



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

어느 특권계급의 분노
(The Rage of a Privileged Class. 翻譯論文)

제주대학교 통역번역대학원

한영과

김희망

2023년 8월



어느 특권계급의 분노

(The Rage of a Privileged Class 翻譯論文)

지도교수 김 재 원

김 희 망

이 논문을 통역번역학 석사학위 논문으로 제출함

2023년 8월

김희망의 통역번역학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 김원보 ㉞

위 원 박문영 ㉞

위 원 김재원 ㉞

제주대학교 통역번역대학원

2023년 8월



The Rage of a Privileged Class

Heemang Kim
(Supervised by Professor Jae-won Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of
Master of Interpretation and Translation

2023. 8 . .

This thesis has been examined and approved.

Department of Korean-English
GRADUATE SCHOOL OF INTERPRETATION & TRANSLATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목차

고마운 사람들

들어가며 : 외침과 속삭임

1장 성공한 사람들이 왜 슬픈 노래를 부르는가

2장 진실을 모른 채 하기

3장 열두 가지 악령들

4장 겉으로만 반기면서 속으로는 거부하는 직장

5장 뻔한 범죄, 뻔한 계층, 뻔한 말들

6장 소수인종 우대정책과 "자격 있는 사람들"의 딜레마

7장 젊은 사람들, 낡은 생각들

8장 백인인종차별, 흑인인종차별, 그리고 더 나은 사람이 되기 위한 모색

9장 더 이상 죄책감을 느끼지 않는 백인들

어느 특권계급의 분노

감사의 글

엘리스크스

사적인 생각을 공개적인 토론 주제로 내놓는다는 것은 힘든 일이다. 특히나 그 생각들이 큰 절망감을 드러내고 있다고 한다면 더욱 그럴 것이다. 이 책을 쓰는 과정에서 내가 인터뷰 했던 남녀 면접자들이 자신의 경험과 내밀한 감정들을 다른 사람들과 나누려는 의지를 보여주지 않았다면 이 책을 쓰지 못했을 것이다. 그들에게 나는 큰 빛을 지고 있다.

나는 내 출판 대행인인 마이클 콩든에게도 신세를 지고 있는데, 그가 많은 아이디어를 냈고, 격려도 해주었다. 그리고 열정적으로 도와준 에드 벌링검, 애런 애셔, 그리고 조이 조해너슨과, 이 책이 그저 아이디어에 불과했을 때도 이 책을 믿어주고, 항상 나를 믿어준 나의 뮤즈이며, 때때로는 비평가인 내 아내 리 램 벨리스에게 크나큰 빛을 지고 있다. 마지막으로 사실을 정확하게 확인할 수 있게 도와준 키이트 캠벨에게 감사를 전하며, 나 자신의 실수에 대한 책임은 모두 내게 있음을 밝혀 둔다.

들어가며 : 외침과 속삭임

겉으로는 남부럽지 않은 삶을 살고 있는데도, 상당수의 미국 흑인 중산층은 극심한 고통 속에 있다. 그리고 그들이 겪는 고통은- 이 나라의 대부분의 사람들은 모르고 있지만- 미국이라는 나라의 심각한 문제점을 드러내고 있다. 열심히 일하고 좋은 교육을 받으면, 그리고 규칙을 잘 지키면, 네 능력이 정하는 한계까지 성장하고 성취할 수 있으리라는, 그 지켜지지 않은 언약이라는 문제 말이다.

계속해서 온갖 종류의 성공의 옷을 걸친 사람들과 이야기를 나누면서, 나는 다음과 같은 애처로운 선언을 반복적으로 들을 수 있었고, 그 선언 뒤에는 항상 다양한 유형의, 그러나 결코 변하지 않는, 그리고 절실하게 묻는 질문이 뒤따랐다. "나는 해야 할 일을 모두 했습니다. 법을 어겨 문제를 일으키지도 않았고, 필요한 학력도 갖추었고, 죽을 정도로 일했습니다. 무엇을 더 해야 하는 걸까요? 도대체 왜 그들은 나를 온전한 인간으로 받아들여 주지 않는 걸까요? 왜 나는 "흑인 직업"에서 벗어나지 못하는 걸까요? 왜 나는 끊임없이 마약중독자, 도둑, 건달취급을 받는 걸까요? 왜 나는 아직도 미국의 모든 백인들이 태어날 때부터 갖는 당연히 갖는 권리를 똑같이 추구할 자격을 얻지 못하는 걸까요? 왜, 내가 가장 보여지고 싶은 순간에는 나는 갑자기 투명인간이 되어야 하는 겁니까?"

이런 질문들이 의미하는 것은 정확히 무엇인가? 이 질문에 함의된 전제들이 참일 가능성은 없는가? 왜, 인권을 향한 가장 기념비적인 투쟁에서 승리하고 나서 한 세대가 꼬박 지났는데도 미국인들은 어째서 인종 평등이라는 기본적인 이슈에서조차도 킁킁대고 있는가? 그 질문들에 대해 이 책에 대해서 몇 가지 예시 답안을 제시하고자 한다. 아메리칸 드림에 가장 많은 투자를 한 사람들이 어째서 그토록 분노와 고통에 사로잡혀 있는지, 그 이유를 탐구하고자 하며, 백인들 사이에 널리 퍼져있는- 대부분 흑인 중산층에 대한 것이기는 하지만 전반적인 인종 관계와도 관련 있는- 통념들이, 대다수의 미국 국민들의 현실에는 전혀 들어맞지 않음을 밝히고자 한다.

흑인 중산층이(나는 이 용어를 매우 포괄적인 의미로 사용하고 있는데, 합리적인 기준으로 측정 할 때, 기본적으로 안온하거나 또는 호화로운 삶을 살고

있는 사람들을 지칭하고 있다) 일말의 불만이라도 갖고 있다고 하면 틀림없이 많은 사람들이 이상하게 생각할 것이다. 시민권 혁명으로 인해 짐 크로우 법이 철폐 되었을 뿐만 아니라 이는 흑인들에게 부와 자유의 확대를 가져다주었으며, 이전 세대의 어떤 아프리카계 미국인이 누렸던 것 보다 권력을 향한 접근성도 확대되었다. 이 새롭게 도래한 기회의 시대에 일부 흑인들은 그 옛날 크로이소스조차 부러워할 만 한 부를 축적하기도 했다. 색맹사회의 성공을 축하할 때가 있다면 바로 지금이 적기일 것이다.

플로리다 대학교의 사회학자인 조 페긴이 미국 인권위원회에 제출한 보고서에서 논평한 바에 따르면, 대부분의 백인들은 흑인들이 더 이상 인종차별로 인한 어려움을 겪지 않는다고 믿고 있다. "이 같은 백인 중심주의적인 관점에서 보면, 흑인을 대상으로 하는 고용차별은 미국 사회에서 더 이상 심각한 문제가 아니다. 특히 흑인 중산층은 대체로 고용차별 문제를 극복해 냈고, 경제적으로도 번창하고 있다. 심각한 문제를 겪고 있는 계층은 흑인 하층민들뿐이고, 이 경우는 차별과는 관련이 없다. 실제로, 이제는 전세가 완전히 역전되어 오히려 백인이 차별의 희생양이 될 확률이 흑인들보다 더 많다고 믿는 사람도 많다.

이 책을 쓰기 시작하는 단계에서 나는 뉴욕의 원로 상원의원이자 저명한 민족학 학자인 대니얼 패트릭 모이니한을 만나 이 책의 주제를 설명했었다. 그러자 모이니한은 아주 명쾌한 반박을 내놓으며 다음과 같이 말했다. "흑인 중산층 계층은, '시류를 아주 잘 타고 있으며,' 틀림없이, 이런 추세는 계속될 것입니다." 수많은 흑인 시장과, 흑인 경찰서장이 임명되어 있는 현 상황에서, 새로운 이민자들에게 흑인들이 미국 사회의 기득권으로 비추어 지고 있는 것이 사실이다. "문제는, 하층민문제를 어떻게 할 것이냐 하는 것입니다"라고 모이니한은 덧붙였다. "그리고 당신이 말하는 흑인 집단[중산층]은 자신들을 두고 뭘 어떻게 하기를 원치도 않아요."

통계적으로 아내가 유급 노동력(미국 인구 조사국의 분류)인 흑인 "부부 가정"의 소득을 비교 집단에 상응하는 계층에 위치한 백인과 비교했을 때 많이 뒤쳐지지 않는 것은 맞다. 흑인가구들이 비슷한 계층의 백인 가구의 소득 대비80%를 약간 상위하는 수입을 벌어들이는 것으로 보아, 그들이 백인들과 경제적으로 동등하다고 판단할 수 있는 범위 내에 있는 것이 틀림없다. 1970년 모이니한은 리처드

닉슨에게 보낸 그의 유명한 비망록에서 "부모 양쪽이 다 있는 북동부의 흑인 가구의 수가 점점 더 늘어나고 있다"는 점을 지적하며 "이제 인종문제에 관해서는 "무해한 방치"의 시기가 되어도 좋을 것이다"라고 제안한 바 있다. 이에 관한 대중들의 반응을 소회하며 그가 "나도 꽤 지옥 같은 시간을 보냈다"라고 말하면서 불쾌감을 비친 것에 대해 공감하는 사람도 있을 것이다.

그러나 그가 인용한 종합통계치가 보여주는 수치 자체는 피부색이 고용시장에 영향을 미치지 않는다는 뜻이 아니다. 앤드류 해커가 자신의 저서 "두개의 국가"에서 말한 바와 같이, "지금은 흑인 중산층 가정이 훨씬 많아졌지만, 일반적으로 남편은 32,000달러를 버는 버스 운전사이고, 아내는 교사나 간호사로 28,000달러를 벌어드리는 가정이 대부분 일 것이다. 그러나 백인 중산층 가정은 남편 혼자서 관리직에서 7만5000달러를 벌 가능성이 3~4배 높다." 또한, 페긴은 "미국사회에서 직장 내 고용차별이 더 이상 심각하지 않다는 믿음이 백인들 사이에 광범위하게 퍼져있는데, 이 같은 믿음을 뒷받침하는 경험적 데이터를 제시하는 *어퍼헨*원본에서 강조함] 연구결과도 발견하지 못했다"고 지적했다.

흑인들은 일상적으로 마주치는 인종차별적 고정관념에 맞서본 경험이 없는 백인들, 스스로가 괜찮은 사람이며 자신의 지인 대부분도 좋은 사람이라고 생각하는, 그리고 아직도 이 세상에 그토록 심각한 차별이 존재한다는 사실을 믿지 못하는 그들이 근거로 내세우는 것들은 과학적인 연구결과가 아닌 어림짐작과 추측이다. 그런 어림짐작과 추측들로 백인들이 얼마나 위안을 받고 있는지는 모르겠으나, 이는 미국의 흑인들의 실생활과는 매우 동떨어진 것이다.

백인 대부분이 "인종차별주의자"라는 뜻이 아니다. 대부분의 백인은, 적어도 '인종차별주의자'라는 단어가 의미하는 그 자체의 인종차별주의자는 아니다. 만약 인종차별주의자라는 단어를 흑인(또는 다른 인종 그룹의 구성원)을 싫어하는 사람이라고 정의한다면, 진정한 의미의 인종차별주의자는 매우 드물고, 그조차도 상당수는 스스로를 나치라고 부르고 KKK(쿠 클럭스 클랜)를 미화하는 한심한 부류의 사람들일 것이다. 심지어 그 광신자들조차도 그런 행동의 동기가 인종차별보다는 인종 관련 단어로 설명할 수 있는 정신병적 증상에서 기인하고 있을 확률이 높다. 그러나 여기서 중요한 점은 사람들이 다른 인종의 구성원들에게 부당하게 해를 끼치는 사람들이 반드시 인종차별주의자이거나 악의적인 의도를 가진 사람은 아니라

는 것이다. 그 사람들에게는 그냥 자연스러운 행동일 뿐이다.

1991년, ABC방송국에서 방영한 "프라임타임라이브"에서 평범한 흑인과 백인 시민들에게 피부색이 미치는 영향을 측정하려고 시도한 바 있다. 2주 반이라는 시간 동안, 두 명의 "테스터"를 따라다니면서 촬영했는데, 각각 흑인과 백인인 두 사람은 다양한 실험 상황에서 자기소개를 똑같이 하도록 연습한 뒤 실험에 투입되었다. 진행자 다이앤 소여는 두 남자가 동등한 대우를 받는 경우가 종종 있기 는 했지만, 그렇지 못한 경우가 '단 하루도 빠짐없이' 계속해서 이어졌다고 말했다.

백인 테스터인 존이 전자제품 가게에 들어가자, 직원이 즉시 나와서 응대 했지만, 흑인 테스터인 글렌은 무시당했다. 음반 가게에서 존은 자유롭게 쇼핑을 했던 반면, 글렌의 경우는 직원이 도움은 주지 않으면서 졸졸 따라다니며 감시했다. 테스터들이 차 안에 갇히는 상황에서 행인들은 글렌을 완전히 무시했으나, 존에게는 도움을 손길을 앞 다투어 내밀었다. 자동차 전시장에서 존에게는 9,000달러(계약금 10-20%)로 소개된 동일한 빨간색 컨버터블 자동차가 글렌에게는 9,500달러(계약금 20-25% 포함)라고 안내 되었다. 부동산 중개인들은 존이 편하게 아파트를 둘러볼 수 있도록 열쇠를 건네주었으나, 글렌은 이미 집이 나갔다는 말을 들었을 뿐이다. 직업소개소에서는 글렌만이 게으름을 피우면 안 된다는 설교를 들었고, 존이 배려와 친절로 대접 받는 동안 글렌은 "초밀착" 감시를 받게 될 것이라는 경고를 들었다. 구인 공고를 낸 세탁소에 글렌이 찾아가자 단호하게 거절했지만 존에게는 채용에 지원해보라고 격려했다. 이런 상황을 거듭해 겪을수록 글렌이 삼켜야만 했던 미묘한 모욕과 거부는 점점 더 강해져, 전문 테스터로 경험이 많은 두 사람조차 두 눈이 번쩍 뜨일 정도라고 말했다.

토크쇼 "프라임타임 라이브"가 주관한 이 실험은 미주리 주의 세인트루이스 지역에서만 시행되었지만, 비슷한 출신배경과 비슷한 여러 가지 조건을 갖추고 있으면서도 근본적으로 다른 삶을 살고 있는 수많은 존과 글렌들은 사실 미국 전역에 살고 있다. 같은 교육기관에서 같은 교육을 사람들조차도 흑인과 백인이 경험하는 내용이 전혀 다르기 때문에 양쪽이 서로의 관점으로 세상을 바라보는 것은 불가능하다. 공통된 관점의 부재는 종종 공감의 부재로 이어지며, 따라서 흑인 중산층이 가지는 사회적 불만의 근본에는 영혼이 파괴되는 듯한 고통을 주는 사회적 멸시가 있다는 것을 대부분의 백인들이 이해하기는커녕 인식조차하지 못하는 실태

로 이어지는 것이다. 나는 백인 미국인들이 흑인들을 박해하려는 의도가 있다거나, 흑인들이 완전히 무력하고 잘못이 없는 사회의 희생자들이라는 말을 하려는 것이 아니다. 이는 사실과 거리가 멀다.

하지만 차별적인 사고방식, 어림짐작, 고정관념 및 행동양식이 미국이라는 나라에 만연한 것은 사실이고, 이로 인해 물질의 축복을 받은 사람들에게 평등한 권리 또한 주어질 것이라 했던 그 약속을 국가가 지킬 것이라고는 흑인들 입장에서는 사실상 믿기가 불가능하다.

도널드 맥헨리 전 유엔 주재 미국 상임대표는 자신이 배척당했다고 직접 느껴본 적은 없지만, 탁월한 성공을 이루어낸 흑인들이 그런 일을 겪는 모습을 자주 보았다고 말했다. "특정 모임에 속해 있는 사람들만 알아듣는 대화나, 농담 같은 거죠. 누군가의 피부색이 그 사람의 삶에, 그 사람의 미래 직업에 어떤 영향을 미치는지 알고 있으면서도 인정하지 않는 그런 대화나 농담이요. 그런 일은 항상 있어왔고, 앞으로도 당분간은 계속 이어질 것 같습니다." 워싱턴 포스트의 칼럼니스트인 도로시 길리엄은 이와 비슷한 생각을 훨씬 더 강력한 용어로 표현했다. "사람들의 분노를 느낄 수 있죠. 그저 사회의 동네 북 같은 신세라는 분노 말이에요."

하버드를 졸업한 한 젊은 흑인 여성이 비영리 단체로 이직하기 위해 포춘지 선정 500대 기업의 편안한 직장에서 사직하겠다는 의사를 밝히자, 회사의 부사장이 그녀를 불러 세웠다. 경영진은 알고 싶었던 것이다. 왜 소수인종 젊은 전문직 직원들이 자꾸 회사를 떠나는 것일까? 이 젊은 여성이 느꼈던 좌절의 순간은 셀 수 없이 많았다. 그녀는 자신이 능력보다는 개인적인 연줄과 정실주의에 기반하여 승진하려는 사람들에게 밀려 하찮은 업무에만 갇혀있다는 느낌을 받았다. 인종차별적 무신경함과, 그녀의 피부색 외에는 아무것도 보지 못한 사람들, 반대로 그녀의 재능을 인정할 때는 칭찬이랍시고 흑인답지 않다고 말하는 사람들에게 지쳐갔다. 자신이 겪어본 회사의 기업풍토에서는, 정상에 오를 수 있는 가능성은 낮다고 판단했고, 몇 년의 시간이 흐른 어느 날 문득 쳇바퀴 같은 하루의 잠에서 깨어나 수많은 기회가(그리고 인생의 많은 시간이) 이미 지나가 버린 후라는 것을 깨닫게 될 것이 두려웠다. 침묵하기 위해 혀를 깨물어야 하는 일도, 부당하다고 생각하는 일에 대해서 목소리를 낼 때면 불평분자라고 낙인찍히거나 커리어 자체가 망가질 될 위험을 무릅써야만 하는 일에도 진저리가 났다. 하지만 그녀는 구구절절

설명하는 대신, 회사의 고위 임원들 중에는 "나처럼 생긴 사람이 없다"라고 툭 내뱉었을 뿐이다. 흑인은, 더욱이 흑인 여성은 없다는 뜻으로 한 말이었다.

그녀는 덧붙였다. "제가 회사의 정상까지 올라갈 수 있다는 희망이 안보여요' 몇 년 후 나에게 이 일에 대해서 이야기 하면서, 그녀는 얼핏 보면 단순해 보이는 그 현실로 인해 여전히 낙담한 상태였다. "그래봤자 나는 흑인이라는 거겠쬬. 그리고 그건 이 사회에서 여전히 부정적인 뜻이고요"

카터 대통령시절 알제리 주재대사를 지냈고, 전직 기업 임원 출신이며 현재 호프스트라 대학 경영대 학장으로 재직 중인 울릭 헤인즈는 인종 평등이 이번 밀레니엄 또는 다음 밀레니엄 안에 도래할 것이라는 희망을 포기한 수많은 흑인들 중 한 명이다. "내 세대, 내 아이들 세대, 내 손자들 세대에서도 여전히 피부색을 중요하게 따질 것이라고 생각합니다. 그리고 아마도 흑인들이 이 나라에 오게 된 역사적인 맥락을 고려할 때, 어떤 인종이나 하는 것은 언제나 중요한 문제로 작용할 것입니다."

하지만 이렇게 미래를 이미 예측하고 있음에도, 헤인즈는 낙관적인 미래를 그리기는 어렵다고 한다. 낙관은커녕, 분노하고 있다. "나 자신을 위한 분노가 아닙니다. 나는 이미 고비를 넘었습니다. 이미 인생의 정점에 도달했쬬. 내가 화가 나는 이유는 이런 속임수가 내 아이들과 손자들에게 자행되어 왔다는 사실 때문입니다." 그의 자녀들은 세계를 여행 다니고 엘리트 교육을 받았지만, 그들이 "진정한 의미에서 특권층 자녀"는 아니라고 그는 말한다. "그 아이들은 능력을 펼치지 못하고 있습니다. 해외에서 살았던 시간이 길었던 지라, 그 애들이 지금 겪고 있는 인종차별주의적인 풍토에 대처할 준비를 시켜주지 못했기 때문이쬬"

1992년, UCLA 대학의 도시 빈곤 연구 센터의 연구팀은 우연히 발생한 어떤 사고로 인해 연구에 뜻밖의 도움을 받게 되었다. 로드니 킹이라는 이름의 흑인 남성이 구타당하는 장면의 영상이 공개되었고, 피의자 혐의로 기소된 백인 경찰 4명에게 배심원단이 무죄를 선고했다. 당시 연구팀은 LA카운티에서의 인종차별적 태도에 대한 조사를 위해 현장연구를 시행하던 중이었는데, 이 평결의 여파로 로스 앤젤레스 중남부에서 폭동이 발행하여 연구 작업이 중단되었고, 그 결과 인종과 관련한 사회적 태도에 대한 조사를 사실상 폭동 이전과 이후에 두 번에 걸쳐 진행하

게 되었다.

그들이 사용한 설문지에는 "미국 사회로부터의 인종차별적 소외 정도"를 측정하는 데 도움이 된다고 생각되는 다음의 네 가지 문항이 포함되어 있었다. "미국 사회는 내가 속한 민족의 사람들에게 현재 우리가 누리고 있는 것보다 더 나은 삶의 기회를 제공해야 한다." "미국 사회는 우리 민족의 사람들에게 삶에서 출세할 수 있는 공정한 기회를 제공했다." "나는 우리 민족의 사람들이 미국에서 찾은 특별한 기회에 대해 감사하게 생각한다." "미국 사회는 나와 같은 문화적 배경을 가진 사람들을 공정하게 대하지 않았다."

위 문항들에 대한 응답은 단일 점수로 합산되었고, 이는 다시 소득 수준과 민족별로 분류되었다. 그 결과 가구소득이 5만 달러 이상인 흑인들의 반응이 특히 흥미로웠다. 폭동이 일어나기 전에도 이 집단은 자신들보다 가난한 흑인들보다 평균적으로 더 소외감을 경험하는 것으로 나타났다. 그러나 연구원들을 놀라게 한 것은 폭동 이후 가장 부유한 아프리카계 미국인들이 사회적 소외감을 느끼는 정도가 급증하여 상대적으로 덜 부유한 사람들이 소외감을 경험한 수치가 증가한 것에 비하여 "표준 편차" 한 구간을 완전히 뛰어넘을 정도로 훨씬 높게 나타났다는 점이었다. UCLA 팀은 연구 결과 보고서에 다음과 같이 썼다

'미국 사회 기관 내에서 흑인소외경향이 높은 강도로 균일하게 증가하고 있다는 것이 우리가 조사한 항목들 중에서 가장 명확하고 일관되게 나타나고 있는 결과이다. 응답내용을 주의 깊게 살펴보면, 이 같이 사회적 불만이 증가하는 추세는 교육 및 소득 수준을 뛰어넘어 나타날 뿐만 아니라 남녀를 막론하고 흑인들에게서 일관되게 나타난다는 것을 알 수 있다. 그러나 소득 수준의 영향과 관련해서는 예상치 못한 반전이 있다... 이 '미국 사회에서 특정 인종이 소외되는 현상'을 분석한 결과, 결정적으로 소득이 5만 달러 이상인 흑인 가정에서 불만의 증가가 가장 심하다는 사실이 드러났다..'

연구원들은 다음과 같이 결론을 내렸다. "우리가 직접 수집한 데이터에 따르면 중산층 흑인들이 계속해서 차별의 부담을 느끼고 있다." 이 조사를 지휘한 UCLA의 사회학자 로렌스 보보는 보도 자료에서 다음과 같이 밝혔다. "이들은 성취도가 높고 그들이 성취한 것을 위해 열심히 노력한 사람들이다. 하지만 이 사람들에게 있어서, 로드니 킹에게 일어난 일은 그들 자신에게도 쉽게 일어날 수 있는

일이다. 그들이 지불한 모든 사회적 비용과 흑인 중산층이 기여한 모든 것을 감안할 때, 이러한 사건들, 특히 이 사건의 배심원 평결은 인종차별적 부당함의 충격으로 다가간 것이다."

보보와 연구원들이 실시한 연구에서 드러난 소외감의 급격한 증가는 일시적인 현상이며, 이번이 일으키는 분노의 물결에 지나지 않았을 가능성도 적지 않기는 하다. 시미 벨리 판결로 인해 온 나라가 충격에 휩싸인 듯 했으니까. 그러나 그것으로는 평결 전에 진행된 설문에서 다수의 부유한 흑인들이 그토록 불행하다고 응답하면서 드러낸 불만 정서가 설명 되지 않는다. 너무 많은 사람들이 격렬한 불만 상태에 있는 것으로 나타났기 때문이다. 그리고 내가 확신하는 바, 대다수의 미국인들은 그 이유를 전혀 짐작조차 못할 것이다.

뒤에 이어지는 지면에서는, 상당한 업적을 이룬 사람들이 자신이 무엇 때문에 화가 났는지 설명한다. 그 중에 어떤 사람들은 그 언약이 언젠가는 지켜질 것이라는 희망을 포기했지만, 결국에는 그 약속이 이루어 질 것이라는 꿈을 간직한 사람들도 있다. 이야기를 듣고 나면, 흑인 중산층이 성공했다고 생각하는 사람들은 아마도 깜짝 놀랄 것이다. 그러나 불만이 타당하다고 인정하는 사람들조차도 대다수는 크게 마음은 쓰지 않을 것이다. 그리고 흑인 중산층이 겪는 문제들은 우리가 진정으로 관심을 기울여야 하는 하층민 문제에 비하면 미미한 정도라고 주장할 것이다.

그러나 이 문제에 그렇게 반응하는 것은 엄청난 실수를 저지르는 것이다. 소위 하층민들이 어마어마한 어려움을 겪고 있는 것은 사실이지만, 흑인 빈곤층이 겪는 어려움을 핑계 삼아 계층 상향이동중인 흑인이 겪고 있는 어려움으로부터 눈을 감아버린다면, 그 이후 닥쳐올 일은 미국 사회가 감당하기 어려울 것이기 때문이다. 어차피 두 계층의 문제는 완전히 같지는 않더라도, 연관된 부분이 있다. 게다가, 국가에 대한 신뢰를 저버리지 않고 정해진 시스템 안에서 일하기 위해 그토록 노력하는 사람들에게 계속해서 억울함을 안겨주면, 사람들이 거리의 사기꾼이나 마약상이 되지 않도록 미래에 대한 더 나은 대안을 제시하려는 우리 사회의 수많은 노력이 물거품으로 돌아갈지도 모른다. 다양한 소득계층에서 터져 나오는 불만들에 대해 마땅히 동일한 관심을 기울여야 하지만, 한 계층이 문제를 겪고 있다고 해서 다른 계층의 문제가 없는 것이 되는 것은 아니다.

물론, 미국 주류사회에 어떻게 적응해야 할지, 또는 적응을 할 수조차 있을지를 놓고 아직도 씨름하고 있는 집단이 흑인들만 있는 것은 아니다. 히스패닉, 아시아인, 그리고 여성뿐만 아니라 다른 소수 민족들도 고정관념과 쇼비니즘을 경험한다. 또 어떤 사람들은 성적 지향이나 나이로 인한 편견을 주장한다. 그리고 점점 더, 심지어 젊은 이성애자 백인 남성들도 자신들을 차별의 희생자로 여기고 있다. 1991년 피터 하트 리서치 협회가 미국 전역의 젊은이들을 대상으로 진행한 설문조사에 따르면 "자격 있는 소수인종들"이 인종차별로 받는 피해보다 "자격 있는 백인들"이 소수인종우대정책으로 인해 입는 피해가 더 크다고 믿는 경향이 더 높은 것으로 나타났다. 이 모든 집단들이 역사적으로 겪어온 것과 현재 경험하고 있는 것들은 너무나도 다르기 때문에 하나의 일관된 분석으로 묶기에는 어려움이 있다. 흑인들, 특히 중산층에 속하는 사람들이 겪고 있는 곤경에 초점을 맞춤으로 인해, 다른 사람들의 걱정이 사소한 것이거나, 다른 사람들의 상황과 흑인들의 상황 사이에 유사점이 없거나, 예측 가능한 공통적 교훈이 없다고 말하려는 것이 아니다. 오히려 그 반대이다.

그러나 이 "다양성"과 다문화주의의 시대에서도 미국 사회에서 흑인의 지위는 특별한 관심을 요한다. 미국 역사상, 미국사회에 받아들여지는 과정에서 흑인들만큼 배척을 견뎌온 인종집단은 없었다. 일리노이 대학의 사회학자인 샤론 콜린스가 "최종 관문"이라고 부르는 것을 그렇게 오랫동안 선망해왔던 인종집단은 없었으며, 그럼에도 불구하고 여전히 받아들여질지 여부조차 확신하지 못하고 있는 인종 집단도 없다. 인종차별 논의는 외침이나 속삭임중의 둘 중에서 한 가지 수준으로 진행되는 경향이 있다. 외침을 내지르는 쪽은 일반적으로 고통이나 무지로 인해 너무 뒤틀려있는 나머지 대중들은 이들에 대해 신경을 꺼버린다. 속삭이는 쪽은 진실의 가시에 찔릴 것이 두려워 별다른 말을 하는 것조차 피해버린다.

다음 장에 소개된 사람들은 외치지도 않고 속삭이지도 않는다. 그들은 피부색이 자신의 삶과 아끼는 사람들의 삶에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서 일반적으로 권장되는 것보다 더 솔직한 방법으로 설명하려고 노력한다. 그들은 열정적으로, 때로는 뛰어난 화술을 동원하여, 때로는 익명으로 증언하고 있다. 그들의 희망 -그리고 나의 희망은 - 우리의 목소리가 [사람들에게] 닿는 것이다.

제1장 왜 성공한 사람들이 슬픈 노래를 부르는가

1992년 10월, 전 뉴욕 시장인 에드워드 코흐가 뉴욕 대학교에서 인종문제를 주제로 강의를 한 적이 있다. 뉴욕 대 측은 이 강연이 매우 의미가 깊은 수업이라고 홍보 했지만 나는 참석하지 않으려고 했는데, 인종적 조화에 대해 문외한이나 다름없는 코흐의 모습을 생각할 때, 그가 이 문제를 제대로 가르칠 수 있다는 것을 상상하기 어려웠기 때문이다. 그런데 그가 나에게(그리고 아마도 다른 사람들에게도), 인종문제와, 이것이 사회에 미치는 영향이 “미국사회가 직면한 가장 중요한 주제”라고 쓴 메모와 함께 자신의 강연문을 보내왔을 때 나는 호기심에 사로잡히고 말았다.

강연문을 읽어가면서 과거에 극단적인 태도를 보인다는 평판이 있었던 코흐가 이번에는 진지하면서도 뉘앙스를 세심하게 신경 쓴 에세이를 썼다는 것을 알게 됐다. 이 글을 통해 그는 미국 사회가 개개인의 흑인에게 일상적으로 가하는 치욕에 대해 세심하고 통찰력 있게 논하면서, 광범위하고 지속적인 인종 차별을 문서로 기록함과 동시에 이를 강하게 비난하고 있었다.

그는 인종차별이 미국사회의 항구적인 특징은 아니며, 얼마든지 타파할 수 있는 문제라고 주장했다. 하지만 인종별 할당량을 배정하는 방식으로는 안 되며, 먼저 흑인 폭력을 공정하게 다루면서 수많은 흑인과 히스패닉 젊은이들이 겪는 "소속감의 부재"의 문제를 해결해야만 인종차별 문제도 풀 수 있을 것이라 주장했다. 코흐는, 그런 젊은이들로 하여금 일시적으로나마 새로운 환경을 제공하는 의무복무 제도를 마련하여 "사회에 소속감을 느끼지 않는 사람들을 흡수"함으로써, 소속감의 부재로 인해 발생하는 문제를 해결하자고 제안했다. 그는 교육을 증진하고 고용훈련을 장려할 것과, 연방교도소를 증설할 것을 제안하기도 했다. 또한 "선입견보다는 사실"을 중시해야 한다고 강력하게 촉구했다. "우리가 누구인지 우리가 어디서 왔는지 그 중요성을 직시하지 못한다면, 우리는 솔직한 대화나 토론다운 토론을 하지 못할 것입니다"

나는 연설문을 읽고 나서 코흐와 대담할 기회를 가졌는데, 그 자리에서 그는 그 연설문을 심혈을 기울여 썼다고 했다. 나도 그런 점이 눈에 띄었다고 화답했다. 그리

고 난 뒤, 그의 일부 주장과 그가 내놓은 해결책에는 동의하지 않지만, 미국인들이 인종문제에 대해 솔직하게 이야기하기를 두려워한다는 점을 주된 요점으로 삼은 것에 강력하게 동의한다고 말했다. 사람들이 이 주제에 대해 솔직하지 못한 이유에 대해 코흐는 의견이 꽤 분명해 보였다. 많은 백인들은 "솔직하게 다 말하면 인종차별주의자라는 소리를 들을까봐" 걱정하는 반면, 흑인들은 톰 아저씨라는 소리를 들을까봐 두려워한다는 것이 그의 추측이었다.

나는 인종차별에 대해 목소리를 내서 처벌받는 것보다는 차라리 톰 아저씨라는 소리를 듣는 게 덜 무서울 것이라고 그에게 말했고, 그가 제시한 의무복무제의 개념은 흑인 소외의 주된 원인을 파악조차 못하고 있는 것이라고 말했다. 그러자 그는 이스라엘이 "120개의 다양한 인종과 민족을 어떻게 하나의 국가로 녹여냈는지"를 예로 들며, 내가 더 나은 대안을 제시할 수 있는 게 아니라면, 자신이 제시한 해결책은 확실히 시도할 가치가 있다고 주장했다.

빈민가를 없애고 거기 사는 사람들을 더 건강한 환경으로 이주시키는 것이 범죄를 줄이는 데 큰 도움이 될 수 있다는 것은 의심의 여지가 없지만 (빈민집단의 젊은이들을 보다 생산적인 목표에 노출시킬 수 있는 경우에 한하여), 그런 방법이 흑인소외문제를 해소하는 데 큰 도움이 된다는 결론으로 연결되는 것은 아니다. 충분한 교육을 잘 받고 부유한 흑인들은 이미 도심 빈민가에서 탈출할 길을 찾았지만, 미국에 존재하는 수많은 인종차별의 악령들을 피하지는 못했다. 결과적으로, 그들은 사회에서 고립되거나 감정적인 혼란 상태에 놓이게 되었다

흑인 젊은이들을 미국식 키부츠에 집어넣는 것으로 흑인 소외와 흑인 범죄를 조금이나마 해결 할 수 있다고 하더라도, 흑인에 대한 차별을 종식시키는 결과로 이어질 것이라고는 믿기 어렵다. 백인이 행하는 인종차별을 흑인 범죄 탓으로 돌리는 주장이 현재 유행하고 있지만, "안전성"이 확인된 흑인에 대한 차별까지 주로 흑인 폭력에 대한 두려움에서 비롯되었을 가능성은 낮기 때문이다. 예를 들어, 기업의 흑인 임원들이 프라이빗 컨트리클럽에 입장이 금지되는 이유는 그들이 백인 회원들에게 강도짓을 할까봐 두려워서가 아니다. 흑인 변호사들이 로펌의 파트너로 승진하기 어려운 이유가 그들이 백인 파트너의 아내를 강간할 까봐 겁나기 때문도 아니다. 흑인 범죄에 대한 불안감이 아닌 다른 어떤 것이 작용하고 있는 것이다. 흑인 범죄율을 낮춘다고 해도(바람직한 일이지는 않지만), 심지어 젊은 흑인

들을 위해한 환경에서 벗어나게 한다고 해도(이로운 경우라고 하더라도)변화가 일어난다는 보장은 없다.

인종 문제를 전문으로 하는 흑인 경영 컨설턴트 에드워드 W. 존스는 이 문제에 대한 솔직한 대화가 시급하다는 코흐의 의견에는 동의하지만 코흐 전 뉴욕 시장과 매우 다른 시각으로 이 문제를 바라보고 있다. "그저 교육을 더 시키고, 중산층 가치관을 정립하고, 그리고 정책만 명확하게 설명하면 충분할 것이라고 생각한다면, 심각한 실수를 하고 있는 것입니다."라고 존스는 말한다. 그는 단순히(혹은 심지어 대부분의 경우) 흑인의 태도가 문제가 아니라 흑인의 삶에 여전히 많은 권력을 유지하고 있는 백인들의 태도가 문제라고 보고 있다. "수적으로 소수에 속하는 우리가... 가질 수 있는 유일한 힘은 상황을 정확하게 파악하는 것입니다."

흑인들의 능력의 한계에 대한 존스의 평가를 두고 누군가는 끝없는 반박을 늘어놓을 수 있다. 그러나 흑인과 백인이 지각하고 있는 현실이 너무나도 큰 차이로 갈린다는 점에는 그 누구도 반박할 수 없을 것이다. 문제는 우리가 대화자체를 두려워할 뿐만 아니라, 상대의 입장을 듣고 싶어 하지도 않는다는 것과, 상대를 이해하려는 의지가 있더라도, 그렇게 할 수 있는 (동일한 경험을 통해 얻은) 공감 능력은 없을 때가 있다는 것이다.

몇 가지 측면을 고려할 때, "이 사람들은 왜 그렇게 화가 나 있는가?"에 대한 대답은 절대 간단하지 않다. 우선, 항상 화가 나있는 사람은 없다. 어떤 사람들은 분노가 자명할 때조차 자신이 화났다는 사실을 인정하지 않는다. 아프리카계 미국인들은 누구나 어떤 식으로든 인종차별의 악령에 대처하면서 평생을 살았지만, 그 영향은 동일하지 않았다. 누군가는 한때는 가능하다고 생각했던 그 목표에 절대로 도달하지 못할 것이라는 것을 인정 할 때까지 두드려 맞은 나머지, 굴복이라는 것에 무감각해졌다. 또 다른 누군가는 흑인으로 산다는 것이 하등한 인간으로 대우받는 것을 의미한다는 것임을 받아들이지 않고 모욕을 당할 때마다 격렬한 분노로 반응한다. 그 밖의 많은 사람들은 자신이 받은 축복을 생각했을 때, 내가 과연 화를 낼 권리가 있는지 자문한다.

이어지는 일화를 통해 왜 일부 중산층 흑인들이 화가 났는지에 대해 독자들의 이해를 돕고, 인종에 관계없이 인간으로서 겪는 희망, 두려움, 불안의 맥락에 그 분노를 담고자 한다.

무역협회 부회장

그는 매력적이고 자신감 있는 걸모습을 세상에 보여주지만, 종종 자신이 터미널 노점에서 일하고 있나 생각이 들 때가 있다. 그는 10년 이상 무역 협회에서 일해 왔고, 그 과정에서 영업, 정부기관, 연구 및 마케팅 분야에서 듣기만 해도 알아주는 일련의 경력을 쌓았다. 그러나 경력, 법학 학위, 높은 직함, 그리고 타고난 외교관으로서의 성격을 갖추었음에도, 그는 "소수인종 관련 업무" 이상의 책임은 부여받지 못했다.

그는 이 조직의 어느 누구도 이 임무를 원하지 않거나 "관련되고 싶어 하지 않는"다고 인정했다. 비록 그는 이 업무를 기꺼이 받아들였지만, 시간이 갈수록 소수인종 관련 업무를 처리한 경력만 담긴 포트폴리오는 자신에게 아무런 도움이 되지 않을 것임을 깨달았다. 소수인종의 발전이라는 주제가 자신이 속해있는 업계의 백인들에게 "혼란과 죄책감을 불러일으키는" 것이 분명해 보였기 때문이다.

그런 결론은 어느 날 갑자기 떠오른 것이 아니었다. 심지어 그런 결론에 도달한 것이 그 혼자만의 생각도 아니었다. 동지끼리 솔직하게 속마음을 터놓는 순간들과, 어쩌다가 그의 경력이 도랑에 빠졌는지 알려주던 이전 상사덕분이었다. 그가 일을 매우 잘하긴 했지만, 아무도 그를 진심으로 높이 평가하지 않았다고 전 상사는 말했다 "윗사람들은 당신을 보면, 흑인 관련이슈, 문제들만 떠올려요. 그들은 당신이 하는 일을 좋아하지 않아요."

상사들이 그의 일을 중요하지 않게 여겼다는 것은 줄곧 분명히 알고 있었다. 다른 부서장들은 모두 정기적으로 이사회에 보고서를 제출했지만, 그는 그것이 마치 무슨 혜택인 것 마냥 보고서 좀 받아달라고 간청해야 했다. 그의 전체 예산은 협회의 특정 고위 임원들의 급여보다 적었고, 그의 부서 다음으로 예산이 적은 부서의 3분의 1이었다. 업무를 더 배정해 달라고 몇 년 동안 애원했지만, 받아들여지지 않았다. 대정부 업무부서의 관리자는 부처 간 업무를 침해하지 않아야 한다는 명목으로 그와 함께 일하는 것을 단칼에 거절했다. 그를 그렇게까지 단박에 거절한 동료들은 없었으나, 몇몇 사람들이 그가 너무 승진에만 목을 맨 다고 생각한다는 소문은 들려왔다. 백인 동료한사람이 그에게 "사람들은 당신이 너무 많은

권한을 가지고 있다고 생각하며, 당신의 힘을 더 키워 줄지도 모르는 일은 더 이상하고 싶어 하지 않는다"고 친절하게 말해주었다. 그러한 피드백을 받고나서, 그는 자신의 인지도를 완전히 낮추었고, 연설과 공개 행사의 참여를 급격히 줄였다.

"나는 이 일에 많은 경력을 투자했습니다"라고 우울하게 소회했지만, 이제는 능력의 극히 일부만 활용할 수 있는, 성취도가 낮은 역할에 갇혀 있다고 느꼈다. 그리고 상황이 곧 나아질 것이라고 생각하지도 않았다. 흑인 문제가 유행하던 옛날에는, 자신과 자신의 부서가 어느 정도 영향력을 가지고 있거나, 적어도 그가 "일종의 꺼림칙한 존경"이라도 받고 있다고 느꼈다. 그러나 그는 이 업계가 더 이상 인종 관계를 주목할 가치가 있는 문제로 생각하지 않는다고 걱정스럽게 말했다. 그리고 설상가상으로, 그는 현재 직장에서 너무 오래 일한 나머지 그 일에서 너무 눈에 띄게 되어, 인종차별 철폐운동만 하는 사람으로 굳어져 버렸다.

"오래 전에 떠나려고 했습니다"라고 그는 고백했지만, 지금까지 제안 받은 일자리들은 급여가 적거나 비슷한 좌절을 겪을 것이 뻔했다고 덧붙였다. 그래서 그는 체념하고, 현재 상황의 긍정적인 면에 집중하려고 노력하면서 현재 그 직장에 머무르기로 했다. 회사가 그를 대하는 태도를 감안하더라도 월급은 괜찮은 편이었고, 나름의 자율성도 보장되었고, 그리고 자신이 가치 있는 일을 하고 있다고 위안할 수 있었으니까. 그러나 불만과 약간 이상의 쓸쓸함이 느껴지는 것은 어쩔 수 없었다. 그리고 어느 순간, 긴 대화 중에 문득 이렇게 물었다, "나만 이렇게 생각하는 건가요?"

파트너 변호사

그는 전국에서 가장 성공한 변호사들 중 한 명으로, 30년 전 그가 로스쿨을 졸업했을 때라면 면접조차 볼 수 없었을 동부 연안지역의 유명로펌에 편안하게 자리 잡고 있다. 졸업 직후, 월스트리트 지역에서 직장을 구하려고 노력했지만, 일류 학교에서의 학위를 받았고 법률 전문 학술지에 투고도 했음에도 불구하고, 흑인들은 월스트리트의 변호사로 고용되지 않았다는 말을 들었을 뿐이다. 그래서 그는 연방정부기관에서 일자리를 찾았다.

몇 년 후, 시민권 혁명이 전국을 뒤 흔들었고, 민간부문 일자리들이 흑인들에게 개방되기 시작했고 1960년대 후반에, 주요 로펌들은 매우 미적지근하게 흑

인들을 모집하기 시작했다. 그는 "모든 로펌이 흑인을 한명 원했다"고 회상한다. 그리고 그는 바람의 변화를 이용할 생각이었다. 일자리를 얻기 위해 어떤 태도를 보여야 하는지 그는 자신이 있었다. "나는 백인들을 어떻게 다뤄야 할지 알고 있었습니다." '대립각을 세우지 않는 질문'을 하는 방법과 '침착하고 신중하게' 보이는 방법을 잘 알았던 것이다.

그는 여러 회사에서 면접을 보았다. 수많은 면접관들이 자기회사에 인종차별이 존재한다는 것을 부인하면서 흑인들을 고용하지 않은 것에 대해 온갖 변명을 꾸며내며 거짓말을 했다. 그러나 한 회사는 달랐다. 파트너변호사들이 자신들이 과거에 차별을 한 적이 있다는 것을 인정하면서도 변화하고 흑인들에게 힘을 나눠 줄 준비가 되어 있다고 말했다. 그 정직함과 포괄적인 접근 방식에 감명을 받았지만, 조건을 내걸었다. 그는 자신의 잘못이 아닌 이유로 대형 로펌에 입사를 거부당한 경험이 있었고, 같은 이유로 인해 불이익을 받고 싶지 않다고 밝혔다. 스스로 가치 있는 인재임을 증명할 수 있다는 전제하에, 언제까지나 승진을 바라보고 있기 보다는 곧바로 파트너가 되고 싶다고 말했다. 그들은 동의했고, 그는 1970년, 회사에 합류했다.

한동안 회사에 적응하려고 안간힘을 쓰는 과정에서, 부끄러울 정도로 방황하는 기분이 들었다. 그 전까지는 정부기관에서만 일했기 때문에, 근무시간 계산을 어떻게 해야 할지 몰랐고, 아무도 알려주지 않았다. 그래서 그는 스스로 해결하기로 결심했다: "나는 토요일에 다른 사람 사무실에 몰래 들어가서 도대체 무슨 염병을 하고 있는지 몰래 들여다봤어요." 그는 자신이 결국 크게 성공할 수 있었던 이유는 인내했기 때문이라고 믿는다. 왜냐하면 그는 아주 명백하고도 중요한 교훈을 터득했기 때문이다. '결국 자신의 가치를 증명 할 수 있다면, 그 수많은 개똥같은 인종차별은 극복할 수 있다'

법정에 서는 일은 자부심의 원천이기도 했지만, 동시에 열 받는 이유이기도 했다. 실력이 뛰어난 변호사임에도, 자신은 법정 안에서 평범한 변호사가 아니라 흑인 변호사로만 비춰진다는 것을 느꼈기 때문이다. "법정에 나가서 일반 노동자들도 하는 일을 했다. 특별한 일을 할 것도 아니었다" 그런데 동료들은 물론 판사들로부터 극찬을 받았다고 한다. "그들은 흑인이라는 사실만으로 내가 명청하고 무지할 것이라고 멋대로 생각했기 때문에, 내가 일을 할 줄 안다는 사실에 감탄했

다." 그런 의미에서, 자신의 피부색이 아마도 장점으로 작용했을 것이라고 인정한다. "흑인이고 유능했기 때문에, 나는 더 눈에 띌 수 있었고, 더 많은 공을 쌓을 수 있었습니다."

회사 내에서 그의 위상이 높아졌다고 해서 파트너들의 인종불감증이 끝난 것은 아니었다. 그들은 회원이 동행하지 않는 한 흑인을 입장시키지 않는 프라이빗 클럽을 계속해서 중요한 회의장소로 잡았다. 그렇게 달갑지 않은 곳에서 업무를 하기보다는 그냥 회의에 참석하지 않기로 했다. 어느 날 한 유대인 파트너 변호사가 그에게 회의를 보이콧하는 이유를 설명하라고 요구했다. "내가 그 클럽에 가는 것은, 당신 입장에서 말하자면 히틀러를 숭배하는 클럽에 가는 것과 같은 일이라고 말했습니다." 파트너들은 결국 그 장소에서는 회의를 하지 않기로 했지만, 그는 아직도 회사가 흑인들에게 호의적이지 않은 곳이라고 생각한다.

입사한지 3년이 조금 안 돼 파트너가 되자마자 그는 자신의 인사파일을 열람했다. 인사파일 속에는 뜻밖의 내용이 담겨 있었고, 파트너 변호사가 되기 위해 갖추라고 자신에게 요구되는 능력들이 바보 같을 정도로 특이하다는 느낌이 착각이 아니었다는 것도 알게 됐다. 한 선임 파트너가 그의 아프로 헤어스타일에 불만을 품고 그의 "부시시한" 외모가 못미덥다고 평가한 기록을 발견했다. 또 한 사람은 고객들이 그를 신뢰하지 않을 지도 모른다고 진심으로 우려를 표했다. 또 어떤 사람은 그가 시민권 기관에서 일했다는 사실을 언급하면서 그의 정치적 견해가 너무 급진적인 것은 아닌지 의문을 표했다.

파트너십 회의에서 신입변호사들의 미래가 결정되기도 하는데, 이 회의에서 흑인들을 걸러내기 위해 사용되는 주관적인 기준이 여전히 존재하고 있음을 그는 직접 볼 수 있다. "누군가가 회의에서 이런 말을 해요. '톰 존스는 훌륭한 변호사이고 회사를 위해 기여할 수 있는 능력이 매우 많다. 그러나...' 이 '그러나'를 조심해야 합니다. 나는 그들이 '그러나'라는 말로 사람들을 망쳐놓는 것을 본 적이 있어요. '그러나'는 보통 '임무를 일상적으로 수행하지 못하거나, 특정 수준이상으로 임무를 수행하지 못한다' 같은, 뭔가 의미심장한 말을 하는 것 같지만 실상은 아무 뜻도 없는 비판의 문구 앞에 쓰입니다" 따라서 능력 있는 흑인들을 향해 누군가 그런 발언을 하는 것을 듣게 되면, 그는 즉각 대화를 중단하고 해명을 요구한다고 강조해서 말한다. 그렇게 함으로써 그는 누군가의 경력이 무의식적이고 생각 없

는 편견으로 인해 망가지는 것을 막을 수 있다고 말한다. "그 자리에 존재하는 것만으로 나는 그런 일이 흑인 신입변호사들에게 일어나는 것을 막을 수 있죠...내가 해명을 요구하면, 그들은 한발 물러서지만, 만약 내가 그 자리에 없었다면... 아무도 이런 일에 의문을 제기하지 않고 지나가는 겁니다."

그러한 미묘한 차별이 계속되고 있기 때문에, 자녀세대의 흑인들 어떤 면에서는 그가 성인으로서 살고 있는 세상보다 더 위험한 세상을 물려받게 될 것이라는 생각이 들어 걱정하고 있다. "60년대에는 다들 백인들이 흑인들을 좋아하지 않는다는 것을 알고 있었죠." 하지만 오늘날 상황은 그렇게 명확하지 않다. 결과적으로, 아이들을 키우는 일에 특별한 어려움이 발생하는 것이다. "우리는 아이들에게 공평한 기회가 주어지기를 바라는 마음으로 자녀를 교육합니다." 이는 인종차별적인 이유로 거부당하는 일로부터 아이들이 상처받지 않게 보호하는 것을 의미한다. 그러나 그 결과는 백인 중심적 세상에서 반드시 만나게 될 "길거리 싸움"에 대한 준비는 시키지 못한다는 뜻이 된다. "그게 우리의 빌어먹을 딜레마예요. 그리고 내가 분노하는 이유이기도 합니다"

인종문제가 얼마나 진보되었느냐에 대한 그의 견해는 비관적이다. 대부분 의아프리카계 미국인들에게는 유리천장이 존재하며, 여전히 많은 기업에서 검은 피부는 수준 낮음과 동일시되고 있으며, 이런 현실을 크게 바꿀 수 있는 것은 없을 것이라고 그는 생각한다. "흑인들이 얼마나 성공하느냐하고는 상관없어요. 흑인들이 모두 교육을 받고, 모두 학교에 다니고, 모두 최고의 성적을 받는다고 해도... 도움이 안 될 거예요. 아마도 우리가 느끼게 될 좌절감만 커질 겁니다." 흑인 개개인이 기업을 위해 돈을 벌어들이며 "가치 있는 존재가 되는" 과정에 있어서의 일종의 보호를 받는 경우도 보이긴 한다. 그래도, 차별은 지속될 것이라고 그는 믿는다. "우리가 여러 차례 싸워왔지만, 내 아이들도 다시 이 싸움을 해야 할 것입니다."라고, 그는 거의 기도하듯 부드럽게 덧붙였다. "저는 우리 아이들이 이런 짓거리를 겪지 않기를 바라지만 말입니다"

저널리스트

조엘 드레퓌스는 퍼스널 컴퓨터 사용자들을 위한 국내 1위 PC 매거진의 기자이다. 그는 속내를 있는 그대로 이야기하는 사람으로 유명한데, 이 같은 평판

이 언제나 그에게 유리하게 작용 했던 것만은 아니라고 그는 생각한다. 저널리스트로서의 그의 재능 덕에 워싱턴 포스트지의 기자, 블랙 엔터프라이즈의 편집장, USA 투데이의 뉴욕 지국장, 포춘지 도쿄 지국장 등, 꽤 괜찮은 직장에서 일할 수 있었다. 그러나 그는 자신을 인종차별 문제 관련 선동가로 바라보는 불공평한 시선으로 인해 성공에 지장이 있었다고 믿고 있다.

부모가 아이티인인 드레퓌스는 아이티, 아프리카, 미국을 오가며 유엔에 파견된 아버지의 손에 이끌려 자랐다. 그는 15세에 뉴욕에 정착했다고 할 수 있다. 학교에 입학하고 나서, 그가 전에 다니던 학교에서는 엘리트 교육을 받았음에도, 학교가 그를 즉시 "농구 선수들이 모여 있는 반으로 배정" 했다는 사실을 알게 됐다. 직후, 그는 시험을 치렀고, 한 상담교사가 그가 매우 뛰어난 성적을 받았다고 그에게 말하면서 눈에 보일 정도로 놀라워했다. 그는 상담교사의 태도가 이상하다고 생각했다. 그때까지는 언제나 모두가 그가 공부를 잘 할 것이라고 생각하는 것이 당연했기 때문이다.

학업 능력에 대한 재평가가 이루어지고 나서, 우등생 프로그램에 들어가게 됐지만, 그 학급의 민족 구성을 보고 고개가 갸웃거려졌다. 학생수의 90%가 흑인, 또는 히스패닉인 학교에서 우등생 프로그램에 들어간 학생들은 90%가 백인이었다. 마치 "학교 내에 백인 아이들을 위한 별도의 학교를 만든 것" 같았다. 뉴욕시립대(CCNY)가 뉴욕 최고의 학교들 중 하나로 여겨지던 시절, 공개 입학 정책이 시행되기 이전인 1960년대 중반에 이 대학에 입학했다. 백인 학생들은 종종 그에게 어떻게 그 학교에 입학했는지 물었다.

온 나라가 폭동의 소용돌이에 휘말리면서, 그는 언론에 대한 관심의 꽃을 피웠다. 저널리즘이 사회 개혁의 힘이라고 생각했던 것도 한 가지 이유였지만, 저널리즘은 그에게 가족의 전통이기 때문이기도 했다. 그의 아버지가 몇 년 전에 아이티에서 영어 신문을 발행하는 일을 했던 것이다. 드레퓌스는 AP 통신사에 취직했는데, 어느 날 저녁, 신문 편집을 돕던 중 범죄 혐의로 기소된 세 명의 흑인 남성에게 대한 AP 기사를 보았다. 그는 기사를 쓴 기자에게 용의자들의 인종을 밝히는 것이 적절한 일인지에 대해 의문을 제기하면서 사건에 어떻게든 연관이 없는 한, 인종을 밝히는 표현의 사용을 금지하는 AP 정책을 인용했다. 그 기자는 해당 사건에서 인종이 실제로 관련이 있는 이유를 시고, "흑인들은 무기를 소지하고 다니는

게 맞잡아요?"라고 물었다.

이 사건이 드레퓌스에게 전환점이 되었다. "저는 격분했고, 그 분노가 약 20년 동안 계속 이어졌습니다." 그 순간 그는 평소에는 지적인 백인들이 인종과 관련된 문제들에 직면할 때는, "비이성적"이 될 수 있고 "자신들이 세운 규칙을 스스로 위반할 수 있음"을 깨달았다. 얼마 후 뉴욕 포스트로 자리를 옮겨 일하게 되면서 그는 다시 한 번, 자신의 생각이 맞았다고 느끼게 된다. 그를 채용하는 과정에 참여했던 편집장 한사람이 다음과 같은 발언을 한 것이다. "당신네 사람들이 우리 회사를 망치고 있어."

기자들의 그러한 어리석음은 변화를 추구하려는 드레퓌스의 욕망을 부채질했다. 그는 자신의 상사들에게 더 많은 흑인들을 고용해야 한다고 요구했고 바보같은 기사는 가차 없이 비판했다. 몇몇 사람들이 그의 거침없는 말이 기분 나쁘다고 생각했던 것은 놀랄 것도 없었지만, 그럼에도 그는 언론인으로서의 재능을 갖추고 있었기 때문에 돋보일 수 있었다. 드레퓌스가 뉴욕포스트를 떠난 후 워싱턴 포스트에서 일을 했는데, 그 곳의 어떤 편집장이 드레퓌스를 불러내서 그가 일을 끝내주게 잘 있다고 칭찬했다. 그러면서 "어떻게 하면 조엘 드레퓌스만큼 뛰어난 흑인들을 더 많이 얻을 수 있을까요?" 라고 말했다. 드레퓌스는 그 말이 불쾌하다고 생각했고, 있는 그대로 불쾌감을 드러냈다.

인종차별문제와 관련하여 인식개선을 요구하면서 다른 기자들의 불쾌감을 사는 그의 성격으로 인해, 모두가 원하던 캘리포니아 지국으로 전보를 신청한 것이 거절당했다. 당시 편집국장이었던 벤 브래들리는 그의 능력을 인정하면서도 그가 "골칫덩이"라고 말했다. 브래들리가 드레퓌스의 전보신청을 건어 차버린 일화는 브래들리 전설에 붙은 각주가 되었고, 이후 드레퓌스는 문제아로서의 평판이 굳어지게 되었다. 그가 워싱턴 포스트를 떠난 후 수년 동안 널리 퍼진 브래들리의 발언이 "주류 언론사에서 일자리를 얻기 어렵게 만들었다"고 드레퓌스는 회상했다. 그는 종종 엄청난 마음의 대가를 치르면서까지 자신의 오명을 씻으려고 노력했고, 심지어 그를 격분하게 만드는 사건 앞에서도 입을 다무는 법을 배웠다. 그러나 그 일이 있는지 거의 20년이 지난 지금까지도 그를 "위험한 체제 전복주의자로 보는 사람들..."이 많다고 한다.

1960년대와 70년대를 생각하면 떠오르는 모든 고통에도 불구하고, 드레

퀴스는 자신이 몇몇 흑인 언론인들이 성장하도록 도왔다고 믿는다. 그 당시에는 인종문제가 중요한 이야기였고, 그 이야기를 취재하기 위해 반드시 흑인들이 필요했다. 결과적으로, 상당한 수의 흑인 기자들이 스타가 되었다. 이제 최고의 보도직은 주로 백인들에게 돌아간다고 그는 믿고 있는데, 이는 뉴스라는 매체의 변화하는 성격 탓이기도 하지만, 대부분의 뉴스 기관들이 "흑인들이 재능이 뛰어날 수도 있다는 사실을 여전히 상상조차 못하는 현실을 반영한다"고 그는 생각한다.

법대 교수

조지타운 대학교 법학센터의 정교수인 아니타 앨런은 자신의 삶이 너무 쉬웠다는 느낌에 시달린다. 미시간 대학에서 철학박사 학위를, 하버드에서 법학 학위를 받은 그녀는 학계 최고의 인재들과 비교해도 자격이 뒤쳐지지 않는다. 하지만 그녀는 자신의 피부색이 몇 가지 중요한 측면에서 그녀에게 유리하게 작용했고, 부담으로 작용하기도 했다는 사실을 알고 있다.

1970년대 박사과정을 밟을 때 GRE 성적이 상위98%가 아니라 80% 언저리였지만 그녀는 일류 학교에 여러 군데 합격했다. 미시간대학으로 가기로 결정한 후, 백인 동료들 중 일부는 생계를 유지하기 위해 고군분투해야 했지만, 그녀는 포드 재단에서 전액 펠로우십 장학금을 받았다. 박사 학위를 받은 후, 앨런의 많은 동기들이 모두가 열망하는 직장에서 면접이라도 보기 위해 줄을 서고, 또 불합격하는 동안, 그녀는 면접도 여러 번 볼 수 있었고, 카네기 멜론 대학에 고용되었다. 부당한 특혜를 받은 것은 아니었다. 그녀는 자격이 있었다. 결과적으로 따지자면 그녀가 상위 10%의 성적으로 대학을 졸업한 것은 사실이니까. 그리고 학계가 항상 우호적인 환경이었던 것만도 아니었다. 언젠가, 박사 졸업예정자이자 교수인 그녀에게, "무슨 자격으로 당신에게 이 수업을 가르치나요?"라고 증명을 요구하는 어린 백인남학생과 맞닥뜨린 적이 있다. 그녀가 백인 남성이었다면 아마도 겪지 않았을 일이었다. 실제로 카네기 멜론에서 그녀를 채용한 사람이 말하길, 그녀가 백인이었다면 사실상 채용하지 않았을 것이라고 했다. 그가 그녀의 지적 능력과 업무추진력을 평가하면서 "당신이 우리가 찾고 있는 그런 능력을 가지고 있는지 확신할 수 없다"고 말했던 것을 아직도 기억한다.

앨런은 그 같은 멸시를 떨쳐버리고 일에 파묻혔다. 철학 교수로서는 학생들에게 인

기 있었지만, 그녀는 자신이 그곳에서 "중요하지 않다는 생각"을 하게 됐다. "로스쿨에 진학하면 더 의미 있는 일을 할 수 있게 해주는 티켓을 따게 될지도 모른다"고 결심했다.

대학원 시험과 마찬가지로, 로스쿨 입학시험에서도 딱히 높은 성적은 받지 못했지만, 하버드 대학에 합격할 수 있었다. 로스쿨 교육과정은 미시건 대학에서 들었던 강의보다 더 어려웠고, 한층 강화된 검증의 대상이 되어야 한다는 느낌으로 인해 그녀의 학문적 투쟁과정은 더 복잡해졌다. 그녀는 이를 "현미경으로 관찰당하는 흑인이 느끼는 압박감"이라고 불렀다. 그런 압박감은 극도로 심해져 우울증과 편두통으로 고생했고, 의사가 항발작제를 처방하기 이르렀다.

학교를 졸업하고 나서도 인종과 관련된 긴장감은 수그러들지 않았다. 월스트리트의 한 회사에서 신입변호사로서 여름 근무를 시작한 첫날, 그녀는 프라이빗 클럽들이 여성과 소수인종들을 배제할 수 있는 헌법상의 권리를 가지고 있음을 설명하는 메모를 쓰라는 지시를 받았다. 그녀가 차별에 반대한다고 말하자, 파트너 변호사가 그녀에게 자신은 "사회적 배려"에는 관심이 없다고 말하면서 "당신의 반대는 중요하지 않다"고 일축했다.

입사 초기에는 불편함을 겪었지만, 그해 여름에는 일을 잘했고, 법학 박사 학위를 받은 후, 크라바스, 스웨인, 무어라는 큰 회사에서 일하게 되었다. 카네기 멜론대학에서 그랬던 것처럼, 그녀는 자신의 지식적 화력 때문에 고용된 것은 아니라는 말을 직설적으로 들었다. 그녀에게 그 자리를 제안한 파트너 변호사는 그녀가 자신이 본 것 중 성적은 제일 낮았지만 침착함과 명료함으로 이러한 부족함이 만회됐다고 말했다.

"저는 정말 운이 좋은 사람이었습니다."라고 그녀는 진심으로 말한다. 좋은 교육을 받았지만 대체로 소수인종우대정책 덕분이었고, 지금의 자리에 오기까지 아마도 다른 백인 동료들보다 많은 부분에서 도움을 받은 것이 사실일 것이다. 그러나 공짜로 얻어진 것은 하나도 없었다. 항상 굉장히 열심히 일했고, 아침 7시쯤 회사에 출근해서 밤늦게까지 일하기를 밥 먹듯이 했다.

게다가, 모든 단계에서 가슴 아픈 일을 당했고 장애물에 직면했다. 예를 들어, 크라바스 스웨인에서 근무하던 시절, 함께 근무하던 다른 변호사와 같이 중요한 고객과의 면담을 한 일이 있다. 동료 변호사가 먼저 들어가 봐야 한다고 고객

에게 양해를 구하는 과정에서 앨런도 능력 있는 변호사라고 말한 뒤 고객이 안심하도록 아주 길게 말을 멈추었다. 그녀는 그가 그렇게 까지 해야 할 필요성을 느꼈다는 사실에 상처를 받았고, 몇 년이 지나고 나서도 이 일은 그녀의 마음속에 남았다. 그때 그의 행동이 그녀의 피부색이나 성별 때문인지, 또는 그녀가 어리기 때문인지, 혹은 세 가지 모두인지 확실하지 않지만, 그녀는 피부색 때문이라고 생각했다. "그냥 느낌으로 알 수 있어요." 그러나 그런 굴욕감은 사소한 것이었고, 회사에서 성공할 수 있다고 언제나 생각했다. 그녀가 회사를 떠난 것은 학업에 다시 한번 도전해보기로 결정한 자신의 의지로 인한 것이었다.

조지타운 법학교수로 일하면서, 그녀는 다시 인종차별적 공격을 감내해야 했다. "캠퍼스 내에서의 차별적 괴롭힘" 문제에 대해 미국 대학 교수 협회에서 연설을 한 후, 그녀는 중년의 백인 남성과 이야기를 하게 되었다. 해당 백인 남성은 "당신은 귀엽고 토끼도 귀여우니까, 누가 당신을 정글 토끼라고 부른다고 해서 화를 내면 안돼요"라고 말했다 다른 어떤 백인 학자는 그녀를 보니 그의 가족이 전에 부리던 하녀가 생각난다고 말했다. 또한 "더운 날, 내가 반다나로 머리를 묶었던 날, 한 백인 동료는 순진한 표정으로 내가 코미디언 에디 머피의 [아워 갱] 텔레비전 시리즈 캐릭터 [메밀]을 패러디한 것 같다고 말했다"고 버클리 여성법 저널에 기고했던 일도 있다. 이런 일을 겪을 때마다 매번 고통스러웠지만 그저 무식한 말 몇 마디로 인해 자신의 앞길이 가로막히는 것은 사실상 아니라고 생각했다.

조지타운에서 4년을 일한 후 그녀는 만장일치 투표로 종신교수직을 따냈다. 순전히 자신의 능력 덕택이었다고 그녀는 믿는다. 모든 교수들 중에서 자신이 두 번째로 많은 저술 활동을 했고, 같이 일하는 동료들도 스탠포드, 미시건, 버클리 등의 많은 대학에서 그녀를 탐내고 있다는 사실을 잘 알고 있었으니까. 마침내 하버드에서도 그녀를 불렀다. 1990-91 학사년의 초빙교수로 와달라는 로버트 클라크 학장의 요청에 그녀도 동의 한 것이다. 초빙교수 요청을 받아들이는 일은, 모든 일이 잘만 풀린다면 하버드 교수로 임명되는 것으로 끝맺음 될 한 편의 정교한 춤과 같았다. 엄청난 압박감을 동반하는, 대중에게 완전히 공개된 춤이었다. 앨런이 부임한 것은 하버드 대학의 첫 번째 흑인 교수이자 저명한 학자인 데릭 벨이 항의의 표시로 휴직하면서 흑인 여성이 정규 교원으로 임명되기 전까지는 앞으로 120,000 달러의 급여도 받지 않을 것이며, 학교로 복귀하지도 않겠다고 한지 얼마

지나지 않은 뒤였다. 벨이 대학에 보낸 최후통첩은 언론에 대대적으로 보도되었고 하버드 커뮤니티 전반에 소란을 불러왔다.

