

매트릭스 평가 도구 2024년 10월 14일

17 이르되 “네게 무엇을 말씀하셨느냐? 청하노니 내게 숨기지 말라. 네게 말씀하신 모든 것을 하나라도 숨기면 하나님이 네게 벌을 내리시고 또 내리시기를 원하노라” 하는지라.

18 사무엘이 그것을 그에게 자세히 말하고 조금도 숨기지 아니하니 그가 이르되 “이는 여호와이시니 선하신 대로 하실 것이니라” 하니라.
(사무엘상 3:17-18)

권력 매트릭스 평가 도구는 샌프란시스코 노회(PSF)에서 권력이 어떻게 작동하는지, 이러한 권력 역학이 BIPOC(흑인, 원주민, 유색인종)와 백인 개인과 공동체 모두에 어떻게 영향을 미치는지 보여줍니다. 권력 매트릭스 평가 도구를 적용한 결과, 백인과 백인 회중에게는 지나치게 유리한 반면 BIPOC와 BIPOC 회중에게는 불리하게 작용하는 여섯 가지 권력 역학 유형이 PSF에 존재하는 것으로 드러났습니다. 이러한 유형은 경직성, 의사 결정에 대한 통제 통제, 갈등 회피, '내부자'와 '외부자'에 대한 차별적 대우, 전망/목적과 그것의 실현 사이에 존재하는 책임의 격차, 말기진 자원과 관련된 회소성 문화입니다. 각 유형에 관해서는 아래에서 자세히 설명합니다.

우리는 노회에 대한 깊은 사랑과 더 잘하고 더 나은 노회가 되고자 하는 열망에서 PSF의 권력 역학에 대한 평가를 제시합니다. 노회를 비판적으로 사랑하는 사람들로서, 우리는 우리의 역사 전체를 직시하고, 좋았던 점과 그릇된 점 모두를 그대로 받아들이고, 그 모든 것에서 교훈을 얻어 BIPOC와 백인 신앙 공동체 모두에게 유익한 선택을 통해 앞으로 나아갈 수 있기를 바랍니다. 윌리엄 유(William Yoo)의 탁월한 저서 <어떤 종류의 기독교인가? 장로교회 내 노예제와 흑인에 대한 인종차별의 역사>(What Kind of Christianity: A History of Slavery and Anti-Black Racism in the Presbyterian Church)가 보여주듯이, 우리 기독교는 역사적으로 유색인종의 존엄성, 안전, 안녕보다는 백인들의 안락함과 특권을 선택해온 바로 그런 종류의 기독교입니다. PSF는 더 광범위한 미국장로교의 이러한 역사적 궤적에서 크게 벗어나지 않았습니다. PSF의 역사에는 인종 차별적 구조에 대한 암묵적 공모라는 이야기뿐만 아니라 백인 우월주의에 대한 저항이라는 이야기도 포함되지만, 백인의 안락함과 지배를 우선시하는 경향이 그 전체를 관통합니다.

권력 매트릭스를 요약한 이 글에서는 PSF에서 작동되는 권력 역학의 유형을 각각 사례를 들어 설명하고, PSF의 권력 역학이 BIPOC와 백인 개인과 회중에 어떻게 영향을 미치는지에 관한 우리의 결론을 요약하여 소개합니다.

권력 유형 1: 경직성

우리가 PSF 안에서 관찰한 첫 번째 유형은 경직성입니다. 우리의 경직성 문화는 집단적 의사결정을 내리기 위해 우리의 교회 정치와 지배 구조를 활용하는 방식을 통해

드러납니다. 이러한 경직성 문화는 창의성을 억제하고 현상유지를 영속화하며 성령의 움직임을 억누릅니다. “성령을 소멸시키지 말라”(데살로니가전서 5:19)

회의에서 토론의 흐름을 감독하고 의사 결정 과정을 통제하기 위해 만국통상회의법(Robert’s Rules of Order)과 같은 도구를 엄격하게 사용해야 한다고 주장하는 모습에서 이러한 경직성을 확인할 수 있습니다. Presbyterian Outlook 에 실린 “우리 교회 정치에 내재된 백인성의 문제”라는 제목 글에서 질 더필드(Jill Duffield) 목사는 “다수파가 계획하고 실행하는 잘 조율된 절차는 그 본질상 평등과 포용을 만들어낼 수 없다. 다수에 속한 우리는 우리가 무엇을 모르고 있는지조차도 모르고 있을 때가 많다. 권력을 가진 이들이 수세기 동안 불의가 강요된 사람들에게 정의가 무엇을 의미하는지에 관한 조건을 규정할 수 없다”라고 썼습니다..”

