

KDF

민주주의 리포트

Issue & Review on Democracy

2022년 10월

제77호

‘공정’ 담론과 차별: 비판 및 과제

김정희 원

애리조나주립대

발행일 2022년 10월 20일

발행처 민주화운동기념사업회

한국민주주의연구소

문의처 edit@kdemo.or.kr

 민주화운동기념사업회
Korea Democracy Foundation

한국민주주의연구소
Institute for Korean Democracy

‘공정’ 담론과 차별: 비판 및 과제

김정희 원

애리조나주립대 커뮤니케이션학과 교수.
권력, 정의, 그리고 불평등의 관점에서 조직 이론 및 조직 행동을 연구한다.

신자유주의적 경쟁과 개별주의적 보상 논리를 중시하는 한국 사회의 ‘공정’ 담론은 구조적·역사적 불평등을 인정하지 않고 재분배에 반대하는 경향을 보인다. 사회경제적 불평등이 능력주의에서 ‘낙오’한 개인의 책임이라는 담론이 강화됨에 따라, 차별이 정당화되고 적극적 조치(affirmative action)가 ‘역차별’ 또는 ‘불공정’으로 인식된다. 특히 여성가족부 폐지 기초를 포함해 여성을 상대로 한 차별은 더욱 확대되는 양상이다. 그러나 한국의 젠더 불평등은 여러 통계로 뚜렷하게 증명되고 있으며, 적극적 조치는 과도기적 대안으로서 반드시 필요하다. 더 나아가 적극적 조치의 한계를 고려할 때, 다양한 재분배 정책을 더욱 적극적으로 설계 및 실행해야 한다.

1 한국 사회의 ‘공정’ 담론과 능력주의

한국 사회의 ‘공정’ 담론과 능력주의 이데올로기가 서로를 뒷받침하며 강화한다는 점, 그리고 신자유주의적 시장 논리에 기반한 ‘자유 경쟁’으로부터 낙오하는 이들에 대한 혐오와 차별을 정당화한다는 점은 이미 수많은 저술을 통해 논증된 바 있다.¹⁾ ‘공정’ 담론과 차별의 관계에 대해서는 여러 분석이 가능하지만 이 글에서는 ‘공정’ 가치가 내포하는 개별주의 및 자유주의적 속성에 초점을 맞추어 살펴보고자 한다. 개별주의적·자유주의적 공정 개념은 각자도생, 자유 경쟁, 그리고 능력주의 이데올로기를 뒷받침하면서 소수자에 대한 차별을 더욱 강화시키는 양상을 보이고 있다.

개별주의적·자유주의적 공정 개념. 일반적으로 공정이라는 상위 가치가 갖고 있는 사회적 (혹은 정의론적) 함의와는 달리, 한국 사회에서는 ‘공정’이 ‘능력 대비 보상’ 혹은 ‘노력 대비 보상’이라는 문구와 곧바로 치환 가능한 매우 협소한 개념으로 통용되고 있다. 또한 ‘완벽하고 공정한 경쟁’이나 ‘공정과 자유’ 같은 형태로 공정이 자유 경쟁과 직결되어 논의되는 경우가 빈번한 것 역시 한국

1) 김정희원. (2022). 《공정 이후의 세계》. 창비.

사회 내 ‘공정’ 담론의 특징이다. 여기서 우리가 얘기하는 ‘공정’은 분배의 3대 기본 원칙 중의 하나인 형평(equity)에 가깝다.²⁾ 분배 원칙 중 형평의 원리가 바로 노력(input)에 비례해서 결과(outcome)를 제공해야 한다는 원칙을 뜻하기 때문이다. 다시 말하면 한국 사회에서 이야기되는 ‘공정’은 내가 투입한 땀에 비례해서 보상을 받아야한다는 등가교환의 원칙이자, 준거집단에 비추어 봤을 때 그 비례가 공정해야 한다는 비교의 원칙이다. 따라서 내가 다른 사람보다 입사 성적이 더 좋다면, 초봉도 그에 비례해서 더 높아야한다. 이같은 형평의 원칙, 즉 ‘능력 대비 보상’의 원칙(input-outcome ratio)은 다음과 같은 공식으로 간단히 정리할 수 있다.³⁾