앨런은 자신이 해야 할 일에만 집중하려고 노력했다. 초빙교수 임기가 끝난 후, 조지타운으로 돌아온 뒤, 자신은 충분히 일을 잘 했을 거라고, 그러니 하버드 정규 교수로 와달라는 연락이 올 거라고 희망을 가졌다. 하지만, 하버드에서 앨런을 지지하는 사람 하나가 정치적 상황이 진정될 때까지 그녀는 교수 후보에서 잠시 제외되어야 할 것 같다고 전화를 걸어왔다. 그리고 정말로 그렇게 됐다. 얼마 지나지 않아, 하버드가 네 명의 백인 남성들에게 그 자리를 제안 했다는 소식이 들려왔다. "그 자리를 얻지 못했던 일은, 내가 뭔가를 일해서 도전했다가 얻지 못했던 첫 경험이었습니다." 그리고 그렇게 공개적으로 거절당했다는 사실 때문에 더욱 받아들이기 힘들었다. 하버드의 힘 있는 사람들은 게임을 하는 게 아니라고, 그녀와 그녀의 이력을 잘 알고 있고, 애초에 자신에게 돌아올 기회가 없었다면 초빙교수로 부르지도 않았을 거라고 그녀는 계속 생각했다. 게다가 흑여라도 학업성적표에서 부족한 부분이 있었다고 하더라도, 그녀는 업무 경력도 뛰어났다. 조지타운 교수 재직 첫 해에 책을 완성했고, 철학과 법학에서 각각 박사학위를 가지고 있었다. 하버드에서 도대체 왜 그녀를 교수임용에서 탈락시킨 것인지, 왜 공식적인 설명을 하려는 예의조차도 지키지 않는 것인지 이해할 수 없었다. 그 어떤 것에도 항의할 근거가 그녀에게는 많지 않았다. 그저 화가 날 뿐이었다. "남들이 보기에는 아주 사소한 일일 수도 있는 것들 때문에 저는 평생 동안 큰 고통을 받았습니다"

하지만 그녀를 더 괴롭히는 것은 인간으로서 거부당한 기분이다. 앨런은 하버드 사건이 보다 크고 불편한 트렌드의 전조라고 생각한다. 그녀는 버클리 여성법 저널에 다음과 같은 글을 썼다. "고등교육기관의 흑인여성은, 아무리 뛰어난 사람이라고 하더라도 스스로가 그곳에 어울리지 않는다는 느낌을 받습니다. 시민혁명 이후의 시대에도, 흑인 여성 교육자들은 환영받지 못한다는 느낌을 받았습니다. 미디어에서 유색인종 여성의 채용을 둘러싼 논란에 조명하기 훨씬 전부터도, 대학 내의 흑인 여성은 그 질문을 은밀하게 받아왔습니다. 제가 언젠가 공개적으로 받았던 그 질문을요. "무슨 자격으로 당신이 이 수업을 가르치나요?" 앨런이 살면서 깨달은 수많은 교훈들 중 한 가지는 다음과 같다. 흑인 여성은 그녀가 고등교육기관 존재한다는 사실 그 자체만으로 의심을 받는다"

경영 컨설턴트

리눅스 조셉은 버지니아주의 알렉산드리아에 위치한 NTL(미국 국립훈련센터)의 대표이사 겸 운영책임자로, NTL은 워크샵, 컨퍼런스 등 기업임원을 더 나은 관리자로 성장시키는 여러 교육활동 프로그램을 운영하는 회사이다. 그는 케이스 웨스턴 리저브 대학교에서 조직행동 및 분석학 박사학위를 받았으며 현재 응용사회학계에서 존경받는 일원이다. 그런데도 그는 어려움을 겪는다. "오늘 이 자리에 오기까지 지옥 같은 시간을 지나 왔습니다"라고 자신의 고향인 트리니다드의 흔적 그 이상이 담겨있는 선율적인 목소리로 말했다.

조셉은 클리블랜드를 거쳐 알렉산드리아로 와서 정부의 사회관련 프로그램에서 일했고 이후 경영 컨설팅 그룹의 책임자가 되었다. 그가 "인종차별을 견딜 수 없어서" 이직하기로 결심하기 몇 달 전, 1988년에 나이트클럽에 갔던 일을 회상한다. 그보다 먼저 몇몇 백인들이 클럽에 들어가 있었지만, 그와 의사인 흑인친구는 정중하게 입장을 거절당했다: "갑자기, 자기들은 '프라이빗'클럽이라고 하더군요" 몇 주 후, 다른 클럽에서, 안에서 그와 만나기로 되어 있던 흑인 친구가 문 앞에서 쫓겨났다. 화가 나고 좌절한 조셉은 더 마음 편히 살 수 있는 도시로 이사해야 겠다는 생각이 들기 시작했다. 애틀랜타, 필라델피아, 워싱턴 D.C 지역이 모두 꽤 괜찮은 대안으로 보였기 때문에 이 지역들에서 구직 활동을 시작했고 NTL의 최고 운영 책임자 자리를 제안 받고 이를 수락했다.

곧 조직의 최고 직책을 맡아달라는 요청을 받을 만큼 업무능력은 뛰어났지만, 그 제안의 의미를 어떻게 파악해야 할지 확신이 서지 않았다. 첫 번째로, 이사회가 "사장"이라는 호칭이 조셉이 감당하기에는 좀 과하다는 신호를 보내려는 듯이, 직함이 사장에서 대표이사로 바뀌어 있었다. 그가 NTL의 리더로서 얼마나 효과적으로 능력을 발휘할 수 있을지에 대해 그 스스로도 의심이 없었던 것은 아니다. 전문가로서의 자격은 충분히 갖추고 있었지만, 그는 겨우 30대 중반의 젊은 나이로, 능력이 다소 증명되지 않은 상태였다. 게다가, 그는 그 자리를 차지한 최초의 흑인이 될 것이고, 이사회가 이를 전적으로 지지하는 것 같지는 않았다. "아무도 '이봐, 리눅스, 넌 훌륭하게 해 낼거야.'라고 말하지 않았다. 그리고 몇몇 이사들에게서 자신들이 그에게 주기로 결정한 급여와 직원복지 패키지에 대해 감사라는 태도가 엿보였다. 또한 직원 몇 명에게서 반항적 태도를 감지했다. 예를 들어,

마케팅을 담당하는 여직원은 계속 바쁜 척 하면서 그의 승진을 알리는 보도 자료를 작성하지 않았다.

그러한 저항이 자신의 인종 때문인지 그렇다면 어느 정도까지인지 정확하게는 알 수 없었다. 그러나 조셉은 NTL 내에서 자신의 지지 기반을 다져야 할 필요성을 다수의 백인 경영진들이 그랬던 것보다 더 강하게 느꼈다. 대표이사로 임명된 후, 그는 NTL과 함께 많은 업무를 수행한 컨설턴트회사의 고위 간부들과 거의 지속적인 만찬과 회의에 몸을 내던졌다. 또한 조직 역학 전문가가 컨설턴트들에게 새로운 상사에 대한 직원들의 감정을 탐색하게 해주는 직원연수회도 여러 번 개최했다. 그 중 한 번은 전문가의 권유로 직원들이 상사인 조셉을 자신과 관련지어 어떻게 생각하는지 그림을 그리는 활동을 했는데, 어린 아이인 조셉을 힘으로 돕는 모습을 그린 직원이 있었다. 그 그림을 통해 조셉은 자신이 자신감 부족이라는 암울한 이미지를 갖고 있음 알게 되었다. 그의 학업 성취와 국제적인 명성에도 불구하고, 직원들이 그를 진지하게 받아들이지 않고 있다는 사실을 말해주는 일화였다.

이에 대해 그는 자신을 증명하고 인정을 얻어내기 위해 더욱 열심히 노력하는 것으로 대응했다. 5개월 동안, 그는 사실상 24시간 내내 일을 하면서 단 두 번, 주말에만 휴가를 냈다. 오전 6시에 출근했고 어두워진 후에야 퇴근했다. 그 일정을 유지하느라 그는 붕괴 직전까지 갔다. 대인관계는 사라지고, 살이 찌기 시작했다. 감정적으로 지쳐갔다. 혈전이 생겨 심각한 상태까지 빠지자, 의사가 그를 일주일 동안 입원시켰다. 그 경험으로 인해 그는 정신을 차렸고 그가 스스로에게 가하는 스트레스의 영향을 직시하게 되었다. 그 일 이후 스스로를 더 잘 돌보기로 결심했을 뿐만 아니라, 자신의 삶과 스트레스를 균형 있게 살피게 되었다. 그는 자신과 같이, 특정 인종의 일원이 거의 없었던 영역에서 선구자인 사람들은 특별한 압박감을 불가피하게 느낀다는 것을 알게 되었다. 어려운 일이 닥칠 때마다, 그는 스스로를 포함해 같은 처지에 놓인 사람들이 특별한 임무를 맡고 있다는 사실을 떠올리고는 했다. "우리에게 맡겨진 역할 중의 한 가지는 다른 흑인들이 우리를 따라올 수 있는 자리를 만들어 주는 것입니다." 많은 스트레스를 받고 있지만 그는 자신이 "흑인들이 앞으로 나아갈 수 있도록 돕고 있다"는 사실로부터 마음의 평화를 찾는다.

제2장 진실을 못 본체 하기

1991년 여름, 나는 성격이 화려하고 괴짜인 것으로 유명한 영국 언론계의 거물 로버트 맥스웰과 만난 적이 있다. 그때가 맥스웰이 사망하기 몇 달 전이었는데, 사망 후 그가 회사 돈을 횡령하고 있었다는 사실이 밝혀졌다. 맥스웰이 최근 빛더미에 앉은 뉴욕 데일리 뉴스를 매수한 것이 횡령을 위한 것이라는 사실이 밝혀지기 전까지는 그가 마치 그 신문사를 구원하기 위해서 매수한 것처럼 받아들여지고 있었다.

더 뉴스 신문사에서 나를 편집장과 편집위원회의 회장으로 영입하려던 중이었고 편집자인 제임스 윌스가 채용과정을 담당했는데, 하루는 맥스웰이 머무르고 있던 월도프-아스토리아 호텔의 하루 4,000달러짜리 스위트룸으로 나를 데리고 갔다. 다양한 프로젝트에 대한 승인을 받기 위해 기다리고 있던 회사의 여러 중역들과 함께, 윌스와 나는 우리 차례를 기다렸다. 마침내, 우리는 그의 업무 공간으로 안내되었고, 그곳에는 맥스웰이 책상 앞에 근엄한 모습으로 앉아 있었다. 그는 우리에게 인사를 하고 난 다음부터는 나를 무시하고 윌스에게 내가 갖춘 자격과 앞으로의 맡게 될 책임에 대해 몇 분간 질문했다.

그는 만족스러워 했다. 윌스에게는 나가보라고 신호를 보낸 뒤, 질문공세를 시작했는데, 대부분은 내 배경에 대한 것들과 더 뉴스 신문에 대한 어떻게 생각하는지에 관한 것들이었다. 그러다가 갑자기 그가 질문의 초점을 바꾸었다. "자네를 편집장으로 임명하는 것에 대해서, 우리 신문사에서 뭐라고 성명을 내야 할까?" 나는 그가 어떤 방향으로 대화를 끌고 가고 싶어 하는지 알고 있었지만, 나는 미끼를 물지 않았다.

"최고의 언론인에게 이 신문사를 맡기고 싶으셨다고 하면 되지 않을까요?"

그는 고개를 끄덕였다. 하지만 이어진 질문을 보니, 그 대답이 불완전하다고 생각한 것이 분명했다. 자네를 편집장으로 임명하면 그 덕분에 자네는 흑인 중에서는 뉴욕최고의 언론인이 되는 거지? 나는 어깨를 으쓱하며, 그것은 관점에 따라 맞는 말일 수도 있고, 아닐 수도 있다고 답했다. 그는 대답이 그다지 만족스럽지 못하다

는 내색을 하며, 같은 질문을 약간 다른 방식으로 다시 물었다. 나는 다시 한 번 두루뭉술한 대답을 했는데, 짜증스러웠던 것이 주된 이유였다. 인종적 상징성을 대화의 중심으로 끌어오고 싶다면 자기 입으로 직접 말하면 될 일이었다. 그러나 맥스웰은 주제를 바꾸었고, 얼마 지나지 않아 마치 황제 같은 손짓으로 갑작스럽게 면접을 끝냈다.

내가 그 자리에 합격 했다는 사실 자체는 이 경우에 내 피부색이 나에게 불리하게 작용하지 않았다는 것을 의미했다. 오히려 내게 유리하게 작용했다. 내 피부색이 아무런 영향도 끼치지 않았던 적은 결코 없었다. 사회적 지위, 정치적 입장 또는 업적에 관계없이 미국 대부분의 흑인들에게 인종이 전혀 무관한 것으로 취급될 수 있는 순간은 결코 오지 않는다. 오히려 너무도 자주, 그것은 우리의 존재를 정의하는 유일한 요소로 작용한다.

1992년 10월 뉴욕 시장 데이비드 딘킨스는 점심을 먹으면서 "백만 달러를 가진 백인은 백만장자이고, 백만 달러를 가진 흑인은 백만 달러를 가진 깡둥이" 이라는 문구를 나에게 들려주며 그의 친구 퍼시 서튼 전 맨해튼 자치구청장에게 들은 말이라고 했다. 딘킨스는 재빨리 서튼이 출처인지 확실히 생각이 안 난다고 덧붙였고, 이 표현이 자신의 의견은 아니라는 점도 분명히 했다. 그러나 나는 그 진술이 딘킨스의 가슴에 활활 타오르는 감정과 분노를 포착한 게 아닐까 생각했다.

불과 2주 전에 그의 관할 경찰서 직원 중 수천 명이 시청 계단에서 딘킨스 반대 시위를 요란하게 벌였다. 시위 과정에서, 몇몇 경찰들이 "딘킨스, 우리는 당신의 진정한 색깔을 알고 있다-뱃속이 노란 겁쟁이 같으니라고" "화장실 청소나 하던 인간은 내쫓아 버리자!" "정의가 없으면 경찰도 없다."라는 팻말을 자랑스럽다는 듯이 들고 있었다. 현장에 있던 뉴스데이 칼럼니스트 지미 브레슬린은 시위자들 중 일부가 다음과 같이 소리를 질렀다고 보도했다. "결국 시청 안까지 깡둥이가 들어왔군. 흡족하십니까? 깡둥이 시장 나오리."

딘킨스에게 경찰시위 대해 직접적으로 묻지는 않았지만, 나는 그 일이 그의 마음을 무겁게 짓눌렀다는 것을 알 수 있었다. 또한 뉴욕의 첫 흑인 시장으로서, 그에게 부여된 상징성 이상으로 그가 부담을 느꼈다는 것도 알고 있었다. 뉴욕 시내에서 인종차별 사건(언어적 폭행부터 폭동, 야구 방망이나 골프채로 구타하는

것 까지)이 역겨울 만큼 규칙적으로 폭발할 때마다, 투표할 때는 딘킨스에게 표를 주기 거부했던 백인들이 특히 그에게 인종적 치유자로서의 역할을 기대했다. 동시에 백인들과 뉴욕의 온갖 소수인종 집단은 딘킨스의 사실상 모든 행동을 편협한 인종적 프리즘에 비추어 해석했다.

그래도 그는 불평을 하면 안 되는 사람이었고, 많은 사람들이 그를 그냥 시장이 아닌 흑인 시장으로 여긴다는 사실에 대해 신경 쓰면 안 되었다. 바로 그 날, 나는 데일리 뉴스 독자로부터 편지를 한통 받았는데, 딘킨스에게도 똑같은 편지가 배달되었다. 그 독자는 시장이 그것을 읽을 않을까봐 그 편지를 더 뉴스에 게재해 달라고 요청했다. 그 편지에는 다음과 같이 쓰여 있었다. "경찰관이 시위 중에 '깜둥이' 라는 단어를 사용할 것에 대해서 아주 불편해 하는 것 같더군요. 백인을 백인년이라고 부를 때는 인종차별이 아니라고 하면서 흑인을 흑인이라고 부를 때만 언제나 인종차별이 되나요?"

그 독자의 주장은 몇몇 흑인들이 거리낌 없이 백인여성에게 욕설을 하기 때문에 딘킨스는 깜둥이라는 소리 좀 들었다고 해서 화낼 권리가 일절 없다는 뜻 같았다. 그녀는 그 흑인들의 행동에 대한 책임을 딘킨스에게 묻고 있었고, 아마도 백인 시장에게는 그런 책임을 묻는 것은 생각조차 해보지 않았을 것이다. 그녀는 그밖에도 많은 말을 하고 있었다. 인종차별에 대해 딘킨스가 어떻게 대응하는지는 사실 중요하지 않으며, 그가 어떻게 대응하든지 그녀가 원하는 방식은 어차피 아닐 것이라고 말하고 있었다. 그리고 그런 사람이 그녀 한 사람뿐인 것도 아니었다.

딘킨스는 언젠가, "인종에 관련하여 내가 개인적으로 겪은 일을 불평하지 않기 위해 굉장히 노력했다"고 고백했다. "수많은 사람들이 내게 그때 그 기자처럼 '흑인이기 때문에 다른 대우를 받는다고 생각하나요?'라고 묻습니다... 그러면 나는 대답하는 대신 그냥 한 번 지켜보라고 합니다. 그리고 질문하죠 '이런 저런 일들이 왜 일어난다고 생각하세요?'" 저항을 하거나 이런 문제들에 대해 토론하는 것은 부질없는 일이다. 왜냐하면 "이런 문제를 붙들고 달려들고 싶어 하는 사람들"은 그가 "인종차별 핑계를 댄다"고 하거나 자신의 부족함을 가리기 위해 인종차별 문제를 끌어들이려고 한다고 욕할 것이기 때문이다. 딘킨스는 말했다 "비판하기 좋아하는 사람들이 나에게 하는 말에 일일이 대꾸하는 대신, 저는 이 도시를 어떻게 운영해야 할지에 대해서만 목소리를 높였습니다. 저는 한 번도 '내가 흑인이라서

당신들이 이 사람, 또는 저 사람을 대했던 것과는 나를 다르게 대하는 겁니다"라고 말하지 않았습니다"

그는 잠시 말을 멈추었다가 아주 낮은 목소리로 말했다 "나중에 회고록 같은걸 쓴다면 그때는 지금보다 더 충분히 이야기 할 수 있을 것 같습니다. 하지만 현재로서는 내 개인적인 상황에 대해서 이야기하는 것은 내게 득 될 것이 없어요. 그래서 제가 불평하지 않는 겁니다" 아주 잠깐 나는 그가 이 주제에 대해서는 더 이상 할 말이 없는 것 같다고 생각했다. 하지만 그는 말을 멈추지 않고 기자들이, 특히 백인 기자들이 그 질문을 집요하게 물었을 때에 대해서 다시 한 번 언급했다. 그는 이야기의 방향을 돌려서 그 질문을 한 기자에게 왜 그런 질문을 하는지를 되 물었다. 그가 피부색 때문에 남과 다른 대우를 받고 있다고 생각한다면, 도대체 왜 본인이 그걸 기사로 쓰지 않고 그를 괴롭히고 있는지 알고 싶었다. 만일 기자들조차도 직접 관찰한 진실을 쓸 용기가 없다면, 그는 더더욱 그 미끼를 물지 않을 것이었다. "아무도 인정하지 않으려고 합니다. 아무도 시인하지 않을 거예요. [흑인 시장에게는 이중 잣대를 들이댄다]라고 생각은하더라도, 절대로 자기 스스로는 입 밖으로 내지는 않으려고 합니다. 다른 사람에게 뒤집어씌우지 않고서는 말이죠"

딘킨스 시장에게 자신에게 부당한 잣대가 들이대지고 있다고 생각하느냐는 질문을 나 스스로는 단 한 번도 해본 적이 없기에, 그런 질문을 했던 언론인들을 두둔할 필요를 못 느꼈다. 하지만 나는 그의 목소리에서 느껴지는 감정의 동요에 마음이 이끌렸다. 그가 많은 사람들이 자신에게서 피부색 너머로는 아무것도 보지 못한다고 생각하는 것이 분명했다. 사실, 그의 생각이 맞았다. 경찰들의 그런 사고방식은 같은 백인 경찰들조차 분노하게 했다. 예를 들어 화장실 청소부발언은 백인 시장에게 했다고 하더라도 어처구니없을 일이었다. 그러나 딘킨스 시장이 무엇을 느꼈는가, 그리고 무엇이 진실이었는가 하는 것에 대해 자기 입으로 말할 수는 없었을 것이다, 적어도 공식적으로는. 인종문제에 대해 솔직하고 정직하게 말하면 인종차별이 대체로 사라졌다고 믿고 싶어 하는 백인들이 분노하게(혹은 '흑인과 연대하지 않게')될 것이기 때문이었다

그 같은 현실을 고려할 때 인종문제에 대해 솔직해지는 것이 가능하느냐는 질문에 딘킨스는 "어느 정도 그 문제에 대해 솔직해질 필요가 있다고 생각한다"고 대답했다. 어떤 문제는, 대중이 알 필요가 없는 것들도 있다고 지적하면서, 그는

이중 잣대에 대해 이야기하기를 거부하는 것을 아내와의 성관계 빈도에 대해 이야기하기를 거부하는 것에 비유했다. 솔직히 나는 그런 비유가 전혀 이해가 되지 않았다. 섹스는 사적인 일이지만, 시장과 언론 및 대중과의 관계는 그런 종류의 것이 아니기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 나는 대중들이 그의 솔직함을 어디까지 기꺼이 받아들일 것인가에 대한 그의 해석은 본질적으로 옳다고 생각했다. 인종문제가 토론에 들어가면 진실은 빠져나가기 일쑤이기 때문이다.

딘킨스와의 대화가 있기 몇 주 전, 나는 에드 코흐가 시장이던 시절 초반에 부시장을 지낸 그의 절친 바질 패터슨과 저녁시간을 보낸 적 있는데, 그는 민주당 전국위원회 부위원장이었으며, 1970년 민주당 뉴욕 부지사 후보였다. 선구적인 흑인 정치인으로서 패터슨은 백인위주의 정치 체제에서 생존의 기술을 고심하느라 많은 시간을 보냈고, "흑인이 화내는걸 백인들은 좋아하지 않는다"는 결론에 도달했다고 말했다. 그래서 흑인 정치인들은 남들과 사이좋게 지내기 위해 종종 솔직한 감정을 숨기는 것이라고. "우리는 표현을 선택적으로 사용합니다. 그래서 솔직한 대화에 전념해야 할 많은 시간이 낭비되고 있습니다."

패터슨이 주장하는 바가 모든 흑인 정치인 집단에게, 심지어 구성원의 대부분이 백인인 모든 집단에게조차 반드시 진실인 것은 아니다. 이와는 정 반대의 방식으로 행동하는 흑인 공직자들도 일부 있다. 그들은 분노에 가득차서 자신에게 닥친 온갖 불행- 불법적이거나 부도덕한 행동에 연루되는 것까지 포함해서- 편견과 인종차별적 음모의 탓으로 돌린다. 그럼에도 패터슨의 말은 계속해서 내 마음에 남아 나를 괴롭혔다. 다양한 계층의 성공한 흑인들과 인터뷰하면서, 나는 매우 비슷한 반응들과 마주쳤다. 평소에 거침없이 말하는 이들 중 많은 흑인 전문직들이 자신들이 분명히 분노를 느끼고 있음에도, 이를 인정하기를 극도로 꺼리거나 스스로를 탓했다. 인종과 관련된 분노나 좌절감을 인정하면 흑인들에게 호의적인 백인들이 등을 돌리게(그리고 아마도 보복을 유발하게)될 것을 우려했고, 백인들의 호의는 자신들의 안녕에 반드시 필요한 요소였기 때문이다.

큰 신문사에서 기자로 일하고 있는 한 남자는 1992년 로스앤젤레스 폭동 이후 중산층 흑인들의 분노에 대한 기사를 신문 잡지에 쓸 생각을 했다고 한다. 그는 동료에게 그 아이디어에 대해 언급했는데, 동료는 그에게 기획서도 내지 말라고 충고했다. 매우 중요한 주제이기는 하지만 이에 대해 글을 쓰는 것이 친구의 경력

에 위협이 될 것이라고도 생각했기 때문이다. 힘 있는 백인 기자들이 그에 대해 의구심을 갖게 될 것이고, 결국 그 기자가 분노에 차있는 사람이라는 결론이 나버릴 위협이 있다. 그리고 분노한 흑인이라는 시선을 받게 되는 것으로 시작해서 문제이라는 꼬리표가 붙기까지는 몇 단계 걸리지 않을 것이다. 그 기자는 중요한 기사를 게재하는 것이 그만큼의 대가를 치를 정도의 가치는 없다고 결론짓고 친구의 조언에 귀를 기울이기로 결정했다.

한 대형 로펌의 명망 높은 파트너변호사가 어느 인터뷰에서 회사 내의 인종차별을 걱정적으로 비판하면서 많은 젊은 소수인종 변호사들이 인종차별의 영향에 대해 강하게 불만을 터뜨리고 있다고 밝혔다. 그러나 그것이 자신에게 개인적으로 영향을 미쳤는지 질문을 받자 그는 대답을 얼버무리고 자신의 공적인 분노를 일반적인 불만에 집중하고 싶어 하는 모습을 보였다. 화제가 고급 프라이빗 클럽 문제로 넘어가자 그는 흑인들이 그곳에서 일반적으로 환영받지 못한다는 것을 인정하면서도 "나를 들여보내주지 않을 것 같은 곳에는 안가면 되는 거죠."라고 덧붙였다. 그 자신이 즐거움을 얻을 수 있는 곳에서 재미를 찾는다고 말했다. 그는 동문이라는 그의 신분을 인정해주는 대학 부속 클럽의 멤버십을 보유하고 있고, 다른 클럽에 가입하고 싶어 하는 마음은 별로 없다고 말했다. 자신의 대답이 명백하게 진심이 아니라는 것을 깨달은 그는 익명으로 한 가지 이야기해도 되냐고 물었다.

교외지역에 위치한 그의 집에서 걸어서 몇 분 거리에 있는 프라이빗 클럽에는 잘 가꾸어진 테니스 코트가 있었고, 그의 백인 이웃들은 모두 회원으로 가입되어 있었지만, 그는 한 번도 가입 요청을 받은 적이 없었다. 분노가 그의 얼굴을 조여 오자 "그건 엄청나게 짜증나는 일입니다."고 인정했다. 하지만 이윽고 기분을 풀고 재빨리 덧붙였다. "어쨌든 우리는 그 사람들에게 관심이 없어요."

흑인 중산층의 많은 구성원들이 자신들의 분노에 대해 목소리 높여 이야기하는 것을 꺼리는 것을 안일함과 혼동해서는 안 된다. "소외계층" 집단의 특권층이 여전히 심각한 불만을 품고 있다는 말을 일반적으로 듣고 싶어 하지 않는 사회에 대해 고통스럽게 적응한 결과로 이해하는 것이 최선이다. 그러한 침묵이 품고 있는 문제는 명백하다. 경영 컨설턴트인 에드워드 존스의 말처럼, "논의조차 할 수 없는 문제를 어떻게 해결 할 수 있겠는가?" 그러나 그조차도 진실이 "사람들을 불편하게 만든다"는 것은 인정한다.

빌 코스비의 측근이자 하버드 의대 정신의학과 부교수인 앨빈 푸생트는 흑인의 자기 검열을 순전히 생존의 도구로 바라본다. 그는 "주로 백인 지배적인 기업에 근무하는 흑인이 개인의 분노를 표현하는 것은 언제나 위험하다"며 "왜냐하면 백인들은 이 분노가 무엇에 관한 것인지 이해하지 못하는 경향이 있기 때문"이라고 말했다. 결과적으로 그들은 항의를 제기한 사람을 만성적인 불만주의자 또는 지쳐 나가떨어지게 될 부적응자로 치부해버릴 가능성이 높은 것이다. 인종에 대해 어떤 것도 솔직하게 말할 수 없다는 사실로 인해 침묵해야 한다는 이 같은 오해가 더욱 견고해진다. 밀접한 관계에 놓인 흑인들과 백인들 사이에 이런 침묵은 큰 장벽으로 자리잡고 서로를 진정으로 받아들이거나 공통점을 찾지 못하게 막고 있다.

모이니한 상원의원은 미국인들이 일종의 "민족성에 대한 부정 단계"에 있다고 믿는다. 그가 네이션 글레이저와 함께 "용광로 너머"를 저술했을 때, 많은 사람들이 인종분쟁에 대해 그들이 발표한 내용에 대해 분노했다. "대체로 '그 문제에 대해 이야기하고 싶으면, 당신이 시작하면 되잖아.' 라는 태도였습니다."

그러나 내가 흑인 중산층 내에 만연해있는 불만에 대해 언급했을 때, 모이니한은 그것은 근본적으로 근거가 없는 주장이라고 일축한 바 있다. 그는 일부 흑인들이 "자신들의 처지와는 동떨어져 있는, 윗세대에서 물려받은 불만에 붙잡혀" 있는 동안, 다른 흑인들은 "잘 해나가고 있다" 고 말했고, "직장을 가진 흑인들은 자신들이 박해받고 있다고 말할지도 모른다"고 덧붙였다. 그러나 제법 탄탄하게 기반을 잡은 몇몇 중산층 흑인들에게 모이니한의 의견을 언급했을 때, 자신이 받는 대우나 상황에 대해 불만이 없다고 말하는 사람들 중에서조차 그에게 동의하는 사람은 단 한 명도 없었다.

전 유엔 대사인 도널드 맥헨리는 다음과 같이 말했다. "사람들의 인식이 자신의 삶이 나아진 수준을 따라잡지 못하고 있다는 말에 동의하지 않는다. 앞으로 얼마나 더 멀리 갈 수 있을지, 얼마나 많은 다른 기회들이 있을지는 모르는 일이다." 사실, 많은 성공한 흑인들은 차별을 당하지 않았다면, 자신들은 훨씬 더 잘됐을 것이라는 것을 알고 있다. 자신들보다 별다른 뛰어난 능력이 없는 다른 사람들이 자신들을 훌쩍 뛰어넘어 잘되는 것을 항상 보기 때문이고, 더 성공한 백인 동료들과 자신을 구별하는 유일한 요소가 피부색이 이라는 것을 알기 때문이다. "저는 중산층이거나 심지어는 더 높은 계층의 사람들도 여전히 이런 분노, 지금보다 조

금이라도 더 높이 갈수 있었을 텐데 라는 아쉬움을 안고 살 것이라고 생각합니다." 얼마나 더 높이 갈수 있었을지는 모르는 거니까요. 하지만 나는 다른 사람들과 달리, 그런 생각으로 스스로를 괴롭히지 않습니다."

샌프란시스코에 본사를 둔 뱅크스 앤 브라운 사에서 일하는 심리학자 론 브라운도 이 같은 견해에 동의한다. 그는 다양한 기업의 다문화 노동자집단을 관리하고 동기를 부여하는 일을 전문으로 하고 있는데, 모욕감을 느끼거나 덜 유능한 백인들이 자신들을 넘어 승진하는 것을 지켜보아야 했던 흑인들과 자주 만난다. 그들은 피부색이 이런 결과에 기여 했을 수도 있다고 의심했지만, 결코 확신할 수는 없었는데, 한 가지 이유로는, 기업들이 그러한 가능성조차 인정하기를 거부하기 때문이었다. "온갖 종류의 인종차별적 요인이 존재한다는 사실을 우리가 직접 겪어서 알고 있는데도, [회사는] 절대로 인정하지 않습니다.... 그래서 대부분의 경우 많은 사람들이 이야기조차 꺼내지 않고... 따라서 결코 논의조차 되지 않죠" 그리고 결국 한때 그렇게 의욕적이고 앞으로 나아가기를 갈망했던 많은 흑인 임원들은 좌절감에 빠져 단순히 "마음을 달아"버린다. "기업들이 회사의 브레인의 30~40%를 통제, 억압하고, 입을 막고 있다는 사실을 깨닫는다면, '어어, 우리 뭐라도 해야 되겠는데? 어이구, 저 사람은 눈 하나와 뇌 반쪽만 가지고 여기를 돌아다니고 있네.'라고 할 텐데, 그들은 그렇게 생각하지 않습니다."

워싱턴의 한 대형 로펌의 선임 파트너변호사는 말했다. "우리의 분노는 기본적으로 [업무 환경]만을 향한 것이 아니다"라고 더욱 강조했다. "돈이 문제가 아닙니다. 우리 집이 문제가 아닙니다. 순간적으로, 완전히 변덕스럽게 지위를 박탈당하는 것이 문제입니다. 학위와 높은 권력을 가진 직업에도 불구하고 나를 2센트 버는 교육받지 못하는 사람처럼 대하는 백인 레드넥이 있는 가게에 가야 하는 것이 문제입니다" 그는 이어서 말했다. " 모이니한이 어느 날 아침에 일어났더니 미국에서 그 사람들 [아일랜드계 미국인]들을 급여와 직업만 제외하고 모든 수준에서 짓밟기로 결정했다는 말을 듣게 된다고 합시다. 일도 하러가고 하세요. 하지만 그 밖의 모든 삶의 영역에서 완전히 박살내는 거죠. 그렇게 되어야만 그 사람들이 우리 심정을 알게 될 겁니다."

워싱턴 포스트의 칼럼니스트인 윌리엄 라즈베리는 다음과 같이 말했다 " 아프리카계 미국인들은 아직까지는 정치적, 사회적 조건에 개인으로서 대응할 수

있는 지점에 도달하지 못했습니다. 하지만 백인들은 거의 개인적 차원에서 대응할 수 있죠." 라즈베리는 "백인들은 기대했던 것만큼 성과를 내지 못하면 불운이나 개인적인 실패 탓으로 돌릴 수 있는 반면 "흑인들이 잘 못하고 있는 일의 대부분은 피부색 때문이라고 결론내릴 가능성이 높습니다. 그리고 우리같이 생긴 사람들의 앞날을 결정하는데 아직도 피부색이 중요하게 작용하는 한, 감히 우리 자신의 상황을 편하게 받아들일 수 없습니다."

하버드의 정신과 의사인 앨빈 푸생트는 다음과 같이 발언했다. "단지 돈을 얻거나 지위를 얻었다고 해서 사람들의 화가 풀리는 것이 아닙니다, 심리적 면시에 끊임없이 직면하니까 말입니다." 쇼핑하러 갈 때, 단지 도둑으로 몰리지 않기 위해 옷을 차려입는 흑인 의사들을 그는 알고 있으며, 대부분의 백인 올드보이 중심으로 돌아가는 할리우드에서 소외감을 느끼는 유명연예인들을 알고 있다. "흑인이면서 중산층이라면... 매일 쓰레기 같은 상황을 수없이 겪게 되죠."

확실히, 화 나있는 유명한 흑인들의 예는 쉽게 찾을 수 있다. 영화제작자 스파이크 리는 인종차별에 대한 격렬한 욕설로 악명을 떨쳤다. 그러나 흑인 대변인의 역할을 피해 다니고 성격이 논쟁적이거나 적대적이지 않은 사람들조차도 인종적 이질감은 분명하게 느낀다. 언론의 찬사를 받은 클래식 지휘자 마이클 모건은 1992년 뉴욕 타임즈의 한 기자에게 이렇게 말했다: "나는 지금 커리어가 아주 좋은 편이지만, 그것은 그저 때때로 아프리카계 미국인인 나를 곁에 두는 것이 조직에 유리했기 때문 일 뿐이라는 것도 잘 알고 있습니다. 내 또래의 다른 사람들이 하는 일들, 그리고 더 많은 스타급의 커리어가 많이 있다는 것을 생각하면, 내가 흑인이 아니었다면, 그런 것들도 가질 수 있었을 거라는 사실에는 의심의 여지가 없습니다. "

내가 인터뷰를 통해 모이니한의 의견에 대해 이야기를 나눈 사람들은 분명히 과학적으로 선택된 표본은 아니었다. 그들이 의견이 비주류에 불과했거나 모이니한이 말했던 "현실부정의 상태"에 있을 가능성도 있다. 그러나 직장 내에 뭔가 벌어지고 있고, 불만의 깊이가 "처지에 걸맞지 않다"고 하더라 그들이 느끼는 부당함이 근거가 없는 것이 아니며, 중산층 흑인들은 더 이상 불평할 것이 없다고 주장하는 사회로 인해, 이들이 겪는 어려움이 더 악화된다고 나는 생각한다.

성공한 흑인들 사이에서, 그리고 다른 소수 민족 집단에 속한 많은 사람

들 사이에서 그들이 가진 에너지의 많은 부분을 필사적으로 싸우는데 쓰는 사람들의 숫자는 놀라울 정도로 많다. 백인 집단이 자신들이 가장 차별받는 집단이라고 결론지은 시대에 살고 있다는 사실을 감안하더라도 말이다. 흑인들이 겪는 고통을 백인들은 일반적으로 보지도 못한다는 것은, 흑시라도 목소리를 내면 벌을 받을지도 모르는 현실을 부분적으로 반영한다. 상사도 동료도 울보를 별로 좋아하지 않는다. 특히 눈물 뒤에 무엇이 있는지 이해할 수 없을 때는 더더욱.

대조적으로, 미국이라는 나라는 게토에 대한 날 것의 인종적 분노를 쉽게 이해하고 있거나 적어도 그렇다고 스스로 믿고 있다. 총알이 난무하는 우리나라 빈민가를 초상화처럼 자세히 그린 글들 덕분에 가장 멀리 떨어진 교외지역에 살고 있는 사람들조차도 도심의 마약지옥, 허름한 주택가, 그리고 거기 살고 있는 이방인들에 대한 낮은 기대치를 쉽게 볼 수 있다. 그러다가 1992년 로스앤젤레스 중남부나 1980년과 1989년 마이애미 리버티 시티에서처럼 문제가 폭발한다면, 그 원인은 분명하게 드러날 것이다. 좌파에게는, 그 원인이 도심 생활의 비참함, 사회에서 인간 정신이 파괴되는 냉혹한 현실에 있는 것으로 보일 것이다. 우파의 경우, 그것은 가치의 부재에서 비롯되며, 하자 있는 사람들이 삶을 통제하고 운명에 대한 책임을 지지 못하거나 책임을 지려는 의지조차 없는 것에서 비롯된 것으로 파악한다. 이 같은 설명이 모순될 수도 있지만, 대부분의 사람들은 그런 설명들 속 또는 그 사이 어딘가에 도심 분노의 비밀이 있다고 믿는다.

그러나 흑인 중산층의 분노는 완전히 다른 성격의 것이다. 그들은 눈에 띄는 고통을 받아 그 권리를 쟁취한 경우를 제외하고는 자기 연민에 빠져 배아프다고 앓는 소리를 내면서 뒹굴거릴 자격이 없는 사람들인 것이다. 어쨌든, 그 집단에 속해있는 많은 사람들의 경제적, 사회적 지위가 어떤 인종의 미국인들이 달성한 수준보다 훨씬 높은 것은 사실이니까.

연예인급으로 엄청나게 부유한 사람들 수준에서 보더라도, 흑인들이 점점 더 두각을 나타내고 있다는 사실은 간과 할 수 없다. 빌 코스비는 포브스지가 선정한 미국에서 가장 수입이 많은 연예인 1위 자리에 올랐다. 1992년, 그 잡지는 코미디언인 그의 최근 2년간의 총 수입을 9천 8백만 달러로 집계했다. 토크쇼 진행자인 오프라 윈프리는 8천8백만 달러, 가수 마이클 잭슨과 프린스는 각각 5천1백만 달러와 4천5백만 달러를 벌어들였다.

대기권 밖에 닿을 정도로 부를 쌓은 사람들에게는 훨씬 못 미치는 수준이라고 하더라도, 많은 아프리카계 미국인들도 꽤 잘나가고 있다. 미국 인구 조사 수치에 따르면 1967년부터 1991년까지 연간 5만 달러 이상을 버는 흑인 가구의 비율은 5.2%에서 12.1%, 즉 약 130만 가구로 증가했다. 같은 해에 10만 달러 이상을 버는 비율은 0.5%에서 1.2%로 두 배 이상 증가했다. 비록 이 수치는 백인 가구의 수치에 비하면 크게 뒤쳐지지만(1991년 소득 5만 달러 이상 27.5%, 소득 10만 달러 이상 4.8%), 그 같은 통계치는 흑인 상류층이 성장하고 있다는 것을 명백히 보여준다.

1978년, 사회학자 윌리엄 줄리어스 윌슨이 중요하면서도 영향력 있는 책을 한권 출판했는데, 제목은 "인종적 중요성의 쇠퇴"이다. 많은 사람들이 실제로 책은 읽지 않았으면서 책 제목만 보고 미국에서 더 이상 사람을 인종으로 판단하지 않는다는 결론으로 직행해 버렸다. 그러나 사실은, 윌슨은 그런 종류의 말은 하지도 않았다. 훨씬 더 미묘하면서도, 또한 훨씬 부정확한 주장을 하고 있었다. 그는 "흑인 개개인의 삶의 기회는 백인과의 일상적인 만남보다 경제적 지위와 더 많은 관련이 있다"고 결론짓고, 그 어느 때보다 더 많은 흑인들이 화이트칼라 직업과 숙련기술직과 관리직으로 옮겨가고 있다는 증거를 많이 인용했다. 그러나 일단 그런 일자리로 옮겨간 뒤에는 무슨 일이 일어났는지, 그들이 승진 사다리를 타고 위로 올라 갔는지, 이 특권을 얻은 사람들이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있었는지에 대해서는 거의 이야기 하지 않고 있다.

그러한 문제들을 확인하는 것은 윌슨의 목적이 아니었다. 그의 진짜 관심사는 흑인 하층민이었고, 그가 제기한 주장의 주된 요점은 그 계층이 겪고 있는 문제들이 인종적 원인에서만 기인하는 것이 아니라 주로 특정한 경제 발전의 결과일 뿐라는 것이었다. 그는 흑인 중산층에 대한 그의 짧은 섹션만이 그토록 과도한 관심을 받은 것에 몹시 불쾌해 하여, 나중에 도시의 하층 계급에 명시적으로 초점을 맞춘 또 다른 책인 "진정으로 불리한 사람들"을 출판했다. 그 책에서 그는 비평가들이 그의 이전 책의 중산층 부분에 집착한 것에 대해 질타했다. "비평가들은 내가 흑인 중산층의 처우를 개선하는 문제에 대해 말한 내용에 너무 몰두한 나머지, 흑인 하층민의 열악한 처우에 대한 나의 더 중요한 주장을 사실상 무시한 것 같다."

흑인 중산층에 대한 윌슨의 발언에 대한 대중의 반응은 놀랍지도 않다.

미국은 성공 스토리를 좋아한다. 그리고 우리는 대부분, 데이빗 듀크같은 극단적인 인종차별자 한 두명을 제외하고는 우리나라가 색맹사회로 가는 길을 순조롭게 달리고 있다고 믿고 싶어 한다. 그리고 흑인 하층민들이 너무나 절망적인 고통을 겪는 것을 목격하면서, 많은 사람들은 차라리 잘 살고 있는 사람들에게 집중하는 것이 위안이 된다고 생각한다. 게다가, 성공의 굳건한 가치와 성공을 증명하는 물질적 요소를 갖춘 흑인 중산층이야 말로 밑바닥에서 빠져나올 수 있는 구원일지도 모른다는 것이 수많은 사색가들의 결론이었다.

1988년 잡지 에스콰이어의 도발적인 기사에서 피트 해밀은 "장애를 안고 살아가는 상처입은 하층계급 시민들을 위해 백인들이 직접적으로 해줄 수 있는 일은 이제 없다"고 한탄했다. "빛으로 나아가는 길은 중산층에 진입한 흑인들이 깨끗하게 치워야 한다"고 그는 주장했다. "하층민이 스스로 불우한 환경에서 벗어나지 못하는 문제에 대한 해결책은 반드시 흑인, 특히 흑인 중산층으로부터 나와야 한다는 믿음에 도달하게 되었습니다. 흑인들은 다른 선택의 여지가 없을지도 모릅니다."

최근에 정치학자 제임스 Q. 윌슨도 비슷한 주장을 했다. 그는 "실제로 인종차별이 존재하든, 혹은 그저 상상에 불과하든, 인종차별을 줄이는 가장 좋은 방법은 흑인 범죄율을 줄이는 것"이라고 말한다. 그는 또한 "흑인 아동들의 삶을 변화시키기 위해서 '착실한 흑인들'이 책임을 지고 흑인 범죄율을 줄여야 한다. 이러한 책임감이 확고한 흑인들이 흑인 범죄율을 줄이기 위해 무엇이든 해야 하며, 또한 그 결과를 무조건 수용해야 하며, 이를 발전시키고 운영까지 한다면 더욱 이상적일 것이다."

그러한 주장에서 아이러니한 것은 미국을 하층민들로부터 구해줄 "착실한 흑인들", 폭력으로부터 게토지역을 구원해줄 중산층 미덕의 정점에 있는 자들은, 그들 자신이 무언의 분노 또는 깊이 억압된 분노의 상태에 있다는 것이다. 집단전체를 놓고 볼 때, 그들은 적어도 사회의 변두리에서 고군분투하는 사람들만큼 불만에 차있고 비관적이다. 그들은 인종차별적 편견에 점점 더 많이 마주하고 있고, 이에 대해 지속적으로 목소리를 내고 있으며 미국이 아메리칸 드림을 실현하는 데 성공했는지에 대해 더 강한 의구심을 표명한다. 1991년 로스앤젤레스 타임즈 여론조사에서 "풍족한" 흑인들의 58%와 대학 교육을 받은 흑인들의 54%가 가난하고

대학 교육을 받지 못한 사람들이 응답한 것보다 더 높은 수치로 직장 또는 교육과 관련하여 편견을 경험할 확률이 높은 것으로 보고되었다.

1990년 롱아일랜드 지역에서, 뉴스데이 신문사의 의뢰로 갤럽에서 여론 조사를 실시했는데, 이는 사상 처음으로 부유한 교외 흑인들을 대상으로 한 설문이었다. 인터뷰에 응한 사람들의 3분의 2가 차별 경험했다고 호소하는 것으로 나타났다. 4분의 3은 그 지역의 부동산 중개업자들이 흑인들을 백인 지역에서 멀리 살도록 유도하는 것이 분명하다고 답했다. 응답자들은 소득이 상당히 낮은 백인들보다도 삶에 대한 만족도가 훨씬 낮았다. 뉴스데이의 여론조사를 준비한 갤럽의 다이앤 콜라산토 부사장은 롱아일랜드에 살고 있는 흑인들이 대부분의 다른 지역의 흑인들보다 더 잘 살기 때문에 그들이 더 긍정적인 견해를 보일 것으로 예상했다고 말했다.

하지만 콜라산토는 1992년에 나와 이야기를 나누면서, 자신의 이전 연구 중에서도 "중산층 흑인들 사이에서 이러한 괴리감"을 발견했기 때문에 전혀 놀라운 결과는 아니라고 말했다. 또한 이 설문조사 결과가 중요한 의미를 시사하고 있음은 물론, 사회의 기대치와는 상반되는 내용을 드러내고 있기 때문에 진지하게 주의할 기우일 가치가 있다고 뉴스데이 측에 전달하고자 했다.

시민권 혁명의 모든 결실을 누려온 사람들, 즉 아이비리그 교육을 받고, 고임금 일자리와 편안한 집을 가진 사람들이 왜 조용히 들끓고 있을까? 이 질문에 대한 대답은 왜 인종 할당량과 소수인종우대정책이 그렇게 양극화된 문제로 남아 있는지, 왜 흑인과 백인 미국인들이 계속 그렇게도 극명하게 다른 시각으로 인종문제를 바라보고 보고 있는지, 그리고 왜 미국의 인종 문제를 해결하는 것이 국가의 도시 빈민촌을 청소하고 이 지역 주민들을 교육하는 것보다(여기에 필요한 의지, 지혜, 그리고 자원을 보유 하고 있다는 가정 하에) 훨씬 더 복잡한지를 설명하는 데에도 도움이 된다.

통계가 드러내는 것은 전체 이야기의 일부에 불과하지만, 그 일부가 진실을 드러낸다. 예를 들어, 뉴욕 시립 대학의 쿤즈 칼리지의 분석에 따르면, 뉴욕시 인구의 큰 변화에도 불구하고, 흑인과 백인은 10년 전과 다름없이 소득에 관계없이 거주지역이 분리되어 있으며, 흑인들이 어느 지역에서 살 가능성이 있는지를 보여주는 지표로 피부색이 경제지표보다 훨씬 더 정확하다. 도시연구소의 통계자료에

따르면 미국의 50개 대도시 지역에 거주하는 흑인의 37%가 변두리 지역에 살고 있으며, 흑인들은 집을 빌리려고 할 때 53%가, 집을 사려고 할 때는 59%가 차별을 경험한다고 한다.

기업 세계의 내부 성역은 대부분 흑백이 분리된 상태로 남아 있다. 고소득을 올리는 흑인들의 수는 증가했지만, 회사 구조의 꼭대기 근처까지 올라간 사람은 극소수에 불과했다. 1989년, 경영컨설팅 회사인 콘 페리 인터내셔널에서 포춘지 선정 500대 기업의 고위 임원들을 대상으로 한 1979년 설문조사를 재현하여 다시 조사를 실시했다. 그 10년의 기간 동안, 흑인들은 0.2 %에서 0.6 %로, 그리고 전체 소수인종(흑인, 히스패닉, 그리고 아시아인들) 0.5 %에서 1.3 %로 증가했다. 그러나 분노는 차별에 대한 건조한 수치 분석이나 통계학자의 컴퓨터 화면에 투영된 전문가의 예측에서 흘러나오는 것이 아니므로, 위와 같은 통계 수치는 실제 현실과 별로 관계가 없다. 분노는 일상생활에서 느끼는 경험, 평범한 인간의 만남을 통해 알게 된 것, 가족 구성원과 또래 친구들의 고생과 실망에서 비롯된다. 그것은 낯선 사람들의 친절을 결코 믿어선 안 됨을 배우는 데서 비롯된다. 매년 자기 자신으로서가 아니라 얼굴의 색깔로만 판단 당할 때의 분노이다.

뉴저지 출신의 미국 상원의원인 빌 브래들리는 프로 농구선수로 활동했던 경력에 대해 “내가 일종의 흑인 세계에서 살았던 10년”이라고 말한다. 브래들리는 나에게 말했다. “결과적으로 나는 배우게 된 것입니다... 내가 그 당시 미국의 길가에서 그 집단에 속해 있지 않았다면 보지 못했을 것들과 느끼지 못했던 것들을 말이죠.” 예를 들어, 그는 결코 긴장을 풀 수 없고, 다음 모욕이나 멸시가 어떤 방향에서 올지 결코 알지 못한다는 것이 무엇을 의미하는지 배우게 됐다고 한다. “바로 그 점이 진짜 사람을 우울하게 만들죠.. 그저 '뭐, 어차피 그건 해결 됐잖아.' 라고 말할 수 없거든요. [수비태세를 늦춰도 되는] 때가 오기만을 기다리는 거죠.” 그러나 그는 그런 때는 결코 오지 않는 것 같았다고 말했다.

일상생활속의 경험이라는 맥락에서 이것이 의미하는 바는 뉴욕 타임즈 시카고 지부장인 이사벨 윌커슨이 “이중생활을 하는 듯한 엄청난 부담감을 느끼고 끊임없이 3등 시민으로 격하되면서도 계속해서 얼굴에는 미소를 띠고 제 할일을 해야 하는” 것이라고 표현한 삶을 감내하도록 강요당하는 것이다. 구체적인 사건을

경험했느냐고 묻자 윌커슨은 마치 카달로그를 펼치듯이 이야기를 시작했다. 언젠가 디트로이트 공항에 도착했을 때의 일이다. 인터뷰를 하기로 약속한 시간에 늦게 되자 공항 터미널을 빠르게 달려 아비스 버스에 뛰어 오르기 직전이었다. 백인 남성과 여성 두 사람이 그녀의 뒤에서 달려와 자신들이 마약 단속국에서 나왔다고 밝힌 뒤 그녀를 불러 세웠다. 그녀는 자신은 버스를 놓치면 안 된다고 말했고 그들은 버스에 함께 타서 그녀의 일거수 일투족을 감시했다. 처음에는 자신이 마약을 소지하고 있다는 의심을 받았다는 사실이 "놀랍고 정신이 멍했다" 그러나 자신이 그 버스에 타고 있는 유일한 흑인이었다는 사실은 놀랍지 않았다.

요원들이 그녀를 뚫어져라 쳐다보고 있는 동안, 그녀는 점점 화가 나면서도 몹시 부끄러움을 느꼈다. "그 사람들이 나를 불러 세울만한 이유는 내가 흑인이라는 사실 말고 하나도 없었어요" 요원들이 심문을 시작하자 그녀는 자신의 공책을 꺼냈고 "역 심리학"을 시도해 보게 되었다. 그녀는 질문을 하기 시작했다. 대부분은 자신의 침착함을 유지하려는 의도에서 였다. 그럼에도, 버스에 타고 있는 모두가 쳐다보고 있다는 사실을 깨달자, 수치심이 밀려왔다. 그리고 차라리 강간당하는 게 더 나았겠다고 생각했다. 결과적으로는 짐 수색을 당하지 않고 풀려났지만, 그 일은 매우 "고통스러운" 경험으로 남았다.

또 다른 일화에서 윌커슨은 자신이 인터뷰하기로 약속되어 있던 기업임원과 대화를 하기 전에 그의 비서에게 자신의 학력과 경력증명에 대해 취조를 당해야 했던 적도 있다. 그녀는 뉴욕 타임즈의 시카고 지부장이지만, 직함을 남발하고 다니면 안 된다는 사실을 일찍부터 배웠다. 많은 사람들이 그녀가 자신의 직책이라고 주장하는 그 자리를 실제로 차지하고 있다는 사실을 믿지 않으려고 했기 때문이다. 그녀는 말했다, 그런 일들이 중산층이라는 그녀의 지위가 그저 조건부에 불과하다는 사실을, "중산층 직업세계의 일부가 되는 것"은 많은 측면에서 "환상에 불과하다는 사실을 그녀에게 자꾸 상기시켜 주었다.

이처럼 지위가 영원히 취약한 상태라는 느낌은 내가 인터뷰 진행해나가는 도중에 반복적으로 언급되었다. 포드 파운데이션의 임원인 린 워커는 자신이 살고 있는 공동주택의 어떤 주민이 집안 공사에서 나온 폐기물을 생활쓰레기에 섞어서 자꾸 배출했던 때 있었던 일에 대해 이야기 했다. 어느 날 아침 백인 이웃들과 함께 그 쓰레기의 주인이 누구인지 찾기 위해서 쓰레기를 뒤지고 있었는데, 백인 노숙자 한

사람이 쓰레기를 뒤지고 있던 무리에게 다가 왔다. 그는 잠시 멈추었다가 곧바로 워커에게 다가와 도움을 주려는 듯이 자기가 이미 그 쓰레기는 다 뒤져봤는데 건질만한 물건은 찾지 못했다고 말했다. 그녀는 잠시 동안 혼란스러움을 느꼈지만, 문득 자신이 출근 복장이었음에도 그 사람이 그녀를 자신과 똑같은 노숙자라고 생각했다는 사실을 깨달았다. 이후 그녀는 그 기이한 일화에 대해서 웃어넘겼지만, 그 일로 인해 인종차별적 선입견이 얼마나 널리 퍼져 영향을 끼칠 수 있는지를 깨달을 수 있었다.

누군가의 인종이 그 사람의 사회적 지위를 약화시킬 수 있다는 사실을 알고 있기 때문에, 아프리카계 미국인들은 자주, 수치를 당하지 않기 위한 적극적인 대응책을 사용한다. 하버드를 졸업한 법조인인 한 여성은 특정 고급 상점에 갈 때는 벨리 핸드백을 들고 가야 한다는 것을 배웠다. 마치 마법사가 요술지팡이로 악을 물리치듯이, 그녀는 벨리 핸드백을 앞세우고 인종차별적 선입견을 물리치는 것이다. 점원이 그 가방을 보고 그녀를 믿고 가게에 들여도 된다는 증거로 받아들여 주기를 소망하면서. 전국적으로 이름이 알려진 전도유망한 사회학자도 비슷한 좌절감을 고백한 바 있다. 뉴욕의 이스트사이드지역의 한 상점의 영업직원은, 이미 가게 안에 들어가 있던 이 사회학자의 백인 여자친구가 "왜 그 사람을 들여보내 주지 않는 거예요?" 하고 묻기 전까지, 꿈쩍도 하지 않았다. 그 여직원이 마침내 문을 열어 주었을 때, 그는 화가 나서 그녀에게 호통을 치고는 그 자리를 떴다.

내 아내인 리는 푸에르토리코 사람인데, 어느 날 혼자서 이사 갈 집을 보러 다닌 일이 있었다. 건물에 들어설 때마다, 그녀는 자신이 무시당하고 있다는 기분을 똑똑히 느꼈다. 어떤 건물관리인은 그녀를 한 번 쳐다보더니 밥 먹을 때는 방해하지 말라고 말하면서 문을 쿵 닫아 버렸다. 그녀가 중개인명단을 보고 전화를 걸어 수화기 건너편에 있는 유쾌한 여성에게 그 아파트(광고에는 주소가 기재돼 있지 않아서)가 좋은 동네에 있는지 물었을 때, 그 여성은 "네, 아주 좋은 동네예요. 여기에는 흑인들이 없어요."라고 답했다. 또 어느 날 만났던 중개인은 우리가 소득이 높고, 5번가에 주소가 있음에도 불구하고 고집스럽게도 슬럼가의 아파트만 줄줄이 보여주었다. 그 여성에게 아내가 자신은 변호사이자, 검사라는 인상을 준 이후에야 괜찮은 스튜디오 아파트, 그나마도 우리가 요구했던 침실 두세 개가 딸린 아파트보다 훨씬 작은 집을 보여주었고, 그 중개인은 우리가 절대로 그 집을 계약하지 않을

것이라는 것을 알았다. 결국 리는 좌절감에 빠져 그날은 집 찾기를 포기했다. 나중에 그녀는 분노에 떨리는 목소리로 선언했다. " 다음번에 아파트를 구하러 갈때는, 백인을 대동 해야겠어."

그 같은 경험으로 인한 고통과 분노는 쉽게 사그라지지 않는다. 뉴욕의 로펌인 심슨태처&바렛의 파트너 변호사인 콘래드 K. 하퍼는 십오 년도 더 된 과거에, 한 중개인이 전화를 걸어 그가 사려고 했던 웨스트체스터의 주택의 매매 계약이 결렬되었다고 알려왔을 때를 선명하게 기억한다. 그는 자신의 인종이 요인으로 작용했는지를 물었고, 놀랍게도 그 중개인은 그렇다고 고백했다. 하퍼는 소송을 걸었고 그 중개인이 직접 증언했으며, 결국 그는 집을 차지할 수 있었다. 그러나, 시간이 흐른 뒤에도 " 그 일을 생각하면 여전히 화가 치밀어 오른다"고 하퍼는 말한다.

누군가의 인간으로서의 가치가 그 사람의 인종 때문에 자동으로 평가절하 된다는 것을 상기시켜주는 일은 언론인 조셉 보이스가 "흑인세"라고 부르는 것을 포함하여 다양한 형태로 나타난다. 타임 매거진의 애틀랜타 지부의 전임 국장인 보이스는 1985년 당시 부지국장으로 부임하기 위해 뉴욕으로 이사했을 때의 이야기를 들려준다.

당시 타임 주식회사는 근무지를 옮기는 직원이 살고 있던 주택을 감정가의 105%로 매입하는 정책을 가지고 있었기 때문에, 집의 감정가를 높게 받는 것이 그에게는 이득이었다. 침실 4개짜리 집에 대한 첫 평가는 예상보다 현저히 낮게 나왔고, 흑인인 보이스는 자신의 인종 때문에 부동산업자들이 주택의 참된 가치를 제대로 보지 못할 것이 아닌지 궁금해 다른 부동산업자 팀을 소환했다. 약속된 날, 그는 이사를 나갔고, 그의 백인 비서가 그 집으로 이사 들어왔다. 그의 빛나는 가족사진들은 비서의 가족사진으로 교체되었고 감정평가사들이 도착했을 때 그녀는 마치 평생을 그 집에서 살아온 것처럼 집 주변을 돌며 왈츠를 추고 있었다. 감정 결과는 이전 감정보다 거의 15% 높은 금액이었다. 보이스는 현재 월스트리트 저널의 선임 기자로 근무하고 있는데, 그는 이 일을 진심으로 유머로 이야기하지만, 이는 피곤에 지친 체념과 맞닿아 있는 유머이다. 그가 조금이라도 덜 똑똑했다면 그의 피부색 때문에 말 그대로 돈을 더 냈어야 했을 거라는 사실을 아는 데서 기인하는 체념이다. 그리고 그 같은 현실은 여전히 변함이 없다.

이처럼 지속적으로 경계를 늦출수 없는 삶의 결과로 가장 온화한 사람들조차도 때때로 분노로 끓어오르는 자신의 모습을 발견하게 되는 것이다. 그러나 제임스 볼드윈이 오해한 것이 있다. 미국에서 흑인이고 “남보다 의식이 깨인” 것이 반드시 영구적인 분노 상태에 있다는 뜻은 아니다. 어떤 인종이든 간에 끊임없는 분노로 인한 정신적 타격에서 살아남을 수 있는 사람은 거의 없다. 그리고 분노로 인해 극도로 비참한 상태에 빠진 나머지 삶을 꾸려나갈 수 없는 정도가 된 사람들 이라면, 그렇게 성공하지 못했을 것이다. 성공한 사람들, 특히 소수 인종 집단의 일원인 사람들에게서는, 정의로운 분노조차도 유머와 우아함으로 누그러지는 경향이 있다. 끊임없이 이어지는 것은 분노가 아니라 인식이다. 다른 인종간의 가장 유쾌한 만남조차도 일순간에 어색해지고, 추해지거나 그 이상도 될 수 있다는 인식 말이다.

경영 컨설턴트인 에드워드 존스는 1986년, 하버드 비즈니스 리뷰에 미국 기업의 흑인에 대한 3년간의 연구 프로젝트에 대한 기사를 발표했다. 존스는 200명 이상의 기업 경영자들을 인터뷰하고 MBA 학위를 가진 흑인들을 대상으로 두 가지 조사를 설계했는데, 이는 제대로 된 과학연구라고 하기에는 너무 규모가 작았으며, 조사 자체가 부정확하게 실시되었다. 예를 들어, 설문조사 하나는 국내 상위 5개 경영대학원 졸업생 305명에게 23페이지 분량의 설문지를 우편으로 보내는 형식으로 구성되어 있었는데, 완료된 답변은 107개에 그쳤다. 그럼에도 불구하고, 설문조사 결과는 진실을 드러내기 충분했다. 존스가 표본으로 추출한 작은 그룹 중에서도, 불만의 정도는 충격적이었다. 거의 모든 응답자들은 흑인 기업임원들이 회사에서 동등한 기회를 누리지 못했다고 주장했다. 98%는 미묘한 편견이 회사에 만연해 있다고 말했다. 90%는 백인 동료들보다 "지지해주는 분위기"가 더 약하다고 보고했다. 84%는 신용도, 급여, 과제, 인정, 성과 평가, 승진에 있어서 자신의 인종이 불리하게 작용했다고 답했다. 인종 문제에 대해 공개적으로 얘기할 수 있는 직장 분위기가 있다고 응답한 사람은 10% 미만이었다.

존스는 다음과 같이 결론지었다. “객관적 기준이란 것은 애초에 불가능하지만, 그래도 그런 기준으로 볼 때 이 사람들이 옳든 그르든 중요하지 않다. 중요한 것은 그들이 어떻게 느끼느냐이다” 흥미로운 것은, 그들이 느낀 회사의 문화는 압도적 대다수의 백인 고위임원들이 회사가 "색맹"이라고 존스에게 확신을 가지고

말한 것과 정 반대로 모순된다는 점이다.

1992년에 존스와 다시 이야기를 나누었을 때, 그는 더 이상 설문조사를 시행하지 않고 있었다. 그의 초기 연구 결과가 나온 뒤에도 몇 년간 설문조사를 계속 했지만, 그는 "그만 두었습니다. 왜냐하면 86년의 설문조사에서 발견한 내용과 별반 다르지 않은 결과만 계속 나왔기 때문이죠"라고 말했다. 그러나, 관리자급 흑인들과 함께 진행중인 그의 연구에서, 존스는 상황이 더 나빠질지도 모른다는 의심을 품게 되었다. "우리 중 일부는 희망을 잃어가고 있습니다. 심리적 피해가 매우 심각한수준 입니다." 전문직에 종사하는 흑인들과 진솔하게 함께 많은 시간을 보낸 사람이라면 그의 조사 결과에 놀라지 않았을 것이다.

존스의 하버드 비즈니스 리뷰 기사가 발표되기 직전, 나는 그가 통렬하게 묘사한 것과 여러면에서 유사한 감정을 느끼고 있는 젊은 관리직 계층의 사람들과 긴밀하게 작업하고 있었다. 당시 나는 캘리포니아 버클리 지역에 본사를 두고 있는 비영리 언론 훈련기관을 이끌고 있었던 지라, 여름에 대부분의 시간을 일리노이주의 에반스턴에 있는 노스웨스턴 대학에서 8주짜리 임원 연수프로그램을 운영하는 데 보냈다.

나와 노스웨스턴의 경영대학원과 언론대학원 교수진은 전국의 신문사 간부들로 구성된 태스크 포스와 함께 세미나를 설계했었다. 작업의 목적은 각 조직에서 파악하기로 회사 또는 각자의 분야에서 리더가 될 가능성이 있는 개인들인 다민족 신문 관리자들을 교육시키는 것이었다. 수업에는 백인학생들도 일부 있었지만, 대부분은 흑인이거나 다른 다양한 소수 집단에 속해 있는 사람들 이었다. 그들은 회계, 마케팅, 재무 관리와 같은 기술적인 과목을 몰입식 교육으로 배웠을 뿐만 아니라, 경영대학원들이 일반적으로 무시하는 인종, 성별과 관련된 질문들을 확실히 들여다 볼 수 있는 시간과 기회도 제공받았다. 질문들은 다음과 같다. 소수인종과 백인 관리자들은 근본적으로 다른 업무를 배정 받는가? 유리천장은 우리 머리 위에서 얼마나 가깝고, 어느 정도까지 실재하는가? 편견과 선입견을 뛰어넘을 수 (그리고 다른 사람이 뛰어넘도록 도울 수) 있는가?

나는 심리학자이자 인종관계 전문가인 론 브라운이 이끄는 강의를 훈련 일정 중 하루 저녁시간에 배정했다. 론 브라운은 사람들의 감정의 핵심을 바로 꿰

뛰는 놀라운 능력이 있다. 영감을 주는 연설가이면서도 고해 신부인 브라운은 강의실 바닥 위에서 바빠 움직이며 일화들을 들려주고 날카로운 질문을 던지며 청중들이 직업적 내숭을 벗어버리도록 도전을 제시했다. 정확히 그가 예상했던 대로 분노와 혼란과 고통이 쏟아져 나왔다. 백인과 다른 기준으로 자신들을 평가하는 상사들에게 어떻게 대했어야 했을까? 흑인의 존재 자체에 분노하는 동료들은 어떻게 대해야 할까? 피부색에도 불구하고, 그들이 여전히 팀의 일원이라는 것을 끊임없이 증명해야 하는 상황에서는? 한 여성은 자신의 흑인 정체성을 고수하고 백인 기업 세계에서 성공할 수 있을까?라고 질문했다. 또 어떤 사람은 돈만 많이 받아가고 쓸데는 별로 없는 토크 같은 존재 이외의 다른 무언가로 취급받기를 기대하는 것이 현실적인지 물었다.

같은 날 그 이전 수업에서는 한 대기업 고위 변호사가 짧은 수업을 가르쳤다. 그는 초청 강사로 수업에 참석하고 있었지만, 강의실의 역동적인 분위기에 감명 받아 자신의 이야기를 털어놓기 시작했다. 몇 달 전 주말에 자신의 회사 대표 이사의 집에 초대를 받게 되어 놀랐다고 한다. 그의 상사로부터의 초대가 그에게까지 순서가 온 일이 한 번도 없었는데, 그 이유를 단순히 상사들은 흑인과 친하게 지내지 않기 때문이라고 생각했었다. 그래서 분명히 드라마틱하면서도 몹시 중요한 어떤 일이 벌어지고 있는 것이 분명하다고 생각하고는, 공황상태에 빠졌다. 주말 내내 도대체 그 어떤 일이 무슨 일일까 걱정하면서 두려움에 떨었다. 하지만 막상 상사의 집에 가보니, 쓸데없는 걱정이었다는 것을 알게 되었다. 상사는 그저 그를 더 잘 알아가고 싶었을 뿐이었던 것이다. 그가 만일 백인이었다면, 처음부터 스스로 그렇게 생각했을 것이라고 그 변호사는 생각했다. 흑인으로 살면서, 그는 배제 당하는 일에 익숙해져 버린 것이었다. 다시 말해 그냥 변호사가 아닌 흑인인 변호사로 대우받는 일에 익숙해져 버린 것이다.

여러 일화와 질문이 강의실을 자유롭게 돌아다니는 것을 지켜보면서, 나는 완전히 낮을 잃고 빠져들었다. 그들이 겪은 시련이 의외의 놀라움으로 다가왔다거나, 그 사람들이 느끼는 미래에 대한 불안감이 예측 밖의 것이었기 때문이 아니라 그런 감정들이 순수하리만치 강렬했기 때문이었다. 개인적으로 느끼고 경험한 것을 토로하고, 이 같은 분노와 혼란을 다른 사람들도 느꼈다는 사실을 알게 되자, 수업에 참여한 모두가 평소에는 깊은 감정의 뒷에 빠져 있는 것처럼 느꼈으나, 이

수업에서는 평소에 이 강렬한 감정들을 가두고 있던 수문을 열어젖히는 듯한 자유를 느꼈다.

그런 감정은 진공상태에서 생겨나는 것이 아니다. 그런 감정은 성취나 지위에 상관없이 인종적 소수 집단의 많은 구성원들이 자신들의 경험을 공유하는데 대한 반작용으로 발생한다. 인종차별적 현실이 충격적인 무례함으로 뺨을 때리는 그 순간의 고통스러운 기억을 공유하는 것이다. 이러한 순간들은 일반적으로 직업을 갖기 시작하는 나이보다 훨씬 이전에 시작되고, 일생 동안 축적된다.

