

2021-12-01

서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구

‘공정’ 인식을 중심으로

박이대승 · 윤태영 · 정준영

서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구

‘공정’ 인식을 중심으로

연구책임자

박이대승 불평등과시민성연구소 소장

공동연구진

윤태영 불평등과시민성연구소 이사장

정준영 불평등과시민성연구소 연구원

연구보조원

박설아 불평등과시민성연구소 연구원

그래프 디자인

민지홍

제 출 문

서울특별시 노사민정협의회 귀하

본 보고서를 「서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구 - ‘공정’ 인식을 중심으로」의 최종 보고서로 제출합니다.

2021년 12월

불평등과시민성연구소 이사장 윤태영

본 보고서의 내용은 전적으로 연구진의 의견이며, 서울특별시 노사민정협의회
공식적 입장이 아님을 밝혀드립니다.

목차

1장. 서론	11
1절. 연구 배경과 목적	11
2절. 연구 설계	13
2장. ‘공정’과 비정규직의 정규직화	21
1절. ‘공정’의 의미	21
2절. 비정규직의 정규직화를 둘러싼 쟁점	24
3장. 설문조사 결과 분석 I : 일반적 공정 인식	29
1절. 개인의 가치관	29
2절. ‘공정’의 맥락	33
3절. 공정 인식의 다양성	37
4절. ‘공정’과 평가 방식	46
5절. 재분배 방식과 공정	54
6절. 능력중심주의	58
4장. 설문조사 결과 분석 II : 비정규직과 공정	71
1절. 비정규직 일반에 관한 인식	71
2절. 비정규직의 정규직화에 관한 인식	77
3절. 능력중심주의와 비정규직	86

5장. 결론	97
부록 1 : 설문조사 문항	103
부록 2 : 설문조사 결과	117

표 목차

[표 1-2-1] 설문조사 개요	15
[표 1-2-2] 비례할당표집 현황 및 가중값 배율	16
[표 1-2-3] 근속 기간별 비율	17
[표 3-1-1] 우리 사회가 추구해야 할 중요한 가치 두가지	30
[표 3-1-2] 우리 사회가 추구해야 할 첫 번째로 중요한 가치 - 근속 기간별	31
[표 3-1-3] 우리 사회가 추구해야 할 두 번째로 중요한 가치 - 근속 기간별	31
[표 3-1-4] 공정하게 살아야 한다는 원칙에 대한 입장	32
[표 3-1-5] 자녀에게 공정을 교육할 생각이 있는가에 대한 입장	32
[표 3-2-1] 상황별 공정의 중요성	33
[표 3-2-2] 상황별 공정의 중요성 - 중요와 매우 중요한 비율	34
[표 3-2-3] 공정한 사회를 위한 첫 번째 과제	35
[표 3-3-1] 능력과 공정에 대한 입장	38
[표 3-3-2] 공정과 불평등	38
[표 3-3-3] 공정과 학벌	39
[표 3-3-4] 공정과 투자	40
[표 3-3-5] 공정과 성차별	40
[표 3-3-6] 공정 인식의 다양성 - 근속 기간별	42
[표 3-4-1] 공정과 평가 방식	46
[표 3-4-2] 공정과 평가 방식 - 근속 기간별	47
[표 3-4-3] 공정과 채용 방식	47
[표 3-4-4] 공정과 채용 방식 - 근속 기간별	48
[표 3-4-5] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각	50
[표 3-4-6] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각 - 동의/공정 교차 분석	52
[표 3-4-7] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각 - 동의/정의 교차 분석	53
[표 3-5-1] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각	55
[표 3-5-2] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각 - 동의/공정 교차 분석	56
[표 3-5-3] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각 - 동의/정의 교차 분석	56
[표 3-6-1] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 근속 기간 평균의 차이	59
[표 3-6-2] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 근속 기간 (카이제곱 검정)	59
[표 3-6-3] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 동의하는 대입 방식 (카이제곱 검정)	60
[표 3-6-4] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정한 대입 방식 (카이제곱 검정)	60

[표 3-6-5] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 동의하는 재분배 방식 (카이제곱 검정)	61
[표 3-6-6] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정한 사회를 위한 첫 번째 과제	62
[표 3-6-7] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미	63
[표 3-6-8] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 선발과 채용 방식	65
[표 4-1-1] 비정규직이라는 고용 형태의 필요성	71
[표 4-1-2] 비정규직이라는 고용 형태의 필요성 - 근속 기간별 평균	72
[표 4-1-3] 비정규직 일반에 관한 입장	74
[표 4-1-4] 비정규직 일반에 관한 입장 - 근속 기간별	75
[표 4-2-1] 비정규직의 정규직화 정책에 대한 생각	77
[표 4-2-2] 비정규직의 정규직화 정책에 대한 생각 - 근속 기간별	77
[표 4-2-3] 비정규직의 정규직화 반대 논리에 관한 입장	79
[표 4-2-4] 비정규직의 정규직화 반대 논리에 관한 입장 - 근속 기간별	80
[표 4-2-5] 비정규직의 정규직화에 대한 전망	82
[표 4-2-6] 비정규직의 정규직화에 대한 전망 - 근속 기간별	83
[표 4-3-1] 비정규직의 필요성에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의	86
[표 4-3-2] 비정규직에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의	87
[표 4-3-3] 비정규직의 정규직화 정책에 관한 생각 - 능력중심주의와 반능력중심주의	90
[표 4-3-4] 비정규직의 정규직화에 관한 생각 - 능력중심주의와 반능력중심주의	90

그림 목차

〈그림 3-2-1〉 상황별 공정의 중요성 - 중요와 매우 중요 비율 비교	34
〈그림 3-3-1〉 공정의 다양한 의미 1 - 근속 기간별 차이	44
〈그림 3-3-2〉 공정의 다양한 의미 2 - 근속 기간별 차이	45
〈그림 3-4-1〉 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각	50
〈그림 3-5-1〉 세 가지 재분배 방식에 대한 생각	57
〈그림 3-6-1〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 1	66
〈그림 3-6-2〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 2	67
〈그림 3-6-3〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 3	68
〈그림 3-6-4〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 채용 방식	68
〈그림 4-1-1〉 비정규직 일반에 관한 입장 - 근속 기간별	76
〈그림 4-2-1〉 비정규직의 정규직화에 관한 입장 - 근속 기간별	84
〈그림 4-2-2〉 비정규직의 정규직화에 관한 입장 - 근속 기간별 2	85
〈그림 4-3-1〉 비정규직에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의	89
〈그림 4-3-2〉 비정규직의 정규직화 - 능력중심주의와 반능력중심주의	92
〈그림 4-3-3〉 비정규직의 정규직화 - 능력중심주의와 반능력중심주의 2	93

01장

서론

—

1절. 연구 배경과 목적

2절. 연구 설계

ICRC

1절. 연구 배경과 목적

- 문재인 대통령은 취임 직후 인천국제공항공사를 방문해 비정규직 노동자의 정규직 전환을 약속했다. 공공부문 비정규직의 정규직화는 문재인 정부의 대표적인 노동정책이다. 2016년 5월, 구의역에서 스크린도어를 수리하던 십대 노동자가 사망한 사건 이후, 서울시는 본격적으로 정규직화를 추진하기 시작했다.
- 공공부문 비정규직의 정규직화는 예상치 못한 사회적 논란과 갈등을 촉발시켰다. 특히, 취업 준비자와 기존 공공부문 정규직 노동자의 반발이 거셌다. 인천국제공항공사는 정규직화 추진의 상징적 장소인 동시에, 정규직과 비정규직의 갈등을 상징하는 공간이 되어버렸다.
- 비정규직의 정규직화를 반대하는 측이 자신의 주장을 정당화하는 논리로 선택한 것이 바로 ‘공정’이다. 정규직과 동일한 채용 절차를 밟지 않은 비정규직을 정규직으로 전환하는 것은 공정하지 않다는 것이 그 주장의 핵심이다. 서울시는 이들의 반발에도 불구하고 정규직 전환을 추진해왔지만, 공정을 둘러싼 논란은 여전히 해소되지 않고 있다.
- 문제는 ‘공정’이 정치적, 사회적으로 합의된 언어가 아니라는 점에 있다. 지금 한국에서 유통되는 ‘공정’은 학술적으로 명확히 정의된 개념이 아니라, 사회적 논쟁 과정에서 태어난 대중적이고 비학술적인 말이다. 사람마다 그 말에 대한 이해가 다르다. 누군가는 비정규직의 정규직화가 불공정하다고 생각하지만, 다른 누군가는 공공부문 비정규직을 유지하는 것이 오히려 불공정하다

고 생각한다. 또한 능력 있는 사람이 더 많은 자원을 가져가는 것이 공정이라고 생각하는 사람도 있고, 그렇지 않은 사람도 있다. 공정을 둘러싼 사회적 갈등을 생산적 논의로 전환하려면, 가장 먼저 언어 사용자들이 그 말을 어떻게 이해하고 있는지 파악할 필요가 있다. 서로의 언어를 이해해야만 대화가 가능하기 때문이다.

- 서울시 공공부문은 비정규직의 정규직화를 둘러싼 논쟁이 가장 치열하게 벌어진 곳이다. 서울시가 그 갈등을 관리하기 위해서는 공공부문 사용자, 노동자, 서울시민 사이의 대화를 이어가야 한다. 이때 노동자의 의견과 의식을 파악하는 것은 필수적인 일이다. 특히, 공정에 대한 그들의 생각을 이해하는 작업이 반드시 이루어져야 한다.
- 이 연구보고서의 첫 번째 목적은 서울시 공공부문 노동자들이 ‘공정’을 어떻게 이해하고 있는지 파악하는 것이다. 두 번째 목적은 공정에 대한 이해가 비정규직의 정규직화에 관한 입장에 어떤 영향을 미치는지 확인하는 것이다. 이를 위해 서울시 공공기관 세 곳의 노동자를 대상으로 설문조사를 진행하였다.

2절. 연구 설계

1. 설문조사 문항 작성을 위한 가설

- 공정에 대한 특정 집단의 생각을 파악한다는 것은 그 집단이 ‘공정’이라는 말에 어떤 의미를 부여하는지, 즉 그것이 어떤 기호, 가치, 믿음 등을 지시하는지 분석하는 작업이다. 이는 언어 사용자가 ‘공정’이라는 말을 어떤 의미 관계망 안에 위치시키는지 분석하는 작업이기도 하다.
- 본 연구는 이러한 작업을 위해 비정규직의 정규직화에 관한 서울시의 공식문서와 언론 기사를 분석하였고, 찬성과 반대 양측의 논리를 검토했다. 또한 설문조사 대상 기관의 사용자와 노동자, 서울시 관련 부서의 담당자와 심층 인터뷰를 진행하였다. 이를 통해 다음과 같은 세 가지 연구 가설을 수립했다(이 가설의 세부 내용은 2장에서 설명할 것이다).

가설 1 : ‘공정’의 사회적 의미는 단일하지 않다.

참여한 정치적, 사회적 논쟁이 발생할 때마다 ‘공정’이라는 말이 빠지지 않고 등장하지만, 이 말의 합의된 사회적 의미는 아직 존재하지 않는다. 언어 사용자마다 이 말을 제각각 다른 의미로 이해하고 있다.

가설 2 : ‘공정’의 주도적 의미는 능력 평가와 선발 방법에 관련된다.

‘공정’에 대한 인식은 개인마다 다르지만, 비슷한 인식이 모여 집단적 인식을 형성한다. 그러한 집단적 인식 중 지금의 여론을 주도하는 것은 다음과 같다. ‘특혜와 부정이 개입되지 않은 객관적이고 정량화된 시험을 통해 능력을 평가하고, 그에 따라 채용과 선발을 진행하는 것이 공정이다.’

가설 3 : 공정에 관한 이러한 인식이 비정규직의 정규직화 반대 의견을 주도한다.

정규직 전환에 대한 반대 의견은 방금 말한 특정한 공정 인식과 관련되어 있다. 정확히 말하자면, 그 의견 자체가 공정의 핵심 의미로 자리 잡고 있다.

□ 위 가설을 바탕으로 설문조사 문항을 개발하였다. 문항은 총 4개 주제로 구성되어 있다. [주제 1]의 목적은 응답자들에게 ‘공정이란 무엇인가?’라는 질문을 던지는 것이다. 이는 공정에 관한 다양한 주장을 제시하고 그에 대한 견해를 질문함으로써, [가설 1]과 [가설 2]를 검증하기 위한 것이다. [주제 2]는 비정규직이라는 고용 형태에 관한 원론적인 견해를 확인하는 문항으로 구성되어 있다. [주제 3]의 문항은 지난 몇 년간 진행된 비정규직의 정규직 전환에 관한 생각을 묻는다. 이 세 가지 주제를 종합적으로 분석함으로써 [가설 3]을 검증할 수 있었다.

주제 1. 일반적 공정 인식

주제 2. 비정규직 일반에 관한 인식

주제 3. 비정규직의 정규직화에 대한 평가

주제 4. 기업 내 소통 방식

2. 설문조사 대상

□ 본 연구의 모집단은 서울시 공공기관 세 곳에 근무하는 정규직 노동자이다. 2021년 8월 기준 세 곳의 재직 인원은 18,543명으로, 각 기관으로부터 받은 재직인원 현황을 표집틀로 사용하여 각 기관별 재직 인원, 성별 인원, 근속 기간별 인원에 비례하여 표본의 수를 할당하였다(비례할당표집).¹⁾

○ 전체 목표 표본의 크기는 조사 기간과 비용을 고려하여 500명으로 결정하였다. 설문조사는 2021년 11월 10일부터 12월 15일까지 진행하였고, 설문조사를 실시하기 전 10월 하루 동안 15명을 대상으로 파일럿 조사를 진

1) 비례할당표집(proportional quota sampling)은 모집단의 비율을 사전에 알고 있는 상황에서 조사 목적과 밀접하게 관련된 속성을 기준으로 배타적인 하위집단을 구분하여 표집하는 방식이다. 즉, 모집단의 구성비율과 표본의 구성비율이 유사하도록 표본을 선정하는 방식이다. 표본의 구성비율이 모집단을 반영하지만, 각 하위집단 내 표본을 임의로 추출하지 않기 때문에 비례할당표집은 비확률표본추출법에 해당한다. 따라서 본 연구의 분석 결과를 일반화할 때는 상당한 주의가 필요하다.

행하여 설문 문항의 적합성을 자체적으로 검증하였다.

- 설문조사지는 각 기관의 인사팀 및 노동조합을 통해 전달하였으며, 사전에 안내된 비례할당 인원에 따라 담당자가 응답 대상자에게 설문지를 직접 배포하였다. 응답 대상자는 자기기입(self-administration)하는 방식으로 설문지를 작성하였고, 담당자가 작성된 설문지를 다시 수거하여 연구진에게 전달하였다. 설문 조사 개요는 아래와 같다.

[표 1-2-1] 설문조사 개요

구분	내용
모집단	서울시 투자출연기관 중 세 곳에 재직 중인 정규직 노동자
표집틀	2021년 8월 말 기준 현원
표집장법	성별, 근속 년 수, 기관별 재직 인원을 기준 비례할당추출
표본크기	500명
표본오차	무작위추출을 전제할 경우, 95% 신뢰수준에서 최대허용 표집오차 $\pm 4.33\%p$
조사방법	자기기입 방식의 서면조사
가중치 부여방식	성별, 근속년수, 기관별 재직 인원 가중치 부여 (림가중)
조사일시	2021년 11월 10일~12월 15일 (파일럿 조사 2021년 10월)
조사기관	불평등과시민성연구소

- 설문 응답자의 인구사회학적 구성은 다음과 같다. 응답자 중 남성 비중이 85.9%, 여성 비중이 14.1%로 이는 목표 할당 인원의 비율과 일치한다. 근속 기간을 기준으로 한 목표 할당 인원과 실제 조사 완료 사례 수는 하위 집단에 따라 차이가 있었으며, 이를 해결하기 위해 성별, 근속 기간, 기관별 재직인원에 따라 가중치(림가중)를 부여하였다. 구체적인 목표 할당 및 조사 완료 사례 수는 다음과 같다.

[표 1-2-2] 비례할당표집 현황 및 가중값 배율

구분		조사 완료		목표 할당		가중값 배율 (B/A)
		사례 수(명) A	비율(%)	사례 수(명) B	비율(%)	
전체		500	100	500	100	-
성별	남자	430	85.9	430	85.9	1.00
	여자	70	14.1	70	14.1	1.00
근속 기간별	5년 미만	130	26.0	123	24.5	0.95
	5-10년 미만	72	14.4	52	10.3	0.72
	10-15년 미만	52	10.4	39	7.9	0.75
	15-20년 미만	30	6.0	21	4.2	0.70
	20-25년 미만	64	12.8	70	14.0	1.09
	25-30년 미만	126	25.2	163	32.6	1.29
	30년 이상	26	5.2	32	6.4	1.23

주: 기관별 재직 인원의 목표 할당 및 조사 완료 사례 수는 해당 기관이 특정될 가능성을 배제하고자 보고에서 제외하였다.

3. 자료 입력 및 분석

□ 자료의 입력과 정선(cleaning), 그리고 보관 과정에서 자료의 신뢰성을 높이기 위해 다음의 조치를 취하였다. 수거된 설문지는 모두 전산 입력하였으며, 이후 검토자 2인이 조를 이루어 전산 입력된 부호와 설문지 원본을 일일이 대조하여 오류를 수정하는 과정을 거쳤다. 입력, 검토, 정선 과정을 거친 자료는 엑셀 파일, SPSS데이터 파일 형태로 연구자의 로컬 드라이브에 저장하였으며, 엑셀 파일은 비밀번호를 설정하여 보호하였다.

- 수집된 자료는 양적 통계 분석 프로그램인 SPSS 28을 활용하여 아래의 통계 방법으로 분석하였으며, 통계적 유의 수준은 .05 미만으로 설정하였다. 성별, 근속 기간, 종사 기관, 직렬²⁾ 등 설문 응답자의 일반적 특성과 함께, 설문 응답자의 일반적 공정 의식(주제 1), 비정규직 일반에 관한 인식(주제 2), 비정규직의 정규직화에 대한 평가(주제 3), 기업 내 소통 방식(주제 4)을 분석하였다.
- 능력중심주의에 대한 입장 및 근속 기간에 따라 조사 대상자를 하위 집단으로 나누었다. 능력중심주의에 대한 입장은 반대와 지지의 두 개 집단으로, 근속 기간은 세 개 범주로 구분하여 각 집단의 평균과 표준편차를 표와 그래프로 표시하였다 (능력중심주의에 따른 집단 구분은 3장에서 다룬다).
- 아래에서는 근속 기간 5년 미만, 5년 이상 25년 미만, 25년 이상 집단을 각각 ‘집단 a’, ‘집단 b’, ‘집단 c’라고 부를 것이다. 각 집단의 인원수와 구성 비율은 아래와 같다.

[표 1-2-3] 근속 기간별 비율

근속 기간	인원 (비율)
5년 미만 (집단 a)	123 (24.5)
5년 이상 25년 미만 (집단 b)	182 (36.4)
25년 이상 (집단 c)	195 (39.1)
합계	500 (100)

2) 본 설문에서는 응답자의 종사 기관과 직렬을 조사 하였으나, 조사 대상 기관이 특정될 가능성을 방지하고자 보고 항목에서 제외하였다.

- 근속 기간을 위와 같이 구별한 것은 근속 기간 5년 미만 집단의 경향성에 주목하기 위해서다. 이들은 가장 최근에 채용 절차를 경험한 집단으로서, 흔히 '공정'에 가장 민감하다고 알려져 있다. 본 연구에서는 이 집단이 실제로 다른 집단과 구별되는 경향성을 보이는지 확인할 것이다.
- 각 주제는 집단의 개수에 따라 독립표본 T 검정(t-test), 일원 분산분석(one-way ANOVA), Welch 검정, 카이제곱 검정을 실시하였다. T 검정의 경우, 사전에 Levene의 등분산 검정을 실시하였고, 유의확률이 0.05보다 작을 경우 등분산을 가정하지 않았을 때의 통계량을 확인하여 보고하였다. 일원 분산분석의 경우 Levene 검정을 통해 각 집단의 종속변수 분포의 등분산성 여부를 확인하였다. 등분산성 가정이 기각되지 않은 경우 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검정 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시하였고, 등분산성 가정이 기각되는 경우 Welch 검정 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시하였다.

02장

‘공정’과 비정규직의 정규직화



1절. ‘공정’의 의미

2절. 비정규직의 정규직화를 둘러싼 쟁점

ICRC

1절. ‘공정’의 의미

1. 학술적 공정 개념과 대중적 공정 인식

□ 정치적 가치나 원리에 관한 공적 논의를 하려면 공통의 언어가 필요하다. 논의에 참여하는 사람들이 서로 다른 언어를 사용한다면 대화 자체가 불가능하기 때문이다. 사람마다 민주주의에 관한 생각은 모두 다를 수 있지만, 민주주의라는 말의 공통 의미가 있어야 생각의 차이도 다를 수 있다. 말의 공통 의미는 주로 국가 제도나 학술 활동을 통해 생산된다. 민주주의의 공통 의미를 알고 싶다면 정치학이나 정치철학 문헌들, 혹은 법원의 판결문을 읽으면 된다. 지금 한국의 사회적 논쟁에서 사용되는 언어 중 다수는 공통 의미가 없거나, 공통 의미와 분리되어 있다. ‘공정’이 대표적인 사례다. 공정 개념의 학술적 정의는 명확하게 존재하지만, 현실의 논쟁에서 사용되는 ‘공정’이 그것을 참조하지는 않는다.

□ 공정의 학술적 정의를 제공하는 대표적 학자가 존 롤즈(John Rawls)다. 그가 제안한 ‘공정으로서의 정의’(justice as fairness) 이론에서, 공정은 자유롭고 평등한 개인 간의 관계로 설명된다. 그것은 사회적 관계와 정치 제도 전체를 규정하는 기본적인 원리로써, 차별과 사회경제적 불평등에 맞서 개인의 자유와 평등을 어떻게 보장할 것인지를 다룬다.³⁾ 물론 이러한 공정 개념과 한국의 대중적 공정 인식이 서로 대립하거나 충돌하는 것은 아니다. 그보다 서

3) Rawls, J. (1958). "Justice as Fairness." *The Philosophical Review*, 67, no. 2 : 164-94.

로 다른 맥락에 위치한다고 말하는 것이 정확하다. 한국의 사회적, 정치적 논쟁에서 등장하는 ‘공정’은 대부분 시험, 선발, 평가, 채용 절차 등의 맥락에 관련되는 경향을 보인다. 특권층 자녀의 대학 입시와 채용 비리 문제, 비정규직의 정규직 전환 논쟁이 대표적 사례다.

□ 공정이란 말의 사용은 두 가지 경향을 동시에 보여준다. 첫째, 언어 사용자들이 공통적으로 참조하는 표준 의미가 없으므로, 그 말에 제각각 다른 의미를 부여한다. 둘째, 공정에 대한 인식은 매우 다양하지만, 비슷한 인식이 모여서 집단적 인식을 형성한다. 그러한 집단적 인식 중 지금의 논쟁을 주도하는 것은 ‘**특혜와 부정이 개입되지 않은 객관적이고 정량화된 시험을 통해 능력을 평가하고, 그에 따라 채용과 선발을 진행하는 것이 공정이다**’라는 인식이다. 물론 이러한 인식에 동의하는 사람들도 세부 쟁점으로 들어가면, 서로 다른 입장을 보일 수 있다. 서론에서 이 두 가지 경향을 다음 두 가지 가설로 제시하였다.

○ 가설 1 : ‘공정’의 사회적 의미는 단일하지 않다.

○ 가설 2 : ‘공정’의 주도적 의미는 능력 평가와 선발 방법에 관련된다.

□ 이 두 가지 가설은 문헌조사와 심층 인터뷰에서 도출된 것이며, 본 연구의 설문조사 문항은 그것의 타당성을 검토하도록 구성되었다.

2. 능력과 공정

□ ‘공정’은 이른바 ‘능력주의’와 함께 유통된다. 흔히 이 말을 서구어 ‘메리토크라시’(meritocracy)의 번역으로 간주하는 경우가 많은데, 한국에서 능력주의라는 말이 사용되는 사회적 맥락을 살펴보면, 이 두 개념은 전혀 다르다는 것을 알 수 있다.⁴⁾ 메리토크라시는 **탁월함에 의한 지배** 혹은 **탁월한 자에 의한 지배** 정도의 의미를 가지고 있으며, 주로 지식 엘리트의 정치권력 독점과

4) 능력주의와 메리토크라시의 차이에 관해서는 다음 칼럼 참조. 박이대승. 공정과 능력주의는 고립된 수험생 세계에서 태어난다. 주간경향 1457호 2021. 12. 20.

