

차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구

2004.12

연구책임자 : 박 수 미 (본원 연구위원)

공동연구자 : 정 기 선 (본원 객원연구원)

김 혜 숙 (본원 객원연구원)

박 건 (본원 위촉연구원)

본 보고서는 한국여성개발원이 주관하는 『인문사회연구회 2004년도 협동
연구사업』의 일환으로 연구회 소관 국책연구기관과 외부단체가 협동으로
수행한 연구과제 결과입니다. 본 보고서에 수록된 내용은 집필자의 개인적
인 견해이며 당 연구원의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다.

발 간 사

2003년 출범한 참여정부의 3대 국정목표 중 하나는 ‘더불어 사는 균형 발전 사회’입니다. 이것은 모든 계층의 참여가 균형있게 이루어져야 함을 강조하는 것입니다. 특히 사회적 약자 보호와 사회통합 실현을 위하여 차별을 중요한 문제로 인식하고, 이의 시정을 국정과제로 채택하고 있습니다. 2001년에는 국가인권위원회를 설립하여 우리 사회의 차별 문제에 대한 논의를 촉진시키고 있습니다.

그러나 차별에 대한 국민들의 인식 수준이 어느 정도인지에 대해서는 구체적으로 검증된 바가 없습니다. 차별 및 차별해소에 대한 사회적 합의도 부족한 실정입니다. 다만 우리 사회에서 ‘차별’은 ‘불평등’, ‘불공정’, ‘형평성’ 등의 이름으로 끊임없이 사회적 쟁점으로 다루어져 왔습니다. 1980년대에 차별에 대한 문제는 불평등의 차원에서 다루어졌지만, 경제발전을 이루고 민주화 과정을 거치면서 불평등 문제는 구체적인 차별의 문제로 인식되었습니다. 특히 70~80년대의 여성운동을 통해서 차별은 사회적 문제로 부각되었습니다. 이제 차별에 따른 사회적 비용과 차별해소의 사회적 효용에 대한 인식의 확산은 차별에 대한 기준과 해소의 원칙을 요구하기에 이르렀습니다.

이 연구는 이와 같은 필요성에 의해, 2004년 인문사회연구회 협동과제인 “국민통합을 위한 차별해소 방안 연구”의 8개 연구 과제 가운데 하나로 수행되었습니다. 차별이 야기하는 사회적 비용에 대한 국민들의 인식을 높이고 차별해소의 필요성에 대한 사회적 지지기반을 구축하기 위해서는 차별을 야기하는 사회문화적 요인에 대한 심도 있는 분석이 요구됩니다. 차별 및 차별해소에 대한 전국 규모의 의식조사를 통해, 이 연구는 현 단계 우리 사회의 차별 실태 및 차별해소에 대한 의식을 파악하고자 하였습니다. 이를 바탕으로 차별실태와 차별해소 방안에 대한 기초 자료를 제공할 것으로 기대합니다. 뿐만 아니라, 영역별·대상별로 차별에 대한 의식의 차이를 드러냄으로

써 정책 기획의 우선순위의 지표를 제공하고 시행 정책의 취약점 및 보완점을 입증해 줄 것입니다.

끝으로 이 연구의 자문 및 평가에 참여하여 연구의 질을 높이는데 도움을 주신 원내외 여러 선생님들, 방대한 조사지로 가가호호 방문하여 조사해주신 조사원 여러분들과 설문에 응해주신 분들께 감사드립니다. 또 2004년 인문사회연구회 협동과제로서 많은 어려움 속에서도 과제를 진행해주신 연구자들의 노고에도 감사드립니다.

2004년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

이 연구의 목적은 차별해소에 대한 사회적 요구에 부응하여 차별에 대한 전국 규모의 의식조사를 함으로써 복잡한 현상을 포괄하는 차별의 실체를 구체화하고자 함이다. 차별 및 차별해소에 대한 국민의식 및 수용성 정도를 조사함으로써 차별에 대한 전국 규모의 의식조사가 본격화되지 않은 상황에서 차별실태와 차별해소 방안에 대한 본격적인 기초자료를 제공할 것으로 기대한다. 뿐만 아니라, 차별 및 차별해소에 대한 하위집단별 의식의 차이를 드러냄으로써 정책 설정의 방향성과 우선 순위를 제공하고 시행 정책의 취약점 및 보완점을 시사해 줄 것으로 기대한다.

2. 연구내용 및 연구방법

가. 연구내용

- 1) 차별의 심각성 인지도와 경험 실태 파악
- 2) 차별의 내용: 특정 집단에 대한 고정관념, 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감, 불공정 대우에 대한 인식, 연고주의적 성향 파악
- 3) 차별지각에 미치는 집단 특성의 영향 파악
- 4) 차별의 사회화 과정 탐색
- 5) 차별해소정책에 대한 태도 파악
- 6) 일반가치와 소수자 집단 및 차별해소정책에 대한 태도와의 관계 파악

나. 연구방법

- 1) 문헌연구를 통한 차별의식조사 분석틀 정립
- 2) 일반인 2,000명을 대상으로 한 설문지 조사: 구조화된 설문지로 면접조사 실시

3. 영역별·대상별 차별 실태

가. 차별의 심각성 인지도와 경험 실태

▶우리 사회에서 가장 심각한 차별로 인식되고 있는 것은 장애인차별과 학벌(학력) 차별이며, 그밖에 외국인노동자에 대한 차별과 출신지역에 따른 차별, 비정규직에 대한 차별도 심각하게 인식되고 있었다. 개인의 특성별로 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 전반적으로 여성이 남성보다(학력 또는 학벌 차별과 출신지역 차별 제외), 젊은 사람이 나이든 사람보다 차별을 심각하게 느끼고 있었다. 특히 30대 연령층의 차별감수성은 어느 연령층보다도 일률적으로 높은 편이었다. 그러나 동성애 차별과 외모에 따른 차별 항목에선 20대 연령층의 차별 인지도가 가장 높았다. 세대에 따라 중요한 차별의 영역들이 분절되는 현상을 발견할 수 있었다. 또한 교육수준이 높을수록, 가구소득이 높을수록, 관리직 종사자들이 차별을 상대적으로 더 심각하게 느끼고 있었다.

▶차별의 경험 실태를 살펴본 결과, 가장 많은 사람들이 차별받았다고 응답한 것은 장애인 차별과 성차별 영역이었다. 그 다음으로는 비정규직에 대한 차별과 연령에 따른 차별 경험의 호소가 많았다. 그러나 자신이 직접 경험하지는 않았지만 주변에서 목격한 차별 가운데에는 학력이나 학벌에 따른 차별의 응답 비율이 가장 높았다. 차별의 심각성 인지도에서나 차별의 경험 실태에서 장애인 차별과 학력 또는 학벌 차별은 우리 사회의 가장 중심적인 차별 대상으로 확인되었다.

나. 차별의 내용

▶특정 집단에 대한 고정관념과 편견의 정도를 측정해 본 결과, 비정규직과 학벌에 대한 편견이 가장 낮았다. 즉 비정규직이라는 고용형태와 학벌이라는 성취 지위는 개인의 유능성이나 인성 혹은 그에 따라 다른 대우를 해야 할 준거가 될 수 없다는 말이다. 그밖에 동성애자나 자발적 무자녀 가정, 편부/편모 가정의 자녀 등 사회적 소수자들에 대한 고정관념과 편견은 매우 강한 편이었다. 나이가 많을수록, 교육수준이 낮을수록 사회적 소수집단에 대한 고정관념과 편견은 완고하게 자리하고 있었다. 그러나 조직생활과 관련한 여성의 능력에 대한 편견과 기타 사회적 소수자들에 대한 편견의 응답 결과는 표준편

차가 상당히 큰 편으로, 우리 사회에 이들에 대한 다양한 입장이 공존하고 있음을 확인하였다.

▶집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감 조사에서 고정관념과 구분되는 또 다른 차원의 차별현상을 볼 수 있었다. 차별의 감정적 측면에서 우리 사회의 뿌리 깊은 지역차별을 다시 한번 확인할 수 있었고, 장애인과 외국인에 대한 사회적 거리감이 매우 배타적인 수준임을 알 수 있었다. 특히 조사 결과 나타난 탈북자에 대한 낮은 호감도와 낮은 신뢰도, 사회적 거리감 등은 탈북자가 점점 더 증대할 것으로 예견되는 가운데 우리 사회가 풀어가야 할 중요한 문제를 시사해주었다.

▶차별의 다른 형태인 불공정 대우에 대한 인식, 즉 상대적 박탈감에 대한 조사에서도 학벌에 따라 다른 대우를 할 때 상대적 박탈감을 가장 크게 느낀다고 응답하였다. 학벌(학력) 차별에 대한 일반인들의 태도는 매우 비판적이었으며, 이와 같은 태도는 차등 대우의 정당한 근거를 묻는 항목에서도 일관되게 나타났다. 응답자들은 임금 차이의 정당한 기준으로 ‘성과’, ‘자격증 유무’, ‘근속년수’를 들었고 대표적인 인적자본인 ‘교육수준’을 ‘성’, ‘연령’과 같은 귀속적 변인으로 인식하였다.

4. 차별지각 형성의 요인분석

가. 차별경험에 미치는 집단지위 정당성, 안정성, 정체성의 영향

여성 집단과 명문대 집단을 중심으로 차별 지각 형성의 요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 소수 집단 구성원들은 자신의 집단에 대한 정체성과 자부심이 높을수록 그 집단의 현재의 낮은 지위(혹은 그 집단에 속한 자신의 낮은 지위)를 차별로 귀인함으로써 현재 자신의 집단에 부여된 낮은 지위를 부당한 것으로 간주했다. 그럼으로써 자신의 집단에 대한 존중감과 자아존중을 어느 정도 높게 유지하고자 하는 경향을 보였다. 반면에, 다수 집단 사람들은 자신이 속한 집단에 대한 자부심이 클수록 자신과 자신이 속한 집단의 현재의 높은 지위를 기정사실화하고 당연한 것으로 받아들임으로써 차별 경험과 지각을 덜 하게 되는 것으로 볼 수 있다. 소수와 다수 집단에서 사적 정체성의 효과가 차별 경험에 반대 방향으로 작용한다는 사실은 매우 흥미로운 현상이고, 특히 소수 집단의 구성원들은 그 집단에 대한 정체성이 높을수록 더욱 차별

지각이 높아진다는 사실은 선행연구에서 여성들의 집단정체가 부각될수록 차별 지각이 높아진다는 연구 결과와 일치하는 결과였다.

나. 차별의 사회화

차별의식은 오랜 사회화 과정을 통해 형성되는 것으로서, 이 연구에서는 차별형성의 중요한 요인으로 가정교육과 학교교육의 효과를 측정하였다. 분석 결과, 성 고정관념과 학벌차별, 지역차별의 경우, 부모의 양육태도와 교사의 교육내용이 권위주의적이고 편견적일수록 자녀나 학생에게 동일한 방향으로 사회화시키는 효과를 확인하였다.

5. 차별해소에 대한 일반적 태도

가. 차별해소 정책 및 논의에 대한 인지도와 태도

차별해소정책 및 논의에 대한 인지도와 태도를 살펴본 결과, 우리 사회 차별현상에 대해 더욱 심각하게 느끼는 사람일수록 차별해소정책 및 논의에 찬성하는 경향이 강했다. 예를 들어, 여성들은 남성에 비해서 성차별이 매우 심각하다고 응답했는데, 여성들이 여성에 대한 적극적 조치에 대해서 찬성하는 비율도 통계적으로 유의미한 수준에서 남성보다 높았다. 마찬가지로, 학벌(학력) 차별의 심각성을 높게 인식한 사람일수록 ‘서울대 폐지론’에 찬성하는 비율이, 그렇지 않은 사람들에 비해서 통계적으로 유의한 수준에서 높았다. 반면, 차별해소정책이나 논의에 대해 모른다고 답한 집단의 경우, 이에 대해 찬성하는 집단과 모든 항목에서 유의미한 차이를 보임으로써, 정책이나 논의에 대해 관심이 없거나 접해보지 않은 사람들의 차별지각도가 상당히 낮음을 확인할 수 있었다. 그러나 차별에 대해서 심각하게 느낀다고 해서 관련 정책 및 논의에 대해서 일률적으로 찬성하는 것은 아니며 차별의 심각성을 높게 느끼는 사람들 가운데 오히려 현재의 차별해소정책 및 논의에 대해 뚜렷한 반대 의견을 지닌 사람들도 적지 않았다.

나. 일반가치와 소수자집단 및 차별해소에 대한 태도

사람들이 가지는 일반 가치가 소수자 집단들을 위한 여러 정책에 대한 태도와 어떤 상관관계를 보이는지 분석하였다. 분석 결과, 보편주의 가치는 ‘차

별금지법'이라든지 '양성고용평등제'와 같은 제도에 찬성하는 태도와 정(+)적인 상관관계를 보였다. 권력가치는 '정년연장론'에 대한 찬성 태도와 유의미한 정(+)적 상관을 보였으며, 자기지도 및 성취 가치는 '장애인 고용할당제'에 대한 찬성의 태도와 연관되었다. 이러한 결과는 예상한 대로, 평등 및 사회정의를 중시하는 보편주의 가치가 소수 집단에 대해 보다 긍정적인 태도를 갖게 하고 소수 집단을 위한 정책을 더욱 지지하도록 한다는 것을 보여주고 있다. 그러나 권력 가치는 소수 집단에 대한 부정적 태도와 관련되어 있었다.

6. 한국사회의 차별 개념

이상의 연구 결과를 바탕으로 한국사회에서 사람들이 생각하는 차별에 대한 개념과 의식 내용을 정리해 보면 다음과 같다. 조사 결과, 전반적으로 우리 사회 성원들은 운명주의적 사고보다는 성취지향적인 사고를 지지하고 있었다. 개인의 성취에서 능력과 노력을 중시하기 때문에 사람들은 공정한 배분에 가장 큰 관심을 갖고 있었다. 공정한 기회와 절차에 따라 결과가 달라질 때 사람들은 이것을 정당한 것으로 인식하였다. 그러므로 우리 사회 성원들에겐 기회와 과정의 정당성에 대한 요구가 매우 높다. 이번 조사결과에서 사람들은 학력이나 학벌에 대한 차별, 비정규직에 대한 차별, 여성에 대한 차별에 대해서 가장 비판적인 태도를 취했다. 이것은 이들 차별 영역이 우리 사회에 공정한 기회와 과정의 규칙을 정립하는데 매우 부정적인 작용을 하는 것으로 인식하기 때문이다.

이와 같은 특성은 개인주의적 성향과 분배공정성에 대한 태도를 묻은 항목에서도 일관되게 나타났다. 우리 사회 성원들은 공정성의 기준으로 '형평성'의 원리를 가장 많이 지지하며, 현재의 불평등한 상태의 원인을 개인의 탓보다는 구조적인 문제로 귀인하는 경향이 있었다. 우리 사회 성원들은 '결과의 평등'보다는 '기회의 평등'을 지지하는 경향이 강했다. 그러나 사회적 약자에 대한 사회적 보호 또는 사회적 책무에 대한 인식도 상당히 높은 수준으로 정착되어 있었다. 결론적으로 말해서 우리 사회에선 형평성의 원리에 입각한 공정성의 요구가 높으며 이와 동시에 사회적 약자에 대한 사회적 책무의식도 강했다. 그리고 현재의 상태를 운수의 탓으로 돌리는 운명주의적 사고에 대해서는 매우 비판적인 입장을 취하고 있다. 이와 같이 우리 사회에서 기회의 공정

성에 대한 요구가 강하기에 이것이 보장되지 않을 때 사람들은 차별받았다고 생각한다. 그러나 차별과 관련된 사람들의 신념, 감정, 태도나 행위는 매우 다양하고 모순적인 것 또한 사실이다.

7. 정책 제언

- 1) 차별해소의 주체에 대한 정립: 정부의 지속적인 차별해소정책 시행에 대한 요구 확인
- 2) 장애인 차별과 학력 또는 학벌 차별의 심각성이 제기됨에 따라 차별해소 정책 대상의 우선 순위 정립 필요
- 3) 국민들의 차별감수성을 제고하는 프로그램 개발: 대중매체나 교육을 통해 사회성원들의 차별관련 의식 교육 강화
- 4) 사회적 소수자에 대한 편견적 태도를 감소시키는 교육 필요
- 5) 편견적 태도를 지양하기 위해 대중매체에 대한 모니터링 강화
- 6) 교육과정에 보편주의적 가치관을 고양시키는 내용 포함
- 7) 차별성향과 관련한 세대간 갈등에 주목하여 정책 입안
- 8) 차별시정기구의 실효성 제고 도모
- 9) 차별 및 차별해소에 대한 의식조사 정례화를 통해 시의적절한 정책 대안 발굴의 필요성 확인

목 차

연구요약

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	6
가. 연구 내용	6
나. 연구 방법	8
II. ‘차별’에 대한 이론적 고찰	9
1. ‘차별’에 대한 선행연구검토	11
가. 차별의 정의	11
나. 차별과 역차별	13
다. 사회적 거리감과 편견	15
라. 차별지각도	16
마. 차별의식 형성의 사회화 효과: 가정환경과 학교환경의 영향	20
바. 일반가치와 소수자 집단에 대한 태도	21
2. 차별의 개념화	23
가. 사회의식조사 개관	23
나. 차별의 개념	30
다. 차별의 종류	32
III. ‘차별’에 대한 의식조사	37
1. 조사 개요	39
가. 분석 자료	39

나. 조사대상자의 특성	39
2. 연구 가설 및 분석틀	45
IV. 영역별·대상별 차별 실태	49
1. 차별의 심각성 인지도와 경험 실태	51
가. 차별의 심각성 인지도	51
나. 차별의 경험 실태	77
2. 차별의 내용	91
가. 차별받는 집단에 대한 고정관념 · 편견	93
나. 집단별 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감	112
다. 불공정 대우에 대한 인식	120
라. 연고주의와 차별	141
3. 한국사회의 차별 현황	148
가. 성 차별	149
나. 장애인에 대한 차별	149
다. 학력이나 학벌에 대한 차별	150
라. 연령에 따른 차별	151
마. 외국인 노동자에 대한 차별	151
바. 비정규직에 대한 차별	152
사. 기타 차별	152
V. 차별지각 형성의 요인분석	155
1. 차별경험에 미치는 집단지위 정당성, 지위안정성 및 집단 정체성의 영향	157
가. 성별 차별 경험	160
나. 학벌차별 경험	170
2. 차별의 사회화	176
가. 가정: 부모로부터의 편견의 사회화	178

나. 학교: 교사로부터의 편견의 사회화	185
다. 사회: 언론매체로부터의 차별 사회화	188
VI. ‘차별해소’에 대한 일반적 태도	191
1. 차별해소 정책 및 논의에 대한 인지도와 태도	193
가. 차별해소 정책 및 논의에 대한 인지도	193
나. 차별문제의 해결	203
2. 일반가치와 소수자집단 및 차별해소에 대한 태도	210
가. 인구학적 변인에 따른 가치 평가	211
나. 가치가 소수 집단에 대한 태도에 미치는 영향	213
VII. 결론 및 정책 제언	219
1. 요약 및 한국인의 차별 개념 정립	221
2. 차별해소를 위한 정책 제언	226
참고문헌	231
부록: ‘차별’에 대한 의식조사 설문지 조사표	239

표 목 차

<표 III-1> 조사대상자의 사회·인구학적 특성	40
<표 III-2> 조사대상자의 성별/연령별 분포	41
<표 III-3> 조사대상자의 성별에 따른 거주지 분포	41
<표 III-4> 학력에 따른 분포	42
<표 III-5> 직업에 따른 분포	42
<표 III-6> 연령에 따른 학력분포	43
<표 III-7> 연령에 따른 가구소득 분포	43
<표 III-8> 교육수준에 따른 가구소득 분포	44
<표 III-9> 조사대상자간의 상관관계	44
<표 IV-1> 첫 번째로 심각한 차별	52
<표 IV-2> 두 번째로 심각한 차별	54
<표 IV-3> 사회·인구학적 특성별 차별의 심각성 인지도	56
<표 IV-4> 여성에 대한 차별	58
<표 IV-5> 장애인에 대한 차별	60
<표 IV-6> 학력이나 학벌에 따른 차별	63
<표 IV-7> 나이 든 사람에 대한 차별	66
<표 IV-8> 동남아 외국인 노동자에 대한 차별	68
<표 IV-9> 비정규직에 대한 차별	70
<표 IV-10> 성공 요인별로 살펴본 가장 심각한 차별 항목	75
<표 IV-11> 차별의 심각성 인지도와 영향 매체	76
<표 IV-12> 차별의 심각성 인지도와 영향 매체	77
<표 IV-13> 대상별·경험 유형별 차별의 내용	80
<표 IV-14> 여성차별 경험 여부	81
<표 IV-15> 장애인 차별 경험 여부	82
<표 IV-16> 학력이나 학벌에 대한 차별 경험 여부	83
<표 IV-17> 연령에 따른 차별 경험 여부	84

<표 IV-18> 외국인노동자와 중국동포에 대한 차별 경험 여부	85
<표 IV-19> 비정규직에 대한 차별 경험 여부	86
<표 IV-20> 출신지역에 따른 차별 경험 여부	87
<표 IV-21> 가난으로 인한 차별 경험 여부	87
<표 IV-22> 동성애자에 대한 차별 경험 여부	88
<표 IV-23> 가정환경으로 인한 차별 경험 여부	89
<표 IV-24> 외모에 따른 차별 경험 여부	90
<표 IV-25> 조직생활관련 여성에 대한 편견	94
<표 IV-26> 응답자 특성에 따른 조직생활관련 여성에 대한 편견 차이	95
<표 IV-27> 나이 많은 사람(노인)에 대한 편견	96
<표 IV-28> 응답자 특성에 따른 노인에 대한 편견 차이	98
<표 IV-29> 장애인에 대한 편견	99
<표 IV-30> 응답자 특성에 따른 장애인에 대한 편견 차이	100
<표 IV-31> 명문대출신(학벌)에 대한 편견	102
<표 IV-32> 응답자 특성에 따른 명문대출신(학벌)에 대한 편견 차이	102
<표 IV-33> 동남아 외국인 노동자에 대한 편견	104
<표 IV-34> 응답자 특성에 따른 동남아 외국인노동자에 대한 편견 차이	104
<표 IV-35> 비정규직 노동자에 대한 편견	107
<표 IV-36> 응답자 특성에 따른 비정규직에 대한 편견 차이	107
<표 IV-37> 소수자에 대한 편견	109
<표 IV-38> 여러 소수자 집단들에 대한 편견의 상관관계	109
<표 IV-39> 응답자 특성에 따른 소수자에 대한 편견 차이	110
<표 IV-40> 차별대상 집단에 대한 편견 정도 비교	111
<표 IV-41> 집단별 호감도 비교	113
<표 IV-42> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 호감도 비교	114
<표 IV-43> 집단별 신뢰도 분석	115
<표 IV-44> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 신뢰도 비교	116
<표 IV-45> 집단별 사회적 거리감(자녀의 배우자로 찬성하는 정도) 분석	118
<표 IV-46> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 사회적 거리감 비교	119

<표 IV-47> 타인과 비교하여 공정한 대우에 대한 의식	121
<표 IV-48> 성/교육수준별 불공정의식의 일원변량분석	121
<표 IV-49> 연령대별 불공정의식의 일원변량분석	123
<표 IV-50> 가구소득별 불공정의식의 일원변량분석	125
<표 IV-51> 생활만족도에 따른 잘사는 사람에 비해서 느끼는 불공정의식 ..	127
<표 IV-52> 사회경제적 성공여부와 불공정의식의 평균	128
<표 IV-53> 성장할 때 가정형편과 불공정의식의 평균	129
<표 IV-54> 종사상의 지위와 불공정의식의 평균	130
<표 IV-55> 명문대출신별 불공정의식의 평균	130
<표 IV-56> 차별심각도에 따른 불공정의식의 평균	132
<표 IV-57> 조건에 비교하여 공정한 대우에 대한 의식	133
<표 IV-58> 조건대비 공정성의식 문항에 대한 요인분석 특정치, 변량, 요인부하값	133
<표 IV-59> 업적주의에 대한 공정성태도와 차별심각도 평균	134
<표 IV-60> 차등보상의 정당성기준	135
<표 IV-61> 6개문항에 대한 요인분석 특정치와 변량	136
<표 IV-62> 요인 1과 요인 2의 요인부하값	136
<표 IV-63> 차등보상 기준에 따른 차별 심각도	137
<표 IV-64> 성/교육수준별 개인주의 및 분배공정의식의 일원변량분석	139
<표 IV-65> 연령대별 개인주의 및 분배공정의식의 일원변량분석	140
<표 IV-66> 가구소득별 개인주의 및 분배공정의식의 일원변량분석	141
<표 IV-67> 사원 선발시 동향사람에 대한 유불리 결정	142
<표 IV-68> 응답자 특성별 동향사람에 대한 태도	143
<표 IV-69> 사원 선발시 동창에 대한 유불리 결정	144
<표 IV-70> 응답자 특성별 학교동창에 대한 태도	145
<표 IV-71> 사원 선발시 친·인척에 대한 유불리 결정	145
<표 IV-72> 응답자 특성별 친·인척에 대한 태도	146
<표 IV-73> 신입사원 선발시 유불리 정도	147
<표 IV-74> 신입사원 선발시 유불리 정도	148

<표 V-1>	성별에 따른 차별 경험 평가 평균(표준편차)	160
<표 V-2>	인구학적 변인 별 성 지위 및 학벌 지위 정당성과 안정성 평가 평균(표준편차)	162
<표 V-3>	성별, 정당성 및 안정성의 일반선형모형에 따른 여성 차별지각의 모수 추정치	163
<표 V-4>	성별, 정당성, 안정성의 일반선형모형에 따른 상대적 박탈의 모수 추정치	164
<표 V-5>	여성차별 경험 유무에 대한 정당성, 안정성, 공적정체 및 사적정체의 영향에 대한 단계적 회귀분석	166
<표 V-6>	여성차별 경험 유무에 대한 정당성×공적정체, 정당성×사적정체, 안정성×공적정체, 안정성×사적정체의 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과	166
<표 V-7>	여성들의 상대적 박탈에 대한 정당성, 안정성, 공적정체, 사적정체의 단계적 회귀분석결과	168
<표 V-8>	여성들의 상대적 박탈에 대한 정당성×공적정체, 정당성×사적정체, 안정성×공적정체, 안정성×사적정체의 위계적 회귀분석 결과	168
<표 V-9>	여성차별의 심각성 평가에 대한 정당성, 안정성, 공적정체, 사적정체의 단계적 회귀분석결과 (여성응답자)	168
<표 V-10>	학력 및 학벌에 따른 차별 경험, 정당성과 안정성 평정의 평균(표준편차)	171
<표 V-11>	학벌로 인한 상대적 박탈감에 영향을 미치는 정당성, 안정성 및 집단정체성에 대한 회귀분석 결과(♂)	174
<표 V-12>	부모의 권위주의, 학벌주의, 지역차별성향	178
<표 V-13>	응답자 특성에 따른 그들 부모의 권위주의 성향 차이 비교 ...	180
<표 V-14>	응답자의 특성에 따른 부모의 학벌주의 성향 차이 비교	182
<표 V-15>	아버지의 출신지역과 응답자의 연령에 따른 부모의 지역차별성향 차이 비교	183
<표 V-16>	부모의 사회화 방식과 차별대상 집단에 대한 편견과 상관관계 ...	184

<표 V-17> 교사의 권위주의와 학벌주의 성향	186
<표 V-18> 응답자의 특성에 따른 교사의 권위주의, 성고정관념 평가 비교 ..	187
<표 V-19> 교사의 사회화 방식과 학생의 차별대상 집단에 대한 편견과 상관관계	188
<표 V-20> 여성, 장애인, 외국인 노동자에 대한 일반인들의 생각에 가장 큰 영향을 미치는 매체에 대한 평가	189
<표 VI-1> 차별해소논의에 대한 찬반여부 및 인지도	193
<표 VI-2> 성별/교육수준에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부	194
<표 VI-3> 연령에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부	195
<표 VI-4> 가구소득에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부	195
<표 VI-5> 차별금지법에 대한 로짓분석결과	197
<표 VI-6> 차별 해소태도에 따른 차별심각 인지도	199
<표 VI-7> <표 VI-6>에 대한 인지도의 차이집단 정리	199
<표 VI-8> 편견성향과 차별해소책과의 상관관계	201
<표 VI-9> 편견성향에 따른 차별해소논의의 찬반정도 두 집단 평균비교 ..	202
<표 VI-10> 편견성향에 따른 차별해소논의의 찬반정도 두 집단 평균비교 ..	202
<표 VI-11> 차별해소를 위해 주도적인 역할을 해야 하는 집단	203
<표 VI-12> 차별해소를 위해 가장 중요한 것	204
<표 VI-13> 차별시정기구의 인지도	205
<표 VI-14> 차별시정기구인지도에 대한 로짓분석결과	206
<표 VI-15> 차별심각도 인지도에 따른 차별 시정기구인지도	208
<표 VI-16> 인구학적 변인별 가치 점수 평균(표준편차)	212
<표 VI-17> 보편주의, 권력, 자기지도·성취의 주요 가치가 소수집단에 대한 태도를 예언하는 정도의 회귀분석결과(β)	214
<표 VI-18> 보편주의, 권력, 자기지도·성취의 주요 가치가 소수집단을 위한 정책에 대한 태도를 예언하는 정도의 회귀분석결과(β) ..	217

그림 목 차

<그림 II-1> 차별의 세 가지 차원	31
<그림 II-2> 대상별 차별의 쟁점	33
<그림 III-1> 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구의 분석틀	47
<그림 IV-1> 대상별 차별의 심각성에 대한 평균 비교	52
<그림 IV-2> 첫 번째로 심각한 차별	53
<그림 IV-3> 두 번째로 심각한 차별	54
<그림 IV-4> 직접 경험한 차별의 순위	78
<그림 IV-5> 주변에서 목격한 차별행위	79
<그림 IV-6> 여성차별의 내용	81
<그림 IV-7> 장애인 차별의 내용	82
<그림 IV-8> 학력이나 학벌에 대한 차별의 내용	83
<그림 IV-9> 연령에 따른 차별의 내용	84
<그림 IV-10> 외국인노동자와 중국동포(조선족)에 대한 차별의 내용	85
<그림 IV-11> 비정규직에 대한 차별의 내용	86
<그림 IV-12> 출신지역에 따른 차별의 내용	87
<그림 IV-13> 가난으로 인한 차별의 내용	88
<그림 IV-14> 동성애자에 대한 차별의 내용	88
<그림 IV-15> 가정환경으로 인한 차별의 내용	89
<그림 IV-16> 외모에 따른 차별의 내용	90
<그림 V-1> 성별에 따른 정당성과 여성차별지각의 예상되는 관계	163
<그림 V-2> 성별에 따른 정당성과 상대적 박탈감의 예상되는 관계	165
<그림 V-3> 여성 차별경험 유무에 미치는 정당성과 공적 정체의 예상되는 상호작용효과	166
<그림 V-4> 여성들의 상대적 박탈에 미치는 정당성과 공적 정체의 예상되는 상호작용효과	168
<그림 V-5> 상대적 박탈감에 미치는 명문대 출신 여부와 학벌 지위정당성의 상호작용의 예상 결과	173

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	6

1. 연구의 필요성 및 목적

우리가 살아가는 현 시점은 실질적 평등을 당연시하는 사회이다. 실질적 평등이라 함은 ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’ 대우하는 것이다. 실질적 평등이 위배되는 곳에서 차별이 발생하고, 차별현상은 매우 부정적이며 개인의 행복과 사회발전에 중대한 저해 요인으로 간주된다. 차별은 실질적 평등과 반대로 ‘같은 것을 다르게, 다른 것을 같게’ 대우하는 것이며 ‘합리적 이유 없이 불이익을 주는 행위’로 인식된다. 누구나 차별의 피해자가 되는 데 저항감을 갖고 또 차별의 가해자로 인식되는 것도 꺼리는 상황이다. 그러나 현실 세계 속에서 우리 모두는 의식한 채, 혹은 의식하지 못한 채 차별을 당하기도 하고 또 남들을 차별하기도 한다. 차별현상이 끊임없이 반복되는 상태에서 사회 전체의 갈등과 반목을 해소하고 사회통합을 달성하기란 어려운 일이다. 최근 들어 사회전반적인 요구에 부응하여 정부의 차별해소 의지도 강력히 표명되고 있다.

차별해소에 대한 당위적 요구가 높고 이에 부응한 정부의 정책적 움직임도 부산한 데 비해 우리 사회의 차별 관련 논의는 이제 시작 단계에 불과하다. 국민들의 차별에 대한 인식 수준이 어느 정도인지, 차별 및 차별해소에 대한 사회적 합의는 어느 정도 이뤄져 있는지 하는 점에 대해서 뚜렷한 입장 정리가 되지 않은 상태이다. 차별을 논할 때 주요하게 부각되는 ‘사회적 약자’에 대한 인식도 이제 구체화되어 가는 과정에 있으며, 다양한 집단간의 이해 조정에 전제가 되는 집단간의 ‘차이’에 대해서도 사회적으로 공유할 만한 기준이 없다.

그럼에도 불구하고 우리 사회에서 ‘차별’은 ‘불평등’, ‘불공정’, ‘형평성’ 등의 다른 이름으로 끊임없이 사회적 쟁점으로 다뤄져 왔다. 1980년대 거대담론이 휩쓸던 시기에 차별에 대한 문제는 불평등의 차원에서 이 사회에 근본적인 문제를 제기해왔으며, 경제발전단계의 변화와 일련의 민주화의 경험 속에서 점차 불평등 문제는 보다 구체적인 차별의 문제로 전화되었다.

그렇다면 현재 한국사회에서 왜 차별이 문제가 되는가? 그 해답은 한국사회에서 차별 현상이 사회의 전면에 부각되게 된 과정을 살펴봄으로써 얻어질 수 있을 것이며 그 과정은 다음과 같다. 우리 사회에서 차별에 대한 담론이 등장하게 된 것은 70~80년대의 여성운동을 통해서라고 해도 과언이 아닐 것이다. 계급의식에 입각한 사회변혁 운동과 일정한 차이를 보이며, 여성운동은 분명한 차별현상과 차별의 대상집단을 가시화함으로써 1987년 차별관련법의 모체라고 할 수 있는 ‘남녀평등고용법’의 제정을 야기하였다.

여성운동을 통해 성차별이 중요한 사회적 관심사로 등장한 이후, 권위주의적 정체를 타파하려는 일련의 민주화 운동은 우리 사회에 만연한 다양한 차별의 영역들을 부각시켰다. 정권 교체 과정에서 우리 사회의 고질적인 지역차별적 감정은 그 모습을 여실히 드러냈고, 그 결과 우리 사회의 갈등 해소를 위해 반드시 극복되어야 할 중요한 문제로 지역차별이 자리하게 되었다. 이와 동시에 장애인 집단 역시 대표적인 소외 집단으로 부각되기 시작하여, 장애인의 최저 생계를 보장하는 형태에서부터 장애인의 노동권, 이동권, 생활권, 참정권 등 생활의 전반에 걸친 차별 해소가 요구되기에 이르렀다.

여성운동에 의해 차별현상이 구체화되고 80년대 이후 지속되어온 민주화 운동에 의해 다양한 사회적 소수 집단의 차별현상이 가시화된 과정 속에서 우리 사회는 90년대 또 한 차례의 진동을 겪게 된다. 바로 90년대 후반의 경제위기를 겪으면서 우리 사회엔 새로운 차별의 대상집단이 부상한다. 바로 비정규직 노동자와 외국인 노동자, 고연령 집단이 그들이다. 경제위기의 극복 과정에서 진행된 대규모의 구조조정과 산업구조의 재편 과정에서 비정규직 노동자와 외국인 노동자가 대규모로 양산되었다. 이들 집단과 고연령 집단은 산업구조의 재편 과정에서 발생한 다양한 형태의 고용상 불이익이 집중되는 집단이다.

이와 같은 일련의 과정 속에서 우리 사회 차별담론 형성에 또 하나의 분수령이 된 것은 역시 국가인권위원회의 설립을 들 수 있다. 국민의 정부는 2001년 국민들의 인권의식을 높이고 인권침해를 막기 위한 구체 기구로서 국가인권위원회를 설립하고 인권침해 행위 및 평등권 침해의 차별행위에 대한 조사

및 구제, 인권교육의 업무 등을 수행하도록 하였다. 이와 더불어 탈근대를 논하는 현 시점에서 성적 지향을 달리하는 성적 소수자 집단이 언론의 주목을 받기에 이르기까지, 이제 우리 사회의 차별해소에 대한 사회적 요구는 급물살을 탔다고 해도 과언이 아니다.

그렇다면, 우리 사회의 차별 관련 논의는 어떤 상태인가? 서두에서도 밝혔듯이, 일련의 사회적 과정 속에서 등장한 차별받는 집단과 이에 대한 해소책들은 이제 본격적으로 논의되기 시작한 상황이다.

일반적으로 차별은 성이나 장애, 종교 등 개인의 태생적, 사회적 성격을 사유로 교육, 일상생활, 고용 등에서 합리적 이유 없이 배제하거나 구별, 불리하게 대우하는 행위를 의미한다. 이런 의미에서 차별은 철저하게 근대적인 개념이며, 그런 만큼 사회의 분화 정도가 고도화될수록 사회성원들의 차별지각도와 이에 따른 차별해소에의 요구도도 높아질 수밖에 없다. 차별행위는 개개인의 기본적 자유 향유나 권리행사를 저해할 뿐 아니라 국가의 통합성이라는 거시적 차원에서 볼 때 역기능을 초래하게 되고, 국가 전체적으로는 경쟁력을 저하시키게 마련이기 때문이다.

지금까지 살펴보았듯이, 차별에 따른 사회적 비용과 차별해소의 사회적 효용에 대한 인식의 확산은 차별에 대한 분명한 기준과 차별해소의 원칙을 요구한다. 차별해소에 대한 목소리는 높지만, 실제로 현재 우리사회에선 차별과 차이에 대한 구분조차 모호한 상태이며, 어디까지가 차별인지, 어디까지가 평등인지에 대한 사회적 합의도 요원한 상태이다. 따라서 차별해소에 대한 사회성원들의 요구를 만족시키면서 실효성 있는 차별해소정책을 마련하기 위해서는 ‘차별’과 관련된 다차원적인 탐색이 필요하다.

이 연구는 이와 같은 필요성 속에서, 2004년 인문사회연구회 협동과제인 “국민통합을 위한 차별해소 방안 연구”의 8개 연구 과제 가운데 하나로 수행되었다. 차별이 야기하는 사회적 비용에 대한 국민들의 인식을 높이고 차별해소의 필요성에 대한 사회적 지지기반을 구축하기 위해서는 차별을 야기하는 사회문화적 요인에 대한 심도 있는 분석이 요구된다. 그러나 아직 그러한 수준에 미치는 연구는 이루어지지 못한 상태이다.

이 연구는 차별 및 차별해소에 대한 전국 규모의 의식조사를 함으로써, 현 단계 우리 사회의 차별 실태 및 차별 및 차별해소에 대한 의식 실태를 파악하는 것을 목적으로 한다. 차별에 관한 담론 분석을 통해 개념화한 요인들을 토대로, 국민들의 차별에 대한 의식과 차별해소에 대한 수용성(受容性) 정도에 대해 다차원적인 분석을 실시하고자 한다.

이와 같이 차별 및 차별해소에 대한 국민의식 및 수용성 정도를 조사함으로써 기대되는 효과는 다음과 같다. 첫째, 차별에 대한 전국 규모의 의식조사가 본격화되지 않은 상황에서 차별실태와 차별해소 방안에 대한 본격적인 기초자료 제공의 의미가 있다. 둘째, 이 연구는 영역별·대상별로 구분된 차별 의식조사자료를 통하여 우리 사회 차별의 중심 고리를 파악하고 복합적인 차별의 작동 메커니즘을 규명함으로써, 우리 사회 차별해소에 중요한 실마리를 제공할 것으로 기대한다. 즉, 차별 및 차별해소에 대한 하위집단별 의식의 차이를 드러냄으로써 정책 방향 설정에 기여할 수 있고, 영역별·대상별로 차별에 대한 의식의 차이를 드러냄으로써 정책 기획의 우선순위의 지표를 제공하고 시행 정책의 취약점 및 보완점을 시사해 줄 것으로 기대한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

차별 및 차별해소에 대한 국민의식조사를 통해서 파악하고자 하는 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 차별에 관한 선행 연구와 기 수행된 사회의식조사의 결과를 검토함으로써 차별과 관련된 쟁점을 파악하고 이 연구의 조사결과에 대한 논거를 정리한다.

둘째, 우리 사회 차별의 실태와 현황을 파악하기 위해서, 먼저 사람들이 차별 현상을 어느 정도 심각하게 느끼고 있는지 살펴본다. 대상에 따른 차별의

심각성 인지도와 심각성 서열을 조사하여 정책적 개입에 시사점을 얻고자 한다. 그 다음으로는 사람들이 어떤 차별을 어느 정도나 경험하고 있는지 살펴본다. 자신이 직접 경험한 차별과 주변에서 목격한 차별을 대상별로 살펴보고 구체적으로 차별의 내용이 무엇이었는지를 살펴봄으로써 전반적인 차별의 실태를 파악한다.

셋째, 차별의 내용을 보다 폭넓게 접근하여 우리 사회의 차별 현상을 드러내고자 한다. 차별의 행위적 측면 뿐만 아니라 차별의 인지적 측면과 감정적 측면을 아울러 살펴본다. 먼저 사람들이 특정 대상에 대해 갖고 있는 고정관념의 정도를 파악하여 인지적 측면에서의 차별적 성향을 알아본다. 그 다음으로 차별의 감정적 측면에서 특정 집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감을 파악한다. 아울러 사람들이 타인과 비교하여 자신이 얼마나 공정한 대우를 받고 있는지를 살펴봄으로써 우리 사회 상대적 박탈감의 정도를 파악한다. 마지막으로 우리 사회 연고주의적 성향을 통하여 차별이 발생하는 또 다른 기제를 파악한다.

넷째, 차별지각과 차별발생의 구조를 분석한다. 이 장에서는 먼저 사람들이 어떤 경우에 자신을 집단 범주에 근거하여 차별당했다고 지각하는지 살펴볼 것이다. 즉 소수 집단 구성원들 스스로가 집단 범주에 의해 다른 집단 구성원들에 의해 차별당했다고 지각하는 조건, 또는 다수 집단 구성원들이 집단 범주에 의해 다른 집단 구성원들에 의해 역차별당했다고 지각하는 조건을 탐색한다. 그 다음에는, 차별 성향의 사회화 과정을 살펴봄으로써 차별 형성에 대한 동태적 접근을 시도한다. 어려서 부모에게 받은 양육의 내용과 및 중·고등학교 시절 교사에게 받은 교육의 내용이 자녀나 학생의 차별적 성향에 미친 영향을 분석해 본다.

다섯째, 사람들이 차별해소에 대해서 갖고 있는 태도를 살펴본다. 구체적으로 차별해소정책 또는 논의와 차별시정기구에 대한 일반인들의 인지도 및 찬성 여부를 살펴봄으로써 현재 진행되고 있는 차별해소책에 대한 평가를 하고자 한다. 또한 사람들이 갖고 있는 일반적인 가치관과 차별해소에 대한 태도 및 차별적 성향과의 관계를 규명함으로써 차별해소에 대한 정책적 함의를

도출하고자 한다.

이 연구는 이와 같은 연구 내용을 중심으로 우리 사회 차별의 실태와 차별 형성 과정을 파악함으로써 차별 해소를 위한 경험적 자료를 제공하고 이에 기반하여 정책적 대안을 발굴하고자 한다.

나. 연구 방법

이 연구의 연구방법은 다음과 같다.

첫째, 문헌 연구와 조사결과 수집을 통하여 연구 주제를 설정한다. 차별담론에 대한 이론적 고찰 및 사회의식조사 개관을 통하여 심층 분석이 가능한 차별의식조사 분석틀을 마련하고 조사결과 해석의 논거를 마련한다.

둘째, 일반인 2천명을 대상으로 영역별·대상별 차별 및 차별 해소에 대한 의식 조사를 실시한다. 이 조사의 설문지는 선행연구검토를 통해 논의된 연구주제와 차별 개념을 바탕으로 구성된 것으로서, 분석적인 설문지 개발을 위한 전문가 회의를 수시로 운영한다.

셋째, 차별관련 전문가들로 구성된 워크숍을 운영하여 차별해소 정책에 대한 논의를 진행한다.

□ **조사대상** : 이 연구는 구조화된 설문지를 통하여 전국 규모의 국민의식조사를 실시한다. 조사대상은 층화표집된 일반인 집단 2,000명이다.

□ **조사내용**: 설문지는 영역별·대상별 차별에 대한 의식, 태도 및 행위조사를 내용으로 하며, 선행연구검토에 따라 도출된 가설을 검증할 수 있도록 구성되어 있다.

□ 조사일정:

- (1) 예비조사 및 설문지 수정 확정: 2004년 7월 5일-10일
- (2) 조사원 교육 및 본조사 실시: 2004년 7월 12일-8월 16일
- (3) 데이터 클리닝 및 문항별 기술통계치 파악: 2004년 8월 16일-8월 25일

Ⅱ

‘차별’에 대한 이론적 고찰

- | | |
|--------------------|----|
| 1. ‘차별’에 대한 선행연구검토 | 11 |
| 2. 차별의 개념화 | 23 |

1. '차별'에 대한 선행연구검토

가. 차별의 정의

조순경(2003: 187)은 “구체적 개인들과 집단들 간에 존재하는 차이가 차별로 전환되는 것은 그 차이가 위계성을 띠게 되는 경우”라고 한 바 있다. 그에 따르면, 그 서열에서 낮은 위치를 차지하는 특성을 가진 집단은 열등한 존재로, 또는 부인되어야 할 존재로 간주된다. 그리고 이러한 범주화 과정을 통해 분리되고, 배제되고, 통제되어야 할 개인과 집단이 정해지게 되며, 그 과정에서 다시 그들에 대한 편견과 고정관념이 강화·재생산된다는 것이다. 바로 이러한 방식을 통해 차별의 사슬은 완성된다.

이종영(1994)은 이와 유사한 맥락에서, 차이는 필연적으로 차별로 전환될 수밖에 없으며, 분화의 고도화가 문화의 발전이라고 했을 때, 차별은 인간 사회에서 필연적으로 나타나는 현상이라고 한 바 있다. 다렌도르프(1986: 311)는 사회의 지배적 가치 규범의 존재와 그것의 제재 혹은 평가로부터 사회적 불평등이 발생하게 되며, 이것은 그 자체 사회의 존재 양식이라고 했다. 사회에서 규범이 확립되는 것은 순응은 보상받고 이탈은 처벌된다는 것을 뜻하며 이것은 사회의 지배집단이 규범의 유지를 지원하기 위해 그들의 권력을 이용하고 있다는 의미이다. 따라서 한 사회가 지속되기 위해서는 최소한의 가치규범이 요구되고 그것은 불평등, 혹은 차별의 편재를 의미하기도 한다. 다렌도르프는 “사회불평등의 존재 자체가 사회의 지속적이고 역동적이며 역사적인 성격을 보장해 주기 때문에 그것은 자유를 향한 추진력”이라고 한 바 있다.

일반적으로 차별은 불평등이 공정하지 못하다는데서 비롯되는 개념인데, 이때의 불공정은 주로 분배의 측면과 관련된다. 이런 면에서 ‘차이의 위계화’는 곧 ‘분배의 정의’를 표현하는 것이라는 구조기능론적 주장도 있다. 구조기능론자에 따르면, 하위체계로서의 불평등 구조는 전체 사회체계의 안정과 균형을 위해 필수적이고 기능적이라는 것이다. 데이비스와 무어는 이 기능론의

관점에서 불평등 현상의 ‘필요성’과 ‘필연성’을 논하고 있다. 첫째, 사회의 특정 지위들은 다른 지위들에 비해 기능면에서 중요하며, 임무수행에는 특수한 재능과 지식 및 기술이 요구된다. 둘째, 오직 제한된 수의 사람들만이 그러한 지위에 적합한 기능을 훈련을 통하여 습득할 수 있는 재능을 갖고 있으며, 셋째, 재능을 숙련된 사람으로 전환하기 위해서는 훈련기간이 있어야 하고, 훈련기간 동안 사람들은 희생을 감수해야 한다. 넷째, 이러한 희생을 감수하면서 훈련받도록 하기 위해서는 그들이 장차 차지할 지위에 일정한 유인요소가 있기 때문인데 그 유인요소는 바로 희소한 사회적 자원이다. 다섯째, 그 자원은 그 지위에 따른 권리와 보상이며, 여섯째, 보상에서의 차등은 위신과 존경의 분화를 초래하고, 일곱째, 결과적으로 희소하고, 바람직한 재화의 양, 위신과 존경의 정도 등에 있어, 계층간 불평등은 어느 사회에서나 긍정적인 기능을 갖고 나아가 불가피한 현상(김왕배, 2001: 26-28)임을 강조하고 있다. 이러한 구조기능론의 논리에 따르면, 보상의 차등성이 곧 분배의 정의를 실현한 결과인 것이다.

위의 상반되는 논의와 유사한 맥락에서 평등주의자와 불평등론자의 구분도 시사하는 바가 있다. 평등주의자들은 어떤 차이에 근거한 차별대우의 정당성을 부정하는 반면에, 불평등론자들은 차별대우도 적합한 차이에 근거하고 있으면 공정하고 적합한 차이가 없는 차별대우만을 불공정하다고 생각한다. 후자의 경우 어느 두 사람에게 차별대우를 할 때, 어떤 점에서 이 두 사람이 다른가를 보여주게 되면 그 차별적 대우는 정당화되고, 그렇게 하지 못하면 불공정한 것으로 규정된다.

이와 같이 ‘(불)평등’, ‘차별’, ‘차이’, ‘분배의 공정성’ 등에 대한 정의는 인간과 사회를 바라보는 사유체계의 차이와 연관되는 매우 논쟁적인 부분이다. 이 논쟁을 정리하는 것은 이 연구의 범위를 넘어서는 것인 바, 이 연구에서는 사람들이 갖고 있는 ‘차별’ 혹은 ‘평등’에 대한 상이한 개념과 태도를 드러내고 설명하는데 초점을 맞출 것이다. 우리 사회의 구성원들은 평등주의적 사고를 갖고 있는가, 아니면 불평등론적 사고를 갖고 있는가? 왜 어떤 사람들은 평등주의적 사고를 갖고 있고 다른 사람들은 불평등론적 사고를 갖고 있

는가? 왜 동일한 사람이 특정한 대상 혹은 영역의 차별에 대해서는 평등주의적 사고를 갖고 다른 대상 혹은 영역의 차별에 대해서는 불평등론적 사고를 갖고 있는가? 등등 차별에 대한 사람들의 복잡한 감정, 신념, 태도를 입체적으로 구성할 것이다.

한국사회 차별에 대한 의식의 구체화를 위해서 이 연구에서 전제하고 있는 차별 현상은 다음과 같다. “특정집단의 사회적, 정치적, 경제적 기회를 제한하도록 하는(Fredrickson and Knobel, 1982: 31) 행위와 이 행위에 관계되는 사회적 관계의 복합적 시스템(Pettigrew and Taylor, 1990: 688)”이 분석의 대상이다. 특정 집단 내지 인구 범주의 특정한 속성이나 정향, 활동양식을 이유로 그 집단(범주)이나 집단의 구성원이 사회적 삶에 등권적으로 참여할 수 있는 기회를 직접적으로나 간접적인 방식으로 박탈하고, 이로써 그 집단이나 구성원에게 물질적 측면에서 경제적 불이익을, 상호주관적 측면에서 종속관계를, 주관적 측면에서 정체성의 훼손과 같은 부정적 영향을 발생시키거나 지속시키는 제도, 기준, 조치, 실천을 ‘차별적’이라고 칭할 수 있다(한국여성개발원, 2004).

나. 차별과 역차별

한 사회의 소수집단 구성원들 스스로가 집단 범주에 의해 다른 집단 구성원들에 의해 차별당하고 있다고 지각할 때 그 사회 구성원들 간의 갈등은 더 커진다. 우리 나라에서 이런 갈등은 이제까지 주로 지역, 성별, 세대간 및 계층간 관계에 있어 발생해 왔으며, 최근 들어 학벌이나 외국인노동자, 장애인 및 탈북자에 대한 편견이 주요 사회갈등의 요소로 대두되어 왔다. 이에 대한 심리학적 연구들은 주로 성 갈등과 지역 갈등에 대한 연구들로 이루어졌다. 즉, 우리 나라 사람들이 각 지역 사람들에 대해 가지는 편견적 태도와 그 과정에 개입되어 있는 자아존중, 동기, 편파적 정보처리, 사회정체감 등의 심리적 요인들에 대한 연구들(김범준, 2002; 김진국, 1987; 김혜숙, 1988, 1993; 박군석, 한덕웅, 2003; 송관재, 이훈구, 1993; 안신호, 2000; 홍영오, 이훈구,

2001)과 성편견에 관한 척도개발, 양성평등신념 및 행동의도의 측정, 실태의 조사 등(김양희, 정경아, 2000; 김금미, 한영석, 2002; 김금미, 한덕웅, 한영석, 2003; 정진경, 1990; 김영희, 1995)이 주류를 이루었다. 최근 들어 김혜숙, 고재홍, 안미영, 안상수, 이선이와 최인철(2003)이 우리 사회의 주요 다수 집단(즉, 부유층, 서울 사람등)과 소수 집단(즉, 장애인, 외국인노동자, 영세민, 탈북자 등)에 대한 고정관념의 내용을 유능성과 따뜻함의 차원에서 체계적으로 분석하였다. 이러한 기존의 심리학 연구들은 어떠한 사람들이 어떠한 상황에서 소수 집단인 대상을 집단 범주에 근거하여 고정관념화하고 편견을 가지게 되는가에 대한 탐구에 치중되었고, 어떠한 상황에서 편견의 대상이 되는 소수 집단의 사람들이 자신들이 집단 범주 때문에 차별받고 있다고 지각하고 귀인하게 되는가에 대한 탐구는 상대적으로 간과되어 왔다.

한편, 다수 집단의 경우에도 자신에게 부여되는 낮은 평가나 지위를 차별(즉, 역차별)로 지각할 수 있다. 이미 여성이나 소수 인종을 위한 적극적 정책(affirmative action)을 실시해 왔던 미국에서는 종전의 다수 집단이었던 백인 남성이 새로운 차별의 대상이 되고 있다는 문제 제기를 하고 법적 대응을 하기도 한다(Kobrynowicz & Branscombe, 1997). 물론 백인 남성 집단이 아직도 여전히 지배 집단이기는 하지만 이전에 누렸던 것만큼의 특권이 주어지지 않음으로써 차별로 지각된다는 것이다. 실제로 현대의 많은 사회에서 소수집단을 위한 적극적 정책(affirmative action)등의 정책들을 도입하고 있고, 이에 대한 다수 집단의 역차별지각과 불만 혹은 법적 대응이 커져 가고 있다. 최근 들어 우리 사회에서도 기존의 소수 집단들에 대한 변화가 시도되고 있다. 호남의 정치세력이 여권으로 등장하였고, 공무원 채용에 있어서 여성 할당제가 확대되고 있고, 지방 학생들에 대한 서울대 입학 할당제 등도 거론되고 있다. 기존의 정치적 기득권층이, 남성들이, 서울의 학생들이 그들이 받아왔던 혜택들이 줄어드는 것을 차별로 지각할 수 있는 것이다. 역차별 현상이 앞으로 우리 사회가 능히 직면하게 될 문제임을 예견해 볼 때, 다수 집단이 보이는 역차별의 정도와 그에 영향을 미치는 요인들을 소수 집단의 경우와 비교하여 살펴보는 것은 중요한 의미가 있다.

다. 사회적 거리감과 편견

특정 집단에 대해 사람들이 가지고 있는 편견적 태도를 측정하는 방법 중 하나가 사회적 거리감이다. 사회적 거리감 개념은 1920년대 미국 내 여러 인종집단간 갈등관계를 이해하기 위하여 보가더스가 처음 사용한 이래로 현재 까지도 꾸준히 활용되고 있다. 이때 사회적 거리감이란 한 집단의 성원(들)이 다른 집단에 대해서 느끼는 친밀감의 정도(또는 주관적 거리감)를 말하며, 해당 집단과 어느 선까지의 접촉을 허용할 것인가, 즉 '수용가능한 사회적 접촉의 범위'로 측정된다(Borgardus, 1928). 보가더스 이후에 여러 학자들이 사회적 거리감 개념을 재정의하고 보다 정교한 측정방식을 개발하려고 노력하였다(Westie, 1952 & 1959; Triandis, 1964). Westie(1959)는 사회적 거리감을 4가지 하위차원들로 구성되어 있다고 보고, 사회적 거리감을 거주지 근접성 정도, 사회적 위세와 권력에 차등적 지위들을 허용하는 정도, 신체적 교섭의 허용정도, 인간관계의 상호작용에 있어서 허용된 친근성 정도를 통하여 측정할 수 있다고 주장한다. Triandis(1964)는 사회적 거리감을 일종의 태도로 보고 감정적 차원, 인지적 차원, 행동적 차원으로 구분하고 있다. 특히 행동적 차원의 사회적 거리감은 선택적 상호작용에 관한 행동의도의 양적 정도라고 정의한다.

국내에서도 사회적 거리감 개념을 이용하여 여러 연구들이 행해졌다. 예를 들어, 직업집단(나간채, 1988), 특정 지역민(김혜숙, 1988; 나간채, 1991), 외국인 노동자(정기선, 2003), 그리고 사회적 오점보유자들(송관재 · 이재창 · 홍영오, 2001; 송관재 · 김범준 · 홍영오 · 이훈구, 1997)에 대한 사회적 거리감을 분석함으로써 해당 집단에 대한 사회적 편견을 보여주는 연구들이 있다. 이 연구에서는 사회적 편견이나 차별의 대상이 되는 여러 소수자 집단에 대한 사회적 거리감을 함께 물어봄으로써, 소수자 집단 가운데서도 어느 집단이 더 심각한 편견의 대상이 되는지를 살펴보게 될 것이다.

보가더스가 처음 개발한 사회적 거리감 척도는 특정 민족 또는 인종집단을 수용하는 정도를, 해당집단 사람을 결혼, 친구, 동료, 이웃, 국민 등으로 받아

들이는지를 묻는 7개 문항으로 구성되어 있으나, 후속 연구에서는 상황에 따라 여러 측정방식으로 변형하여 쓰이고 있다. 본 연구에서는 사회적 거리감을 측정하는 여러 방법들 가운데 인간관계의 상호작용에서 친근성 정도를 나타내는 지표로서 자녀의 배우자로 특정 소수자집단 사람을 받아들이는 정도(수용성)를 사용하였다. 동남아시아 외국인 노동자, 장애인, 중국동포, 탈북자, 영남사람, 호남사람, 충청도사람 및 북한 주민을 응답자의 자녀와 결혼상대자로 찬성 혹은 반대하는 정도를 4점 리커트 척도로 물어봄으로써 사회적 거리감을 측정하였다.

라. 차별지각도

차별 지각도는 사회에 따라서, 개인들의 사회·인구학적 특성에 따라서, 차별의 대상과 영역에 따라서 다르다. 그렇다면 우리 사회에서 차별지각도가 높은 차별의 대상과 영역은 무엇이며 또 어떤 사람들이 차별 지각도가 높은가 하는 점이 규명되어야 할 것이다. 미국에서는 한 개인이 집단 범주에 근거한 차별을 지각하는 데 중요한 영향을 미치는 인지적 구조/자아존중감/집단정체감/평가자에 대한 인식 등 개인적인 요인들을 밝히는 연구가 주를 이루고 있다. 이 연구에서는 이와 같은 사회심리학적 접근을 설문 분석의 한 부분으로 포함시킴으로써 차별에 대한 태도 및 행위를 이해하는데 미시적인 설명을 더하고자 한다.

어떤 사람들이 어떤 상황에서 소수 집단인 대상을 집단 범주에 근거하여 고정관념화하고 편견을 가지게 되는가? 어떤 상황에서 편견의 대상이 되는 소수집단의 사람들이 자신들이 집단 범주 때문에 차별받고 있다고 지각하고 귀인하게 되는가? 또는 어떤 상황에서 다수 또는 기득권집단 성원들이 자신들이 집단 범주 때문에 ‘역차별’받고 있다고 지각하고 귀인하게 되는가?

이에 대해서 사회심리학적 연구는 다양한 경험적 결과들을 제시하고 있다. 먼저, 성과에 대한 사회적 분배에 대해 사람들이 보이는 감정적/평가적/행동적 반응을 분석함으로써 사회적 정당성에 대한 요구도와 평가가 차별지각에

중요한 요인이 됨을 밝히고 있다. Major(2002)는 “세상을 안정되고 안전한 곳으로 믿는 ‘정당한 세상’에 대한 신념”을 차별지각의 주요 개인차 변인으로 다루고 있다. 이 가운데에서 특히 지위의 위계가 정당하다고 보는지 여부에 따라 차별지각도가 유의미하게 변이됨을 경험적으로 입증하고 있다.

차별지각에 대한 미국 중심의 연구들은 최근에 와서 편견의 대상이 되는 사람들(예를 들어 여성, 흑인, 히스패닉 등)이 어떠한 상황에서 자신들이 차별받고 있다고 지각하는지를 다루고 있다. Inman과 Baron(1996)은 사람들이 차별상황에 대한 전형(prototype)을 갖고 있어서 특정 상황을 더욱 차별상황으로 지각하게 된다고 보았다. 즉, 남자 가해자가 여자 희생자에게 편견적 행위로 의심될 만한 행위를 한 경우나 백인 가해자가 흑인 희생자에게 행동한 경우에 그 반대의 경우나 동일 인종끼리 혹은 동일 성끼리 행한 경우에서보다 그 행위를 더욱 편견적 행위라고 지각하였다. 또한 이러한 편견적 행위에 대한 지각은 여성과 흑인 참여자에게서 더욱 강하였다. Quinton과 Major(1997)는 집단 정체감이 부각되는 상황에서 그리고 평가자가 편견이 심한 사람이라는 것을 알게 된 불공정한 상황에서 소수 집단인 여성들이 자신이 차별받고 있다고 더욱 지각하게 된다고 하였다. 또한 이러한 상황에서 자신에 대한 부정적인 평가를 차별로 귀인함으로써 자존감이 유지된다는 결과를 보고하였다. Crocker와 Major(1989), Crocker, Voelkl, Testa 및 Major(1991)도 평가자가 편견이 있는 사람일 경우에, 평가자가 참여자를 볼 수 있어서 흑인임을 안 경우에, 그렇지 않은 경우보다 여성과 흑인 참여자들이 자신에게 주어진 부정적 평가를 편견에 의한 것이라고 귀인하였고, 그 결과 그들의 자아존중이 보호되었다고 보고하였다. 그러나, 소수 집단의 사람들의 경우, 매우 확실한 경우가 아니면 자신이 차별받았다는 것을 인정하지 않으려는 경향을 보여서(Ruggiero & Taylor, 1995, 1997), 여자, 흑인 혹은 아시아계 미국인은 남자 혹은 백인평가자로부터 부정적 피드백을 받았을 때 평가자 모두가 여자나 소수인종에 대한 편견이 있다고 생각한 경우에만 자신의 수행을 차별로 귀인하였다. 75% 이하의 평가자들이 편견의 소유자라고 생각한 경우에는 자신이 받은 부정적 평가를 자신의 수행의 실패에 의한 것

으로 귀인하였다. 이러한 현상은 소수 집단 사람들이 자신들이 차별받는 대상이라고 지각함으로써 갖게 되는 통제감의 상실이나 사회적 자아존중의 저하, 또는 사회적 소외를 피하기 위해 나타나는 것으로 해석되었다(Kappen & Branscombe, 2001). 부가적으로 인종이나 민족, 사회집단에 걸쳐서 소수 집단의 사람들은 자신이 차별받고 있다는 것은 인정하지 않으려 하지만 자신의 집단 사람들이 차별받고 있다는 것은 인정한다는 결과도 보고되었다(Crosby, Pufall, Snyder, O'Connell, & Whalen, 1989; Taylor, Wright, & Moghaddam, & Lalonde, 1990; Taylor, Wright, & Porter, 1993).

이러한 미국의 연구들은 한 개인이 집단 범주에 근거한 차별을 지각하는데 중요한 영향을 미치는 인지적 구조, 자아존중감이나 집단정체감, 평가자에 대한 인식 등 개인적인 요인들을 밝히는데 치중되어 있다.

한편, 한 집단의 구성원들이 자신에게 주어진 부정적인 성과를 차별로 지각하는데 중요한 영향을 미치는 요인으로는 위에서 소개한 보다 미시적이고 개인적인 요인들뿐 아니라 보다 거시적이고 사회구조적인 측면과 관련된 요인들도 포함된다. 이러한 사회구조적 요인들이 차별지각에 미치는 영향에 대한 설명 이론은 사회정체이론(Social Identity Theory: Ellemers, Doosje, & Knippenberg, 1992; Ellemers, Knippenberg, & Wilke, 1990; Ellemers, Wilke, & Knippenberg, 1993; Hogg & Abrams, 1988; Spears, Jetten, & Doosje, 2001; Tajfel & Turner, 1979, 1986; Turner & Brown, 1978; Wright, Taylor, & Moghaddam, 1990)과 체제정당화이론(System Justification Theory: Jost, 1995, 1997; Jost & Banaji, 1994; Jost & Burgess, 2000; Jost, Burgess, Mosso, 2001; Kay & Jost, 2003; Martin, 1986; Major, 1994; Major, Gramzow, McCoy, Levin, Schmader, & Sidanius, 2002; Major & Schmader, 2001; Olson & Hafer, 2001; Tyler & McGraw, 1986)이 있다. 이들 이론들은 집단의 지위, 지위 정당성 및 안정성과 같은 구조적 요인들이 다수 집단과 소수 집단 구성원들로 하여금 서로 다른 내집단 편애 및 차별 지각을 하도록 한다고 보고 있다.

사회정체이론(Tajfel, 1982; Tajfel & Turner, 1986; Hogg & Abrams,

1988)은 편견의 대상이 되는 사람들이 자신이 받는 부적인 성과에 대해 보이는 차별지각을 직접 다루지는 않았으나, 사람들에게 자아존중을 높이려는 동기가 있어서 이를 위해 긍정적인 사회정체를 추구한다고 보며 이 과정에 주관적으로 지각된 집단의 지위와 그 지위의 정당성 및 안정성과 같은 구조적 요인들이 관여된다고 보았다(김금미, 한영석, 2002; 김금미, 한덕웅, 한영석, 2003; 박군석, 한덕웅, 2003; Turner & Brown, 1978; Turner, 1978; Mummendey, Kessler, Klink, & Mielke, 1999; Ellemers, Knippenberg, & Wilke, 1990; Ellemers, Wilke, & knippenberg, 1993; Ellemers, Doosje, & Knippenberg, 1992). 즉, 사회정체이론은 집단의 지위와 지위의 정당성 및 안정성과 같은 사회구조적 요인이 내집단 편애에 미치는 영향을 중심으로 이론을 전개하고 있다. 체제정당화이론은 보다 직접적으로 사회구조적 요인(특히 지위 정당성)이 차별지각에 미치는 영향에 대해 논의하고 있다.

안미영·김혜숙(2003)은 소속 집단의 '정당성'과 '안정성'에 대한 집단성원의 판단을 결합시켜 4개의 유형으로 구분하고 '전체 사회의 정당성'에 대한 인지도를 매개개념으로 하여 '지위별 집단원'의 차별지각도를 분석했다. 분석 결과, 집단에 대한 소속감, 즉 집단정체성이 강하면서, 자신이 소속한 집단의 정당성이 낮고 안정성은 높은 경우 차별지각도가 가장 높은 것으로 나타났다.

한편, 김혜숙(2002)은 사람들이 갖고 있는 일반가치가 그들의 차별지각도와 어떤 상관관계를 지니는지를 경험적으로 분석하였다. 일반적으로 가치는 감정과 신념에 영향을 미치고 감정과 신념은 태도(줍게는 행위)에 영향을 미친다고 알려져 있다. 사람들이 세상이나 삶에 대해 가지고 있는 보다 포괄적이고 일반적인 가치들이 그들이 어떤 대상이나 사회문제에 대해 보이는 태도에 영향을 미칠 수 있다. 김혜숙은 Rokeach(1973)의 가치 척도를 수정하여 10개의 차원으로 구분한 Schwartz(1992)의 일반가치척도를 중심으로 개인의 차별지각도와와의 관계를 살펴보았다. 분석 결과, 사람들이 중요시하는 가치, 특히 '보편주의 가치'와 '권력 가치'가 특정 대상에 대한 차별적 태도와 유의미한 관계를 나타내었다. 이 두 가치는 서로 상반되는 효과를 보이고 있었다.

보편주의 가치를 지닌 사람들은 소수 집단에 대해 보다 개방적이고 진보적인 태도를 지닌 반면, 권위주의적 성격의 사람이 덜 권위주의적 성격의 사람보다 소수집단(호남인, 여성, 하층인)에 대해 더 부정적인 고정관념과 감정, 그리고 사회적 관계 의사를 갖고 있었다. 따라서 이 연구 결과를 통해서 차별적 태도를 감소시키기 위해서는 보편주의 가치를 고양시키고 권력가치를 지양하도록 하는 가치 교육의 강화가 필요함을 알 수 있다. 보편주의 가치가 보다 중시되며 가용화되도록 하는 사회 환경의 조성이나 문화규범의 형성을 위한 정책적 노력과 지원이 필요하다는 것이다.

마. 차별의식 형성의 사회화 효과: 가정환경과 학교환경의 영향

편견과 차별의 발생원인을 이해하는데 중요한 단서를 제공하는 것이 사회화 효과의 이해이다.

편견적, 차별적 의식은 직접적 경험과 간접적 경험을 통해 형성되는데, 여러 유형의 간접경험 가운데서도 성장기에 부모나 학교에서의 사회화 과정 중에 경험하게 되는 사회적 편견과 차별은 성인이 되어서 갖게 되는 편견과 차별의식 및 행동에 매우 지대한 영향을 미치리라 예상할 수 있다. 예를 들어, 영호남 지역 청소년들은 타지역민과의 접촉이나 타지역민으로부터 차별경험이 매우 제한되어 있음에도 불구하고 지역감정의 존재를 인식하고 있다는 보고가 있다(김범준, 2002). 아직 사회경험이 제한되어 있어서 특정 집단에 대한 사회적 편견이나 차별을 직접적으로 경험할 기회가 적은 청소년들이라 할지라도 그들 부모나 선생님의 신념이나 행동을 보고 들으면서 여러 사회집단들에 대한 도식(고정관념)을 형성하게 되는 것이다. 이렇게 형성된 특정집단들에 대한 부정적 고정관념(즉, 편견)은 성인이 되어 사회생활을 하면서 상반되는 정보를 받게 되더라도 쉽게 변하지 않는다. 오히려 이미 자신이 부모나 선생님으로부터 들어서 알고 있던 특정 집단에 대한 정보들을 확인하려는 확인편파가 작용하게 되며, 부정적 고정관념을 더욱 강화, 유지하려는 인지적 보수성을 견지하게 될 가능성이 매우 높다(김혜숙, 1999).

이처럼 청소년기에 부모나 선생으로부터 경험한 특정 집단에 대한 고정 관념의 사회화가 차후 성인들의 편견과 차별의식 및 행동을 이해하는데 중요 함에도 불구하고 이를 직접적으로 검정해보려는 시도는 현재까지 거의 이루어지고 있지 않다. 따라서 이 연구에서는 부모나 선생님의 특정 집단에 대한 편견이 갖는 사회화 효과를 직접적으로 검토해보기 위해 설문을 구성하였다.

우선 부모의 권위주의적 사고방식과 더불어 성역할고정관념, 지역편견, 학벌주의적 사고를 측정하는 설문을 구성하였으며, 선생님들의 경우에도 권위주의적 사고방식, 성역할고정관념, 학벌주의적 사고를 측정하였다.

권위주의적 사고방식은 Adorno가 편견적 태도형성에 주요 요인으로 제시하고 있는 인성적 특성으로, 이 연구에서는 부모나 선생님의 권위주의적 사고방식이 응답자의 편견이나 차별적 의식, 태도 및 행동에 어떤 영향을 주고 있는지를 검토하게 될 것이다.

권위주의적 사고방식은 권위에 복종할 것을 강조하며, 부모와 연장자의 엄격한 통제를 중요시하고, 전통을 강조하는 태도로 대변된다.

