

'공정하다'는 착각일까?



전국학생행진
공정성 담론 특집 팜플렛

목차

1. ‘공정하다’는 착각일까?

- 1쪽

2. 비슷한 논쟁이 왜 여러 사건으로
반복되는가

- 6쪽

3. 승리자와 패배자를 만들어내는
일자리 격차를 해소할 더 나은 논쟁이
필요하다.

- 12쪽

참고자료

- 15쪽

1. ‘공정하다’는 착각일까?

유명한 정치철학자인 마이클 샌델의 저서 『공정하다는 착각』은 작년 12월에 출간된 이후 7개월째 베스트셀러입니다. 이 사실은 공정성 논란이 여전히 현재진행형임을 나타냅니다. 여전히 많은 사람들이 무엇이 공정한 사회가 무엇인지를 알고 싶어 하고, 각자의 생각을 주장하고 있습니다. 그런데 해결될 기미는 보이지 않는 것 같습니다. 시험에 합격해서 취업에 성공하는 것이 정말 공정한 것일까요? 아니면 마이클 샌델의 주장처럼 공정성이라는 것은 완전히 달성될 수 없는 착각일까요? 무엇이 맞는 말인지 알 수 없어 답답하다면, 더 합리적인 입장을 갖고 싶다면 공정성을 둘러싼 구도와 사회적 배경을 먼저 알아봅시다.

‘공정성’이란 무엇인가?

공정성 논란이 본격적으로 시작된 출발점은 작년에 발생한 ‘인국공 사태’입니다. 인천국제공항은 지난해 7월, 2413명의 비정규직을 정규직으로 전환하겠다고 밝혔습니다. 이는 문재인 정부가 ‘공공부문 비정규직 제로 시대’를 선언한 데 따른 결정이었습니다. 문재인 대통령은 취임사로 ‘기회는 평등하고 과정은 공정하고 결과는 정의로운 것’을 말하며 불평등을 개선하겠다는 의지를 밝혔습니다. 그 결과 비교적 정책으로 통제하기 쉬운 공공부문에서 비정규직을 없애겠다고 하며 이전부터 비정규직 문제가 심각했던 인천국제공항을 첫 시작으로 한 것입니다.

정규직화가 발표되자 인국공 내의 노동자들 사이에서 찬성/반대를 둘러싼 논쟁이 시작되었고, 거기에 취업을 준비하는 청년들의 불만까지 가세했습니다. 갈등의 주된 내용은 ‘어떤 것이 더 공정한가?’였습니다. 정규직화에 반대하는 수많은 정규직 노동자들과 취준생들은 ‘공정한 절차(시험) 없이 인국공의 정규직이 되는 것은 절차를 통과해서 채용된 기존의 정규직 노동자를 향한 역차별’이라며 강하게 반발했습니다. 일부 청년들은 ‘정부의 정책으로 한순간에 정규직이 되는 것은 ‘로또취업’이라며 절차적 공정성에 문제제기 하기 위해 ‘부러진 펜 운동’을 하기도 했습니다.

하지만 이런 청년들을 비판하며 정규직화를 하는 것이 공정한 것이라고 주장하는 사람들도 있었습니다. 비정규직은 노력에 따른 결과가 아니라 사회적 구조에 따른 차별적인 고용형태이므로 비정규직을 정규직화하는 것이 진정으로 공정한 것이라는 주장입니다. 그러니 노동자끼리 갈등하는 것이 아니라 정규직과 비정규직 노동자들이 하나가 되어 ‘비정규직’이라는 불공정을 없애야 한다는 것이죠.

‘공정성’이라는 한 가지 단어에 완전히 다른 해석을 하는 두 담론은 결국 합의점을 찾지 못했습니다. 정규직화에 반대하는 청년들은 모두가 똑같은 기회에서 경쟁할 수 있는 공정, 즉 기회의 공정성을 요구했고 찬성하는 청년들은 모두가 동등한 노동조건을 누릴 수 있는 공정, 즉 결과의 공정성을 요구했습니다. 두 공정성은 평행선처럼 만나지 못했고 인국공 사태 역시 여전히 문제가 해결되지 못하고 있습니다.