$$\frac{Outcome_1}{Input_1} = \frac{Outcome_2}{Input_2}$$

분배의 3대 기본 원칙 중 평등($Outcome_1 = Outcome_2$), 또는 필요($Outcome_1 > Outcome_2$)의 원칙 역시 공정한 분배를 위해 고려되어야 하는 원칙임에도 불구하고 한국 사회의 ‘공정’ 담론에서는 완전히 배제되고 있다. 공정하게 보상받아야 한다, 즉 능력(또는 노력)에 정확히 비례하는 형태로 보상받아야 한다는 주장은 이상적 능력주의에 대한 우리 사회의 단단한 믿음을 잘 보여준다. 능력에 따른 차별과 서열화가 정당하다는 인식은 여러 지표를 통해서 확연히 드러난다. 사회조사기관 에스티아이(STI)가 2021년 9월 전국의 20대 520명을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면, 동일한 직무를 수행하는데도 정규직과 하청 노동자의 월급 격차가 200만 원인 상황에 대해 절반 이상인 55.5%가 공정하다고 답변했다. 심지어 해당 설문에는 둘의 업무가 동일하고 하청 노동자가 5년 경력의 소유자라는 내용까지 포함되어 있었는데도 월 200만 원의 임금 격차가 당연하다고 본 것이다. 청년들은 정규직과 비정규직 사이의 입사 조건 차이, 입사 시험 난이도, 자격증 소지 여부, 대졸 여부 등의 가능성을 거론하며 정규직이라면 더 많은 월급을 받는 것이 정당하다고 설명했다. 같은 조사에서 청년들은 능력주의라는 단어가 주는 느낌에 대해 43.8%가 긍정적, 18.9%가 부정적이라고 답변하기도 했다.⁴⁾ 능력에 따른 차등 대우를 대체로 좋게 평가하고 있는 것이다. 또한 2021년 3월에 출판된 우명숙·남은영의 연구에 따르면 사람들은 (1) 한국 사회에서는 ‘능력 대비 보상’을 제대로 받기 어렵다고 평가했고, (2) 이 문제를 해소하는 것은 개인 책임이며, (3) 제대로 된 보상을 위해 오히려 소득 격차가 더 필요하다고 보는 가치관이 응답자들 사이에서 지배적이었다.⁵⁾

2) 김정희원. (2020). “공정의 이데올로기: 문제화를 넘어 대안으로”. 《황해문화》 통권 제109호.

3) Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*(Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.

4) 김미향 기자, “20대가 말한다, ‘능력주의’와 ‘공정’”. 《한겨레》. 2021년 12월 11일.

5) 우명숙·남은영, “공정성 원칙으로서 능력주의와 불평등 인식: 한국과 일본의 비교”. 《아세아연구》 제64권 제1호, 201-244.

우리는 뚜렷한 불평등을 인지하고 있으면서도 이를 개선하기 위한 구조적 개입이나 경제적 재분배는 그다지 요구하지 않는 편이다. 오히려 더 큰 소득 격차가 필요하다고 응답하거나, 입시 및 취업 성적에 따른 차등 대우를 지지하는 목소리가 나오곤 한다. 2021년 OECD가 발간한 <불평등은 중요한가(Does inequality matter)>라는 제목의 보고서에서도 한국인들은 부모의 소득과 학력이 불평등에 큰 영향을 미친다고 인식하면서도 정작 재분배의 필요성에 대해서는 보통 수준의 지지를 보인다.⁶⁾ 한국 사회에서는 구조적 불평등이 ‘불공정한 보상’이라는 개념으로 인식되고 있으며, 따라서 그에 대한 해결책으로 (많은 경우 시험과 자격으로 상징되는) 개별주의적 노력과 능력주의를 추구하는 경향이 여전히 뚜렷하게 관찰된다. 이처럼 ‘공정’ 담론과 능력주의 이데올로기가 사회의 지배적 가치로 자리잡으면서, 능력주의적 경쟁을 ‘훼손’시키는 이들에 대한 혐오와 차별 역시 정당화되고 있다. 예컨대, 지역 균형 선발 또는 기회 균등 선발 등과 같은 특별 전형을 통해 대학에 입학하는 비수도권 거주 청소년과 저소득층 청소년, 그리고 이른바 “할당제”를 통해 다양한 조직에 진입하는 여성들은 불공정이나 역차별과 같은 논리로 비난받는다. 이 글에서는 특히 여성을 상대로 한 백래시(backlash)와 차별의 문제를 짚어보고자 한다.