그에 따른 사회적 불평등을 비판하기 위해 사용되는 말이다. 반면, 한국의 능력주의는 메리트크라시가 제기하는 정치적, 사회적 문제와 직접적 관련이 없다. 오히려 '능력 있는 사람이 더 많은 것을 가져야 한다'는 정도의 일상적 믿음을 의미하는 것으로 보인다.

- 능력주의 역시 학술적 개념과 분리된 대중적 믿음을 표현하는 말이므로, 그것의 합의된 정의도 존재하지 않는다. 그것의 의미를 찾는 작업은 본 연구의 목적이 아니지만, 공정 인식을 다루려면 **능력을 언급하지 않을 수 없다**. '특혜와 부정이 개입되지 않은 객관적이고 정량화된 시험을 통해 능력을 평가하고, 그에 따라 채용과 선발을 진행하는 것이 공정'이라는 인식이 지금의 사회적 논쟁을 주도하고 있다면, 여기서 가장 중요한 키워드가 '능력'이기 때문이다. 객관적이고 정량화된 시험은 능력을 공정하게 평가하기 위해 시행되는 것이고, 그러한 능력이 채용과 선발의 공정성을 보장한다. 이런 의미에서 본 연구는 방금 언급한 인식을 '**능력중심주의**'라고 부를 것이다. 이것은 편의상 선택된 용어이며, 흔히 말하는 '능력주의'와 같은 것이 아니다. 물론 능력주의라는 사회 문화적 현상을 능력중심주의라는 용어를 사용해 설명할 수는 있겠지만, 이 보고서에서 그러한 작업을 수행하지는 않을 것이다.
- 능력중심주의는 앞서 제시한 [가설 2]를 표현하는 개념이다. 그에 따르면 능력 있는 자가 더 많은 자원을 누리는 것이 공정이고, 공정한 능력 평가 절차를 거치지 않은 자에게 자원을 배분하는 것은 불공정하다. 본 연구는 설문조사를 통해 능력중심주의를 표현하는 이러한 주장들을 제시하고, 그에 대한 응답자의 의견을 물었다. 다음 장에서 설문조사 결과를 분석하며, 위의 가설이 서울시 공공부문 노동자들의 공정 인식을 파악하기에 타당한지 검증할 것이다.

2절. 비정규직의 정규직화를 둘러싼 쟁점

1. 두 가지 규칙의 충돌

- 지난 몇 년간 중앙정부와 서울시가 비정규직의 정규직화를 추진하는 과정에서 심각한 사회적 갈등이 발생했다. 그 갈등은 두 가지 규칙의 충돌로 이해할 수 있다. 첫 번째 규칙의 핵심은 ‘정규직의 채용 절차를 거친 사람만이 정규직이 되어야 한다는 것’이고, 두 번째 규칙은 ‘비정규직은 불안정한 고용 형태이므로, 최대한 정규직으로 전환해야 한다’는 것이다.
- 위 두 가지 규칙은 모두 고유한 정당성을 가지고 있다. 첫 번째 규칙에 대해 먼저 생각해보자. 과거에 중앙정부와 지방정부가 추진했던 공공부문 비정규직의 확대는 단지 고용 형태의 문제가 아니었다. 비정규직과 정규직은 명확하게 구별된 두 가지 체계이며, 이 두 가지 체계에 따라 채용 절차, 업무의 종류, 승진 및 임금 체계, 노동 환경, 노동 지시와 감독 방식, 노동자 개인의 경력 발전 방식 등이 완전히 달라진다. 이는 일종의 ‘노동 카스트 체계’로 이해할 수 있다. 이러한 체계의 핵심 규칙은 **시험과 능력 평가 체계에 따라 정규직과 비정규직이 분리되어야 한다는 것이다**. 요컨대, 첫 번째 규칙은 단지 비정규직의 정규직화를 반대하는 사람들만의 주장이 아니라, 기존 노동 체계의 핵심 원리로 이미 자리 잡고 있었던 것이다. 이 규칙의 지지자들은 그것에 ‘공정’이라는 이름을 붙였다.
- 노동 안정성에 관한 두 번째 규칙에 ‘공정’이라는 이름을 붙이는 것도 불가능하지 않다. 사회경제적 불평등을 어떻게 다룰 것인가 앞서 살펴본 학술적 공정 개념의 핵심이며, 노동 안정성은 불평등 해소를 위한 가장 중요한 조건이기 때문이다. 즉, **비정규직의 정규직 전환은 공정을 보장하기 위한 국가 정책**이라고 말할 수 있다. 중요한 것은 이때 ‘공정’의 의미가 첫 번째 규칙의 ‘공정’과 다르다는 점이다.

□ 시민들의 관점에서 보자면, 두 가지 규칙 중 어느 쪽이 상위 규칙인지를 판단할 근거가 없다. 그 두 가지 모두 국가 정책이 인정해 온 것이기 때문이다. 첫 번째 규칙을 내면화하며 살아온 기존의 정규직 노동자들에게 비정규직의 정규직화는 불공정한 정책이다. 두 번째 규칙의 지지자들, 즉 노동 안정성을 보장하는 것이 국가의 기본 의무라고 생각하는 사람에게는 첫 번째 규칙이야말로 불공정한 것이다. 비정규직과 정규직의 분리는 사회경제적 불평등을 악화시키는 주요 원인이기 때문이다. 그동안 정규직 전환을 둘러싼 사회적 논란이 해소되지 않은 이유는 두 가지 규칙의 충돌, 공정의 두 가지 의미 사이의 충돌을 해결하지 못했다는 사실에 있다. 두 가지 규칙 중 어느 것이 확실한 지배력을 확보하지 못한 상황에서, 정규직 전환에 대한 시민들의 의견도 확연히 나눌 수밖에 없었다.

2. 능력중심주의와 비정규직

□ 앞서 1절에서 학술적 공정 개념과 대중적 공정 인식을 구별하고, 후자를 주도하는 믿음을 능력중심주의라고 불렀다. 능력중심주의가 구체적 주장의 형태로 드러난 대표적 사례가 특권층의 입시 및 채용 비리 사건, 그리고 비정규직의 정규직화 논란이었다. 본 연구는 위의 첫 번째 규칙이 능력중심주의의 구체적 형태라고 본다. 서론에서 제시한 [가설 3]은 이러한 관찰에 근거한 것이다.

○ **가설 3 : 공정에 관한 능력중심주의적 인식이 비정규직의 정규직화 반대를 주도한다.**

□ 아래에서 설문조사 결과를 분석하며 이러한 가설을 검증하고, 능력중심주의적 공정 인식과 정규직 전환에 대한 반대 의견이 서로 연관되어 있음을 보일 것이다.

03장

설문조사 결과 분석 I : 일반적 공정 인식

1절. 개인의 가치관

2절. '공정'의 맥락

3절. 공정 인식의 다양성

4절. '공정'과 평가 방식

5절. 재분배 방식과 공정

6절. 능력중심주의

ICRC

1절. 개인의 가치관

- 설문조사는 가장 먼저 ‘우리 사회가 추구해야 할 중요한 가치 두 가지’를 질문했다. ‘첫 번째로 중요한 가치’와 ‘두 번째로 중요한 가치’를 구별해서 선택하도록 했으며, 다음 12개 보기가 제시되었다. ①평화 ②평등 ③연대 ④경제적 안정 ⑤공정 ⑥자유 ⑦정의 ⑧국가안보 ⑨인권 ⑩물질적 풍요 ⑪상생 ⑫민주주의. 이는 공정에 관한 질문에 앞서, 조사 대상 개인이 어떤 가치 키워드에 반응하는지 확인하기 위한 것이다.
- 응답결과를 보면, 첫 번째로 중요한 가치와 두 번째로 중요한 가치 모두 ‘공정’과 ‘경제적 안정’이 1순위와 2순위를 차지했다. ‘공정’을 첫 번째 혹은 두 번째 가치로 선택한 비율이 전체의 44.3%에 이른다 (설문조사 제목에 ‘공정’이 표기되어 있는데, 이것이 응답자에게 영향을 미쳤을 가능성은 배제할 수 없다). ‘경제적 안정’을 첫 번째 혹은 두 번째 가치로 선택한 경우는 전체의 32.3%다.
- ‘경제적 안정’과 ‘물질적 풍요’의 차이에 주목할 필요가 있다. 전자와 달리 후자는 최하위에 위치한다. 경제 성장을 국가의 주요 비전으로 제시하는 경우가 많은데, ‘경제 성장’이라는 말에는 여러 의미가 복합적으로 들어있다. 그 구체적인 의미를 분리했을 때, 응답자의 반응이 달라질 수 있음을 보여주는 대목이다.

[표 3-1-1] 우리 사회가 추구해야 할 중요한 가치 두가지

(단위: %)

순위	첫 번째로 중요한 가치		두 번째로 중요한 가치	
1	공정	22.9	공정	21.4
2	경제적 안정	17.8	경제적 안정	14.5
3	자유	12.0	정의	9.3
4	평등	10.7	상생	8.7
5	인권	5.4	평등	7.1
6	평화	5.1	자유	6.9
7	정의	4.8	민주주의	5.9
8	민주주의	4.1	인권	4.9
9	상생	3.4	물질적 풍요	3.5
10	연대	1.6	평화	3.3
11	국가안보	1.1	연대	2.7
12	물질적 풍요	0.5	국가안보	1.3
-	무응답	10.6	무응답	10.6
-	합계	100	합계	100

주 : 응답자 비율은 소수 둘째 자리에서 반올림한 값으로 그 합계가 100과 일치하지 않을 수 있다.

□ 직장 근속 기간별 응답이 [표 3-1-2], [표 3-1-3]에 정리되어 있다. 공정은 세 집단 모두에서 첫 번째로 중요한 가치, 두 번째로 중요한 가치 1순위를 차지했다. 근속 5년 미만 집단이 첫 번째 가치로 선택한 것의 2순위는 '자유'인데, 이를 제외하면 모든 경우에서 '경제적 안정'이 2순위를 차지했다. 3순위 부터는 집단 간 차이가 드러나기 시작한다.

[표 3-1-2] 우리 사회가 추구해야 할 첫 번째로 중요한 가치 - 근속 기간별 (단위: %)

순위	5년 미만	5년 이상 25년 미만	25년 이상
1	공정 (28.3)	공정 (24.2)	공정 (25.3)
2	자유 (20.8)	경제적 안정 (18.8)	경제적 안정 (22.8)
3	경제적 안정 (17.5)	자유 (13.3)	평등 (17.9)
4	인권 (8.3)	평등 (9.7)	자유 (8.0)
5	평등 (7.5)	평화 (6.7)	정의 (6.2)
6	민주주의 (5.8)	인권 (6.1)	평화 (5.6)
7	평화 (4.2)	정의 (6.1)	상생 (5.6)
8	정의 (3.3)	민주주의 (4.2)	인권 (3.7)
9	연대 (1.7)	상생 (4.2)	민주주의 (3.7)
10	국가안보 (1.7)	연대 (2.4)	연대 (1.2)
11	상생 (0.8)	국가안보 (2.4)	국가안보 (0.0)
12	물질적 풍요 (0.0)	물질적 풍요 (1.8)	물질적 풍요 (0.0)

[표 3-1-3] 우리 사회가 추구해야 할 두 번째로 중요한 가치 - 근속 기간별 (단위: %)

순위	5년 미만	5년 이상 25년 미만	25년 이상
1	공정 (24.4)	공정 (22.7)	공정 (25.2)
2	경제적 안정 (19.3)	경제적 안정 (17.8)	경제적 안정 (12.9)
3	정의 (10.1)	정의 (12.9)	상생 (12.3)
4	자유 (9.2)	상생 (8.6)	평등 (9.8)
5	상생 (7.6)	민주주의 (8.6)	정의 (8.0)
6	평등 (6.7)	자유 (6.7)	자유 (7.4)
7	민주주의 (6.7)	평등 (6.7)	인권 (6.1)
8	인권 (5.9)	평화 (4.9)	민주주의 (4.9)
9	물질적 풍요 (5.9)	인권 (4.3)	연대 (3.7)
10	평화 (2.5)	물질적 풍요 (3.7)	국가안보 (3.7)
11	연대 (1.7)	연대 (3.1)	평화 (3.1)
12	국가안보 (0.0)	국가안보 (0.0)	물질적 풍요 (3.1)

□ ‘공정하게 살아야 한다는 원칙은 귀하의 인생에서 얼마나 중요합니까?’라는 질문에 대한 응답은 평균 4.052점을 기록했다. ‘자녀에게 공정하게 살아야 한다는 인생의 원칙으로 교육할 생각이 있으십니까?’라는 질문의 응답 평균도 3.976점에 이른다. 개인의 가치관에서 공정이 가지는 중요성도 상당히 큰 편으로 나타난다.

[표 3-1-4] 공정하게 살아야 한다는 원칙에 대한 입장 (단위: %, 점)

	전혀 중요하지 않다	중요하지 않은 편	보통	중요한 편	매우 중요하다	무응답	합계	평균 (표준편차)
공정하게 살아야 한다는 원칙은 귀하의 인생에서 얼마나 중요합니까?	0.9	1.7	12.1	61.2	23.4	0.6	100	4.052 (.713)

주: 평균은 5단계 리커트 척도로 계산한 것. 전혀 중요하지 않다 1점 ~ 매우 중요하다 5점.

[표 3-1-5] 자녀에게 공정을 교육할 생각이 있는가에 대한 입장 (단위: %, 점)

	그럴 생각이 전혀 없다	그럴 생각이 없는 편	보통	중요한 원칙으로 교육	매우 중요한 원칙으로 교육	무응답	합계	평균 (표준편차)
지금 자녀가 있다면, 혹은 앞으로 자녀를 갖게 된다면, 자녀에게 공정하게 살아야 한다는 인생의 원칙으로 교육할 생각이 있으십니까?	1.5	2.2	15.4	58.0	21.9	1.0	100	3.976 (.775)

주: 평균은 5단계 리커트 척도로 계산한 것. 그럴 생각이 전혀 없다 1점 ~ 매우 중요한 원칙으로 교육 5점.

2절. ‘공정’의 맥락

□ 설문조사는 ‘다음 각 경우에서 공정이라는 가치는 얼마나 중요하다고 생각하십니까?’라고 질문하고, 5단계 리커트 척도에 따라 응답하도록 하였다. 모든 경우의 응답 평균이 5점 만점에 4점 이상을 기록했다. 하지만 각 경우의 평균에는 차이가 있다. 응답 평균으로 순위를 매겨보면, 경기, 평가, 채용, 선발에 관련된 상황이 상위에 몰려있고, 복지 정책과 불평등에 관련한 상황은 모두 하위 순위에 위치한다.

[표 3-2-1] 상황별 공정의 중요성

(단위 : %, 점)

평균 순위		1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
1	심판이 운동 경기를 운영할 때	0.7	0.5	6.1	20.8	71.5	0.4	100	4.626 (.686)
2	기업이 신입사원을 채용할 때	0.9	0.5	7.6	18.0	72.7	0.3	100	4.615 (.729)
3	대학이 신입생을 선발할 때	0.9	0.7	8.3	17.3	72.3	0.5	100	4.602 (.748)
4	기업이 성과 평가와 승진 심사를 할 때	1.1	0.5	8.1	25.7	64.1	0.5	100	4.519 (.759)
5	국가가 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행할 때	1.1	1.0	13.5	25.1	59.0	0.3	100	4.404 (.840)
6	경제적 불평등을 완화하기 위한 국가 정책을 시행할 때	1.5	1.8	13.8	25.0	57.6	0.2	100	4.357 (.893)
7	여성과 남성의 임금 격차를 해결하기 위한 정책을 시행할 때	2.6	2.6	16.5	27.6	50.1	0.6	100	4.207 (.985)

주: 1-전혀 중요하지 않음, 2-중요하지 않음, 3-보통, 4-중요함, 5-매우 중요함.

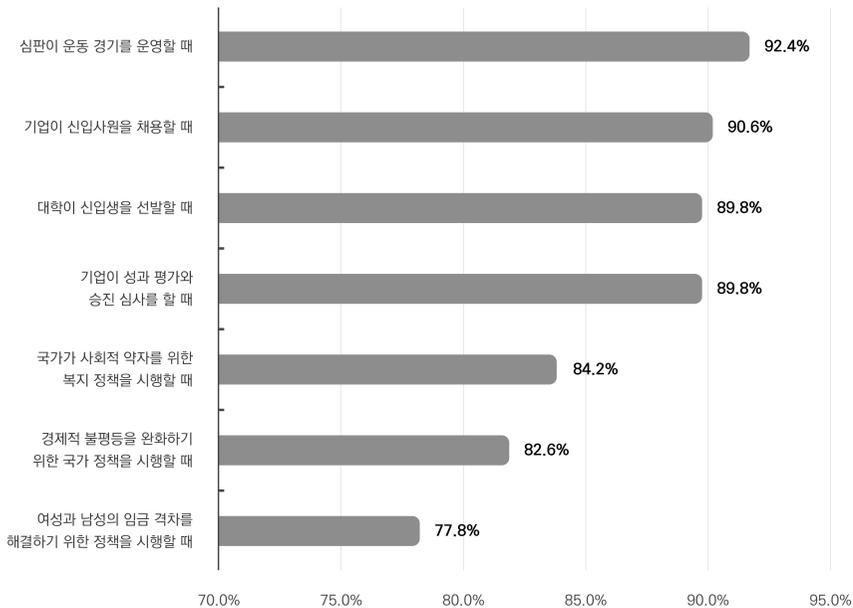
□ 각 경우에서 4단계(중요함), 5단계(아주 중요함)를 선택한 응답 비율을 따로 표시하면 [표 3-2-2], [그림 3-2-1]과 같다.

[표 3-2-2] 상황별 공정의 중요성 - 중요와 매우 중요한 비율 (단위: %)

순위		중요	매우 중요	합계
1	심판이 운동 경기를 운영할 때	20.8	71.5	92.4
2	기업이 신입사원을 채용할 때	18.0	72.7	90.6
3	대학이 신입생을 선발할 때	17.3	72.3	89.8
4	기업이 성과 평가와 승진 심사를 할 때	25.7	64.1	89.8
5	국가가 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행할 때	25.1	59.0	84.2
6	경제적 불평등을 완화하기 위한 국가 정책을 시행할 때	25.0	57.6	82.6
7	여성과 남성의 임금 격차를 해결하기 위한 정책을 시행할 때	27.6	50.1	77.8

주 : 비율은 소수 둘째 자리에서 반올림한 값으로, 비율의 합이 합계와 일치하지 않을 수 있다.

<그림 3-2-1> 상황별 공정의 중요성 - 중요와 매우 중요 비율 비교



□ 그다음으로 ‘공정한 사회를 위한 첫 번째 과제’에 관한 4가지 주장을 제시하고, 동의 정도를 5단계 리커트 척도로 질문했다. 4가지 주장 모두 높은 동의 정도를 나타냈지만, 평균의 차이도 분명하다. 부정부패 제거에 대한 동의 정도가 가장 높았고, 선발과 채용 절차에서 특혜를 제거해야 한다는 주장이 그 뒤를 이었다. 불평등 해소와 복지 정책에 관한 주장은 하위에 위치한다.

[표 3-2-3] 공정한 사회를 위한 첫 번째 과제

(단위: %, 점)

평균 순위		1	2	3	4	5	합계	평균 (표준 편차)
1	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다.	1.5	1.5	10.6	29.4	56.9	100	4.386 (.852)
2	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 대학 입시나 기업의 채용 절차에서 특혜를 제거하는 것이다.	1.1	3.3	17.4	33.1	45.0	100	4.176 (.912)
3	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회 경제적 불평등을 해소하는 것이다.	3.1	9.1	24.5	29.8	33.5	100	3.815 (1.092)
4	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행하는 것이다.	3.3	8.3	26.9	35.7	25.9	100	3.725 (1.041)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

□ 위 4가지 문항 모두에서 근속 기간 5년 미만(이하 ‘집단 a’), 5년 이상 25년 미만(이하 ‘집단 b’), 근속 기간 25년 이상(이하 ‘집단 c’) 집단의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다 ([표 3-3-6]). 1순위 문항과 2순위 문항의 경우, [집단 c]의 응답 평균이 [집단 a]보다 높았다. 3순위 문항에 대한 [집단 a]의 응답 평균은 다른 두 집단보다 낮았다. 4순위 문항의 경우, 근속 기간의 순서와 동의 정도의 순서가 같았다. [집단 c]의 동의 정도가 가장 높았고, [집단 a]가 가장 낮았다.

- [표 3-2-2], [표 3-2-3]의 하위 순위에 위치한 사회경제적 불평등, 사회적 약자, 복지 정책, 남녀 임금 격차는 전통적으로 학술적 공정 개념이 다루는 문제들이다. 반면, 상위 순위에 위치한 신입사원 채용, 대학 입시, 승진 심사, 부정 부패는 최근에 ‘공정’을 유행어로 만든 사건들에 관련된 상황이다. 조사 대상자들은 이러한 상황에 평균적으로 더 큰 중요성을 부여함으로써, 그것을 학술적 공정 개념이 다루는 문제들과 분리시킨다. 이는 서론과 2장에서 제시한 가설의 타당성을 보여주는 근거가 될 수 있다. 즉, 학술적 공정 개념과 대중적 공정 인식이 분리되고, 후자가 ‘공정’의 지배적 의미가 되었다는 것이다.

- 물론 학술적 공정 개념과 대중적 공정 인식이 상호 배타적인 것은 아니다. 이들은 공정이라는 말이 사용되는 상이한 맥락일 뿐이다. 조사 대상자들은 그 두 맥락 모두에 중요성을 부여한다. 문제는 그 두 가지 맥락에 다르게 부여된 중요성이 하나의 맥락을 더 지배적인 것으로 만든다는 사실이다. 언어적 수준에서 말하자면, 조사 대상자들은 ‘공정’을 ‘불평등’, ‘사회적 약자’, ‘복지정책’ 같은 단어보다, ‘채용’, ‘입시’, ‘승진’ 같은 단어와 연관시키는 경향을 보인다.

3절. 공정 인식의 다양성

- 앞 절의 분석은 ‘공정’이 주로 어떤 맥락과 상황에 관련되는지를 보여준다. 이제 조사 대상자들이 그 말의 의미를 어떤 방식으로 이해하고 있는지 살펴보자. 설문조사 문항은 공정에 관한 여러 가지 주장을 제시하고, 리커트 5단계 척도에 따라 동의 정도를 질문했다. 상당수 응답에서 근속 기간에 따른 평균의 차이가 나타났다.
- ‘개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다’라는 주장(이하 ‘주장 1’)에 대해, ‘전혀 동의하지 않음’ 혹은 ‘동의하지 않음’을 선택한 응답이 36.4%이고, ‘동의함’ 혹은 ‘적극 동의함’을 선택한 것은 30.2%다. 둘 중 어느 쪽에도 속하지 않는 경우가 33.4%에 이른다. 응답 평균은 2.873점으로, 동의하지 않는다는 쪽에 가깝다(표 3-3-1). 근속 기간별 평균을 비교해보면, [집단 a]의 응답이 [집단 c]보다 유의미하게 크다(표 3-3-6).
- ‘부유한 집안 출신이 가난한 집안 출신보다 더 좋은 교육 기회를 얻었다고 해도, 동일한 기준에 따라 능력을 평가하는 것이 공정하다’는 주장(이하 ‘주장 2’)에 대한 응답 평균은 3.731점이다.
- [주장 2]에 대한 동의 정도는 [주장 1]보다 상당히 높고, 유사한 다른 문항의 응답 결과에 비해서도 이례적으로 높다. [주장 2]는 [주장 1]을 구체적으로 서술한 것이라 할 수 있는데, 한쪽의 결과는 3점 이상이고 다른 쪽의 결과는 3점 이하인 것을 쉽게 납득하기 어렵다. 이는 문항의 모호성에서 비롯된 것으로 보인다. [주장 2]는 ‘동일한 평가 기준을 적용하는 것이 부유한 집안 출신에게 유리하더라도, 그 기준을 그대로 유지해야 한다’는 의미로 작성된 것이다. 즉, 기회의 불평등을 용인할 수 있다는 의미이다. 하지만 응답자 중에는 이 주장을 ‘부유한 집안 출신에게 특혜를 주지 말고, 그들에게도 동일한 평가

기준을 적용해야 한다'고 이해한 경우가 있는 것으로 보인다. 이런 이유로 [주장 2]에 대한 응답 결과는 아래의 분석에서 제외할 것이다.