만국통상회의법은 성공적으로 활용하기 위해 일정한 지식과 전문성을 갖추어야만 하는 도구입니다. 이러한 도구의 사용을 엄격하게 고수하면 회의에서 들을 수 있는 목소리가 상당히 제한되고 맙니다. 우리는 백인 우월주의 문화의 특징인 효율성과 효과이라는 명목으로 이런 도구를 수용할 때가 많습니다.¹ 하지만 문제는 도구 자체가 아닙니다. 도구는 바꿀 수 있지만 문화는 그대로 남아 있습니다. 열린 토론(Open Spaces)와 합의 도출(Consensus Making)과 같은 방법을 실험했음에도 불구하고 우리는 이러한 경직된 문화를 성공적으로 극복하지 못했습니다. 예를 들어, 열린 토론은 여전히 노회 회의의 일부가 아니라 노회 본회의에 추가되는 선택 사항으로 간주되고 있습니다. 그 결과 열린 토론의 참석률과 참여도는 노회 본회의보다 훨씬 낮은 경향이 있으며, 결국 본회의에 참석한 사람들이 사안에 대해 충분한 정보를 얻고 투표권을 행사할 수 있는 기회가 줄어들게 됩니다.

경직성 문화로 인해 우리는 아무리 변화를 원한다고 주장하더라도 변화에 저항하게 됩니다. 우리는 통제, 참여, 권한 부여, 자율성을 공유했다고 말하지만, 공동체로서 경직된 존재 방식을 계속 고수할 뿐입니다. 변화에 저항하는 것은 지배적인 (백인) 문화의 안락함을 뒷받침합니다. 하지만 이런 방식으로 안락함이 유지되기 위해서는 BIPOC 구성원들을 억압하고 소외시키는 대가를 치러야 합니다. 노회 회의와 위원회 활동에 온전히 참여하기 위해 BIPOC는 백인 문화에 동화되고 백인의 안락함을 뒷받침하는 만국통상회의법과 같은 도구를 사용하는 방법을 배워야만 합니다.

실질적인 변화에 관해 토론하고 이를 바라기도 했지만, 역사적으로 백인이 느끼는 불편함 때문에 구체적인 행동이 이루어지지 못했다. 우리 교단은 적어도 1993년 제205차 총회에서 “인종 문제에 대한 옹호위원회”를 설립한 이래로 인종차별 문제를 해결하기 위해 노력해 왔습니다. 1999년 제211차 총회에서는 “인종주의에 맞서다: 사랑의 공동체에 대한 전망”이라는 보고서를 승인했습니다. 이 보고서에서는 구조적 인종차별을 해결하기 위한 교단 차원의 전략을 제안했습니다. 2016년 제222회 총회에서는 “미국장로교 인종차별 진실과 화해 전권위원회”를 설립하고 1999년

¹ 전체 목록으로는 티마 오킨의 작품을 보라.

<https://www.whitesupremacyculture.info/characteristics.html>.

보고서에 제시된 전략을 새롭게 실행할 것을 요청했습니다. 2018년 제223회 총회에서는 “인종차별 진실과 화해 특별위원회”를 설립했습니다. 2022년 제225차 총회에서는 '인종차별 진실과 화해 특별위원회'의 위원 임명을 촉구하고, 이전 작업의 후속 조치를 취할 것을 다시 한번 촉구했습니다. 지난 25년 동안 의미있는 변화 없이 대화를 확대하고 다양한 전권위원회와 위원회의를 구성하는 이런 경향은 노예제와 노예제 폐지에 대한 교회의 반응과도 크게 다르지 않습니다. 인종차별 문제는 다수에게 불편함을 줄 수 있다는 이유 때문에 중요한 조치를 취할 만큼 우선순위가 되지 못했습니다.