인종으로 인해 배척당하는 고통과 이에 대처하려는 필사적인 시도는 물론 우리 시대만의 일이 아니다. 1957년, 잘 알려진 흑인 사회학자 E. 프랭클린 프레이저는 흑인 부르주아라는 책을 출간하여 흑인 중산층의 통렬한 초상을 묘사하였는데, 이는 프레이저가 몹시도 경멸하는 모습이었다. 그는 흑인 부르주아 계층을 자기혐오나 "백인" 또는 "흰 피부색"에 대한 숭배로 가득 찬 계급 집단이라고 평했고, 니그로 집단과는 자신들이 동일시를 거부하고, 백인사회에서는 받아들여지지 못하기 때문에, 둘 중 어느 쪽에도 문화적 뿌리가 없는 집단으로 평가했다. 결과적으로 흑인 부르주아 계층의 구성원들은 몸치장에만 신경 쓰고 사교파티에 집착하면서 백인들이 나눠주기를 거부한 사회적 지위를 스스로에게 부여하여 한심하고 병적인 꿈의 세계로, 현실에서 스스로를 분리하는 왜곡된 인식의 세상으로 도망쳐 버렸다.

요즘도 이와 같은 태도를 보이는 사람들이 남아있기는 하지만, 오늘날 대부분의 흑인 중산층은 1950년대의 캐리커처와 닮은 부분이 거의 없다. 흑인들이 야망을 갖는다고 해서 더 이상 백인들이 거부감을 느끼지 않는 세상에서, 때때로 평등의 언약이 손닿을 수 있는 거리에 있는 것처럼 보이는 국가에서 살고 있다. 이들의 주된 목표는 비현실적인 세상으로 도망치는 것이 아니라 그저 자신들이 마땅히 가질 자격이 있다고 생각하는 것을 가지고자 하는 것뿐이다.

내가 이 책을 쓰기 위해 인터뷰를 시작한 지 몇 주 후, 엄청나게 성공한 기업 변호사를 그의 사무실에서 만나게 되었다. 그는 국내 최고의 로펌 중 한 곳의 선임 변호사일 뿐만 아니라, 파트너십을 위한 가장 큰 많은 수익을 벌여오는 진정한 레인메이커였다. 우리는 오랜 친분이 있었지만, 그날은 약속된 만남은 아니었다. 나의 약속은 그가 아니라 그의 동료와 만나기로 한 것이었다. 그저 그가 사무

실에 있을지조차 모른 상태에서 우연한 기회에 그의 사무실에 들른 것이었다. 내가 들어섰을 때 그는 서류 멍치에 열중한 듯 책상 앞에 앉아 있었는데, 일을 방해해서 미안하다는 나의 사과에 손사래 치며 따뜻한 인사를 건넸다.

그가 정중하게 요청해서 나는 진행 중인 일을 간단히 정리해 설명했다. 나는 분노에 대해 다루고 있다고 말했다. 특히 흑인 중산층의 분노에 대해서, 축하할 일이 많은 사람들이 왜 그렇게 화가 난 것처럼 보였는지에 대해서. 그는 "음, 제가 왜 화가 났는지는 말씀드릴 수 있어요,"라며 실적 보상 패키지에 대한 장황한 이야기를 시작했다. 그가 작년에 회사에 수천만 달러를 벌어들였지만, 그의 파트너들은 그에게 응분의 대가를 지불하는 것을 주저했다. "그들은 우리가 잘하기를 바라지만, 그렇게 까지 잘하기를 바라진 않죠." 그가 투덜거렸다. 그는 말을 하면 할수록 더 흥분했다. 처음에는 5분정도 대화를 나눌 생각이었지만 보통 때는 절제되고 언제나 친절했던 이 남자가 오랫동안 묻혀 있던 감정을 분출하기 시작하자 거의 한 시간 동안 대화가 이어졌다.

단순히 다른 파트너들이 "내가 받아야할 보상을 손에 쥐고 머뭇거리고 있다"는 사실보다 훨씬 더 많은 것이 그의 마음속에 있었고, 며칠 전 그가 평소보다 한 시간 정도 일찍 사무실에 도착한 날, 젊은 백인과 함께 엘리베이터에 들어갔던 일은, 그가 느끼는 어마어마한 분노의 원인 중 하나였다. 두 사람은 같은 층에서 내렸다. 비서나 접수원은 아직 자리에 없었을 시간이었다. 내 친구가 잠긴 바깥 사무실 문 쪽으로 돌아서면서 열쇠 카드를 찾기 위해 주머니를 뒤지자, 그의 엘리베이터 동지가 그의 길을 막고 "무슨 일로 오셨어요?"라고 물었다. 내 친구는 고개를 저으며 그의 도우미 지망생을 돌아서 가려고 했지만, 그 젊은이는 그의 앞에서 분명히 냉정한 어조로 뭔가를 요구하듯이 말했다. "무슨 일로 오셨어요?" 이 말에 그는 그 젊은이를 똑바로 쳐다보며 이름을 뱉고 자신을 파트너라고 밝혔고, 그러자 그 질문쟁이는 재빨리 옆으로 비켜섰다.

처음에 내 친구는 그 사건을 그저 평범한 날의 또 다른 성가신 일로 치부하고 넘겨버리고자 하는 충동이 들었다. 하지만 그는 그 젊은 신입변호사가 보여준 건방진 태도에 자신이 점점 더 화가 나고 있다는 것을 알아차렸고, 그 사건에 대해 이야기하면서 그때 느꼈던 분노가 되돌아왔다. 그는 그 신입변호사보다 훨씬 더 잘 차려입고 있었다. 자신이 유치해온 고객들 덕에 그 젊은 친구는 월급을 받고

있었다. 그럼에도 불구하고 그 신입변호사가 가던 길을 멈추고 의심을 품게 만든 유일한 요소는 인종이었다 "자신의 피부색 때문에, 그는 자신이 내 신원을 조사할 권리가 있다고 생각한 것입니다."

그는 이야기를 멈추고 고개를 저었다. "이게 접니다. 해야 할 일을 모두 해낸 흑인 남성이죠" 라며 말을 이어갔다. 하버드에 진학해 엘리트 로펌에서 명성을 쌓기 위해 수년간 노력했고, 스스로 고등교육 학위와 돈이 되는 경력을 갖춘, 동기부여가 높은 여성과 결혼도 했다. 그와 그의 아내는 세 명의 훌륭한 아이들을 키우고 있었다. 인생에서 그를 가로막고 있는 모든 장애물을 극복했다. 하지만 만족감과는 거리가 멀었다.

"승진 사다리 위를 올라가는데 성공한 흑인들은 도중에 포기한 흑인들보다 훨씬 더 많은 헛소리를 감내한 것입니다." 그러나 그는 이 성공한 사람들이야 말로 그들이 마주친 "헛소리"에 특히 예민한 바로 그 사람들이라고 생각했다. 그들이 무언의 인종적 메시지에 예민하지 않았다면, 사회가 파놓은 함정을 절대 피할 수 없었을 것이고, 현재 가진 것만큼 멀리 갈 수 없었을 것이기 때문이다. 그러나 그는 자신이 느끼는 불만감이 단지 예민하기 때문만은 아니라고 확신했다. 그의 관점에서 볼 때, 세상은 사실 매우 불공평한 곳이다.

"사다리를 오르는 동안 모든 계단에서 남들보다 열심히 일해야 하며, 백인들보다 높은 장애물을 만납니다." 그 젊은 백인 신입변호사로 인해 자신이 경험했던 것과 같은 모욕을 백인들은 상대하지 않아도 된다. 자신이 누군지 모르는 백인들을 처음 만날 때, 그 눈에 자신이 어떻게 비치는지 전혀 확신하지 못한다고 말했다. "내 생각엔 그 사람들 눈에 나는 어두운 색의 흐릿한 물체로 보이는 것 같습니다. 그 사람들에게 그것은 열등함을 의미하죠."

나는 그의 명백한 성공, 그가 어떤 모욕을 느끼든 간에 그가 매우 잘나가고 있다는 사실로 이야기의 주제를 돌리려고 노력했다. 그는 수공의 뜻으로 고개를 끄덕였지만 인터뷰 내내 그의 대답에서 반복적으로 들을 수 있었던 말의 핵심은 다음과 같았다. "만약 내게 공정한 기회가 주어졌다면, 내가 어디까지 갈 수 있었을지 누가 알겠습니까?"

뿐만 아니라, 자신은 뚜렷한 성공을 이루었지만, 아이들이 앞날이 걱정됐다. 그토록 많은 흑인 남성들이 감옥에 있고, 이 사회가 그들을 두들겨 부숴 놓았

는데, 내 딸들은 누구와 결혼할 것인가? 편견이 여전히 그렇게 큰 힘을 발휘하는데, 누가 성공을 보장할 수 있을까? 자신이 처한 현실은 이미 체념하고 받아들였다고 그는 말한다. 더 이상 백인 동료들이나 백인 세계로부터 칭찬, 명예, 혹은 받아들여질 것을 기대하지 않았다. '그냥 돈을 제일 중요한 가치로 두고, 나머지는 신경을 끄세요. 인정은 내 사람들에게 가서 받으면 됩니다.'

나는 그 말이 진심은 아니라고 생각했다. 인정받는 것이 중요하지 않았다면, 인정받지 못한다는 생각이 그렇게 고통스럽지도 않았을 것이다. 오히려 그는 신경 쓰지 말라고 스스로를 다독이고, 많은 동료들에게 완전히 받아들여지는 일은 결코 없을 것이고, 심지어 부하직원들도 어떤 의미에서 자기들이 그보다 상급자라고 생각하는 게 현실이라고 납득해버림으로써 마음의 평화를 유지하려고 노력하고 있었으리라. 사실상 평소에 그가 이성으로 묶어두고 있었던 분노와 좌절의 폭포를 풀어놓도록 내가 허락을 해준 것이나 다름없었고, 그는 그렇게 했다.

내가 론 브라운을 만나서 이 대화에 대해 이야기 하자, 그는 그 남자의 반응이 자신이 수천 번 본 것과 완벽히 일치한다고 말했다. 파트너 변호사가 젊은 신입변호사에 의해 저지당했을 때, "그것이야 말로 당신은 그 집단에 소속되어 있지 않다는 찰나의 궁극적 신호죠. 일 년에 20만 달러 이상을 벌고 당신이 그 신입 변호사의 월급을 주고 있는데도, 그런 소속감은 당신은 얻을 수 없는 특권과 특혜인 것입니다. 그는 당신을 저지할 수 있는 특권을 느끼고 있어요. 단지 피부색만으로요... 그리고 그런 경험은 [선임 파트너 변호사가] 고객의 사무실에 갔을 때 경비원이나 비서들이 '당신 누구야?'라고 묻는 그런 경험들의 상징이 되는 겁니다. 그런 일은 수없이 겪었겠죠. 또는 고객이 그와 함께 일하고 싶어 하지 않고, 백인 파트너변호사가 담당해주기를 진심으로 원하는 그런 경험들이요. 그는 그런 일들은 이제 도가 텃겠죠. 그 모든 상황을 완전히 마스터했다고 생각한 바로 그 순간, 신입변호사에게서 이런 일을 겪게 되는 거죠. 그런 경험을 평생에 걸쳐 겪어야 해요. 모욕은 감수해야 합니다. 그런 모욕들을 감수할 수 있는 능력을 어떻게든 발휘해 나가죠. 그러다가 어느 순간 [모든 것이 무너져 내리겠죠]."

브라운은 미시시피주 빌록시에 있는 한 군사기지 근처에서 흑인 장군이 다른 흑인들과 함께 차를 타고 있었던 때를 회상했다. 기지로 가는 출입구에 다가갔을 때, 장군은 "별일 아니에요"라고 말하며 경비병에게 별2개 배지를 보여주었

다. 경비원은 "안됩니다."라고 대답하고 신분증을 보여달라고 요구했다. 그는 뒤에서 그 장군이 분노로 떨고 있다는 것을 알 수 있었다... "주인의식을 느껴야 할 상황에서, 이러한 사소한 일들이 끊어오른다"고 브라운은 말했다. "자부심을 느껴야 할 상황, 특권을 느껴야 하는 상황에서, 계속해서 일련의 사건이 발생합니다... 당신의 영역에서조차 너는 이곳의 구성원이 아니라는 소리를 듣는 거죠. 너는 거기에 소속되지 않는다고요...그러면 이제 터져 나오는 거죠."

그러나 내가 인상깊게 본 것은 가끔씩 모든 것이 터져 나오는 때가 있다는 것이 아니라 얼마나 끊임없이 억제되고 있는가 하는 것이었다. 그 변호사와의 내 자신의 경험은 결코 특별한 것이 아니었다. 성공적이고 자신감 넘치는 전문직 흑인들을 잇따라 만나면서 이들의 유머감과 의기가 살아난 것이 축복(혹은 생명을 유지하는 기적)처럼 느껴질 정도로 그들이 빠진 절망의 늪은 깊은 것이었다.

제3장 열두 가지 악령

세실 윌리엄스 목사는 아마도 샌프란시스코에서 가장 유명한 목회자일 것이다. 알만한 사람들은 다 아는 그의 글라이드 연합 감리 교회는 금문교보다 더 매력적인 관광 명소가 되었다. 인종을 막론한 유명인사들이 역량강화와 변화라는 그의 강력한 메시지를 듣기 위해 그의 설교에 주기적으로 참석한다. 그러나 이 수염무성 하고 활기찬 목사가 주재하고 있는 열성적인 다민족 예배에서 그는 인종이 영향을 끼치지 않으리라는 환상을 거의 허용하지 않는다.

한 가지 이유는 윌리엄스에게 백인들로부터의 배척을 당한 일이 문자 그대로 그를 미치게 만들었기 때문일 것이다. 1992년 자신의 저서 '숨을 곳이 없다'에서 윌리엄스는 1930년대와 40년대 텍사스주 샌 안젤로 지방에서 자란 자신의 어린 시절에 대해 썼다. 시민권 운동은 아직 태동하지 않았고, 흑백분리는 삶의 방식으로 이미 굳어져 있었다. 젊은 시절, 그는 키와니스 클럽과 같은 백인 모임에서 그의 형과 함께 노래를 불렀지만, 공연이 끝나자마자 클럽 밖으로 쫓겨났던 일을 기억한다. 그는 반복적으로, 때로는 미묘하게, 때로는 노골적으로, 자신과 그의 가족 중 어느 누구에게도 많은 것이 허용하지 않을 것이라는 말을 들었던 것을 기억한다. 윌리엄스의 위기는 그의 사랑하는 외할아버지인 파파 잭이 죽었을 때 10살에 일어났다.

장례 행렬이 묘지에 들어서자 윌리엄스는 안도의 물결을 느꼈다. 적어도, 파파잭은 벨벳처럼 부드러운 잔디와 아름다운 꽃다발이 있는 평화롭고 사랑스러운 장소에 묻힐 것이라고 그는 스스로에게 말했다. 그런 그의 생각은 장례 행렬이 백인 구역을 그저 통과하고 있었을 뿐이었다는 것을 알게 되자 공포로 변했다. 그의 할아버지는 흑인들을 위해 지정된 땅에 묻힐 예정이었는데, 그곳은 비석대신 비닐로 덮인 메모지로 죽은 사람들의 무덤을 표시해둔, 정돈되지 않은 풀밭이었다. 윌리엄스는 '죽어서까지'라고 생각했다. '파파 잭과 우리 모두는 이름도 없이 기억되지 않을 운명이었고, 반면 백인들은 깔끔하게 정리된 잔디와 대리석 기념비 아래 누인다.'

그의 할아버지의 죽음과 묘지에서의 암울한 깨달음으로 인해 그는 신앙을 심각하게 잃어버렸고, 정신 이상에 빠졌다. 신경쇠약의 고통 속에서, 그는 자신의 운명과 싸우지 말고 "남부 흑인의 삶을 받아들이고" 백인과의 관계에서 결코 어떤 지위도 얻지 못할 것이라는 사실을 평화롭게 받아들이라고 유혹하듯 말하는 외계인의 목소리를 들었다. 윌리엄스는 저항했고 결국 회복했지만, 그 경험은 그를 떨게 했다.

1992년 그가 신간을 홍보하기 위해 전국을 순회하던 도중 내 사무실에 들렀을 때, 나는 그에게 어린 시절의 그 에피소드의 의미에 대해 물었다. "정말 끔찍하죠." 그가 대답했다. "나는 아직도 [백인들이 선사해준] 굴욕이 나의 정신을 어지럽힌 공허함의 가장 깊은 부분이었다고 느낀다." 그러나 그는 그 굴욕에서 자신이 어떤 힘과 태도를, 마치 18세기 흑인 시인 필리스 휘틀리가 백인 남성들 앞에서 시를 낭송해야 했을 때 "당신은 나를 굴복시키지 못하리라"고 말하는 저항의 태도를 이끌어 냈던것이 아닌가 하고 그는 생각한다.

윌리엄스는 어렸을 때 텍사스에서 자란 어린 시절 품었던 기대를 훨씬 뛰어넘었고 이는 다인종 세계에서 이루어낸 것임에도, 여전히 그는 자신의 인종적 경계를 완전히 늦추지 못한다고 생각한다. 텍사스 샌 안젤로의 묘지의 망령들이 계속해서 다시 나타나기 때문이다. "잊을만하면 한 번씩, 백인 에이즈 환자 중 한 명이 죽어 흑인과는 다른 묘지에 묻히는 일이 생긴다... 그리고 그 묘지에는 비석도 세워준다." 바로 얼마 전, 자신의 교구의 신도의 어머니는 자신의 아들의 추모 예배를 백인 목사에게 부탁하기로 했다. 그 같은 결정이 윌리엄스를 고통스럽게 한 것은 분명했다. 그리고 그는 이용당한 기분이 들었다. "내가 자기에게 도움이 되고 자기가 하는 일에 도움이 될 때는, 사람들은 날 찾아와요. 하지만 불일이 끝나면, 그들은 다른 곳으로 갑니다."

그는 그 어머니의 행위를 "인종차별"이라고 생각했다. 미소를 지으며 "그런 일들이 갑자기 생겨난다"고 덧붙였다. 비록 그가 직접적으로 편견을 겪지는 않았지만, 여전히 "해야 할 일이 많다는 것을 알고 있었다." 결코 자신이 "나는 백인들에게도 인정받았다"고 스스로를 속이지 않았다. 왜냐하면 "진짜 심각한 일이 생겼을 때는.. 그들은 필시 나 말고 다른 목사를 찾아갈 것이기 때문이죠."

성공적인 아프리카계 미국인들이 느끼는 분노의 일부분은 인종차별적 잘

못에 대한 역사적 감정에서 비롯된다고 주장하는 다니엘 패트릭 모이니한의 말은 옳을지 모르지만, 윌리엄스가 느끼는 불편함의 대부분은 분명히 지금 현재에 뿌리를 두고 있다. 그리고 그 점에서 그는 혼자가 아니다. 백인 가족이 다른 곳에서 추모예배를 드리기로 결정했을 때 윌리엄스가 겪는 고통은 흑인 재무관리자가 자신의 계좌에 손을 대는 것에 대해 고객이 불편해한다는 말을 들었을 때 느껴지는 감정, 그리고 흑인 교수가 가르칠 자격이 있는지 묻는 질문을 받았을 때 겪는 것과 비슷하다.

따로따로 보면, 그러한 에피소드들은 별 의미가 없을 수도 있다. 인종에 상관없이 모든 사람들은 때때로 무시를 경험하고 심지어 완전히 거부당하기도 한다. 그러나 많은 전문직 흑인들에게, 이런 경험들은 별개의 사건들이 아니라 그들이 삶에서 성취할 수 있는 것이 무엇이든 간에, 대부분의 미국에서는 인종이 가장 두드러진 특징으로 남아 있다고 끈질기고 통렬하게 상기시켜주는 것이다. 직장 생활에서 인종이 지속적으로 중요하게 작용하는 것은 특별한 힘을 갖는데, 중산층 미국인들의 삶의 많은 부분이 일에 의해 정의되기 때문이며, 그들이 세상에서 공정하게 대우받지 못할 운명임을 체념하고 받아들인 사람들조차도 종종 직장에서만은 공정하게 대우받기를, 심지어 사는 동네가 피부색으로 분리되고 종종 일과후 친구관계가 피부색 때문에 어색해지는 사회에서 살고 있더라도 힘든 노동과 능력에 대해서는 적절하게 보상하기를 희망하기 때문이다. 그러나 대부분의 아프리카계 미국인들이 결국 깨닫게 되는 현실은 평생 그들을 괴롭혔던 인종차별의 악령들이 업무 시간이라고 해서 멈추지 않는다는 것, 즉 그들이 직업으로 인해 부여받아야 할 지위를 절대로 인정해주지 않는(또는 단순히 그럴 능력조차 없는)업무 외적 세계까지 인종차별에 대처해야 하는 스트레스가 확장된다는 것이다.

어떤 경우에는 그런 차별에 대처해야 하는 노력이 상대적으로 사소할 것이다. 예를 들어 거리에서 택시를 잡기 위해 백인과 경쟁하는 것은 어리석은 짓이라는 사실을 받아들이는 것을 의미한다. 당신을 부랑자, 창녀, 사기꾼으로 착각하여 삶을 비참하게 만들 수 있는 낮은 사람(사무원, 경찰, 문지기 포함)을 만날 가능성이 있을 때마다 옷을 신경 써서 차려 입는 것을 의미한다. 그리고 파티 대화의 유일한 주제가 자기가 아는 흑인이야기인 무례한 인간만나더라도 참아야하는 것을 의미한다. 그러나 이런 일에 지속적으로 대처해야 하는데서 오는 대가는 사소하지

않다. 건강에 좋지 않은 수준의 스트레스를 받는 것 외에도, 누구에게도 그럴 의도가 없는 상황에서조차 모욕감을 감지해 날 선 마음의 상태로 수많은 사람들을 몰아 붙이게 되고, 이 경우 의식하지 못하고 인종차별의 지뢰밭에 자기도 모르게 발을 들여놓은 섬세하면서도 선의를 가진 백인들과의 의사소통이 복잡해지기도 한다.

흑인들이 정확히 무엇에 대처하는 데 그렇게 많은 시간을 보내는 것인가? 더 좋은 표현이 없으니, 그것들을 열 두 가지 악령이라고 부르자. 이들이 흑인들에게만 영향을 미친다는 말이 아니다. 분명해지겠지만, 다른 인종적 소수 집단의 구성원들도 이들에게 괴롭힘을 당할 때가 있다. 열두 가지만 있다는 것도 아니고, 모든 흑인 미국인들이 열 둘 모두를 만나게 된다는 것도 아니다. 그렇지만, 만약 인종차별을 가지고 내기를 한다면 보다 더 확실한 내기는 없을 것이다. 미국 전문직 흑인들을 임의적으로 모아놓고 무엇이 그들을 가장 심하게 괴롭히느냐고 질문하면, 결국 어떤 모습으로든 다음과 같은 항목들 중에 하나를 묘사하는 답으로 귀결 될 것이다.

1 / 조직문화에 부적격함. 1980년대 중반, 나는 뉴욕 타임즈의 뉴스룸 채용 담당자와 함께 맨하탄의 하버드 클럽에서 점심을 먹었습니다. 점심 식사는 주로 친교적 성격이었지만, 그는 타임즈로 유인할 수 있는 흑인, 히스패닉, 아시아계 미국인 기자들을 찾는 데 도움을 찾고 있기도 했다. 훌륭한 자격을 가진 사람들을 수없이 많이 만났지만, 그는 종종 당황스러울 수 있는 타임즈의 문화에 적응할 수 있는 능력이라는, 가혹할 정도로 측정하기 어려운 자질을 가진 인재를 찾고 있었다. 그는 좋은 소수인종 채용 후보자들을 고용하기 위해 필사적이었지만, 괜찮은 적당히 흉내 낼 수 있는 사람을 채용하는 것만으로는 충분하지 않았다고 말했다. 그는 '타임즈 사람'이 될 수 있는, 품위 있는 사람들'을 원했다.

이야기를 나누다 보니 그가 말투, 예절, 복장, 교육적 혈통 등에 초점을 맞추고 있다는 것이 분명해졌다. 알고 보니 그는 일종의, 단추를 단정히 잠그는 타입의 사람, 지적이면서도 위협적이지 않으며, 말을 조곤조곤 하는 타입, 윌리엄 F. 버클리나 빌 코스비의 중간 정도 되는 사람을 염두에 두고 있는 것 있었다. 하

버드나 예일 클럽에서 스스로 회원 자격을 가질 것으로 예상되는 사람. 놀랄 것도 없이, 그의 채용노력은 별로 성공을 거두지 못하고 있었다. 타임즈의 대부분의 백인들은 그러한 고정관념에 맞지 않는다는 것은 생각조차 해보지 않은 것처럼 보였다. 나는 그가 "타임즈 사람"에 대한 그의 정의를 확장할 필요가 있으며 아마도 그가 겉보기에 피상적인 이유로 제외시키고 있는 후보들 중 일부는 타임즈가 요구하는 모든 자질을 가지고 있을 것이라고 다소 조심스럽게 조언했다.

그렇게 말하면서도 설득력이 없다는 것을 알았다. 그가 동의하지 않았기 때문이 아니라, 그와 유사한 임무를 맡은 다른 임원들도 거의 본능적으로 백인에게 적용되지 않는 기준에 따라 소수인종 후보자를 선별했기 때문이다. 그런 행위는 악의와는 아무 상관이 없다. 내 생각에, 그것은 백인들은 순전히 백인이라는 이유만으로 조직문화에 더 적합할 것이고, 흑인들을 비롯한 다른 소수 집단 구성원들은 그렇지 않을 것이라는, 증명되지 않은 가정에서 비롯된다. 따라서, 그는 그가 데리고 온 사람들이 자신의 본연의 피부색에도 불구하고 거대한 백인 무리에 섞일 수 있는 자질을 가지고 있다는 구체적인 증거를 찾을 필요가 있다고 생각한 것이다.

2 / 클럽 출입금지. 조직문화에 적합한 자질을 갖추고 있다고 해서 반드시 받아들여 진다고 보장할 수 있는 것은 아니다. 올바른 교육을 받고, 올바른 역량을 터득하고, 적절한 옷을 입기 위해 많은 노력을 기울인 많은 흑인들에게조차 여전히 특정한 문이 절대 열리지 않는 것, 프라이빗 클럽이 존재한다는 것 - 현실적인 의미에서나 상징적인 의미에서나 - 그들은 가입 할 수 없다는 사실을 알게 된다.

1992년, 젊은 흑인 기업 변호사가 자신의 이력을 속여 축소한 뒤 백인 전용 클럽에서 잠시 웨이터로 일함으로써 상당한 악명을 얻은 일이 있다. 그 경험을 통해 그가 알게 된 것은, 그러한 환경에서 일부 백인들은 인종적으로 어처구니 없을 정도로 불쾌한 말을 하고 행동한다는 것이었는데, 이 일로 인해 세상이 뒤흔들리지도 않았고, 특히 놀라운 일도 아닌 사건이었다. 그럼에도 불구하고, 그의 기사는 뉴욕 잡지의 표지를 장식했고, 이로 인해 클럽에서 흑인들을 금지하는 관행뿐만 아니라 사회적 수용의 더 큰 현상에 대한 전국적인 논의가 시작됐다. 이 클럽들이 다른 어떤 기능을 수행하든, 한 가지는 탁월하게 잘한다. 흑인들은 사회적 피라미드의 꼭대기에서는 환영받지 못한다고 가장 노골적인 방식으로 온 세상에 말하

는 것이다.

1990년 미국 상원 법사위원회에서 증언했던 당시 에퀴터블 라이프 보험사의 선임 부회장인 다윈 데이비스는 그와 그의 흑인 친구들 중 일부가 컨트리클럽에 가입하려고 할 때 겪었던 좌절감에 대해 말했다. '멤버십에 대해 동료 임원들에게 터놓고 문의했습니다. 여러 번 그들은 '우리 클럽에 자리가 있어. 문제가 없을 거야. 알아보고 알려줄께.'라고 말했죠. 일반적으로 두 가지 중 하나의 상황이 발생합니다. 너무 부끄러워서 나에게 말조차 못하거나, 또는 흑인을 가입시키는 것에 대해 문의하고 받은 대답에 충격을 받았다고 나에게 바로 와서 말합니다. 일부는 지금 상황이 마음에 들지 않으면 클럽에서 나가라는 말을 들었다는 얘기도 했습니다.'

골프를 좋아하는 백발의 우아하고 상냥한 이야기꾼인 데이비스는 상원 패널에서 자신의 관심은 단지 게임에만 있는 것이 아니라 흑인들을 배척하는 데 드는 재정적 비용에 있다고 말했다. 골프를 치는 고객을 시설이 열악한 공립 코스에서밖에 접대하지 못하는 것은 일상적인 일입니다. '내가 고객에게 제공할 수 있는 최선은 플라스틱 컵에 담긴 햄버거와 맥주입니다. 제 경쟁자는 이 고객을 데려가서 훌륭한 점심과 음료를 제공하고 라커룸과 샤워실을 사용하게 해주죠. 그런 다음 구두를 닦아 주고요. 저는 이 게임에서 완전히 뒤쳐지는 겁니다" 고객이 골프를 친다는 사실을 알게 될 때마다 그는 "불안하죠. 내가 살얼음판에 있다는 것을 알고 있으니까."라고 덧붙였습니다. '내가 얼마나 열심히 일하고, 얼마나 유능한 임원인지, 얼마나 성공을 거두는지가 중요하지 않다는 것은 정말 가슴 아프고 수치스러운 일입니다. 무언가를 성취한 사람들에게 성공이 주어진다는 이 한 가지 혜택만큼은 나는 절대로 받지 못할 테니까요'

위와 같이 증언하고 나서 2년 후, 데이비스는 프라이빗 클럽에 대한 그의 집착이 부분적으로는 그의 자녀들에 대한 걱정에서 비롯되었다고 말했다. 몇 년 전, 그는 손님으로 클럽을 방문했고 우연히 그가 아는 백인 임원을 만났다. 그들이 이야기를 나누는 동안 그는 상대방이 연습장에서 누군가에게 손을 흔드는 것을 발견했습니다. 알고 보니 그는 클럽 프로에게 레슨을 받기 위해 아들을 데리고 내려온 것이었다. 데이비스는 갑자기 우울한 생각에 휩싸였다. "젠장!" 그는 혼잣말을 했다. "이런 일이 반복되는 겁니다.... 나에게도 그와 같은 또래의 아들이 있고, 내

가 이것에 대해 뭔가를 하지 않으면 내 아들이 자라서 내가 겪고 있는 것과 똑같은 일을 겪게 될 것입니다. 그의 아들이 컨트리클럽에서 사람을 사귀고, 레슨을 받고, 사업을 하는 방법을 배우고 있는 동안에요." 그의 아들은 "결코 그런 어드밴티지를 받거나 동등한 기반을 가질 수 없을 것"이라고 데이비스는 결론지었다.

3 / 낮은 기대치. 뉴욕 데일리 뉴스의 사설 페이지를 새로운 책임자로 입사한 이후, 이 신문사에서 한동안 일했던 흑인 직원이 나를 찾아왔다. 그의 마음에는 나와 친해지고 싶은 단순한 욕망 이상의 것이 있었다. 그는 또한 자신의 경력이 어떻게 막혔는지, 그를 방해하는 카드 더미가, 사실상 그곳에서 일하는 모든 흑인을 방해하는 카드더미가 어떻게 쌓여왔는지에 대해 이야기하려고 나를 찾아왔다. 그의 좌절과 분노를 나는 쉽게 이해할 수 있었다. 그러나 나를 놀라게 한 것은 그의 기대치가 조금이라도 높아질 여지가 전혀 없었다는 점이었다. 그는 데일리 뉴스의 백인 남성들이 흑인의 성취를 방해하기 위해 나섰다기 때문에 현실이 어떻게든 간에 실패 외에는 선택의 여지가 없다고 굳게 믿고 있었다.

자신이 실패할 것이라는 타인들의 부정적인 믿음을 내면화하기 거부하려는 사람들조차 때때로 끈질긴 의심에 사로잡힌다. 마치 저널리스트 조 보이스가 말했던 것과 비슷한 느낌의 의심 말이다. "당신이 인생에서 무엇을 하든 당신이 진정으로 잠재력을 완전히 발휘했다고 확실할 수 있는 장소는 거의 없습니다. 당신의 성취는 당신의 피부색과 그 한계에 의해 정의됩니다. 그리고 실제로 당신이 당신의 잠재력을 최대한 발휘했다고 하더라도, 결코 확신은 할 수 없을 것이므로 머릿속에서 의심이 계속해서 맴돌 것이고, 그 의심은 점점 더 강해질 것입니다.... 그리고 그로 인해 당신은 분노하게 될 것입니다"

1970년대 후반에 나는 뉴스위크의 워싱턴 지국에서 여름 동안 인턴을 하고 있던 하버드 대학생 마크 위태커를 만났다. 위태커는 자신이 아주 높이 올라가고자 하는 의지가 있음을 분명히 했다. 그는 뉴스위크의 기자가 되려는 생각을 갖고 있었다. 나는 그의 자신감에 기뻐해야 할지, 그의 야망에 경외감을 느껴야 할지, 아니면 순진함에 놀라야 할지 알 수 없었다. 나는 혼혈(흑인/백인) 조합의 산물인 그의 인종이 자신을 앞길을 방해할 수 있다고 생각하는지 위태커에게 물었다. 그런 가능성도 있지만 자신의 피부색이 자신의 열망을 억누르게 하지는 않을 것이

라고 그는 대답했다. 주저하지 않을 것이라고. 자신을 막는 사람이 있다면 적어도 스스로는 아닌 다른 사람일 것이라고.

10년도 더 지난 후 위태커가 뉴스위크의 부편집장이 되었을 때 나는 그에게 우리의 대화를 상기시켰다. 그는 자신의 조속한 발언을 젊은이 특유의 무지와 오만함 탓으로 돌리며 웃었다. 물론 우리 둘 다 잘 알고 있었다. 많은 젊은 흑인들이 여러 가지 이유로 성공이 자신의 손 안에 있다는 사실조차 믿지 못한다는 것을 우리가 알고 있는 것처럼 말이다.

뉴욕 시 변호사 협회의 전 회장이자 심슨 태쳐& 바렛의 파트너 변호사인 콘래드 하퍼는 수년 동안 많은 젊은 동료들이 "아프리카계 미국인이 아니라 변호사로서 먼저 받아들여지지 않아 쓰라린 상처를 입는 것을 보았다"고 말했다. 그는 소수인종우대조치가 오명으로 바뀌고 유능한 사람들을 때리는 도구로 사용되는 것을 보았다. 누군가의 능력이 지속적으로 의심되면 '그 사람은 자신의 능력에 의문을 갖기 시작한다'고 말하며 그 결과는 끔찍한 재능 낭비일 뿐만 아니라 어떤 경우에는 심리적 피해를 입히기도 한다고 덧붙였다.

4 / 산산조각 난 희망. 저명한 로펌에서 2년 동안 일한 후, 한 젊은 신입변호사는 혐오감을 느끼며 회사를 떠나 국선 변호인이 되었다. 떠난 후 1년이 넘는 시간 동안 그는 "너무 분노에 차서 그 일에 대해 말할 수도 없었다." 부드러운 말투의 멕시코 계 미국인인 그는 그 시절을 회상하며 감정에 휩싸인다.

그를 비롯한 다른 소수 집단 고용인들은 큰 업무에서 기회를 얻지 못했고, 그런 업무들은 하나같이 백인들에게 배정되었다고 그는 생각한다. 이러한 실망감은 그의 동기들중 모든 비백인이 똑같이 느낀 것이라고 그는 분명히 말했다. 그는 특히 예일대를 우등으로 졸업한 한 흑인 여성을 기억한다. 그녀의 모든 동료들은 그녀가 별을 향해 가고 있다고 생각했다. 그러나 정기 업무평가 때마다, 그녀는 1등급에 포함되지 않고 최상위 2등급으로 평가를 받았다.

만약 자기 혼자만 느낀 좌절감 이었다면 그의 불평은 신포도에 불과한 것으로 치부되어도 된다고 그는 말한다. '하지만 우리 모두가 같은 종류의 감정을 갖고 있었다는 사실은'보다 체계적인 무언가가 작용하고 있음을 의미한다. 그는 비슷한 감정을 느낀 백인 들도 다수 있었고, 최고 로펌의 치열한 경쟁 환경에서는 누구

도 힘든 시간을 보내지 않을 것이라고 보장할 수는 없다는 점은 인정한다. 그러나 버림받았다는 느낌은 백인이 아닌 사람들에게 더 심했다고 그는 주장한다. 그의 계산에 따르면, 그와 함께 회사에 입사한 모든 소수 집단 구성원은 결국 회사를 떠났고, 백인이 아닌 사람들은(극히 이상한 예외를 제외하고) 그 세계에서 성공할 운명이 아니라는 결론을 내렸다.

5 / 칭찬 아닌 칭찬. 1980년대 초에 1년 반 동안 나는 과학 연구를 평가하는 워싱턴의 위엄 있는 연구기관인 국립연구위원회의 국립 과학 아카데미의 상주 연구원이었다. 어느 날 오후, 나는 친한 친구이기도 한 백인 동료에게 NRC 직원이 흑인이 너무 적은 것이 안타깝다고 말했다. 그녀는 "맞아요, 당신 같은 흑인이 더 이상 없다는 것이 너무 안타깝습니다."라고 대답했다. 나는 그녀의 말이 무슨 뜻인지 물어볼 정도로 그녀의 말에 놀랐다. 사실상 그녀는 NRC의 기준을 충족할 수 있는 정말 똑똑한 흑인이 주변에 거의 없다고 대답했다. 물론 나는 훌륭한 예외였던 것이다. 그녀는 분명히 칭찬의 의미로 한 말이었겠지만, 나는 그 말을 흑인(현재 회사 제외)은 단순히 그녀와 같은 사람들과 어울릴 지성이 없다는 뜻이라고 받아들였고 나는 그래서 화가 났다.

내 동료의 태도는 흑인의 희소성을 설명하는데 있어서 흑인이라는 인종의 낮은 지적 수준보다 더 나은 설명의 가능성을 허용하지 않는 것으로 해석되었다. 아마도 NRC에 흑인이 너무 적은 이유는 단순히 회사가 흑인들을 선호하지 않았거나, 어린 시절부터 그러한 장소에 자신들이 정착할 수 있을만한 전문 지식을 습득할 수 없다고 믿도록 교육받았기 때문일 것이다. 그녀가 나의 특별함에 대해 평하기 위해 위와 같은 가능성을 쉽게 무시하자 나는 실망스러웠고 우울해졌다.

예외적인 케이스로 지목된 흑인은 자신을 칭찬하는 백인에게 분노를 느끼는 경우가 많다. 그녀의 이름 뒤에 "최초"라는 단어가 붙는 수식어가 길게 늘어 있는 하버드에서 교육받은 한 젊은 여성변호사는 자신이 속한 인종의 평균에서 눈에 띄게 벗어난 인물로 떠 받들어 질 때마다 움츠러드는 또 다른 이유가 있다. 그녀는 "나는 그것이 다른 흑인들과의 나의 인간관계에 미치는 영향이 마음에 들지 않는다"고 말했다.

6 / 실패를 미리 전제하기. 하버드 클럽에서 타임즈 채용 담당자와 대화를 나누기 1년쯤 전에 타임즈 부 편집장이 내 사무실(당시 캘리포니아 버클리 소재)을 방문했다. 나는 그에게 점심식사를 대접하려 데려갔고, 술을 몇 잔 마신 후 우리는 타임즈의 사람들에 대해 이야기 하는데 빠져들었고 그들 중에는 경력이 정체된 것처럼 보이는 재능 있는 흑인 기자도 있었다. 나는 곧 공석이 될 고위급 편집직에 그 사람도 지원할 예정인지 물었다. 내 동료는 그 기자가 그 일을 아주 잘할 것이라는 데 동의했지만, 뉴욕 타임즈에서는 흑인이 그런 직책을 맡은 적이 없다는 사실을 언급하며, 타임즈가 그 관행을 바꾸기까지는 생각한 시간이 더 필요 할 것이라고 그는 말했다. 왜냐하면 그들은 흑인 기자가 그렇게 눈에 띄는 위치에서 실패하도록 둘 수 없었기 때문이다. 나는 그 사람이 그 자리를 원했는지조차 몰랐다(그는 나중에 그 사람이 다른 자리를 원할 수도 있다고 나에게 말했다). 나는 그 사람이 그 자리를 얻지 못했다는 것을 안다. 그리고 (적어도 1985년 타임즈의 한 부편집장의 눈에) 그 사람의 이전 경력과, 그가 갖춘 자격들만으로는 그의 피부색에 의해 제기된 의문들을 상쇄할 수 없었을 것이라고 생각한다. 타임즈의 최고위층에서의 실패는 분명히 백인에게만 주어지는 특권이었다.

타임즈 경영진의 이 같은 사고방식은 몇 년 전에 내가 애틀랜타의 한 신문사의 기자와 만났던 일을 떠오르게 했다. 그 사람은 신문사의 기자 겸 기자의 자리에 생긴 공석을 채워야 했고, 내게 그 일자리를 제안하고 싶어했다. 애틀랜타로 가서 저녁식사를 함께 할 만큼은 구미가 당기는 제안이었다. 우리는 서로 공통된 관심사와 함께 아는 친구가 많다는 사실을 알게 됐고, 금세 친해졌다. 하지만 여전히 나는 궁금했다. 왜 하필 나에게 그 자리를 제안한걸까? 애틀랜타는 재미있는 도시였고, 우리는 꽤 사이가 좋았던 것도 사실이지만 내가 그 자리를 차지하기 위해 뛰어들 가능성은 없었다. 나에게 경력상 발전을 뜻하는 자리도 아니었고 그 편집장의 예산으로는 내가 이미 보수로 받고 있던 액수만큼만 간신히 줄수 있었을 것이다. 저녁시간이 무르익자, 나는 단도직입적으로 물었다. 왜 그는 그 자리로 가는 것이 경력 상의 발전을 의미할만한 다른 사람한테 일자리를 제안하지 않았을까? 그의 대답은 약간 불편한 정도 그 이상이었다. 이미 흑인 한사람이 직원으로 입사했고, 별로 좋은 성과를 내지 못했다. 또 다른 흑인이 실패할 경우 감당할 여유가 없기 때문에 보험차원에서 직책에 비해 자격이 넘치는 사람을 찾아야 했던

것이다.

내가 그 자리를 거절한 것에 대해 그 사람을 별로 놀라지 않았을 것이다. 몇 달 후 이미 신문사에 다니고 있던 흑인 기자에게 그 자리를 주었다는 소식을 전해 듣고 기뻐했다. 하지만 실패에 대해 그가 말했던 내용은 그 날의 저녁식사에 대한 대부분이 기억 저편 너머로 흐릿해 지고 난 다음에도 오랫동안 나를 따라다녔고 나중에 시카고의 한 신문사와 몇 년 전에 가졌던 면담에 대해 생각하면서 그 말을 다시 한 번 생각하게 되었다.

당시 나는 매우 젊은 기자였고, 시카고 선 타임즈에서 일하고 있었다. 기자가 나를 포함한 흑인 직원 몇 명을 출판사 소유주와 함께 회사의 소수인종 채용 방침에 대해 이야기하는 자리에 불렀다. 그는 우리에게 따뜻한 인사를 건넸지만 재빠르게 우리가 "흑인들의 경험"에 대해 이야기하는데 열중하는 건 자신의 관심사가 아니라고 분명히 밝혔다. 그는 예컨대 인종문제에 대한 자신들의 인식수준에 대해 쓰는 글 말고 다른 주제에 대해서도 기사를 쓰고 보도할 수 있는 기사를 원했고, 그런 능력은 대부분의 흑인들이 가진 능력 밖의 일이라고 생각하는 게 분명해 보였다. 그리고 얼마 전에 흑인을 한 명 고용했는데 재양수준 이었다고 그는 말을 이어갔다. 그 신문사 사장에게 있어서, 그 일은 흑인들을 고용하기 위해 더 노력하지 않는 것에 대해 꽤 괜찮은 구실을 만들어 준 것이었나 보다. 그 같은 그의 태도 앞에서, 왜 그 신문사에서는 관리자급으로 승진시키기 적합한 흑인이 단 한 번도 눈에 띄지 않았는지는 물어볼 필요조차 없었다.

그 대화는 20년도 더 전에 있었던 일이고, 현재의 다문화주의 계몽시대보다 훨씬 전의 일이다. 오늘날에도 그 대화가 그런 방식으로 흘러갈 것인지에 대해서는 의문이 든다. 그러나 많은 기업임원들이 소수인종에 대해서는 일을 할 수 있는지 묻기도 전에 실패할 지도 모르는 위험을 감당할 수 있는지부터 물어보는 것과 비슷한 선입견이 여전히 존재하고 있다는 사실에는 의심이 없다.

7 / 대응 피로도. 아메타 파커가 다우 케미칼 회사의 공공 관계 전문가로 취업하게 되어 미시건주의 미들랜드로 이사 가면서, 그녀는 자신이 대형 기업에서의 출세가도를 달리고 있다고 생각했다. 밝고 활기가 넘치는 30대 초반의 흑인 여성이었던 파커는 포춘지 선정 100인 패스트 트랙에 오를 수 있는 길을 선택하기 위해

디트로이트의 공공기관을 그만둔 참이었다.

그녀는 말했다. '다우에서의 경험은 모든 것이 내가 꿈꿔왔던 것 이상이었지만, 동시에 모든 것이 기대 이하이기도 했죠' 인구 4만 명에 육박하는 마을에 흑인은 겨우 몇 백 가구뿐이었고, 자신 또래의 흑인은 사실상 없었다. 이사 할 때부터 어느 정도의 사회적 고립을 각오하기는 했지만, "나에게 무엇이 중요하고 무엇이 중요하지 않은지에 대해 진지하게 돌아볼 기회를 얻게 될 것이라고는 미처 생각하지 못했죠." 그녀는 다우 같은 기업 환경에서 성공하기 위해서는 많은 업무량을 견뎌야하고 사회생활을 포기해야 한다는 사실을 인정해야 했다. 그리고 흑인이라는 이유로 자신의 능력을 인정하지 않는 사람들과 함께 일하며 그들을 신뢰해야 하는 것이 다우에서의 회사생활이었다.

언젠가 베테랑 관리자가 이끄는 연수에 참석했던 때가 떠올랐다. 그 관리자는 연수 도중 정말 뜬금없이 백인 동네에 사는 사람들이 왜 시카고의 특정 흑인 시장 후보에게 투표하는지 이해를 못하겠다고 말했다. 그녀는 방안에 있는 유일한 흑인이었고, 그 말의 저변에 깔려있는 그 사람의 태도가 너무 괴로워서 강의실 밖으로 나갔다. 그런 일들이 자꾸 생겼지만 파커는 신경 쓰지 않고 일을 아주 잘 해냈다. 적어도 처음에는. 회사에서의 첫 해, 그녀는 고속승진 후보 명단에 이름을 올렸다. 하지만 결국 "나는 결코 다우 케미컬의 대외 홍보 담당 부사장이 될 수 없을 것이다"라는 것을 깨달았다. 자신의 피부색, 성별, 그리고 전문 학위가 없는 점이 모두 자신에게 불리하게 작용하고 있다고 생각했다. 게다가, "나에게 그 자리를 준다고 해도, 내가 원하지 않았습시다. 그 대가가 너무 비싸거든요." 그리고 그녀가 치려야 할 비싼 대가에는 스스로의 피부색이 자랑스러운 재산이 아니라 극복해야 하는 장애라는 사실을 받아들이는 것이 포함돼 있었다. 그리고 그녀가 가진 긍정적인 특징은 모조리 백인 유전자 덕으로 돌아가리라고 짐작할 수 있었다. 미국에 사는 다른 흑인들 보다 특별히 더 "하얀"것도 아니었는데도 말이다. 심지어 말투도 사람들의 눈길을 끌었다. 한 동료는 대화 중에 눈에 띄게 기뻐하며 "당신은 빈민가 말투를 안 쓰네요."라고 놀라움을 표했다. 그 말이 "당신은 우리와 거의 비슷하지만, 받아들여 질만큼 닮은 건 아니네요."라는 뜻으로 다가왔다.

6년의 시간이 지난 후 그녀는 다른 직업을 찾아 놓기도 전에 회사를 떠났다 "1초라도 거기에 더 머물렀다 가는 구렁텅이에 빠지게 될까봐 두려웠기 때문

이죠." 이후 미국 상원의원의 언론 보좌관으로 일하게 되기 전까지 1년 이상 여행을 다니며 다양한 단기 업무를 했다. 기업가가 되려는 그녀의 야망의 상당 부분이 사라졌다. 그녀는 '기업에 있는 좋은 일자리는 기업이 내 손목에 채우는 수갑이 될 수 있다'는 것을 깨달았다. "얼마나 비싼 대가를 치를 준비가 돼 있는지 먼저 생각을 정리해야 합니다.'

8 / 판에 박힌 업무 배정. 워싱턴 포스트의 편집장으로서 근무했던 벤 브래들리는 그 화려한 임기가 끝날 무렵, 워싱턴이라는 지역과 워싱턴 포스트 신문사가 얼마나 많이 변화했는지 이야기했다. 옛날 같으면 도심 지역 기사를 흑인기자에게 맡기는 것은 상상도 못했을 것이라고 한다. 이제는 그 업무에 흑인이라는 이유로 생각조차 않거나 심지어 흑인이라는 이유로 선호하지 않는 일은 생각할 수 없다.

브래들리의 이야기를 몇 가지 요점으로 정리할 수 있다. 첫째, 브래들리 자신뿐만 아니라 그의 동료 편집장들은 흑인까지 포함해서 모든 인종이 갖추고 있는 관리자서의 자질을 인정할 수 있는 수준까지 성숙해졌다. 둘째, 흑인들이 워싱턴지역의 정치, 경제, 사회면의 생활의 중심이라는 점이 사회적으로 인정받게 되면서, 인종관련 주제에 국한해서는 흑인 기자가 확실한 이점을 가지고 있다는 사실이 받아들여지고 있었다. 브래들리가 의도치 않게 드러낸 세 번째 요점은 회사 임원 중 가장 생각이 깨인 사람도 여전히 피부색에 기반 해 업무를 배정하는 경우가 여전히 있다는 것이다. 특정 관리직 업무를 가장 잘 처리할 사람이 흑인이라면, 그 밖의 다른 업무는 백인들에게 맡기는 게 낫다는 논리가 지배적이었다.

더 큰 기업세계의 관점에서 이 같은 논리가 의미하는 바는 전체 흑인 임원 수 대비 상당히 높은 비율의 흑인들이 지역사회관계 업무나 대외관계 업무에만 배정되거나, 어떤 다양한 직무능력을 보유하고 있는지와는 상관없이 소수인종문제와 업무관련성이 있는 능력유무만을 바탕으로 직책이 배정된다는 뜻이다. 이처럼 피부색에 기반 한 선입견으로 인해, 처음에는 특정업무에 소수인종들이 적임자인 것처럼 보이지만, 결과적으로는 다른 사람들이 위로 올라가는 동안, 소수인종들은 그 업무에 발이 묶이게 되는 것이다.

9/ 정체성 문제. 그는 미국 최고의 대기업에서 인사담당 부사장 자리에서 은퇴를

앞두고 있었다. 성공의 필수 상징인 거대한 사무실, 후한 상여금 패키지, 집에서 멀리 떨어진 여름 별장까지 가지고 있었다. 하지만 거기에는 대가가 따랐다. 언젠가 부터 더 이상 흑인다운 삶을 사실상 감당할 여유가 없다고 판단했다고 한다.

그의 말이 너무 뜻밖이었던 나머지 나는 잠시 할 말을 잃었다가 무슨 뜻이냐고 다시 물었다. 짙은 갈색 피부를 뜯어 고쳤다는 말은 분명히 아니었다. 그 말은 스스로를 인식하는 방식을 바꾸었다는 뜻이었다. 커리어 초반, 그는 자신이 이전 회사 안팎에서 본 인종차별에 대해 적당히 목소리를 내었다. 나중에 알게 된 것은 이 문제에 대해 점잖게 목소리를 내려는 시도로 인해, 그는 달갑지 않은 인물로 전략해 버리고 말았다는 사실이었다. 그래서 다른 직장으로 이직 했을 때, 그는 인종문제와 조금이라도 관련된 주제에는 거리를 두기로 결심했다. 비록 회사의 다른 흑인들이 그를 잉클 톰이라고 불렀지만, 그 전략이 커리어에 도움이 된 것만은 분명했다. 그는 자신의 평판에 대해 알고 있었고, 다른 사람들의 자신에 대해 어떻게 생각 하는지로 인해 괴로워했지만, 성공할 수 있는 다른 방법이 생각나지 않았다.

자신의 인종을 저버린 것이 아니라, 오히려 회사에서 몇몇 젊은 흑인들을 양성하고 경력을 말없이 이끌어 주는 일을 자신의 임무로 삼았으며, 업무능력이 상당히 떨어지는 것으로 보이는 몇 사람을 찾아내어 도와주었고, 그 덕분에 그들이 지금은 굉장히 일을 잘하게 되었다고 자부심에 찬 표정으로 말했다. 그가 이루어 낸 것들은 "흑인"답게 살고 있지 않다는 괴로움을 만회하기에 충분한 기쁨을 가져다주었다

"흑인답다"는 것이 의미하는 바는 차치하고라도, 성공하기 위해 자신의 정체성을 벗어버려야 한다는 두려움을 느끼는 것은 결코 드문 일이 아니다. 조지타운 대학의 법학 교수인 아니타 앨런은 한 학생이 자신을 찾아와 변호사로서 성공하기 위해서는 앨런처럼 또박또박 말해야 하느냐고 걱정스럽게 질문했던 때의 이야기를 들려준다. 그 학생은 단순히 역양을 바꿔야 할 뿐만 아니라 자신의 중요한 일부를 저버려야 하는 건 아닌지 두려워하는 것 같았다.

10 / 자기 검열과 침묵. 이전 장에서 이야기했던 바와 같이, 흑인들은 민감한 인종 문제가 제기될 때 목소리를 내지 않고 잠자코 있는 경우가 많다. 대도시에 근무하는 한 경찰관이 형사까지 승진하는데 19년이 걸린 것에 대해 좌절감을 토로한 적이 있다. 아직 소수인종우대정책이 시행되지 않던 시절, 그는 그보다 자격이 부

죽한 백인들이 승진하는 것을 매년 지켜보았다. 매년 실망감을 삼키고, 얼굴을 억지로 구겨 미소를 지었고, 인종에 집착하는 문제아로 분류되지 않기 위해 아주 철저히 분노를 감추면서 백인 친구들에게 축하를 건넸다. 그리고 사복 임무를 수행하는 도중 백인 경찰들에게 잔혹하게 구타를 당한 것을 포함한 다른 모욕들을 침묵 속에서 견뎠다. 그가 흑인 무장단체 내에서 잠복근무하던 시절이 있었는데, 필요시 동료 경찰에게 속삭이도록 정해진 암호가 있었다. 잔인하게 구타당하는 일이 발생했을 때, 암호를 소리 내어 외쳤지만, 이윽고 소용없는 행동이었음을 알게 됐다. 이윽고 그는 수술에서 30바늘 이상 꿰매야 하는 정도의 부상을 입었다. 이후 상관이 그를 폭행한 사람들을 지목하라고 했을 때, 모르는 척했다고 한다. 아마도 동료 경찰중에 누군가가 상관보다 먼저 찾아와서 가만히 있는 것이 신상에 이로울 거라고 노골적으로 말했던 같다.

수년 전에 형사가 되었고, 한편으로는 성공적인 사업가이자 잘나가는 중산층의 모범적인 일원이 되었는데도 그때의 분노가 아직도 내면에서 끓어오르고 있다고 그는 말한다. 언젠가 그것이 쏟아져 나올 것이고, 어떤 불운한 백인이 그를 자극할 것이고, 비극적인 결과로 폭발하지는 않을까 걱정하고 있다. 나는 그를 잘 알기 때문에, 그 상황까지는 결코 가지 않을 것이라고 생각한다. 하지만 폭발할지도 모른다는 그의 두려움은 그가 느끼는 감정이 얼마나 강렬한가를 보여주는 척도이며, 그것들을 참아야 내면서 치러야 하는 끔찍한 비용의 척도라고 나는 받아들이고 있다.

11 / 기만. 스스로 침묵하는 것보다 훨씬 더 해로운 것이 바로 기만인데, 미국이 인종문제에 접근하는 핵심적인 방법이 아닐까 한다. 마치 기업 임원들이 우리 회사는 완전히 색맹이라고 주장하는 것처럼, 이런 거짓말의 대부분은 단순한 자기기만이다. 다른 인종의 후보에게 투표할 의사도 없으면서 여론 조사에서는 투표할 것이라고 말하는 사람들처럼 본인이 인종차별적 편견을 갖고 있음을 인정하기를 꺼리는 데서 비롯되는 종류의 기만도 있다. 그리고 1970년대 초 에드워드 브룩 매사추세츠 상원의원이 겪은 일처럼 사업적, 사회적 또는 정치적 편의를 위한 거짓말이 대다수이다.

당시 브룩은 미국에서 가장 높은 지위의 흑인 정치인이었다. 그의 이름은

일상적으로 부통령 후보로 거론되었지만, 사람들은 그 것이 한편의 촌극이라는 것을 알고 있었다. 미국사회는 아직 투표지에 흑인의 이름이 오르는 것을 받아들일 준비가 되어 있지 않았는데도, 브룩의 이름은 사실상 모든 사람들의 예상후보목록에 올라 있었다. 그가 부통령이 될지도 모른다는 흥분이 가지지 않았던 시기에, 나는 브룩의 프로필을 신문에 실기 위해 그를 인터뷰 했었다. 일반적인 질문을 하고 나니 더 이상 궁금증을 억누를 수가 없었다. 아무도 그를 뽑으려는 의도가 없는데도 그의 이름이 자꾸 거론되는 가식적인 상황이 지겹지 않으냐고 묻자 그는 피곤한 듯 고개를 끄덕이며 그렇다고 대답했다.

위와 같은 그의 반응을 보고 나는 많은 것을, 아마도 그가 의도 했던 것보다 훨씬 더 많은 것을 알 수 있었다. 마치, 진실을 중요하게 여기는 사람들에게는 정치적 편의를 위한 거짓말이 그저 성가신 정도가 아니며, 특히 본의 아니게 그 거짓말의 주인공이 되어버린 사람들의 입장에서는 깊은 혐오감과 냉소를 느끼게 하는 원인이라고 그가 내게 말하는 것 같았다.

12 /연좌제. 1980년대 중반, 나는 샌프란시스코에서 여피족을 타겟층으로 하는 레스토랑인 카페 로얄에 갔다가, 인정사정없이 문전박대를 당한 적이 있는데, 아마도 지배인이 이전에 문제를 일으킨 사람과 나를 착각한 모양이었다. 나는 그 식당을 고소했고 승소하여 몇 천 달러를 배상금으로 받았지만, 한 흑인을 다른 흑인과 구별하려는 노력을 좀 한다고 해서 해 될 것도 없는 고상한 웨이터가 거만한 태도로 나를 내쫓았을 때 느꼈던 그 분노를 결코 잊지 못할 것이다.

그 같은 태도가 얼마나 독이 될 수 있는지에 대해 내가 진정으로 이해하게 된 첫 번째 계기는, 내가 12살이나 13살 쯤 어머니의 날 선물을 사려고 시카고 시내에 있는 마셜 필드 백화점에 갔을 때였다. 백화점을 이리저리 돌아다니는 동안, 나는 누군가가 나를 따라다니고 있다는 것을 눈치 챘다. 사복 경비원이 분명하다고 생각했다. 보아하니 그가 생각하는 도둑의 프로파일에 내가 들어맞았으리라. 몇 분 동안 나는 그를 무시하려고 노력하면서 가게를 돌아다녔지만, 그는 무시당하지 않기로 결심 했던 것 같다. 조금씩, 조금씩 더 눈에 띄게 나를 감시하다가, 나중에는 내 옆에 딱 붙어서 쫓아다니는 지경에 이르렀다. 그의 행동이 나를 너무 불안하게 해서 나는 더 이상 쇼핑에 집중할 수 없었다. 마침내, 나는 빙그르 몸을

돌려 그를 마주보았다.

그는 아무 말도 하지 않았고, 내 분노가 점점 더 고조되는 동안 그저 나를 쏘아보기만 할 뿐이었다. 단지 내가 흑인이라는 이유로 감히 나를 범죄자 취급하다니 라고 생각했다. 나는 그에게 뭐라고 소리를 질렀는데, 무엇이라고 했는지는 기억나지 않는다. 하지만 내가 무슨말을 했었다 한들, 아무런 소용없는 일이었다. 그는 재미와 경멸 사이의 어딘가에 있는 시선으로 나를 계속 응시했다. 나는 그에게 승리를 양보하고 분노와 굴욕감에 불타며 슬그머니 가게를 빠져나왔다.

마셜 필드에서의 그날의 기억은 1986년에 내가 선데이 워싱턴 포스트 잡지에서 워싱턴 부티크에서 젊은 흑인남성의 출입을 금지하는 관행을 옹호하는 리처드 코헨의 칼럼을 우연히 읽었을 때 되살아났다. 코헨은 '솔직히 백인뿐만 아니라 흑인들도, 누군가에게 갑자기 구타 당하다면 범인은 십중팔고 젊은 흑인 남성일 확률이 가장 높다고 생각한다'고 썼다.

이 칼럼과 더불어 살인 혐의로 기소된 흑인 랩 아티스트의 커버스토리 프로필로 인해 격분한 수백 명의 워싱턴 시민들은 워싱턴 포스트 신문사 건물 밖에서 시위를 벌였다. 같은 신문사의 칼럼니스트인 윌리엄 라즈베리는 공개적으로 자신의 동료들을 맹비난했다. 그는 "젊은 흑인 남성들을 싸잡아 비난하는 잡지 기사를 발생하면서, 수 천 명의 흑인 독자들의 마음속에 미치는 영향을 고려하지 못했다" 썼다. 대중의 분노가 최고조로 격해지자, 사장인 도널드 그레이엄이 흑인중심 라디오 프로그램에 출현해서 신문사의 입장을 설명하는 상황에까지 이르렀다.

워싱턴 포스트의 경제부 흑인 기자인 루돌프 파이트는 이런 고정관념이 현실을 반영하는지, 빈민가 출신의 젊은 흑인 남성들이 실제로 워싱턴 상점에서 절도행위를 하는 사람들의 대부분을 차지하는지 여부를 조사하기로 했다. 그는 젊은 흑인들이 부당한 비난을 당하고 있다는 사실을 깨달았고, 그 지역에서 절도로 체포된 사람들의 71%가 중상위 소득 가구 출신이며, 4분의 1 이상이 '주부'라는 사실을 확인했다." 소매장에서 발생하는 절도는 모든 인종과 소득계층에서 거의 비슷하게 나타났기 때문에, 전문가들은 절도범들의 단일한 프로파일을 구축하는 것은 불가능하다고 했지만, 교육을 잘 받은 중산층 여성이 흑인 젊은 남성보다 절도의 범인일 가능성은 더 높다고 파이트에게 자문했다.

코헨은 자신의 기사로 촉발된 소란에 대해 인종차별에 따르는 처벌이 자

신에게 닥쳤다고 한탄하는 변명의 글을 썼는데, 그는 결코 인종차별관행을 장려하려는 의도가 전혀 아니었다고 말하며, "해당 칼럼에서 내가 하려던 말은 젊은 흑인들의 입장시키거나 서비스를 제공하기를 거부하는 식의, 얼핏 보면 인종차별인 것 같은 문제들이 사실은 보다 복잡한 경우가 종종 있다는 뜻이었다"고 썼다. 그는 이렇게 말했다. "내가 일부 인종차별주의자들에게 핑계를 댈 수 있는 구실을 주었음을 깨닫기는 했지만, 이런 상황을 면하기 위해서는 아예 글을 쓰지 않았어야 하는데, 설사 내가 글을 쓰지 않았다고 하더라도 상황은 손톱만큼도 바뀌지 않았을 것이다. 나는 특정 주제에 대해서 이야기만 나오면 무조건 인종차별이라고 비난하는 현상을 타개하고 싶었다. 어느 정도는 성공했고 어느 정도는 실패했다"

코헨이 그의 첫 번째 칼럼에서 표현할 것과 같은 입장은 널리 받아들여지고 있다. 이런 입장에 따르면, 미국의 도시들이 위험해진 이유가 젊은 흑인 남성들임은 사실이기 때문에 인종 차별도 정당화될 수 있고, 심지어 인종차별이 젊은 흑인 남성들을 대할 때 필수적인 생존 도구라고 말하기도 한다.

작가 D. 키스 마노는 1992년 내셔널 리뷰의 기사에서 정확히 그 같은 입장을 강조하고 있다. 이 기사는 마노가 뉴욕 지하철에서 만나 강도로부터 가까스로 탈출했던 경험에 대해 이야기 하고 있다. 지하철에 들어서자마자, "풍채가 좋은 흑인 남자"가 마노의 눈에 띄었다. 삼십대로 보이고, 키는 6피트보다 약간 작은 정도인 남자가 파란색 트랙 슈트를 입고 가게에 진열된 것처럼 하얀 아디다스를 신고, 맨 아래 층계에 앉아 느긋하게 쉬고 있었다. 뒤돌아 갈까 생각했지만, 다른 인종에게 관용적인 태도를 보여주자는 생각이 들어, 계속해서 앞으로 걸었다. 걱정했던 대로 공격을 받았고 지하철 선로 사이의 끈적끈적한 진흙탕 속으로 뛰어들어 폭행을 간신히 피했다. 그는 다음과 같은 결론을 내렸다. "인종차별이 냉혹한 혐오에서 비롯된 비논리적이고 무자비하고 잔인한 태도인 것만은 아니다. 인종차별과 혐오는 두려움 속에서 시작된다. 그 두려움이 비이성적이거나 증명되지 않은 것일 때... 그때가 인종차별주의자가 책임을 져야 하는 때이다. 그러나 정당방위의 살인이 용서받을 수 있는 것과 마찬가지로 인종차별도 정당한 경우가 있다. 특히 사람의 생명(마노 자신이 강조)이 위협에 처해 있는 경우는 더욱." 그러한 상황에 다시 처한다면, 또 다시 바보처럼 타인에 대한 관용적 태도나 챙기고 있지 않을 것이다. 왜냐하면 그는 "50살이고 또 목숨을 구하기 위해 선로 아래로 뛰어내리기에는 너

무 늬었기 때문"이다.

코헨 논란이 한창일 때, 나는 신문사 사장인 도널드 그레이엄에게 코헨의 기사가 인종차별을 옹호하는 것처럼 들린 것은 사실이라고 말했다. 그레이엄은 코헨의 기사는 인종차별적 의도가 전혀 없다고 말하면서 내 말에 동의하지 않았다. 그러나 마노는 주저하지 않고 '사람의 생명이 위험에 처해 있는 한' 자신은 인종차별을 옹호한다고 말한다.

그런식의 합리화는 솔직히 위험하다고 생각한다. 그 말대로라면 세상 모든 사람들이 길거리에서 만나는 흑인 남성들은 위험인물로 판명됐다는 전제가 깔려있기 때문이다. 노상 범죄와 전혀 관련이 없는 흑인들이 범죄에 대한 고정관념의 희생자가 되고 마는 사회가 되는 것이다. 실질적인 소득원이 없는 수많은 아프리카계 미국인들과 마찬가지로, 법을 준수하는 흑인 중산층의 구성원들도 아들이 있고, 그 아이들에게 도덕적인 길을 따르고 거리의 유혹을 피하는 것이 옳은 행동이며, 좋은 행동은 언젠가 보상을 받는다는 교훈을 태어날 때부터 자녀의 머릿속에 집어넣어 주려고 애를 쓰고 있다. 마노와 코헨은 그 젊은이들을 멸시해도 된다고 온 세상에 말하는 것이다. 자신의 생명이 위험에 처했을 때는, 그들이 범죄자가 아니라고 증명될 때 까지, 모든 흑인 청년들 범죄자로 취급하는 것이 전혀 문제가 되지 않는다는 뜻이 된다. 그런 사고방식은 무죄 추정의 원칙에 정면으로 위배될 뿐만 아니라, 생산적인 시민이 되려고 노력하는 젊은이들을 결국은 그 선입견처럼 변하게 만들고 말 것이다. 더 쉽게 말하자면, 젊은 흑인 폭력배들의 수가 증가하게 되고 마는 것이다.

제임스 Q 윌슨이 "암전한 흑인" 이라고 표현한 사람들에게 자신과 그자식이 범죄자 취급을 받을 것이라는 현실을 받아들이고 말하면서, 윌슨과 피트 해밀이 주장한 것처럼 그 흑인들이 소위 하층민에게 손을 뻗어 끌어 올리는 것까지 바라면, 솔직하게 지나친 요구이다.

