

능력주의(meritocracy)를 넘어서 : 능력주의의 한계와 대안

박효민 (서울시립대학교)

한국사회 구성원들 사이에서 공정성에 대한 관심이 그 어느 때보다 커지고 있지만, 무엇이 공정한 분배인가에 대한 사회적 합의는 여전히 미흡한 실정이다. 한국사회의 공정한 분배에 대한 사회적 합의의 부재는 한국사회의 경제적 상황과 맞물려 성, 세대, 계층, 직업 등의 영역에서 여러 사회집단 간 갈등을 심화시키며, 나아가 자원의 공정한 분배를 왜곡하는 효과를 가져오기도 한다. 한국사회에서는 그동안 지능과 성취를 골자로 하는 능력주의(meritocracy)에 기반한 사회적 자원의 분배가 주를 이루어 왔다. 다시 말해 산업화 과정에서 더 나은 능력이나 더 높은 사회적 가치를 지는 사람에게 더 많은 것을 몫을 할당해 주는 분배 체계와, 또한 기회와 과정의 공정함에 주로 초점을 맞추고, 이를 통해 얻어진 결과의 차이는 정당한 것으로 간주하는 보상체계를 발전시켜왔다.

능력주의는 현대공정성이론의 초기 형태인 형평(equity)이론의 발전과 그 맥이 맞닿아 있다. 형평이론은 주로 조직 내 보상의 분배원칙으로 제시되어 왔으며, 동일한 노동시간, 혹은 동일한 자격조건에 대해 동일한 보상을 지급하는 것이 핵심 원칙이다. 그러나 형평이론 이후의 공정성이론 연구자들은 초기 형평이론이 복잡한 사회의 권력이나 불평등 관계를 제대로 다루지 못하였다는 점을 지적하였다. 다른 한편으로 능력주의에 기반한 분배원칙은 현재의 불평등 구조를 정당화하는 역할도 해왔던 것이 사실이다. 더불어 많은 불평등 연구자들과 정치철학자들이 주장한 바와 같이 한 사회 내에서 개인의 생애과정들 간의 완벽한 기회의 평등은 달성하기 불가능하다. 따라서 기회와 과정의 공정함을 강조하며 결과의 차이를 정당화하는 체계는 불공정함을 강화시킬 뿐이다. 따라서 공정한 보상체계의 발전을 위해서 형평의 원리 이외에도 필요나 평등의 원칙 또한 강조하여야 한다.

지나치게 형평성 위주의 분배정책이 강조된 한국사회에서 이제는 평등의 원칙이 현재보다 더 강화될 필요가 있다. 이는 무엇보다도 우선 어느 사회에서나 출발선이나 과정을 동일하게 맞출 수 없기 때문이다. 따라서 동일하지 않은 출발선으로부터 얻어지는 불이익을 결승선에서 어느 정도 보정할 필요가 있다는 점이다. 이는 동시에 한국사회에서 지나치게 형평의 원칙이 강조되고 있다는 점에서도 기인한다.

이미 한국사회의 자원분배 체계는 형평성의 원칙만이 아니라 아니라 평등이나 필요에 대해 어느 정도 할애를 하고 있음에도 불구하고, 일상생활에서 형평성의 원칙이 어겨지고, 평등이나 필요에 의한 분배가 이루어지면 이에 대해 상당한 반감이 일어나고 있는 것도 사실이다. 그 결과 형평성 일변도의 사회적 자원의 분배가 일어나며 이는 불평등의 심화와 정당화로 이어지게 된다.

이와 같이 불평등이 심화하는 과정에서 한국사회 구성원들은 자신이 다양성에 기반한 자신이 원하는 삶의 방식을 선택하기 보다는 자원분배의 경쟁에서 뒤처지지 않으려는 동기에 기반하여 획일화된 생애 과정을 강요당하고 있다. 이에 반해 평등의 원칙을 강조하여 결과에서 오는 차이를 어느 정도 줄인다면, 한국사회 구성원들은 계층상승이나 금전적 성공의 동기 이외의 삶의 모습을 보다 다양하게 선택할 수 있을 것이다. 즉 그동안 평등은 자유와 개념적으로 대척점에 놓였다고 간주되었던 것과는 달리, 평등의 강조를 통해 개개인의 자유를 확장할 수 있을 것이다.

능력주의(meritocracy)를 넘어서 : 능력주의의 한계와 대안

박효민 (서울시립대학교)

초록

한국사회 구성원들 사이에서 공정성에 대한 관심이 그 어느 때보다 커지고 있지만, 무엇이 공정한 분배인가에 대한 사회적 합의는 여전히 미흡한 실정이다. 한국사회의 공정한 분배에 대한 사회적 합의의 부재는 한국사회의 경제적 상황과 맞물려 성, 세대, 계층, 직업 등의 영역에서 여러 사회집단 간 갈등을 심화시키며, 나아가 자원의 공정한 분배를 왜곡하는 효과를 가져오기도 한다. 한국사회에서는 그동안 지능과 성취를 골자로 하는 능력주의(meritocracy)에 기반한 사회적 자원의 분배가 주를 이루어 왔다. 다시 말해 산업화 과정에서 더 나은 능력이나 더 높은 사회적 가치를 지는 사람에게 더 많은 것을 뚝을 할당해 주는 분배체계와, 또한 기회와 과정의 공정함에 주로 초점을 맞추고, 이를 통해 얻어진 결과의 차이는 정당한 것으로 간주하는 보상체계를 발전시켜왔다.

능력주의는 현대공정성이론의 초기 형태인 형평(equity)이론의 발전과 그 맥이 맞닿아 있다. 형평이론은 주로 조직 내 보상의 분배원칙으로 제시되어 왔으며, 동일한 노동시간, 혹은 동일한 자격조건에 대해 동일한 보상을 지급하는 것이 핵심 원칙이다. 그러나 형평이론 이후의 공정성이론 연구자들은 초기 형평이론이 복잡한 사회의 권력이나 불평등 관계를 제대로 다루지 못하였다는 점을 지적하였다. 다른 한편으로 능력주의에 기반한 분배원칙은 현재의 불평등 구조를 정당화하는 역할도 해왔던 것이 사실이다. 더불어 많은 불평등 연구자들과 정치철학자들이 주장한 바와 같이 한 사회 내에서 개인의 생애과정들 간의 완벽한 기회의 평등은 달성하기 불가능하다. 따라서 기회와 과정의 공정함을 강조하며 결과의 차이를 정당화하는 체계는 불공정함을 강화시킬 뿐이다. 따라서 공정한 보상체계의 발전을 위해서 형평의 원리 이외에도 필요나 평등의 원칙 또한 강조하여야 한다.