더 건강한 노회는 경직성을 버리고 업무를 처리하는 더 유연하고 포용적인 방식을 채택하면서 백인의 불편함에 대해 관용적인 태도를 보여줄 것입니다. 경직성을 줄인다는 것은 불편함을 야기할 수 있는 의사결정 과정에 대한 통제권을 포기하는 것을 의미합니다.

권력 유형 2: 의사 결정에 대한 통제

우리가 관찰한 두 번째 유형은 의사 결정에 대한 통제입니다. PSF와 미국장로교 내에서 의사 결정은 일반적으로 인정된/선출된 지도자와 위원회(예를 들어, 공의회, 상임위원회 등)에 의해 이루어집니다. 광범위하고 참여적인 모임에서 의사 결정이 이루어지는 경우는 드뭅니다. 특히 실질적인 혹은 인지된 권한을 가진 이미 잘 알려진 위원회 구성원이 아니라면 새로운 안건을 상정하기 어렵고, 위원회를 통해 새로운 아이디어를 제안하기도 어렵습니다. 이런 방식으로 의사 결정을 통제할 때 누구의 아이디어를 누구에 의해 들을 수 있는지, 그 아이디어가 PSF의 업무에 얼마나 심각한 영향을 미칠 수 있는지와 관련해 제약이 가해집니다.

예를 들어, 헤이워드 제일 장로교회의 카리스마 넘치는 백인 목사는 아프리카계 이민자가 주를 이루는 교회인 뉴 브릿지스 장로교회의 부동산 사용과 부동산 판매 수익에 관한 주요한 의사 결정권자가 되었습니다. “사우스 헤이워드 교구”라고 불리는 부동산을 뉴 브릿지스가 역사적으로 사용해왔다는 사실은 백인 목사의 영향력과 비교해 중요하게 인정받지 못했습니다. 오늘날까지도 뉴 브릿지스에 분배되어야 할 사우스 헤이워드 교구 부동산 매각 수익금을 여전히 노회가 통제하고 있습니다.

협의회와 상임위원회와 같은 기구에 참여하는 사람들의 다양성을 늘리기 위한 꾸준한 노력에도 불구하고, 이러한 '대표성'의 증가가 이러한 개인들의 권한을 소속감을 강화하는 결과로 이어지지 못했습니다. BIPOC 개인과 공동체는 백인 우월주의 문화 안에서 안락함을 느끼는 사람들보다 노회의 관료주의가 훨씬 더 접근하기 어렵다고 느낄 가능성이 높습니다. PSF 위원회와 실무 그룹에서 활동한 BIPOC 개인들 중 일부는 동료로 인정받지 못한다고 느껴 조기에 사임하기도 했습니다.

우리 문화의 경직성이 BIPOC에게 적용될 때 “당신은 그 결정을 내릴 만큼 충분히 알지 못하니 우리가 당신을 대신해 결정하겠습니다”는 식의 온정주의적 언어로 포장됩니다. 이러한 관점이 지배적인 백인 문화가 통제와 권력, 권위를 유지할 수 있게 합니다.

‘존재’에 관한 기준과 규칙이 백인 문화에서 우선순위로 여기는 것들로부터 비롯되었기 때문에 대다수 백인 커뮤니티는 현상유지의 영속화로 부터 혜택을 받습니다. 따라서 지배적인 백인 문화는 장로교회의 경직된 백인 우월주의라는 기초 위에서 있으므로 아무런 도전도 받지 않고 BIPOC 개인과 공동체에 가해지는 피해에 대해 행복한 무지 상태를 유지할 수 있습니다. 권력과 권위를 지닌 자리는 이따금 도전을 받을 수도 있지만 그대로 유지되며, 백인 개인과 공동체의 목표와 우선순위를 꾸준히 추구하는 것을 정당화하고 허용합니다.

권력 유형 3: 갈등 회피

우리가 관찰한 셋째 유형은 갈등 회피 문화입니다. 갈등 회피 혹은 현상 유지 문화는 노회의 백인 중심주의와도 관련이 있습니다. 모든 일을 품위 있고 질서 있게 해야 한다는 장로교의 본보기를 따르다 보니 갈등이나 모든 유형의 분열을 부정적으로 바라봅니다. 또한 이런 갈등이나 분열은 다수를 차지하는 백인의 안락함을 무너뜨리기도 합니다. 상이한 관점을 가지고 어려운 주제에 관한 토론하는 것은 일반적으로 대단히 불편하게 느껴지고 최대한 갈등을 피해야(회피, 지연, 무시 등) 할 또 다른 이유가 됩니다. 백인 우월주의와 인종 차별이 바로 그런 주제입니다.