그들이 하층민을 도우려고 노력하지 않을 것이라는 뜻이 아니다. 사실 수많은 흑인 중산층 구성원들이 이미 하층민들의 삶을 개선하기 위해 할 수 있는 모든 방법을 동원해(노숙자 보호소에서 일하고, 문맹 퇴치 프로그램에서 자원봉사를 하고, 기관에서 멘토로 활동하는 등)남는 시간에 자원봉사를 하고 있다. 그러나 동시에, 미국의 흑인 특권층이라고 불리는 대부분의 사람들은 사실, 남들 눈에는 보

이지 않거나 쉽게 간과해버리는 자신들만의 문제와도 씨름하고 있다.

이 "자신들만의 문제"란 대체로 제임스 Q. 윌슨 같은 사람들의 추론에 깔려있는 고정관념에서 비롯된다. 사람을 고정관념으로 평가하면 안 된다고 인정하면서도 너희가 잘못된 게 사실이니까 그런 고정관념의 대상이 된것 아니냐는 추론 말이다. 바로 그런 종류의 고정관념이 윌슨이 다음과 같이 했던 말이 진정으로 의미하는 바이기 때문이다. "흑인 남성들이 백인의 강력범죄 비율보다 6~8배 더 높은 비율로 강력 범죄를 저지르는 한, 이로 인한 사회적 두려움으로 인해 우리의 불안감이 심화되고 우리의 시민성을 잠식할 것이므로, 실제로 존재하는 차별이든, 혹은 상상으로 꾸며낸 것이든, 인종차별을 줄이는 가장 좋은 방법은 흑인 범죄율을 백인 범죄율에 동일한 수준까지 낮추는 것이다."

만일 (그가 들이대는 통계치가 근거를 두고 있는)체포율이 범죄율의 진정한 반영이라고 인정하더라도, 윌슨의 주장은 말이 안 된다. 흑인에 대해 그가 내린 결론을 인정한다면, 인종별뿐만 아니라 모든 집단별 체포율 기록에 있어서 나타나는 남성과 여성간의 차이에 수반되는 다양한 명제도 받아들이는 것이 논리적이다. FBI 범죄 종합 보고서에 따르면 1990년에 강력범죄혐의로 체포된 남성의 수에 비해 연령에 상관없이 체포된 여성의 수는 사소한 수준이다. 25세에서 34세 사이의 남성들은 살인, 강간, 강도, 특수폭행으로 체포될 가능성이 같은 연령대의 여성들보다 7배나 높았다. 35세에서 40세의 경우 남성들이 감옥에 갈 확률이 7배에서 8배 높았고, 65세 이상에서는 거의 15배였다.

윌슨의 계산을 그 통계에 적용한다면, 여성에 대한 차별보다 남성에 대한 차별이 훨씬 더 만연한 것은 당연하다. 남성 범죄율이 여성 범죄율과 동일하게 만들어질 때까지 사회는 남성을 공포와 두려움의 대상으로 취급하는 것도 당연하다. 다시 말하자면 시민세계에 받아들여지기 원한다면 자신의 사악한 행동양식을 스스로 치유하라고 남성들에게 요구하는 것은 지나친 것이 아니다. 그리고 남성들이 개조 될 때까지는, 채용과 승진과정에서, 주택을 구입할 때, 트렌디한 상점에서, 그리고 남성과 여성의 경쟁할 때마다 여성에게 특혜가 주어질 것이라는 사실을 남성들은 받아들여야 한다.

남성 차별을 정당화 하는 위의 진술된 표현을 읽어보면 오히려 이 주장이 얼마나 말이 안 되는 소리인지 정확히 알 수 있다. 하지만 평소에는 그렇게 똑

똑한 사람들이 흑인들의 처우에 대해 논의할 때는 완벽하게 정색을 하고 이런 터무니없는 주장을 펼친다. 그리고 이런 주장은 모든 흑인들이 보호 관찰 중일 것이라는 선입견이 여전히 암묵적으로 존재하는 데서 그 바탕을 두고 있다. 솔직히 말해서 백인 남성들이 백인 여성보다(그리고 심지어 흑인 여성보다) 더 위험한 것이 분명한데도, 그들과 달리 흑인에게는 순수하거나, 능력 있거나 또는 완전한 존엄성을 갖추었으리라는 전제가 자동으로 따르지 않는다. 그래서 많은 미국시민들이 인종 화합이라는 이상에 헌신한다고 공언하는데도 인종차별의 악령은 자유롭게 판을 치고 다니며, 쓴 열매의 씨앗을 뿌린다.

제4장 겉으로는 반기면서 속으로는 적대적인 직장

그날 저녁식사는 긴 시간 동안 이어졌고 음식도 맛있었다. 성공의 초상이라고 할 수 있는 사람들에게 초대받아 참석한 자리였다. 교외에 자리 잡은 집은 넓고도 세련된 가구들로 장식되어 있었다. 자녀 중 세 명은 대학에 다니고 있고 두 명은 초등학생이었는데 학업성적도 뛰어나고, 인기도 많은데다가 운동도 열심히 하는 아이들이었다. 부모는 양쪽 다 하버드에서 받은 고등 학위를 보유하고 있었고, 본인들의 분야에서 존경받고 있었다. 출발이야 다소 소박했지만, 두 사람은 스스로의 삶에 흡족해 할만한, 그리고 자부심까지 느낄만한 충분한 이유가 있는 사람들이었다.

저녁식사를 마친 후, 남편 쪽과 술을 한 잔 마시고 있었는데, 명랑했던 그의 기분이 점점 가라앉기 시작했고 그는 MBA를 취득한 이후 자신이 이뤄 온 것에 대해서 이야기하기 시작했다. 어떤 정상적인 기준으로 판단하더라도 그는 뛰어난 정도로 잘 나가고 있었다. 졸업하고 몇 년 안에 그는 한 전국체인 슈퍼마켓의 임원직으로 승진했다. 그 이후 얼마 지나지 않아 거대한 독립 슈퍼마켓의 관리자가 되었으며, 그 경력을 발판삼아 자신의 사업을 시작했다. 그 사업이 자신을 부자로 만들어줄 것이라고 생각했던 것과 달리 파산하게 되었지만 금세 다른 회사에서 일 자리를 찾으면서 다시 일어설 수 있었다..

그래도 그는 자신의 커리어의 결과가 전혀 만족스럽지 않았다. 하버드에 다니던 시절, 대부분의 백인 동기들이 언제나 그랬던 것처럼 자신도 기업 피라미드의 꼭대기 근처에 도달할 수 있을 줄 알았다. 하지만 졸업 이후, 그런 기회들이 자신을 지나쳐 영뚱한 사람에게 돌아가고 있다는 것을 눈치 챘고, 그래서 사업가가 되기로 결심했던 것이다. 그러나 사업이 실패하고 그는 다시 중간 관리층의 상급 위치로 돌아온 지금, 그는 자신의 수많은 백인 동기들이 쉽게 성공할 것 같아서 화가 난다는 것을 깨달았다. 상당한 수가 기업의 왕족처럼 되었고, 7조 달러의 포상 패키지, 전용 비행기, 그리고 그가 꿈꿀 수밖에 없는 지위와 권력의 옷을 걸치고 있었다. 자신도 나쁘지 않은 삶을 살고는 있지만, 그는 자신이 훨씬 더 많은 것

을 누릴 자격이 있음에도, 그런 기회를 박탈당했다는 느낌을 지울 수 없었다.

이 책을 집필하는 과정에서 인터뷰를 진행하는 동안 나는 정도는 다르지만 같은 종류의 억울함과 슬픔을 호소하는 소리를 반복적으로 들었다. 이런 감정은 기회가 영원히 빠져나가 버린 데서 오는 슬픔과는 또 다른 것이었다. 지나치게 많은 업적을 쌓았지만, 흑인이기 때문에 같은 수준의 자격을 갖춘 백인에 비해서 언제나 성공이 힘들게, 한참 늦게 찾아온다는 사실로 인해 생겨나는 슬픔이었다.

다트머스대와 하버드대 로스쿨을 졸업한 윌리스 포드가 대표적인 예이다. 자신을 비슷한 기술과 경험을 갖추었으며, 비슷한 수준의 교육을 받은 백인들과 비교하면서 포드는 '나는 아마 지금보다 더 많은 것을 해야 할 것이다'라는 결론에 도달했다. 당시 그는 뉴욕시의 비즈니스 서비스 담당 국장이었고, 비록 40대 초반이었지만, 이미 인상적인 일련의 직함을 달고 일한 경력을 쌓은 상태였다. 할렘 변호사 협회장, 드렉셀 번햄 램버트 주식회사의 제1부회장, 뉴욕 주 모기지 기관장 등등. 그럼에도 불구하고, 포드가 보기에 자신의 능력에 걸 맞는 수준까지는 미치지 못했다고 생각하는데, "운이 나빠서였는지, 선택을 잘못 했기 때문인지, 인종 때문인지" 또는 "세 가지 모두의 조합" 때문인지, 그는 확신할 수 없었다. 그러나 주된 원인이 어디에 있든지 간에 그는 피부색이 역할을 할 것은 분명하다고 생각한다.

포드는 "어딘가에는 항상 변수가 존재한다."며 "그것이 항상 드러나 있지는 않을 수도 있다"고 말했다. 가시덤불 속에 숨어 있을 수도 있고, 누군가의 마음 속에 숨어 있을 수도 있지만, 항상 어딘가에는 있다." 그가 가까이 사귀는 사람들이 인종적 적대감을 자유롭게 발산할 확률이 높은 것은 아니다. "하지만 돌아가는 상황을 보면 이렇게 말할 수 있죠. 그 기분 혹시 아세요? 다트머스나 하버드 같은 곳에 다녔고... 주지사와 함께 일하고, 시장과 함께 일하고, 승진하는 사람들과 함께 일하다 보면... 마법은 없다는 것을 깨닫습니다." 그렇다, 하늘 높이 솟아오르기 전에는 그의 가까이에서 짧은 시간 함께 반짝거렸던 몇몇 스타들을 생각해볼 때, 그들도 뛰어난 사람들이었고 교육을 매우 잘 받은 것도 사실이었지만, "테이블 건너편에서 봐도 눈이 멀어버릴 정도로" 눈부실 정도는 아니었다. 그래서 그는 스스로에게 이렇게 묻게 되었다 " 왜 저들은 대충 짐작으로도 할 수 있는 노력 조금 했다고 5천만 달러짜리 거래를 따낼까? 그리고 왜 흑인들은 "엄마, 아빠, 그리고

모든 자녀들까지 포기하겠다"고 해야 고작 빵 부스러기라도 얻을 수 있는 걸까?" 결국은 우리는 많은 부분이 다양한 변수들과 관련이 있다는 것을 깨닫게 된다, 이미 알고 있겠지만, 바로 피부색이다. 특정사람들에게 X라는 일을 할 기회가 주어진다. 하지만 사다리 위쪽으로 올라갈수록, 많은 것들이 특정 소수에게만 허락된다.

포춘지 선정 500대 기업에서 고위 임원까지 승진하는 소수의 흑인들조차도 왜 그들이 "총회장[또는] CEO로 승진할 다음 순서가 아닌지" 스스로에게 물어야 한다고 포드는 주장한다. 일류 로스쿨을 다녔지만 비참하게 취업이 되지 않은 똑똑한 흑인들이 "왜?"라고 자문해 봐야 하는 것처럼. "나는 로스쿨에 같이 다녔던 모든 [흑인] 사람들 중에서 단 6명만이 뉴욕 로펌에서 파트너 변호사로 승진했다는 사실이 받아들이기 어렵다."

포드는 대학동문 소식지에서 많은 백인들이 그렇게 극적으로 성공했다는 소식을 읽으며, 왜 흑인들에게 그런 일이 일어나지 않는 것처럼 보이는지 궁금해한다. "정식 학위를 취득하고, 일자리를 얻고, 기회를 얻지만, 경쟁을 통해 얻어내고 싶다고 생각할 수 있는 정점에는 결코 도달할 수 없다." 그 결과는 좌절과 혼란이다. 보통 인종이 변수로 작용한건 아닌지 의심은 하지만, 진실은 확실히 알 수 없다. "사람들이 '이 흑인 개자식'이라고 말하는 건 아니니까요." 유일한 진정한 해결책은 흑인들이 더 많은 사업을 스스로 시작하는 것일지도 모른다고 포드는 생각한다.

많은 혜택과 축복을 받은 사람이 이같이 비관주의에 빠진 모습을 보면 많은 독자들이 이상하다고 생각할 수 있다. 그러나 포드와 같은 인종과 계층의 사람들 사이에서는 이런 생각이 널리 퍼져있다. 윌리스 포드가 누렸던 것과 같은 기회들이 흑인들에게 허락되는 것은 거의 상상도 할 수 없었던 시기에 에퀴터블 라이프 보험사의 수석 부사장인 다윈 데이비스가 등장했다. 1954년 아칸소 대학교에서 경영학 학사 학위를 받은 후, 그는 고향인 미시간주 플린트로 돌아와 제너럴 모터스 본사로 직행하여 일자리가 있는지 문의했다. 그는 정중하지만 단호하게 "유색인들"로부터는 경영 훈련 프로그램의 지원서를 받지 않는다는 말을 들었다. 데이비스는 좌절하여 육군에 입대했고, 이후 교육학에서 석사학위를 취득한 뒤 디트로이트 교육구에서 수학을 가르치기 시작했다. 10년 후, 미국의 여러 도시에서 폭동이 일

어났을 때에야, 기업들은 흑인들에게 문호를 개방하기 시작했다. 데이비스는 에퀴터블 보험사에 취직했고 그곳에서 일을 잘 했다. 그의 앞길에 수많은 장벽을 통과해 왔지만, 그는 기업세계의 미로를 이순간 통과하고 있는 사람들은 자기보다 훨씬 더 힘든 시간을 보내고 있을 수 있다고 믿고 있다. "그들은 하버드에서 MBA를 취득했기 때문에, 프린스턴을 다녔기 때문에 더 심한 어려움을 겪고 있습니다. 뛰어난 대학을 다니고, 해야 할 일들을 다 했으면, 일어나야 할 일이 일어나야 되잖아요."

하지만 그런 "일들"이 일어나는 대신에, 그리고 커리어가 도약하는 대신에, 흑인들은 방해에 부딪힌다. 유리 천장에 부딪히는 것도 아니고, 시멘트와 강철로 만들어진 천장에 부딪히는 것이라고 데이비스는 말한다. 그의 아들 세대의 많은 젊은이 사이에서는 "좌절의 분위기"가 팽배해 있고, 이 젊은이들은 여전히 30년 전과 똑같이 높은 수준으로 "우울의 벽에 둘러싸여 있다"라고.

데이비스의 주장은 경영 컨설턴트인 에드워드 존스의 연구 결과와 비슷한데, 미국 최고 경영대학원의 흑인 졸업생들 사이에 만연한 좌절감을 활용한 설문조사로, 대학 측에서 처음부터 탐구 주제로 선택한 현상은 아니었다. 그런데 하버드, 스탠포드, 시카고 대학, 노스 웨스턴의 경영대학원을 포함한 여러 대학의 홍보부에 전화를 걸었다가 소수인종 졸업생들이 밖에 나가서 어떻게 살고 있는지에 대해 전혀 궁금해 하지 않는다는 점이 존스의 호기심을 자극한 것이다. 아무도 흑인 경영학 졸업생들이 백인과 대비해 얼마나 성공적으로 살고 있는지에 대해 전혀 알지 못한다는 말을 반복해서 들었다. 그러나 이 지역에서 주로 흑인 학자들에 의해 수행된 연구는 포드, 데이비스, 존스의 인식을 재확인하는 경향을 보이고 있다.

몇 년 전, 각각 금융학 교수와 경제학 교수인 에드워드 아이언스와 길버트 무어가 흑인 은행가들을 대상으로 이전에는 없었던 연구를 수행한 일이 있다. 교수들은 10개 주 125명의 흑인 은행가들을 면담했고, 22개 주의 흑인 은행가들에게 1,000개의 설문지(그 중 3분의 1정도가 완료되어 수거됨)를 배포했으며, 고용평등 위원회의 16년치의 관련 통계자료를 검토했다. 이 연구의 결과가 "흑인 관리자: 은행산업 케이스" 라는 제목으로 1985년 출판되었다. 연구보고서는 무미건조한 문체로 쓰여 있지만, 은행업에서 흑인들이 처해있는 곤경을 가슴 아프고 우울한 그림으로 충분히 설득력 있게 그리고 있다.

내가 아는 다른 모든 연구원들이 다수의 흑인 전문직에게 어떻게 지내고 있는지 질문해 본 뒤 현실을 알게 된 것처럼, 아이언과 무어도 수많은 사람이 불만으로 가득 차 있음을 알게 됐다. 인터뷰 대상자들은 비공식적 네트워크에서 소외되고, "참여가 배제된다"고 불만을 터뜨리는 일이 반복됐다. "멘토"가 있거나 조직 내의 고위층이 자신의 경력에 관심을 갖고 지지해준다고 답한 사람은 거의 없었다. 대부분의 경우 자신들이 백인 동료들보다 승진할 가능성이 낮다고 판단했고 백인들이 그들 주변에서 "편안함을 느낄 수 있도록" 만들기 위해 과도한 노력을 기울여야 한다고 느꼈다. 자신들이 큰 스트레스를 받고 있다는 사실을 인정했고, 많은 사람들(특히 표본에 속해있는 흑인 남성들)이 결국은 전공분야를 떠나는 것으로 나타났다으며, 이를 통해 저자들은 백인과 "동등한 수준의 높은 자아상 또는 적극적인 성격을 가진 흑인은, 반드시 '행동을 조심'해야 하고, 그렇지 않으면 좌절감을 느끼면서 업계에서 쫓겨날 것이라는 전망을 받아들여야 한다는 사실을 발견했다. 그런 불행을 발견할 것이라고 예상하지 못했던 아이언과 무어는 자신들이 발견한 문제 상황의 규모와 정도에 충격을 표했다.

매사추세츠 공과대학의 슬론 경영대학원 명예교수인 필리스 윌리스는 졸업한 제자들의 경험을 체계적으로 조사한 후 똑같이 암울한 결론을 내렸다. 5년 동안(1980년~1984년), 최근의 슬론 경영대 졸업생들의 졸업 후 진로를 추적하여, "모든 면에서 비슷한" 흑인과 백인의 진로 현황을 비교했다. 연구가 시작 되자마자 흑인들이 회사에서 수입과 지위 면에서 백인들에게 뒤쳐진 상태로 커리어를 시작했다는 사실을 알게 되었다. 이는 졸업생들이 어떤 회사에 들어갔는가와 부분적으로 관련이 있다. 백인졸업생들은 주로 신입에게도 보수를 많이 주고 승진도 빠른 금융 서비스와 경영 컨설팅 분야로 진출했다. 그러나 "우리 흑인 졸업생들 중 경영 컨설팅 업계에 진출한 사람은 단 한명도 없었다"고 윌리스는 말했는데, 그런 회사들은 돈을 많이 쓰는 고객들을 끌어올 수 있는 사람을 채용하고 싶어 하기 때문이라고 추측했다. 흑인들은 "백만 달러 계약을 성사시킬 수 있는 사람으로는 보이지 않기" 때문에, 경영 컨설팅 업계로는 진출하지 못했고, 대신 포춘지 선정 500대 기업과 같은 대기업으로 발길을 돌렸다.

하지만 이런 대기업에 채용된 후에도 흑인 졸업생들은 "단순 업무"에 갇히는 경향이 있었고 백인보다 훨씬 더 느리게 커리어가 쌓였다고 한다. '승진자체가

더 어렵고, 승진할 가치가 있다는 것을 계속해서 스스로 증명했어야 했다."라고 월리스는 말했는데, 졸업생들의 진로가 이렇게까지 차이가 나는 점이 너무나도 걱정되어, 연구가 끝난 뒤에도 많은 흑인 졸업생들과 연락을 유지했다. 6~7년이 흐른 후에, 월리스 교수는 졸업생 몇 명이 '두 배로 승진'했다는 것을 알게 됐다. 처음에는 방해가 있었지만, "마침내 인정을 받게 된" 것이다. 이 같은 결과는 백인 동기들과 완전히 동등한 수준까지는 아니더라도, 적어도 흑인과 백인사이의 커리어 차별이 부분적으로나마 해소된 것이라고 월리스는 평가했다.

예일대 조직경영대학원에서도 강의한 경험이 있는 슬론의 초빙 부교수 엘라 벨은 월리스의 연구 결과 중 많은 부분에 동의하지만, 월리스의 생각과는 달리 더 최근의 졸업생들이 기업의 단순 업무 일자리의 싱크홀을 피하는 법을 터득한 것이라고 생각한다. "핵심 업무에서 일하고 있는 졸업생을 알고 있습니다. 그 학생들은 애초부터 단순 업무직에는 취직조차 하지 않았습니다... 처음부터 그런 자리는 안 들어가는 편이 낫다는 모책을 터득한 거죠." 그러나 이런 사람들조차도 비슷한 자격을 갖춘 백인들과의 경쟁에서 뒤쳐지지 않고 남아있는 방법은 아직 터득하지 못한 것 같다.

"일단 회사에 들어가면, 충격을 받죠,"라고 벨은 말을 이었다, "나는 예일대를 졸업했어, 하버드, 슬론, 스탠포드를 졸업했어. 그런 것들이 어떻게든 내가 그냥 쉽게 지나갈 수 있도록 내 앞길을 닦아 줄 거야."라고 생각하지만, 여러 가지 이유로 생각대로 되지 않습니다. 인종이 한 가지 요인입니다. 보통 일어나는 일은 이렇습니다. 흑인들이 자격을 갖추고 회사에 들어갑니다. 1년이나 2년 정도 버틸 것이고, 갑자기 상사들로부터 이런 모호한 피드백을 받기 시작합니다. 제가 정적 피드백이라고 부르는 것이죠. 갑자기 '좋은 팀 플레이어가 아니거나', '너무 노골적이고, 너무 공격적인 사람이라는 평가를 받게 됩니다. 그중에 제일 웃긴 말은 '다른 사람들을 발전시키는 방법을 모른다'입니다. 이런 피드백들은 모두 주관적인 것들 뿐이기 때문에, 고쳐보고 싶어도 사실상 고칠 수 있는 건 없습니다.... 그리고 흑시라도 예를 들어서 말해달라고 하면 이보다 훨씬 더 모호한 말을 듣게 됩니다.

그 결과, 흑인들은 지금 다니는 직장이 만족스럽지 못하다는 생각을 하게 됩니다... 일이 쉽지 않을 것이라는 것은 시작부터 이미 알고 있었어요. 하지만 괜찮아질 것이라고 생각했겠죠. 하지만 괜찮아지지 않을 것이라는 현실이 시작됩니

다. 승진하고 싶은 위치까지는 절대로 못갑니다... 약속받았던 것... 진짜 최첨단의 일을 할 수 있는 기회는 얻지 못하죠... 그로 인해 많은 이들이 실망하고, 이는 높은 이직율로 이어지는 것입니다.... 제 학생들 중에 많은 사람들, 특히 예일대 학생들은 첫 2년 이내에 직장을 옮깁니다. 한 명은 가나 출신의 훌륭한 남학생이었는데, 지금은 가나로 돌아갔어요...현재 일자리를 찾고 있는 다른 두 명을 더 알고 있는데, 생각했던 것처럼 구직이 되지 않았겠죠."

"결국 어려움을 뛰어넘는 경우도 있다"는 것을 벨도 인정하지만, 그런 경우는 예외에 불과하다. 흑인들이 낙담하게 되는 데는 백인들이 흑인들을 불편하게 여기는 것이 모종의 원인으로 작용 한 것 일지도 모른다고 추측은하지만, 현실은 "더 복잡하다"고 말하며, 벨은 과거의 기억을 떠올려 본다. 옛날, 많은 백인들이 흑인의 존재에 대해 고통스러울 정도로 불편함을 드러냈고, 여전히 그런 징후가 있다. 하지만 그녀가 직접 백인 남성 관리자들과 이야기를 나눠 본 결과, 매우 높은 지위에 있는 백인 남성들은... 흑인 동료들을 자기 집으로 초대하거나 크리스마스 파티에 함께 같이 가자고 말하는데 전혀 거리낌이 없다고 한다. 문제는 "편안함이나 불편함이나"가 아닌 것이다. 그녀가 보기에, 문제는 흑인들이 회사를 발전시킬 수 있는 능력이 있고, 회사의 무수히 많은 관계자들에게 백인 고위 임원들이 어필하는 것과 똑같이 어필할 수 있다는 사실을 이 관리자들이 제대로 알아볼 수 있는지 여부이다.

벨은 흑인 여성들이 그중에서도 특히 어려운 도전을 마주하고 있다고 생각하는데, 백인 남성들이 "내가 정말 흑인 여성을 지도할 수 있을까?"라고 의문을 갖는 동안 흑인 여성 관리자들은 그들이 백인 상사와 성적인 관계를 맺고 있을지도 모른다는 소문이 도는 것을 피하려고 애쓰고 있기 때문이다. 대부분의 경우, 적어도 그 방면에서는 여성들이 성공했다. "기업에 방문해 보면, 백인 여성들이 성적인 방법으로 출세했다는 소문은 자주 듣게 됩니다... 하지만 흑인 여성에 대해 그런 말을 듣는 경우는 거의 없습니다. 백인 여성에 대해 그런 소문이 돌면 사실이 라는 말이 아니라, 흑인 여성들의 경우에는 그런 일은 가능성조차 제기 되지 않는다는 말입니다. 흑인여성이 상사와 부적절한 관계라는 소문은 거의 들을 일조차 없죠"

시카고에 있는 일리노이 대학의 사회학자인 샤론 콜린스의 입장도 벨이

나 다른 학자들과 마찬가지로 낙관적이지는 않다. 1980년 로널드 레이건이 대통령에 당선된 후, 전문직 흑인들 사이에서 새로운 불안감이 조성되고 있다는 것을 알게 되자, 흑인 기업관리자들에 대해 본격적으로 관심을 갖기 시작했다. "메르세데스를 몰고 오크 스트리트에 가서 정장을 사던 흑인들이... 정치 행정에 일어난 변화 때문에 겁을 먹은 거죠"

연구와 사유 끝에 그 이유가 흑인들에게 중산층이라는 지위는 대체로 "정치 의존적인 조건부 지위"이기 때문이라는 결론에 도달했다. 상당히 높은 비율의 흑인들이 정부의 "흑인 관련" 기관에서 일하고 있었고, 고용주들이 흑인들을 고용하도록 강요하는 법 덕택에 일자리를 얻을 수 있었던 사람도 있었다. 그밖에도 소수 인종을 위한 직업 훈련 프로그램에서 마련한 별도의 일자리에 이르기까지 모두 "정부로부터 민간부문으로 흘러들어가는 돈에 의존하고 있"는 입장이었다. 만약 정부가 배후에서 어렵פות이나마 나타나지 않았다면, "이 사람들은 대부분 취업할 수 없었을 것이다." 그런 상황에서 레이건이 집권하면서, 많은 사람들이 중산층의 지위에 대해 미약하게나마 갖고 있는 장악력을 곧 잃게 될 것이라고 걱정하는 것은 당연했다.

몇 년 후(1986년~1987년) 콜린스는 포춘지 선정 500대 기업에서 76명의 흑인 고위 임원들을 인터뷰했다. 그녀는 그렇게 높은 자리에 올라있는 흑인들도 자신의 지위를 잃는 것을 두려워하는지, 그리고 그들이 인종 말고 다른 능력을 인정받을 수 있었는지 파악하기 위해 일부러 기업 피라미드의 꼭대기 근처에 있는 사람들을 인터뷰 대상으로 선정했다. 콜린스는 '백인과 비교하여 본질적으로, 동등한 위치에 있는 모든 외적 조건이 완전히 똑같은 사람들을 찾아갔다'고 말했다. 그들은 좋은 교육받았고 멋진 직함을 달고 있었으며, 그리고 엄청난 월급을 받고 있었다. 그러나 그 사람들조차도 인종을 바탕으로 직무를 배정받았다는 사실을 확인하게 되었다. 그들 중 3분의 2는 콜린스가 인종 관련 직업(소수인종우대정책, 지역 사회 관계, 소수인종 문제와 같은 분야의 직책을 의미)으로 정의한 일자리를 거쳐 다른 커리어로 나아갔고, 그 숫자의 절반은 여전히 해당 직업에 종사하고 있었다. 그러나 대부분의 경우 직함에는 이런 사연이 드러나지 않았다.

'그들은 경력을 쌓는 과정에서 지속적으로 문제를 겪었다'고 콜린스는 말했다. 그들은 '흑인전용' 일자리를 피하려고 하거나, 그 일자리에선 벗어나려고 애

썼다. 그 일자리들이 없어지지 않을 것이므로. 그들 중 성공한 것처럼 보이는 많은 사람들이 '지금보다 한 발짝도 나아가지 못할 것'이다. 실제로 1992년에 임원직에 근무하고 있었던 사람들을 다시 인터뷰하기 위해 찾았을 때, 많은 수가 회사를 떠났다는 사실을 알게 되었는데, 이는 주로 기업 구조조정이 빠르게 진행됨에 따라 소수인종 관련 분야에서 일하고 있던 사람들이 소모품으로 간주되어 해고당했기 때문이라고 콜린스는 판단했다.

인종 관련 일자리에 갇히지 않은 사람들 사이에서도 불만도가 높게 나타나는 것으로 드러났다. '진정으로 자신의 직업에 만족감을 느끼고 있는 이들은 극소수였다'고 말했다. "이들은 아주, 아주 야심찬 사람들이며, 성공하는 데만 몰두하고 있지만," 그들조차도 스스로가 백인동료들과는 똑같이 대접받지 못한다고 있다고 생각하는 사람이 다수였다.

콜린스는 자신에게 특히 강한 인상을 남긴 한 관리자를 떠올렸다. "만일 진정한 기업형 인간이라는 것이 존재한다면, 이 사람이 바로 그 사람입니다."라고 그녀는 말했다. 그는 "말만 했다 하면 어떤 것이 회사에 이득인지에 대해서만 이야기하는 사람"이었다. 오랫동안 쌓아온 눈부신 커리어를 통해 회사로부터 조건 없이 인정받기 위해 노력했고, 자신의 길에 놓인 모든 장애물을 제거하고 필요한 모든 희생을 했다. 그리고 그는 마침내, 그의 노력의 보상을 받을 수 있는 지위를 차지했다. 하지만 여전히 그의 모든 노력에도 불구하고, 다른 사람들이 그를 지나쳐, 그 자신이 가져야 마땅하다고 생각하는 자리로 가고 있다. 같은 상황에 처한 많은 흑인들과 마찬가지로, 그는 자신의 인종이 자신을 가로막고 있는지, 그렇다면 어느 정도까지인지 판단하기 어렵지만, 인종 차별만이 이 상황에 맞는 유일한 설명이라는 것을 그도 마지못해 인정할 수밖에 없었다.

그가 정말로 원했던 것은 무엇이였을까? 콜린스는 의문이 들었다. "백인인 것처럼 보이고 싶었던 것인가? 아니면 피부색에 속박당하지 않고 싶었던 걸까?" 만약 그렇다면, 흑인에게 있어서 피부색이 중요하지 않을 수 있게 되기까지 얼마나 많이 자기 자신을 팔아야 하는지 생각해봐야 할 것이다. "모욕을 당해도 무시해야 한다. 타고난 의리를 부정해야 한다. 자신의 과거를 부정해야 하고, 어떤 의미에서는, 자기 자신조차 부정해야"한다. 계속해서 그가 당해야 했을 고통과 그가 부정된 것들의 대가에 대해 생각했다고 콜린스는 덧붙였다. "그는 이제 마지막 고

비만 넘으면 된다는 것을 알고 있지만, 그 관문을 넘을 수 있으리라는 희망을 점점 잃어가고 있습니다."

1991년 행정지도위원회(ELC)의 조사 결과는 콜린스와 동료 학자들이 그린 황량한 초상화보다는 그나마 다소 낙관적인 편이었다. 워싱턴에 본부를 두고 있으며, 흑인 임원들로 구성된 이 위원회에서 55명의 회원 중 50명을 대상으로 여론 조사를 실시한 결과 52%가 자신들의 회사는 아프리카계 미국인들에게 '편안하면서도 지지적인 근무 환경을 조성한다'고 응답했다. 그러나 상대적으로 만족감을 드러내는 이 집단의 구성원조차도 낙관적인 미래와는 거리가 멀었다. 커리어에서 "방해가 되는 주된 요소"를 묻는 질문에 대부분이 '인종차별'이라고 답한 것이다.

ELC의 데이터를 분석한 제팔린 존슨은 '대부분의 기업임원들이 자신들이 직면한 인종차별이 은밀하고, 정의하기 어려우며, 철저히 가려져 있다는 데에 동의했다'고 기술했다. 또한 설문조사 결과 임원들이 여성과 소수인종들의 고용을 적극적으로 장려할 경우, 커리어가 궤도에서 이탈하거나, "문제아"로 분류될 지도 모르는 위험을 특히 느낀다는 사실을 밝혀냈다. 존슨은 "아프리카계 미국인 기업임원들은 자신들의 '흑인으로서의 정체성' 및 지향성을 지키던지, 아니면 기업 문화에 스며들든지 선택해야 하는 어려운 가치 결정을 내려야 할 수도 있다"고 결론지었다.

일리노이 벨이라는 회사의 법률 자문인 프랜신 솔리우나스는 기업의 흑인 임원들이 경영진들에게 더 인정받기 위해 다른 흑인들과의 관계를 스스로 단절하는 현상을 목격했다. 하지만 응답자들은 다음과 같이 말했다고 한다. "최고의 권력을 성취한 사람들조차도...어느 순간에는... 어떤 방식이든, 모양이나 형태로든, 결국 우리는 [깜둥이]일 뿐이라는 것을 알게 됩니다." 그 메시지는 온갖 방법으로 전달된다고 솔리우나스는 말한다. 회의에서 당신이 주제를 충분히 이해하고 말하는 것인지 의심당하고 있다는 것을 조용히 깨닫게 된다. 당신의 전문분야하고 관련도 없는 분야의 임원들이 당신보다 자기들이 더 전문가라는 것을 증명하려고 든다. 그런 메시지는 오해가 아니며, 해석하자면 다음과 같다. "네가 힘이 있다고 생각해? 사실 너는 힘이 없어. 왜냐하면 내가 원할 때 언제든지 그 힘을 빼앗을 수 있기 때문이지." 그 결과, 처음에 다른 흑인들과 연대하려는 생각이 없는 흑인들조차도 다른 흑인과의 연대하게 되는 경우가 생긴다. "종교에 귀의하는 사람들도 있죠.

여러 사람이 공들여 만든 인맥의 일부가 됩니다. 그리고 목소리를 더 크게 냅니다. 목소리를 내면 자신의 위치가 영향을 받을까봐 걱정하지 않는 단계까지 왔습니다. 영향은 진작부터 받았으니까요"

그녀의 냉혹한 관찰결과에도 불구하고, 솔리우나스는 그녀 자신의 삶에는 큰 불만이 없다. 변호사로서, 그녀의 직급은 부통령 보좌관과 같다. 그녀는 '미국 기업에서 내가 지금까지 이뤄낸 것에 만족한다'고 말했다. "저는 여기서 근무했던 12년 동안 세 번의 승진을 했습니다. 그것은 일반 변호사들이 평균 한 번 승진하는 것에 비하면 두 번이나 많은 숫자죠." 그럼에도 불구하고 그녀는 미국 기업계가 도덕적으로 구속력이 있는 계약을, 열심히 공부하고, 뛰어난 교육을 받고, 열심히 일하고, 직장에서 뛰어난 성과를 낸다면, 기회가 주어 것이라는 그 계약을 위반했다고 생각한다. 비록 자기 자신이 그 좁은 문을 빠져나가는데 성공한 극소수에 포함되는 행운을 얻었지만 말이다." 좁은 문을 빠져나온 소수의 우리들조차도... 그 문을 통과한 후에도 여전히 거대하고 막중한 장벽에 직면해 있습니다."

얼핏 듣기에는 솔리우나스가 자신의 개인적인 업적에 대한 만족감을 표현하면서도 미국 기업계에 존재하는 인종차별을 호소하는 것이 모순적일 수도 있지만, 내가 인터뷰한 다른 흑인 임원들과 마찬가지로 그녀도 스스로가 성취한 결과를 평가함에 있어서 피부색과 상관없는 객관적인 기준에 맞추지 않고, 직장생활에서 다른 사람들에게 주어지는 여러 가지 기회와 비교하여 평가한다. 그리고 그 척도를 통해 특히 백인 남성들이 지배하는 직업세계에서 다른 사람들 보다 자신이 더 잘 하고 있다고 생각한다.

"일반적으로 기업 변호사들은... 머리가 하얗고 쓰리피스 검은색 핀 줄무늬 정장을 입은 신사들입니다."라고 솔리우나스는 말한다. "흰 머리에 쓰리피스 정장을 입은 신사를 고객으로 둔 작고 통통한 흑인 여성이 기업변호사인 경우는 드뭅니다. 일리노이 벨에서 일하는 동안 저는 제 의뢰인들과 함께 법정에서 몇 번이나 들어갔지만 그때마다 판사는 그들이 변호사이고 제가 의뢰인이라고 생각하고 제가 아닌 제 의뢰인들에게 질문했죠."

성별, 인종, 그리고 패션 스타일이 다름에도 불구하고, 솔리우나스는 많은 백인 동료들이 그녀의 재능을 인정하고 그녀의 업적에 대한 공로를 인정하고 있다고 자신한다. 하지만 그들 중에도 '어떻게 감히 나와 같은 비행기에 탈 수 있

는가!' ' 감히 나에게 도전하다니!' '감히 내가 내 힘과 권위에 의문을 제기할 수 있는 선택권을 가지고 있다고 생각하다니!' 와 같은 태도를 보이는 사람들도 일부 있다고 한다. "아주 미묘한 태도죠... 하지만 충분히 전달돼요... 회의에서 토론이 진행 중인 상황에서 내가 반대 의견을 표명하거나, 아니면 그 문제의 권위자로 간주되는 사람에게 이의를 제기하는 경우... 백인 여성이 그렇게 했을 때와는 매우 다른 반응이 나타납니다. 이런 태도를 많은 백인 남자들이 갖고 있는 것 같지는 않아요. 보편적인 태도는 아닙니다. 그러나 그것은 분명히 존재하는 태도이며 내 커리어에 영향을 미칠 수 있는 권력을 가진 백인 남성들에게서 주로 나타납니다."

카운티, 주, 연방 정부에서 소송 담당자로 일하다가 일리노이 벨로 온 솔리우나스는 민간 부문에서 자신의 커리어는 출발이 순조롭지 못했다는 것을 인정한다. 그녀의 첫 번째 승진 전에, 두 명의 백인 남성이 먼저 승진했다. 백인 여성 한명과 두 명의 다른 백인 남성이 그녀를 지나쳐 앞으로 나아갔다. 남자들은 모두 그녀보다 높은 직위로 승진했는데, 모두 그녀보다 회사에 다닌 기간도 짧았고, 변호사 경력도 짧았다. 그녀는 자신의 출발이 늦어진 이유가 인종 때문인지는 확신할 수 없다. 그 당시 그녀의 전문 분야가 충분히 넓지 않았다는 사실을 포함하여 많은 그럴듯한 이유들을 댈 수 있다. 그러나 아무도 그녀의 손을 잡아 끌면서 "있잖아, [높은]직위로 이동하려면 지금의 업무에서 벗어나야 돼."라고 말해주지 않았다

솔리우나스는 회사에서의 출세뿐만 아니라 다른 사람들을 돕는 데서 성취감을 찾는다. "제가 느끼는 직업적 만족감은 여러 가지 측면에서 정책에 영향을 미칠 수 있는 엄청난 힘을 가질 수 있는 위치까지 스스로 올라왔다는 자부심에서 옵니다. 특히 회사 내의 소수인종에게 영향을 끼치는 정책에 관련된 일일 때 특히 그렇죠. 소수 인종이나 여성에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 결정을 막아야 할 때, 돈과 관련된 결정, 특히 그 결정이 부정적인 영향을 미칠 수 있는 경우일 때, 사람들은 저를 찾아옵니다." 그러나 거기까지 도달하는 일은 결코 쉬운 일이 아니었고, 그녀의 경우 경기 후반에 가서야 가능했다. 뉴욕의 전 부시장인 바질 패터슨도 비슷한 점을 더 신랄하게 지적한다. "매일 나는 내가 내 인생에서 생각했던 것보다 훨씬 앞서 있다는 것을 깨닫는다." 그러나 "미국 특유의 기준에 비교해 보면, 나는 성공하지 못했다. 내가 지금 가진 것을 준비하는 데만 해도 너무 많은 시

간을 썼기 때문에 부자가 되기에는 너무 늦었다…… 우리 대부분은 원래 걸렸어야 했던 시간보다 10년이 더 걸렸다. 우리는 다른 사람들보다 나이가 더 들 때까지 인정받지 못했던 것이다." 게다가 다음 세대가 이보다 훨씬 더 쉽게 자격을 얻을 수 있으리라는 확신도 전혀 들지 않는다. 그는 최근에 명문 로스쿨을 졸업한 흑인 여성이 국제 무역 경력을 쌓고 싶다고 제출한 이력서를 받았다. 패터슨은 그녀가 다른 곳에서 기회를 얻을 수 없었기 때문에 그를 찾아온 것임을 눈치 채고는, "내 밑에서 일하면 국제 상거래 일은 하지 못할 것이다"고 단도직입적으로 말했다.

다른 직업에서와 마찬가지로 법조계에서도 흑인들이 어떻게 지내는지 질문을 받으면, 그들은 일관되게 백인들 생각만큼은 잘 못 지내고 있다고 말한다. 1992년, 뉴욕시 변호사 협회가 뉴욕시의 주요 로펌소속의 소수 변호사들을 대상으로 설문 조사했을 때, 특히 흑인들이 고립감과 소외감을 느낀다는 사실이 밝혀졌다. 지난해, 169개의 로펌과 기업 법률 부서들은 지난해에 유색인들의 고용유지와 승진율을 개선하고 1992년에서 1997년 까지 10%의 소수인종 고용율을 달성하라고 요구하는 '목표 성명서'에 서명했는데, 이는 협회장인 콘래드 하퍼가 노력한 결과이다.

1992년 소수인종을 위한 전문직업기회 증진위원회의 소위원회에 의해 실시된 설문조사는 흑인 23명, 아시아계 미국인과 태평양계 미국인 21명, 히스패닉계 9명, 기타 3명, 그리고 인종을 밝히지 않은 3명만이 응답하여, 신뢰도 있는 표본통계를 산출하기에는 표본이 너무 작았다. 그리고 그림에도 불구하고, 설문조사 결과는 내가 조사과정에서 들은 이야기들과 일치했고, 전문직 흑인이 느끼는 감정을 평가하기 위해 노력한 내가 본 모든 설문조사와 사실상 일치했다. 그리고 이 설문조사가 그리고 있는 그림은 정신이 확 드는 것이었다.

61%의 흑인들은 직장 경험이 회사에서 "소수인종이 아닌 변호사들의 경험과 분명히 다른 것을 경험한다"고 느꼈다. 아시아 및 태평양 출신 중에서는 9.5%만이 그렇게 느낀다고 답했으며, 히스패닉에서는 아무도 그렇다고 응답하지 않았다. 흑인들의 30%는 자신들이 "소수인종이 아닌 변호사들과 다른 기준으로 평가되었다"고 말했고, 나머지 30%는 잘 모르겠다고 답했다. 또한 히스패닉 계 89%와 아시아/태평양계 76%에 비해 흑인은 20%만이 자신들이 동등하게 평가받았다고 답했다. 흑인의 61%는 자신들의 회사가 소수인종 변호사들의 근속율을 위해

들이는 노력이 형편없는 수준이라고 생각했고, 67%의 히스패닉과 29%의 아시아/태평양 섬 출신 변호사들도 마찬가지였다.

조사와 함께 발표된 성명에서 하퍼는 다음과 같이 말했다 ' 이 설문조사가 과학적이지는 않을지 몰라도 설득력 있는 것은 사실이다. 이 소박한 설문조사가 함의하는 바는 파트너십 수준으로 승진하는 아프리카계 미국인 변호사의 수가 부인할 여지없이 적다는 사실에서 볼 수 있듯이, 이들이 다른 소수인종 변호사들보다 직업적 발전에 훨씬 더 많은 인종관련 장벽에 부딪히고 있다는 사실이다... 다양한 문화적 배경에 걸쳐 터놓고 의사소통을 하려면 현재 로펌들에는 존재하지 않는 편안한 분위기가 필요하다.'

이와 같은 관찰결과는 동반된 변호사 협회 보고서에 의해 도출된 것인데, 이 보고서에 따르면 '대부분의 로펌들은 자기회사의 업무 환경은 해당 설문조사에서 드러나 있는 응답자들의 인식과 전혀 다르다고 철썩 같이 믿고 있다' 고 적혀있다. 다만 이런 인식들이 회사 입장에서는 의외로 다가올 수 있다는 점은 후속 인터뷰에서 나온 일부 발언들로 설명할 수 있는데..... 3세대 아프리카계 미국인 변호사 한 사람은 자신은 '운이 좋아서 합격한 것이라서' 불평할 자격도 없다고 생각한다 고 자신의 입장을 설명했다.

협회장으로 선출된 최초의 아프리카계 미국인인 하퍼는 1974년 심슨 태처 & 바렛의 파트너 변호사가 되었다. 당시 뉴욕의 주요 로펌에는 그를 제외한 흑인 파트너가 두 명밖에 없었다. 몇 년 동안, 그 수는 30명 이상으로 증가했다. 그리고 그 전체 기간 동안 그는 흑인 신입변호사들이 "차별 대우를 받고 있다"고 불만을 표하는 것을 자주 들었다고 하퍼는 말했다. 그를 포함한 몇몇 다른 흑인 파트너들은 변호사 협회가 설문조사 연구에 발을 들이는 것을 "흑인을 포함한 다른 소수인종들에게 더 개방적인 일자리"를 만들고, 단순히 흑인 신입변호사들을 고용하는 것이 백인과 동등한 입장에 있는 것과 같은 의미는 아니라는 점을 강조해가는 과정의 일부로 보았다.

위에서 인용한 하퍼, 프랜신 솔리우나스, 샤론 콜린스 등, 기업들이 흑인들을 박대하고 있다는 증거를 그토록 많은 사람들에게 그토록 많이 발견된 데는 두 가지의 예측 가능한 원인이 있다. 하나는 사람들의 인식이 왜곡되어서 생긴 문제이거나 모이니한 상원의원이 주장하듯이 중산층 흑인들이 자신의 처지에 맞지

않는 ….. "불평의 유산"속에서 덩굴고 있어서 그런 것이다. 그것이 아니라면, 이런 불만들이 실제로 존재하기 때문일 수도 있다. 대부분의 백인들이 인식하는 것보다 더 지속적이고 만연한 방식으로, 단순히 규칙을 따르기만 하면 차별의 저주에서 벗어날 수 있다고 생각하는 사람들에게 미국 기업계가 잔인한 속임수를 쓰는 현실로, 규칙을 잘 지켜봤자, 보장받을 수 있는 것은 그 어떤 것도 없다는 사실을 업계선구자가 될수도 있었던 사람이 깨닫게 되는 현실, 좋은 교육을 받고, 성실하게 일하고, 높은 성과를 올리는 것이 성공의 가능성을 높일 수는 있지만, 궁극적으로 한 사람이 얼마나 높이 올라갈 수 있는지를 지배하는 것은 능력이나 재능과는 무관한 많은 "다른 요인"들이라는 현실 말이다. 그리고 여기서 말하는 "다른 요인"의 정의는 종종 어떤 인종이나에 따라 다른 방식으로 작용한다.

경영 컨설턴트 에드워드 존스가 지적했듯이, 일부문제는 미국인들이 끊임 없이 "성과에 대해 이야기하면서도... 그것이 무엇인지 정의조차 하지 못한다는데 있다." 스포츠와 특정 기술 전문 분야를 제외하고, 공로의 개념은 주관적으로 정의되는 경향이 있는데, 주로 자기가 공을 세웠다고 생각되는 사람들에게 칭찬 라벨을 붙이는 방식이다. "시작이 빠른" 사람들, "잠재력이 있는" 사람들, "멋진 업무 스타일을 보여주거나 리더십을 드러내거나, 아니면 회사를 정상으로 이끌어 갈 신비롭고 "올바른 무언가"를 가지고 있는 사람들 말이다. 예상대로 일단 그들이 스타로 떠오르고 나면, 모두들 그들이 공을 세웠다고 가정하면서 순환논리의 오류를 반복하는 것이다. 객관적으로 정의된 공로의 의미는 누가 먼저 시작 하는지와는 상대적으로 관련이 거의 없다는 논리는 여기서 아무런 의미가 없다.

사회학자 제임스 로젠바움은 자신의 1984년 연구에서 한 대기업의 커리어 발전 양상을 면밀히 검토했다. 로젠바움은 인사 기록의 모든 정보에 접근할 수 있었고, 13년 동안 회사전체의 한 코호트의 커리어 진행 현황을 추적했다. 연구가 끝날 때까지 그는 약 2천만 개의 개별 데이터를 처리했고, 여러 세대의 관리자들이 생각했던 것과는 매우 다르게 훨씬 좁은 경로를 따라 직원들의 커리어가 발전했다고 결론을 내렸다.

경영진(그리고 직원들)은 일만 잘하면 커리어의 어느 단계에서든, 올바른 보상을 받을 수 있다고 믿었지만, 로젠바움이 밝혀낸 바에 따르면 입사초기에 어떤 업무를 배정 받았는가와, 조기승진을 했는가 여부가 "개개인이 갖춘 두드러진 자

질과는 무관하게" 지속적인 영향력을 발휘한다. 즉, '출발이 빠른 사람'으로 지목되면, 실제 능력이나 성과에 관계없이 커리어 전반에 걸쳐 다른 사람들보다 훨씬 더 좋은 성과를 거두었다. 또한 사람들이 스스로 인지하기도 전에 매우 빠르게 분류되는 경향이 있다는 것도 알아차렸다. "패스트 트랙에 있던 직원들도 점차 이를 깨닫게 되었다... 자신들이 특별한 관심을 받고 있음을 눈치 채기 시작했고, 이에 따라 특별한 대우를 받고 있다는 사실을 깨닫기 시작했고, 나중에는 자신들이 다른 동료들보다 더 빨리 승진하고 있다는 것도 알아차렸다"고 보고했다.

로젠바움에 따르면, 이 과정은 능력주의가 작동하고 있을 것이라고 많은 사람들이 생각했던 것과 중요한 부분들에서 정면으로 반대되는 것으로 나타났다. 기업 내에서 기회의 진정한 평등이 있기 위해서는 "모든 직원들이 게임의 규칙을 알고 있어야 하고, 비슷한 출발점에서 시작해야 하며, 경쟁할 준비가 되었을 때 토너먼트를 시작할 수 있어야 한다." 그러나 그의 연구 결과는 이러한 점에 대해 하나씩 하나씩 의문을 제기하면서, 커리어 초반에 직원들을 분류해버리는 시스템은 "배제의 오류가 있었을 경우 이를 발견함에 있어서 특히 취약하다"는 사실을 밝혔다. 경영진이 잠재력이 높은 것으로 추정되는 근로자를 선발해 경력을 쌓아가는 '후원' 프로그램에서는 한 번 실패자가 된 사람들을 최고의 자리를 차지하기 위한 경쟁으로 다시 끌어들이 수 있는 방법은 없다고 로젠바움은 말했다. 그러나 많은 대기업들, 그리고 확실히 대부분의 주요 로펌들은 정확하게 이런 방식으로 운영된다.

예를 들어, 콘래드 하퍼는 자신의 커리어 초기에 회사의 저명인사 중 한 명이 자신을 따로 불러내어 특정 고위 파트너변호사와 매우 가까이에서 일하게 될 것이라고 말하기 전까지는 자신이 성공을 위해 훈련받고 있다는 것을 깨닫지 못했다고 회상한다. "대형 로펌에는 자수성가한 파트너변호사는 없습니다."라고 하퍼는 말한다. "이런 곳에서는 대부의 도움 없이는 앞으로 나아갈 수 없죠." 그러나 로젠바움이 밝혀낸 것처럼, 멘토제나 미래의 기업 스타들을 조기 발견해서 훈련시키는데 기반을 둔 시스템은, 개인이 실제로 갖추고 있는 자격과 상관없이 사전에 미리 정의되어 있는 역할에 배정되어 버리기 때문에 "잠재력이 뛰어난 사람"이라는 용어 자체가 뜻하는 것은 그 역할을 설명하는 말이지, 그 역할을 수행하는 사람을 설명하는 말은 아니라는 위험성을 내포하고 있다.

로젠바움의 연구 중 일부는 사회학자 로버트 머튼에 의해 예견되었는데, 그는 1948년 문학잡지인 안티오크 리뷰에 게재된 유명한 기사에서 "자성 예언"의 개념을 설명했다. 그는 W. I 토마스가 "인간이 어떤 상황을 현실로 규정하면, 그것은 결과적으로 현실이 된다."라고 말한데서 영감을 받았다. 1960년대와 1970년대에 이루어진 일련의 연구들에서 학교현장에서 이 개념이 의미하는 바를 탐구했고, 학생들의 성과가 교사의 기대에 의해 대부분 형성되는 것으로 보이는 상황이 존재 한다는 것을 발견했다. 세인트루이스의 흑인 학교를 조사한 레이리스트에 따르면, '선생님이 높은 성과를 기대하면 기대한 대로 결과가 나타나고, 그 반대상황도 마찬가지이다.' 그는 일단 학생들이 주로 외모와 복장에 근거하여 능력 그룹으로 분류되는데, 한 번 분류가 끝나면, 분류된 집단 간에 사실상 이동이 이루어지지 않는다는 것을 밝혀냈다.

일반적인 직업 이동성에 대한 분석인 로젠바움의 연구는 리스트의 연구와 근본적으로 달랐지만, 그 역시 사람들이 일단 궤도에 오르면, 그 궤도 안에 머무르는 경향이 있다고 결론을 지었다. 그리고 그의 연구가 인종을 구체적으로 살펴보기 위해 고안된 것은 아니지만, 그가 연구를 통해 밝혀낸 것은 명백한 인종적 의미를 시사하고 있다. 만약 흑인들이 사실상 특정한 영역으로 유도되는 경향이 있고, 흑인들이 그로 인해 백인들보다 커리어의 발전이 늦어질 수밖에 없다면, 그리고 실제로 커리어가 발전한 이유가 내가 보유하고 있다고 생각했던 능력과 관련이 적다면, 미국에 널리 퍼져있는 인종차별적 선입견을 고려할 때, 아무리 성공했다라고 기업 계층의 최고위층까지 접근할 수 있는 흑인은 극소수에 불과하리라는 것은 쉽게 예측할 수 있다.

게다가 만약 많은 백인들이 앞서 나가는 이유가 주로 관심이 집중되는 업무(백인들이 배정받을 확률이 높은)를 배정받을 때 유리한 고정관념(기업임원이거나 기업 변호사는 백인이라는 고정관념)의 혜택을 보거나, 멘토 (백인들이 더 쉽게 얻을 수 있는)의 도움을 받거나, 실패했을 때 용납 받을 수 있는 범위가 더 넓고 성공의 범위 또한 넓기 때문이라면, 기업의 경영에 참여하는 흑인들조차 때때로 그렇게 씩씩한 기분을 느끼는 이유는 별로 미스터리가 아닐 것이다.

로젠바움은 커리어 개발에 있어 단 몇 년의 손실도 중요한 의미를 지닌다고 지적한다. 그런데, 내가 인터뷰한 사람들의 증언이 사실이라면, 흑인들은 회사

에 적응할 때까지, 일반적으로 걸리는 몇 년을 거의 자동적으로 잃는 것이다. 마침내 회사에 적응하고 능력을 인정받을 때까지, 고속승진노선을 탄 사람들(거의 항상 백인)은 이미 앞으로 나간 뒤이다. 그래서 심지어 가장 재능 있는 흑인들조차 종종 더 느린 노선에 놓이게 된다. 바질 패터슨과 같은 사람이 '나는 너무 늦었다'고 말할 때, 그는 자신만을 두고 말한 것이 아니라, 자신들이 더 공정한 세상에서 얼마나 더 나은 일을 하고 있는지 궁금해 하는 수천 명의 다른 흑인들을 두고 말한 것이다.

거짓 능력주의 현상이 단지 과거의 일에 불과하다면, 모이니한이 흑인 중산층의 불만을 일축한 것은 상당히 이해할 만하다. 하지만 조금만 살펴보더라도 흑인들은 고속승진을 위한 자격을 갖추었더라도 알 수 없는 이유로 일반적으로 그 노선에 오르지조차 못하고 있다는 것과, 일부가 오른다고 하더라도 그 비율이 백인 동료들의 비율에는 근처에도 가지 못한다는 것을 알 수 있다. 그리고 벨 교수의 흑인 MBA 학생들처럼, 젊은 나이에 성취를 이루어 냈으나 혐오감을 느끼며 실망한채 기업을 떠나는 사람들의 모든 이야기를 보더라도, 적어도 문제를 집단적 상상력의 산물이라고 선언해버리는 것은 선부른 판단인 것 같다.

흑인들이 결점이 전혀 없다는 말을 하는 것이 아니다. 일리노이 벨의 프랜신 솔리우나스가 말했듯이 나는 "미국 기업계가 만들어 낸 것이 이게 전부라고 생각하지 않는다. 나는 우리가 유리천장을 뚫기위한 디딤돌을 놓을 기회가 있었지만, 유리 천장을 뚫기 위해 어떻게 해야 하는지를 배우지 못했고, 스스로의 흑인성 또는 여성성을 훼손하는일이 실제로 벌어질까봐 두려웠거나, 아니면 망상으로 인해 두려웠던 나머지, 유리천장을 기꺼이 뚫고 나가려 하지 않았기 때문에 현재는 막혀 있는 상태"라고 생각한다. 나는 또한 기업이나 주요 로펌들이 대놓고 흑인들에게 적대적이라고 주장하는 것이 아니다. 노골적인 증오와 공공연한 적대감은 다행스럽게도 대부분 비참한 과거의 유물이다. 신이시여, 감사합니다! 그러나 여전히, 많은 조직들과 그 안에 있는 개인들은 관습적으로 백인을 바라보는 것과 동등한 관점에서 흑인을 바라보지 못하고 있다.

로스 페롯이 1992년 NAACP의 전당대회에서 연설할 때 흑인들을 "당신네들"로 계속 지칭하면서 흑인 일용직들과 블루칼라 직원들에게 자기 부모가 개인적으로 친절을 베풀었던 일화만 끊임없이 늘어놓았던 모습에서 이 같은 현상이 잘

드러난다. 만약 인종차별 주의자의 정의가 다른 인종집단을 싫어하는 사람이라면, 페롯을 인종차별주의자라고 비난한 사람은 아무도 없었다. 그가 비난받았던 이유는 단순히 청중이 흑인이라는 이유만으로 그들이 흑인 부랑자들에 대한 이야기에 공감할 것이라고 가정하면서 자신도 모르게 상대방을 무시하는 태도를 취했다는 것인데, 이는 당시 청중들이 모여있는 가장 중요한 이유가 흑인들에게 백인이 자비를 베푸는 이야기를 듣고싶어하기 때문일 것이라는 페로의 사고방식을 사실을 보여준다. 예를 들어, 그가 중산층 백인들을 즐겁게 하기 위해 청중을 '당신네들'이라고 부르거나, 피부색에 상관없이 부랑자들에게 베푼 자신의 아버지의 관대한 대우에 대한 이야기를 늘어놓는 일은 상상하기 어렵다.

미국 기업계는 그런 의도는 전혀 없는데 인종차별적 장애물이나 적대적인 환경을 상당 수준으로 만들어내는 페롯과 같은 사람들로 가득 차 있다. 그들이 자신의 행동을 똑바로 볼 수 없는 것은 부분적으로는 그들이 해를 끼치지려는 의도가 없었다는 사실 때문이고, 부분적으로는 그들이 소중히 간직하고 있는 선입견들이 현실과 일치하는지 스스로 점검해보려고 하지 않기 때문이다.

1992년 12월, 웨일즈 공 부처의 파경에 대해 애도를 표하는 사설이 뉴욕 타임즈에 실렸다. '1981년 7월 29일, 실제로 공주처럼 생긴 젊은 여성(금발, 파란 눈, 그리고 커다란 티아라)이 왕자처럼 생기지 않은 남자(톰 크루즈가 아니잖아)와 결혼하는 모습을 보려고 수백만명의 미국인들이 새벽부터 일어나 있었다. 근데 대박. 음악은 훌륭했고, 성 바오로 대성당은 더할 나위 없이 멋졌고, 전반적으로, 돈으로도 살 수 없는 종류의 결혼식이었다.'

미국의 대기업을 운영하는 것이 웨일즈 공작으로 사는 것과 같다고 제정신으로 말하는 사람은 없을 테지만, 기업의 고위 임원들과 로펌의 선임 파트너변호사들도 특정한 이미지에 부합할 것을 요구받는 것은 사실이다. 그리고 직책에 금발 머리와 파란 눈은 필요하지 않을 수도 있지만, 최고 권위자처럼 보이고 받아들여질 수 있는 능력은 필요하다. 많은 미국인들이 여전히 곱슬 머리나 검은 피부는 최고 권위자의 이미지에 근본적으로 어울리지 않는다고 생각한다.

제5장 뻔한 범죄, 뻔한 계급, 그리고 뻔한 말들

미국인들이 흑인CEO를 생각조차 못하는 이유가 무엇이든 간에, 아프리카계 미국인의 얼굴로 범죄를 시각화하기 위해서는 별다른 상상력이 필요하지 않다. 이 나라의 모든 주요 도시에서, 가장 극악한 범죄로 기소된 흑인들은 일상적으로 신문 1면과 텔레비전 화면을 통해 미국 중산층 거실에 보도된다. 그 소름끼치고 심지어 괴물 같은 이미지들이 많은 사람들의 머릿속에 현실속의 미국의 흑인들을 대표하게 되었고 그로 인해 많은 사람들이 인종 관계와 모든 흑인들을 대하는 태도에 있어서 색안경을 끼게 만들었다.

1993년 초 워싱턴 D.C.를 방문했을 때, 택시를 타고 가던 길에서 우연히 벤자민 브래들리 전 워싱턴포스트 편집국장을 만난 일이 있다. 나는 택시 운전사에게 잠깐 멈춰달라고 했고, 브래들리가 안으로 뛰어 들다시피 택시에 올라탔다. 이어진 대화 동안 나는 그에게 내가 인종에 관한 책을 완성하고 있다고 말했다. 브래들리는 한숨을 쉬며 인종이라는 주제가 자신에게 미치는 영향에 대해 걱정 된다며, 여러 차례 잡이 침입을 당했고 이제는 언제나 겁에 질려 있다고 털어 놓았다. 나는 범죄에 관한 것은 말도 꺼내지 않았지만, 인종이라는 주제를 듣자마자 그가 첫 번째로 떠올린 것은 범죄에 관한 내용이었다.

다니엘 패트릭 모이니한은 특유의 직설적 화법으로 다음과 같이 말한다 "만약 흑인이 도시에서 범죄를 계속 저지르려는 생각을 버리지 않으면, 점심식사만 하는데 일주일에 2300달러를 버는 스카든 아크스[뉴욕에 기반을 둔 대형 로펌]에서 하계인턴일자리는 얻지 못할 것입니다" 제임스 Q 윌슨도 이와 비슷한 주장을 한다. 실제로 모이니한은 윌슨이 '인종차별을 줄이는 최선의 방법은... 흑인범죄율을 줄이는 것'이라고 말한 논문을 읽고 깊은 인상을 받은 나머지, 이를 연방의회 의사록에까지 실리게 할 정도였다.

에드워드 코흐 전 뉴욕 시장도 이와 유사하면서도 더 단순한 입장을 취하고 있다. 코흐는 "흑인에 대한 차별에 대해 깊이 마음 아파하는 사람들조차도...

흑인 폭력 때문에 흑인커뮤니티로부터 괴리감을 느끼고 있다"고 말하고 있다. 코흐의 계산에 따르면, "인구의 12%를 차지하는 흑인들이 폭력 범죄의 45%를 차지하고 있다. 그리고 대부분의 경우 폭력 범죄를 저지르는 것은 남성들이기 때문에... 인구의 약 6%가 범죄의 45%를 저지르고 있는 꼴이다." 코흐의 통계가 맞다고 치더라도, 그로 인해 코흐가 도달한 결론은 터무니없다고 할 수 있다. 왜냐하면 그의 공식에 따르면 6%에 해당하는 미국의 모든 흑인 남성이 폭력 행위에 연루되어 있다는 것을 의미하기 때문이다. 다시 말해, 장시간 근무를 하는 흑인 변호사, 회계사, 교사, 판매원들조차 그저 재미로 불행한 무고한 사람들을 머리를 내려쳐 깨버리거나 대도시 공원에서(필시 점심시간에 짬을 내서) "난폭한 짓"을 하고 다닌다는 것이다.

코흐가 지적했듯이, 흑인들이 미국의 폭력 범죄로 체포된 사람들의 약 45%를 차지하는 것은 사실이다. 하지만 대부분의 흑인 남성들이 악랄하다는 것은 사실이 아니다. FBI 통계에 따르면 1991년 흑인들은 살인, 강간, 강도, 특수 폭행으로 총 24만5,437번 체포되었다. 당시 이 나라의 총 인구는 거의 3,100만 명의 흑인과 약 1,500만 명의 흑인 남성을 포함하여 2억 4,900만 명에 조금 못되는 수치였다. 만약 각각의 체포가 개별적인 개인의 체포를 나타낸다고 가정한다면, 강력 범죄로 체포된 흑인들은 1991년 흑인 인구의 1% 미만, 흑인 남성 인구의 1.7% 미만을 차지했다(엄밀히 말하면 더 적다. 총 245,437명이 여성 범죄를 포함하고 있기 때문에). 다시 말해, 인구의 6%가 아닌 0.1 %도 안 되는 사람들이 45%의 강력 범죄를 저지르고 있는 상황이다. FBI에서 파악하고 있는 전체 인구수가 실제 미국 전체 인구보다 다소 작고, 특정 연도에 체포된 사람들이 전체 강력 범죄자의 인구를 구성한다고 추론하는 것은 옳지 않기 때문에, 이 숫자들은 완전히 정확한 것은 아니다. 하지만 그것들은 대부분의 흑인 남성들이 소시오패스라는 주장이 헛소리라는 것을 증명할 만큼은 충분한 정확도이다.

생각이 깊은 사람들이나, 그리고 확실히 수많은 흑인들이 보기에 코흐와 같은 주장은 터무니없을 뿐만 아니라 근본적으로 불공평하다. 상대적으로 소수가 저지른 죄 때문에 해당 인종 전체를 차별하는 것에 대해 적극적으로 찬성하지는 않더라도 용인될 수 있다고 주장하고 있기 때문이다. 또한 범죄를 저지르지 않는 흑인들이 범죄를 저지르는 사람들에 대한 특별한 책임을 져야 한다고도 주장하고

있다. 법을 준수하는 다수의 아프리카계 미국인들은 그러한 주장에 본능적으로 반응한다. 호프스트라 대학의 경영대학원장인 울릭 헤인스는 "어떤 기준으로 봐도 성취도가 높은 내 흑인 친구 그룹에서만 보더라도, 우리 모두 하층민들을 걱정하고 있으며, 어떤 식으로든 도움을 주는 데 관여하고 있습니다... 저만 해도 압도적으로 흑인과 라틴계 인구가 많은 햄스테드 학군과의 우리 경영대학원사이에 파트너십을 결성했습니다. 교육과정 재설계를 돕고 컴퓨터 장비를 보급하여 비즈니스 교육 프로그램을 업그레이드 하도록 돕고, 일대일 멘토십 관계도 맺었습니다." 그럼에도 그는 중산층이 흑인 하층민의 복지에 책임을 져야 하며, 흑인 범죄자 계층의 불법 행위에 대해 불이익도 받아야한다는 주장은 받아들일 생각이 없다. "내가 그런 주장을 받아들이면, 그들도 가난한 백인 쓰레기의 존재, 레드넥의 존재를 인정해야 하며, 백인 빈곤지역의 존재를 인정하고 그곳에서는 사람들이 흉악한 짓을 저지른다는 것도 인정해야 합니다. 그리고 그들이 그렇게 하기 전까지는, 나는 난폭하게 행동하는 내 흑인 형제들의 짐을 기꺼이 짊어지지 않을 것입니다..... 모든 사회에는 약자가 있고 하층민이 있습니다. 그리고 내가 흑인이라고 해서 흑인 하층민을 특별한 짐으로 떠맡지는 않을 것입니다. 물론 그들에 대해 마음을 쓰고 있습니다. 그리고 그런 마음을 보여줄 것입니다. 하지만 그걸 내 책임으로 몰지는 말란 말입니다."

