

## [입론]

소수자 우대 정책 시행을 그만두어야 한다.

적극적 우대 조치 혹은 소수자 우대 정책이란, 사회적 차별을 줄이고 과오를 바로잡기 위해 채용이나 입학 등에 있어 소수자 집단에 가산점 등의 특혜를 주는 사회 정책이다. 이 같은 제도의 가장 대표적인 예시로는 미합중국 대학들의 인종 쿼터제가 있으며, 노약자석이나 지하철 여성 전용 칸 등도 넓은 범주에서 소수자 우대 정책에 속한다. 소수자 우대 정책 시행을 반대하는 근거는 다음과 같다.

첫째, 소수자 우대 정책은 사회적 차별에 대한 미봉책에 불과하다. 채용이나 입학 시 유색인종, 장애인, 여성 등 사회적 약자를 일부 할당하도록 하는 제도는 법에서 규정하고 있는 채용 혹은 입학 과정 이후, 소수자가 편견을 가진 개인 혹은 조직에 의해 겪게 될 차별을 전혀 방지하지 못한다. 그뿐 아니라, 소수자 우대 정책은 사후 처방책이기 때문에 집단 내외에서 발생하는 기회의 박탈을 사전 예방할 수 없다. 장애인 대상의 교육환경이 열악하다는 사실을 무시한 채 장애인 의무고용할당제만을 시행한다면, 고등교육에서 소외된 대다수의 장애인이 가질 수 있는 직종의 범위는 눈에 띄게 좁아지게 되고, 이는 매우 알파하고 시혜적인 정책이라 할 수 있다. 또한 다양성을 추구하도록 강제하는 과정에서, 기업이나 대학은 다양성 추구의 당초 목적보다는 다양성 그 자체에 집착하게 된다. 이렇듯 다양성 자체를 트로피로 여기게 되는 풍조는 사회적 차별 예방에 도움이 되지 않는다.

둘째, 우대해야 하는 소수자의 범위가 분명하지 않다. 인종이나 장애 여부 등은 스펙트럼으로 존재하므로 상대적으로 기득권인 사람과 그렇지 않은 사람을 명백히 구분할 수 없다. 이를 명백히 구분하기 위해 기준을 세우는 과정에서, 여러 소수자성을 중첩하여 지닌 사람, 가령 흑인 장애인 여성 등은 그 불분명한 범주 안에서 정체성의 혼란을 겪게 되며, 사회적으로 차별을 겪었음에도 소수자 우대 정책의 기준에는 도달하지 못하는 사람들이 존재할 수 있다. 또한 세상에는 수없이 많은 권력 구조가 존재하기 때문에 특정 소수자성을 지닌 사람들이 우대 정책으로 안정된 고용을 보장받는 반면 다른 소수자성을 지닌 사람은 그렇지 못하게 된다. 소수자 우대 정책으로 인해 혜택을 보는 사람은 특정 소수자 집단 내의 기득권이므로, 해당 소수자 집단 내에서 소외된 사람이나, 기득권으로 분류된 집단 내에서 다른 방면으로 낙후된 이들은 실질적으로 사회적 약자에 속함에도 소수자 우대 정책의 보장 대상에서 벗어나게 된다.

셋째, 소수자 우대 정책은 소수자에 대한 편견을 오히려 강화함으로써 소수자의 성취를 평가절하한다. 소수자 우대 정책의 존재는 능력이 뛰어난 소수자들도 정책의 득을 본 것처럼 보이게 함으로써 그들의 실질적인 성취를 그들이 속한 사회적 집단에 의거하여 축소시킨다. 혹은 지정된 할당 인원을 채우고 나면 소수자를 더 이상 추가적으로 모집하지 않음으로써 차별을 도리어 강화하는 도구로 쓰이게 될 수 있는데, 미국 대학에서 아시아인의 할당 비율이 단 6%이기 때문에, 흑인이나 히스패닉보다 성적이 월등히 좋은데도 수적으로는 더욱 소수자에 속하는 아시아인들이 대학에 탈락한 사례를 예로 들 수 있다. 또한 우리나라 교직 임용의 남성 할당제처럼, 다수 집단에 비해 능력이 과도하게 떨어지는 소수자들도 합격 대상에 포함시킴으로써 소수자 집단에 대한 편견을 더욱 강화하는 역효과를 낼 가능성을 배제할 수 없다.