이런 “갈등 회피”로 인해 BIPOC 개인과 공동체가 피해를 입습니다. 왜냐하면 다수를 차지하는 백인 문화를 향해 어려운 주제에 대한 관심을 촉구할 때 BIPOC 개인과 공동체는 “까다롭고” “말썽을 일으키며” “무질서하다”고 낙인찍히고 맙니다. 또한, BIPOC 개인과 공동체는 인종 관련 문제와 관련해 “기다려라”라는 대답을 들을 때마다 누적된 트라우마를 경험합니다.

갈등 회피이 일반적 유형이 될 때 이는 장기적으로 결코 성공할 수 없는 전략입니다. 잠시 동안은 갈등을 피할 수 있지만 궁극적으로는 갈등이 격화되고 폭발하고 맙니다. 또한 갈등을 겪는 동안 무례하고 건강하지 못한 의사소통으로 상처나 피해를 야기할 가능성도 높아집니다.

노회 안에서 트라우마로 인한 상처를 초래하는 갈등이 발생할 때 향후 트라우마를 치유하기 위한 적극적 노력이 이뤄지지 않습니다. 문제를 덮어놓은 채 상처입고 트라우마에 시달리는 BIPOC 개인과 공동체에 대해 아무 일 없었다는 듯이 앞으로 나아가기를 기대합니다. 노회에서 발생한 갈등의 결과로 가해진 피해에 대한 치유와 배상, 화해, 보상이 부족합니다. 한 예로 하이 스트리트 장로교회(HSPC)였던 공동체와 공간을 공유했던 프리메라 이글레시아스 프리스비테리아나 히스파나(PIPH)의 경험과 두 회중 사이의 갈등을 해소하기 위한 노회의 시도를 들 수 있습니다. 이 경험을 통해 PIPH의 목사와 교인들은 백인이 주를 이루는 하이 스트리트 장로교회뿐만 아니라 노회에 대해서도 불신을 갖게 되었습니다. 노회 행정전권위원회는 두 회중이 건강하지 못한 관계를 맺게 된 것에 관해 노회도 책임이 있음을 인정했지만, HSPC가 문을 닫았을 때 PSF는 목회자의 잠재적 위법 행위와 사실상 HSPC의 계좌에서 모든 자금을 인출했던

HSPC 직원과 남아있는 신도들에 대해 이뤄진 매우 의심스러운 자금 지출을 해결하기 위한 사법 절차를 밟지 않기로 결정했습니다. 약 4만 달러는 프리메라 이글레시아가 하이스트리트 건물의 단독 점유자로 남는 데 사용될 수 있었습니다. 이 상황에서 PSF가 잠재적인 위법 행위를 지목하여 조사하고 이러한 위법 행위로 인한 피해를 배상하기 위해 노력하려고 하지 않았기 때문에 한 BIPOC 회중은 재정적 손실뿐만 아니라 정서적, 심리적 피해를 입고 말았습니다.

백인 문화는 “일치”를 우선시하여 권위와 권력, 우선순위를 있는 그대로 유지함으로써 자기 반성/회개라는 어려운 일을 회피하며, 이런 식으로 갈등 회피를 통해 혜택을 받습니다. 이는 다른 이들의 권한을 강화할 필요 없이 다수를 차지하는 백인 문화의 안락함과 기존의 권력 역학관계를 유지하는 데 기여합니다. 이것은 2백 년 이상 동안 장로교회 안에서 작동하던 역사적 모형의 연속화입니다(윌리엄 유, <어떤 기독교인가>). 하이 스트리트 장로교회와 프리메라 이글레시아 히스파나의 경우, PSF는 사법 절차를 밟지 않음으로써 안락함을 유지하는 선택을 했고, 그 결과 전통이 오래된 회중의 교인과 직원은 어떤 종류의 처벌도 피할 수 있었던 반면, 프리메라 이글레시아는 하이 스트리트가 회중으로서 해산할 때 하이 스트리트의 계좌에 남아있던 자금을 사용할 수 없게 되었습니다. 결국 노회가 갈등을 회피하고 사법 절차를 밟는 데 드는 노력과 비용을 피하기 위해 백인이 주를 이루는 회중의 비행에 대해 눈을 감았다고 볼 수밖에 없습니다.