헤인즈의 지적은 무시하기 어렵다. 현대 형사사법사건에 관심을 갖고 있는 사람이라면 백인들 스스로 범죄 예방을 특별한 임무로 삼아야 백인 범죄가 해결 된다고 주장하는 사람은 없을 것이다. 예컨대, 20대 백인들의 살인율을 70대 백인들의 살인율과 동등한 수준으로 낮추기 전까지는, 모든 젊은 백인들이 배척당하고 경멸받을 만하다고 주장하는 사람은 아무도 없을 것이다. 그리고 조직범죄가 역사적으로 주로 이탈리아와 이탈리아계 미국인들에 의해 운영되어 왔고, 사람들이 조직범죄를 두려워하기 때문에, 이탈리아 범죄자들이 예의바른 사회의 일부가 될 때까지 모든 이탈리아계 미국인들을 차별해야 한다고 제정신으로 주장하는 사람은 없을 것이다. 심지어 편협한 사고방식을 지닌 사람들조차도 이탈리아인들이 마피아를 지배하고 있기 때문에 범죄는 이탈리아인들에 의해서만 해결될 수 있는 "이탈리아 문제"라고 주장하지는 않을 것이다. 모든 사람들이 그 주장이 비합리적인 편견을 퍼뜨릴 뿐이라고 즉시 생각할 테니, 그런 해결방식을 제안하는 사람은 없을

것이다.

하지만 현재 그 많은 명망 높은 사람들이 흑인에게 정확히 그렇게 할 것을 권하고 있다. 뿐만 아니라 이는 가장 해로운 주장이다. 일부 구성원들이 끔찍한 행동을 하고 있기 때문에 해당 인종이나 민족 집단의 모든 구성원들을 처벌해야 한다고 주장하는 것은 극악한 악마와의 계약에 발을 들이는 꼴이다.

그럼에도 불구하고, 수많은 사람들의 머릿속에는 그 주장이 그토록 중요하게 남아있기 때문에 1992년 3월에 빌 브래들리가 상원 원내 연설에서 말했듯, 그 문제는 한 번 짚고 넘어가야 한다. "완벽히 색맹이 아닌 사회에서는 소수의 흑인 남성들의 폭력에 대해 백인이 느끼는 두려움에 대해 모든 흑인 남성들이 책임을 져야 한다는 사실이 뭐가 중요하겠습니까. 아시아계 미국인들이 흑인과 백인 모두를 두려워하거나 마이애미나 로스앤젤레스에서 가장 무서운 갱단 중 일부가 라틴계와 중국계라는 사실도 그냥 무시해 버리세요. 궁극적인 인종차별은 폭력이 발생해도 자기 동네에서 일어난 일이 아니면 백인들은 관심 없다는 것이나, 흑인 미국인들이 항상 특정 백인 동네를 무서워했다는 것은 신경 쓰지 마세요... 오늘날, 폭력적인 현실에 반응하는 수많은 백인들은... 흑인 청년들이 무리지어 다니고, 도심을 배회하고, 문제나 일으키려고 찾아다니는 모습만 봅니다. 많은 백인 미국인들은 겁에 질린 채로, 불공평하든 공평하든, 일부 젊은 흑인 남성들에게 이렇게 말합니다. '너희들은 거리에 쓰레기를 버리고 지하철을 더럽힌다. 흑인이든 백인이든 아무도 멈추라고 말하지 않는다... 가게를 털고, 조깅하는 사람을 강간하고, 관광객에게 총을 쏘고 다니다가, 잡히면, 인종차별을 외친다. 그리고 백인이든 흑인이든 아무도 멈추라고 말하지 않는다.'" 이 같은 이미지가 정확한지 여부는 중요하지 않다고 그는 덧붙였다. "그것이 수백만 명의 백인 미국인들이 진실이라고 생각하고 있는 것입니다. 운명의 아이러니가 이렇게 손바닥을 뒤집는 동안, 수십 년 동안 흑인 커뮤니티가 잔혹한 백인들에게 억압받을지도 모른다는 두려움과 그로 인해 만들어진 끓어오르는 분노가 백인들이 흑인들로부터 공격을 받을까봐 두려워하는 것과 그런 두려움이 부채질하는 분노에 반영되어 지금 나타나는 것으로 보입니다.'

그 연설이 있고난 뒤 몇달 후, 나는 브래들리와 대화를 하게 되었다. 그는 오랫동안 백인들의 폭력을 두려워했던 흑인들이 이제는 그들 자신이 두려움의 대상이 되어야 한다는 아이러니에 대해 다시 말을 꺼냈다. 그리고 그는 흑인 폭력

이 모든 흑인들에 대한 불평등한 대우의 근거라면, 백인들이 본질적으로 흑인들로부터 두려워할 것이 없었던 1905년에 어떻게 그러한 대우가 정당화될 수 있었는지에 대해 큰 소리로 물었다.

정치학자 앤드류 해커도 같은 주장을 한다. "2차 세계대전 이전에 흑인들에 의한 법 위반이 비교적 드물었을 때, 동네마다 여전히 다음과 같은 표지판을 세웠습니다 '깜둥이들, 이 동네에서는 밤길 조심해!'" 실제로 미국 흑인들의 역사를 통틀어 노예제도에서 시작된 이래로 반흑 정서가 번성했고, 표지판을 세우는 것으로 끝나지 않는 경우가 많았다.

19세기 초, 그저 목소리만 크게 내도 중대 범죄로 여겨질 수 있는 시대에, 백인 폭도들이 백인에 대한 범죄 혐의로 흑인들을 공격하면서 필라델피아, 신시내티, 그리고 몇몇 다른 도시들에서 폭동이 일어났다. 1863년 미국의 최악의 인종 폭동은 노예 해방 선언 이후에 군 징집 면제를 받은 흑인들에 의해 경제적으로 위협을 느낀 백인들(대부분 아일랜드계)에 의해 자행되었다. 폭도들은 맨해튼을 배회했고, 간신히 목숨만 간신히 건져 탈출한 유색인종 아동들이 수백명 모인 고아원에 불을 질렀다. 폭도들은 흑인들을 닥치는 대로 린치하고, 칼로 찌르고, 불구로 만들었다. 그 지역의 흑인들은 그 무시무시한 난동을 피해 센트럴 파크의 낙엽더미 속으로, 혹은 다른 주로 이주하는 것까지 포함하여 찾을 수 있는 모든 곳으로 피난처를 찾아 도망쳐야 했다.

흑인들에 대한 공격은 남북전쟁이 종결된 이후에도, 심지어 19세기의 종말에도 멈추지 않았다. 린치와 다른 형태의 반흑인 집단폭력이 20세기에 자주 발생했다. 1904년 조지아 주 스테이츠보로에서 백인 폭도들이 두 명의 흑인을 산 채로 불태웠다. 2년 후, 애틀랜타에서 백인들이 흑인들의 집과 사업장을 습격했다. 1908년, 일리노이주 스프링필드에서 백인 폭도들이 두 명의 흑인을 교수형에 처하고 흑인 소유의 재산을 파괴했다. 1917년, 이스트 세인트루이스에서 백인 폭도들이 40명의 흑인들을 죽이고 수백 채의 집을 파괴했다. 1919년, 반흑인 폭력사태가 전국적으로 발생했고, 시카고에서 최악의 폭발이 일어났다. 폭력의 대부분은 흑인들이 백인들로부터 일자리를 빼앗길지 모른다는 두려움에서, 혹은 전쟁에서 돌아온 흑인들이 국가가 제공할 준비가 되어 있지 않은 권리를 요구할 지도 모른다는 두려움에서 비롯되었다. 2차 세계 대전이 끝나갈 무렵, 남부와 북부에서 반흑인 집단

폭력의 새로운 물결이 일어났고, 모빌, 앨라배마, 버몬트, 텍사스, 디트로이트에서 폭동이 일어났다.

금세기 초에 백인들이 흑인들을 공포에 떨게 한 죄로 처벌받은 적은 거의 없었다. 법학자 제임스 채드번에 따르면 1900년과 1935년 사이에 약 2천명의 흑인들을 린치한 백인들 중 체포되어 유죄 판결을 받은 것은 1프로에도 미치지 못했다. 수십 년 후, 시민권 운동이 전국을 휩쓸고 있을 때조차 낡은 사고방식은 잘 사라지지 않는다는 사실이 재확인 되었다. 1957년 앨라배마 주 몽고메리지역의 흑인 교회를 폭파한 혐의로 기소된 두 명의 백인이 무죄 판결을 받은 것을 보면 알 수 있다.

1937년에 첫 출간된 남부 도시의 신분제도와 계급 이라는 훌륭한 책의 저자인(모이니한이 읽고 매우 감탄하여 50주년 기념판의 서문을 썼고, 내 연구에 대해 알게 되자 한 권 보내주었다.) 존 달러드는 적어도 자신이 공부한 마을에서는 백인들만이 인종간 공격적인 행동을 할 수 있다고 마치 웅변하듯이 말했다. 많은 백인 남성들이 흑인 여성을 성적 대상으로 삼을 수 있는 이유 중 하나가 "흑인 남성은 자신의 아내, 여동생, 딸을 지키기 위해 폭력적인 표현이나 위협을 사용하는 것이 법으로 금지되어 있기 때문"이라고 주장했다. 그는 관점을 바꿔 다음과 같은 설명도 한다. '남부의 모든 흑인들은 그가 일종의 사형 선고로 받은 상태라는 것을 알고 있습니다. 언제 종양이 생길지 모르는 겁니다, 종양이 생기지 않을 수도 있지만, 또한 언제든지 생길 수 있는거죠. 흑인들이 주로 이런 공포를 안고 살죠.' 달러드는 "위협의 분위기"를 드러내는 사건에 대해 이야기를 계속했다. 어느 날 그는 몇몇 백인 남성들과 함께 흑인 소작농들을 만나러 갔다고 한다. "차가 오두막 앞에 멈춰서자, 운전사가 현관에 있는 남자 니그로에게 '빌, 이리 와'라고 소리치더군요. 니그로가 겁내는 것처럼 보이자 운전사는, '이봐, 널 목매달려고 그러는 게 아니야' '라고 다시 부르며 웃었습니다. 우리는 서너 개의 오두막집을 방문했는데 그때마다 크고작은 드라마가 발생했습니다. 흑인들은 겁을 먹고 가까이 오기를 꺼렸습니다. 네 명의 백인 남자들이 차를 타고 집앞까지 왔을 때 무슨 일이 일어날지 안심할 수 없었겠죠. 낯선 백인 남성들과 관련된 모든 상황은 니그로들에게 불길한 징조입니다. 나는 운전사에게 '이 근방의 니그로들은 매우 예의바른 것 같다'고 말했고, 그는 웃으며 '그럴수밖에 없으니까요'라고 대답하더군요"

달러드가 그 이야기들을 쓰고나서도 시간이 한참 흘렀지만 여전히 흑인들은 백인 폭력의 표적이 되고 있다. 그러나 반흑인 폭력의 긴 역사에서 어느 시점에서든 널리 존경받는 학자가 무고한 백인에 대한 대대적인 보복이 정당하다고 주장하는 일은 없었다. 아니면 백인 범죄율이 줄어들 때까지 모든 백인들은 차별의 대상이 되어야 한다거나, 또는 법을 준수하는 백인들은 준법정신이 약한 형제들의 행동 때문에 특별한 부담을 받거나 특별한 죄를 저야 한다거나 주장하는 일도 없었다. 그러나 법을 준수하는 흑인들에게는 흑인 불량배들이 저지른 범죄에 대한 책임을 지라고(또는 최소한 그 결과를 받아들이라고) 주장하는 사람들은 자기들의 주장이 얼마나 기괴하고 비이성적이면서도 일관성조차 없는 주장인지 전혀 깨닫지 못하고 있다.

범죄율 수치를 도출하는데 사용된 체포율 통계가 체포 당시 경찰관의 차별적 행위로 인해 왜곡되었을 수도 있다는 가능성을 여기서 따지는 것은 의미가 없다. 또는 국가 범죄 조사(피해자와의 인터뷰를 기반으로 하고 특정 유형의 폭력 범죄에 대해 흑인과 백인 간의 격차가 덜 드러남)가 정말로 폭력 범죄를 파악하는 척도로 더 나은 대안인지 여부를 따지는 것도, 사법 제도상의 인종차별때문에 흑인들이 훨씬 많이 유죄 판결을 받는 결과를 초래하는 것인지를 따지는 것도 의미가 없다. 그러한 주장을 단 하나도 무시하려는 게 아니다. 하지만 나는 집단으로 놓고 봤을 때 아프리카계 미국인들이 백인 미국인들보다 평균적으로 더 많은 폭력적인 범죄를 저지르고 있다는 것 자체는 사실이라고 인정한다. 그러나 여기서 주목해야 할 것은 그 사실이 아니라 흑인들이 실업자가 될 가능성이 더 높다는 것이다(차별 때문이든 다른 요인 때문이든 이 맥락에서는 무관하다). 그리고 흑인들이 언론, 다른 흑인들, 그리고 낮은 사람들의 차별적인 태도로부터 '나는 결국 범죄자가 될 것이다'라는 생각을 주입받아 왔다. 그리고 나는 이것이 결정적인 원인이라고 생각한다.

흑인이 백인대비 범죄율이 높은건 사실이라고 하더라도, 폭력을 저지르기를 거부한 흑인들에게 '네가 양심에 따라 행동하든 말든 상관없이, 흑인 범죄율이 내려갈 때까지 너는 강도 취급을 받을 것이다'라고 말하면서 어떻게든 좋은 결과가 나올 것이라고 막연하게 기대하는 것은 너무나도 황당무계한 생각이다. 이는 범죄를 줄이는 전략이라기 보다 절망과 좌절의 처방전에 불과하며, 사람들을 준법행위

로부터 발을 돌리게 만드는 자극제일 뿐이다. 그러나 오늘날, 수많은 지식인, 상점 주인, 그리고 자칭 철학자들이 흑인 중산층에게 이와 같이 말하고 있다.

빌 브래들리는 1970년 후반, 하버드 로스쿨 2학년에 재학중이면서 로스앤젤레스의 한 대형 회사에서 인턴 생활을 하던 자신의 친구의 이야기를 떠올린다. 매주 일요일이면 회사의 파트너변호사가 집으로 인턴들을 초대해 브런치를 대접하고는 했다. 어느 일요일, 친구는 백인 여성과 길을 가던 중이었는데, 그 여성 역시 인턴이었다고 브래들리는 말했다. 그런데 어느순간 친구가 차에서 끌려나와 포위되고 땅에 내동댕이쳐졌고 수갑이 채워진 가운데 경찰관이 달려와 여성에게 "지금 스스로의 의지에 반하여 잡혀가고 있죠?"라고 말했고, 15분이나 20분 후, 두 인턴은 이 흑인이 강간범이나 납치범이 아니라는 것을 경찰관들에게 납득시킬 수 있었다. 그리고 그는 마침내 자기 차로 돌아갈 수 있었다. 경찰은 한 마디 변명이나 사과도 없이 자리를 떴다. 브래들리에게, 이 사건은 흑인 남성은 범죄자일 것이라는 가정을 바탕으로 행동하는 것이 어떤 문제를 낳는지 보여준다. 브래들리는 '폭력과 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라 폭력과 싸우는 최전선에 있는 많은 아프리카계 미국인들이 폭력의 희생자가 되고 있다'고 말했다. "흑인과 백인 모두 범죄를 두려워하고 있다는 점을 감안할 때, 이것은 흑백이 하나가 되어 해결해야 할 문제이다.'

브래들리의 주장의 요지는 분명하다. 범죄가 문제라면 범죄자와 무고한 사람을 무차별적으로 처벌하는 것이 아니라 범죄를 해결할 수 있는 해결책을 마련하라는 게 상식이다. 모든 흑인들을 보석상에 출입금지 시키는 풍습은 강도를 당할 가능성을 줄일 수는 있지만, 물건을 구매할 생각만으로 가게를 찾는 흑인들에게 악감정만 쌓이게 할 수도 있는 것이다. 무장 강도를 없애는 것이 목적이라면, 들어오려는 모든 흑인 예비 고객을 모욕하는 것보다 무장강도 행위자체에 대한 예방책을 취하는 것이 더 타당하다. 방탄 유리나 방호판 뒤에서 장사를 계속해야 한다고 하더라도 말이다. 게다가, 법을 준수하는 흑인들을 가혹하게 대우하는 것이 범죄와 싸우기 위해 사용하는 전략이라면, 흑인들이 흑인이라서 치뤄야 하는 대가는 단순히 모욕당하는 것에서 끝나지 않을 것이다.

내 친구중에 경찰관이 한사람 있는데 어느 날 같이 저녁식사를 하던 도중, 최근에 대학을 졸업한 아들과 관련해 느끼는 딜레마에 대해 이야기하다가 그런 이야기가 나왔다. 그는 남은시간을 활용해 사업을 하나 시작했는데, 그 사업이 성공

하자 자신의 아들을 그 사업에 취직 시키고 싶어했다. 그러나 그는 도시의 폭력이 두려워서 아들에게 뉴욕으로 오라고 하기가 주저된다고 했다. 처음에 그가 뉴욕도 심거리에 정착해버린 무장강패들의 폭력을 의미하는 거라고 생각했지만, 이야기가 계속되면서 그가 두려워하는 폭력은 도시의 범죄자들이 아니라 경찰들로부터의 폭력이라는 점이 명확해졌다. 그는 동료 경찰관들과 지저분한 상황에 처해본 경험이 충분히 있었기 때문에 젊은 흑인을 보면 당연히 쓰레기같은 인간이라고 간주해버리는 경찰들이 일부 있다는 사실도 알고 있었다. 그런 선입견 때문에, 그리고 또한 그의 아들이 특별히 온순한 성격은 아니었기 때문에, 만약 어떤 경찰이 그의 아들을 길에서 불러세울 경우, 나쁜일이 생기지 않고 지나가는 것은 상상하기 어려웠다. 대화가 흘러가는 방향이 충격적이었으므로 나는 별다른 말을 하지 않고 귀를 기울여 듣기만 했다. 그리고 이 대화에서 나는 흑인 경찰이 느끼는 분노와 고통의 소리를 들을 수 있었다. 그는 평범한 아버지였고 착실한 흑인청년들이 경찰에게 강패로 오인받아 잡혀가면 무슨 일이 벌어지는지 봐 왔다. 일단 두드려 맞고 심문은 나중에 받은 사람들은 거의 항상 흑인이나 라틴계였다. 그리고 그는 그런 일이 정말로 자주 일어났기 때문에, 자신의 아들이 그런 일의 사상자가 될 가능성은 낮은 것을 알면서도 그 낮은 가능성을 무시할 수 없었다.

그 대화가 있고 몇 달 후, 수많은 뉴욕 시민들이 흑인 남성들, 특히 젊은 흑인 남성들에 대한 경찰의 행동 문제에 생각해 보게 되는 일이 발생했다. 교통경찰 한 사람이 범죄자로 오인 받아 백인 경찰의 총에 맞은 사건이었다. "친근한 총격" 사건은 흑인 사복 경찰과 백인 파트너가 한 여성 용의자를 뒤쫓다가 어느 어두운 골목의 구석으로 몰아넣는 데 성공했을 때 시작되었다. 흑인 경찰관인 더윈 파넬이 그녀를 지키고 있었고, 파트너가 그녀의 지갑을 뒤지고 있을 때, 세 명의 다른 교통경찰 -두 명은 남자, 한 명은 여자로 모두 백인-이 우연히 그들을 덮쳤다.

이때 발표한 경찰관과 총에 맞은 경찰관의 이야기는 천양지차다. 총을 쏜 경찰은 경고문구를 외쳤다고 주장했다지만. 총을 맞은 쪽은 경고도 없이 총을 맞았다고 말했다. 총을 쏜 쪽은 파넬이 무기를 빼들고 돌아봤다고 주장했다지만 맞은 쪽은 그렇지 않았다고 말했다. 어쨌든, 두 사람이 파넬을 향해 사격을 시작했는데, 한 발은 15발의 반자동 사격이었고, 다른 한 사람은 38구경 6발의 사격이었다. 둘 다 들어있던 총알을 모두 사용했지만(현장에 있던 여성 경찰은 총을 쏘지 않고 있

었다.) 대부분의 총알이 빗맞았다. 두 대의 총알이 큰 피해를 입히지는 않고 파넬이 입고 있던 방탄 조끼에 맞았지만, 세번째 총알은 그의 목에 맞아 신체의 일부가 마비되었다.

총을 쏜 백인 경찰들은 모두 인종차별은 총격과는 관련이 없다고 주장했다. 파넬 자신도 피부색이 일부 역할을 했을 수도 있지만, 인종차별이 아닌 형편없는 경찰 훈련에 책임이 있다고 지적했다. 그러나 회원 대부분이 흑인인 경찰의 연합회인 가디언즈의 관계자인 에릭 애덤스는 인종차별적 측면을 무시할 수 없다고 주장했다. 어쩌다가 이렇게 비극적인 상황이 발생했는지에 대해 이야기하면서 나와 나눈 대화에서 그는 이렇게 말했다. "경찰 부서에 흑인 경찰과 흑인 범죄자를 구별하지 못하는 사람들이 너무 많습니다."

애덤스는 흑인 경찰관의 안전을 걱정하고 있었다. 경찰이 사복을 입은 백인 남성과 마주했을 때는 문제가 거의 없었지만, "흑인 남성에 대한 부정적인 인식을 가지고 있는 사회에 살고 있기 때문에, 이 경찰들은 흑인 남성을 보면 부정적인 시각으로 그를 바라보게 되는거죠"

파넬 사건에 대해 가디언즈가 우려를 표명하자, 교통 경찰 당국은 잠복 근무 절차훈련을 강화하고 모호하거나 위험한 할 수도 있는 상황에서 소수인종 용의자를 대하는 훈련을 더 잘 시키겠다고 약속했다. 애덤스는 이것을 승리로 보았다. 흑인 경찰관들이 더 안심할 수 있을 뿐만아니라, 상징적인 의미도 강하게 가지고 있었다. 애덤스는 말했다. "처음으로 주요 법 집행 기관이 모든 답을 가지고 있지 않다는 것을 인정한 것이며... 아프리카계 미국인 경찰들에게 손을 내밀 것이라고 약속할 것입니다" 흑인 경찰들로부터 중요한 것을 배워야 한 다는 점을 인정하면서, 교통 경찰 당국은 대부분의 백인 경찰들은 처하지 않는 위협에 흑인경찰들이 직면하고 있을지도 모른다는 것을 인정한 것이다.

많은 미국 도시에 근무하는 흑인 경찰관들은 뉴욕에 있는 동료경찰들과 같은 걱정을 하고 있다. 일단 제복이라는 보호색이 벗겨지면, 동료경찰의 지휘봉이나 총 앞에 서게 되는 수가 있다고 말한다. 파넬 사건이 발생한지 겨우 한 달 뒤, 백인 경찰관 5명이 내슈빌에서 흑인 동료를 구타한 사건이 발생하자 사람들은 그런 생각이 사실이라고 믿기 시작했다. 사복 차림의 흑인인 레지널드 밀러는 매춘사건을 조사하던 중 경미한 교통법규를 위반했고, 백인경찰이 그를 불러 세워 머리

에 총을 겨누고 폭행했다.

제복을 벗은 흑인 경관과 관련된 더 이상한 사건 중 하나는 1989년 캘리포니아 호손 출신의 경찰관 돈 잭슨이 경찰폭력에 관련된 소문을 조사하기 위해 롱비치 인근지역에 갔을 때 발생했다. 잭슨은 경찰 부당행위 관련 변호사 소개 서비스라는 비영리 기관에 소속되어 있었는데, 이 기관에서는 롱비치 경찰이 소수인종 주민들을 폭행한다는 신고가 수십 건이나 들어왔다고 주장하고 있었다. 잭슨은 비번인 연방 교도관과 함께 평상복 차림으로 롱비치 지역을 운전해서 지나고 있었고, 그 뒤를 방송국 차량임을 표시하지 않은 NBC 방송국의 밴 한대가 카메라맨들을 태우고 뒤따르고 있었다. 두 명의 백인 롱비치 경찰이 그의 세단을 뒤쫓아 와서 뚜렷한 이유 없이 차를 세우고 내리라고 명령했다. 그중 한 경찰관이 잭슨에게 무기 수색에 협조하라고 명령하면서 욕설을 퍼부으며, 유리창문에 머리를 대고 누른 후, 경찰차에 밀어 넣었다.

이후 잭슨은 뉴욕 타임즈에 실린 기사에서, 잭슨은 검은 피부는 범죄와 동일시된다고 다음과 같이 걱정적으로 말했다 "흑인 범죄자들이 존재한다는 것을 잘 알고 있고, 그들과 싸울 준비가 되어 있지만, 흑인들은 태어날 때부터 범죄자라는 꼬리표가 붙어 있는 것도 사실입니다. 우리가 법을 지키든 안지키든 상관없이, 경찰들은 언제나 흑인을 잔혹하게 대합니다. 우리가 운전해서는 안 되는 차들이 있고, 걷지 말아야 할 거리들이 있다는 것을 배웠습니다. 벤츠를 타든, 폭스바겐을 타든, 우리는 여전히 길가에서 수색당하며, '어이, 어디 가는 거지?'라는 심문을 당할지도 모릅니다."

흑인 잠복경찰의 상황은 어떤 면에서 독특하다. 미국사회에서 비교적 존중받는 다른 소수인종 미국인들은 도시의 거리에서 총을 쏘고 다니거나, 깡패처럼 생긴 것 때문에 커리어에서 성공하는 경우는 거의 없을 것이다. 그리고 평소에는 사기꾼으로 오해받거나, "어이, 어디 가는 거지?" ('무슨 일로 왔지?')라고 잘난 듯이 묻는 목소리로 인해 모든 지위에서 끌어내려지는 삶을 살다가, 제복으로 갈아입기만 하면 스스로를 지킬 수 있게 되는 흑인은, 경찰들이 유일하다.

몇 년 전, 북부 캘리포니아에서 백인 경찰 두 사람이 강도를 찾고 있다고 말하며 나를 수색한 일이 있었다. 그 만남은 특별히 불쾌하지 않았고, 내가 물리적인 위협에 처해 있다는 느낌은 전혀 받지 못했다. 사실, 그들은 일단 내 멋진

정장과 내 명함에 있는 인상적인 직함을 보고는 곧, 자신들이 엉뚱한 사람을 불러 세웠다고 결론을 내렸다. 그들은 내 인상착의에 맞는 사람을 찾고 있었지만, "당신 처럼 정장을 입고 있을 사람은 아무도 없다"며, 사과했고, 어떤 건물 밖에 주차되어 있던 내 차에 앉아 있는 것이 "의심스러워 보였다"고 설명했다. 나는 그저 퇴근 길에 친구를 내려주고 밖에서 그녀가 아파트의 불을 켜고 창문에서 손을 흔드는 것을 볼 때까지 기다리고 있었을 뿐이었다. 내가 했던 의심스러운 행동이라고는 흑인이면서 흑인이 거의 살지 않는 지역에 있었던 것뿐이었다.

얼마 후 나는 당시 내가 만약 청바지를 입고 있었다라면, 아니면 명함을 들고 있지 않았더라면, 아니면 경찰관들이 나를 차에 태웠을 때 가장 마음에 드는 미소를 지을 기분이 아니었더라면, 결과가 그렇게 원만하지 않았을지도 모른다는 생각을 하게 되었다. 백인들은 그런 일이 있어도 쉽게 잊어버릴 수 있을 것이다. 왜냐하면 그들은 하얀 피부가 범죄의 표시로 여겨질 수도 있다는 것은 생각조차 하지 못할 것이기 때문이다. 모이니한의 말처럼, "도시의 흑인=범죄라는 공식이 성립"하는 한 흑인들은 그런 사치를 감당할 수 없다. 흑인 잠복 경찰에게는 그런 공식은 말 그대로 삶과 죽음을 가르는 의미가 될 수 있기 때문이다. 평범한 흑인시민들의 입장에서 그런 공식은 단지 특정 가게의 출입이 금지되거나 길거리에서 경찰에게 수색당하는 불편함을 의미할 뿐이며, 갑자기 자신의 존엄성과 개성을 부정하는 사회에 대응하는 일이 일상적으로 벌어져, 끝없는 감정적 부담을 지는 것을 의미할 뿐일지도 모른다. 개인마다 피해양상은 다를 수 있지만, 흑인 미국인들은 모이니한의 공식이 멀리 퍼져 있다는 것을 알고 있으며, 지성이나 재치, 월스트리트 핀스트립 정장을 갖추더라도 항상 극복할 수 있는 것은 아니다. 데이비드 딘킨스가 깡둥이 백만장자는 "백만 달러를 가진 깡둥이"이라고 말할 때(박사 학위를 가진 깡둥이는 여전히 깡둥이라는 말콤 X의 말을 수정한 것 같다), 그는 미국의 인종차별이라는 국가적 유산이 사회적 지위와 계급의 문제를 끝없이 복잡하고 무한히 골치 아프게 만들고 있기 때문에 아무리 교양이 있다 하더라도, 아무리 부유하고, 아무리 성공했다고 하더라도 흑인들은 결코 이 나라의 피부색 카스트 제도에서 벗어나지 못할 것이라는 말을 하고 있는 것이다.

하지만 그럼에도 불구하고 하고 노력을 멈추지 않는 사람들도 있다. 예를 들어, 이전 장에서 사회학자 샤론 콜린스는 "흑인전용" 직업에서 벗어나기 위해 노력

하는 흑인 기업임원들의 이야기를 들려주었다. 흑인이라는 정체성 자체를 피하려고 하는 것이 아니다. 흑인 사복 경찰관이 방패를 번쩍임으로써 그의 인종을 피하려고 하는 것과 비슷한 것이다. 그들이 탈피하려고 하는 것은 흑인으로서의 정체성이 아니라, 흑인이라는 이유로 감당해야 하는 모든 부정적인 대가와 흑인이 미국 사회에서 여전히 가지고 있는 부정적인 이미지들이다.

그래서 모이니한이(거의 10년간 상원 사회보장가족정책소위원회 의장을 역임하면서, 복지 프로그램에 직접적인 이해관계가 없는 흑인들이 세 명 정도 복지 문제에 대해 증언하는 것을 본 것을 근거로) 흑인 중산층은 흑인 하층민에 전혀 관심이 없다고 비판할 때, 그는 의도치 않았던 어떤 행동을 하게 되는 것일지도 모른다. 결국 누가 의회 위원회 앞에 나와 증언하는가는 해당 주제에 가장 관심이 많은 사람이 누구인가를 판별하기 위해 적합한 질문이 아니다. 워싱턴의 한 변호사가 관찰한 바에 따르면, "어떤 주제에든지 의회에 증언하러 나오는 사람들은 일반적인 백인 중산층이 아니다. 그들은 생계를 위해 또는 유명세를 증언을 한다." 칼럼니스트 윌리엄 라즈베리는 비슷한 지적을 한다. "일반 적으로 '의회에서 검토중인 법안이 하나 있다고 들었는데, 워싱턴에 내려가서 증언해야 겠어' 라며 자발적으로 증언하러 나오는 경우는 없습니다."

하층민을 먹여살려야 하는 의무를 흑인 중산층에게 강요하는 것에 대해 느끼는 이들이 분노는 명백하다. 뉴욕 타임즈 시카고 지국장 이사벨 월커슨은 다음과 같이 말한다. "많은 백인들이 우리 모두가 물려받은 구조적이고 제도적인 인종 차별에 대해 흑인 중산층에게 너무 많은 책임과 부담을 지우고 있는데, 그것은 우리의 책임이 아니라... 국가 전체의 책임이다. 왜 우리가, 그저 먹고 살기 위해 노력하고 있는, 그 자신도 가난에서 겨우 한 발짝 떨어져 있는 [흑인] 맞벌이 부부가 이 문제를 책임져야 하는가?"

'우물 밑바닥의 얼굴'의 저자인 데릭 벨은 흑인 택시 운전사의 입을 빌려 흑인 중산층에 대한 비난을 연설처럼 늘어놓는다. "기분나쁘게 들지 말아요" 라면서, 모이니한이 했던 말보다 훨씬 더 가혹하게 말한다. "실상은 당신들같이 출세하는 흑인들은 단순히 성공하는 것만으로 우리 일상의 흑인들에게 해를 끼친다는 말입니다. 당신네들은 그냥 자기 일을 하고, 몇만달러씩 벌고, 온갖 화려한 타이틀을 달고 다니는데 심지어 그중 어떤 타이틀은 이름 뒤에서 권력도 줄수 있고, 그리

고 다들 승진하는 것을 백인들이 본단 말이죠. 그들은 차별이 끝났다고 바로 결론 짓고 이렇게 말해요. 너희 나머지들도 다 죽어가는 몸뚱이를 일으켜서 복지도 포기하고, 사생아 그만놓고, 일자리만 구한다면, 모두 저들과 같이 될 수 있다고, 그렇게 결론 내 버린단 말입니다."

모이니한이 흑인 중산층이 너무 무심하다고 비판하는 반면, 이 택시 운전사는 한 걸음 더 나아가 전문직 흑인들이 성공하는 것 자체만으로 흑인들의 불행에 기여하고 있다고 주장하고 있다. 하지만 그 모든 것이 사실이라고 동의하더라도(모든 흑인들이 기꺼이 동의한다는 뜻은 아니다), 흑인 이웃의 가난을 해결하거나 젊은 흑인들이 서로에게 총을 쏘는 일을 막기 위해 흑인 중산층이 해야 하는 일이 무엇이란 말인가? 전문직 흑인들이 성공을 기피하게 만들어서 하층민들처럼 되게 만들면 누군가 흑인 중산층을 본보기 삼으라고 하층민들을 비난할 때 하층민들이 느끼는 분노를 없앨 수 있을지는 모르지만, 그렇다고 상황이 개선되는 것은 아니다. 복지제도의 혜택을 받을 일이 없는 전문직 흑인들을 모이니한이 소속된 것과 같은 의회 분과에 더 많이 참여하면 정부 프로젝트를 더 많이 만들어 내는데 도움은 될 것이다. 그러나 흑인 회계사, 변호사 또는 의사가 단지 흑인이라는 이유로, 빈곤을 연구하거나 개선하는데 평상을 쏟아 부은 학자나 사회복지사보다 복지 논의에 더 유용할 것이라는 생각은 논리적 타당성이 없다. 전문직 흑인들이 불우한 사람들의 삶에 어떤 방식으로든 관여할 수 있고 개개인의 삶에 크게 바꿀 수 있을지도 모르는 것은 사실이고, 많은 사람들이 알고 있는 것보다 훨씬 더 큰 규모로 이미 일어나고 있는 일이다. 그러나 취약한 두 계층끼리 서로를 위해 자선활동을 하는 것은 뿌리 깊은 문제들에 대한 해결책이 될 수 없을 뿐더러, 월커슨이 지적한 것처럼 이 분야가 미국 흑인 중산층의 특기 분야 또는 전유물도 아니다.

물론, 흑인 하층 계급의 일부 구성원들의 행동이 실질적으로 모든 흑인들에게 어려움을 야기하므로, 중산층 흑인들이 그 행동을 바꾸는데 앞장서면 전체의 이익으로 되 돌아온다는 주장이 있는 것은 사실이다. 일부 흑인 하층민의 행동으로 인해 흑인 전체에 대한 고정관념이 강화되고, 사람들은 이런 고정관념을 바탕으로 흑인들을 대하기 때문이다. 그러나 미국 역사를 최대한 피상적으로 그리고 관대한 시선으로 살펴봐도 오늘날 존재하는 유형의 하층민의 이미지가 존재하기도 훨씬 전부터 위와 같은 고정관념과 그에 대한 정당화가 자리 잡고 있었다는 것이 드러

난다. 그러한 고정관념들을 계속 믿기 위해서, 실제 현실과 비교하여 사실 여부를 확인했던 적은 한 번도 없었다.

그러므로, 고정관념을 정당화할 가능성이 있는 주장이 조금이라도 제기되면, "현실"과 비교하고, 회의적인 자세를 유지하고 경계해야 한다. 에드 코흐가 "흑인에 대한 차별에 대해 마음 깊이 관심 있는 사람들조차도... 흑인 공동체와 거리감을 느낀다"고 말하는 것을 들으면, 긍정의 의미로 고개를 끄덕일 것이 아니라 소수의 행동으로 인해 전체 공동체로부터 거리감을 느낀다면 애초에 관심 있는 게 맞느냐고 물어야 한다. 모이니한이 "흑인=범죄라는 공식이 이어지는 한은 전문직 흑인들의 노력은 헛된 것"이라는 논지를 던지시 비출 때, 대다수의 흑인들이 범죄자가 아닌 것이 분명한데 왜 그러한 정의가 성립될 수 있는지, 그리고 흑인들이 집단으로서 판단되고 비난받는다면 흑인들에게 개인적 성취를 이루라고 장려하는 것은 도대체 어떤 도덕적, 논리적, 또는 심지어 경제학적 계산인지 되 물어야 한다. 인종차별을 줄이기 위한 가장 좋은 방법은 흑인 범죄율을 줄이는 것이라는 월슨의 말을 들으면, 범죄 통계치와 상관없이 인종차별을 정당화하는 것이 도대체 어떤 목표를 달성하는데 도움이 된다는 것인지 반문해야 하고, 고정관념을 합리화하는 주장을 인정함으로써 과연 인종차별을 줄일 수 있냐고 되 물어야 한다.

위처럼 산재된 질문들은 제쳐둘 수 있다고 해도, 일부 흑인들의 죄로 인해 모든 흑인들에게 벌을 주는 것이 폭력 범죄에 대한 전략으로 타당한지에 대한 의문이 남는다. 백인다수 사회, 상점, 그리고 다른 기관들로부터 흑인들을 격리한다고 하더라도 흑인대상 흑인범죄에는 별다른 효과가 없을 것이 뻔하다. 하지만 백인에 대한 범죄에는 어떤 효과가 있다는 것일까? 가장 심각한 범죄(그리고 통계치가 가장 높은 범죄)인 살인의 경우, 대부분의 백인 살인의 범인은 다른 백인이기 때문에 상대적으로 영향을 받지 않을 것이다. FBI 통계에 따르면 1991년에 집계된 일대일 살인의 경우, 백인 희생자의 85%가 백인에 의해 살해되었다. 즉, 만약 미국의 모든 흑인들을 나라밖으로 영원히 추방하더라도 살인범죄의 백인 피해자의 수가 적어지지 않는 것이다.

공포스러운 흑인 폭력의 이미지는 쉽게 툭툭 떨어져버릴 수 있는 것이 아니다. 이런 이미지는 1992년 로스앤젤레스 폭동 당시 여러 명의 흑인 남성들이 백인 트럭 운전자 레지널드 데니를 거의 짓밟아 죽일 뻔 했던 사건과 같은 이미지를

먹고 산다. 그러나 심지어, 그리고 특히 그런 범죄의 이야기를 들을 때 기억해야 할 것은 폭력배들이 인종적 이유로 특정인을 표적으로 삼는 사건이 흔한 것은 아니라는 것이다. 이 점은 양쪽 모두에게 적용된다. 예컨대, 데니가 구타당한 지 몇 달 후, 플로리다를 방문 중이던 브루클린출신 흑인 남성이 납치되어 온 몸에 휘발유가 흠뻑 끼얹어진 사건이 있었고, 탬파 외곽지역에서 백인 남성 세 사람이 권총을 차고 인종차별적인 욕설을 뱉으며 불을 질렀던 사건도 있었다. 실제로, "혐오 범죄"가 발생할 때, 백인이 흑인(또는 아시아인이나 히스패닉)을 공격하는 일이 흑인이 백인을 공격하는 경우보다 더 많다.

1992년 FBI가 "혐오 범죄"에 대한 통계보고서를 처음으로 발표하면서 살인, 강간, 강도, 특수폭행, 강도, 절도, 자동차 절도, 방화, 단순 폭행, 협박, 기물 파손 등의 사건에 대해 분석했다. 폭력범죄 가해자의 인종이 기록된 표에서, 가해자의 65%는 백인, 29%는 흑인, 그리고 3% 미만은 "다인종" 집단에 속하는 것으로 나타났다. 반대로, 인종 때문에 표적이 되었다고 생각되는 사람들 중 57%는 흑인이었고 30%는 백인이었다. 즉, (자료를 잘 기록하지 않은 지역이 많았 때문에 통계적 결함을 감안하고 계산하였으며, 백인 인구가 흑인 인구의 거의 7배라는 사실을 반영하여 수치를 조정했다), 흑인이 백인보다 선입견 범죄의 희생자가 될 가능성이 13배 더 높은 것으로 나타났다.

상당수의 흑인들이 강력범죄를 저지르고 백인들이 불안감을 느끼기에 충분한 숫자의 백인 피해자가 발생하는 것은 사실이다. 그러나 대부분의 경우 백인이 희생당하는 폭력범죄의 가해자는 다름 아닌 백인들이라는 것도 여전히 사실이다. 그리고 사람들이 왜 다른 인종과 민족 집단의 구성원들을 잔혹하게 대하는지에 대한 답을 찾는 것은 이 책의 범주를 훨씬 벗어나지만, 무분별한 폭력에 대한 책임을 혼자서 독차지 하고 있는 단일 인종집단은 없다는 것은 분명하다.

위와 같은 점을 감안할 때 인종차별적 관행을 하나의 논리로 인정하고 폭력범죄를 줄이기 위한 전략으로 정당화 하기는 어렵다. 흑인들을 게토지역에 가두거나, 백인 거주지역에 가는 것을 최대한 불편하게 만들면 백인 사회의 폭력 범죄를 낮출 수 있을지도 모른다고 주장하는 것이 기껏이다. 그럼에도 일부 백인들은 겁에 질린 나머지, 흑인을 차별함으로써 받는 얼마간의 안도감을 위해 그 정도 비용(매출 손실, 분노, 약화된 사회적 가치) 지불할 가치가 있다고 결론을 내릴 지도

모른다. 그러나 보다 평등주의적인 다른 방법으로 안도감이라는 목표를 더 효과적으로 달성할 수 있지 않을까 자문하는 사람은 너무도 드물다.

평소에는 완벽한 지성을 갖춘 사람들이 인종과 범죄의 상관관계에 대해 생각할 때면 논리적 분석으로 접근하는 대신, 지적으로 나태한 길을 택해버리는 경우가 너무 많다. 흑인이라는 위협이 현실적으로 존재하는지를 정확히 분석하는 대신 백인이 느끼는 공포에만 초점을 맞춘다. 다양한 보호 조치들이 건전한지를 평가하는 대신에, 공포와 그로 인한 차별을 정당화하려고 시도한다. 그렇게 함으로써 결국 건설적인 대화의 가능성을 막아버리는 것이다. 분명한 것은, 법을 준수하는 흑인들에게 흑인 홀리건들이 올바르게 행동하도록 만들지 못하면, 커리어와 꿈은 포기하라고 말하는 "해결책"은 사실상 전혀 해결책이 아니라는 점이다. 그것은 범죄뿐만 아니라 인종 차별 문제에서도 아무것도 하지 않고 그저 손을 털고 싶어 하는 백인들을 구제하기 위한 변명에 불과하다.

브래들리 상원의원이 지적했듯이, 범죄는 인종 별로 분열해서 해결될 문제가 아니라 모두가 단합해야 되는 문제이다. 그러나 공감대를 찾기 위해 노력하지 않고 공포를 이용해 차별을 합리화하는 한, 브래들리의 식견은 받아들여지지 않을 것이다. 미국이 지금 분열된 것보다 훨씬 더 심하게 인종간의 분열을 조장하려는 것이 아니라면, 궁극적으로 백인 공포에 대한 부당한 합리화가 계속될 경우, 차별에 대한 합리화로 인해 하층민에 대한 책임을 부담해야 하는 흑인들뿐만 아니라, 모두의 입장에서 상황이 더 악화될 뿐이라는 것을 우리 모두는 결국 깨달아야 할 것이다.

지금까지 논의한 이유들로 인해, 법을 준수하는 흑인들이 흑인 범죄자들에게 대한 책임을 전적으로 짊어지는 일은 결코 없어야 할 것이다. 하지만 책임을 받아들인다고 하더라도, 흑인 남성들이 저지른 폭력범죄를 포함한 모든 범죄의 문제는 흑인들의 노력만으로는 해결하기에는 사안이 너무 크다. 대중 매체의 시대에, 그리고 인종차별적 선입견이 깊이 뿌리박힌 문화 속에서, 우리 아이들을 더 큰 사회가 보내는 부정적인 메시지로부터 격리시킬 방법이 없으므로, 이 문제는 미국 전체의 문제이다. 그리고 전도유명한 흑인 소년들에게 전달되는 주된 메시지가 너희들은 야만적인 범죄자가 될 것이 뻔하다는 내용이라면, 그 아이들 중 상당한 수의 소년들이 실제로 그렇게 되고 말 것이다.

제6장 소수인종우대정책과 "자격 있는 사람들"의 딜레마

대화 주제가 소수인종우대정책으로 흘러가면, 나는 종종 수 년 전에 나누었던 어떤 대화를 떠올린다. 하버드 학생이자 백인 남성인 내 절친의 동생이 차별 철폐 정책에 대한 대법원의 정책청문회와 판결 당시, 우연히 워싱턴에 있었다. 질의응답과 법원의 판결을 잊은 지 오래지만, 그 젊은이의 반응은 아직도 내 기억에 남아있다.

앞으로 자격도 없는 사람들이 '소수인종'이랍시고 감히 특혜를 요구할 것이라는 생각 때문에 그는 걱정을 넘어서 분노하고 있었다. 왜, 저들은 다른 사람들처럼 경쟁을 못하는가? 그는 알고 싶었다. 왜 나처럼 열심히 일하는 백인들이 소수인종우대정책으로 고용되는 이류를 위해 밀려나야 하는가? 왜 저들을 수용하기 위해 내가 차별을 받아야 하는가? 비난은 꽤 오랫동안 계속되었고, 그는 불의한 사례를 차례차례 떠올리며 더욱 거세게 화를 냈다.

그 젊은이가 숨을 돌리기 위해 잠시 말을 멈추자, 나는 그 틈을 타서 그가 특혜에 대해 화를 내는 것이 다소 위선적이라고 말했다. 뛰어날 것 없는 지성을 가진 그가 하버드에 입학할 수 있었던 것은 대부분 가족들 덕분이었다. 백악관에서의 첫 여름 인턴십도 가족의 도움으로 가능했다. 월드뱅크에서의 두 번 째 인턴십도 마찬가지였다. 훌륭한 인턴십 이력과 하버드 학위 덕분에, 그는 대기업의 임원 양성 프로그램에서 탐나는 자리를 약속받았다. 간단히 말해서, 그 자신도 독보적인 커리어로 향하는 길에 서있었지만, 이는 특혜를 통해 가능해진 커리어였다.

그는 내 말을 잘 이해하지 못하는 것 같았지만, 놀랄 일도 아니었다. 분명히 그는 자신을 특별대우의 수혜자로 생각해본 적이 없었고, 의심할 여지없이 앞으로 그릴 일이 없을 것이다. 또한 동료들이나 상급자들 중 어느 누구도 그를 부당한 이익덕분에 출세했다고 여기거나, 무능한 주제에 진짜 자격을 갖춘 사람들의 일자리 빼앗는다고 얕잡아 보지도 않을 것이다. 그러나 "소수인종우대정책"의 흑인 수혜자에는 그러한 선입견이 일상이다.

1993년 2월, 포브스지가 "소수인종우대정책이 경제를 둔화시킨다"라는 취

지의 기사를 실었다. 저자들은 "백인남성 10명중 1명은 할당량 때문에 승진을 놓쳤다고 응답한" 1984년의 여론조사를 인용하며 이 여론조사가 상당히 정확하다고, 사실, 그것도 과소평가일 수 있다고 주장했다. 포브스가 어떤 여론조사를 인용했는지 그 기사에서 확인되지 않지만, 아마도 고든 S. 블랙이 USA 투데이 신문사의 요청으로 실시하고 결과 발표는 하지 않은 전화설문조사였던 것으로 보인다. 이 설문조사에서 백인 남성의 10분의 1이 '그렇다'라고 대답한 질문은 훨씬 더 광범위한 질문이었다. "소수 인종을 위한 동등한 기회를 장려하기 위한 정책과 프로그램의 결과로 부분적으로라도 취업기회나 교육 기회를 잃은 적이 있는가?"(밑줄은 본서의 저자가 추가함) 물론, 이것은 포브스가 보도한 것과는 매우 다른 질문이다.

1993년 뉴스위크지는 이 질문을 좀 더 구체화해서 전국단위 여론조사에 사용했다. 흥미롭게도, 여론조사결과 훨씬 더 많은 백인 남성들이 소수인종우대정책에 의해 손해를 봤다고 주장한 것으로 나타났다. "당신은 승진과정에서 차별이나 역차별의 희생자가 된 적이 있는가?"라는 질문에 15%의 백인 남성들이 "취업"에서 그러한 차별을 겪은 적이 있다고 말했다

순전히 토론을 하기 위해, 포브스의 수치가 정확하다는 전제하에, 백인 남성의 10%가 자신들에게 돌아올 수 있는 자리를 할당량에 해당되는 소수인종들이 낚아채 갔다고 믿는다고 가정해보자. 더 나아가 그 비율이 모든 범주에 걸쳐 똑같이 유지된다고 가정해보자. 그래서 관리직과 전문 직업에 종사하는 백인 남성 10명 중 1명(결국 포브스의 대상 독자층)은 흑인이나 히스패닉 동료가 승진하는 바람에 자신들이 부당하게 발목 잡혔다고 생각한다고 가정해보자.

흑인과 히스패닉이 해당 직업에서 일하는 전체 근로자의 10%를 차지하고, 백인 남성은 46%를 차지한다. 따라서 백인 남성 10명 중 1명이 흑인이나 히스패닉에게 발목을 잡히면, 이는 흑인과 히스패닉의 거의 절반이 백인 남성을 희생시키면서 자격도 없으면서 승진했다는 뜻이다.(뉴스위크가 내놓은 여론조사 수치가 정확하고, 백인들이 겪는 '인종차별'의 수혜자가 소수자 및 소수인종이라고 가정한다면, 부당하게 승진한 소수인종의 비율은 더욱 높아진다.) 하지만 그렇게 많은 소수인종들이 백인보다 앞서 승진하고 있다면, 왜 흑인과 히스패닉 전문직 종사자들은 평균적으로 백인보다 소득이 적고 지위도 낮은가? 불공평한 특혜를 받고 있는데도 소수인종출신들이 너무 무능해서 백인들이 여전히 뒤쳐져 있는 것일지도 모

른다. 아니면 소수인종들이 앞서가고 있다고 생각하는 백인 남성들이 초점을 크게 잘못 잡은 것일 수도 있다. 포브스는 어떤 이유에서든 그 가능성은 고려하지 않기로 결정했다. '인종할당량'제도의 대안이 반드시 대상의 능력에 근거한 제도는 아니라는 점을, 또는 그 소수인종우대정책 덕분에 정말로 유능한 사람들이 일자리를 얻었을 수도 있다는 점을 고려하지 않기로 한 것처럼 말이다. 대신에, 포브스의 기자들은 그러한 문제가 있는 가능성은 적다고 단정지어 버렸다. 실제로, 소수인종우대정책에 반대하는 많은 주장들처럼, 기사는 합리적인 분석이 전혀 아니고, 자신과 자신이 속한 집단이 부당한 일을 당했다고 믿는 백인 남성들의 분노와 불안에 영합하는 사례였다. 그리고 많은 사람들이 이 포브스의 기자들과 비슷한 행동을 한다.

1991년 4월, 조지타운 대학교의 법학과에 다니던 백인학생 티모시 맥과이어가 로스쿨에 입학한 흑인들의 학문적 자질에 의문을 제기함으로써 워싱턴의 학계와 법조계에 큰 파문을 일으킨 사건이 일레이다. 학생주도로 발행되는 신문에 게재된 '입학 아파트헤이트'라는 제목의 기사에서 맥과이어는 흑인 법대 학생들이 일반적으로 백인들만큼의 자격을 갖추지 않았다고 비난했다. 그는 흑인들이 로스쿨 입학시험에서 평균 점수와 내신 평균 점수가 백인보다 낮다고 말했다.

이 기사에 대한 캠퍼스내의 반응은 양극화되었다. 한 쪽에는 비밀 정보를 읽고 공개하는 비윤리적인 행동으로 인해 맥과이어가 퇴학당해야 한다고 주장하는 사람들이 있었다. 맥과이어의 통계학적 지식에 대한 의문을 제기하며, 그가 결론을 내리는데 사용한 "무작위 표본"은 사실 무작위가 아니었다고 지적했다. 왜냐하면 그는 일부 소수의 파일만 골라서 들여다보았고 이중에는 합격하지 못한 많은 지원자들의 성적도 포함되어 있었기 때문이다. 한편, 다른 측면에서는 맥과이어를 언론의 비난을 감수하면서도 공공의 논의가 필요한 정보를 공개하려고 애쓴 용감한 젊은이로 보는 사람들이 있었다. 맥과이어는 스스로가 좌파 이념에 의해 희생되었다고 믿는 것 같았으며, 워싱턴 포스트에 따르면 "정치적으로 올바르지 않다는 것이 고통스럽다"고 선언하기도 했다.

소동의 와중에, 어떤 자료가 유출되어 맥과이어 본인의 학력에 사람들의 관심이 집중 되자, 그는 자신의 LSAT 점수가 조지타운 학생들의 중위권 성적보다 아래에 있음을 인정했다. 흥미롭게도, 그의 행위에 대한 비난들을 살펴보면, 해당

논란이 보도되는 과정에서 그 누구도 맥과이어 자신이 "저득점자" 위한 특별 전형 프로그램을 통해 조지타운에 입학했다는 사실을 지적하지 않았다. 이 프로그램을 통해, 성적만을 근거로는 입학하지는 못했을 학생들이 앞으로의 전망, 헌신, 그리고 노력을 보여주는 다른 증거자료에서 추가점수를 받아 입학했다. 맥과이어의 경우, 그가 아프리카에서 평화 봉사단의 자원봉사자였다는 사실이 큰 도움이 되었다. 간단히 말해서, 그는 그가 경멸했던 흑인 학생들만큼이나 특별한 특혜의 수혜자였던 것이다.

논란이 시작된 지 얼마 되지 않아, 소동은 가라앉았다. 흑인 학생 단체를 포함한 여러 사람들의 항의했지만, 맥과이어는 동기들과 함께 졸업할 수 있었다. 비록 기밀누출로 공식적인 징계를 받았지만, 변호사들이 합의한 내용에 따라 징계 내용은 공식 성적증명서에 기록되지 않았다.

결국 맥과이어는 모든 논란과 그가 특혜가 필요했었다는 사실을 뒤로하고 정상적인 삶으로 복귀할 수 있었다. 자신이 공격했던 흑인 학생들, 학문적 성과 이외의 방법 덕분에 대학에 진학했다는 이유로 직업에서 항상 어둠의 그림자에 시달릴, 본인이 실제 어떤 능력을 가지고 있는지와 관계없이 능력 자체에 대한 의심을 받는 경우가 흔한 흑인 학생들과는 달리, 맥과이어가 학문적 성과 이외의 방법 덕분에 대학에 진학했다는 이유로 고통받을 가능성은 낮다. 다시 말해, 그는 우대정책을 통해 입학한 학생이 아니라, 그저 변호사로 인정받으며 권위 있는 학위와 전문적으로 "자격이 있는" 이들에게 부여되는 모든 특권을 받을 것이다.

왜 같은 학교의 졸업생들이라고 하더라도 피부색에 따라 능력이 다를 것이라는 의심을 받는가? 흑인들이 더 낮은 입학 기준을 충족했을 가능성이 더 높기 때문에 더 신중하게 검토되어야 한다는 것이 한 가지 대답이 될 수도 있다. 이 대답이 사실인 경우가 많긴 하지만, 성적으로 학생을 선발하는 학교에 입학하는 흑인 학생들이 모두 백인 신입생들보다 학업적으로 열등하다는 것은 사실과 거리가 멀다. 맥과이어의 사례가 보여주듯이, 백인들은 학업에 있어서 특별대우를 받지 않는다는 주장도 사실이 아니다. 맥과이어가 '저득점자' 프로그램으로부터 혜택을 받은 것처럼, 어떤 사람들은 이스트 코스트 학교에서 코네티컷보다 와이오밍 주민을 선호하는 '다양성' 정책이나 가족 관계가 없는 사람들보다는 동문(또는 교직원, 기부자, 기타 영향력 있는 인물의 자녀)의 친척을 선호하는 정책덕택에 혜택을 받기도

한다. 때때로 대학들이 만학도나 퇴역 군인들을 유치하거나 특정 고등학교의 졸업생들을 입학시킴으로써 그 학교와의 관계를 발전시키고 싶어 하는 경우도 있다.

그러한 정책을 시행하는 이유 중 한 가지는 지금까지의 학업성취도는 누가 인생에서 성공할 것인지는 말할 것도 없고, 어떤 학교에서 성공할 것인지에 대한 완벽한 척도와는 거리가 멀기 때문이며, 이는 대부분의 입학담당자가 동의할 것이다. 소수인종우대정책에 대한 열렬하게 반대하는 많은 사람들도 위와 같은 정책에 대해서는 이의를 제기하지 않는데, 인종우대 정책이 아닌 다른 우대정책에 대해서는 인종별 신입생 할당량정책처럼 반감이 형성되지 않는 것을 보아 알 수 있다. 따라서 소수인종우대정책의 도움으로 입학하는 많은 흑인들이 객관적으로 "자격을 갖추지 못했다"고 문제를 삼으려면, 동문자녀여서, 또는 말레이시아에서 봉사활동을 하면서 1년을 보냈기 때문에 입학 위원회의 눈길을 끌수 있었던 학생에게도 똑같은 기준을 들이대야 한다.

더불어, "자격"이 무엇을 의미하는가에 대해 답하기도 생각보다 쉬운 문제가 아니다. 맥과이어 사태 당시 조지타운대 입학처장이었던 테드 밀러는 "솔직히 말해서" 교수들 중에서도 나이든 사람들은 요즘 흑인 신입생의 평균 입학 성적을 따라가지 못할 것이라고 밝혔다. 밀러에 따르면 1940년대에 대학 지원자의 수가 증가함에 따라 로스쿨에서 지원자를 선발하는 보조적인 수단으로 LSAT을 도입했고, 지원자 수의 증가가 계속되자, 더 경쟁률이 높은 학교들의 LSAT점수 커트라인이 과거에 비해 높아졌다. 그러나 과거 커트라인이 낮은 시절 입학했던 사람들도 오늘날 변호사로서의 자질을 완벽히 증명해 보이고 있다. 시험 성적으로는 오늘날 명문 로스쿨에 입학할 수 없다고 해도 그들이 "부적격"인 것은 아니다. 이처럼, 흑인 학생들이 변호사 일을 잘 수행해 낸다면, 누가 무슨 자격으로 그들을 "부적격"이라고 비난할 수 있단 말인가?

그러나 밀러의 주장과 상관없이, "할당량"으로 모집된 학생들이 실제로 "자격"이 있다는 것이 입증될 수 있다고 하더라도 소수인종우대 프로그램에 대한 반감이 갑자기 사라질 것 같지는 않다. 만약 인종우대정책의 수혜자의 자격 입증 여부가 유일한 문제라면, 동문의 자녀들을 우대하는 프로그램도 소수인종우대정책과 동일한 수준의 반감을 불러일으켜야 할 텐데 현실은 그렇지 않기 때문이다. 따라서 적대감의 주된 원인은 다른 곳에 있을 것으로 판단된다. 아마도 그 원인은 인종에

대한 미국인들의 태도에서 찾는 것이 가장 논리적인 결론일 것이다.

온 나라가 현실부정 상태에서 그러한 질문을 한다는 것은 그 자체로 위험부담을 안고 있다. 먼저, 여러 가지 이유로(2장에서 일부 논의), 미국인들은 인종 문제에 관한 한(스스로에게조차) 정직하지 못한 상태이기 때문이다. 그리고 기본적으로 어떤 태도를 취해야 할지조차 결정하기가 너무 어렵기 때문에, 그러한 태도가 무엇을 의미하는지를 합의하는 것은 불가능에 가깝다. 사람들은 인종문제에 대한 자신의 입장에 대해 어떨 때는 거의 반사적으로 거짓말을 한다. 게다가, 어떤 표현으로 질문하느냐, 어떤 인종의 사람이 질문하느냐에 따라 사람들의 응답이 크게 달라질 수 있다. 예를 들어, 1989년 ABC뉴스와 워싱턴 포스트에서 무작위로 선정된 백인들에게 "혹시 흑인인 친한 친구가 있나요?"라고 질문이 담긴 여론조사를 실시한 적 있다. 흑인이 질문했을 때, 응답자의 67%가 "그렇다"고 대답했다. 백인이 물었을 때, 그 비율은 57로 떨어졌다. 반대로 흑인의 67%가 흑인이 물었을 경우에는 백인 친구가 있다고 말한 반면 백인이 질문하자 79%가 그렇다고 응답 했다.

흑인들이 직면한 문제들이 '흑인들이 스스로 자초한 것인가'라는 질문에 대해서는 응답의 편차가 더욱 컸다. 백인들이 인터뷰를 했을 때, 62%의 백인들이 그렇다고 대답했다. 흑인들이 같은 질문을 했을 때, 그 숫자는 46%로 떨어졌다. 마찬가지로, 아이들이 인종이 섞여 있는 학교에 다니는 것이 "매우 중요한가"라는 질문을 흑인이 백인에게 물었을 때, 39%가 그렇다고 대답했는데, 같은 질문을 백인이 했을 때는 29%만이 그렇다고 대답했다. 해당 ABC/워싱턴 포스트 여론조사에 따르면 33개의 인종 관련 질문 중 절반 이상에 대해 면접관의 인종에 따라 답변이 크게 달라진 것으로 나타났다. 만약 인터뷰 대상자들이 전화선 반대편에 있는 사람의 인종이 무엇인지 완전히 확신할 수 있었다면 그 격차는 더 컸을 것이다.

면접관의 인종이 설문 주제가 아니고, 조사원과 응답자의 인종이 같을 때 조차도(혹은 그렇다고 생각할 때조차도)정직성은 거의 보장되지 않았다. 확실히 도덕적 판단이 필요한 분야에서나, 특히 자신들의 의견이 "정치적으로 올바르지 않다"고 생각할수록 거짓말로 응답했다. 그러므로 인종문제에 관한 여론조사를 해석할 때는 약간의 의심의 눈초리가 필요하다.

여론 조사관들이 어떤 식으로든 "당신은 인종차별주의자인가요?"라는 취지의 질문을 물으면 사람들은 뭐라고 답해야 비난당하지 않는지 알고 있다. 결국

흑인후보와 백인 후보가 경쟁하는 선거 캠페인에서는 여론조사가 신빙성이 떨어진다는 것이 입증되었는데, 다른 인종의 후보에게 투표할 것이라고 말하는 사람들의 수와 실제로 투표소에 혼자 있을 때 투표하는 사람들 사이에 격차가 존재하기 때문이다. 일반적으로 인종문제를 대하는 태도를 측정하는 여론조사가 이보다 더 정확하다고 믿기는 실질적으로 어렵다. 대신, 사람들은 인종적 편견과 사회적 불화의 정도를 축소해서 생각하는 경향이 있다는 가정이 먼저 필요하다. 만약 그 가정이 틀리지 않았다면, 인종차별적 편견이 얼마나 만연해 있는지, 얼마나 오랫동안 지속되어 왔는지를 조사한 통계자료에 드러난 내용은 더욱 놀라운 것이다.

1990년에 시카고 대학의 국민 여론 조사 센터 (NORC)가 실시한 여론 조사에서 미국 전역에 살고 있는 백인의 62%가 흑인들이 백인들보다 게으르다고 생각한다고 응답했다. 51%는 흑인들이 애국심이 부족할 가능성이 있다고 응답했다. 53%는 흑인들이 백인보다 지능이 떨어진다고 말했다. 능력이나 도덕성과 관련된 모든 척도에서, 흑인들은 백인들보다 열등하다는 응답이 나왔다. 이 여론조사결과가 의미하는 바는, 사람들은 그렇게 생각하지 않지만, 현실의 미국은 여전히 피부색이 매우 중요한 국가라는 것이다. 그리고 그 결과를 입증하는 많은 데이터가 있다.

위스콘신과 로스앤젤레스에서 진행된 미국 국립 여론 조사 센터(NORC)의 연구를 일부 참고하여 규모는 그보다 작은 두 개의 여론조사가 실시되었는데, 놀랍도록 유사한 결과가 도출되었다. 1992년 뉴욕커 신문에서 미국 유대인 위원회를 대상으로 실시한 여론조사에서 흑인들이 아일랜드와 이탈리아인들보다 덜 지적이고 게으르다고 평가한 결과가 나왔다. 시카고 지역의 185명의 고용주를 대상으로 한 또 다른 설문조사에서는 채용담당자들이 적어도 도심지역에 거주하는 흑인들을 범죄, 문맹, 마약과 연관지어 생각하거나, 직업윤리가 빈약하다고 생각하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 많은 고용주들은(도시근교와 주로 백인들이 다니는 학교에서만 채용활동을 하거나 백인동네나 백인중심출판물에만 채용 광고를 하는 등) 흑인 구직자들을 걸러낼 수 있는 전략을 개발했다. 시카고 대학 사회학자 캐서린 네커먼과 조엘린 키르셴먼에 의해 실시된 이 연구는 전문직이나 임원직책에 대한 채용과정을 중심으로 들여다보지는 않았기 때문에 설문조사 결과가 고등교육을 받은 흑인들과의 얼마나 관련이 있는가 하는 것은 추측의 영역이다. 그러나 같

은 두 사람이 실시한 또 다른 연구들에 따르면 많은 고용주들이 흑인 하층 계급에 대한 고정관념을 모든 흑인 지원자들에게 일반화하여 적용한다는 사실이 드러났다.

흑인이 백인보다 게으르다고 생각하는 사람들이 소수인종우대정책에 가장 강하게 반대하는 경향이 있는 사실은 놀랍지도 않다. NORC의 일반사회 조사연구 책임자인 톰 스미스는 그 이유는 뻔하다고 생각한다. "특정 집단이 부정적인 이미지를 갖게 되면 사람들은 이 집단이 특별한 도움을 받을 자격이 없다고 결론 짓는다." 사실, 게으르고, 지능도 떨어지고, 폭력적인 사람들(미국인들은 흑인과 히스패닉이 대다수라고 믿는)이 특별한 배려를 받아야 한다는 생각을 못받아들이는 이유는 이해하기 어렵지 않다.

다른 인종이나 민족이 없는 사회, 모든 사람의 피부색, 머리카락의 질감이 같고, 같은 소리를 내고, 생김새도 똑같은 사람들만 사는 세상을 잠시 상상해보자. 단 한 가지 특이한 점이 있는데, 모든 사람이 태어날 때 이마에 U 또는 W 라는 글자가 낙인이 찍히고, 이 글자는 부모의 이마에 적힌 글자를 바탕으로 배정된다. 혼혈아의 경우 순수 혈통의 아이들보다 더 작은 글씨로 U라는 낙인이 찍히고, 시간이 흘러 그 아이가 이마에 W가 쓰여진 누군가 결혼하여 자녀를 낳게 되면, 자녀들의 표시는 더 작아진다.

자 이제, 상상을 좀 더 구체화하여 두 집단이 공식적으로는 동등한 위치에 있지만, 정부의 전폭적인(비공식적인) 지원으로 "언워스"(U표시를 가진 사람들)가 선천적으로 멍청하고 게으르며 못생긴데다가 애국심도 없고 가난한동네에 모여 살고 나쁜 지도자를 선출한다고, 거의 모든 면에서 그들이 "워스"(W표시를 가진 사람들)보다 열등하다고 선전하는 거대한 정치 캠페인이 시작된다고 상상해 보자. 인구의 60% 이상이 (대다수의 언워스를 포함하여) 이런 선전을 조금이나마 믿게 되었고, 언워스가 학교에 입학하거나, 취직하거나, 집을 사려고 할 때마다 언워스는 가치가 없다는 존재라고 믿는 사람과 만나게 된다고 생각해 보자.

그러다가 폭력 시위가 한 차례 발생한 후, 사회적으로 언워스에 대한 차별을 없애기로 결정했다고 상상해보자. 정부에서 언워스들이 교육기관에 입학할 수 있도록 보장할 뿐만 아니라 언워스 가족에 대한 특혜를 장려하는 법을 통과시킨다. 하지만 정치선전에 의해 만들어진 고정관념을 믿는 사람들(즉, 인구의 대다수)은 법망을 피해갈 기발한 방법을 생각해내는데, 언워스에게 특혜를 부여하는 법은 명

백히 불공평하기 때문에 그렇게라도 하는 것이 옳다고 믿는다. 수많은 언워스들은 자신들이 열등하다고 생각하는 고정관념을 스스로 믿게 된 나머지, 학업이나, 사업을 하는 과정에서 워스와 경쟁하기를 꺼려한다. 그리고 명예로운 지위를 얻는 데 성공한 언워스들조차 자신의 능력에 의문을 품는 것이 당연하고, 성공한 언워스들의 수가 매우 적은데도, 워스들은 그조차도 여전히 너무 많다고 생각한다.