인국공 사태에서 한발치도 나아가지 못한 구도

인국공 사태 이후 우리 사회에서 ‘공정성’은 풀지 못한 숙제로 남아 있습니다. 얼마 전 국민의힘 당 대표가 된 이준석은 공정성 담론에 대해 기존 정치인들 보다 적극적으로 대응하면서 돌풍을 일으키고 있습니다. 이준석은 무엇이 공정한지 거침없이 발언합니다. 예를 들어, 본인의 학창 시절을 이야기하며 학생들과 치열하게 경쟁하고 좋은 성적을 거둬 과학고와 하버드대에 진학할 수 있었다고 말합니다. 그리고 ‘실력 혹은 능력이 있는 소수가 세상을 바꾼다고 본다.’며 ‘공정’과 ‘경쟁’이 최우선 가치임을 강변합니다. 그의 이러한 기조는 ‘할당제’ 논쟁에서 잘 나타납니다. 이준석은 ‘청년·여성·호남 할당제 폐지’를 주장하고 있습니다. 특히 여성할당제의 경우 대다수의 정치인들이 반대하지 않는 분위기를 뚫고 당당히 반대를 주장하면서 화제가 되었습니다. 여성할당제가 더 이상 여성이 사회적 약자라고 볼 수 없는 현실을 반영하지 못하고 오히려 남성을 역차별한다는 것이 근거입니다.

이준석의 ‘사이다’ 화법에 많은 사람들이 지지를 표했고, 특히 20대 남성들의 전폭적인 지지를 받고 있다는 언론 기사도 흔히 찾아볼 수 있습니다. 이준석은 남성과 청년을 대변인이자 역차별을 없애는 정치인이라는 이미지를 조장하고 있습니다. 이런 이준석의 언행에 대해 비판의 목소리 역시 작지 않습니다. 이준석을 비판하는 담론의 주된 내용은 그의 핵심 메시지인 능력주의를 비판하는 것입니다. 우리 사회에 다양한 소수자와 취약계층이 존재하는 이상 ‘공정한 경쟁’이란 있을 수 없기 때문에 소위 ‘가진 자들’의 경쟁이 된다는 것이지요.

이들은 허구적인 공정과 경쟁에 반대하면서 시민들이 사회적 약자의 권리에 관심을 가져야 한다고 말합니다.

그런데, 이 양측의 구도는 인국공 사태에서 형성된 구도와 다르지 않습니다. 앞서 말했듯, 인국공 사태 당시 ‘정규직화’를 두고 기회의 평등과 결과의 평등이 부딪히며 갈등이 좁혀지지 않았습니다. 현재에도 이 구도는 반복되어 이준석이 기회의 평등을 열렬히 주장하고 있으며 이에 대한 비판으로 결과의 평등을 주장하는 사람들이 있습니다. 당시와 차이가 있다면 현재는 ‘정규직-비정규직’ 뿐 아니라 ‘남성-여성’, ‘고학력-저학력’으로 확장되었다는 점입니다. 그리고 이낙연, 고민정 등 민주당 정치인들이 이준석에 대응하여 결과의 평등을 지지하고 있다는 점입니다.

정치인들의 이러한 행보는 아주 문제적입니다. 인국공 사태에서 해결하지 못한 채 현재까지 발전이 없는 논쟁 구도를 조정하는 것이 아니라 한쪽의 편을 들며 갈등을 유지, 심화시키고 있기 때문입니다. 결국 이준석을 비롯한 누구도 무엇이 진정한 공정인지에 대해 제대로 된 해답을 내놓지 못하고 있으며, 특히 취업전선에 있는 청년들의 갈등이 지속되고 있습니다.