권력 유형 4: '내부자'와 '외부자'에 대한 차별 대우

우리가 관찰한 넷째 유형은 “내부자”와 “외부자”에 대한 차별 대우입니다. 노회 안에 불평등한 “회원 자격”이 존재하다고 느껴집니다. 노회 지도부는 “인종적으로 다양한” 대표성 때문에 조직에 대해 자부심을 느낄지도 모르지만, 실제로는 BIPOC 개인과 공동체가 실질적인 (벤 맥브라이드가 *포용과 수용*으로 정의했던) “소속감”을 경험하지 못한 채 자신이 불평등한 구성원인 것처럼 느끼는 경우가 많습니다.²

PSF는 “사람들이 곧 노회”라고 주장하지만, 실제로는 결정이 자신들 위에서, 자신들에 대해서, 자신들을 위해서 내려지기만 하는 사람들과 공동체는 노회에 대한 소속감이나 주인의식을 느끼지 못합니다. 노회 안에서 “우리” “그들”의 사고방식이 계속해서 작동하고 있습니다. 권력을 가진 사람들은 “우리”인 반면, 노회 회원 대다수, 특히 BIPOC 회원은 자신이 “그들” 혹은 “타자”인 것처럼 느낍니다.

몇몇 주요 사례로 카리스마 있는 백인 남성 목회자들이 리더십이나 자원의 통제권을 위임받고 그에 관해 평가는 훨씬 더 작게 받으며 지지와 승인을 받는 데는 훨씬 더 적은 시간이 소요되는 경우를 들 수 있습니다. 다른 지도자들, 특히 BIPOC 개인과 공동체는 많은 시간이 소요되는 절차의 일부로서 시험과 도전, 질문을 받습니다. 그 결과 BIPOC 개인과 공동체는 노회에 대한 신뢰를 잃고 자신이 다른 이들에 비해 “열등하다”고 느끼게

² McBride, Ben, “Troubling the Water: The Urgent Work of Racial Belonging, Augsburg Fortress, 2023.

됩니다.

(위에서 자세히 설명했듯이) 뉴 브리지스 장로교회의 사례 연구는 이러한 역학 관계가 실제로 어떻게 작용하는지 보여줍니다. 노회가 뉴 브리지스의 자금 배분을 통제하는 가부장적인 태도는 뉴 브리지스를 향해 그들이 자신들의 교회 부동산에 대해 이 자금을 사용할 수 없고, 그들 자신의 재정 자원과 미래를 관리할 책임을 맡을 수 없다고 말하는 것과 다름없습니다.

흑인이 주를 이루는 회중이었던 힐사이드 장로교회(오클랜드)의 폐쇄와 매각 사례는 노회가 수십 년 동안 어려움을 겪던 회중과 함께 일하는 데 소홀했음을 보여주는 또 다른 예입니다. 힐사이드 교회가 결국 문을 닫았을 때, 힐사이드 부동산 매각 수익금을 노회에 남아있는 아프리카계 미국인과 이민자 교회들에 균등하게 배분했어야 합니다. 하지만 부동산 매각 후 10년이 넘도록 실제 지급이 이뤄지지 않았습니다. 2005년 매각 후 자금은 대회의 관리 계좌로 직접 송금되었습니다. 약 3주 후에 약 90%가 웨스트민스터 하우스의 채용자를 위한 담보 제공을 위해 은행에 송금되었습니다. 약 5개월이 지나 채용자가 완료되었을 때 이 자금은 다시 대회의 관리 계좌에 입금되었습니다. 그리고 이 기간 동안 자금이 무슨 일이 일어났는지에 대해 의문이 제기되었습니다. 아직 확인되지 않은 이야기 중 하나는 기금이 대회 계좌에 보관되어 있었고 노회는 다른 교회를 위해 대출을 받으면서 이를 담보로 사용했다는 것입니다(사실이라면, 이는 기금을 받았어야 할 흑인과 이민자 교회들을 희생시키면서 이뤄진 매우 의심스럽고 부적절한 관행입니다).