바. 일반가치와 소수자 집단에 대한 태도

Katz(1960)는 사람들이 어떠한 대상 혹은 집단에 대해 태도를 가지는 것은 태도가 네 가지 기능을 하기 때문이라고 하였다. 즉, 태도가 지식 기능 (즉, 대상에 대한 정보와 이해를 돕는 기능), 가치 표현 기능(즉, 중요하게 여기는 가치나 확신을 표현하도록 하는 기능), 자아방어 기능 (자신에 대한 위협적이거나 바람직하지 못한 진실을 받아들이지 않을 수 있도록 돕는 기능) 및 실용적 기능(즉, 보상을 극대화하고 처벌을 최소화시켜 주는 기능)을 하기 때문에 사람들이 어떠한 태도를 취하게 된다는 것이다. 보다 최근의 연구자 (Gastil, 1992; Herek, 1988; Shavitt, 1989)들은 Katz가 제안한 태도 기능 이외의 다른 기능들에 대해서도 제안하고 있다. 이들을 정리해 보면 개인적 실용성, 사회적 실용성, 가치표현, 사회적 적응(즉, 다른 사람들과 어울려 지내는 것), 사회 정체(즉, 집단에의 소속감을 가지는 것), 자아존중 유지 동기 등이

다. 한 사회의 소수 집단에 대한 편견적 태도에는 특히 가치 표현이라든지 혹은 자아방어 기능이 개입되어 있다고 볼 수 있다.

보다 최근들어, 다른 연구자들도 소수 집단에 대한 편견적 태도에 개입되어 있는 여러 동기에 대해 지적하고 있다. Fiske(1998)는 집단이나 개인에 대한 사회정보 처리 과정에 사람들이 가지는 동기가 중요한 영향을 미치고, 그러한 과정이 사람들로 하여금 보다 편견적으로 되도록 하거나 혹은 보다 객관적으로 되도록 한다고 하였다. 그녀는 이러한 주요 동기들로 정확한 이해의 동기, 소속의 동기, 통제의 동기, 자기높이기 동기 그리고 신뢰의 동기들을 들고 있다. Fiske는 정확한 이해의 동기가 높아지면 편견적 과정이 약해지고, 반면 통제의 동기가 높아지는 경우에는 편견적 과정이 심해진다고 제안하고 있다. 또한, 미국의 인종 편견에 관한 이론들은 소수 인종에 대한 편견이나 양가감정적 태도는 백인들이 가지는 개인주의적 가치(즉, 자립주의, 근면주의 혹은 형평에 대한 가치)와 인종 평등주의적 가치가 상충하는 데에서 오는 불편한 감정이나 불안한 감정에 의해 나타난다고 보고 있다 (Gaertner & Dovidio, 1986; Katz & Hass, 1988). 이에 따라 형평 가치가 특출해 지면 소수집단을 위한 적극적 조치 등에 반대하는 태도가 나타나고, 반대로 평등 가치가 특출해 지면 소수 집단에 보다 동조적인 태도가 나타났다. 또한, Mackie, Devos와 Smith (2000)는 사람들이 자신과 상반되는 가치(즉, 자유주의적 혹은 보수주의적)를 가지는 사람들을 외집단으로 규정하고, 다른 가치를 가지는 사람들과의 이러한 가치의 갈등이 그들에 대한 부정적 감정(분노 혹은 두려움)을 유발시켜 서로 대치하거나 혹은 회피하고자 하는 행동 경향을 일으킨다고 하였다.

한편, 사람들이 가지고 있는 보다 포괄적이고 일반적인 가치들에 대해 Schwartz(1992)는 Rokeach(1973)의 가치 척도를 수정·보완하여 10개의 차원들로 구분하였다. 이들은 자기-지도(self-direction, 즉, 독립적이고 자유로운 것, 통제와 완성에 대한 가치), 보편주의(일반적 타인들에 대한 배려, 사회 정의, 환경, 평등에의 관심) 자비(가까운 타인에 대한 배려, 도움이 되는, 용서하는, 정직한), 전통(전통에 대한 존중, 독실한), 동조(복종, 자기 통제), 자

극(재미있는 생활, 변화있는 생활), 쾌락(쾌락, 삶을 즐기기), 성취(야심있는, 성공적인), 권력(사회적 권력, 부, 사회적 인정) 및 안전(국가의 안전, 은혜에 보답, 소속감, 가족의 안전)이다. Schwartz(1992)는 또한 이러한 차원들을 상위 두 차원으로 구분하고 있다: 자기-고양(자극, 쾌락, 성취, 권력, 안전) 대 자기-초월(자기지도, 보편주의, 자비, 전통/동조), 그리고 변화에 개방적인(보편주의, 자기지도, 자극, 쾌락, 성취) 대 보수적(자비, 전통/동조, 안전, 권력). Schwartz (1992)는 이 가치 척도를 20개국(즉, 호주, 홍콩, 대만, 일본 등)의 사람들에게 실시하여 본 결과, 문화에 상관없이 비슷한 차원의 가치들이 얻어졌다고 보고하였다.

김혜숙(2002)의 연구에서는 이러한 가치들이 소수 집단(예컨대, 북한 사람, 여성)에 대한 태도나 이들을 위한 정책에 대한 태도에 일관된 영향을 미친다는 것을 보고하였다. 즉, 평등이나 사회정의 등을 중요하게 여기는 보편주의 가치는 북한 사람과의 낮은 사회적 거리감(즉, 친밀한 인간관계 의도), 대북 지원 정책이나 민간교류 정책에 대한 찬성 태도, 지역감정의 원인은 정치인 때문이라는 지각 및 성역할 평등지지 태도를 예언해 주었다. 이와는 반대로 권력 동기는 북한 사람과의 보다 높은 사회적 거리감, 북한에 대한 경제지원이나 민간교류정책에 대한 반대 태도, 지역감정의 원인은 호남사람 및 영남사람의 성격 때문이라는 지각 및 성역할 평등 반대 태도를 유의미하게 예측해 주었다.

2. 차별의 개념화

이 절에서는 그 동안 꾸준히 지속되어 온 차별 관련 의식조사를 개관함으로써 이 연구의 분석 대상이 되고 있는 차별의 개념과 종류를 살펴해보도록 하겠다.

가. 사회의식조사 개관

넓은 의미에서 차별에 대한 의식조사는 '사회의식조사'의 특화된 형태로

볼 수 있는데, 그 동안 우리 사회에서 이루어진 사회의식조사는 명확한 개념 정의와 가설 설정에 기반하지 못하여 심층적 분석으로 연결되지 못했다.

그러나 분절적이거나 1960년대부터 꾸준히 지속되어온 사회의식조사의 내용을 유형화하면, 1) 사회생활에서 일어나는 여러 현상에 대한 인지적 측면에 대한 조사, 2) 인지된 실태를 인과적으로 설명함으로써 이를 이해하는 해석적 측면에 대한 조사, 3) 행동의 목표와 양식을 선택함에 작용하는 기준 혹은 사회적 현상의 바람직성 여부를 판단하는 평가적 측면에 대한 조사, 4) 이 세 측면간의 상호작용의 결과로 나타난다고 생각된 특정 유형의 사회적 행동에의 성향에 대한 조사 등이 그것이다(이재열, 1999). 이 연구는 이와 같은 네 가지 내용을 어느 정도 포괄할 수 있도록 구성하였다. 좀더 구체적으로 의식조사 가운데 차별 관련 조사에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

기존에 수행되어온 ‘차별’관련 조사는 주로 차별의 대상별 실태조사가 주를 이루고 있으며, 이에 비해 차별 전반에 대한 포괄적인 의식조사는 2003년 국가인권위원회의 ‘차별에 대한 국민의식조사’ 정도를 들 수 있다. 이 조사는 전화면접이라는 방법을 사용했기 때문에 차별현상에 대해서 매우 간략한 정보를 전해주고 있다는 점이 한계이다. 그러나 차별현상에 대해 전국 규모의 실태 조사를 했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

물론 그 동안 이러한 인권위의 조사를 제외하고도 다양한 형태와 내용의 차별관련 의식조사가 진행되어 왔다. 예를 들어 한국갤럽이 1984년과 1999년 2차에 걸쳐 조사한 ‘장애인문제 해결을 위한 일반인(6개국 비교)과 장애인의 비교조사(1985, 2001)’의 경우 비교적 자세하게 장애인에 대한 비장애인들의 태도나 장애인들 스스로의 여러 문제에 대한 태도를 조사하고 있다. 그러나 이 연구 역시 차별 전반의 문제를 포괄하고 있지는 않으며, 조사의 목적 또한 차별현상을 다루기 위한 것은 아니다. 정태화·이병욱에 의해서 2003년 실시된 ‘학벌주의에 관한 인식과 개선요구 조사’ 역시 학벌주의에 대하여 다양한 집단을 대상으로 의식조사를 수행하고 있지만, 차별전반의 문제와 연관시켜서 분석하고 있지 못하다.

미국의 경우엔 특정 주제, 주로 인종차별과 관련한 조사가 축적되면서 차

별일반을 아우르는 폭넓은 연구로 이어지고 있다. 그중에서 한 가지를 소개 하자면, 1990년 GSS (General Social Survey) 자료를 이용하여 백인이 다른 인종집단에 대해 갖고 있는 신념과 태도가 어떠한지를 탐색한 보보와 클루겔 (L. Bobo & J. P. Kluegel)의 연구가 있다. 이 연구에서 그들은, 편견적인 태도는 차별, 분리, 그리고 불평등한 상태의 조직화된 공동체 행위에서 생기고, 강화되며, 이 신념은 자율성을 획득하게 된다는 것을 보이고 있다. 또한 문화의 일부분이 된 이러한 편견의 전통에서 소수집단에 대한 지속적 차별이 정당화된다는 가설을 경험적으로 검증하고 있다. 그들은 1990년 GSS자료에서 1,150명의 백인성인을 분석 대상으로 하여, 집단고정관념 측정, 차별 성향 항목, 사회적 거리감, 전통적 편견 측정 등의 4가지 방법을 통해 백인이 다른 인종집단에 대해 갖는 태도를 측정하였다. 그 결과, 교육수준이 높을수록, 젊은 층일수록 전통적인 흑인혐오 편견이 줄어든다는 것을 밝혀냈고, 편견의 대상이 되는 집단일지라도 경제적 우위에 선 집단, 예를 들어 흑인보다는 아시아계에 대한 편견이 덜하다는 것을 보여주었다. 이 연구는 연구 방법과 분석 결과의 해석에서 차별 연구의 진일보한 면을 보여주고 있다.

휴와 터크(Michael Hughes & Steven A. Tuch)는 차별과 관련된 태도에서 중층화된 차별의 복잡한 현상을 분석하고 있다. 미국의 인종차별에 대한 태도를 중심으로 차별 성향에서 흔히 논의되는 성차를 경험적으로 검증하고 있다. 일반적으로 성별 사회화의 차이로 인하여 여성들이 사회적 소수자들에 대하여 더욱 포용적이고 덜 편견적이라는 논의와 차별 행위는 개인적 사회화의 맥락에서보다 집단지위의 권력적 측면에서 발생하는 것이기 때문에 차별 행위에서 성차는 극히 적은 부분(Blumer,2000)이라는 논의가 맞서고 있다. 이들의 연구 결과에 따르면, 인종차별에서 성차는 발견되지 않았고 따라서 블루머의 입장이 지지되었다. 즉 여성은 이해와 표현적 성향이 강하게 사회화된 개인으로서 인종 문제를 바라보는 것이 아니라 백인이라는 집단지위의 한 성원으로서 인종 문제를 바라보고 있었다는 것이다. 즉 성차별의 영역에서 차별의 피해자인 여성은 다른 영역 이를테면 인종차별의 영역에서 새로운 가해자로 탈바꿈하기도 한다는 것이다. 이와 같은 중층화된 차별현상은 모든

대상별 차별의 영역에서 공히 발견될 수 있는 것이다.

국내의 경우 이런 작업들은 주로 심리학분야에서 많이 이루어지고 있는데, 김혜숙·안미영(2003)의 경우 집단지위 및 집단의 안정성 그리고 집단의 정당성과 같은 사회구조적 변인들이 차별지각도에 어떻게 영향을 미치는지 실험조작을 통해 밝히고 있다. 탈북자, 북한 사람, 외국인 노동자, 특정지역 출신 등 우리 사회의 소수자, 혹은 오점 보유자에 대하여 사람들이 어떤 태도를 갖고 있는지에 대한 사회심리학적 연구들이 꾸준히 진행되어 왔고, 그 연구 결과들은 이 연구에 많은 시사점을 주고 있다(김혜숙, 1988; 김혜숙, 2002; 정기선, 2003).

차별에 대한 국민의식조사에 또 하나의 중요한 시사점을 줄 수 있는 연구가 ‘불평등과 공정성’에 관련한 조사 연구이다. 이 연구는 1990, 1995, 2000년 모두 3번에 걸쳐 조사되었는데, 문항과 변수의 조정이 있었음에도 불구하고, 동일한 주제로 연속적으로 이루어진 조사이며, 본 연구주제인 차별과도 밀접한 관련성을 띠고 있는 조사이다. 이 연구에서는 기업, 정부, 그리고 사회차원에서의 다양한 형태의 불평등 구조와 내용 그리고 정당성 등에 대하여 폭넓게 접근하고 있기 때문에 관련 주제에 관한 다양한 시사점을 얻을 수 있다.

이 연구 결과 가운데 본 연구와 관련된 논의 내용을 정리하면 다음과 같다. 평등의 가치와 신념이 평등의 현실에 대한 규범적인 판단에 영향을 주기 때문에 이에 대한 연구는 희소자원의 배분을 둘러싸고 발생하는 갈등과 불만의 성격을 이해하고 이를 최소화하는 방안을 발견하는 데 도움을 준다고 한다. 마찬가지로 평등에 대한 태도와 신념이 형평성 또는 불공정 개념을 매개로 하여 개인의 상황을 차별적으로 인식하는 데 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이 연구는 공정성에 대한 인식을 통해서 불평등과 그로 인한 차별 지각의 정도를 탐색하고 있다. 이 연구의 조사 결과 사람들은 우리 사회가 교육기회에 비해서 취업 기회가 매우 불평등하다고 인식하고 있었다. 또한 응답자 중 53.3%가 여성에 대한 대우가 불평등하다고 인식하고 있었으며 특히 사회 계층에 따라 성차별의 현실을 매우 다르게 평가하고 있다는 점도 발견하였다.

우리 사회에서 가장 불평등한 부문은 경제적 불평등으로서 전체 응답자의 62.6%가 우리 사회의 소득 및 재산의 분배가 불평등하다고 응답했다. 한국 사회에서 기회의 불평등에 대한 인식이 광범위하기 때문에, 분배의 불평등에 대한 응답은 분배의 불공정성을 반영한다고 볼 수 있다.

또한 사람들의 평등에 대한 태도, 공정성에 대한 태도를 살펴보면, 성공은 개인의 노력과 근면을 통해 온다고 믿는 개인주의적 신념이 부분적으로 지지되고 있었다. 개인주의적 정신은 자유의 평등 및 기회의 균등을 전제하는 것(토크빌, 1987)으로서 한국 사회에서 기회균등의 신념을 반영하는 평등주의가 광범위하게 지지되고 있었다. 그러나 성차별의 영역에선 기회 균등에 대해 부정적인 태도를 보이는 등 개인주의적이고 평등주의적인 태도가 사안에 따라서 조금씩 차이를 보이고 있다. 그러나 전반적으로 볼 때 우리사회에서 결과의 평등보다는 기회의 평등이 지배적임을 확인할 수 있다. 따라서 능력과 기술 및 노력이라는 투입에 따라 소득이라는 결과가 달라지는 것을 지극히 당연하고 공정하게 인식하고 있었다. 즉 전반적으로 사회경제적 지위에 관계없이 공정성을 따질 때, 평등이나 필요의 기준보다는 형평의 기준이 더 지지되고 있었다. 이와 같은 결과는 본 연구의 조사 결과를 해석할 때 중요한 비교 대상으로 논의될 것이다.

차별과 직접 관련되는 조사 결과를 살펴보면 장애인 차별과 학벌 차별의 예를 들 수 있는데 이에 대해 좀더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우리나라에서 장애인에 관한 전국조사는 1980년 이후 매 5년마다 실시되고 있다. 법정조사인 장애인 관련 실태조사가 시작된 이래로 장애인 인권에 관한 문항이 추가 된 것은 1995년 이후의 일이다. 이 때 장애인으로서 차별을 받은 적이 있는가라는 응답에 대하여, 재가장애인의 경우 30%만이 현재의 장애로 차별을 받은 적이 있다고 응답하고, 52.1%가 차별을 받은 적이 없다고 답하는 등 이후에 조사되는 연구에 비하여 차별인지도가 상당히 낮은 것으로 드러났다. 보건사회연구원에 의해서 2000년에 조사된 자료에 의하면, 차별경험의 수치가 높아졌으며, 장애인인권백서(1999)에 의하면 장애인이 느끼는 장애인에 대한 차별의 정도는 매우 높은 것으로 드러났다. 이러한 결과

를 통해서 장애인 스스로가 느끼는 차별의 심각성 정도도 사회의 변화에 상당히 많은 영향을 받는다는 것을 알 수 있다. 한편, 장애인 차별에 대한 사람들의 인식 수준은 각 연구마다 조금씩 차이가 있지만, 대체로 심각한 것으로 나타난다. 최근 장애우권익문제 연구소에 의해서 이루어진 ‘장애인 인권에 관한 비장애인 여론조사’를 살펴보면, ‘언론이나 주변에서 장애를 이유로 차별받는 것을 보거나 느낀 적이 있느냐’는 질문에 ‘그렇다’라고 응답한 비율이 68.4%나 되며, 장애인 차별을 해소하기 위해서 정부의 사회적 비용지출이 더 늘어나야 한다는 응답도 95.4%를 차지하는 등 장애인 차별문제에 대해 매우 높은 관심을 보였다. 특히 장애인 시설의 수용문제나, 통합교육의 문제 등에 대해서 높은 친밀도를 보였다는 것은 주목할 만한 태도의 변화이다. 장애인에 대한 태도에서 대부분 연령이 낮을수록, 그리고 학력이 고학력일수록 더 우호적인 태도를 나타냈다. 그러나 이렇게 장애인에 대해 우호적인 태도를 보임에도 불구하고 실제 생활에서 장애인에 대한 차별이 사라지지 않고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

이번에는 학벌 또는 학력 차별에 대한 조사 결과를 살펴보겠다. 학벌문제에 대한 인식은 주로 학력주의와 관계되어 나타나지만 엄격한 의미에서 학벌주의와 학력주의는 구분될 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 우리사회에서 보다 만연되어 있고 더 심각한 문제라고 할 수 있는 학벌주의에 대한 다양한 태도를 다룬 연구는 많지 않다. 학벌 문제와 관련된 연구는 전근대적 신분으로서의 학벌(김동훈, 2001; 김동춘, 2001), 학벌소유자의 지배계급화의 문제(김상봉, 2001) 그리고 학벌주의로 인한 사회생활에서의 사회적 불평등을 다루고 있는 연구들이 있다. 한편 학벌주의에 대한 일반인들의 인식을 조사한 대표적 연구로는 2003년 직업능력개발원에서 실시한 ‘학벌주의에 관한 인식과 개선요구 조사연구’가 있다. 이에 따르면, ‘개인의 능력이 동일할 경우에 사회에서 성공·출세하는 데 가장 중요한 요소’가 학벌이라는 데 응답자의 61%가 그렇다고 응답했고, 그 다음으로는 15.9%가 학력이라고 응답했다. 즉 학벌이 사회경제적 지위확보에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 인식되고 있음을 알 수 있다. 또한 응답자들은 ‘비명문대학 출신이 사회에서 겪는

가장 큰 불이익'으로 취업의 어려움과 승진의 어려움을 들었다. '학벌주의의 폐해가 학력주의보다 심각하다'는 주장에 관하여 전체 응답자의 58.8%가 동의함으로써 학벌주의의 문제가 상당히 심각함을 알 수 있었다. 나아가 '기업체에서 명문대학 졸업자의 생산성이 비명문대학 졸업자에 비하여 높다'는 주장에 대하여, 전체 응답자의 29.8%만이 찬성하고, 35.2%는 반대함으로써 학벌과 생산성간의 직접적인 상관관계에 대해서는 그다지 동의하지 않는 것으로 드러났다. 결국 우리나라 사람들은 학벌로 인한 폐해를 인식하고 있으며 그것으로 인해 발생하는 문제의 적극적인 해결을 요구하고 있다고 할 수 있다.

한편, 우리 사회의 차별 일반에 대한 직접적이고도 유일한 의식조사라고 할 수 있는 국가인권위의 조사결과를 살펴보면 다음과 같다. 국가인권위가 실시한 2003년 국민의식조사에 의하면, 일반인들이 느끼는 가장 심한 차별은 '장애인에 대한 차별(20.9%)'이며, 다음으로 '학력이나 학벌에 대한 차별(18.5%)'이었다. 성별로 보면, 남성은 '학력이나 학벌에 대한 차별(20.0%)'을, 여성은 '장애인에 대한 차별(22.3%)'을 가장 심한 차별로 인식하고 있다. 한편 연령별로 보면, 20대는 '학력이나 학벌에 대한 차별(27.0%)', 30대와 40대는 '장애인에 대한 차별'을, 50대는 '사상, 정치적 의견에 대한 차별'을 가장 심한 차별로 생각하고 있다. 물론 개인마다 차별의 정도와 내용에 있어서 합의된 것이 없다는 점, 따라서 응답 내용이 상대적 관점에서 도출될 수 있다는 한계가 일반적으로 노정되어 있기는 하지만, 각 집단별로 차별의 심각성에 대해서 각각 다른 응답을 했다는 점은, 이 차이를 낳게 한 사회적 맥락을 암시하고 이에 대한 분석을 요구한다.

한편, 직접적인 차별을 당해보았다고 응답한 사람의 경우, 그 차별의 내용이 무엇인지에 대한 질문에 대해서 가장 빈도가 높았던 것은 '나이에 대한 차별(39.1%)'이었다. 그 다음으로 '학력이나 학벌에 대한 차별(29.3%)', '남녀차별(21.2%)' 등의 순으로 차별 경험이 많았다고 응답했다. 남들이 차별받는 것을 보거나 들은 적이 있다는 간접경험에 대한 응답에선 '학력이나 학벌에 대한 차별(57.0%)'이 가장 많았으며, 그 다음으로 '비정규직에 대한 차별

(49.3%)’, ‘나이에 대한 차별(49.3%)’, ‘남녀차별(45.9%)’ 등이었다. 이와 같은 국가인권위의 조사 결과는 이 연구의 조사 결과와 비교되면서, 설명의 중요한 준거점이 될 것이다.

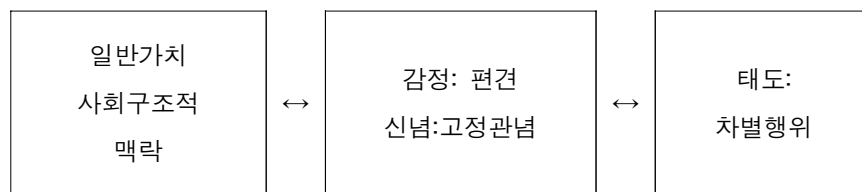
나. 차별의 개념

이 연구에서 주목하는 차별 현상은 “특정집단의 사회적, 정치적, 경제적 기회를 제한하도록 하는(Fredrickson and Knobel, 1982: 31) 행위와 이 행위에 관계되는 사회적 관계의 복합적 시스템(Pettigrew and Taylor, 1990: 688)”을 포괄한다. 그리고 차별은 특정 집단 내지 인구 범주의 특정한 속성이나 정향, 활동양식을 이유로 그 집단(범주)이나 집단의 구성원이 사회적 삶에 등권적으로 참여할 수 있는 기회를 직접적으로나 간접적인 방식으로 박탈하고, 이로써 그 집단이나 구성원에게 물질적 측면에서 경제적 불이익을, 상호주관적 측면에서 종속관계를, 주관적 측면에서 정체성의 훼손과 같은 부정적 영향을 발생시키거나 지속시키는 제도, 기준, 조치, 실천이라고 규정할 수 있다(한국여성개발원, 2004).

이와 같은 차별은 직접차별의 형태로 또 간접차별의 형태로 각각 표현된다. 이 연구는 이 두 유형의 차별을 모두 포괄하며, 차별의 장-단기 결과를 탐색한다(Pettigrew and Taylor, 1990). 차별은 사회심리적 현상으로 표현됨과 동시에, 사회적 범주로부터 강화·도출되는 행동과 관계 속에서 표현된다. 따라서 차별의 전반적인 모습을 구성하려면 사회관계의 서열적 측면 뿐 아니라, 경험과 기회 배분을 구성하는 위계화된 ‘차이’ 및 그 메커니즘을 분석의 대상으로 해야 한다.

한편, 차별이 포괄하고 있는 범위는 크게 세 가지 차원으로 나눌 수 있다. 차별의 세 가지 차원은 신념적 측면의 고정관념, 감정적 측면의 편견, 행동적 측면의 차별을 말한다. 고정관념은 ‘특정 집단의 모든 성원들은 어떤 동일한 속성을 가지고 있다고 과장되게 일반화시켜 믿는 신념들의 집합’으로서, 이것이 부정적이고 적대적인 태도를 동반할 때 편견이라고 한다(Allport,

1954; Aronson, Wilson, and Akert, 1999). 특정 집단에 대한 부정적 고정관념이나 편견은 개인의 다양성을 무시하는 통계적 차별을 초래한다. 뿐만 아니라 고정관념이나 편견의 내용은 사실여부와는 상관없이 그 자체로서 생명력을 가진 사회적 실체로 존재하여, 사회생활의 전 영역에서 영향력을 행사한다. 편견은 흔히 특정 집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감 등으로 표현되기도 한다. 차별현상은 <그림 II-1>에서 보듯이 개인의 일반 가치와 사회구조적 맥락의 한계 내에서 형성된 특정 집단에 대한 편견과 고정관념을 통해 차별행위로 발현된다. 따라서 차별현상을 다각도로 조명하기 위해서는 차별의 세 가지 차원을 나눠서 살펴볼 필요가 있다. 즉 행동적 차원의 차별 행위뿐만 아니라, 특정한 집단에 대한 고정관념의 정도와 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감을 통해서 파악할 수 있는 편견의 정도를 측정해야 한다. 직접적 차별 행위는 차별의 직접 경험, 목격 경험 등과 차별해소책에 대한 태도 등을 통해서 파악할 수 있을 것이다. 이와 같은 차별의 세 가지 차원은 상호 전이될 가능성이 높다는 점에서 각각 파악될 필요가 있지만 이에 더하여 각각의 차원이 그 자체로 차별적 행위이다. 즉 특정 집단에 대한 고정관념이 차별적 행위 예를 들어 그 집단에 대한 차별해소정책을 반대하는 등의 행위로 드러나는 데에만 문제가 있는 것이 아니라, 이 고정관념 자체가 바로 차별적 행위인 것이다. 따라서 이 연구에서는 특정 대상에 대한 차별현상을 드러내기 위해서 차별의 세 가지 차원을 모두 포괄하는 접근 방법을 취하고자 한다.



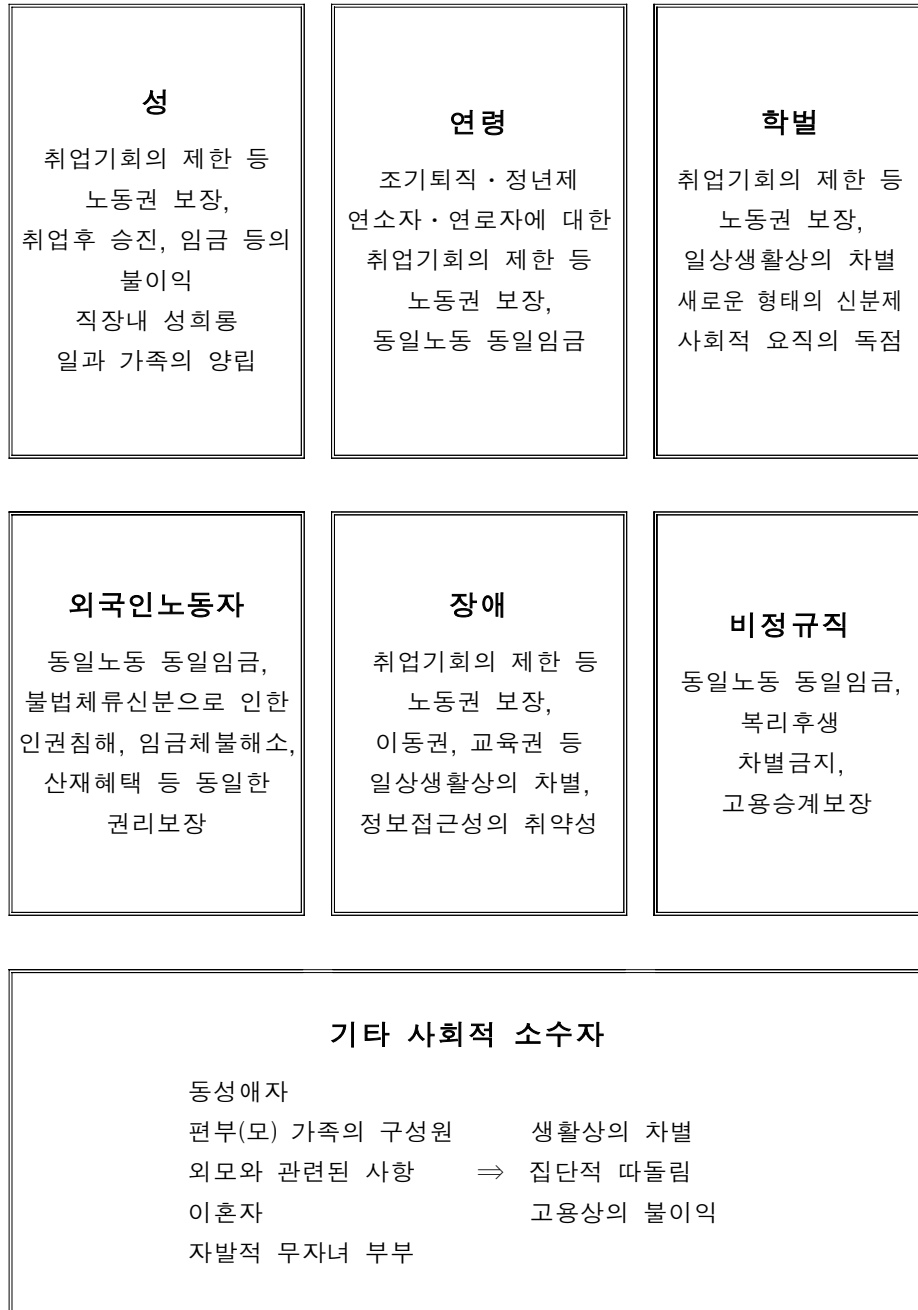
<그림 II-1> 차별의 세 가지 차원

다. 차별의 종류

차별의 종류에는 먼저 직접차별과 간접차별이 있다. 직접차별은 합리적 이유 없이, 성이나 연령, 신체조건, 성적 지향 등 개인의 태생적 또는 후천적 속성을 기준으로 그 개인에 대해 불리한 대우를 하는 것을 말한다. 간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나, 그러한 중립적 기준이 특정 소수자 집단에게 불리한 결과를 야기하는 경우를 가리킨다. 따라서 간접차별은 결과의 평등에 위배되는 것이라고 하겠다. 차별의 당사자들은 직접 차별뿐만 아니라 간접 차별에 대해서도 다양한 수준으로 지각한다.

또한 차별이 발생할 때는 대개 여러 차별이 중복되어 존재하는 중층화된 차별의 형태로 나타난다. 또한 한 개인이 차별의 가해자이면서 동시에 피해자인 경우와 같이 차별이 발생하는 곳에는 차별의 대상에 따라, 혹은 차별의 수준에 따라 한 개인에게서조차 모순된 상황이 발생하기도 한다. 여성으로서 차별받는 한 개인은 외국인 노동자를 편견에 찬 시선으로 바라보기도 한다. 학벌 차별의 피해자라고 자신을 인식하는 한 개인은 비정규직의 고용 불안을 정당한 것으로 간주한다. 또는 장애인이나 특정 지역 출신자에 대해서 어떤 편견도 없다고 하면서도 나의 가족으로 맞아들일 생각은 추호도 없는 경우 등과 같이, 모순에 찬 차별현상은 우리 주변에서 흔히 볼 수 있는 사례들이다.

다음으로 차별은 차별받는 집단 즉 대상에 따라 그 종류를 나눠 볼 수도 있다. 최근 들어 국민의 정부가 6대 차별 대상 집단을 선포함으로써 관심이 집중되고 있는 차별의 대상은 성/연령/학벌/외국인노동자/장애인/비정규직이다. 이 연구에서는 기타 차별 대상으로 출신 지역, 신체조건, 성적 지향, 편부/편모 가족의 구성원, 이혼자 등 가족관련사항에 따른 차별을 포함시키고 있다. 각 대상별 차별의 주요 쟁점은 <그림 II-2>와 같다. 이 대상별 차별은 고용 부문과 일상생활 부문 모두에서 발견된다.



<그림 II-2> 대상별 차별의 쟁점

대상별 차별의 주요 쟁점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 성차별은 유교적 가치관과 관련하여 상당히 유구한 역사적 맥락을 갖는 영역이지만 현 시점에서 특히 문제가 되는 내용을 중심으로 살펴보겠다. 현재 한국사회에서 여성들이 가장 절실하게 체험하는 성차별은 고용 분야라고 할 수 있다. 서구 사회에 비해 여전히 한국여성들의 경제활동이 저조한 것은 우선 취업에서 성차별의 벽이 높으며 취업한 이후의 승진, 업무배치, 교육, 임금 등에서도 성차별적 관행이 만연해 있기 때문이다.

뿐만 아니라 우리 사회의 사적 영역에서도 성차별 현상은 지속되고 있다. 이것은 성별 분업 관념과 연결되는 것으로서, 여성의 취업률이 증가함에도 불구하고 여전히 가사와 육아의 주담당자는 여성이라는 사회적 규범이 여성을 차별적 상황으로 내몰고 있다. 즉 여성은 고용시장 자체에서의 불이익과 경제활동시 가사와 직장을 양립해야 하는 이중의 부담을 떠안도록 강요된다. 이것은 우리가 일상적으로 경험하는 남아선호사상에서 비롯되는 다양한 형태의 차별적 관습 즉, 남성을 여성보다 우대하는 관습으로까지 이어지게 된다. 나아가 여성의 경우 빈번하게 일어나는 성희롱에서부터 성폭력에 이르기까지 여성에 대한 인권 유린이 일어나게 된다.

둘째, 연령차별의 경우도 성차별 영역과 마찬가지로 노동시장에서의 차별이 특히 문제가 된다. 예를 들어 입직공고에서 연령기준을 명시하는 것이나, 정년이 강제 의무화되어 있는 점, 특히 취약계층 집단에게 연령제한이 더욱 엄격하게 적용되는 경우(여자 교환원의 정년이 남성에 비하여 낮았던 사례) 등에서 노동시장과 관련된 연령차별의 문제를 확인할 수 있다. 특히 이러한 것이 일반적인 노동관행이라는 점을 감안해 볼 때 연령차별은 생산성과 무관하게 노동을 통제하는 수단으로 활용되는 경우가 대부분이라고 할 수 있다. 한편, 청소년의 경우 근로기준법의 미준수가 연소자에 대한 연령차별의 대표적인 사례인데, 예를 들어 연령이 낮다는 이유로 저임금이나 장시간 근로 등이 당연시되고 있다는 점을 문제로 들 수 있다.

사회문화적 차원에서는 노인에 대한 부정적 인식의 확산으로부터 문화생활 및 일상생활에서 노인을 소외시키는 것 등이 주된 문제로 대두된다. 한편

청소년의 경우 미성년이라는 이유로 쉽게 인권이 무시되는 경우에 처하게 된다. 나아가 연령차별은 노령노동자의 조기퇴직이나 구직의 어려움, 청소년 노동자의 임금착취, 청년실업 같은 고용의 문제와도 깊게 관련되지만 동시에 자기 자신의 육체(적 조건)나 문화로부터의 소외 같은 정체성 혼돈의 문제를 유발시키게 될 가능성도 크다는 점에서 특히 주목할 필요가 있다.

셋째, 장애인 차별과 관련하여 가장 많이 언급되는 생활상의 불편은 주로 이동권과 관련이 있으며, 통신과 미디어 분야도 장애인에 대한 배려가 부족하여 장애인의 정보접근권이 제한되고 있는 실정이다. 장애인 교육은 제도교육 내부로 통합되지 못한 반면 장애인을 위한 특수학교도 정보의 부족이나 비용의 문제로 많은 장애인의 접근성이 확보되지 못하고 있는 등 장애인의 교육권 역시 제대로 보장받지 못하고 있다. 뿐만 아니라 고용의 차원에서 보면, 장애인의 경우 매우 낮은 취업률과 취업이후에도 낮은 임금을 받는 등의 차별을 경험하고 있다. 일단 취직을 한 후에도 장애인들은 승진이나 장기근속에서 불리한 대우를 받고 있다. 장애인에 대한 고용상의 불이익은 그야말로 그들의 생존권에 위협적인 수준이라고 할 수 있다.

넷째, 외국인 노동자에 대한 차별내용을 살펴보면, 무엇보다도 먼저 외국인이라는 이유로 한국인에 비하여 열악한 근로조건에 놓인다는 점을 들 수 있다. 낮은 임금과 장시간의 노동을 포함하여, 작업장내외에서 인종적인 멸시나 조롱을 받는다는 점이 사회적 문제로 부각되고 있다. 나아가 외국인 여성노동자들에게는 성희롱 및 성폭력의 형태가 빈번히 발생하여 이들 외국인 여성노동자들의 경우 이중, 삼중의 차별을 경험하고 있다. 그밖에도 이들에 대한 의료서비스의 미비나 감금 및 폭행 등 단순한 고용 및 일상생활상의 차별 이상의 인권침해 실태가 빈번하게 벌어지고 있는 현실이다.

다섯째, 학력 또는 학벌차별은 우리 사회에서 중요한 사회적 문제로 등장하고 있음에도 불구하고 논란의 여지가 많은 부분이라고 하겠다. 현재 사회적인 논란이 되는 현상은 학력차별보다는 학벌차별 문제로 보인다. 물론 학력으로 인한 차별이 여전히 존재함에도 불구하고 단순히 고학력 그 자체보다는 어떤 학교를 졸업했는가라는 수평적 학력주의인 학벌로 사람을 가르는 현

상이 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 학벌주의로 인한 차별을 살펴보면 주로 취업, 승진, 임금·소득수준, 사회적 대우, 결혼 등의 일상생활에서 불이익과 차별을 받는 것으로 나타났다. 나아가 사회적 지위와 권력 배분에서 학벌에 따라 합당한 대우 이상을 받거나 편중된 배분이 결과됨에 따라 이 역시 학벌로 인한 중대한 문제라고 할 수 있다.

여섯째, 비정규직 차별은 비정규직이 정규직과 동일한 노동을 함에도 불구하고 상대적으로 낮은 임금과 근로조건의 차이, 고용불안정을 감수하고 있다는 점을 들 수 있다. 비정규직에 대한 차별문제는 대부분 고용상 처우의 문제이며 가변적이라는 점에서 다른 형태의 차별과는 맥락을 달리하지만, 심각한 사회적 차별의 한 양상으로 부각되고 있다. 비정규직 차별의 경우 고용형태를 달리하면서 동일노동을 할 때 동일임금과 동일 처우를 어떤 준거로 보상할 것인가 하는 점이 핵심 쟁점이 되고 있다.

일곱째, 이상의 6대 차별 대상에는 포함되지 않지만 우리 사회에 만연한 사회적 소수자에 대한 차별을 들 수 있다. 우리나라에서 차별에 대한 담론과 사회적 관심은 시간이 흐르면서 다양화되고 외연이 확대되어왔으며, 이에 따라 과거보다 차별에 대한 감수성도 높아졌다고 볼 수 있다. 또한 단순히 경제적 산출물에 대한 차등적 배분의 문제를 넘어서서 개별 집단의 사회구성원으로서의 존재에 대한 인정을 요구하거나 사회제반 영역에 등권적 참여를 요구하는 목소리가 높아지는 등 새로운 요구가 등장하고 있다. 성적 지향에 따른 사회적 소수자들, 출신지역에 따른 차별, 편부(모) 가족의 구성원이나 이혼자 등과 같이 가족관련 사항에 따른 집단, 신체적 조건에 따라 불이익을 받는 집단, 아이를 낳지 않는 부부 등 다양한 형태로 존재하는 사회적 소수자들이 직·간접적으로 차별을 겪고 있다.

지금까지 차별받는 대상에 따라 구체적인 차별의 내용과 쟁점을 살펴본바, 차별에 대한 의식조사를 통해서 이 대상별 차별의 내용을 다시 한번 확인해 볼 필요가 있다.

Ⅲ

‘차별’에 대한 의식조사

1. 조사 개요	39
2. 연구 가설 및 분석틀	45

1. 조사 개요

가. 분석 자료

차별에 대한 국민의식 조사의 표집 방법은 다음과 같다. 이 조사는 제주도를 제외한 전국을 표집대상으로 하며, 조사대상은 만 20세 이상 성인 남녀 2,000명이다. 전국(제주도 제외)을 단위로 성, 연령, 지역 비율에 따른 비례할당표집방법으로 표본을 추출했다. 모집단의 성, 연령, 지역 비율은 2003년 12월 31일 주민등록상의 인구를 기준으로 하였다.

조사는 구조화된 설문지를 갖고 개별 면접 조사로 이뤄졌다. 조사는 2004년 7월 17일부터 8월 16일까지 1개월간 진행되었다. 최대 허용 표집오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 2.2\%$ 이다.

나. 조사대상자의 특성

조사대상자의 사회·인구학적 특성은 <표 III-1>과 같다.

조사대상자 중 남녀의 비율은 각각 49.4%와 50.6%이며, 연령 분포는 20대가 23.2%, 30대가 25.2%, 40대가 22.4%, 그리고 50세이상 응답자가 29.2%이다. 학력분포는 중졸이하 학력자가 18.4%이고 고졸학력자와 전문대이상 학력자가 똑같이 40.8%이다. 직종별 분포를 살펴보면, 판매종사자가 22.1%로 가장 많고, 그 다음으로 사무종사자가 12.7%로 많으며, 서비스종사자 7.8%, 기술공 및 준전문가 4.6%로 많은 분포를 보이고 있다. 지역별 분포는 서울이 22.2%, 경기/인천/강원권이 28.6%, 대전/충청권이 10.2%, 광주/전라권이 11.2%, 대구/경북권이 11.1% 그리고 부산/울산/경남권이 16.7%이다. 조사대상자의 거주지를 권역별로 살펴보면, 전체의 48.6%가 대도시에 거주하고 있으며, 40.7%는 중소도시에, 10.6%는 군 지역에 거주하고 있었다.

<표 III-1> 조사대상자의 사회·인구학적 특성

단위: 명(%)

범주		남성	여성	계
연령	20대	239(12.0)	226(11.3)	465(23.3)
	30대	257(12.9)	247(12.3)	504(25.2)
	40대	229(11.4)	219(11.0)	448(22.4)
	50대	128(6.4)	128(6.4)	256(12.8)
	60세 이상	135(6.7)	192(9.6)	327(16.3)
가구소득	100만원 미만	70(3.5)	116(5.8)	186(9.3)
	100-200만원 미만	264(13.3)	213(10.7)	477(24.0)
	200-300만원 미만	310(15.6)	332(16.7)	642(32.3)
	300-400만원 미만	192(9.7)	201(10.1)	393(19.8)
	400만원 이상	147(7.4)	141(7.1)	288(14.5)
학력	중졸이하	128(6.4)	240(12.0)	368(18.4)
	고졸	358(17.9)	457(22.9)	815(40.8)
	대재이상	502(25.1)	315(15.7)	817(40.8)
직업	고위임직원 및 관리자	20(1.5)	2(0.2)	22(1.7)
	전문가	32(2.4)	27(2.0)	59(4.4)
	기술공 및 준전문가	58(4.3)	34(2.5)	92(6.8)
	사무 종사자	154(11.5)	100(7.5)	254(19.0)
	서비스 종사자	73(5.5)	82(6.1)	155(11.6)
	판매종사자	261(19.5)	181(13.6)	442(33.1)
	농/임/어업/숙련종사자	20(1.5)	14(1.0)	34(2.5)
	기능원 및 관련기능 종사자	114(8.5)	22(1.7)	136(10.2)
	장치, 기계조작 및 조립종사자	39(2.9)	2(0.2)	41(3.1)
	단순노무 종사자	64(4.8)	38(2.8)	102(7.6)
권역	서울	219(10.9)	225(11.2)	444(22.2)
	경기/인천/강원	285(14.3)	287(14.3)	572(28.6)
	대전/충청	101(5.0)	103(5.2)	204(10.2)
	광주/전라	109(5.4)	114(5.7)	223(11.1)
	대구/경북	110(5.5)	112(5.6)	222(11.1)
	부산/울산/경남	164(8.2)	171(8.6)	335(16.8)
거주지규모	대도시	479(24.0)	493(24.6)	972(48.6)
	중소도시	402(20.1)	413(20.6)	815(40.7)
	군 지역	107(5.3)	106(5.3)	213(10.6)

이번에는 조사대상자를 성별로 분류하여, 이 연구의 조사 대상 집단과 모집단인 통계청 자료의 분포를 비교하도록 하였다.

우선, <표 III-2>에서 볼 수 있듯이, 본 조사의 성별분포와 통계청의 자료

는 거의 차이가 없다. 그리고 연령에 따른 성별 분포나 연령대별 인구분포 역시 통계청 조사 결과와 비슷한 수치를 보인다.

<표 Ⅲ-2> 조사대상자의 성별/연령별 분포

단위: 명(%)

	본 조사			통계청 조사		
	남자	여자	계	남자	여자	계
20대	239(12.0)	226(11.3)	465(23.3)	(12.5)	(11.8)	24.3
30대	257(12.9)	247(12.3)	504(25.2)	(12.8)	(12.5)	25.3
40대	229(11.4)	219(11.0)	448(22.4)	(10.8)	(10.5)	21.3
50대	128(6.4)	128(6.4)	256(12.8)	(6.6)	(6.7)	13.3
60세 이상	135(6.7)	192(9.6)	327(16.3)	(6.5)	(9.3)	15.8
계	988(49.4)	1012(50.6)	2000(100)	(49.2)	(50.8)	(100)

자료: 통계청, 『인구주택총조사 보고서』(2001)
통계청자료는 20대 이상의 인구만을 추출하여 재구성.

조사 대상자의 거주지를 시도별로 구분한 것이 <표 Ⅲ-3>이다. 각 시도별로 분포되어 있는 남녀별 분포와, 인구분포는 통계청의 조사결과와 거의 일치한다.

<표 Ⅲ-3> 조사대상자의 성별에 따른 거주지 분포

단위: 명(%)

	본 조사			통계청 조사		
	남자	여자	계	남자	여자	계
서울	219(11.0)	225(11.2)	444(22.2)	(10.9)	(10.8)	(21.7)
경기/인천/강원	285(14.3)	287(14.3)	572(28.6)	(14.3)	(14.1)	(28.4)
대전/충청	101(5.0)	103(5.2)	204(10.2)	(5.2)	(5.1)	(10.3)
광주/전라	109(5.4)	114(5.7)	223(11.1)	(5.7)	(5.8)	(11.5)
대구/경북	110(5.5)	112(5.6)	222(11.1)	(5.7)	(5.7)	(11.4)
부산/울산/경남	164(8.2)	171(8.6)	335(16.8)	(8.4)	(8.4)	(16.8)
계	988(49.4)	1012(50.6)	2000(100)	(50.2)	(49.8)	(100)

자료: 통계청, 『인구주택 총조사 보고서』(2001)

학력에 따른 분포를 보았을 때, 중졸이하의 경우 과소표집된 경향이 있으며, 대재이상의 경우는 과잉표집이 된 경향이 있다.

<표 III-4> 학력에 따른 분포

단위: 명(%)

권역	본 조사	통계청조사
중졸이하	368(18.4)	(31.6)
고졸이하	815(40.8)	(37.1)
대재이상	817(40.8)	(31.4)
계	2000(100)	(100)

자료: 통계청, 『인구주택총조사 보고서』 (2001)

직업에 따른 분포는 전체 응답자 중 취업자만을 대상으로 한 것이다. 응답자 중 직업이 없다고 응답한 사람은 661명으로 전체 응답자 2000명 중 33%에 해당하며, 이는 통계청 조사의 비경제활동인구비율과 거의 일치한다. 조사대상자의 직업별 분포를 보면, 우리나라 전체의 직업 비율과 비교하여 ‘사무종사자’, ‘판매종사자’가 과잉표집되어 있다. 반면, ‘고위임직원 및 관리자’, ‘전문가’, ‘농/임/어업 숙련종사자’, ‘장치, 기계조작 및 조립종사자’ 등은 과소표집되어 있다.

<표 III-5> 직업에 따른 분포

단위: 명(%)

직업	본 조사	통계청조사
취업자		
고위임직원 및 관리자	22(1.6)	(2.7)
전문가	59(4.4)	(7.7)
기술공 및 준전문가	92(6.9)	(9.7)
사무 종사자	254(19.0)	(14.3)
서비스 종사자	155(11.6)	(12.3)
판매종사자	442(33.1)	(12.8)
농/임/어업/ 숙련종사자	34(2.5)	(8.3)
기능원 및 관련기능 종사자	136(10.2)	(10.9)
장치, 기계조작 및 조립종사자	41(3.1)	(10.8)
단순노무 종사자	102(7.6)	(10.5)
계	1337(100)	(100)

주: 전체 응답자 중 무직을 제외한 취업자 1337명만을 대상으로 재구성.

자료: 통계청, 『인구주택총조사 보고서』 (2001)

조사대상자의 연령별 학력 분포를 살펴보면 <표 III-6>과 같다. 조사대상자 중 중졸이하의 학력을 가진 사람들이 50대와 60세 이상에 집중되어 있고, 고졸이하의 학력은 전 연령대에 고루 분포되어 있다. 대학재학 이상의 학력은 2-30대와 40대를 중심으로 분포되어 있음을 알 수 있다.

<표 III-6> 연령에 따른 학력분포

단위: 명(%)

연령	학력		
	중졸이하	고졸이하	대재이상
20대	4(1.1)	146(17.9)	315(38.6)
30대	14(3.8)	239(29.3)	251(30.7)
40대	32(8.7)	248(30.4)	168(20.6)
50대	93(25.3)	109(13.4)	54((6.6)
60대 이상	225(61.1)	73(9.0)	29(3.5)
계	368(100)	815(100)	817(100)

이번에는 조사대상자의 가구소득을 연령별로 살펴보았다. <표 III-7>에 나와 있듯이, 연령에 따른 가구소득 분포를 보면 고령층의 가구소득이 매우 낮음을 알 수 있다. 60세 이상 연령층 가운데 무려 54.3%나 되는 응답자들이 자신의 가구소득이 '100만원 미만'이라고 응답했다. 가구소득이 '100만원 이상~200만원 미만'인 집단과 '200만원 이상~300만원 미만'인 집단의 경우 비교적 전 연령대에 고르게 분포되어 있다. 상대적으로 가구소득이 높은 '400만원 이상~500만원 미만' 집단과 '500만원 이상' 집단의 경우 20대 연령층과 30대 연령층에 주로 분포하고 40대 연령층에서도 상당수 분포하고 있다.

<표 III-7> 연령에 따른 가구소득 분포

단위: 명(%)

연령	가구소득					
	100만원 미만	200만원 미만	300만원 미만	400만원 미만	500만원 미만	500만원 이상
20대	26(14.0)	99(20.7)	156(24.3)	93(23.7)	54(32.1)	32(26.6)
30대	16(8.6)	109(22.8)	175(27.3)	126(32.1)	38(22.6)	38(31.7)
40대	18(9.7)	91(19.1)	163(25.4)	98(24.9)	46(27.4)	28(23.3)
50대	25(13.4)	68(14.3)	77(12.0)	48(12.2)	20(11.9)	17(14.2)
60세이상	101(54.3)	110(23.1)	71(11.0)	28(7.1)	10(6.0)	5(4.2)
계	186(100)	477(100)	642(100)	393(100)	168(100)	120(100)

조사대상자의 교육 수준과 가구소득의 관계를 살펴본 결과, 이 둘 간에 정적인 상관관계가 있음을 알 수 있다. 가구소득이 '100만원 미만'이라고 응답한 사람들 가운데 57.5%가 중학교 졸업 학력자였고, 가구소득이 '500만원 이상'이라고 응답한 사람들 가운데 대학재학 이상 학력자는 무려 73.3%나 되었다. 이처럼 교육 수준과 소득 수준간에 높은 정의 상관관계가 있음을 다시 한 번 확인할 수 있었다.

<표 III-8> 교육수준에 따른 가구소득 분포

단위: 명(%)

교육	가구소득					
	100만원 미만	200만원 미만	300만원 미만	400만원 미만	500만원 미만	500만원 이상
중졸이하	107(57.5)	129(27.0)	88(13.7)	29(7.4)	9(5.4)	4(3.4)
고졸이하	54(29.0)	205(43.0)	288(44.9)	173(44.0)	59(35.1)	28(23.3)
대재이상	25(13.5)	143(30.0)	266(41.4)	191(48.6)	100(59.5)	88(73.3)
계	186(100)	477(100)	642(100)	393(100)	168(100)	120(100)

조사대상자의 사회인구학적 특성간에 어느 정도 상관관계가 있는지를 살펴보았다. <표 III-9>에서 확인할 수 있듯이, 연령과 교육수준, 연령과 가구소득간에 매우 긴밀한 상관관계가 있었다. 즉 연령이 높을수록 교육수준과 가구소득은 일률적으로 낮아졌다. 여성의 연령이 남성보다 약간 높은 편이지만, 이 차이는 매우 작은 편이다.

<표 III-9> 조사대상자간의 상관관계

	연령	성	교육수준	가구소득
연령	-	0.06*	-0.58***	-0.26***
성	0.06*	-	-0.21***	-0.02
교육수준	-0.58***	-0.21***	-	0.37***
가구소득	-0.26***	-0.02	0.37***	-

주: 유의도는 * p<. 05, ** p<. 01, *** p<. 001

2. 연구 가설 및 분석틀

이 연구에서 살펴볼 차별의 범위는, 대상별로는 6대 차별대상집단과 기타 차별집단을 포함하며 영역별로는 고용상의 차별과 생활상의 차별을 아우르는 내용으로 구성되어 있다. 이 연구의 조사 항목과 연구 가설은 다음과 같다.

첫째, 대상별 차별에 대한 실태를 파악하기 위해 대상별 차별에 대한 심각성 인지도와 차별의 경험 여부를 조사한다. 먼저 15개 대상별 차별에 대해서 어느 정도 심각하게 느끼고 있는지를 조사하여 차별의 심각성 정도를 서열화할 것이다. 그 다음으로 대상별 차별에 대한 경험 여부를 본인이 직접 경험한 경우와 주변에서 목격한 경우로 나누어서 차별의 경험률을 살펴볼 것이다. 이때 살펴볼 연구가설은 다음과 같다.

연구가설1): “차별의 경험 여부와 차별의 심각성 인지도 사이에는 정(+)의 상관관계가 있다”

둘째, 우리사회에서 행해지고 있는 차별의 구체적인 내용을 파악하기 위해서 응답자의 차별적 성향을 다각도로 접근할 것이다. 먼저, 특정 집단에 대한 고정관념을 조사함으로써 인지적 차원에서의 차별 현상을 살펴보고, 그 다음으로 특정 집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감을 조사함으로써 감정적 차원에서의 차별 현상을 드러내고자 한다. 뿐만 아니라 사람들이 갖고 있는 불공정성에 대한 태도를 조사함으로써 사람들의 차별에 대한 의식 및 기준, 상대적 박탈감의 정도를 규명하고자 한다. 그밖에 우리 사회에 만연한 연고주의적 성향을 살펴봄으로써 사람들이 의식하지 못한 채 행하고 있는 차별적 관행을 드러내고자 한다. 여기에서 살펴볼 연구가설은 다음과 같다.

연구가설2): “차별의 인지적 차원과 감정적 차원, 그리고 행위적 차원 사이에는 일정한 차이가 존재한다.”

연구가설3): “불공정 대우에 대한 인식은 응답자의 사회인구학적 특성 및 차별 경험, 차별심각성 인지도와 일정한 상관관계를 지닌다.”

셋째, 성차별과 학벌 차별을 중심으로 어떤 요인들이 구성원들로 하여금 해당 차별에 대한 지각도를 높이는지에 대해서 분석할 것이다. 선행연구결과에서 도출된 분석틀을 기반으로 하여 사람들이 해당 집단의 공정성에 대한 태도, 해당 집단에 대한 정체성 정도, 해당집단의 안정성에 대한 태도 등을 중심으로 차별지각의 형성 요인을 분석할 것이다. 여기에서 살펴볼 연구가설은 다음과 같다.

연구가설4): “집단의 공정성에 대한 태도, 집단의 정체성 정도, 집단의 안정성에 대한 태도는 구성원의 차별지각도에 영향을 미치지만 영향의 정도와 방향은 다수집단과 소수집단에 따라 다르다”

넷째, 차별적 성향은 오랜 시간동안 누적적으로 형성될 것이다. 따라서 차별의 형성과정을 부모의 양육태도와 청소년 시절 교사의 훈육태도를 통해서 추적해 볼 것이다. 특히 권위주의적 태도를 중심으로 부모와 교사의 사회화 과정이 현재 응답자의 차별적 성향에 어떤 영향을 미치고 있는지 살펴볼 것이다. 여기에서 살펴볼 연구가설은 다음과 같다.

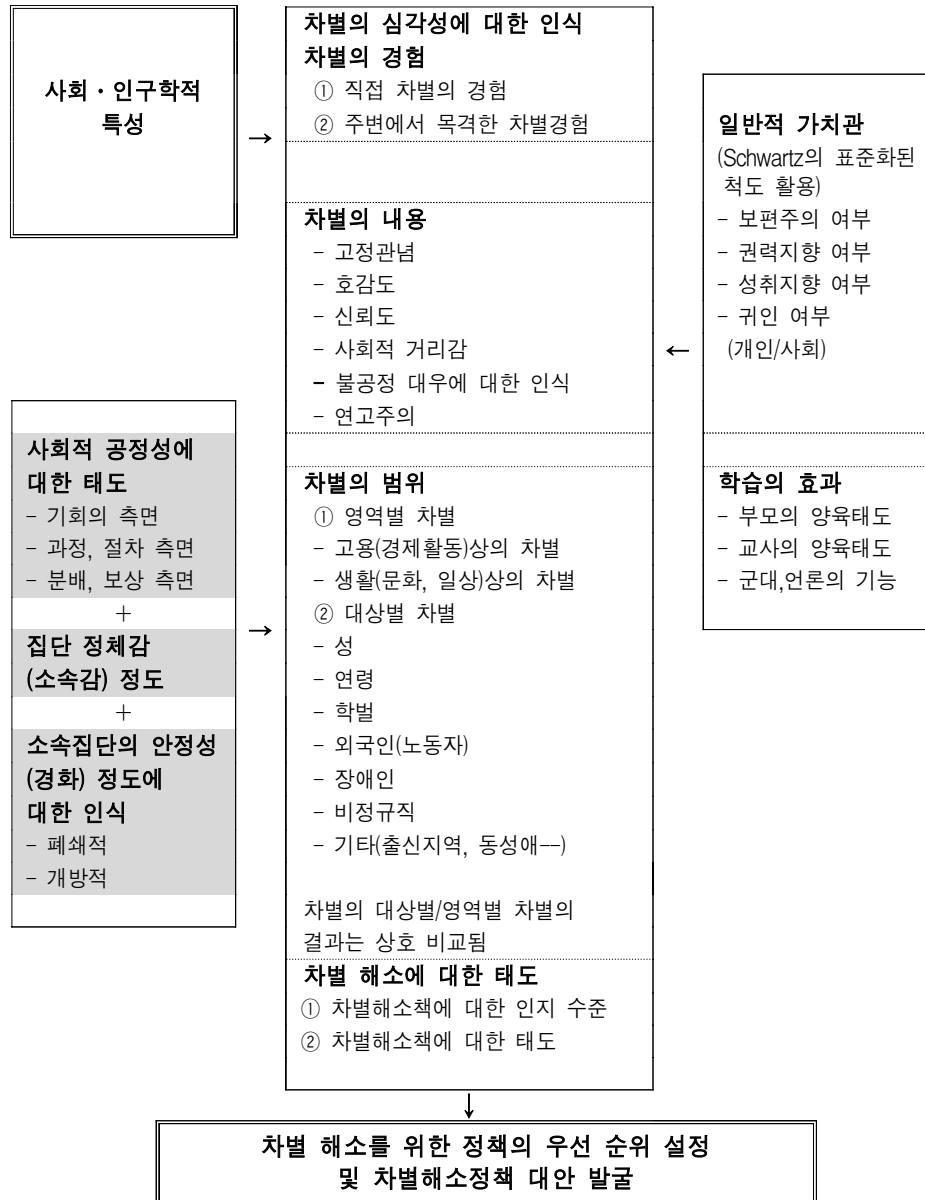
연구가설5): “부모와 교사의 권위주의적 태도는 자녀 혹은 학생의 차별적 성향에 정(+)적 영향을 미친다.”

다섯째, 차별해소정책 및 논의에 대한 사람들의 인지도와 지지 여부를 살펴볼 것이다. 또한 사람들이 갖고 있는 일반 가치가 사회적 소수자들에 대한 태도 및 차별해소정책(논의)에 어떤 영향을 미치고 있는지 아울러 살펴볼 것이다. 여기에서 살펴볼 연구가설은 다음과 같다.

연구가설6): “차별 심각성 인지도, 차별 경험, 특정대상에 대한 고정관념 등은 차별해소정책 및 논의에 대한 응답자들의 태도와 상관관계를 갖는다.”

연구가설7): “사람들이 갖고 있는 일반가치는 사회적 소수자 및 차별해소정책에 대한 태도에 영향을 미친다.”

지금까지 살펴본 이 연구의 조사 항목과 연구 가설을 조직하여 구성한 분석틀은 <그림 III-1>과 같다.



<그림 III-1> 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구의 분석틀

IV

영역별·대상별 차별 실태

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1. 차별의 심각성 인지도와 경험 실태 | 51 |
| 2. 차별의 내용 | 91 |
| 3. 한국사회의 차별 현황 | 148 |

1. 차별의 심각성 인지도와 경험 실태

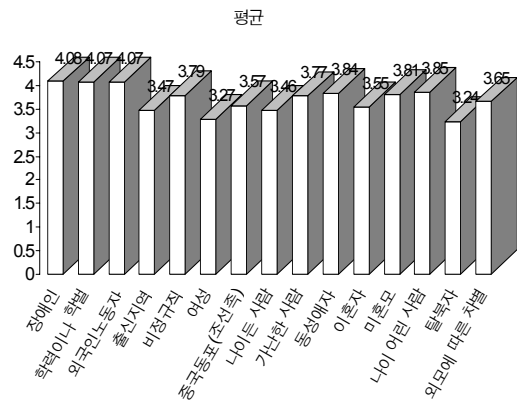
가. 차별의 심각성 인지도

1) 차별의 심각성 서열

15개 대상별 차별에 대해서 사람들이 심각하다고 생각하는 정도의 평균값을 구해 보았다. <그림 IV-1>에서 볼 수 있듯이, 사람들이 가장 심각하게 인식하고 있는 차별의 대상은 장애인 차별이었고, 그 다음으로 학력이나 학벌에 따른 차별이었다. 이어서 사람들이 심각하게 생각하는 차별은 외국인노동자에 대한 차별이고 그 다음으로 출신지역에 따른 차별, 비정규직에 대한 차별, 여성에 대한 차별 순이었다.

우리 사회에서 장애인에 대한 사회적 관심은 상당히 낮은 수준이지만, 장애인에 대한 차별이 매우 심각하다는 데에는 상당한 정도의 사회적 합의가 이뤄진 것으로 보인다. 학력이나 학벌에 따른 차별에 대해서 사람들이 심각하다고 인식하는 수준은 매우 높았다. 세 번째로 심각한 차별에 외국인노동자에 대한 차별이라고 응답한 결과도 무척 흥미롭다. 이와 같은 결과를 통해서 노동력을 해외에 수출하던 국가에서 어느덧 외국의 노동력을 수입하는 사회로의 변모를 확인할 수 있다. 더욱이 일반 사람들이 우리나라에서 취업활동을 하고 있는 외국인에 대한 차별을 심각하게 인식한다는 사실은 우리사회에 또 다른 경종을 울리는 일이라고 하겠다.

출신지역에 따른 차별의 심각성 순위가 여전히 높은 것을 통해서 우리 사회의 뿌리 깊은 지역갈등의식이 아직도 강하게 남아 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 비정규직 차별에 대한 높은 심각성 인식을 통해서 비정규직이 우리 사회의 중요한 현안이 되고 있음도 실감할 수 있다. 마지막으로 여성차별의 심각성에 대한 인식수준도 비교적 높은 편으로, 여성부의 출범 등 성차별을 해소하려고 하는 노력이 다각도로 이뤄져왔음에도 불구하고 여전히 여성차별은 우리 사회의 주된 차별 가운데 하나임을 확인할 수 있다.



<그림 IV-1> 대상별 차별의 심각성에 대한 평균 비교

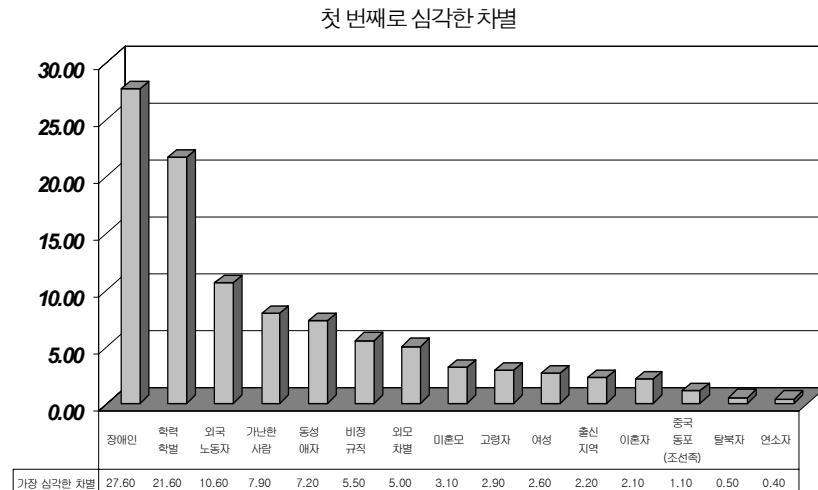
주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

가) 첫 번째로 심각한 차별

이번에는 응답자들로 하여금 여러 차별 영역 가운데 첫 번째로 심각한 차별을 선택하도록 하였다. 응답자의 27.6%가 우리사회의 심각한 차별 1순위로

<표 IV-1> 첫 번째로 심각한 차별

	가장 심각한 차별(%)
장애인	27.60
학력이나 학벌	21.60
외국인노동자	10.60
가난한 사람	7.90
동성애자	7.20
비정규직	5.50
외모에 따른 차별	5.00
미혼모	3.10
나이든 사람	2.90
여성	2.60
출신지역	2.20
이혼자	2.10
중국동포(조선족)	1.10
탈북자	0.50
나이 어린 사람	0.40
계	100.00



<그림 IV-2> 첫 번째로 심각한 차별(%)

장애인 차별을 들었고 그 다음으로 응답자의 21.6%가 학력이나 학벌에 따른 차별을 들었다. 외국인 노동자에 대한 차별을 1순위로 든 사람도 10.6%로 상당히 많은 사람들이 외국인 노동자에 대한 차별을 심각하게 인식하고 있었다. 이상은 앞에서 살펴본 차별의 심각성 평균값 순위와 일치한다. 그러나 우리 사회에서 가장 심각한 차별로 4순위부터 나온 내용은 위의 심각성 평균값 순위와 차이를 보인다. 가난한 사람에 대한 차별이 가장 심각하다고 응답한 비율이 네 번째로 많았으며, 동성애자에 대한 차별이 가장 심각하다는 응답 비율도 다섯 번째였다. 반면, 여성 차별이 가장 심각하다고 응답한 비율은 10 번째였고, 나이 어린 사람에 대한 차별은 거의 심각하지 않다고 응답했다.

나) 두 번째로 심각한 차별

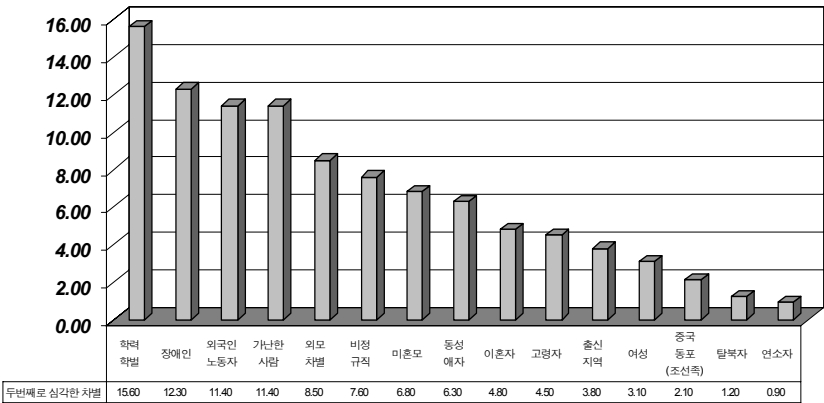
두 번째로 심각한 차별을 묻는 질문에 가장 많은 응답자들인 15.6%가 학력이나 학벌에 따른 차별을 꼽았고, 그 다음으로 12.3%가 장애인 차별, 11.4%가 외국인노동자에 대한 차별을 꼽았다. 특기할 만한 것은 외모에 따른 차별이 다섯 번째로서 우리 사회에 외모에 따른 차별이 얼마나 만연했는지를

짐작케 해 준다. 응답자들은 가난한 사람들에 대한 차별, 비정규직에 대한 차별도 상당히 심각한 수준으로 인식하고 있었다.

<표 IV-2> 두 번째로 심각한 차별

두 번째로 심각한 차별	두 번째로 심각한 차별(%)
학력이나 학벌	15.60
장애인	12.30
외국인노동자	11.40
가난한 사람	11.40
외모에 따른 차별	8.50
비정규직	7.60
미혼모	6.80
동성애자	6.30
이혼자	4.80
나이든 사람	4.50
출신지역	3.80
여성	3.10
중국동포(조선족)	2.10
탈북자	1.20
나이 어린 사람	0.90
계	100.00

두 번째로 심각한 차별



<그림 IV-3> 두 번째로 심각한 차별(%)

2) 대상별 차별의 심각성에 대한 개인 특성별 차이

가) 차별의 심각성에 대한 개인 특성별 차이

응답자의 사회 · 인구학적 특성에 따라 전체적인 차별의 심각성 인식에 차이가 있는지를 살펴보았다. 15개 대상에 대한 차별의 심각성 인지도 점수를 모두 합하여 차별인지 점수로 측정하였다. 먼저, 성에 따른 차이를 보면, 여성이 남성보다 차별의 심각성에 대한 인지도가 더 높았다. 연령에 따른 차별 인지도를 일원변량분석한 결과, 연령에 따라 차별의 심각성에 대한 인지도가 달랐다. 대체로 볼 때 연령이 높아질수록 차별을 심각하게 느끼지 않고 있다. 연령에 따른 차별 인지도를 Scheffe 방법으로 사후분석(post-hoc analysis)한 결과, 20대와 30대 사이, 40대와 50대 이상 사이에는 유의미한 차이가 없었다. 반면, 30대는 40대, 50대 이상보다 차별 인지도가 일률적으로 높았고, 20대는 50대 이상보다 차별 인지도가 높았다.

5개 범주로 분류한 ‘가구소득’ 변수와 직종 대분류에 따른 ‘직종’ 변수는 차별 인지도에 유의미한 설명력을 갖고 있지 않다.

일원변량분석 결과, ‘교육수준’에 따라 차별 인지도가 다름을 알 수 있다. 사후분석 결과, ‘중졸이하 학력자’가 ‘고졸 학력자’와 ‘대재이상 학력자’보다 차별에 대한 인지도가 유의미하게 낮았다. 그러나 ‘고졸 학력자’와 ‘대재이상 학력자’간에는 차별 인지도에서 유의미한 차이가 없었다.

지역별로 차별 심각성에 대한 인지도를 살펴본 결과, ‘부산/울산/경남’ 지역의 차별 인지도가 가장 낮았다. 이 지역의 차별 인지도는 특히, ‘서울’과 ‘경기/인천/강원’ 지역에 비해서 통계적으로 유의미하게 낮았다. 지역별로 차별의 심각성에 대한 인지도가 가장 높은 지역은 ‘서울’과 ‘경기/인천/강원’ 지역이며, 그 다음으로 ‘대구/경북’ 지역이었다.