이와 같은 이유로 나는 소수자 우대 정책의 시행에 반대한다.

[영문 위키피디아 Affirmative Action > Criticism 항목 인용]

Critics of affirmative action offer a variety of arguments as to why it is counterproductive or should be discontinued. For example, critics may argue that affirmative action hinders reconciliation, replaces old wrongs with new wrongs, undermines the achievements of minorities, and encourages individuals to identify themselves as disadvantaged, even if they are not. It may increase racial tension and benefit the more privileged people within minority groups at the expense of the least fortunate within majority groups.

적극적 우대 조치의 비판자들은 적극적 우대 조치가 어째서 비생산적인지, 혹은 왜 중단되어야 하는지에 대한 다양한 의견을 내놓는다. 가령, 비판자들은 적극적 우대 조치가 조화와 화합을 저해한다거나, 낡은 오류를 새로운 오류로 대체한다거나, 소수자들의 성취를 약화시킨다거나, 실제로는 그렇지 않음에도 불구하고 개인들로 하여금 스스로가 사회적으로 차별받는다고 여기게 한다고 주장할 것이다. 또한 적극적 우대 조치는 인종적 갈등을 증가시키며, 다수자 그룹에서 소외된 약자들에게 가야 할 돈으로 소수자 그룹 내의 특권층을 지원하기도 한다.

Some opponents of affirmative action argue that it is a form of reverse racism, that any effort to cure discrimination through affirmative action is wrong because it, in turn, is another form of discrimination. Some critics claim that court cases such as Fisher v. University of Texas, which held that colleges have some discretion to consider race when making admissions decisions, demonstrate how discrimination occurs in the name of affirmative action.

적극적 우대 조치를 반대하는 이들 중 일부는 적극적 우대 조치가 역전된 인종차별의 형태이고, 이는 결국 차별의 또 다른 모습에 불과하기 때문에, 적극적 우대 조치로서 차별을 해소하려는 모든 노력은 잘못되었다고 말한다. 어떤 비판자들은 피셔 대 텍사스 대학교의 소송 사례가 적극적 우대 조치라는 이름으로 행해지는 차별을 입증했다고 주장한다. 이 사건은 대학 관계자들로 하여금 입학 결정을 할 때 인종을 신중하게 고려하도록 만들었다. (피셔 사건은 백인 여학생인 아버가일 피셔가 성적이 우수했음에도 불구하고 소수인종 우대 정책에 의해 텍사스 대학교에 입학하지 못했다며 대학을 고소한 사건이다.)

Some critics of affirmative action argue that affirmative action devalues the actual accomplishments of people who are chosen based on the social group to which they belong rather than their qualifications, thus rendering affirmative action counterproductive.

어떤 비판자들은 적극적 우대 조치가 자격보다는 사회적 집단에 의거하여 선택된 사람들의 진짜 성과를 평가 절하한다고 주장한다. 따라서 적극적 우대 조치를 제공하는 것은 비생산적이라는 것이다.

Some argue that affirmative action policies create an opportunity for fraud, by encouraging non-preferred groups to designate themselves as members of preferred groups (that is, members of groups that benefit from affirmative action) in order to take advantage of group preference policies.

어떤 사람들은 적극적 우대 조치를 표방하는 정책이 집단 선호 정책을 유리하게 하기 위해 거

짓된 기회를 제공한다고 주장한다. 즉, 적극적 우대 조치가 실제로는 혜택을 받지 못하는 집단으로 하여금 스스로를 특권층으로 지정하게 만든다는 것이다.

Critics of affirmative action suggest that programs may benefit the members of the targeted group that least need the benefit, that is those who have the greatest social, economic and educational advantages within the targeted group. Other beneficiaries may be described as wholly unqualified for the opportunity made available through affirmative action. They may argue that at the same time the people who lose the most to affirmative action are the least fortunate members of non-preferred groups.

또한 비판자들은 적극적 우대 조치가 대상 집단에서 가장 큰 사회적, 경제적, 교육적 혜택을 받고 있어 특권이 덜 필요한 사람들에게 이익을 제공한다고 말한다. 다른 수혜자들은 적극적 우대 조치를 통한 권리에는 완전히 자격이 없다고 여겨질지도 모른다. 그들은 동시에 적극적 우대 조치로 인해 가장 많은 것을 잃는 사람들은 우대받지 못하는 집단의 약자들이라고 주장한다.