뉴 브리지스와 힐사이드의 경험은 백인이 통제하는 노회가 유색인종 회중보다 부동산과 돈, 다른 자원을 관리하는 방법을 더 잘 알고 있다는 백인 우월주의적 태도를 보여줍니다. 또한 유색인종 회중의 필요를 백인이 통제하는 노회의 우선순위에 종속시킴으로써 노회의 BIPOC 회원들로 하여금 자신이 타자화되고 소외되었다고 느끼게 합니다.

BIPOC 개인과 공동체, 교회에 대한 이러한 차별 대우는 노회 안에서 확인할 수 있는 압도적인 백인 우월주의의 문화를 더 잘 반영하는 개인과 공동체에 대한 더 큰 신뢰의 표현함으로써 노회 안에서 백인 우월주의의 가치를 강화합니다. 백인 우월주의 문화에서는 자기충족성과 자격을 매우 중요한 가치로 여깁니다. 이러한 특성과 백인 우월주의 문화의 특성을 투사하는 이들은 지배 문화에 의해 훨씬 더 가치 있고 중요하다고 인정을 받으며, 그 결과 이러한 “내부자”가 “외부자”로 (혹은 지배 문화와 다르다고) 간주되는 이들보다 훨씬 더 쉽게 권력과 권위, 자원에 접근할 수 있게 됩니다.

사우스 헤이워드 교구와 힐사이드 장로교회의 사례 연구에서 노회의 행동은 백인 목사(사우스 헤이워드 교구/헤이워드 장로교회)의 백인 우월주의 가치를 뒷받침했고, BIPOC 교회에 속한 재정 자원을 즉시 자금을 배분하는 대신 다른 목적으로 사용했음(힐사이드장로교회)을 보여줍니다.

권력 유형 5: 전망/목표와 그 구체화 사이의 책임성 격차

우리가 관찰한 다섯째 유형은 명시된 전망이나 목표와 그것의 구체화나 이행 사이의 책임성 격차입니다. PSF는 우선순위를 회중을 지원함, 목회자를 양성함, 새로운 사역을 지원함, 지역 선교 파트너십을 장려함으로 명시했습니다. 하지만 노회 안에서 “말한 것”과 실제로 “행한 것” 사이에는 엄청난 책임성 격차가 존재합니다. 인종 문제를 평가한 이 보고서는 과거에 시도했지만 구체화하여 실질적 변화라는 결과를 만들어내지는 못했던 작업의 한 예입니다. 이처럼 BIPOC 개인과 공동체에 이미 가해진 피해에 대한 실질적인 회개, 화해, 배상이 이루어지지 않은 것은 마태복음 25장에 기초한 목표에 대한 노회의 헌신이 부족함을 여실히 보여줍니다. 노회는 이처럼 행동하지 않고 BIPOC 개인과 공동체를 향해 계속해서 “기다려 달라”고 말함으로써 BIPOC 개인과 공동체에 계속해서 피해를 입히고 있습니다. 이는 여러분이 보이지 않거나 가치가 없으며 여러분의 관심사는 우리의 우선순위가 아니라고 말하는 것과 마찬가지입니다.

이러한 경향의 한 예로 노회와 교단 내 인종 차별을 해결하기 위한 오랜 투쟁을 들 수 있습니다. 미국장로교회는 수십 년 동안 정책 개발, 신학적 성찰, 위원회와 전권위원회 구성을 통해 인종차별 문제를 해결하고 검토하기 위해 노력해 왔습니다. 또한 노회는 교육, 워크숍, 대표성위원회(COR)의 활동을 통해 인종차별 문제를 해결하는 데 중요한 조치를 취해 왔습니다. 규례서에서 “대표성 위원회는 다른 위원회와 통합될 수 없으며, 다른 위원회의 하부 위원회가 되어서도 안 된다”(규례서, G-3.0103 참여와 대표성)라고 명시하고 있음에도 불구하고 PSF COR는 공천위원회(NOM/COR)와 통합되어 있습니다. 이는 PSF가 COR의 업무에 부여한 우선성(또는 우선성의 부족)에 대한 직접적인 증거입니다. 마지막으로, T-CARE(인종 평등 평가 진실 위원회)의 활동은 위원회 설립과 보고서 작성을 통해 인종차별 문제를 해결하려고 노력하는 또 다른 예입니다. 실질적인 조치를 취하지 않는 한 보고서에 쓰고 수많은 위원회 회의에서 하는 모든 말은 무의미할 뿐입니다. PSF는 인종 정의 문제에 대한 실질적인 조치를 계속해서 기다리고 있습니다.