지나치게 형평성 위주의 분배정책이 강조된 한국사회에서 이제는 평등의 원칙이 현재보다 더 강화될 필요가 있다. 이는 무엇보다도 우선 어느 사회에서나 출발선이나 과정을 동일하게 맞출 수 없기 때문이다. 따라서 동일하지 않은 출발선으로부터 얻어지는 불이익을 결승선에서 어느 정도 보정할 필요가 있다는 점이다. 이는 동시에 한국사회에서 지나치게 형평의 원칙이 강조되고 있다는 점에서도 기인한다.

이미 한국사회의 자원분배 체계는 형평성의 원칙만이 아니라 아니라 평등이나 필요에 대해 어느 정도 할애를 하고 있음에도 불구하고, 일상생활에서 형평성의 원칙이 어겨지고, 평등이나 필요에 의한 분배가 이루어 지면 이에 대해 상당한 반감이 일어나고 있는 것도 사실이다. 그 결과 형평성 일변도의 사회적 자원의 분배가 일어나며 이는 불평등의 심화와 정당화로 이어지게 된다.

이와 같이 불평등이 심화하는 과정에서 한국사회 구성원들은 자신이 다양성에 기반한 자신이 원하는 삶의 방식을 선택하기 보다는 자원분배의 경쟁에서 뒤처지지 않으려는 동기에 기반 하여 획일화된 생애과정을 강요당하고 있다. 이에 반해 평등의 원리를 강조하여 결과에서 오는 차이를 어느 정도 줄인다면, 한국사회 구성원들은 계층상승이나 금전적 성공의 동기 이외의 삶의 모습을 보다 다양하게 선택할 수 있을

것이다. 즉 그동안 평등은 자유와 개념적으로 대척점에 놓였다고 간주되었던 것과는 달리, 평등의 강조를 통해 개개인의 자유를 확장할 수 있을 것이다.

1. 서론

최근 한국사회 구성원들 사이에서 공정성에 대한 관심이 다시금 증가하고 있다. 물론 공정한 사회에 대한 요구는 최근만의 이야기도 아니고 한국사회만의 문제도 아니다. 공정성은 사상적 체계가 궁극적으로 진실을 찾아가는 것처럼 사회제도가 궁극적으로 추구해야 하는 가치로 인식되어왔으며 (Rwals 1971), 오랜 세월 많은 지식인들이 이 문제를 다루어 왔다 (Solomon and Murphy 1999). 그럼에도 불구하고 현재 한국사회에서 공정성에 대한 요구가 이전보다 점차 거세어 지고 있는 것은, 한국사회의 자원의 분배 시스템의 결함이 점점 더 두드러지게 나타나고 있기 때문이다. 많은 연구결과에서 볼 수 있듯이 사회의 공정성에 대한 부정적 인식은 구성원들의 집단에 대한 애착과 정체성에 부정적 영향을 미친다. 따라서 현재의 공정성에 대한 거센 요구는 한국사회 구성원들의 정체성과 공동체에 대한 긍정적 태도를 낮출 수 있다는 측면에서 측면에서 면밀하게 살펴볼 필요가 있다.

최근 공정성에 대한 사회적 요구가 높아지고 있는 이유는 여러 가지로 진단할 수 있다. 우선 한국의 경제가 고도성장기를 거쳐 성장 정체기, 더 나아가 L자형 침체기로 들어서고 있는 상황에서 기존의 기대치를 가지고 있던 구성원들은 제한된 자원에 대해 더욱 심한 경쟁을 하게 되며 이에 따라 공정한 분배에 대한 요구가 높아질 수 있다. 다른 한편으로는 어느 정도의 경제성장의 성과를 이룬 사회에서 경제성장의 과실을 나눠야 한다는 분배의 목소리가 커지는 것도 사실이다. 특히 사회 집단 간 상대적 박탈감이 심화하고 있는 것도 공정성에 예민해진 이유이기도 할 것이다. 한편에서는 이와 같은 경쟁과 상대적 박탈감이 심한 환경에 노출된 현재 20-30대를 유독 공정성에 관한 관심이 강한 집단으로 규정하고 이 세대가 이러한 특성을 보이는 이유를 설명하고자 하는 연구들도 나타나고 있다 (박원익 2019). 또한 한국사회의 제도적 불안정성 역시 공정성 인식의 민감성을 높이는 것으로 추측할 수 있다 (Park and Melamed 2015)

이 글에서는 한국사회에서 공정성에 대한 대립이 점점 첨예해 지는 상황에 대한 진단으로 한국사회의 주요 공정성 원리로 받아들여지고 있는 능력주의(meritocracy)에 대한 지나친 의존으로 인해 왜곡된 성과 위주의 자원분배가 자리 잡고 있다는 점을 지적하며, 이에 대해 비판적인 입장을 주장한다. 본격적인 논의에 앞서 다음의 문구를 한 번 살펴보도록 하자.

기회는 평등할 것입니다. 과정은 공정할 것입니다. 결과는 정의로울 것입니다.¹⁾

이 문구는 제19대 문재인 대통령이 지난 2012년 18대 대선 당시 민주당 대선후보 경선에서 승리한 후, 후보 수락 연설에서 제시하였던 공정한 한국의 모습이다. 같은 문구는 이후 제19대 대통령 취임식 취임사에서 반복 제시되어 유명해졌다. 이를 통해 이번 정권 역시 과거의 많은 정권과 마찬가지로 사회적 공정성에 얼마나 큰 관심을 기울이고 있는지 알 수 있다. 그러나 여기서는 위의 진술의 정치적 수사로서의 의미를 해석하거나, 그것이 얼마나 잘 구현되고 있는가를 평가하기보다는 논리적 진술로서 이 문구를 재고해 보고자 한다.

이 문구는 두 가지 뜻으로 해석될 수 있다. 하나는 “기회는 평등하고, 과정을 공정할 것입니다. 따라서

1) 평등, 공정, 정의 등 공정성을 둘러싼 여러 개념은 공정성 이론의 영역에서 비교적 명확하게 구분되어 있지만, 일상생활에서 매우 혼재되어 쓰이고 있다. 이 부분은 별도의 논의가 필요하지만, 이 글의 논의 범위를 넘어서므로 여기서는 논의를 확대하지 않도록 하겠다.

결과는 정의로운 것입니다”이며, 다른 하나는 “기회는 평등하고, 과정은 공정할 것입니다. 그리고 결과는 정의로운 것입니다”이다. 이 두 가지는 해석은 비슷해 보이지만 논리적 흐름은 매우 다르다. 전자는 결과의 정의로움을 위한 충분조건으로 기회의 평등과 과정의 공정함을 제시하고 있는 진술이다. 반면 후자는 결과의 정의가 기회의 평등과 과정의 공정함과 더불어 사회의 공정성을 높이는 요소 중 하나로 제시되고 있다. 즉 전자는 기회의 평등과 과정의 공정은 필연적으로 정의로운 결과를 이끌어 내는 것으로 보지만, 후자는 결과의 공정함은 기회나 과정의 공정함과 독립적인 요인으로 보고 있다.