여성할당제에 반대하면 반페미니스트일까?

여성할당제란 사회 각 분야에 기용하는 인원 중 일정 비율 이상을 여성에게 할당하는 제도입니다. 정치와 같은 여성이 진출하기 어려운 분야에 여성을 기용하여 성평등한 사회를 만들겠다는 의

도로 추진되고 있습니다. 한국에서는 2000년 <정당법>에 국회 및 광역의회 비례대표 선거 후보자 중 30% 이상을 여성으로 추천하도록 의무화하면서 처음 도입되었습니다.

그렇다면 여성할당제는 본래의 의도인 성평등에 얼마나 도움이 될까요? 행진은 여성할당제가 여성들의 현실을 가리고 성평등에 도달했다는 '착시'를 일으킨다고 생각합니다. 사회의 절반을 차지하는 평범한 여성들의 현실을 바꾸기 위해서는 경력단절, 여성노동의 저평가, 성폭력 문제를 해결해야 합니다. 이는 모든 여성, 남성들이 여성의 권리(여성권)에 동의하고 일상에서 실천하고자 할 때 해결 가능합니다. 가난한 집안 출신인 사람이 대통령이 된다고 해서 빈곤 문제가 해결될 수 없듯이 여성 문제도 마찬가지입니다. 사회문제를 해결하는 것은 시민들의 합의와 실천을 통해 가능하며, 정치인의 정체성으로 해결될 수 없습니다. 소수의 여성들이 '유리천장'을 깨고 성공할 때 여성들이 '같은 여성으로서' 고양감을 느끼는 것은 전혀 잘못된 것이 아니지만, 그것이 사회 전체의 진보를 의미하는 것은 아닙니다. 따라서 여성할당제를 비판적으로 평가하고 실질적으로 여성의 권리를 쟁취하는 운동이 무엇인지 고민해야 합니다.

한 편, 여성할당제에 반대하는 이준석은 반페미니스트가 맞습니다. 여성의 현실을 제대로 인식하고 더 나은 여성운동이 필요하다는 이유로 여성할당제에 반대하는 것이 아니기 때문입니다. 이준석은 현재는 성차별이 없기 때문에 여성과 남성이 동등하게 경쟁할 수 있으며 여성할당제는 남성을 향한 역차별이라고 주장합니

다. 이는 여성이 처한 현실에 대한 심각한 몰인식에 기반한 주장이기 때문에 이준석의 주장도 비판적으로 봐야 합니다.

2 비슷한 논쟁이 왜 여러 사건으로 반복되는가

이준석이 불러일으킨 능력주의 관련한 논쟁이 언론의 띄워주기 덕분이거나 우연에 불과했다면 그냥 또 다른 젊은 정치인의 등장으로 보았을 것입니다. 그러나 과거를 돌아보았을 때 수년 전과 비슷한 논쟁이 반복되고 있습니다. 비정규직 정규직화를 놓고 공공부문 일자리 진입에 대한 기회의 평등과 비정규직 노동자의 처우 개선이 침해하게 부딪힌 인국공 사태, 주요 공직, 일자리를 두고 할당제 대신 기회의 평등이 우선시되어야 한다는 입장과 사회적 약자의 사회참여 증진을 위한 조치가 필요하다는 입장이 침해하게 부딪힌 이준석을 중심으로 한 능력주의 논쟁. 주제는 다른 것 같지만 그 속에 있는 주장은 같습니다. 이러한 논쟁들 속에서 어떤 주장들이 부딪히고 있는지 검토해봅시다.

무엇이 공정한가! : 공정한 경쟁이 필요하다. ‘기회’의 평등!

기회의 평등을 강조하는 입장은 능력주의를 그 배경에 두고 있습니다. 능력주의는 봉건 사회를 타파하고 근대를 연 주요 가치 중 하나로 인정받아왔습니다. 태생과 신분을 중시하는 세습에 맞선 것이 재능과 노력을 중시하는 ‘능력주의(meritocracy)’입니다.