Another criticism of affirmative action is that it may reduce the incentives of both the preferred and non-preferred to perform at their best. Beneficiaries of affirmative action may conclude that it is unnecessary to work as hard, and those who do not benefit may perceive hard work as futile.

적극적 우대 조치에 대한 또 다른 비판은 적극적 우대 조치가 우대 대상 집단과 그렇지 않은 집단 모두로 하여금 최선을 다할 의욕을 감소시킨다는 것이다. 적극적 우대 조치의 수혜자들은 열심히 일하는 것이 불필요하다고 단정할 것이고, 혜택을 받지 못하는 집단은 힘든 일이 헛된 것이라고 여길 것이다.

What Are the Advantages of Affirmative Action?

1. It promotes diversity.

적극적 우대 조치는 다양성을 촉진한다.

Affirmative Action ensures that a diverse environment can be achieved. This adds perspectives and experiences to the environment which wouldn't be present if the program wasn't in place. Although some may say that artificially encouraging diversity doesn't follow societal norms, in most instance, humanity is better when we can learn from our differences instead of being comfortable in sameness.

적극적 우대 조치는 다양한 환경의 조성을 보장한다. 이는 해당 정책이 시행되지 않았다면 존재하지 않았을 환경을 경험하고 바라보게 함으로써 사람들의 세계관을 확장시킨다. 어떤 사람들은 인위적으로 다양성을 촉진시키는 것은 사회적 규범을 따르지 않는 것이라고 하더라도, 대개의 경우에 인류는 동일함 속에서 편안해지는 것보다는 다름 속에서 배울 때 더 나은 길로 나아갔다.

2. It can eliminate socioeconomic differences.

적극적 우대 조치는 사회경제적 차이를 제거할 수 있다.

When the Great Recession ended in 2009, the overall income a household received in the United States rose by 6.9% over the next 3 years. Going deeper into those numbers, however, and you'll see that the top 1% of earners saw real income grow by over 34%, while the bottom 99% saw a gain of just 0.8%. 91% of real income during that period was captured by the country's top earners. Affirmative Action is a program that can help to balance those scales.

2009년 경제 공황이 끝났을 때, 미국 가계의 전반적인 수입은 3년 동안 6.9% 가량 증가했다. 하지만 그 숫자를 깊이 들여다보면, 실제로는 상위 1% 소득자들이 34% 이상 증가한 돈을 벌어들이는 동안에 하위 99%의 수입은 고작 0.8% 증가했음을 알 수 있을 것이다. 그 기간 동안 벌어들인 실수입의 91%는 미국 상류층들에게 돌아갔다. 적극적 우대 조치는 이러한 계층이 서로 간 균형을 이루도록 도울 수 있는 제도이다.

3. It stops stereotypes.

적극적 우대 조치는 고정관념의 재생산을 중단시킨다.

Polarization in the US is occurring because people are choosing to surround themselves with like-minded neighbors and co-workers. The number of Congressional seats that are labeled as "open," or without a clear preference for conservative or liberal representation, has decreased by over 70% since 1996. Affirmative Action, in its promotion of diversity, can help to stop stereotypes because it creates interactions between groups that may not choose to interact with each other in "real" life.

미국의 양극화 현상은 사람들이 스스로의 주변에 생각이 비슷한 이웃과 협력자들만을 배치하려고 하기 때문에 발생한다. "개방"되었다고 표시되었거나, 혹은 보수 혹은 진보를 선호한다는 분

명한 의사 표시가 없는 의석은 1996년부터 70% 이상 감소하였다. 다양성의 촉진으로서 적극적 우대 조치는 편견을 막는 데 도움이 될 수 있다. 왜냐하면 적극적 우대 조치는 실생활에서는 서로와 협력하기를 선택하지 않을 집단 사이에 상호 작용을 만들어 낼 수 있기 때문이다.

4. It allows people to chase dreams.

적극적 우대 조치는 사람들이 꿈을 좇을 수 있도록 한다.