한국사회는 과연 위의 문구를 어떻게 해석하고 있을까? 혹은 어떻게 해석하는 것이 사회 현실에서 공정성의 요구를 만족하는 방향인가? 결과의 정의는 기회와 과정의 공정함에 따라 필연적으로 수반되는가? 아니면 결과의 정의를 위한 별도의 사회 시스템이 요구되는가? 이 글은 이와 같은 질문으로부터 시작된다. 궁극적으로 결과의 공정함을 보장하기 위한 사회제도를 만드는데 있어, 기회와 과정의 공정함이 결과의 공정함까지 보장한다는 전자의 해석이 합당하다면 기회의 균등과 과정의 공정함을 보장하기 위해 노력하면 될 것이다. 그러나 기회와 과정의 공정함이 결과의 공정함과 다른 공정함이라는 후자의 해석이라 더 현실에 부합한다면 기회의 균등과 과정의 공정성을 높이기 위한 노력과 더불어 결과의 정의를 보장하는 문제도 고심해 보아야 한다.

이 글은 완벽한 기회의 균등과 과정의 공정함은 이루어질 수 없는 이상향과 같다는 점을 밝히고 공정한 사회제도는 기회와 과정의 공정함을 확보하기 위해 노력해야 하지만, 이것만으로는 불충분하다는 점을 인정해야 한다고 주장하고자 한다. 다시 말해 분배결과의 공정성에 영향을 미치는 선행요인, 특히 기회의 공정성의 한계를 인정하고, 보다 공정한 결과의 분배를 위해 평등을 강조하는 분배체계를 구성하는 방향으로 사회체계를 변화시킬 필요가 있다. 이를 통해 궁극적으로는 그 동안 자유와 대척점에 있다고 여겨졌던 평등의 가치가 인간의 자유의 신장과 조화를 이룰 수 있음을 주장한다.

2. 현대적 공정성과 능력주의(meritocracy)의 등장

현대사회, 특히 한국과 같이 자본주의와 자유주의를 기반으로 한 사회에서는 자신이 기여한 바, 혹은 자격에 따라 보상을 받는 이른바 능력주의(meritocracy)의 원칙이 널리 퍼져 있으며 대부분의 사회 구성원들이 능력이나 성과에 따른 자원분배를 공정한 자원분배라고 생각하고 있다. 한국사회의 분배 정의에 대한 조사결과에 따르면 66%의 응답자가 “능력, 노력의 차이에 따라 보수의 차이는 클수록 좋다”는 의견에 찬성하는 것으로 나타났으며, 이 차이는 연령이나, 소득에 따라 다소간의 차이는 있으나, 크게 달라지지 않는 것으로 나타났다 (한국리서치 2018). 한국사회의 공정성의 성격을 파악하기 위해서는 이와 같이 한국사회에서 지배적인 공정성의 원칙인 성과주의의 특성과 한계를 살펴볼 필요가 있다. 이를 위해 우선 성과주의가 나타나게 된 다양한 이론적 배경을 살펴보도록 하자.

1) 현대 공정성 이론과 형평이론의 등장

현대 공정성 연구는 2차대전 이후 1960년대부터 본격적으로 시작되었다. 본격적인 공정성 연구를 시작한 아담스(Adams, 1965)와 호만스(Homans, 1961)는 기업과 같은 사회적 교환이 일어나는 집단 내에서 보상이나 권리, 책임, 부담 등이 어떻게 분배되는가를 연구하였는데 이는 크게 두 가지 이론적 배경을 가지고 있었다.

하나는 교환이론적 관점으로 개인이 교환관계 내에서 자신의 이익을 합리적으로 확보하고 나아가 극대화하기 위해 자신의 노력을 통해 얻어진 교환물의 가치를 평가하려 하고, 이 평가를 기반으로 감정적, 인지적,

행동적 반응을 일으킨다는 점이다(Homans 1961). 다른 하나는 상대적 박탈감(relative deprivation)의 개념이다(Davis, 1959).

공정성 이론의 초기 연구자들은 이들은 이러한 관점을 기반으로 하여 개인이 공정성을 평가하는 과정에서 노력이나 자원의 투입에 대한 산출의 정도에 주목을 하였다. 이는 많은 노력이나 자원을 투여한 사람은 많은 것 보상을 주고 적은 노력이나 자원을 투여한 사람에게 적은 보상을 주어야 한다는 것이다. 이들은 분배가 공정하다는 것은 같은 투입을 한 사람에게 같은 보상을 하고 다른 투입을 한 사람들에게 다른 보상을 한다는 아리스토텔레스(2018 [B.C. 340])의 분배적 정의의 원칙을 계승한 것으로 볼 수 있다.

이와 더불어 개인들은 공정성 평가 과정에서 절대적인 기준을 가지고 자신의 보상에 대한 공정성을 인식하기보다는, 다른 사람과의 비교를 통해 자신의 보상에 대한 공정성의 평가하는 경향이 있다고 보았다. 따라서 이들의 공정성 이론은 한 개인이 공정성을 인식할 때 다른 기준 대상과의 비교 과정이 필수적이다. 이러한 배경에서 나타난 아담스와 호만스를 비롯한 초기 공정성 이론은 보상의 형평성(equity)²⁾ 원칙에 초점을 맞추어 형평이론(equity theory)이라고 한다. 즉 한 개인의 보상이 그 사람이 전체 결과를 산출하는 과정에서 각 개인이 기여한 비율에 비례하여 분배가 되면 이를 공정한 분배로 볼 수 있고, 만일 그 비율이 어긋난다면 공정하지 않다는 것이다 (Adams, 1965).

이 과정에서 자신의 기여와 보상의 비율이 인접한 다른 사람의 기여와 보상간의 비율과 같은 경우 이 관계는 형평을 이룬 것으로 인식하게 되며 그렇지 못한 경우 형평성을 잃은 것으로 간주 된다. 이 설명은 간단해 보이면서도 공정성 인식을 도출하는 원리를 정식화 하였다는 의미가 있다.³⁾ 특히 공정성의 개념을 투입에 대한 산출의 비율로 인식하고 투입에 비추어 산출이 공정하지 못할 때 공정성의 균형이 깨진다는 것을 보여주었다. 동시에 공정성이라는 것이 독립적인 것이 아니라 비교를 통한 사회적 요소를 가지고 있다는 점을 드러냈다는 의의가 있다.

공정성 인식의 구성 원리에 대한 형평이론적 관점은 연구자마다 다소 차이가 있지만, 기여한 바에 대한 응분의 댓가를 공정성 인식의 구성 요소로 중요시 한다는 점에서 공통점을 가지고 있다. 특히 독립적인 기여에 대한 보상이라는 측면에서 공정성 인식을 규정함으로써, 한 개인이 가지고 있는 지위나 역사, 혹은 그가 속해 있는 사회적 맥락 보다는 개인의 장점, 능력 등에 보다 초점을 맞추고 있다.