지역의 규모별로 차별 인지도를 살펴본 결과, ‘중소도시’ 지역의 차별 인지도가 가장 높은 것으로 나타났다. ‘중소도시’ 지역의 차별 인지도는 특히 ‘군 지역’에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 사회·인구학적 특성별 차별의 심각성 인지도
(단위: 평균값)

	사례수	차별 심각성 인지도	F
전체	2000	54.5	
성별			(t값)
남성	947	53.7	-4.4***
여성	976	55.2	
연령			11.18***
20대	455	54.9	
30대	489	55.9	
40대	430	54.1	
50세 이상	549	53.2	
가구소득			2.15
100만원 미만	167	53.6	
100~200만원 미만	454	54.0	
200~300만원 미만	625	54.6	
300~400만원 미만	384	54.7	
400만원 이상	281	55.4	
학력			14.44***
중졸이하	344	52.5	
고졸	783	54.8	
대재이상	796	55.0	
직업			1.36
고위임직원·관리자	21	53.2	
전문가	56	54.0	
기술공·준전문가	89	56.0	
사무 종사자	246	55.6	
서비스 종사자	146	54.8	
판매 종사자	421	54.3	
농/임/어업	31	53.9	
기능원 및 관련기능	133	54.0	
장치·기계조작	39	54.6	
단순노무 종사자	100	53.3	
군인	2	54.5	

(계 속)

	사례수	차별 심각성 인지도	F
전체	2000	54.5	
지역			
서울	439	55.5	5.27***
경기/인천/강원	558	55.1	
대전/충청	194	53.9	
광주/전라	205	53.7	
대구/경북	200	54.1	
부산/울산/경남	327	53.1	
거주지 규모			
대도시	942	54.2	2.91*
중소도시	779	55.0	
군지역	202	53.8	

* 75점 척도(1: 전혀 심각하지 않다 ~ 75: 매우 심각하다)

** P<0.05, **; P<0.01, ***; P<0.001

나) 대상별 차별의 심각성에 대한 개인 특성별 차이

이번에는 차별의 심각성 인지도를 대상별로 나눠 심각성 인지도에 개인 특성에 따른 차이가 있는지 살펴보겠다.

① 여성에 대한 차별

전체 응답자의 43.2%가 우리 사회에 여성 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 여성 차별의 심각성 인지도가 어떻게 달라지는지 살펴보자(<표 IV-4> 참조).

먼저, 응답 결과의 성별 분포를 살펴보자. 여성에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 남성 응답자 가운데 34.9%가 심각하다고 응답한 반면, 여성 응답자는 51.2%가 심각하다고 응답했다. 여성 자신이 여성 차별에 대해서 더 심각하게 느끼는 것은 매우 당연한 일이다. 이하 차별의 모든 영역에서, 차별받고 있는 내집단 성원들의 차별의식이 외집단 성원들의 차별의식에 비해서 더 높았다는 점과 맥을 같이 한다.

연령별로 여성에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 대체로 젊을수록

<표 IV-4> 여성에 대한 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	무응답	계
전체	2000	8.5	34.7	34.7	18.1	2.9	0.7	100.0
성별								
남성	988	5.5	29.4	38.5	20.9	4.7	1.2	100.0
여성	1012	11.4	39.8	30.9	16.6	1.2	0.1	100.0
연령								
20대	465	9.2	38.1	34.8	14.0	3.2	0.6	100.0
30대	504	10.5	38.1	31.9	15.9	3.0	0.6	100.0
40대	448	8.5	34.8	35.5	18.3	2.5	0.4	100.0
50세 이상	583	6.0	28.8	36.2	25.2	2.9	0.9	100.0
가구소득								
100만원 미만	186	8.6	31.2	31.7	24.2	3.2	1.1	100.0
100~200만원 미만	477	6.1	33.3	34.4	21.4	3.1	1.7	100.0
200~300만원 미만	642	9.5	34.3	34.4	19.0	2.6	0.2	100.0
300~400만원 미만	393	8.4	35.4	36.4	15.5	4.1	0.3	100.0
400만원 이상	288	9.7	40.3	33.7	14.6	1.4	0.3	100.0
무응답	14	14.3	7.1	64.3	14.3	0.0	0.0	100.0
학력								
중졸이하	368	5.4	27.4	35.6	27.7	3.0	0.8	100.0
고졸	815	9.1	32.1	36.8	17.8	3.3	0.9	100.0
대재이상	817	9.2	40.4	32.1	15.5	2.4	0.4	100.0
직업								
고위임직원·관리자	22	9.1	50.0	22.7	13.6	4.5	0.0	100.0
전문가	59	8.5	45.8	27.1	15.3	3.4	0.0	100.0
기술공·준전문가	92	10.9	35.9	38.0	9.8	4.3	1.1	100.0
사무 종사자	254	8.7	37.8	33.9	15.7	3.5	0.4	100.0
서비스 종사자	155	8.4	38.1	32.9	18.7	1.3	0.6	100.0
판매 종사자	442	7.0	33.5	35.7	20.4	2.3	1.1	100.0
농/임/어업	34	2.9	32.4	35.3	23.5	5.9	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	7.4	30.9	35.3	21.3	3.7	1.5	100.0
장치·기계조작	41	4.9	26.8	41.5	14.6	7.3	4.9	100.0
단순노무 종사자	102	5.9	31.4	32.4	27.5	2.9	0.0	100.0
군인	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	10.0	33.7	34.9	18.6	2.6	0.2	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

차별을 심각하게 인지하는 것으로 나타났다. 다만 30대 연령층의 85.5%가 여성 차별이 심각하다고 응답함으로써 82.2%가 여성 차별이 심각하다고 응답한 20대 연령층보다 여성 차별의 심각성을 조금 더 인지하는 것으로 나타났다. 그밖에는 연령 효과가 일률적으로 나타나는데, 특히 50세 이상 연령층의 경우에는 우리 사회에 여성 차별이 거의 심각하지 않다고 응답했다.

가구소득별로 여성 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에 깊은 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들은 소득 수준이 낮을수록 여성 차별이 거의 심각하지 않다고 응답한 반면, 상대적으로 소득 수준이 높을수록 여성 차별이 심각하다고 응답했다.

학력별로 여성 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에도 일률적인 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들의 학력이 높을수록 우리 사회 여성 차별의 심각성을 더 높게 인식했다. 중졸 이하 학력자들이 우리 사회 여성 차별이 거의 심각하지 않다고 응답한 반면, 대학재학 이상 학력자들은 우리 사회의 여성 차별이 심각한 편이라고 응답했다.

마지막으로 직종별로 여성 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 직업 위세가 높은 편인 ‘고위임직원 및 관리자’ 집단의 심각성 인지도가 가장 높았고 그 다음으로 ‘전문가’ 집단의 심각성 인지도가 높았다. 반면, 여성 차별의 심각성을 가장 낮게 인식하고 있는 직업 집단은 ‘농/임/어업’ 관련 집단이었으며, 그 다음으로 낮게 인식하고 있는 직업 집단은 ‘장치·기계조작’ 집단과 ‘단순노무 종사자’ 집단이었다. 이것은 특히 ‘농/임/어업’ 종사 집단에 상대적으로 고연령층이 많은 것과 상관된다.

② 장애인에 대한 차별

전체 응답자의 80.2%가 우리 사회에 장애인 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 이 결과는 위의 여성차별의 경우 응답자의 43.2%가 심각하다고 응답한 것에 비해서 매우 높은 비율이다. 즉 우리 사회 일반인들의 장애인 차별에 대한 인지도는 상당히 높은 편임을 알 수 있다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 장애인 차별의 심각성 인지도가 어떻게 달라지는지 살펴보도록 하겠다(<표 IV-5> 참조).

<표 IV-5> 장애인에 대한 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	계
전체	2000	35.1	45.1	12.6	6.7	0.5	100.0
성별							
남성	988	32.9	47.3	12.0	7.0	0.8	100.0
여성	1012	37.3	43.0	13.1	6.4	0.2	100.0
연령							
20대	465	34.0	48.2	12.5	3.9	1.5	100.0
30대	504	44.2	41.3	8.9	5.4	0.2	100.0
40대	448	38.6	42.2	11.8	6.9	0.4	100.0
50세 이상	583	25.4	48.2	16.5	9.9	0.0	100.0
가구소득							
100만원 미만	186	25.3	47.8	17.2	9.1	0.5	100.0
100~200만원 미만	477	31.7	48.2	11.9	7.8	0.4	100.0
200~300만원 미만	642	37.5	44.1	12.9	4.8	0.6	100.0
300~400만원 미만	393	38.2	41.2	11.2	8.7	0.8	100.0
400만원 이상	288	38.2	44.8	11.8	5.2	0.0	100.0
무응답	14	21.4	64.3	14.3	0.0	0.0	100.0
학력							
중졸이하	368	22.0	48.7	19.6	10.1	0.0	100.0
고졸	815	39.5	42.8	11.5	5.8	0.4	100.0
대재이상	817	36.6	45.9	10.5	6.1	0.9	100.0
직업							
고위임직원·관리자	22	31.8	54.5	4.5	9.1	0.0	100.0
전문가	59	32.2	44.1	13.6	6.8	3.4	100.0
기술공·준전문가	92	39.1	43.5	8.7	7.6	1.1	100.0
사무 종사자	254	37.0	44.5	12.2	5.1	1.2	100.0
서비스 종사자	155	40.0	41.9	13.5	4.5	0.0	100.0
판매 종사자	442	32.8	48.2	11.8	7.0	0.2	100.0
농/임/어업	34	20.6	61.8	5.9	11.8	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	44.1	40.4	6.6	8.8	0.0	100.0
장치·기계조작	41	29.3	51.2	12.2	7.3	0.0	100.0
단순노무 종사자	102	28.4	49.0	14.7	7.8	0.0	100.0
군인	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	34.9	43.0	15.1	6.5	0.5	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

먼저, 응답 결과의 성별 분포를 살펴보자. 장애인에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 심각한 편이라고 응답한 비율은 각각 남성 응답자가 80.2%, 여성 응답자가 80.3%로 거의 유사하다. 그러나 응답 결과를 좀 더 세분하여 보면, 여성 응답자 가운데 37.3%가 ‘매우 심각하다’고 응답한 반면, 남성 응답자의 32.9%가 ‘매우 심각하다’고 응답하여, 심각성 인지도의 평균값에서 여성의 심각성 인지도가 유의미하게 높았다. 앞 절에서 살펴본 대로 여성 자신이 여성 차별에 대해서 더 심각하게 느꼈던 것과 마찬가지로 여성은 장애인 차별에서도 남정보다 심각성 인지도가 더 높았다.

연령별로 장애인에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 여성 차별의 경우와 달리 연령과 심각성 인지도 사이에 일정한 상관관계가 보이지 않았다. 장애인 차별을 가장 심각하게 인식하는 집단은 30대 연령층으로 이들의 85.5%가 우리 사회 장애인 차별이 심각하다고 했다. 그 다음으로는 40대 연령층 가운데 80.8%가 장애인 차별이 심각하다고 응답함으로써 80.2%가 장애인 차별이 심각하다고 응답한 20대 연령층보다 장애인 차별의 심각성을 조금 더 인지하는 것으로 나타났다. 그밖에 50세 이상 연령층의 경우에는 73.6%가 우리 사회에 장애인 차별이 심각한 편이라고 응답하여 장애인 차별에 대해서 가장 낮은 인지도를 보였다.

가구소득별로 장애인 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에 어느 정도 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들은 소득 수준이 낮을수록 장애인 차별이 거의 심각하지 않다고 응답한 반면, 소득 수준이 높을수록 장애인 차별이 심각하다고 응답했다. 그러나 이 관계는 일률적이지는 않았는데, 예를 들어 가구소득이 ‘300~400만원 미만’인 집단이 ‘200~300만원 미만’ 집단보다 장애인 차별 심각성 인지도가 낮았다.

학력별로 장애인 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 고졸 학력자의 심각성 인지도가 가장 높았고 그 다음으로 대학 재학 이상 학력자의 심각성 인지도가 높았다. 중졸 이하 학력자 가운데 70.7%만이 장애인 차별이 심각하다고 응답한 반면, 고졸 학력자의 82.3%가 장애인 차별이 심각하다고 응답했다.

마지막으로 직종별로 장애인 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 여성

차별의 경우와 달리 ‘기능원 및 관련 기능’ 집단과 ‘서비스 종사자’ 집단의 장애인 차별 심각성 인지도가 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘기술공·준전문가’ 집단의 차별 인지도가 높았다. 장애인 차별의 심각성을 가장 낮게 평가한 집단은 여성 차별의 경우와 마찬가지로 ‘농/임/어업’ 종사 집단이었다. 그러나 그 다음으로 차별 인지도가 낮은 집단은 ‘전문가’ 집단으로 이 집단은 여성 차별의 경우 두 번째로 차별 인지도가 높았던 집단이다.

③ 학력이나 학벌에 대한 차별

전체 응답자의 80.6%가 우리 사회에 학력이나 학벌에 대한 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 이 결과는 장애인 차별의 심각성에 대한 인지도보다는 낮지만 여성차별의 경우 응답자의 43.2%가 심각하다고 응답한 것에 비해서 매우 높은 비율이다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성 인지도가 어떻게 달라지는지 살펴보았다(<표 IV-6> 참조).

먼저, 응답 결과의 성별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 학력이나 학벌에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 심각한 편이라고 응답한 비율은 각각 남성 응답자가 82.8%, 여성 응답자가 78.2%로 남성이 높은 편이다. 여성 차별과 장애인 차별의 경우에 여성의 심각성 인지도가 더 높았던 것과 달리 학력이나 학벌에 대한 차별에서는 남성의 심각성 인지도가 더 높다. 이 결과는 국가인권위(2003) 조사 결과와 동일하다. 사람들은 다양한 이유와 조건으로 동일한 현상을 차별로 느끼기도 하고 그렇지 않기도 하다. 차별감수성에 영향을 미치는 다양한 이유들 가운데에는 해당 현상에 노출되는 정도와 그에 따른 직·간접의 경험이 중요한 한 요소일 것이다. 남성들이 여성들보다 직장 생활을 하면서 학력이나 학벌에 따른 차별적 대우에 노출된 경우가 더 많을 것이며, 학력·학벌차별 인지도에서의 성차는 여기에서 비롯되었을 것으로 생각된다.

연령별로 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 장애인 차별의 경우와 유사한 유형을 보인다. 학력이나 학벌 차별을 가장 심각하게 인식하는 집단은 30대 연령층으로 이들의 85.9%가 우리 사회 학력·학벌 차

<표 IV-6> 학력이나 학벌에 따른 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	계
전체	2000	32.2	48.4	14.1	5.0	0.4	100.0
성별							
남성	988	33.9	48.9	12.3	4.4	0.5	100.0
여성	1012	30.4	47.8	15.8	5.6	0.3	100.0
연령							
20대	465	34.6	47.5	12.7	4.3	0.9	100.0
30대	504	34.5	51.4	11.1	2.8	0.2	100.0
40대	448	34.4	47.1	12.7	5.6	0.2	100.0
50세 이상	583	26.4	47.3	18.9	7.0	0.3	100.0
가구소득							
100만원 미만	186	25.8	47.8	17.7	8.1	0.5	100.0
100~200만원 미만	477	30.0	48.4	15.9	5.2	0.4	100.0
200~300만원 미만	642	31.9	49.2	12.8	5.9	0.2	100.0
300~400만원 미만	393	33.8	48.3	13.5	3.6	0.8	100.0
400만원 이상	288	38.2	46.5	12.5	2.4	0.3	100.0
무응답	14	28.6	50.0	14.3	7.1	0.0	100.0
학력							
중졸이하	368	23.1	48.1	21.2	7.6	0.0	100.0
고졸	815	34.2	47.9	12.9	4.7	0.4	100.0
대제이상	817	34.1	49.0	12.1	4.2	0.6	100.0
직업							
고위임직원·관리자	22	18.2	68.2	13.6	0.0	0.0	100.0
전문가	59	33.9	45.8	10.2	6.8	3.4	100.0
기술공·준전문가	92	34.8	48.9	12.0	3.3	1.1	100.0
사무 종사자	254	34.6	47.6	14.2	2.8	0.8	100.0
서비스 종사자	155	29.0	54.2	9.0	7.7	0.0	100.0
판매 종사자	442	33.3	49.3	12.2	5.0	0.2	100.0
농/임/어업	34	11.8	70.6	14.7	2.9	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	36.0	50.7	8.8	4.4	0.0	100.0
장치·기계조작	41	29.3	48.8	17.1	4.9	0.0	100.0
단순노무 종사자	102	29.4	42.2	20.6	7.8	0.0	100.0
군인	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	32.1	45.2	17.1	5.3	0.3	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

별이 심각하다고 했다. 20대 연령층과 40대 연령층 사이에는 학력·학벌 차별 인지도에서 뚜렷한 차이를 보이지 않았다. 학력·학벌 차별에서도 50세 이상 연령층의 심각성 인지도는 가장 낮았다.

가구소득별로 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에 어느 정도 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들은 소득 수준이 낮을수록 학력이나 학벌에 대한 차별이 거의 심각하지 않다고 응답한 반면, 소득 수준이 높아질수록 학력이나 학벌에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 그러나 이 관계는 일률적이지는 않았는데, 예를 들어 가구소득이 '300~400만원 미만'인 집단이 '200~300만원 미만' 집단보다 학력이나 학벌에 대한 차별 심각성 인지도가 낮았다.

학력별로 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 고졸 학력자의 심각성 인지도가 가장 높았고 그 다음으로 대학 재학 이상 학력자의 심각성 인지도가 높았다. 중졸 이하 학력자 가운데 70.7%만이 학력이나 학벌에 대한 차별이 심각하다고 응답한 반면, 고졸 학력자의 82.3%가 학력이나 학벌에 대한 차별이 심각하다고 응답했다.

마지막으로 직종별로 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 여성 차별의 경우와 달리 '기능원 및 관련 기능' 집단과 '서비스 종사자' 집단의 학력이나 학벌에 대한 차별 심각성 인지도가 가장 높았다. 그 다음으로는 '기술공·준전문가' 집단의 차별 인지도가 높았다. 학력이나 학벌에 대한 차별의 심각성을 가장 낮게 평가한 집단은 여성 차별의 경우와 마찬가지로 '농/임/어업' 종사 집단이었다. 그러나 그 다음으로 차별 인지도가 낮은 집단은 '전문가' 집단으로 이 집단은 여성 차별의 경우 두 번째로 차별 인지도가 높았던 집단이다.

④ 연령에 따른 차별

전체 응답자의 49.6%가 우리 사회에 나이든 사람에 대한 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 이 결과는 장애인 차별의 심각성에 대한 인지도보다는 낮지만 여성차별의 경우 응답자의 43.2%가 심각하다고 응답한 것에 비해서

더 높은 비율이다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 나이든 사람에 대한 차별의 심각성 인지도가 어떻게 달라지는지 살펴보았다(<표 IV-7> 참조).

응답 결과의 성별 분포를 살펴보면, 나이든 사람에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 심각한 편이라고 응답한 비율은 각각 남성 응답자가 46.1%, 여성 응답자가 52.8%로 여성이 높은 편이다.

연령별로 나이든 사람에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 역시 해당 차별에 노출되어 있는 사람들의 차별 심각성 인지도가 높았다. 나이든 사람에 대한 차별을 가장 심각하게 인식하는 집단은 50세 이상 연령층으로 이들의 55.3%가 우리 사회의 연령 차별이 심각하다고 했다. 그 다음으로 고령자에 대한 차별을 심각하게 느끼는 집단은 30대 연령층으로 이들의 51%가 고령자 차별이 심각하다고 했다. 30대 연령층은 모든 영역의 차별에서 일관되게 심각성 인지도가 높은 집단으로 47.1%가 고령자 차별이 심각하다고 응답한 40대 연령층보다 심각성 인지도가 더 높았다. 고령자 차별의 심각성에 대해서 가장 동의하지 않는 집단은 20대 연령층이었다.

가구소득별로 나이든 사람에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에 어느 정도 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 다른 차별 항목에서 나타난 가구소득과 차별 인지도의 관계와는 반대 현상이 나타났다. 응답자들은 소득 수준이 낮을수록 고령자 차별이 매우 심각하다고 응답한 반면, 상대적으로 소득 수준이 높아질수록 고령자 차별이 별로 심각하지 않다고 응답했다. 가구소득이 '100만원 미만'인 집단의 60.7%가 고령자 차별이 심각하다고 응답했다. 이것은 앞 절의 조사대상자 특성에서 살펴본 대로 가구소득이 낮은 응답자의 경우 상대적으로 고령층이 많다는 점과 관련된다.

학력별로 나이든 사람에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 학력이 낮을수록 나이든 사람에 대한 차별을 심각하게 생각했다. 중졸 학력자의 55.7%가 우리 사회 고령자 차별이 심각하다고 응답한 반면, 대학재학 이상 학력자 가운데 고령자 차별이 심각하다고 응답한 비율은 44.5%이다. 이것 역시 고령자들의 학력 수준이 상대적으로 낮은 것과 연관된다.

마지막으로 직종별로 나이든 사람에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본

<표 IV-7> 나이 든 사람에 대한 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	무응답	계
전체	2000	12.8	36.8	35.0	13.8	1.5	0.3	100.0
성별								
남성	988	11.6	34.5	36.3	15.7	1.4	0.4	100.0
여성	1012	13.8	39.0	33.6	11.9	1.5	0.2	100.0
연령								
20대	465	10.3	32.9	40.0	15.3	1.3	0.2	100.0
30대	504	11.7	39.3	32.7	14.9	1.2	0.2	100.0
40대	448	10.7	36.4	36.2	14.5	2.0	0.2	100.0
50세 이상	583	17.2	38.1	31.9	11.0	1.4	0.5	100.0
가구소득								
100만원 미만	186	16.1	44.6	24.2	12.9	1.1	1.1	100.0
100~200만원 미만	477	13.0	37.1	33.3	14.7	1.7	0.2	100.0
200~300만원 미만	642	12.1	39.4	33.6	13.2	1.6	0.0	100.0
300~400만원 미만	393	12.5	31.3	41.0	14.0	1.0	0.3	100.0
400만원 이상	288	11.5	33.7	38.5	14.2	1.7	0.3	100.0
무응답	14	21.4	21.4	50.0	0.0	0.0	7.1	100.0
학력								
중졸이하	368	16.6	39.1	31.3	11.1	1.4	0.5	100.0
고졸	815	15.2	36.7	32.9	13.5	1.3	0.4	100.0
대재이상	817	8.6	35.9	38.7	15.2	1.6	0.1	100.0
직업								
고위임직원·관리자	22	18.2	27.3	50.0	4.5	0.0	0.0	100.0
전문가	59	8.5	30.5	42.4	15.3	3.4	0.0	100.0
기술공·준전문가	92	14.1	31.5	39.1	12.0	2.2	1.1	100.0
사무 종사자	254	8.7	39.4	33.9	16.5	1.2	0.4	100.0
서비스 종사자	155	14.2	31.6	38.7	14.8	0.6	0.0	100.0
판매 종사자	442	12.9	37.3	33.3	14.9	1.4	0.2	100.0
농/임/어업	34	14.7	41.2	32.4	11.8	0.0	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	13.2	32.4	39.0	13.2	2.2	0.0	100.0
장치·기계조작	41	19.5	34.1	36.6	9.8	0.0	0.0	100.0
단순노무 종사자	102	19.6	39.2	22.5	17.6	0.0	1.0	100.0
군인	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	12.3	38.9	34.8	12.0	1.8	0.3	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

결과, 차별 인지도가 일관적으로 높았던 ‘고위임직원·관리자’ 집단과 상대적으로 고령자의 비율이 높은 ‘단순노무 종사자’ 집단, ‘농/임/어업 종사자’ 집단, ‘장치·기계조립’ 집단의 고령자 차별 인지도가 높았다.

⑤ 외국인 노동자에 대한 차별

전체 응답자의 78.1%가 우리 사회에 외국인 노동자에 대한 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 응답자의 사회·인구학적 특성별로 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보도록 하겠다(<표 IV-8> 참조).

먼저, 응답 결과의 성별 분포를 보면, 외국인 노동자에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 심각한 편이라고 응답한 비율은 각각 남성 응답자가 76.8%, 여성 응답자가 79.2%로 여성이 높은 편이다.

연령별로 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 다른 차별 영역에서 나타난 유형과 유사하게 30대 연령층의 차별 심각성 인지도가 가장 높았다. 그리고 50세 이상 연령층의 경우 외국인 노동자 차별의 심각성에 대해서 가장 낮은 인식 수준을 보였다. 그 다음으로 20대 연령층, 40대 연령층의 순서로 외국인 차별을 심각하게 인식하고 있었다.

가구소득별로 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 다른 차별 항목에서와 마찬가지로 이 두 변수 사이에 어느 정도 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들은 소득 수준이 높을수록 외국인 노동자에 대한 차별이 매우 심각하다고 응답했고, 상대적으로 소득 수준이 낮을수록 외국인 노동자에 대한 차별이 별로 심각하지 않다고 응답했다. 가구소득이 ‘400만원 이상’인 집단의 82.6%가 외국인 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 반면, 가구소득이 ‘100만원 미만’인 집단 가운데 외국인 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 사람은 73.6%였다.

학력별로 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 학력이 높을수록 외국인 노동자에 대한 차별을 심각하게 인식했다. 중졸 이하 학력자의 67.9%가 우리 사회 외국인 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 반면, 대학재학 이상 학력자 가운데 외국인 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 비율은 무려 81.9%였다.

<표 IV-8> 동남아 외국인 노동자에 대한 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	무응답	계
전체	2000	34.6	43.5	16.0	5.3	0.5	0.3	100.0
성별								
남성	988	32.6	44.2	16.6	5.7	0.7	0.2	100.0
여성	1012	36.5	42.7	15.3	4.8	0.3	0.4	100.0
연령								
20대	465	37.2	43.9	13.5	4.5	0.4	0.4	100.0
30대	504	42.3	39.5	13.5	4.2	0.2	0.4	100.0
40대	448	37.3	41.7	15.0	4.9	0.9	0.2	100.0
50세 이상	583	23.7	47.9	20.8	7.0	0.5	0.2	100.0
가구소득								
100만원 미만	186	27.4	46.2	16.7	8.6	0.0	1.1	100.0
100~200만원 미만	477	34.0	41.5	18.4	4.6	1.0	0.4	100.0
200~300만원 미만	642	33.8	45.6	15.4	4.5	0.5	0.2	100.0
300~400만원 미만	393	34.6	42.5	16.3	6.1	0.5	0.0	100.0
400만원 이상	288	41.3	41.3	12.5	4.5	0.0	0.3	100.0
무응답	14	42.9	42.9	7.1	7.1	0.0	0.0	100.0
학력								
중졸이하	368	21.7	46.2	25.0	6.8	0.0	0.3	100.0
고졸	815	36.4	42.2	15.3	5.2	0.6	0.2	100.0
대재이상	817	38.4	43.5	12.5	4.7	0.6	0.4	100.0
직업								
고위임직원·관리자	22	45.5	40.9	13.6	0.0	0.0	0.0	100.0
전문가	59	42.4	44.1	6.8	5.1	1.7	0.0	100.0
기술공·준전문가	92	43.5	35.9	12.0	6.5	2.2	0.0	100.0
사무 종사자	254	37.0	42.9	15.0	4.3	0.4	0.4	100.0
서비스 종사자	155	38.7	44.5	13.5	1.9	0.0	1.3	100.0
판매 종사자	442	31.2	45.7	17.6	5.0	0.2	0.2	100.0
농/임/어업	34	26.5	38.2	29.4	5.9	0.0	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	33.8	38.2	16.9	8.8	1.5	0.7	100.0
장치·기계조작	41	34.1	51.2	14.6	0.0	0.0	0.0	100.0
단순노무 종사자	102	23.5	45.1	21.6	7.8	2.0	0.0	100.0
군인	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	34.8	43.6	15.6	5.7	0.2	0.2	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

마지막으로 직종별로 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 다른 차별 항목에서 차별 인지도가 일관적으로 높았던 ‘고위임직원·관리자’ 집단과 ‘전문가’ 집단이 외국인 노동자에 대한 차별에 대해서도 차별을 심각하게 느끼고 있었다. 그밖에 ‘서비스 종사자’ 집단과 ‘장치·기계조작’ 집단이 외국인 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 다른 차별 영역에서도 일관되게 차별 인지도가 낮은 ‘농/임/어업 종사자’ 집단이 외국인 노동자에 대한 차별의 심각성도 가장 낮게 인식하고 있었으며, ‘기능원 및 관련 기능’ 집단의 외국인 노동자 차별 인지도도 낮은 편이었다.

⑥ 비정규직에 대한 차별

전체 응답자의 67.2%가 우리 사회에 비정규직에 대한 차별이 심각한 편이라고 응답했다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 비정규직에 대한 차별의 심각성 인지도가 어떻게 달라지는지 살펴보았다(<표 IV-9> 참조).

먼저, 응답 결과의 성별 분포를 살펴보면 다음과 같다. 비정규 노동자에 대한 차별이 어느 정도 심각한지에 대해서 심각한 편이라고 응답한 비율은 각각 남성 응답자가 68.5%, 여성 응답자가 65.7%로 남성이 높은 편이지만 전체적인 심각성 인지도의 평균은 남녀가 동일하다.

연령별로 비정규 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴보면, 다른 차별 영역에서 나타난 유형과 유사하게 30대 연령층의 차별 심각성 인식이 가장 높았다. 그리고 50세 이상 연령층의 경우 외국인 노동자 차별의 심각성에 대해서 가장 낮은 인식 수준을 보였다. 그러나 20대 연령층의 비정규직 차별에 대한 인식 수준은 50세 이상 연령층과 유사하고, 20대 연령층보다 40대 연령층의 차별 인지도가 훨씬 높았다. 이것은 30대 연령층과 40대 연령층에서 비정규직 차별에 노출되거나 다양한 방식으로 관련될 가능성이 더 높기 때문에 나타난 현상일 것이다.

가구소득별로 비정규 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 이 두 변수 사이에 매우 일관된 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 응답자들은 소득 수준이 높을수록 비정규 노동자에 대한 차별이 매우 심각하다고 응

<표 IV-9> 비정규직에 대한 차별

	사례수	매우 심각 하다	약간 심각 하다	그저 그렇다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	무응답	계
전체	2000	19.1	48.1	25.8	5.9	1.0	0.3	100.0
성별								
남성	988	19.5	49.0	23.3	6.1	1.8	0.3	100.0
여성	1012	18.6	47.1	28.2	5.7	0.1	0.3	100.0
연령								
20대	465	18.5	45.8	27.5	6.7	0.9	0.6	100.0
30대	504	22.6	50.6	20.8	4.8	1.2	0.0	100.0
40대	448	20.1	49.6	21.9	7.1	1.1	0.2	100.0
50세 이상	583	15.6	46.5	31.6	5.3	0.7	0.3	100.0
가구소득								
100만원 미만	186	16.7	37.1	39.8	4.8	0.5	1.1	100.0
100~200만원 미만	477	17.8	49.9	24.7	5.5	1.5	0.6	100.0
200~300만원 미만	642	19.9	49.2	22.9	6.9	0.9	0.2	100.0
300~400만원 미만	393	18.6	50.4	24.7	5.6	0.8	0.0	100.0
400만원 이상	288	21.5	46.9	25.7	5.2	0.7	0.0	100.0
무응답	14	14.3	35.7	35.7	14.3	0.0	0.0	100.0
학력								
중졸이하	368	12.5	41.3	38.6	7.1	0.3	0.3	100.0
고졸	815	20.2	51.0	21.8	5.9	0.9	0.1	100.0
대재이상	817	20.8	48.1	23.9	5.4	1.3	0.5	100.0
직업								
고위임직원·관리자	22	18.2	50.0	31.8	0.0	0.0	0.0	100.0
전문가	59	25.4	40.7	27.1	3.4	3.4	0.0	100.0
기술공·준전문가	92	20.7	48.9	23.9	4.3	2.2	0.0	100.0
사무 종사자	254	28.0	48.8	18.1	3.9	0.8	0.4	100.0
서비스 종사자	155	18.1	50.3	22.6	8.4	0.0	0.6	100.0
판매 종사자	442	17.9	48.0	26.0	6.6	1.4	0.2	100.0
농/임/어업	34	20.6	50.0	23.5	5.9	0.0	0.0	100.0
기능원 및 관련기능	136	21.3	47.1	23.5	5.9	2.2	0.0	100.0
장치·기계조작	41	14.6	51.2	22.0	9.8	2.4	0.0	100.0
단순노무 종사자	102	18.6	51.0	25.5	4.9	0.0	0.0	100.0
군인	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
무직	661	15.7	47.4	29.8	6.2	0.5	0.5	100.0

주: 전혀 심각하지 않다 1점 ~ 매우 심각하다 5점.

답하였고, 상대적으로 소득 수준이 낮을수록 비정규 노동자에 대한 차별이 별로 심각하지 않다고 응답했다. 가구소득이 '400만원 이상'인 집단의 68.4%가 비정규 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 반면, 가구소득이 '100만원 미만'인 집단 가운데 비정규 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 사람은 53.8%에 불과했다.

학력별로 비정규 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 고졸 학력자가 비정규 노동자에 대한 차별을 가장 심각하게 느끼고 있었다. 중졸 이하 학력자의 53.8%가 우리 사회 비정규 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 반면, 고졸 학력자 가운데 비정규 노동자에 대한 차별이 심각하다고 응답한 비율은 무려 71.2%였다. 대학 재학 이상 학력자는 이 두 집단의 중간에 위치하고 있다.

마지막으로 직종별로 비정규 노동자에 대한 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 차별 인지도가 일관적으로 높았던 '고위임직원·관리자' 집단이 역시 비정규 노동자에 대한 차별을 심각하게 느끼고 있었다. 그러나 이 집단보다 더 비정규 노동자에 대한 차별을 심각하게 느낀 집단은 '사무 종사자' 집단이었다. 또한 '농/임/어업 종사자' 집단과 '단순노무 종사자' 집단, '기술공·준전문가' 집단이 비정규직 차별을 심각하게 느끼고 있었다. 이들 직종은 모두 비정규직의 비중이 상대적으로 높은 직종으로서 비정규직 차별 현상을 많이 접하고 또 응답자 자신이 비정규직일 가능성이 높은 데서 이와 같은 결과가 기인한다고 보인다.

⑦ 기타 차별

㉔ 출신지역에 따른 차별

전체 응답자의 51.1%가 출신지역에 따른 차별이 심각하다고 응답했으며, 여성보다는 남성이, 학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록 출신지역에 따른 차별이 심각하다고 응답했다. 출신지역 차별은 40대 연령층이 가장 심각하게 느끼고 있었고 20대 연령층의 차별 인식도가 가장 낮았다. 지역별로는 '광주/전라' 권역이 출신지역 차별을 가장 심각하게 인식하고 있었고 '부산/울산/경

남’ 권역의 차별 인식도가 가장 낮았다. ‘광주/전라’ 권역의 60.1%가 출신지역 차별이 심각하다고 응답했다.

㉞ 중국동포(조선족)에 대한 차별

전체 응답자의 56.2%가 중국동포에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 남성보다는 여성이, 학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록 일관되게 중국동포에 대한 차별을 심각하게 인식했다. 30대 연령층과 ‘고위 임직원 및 관리자’ 집단과 ‘기술공 및 준전문가’ 집단의 차별 인지도가 높았다.

㉟ 가난한 사람에 대한 차별

전체 응답자의 64.8%가 우리 사회에서 가난한 사람에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 여성이 남성보다, 30대 연령층이 다른 연령층보다 가난한 사람에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 모든 차별 영역에서 해당 차별에 노출될 가능성이 높은 사람들의 차별 인식도가 일관되게 높은 것처럼, 여기에서도 소득수준이 낮을수록 빈부격차에 따른 차별을 심각하게 인식했다. 그러나 학력별로는 아무런 차이도 발견되지 않았다. 직종별로도 상대적으로 직업위세가 낮은 편인 ‘기술공 및 준전문가’, ‘장치, 기계조작 및 조립 종사자’, ‘단순노무 종사자’ 집단이 빈부 격차에 따른 차별을 심각하게 인식하고 있었다.

㊱ 동성애자에 대한 차별

전체 응답자의 64.8%가 우리 사회에서 동성애자에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 응답자의 사회·인구학적 특성에 따라 동성애 차별에 대한 심각성 인지도를 살펴보면 매우 일관된 특성을 발견할 수 있다. 남성보다는 여성이, 학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록, 나이가 젊을수록 뚜렷하게 동성애 차별을 심각하게 인식하고 있었으며 집단별 차이도 분명했다. 동성애 차별 영역은 우리 사회에서 세대간에 가치관의 차이가 얼마나 분명한가를 드러내주는 한 지표인 것으로 생각된다.

㊲ 이혼자에 대한 차별

전체 응답자의 56.4%가 우리 사회에서 이혼자에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 남성보다 여성이, 30대 연령층이 다른 연령층보다 고졸 학력자가 다른 학력 집단보다 이혼자에 대한 차별을 심각하게 인식했다. 이혼자 차별

심각성에 대하여 소득수준에 따른 차이는 일관되게 나타나지 않았다.

㉮ 미혼모에 대한 차별

전체 응답자의 66.9%가 우리 사회에서 미혼모에 대한 차별이 심각하다고 응답했다. 남성보다 여성이, 30대 연령층이 다른 연령층보다 미혼모 차별에 대해서 심각하게 인식하고 있었으며, 학력이 높을수록 뚜렷하게 미혼모에 대한 차별 인지도가 높아졌다.

㉯ 탈북자에 대한 차별

전체 응답자의 37.8%가 탈북자에 대한 차별이 심각하다고 응답함으로써 다른 차별에 비해서 탈북자에 대한 차별이 그다지 심각하지 않다는 태도를 보였다. 이 차별 영역 역시 다른 경우와 유사한 패턴을 보이는데, 남성보다는 여성이, 30대 연령층이 다른 연령층보다, 학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록 탈북자 차별을 심각하게 인식했다. 그러나 집단간 차이는 그다지 크지 않은 편이다.

㉺ 외모에 따른 차별

전체 응답자의 61%가 우리 사회에서 외모에 따른 차별이 심각하다고 응답했다. 여성이 남성보다, 30대 연령층이 다른 연령층보다, 학력이 높을수록, 소득수준이 높을수록 외모에 따른 차별을 심각하게 인식했다. 이 경우 집단간 차이가 상당히 큰 편으로 여성은 남성보다 매우 높게 외모에 따른 차별을 심각하게 인식했고, 20대 연령층의 경우 어떤 다른 집단보다도 외모에 따른 차별을 심각하게 인식하고 있었다. ‘성형제국’이라는 오명이 붙을 정도로 최근 우리 사회엔 외모지상주의 열풍이 불고 있다. 이와 같은 사회적 분위기 속에서 젊은 세대인 20대 연령층은 외모와 관련된 태도가 매우 민감한 것으로 보인다.

다) 차별의 심각성 인식에 영향을 미치는 요인

자신의 성공이나 실패에 영향을 주는 요인으로 응답자들이 가장 많이 응답한 것은 ‘노력’과 ‘능력’이었다. 응답자들의 37.81%가 자신이 성공하거나 실패하는 데 ‘노력’이 가장 중요하다고 응답했으며, 응답자들의 36.91%는 자신이

성공하거나 실패하는 데 ‘능력’이 가장 중요하다고 응답함으로써 거의 대등한 응답 비율을 보였다. ‘노력’과 ‘능력’ 다음으로 성공/실패 요인으로 사람들이 많이 응답한 것은 ‘학연, 집안배경 등 연줄’이다. 전체 응답자의 17.28%가 우리 사회에서 연줄이 성패의 주요 요인이라고 응답했다. 이와 같은 응답 결과를 통해서 우리 사회 연고주의의 강고함을 다시 한번 확인할 수 있었다.

성공/실패 요인을 무엇으로 보느냐 하는 점과 우리 사회에서 가장 심각한 차별을 무엇으로 보느냐 하는 점 사이에 어떤 관계가 있는지를 살펴보았다. <표 IV-10>에서 볼 수 있듯이, 이 두 가지 사이에 일정한 관계가 있음을 알 수 있다. 자신의 성공이나 실패 요인으로 ‘능력’을 꼽은 사람들 가운데에는 여성 차별을 우리 사회에서 가장 심각한 차별로 생각한 사람이 가장 많았고 그 다음으로 비정규직 차별이 가장 심각한 차별이라고 생각한 사람이 많았다. 자신의 성공이나 실패 요인으로 ‘기술’을 꼽은 사람들 가운데에는 비정규직 차별이 가장 심각한 차별이라고 생각하는 경향이 있으며 그 다음으로 외국인 노동자 차별과 여성 차별이 가장 심각한 차별이라고 생각하는 경향이 있었다. 즉 자신의 성공이나 실패를 ‘능력’이나 ‘기술’과 같이 내적 요인이면서 선천적 특성과 후천적 특성을 동시에 갖고 있는 요인으로 귀인(歸因)하는 사람들은 우리 사회에서 비정규직에 대한 차별과 여성들이 겪고 있는 차별이 매우 부당하다고 생각하는 경향이 있었다. 이것은 성공/실패 요인을 능력이나 기술로 귀인하는 사람들이 상대적으로 젊은 사람들이라는 점과 관련된다. 젊은 사람들은 나이 든 사람들에 비해서, 비정규직과 여성이 능력이나 기술의 면에서 결코 상대 집단에 뒤처지지 않는다고 생각하는 경향이 있다. 즉 비정규직이라는 고용 형태와 여성이라는 특성은 능력과 기술, 그에 따른 대우에서 어떤 열등함의 연원이 될 수 없다는 것이다.

한편, 자신의 성공이나 실패에 ‘학연, 집안 배경 등 연줄’이 중요하다고 응답한 사람들 가운데에는 우리 사회에서 ‘연령’ 차별이 가장 심각하다고 응답한 사람들이 많았다. 또한 자신의 성공이나 실패에 ‘운수’가 중요하다고 응답한 사람들 가운데에도 우리 사회에서 가장 심각한 차별로 ‘연령’ 차별을 꼽은 사람이 많았다. 이것은 성공/실패 요인으로 연줄이나 운수를 든 사람들의 경

우 상대적으로 나이 든 세대가 많다는 점과 연관된다. 나이 든 사람들은 우리 사회에서 연령 차별이 매우 심각하고 비정규직 차별이나 여성 차별은 거의 심각하지 않다고 생각한다. 이와 같이 세대에 따라서 성공이나 실패의 주요 요인에 대한 태도도 다르고 또 심각한 차별의 영역에 대한 생각도 많은 차이를 보이고 있다. 나이가 젊을수록 성공이나 실패를 내부 요인에 귀인하는 반면, 나이든 세대일수록 성공이나 실패를 외부 요인에 귀인하는 경향이 강했다. 그리고 세대에 따라서 심각하게 생각하는 차별의 영역도 젊은 세대는 비정규직 차별과 여성 차별을, 나이든 세대는 연령 차별을 각각 들고 있다.

<표 IV-10> 성공 요인별로 살펴본 가장 심각한 차별 항목

가장 심각한 성공요인	장애편차	학벌	외국인	연령	비 정규직	여성	기타	총합
능력	215 (38.95)	163 (37.82)	80 (37.74)	15 (22.73)	45 (41.67)	24 (48.00)	195 (33.74)	737 (36.91)
기술	23 (4.17)	19 (4.41)	13 (6.13)	3 (4.55)	11 (10.19)	3 (6.00)	33 (5.71)	105 (5.26)
노력	204 (36.96)	154 (35.73)	96 (45.28)	26 (39.39)	38 (35.19)	16 (32.00)	221 (38.24)	755 (37.81)
학연, 집안배경 등 연줄	98 (17.75)	81 (18.79)	18 (8.49)	17 (25.76)	12 (11.11)	7 (14.00)	112 (19.38)	345 (17.28)
운수	12 (2.17)	14 (3.25)	5 (2.36)	5 (7.58)	2 (1.85)	0 (0.00)	17 (2.94)	55 (2.75)
총합	552 (100.0)	431 (100.0)	212 (100.0)	66 (100.0)	108 (100.0)	50 (100.0)	578 (100.0)	1997 (100.0)
χ^2	45.73** (df: 24)							

주: 유의도는 ** P<0.01

이번에는 사람들이 차별의 심각성에 대해 인식하는 것과 해당 차별대상에 대한 생각을 어떤 경로를 통해서 접하고 형성하게 되었는지 하는 점 사이에 어떤 관련이 있는지를 살펴보겠다.

먼저, 여성에 대한 생각에 가장 크게 영향을 미친 것이 무엇이냐는 질문에 대해서 가장 많은 사람들인 전체의 38.8%가 “TV, 라디오, 신문 등을 통해서

“라고 응답했으며, 그 다음으로는 30.8%가 ”부모나 형제를 통해“라고 응답했고, 그 다음으로 10.5%가 ”직장생활을 통해“라고 응답했다. 이번 조사결과에서 군대에서의 경험이 여성에 대한 태도에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

여성에 대한 태도에 영향을 미친 경로별로 여성차별의 심각성에 대한 태도에 차이가 있는지를 일원변량분석해 보았다. 그 결과 <표 IV-11>에서 볼 수 있듯이, 직장생활을 통해서 여성에 대한 태도를 갖게 된 경우, 여성 차별이 가장 심각하다고 응답했다. 그 다음으로 대중매체를 통해서 여성에 대한 태도에 영향을 많이 받은 사람들은 여성차별의 심각성을 좀 덜 느끼는 편이며, 부모나 형제를 통해서 여성에 대한 태도를 주로 형성한 사람들은 여성차별의 심각성에 대해서 가장 낮게 인식했다. 여성에 대한 태도를 형성하는 데는 직장생활 경험이 가장 영향력이 약했지만, 여성차별의 심각성을 인식하는 데는 직장생활 경험이 가장 큰 영향력을 행사했다. 여성에 대한 생각을 주로 부모나 형제를 통해 형성한 사람들이 여성 차별의 심각성을 가장 낮게 인식한다는 점에서, 우리 사회 가정 교육 또는 가정에서의 사회화 과정이 여전히 가부장적으로 이뤄지고 있다고 짐작할 수 있다. 따라서 이들의 여성 차별 지각이 가장 낮은 것이라고 추론할 수 있다.

<표 IV-11> 차별의 심각성 인지도와 영향 매체

단위: 평균값

구 분	전체	TV, 라디오, 신문 등을 통해서	부모나 형제를 통해	직장생활을 통해	F
여성차별의 심각성	3.27	3.28	3.21	3.46	5.35**

* 5점 척도(1: 전혀 심각하지 않다 ~ 5: 매우 심각하다)

** P<0.05, **; P<0.01, ***; P<0.001

장애인과 외국인노동자에 대한 태도를 형성하는 데 주된 경로가 되었던 것은 단연 대중매체였다. 장애인에 대해서는 응답자의 80.7%가, 외국인노동자에 대해서는 응답자의 89% “TV, 라디오, 신문 등을 통해서” 이들에 대한 태

도를 형성했다고 응답했다. 여성에 대한 태도의 항목과 달리 “부모나 형제를 통해” 장애인과 외국인에 대한 태도를 형성했다고 응답한 비율은 극히 낮았다.

이번에는 장애인과 외국인노동자에 대한 태도 형성에 영향을 미친 경로별로 이들에 대한 차별의 심각성 인식에 차이가 있는지를 살펴보았다. <표 IV-12>에서 볼 수 있듯이, 장애인차별의 경우, 부모나 형제를 통해서 장애인에 대한 태도를 형성한 사람들이 대중매체를 통해서 장애인에 대한 태도를 형성한 사람들보다 장애인 차별의 심각성을 훨씬 더 인식하고 있었다. 그러나 두 집단간 평균비교를 해 본 결과 통계적인 수준에서 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 반면, 대중매체를 통해서 외국인노동자에 대한 태도를 형성한 사람들은 부모나 형제를 통해서 이들에 대한 태도를 형성한 사람들보다 외국인노동자에 대한 차별을 훨씬 더 심각하게 인식하고 있었고 두 집단간의 심각성 인지도의 차이는 통계적으로도 유의미한 수준이었다. 사람들은 대중매체를 통하여 외국인노동자의 차별적 실태를 접하고 그 심각성을 인식하고 있는 것이다. 차별의 심각성을 인식하는 데에 대중매체의 역할이 매우 결정적일 수 있다는 추론이 가능해진다. 이와 연결시켜 차별해소를 위한 여론 형성에도 대중매체가 중요한 기능을 할 수 있을 것이다.

<표 IV-12> 차별의 심각성 인지도와 영향 매체

단위: 평균값

구 분	전체	TV, 라디오, 신문 등을 통해서	부모나 형제를 통해	t값
장애인 차별의 심각성	4.08	4.06	4.13	-1.27
외국인 노동자 차별의 심각성	4.07	4.09	3.91	2.69**

* 5점 척도(1: 전혀 심각하지 않다 ~ 5: 매우 심각하다)

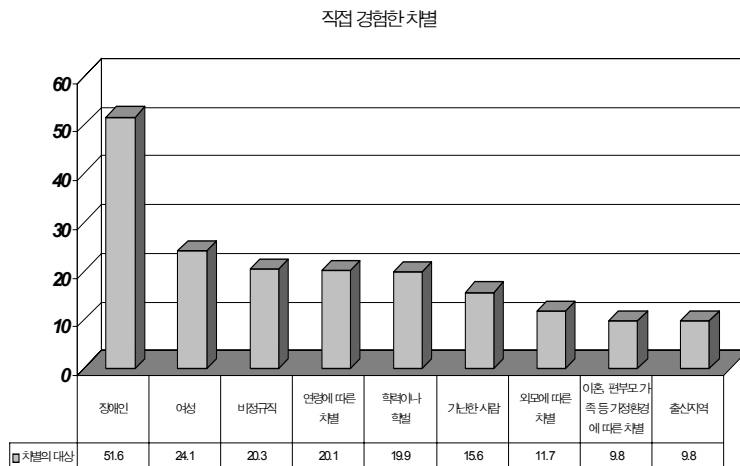
** P<0.05, **; P<0.01, ***; P<0.001

나. 차별의 경험 실태

1) 직접 경험한 차별

자신이 직접 경험한 차별 가운데 가장 빈도수가 높은 것은 단연 장애인에

대한 차별이며 그 다음이 성차별, 비정규직 차별로 나타났다. 연령에 따른 차별, 학력이나 학벌에 따른 차별이 그 다음으로 많이 발견되었으며 출신지역에 따른 차별은 매우 낮은 수준이었다. 이것은 해당 차별에 노출된 사람들만을 대상으로 한 질문으로, 우리 사회에서 개인들이 주로 어떤 차별을 겪으며 살아가는지에 대한 이해를 높이는데 의미가 있다. 장애인 차별경험이 51.6%로 압도적이라는 점을 통해서, 우리 사회에서 장애를 가진 사람들이 온전한 권리를 누리고 공정한 대우를 받으며 산다는 일이 얼마나 어려운 일인지 알 수 있다. 또한 차별의 심각성에선 하위에 머물렀던 여성차별의 경험자가 두 번째로 많다는 점과 비정규직 차별 경험의 많다는 것은 정책적으로 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

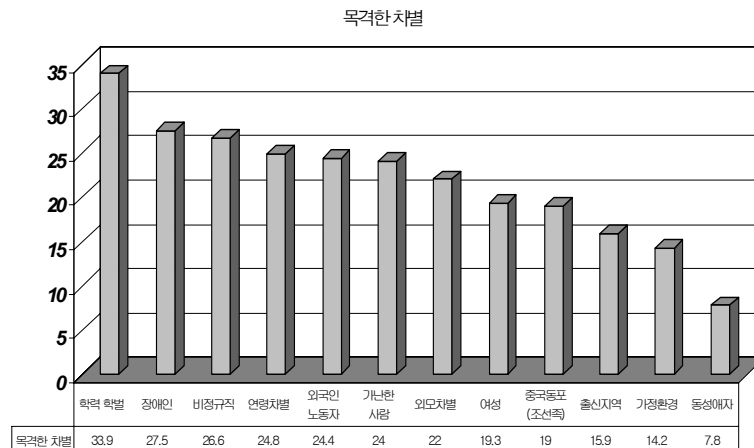


<그림 IV-4> 직접 경험한 차별의 순위(%)

2) 목격한 차별

자신이 직접 경험하지는 않았지만 주변에서 목격한 차별의 빈도수를 조사해 본 결과, 학력이나 학벌에 따른 차별이 가장 높았고, 그 다음으로 장애인 차별, 비정규직 차별이 높았다. 동성애자에 대한 차별이 상당히 심각하다고 응답했던 것과 달리, 실제로 동성애자에 대한 차별을 목격한 경우는 매우 드물었다.

지금까지 살펴본 차별의 심각성 인지도와 차별 경험 조사결과에 따르면, 응답자들이 학력이나 학벌에 대한 차별에 대해서 상당한 정도의 저항감을 갖고 있음을 알 수 있다. 또한 여성에 대한 차별은 많은 사람들이 다른 차별에 비해서 상대적으로 덜 심각하다고 인식함에도 불구하고 실제 당사자인 여성들의 24%가 차별 경험을 호소함으로써 직접 차별경험에선 장애인 차별 경험 다음으로 최우선 순위를 차지했다.



<그림 IV-5> 주변에서 목격한 차별행위(%)

<표 IV-13>에서 볼 수 있듯이, 차별의 대상별로 직접 경험하거나 주변에서 목격한 차별의 내용은 약간씩 차이를 보인다. 대체로 사람들이 겪고 있는 차별의 내용 가운데 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것은 ‘인간적 모욕이나 무시’이다. 여성차별, 장애인 차별, 출신지역 차별, 가난한 사람에 대한 차별, 가정환경에 따른 차별의 영역에서 가장 많은 사람들이 ‘인간적 모욕이나 무시’를 당했다고 응답했다. 반면 학력이나 학벌에 따른 차별, 연령 차별, 외모에 따른 차별의 영역에서 가장 많은 사람들이 겪었다고 하는 차별의 내용은 ‘채용이나 해고상의 불이익’이었다. 그밖에 장애인 차별이나 가정환경에 따른 차별의 경우 ‘결혼 또는 친구 관계의 회피’, ‘놀림이나 조롱’ 등의 차별 경험을 토로하기도 했다. 출신지역에 따른 차별이나 동성애자로서 겪은 차별의 내용

<표 IV-13> 대상별 · 경험 유형별 차별의 내용

단위: 경험순위

차별의 대상	직접 경험한 차별 행위	주변에서 목격한 차별 행위
여성에 대한 차별	1. 인간적 모욕/무시 2. 임금/승진상 불이익 3. 채용/해고상 불이익	1. 채용/해고상 불이익 2. 임금/승진상 불이익 3. 인간적 모욕/무시
장애인에 대한 차별	1. 인간적 모욕/무시 2. 채용/해고상 불이익 3. 결혼/친구 관계 회피 (놀림/조롱)	1. 인간적 모욕/무시 2. 놀림/조롱 3. 채용/해고상 불이익
학력 또는 학벌에 따른 차별	1. 채용/해고상 불이익 2. 임금/승진상 불이익 3. 인간적 모욕/무시	1. 채용/해고상 불이익 2. 임금/승진상 불이익 3. 인간적 모욕/무시
연령에 따른 차별	1. 채용/해고상 불이익 2. 인간적 모욕/무시 3. 금전적 손해	1. 채용/해고상 불이익 2. 인간적 모욕/무시 3. 임금/승진상 불이익
외국인노동자에 대한 차별		1. 인간적 모욕/무시 2. 채용/해고상 불이익 3. 금전적 손해
비정규직에 대한 차별	1. 임금/승진상 불이익 2. 금전적 손해 3. 채용/해고상 불이익	1. 임금/승진상 불이익 2. 채용/해고상 불이익 3. 금전적 손해
출신지역에 따른 차별	1. 인간적 모욕/무시 2. 채용/해고상 불이익 3. 놀림/조롱	1. 채용/해고상 불이익 2. 인간적 모욕/무시 3. 집단적 따돌림 (결혼/친구 관계 회피)
중국동포에 대한 차별		1. 인간적 모욕/무시 2. 채용/해고상 불이익 3. 금전적 손해
가난한 사람에 대한 차별	1. 인간적 모욕/무시 2. 금전적 손해 3. 결혼/친구 관계 회피	1. 인간적 모욕/무시 2. 결혼/친구 관계 회피 3. 금전적 손해
동성애자에 대한 차별		1. 인간적 모욕/무시 2. 놀림/조롱 3. 집단적 따돌림 (결혼/친구 관계 회피)
이혼, 편부모가족 등 가정환경으로 인한 차별	1. 인간적 모욕/무시 2. 놀림/조롱 3. 결혼/친구 관계 회피	1. 인간적 모욕/무시 2. 결혼/친구 관계 회피 3. 놀림/조롱
외모에 따른 차별	1. 놀림/조롱 2. 인간적 모욕/무시 3. 채용/해고상 불이익	1. 놀림/조롱 2. 인간적 모욕/무시 3. 채용/해고상 불이익 (결혼/친구 관계 회피)

은 ‘집단적 따돌림’이 압도적으로 많았고, 비정규직 차별은 자신이 직접 경험한 것이거나 주변에서 목격한 것이거나 간에 ‘임금 및 승진상의 불이익’이 가장 큰 차별의 내용이었다. 이와 같이 대상별로 차별의 내용은 달라지며 자신이 직접 겪은 차별과 주변에서 목격한 차별의 내용도 약간씩 달라짐을 알 수 있다.

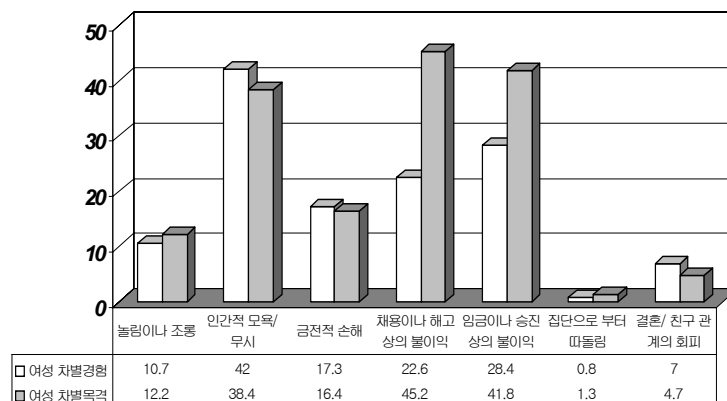
3) 대상에 따른 차별 경험의 내용

가) 여성에 대한 차별

여성 가운데 여성이기 때문에 차별받은 적이 있다고 응답한 사람은 전체의 24.1%이다. 주변에서 목격한 차별의 경우 19.3%로 오히려 직접 경험 비율보다 낮다. 그 이유는 주변에서 목격한 차별을 물을 때엔 남성까지 포함하여 응답 결과를 얻은 것으로, 그만큼 남성들은 여성 차별에 대해서 민감하게 느

<표 IV-14> 여성차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	24.1	76.0	100
주변에서 목격한 차별	19.3	80.8	100



<그림 IV-6> 여성차별의 내용(%)

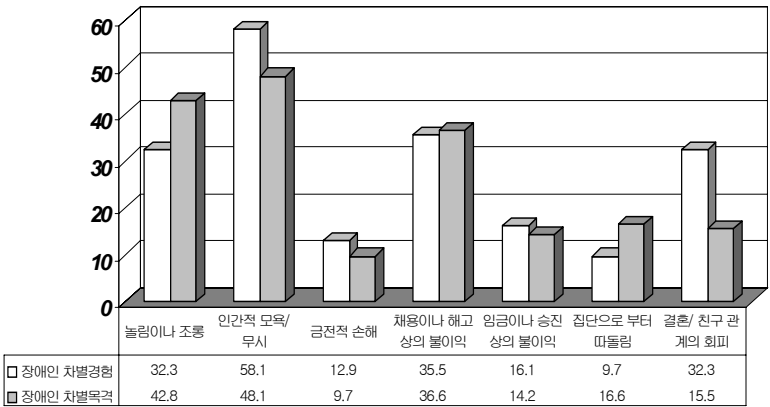
끼고 있지 않다는 사실로 해석할 수 있다. 여성들이 직접 겪는 차별은 주로 인간적 모욕이나 무시이고, 주변에서 목격한 차별은 채용이나 해고상의 불이익과 임금이나 승진상의 불이익이었다.

나) 장애인에 대한 차별

장애인 가운데 장애인이라는 이유로 차별받은 경험은 전체 응답자의 59.3%였다. 이것은 직접 경험을 가운데 가장 높은 수치로서 장애인 차별의 심각성을 다시 한번 확인할 수 있다. 장애인 차별의 내용은 인간적 모욕과 무시, 채용/해고상의 불이익이 대다수를 차지했으며, 결혼이나 친구 관계의 회피와 놀림/조롱 등을 호소하기도 했다.

<표 IV-15> 장애인 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	59.3	40.7	100
주변에서 목격한 차별	27.5	72.6	100



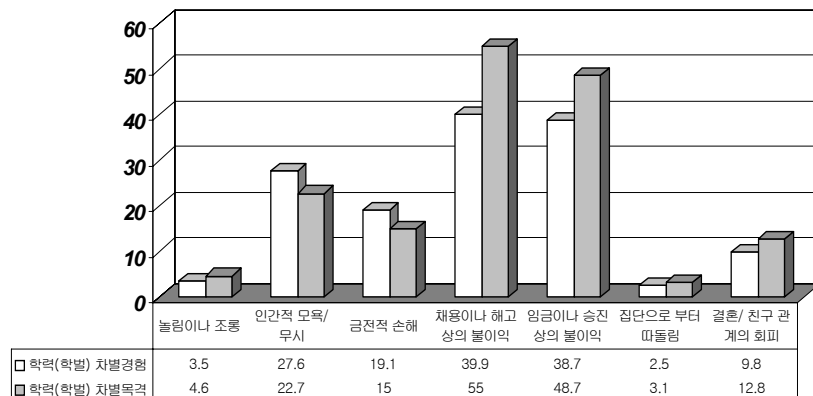
<그림 IV-7> 장애인 차별의 내용(%)

다) 학력이나 학벌로 인한 차별

학력이나 학벌로 인한 차별을 직접 경험했다고 응답한 비율은 19.9%, 주변에서 목격했다고 응답한 비율은 33.9%로 간접 경험 비율이 매우 높게 나타났다. 학력이나 학벌로 인한 차별의 주된 내용은 채용이나 해고상의 불이익, 임금이나 승진상의 불이익과 같이 차별 내용의 거의 대부분이 경제활동 영역에서 이뤄지는 것이었다.

<표 IV-16> 학력이나 학벌에 대한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	19.9	80.1	100
주변에서 목격한 차별	33.9	66.1	100



<그림 IV-8> 학력이나 학벌에 대한 차별의 내용(%)

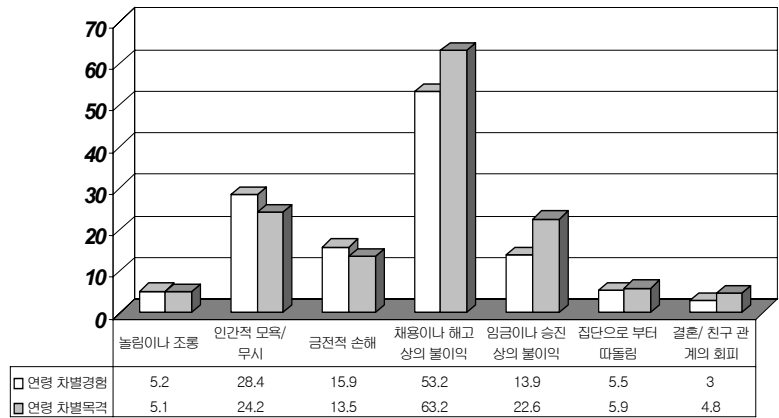
라) 연령에 따른 차별

연령에 따른 차별을 경험했다고 응답한 비율은 20.1%이며 연령에 따른 차별을 주변에서 목격했다고 응답한 비율은 24.8%였다. 연령 차별의 주된 내용으로는 채용이나 해고상의 불이익이 압도적으로 많이 조사되었다. 연령에 따른 노동시장의 진입 장벽 혹은 퇴출 관행이 사람들에게 심각한 차별로 인식

되고 있음을 알 수 있다. 그밖에 인간적 모욕이나 무시, 임금이나 승진상의 불이익도 당하고 있다고 응답했다.

<표 IV-17> 연령에 따른 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	20.1	79.9	100
주변에서 목격한 차별	24.8	75.3	100



<그림 IV-9> 연령에 따른 차별의 내용(%)

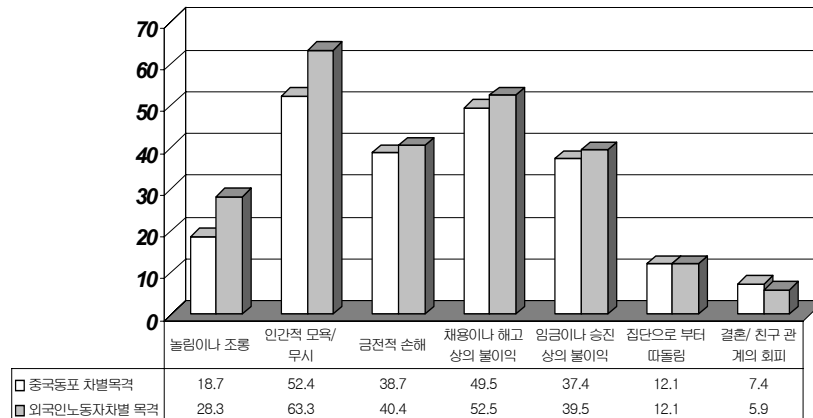
마) 외국인노동자와 중국동포에 대한 차별

(동남아) 외국인노동자에 대한 차별을 목격했다고 응답한 사람은 전체의 24.4%이고 중국동포에 대한 차별을 목격했다고 응답한 사람은 전체의 19.0%로 사람들은 중국동포보다 외국인노동자에 대한 차별을 더 인지하고 있었다. 외국인노동자와 중국동포에 대한 차별의 내용은 인간적 모욕이나 무시, 채용/해고상의 불이익, 금전적 손해 등으로 나타났는데, 중국동포보다 외국인노동자에 대해서 좀더 높은 비율로 차별의 내용이 응답되었다. 최근 몇 년 동안 우리 주변에서 동남아 외국인노동자들이나 중국동포들이 자주 눈에 띄게

되었지만, 이들의 인권 상황은 매우 열악하며 우리 사회 성원들은 이들에 대해서 여전히 배타적인 태도를 갖고 있음을 짐작할 수 있다.

<표 IV-18> 외국인노동자와 중국동포에 대한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
외국인노동자에 대한 차별	24.4	75.6	100
중국동포에 대한 차별	19.0	81.0	100



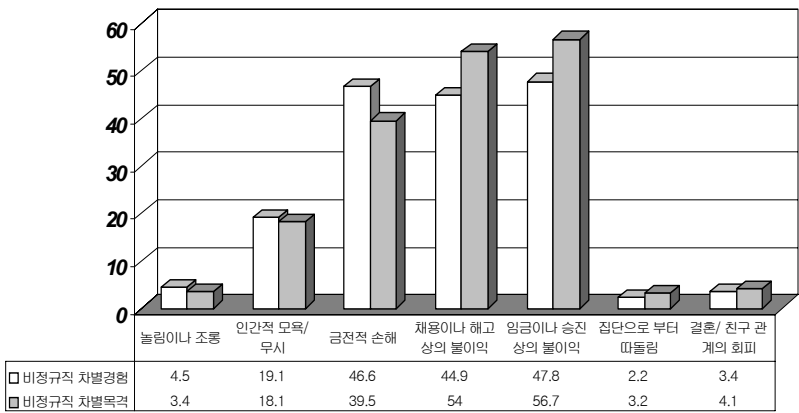
<그림 IV-10> 외국인노동자와 중국동포(조선족)에 대한 차별의 내용(%)

바) 비정규직에 대한 차별

비정규직을 대상으로 고용형태로 인한 차별경험을 물어본 결과, 이들의 20.3%가 비정규직이라는 이유로 차별을 경험했다고 응답했다. 주변에서 비정규직이라는 이유로 차별받는 것을 목격한 경우는 전체 응답자의 26.6%였다. 이들이 직접 겪거나 주변에서 목격한 차별의 내용은 주로 임금이나 승진상의 불이익, 채용이나 해고상의 불이익, 금전적 손해로 나타났다. 당연히 이것은 고용형태에 따른 차별이므로 노동조건상의 불이익이 주된 차별의 내용으로 호소되었다.

<표 IV-19> 비정규직에 대한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	20.3	79.7	100
주변에서 목격한 차별	26.6	73.5	100



<그림 IV-11> 비정규직에 대한 차별의 내용(%)

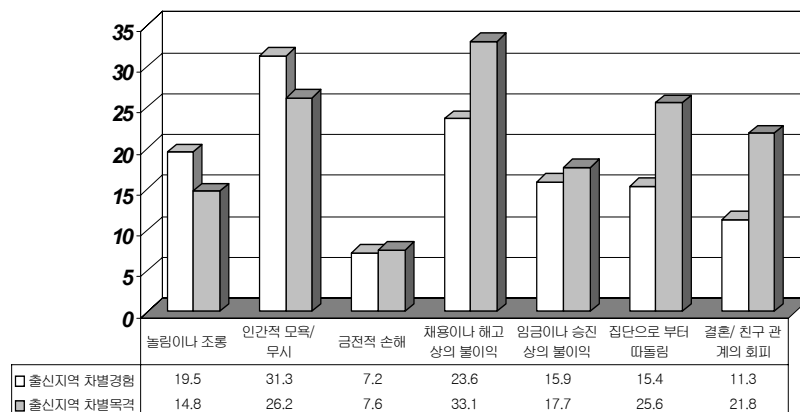
사) 기타 차별

① 출신지역에 따른 차별

출신지역에 따른 차별을 경험했는지 물어본 결과 전체 응답자의 9.8%가 출신지역 때문에 차별당해본 적이 있다고 응답했다. 주변에서 출신지역 차별을 목격한 경우는 15.9%로 직접 경험 비율보다 높다. 출신지역에 따른 차별의 내용은 자신이 직접 경험했을 때는 인간적 모욕이나 무시가 가장 많이 응답되었고 주변에서 목격한 경우에는 채용이나 해고상의 불이익이 가장 많이 응답되었다. 그밖에 집단적인 따돌림, 결혼이나 친구관계의 회피 등도 높게 응답되었다.

<표 IV-20> 출신지역에 따른 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	9.8	90.3	100
주변에서 목격한 차별	15.9	84.2	100



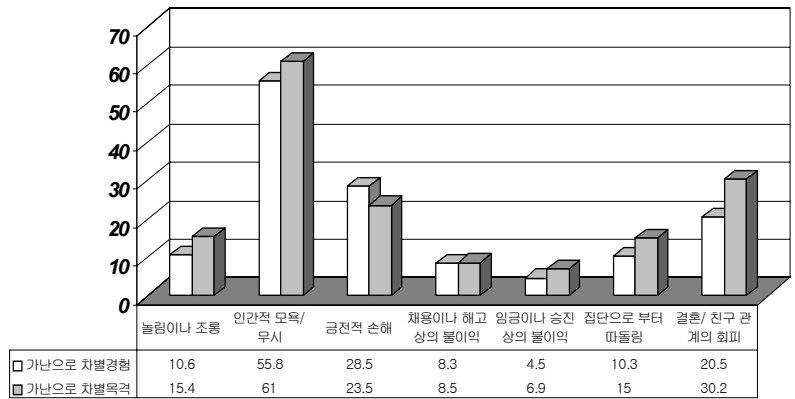
<그림 IV-12> 출신지역에 따른 차별의 내용(%)

② 가난으로 인한 차별

가난하기 때문에 차별받았다고 응답한 사람은 전체의 15.6%이며 주변에서 가난하기 때문에 차별받는 것을 본 적이 있다고 응답한 사람은 전체의 24.0%였다. 전체 응답자의 1/4이 가난으로 인한 차별을 목격했다고 응답한 결과에서 알 수 있듯이 우리 사회는 여전히 빈부 격차에 따른 갈등이 존재하고 있다. 가난으로 인한 차별의 내용은 인간적 모욕이나 무시가 압도적이었으며, 결혼이나 친구관계의 회피도 높은 비율로 응답되었다.