[표 3-3-1] 능력과 공정에 대한 입장 (단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다.	13.6	22.8	33.4	23.1	7.1	0	100	2.873 (1.127)
부유한 집안 출신이 가난한 집안 출신보다 더 좋은 교육 기회를 얻었다고 해도, 동일한 기준에 따라 능력을 평가하는 것이 공정하다.	6.4	9.2	18.7	36.4	29.3	0	100	3.731 (1.163)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

□ [주장 1]은 2장에서 '능력중심주의'라고 부른 것을 일상적 언어로 표현한 것이다. 본 연구는 앞으로 [주장 1]에 동의하는 집단을 '능력중심주의 지지 집단'으로, 동의하지 않는 집단을 '능력중심주의 반대 집단'으로 부를 것이다. 아래에서 살펴보겠지만, 이 두 집단은 공정에 관한 다양한 주제에서 전반적인 인식 차이를 나타낸다.

□ “성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다”에 대한 응답 평균은 3.335점으로서 동의함 쪽으로 기울었다. 이 경우에도 3점('보통')을 선택한 경우가 33.7%에 이른다는 점을 기억하자. 이 문항에 대한 [집단 a]의 동의 정도가 다른 두 집단보다 작다.

[표 3-3-2] 공정과 불평등 (단위: 점, %)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균(표준편차)
성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다.	6.3	14.1	33.7	31.1	14.5	0.3	100	3.335(1.086)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

- ‘부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다’에 대한 응답 평균은 2.968 점이고, ‘암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다’에 대한 응답 평균은 3.310점이다. 부동산 투자와 암호화폐 투자에 대한 태도가 다소 차이를 알 수 있다. 두 경우 모두, ‘투자 이익에 세금을 부과하는 것이 불공정하다’는 주장에 대한 응답은 동의하지 않음으로 기울어져 있다.
- 위 두 주장에 대한 동의 정도의 순서는 근속 기간 순서와 일치한다. 즉, [집단 a]의 동의 정도가 가장 높고, 그 뒤를 [집단 b]와 [집단 c]가 순서대로 잇는다. 부동산 투자 이익에 세금을 부과하는 것이 불공정하다는 주장에 대한 [집단 a]의 응답 점수가 [집단 c]보다 높다. 암호화폐 투자 이익에 세금을 부과하는 것이 불공정하다는 주장에 관해서는 [집단 b]의 응답 점수가 [집단 c]보다 높다.
- ‘학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다’와 ‘학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다’에 대한 응답 평균은 둘 모두 동의하지 않음에 가깝다. 다수 의견은 학벌을 능력에 포함시키는 것이 공정하지 않다고 본다. 전자의 주장에는 [집단 c]가 다른 두 집단보다 더 부정적이었고, 후자의 경우 [집단 a]가 가장 동의 쪽에 가까웠다.

[표 3-3-3] 공정과 학벌

(단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다.	19.3	22.3	31.6	18.3	8.5	0	100	2.743 (1.206)
학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다.	23.1	23.9	33.7	15.1	3.7	0.5	100	2.522 (1.116)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

[표 3-3-4] 공정과 투자

(단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다.	14.2	19.4	29.8	27.1	8.7	0.7	100	2.968 (1.181)
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 얻은 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	36.4	30.8	18.5	10.0	3.7	0.7	100	2.133 (1.129)
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다.	7.0	15.5	30.7	32.0	14.1	0.7	100	3.310 (1.111)
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 국가가 그 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	30.2	34.2	21.8	7.1	6.0	0.7	100	2.242 (1.141)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

□ ‘기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다’에 대해서는 동
의하지 않는 의견이 우세하다. 앞서 살펴본 [표 3-2-1]에서도 여성과 남성의
임금 격차 문제가 최하위에 위치했다. 조사 대상자들의 공정 인식에서 성 불
평등 문제는 상대적으로 주변화되어 있다.

[표 3-3-5] 공정과 성차별

(단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다.	17.1	22.3	33.9	18.5	6.9	0.6	100	2.745 (1.158)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

- 지금까지의 분석 결과를 보면, 공정의 의미를 묻는 질문 대부분에서 3점(보통)을 선택한 경우가 약 30%에 이른다. 즉, 전체의 1/3 가량은 분명한 응답을 유보하였으며, 나머지 2/3가 동의함과 동의하지 않음 중 어느 쪽에 몰리는지에 따라 응답 평균이 결정된다. 예컨대 ‘학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다’에 대해 동의한 경우가 26.8%이고, 동의하지 않는 경우가 41.6%이다. 둘 중 어디에도 속하지 않은 비율이 31.6%이다(표 3-3-31). ‘개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다’에 대한 입장은 공정 인식을 구성하는 기초적 요소 중 하나다. 이 주장에 대해서는 36.4%가 동의하지 않았고, 30.2%가 동의했다. 어느 쪽도 아닌 경우가 33.4%에 이른다(표 3-3-11). 이러한 결과에서 공정에 대한 합의된 이해를 도출하기는 어렵다.
- 공정의 사회적 의미를 파악하려면, 언어 사용자가 공정을 어떤 상황과 맥락에 관련시키는지, 또한 그들이 특정한 상황과 맥락에서 무엇을 공정으로 생각하는지 확인해야 한다. 앞서 살펴본 응답 결과에 따르면, 구체적 쟁점으로 갈수록 공정에 대한 생각은 한쪽으로 모아지지 않는다. 물론 어느 정도 비율이 동의해야 공정의 ‘합의된 의미’라고 말할 수 있는지는 분명치 않다. ‘공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다’에 동의한 경우는 86.3%에 이른다(표 3-2-31). 만일 50%를 기준으로 삼는다면, 이 주장은 공정의 합의된 의미가 될 것이고, 앞서 언급한 학벌과 능력에 관한 주장은 합의된 의미가 되지 못할 것이다. 하지만 50%도 임의적인 기준일 뿐이다. 그래서 중요한 것은 오히려 [표 3-2-1]과 [표 3-2-3]의 응답 평균과 [표 3-3-1~5]의 응답 평균을 비교하는 일이다. 공정이 어떤 맥락과 상황에서 중요한지를 묻는 질문의 경우에 합의 정도는 매우 높지만, 공정의 구체적 의미를 묻는 경우에는 합의 정도가 상대적으로 낮다. 조사 대상자들은 공정을 중요한 가치로 인식하지만, ‘공정’의 구체적 내용에 대한 의견은 분산되어 있다.

[표 3-3-6] 공정 인식의 다양성 - 근속 기간별

(단위: 점)

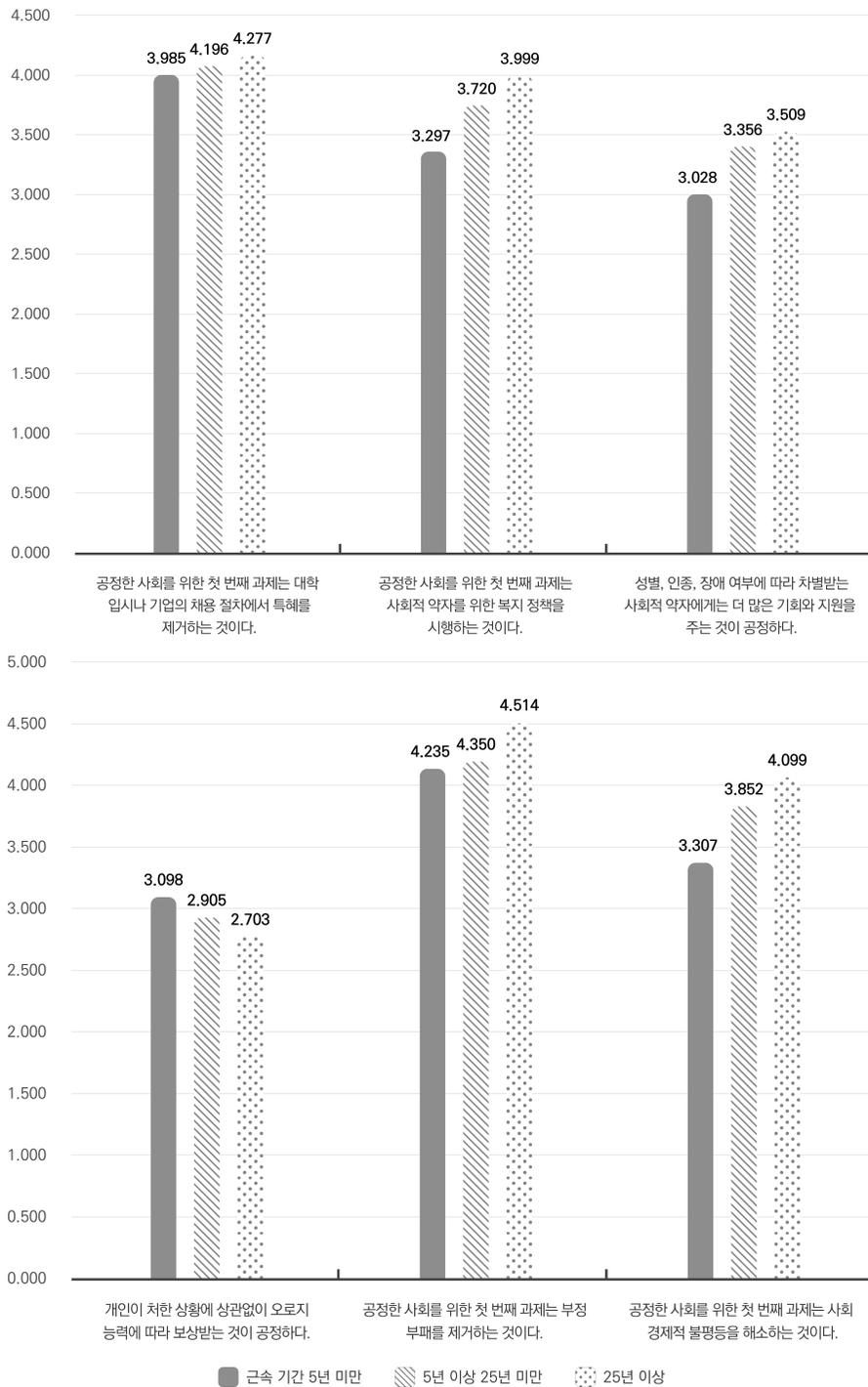
	집단	평균	표준편차	F값 사후검정 ³⁾	유의확률 (p값)
개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다.	5년 미만	3.098	1.085	4.804 ^{**1)} a)c	.009
	5년 이상 25년 미만	2.905	1.204		
	25년 이상	2.703	1.055		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다.	5년 미만	4.235	.871	4.327 ^{*1)} a<c	.014
	5년 이상 25년 미만	4.350	.871		
	25년 이상	4.514	.807		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회 경제적 불평등을 해소하는 것이다.	5년 미만	3.307	1.135	20.949 ^{***2)} a<b, a<c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.852	1.106		
	25년 이상	4.099	.934		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 대학 입시나 기업의 채용 절차에서 특혜를 제거하는 것이다.	5년 미만	3.985	.944	3.983 ^{*1)} a<c	.019
	5년 이상 25년 미만	4.196	.939		
	25년 이상	4.277	.849		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행하는 것이다.	5년 미만	3.297	1.091	18.576 ^{***2)} a<b<c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.720	1.091		
	25년 이상	3.999	.860		
성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다.	5년 미만	3.028	1.027	7.623 ^{***1)} a<b, a<c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.356	1.124		
	25년 이상	3.509	1.049		
학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다.	5년 미만	3.079	1.194	9.964 ^{***1)} a)c, b)c	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.801	1.166		
	25년 이상	2.479	1.196		
학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다.	5년 미만	2.878	1.148	9.464 ^{***} a)b, a)c	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.490	1.098		
	25년 이상	2.330	1.065		

	집단	평균	표준편차	F값 사후검정 ³⁾	유의확률 (p값)
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다.	5년 미만	3.547	1.033	26.073 ^{***1)} a)b>c	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.959	1.207		
	25년 이상	2.610	1.102		
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 얻은 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	5년 미만	2.296	1.105	3.603 ^{*1)} a>c	.028
	5년 이상 25년 미만	2.195	1.127		
	25년 이상	1.970	1.132		
일반 국민들보다 뛰어난 능력을 갖춘 전문가들이 국가를 운영하는 것은 당연하다.	5년 미만	3.534	1.030	1.926 ¹⁾ -	.147
	5년 이상 25년 미만	3.313	1.156		
	25년 이상	3.291	1.195		
기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다.	5년 미만	2.567	1.292	4.288 ^{*2)} a<c	.015
	5년 이상 25년 미만	2.669	1.123		
	25년 이상	2.927	1.078		
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다.	5년 미만	3.837	.956	29.033 ^{***2)} a)b>c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.326	1.132		
	25년 이상	2.962	1.052		
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 국가가 그 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	5년 미만	2.346	1.157	4.523 ^{*1)} b>c	.011
	5년 이상 25년 미만	2.376	1.194		
	25년 이상	2.051	1.058		

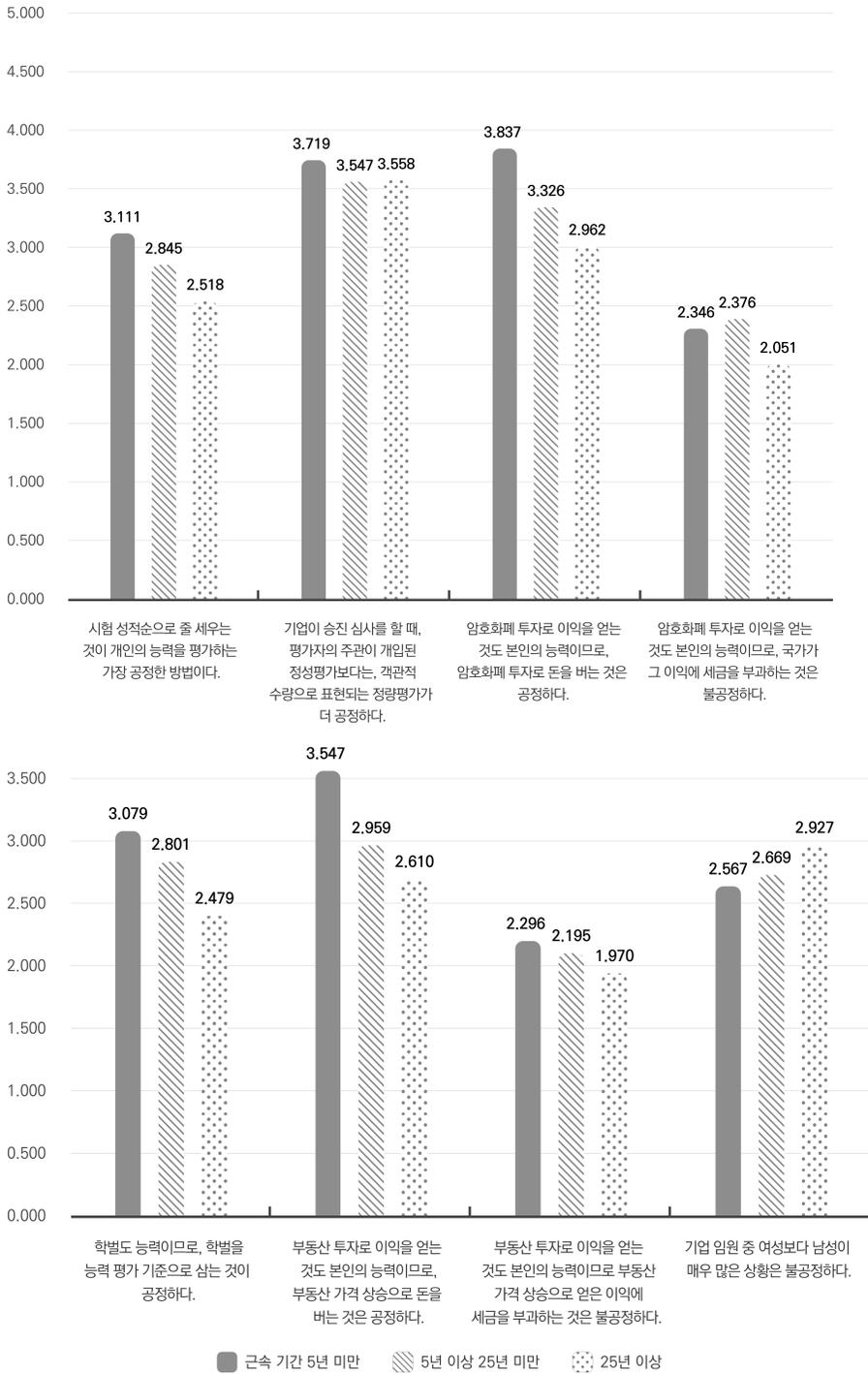
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검정 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각 되어 Welch 검정 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 3) a: 근속 기간 5년 미만, b: 근속 기간 5년 이상 25년 미만, c: 근속 기간 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

〈그림 3-3-1〉 공정의 다양한 의미 1 - 근속 기간별 차이



〈그림 3-3-2〉 공정의 다양한 의미 2 - 근속 기간별 차이



4절. ‘공정’과 평가 방식

- 본 연구는 앞서 2장에서 한국의 대중적 공정 인식은 평가와 선발 방식에 관련 된다는 가설을 제시한 바 있다. 이번 절에서는 그 가설을 검증하기 위해 평가 방식에 대한 응답을 다각도로 분석할 것이다.

1. 평가 방식의 공정

- ‘시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법 이다’에 대한 응답은 동의하지 않음에 가깝다. 다른 두 집단에 비해 [집단 c]가 가장 강하게 동의하지 않음으로 기울었다. 반면, 기업의 승진 심사에서 정성평가보다 정량평가가 더 공정하다는 주장에 대한 응답은 동의함에 가깝다. 이 주장에 관련해서는 근속 기간별 차이가 유의미하게 나타나지 않았다. 두 주장이 비슷한 맥락에 있다는 것을 고려하면, 이러한 응답 평균의 차이는 주목할만하다. 두 경우 모두 3점(보통)을 선택한 비율이 30% 이상이다.

[표 3-4-1] 공정과 평가 방식

(단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다.	17.0	22.9	31.9	19.8	7.7	0.7	100	2.782 (1.176)
기업이 승진 심사를 할 때, 평가자의 주관이 개입된 정성평가보다는, 객관적 수량으로 표현되는 정량평가가 더 공정하다.	3.3	7.9	31.8	39.4	17.0	0.7	100	3.594 (.971)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

[표 3-4-2] 공정과 평가 방식 - 근속 기간별 (단위: 점)

	집단	평균	표준편차	F값	유의확률 (p값)
				사후검정 ³⁾	
시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다.	5년 미만	3.111	1.175	10.265 ^{***1)}	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.845	1.201		
	25년 이상	2.518	1.095		
기업이 승진 심사를 할 때, 평가자의 주관이 개입된 정성평가보다는, 객관적 수량으로 표현되는 정량평가가 더 공정하다.	5년 미만	3.719	.927	1.432 ²⁾	.240
	5년 이상 25년 미만	3.547	1.062		
	25년 이상	3.558	.904	-	

*p<.05, **p<.01, *** p<.001

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검정 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되어 Welch 검정 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 3) a: 근속 기간 5년 미만, b: 근속 기간 5년 이상 25년 미만, c: 근속 기간 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

[표 3-4-3] 공정과 채용 방식 (단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
지원자의 능력을 공정하게 평가하기 위해서는 객관식 필기시험이 반드시 필요하다.	3.8	7.0	2.65	32.6	29.6	0.5	100	3.775 (1.069)
면접시험보다 객관식 필기시험이 더 공정하다.	5.6	15.3	32.2	27.3	19.1	0.5	100	3.392 (1.126)
NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다.	1.8	4.6	19.7	41.7	31.7	0.5	100	3.974 (.930)
신규 인력 블라인드 채용을 확대해야 한다.	3.0	4.6	21.8	33.5	36.6	0.5	100	3.964 (1.024)
현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식으로 진행되고 있다.	13.1	25.3	43.2	13.5	4.5	0.5	100	2.708 (1.006)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

□ 시험 성적순으로 줄 세우는 평가 방식에는 동의하지 않는 의견이 우세하지만, [표 3-4-3]을 보면 구체적 주제에서는 정량화된 객관식 평가방식을 선호하는 경향이 분명히 나타난다. 흥미로운 것은 ‘NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다’에 동의하는 정도가 상당히 높게 나타났다는 점이다. 즉, 객관식 시험이 공정하다는 생각과 그것의 실효성에 대한 의견을 구별해야 할 필요가 있다.

[표 3-4-4] 공정과 채용 방식 - 근속 기간별 (단위: 점)

	집단	평균	표준편차	F값 ¹⁾ 사후검정 ²⁾	유의확률 (p값)
지원자의 능력을 공정하게 평가하기 위해서는 객관식 필기시험이 반드시 필요하다.	5년 미만	3.938	1.036	3.388*	.035
	5년 이상 25년 미만	3.822	1.086		
	25년 이상	3.630	1.060		
면접시험보다 객관식 필기시험이 더 공정하다.	5년 미만	3.570	1.062	2.073	.127
	5년 이상 25년 미만	3.354	1.193		
	25년 이상	3.316	1.094		
NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다.	5년 미만	4.002	1.034	.359	.698
	5년 이상 25년 미만	3.928	.966		
	25년 이상	4.000	.822		
신규 인력 블라인드 채용을 확대해야 한다.	5년 미만	3.933	1.038	.151	.860
	5년 이상 25년 미만	3.952	1.047		
	25년 이상	3.994	.997		
현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식으로 진행되고 있다.	5년 미만	2.725	1.035	.579	.561
	5년 이상 25년 미만	2.646	.998		
	25년 이상	2.756	.998		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검증 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) a: 근속 기간 5년 미만, b: 5년 이상 25년 미만, c: 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

2. 개인의 가치관과 평가 방식

□ 설문조사 문항은 다음 네 가지 대학입시 방식을 제시하고 (1) 이 중 어떤 것에 가장 동의하는지, (2) 어떤 것이 가장 공정하다고 생각하는지, (3) 어떤 것이 가장 정의롭다고 생각하는지 질문했다.

- ① 오로지 수능시험 점수로 등수를 매겨서 1등부터 학생을 뽑는다.
- ② 수능시험 점수와 논술 시험 점수를 종합해 학생을 뽑는다.
- ③ 수능시험 점수와 학생부 서류 평가를 종합적으로 평가해 학생을 뽑는다.
- ④ 수능시험에서 일정 점수를 이상을 획득한 학생들에게 대학 입시 자격을 부여하고, 각 대학이 자율적 기준에 따라 학생을 선발한다.

□ 어떤 방식에 가장 동의하는지에 대한 응답은 ③수능과 학생부(34.9%), ④대학의 자율적 선발(29.4%), ①수능만으로 선발(17.0%), ②수능과 논술(11.7%) 순이었다 ([표 3-4-5] 기준). 어떤 방식이 가장 공정한지에 대한 답변과 어떤 방식이 가장 정의로운지에 대한 답변에서도 ③수능과 학생부가 첫째 순위를 차지했다.

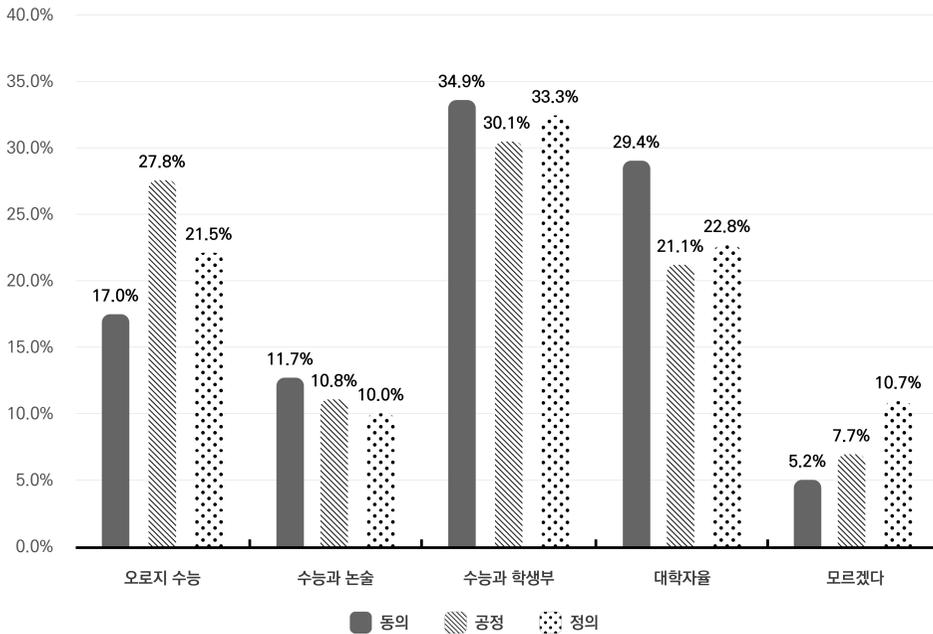
□ 그런데 응답 결과를 보면 흥미로운 지점을 발견할 수 있다. 아래 <그림 3-4-1>에서 볼 수 있듯이, 동의하는 방식, 공정하다고 생각하는 방식, 정의롭다고 생각하는 방식에 대한 응답률이 일치하지 않는다. 특히 ①수능만으로 선발하는 방식에 동의한 사람은 17.0%에 불과했지만, 이 방식이 공정하다고 답한 사람은 27.8%, 정의롭다고 답한 사람은 21.5%에 이른다. 즉, 이 방식이 공정하거나 정의롭다고 답한 사람 중에 이 방식에 동의하지 않는 사람들이 존재하는 것이다.