2) 절차공정성의 대두

이에 비해 이후 등장한 공정성 연구들은 이들은 주로 형평의 원칙을 기준으로 분배공정성의 관점에 관심을 기울이면서도, 이를 바탕으로 개인의 지위나 맥락이 공정성 인식이 어떻게 달라지며, 이것들이 어떤 인지적, 행동적 영향을 미치는가를 탐구하였다. 다른 공정성 연구자들(Thibaut and Walker, 1975; Lind and Tyler, 1988; Tyler, 1990)은 형평성을 중심으로 한 분배공정성의 연구의 한계를 지적하고 공정성의 다차원성에 대해 논의할 필요성을 제기하였다. 특히 보상의 결과뿐만 아니라 분배의 과정에서의 공정성도 중요하게 여긴다는 점을 연구하여 절차적공정성(procedural justice)으로 개념화하였다.⁴⁾

2) 형평(equity)라는 용어는 일상생활에서 공정(fairness)과 거의 유사하게 쓰이며, 이들 연구자들이 공정성 연구를 처음 시작할 때 형평의 원칙이 곧 공정함을 뜻하는 것으로 여겨졌기 때문에 이 용어를 사용한 것으로 보인다. 그러나 이후 공정성 이론의 발전에 따라 공정성 개념의 차원이 갈라지면서 형평의 원칙은 여러 공정성 원칙의 하나로 자리잡게 된다. 따라서 공정성 연구의 영역에서는 일반적으로 형평과 공정성은 포함 관계로 인식한다.

3) 이 도식은 비교대상과 자신이 모두 불공정한 대우를 받는다 하더라도 비율만 같으면 공정하다고 인식될 수 있다는 점, 부(-)의 기여도에 대해 맞지 않는다는 점, 그리고 사회적 지위에 따른 불평등 현상을 파악할 수 없다는 점 등의 한계를 지니고 있으나, 전반적으로 공정성의 핵심을 간파한 수식으로 평가할 수 있다.

4) 이후 최근까지 상호작용 공정성이나 정보 공정성 등의 개념이 나타나기도 하였다.

레벤탈(Leventhal 1980) 역시 개인이 어떤 상황의 공정성을 평가하는데 있어 실제로는 다양한 차원을 고려하는데도 불구하고 형평이론은 그 중 능력에 대한 고려만을 중요시하였으며, 보상의 공정성을 평가하는 과정에서도 보상의 결정 과정을 함께 고려하지 않고 보상의 결과만을 중요하게 생각한다는 점을 지적하였다. 그는 이와 같은 한계를 극복하기 위해서 공정성 연구가 보상의 분배결과 뿐 아니라 보상의 결정과정의 공정성이 연구되어야 하며 동시에 분배의 원칙에 있어서도 형평성이라는 단일 원칙 이외에 필요성이나 평등성의 원칙도 고려해야 한다고 주장하였다.

3. 평등의 가치

1) 분배의 3원칙

지금까지 살펴본 분배공정성이나 절차공정성의 입장에서는 주로 교환이론을 바탕으로 조직 내에서 효율적인 과업 달성을 위한 적절한 보상 기준을 찾으려 노력해 왔다(Adams 1963). 물론 많은 상황에서 이와 같은 능력이나 기여도 대비 보상을 중요시 하는 형평의 개념이 주된 공정성 인식의 기준이 되는 것은 사실이다. 그러나 실제로 개인이 공정성을 인식할 때 실제로는 여러 공정성 원칙들도 혼합되어 사용된다(Deutsch 1975; 1985).

이후 공정성 이론에서 분배의 원칙은 크게 형평(equity)과, 평등(equality), 필요(need) 등 세 가지 원칙으로 구분되어 연구되어왔다. 우선 이번 글의 주요 주제인 능력주의의 기반이 되는 형평의 원칙은 앞서 살펴보았듯이 공정성 이론의 초기부터 가장 중요하게 인식되어 왔던 원칙이다. 이 원칙에 따르면 집단 내에서 개인의 보상과 책임의 분배가 개인의 기여도에 따라 결정될 때 보상은 공정하다고 인식된다. 형평의 원리는 주로 조직에서 구성원들간의 보상수준에 대한 차등을 통해 이를 위한 경쟁을 일으키게 된다. 따라서 이를 통해 구성원들의 창의력이나 동기부여를 강화하고 집단수준에서 전체적인 성과를 올리는데 효율적인 원칙으로 자리잡았다 (Leventhal, Karuza and Fry 1980). 그러나 이러한 원칙은 현대 산업 자본주의 사회에서 크게 두드러진 원칙일 뿐, 이와는 다른 원칙들도 존재한다.

두 번째로 필요(need)의 원칙은 보상의 수혜자가 필요로 하는 자원의 양에 맞추어 사회적 자원이나 보상, 책임 등을 분배하는 것을 말한다. 이는 노력이나 자본의 투여에 관계 없이 평가된다. 예를 들어 사회적 약자에 대한 적극적 우대조치(affirmative action)나 각종 사회복지수당, 부양가족에 대한 세액공제 등이 여기에 속 할 수 있다. 필요의 원칙은 주로 구성원의 복지, 개인의 능력 계발 등이 필요할 때 주로 사용된다(Deutsch 1985, Mikula 1981).

마지막으로 평등(equality)의 원칙은 한 집단 내의 수혜자들이 기여도나 다른 지위특성 요인에 영향을 받지 않고 결과에 대해 모두 동등한 가치를 보상을 받는 원칙을 뜻한다. 형평의 원칙이 구성원간의 경쟁을 통해 성과를 높이는 효과를 내는 반면, 그에 대한 반작용으로 구성원들간의 상호 존중을 약화시키는 경향이 있다. 이에 반해 평등의 원칙은 주로 구성원의 기여도, 사회적 지위 등이 보상수준에 미치는 영향력을 최소화 시킴으로써 조직 구성원 간의 조화와 화합을 꾀하거나 유지 시키는데 유리한 원칙이다(Deutsch 1985). 이는 흔히 사회주의 혹은 공산주의적 사상으로 여겨지지만, 실제로 사회의 많은 부분에서 적용되고 있는 개념이기도 하다. 예를 들어 한국 부모에게서 태어난 아이는 어떤 기여도나 지위 특성에 관계 없이 한국 국적을 부여 받으며, 이에 따른 헌법적 지위를 누린다는 점에서 평등의 원칙이 적용된 것으로 볼 수 있다. 또한 특별한 사회관계에서는 평등의 원칙이 더 두드러지게 부각되기도 한다.