<표 IV-21> 가난으로 인한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	15.6	84.4	100
주변에서 목격한 차별	24.0	76.0	100



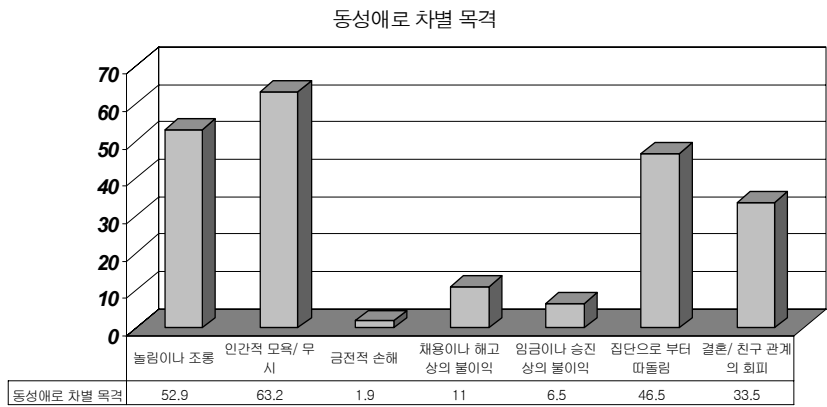
<그림 IV-13> 가난으로 인한 차별의 내용(%)

③ 동성애자에 대한 차별

주변에서 동성애자에 대한 차별을 목격한 적이 있다고 응답한 사람은 전체의 7.8%였다. 이들이 주로 받는 차별의 내용은 인간적 모욕이나 무시, 놀림

<표 IV-22> 동성애자에 대한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
주변에서 목격한 차별	7.8	92.2	100



<그림 IV-14> 동성애자에 대한 차별의 내용(%)

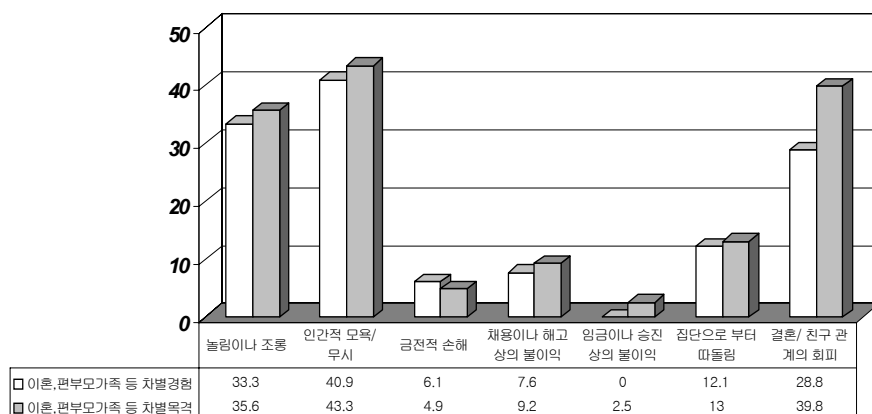
이나 조롱이라는 응답이 가장 많았고 그 다음으로 집단적 따돌림, 결혼이나 친구관계의 회피라는 응답도 많았다. 우리 사회에서 성적 지향(sexual orientation)의 차이를 인식하게 된 것은 매우 최근이며, 이에 대해 관용적인 태도를 보이기엔 아직 시기상조일 것이다. 그럼에도 불구하고 이번 조사에서 우리 사회에서 가장 심각한 차별로 동성애 차별을 든 사람들이 다섯 번째로 많았다. 점차 우리 사회도 사회적 소수자들에 대한 인식과 이들의 권리에 대한 인식이 조금씩 확산되는 것으로 해석해도 좋을 것이다.

④ 이혼, 편부모 가족 등 가정환경으로 인한 차별

이혼이나 편부모 가족 등 가정환경으로 인한 차별 경험에 대해서 응답자의 9.8%가 경험해봤다고 응답했다. 가정환경으로 인한 차별을 주변에서 목격했다고 응답한 비율은 전체의 21.2%였다. 가정환경으로 인한 차별의 내용은 주로 인간적 모욕이나 무시, 놀림이나 조롱, 결혼 또는 친구관계의 회피 등으로

<표 IV-23> 가정환경으로 인한 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	9.8	90.2	100
주변에서 목격한 차별	21.2	78.8	100



<그림 IV-15> 가정환경으로 인한 차별의 내용(%)

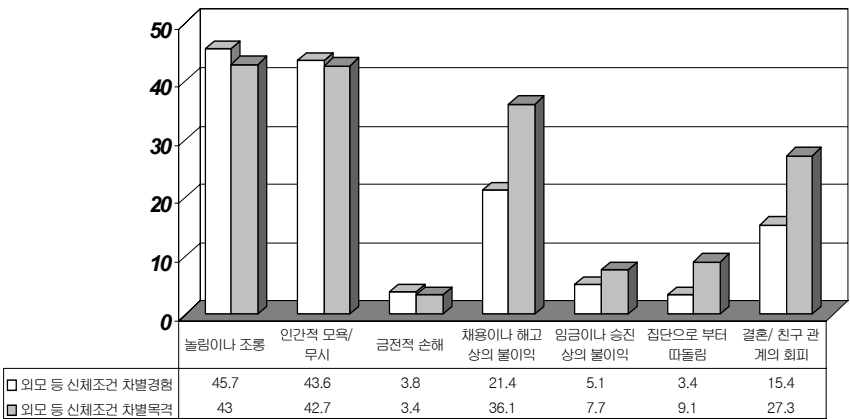
나타났다. 우리 사회의 가족은 다양한 형태로 존재하며 개인의 삶의 유형도 다양해지고 있다. 그럼에도 불구하고 우리 사회에는 여전히 정상가족 이념과 정상적인 생애과정에 대한 규범이 존재하며, 그로 인한 개인의 상처는 지속되고 있다.

⑤ 외모에 따른 차별

외모에 따른 차별을 직접 경험한 사람은 전체의 11.7%이며, 외모에 따른 차별을 주변에서 목격한 사람은 전체의 22.0%였다. 외모에 따른 차별의 내용은 개인적으로는 주로 놀림이나 조롱, 인간적 모욕이나 무시이지만, 사회적으로는 채용이나 해고상의 불이익, 결혼 또는 친구관계의 회피로 나타났다. 외모지상주의가 만연한 우리 사회에서 신체적 조건에 따른 차별은 개인의 삶에 매우 중요한 요소로 자리하고 있음을 알 수 있다. 외모에 따라서 채용이나 해고상의 불이익을 겪고 결혼관계의 회피대상이 된다면 이것은 결코 긍정

<표 IV-24> 외모에 따른 차별 경험 여부(%)

구 분	있 다	없 다	계
자신이 직접 경험한 차별	11.7	88.3	100
주변에서 목격한 차별	22.0	78.0	100



<그림 IV-16> 외모에 따른 차별의 내용(%)

한 사회라고 보기 어려울 것이다. 특히 젊은층에서 외모에 대한 차별을 심각하게 느끼고 있다는 앞 절의 결과에 비춰 볼 때, 신체조건까지도 물신화시키는 우리 사회의 전반적 분위기와 의식을 재검토할 필요가 있다고 보인다.

2. 차별의 내용

지금까지 우리 사회에서 사람들이 가장 심각하게 인식하고 있는 차별은 무엇인지, 또 사람들이 가장 많이 경험하고 있는 차별은 무엇이며 그 내용은 무엇인지를 살펴보았다. 그 결과, 차별의 심각성에 대한 인지도는 하위 집단별로 다르다는 점과 차별의 대상별로 경험 비율과 차별 내용도 다르다는 점을 확인하였다. 일반적으로 넓은 의미에서의 차별에는 세 가지 범주의 차별이 포함된다. 첫째, 감정적인 측면에서의 편견, 신념적인 측면에서의 고정관념, 행동적 측면에서의 혐의의 차별이 그것이다. 지금까지 살펴본 차별의 경험이 주로 직접적인 차별 즉 행동적 측면에서의 차별이라고 한다면, 지금부터는 차별을 좀더 넓은 범위에서 접근해 보고자 한다. 이 장에서는 차별의 대상으로 인식되어온 여러 집단들에 대해 구체적으로 어떤 형태의 차별이 있어왔는지를 감정적 차원과 인지적 혹은 신념적 차원에서 살펴보도록 하겠다.

먼저 특정 집단에 대한 고정관념에 대해서 살펴보겠다. 차별의 대상이 되는 집단들에 대해서 사람들은 일정한 고정관념을 갖고 있다. 일상 생활 속에서 사람들은 무의식중에 차별 행위를 하고 또 다른 사람들을 차별한다. 이와 같은 일상의 차별은 어떤 집단을 대상으로 우리에게 내재화된 고정관념에서 비롯되는 경우가 많다. 특정 대상에 대한 고정관념은 그 자체가 하나의 차별적 행위이다. 수많은 고정관념들은 해당 집단에 대한 감정적 차원의 태도와 행동적 차원의 태도에 영향을 미친다. 특정 집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감 등은 고정관념에 의해서 다양한 방식으로 영향을 받으며 감정적 차원의 태도들은 다시 고정관념과 같은 신념적 차원의 태도에 영향을 미치면서 차별적 행위를 정당화하기도 한다. 따라서 이 장에서는 먼저 특정 집

단에 대해 일반 사람들이 가지고 있는 정형화된 인식으로서 부정적 고정관념의 내용이 무엇인지를 밝혀봄으로써 인지적 차원에서의 차별정도를 살펴보고자 한다.

두 번째로는, 고정관념이 더욱 부정적이고 적대적인 태도를 동반하여 편견적 성향을 갖게 될 때 나타나는 태도들, 특정 집단에 대해 사람들이 느끼는 좋고 싫음, 가까이 하고 싶거나 멀리 하고 싶음 또는 믿고 신뢰하거나 믿지 못함과 같은 감정적 차원을 통해 다시 한 번 차별을 가늠해보고자 한다. 차별 현상이 발생했을 때 흔히 사람들은 자신을 차별의 피해자로는 보다 쉽게 인식하지만, 자신의 무의식적 행위가 차별적 행위임을 인식하는 것은 쉽지 않다. 특히 고정관념과 같은 신념적 혹은 규범적 측면에서 자유로운 사람들도 감정적 측면, 예를 들어 특정 대상에 대한 호감도, 신뢰도, 거리감 등의 측면에선 자신의 신념체계와 매우 다른 태도를 지닐 수도 있다. 이처럼 차별 현상을 구체화시키는 작업은 매우 다면적인 현상을 포괄하는 것으로서 한 개인에게서도 모순적인 양태가 나타날 수도 있다. 따라서 이 절에서는 사람들이 특정 대상에 대해서 갖는 고정관념과 대비하여 특정 대상에 대해서 갖는 감정적 측면의 거리를 아울러 살펴보도록 하겠다.

세 번째로 살펴볼 차별의 내용은 ‘상대적 박탈감’과 관련되어 있다. 차별 현상은 다양한 범위를 포괄하지만 특히 분배의 측면에서 사람들이 민감하게 느끼는 경향이 있다. 따라서 차별지각은 분배의 과정과 결과가 얼마나 공정한지 하는 점과 밀접히 관련되어 있다. 사람들이 주관적으로 느끼는 불공정 대우에 대한 인식 다시 말해서 상대적 박탈감을 측정해 봄으로써 우리 사회의 전반적인 차별 감수성을 살펴보겠다. 아울러 우리 사회 성원들이 생각하는 분배의 공정성은 어떤 기준에 의한 것인지, 불평등한 현실의 원인을 무엇에 귀인(歸因)하는지를 살펴보겠다.

네 번째로 살펴볼 차별의 내용은 ‘연고주의’적 성향이다. 관행처럼 우리의 일상에 스며있는 또 다른 차별의 형태는 내집단/외집단 구분으로 특징지을 수 있는 연고주의이다. 일반적으로 농경 사회에서 산업 사회로 이전할 때 사회의 연계망은 연고주의적 경향이 약해지고 합리성에 의거한 규범적 관계가

강해지는 것이 보통이다. 그러나 우리나라의 연줄망은 아직도 혈연이나 지연에 근거한 연고주의적 경향이 다소 강하다고 알려져 있다(최준영 · 김순홍, 2000). 내집단 배타적인 연고주의는 말 그대로 자원 배분에서 합리적 의사결정의 부재를 가져오기 마련이다. 정책의 건전성이나 인물의 능력보다는 개인적 친분을 중시하는 편파적 결정은 그 집단뿐만 아니라 전체 사회의 발전을 저해하는 요인이다. 즉 내집단 편향적인 행위는 그 자체로 외집단 성원에 대한 차별로 귀결될 수밖에 없다. 이 절에서 우리 사회 성원들의 연고주의적 성향이 어느 정도인지를 살펴봄으로써 우리사회에서 작동하고 있는 차별의 또 다른 한 기제를 규명하도록 하겠다.

이와 같은 내용을 중심으로 차별의 직접적인 실태에서 한 걸음 더 나아가 좀 더 폭넓은 차별실태를 드러내고자 한다.

가. 차별받는 집단에 대한 고정관념·편견

차별대상이 되는 집단들에 대해서 우리사회 사람들이 가지는 고정관념(혹은 편견)의 내용을 살펴보자. 고정관념은 ‘특정 집단의 모든 성원들은 어떤 동일한 속성을 가지고 있다고 과장되게 일반화시켜 믿는 신념들의 집합’으로서, 이것이 부정적이고 적대적인 태도를 동반할 때 편견이라고 한다(Allport, 1954; Aronson, Wilson, and Akert, 1999). 특정 집단에 대한 부정적 고정관념이나 편견은 개인의 다양성을 무시하는 통계적 차별을 초래한다. 뿐만 아니라 고정관념이나 편견의 내용은 사실여부와는 상관없이 그 자체로서 생명력을 가진 사회적 실체로 존재하여, 사회생활의 전 영역에서 영향력을 행사한다.

이번 조사에서는 여성, 노인, 장애인, 명문대출신, 동남아 외국인 노동자, 비정규직 노동자들에 대해서 우리나라 사람들이 어떤 편견을 가지고 있으며, 그 편견의 정도가 어느 정도인지를 측정하고자 하였다. 아울러 동성애자, 자발적인 무자녀 선호자, 편부/편모가족의 자녀, 이혼자, 외모차별의 대상인 뚱뚱한 사람, 못생긴 사람에 대한 편견도 함께 조사하였다.

1) 여성에 대한 편견

이번 조사에서는 여성에 대한 다양한 편견들 가운데 조직생활과 관련하여 파생되어 나온 편견을 중심으로 알아보았다. 전통적으로 가정과 같은 사적 영역이 여성의 영역이라고 생각해왔고, 오랜 세월 동안 여성의 사회활동은 극히 제한되어 있었다. 그러나 오늘날과 같이 여성의 공적영역활동이 빠른 속도로 확대되어 가고 있으며, 실제 많은 여성들이 직장에서 조직생활을 경험하고 있음에도 전통적인 성고정관념은 쉽게 변하지 않고 있는 것이 현실이다. 본 조사에서는 전통적인 성고정관념에 근거해서 여성의 조직생활능력이 부족하다는 편견에 우리나라 사람들이 어느 정도 동의하고 있는지 살펴보고자 한다.

조직생활과 관련하여 여성들의 리더십, 일에 대한 추진력, 폭넓은 인간관계, 일에 대한 책임감이 남성에 비해 떨어지는지를 물었고, 그런 차이로 인하여 여성에게 낮은 임금을 주거나 인원감축 시 여성이 우선적으로 그 대상이 되어야하는 것에 동의하는 정도를 5점 리커트 척도로 물었다(<표 IV-25> 참조). 3점이 해당 진술에 대해 찬성도 반대도 아닌 중립적인 입장임을 고려할 때, <표 IV-25>에서 물어본 모든 문항에 대해 그 정도는 다르지만 반대의사를 표명하고 있다. 여성이 남성에 비해 리더십이 약하고 일에 대한 추진력이

<표 IV-25> 조직생활관련 여성에 대한 편견

여성에 대한 편견 (남성에 비해...)	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인적 재량
(1)리더십이 약하다	84 (4.2)	538 (26.9)	562 (28.1)	616 (30.8)	200 (10.0)	2000 (100.0)	2.85 (1.06)	.827
(2)일에 대한 추진력이 떨어 진다	50 (2.5)	582 (29.1)	518 (25.9)	663 (33.2)	187 (9.4)	2000 (100.0)	2.82 (1.03)	.766
(3)폭넓은 인간관계를 맺지 못한다	58 (2.9)	585 (29.3)	509 (25.5)	612 (30.6)	236 (11.8)	2000 (100.0)	2.81 (1.07)	.812
(4)일에 대한 책임감이 부족 하다	51 (2.6)	403 (20.2)	442 (22.1)	752 (37.6)	352 (17.6)	2000 (100.0)	2.52 (1.08)	.808
(5)일의 능률이 떨어지므로 임금이 낮은 것 당연	33 (1.7)	292 (14.6)	509 (25.5)	754 (37.7)	412 (20.6)	2000 (100.0)	2.39 (1.02)	.819
(6)인원감축시 여직원 먼저	67 (3.4)	268 (13.4)	484 (24.2)	662 (33.1)	519 (26.0)	2000 (100.0)	2.35 (1.10)	.748

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

떨어지고 대인관계가 폭넓지 못하다는 데에 반대하는 정도가 여성이 능률이 떨어지므로 임금을 낮게 주거나 인원감축 시 먼저 그 대상이 되어야한다는 생각보다 더 높지 않다. 다시 말해, 조직생활에 여성들이 리더십, 추진력, 다양한 사회적 연결망 형성능력 면에서의 한계에 대해 동의하지는 않지만, 그렇다고 전면적으로 부정하는 것도 아님을 알 수 있다.

이번 조사에 포함된 6개 문항을 하나의 척도로 구성하여, 어떤 요인들이 조직생활과 관련한 성편견의 정도차를 설명하는 지를 살펴보았다. 이를 위해 먼저 6문항을 요인분석하였고, 그 결과 6문항 모두가 한 요인으로 적재되었으며, 이 요인의 전체변량 설명력은 64%, 아이겐값은 3.81이었다. 이들 여섯 문항간의 내적일관성도 크롬바하알파(α)가 .89로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

응답자의 사회인구학적 특성에 따라 성편견의 정도를 비교해보았다. <표 IV-26>에서 알 수 있듯이, 여성보다는 남성이 그리고 연령대가 높을수록 여성의 조직관련 능력에 한계가 있다고 생각하는 경향이 높았다. 그렇지만 교육수준이 높을수록 조직생활에서 여성 능력에 한계가 있다는 성고정관념을 가지는 경향은 낮아진다. 군대가 남성들의 성고정관념을 강화하는 경향이 있

<표 IV-26> 응답자 특성에 따른 조직생활관련 여성에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
성	남성	988	2.90	.78	F=234.53 p<.001
	여성	101	2.35	.82	
	전체	2000	2.62	.84	
연령	20대	465	2.34	.86	F=32.76 p<.001
	30대	504	2.59	.87	
	40대	448	2.64	.82	
	50대이상	583	2.86	.76	
	전체	2000	2.62	.84	
교육수준	중졸이하	368	2.82	.76	F=13.38 p<.06
	고졸	815	2.61	.86	
	대재이상	817	2.55	.85	
	전체	2000	2.62	.84	
군대경험	없음	198	2.81	.81	F=2.98 p<.09
	있음	776	2.92	.77	
	전체	1986	2.62	.85	

다는 지적이 있어서 군대경험여부에 따라 성고정관념정도를 비교하여 보았는데, 군대를 갔다 온 남성들이 그렇지 않은 남성들보다 약간 더 성고정관념적인 경향이 있었다. 다른 여타의 조건이 동일하다는 조건하에 성, 연령, 교육수준, 군대경험 각각이 고유하게 성고정관념 정도에 미치는 영향을 알아보기 위해 중다회귀분석을 실시하였던 바, 모든 변수가 통계적인 유의도를 보이고 있었으며, 성, 연령, 군대경험, 학력 순으로 설명력이 컸다.

2) 노인(나이많은 사람)에 대한 편견

본 조사에서는 노인에 대한 편견을 능력에 대한 편견, 가치관에 대한 편견, 그리고 조직생활에서의 연령과 관련한 차별에 대한 허용적 태도 및 노인경험의 평가절하 등을 중심으로 측정하였다. <표 IV-27>을 보면, 노인의 경험을 무시하는 태도에 대해 동의하는 정도가 가장 낮으며, 노인이 되면서 사회변화 적응력과 일하는 능력이 떨어지고 가치관도 권위주의적이라는 데에는 찬성하는 비율이 높다. 특히 응답자중 50%이상이 노인이 젊은 사람에 비해 사

<표 IV-27> 나이 많은 사람(노인)에 대한 편견

노인에 대한 편견 (젊은 사람에 비해...)	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준 편차)	요인적재량 (배리맥스 회전)
(1)사회변화 적응능력 떨어진다	107 (5.4)	968 (48.4)	536 (26.8)	343 (17.2)	46(2.3)	2000 (100.0)	3.37 (.91)	.842
(2)일할 능력 떨어진다	114 (5.7)	897 (44.9)	490 (24.5)	416 (20.8)	83 (4.2)	2000 (100.0)	3.27 (.99)	.888
(3)대부분 권위주의적이다	135 (6.8)	683 (34.2)	670 (33.5)	452 (22.6)	60 (3.0)	2000 (100.0)	3.19 (.96)	.426
(4)인원감축시 나이트 사람 먼저	96 (4.8)	388 (19.4)	696 (34.8)	636 (31.8)	184 (9.2)	2000 (100.0)	2.79 (1.01)	.783
(5)나이 많아지면서 일능률/ 능력저하로 임금 낮추는 것 당연	38 (1.9)	407 (20.4)	734 (36.7)	690 (34.5)	131 (6.6)	2000 (100.0)	2.77 (.91)	.654
(6)채용시 나이제한 합리적 임	58 (2.9)	387 (19.4)	677 (33.9)	680 (34.0)	198 (9.9)	2000 (100.0)	2.71 (.98)	.755
(7)나이많은사람경험 중요치 않다	30 (1.5)	198 (9.9)	456 (22.8)	918 (45.9)	398 (19.9)	2000 (100.0)	2.27 (.94)	.617

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

회변화적응력이 떨어지고 일하는 능력도 떨어진다는 데에 동의하고 있다. 이에 대해 반대하는 사람의 비율은 20-25%정도로 적다. 이처럼 젊은 사람에 비해 나이 많은 사람들의 능력에 대해 회의적이기는 하지만, 그렇다고 조직 생활에서 이들에게 임금을 적게 주거나 우선적인 감원대상으로 삼거나 채용 시 불이익을 주는 것과 같이 차별하는 것에 대해서 전적으로 찬성하는 것은 아니다. 나이 많은 사람에 대한 차별에 찬성하는 사람보다 반대하는 사람이 더 많다.

이번 조사에 포함된 7개 문항을 척도로 사용할 수 있는 지를 알아보기 위해 요인분석과 신뢰도분석을 하였다. 요인(주성분)분석의 결과 아이겐값이 1 이상인 요인을 기준으로 했을 때 두 요인이 추출되었으며, 이 두 요인이 전체 변량의 57%를 설명하고 있다(1요인:32.0%, 2요인: 24.9%). 문항간 내적일관성을 보기 위해 신뢰도분석을 하였는데, 전체 7개 문항의 크롬바하알파(α)는 .76이었고, 요인별로 보면, 두 문항이 적재된 제1요인은 α =.75, 4문항이 적재된 제2요인은 α =.71이다(<표 IV-27> 참조). 아래에서는 편의상 7개 문항을 한 요인으로 간주하고 7문항 값의 평균으로 척도치를 구하였다.

노인편견 척도치를 응답자의 성, 연령, 교육수준, 직업에 따라 일원변량분석한 결과, 성별을 제외한 세 요인별로 통계적으로 유의미한 차이는 발견했다. <표 IV-28>에서 알 수 있듯이, 연령대가 높을수록 노인에 대한 편견에 더 동의하였다. 즉, 나이 많은 사람들이 젊은 사람들에 비해 나이가 많으면 사회변화 적응력이 떨어지고 일할 능력도 떨어진다는 점에 상당히 동의하는 경향이 있다는 것이다. 이러한 결과는 흔히 젊은 사람들이 노인을 인정하지 않고 그들의 능력을 평가 절하할 것이라는 일반적인 생각과는 사뭇 다른 결과이다. 나이 많은 사람 스스로가 자신의 능력이나 가치에 대해 낮게 평가하는 경향은 그 의미를 잘 되새겨 보아야할 결과이다. 다음에는 교육수준별 노인에 대한 편견 차이를 보면, 교육수준이 높을수록 그런 편견은 줄어드는 경향이 있다. 교육수준이 낮은 사람들이 나이 많은 사람들이어서 교육수준이 낮은 사람들이 노인에 대한 편견이 높게 나왔을 가능성이 있어서 이를 배제하기 위하여, 성, 연령 그리고 교육수준만을 독립변수로 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 성과 교육수준을 통제하더라도 연령효과는 유의도 .05 수

준에서 노인편견과 정적 관계를 가졌으며($\beta=.06$), 교육수준 역시 성과 연령효과를 통제하더라도 유의도 .001 수준에서 노인편견과 부적 관계($\beta=-.102$)를 가지는 것으로 나타났다. 직업에 따라 노인에 대한 생각이 다른지를 살펴본 결과, 전문직(평균 2.74), 기술·준전문직(평균 2.75) 그리고 기능직(평균 2.85)에 종사하는 사람들이 농·임·어업 (평균 3.24) 또는 단순노무직(2.99)에 종사하는 사람들보다 나이 많은 사람에 대한 편견이 덜 하였다.

<표 IV-28> 응답자 특성에 따른 노인에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
연령	20대	465	2.83	.61	F=10.04 p<.001
	30대	504	2.85	.60	
	40대	448	2.93	.62	
	50대이상	583	3.01	.63	
	전체	2000	2.91	.62	
교육수준	중졸이하	368	3.05	.63	F=18.93 p<.001
	고졸	815	2.93	.63	
	대제이상	817	2.82	.58	
	전체	2000	2.91	.62	

3) 장애인에 대한 편견

이번 조사에서 장애인에 대한 편견 정도를 알아보기 위해 일곱 문항을 개발하였는데, 장애로 인한 능력의 한계를 묻는 1 문항, 직장생활의 어려움 관련 2문항, 장애인에 대한 학교나 지역사회의 배려에 관하여 3문항, 그리고 장애인의 자활의지를 묻는 1문항으로 구성하였다. <표 IV-29>를 보면, 대체로 장애로 인한 능력의 한계는 인정하는 편이지만, 그로 인해 장애인들이 열심히 일을 하려하지 않는다고거나 장애인에 대한 제도적 차별을 해도 좋다는 것에 찬성하는 것은 아니었다. 장애인의 일처리속도가 떨어진다는 문항에는 찬성하는 비율(47.3%)이 반대(24.7%)보다 거의 2배정도 높았으며, 반대로 장애인은 열심히 일을 하려하지 않는다는 문항에 찬성은 27.2%인데 비해 반대는 71%나 되었다.

<표 IV-29> 장애인에 대한 편견

장애인에 대한 편견 (비장애인에 비해...)	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인적재량 (배리맥스회전)	
(1)일처리속도 떨어진다	97 (4.8)	850 (42.5)	562 (28.1)	395 (19.8)	97 (4.9)	2000 (100.0)	3.23 (.98)		.878
(2)직장생활에 적합하지 않다	30 (1.5)	503 (25.2)	645 (32.3)	671 (33.6)	151 (7.6)	2000 (100.0)	2.79 (.95)		.770
(3)다른사람과 어울리지 못한다	33 (1.7)	397 (19.9)	673 (33.7)	699 (35.0)	198 (9.9)	2000 (100.0)	2.68 (.95)		.526
(4)집근처 장애인시설 반대	47 (2.4)	228 (11.4)	758 (37.9)	659 (33.0)	308 (15.4)	2000 (100.0)	2.52 (.96)	.735	
(5)장애인채용의무 지나친 간섭	60 (3.0)	222 (11.1)	614 (30.7)	734 (36.7)	370 (18.5)	2000 (100.0)	2.43 (1.01)	.767	
(6)장애인입학불허 당연	44 (2.2)	196 (9.8)	538 (26.9)	775 (38.8)	447 (22.4)	2000 (100.0)	2.31 (.99)	.797	
(7)열심히 일하려하지 않는다	15 (.8)	127 (26.4)	445 (22.3)	950 (47.5)	463 (23.2)	2000 (100.0)	2.14 (.87)	.565	

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

장애인에 대한 부정적 평가를 반영한 7문항으로 척도를 구성하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 그 결과, 아이겐값이 1이상인 2 요인이 추출되었는데, 제1요인은 장애인이 일처리속도가 떨어지고 다른 사람과 잘 어울리지 못해서 직장생활에 적합하지 않다는 내용들로 이루어져 있으며, 제2요인은 장애인에 대한 제도적 차별과 장애인의 일할 의지부족을 묻는 문항들로 적재되었으며, 이들 요인의 전체변량 설명량은 59%이었다. 전체 7개 문항의 내적 일관성 계수(α)는 .80이었으며, 제1요인 세 문항은 .68, 제2요인 4문항은 .74이었다.

장애인에 대한 편견이 응답자의 특성에 따라 차이가 있는지를 일원변량분석을 통해 알아보았다. 그 결과, 통계적으로 유의미한 성별 차이는 발견되지 않았으나, 연령과 교육수준, 그리고 소득수준에 따른 차이는 유의미했다. <표 IV-30>에서 보듯이, 연령대가 높을수록, 특히 50대이상인 사람들이 장애인에 대해 편견을 많이 가지고 있었다.

<표 IV-30> 응답자 특성에 따른 장애인에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
연령	20대	465	2.48	.64	F=22.60 p<.001
	30대	504	2.50	.66	
	40대	448	2.57	.64	
	50대이상	583	2.76	.60	
	전체	2000	2.91	.65	
교육수준	중졸이하	368	2.81	.62	F=37.42 p<.001
	고졸	815	2.60	.65	
	대재이상	817	2.47	.62	
	전체	2000	2.59	.65	

교육수준이 낮은 사람일수록 장애인에 대해 부정적으로 평가하는 경향이 강했다. 반면, 월평균 가구소득이 400만원이상인 고소득자들이 다른 소득층에 비해 장애인에 대한 편견이 낮았다. 장애인에 대한 편견을 설명하는 데에 있어서 응답자 특성 변인들이 독자적으로 가지는 설명력을 보기 위해, 성, 연령, 교육수준, 소득수준을 독립변인으로 하는 중다회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 이 회귀모형에 포함된 다른 독립변인의 영향을 통제한 상태에서는 성차가 유의미하게 나타났는데, 남성보다는 여성이 장애인에 대해 덜 편견적이었다($\beta = -.048$). 그리고 학력은 장애인편견에 부적 영향을 미치며($\beta = -.149$), 연령은 정적 영향을 갖는 것으로 나타났다($\beta = .092$). 다른 한편, 가구소득은 다른 독립변인의 효과를 통제했을 때, 장애인에 대한 편견에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

4) 학벌(명문대출신)에 대한 편견

앞서 살펴보았던 여성, 노인과 장애인에 대한 고정관념의 내용이 주로 부정적인 것이었다면, 이번에 살펴볼 학벌에 대한 고정관념은 지나치게 긍정적이어서 편견으로 간주되는 것이다. 단지 명문대학을 나왔다는 이유만으로 사회에서 후한 평가를 받는 것이 문제가 되는 것이다. 이번 조사에서는 좋은 학벌에 대한 긍정적 편견을 명문대 졸업생의 업무처리능력이 비명문대생보

다 뛰어나다고 보는지, 학벌이 좋은 사람은 책임감이 강하며, 빨리 승진하는 것이 당연하고, 사회요직에 있는 것이 바람직하며, 직원채용에서 학벌을 중시하는 것은 합리적이라고 보는지를 물었다. <표 IV-31>에서 보듯이, 명문대생에 대한 편견을 묻는 다섯 문항 모두에서 찬성보다는 반대의견이 높았다. 특히 학벌이 좋은 사람이 빨리 승진하는 것이 당연하다거나, 사회요직에 있는 것이 바람직하다, 그리고 일에 대한 책임감이 강하다는 데에 대해 5명 중 1명 정도가 매우 반대를 하고 있다. 반면, 이에 매우 찬성하는 사람은 2%가 못된다. 좋은 학벌을 가진 사람이 업무처리능력이 뛰어나다는 생각에는 명문대생을 책임감, 빠른 승진, 사회요직 진출 같은 것을 연결지어 생각하는 것만큼 반대하지는 않으나 이 역시 반대한다는 의견이 49%로 찬성한다는 의견 24%보다 훨씬 더 많다.

응답자의 특성에 따라 학벌에 대한 편견에 차이가 있는지를 일원변량분석하여보았다. 분석에 들어가기에 앞서서 이번 조사에 포함된 다섯 문항에 대한 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였으며, 그 결과 모든 문항이 한 요인으로 적재되었고 요인설명량은 66%, 아이겐값은 2.28이었다. 그리고 신뢰도 분석결과, 다섯 문항간의 내적일관성(α)은 .80으로 양호하였다. <표 IV-32>를 보면, 학벌에 대한 편견정도는 응답자의 연령, 교육수준에 따라 통계적으로 유의미할 정도로 다르다. 나이가 많은 사람들이 젊은 사람들에 비해 그리고 교육수준이 낮을수록 학벌편견이 심하다. 연령과 교육수준이 서로 연관되어 있어서 학벌편견에 두 변수 모두 유의미한 영향을 갖는 것이 아닌지 몰라, 중다회귀분석을 통해 이 두 변수효과를 상호 통제된 상태에서 연령과 교육수준 효과를 다시 검토하여 보았다. 그 결과, 연령을 통제해도 응답자의 교육수준은 학벌편견에 유의미한 부적 효과를 가지며, 교육수준을 통제해도 응답자의 연령은 학벌편견에 유의미한 정적 효과를 가지는 것으로 밝혀졌다. 다른 한편, 응답자의 성별에 따른 학벌편견의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

다음에는 4년제 대학을 나온 사람들만을 대상으로 서울 대 지방, 국립 대 사립대학 중 어떤 대학을 나왔는지에 따라 학벌편견에 차이가 있는지를 살펴 보았다.

<표 IV-31> 명문대출신(학벌)에 대한 편견

학벌에 대한 편견 (비명문대생에 비해...)	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인 적재량
(1)업무처리능력 뛰어나다	41 (2.1)	443 (22.2)	540 (27.0)	663 (33.2)	313 (15.7)	2000 (100.0)	2.62 (1.06)	.764
(2)채용시 학벌중시 합리적	31 (1.6)	329 (16.5)	602 (30.1)	745 (37.3)	293 (14.7)	2000 (100.0)	2.53 (.98)	.798
(3)일에 대한 책임감 강함	23 (1.2)	219 (11.0)	574 (28.7)	753 (37.7)	431 (21.6)	2000 (100.0)	2.32 (.98)	.783
(4)빠른 승진 당연	29 (1.5)	247 (12.4)	476 (23.8)	820 (41.0)	428 (21.4)	2000 (100.0)	2.31 (.99)	.859
(5)사회요직 바람직	25 (1.3)	231 (11.6)	527 (26.4)	767 (38.4)	450 (22.5)	2000 (100.0)	2.31 (.98)	.840

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

<표 IV-32> 응답자 특성에 따른 명문대출신(학벌)에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
연령	20대	465	2.25	.75	F=36.01 p<.001
	30대	504	2.27	.80	
	40대	448	2.41	.78	
	50대이상	583	2.69	.80	
	전체	2000	2.42	.81	
교육수준	중졸이하	368	2.78	.77	F=47.07 p<.001
	고졸	815	2.35	.78	
	대재이상	817	2.33	.80	
	전체	2000	2.42	.81	
명문대 출신여부	명문대출신	77	2.76	.73	F=11.47 p<.001
	비명문대출신	435	2.31	.79	
	고졸이하 학력자	1488	2.43	.81	
	전체	2000	2.42	.81	
4년제 대학유형	서울소재 대학	184	2.49	.77	F=3.85 p<.05
	수도권소재대학	74	2.40	.80	
	지방국립대학	99	2.15	.78	
	지방사립대학	153	2.37	.83	
	전체	510	2.37	.80	

분석결과, 졸업한 대학의 유형에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었는데, 지방국립대학 출신이 학벌좋은 사람이 능력이 뛰어나다거나 채용, 승진, 사회요직 진출에 유리하게 평가받는 것에 가장 반대하는 것으로 나타났다. 서울과 수도권 대학 졸업자들이 지방사립대나 국립대 졸업생보다 학벌편견에 약간 더 동조하는 경향을 보인다(<표 IV-32> 참조). 그리고 본인 스스로 명문대출신이라고 생각하는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 명문대출신에 대한 편애에 더 동조하는 경향이 있다.

5) 동남아 외국인 노동자에 대한 편견

1980년대 말부터 우리나라에 들어오기 시작한 외국인 노동자들은 한국인들이 일하기를 기피하는 소위 '3D'업종에 주로 종사해왔으며, 현재 그 수가 40만을 넘는다. 오랜 세월동안 문화적 동질성에 익숙해 있던 우리 사회에서 언어와 피부색이 다른 동남아 노동자들이 불법취업자로 혹은 산업연수생으로 열악한 작업환경과 근로조건에서 어렵게 일을 하게 됨에 따라, 이들은 우리 사회에 또 다른 소수자(minority)집단으로 자리매김하게 되었다. 동남아 외국인 노동자의 차별문제에 대한 관심은 노동자로서 처우의 문제와 함께 우리 사회에 비교적 장기간 동안 생활하면서 겪게 되는 사회문화적 갈등과 그로 인한 차별에 주로 초점이 모아졌었다(석현호 외, 2003; 설동훈 외, 2003).

이번 조사에서도 외국인 노동자들을 우리 사회에서 편견과 차별의 대상이 되는 여러 집단 중 하나로 간주하여 포함시켰으며, 이들에 대한 차별의 내용은 주로 이들의 노동자적 지위와 관련되는 것에 국한하였다. 즉, 동남아 외국인 노동자들은 단순육체노동에 적합하며, 내국인에 비해 생산성이 떨어진다는 것과 같은 능력에 대한 편견과, 그들의 일자리는 한국인이 싫어하는 일에 제한해야하고, 내국인과 동일한 대우를 해주어서는 안되며, 우리와 언어, 문화가 다르므로 그들끼리 사는 것이 좋다고 생각하는 것과 같은 외국인 노동자에 대한 불공정한 대우를 수용하는 정도를 물었다. 이들 문항을 척도로 사용하기 위해 요인분석을 한 결과, 한 요인에 적재 되었으며, 요인설명량은 61%, 아이겐값은 3.05이었다. 내적일관성도 $\alpha=.84$ 로 양호하였다.

<표 IV-33> 동남아 외국인 노동자에 대한 편견

동남아 외국인 노동자는...	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인 적재량
(1)단순육체노동에 적합	44 (2.2)	381 (19.1)	779 (39.0)	676 (33.8)	120 (6.0)	2000 (100.0)	2.78 (.90)	.770
(2)내국인과 다른 대우	81 (4.1)	354 (17.7)	698 (34.9)	676 (33.8)	191 (9.6)	2000 (100.0)	2.73 (.99)	.788
(3)생산성 떨어진다	61 (3.1)	355 (17.8)	659 (33.0)	739 (37.0)	186 (9.3)	2000 (100.0)	2.68 (.97)	.793
(4)그들끼리 사는 게 바람직	77 (3.9)	281 (14.1)	653 (32.7)	721 (36.1)	268 (13.4)	2000 (100.0)	2.59 (1.01)	.732
(5)한국인이 싫어하는 일만 허용	47 (2.4)	202 (10.1)	621 (31.1)	833 (41.7)	297 (14.9)	2000 (100.0)	2.43 (.94)	.820

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

<표 IV-34> 응답자 특성에 따른 동남아 외국인노동자에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
성	남성	988	2.70	.77	F=13.14 p<.001
	여성	1012	2.58	.73	
	전체	2000	2.64	.75	
연령	20대	465	2.47	.75	F=28.84 p<.001
	30대	504	2.55	.76	
	40대	448	2.64	.70	
	50대이상	583	2.86	.73	
	전체	2000	2.64	.75	
교육수준	중졸이하	368	2.92	.73	F=35.99 p<.001
	고졸	815	2.63	.78	
	대재이상	817	2.53	.70	
	전체	2000	2.64	.75	

<표 IV-33>에 따르면, 이번 조사에 포함시킨 다섯 문항 모두에 대해 찬성 보다는 반대하는 비율이 더 높았다. 특히 외국인 노동자들에게 한국인이 싫어하는 일만 시켜야한다든지 우리와 언어, 문화가 다르므로 그들끼리 살게 해야한다는 데에 대해서 50%이상이 반대하였으며, 찬성한다는 13-18%정도

로 낮았다.

<표 IV-34>은 응답자의 특성에 따른 동남아 외국인 노동자에 대한 편견의 차이를 보여준다. 여성보다 남성이 외국인 노동자에 대해서 더 편견적 사고를 가지고 있으며, 연령대가 높을수록 그리고 학력수준이 낮을수록 외국인 노동자의 능력에 대해 낮게 평가하고 차별대우하는 것에 대해 허용적이다. 이와 같은 성, 연령 및 교육효과는 중다회귀분석을 통해 여타 변인을 통제한 뒤에도 그대로 통계적 유의도를 유지하였다. 응답자의 직업에 따라 동남아 외국인 노동자에 대해 다른 생각을 가지고 있는지를 검정해본 결과, 전문가(평균 2.45)나 기술 및 준전문가(평균 2.51), 서비스직(2.57), 판매직(2.58) 종사자들이 농어업이나 임업종사자(평균 2.91), 단순노무자(평균 2.82), 관리자(평균 2.80) 보다 외국인 노동자에 대해 덜 편견적인 경향이 있었다($F=2.87$, $p<.05$). 이러한 결과는 직업세계에서 외국인 노동자와 어떤 관계에 있느냐에 따라 이들에 대한 편견정도도 달라진다고 해석해볼 수 있다. 다시 말해, 농어업과 임업 종사자나 단순노무자들은 육체노동을 한다는 면에서 외국인 노동자들과 별반 다르지 않으며, 외국인 노동자들의 수가 많이 증가하면 자신들의 일자리가 위협받을 수도 있다는 생각을 할 수 있는 사람들이다. 또한 관리자들도 외국인 노동자 문제에 관한한 경영자 혹은 고용주와 입장을 같이 할 가능성이 크며, 따라서 외국인 노동자들의 인건비가 낮을수록 효과적인 기업운영이 가능하다고 생각할 수 있다. 따라서 외국인 노동자들의 고용과 크게 관련이 없는 직종에 종사하는 사람들, 예를 들어 전문가나 판매서비스 직종 종사자들이 육체노동자들보다 외국인노동자들에 대해 더 관용적인 생각을 갖게 된다고 볼 수 있다.

6) 비정규직 노동자에 대한 편견

1960년대 이래로 거의 40년간 급속한 경제발전을 하면서 많은 일자리들이 창출되었고, 일단 취직을 하면 그 직장을 평생직장으로 몸과 마음을 받쳐 헌신할 것을 기대하던 우리사회의 통념이 1997년 경제위기와 함께 대량실업시대를 겪으면서 깨지기 시작하였다. 세계화, 국제화의 시대에 국제사회로부터

노동시장 유연성에 대한 요구를 끊임없이 들으면서, 이제 우리 사회의 노동 시장은 정규직과 비정규직의 비율이 거의 같아지고, 고용불안정이 일상화되게 되었다¹⁾. 특히 청년실업문제가 수년째 심각한 사회문제가 되면서 학교졸업 후 정규직보다는 인턴, 임시직, 혹은 시간제 근로자로 사회에 첫발을 내딛는 청년들이 점차 늘어가고 있는 것이 현실이다. 이번 조사에서는 정규직과 같은 일을 하면서도 입직과정에서 ‘임시직’ 또는 ‘계약직’과 같은 비정규직으로 들어왔기 때문에 회사로부터 매우 다른 대우를 받는 사람들에 대한 편견정도를 살펴보았다.

정규직에 비해 비정규직 노동자들이 능력이 떨어지고, 일에 헌신적이지 않은지, 그리고 같은 일을 하더라도 정규직이 비정규직에 비해 임금이 적은 것이 당연하고 복지후생 대상에서 제외되는 것이 또한 당연하다고 생각하는지를 물었다. 네 문항 모두에서 찬성보다는 반대가 훨씬 많았는데, 비정규직이 복지후생대상에서 제외되는 것이 당연하다는 문항에 동의하지 않는 비율이 가장 높았다. 이 문항에 대해 32%가 절대 반대한다고 응답하였으며, 찬성하는 비율은 매우 찬성(1%)과 약간 찬성(4.1%)을 합쳐서 5%에 불과했다. 다른 세 문항들에도 매우 반대한다는 비율이 22-23%정도 되었으며, 약간 반대까지 합쳐서 60-70%가 반대의사를 표명하였다. 이 네 문항을 척도로 활용하기 위하여 요인분석과 신뢰도 분석을 한 결과, 네 문항이 모두 한 요인에 적재되었으며, 이 요인의 전체 변량 설명량은 68.4%이고 아이겐값은 2.7이었다. 이 척도의 내적일관성계수 $\alpha=.85$ 로 양호하였다.

비정규직에 대한 편견이 응답자의 특성에 따라 차이가 있는지를 일원변량 분석을 통해 알아보았다. <표 IV-36>에서 보듯이, 응답자의 연령, 교육수준 그리고 직업지위에 따라 비정규직에 대한 편견적 사고에 동의하는 정도가 달랐다. 젊은 연령층일수록, 교육수준이 높을수록, 그리고 현재 비정규직으로 일하고 있는 사람들이 고용주나 정규직에 있는 사람들에 비해 비정규직에 대한 편견에 더 반대하는 입장을 보였다. 비정규직에 대한 편견에 있어서 성별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

1) 2004년 9월 현재 상용직 근로자 비율은 51.7%, 임시직은 33.3%, 일용직은 15.0%이다 (통계청, 2004).

<표 IV-35> 비정규직 노동자에 대한 편견

정규직 종사자에 비해...	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인 적재량
(1)임금 적은 것 당연	30 (1.5)	224 (11.2)	497 (24.9)	811 (40.6)	438 (21.9)	2000 (100.0)	2.30 (.98)	.840
(2)일에 헌신적이지 않다	15 (.8)	240 (12.0)	446 (22.3)	847 (42.4)	452 (22.6)	2000 (100.0)	2.26 (.96)	.826
(3)능력이 떨어진다고	15 (.8)	173 (8.7)	398 (19.9)	955 (47.8)	459 (23.0)	2000 (100.0)	2.16 (.90)	.833
(4)복지후생대상서 제외당연	21 (1.1)	82 (4.1)	405 (20.3)	855 (42.8)	637 (31.9)	2000 (100.0)	2.00 (.88)	.807

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

<표 IV-36> 응답자 특성에 따른 비정규직에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
연령	20대	465	2.11	.77	F=4.44 p<.01
	30대	504	2.13	.79	
	40대	448	2.19	.78	
	50대이상	583	2.27	.74	
	전체	2000	2.18	.77	
교육수준	중졸이하	368	2.29	.70	F=4.38 p<.05
	고졸	815	2.15	.79	
	대재이상	817	2.16	.78	
	전체	2000	2.18	.77	
종사상 지위	고용주	59	2.27	.97	F=4.04 p<.01
	자영자	507	2.18	.76	
	무급가족종사자	40	2.11	.72	
	정규직	515	2.21	.77	
	비정규직	218	1.98	.79	
	전체	1339	2.16	.78	

7) 소수자에 대한 편견

이번에는 앞에서 살펴본 차별대상 집단의 범주에는 들어가지 않지만, 다양한 이유로 우리사회에서 소수자적 위치에 있는 사람들에 대한 편견을 알아보

고자 한다. 동성애자, 편부모가족 자녀, 이혼한 사람, 자발적 무자녀 부부, 똥똥한 사람, 못생긴 사람들에 대해 일반 사람들이 가질 수 있는 편견을 묻고, 이에 동의하는 정도를 알아보았다.

<표 IV-37>에서 알 수 있듯이, 못생긴 사람은 성격에 모난 부분이 있다는 데에 동의하는 비율이 가장 낮으며, 동성애자는 다른 사람과 어울려 사는데 문제가 있는 사람들이라는 데에 동의하는 비율이 가장 높았다. 못생겼거나 똥똥한 것과 같이 외모와 관련한 편견에는 찬성보다는 반대의견이 더 많았으며, 이혼자나 편부모가족의 자녀들에 대한 편견도 외모만큼은 아니지만 찬성보다는 반대비율이 약간 더 높았다. 반면, 결혼해서 자녀를 안 가지는 부부를 이기적이라고 보는 견해는 찬성과 반대가 양분되었으며, 동성애자는 어울려 살기에 문제있는 사람들이라는 시각이 더 우세하게 나타났다.

이들 문항의 내적일관성을 검토해본 결과 크로바흐 알파(α)가 .78로 이들 문항에 응답자들이 비교적 일관성 있게 답하고 있는 것을 알 수 있다. <표 IV-38>은 여러 소수자들에 대한 편견은 상호 밀접한 상관관계를 가지고 있음을 보여준다. 또한 요인분석을 실시한 결과, 모든 문항이 한 요인으로 적재되었으며, 이 요인이 전체 변량의 49%를 설명하고 있고 아이겐값은 2.19이었다. 따라서 여기서 살펴본 소수자 집단이 다양하기는 하지만, 사회적으로 낮은 평가를 받고 있고, 호감의 대상이 되는 사람들이 아니라는 점에서 공통점을 갖고 있기 때문에 한 집단에 대해 편견이 높은 사람은 다른 소수자 집단에 대해서도 편견이 높은 경향이 있음을 볼 수 있다.

응답자의 특성에 따라 여러 소수자 집단에 대해 편견을 가지는 정도가 어떤 차이가 있는지를 <표 IV-39>이 보여주고 있다. 표에 따르면, 여성보다는 남성이 여러 소수자 집단에 대해 편견성향이 높다. 좀 더 분석을 세분화하여 각 소수자집단별로 성차를 검정해보면 남성이 여성보다 동성애자가 다른 사람들과 어울려 사는데 문제가 있는 사람들이라고 생각하는 경향이 높으며, 똥똥한 사람은 게으르고 이혼한 사람은 이기적이라고 생각하는 경향도 높다. 젊은 연령층의 사람들이 나이 많은 사람들보다 여러 소수자 집단에 대해 편견이 덜하다.

<표 IV-37> 소수자에 대한 편견

	매우 찬성	약간 찬성	그저 그렇다	약간 반대	매우 반대	합계	평균 (표준편차)	요인 적재량
(1)동성애자 문제있는 사람들	294 (14.7)	634 (31.7)	526 (26.3)	404 (20.2)	142 (7.1)	2000 (100.0)	3.27 (1.15)	.577
(2)자식안낳는 사람 이기적	174 (7.1)	593 (29.7)	630 (31.1)	597 (23.5)	229 (8.7)	2000 (100.0)	3.03 (1.08)	.698
(3)편부모자녀 사회성문제	82 (4.1)	530 (26.5)	653 (32.7)	526 (26.3)	209 (10.5)	2000 (100.0)	2.88 (1.05)	.764
(4)이혼자 성격결함	83 (4.2)	497 (24.9)	585 (29.3)	614 (30.7)	221 (11.1)	2000 (100.0)	2.80 (1.06)	.799
(5)똥똥한 사람 게으름	93 (4.7)	451 (22.6)	630 (31.5)	597 (29.9)	229 (11.5)	2000 (100.0)	2.79 (1.06)	.654
(6)못생긴사람 성격모남	453 (1.4)	191 (9.6)	503 (25.2)	826 (41.3)	453 (22.7)	2000 (100.0)	2.56 (.96)	.669

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

<표 IV-38> 여러 소수자 집단들에 대한 편견의 상관관계

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)동성애자					
(2)자발적 무자녀부부	.29				
(3)편부모자녀	.33	.43			
(4)이혼자	.34	.40	.54		
(5)똥똥한 사람	.21	.34	.40	.50	
(6)못생긴사람	.36	.31	.42	.47	.34

주: 표안의 모든 상관계수값은 $p=.001$ 에서 유의미하다.

이는 교육수준에 따라서도 차이가 있는데, 교육수준이 낮은 집단이 교육수준이 높은 집단에 비해소수자에 대해 더 편견적인 경향을 갖고 있다. 그리고 성, 연령, 교육수준이 소수자 집단에 대한 편견 성향에 미치는 영향은 상호간의 공변량을 통제한 상태에서도 계속 유의미하게 남아있음이 중다회귀분석에서 확인되었다.

<표 IV-39> 응답자 특성에 따른 소수자에 대한 편견 차이

응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
성	남성	988	2.88	.73	F=6.52 p<.05
	여성	101	2.80	.74	
	전체	2000	2.83	.73	
연령	20대	465	2.62	.73	F=40.23 p<.001
	30대	504	2.75	.72	
	40대	448	2.83	.71	
	50대이상	583	3.09	.70	
	전체	2000	2.84	.73	
교육수준	중졸이하	368	3.08	.68	F=31.64 p<.001
	고졸	815	2.84	.72	
	대제이상	817	2.72	.74	
	전체	2000	2.84	.73	

<표 IV-40>은 지금까지 살펴본 일곱 개의 차별대상 집단 간 편견정도의 차이를 보여주고 있다. 이에 따르면, 제시된 편견유형 가운데 비정규직에 대한 편견에 동의하는 정도가 가장 낮으며, 그 다음이 학벌에 대한 편견이고, 장애인, 조직생활 능력에 대한 성편견, 외국인 노동자에 대한 편견, 소수자에 대한 편견, 나이 많은 사람에 대한 편견 순으로 동의정도가 높게 나타난다. 각 척도를 구성하고 있는 개별 문항들을 전체적으로 비교해보면, 비정규직을 기업복지 대상에서 제외해야한다는 생각이나 그들이 정규직에 비해 능률이 떨어지고 일에 헌신적이지 않다는 편견, 그리고 장애인이 열심히 일하려 하지 않는다는 편견에 대한 동의정도는 제시된 편견문항들 중 가장 낮다. 얼굴이 못난 사람은 성격에 모난 부분이 있다, 노인의 경험은 오늘날 중요하지 않다 등과 같은 편견에도 동의 정도가 다른 편견 문항들보다 낮은 편이다. 반면에 장애인의 일처리 속도가 떨어진다는 편견, 동성애자는 다른 사람과 어울려 사는데 문제가 있는 사람들이다, 그리고 나이 많은 사람들이 젊은 사람에 비해 사회변화 적응력이 떨어지고 일할 능력도 떨어진다는 점은 다른 편견 문항들에 비해 동의정도가 높은 편이다. 다양한 내용의 편견에 대해 사람들이 다양하게 생각하는 정도는 각 문항의 표준편차가 어느 정도 큰가에 따라 가늠해

볼 수 있는데, 조직생활과 관련한 성편견과 우리 사회 여러 소수자들에 대한 편견 점수들이 평균으로부터 분산정도가 커서 다른 유형의 편견들보다 좀 더 다양한 견해를 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-40> 차별대상 집단에 대한 편견 정도 비교

	사례수	평균	표준편차
(1) 비정규직에 대한 편견 척도	2000	2.18	.77
(2) 학벌에 대한 편견 척도	2000	2.42	.81
(3) 장애인에 대한 편견 척도	2000	2.59	.65
(4) 조직생활능력에 관한 성편견 척도	2000	2.62	.84
(5) 외국인노동자에 관한 편견 척도	2000	2.64	.75
(6) 소수자에 대한 편견 척도	2000	2.84	.73
(7) 나이많은 사람에 대한 편견 척도	2000	2.91	.62

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 그저그렇다 3점, 약간 찬성 4점, 매우 찬성 5점으로 측정.

이번에는 앞서서 제시한 일곱 유형의 편견이 응답자의 성, 연령, 교육수준 등에 따라 어느 정도 차이가 있는지를 분석한 결과를 종합하여 보겠다. 통계적으로 유의미한 성차가 발견된 것은 조직생활에서 성편견, 외국인 노동자에 대한 편견, 그리고 기타 소수자에 대한 편견에서이다. 대체로 남성들이 여성들보다 외국인노동자들과 소수자들에 대해 더 편견적인 생각을 가지고 있으며, 조직생활에서 여성의 능력이 한계가 있는 것으로 지각하는 경향이 있다. 편견적인 태도에서 연령효과와 교육효과를 검정한 결과, 매우 일관된 연령별, 교육수준별 차이가 발견되었다. 젊은 사람들에 비해 나이 많은 사람들이 모든 유형의 편견에 대해 동의하는 정도가 높으며, 교육을 많이 받은 사람들에 비해 교육을 적게 받은 사람들의 편견 정도가 높았다. 특히 명문대 출신 혹은 학벌이 좋은 사람들이 유능하고 책임감이 강하며 빨리 승진하고 사회요직을 맡는 것을 합리적이라고 생각하는 정도는 응답자의 교육수준에 따른 차이가 현저했다. 중졸이하 학력을 가진 사람들이 고졸이상 학력을 가진 사람들보다 학벌편견에 더욱 동조하는 경향이 있었다. 또 하나 재미있는 발견은 젊은 사람들이 나이 많은 사람들보다 노인에 대한 편견을 더 가질 것이라는

일반적인 기대와는 달리, 이번 조사에서는 오히려 나이 많은 사람들이 젊은 층보다 나이가 많아지면 능력이 떨어진다고 생각하고 연령제한이나 나이를 사람부터 감원하는 것을 합리적이라고 생각하는 경향이 있다는 것이다.

나. 집단별 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감

1) 집단별 호오도 분석

본 연구에서 호오도(好惡度) 분석은 연령차별, 지역차별, 장애인차별, 외국인 차별 등을 반영하도록 노인, 충청, 영남, 호남 및 북한 지역민, 장애인, 중국동포, 탈북자 및 외국인 노동자들을 대상으로 좋고 싫음의 정도를 평가하도록 하였다. 해당 집단에 대해 매우 싫으면 1점을 약간 싫으면 2점, 좋지도 싫지도 않으면 3점, 약간 좋으면 4점, 매우 좋으면 5점을 주는 리커트척도를 통해 호오도를 측정하였다.

<표 IV-41>에서 알 수 있듯이, 노인과 충청, 영·호남 지역민에 대한 일반인들의 평균적인 감정은 약간 ‘좋다’에 기울어지는 반면, 그 밖의 집단은 싫다는 정서를 더 많이 담고 있다. 평가대상에 포함된 집단들 가운데 노인집단에 대한 감정이 가장 호의적이었으며, 동남아외국인 노동자와 탈북자에 대한 호감도가 가장 떨어졌다.

지역민에 대한 호오도만을 보면, 충청도사람을 가장 호의적으로 느끼고 그 다음이 영남사람, 호남사람 순이었다. 남한주민만을 대상으로 했을 때 이와 같은 지역별 호감도 순위는 지역감정에 대한 논의가 활발히 진행되었던 1980년대 연구결과(김진국, 1984; 김혜숙, 1988; 나간채, 1990)와 일치하는 것으로 지난 20년간 지역갈등을 완화시키기 위한 노력을 다각도로 하여왔지만 감정적 차원에서 지역민에 대한 차별적 감정은 아직 남아 있음을 알 수 있다.

세 지역민에 대한 호오도가 응답자의 주성장지-초,중,고등학교 때 가장 오래 산 곳-와 부친의 고향에 따라 차이가 있는지를 일원변량 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 IV-42> 참조). 평가대상지역이 응답자 본인이 초, 중, 고등학교 때 주로 살았던 지역(주성장지)이

거나 아버지의 고향이면 내집단 평가라 하고, 평가대상지역이 평가자가 주로 성장한 지역도 아닐 뿐 아니라 아버지의 고향도 아닌 사람들이 평가할 때는 외집단평가라고 하였다. <표 IV-42>가 보여주듯이 평가대상이 된 세 지역 모두에서 내집단 평가는 외집단 평가보다 훨씬 더 호의적이다. 이와 같은 내집단 편애현상은보편적으로 발견되는 사회심리현상으로, 사회정체감이론에 따르면 개인들은 자신이 속해 있는 내집단을 외집단에 비해 더 긍정적으로 평가하는 경향이 있는데, 이는 자신이 속해 있는 집단을 높임으로써 자신의 자아정체성도 높이려는 자기고양동기 때문에 나타난다는 것이다(안신호, 1988).

<표 IV-41> 집단별 호감도 비교

단위: 명(%)

	노인	충청도 사람	영남 사람	호남 사람	장애인	북한 주민	중국 동포	동남아 외국인 노동자	탈북자
평균1)	3.38	3.34	3.30	3.12	2.98	2.85	2.85	2.77	2.77
표준편차	.72	.70	.72	.76	.65	.69	.66	.64	.72
좋다(매우+약간)	738 (37.0)	651 (32.6)	651 (32.6)	490 (24.5)	284 (14.3)	218 (10.9)	199 (10.0)	147 (7.4)	194 (9.7)
싫다(매우+약간)	123 (6.2)	87 (4.4)	138 (6.9)	292 (14.6)	357 (17.9)	465 (23.3)	476 (23.8)	557 (27.9)	609 (30.5)

주: 매우 싫다 1점에서 매우 좋다 5점으로 측정.

지역간 내집단평가를 비교해보면, 충청도사람이 평균 3.69로 가장 높고, 그 다음이 경상도사람(3.56), 그리고 전라도사람이다. 즉, 전라도 사람들이 다른 지역사람들보다 자기집단에 대한 호감도가 낮은 편이다. 외집단평가에서 충청도 사람에게 가장 호의를 보인 지역민은 경상도 사람들이며, 영·호남 사람들에게 대해서는 다른 지역 사람들보다 충청도 사람이 더 호의적이었다. 그리고 세 지역민에 대한 외집단간 평가는 통계적으로 유의미할 정도로 차이가 났다.

지금까지의 지역감정연구에서 특히 관심을 많이 끌었던 영·호남간의 관계를 살펴보자. 본 조사결과에 따르면, 영남사람에 대한 호남사람들의 평가는 다른 지역민에 비해 현저히 낮은 편이다. 반면, 호남사람에 대한 영남사람들의 평가는 충청도보다는 낮지만 서울이나 경기, 강원도 사람들보다는 높

다. 그래도 영남사람이 호남사람에 대해 가지는 호감도(3.02)는 호남사람이 영남사람에 대해 가지는 호감도(3.01)와 매우 유사하다. 물론 전체적으로 호남사람에 대한 호감도가 다른 지역민에 비해 낮다는 점을 감안한다면, 영남사람의 호남사람에 대한 반감은 줄어들었으나 호남사람의 영남사람에 대한 반감은 아직 남아있다는 해석이 가능하다. 이번 조사에 나타난 특이한 발견은, 응답자의 주성장지나 아버지의 고향을 좀 더 세분해서 충청과 충북, 전남과 전북, 경남과 경북으로 나누어보았을 때, 충청북도 출신들이 다른 지역보다 자기출신지에 대해 호의적으로 평가하는 것은 물론이고, 영남이나 호남사람들에 대해서도 외집단 중 가장 호감도가 높게 나타난다는 점이다. 지역효과를 알아보기 위해서 응답자의 주성장지와 응답자 부친의 고향을 독립변수로 하여 별도의 변량분석을 시도하였는데, 지역민에 대한 호감도에 있어서는 지역효과를 주성장지로 보건 부친의 고향으로 보건 매우 유사한 결과를 얻었다.

<표 IV-42> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 호감도 비교

응답자 특성			평가대상지역									
			충청도			전라도			경상도			
			N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	
외 집 단	주 성 장 지	서울	274	3.14	.60	246	2.91	.71	280	3.13	.59	
		경기	243	3.20	.63	238	2.94	.71	259	3.13	.63	
		강원도	92	3.15	.69	92	2.93	.81	89	3.15	.68	
		충청도				291	3.17	.92	285	3.39	.85	
		전라도	375	3.29	.59				380	3.01	.71	
		경상도	615	3.33	.64	612	3.03	.74				
	전체	1599	3.26	.63	1479	3.02	.78	1293	3.15	.71		
	차이검정	F=5.75, p<.001			F=4.85, p<.01			F=11.46, p<.001				
	평 가	부 친 고 향	서울	91	3.21	.61	94	2.99	.70	93	3.11	.56
			경기	198	3.24	.66	200	2.95	.73	200	3.23	.65
강원도			99	3.14	.70	106	2.92	.81	97	3.11	.72	
충청도						352	3.11	.90	351	3.36	.79	
전라도			497	3.23	.58				491	3.00	.69	
경상도			653	3.31	.64	662	3.02	.73				
전체			1538	3.25	.63	1414	3.03	.78	1232	3.16	.72	
차이검정			F=2.42, p<.05			F=2.15, p<.08			F=13.70, p<.001			
내집단평가			391	3.69	.840	512	3.39	.66	697	3.56	.65	

다음으로 지역민의 범주에 북한주민, 중국동포, 탈북자를 포함시켜서 보면, 북한주민에 대한 호감도는 남한주민보다는 떨어지지만, 중국동포나 탈북자 보다는 높은 편이다. 남한주민들이 탈북자에 대해 보이는 양가적인 평가, 즉 용감하기는 하지만 이기적이고 신뢰할 수 없다는 기존연구 결과를 반영하듯이(정기선, 1999) 탈북자에 대한 호감도는 북한 주민은 물론 중국동포보다도 낮게 나왔다(<표 IV-41> 참조).

국내에 돈을 벌기 위하여 들어와서 한국 사람들이 하기 싫어하는 3D업종에 종사하는 외국인 노동자들에 대한 호감도는 중국동포나 탈북자만큼 부정적인 것으로 나타났다.

2) 집단별 신뢰도 분석

다음에는 평가대상 집단에 대해 일반 사람들이 어느 정도의 신뢰감 혹은 불신을 가지고 있는지를 살펴보면, 장애인의 경우를 제외하고는 호감도와 동일한 순위로 나타난다(<표 IV-43> 참조). 즉, 노인과 충청, 영호남 사람들에게 대해서는 신뢰를 하는 편인 반면, 북한주민이나 중국동포, 외국인 노동자나 탈북자에 대해서는 불신감을 내비친다. 노인이나 충청도와 영남사람에 대해 불신한다고 응답한 사람의 비율은 6%이하인 반면, 북한주민에 대해 불신한다는 비율은 28%, 중국동포, 동남아외국인 노동자, 탈북자에 대한 불신은 30%를 넘는다. 특히 탈북자는 앞서 보았던 것처럼 호감도가 가장 떨어질 뿐

<표 IV-43> 집단별 신뢰도 분석

단위: 명(%)

	노인	충청도 사람	영남 사람	장애인	호남 사람	북한 주민	중국 동포	동남아 외국인 노동자	탈북자
평균	3.56	3.34	3.33	3.20	3.13	2.77	2.70	2.69	2.67
표준편차	.71	.68	.69	.70	.76	.68	.65	.65	.70
신뢰(매우+약간)	1058 (52.9)	673 (33.7)	710 (35.5)	571 (28.6)	512 (25.6)	178 (8.9)	128 (6.4)	128 (6.4)	146 (7.3)
불신(매우+약간)	99 (5.0)	92 (4.7)	113 (5.7)	226 (11.4)	275 (13.8)	564 (28.2)	679 (34.0)	704 (35.2)	711 (35.6)

주: 매우 불신 1점에서 매우 신뢰 5점으로 측정.

아니라 신뢰감도 가장 떨어지는 집단으로 평가되고 있다.

충청, 영남, 호남의 지역민에 대한 신뢰도만을 비교해보면, 이 지역들 가운데 호남사람에 대한 신뢰도가 가장 낮으며, 충청도사람에 대한 신뢰도가 가장 높다. 이 세 지역민에 대한 신뢰도도 앞서 호감도와 같은 방식으로 내·외집단을 구분한 다음, 응답자의 주성장지와 부친의 고향에 따라 세 지역민에 대한 신뢰도의 차이를 비교하여 보았다. <표 IV-44>에서 보듯이, 이 세 지역민에 대한 신뢰도도 응답자의 주성장지에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 외집단평가를 보면, 충청도사람에 대한 신뢰도는 경상도사람이, 영·호남사람에 대한 신뢰도는 충청도 사람이 가장 높았으며, 호감도와 비슷하게 호남사람은 영남사람에 대한 신뢰도가 다른 지역사람들보다 낮았다. 그리고 외집단 중에서도 주성장지가 인천을 포함한 경기도인 사람들이 다른 지역민들보다 호남사람을 덜 신뢰하는 경향이 발견되었다.

<표 IV-44> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 신뢰도 비교

응답자특성			평가대상지역								
			충청도			전라도			경상도		
			N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차
외 집 단	주 성 장 지	서울	274	3.20	.62	246	3.01	.74	280	3.23	.59
		경기	243	3.23	.65	238	2.90	.78	259	3.14	.63
		강원도	92	3.20	.66	92	3.02	.77	89	3.28	.67
		충청도				291	3.20	.89	285	3.45	.81
		전라도	375	3.27	.61				380	3.01	.70
		경상도	615	3.33	.62	612	3.06	.71			
		전체	1599	3.27	.63	1479	3.05	.77	1293	3.23	.70
	차이검정	F=2.77, p<.05			F=5.50, p<.001			F=11.46, p<.001			
평 가	부 친 고 향	서울	91	3.25	.66	94	3.11	.68	93	3.27	.58
		경기	198	3.27	.69	200	2.95	.77	200	3.22	.61
		강원도	99	3.25	.63	106	3.08	.76	97	3.30	.68
		충청도				352	3.09	.91	351	3.39	.78
		전라도	497	3.22	.61				491	3.08	.68
		경상도	653	3.31	.62	662	3.06	.72			
		전체	1538	3.27	.63	1414	3.06	.78	1232	3.22	.70
	차이검정	n.s.			n.s.			F=11.0, p<.001			
내집단평가											
		391	3.62	.82	512	3.35	.65	697	3.52	.62	

지역민에 대한 신뢰도 역시 내집단평가는 세 지역 모두에서 외집단 평가보다 높게 나타났다. 응답자의 출신지역을 주성장지 대신 아버지의 고향으로 보았을 때, 주성장지 만큼 출신지역별 해당지역민에 대한 신뢰도 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나지는 않는다. 단, 영남사람에 대한 신뢰도에서는 아버지의 고향에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보이는데, 충청도사람의 신뢰도가 가장 높고, 전라도가 가장 낮다.

3) 집단별 사회적 거리감 분석

본 조사에서는 차별대상 집단에 대해서 일반 사람들이 느끼는 사회적 거리감을 대상 집단성원을 자녀의 배우자로 받아들일 의향이 있는지를 통하여 알아보았다(<표 IV-45> 참조). 보가더스의 사회적 거리감 척도 중 어떤 사람(혹은 집단성원)을 가족으로 받아들인다는 것은 가장 높은 친밀도를 표현하는 것이다.

<표 IV-45>에서 알 수 있듯이, 남한의 세 지역민에 대해 어느 정도 가깝게 느끼는가는 정도의 차이가 있으나, 그래도 이 세 지역민을 가족으로 받아들이는 것에 대해 긍정의 방향으로 기울어져 있다. 세 지역민 중 찬성률이 가장 낮은 호남사람들의 경우에도 이들을 가족성원으로 받아들이는데 찬성하는 사람이 전체의 64.4%이다. 반면, 북한 주민이나 탈북자, 취업을 위해 국내에 들어온 중국동포나 동남아 외국인들은 가족성원으로 받아들이기를 거부하는 성향이 비교적 뚜렷이 나타난다. 이들을 가족성원으로 받아들이는데 찬성하는 비율은 5-10%내외로 매우 낮다. 이러한 결과를 통해 우리나라 사람들이 우리와 민족, 사회문화적 배경이 다른 동남아외국인을 받아들이는 데는 매우 배타적임을 알 수 있으며, 같은 민족이더라도 우리와 다른 사회주의 체제에서 살아온 사람들인 탈북자, 중국동포, 그리고 북한주민에 대해서 동남아시아인 만큼은 아니지만 아주 가까운 관계를 맺고 싶어 하지 않음을 읽을 수 있다. 남한 사람들 중에서는 충청도사람을 가장 가깝게, 호남사람을 가장 멀게 지각하는 경향이 있다.

장애인에 대한 사회적 거리감을 보면, 이들을 가족으로 받아들인다는 것이

탈북자나 중국동포를 가족으로 받아들이는 것만큼이나 바람직하지 않게 생각하는 경향이 있는 것으로 나타난다. 앞서 분석한 장애인에 대한 호오도와 신뢰도 평가와 관련시켜볼 때, 우리 사회가 장애인을 특별히 싫어하거나 불신하는 것은 아니지만, 다시 말해 감정적으로는 중립적인 생각을 가지고 있지만, 그들을 혼인을 통해 가족성원으로 받아들이는 것은 찬성하지 않는 양면적인 태도를 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-45> 집단별 사회적 거리감(자녀의 배우자로 찬성하는 정도) 분석
단위: (%)

	충청도 사람	영남 사람	호남 사람	북한 주민	중국 동포	탈북자	장애인	동남아 외국인 노동자
평균	2.86	2.81	2.63	1.75	1.58	1.58	1.57	1.49
표준편차	.65	.68	.77	.70	.63	.65	.62	.60
찬성(매우+약간)	1569 (78.5)	1530 (76.5)	1288 (64.4)	268 (13.4)	139 (7.0)	172 (8.6)	112 (6.2)	96 (4.8)

주: 매우 반대 1점, 약간 반대 2점, 약간 찬성 3점, 매우 찬성 4점으로 측정

남한의 세 지역민을 가족으로 받아들이겠느냐도 호오도나 신뢰도와 마찬가지로 내집단 선호성향을 뚜렷이 보이고 있다. 즉, 충청도사람, 영·호남사람 모두가 타지역민보다 자기출신지역민을 더 선호한다. 내집단편애성향은 주성장지나 부친의 고향이 충청도인 사람들이 다른 지역민보다 높다. 가족성원으로서 충청도사람을 받아들이려는 정도는 전라도출신이 가장 높으며, 강원도 사람이 가장 낮다. 반면, 영·호남사람을 가족성원으로 받아들이려는 정도가 충청도사람이 다른 지역민보다 높았으며, 강원도사람이 가장 낮았다. 호오도나 신뢰도 면에서 호남사람들이 보였던 영남사람에 대한 낮은 평가는 사회적 거리감에 있어서는 나타나지 않았다. 호남사람에 대한 거리감은 아버지의 고향보다는 주성장지에 따라 차이가 있었다. 즉 아버지의 고향이 어디인가는 호남사람을 가족성원으로 받아들이는 정도에 차이를 만들지 않지만, 응답자가 주로 성장한 지역에 따라서는 차이가 있다. 충청도에서 주로 성장했다는 사람이 호남사람에 대한 거리감이 비교적 낮다. 영남사람의 호남사람에

대한 거리감도 이번 조사에는 다른 지역에 비해 특별히 낮은 편은 아닌 것으로 나타났다.