능력주의는 나름의 합리성을 갖춘 개념입니다. 개천에서도 용이 날 수 있다는 믿음 하에 개인의 재능과 잠재력을 중시하는 능력주의는 능력보다 신분, 가문이 더 중요했던 중세의 신분제 질서를 무너뜨린 가장 강력한 무기였기 때문입니다. 연줄과 배경이 아니라 성실한 노력과 교육이 성공의 핵심 요소라는 믿음은 그 기본 가치였습니다. 이런 입장에 따르면 능력에 따라 선발할 수 있도록 공정한 경쟁을 강조하는 주장이 나오게 됩니다.

무엇이 공정한가! : 공정한 경쟁이란 없다! '결과'의 평등!

'결과의 평등'을 강조하는 입장은 능력주의를 강조하는 '기회의 평등'이 허구임을 주장합니다. 능력주의는 형식적 평등에 불과하기 때문에 이를 비판하고 실질적 평등을 주장하는 것이 필요하다는 입장입니다. 능력을 계발할 수 있는 조건이 개인이 속한 사회경제적 배경에 따라 큰 영향을 받을 수 있기 때문입니다. 이는 능력주의는 사회경제적 지위가 높은 계층에게 유리한 가치라는 논리로 이어집니다.

그 외에 능력주의가 학벌, 대학 서열화를 낳는다는 주장, 비정규직, 소수자, 사회적 약자에 대한 차별과 혐오를 정당화한다는 주장도 결과의 평등을 강조하며 능력주의를 비판하는 주장입니다. 또 이들은 '기회의 평등'은 사회의 양극화만을 더욱 심화시킬 수 있다며 '결과의 평등'이 필요하다고 주장합니다.

하지만 다수의 청년층은 '능력주의'에 대한 지지를 보내고 있습니다. 기성세대들은 이 현상이 청년세대가 과다 경쟁에 의한 '경쟁주의'

에 경도되었기 때문이라고도 합니다. 그리고 ‘결과의 평등’을 주장하는 사람들은 이러한 부정적인 경쟁주의적 담론에 맞서 대항 담론이 필요하다는 주장을 종종하곤 합니다.

그러나 능력주의의 한계에 대한 야심찬 비판이 무색하게 ‘결과의 평등’을 기치로 대항담론을 만들자는 주장은 현실에서 무력해지기 쉽습니다. 청년들은 경제위기 속에서 살아남기 위해 극심한 일자리 경쟁을 하고 있습니다. 일자리 경쟁이라는 현실이 바뀌지 않거나 이를 바꾸려는 실천이 부재한 이상, ‘결과의 평등’을 기치로 대항담론을 만들자는 주장은 허울 좋은 이야기로만 들리기 쉽습니다.

현실의 일자리 경쟁이 사라지지 않은 상황에서 능력주의를 거부하거나 결과의 불평등만을 조정하려는 시도가 역차별 논란으로 종종 번지곤 합니다. 청년세대들은 능력을 통해 경쟁하지 않는다는 건 곧 일자리 진입을 위해 개인의 차원에서 할 수 있는 노력이 물거품이 된다는 문제의식을 가지고 있기 때문입니다. 이 지점이 ‘결과의 평등’을 강조하는 주장이 사회적으로 널리 수용되지 않는 이유입니다.

‘무엇이 공정한가!’를 두고 기회의 평등이 공정한 결과를 낳는다는 주장과 기회의 평등은 허구이므로 결과의 평등이 필요하다는 주장이 부딪히고 있습니다. ‘무엇이 공정한가?’를 두고 각 입장들이 갈등의 평행선을 달리고 있는 이유는 각자의 주장이 나름의 합리성을 갖추고 있기 때문입니다. 따라서 어떤 기준이 맞냐를 두고 각자의 근거로 각자를 반박할 수 있습니다. 해당 업무를 수행할 적합한 능력을 가진 사람이 그 자리의 적임자라는 주장도 합리적이고, 자신의 능력을 계

발할 기회는 자본주의 사회에서 개인의 사회경제적 조건에 영향을 받는다는 주장도 합리적입니다.