형평과 평등, 필요 등 세 가지 공정성 원칙의 특성을 연구한 결과 사람들은 형평과 평등은 보상과 책임에 대한 분배의 측면이 강하다고 느끼는 반면, 필요는 개인의 계발과 발전에 연관된 원칙으로 인식하는

것으로 나타났다. 또한 가족이나 친구와 같은 친밀한 관계에서는 회사와 같은 공식적인 관계에 비해 형평보다는 평등의 원칙이 더 중요시 되는 경향이 있으며, 평등한 분배는 형평과 필요에 의한 분배보다 전반적인 구성원들의 만족도와 집단내의 조화를 높인다(Steil and Makowski 1989). 또한 집단의 문화가 분배의 규칙을 정하는데 미치는 영향에 따르면, 집단이 경제적 이익에 치중하는 경우 형평의 원칙이, 관계적 목적을 추구하는 경우 평등의 원칙이, 그리고 구성원의 발전을 목적으로 하는 경우 필요의 원칙이 다른 원칙에 비해 중시되기도 한다(Mannix, Neale, and Northcraft, 1995).

이러한 다소 상이한 성격의 공정성의 여러 원칙은 그러나 상호 배타적으로 사용되기 보다는 오히려 상황에 따라 상호 보완적으로 상대적인 중요성이 달라진다 (Leventhal, 1980). 즉 개인은 상황의 공정성을 평가할 때 각 원칙의 중요성에 따라 위의 세 가지 기준에 각각의 가중치를 부여하여 종합적인 공정성 인식을 도출한다. 예를 들어 기업 내의 성과 배분 상황에서는 형평의 원칙이 대부분을 차지하고 평등이나 필요의 원칙은 아주 미미한 영향력을 미치지만, 가족 내에서의 가치의 분배 과정에서는 평등이나 필요의 개념이 형평성의 개념보다 더 두드러진 역할을 하게 된다.

2) 평등의 가치

이 연구에서는 앞서 등장한 세 개의 공정성 인식 틀 중 평등에 대해 보다 면밀하게 살펴보고자 한다. 영국의 정치철학자 화이트는 근대 이후 사회에서 평등의 형태를 법, 정치, 사회, 경제, 도덕 등의 5가지 영역으로 구분하였다(화이트 2007 [2016]).

가장 먼저 법 앞의 평등은 국가의 현행 법 앞에서 누구도 차별받지 않는다는 것을 뜻한다. 민주주의 국가에서 가장 중요한 평등의 개념이라 할 것이다. 두 번째로는 정치적 평등이다. 정치체제에서 법 앞의 평등이 중요하나, 이는 법이 정의롭다는 가정이 있어야 의미가 있다. 따라서 개개인이 자유롭게 법을 제정하는 정치과정에 참여할 수 있는 권리가 주어지지 않는다면 법 앞의 평등은 실질적으로 소용이 없다. 따라서 실질적인 법 앞에서의 평등을 확보하기 위해서는 정치적 평등이 선결되어야 한다. 세 번째 평등의 형태는 사회적 평등이다. 사회적 평등은 개인이 사회에서 누릴 수 있는 권리의 차원이며 이는 다시 지위의 평등과 지배로부터 자유로움으로 나뉜다. 지위의 평등은 개인이 가지고 있는 사회적 계급, 젠더, 민족, 인종 등에 의해 차별받지 않는다는 것을 뜻한다. 반면 지배받지 않을 권리는 개인과 개인 간, 혹은 국가나 사회기관과 개인 간에 권력의 불균형으로 인해 행위를 강제하지 않는다는 것을 뜻한다.

네 번째 경제적 평등은 산업혁명 이후에 두드러지게 나타난 소득과 자산의 불평등이 발생하게 된 후 이에 대한 반대급부로 점차 강하게 요구되었던 개념으로서, 경제적 희소자원의 균등한 분배를 요구한다. 이러한 배경에 따라 경제적 평등은 귀속지위에 의하지 않은 부의 분배를 의미하는 능력주의에 대한 요구의 기반이 되었으며, 더 강한 형태로는 부의 불평등을 일으키는 자산인 토지나 생산수단을 공유해야 한다는 주장으로 이어지기도 한다.

마지막으로 도덕적 평등은 위와 같은 제도적 평등의 기반에 대한 문제이다. 이는 위와 같은 평등의 개념이 적용되는 대상의 범주를 어떻게 제한할 것인가 하는 문제와 연관된다. 특히 국가의 성원으로서는 주어지는 권리와, 개인이 국가 이전에 가지는 자연적 권리의 구분을 어느 지점에서 하는가에 대한 문제를 다룬다.

위의 여러 평등의 형태는 모두 중요하지만, 그 중에서도 어떤 것은 다른 평등의 개념에 선행조건이 된다. 예를 들어 설명한 대로 법 앞의 평등은 정치과정에서 참여의 평등이 주어지지 않는 한 큰 의미가 없을 수도 있다. 마찬가지로 경제적 평등은 다른 여러 평등의 필요조건이 된다. 평등한 정치참여의 권리, 혹은 사회적 평등은 어느 정도의 경제적 평등이 이루어지지 않고서는 실질적인 내용이 없는 기계적 평등이 될 수 있다. 정치과정에서의 참여 수준, 혹은 영향력이 경제적 지위에 의해 크게 결정 된다는지, 경제적 이유로 사회적 권리를 포기해야 하는 경우를 현실에서 쉽게 볼 수 있다. 따라서 경제적 평등은 다른 형태의

평등보다 더 우월하거나 중요하다고 할 수는 없지만 다른 평등의 선결 조건이 된다는 점을 알 수 있다.

한편 평등의 개념이 모든 것에 대한 기계적 평등을 뜻하는 것이 아님은 분명하나, 이에 대해서도 깊고 넘어 갈 필요가 있다. 아리스토텔레스([340 B.C.] 2018)의 유명한 어구 “동등한 사람에게 동등한 몫”이라는 개념은 평등한 분배의 선결조건을 이야기 해 주고 있다. 즉 평등한 몫의 분배는 동등한 상황에 처한 대상에게 동등한 몫을 분배한다는 것이며, 다른 상황에 있는 사람에게는 다른 몫을 분배하는 것으로 이해할 수 있다. 여기서 문제는 어떠한 측면에 초점을 맞추어 동등함과 다름을 판별할 것인가 하는 문제와 더불어 어느 정도의 자격의 차이를 어느 정도의 몫의 차이로 볼 것인가 하는 점이다. 즉 대립되는 두 원칙, 형평과 평등을 고려 할 때, 어떤 정도를 같은 수준의 자격이라 볼 것인가와 어떤 수준의 차이가 적절한 결과의 차이인가 하는 점은 난제가 될 수 있다. 예를 들어 학력 수준을 평가하는 데 있어 동점자가 없이 모든 사람을 아주 세밀하게 평가하여 순위를 책정해야 하는가 혹은 어느 정도 집단을 구성하여 그 집단은 동등하게 대우하여야 하는가 하는 문제가 발생한다. 마찬가지로, 일단 기여도나 노력에 대한 평가가 이루어진다면, 그 결과에 대해 어느 정도의 차이가 합당하다고 할 수 있겠는가 하는 문제가 발생한다. 만일 대학에서 최상 등급을 맞은 사람들은 무조건 수업료를 전액 면제하면서 동시에 이를 모두 최하 등급의 학생에게 전가하도록 한다면, 이는 많은 사람들이 지나친 처사라고 느낄 것이다.