<표 IV-46> 출신지역별 충청, 전라, 경상지역민에 대한 사회적 거리감 비교

응답자 특성			평가대상지역								
			충청도			전라도			경상도		
			N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차
외 집 단	주 성 장 지	서울	273	2.78	.61	245	2.52	.77	280	2.73	.65
		경기	243	2.76	.70	238	2.45	.82	259	2.69	.73
		강원도	92	2.66	.70	92	2.42	.80	89	2.62	.68
		충청도				291	2.63	.80	285	2.87	.72
		전라도	374	2.91	.54				380	2.69	.69
		경상도	612	2.76	.66	606	2.50	.75			
		전체	1594	2.79	.64	1472	2.52	.78	1293	2.73	.70
	차이검정	F=4.90, p<.01			F=2.44, p<.05			F=4.18, p<.05			
평 가	부 친 고 향	서울	90	2.82	.55	93	2.56	.71	93	2.73	.59
		경기	198	2.81	.66	200	2.53	.80	200	2.77	.66
		강원도	99	2.64	.69	106	2.43	.83	97	2.62	.74
		충청도				352	2.53	.85	351	2.81	.74
		전라도	496	2.86	.60				491	2.67	.70
		경상도	650	2.76	.66	656	2.51	.74			
		전체	1533	2.79	.64	1407	2.52	.78	1232	2.73	.70
	차이검정	F=3.57, p<.01			n.s.			F=2.81, p<.05			
내집단평가			391	3.11	.62	511	2.96	.62	697	2.96	.60

이번 조사에 포함된 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감 분석에서 충청, 영·호남지역민에 대한 결과는 표본 중에 해당지역민이 다수 포함되어 있어서 순수하게 외집단평가를 받게 된 북한주민, 탈북자, 중국동포, 동남아외국인노동자 집단에 비해 좀 더 좋은 평가를 얻을 위험이 있다. 이를 확인하기 위하여, <표 IV-41>, <표 IV-43>, <표 IV-45>의 해당 집단들에 대한 평가점수와 <표 IV-42>, <표 IV-44>, <표 IV-46> 중 외집단평가 점수를 비교한 결과, 후자에 비해 전자의 경우 점수가 약간씩 높게 나타나기는 하였으나, 집단간 서열이 바뀔 정도로 차이가 있는 것은 아닌 것으로 밝혀졌다.

다. 불공정 대우에 대한 인식

세 번째로 살펴볼 차별의 내용은 ‘상대적 박탈감’과 ‘공정성’태도와 관련이 있다. 차별현상은 다양한 범위를 포괄하지만 특히 분배의 측면에서 사람들이 민감하게 느끼는 경향이 있다. 그것은 평등의 현실에 대한 규범적 판단이 자원배분을 규율하는 공정성의 기준에 따라 달라지기 때문이다(박종민, 1997). 따라서 개인이 평등, 형평 및 필요 등 어떠한 기준을 자신의 공정성의 기준으로 채택하느냐에 의해 공정한 세상에 대한 판단 태도가 영향받을 수 있다. 그리고 이러한 분배의 과정과 결과가 얼마나 공정한지 하는 점은 차별지각과 밀접히 관련되어 있다. 왜냐하면 불공정한 대우를 받는다면 개인은 그것을 곧바로 차별적 행위를 받았다는 경험으로 인식하기 때문이다. 따라서 이 절에서는 첫째, 사람들이 주관적으로 느끼는 불공정대우에 대한 인식을 통하여 그들이 느끼는 차별의 감수성을 살펴볼 것이며, 둘째, 개인주의 및 분배공정 의식을 살펴봄으로써 간접적으로 그들이 느끼는 공정성의 태도를 확인할 것이다. 이러한 과정을 통하여 우리는 사람들이 느끼는 상대적 박탈감의 정도와 공정성의 훼손의 정도를 측정할 수 있으며, 나아가 우리 사회의 전반적인 차별 감수성의 정도를 확인할 수 있을 것이다.

1) 공정성에 대한 평가

<표 IV-47>에서와 같이 각각의 집단에 비해서 어느 정도 공정한 대우를 받고 있는냐는 질문에 대해서, ‘학벌이 좋은 사람에 비해’, ‘남성에 비해서(여성응답자의 경우)’, 그리고 ‘잘사는 사람에 비해서’의 순서대로 불공정한 대우를 받고 있다고 응답했다. ‘다른 지역 주민에 비해서’와 ‘여성(남성응답자의 경우)에 비해’ 공정하지 못한 대우를 받고 있다고 응답한 비율이 가장 작았다. 따라서 우리 국민들은 ‘잘사는 사람’에 비하여 느끼는 불공정성보다도 ‘학벌’에 대한 불공정성 즉, 학벌로 인한 상대적 박탈감을 가장 크게 느끼는 것으로 나타났다. 이것은 학벌에 따른 문제를 가장 심각하게 느끼고 있다는 것으로 해석할 수 있으며, 또한 학벌로 인해 받는 직·간접적인 상처가 얼마나

<표 IV-47> 타인과 비교하여 공정한 대우에 대한 의식

단위: 명(%)

문항/응답	매우 공정	약간 공정	그저 그렇다	약간 불공정	매우 불공정	계	평균
다른 지역주민에 비해	136 (6.8)	518 (25.9)	1045 (52.2)	262 (13.1)	39 (2.0)	2000 (100)	2.78
귀하보다 잘사는 사람에 비해	46 (2.3)	343 (17.1)	991 (49.5)	513 (25.7)	107 (5.4)	2000 (100)	3.15
귀하보다 못하는 사람에 비해	65 (3.3)	489 (24.5)	1215 (61.0)	194 (9.7)	30 (1.5)	1993 (100)	2.82
여성에 비해서 (남성만 응답)	41 (4.2)	282 (29.0)	547 (56.3)	80 (8.2)	22 (2.3)	972 (100)	2.75
남성에 비해서 (여성만 응답)	30 (3.0)	167 (16.8)	455 (45.7)	293 (29.5)	50 (5.0)	995 (100)	3.17
귀하보다 나이가 많은 사람에 비해서	89 (4.5)	502 (25.2)	1153 (57.9)	218 (10.9)	30 (1.5)	1992 (100)	2.80
귀하보다 나이가 적은 사람에 비해서	68 (3.4)	388 (19.6)	1178 (59.4)	317 (16.0)	31 (1.6)	1982 (100)	2.93
귀하보다 학벌이 좋은 사람에 비해서	51 (2.6)	284 (14.3)	1015 (50.9)	527 (26.4)	116 (5.8)	1993 (100)	3.19

주: 평균값은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치.

<표 IV-48> 성/교육수준별 불공정의식의 일원변량분석

항목	평균	성			교육수준			
		남성	여성	t	중졸 이하	고졸 이하	대재 이상	F
다른 지역	2.78	2.80	2.75	1.52	2.91	2.74	2.75	5.81**
잘사는 사람	3.15	3.16	3.13	0.89	3.18	3.12	3.16	0.77
못사는 사람	2.82	2.80	2.83	-0.99	2.87	2.78	2.83	2.43
여성	2.75	2.75	.	.	2.77	2.82	2.70	2.58
남성	3.17	.	3.17	.	3.19	3.08	3.27	4.60*
나이 많은 사람	2.80	2.79	2.81	-0.70	2.87	2.75	2.82	3.81*
나이 적은 사람	2.93	2.91	2.95	-1.12	3.08	2.90	2.88	10.36***
학벌 좋은 사람	3.19	3.21	3.17	1.10	3.22	3.16	3.20	0.91

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임

유의도는 *p<. 05, **p<. 01, ***p<. 001에서 유의미

크게 국민들에게 영향을 미치고 있는지 말해 주고 있다. 이러한 문항들 외에 다른 문항의 경우 그렇게 심각한 차이가 드러나지 않았지만, ‘나이가 적은 사람에 비해서’ 공정하지 못하다고 느끼는 사람들의 비율도 높은 편이어서, 우리사회의 ‘고령자’ 역시 나이에 따른 상대적 박탈감을 느낀다고 할 수 있겠다.

그렇다면 사회인구학적 변수에 따라 각각의 공정성 대우에 대한 태도가 어떻게 달라지는지 살펴보도록 하자.

먼저 성별로 보았을 때, 예상했던 것처럼 남성보다는 여성이 훨씬 더 높은 정도로 다른 성 즉, ‘남성’에 비해서 공정하지 못한 대우를 받는다고 응답했다. 이러한 경향은 여성의 교육수준과 상관없이 일률적으로 나타났다. 이것은 아래의 <표 IV-49>, <표 IV-50>의 경우를 보더라도 마찬가지인데, 가구 소득이나 연령에 상관없이 모든 남성은 여성에 대해 불공정의식을 많이 느끼지 못하는 반면, 여성은 남성에 대해 매우 높은 불공정의식을 드러냈다. 이것은 비록 차별의 심각성에 대한 질문에서는 상대적으로 낮은 차별지각도를 보인 성차별의 내용이, 실제로 여성들 자신의 삶에서는 아직까지 성차별에 대한 인식이 상당히 중요하게 다루어지고 있음을 의미한다. 그러나 그 이외의 문항에 대해서는 남녀간 불공정의식의 차이를 보이지 않았다. 블루머(2000)의 경우 인종적 태도에 영향을 미치는 것은 집단간 관계의 문제라는 것을 강조했고, 인종에 대한 태도는 성별로 차별화된 사회화의 효과보다는 집단지위의 공유된 감정에 더 많이 기인하다는 것을 보여준 연구결과(Hughes & Tuch, 2003)도 있듯이, 성차에 따른 태도보다는 집단간 지위의 역할이 강조된다. 따라서 공정성의식에 있어서 성차보다는 다른 요인이 더 크게 작용한다는 것은 위의 선행연구결과와도 일치된다.

교육수준에 따른 공정성의식을 살펴보면, 중졸이하의 교육을 받은 경우가 가장 높은 불공정의식을 보여주었다. 특히 그 중에서도 ‘다른 지역에 비해’, ‘남성에 비해서’, ‘나이가 많은 사람에 비해서’, 그리고 ‘나이가 적은 사람에 비해서’ 라는 질문에 대해서 교육수준별로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 특히 ‘다른 지역에 비해서’와 ‘나이 적은 사람’에 비해서라는 질문은 Tukey사후분석을 통해 확인해 본 결과 양자 모두 중졸이하 집단과 고졸이하

집단, 그리고 중졸이하 집단과 대재이상 집단간 차이가 유의미했다. 이것은 교육수준이 중졸이하인 집단에 나이가 많은 연령층이 다수 포함되어 있기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있겠다. 그러나 ‘학벌이 좋은 사람에 비해서’ 불공정한 대우를 받았는가 라는 질문에 대해 교육수준별 차이는 나타나지 않았다. 이것은 학력수준에 따른 불공정 대우가 한국사회에서 아직 중요한 문제인 상황에서, 학력으로 인한 문제가 없어서 교육수준별로 인식의 차이가 없다기보다는 일반인들이 학벌로 인한 차등대우와 학력으로 인한 차등대우를 서로 다른 것으로 정확하게 인식하고 있기 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-49> 연령대별 불공정의식의 일원변량분석

항목	평균	연령					
		20대	30대	40대	50대	60대 이상	F
다른 지역	2.78	2.74	2.76	2.77	2.77	2.85	0.94
잘사는 사람	3.15	3.20	3.17	3.12	3.04	3.15	1.74
못사는 사람	2.82	2.85	2.82	2.81	2.71	2.86	1.85
여성	2.75	2.82	2.78	2.70	2.64	2.78	1.53
남성	3.17	3.38	3.11	3.10	3.03	3.15	4.94***
나이 많은 사람	2.80	2.94	2.73	2.73	2.73	2.86	7.49***
나이 적은 사람	2.93	2.87	2.88	2.90	2.95	3.10	6.00***
학벌 좋은 사람	3.19	3.31	3.20	3.15	3.03	3.16	5.26***

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도는 *p<. 05, **p< .01, ***p<. 001에서 유의미

<표 IV-49>에 나타난 것처럼 불공정 의식을 연령별로 살펴보면, ‘나이가 적은 사람’에 비해 공정한 대우를 받았느냐는 질문에 대하여 60세 이상의 응답자가 가장 불공정한 대우를 받았다고 응답하였으며, 연령이 낮아지면서 그 불공정인식의 강도는 줄어들었다. 그리고 비록 그 차이가 크지는 않지만, 20대 연령층의 경우 가장 강하게 ‘나이가 많은 사람’에 비해 불공정한 대우를 받았다고 응답하였다. 20대 연령층은 기성 세대로부터 자신들이 나이로 인하여 불공정한 대우를 받고 있다고 느끼는 것이다. 즉, 20대 연령층은 자신이 나이가 어려서 불공정한 대우를 받고 있다고 생각하는 반면, 60대이상연령층

은 자신과 나이가 많아서 불공정한 대우를 받고 있다고 생각하는 것이다. 결국 연령차별은 나이가 많은 사람과 나이가 어린 사람 이 두 집단에서 발생하고 있다는 것을 우리는 조사 결과 알 수 있었다. 비록 현재 우리의 연령차별의 중심적인 대상이 고령자에게 집중되어 있지만, 나이가 어린 사람이 사회로부터 받는 불공정성에 대한 관심도 향후 고려되어야 하겠다.

한편, 학벌의 경우 20대 연령층에서 학벌이 좋은 사람에 비해 가장 불공정한 대우를 받고 있다고 응답했다. 그리고 다음이 30대와 40대로 나타나고 50대의 경우가 가장 낮은 것으로 드러났다. 특히 Tukey사후분석을 통해 집단 간 차이를 검증해 본 결과 20대 집단과 40대 집단, 그리고 20대 집단과 50대 집단 간 의식의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 이것은 특히 20대와 30대가 경제적 활동 및 사회적 활동이 많음에도 불구하고, 아직까지 사회에서 안정적인 자가지위를 갖고 있지 못하기 때문에 그만큼 사회에서 다양하게 학벌로 인한 문제를 느끼는 것이라고 할 수 있다. 더욱이 성취성향이 강한 20대 연령층의 경우 학벌이 다양화된 영역의 자격 기준으로 작용하는 것에 비판적인 입장을 취하고 있다. 한편, ‘남성에 비해서’ 불공정한 대우를 받았다고 응답한 집단은 20대 집단의 경우 가장 높았다. 이것은 세대별 인식의 차이가 그대로 반영된 것으로 보이며, 연령이 낮은 집단의 여성이 다른 연령의 집단보다 훨씬 더 불공정 대우에 대해 예민한 의식을 갖는다고 하겠다. 그런데, 20대 여성의 불공정 대우 의식은 60세 이상 집단과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이것은 또한 60세 이상 여성의 경우, 여성이라는 이유로 벌어진 불공정 대우의 경험이 훨씬 더 많았기 때문으로 보인다.

가구소득별로 공정한 대우에 대한 의식을 살펴보면, 가구소득이 100만원 미만의 경우가 모든 항목에서 예외 없이 가장 높은 불공정의식을 나타냈는데, 다만 남녀의 성차에 따른 공정성의식에 있어서만큼은 대조적인 결과를 나타냈다. 즉, 가구소득이 가장 낮은 100만원 미만 집단의 남성은 ‘여성에 비해’ 가장 불공정한 대우를 받고 있다고 대답했다. 그리고 100만원 미만의 소득을 올리는 집단의 여성은, ‘남성에 비해’ 불공정한 대우를 받고 있다고 응답한 비율이 가장 낮았다.

<표 IV-50> 가구소득별 불공정성의 일원변량분석

항목	평균	가구소득						F
		100만원 미만	200만원 미만	300만원 미만	400만원 미만	500만원 미만	500만원 이상	
다른 지역	2.78	2.98	2.87	2.77	2.66	2.63	2.75	6.23***
잘사는 사람	3.15	3.25	3.24	3.18	3.01	3.03	3.09	4.90***
못사는 사람	2.82	2.94	2.87	2.80	2.75	2.74	2.85	2.76*
여성	2.75	2.89	2.84	2.71	2.75	2.61	2.67	2.06
남성	3.17	3.08	3.15	3.16	3.20	3.24	3.19	0.41
나이 많은 사람	2.80	2.91	2.87	2.78	2.74	2.74	2.73	2.45*
나이 적은 사람	2.93	3.15	2.96	2.94	2.87	2.83	2.71	6.75***
학벌 좋은 사람	3.19	3.27	3.25	3.21	3.12	3.13	3.04	2.43*

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도는 *p<. 05, **p<. 01, ***p<. 001에서 유의미

이것이 비록 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지는 않았지만, 가구소득이 가장 높은 집단의 여성들이 가장 높은 불공정성을 드러냈다고 하는 것은, 전반적으로 ‘가구소득이 낮은 집단’에서 불공정성이 가장 크다는 점과 다소 상반되는 결과인데, 이것은 두 가지의 측면에서 해석될 수 있다. 첫째는 저소득층 여성의 교육수준이 낮기 때문에 상대적으로 차별지각도가 떨어지기 때문으로 볼 수 있다. 즉 동일한 현상을 차별지각도가 높은 고학력 여성들 즉 가구소득이 높은 집단의 여성들은 차별로 인식하는 반면, 가구소득이 낮은 집단의 여성은 이것을 차별로 인식하지 못한다는 것이다. 다른 말로 하자면, 가구소득이 높은 집단의 여성들이 그렇지 않은 여성들에 비해서 성평등적인 사고를 더 많이 갖고 있다고 볼 수 있다. 두 번째로는 가구소득이 낮은 집단에서 오히려 양성평등적인 부부관계가 빈번하게 발견된다는 선행연구 결과와 연결시킬 수도 있다.

가구소득에 따른 공정성의식은 일반적으로 가구소득에 따라, 미세하지만 유의미한 차이를 갖고 있는 것으로 나타났는데, 가구소득이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 덜 불공정하게 대우를 받고 있다고 응답했다. 가장 차이가 나는 항목은 다른 지역에 비해서, 잘사는 사람에 비해서, 나이가 적은

사람에 비해 공정하지 못한 대우를 받는다는 것이다. 특히 ‘다른 지역에 비해서’ 와 ‘잘 사는 사람에 비해서’라는 질문에 대해서는 100만원 미만의 가구소득을 올리는 집단이 다른 소득별주의 집단에 비해서 가장 큰 불공정의식을 드러냈다. 이러한 경향은 ‘나이가 적은 사람에 비해서’라는 질문에 대해서도 비슷한 수준을 유지하고 있다.

이상의 결과에서 먼저, 우리는 ‘다른 지역에 비해서’ 응답자들이 느끼는 불공정한 대우의식이 가구소득의 수준에 따라서 일정한 차이를 보인다는 것을 알 수 있다. 즉, 한국사회에서 소득수준에 따라서 거주지역의 일정한 분리가 나타나는 현실을 볼 때, 소득수준에 따라서 지역에 따른 불공정의식의 정도가 영향을 받는다는 것은 당연한 결과라고 할 수 있다. 이것은 지역간의 차별이 영호남의 차이뿐만이 아니라 빈부의 격차에 따른 지역간의 차별과 분리가 어느 정도 이루어지고 있다는 것의 반증이라고 할 수 있겠다. 두 번째로, 가구소득에 따라서 ‘잘사는 사람에 비해서’ 불공정한 대우를 받고 있다고 판단하는 정도의 차이는 누구나 예상해 볼 수 있는데, 본 연구결과에서는 300-400만원 미만의 가구소득집단에 대해서 100만원 미만, 100-200만원 미만, 200-300만원 미만의 가구소득을 올리는 집단간의 불공정의식이 통계적으로 유의미한 차이를 드러냈다. 이러한 결과를 놓고 볼 때, 오늘날 한국사회에서 300만원 이상의 가구소득을 올리는 집단이 300만원 미만의 가구소득을 올리는 집단에 비해 더욱 더 공정한 대우를 받고 있다고 생각한다는 점을 알 수 있으며, ‘잘 사는 사람’에 비해 느끼는 불공정 의식은 가구소득 300만원을 기점으로 나뉘어지는 것을 확인할 수 있다. 세 번째로, ‘나이가 적은 사람에 비해서’라는 항목에 대해서, 100만원미만의 가구소득을 올리는 집단과 다른 모든 집단과의 불공정성에 대한 차이가 통계적으로 유의미했는데, 이는 노년층의 경제적인 빈곤상태와 연결되어 있는 부분이라고 생각된다.

가) 주관적 평가

아래 표에서는 개인의 환경에 대한 주관적 평가와 공정성태도에 대한 관계를 묻는 항목인데, 생활수준 만족도와 주관적 계층의식의 경우 상관관계가

높은 것으로 나타났기 때문에 생활만족도를 독립변수로 하여 불공정태도를 분석하면 아래 표와 같다.

<표 IV-51> 생활만족도에 따른 잘사는 사람에 비해서 느끼는 불공정의식
단위: 명(%)

생활만족도	매우 공정	약간 공정	그저 그렇다	약간 불공정	매우 불공정	계	평균	F
만족	22 (4.7)	97 (20.8)	246 (52.8)	91 (19.5)	10 (2.2)	466 (100)	2.94	37.65 ***
그저 그렇다	19 (1.9)	176 (18.0)	503 (51.4)	236 (24.1)	45 (4.6)	979 (100)	3.11	
불만족	5 (0.9)	69 (12.6)	239 (43.5)	184 (33.5)	52 (9.5)	549 (100)	3.38	

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
유의도는 *p<. 05, **p<. 01, ***p<. 001

이처럼 생활수준 만족도에 따라서 ‘잘 사는 사람’에 비해서 느끼는 불공정 의식은 매우 다른 것으로 나타났다. 즉, 삶에 대한 주관적 만족도가 높을수록 잘 사는 사람에 비해서 느끼는 불공정 의식이 약한 것으로, 그리고 삶에 대한 만족도가 낮을수록 불공정 의식이 매우 높은 것으로 드러났다. 삶에 대한 주관적 만족도와 타인과의 비교 속에서 느끼는 불공정 의식과의 관계는 여성 응답자만 대답해야 하는 ‘남성에 비해서’라는 문항을 제외하고는 모두 강한 정적 상관관계를 보였다. 이와 같은 상관관계를 가구소득과의 상관관계와 비교한다면, 공정성 의식과 관련해서는 생활수준 만족도의 설명력이 더 높은 것을 알 수 있다. 이를 통해서 우리는 공정성 대우에 대한 판단은 첫째, 객관적 조건도 중요하지만, 주관적 조건과의 상관관계가 아주 높다는 것, 둘째, 가구소득이라는 일차원적 조건에 의해 개인의 삶의 질을 판단하기보다는 그 외의 것들에 대한 고려가 있어야 완전한 개인의 삶의 질에 대한 판단이 가능하다는 점을 시사받는다. 그러나 그렇다고 하더라도 가구소득이나 생활수준 만족도 모두 공정성 대우와 상관관계를 갖고 있기 때문에 공정성대우에 대한 객관적, 주관적 조건이 모두 중요하다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-52> 사회경제적 성공여부와 불공정의식의 평균

사회경제적 성공 정도	다른지역 주민에 비해	잘사는 사람에 비해	못사는 사람에 비해	여성에 비해 (남성만)	남성에 비해 (여성만)	나이많은 사람에 비해	나이적은 사람에 비해	학벌좋은 사람에 비해
성공	2.71	2.95	2.74	2.64	3.10	2.73	2.86	3.05
그저 그렇다	2.78	3.14	2.81	2.73	3.15	2.79	2.90	3.16
실패	2.79	3.26	2.89	2.86	3.26	2.86	3.03	3.32
종합 평균	2.76	3.15	2.82	2.75	3.17	2.80	2.93	3.19
F	0.64	8.23***	3.37*	2.84	1.46	1.60	6.17**	8.43***

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도 *p< .05, 3p< .01, ***p< .001

사회경제적 성공여부와 불공정대우의식과의 상관관계를 알아보면, 사회경제적으로 성공했다고 생각하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 더 공정하다고 믿는 경향이 나타났으며, 이것은 거의 모든 질문에서 일관되게 나타났다. 특히 ‘잘 사는 사람’과 ‘학벌이 좋은 사람에 비해서’의 질문에서 이러한 차이가 특히 심하게 나타났다. 즉, Tukey사후분석 결과, 사회 경제적으로 ‘성공’했다고 믿는 사람들을 ‘그저 그렇다’라고 응답한 사람들과 ‘실패’했다고 응답한 사람의 경우와 비교했을 때, 위의 두 가지 질문에서 공정성의식에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 성공했다고 믿는 사람이 더 공정한 대우를 받았다고 대답한 것이다. 이것은 사회경제적으로 ‘성공’한 사람들은 실제로 부유할 뿐 아니라 학벌에 의한 영향도 받지 않았기 때문이기도 하지만, 공정성대우 혹은 상대적 박탈감이라는 부분은 주관적인 신념의 문제와 연결되어 있기 때문에 이러한 결과가 도출된 것으로 보인다.

그러나 성장할 때의 가정형편과 불공정 의식과의 관계는 학벌을 제외하고는 무관한 것으로 드러났는데, 이는 현재의 불공정대우에 대한 인식에 있어서 과거의 가정형편의 부유 여부는 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. 다만, 학벌이 좋은 사람에 비해 공정하다고 느끼는 정도에 있어서만 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-53> 성장할 때 가정형편과 불공정의식의 평균

성장시 가정 형편	다른지역 주민에 비해	잘사는 사람에 비해	못사는 사람에 비해	여성에 비해 (남성만)	남성에 비해 (여성만)	나이많은 사람에 비해	나이적은 사람에 비해	학벌좋은 사람에 비해
부유	2.73	3.05	2.69	2.58	3.09	2.69	2.87	3.06
중간	2.74	3.12	2.81	2.77	3.19	2.81	2.95	3.17
가난	2.83	3.20	2.86	2.77	3.16	2.80	2.92	3.25
종합 평균	2.76	3.15	2.82	2.75	3.17	2.80	2.93	3.19
F-값	2.82	3.22*	4.94**	2.95	0.69	2.90	1.11	4.22*

주: 평균은 매우 공정을 1로, 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

그러나 특이하게도 자신보다 ‘못사는 사람’에 비해 공정한 대우를 받고 있느냐는 질문에 대해서, 가정형편이 ‘부유’했다는 집단과 ‘중간’집단 그리고 ‘가난’했다는 집단간 차이가 유의미한 차이로 분석되었다. 즉, 성장시 가정형편이 부유했던 사람들은 상대적으로 ‘잘 사는 사람’에 비해서건 ‘못 사는 사람’에 비해서건 공정한 대우를 받고 있다고 응답했다. 그러나 성장시 가난했던 사람들은 위의 두 가지 질문에 대해서 모두 상대적으로 불공정한 대우를 받는다고 대답했다. 이러한 결과는 앞의 <표 IV-52>의 결과에서도 동일하게 증명되는데, 이와 같은 결과를 통해서 현재 경제적 형편이 어려운 사람들과 과거에 경제적 어려움을 겪은 이들의 상대적 박탈감의 정도가 매우 크다는 사실을 확인할 수 있다.

나) 객관적 평가

종사상의 지위와 불공정의식의 평균값을 비교했을 때, 비정규직과 정규직간의 불공정의식에 있어서 큰 차이를 보이지 않았다. 오히려 고용주와 비정규직간에 불공정의식간의 차이에 커다란 차이를 나타냈는데, 이것은 정규직과 비정규직간에 느끼는 차이보다는 고용주와 비정규직간의 차이가 크다는 것을 나타내주고 있다.

<표 IV-54> 종사상의 지위와 불공정의식의 평균

종사상 지위	다른지역 주민에 비해	잘사는 사람에 비해	못사는 사람에 비해	여성에 비해 (남성만)	남성에 비해 (여성만)	나이많은 사람에 비해	나이 적은 사람에 비해	학벌 좋은 사람에 비해
고용주	2.49	2.88	2.53	2.34	3.25	2.59	2.42	2.82
자영자	2.85	3.19	2.85	2.78	3.01	2.77	2.92	3.16
무급가족 종사자	2.85	3.08	2.80	2.83	3.15	2.83	3.20	3.00
정규직	2.78	3.13	2.81	2.75	3.35	2.77	2.88	3.23
비정규직	2.83	3.23	2.88	2.80	3.18	2.87	3.04	3.27
평균	2.76	3.15	2.82	2.75	3.17	2.80	2.93	3.19
F-값	2.56*	2.40*	3.29*	3.57**	3.30*	1.75	9.92***	4.11**

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

즉, 위의 <표 IV-54>에 나타나 있듯이 종사상의 지위에 따른 불공정의식의 차이는 대부분의 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 그런데 이러한 차이는 정규직과 비정규직간의 차이에서 기인하는 것이 아니라, 대부분 고용주와 다른 집단 간의 차이 때문에 발생한 것이다. 이와 같은 결과를 통해서 고용주와 피고용 노동자간에 공정성에 대한 태도가 매우 다름을 알 수 있다.

<표 IV-55> 명문대출신별 불공정의식의 평균

대학	다른지역 주민에 비해	잘사는 사람에 비해	못사는 사람에 비해	여성에 비해 (남성만)	남성에 비해 (여성만)	나이많은 사람에 비해	나이 적은 사람에 비해	학벌 좋은 사람에 비해
명문대	2.71	3.01	2.71	2.60	2.96	2.79	2.84	2.95
비명문대	2.72	3.14	2.78	2.72	3.30	2.79	2.86	3.15
종합평균	2.76	3.15	2.82	2.75	3.17	2.80	2.93	3.19
F-값	0.00	1.38	1.03	1.02	4.10*	0.00	0.04	4.08*

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

<표 IV-55>는 스스로 명문대출신인지 아닌지에 따라 구분된 집단별로 불공정 대우에 대한 의식이 어떻게 달라지는지를 일원변량분석한 것이다. 명문대출신이라고 응답한 사람 중에 지방국립대 출신은 전체 77명 중 12명이었다. 조사결과만 놓고 보자면, 사람들은 명문대를 서울소재의 몇 개 대학에 한정시켜 생각하며, 지방국립대를 명문대로 고려하고 있지 않다는 점을 알 수 있다. 명문대 출신과 비명문대 출신간의 공정성의식의 차이는 ‘남성에 비해서’와 ‘학벌이 좋은 사람에 비해서’라는 2가지 응답에서 차이를 보인다. ‘학벌’의 문제에서 차이를 보이는 것은 당연한 결과라고 할 수 있다. 즉, 명문대 출신보다 비명문대출신이 학벌로 인한 불공정한 대우를 받을 가능성이 더 크다는 것인데, 이와 같은 응답결과는 비명문대 대학출신에 대한 사회적 불공정성이 심각하다는 것을 다시 한번 반증해주는 결과라고 하겠다. 또한 명문대출신의 여성이 비명문대출신의 여성보다 불공정성의식이 낮다는 것은 학벌로 인한 이점으로 인해, 여성이기 때문에 받는 상대적 박탈감이 비명문대출신 여성보다 덜한 것으로 분석된다. 이와 같은 결과를 통해서, 차별에 대한 태도 형성에는 성별 특화된 사회화 경험의 효과보다 공유된 집단지위감에 따른 효과가 더 크게 작용한다고 볼 수 있다(Blumer, 2000; Michael Hughes & Steven A. Tuch, 2003).

2) 다른 의식과의 관계

그렇다면, 이제 이러한 공정성에 대한 태도가 다른 여타 의견에 대한 태도와 어떤 관계를 갖고 있는지 알아보도록 하자.

먼저, 차별지각 정도와 공정성대우와의 관계를 알아보기 위하여 ‘우리사회에 차별이 심각’하다고 느끼는지 묻는 항목을 조정하여 3가지 범주로 구분하였다. 그리고 이것을 불공정성의식과 비교하여 일원변량분석을 시도한 결과가 아래의 <표 IV-56>이다.

<표 IV-56> 차별심각도에 따른 불공정의식의 평균

차별 심각도	다른지역 주민에 비해	잘사는 사람에 비해	못사는 사람에 비해	여성 비해 (남성만)	남성 비해 (여성만)	나이많은 사람에 비해	나이적은 사람에 비해	학벌좋은 사람에 비해
심각하지 않은 편	2.78	3.08	2.74	2.76	3.03	2.71	2.88	3.06
그저 그런편	2.76	3.11	2.81	2.74	3.12	2.80	2.93	3.17
심각한편	2.78	3.22	2.87	2.76	3.28	2.86	2.95	3.28
종합평균	2.76	3.15	2.82	2.75	3.17	2.80	2.93	3.19
F-값	0.12	5.72**	5.34**	0.05	7.08***	6.08**	1.28	9.69***

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
차별심각도는 평균이 3.2이하일 경우를 심각하지 않은 편, 3.8이상인 경우를 심각한 편으로, 그리고 그 사이 값을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.
유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

위의 표에서와 같이 많은 문항에서 유의미한 차이를 보였는데, 특히 남성에 비해 불공정한 대우를 받고 있다는 문항과 학벌이 좋은 사람에 비해 불공정한 대우를 받고 있다는 문항에서 매우 유의미한 평균값의 차이를 보였다. 따라서 여성의 경우에는 차별의 심각성 인지도가 높은 사람들이 ‘남성에 비해서’ 불공정 대우를 받는다고 응답한 비율이 더 높았다. 학벌의 경우에도 마찬가지로, 차별이 심각하다고 느끼는 집단이 그렇지 않은 집단보다 학벌로 인하여 더 불공정하게 대우받았다고 답하는 것을 볼 수 있다.

이처럼 전반적으로 차별의 심각성 정도와 공정성 대우간의 관계는 상당히 유의미한 것으로 드러나고 있다. 불공정성의식은 실제로 자신이 불공정한 대우를 받는다는 사실이고, 차별의 심각성에 대한 정도는 자신이 차별을 받지 않더라도 우리 사회에 얼마나 많은 차별이 존재하는가에 대한 물음이기 때문에 위의 결과만 놓고 본다면, 차별의 심각성을 인지하는 정도는 실질적인 불공정 경험과 깊은 상관관계를 갖고 있다고 할 수 있다.

다음으로 자신의 현재의 조건이나 능력에 비하여 사회에서 얼마나 공정한 대우를 받고 있는지에 대한 질문을 통하여 공정성에 대한 태도를 알아보았는데, 그것은 다음 <표 IV-57>과 같다.

<표 IV-57> 조건에 비교하여 공정한 대우에 대한 의식

단위: 명(%)

문항/응답	매우 공정	약간 공정	그저 그렇다	약간 불공정	매우 불공정	계	평균
나의 학력에 비해	47 (2.3)	380 (19.0)	1146 (57.3)	361 (18.1)	66 (3.3)	2000 (100)	3.01
나의 노력에 비해	54 (2.7)	407 (20.3)	904 (45.2)	552 (27.6)	83 (4.2)	2000 (100)	3.10
나의 능력에 비해	59 (2.9)	394 (19.7)	1005 (50.3)	478 (23.9)	64 (3.2)	2000 (100)	3.04
내가 하는 일에 비해	54 (2.7)	369 (18.4)	998 (49.9)	490 (24.5)	89 (4.5)	2000 (100)	3.01

주: 평균값은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치.

이 표를 통하여 우리는 사람들이 자신의 조건에 비하여, 특히 노력에 비해 가장 불공정한 대우를 받고 있다고 대답하였고, 학력과 하는 일에 비해서 가장 덜 불공정한 대우를 받고 있다고 대답하였는데, 그 차이는 그렇게 크지 않다. 그러나 4가지 항목에서 모두 평균값이 3을 넘었다는 것은 사회가 불공정하다고 생각한다는 것을 나타낸다고 하겠다. 이러한 항목을 요인분석으로 검토한 것이 아래의 <표 IV-58>이다.

<표 IV-58> 조건대비 공정성의식 문항에 대한 요인분석
특정치, 변량, 요인부하값²⁾

초기 고유값				추출제곱합 적재값			성분
성분	합계	%분산	%누적	합계	%분산	%누적	1
나의 노력에 비해	2.425	80.831	80.831	2.425	80.831	80.831	.897
나의 능력에 비해	.301	10.027	90.858				.904
내가 하는 일에 비해	.274	9.142	100.000				.895

주: 추출방법: 주성분분석

2) 초기 문항에서 '나의 학력에 비해'라는 문항은 제거하였다. 성분 값이 통계에 사용되지 않을 만큼 낮게 나와서가 아니라 누락시키고 요인분석을 하였을 때 설명력이 더 좋았기 때문이다.

<표 IV-58>은 각각의 문항이 하나의 요인으로 환원하였을 때 전체변량 가운데 약 72.1%가 설명되고 있음을 보여준다. 따라서 내용의 검토결과 이것을 ‘자기기준에 의한 공정성태도’로 명명할 수 있다. 이러한 ‘업적주의’에 대한 공정성태도와 차별의 심각성을 일원변량분석한 것이 아래의 <표 IV-59>이다.

<표 IV-59> 업적주의에 대한 공정성태도와 차별심각도 평균
단위: 명(%)

차별 심각도	업적주의에 대한 공정성태도					F
	공정	그저 그렇다	불공정	계	평균	
심각하지 않은 편	156(30.5)	147(28.7)	209(40.8)	512 (100)	2.10	0.01
그저 그런편	197(28.5)	221(32.0)	273(39.5)	691 (100)	2.11	
심각한편	226(28.4)	261(32.8)	310(38.9)	797 (100)	2.11	

주: 차별심각도는 평균이 3.2이하일 경우를 심각하지 않은 편, 3.8이상인 경우를 심각한 편으로, 그리고 그 사이 값을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.

유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

위의 <표 IV-59>에 따르면 차별심각도와 업적주의에 대한 공정성태도에는 어떠한 통계적 유의미성이 확보되지 않음을 보여준다. 즉, 자신의 업적에 따라서 공정한 대우를 받든 받지 않든, 차별의 심각성 인지도에는 차이가 없다. 어떤 것을 차별로 인식하는 것은 타인 또는 다른 집단과 비교할 때 비롯되는데, 자기기준에 의한 공정성 태도는 경우도 좀 다르다. 이것은 타인과 비교한 공정성 대우에 대한 질문과 차별의 심각성 인지도간에 강한 정적 상관관계를 보였던 것과 좋은 대조가 된다. 결국, 차별인식이라는 것 역시 객관적 기준의 침해라는 보편적 원칙이 있는 것이라기보다는 상대성에 근거한 판단이라는 것을 다시 확인할 수 있다.

그렇다면, 같은 직장에서 똑같은 일을 하고 있는 경우에 보수의 차등이 발생할 경우, 이것은 또한 차별 심각성 인지도와 어떤 관계를 갖고 있는지 살펴 보도록 하자.

<표 IV-60> 차등보상의 정당성기준

단위: 명(%)

정당성 기준	매우 반대	반대	그저 그렇다	찬성	매우 찬성	계	평균
근속년수	32 (1.6)	155 (7.8)	367 (18.4)	1033 (51.9)	403 (20.3)	1990 (100)	3.81
교육수준	130 (6.5)	356 (17.9)	580 (29.1)	813 (40.8)	112 (5.7)	1991 (100)	3.21
자격증	42 (2.1)	109 (5.5)	347 (17.4)	1148 (57.7)	344 (17.3)	1990 (100)	3.83
남성	369 (18.6)	486 (24.4)	602 (30.3)	446 (22.4)	86 (4.3)	1989 (100)	2.70
나이	215 (10.8)	616 (31.1)	742 (37.4)	372 (18.8)	37 (1.9)	1982 (100)	2.70
성과	31 (1.6)	86 (4.3)	171 (8.6)	893 (44.8)	812 (40.7)	1993 (100)	4.19

주: 평균은 매우 반대를 1로, 매우 찬성을 5로 했을 때의 수치임

위의 <표 IV-60>은 차등보상에 따른 공정성기준을 분석한 것인데, 보는 바와 같이 차등보상의 정당성기준에 있어서 뚜렷한 분포를 보이고 있다. 특히 성과, 근속년수 그리고 자격증에 있어서 평균값이 뚜렷하게 찬성쪽으로 기울고 있다. 그리고 성별과 나이에 따라 차등보상을 해야한다는 의견에는 반대쪽으로, 교육수준에 따라서는 약간 더 찬성쪽으로 나타나고 있다. 이것을 통해 보면, 한국사회에서는 업적주의적 성향에 따른 차등보상을 인정하는 쪽으로 그리고 귀속주의적 성향에 따른 차등보상은 인정하지 않은 쪽으로 분포되어 있다는 것을 알 수 있다. 그리고 교육수준은 비록 찬성쪽에 가깝다고 하더라도, 다른 업적주의적 특성에 비해서는 그렇게 찬성쪽에 가까운 것으로 나타나지 않고, 오히려 귀속주의적 성향에 가까운 것으로 나타난다는 것을 알 수 있다. 그래서 각 항목간 유사성을 찾기 위해서 위의 6개변수를 가지고 요인분석을 실시하였다.

분석의 결과는 두 가지 요소가 독립적으로 존재하고 있음을 보여준다. 그리고 6개의 변수를 2개의 요인으로 환원하면 자료가 지니고 있는 전체변량중에서 57.2%가 설명되고 있음을 나타내고 있다.

<표 IV-61> 6개문항에 대한 요인분석 특정치와 변량

초기 고유값				추출제곱합 적재값			회전제곱합 적재값		
성분	합계	%분산	%누적	합계	%분산	%누적	합계	%분산	%누적
1	2.154	35.903	35.903	2.154	35.903	35.903	1.717	28.609	28.609
2	1.278	21.305	57.208	1.278	21.305	57.308	1.716	28.599	57.208
3	.809	13.490	70.698						
4	.674	11.241	81.939						
5	.566	9.433	91.372						
6	.518	8.628	100.00						

주: 추출방법: 주성분분석

<표 IV-62> 요인 1과 요인 2의 요인부하값

문항내용	성분	
	1	2
근속년수가 많을수록 더 받는 것이 당연	.229	.702
자격증을 가진 사람이 더 받는 것이 당연	.221	.698
성과가 높을수록 더 받는 것이 당연	-.253	.723
교육수준이 더 높을수록 더 받는 것이 당연	.513	.446
남자가 여자보다 더 받는 것이 당연	.811	-.020
나이가 많을수록 더 받는 것이 당연	.794	.117

주: 추출방법: 주성분분석

회전방법: 카이저 정규화가 있는 배리맥스
3반복계산에서 요인회전이 수렴됨

<표 IV-62>는 추출된 두 개의 요인에 대해 각각의 변수가 얼마나 많은 요인부하를 가지고 있는지 정리한 것이다. 이것에 따르면 귀속적 특성에 속하는 성별과 나이와 업적적 속성에 속하는 자격증, 성과가 서로 일정한 관계를 갖고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 일반적으로 업적적 속성에 속한다고 생각하는 교육수준이 오히려 귀속적 특성에 가깝고, 업적적 속성과 귀속적 속성을 동시에 갖고 있다고 생각되는 근속년수는 완전히 업적적 성격으로 수렴되는 결과를 보여주고 있다. 따라서 위의 결과만 놓고 본다면, 교육수준이

오히려 귀속적 특성과 업적적 특성을 동시에 갖고 있고, 근속년수는 업적적 특성이 강한 것으로 나타나고 있다고 할 수 있다. 특히 교육수준의 경우에 이러한 경향은 그동안 조사된 관련 결과에서 모두 동일한 결과를 보여주고 있다. 즉, 교육수준에 따라서 보수를 차등화 시켜야 한다는 의견에 대해서는 대부분의 사람들이 반대하고 있으며, 이러한 결과는 90년 이후 조사된 결과에서 지속적으로 동일한 패턴을 유지하고 있다(홍두승, 1992; 손태원, 1997). 이것은 교육수준이 업적적 지위임에도 불구하고 한국사회에서는 많은 경우에 학벌로 전환되거나, 학위증 자체가 평가기준이 됨으로써 새로운 귀속적 지위로 되어버리는 특성에 기인한 것으로 보인다. 그런 의미에서 여기에서는 성별, 나이, 교육수준을 차등보상의 귀속적 특성으로 삼고, 근속년수, 자격증, 성과를 차등보상의 업적적 특성으로 간주하여 차등보상의 정당성 기준여부와 그것에 따라서 차별심각성인지여부는 어떻게 달라지는 가를 알아보았다. <표 IV-63>에 그 결과가 나와 있다.

<표 IV-63> 차등보상 기준에 따른 차별 심각도

단위: 명(%)

차별심각도 정당성기준	심각하지 않음	그저 그렇다	심각하다	계	평균	F
업적주의 (근속년수/성과/자격증)						
반대	36(26.3)	36(26.3)	65(47.4)	137(100)	2.21	0.77
그저 그렇다	26(27.6)	34(36.2)	34(36.2)	94(100)	2.09	
찬성	450(25.4)	621(35.1)	698(39.5)	1769(100)	2.14	
귀속주의 (성/나이/교육수준)						
반대	254(26.8)	302(31.9)	391(41.3)	947(100)	2.14	0.02
그저 그렇다	82(24.5)	122(36.4)	131(39.1)	335(100)	2.15	
찬성	176(24.5)	267(37.2)	275(38.3)	718(100)	2.14	

주: 평균은 심각하지 않음을 1로 심각하함을 3으로 했을 때의 값
차별심각도는 평균이 3.2이하일 경우를 심각하지 않은 편, 3.8이상인 경우를 심각한 편으로, 그리고 그 사이 값을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.
정당성기준의 평균값은 3미만을 반대, 3보다 큰 값을 찬성으로 3을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.
유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

위의 <표 IV-59>와 <표 IV-63>의 결과를 놓고 볼 때 차별심각성에 대한 인식은 공정함에 대한 기준의 문제로서가 아니라, 공정한 대우를 받았는지 혹은 받지 못했는가라는 하는 실제적인 자신의 경험과 연결되어 있는 것을 알 수 있다. 즉, 객관적 기준의 침해에 따른 어떤 판단이 아니라 다분히 감정적이고 개인적인 판단에 근거하여 차별을 의식한다는 점이다. 그럼에도 불구하고, 우리 국민들은 타인과 비교하여 공정하지 못한 대우를 받을 때, 이것을 차별로 인식하기 쉽다는 것을 알 수 있다. 그리고 차등보상의 기준으로 업적주의적 속성에 더 많이 동의한다는 것은 업적주의적 기준을 공정한 것으로 판단하고 있으며, 이것에 근거한 분배가 이루어질 때 공정한 것으로 생각한다고 말할 수 있다.

3) 개인주의적 성향과 공정성에 대한 태도

사람들이 현재의 불평등한 상태를 무엇에 귀인하는지 그리고 자원 배분의 공정성을 어디까지 보는지에 대하여 살펴보겠다. 개인주의적 성향과 분배공정성에 대한 태도를 측정하기 위해 이 내용과 관련된 진술문을 제시하고 동의 여부를 물어보았다. 각 진술문의 동의 정도에 대한 평균값을 비교해 본 결과, “능력이나 실력에 근거한 것이라면 특정집단에 더 많은 이득이 돌아가도 합당하다”에 가장 많은 사람들이 동의했고, “출세 여부는 능력보다는 운에 달려 있다”에 가장 많은 사람들이 동의하지 않았다. 그 다음으로 사람들의 동의 정도가 높았던 것은 “이익 분배는 힘없고 어려운 사람을 배려하여 이뤄져야 한다”이고, “가난의 많은 부분은 개인보다는 사회구조 탓이다”가 그 다음 순서로 동의 정도가 높은 것이다. 사람들은 “사람이 가난하게 되는 이유는 열심히 일하지 않아서이다”와 “사회구성원들에게 똑같은 이익이 돌아가야 한다”는 진술에는 상대적으로 동의하지 않는 편이었다.

이와 같은 결과를 통해서, 우리 사회 성원들은 공정성의 기준으로 ‘형평성’의 원리를 가장 많이 지지하며, 현재의 불평등한 상태의 원인을 개인의 탓보다는 구조적인 문제로 귀인하는 경향이 있었다. 이것은 석현호외(1997)의 연구 결과와 일맥상통하는 것으로서 한국사회에서 결과의 평등보다는 기회의

평등을 지지하는 태도가 광범위함을 다시 한 번 확인할 수 있다. 그러나 사회적 약자에 대한 사회적 보호 또는 사회적 책무에 대한 인식도 상당히 높은 수준으로 정착되어 있었다. 그리고 많은 사람들이 현재의 상태를 ‘운’과 같이 통제 불가능하고 임의적인 외부 요인으로 귀인하는 것에 저항감을 보였다. 결론적으로 말해서 우리 사회에선 형평성의 원리에 입각한 공정성에의 요구가 높으며 이와 동시에 사회적 약자에 대한 사회적 책무의식도 강했다. 그리고 현재의 상태를 운수의 탓으로 돌리는 운명주의적 사고에 대해서는 비판적인 입장을 취하고 있다.

<표 IV-64>에서 개인주의 및 분배공정성에 대한 태도를 성과 교육수준별로 일원변량분석하였다. 그 결과, 남성과 여성은 개인주의적 성향과 분배공정성에 대한 태도에서 별다른 차이를 보이지 않았다. 교육수준별로는 매우 뚜렷한 차이를 보였다. 전반적으로 교육수준이 높을수록 현재 상태를 구조적인 문제로 귀인하는 경향이 강했고, 교육수준이 낮을수록 현재 상태를 개인

<표 IV-64> 성/교육수준별 개인주의 및 분배공정성의 일원변량분석

문항	평균	성			교육수준			
		남성	여성	t	중졸 이하	고졸 이하	대재 이상	F
사람이 가난하게 되는 이유는 열심히 일하지 않아서	2.94	2.92	2.96	-0.77	2.69	2.99	3.00	9.72***
출세여부는 능력보다는 운에 달려있다	3.21	3.26	3.16	2.04	2.97	3.19	3.33	16.33***
가난의 많은 부분은 개인보다는 사회구조 탓이다	2.81	2.78	2.83	-1.19	2.83	2.82	2.79	0.32
사회구성원들에게 똑같은 이익이 돌아가야 한다	2.94	2.93	2.95	-0.42	2.74	2.94	3.01	7.81***
능력이나 실력에 근거한 것이라면 특정집단에게 더 많은 이득이 돌아가도 합당	2.30	2.27	2.33	-1.37	2.38	2.32	2.24	3.10*
이익분배는 힘없고 어려운 사람을 배려하여 이뤄져야	2.34	2.31	2.38	-1.61	2.30	2.37	2.33	0.62

주: 평균은 매우 반대를 5로 매우 찬성을 1로 했을 때의 수치임
유의도는 *p<.05, **p<.01, ***p<.001에서 유의미

의 탓이나 운의 문제로 귀인하는 경향이 강했다. 가난의 이유를 개인의 게으름 탓으로 돌리는 문항에 대해서는 중학교 졸업 학력자가 다른 학력집단과 유의미한 차이를 보였다. 출세를 능력보다 운에 달린 문제라고 보는 데는 교육수준별로 세 집단간 모두에서 뚜렷한 차이를 보이고 있다.

<표 IV-64>는 연령별로 살펴본 개인주의 성향 및 분배공정성에 대한 태도이다. 이 항목에 대한 연령 효과는 매우 뚜렷하다. 대체로 연령이 높을수록 현재의 상태를 구조적인 문제보다는 개인의 탓으로 돌리는 성향과 운명주의적 성향이 강했다. 그러나 형평성의 원리에 대한 태도나 사회적 약자 보호에 대해서는 연령별 효과가 나타나지 않았다.

<표 IV-65> 연령대별 개인주의 및 분배공정의식의 일원변량분석

문항	평균	연령					
		20대	30대	40대	50대	60세 이상	F
사람이 가난하게 되는 이유는 열심히 일하지 않아서	2.94	3.08	3.09	2.91	2.85	2.61	10.69***
출세여부는 능력보다는 운에 달려 있다	3.21	3.19	3.29	3.30	3.25	2.96	6.57***
가난의 많은 부분은 개인보다는 사회구조 탓이다	2.81	2.73	2.77	2.85	2.89	2.83	1.61
사회구성원들에게 똑같은 이익이 돌아가야 한다	2.94	2.99	2.99	2.94	2.87	2.83	1.61
능력이나 실력에 근거한 것이라면 특정집단에게 더 많은 이익이 돌아가도 합당	2.30	2.25	2.27	2.32	2.33	2.36	0.83
이익분배는 힘없고 어려운 사람을 배려하여 이뤄져야	2.34	2.38	2.35	2.38	2.21	2.33	1.62

주: 평균은 매우 반대를 5로 매우 찬성을 1로 했을 때의 수치임
 유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001에서 유의미

<표 IV-66>는 가구소득별로 개인주의 및 분배공정성에 대한 태도를 일원변량분석한 것이다. 분석 결과, 가구소득과 이 항목간에 뚜렷한 상관관계를 발견하였다. 대체로 가구소득이 높아질수록 현재 상태를 구조적인 문제로 인

식하는 성향이 강했고 운명주의적 사고는 거부하였다. 사회구성원들에게 똑같은 이익이 돌아가야 한다는 결과의 평등을 강조하는 입장은 가구소득이 낮을수록 강했다. 가구소득이 낮은 사람들은 가난을 개인의 탓으로 돌리는 경향이 강하면서도 사회적 분배는 동일하게 이뤄져야 한다는 입장을 갖고 있다. 반면 가구소득이 높은 사람들은 가난을 사회구조적인 문제로 보는 경향이 강하면서도 형평성의 원리에 대해서 가장 높은 지지를 보내고 있다. 가구소득과 연령의 높은 상관관계를 고려하여 이 두 변수를 서로 통제하고 공정성 관련 태도를 살펴보아도 각 변수의 효과는 여전히 유효했다.

<표 IV-66> 가구소득별 개인주의 및 분배공정의식의 일원변량분석

문항	평균	가구소득						
		100만 미만	200만 미만	300만 미만	400만 미만	500만 미만	500만 이상	F
사람이 가난하게 되는 이유는 열심히 일하지 않아서	2.94	2.63	3.00	3.00	2.96	2.78	3.03	3.73**
출세여부는 능력보다는 운에 달려있다	3.21	3.04	3.14	3.20	3.27	3.33	3.46	3.58**
가난의 많은 부분은 개인보다는 사회구조 탓이다	2.81	2.83	2.69	2.79	2.92	2.91	2.82	2.70*
사회구성원들에게 똑같은 이익이 돌아가야 한다	2.94	2.80	2.91	2.94	2.97	3.12	2.88	1.72
능력이나 실력에 근거한 것이라면 특정집단에게 더 많은 이득이 돌아가도 합당	2.30	2.25	2.29	2.34	2.32	2.29	2.14	1.06
이익분배는 힘없고 어려운 사람을 배려하여 이뤄져야	2.34	2.26	2.29	2.39	2.35	2.48	2.22	1.91

주: 평균은 매우 반대를 5로 매우 찬성을 1로 했을 때의 수치임
유의도는 *p<. 05, **p<. 01, ***p<. 001에서 유의미

라. 연고주의와 차별

1) 지역 연고주의

지역 연고주의를 확인하기 위해서 조사대상자들에게 다음과 같은 질문을

해보았다. “귀하가 신입사원 한 명을 뽑아야 하는 어느 회사의 부서장이라고 가상하시기 바랍니다. 모든 면에서 동일한 자격과 능력을 가진 두 사람이 지원하였는데 둘 중에서 한 사람이 귀하와 동향 사람이라는 알게 됐다면, 귀하는 이 지원자에게 어느 정도나 유리 또는 불리한 결정을 내릴 것 같습니까?” 이 질문을 통해서 사람들이 동향사람이라는 지역 내집단에 대해서 어떤 태도를 갖는지를 확인할 수 있을 것이다.

사원을 선발할 때 동향 사람인 것이 결정에 유리하게 작용한다는 사람이 전체 응답자의 42.4%이고 결정에 아무런 영향을 주지 않는다는 사람이 전체의 51.2%였다. 즉 거의 절반에 가까운 사람들이 동일한 조건에서 같은 지역 출신이라는 이유만으로 그 사람에게 유리한 태도를 취한다는 것이다.

<표 IV-67> 사원 선발시 동향사람에 대한 유불리 결정

단위: 명(%)

	응답자수	%
매우 유리	83	4.2
약간 유리	849	42.4
결정에 영향 없다	1024	51.2
약간 불리	43	2.1
매우 불리	1	0.1
계	2000	100

이번에는 동향 사람에 대한 태도를 개인적 특성별로 살펴보았다. <표 IV-68>에 나와 있듯이, 남성이 여성보다, 교육수준이 낮을수록 동향 사람에게 유리한 결정을 하는 것을 확인할 수 있다. 여성 가운데 44.6%가 동향 사람에게 유리한 결정을 한다고 응답한데 비해, 남성 가운데 동향 사람에게 유리한 결정을 한다고 응답한 비율은 48.9%였다. 동향 사람에게 유리한 결정을 한다고 응답한 비율을 교육수준별로 살펴보면, ‘중졸 이하 학력자’는 60.0%, ‘고졸 학력자’는 45.7%, ‘대재 이상 학력자’는 41.5%였다. 명문대 출신 여부는 사원 선발시 동향 사람에 대한 태도에 아무런 영향을 미치지 않았다. 출신 지역별로 동향 사람에 대한 태도가 달라지는지를 살펴보았다. 그 결과, 영남지역출

신과 호남지역출신의 동향사람에 대한 태도가 타 지역에 비해서 편파적임을 알 수 있다. 대구/경북 지역출신들의 53.3%, 부산/경남 지역출신들의 48.9%, 전북/광주/전남 지역 출신들의 47.1%가 동향 사람에게 유리한 결정을 내린다고 응답했다. 출신지역에 따른 내집단 편파는 경쟁에서의 공정한 기회와 과정에 걸림돌로 작용할 수 있다.

<표 IV-68> 응답자 특성별 동향사람에 대한 태도

단위: 명(%)

	매우 유리	약간 유리	결정에 영향 없음	약간 불리	매우 불리	계
성별						
남성	41(4.2)	442(44.7)	481(48.7)	24(2.4)	.	988(100)
여성	42(4.2)	407(40.2)	543(53.6)	19(0.9)	1(0.1)	1012(100)
교육수준						
중졸이하	20(5.4)	201(54.6)	140(38.0)	7(1.9)	.	368(100)
고졸이하	34(4.2)	338(41.5)	422(51.8)	20(2.4)	1(0.1)	815(100)
대재이상	29(3.6)	310(37.9)	462(56.5)	16(2.0)	.	817(100)
명문대출신	.	31(40.3)	45(58.4)	1(1.3)	.	77(100)
명문대	21(4.8)	154(35.4)	252(57.9)	8(1.8)	.	435(100)
비명문대						
거주지역						
서울	3(3.2)	29(30.8)	61(64.9)	1(1.1)	.	94(100)
인천/경기/강원	20(6.5)	121(39.4)	159(51.8)	6(2.0)	1(0.3)	307(100)
충북/대전/충남	12(3.4)	142(39.7)	192(53.6)	12(3.3)	.	358(100)
전북/광주/전남	23(4.6)	213(42.5)	257(51.3)	8(1.6)	.	501(100)
대구/경북	13(3.9)	164(49.4)	149(44.8)	6(1.8)	.	332(100)
부산/경남	10(3.0)	152(45.9)	160(48.4)	9(2.7)	.	331(100)
이북	2(2.8)	25(34.7)	44(61.1)	1(1.4)	.	72(100)

2) 학교 연고주의

사원을 선발할 때 후보자 둘 가운데 한 명이 자신과 학교 동창이라는 사실을 알았을 때 어떤 결정을 내리겠느냐는 질문에 대해서 응답자의 57.3%가 학교 동창에게 유리한 결정을 내리겠다고 응답했다. 동창에 대한 태도는 앞의 동향 사람에 대한 태도보다 편파 정도가 조금 더 높다. 응답자의 39.8%가 학

교 동창이라는 사실은 사원 결정에 아무런 영향도 미치지 않는다고 응답했다.

<표 IV-69> 사원 선발시 동창에 대한 유리·결정

단위: 명(%)

	응답자수	%
매우 유리	129	6.4
약간 유리	1017	50.9
결정에 영향 없다	795	39.8
약간 불리	50	2.5
매우 불리	8	0.4
계	1999	100

학교 동창에 대한 태도를 응답자의 특성별로 살펴본 것이 <표 IV-70>이다. 지역 연고주의에서와 마찬가지로, 남성이 여성보다, 교육수준에 따라 학교 동창에게 유리한 결정을 하는 것을 확인할 수 있다. 여성 가운데 54.8%가 학교 동창에게 유리한 결정을 한다고 응답한데 비해, 남성 가운데 학교 동창에게 유리한 결정을 한다고 응답한 비율은 59.9%였다. 학교 동창에게 유리한 결정을 한다고 응답한 비율을 교육수준별로 살펴보면, ‘중졸 이하 학력자’는 66.6%, ‘고졸 학력자’는 54.8%, ‘대재 이상 학력자’는 55.7%였다. 중졸 이하 학력자와 다른 두 집단과의 차이가 매우 크다. 명문대 출신 여부는 사원 선발시 동향 사람의 경우와 마찬가지로 학교 동창에 대한 태도에 아무런 영향을 미치지 않았다. 출신 지역별로 학교 동창에 대한 태도가 달라지는지를 살펴보았다. 그 결과, 서울출신, 영남지역출신과 호남지역출신의 학교 동창에 대한 태도가 타 지역에 비해서 편파적임을 알 수 있다. 서울출신의 68.1%, 부산/경남출신의 64.1%, 전북/광주/전남출신의 57.5%, 대구/경북출신의 57.2%가 학교 동창에게 유리한 결정을 내린다고 응답했다. 학연에 따른 내집단 편파 역시 지연에 의한 내집단 편파와 마찬가지로 경쟁에서의 공정한 기회와 과정에 걸림돌로 작용할 수 있다. 지역 연고주의는 영남지역과 호남지역에서 강했던 것에 비해, 학교 연고주의는 서울 지역과 영남지역에서 특히 강한 것으로 나타났다.

<표 IV-70> 응답자 특성별 학교동참에 대한 태도

단위: 명(%)

	매우 유리	약간 유리	결정에 영향 없음	약간 불리	매우 불리	계
성별						
남성	78(7.9)	513(52.0)	368(37.3)	22(2.2)	6(0.6)	987(100)
여성	51(5.0)	504(49.8)	427(42.2)	28(2.8)	2(0.2)	1012(100)
교육수준						
중졸이하	36(9.8)	209(56.8)	114(31.0)	8(2.2)	1(0.2)	368(100)
고졸이하	48(5.9)	398(48.9)	333(40.9)	30(3.7)	5(0.6)	814(100)
대재이상	45(5.5)	410(50.2)	348(42.6)	12(1.5)	2(0.2)	817(100)
명문대출신						
명문대	1(1.3)	45(58.4)	30(39.0)	.	1(1.3)	77(100)
비명문대	28(6.4)	224(51.5)	179(41.2)	4(0.9)	.	435(100)
거주지역						
서울	5(5.3)	59(62.8)	27(28.7)	3(3.2)	.	94(100)
인천/경기/강원	17(5.6)	146(47.7)	137(44.8)	5(1.6)	1(0.3)	306(100)
충북/대전/충남	13(3.6)	178(49.7)	148(41.3)	17(4.8)	2(0.6)	358(100)
전북/광주/전남	41(8.2)	247(49.3)	203(40.5)	7(1.4)	3(0.6)	501(100)
대구/경북	31(9.3)	159(47.9)	134(40.4)	7(2.1)	1(0.3)	332(100)
부산/경남	17(5.2)	195(58.9)	108(32.6)	10(3.0)	1(0.3)	331(100)
이북	5(6.9)	31(43.1)	36(50.0)	.	.	72(100)

3) 혈연

사원을 선발할 때 후보자 둘 가운데 한 명이 자신과 친·인척이라는 사실을 알았을 때 어떤 결정을 내리겠느냐는 질문에 대해서 무려 응답자의 74%가 자신의 친·인척에게 유리한 결정을 내리겠다고 응답했다. 친·인척에 대

<표 IV-71> 사원 선발시 친·인척에 대한 유불리 결정

단위: 명(%)

	응답자수	%
매우 유리	412	20.6
약간 유리	1067	53.4
결정에 영향 없다	460	23.0
약간 불리	46	2.3
매우 불리	15	0.7
계	2000	100

한 태도는 앞의 동향 사람에 대한 태도와 학교 동창에 대한 태도에 비해서 그 편파 정도가 매우 높다. 응답자의 23%만이 자신의 친·인척이라는 사실은 사원 결정에 아무런 영향도 미치지 않는다고 응답했다. 우리 사회 혈연주의의 견고함을 다시 한 번 확인할 수 있다.

사원선발시 친·인척에 대한 태도를 응답자의 특성별로 살펴본 것이 <표 IV-72>이다. 지역 연고주의나 학교 연고주의에서와 달리, 남성과 여성은 자신의 친·인척에 대한 태도에서 차이를 보이지 않았다. 그러나 교육수준에 따라서는 여전히 친·인척에 대한 태도에 차이가 있었다. 친·인척에게 유리한 결정을 한다고 응답한 비율을 교육수준별로 살펴보면, ‘중졸 이하 학력자’는 81.3%, ‘고졸 학력자’는 73.3%, ‘대재 이상 학력자’는 71.2%였다. 중졸 이하 학력자와 다른 두 집단과의 차이가 유의미하게 크다. 명문대 출신 여부는 사원 선발시 동향 사람의 경우와 마찬가지로 친·인척에 대한 태도에 아무런

<표 IV-72> 응답자 특성별 친·인척에 대한 태도

단위: 명(%)

	매우 유리	약간 유리	결정에 영향 없음	약간 불리	매우 불리	계
성별						
남성	212(21.5)	512(51.8)	235(23.8)	24(2.4)	5(0.5)	988(100)
여성	200(19.8)	555(54.8)	225(22.2)	22(2.2)	10(1.0)	1012(100)
교육수준						
중졸이하	100(27.2)	199(54.1)	59(16.0)	8(2.2)	2(0.5)	368(100)
고졸이하	165(20.2)	433(53.1)	188(23.1)	21(2.6)	8(1.0)	815(100)
대재이상	147(18.0)	435(53.2)	213(26.1)	17(2.1)	5(0.6)	817(100)
명문대출신						
명문대	9(12.7)	47(61.0)	19(24.7)	1(1.3)	1(1.3)	77(100)
비명문대	79(18.2)	231(53.1)	114(26.2)	11(2.5)	.	435(100)
거주지역						
서울	19(20.2)	55(58.5)	19(20.2)	.	1(1.1)	94(100)
인천/경기/강원	54(17.6)	174(56.7)	71(23.1)	6(2.0)	2(0.6)	307(100)
충북/대전/충남	63(17.6)	191(53.3)	92(25.7)	7(2.0)	5(1.4)	358(100)
전북/광주/전남	111(22.1)	285(56.9)	93(18.6)	11(2.2)	1(0.2)	501(100)
대구/경북	62(18.7)	156(47.0)	102(30.7)	7(2.1)	5(1.5)	332(100)
부산/경남	89(26.9)	168(50.8)	63(19.0)	11(3.3)	.	331(100)
이북	13(18.1)	35(48.6)	19(26.4)	4(5.5)	1(1.4)	72(100)

영향을 미치지 않았다. 출신 지역별로 친·인척에 대한 태도가 달라지는지를 살펴보았다. 그 결과, 서울출신, 호남지역출신과 경상남도출신의 친·인척에 대한 태도가 타 지역에 비해서 편파적임을 알 수 있다. 서울출신의 78.7%, 전북/광주/전남출신의 79%, 부산/경남출신의 77.7%가 친·인척에게 유리한 결정을 내린다고 응답했다. 그러나 대구/경북 지역은 65.7%만이 자신의 친·인척에게 유리한 결정을 한다고 응답하여 출신지역별로 가장 낮은 응답 비율을 보였다. 학연, 지연에 따른 내집단 편파와 마찬가지로 혈연 관계에 의한 편파도 경쟁에서의 공정한 기회와 과정에 걸림돌로 작용할 수 있다. 지역 연고주의는 영남지역과 호남지역에서 강하고, 학교 연고주의는 서울 지역과 영남지역에서 강했는데, 혈연주의는 서울 지역과 경상남도 지역에서 특히 강했다.

우리 사회 지연, 학연, 혈연과 관련된 연고주의적 성향을 정리해 보면, 혈연관계에 의한 연고주의가 가장 강하고 그 다음으로 학연에 의한 연고주의가 강하고 마지막으로 지역에 의한 연고주의가 강한 것으로 나타났다. 각 연고주의적 성향을 응답자 특성과 연관시켜 분석해 본 결과, 남녀별로 차이나는 특성은 학교 동창에 대한 태도였다. 즉 남성의 경우 여성보다 학연에 의한 연고주의적 성향이 특히 강했다. 교육수준에 따른 차이는 모든 연고주의적 성향에서 골고루 나타났는데, 특히 중졸 이하 학력자가 고졸 학력자와 대학 재학 이상 학력자와 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 출신지역별로도 모두 유의미한 차이를 보였는데 구체적인 집단별 차이는 다음과 같다.

<표 IV-73> 신입사원 선발시 유불리 정도

	전체 평균	성			명문대			교육수준			
		남성	여성	t	명문 대	비명 문대	t	중졸 이하	고졸 이하	대재 이상	F
동향사람	0.49	0.51	0.46	1.51	0.39	0.43	-0.57	0.64	0.47	0.43	14.62***
학교동창	0.60	0.64	0.57	2.56*	0.58	0.63	-0.66	0.74	0.55	0.59	8.38***
친·인척	0.91	0.87	0.85	0.31	0.81	0.87	-0.71	1.05	0.89	0.86	9.46***

주: 평균은 매우 유리를 2로 매우 불리를 -2로 했을 때의 수치임
유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001에서 유의미

Scheffe분석 결과 동향사람에 대한 태도와 학교동창에 대한 태도, 그리고 친·인척에 대한 태도는 중졸이하 집단과 고졸이하 집단 그리고 중졸이하 집단과 대학재학 이상 집단간의 차이가 유의미한 것으로 드러났다.

<표 IV-74> 신입사원 선발시 유불리 정도

	전체 평균	부친출신지역							F
		서울	경기/인 천/강원	대전/ 충청	광주/ 전라	대구/ 경북	부산/울 산/경남	이북	
동향사람	0.49	0.36	0.50	0.43	0.50	0.55	0.49	0.39	2.19*
학교동창	0.60	0.70	0.57	0.51	0.63	0.64	0.66	0.57	4.25***
친·인척	0.91	0.97	0.89	0.83	0.97	0.79	1.01	0.77	2.33**

주: 평균은 매우 유리를 2로 매우 불리를 -2로 했을 때의 수치임
유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001에서 유의미

Scheffe분석 결과 광주/전라 출신과 대구/경북 출신 그리고 광주/전라출신과 부산/울산/경남 출신의 경우 친·인척에 대한 태도가 유의미하게 내집단 편향적으로 나타났다. Duncan 분석 결과 서울과 이북출신지역간의 차이가 유의미한 것으로 나타났다.

3. 한국사회의 차별 현황

지금까지 한국사회에서 차별의 실태와 내용이 어떠한지에 대해서 살펴보았다. 먼저 차별의 실태를 파악하기 위해서 사람들이 차별을 어느 정도 심각하게 인식하고 있는지, 또 실제로 사람들이 경험하거나 목격한 차별의 정도가 어느 정도인지에 대해서 살펴보았다. 다음으로 차별 현상의 구체적인 내용을 파악하기 위해서 특정 집단에 대한 사람들의 고정관념의 정도, 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감을 측정하고 불공정 대우에 대한 태도 즉 상대적 박탈감과 연고주의적 성향에 대해서 살펴보았다. 이와 같은 차별의 실태와 내용을 대상별로 정리해 보면 다음과 같다.