2 백래시로서의 ‘공정’ 담론: ‘불공정’ 및 ‘역차별’ 논란

신자유주의적 경쟁과 개별주의적 보상 논리를 중시하는 한국 사회의 ‘공정’ 담론은 자연히 구조적·역사적 불평등을 인정하지 않고 재분배에 반대하는 경향을 보인다. 특히 한국에서는 젠더 불평등, 페미니즘/페미니스트, 여성 할당제를 표적으로 한 백래시가 ‘공정’의 이름으로 정당화되거나 힘을 얻는 흐름이 수년 째 이어지고 있다. 즉, 한국 사회에서 ‘공정’ 담론과 안티페미니즘은 서로가 서로를 확장시키는 공생 관계에 있다. 국민 다수가 동참하는 ‘공정’ 담론이라는 거대하고도 강력한 숙주 덕분에 안티페미니즘, 성차별, 그리고 소수자 혐오는 증식하기가 더욱 용이해졌다. 사회적 약자이거나, 빈곤 계층이거나, 소수자로 분류되는 사람들은 그저 능력주의 게임에서 낙오한 패배자일 뿐이기 때문이다. 능력주의와 결합한 ‘공정’은 그 차별적 속성이 가려진 채, 한국 사회에서 보편적이고 중립적인, 그리고 옳은 가치로 포장되고 있으며, 따라서 ‘공정’의 이름으로 여성, 소수자, 약자를 향한 혐오와 폭력이 손쉽게 정당화된다.⁷⁾

이같은 흐름은 담론적으로도 뚜렷하게 관찰되지만 여러 사회조사를 통해서도 반복적으로

6) OECD. (2021). Does inequality matter? How people perceive economic disparities and social mobility. <https://doi.org/10.1787/3023ed40-en>

7) 김정희원. (2022). “다시, 페미니스트 매니페스토: ‘공정’의 세계와 결별하자”. 서울국제여성영화제 쟁점 포럼 <미래원료 - 공정의 현재와 미래적 재구성>.

보고되고 있다. 사회조사에 따라 조사 결과에 차이가 있으나 적극적 조치(affirmative action)와 성평등 정책에 대한 반대 의사, 여성과 페미니스트를 향한 적대심, 재분배 및 사회적 약자 배려에 중점을 둔 정책 폐지 요구 등의 경향은 (특히 남성들을 중심으로) 선명하게 나타나고 있다. 이는 현 정부가 성평등 정책 철회, 돌봄 및 다양한 여성 지원 예산 삭감, 그리고 여성가족부 폐지 등과 같은 정책을 밀어붙이게 만드는 담론적·사회적 동력으로 작동하고 있기도 하다.

대표적인 사례로 2021년에 큰 화제가 되었던 KBS의 <세대인식 집중조사>에서 청년 남성의 절반에 가까운 47.3%가 “페미니스트 채용 거부는 공정하다”고 답한 것을 들 수 있다. 반면 청년 여성은 9.1%, 50대 여성은 5.4%, 50대 남성은 11.5%가 공정하다고 답했으니 인식 격차가 엄청난 셈이다.⁸⁾ 또한 젠더 문제와 관련된 답변에서도 일관된 인식 격차가 나타났다. 예컨대 “성평등 정책을 강화해야 한다”는 문항에 대해서 청년 남성의 49.5%가 반대 의사를 표했다. ‘이대남’의 절반은 성평등 정책에 반대하는 것이다. 반면 청년 여성은 8% 정도만 반대한다고 답했다. 포괄적 차별금지법에 가장 반대하는 집단 역시 청년 남성으로 반대의 비율이 약 41%에 달했다. 청년 여성 중 반대한다고 답한 경우는 16%에 불과했다. 조사 항목 중에는 법과 정책 뿐만 아니라 생업이나 일상 생활과 직결된 문항들도 있었는데, 청년 남성들 중 무려 52.7%가 “남녀 간의 임금 격차는 공정하다”고 답변했다. 반면 청년 여성은 17.8%가 공정하다고 답했다.⁹⁾