일부 언워스들은 자신들의 능력에 대한 지속적으로 의심을 받는데 너무 좌절하여, 자신들이 곤경을 당하는 이유는 특혜를 받은 탓이라고 생각하고, 워스들은 언워스들이 그런 죄책감을 느끼도록 적극적으로 조장한다. 언워스들이 그러한 죄책감을 고백하는 책이라도 쓰면, 워스들은 이 책에 칭찬과 홍보를 아끼지 않는다. 그들은 그런 책을 쓴 언워스들을 종신 교수직에 올려놓고 심지어 그들 중 하나를 그 나라의 가장 높은 법정에 있는 특별한 언워스 자리에 이름을 올리게 한다. 워스가 지배하는 세상의 가치관의 관점에서는, 더 자격 있는 사람에게 돌아가야 할 일자리를 빼앗아 언워스들에게 주는 것은, 게으르고, 멍청하고, 일반적으로 능력도 떨어지는 사람들에게 상을 주는 격이므로, 언워스 개개인이 스스로 가치 있다는 것을 먼저 증명하도록 요구하는 편이 옳은 일이다. 그리고 그런 일련의 과정에서 워스의 입장에서 가장 든든한 지원군은, 이 같은 논리를 증명하는데 도움을 주는 언워스이다.

이제 다른 시나리오를 상상해 보자. 아이들이 태어날 때 낙인찍히는 또 다른 사회를 상상해보라. 하지만 이 사회에는 오직 하나의 낙인만 있고, 그것은 매우 선별된 그룹만 받을 수 있다. 특별 시험을 통과한 아이들은 머리에 B라는 글자가 찍힌다. 이 특별시험은 다소 수수께끼이다. 아무도 이 시험이 어떻게 돌아가는지 잘 모르지만, 시험을 통과하는 사람은 누구나 우리의 상상의 세계에서 가장 뛰어난 가장 똑똑한 사람들 중 한 명이라는 사실을 인정받는다. 그런데 알고 보니 그 특별시험이란 것이 사실은 세상에서 제일가는 장난꾸러기가 아무렇게나 끼워 맞춰 만들었고, 세상에 비밀을 미쳐 밝히기 전에 갑자기 죽어버렸다고 가정해보자. 그리고 그 시험에서 측정하는 능력은 아무것도 없고, 시험점수는 그저 무작위로 산출되는 값에 불과하다. 그런데도, 그 시험점수는 사회에서 완벽하게 인정받고, 점수기준을 충족한 사람은 평생 B표시를 달고 살 수 있다.

B-키즈는 특별하기 때문에, 사회가 최대한의 주의를 기울여 그들을 성장

시킨다. 특별한 학교로 보내져 국내 최고의 대학에 선발된다. 비록 무능한 학생으로 판명되더라도, B키는 계속해서 존경을 받는다. 학문적 부족은 미덕으로 포장된다. 학업성적이 뛰어나지 못한 이유는 책속의 세계가 건조하면서도 현실과는 무관해서 이들의 잠재력을 완전히 끌어내지 못하기 때문이며, 중요한 문제를 다루게 되는 진짜 세상으로 나가면 잠재력의 문이 열리는 것이라고 한다. 학교 교육을 마치면, 수많은 일자리를 제안을 받고, 많은 사람들이 기업 피라미드의 꼭대기로 직행한다. 실제로, 그들은 발을 들이는 거의 모든 분야에서 쉽게 정상에 도달한다. 왜냐하면 가는 모든 곳에서 최고로 인정받기 때문이다. 그리고 모든 사람들은 B의 성공이야말로 능력우선주의의 증거라고 믿는다.

B가 건물이나 가게에 들어갈 때마다, 모든 사람의 존경을 한 몸에 받는다. 그들이 어리석은 말을 하더라도 사람들은 자기가 오해를 했거나, 엘리트들만 이해할 수 있는 말을 한 것이어서 자기가 못 알아 들은 것이라고 생각한다. 그리고 B가 내린 결정이 재앙스러운 결과를 불러올 때조차, 그들은 처벌을 피해가고, 경우에 따라서는 수백만 달러의 합의금을 받기도 한다. 그들이 어떤 실수를 하더라도, 이들은 자격이 증명된 사람들이라는 사실을 모두가 알고 있기 때문이다.

간단히 말해서, B의 인생은 일련의 특권으로 진행된다. 그리고 그들은 자부심의 표시로 B를 착용한다. 그들을 싫어하는 사람은 극소수이고, 보통 사람들은 B들의 무리에 끼는 것을 좋아한다. 만에 하나 그들에게 더 이상의 특혜를 허락하지 않는다고 고등법원이 판결을 내리더라도, 사람들은 계속해서 B에게 이런 특혜를 갖다 바칠 것이다. 모두가 B에게는 특혜를 받을 자격이 있다고 생각하기 때문에 모든 특혜는 B가 차지한다.

이 이야기의 요점은 분명하다. 특혜를 받는 사람들에게 향한 대중의 적대적 태도에 대해 먼저 이야기 하지 않고서는 특혜에 대한 사회적 적대감을 정직하고 현명하게 논의할 수 없다. 소수인종우대정책이 나오기 훨씬 전에, 상당한 수의 사람들이 흑인들을 도덕적, 미적, 그리고 (특히) 지적으로 부족하다고 생각했다. 그리고 만약 설문조사 결과를 지표로 살펴보면, 그 같은 현실은 여전한 것으로 나타난다. 달라진 게 없거나 인종 관계가 전혀 개선되지 않았다는 뜻은 아니다. 많은 사람들이 우리 사회가 과거에 비해 훨씬 발전했다고 믿고 싶어 하지만, 그렇게 많이 변한 것은 아니라는 뜻이다. 1990년대에도, 심지어 가장 생각이 깨인 사람들을 만

날 때도 흑인들은 적대적인 태도를 마주하게 되고, 아무리 마음이 강한 사람이라도 이런 태도에는 타격을 받을 것이다.

최근 하버드 로스쿨을 졸업한 한 흑인 여성은 자신의 학교생활을 떠올리면 마음이 심란해진다고 소회하는데, 이는 자신이 백인들과 비교해서 이렇게까지 다른 대우를 받을 것이라고 미처 예상하지 못했기 때문였이라고 그녀는 말했다. 교수들이 수업시간에 흑인학생들에게 발표기회를 적게 주는 경향이 있다는 것을 알아차렸지만, 때때로 마치 교수가 갑자기 학생들의 중요한 부분을 소홀히 하고 있다는 것을 깨닫고 보상을 하기로 결심한 것처럼 흑인 학생들을 차례로 불러 발표를 시키는 일이 종종 있었다. 그녀는 흑인들의 이름이 계속해서 불리든 아니든, 자신은 결코 백인과 동등한 취급을 받지 못했다고 말했다.

그녀는 어느 언젠가 한 흑인 학생이 성적에 대해 따지기 위해 교수를 갔던 일에 관해 이야기하기 시작했다. 그 학생이 받은 성적은 B 마이너스 였는데, 성적에 오류가 있다고 생각해서 정정을 요구하러 교수를 찾아갔다. 그러나 그 교수는 학생의 주장에 대해 가부를 따지거나 그의 학업성취에서 개선해야 점에 대해 말해주는 대신에, B마이너스라는 점수에는 전혀 문제가 없다고 그에게 자신 있게 말했다. "그 교수는 백인에게는 그런 말을 하지 않을 거면서, 흑인에게는 B마이너스 정도면 좋은 점수라고, 그 정도면 만족하라고 말 한 거죠."라고 그녀는 말했다.

이 같은 경우들을 많이 보고 들으면서 그녀는 교수들이 흑인 학생들의 학술적 연구능력에 거는 기대치가 백인학생들과 다르다는 것을 깨닫게 되었다. "일반적으로 흑인들은 '지적인 능력'이 없다고 생각하는 것 같았습니다. 흑인을 지식인으로서 진지하게 받아들이는 일은 매우 드문 일이었고, 흔치 않았습니다."라고 그녀는 말했다. 그녀는 그런 마음으로 하버드를 졸업할 것이라고 예상하지 못했기 때문에 괴로웠다. 그녀는 "모든 일이 피부색 때문에 생기는 건 아닐 것이다"라고 생각하려고 마음을 다독였지만, 결국은 심지어 하버드에서조차 많은 일이 피부색으로 설명된다고 납득하게 되는 상황을 필요 이상으로 많이 겪었다.

누군가는 그 여성의 경험이 왜 소수인종우대정책이 잘못된 것인지에 대한 완벽한 예라고 주장할지도 모른다. "포용적인" 입학 정책이 아니었다면, 특정 흑인 여성들은 하버드 로스쿨에 다니지 못할 것이고, 따라서 다른 사람에게(적어도 하버드 사람들에게) "지적 능력"을 의심받는 위험은 현저히 적을 테니 말이다. 이

여성의 불만이 소수인종우대 정책의 심각한 문제점을 대표하는 것이라는 해석이 일견 맞다고 볼 수도 있다. 하지만 그렇다고 해서 우리 사회 밑바탕에 깔려있는 차별적 태도와, 역사적으로 흑인들의 기초능력을 의심해왔던 교육기관들에 흑인들을 입학시키기 위해 고안된 제도에 이런 태도들이 영향을 미쳤을 가능성에 대한 질문을 떨쳐버리지는 못한다.

MIT 슬론 경영대학원의 엘라 벨은 소수인종우대정책을 옹호하는 사람들 중 한 명이지만, 자신과 같은 배경을 가진 다른 사람들이 이 정책에 반대하는 이유도 이해한다. "일단 우리가 성공하고, 좋은 교육을 받고, 잘나가고, 스스로 능력 있다는 사실을 알고 있는 상태에선, 이 바위로 만들어진 벽에 부딪히는 것은 매우 고통스러운 일입니다... 그래서 그 벽을 합리화할 방법을 찾아야 하죠. 그리고 그 합리화 방법 중 하나가 이렇게 말하는 것이죠. '음, 이게 다 내가 소수인종우대정책을 통해 들어왔기 때문이야. 만약 내가 아무개처럼 들어왔더라면, 나는 이 벽에 부딪히지 않았을 거야. 그들이 내 재능과 기술 그리고 내가 가져온 모든 것을 못보고 있는 유일한 이유는... 내가 소수인종우대정책을 통해 들어왔기 때문이야.' ... 하지만 이 담화에서 우리가 잊고 있는 것은 백인에 의한 인종차별이라는 더 커다란 문제입니다. 이 문제에 관해서 사람들에게 잘못을 지적하는 것은 매우 어려운 일입니다. 자신이 편견을 가지고 있다는 사실을 인정하고 싶은 사람은 아무도 없으니까요. 그래서 사람들은 그런 말을 즉각적으로 거부하는 거죠. 그래서 우리는 결국 자신이 당하는 차별을 합리화하기 시작하고, 거기서 소수인종우대정책을 폐지하자는 이야기를 하게 됩니다... 하지만 소수인종우대정책은 우리가 인종차별적인 태도를 극복할 수 있도록 하는 다리이고... 필수 메커니즘입니다. 그리고 이건 과거의 잘못을 만회하기위한 정책이 아니라 현재의 일상적인 현실 문제를 해결하기 위한 정책입니다."

"인종차별이나 편견의 희생자로 인식되고 싶은 사람은 아무도 없습니다. 고통스럽거든요, 마음깊이 고통스럽죠."라고 벨은 덧붙이지만, 소수인종우대정책을 없애는 것이 고통을 완화시킬 것이라고 생각하지 않는다. "내가 뭘 어떻게 하든, 당신들이 [흑인들을] 상당 수 데려오기 전까지는 나는 여전히 보여주기식 토크처럼 인식될 테니까요."

일리노이 대학의 사회학자인 샤론 콜린스는 소수인종우대정책이 한창일

때에도 고위 관리직으로 까지 승진한 흑인들은 소수에 불과했다고 지적한다. 그리곤 묻는다. "'아주 협조적인 환경에서조차' 흑인들은 그렇게 지내고 있는데, 도대체 왜 그들에게서 그 협조를 빼앗으면 더 잘될 것이라고 생각하는 걸까요?"

당연히 예측할 수 있는 한 가지 대답은 제도를 어떻게 바꾸든, 흑인들이 지금보다도 훨씬 못 사는 것은 상상하기 어렵다는 것이다. 소수인종우대정책이 가장 널리 지지를 받았던 시대에도 소수인종우대정책 출신이라는 것은 심각한 오명 이었고, 그로 인해 흑인 기업임원들에 대한 신뢰성이 너무 훼손되어, 오늘날 우리가 보고 있는 바와 같이, 포춘 500대 기업의 고위 임원 중 흑인은 1% 도 안 되는 결과를 가져오고 말았다는 것이다.

의심의 여지 없이, 소수인종전형의 정원을 채우기 위해 고용된 많은 사람들은 다른 관리자들과 결코 동등하게 평가 받지 못했다. 1960년대에 관리급 헤드 헌팅회사(처음에는 소수인종 출신 기업임원 채용을 전문으로 했던)를 운영했던 올릭 헤인즈는 종종 자신의 직업 때문에 화가 났다고 말한다. 그는 "소수인종 출신 인재를 찾는 활동에서 가장 바보 같은 짓이 뭔지 아십니까? 바로 채용 담당자보다 자질이 뛰어난 후보자를 소개하는 것입니다"라고 회상한다. "그들은 그런 사람을 감당하지 못했습니다... 세 명의 후보자를 제시한다면... 백인이 다수인 기업은 항상 가장 뛰어난 후보가 아니라 셋 중에서 가장 약한 후보를 선택하죠... 확실히 자신들만큼 학벌이 준비가 잘 되어 있고, 영어를 자신들만큼 잘하고, 자신들만큼 옷을 잘 입고, 우아하고 편안하게 자신들의 세계에서 움직이는 사람은 원하지 않았습 니다... 그들은 대체로 조금은 불쌍한 마음을 가질 수 있는 사람을 원했고, 그 자리에 앉게 된 것을 기뻐한 나머지 승진문제 관련해서 자신들에게 어떤 의문도 제기하지 않을 그런 사람을 원했죠."

헤인즈에게 실제로 그렇게 많은 말을 한 고객은 없었다. 자신들이 무엇을 하고 있는지 알지도 못했던 것이라고 그는 생각한다. "하지만 이것은 불문율의 관행이었습니다... 너무 무의식적으로 그렇게 했기 때문에 스스로의 자각하지 못했지만, 그들은 가장 자격을 많이 갖춘 사람들보다 가장 자격이 없는 사람들을 더 편하게 생각했습니다." 헤인즈는 사업 초반에는 흑인들을 기업 임원직에 배치하는 일에 열정을 갖고 일했지만 이 같은 태도를 마주하게 될 것이라고 예상하지 못했고, 이내 그 일이 "낙담스러워졌다"

헤인즈의 기업고객들이 흑인에게 백인 임원들이 하는 일을 맡겨도 된다는 것을(무의식적으로라도) 생각조차하지 못했다는 것이 사실이라면, 기업들이 그의 말처럼 행동한 이유가 이해된다. 흑인들이 "백인의 일"을 수행하기 위해 채용되는 것이 아니라고 하면, 그들에게 백인 임원의 기술이 필요하지 않을 것이다. 사실, 그런 기술(또는 명백한 능력과 훌륭한 자격증)을 보유하는 것이 오히려 명백한 단점이 될 수 있다. 재능 있고 자신감 있는 흑인들이 현실적으로 기대할 수 있는 것보다 더 많은 권력, 돈, 그리고 지위를 요구할 수 있을 뿐 아니라, 임원으로 선발된 흑인들이 어떻게든 능력이 떨어진다면 승진하지 못하고 같은 자리에 머무르게 되어도 합리화하기 쉬울 것이기 때문이다. 헤인즈의 기억이 정확하다고 내가 보증할 수는 없다. 하지만 흑인 임원들이 거의 독점적으로(직함은 그렇지 않더라도 실상은)"흑인전용"일자리만을 위해 고용되고 있었던 1960년대, 흑인을 채용하는 기업에서 재능이나 명성이 없고, 앞으로 나아가거나 혁신을 추구하려는 생각이 없는 인재를 선호했을 가능성은 명백히 있다.

그러한 이상한 행동은 백인 고용주들의 잘못이라기보다는 가용한 모든 인재들을 최대한 활용하는 것보다 소수인종 출신 인재들을 가시적인 직업으로 끌어들이는 것에 더 중점을 두는 차별적 태도의 자연스러운 결과로 볼 수 있다. 이런 관점에서 보면, 이 같은 관행은 특히 1990년대와 같이 기업들이 더 이상 보여주기식 직원을 채용할 여력이 없었던 시기에, 모든 형태의 인종적 우대정책을 반대하던 논리의 강력한 근거로 작용했다. 소수인종우대정책이 고안 되는 단계에서 혜택의 대상으로 선정된 사람들조차 이 정책으로 인해 그토록 불이익을 많이 받는다면, 이 정책을 의도적으로 피하는 사회가 더 나쁘다고 할 수 있는가?

"소수인종우대정책 수혜자의 반성"이라는 책의 저자인 스티븐 카터는 대놓고 인종우대정책을 펼치기 보다는 시장경제에 맡기는 쪽이 소수인종들에게 더 서비스를 제공하는 방법이라고 주장한다. 그는 "있는 그대로의 상태의 시장은 절대로 인종차별을 하지않는다"고 말하며, "만약 뛰어난 자격을 갖춘 소수인종 학자나 변호사 또는 의사가 백인보다 더 가치 있는 상품이라면 자유 시장은 자연스럽게 가격을 올릴 것이다. 그것이 바로 가치 있는 상품이 부족할 때 (적어도 규제가 없다는 가정하에) 시장이 하는 일이다. 바람직한 소수인종 집단의 구성원인 우수한 전문가들은 금이나 다이아몬드가 비싼 것과 같은 이유로 몸값이 비싸다. 그리고 그

것이 현재 적어도 최상위권에서 시장이 만들어 내고 있는 결과임이 분명하다."

울릭 헤인즈는 "포춘지 선정 500대 기업의 상위권 일자리는 아프리카계 미국인들에게는 닫혀있고, 포춘 500대 기업 목록에 들지는 않더라도 대형 기업의 CEO 자리는 흑인들에게 개방되어 있지 않다(레지널드 루이스가 1987년에 TLC 비아트리스 인터내셔널 홀딩스를 인수한 것과 리처드 파슨스가 1990년에 다임 저축은행의 최고경영자로 임명된 것과 같이 특이한 예외를 제외하고)"라고 한탄한다. 어떻게 카터의 견해와 헤인즈의 한탄이 동시에 존재할 수 있는 걸까?"소수인종 출신의 포춘500대 기업에 처음 경영진으로 진입한 것이 1960년대라는 사실을 감안할 때, 지금쯤 포춘 500대 기업에서, COO, CFO, CMO 중 한자리에 올라있는 사람이 한 명은 있을 법도 합니다," 헤인즈는 말한다. "하지만 그 자리까지 성공한 사람은 떠올리기 어렵습니다. 평균의 법칙에 따르면, 우리 중 한 명은 적어도 CFO가 되었어야 할 텐데 말이죠."

헤인즈와 카터가 의견을 달리 하는 이유 중 하나는, 그들이 서로 다른 시장을 바라 보고 있다는 것이다. 로펌의 파트너변호사나 대학 교수의 시장은 포춘 500대 기업 CEO의 시장보다 훨씬 크다. 다른 말로 하면, 파트너 변호사가 100명 있는 로펌이나 교수 직책이 200개 있는 대학은 해당 직책에 흑인을 몇 사람 임명함으로써 자신들이 얻을 수 있는 이익을 쉽게 떠올릴 수 있다. 그러나 CEO가 한 명뿐인 기업은 상황을 다르게 볼 가능성이 높다. 내 전문 분야에서는 카터의 시장 이론이 작동하고 있다는 상당한 증거가 있다. 신문사 편집인들 사이에서는 대도시의 일간지가 일을 제대로 하기 위해서는 소수인종의 기자들이 필요하다는 것이 일반론으로 받아들여지고 있다. 따라서 우수한 흑인, 히스패닉, 그리고 아시아 기자들에 대한 채용 경쟁은 때때로 격렬해 질 수 있다. 몇 년 전, 당시 워싱턴 포스트의 편집장이었던 벤 브래들리는 뉴욕 타임즈가 그가 데리고 있던 최고의 흑인 기자들을 영입하려고 애쓰는 것이 너무 짜증이 나서 차라리 직원 목록을 보내주겠다는 쪽지를 타임즈 편집장에게 보낸 일이 있었을 정도이다. 그러나 이처럼 흑인 기자들을 영입하기 위한 경쟁이 치열한 업계에서조차, 신문사 경영의 최상위 계층은 압도적으로 백인이 차지하고 있다. 미국의 가장 크고 가장 권위 있는 신문사들(또는 3대 뉴스매거진)중 어느 곳에서도 아프리카계 미국인을 대표 편집장으로 임명하지 않았다.

기업 정상에 흑인들이 희귀한 데에는 여러 이유가 있지만, 인종과 관련된 이유도 있고 그렇지 않은 이유도 있다. 그러나 신문이나 여타 대규모 조직이 거대한 시장에서의 경제 단위에 지나지 않는다고 보는 사람이라면 그 이유 중에서 많은 것을 놓칠 수밖에 없다. 현실 세계의 신문은 순수하게 이윤을 극대화하려는 욕망에 의해 움직이는 완벽한 지식과 완벽한 접근성을 갖춘 사람들로 가득 찬 우아한 추상체가 아니다. 그들은 그것보다 훨씬 더 인간적이다.(더 적절한 단어가 없어서 이렇게 표현했다)

심지어 요즘 경제학자들도 "시장"이 항상 무엇이 최선인지를 알고 있다는 견해를 고수하지 않는다. 경제학자인 허버트 스타인은 두 사람의 이야기를 예로 들었다. 한사람은 경제학자였고 나머지는사람은 경제학자가 아니었는데, 이 두 사람이 함께 산책하던 도중, 비 경제학자가 갑자기 멈춰 서서 "저기 봐, 길 위에 20달러 지폐가 떨어져 있어!"라고 외쳤다. 그러자 경제학자가 답했다. "아니, 그럴 리가 없어. 있었다면 벌써 누군가 주워갔을 거야."

사람들은 인생에서 돈이 어디에 있는지 항상 알지 못하며, 결과적으로 돈을 극대화 하는 것이 의도일지라도 실제로는 항상 부를 극대화하는 결정을 내리는 것이 아니다. 그리고 종종 부를 확대하는 것이 사람들의 의도가 아닌 경우도 있다. 결국 인간은 무정한 계산기가 아니다. 그들은 종종 낭만적이거나 이타적이거나 또는 신비롭기만 한 방식으로 행동한다. 아버지가 아들을 통해 자신의 꿈을 이루려 하거나, 어머니가 가족의 행복을 위해 삶 자체를 포함한 모든 것을 희생하는 것과 같은 감정적 애착이, 경제적인 만큼이나 사회적인 조직인 직장 환경에서도 일반적으로 훨씬 가벼운 방식으로나마 작동한다. 그렇게 결정이 내려지고, 사람들은 기업이익 극대화와 직접적인 관련이 없는 이유로 채용된다(그리고 빠르게 승진한다). 아마도 기업 임원은 특정 젊은이의 외모와 스타일에서 자신의 젊은 모습을 볼 것이다. 아니면 자신이 좋아하는 이국적인 스포츠나 퇴근후 즐기는 특정한 종류의 여가활동을 똑같이 좋아하는 사람을 부하직원으로 뽑았을 지도 모른다. 심지어 유능한 사람들, 특히 흑인들에게도, 그러한 사회적 유대감이 문제를 일으킬 수 있다. 에드워드 존스는 다음과 같이 결론 내린다, "사회적 관계의 종류, [승진을 위해] 다른 사람들에게 인정 받을 수 있는가 하는 것은 통제 범위 밖에 있는 일입니다. 다른 사람이 나를 억지로 사랑하게 만들거나, 나를 진심으로 응원하게 만들기는 불가

능하죠"

게다가, 많은 기업 관리자들은 스스로가 위험을 두려워하지 않는 기업가라고 믿고 싶어 하지만, 대부분의 기성 기업의 고위 임원들은 가능한 위험을 피하려고 노력한다. 자신의 실제 성과와는 상관없이 급여 패키지는 절대로 인하되지 않게 협상함으로써 스스로의 경제적 복지를 도모할 뿐만 아니라, 지나치게 급진적인 인사이동을 거부하는 것이 바로 그런 이유에서이다. 그리고 보수적인 기업 문화에서 흑인을 민감한 직책으로 이동시키는 것은 그 사람의 능력과 상관없이 용납할 수 없는 위험으로 간주된다. 제3장에서 뉴욕의 작은 회사 임원이 흑인을 승진시킬 때 망설이는 이유를 설명하면서 했던 말처럼, 이전에는 흑인이 그 자리를 차지한 적이 없다는 사실 자체가, 흑인을 그 자리에 임명하면 안 된다는 주장의 일부 근거가 되었다. 이 같은 장벽을 제거하려면, "흑인이 한 사람이라도" 어떻게든 일단 성공해야 한다.

흑인의 인사이동을 주저하는 것은 개인적인 편견과는 무관할지 모르지만, 흑인을 눈에 보이는 자리에 배치하면 금전적인 피해를 초래할 수 있다는 인식과는 관련이 있을 수 있다. 시장의 일부 부문이나 시장에 영향을 미치는 일부 주요 인사들이 일반적으로 백인이 차지하는 일자리에서 흑인이 일하고 있는 것을 보게 되면 불쾌해 할지도 모른다고 생각해 보면(실제로는 어떻든간에) 이해하기 쉽다. 이목이 집중되는 자리에 있는 흑인과 일할 때 백인이 느끼는 편안함의 정도는 대부분의 백인 임원들의 경우 근거 없는 어림짐작과 선입견에 달려있고, 이런 어림짐작과 선입견은 경직되었다고 할 수 있을 정도로 보수적인 경향이 있다. 예를 들어, 어느 대도시의 신문사는 기사의 주제, 관점 또는 질에 관계없이 소수의견 칼럼은 하루에 한편으로 제한 한다는 아주 명확한 원칙을 고수해오고 있었다. 백인들은 신문의 논평란에 유색인의 사진인 한 장 실려 있는 것은 익숙하지만, 그보다 사진을 더 많이 실으면 독자들이 불편해 할 것이라는 생각이 명백하게 깔려있는 정책이었다. 그래서 그 신문사는 소수인종 작가들을 너무 많이 접하지 않도록 독자들을 보호하는 임무를 자처한 것이다.

직장에서 인종 기준이 명시적으로 작용하지 않는다고 하더라도, 시장경제 논리는 명백한 한계가 있다. "뛰어난 사람들"을 위한 시장이 존재하고 조직 내의 다른 사람들 보다 그런 뛰어난 사람들이 자신의 능력을 펼치도록 장려 하는 것이

회사의 경제적 이익에 부합한다고 가정하더라도, 과연 조직이 최고의 인재를 알아볼 수 있을 것 인가? 많은 사람들은 기업들이 이미 정확히 그렇게 하고 있을 것이라고 믿고 있다. 단순히 경제적 이익을 추구하기 위해서라도 기업이 최고의 인재가 가장 적합한 직책에서 일하도록 하기 위해 뭐든지 해야 하는 것이 당연하다. 그러나 제4장에서 논의된 바와 같이, 대다수의 사람들은 자신의 진정한 장점과는 거의 상관없는 이유로 일자리를 얻게 된다. 에드워드 아이언스와 길버트 무어가 흑인 은행가들을 대상으로 실시한 연구에서 "인터뷰 대상자의 100%가 승진의 가장 중요한 기준이 '인맥' 또는 '정치적 연출'이라고 응답했다"는 놀라운 결과를 발표했다. 그들이 보기에는 기술적 역량은 거의 중요하지 않았던 것이다.

아이언과 무어가 인터뷰한 은행가들을 일종의 극단주의자로 치부해 버릴 수도 있겠지만, 직장이 우호주의, 고정관념, 그리고 검증되지 않은(종종 부정확한) 어림짐작으로 운영되는 사회생활 조직임을 보여주는 산더미 같은 학문적 연구, 개인적 서사, 일화적 증거들을 무시할 수는 없다. 소수인종우대정책으로 인해 상황이 악화되었을 가능성은 있지만, 우리 모두가 아는 바대로라면, 실제로는 그렇지 않았다. 그것이 직장이 작동하는 방식, 적어도 지금까지 작동해온 방식 일지도 모른다.

따라서 스티븐 카터가 소수인종 우대정책에 대해 전쟁을 선포한 것과, 전문직 흑인들이 자신의 십자군에 합류해야 한다고 생각 하는 것도, 어떻게 받아들여야 하는 것일까. "언젠가 우리들이, 유색인종 전문직 종사자들이, 이제는 정말 지긋지긋 하다고 말하는 때가, 고정관념이나 일관성 없는 기준, '말 잘듣는 흑인'타령은 이제 정말 지긋지긋 하다고 말하는 때가 올것"이라고 그는 예측한다. 그러나 카터의 감정적인 수사는 중요한 질문을 모호하게 만든다. 그가 그렇게 웅변하는 듯한 어조로 지적하는 모든 문제가 소수인종우대정책으로 설명되지 않는다면, 충분한 반성을 거치고 난 뒤, 우리는 어떤 반응을 내 놓아야 하는가? 편견, 이중 잣대, 직업세계의 유리천장이 공식적인 인종우대 프로그램과 상관없이 별도로 존재한다면, 우리는 소수인종우대정책을 어느 선까지 옹호해야 할까? 그리고 만약 일반적으로 사람들, 특히 고용주들이 채용지원자들의 장점과 잠재력을 피부색에 관계없이 평가하는 능력이 부족하다고 가정한다면, '우리흑인들이 과거에 받았던 인종차별적 억압으로 인해 다른 사람들과 같은 조건으로는 지적 성취를 할 수 없게 된 것은 아니다'라는 것을 세상에 보여주고 싶은 카터의 욕망에 대해 어떻게 생각해야 할까.

그가 던지는 질문은 실존하는 문제에 관한 것이다. 그러나 "능력이 떨어진다"는 편견"으로 인해 피해를 보고 있는 사람들은 소수인종우대정책으로 채용된 흑인들에 국한된 것이 아니다. 우대정책으로 채용되지 않은 사람들도, 미국의 주요 기관에서 일하고 있는 대부분의 흑인들이라면 적어도 한 번은 짊어져 본적 있는 십자가인 것이다. 그런 편견은 극복하기 어렵거나, 불가능하며, 극복할 수 있다고 하더라도 흑인들이 진정한 지적 성취를 할 수 있다는 것을 "세상에 보여주기" 위해 정확히 어떤 증거가 필요한지는 여전히 알 수 없다.

흑인이 자신의 힘만으로 학업적, 직업적 성취를 이루는 것이 가능하다고 믿는 사람들은 절대적인 증거가 없어도 그 생각을 바꾸지 않을 것이다. 또는 역사를 통틀어 흑인들이 이미 많은 것을 달성했기 때문에 또 다른 증거가 필요하지 않다고 주장할지도 모른다. 또는 미국인으로서 흑인들은, 가치를 먼저 증명할 필요 없이 개인으로서 동등하게 대우 받을 자격이 있다고 주장할 것이다. 반면, 흑인들이 진정한 지적 성취를 할 수 없다고 믿는 쪽으로 기울어 있는 사람들은 존재하는 '증거'도 거부할 것이다. 그들은 마침내 능력을 보여준 흑인은 "예외적인 경우"라고 칭찬하며, 그들은 진짜 흑인은 아니라고 말할 것이다. 혹은 그들은 어떤 영역에서 흑인이 천재적인 재능을 발휘하던지 간에, 그것으로 증명할 수 있는 것은 아무것도 없고, 그저 지적인 잔재주에 불과하다고 주장할 지도 모른다. 또는 제시된 증거를 받아들인 뒤, 예를 들어 전문직 흑인들이 동등하게 대우받을 권리를 주장하기 전에 흑인 범죄율을 백인 범죄율과 동일하게 만드는 시험을 통과하라고 요구하는 것처럼 또 다른 증명을 요구지도 모른다. 간단히 말해서 믿기를 원치 않는 사람에게는 그 어떤 명제도 참이라고 증명하는 것은 불가능하며, 증명 된다고 하더라도 받아들일 생각이 없는 사람들에게는, 애초에 증명 자체가 불필요하다.

소수인종우대정책을 폐지하면 흑인의 지적 능력을 증명하는 것이 더 쉬워질 것이라는 주장은, 솔직히 말해서 놀라울 정도로 순진한 생각이다. "소수인종우대정책은 인종차별의 진정한 희생자들에게 전혀 도움이 되지 않았다"는 카터의 주장은 근시안적인 시각이라고 나는 생각한다. 소수인종우대정책이 진정으로 모든 계층의 대다수의 구성원들에게 이롭게 작용했는지에 대한 질문은 제쳐두고, "인종차별의 진정한 희생자"는 정확히 누구를 말하는 것인가? 아마도, 카터의 사고방식으로 보자면 하층민인구의 대다수를 차지하는 불쌍한 영혼들을 가리키는 말일 것

이다. 하지만 인종 문제와 인종차별적 편견이 미국 사회의 모든 계층에 스며들어 있다는 것을 보여주는 많은 증거들을 살펴보면, 인종차별의 진정한 희생자는 인종에 상관없이 거의 모든 미국인들이라고 할 수 있을 것이다.

카터의 현실인식이 수많은 오류를 내포하고 있는 것은 사실이지만, 그래도 나는 그의 주장의 핵심은 설득력이 있다고 믿는다. 소수자우대정책이나 인종우대 프로그램은 결코 흑인들을 백인들과 동등하게 만들 수는 없을 것이다. 그리고 그가 하는 말의 대부분의 내용에 동의하지 않는 사람들도 이 한 가지 주장에는 동의할 수밖에 없을 것이라고 확신한다. 미국 다양성 관리 연구소의 설립자인 루즈벨트 토마스는 카터와 다른 전제를 제시하고 있지만 소수인종우대정책에 대해 비슷한 결론에 도달한다. "언젠가 소수인종우대정책은 자연스럽게 사라질 것이다. 그 정책의 성과는 대단했지만, 그 밑에 깔린 전제를 살펴보면 정책 저변에 깔린 편견과 가치의 우선순위를 정하는 원칙이 점점 더 시대에 뒤쳐지고 있음을 알수 있다"라고 1990년 하버드 비즈니스 리뷰에 썼다.

많은 전문직 흑인들과 마찬가지로, 나 스스로도 소수인종우대정책 문제에 대해 양가감정을 느낀다. 이 정책이 잘 작동하고 있다고 생각하지도 않고, 모두를 만족시킬 수 있다고 생각하지도 않는다. 게다가 특정 인종우대에 기반을 둔 정책은 본질적으로 부당함과 현실적 불공평함의 문제를 내포하고 있다. 그러나 인종우대정책이 미국에서 시행되고 있는 가장 끔찍한 정책은 아닐 것이다. 그리고 말할 수 없이 많은 백인 남성들이 고통스럽게 비명을 지르고 있는 건 사실이지만 몇몇 백인들이 고용 또는 승진하지 못하는 것은 인종우대정책과는 별다른 관련이 없을 것이다. 나는 오히려 소수인종우대정책이 수많은 미국인들이 그저 마주하고 싶지 않아 하는 많은 문제들을 대신하는 속죄양이 되었다고 생각한다. 그리고 소수인종우대정책이 좋은지 나쁜지에 대해 크고 작은 공개 토론이 열린 것은 사실이지만 대부분은 가식이었고, 현실은 훨씬 더 미묘하고 복잡하다. 최근 그 토론이 흑인 보수주의자들과 흑인 진보주의자들의 대결하는 양상으로 펼쳐지고 있다. 그러나 직장내 평등을 촉진하기 위한 방편으로서 소수인종우대정책이 본질적으로 실패인지 성공인지를 묻는다면, 양측의 의견이 크게 갈릴 것 같지는 않다. 흑인 보수와 흑인 진보의 양측의 의견이 불일치하는 보다 근본적인 지점은 백인들을 어디까지 믿을 것인가에 대한 것이라고 나는 생각한다. 만약 소수인종 우대정책으로 인해 방해

받지 않았다면 백인들은 스스로 모든 사람들을 평등하게 대했을 것인가? 소수인종 우대정책이라는 디딤돌이 없었다면, 기업과 다른 큰 조직들이 선입견이나 사내정치 보다는 능력, 잠재력, 그리고 성과에 따라 사람들을 평가할 수 있었을까? 만약 그 눈엣가시만 없어진다면 미국의 진짜 가족으로 받아들이기가 더 쉬웠을까? 한 쪽은 사실상 그렇다고 대답하고, 다른 쪽은 아니라고 대답한다.

이런 질문들은 현실적인 질문은 아니다. 말 그대로 미래는 알 수 없는 것이기 때문이다. 이것들은 본질적으로 믿음의 문제이다. 미국의 주요기관의 대다수를 여전히 통제하고 있는 백인들이 지금까지 하지 않은 일, 어떠한 집단도 피부색으로 인해 불이익을 당하지 않도록 만들 수 있는 능력과 의지가 있다고 믿을 것인가 대한 문제이다.

1961년 3월, 존 F. 케네디가 평등한 고용기회 문제를 담당할 대통령위원회를 만들고 소수인종우대정책이라는 문구가 일반적으로 사용되게 만든 행정 명령 10925호에 서명할 때, "고용인은 인종, 신념, 피부색 또는 출신국적 때문에 피고용인이나 채용과정의 지원자를 차별하지 않을 것이며, 인종, 신조, 피부색 또는 출신국적에 관계없이 피고용인에게 고용계약 중에 평등한 대우를 보장하기 위한 우대정책을 실시할 것이다." 라는 조항이상은 염두에 두지 않았던 것이 분명하다. 기업들이 그 단순하기 짝이 없는 규칙조차 지키기 못했던 사례를 일일이 말하기에는 이야기가 너무 복잡하게 얽혀있다. 그러나 기업들이 대체로 이 행정명령을 지키지 않았다는 사실자체로 정책이 시작된 지 30년 이상이 지난 지금도 여전히 소수인종 우대정책을 논의하고 있는 이유와 많은 흑인들이 회사를 믿고 한 발짝 내딛어 보기를 꺼리는 이유가 모두 설명된다.

달리기 선수가 되는 것이 꿈인 갈색피부의 인기 없는 소년을 상상해보자. 같은 반 친구들은 소년이 자기들과 함께 뛰거나 심지어 같은 트랙에서 연습하는 것조차 거부한다. 소년이 조금이라도 가까이 오면, 그를 조롱하고, 밀쳐낸다. 어느 마음씨 좋은 선생님이 이런 따돌림을 알아차리고 소년을 도와주기로 한다. 비록 다른 아이들이 소년과 함께 연습하는 것을 못마땅해 하더라도, 모든 공개 경주에서 반드시 소년도 함께 뛰어야 한다는 규칙을 발표한다. 게다가, 선생님은 소년이 이전에 다른 아이들과 함께 연습할 수 없었다는 사실이 소년에게 불리하게 작용했을 것임으로, 다른 모든 아이들보다 5야드 앞서서 출발하라고 명한다.

첫 번째 시합이 다가옴에 따라, 소년은 걱정도 되지만 한편으로는 자신만만하다. 자기 자신의 능력에 대해 확신이 있는 것은 아니지만 마침내 다른 모든 아이들에게 자신이 할 수 있는 것을 보여줄 수 있는 기회를 갖게 된 것만으로도 기뻐하면서, 일단 그렇게만 되면 그들은 마침내 자신을 또래로 받아들일 것이라는 생각에 위안을 얻는다. 그런데 막상 시합이 시작되자, 예상치 못한 일이 벌어진다. 소년이 달리기 시작하기도 전에, 군중들이 그에게 쓰레기와 돌을 던졌고, 경주가 시작되자, 소년이 비틀거리는 사이 다른 아이들이 그를 지나쳐간다. 어떤 아이들은 걱정과 동정의 표정으로 그를 지나치고, 어떤 아이들은 경멸의 표정으로 지나치고, 어떤 아이들은 심지어 그를 팔꿈치로 밀거나 발길질을 하며 트랙 위를 달려간다.

이런 경험은 인종마다 반복된다. 그리고 왜 자신이 그렇게 대우받는지 이해하려고 애쓰는 과정에서, 군중 속의 사람들이 돌을 던질 수 있을 만큼은 소년이 보이지만, 관중석의 그 누구에게도 소년이 무슨 일을 겪고 있는지 까지는 자세히 보이지 않는 이상하고도 고통스러운 일을 자신이 겪고 있음을 소년은 깨닫게 된다. 관중석에 있는 사람들은 기껏해야 소년의 앞으로 날아드는 물체의 일부만을 볼 수 있을 뿐이다. 그리고 그것들을 던지는 사람들조차 자신이 얼마나 세게 던지는 알지 못한다. 그는 많은 구경꾼들이 자신을 불쌍히 여기고, 어떤 사람들은 돌 던지기를 거부하고 심지어 격려의 말을 속삭이기도 하지만, 자신을 경주에 참가시켜야 한다는 사실에 가장 화를 내는 사람들은 다른 아님 함께 시합에서 달리고 있는 다른 아이들이라는 사실과, 자신이 5야드 앞서 출발하는 것에는 더욱 분개한다는 것을 알게 된다.

비록 선생님이 이런 우대조치의 배경에 대해 진심을 담아 공개적으로 설명 했지만, 청중들은 소년이 출발점의 앞에 선다는 사실이 불공평하다는 사실에만 초점을 맞추며 목청을 높인다. 왜 그렇게까지 할 필요가 있죠? 만약 그 애가 굳이 뛰어야 한다면, 왜 다른 아이들과 같은 지점에서 시작하면 안 되는 거죠? 유전적으로 열등한 게 사실일 수도 있잖아요? 만약 그게 사실이라면, 저 아이는 애초에 왜 달리고 있는 거죠? 그리고 왜 저 아이는 유리한 출발을 해도 이길 수 없는 거죠? 정신적인 문제가 있나요? 저 애가 게으른 거 아닌가요? 저 아이는 바보인가요? 그의 문화에서 뭔가가 그를 따라가지 못하게 붙잡고 있나요?

이런 질문들은 점차 정도를 지나쳐, 소년이 나타나기만 해도 경기장 전체

가 광란의 상태에 빠진다. 소년은 군중의 분노가 얼마나 심각한지 알게 되고, 5야드 앞에서 시작해도 결코 이길 수 없다는 것을 깨닫는다. 그리고 그는 자신이 더 많이 앞서서 출발하게 해달라고 요구해야 할지, 아니면 자신이 받고 있는 특별대우를 포기해야 할지, 아니면 단순히 시합에 참가자체를 포기해야 할지 알 수가 없다.

제7장 젊은 사람들, 낡은 생각

제대로 된 부모라면 자녀가 모욕과 무의미한 고통으로 상처받기를 바라는 사람은 없다. 그러나 아프리카계 미국인 부모들의 경우, 자녀를 양육하고 보호하고 싶은 정상적인 마음으로 인해 자녀들을 인종적 편견에 노출시켜 더 잘 싸울 수 있게 할 것인지, 아니면 인종이 문제가 되지 않는 세상, 즉 존재하지 않을 수도 있는 세상에 대비시킬 것인지를 첨예한 딜레마에 빠진다. 평생을 인종차별의 악령들과 씨름하며 보냈지만, 이 부모들도 확실한 답은 모른다. 이제 미국사회의 인종 관련 문제의 양상이 끊임없이 빠르게 변화하기 때문에 인종차별과 관련된 크고 작은 문제들을 협상해왔던 부모세대의 노하우는 자녀세대에게 거의 쓸모가 없는 지침일지도 모른다.

제1장에서 등장한 한 변호사는 "공정한 기회가 주어질 것이라는 희망을 가지고" 자녀를 교육하면서도 "길거리 싸움"과 인종차별적 편견의 치명적 여파를 견딜 수 있도록 마음에 갑옷을 입히는 방법을 고민했었다. 또한 울릭 헤인스 호프스트라 경영대학원장은 "해외에서 살았던 모든 세월 동안 내 아이들이 지금 직면하고 있는 인종차별적 풍토에 대처할 준비를 시켜주지 않은 것에 대해 후회.' 한다고 말했다. 흑인 부모들이 느끼고 있는 딜레마는, 바로 이 두 사람이 느끼는 것과 같은 혼란을 담고 있다.

도널드 맥헨리 전 유엔 대사는 이렇게 말한다. "이 세대의 아이들을 어떻게 키워야 하는가의 문제이며, 이는 개인의 문제가 아니라 사회의 문제입니다. 내 아이들뿐만 아니라 다른 아이들도 똑같이 직면하게 문제이니깐요." 부모들은 사립 학교와 아이비리그 대학을 다녔지만, 자녀들이 불쾌한 일을 겪는 것을 막고 흑인 문화의 뿌리를 더 확실하게 심어주고 흑인다움의 의미를 더 잘 이해하는 사람으로 키우고 싶어서 자녀들을 하워드 대학, 스펠만 대학 같은 유서 깊은 흑인교육기관에 보내는 부모들이 많다고 맥헨리는 말한다. 그리고 그 자신도 경험을 통해 다른 아프리카계 미국인들이 사실상 전혀 없는 지역에서 아이들을 키우는일이 얼마나 어려운지 알고 있다.

"한 동네에서 흑인가족이 딱 한가구 또는 두 가구밖에 없는 경우가 많죠. 아이들은... 도심에서 떨어진 작은 사립학교에 다니고요. 어떤 의미에서 이 아이들은 백인들과 매일 경쟁하며 성장하지만, 문제는 그게 아닙니다. 이런 아이들에게 문제가 되는 것은 고립이라는 사회적 문제예요. 이런 사회와 동떨어진 환경에 남보다 훨씬 더 잘 적응하는 아이들도 있지만, 적응하지 못하는 애들도 있어요. 고립된 환경에 대해 긍정적인 태도를 갖고 살거나 아니면 사회로 나가서 이 "작은 고치"보다 훨씬 큰, 사회라는 곳이 어떤 곳인지 깨닫게 되는 각성의 순간을 불시에 마주치게 되죠. 아이들은 자신이 남들과 동떨어진 환경에서 살고 있다고 믿게 되지만, 그렇게까지 고립된 것이 아니라는 것을 알려주고, 아이들이 건강한 태도를 갖고 살도록 만들어주려고 노력합니다. 그러나 그 노력이 항상 성공하는 것은 아닙니다. 하지만 그 아이들도 자라서 어느 순간 불시의 자각의 순간을 겪게 되죠. 부모 세대는 일상처럼 겪었지만, 자녀들만은 같은 일을 겪지 않도록 보호하려고 노력했지만, 언젠가는 알게 되는 거죠. 어떤 젊은이들은 적응하고, 또 어떤 이들은 그렇지 못합니다... 아이들을 어떻게 키우느냐, 어떤 경험에 노출시키느냐에 따라 다르다고 생각합니다. 가족끼리 식사자리에서 어떤 종류의 이야기가 오가는지, 아이들이 세상을 완전히 이해할 수 있도록 하기 위해 부모가 뭘 하는지에 따라 다르죠.'

흑인 중산층이 자녀 양육에 있어서 마주하는 다양한 핵심 난제 중 하나는 어떻게 하면 아이들에게 좋은 교육을 시키는 과정에서 영혼에 상처를 주는 경험을 주지 않으면서도 더 큰 세상에 아이들을 노출시킬 수 있는가 하는 것이다. 윌릭 헤인즈도 그 방법을 찾기 위해 오랫동안 고민했다. '내 아이들이 이 나라에서 학교에 다닐 때가 되었을 때, 나는 그 아이들이 문화적 다양성뿐만 아니라 양질의 교육을 제공하는 환경에서 공부하기를 원했습니다. 제가 살고 있는 지역의 공립학교에서는 그런 곳을 찾을 수 없었죠... 그래서 역설적이게도, 사회경제적, 민족적 다양성과 아이들을 위한 양질의 교육을 찾기 위해, 저는 아이들을 사립학교에 보내야 했습니다. 국내 최고 명문 사립학교들은 학교 인구의 다양성을 높이기 위해 노력하고 있으니까요.'

맥헨리는 자신의 친구들 중에서 자신들이 겪고 있던 문제들이 피부색과 관련 있을지도 모른다고 인정하지 않던 사람들이 있었는데, 최근 이 중에서 흥미로운 변화를 보이는 사람들이 있다고 언급했다. 그들은 자신의 피부색이 "장애물이라

고 생각지 않았"지만, 이제 그들은 그 장애물이 실제로 존재한다고 믿게 되었고, "유리 천장"에 대해 "매우 날이 서 있다"고 한다.

이 같은 관점의 변화는 자녀들에게 일어나고 있는 일과 직접적으로 관련이 있는 것으로 보인다. "자녀들이 사회적으로 고립되어 있는 이유가 자신들[부모]이 인맥이 제한적이었다는 사실과, 부모들이 어떤 지역에서 살았는지 때문이라고 생각하는 거죠. 그 아이들은 부모들이 그나마 가지고 있었던 제한적인 인맥조차 가지고 있지 않죠." 맥헨리는 그가 묘사하는 현상이 어떤 계층에서 일어나고 있는지는 그 범위가 불확실하다고 인정한다. "특정 연령대일 수 있고, 아마도 특별한 특권을 가진 집단일 지도 모릅니다. 하지만 이제 막 중산층에 진입한 사람들은 여기 포함되지 않을 겁니다."

확실히, 맥헨리가 주장하는 바와 같이, 대부분의 흑인 부모들은, 심지어 중산층에 속하는 부모들조차도, 자녀들을 비싼 사립학교에 보내고 교외에 분리시킬 수 있는 위치에 있는 사람은 많지 않지만, 자기 자녀가 프라이빗 클럽에 못 들어가게 되는 일이 생기더라도 이로 인해 미래에 혼란을 겪을까봐 걱정하지는 않을 것이다. 그에 비해 중산층에 속하지 않는 수입이 변변찮은 흑인들은 자녀에게 어떤 교육을 시켜야하는지조차 잘 모르겠다고 생각한다. 모든 사람들이 시대가 변하고 있다는 것을 알고 있지만, 대부분의 사람들은 자녀들이 여전히 인종차별문제가 많은 세상을 물려받게 될 거임을 알고 있기 때문(혹은 알고 있다고 생각하고 있기 때문)이다. 그리고 대부분의 경우 자신의 경험만으로도 이런 가설이 사실이라고 충분히 증명할 수 있다.

버지니아 주의 교외 지역에 사는 테리 디커슨 존스는 어릴 적에 루이지애나 주에서 살았는데, 그 당시 가톨릭 학교가 흑백 통합되었을 때 겪었던 고통을 기억한다. 그녀의 부모님은 그녀에게 인종차별적 편견에 대해 많은 이야기를 해주었지만, 없었기 때문에 처음 입학해서 1학년 교실에 들어가자 몇몇 백인 아이들이 그녀와 다른 흑인들을 '깜둥이'라고 불렀을 때 그녀는 어안이 병병했다. "내가 남들과 다르다는 사실을 깨닫게 된 충격적 사건이었어요" 자신의 아들은 그런 경험으로 인해 놀라는 일을 겪게 하지 않겠다고 결심했고, 그래서 그녀는 그에게 세상의 편견에 대해 가르치는 것을 중요한 교육 목표로 삼았다. 어느 날 아이가 학교에서 백인 여학생에게 파티에 초대를 받았다가 바로 다음날 초대를 취소당했을 때, 아이가 그

거절을 차분하게 받아들일 수 있었던 것은 그런 양육방침 덕분이었다. 아이는 그 여자아이의 엄마가 "편견이 있는" 사람이기 때문에 어차피 파티에 가지 않을 작정이었다고 말했다. 디커슨 존스는 아들이 "그때 거절당한 일로 인해 특별히 충격을 받지 않았다"면서도 "만일 평상시에 인종차별적 편견에 대해 가르치지 않았었다면, 이 일로 인해 아이가 큰 충격을 받았을 것이라고 생각한다"고 말했다. 하지만 솔직히 말하자면, 아이는 그토록 불쾌한 사람을 어머니로 둔 그 어린 친구를 불쌍하게 생각하는 마음이 가장 크다고 한다.

뉴욕 타임즈의 기자인 메리 커티스도 주민 대다수가 백인인 교외지역에 살고 있는데, 그녀 역시 아들이 인종적으로 양극화된 세상에 대비할 수 있는 최선의 방법에 대해서 고심해왔다. 그녀는 아버지가 백인인 10살짜리 아이가 가장 흔한 고정관념에 묶이지 않았다는 사실에 위안과 자부심을 느낀다. "내 아이는 학교에서 흑인학생이 아니라 똑똑한 학생으로 알려져 있다." 하지만 그녀는 대책없는 낙관주의자가 되지 않기 위해 노력한다. "우리는 온 세상이 내 아이를 받아들였고 생각하며 스스로를 속이지 않습니다... 우리는 그 아이가 지나치게 순진해서 언젠가 상처를 받는 것을 원하지 않으니까요." 그래서 그녀는 TV 뉴스를 보고 서굿 마살과 로드니 킹에 대해 아이가 질문을 하자, 이를 기회 삼아 아이에게 흑인 역사에 대해 자세히 설명했고, 계속해서 인종차별적 편견에 대해 가치고 있다. 또한 경찰이 흑인 남성들을 불러 세울 때는 특히 조심해야 한다는 것도 가르친다. "경찰이 항상 우리들의 친구인건 아니란다."라고. 그녀는 맥헨리 처럼, 아이가 인종적으로 소외될 위험에 대해서도 우려하고 있다. 그래서 그녀는 아들의 교과 외 활동 중 일부는 반드시 유색인종들이 다수인 환경(대부분의 학생이 흑인과 히스패닉인 무술학원에 다니는 등)으로 구성하고 있다. 그녀는 젊은 백인들이 도심 흑인들을 무섭고 끔찍한 사람들과 생각하는 고정관념을, 교외에서 자란 흑인 아이들이 그대로 믿고 있는 것을 너무 많이 보았기 때문이다.

그녀는 앞으로의 인종 관계에 대해 대체적으로 희망적이지만("부모는 항상 내 자식은 더 나은 환경에서 살게 될 거라고 생각하고 싶어 하니까요"), 그녀는 아이가 겪게 될 문제들이 두렵기도 하다. "미국은 점점 더 인종적으로 다양화되어 가고 있는데, 많은 백인들은 그것이 문제라고 생각하죠." 그녀는 특정계층의 백인들을 중심으로 인종적 분노와 "떼쓰기"가 점점 심해져가는 것이 이미 추악한 인종

차별적 환경이 더욱더 악화될 전조라고 보고 있다. "지금은 그 아이의 등을 쓰다듬고 있는 바로 그 사람들, 만약 그들이 내 아이와 경쟁상황에 있다고 느낀다면 언제든지, 그런[인종차별적] 감정이 튀어나올 나을 겁니다. 그리고는 그 아이가 이뤄낸 것들을 무시하려고 들 겁니다. 그게 위안이 될 테니까요... 하지만 미리 알고 대비한다고 해도 아이는 상처받을 거예요."

사실, 겉으로는 아무리 준비가 잘 되어 있는 것 같아도, 편협한 태도는 여전히 아프게 다가올 수 있다. 20대에 하버드 로스쿨을 졸업한 어떤 젊은 여성은, 기대했던 것 이상의 명예를 얻었음에도 날카로운 인종차별적 발언을 들을 때마다 매복병의 습격을 받은 것 같은 기분이 든다고 말한다. "이상하게도, 나는 여전히 그런 일이 닥칠 것을 예측하지 못합니다." 피부색 때문에 부당한 대우를 받을 때마다, 매번 난생 처음으로 편견에 부딪힌 것처럼 고통스럽다. 그것은 그녀가 영원히 견뎌야 할 십자가라고 생각한다. 왜냐하면 피부색에 관해서 만큼은 '바꾸기 위해 할 수 있는 것이 아무것도 할 수 없기' 때문이다.

그러나 노골적인 편견보다 더 혼란스러운 것은 적대감이 뚜렷하지 않고 상대방이 나에게 모욕을 주려는 의도가 없는 상황이었다. 예를 들어, 로펌에서 일하던 당시, 그녀에게 무능하다고 말하는 사람은 아무도 없었지만, 파트너변호사들의 행동을 통해 그들이 그녀에게 많은 것을 기대하지 않는다는 사실을 감지했다. 그래서 그녀가 기대할 것을 넘어서서 성취했을 때 쏟아지는 칭찬들이 그녀는 불편했다. 마치 그녀가 제대로 된 생각을 할 수 있게 된 것을 축하 하는 양 선심을 쓰는 듯한 칭찬이었다.

나중에 다른 로펌에서 흑인 파트너변호사들과 함께 일하기 시작했을 때, 그녀의 불안감은 사라졌다. 그곳에서는 회사에 적응할 수 있게 이것저것 알려주는 사람이 있었고, 무심한 댓글에 숨겨진 의미가 있는지 검색해 볼 필요가 없었고 흑인 전체를 대표하는 외교관 같은 역할을 해야 한다는 부담감을 덜 느꼈다. 얼마나 긴장이 풀렸는지 그녀 스스로 놀라울 지경이었다. 자신이 "첫 번째이자 유일한 흑인"이라는 것에 지쳤다는 것을 스스로 알고는 있었지만, 다른 흑인들의 존재가 얼마나 많은 차이를 만들 수 있는지 알게 되자 놀라웠다 "내가 유일한 흑인이었을 때 얼마나 외로웠는지 스스로 전혀 깨닫지 못하고 있었던 것 같습니다."

이 젊은 변호사는 그녀 세대에서 최고의 학교에 진학하고 최고의 엘리트

들의 성역 안으로 발을 들인 많은 사람들과 마찬가지로, 그녀의 피부색이 삶에서 선택권을 심각하게 제한한다고는 생각하지 않는다. 하지만 그녀는 걱정하고 있다. "나는 모든 일이 피부색만으로 설명되는 건 아니라고 생각합니다... 우리는 마치 인종만이 유일한 장애물인 것처럼 말하죠." 하지만 "언젠가 보이지 않는 장애물, 보이지 않는 기준을 만나게 될까봐 걱정됩니다. 어떤 면에서, 최악의 상황은 아직 오지 않았다고 생각합니다.'

비슷한 예감이 역시 20대의 특권층 출신의 또 다른 여성인 스테파니 길리엄을 괴롭히고 있는데, 역시 그녀 세대의 인종적 종착지를 알아내려고 애쓰고 있다. 워싱턴의 유명한 예술가인 샘 길리엄과 워싱턴 포스트의 칼럼니스트인 도로시 길리엄의 딸인 그녀는 맥헨리가 "작은 고치"이라고 부르는 것에서 나와 사회로 발을 들이는 것이 무엇을 의미하는지 피부로 알고 있다. 어린 시절 내내 그녀는 백인 학생 수가 압도적으로 많은 진보적 성향의 작은 사립학교를 다녔다. 그녀는 자신이 백인 급우들과 다르게 대우받고 있다는 느낌을 받은 적이 한 번도 없었다. 그녀는 유대인에 관한 농담을 듣기도 했고 어떤 때는 흑인에 관한 농담을 듣곤 했지만, 그 농담이 자신을 향한 것이라는 것을 전혀 감지하지 못했다. 그녀는 '흑인답게 굴어야 한다는 고정관념에 맞지 않는 사람이었죠 저는.'이라고 그녀는 회상한다. 하지만 그녀가 사립학교라는 성역에서 나왔을 때, 자신이 매우 낮은 곳에 발을 들였다는 것을 알게 되었는데, 이는 매력적이면서도 동시에 실망스러운 것이었다.

브라운 대학에서는 초등학교나 고등학교와는 달리, 길리엄의 친구들 대다수가 흑인이었다. 그녀는 새롭게 생겨난 소속감을 즐겼고 미지와 다름없는 세계에 대한 예상치 못한 통찰력을 얻었다. 예를 들어, 아프리카계 미국인들 사이의 피부색에 기반 한 차별에 대해 배웠고, 사립학교에서 보낸 어린 시절로 인해 미국 내에 존재하는 인종차별적 태도에 대해 그녀는 자신만의 의견을 완벽하게 정립하지 못했다는 훨씬 중요한 사실도 깨닫게 되었다. 브라운 대학을 졸업한 뒤 가톨릭 대학에서 건축학 학위를 취득하기 위해 워싱턴으로 돌아온 후, 그 교훈은 훨씬 더 강하게 와 닿았다. 조지타운의 한 식당에서 아르바이트를 하면서 그녀는 사람들이 자신이 하워드 대학이나 컬럼비아 특별구의 흑인 대학 출신일 것이라고 당연하게 생각한다는 것을 알게 되었다. 그리고 많은 사람들이 흑인여성에 대해 가지고 있던 잘못된 선입견을 가지고 그녀가 어떤 사람인지 판단하려고 한다는 사실도 깨달았다.

내가 1992년에 그녀와 이야기했을 때, 그녀는 이런 상황에 대한 자신의 감정을 정리하고 있었다. '나는 화가 났던 게 아닌 것 같아요. 나는 그것[인종차별적 편견]을 받아들여 버린 것이라고 생각해요... 그래서 슬픈 것 같아요. 어릴 땐 우리 모두가 함께 살 수 있는 세상에서 자라고 있다고 생각했어요.' 그러나 그녀가 실제로 만난 현실은 완전히 다른 것이었다. "이제 우리는 함께 살려는 노력하는 것을 거의 포기한 것 같아요." 그래서 그녀는 불화를 무시하고 "자신이 해야 할 일에 집중하려고" 노력했다.

그녀는 자신의 경험이 흑인인가 백인인가 상관없이 대부분의 미국인들이 겪은 것과는 다르다는 것을 정확하게 인지하고 있으며, 또한 그녀의 부모님이 기대했던 것과는 다르다는 것도 알고 있다. 부모님은 그녀에게 두 세계 모두의 장점을 제공하고 있다고 생각했다. 학교는 백인들이 주로 다니는 곳을 선택해서 고급 자유주의 교육을 받게 하고, 거주지는 다양한 인종이 혼합된 동네로 선택하여 향후 더 넓은 사회로 나가게 되면, 더 쉽게 사회에 섞일 수 있을 것이라고, 결과적으로 아이가 모든 종류의 사람들과 어울리는 방법을 배우게 하는 것이 목적이었다. 문제는 "실험이 실패했다"는 것이었다. 그녀는 학교가 끝나면 매일 소수 민족의 커뮤니티로 돌아왔지만, 이웃의 흑인아이들은 결코 그녀를 완전히 받아들이지 않았다. 그녀는 다른 학교를 다녔고, 많은 면에서 다른 우주에서 온 것이나 다름없었다. 아직도 그녀는 자신이 어디에 속하는지 완전히 확신하지 못한다 "나 자신이 어중간한 위치에 있다고 생각합니다."

워싱턴 지역에 사는 또 다른 젊은 흑인 중산층 여성인 레슬리 에스테스는 길리엄보다 갈등을 훨씬 덜 느끼고 있는데, 부분적으로는 그녀가 인종적 조화가 특별히 자연스러운 상태가 아니라는 것을 항상 인식해왔기 때문이다. 뉴욕 포킵시에서 자란 에스테스는 네 살 때 루터교 탁아소에 있다가 그녀의 피부색에 거부감을 느낀 백인 소녀가 옆자리에 앉지 않겠다고 떼쓰고 있다는 사실을 깨달았던 순간을 기억한다. "무엇보다도, 나는 그 일이 가장 기억에 남습니다." 왜 그녀의 할아버지가 나이가 들수록 백인들에 대한 증오가 더 심해지는 것 같았는지, 그리고 왜 초등학교에서 모든 흑인 아이들이 "문제아" 반에 갇혀 있는지 이해하기 위해 애썼던 것을 기억한다. 에스테스 자신의 경우는 특수 케이스였는데, "수준별 반 배정"은 오래 지속되지 않았다. 교사였던 그녀의 어머니가 에스테스는 '정상적인'

아이들과 같은 반에 배정되어야 한다고 주장했던 것이다.

에스테스는 백인의 기대(대체로 실패하기를 바라는 기대일 것이라고 그녀는 생각했다)에 부응해야 한다는 압박감을 받고 싶지 원하지 않았기 때문에 역사적으로 흑인학교인 햄프턴 대학에 다녔다. 그녀는 모든 사람들이 능력을 바탕으로 평가된다면 좋을 것이라는 것에 동의하지만, "현실은 그렇지 않으며, 그랬던 적도 없었고 앞으로도 절대 그렇지 않을 것이다."라고 결론 내렸다. 그녀와 마찬가지로 흑인인 그녀의 남자친구가 버지니아 교외 지역을 방문할 때 경찰이 그를 수색하는 일이 일상적으로 일어난다는 사실이 바로 그 증거이다. 그녀는 젊은 백인 남성들은 비슷한 모욕을 당하는 일이 거의 없다는 점을 언급하면서 "그가 겪는 일들을 듣는 것만으로도 나는 화가 난다"고 말한다.

길리엄과 에스테스는 인종차별과 관련된 경험에 대해 정 반대로 반응하고 있다. 한사람은 인종 관계가 상당히 개선될 것이라는 희망을 가지고 있고, 다른 하나는 절대로 그렇게 되지 않을 것이라고 믿는다. 낙관주의에서 절망에 이르는 태도의 스펙트럼에 미국 전역의 모든 인종의 젊은이들이 가지고 있는 태도가 반영되어 있다.

1992년에 피터 D. 하트 연구소에서는 미국의 자유 수호 단체인 피플 포 더 아메리칸 웨이(People for the American Way)의 요청으로 15세에서 24세 사이의 미국인들을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, "새로운 세대에도 인종차별이 뿌리를 내리고 있다"는 우울한 결론을 도출했다. 그러나 연구원들은 훨씬 낙관적인 의견 또한 다음과 같이 내놓았다. "이 젊은이들은 더 높은 이상을 가지고 삶을 시작하고 있으며, 혐오 보다는 희망을 가지려는 경향이 있다." 이 연구원들의 예측에 따르면 "젊은 미국인들은 올바른 자극이 주어진다면 인종적 공정성과 상호 존중의 원칙을 지지하게 될 것"이다.

조사 결과에 따르면 이런 엇갈린 메시지가 나오는 이유는 분명하게 드러난다. 전체 응답자의 71%는 다른 인종의 구성원과 적어도 한명이상 "개인적으로 친하게"지낸다고 응답했지만, 백인의 53%(및 흑인의 62%)는 대부분의 백인이 흑인을 대하기 불편해 한다고 생각했고, 백인의 54%(및 흑인의 52%)가 흑인이 일반적으로 백인을 불편하게 생각한다고 답했다. 대다수의 응답자들이 인종 통합이 가치 있다고 말한 반면, "대부분의 흑인 지역에 들어가는 것이 안전하지 않을 것"이라고

생각한 백인이 56%였고, 41%의 흑인들도 백인 지역에 대해 같은 생각을 했다. 젊은 백인의 60%가 인종 관계가 개선되고 있다고 생각하는 반면, 젊은 흑인의 절반은 인종 관계가 악화되고 있다고 생각했다.

대다수의 백인들(81%)은 인종과 소수 민족이 여전히 "우리 사회에서 많은 차별에 직면해 있다"는 것에 동의했지만, 많은 사람들은 분명히 그것이 소수인종우대정책으로 충분 이상으로 상쇄된다고 생각했다. 예를 들어, 흑인들이 "너무 많은 특별한 혜택을 받고 있는지, 공정한 대우를 받고 있는지, 아니면 차별을 받고 있는지" 세가지 선택지 중에서 고르라는 문항에서 48%가 흑인들이 "너무 많은" 이득을 얻고 있다고 말했고, 47%는 그들이 공정하게 대우받고 있다고 말했고, 단지 4%만이 그들을 차별의 희생자로 여겼다. 또 다른 관점에서는, '흑인들이 겪고 있는 많은 문제는 자신들이 스스로 야기 시킨 것임에도, 차별을 당했다는 변명을 한다.'는 시각을 받아들이고 있는 백인이 55%나 되는 것으로 드러났다.

놀랄 것도 없이, 젊은 백인들의 대다수(51%)가 소수인종출신 대학 지원자들에 대한 '특별 배려'에 반대했고, 더 많은 백인들(65%)은 '소수인종 채용지원자들에 대한 '특별 배려'를 반대했다. "특별 배려" 대신에 "특별 우대" 라는 표현이 사용되면, 백인들의 반대는 더욱 심해졌다. 심지어 대부분의 흑인들도 "특별 배려"를 지지하면서도 소수인종 구직자들을 위한 "특별 우대"라는 사고방식은 거부했다. 그리고 백인보다 더 많은 흑인들(82~76%)이 "자신의 문제에 대해 다른 사람들을 탓하기보다는 스스로 책임을 지는 사람들이 더 많아진다면" 인종 차별 문제를 해결하는데 "많은 도움이 될 것"이라고 생각했다.

이처럼 현실과 불일치하고 심지어 모순되기까지 한 인식들이 흘러 우물처럼 넘치는 상황을 고려할 때, 그렇게 많은 젊은이들이 혼란스러워하는 것은 놀랄 일이 아니다. 그러나 이 우물 안에는 일관된 메시지가 담겨 있다. 젊은 백인들은 사실상 차별을 당연한 질서로 받아들였던 1940년대와 1950년대의 백인들과 자신들은 다르다고 말하고 있다. 이 "새로운 세대"는 차별을 악으로, 통합을 선으로 믿는다 - 적어도 대부분 경우, 대부분의 문제에 대해서는 그렇다. 하지만 자신들의 부모들처럼, 많은 젊은 백인들은 진자가 너무 심하게 흔들린 것이 아닌지, 그들이 정말로 그렇게 불공평하지도 않고 확실히 초래되지도 않은 인종적 불평등에 대해 너무 높은 대가를 지불하라는 요구를 받고 있는 건 아닌지 의문을 갖고 있다. 그래

서 그들은 공정함이라는 추상적인 개념을 이상화하면서도, 백인들을 희생시키면서 까지 흑인들에게 정당한 몫보다 더 많은 것을 주는 것이 바로 인종 우대 시스템이라고 인식하고, 그에 대해 분노로 가득 차 있는데, 스스로를 노력하기를 거부하는 흑인들에게 사회가 보상을 줌으로써 정의로운 사회의 본질적인 개념을 훼손하고 있다고 생각한다.