[표 3-4-5] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각

(단위: %)

네 가지 대학 입시 방식	동의	공정	정의
오로지 수능시험 점수로 등수를 매겨서 1등부터 학생을 뽑는다.	17.0	27.8	21.5
수능시험 점수와 논술 시험 점수를 종합해 학생을 뽑는다.	11.7	10.8	10.0
수능시험 점수와 학생부 서류 평가를 종합적으로 평가해 학생을 뽑는다.	34.9	30.1	33.3
수능시험에서 일정 점수를 이상을 획득한 학생들에게 대학 입시 자격을 부여하고, 각 대학이 자율적 기준에 따라 학생을 선발한다.	29.4	21.1	22.8
모르겠다	5.2	7.7	10.7
무응답	1.9	2.5	1.8
합계	100	100	100

<그림 3-4-1> 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각



□ 동의하는 방식, 공정하다고 생각하는 방식, 정의롭다고 생각하는 방식이 일치하는 않는 결과를 어떻게 해석할 수 있을까?

○ 일단 논리적으로 보면, 공정하지 않다고, 혹은 정의롭지 않다고 생각하는 방식에 동의한 경우가 있다는 의미다. 그 이유로 조사 대상자 개인의 이해 관계가 관련된 경우를 상상해 볼 수 있다. 즉, 특정 대입 방식이 공정하지도 정의롭지도 않지만, 자신이나 주변인의 이익을 위해서 그 방식에 동의한 경우다. 이는 일종의 비윤리적 선택이다. 하지만 설문조사 응답자가 이런 식으로 사고하기는 쉽지 않다. 오히려 자신의 이익에 부합하는 것이 곧 공정하고 정의롭다는 식으로 자기 합리화를 하는 것이 편리하다.

○ 따라서 동의, 공정, 정의 사이의 불일치가 발생한 이유는 다른 방식으로 찾아볼 필요가 있다. 예컨대 응답자가 공정을 윤리적 가치가 아니라, 특정한 평가 방식의 하나로 이해한 경우다. 만일 그렇다면 개인의 선호에 따라 공정하지 않은 방식을 택하는 것도 충분히 가능할 것이다. 이러한 해석의 타당성을 검토해보자.

□ 동의하는 방식과 공정하다고 생각하는 방식을 교차 비교하면 [표 3-4-6]과 같다. 동의하는 대입 방식에 따라, 조사 대상을 4가지 그룹으로 나누어 살펴보자.

① 수능만으로 선발하는 방식에 동의한 사람들의 경우, 98.8%가 같은 방식이 가장 공정하다고 답했다($17.0/17.2 \times 100 = 98.8\%$).

② 수능과 논술로 선발하는 방식에 동의한 사람들의 경우, 59.5%가 같은 방식이 가장 공정하다고 답했다($7.2/12.1 \times 100 = 59.5\%$). 나머지 40.5%는 동의하는 방식과 공정하다고 생각하는 방식이 일치하지 않는다. 그중 가장 많은 비율이 ①수능만으로 선발하는 방식을 가장 공정한 것으로 선택했다.

③ 수능과 학생부로 선발하는 방식에 동의한 사람들의 72.2%가 같은 방식을 가장 공정하다고 답했다($26.0/36.0 \times 100 = 72.2\%$). 나머지 27.8%는 동의하는 방식과 공정하다고 생각하는 방식이 일치하지 않는다. 이번에도 그중 가장

많은 비율이 ①수능만으로 선발하는 방식을 가장 공정한 것으로 선택했다.

④ 대학의 자율적 선발에 동의한 사람들의 경우, 65.3%가 같은 방식을 가장 공정하다고 답했다($19.2/29.4 \times 100 = 65.3\%$). 나머지 34.7%는 동의하는 방식과 공정하다고 생각하는 방식이 일치하지 않는다. 이번에도 그중 가장 많은 비율이 ①수능만으로 선발하는 방식을 가장 공정한 것으로 선택했다.

[표 3-4-6] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각 - 동의/공정 교차 분석 (단위: %)

		공정하다고 생각하는 방식					
		오로지 수능	수능과 논술	수능과 학생부	대학자율	모르겠다	전체
동의하는 방식	오로지 수능	17.0	-	0.2	-	-	17.2
	수능과 논술	2.0	7.2	1.6	0.2	1.0	12.1
	수능과 학생부	4.3	2.7	26.0	1.8	1.2	36.0
	대학자율	4.7	1.2	2.9	19.2	1.4	29.4
	모르겠다	0.4	0.2	0.2	0.2	4.3	5.3
	전체	28.4	11.2	30.9	21.5	8.0	100

□ 조사대상의 다수는 동의하는 방식과 공정하다고 생각하는 방식이 일치한다. 그 두 가지가 불일치하는 모든 집단에서, 공정하다고 생각하는 첫 번째 방식은 ①수능만으로 선발하는 것이다. 즉, ‘내가 동의하는 방식은 아니지만, 수능만으로 선발하는 것이 가장 공정하다’라고 믿는 경향이 존재한다. 이 방식의 특징은 완전히 정량적이고 객관적인 평가라는 점에 있다. 그렇다면 ‘공정이란 윤리적 가치가 아니라, 정량적이고 객관적인 평가 방식이다’라는 믿음이 동의/공정 불일치의 원인이 될 수 있지 않을까? 이런 해석에 따르면, ①수능만으로 선발하는 방식에 동의한 집단에서 동의/공정 불일치가 거의 나타나지 않는다는 사실도 설명할 수 있다. 이 방식에 동의한다면, 굳이 다른 방식을 공정한 것으로 선택할 이유가 없기 때문이다.

□ 이번에는 공정을 기준으로 분석해보자. 어떤 방식이 가장 **공정한**지에 관한 질문에는 ③수능과 학생부(30.1%), ①수능만으로 선발(27.8%), ④대학의 자율적 선발(21.1%), ②수능과 논술(10.8%), ⑤모르겠다(7.7%) 순으로 응답했다 ([표 3-4-5] 기준). [표 3-4-6]을 보면 ①수능만으로 선발하는 방식이 공정하다고 답한 집단 중 같은 방식에 동의한 비율은 59.9%에 불과하다. 이 집단에서 동의/공정 불일치가 가장 크게 나타난다. 앞의 해석으로 이러한 불일치도 설명할 수 있다. ①수능만으로 선발하는 방식이 가장 공정하다고 생각한 사람의 상당수는 ‘공정’을 윤리적 가치가 아니라 평가 방식의 하나로 이해한 것이다. 즉, 그러한 평가 방식에 가장 부합하는 것은 ①번이지만, 자신이 그것에 동의하지는 않는다.

□ 동의하는 방식과 정의롭다고 생각하는 방식 사이에도 불일치가 있지만, 그것을 설명해 줄 분명한 경향을 발견하기는 어렵다. 정의롭다고 생각하는 방식에 대한 응답 중 ‘모르겠다’의 비율이 상대적으로 높다는 것, ①수능만으로 선발하는 방식을 공정하다고 생각하는 경우가 정의롭다고 생각하는 경우보다 훨씬 많다는 것 정도에 주목하자.

[표 3-4-7] 네 가지 대학 입시 방식에 대한 생각 - 동의/정의 교차 분석 (단위: %)

		정의롭다고 생각하는 방식					
		오로지 수능	수능과 논술	수능과 학생부	대학자율	모르겠다	전체
동의하는 방식	오로지 수능	15.2	0.6	0.8	0.2	0.2	17.1
	수능과 논술	1.2	7.0	1.4	0.6	1.9	12.1
	수능과 학생부	1.6	0.6	27.4	3.5	2.5	35.6
	대학자율	3.7	1.9	3.9	18.3	2.1	29.8
	모르겠다	0.2	-	0.2	0.4	4.5	5.3
	전체	22.0	10.1	33.7	23.0	11.1	100

5절. 재분배 방식과 공정

- 본 연구는 조사 대상자에게 복지 정책에 관한 다음 3가지 주장을 제시하고 (1) 이 중 어떤 것에 가장 동의하는지, (2) 어떤 것이 가장 공정하다고 생각하는지, (3) 어떤 것이 가장 정의롭다고 생각하는지 질문했다.

- ① 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다면, **부자가 10배 더 많은 복지 혜택을** 받아야 한다.
- ② 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, **부자와 가난한 자가 받는 복지 혜택은 비슷해야** 한다.
- ③ 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, **가난한 자가 부자보다 더 많은 복지 혜택을** 받아야 한다.

- 위 3가지 주장은 재분배 방식에 대한 기본적인 관점 차이를 나타낸다. 그중 무엇에 동의했는지에 따라 응답자를 3가지 그룹으로 분류할 수 있다(아래는 모두 [표 3-5-2], [표 3-5-3] 기준).

①번 방식에 동의한 경우는 4.9%에 불과하다. 무엇이 공정한지에 대해서는 그중 약 53.1%가 같은 방식을 택했지만, 무엇이 정의로운지에 대해서는 약 79.6%가 같은 방식을 택했다. 즉, 동의-정의 일치 정도가 더 높다.

②번은 동의하는 방식, 공정하다고 생각하는 방식, 정의롭다고 생각하는 방식 모두에서 1순위를 차지했다. ②번에 동의한 집단은 무엇이 가장 공정한지를 묻자 6.9%가 ①번으로 이동하고, 2.9%가 ③번으로 이동한다. 무엇이 가장 정의로운지를 물었을 때는 0.89%가 ①번으로 이동하고, 14.7%가 ③번으로 이동했다. 적지 않은 비율의 응답자가 가난한 자에게 더 많은 혜택을 주는 것이 정의라고 생각하는 것이다. 이 집단에도 동의/공정 불일치와 동의/정의 불일치가 발견되는데, 공정에 대한 질문은 ①번을 향하게 하고, 정의에 대한 질문

은 ③번을 향하게 한다. ②번에 동의한 집단 내에서는 공정과 정의의 의미가 달라진다.

③번 방식에 동의한 집단은 무엇이 가장 공정한지를 묻자 64.1%가 같은 방식을 택했고, 무엇이 가장 정의로운지를 묻자 87.5%가 같은 방식을 택했다.

□ 위 3가지 재분배 방식 중 ③번이 가장 적극적인 것이고, ②번이 그다음, ①번은 재분배를 거부하는 방식이다. ②번과 ③번에 동의하는 집단의 다수는 같은 방식이 공정하고, 또 정의롭다고 생각하지만, 그렇지 않은 경우도 상당수 존재한다. 그러한 불일치 경우에서, 정의는 더 적극적인 재분배 방식을, 공정은 그 반대를 지시하는 경향이 나타난다.

[표 3-5-1] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각

(단위: %)

복지정책에 관한 세 가지 주장	동의	공정	정의
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다면, 부자가 10배 더 많은 복지 혜택을 받아야 한다.	4.7	8.0	4.6
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, 부자와 가난한 자가 받는 복지 혜택은 비슷해야 한다.	67.1	68.7	57.5
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, 가난한 자가 부자보다 더 많은 복지 혜택을 받아야 한다.	25.0	19.1	32.3
모르겠다	1.3	3.1	4.0
무응답	1.8	1.1	1.5
합계	100	100	100

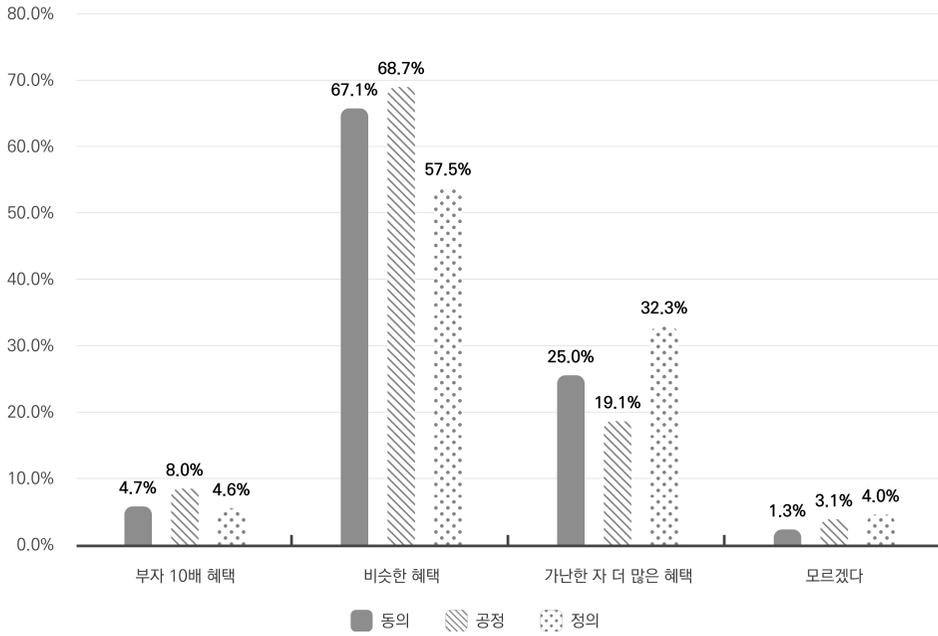
[표 3-5-2] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각 - 동의/공정 교차 분석 (단위: %)

공정하다고 생각하는 방식						
동의하는 방식		부자에게 10배 더 많은 복지 혜택	부자와 가난한 자에게 비슷한 복지 혜택	가난한 자에게 더 많은 복지 혜택	모르겠다	전체
	부자에게 더 많은 복지 혜택	2.6	1.2	1.0	-	4.9
	부자와 가난한 자에게 비슷한 복지 혜택	4.7	59.6	2.0	1.8	68.2
	가난한 자에게 더 많은 복지 혜택	1.0	7.9	16.4	0.2	25.6
	모르겠다	-	-	-	1.4	1.4
	전체	8.3	68.8	19.5	3.4	100

[표 3-5-3] 세 가지 재분배 방식에 관한 생각 - 동의/정의 교차 분석 (단위: %)

정의롭다고 생각하는 방식						
동의하는 방식		부자에게 10배 더 많은 복지 혜택	부자와 가난한 자에게 비슷한 복지 혜택	가난한 자에게 더 많은 복지 혜택	모르겠다	전체
	부자에게 더 많은 복지 혜택	3.9	0.6	0.4	-	4.9
	부자와 가난한 자에게 비슷한 복지 혜택	0.6	55.3	10.0	2.2	68.1
	가난한 자에게 더 많은 복지 혜택	0.2	2.6	22.4	0.4	25.6
	모르겠다	-	-	0.0	1.4	1.4
	전체	4.7	58.5	32.7	4.1	100

〈그림 3-5-1〉 세 가지 재분배 방식에 대한 생각



6절. 능력중심주의

1. 능력중심주의 지지 집단과 반대 집단

- 위 3절에서 ‘개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다’라는 주장에 대한 응답을 살펴보았다(표 3-3-11). 그중 ① ‘전혀 동의하지 않음’ 혹은 ‘동의하지 않음’을 선택한 경우가 36.4%, ② ‘보통’을 선택한 경우가 33.4%, ③ ‘동의함’ 혹은 ‘적극 동의함’을 선택한 경우가 30.2%다.
- 위 주장에 동의하는 30.2%를 ‘능력중심주의 지지 집단’, 동의하지 않는 36.4%를 ‘능력중심주의 반대 집단’이라고 부르자. 이렇게 이름 붙인 것은 이 두 집단이 공정의 구체적 내용에 관한 거의 모든 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이기 때문이다. 그러한 차이는 2장에서 능력중심주의라고 부른 공정 인식의 주요 특징을 고스란히 나타낸다.
- 이 두 집단의 인구 사회학적 차이를 보면, 평균 근속 기간에서 차이가 나타난다. 능력중심주의 반대 집단의 평균 근속 기간은 221.5개월(18.5년)이고, 지지 집단의 평균은 173.7개월(14.5년)로, 약 4년의 차이가 있다. 두 집단과 근속 기간을 카이제곱 검정한 결과를 보면, [집단 a]의 빈도는 능력중심주의 지지 집단에서 기대빈도보다 많고, 반대 집단에서는 기대빈도보다 적다. [집단 b]는 큰 차이가 없다. [집단 c]는 능력중심주의 지지 집단에서 기대빈도보다 적고, 반대 집단에서는 기대빈도보다 많다. 즉, 능력중심주의 지지 집단에는 근속 기간 5년 미만이 기대보다 많고, 반대 집단에는 25년 이상이 많다. 물론 그렇다고 해서 능력중심주의 지지와 반대 집단의 차이를 단순히 세대 간 차이로 볼 수 있는 것은 아니다.

[표 3-6-1] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 근속 기간 평균의 차이 (단위: 개월)

집단	근속 기간 평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
반능력중심주의	221.5	128.000	-3.347***	<.001
능력중심주의	173.7	131.385		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

[표 3-6-2] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 근속 기간 (카이제곱 검정) (단위: 명)

구분		5년 미만 (집단 a)	5년 이상 25년 미만 (집단 b)	25년 이상 (집단 c)	χ^2 p
반능력중심주의 (n=181)	관측빈도	35	68	78	9.095* .011
	기대빈도	44.7	69.8	66.5	
능력중심주의 (n=151)	관측빈도	47	60	44	
	기대빈도	37.3	58.2	55.5	
합계 (n=332)		82	128	122	

* p<.05.

2. 평가 방식

□ 앞서 분석한 대입 방식에 대한 문항에서 능력중심주의 지지 집단과 반대 집단은 유의미한 차이를 보인다. 그중 ①수능만으로 선발하는 방식에 주목하자. 지지 집단의 관측빈도는 기대빈도보다 많고, 반대 집단의 관측빈도는 기대빈도보다 적다. 즉, 전자는 ①번 방식에 긍정적이고, 후자는 부정적이다. 다른 대입 방식 대부분에서도 두 집단의 차이가 드러난다.

[표 3-6-3] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 동의하는 대입 방식 (카이제곱 검정) (단위: 명)

구분		오로지 수능	수능과 논술	수능과 학생부	대학자율	모르겠다	χ^2 p
반능력중심주의 (n=178)	관측빈도	21	17	69	58	13	16.675** 0.002
	기대빈도	32.8	21.3	61.7	52.4	9.8	
능력중심주의 (n=148)	관측빈도	39	22	44	38	5	
	기대빈도	27.2	17.7	51.3	43.6	8.2	
합계(%) (n=326)		69	39	113	96	18	

** p<.01.

[표 3-6-4] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정한 대입 방식 (카이제곱 검정) (단위: 명)

구분		오로지 수능	수능과 논술	수능과 학생부	대학자율	모르겠다	χ^2 p
반능력중심주의 (n=178)	관측빈도	45	15	59	39	20	11.535* .021
	기대빈도	53.6	18.8	52.5	38.7	14.4	
능력중심주의 (n=144)	관측빈도	52	19	36	31	6	
	기대빈도	43.4	15.2	42.5	31.3	11.6	
합계 (n=322)		97	34	95	70	26	

* p<.05.

3. 재분배 방식

□ 앞서 살펴본 재분배 방식에 대한 문항에서도 두 집단은 유의미한 차이를 나타낸다. ‘모르겠다’는 선택을 제외하고, 3가지 재분배 방식과 능력중심주의 지지/반대 집단을 카이제곱 검정한 결과를 살펴보자. 가난한 자에게 더 많은 복지 혜택을 제공하는 방식에 동의한 빈도수를 보면, 능력중심주의 지지 집단은 기대빈도보다 적고, 반대 집단은 기대빈도보다 많다. 능력중심주의 반대 집단이 가장 적극적인 재분배 방식에 호의적인 경향을 보여준다고 할 수 있다.

[표 3-6-5] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 동의하는 재분배 방식 (카이제곱 검정) (단위: 명)

구분		부자에게 더 많은 복지 혜택	부자와 가난한 자에게 비슷한 복지 혜택	가난한 자에게 더 많은 복지 혜택	χ^2 p
반능력중심주의 (n=176)	관측빈도	6	115	55	10.599** .005
	기대빈도	8.1	125.1	42.8	
능력중심주의 (n=149)	관측빈도	9	116	24	
	기대빈도	6.9	105.9	36.2	
합계 (n=325)		15	231	79	

** $p < .01$.

4. 공정의 의미

□ 공정한 사회를 위한 첫 번째 과제를 묻는 질문에 대한 두 집단의 응답은 모두 동의함에 기울었다. 하지만 부정부패에 관한 문항을 제외한 나머지 응답을 비교해보면, 두 집단 사이에 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 능력중심주의 지지 집단은 대학 입시와 채용 절차에 더 강하게 동의한 반면, 사회경제적 불평등과 사회적 약자를 위한 복지 정책에는 약하게 동의했다.

[표 3-6-6] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정한 사회를 위한 첫 번째 과제 (단위: 점)

	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다.	반능력중심주의	4.353	.940	-1.894	.059
	능력중심주의	4.525	.711		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회 경제적 불평등을 해소하는 것이다.	반능력중심주의	4.040	1.078	3.258**	.001
	능력중심주의	3.629	1.202		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 대학 입시나 기업의 채용 절차에서 특혜를 제거하는 것이다.	반능력중심주의	4.087	1.031	-3.030**	.003
	능력중심주의	4.383	.752		
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행하는 것이다.	반능력중심주의	3.955	1.002	3.030**	.003
	능력중심주의	3.598	1.119		

* p<.05, **p<.01, *** p<.001.

[표 3-6-7] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미

(단위: 점)

	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다.	반능력중심주의	3.495	1.060	2.034*	.043
	능력중심주의	3.243	1.199		
학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다.	반능력중심주의	2.267	1.191	-7.686***	<.001
	능력중심주의	3.269	1.174		
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다.	반능력중심주의	2.555	1.164	-7.319***	<.001
	능력중심주의	3.480	1.115		
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 얻은 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	반능력중심주의	1.675	.919	-7.016***	<.001
	능력중심주의	2.498	1.164		
일반 국민들보다 뛰어난 능력을 갖춘 전문가들이 국가를 운영하는 것은 당연하다.	반능력중심주의	2.983	1.270	-4.688***	<.001
	능력중심주의	3.580	1.044		
기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다.	반능력중심주의	2.959	1.227	2.918**	.004
	능력중심주의	2.559	1.252		
시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다.	반능력중심주의	2.276	1.190	-7.848***	<.001
	능력중심주의	3.292	1.144		
기업이 승진 심사를 할 때, 평가자의 주관이 개입된 정성평가보다는, 객관적 수량으로 표현되는 정량평가가 더 공정하다.	반능력중심주의	3.469	1.087	-3.207***	.001
	능력중심주의	3.826	.932		
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다.	반능력중심주의	2.974	1.198	-5.328***	<.001
	능력중심주의	3.658	1.116		
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 국가가 그 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	반능력중심주의	1.906	1.051	-4.793***	<.001
	능력중심주의	2.532	1.277		

* p<.05, **p<.01, *** p<.001.

- 공정의 의미를 묻는 다른 질문들에서도 두 집단의 응답 평균은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.
 - 능력중심주의 지지 집단은 반대 집단에 비해 ‘사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다’는 주장에 약하게 동의하였다.
 - 학벌도 능력이라는 주장에 대해서는 능력중심주의 지지 집단의 동의 정도가 반대 집단에 비해 더 높았다.
 - 능력중심주의 지지 집단은 부동산 투자와 암호화폐 투자로 이익을 얻는 것이 공정하다는 쪽으로 응답하였지만, 반대 집단은 동의하지 않음 쪽으로 기울었다. 두 집단 모두 투자 이익에 대한 세금 부과에는 동의하는 경향을 보였지만, 지지 집단의 동의 정도가 더 작았다.
 - ‘일반 국민들보다 뛰어난 능력을 갖춘 전문가들이 국가를 운영하는 것은 당연하다’에 대한 능력중심주의 지지 집단의 동의 정도가 더 높다.
 - ‘기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다’에 대해서는 능력중심주의 지지 집단이 동의하지 않음 쪽으로 더 많이 기울었다.
 - ‘시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다’와 ‘승진 심사에서 정량평가가 더 공정하다’는 주장에 대한 능력중심주의 지지 집단의 동의 정도가 더 높다.
- 기업의 신입사원 채용과 관련된 문항 중 ‘NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다’와 ‘신규 인력 블라인드 채용을 확대해야 한다’에서는 두 집단의 응답 차이가 유의미하게 드러나지 않았다. 반면, 나머지 문항에서는 모두 유의미한 차이가 나타났다.
 - 객관식 필기시험이 필요하다는 주장과 더 공정하다는 주장에는 능력중심주의 지지 집단의 동의 정도가 훨씬 크다.
 - ‘학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다’와 ‘현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식으

로 진행되고 있다'는 주장에는 두 집단 모두 동의하지 않는 편이지만, 능력중심주의 지지 집단은 반대 집단에 비해 동의 쪽으로 기울었다.