2019년 시사IN이 보도했던 사회 조사를 계기로 ‘이대남 논쟁’이 본격화된 이후, 이른바 ‘이대남 현상’은 꽤 오랫동안 한국 사회를 들썩이게 했으며 지금까지도 진통은 계속 이어지고 있다. 당시 시사IN의 설문 조사에서 청년 남성들은 “페미니즘은 여성우월주의다”라는 문장에 59%가 매우 동의, 20%가 약간 동의한다고 밝혔다. 둘을 합하면 동의한다는 의견이 약 80%다.¹⁰⁾ 이대남들 중에서도 특히 반페미니즘 정서가 강한 이들만 따로 떼어서 보면, 이들의 91.3%는 ‘여성 할당제’에 전혀 동의하지 않는다고 응답했고, 나머지 8.7%는 별로 동의하지 않는다고 했다. 둘을 합하면 정확히 100%다. 천관울은 이를 두고 이대남에게 여성 할당제는 불공정의 상징이 되었다고 분석했다.¹¹⁾ 즉, 성차별은 이미 종식된 지 오래인데 우리 사회는 오히려 남성을 역차별한다는 주장이다. 이런 결과는 여러 조사에 걸쳐 반복적으로 나타나 부인하기 어려운 사회적 흐름으로 인식되고 있다. 2021년 6월 한국일보가 의뢰한 조사에서도 20대 남성의 79%는 “남성 차별이 심각하다”고 답했다.¹²⁾ 성평등 정치를 주제로 한 국가인권위원회의 연구에서도 국회의원 여성 할당제가 필요하다고 생각하는 20대 남성은 29%에 불과했다. 특히 65%는 의원 할당제가 남성

8) 송형국, “KBS 세대인식 집중조사 (3) ‘이대남’ ‘이대녀’론의 실체”. (KBS). 2021년 6월 24일.

9) 8번 글.

10) 천관울, “20대 남자, 그들은 누구인가” 《시사IN》. 2019년 4월 15일.

11) 천관울-정한울. (2019). 《20대 남자》. 시사IN북.

12) 박준석, “남성차별 존재한다는 이남자…남성 우월주의 오류남과는 달랐다”, 《한국일보》 2021년 6월 16일.

대한 역차별이라고 답했다.¹³⁾

그러나 한국 사회의 구조적·역사적 성차별은 다른 OECD 회원국과 비교했을 때 매우 심각한 수준이다. 한국의 성별 임금 격차는 OECD 국가들 중 언제나 최대치를 기록해왔으며, 2021년 여성가족부의 발표에 따르면 2020년 기준으로 여성은 남성 임금의 64%를 받고 있다.¹⁴⁾ 한국에 이어 2, 3위를 다투는 일본과 이스라엘은 77% 수준이며, 북유럽 국가들은 약 95%로 남녀 간 임금 수준에 거의 차이가 없다.¹⁵⁾ 그럼에도 불구하고 앞서 살펴봤듯이 일부 남성들은 남녀 임금 격차가 공정하다고 평가하고 있다.¹⁶⁾

이른바 “남성적인” 직업으로 평가되는 전문 직종의 성별 격차 역시 매우 뚜렷하다. 제21대 국회의원 중 여성 의원의 비율은 고작 19%에 불과해, 국제의원연맹 회원국들 중 121위에 해당한다.¹⁷⁾ 그런데도 여성 비율 19%는 대한민국 헌정 역사상 최고 기록이다. 마찬가지로 여성 변호사의 수가 최근 증가했음에도 불구하고, 여전히 주요 법무법인의 여성 변호사 비율은 겨우 24.5%일 뿐 아니라, 파트너 변호사 중 여성 비율은 9.6%, 심지어 임원 변호사 중 여성 비율은 5%에 불과하다.¹⁸⁾ 또한 2020년에 개정된 자본시장법이 2년의 유예 기간을 거쳐 2022년에 시행됨에 따라, 국내 상장 기업의 여성 사외이사 수는 크게 증가했으나 여전히 국제 평균에 미치지 못하는 수준이다. 2022년 4월 기준, 자산 총액 2조원 이상인 상장사의 여성 사외이사 비율은 20.9%, 2조원 미만인 상장사의 여성 사외이사 비율은 4.8%에 그치고 있다. 국내 상장사 2212개 기업 중 98.37%는 여성 사외이사가 1명 뿐이다. 기업 내 임원 비율 역시 상황은 크게 다르지 않다. 매출 기준 상위 500대 기업의 여성 임원 비중은 전체 임원의 6.3% 수준이다.¹⁹⁾