젊은 흑인들은 젊은 백인들만큼이나 사회적 불의에 대해 불만을 갖고 있다. 물론, 큰 차이점은 백인들보다 자신들이 그 불의에 의해 희생될 가능성이 훨씬 더 높다고 본다는 것이다. 사실, 상당한 수의 사람들은 그들이 이미 피해를 입었다고 믿고 있다.

결과적으로, 많은 사람들은 동시대의 백인들이 자신들의 관점에서 세상을 이해하려 하지 않거나, 그럴 수 없는 것에 화를 내거나 당황한다. 그리고 비록 그들이 가까이 지내는 백인 친구가 있을지라도, 대부분의 사람들은 백인과의 대체로 어색한 관계 이상이 될 수 있다는 기대를 거의 하지 않는다. 그러한 견해는 적어도 어느 정도는 젊은 백인들의 인종 평등에 대한 진심을 의심하거나 솔직히 불신하게 만든 일을 직접 경험했기 때문에 생겨난 것이다. 비록 이세대의 흑인 젊은이들의 삶이 많은 면에서 부모님과 조부모님의 삶보다 훨씬 낫다는 것을 스스로 알고 있고, 조상들이 꿈꾸어 왔던 기회들이 그들에게는 주어질 수도 있다는 것을 알고 있지만, 미국의 최고의 시절은 이미 지나간 과거가 되어버렸을 까봐, 그리고 젊은 백인 친구들이 두려워하고 있는 것보다 훨씬 많이, 국가의 잘못으로 인한 벌을 자신들이 받게 될까봐 두려워하고 있다. 간단히 말해서, 모든 인종의 젊은이들은 인종 간 대립과 인종화합의 가능성이 그 어느 때보다 어두운 세상에서, 인종에 바탕을 둔 분노가 인종 간 우호관계와 함께 번성하고 있는 세상을 마주하고 있다.

조지타운 대학의 티모시 맥과이어가 흑인 법대 학생들이 자격이 떨어진다고 믿고, 이를 폭로하도록 만든 것이 바로 이러한 분노 때문이었을 것이고, 1993년 초 뉴저지에 있는 라이더 대학의 한 남학생 사교클럽이 '깜둥이처럼 옷을 입는 밤'이라는 행사를 열어 이 기간 동안 백인들이 험령한 옷을 입고 X자를 이마에 붙이고 자신들의 클럽 건물을 청소했던 일의 동기가 된 것도 이 같은 분노였을 것이다. 아마도 전국규모의 한 흑인 학생 단체가 연설자를 초대해서 백인 (특히 유대인)을 비난하는 욕설을 퍼부으며 마치 흑인들에게 일어난 거의 모든 나쁜 일들

에 대해 백인들에게 책임이 있다고 비판했던 것도 이와 유사한 불만감으로 인한 것이었을 것이다.

물론 분노는 갑자기 나타나는 것이 아니다. 젊은 백인들의 경우, 그 출처는 여러 가지이다: 고용보장이 되지 않는 경제, 뺨을 때리는 소수인종우대정책, 그리고 소수인종에 해당되는 모두에게 백인들이야말로 정말로 부당한 취급을 받고 있는 집단이라고 말하며 선동가들로 인해 부풀려진 인종적 불안감, 상상이든 현실이든 내 노력이 착취당하고 있을 가능성을 보여주는 수많은 징후들 등. 젊은 흑인들에게도 불만의 목록은 그만큼 혹은 그 이상 길다. 흑인 젊은이들은 백인보다 경제에 대해 더 걱정하는데, 왜냐하면 그들은 대학 졸업자들조차도 흑인은 실업율이 일반적으로 백인의 두 배에 달한다는 것을 알기 때문이며, 피부색만으로 배제당하고 더러운 것 취급받을 때 느끼는 완벽한 무력함과 분노를 직접적, 간접적으로 경험해본 적이 있기 때문이다.

1992년 9월 오논타에 있는 뉴욕 주립 대학교의 한 관리자가 본인 동의도 없이 모든 흑인 남학생들의 명단을 경찰에 넘기면서, 많은 흑인들이 젊은이든 노인이든 할 것 없이 그 감정들에 다시 직면해야 했다. 경찰은 77세의 백인 여성을 강간하려 했던 용의자로 젊은 흑인 남성을 찾고 있었다. 이 여성은 저항에 성공했을 뿐만 아니라 범인이 휘두르던 칼로 그의 팔을 베었다. 그래서 경찰은 팔에 칼자국이 난 젊은 흑인 남성을 찾아 나섰고, 대학에서 학생 명단을 받으면 일처리가 단순해질 것이라고 생각했다. 경찰은 수사에 있어서 조금도 조심스럽게 굴지 않았다. 그들은 남자 흑인 학생들을 하나씩 찾아가 팔을 보여 달라고 요구했고, 범죄 당시 행방에 대해 설명을 요구 했다. 어떤 학생도 기소되지 않았고, 오논타 관계자들은 처음에 이 사건을 열성이 지나쳐 생긴 하나의 해프닝 정도로 취급하는 분위기였다. 그러나 캠퍼스내의 흑인들은 그 사건이 자신들을 피부색으로만 판단하는, 백인들의 동네에서 흑인의 지위가 얼마나 취약한지 상기시키는 더 깊은 무언가를 보여주는 표지라고 받아들였다. 한 흑인 대학 관리자는 뉴욕 타임즈 기자에게 "깜둥이'들에게 굴욕감을 줄 기회였겠죠"라고 대놓고 말했다.

이 일에 대해 오논타의 많은 흑인들이 느꼈던 비통함과 박해감은 사실, 다른 수많은 대학 캠퍼스의 흑인 학생들이 느끼고 있는 것이다. 그리고 그것은 같은 학교의 백인들이 느끼는 분노와 지속적으로 충돌한다. 그러한 감정들이 깊이 흐

르고(그러나 너무 빨리 표면으로 떠오르며) 인종적 조화에 대한 대중들의 강한 열망과 뒤섞이는 이 상황에서, 젊은이들이 왜 그토록 심각한 갈등에 휩싸여 있는지 이해하기는 어렵지 않다.

이 문제에 대해 수많은 혼란이 존재하고, 문제 자체가 양면성을 띄고 있지만, 인종 관계의 상태가 나쁘다는 데는 상당한 공감대가 형성돼 있다. 위에서 언급한 여론조사에 따르면, 인종별 차이가 있지만, 50%의 젊은이들이 인종간관계가 나쁘다는데 동의한다. 흑인들이 백인들보다 (57~48%) 미국의 인종 관계가 일반적으로 나쁘다고 말할 가능성이 더 높다. 그리고 대부분의 백인들이 자신들이 나아지고 있다고 생각하는 반면(60%, 자신들이 나빠지고 있다고 생각하는 사람들은 30%였음)흑인들은 훨씬 더 비관적으로 상황을 보고 있는데, 63%는 상황이 개선되고 있다고 생각하는 반면, 46%는 악화되고 있다고 생각한다.

인식의 격차, 모순된 연구결과, 꽃처럼 피어나는 분노, 인종문제 사건의 잦은 발생. 이 모든 것은 필연적으로 다음과 같은 결론으로 이어진다. 인종적 불화는 오랫동안, 아주 오랫동안 우리와 함께 있을 것이다. 이 "다음 세대"는 이상주의, 개방적 자세, 평등과 인종 통합을 수용하려는 의지를 모두 가지고 있지만, 어떻게 해야 서로 잘 지낼 수 있는지에 대한 기술은 아직 습득하지 못했다.

물론 과거 언젠가는 인종 분열이 곧 과거의 일이 될 것이고, 다음 세대, 혹은 그 이후의 세대가 부모가 할 수 없었던 조화를 이룰 것이라고 생각했던 시절이 있었다. 마틴 루터 킹의 꿈은 1960년대의 가장 유명한 꿈이었고, 모두가 함께 꾸는 꿈이었다. 그러나 오늘날의 젊은이들은 어른이 되는 과정에서, 이상주의자였던 많은 사람이 그 꿈이 환상에 불과하다고 생각하기 시작했다.

내가 아는 사람 중에, 부모에게 방치된 상태로 어린 시절을 보냈던 아이들을 여러명 입양해 아들로 키우고 있는 한 여성이 한사람 있다. 그녀는 자녀들의 눈을 통해 특정 인종의 가정이 어떻게 형성되는지 봤다고 말한다. 아이들의 운명이 주로 백인들에 의해 결정되는 가정법원과 아동복지 시스템에서 상당한 시간을 보낸 아이들은 백인들이 책임자이고 흑인들은 학대받고 거부당하는 사람들이라는 결론을 내렸다. 결과적으로, 이 아이들은 스스로를, 특히 스스로의 피부색에 대한 혐오를 배우게 됐다. 교육을 잘 받은 전문가들인 양부모들은 그러한 자기혐오를 아이들 속에서 발견하게 되자 소스라치게 놀랐다. 그래서 아이들이 스스로를 똑똑하

고 재능 있고 아름답다고 자신 있게 선언 할 수 있게 해주는 게임을 고안했다. 대체로 흑인들이 부정적으로 인식되고 있는 나라에서, 이 아이들은 단지 자신들이 누구인지, 무엇인지를 받아들이는 것만으로도 극도로 힘든 투쟁을 겪어야 하기 때문이다. 이런 아이들을 키우는 부모들이 자녀들로 하여금 자기애를 갖도록 가르치려고 노력하는 동안, 이 아이들에 대한 고정관념을 자기자녀에게 주입시키고 있는 부모들도 이 세상 어딘가에는 있을 것이다.

몇 년 전, 매력적이고 영리한 딸을 둔 멕시코 계 미국인 여성의 집을 방문한 일이 있다. 저녁 식사를 하면서 이야기를 나누던 도중, 어머니가 딸에게 자신들이 살던 동네가 "나쁜 곳"이 될 수도 있는 상황에 대해 가정교육 했음을 알게 됐다. 어머니가 정확하게 무엇을 가르치려 했던 간에, 아이는 한 가지 핵심 메시지를 사실로 믿게 됐다. "흑인들이 많이 사는 동네는 나쁜 동네이다."

그 어린 소녀가 그토록 인종차별적인 색채로 현실을 그려내고 있다는 것이 비극적으로 느껴졌다. 그날 저녁 나는 내가 몇 달 전에 느꼈던 것과 비슷한 슬픔을 가슴에 품고 집으로 돌아왔다. 뉴욕에서 한국인 이민자인 택시기사가 운전하는 택시를 이용했던 날이었다. 택시 기사에게 요금이 얼마냐고 물었지만 택시기는 대답하지 않았고, 내가 택시에서 내리자마자 엑셀러레이터를 세게 밟으면서 "깜둥이들"이라고 소리를 지르는 것으로 대답을 대신했다. 그가 짙은 억양이 섞인 영어를 썼고, 언어 자체를 명백하게 어려워했던 것으로 보아, 미국에 온 지 얼마 되지 않은 듯 보였다. 택시 운전자, 그리고 아이들과 겪은 일을 통해서 내가 깨달은 놀라운 점은, 편견이란것이 세대뿐만 아니라 문화 전반에 걸쳐 얼마나 쉽게 전파되는가 하는 것이었다. 이 것은 인종적으로 평화로운 시기에도, 흑인 부모들이 감히 잊을 수 없는 현실이다.

감리교 목사이자 네 아이의 어머니이며, 워싱턴 D.C.의 대학 교수이자 행정가인 유타 하드먼 크롬웰은 흑인 아이들에게 결코 미국이 색맹사회라고 믿으라고 가르치지 않겠다고 말한다. "난 그렇게 하지 않을 겁니다... 내 아이들이 직면해야 할 인종차별이 심하기 때문입니다. 그리고 만약 그게 바로 현실에서 벌어지고 있는 일이라는 것을 모르고 세상에 나간다면, 이 아이들은 세상이 미쳤다고만 생각할 겁니다. 왜냐면 .. 어째서 자신이 이런 [차별]을 겪고 있는지 이해조차 할 수 없을 테니까요."

아이들에게 편견에 대해 어떻게 가르쳐야 할까? 하드먼 크롬웰은 말한다. "우선, 아이들에게 부모가 겪은 일을 이야기 해줘야 합니다. 아이들이 모든 걸 자세하게 알 필요는 없지만, 그런 일이 있었다는 것은 알 필요가 있어요. 그리고 부모가 자신을 소중하게 생각한다는 사실을 아이들이 마음속에 간직할 필요가 있습니다." 편견에 대해 가르치는 것이 아이들에게 스스로의 운명에 대해 책임지지 않아도 된다고 가르치는 것과는 다르다. 크롬웰은 인생에서 스스로 바꿀 수 있는 것과 바꿀 수 없는 것을 구별하는 능력을 아이들에게 가르쳐야 한다고 믿는다. '모든 일을 다른 사람 탓으로 돌려서는 안 되지만, 모든 책임을 항상 우리 자신에게 지워셔도 안 됩니다. 우리책임인 때도 물론 있죠. 그러나 때로는 다른 사람들 책임이기도 하고, 때로는 시스템 책임이기도 합니다."

인종문제에 대한 교육은 자녀들의 어린 시절을 훌쩍 지나서까지 계속된다. 하드먼-크롬웰의 남편이자 지방 정부 공무원인 올리버 크롬웰은 대학생인 아들이 과제를 늦게 제출하자 교수가 낙제점을 준 후 아들과 긴 대화를 나눴던 일을 회상한다. 아들은 교수와 과제 마감일을 연장하는 것에 대해 이야기를 나누었고, 연장을 허락받았다고 생각했다. 그러나 선생님이 기억한 대화 내용은 아들의 기억과 달랐고, 결국 성적을 수정해 주지 않았다. 크롬웰은 그 사건으로 인해 백인 다수환경에서 흑인으로서 지내는 것이 어떤 위험성을 내포하는지, "사람들의 말에 의존하고 사람들의 말을 받아들이고, 그리고 모든 것이 괜찮을 것이라고 생각하는 것과 사치에 불과하다 사실"에 대해 아들과 처음으로 대화를 나눴다고 말했다. 그 교수가 정말로 문제 삼고 싶었던 것이 아들의 피부색이었는지 아닌지를 알 방법은 없다. 하지만 아들이 다니는 버지니아 대학이, 인종평화의 오아시스는 아니라는 결론을 내리기에는 충분했고, 그는 특별히 차별과 관련된 자신의 경험을 아들에게 반드시 들려줘야 겠다고 생각했다. "버지니아 대학에 입학할 때만 해도 자기가 주류에 속해 있다고 생각했지만, 곧 그렇지 않다는 사실을 깨닫게 됐어요. 앞으로 극복해야 할 일이 아주 많다는 사실을 깨달은 거죠."

그러나 흑인 아이들이 피부색이라는 짐을 극복하는 법을 배울 필요성을 알고 있더라도, 인종차별의 장벽이 오늘날보다 훨씬 더 높았고, 현재는 널리 받아들여질 수 없는 인종차별적 태도가 비난을 받거나 듣는 사람에게 당혹감 주는 일 없이 자유롭게 표출되었던 시대에서 자란 부모들이 겪은 일들이 자녀세대의 현실

에 비추어봤을 때 얼마나 연관성이 있을까? 예를 들어, 오늘날의 온화한 분위기에
서 "백인들은 진심으로 생각하는 바를 있는 그대로 말하지 않는다"고 한숨 쉬며, "
백인들의 흑인혐오가" 분명히 드러났던, 잔인할 정도로 정직했던 시절로 차라리 돌
아가기를 갈망하는 흑인 로펌 파트너변호사를 어떻게 생각해야 할까? 그 시대가
정말로 그가 기억하는 것만큼 간단했는지에 대한 질문은 차치하고, 현재의 분위기
가 그에게 그토록 불안정하게 느껴진다는 사실 자체는 또 다른 현실을 시사한다.
아마도 피부색으로 인해 그가 받아왔던 제한과 차별에 대한 그 자신의 경험을 통
해 그가 자녀들에게 줄 수 있는 것은 기껏해야 제한적인 지침뿐이라는 현실 말이
다. 나이든 흑인들은 1990년대에 자신들이 들었던 욕설과 흑인에게 가해지던 사회
적 구속이 현재에도 비슷하게 발생한다고 생각하지만, 그리고 이 시대의 부모들이
강렬한 의지로 고통스러운 진실을 자녀에게 가르치려고 노력하지만, 안타깝게도
20년, 30년 또는 40년 전 부모들의 성장환경과 오늘날 자녀세대의 성장환경은 전
혀 다른 것이 사실이다.

예를 들어, 1940년대 후반 일리노이 주, 댈빌 지역의 청년이었던 조 보
이스는 현재 미국 어디에서도 찾아 볼 수 없는 편협함을 목격했다. 석사 학위를 가
지고 남부의 명문 흑인 대학에서 학생들을 가르쳤던 그의 어머니는 댈빌에서는 이
전 직장에 견줄만한 만한 직업을 찾을 수 없었기 때문에 흑인 초등학교에서 가르
치는 직업에 정착했고, 그녀의 인간으로의 가치를 평가절하 하는 시스템에 적응해
야했다.

1950년대, 보이스가 10대였던 시절, 어머니는 뇌졸중을 앓았다. 그와 그
의 형은 그저 생계를 유지하기 위해 하루 종일 일해야 했다. 그러나 그가 땅을 파
고, 설거지를 하고 신문을 배달하는 등의 힘든 일보다 더 명확하게 기억하는 것은
흑인과 백인 환자들을 한 병실에 두기 거부하는 병원에서 어머니가 받았던 대우였
다. 이용할 수 있는 "흑인 병실" 이 없었기 때문에, 중환자인 어머니는 복도에 방치
되었고, 그럼에도 병실 사용료를 지불했다. 그 기억이 너무 고통스러워서 보이스는
언젠가 자신의 어머니에 대해 아이들과 이야기할 수 있기까지, 그 기억을 억눌러야
했다. 그리고 어느 순간 그때의 이미지들이 다시 밀려왔다. 그는 말했다. '나는 지
금 울고 싶지 않아요. 그래서 그 일에 대해 생각하고 싶지 않아요. 그 생각을 할
때마다 다시 분노가 치밀어 오르니까요.'

어떤 면에서 보이스의 이야기는 시대를 초월한다. 불의와 불평등에 대한 분노, 사랑하는 사람이 고통받는 것을 보면서 느끼는 무력함의 고통은 세대를 초월하는 것이다. 그러나 그 고통을 불러일으킨 특정 상황은 역사의 한 시점에 멈춰있다. 마찬가지로 1950년대 예일대 로스쿨을 졸업한 울릭 헤인즈의 경험은 오늘날 예일대를 졸업한 사람의 경험과 다를 가능성이 높다. 헤인즈는 135개의 회사에 이력서를 냈다, 70개 이상의 백인 회사에서 면접을 봤다. 온 나라가 상대적으로 번영하던 시기였기 때문에 일자리는 많았지만, 그 중 어느 회사도 그에게 일자리를 내어 줄 준비가 되어 있지 않았다. 그 회사들 중 하나에서, 그는 백색의 벽을 깬 것처럼 보이는 유일한 흑인 변호사를 가까스로 만날 수 있었다. 그러나 헤인즈가 기억하기로, 지금은 유명한 그 변호사는 "이 회사에서 흑인이 일할 수 있는 자리는 딱 하나 있고, 그 자리의 주인은 나야."라고 말했다

'한 번도 잇은 적이 없습니다. 그리고 마음속으로는 한 번도 용서한 적이 없습니다.'라고 헤인즈는 말한다. 헤인즈는 그 남자가 시간을 낭비하지 말라고 말해준 것만으로 자신에게 호의를 베푼 것이나 다름없다는 점은 인정한다. 하지만 그 남자가 "백인의 명령을 따르"면서 "대장 놀이"를 하는 것에 대해 그토록 기뻐하고 있었다"는 사실에는 여전히 분노가 치밀어 오른다.

"대장놀이"를 즐기는 사람들이 여전히 주변에 수없이 많지만, 한 직업 분야로 들어가는 문지기 자리를 차지하고 앉아 다른 흑인이 들어갈 가능성을 모두 차단하고 있는 유일한 흑인, 오래 전의 그 변호사와 같은 위치에 있는 사람은 오늘날에는 아무도 없다. 오늘날 헤인즈와 같은 능력과 재능을 가진 사람들 중 누구도 앞으로 나아가려는 길에 그렇게 까지 많이 가로막혀 본 사람은 없을 것이다. 어느 누구도 그렇게까지 확고하게 앞길에 경계선이 그어진 사람은 아마 없을 것이다. 오늘날, 인종문제에 관한 한, 우리는 미지의 영역에 서있다. 그리고 아무것도 변하지 않았다고 주장하는 사람들과 모든 것이 바뀌었다고 주장하는 사람들 사이에는, 더 복잡한 현실이 존재하고 있다는 사실에 대해서는 모두가 동의할 것이다. 50년대 이후로, 심지어 60년대 이후로도 사회적으로 많은 변화가 있었지만, 이 변화가 얼마나 지속될 것이며, 그리고 그러한 변화들이 얼마나 유의미 할 것이며, 얼마나 광범위하게 영향을 미칠 것인가를 판단할 수 있는 능력이 우리에게는 없다는 현실, 일부 기본적인 고정관념들이 매우 많이 남아있는 반면, 이전에는 깨지지 않는 장벽

으로 존재했던 차별이 몇몇 무너졌다는 현실 말이다. 그리고 이런 진실은 헤인즈, 보이스, 그리고 미국에 있는 수백만 명의 다른 흑인 부모들에게 또 하나의 숙제를 제시한다. 부모들이 어떻게 하면 아이들로 하여금 현실에서 만나게 될 "불시의 각성"에 대비해 대비시키면서도, 조상들이 누렸던 것보다 훨씬 더 큰 가능성들 누릴 수 있도록 준비시킬 수 있을까? 1톤의 심리적 방어구가 필요했던 부모가 0.5톤짜 리로도 충분할지도 모르는 자녀를 어떻게 교육해야 할까?

테리 디커슨-존스는 자라면서 무슨 이야기든 나눌 수 있는 백인 친구들이 있었지만, 어느 순간 상황이 바뀌었고 백인 친구들과의 우정과, 자기와 같은 흑인들과의 우정 중에 선택해야 한다는 엄청난 압박감을 느꼈다고 회상한다. "모든 흑인 자매들이 똑같은 일이 겪었다는 것을 알고 있습니다. 그리고 그런 상황이 요즘 아이들에게도 여전히 반복된다는 것도 알고 있습니다. 저는 이제 제 아들을 걱정하고 있어요. 가장 친한 친구가 백인이거든요. 일단 고등학교나 대학에 가면... 어느 한쪽을 선택해야 하는 할 텐데..." 그녀는 다음 세대와 그 다음 세대에서도 '계속해서 같은 상황이 반복될 운명'이 두렵지만 확신할 수 없다. 그녀가 할 수 있는 일이라곤 기껏해야 자신이 아들이 마주하게 될 지도 모를 상황에 대비하려고 노력하는 것뿐이다.

물론, 아이들이 편견에 맞설 수 있도록 준비시키고, 스스로를 보호할 수 있도록 가르치는 과정에서, 부모들이 더 이상 위협이 아닌 것과 싸우도록 아이들을 무장시키느라 예상치 못했던 기회가 다가왔을 때 기회를 차지할 준비를 미처 하지 못하게 될 위험이 존재한다. 그리고 낮아진 기대치로 인해 눈이 가려지지만 앉았다면 이런 기회는 매우 큰 기회 일 것이다. 과거에는 "백인들이 흑인들을 싫어한다는 것을 잘 알 수 있었고, 이는 어떻게 행동해야 하는지, 어디까지 갈 수 있는지, 그리고 무엇이 허용되지 않는지를 알 수 있다는 것을 의미했다. 어느 시점에서는 절대로 피부색 경계선을 넘을 수 없다는 것을 알았고, 시도하는 것이 쓸모없는 뿐만 아니라, 더 나쁜 결과를 가져온다는 것도 분명히 알 수 있었다. 한마디로 자기 분수를 알았다. 그러나 오늘날의 부모들에게는, 그러한 확실성이 존재하지 않는다. 하지만 자기가 어디로 가야 할 것인지, 또는 어디로 가게 될 것 인지 정확히 알지 못하는 세상에서도, 여전히 피부색을 막론하고 부모들은 모두 자녀들이 자기 자리를 찾을 수 있도록 도와야 한다.

제8장 백인인종차별, 흑인인종차별, 그리고 더 나은 사회를 위한 모색

1992년 로스앤젤레스 폭동 직후, 나는 미국의 인종적, 민족적 긴장상태에 관한 토론에 미국시민권 위원회에 패널로 출석해 달라는 요청을 받았다. 패널에는 나 말고도 저명한 학자 3명(그 중 2명은 백인), 비영리 기관의 이사, 그리고 또 다른 흑인 언론인이 포함돼 있었다. 우리 중 누구도 특별히 심오한 말을 하지 않았기 때문에 특별히 기억에 남는 시간은 아니었지만, 나는 그 패널들 중에서도 백인 학자 두 사람이 미국의 흑인 시민을 괴롭히는 것의 근본에 백인의 인종차별주의가 있다고 발언하는 것을 보고 깜짝 놀랐다.

백인들이 흑인들보다 더 드러내놓고 말했다는 것은 단순히 패널에 있는 특정 개인들의 열정이 반영된 것일 수도 있지만, 그보다 더 많은 것을 시사하고 있을 가능성이 있다. 현재와 같은 분위기에서 백인들은 인종차별주의자라고 말하는 것은 적어도 백인들과 대화할 때 유용한 방식은 아니라는 사실을 세련된 흑인들이 터득해 버렸다는 뜻일 수도 있다. 현실적으로, 범죄를 저질러 놓고 악마를 탓하는 살인자가 인종차별을 비난한 흑인 지식인보다 오늘날 백인들로부터 더 많은 동정 받을 것이다.

대부분의 백인들이 보기에는 부유한 흑인들이 불평할 이유가 없는 것 같고, 하층 계급의 흑인들이 직면한 문제들도 자신들의 행동이나 태도와는 거의 관련이 없다고 생각한다. 길거리 폭력, 가족의 붕괴, 그리고 십대 임신은 인종차별의 결과라기보다는 도시 내부의 병적 현상의 결과라는 주장이 지속되어왔다. 인종차별의 원인이 백인들이라는 인식이 높아질수록, 위와 같은 문제의 원인은 흑인들 본인이라는 인식과, 이런 문제의 피해자는 주로 백인들(특히 유대인들)이라는 인식이 점점 높아지고 있다.

에드 코흐 전 뉴욕시장은 그 같은 견해를 열렬히 지지한다. 뉴욕에서 흑인과 유대인의 관계가 평소보다 훨씬 더 악화된 것처럼 보였던 1992년 말 어느 날, 점심식사를 함께하던 도중 흑인-유대인 관계에 대한 이야기가 나오자, 코흐는

흑인의 63%가 반유대주의자라는 최근 지역 여론 조사의 '충격적인 통계'를 인용했다. 그 통계자료의 출처에 대해서 문자 코흐는 설문조사는 여론조사회사에서 설계한 것이지 자기가 한 것이 아니라며 답변을 얼버무렸다. "정확한 조사인지 아닌지 나는 모릅니다. 내가 여론조사원은 아니잖아요. 하지만 그들은 매년 그 자료를 사용해왔습니다."

어쨌든 코흐는 설문조사 이야기를 빠르게 뒤로 하고 최근 과거 몇 차례에 흑인-유대인의 인종-종교 갈등의 중심이었던 브루클린의 크라운 하이츠의 이야기로 초점을 돌렸다. 코흐가 보기에, 그 지역에서 계속되는 갈등은 부분적으로 그 지역의 주택 및 기타 자원 부족의 결과였던 모양이다. '하시딤 가족은 10명에서 15명의 아이들을 키우고 있습니다. 랍비가 그들에게 이 지역에서 살아야 한다고 말했죠. 회당까지 걸어 다녀야 하기 때문에, 다른 지역으로 이사를 할 수는 없는 상황입니다... 한 때는 이지역이 백인 유대인 공동체가 번성하여 살던 곳이었습니다. 그리고 이 지역으로 이주해온 흑인들도 역시 안전하게 살 수 있는 집을 찾아야 한다는 측면에서 긴장 속에 놓여있죠... 그래서 이 같은 경쟁이 생겨난 것입니다."

그러나 부족한 자원은 문제의 일부에 불과하다고 코흐는 말했다. 인종에 기반을 둔 분노도 작용했다는 것이다. "유대인들은 포위된 것 같은 느낌을 받고 있으며, 분노해 있습니다... 왜냐하면 자신들이 유일하게 남아있던 백인 그룹이기 때문이죠. 흑인들이 이주하여 다수 집단이 되는 지역에는 남아있는 백인 집단을 찾기 어렵습니다. 보통 백인들은 이사를 가버립니다. 하지만 유대인들은 남아서 그 지역을 지켰고 그들은 흑인 사회를 포함하여 도시 전체가 자신들에게 약간의 공로를 인정해야 한다고 생각합니다. 하지만 공로를 인정받기는커녕, 그들이 받는 것은 자신들을 향한 분노입니다. '이사를 가지 그래?'가 사람들이 그들에게 하는 말 중 하나입니다."

코흐는 이러한 분노는 하시딤 뿐만 아니라 일반적으로 유대인전체를 향하고 있다고 주장했다. "내가 시장이었을 때, 찰리 랭글[의원]이 유대인 사회를 위협했던 일이 있습니다.... 10년쯤 전이었죠, 그가 흑인을 박해한 인물인 불 코너에 나를 공개적으로 빗대어 불렀을 때, 그가 나를 유대인의 왕이라고 불렀을 때 말입니다. 그것은 분열을 조장하는 신성모독적인 표현이었지만... 누구도 나서서 한마디

하지 않았어요. 나는 '내편은 아무도 없는 것인가?'라고 말했습니다."

코흐가 흑인-유대인 관계가 그렇게 악화될 수밖에 없었다는 사실이 충격적으로 다가오지는 않는 이유는 흑인과 유대인 사이에 "특별한 관계"가 많이 있었다고 생각하지 않기 때문이다. 시민권 운동에 참여했던 흑인과 유대인 지도자들 사이에는 극도로 긴밀한 유대관계가 몇몇 있었던 것은 확실하다. 그리고 코흐를 포함한 많은 유대인들이 시민권혁명에 참여했던 것도 사실이다. 왜냐하면 시민권은 도덕적인 행동으로 비춰졌기 때문이다. 코흐는 에스키모인들이 권리가 위협받는 집단이었다고 하더라도 똑같이 그렇게 했을 것이라고 말했다. 게다가, 과거 흑인들과 유대인들 사이의 관계가 어땠는지 간에, 그가 관심 있는 것은 현재이며, 코흐는 흑인들이 유대인들을 향해, 그리고 인정받은 유대인 지도자들(코흐가 "황제나 그레이시 맨션의 시장과 커피를 마시는 것을 좋아하는 법정 유대인들"이라고 비웃는)을 포함한 극소수의 집단을 향해 인종차별적이고 반유대주의적 폭력을 저지르고, 스스로가 행하는 이런 종류의 폭력을 옹호하기 위해 이중잣대를 들이댄다고 말하며 현재의 상황을 정의하고 있다. 이 문제에 대해 코흐가 특별히 강렬한 감정을 표출하고 있는 것은 사실이지만, 이런 그의 반응이 일반 대중의 정서에서 벗어난 것은 아니다. 그는 흑인 인종차별주의자들과 반유대주의자들을 옹호하는 경향이 새롭게 생겨나는 것에 진저리 치고 있는 수많은 사람들 중 한 명일 뿐이다.

코흐의 불평이 근거가 없는 것은 아니지만, 완전히 정확한 것도 아니다. 그가 인용한 '충격적인 통계'는 1992년 미국 유대인 위원회의 의뢰로 로퍼 기관이 실시한 여론 조사에서 나온 것으로 반유대주의를 측정하려는 목적으로 실시된 조사는 아니었다. 그러나 이 조사결과 흑인 응답자의 63%가 유대인들이 뉴욕시의 생활과 정치면에 "너무 많은 영향을 끼치고 있다"고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 같은 조사에서 유대인의 23%(그리고 백인의 18%)는 흑인들이야 말로 "영향력을 너무 많이 끼치고 있다"고 생각했는데, 코흐의 추론에 따르면, 이는 뉴욕 유대인의 거의 4분의 1을 인종차별주의자로 만드는 수치이다.

명예훼손방지연맹이 의뢰하여 실시된 또 다른 여론조사는 반유대주의를 추적하려는 의도로 시행되었지만 반유대주의를 측정하겠다고 직접적으로 명시하지는 않았다. 대신, 유대인들에 대한 고정관념이나 유대인들에 대한 일반적인 선입견을 묘사하는 일련의 진술들을 나열했다. (1) 유대인들은 다른 미국인들보다 더

단합되어있다. (2) 유대인들은 항상 사물의 선두에 서는 것을 좋아한다. (3) 유대인들은 미국보다 이스라엘에 더 충성한다. (4) 유대인들은 오늘날 미국에서 너무 많은 권력을 가지고 있다. (5) 유대인들이 월가에서 너무 많은 통제력과 영향력을 가지고 있다. (6) 유대인들이 비즈니스 세계에서 너무 많은 권력을 가지고 있다. (7) 유대인들은 짜증나는 결점이 많다. (8) 유대인들은 자신들이 원하는 것을 얻기 위해 다른 사람들보다 더 기꺼이 음습한 관행을 사용한다. (9) 유대인 사업가들이 너무 약삭빠르기 때문에 다른 사람들이 경쟁에서 공정한 기회를 얻지 못한다. (10) 유대인들은 동족 이외의 다른 사람들에게 무슨 일이 생기든 상관하지 않는다. (n) 유대인들은 다른 사업가들처럼 정직하지 [않다]. [원본에서 "않다"를 괄호 표시함.]

6개 이상의 진술에 대해 고정관념적인 반응을 보이면 "가장 반유대주의적인" 것으로 판단되었다. 1992년 11월에 발표되고 마르틸라 & 카일리 사에 의해 실시된 이 여론조사에서 미국 흑인의 37%와 미국 백인의 17%가 "가장 반유대주의적" 범주에 들어맞는다는 사실이 드러났다. 또한 잘 교육받은 백인들과 마찬가지로 교육을 잘 받은 흑인일수록 그런 고정관념을 받아들일 가능성이 적은 것으로 나타났다.

로퍼와 마르틸라&카일리의 설문조사는 편견과 고정관념이 높은 비율로 발생하고 있는 불행한 현실을 보여주는 하지만, 대부분의 흑인들이 반유대주의자라는 것을 정확히 나타내는 것은 아니다. 그리고 확실히 대부분의 흑인들이 백인반대주의자이라는 것을 나타내는 것도 아니다. 그 설문조사들이 보여주는 것은 훨씬 더 복잡한 것이다. 예를 들어, 로퍼의 설문조사에서 흑인들은 유대인들이 흑인들보다 지능이 높다고 평가했으며, 유대인들이 게으름을 피우거나 "복지수당에 의존해서 살고 싶어"할 확률이 적다고 생각한다고 응답했다. 유대인들 자신도 본질적으로 비슷한 결론에 도달했지만, 유대인들과 흑인사이에 더 큰 격차가 있다고 응답했다. 백인들(유대인 포함)이 유대인이 흑인보다 지능이 높고 게으르지 않고 복지수당에 의존하지 않는다고 평가한 것은 같았지만, 아일랜드인과 이탈리아인을 유대인과 흑인사이에 위치시킴으로, 흑인들이 모든 인종중에서 가장 지능이 떨어지고 게으르다고 평가한 것이다.

두 조사 모두(집단 우월주의와 이념적으로는 옳지만 부정직한 응답까지 모두 인정했을 때) 미국인들 스스로 자신들이 편견을 갖고 있음을 상당부분 인정하

고 있음을 나타낸다. 다시 말해, 흑인 인종차별주의자들과 흑인 반유대주의자들조차도 일반적으로 유대인들을 밝고 야심차고 강력하며 능력 있는 사람들로 보고 있는 것이다. 반대로, 대부분의 백인들, 심지어 아프리카계 미국인들에게 악의가 없는 사람들조차도 흑인들을 백인들보다 훨씬 덜 지적이고 의욕이 떨어진다고 보는 경향이 있다.

흑인과 백인의 인종차별을 같은 동전의 다른 면으로 보는 경향이 있는 사람들에게, 그 의미는 분명하다. 고정관념은 모두 나쁘지만, 모든 고정관념이 개념이나 결과의 측면에서 동일한 것은 아니다. 특정 집단을 우월한 것으로 인식하는 고정관념은 특정 집단을 열등하게 만드는 고정관념과는 매우 다르다. 이를 깨닫고 나면, 백인 인종차별주의, 흑인 인종차별주의, 그리고 반유대주의는 모두 나쁜 것임에는 틀림없지만, 이들이 모두 같은 결과로 이어지는 것이 아니며, 같은 흐름에서 생겨나는 것도 아님을 깨닫게 된다.

명예훼손방지연맹이 보고서에서 밝혔듯이, 백인들이 일반적으로 너무 많은 권력을 가지고 있다는 인식이 흑인들 사이에 널리 퍼져 있기 때문에, 유대인들이 "너무 많은 권력을 가지고 있느냐"는 질문에 대한 상당수의 응답은 사실 간단한 것이 아니다. 실제로, 1992년 LA 타임즈가 실시한 설문조사에서 비슷한 질문을 받았을 때 ('백인, 아시아인, 흑인, 라틴인 중에서 로스앤젤레스지역에 해로울 정도로 많은 경제적 힘을 가진 사람들이 누구라고 생각하는가?') 흑인의 36%는 백인이 너무 강력하다고 생각했고, 43%는 아시아인이라고 생각했다. LA의 흑인 주민 36%가 반백인주의자이고 43%가 반아시아주의자이라는 결론을 내리는 것은 지나치면서도 부당한 비약이다. 설문조사 대상자들 중에 진짜 인종차별주의자, 외국인 혐오자, 그리고 반유대주의자들이 일부 있었다는 것은 의심할 여지없지만, 그들보다 훨씬 수적으로 많은 사람들의 응답은 사실은 애처로운 간청, "이제 우리가 권력을 가질 때도 되지 않았나? 모든 것이 다른 사람들에게 돌아가는 것을 보고만 있는 것이 아니고 말이야"라는 질문으로 이해하는 것이 가장 적합할 것이다.

질투, 화, 그리고 분노로 구성된 이 같은 정서는 많은 흑인들이 처해있는 상황을 고려하면, 반드시 부적절한 것은 아니다. 문제는 - 특히, 세상의 모든 죄의 책임을 한 집단에게 돌리는 선동가나 사이버 학자들이 감정을 자극하는 경우, 그러한 감정들이 때때로 아시아인, 백인, 또는 유대인에 대한 혐오로 굳어질 수 있다.

그러나 그 혐오조차도 기본적으로 방어적인 혐오, 즉 가게 안으로 들어오지 못하게 막힌 사람들의 혐오이다. 예를 들어, 흑인 인종차별주의자들은 적어도, 일반적으로 백인이라는 이유만으로 지능이 낮거나 게으르거나 무능하다고 생각하지 않는다. 그러나 흑인들이 백인 인종차별주의자들로부터 경험하는 적대감은 이와 다르다. 그들이 경험하는 적대감은 도덕적으로, 지적으로, 신체적으로, 또는 아마도 세 가지 모두에서 자신들이 더 우월하는 전제하에, 모두가 그 전제에 동의하지 않는 세상을 인정하지 않는 사람들이 내뿜는 적대감이다.

두 종류의 인종적 적대감 모두 문제로 인식하는 것이 옳다. 그러나 단순히 사람들이 잘 지내보라고 촉구하거나, 어떻게든 한 진영의 구성원들을 다른 진영과 섞이게 하는 것을 해결책이라고 생각하면 안 된다. 인종적 평화가 유지되더라도, 고정관념의 거미줄은 손대지 않은 채로 남아있게 될 것이고, 이미 지적했듯이, 그러한 고정관념은 특히 흑인들에게 파괴적이기 때문이다. 그런 해결책은 백인들이 흑인들을 하급자로 대우하도록 장려할 뿐만 아니라, 흑인들로 하여금 스스로를 백인의 소유물로 인식하도록 장려하는 것이다.

이러한 고정관념들은 대중문화의 모든 부분에서 노출되고 있으며 미국 전역의 흑인과 비흑인 사회에서 끊임없이 새롭게 태어나고 있다. 예를 들어, 랩 음악은 일상적으로 흑인 남성을 '깜둥이들'과 '갱스터'로 그리고 흑인 여성을 '나쁜 년'과 '창녀'로 묘사한다. 많은 흑인 코미디언들이 그 뒤를 이어, 수다스럽고, 입이 거칠고, 글을 읽지 못하는 모습을 많은 젊은이들의 머릿속에 "흑인"의 본질을 정의하는 이미지로 각인시킨다. 이 고정관념에 대한 애착은 매우 강력해서 더 이상 그런 이미지를 내면화하지 않기로 결심한 아프리카계 미국인들은 종종 다른 흑인들로부터 흑인이 답지 않으려고 애쓴다는 비난을 받게 된다. 그러나 역사의식을 가진 사람이라면, 이 같은 이미지가 흑인 사회에서 나온 것이 아니라 백인들이 흑인들은 지적으로 열등하고 도덕적으로 타락했기 때문에 노예로 부리기에 적합하다는 징후를 찾으려 한데서 비롯되었다는 것을 알고 있다. 오늘날, 텔레비전, 영화, 그리고 점점 더 통합되는 사회에서 일어나는 무수한 인종간의 만남을 통해, 흑인과 백인들은 사실상 그 고정관념이 바뀔 수 있는지 여부, 그리고 어느 정도까지 바뀔 수 있는지, 즉 아프리카계 미국인들의 위치가 어떻게 될지를 논하기 위해 함께 노력하고 있다.

비교적 자유롭게 미국 사회에서 자신의 위치를 정의할 수 있는 최근의 이민자들과 달리, 아프리카계 미국인들은 더 제약을 받는다. 이민과 토착 소수인종을 연구해온 버클리 캘리포니아 대학의 인류학자 존 오그부는 다음과 같이 밝히고 있다. "이민자들은 일반적으로 스스로를 특정 경제적, 정치적, 사회적 이익을 기대하고 미국에 오는 '낮선 사람'인 외국인으로 여긴다. 그런 혜택을 받기 위해서는 모종의 대가를 치러야 할 거라고 각오하고 있으면서도... 이민자들은 스스로의 성공이나 실패를 주로 백인 미국인들의 기준으로 측정하지 않고 조국의 기준으로 측정해왔다. 그런 소수인종들은 적어도 이민 첫 세대 동안 차별, 문화적, 지적 편화의 영향을 내면화하지 않았다... 할 수 있는 일이 육체노동에 제한되었을 때에도, 그들은 자신들이 미국 사회적 계층의 가장 낮은 지위를 차지하고 있다고 생각하지 않았는데, 스스로 미국에 존재하는 사회적 계층을 완전히 이해하지 못했기 때문이기도 하지만, 부분적으로는 자신들이 미국 계층체계에 완전히 포함되지 않는다고 생각했기 때문에, 스스로가 처한 상황을 일시적인 것으로 여겼다."

이와 대조적으로, 흑인과 멕시코 계 미국인 부모들은 자녀들에게 학교에서 공부를 잘하라고 격려하면서도 무의식중에 자녀의 사기를 떨어뜨리는 이중 메시지를 전달하는 것이 관찰됐다고 오그부는 말한다. "그런 소수인종 부모들은 '시스템' 속에서 자신들이 겪는 문제를 자녀들이 보는 앞에서 친척, 친구, 이웃들과 이야기합니다. 그 결과... 그 자녀들은 학교 교육현장에서 주류가 되는 전략을 통해 성인기의 삶에서 성공할 수 있는 능력을 갖추어 줄 수 있다는 생각에 대해 점점 더 환멸을 느끼게 됩니다." 이런 아이들의 일부는 성공하기 유일한 방법은 "자신과 같은 흑인 친구들을 거부하고 흑인으로서의 정체성, 그리고 흑인문화의 뼈대를 행동양식으로 참고하지 않고 거부하는 것"이라고 결론을 내리게 된다. 인종을 막론하고 자신이 평생 동안 주입받아온 생각을 버릴 수 있는 힘, 희망, 또는 그럴 수 있는 상상력을 갖추었거나, 그렇게 하고 싶어 하는 사람은 거의 없다. 따라서, 모든 인종의 미국인들은 계속해서 피부색을 왜곡하는 프리즘을 통해 서로를 바라보며, 편견의 문제와 씨름하고 있는 것이다.

흑인 중산층을 광범위하게 연구해온 플로리다 대학의 사회학자 조 페긴은 (위에서 언급한 미국 시민권 위원회 패널 중 한 명) 오늘날 흑인들은 노골적인 차별보다는 미묘한 편견의 표현에 노출될 확률이 더 높는데, 미묘한 표현이라고 하

더라도 그 효과는 파괴적일 수 있다고 믿는다. '많은 흑인들이 이제는 기업에 받을 들일 수 있게 되었기 때문에 오늘날 백인에 의한 인종차별은 노골인 문전박대와는 관련이 적다. 현대의 차별은 수준별 업무배정, 승진 제한 또는 차단, 괴롭힘, 그리고 경멸을 나타내는 차별 대우의 형태로 나타난다.'라고 말하며, "그 결과 전통적으로 백인이 지배해온 직종에 진출한 중산층 흑인들이 겪게 되는 승진제한, 고립, 배척으로 나타나"는데, 여기에서 흑인들은 "백인 동료들뿐만 아니라 백인 상사들, 그리고 어떤 때는 백인 고객까지 연결되어 있는 네트워크"에 자신들은 속하지 못한다는 사실을 깨닫게 된다. 그리고 이처럼 미묘하게 소외를 당하면서 억눌린 분노, 내면의 갈등, 그리고 뿌리깊은 불만이 만들어지는 것이다. 대부분의 흑인 중산층은 의식 깊숙이 자리잡은 아메리칸 드림에 대한 욕망과 그 꿈은 본질적으로 백인들의 것이라는 인식의 사이에 이러지도 저러지도 못한 채 갇혀있다.

시민권 운동가이자 법학자인 데릭 벨은 페긴보다 훨씬 더 비관적인 관점으로 이 문제를 바라보고 있다. 그의 저서 '우물 밑바닥의 얼굴들'에서 벨은 인종차별이 미국의 영구적인 특징이므로, 관대함을 갖고 시간을 주면 치료될 것이라는 말도 안 되게 이상적인 생각을 버려야 한다고 주장한다. 백인들은 결코 흑인들을 동등한 존재로 인정하지 않을 것이기 때문에, 흑인들은 결코 끝나지 않는 투쟁을 위해 스스로를 단련해야 한다고 그는 주장한다. "아프리카계 미국인들인 우리 스스로 치명적인 현실을 직면하고 이를 극복해야 한다. 그렇지 않으면 우리는 영원히 종속된 신세로 남을 것이다. 우리가 사회의 인종차별적 적대감에 끌려가는 것을 막을 수 있는 유일한 방법은 이것뿐이다.'

'절망을 넘어'라는 제목의 에필로그에서 벨은 노예제도 시대에 흑인들이 탈출할 방법도 탈출할 길도 없다는 것을 알고 있었던 상황에서도, 스스로의 존엄성을 새겨나가고, 자아의 말살에 저항하기 위해서 노력을 멈추지 않았던" 모습을 생생하게 묘사해낸다. "삶은 확실하고도 잔인하게 족쇄가 채워져 있었지만, 살아갈 의미가 없는 것은 아니었다." 그는 오늘날의 흑인들이 자신들의 비극적인 운명을 받아들임에 있어 "상상력, 의지, 그리고 믿을 수 없는 힘과 용기를 발휘하면서 누구의 도움도 일절 받지 않은 채로" 그 역경을 이겨낸 노예들로부터 힌트를 얻어야 한다"고 주장한다.

논란을 불러일으킨 이 논문의 서문에서 벨은 "불평등이 영원히 해결할 수

없는 문제이다"라는 명제는 "반박하려고 애쓰기 보다는 거부해버리는 편이 더 쉬울 것"이라고 선언하면서 도전과제를 던진다. 벨의 말이 맞기는 맞다. 왜냐하면 "불평 등은 영원할 것"이라는 명제는 미래에 대한 예측이고, 그 자체로 아직 도달하지 않은 미래의 문제이므로 확실하게 묘사할 수 없기 때문이다. 하지만 그렇다고 해서 벨의 비관적인 예상이 정확하다는 것은 아니다.

평등의 개념이 위협 받고 있다는 다양한 징후들이 분명히 있다. 루이지애나 주지사 후보로 당선에는 실패하였지만 백인 유권자의 물표를 받은 인종선동가 데이비드 듀크와 같은 인물이 인기를 얻고 있고, 소위 편견 또는 혐오 범죄의 빈번하게 발생하며, 폭넓은 학술 연구 및 정부 조사를 통해 주택, 금융, 고용 등 미국 사회의 거의 모든 영역에서의 만성적인 차별이 일어나고 있음이 문서로 정리되었고, 그리고 미국 프로야구팀인 레이더스의 전 총괄감독인 알 캠퍼니스가 말한 것처럼 흑인들이 "지도자로서의 필수적 조건"을 갖추고 있는지에 대한 고통스러운 논쟁이 지속되고 있는 것들이 바로 그 예시이다.

캠퍼니스 정신은 때때로 맹렬하게 되살아나는데, 최근 신시내티 레즈 야구단의 구단주였던 마지 쇼트의 경우도 그랬다. 쇼트의 1993년 발언(예를 들어, '명청하고 게으른 깡둥이들'과 '돈만 긁어모으는 유대인들'이라고 말했다)이 널리 보도되면서 그녀는 야구에서 1년의 자격정지와 2만 5천 달러의 벌금을 받았다. 쇼트는 자신이 운영하고 있는 회사의 45개의 일자리 중 어떤 자리에도 소수인종을 고용한 적이 없었다. 그러나 그녀의 더 심각한 잘못은 그런 자신의 무례한 의견을 혼자만 알고 있거나 혹은 적어도 구단주들 사이에서만 조용히 나누지 않았다는 것이다. 야구 작가들에 의하면, 이미 구단주들 사이에서는 그녀의 차별적인 의견들이 이미 널리 퍼져있다고 한다.

뉴욕 타임즈 칼럼니스트 아이라 버코우는 쇼트를 대하는 다른 구단주들의 위선적인 태도에 대해 맹렬히 비난하면서 다음과 같이 썼다. "그 사람들은 그녀가 사적인 자리에서 내뱉은 인종적, 민족적 욕설을 두고 그녀를 비난할 권리가 없다. 그들 중 많은 사람들이 스스로도 어떤 식으로든 이와 비슷한 발언을 했을 것이다. 그리고 만약 그런 말을 하지 않았다고 하더라도, 그런 인종적, 민족적 고정관념들이 마치 돌에 새겨진 것처럼 굳게 믿고 있거나, 혹은 적어도 야구 내규에는 쓰여있다고 믿는 것처럼 행동해 왔기 때문이다."

버코우의 주장이 사실이든 아니든, 사회 각계에서 흑인의 기본 능력에 대해 끊임없이 의문이 제기된다는 사실은 크게 논쟁거리조차 되지 않는다. 그리고 학문적 성취라는 영역은 이 같은 의문이 가장 지속적으로 제기되어 왔는데, 기본능력을 갖추었는지에 대한 사람들의 의심이 틀렸다는 것을 증명할 수 있는 기회가 없었던 것이 아니다. 당연하게도 문제는 개별적인 흑인들의 학문적 우수성을 보여주는 뛰어난 예시가 없었던 것은 아니지만 다수의 흑인들이 학교성적에서나 학문적 성과의 지표로 쓰이는 표준화시험에서 상당히 저조한 성적을 거두었다는 것이다. 이런 시험들에서의 흑인과 백인이 득점하는 평균점수 사이에는 상대적으로 작지만 중요한 차이가 있었다. 그리고 그 작은 차이가 흑인이 어떤 의미에서 지적으로 열등한지에 대한 것뿐만 아니라 유전적으로 열등한 인자를 가지고 태어나는지에 대한 지속적인 논쟁을 부채질해왔다.

나는 그 시험 점수가 학업 성취도의 진정한 차이를 보여주며, 단순히 문화적 편견의 결과로만 치부될 수 없는 차이를 드러낸다고 믿는 사람들 중 한 명이다. 학생 대부분이 흑인인 공립학교에서 많은 시간을 보낸 사람이라면 누구나 그러한 기관에서는 교육이 항상 우선순위가 아니라는 것을 알고 있다. 어떤 학교는 내가 학생이었을 때와 상황이 달라지지 않은 곳도 있는데, 한 선생님은 흑인들이 "헛바닥이 굵프다"고 말했고, 또 다른 선생님은 그가 뭘하든 상관없이 월급이 나오기 때문에 어떤 것을 배웠는지에 신경 쓰지 않는다고 공공연히 말했고, 또 다른 사람은 너무 쉬워서 두뇌 발달에 도움이 안 되는 과제만 나눠주는 바람에 항의를 받자, 우리 학생들 같은 아이들은 어려운 문제를 다룰 능력이 없기 때문이라고 말했다. 일반적으로 저렇게 까지 잔인한 방식으로 학업 성취가 좌절되지는 않을지도 모르지만, 수많은 흑인 아이들이 아직도 자신이 딱히 똑똑하지는 않다는 사실을 천천히 주입받고 있다. 그리고 적어도 부분적으로는 그러한 세뇌의 결과로, 많은 사람들이 매우 어린 나이에 학업성취를 포기한다. 학생들이 일찍부터 공부를 포기하는 것이 우리 사회와 학교에 심각한 문제라는 것은 인정하지만, 나는 그것이 아프리카계 미국인들이 대부분의 백인들보다 능력이 떨어지는 유전적 결함을 가지고 있다는 뜻은 아니라고 믿는다.

여러 해 동안, 다양한 연구자들은 환경이나 유전학으로 흑백의 능력 차이를 설명할 수 있는지 (또는 어느 정도까지 설명할 수 있는지)를 밝히기 위해 연구

해왔으나, 확실한 결론을 도출하지는 못했다. 우선, 유전자의 혼합이 오랫동안 진행되어 왔기 때문에, "흑인"과 "백인" 인종이 과학적 의미에서 무엇을 의미하는지가 너무 불분명하다. 게다가, 같은 환경의 흑인과 백인을 비교함으로써 유전적인 구성요소를 알아내려고 하는 것은 쉬운 일이 아니다. 흑인 집단과 백인 집단이 똑같이 가난하고, 똑같이 교육수준이 낮고, 부모에 의해 똑같이 양육(또는 방치)되었다고 하더라도, 어떻게 그 환경이 정말로 동일했는지 어떻게 확인할 수 있는가? 작가 다니엘 셸리그먼이 말한 것처럼, 미국내의 흑인이 겪는 경험으로 인해 생기는 'X인자'가 여전히 존재해서 흑인과 백인의 비교를 무의미하게 만들 가능성도 있지 않은가?

셸리그먼은 "X 인자"의 가능성을 제기한 뒤, 많은 전문가들이 이 명제를 "지나치게 불확실하다"고 생각한다는 점을 들어 스스로 일축한 뒤, 기꺼이 유전학에 뿌리를 둔 차이에 대한 주장으로 넘어갔다. 사실, 두 명제 모두 증명할 수 없다. 그러나 소위 X인자라고 불리는 것이 이해하기 어렵거나 정량화 하기 어렵다고 해서, 그것이 존재하지 않는다는 뜻은 되지않는다. 특히, 이 소위, 지능 전문가라는 사람들이 차별과 인종에 관한 문제를 근본적으로 부정하고 있는 사회의 일부임을 감안 하면, 이 전문가라는 사람들이 무지의 바다에서 헤엄치고 있다고 인정한 사실을 인용한다고 해서 유전학적 주장이 더 설득력을 갖게 되는 것은 아니다.

'미국에서 흑인으로서의 살아가야 하기 때문에' 흑인들이 특별히 더 많은 짐을 지고 있다는 것은 흑인들의 입장에서는 확실한 사실이다. 흑인들은 아프리카계 미국인으로서 산다는 것이 많은 면에서 실패라는 독특한 낙인이 찍힌다는 것임을 정확하게 알고 있다. 너희는 백인만큼 똑똑하지도 않고 학문적인 성향도 없다는 말을 학교에서 그리고 길거리에서 끊임없이 듣고 자라는 것이다. 경제적 계층 차이를 없앤다고 해서 경험의 차이에서 오는 문제를 해결되는 것이 아니다. 집단 간의 적절한 비교를 시작이라도 할 수 있으려면, 어린아이였을 때부터 지적능력을 계발하려는 의지를 끊임없이, 그리고 조금도 남김없이 꺾여왔던 백인 집단이나, 너희가 세상에서 가장 뛰어나고 총명하다는 말을 항상 들어왔고, 이를 한 번도 의심하지 않았던 흑인 집단을 찾아야 할 것이다.

인종과 지능에 대한 연구(또는 IQ 테스트가 실제로 측정하는 것이 무엇이든)가 수행되어서는 안 된다는 뜻이 아니다. 그런 연구에서는 아마도 흥미로운 데

이터가 나올 것이라는 사실에는 의심의 여지가 없다. 하지만 우리에게 그보다 더 필요한 것은 우리나라가 왜 이렇게까지 현실 부정의 상태에 있는지, 왜 그렇게 많은 백인들이 흑인들이 경험하는 것이 사실이라고 믿기 어려운지를 밝히는 실험일 것이다. IQ의 격차의 유전적인 원인에 대한 새로운 이론을 도출한다고 해도, 이는 추측에 불과할 것이 뻔한데, 그보다는 이런 실험은 실재하는 문제에 대한 실용적인 해결책을 도출할 수 있을지도 모른다. 많은 흑인들이 표준화된 테스트에서 좋은 성적을 내지 못하도록 유전적으로 프로그램되어 있다는 것을 증명할 수 있다고 하더라도, 그 증명이 우리를 어디로 이끌 것인가? 확실히 흑인들이 교육을 받아서는 안 된다는 결론은 아닐 것이다. 미국은 이미 그 정책을 시도했고, 비참한 결과를 낳았다. 게다가, 흑인들의 평균점수가 어떻게 나타나든, 백인들보다 훨씬 더 높은 시험 성적을 내는 흑인 개인은 계속 나올 것이다. 그리고 그렇지 않다고 하더라도, 표준화된 시험에서의 성과가 인간의 가치의 가장 적절한 척도라는 것이 사회가 주장하는 바는 아니지 않은가?

여전히, 많은 사람들이 유전적인 차이가 있을 것이라고 믿고 싶어 한다는 사실을 통해 알 수 있는 것은, 그 사람들이 과학을 잘 이해한다는 사실이 아니라 그들이 그렇게 믿고 싶어 하는 심리상태에 있다는 사실 뿐이다. 흑인들이 유전적으로 뛰어나지 못하기 때문에 고통 받는다는 명제를 인정하면, 훨씬 더 논란이 되는 결론, 흑인들이 어떤 상황에 처해 있든지, 사회의 잘못이나 책임이 아니고, 백인들의 잘못은 더더욱 아니며, 주로 흑인들이 선천적으로 가지고 있는 결함에 기인한다는 결론을 인정할 수 있기 때문이다

이런 주장이 사실로 굳어지게 되면, 특정 영역에서 거두어들이게 될 정치적 이익은 분명하다. 그 결론이 현재 상황을 옹호하기 위한 강력한 근거로 받아들여질 것이기 때문이다. 예를 들어, 고위 관리직에 흑인이 거의 없는 이유는 관리업무를 수행 할 수 있는 흑인이 거의 없기 때문이라는 주장의 근거가 될 것이다. 그리고 수많은 백인들이 자기 자녀가 흑인과 결혼하기를 원하지 않는 이유가 전적으로 타당함을 밝혀줄 것이다. 또한 소수인종 우대조치로 인해 품질저하가 초래된다고 주장하는 사람들을 입장을 뒷받침해 줄 것이다. 그리고 궁극적으로 감히 미국인으로 대접받기를 원하는 중죄를 저지른 사람들에게 수 세기 동안 저질러온 학대와 무시 에 대한 면죄부가 될 것이다. 그 같은 주장은 미국이 사실상 한 나라가 아니라 적

어도 두 나라이며, 두 나라는 별개이고 본질적으로 다르기 때문에 한 나라의 운명이 다른 나라의 운명과 전혀 관련이 없다고 말하는 사람들의 주장에 정당성을 부여할 것이다.

나는 유전학과 지능이라는 주제에 관심이 있는 사람은 명백한 정치적 의도를 가지고 있다고 주장하는 것이 아니다. 과학이 아직 답하지 않고 있는 질문들은 많다. 그 중 많은 것들이 선천적 또는 후천적 영향에 관한 질문들이며, 이런 질문들은 모두 정식으로 연구되어야 할 주제들이다. 그러나 흑인 노예제도가 시작된 이래로 특정 지식인들을 중심으로 흑인들이 선천적으로 열등하다고 선언할 수 있는 합리적인 기준을 찾으려는 노력이 단지 과학적 호기심에서 기인했을 뿐이라고 믿는 사람은 너무나도 순진한 것이다. 심지어 증거가 없는 상황에서도 결함이 있을 것이라고 매우 지속적으로 단정지어 왔다는 사실은 이 특정 문제가 과학보다는 합리화에 의해 추진되어 왔음을 암시하며, 이는 미국 역사를 통틀어 흑인들이 미국사회에서 완전한 존재로서의 역할을 수행할 수 있음을 부정하는데 사용된 것과 같은 부류의 합리화이다.

이처럼 겉으로는 그럴듯하게 들리는 편견의 대상이었던 수많은 사람들은 데릭 벨의 주장과 같이 흑인들은 열등한 계급에 영원히 고정되어 있으며, 앞으로도 변하지 않으리라는 결론에 도달하게 된다. 그러나 벨의 주장과는 다르게, 그가 제시하는 해결책은 결국 많은 사람들의 입장에서 절망감을 처방받는 것이나 다름없다. 그가 추천하는 불교의 선과 같은 정신적 저항 상태는 많은 사람들에게는 도달할 가능성이 없는 경지이기 때문이며, 설사 도달할 수 있다고 하더라도, 요즘 대부분의 흑인들이 오래 전에 죽은 노예들의 망령의 발자취를 뒤쫓는데 관심이 있을 것 같지 않다. 현대 흑인들이 과거의 교훈에 관심이 없다는 말이 아니라, 미래의 가능성에 훨씬 더 관심이 있다는 뜻이다.

뉴욕 타임즈의 기자인 매리 커티스는 "사람들은 항상 상황이 더 나아질 것이라고 생각하고 싶어 하니까요."라고 말했다. 미국이 회복불능 상태라고 결론 내리는 것은 한참 뒤에 해도 늦지 않고, 그렇지 않다고 생각하고 진행해도 해가 될 것은 없다. 빌 브래들리가 말했듯이, '나는 데릭 벨을 많이 존경하지만, 이 문제가 결코 극복할 수 없는 미국 문화의 극단적으로 파괴적인 일면이라고 생각하는 단계까지는 이르지 않았습시다…… 이 문제는 어렵다고 포기해버릴 일이 아닙니다.'

브래들리는 물론 백인이고, 자신은 벨의 입장에 처해 봤거나, 벨과 같은 장애물에 맞서 싸운 적이 없다고 빠르게 인정한다. 하지만 벨의 암울한 예측을 반박하는 주장은 피부색이나 경험에 따른 것이 아니라 단순하고 냉철한 현실 분석에 따른 것이다. 어차피 투쟁 속에서 평생을 보내게 될 운명이라면, 계속되는 멀리 앞에서 그저 존엄성을 유지한다는 이유만을 위해 싸울 것이 아니라 실제 하는 악에 맞서 싸우는 것이 나을 것이다. 게다가, 편견과 거부로 인해 만신창이가 된 상황에서도 힘을 끌어올리고, 자신의 존엄성 지키는 가운데, 미국이 더 나아질 수 있다는 희망을 포기하는 것은 도움이 되지 않는다. 콜롬비아 특별구 고등법원의 리카르도 우르비나 판사보는 말한다. "나를 약하게 만든 바로 그것들이 나를 강하게 만들었다."

온두라스인 아버지와 푸에르토리코인 어머니 사이에서 태어난 흑인 미국인 우르비나는 뉴욕 퀸즈에서 자랐고, 그곳에서 그는 모든 면에서 괴로움을 겪었다. 이탈리아인과 아일랜드인 이민자가 많이 살던 잭슨하이츠에 살았는데, 사람들은 그를 흑인으로 여겼지만, 그는 히스패닉이기도 했다. 그래서 때때로 그는 "어중간한 위치"에 있다는 느낌이 들었다..."때때로 나는 흑인, 백인, 히스패닉 세 집단 어디에서도 편안하지 않았습시다."

스타 선수였던 우르비나는 1960년대에 육상 장학금으로 조지타운 대학교에 입학했고, 그런 사람들은 "우리들 중에 한두명 뿐이었다" 그리고 그는 자신이 가진 뛰어난 운동능력이 자신의 무기라고 생각했다. '운동능력으로 부정적인 고정관념들을 무력화 시킬 수 있을 거라고 생각했습니다. 백인 사회가 그런 부정적인 고정관념들을 나에게 씌울 거라는 사실은 이미 알고 있었죠.' 그는 자신이 학업성적도 뛰어나야 한다는 것도 알고 있었다. "내가 다른 백인들보다 더 많은 것을 해내야 한다는 사실을 아주 일찍부터 알았습니다... 운동에서도, 학업에서도 아주 뛰어나야 한다는 것을 알았습니다. 그리고 사람들하고도 잘 지내야 했죠."

"인종차별을 느꼈냐고요? 당연하죠." 노력을 포기하고 싶을 만큼은 아니었지만, 한 가지 사건이 특히 마음속에 오래 남았다고 말한다. 학교 운동장도 아닌 메리어트 호텔의 한 클럽에서 일어난 일인데, 일차로 댄스파티를 즐긴 후에 백인 친구들과 함께 간 곳이었다. 레드넥 타입의 젊은 남자와 바에서 시비가 붙었고, 우르비나는 그 자리를 떠나는 것으로 상황을 모면해보려고 했지만, 그 남자와 그 친

구들이 우르비나를 주차장까지 따라왔고, 결국 우르비나는 그 남자를 땅에 쓰러뜨릴 수밖에 없었다. 경찰이 와서, 레드넥과 두 친구를 체포하는 대신, 우르비나를 붙잡아 경찰차에 태웠다. 사건의 전모를 우연히 목격한 계산원이 개입하고서야 우르비나는 체포를 면할 수 있었다. 그 사건은 인종차별에 대한 강력한 교훈이었으며, 수많은 우르비나가 계속해서 축적해온 수많은 교훈중의 하나였다. 하지만 그는 말한다. '나는 억울하거나 화가 나지 않았습니다.... 하지만 언제나 극도의 경계상태로 지냅니다.' 이제 그는 자녀들이 있고, 지금은 자신이 아니라 그 아이들이 추악하고 편협한 사고방식으로 인해 피해를 당하지 않길 바라기 때문에 흑시 모를 차별을 더욱 경계하게 되었다.

우르비나는 독보적인 사람이지만, 많은 면에서 내가 이 책을 쓰기 위해 이야기를 나눴던 사람들의 전형적인 유형이다. 대부분의 백인들은 존재한다는 사실조차 눈치 채지 못하는 장벽을 뛰어 넘으면서도, 뛰어난 삶을 영위하기 위해 시간을 내고, 그 삶을 꾸려 나가는 사람들. 울릭 헤인스 호프스트라 학장은 언젠가 백인 동료와 나눈 대화를 떠올렸다. "저는 이렇게 말했습니다. 당신은 결국 내가 당신보다 갑절로 피곤하다는 것을 이해하지 못합니다. 왜냐하면 나는 당신이 책임지고 있는 문제들을 똑같이 책임지면서도, 이 기관의 핵심 직책을 맡은 흑인이기 때문에 맡겨진 별도의 특별한 과제도 해결해야 하기 때문이죠. 문제가 한 가지만 있어도... 진이 빠지죠. 문제가 두배면, 두 배로... 진이 빠집니다.'