[표 3-6-8] 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 선발과 채용 방식

(단위: 점)

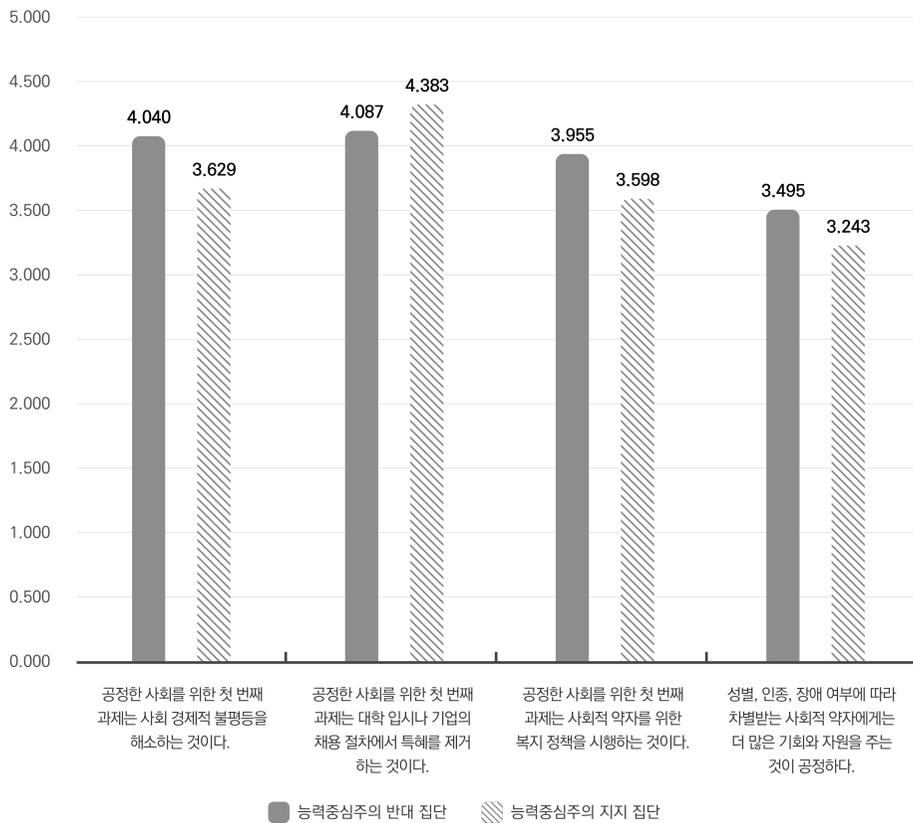
	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
지원자의 능력을 공정하게 평가하기 위해서는 객관식 필기시험이 반드시 필요하다.	반능력중심주의	3.442	1.193	-5.246***	<.001
	능력중심주의	4.067	.981		
면접시험보다 객관식 필기시험이 더 공정하다.	반능력중심주의	3.073	1.196	-4.889***	<.001
	능력중심주의	3.683	1.052		
NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다.	반능력중심주의	4.098	.932	.699	.243
	능력중심주의	4.025	.967		
신규 인력 블라인드 채용을 확대해야 한다.	반능력중심주의	4.085	1.074	.913	.181
	능력중심주의	3.982	.954		
학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다.	반능력중심주의	2.107	1.048	-6.574***	<.001
	능력중심주의	2.901	1.153		
현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식으로 진행되고 있다.	반능력중심주의	2.484	1.075	-2.395**	.009
	능력중심주의	2.766	1.068		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

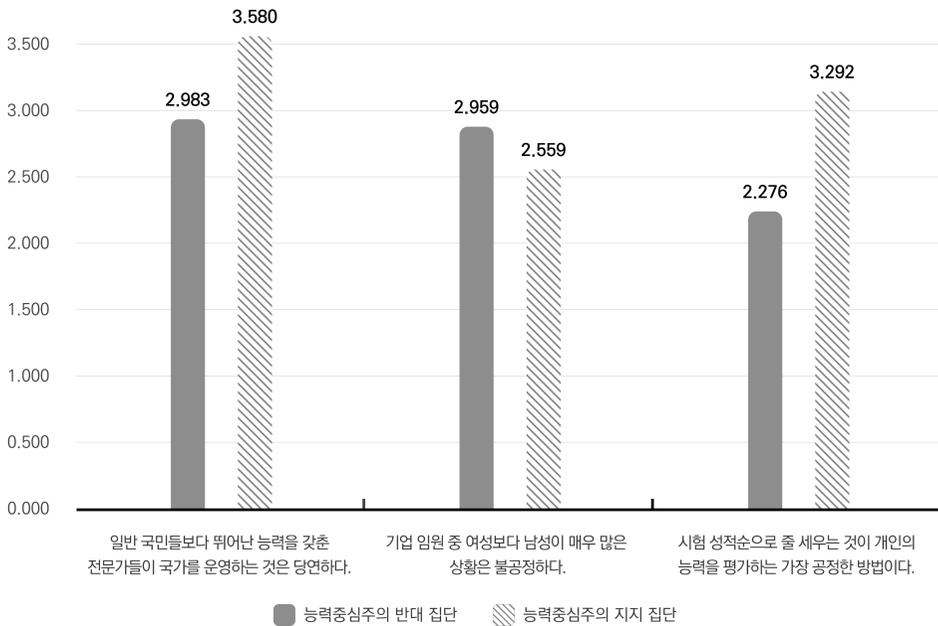
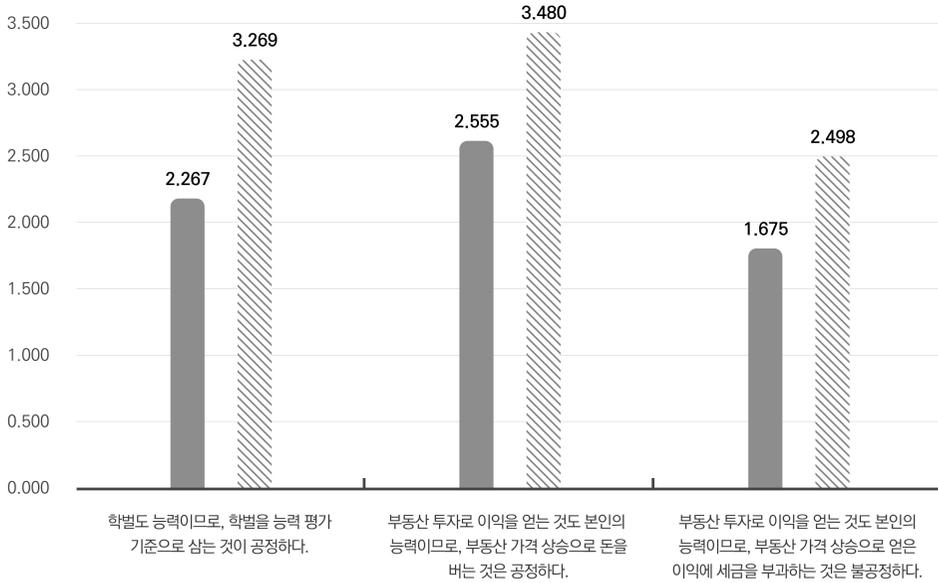
□ 능력중심주의 반대 집단과 비교해보면, 능력중심주의 지지 집단은 상당히 일관된 입장을 보여준다. 그들의 공정 인식은 사회경제적 불평등보다는 채용과 선발에 더 민감하게 반응하고, 학벌도 능력에 포함시키는 경향을 보인다. 투자 수익을 공정한 것으로 인정하고, 세금 부과에는 약하게 동의한다. 메리트 크라시를 긍정하는 편이고, 성 불평등에는 덜 민감하다. 또한 시험 성적으로

출 세우는 평가 방식이 더 공정하다고 믿는 편이다. ‘개인이 처한 상황에 상관 없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정’이라는 믿음이 구체적으로 어떤 믿음에 연관되어 있는지 여기서 확인할 수 있다. 이러한 믿음은 2장에서 제시한 능력중심주의의 내용과 놀라울 정도로 일치한다.

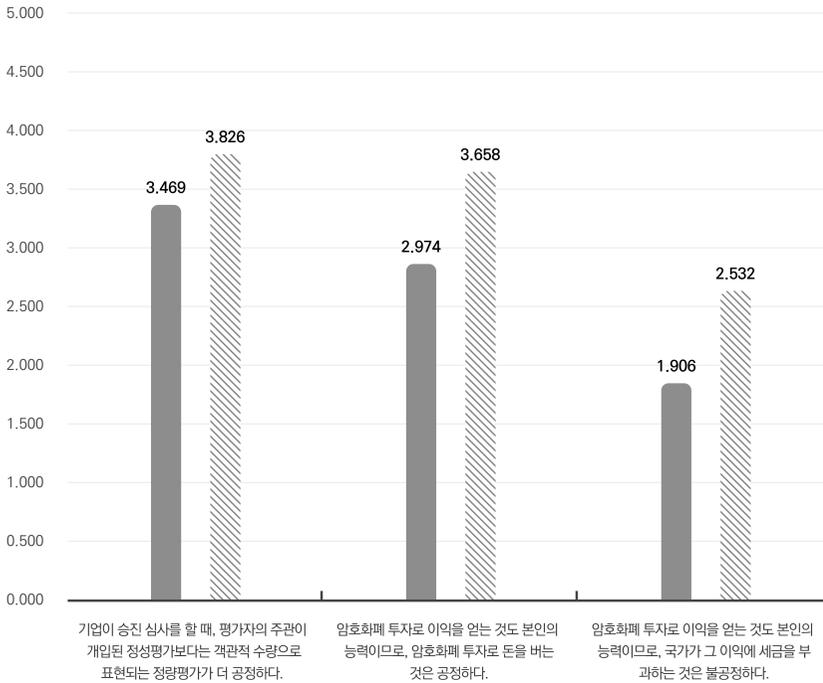
〈그림 3-6-1〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 1



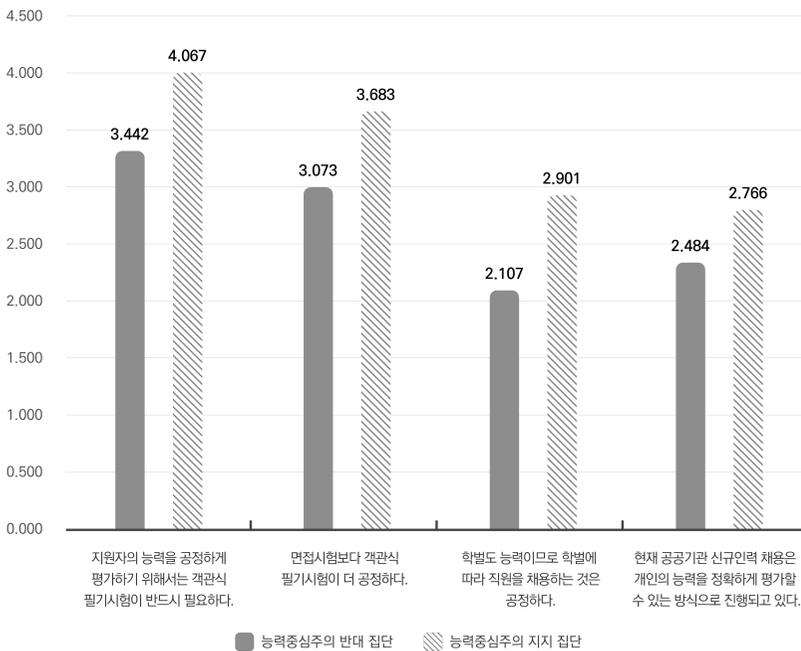
〈그림 3-6-2〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 2



〈그림 3-6-3〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 공정의 의미 3



〈그림 3-6-4〉 능력중심주의 지지와 반대 집단 - 채용 방식



04장

설문조사 결과 분석 II : 비정규직과 공정

1절. 비정규직 일반에 관한 인식

2절. 비정규직의 정규직화에 관한 인식

3절. 능력중심주의와 비정규직

ICRC

1절. 비정규직 일반에 관한 인식

- 설문조사 [주제 2]의 문항들은 비정규직 일반에 관한 인식을 질문한다. 이는 그동안 추진되어 온 비정규직의 정규직 전환이 아니라, 비정규직이라는 고용 형태 자체에 대한 원론적인 질문이다.
- 상당수 응답에서 근속 기간 5년 미만(이하 '집단 a'), 5년 이상 25년 미만(이하 '집단 b'), 근속 기간 25년 이상(이하 '집단 c')에 따른 평균의 차이가 나타났다.

1. 비정규직의 필요성

- [표 4-1-1]의 질문은 비정규직의 필요성에 관한 것이다. 리커트 5단계 척도에 따르면 응답 평균은 5점 만점에 2.759점으로, 필요하지 않다는 쪽에 기울어져 있다.

[표 4-1-1] 비정규직이라는 고용 형태의 필요성

(단위: %, 점)

	전혀 필요없음	필요하지 않은 편	보통	필요한 편	매우 필요	무응답	합계	평균 (표준 편차)
비정규직이라는 고용 형태의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?	16.1	25.1	25.5	26.2	3.8	3.3	100	2.759 (1.139)

주: 평균은 5단계 리커트 척도로 계산한 것. 전혀 필요없음 1점 ~ 매우 필요 5점.

□ 근속 기간별 평균을 보면, 세 집단 모두 필요하지 않다는 쪽에 기울어져 있지만, 집단별 평균 사이에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타난다. [집단 a]와 [집단 b]의 응답 평균은 각각 [집단 c]보다 높았다. 근속 기간이 가장 긴 집단이 비정규직의 필요성에 대해 가장 부정적인 반응을 보인다.

[표 4-1-2] 비정규직이라는 고용 형태의 필요성 - 근속 기간별 평균 (단위: 점)

	근속 기간	평균	표준편차	F값 ¹⁾ 사후검정 ²⁾	유의확률 (p값)
비정규직이라는 고용 형태의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?	5년 미만	2.994	1.019	7.675*** a>c, b>c	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.846	1.170		
	25년 이상	2.520	1.146		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되어 Welch 검정 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 2) a: 근속 기간 5년 미만, b: 근속 기간 5년 이상 25년 미만, c: 근속 기간 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

2. 비정규직에 대한 입장

□ [표 4-1-3]에 나열된 질문들을 검토해보자.

- ‘비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다’에 대한 동의 정도가 다른 모든 문항보다 높다. 근속 기간별 집단도 모두 동의한다고 응답하였지만, 근속 기간이 짧은 [집단 a]의 동의 정도가 가장 작았다.
- ‘항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다’에 대한 응답 전체 평균은 동의하지 않음으로 기울었다. 하지만 근속 기간에 따라 의견이 갈렸다. [집단 a]의 응답 평균은 다른 두 집단과 달리 동의함에 가깝다.
- ‘개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다’에 대해서는 동의하지 않음이 우세하고, [집단 c]의 동의하지 않음이 [집단 a]에 보다 더

강하다.

- ‘정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다’에 대한 전체 응답 평균은 동의함에 가깝다. 동의 정도는 [집단 a]가 다른 두 집단보다 작다.
 - ‘비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다’에 대한 응답도 상대적으로 높은 동의 정도를 나타낸다. 이때도 [집단 a]의 동의 정도가 가장 작다.
 - ‘핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다’에 대한 응답은 동의하지 않음으로 나타났다. 동의하지 않음의 정도는 [집단 c]가 [집단 a]보다 크다.
 - ‘비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다’에 대해서는 동의하는 의견이 우세하다. 다만 [집단 a]는 다른 두 집단에 비해 동의하지 않음으로 기울었다.
 - ‘비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다’에 대한 응답은 동의하지 않음으로 나타났다. 이 경우에도 [집단 a]의 응답 평균이 다른 두 집단보다 높다.
- 요약하자면, 모든 문항의 응답 평균이 비정규직이라는 고용 형태에 비판적이거나 부정적인 경향을 보여준다. 하지만 근속 기간으로 나눈 3개 집단은 모든 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 특히 근속 기간 5년 미만인 [집단 a]는 부정적 태도의 정도가 다른 두 집단보다 약했다. 반면 [집단 b]와 [집단 c] 사이에 유의미한 차이가 나타난 경우는 없었다.

[표 4-1-3] 비정규직 일반에 관한 입장

(단위: %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다	4.8	5.8	22.7	32.3	34.0	0.5	100	3.852 (1.104)
항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	18.4	16.6	27.5	25.6	11.2	0.6	100	2.945 (1.273)
개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	34.0	29.7	24.7	7.6	3.2	0.9	100	2.157 (1.081)
정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	6.3	13.5	21.5	25.2	32.8	0.7	100	3.652 (1.242)
비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	4.2	8.9	19.4	31.7	35.0	0.8	100	3.849 (1.127)
핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	46.3	30.2	16.0	4.7	2.2	0.6	100	1.854 (.996)
비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	13.1	20.2	21.9	18.4	25.7	0.8	100	3.237 (1.378)
비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	46.1	25.6	19.6	6.0	2.1	0.6	100	1.917 (1.041)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

[표 4-1-4] 비정규직 일반에 관한 입장 - 근속 기간별

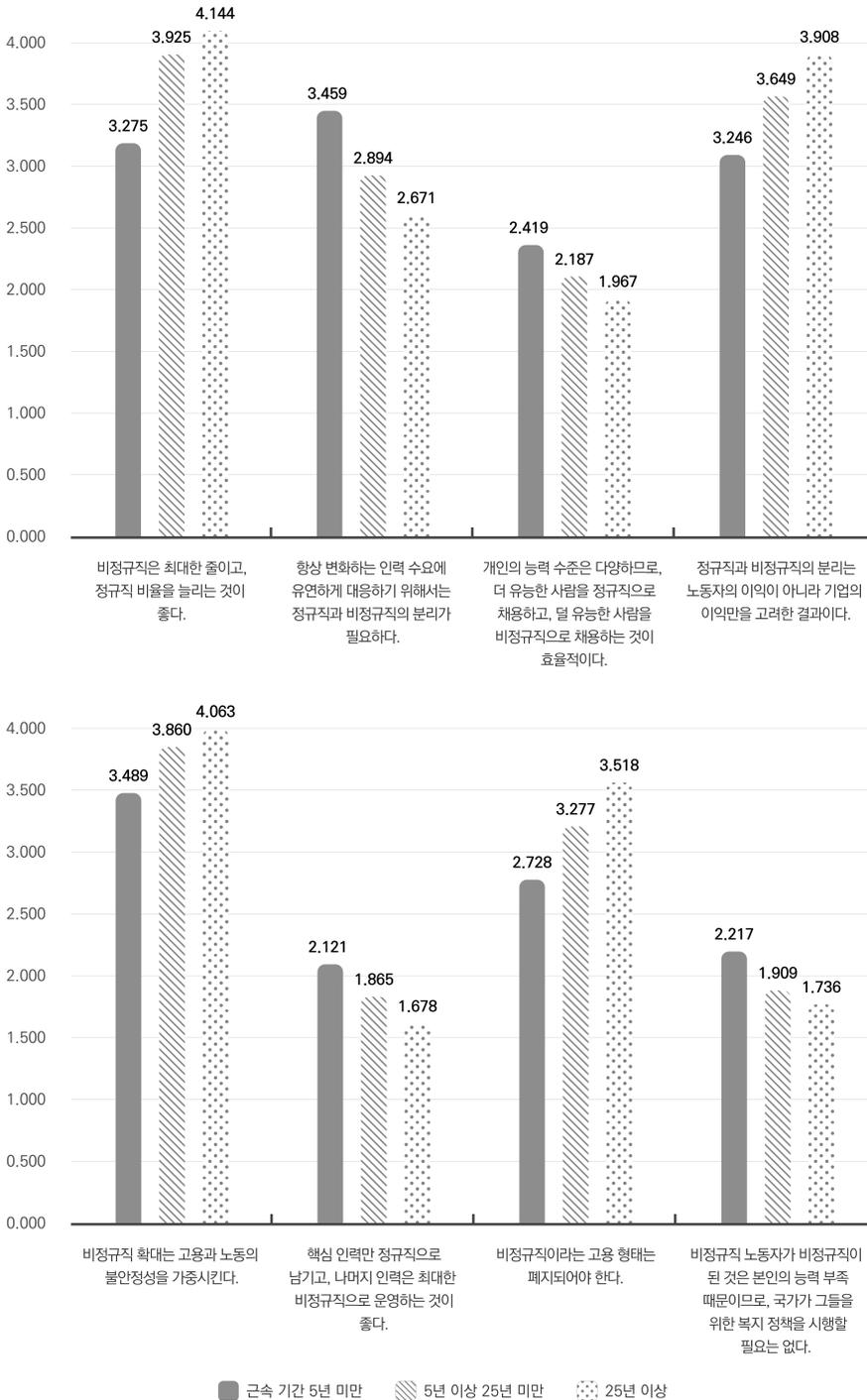
(단위: 점)

	집단	평균	표준편차	F값 사후검정 ³⁾	유의확 률 (p값)
비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다	5년 미만	3.275	1.133	26.259 ^{***1)} a(b, a(c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.925	1.065		
	25년 이상	4.144	.984		
항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	5년 미만	3.459	1.093	17.733 ^{***2)} a)b, a)c	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.894	1.285		
	25년 이상	2.671	1.276		
개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	5년 미만	2.419	1.152	6.499 ^{**2)} a)c	0.002
	5년 이상 25년 미만	2.187	1.065		
	25년 이상	1.967	1.017		
정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	5년 미만	3.246	1.210	11.012 ^{***1)} a(b, a(c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.649	1.231		
	25년 이상	3.908	1.208		
비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	5년 미만	3.489	1.097	10.043 ^{***1)} a(b, a(c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.860	1.117		
	25년 이상	4.063	1.105		
핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	5년 미만	2.121	1.013	7.613 ^{***1)} a)c	<.001
	5년 이상 25년 미만	1.865	.998		
	25년 이상	1.678	.949		
비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	5년 미만	2.728	1.209	14.418 ^{***2)} a(b, a(c	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.277	1.350		
	25년 이상	3.518	1.421		
비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	5년 미만	2.217	1.032	8.223 ^{***1)} a)b, a)c	<.001
	5년 이상 25년 미만	1.909	1.034		
	25년 이상	1.736	1.016		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검증 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되어 Welch 검증 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 3) a: 근속 년 수 5년 미만 집단, b: 근속 년 수 5-25년 미만 집단, c: 근속 년 수 25년 이상 집단임. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

〈그림 4-1-1〉 비정규직 일반에 관한 입장 - 근속 기간별



2절. 비정규직의 정규직화에 관한 인식

1. 비정규직의 정규직화 과정에 관한 평가

- 서울시에서 추진한 비정규직의 정규직화에 대한 응답 평균은 2.960점으로, 반대에 조금 기울었다. 하지만 찬성 vs 반대 비율만 추출하면, '적극 반대' 혹은 '반대'가 37.7%, '적극 찬성' 혹은 '찬성'이 37.9%로 나타난다. 조사 대상 중 찬성하는 비율이 조금 높다.
- 근속 기간별 응답을 살펴보면, 세 집단 사이에 유의미한 차이가 나타난다. 근속 기간이 가장 긴 [집단 c]의 찬성 정도가 가장 높고, [집단 b]와 [집단 a]가 그 뒤를 순서대로 잇는다.

[표 4-2-1] 비정규직의 정규직화 정책에 대한 생각

(단위: %, 점)

	적극 반대	반대	보통	찬성	적극 찬성	무응답	합계	평균 (표준 편차)
서울시에서 추진한 비정규직의 정규직화 정책에 대해서 어떻게 생각하십니까?	17.8	19.9	20.6	24.2	13.7	3.6	100	2.960 (1.330)

주: 평균은 5단계 리커트 척도로 계산한 것. 적극 반대 1점 ~ 적극 찬성 5점.