이같은 실질적인 젠더 격차에도 불구하고 여성과 소수자를 향한 백래시는 ‘공정’과 능력주의 논리로 정당화되고 있어 이에 대응하기가 쉽지 않은 상황이다. 이른바 “할당제”는 공정한 경쟁과 능력주의 원칙에 대한 위반이며, 할당제의 기반이 되는 여러 지표들(성별, 출신 지역, 소득 수준) 때문에 “능력과 무관하게” 혜택을 입는 것은 불공정하다는 인식이 여전히 확산되고 있다. 특히 현 정부가 노골적으로 구조적 불평등 및 차별은 존재하지 않으며 오직 개별적 상황에 따른 불공정이 있을 뿐이라고 주장하면서 능력주의적 차별 담론을 정당화하고 있다. 따라서 적극적 조치는 오히려 공정하지 못한 부당한 개입으로 재현된다. 그러나 적극적 조치가 능력을 기준으로 한 평가에

13) 국가인권위원회. (2020). <성평등한 정치 대표성 확보 방안 연구>.

14) 여성가족부. (2021). <2020년 성별 임금 격차 조사>.

15) OECD. (2021). Gender wage gap. <https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en>

16) 성 소수자들이 받는 임금에 관한 통계가 부재한 탓에 부득이 “남녀” 임금 격차라는 표현을 사용했다.

17) IPU. (2021년 11월). Monthly ranking of women in national parliaments. <https://data.ipu.org/women-ranking?month=11&year=2021>

18) 이보라, “여성 변호사 점점 늘지만…로펌엔 4명 중 1명 수준”. 《경향신문》 2020년 11월 11일.

19) 권묘정, “여성 이사 할당제 8월 시행…30% 시대 열어라”. 《여성신문》 2022년 8월 2일.

배치된다는 주장은 다층적 불평등 및 차별의 중장기적 효과를 고려하지 않은 주장이다.

(주로 미국에서) 다양한 적극적 조치(affirmative actions)를 둘러싸고 벌어졌던 오랜 논쟁이 시사하듯이 “다양성 대 능력(diversity vs. merit)”이라는 주장은 허구적 대립항이다. 다양성이나 소수자성을 “우선시”하게 되면 공정한 능력 평가를 저해할 수밖에 없다는 논리에는 매우 결정적인 결함이 존재한다. ‘능력’이라는 개념 그 자체가 어떻게 정의되며, 능력은 무엇으로 구성되는지에 관해서는 질문하지 않기 때문이다. 다시 말해서 능력은 이미 모두가 동의하는 보편적 개념으로 받아들여진다. 하지만 능력을 측정하는 기준 자체가 이미 불평등하게 또는 차별적으로 설정되어 있다면 어떨까?

능력은 자본주의, 가부장제, 이성애중심주의, 그리고 인종주의와 같은 지배 이데올로기의 영향을 받아 만들어진다. 단지 능력주의 시스템이 ‘정상성’의 규범이자 표준으로 간주되는 남성, 이성애자, 그리고 비장애인을 중심으로 작동하는 것 뿐만 아니라, 능력의 정의 자체가 이미 기울어져 있다는 점을 보다 분명히 할 필요가 있다. 첫째, 현대 사회에서 능력은 시장 가치에 따라 평가되며, 학문적 성과부터 대중 스포츠 경기에 이르기까지 높은 경제적 보상을 확보하는 것이 곧 ‘유능함’과 같은 것으로 간주된다. 둘째, 여러 실험 연구 및 역사적 자료를 통해 입증되었듯이 동일한 성과가 인종, 젠더, 출신학교 등 개인의 정체성 범주에 따라 차별적으로 평가된다. 예컨대, 동일한 이력서에 인종 및 젠더가 다르게 표기되었을 때, 사람들은 백인 남성의 이력서를 더 높게 평가하는 경향이 반복적으로 보고되었다. 셋째, 일과 노동 자체가 성별화되어 있으며, ‘여성적’ 노동은 열등한 것으로 여겨지거나 사회적·경제적으로 저평가된다. 돌봄은 특별한 훈련이나 배움이 필요로 하지 않는다는 인식, 때로는 여성으로서 타고나는 것으로 간주하는 사고방식이 이같은 경향을 방증한다. 넷째, 능력은 기존의 권위와 사회적 위계의 영향을 받으며 동시에 기득권을 재생산한다. 동일한 내용의 연구에 ‘신진’ 연구자의 이름을 붙였을 때보다 권위자의 이름을 붙였을 때 학술지에서 좋은 동료 평가를 받는다는 실험 연구도 여러 차례 수행된 바 있다. 능력은 이미 우리 사회에서 ‘표준’으로 받아들여지는 가치의 영향을 받아 구성되어 있으며, 따라서 능력과 능력주의에 대한 맹신은 차별을 더욱 확장시킨다. 이런 경향을 일시적으로나마 개선하기 위해서는 다양한 유형의 적극적 조치가 필요하다고 볼 수 있다.