Affirmative Action allows people to pursue a career that they may never have considered without help from the program. There are significant gaps for women in minorities in certain fields still today, such as technology, health care, and aeronautics that could potentially benefit from the diversity that Affirmative Action promotes.

적극적 우대 조치는 사람들이 이와 같은 제도가 없었다면 결코 고려해 보지조차 않았을 진로를 추구하도록 한다. 기술, 건강관리, 항공술 등의 특정 분야에서는 오늘날까지도 소수자 여성들에게 상당한 차별이 있는데, 이는 적극적 우대 조치가 촉진하는 다양성으로 인해 해소될 가능성이 있다.

5. It can help to break the glass ceiling.

적극적 우대 조치는 유리 천장을 부수는 데 도움이 된다.

When people are put into an environment and treated as an equal, then it can stop the various gaps that we see in our current society. Wage gaps have the potential to go away. Gender gaps can be reduced in certain industries. Minority gaps can be reduced because there are more opportunities available to receive a higher education. These efforts can help to finally break the glass ceilings that have held so many people back for far too long.

사람들이 어떤 환경에 투입되어 동등하게 대우받을 때, 그것은 우리가 현재 사회에서 볼 수 있는 다양한 차별들을 막을 수 있다. 임금 격차가 사라질 가능성도 있는 것이다. 특정 산업에서의 성별 차별도 줄어들 수 있다. 고등 교육을 받을 기회가 늘어나기 때문에 소수자 차별도 줄어들 것이다. 이러한 노력들은 많은 사람들을 아주 오랫동안 퇴보시켜 왔던 유리 천장을 마침내 부술 계기가 될 수 있을 것이다.

6. It reverses societal loss.

적극적 우대 조치는 사회적 손실을 반전시킨다.

In the United States, it could be argued that minority groups are at a societal disadvantage because of their historical treatment. Through slavery and oppression, minority households over the course of generations have not had the same opportunities to build wealth. A program like Affirmative Action can help those minority households begin to reverse the societal losses they have experienced.

미국의 경우, 소수자들이 그들의 역사적 대우 때문에 사회적으로 불평등한 위치에 있다는 주장이 나올 수 있다. 노예제와 차별을 거쳐, 여러 세대 동안 소수자 가정들은 남들과 동등하게 부유해질 기회를 얻지 못했다. 적극적 우대 조치와 같은 제도들은 이러한 소수자 가정들이 겪어 온 사회적 손실을 반전시키는 계기가 될 것이다.

## What Are the Disadvantages of Affirmative Action?

1. It promotes discrimination in reverse.

적극적 우대 조치는 역차별을 조장한다.

If the goal is to eliminate discrimination from a society, then offering a program that promotes discrimination is not the way to go about doing so. Giving one person preference over another because of their minority status instead of their qualifications is the wrong perspective, especially in quota-based systems. Searching for a diverse group of qualified candidates and having programming to promote that search lessens the promotion of discrimination.

만일 이 제도의 목적이 사회에서 차별을 몰아내는 것이라면, 차별을 조장하는 제도를 발효하는 것은 그렇게 하기 위한 바람직한 방법이 아니다. 어떤 사람에게 그가 자질이 있다는 이유가 아니라 단지 그의 사회적 신분이 소수자라는 이유로 특혜를 주는 것은 잘못된 관점이며, 특히 할당제에 기반을 둔 제도라면 더욱 그렇다. 자격 있는 참가자들의 다양한 집단을 찾고 그런 연구를 촉진하는 제도를 추진하는 것이 차별의 촉진을 감소시키는 진정한 방법이다.

2. It still reinforces stereotypes.

적극적 우대 조치는 여전히 고정관념을 강화한다.

Any time a program exists that allows someone to obtain a position in a school or a workplace, a foundation of minority-based stereotypes can be built. Even if all people are qualified, Affirmative Action comes from the perspective that women or minorities are “inferior” to white men, which promotes a superior attitude from the majority class. For such a program to succeed, it must come from a viewpoint of pure equality.

어떤 제도가 존재함으로 인해 누군가 학교나 직장에서 자리를 얻게 된다면, 소수자성에 근거한 고정관념이 굳어질 기반이 생긴다. 비록 모든 사람들의 자격이 충분하더라도, 적극적 우대 조치는 여성이나 유색인종들이 백인 남성보다 “열등하다”라는 관점에서 오며, 이는 기득권 집단으로부터 스스로가 우월하다는 사고방식을 이끌어 낸다. 이러한 제도가 성공하기 위해서는 이런 제도가 순수한 평등의 관점에서 기인하여야 한다.