‘한국사회에서 정의란 무엇인가’에 따르면 정의로운 분배는 정당한 균등분배와 정당한 차등분배입니다. 공정한 조건에서 선택의 자유를 정당하게 행사한 결과 불평등이 발생했거나, 불평등 분배가 없었을 상황과 비교해 모두에게 이익이 된다면 그 불평등은 정당하다는 것이 정당한 불평등(정당한 차등분배)의 일반원칙입니다. 한 마디로 요약하자면 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 대우하라는 것입니다.

예를 들어, 현실의 일자리를 두고 그 일자리를 수행할 능력을 갖춘 사람이 적합하다는 주장과 생존권을 위해 일자리가 필요한 사람에게 일자리가 주어져야 한다는 주장이 부딪히곤 합니다. 서로 다른 분배의 원칙이 부딪힐 때 어느 것을 우선시할지, 각기 다른 원칙을 어떻게 조합할지를 두고 무엇을 같게 대우하고 무엇을 다르게 대우할지의 문제를 풀어야 합니다.

문제의 다른 것을 어떻게 측정하고 어떻게 다르게 대우할 것인지에 있습니다. 현실 속 존재하는 능력의 차이와 그 능력을 계발할 수 있는 여건을 어느 정도까지 인정할 것인지는 결코 간단한 문제가 아니며 여러 사회마다 합의된 바가 다릅니다. 한편은 능력주의의 장점을 주목해 ‘기회의 평등’을 강조한 반면, 다른 편은 능력주의의 한계를 주목해 그 반대편에 있는 ‘결과의 평등’을 중시합니다. 특히 장기저성장으로 양질의 일자리가 점점 줄어드는 상황에서 일자리 진입과 선발을 위한 기준이 그렇습니다. 학력, 업무능력, 경력, 시험성적 등

어떤 기준이 맞는가를 두고 사회적 합의가 전혀 이뤄지지 않고 있습니다.

갈등의 배경

공공부문 일자리에서 특히나 무엇이 공정한가를 두고 사회적 갈등이 팽배합니다. 사회적 합의를 어렵게 하는 것은 민간부문 일자리와 공공부문 일자리의 너무 큰 노동조건 격차 때문입니다. 공공부문의 일자리의 노동조건이 사회의 평균 일자리 수준보다 월등히 좋기 때문입니다. 고용안정을 보장받을 수 있고 초임은 조금 낮더라도 연공급제에 의해 근속연수가 쌓일수록 임금이 가파르게 오른다는 특징을 지닙니다.

만약 공공부문이 별로 좋은 일자리가 아니라면 사람들이 공공부문 일자리 취직을 위해 온갖 수단을 집중할 필요가 없습니다. 사람들이 공개 채용을 해야 한다고 하는 이유는 거기에 가고 싶은 사람이 많기 때문입니다.

공기업이 우리나라에서 민간부문보다 좋은 일자리인 이유는 공기업의 근로조건이 기본적으로 정부 방침에 의해 정해지기 때문입니다. 공기업은 기본적으로 독점이니까, 시장 원리보다는 국가정책에 따라 그 기업이 이익이 나느냐 안 나느냐가 결정됩니다. 공기업은 민간부문보다 항상 독점의 이익을 누릴 가능성이 있고, 정부 정책이나 정치적 요인에 의해서 근로조건이 결정될 가능성이 있는데, 그게 민간부문의 노동조건보다 훨씬 높다면 공공부문을 향한 일자리 경쟁이 치

열해지고 민간부문의 일자리와 격차가 계속 벌어질 수밖에 없습니다.

