

12 칼럼

능력주의를 넘어 보다 더 자유로운 사회로

이병주

교수 · 후마니타스칼리지



현재 무엇이 바뀌었을까?

2017년 12월 31일, 서울교통공사 노사가 비정규직을 정규직으로 전환하기로 최종 합의하자 여러 인터넷 커뮤니티 게시판에는 “미친 거죠. 이걸 평등이 아니라 특권입니다”와 같은 게시글이 쏟아졌다. 인천국제공항 정규직 노조도 비정규직의 정규직화에 반대하며 “기회의 평등 Yes, 결과의 평등 No”라는 현수막을 내걸었다. 벌써 6년이 넘는 시간이 흘러왔지만 지금 무엇이 바뀌었을까?

한국 통계청에 따르면, 2017년의 비정규직 비율은 32.9%였던 반면 2023년에는 비정규직이 37%로 더 늘어나 노동시장의 상황은 더 나빠졌다. 그렇다면, 상황이 나빠진 만큼 2017년 겨울에 확인했었던 ‘불평등은 참아도 불공정은 못 참는’ 한국인들의 심성은 바뀌었을까. 강의 주제가 평등일 때면 가끔씩 SBS 다큐멘터리 ‘공정성 전쟁’을 학생에게 보여준다. 이를 본 다음, 정규직 입장과 비정규직 입장 중 누가 더 타당한지를 함께 토론하곤 했다.

토론 결과는 거의 언제나 정규직 입장의 승리였다. 토론에 참여했던 학생은 대학입시를 겪어 온 경험 때문인지, 노력을 배신당했고 시험도 보지 않은 특혜이자 반칙이라는 정규직 입장에 많이들 공감했다. 나도 지옥 같은 대학입시를 경험했기에 심정적으로 충분히 이해할 수 있지만, 하나의 질문을 떠올리기 힘들었다. 우리가 당연하다고 믿는 상식이 부당한 불평등을 정당화하는 것은 아닐까.

평가자가 바깥에 따라
다르게 평가되는 능력

학생의 입장을 흔히들 ‘능력주의(meritocracy)’라고 하며, 능력과 노력에 따른 응분의 보상체계이자 차등분배체계를 의미한다. 그런데 한 가지 주의할 점이 있다. merit는 단순히 능력으로 번역되기 힘들다. 영어사전을 보면 merit는 ‘실적, 공적, 장점, 성적’을 의미하며, 실적이거나 성적은 제도의 평가 기준과 평가자를 전제한다. 따라서 merit의 의미는 ‘분명한 가시적인 결과로 표현되어 타인의 인정과 평가를 받을 수



우리의 삶은 항상 좋은 능력을 갖춘 타인의 수고와 기여가 필요하다.

(사진=픽사베이)

있는 능력’이다.

평가자가 바깥에 따라 평가가 어떻게 달라지는 살펴보자. SBS 다큐멘터리에서 등장한 정규직은 역무원이었고, 비정규직은 스크린도어 관리 노동자였다. 공채 시험을 주관한 사측의 입장에서 본다면, 당연히 정규직의 능력이 우월하며 관장은 임금과 안정된 직장이라는 보상을 받는 것은 당연하다. 그럼 이제 지하철 이용자가 노동자를 고용한다고 가정해 보자. 지하철 이용자의 일차적인 관심은 무엇이며, 평가 기준은 무엇일까? 아마도 안전하고 신속한 지하철 이용이기 때문에, 스크린도어를 수년간 관리하고 수리해 온 숙련된 비정규직 노동자의 merit는 당연히 좋은 것으로 평가될 수밖에 없다.

능력주의는 능력이 우월하면 그만큼의 보상을 받는 것이 정의롭다고 단언한다. 그러나 역설적이게도 스크린도어 관리노동자는 응분의 보상을 받지 못하고 있다. 이것은 정의로운 상황인가? 마찬가지로 인천국제공항의 비정규직 보안노동자도 부당한 대우를 받는 것이 아닐까? 우리가 만약 대중교통과 공항의 공공성을 생각한다면 말이다. 상황은 누가 어떤 기준으로 평가하는가에 따라 180도 달라질 수 있다.

사회적 기여와 노동가치의 어긋남

아주 당연한 이야기이지만, 우리는 홀로 살아갈 수 없다. 부모의 양육이건, 밥 한 끼를 먹든 간에 항상 타인의 노동과 서비스가 있어야만 한다. 그리고 이러한 노동과 서비스는 항상 기업이나 공공기관과 같은 제도를 통해서 제공된다.

한 가지 사고 실험을 해보자. ‘의사, 교수, 변호사, 택배 노동자, 농민과 어부, 간호사, 정치인, 운송노동자, 돌봄 노동자, 펀드매니저’를 보면서 코로나시기에 없어서는 안 될 직종이 무엇인지 순위를 매기면서 생각해 보자. 이 순위는 사회적 기여에 대한 순위다. 정리가 됐다면 이제 연봉이나 임금 액수의 순위를 매기면서 생각해 보자. 이것은 노동 가치에 대한 순위다. 아마도 두 가지 순위가 어긋나 있을 것이다.

의사나 간호사는 사회적 기여와 노동 가치가 일치한다. 택배 노동자나 돌봄 노동자 그리고 농민과 어부의 사회적 기여는 높지만, 노동 가치는 저평가되고 있다. 반면 고소득의 펀드매니저는 코로나 시기 우리에게 어떤 도움이 되었을까. 다시 한번 우리가 확인하는 건 “누가 무엇을 평가하고, 평가된 능력이 결국 누구를 위한 능력인가?”라는 질문이다. 우리는 변호사와 펀드매니저의 능력을 필요로 하는 사람들이 누구인지 안다. 능력의 내용을 고려하

지 않은 채 시험과 경쟁의 공정성만을 따지는 건 너무 중요한 것을 놓치고, 너무 빨리 부당한 분배체계를 정당하다고 선언하는 일이 될 수도 있다.

민주주의적인 평가 권력과
더욱더 자유로운 우리의 삶

정치철학자 아이리스 메리언 영은 이러한 평가과정을 ‘자격적합성의 정치’라고 불렀으며, 나은 사회가 되기 위해서 자격 적합성의 정치는 민주주의화 될 필요가 있다고 주장했다. 우리의 삶은 항상 좋은 능력을 갖춘 타인의 수고와 기여가 필요하다.

엘리트가 아니라 보통 사람인 우리가 능력을 평가하고 노동과 서비스를 조직하고 조절한다고 상상해 보자. 펀드매니저의 투자 감각만큼 돌봄 노동자의 공감과 배려도 훌륭한 능력이 될 수 있다. 아니, 그 이상일 수 있다. 만약 사회에 필요한 능력이 동등하게 공존해 상위소득 30%에 진입하기 위해 고생하며 경쟁하지 않아도 된다면, 각기 다른 소질과 성향을 타고난 우리는 다양한 자아실현의 경로를 걸을 수 있다. 그런 사회를 상상할 수 있으며, 조금씩 실현해 나갈 수 있다. 바로 자유(自由), 즉 나에게서 비롯된 나의 삶을 살 수 있는 사회를 말이다.