가. 성 차별

조사결과에 따르면 사람들은 우리 사회에서 여성에 대한 차별이 그리 심각하지 않다고 인식하고 있었다. 실제로 차별을 사회적 쟁점으로 부각시킨 과정에서 성차별에 대한 인식의 확산은 중요한 역할을 했고 2001년 여성부를 출범시키기에 이르렀다. 이와 같은 사회적 분위기의 변화에 힘입어 사람들은 다른 차별 대상에 비해 상대적으로 여성 차별은 많이 개선되었다고 생각했다. 그러나 실제로 여성 차별의 경험 여부를 묻은 항목에선 장애인 차별 다음으로 경험한 비율이 높게 나타나는 등 의식적 측면과 실태적 측면에서 일정한 괴리가 있었다. 뿐만 아니라 여성의 사회적 참여가 증가하는 상황에서 조직생활과 관련된 여성의 능력에 대해서는 젊은 세대나 나이든 세대나, 학력이 높거나 낮거나 간에 회의적인 판단을 하는 등 여성에 대한 고정관념이 여전히 존재함을 확인할 수 있었다. 여성 자신이 남성에 대해서 느끼는 상대적 박탈감은 상당히 높은 수준이었으며 여성들이 고백하는 차별의 경험은 주로 여자이기 때문에 무시당한다는 것과 채용/해고상에 불이익을 받는다는 것이었다. 이와 같은 조사 결과를 통해서, 사회적으로 인식되고 있는 것에 비해서 여성 자신이 느끼고 있는 성차별은 여전히 높은 수준이며, 일상 생활에서 느끼는 여성에 대한 차별적 관념과 고용상의 불이익이 우선적으로 해결되어야 할 문제로 나타났다.

나. 장애인에 대한 차별

장애인 차별은 사람들이 가장 심각하게 느끼는 차별이었으며 동시에 해당 대상자들 가운데 가장 많은 사람들이 경험한 차별이었다. 즉 우리 사회에서 장애인에 대한 차별 행위는 이제 의식적 측면에서나 실태적 측면에서나 반드시 해소해야 할 최우선 과제로 등장했다. 장애인에 대한 사람들의 태도를 살펴보면 장애인의 인성적 측면에 대해서는 상당히 높은 점수를 주고 있지만 능력의 측면에선 부정적인 평가를 하는 것으로 드러났다. 예를 들어 장애인에 대한 호감도나 신뢰도는 상당히 높은 편이지만 장애인의 일처리 속도 등

과 같은 업무 능력에 대해서는 높은 편견적 태도를 보였다. 뿐만 아니라 장애인에 대한 차별을 가장 심각하게 느끼고 이에 대한 적극적인 해소를 요구하면서도 장애인에 대한 사회적 거리감은 그 어느 집단보다도 높은 편이었다. 장애인들 스스로 느끼는 차별의 내용은 물론 인간적 모욕감과 채용/해고상의 불이익이 가장 높았지만 그밖에 놀림이나 조롱, 결혼 또는 친구 관계의 회피도 높은 응답률을 보였다.

다. 학력이나 학벌에 대한 차별

조사 결과, 장애인 차별 다음으로 우리 사회에서 심각한 차별로 부각된 것이 학력이나 학벌에 대한 차별이었다. 이와 같은 태도는 차별의 실태와 내용을 살펴본 모든 조사 항목에서 매우 일관되게 나타나고 있다. 일례로 사람들이 목격한 차별 가운데 1순위를 차지한 것이 학력이나 학벌에 대한 차별이었으며 학력이 높거나 학벌이 좋은 사람들이 유능하고 따라서 사회의 요직에 앉는 것이 바람직하다는 데 대해선 매우 부정적인 태도를 보였다. 또한 사람들이 상대적 박탈감을 가장 많이 느끼는 경우가 자신보다 학벌이 좋은 사람에 대해서 부당한 대우를 받았을 때로 나타났다. 심지어 차등 보상의 정당한 기준을 묻는 항목에선 학력에 따라 차등 보상을 하는 것에 대해서도 많은 사람들이 동의하지 않았다. 그렇다고 해서 사람들이 학력이 높거나 학벌이 좋은 사람에 대해서 부정적인 태도를 갖고 있는 것도 아니었다. 즉 조사 결과에 따르면 사람들은 학력이나 학벌을 그 사람이 갖고 있는 능력 가운데 일부만을 표현하는 것으로 인식하고 있으며 따라서 이것이 과잉 해석되는 것에 대해서 매우 비판적임을 확인할 수 있었다. 특히 지방대 출신 응답자의 경우 학벌주의에 대해서 더욱 비판적임을 볼 때, 우리 사회에서 소수의 몇몇 대학을 중심으로 형성된 학벌과 더 나아가서 학력주의의 만연은 사회적 갈등의 중요한 요인이 되고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다.

이와 같이 학력 또는 학벌에 따른 차별을 민감하게 인식하고 있음에도 불구하고 우리 사회에서 출신 학교에 따른 연고주의적 성향은 여전히 강하게

나타났다. 이것은 학력 또는 학벌에 따른 차별 현상이 문제의 심각성만큼 해결의 어려움도 동반하고 있는 문제라는 것을 의미하며, 이에 대한 해결을 위해서 노동생산성과 기타 권력배분의 측면에서 학력 또는 학벌의 설명 변량을 측정할 수 있는 합리적인 기준이 마련되어야 할 것이다.

라. 연령에 따른 차별

조사결과에 따르면 아직까지 우리 사회에서 연령에 따른 차별은 그리 심각하게 인식되고 있지 않았다. 고령자 차별의 심각성은 15개 차별대상 가운데 9번째로 인식되고 있으며 연소자에 대한 차별의 심각성은 최하위에 머물렀다. 그러나 차별 경험의 측면에선 나이 때문에 차별받았다고 응답한 비율이 4번째로 높았다. 뿐만 아니라 나이 든 사람에 대한 고정관념은 조사된 전체 집단 가운데에서 가장 높았다. 나이로 인한 차별의 내용은 채용/해고상의 불이익이 가장 높은 순위의 응답으로서 주로 경제 활동과 관련된 것이었다. 경제 위기 이후 산업구조의 재편 과정에서 구조조정의 중요한 한 준거로 연령이 작용한 것은 사실이다. 불황의 장기화와 노동시장의 유연화 과정에서 고령자의 고용 불안정성은 사회적 문제로 대두되기에 이르렀고, 정년 연장론과 정년 폐지론이 각각 다른 관점에서 제기되고 있는 실정이다. 이에 덧붙여 입직 연령제한, 청소년 노동력에 대한 차별적 관행 등 연령과 관계된 많은 문제들이 점점 더 불거지고 있다. 이와 같은 상황 속에서 그나마 낙관적인 것은 나이 든 사람들에 대한 태도가 젊은 세대일수록 훨씬 덜 편견적인 태도로 변화하고 있다는 사실이다. 연령차별과 관련하여, 차별의 심각성 인식 수준에 비해서 차별의 경험 실태는 더욱 증대될 전망이다 따라서 연령과 관계된 고용상의 차별, 일상생활상의 차별은 우리 사회가 풀어가야 할 중요한 숙제 중의 하나이다.

마. 외국인 노동자에 대한 차별

사람들은 우리 사회에서 외국인 노동자에 대한 차별이 매우 심각하다고 인

식하고 있었다. 그러나 사람들이 외국인 노동자에 대해서 갖고 있는 인지적 태도와 감정적 태도는 매우 차별적이다. 조사 결과, 우리 사회 성원들은 외국인노동자가 육체 노동에 적합하다는 등의 고정관념을 매우 강하게 갖고 있었으며 이들 집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감도 매우 부정적이었다. 우리 사회는 단일 민족으로서 국제 이동률이 매우 낮은 폐쇄 사회적 성향이 강했다. 오랫동안 폐쇄사회적 성향을 지녀왔던 우리 사회의 타민족에 대한 배타성이 여실히 확인되었다. 한편, 이러한 배타적 태도와는 별개로 사람들은 우리 사회에서 외국인 노동자에 대한 차별적 대우가 인권유린에 가까울 정도로 심각한 수준이라는 데에는 상당한 정도의 공감대를 형성하고 있었다. 조사 결과, 이와 같은 사회적 공감대 형성에 가장 큰 영향을 미친 것은 대중매체로 밝혀졌다. 따라서 대중매체의 보도가 외국인 노동자에 대한 차별감수성을 드높였다면 대중매체가 외국인노동자에 대한 편견적 태도를 감소시키는 데에도 중요한 역할을 할 것이며 또 해야 한다고 생각한다.

바. 비정규직에 대한 차별

최근 논란이 되고 있는 비정규직에 대한 차별 역시 심각성 순위에서 6위를 차지하는 등 비교적 높게 인식되고 있다. 비정규직에 대한 차별이 심각하다고 인식하는 것은 뒤집어서 비정규직에 대한 고정관념이 상당히 낮다는 것과 연결된다. 즉 사람들은 비정규직이라는 고용 형태가 정규직과 비교하여 그들의 업무상 능력이나 성실성, 책임감 등이 떨어진다는 것을 의미하지 않는 것으로 생각했다. 따라서 사람들은 현재 우리 사회에서 비정규직이 받고 있는 대우를 차별로 귀인하는 것이다. 비정규직이 받고 있는 차별의 내용에는 당연히 고용/해고상의 불이익, 임금/승진상의 불이익 등과 같은 고용형태에 따른 노동조건상의 차이가 주를 이뤘다.

사. 기타 차별

사회가 분화됨에 따라 사회구성원의 삶의 형태도 다양해지고 이와 맥을 같

이 하여 차별 영역의 외연도 확장되고 있다. 그러나 삶의 형식의 다양화 추세와 의식간에 지체 현상이 발생하여 사회적 소수집단에 대한 편견적 성향은 여전히 높았다. 동성애자와 자발적 무자녀 부부, 편부(모) 가족의 구성원에 대한 편견적 태도가 매우 높았고 신체조건에 대한 차별 경험도 높은 수준에서 보고되었다. 뿐만 아니라 탈북자에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감은 동남아외국인노동자나 조선족, 북한 주민보다도 낮게 나타났으며, 출신 지역에 따른 감정적 차별 현상도 여전히 강하였다. 가난한 사람에 대한 차별도 높은 수준에서 보고됨에 따라 우리 사회에 빈부 격차에 따른 위화감이 상당 수준에 이르고 있음을 확인할 수 있었다.

우리 사회에 탈북자나 동성애자, 다양한 가족의 구성원들은 점점 더 증가할 것이다. 그러나 이와 같은 사회적 소수집단에 대해서 여전히 강한 편견적 태도가 존재한다면 그것은 우리 사회에 커다란 문제가 아닐 수 없다. 더욱이 이들에 대한 태도가 세대에 따라 급격히 달라지고 있다는 사실은, 한편으로는 사회적 소수자들에 대한 우리 사회의 관용성이 증대하는 지표로 받아들일 수도 있지만 다른 한편으로는 세대간 갈등이 증폭되고 있다는 것으로도 해석될 수 있다. 따라서 각 소수집단의 특성별로 세심한 보호 정책이 요구되며 이와 동시에 전체 사회구성원을 대상으로 차이와 다양성의 인정을 드높일 수 있는 적극적인 교육과 홍보가 이뤄져야 할 것이다.



차별지각 형성의 요인분석

1. 차별경험에 미치는 집단지위 정당성,
지위안정성 및 집단 정체성의 영향 157
2. 차별의 사회화 176

1. 차별경험에 미치는 집단지위 정당성, 지위안정성 및 집단 정체성의 영향

한 집단의 구성원이 다른 집단의 구성원에게 부정적인 태도나 행동을 보이는 집단간 반목은 고정관념, 편견 및 차별의 세 요소로 나타난다. 이 중, 차별은 행동적인 측면을 지칭하는 것으로서 단순히 한 개인이 어떤 집단의 구성원이라는 것 때문에 그 개인에게 불리한 행동을 하는 것을 말한다(Taylor, Peplau, & Sears, 2000). 소수집단이 받는 부적인 대우는 그 원인이 노골적으로 드러나지 않는 한은 원인 파악이 애매할 수 있다(Crocker & Major, 1989). 그런 가운데서 자신이 받는 부정적인 대우나 성과가 차별 때문이라고 지각하는 것은 자아존중감이나 사회적 안녕감(Crocker, Cornwell, & Major, 1993; Crocker & Major, 1989; Major, 1994; Ruggiero & Taylor, 1995, 1997), 집단 정체감(Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Jost & Banaji, 1994), 대인관계(Kaiser & Miller, 2001), 그리고 집단간 갈등(Branscombe 등, 1999)에 중요한 영향을 미친다. 예를 들어, 소수집단 구성원들은 자신이 차별 당하고 있다고 지각한 결과, 자긍심이 저하되고, 자신의 집단에 대한 정체감의 약화를 경험하거나(Jost & Banaji, 1994) 혹은 그 반대로 사회의 부당함에 대한 비판과 불만이 커지게 되고 자신의 집단에 대한 동일시가 오히려 높아지며 따라서 사회의 갈등이 증폭되게 되기도 한다(Crocker & Major, 1989; Turner & Brown, 1978). 또한 소수 집단의 구성원은 자신의 집단의 낮은 지위를 차별에 의한 것으로 지각할 수 있을 때 오히려 자아존중감이 유지되기도 한다(Crocker & Major, 1989; Crocker, Cornwell, & Major, 1993; Crocker, Voelkl, Testa, & Major, 1991). 그러나 한편, 많은 경우 소수집단의 사람들은 자신에게 주어진 부정적 평가나 거부에 대해 자신의 집단 범주에 근거한 차별에 의한 것으로 해석하지 않고 오히려 자신들의 능력 부족이나 노력 부족으로 해석한다(Ruggiero & Taylor, 1995, 1997). 이와 같이 차별로 지각함에 따른 영향력이 포괄적이며 중요함을 볼 때, 차별 지각이 일어나게

되는 상황이나 그에 영향을 미치는 요인들을 살펴보는 것은 이론적으로뿐 아니라 실제적으로도 중요한 가치를 지닌다.

이 장에서는 II장에서 기술한 차별지각 관련 선행 연구들을 바탕으로 하여 우리나라 사람들이 경험하는 차별 경험에 집단의 구조적 특성들에 대한 지각이 어떻게 영향을 미치는 가를 검토해 보고자 하였다. 본 연구에서는 우리 사회의 차별의 근원중 특히 심각하게 지각되는 두 가지 차별 유형-성차별과 학벌차별-에 대해 검토하였다. 여기서 집단의 구조적 특성은 지각된 특성을 의미하는 것으로, 특히 집단 지위정당성과 지위안정성 특성에 대한 지각이 다수 집단과 소수 집단이 경험하는 차별(혹은 역차별) 경험에 미치는 영향을 검토하였다. 소수 집단은 다수 집단보다 차별 경험이 높을 것인데, 특히 자신의 집단의 낮은 지위가 정당하지 못하다고 지각될 때 차별 경험이 클 것이라고 예측하였다. 이것은 자신의 집단의 낮은 지위가 정당하지 않다고 지각될 때는 체제정당화의 동기가 낮아지고 자아정당화의 동기는 높아져 차별을 지각하게 되기 때문이다. 그러나 다수 집단에 있어서는 이러한 정당성 지각의 효과가 약화되거나 반대 방향으로 영향을 미쳐 다수 집단의 지위의 정당성이 낮다고 생각할수록 (역)차별 지각을 덜 하게 될 것이다.

지각된 안정성의 영향은 소수 집단의 경우, 집단의 낮은 지위가 지속되면 그만큼 더 부당하게 지각될 수 있으므로(즉, 체제정당화의 동기가 낮아짐) 더욱 큰 차별 경험을 하게 될 수 있다. 그러나 다수 집단의 경우에는 오히려 이와 반대로 집단의 지위가 불안하고 안정적이지 못할 때 더욱 역차별을 경험할 수 있다.

집단정체성의 효과는 집단 정당성 동기화를 높이는 방향을 작용할 것이다. 사적 집단자아존중은 집단에 대한 자부심과 가치를 반영하는 것으로 소수 집단의 경우 사적 집단자아존중이 높을수록 체제정당화 동기가 낮아지고 집단 정당화 동기가 높아져 차별 지각이 더 커질 것이다. 이러한 경향은 또한 집단 지위의 정당성이 낮을수록 더욱 뚜렷해 질 것이다. 그러나 다른 사람들이 자신의 집단을 높게 보는 지에 근원된 존중감인 공적 집단자아존중은 이와는 다른 방식으로 작용한다. 즉, 공적 집단자아존중감이 낮을수록 더욱 차별을

지각하게 될 것이다. 또한 이러한 경향은 집단 지위의 정당성이 낮을수록 더욱 뚜렷해 질 것이다.

차별지각의 요인 분석에 활용될 조사 문항은 다음과 같다. 조사 문항은 우선 예언 변인들로 성별과 학력별 집단 지위의 정당성과 안정성을 평가하는 각 두 문항들로 이루어 졌다. 집단 지위 정당성을 묻는 문항은 “우리 사회에서 여성이 차지하는 지위는 공정하고 정당하다”와 “현재 우리 사회에서 남성과 여성 집단간의 지위가 차이나는 것은 능력에 따른 정당한 결과이다”의 두 문항으로 이루어 졌고, 지위 안정성을 묻는 문항들은 “우리 사회에서 현재 여성이 차지하는 지위는 앞으로도 변함이 없을 것이다”와 “현재의 남성과 여성의 세력관계는 쉽게 변하지 않을 것이다”의 두 문항으로 이루어 졌다. 학력별 지위의 정당성과 안정성을 묻는 문항들은 성별 지위에 대한 지각의 경우와 달리 학력에 있어서의 다수 집단(즉, 명문대 출신)의 지위 정당성과 안정성을 묻는 문항들로 이루어 졌다. 예컨대, “우리 사회에서 명문대 출신이 차지하는 지위는 공정하고 정당하다” 등이었다. 집단 지위 정당성과 안정성 외에 또 다른 예언 변인으로 집단정체성을 네 문항으로 측정하였다. 이는 여성과 명문대 출신들만 응답하도록 하였는데, 자신이 속한 집단에 대해 얼마나 가치롭게 여기고 자부심을 가지는가를 측정하였다. 이들 네 문항들은 Luhtanen과 Crocker(1991)의 집단 자아존중 척도에서 발췌한 문항들로서, 자신이 속한 성별 혹은 학력 집단에 대해 얼마나 자부심을 가지는가를 측정하는 두 문항(즉, 사적 집단자아존중)들과 다른 사람들이 자신의 집단을 얼마나 좋게 생각하는가를 평가하는 두 문항(즉, 공적 집단자아존중)으로 이루어 졌다. 각 문항은 5점 척도(1=매우 반대, 5=매우 찬성)를 사용하여 평가하도록 하였다.

종속 측정은 크게 세 가지 유형으로 이루어 졌다:(1) 우리 사회에서 여성에 대한 차별의 심각성 및 학력에 대한 차별의 심각성 평가(즉, 객관적 차별 평가) (2) 자신이 다른 성(즉, 여성 혹은 남성)에 비해, 혹은 다른 학력 배경을 가진 사람(즉, 높은 학력 배경)에 비해 얼마나 공정한 대우를 받고 있다고 생각하는 지를 평가하는 상대적 박탈감 평가 (3) 지난 1년 동안 자신이 여성이

기 때문에 경험한 차별 유무 혹은 학벌로 인한 차별 경험 유무. 이 문항에는 여성만이 응답하였다. 전자의 두 문항 유형은 각각 5점 척도를 사용하여 평가하도록 하였고, 세 번째 측정 유형의 응답 형식은 예/아니오의 응답이었다.

차별지각의 형성요인에 대한 분석은 성별과 학벌 별로 구분하여 분석하였다. 성별과 학벌별 차별 각각의 경우 세 가지 종속 측정(즉, 차별의 심각성 지각, 상대적 박탈)에 대해 각각 연구 가설에 포함되어 있는 변인만을 포함하여 일반선형모형 분석법으로 분석하였다. 즉, 성(혹은 학벌), 지위 정당성, 지위 안정성, 성과 정당성의 상호작용, 성과 안정성의 상호작용을 포함시켜 일반선형모형 분석을 하였다. 상호작용이 유의미한 경우에는 각 유의미한 주효과와 상호작용 효과만을 포함시킨 일반선형 모형을 가정하여 성별(혹은 학벌)에 따른 회귀계수를 산출하였다.

성차별 경험 유무의 종속 측정과 이에 미치는 집단정체성의 영향은 여성들만 응답하였으므로, 각각의 종속 측정에 대해 여성들의 응답만을 포함한 회귀분석을 실시하였다.

가. 성별 차별 경험

1) 인구학적 변인별 성 차별 경험

먼저 남녀 응답자들이 차별을 얼마나 경험하고 있는지를 검토하였다. <표 V-1>에 각각의 평균이 남녀 별로 나타나 있는데, 우리 나라의 성차별의 심각성과 성으로 인한 상대적 박탈감은 여성들이 남성들보다 더 높게 지

<표 V-1> 성별에 따른 차별 경험 평가 평균(표준편차)

	남성	여성	t
여성에 대한 차별의 심각성	3.10(.95) (n=976)	3.44(.94) (n=1011)	-7.87(df=1985)**
상대적 박탈	2.75(.76) (n=972)	3.17(.87) (n=995)	-11.25(df=1965)**
차별경험의 유무	해당 없음	유(24.1%) 무(75.9%)	.

각하였다. 여성들만 응답하도록 한 성차별 경험 유무에 있어서는 여성들의 24.1%가 성차별 경험을 하였다고 응답하였다.

다음, <표 V-2>에 여러 인구학적 변인 별로 본 성별 지위의 안정성과 정당성 지각에 대한 평균과 이에 대한 변량분석 결과가 나타나 있다. 여기서 보면, 현재의 성별 지위의 정당성은 여성에게서, 학력이 높을수록, 젊을수록, 소득이 높을수록, 대도시와 중소도시 거주자 그리고 수도권 지역 응답자에게서 낮게 지각된다는 것을 알 수 있다. 성지위 안정성 지각도 대체로 정당성 지각과 그 패턴이 유사하게 나타났으나, 특히 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록, 중소도시 거주자나 대도시 거주자 및 수도권 거주자들이 유의미하게 낮은 안정성을 지각하였다. 이러한 결과는 예상대로, 현재 우리 사회의 성별 지위가 여성들, 젊은 사람들, 높은 학력의 사람들, 높은 소득의 사람들 및 대도시 및 중소도시 거주자일수록 부당하다고 지각한다는 것을 보여준다. 또한, 성별 지위가 정당하지 않다고 느낄수록 그 지위도 안정되지 않고 변화될 것이라고 기대한다는 점을 간접적으로 나타내 준다.

2) 우리 사회에서 여성에 대한 차별의 심각성 지각

우리 사회에 존재하는 여성 차별의 심각성 평가에 대해 성, 지위정당성, 지위안정성 및 성과 정당성, 성과 안정성의 상호작용 효과를 포함시킨 일반선형모형 분석(성은 고정변인, 정당성과 안정성을 연속변인으로 함)을 하였다. 그 결과, 성의 주효과($F(1, 1981) = 3.69, p < .06$, 정당성의 주효과($F(1, 1981) = 72.69, p < .01$ 및 안정성 주효과($F(1, 1981) = 4.08, p < .05$)가 유의미하였으며, 성과 정당성의 상호작용 효과는 유의미성에 근접하였다($F(1, 1981) = 3.29, p < .07$). 성과 정당성의 상호작용 효과의 방향성을 검토하기 위해 <표 V-3>에 나타난 바와 같은 분석을 하여 모수를 추정하였다. 그 결과, 정당성이 여성에 대한 차별지각에 미치는 효과는 여성의 경우에만 역방향으로($B = -.105$) 유의미성에 근접하는 결과가 나타났고, 남성에 있어서는 그러한 결과가 나타나지 않았다. 그림1에 이러한 상호작용 효과의 예측 결과가 나타나 있다. <표 V-3>과 <그림 V-1>에 나타난 결과를 보면, 우선, 남성들보다 여성들이 여성

<표 V-2> 인구학적 변인 별 성 지위 및 학벌 지위 정당성과
안정성 평가 평균(표준편차)

	성지위 정당성	성지위 안정성	학벌지위 정당성	학벌지위 안정성
성별				
남성	2.92(.74)**	2.83(.81)	2.36(.87)**	2.94(.72)**
여성	2.69(.82)	2.79(.89)	2.45(.86)	2.96(.68)
전체	2.80(.79)	2.81(.86)	2.40(.87)	2.95(.70)
학력				
중졸이하	3.03(.75)**	3.01(.83)**	2.77(.83)**	3.08(.61)**
고졸이하	2.83(.81)	2.83(.89)	2.36(.86)	2.90(.70)
대재이상	2.68(.77)	2.70(.82)	2.28(.84)	2.93(.72)
전체	2.80(.79)	2.81(.86)	2.40(.87)	2.95(.70)
연령				
20대	2.68(.78)**	2.75(.84)**	2.31(.82)**	2.92(.70)**
30대	2.73(.82)	2.75(.86)	2.26(.84)	2.90(.77)
40대	2.76(.79)	2.76(.86)	2.35(.85)	2.94(.68)
50대 이상	2.99(.75)	2.95(.84)	2.64(.88)	3.03(.64)
전체	2.80(.79)	2.81(.86)	2.40(.87)	2.95(.70)
가구소득				
100만원미만	2.94(.80)**	2.92(.89)	2.58(.90)*	2.96(.69)
100~200만원	2.91(.78)	2.84(.89)	2.39(.86)	2.99(.74)
200~300만원	2.82(.80)	2.85(.81)	2.41(.88)	2.95(.69)
300~400만원	2.67(.76)	2.75(.86)	2.37(.84)	2.93(.65)
400만원 이상	2.67(.79)	2.71(.84)	2.34(.85)	2.92(.73)
전체	2.80(.79)	2.81(.86)	2.40(.87)	2.95(.70)
거주지 규모				
대도시	2.78(.77)*	2.82(.83)**	2.46(.85)**	2.98(.68)
중소도시	2.80(.79)	2.76(.86)	2.31(.83)	2.91(.70)
군지역	2.93(.86)	2.97(.95)	2.49(1.00)	2.97(.76)
전체	2.80(.79)	2.81(.86)	2.40(.87)	2.95(.70)
거주지역				
서울경기인천	2.68(.78)**	2.70(.78)**	2.30(.82)**	2.91(.69)**
대전충남충북	3.10(.85)	3.18(1.02)	2.60(1.00)	2.89(.81)
광주전주전남전북	2.93(.74)	2.85(.90)	2.26(.85)	2.93(.70)
부산대구경북경남	2.85(.76)	2.83(.84)	2.57(.87)	3.03(.66)
전체	2.80(.79)	2.81(.85)	2.40(.87)	2.95(.70)

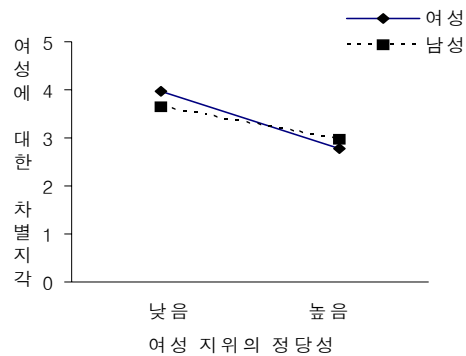
* p < .05, ** p < .01

<표 V-3> 성별, 정당성 및 안정성의 일반선형모형에 따른
여성 차별지각의 모수 추정치

모수	B	표준오차	t	p
Intercept	3.933	.137	28.714	.000
[GENDER=0]	.342	.178	1.921	.055
[GENDER=1]	0	.	.	.
성정당	-.194	.043	-4.540	.000
성안정성	-.094	.039	-2.415	.016
[GENDER=0]*성정당성	-.105	.058	-1.813	.070
[GENDER=1]*성정당성	0	.	.	.
[GENDER=0]*성안정성	.081	.053	1.535	.125
[GENDER=1]*성안정성	0	.	.	.

주: 성별: 여성=0, 남성=1

정당성, 안정성은 1-5점 척도이며, 클수록 그 정도가 큼.



<그림 V-1> 성별에 따른 정당성과 여성차별지각의 예상되는 관계

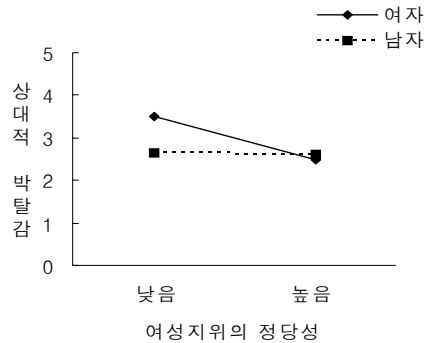
차별이 더 심각하다고 평가하였다(남성 M= 3.17, 여성M= 3.44). 또한, 사람들은 성지위 정당성이 낮다고 지각할수록 여성에 대한 차별이 높다고 지각하였는데($B=-.19$), 이러한 경향은 여성에게서 더욱 뚜렷이 나타났다. 또한 성지위의 안정성이 낮다고 지각할수록 여성에 대한 차별의 심각성이 높다고 지각하였다($B=-.09$).

3) 상대적 박탈 경험

다른 성에 비교한 상대적 박탈감 평가에 대해 성, 지위정당성, 지위안정성, 성과 지위정당성 및 성과 지위안정성을 포함시킨 일반선형 모형 분석을 하였다. 그 결과, 성별 주효과($F(1, 1961) = 50.62, p < .01$, 정당성 주효과($F(1, 1961) = 25.97, p < .01$ 그리고 성과 정당성의 상호작용 효과가 유의미하였다 ($F(1, 1961) = 24.51, p < .01$). 이 일반선형모형에 따른 모수추정치 <표 V-4>에 나타나 있다. 이에서 보면, 여성에 있어서만 상대적 박탈감이 유의미하게 변화하였고($B = 1.11, p < .01$), 또한 여성에 있어서만 정당성 지각이 상대적 박탈감에 유의미하게 영향을 미쳤다($B = -.25, p < .01$). <그림 V-2>에 성지위 정당성 지각이 상대적 박탈감에 미치는 영향에 대한 성별 차이에 대한 예측 결과가 나타나 있다. 이에서 보면 여성이 남성보다 상대적 박탈감이 더 컸다 (남성 $M = 2.75$, 여성 $M = 3.17$). 또한 여성은 성지위 정당성이 낮다고 지각할수록 상대적 박탈감 경험이 더 컸는데, 남성은 그렇지 않았다. 이러한 결과는 보다 직접적 성차별 경험 지각인 상대적 박탈감을 여성들이 더욱 크게 느끼며, 또한 여성들은 자신들의 낮은 지위가 부당하다고 느낄수록 더욱 상대적 박탈감을 경험한다는 것을 보여 준다.

<표 V-4> 성별, 정당성, 안정성의 일반선형모형에 따른
상대적 박탈의 모수 추정치

모수	B	표준오차	t	p
intercept	2.646	.120	22.028	.000
[성별=0]	1.113	.156	7.115	.000
[성별=1]	0	.	.	.
정당성	-.004	.037	-.099	.921
안정성	.042	.034	1.232	.218
[성별=0]*정당성	-.250	.051	-4.951	.000
[성별=1]*정당성	0	.	.	.
[성별=0]*안정성	-.010	.046	-.206	.837
[성별=1]*안정성	0	.	.	.



<그림 V-2> 성별에 따른 정당성과 상대적 박탈감의 예상되는 관계

4) 여성들의 성차별 경험 유무에 영향을 미치는 집단정체성, 정당성 및 안정성의 효과

여성응답자의 경우에만 응답한 성차별경험유무에 대해서 여성들의 24.1%가 지난 1년 동안 차별 경험이 있다고 응답하였다. 이 차별경험 유무 응답에 대해, 우선 지위정당성, 지위안정성 및 집단정체성(사적 집단자아존중, 공적 집단자아존중)을 예언 변인으로 하는 단계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 지위정당성의 영향이 가장 크게 나타났으며($\beta = -.19$), 그 다음 사적 정체성이 유의미한 예언력을 나타내었고($\beta = .12$), 또한 공적정체도 부적으로 유의미한 예언력을 나타내었다($\beta = -.07$). 안정성은 성차별 경험 유무를 별로 잘 예측해 주지 못하였다. 표5에 단계적 회귀분석 결과가 나타나 있다. <표 V-4>에 나타나 있는대로, 성지위 정당성($\beta = -.19$)의 주효과, 사적 집단정체성의 주효과($\beta = .12$) 그리고 공적 집단정체성의 주효과($\beta = -.07$)가 유의미하였다. 예상대로, 지위정당성이 낮게 지각될수록 차별경험이 커지고, 사적 집단자아존중이 클수록 차별경험이 크게 지각되었고, 한편 공적 집단자아존중이 높을수록 차별 경험은 낮았다. 그러나 안정성 효과는 나타나지 않았다.

그 다음에 정당성, 안정성과 사적 정체, 공적 정체의 상호작용의 예측력을 검토하기 위해 <표 V-5>에 나타난 단계적 회귀분석에 부가적으로 위계분

석을 실시하였다. 그 결과, <표 V-6>에 나타나 있는 대로, 정당성과 공적 정체의 상호작용만이 유의미성에 근접하였다($\beta = .32$). 이 상호작용은 그림3에 나타난 대로 그리고 예측한 대로, 지위정당성이 낮게 지각된 경우 공적 정체가 낮을수록 차별경험이 더 커지나 지위정당성이 높은 경우는 그 반대의 경향성이 나타남을 의미한다.

<표 V-5> 여성차별 경험 유무에 대한 정당성, 안정성, 공적정체 및 사적정체의 영향에 대한 단계적 회귀분석

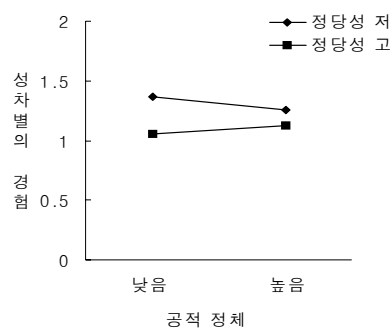
Model	B	표준오차	β	t	p	ΔR^2	ΔF	p
성정당성	-.100	.016	-.192	-6.193	.000	.037	38.348	.000
사적정체	.072	.019	.118	3.795	.000	.014	14.405	.000
공적정체	-.043	.020	-.070	-2.169	.030	.004	4.706	.030

$R^2=.055$ adj $R^2=.052$ $R=.235$

<표 V-6> 여성차별 경험 유무에 대한 정당성×공적정체, 정당성×사적정체, 안정성×공적정체, 안정성×사적정체의 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과

Model	B	표준오차	β	t	p	ΔR^2	ΔF	p
정당성×공적정체	.037	.020	.319	1.857	.064	.003	3.449	.064

$R^2=.058$ adj $R^2=.055$ $R=.241$



<그림 V-3> 여성 차별경험 유무에 미치는 정당성과 공적 정체에 예상되는 상호작용효과

5) 여성들의 상대적 박탈감과 차별의 심각성 지각에 영향을 미치는 집단정체성, 정당성 및 안정성의 효과

여성 집단 정체성에 대해서는 여성들만 응답하였으므로, 여성들에 있어 상대적 박탈감 지각과 성차별 심각성 지각이 집단자아존중(사적, 공적)에 의해서 그리고 이 변인과 다른 변인들과의 상호작용을 통해서 영향 받는 지를 검토하였다. 성정당성, 안정성, 사적정체 및 공적정체의 주효과에 대한 단계분석 결과, <표 V-7>에 나타나 있는 바와 같이 성지위 정당성과 공적 정체성의 주효과가 유의미하였다. 이러한 결과는 여성들은 성 지위 정당성이 낮다고 지각할수록, 그리고 다른 사람들이 여성 집단을 무가치하게 본다고 지각할수록 더 큰 상대 박탈감을 지각함을 보여 주고 있다. 다음, 각 정체성과 정당성 그리고 안정성의 상호작용 효과에 대해서 단계회귀분석에 부가하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 <표 V-8>에 나타난 것처럼, 그리고 여성으로서의 차별경험 유무에 미치는 영향에 대해서와 마찬가지로, 지각된 정당성과 공적정체의 상호작용 효과만이 유의미한 경향성을 나타내었다($p=.293$). 이 상호작용 효과의 의미를 해석하기 위해 상대박탈에 미치는 정당성과 공적정체의 예상되는 효과를 <그림 V-4>에 나타내었다. 이에서 보면, 지각된 정당성이 낮은 경우 공적 정체성이 낮을수록 상대적 박탈을 더 크게 느꼈으나 이러한 경향성이 지각된 정당성이 높은 경우에는 그다지 뚜렷하게 나타나지 않았다.

마지막으로, 여성들의 성차별의 심각성 지각에 미치는 정당성, 안정성 및 집단정체의 효과에 대해서도 마찬가지로의 분석을 하였다. 그 결과, <표 V-9>에 나타나 있는 바와 같이 성지위 정당성의 주효과와 공적정체의 주효과가 유의미하였다. 그 외의 주효과나 상호작용 효과는 나타나지 않았다. 이러한 결과는 상대적 박탈감의 경우와 마찬가지로 여성들이 성지위 정당성을 낮게 지각할수록, 그리고 공적정체가 낮을수록 우리 사회의 성차별이 더욱 심각하다고 평가하였음을 보여 준다.

<표 V-7> 여성들의 상대적 박탈에 대한 정당성, 안정성, 공적정체, 사적정체의 단계적 회귀분석결과

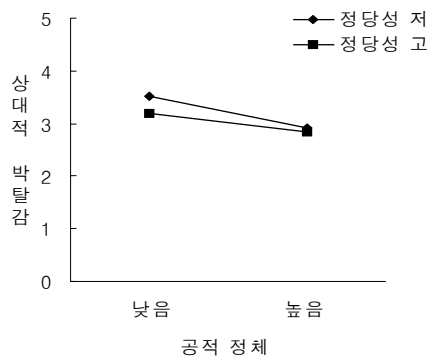
Model	B	표준오차	β	t	p	ΔR^2	ΔF	p
정당성	-.238	.033	-.225	-7.251	.000	.051	52.572	.000
공적정체	-.129	.040	-.103	-3.249	.001	.010	10.555	.001

$R^2=.061$ adj $R^2=.059$ $R=.246$

<표 V-8> 여성들의 상대적 박탈에 대한 정당성×공적정체, 정당성×사적정체, 안정성×공적정체, 안정성×사적정체의 위계적 회귀분석 결과

Model	B	표준오차	β	t	p	ΔR^2	ΔF	p
정당성×공적정체	.070	.041	.293	1.720	.086	.003	2.958	.086

$R^2=.063$ adj $R^2=.061$ $R=.252$



<그림 V-4> 여성들의 상대적 박탈에 미치는 정당성과 공적 정체에 예상되는 상호작용효과

<표 V-9> 여성차별의 심각성 평가에 대한 정당성, 안정성, 공적정체, 사적정체의 단계적 회귀분석결과 (여성응답자)

Model	B	표준오차	β	t	p	ΔR^2	ΔF	p
정당성	-.307	.035	-.269	-8.846	.000	.073	78.255	.000
공적정체	-.158	.042	-.116	-3.752	.000	.013	14.076	.000

$R^2=.085$ adj $R^2=.084$ $R=.292$

6) 요약 및 결론

본 연구 결과는 예상대로 여성들이 남성들보다 우리 사회 성차별이 심각하다고 지각하며 또한 성으로 인한 상대박탈감을 더 크게 경험하고 있었음을 보여준다. 또한, 우리 사회의 성별 지위에 대해서 예상대로 여성이 남성보다, 그리고 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록, 소득이 높을수록, 대도시 및 중소도시 거주자에서 그리고 수도권 응답자에게서 그 정당성이 낮다고 보는 경향이 나타났다. 또한 상대적 박탈감 지각에 있어 여성들은 지위정당성이 낮을수록 더욱 높은 상대박탈감을 지각하였는데, 남성들에 있어서는 이러한 경향이 나타나지 않았다. 여성에 대한 차별의 심각성 지각에 있어서도 지각된 지위정당성이 낮을 경우 그 심각성이 높다고 지각하였는데, 이러한 경향은 여성에 있어 더욱 뚜렷이 나타났다. 이와 같은 지각된 성별 지위 정당성의 반복적 연구 결과는 체제정당성 이론을 지지하는 것이며 특히 소수 집단의 차별 지각과 경험이 지위의 사회적 정당성 판단과 평가에 의해 크게 영향받는다는 것을 보여 주고 있다. 그러나 예상과는 달리, 지각된 지위안정성이 낮을수록 여성에 대한 차별의 심각성이 높다고 지각되었다. 이러한 결과는 사회정체 이론이 예측하는 바와 일치한다. 그러나 이러한 안정성의 결과는 보다 직접적 차별 경험인 상대적 박탈감 경험이나 성차별 경험 유무에 있어서는 나타나지 않아, 이러한 결과의 신뢰성은 유보적이다.

여성들만 응답한, 여성으로서의 차별 경험 유무에 있어서도 지위정당성이 낮을수록 차별 경험이 높았는데, 이러한 경향은 공적 정체성이 낮아 자신의 집단에 대한 다른 사람들의 평가가 낮다고 지각하는 사람들일수록 더욱 뚜렷하였다. 또한, 여성으로서의 사적 정체성(즉, 자부심, 가치부여)이 높을수록 더욱 차별 경험을 하였고, 한편 공적 집단정체성이 낮을수록 차별 경험이 더 크게 나타났다. 상대적 박탈감에 대한 집단정체성의 효과도 비슷한 방식으로 영향을 미쳤는데, 단지 사적 집단자아존중의 주효과가 나타나지 않았다. 이러한 결과는 예상대로 여성들은 지각된 지위정당성이 낮을수록, 그리고 사적 정체성이 높을수록 더 많이 차별경험을 한다는 것을 보여준다. 즉, 여성들은 여성 집단에 대한 정체성과 자부심이 높을수록 차별경험을 더 많이 보고하여

자신과 자신의 집단의 낮은 지위가 차별에 의한 것이라고 귀인하였다. 마지막으로 여성들의 공적 정체성이 낮을수록, 즉, 자신의 집단의 사회적 지위가 낮다고 지각할수록 더 큰 차별 경험을 보고하였는데, 또한 공적정체성이 낮을수록(즉, 그 사회에서 다른 사람들이 여성을 낮게 평가한다고 지각할수록) 낮은 정당성 지각이 더 큰 차별 경험을 하도록 함을 나타내 준다.

이러한 결과는 여성들이 자신의 집단이 우리 사회에서 차지하는 상대적으로 낮은 지위가 그 정당성이 미약하다고 지각될수록 차별 경험과 상대적 박탈감을 더욱 크게 경험하게 된다는 점을 나타내 준다. 또한 여성 집단에 대한 정체성이 높을수록 차별경험이 더욱 뚜렷하게 나타났다. 따라서 여성들은 자신에게 부여되는 낮은 지위가 개인의 능력 유무와는 상관없이 자신이 소속된 성별 집단에 대한 사회의 부당한 편견에 의한 것이라고 지각할수록, 또한 여성에 대한 정체성과 자부심이 높을수록, 더욱 차별을 경험하고 여성 차별 문제의 심각성을 높게 지각하였다. 또한 여성들은 남성들보다 우리 사회의 성별 집단 지위가 덜 정당하다고 지각하였다. 이렇게 볼 때, 성별 집단 지위와 관련된 여성들의 불만이나 남녀 갈등의 해결은 남녀별 집단 지위의 정당성을 확보함으로써 이루어 질 수 있다. 또한 우리 사회 차별의 심각성 지각에 있어서 성정당성의 주효과가 나타났다는 것은 남성들에 있어서도 여성들만큼은 아니지만 성별 지위가 정당하지 않다고 지각할 때 여성 차별의 심각성 지각이 높아진다는 점을 지적해 준다. 따라서 여성 차별 문제를 해결하기 위한 여러 정책(예를 들어 여성을 위한 적극적 조치 등)을 도입할 때, 현재의 남녀 지위의 정당성의 문제를 지적하는 것이 남성들로 하여금 이러한 정책들을 수용하도록 설득하는 데 필수적이다.

나. 학벌차별 경험

1) 학벌에 따른 차별 경험과 인구학적 변인에 따른 학벌 지위 정당성과 안정성 지각

우선, <표 V-10>에 학벌에 따른 차별 경험과 학벌 지위 정당성 지각과

안정성 지각의 평균이 나타나 있다. <표 V-10>에 나타난 대로, 자신을 명문대 출신이라고 응답한 응답자는 77명으로 전체의 3.9%에 불과하였다. 명문대 출신과 비명문대 출신들은 우리 사회에 존재하는 학벌 차별의 문제가 상당히 심각하다고 평가하였으나(3.97 대 4.07), 이들의 평가 차이는 유의미하게 다르지 않았다. 또한, 학벌로 인한 차별경험 유무에 있어 비명문대 출신이 명문대 출신보다 차별 경험이 유의미하게 많았고, 또한 학벌이 좋은 사람에 비해 상대적 박탈감이 더 높았다(2.95 대 3.20).

<표 V-10> 학력 및 학벌에 따른 차별 경험, 정당성과 안정성
평정의 평균(표준편차)

	비명문	명문	t
학벌 학력에 대한 차별의 심각성	4.07(.83) (n=1923)	3.97(.81) (n=77)	1.02(df=1998)
상대적 박탈	3.20(.85) (n=1916)	2.95(.69) (n=77)	2.55(df=1991)*
학벌차별 경험 유	20.6% (n=1923)	2.6% (n=77)	3.89(df=1998)**
정당성	2.40(.87) (n=1916)	2.54(.83) (n=77)	-1.41(df=1998)
안정성	2.94(.70) (n=1923)	3.11(.63) (n=77)	-2.07(df=1998)*

주: * p<.05, ** p<.01

다음, 앞의 <표 V-2>에 나타나 있는 대로, 학벌 지위의 정당성에 대해서는 남성, 학력이 높을수록, 40대 이하, 월 소득 100만원 이상, 중소도시 거주자, 그리고 수도권 및 호남지역 거주자에 있어 그 정당성을 더욱 낮게 지각하였다. 학벌지위 안정성에 대한 지각도 정당성 지각과 유사한 형태로 나타났으나, 가구소득별이나 거주지 규모의 효과는 나타나지 않았고, 또한 정당성 지각과 달리 영남지역의 응답자들이 다른 지역 응답자들에 비해 학벌 지위 안정성을 더 높게 지각하였다.

이러한 결과는 사람들은 우리 사회 학벌 차별의 심각성을 다른 차별의 심각성보다 더 높게 지각하고 있음을 보여 준다. 그리고 여성 차별의 심각성에 대한 경우와 달리 남성들이 여성들보다 학벌 차별의 심각성을 더 높이 지각하고 있었다. 또한 학벌에 따른 지위의 정당성 지각에 있어서 학력이 높고 40대 이하의 연령, 그리고 가구 소득이 높을수록 학벌 지위가 부당하다고 지각하였는데, 이는 성별 지위의 정당성에 대한 인구학적 변인의 영향과 유사하였다. 그러나 대도시 및 중소도시 거주자들이 가장 낮게 정당성을 지각하였던 성별 지위 정당성 지각과 달리 학벌 지위 정당성 지각에 있어서는 중소도시 거주자가 가장 정당성이 낮다고 지각하여, 중소도시 거주자가 학벌에 의한 부당성의 문제를 가장 심각히 지각하고 있음을 알 수 있다. 이는 이들이 보다 체제 수용적인 군지역 거주자들보다 학벌로 인한 사회진출의 좌절 경험을 보다 직접적으로 겪고 있는 데에 기인될 수 있다.

다음, 학벌차별 경험이 지위정당성, 안정성 및 집단정체에 의해 어떻게 영향을 받는 지를 검토하기 위해 성별의 경우와 비슷한 분석을 수행하였다.

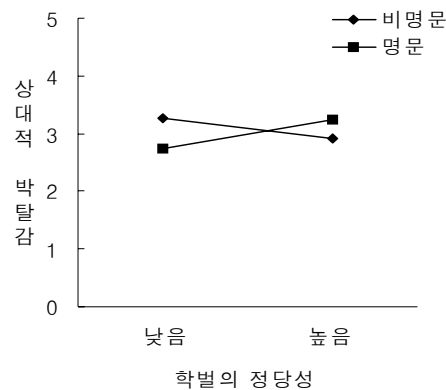
2) 우리 사회에서 학력이나 학벌로 인한 차별의 심각성

명문대 출신 여부, 학벌로 인한 지위의 정당성과 안정성, 그리고 학벌과 정당성, 학벌과 안정성의 상호작용 효과를 포함하는 일반선형모형 분석을 실시한 결과, 학벌지위 정당성 효과만이 유의미하게 나타났다($F(1, 1994) = 4.40$, $p < .05$). 이 결과는 사람들은 학벌지위가 정당하다고 지각할수록 차별을 덜 경험한다는 것을 나타낸다($B = -.06$).

3) 자신보다 학벌이 좋은 사람에 비한 상대적 박탈감

상대적 박탈감에 대한 일반선형모형 분석 결과는 아무런 주효과를 얻지 못하였고, 학벌과 정당성의 상호작용 효과가 유의미성에 근접하였다($F(1, 1987) = 3.18$, $p < .08$). 이 상호작용의 모수추정치(비명문대 학벌을 가진 사람의 경우 $B = -.22$ ($p < .08$))였고, 명문대 출신에 있어서는 이러한 효과가 나타나

지 않았다. <그림 V-5>에 이 상호작용의 예상되는 결과가 나타나 있다. 이에서 보면, 예상대로 비명문대 출신의 경우 학별지위 정당성이 낮다고 지각할수록 더 큰 상대적 박탈감을 지각하였으나 명문대 출신에 있어서는 그러한 경향이 나타나지 않았다.



<그림 V-5> 상대적 박탈감에 미치는 명문대 출신 여부와 학별 지위정당성의 상호작용의 예상 결과

4) 학별로 인한 차별경험 유무

학별로 인한 차별경험 유무의 응답에 대한 학별, 정당성, 안정성 및 학별과 정당성, 학별과 안정성 상호작용을 포함한 일반선형모형 분석 결과 아무런 유의미한 결과나 나타나지 않았다.

5) 명문대 출신에 있어, 지위정당성, 안정성 및 집단정체성이 차별 경험에 미치는 영향

학별 집단 자아존중중에는 명문대 출신들만(N=77) 응답하였다. 학별 집단 정체성, 정당성, 안정성 그리고 집단정체성과 정당성, 안정성의 상호작용이 차별 경험에 어떻게 영향을 미치는지를 표준 회귀분석을 통해 검토해 보았다. 우선, 학별 차별의 심각성 지각에 대한 회귀분석 결과는 아무런 유의

미한 주효과나 상호작용 효과를 얻지 못하였다. 상대적 박탈감에 대한 회귀 분석 결과는 <표 V-11>에 나타나 있는데, 이에서 보듯이 사적 집단정체가 유의미하게 상대박탈에 영향을 미쳤고($\beta = -1.46$), 또한 지위안정성도 유의미한 경향성을 나타내었다($\beta = -1.57$). 또한 안정성과 사적정체의 상호작용 효과가 나타났다. 이러한 결과는 명문대 출신들이 느끼는 상대적 박탈감은 사적정체성이 높을수록 낮게 나타났고, 또한 학벌 지위가 안정되었다고 지각될수록 상대적 박탈감을 적게 느꼈음을 보여 준다. 특히 사적 집단자아존중이 높을수록 명문대 출신들은 상대적 박탈감을 덜 느낀다는 결과는 앞에서 기술한, 여성들의 성차별경험 유무에 사적 집단자아존중감이 정적으로 영향을 미친다는 연구 결과와는 반대 방향으로 나타난 결과이다. 마지막으로 학력이나 학벌로 인한 차별 경험 유무에 있어서는 분석을 시도하지 않았는데, 그 이유는 명문대 출신들 중 차별 경험이 있다고 응답한 사람들은 2명밖에 되지 않았기 때문이다.

<표 V-11> 학벌로 인한 상대적 박탈감에 영향을 미치는 정당성, 안정성 및 집단정체성에 대한 회귀분석 결과(β)

	β	t
정당성	.58	.80
안정성	-1.57	-1.95p<.06
공적정체	.24	.26
사적정체	-1.46	-2.38*
정당x공적	-.65	-.84
정당x사적	.10	.11
안정x공적	.08	.06
안정x사적	2.25	2.25*

6) 요약 및 결론

요약하면, 학벌 차별에 의한 경험에 있어서는 성별 차별 경험의 경우에 비해 그다지 뚜렷한 지위정당성이나 안정성 효과가 나타나지 않았다. 그러나

예상대로 학벌로 인한 상대박탈 경험에 있어 학벌이 낮은 경우 학벌로 인한 지위정당성을 낮게 지각할수록 더욱 차별을 경험했다고 보고하였다. 또한 우리 사회의 학벌 차별은 학벌 지위의 정당성이 낮다고 지각할수록 그 심각성이 더욱 크다고 지각하였다. 학벌 차별 경험에 대한 지각된 집단 구조의 영향이 성차별 경험의 경우와 달리 그다지 뚜렷한 효과가 나타나지 않은 것은 본 연구에서 명문대 출신이라고 응답한 피험자의 수가 너무 적어서(77명)의 미있는 효과를 얻지 못했기 때문일 수 있다.

명문대 출신들이 느끼는 상대적 박탈감은 사적정체성이 높을수록 낮게 나타났다고, 또한 학벌 지위가 안정되었다고 지각될수록 상대적 박탈감을 적게 나타냈다. 특히 명문대 출신들이 사적 집단자아존중이 높을수록 상대적 박탈감을 덜 느낀다는 결과는 앞에서 기술한, 여성들의 성차별 경험 유무에 사적 집단자아존중감이 정적으로 영향을 미친다는 연구 결과와는 반대 방향으로 나타나 흥미롭다. 즉, 여성들은 여성 집단에 대해 자부심과 가치를 높이 가지고 있을수록 자신이 성차별 경험을 많이 한다고 응답하였는데, 이와는 반대로 명문대 출신들은 자신의 학벌 집단에 대한 자부심과 가치를 높게 부여하고 있을수록 학벌로 인한 상대적 박탈감을 덜 경험한다고 응답하였다. 이러한 결과는, 소수 집단 구성원들은 자신의 집단에 대한 정체성과 자부심이 높을수록 그 집단의 현재의 낮은 지위(혹은 그 집단에 속한 자신의 낮은 지위)를 사회의 편견으로 귀인함으로써 현재 자신의 집단에 부여된 낮은 지위를 부당한 것으로 간주하고, 그럼으로써 자신의 집단에 대한 존중감과 자아존중을 어느 정도 높게 유지하고자 함을 보여 주는 것으로 해석할 수 있다. 반면에, 다수 집단 사람들은 자신이 속한 집단에 대한 자부심이 클수록 자신과 자신의 집단의 현재의 높은 지위를 기정사실화하고 당연한 것으로 받아 들이므로 차별 경험과 지각을 덜 하게 되는 것으로 볼 수 있다. 소수와 다수 집단에 있어 사적 정체성의 효과가 차별 경험에 반대 방향으로 작용한다는 사실은 매우 흥미로운 현상이고, 특히 소수 집단의 구성원들은 그 집단에 대한 정체성이 높을수록 더욱 차별 지각이 높아진다는 사실은 Quinton & Major(1997)의 연구에서 여성들의 집단정체가 부각될수록 차별 지각이 높아진다는 연구 결

과와 일치하는 결과이다. 다수 집단과 소수 집단에서 사적 집단정체가 차별 지각에 서로 반대 방향으로 영향을 미치는 지에 대해서는 후속 연구에서 반복 검토해 볼 필요가 있다.

이러한 연구 결과는 학벌 차별 경험에 있어서도 성별 차별 경험에 있어서와 마찬가지로 학벌 지위의 정당성이 낮다고 지각할수록 더욱 큰 상대적 박탈감을 지각하였음을 나타내 준다. 즉, 개인의 능력이나 역량보다도 그 자신이 속한 학벌 집단이나 성별 집단에 대한 사회의 편견에 의해 자신의 사회적 지위가 부당하게 결정된다고 지각되는 사회에서 여성이나 낮은 학벌의 사람들은 더욱 큰 차별 경험과 상대적 박탈감을 경험하게 된다. 따라서 우리 사회의 소수 집단과 다수 집단의 사회 통합을 위해서는 집단 지위의 정당성의 확립과 여성이나 낮은 학벌에 대한 사람들의 편견 감소가 필수적이다. 한편, 본 연구에서는 (명문대 출신의 작은 사례수때문에) 뚜렷하게 나타나지 않았지만 안미영과 김혜숙의 연구(2003)에서 나타난 바, 고지위 집단 구성원(즉, 남성)은 그 집단 지위가 정당하다고 생각할수록 자신에 대한 거부를 더욱 (역)차별로 지각하였다는 연구 결과는, 다수 집단은 자신의 집단의 지위의 정당성이 낮다고 지각할수록 역차별 지각을 덜 한다는 것을 보여 준다. 따라서 다수 집단으로 하여금 소수 집단을 위한 적극적 조치와 같은 정책을 수용하도록 설득하기 위해서는 현재의 집단 지위의 낮은 정당성(즉, 부당성)을 강조하는 것이 매우 중요해 진다는 것을 알 수 있다.

2. 차별의 사회화

이번 조사에서는 가정과 학교에서 사회화되는 과정에 사회적 편견도 부모로부터 자녀로 그리고 선생님께서로부터 학생으로 전이된다는 가정 하에 부모와 선생님의 편견과 관련한 사회화의 영향을 분석하고자 한다.

자녀 양육에 있어서 부모의 권위주의적 태도는 자녀가 차별대상 집단에 대해 편견적 태도를 견지하는데 상당한 영향을 미치는 것으로 기존 연구에서

논의되어 왔다. 선생님의 권위주의적 태도도 학생들이 편견적인 사고를 발달 시키는데 상당한 영향을 줄 것으로 추론해 볼 수 있다. 권위주의적 태도란 세상이 힘과 권력의 논리에 의해 지배된다고 믿으며, 위와 아래의 위계서열을 중시하고, 명령과 복종을 통해 세상이 제대로 유지될 수 있다고 믿는 성향을 말한다. 따라서 권위주의적 성향을 가진 사람들은 사회적 약자에 대해 보다 차별적이고 편견적인 태도를 견지할 가능성이 높다.

이번 조사에서는 사람들이 차별대상 집단에 대해 편견적 태도를 갖는데 부모나 학교선생님의 권위주의적 태도, 지역차별적 태도와 학벌주의적 태도가 어떤 영향을 미치는 지를 분석하고자 한다. 이를 위해 응답자가 청소년이었을 때 부모님이 어느 정도 권위주의적이었고, 지역 차별적 태도를 견지하였으며 학벌주의적 성향을 보이셨는지를 회고적으로 평가해보도록 하였다. 아울러 중·고등학교 시절 학교선생님들이 어느 정도 권위주의적이었으며, 학벌주의적 성향을 보였는지도 평가하게 하였다.

차별의식형성에 영향을 주는 부모의 사회화 요인을 탐색하기 위하여, Adorno의 권위주의척도에서 일부 문항들을 선별하였으며, 부모의 지역차별성향과 학벌주의성향을 반영하는 설문을 각각 두 문항씩 개발하여 5점 리커트척도로 측정하였다. 척도구성을 위한 절차로 요인분석과 신뢰도 분석을 하였으며, <표 V-12>에 제시되어 있듯이, 10개 문항들로부터 아이겐값이 1이 넘는 세 요인을 추출하였다. 이들 세 요인은 전체 변량의 68%를 설명하고 있으며, 문항들 간의 내적일관성계수(α)는 권위주의성향 .86, 지역차별성향 .79, 학벌주의 성향 .79로 양호하였다. 권위주의성향을 측정하는 문항들 가운데에 부모의 성고정관념을 반영하는 문항들이 포함되어 있는데, 성차별적 태도도 권위주의적 태도의 일면으로 개념화할 수 있다. 실제 Adorno의 권위주의 척도를 구성하는 문항들 중에도 성차별적(혹은 가부장적) 태도를 묻는 문항들을 포함하고 있다.

학교 선생님의 권위주의 성향과 학벌주의 성향도 부모와 동일한 내용으로 물었다. 단, 선생님의 성고정관념적 태도는 학교 상황에 맞도록 약간 변형하였다. 선생님의 권위주의성향과 학벌주의성향을 묻는 8개 문항들을 요인분석

한 결과, 아이겐값 1이상인 두 요인이 적재되었으며, 이들 요인은 전체 변량의 61%를 설명한다. 선생님의 권위주의 성향척도의 내적일관성을 나타내는 크롬바흐알파(α)는 .86, 학벌주의성향은 .74로 양호하였다.

가. 가정: 부모로부터의 편견의 사회화

1) 부모의 권위주의, 학벌주의 그리고 지역차별성향

본 조사대상자인 20세 이상 성인들에게 자신의 청소년시절 부모가 어떠하였는지를 회고하게 했을 때, 우리나라 부모들이 비교적 권위주의적이며 학벌을 강조하는 경향이 있음을 <표 V-12>는 보여준다. 부모의 권위주의적 성향을 측정하기 위한 모든 문항에 대해 응답자들의 20-27%정도가 동의하지

<표 V-12> 부모의 권위주의, 학벌주의, 지역차별성향

	매우 그렇다	약간 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	합계	평균 (표준 편차)	요인적재량 (배리맥스회전)		
(1)절대복종, 매우 엄격	368 (18.4)	669 (33.5)	476 (23.8)	413 (20.7)	70 (3.5)	1996 (100.0)	3.43 (1.11)	.796		
(2)연장자 손아래에게 엄격강조	266 (13.3)	675 (33.8)	605 (30.3)	384 (19.2)	66 (3.3)	1996 (100.0)	3.35 (1.04)	.767		
(3)옛날식 강조	290 (14.5)	648 (32.4)	647 (32.4)	340 (17.0)	72 (3.6)	1997 (100.0)	3.37 (1.04)	.733		
(4)윗사람명령 일단 따라야함	224 (11.2)	641 (32.1)	594 (29.7)	447 (22.4)	91 (4.6)	1997 (100.0)	3.23 (1.06)	.719		
(5)가정일 남녀구별 강조	297 (14.9)	734 (36.8)	516 (25.9)	339 (17.0)	110 (5.5)	1996 (100.0)	3.39 (1.10)	.739		
(6)남자 바깥일 여자 집안일	349 (17.5)	730 (36.6)	503 (25.2)	317 (15.9)	96 (4.8)	1995 (100.0)	3.46 (1.10)	.728		
(7)특정지역인 조심	98 (4.9)	394 (19.7)	606 (30.4)	663 (33.2)	235 (11.8)	1996 (100.0)	2.73 (1.06)		.885	
(8)출신지역으로 사람평가	90 (4.5)	492 (24.6)	591 (29.6)	610 (30.5)	214 (10.7)	1997 (100.0)	2.82 (1.06)		.870	
(9)좋은대학 중요성 강조	237 (11.9)	653 (32.7)	582 (29.2)	433 (21.7)	91 (4.6)	1996 (100.0)	3.26 (1.07)			.892
(10)실력보다 학벌 더 중요	190 (9.5)	577 (28.9)	674 (33.8)	448 (22.5)	106 (5.3)	1995 (100.0)	3.15 (1.04)			.889

주: 매우 그렇지않다 1점, 별로 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 측정.

않는다고 답한 것에 비해 43-52%는 동의하고 있다. “부모에게 절대 복종할 것을 가르치고 실제로 매우 엄격하셨다”와 “남자가 바깥일을 여자가 집안일을 책임질 때 가정이 원만하다고 말씀하셨다”에 전적으로 동의하는 비율이 거의 20%에 이르고 있다. 그 밖의 부모의 권위주의성향을 묻는 문항에서도 10명중 1명이 매우 그렇다고 답하고 있다. 부모의 학벌주의성향을 살펴보면, 응답자들 중 10%내외가 “이 세상을 사는데 좋은 대학을 나오는 것이 얼마나 중요한 지” 그리고 “우리 사회에서는 실력보다 학벌이 더 중요하다”는 것을 부모가 매우 강조하신 것으로 성인자녀들은 기억하고 있었다. 부모가 전혀 그렇지 않았다고 응답한 비율은 5%미만이다(<표 V-12> 참조).

부모의 지역주의성향은 권위주의나 학벌주의 성향보다 낮은 편으로 나타난다. 특정 지역사람을 조심하라는지, 어떤 사람에 대해 말할 때 그의 출신지역 탓으로 돌리는 경향이 있는지를 묻는 문항에 매우 그렇다는 5%, 약간 그렇다는 20-25%정도인데 비해, 전혀 그렇지 않다는 11-12%, 별로 그렇지 않다는 31-33%로 부모의 지역주의성향을 부인하는 비율이 더 높았다.

2) 부모의 권위주의, 학벌주의 및 지역차별성향에 영향을 주는 요인들

부모의 권위주의적 성향에 영향을 줄 것으로 예상되는 요인으로 부모요인과 자녀요인을 구분하여 살펴보았다. 우선, 부모요인으로 아버지의 교육수준과 직업을 고려하였고, 자녀요인으로 자녀의 성, 연령, 출생순위 및 성장 시 경제형편 등을 고려하였다. Kohn의 직업세계와 자녀양육가치관을 연결한 연구에 따르면, 아버지의 직업세계는 아버지로 하여금 세상을 살아가는 방식을 터득하게 하고, 바로 이 방식을 자녀양육에서 심어주려고 한다고 한다(Kohn, 1977; Kohn and Schooler, 1973). 아버지의 직업세계 경험이 육체노동을 하느냐, 정신노동을 하느냐에 따라 세상을 살아가는 방식에 대한 관점도 다르게 형성된다. 육체노동을 하는 아버지는 자녀양육에서도 명령에 복종하고, 과정보다는 결과를 중시하는 경향이 있는 반면, 정신노동을 하는 아버지는 창의적이고 독립적이며, 결과보다는 과정을 이해하려는 경향이 있다는 것이다. 부모의 교육체험 또한 자녀사회화의 가치와 기대에 영향을 미친다는 점

도 여러 학자들에 의해 거듭 강조되었다(Gecas, 1991; Kohn, 1977). 그러므로 본 조사에서도 부모의 교육수준과 직업에 따라 부모의 권위주의성향을 비교하여 보았다. 그 결과, 아버지의 학력수준이 낮을수록, 그리고 농어업, 기능직, 단순노무직에 종사하는 부모가 전문직, 준전문직, 사무직에 종사하는 부모보다 통계적으로 유의미할 정도로 자녀양육에서 권위주의적 성향을 보였다.

자녀요인과 관련해서 보면, 자녀의 성에 따라 부모의 권위주의성향을 통계적으로 유의미할 정도로 다르게 지각하지는 않았다. 하지만 응답자의 연령대에 따라 부모의 권위주의 성향을 지각하는 정도가 차이가 있었는데, 20, 30대 연령층보다 40, 50대 연령층이 그들의 부모가 더 권위주의적 이었다고 평가했다(<표 V-13> 참조). 또한 성장시 경제형편이 상당히 부유했던 사람들이 그들의 부모를 가장 권위주의적이었던 것으로 평가했으며, 매우 가난했던 사람들이 그 다음으로 그들 부모를 권위주의적으로 지각했다. 경제형편이 중간 정도이었다는 사람들의 부모가 권위주의성향이 가장 낮은 것으로 지각했다. 응답자의 출생 순위에 따라 부모가 권위주의적이었다고 지각하는 정도가 다

<표 V-13> 응답자 특성에 따른 그들 부모의 권위주의 성향 차이 비교

응답자특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
연령	20대	463	2.94	.71	F=122.70 p<.001
	30대	584	3.22	.76	
	40대	445	3.42	.77	
	50대이상	582	3.80	.77	
	전체	1994	3.37	.82	
성장시 경제형편	상당히 부유	26	3.70	1.16	F=6.86 p<.001
	약간 부유	219	3.39	.88	
	중간정도	1022	3.29	.77	
	약간 가난	572	3.46	.82	
	상당히 가난	147	3.53	.90	
	전체	1986	3.37	.81	
출생순위	장남	479	3.30	.81	F=3.30 p<.05
	장녀	477	3.35	.81	
	둘째이하 자녀	1038	3.41	.82	
	전체	1994	3.37	.82	

른 지를 분석한 결과, 둘째 또는 그 이하 자녀들이 장남이나 장녀보다 그들의 부모를 더 권위주의적으로 평가하였다.

부모의 권위주의성향정도 중 성고정관념적 경향을 나타내는 두 문항만을 분리하여 자녀의 성, 연령, 성장시 가정형편과 출생순위에 따른 평균차이를 비교하여 보았다. 부모의 성고정관념정도를 지각하는데 성차는 유의미하지 않았지만, 연령은 뚜렷한 차이를 보여주었다. 즉, 응답자의 연령이 20대(평균 2.90)에서, 30대(평균 3.26), 40대(평균 3.49)로 높아질수록 그들 부모의 성고정관념은 더욱 강했으며, 특히 50대 이상 응답자들의 부모(평균 3.93)는 40대 이하 응답자의 부모보다 훨씬 더 성별 역할 구분을 강조하였던 것을 나타냈다($F=109.51$, $p<.001$). 성장 시 가정형편에 따라 부모가 얼마나 강한 성고정관념을 가졌었는지를 비교해보면, 아주 부유했다는 상층과 약간 혹은 아주 가난했다는 하층의 부모들이 중간층 부모들보다 더 보수적인 성고정관념을 가지고 있었던 것으로 나타난다. 그리고 장남과 장녀들이 둘째 이하 자녀들보다 그들 부모의 성고정관념을 덜 강하게 지각하고 있는데, 이러한 결과는 장남/장녀 자신들이 그 이하 자녀들보다는 전통적인 가치관에 대해 보다 수용적이고, 따라서 그들 부모의 성고정관념도 다른 자녀들보다 덜 강한 것으로 지각한 것이 아닌 가 추론해본다.

부모의 학벌주의성향은 아버지의 직업과 교육수준에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다. 고위임원직에 있거나 전문직에 종사하는 아버지들(평균 3.35)이 단순노무직이나 1차 산업에 종사하는 아버지들(평균 3.14)보다 학벌의 중요성을 강조하는 경향이 있다($F=5.71$, $p<.01$). 또한 중·고등학교 졸업한 학력을 가진 아버지들(평균 3.30)이 초등학교 이하(평균 3.14) 또는 대학이상을 나온 아버지들(평균 3.20)보다 학벌의 중요성을 더 강조하는 경향이 있었다($F=6.59$, $p<.01$). 자녀요인으로 자녀의 성, 연령, 출생순위 및 성장시 가정형편 등에 따른 부모의 학벌주의 성향을 비교하여 보았다. <표 V-14>에서 보듯이, 딸보다는 아들이 그들 부모가 학벌주의성향이 강하였다고 기억하고 있으며, 장남이 장녀 혹은 둘째이하 자녀들보다 부모의 학벌주의성향을 강하게 지각했다. 이러한 결과는 우리나라 가족이 가부장적, 아들중심적

으로 가족자원을 배분하고 가족전략을 선택하는 경향이 있다는 기존연구결과를 재확인해주는 것이라고 볼 수 있다. 딸보다는 아들이, 다른 자녀보다는 장남이 잘되어야 집안이 잘 되는 것이라는 전통적인 가부장적 사고를 우리나라 부모들이 가지고 있었기 때문에 이러한 결과가 나온 것이라고 해석할 수 있다. 부모들이 좋은 대학을 나오는 것이 얼마나 중요한지를 강조하는 면에서는 예나 지금이나 차이가 없음은 자녀의 연령대별로 본 부모의 학벌주의성향에 통계적으로 유의미한 차이가 없다는 데에서 확인할 수 있다. 응답자들이 성장할 당시 경제형편에 따라 부모의 학벌주의성향을 비교해본 결과, 부유했던 가정이 그렇지 못했던 가정보다 부모의 학벌주의성향이 더 강하였다.

다음에는 부모의 지역차별 성향에 영향을 주는 요인을 살펴보자. 부모요인으로 아버지의 직업, 교육수준에 덧붙여 아버지의 고향을 고려하였고, 자녀요인으로 자녀의 연령대만을 살펴보았다.

<표 V-14> 응답자의 특성에 따른 부모의 학벌주의 성향 차이 비교

응답자특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
성	남성	986	3.30	.95	F=18.77 p<.001
	여성	1009	3.11	.96	
	전체	1995	3.20	.96	
출생순위	장남	480	3.31	.92	F=3.91 p<.05
	장녀	478	3.15	.95	
	기타자녀	1037	3.18	.98	
	전체	1995	3.20	.96	
성장시 경제형편	상당히 부유	26	3.34	1.16	F=2.79 p<.05
	약간 부유	219	3.35	.88	
	중간정도	1022	3.21	.77	
	약간 가난	572	3.14	.82	
	상당히 가난	147	3.19	.90	
	전체	1986	3.20	.96	

아버지의 직업에 따른 부모의 지역차별성향은 통계적으로 유의미한 차이가 없었으며, 아버지의 교육수준이 초등학교 졸업이하인 경우(평균 2.81)에

중·고등학교(평균 2.76) 또는 대학이상(2.64)을 나온 경우보다 좀 더 지역차별적 성향을 보였다. 아버지의 출신지역에 따라 지역차별적 성향이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는데(<표 V-15> 참조), 전라도 출신 아버지들이 지역차별적 성향이 가장 약했고, 충청도와 경상도 출신 아버지들이 다른 지역에 비해 지역차별적 성향이 강하였다. 자녀의 연령대별로 부모의 지역주의 성향을 보면, 연령대가 낮아질수록 부모의 지역주의성향도 낮아지는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 최근에 들어올수록 우리 사회 전반에서 지역차별적 성향이 약간씩 감소되는 추세에 있으며, 이러한 추세가 여기서도 반영된 것으로 해석해 볼 수 있다.