3) 경제적 평등과 능력주의(meritocracy)

노력이나 자원의 투입 등에 비례하여 성과를 분배하는 능력주의(meritocracy)는 위에 제시한 형평이론에 근거한 공정한 자원의 분배와, 경제적 평등의 개념이 함께 작용하여 만들어진 개념이라고 볼 수 있다. 다시 말해, 능력주의는 가장 능력 있고, 노력을 많이 한 사람에게 그것과 비례하여 소득, 지위, 명성 등의 사회적으로 가치 있는 대상들을 공정하게 배분하여야 한다는 것이다. 이 과정에서 능력주의는 선천적으로 타고난 부나 지위로 인해 출발선상에서 앞서 출발하는 것을 막고자 하며, 이를 통해 사회의 역동성을 불어넣고자 한다. 즉 능력주의는 거시적 차원에서 자원분배의 효율성과 미시적 차원에서는 기회의 평등에 의한 자원분배의 공정성을 추구하는 개념이라 할 수 있다(Marshall and Swift 1997).

원래 “능력주의”라는 용어는 1958년 영국의 사회학자 마이클 영이 지능과 능력에 의한 자원의 분배가 지나치게 강조되고 있는 것을 비판하기 위해 출간한 책 *The Rise of Meritocracy*에서 널리 알려진 개념이다(Young 1958). 이 책에서 능력은 지능과 노력을 합한 것으로 묘사된다 ($I.Q. + effort = merit$).⁵⁾

능력주의는 기회와 과정에 차별이 없는 상태의 약한 능력주의와 적극적인 평등을 추구하는 강한 능력주의로 구분된다(화이트 2007[2016]). 약한 능력주의는 차별을 없애기 위해 국가제도를 통한 기회의 평등을 보장해야 한다고 주장하며, 특히 반차별법 등을 통해 능력에 따른 보상이 이루어지도록 해야 한다는 주장이다. 이는 흔히 일상생활에서 사용하는 능력주의의 개념과 유사하다. 즉 보상을 분배함에 있어 결과를 공정하게 평가해야 하며, 그 결과를 평가하는데 있어 결과에 책임이 있는 개인의 신분, 사회적 지위 등에 영향을 받지 않는 상태를 말한다.

반면 능력주의는 개인의 기여와 노력에 따라 사회적 자원을 분배해야 한다고 주장하지만, ‘강한 능력주의’라고 지칭하는 또 다른 형태의 능력주의는 개인의 능력이 발휘되는데 있어 상속, 교육환경, 가정환경의 역할을 무시할 수 없다고 주장한다. 사유재산을 인정하고 있는 사회에서는 자신의 사유재산에 대한 처분권 역시 광범위하게 인정하고 있으며, 많은 경우 개인의 부는 그 자신의 자녀들에게 상속된다. 인생의 시작점에서의 이와 같은 부의 불평등이 어떤 결과를 일으키는지는 이미 널리 알려져 있다.

영국사회의 불평등을 해소하기 위해 노력하고 있는 영국 “사회이동성위원회(Social Mobility Commission)”의 보고서에 따르면 상속에서의 불평등한 조건은 유아기의 가정환경에 영향을 미치고, 나

5) 마이클 영이 이 책을 집필한 것은 지나친 능력주의로 인한 불평등의 심화를 비판하기 위한 것이었다.

아가 학령기, 그리고 심지어 취업시기에서의 지적 발달과 교육성취, 그리고 취업과정에서의 사회적 자본의 이용도에도 영향을 미친다. 따라서 사회이동성 확보를 위해서는 학령기나 직업탐색기 뿐 아니라 영유아기, 심지어 태아의 단계에서부터 사회적 개입이 시작되어야 한다고 주장한다(Social Mobility Commission 2019)

생애과정의 출발점에서의 불평등을 이론적으로 잘 비판한 학자로는 부르디외를 들 수 있다. 그는 위에 언급된 상속과 가정환경, 그리고 교육이 문화자본 형성에 미치는 영향을 자세하게 탐구하였다. 이를 통해 그는 문화적 취향이 오랜 시간의 자본투자가 필요한 교육과 훈련을 통해 사회적으로 구성되는 것임을 주장하고, 특히 지배계층의 문화적 취향이 어떻게 세대 간에 계승되면서 개인에게는 아비투스(habitus)라는 형태로 체화되며, 사회적으로는 한 사회의 주도적인 고급 취향으로 자리매김 하는지를 보여주었다(부르디외, 1979 [2006]). 이 연구에서 부르디외는 문화자본이 태어난 계층과 학력자본을 통해 형성되며 특히 학력자본 역시 계층의 문제로부터 자유롭지 않음을 지적하였다. 따라서 가장 중요한 것은 태어난 계급이며, 지배계급은 이로부터 파생되는 문화자본을 통해 다른 계급을 ‘구별짓기’의 기준으로 사용된다는 것을 보여 주었다.

4) 능력주의에 대한 비판

능력주의는 개인의 능력의 발휘를 보장하여, 전근대사회에서의 분배시스템과 비교하여 전에 없는 효율적이면서도 공정한 사회적 재화의 분배를 주장하며, 경제적 평등을 추구하는 가치에서 출발하였다. 그럼에도 불구하고, 능력주의는 보다 자유로운 자원의 분배를 주장하는 측과, 보다 평등한 자원 분배를 원하는 측에 모두 비판을 받는다. 능력주의에 대한 비판을 크게 3가지로 정리할 수 있다(화이트 [2007] 2016).⁶⁾

우선 능력주의에 대한 자유주의 측면에서의 비판은 능력주의가 개인의 처분권과 선택권을 제한한다는 점이다. 예를 들어 한 사기업에서 자신들의 취향이나 관례, 혹은 심지어 기업의 효율성 등을 위해 계속해서 인종이나 성에 따른 차별적 채용을 시행한다고 한다면, 이는 분명히 능력주의의 원칙에 맞지 않는 것이다. 따라서 이 기업에게 강제로 차별을 철폐하도록 하는 것은 기업의 자유를 침해하는 행위가 될 수 있다는 것이다. 좀더 현실적인 비유로는 상속에 대한 문제를 들 수 있다. 상속 또는 증여는 사유재산의 자유로운 처분권을 기반으로 한다. 그런 능력주의에서 주장하는 기회의 균등을 가로막는 가장 중요한 요인 중 하나는 바로 상속받은 재산으로부터 발생하는 불평등이다. 따라서 많은 사회에서 상속에 대한 규제를 두고 있는데, 이는 개인의 자유에 대한 침해임은 분명하다. 개인의 자유권과 사회적 정의를 위한 자유의 제한의 긴장관계는 여기서도 나타나게 된다.