[표 4-2-2] 비정규직의 정규직화 정책에 대한 생각 - 근속 기간별

(단위: 점)

	집단	평균	표준편차	F값 ¹⁾ 사후검정 ²⁾	유의확률 (p값)
서울시에서 추진한 비정규직의 정규직화 정책에 대해서 어떻게 생각하십니까?	5년 미만	2.405	1.226	21.801***	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.893	1.302		
	25년 이상	3.380	1.285		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검증 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) a: 근속 기간 5년 미만, b: 근속 기간 5년 이상 25년 미만, c: 근속 기간 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

- [표 4-2-3]과 [표 4-2-4]의 질문들은 그동안 서울시가 추진해 온 비정규직의 정규직화에 관한 것들이다.
 - ‘정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다’는 주장은 가장 대표적인 정규직화 반대 논리이다. 이에 대한 응답은 동의함으로 기울었다. ‘동의함’ 혹은 ‘적극 동의함’이 58.4%이고, ‘동의하지 않음’ 혹은 ‘전혀 동의하지 않음’은 23.5%이다. 앞서 살펴보았듯이 비정규직의 정규직화를 반대하는 사람이 37.7%지만, 반대 논리에 동의하는 사람은 이보다 훨씬 많다. 근속 기간별로 보면 [집단 a]의 동의 정도가 [집단 c]보다 높았다.
 - ‘서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다’에 대한 응답 평균은 4.050점으로, 동의 정도가 상당히 높은 편이다. 여기서 근속 기간에 따른 유의미한 차이는 발견되지 않았다.
 - ‘비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다’ 역시 정규직화 반대 논리 중 하나였는데, 이에 대한 응답은 동의하지 않음에 기울었다. 다만 [집단 a]는 다른 두 집단에 비해 동의함에 더 가깝다.
 - 비정규직이 정규직으로 전환하려면 NCS 시험을 봐야 한다는 주장과 ‘비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다’라는 주장에는 동의 의견이 우세하다. 두 경우 모두 [집단 a]의 동의 정도가 다른 두 집단에 비해 높았다.
 - ‘비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다’에 대한 의견은 동의하지 않음으로 기울었다. 하지만 [집단 a]는 [집단 c]에 비해 동의하는 쪽에 더 가깝다.
- 요약하자면 정규직 전환 반대 논리에 대한 태도는 쟁점마다 다양하다. 각 주장마다 동의 정도가 다르고, 동의하지 않는 주장도 있다. 다만 거의 모든 문항에서 [집단 a]의 응답 평균이 가장 높았다. 정규직 전환 반대 논리에 가장 긍정적으로 반응하는 것이 [집단 a]라고 할 수 있다.

[표 4-2-3] 비정규직의 정규직화 반대 논리에 관한 입장

(단위: 점, %)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다.	12.5	11.0	17.9	27.4	31.0	0.2	100	3.536 (1.358)
서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다.	3.0	4.4	22.0	25.4	44.9	0.2	100	4.050 (1.058)
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다.	19.8	21.5	28.8	19.4	10.3	0.2	100	2.789 (1.255)
공기업 신규 채용 전형에 NCS 시험이 포함되어 있다면, 비정규직 근로자를 정규직화할 때도 NCS 시험을 요구하는 것이 공정하다.	7.8	6.4	23.7	30.5	31.1	0.5	100	3.710 (1.197)
비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다.	13.9	15.9	24.6	23.2	22.2	0.2	100	3.239 (1.337)
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다.	18.4	19.2	31.2	15.9	14.9	0.4	100	2.896 (1.297)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

[표 4-2-4] 비정규직의 정규직화 반대 논리에 관한 입장 - 근속 기간별 (단위: 점, %)

	집단	평균	표준편차	F값 사후검정 ³⁾	유의확 률 (p값)
정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다.	5년 미만	3.882	1.262	7.098*** ²⁾	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.533	1.418		
	25년 이상	3.323	1.319	a)c	
서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다.	5년 미만	3.982	1.062	1.556 ¹⁾	.212
	5년 이상 25년 미만	4.160	1.057		
	25년 이상	3.990	1.053	-	
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다.	5년 미만	3.153	1.334	7.048*** ¹⁾	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.644	1.238		
	25년 이상	2.696	1.179	a)b, a)c	
공기업 신규 채용 전형에 NCS 시험이 포함되어 있다면, 비정규직 근로자를 정규직 화할 때도 NCS 시험을 요구하는 것이 공정하다.	5년 미만	4.100	1.119	10.445*** ¹⁾	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.694	1.209		
	25년 이상	3.479	1.178	a)b, a)c	
비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다.	5년 미만	3.639	1.276	8.381*** ¹⁾	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.208	1.350		
	25년 이상	3.019	1.312	a)b, a)c	
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다.	5년 미만	3.241	1.363	7.733*** ¹⁾	<.001
	5년 이상 25년 미만	2.920	1.288		
	25년 이상	2.660	1.218	a)c	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검증 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각 되어 Welch 검증 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 3) a: 근속 기간 5년 미만 집단, b: 5년 이상 25년 미만 집단, c: 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

2. 비정규직의 정규직화에 대한 전망

- 그동안 추진되어 온 정규직 전환에 관련해서는 각 쟁점마다 찬성과 반대가 다르게 나타나지만, 비정규직의 정규직화 자체에 대한 원론적인 질문에는 일관성 있는 응답이 나왔다([표 4-2-5], [표 4-2-6]).
- ‘정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다’와 ‘비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다’에 대해서는 동의한다는 의견이 우세하다. 두 경우 모두 [집단 a]의 동의 정도가 가장 낮았다.
- ‘비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다’에 대한 응답은 동의하지 않음으로 나타났다. [집단 a]의 응답은 다른 두 집단보다 동의함에 가깝다.
- ‘회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다’에 대한 응답은 동의함으로 나타났다. 동의 정도는 [집단 a]가 가장 높았고, [집단 b]와 [집단 c]가 순서대로 그 뒤를 이었다.
- ‘비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다’는 정규직 전환 찬성 논리를 검토하기 위한 문항이다. 이에 대한 응답은 동의함 쪽으로 약간 기울었지만, 정규직 전환을 찬성하는 다른 주장에 비하면 동의 정도가 작다. 이는 ‘비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들다’에 대한 동의 정도가 다르기 때문으로 보인다. [집단 a]는 동의하지 않음으로 기울었고, [집단 b]와 [집단 c]는 동의하는 쪽으로 응답했다. [집단 a]와 [집단 c]의 응답 차이가 상당히 크게 나타난다.
- ‘같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다’와 ‘비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다’에 대한 의견은 동의함으로 나타났다. 동의 정도는 [집단 c]가 가장 높았고, [집단 b]와 [집단 a]가 순서대로 그 뒤를 이었다.

○ ‘비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다’에 대한 응답 평균은 동의함으로 나왔지만, 근속 기간별 차이가 크다. [집단 c]의 동의 정도가 가장 크고, [집단 b]의 응답은 ‘보통’ 정도이고, [집단 a]의 응답 평균은 동의하지 않음에 가까웠다.

□ 전체 응답 결과를 종합하면, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해야 나가야 한다는 의견이 우세하다. 하지만 이번에도 근속 기간별 차이가 분명히 나타난다. 근속 기간 5년 미만의 [집단 a]는 정규직화에 부정적이거나 소극적인 태도를 일관성 있게 보여준다.

[표 4-2-5] 비정규직의 정규직화에 대한 전망 (단위: 점, %)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다.	6.9	9.8	20.5	33.2	29.4	0.2	100	3.684 (1.192)
비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다.	19.0	21.5	32.0	19.5	7.7	0.4	100	2.753 (1.193)
비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다.	7.3	16.8	24.3	28.1	23.4	0.2	100	3.436 (1.222)
회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다.	15.6	17.0	23.0	21.3	22.8	0.2	100	3.186 (1.376)
비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다.	12.5	18.2	31.0	72.0	14.3	0.4	100	3.092 (1.220)
같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다.	5.5	11.2	22.5	31.7	28.9	0.3	100	3.675 (1.164)
비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다.	17.1	13.9	22.3	24.6	22.0	0.2	100	3.205 (1.382)
비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다.	8.6	12.6	22.9	30.1	25.6	0.2	100	3.517 (1.239)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

[표 4-2-6] 비정규직의 정규직화에 대한 전망 - 근속 기간별

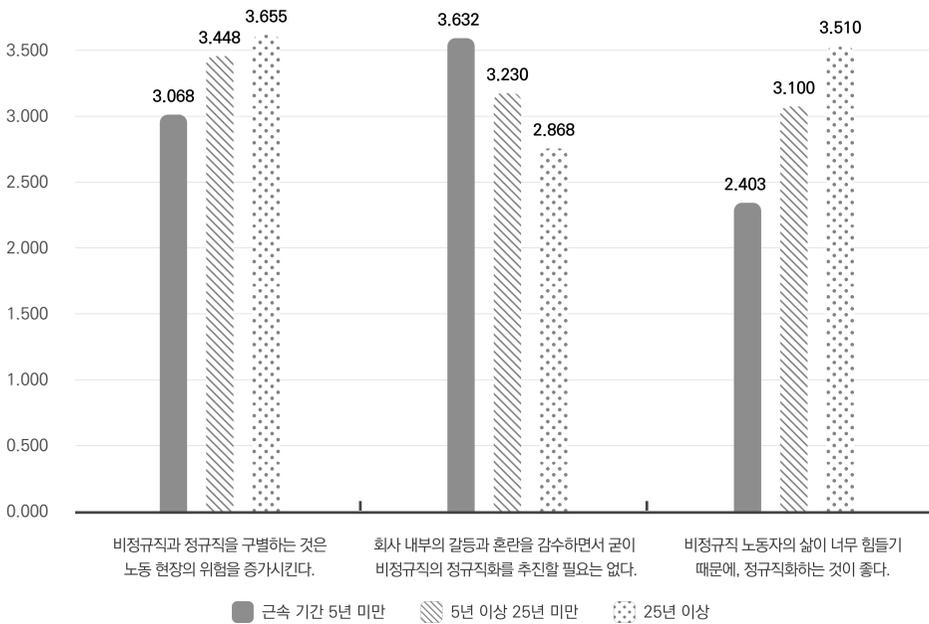
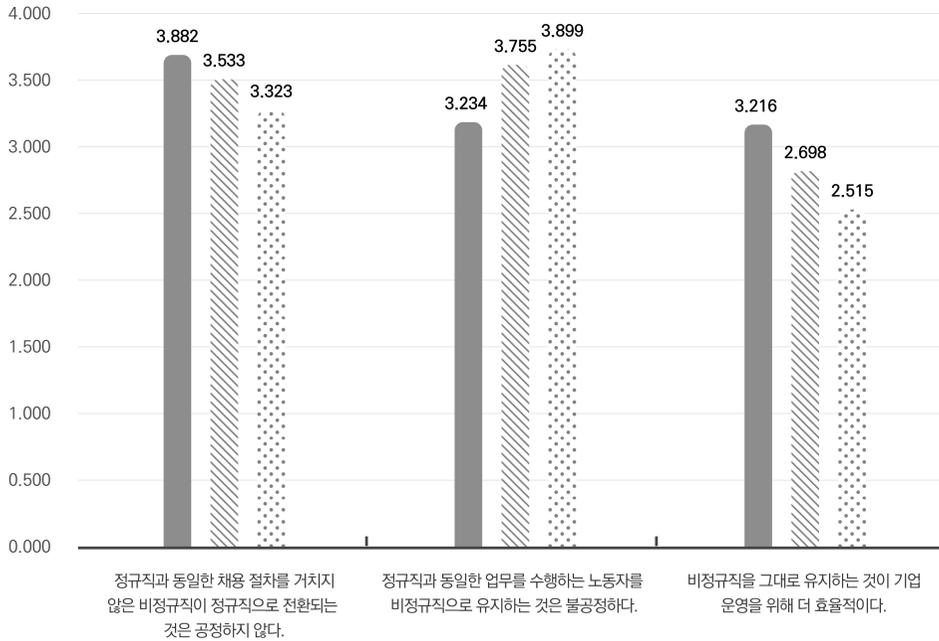
(단위: 점)

	집단	평균	표준편차	F값 사후검정 ³⁾	유의확 률 (p값)
정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다.	5년 미만	3.234	1.201	12.724****1)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.755	1.194		
	25년 이상	3.899	1.113		
비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다.	5년 미만	3.216	1.112	13.898**1)	0.002
	5년 이상 25년 미만	2.698	1.158		
	25년 이상	2.515	1.198		
비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다.	5년 미만	3.068	1.140	9.88***2)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.448	1.303		
	25년 이상	3.655	1.142		
회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다.	5년 미만	3.632	1.267	12.249****1)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.230	1.386		
	25년 이상	2.868	1.356		
비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다.	5년 미만	2.403	1.046	34.904****1)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.100	1.196		
	25년 이상	3.510	1.154		
같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다.	5년 미만	3.209	1.139	20.873****2)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.628	1.233		
	25년 이상	4.009	1.002		
비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다.	5년 미만	2.575	1.337	22.688****1)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.195	1.402		
	25년 이상	3.606	1.243		
비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다.	5년 미만	2.960	1.256	22.465****2)	<.001
	5년 이상 25년 미만	3.518	1.313		
	25년 이상	3.862	1.018		

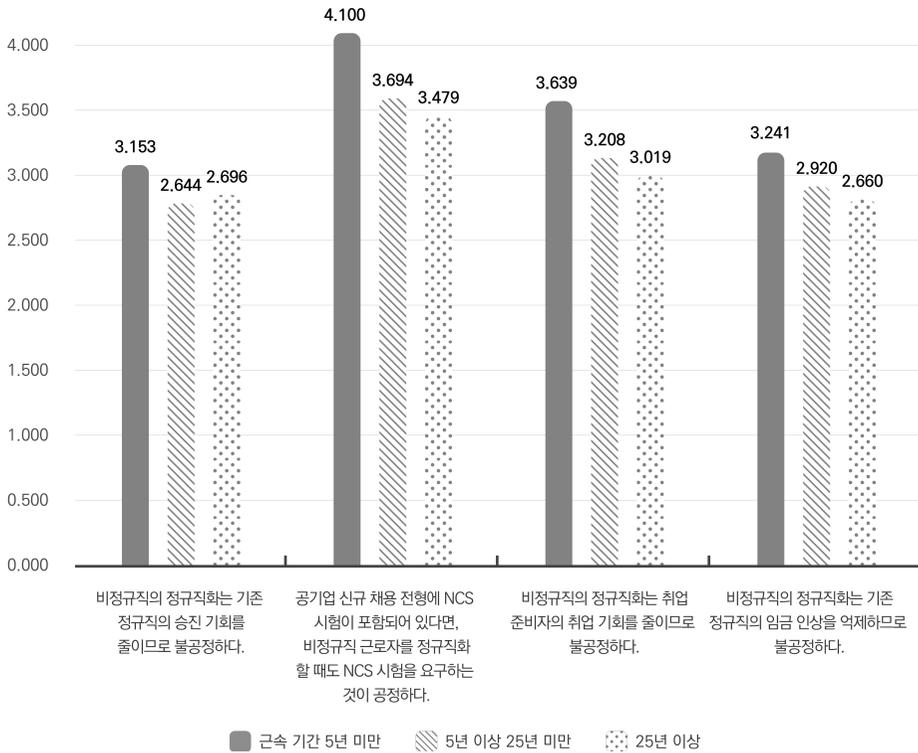
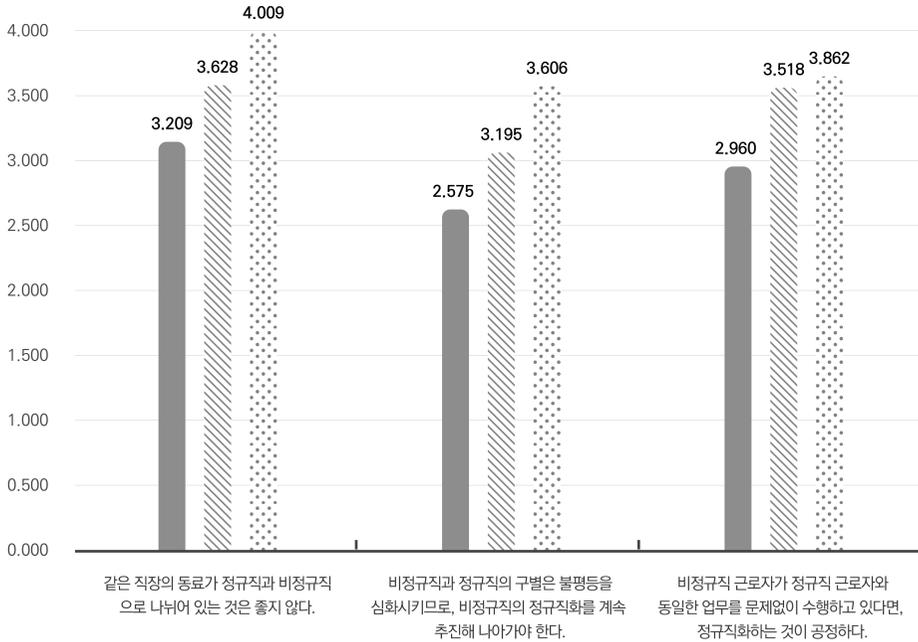
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

주: 1) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되지 않아 일원 분산분석(one-way ANOVA) 검증 및 사후검정으로 Scheffe 분석을 실시함. 2) Levene의 분산 동질성 검증 결과 세 집단 간 등분산성 가정이 기각되어 Welch 검증 및 사후검정으로 Games-Howell 분석을 실시함. 3) a: 근속 기간 5년 미만, b: 5년 이상 25년 미만, c: 25년 이상 집단. 사후검정에서 집단 간 평균차이는 0.05 수준에서 유의함.

〈그림 4-2-1〉 비정규직의 정규직화에 관한 입장 - 근속 기간별



〈그림 4-2-2〉 비정규직의 정규직화에 관한 입장 - 근속 기간별 2



3절. 능력중심주의와 비정규직

- 앞서 3장 6절에서 ‘개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다’라는 주장에 대한 응답을 분석하였고, 이 주장에 동의한 집단을 **능력중심주의 지지 집단**, 동의하지 않은 집단을 **능력중심주의 반대 집단**이라고 명명했다. 이 두 집단은 공정에 관한 거의 모든 문항에서 유의미한 응답 차이를 나타냈다.
- 본 연구의 가장 중요한 목적은 비정규직에 대한 인식과 공정 인식 사이의 연관관을 조사하는 것이다. 이 두 인식 사이의 관계를 밝혀주는 것이 위 두 가지 집단의 구별이다. 비정규직에 관한 거의 모든 응답에서도 이 두 집단 사이에 유의미한 차이가 발견된다.

1. 비정규직의 필요성

- 비정규직의 필요성에 대한 전체 응답 평균은 필요하지 않다는 쪽에 가깝다. 능력중심주의 지지 집단은 반대 집단보다 필요하다는 쪽에 훨씬 기울어져 있다.

[표 4-3-1] 비정규직의 필요성에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의 (단위: 점)

	전체 평균 (표준편차)	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
비정규직이라는 고용 형태의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?	2.759 (1.139)	반능력중심주의	2.435	1.189	-4.569***	<.001
		능력중심주의	3.010	1.063		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

[표 4-3-2] 비정규직에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의

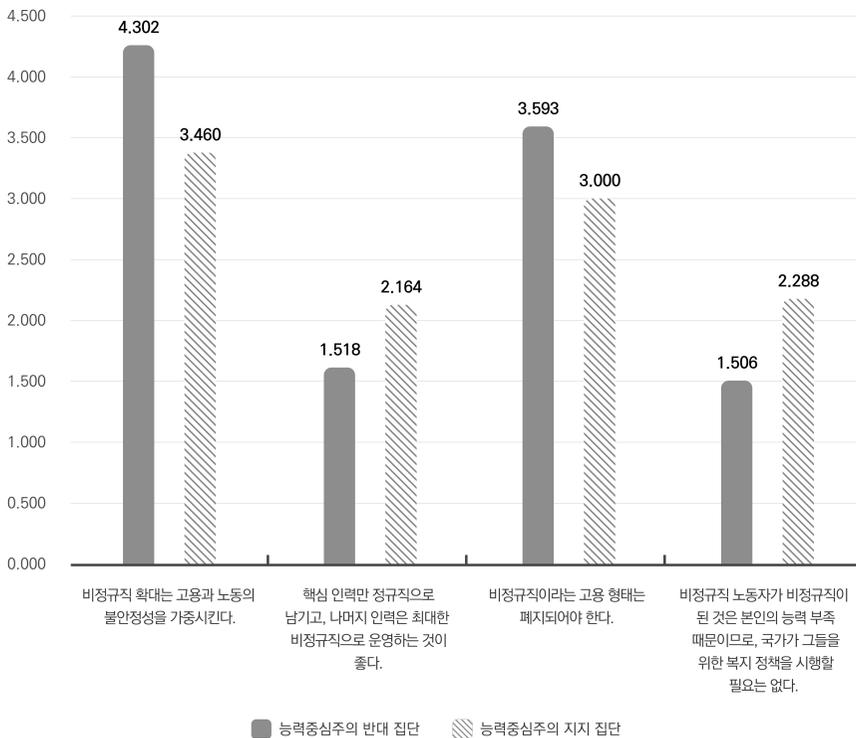
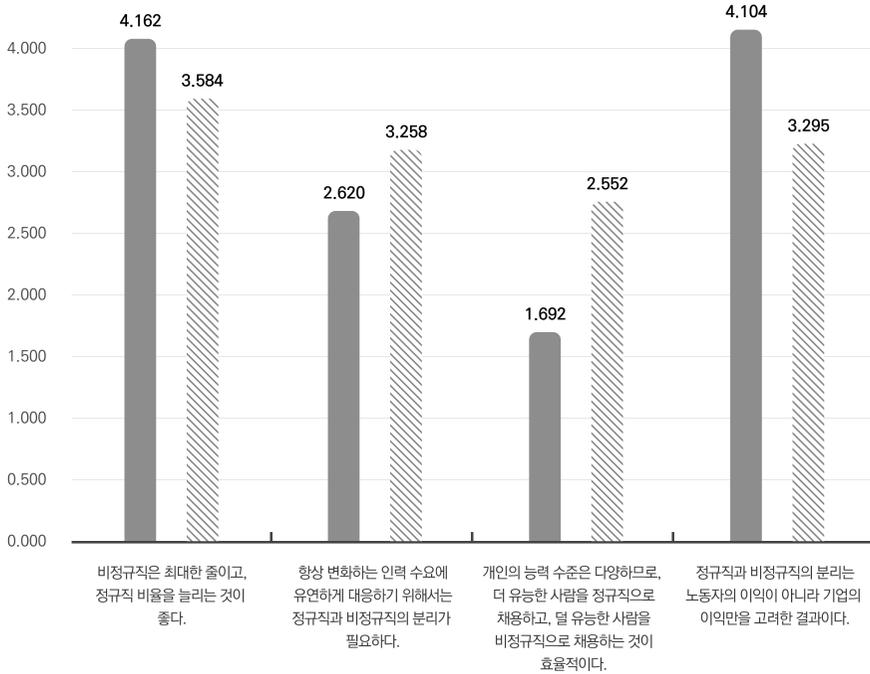
(단위: 점)

	전체 평균 (표준편차)	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)																																																																		
비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다	3.852 (1.104)	반능력중심주의	4.162	1.025	4.823***	<.001																																																																		
		능력중심주의	3.584	1.158			항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	2.945 (1.273)	반능력중심주의	2.620	1.342	-4.549***	<.001	능력중심주의	3.258	1.209	개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	2.157 (1.081)	반능력중심주의	1.692	.868	-7.190***	<.001	능력중심주의	2.552	1.234	정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	3.652 (1.242)	반능력중심주의	4.104	1.138	5.988***	<.001	능력중심주의	3.295	1.291	비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	3.849 (1.127)	반능력중심주의	4.302	.963	6.966***	<.001	능력중심주의	3.460	1.194	핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001	능력중심주의	2.164	1.119	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***
항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	2.945 (1.273)	반능력중심주의	2.620	1.342	-4.549***	<.001																																																																		
		능력중심주의	3.258	1.209			개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	2.157 (1.081)	반능력중심주의	1.692	.868	-7.190***	<.001	능력중심주의	2.552	1.234	정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	3.652 (1.242)	반능력중심주의	4.104	1.138	5.988***	<.001	능력중심주의	3.295	1.291	비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	3.849 (1.127)	반능력중심주의	4.302	.963	6.966***	<.001	능력중심주의	3.460	1.194	핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001	능력중심주의	2.164	1.119	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098						
개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	2.157 (1.081)	반능력중심주의	1.692	.868	-7.190***	<.001																																																																		
		능력중심주의	2.552	1.234			정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	3.652 (1.242)	반능력중심주의	4.104	1.138	5.988***	<.001	능력중심주의	3.295	1.291	비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	3.849 (1.127)	반능력중심주의	4.302	.963	6.966***	<.001	능력중심주의	3.460	1.194	핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001	능력중심주의	2.164	1.119	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098																
정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	3.652 (1.242)	반능력중심주의	4.104	1.138	5.988***	<.001																																																																		
		능력중심주의	3.295	1.291			비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	3.849 (1.127)	반능력중심주의	4.302	.963	6.966***	<.001	능력중심주의	3.460	1.194	핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001	능력중심주의	2.164	1.119	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098																										
비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	3.849 (1.127)	반능력중심주의	4.302	.963	6.966***	<.001																																																																		
		능력중심주의	3.460	1.194			핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001	능력중심주의	2.164	1.119	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098																																				
핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	1.854 (.996)	반능력중심주의	1.518	.818	-5.892***	<.001																																																																		
		능력중심주의	2.164	1.119			비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001	능력중심주의	3.000	1.329	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098																																														
비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	3.237 (1.378)	반능력중심주의	3.593	1.422	3.914***	<.001																																																																		
		능력중심주의	3.000	1.329			비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001	능력중심주의	2.288	1.098																																																								
비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	1.917 (1.041)	반능력중심주의	1.506	.863	-7.102***	<.001																																																																		
		능력중심주의	2.288	1.098																																																																				

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

□ [표 4-3-2]에 나열된 문항을 보면, 두 집단의 평균이 모두 동의함에 기울거나, 동의하지 않음에 기운 경우가 있다. 하지만 모든 문항에서 두 집단의 평균은 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸다. 앞 장에서 분석한 공정에 관한 문항에서도 두 집단의 응답은 유의미한 차이를 보인 바 있다. 공정 인식에서 상이한 경향을 나타낸 두 집단이 비정규직에 관한 인식에서도 상이한 경향을 보여주는 것이다.