<표 V-15> 아버지의 출신지역과 응답자의 연령에 따른 부모의 지역차별성향 차이 비교

응답자의 부/응답자 특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
아버지 출신지역 출생순위	서울	93	2.62	.93	F=18.40 p<.001
	경기도	200	2.65	.90	
	강원도	106	2.91	.91	
	충청도	357	2.98	.97	
	전라도	500	2.47	.92	
	경상도	663	2.91	.96	
	전체	1919	2.77	.96	
응답자(자녀)의 연령대	20대	463	2.57	.93	F=13.76 p<.001
	30대	584	2.73	.95	
	40대	445	2.80	.99	
	50대 이상	582	2.94	.95	
	전체	1994	2.77	.96	

3) 부모의 권위주의, 학벌주의 및 지역차별성향과 자녀의 편견적 태도

이번에는 부모가 자녀를 양육할 때 권위주의적, 지역차별적 그리고 학벌주의적 성향을 견지한 정도와 자녀들이 성장한 후 편견적 태도를 갖게 되는 정도와의 어떤 관계가 있는 지를 살펴보자. <표 V-16>에 따르면, 부모의 권위주의성향은 자녀의 성, 노인, 장애인, 외국인 노동자 및 기타 소수자에 대한

편견과 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타난다. 다시 말해, 그들의 부모가 권위주의적이었다고 생각하는 응답자들일수록 차별대상 집단에 대해 보다 편견적이고 차별적인 태도를 갖고 있다. 특히 기타 소수자와 외국인 노동자에 대한 편견과 부모의 권위주의적 양육태도와의 상관관계는 다른 차별대상 집단에 대한 편견보다 더 강하였다. 부모의 성고정관념적 태도도 자녀들이 성인이 되어 성편견적 태도를 갖는 것과 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타난다. 이번 조사결과에서 재미있는 발견 중 하나는 부모의 학벌주의적 태도-세상 사는데 학벌의 중요성을 강조하는 태도-는 자녀가 명문대출신을 더 높게 평가하는 태도를 발달시키는데 유의미한 영향을 주지 않는다. 반면, 부모의 권위주의 태도는 자녀가 명문대 출신에 대해 긍정적인 평가를 하는 태도를 강화시키는 효과가 있다. 즉, 부모로부터 권위주의적 교육을 받고 자란 자녀들은 성인이 되어서 학벌 좋은 사람들에 대해 더 큰 신뢰를 주고 있음을 볼 수 있다.

<표 V-16> 부모의 사회화 방식과 차별대상 집단에 대한 편견과 상관관계

자녀의 편견성향	부모의 사회화			
	권위주의	성고정관념	지역편견	학벌주의
조직생활관련 성편견	.196**	.226**		.006
노인에 대한 편견	.163**			
장애인에 대한 편견	.157**			
학벌편견	.165**			
외국인 노동자에 대한 편견	.221**			
소수자에 대한 편견	.232**			
영남인 호오도			.156**	
영남인 신뢰도			.151**	
영남인 거리감			.025	
호남인 호오도			-.041	
호남인 신뢰도			-.051*	
호남인 거리감			-.159**	
충청인 호오도			.102**	
충청인 신뢰감			.080**	
충청인 거리감			-.032	

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

부모가 특정지역민을 경계하도록 사회화시킨 경우, 충청, 영남, 호남지역민에 대해 어떤 태도를 갖게 되는지를 분석하여 보았다. <표 V-16>에서 보듯이, 부모로부터 지역차별적 교육을 받은 사람들일수록 영남사람과 충청도 사람에 대해서 보다 호의적 태도를 발달시키며 호남사람에 대해서는 거부적인 태도를 갖게 된다. 부모가 가지는 특정 지역민에 대한 편견적 태도가 영남인과 충청도민을 가족으로 받아들이는 정도(사회적거리감)에는 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않지만, 호남인을 가족성원으로 거부하는 경향에는 유의미한 영향을 준다. 다시 말해, 부모가 특정 지역인에 대해 편견적 태도를 가지고 있는 경우, 그 자녀는 호남지역민을 가족성원으로 받아들이려는데 반대할 가능성이 높아진다.

나. 학교: 교사로부터의 편견의 사회화

1) 교사의 권위주의, 학벌주의 성향

<표 V-17>은 지금 20세 이상 성인이 된 학생들이 자신이 중·고등학교 시절 학교선생님이 권위주의, 학벌주의 성향에 있어서 대체로 어떠했는지를 보여준다. 선생님의 권위주의 성향을 묻는 6문항 모두에 대해 동의한다는 비율이 동의하지 않는다는 비율보다 높다. 학벌주의 성향도 마찬가지이다. 가장 동의정도가 높은 문항이 “남자는 남자답게 여자는 여자답게 행할 것”을 강조했다라는 것으로, 이에 대해 약20%가 매우 그렇다고 답하였으며, 약간 그렇다까지 합하면 63%가 찬성을 하고 있으며, 그렇지 않다고 하는 비율은 13%에 불과하다. 그 다음으로 찬성률이 높은 문항이 “선생님에게 절대 복종하도록 가르치고 실제로 매우 엄격하셨다”이다. 약60%정도가 이에 동의하고 있다. 이 세상을 사는데 좋은 대학을 나오는 것이 얼마나 중요한 지를 항상 강조하셨다는 문항에 동의하는 비율도 60.6%나 되었으며, 그렇지 않다는 비율은 15%에 불과했다. 또한 권위주의와 학벌주의 성향에 있어서 선생님과 부모를 비교해보면, 부모보다 선생님이 좀 더 권위주의적이고, 성고정관념적이며, 학벌을 중시하는 경향이 있어 보인다(<표 V-12>과 <표 V-17> 참조).

2) 교사의 권위주의, 학벌주의성향에 영향을 주는 요인들

이번에는 응답자의 특성에 따라 선생님의 권위주의, 학벌주의 성향 평가에 있어서 어떤 차이가 있는지를 살펴보자. 먼저, 여자학교나 남자학교냐에 따라 선생님이 학생을 대하는 태도가 다를 수 있다고 가정하여, 응답자의 성에 따라 선생님의 권위주의성향과 학벌주의성향을 비교하였다.

<표 V-17> 교사의 권위주의와 학벌주의 성향

	매우 그렇다	약간 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	합계	평균 (표준편차)	요인적재량 (배리맥스 회전)	
(1)절대복종, 매우엄격	338 (18.7)	722 (39.9)	461 (25.5)	259 (14.3)	28 (1.5)	1808 (100.0)	3.60 (1.00)	.777	
(2)연장자 손아래에게 엄격강조	197 (10.9)	651 (36.1)	633 (35.1)	293 (16.2)	31 (1.7)	1805 (100.0)	3.38 (.94)	.815	
(3)옛날식 강조	177 (9.8)	533 (29.5)	676 (37.5)	386 (21.4)	33 (1.8)	1805 (100.0)	3.24 (.96)	.781	
(4)윗사람명령 일단 따라야함	192 (10.6)	602 (33.3)	576 (31.9)	378 (20.9)	60 (3.3)	1808 (100.0)	3.27 (1.01)	.699	
(5)남자답게, 여자답게 강조	356 (19.7)	787 (43.5)	425 (23.5)	208 (11.5)	32 (1.8)	1808 (100.0)	3.68 (.97)	.588	
(6)성구별적 진로/직업 상담	276 (15.3)	699 (38.7)	488 (27.0)	298 (16.5)	47 (2.6)	1808 (100.0)	3.48 (1.02)	.371	.585
(7)좋은대학 중요성 강조	365 (20.2)	731 (40.4)	442 (24.4)	230 (12.7)	40 (2.2)	1808 (100.0)	3.64 (1.01)		.861
(8)실력보다 학벌 더 중요	302 (16.7)	661 (36.6)	528 (29.2)	257 (14.2)	60 (3.3)	1808 (100.0)	3.49 (1.03)		.825

주: 매우 그렇지않다 1점, 별로 그렇지 않다 2점, 그저 그렇다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 측정.

그 결과, 선생님이 학벌의 중요성을 강조한 정도에 있어서는 남학생이나 여학생이나 통계적으로 유의미하게 차이 나게 지각하지는 않았다. 반면, 권위주의 성향에 있어서는 유의미한 차이가 있었는데, 남성들(평균 3.47)이 여성들(평균 3.41)보다 중·고등학교시절 자신의 선생님들이 보다 더 권위주의적이었던 것으로 평가하였다($F=3.65$, $p<.06$). 선생님의 교육방식도 시대에 따라

차이가 있을 수 있기 때문에 응답자의 연령대에 따라 선생님에 대한 평가를 비교하여 보았다. 그 결과, 연령대가 높을수록 그들의 선생님이 보다 더 권위주의적이고, 성고정관념적이었다고 응답하는 경향이 있었다(<표 V-18> 참조). 반면, 선생님이 학벌을 강조하는 점에서는, 부모에서도 그러했던 것 같이, 응답자의 연령대에 따른 유의미한 차이가 없었다. 따라서 부모나 선생님이 학벌의 중요성을 강조하는 것은 5년전이나 40, 50년 전이나 크게 변함이 없음을 알 수 있다.

<표 V-18> 응답자의 특성에 따른 교사의 권위주의, 성고정관념 평가 비교

교사의 사회화	응답자특성		사례수	평균	표준편차	차이검정
권위주의	성	남자	941	3.47	.72	F=3.65 p<.06
		여자	863	3.41	.70	
		전체	1804	3.44	.71	
	연령	20대	464	3.18	.67	F=46.32 p<.001
		30대	502	3.39	.72	
		40대	443	3.52	.68	
		50대이상	395	3.72	.66	
		전체	1804	3.44	.71	
성고정관념	연령	20대	464	3.34	.87	F=27.35 p<.001
		30대	502	3.51	.87	
		40대	443	3.66	.86	
		50대이상	395	3.84	.78	
		전체	1804	3.57	.87	

3) 교사의 권위주의, 학벌주의성향과 학생의 편견적 태도

<표 V-19>는 학교 선생님들의 권위주의, 성고정관념, 그리고 학벌주의적 태도가 학생들이 성인이 되어 차별대상 집단에 편견적 태도를 견지하는데 어떤 영향을 주는지를 보여주고 있다. 전체적으로 볼 때, 학교선생님의 권위주의적 태도가 학생들의 편견적 태도형성에 미치는 영향은 앞서 분석한 부모의 권위주의 태도가 자녀들의 편견적 태도에 미치는 영향보다는 적다. 그렇기는

하지만, 장애인을 제외한 다른 모든 차별대상 집단에 대한 편견에 선생님의 권위주의적 태도는 정적인 상관관계를 갖는다. 즉, 선생님이 학생들을 권위주의적으로 교육했을수록, 학생들은 차별대상 집단에 대해 편견적 태도를 갖게 된다. 선생님의 성역할고정관념 역시 부모만큼은 아니지만, 학생들이 조직생활과 관련하여 여성의 능력에 한계를 믿게 하는 방향으로 영향을 준다. 선생님의 권위주의적 교육은 학생들이 학벌 좋은 사람들에 대해 긍정적 편견을 갖도록 하는 반면, 선생님의 학벌의 중요성에 대한 강조는 학생들이 성인이 되어서 학벌에 대한 편애를 줄이는 효과가 있는 것으로 나타난다.

<표 V-19> 교사의 사회화 방식과 학생의 차별대상 집단에 대한 편견과 상관관계

학생의 편견성향	교사의 사회화		
	권위주의	성고정관념	학벌주의
조직생활관련 성편견	.118**	.089**	-.061**
노인에 대한 편견	.078**		
장애인에 대한 편견	.020		
학벌편견	.056*		
외국인 노동자에 대한 편견	.132**		
소수자에 대한 편견	.120**		

* $p < .05$, ** $p < .01$

다. 사회: 언론매체로부터의 차별 사회화

우리가 특정 집단이나 대상에 대해 어떤 태도를 갖게 되는 데에는 부모나 교사 뿐 만 아니라 여러 매체의 영향을 받게 되는 것이 사실이다. 그 가운데 가장 대표적인 것을 들라면 대중매체를 들 수 있을 것이다. 이번 조사에서는 사람들이 여성, 장애인, 그리고 외국인 노동자에 대해 어떤 태도를 발달시키는데 어떤 사회환경적 요인이 가장 큰 영향을 미쳤는지를 알아보기 위해, 응답자로 하여금 각 대상에 대한 자신들의 생각에 가장 큰 영향을 미친 것을 평가해보도록 하였다(표 V-20>참조). 그 결과, 여성에 대한 생각에는 TV, 신

문, 라디오 등의 대중매체의 영향을 가장 높게 평가하였으며(38.8%), 그 다음이 부모형제(30.8%) 그리고 직장(10.5%), 친구(9.7%) 순이었다. 장애인과 외국인 노동자에 대한 생각에는 대중매체의 영향이 절대적으로 높았는데, 장애인의 경우에는 80.7% 그리고 외국인 노동자의 경우에는 89%이었다. 이처럼 장애인과 외국인 노동자에 대한 생각에 매스컴의 영향이 절대적인 이유는 우리 사회에서 이들을 가까운 가족이나 친구로 두게 되는 기회가 적기 때문일 것이다. 이와 같은 결과는 외국인 노동자나 장애인에 대한 일반인들의 편견적 태도는 상당 부분은 대중매체에 책임이 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

<표 V-20> 여성, 장애인, 외국인 노동자에 대한 일반인들의 생각에 가장 큰 영향을 미치는 매체에 대한 평가

단위: 명(%)

	여성에 대한 생각에 가장 큰 영향을 주는 매체	장애인에 대한 생각에 가장 큰 영향을 주는 매체	외국인 노동자에 대한 생각에 가장 큰 영향을 주는 매체
TV, 라디오 신문	775 (38.8)	1614(80.7)	1779(89.0)
부모형제	615 (30.8)	74 (3.7)	28 (1.4)
친구	194 (9.7)	67 (3.4)	43 (2.2)
학교	157 (7.9)	59 (3.0)	9 (.5)
군대	11 (.6)	47 (2.4)	11 (.6)
직장	210 (10.5)	2 (.1)	1 (.1)
기타	38 (1.9)	137(6.9)	128 (6.4)
전체	2000(100.0)	2000(100.0)	2000(100.0)

VI

‘차별 해소’에 대한 일반적 태도

1. 차별 해소 정책 및 논의에 대한
인지도와 태도 193
2. 일반가치와 소수자집단 및
차별 해소에 대한 태도 210

1. 차별해소 정책 및 논의에 대한 인지도와 태도

가. 차별해소 정책 및 논의에 대한 인지도

1) 차별 해소논의에 대한 일반적 태도

<표 VI-1>에 의하면, 차별금지법이나 공무원양성고용평등제와 같은 경우, 전체 응답자 중 약 50%에 가까운 비율의 사람들이 모른다고 대답하였을 정도로 인지도 자체가 매우 낮았다. 상대적으로 언론을 통해서 많이 보도되고 있는 서울대 폐지론이나 정년연장론 그리고 비록 각 민간기업마다 제대로 시행하고 있지는 않지만, 그 시행시기가 비교적 오래된 장애인 고용할당제의 경우 전체 응답자의 약 30%만이 모른다고 대답하여 대조를 이루었다. 그리고, 서울대 폐지론을 제외하고는 각 차별해소논의를 안다고 응답한 사람들의 경우 '찬성'하는 쪽이 많았다. 특히 차별해소책에 대한 인지도가 매우 낮다는 사실은 각 차별해소논의가 어떤 성격과 내용을 가지고 있는지 보다 분명하고 광범위하게 홍보할 필요성을 보여 준다. 그리고 서울대 폐지론의 경우 비록 국민들이 학벌문제를 심각하게 이야기 하고 있지만, 그것의 대안으로 국민들이 '서울대 폐지론'을 심각하게 고려하고 있지는 않았다.

<표 VI-1> 차별해소논의에 대한 찬반여부 및 인지도

단위: 명(%)

	찬성	반대	모름	계
차별금지법	869(43.4)	144(7.2)	987(49.4)	2000(100)
공무원 고용평등제	822(41.1)	192(9.6)	986(49.3)	
장애인 고용할당제	1253(62.7)	156(7.8)	591(29.5)	
서울대 폐지론	521(26.1)	698(34.9)	781(39.0)	
정년연장론	1003(50.2)	432(21.6)	565(28.2)	

다음의 결과는 사회인구학적변수를 중심으로 알아본 차별해소논의의 찬반 및 인지여부이다.

<표 VI-2>는 성별 및 교육수준별로 차별해소논의에 대한 태도를 보여 준다. 다음 표에 따르면 성별에 의한 차이는 특별히 나타나지 않고 교육수준에 의한 차이가 보인다.

<표 VI-2> 성별/교육수준에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부
단위: 명(%)

차별해소정책 성/교육수준	성별		교육수준		
	남성	여성	중졸이하	고졸이하	대재이상
차별금지법					
찬성	481(48.7)	388(38.4)	79(21.5)	329(40.4)	461(56.4)
반대	86(8.7)	58(5.7)	14(3.8)	82(10.0)	48(5.9)
모름	421(42.6)	566(55.9)	275(74.7)	404(49.6)	308(37.7)
공무원의 양성평등고용제					
찬성	442(44.8)	380(37.6)	67(18.2)	308(37.8)	447(54.7)
반대	118(11.9)	74(7.3)	25(6.8)	83(10.2)	84(10.3)
모름	428(43.3)	558(55.1)	276(75.0)	424(52.0)	286(35.0)
장애인 고용할당제					
찬성	670(67.8)	583(57.6)	139(37.8)	515(63.2)	599(73.3)
반대	89(9.0)	67(6.6)	25(6.8)	59(7.2)	72(8.8)
모름	229(23.2)	362(35.8)	204(55.4)	24(29.6)	146(17.9)
서울대 폐지론					
찬성	307(31.1)	214(21.2)	47(12.8)	199(24.4)	275(33.7)
반대	383(38.8)	315(31.1)	98(26.6)	282(34.6)	318(38.9)
모름	298(30.1)	483(47.7)	223(60.6)	334(41.0)	224(27.4)
정년연장론					
찬성	539(54.6)	464(45.9)	130(35.3)	411(50.4)	462(56.6)
반대	243(24.6)	189(18.7)	63(17.1)	178(21.8)	191(23.4)
모름	206(20.8)	359(35.5)	175(47.6)	226(27.7)	164(20.1)

<표 VI-3>와 <표 VI-4> 각각 연령과 가구소득별로 알아본 차별해소논의의 찬반비율이다.

<표 VI-3> 연령에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부

단위: 명(%)

차별해소정책	연령	연령				
		20대	30대	40대	50대	60대이상
차별금지법	찬성	216(46.5)	251(49.8)	215(48.0)	98(38.3)	89(27.2)
	반대	33(7.0)	35(6.9)	39(8.7)	22(8.6)	15(4.6)
	모름	216(46.5)	218(43.3)	194(43.3)	136(53.1)	223(68.2)
공무원의 양성평등고용제	찬성	213(45.8)	225(44.6)	216(48.2)	90(35.2)	78(23.9)
	반대	44(9.5)	50(9.9)	46(10.3)	30(11.7)	22(6.7)
	모름	208(44.7)	229(45.4)	186(41.5)	136(53.1)	227(69.4)
장애인 고용할당제	찬성	299(64.3)	359(71.2)	305(68.1)	152(59.4)	138(42.2)
	반대	29(6.2)	40(8.0)	45(10.0)	20(7.8)	22(6.7)
	모름	137(29.5)	105(20.8)	98(21.9)	84(32.8)	167(51.2)
서울대 폐지론	찬성	137(29.5)	139(27.6)	133(29.7)	63(24.6)	49(15.0)
	반대	138(29.7)	186(36.9)	184(41.1)	98(38.3)	92(28.1)
	모름	190(40.8)	179(35.5)	131(29.2)	95(37.1)	186(56.9)
정년연장론	찬성	217(46.7)	288(57.1)	242(54.0)	127(49.6)	129(39.5)
	반대	100(21.5)	114(22.6)	104(23.2)	59(23.1)	55(16.8)
	모름	148(31.8)	102(20.3)	102(22.8)	70(27.3)	143(43.7)

<표 VI-4> 가구소득에 따른 차별해소논의에 대한 찬반여부

단위: 명(%)

차별해소정책	가구소득	가구소득					
		100만원 미만	200만원 미만	300만원 미만	400만원 미만	500만원 미만	500만원 이상
차별금지법	찬성	41(22.0)	189(39.6)	272(42.4)	204(51.9)	91(54.2)	71(59.2)
	반대	15(8.1)	46(9.7)	49(7.6)	19(4.8)	10(5.9)	2(1.7)
	모름	130(69.9)	242(50.7)	321(50.0)	170(43.3)	67(39.9)	47(39.1)

(계 속)

차별해소정책 가구소득	가구소득					
	100만원 미만	200만원 미만	300만원 미만	400만원 미만	500만원 미만	500만원 이상
공무원의 양성평등고용제 찬성	50(26.9)	177(37.1)	254(39.6)	188(47.8)	98(58.3)	53(44.2)
반대	13(7.0)	46(9.6)	61(9.5)	38(9.7)	15(8.9)	15(12.5)
모름	123(66.1)	254(53.3)	327(50.9)	167(42.5)	55(32.8)	52(43.3)
장애인 고용할당제 찬성	71(38.2)	284(59.5)	409(63.7)	280(71.3)	123(73.2)	82(68.3)
반대	8(4.3)	38(8.0)	62(9.7)	26(6.6)	10(6.0)	8(6.7)
모름	107(57.5)	155(32.5)	171(26.6)	87(22.1)	35(20.8)	30(25.0)
서울대 폐지론 찬성	31(16.7)	113(23.7)	168(26.2)	117(29.8)	52(31.0)	39(32.5)
반대	45(24.2)	168(35.2)	235(36.6)	137(34.8)	60(35.7)	48(40.0)
모름	110(59.1)	195(41.1)	239(37.2)	139(35.4)	56(33.3)	33(27.5)
정년연장론 찬성	64(34.4)	230(48.2)	331(51.6)	221(56.2)	94(56.0)	61(50.8)
반대	30(16.1)	94(19.7)	150(23.3)	80(20.4)	39(23.2)	34(28.4)
모름	92(49.5)	153(32.1)	161(25.1)	92(23.4)	35(20.8)	25(20.8)

각각의 변수별로 각 차별해소책에 대한 찬반 여부에 일정한 차이가 있는 것처럼 보이지만, 이것이 통계적으로 유의미한 차이가 있는지 알아보기 위하여 로짓분석을 한 것이 <표 VI-5>이다.

로짓 분석결과, 차별해소논의 중 다른 것은 통계적으로 유의미한 것으로 나타나지 않았고, 차별금지법의 경우에만 가구소득 변수가 찬성 여부에 유의미한 것으로 나타났다.

다음 표를 보면 ‘차별금지법’에 대한 찬반 여부는 성, 교육수준, 연령별로 차이가 없었고, 단지 가구소득별로만 차이가 있었다. 특히 가구소득이 300만원 이상인 집단과 100만원 미만인 집단간에 차별금지법에 대한 찬성 비율에서 차이가 있었다. 이것은 소득격차에 따라 차별해소책에 대한 입장이 서로 다르다는 것을 보여준다. 로짓분석 결과 가구소득이 100만원 미만인 집단에

<표 VI-5> 차별금지법에 대한 로짓분석결과

		로짓계수
성	남성 여성	준거범주 0.2636
교육수준	중졸이하 고졸이하 대제이상	준거범주 -0.4683 0.2654
연령	20대 30대 40대 50대 60대	준거범주 0.1495 -0.0690 -0.2054 0.2326
가구소득	100만원 미만 200만원 미만 300만원 미만 400만원 미만 500만원 미만 500만원 이상	준거범주 0.2654 0.5979 0.8224* 1.4877*** 2.5439**
-2 log L(df=12)		775.939***

주: 유의도 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

비하여 300-400만원 미만의 가구소득 집단이 4배, 400-500만원 미만의 집단이 3배 그리고 500만원 이상의 가구소득 집단이 12배 정도 더 차별금지법에 찬성하였다. 이것은 대체로 다음과 같은 것으로 해석된다. 첫째, 다른 차별해소책이나 논의는 구체적인 차별해소의 방안을 담은 것이지만, '차별금지법'은 실제의 내용과는 무관하게 차별금지라는 당위적인 규범에 대한 의견을 묻은 것이므로, 규범적인 답변이 나올 가능성이 높은 질문이다. 따라서 차별금지에 대한 입장이 조금씩 다르다고 하더라도, 차별금지자체에 대한 입장은 일정한 경향성을 가질 수 있는 것이다. 둘째, 가구소득이 높을수록 차별금지법에 대한 찬성 비율이 높아진다는 것은 가구소득이 높은 사람들이 차별을 더 많이 받기 때문에 차별금지법에 대한 찬성이 높은 것이라기보다는 생활의 질

이 높고, 사회적 지위가 어느 정도 보장되어 있는 집단일 경우 규범적 행위에 대해 동의할 가능성이 높기 때문이라고 보인다. 셋째, 차별금지법을 제외한 나머지 해소논의에 대해 어느 것도 일정한 관계가 없다고 하는 것은 한편으로는 차별금지법의 내용이 어떤 것인지 제대로 알지 못하기 때문으로 해석할 수 있다.

차별인지도나 편견의 정도에 대해서는 사회인구학적 변수별로 차이가 나타나는데, 차별해소책의 경우에 이러한 차이가 나타나지 않는다는 것은 평등성을 지향하지만, 한편으로는 증오를 표현하는 양가적 감정을 지닌 인종주의의 근대적 형태와도 비슷한 태도라고 할 수 있다. 다른 연구(Bobo & Fox, 2003)에서도 인종태도에 대해선 평등성을 지향하지만, 그것의 정책적 지지도에서는 다른 경향을 보인다고 보고되는 것처럼 이러한 태도도 그와 같은 맥락에서 해석할 수 있다.

그러나 차별해소책이나 논의에 대해서 알고 있다고 응답한 사람들 중 많은 수의 사람들이 그것에 대해 찬성하고 있었다는 것은 차별해소책의 논의가 보다 광범위하게 알려지고 홍보되어야 한다는 것을 의미하기도 한다.

2) 차별지각도와 관계

다음 <표 VI-6>은 차별심각도의 인지여부에 따른 차별해소태도를 알아본 것이다. 일원변량분석결과 모든 정책이나 주장과 관련하여 집단별 차별의 심각성 인지도 평균이 통계적으로 유의미한 것으로 드러났다. 즉, 차별을 심각하게 인지하는 태도와 차별해소정책에 대한 찬반 그리고 인지 여부간에 어느 정도 관계가 있음을 보여준다고 하겠다.

다음 <표 IV-6>에 나타난 것처럼, 차별심각성 인지도와 차별해소논의간의 관계는 통계적으로 유의미한데, 좀 더 정확한 분석을 위해, Scheffe 사후분석 방법에 따라 분석했다. 그 결과, ‘차별금지법’과 ‘서울대폐지론’과 관련하여 찬성하는 집단과 모른다고 응답한 집단, 그리고 찬성집단과 반대집단의 경우가 유의미한 차이를 보였다. ‘공무원의 양성고용 평등제’와 ‘장애인 고용할당제’의 경우 찬성집단과 모른다고 응답한 집단이 통계적으로 유의미한 차이를 보

<표 VI-6> 차별 해소태도에 따른 차별심각 인지도

단위: 명(%)

차별해소논의 차별심각도	심각하지 않음	그저 그렇다	심각하다	계	평균	F
차별금지법						
찬성	180(20.7)	273(31.4)	416(47.9)	869(100)	2.27	20.57***
반대	47(32.6)	44(30.6)	53(36.8)	144(100)	2.04	
모름	285(28.9)	374(37.9)	328(33.2)	987(100)	2.04	
공무원의 양성평등고용제						
찬성	166(20.2)	257(31.3)	399(48.5)	822(100)	2.28	24.27***
반대	47(24.5)	70(36.5)	75(39.0)	192(100)	2.15	
모름	299(30.3)	364(36.9)	323(32.8)	986(100)	2.02	
장애인 고용할당제						
찬성	290(23.1)	420(33.5)	543(43.4)	1253(100)	2.20	9.59***
반대	46(29.5)	52(33.3)	58(37.2)	156(100)	2.08	
모름	176(29.8)	219(37.0)	196(33.2)	591(100)	2.03	
서울대 폐지론						
찬성	97(18.6)	179(25.6)	236(30.2)	521(100)	2.28	13.98***
반대	179(34.4)	240(34.4)	272(34.8)	698(100)	2.14	
모름	245(47.0)	279(40.0)	273(35.0)	781(100)	2.05	
정년연장론						
찬성	235(23.4)	104(24.1)	173(30.6)	1003(100)	2.19	7.83***
반대	338(33.7)	152(35.2)	201(35.6)	432(100)	2.17	
모름	430(42.9)	176(40.7)	191(33.8)	191(100)	2.03	

주: 평균은 심각하지 않다를 1로 심각하다를 3으로 했을 때의 값
 차별 심각도는 평균이 3.2이하일 경우를 심각하지 않은 편, 3.8이상인 경우를 심각한 편으로, 그리고 그 사이 값을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.
 유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

였다.³⁾ 이것을 통해서 우리는 차별해소정책 및 주장에 찬성하는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해서 우리 사회 차별에 대해 더욱 심각하게 생각하고

3) <표 VI-7> <표 VI-6>에 대한 인지도의 차이집단 정리

차별해소책 및 논의	차별심각도의 인지도의 차이 집단
차별금지법	찬성-모름 / 찬성-반대
공무원 양성고용평등제	찬성-모름
장애인고용할당제	찬성-모름
서울대 폐지론	찬성-모름/찬성-반대
정년연장론	찬성-모름/반대-모름

있었다. 그리고 차별해소 관련 정책에 대해 모른다고 답한 집단의 경우 모든 정책이나 주장의 수준에서 찬성하는 집단과 차이를 보였다. 이는 정책이나 주장에 대해 관심이 없거나 접해보지 않은 집단이 차별을 별로 심각하게 느끼지 않는다는 것이다. 이것은 다음과 같이 해석할 수 있다. 첫째, 차별관련 정책이나 논의에 대해 찬성하는 사람들의 차별감수성이, 정책을 ‘모르는 다른 사람에 비해서 예민하다’라고 볼 수 있다. 둘째, 그러나 ‘공무원양성 고용평등제’와 ‘장애인 고용할당제’의 경우에만 찬성하는 집단과 모른다고 응답한 집단과의 차이가 유의미했고, ‘차별금지법’과 ‘서울대 폐지론’의 경우 찬성하는 집단과 반대하는 집단간의 인지도 차이가 유의미했다는 점은 차별논의를 안다고 해서 그것이 곧장 차별해소책에 대한 동의로 이어지지 않는다는 것을 보여준다. 한편으로는 차별현상에 예민하지 못한 집단이 차별해소책에 대해 반대 혹은 모른다고 응답했다는 것도 알 수 있다. 그것은 비록 ‘차별금지법’이 규범적인 성격을 갖고 있다고 해도, 차별금지법에의 찬성 여부와 차별 심각성 인지도간에 차이가 난다는 것은 다음과 같은 이유 때문이다. 즉, 차별해소책에 대해 찬성하는 사람들일수록 차별을 심각하게 인식하기 때문에, 그것의 해소를 요구하는 경향이 있는 반면, 차별해소책을 반대하는 사람들은 차별을 심각하게 인지하지 않기 때문에 반대한다는 것을 알 수 있다. 단, 서울대 폐지론의 경우는 예외적이라고 할 수 있는데, 그것은 비록 학벌차별의 폐해를 심각하게 인식하고 있더라도, 학벌 차별 해소의 대안으로 서울대 폐지가 적합하다고 생각하지 않기 때문에 차별 심각성 인지도와 찬성률간의 정적관계가 나타나지 않은 것이다. 셋째, 정년연장론의 경우도 반대하는 집단과 모른다고 응답한 집단간의 차이가 유의미한 것으로 나타났는데, 이 경우에도 차별 심각성 인지도가 높은 사람들 가운데 정년 연장론을 반대하는 비율이 더 높았다. 이것은 정년연장론의 경우, 연령차별을 해소하는 것으로도, 혹은 연령차별을 강화하는 것으로도 해석할 수 있는 양면성이 있기 때문에 비롯된 것으로 보인다.

3) 고정관념 및 편견성향과 차별해소책과의 관계

고정관념이나 편견은 차별행위를 이끌어내는 하나의 원인으로 제시된다. 따라서 개인이 특정 집단에 대해 어떤 고정관념이나 편견을 갖고 있는지 하는 점은 차별해소를 위한 정책이나 논의에 대한 찬반여부와 관련이 된다. 이들 간의 관계를 정리한 것이 <표 VI-8>이다. 이 표에서 매우 특징적인 것은 '나이 많은 사람에 대한 편견'과 '학벌 편견'이 차별정책 및 논의와 맺는 상관관계이다. 일반적으로 다양한 차별 영역에 대한 심각성 인지도간에는 높은 상관관계가 있다. 즉 장애인 차별에 대해서 심각하게 생각하는 사람들은 다른 차별 영역들 예를 들어 성차별이나 외국인노동자 차별에 대해서도 심각하게 인식하는 경향이 있다. 따라서 차별 심각성 인지도가 높은 사람들은 전반적으로 대부분의 차별해소정책 또는 논의에 대해서도 찬성하는 비율이 높다. 그러나 나이 많은 사람에 대한 편견 성향과 학벌에 대한 편견 성향은 여타 차별 영역의 심각성 인지도에 예측적인 변수로 작용하지 않는다. 나이 많은 사람에 대한 편견 성향은 오직 정년연장제에 대해서만 의미있는 예측력을 나타냈고 학벌 편견 성향은 서울대 폐지론에 대해서만 의미있는 예측력을 나타냈다. 이것에 대한 논의는 아래 <표 VI-9>과 <표 VI-10>를 통해서 좀 더 자세히 알아보도록 하자.

<표 VI-8> 편견성향과 차별해소책과의 상관관계

개인의 편견성향	차별정책 및 논의				
	차별금지법	공무원양성 평등고용제	장애인고용 할당제	서울대 폐지론	정년연장론
성(조직생활관련)	.119***	.142***	.109***		.095***
나이 많은 사람					.161***
장애인	.114***	.105***	.161***		.113***
학벌				.113***	
외국인 노동자		.095**	.096***	.070*	.104***
비정규직	.092**	.091**	.163***		
소수자	.078*	.087**	.112***		0.087***

주: 유의도는 *p<. 05, **p<. 01, ***p<. 001

<표 VI-9> 편견성향에 따른 차별해소논의의 찬반정도 두 집단 평균비교

개인편견성향	평균	차별금지법			공무원 양성평등고용제		
		찬성	반대	t	찬성	반대	t
성(조직생활관련)	2.62	2.53	2.81	-3.80***	2.51	2.94	-4.56***
나이많은 사람	2.91	2.82	2.92	-1.86	2.85	2.84	0.06
장애인	2.59	2.44	2.64	-3.65***	2.45	2.62	-3.36***
학벌	2.42	2.32	2.38	-0.77	2.32	2.44	-1.86*
외국인 노동자	2.64	2.55	2.67	-1.79	2.54	2.72	-3.05**
비정규직 노동자	2.18	2.10	2.31	-2.56*	2.14	2.32	-2.73**
소수자	2.84	2.70	2.87	-2.49*	2.69	2.86	-2.78**

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도는 *p<.05, **p<.01, ***p<.001에서 유의미

<표 VI-10> 편견성향에 따른 차별해소논의의 찬반정도 두 집단 평균비교

개인편견성향	평균	장애인 고용할당제			서울대 폐지론			정년연장론		
		찬성	반대	t	찬성	반대	t	찬성	반대	t
성(조직생활관련)	2.62	2.54	2.83	-4.12***	2.60	2.63	-0.49	2.55	2.73	-3.63***
나이많은 사람	2.91	2.86	2.92	-1.22	2.89	2.90	-0.48	2.81	3.02	-6.16***
장애인	2.59	2.47	2.80	-6.10***	2.51	2.59	-2.14*	2.48	2.63	-4.31***
학벌	2.42	2.33	2.44	-1.54	2.27	2.45	-3.96***	2.38	2.32	1.42
외국인 노동자	2.64	2.55	2.78	-3.62***	2.56	2.66	-2.46*	2.55	2.72	-3.96***
비정규직 노동자	2.18	2.10	2.51	-5.63***	2.17	2.15	0.44	2.13	2.16	-0.56
소수자	2.84	2.75	3.01	-4.26***	2.77	2.84	-1.48	2.75	2.89	-3.30***

주: 평균은 매우 공정을 1로 매우 불공정을 5로 했을 때의 수치임
 유의도는 *p<.05, **p<.01, ***p<.001에서 유의미

<표 VI-9>와 <표 VI-10>에서 볼 수 있듯이, 성(조직생활관련)편견과 장애인 편견 그리고 소수자 편견은 차별해소책에 대한 찬성 혹은 반대의견과 아주 유의미한 관계를 보였다. 서울대 폐지론을 제외하고, 차별해소책이나 논의에 찬성하는 사람들이 반대하는 사람들보다 성관련 편견과 장애인 관련 편견이 더 적었다. 이러한 경향은 ‘나이 많은 사람’에 대한 편견과 ‘학벌’에 대한 편견을 제외한 다른 편견의 경우에도 약간씩의 차이는 있지만 대체로 일치하는 경향을 보인다. 즉, 편견이 적은 사람은 차별적인 행위에 대해 편견이

큰 사람보다 더 반대하고, 따라서 차별해소를 위한 각종 노력에 더 찬성하고 있다. 학벌 편견이 강한 사람들이 서울대 폐지론에 대해서 반대하는 것은 그만큼 이들이 명문대 출신의 유능성을 인정하고 또 그 동안 유능한 인재를 길러낸 서울대의 기능과 역할에 대해서 우호적인 평가를 하기 때문으로 해석할 수 있다.

나. 차별문제의 해결

1) 차별해소의 주체와 방법

그렇다면 현재 한국사회에 존재하는 차별의 해소를 위해서 노력해야 하는 집단이 무엇인가에 대한 것을 표로 정리한 것이 <표 VI-11>이다.

<표 VI-11> 차별해소를 위해 주도적인 역할을 해야 하는 집단

응답	주도적 집단						
	정부	일반시민 단체	차별대상 집단	차별피해자 혹은 가족	언론	교육기관	국제기구
응답자수	1126	225	139	65	235	201	6
비율	56.4	11.3	6.9	3.2	11.8	10.1	0.3

<표 VI-11>에서 나타나듯이 차별해소를 위해 가장 주도적인 역할을 해야 하는 집단으로 응답자들은 정부의 역할을 강조했다. 상대적으로 언론이나 교육기관의 역할이 높지 않았으며, 차별 당사자나 개인이 주도적인 역할을 해야 한다는 비율이 매우 낮게 나타나, 사회의 차별을 줄이는 데는 개인의 역할보다는 사회전체의 역할을 강조했다. 그 가운데에서도 정부의 역할이 중요하다고 응답한 비율이 56.4%나 된다는 것은 한국사회에서 정부의 역할에 대한 국민들의 믿음과 바함이 얼마나 큰가를 보여주는 것이라고 하겠다. 동시에 차별의 문제가 개인의 문제라기보다는 사회전체의 문제이기 때문에 사회전체가 주도적으로 나서서 해결해야 한다는 것을 보여주는 것으로 해석된다.

그리고 차별해소를 위해서 가장 중요한 것에 대해서는 50%이상이 대중매체나 교육을 통한 사회성원들의 의식의 변화를 꼽았다. 이것은 <표 VI-11>의 내용과 다소 다른 내용인데, <표 VI-11>에 의하면 가장 주도적인 역할을 해야 할 대상으로 ‘언론이나 교육기관’이 되어야 하겠지만, 실제의 응답으로 ‘정부’의 역할을 강조했다는 것은 첫째, 사회성원들의 의식의 변화가 중요하기 때문에 대중매체나 교육기관의 역할도 중요하다고 인식하지만 보다 강력한 추진체로서 정부의 역할을 강조하고 있다고 풀이할 수 있다. 둘째로는, 정부가 차별관련 법제정을 하는 것도 중요하지만, 그 자체로 차별이 해소된다고 보다는 각종 차별해소정책을 취하면서 점진적으로 사회성원들의 차별의식이 변해야 한다는 것을 말하는 것으로 해석할 수 있다.

<표 VI-12> 차별해소를 위해 가장 중요한 것

응답	차별해소를 위해 가장 필요한 것				
	차별해소 관련 법령제정	시민단체 역할	대중매체나 교육을 통한 사회성원 들의 의식변화	차별 시정기구 역할	차별받는 당사자 노력
응답자수	473	241	1116	59	105
비율	23.7	12.1	56.0	2.9	5.3

따라서 무엇보다도 중요한 것은 국민들이 차별을 민감하게 인지하고, 그것이 바람직하지 못하다는 것을 전 사회적으로 이슈화하는 것이며, 이것을 뒷받침하기 위한 것으로서 차별해소를 위한 관련 법제정의 노력이 시급히 요청된다고 할 수 있다. 다만, 이러한 역할에서 차별시정기구의 역할을 응답자들이 별로 고려하고 있지 않다는 것, 즉, 2.9%의 응답자만이 차별해소 주체로서 가장 필요한 것으로 생각한다는 것은 차별시정기구의 역할이나 의미에 대해서 아직까지는 많은 사람들이 알지 못하며, 알고 있다고 할지라도 그 효용에 대해서 신뢰하지 못한다는 반증이다.

2) 차별시정기구에 대한 인지도

그렇다면 차별시정기구에 대한 일반 국민들의 인지도는 어떠한가를 분석한 것이 <표 VI-13>이다.

<표 VI-13> 차별시정기구의 인지도

단위: 명(%)

시정기구	들어보기도 했고 잘 알고 있다	들어는 봤지만 잘 모른다	들어본 적 없다
고용평등위원회	275(13.8)	1009(50.5)	712(35.7)
남녀차별개선위원회	210(10.5)	891(44.7)	895(44.8)
국가인권위원회	498(24.9)	1105(55.4)	393(19.7)

예상대로 국가인권위원회를 제외하고는 차별시정기구에 대해서 많은 사람들이 알고 있지 못했고, 알고 있다고 할지라도, 대부분 그 기구가 어떤 일을 하는지에 대해서 알고 있는 바가 없었다. 이것은 아직까지 차별시정기구에 대한 정확한 홍보가 부족하다는 것을 뜻하며, 차별문제의 시정에 대해서 국민들이 접근할 수 있는 통로가 매우 제한적이라는 현실을 그대로 드러내는 것이라고 할 수 있다.

그렇다면 이러한 차별시정기구의 인지도는 연령 및 성별 그리고 교육수준 등과는 어떠한 관계가 있는지 로짓분석을 한 것이 아래의 <표 VI-14>이다. 응답한 내용을 각각의 차별시정기구에 대하여 '알고 있다'고 대답한 것과 '들어본 적도 없다'고 대답한 것 2가지로 구분하여 종속변수로 삼았다. 로짓분석 결과, 대체적으로 차별시정기구에 대한 인지도는 연령과는 관계가 없고, 학력수준과 가구소득 그리고 성별과 관계를 보였다. 그중에서도 학력수준에 따른 인지도의 관계가 가장 높았다. 즉, 중졸이하의 학력을 가진 사람들에 비해 고졸이하와 대재이상의 학력을 가진 사람들이 더 차별시정기구를 알고 있었는데, '고용평등위원회'만 본다면, 중졸이하에 비해 고졸이하가 2.7배, 대재이상이 3.8배 더 알고 있다는 결과가 나왔다. 그리고 '국가인권위원회'의 경우 중졸이하에 비해 대재이상이 4.4배 더 알고 있다는 결과가 도출되었다.

<표 VI-14> 차별시정기구인지도에 대한 로짓분석결과

		고용평등위원회	남녀차별위원회	국가인권위원회
		로짓계수		
성	남성	준거범주		
	여성	-0.1223	-0.2548**	-0.5099***
교육 수준	중졸이하	준거범주		
	고졸이하	0.9758***	0.8750***	1.0179***
	대재이상	1.3431***	0.9824***	1.4762***
연령	20대	준거범주		
	30대	0.4766**	0.1903	0.8245***
	40대	0.1938	0.1181	0.4115*
	50대	0.3480	0.0313	0.1167
	60대	-0.2179	-0.3300	-0.3921
가구 소득	100만원 미만	준거범주		
	200만원 미만	0.5196**	0.4282*	0.5470**
	300만원 미만	0.5618**	0.4551*	0.4774*
	400만원 미만	0.5424**	0.4767*	0.7911***
	500만원 미만	0.6303**	0.6582***	0.7122*
	500만원 이상	0.5259	0.1355	0.8953*
-2 log L(df=12)		2390.750***	2594.585***	1675.277***

주: 유의도 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

이렇듯 학력에 따라 차별시정기구에 대한 인지도의 차이가 가장 크게 나타났고, 성별에 의한 차이는 고용평등위원회를 제외하고는 모두 여성들의 인지도가 남성들보다 낮았다. 그리고 가구소득에 따라서, 차별시정기구인지도의 차이가 나타났는데, 가구소득이 높은 집단일수록 차별시정기구 인지도가 더 높았다. 이것은 가구소득이 높을수록, 더 정보의 취득기회가 높아진다는 것과 연관이 있는 것으로, 소득이 높고 일정한 위치에 있는 사람일수록 다양한 정보에 접근하기가 용이하고, 그것을 이용하여 고급정보에의 접근성도 높기 때문이다. 마찬가지로 이러한 차별시정기구에 대한 인지도 역시 그러한 측면에서 해석될 수 있는데, 이것은 몇 가지 문제점을 안고 있다. 첫째, 가구소득이 낮을수록 사회의 취약계층일 가능성이 높다는 점이다. 따라서 이들이 차

별받을 가능성이 훨씬 높은데도 불구하고, 이들이 차별시정기구에 대해서 알고 있지조차도 못하다면, 차별시정기구의 존재에 커다란 타격이 아닐 수 없다. 둘째, 정보의 집중화가 더 심해질수록 저소득계층의 사회적 박탈감은 더욱 심해질 수밖에 없다는 점에서 차별시정기구의 역할과 접근방법에 대해서 좀 더 광범위하고 폭넓은, 그러면서도 지금까지의 방식과는 다른 방법이 요구된다는 점이다. 셋째, 차별시정기구의 인지도가 이렇게 차이가 나는 것은 차별시정기구가 저소득계층이 받을 수 있는 다양한 차별과 불평등 대우에 대해 제대로 된 역할을 못하기 때문일 수도 있다. 만약에 그렇다면 이들에 대해서 차별행위에 대한 구제만이 아니라, 이들의 사회적 조건 때문에 발생하는 다양한 부당함에 대해서도 함께 구제할 수 있는 종합적 체제가 요구될 수도 있다는 점이다.⁴⁾

한편, 여성의 경우 남성보다 대체로 차별시정기구 인지도가 낮은 편인데, 이것은 여성보다 남성의 정보 접근성이 더 높기 때문으로 생각되며, 이것 역시 정보에서의 취약 계층인 여성집단이 바로 차별의 대상이 되는 집단이라는 점에서 심각한 일이라고 하겠다.

그렇다면, 차별 심각성 인지도와 차별시정기구와의 관계는 어떠한지 알아본 것이 다음의 <표 VI-15>이다.

다음 표를 통해 우리는 차별시정기구의 인지도와 차별의 심각성인지도와 의 관계에서, 모든 결과에서 유의미한 결과를 얻어냈다. 마찬가지로 Scheffe 사후분석기법을 통해 유의미한 차이집단을 분석한 결과 '고용평등위원회'와 '국가인권위원회'의 경우 잘 아는 집단과 들어본적 없는 집단 그리고 들어보지만 한 집단과 들어본 적 없는 집단간의 차이가 유의미한 것으로 드러났고, '남녀차별개선위원회'의 경우 모든 집단간의 차이가 유의미한 것으로 드러났다. 이를 통해 우리는 차별시정기구를 잘 알고 있는 사람이 차별심각도의 인

4) 이것은 하나의 정책적 제안이기도 하고, 가상적인 형태이기도 하다. 즉, 사회적으로 취약계층에 대해서는 차별구제는 저 기관에서 하고, 사회적 안정망의 제공은 이 기관에서 하는 등의 구분된 접근이 아니라 하나의 기관에서 통합적으로 처리할 수 있도록 해야 한다는 의미에서의 종합적 기관을 말하는 것이다. 이것은 다양한 형태로 만들어질 수 있으나, 그 상세한 내용에 대해서는 다른 공간에서 논의되어야 할 듯 하다.

<표 VI-15> 차별심각도 인지도에 따른 차별 시정기구인지도

단위: 명(%)

차별심각도 차별시정기구	심각하지 않음	그저 그렇다	심각하다	계	평균	F
고용평등위원회						
잘 알고 있다	44(16.0)	96(34.9)	135(49.1)	275(100)	2.33	27.58***
들어 봤으나 잘 모름	226(22.4)	343(34.0)	440(43.6)	1009(100)	2.21	
들어본 적 없다	238(33.4)	252(35.4)	222(31.2)	712(100)	1.98	
남녀차별개선위원회						
잘 알고 있다	36(17.1)	60(28.6)	114(54.3)	210(100)	2.37	15.43***
들어 봤으나 잘 모름	210(23.6)	309(34.7)	372(41.7)	891(100)	2.18	
들어본 적 없다	262(29.3)	322(36.0)	311(34.7)	895(100)	2.05	
국가인권위원회						
잘 알고 있다	103(20.7)	186(37.3)	209(42.0)	498(100)	2.21	8.77***
들어 봤으나 잘 모름	278(25.2)	366(33.1)	461(41.7)	1105(100)	2.17	
들어본 적 없다	127(32.3)	139(35.4)	127(32.2)	393(100)	2.00	

주: 평균은 심각하지 않다는 1로 심각하다는 3으로 했을 때의 값
차별심각도는 평균이 3.2이하일 경우를 심각하지 않은 편, 3.8이상인 경우를 심각한 편으로, 그리고 그 사이 값을 그저 그런 편으로 재부호화하였다.
유의도는 *p< .05, **p< .01, ***p< .001

지도가 더 큰 것을 알 수 있었다. 그러나 앞서 우리가 살펴보았듯이 차별시정기구에 대한 인지도가 높다고 해서 그것이 곧바로 차별해소책에 대한 동의여부로 나아가지 않는다는 것을 알고 있다. 그렇기 때문에 우리는 차별시정기구에 대해 홍보하는 것이 곧 차별해소 방안에 대해 동의하게 하는 것이라거나, 혹은 그런 활동과 차별해소활동과 동일한 것으로 여기면 안된다는 것을 우리의 연구결과가 보여주고 있다. 결국 이것은 2가지의 행위가 동시에 진행되어야 한다는 것을 보여준다. 첫 번째는, 지속적으로 차별시정기구의 역할과 의의가 무엇인지 차별의 대상자가 되기 쉬운 집단을 중심으로 홍보하고 알려나가야 한다는 점이다. 둘째, 이것과는 독립적으로 존재하는 차별해소에 대한 동의를 구하기 위해서, 정부는 차별관련 법제정 및 사회성원들의 의식을 변화하기 위한 노력을 해야 한다는 점이다. 특히, 차별해소를 위한 정부의 노력이 아주 중요하다고 응답한 사람들에서 알 수 있듯이 사람들은 차

별을 개인 혹은 집단이 해결해야 하는 문제로 접근하지 않는다는 것이다. 이것은 차별이 비단 개인의 문제로 발생하는 것이 아니라 사회적인 구조 속에서 발생하는 문제임을 국민들은 인식하고 있다는 것을 보여주고 있으며, 한국사회의 공동의 노력속에서 해결되어야 한다는 것을 나타내고 있다.

지금까지 한국사회에서 차별해소책 및 논의와 관련하여 어떠한 태도를 사람들이 갖고 있는지에 대하여 알아보았다. 우선 차별해소책 및 논의에 대해서 사람들이 인지하고 있는 정도가 너무 낮았다는 점을 들 수 있다. 매스컴을 통해 보도된 일부 논쟁적인 쟁점을 제외하고는 많은 사람들이 알고 있지 못했으며, 이것은 차별시정기구의 인지도에서도 마찬가지로의 경향을 보였다. 더구나, 차별의 대상자가 될 가능성이 높은 사람들인 저소득층에서 인지도가 낮았다는 것은 현재 한국사회의 정보의 편중과 함께 대국민 홍보의 방법이나 내용에 문제가 있음을 보여줌과 동시에, 아직까지는 차별의 해소 노력이 미흡했다는 것을 나타낸다. 물론 이것은 차별해소노력이 최근의 이슈가 되었고, 시정기구의 설립 또한 오래되지 않았다는 것을 반영하기도 하지만, 상대적으로 그 노력의 정도가 약하다는 것과도 연관된다.

그리고 집단별 편견이 약한 사람이 강한 사람보다 차별해소책에 대한 동의여부가 더 강하다는 것은 국민들 사이에 존재하는 편견의식을 해소하기 위해 노력해야 한다는 것을 보여준다. 차별해소를 위해 가장 필요한 것이 무엇인냐라는 질문에 대해서도, 대다수 응답자가 사회성원들의 의식의 변화를 가장 중요한 것으로 꼽았듯이 의식의 변화를 꾀하는 것이 가장 필요한 일임을 보여준다. 그러나 이러한 의식의 변화는 정부차원에서의 각종 법률의 제정 및 지속적인 차별해소책의 시행 그리고 편견에 대해서 그렇지 않음을 정부차원에서나 대중매체차원에서 알리고 홍보하는 데에서 이뤄질 것이다. 더욱이 우리가 일상적으로 접하기 어려운 소수자들의 경우 그들에 대한 대부분의 왜곡된 정보는 매스컴을 통해서 얻기 때문에, 이러한 부분에 대한 시정은 반드시 필요한 부분이라고 할 수 있다.

2. 일반가치와 소수자집단 및 차별해소에 대한 태도

소수 집단에 대한 태도에 개입되어 있는 가치를 검토하는 것은 여러 가지 중요한 실질적 의미를 지닌다. 예를 들어, 사람들로 하여금 소수 집단 사람들 및 관련 정책에 대해 어떠한 태도를 취하도록 하는 데에 개입되어 있는 중요한 가치를 확인하면, 그들을 돕는 것이나 관련 정책이 그러한 가치 차원에서 긍정적으로 작용할 수도 있다는 점을 강조하는 설득 메시지를 만들어 사회 교육 또는 학교 교육에 포함시킬 수 있다 (Clary, Snyder, Ridge, Miene & Haugen, 1994). 예를 들어, Clary 등(1994)은 사람들이 자원 봉사 활동에 대해 보다 긍정적인 태도를 가지도록 설득하는 데 있어, 태도에 개입되어 있는 주요 가치 차원과 부합되는(matching) 측면을 강조하는 설득 메시지가 보다 효과적이었음을 보여 주었다. 보다 중요하게는 탈북자, 장애인 등 우리 사회의 소수 집단 사람에 대해 보다 긍정적 태도를 가지도록 영향을 미치는 가치를 고양시키는 교육을 어린이들에게 실시하도록 할 수 있다.

이 장에서는 우리 사회의 소수 집단 사람들과 차별해소책(논의)에 대한 태도가 사람들이 가지는 가치에 의해 공통적으로 영향 받는지에 대해 검토하고자 하였다. 이러한 주제에 대한 검토는 우리 사회의 주요 사회 갈등에 개입되어 있는 집단 범주에 대한 편견적 태도가 공통의 기제(즉, 가치)에 의해 비슷한 방식으로 영향을 받는지를 통합적으로 검토하는 것이라는 데에 의미가 있다 하겠다.

이 연구주제를 규명하기 위해서 다음과 같은 방법을 채택하였다.

Schwartz(1992)의 가치 척도 중 보편주의 가치, 권력가치 및 자기지도 가치를 반영하는 총 13개의 형용사를 사용하여 이 가치들을 측정하였다. 응답자들은 자신이 중요하게 생각하는 가치를 8점 척도상(0: 중요하지 않음, 7:극히 중요함)에서 평가하도록 요청받았다. 자신이 거부하는 가치일 경우는 -1에 표시하도록 하였다. 이 세 가치들은 북한 사람에 대한 태도가 사람들이 가지는 가치에 의해서 어떻게 영향을 받는가를 검토한 선행 연구들에서 편견

적 태도에 영향을 미치는 가치들로 나타난 가치들이었다. 보편주의 가치 측정 문항들은 평등, 사회정의, 마음이 넓음, 환경보호, 정직 및 도움이 됨의 6 문항으로 이루어졌고, 권력가치는 사회적 권력, 사회적 인정 및 권위의 3 문항, 그리고 자기지도 가치는 자유, 독립성, 야망 있음 및 성공의 4 문항으로 측정하였다.

소수 집단에 대한 태도는 크게 세 가지로 측정하였다. 즉, 각 집단 사람들을 얼마나 좋아하는지(호감도), 얼마나 믿을 수 있다고 보는지(신뢰성), 그리고 자신의 자녀가 결혼하는 것이 대해 얼마나 찬성하는 지를 평가(사회적 거리감)하도록 하여, 이를 종속 측정으로 삼았다. 이중 호감도와 신뢰성은 5점 척도(1=매우 싫다(불신), 5=매우 좋다(신뢰))를 사용하여 평가하도록 하였고, 사회적 거리감은 4점 척도 (1=매우 반대, 4= 매우 찬성)로 평가하도록 하였다.

분석 결과는 다음과 같다.

가. 인구학적 변인에 따른 가치 평가

먼저, 각 가치에 대한 인구학적 변인의 영향에 대해 각각 변량분석을 실시하였다. <표 VI-16>에 각 인구학적 변인별 가치 평가 평균과 이에 대한 변량분석 결과가 나타나 있다. 이에서 보면, 우선 우리 나라 사람들은 보편주의 가치를 제일 중시하고, 그 다음 보다 개인주의적 가치인 자기지도 및 성취를 중시하였고, 권력 가치를 제일 낮게 가지고 있음을 알 수 있다. 평등과 사회정의 가치를 중시하는 보편주의 가치를 중시하는 경향에서는 연령에 따른 차이와 조사대상지역에 따른 차이가 유의미하게 나타났다. 즉, 보편주의 가치는 30-40대에서 가장 높게 나타났고, 20대에서 가장 낮았다. 또한 충청 지역에서 가장 높았고, 호남지역에서 가장 낮게 평가되었다. 권력과 사회적 인정 등을 중시하는 권력 가치는 가구 소득이 높을수록, 대도시거주자일수록 또한 수도권 거주자일수록 높게 나타났다. 마지막으로 독립성, 자유 및 개인 성취 등의 자기지도 및 성취 가치는 남성이 여성보다, 그리고 30-40대에서, 또한 가구 소득이 높을수록, 대도시거주자일수록, 또한 충청 지역 응답자와 수도권

<표 VI-16> 인구학적 변인별 가치 점수 평균(표준편차)

	보편주의	권력	자기지도 · 성취
성별			
남	5.47(1.05)	4.21(1.43)	5.42(1.11)*
여	5.47(1.02)	4.26(1.33)	5.31(1.05)
전체	5.47(1.04)	4.24(1.38)	5.37(1.08)
학력			
중졸이하	5.42(.90)	4.27(1.33)	5.21(1.00)*
고졸	5.48(1.08)	4.20(1.36)	5.36(1.10)
대재이상	5.48(1.05)	4.26(1.43)	5.45(1.08)
전체	5.47(1.04)	4.24(1.38)	5.37(1.08)
연령			
20대	5.34(1.17)*	4.17(1.46)	5.33(1.23)**
30대	5.51(1.06)	4.21(1.40)	5.46(1.07)
40대	5.55(.94)	4.29(1.31)	5.45(.98)
50대 이상	5.48(.96)	4.29(1.36)	5.25(1.02)
전체	5.47(1.04)	4.24(1.38)	5.37(1.08)
가구소득			
100만원 미만	5.36(1.17)	3.95(1.47)*	5.22(1.11)*
100~200만원	5.45(1.05)	4.08(1.40)	5.31(1.08)
200~300만원	5.45(.97)	4.23(1.35)	5.38(1.06)
300~400만원	5.53(1.06)	4.53(1.26)	5.43(1.08)
400만원 이상	5.58(1.02)	4.35(1.44)	5.50(1.05)
전체	5.47(1.04)	4.25(1.38)	5.37(1.07)
거주지 규모			
대도시	5.52(1.05)	4.40(1.39)*	5.41(1.11)*
중소도시	5.42(1.04)	4.15(1.36)	5.35(1.05)
군지역	5.47(.95)	3.87(1.34)	5.28(1.04)
전체	5.47(1.04)	4.24(1.38)	5.37(1.08)
거주지역			
서울경기인천	5.48(1.05)*	4.36(1.37)*	5.42(1.05)*
대전충남충북	5.69(1.05)	4.18(1.28)	5.51(1.04)
광주전주전남전북	5.37(1.06)	3.81(1.34)	5.24(1.12)
부산대구경북경남	5.45(.97)	4.28(1.43)	5.34(1.09)
전체	5.48(1.04)	4.26(1.38)	5.39(1.07)

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

권 지역 응답자에 있어 가장 높게 나타났다.

20대에서 보편주의 가치 신봉이 가장 낮았다는 사실은 이들이 사회정의나 평등과 같은 보다 자기초월적이면서 변화에 개방적인 가치를 약하게 가진다는 사실을 나타낸다. 한편 이들은 보다 개인주의적이면서 자기고양적인 가치인 자기지도 및 성취 가치에 대해서도 30-40대에 비해 낮게 평가하였다. 전체적 가치 패턴을 볼 때, 20대에 있어서는 보편주의 가치와 자기지도 및 성취 가치의 신봉 정도가 유사하였고, 40대 이상의 연령층에 있어서는 보편주의 가치가 자기지도 및 성취 가치보다 더 높게 나타났다. 20대에 있어서 자기초월적인 보편주의 가치와 자기고양적인 자기지도 및 성취 가치가 비슷한 정도로 신봉된다는 사실은 김혜숙(2002)의 연구에서도 나타났다. 이러한 결과는 우리 사회의 젊은이들이 이전 세대에 비해 보다 개인주의적인 성취나 독립성 및 자유의 가치를 가지게 되었음을 보여 준다.

나. 가치가 소수 집단에 대한 태도에 미치는 영향

각 가치가 소수 집단에 대한 태도에 미치는 영향에 대한 결과 분석은 각 종속측정치에 대해 세 가치가 미치는 영향에 대한 표준 회귀 분석을 수행함으로써 이루어졌다. <표 VI-17>에 각 소수 집단에 대한 태도에 미치는 가치의 영향에 대한 β 값이 나타나 있다. <표 VI-17>에 나타나 있는 대로 그리고 예상한대로 보편주의 가치는 동남아 노동자, 장애인, 탈북자 및 북한 사람에 대한 태도를 정적으로 예언해 주었으며, 반대로 권력가치는 이러한 소수 집단에 대한 태도를 부적으로 예언해 주었다. 자기지도·성취 가치는 소수 집단에 대한 태도에 별다른 영향을 미치지 못하였다. 한편 영남사람에 대한 태도에 보편주의 가치는 정적으로 영향을 주었으며, 호남사람에 대한 태도(즉, 신뢰성)에도 그러하였다. 권력가치는 소수 집단 사람들에 대한 평가에 미치는 영향과는 달리, 영남사람에 대한 태도에 대해서는 정적으로 예언을 해 주었으며, 호남사람에 대한 태도에 대해서는 정적 영향(호감도)과 부정적 영향(사회적 거리)을 모두 나타내 일관성 없는 영향을 나타내었다. 자기지도 및 성취

<표 VI-17> 보편주의, 권력, 자기지도·성취의 주요 가치가 소수집단에 대한 태도를 예언하는 정도의 회귀분석결과(β)

예언변인 \ 기준변인	호감	신뢰	사회적 거리
동남아 외국인 노동자			
보편주의	.049	.084**	-.019
권력	-.089***	-.004	-.005
자기지도·성취	-.003	-.040	-.054<.10
R ²	.007	.004	.005
장애인			
보편주의	.170***	.150***	.038
권력	-.129***	-.108***	-.036
자기지도·성취	.005	.045	-.046
R ²	.034	.031	.003
탈북자			
보편주의	.056<.10	.090**	.042
권력	-.100***	-.023	-.059*
자기지도·성취	.021	-.002	-.023
R ²	.010	.007	.004
영남사람			
보편주의	.099**	.106***	.038
권력	.067**	.087***	-.027
자기지도·성취	-.112***	-.084**	.008
R ²	.009	.013	.002
호남사람			
보편주의	.038	.062*	.008
권력	.046<.06	.039	-.041<.10
자기지도·성취	-.086**	-.101**	.013
R ²	.004	.006	.001
북한사람			
보편주의	.079*	.080**	.036
권력	-.113***	-.024	-.071**
자기지도·성취	-.001	-.002	-.037
R ²	.013	.006	.006

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

호감, 신뢰 및 사회적 거리는 점수가 클수록 긍정적 태도를 나타낸다.

가치는 영남과 호남 사람에 대한 부정적 태도와 상관을 보여 성취나 자유를 가치롭게 여기는 사람들이 호남과 영남 사람들을 보다 부정적으로 평가한다는 결과를 나타내었다.

사람들이 가지는 가치가 소수 집단들을 위한 여러 정책에 대한 태도와도 상관을 보이는지를 회귀분석하여 그 결과를 <표 VI-18>에 나타내었다. <표 VI-18>에서 보듯이, 예상대로 보편주의 가치는 차별금지법이라든지 양성 고용평등제와 같은 제도에 찬성하는 태도와 정적인 관계를 보였다. 권력가치는 정년연장론에 대한 찬성 태도와 유의미한 정적 상관을 보였다. 자기지도 및 성취 가치는 장애인 고용할당제에 대한 찬성의 태도와 연관되었다.

이러한 결과는 예상한대로, 평등 및 사회정의를 중시하는 보편주의 가치가 소수 집단에 대한 보다 긍정적 태도와 소수 집단을 위한 정책에 대한 지지 태도를 가지게 한다는 것을 보여 주고 있다. 그러나 권력 가치는 소수 집단에 대한 부정적 태도와 관련되어 있다. 이러한 결과는 북한 사람들에 대한 대학생들의 태도에 가치가 어떠한 영향을 미치는 지를 검토한 김혜숙(2002)의 연구 결과와 일치한다. 본 연구에서는 이에서 더 나아가 이러한 보편주의 및 권력 가치가 우리 사회의 여러 다양한 소수 집단(즉, 장애인, 외국인노동자, 탈북자 및 북한사람)에 대한 일관되고 일반적인 태도를 예측해 준다는 점을 지적해 주고 있다. 또한 보편주의 가치는 소수 집단에 대한 일반적 긍정적 태도와 관련되어 있을 뿐 아니라 차별금지법이나 양성평등고용법과 같은 소수 집단을 위한 구체적 정책 도입에 대한 긍정적 태도와 관련되어 있다는 점을 보여 주고 있어 중요한 실질적 의미를 나타내 준다.

권력 가치가 우리 사회의 여러 소수 집단에 대한 부정적 태도와 관련된다는 점은 Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson 및 Sanford(1950)의 Frankfurt 학파에서 주장하였고, 우리나라에서는 민경환(1989)이 보여준, 권위주의적 성격의 사람들이 덜 권위주의적 성격의 사람들보다 우리 사회의 소수 집단(즉, 호남인, 여성 및 하층 계층의 사람들)에 대해 더 부정적 감정과 태도를 가진다는 결과를 반복하고 있다. 즉, 성격에 의해서이건 가치에 의해서이건, 권력과 힘을 신봉하는 경향성이 장애인, 외국인노동자 및 탈북자 등

에 대한 부정적이고 폐쇄적인 태도와 관련되어 있다.

그러나 본 연구에서 권력가치와 보편주의 가치가 소수 집단에 대한 태도와 정책에 유의미한 영향을 나타내었지만, 이러한 영향력의 전체 설명력은 그다지 크지 못하였다. 이러한 결과는 물론 본 연구에서 나타난 가치의 영향력의 의미를 유보하게 만든다. 그러나 이에 대해서는 그렇게 단순하게 부정적으로 결론지을 일이 아니라고 본다. 첫째, 소수 집단에 대한 편견적 태도에 미치는 가치의 직접적 영향은 크지 않을지라도 간접적으로 주요하게 영향을 미칠 수 있다(김혜숙, 2002). 즉, 가치가 소수 집단에 대한 감정과 신념에 보다 직접적으로 영향을 미치고 다시 이러한 감정과 신념이 소수집단에 대한 사회적 거리감이나 정책 태도에 영향을 미치게 될 수 있다. 김혜숙(2002)의 연구에서 북한 사람들에 대한 보편주의 가치나 권력 가치가 감정이나 신념에 영향을 미치고 이러한 매개과정을 거쳐 다시 북한 사람에 대한 사회적 거리감에 영향을 미침을 보인 바 있다. 이 연구에서는 또한 이러한 간접 영향력이 직접 영향력보다 더 크게 나타난 바 있다. 둘째, 보편주의 가치나 권력 가치가 상황과 상호작용하여 보다 큰 영향을 미칠 수 있다. 다시 말하면, 실제의 일상 생활의 여러 상황에서 가치가 미치는 영향력은 본 연구에서처럼 지필검사로 물어본 조사의 경우와 달리 훨씬 큰 영향력을 발휘할 수 있다. 실제로 Katz & Hass (1988)의 연구에서, 평등주의 가치 혹은 프로테스탄트(형평주의) 가치가 점화되었느냐에 따라 소수 집단에 대한 편견적 태도가 변화하였다. 셋째, 가치가 소수 집단에 대한 사회적 거리감, 태도 및 정책에 미치는 영향력의 크기가 작다 할지라도 그 영향력의 사회적 의미는 실로 중요하다. 어린 시절부터 학습되어 온 소수 집단에 대한 편견적 태도는 이러한 태도를 수정하려는 개인적, 사회적 여러 노력들이 점진적으로 그리고 지속적으로 경주되어야 조금씩 변화할 수 있다. 이렇게 볼 때 본 연구에서 나타난 가치의 효과가 비록 통계적으로 미약하더라도 편견 감소를 위한 그 사회적 의미가 크기 때문에 결코 간과할 수 없는 주요한 영향력인 것이다.

보편주의 가치와 권력 가치가 각각 소수 집단에 대한 긍정적 혹은 부정적 태도와 관련되어 있음을 보여 주는 본 연구의 이러한 결과는 우리 사회에서

사람들이 다양한 사람들을 존중하고 수용하는 태도를 가지도록 하기 위해서는 특히 어린이들에 대한 가치 교육이 중요해 질 수 있음을 지적해 준다. 즉, 사람들이 소수 집단에 대한 보다 긍정적이고 개방적인 태도를 가지고 소수 집단을 위한 정책을 수용하여 사회통합을 지지하도록 하기 위해서는 보다 보편주의적 가치를 고양하도록 하고 한편 권위주의적 가치를 지양하도록 교육하는 것이 필요해 진다. 그러나 현재 우리의 젊은이들은 이전 세대에 비해 사회정의나 평등을 신봉하는 경향성이 낮아지고 있으며 자유나 개인의 성취 등을 지향하는 경향성이 상대적으로 높아지고 있다. 이는 현재 우리의 교육이 사회 구성원의 다양성에 대한 개방성과 사회 통합을 지향하는 보편주의 정신을 충분히 고취시키지 못하고 있음을 지적해 준다.

<표 VI-18> 보편주의, 권력, 자기지도·성취의 주요 가치가 소수집단을 위한 정책에 대한 태도를 예언하는 정도의 회귀분석결과(β)

	차별금지법	양성평등 고용제	장애인 고용할당제	서울대 폐지론	정년 연장론
보편주의	.129**	.250***	.051	.000	.025
권력	.002	-.054	.014	.027	.061*
자기지도·성취	-.017	-.041	.084*	.004	-.011
사례수(N)	1013	1014	1409	1219	1435
R ²	.014	.047	.017	.001	.005

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

VII

결론 및 정책 제언

1. 요약 및 한국인의 차별 개념 정립 221
2. 차별해소를 위한 정책 제언 226

1. 요약 및 한국인의 차별 개념 정립

차별은 매우 복잡한 현상을 포괄하는 것으로서, 다양한 층위와 경로에서 형성되고 표현된다. 차별현상을 이해하기 위해서 함께 고려되어야 할 개념도 차이(격차), (불)평등, (불)공정, 형평, 정당성, 정의, 소수자 등 매우 광범위하다. 차별에 대한 개념정의와 해소방안은 차별의 대상과 영역에 따라서 논쟁적일 수밖에 없다. 무엇이 차별이고 무엇이 차이인지, 따라서 어느 정도의 보상이 정당하고 어느 수준까지 사회적 약자들을 보호해야 하는지에 대한 합의점을 도출하기는 매우 어렵다. 그럼에도 불구하고 우리 사회성원들의 차별감수성은 날로 높아지고, 차별해소를 위한 노력은 하나의 사회적 당위로 인식되고 있다.