3. Diversity can be just as bad as it can be good.

다양성에는 장점만큼이나 단점도 존재한다.

Diversity for the sake of having it provides little benefit to a school or business. There must be a purpose to seeking out a diverse environment for it to be beneficial. When a program like Affirmative Action exists, the goal of the program tends to slide toward meeting expectations or regulations instead of seeking out highly qualified people. If that slide occurs, diversity can hurt more than it can help.

다양성을 보유하기 위한 다양성은 학교나 사업에 별 도움이 되지 않는다. 다양성이 유익해지기 위해서는 다양한 환경을 추구하는 목적이 반드시 필요하다. 적극적 우대 조치와 같은 제도들이 존재한다면, 그것의 목적은 수준 높은 자격을 지닌 사람들을 찾는 것보다는 예상치나 규정에 빠르게 도달하기 위함으로 기울 것이다. 만일 그런 사태가 발생한다면, 다양성은 도움이 되기보다는 해가 될 수 있다.

4. It changes accountability standards.

적극적 우대 조치는 기준책무성을 변화시킨다.

Equality means giving everyone the same fair chance at the beginning of a journey. Instead of focusing on socioeconomic issues, we can shift our focus toward creating better educational opportunities in every neighborhood in the US. We can provide a better law enforcement presence, start mentoring programs, and offer more assistance to those who need it. Affirmative Action is reactive, which means accountability standards change. We need to be proactive to create equality.

평등은 모든 사람에게 시작할 때부터 공정한 기회를 주는 것을 의미한다. 사회경제적 쟁점에 초점을 맞추는 대신에, 우리는 미국의 모든 주민들에게 더 나은 교육적 기회를 주는 것으로 초점을 돌릴 수 있다. 우리는 더 나은 법률을 집행하도록 할 수 있으며, 멘토링 프로그램을 운영할 수도 있고, 그런 제도가 필요한 사람들에게 더 많은 도움을 줄 수도 있다. 적극적 우대 조치는 사후 대책이고, 이는 기준책무성의 변화를 의미한다. 평등을 실현하기 위해 우리는 사전 대책을 강구할 필요가 있다.

5. It lessens the achievements that minority groups obtain.

적극적 우대 조치는 소수자 집단이 달성할 수 있는 성과를 감소시킨다.

If someone receives a position because of a program like Affirmative Action, then their achievements are viewed as a result of policy instead of personal skill and talent. This means people in minority groups typically must work harder to achieve the same level of respect that people in majority groups receive as they must counter the policy perspective.

만일 누군가 적극적 우대 조치와 같은 제도를 통해 자격을 얻을 수 있었다면, 그들의 성과는 개인적 기술이나 재능이 아니라 정책의 결과로 보일 것이다. 이는 소수자 집단에 속한 사람들은 기득권 집단에 속한 다른 사람들이 얻는 것과 같은 수준의 존중을 받기 위해 일반적으로 더 열심히 일해야 함을 뜻한다. 이는 정책의 관점과 반드시 충돌하게 된다.

6. Personal bias will always exist.

개인적인 편견은 언제나 존재한다.

Despite the Civil Rights Movement, programs like Affirmative Action, and numerous diversity plans, our news cycles are dominated by stories that involve racism, classism, and political polarization. There will always be a personal bias in place. Instead of trying to work around discrimination, we should confront it head-on so that we can evolve our society instead of attempting to revolutionize it.

셀 수 없이 많은 다문화 계획과 시민 평등권 운동, 적극적 우대 조치를 비롯한 제도들에도 불구하고, 뉴스 매체는 인종차별, 계급차별, 그리고 정치적 양극화를 포함한 이야기들로 가득하다. 언제 어디에나 개인적 편견은 존재하게 마련이다. 차별을 피하려고 노력하기보다, 우리는 그것을 정면으로 마주해야 한다. 차별에 맞서 대변혁을 일으키려고 노력하는 것보다는 그런 식으로 우리 사회를 진화시킬 수 있을 것이다.