〈그림 4-3-1〉 비정규직에 관한 입장 - 능력중심주의와 반능력중심주의



2. 비정규직의 정규직화에 대한 평가

□ 앞서 분석한 결과는 비정규직의 정규직화에 관한 문항들에서도 그대로 나타난다. 서울시의 비정규직 정규직화 정책에 대한 전체 응답 평균은 ‘보통’에 가깝지만, 능력중심주의 반대 집단은 찬성 쪽에, 능력중심주의 지지 집단은 반대 쪽으로 기운다([표 4-3-3]). [표 4-3-4]의 문항들에서도 두 집단의 응답은 유의미한 차이를 보여준다.

[표 4-3-3] 비정규직의 정규직화 정책에 관한 생각 - 능력중심주의와 반능력중심주의 (단위: 점)

	전체 평균 (표준편차)	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
서울시에서 추진한 비정규직의 정규직화 정책에 대해서 어떻게 생각하십니까?	2.960 (1.330)	반능력중심주의	3.530	1.312	8.401***	<.001
		능력중심주의	2.352	1.169		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

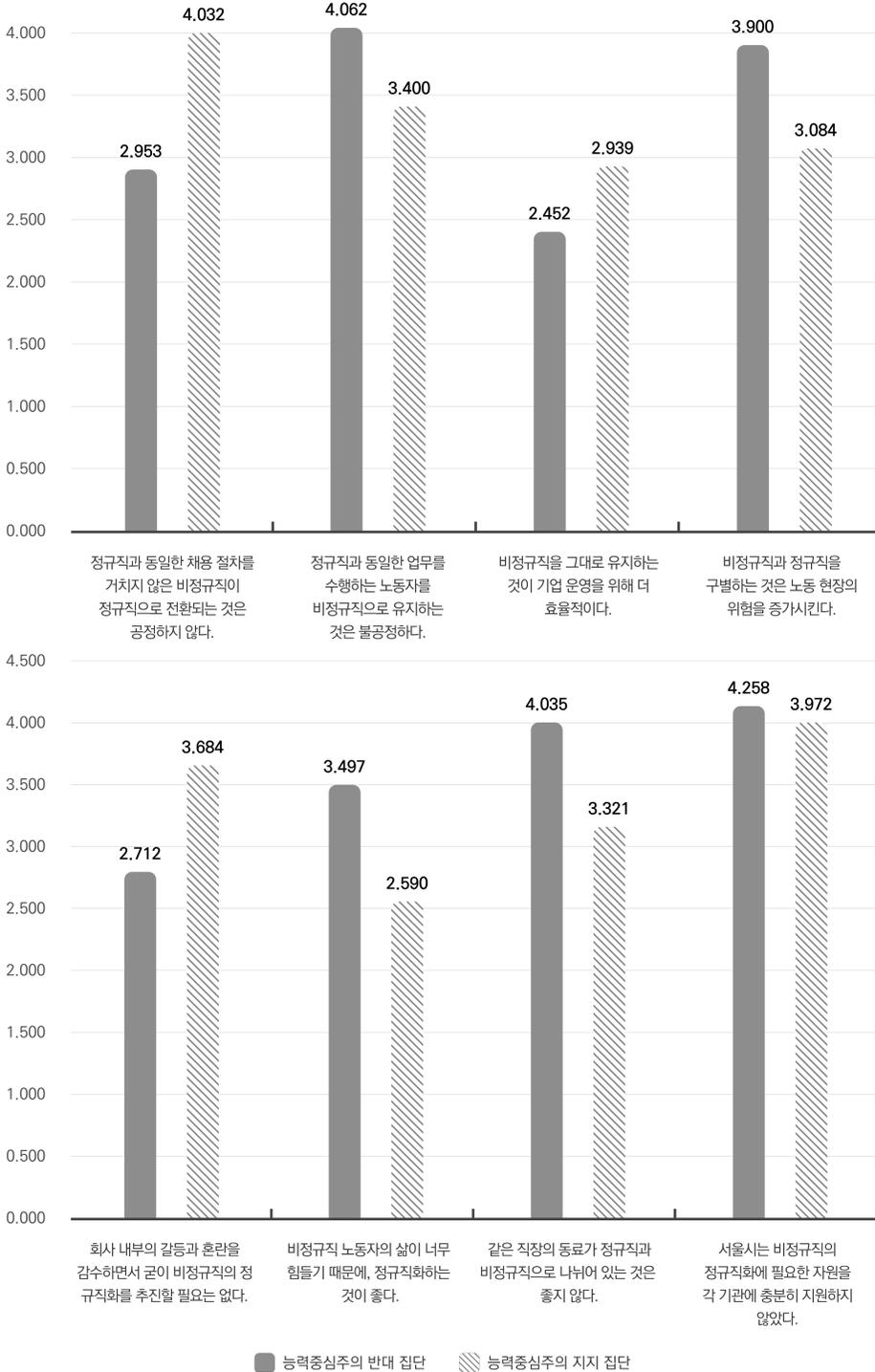
[표 4-3-4] 비정규직의 정규직화에 관한 생각 - 능력중심주의와 반능력중심주의 (단위: 점)

	전체 평균 (표준편차)	집단	평균	표준편차	t값	유의확률 (p값)
정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다.	3.536 (1.358)	반능력중심주의	2.953	1.531	-7.573***	<.001
		능력중심주의	4.032	1.056		
정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다.	3.684 (1.192)	반능력중심주의	4.062	1.063	5.104***	<.001
		능력중심주의	3.400	1.266		
비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다.	2.753 (1.193)	반능력중심주의	2.452	1.247	-3.783***	<.001
		능력중심주의	2.939	1.125		

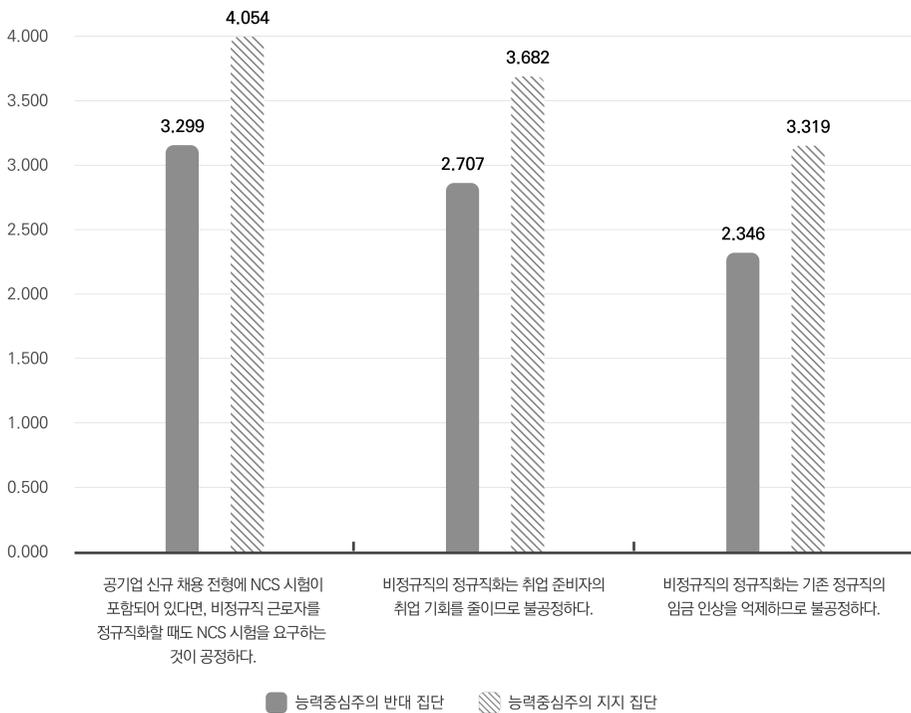
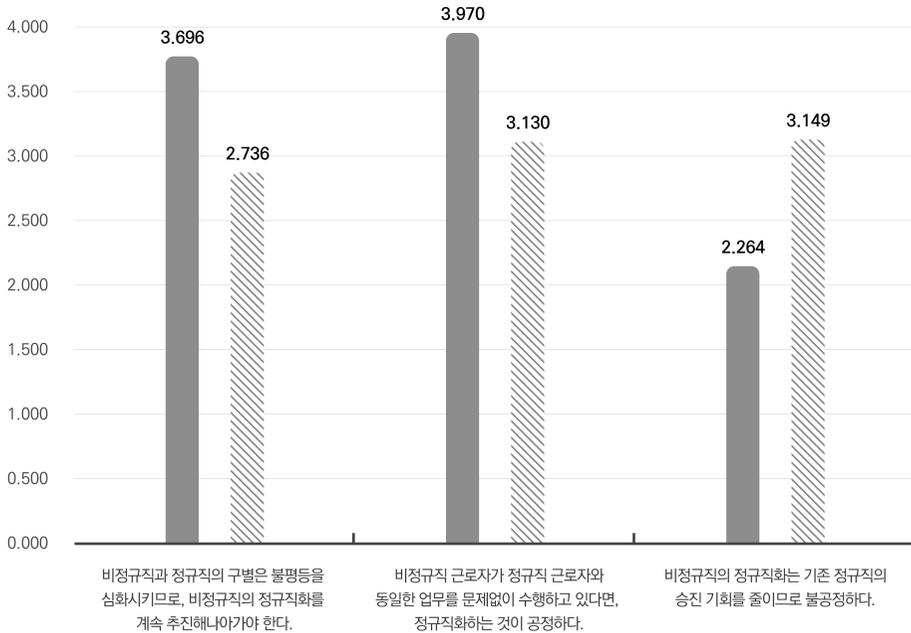
비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다.	3.436 (1.222)	반능력중심주의 능력중심주의	3.900 3.084	1.217 1.147	6.248***	<.001
회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다.	3.186 (1.376)	반능력중심주의 능력중심주의	2.712 3.684	1.449 1.230	-6.619***	<.001
비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다.	3.092 (1.220)	반능력중심주의 능력중심주의	3.497 2.590	1.232 1.181	6.810***	<.001
같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다.	3.675 (1.164)	반능력중심주의 능력중심주의	4.035 3.321	1.099 1.201	5.601***	<.001
서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다.	4.050 (1.058)	반능력중심주의 능력중심주의	4.258 3.972	.951 1.103	2.535*	.012
비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다.	3.205 (1.382)	반능력중심주의 능력중심주의	3.696 2.736	1.304 1.359	6.558***	<.001
비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다.	3.517 (1.239)	반능력중심주의 능력중심주의	3.970 3.130	1.156 1.266	6.264***	<.001
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다.	2.789 (1.255)	반능력중심주의 능력중심주의	2.264 3.149	1.226 1.200	-6.617***	<.001
공기업 신규 채용 전형에 NCS 시험이 포함되어 있다면, 비정규직 근로자를 정규직화할 때도 NCS 시험을 요구하는 것이 공정하다.	3.710 (1.197)	반능력중심주의 능력중심주의	3.299 4.054	1.357 1.052	-5.699***	<.001
비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다.	3.239 (1.337)	반능력중심주의 능력중심주의	2.707 3.682	1.435 1.178	-6.807***	<.001
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다.	2.896 (1.297)	반능력중심주의 능력중심주의	2.346 3.319	1.300 1.184	-7.059***	<.001

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

〈그림 4-3-2〉 비정규직의 정규직화 - 능력중심주의와 반능력중심주의



〈그림 4-3-3〉 비정규직의 정규직화 - 능력중심주의와 반능력중심주의 2



■ 능력중심주의의 반대 집단 ▨ 능력중심주의의 지지 집단

05장

결론

—

ICRC

- 본 연구의 분석과 추론 과정 전체를 단계별로 요약해보자. 학술적 공정 개념과 달리, 현실의 논쟁에서 사용되는 ‘공정’은 공통의 표준 의미가 없다. 그 말의 사회적 의미를 파악하려면, 언어 사용자들이 그것에 어떤 의미를 부여하는지 확인해야 한다. 본 연구는 공정을 둘러싼 논쟁에서 몇 가지 쟁점을 추출한 뒤, 그에 대한 조사 대상자들의 의견을 물었다. 공정의 중요성에 대해서는 의견 차이가 크게 나타나지 않았지만, 민감한 쟁점에 관한 질문에서는 의견이 갈렸다. 이를 통해 조사 대상자들이 ‘공정’이라는 말에 부여하는 의미가 단일하지 않다는 것을 확인했다. 이런 식으로 서론의 [가설 1]에 타당성을 부여할 수 있었다.
- ‘공정’의 다양한 의미를 분류하는 방법은 여러 가지가 있겠지만, 여기서는 ‘개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정이다’라는 주장을 기준으로 삼았다. 이러한 기준이 공정에 대한 인식 차이를 가장 분명하게 드러낼 수 있기 때문이다.
- 위 주장에 대해 동의하는 응답이 30.2%, 동의하지 않는 응답이 36.4%였다. 전자를 [집단 Y], 후자를 [집단 N]이라고 하자. 공정에 관한 거의 모든 질문에서 이 두 집단은 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. [집단 Y]는 사회경제적 불평등보다 채용과 선발에 더 민감하게 반응하고, 학벌도 능력에 포함시키는 경향을 보인다. 투자 수익을 공정한 것으로 인정하고, 세금 부과에는 약하게 동의한다. 메리트크라시를 긍정하는 편이고, 성 불평등에는 덜 민감하다. 시험 성적으로 줄 세우는 평가 방식이 더 공정하다고 믿는 편이다. 물론 이 모든 것은 절대적인 특징이 아니라, 철저히 상대적인 경향일 뿐이다. 즉, [집단 N]에 비해서 이러한 경향을 가진다는 것이다. [집단 N]은 방금 나열한 것

과 반대 경향을 나타낸다.

- 본 연구는 이러한 대립되는 경향을 표현하는 핵심 키워드로 ‘능력’을 선택하였다. [집단 Y]의 응답 대다수가 직간접적으로 능력을 강조하는 경향과 관련되어 있기 때문이다. 또한 [집단 Y]가 나타내는 경향은 2장에서 ‘능력중심주의’라고 부른 것과 대체로 일치한다. 이런 이유로 [집단 Y]를 ‘능력중심주의 지지 집단’이라고 부르고, 그와 대립하는 [집단 N]을 ‘능력중심주의 반대 집단’이라고 불렀다 (불필요한 혼란을 피하기 위해, 처음부터 분석 결과를 고려하면서 이 두 가지 용어를 사용하였다). 이제 서론의 [가설 2]도 타당성을 얻게 되었다. 물론 그 가설을 좀 더 완벽하게 검증하려면, 능력중심주의가 실제로 공정에 관한 사회적 논쟁을 주도하고 있는지, 이른바 ‘능력주의’라고 불리는 믿음과 어떤 관계인지 밝혀야 하지만, 본 연구가 그러한 작업까지 수행하지는 못하였다.
- 다시 한번 강조하자면, 본 연구에서 이 두 집단의 절대적 특징을 다루지는 않는다. 한 집단의 특징은 오로지 상대적 방식으로만, 즉 다른 집단과의 비교를 통해서만 드러난다. 이 두 집단은 찬성과 반대의 형식으로 대립하기도 하지만, 더 동의하고 덜 동의하는 방식으로, 혹은 더 비(非)동의하고 덜 비동의하는 방식으로 대립하기도 한다.
- 이 두 가지 집단은 비정규직에 관한 생각에서도 분명한 차이를 보인다. 능력중심주의 지지 집단은 반대 집단에 비해 비정규직의 필요성에 긍정적인 반응을 보였고, 비정규직의 정규직화에는 부정적인 반응을 보였다. 공정에 대한 대립된 인식이 비정규직 문제에 대한 대립된 의견으로 이어지는 것이다. 이제 정규직 전환에 대한 부정적 태도 역시 공정에 대한 능력중심주의적 인식의 한 가지 구성 요소라고 말할 수 있게 되었다. 이렇게 서론의 [가설 3]도 상당한 타당성을 확보하였다. (물론 그 부정적 태도 역시 상대적인 것이다. 예컨대 정규직과 동일한 업무를 수행하는 비정규직을 정규직화해야 한다는 주장에 두 집단 모두 동의할 수 있지만, 능력중심주의 지지 집단은 동의 정도가 상대적으로 작다.)

- 능력중심주의에 대한 지지와 반대는 근속 기간별 집단에 따라 다르게 나타난다. 능력중심주의적 경향은 근속 기간 5년 미만 집단(집단 a)과 연관되는 경향을 보인다. 물론 그렇다고 해서 ‘능력중심주의는 젊은 노동자 집단의 특성이다’라고 말할 수는 없다. 정확히 말하자면, (1) 능력중심주의 지지 집단과 반대 집단을 비교했을 때 지지 집단이 보이는 경향, (2) 근속 기간별 집단을 서로 비교했을 때 [집단 a]가 보이는 경향, 이 두 가지 경향이 유사한 측면이 있다는 것이다. 근속 기간에 상관없이 모든 집단이 능력중심주의적 경향을 나타내는 상황이 있다면, [집단 a]는 다른 집단보다 그런 경향을 더 강하게 나타낼 가능성이 높다. 반대로 모든 집단이 능력중심주의에 반대하는 경향을 나타내는 상황이 있다면, [집단 a]는 다른 집단보다 그런 경향을 약하게 나타낼 가능성이 높다. 물론, [집단 a]가 능력중심주의적 경향을 나타내고, 다른 집단은 반대되는 경향을 나타내는 경우도 있을 수 있다.

- 능력중심주의적 공정 인식을 다룰 때, 결정적인 계기를 제공하는 것이 3장 4절에서 분석한 ‘동의’와 ‘공정’의 불일치다. 동의하는 대입 방식과 공정하다고 생각하는 대입 방식이 다른 경우가 존재하는데, 이는 공정을 윤리적 가치가 아니라 평가 방식의 하나로 인식하는 경향이 존재한다는 의미다. 그런 경향은 주로 객관적이고 정량적인 방식을 ‘공정’으로 간주한다. 이는 능력중심주의 지지 집단이 다른 문항에서 나타낸 반응과 일맥상통한다.

- 다른 한편, ‘동의’와 ‘공정’의 불일치가 함축하는 또 한 가지 중요한 의미가 있다. 앞으로 모든 영역에서 ‘무엇을 공정하다고 생각하는가?’라는 질문과 ‘무엇에 동의하는가?’라는 질문을 구별할 필요가 있다는 것이다. 본 연구는 설문 조사에서 ‘사회적 약자에게 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 **공정하다**’에 대한 동의 여부를 질문했는데, 만일 ‘사회적 약자에게 더 많은 기회와 자원을 주어야 한다’에 대한 동의 여부를 묻는다면 다소 다른 응답 결과가 나올 수도 있을 것이다. 이런 관점에서 보면, 어떤 국가 정책이 공정하다는 의견이 다수라 할지라도, 그것에 대한 동의도 다수라는 보장이 없다. 반대로 그 정책이 불공정하다는 의견이 많더라도, 그것이 다수의 반대를 의미하지 않을 수도 있다.

부록 1 : 설문조사 문항

—

IcRC

부록 1 : 설문조사 문항

주제 1. 일반적 공정 의식

1-1. 다음 중 우리 사회가 추구해야 할 중요한 가치 두 가지를 순서대로 선택해주세요.

- ① 평화 ② 평등 ③ 연대 ④ 경제적 안정 ⑤ 공정 ⑥ 자유
⑦ 정의 ⑧ 국가안보 ⑨ 인권 ⑩ 물질적 풍요 ⑪ 상생 ⑫ 민주주의

첫 번째로 중요한 가치	
두 번째로 중요한 가치	

1-2. 다음 각 경우에서 **공정이라는 가치는 얼마나 중요하다고** 생각하십니까?

번호	문항	전혀 중요하지 않음					매우 중요함
		①	②	③	④	⑤	
1-2-1	대학이 신입생을 선발할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-2	기업이 신입사원을 채용할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-3	국가가 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-4	기업이 성과 평가와 승진 심사를 할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-5	심판이 운동 경기를 운영할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-6	여성과 남성의 임금 격차를 해결하기 위한 정책을 시행할 때	①	②	③	④	⑤	
1-2-7	경제적 불평등을 완화하기 위한 국가 정책을 시행할 때	①	②	③	④	⑤	

1-3. 다음 주장들에 얼마나 동의하십니까?

번호	문항	전혀 동의하지 않음					적극 동의 함				
1-3-1	개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-2	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-3	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회 경제적 불평등을 해소하는 것이다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-4	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 대학 입시나 기업의 채용 절차에서 특혜를 제거하는 것이다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-5	공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행하는 것이다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-6	부유한 집안 출신이 가난한 집안 출신보다 더 좋은 교육 기회를 얻었다고 해도, 동일한 기준에 따라 능력을 평가하는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-7	성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					
1-3-8	학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					

번호	문항	전혀 동의하지 않음					적극 동의함
1-3-9	부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-10	부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 얻은 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-11	일반 국민들보다 뛰어난 능력을 갖춘 전문가들이 국가를 운영하는 것은 당연하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-12	기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-13	시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-14	기업이 승진 심사를 할 때, 평가자의 주관이 개입된 정성평가보다는, 객관적 수량으로 표현되는 정량평가가 더 공정하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-15	암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다.	①	②	③	④	⑤	
1-3-16	암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 국가가 그 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	①	②	③	④	⑤	

1-4. **공정하게 살아야 한다**는 원칙은 귀하의 인생에서 얼마나 중요합니까?

- ① 전혀 중요하지 않다 ② 중요하지 않은 편이다 ③ 보통이다 ④ 중요한 편이다 ⑤ 매우 중요하다

1-5. 지금 자녀가 있다면, 혹은 앞으로 자녀를 갖게 된다면, 자녀에게 **공정하게 살아야 한다**를 인생의 원칙으로 교육할 생각이 있으십니까?

- ① 그럴 생각이 전혀 없다 ② 그럴 생각이 없는 편이다 ③ 보통이다 ④ 중요한 원칙으로 교육하겠다 ⑤ 매우 중요한 원칙으로 교육하겠다

1-6. **대학 입시 방법**에 관한 다음 네 가지 방식을 보고 아래 질문에 대답해주세요.

- ① **오로지 수능시험 점수**로 등수를 매겨서 1등부터 학생을 뽑는다.
- ② **수능시험 점수와 논술 시험 점수를 종합**해 학생을 뽑는다.
- ③ **수능시험 점수와 학생부 서류 평가를 종합적으로 평가**해 학생을 뽑는다.
- ④ 수능시험에서 일정 점수를 이상을 획득한 학생들에게 대학 입시 자격을 부여하고, **각 대학이 자율적 기준에 따라 학생을 선발**한다.

1-6-1.	위 네 가지 방식 중 어느 쪽에 가장 동의하십니까?	①	②	③	④	모르겠다
1-6-2.	위 네 가지 방식 중 어느 쪽이 가장 공정하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	모르겠다
1-6-3.	위 네 가지 방식 중 어느 쪽이 가장 정의롭다고 생각하십니까?	①	②	③	④	모르겠다

1-7. 복지 정책에 관한 다음 세 가지 주장을 보고 아래 질문에 대답해주세요.

- ① 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다면, **부자가 10배 더 많은 복지 혜택을** 받아야 한다.
- ② 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, **부자와 가난한 자가 받는 복지 혜택은 비슷해야** 한다.
- ③ 부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, **가난한 자가 부자보다 더 많은 복지 혜택을** 받아야 한다.

1-7-1.	위 세 가지 주장 중 어느 쪽에 가장 동의하십니까?	①	②	③	모르겠다
1-7-2.	위 세 가지 주장 중 어느 쪽이 가장 공정하다고 생각하십니까?	①	②	③	모르겠다
1-7-3.	위 세 가지 주장 중 어느 쪽이 가장 정의롭다고 생각하십니까?	①	②	③	모르겠다

1-8. 기업의 신규인력 채용 방법에 대한 다음 주장들에 대해 어떻게 생각하십니까?