3 능력주의적 차별을 넘어서: 적극적 조치의 필요성과 한계

한국 사회의 ‘공정’ 담론과 정부의 정책 기조가 능력주의적 자유 경쟁이라는 점은 매우 우려스럽다. 앞서 살펴본 능력 및 능력주의의 차별적 속성을 고려할 때, 단순히 시험을 “공정하게” 집행하거나 시험 제도를 개선하는 것만으로는 해묵은 불평등과 차별의 문제를 해소할 수 없다. 새로운 시험 및 채용 절차에 가장 빠르게 적응하는 이들이 기득권층일 가능성이 높기도 하다. 따라서 관습적으로

‘남성적’ 직업으로 여겨져 온 전문직이나 실제로 여성들의 진입이 어려운 고위직과 같은 분야에서는 적극적 조치의 도입 및 확대가 필수적이다. 여성, 저소득층, 혹은 비수도권 지역이 과소대표된 영역이 있다면 할당제와 같은 수정 조치가 도입되어야 차별과 불평등을 조금이라도 해소할 수 있다. 물론 적극적 조치는 잠정적인 해결 방안이다. 사회 전반에 걸쳐 기반 투자를 확대하고 구조적 재분배를 이룩하기까지는 오랜 시간이 걸리고 대규모의 기반 투자가 필요하므로, ‘능력’의 장으로부터 배제되어 온 이들에게 일시적으로 관문을 열어주는 정도의 역할만 수행할 뿐이다.

오히려 할당제는 미완의 제도로서, 재분배가 완수되지 않았기 때문에 그 차선책으로 사용되는 제도라고 보는 것이 옳다. 입시 및 채용 절차에서 관문을 열어주는 것만으로 구조적 개혁이 일어나는 것도 아니고 차별이 사라지는 것도 아니기 때문이다. 오히려 적극적 조치는 차별을 강화하기도 한다. 이 복잡하고 미묘한 문제에 대해서는 낸시 프레이저(Nancy Fraser)와 그의 동료들이 수 차례에 걸쳐 논쟁한 바 있다.²⁰⁾

첫째, 적극적 조치는 불평등한 구조는 혁신하지 못한 채 일시적으로 약자들에게 기회만 제공할 뿐이다. 물론 장기적으로는 점진적인 변화가 일어날 수 있다. 오랜 시간에 걸쳐 입시와 채용의 관문을 통과하는 소수자들이 증가하면, 해당 정체성 집단의 사회 자본(social capital)이 확대될 수 있고 이들이 성공함으로써 또 다른 변화를 나비 효과처럼 불러일으킬 수도 있기 때문이다. 그러나 이같은 일부의 성공이 곧 불평등한 구조를 혁신해내거나 부의 재분배를 가능하게 하는 것은 아니다. 오히려 불평등한 구조는 전혀 건드리지 않은 채, 소수자를 그 구조에 동참하게 하는 결과를 낳을 수 있다. 예컨대, 명문대에 입학해 부와 성공을 획득한 소수자들이 ‘학벌 사회’ 그 자체를 사라지게 만드는 것은 아니다. 다소 모순적이지만, 여러 수정 조치를 통해 “소수자도 명문대에 보내자” 혹은 “약자도 명문대에 갈 수 있다”고 선언하는 것은 결국 대학의 서열화를 공고하게 만드는 데 기여할 수밖에 없다. 실제로 각종 특별 전형은 만들 수 있을 정도로 학생을 ‘가려서 뽑을’ 수 있는 곳은 명문대학들 뿐이다. 오히려 한국은 정원조차 채우지 못하는 대학이 최근 급격하게 늘어나고 있고, 미국 역시 상위권 대학을 제외하면 지원하는 학생들을 대부분 다 받아준다. 결국 적극적 조치는 엘리트 대학을 위한 것이다. 결론적으로 할당제는 개개인들에게 기회의 문을 산발적이고 일시적으로 열어줄 수는 있지만 부의 불평등을 해소하는 것도, 계급을 타파하는 것도, 대학 서열화와 학벌 사회를 혁신하는 것도 아니다.