두 번째 비판은 마이클 영(Young)이 지적한 것으로 능력주의가 만연하고 절대적 가치로 받아들여지는 상황으로 인해 지위의 불평등이 더욱 공고해 질 수 있다는 것이다. 능력주의 사회에서는 현재 위치가 능력에 의해 결정되었다는 점을 가정하며 불평등상황을 정당화 시킨다. 이는 구조기능주의적 불평등론과도 맞닿아 있다고 볼 수 있는데, 현 상황의 불평등은 능력에 따른 것이고, 따라서 이 차이는 언제나 정당화 될 수 있다. 이러한 문제는 그 능력의 차이가 어디에서 비롯되었는지에 대해 능력주의가 질문하지 않는 경우, 그리고 한 사회에서 가치 있는 것으로 받아들여지는 능력이 폭넓은 영역으로 다양화 되지 않고 특정 능력에만 제한될 때 발생한다.

이는 능력주의에 대한 가장 중요한 세 번째 비판에 연결되는데, 능력주의에 대한 세 번째 비판은 능력이 없는 사람들의 불평등한 결과를 어떻게 정당화할 수 있는가 하는 문제이다. 능력주의는 노력의 결과물의 가치를 평가하는 것인데 이때 노력이란 타고 태어난 혹은 사회적으로 길러진 능력일 수 있다. 그러나 누군가는 좋은 능력을 타고 태어나지 않았거나, 성장과정에서 이러한 능력을 기를 충분한 기회를 부여받지

6) 화이트는 4가지 논점으로 비판하였으나 이는 크게 3가지로 재분류 할 수 있다.

못하였다면, 이로부터 얻어진 결과의 책임을 물을 수 있는가 하는 문제이다. 예를 들어 능력주의에서 이야기는 능력은 지능과 노력의 합으로 표현되는데, 지능의 선천적으로 결정되는 부분은 기회 균등의 차원에서 사회적으로 통제가 불가능한 부분이다. 이는 지능 뿐 아니라, 여러 신체적 능력 또한 마찬가지이다. 또한 노력의 측면에서도 사회적으로 가치있고 희소한 분야를 달성하기 위한 노력을 기울일 수 있는 기회가 모든 사람에게 동등하게 주어지지 않고 있다는 것은 모두가 인정하는 바이며 사회화 초기에서의 개입은 더욱 힘든 것이 사실이다. 더욱이 한 사회에서 가치 있고 희소성 있는 능력이라는 것은 사회적 맥락에 따라 결정된다. 예를 들어 농경사회에서는 농사에 대한 지식이나 육체적 능력이 더 가치 있는 것으로 여겨졌을지 모르지만, 산업사회에서는 그러한 능력이 별로 가치 없는 것으로 여겨질 수 있다. 그럼에도 불구하고 한 개인이 우연히 어떤 가치가 중요한 세계에 태어났다는 것이 그의 사회적 지위나 보상을 결정하는데 영향을 미칠 수 있는 것인가 하는 비판이 가능하다.

능력주의에 대한 이러한 비판은 결국 기회와 과정에 대한 사회적 통제가 완벽할 수 없다는 것을 보여준다. 특히 진정한 기회의 평등은 우연적 요소까지 통제할 수 있어야 하므로 결과의 분배에 있어 그 개인의 책임이 경우 발생하는 불평등을 배제해야 한다는 운 평등주의로 발전되기도 한다(Anderson 1999). 사실 사회에서의 출발선이 결코 평등할 수 없다는 이러한 주장은 사회학에서 생각보다 오래전에 등장하였는데, 다름 아닌 뒤르켐의 다음과 같은 주장이다.

어떤 사람이 부유하거나 높은 서열의 가문에서 태어났다는 이유로 사회적 존재로서 더 나은 대우를 받아야 한다는 것은 우리에게 형평에 맞는 것처럼 보이지 않는다. 그러나 그렇다고 해서 그가 지능이 더 높거나 보다 도덕적으로 우위에 있는 아버지에게서 태어났다는 이유로 더 나은 대우를 받아야 한다는 것은 더 형평에 맞는가? (Durkheim 1957, p.220)

이러한 주장들은 능력주의를 기반으로 하여 사회적 자원을 분배하는 과정에서 기회의 평등이나 과정의 공정함은 실질적으로 달성하기 매우 어려운 조건이라는 점을 지적하고 있다. 따라서 우리는 결과의 공정함을 보장하기 위해서는 기회의 평등이나 과정의 공정함으로는 불충분하며, 결과의 공정함을 따로 보장할 수 있는 별도의 조정체계가 마련되어야 한다는 결론에 도달할 수 있다.

5. 결론을 대신하여: 평등은 인간의 자유를 위협하는가?

성과주의는 조직의 효율성을 높이고 인간의 창의력을 자극하며, 무엇보다도 자신의 행위에 대해 자신이 그 보상을 책임진다는 의미에서 인간의 자유를 옹호한다. 또한 효율성의 측면에서 사회주의에 대한 자유주의 경제체제의 우월성도 분명하게 드러난 측면도 있다. 그러나 이와 같은 장점에도 불구하고 능력주의는 많은 사회적 부작용을 가져오기도 한다. 특히 성과에 따른 보상의 차이를 원칙적으로 무한히 용인함으로써, 사회의 불평등을 강화시키며 나아가 이를 정당화한다. 이는 공정성 인식을 약화시키고 사회갈등을 증가시키며 협력의 의지와 구성원들의 정체성을 약화시키는 악영향을 미친다.

성과주의가 지배하고 있는 사회의 보상체계에 평등주의의 개념을 도입하여 지나친 성과주의가 초래한 불평등과 불공정을 어느 정도 완화할 수 있다. 이 과정에서 무엇보다도 현실에서 “동일한 출발선의 가정”이 충족될 수 없음을 인식하고, 결과의 보정을 통해 지나친 불평등을 줄이는 것이 필요하다. 물론 그렇다고 해서 성과주의 원칙을 부정하고 평등한 분배체제를 주장하는 이분법적 접근은 또 다른 문제를 일으킬 것이다. 다만 사회자원의 분배공정성을 추구하는 과정에서 단일한 공정성의 가치가 가져오는 부작용을 인식하고, 다양한 분배의 원칙을 동시에 고려하는 다원적 모델을 추구하는 것이 필요하다. 즉 기회의 균등과 과정의 공정성을 확보하되, 기회와 과정에 대한 공정성의 확보가 실질적으로 어려운 경우 이와는 별개로 결과

적 공정성을 확보하기 위해서는 기회와 과정 뿐 아니라 결과에 대한 공정성을 확보를 위한 분배의 보정이 필요하다.

한국사회는 평등의 가치가 강조되는 정치체제와의 대립의 경험을 통해 평등의 가치에 대해 매우 부정적인 태도를 강화시켜 왔으며, 특히 평등의 강조는 인간의 자유를 훼손한다고 생각해 왔다. 만일 평등의 가치만을 강조하여, 모든 사람을 획일적으로 간주한다면, 평등은 분명 인간의 자유를 훼손하는 역할을 할 것이다. 그러나 공정성의 측면에서 평등의 가치는 자유의 가치와 양립하거나 나아가 인간의 자유를 보장하는데 역할을 할 수 있다.