번호	문항	전혀 동의하지 않음			적극 동의함	
		①	②	③	④	⑤
1-8-1	지원자의 능력을 공정하게 평가하기 위해서는 객관식 필기시험 이 반드시 필요하다.	①	②	③	④	⑤
1-8-2	면접시험보다 객관식 필기시험 이 더 공정하다.	①	②	③	④	⑤
1-8-3	NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다.	①	②	③	④	⑤
1-8-4	신규 인력 블라인드 채용 을 확대해야 한다.	①	②	③	④	⑤
1-8-5	학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다.	①	②	③	④	⑤
1-8-6	현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식 으로 진행되고 있다.	①	②	③	④	⑤

주제 2. 비정규직 일반에 관한 인식

2-1. 비정규직이라는 고용 형태의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않다 ② 필요하지 않은 편이다 ③ 보통이다 ④ 필요한 편이다 ⑤ 매우 필요하다

2-2. 다음 주장들에 대해 어떻게 생각하십니까?

번호	문항	전혀 동의하지 않음			매우 동의함	
2-2-1	비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다	①	②	③	④	⑤
2-2-2	항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2-2-3	개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	①	②	③	④	⑤
2-2-4	정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	①	②	③	④	⑤
2-2-5	비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	①	②	③	④	⑤
2-2-6	핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
2-2-7	비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	①	②	③	④	⑤
2-2-8	비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	①	②	③	④	⑤

주제 3. 비정규직의 정규직화에 대한 평가

3-1. 서울시에서 추진한 **비정규직의 정규직화 정책**에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극 반대한다 ② 반대하는 편이다 ③ 보통이다 ④ 찬성하는 편이다 ⑤ 적극 찬성한다

3-2. 다음 주장들에 대해 어떻게 생각하십니까?

번호	문항	전혀 동의하지 않음			매우 동의함	
		①	②	③	④	⑤
3-2-1	정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다.	①	②	③	④	⑤
3-2-2	정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다.	①	②	③	④	⑤
3-2-3	비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다.	①	②	③	④	⑤
3-2-4	비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다.	①	②	③	④	⑤
3-2-5	회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다.	①	②	③	④	⑤
3-2-6	비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
3-2-7	같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다.	①	②	③	④	⑤
3-2-8	서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 동의하지 않음					매우 동의함				
		①	②	③	④	⑤					
3-2-9	비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다.	①	②	③	④	⑤					
3-2-10	비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					
3-2-11	비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다.	①	②	③	④	⑤					
3-2-12	공기업 신규 채용 전형에 NCS 시험이 포함되어 있다면, 비정규직 근로자를 정규직화할 때도 NCS 시험을 요구하는 것이 공정하다.	①	②	③	④	⑤					
3-2-13	비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다.	①	②	③	④	⑤					
3-2-14	비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다.	①	②	③	④	⑤					

주제 4. 기업 내 소통 방식

4-1. 회사 운영과 업무에 관한 불만이 생겼을 때, 어떤 통로를 통해 소통하십니까?

		전혀 사용 하지 않는 다	가끔 사용 한다	자주 사용 한다	매우 자주 사용 한다
4-1-1	사내 온라인 실명 게시판	①	②	③	④
4-1-2	사내 온라인 익명 게시판	①	②	③	④
4-1-3	사내 공식 SNS (슬랙, 카카오톡 등)	①	②	③	④
4-1-4	동료들과 사적으로 운영하는 단체 대화방 (단체 카톡방 등)	①	②	③	④
4-1-5	동료와 직접 대화	①	②	③	④
4-1-6	상사와 직접 대화	①	②	③	④
4-1-7	공식적인 회의 자리	①	②	③	④
4-1-8	외부의 익명 인터넷 게시판 (블라인드, 카페 등)	①	②	③	④
4-1-9	노동조합을 통해 소통	①	②	③	④

부록 2 : 설문조사 결과

—

IcRC

부록 2 : 설문조사 결과

1-1. 다음 중 우리 사회가 추구해야 할 중요한 가치 두 가지를 순서대로 선택해주세요.

(단위: %, 명)

첫 번째로 중요한 가치		두 번째로 중요한 가치	
공정	22.9 (114)	공정	21.4 (107)
경제적 안정	17.8 (89)	경제적 안정	14.5 (73)
자유	12.0 (60)	정의	9.3 (46)
평등	10.7 (54)	상생	8.7 (43)
인권	5.4 (27)	평등	7.1 (35)
평화	5.1 (25)	자유	6.9 (34)
정의	4.8 (24)	민주주의	5.9 (29)
민주주의	4.1 (21)	인권	4.9 (24)
상생	3.4 (17)	물질적 풍요	3.5 (17)
연대	1.6 (8)	평화	3.3 (17)
국가안보	1.1 (6)	연대	2.7 (14)
물질적 풍요	0.5 (3)	국가안보	1.3 (6)
무응답	10.6 (53)	무응답	10.6 (53)
합계	100 (500)	합계	100 (500)

주: 응답자 수는 성별, 근속 기간, 기관 재직 인원을 기준으로 가중치를 적용하여 소수 첫째 자리에서 반올림한 값으로, 합계가 500과 일치하지 않을 수 있다. 응답자 비율 역시 소수 둘째 자리에서 반올림한 값으로 그 합계가 100과 일치하지 않을 수 있다.

1-2. 다음 각 경우에서 공정이라는 가치는 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

(단위: 명, %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
대학이 신입생을 선발할 때	5 (0.9)	3 (0.7)	41 (8.3)	87 (17.3)	362 (72.3)	3 (0.5)	500 (100)	4.602 (.748)
기업이 신입사원을 채용할 때	5 (0.9)	2 (0.5)	38 (7.6)	90 (18.0)	363 (72.7)	1 (0.3)	500 (100)	4.615 (.729)
국가가 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행할 때	6 (1.1)	5 (1.0)	68 (13.5)	126 (25.1)	295 (59.0)	1 (0.3)	500 (100)	4.404 (.840)
기업이 성과 평가와 승진 심사를 할 때	5 (1.1)	3 (0.5)	41 (8.1)	128 (25.7)	321 (64.1)	2 (0.5)	500 (100)	4.519 (.759)
심판이 운동 경기를 운영할 때	4 (0.7)	2 (0.5)	31 (6.1)	104 (20.8)	358 (71.5)	2 (0.4)	500 (100)	4.626 (.686)
여성과 남성의 임금 격차를 해결하기 위한 정책을 시행할 때	13 (2.6)	13 (2.6)	83 (16.5)	138 (27.6)	251 (50.1)	3 (0.6)	500 (100)	4.207 (.985)
경제적 불평등을 완화하기 위한 국가 정책을 시행할 때	7 (1.5)	9 (1.8)	69 (13.8)	125 (25.0)	288 (57.6)	1 (0.2)	500 (100)	4.357 (.893)

주: 1-전혀 중요하지 않음, 2-중요하지 않음, 3-보통, 4-중요함, 5-매우 중요함.

1-3. 다음 주장들에 얼마나 동의하십니까?

(단위: 명, %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
개인이 처한 상황에 상관없이 오로지 능력에 따라 보상받는 것이 공정하다.	68 (13.6)	114 (22.8)	167 (33.4)	116 (23.1)	35 (7.1)	0 (-)	500 (100)	2.873 (1.127)
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 부정부패를 제거하는 것이다.	8 (1.5)	8 (1.5)	53 (10.6)	147 (29.4)	284 (56.9)	0 (-)	500 (100)	4.386 (.852)
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회 경제적 불평등을 해소하는 것이다.	16 (3.1)	45 (9.1)	122 (24.5)	149 (29.8)	167 (33.5)	0 (-)	500 (100)	3.815 (1.092)
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 대학 입시나 기업의 채용 절차에서 특혜를 제거하는 것이다.	6 (1.1)	17 (3.3)	87 (17.4)	165 (33.1)	225 (45.0)	0 (-)	500 (100)	4.176 (.912)
공정한 사회를 위한 첫 번째 과제는 사회적 약자를 위한 복지 정책을 시행하는 것이다.	17 (3.3)	41 (8.3)	134 (26.9)	178 (35.7)	129 (25.9)	0 (-)	500 (100)	3.725 (1.041)
부유한 집안 출신이 가난한 집안 출신보다 더 좋은 교육 기회를 얻었다고 해도, 동일한 기준에 따라 능력을 평가하는 것이 공정하다.	32 (6.4)	46 (9.2)	94 (18.7)	182 (36.4)	147 (29.3)	0 (-)	500 (100)	3.731 (1.163)
성별, 인종, 장애 여부에 따라 차별받는 사회적 약자에게는 더 많은 기회와 자원을 주는 것이 공정하다.	32 (6.3)	71 (14.1)	169 (33.7)	155 (31.1)	73 (14.5)	1 (0.3)	500 (100)	3.335 (1.086)
학벌도 능력이므로, 학벌을 능력 평가 기준으로 삼는 것이 공정하다.	96 (19.3)	112 (22.3)	158 (31.6)	91 (18.3)	42 (8.5)	0 (-)	500 (100)	2.743 (1.206)
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 돈을 버는 것은 공정하다.	71 (14.2)	97 (19.4)	149 (29.8)	136 (27.1)	44 (8.7)	4 (0.7)	500 (100)	2.968 (1.181)
부동산 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 부동산 가격 상승으로 얻은 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	182 (36.4)	154 (30.8)	92 (18.5)	50 (10.0)	19 (3.7)	4 (0.7)	500 (100)	2.133 (1.129)
일반 국민들보다 뛰어난 능력을 갖춘 전문가들이 국가를 운영하는 것은 당연하다.	42 (8.4)	69 (13.8)	126 (25.2)	188 (37.5)	72 (14.1)	3 (0.6)	500 (100)	3.359 (1.144)
기업 임원 중 여성보다 남성이 매우 많은 상황은 불공정하다.	89 (17.1)	111 (22.3)	170 (33.9)	93 (18.5)	35 (6.9)	3 (0.6)	500 (100)	2.745 (1.158)

120 서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구 - 공정 인식을 중심으로

시험 성적순으로 줄 세우는 것이 개인의 능력을 평가하는 가장 공정한 방법이다.	85 (17.0)	114 (22.9)	159 (31.9)	99 (19.8)	39 (7.7)	3 (0.7)	500 (100)	2.782 (1.176)
기업이 승진 심사를 할 때, 평가자의 주관이 개입된 정성평가보다는, 객관적 수량으로 표현되는 정량평가가 더 공정하다.	16 (3.3)	39 (7.9)	159 (31.8)	197 (39.4)	85 (17.0)	4 (0.7)	500 (100)	3.594 (.971)
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 암호화폐 투자로 돈을 버는 것은 공정하다.	35 (7.0)	77 (15.5)	154 (30.7)	160 (32.0)	71 (14.1)	4 (0.7)	500 (100)	3.310 (1.111)
암호화폐 투자로 이익을 얻는 것도 본인의 능력이므로, 국가가 그 이익에 세금을 부과하는 것은 불공정하다.	151 (30.2)	171 (34.2)	109 (21.8)	36 (7.1)	30 (6.0)	4 (0.7)	500 (100)	2.242 (1.141)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

1-4. 공정하게 살아야 한다는 원칙에 대한 입장

(단위: 명, %, 점)

	전혀 중요하 지 않다	중요하 지 않은 편	보통	중요한 편	매우 중요하 다	무응답	합계	평균 (표준 편차)
공정하게 살아야 한다는 원칙은 귀하의 인생에서 얼마나 중요합니까?	5 (0.9)	8 (1.7)	61 (12.1)	306 (61.2)	117 (23.4)	3 (0.6)	500 (100)	4.052 (.713)

1-5. 자녀에게 공정을 교육할 생각이 있는가?

(단위: 명, %, 점)

	그렇 생각이 전혀 없다	그렇 생각이 없는 편	보통	중요한 원칙으로 교육	매우 중요한 원칙으로 교육	무응답	합계	평균 (표준 편차)
지금 자녀가 있다면, 혹은 앞으로 자녀를 갖게 된다면, 자녀에게 공정하게 살아야 한다는 인생의 원칙으로 교육할 생각이 있으십니까?	7 (1.5)	11 (2.2)	77 (15.4)	290 (58.0)	109 (21.9)	5 (1.0)	500 (100)	3.976 (.775)

1-6. 대학 입시 방법

(단위: 명, %)

네 가지 대학 입시 방식	동의	공정	정의
오로지 수능시험 점수로 등수를 매겨서 1등부터 학생을 뽑는다.	85 (17.0)	139 (27.8)	107 (21.5)
수능시험 점수와 논술 시험 점수를 종합해 학생을 뽑는다.	59 (11.7)	54 (10.8)	50 (10.0)
수능시험 점수와 학생부 서류 평가를 종합적으로 평가해 학생을 뽑는다.	174 (34.9)	150 (30.1)	167 (33.3)
수능시험에서 일정 점수를 이상을 획득한 학생들에게 대학 입시 자격을 부여하고, 각 대학이 자율적 기준에 따라 학생을 선발한다.	147 (29.4)	105 (21.1)	114 (22.8)
모르겠다	26 (5.2)	39 (7.7)	53 (10.7)
무응답	9 (1.9)	12 (2.5)	9 (1.8)
합계	500 (100)	500 (100)	500 (100)

1-7. 복지 정책에 관한 주장

(단위: 명, %)

복지정책에 관한 세 가지 주장	동의	공정	정의
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다면, 부자가 10배 더 많은 복지 혜택을 받아야 한다.	24 (4.7)	40 (8.0)	23 (4.6)
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, 부자와 가난한 자가 받는 복지 혜택은 비슷해야 한다.	336 (67.1)	343 (68.7)	288 (57.5)
부자가 세금 100만원을 내고 가난한 자가 세금 10만원을 냈다고 해도, 가난한 자가 부자보다 더 많은 복지 혜택을 받아야 한다.	125 (25.0)	96 (19.1)	162 (32.3)
모르겠다	7 (1.3)	16 (3.1)	20 (4.0)
무응답	9 (1.8)	5 (1.1)	7 (1.5)
합계	500 (100)	500 (100)	500 (100)

1-8. 기업의 신규인력 채용 방법에 대한 다음 주장들에 대해 어떻게 생각하십니까?

(단위: 명, %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
지원자의 능력을 공정하게 평가하기 위해서는 객관식 필기시험이 반드시 필요하다.	19 (3.8)	35 (7.0)	132 (2.65)	163 (32.6)	148 (29.6)	2 (0.5)	500 (100)	3.775 (1.069)
면접시험보다 객관식 필기시험이 더 공정하다.	28 (5.6)	77 (15.3)	161 (32.2)	137 (27.3)	95 (19.1)	2 (0.5)	500 (100)	3.392 (1.126)
NCS 시험 성적은 최소 기준일 뿐, 실제 업무능력을 평가할 수는 없다.	9 (1.8)	23 (4.6)	99 (19.7)	209 (41.7)	159 (31.7)	2 (0.5)	500 (100)	3.974 (.930)
신규 인력 블라인드 채용을 확대해야 한다.	15 (3.0)	23 (4.6)	109 (21.8)	167 (33.5)	183 (36.6)	2 (0.5)	500 (100)	3.964 (1.024)
학벌도 능력이므로 학벌에 따라 직원을 채용하는 것은 공정하다.	116 (23.1)	119 (23.9)	168 (33.7)	76 (15.1)	19 (3.7)	2 (0.5)	500 (100)	2.522 (1.116)
현재 공공기관 신규인력 채용은 개인의 능력을 정확하게 평가할 수 있는 방식으로 진행되고 있다.	66 (13.1)	126 (25.3)	216 (43.2)	67 (13.5)	22 (4.5)	2 (0.5)	500 (100)	2.708 (1.006)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

2-1 비정규직이라는 고용형태의 필요성

(단위: 명, %, 점)

	전혀 필요없음	필요하지 않은 편	보통	필요한 편	매우 필요	무응답	합계	평균 (표준 편차)
비정규직이라는 고용 형태의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?	80 (16.1)	125 (25.1)	128 (25.5)	131 (26.2)	19 (3.8)	16 (3.3)	500 (100)	2.759 (1.139)

2-2. 비정규직 일반에 관한 인식

(단위: 명, %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
비정규직은 최대한 줄이고, 정규직 비율을 늘리는 것이 좋다	24 (4.8)	29 (5.8)	114 (22.7)	161 (32.3)	170 (34.0)	2 (0.5)	500 (100)	3.852 (1.104)
항상 변화하는 인력 수요에 유연하게 대응하기 위해서는 정규직과 비정규직의 분리가 필요하다.	92 (18.4)	83 (16.6)	137 (27.5)	128 (25.6)	56 (11.2)	3 (0.6)	500 (100)	2.945 (1.273)
개인의 능력 수준은 다양하므로, 더 유능한 사람을 정규직으로 채용하고, 덜 유능한 사람을 비정규직으로 채용하는 것이 효율적이다.	170 (34.0)	148 (29.7)	123 (24.7)	38 (7.6)	16 (3.2)	4 (0.9)	500 (100)	2.157 (1.081)
정규직과 비정규직의 분리는 노동자의 이익이 아니라 기업의 이익만을 고려한 결과이다.	31 (6.3)	67 (13.5)	108 (21.5)	126 (25.2)	164 (32.8)	3 (0.7)	500 (100)	3.652 (1.242)
비정규직 확대는 고용과 노동의 불안정성을 가중시킨다.	21 (4.2)	45 (8.9)	97 (19.4)	159 (31.7)	175 (35.0)	4 (0.8)	500 (100)	3.849 (1.127)
핵심 인력만 정규직으로 남기고, 나머지 인력은 최대한 비정규직으로 운영하는 것이 좋다.	232 (46.3)	151 (30.2)	80 (16.0)	23 (4.7)	11 (2.2)	3 (0.6)	500 (100)	1.854 (.996)
비정규직이라는 고용 형태는 폐지되어야 한다.	65 (13.1)	101 (20.2)	109 (21.9)	92 (18.4)	128 (25.7)	4 (0.8)	500 (100)	3.237 (1.378)
비정규직 노동자가 비정규직이 된 것은 본인의 능력 부족 때문이므로, 국가가 그들을 위한 복지 정책을 시행할 필요는 없다.	230 (46.1)	128 (25.6)	98 (19.6)	30 (6.0)	10 (2.1)	3 (0.6)	500 (100)	1.917 (1.041)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

3-1 비정규직의 정규직화 정책에 대한 입장

(단위: 명, %, 점)

	적극 반대	반대	보통	찬성	적극 찬성	무응답	합계	평균 (표준 편차)
서울시에서 추진한 비정규직의 정규직화 정책에 대해서 어떻게 생각하십니까?	89 (17.8)	100 (19.9)	103 (20.6)	122 (24.2)	69 (13.7)	18 (3.6)	500 (100)	2.960 (1.330)

3-2. 다음 주장들에 대해 어떻게 생각하십니까?

(단위: 명, %, 점)

	1	2	3	4	5	무응답	합계	평균 (표준 편차)
정규직과 동일한 채용 절차를 거치지 않은 비정규직이 정규직으로 전환되는 것은 공정하지 않다.	62 (12.5)	55 (11.0)	90 (17.9)	137 (27.4)	155 (31.0)	1 (0.2)	500 (100)	3.536 (1.358)
정규직과 동일한 업무를 수행하는 노동자를 비정규직으로 유지하는 것은 불공정하다.	35 (6.9)	49 (9.8)	102 (20.5)	166 (33.2)	147 (29.4)	1 (0.2)	500 (100)	3.684 (1.192)
비정규직을 그대로 유지하는 것이 기업 운영을 위해 더 효율적이다.	95 (19.0)	107 (21.5)	160 (32.0)	98 (19.5)	38 (7.7)	2 (0.4)	500 (100)	2.753 (1.193)
비정규직과 정규직을 구별하는 것은 노동 현장의 위험을 증가시킨다.	36 (7.3)	84 (16.8)	121 (24.3)	140 (28.1)	117 (23.4)	1 (0.2)	500 (100)	3.436 (1.222)
회사 내부의 갈등과 혼란을 감수하면서 굳이 비정규직의 정규직화를 추진할 필요는 없다.	78 (15.6)	85 (17.0)	115 (23.0)	107 (21.3)	114 (22.8)	1 (0.2)	500 (100)	3.186 (1.376)
비정규직 노동자의 삶이 너무 힘들기 때문에, 정규직화하는 것이 좋다.	62 (12.5)	91 (18.2)	155 (31.0)	118 (23.6)	72 (14.3)	2 (0.4)	500 (100)	3.092 (1.220)
같은 직장의 동료가 정규직과 비정규직으로 나뉘어 있는 것은 좋지 않다.	27 (5.5)	56 (11.2)	112 (22.5)	158 (31.7)	144 (28.9)	2 (0.3)	500 (100)	3.675 (1.164)
서울시는 비정규직의 정규직화에 필요한 자원을 각 기관에 충분히 지원하지 않았다.	15 (3.0)	22 (4.4)	110 (22.0)	127 (25.4)	225 (44.9)	1 (0.2)	500 (100)	4.050 (1.058)
비정규직과 정규직의 구별은 불평등을 심화시키므로, 비정규직의 정규직화를 계속 추진해나가야 한다.	85 (17.1)	70 (13.9)	112 (22.3)	123 (24.6)	110 (22.0)	1 (0.2)	500 (100)	3.205 (1.382)
비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일한 업무를 문제없이 수행하고 있다면, 정규직화하는 것이 공정하다.	43 (8.6)	63 (12.6)	114 (22.9)	151 (30.1)	128 (25.6)	1 (0.2)	500 (100)	3.517 (1.239)

126 서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구 - 공정 인식을 중심으로

비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 승진 기회를 줄이므로 불공정하다.	99 (19.8)	108 (21.5)	144 (28.8)	97 (19.4)	51 (10.3)	1 (0.2)	500 (100)	2.789 (1.255)
공기업 신규 채용 전형에 NCS 시험이 포함되어 있다면, 비정규직 근로자를 정규직화할 때도 NCS 시험을 요구하는 것이 공정하다.	39 (7.8)	32 (6.4)	119 (23.7)	153 (30.5)	155 (31.1)	2 (0.5)	500 (100)	3.710 (1.197)
비정규직의 정규직화는 취업 준비자의 취업 기회를 줄이므로 불공정하다.	70 (13.9)	80 (15.9)	123 (24.6)	116 (23.2)	111 (22.2)	1 (0.2)	500 (100)	3.239 (1.337)
비정규직의 정규직화는 기존 정규직의 임금 인상을 억제하므로 불공정하다.	92 (18.4)	96 (19.2)	156 (31.2)	79 (15.9)	74 (14.9)	2 (0.4)	500 (100)	2.896 (1.297)

주: 1-전혀 동의하지 않음, 2-동의하지 않음, 3-보통, 4-동의함, 5-적극 동의함.

4-1. 회사 운영과 업무에 관한 불만이 생겼을 때, 어떤 통로를 통해 소통하십니까?

(단위: 명, %, 점)

	전혀 사용 안함	가끔사 용	자주사 용	매우자 주사용	무응답	합계	평균 (표준 편차)
사내 온라인 실명 게시판	398 (79.5)	88 (17.6)	10 (2.0)	2 (0.5)	2 (0.4)	500 (100)	1.231 (.496)
사내 온라인 익명 게시판	361 (72.1)	110 (22.0)	23 (4.7)	5 (1.0)	1 (0.2)	500 (100)	1.343 (.615)
사내 공식 SNS (슬랙, 카카오톡 등)	394 (78.8)	70 (14.0)	27 (5.4)	5 (1.0)	4 (0.8)	500 (100)	1.279 (.607)
동료들과 사적으로 운영하는 단체 대화방 (단체 카톡방 등)	186 (37.2)	179 (35.8)	109 (21.9)	23 (4.5)	3 (0.5)	500 (100)	1.937 (.880)
동료와 직접 대화	24 (4.9)	142 (28.5)	248 (49.6)	83 (16.6)	2 (0.4)	500 (100)	2.783 (.776)
상사와 직접 대화	84 (16.9)	233 (46.7)	139 (27.8)	42 (8.4)	1 (0.3)	500 (100)	2.278 (.842)
공식적인 회의 자리	162 (32.3)	221 (44.3)	94 (18.8)	22 (4.4)	1 (0.2)	500 (100)	1.953 (.842)
외부의 익명 인터넷 게시판 (블라인드, 카페 등)	372 (74.3)	93 (18.5)	30 (5.9)	5 (1.0)	1 (0.2)	500 (100)	1.334 (.634)
노동조합을 통해 소통	184 (36.8)	183 (36.6)	90(17. 9)	43 (8.6)	1 (0.2)	500 (100)	1.983 (.945)

서울시 공공부문 비정규직 정규직화 갈등사례 연구 - '공정' 인식을 중심으로

발행일 2021년 12월 28일

지은이 박이대승, 윤태영, 정준영

© 서울특별시 노사민정협의회

이 책은 저작권법에 따라 보호받는 저작물이므로 무단 전재와 복제를 금합니다.