이 연구는 차별해소에 대한 사회적 요구에 부응하여 복잡한 현상을 포괄하는 차별의 실체를 경험적으로 드러내고자 하는 목적을 갖고 있다. 차별에 대한 전국적인 의식조사를 실시한 결과 다음과 같은 연구 결과를 얻었다.

우리 사회에서 가장 심각한 차별로 인식되고 있는 것은 장애인차별과 학벌(학력) 차별이며, 그밖에 외국인노동자에 대한 차별과 출신지역에 따른 차별, 비정규직에 대한 차별도 심각하게 인식되고 있었다. 일반적으로 해당 차별에 노출될 가능성이 높은 사람들의 심각성 인지도가 일률적으로 높았다. 이들은 대상별 차별에 따라 긴밀한 이해관계 속에 놓여있기 때문에 차별감수성이 더 높은 것이다. 개인의 특성별로 차별의 심각성 인지도를 살펴본 결과, 전반적으로 여성이 남성보다, 젊은 사람이 나이든 사람보다 차별을 심각하게 느끼고 있었다. 특히 30대 연령층의 차별감수성은 어느 연령층보다도 일률적으로 높은 편이었다. 그러나 동성애 차별과 외모에 따른 차별 항목에선 20대 연령층의 차별 인지도가 가장 높았다. 세대에 따라 중요한 차별의 영역들이 분절되는 현상을 발견할 수 있었다. 또한 교육수준이 높을수록, 가구소득이 높을수록, 관리직 종사자들이 차별을 상대적으로 더 심각하게 느끼고 있었다. 그러나 학력이나 학벌에 따른 차별과 출신지역 차별은 여성보다 남성이 보다

더 심각하게 느끼고 있었다. 학력이나 학벌에 따른 차별과 출신지역 차별의 주된 내용이 경제활동상의 불이익과 연관되어있다는 조사결과를 생각해 본다면, 경제 영역이 여전히 남성에게 보다 더 중요한 영역임을 반영하는 것으로 보인다.

차별의 경험 실태를 살펴본 결과, 가장 많은 사람들이 차별받았다고 응답한 것은 장애인 차별과 성차별 영역이었다. 그 다음으로는 비정규직에 대한 차별과 연령에 따른 차별 경험의 호소가 많이 나왔다. 그러나 자신이 직접 경험하지는 않았지만 주변에서 목격한 차별 가운데에는 학력이나 학벌에 따른 차별의 응답 비율이 가장 높았다. 차별의 심각성 인지도에서나 차별의 경험 실태에서 장애인 차별과 학력 또는 학벌 차별은 우리 사회의 가장 중심적인 차별 대상으로 확인되었다.

차별의 범위를 좀더 넓혀서 차별의 인지적 측면과 감정적 측면에 대해서 살펴보았다. 먼저, 차별 영역에 대한 고정관념과 편견의 정도를 측정해 본 결과, 비정규직과 학벌에 대한 편견이 가장 낮았다. 즉 비정규직이라는 고용형태와 학벌이라는 성취 지위는 개인의 유능성 혹은 인성 혹은 그에 따라 다른 대우를 해야 할 준거가 될 수 없다는 말이다. 그밖에 동성애자나 자발적 무자녀 가정, 편부/편모 가정의 자녀 등 사회적 소수자들에 대한 고정관념과 편견은 매우 강한 편이었다. 나이가 많을수록, 교육수준이 낮을수록 사회적 소수집단에 대한 고정관념과 편견은 완고하게 자리하고 있었다. 그러나 조직생활과 관련한 여성의 능력에 대한 편견과 기타 사회적 소수자들에 대한 편견의 응답 결과는 표준편차가 상당히 큰 편으로, 우리 사회에 이들에 대한 다양한 입장이 공존하고 있음을 확인하였다.

집단에 대한 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감 조사에서 고정관념과 구분되는 또 다른 차원의 차별현상을 볼 수 있었다. 차별의 감정적 측면에서 우리 사회의 뿌리 깊은 지역차별을 다시 한번 확인할 수 있었고, 장애인과 외국인에 대한 사회적 거리감이 매우 배타적인 수준임을 알 수 있었다. 특히 조사결과 나타난 탈북자에 대한 낮은 호감도와 낮은 신뢰도, 사회적 거리감 등은 탈북자가 점점 더 증대할 것으로 예견되는 가운데 우리 사회가 풀어가야 할

중요한 문제를 암시해주었다.

차별의 다른 형태인 불공정 대우에 대한 인식, 즉 상대적 박탈감에 대한 조사에서도 학벌에 따라 다른 대우를 할 때 상대적 박탈감을 가장 크게 느낀다고 하였다. 학벌(학력) 차별에 대한 일반인들의 태도는 매우 비판적이었으며, 이와 같은 태도는 차등 대우의 정당한 근거를 묻는 항목에서도 일관되게 나타났다. 응답자들은 임금 차이의 정당한 기준으로 성과, 자격증 유무, 근속년수를 들었고 대표적인 인적자본인 교육수준을 성, 연령과 같은 귀속적 변인으로 인식하였다.

지금까지 살펴본 것처럼 차별은 행위적 측면, 감정적 측면, 인지적 측면의 다양한 층위에서 발생하고 있다. 그렇다면, 사람들은 어떤 상황에서 자신이 집단 범주에 근거하여 차별받고 있다고 지각하는가? 동일한 현상을 어떤 사람은 차별로 지각하고 어떤 사람은 정당한 대우로 지각하는가? 차별지각의 형성에 영향을 미치는 요인을 분석해 보았다. 여성 집단과 명문대 집단을 중심으로 차별 지각 형성의 요인을 분석한 결과 얻어진 결론은 다음과 같다. 소수 집단 구성원들은 자신의 집단에 대한 정체성과 자부심이 높을수록 그 집단의 현재의 낮은 지위(혹은 그 집단에 속한 자신의 낮은 지위)를 차별로 귀인함으로써 현재 자신의 집단에 부여된 낮은 지위를 부당한 것으로 간주하고, 그럼으로써 자신의 집단에 대한 존중감과 자아존중을 어느 정도 높게 유지하고자 함을 보여 주는 것으로 나타났다. 반면에, 다수 집단 사람들은 자신이 속한 집단에 대한 자부심이 클수록 자신과 자신의 집단의 현재의 높은 지위를 기정사실화하고 당연한 것으로 받아들이므로 차별 경험과 지각을 덜 하게 되는 것으로 볼 수 있다. 소수와 다수 집단에 있어 사적 정체성의 효과가 차별 경험에 반대 방향으로 작용한다는 사실은 매우 흥미로운 현상이고, 특히 소수 집단의 구성원들은 그 집단에 대한 정체성이 높을수록 더욱 차별 지각이 높아진다는 사실은 선행연구에서 여성들의 집단정체가 부각될수록 차별 지각이 높아진다는 연구 결과와 일치하는 결과였다.

한편, 차별의식은 오랜 사회화 과정을 통해 형성되는 것으로 볼 수 있다. 이 연구에서는 차별형성의 중요한 요인으로서 가정교육과 학교교육의 효과

를 측정하였다. 분석 결과, 성 고정관념과 학벌차별, 지역차별의 경우, 부모의 양육태도와 교사의 교육내용이 권위주의적이고 편견적일수록 자녀나 학생에게 동일한 방향으로 사회화시키는 효과를 확인하였다.

마지막으로 차별해소에 대한 태도와 관련하여, 차별해소정책 및 논의에 대한 인지도와 태도를 살펴보고 그 다음으로 일반가치관이 소수집단성원과 차별해소책에 대한 태도에 어떤 영향을 미치는지 분석했다. 먼저, 차별해소정책 및 논의에 대한 인지도와 태도를 살펴본 결과, 우리 사회 차별현상에 대해 더욱 심각하게 느끼는 사람일수록 차별해소정책 및 논의에 찬성하는 경향이 강했다. 예를 들어, 여성들은 남성에 비해서 성차별이 매우 심각하다고 응답했는데, 여성들이 여성에 대한 적극적 조치에 대해서 찬성하는 비율도 통계적으로 유의미한 수준에서 남성보다 높았다. 마찬가지로, 학벌(학력) 차별의 심각성을 높게 인식한 사람일수록 ‘서울대 폐지론’에 찬성하는 비율이 그렇지 않은 사람들에 비해서 통계적으로 유의한 수준에서 높았다. 반면, 차별해소정책이나 논의에 대해 모른다고 답한 집단의 경우, 이에 대해 찬성하는 집단과 모든 항목에서 유의미한 차이를 보임으로써, 정책이나 논의에 대해 관심이 없거나 접해보지 않은 사람들의 차별지각도가 상당히 낮음을 확인할 수 있었다. 그러나 차별에 대해서 심각하게 느낀다고 해서 관련 정책 및 논의에 대해서 일률적으로 찬성하는 것은 아니며 차별의 심각성을 높게 느끼는 사람들 가운데 오히려 현재의 차별해소정책 및 논의에 대해 뚜렷한 반대 의견을 지닌 사람들도 적지 않았다.

다음으로 사람들이 가지는 일반 가치가 소수 집단들을 위한 여러 정책에 대한 태도와 어떤 상관관계를 보이는지를 분석하였다. 분석 결과, 보편주의 가치는 ‘차별금지법’이라든지 ‘양성고용평등제’와 같은 제도에 찬성하는 태도와 정적인 상관관계를 보였다. 권력가치는 ‘정년연장론’에 대한 찬성 태도와 유의미한 정적 상관을 보였으며, 자기지도 및 성취 가치는 ‘장애인 고용할당제’에 대한 찬성의 태도와 연관되었다. 이러한 결과는 예상한 대로, 평등 및 사회정의를 중시하는 보편주의 가치가 소수 집단에 대한 보다 긍정적 태도와 소수 집단을 위한 정책에 대한 지지 태도를 가지게 한다는 것을 보여 주고

있다. 그러나 권력 가치는 소수 집단에 대한 부정적 태도와 관련되어 있었다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 한국사회에서 사람들이 생각하는 차별에 대한 개념과 의식 내용을 정리해 보면 다음과 같다. 응답자들의 37.8%가 성공 요인의 첫 번째로 ‘노력’을 꼽았다. 그 다음으로는 응답자들의 36.9%가 ‘능력’을, 17.3%가 ‘학연, 집안 배경 등 연줄’을 성공 요인으로 꼽았다. 실제로 응답자들의 연고주의적 성향을 묻는 질문에서 우리 사회가 학연, 지연, 혈연의 연줄망에서 자유롭지 못하다는 것도 확인할 수 있었다. 그러나 전반적으로 우리 사회 성원들은 운명주의적 사고보다는 성취지향적인 사고를 지지하고 있었다. 개인의 성취에서 능력과 노력을 중시하기 때문에 사람들은 공정한 배분에 가장 큰 관심을 갖고 있었다. 공정한 기회와 절차에 따라 결과가 달라질 때 사람들은 이것을 정당한 것으로 인식하였다. 그러므로 우리 사회 성원들에겐 기회와 과정의 정당성에 대한 요구가 매우 높다. 이번 조사결과에서 사람들은 학력이나 학벌에 대한 차별, 비정규직에 대한 차별, 여성에 대한 차별에 대해서 가장 비판적인 태도를 취했다. 이것은 이들 차별 영역이 우리 사회에 공정한 기회와 과정의 규칙을 정립하는데 매우 부정적인 작용을 하는 것으로 인식하기 때문이다.

이와 같은 특성은 개인주의적 성향과 분배공정성에 대한 태도를 묻은 항목에서도 일관되게 나타났다. 우리 사회 성원들은 공정성의 기준으로 ‘형평성’의 원리를 가장 많이 지지하며, 현재의 불평등한 상태의 원인을 개인의 탓보다는 구조적인 문제로 귀인하는 경향이 있었다. 이것은 석현호외(1997)의 연구 결과와 일맥상통하는 것으로서 한국사회에서 ‘결과의 평등’보다는 ‘기회의 평등’을 지지하는 태도가 광범위함을 다시 한 번 확인할 수 있다. 그러나 사회적 약자에 대한 사회적 보호 또는 사회적 책무에 대한 인식도 상당히 높은 수준으로 정착되어 있었다. 그리고 많은 사람들이 현재의 상태를 ‘운’과 같이 통제 불가능하고 임의적인 외부 요인으로 귀인하는 것에 상당한 저항감을 보였다. 결론적으로 말해서 우리 사회에선 형평성의 원리에 입각한 공정성예의 요구가 높으며 이와 동시에 사회적 약자에 대한 사회적 책무의식도 강했다. 그리고 현재의 상태를 운수의 탓으로 돌리는 운명주의적 사고에 대해서는 매

우 비판적인 입장을 취하고 있다.

이와 같이 우리 사회에서 기회의 공정성에 대한 요구가 강하기에 이것이 보장되지 않을 때 사람들은 차별받았다고 생각한다. 차별이 발생하는 것은 개인과 집단의 상황과 조건에 따라 매우 다양하다. 따라서 차별이 발생하는 곳에서 하위집단간의 갈등은 커질 수밖에 없고 전체적인 사회 통합은 요원해지는 것이다. 바로 이 점에서 차별 해소에 대한 사회적 요구가 생기는 것이다. 그러나 지금까지 살펴본 것처럼, 차별과 관련된 사람들의 신념, 감정, 태도나 행위는 매우 다양하고 또 모순적이다. 학벌차별에 대해서 매우 비판적이지만, 그 자신 학연에서 자유롭지 못하고, 장애인 고용할당제에 대해서 적극적으로 찬성하지만 장애인에 대한 사회적 거리감은 좁히지 못하고 있는 것이 바로 우리의 현실이다. 차별 및 차별해소에 대한 국민의식 조사 결과를 토대로 차별해소를 위한 실효성 있는 정책 대안이 요구된다.

2. 차별해소를 위한 정책 제언

조사 결과, 우리사회의 차별현상은 상당히 심각한 수준이며 이에 대한 국민들의 인식 수준도 높은 편이었다. 뿐만 아니라 차별해소의 당위성에 대한 합의도 어느 정도 이뤄진 것으로 보인다. 차별현상처럼 개인과 집단의 상황과 조건에 따라서 다양하고 복잡한 현상을 사회적으로 해소하려면 높은 사회적 합의를 바탕으로 정책이 기획되어야 할 것이다. 차별에 대한 전국 규모의 의식조사결과를 바탕으로 차별해소를 위한 정책 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 무엇보다도 먼저 차별해소의 주체에 대한 일반인들의 요구 사항을 심각하게 들여다볼 필요가 있다. 차별해소를 위해 가장 주도적인 역할을 해야 하는 집단으로 응답자들은 정부의 역할을 강조했다. 조사 결과, 한국사회에서 정부의 역할에 대한 국민들의 믿음과 바람이 얼마나 큰 가를 확인할 수 있다. 동시에 이것은 차별의 문제가 개인의 문제라기보다는 사회전체의 문제이기 때문에 사회전체가 주도적으로 나서서 해결해야 한다는 것, 그리고 그

만큼 차별해소에의 요구가 크다는 것을 의미한다. 이와 같은 국민의 요구 사항을 적극적으로 수용하지 않는다면 우리 사회의 갈등해소와 국민통합은 매우 요원한 일이 될 것이다.

둘째, 우리 사회 차별현상 가운데 심각성이 높게 인식되고 가장 많은 사람들이 경험했다고 응답한 차별의 대상을 중심으로 정책 집행의 우선 순위를 결정하는 것이 필요하다. 차별의 실태와 의식에 대한 조사 결과, 우리 사회 성원들이 가장 심각하게 생각하는 차별 영역은 장애인 차별과 학력 또는 학벌 차별이었다. 가장 많은 사람들이 경험하거나 주변에서 목격했다고 응답한 차별 영역은 장애인 차별과 여성 차별, 그리고 비정규직 차별이었다. 그밖에 외국인노동자에 대한 차별, 연령에 따른 차별 등도 주요 차별로 나타났다. 장애인에 대한 차별 해소에는 높은 수준의 사회적 합의가 이뤄져 있고 학력 또는 학벌 차별의 폐해는 매우 비판적으로 지적되고 있다. 이와 같은 결과를 바탕으로 사람들의 요구를 수용할 수 있는 정책 결정의 우선 순위를 정할 필요가 있다.

셋째, 국민들의 차별감수성을 드높일 필요가 있다. 국민들이 차별을 민감하게 인지하고, 그것이 바람직하지 못하다는 것을 전 사회적으로 이슈화할 필요가 있다. 차별이 문제가 되는 것은 사람들이 차별을 심각하게 느낌으로써 갈등 요소가 증폭되는 데 있는 게 아니라 실제로 불공정한 행위가 발생하는 데 있는 것이다. 따라서 사람들의 차별감수성을 높임으로써 차별 발생의 감시자가 되고 차별 행위를 억제할 필요가 있다.

조사 결과 응답자들이 차별해소의 주체는 정부여야 한다는 데 강력한 의사 표명을 한 반면, 차별해소를 위해서 가장 중요한 방법으로는 대중매체나 교육을 통한 사회성원들의 의식 변화를 꼽았다. 정부가 차별관련 법제정을 하고 법 집행을 하는 것도 중요하지만, 그 자체로 차별이 해소된다기보다는 각종 차별해소정책을 취하면서 점진적으로 사회성원들의 차별의식이 변해야 한다고 사람들은 생각한다. 따라서 사회성원들의 의식이 어떤 방향과 내용으로 변화될지가 관건이다. 우선은 사람들이 무엇이 차별인지를 알 수 있어야 한다. 차별받는 사람들은 자신의 부당한 대우를 차별로 의식할 수 있어야 하

고 차별의 행위자는 자신의 행위가 차별적 행위임을 의식할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 사회의 전반적인 차별감수성을 제고해야 하고 차별해소를 위해서는 우선 정부와 언론매체, 교육기관이 이와 같은 내용의 사회 교육을 해야 한다. 뿐만 아니라, 고지위 집단 구성원은 그 집단 지위가 정당하다고 생각할수록 자신에 대한 거부를 더욱 (역)차별로 지각하였다는 연구 결과는, 다수 집단은 자신이 속한 집단의 지위 정당성이 낮다고 지각할수록 역차별 지각을 덜 한다는 것을 보여 준다. 따라서 다수 집단으로 하여금 소수 집단을 위한 적극적 조치(Affirmative Action)와 같은 정책을 수용하도록 설득하기 위해서는 현재의 집단 지위의 낮은 정당성(즉, 부당성)을 강조하는 것이 매우 중요해진다는 것을 알 수 있었다.

넷째, 사회적 소수자들에 대한 편견적 태도를 감소시키는 교육이 필요하다. 조사 결과, 우리 사회에 사회적 소수자들에 대한 고정관념과 편견적 태도가 여전히 높게 발견되었고 특정대상에 따라 호감도, 신뢰도, 사회적 거리감의 편차도 컸다. 특히 앞으로 점차 증대될 것으로 예상되는 탈북자에 대한 강한 불신의 태도는 향후 사회갈등의 한 요소가 될 수도 있다. 뿐만 아니라 여전히 강하게 유지되고 있는 출신지역 차별도 지속적으로 고쳐져야 할 부분이다. 따라서 사회적 소수자들에 대해 보다 수용적이며 덜 편견적인 태도를 갖도록 끊임없는 사회교육이 이뤄져야 할 것이다.

다섯째, 대중매체를 통하여 유포되는 편견적 태도에 대한 모니터링이 강력하게 이뤄져야 한다. 장애인과 외국인 노동자에 대한 생각에 대중매체의 영향이 절대적이라는 조사 결과를 통해서, 외국인 노동자나 장애인에 대한 일반인들의 편견적 태도가 상당 부분 대중매체에서 연유하는 것이며 이에 대한 해소 역시 대중매체가 중심이 되어야 한다는 점을 시사받는다.

여섯째, 사람들의 차별감수성을 제고하고 편견적 태도를 지양하는 직접적인 교육 내용뿐만 아니라 보다 포괄적인 의미에서 사회적 소수자들에게 수용적인 보편적 가치관의 확산에 주력해야 할 것이다. 보편주의 가치와 권력 가치가 각각 소수 집단에 대한 긍정적 혹은 부정적 태도와 관련되어 있음을 보여주는 본 연구의 결과는 우리 사회에서 사람들이 다양한 사람들을 존중하

고 수용하는 태도를 가지도록 하기 위해서는 특히 어린이들에 대한 가치 교육이 중요해질 수 있음을 지적해 준다. 즉, 사람들이 소수 집단에 대한 보다 긍정적이고 개방적인 태도를 가지고 소수 집단을 위한 정책을 수용하여 사회 통합을 지지하도록 하기 위해서는 보다 보편주의적 가치를 고양하도록 하고 한편 권위주의적 가치를 지양하도록 교육하는 것이 필요해진다.

일곱째, 차별해소를 위한 사회적 교육을 실시할 때, 세대간의 격차를 고려해야 한다. 전반적으로 젊은 세대의 차별감수성이 높고 소수집단에 대한 편견이 낮은 편이지만, 20대 연령층은 30대 연령층에 비해서 차별현상에 덜 민감하다. 뿐만 아니라 20대 연령층은 이전 세대에 비해 사회정의나 평등을 신봉하는 경향성이 낮아지고 있으며 자유나 개인의 성취 등을 지향하는 경향성이 상대적으로 높아지고 있다. 이는 현재 우리의 교육이 사회 구성원의 다양성에 대한 개방성과 사회 통합을 지향하는 보편주의 정신을 충분히 고취시키지 못하고 있음을 지적해 준다. 그러나 또 다른 면에선 20대 연령층에게 보다 민감한 차별의 영역들이 부각되고 있다. 동성애 차별이나 신체조건에 따른 차별이 그것으로 이것은 전반적인 사회적 쟁점과 코드의 변화를 반영하는 것이다. 이와 같이 세대에 따라서 차별에 대한 태도가 달라지고 있고 더욱이 젊은층의 가치가 보편주의적 경향보다는 자기성취적인 경향이 강해지면서 차별과 관련한 태도는 오히려 보수화될 가능성까지도 내비친다. 우리 사회 차별해소를 위해 정책 당국자들은 이와 같은 세대의 변화에 예민하게 대처하고 적극적인 차별해소책을 펼쳐야 할 것이다.

여덟째, 차별해소를 위해 차별시정기구의 역할과 기능에 대한 재고가 요구된다. 응답자들은 차별해소예의 강력한 의지를 표명하였지만, 이것을 이루기 위한 방법의 측면에서 차별시정기구의 역할을 별로 고려하고 있지 않다. 조사 결과, 응답자의 2.9%만이 차별해소를 위해 가장 필요한 것으로 차별시정기구를 들었다. 이것은 차별시정기구의 역할이나 의미에 대해서 대부분의 사람들이 알고 있지 못하며, 알고 있다고 할지라도 그 효용에 대해서 그다지 신뢰하지 않는다는 뜻이다. 또한 차별시정기구에 대한 인지도 역시 다른 정보의 경우에서처럼 가구소득에 따른 격차가 발견되었다. 가구소득이 높은 집단

일수록 차별시정기구 인지도가 더 높았다. 이것은 가구소득이 높을수록, 정보의 취득기회가 더 높아진다는 것과 관련되는데, 이것은 몇 가지 문제점을 안고 있다. 첫째, 가구소득이 낮은 사회의 취약계층이 차별받을 가능성이 훨씬 높은데도 불구하고, 이들이 차별시정기구에 대해서 모르고 있다면, 이것 자체가 차별시정기구의 존립 목적에 커다란 타격이 아닐 수 없다. 둘째, 정보의 집중화가 더 심해질수록 저소득계층의 사회적 박탈감은 더욱 심해질 수밖에 없다는 점에서 차별시정기구의 역할과 접근방법에 대해서 좀 더 광범위하고 폭넓은, 그러면서도 지금까지의 방식과는 다른 방법이 요구된다는 점이다. 셋째, 차별시정기구의 인지도가 이렇게 낮은 것은 단순히 정보적 차원에서 문제만은 아니고 차별시정기구가 차별해소와 관련된 역할을 제대로 하지 못했기 때문일 수도 있다. 따라서 차별행위에 대한 직접적인 구제뿐만 아니라, 취약계층의 사회적 조건 때문에 발생하는 다양한 부당함에 대해서 보다 폭넓은 종합적 접근이 요구된다.

마지막으로 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구와 같은 차별의식조사를 정례화함으로써 차별의 현주소를 정확히 파악하고 더불어 다양한 차별을 해소해나가는데 기여할 수 있도록 해야 할 것이다. 차별개념을 중심으로 한 전국 규모의 의식조사는 이 연구를 시발점으로 하여 본격화되고 연속성을 가져야 할 것이다. 이제 시작 단계에 놓여 있는 차별의식조사의 설문지와 기타 조사 도구를 더욱 명료화하고 보다 심층적인 분석이 가능하도록 확장시키는 작업이 반드시 후행되어야 한다. 그럼으로써 차별에 대한 추세 파악과 시의 적절한 정책적 대안 발굴이 가능해질 수 있고 우리 사회 차별감수성이 드높아진 만큼 차별해소를 통한 사회적 통합에도 일조할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국가인권위원회(2003), 『차별에 대한 국민의식조사』
- 김금미 · 한덕웅 · 한영석(2003), “남성의 성별관계 인식과 성별사회정체성이 양성평등 행동의도에 미치는 영향”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 17(1):31-47.
- 김금미 · 한영석(2002), “여성의 합법성, 안정성 및 성별사회정체성이 양성평등신념과 행동에 미치는 영향-여대생을 중심으로”, 『한국심리학회지: 여성』, 7(3):1-20.
- 김범준(2002), “사회적 범주화가 지역감정 형성에 미치는 영향”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 16(1):1-18.
- 김양희 · 정경아(2000), “한국형 남녀 평등의식 검사 개발”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 23-44.
- 김왕배(2001), 『산업사회의 노동과 계급의 재생산』, 한울
- 김진국(1987), “영호남 대학생의 상호간 차이감각 연구”, 『사회심리학 연구』, 5: 113-148.
- 김진국(1984), “지역민간의 편견적 태도연구”, 『학생생활연구』, 6: 1-27, 전남대학교
- 김혜숙(1993), “지역고정관념이 귀인판단과 인상형성에 미치는 영향”, 『한국심리학회지: 사회』, 7(1):53-70.
- 김혜숙(1994), “한국집단지아존중척도”, 『한국심리학회지: 사회』, 8(1):103-116.
- 김혜숙(2002), “대학생들이 중요시하는 가치와 북한 사람 및 대북정책에 대한 태도와의 관계에 관한 조사 연구”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 16:35-50.
- 김혜숙(1988), “지역간 고정관념과 편견의 실상: 세대간 전이가 존재하는가.” 『심리학에서 본 지역감정』, 서울: 성원사.
- 김혜숙 · 고재홍 · 안미영 · 안상수 · 이선이 · 최인철(2003), “다수 집단과 소수 집단에 대한 고정 관념의 내용: 유능성과 따뜻함의 차원에서의 분석”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 17(3):121-143.
- 김혜숙(1999), “집단범주에 대한 고정관념, 감정과 편견”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』 13(1): 1-33
- 김혜숙(2002), “대학생들이 중요시하는 가치와 북한 사람 및 대북 정책에 대한 태도와의 관계에 관한 조사 연구”. 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 16(1): 1-18.
- 나간채1988. “직업계층간의 사회적 거리감에 관한 연구.” 『한국사회학』, 22(여름호): 109-133.
- 나간채(1990), “지역(민)간의 사회적 거리감”, 『한국의 지역주의와 지역갈등』한국사

회학회편, 서울: 성원사.

나간채(1991), “지역간의 사회적 거리감” 지역감정연구. 서울: 학민사.

다렌도르프, 랄프(1986), “인간불평등의 기원에 관한 연구”, 『사회불평등갈등론-사회계급 연구』, 송복 편저, 전예원

민경환(1989), “권위주의 성격과 사회적 편견-대학생 집단을 중심으로”, 『한국심리학회지: 사회』, 4(2):146-168.

박군석·한덕웅(2003), “영호남인의 사회구조 요인 지각과 사회정체성이 상대박탈과 집합전략에 미치는 영향” 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 17(2): 59-72.

석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌(2003), 『외국인 노동자의 일터와 삶』. 서울: 지식마당.

설동훈·한건수·이란주(2003), 『국내거주 외국인 노동자 인권실태조사』. 국가인권위원회.

송관재·김범준·홍영오·이훈구(1997), “사회적 오점보유자들에 대한 사회적 거리감 연구”, 『한국심리학회지: 사회문제』, 3(1): 123-141.

안미영 (1995), 『대인관계에서의 오해과정에 관한 사회심리학적 연구』, 서울대학교 박사학위논문.

안미영, 김혜숙(2003), “집단 지위와 정당성 및 안정성이 차별지각에 미치는 효과”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 17(3), 159-179.

안미영, 김혜숙, 안상수(2004), “집단의 지위, 정당성 및 안정성의 구조적 측면에 대한 지각이 차별 경험에 미치는 영향: 성별 집단과 지역 집단의 경우”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 18(2): 107-135.

안미영·김혜숙(2003), “집단지위와 정당성 및 안정성이 차별지각에 미치는 효과”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 17(3): 159-179.

안신호(2000), “투표에서의 연고주의: 집단주의 경향성과의 관계 및 기저 동기”, 『한국심리학회지: 사회 문제』, 6(1): 145-180.

안신호(1988), “집단 고정관념 형성에 있어서의 감정과 인지의 효과.” 『심리학에서 본 지역감정』. 한국심리학회 편. 서울: 성원사.

이재열(1999), “한국의 사회의식 조사”, 『사회주의에 관한 사회조사 연구』, 한국정신문화연구원

이종영(1994), 『지배양식과 주체형식』. 백의.

정기선(1999), “탈북자에 대한 이미지연구.” 『통일문제연구』 11권 1호.

정기선(2003), “외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화.” 『외국인노동자의 일터와 삶』, 석현호 등저. 서울: 지식마당.

정진경(1990), “한국 성역할 검사(KSRI)”, 『한국심리학회지: 사회』, 5:82-92.

조순경(2003), “차별의 이해”. 『차별행위 이론과 실제(I)』. 국가인권위원회.

- 최준영 · 김순홍(2000), “지역간 거리감을 통해 본 지역주의의 실상과 문제점”, 『사회연구』 1집
- 토크빌, 알렉시스(1987), 『미국의 민주주의』, 임효선 · 박지동 역, 한길사
- 통계청, 『경제활동인구조사』, <http://kosis.nso.go.kr>
- 한국여성개발원(2004), 『국민통합을 위한 차별해소방안』
- 한국직업능력개발원(2003), 『학벌주의에 관한 인식과 개선요구 조사요구』
- 홍영오, 이훈구(2001), “암묵적 연합 검사에 의한 지역 편견의 측정”, 『한국심리학회지: 사회 및 성격』, 15(1):185-204.
- Adorno, Theodore, Elsie Frenkel-Brunswik, Daniel J. Levinson, and R. Nevitt Sanford.(1950), *The Authoritarian Personality*, New York: Norton
- Allport, G. W.(1954), *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Aronson, Elliot, Timothy D. Wilson, and Robin M. Akert.(1999), *Social Psychology*. 3rd ed. Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Blumer, Herbert,(2000), *Race Prejudice as a Sense of Group Position in Selected Works of Herbert Blumer: A Public Philosophy for Mass Society* eds. Stanford M. Lyman and Arthur J. Vidich,
- Bobo, Lawrence & Kluegel, James R.(1991), *Modern American Prejudice: Stereotype, Social Distance and Perceptions of Discrimination Toward Blacks, Hispanics, and Asians-presented at the Annual Meetings of the Association, Cincinnati, Ohio, August 23-27, 1991*
- Bobo, Lawrence & Vincent L. Hutchings.(1996), *Perception of Racial Group Competition: Extending Blumer's Theory of Group Position to a Multiracial Social Context*, *American Sociological Review*, Vol. 61:951-972
- Bobo, Lawrence & Cybele Fox.(2003), *Race, Racism, and Discrimination: Bridging Problems, Methods, and Theory in Social Psychological Research*, *Social Psychology Quarterly*, 2003, Vol. 66, No. 4
- Borgardus Emory S.(1928), “Measuring Social Distance.” *Sociology and Social Research* 17: 265-71
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999), *Perceiving pervasive discrimination among African-Americans: Implications for group identification and well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Clary, E. G., Snyder, M, Ridge, R. D., Miene, P. K., & Haugen, J. A. (1994), *Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to*

- promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(13), 1129-1149.
- Crocker, J., & Major, B.(1989), Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B.(1993), The stigma of overweight: Affective consequences of attributional ambiguity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- Crosby, F. (1982), *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crosby, J. J., Pufall, A., Snyder, R. C., O'Connell, M., & Whalen, P. (1989), The denial of personal disadvantage among you, me, and all the other ostriches. In M. Crawford & M. Gentry(Eds.), *Gender's thought: Psychological perspectives*(pp. 79-99), New York: Springer-Verlag
- Ellemers, N.(2001), Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 205-222), Cambridge: Cambridge University Press.
- Ellemers, N., Doosje, B. J., van Knippenberg, A., Wilke, H.(1992), Status protection in high status minority groups. *European Journal of Social Psychology*, 22, 123-140.
- Ellemers, N., van Knippenberg, A., Wilke, H.(1990), The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *British Journal of Social Psychology*, 29, 233-246.
- Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A.(1993), Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 766-778.
- Fiske, S. T.(1998), Stereotype, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey(Eds.), *The handbook of social psychology*(4th ed., vol. 2, pp. 357-411), New York: McGraw-Hill.
- Fredrickson, George M. and Dale T. Knobel.(1982), "A History of Discrimination." pp. 30-87 in *Prejudice: Dimension of Ethnicity*, edited by Stephan Thernstrom, Ann Orlov, and Oscar Handlin. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F.(1986), The aversive form of racism. In J. F. Dovidio Diego, CA: Academic and S. L. Gaertner(Eds.), *Prejudice*,

- discrimination, and racism(pp. 61-89), San Press.
- Gastil, J.(1992), Why we believe in democracy: Testing theories of attitude functions and democracy. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(6), 423-450.
- Gecas, V.(1981), "Contexts of Socialization." M. Rosenberg and R. Turner (eds.), *Sociological Perspectives in Social Psychology*. New York: Basic Books.
- Herek, G. M.(1987), Can functions be measured? A new perspective on the functional approach to attitudes. *Social Psychology Quarterly*, 50, 285-303.
- Hogg, M. A., & Abrams, D.(1988), *Social identifications*. New York: Routledge, Chapman & Hall.
- Inman, M. L., & Baron, R. S. (1996), Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 727-739.
- Hughes, Michael & Tuch, Steven A.(2003), Gender Difference in Whites' Racial Attitudes: Are Women's Attitudes Really More Favorable? in *Social Psychological Research*, *Social Psychology Quarterly*, 2003, Vol. 66, No. 4
- Jost, J. T., & Banaji, M. R.(1994), The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J. T., & Burgess, D.(2000), Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 293-305.
- Kappen D. M., & Branscombe, N. R.(2001), The effects of reasons given for ineligibility on perceived gender discrimination and feelings of injustice. *British Journal of Social Psychology*, 40, 295-313.
- Katz, I.(1960), The functional approach to the study of attitudes, *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
- Katz, I., & Hass, R. G.(1988), Racial ambivalence and value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Kobrynowicz, D., & Branscombe, N. R.(1997), Who considers themselves victims of discrimination?: Individual difference predictors of perceived gender discrimination in women and men, *Psychology of Women Quarterly*, 21, 347-363.
- Kohn, M. L.(1977), *Class and Conformity: A Study in Values*. 2nd. ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Kohn, M. L. and Schooler, C.(1973), "Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects." *American Sociological*

Review. 38.

- Levin, S., Sidanius, J., Rabinowitz, J. L., & Federico, C.(1998), Ethnic identity, legitimizing ideologies, and social status: A matter of ideological asymmetry, *Political Psychology*, 19, 373-404.
- Luhtanen, R., & Crocker, J.(1991), A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Mackie, D. M., & Smith, E. R.(1998), Intergroup relations: Insights from a theoretically integrative approach. *Psychological Review*, 105, 499-529.
- Mackie, D. M., Devos, T., & Smith, E. R.(2000), Intergroup emotions: Explaining offensive action tendencies in an intergroup context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 602-616.
- Major, B.(1994), From social inequality to personal entitlement: The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership. In M. P. Zanna(Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 26, pp. 293-348),San Diego, CA: Academic Press.
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J.(2002), "Perceiving Personal Discrimination: The Role of Group Status and Legitimizing Ideology." *Journal of Personality and Social Psychology*. 82: 269-282.
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., Sidanius, J.(2002), Perceiving personal discrimination: The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 269-282.
- Maria Krysan and Mick P. Couper.(2003), "Race in the Live and the Virtual Interview: Racial Deference, Social Desirability, and Activation Effects in Attitude Surveys." in *Social Psychology Quarterly*. Vol. 66. No. 4.
- Mummendey, A., Kessler, T., Klink, A., Mielke, R.(1999), Strategies to cope with negative social identity: Predictions by social identity theory and relative deprivation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 229-245.
- Olson, J. M., & Hafer, C. L.(2001), Tolerance of personal deprivation. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 157-175), Cambridge: Cambridge University Press.
- Pettigrew, Thomas F. and Marylee C. Taylor.(1990), "Discrimination." pp. 498-503 in *Encyclopedia of Sociology*. vol. 1, edited by Edgar F. Borgatta

- and Marie L. Borgatta. New York: Macmillan.
- Quinton, W., & Major, B.(1997), Prejudice perception: The effect of group identification and the peception of justice, Paper presented at the colloquium of UCSB.
- Rokeach, M.(1973), The nature of human values, New York: Fress Press.
- Rosenberg, M.(1965), Society and the adolescent self-image, Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M.(1995), Coping with discrimination: How disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 826-838.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M.(1997), Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389.
- Schmader, T., Major, B., Eccleston, C. P., & McCoy, S. K.(2001), Devaluing domains in response to threatening intergroup comparisons: Perceived legitimacy and the status value asymmetry, *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 782-796.
- Schwartz, S. H.(1992), Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H.(1992), "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries." *Advances in Experimental Social Psychology*, 25. pp.1-65.
- Shavitt, S.(1989), Operationalizing functional theories of attitudes. In A. R. Pratkanis, S. J. Breckler, & A. G. Greenwald (Eds.), *Attitude structure and function* (pp. 311-337), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tajfel, H. (Ed.)(1982), *Social identity and intergroup relations*, Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C.(1979), An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin & Worchel(Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp.33-48), Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C.(1986), The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin(Eds.), *Psychology of intergroup relations*(2nd ed., pp7-24), Chicago: Nelson-Hall.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., & Porter, L. E.(1993), Dimensions of perceived discrimination: The personal/group discrimination discrepancy. In M.

- Zanna & J. Olson(Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario Symposium* (Vol. 7, pp. 233-255), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990), The personal/group discrimination discrepancy: Perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 254-262.
- Triandis, H.C.(1964), "Exploratory factor analysis for the behavioral component of social attitudes." *Journal of Abnormal and Social Psychology* 68: 420-430.
- Turner, J., & Brown, R.(1978), Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*(pp. 235-250), London: Academic Press.
- Turner, J.(1978), Social comparison, similarity and ingroup favouritism. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*(pp. 235-250), London: Academic Press.
- Tyler, T. R., & McGraw, K. M.(1986), Ideology and the interpretation of personal experience: Procedural justice and political quiescence. *Journal of Social Issues*, 42, 115-128.3
- Westie, F.R.(1952), "Negro-white status differentials and social distance." *American Sociological Review* 17(5): 550-558.
- Westie, F.R.(1959), "Social Distance Scales: A Tool for the study of stratification." *Sociology and Social Research* 43: 251-258.



부록: ‘차별’에 대한 의식조사 설문지 조사표

※ 우리 사회의 차별에 대한 귀하의 의견과 경험에 대해서
여쭙겠습니다.

문1. 귀하는 한국사회에서 다음과 같은 차별이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?

	① 매우 심각 하다	② 약간 심각 하다	③ 그저 그렇 다	④ 별로 심각 하지 않다	⑤ 전혀 심각 하지 않다
(1) 장애인에 대한 차별 -----					
(2) 학력이나 학벌에 따른 차별 -----					
(3) 외국인노동자에 대한 차별 -----					
(4) 출신지역에 따른 차별 -----					
(5) 비정규직에 대한 차별 -----					
(6) 여성에 대한 차별 -----					
(7) 중국동포(조선족)에 대한 차별-----					
(8) 나이든 사람에 대한 차별 -----					
(9) 가난한 사람에 대한 차별 -----					
(10) 동성애자에 대한 차별-----					
(11) 이혼자에 대한 차별-----					
(12) 미혼모에 대한 차별-----					
(13) 나이 어린 사람에 대한 차별 -----					
(14) 탈북자에 대한 차별-----					
(15) 외모에 따른 차별-----					

문1-1. 귀하는 위의 보기 중에서 가장 심각한 차별이 어느 것이라고 생각하십니까? 순서대로 2개만 골라 주십시오. 위에 제시한 것 중 해당 사항이 없다면 구체적으로 그 내용을 적어주십시오.

- (1) 가장 심각한 차별 (위 보기 중에 없으면) _____
- (2) 두 번째로 심각한 차별 (위 보기 중에 없으면) _____

문2. 귀하는 지난 1년 동안 아래와 같은 차별을 경험하신 적이 있으십니까?
있다면 어떤 내용의 차별이었는지 해당되는 것을 모두 골라 주십시오.

- 문2-1. 장애로 인한 차별경험: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다 ☐ ③ 해당안됨
- 문2-1-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-2. 학력이나 학벌로 인한 차별경험: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문2-2-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-3. 출신지역으로 인한 차별경험: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문2-3-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-4. 비정규직이기 때문에 차별경험: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다 ☐ ③ 해당안됨

문2-4-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-5. 여성이기 때문에 차별경험: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다 ☐ ③ 해당안됨

문2-5-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-6. 나이로 인한 차별경험: ☐ ①있다 ☐ ②없다

문2-6-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-7. 가난으로 인한 차별경험: ☐ ①있다 ☐ ②없다

문2-7-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-8. 외모 등 신체조건으로 인한 차별경험: ☐ ①있다 ☒ ②있다

문2-8-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문2-9. 이혼, 편부모가족 등 가정환경으로 인한 차별경험:

- ☐ ① 있다 ☐ ② 없다 ☐ ③ 해당안됨

문2-9-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3. 귀하는 지난 1년 동안 주변의 사람들이 아래와 같은 형태의 차별을 당하는 것을 보거나 들은 적이 있습니까? 있다면 어떤 내용의 차별이었는지 해당되는 것을 아래의 보기에서 모두 골라 주십시오.

문3-1. 장애로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-1-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-2. 학력이나 학벌로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-2-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-3. 출신지역으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-3-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-4. 비정규직으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-4-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-5. 여성으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-5-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-6. 나이로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-6-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-7. 가난으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-7-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-8. 중국동포에 대한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-8-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-9. 외국인 노동자에 대한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-9-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-10. 외모 등 신체조건으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-10-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-11. 이혼, 편부모 가족 등 가정환경으로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-11-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문3-12. 동성애로 인한 차별: ☐ ① 있다 ☐ ② 없다

문3-12-1. (있다면) 어떤 내용의 차별이었습니까?(모두 골라 주세요)

- ☐ ① 놀림이나 조롱 ☐ ② 인간적 모욕, 무시
☐ ③ 금전적 손해 ☐ ④ 채용이나 해고 등 고용상의 불이익
☐ ⑤ 임금이나 승진상의 불이익 ☐ ⑥ 집단으로부터 따돌림
☐ ⑦ 결혼, 친구 관계의 회피 ☐ ⑧ 기타 _____

문4. 5점을 매우 공정으로 하고 1점을 매우 불공정이라고 할 때, 귀하는 자기 자신이 **다음 사람들과 비교하여** 우리사회에서 얼마나 공정한 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

- (1) 다른 지역 주민에 비해서 -----
 (2) 귀하보다 잘사는 사람에 비해서 ----
 (3) 귀하보다 못사는 사람에 비해서 --
 (4) 여성에 비해서(남성응답자만 해당) --
 남성에 비해서(여성응답자만 해당) --
 (5) 귀하보다 나이가 많은 사람에 비해서 --
 (6) 귀하보다 나이가 적은 사람에 비해서 -
 (7) 귀하보다 학벌이 좋은 사람에 비해서

매우 불공정		← →		매우 공정	
①	②	③	④	⑤	

문5. 5점을 매우 공정으로, 1점을 매우 불공정이라고 할 때, 귀하는 다음과 같은 **귀하의 조건에 비해** 우리 사회로부터 어느 정도 공정한 또는 불공정한 대우를 받고 있다고 생각하십니까?

- (1) 나의 학력에 비해 -----
 (2) 나의 노력에 비해 -----
 (3) 나의 능력에 비해 -----
 (4) 내가 하는 일에 비해 -----

매우 불공정		← →		매우 공정	
①	②	③	④	⑤	

문6. 같은 직장에서도 똑같은 일을 하는 경우, 다음과 같은 조건에 따라 보수를 더 받는 것이 당연하다는 의견에 대하여 얼마나 동의 또는 반대하십니까?

- (1) 근속년수가 많을수록 더 받는 것이 당연
- (2) 교육수준이 높을수록 더 받는 것이 당연
- (3) 자격증을 가진 사람이 더 받는 것이 당연
- (4) 남자가 여자보다 더 받는 것이 당연
- (5) 나이가 많을수록 더 받는 것이 당연
- (6) 성과가 높을수록 더 받는 것이 당연

① 매우 찬성	② 약간 찬성	③ 그저 그렇 다	④ 약간 반대	⑤ 매우 반대	⑥ 모 름

문7. 귀하가 신입사원 한 명을 뽑아야 하는 어느 한 회사의 부서장이라고 가상하시기 바랍니다. 모든 면에서 동일한 자격과 능력을 가진 두 사람이 지원하였는데 이 두 사람에 대해서 다음과 같은 사실을 발견하였을 경우, 귀하는 누구에게 유리한 결정을 내릴 것 같습니까?

①	②	③	④	⑤
매우 유리	약간 유리	결 정 에 영 향 을 주 지 않 는 다	약간 불리	매우 불리

- (1) 둘 중에서 한 사람이 귀하와 동향 사람이라는 것을 알게 됐다면, 귀하는 이 지원자에게 어느 정도나 유리 또는 불리한 결정을 내릴 것 같습니까?
- (2) 둘 중에서 한 사람이 학교 동창이라는 것을 알게 됐다면, 이 지원자에게 어느 정도나 유리 또는 불리한 결정을 내릴 것 같습니까?
- (3) 둘 중에서 한 사람이 귀하와 친·인척이라는 것을 알게 됐다면 어떻겠습니까?

※ 이번에는 우리 사회의 여러 집단들에 대한
귀하의 의견에 대해서 여쭙겠습니다.

문8. 한국사회내의 여러 집단에 대한 귀하의 느낌을 알고자 합니다. 귀하께서 아래와 같은 사람들에 대해서 어느 정도 호감을 가지고 계신지 말씀해주세요.

보기	매우 좋다	약간 좋다	좋지도 싫지도 않다	약간 싫다	매우 싫다
	1	2	3	4	5

(1) 노인 -----	<input type="text"/>	(6) 영남사람 -----	<input type="text"/>
(2) 외국인 노동자 ---	<input type="text"/>	(7) 호남사람 -----	<input type="text"/>
(3) 장애인 -----	<input type="text"/>	(8) 충청도사람 -----	<input type="text"/>
(4) 중국동포(조선족) -	<input type="text"/>	(9) 북한주민 -----	<input type="text"/>
(5) 탈북자 -----	<input type="text"/>		

문9. 귀하는 아래와 같은 사람들을 어느 정도 믿을 수 있다고 생각하십니까?

보기	매우 신뢰	약간 신뢰	그저그렇다	약간 불신	매우 불신
	1	2	3	4	5

(1) 노인 -----	<input type="text"/>	(6) 영남사람 -----	<input type="text"/>
(2) 외국인 노동자 --	<input type="text"/>	(7) 호남사람 -----	<input type="text"/>
(3) 장애인 -----	<input type="text"/>	(8) 충청도사람 -----	<input type="text"/>
(4) 중국동포(조선족) -	<input type="text"/>	(9) 북한주민 -----	<input type="text"/>
(5) 탈북자 -----	<input type="text"/>		

문10. 귀하는 귀하의 자녀가(미혼인 경우 자녀가 있다는 가정 하에) 다음과 같은 사람과 결혼하는 것에 대해서 어느 정도 찬성 또는 반대하십니까?

보기	매우 찬성	약간 찬성	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4

(1) 노인 -----	<input type="text"/>	(6) 영남사람 -----	<input type="text"/>
(2) 외국인 노동자 --	<input type="text"/>	(7) 호남사람 -----	<input type="text"/>
(3) 장애인 ---	<input type="text"/>	(8) 충청도사람 -----	<input type="text"/>
(4) 중국동포(조선족) -	<input type="text"/>	(9) 북한주민 -----	<input type="text"/>
(5) 탈북자 -----	<input type="text"/>		

문11. 다음은 우리 사회 여러 집단의 특성에 대한 다양한 견해입니다. 귀하는 이에 대해 어느 정도 찬성 혹은 반대하십니까?

문11-1. 여성에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

(1) 여성은 남성에 비해 일에 대한 추진력이 떨어진다	<input type="text"/>
(2) 여성은 남성에 비해 폭넓은 대인관계를 맺지 못한다	<input type="text"/>
(3) 여성은 남성보다 일에 대한 책임감이 부족하다	<input type="text"/>
(4) 여성이 남성보다 리더십이 약하다	<input type="text"/>
(5) 여성은 남성보다 일의 능률이 떨어지므로 임금이 낮은 것이 당연하다	<input type="text"/>
(6) 직장에서 인원을 감축해야 할 때 여자직원을 먼저 줄이는 것이 당연하다	<input type="text"/>

문11-2. 나이 많은 사람에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 나이가 많은 사람들은 젊은 사람들에 비해 일할 능력이 떨어진다
- (2) 나이가 많은 사람들은 젊은 사람들에 비해 사회변화에 적응하는 능력이 떨어진다
- (3) 나이 많은 사람들이 쌓아온 경험은 오늘날에는 별로 중요하지 않다
- (4) 나이 많은 사람들은 대부분 권위주의적이다
- (5) 나이가 많아지면서 일의 능률이나 능력이 떨어지므로 임금을 낮추는 것은 당연하다
- (6) 사람을 채용할 때 나이를 제한하는 것은 합리적이다
- (7) 직장에서 인원을 감축할 때 나이가 많은 사람부터 줄이는 것은 합리적이다

문11-3. 장애인에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 장애인은 비장애인에 비해 직장생활에 적합하지 않다
- (2) 장애인은 비장애인에 비해서 일의 처리속도가 떨어진다
- (3) 장애인은 비장애인에 비해 열심히 일하려 하지 않는다
- (4) 장애인은 비장애인에 비해 다른 사람들과 어울리는 데에 문제가 있다
- (5) 집 근처에 장애인시설이 들어오는 것은 바람직하지 못하다
- (6) 각급 학교에서 장애인의 입학에 허락하지 않는 것은 다른 학생들의 교육을 위해 당연한 일이다.
- (7) 정부가 기업에 장애인을 의무적으로 채용하게 하는 것은 지나친 간섭이다

문11-4. 학벌에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 명문대 졸업생은 비명문대 졸업생보다 업무처리 능력이 뛰어나다 ☐
- (2) 학벌이 좋은 사람은 일에 대한 책임감이 강하다 ☐
- (3) 기업체가 직원의 채용에서 학벌을 중시하는 것은 합리적이다 ☐
- (4) 학벌이 좋은 사람이 빨리 승진하는 것은 당연하다 ☐
- (5) 학벌이 좋은 사람이 사회요직에 있는 것이 바람직하다 ☐

문11-5. 외국인노동자에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 외국인노동자는 단순 육체노동에 적합하다 ☐
- (2) 외국인노동자는 내국인에 비해 생산성이 떨어진다고 ☐
- (3) 외국인 노동자가 내국인과 동일한 대우를 받으려고 해서는 안된다 ☐
- (4) 외국인 노동자의 일자리는 우리나라 사람들이 싫어하는 일에 제한되어야 한다 ☐
- (5) 외국인 노동자들은 우리와 언어와 문화가 다르므로 그들끼리 사는 것이 좋다 ☐

문11-6. 비정규직 노동자에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

(1) 비정규직에 종사하는 사람은 정규직 종사자에 비해 능력이 떨어진다

(2) 비정규직 종사자는 정규직 종사자에 비해 일에 헌신적이지 않다

(3) 같은 일을 할 경우에도 비정규직이 정규직보다 임금이 적은 것은 당연하다

(4) 비정규직이 기업의 복지후생 대상에서 제외되는 것은 당연하다

문11-7. 기타 소수자에 대한 의견

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

(1) 동성애자는 다른 사람들과 어울려 사는 데에 문제가 있는 사람들이다

(2) 뚱뚱한 사람은 대부분 게으르다 -

(3) 편부모나 부모 없이 자란 사람은 이러한 가정환경 때문에 사회성에 문제가 있다 ---

(4) 이혼한 사람은 대부분 성격에 결함이 있다

(5) 얼굴이 못생긴 사람은 성격에 모난 부분이 있다

(6) 결혼해서 자식을 낳지 않는 사람들은 이기적인 성향이 강하다

※ 이번에는 차별해소와 관련하여 귀하께서 어떻게 생각하시는지 여쭙겠습니다.

문12. 귀하는 다음과 같은 정책이나 논의에 대해서 알고 계십니까?
(알고 있다면) 이에 대해 찬성 또는 반대하십니까?

	알고 있다		③ 모름
	① 찬성	② 반대	
(1) 차별금지법			
(2) 공무원의 양성평등고용제			
(3) 장애인고용할당제			
(4) 서울대 폐지론			
(5) 정년연장론			

문13. 그 동안 여성들이 차별대우를 받아왔기 때문에 고용과 승진에서 우선권을 주어야 한다고 말하는 사람도 있고, 그러한 우선권은 남성들에게 차별대우를 하는 것이므로 옳지 않다고 말하는 사람도 있습니다. 귀하께서는 고용과 승진에 있어 여성에게 우선권을 주는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 찬성	약간 찬성	찬성도 반대도 아님	약간 반대	매우 반대	모름
1	2	3	4	5	9

문14. 우리 사회의 차별해소를 위하여 다음 중 어느 집단이 주도적인 역할을 해야 한다고 생각하십니까? 하나만 골라 주십시오.

- ① 정부
- ② 일반 시민단체
- ③ 차별대상이 되는 집단
- ④ 차별받는 당사자 개인이나 가족
- ⑤ 언론
- ⑥ 교육기관
- ⑦ 국제기구

문15. 차별해소를 위해 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 하나

만 골라 주십시오.

☐

- ① 차별해소관련 법령제정
- ② 시민단체의 역할
- ③ 대중매체나 교육을 통한 사회성원들의 의식변화
- ④ 차별시정기구의 역할
- ⑤ 차별받는 당사자의 노력

문16. 귀하는 다음과 같은 차별시정기구에 대해서 들어보신 적이 있습니까?

	① 들어보기도 했고 잘 알고 있다	② 들어는 봤지만 잘 모른다	③들어본 적 없다
문16-1. 고용평등위원회			
문16-2. 남녀차별개선위원회			
문16-3. 국가인권위원회			

※ 이번에는 귀하께서 우리 사회의 여러 집단이나 성원들이 얼마나
공정한 대우를 받고 있다고 생각하시는지에 대해서 여쭙겠습니다.

문17. 다음과 같은 견해에 대해서 귀하는 어느 정도 찬성 또는 반대하십니까?

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 우리 사회에서 여성이 차지하는 지위는 공정하고 정당하다
- (2) 현재 우리 사회에서 남성과 여성집단간의 지위가 차이나는 것은 능력
에 따른 정당한 결과이다.
- (3) 우리 사회에서 여성이 현재 차지하는 지위는 앞으로도 변함이 없을
것이다
- (4) 현재의 남성과 여성의 세력관계는 쉽게 변하지 않을 것이다
- (5) 우리 사회에서 명문대 출신이 차지하는 지위는 공정하고 정당하다
- (6) 우리 사회에서 명문대 출신에게 주어진 지위는 합리적인 과정에 의해
이루어졌다
- (7) 우리 사회에서 명문대 출신이 현재 차지하는 지위는 지속될 것이다
- (8) 우리 사회에서 명문대 출신에게 현재 주어진 지위는 위협받고 있다

문18. 다음은 여성들만 답하여 주십시오. ☐ 남성 응답자는 19번 문항으로 귀하는 다음에 대해 어느 정도 찬성 혹은 반대하십니까?

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

(1) 다른 사람들은 여성들을 무능하다고 본다

(2) 나는 내가 여성이라는 사실이 자랑스럽다

(3) 나는 이 사회에서 여성은 별로 필요한 존재가 아니라고 생각한다

(4) 전반적으로 다른 사람들은 여성에 대해 좋게 생각한다

문19. 귀하는 자신이 명문대 출신이라고 생각하십니까?

① 예 ② 아니오 ☐ 문20으로 ③ 해당없음 ☐ 문20으로

문19-1. 귀하가 명문대 출신이라면 다음에 대해 어느 정도 찬성 혹은 반대하십니까?

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

(1) 다른 사람들은 명문대 출신들을 유능하다고 본다

(2) 일반적으로 내가 명문대 출신이라는 사실이 자랑스럽다

(3) 전반적으로 나는 명문대 출신은 이 사회에서 별로 필요한 존재가 아니라고 생각한다

(4) 전반적으로 다른 사람들은 명문대 출신에 대해 좋지 않게 생각한다

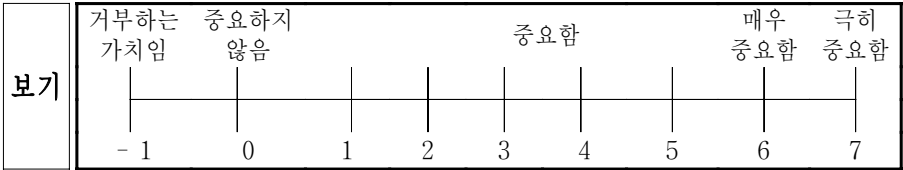
문20. 귀하는 다음과 같은 의견에 대해 어느 정도 찬성 혹은 반대하십니까?

보기	매우 찬성	약간 찬성	그저그렇다	약간 반대	매우 반대
	1	2	3	4	5

- (1) 사람이 가난하게 되는 이유는 열심히 일하지 않기 때문이다 ☐
- (2) 출세하느냐 못하느냐는 능력보다는 운에 달려있다 ☐
- (3) 가난의 많은 부분은 개인보다는 사회 구조의 탓이다 ☐
- (4) 나는 우리 사회 모든 구성원들에게 똑같은 이득이 돌아가야 한다고 생각한다. ☐
- (5) 나는 비록 특정 집단사람들에게 더 많은 이득이 돌아간다고 해도 그것이 능력이나 실력에 근거한 것이라면 합당하다고 생각한다. ☐
- (6) 나는 우리 사회의 이익 분배가 힘없고 어려운 사람을 배려하여 이뤄져야 한다고 생각한다. ☐

※ 이번에는 귀하께서 갖고 계신 일반적인 가치관에 대해서 여쭙겠습니다.

문21. 귀하는 아래에 제시한 가치들을 귀하의 삶에 있어서 어느 정도 중요하게 생각하십니까? 그 가치를 거부한다면 -1을 골라주시고, 그 가치가 전혀 중요하지 않다면 0, 매우 중요하다면 7로 할 때 귀하의 생각은 이 중 어디에 속하십니까? <보기>에서 골라 써주십시오.



가 치	점수
(1) 평등 (모두에게 기회가 동등함)	
(2) 사회적 권력 (타인에 대한 통제, 지배)	
(3) 자유 (행동과 사고의 자유)	
(4) 사회적 인정 (다른 사람으로부터의 인정과 존경을 받는 것)	
(5) 권위 (다른 사람을 지도하고 명령하는 권리)	
(6) 사회 정의 (불의를 바로잡음, 약자를 보살핌)	
(7) 독립성 (자기 자신을 믿음, 자족적임)	
(8) 야망 있음 (무엇을 이루고자 갈망하고 열심히 일함)	
(9) 마음이 넓음 (나와는 다른 사상이나 신념에 대해 관대함)	
(10) 환경보호 (자연을 보존하기)	
(11) 정직 (거짓 없음, 진실함)	
(12) 도움이 됨 (타인의 복지를 위해 일하는 것)	
(13) 성공 (목표를 달성함)	

※ 이번에는 귀하께서 부모님과 학교 선생님께 받아 오신 교육내용에 대해서 여쭙겠습니다.

문22. 귀하가 청소년이었을 때 귀하의 부모님은 다음 사항에 대하여 어떠 하셨는지를 “매우 그렇다”, “다소 그렇다”, “그저 그렇다”, “다소 그렇지 않다”, “매우 그렇지 않다” 중의 하나를 골라 말씀하여 주십시오.

보기	매우 그렇다	약간 그렇다	그저 그렇다	별로 그렇지않다	매우 그렇지않다
	1	2	3	4	5

(1) 부모에게 절대 복종하도록 가르치고 실제로 매우 엄격하셨다	
(2) 연장자는 손아래 사람에게 엄격해야 한다고 강조하셨다	
(3) 옛날식으로 해서 손해 보는 일이 하나도 없다는 점을 강조하셨다	
(4) 옳든 그르든 윗사람의 명령은 일단 따라야 한다고 강조하셨다	
(5) 가정 내의 일에는 남녀간 구별이 있어야 한다고 강조하셨다	
(6) 남자가 바깥일을 여자가 집안일을 책임질 때 가정이 원만하다고 말씀 하시곤 했다	
(7) 특정 지역사람들을 조심하라고 말씀하시곤 했다	
(8) 어떤 사람에 대해 말씀하실 때 그 사람의 출신지역 때문에 그렇다고 말하시는 것을 들은 적이 종종 있다	
(9) 이 세상을 사는데 좋은 대학을 나오는 것이 얼마나 중요한지를 항상 강조하셨다	
(10) 우리 사회에서는 학벌이 실력보다 더 중요하다고 강조하셨다	

문23. 귀하가 중고등학교 시절, **학교 선생님들**께서는 **대체로** 다음 사항에 대하여 어떠하셨는지 말씀해 주십시오.

보기	매우 그렇다	약간 그렇다	그저그렇다	별로 그렇지않다	매우 그렇지않다
	1	2	3	4	5

- | | |
|---|----------------------|
| (1) 선생님에게 절대 복종하도록 가르치고 실제로 매우 엄격하셨다 | <input type="text"/> |
| (2) 연장자는 손아래 사람에게 엄격해야 한다고 강조하셨다 | <input type="text"/> |
| (3) 옛날 식으로 해서 손해보는 일이 하나도 없다는 점을 강조하셨다 | <input type="text"/> |
| (4) 옳든 그르든 윗사람의 명령은 일단 따라야 한다고 강조하셨다 | <input type="text"/> |
| (5) 남자는 남자답게, 여자는 여자답게 행할 것을 강조하셨다 | <input type="text"/> |
| (6) 전공이나 진로상담에서 남자와 여자를 구별하여 그에 맞는 전공이나 직업을 추천하셨다 | <input type="text"/> |
| (7) 이 세상을 사는데 좋은 대학을 나오는 것이 얼마나 중요한지를 항상 강조하셨다 | <input type="text"/> |
| (8) 우리 사회에서는 학벌이 실력보다 더 중요하다고 강조하셨다 | <input type="text"/> |

문24. 여성에 대한 귀하의 생각에 가장 크게 영향을 미친 것은 다음 중 어느 것입니까?

- | | |
|---------------------|--------------|
| ① TV, 라디오, 신문 등을 통해 | ② 부모나 형제를 통해 |
| ③ 친구를 통해 | ④ 학교생활을 통해 |
| ⑤ 군대생활을 통해 | ⑥ 직장생활을 통해 |
| ⑦ 기타 _____ | |

문25. 장애인에 대한 귀하의 생각에 가장 크게 영향을 미친 것은 다음중 어느 것입니까?

- | | |
|---------------------|------------------|
| ① TV, 라디오, 신문 등을 통해 | ② 부모나 형제를 통해 |
| ③ 친구를 통해 | ④ 가족 중에 장애인이 있어서 |

- ⑤ 학교생활을 통해 ⑥ 군대생활을 통해
⑦ 직장생활을 통해 ⑧ 기타 _____

문26. 외국인 노동자에 대한 귀하의 생각에 가장 크게 영향을 미친 것은 어
느것입니까? ☐

- ① TV, 라디오, 신문 등을 통해 ② 부모나 형제를 통해
③ 친구를 통해 ④ 가족 중에 외국인 노동자가 있어서
⑤ 학교생활을 통해 ⑥ 군대생활을 통해
⑦ 직장생활을 통해 ⑧ 기타 _____

※ 마지막으로 귀하 자신에 대하여 몇 가지 질문 드리겠습니다.

문27. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남성 ② 여성 ☐

문28. 귀하는 몇 년도에 태어나셨습니까? 19____년도

문29. 귀하가 초, 중, 고등학교 때 어디에 주로 사셨습니까?(여러 곳일 경
우, 가장 오래 산 곳 한 곳만 골라주십시오.) ☐

- ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원 ④ 충북 ⑤ 대전/충남
⑥ 전북 ⑦ 광주/전남 ⑧ 대구/경북 ⑨ 부산/경남 ⑩ 제주
⑪ 이북 ⑫ 외국

문30. 귀하의 부친의 고향은 어디입니까? ☐

- ① 서울 ② 인천/경기 ③ 강원 ④ 충북 ⑤ 대전/충남
⑥ 전북 ⑦ 광주/전남 ⑧ 대구/경북 ⑨ 부산/경남 ⑩ 제주
⑪ 이북 ⑫ 외국

문31. 귀하는 어떤 종교를 가지고 계십니까? ☐

- ① 불교 ② 개신교 ③ 천주교
④ 종교 없음 ➡문32로
⑤ 기타(어느 종교:_____)

문31-1. 귀하께서는 스스로 종교적 믿음이 강하다고 보십니까, 아니면 강하지 않다고 보십니까? ☐

① 강하다 ② 다소 강하다 ③ 별로 강하지 않다 ④ 모르겠다

문32. 귀하의 혼인 상태는 다음 중 어디에 해당하십니까? ☐

① 미혼 ② 기혼 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

문33. 귀하는 자녀가 있으십니까? 있다면 몇 남, 몇 녀를 두셨습니까? ☐

① 없다 ② 있다: 아들 ☐명, 딸 ☐명

문34. 귀하는 몇 남 몇 녀 중 몇 째입니까? 그리고 아들, 딸 중에는 몇 째입니까?

☐ 남 ☐ 녀 중 ☐째, 아들 혹은 딸 중에서는 ☐째

※ 이번에는 귀하의 부모님과 배우자, 그리고 귀하 자신의 학력에 대하여 여쭙 보겠습니다.

문35. 귀하의 아버님께서는 어디까지 학교를 다니셨습니까? 그리고 (배우자가 있을 경우) 부인(또는 남편)께서는 어디까지 다니셨습니까?
(* 중퇴나 재학의 경우도 해당 학력범주에 포함시켜 주시기 바랍니다.)

(1) 부친 ☐ (2) 배우자 ☐

① 무학 ② 초등학교(중퇴포함) ③ 중학교(중퇴포함)
④ 고등학교(중퇴포함) ⑤ 초급, 전문대학(2년제)(중퇴포함)
⑥ 4년제 대학(중퇴포함) ⑦ 대학원이상(중퇴포함)
⑨ 해당안됨(배우자가 없을 경우)

문36. 귀하는 어디까지 학교를 다니셨습니까? (* 중퇴나 재학의 경우도 해당 학력범주에 포함시켜 주시기 바랍니다.) ☐

① 무학	② 초등학교	③ 중학교	☞문37로
④ 고등학교	⑤ 초급, 전문대학(2년제)		
⑥ 4년제 대학	⑦ 대학원이상		☞문36-1로

문36-1. 4년제 대학에 다니셨다면 귀하께서 다니신 대학은 다음 중 어디에
해당합니까? ☐

- ① 서울 소재 대학 ② 수도권 소재 대학 ③ 지방 소재 국립대
④ 지방 소재 사립대 ⑤ 외국 대학

※ 다음은 귀하 가족의 직업에 관한 질문입니다. 직업과 관련된 항목은
아래의 <보기>를 참조하시기 바랍니다.

문37. 귀하가 성장할 당시 부친(부친 사망 시에는 가구주)께서는 어떤 일을
하셨습니다? 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

- ① 직종 _____ ⑨ 해당안됨(미취업, 불명)

문38. 귀하께서는 직업을 가지고 계십니까? (취업하고 있다면) 어떤 일을
하십니까? 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

- ① 직종 _____ ⑨ 해당안됨(미취업, 불명) ➡문39로

문38-1. 그 일의 직업상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까? ☐

- ① 고용주 ② 자영자 ③ 무급가족종사자
④ 정규직 ⑤ 비정규직(계약직/일용직/임시직/시간제)

문38-2. 귀하의 월소득은 어느 정도입니까? ☐

- ① 49만원 이하 ② 50-99만원 ③ 100-149만원
④ 150-199만원 ⑤ 200-249만원 ⑥ 250-299만원
⑦ 300-349만원 ⑧ 350-399만원 ⑨ 400-449만원
⑩ 450-499만원 ⑪ 500만원 이상

문39. 귀하의 배우자께서는 직업을 가지고 계십니까? (취업하고 있다면)
어떤 일을 하고 계십니까? 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

- ① 직종 _____ ⑨ 해당안됨(미취업, 불명) ➡문40으로

문39-1. 그 일의 직업상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까? ☐

- ① 고용주 ② 자영자 ③ 무급가족종사자
④ 정규직 ⑤ 비정규직(계약직/일용직/임시직/시간제)

※ 다음에는 귀하의 경제사정과 관련해서 몇 가지 여쭙 보겠습니다.

문40. 귀하가 성장할 때 경제형편은 어떠했습니까?

- ☐ ① 상당히 부유 ☐ ② 약간 부유 ☐ ③ 중간 정도
☐ ④ 약간 가난 ☐ ⑤ 상당히 가난

문41. 귀하의 현재 월평균 총수입(상여금, 재산소득, 생활보조금 등 포함)
 은 얼마나 됩니까?

- ① 전혀없음 ② 49만원 이하 ③ 50-99만원 ④ 100-149만원
 ⑤ 150-199만원 ⑥ 200-249만원 ⑦ 250-299만원 ⑧ 300-349만원
 ⑨ 350-399만원 ⑩ 400-449만원 ⑪ 450-499만원 ⑫ 500-549만원
 ⑬ 550-599만원 ⑭ 600-699만원 ⑮ 700만원 이상

문42. 귀하는 귀택의 현 생활수준에 어느 정도 만족하십니까?

- ☐ ① 매우 불만 ☐ ② 약간 불만
☐ ③ 그저 그렇다 ☐ ④ 약간 만족 ☐ ⑤ 매우 만족

문43. 귀하는 지금 사회경제적으로 어느 정도 성공했다고 생각하십니까?

- ☐ ① 크게 성공 ☐ ② 약간 성공 ☐ ③ 그저 그렇다
☐ ④ 약간 실패 ☐ ⑤ 크게 실패

문44. 다음 중 귀하의 성공이나 실패에 가장 중요하게 작용하고 있는 것은
 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 능력 ② 기술 ③ 노력 ④ 학벌
 ⑤ 학력 ⑥ 집안배경 ⑦ 연줄 ⑧ 운수

문45. 우리 사회의 최상층을 7로 하고, 최하층을 1로 할 때 귀하는 어디에
 속한다고 생각하십니까?

보기	최하층	중간층					최상층
	1	2	3	4	5	6	7

문46. 귀하는 군복무한 경험이 있으십니까?

☐

① 없다

② 있다

응답자		연락처	
거주지	시/도	구/군	읍/면/동
면접원 이름		검증결과	○ ×

- 장시간 조사에 협조해 주셔서 대단히 고맙습니다 -

인문사회연구회
협동연구총서 2004-02

2004 연구보고서 270-02

차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구

2004년 12월 28일 인쇄

2004년 12월 31일 발행

발행인 : 서명선

발행처 : 한국여성개발원

서울시 은평구 불광동 1-363

Tel. 02) 3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

Tel. 02) 313-7593 (代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

ISBN-89-8491-099-6 93330

<정가 7,500원>