작금의 한국, 또는 자유주의 시장경제 체제에서 능력주의 이념이 강한 국가들의 현실에서 나타난 바와 같이 능력주의는 불평등을 심화시키고, 특히 이 불평등은 개인의 삶에서 한 영역, 한 시기에 국한되지 않고 여러 영역과 시간에 광범위하게 영향을 미친다. 예를 들어 고등학교 때의 성적은 대학의 서열을 결정하며, 이는 또다시 직업세계에서의 지위와 수입에 영향을 미친다. 또한 경제적인 우위는 생활기회 뿐 아니라, 정치적 권력, 직업위세 등에도 영향을 미친다. 이와 같은 상황에서 한국사회에서 하나의 사회적 보상은 이전 단계의 성과에 대한 결과이면서 동시에 생애과정에서 다음 단계 혹은 다른 영역에서의 출발점이 된다.

이와 같이 각 단계나 영역별로 출발선의 차이로 인해 야기되는 광범위하고 영속적인 불평등과 불공정은 개인의 삶의 자유를 훼손시키는 결과를 가져온다. 예를 들어 한국사회가 이렇게 입시로 인해 많은 사회적 비용과 갈등을 치르고 있는 것은, 모든 사람이 대학입시에서의 성적을 통해 사회적 보상을 부여받기 때문이다. 한국 사회에서 실질적으로 대학입시에서의 좋은 성적을 갈음 할 수 있을 정도의 확실한 사회적 보상은 찾아보기 어려우며, 따라서 이를 거부하고 다른 방식으로 사회적으로 가치 있는 보상을 추구하는 것은 개인적으로 불가능 하다. 또한 한 번의 보상체계에서의 차이가 시간이 지날수록 계속해서 확대, 강화된다는 믿음이 사회구성원에게 널리 퍼져 있는 이상 각 개인들은 획일화된 보상체계에서 낙오되지 않기 위해 모든 사회적 자원을 투여하는 수 밖에 없는 상태에 내몰리게 된다.

이와 같은 보상체계의 획일화와 이 획일화된 보상체계에서의 능력주의의 문제는 인간의 자유를 심각하게 훼손하고 있다. 따라서 개인의 생애주기에서 각 단계가 넘어갈 때마다, 혹은 다른 영역으로 사회적 가치가 이전될 때마다, 이전 단계 혹은 영역에서의 불평등을 어느 정도 감쇄시킬 필요가 있으며, 이는 평등의 원리를 통해 가능할 것이다.

한국사회는 노력한 만큼의 결과를 얻어가는 사회임은 이론의 여지가 없다. 입시에서의 성과주의는 학업에 대한 동기와 이에 대한 합당한 보상을 부여한다는 점에서 효과적이다. 그러나 성과주의의 두 전제, 즉, 노력에 대한 측면이 공정하게 측정될 수 있는가 하는 점과 결과의 차이가 과연 노력한 만큼의 차이를 반영하고 있는가를 되짚어 보지 않는다면, 우리의 맹신과 함께 성과주의는 또 다른 프로크루스테스의 침대가 될 것이다.⁷⁾

참고문헌

문영만. 2019. “대기업과 중소기업 임금격차 및 결정요인.” 『노동경제논집』, 42(1), 43-72.

박원익, 조운호. 2019. 『공정하지 않다: 90년대생들이 정말 원하는 것』

부르디외, 피에르, [1979] 2006. 『구별짓기』, 최종철 역

7) 그리스 신화에 나오는 강도로 손님들을 자신의 침대에 눕히고 침대보다 큰 사람은 다리를 잘라서, 침대보다 작은 사람은 침대에 맞게 늘려서 사람들을 죽인다고 알려졌다. 자신의 잣대에 맞추어 강제로 남을 맞추려는 사람들을 비유할 때 사용되며, 모든 것을 일률적으로 맞추려는 평등주의를 비판하는 경우에 사용되기도 한다(예, 메베스, 오르트리프 1994 [1984]).

- 아리스토텔레스. [B.C. 340] 2013, 『니코마코스윤리학』, 천병희 역
- 정이환. 2015. “한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로.” 『한국사회학』, 49(4), 65-100.
- 최성수, 이수빈. 2018. “한국에서 교육 기회는 점점 더 불평등해져 왔는가?: 부모 학력에 따른 자녀 최종 학력 격차의 출생 코호트 추세.” 『한국사회학』, 52(4), 77-113.
- 한국리서치. 2018. 『여론속의 여론: 한국사회 공정성 인식조사 보고서』.
- 화이트, 스튜어트 [2007] 2016. 『평등이란 무엇인가』, 강정인, 권도혁 공역
- Adams, J. Stacy. 1963. “Towards an Understanding of Inequity.” *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5):422-36.
- Adams, J. Stacy. 1965. “Inequity in Social-Exchange.” *Advances in Experimental Social Psychology* 2(4):267-99.
- Anderson, E. S. 1999. What is the Point of Equality?. *Ethics*, 109(2), 287-337.
- Davis, James A. 1959. “A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation.” *Sociometry*:280-96.
- Deutsch, Morton. 1975. “Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice?”. *Journal of Social Issues* 31(3):137-49.
- Deutsch, Morton. 1985. *Distributive Justice: A Social-Psychological Perspective*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Homans, George C. 1974. *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Harcourt, Brace, Jovanovich.
- Leventhal, Gerald S. 1980. “What Should Be Done with Equity Theory?” Pp.27-55 in *Social Exchange*, edited by K. Gergen, M. Greenberg and R. Willis. New York, NY: Springer.
- Lind, E. Allen and Tom R. Tyler. 1988. *The Social Psychology of Procedural Justice*: Springer.
- Mannix, Elizabeth A., Margaret A. Neale and Gregory B. Northcraft. 1995. “Equity, Equality, or Need? The Effects of Organizational Culture on the Allocation of Benefits and Burdens.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 63(3):276-86.
- Marshall, G., Swift, A., & Roberts, S. 1997. *Against the odds?: Social class and social justice in industrial societies*. Oxford University Press.
- OECD. 2018. *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264301085-en>.
- Rawls, J. 1999. *A Theory of Justice*. Revised Edition.
- Social Mobility Commission. 2019. *State of the Nation 2018-19: Social Mobility in Great Britain*.
- Solomon, R. C., & Murphy, M. C. 1999. *What is justice?: classic and contemporary readings*.
- Steil, Janice M and David G Makowski. 1989. “Equity, Equality, and Need: A Study of the Patterns and Outcomes Associated with Their Use in Intimate Relationships.” *Social Justice Research* 3(2):121-37.
- Thibaut, J. W. and L. Walker. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Lawrence

Erlbaum Associates, Incorporated.

Tyler, Tom R. 1990. *Why People Obey the Law*. New Haven, CT: Yale University Press.

Young, M. [1958] 2017. *The rise of the meritocracy*. Routledge.