둘째, 적극적 조치는 사회의 약자들에게 기회를 제공함으로써 자원은 재분배(redistribution)할 수 있었지만, 반대로 사회적 인정(recognition)의 획득은 오히려 어렵게 한다. 진짜로 역설적인 문제는 바로 이것이다. 이를테면 지역균형선발 전형으로 ‘인서울’ 대학에 진학한 ‘지역 인재’가 있다고 가정해보자. 이들은 명문대 재학생으로서 여러가지 혜택을 받을 수 있고, 농어촌 가구의 자녀로서 장학금을 받을 가능성도 높고, 또한 명문대 졸업장은 한국 사회에서 매우 유용한 자원이다. 그러나

20) Olson, K. (Ed.), (2008). *Adding insult to injury*. Verso.

학교에서 이들이 지역균형선발 전형 출신이라는 점이 알려지는 순간, 이들은 다른 재학생들로부터 '지균층'으로 불리며 모멸적인 취급을 당한다. 이와 비슷하게 기회균등전형 출신은 '기균층'이라고 불린다고 한다. 특별 전형을 통해 입학했다는 이유로 놀림을 당하는 것이다. 이런 일상적인 차별 속에서 이 학생들이 학교 공동체의 일부로서 소속감을 느끼며 활동할 수 있을까? 단순히 기회를 준다고 해서 개인의 역량을 온전히 발휘할 수 있는 것은 아니다. 미국에서도 이른바 다양성 채용(diversity hire)으로 뽑힌 직원들은 입사와 동시에 모욕과 차별의 대상이 되곤 했다. “이번에 들어온 신입 사원, 흑인이어서 뽑혔다며?” “너 흑인이어서 운 좋게 우리 회사 들어온 거 알아?” 이런 말을 공개적으로 들으며 일해야 하는 것이다. 따라서 할당제라는 꼬리표는 소수자들이 자신이 진입한 조직 내에서 인정 받는 것을 더욱 어렵게 만들 수 있다. 그들은 적극적 조치를 통해 일정 정도 물질적 자원을 획득하고 사다리를 한 계단 올라서는 데 성공할 수 있지만, 바로 그 점 때문에 차별과 반감의 대상이 되어 오히려 사회문화적 지위를 되찾기 위해 다방면의 노력을 해야 하는 것이다.

여러 분야에서 다양한 유형의 적극적 조치가 고안되었음에도 불구하고, 이들은 사실상 과도기적 정책이다. 물론 적극적 조치는 여전히 필요하지만 이는 부의 재분배도, 인정의 재분배도 직접적으로 추구하는 정책이 아니며 오히려 소수자들을 백래시(backlash)에 더 쉽게 노출되게 만들기 때문이다. 최근 낸시 프레이저는 이같은 다양성 전형이나 다양성 채용의 뚜렷한 한계를 다시 한번 한탄한 바 있다. 즉, “우리 회사는 다양한 재능을 가진 인재를 선호한다”며 소수자의 지원을 격려하는 이 새로운 유행은 다양성이라는 명목으로 소수자들을 능력주의적 경쟁에 뛰어들게 하는 것에 지나지 않는다는 것이다.²¹⁾ 이같은 진보적 신자유주의(progressive neoliberalism)의 물결은 기존의 시스템만 더욱 굳건하게 만들 뿐이다. 능력주의적 불평등²²⁾의 악화를 막기 위해서 우리는 재분배에 보다 힘을 쏟아야 한다. 오직 ‘능력’만을 바탕으로 평가하거나 보상하는 것은 구조적 불평등과 차별에 대한 묵인과 다를 바 없다는 점을 인지하고, 이같은 역사적 제약 조건을 해소할 수 있는 다양한 재분배 정책에 대한 논의가 확대되었으면 한다.

21) Fraser, N. (2019). *The old is dying and the new cannot be born*. Verso.

22) Markovits, D. (2020). *The meritocracy trap*. Penguin Books.

‘공정’ 담론과 차별: 비판 및 과제

발행일 2022년 10월 20일

발행처 민주화운동기념사업회 (KDF, Korea Democracy Foundation)
한국민주주의연구소 (IKD, Institute for Korean Democracy)
edit@kdemo.or.kr
경기도 의왕시 내손순환로 132

이 리포트의 내용은 연구자의 견해로서 연구소의 공식 견해와 다를 수 있습니다.