	스웨덴	한국
공공부문 월평균소득	451만원	522만원
민간부문 월평균소득	478만원	297만원
민간부문 대비 공공부문 평균임금	96%	175%

한국납세자연맹의 조사에 따르면 2018년 한국 공무원 기준소득월액 522만 원은 전체 근로소득자의 월평균 소득인 297만 원보다 약 1.8배나 높은 수치라고 합니다. 스웨덴 민간부문 근로자의 평균임금은 478만 원, 공공부문은 451만 원으로 공무원과 비공무원 임금이 비슷한 나라와 비교할 때 한국은 공공부문과 민간부문의 격차가 지나치게 크다는 지적이 나오기도 합니다.

현재 상태에서 공기업의 비정규직을 정규직화하면 공공부문만을 기준으로 할 경우 정규직으로 전환되는 사람의 노동조건은 안정되고 평균 노동조건이 높아집니다. 하지만 전체 노동시장으로 시야를 확장해본다면 민간의 비정규직의 노동조건은 그대로 유지될 경우 공공부문과 민간부문 사이의 노동조건 격차는 더욱 커질 것입니다. 그래서 어떻게 보면 비정규직의 고용안정과 노동조건 상승이 필요하지만, 그 시야를 공공부문에만 한정할 경우 민간부문과의 격차는 점점 더 벌어지게 되고 한정된 좋은 일자리를 두고 공정성 논란이 반복적으로 발생할 가능성이 높습니다.

공정성 담론을 둘러싼 논쟁이 놓치는 지점이 바로 이 지점입니다. 공정한 경쟁이 필요하다는 주장도 공정한 경쟁이 불가능하다는 주장도 공정성 담론이 만들어진 물질적인 배경에 대한 지적이 없습니다. 문제의 원인이 아니라 결과만을 가지고 논쟁이 벌어지는 것입니다.

문제의 원인이 아닌 결과를 둘러싸고 벌어지는 공정성 담론에 대한 기존 논쟁은 문제를 해결하는 방식이 아니라 평행선의 한쪽만을 강조하는 방식입니다. 이는 같은 의견을 가진 사람들의 지지를 얻을 수는 있어도 상대방을 설득할 수도, 합의를 이룰 수도 없기 때문에 갈등만 심화할 뿐입니다. 그 배경에 있는 공공과 민간의 벌어진 격차와 그로 인해 발생한 일자리 경쟁을 완화하지 못합니다.

‘공정성 논란’은 양질의 일자리가 부족하고 공공부문 일자리에 형성된 일자리 프리미엄을 획득하기 경제적 배경을 포함한 개인의 자원을 모두 투입해야 하는 현실이 작용한 결과로 보아야 합니다. 청년 세대의 공정성 요구를 극단화하거나 성별·세대 간 갈등을 오히려 부추기는 세력은 이러한 배경을 정당화하기에 지지할 수는 없으며, 공정성 담론의 한계를 인식하고 발생할 수 있는 부작용을 완화하려는 노력이 필요합니다. 한편, 그 반대편에서도 공정성 논란의 원인을 신자유주의의 경쟁주의 이데올로기를 내면화로만 규정하면 청년들이 보이는 반응의 배경을 무시한 채 거부로 일관하게 됩니다. 이런 양측의 입장은 갈등 해결이 불가능한 방식입니다.

3. 승리자와 패배자를 만들어내는 일자리 격차를 해소할

더 나은 논쟁이 필요하다.

갈등의 원인인 일자리 격차를 축소할 다양한 방법을 검토해야 할 때입니다. 할당제의 확대는 부족한 대안입니다. 할당제는 일자리 경쟁의 승리자의 수를 아주 일부 늘릴 뿐 일자리 경쟁의 원인인 일자리 격차를 축소할 수 있는 방법이 아니기 때문입니다. 정치인의 의지만으로도 바꿀 수 없다는 사실이 드러났습니다. 대통령의 명령에서 시작된 비정규직 정규직화도 공공부문에서만 되었지 민간의 일자리는 전혀 나아지지 않았습니다. 오히려 정규직 전환을 둘러싸고 수많은 갈등을 낳았습니다.