권력 유형 6: 자원 활용과 관련된 희소성 문화

여섯째 유형은 특히 재정 자원 및 부동산 자산과 관련된 희소성 문화의 일관된 표현이었습니다. 희소성의 문화는 가진 것보다 가지지 못한 것에 초점을 맞추는 것을 말합니다. 우리에게 풍족한 것보다는 우리에게 부족한 것을 계산하는 데 지나치게 많은 시간을 들이고 주의를 기울입니다. 희소성 사고방식은 한정된 혹은 부족한 자원을 놓고 다른 사람과 경쟁하는 것이 중요하다는 사고방식을 반영하기 때문에 백인 우월주의의 특징이라고 말할 수 있습니다. “희소성 사고방식을 채택하면 가장 저렴한 수단을 통해 가장 많은 돈을 벌어야 한다고 믿게 되고, 따라서 타인의 노동을 착취하게 되며, 결국 사회에서 가장 소외되고 억압받는 사람들의 노동을 착취하는 경우가 많습니다”(Asare 2022).³ 따라서 희소성 사고방식 문화에서는 협력보다 경쟁을 우선순위로 삼습니다.

PSF 안에서 희소성 사고방식을 보여주는 가장 최근 사례로 세인트 폴 장로교회를 선셋 유스 서비스에 매각한 사건을 들 수 있습니다(2024년 8월 PSF 회의). 이 부동산 거래와

³ <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2022/05/21/4-ways-white-supremacy-harms-humanity/>

관련한 유일한 이견은 매각 가격(시장 가치의 약 50%)이었습니다. 매각 가격은 주로 유색인종을 섬기는 섀넬 유스 서비스의 업무를 지원한다는 선교적 동기에서 의도적으로 공정 시장 가격 이하에서 협상이 이뤄졌습니다. 이 안건을 논의하는 동안 여러 사람이 “우리가 너무 많은 돈을 탁자 위에 남겨두고 떠나려고 한다”는 감정을 피력했습니다. 또한 일반적으로 재정과 부동산 감독 위원회(FPOC)를 제외하면 대부분의 PSF 상임위원회에서 섬김 자원봉사자를 모으는 하는 것이 일반적으로 어렵다는 사실도 시사하는 바가 큼니다. FPOC는 PSF에서 가장 규모가 큰 상임위원회로서 공천 과정에서 가장 많은 논쟁이 벌어지는 부서이기도 합니다.

결론

우리가 PSF의 권력 역학 관계를 평가한 결과 경직성, 의사 결정에 대한 통제, 갈등 회피, “내부자”와 “외부자”에 대한 차별 대우, 비전 혹은 목표와 그 구체화 사이의 책임성 격차, 가용 자원과 관련된 희소성 문화 등 심각한 경향이 드러났습니다. 우리는 지배적인 백인 문화의 권력을 강화하고 보존하기 위해 (만국통상회의법과 같은) 확립된 도구와 구조에 집착하여 BIPOC의 참여를 막는 장벽을 만들어냈습니다. 이런 식으로 우리는 집단적 의사 결정에서 BIPOC의 목소리를 침묵시키고 노회 활동에 대한 BIPOC의 참여를 제한하여 대부분의 경우 백인이 결정을 내리고 자원을 통제하는 상황을 설계했습니다. 물론 여기에는 BIPOC 교회와 공동체에 직접적으로 영향을 미치는 결정과 BIPOC 교회와 공동체에 속한 자원도 포함됩니다. 변화를 촉구하며 더 온전한 인종 평등을 위한 열망을 공언해온 오랜 역사에도 불구하고, 이런 경향이 지속되는 이유는 이런 경향이 백인의 안락함을 뒷받침하며 우리 노회 안의 백인 참여자로 하여금 불편함과 의미있는 변화를 이루고자 하는 힘겨운 노력을 피할 수 있게 해주기 때문입니다.