헤인즈를 비롯하여, 그와 비슷한 수준의 성취를 이루어 낸 동료들이 힘을 조금이라도 덜 들이면서 일하기 위해, 그리고 운명이 앞길에 뿌려놓은 장애물을 극복하기 위해 어떤 전략을 사용했는지 들여다 볼 필요가 있다. 이런 전략들이 다른 사람들에게도 도움이 될 수 있을 뿐만 아니라, 많은 성공한 흑인들이 그 위치까지 도달하기 위해 얼마나 높은 대가를 지불했는지를 엿볼 수 있게 해주기 때문이다. 헤인즈가 성공을 거머질 수 있기 까지, 법조계로부터 거부를 수없이 당했고, 이에 대해 오랫동안 분노를 삼켜야 했다. 1956년에 헤인즈가 예일대에서 법학 학위를 받았을 때, 그는 세상이 자신의 것이라고 생각했다. "다른 모두와 똑같이 공부를 잘 했으니까, 명청하게도, 그들에게 기회가 주어진 것처럼 나에게도 기회가 주어지리라 믿었습니다." 그는 당시 시대를 잊지 않기 위해 대형 로펌들로부터 받은 불합격 통보서를 아직도 간직하고 있다. "그 편지들은 다들 비슷비슷한 핑계

를 댔습니다. '오, 당신은 우리 회사에서는 행복하지 않을 겁니다.'라고 쓴 친절한 편지도 있었고, '글쎄, 우리 고객들은 당신과 같은 인종을 상대하기 불편해 하실 것 같네요.'라고 말하는 형편없는 편지도 있었죠. 그 사이에 '귀하는 저희 회사가 귀하께 드릴 수 있는 것 보다 훨씬 넘치는 자격을 갖추고 계신 분입니다...' 라는 말이 쓰인 편지들도 있었지만, 그 문장의 정확히 의미는 '우리 회사가 당신 같은 인종의 사람에게 줄 수 있는 것 보다'이었을 것입니다. 나는 135개의 이력서를 냈습니다. 그 중, 77개의 회사에서 면접을 봤지만 일자리를 제안 받은 것은 단 한 번이었습니다."

경험은 당연히도 무척이나 고통스러웠고, 헤인즈는 법조계에서 커리어를 쌓으려던 계획으로부터 등을 돌리지 않을 수 없었다. 그러나 거절을 당하던 와중에 그는 해방의 출구를 발견했다: '다행히도, 내가 제안 받은 단 하나의 일자리는 당시 뉴욕 주지사였던 애버릴 해리먼으로부터 받은 것이었고, 내가 국제 문제에서 커리어를 시작하게 된 것도 그 사람을 통해서였습니다…… 조국으로 부터 받은 좌절감이 너무나도 막심했기 때문에, 이 나라를 떠나는 것이 저로서는 매우 중요했습니다. 그리고 스위스 제네바의 유럽 사무소에 있는 유엔 사무국 직원들과 합류했습니다... 그 다음, 저는 나이지리아의 포드 재단으로, 그 뒤에는 튀니지로 갔습니다. 그 당시 두 나라 모두 신생독립국이었습니다. 내가 해외에서 그렇게 오래 머문 것도, 그리고 여전히 해외로 나갈 기회를 자꾸 찾은 것도 모두 우연이 아닙니다. 해외에서 살고 일한 덕분에, 내 나라에서 겪었던 실망감을 극복할 수 있었죠. 그리고 자기 파괴적인 분노를 오히려 더 생산적인 에너지로 바꿀 수 있었습니다." 스스로를 파괴하는 대신 그는 맹세했다. "그 개자식들에게 보여주리라. 그들이 내게 손댈 수 없는 곳에서 눈에 띄는 위치로 올라가리라."

모든 사람들이 한동안 조국을 떠날 수 있는 선택권이 있는 것은 아니다. 하지만, 헤인즈가 수년간 배운 다른 전략들도 광범위한 쓸모가 있다. "하버드 경영 대학원에서 초빙 강사로 있던 시절, 저는 [아프리카계 미국인 학생들]에게 '하느님 말씀사, 대기업에서 제안하는 단순 업무 일자리에 취직하지마세요. 그런 자리는 막다른 골목이에요'라고 말하곤 했었죠. 나는 또 당시에 인사직무, 또는 직원관리직무'라고 공고가 난 일자리를 피하라고도 말했습니다. 공동체관계직무를 피하라고, 특수시장을 피하라고 가르쳤죠. 그런 이름들은 모두 '흑인 간부직'의 완곡한 표현

이거든요. 회사 기부팀 업무에 관여하지 마세요. 기업 재단관리 업무라는 샛길로 빠지지 마세요. 그런 자리에서는 승진 사다리에 오를 수 없습니다.'

헤인즈는 또한 그의 젊은 제자들에게 행동과 태도를 삼가라고 말하곤 했다. "젊은 백인 남성이 임원으로 처음 채용돼서 입사해서 적극적인 모습을 보이면, 그는 야심차다는 말을 듣습니다. 젊은 흑인이 같은 행동을 하면, 그는 많은 말을 듣게 되는데, 그 중 어느 것도 듣기 좋은 말은 아닙니다. 그는 '팀 플레이어가 아니'라거나 '회사의 현실에 맞지 않는 기대치를 가지고 있다'고 할 것입니다. 똑같은 행동을 하는데도 이에 대한 판단이나 평가는 완전히 달라질 수 있습니다. 그 사실을 인식하되, 그것을 받아들이지는 말고, 현실적으로 대처하세요. 하지만 '그것 때문에 내가 출세가 막혔다'라고 생각하지 마시고, '내가 싸워야 하는 장애물 중 하나'라고 생각하십시오. 피부색...은 장애물이 맞습니다... 그것을 절대 잊어서는 안 됩니다. 하지만 다른 모든 장애물과 마찬가지로 극복할 수 있습니다."

에퀴터블 라이프 보험회사의 수석 부사장인 다윈 데이비스는 말한다. "성공을 향한 가장 빠르고, 가장 직접적이고, 가장 확실한 길은 당신이 팔리는 회사에서 일하는 것입니다" 그는 결국 세일즈라는 분야로 진출한 것이 자신에게는 효과가 있었다고 생각하는데, 그 이유는 세일즈라는 분야에서 일한 덕분에 상대적으로 그의 가치를 객관적으로 평가받을 수 있었고, 소수인종 근로자의 커리어를 망칠 수도 있는 주관적인 평가를 상쇄할 수 있었던 공이 컸다고 그는 생각한다. 상사의 의견이 아닌 '게시판에 적힌 실적'으로 평가받았다. 그리고 그는 그 덕분에 모든 것이 달라졌다고 믿는다. 어떤 흑인 파트너변호사도 이와 비슷한 주장을 했다: "자신의 가치를 올림으로써... 본질적인 가치가 무엇인지를 파악함으로써... 스스로를 보호할 수 있습니다"

하버드 정신과 의사 앨빈 푸생은 조직 내외에서, 특히 다른 흑인들과 동맹을 맺을 필요가 있다고 강조한다. 무엇보다도, 노동자 단체는 조직을 비판할 수 있고, 노동자 개인이 할 수 없는 방식으로 개선을 요구할 수 있으며, 따라서 "개인의 분노"를 표현하는 흑인이 언제나 감수해야 하는 위험을 최소화할 수 있다. 다른 사람들을 찾아 나섰을 때 얻을 수 있는 또 다른 장점은, 그들도 나와 같은 좌절을 경험하고 있기 때문에 공감하는 태도로 내 이야기를 들어 줄 수 있다는 것이라고 푸생은 말한다. "흑인들 중에는 자신들의 모순된 감정이 어디서 오는 것인지 이해

하지 못하는 사람도 있다"고 지적한다. 어떤 사람들은 그런 감정을 자기 혼자만이 겪는다고 생각하기도 할 것이다. 따라서 경험과 감정을 다른 사람들과 나눌 수 있는 기회는 매우 귀중한 것이다.

심리학자이자 경영 컨설턴트인 론 브라운은 전문직 흑인들이 인종차별의 악령이 들이닥쳤을 때, 당신은 미치지 않았다고 확신시켜줄수 있는 신뢰할 수 있는 누군가를 "현실 확인자"로 확보해 두는 것도 중요한 일이라고 말한다. 회사내의 비공식 조직이나, 다른 회사에서 같은 업무를 맡고 있는 사람이 이런 역할을 수행할 수 있는데, 흑인 임원이 차별받는다든 기분이 들면 이 사람들에게 "내 생각이 틀렸나요?.. 당신은 이런 상황에서 어떻게 했나요?" 와 같은 질문을 할 수 있다고 브라운은 말한다.

그밖에도 내가 인터뷰한 사람 중에 많은 사람들이 통찰력을 얻었거나 개인적인 깨달음을 경험했는데, 이런 경험은 결국 그들 자신이나 아끼는 누군가의 성공에 보탬이 되었다. 그리고 때때로 이 같은 통찰력은 겉보기에는 하찮을 수도 있는 문제들에 관한 것이었다. 예를 들어, 바질 패터슨은 그가 뉴욕주의 공직에 진출하기 위한 첫 경선을 치를 때 퍼시 서튼 전 맨해튼 자치구장과 나눈 대화를 회상한다. 서튼은 그에게 왜 그의 경선 사진 중 웃는 사진이 하나도 없느냐고 물었다. 패터슨은 자신이 주민 다수가 흑인인 지역구에 출마했을 때 때 항상 화가 난 것처럼 보이는 사진을 썼는데, 항상 잘됐다고 대답했다. 그러자 서튼은 그에게 주 선거에 출마할 때는 미소를 짓는 것이 좋다고 조언했다.

도널드 맥헨리는 예전부터 다른 사람들이 단점이라고 여기는 부분을 오히려 장점으로 받아들이는 법을 터득했다고 한다. 외교부에서 근무한 초창기부터 그는 '맞아, 나는 내 피부색 때문에 눈에 띄어'라고 스스로에게 말했지만, 꼭 나쁜 뜻으로 한말은 아니었다. '나와 똑같은 배경, 똑같은 능력을 가진 수천 명의 백인 젊은들이 있지만, 이 상황에서, 수천 명의 다른 사람들 속에서 구분되는 나만의 장점이 있어'라고 말했는데, 그가 말한 장점은 바로 그가 눈에 띈다는 사실이다. 다른 사람들도 각자의 장점을 가지고 있었고, 맥헨리에게는 그것은 단순히 삶의 진실이었다. 아무개... 백인이고, 비슷한 배경과 능력을 가진 사람들이 천 명이나 있지만, 그의 아버지가 누구누구와 같은 학교 동문이라는 것이 그가 가진 유일한 장점이다. 혹은 부모님이 유럽 여행에 데려갈 수 있었다거나, 프랑스어, 스페인어 등의

외국어를 배웠다거나 했을 것이다. 어떤 학생들은 이력서를 남다르게 만들어줄 한 가지 내용을 찾기 위해 많은 시간을 할애해야 했다. 하지만 그는 이렇게 말한다. "다른 천 명과 동등한 능력만 갖춘다면, 저는 눈에 띄는 이력서를 가지고 태어난 것이나 다름없습니다.. 그래서 나는 정말 죽을 정도로 최선을 다했습니다... 지금 내가 일하는 분야는, 당시에는 미개척영역이었죠. 외교 업무에 종사하는 사람이 많지 않았거든요. 당신이 짐을 지고 있다고 생각합니까? 당신이 인종적인 관점에서만 생각하면 그것은 짐이 맞습니다. 하지만 나는 내 피부색을 짐으로 생각하지 않습니다. 만약 내가 실패해서 고꾸라진다면, 내 실패를 인종적인 관점에서 볼 사람들이 있을 거라는 걸 알고 있습니다. 하지만 저는 고꾸라지지 않을 겁니다.... 적어도 이 단계에서는요."

일리노이 벨의 변호사인 프랜신 솔리우나스는 흑인들에게 회사 내 백인들이 당신들을 완전한 인간으로 인식하도록 특별한 노력을 기울이라고 조언합니다. "다른 사람들이 여러분을 이해할 수 있게 해주세요. 여러분은 위험한 존재가 아니며, 그들처럼 자녀가 있고, 그들처럼 교회에 간다고... 같은 교회에 다니지는 않더라도, 그들이 하는 모든 일을 당신도 똑같이 한다는 것을 깨닫게 해줘야 합니다. 그렇게 해도 우리자신에 대한, 흑인으로서의 정체성을 위협하는 것은 아님을, 우리 스스로 이해하지 않으면 우리는 다른 사람들과 섞이지 못할 것입니다."

그러나 기업 문화에 성공적으로 "섞인" 사람들조차도 때때로 그곳이 자신과 극도로 맞지 않는 장소라고 생각하게 되고, 백인 경영진들은 단순히 견뎌낼 필요도 없는 인종차별의 악령, 불안, 분노에 계속 시달린다. 그리고 흑인 임원들은 종종 침묵 속에서 그 고통을 견뎌내야 한다고 론 브라운은 지적한다. "성공하고 싶은 사람이, 분노를 표출 할 수 있는 곳은 없는 거나 다름없습니다" 많은 백인 임원들은 단순히 그들을 괴롭히는 일들을 중단시켜달라고 요구할 수 있지만, 흑인 임원들 중에서 부서내의 인종차별적 농담을 멈춰야 한다고 공개적으로 요구할 수 있는 사람이 몇이나 될까? 흑인 임원이 "조직 내의 인종차별로 인해 느끼는 분노는 해결하기 매우 어렵다"고 브라운은 말한다.

MIT 슬론 경영대학원의 엘라 벨도 많은 흑인들이 기업 내부의 갈등에 스스로 대처하는 것이 사실상 불가능하다고 생각하고 있으며, 외부의 도움을 받는 방법밖에 없다고 결론 내렸다. "우리 사회에는 이런 문제를 깊이 있게 다룰 수 있

는 곳이 없습니다. 기업 내에는 더더욱 없죠... 이런 종류의 일은 지역사회, 교회, 학교에서 해결 할 수밖에 없어요. 흑인들이 스스로의 인종 정체성의 좋고 나쁨에 대한 개념을 탐구하고, 자신의 정체성에 따르는 결과를 탐구할 수 있는 안전한 장소가 필요합니다... 그리고 백인들도 이런 주제에 대한 대화를 이끌어줄 사람이 없는 것은 마찬가지입니다. "

사실상 흑인이든 백인이든, 대다수가 인종 문제를 놓고 고민하기 위해 광야로 나갈 준비가 되어 있지 않다. 그것들은 일상 생활의 한 부분으로, 그리고 일상 세계의 맥락에서 다루어져야 한다. 그러한 일상 세계에서 직장은 다양한 종류의 소수인종들과 백인들이 서로 접촉하는 가장 일상적인 장소로 남아 있다. 이 현실이 아마도 금방 바뀔 것 같지는 않기 때문에, 가까운 미래에 직장에서 일어나는 일은 인종문제에 관하여 모든 피부색의 미국인들의 사고방식에 지속적으로 지대한 영향을 미칠 것이다.

현재 대부분의 미국 기업에서 인종 관계가 좋다고 진정으로 믿는 사람을 찾기는 어렵다. 소수인종들, 특히 흑인들은 기업의 문이 열렸음에도 불구하고 많은 문들이 여전히 "백인 전용"으로 표시되어 있고 자신들은 부당한 대우를 받았다고 생각한다. 동시에 수많은 백인들은 능력도 변변찮은 소수인종들이 인종할당정책으로 밀고 들어와서, 좋은 일자리와 승진기회를 모두 빼앗아 가는 바람에, 백인들은 일밖에 모르고 공정한 기회를 바랄 뿐이지만, 쓸만한 것은 하나도 남지 않았다고 믿고 있다.

미국 기업의 상당 부분은 인사 위기에 처해 있다고 해도 과언이 아니다. 한때 해결책으로 여겨졌던 소수인종 우대정책이 분노와 비판을 끌어 모으고 있다는 사실이 증명되었다. 그 목표에 동조하는 사람들조차도 더 이상 이 정책을 찬양하지 않는다. 대신에, 많은 사람들이 입장을 바꾸어 "다양성 관리"라고 부르는 것을 진화하는 새로운 원칙이라고 선전 하면서, 소수인종우대정책의 스러져가는 잔해위에 우뚝 서주기를 소망하고 있다.

미국 다양성 관리 연구소의 설립자인 경영 컨설턴트 루스벨트 토마스는 하버드 비즈니스 리뷰의 1990년 영향력 있는 기사에서 이 같은 주장을 뒷받침 했다. 토마스는 소수인종우대정책이 기반을 두고 있는 다섯 가지 전제는 다음과 같이 수정이 절실히 필요하다고 주장했다. (1)과거에는 백인 남성들이 재계의 주류를 이

루었지만, 오늘날 그들 자신도 통계적 의미에서 소수가 되었다. (2)이전에는 미국 경제가 안정적이고 번영을 이루고 있는 듯 보였고, 모든 사람들을 수용할 여유가 있어 보였지만, 지금은 새로운 환경에 적응하기 바쁜 상황이다. (3) 과거 소수인종들을 배제하던 편견이 오늘날은 사라지거나 효과적으로 억제되었다. (4)한때 기업들이 소수인종들을 고용하게 만들기 위해 법적, 사회적 압력이 필요했던 반면, 기업들은 이제 소수인종의 채용을 선호한다. (5)과거에는 여성과 소수인종이 '탑승권'이 필요했지만, 이제는 '업그레이드'가 필요하다.'

토마스는 소수인종우대정책이 그 주어진 역할을 잘 수행해 왔지만, 그 시간은 거의 끝나가고 있다고 말한다. 궁극적으로 "소수인종우대정책은 많은 사람들이 승진하는데는 도움이 되지 못하는데, 이 정책이 모두가 선호하는 능력주의와 충돌하는 것으로 인식되기 때문"이라는 것이다. 또한 보여주기식 토큰 이상이 되고자하는 젊은 세대에게 별다른 지침을 제공하지 못한다. '소수인종우대정책을 통해 직업을 얻은 흑인 부사장은 기업 성과주의를 통해 출세하는 모델은 되기 어렵다. 이 부사장은 자신에게 유리한 시기에 유리한 장애 가 있을수 있는 사람들에게 소수인종우대정책이 얼마나 효과가 있는지를 보여주는 모델일 수는 있습니다.'

토마스는 소수인종우대정책이 인종차별 문제와, 소수인종 및 여성의 발전에 명시적으로 초점을 맞추는 것을 의미한다고 믿는데, 이런 소수인종우대정책에 초점을 맞추는 대신 고용주들 차원에서 다양성을 확립할 할 것을 제안한다. "내가 가진 다양한 노동력을 고려할 때, 회사의 모든 사람들이 성별, 인종, 그리고 국적이 동일할 때만큼 생산성을 올리고 있는가, 회사가 원활하게 돌아가는가, 사기가 높은가,"라고 스스로 묻는 것이다. 토마스는 두 가지 사고방식 사이의 차이가 엄청나다고 말한다. 여성과 소수인종을 위한 평등에 편협하게 관여하기 보다는, 새로운 접근법을 통해 직장이 모든 사람들을 위해 공정하고 효과적으로 기능하도록 하는 것을 목표로 삼자는 것이다. 게다가, 그는 "다양성"이 기준을 낮추는 것을 의미하는 것이 아니라, 직원역량을 더 큰 의미에서 이해하는 것이라고 주장한다.

이 같은 토마스의 이론은 실제로 얼마나 효과가 있을까? 결과를 말하기에는 아직 이르다. 지금 내가 가진 자료는 기껏해야 미국의 가장 큰 회사 중 한 곳의 인사담당 임원으로부터 받은 것과 같은 일화적인 보고서들뿐이다. 이 임원은 회사를 대변할 권한이 없기 때문에 나는 그녀의 이름을 밝히지 않을 것이다. 그럼

에도 불구하고, 그녀의 경험에 대한 이야기는 전할 가치가 있다.

오랫동안 기회의 평등을 위한 노력을 자랑해왔던 그 회사는 미국의 노동자 인구에서 여성, 소수 민족, 그리고 이민자들이 차지하는 비율이 점점 더 높아질 것이라는 미국 노동부의 예측에 흥미를 느꼈다. 회사 임원들은 자기 회사의 향후 노동력과 관련하여 전망을 점점 한뒤, 아마도 예측했던 대로 회사도 국가의 노동인구 변화를 따라갈 수밖에 없을 것이라는 결론이 나왔다. 그러나 그들은 회사의 관리자들이 편견을 가지고 있었던 현실과, 명백하게도 인력부족위기가 다가오고 있다는 것을 예측하지 못하고 있었다. 데이터를 면밀히 검토하자 전체 직원 수 대비 비율로 봤을 때나 실적평가결과로 예상되는 수치로 봤을 때나, 여성과 소수인종이 제대로 승진하지 못하고 있음을 알 수 있었다. 게다가 그들은 걱정스러운 속도로 회사를 떠나고 있었다.

인사 관리를 담당하고 있던 임원은 조사 결과에 너무 당황해서 추가조사를 하도록 허가를 구했다. 조사의 필요성을 피력하는 과정에서, 그녀는 "유리 천장"이라는 표현 또는, 경영진이 무심하거나 그들이 부당하게 사람들의 승진을 방해한다는 뜻으로 들릴 수 있는 표현들을 조심스럽게 피했다. 그녀는 그러한 문구를 사용하면 경영진이 제안서를 승인할 확률은 낮아지고 변명만 늘어놓을 가능성이 높다고 생각했다.

일단 진행 권한이 주어지자, 그녀는 인종과 성별을 기준으로 여러 포커스 그룹을 조직했다. 즉, 히스패닉, 아시아계 미국인, 그리고 흑인그룹들을 각각 남성과 여성으로 나누고, 백인도 남성과 여성을 별도의 그룹으로 나누었다. 그녀는 회사에서 가장 우수한 성과를 내는 사람들, 즉 누구도 그들을 무능하거나 만성적인 불만을 가지고 있다고 매도할 수 없는 사람들을 선발하는데 중점을 두었다. 그룹들을 모은 후, 그녀는 각각의 그룹에게 회사가 실제로 직원들이 최선을 다하고 회사에 대해 기여한 것에 대한 보상을 받을 수 있는 종류의 회사인지 물었다. 대부분의 경우, 백인 남성들은 그렇다고 말했다. 소수인종들과 여성들은 그렇게 확신하지 못했다.

포커스 그룹에서 직원들의 응답은 놀라울 것이 없는 것들이었다. 하지만 조사가 끝나고나서 그들이 한 말은 놀라웠다. 세션이 끝난 후 다음 질문에 답변을 적어 투표함에 넣어서 익명의 응답을 받았다. '능력 이외의 근거로 평가

받은 적이 있습니까? 있다면 자세히 이야기 해주세요." 그녀는 꽤 가벼운 일화들을 기대했었다. 그러나 그녀가 받은 응답지에는 충격적일 정도로 집중적인 성희롱과 노골적인 인종 차별 사례들, 끓어오르는 분노의 홍수가 담겨 있었다. 그 자료의 많은 부분이 충격적이었지만, 그토록 끔찍한 일들이 있었다고 이야기하면서도, 그들은 여전히 그 회사가 일반적으로 일하기 좋은 곳이라고 생각한다는 사실에 그녀는 무엇보다도 충격을 받았다. "그것은 마치 '우리는 이렇게 대우 받는데 익숙하다'고 말처럼 들렸고, 나는 그것이 매우 슬픈일이라는 것을 알았습니다. 기대치가 그만큼 낮았던 것이죠.'

그와 같은 불만이 여성과 흑인뿐만 아니라 회사의 모든 그룹에서 터져 나오고 있었다. 백인 남성들은 자신이 연령으로 인해 차별받지 않았나 의심하거나 여성과 소수인종들이 최고의 일자리를 모두 차지하고 있다고 믿고 있었다. 회사의 통계자료를 살펴보면, 터무니없는 생각이었지만, 그럼에도 불구하고 그들은 진심으로 그렇게 믿었다. 투표함에 쏟아진 애절한 메시지에 대해 곰곰이 생각하면서, 그녀는 기업 문화에 대해 또 다른 것을 깨달았다: 수년간 회사에서 일했던 사람들조차 "불만을 공론화 시키는 것을 불편해한다"는 것이다.'

그녀가 발견한 내용을 경영진에게 보고하자, 처음에는 현실부정이라는 반응이 돌아왔다. "이게 말이 돼?", "그 사람들은 분명히 칼을 갈고 있었을 거야." 라는 등의 말을 계속해서 몇번이고 들었다. 그러나 그녀는 수백 명의 직원들, 대부분의 높은 성과를 내는 사람들이 모두 나쁜 속셈을 가지고 있을 가능성은 매우 낮다고 반박했다. 그녀는 "이런 불만은 악의를 나타내는 것이 아니다."라고 강조했다. "이들은 나쁜 평가를 받은 사람들이 아닙니다. 이 회사를 좋아하는 사람들이 하는 말입니다. 유능한 사람들이 이러한 사건들에 대해 이야기하는걸 보고도 그냥 무시해 버리면 안됩니다.'

회사의 최고 경영자는 스스로를 여성과 소수인종들을 발전시키기 위해 노력한 진보적인 상사라고 생각하는 사람이었다. "우리의 연구결과는 그가 자신에 대해 가지고 있던 인식을 완전히 바꾸어 놓았습니다." 그리고 그녀는 일련의 후속 프로젝트를 시작할 수 있게 되었다.

이후의 다수의 회의를 통해, 그녀는 소수인종들과 여성들에게, 회사가 여러분의 불만을 진지하게 받아들이고 있다고 설득하는 작업을 도왔다. 그리고 백인

남성들이 자신의 인식이 틀렸다는 것을 알 수 있도록 도왔다. 여성들과 소수인종들이 최고의 직업의 대부분을 차지했다는 생각이 사실이 아닐뿐만 아니라 실제로 그런 자리를 차지한 사람은 거의 없었다. 그녀는 그들에게 소수인종 임원들이 부족한 이유를 생각해 보는 분위기를 조성했고, 소수인종 임원들의 승진 속도가 느린 이유에 대한 합리화도 인내심 있게 하나씩 해체 해갔다. 그녀는 만연해 있는 고정관념과는 달리, 여성과 소수인종들도 기술적으로 능숙하고, 승진해서 위에 있는 백인 남성들만큼이나 많은 시간을 회사에 투자했다는 것을 알려주었다. 그녀는 또한 "다양성 관리"를 통해, 즉 모든 직원들이 같은 기준으로 평가받고, 경영진의 선입견이 아닌 개개인의 역량과 노력으로 누가 앞으로 나서게 될지가 결정될 것이며, 이를 통해 결국은 회사의 모든 사람들에게 이익이 돌아갈 것이라고 모두를 설득하기 위해 노력했다.

회사의 최고경영자(CEO)는 이 메시지에 완전히 공감하면서, 기회가 있을 때마다 다양성 관리를 추진하기 시작했다. 초기 수익율은 고무적이라고 그녀는 말한다. 이제는 역량에 따라 승진할 수 있고 불만이 제기되면 회사가 마음을 쏟을 것이라는 믿음이 더 회사 내에 굳게 자리 잡았다. 더 많은 여성과 소수인종들이 관리 체계의 윗 단계로 올라가고 있다.

이러한 추세가 시간이 지나도 계속 될 것인지, "다양성의 관리"로 인해 "기회의 평등"이 사람들의 구미에 맞는 방법인가 하는 것은 내가 대답할 수 있는 질문은 아니라고 생각한다. 아직 결론이 도출되려면 시간이 필요하다. 그러나 분명한 것은, 위에 언급한 회사에서 이 과정을 시작하기 위해서, 자신들의 잘못된 인식, 방어기제 및 합리화의 겹겹한 문제를 해결해야 했다는 것이다. 최고경영자와 그의 주요 부하직원들은 자신들이 여성과 소수 인종을 포함한 모든 사람이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 역량 중심의 회사를 만들었다고 믿었던 것이 사실이 아니었음을 깨달아야 했고, 스스로를 새롭게 다시 바라보아야 했다. 이러한 종류의 이미 굳어져 버린 생각을 버리는 것은 쉬운 일이 아니며, 많은 사람들이 상상력, 지성적 정직함, 그리고 의지를 갖추지 못해서, 그런 일을 해내지 못한다.

울릭 헤인즈는 "우리는 여전히 그 현실부정 단계를 지나고 있다... 어떤 면에서 홀로코스트를 대하는 독일인들과 같다. 독일은 전 국가적으로 바로 그런 종류의 현실부정을 겪고 있다. 그리고 미국의 대부분의 백인들도 같은 종류의 현실부

정을 겪고 있다." 빌 브래들리 상원의원을 포함한 낙관론자들은 궁극적으로 미국은 현실부정 상태에서 벗어날 수밖에 없을 것이며, 미국의 지도부는 미국이 산산조각으로 분열되면 국가의 번영은 불가능하다는 사실을 받아들여야 할 것이라고 주장한다. 브래들리는 말했다. '우리는 다양성을 우리의 강점으로 봐야 합니다. 우리는 인종 문제에 대응해야 합니다. 그리고 그 문제에 대해 솔직해져야 합니다.'

브래들리에게 '다양성'은 상식의 문제이며, 단순한 도덕성의 문제가 아니라 경제적 생존과 직결되어 있음을 모두에게 보여줘야 하는 문제이다. "이 문제에 관해서 사람들 개개인의 이해관계가 밀접하게 얽혀 있다는 사실이 충분히 그리고 널리 알려지지 않았습니다.... 다양성을 반드시 경제적인 이득과 관련지어 설명해야 합니다." 라고 브래들리는 주장한다. 일단 그렇게 되면 "시장의 힘"이 자리를 잡을 것이고, 심지어 사회보수주의자들도 국가 인력을 그렇게 낭비해서는 안 된다는 사실을 깨닫게 될 것이다..

프랜신 솔리우나스도 이에 근본적으로는 동의한다. "우리가 인종차별을 없앨 수 있을 것이라고는 생각하지 않습니다. 하지만 적어도 전체 미국 기업계의 관점에서 인종차별이 전지전능한 돈의 앞길을 막도록 내버려 뒹구는 안 된다는 것을 다들 결국 깨닫게 될 것이라고 생각합니다... 회사의 수익을 방해하는 것은 모두 제거하겠다는 결연한 의지로 차있으니까요. 그러니 어떻게든 조치가 취해질 것입니다. 그런 조치로 인해 결국 인종차별이 완전히 없어질까요? 그렇지 않은 것입니다. 하지만 인종차별에 기여하는 요소들 중 일부를 허물기 위한 의식적인 노력은 충분히 생겨날 것이라고 생각합니다. 그래서 사람들은 인종차별 자체가 반대에 부딪히고 있다는 것을 알게 될 것이고, 결국 어느 정도 제거할 수 있을 겁니다.'

우리가 기대할 수 있는 최선은 거기까지일지도 모른다. 실제로, 인종차별이 없어질 수 있는지 또는 영원히 지속될 것인지 묻는 것은 의미가 없다. 인종차별은 어떤 형태로든 어느 정도는 영원히 우리 사회에 남아 있을 것이기 때문이다. 대니얼 패트릭 모이니한은 인종적 긴장을 관찰한 결과를 말하며 한 가지 중요한 사실을 지적한다. "인종적인 긴장은 너무 원시적인 것이어서, 유전적인 영향을 주장하는 사람도 있습니다.... 따라서 흑인과 백인을 가르는 선이 있을 것으로 생각하고, 흑인/백인/아시아인을 가르는 선이 있을 것으로 생각하죠. 흑인 자메이카인/흑인도미니카인/흑인미시시피인/5세기동안 브롱스에서 나고 자란 흑인을 가르는

선이 있을 거라고 생각합니다...일종의 패턴인거죠.'

그러나 어떤 형태로든 인종차별이 없어지지 않을 것이라는 말은 모두가 인종차별주의자가 될 수밖에 없다는 말이 아니고, 인종차별의 피해는 극복할 수 없다는 말도,, 또는 미국 대부분의 흑인들은 언제나 인생이 비참할 것이라는 말도 아닙니다. 희망이 없다는 말도 아닙니다. 인종차별이 없어지지 않을 것이라는 말은, 우리나라가 매우 심각한 문제에 직면해 있다는 것, 상황을 직면하기보다는 차라리 부정해버리려고 하고, 정직하게 씨름하기보다는 멀리 치워버리고 싶어 하는 상태라는 것이며, 그러므로 깨어있어야 할 필요가 있다는 의도를 담은 말이다.

1993년 초, 미국 육군 대장인 윌리스 C 아놀드가 고등학생들을 대상으로 리더십, 자기 훈련, 그리고 책임감을 배양하는 프로그램인 예비역 장교 훈련단 생도 사령부에 대한 후원을 신문사에 요청하기 위해 데일리 뉴스 신문사의 내 사무실로 찾아온 일이 있었다. 그가 자신의 용건을 밝힌 후, 그의 현재 임무와는 상관 없지만 대화를 시작한 이후로 내 마음에 걸려 있었던 질문을 그에게 물었다. "군대에서 민간 부문보다 소수인종들에게 기회가 훨씬 더 잘 돌아가는 이유가 무엇입니까?"

아놀드 장군은 잠시도 주저하지 않고 대답했다. "우리는 구조가 확립돼 있기 때문에 가능한 일이죠... 군대는 시스템 내부에서 그렇게 할 수 있도록 구조적으로 보장되어있습니다" 진로 안내가 잘 되어 있고 기회의 평등이 정착되어 있다고 말했다. '누군가의 테이블 아래로 슬쩍 찢러 넣어주는 일은 없습니다. 기회는 항상 모두의 앞에 정면으로 놓여 집니다 게다가, 군대는 팀을 중심으로 구성되어 있기 때문에, 팀이 효과적으로 돌아가기 위해서는 작전을 수행하는 모든 사람이 유능하다고 믿을 수 있어야 한다. 따라서 누구나 어느 정도의 동등한 역량을 갖추고 있어야 하죠. 역량이 있으면 인정받을 수 있습니다. 능력에 따라 승진하는 게 당연합니다... 그런 다음 나머지 사람들에게도 발전할 수 있는 기회가 돌아갑니다... 체계가 있어야 가능한 일입니다. 주먹구구식으로는 안 되는 일이죠."

그 대답은 내가 예상했던 것과 비슷했다. 사실 그것 말고는 설명할 수 있는 말이 없었다. 사람들이 협력하고, 서로 존중하고, 공통의 관심사를 가지고 있다는 것을 깨닫게 한 다음, 진정한 재능을 가진 사람을 알아보고 주관적인 (그리고 잠재적으로 커리어를 망칠 수도 있는)평가를 절대적으로 최소화하는 시스템에서

기능하게 만드는 것.

물론, 군대에도 적지 않은 인종차별 문제가 있지만, 공정하게 기회를 잡을 수 있을 것이라고 소수인종이 믿게 만드는데 있어서 민간부문과 비교해 상당한 성공을 거두었다. 이는 결코 저절로 일어난 일이 아니다. 군대라는 조직이 구조적으로 갖고 있는 체계 덕분이다. 그리고 그 체계를 사용하여 편견과 선입견을 제거하기 위해 지도층이 결단했기 때문에 큰 성과를 이룬 것이다. 외부 세계에는 그런 깔끔한 구조가 존재하지 않는다. 피부색과 상관없이 능력을 인정하고, 능력을 배양하고, 능력에 맞게 보상하라고 조직에 요구할 수 있는 위치에 있는 사람은 아무도 없다. 이런 요구를 할 수 있는 사람은 현재 눈 가리고 귀 막은 채 "기다려라, 시간이 더 필요하다. 모든 것이 제 위치로 돌아갈 것이다. 참고 기다리기만 하면 된다"라고 속삭이고 있는 바로 그 사람들뿐이다.

케임브리지 대학의 제임스 볼드윈은 1965년 뉴욕 타임즈 잡지에 발표된 연설에서 다음과 같이 말했다. "미국에서 40년 후에 흑인 대통령이 탄생할 수도 있다고 로버트 케네디 법무부 장관이 말했죠. 그 말이 백인들이 듣기에는 해방의 선언처럼 들렸을 것입니다. 하지만 그들은 할렘에서 그 성명을 듣고 있던 게 아닙니다. 그래서 이 성명을 맞이하는 흑인들의 비웃음도 씩씩함도, 조소도 듣지 못했습니다. 할렘 이발소에 있던 사람의 입장에서 보면, 바비 케네디는 인종차별과 싸우기 시작한지 하루 만에 벌써 대통령이 되는 길로 향하고 있죠. 하지만 우리는 400년 동안 싸워왔습니다. 그런데 앞으로 40년간 착하게 굴면 대통령이 될 수 있게 해줄 수도 있다는 말을 한 것입니다."

각계각층의 성공한 흑인들과 인터뷰과정에서, 내게 일관되게 전해진 감정이 있다면, 그것은 한 구절로 요약할 수 있다. "우리는 기다리는 데 지쳤다."

제9장 더 이상 죄책감을 느끼지 않는 백인들

몇 년 전 뉴욕타임스 법률고문이 1970년대 소수인종직원들과 여성 직원들이 신문을 상대로 제기한 소송들에 대해 이야기하면서 하면서 "여성들이 소송을 걸었을 때는 사건이 마치 이혼이나 양육권 재판처럼 진행되는 것 같은 느낌을 항상 받았습니다.... 소수인종들이 소송을 걸었을 땐 그런게 전혀 없었죠..제 생각에 이유는 간단합니다. 소수인종들은 사람 수가 적고, 오래된 조직내에 맺고 있는 인간관계가 거의 없었기 때문에, 가족과 헤어지는 느낌이 아니었죠. 그 격차가 정말 컸어요."

"격차가 정말 컸다."라는 구절이 특히 내 마음속에 남았는데, 뉴욕 타임지 뿐 아니라 미국전역의 백인과 소수인종, 특히 흑인들이 광대한(그리고 도저히 메꿀 수 없는 듯한) 계곡을 사이에 두고 서로를 노려보고 있는 현 상황을 요약해주는 말 같았다. 우리는 서로의 불화에 익숙해져서 이 상황이 이상하다는 것조차 모르고 있다. 현재 우리는 타임지의 법률고문이 목격한 것 같은 가족끼리의 분열이 아니라, 같은 민족이라거나 같은 역사를 공유하고 있다고는 도무지 생각할 수 없는 사람들 간의 갈등을 겪고 있다. 그러나 이 같은 분열이 얼마나 견고하게 자리 잡고 있든, 이 상황이 딱히 건강한 상태는 아니라는 것을, 적어도 정의와 기회는 피부색과 관련이 없어야 한다고 주장하는 국가에게는 더더욱, 그렇다는 것을 알게 해주는 사건이 때때로 발생한다.

1992년과 1993년은 많은 미국인들은 텔레비전 앞에 앉아 온통 로드니 킹의 이야기에 몰두했던 때이다. 비디오로 녹화된 구타의 순간, 로스앤젤레스 폭동, 킹을 두드려 팬 경찰들의 두 번의 재판이 텔레비전에 방영되는 순간이 방영될 때마다 사람들은 채널을 돌릴 수 없었다. 하지만 이 사건이 남긴 영향은 그보다 더 컸다. 이 사건으로 인해 적어도 잠깐 동안은 미국은 인종적 적대감과 인종간의 소외 문제에 집중할 수 있었던 것이다. 그리고 이로 인해 지난 몇 년간 인종 화합에 있어 많은 진보를 이루어 왔음에도, 모든 사회적, 경제적 계층에서 흑인과 백인들이 여전히 극도로 동떨어진 시각으로 동일한 사건을 본다는 사실이 드러난 것이다.

문자 그대로의 의미에서 보자면, 흑인과 백인이 같은 장면을 보았다. 반쯤 엎드린 킹을 반복적으로 때리고 뒤로 물러난 백인 경찰의 모습. 그 이미지는 모든 인종의 사람들이 질려버릴 정도로 강력하고 불안한 것이었다. 그러나 대부분의 백인들은 그 구타에 충격을 받으면서도, 이를 하나의 사건으로만 보았다. 사실, 백인들이 이 사건을 드물게 발생하는 것으로 받아들인다는 것은 매우 놀라운 일이었다. 대부분의 흑인들은 이미 이런 종류의 폭력을 직접 겪어 본 적이 있고, 이번 사건으로 인해 사법기관의 잔혹 행위와 인종차별적 불평등이라는 더 광범위한 문제를 재확인 하게 된 것이었다.

1992년 6월, 워싱턴 포스트 기자 린 듀크는 '한 흑인 남성을 구타한 혐의로 기소된 네 명의 백인 로스앤젤레스 경찰관이 무죄 판결을 받은 후, 인종 문제에 대해 흑인과 백인의 의견이 이례적으로 일치했다'고 썼다. 다수의 백인들과 압도적 다수의 흑인들이 설문조사에서 판결이 잘못되었다고 응답한 것이다... 그러나 이번 판결이 '이 나라에서 흑인들이 정의를 기대할 수 없다는 것을 보여주느냐'는 질문에 흑인들의 78%가 그렇다고 대답한 반면 백인들은 25%에 불과했다."

다음 해, 기소된 경찰관들의 두 번째 재판을 받을 때, 바비 닥터 미국시민권위원회 국장 대행은 남부지역에서 시민권 활동을 하는 동안 경찰폭력을 수 없이 목격했다고 증언했다. 그는 자신과 다른 저명한 아프리카계 미국인들이 오랫동안 경찰의 만행에 반대하는 목소리를 냈지만 아무도 듣지 않았다고 말했다. 로드니 킹 동영상 덕분에, "마침내, 온 나라가 볼 수 있고, 전 세계가 볼 수 있게 된 것이었다."

NAACP의 워싱턴 사무소 책임자인 웨이드 헨더슨도 로드니 킹이 당한 고난을 한 사람 이상의 것으로 보고 있다. 그는 킹을 "흑인 보통사람인 그가 경찰과 마주친 뒤 겪은 일은 아프리카 계 미국인이 사법기관을 만났을 때 일반적으로 벌어지는 일을 상징한다"고 묘사했다. 킹은 모범시민은 아니었다. 술을 좋아하고 자꾸 문제를 일으키는 전과자였다. 전형적으로 성실한 흑인 미국인이라고 보기는 어려웠다. 하지만 많은 아프리카계 미국인들은 그가 어떤 사람인지 때문이 아니라 그가 무슨 일을 겪었는지 때문에 스스로를 킹과 강력하게 동일시했다. 샌 페르난도 밸리에서의 그날 밤 일어난 일에 대해, 누구의 진술이 받아들여지든, 경찰에게 어떤 동기가 있었든지 이들에게는 상관없는 것이다. 헨더슨의 말을 빌리면 킹은 '

인간이 아닌 다른 무언가' 취급을 받았다. 로드니 킹의 이야기를 담은 "추측된 유죄"라는 책에 따르면, 현장을 담당한 경찰관 스테이시 쿤은 킹을 고통을 전혀 느끼지 않는 "초인적인 힘"을 가진 "거구의 남자"로 묘사했다고 한다. 이 같은 묘사는 아프리카계 미국인들이 사법기관을 대하면서 일상적으로 마주쳤던, 인간성을 말살하는 고정관념보다도 현실성이 더 떨어지는 것이라고 헨더슨은 생각했다. 킹의 입장에 처해본 경험이있는 많은 흑인들의 시각에서 로드니 킹은 그저 거친 대우를 받은 부랑자가 아니라, 헨더슨의 표현으로, "미국에서 흑인으로 산다는 것은 곧, 남들은 지키지 않아도 되는 별도의 규칙을 나는 지켜야 한다는 뜻이라는 것을 뚜렷하게 떠올리게 만드는 사람"이었다.

킹이 당한 폭력에 대한 흑백 반응의 차이는 별로 놀라운 것도 아니다. 지금까지 보았듯이, 여론 조사 문헌은 미국 생활의 가장 기본적인 측면에서부터 흑인과 백인 사이에 근본적인 인식차이가 존재함을 보여주는 예로 가득 차 있다. 예를 들어, 1992년 로스앤젤레스 카운티에 대한 조사에서, UCLA의 도시 빈곤 연구센터의 연구에 따르면 흑인의 60%가 경찰에 대해 "별로" 신뢰감을 가지고 있지 않은 반면, 백인의 경우 이와 유사한 응답을 한 사람은 16%에 불과했다. 흑인의 80%가 '흑인들은 보통 법원과 형사 사법 제도에서 공정한 대우를 받지 못한다'는 진술에 동의한 반면, 백인은 40%는 동의했다. 그리고 흑인의 4분의 3이 '미국 사회는 우리 민족의 사람들에게 지금보다 더 나은 삶의 기회를 주어야 한다'고 생각했다.

UCLA 연구원들이 놀라움 속에서 밝혀낸 것과 같이, 경제적 성공은 흑인들이 뿌리 깊은 인종 불평등으로부터 느끼고 절망감에 대한 해결책이 아니다. 하지만 그 이유가 무엇일까? 왜 부유하고, 교육을 잘 받고, 삶의 축복을 받은 흑인들은 자신이 받은 복을 인정하고 만족할 수 없는가? 왜 십만 달러대, 백만 달러대의 수입을 올리는 흑인들이 스스로를 로드니 킹 같은 사람들과 동일시하는가?

답의 일부는 데이비드 딘킨스의 문구에서 찾을 수 있다 "백만 달러를 가진 백인은 백만장자이고, 백만 달러를 가진 흑인은 백만 달러를 가진 갠동이다." 이 문장이 의미하는 바는 명확하다. 많은 백인들이 흑인 사업가와 흑인 부랑자를 구별하기 어려워 한다는 뜻이다. 한밤중에 고속도로의 한적한 길가에 악의적인 경찰에게 머리통이 깨지도록 맞을 확률은 두 사람 모두 비슷하다는 뜻이다. 만에 하

나 딘킨스가 자신의 말을 스스로 믿지 못하더라도, 많은 다른 흑인들은 여전히 그의 말을, 혹 적어도 수많은 경찰들의 눈에 먼저 보이는 것은 흑인의 피부색이고, 그 사람의 사회적 계층은 그 다음이라고 믿고 있다.

검은 피부가 그 자체로 위험할 정도로 의심을 받는다는 사실은 경찰관 돈 잭슨 경사가 롱비치 지역에 잠복근무를 하면서 겪은 일로 또 한 번 증명 된다. 수많은 사람들이 같은 일을 경험한다. 오하이오주 레이놀즈버그에서 NAACP의 주장에 따르면, 인종적 적대감이 전혀 억제되지 않자, 경찰이 니그로 체포 특별팀인 SNAT를 조직했는데, 흑인들을 괴롭히려는 목적이 명백했다. 많은 흑인 미국인들에게, 경찰의 폭력은 적어도 시민권을 위한 싸움만큼 오래된, 아주 오래된 이야기이다. 비록 경찰에게 로드니 킹이 당한 일을 온 나라가 목격하고 충격 받았고 가해자들이 무죄 판결을 받고 난 후에 일어난 끔찍한 폭동에 의해 충격도 받았지만, 이것이 소수 집단과 경찰 사이에 첫 번 째로 갈등이 발생한 사례는 결코 아니었다. 1960년대 일어난 대부분의 폭동의 이와 비슷한 사건들에 의해 촉발되었다. 1980년 마이애미에서는 흑인을 과속까지 해가며 추격한 뒤 잔인하게 구타한 혐의로 기소된 백인 경찰관 여러 명에 대해 백인 배심원단이 무죄로 평결하는 일로 인해 파괴적인 폭동이 일어났다. 킹과 달리, 아서 맥더피는 그 부상으로 인해 사망했다. 킹과 달리 보험사 임원이었던 맥더피는 진짜 중산층 일원이었다.

미국 흑인들의 역사의 대부분은 국가 기관들에 의한 학대와 괴롭힘으로 점철되어있다. 재건 과정에서 의회가 통과시킨 이른바 KKK 법은 특히 새로 선거권을 부여받은 흑인들의 권리를 부정하는 법 집행관들을 겨냥한 것이었다. 그리고 그 법들이 100년이 훨씬 넘었음에도, 미국 사법체계에서 그 법이 존재해야 할 정당성을 보여주는 사건들이 계속해서 발생하고 있다. 그렇기 때문에, 많은 소수인종 커뮤니티에서 경찰의 잔혹행위가 발생했다는 보고가 들어오면 무조건(때로는 근거가 없는 상황에서도) 사실이라고 믿어버린다.

이런 모든 사건들이 상징적인 중요성을 띄고 있는 것은 사실이지만, 경찰에 의해 희생된 맥더피, 킹, 그리고 다른 아프리카계 미국인들에 대해 생각하느라 전문직 흑인들이 밤에 잠 못 드는 것이 아니다. 흑인 중산층의 분노는 경찰의 탓으로 돌리기 어렵다. 로드니 킹이 당한 일이 끔찍했을 수도 있지만, 대부분의 중산층 흑인들은 자신이 경찰봉의 맞은편에서 있을 가능성이 크지 않다는 것을 알고 있

다.

분노의 근원은 일반적으로 훨씬 더 평범하다. 동료, 가게 점원, 또는 잠재적인 이웃, 유일한 무기가 말과 거절이며, 진정으로 해를 끼치지 않는 않으면서 큰 고통을 주는 사람들. 대형 로펌의 선임 파트너변호사가 가게에 가서 "2센트 벌고 교육도 못 받은 것처럼" 취급을 받을 때, 그는 딕킨스의 "백만 달러를 가진 깡둥이"와 정확히 같은 처지에 있는 것이다. 능력이 뛰어난 법학자가 "당신이 잘되기를 바라지만, 그렇게까지 잘되기는 바라지 않는다" 백인 동료들에게 불만을 품고, 자신에게 진정으로 "공정한 기회"가 주어졌다면 무엇을 이룰 수 있었을지 궁금해 할 때, 그는 물질적 성공이 "깡둥이" 취급에서 면제받는 것까지는 포함하지 않는다고 주장하고 있는 것이다. 일리노이 대학의 사회학자 샤론 콜린스가 흑인에게 피부색이 중요하지 않게 만드는 것이 가능한지 물었을 때, 그녀가 진정으로 말하고자 하는 것은, 스스로 생각하는 것만큼은 미국의 과거를 정의해온 편견에서 자유롭지 않다는 것이다. 그리고 내가 인터뷰한 다른 대다수의 전문직 흑인들도 마찬가지 일 것이다.

내가 이 글을 쓰는 지금, 뉴욕의 현지 언론은 퀸즈 칼리지 대학의 어떤 교수의 새로운 연구에 대해 보도하며, 이 지역의 흑인들은 모든 측면에서 소득 수준이 다른 인종 집단과 엄청난 차이를 보인다는 사실을 밝히고 있다. 또한 내 책상 위에는 1992년 연방 국가 주택 담보 대출 협의회에서 주최한 주택 회의에서 발간된 연구 논문을 모은 두꺼운 서류철이 놓여있는데, 이 논문들은 주택 시장에서 흑인과 히스패닉 계 미국인들이 마주친 수년간의 차별을 기록한 연구결과가 포함되어 있다. 몇몇 논문의 저자들은 흑인과 히스패닉 손님들이 집을 구하기 위해 백인 다수지역에 들어가면, 소수인종들이 더 많이 살고 있는 지역으로 안내된다는 일이 일상적으로 일어난다는 점에 주목한다. 또 다른 논문에서는 대출 기관의 동향과 경제적 측면이 무엇이든 간에 흑인들이 백인들보다 담보 대출을 받는 데 더 어려움이 있다는 것을 나타내는 증거에 초점을 맞추고 있다. 하버드 대학의 경제학 교수이자 아프리카계 미국인 연구 교수인 존 케인에 따르면 "대부분의 흑인 가구가 도심빈민가에 거주하는 게 아니면 도심에서 떨어진 곳에서 외부와 단절된 상태로 살고 있는 이 같은 양극화 된 현실로 인해 많은 아프리카계 미국인들이 취업 및

양질의 교육에 대한 접근성을 박탈당하고 있다." 브루킹스 연구소의 경제학자인 앤서니 다운즈는 '인종 및 민족 차별은 미국 주택시장에서 너무나도 널리 퍼져 있으며, 이런 차별이 오랫동안 지속되어 온 것으로 보아, 이를 뒷받침 하는 강력한 동기와 인센티브가 있었던 것이 틀림없다.'고 말한다.

주택관련 여러 연구논문을 열심히 읽으면서 처음으로 시카고의 흑인 지역 밖에서 아파트를 찾으러 나섰던 때가 생각났다. 트렌디한 노스 사이드 지역에 살던 어떤 사람이 방 두 개짜리 아파트의 임대계약을 승계 받을 사람을 구하는 광고를 냈고, 내가 전화했을 때, 그녀는 친절하고 사교적인 태도로 응답했다. 몇 시간 후 내가 집을 보러 도착했을 때, 그녀는 여전히 예의바르게 나를 대했지만 말수가 눈에 띄게 줄었다. 그녀는 서둘러 아파트에서 둘러볼 장소를 몇 군데를 알려준 다음, 잠시 방에 들어가서 통화를 하겠다고 했다. 곧, 통화상대가 집주인이라는 것을 알 수 있었는데, 내가 듣지 않기를 바라는 듯이 속삭이며, 그녀는 잘 차려입은 흑인 남자가 광고를 보고 찾아왔다고 수화기 건너편의 누군가에게 비밀스럽게 이야기하고 있었다. 그녀는 아파트를 보여줘도 괜찮은지 묻고 있었다. 나중에 집주인에게 흑인 여자 친구가 있다는 사실을 알게 되자 여자는 미소를 지으며 거실로 돌아와 나에게 집을 보여주기 시작했다.

아파트 임대 신청은 무사히 승인되었다. 하지만, 그 여성의 행동은 임대용 아파트조차 나 같은 피부색의 누군가는 이용할 수 없을 수도 있다는 메시지를 강력하게 전달하고 있다. 그녀나 다른 사람들이 단순히 내 피부색 때문에 나를 판단하고 거부할 수도 있다는 생각에 화가 났지만, 나 같은 사람이 어울리지 않는 동네에서 집을 찾는 대가로 생각하고 암전히 받아들였다.

사회학자 더글러스 매시와 낸시 덴튼은 자신들의 저서 "미국의 아파트 헤이트"에서 주거지역이 인종별로 분리되는 것으로 인해 초래되는 수많은 폐해를 열거하고 있다. 하버드대학의 존 케인과 마찬가지로, 그들은 인종적인 분리로 인해 많은 직업과 교육 분야에 흑인들이 진입하기 어렵게 되었다고 비판하고 있지만, 비판은 거기서 그치지 않는다. 인종적 분리는 흑인들을 정치적으로 고립시키고, '반문화'의 발전을 촉진시켰다며, 수많은 아이들이 혼외 관계에서 태어나고, 대부분의 가구가 복지수당에 의존해서 살고 있으며, 교육 실패가 지속되고, 사회적, 물리적인 악화가 일어나는' 흑인 '하급계층'의 존재까지 인종적 분리에 그 책임을 묻고

있다. 즉, 그들은 인종적 분리가 끼치는 부정적인 영향이 가난한 흑인들에게만 국한된 것이 아니라는 주장을 내세우고 있는 것이다.

매시와 덴튼은 '흑인, 멕시코인, 이탈리아인, 유대인, 폴란드인등, 모든 중산층 가정은 가난에서 벗어나려고 노력한다'고 지적한다. "그러나 고도로 분리되고 인종적으로 세분화된 주택 시장에서 탈출하기 위해 노력을 해야 하는 사람들은 흑인뿐이다. 거주지역의 분리로 인해 중산층 흑인들은 다른 집단보다 주거 이동이 어렵고, 결과적으로 더 많은 가난에 노출되어 있다. 동시에, 이러한 분리 때문에 다른 가난한 흑인들을 제외하고는 아무도 가난한 흑인 지역으로 이사하지 않을 것이다. 따라서 중산층과 가난한 흑인 모두 다른 집단의 가난한 사람들과 중산층에 비해 손해를 본다. 가난한 흑인들은 타의 추종을 불허하는 빈곤의 집중 지역에 살아야 하고 부유한 흑인들도 다른 집단의 중산층이 경험하는 것보다 훨씬 더 불리한 지역에 산다.'

미국 대도시에서 인종에 의한 주거지 분리가 만연하고 있다는 사실에는 논란의 여지가 없지만, 흑인들이 빈민가와 그와 관련된 병폐에서 벗어나도록 부추긴 다음 탈출을 시도하는 사람을 후려치는 시스템의 사악함 또한 논란의 여지가 없다. 그리고 이전 장에서 언급했듯이, 심지어 탈출에 성공하는 흑인들도 종종 다른 종류의 문제에 직면한다. 집 근처의 프라이빗 클럽에 초대받지 못하는 흑인 교외 거주자들이 느끼는 분노와 사회적 고립감을 느끼는 지역 사회에서 아이들을 키우려는 흑인 부모들이 마주해야 하는 불안감은 오래된 사고방식이 얼마나 해로울 수 있는지에 대해 많은 것을 말해준다. 그리고 주거지 분리가 사라진다고 해도(이마저도 가까운 미래에는 어려울 것 같지만), 각자의 편리함에 따라, 그리고 인종적 편견에 따라 사람을 분류해서 마음속에서 닭장 속으로 집어넣어 버리는 심리적 분리는 어떻게 대처해야 할지에 대한 의문이 여전히 남는다.

앞서 다른 전문직 종사자들의 고통은 배척감에 뿌리를 두고 있는 경우가 많다고 밝혔다. 그 고통에서 벗어나려고 시도하는 일부 흑인들은 결국 더 많은 고립을 초래하게 되기도 한다. 성공한 흑인 변호사가 더 이상 백인들에게 인정받기를 기대하지 않고 "내 동족에게 가서 인정받겠다"고 선언했을 때, 그는 자신의 인종이 다른 구성원들과의 연대를 표현하고 있을 뿐만 아니라 사실은 패배도 인정하고 있는 것이다. 그는 많은 백인 동료들에게 재능 있는 "깜둥이" 그 이상의 무언가가 될

수 있다는 희망을 포기하고 있으며, 그가 보유한 개인적, 전문적 능력에 상관없이 결코 자신들 중 한 명으로 받아들여 주지 않을 사람들에게 감정적으로 투자하는 것을 거부하겠다고 선언한다.

물론 백인 동료들은 그가 직장을 적대적인 환경으로 여기고 백인들로 부터 감정적으로 자신을 보호할 필요를 느낀다는 것을 알게 되면 충격을 받을 것이다. 그가 도대체 무엇 때문에 그러는지 궁금해 할 것이다. 많은 대학 캠퍼스의 백인 학생들이 왜 흑인 학생들은 그렇게 "주류"에 합류하는 것을 완강히 거부하며 자기들끼리 모여 드는지 궁금해 하는 것처럼 말이다.

백인들은 종종 그런 행동을 백인들을 향한 비이성적인 편견의 표현으로 받아들인다. 그러나 대부분의 경우, 아마도 위에서 말한 변호사의 반응과 유사한 반응으로 이해하는 것이 더 맞을 것이다. 그들이 "주류"로부터 물러설 때는, 돌이킬 수 없을 정도로 적대감을 느꼈기 때문이라고 이해해야 하는 것이다. 어떤 사람들은 그들이 완전히 틀렸다고 말할지도 모른다. 흑인들이 기꺼이 백인들을 중간지점에서 만나려고 한다면, 피부색은 더 이상 문제가 되지 않을 것이라고, 적어도 그렇게 까지 큰 문제는 되지 않을 것이라고.

그러나 인종이 더 이상 중요하지 않다고 단정지어 버리는(또는 소수인종들이 특별대우를 요구하는 것을 중단한다면 그렇지 않을 것이라고 스스로를 납득해버리는)것은 피부색이 문제가 되지 않게 만드는 것과는 사뭇 다른 이야기다. 인종차별에 완전히 중독되어 있는 기반 위에 색맹 사회를 새롭게 건설 하려면 단순한 형제애의 시대가 도래 했다는 선언 이상의 무언가가 필요하다.

어찌 된 일인지, 미국은 시민권 침해문제에 관심을 쏟던 나라에서 백인 남성을 차별하는 "역차별주의"와 "인종 할당제"에 집착하는 국가로 변하면서 몇 가지 중요한 조치를 취할 기회를 놓쳤다. 무엇보다도, 인종차별적 환경이 그들의 주장처럼 개선되고 있다면, 기뻐해야 할 수많은 사람들이 왜 여전히 슬픈 노래를 부르고 있는지 진지하게 이해하려는 노력이 국가적으로 소홀했다. 그 질문에 대한 답은 적어도 불만을 가진 사람들이 불합리한 불평을 하고 있다고 치부해 버리는 대신 그들이 말하는 바를 진지한 태도로 듣는 데서 찾아야 했을 것이다.

브루클린의 크라운 하이츠 지역사회의 문제들을 요약하면서 에드 코흐는 자신의 주장을 확실히 밝혔다. '유대인들은 자신들이 그 지역에 남아있는 유일한

백인 그룹이라는 데서 수세에 몰린 듯한 기분을 느끼고, 분노하고 있다.... 흑인들이 이주해 와서 다수 집단이 된 지역에서는 남아있는 백인 집단을 찾을 수 없다. 백인들은 이사를 간다. 하지만 유대인들은 머물렀고 그들은 흑인 사회를 포함하여 도시 전체가 그들에게 약간의 공로를 인정해야 한다고 생각합니다." 그의 이야기를 들으면서 나는 의문이 들었다. 왜 흑인들을 광적으로 기피하지 않는다는 이유만으로 특별한 인정을 받아야 하는가? 단지 다른 인종의 구성원들이 우리 동네에 이사 왔다는 이유만으로 그 공동체 전체를 등지고 떠나는 일이 이해할만한 것으로 받아들여지는 우리 사회는 도대체 어떤 곳인가?

몇 년 전에, 나의 절친한 백인 친구가 도시 거리에서 흑인 낫선 사람의 칼에 찔린 일이 있었다. 그 공격으로 그녀는 거의 죽을 뻔했고, 상처를 회복하는데 몇 주를 병원에서 보냈다. 끔찍한 시련을 당했지만, 그녀는 쾌활한 걸모습을 유지했고 놀라울 정도로 관용적인 태도를 잃지 않았고, 그녀의 친구들은 그녀가 잘 회복한 것과 불행을 우아하게 받아들일 수 있는 능력을 갖추고 있다는 것에 기뻐했다. 그런데 한 친구는 그녀가 흑인에 대한 명백한 혐오감을 갖게 된 것처럼 보이지 않자 놀라워했다. '그 모든 일을 겪고도, 흑인을 싫어하지 않는다니 훌륭하지 않나요?'라고 말했다.

다친 친구가 가해자를 흑인 전체의 대표자가 아닌 부도덕한 개인으로 바라볼 것이라고 믿고 있었기 때문에 그녀의 수사적 질문이 별나다고 생각했다. 하지만 나는 그 질문을 머릿속에서 지울 수 없었다. 왜냐하면 그 사람의 말은 본질적으로 내 친구가 흑인들을 개인으로서, 인간으로서 대우해 주는 것에 대해 특별한 칭찬을 받아야 한다는 뜻이었기 때문이다.

그녀가 흑인을 미워하지 않은 것에 대해 특별한 칭찬을 받을 자격이 있을 지도 모른다. 그리고 크라운 하이츠의 유대인들이 그 동네를 떠나지 않은 것에 대해 칭찬을 받을 자격이 있을지도 모른다. 하지만 단지 누군가가 아프리카계 미국인들을 '깜둥이'로 대하지 않기로 했다는 이유만으로 그들을 칭찬한다면 우리사회가 장려하고 있는 가치는 도대체 어떤 것인가? 시트콤의 인종차별주의자 캐릭터인 아치 벅커보다 더 관용적인 사람이면 우리 기준으로 위대한 인도주의자라고 말하는 것인가? 진정한 인종 화합은 너무 부자연스럽거나 달성하기가 너무 어려운 것이어서 불안하고 불평등한 공존에 안주해도 된다는 뜻인가?

이는 시민권 운동에 동기를 부여하고 이를 지속시켜왔던 꿈과는 사뭇 다르다. 모든 인종의 사람들이 함께 행진하고, 사람이 결박당하고, 어떤 경우에는 목숨까지 잃어가며 지키려고 했던 꿈은 그런 것이 아니다. 그러나 현재 많은 미국인들이 기꺼이 지지할 수 있는 꿈은 이 정도가 다일지도 모른다.

그리고 누군가는 그게 뭐가 그렇게 나쁘냐고 물을 수도 있다. 진전이 전혀 없었던 것도 아니고, 합리적인 기준으로 보자면 아프리카계 미국인들, 적어도 교육을 잘 받고 앞으로 나아가고 있는 사람들은 그 어느 때보다 더 많은 기회를 받고 있다. 부유한 흑인들이 우는소리를 내고 있지만, 그중 많은 이들이 대부분의 백인들보다 훨씬 더 잘 살고 있다. 아무도 성공이나 공정한 변화를 보장받지 못하는 세상에서, 고정관념을 깨뜨리는 흑인 중산층의 승리를 보여주는 증거가 넘쳐나는 것은, 그 누구라도 충분히 만족스러울 만한 것일까?

게다가, 소수의 인종이 겪는 불편함을 감당하기 싫어하는 부유한 흑인들의 불평보다 더 긴급한 문제가 이 나라에는 있지 않나? 그리고 백인들도 나름대로 문제를 겪고 있지 않나? 백인들, 남자임에도 불구하고 악전고투 하고 있는 백인들은 약간의 동정을 받을 자격이 있지 않나? 이 사람들이 동정심을 공평하게 받지 못하고 있는 것 아닌가? 언젠가 누군가 내게 서신을 보내서 물었던 감정적이고, 심하게 말하면 졸렬한 질문처럼, "왜 흑인을 깡둥이라고이라고 부를 때 항상 인종차별인데 백인을 백인년이라고 부르면 인종차별이 아닐까?" 많은 백인들에게 인생은 험난한데, 모든 흑인의 인생이 험난한 것은 아니다. 그렇다면 아프리카계 미국인들이 일부라도 눈에 띄게 혜택을 누리고 있는 사람들이 있는데, 왜 백인들이 죄책감 따위를 조금이라도 느껴야 하는가?

이 질문들이 그렇게까지 터무니없지는 않다고 생각하는 백인들이 점차 많아지고 있다. 그리고 그것이 전적으로 나쁜 것은 아닐 지도 모른다. 지금까지 인종문제를 정의롭게 처리하기 위한 사회적 대화에서 죄책감과 희생자 만들기라는 주제에서 조금씩 벗어날 수 있어야 모두의 상처가 치유될 수 있을 것이다. 누군가에게 불쌍한 마음을 갖게 만드는 것은, 그들을 동등한 존재로, 혹은 인간으로 여기게 만드는 것과는 다르다. 기껏해야, 적선이나, 그 비슷한 것을 주기위한 사전 작업에 불과하다. 상대방이 필요로 하거나 받을 자격이 있다고 생각하지 않더라도 감사히 받는 것이 적절한 그런 적선 말이다.

한 대형 은행의 흑인 이사가 이사회에 참석했을 때 겪은 일을 이야기 해주었다. 이 은행이 백인을 대하는 것과는 다른 방식으로 흑인 고객을 대하고 있다는 증거가 제시되었다. 소득수준이 같고 신용 이력도 같은 사람들 중에 흑인들은 대출 승인율이 현저히 낮았다. 은행의 중역들은 이 상황이 문제라는 것을 즉시 인정하면서, "소수인종우대정책"을 개선해야 한다는 결론으로 의견을 모았다. 그러자 이사회 위원 한사람이 은행이 승인되어야 할 대출을 거절하는 것은 회사를 위한 최선의 이익을 저해하는 것이며, 이 문제는 소수인종 우대정책과 무관하다는 사실을 지적하며, 다른 중역들의 말에 드러내놓고 반대했다. 흑인 이사는 그 동료가 나서준 것에 대해 감사한 마음이 들었다. 그러한 발언들이 이익을 받지 않고 넘어가는 것을 여러 차례 보았기 때문이다. 이 발언에 대한 일부 다른 이사들의 첫 번째 반응은 흑인들에게 혜택이 될 수 있는 프로젝트를 일반 업무와는 별개로, 일종의 자선사업이나 사회사업 같은, 흑인들에게 혜택이 될 수 있는 프로젝트를 새로 만들자는 의견이었다. 그렇게 함으로써, 이사들은 어떤 기준으로 봐도 옳은 일을 했다는 공로도 챙길 수 있었을 것이다.

백인들의 죄책감을 유발하기 위해 고안된 전략들로 의해 시민권 운동이 너무 왜곡된 나머지, 일종의 자기방어의 방식으로 흑인에 대해 약간이라도 품위 있는 행동을 하면 곧 속죄 행위로 정의해왔을지도 모른다. 만약 그러한 전략이 종식되고, 그리고 백인들도 더 이상 죄책감을 느끼지 않게 되어 인종문제에 대한 보다 지적인 대화로 이어질 수만 있다면, 나는, 한 사람으로서, 판을 깨끗이 치워 버리는 것에 전적으로 찬성한다. 그러나 문제는 사람들이 충분히 죄책감을 느끼지 않는다는 것이 아니라, 너무 많은 사람들이 현실을 부정하고 있다는 것이다. 현실부정이 불편한 현실을 피하는 좋은 방법일 수도 있지만, 그것은 현실을 바꾸는 것보다 더 좋은 방법일 수는 없다. 또한 그보다 더 중요한 사실은, 그토록 많은 흑인과 백인을 가르고 있는 거대한 간극을 좁히는데 있어서도 큰 도움이 되지 않는다는 것이다.

이 책에서 밝히려고 노력한 바와 같이, 인종간의 격차는 그 존재자체를 인식하고, 이런 격차가 존재하는 이유를 인식함으로써 종결 될 수 있다. 하지만 사람들을 진영으로 나눈 다음, 차이점은 중요하지 않다고 우기거나 누군가가 계속해서 영혼에 상처를 입는 일이 심각한 일이 아니라고 계속 주장 한다면, 이는 실현

되지 않을 것이다. 진실이란 종종 고통스러운 것이며, 일상적인 존재들의 사소해 보이는 만남들이 결국에는 삶의 대부분을 이루고 있기 때문이다.