기회의 평등vs결과의 평등이라는 평행선의 구도에서 적절한 해답을 찾기 위해서는 각자 주장들의 한계를 되돌아볼 필요가 있습니다.

기회의 평등 측에서는 기회의 평등을 통한 공정한 능력경쟁이 이뤄지지 못하는 사회경제적 배경을 검토하고 돌아볼 필요가 있습니다. 신분이 아닌 능력을 우선시하는 기회의 평등이라는 이상만으로는 왜 현실에서 학력, 성별, 집안 배경 등을 매개로 발생하는 차별이 나타나는지, 왜 특히나 공공부문 일자리를 중심으로 공정성 논란이 발생하는지 설명이 어렵기 때문입니다.

결과의 평등 측에서는 노동조합, 사회운동, 제도정치 등의 주체들이 그동안 격차를 줄이고 평등을 강화하는 역할을 잘해오지 못했음을 반성적으로 평가할 필요가 있어 보입니다. 논쟁이 벌어지고 있는 지점인 일자리 격차를 완화하는 주체가 부재한 상황에서 결과의 평

등을 말하는 것만으로는 결과의 평등이 연줄, 학력 등의 요소에 의해 왜곡될 가능성이 높기 때문입니다.

우리는 전체 사회에 통용될 수 있는 제도를 바꾸거나 만들어야 합니다. 산별 노조할 권리를 강화함으로써 기업/기관에 따라 제각각인 노동조건이 아니라 산업 전체의 통용될 임금 체계와 노동표준을 실현하는 것, 원청기업이 하청기업의 일감을 독점하는 상황에서 초과이윤을 착취하지 못하도록 원하청 공정거래를 확립하는 것 등 다양한 노력과 방법이 토론되어야 할 때입니다. 일자리 경쟁과 이를 둘러싼 갈등의 해법은 갈등을 이용해 불만을 동원하는 정치에 휩쓸리는 것이 아닙니다. 노동시장의 격차를 어떻게 조정할지와 관련한 대안을 진지하게 검토하는 것입니다.

참고자료

- 『한국사회에서 정의란 무엇인가』, 김도균, 아카넷, 2020.
- '기회'의 공정 vs '결과'의 공정... 능력주의의 빛과 그늘 [한국일보, 2020-10-06]
- “공기업이 특권층이 되어서는 안 된다” [시사인, 2017-12-27]
- 인천공항 정규직은 공정한가 [시사인, 2020-07-13]
- 민간부문 대비 공공부문 평균임금, 스웨덴 96% vs 한국 175% [한국납세자연맹, 2020-09-07]
- 청년세대는 왜 '능력주의'를 옹호할까 [성상훈의 정치학개론] [한국경제, 2021-06-08]
- ‘이준석 바람’ 이끈 ‘이남자 현상’은 과대포장됐다 [한국일보, 2021-06-14]
- “불공정은 못 참아” MZ세대 노조의 탄생 [한경비즈니스, 2021-04-13]
- “차라리 2017년 이전이 더 나왔다”...인국공은 지금 [시사저널, 2021-02-10]
- “이준석은 실패한 청년들 보듬지 못할 유능한 청년” [신동아, 2021-06-14]
- 돌풍 이준석...‘쩐’ 보수인가, ‘쿨’한 트럼프인가 [한겨레, 2021-06-03]
- [현장취재] ‘인국공 사태’ 20대 청년들의 이유 있는 분노 [월간중앙, 2020-07-17]
- 제1야당 말은 36세 이준석 "공정 확신만 주면 대선 이긴다" [파이낸셜뉴스, 2021-06-11]