

연속선 도구 분석

2024년 10월 1일

크로스로즈(Crossroads)에서는 조직이 인종차별 반대와 인종적 평등을 위한 노력을 반성적인 동시에 비판적으로 살펴볼 수 있도록 돋기 위해 연속선 도구(Continuum Tool)를 개발했습니다. 우리는 이 도구를 사용하여 샌프란시스코 노회(PSF)가 참으로 인종차별에 반대하는 조직이 되고자 하는 여정 속에서 현재 어느 지점에 와 있는지를 규정할 수 있습니다. 연속선은 1 단계에서 6 단계에 걸쳐 있지만, 우리는 2 단계(클럽), 3 단계(상징적), 4 단계(비판적 자각)에 초점을 맞췄습니다. 크로스로즈에 따르면, 그들이 함께 일하는 대부분의 조직이 이런 단계에 들어갑니다.

2 단계, 클럽 조직은 스스로를 비인종주의자로 간주합니다. 공식적으로는 “모두를 환영”하지만 누가 그 “모두”를 구성하는지는 명시하는 경우는 거의 없습니다. 그들은 흑인/원주민/유색인종 교회나 흑인/원주민/유색인종 직원의 수를 자신들이 인종차별주의자가 아니라는 증거로 제시합니다. 이는 조직의 주요 기능이 구성원의 안정과 편안함을 유지하는 것이라는 사실을 모호하게 만들 때가 많습니다. 그 결과 이런 조직은 체계와 정책, 의사 결정을 통해 백인의 지배와 기능을 유지합니다. 의도적인 경우는 드물지만, 클럽 조직은 흑인/원주민/유색인종 구성원들에게 자신들의 사고방식과 존재 방식에 동화될 것을 요구함으로써 꾸준히 피해를 가합니다.

3 단계, 상징적 조직은 구조적 인종차별과 그것이 인종적으로 다양하고 환영하며 포용적인 조직이 되고자 하는 바람에 부정적인 영향을 미친다는 점을 점점 더 명확하게 자각하고 있습니다. 인종차별에 반대하는 공식 성명을 작성하고 채택하며, 흑인/원주민/유색인종을 리더십 직책에 적극적으로 채용하고, 모든 사람을 대상으로 인종차별에 대한 교육 워크숍을 제공합니다. 하지만 이러한 조직은 운영 방식과 준수하는 문화적 규범을 바꾸는 데 깊이 헌신하지는 않습니다. 클럽 조직과 마찬가지로 상징적 조직도 궁극적으로는 구성원의 요구를 충족시키기 위해 운영됩니다. 이들이 취하는 상징적 행동은 구성원들의 기분을 좋게 하기 위한 것이므로 스트레스가 많은 상황에서는 2 단계 행동으로 되돌아가고 맙니다.

4 단계, 비판적 자각 조직은 자신들이 백인 구성원에게 유익하지만 흑인/원주민/유색인종 구성원에게는 해로운 백인 우월주의 문화적 가치를 떠받치고 있음을 알고 있습니다. 그들은 백인 지배의 유형을 이해하고 이를 적극적으로 무너뜨리기 위해 제도적 자원을 투입합니다.

이 연속선에서 샌프란시스코 노회는 어디에 자리잡고 있습니까?

우리 노회가 (특히 백인 구성원과 백인 우월주의 문화를 무의식적으로 받아들인 사람들에게) 3 단계 또는 4 단계에 있으며 진보를 향해 나아가고 있는 것처럼 보이는 측면이 있기는 하지만, 2 단계 클럽의 태도가 너무 강해서 우리는 계속해서 이 단계 쪽으로 끌려가고 있습니다.

우리는 연속선 도구를 활용하여 센프란시스코 노회의 다섯 가지 제도적 기능인 사명/목적/정체성, 조직 구조, 회원 구성, 제품/프로그램/서비스, 직원 구성을 검토했습니다. 이러한 각각의 조직 기능에 대해서는 아래에서 자세히 설명합니다.

사명과 목적, 정체성

조직의 사명과 목적, 정체성은 정체성 문서(예를 들어, 헌법, 정관 등), 이념, 신념 체계, 세계관, 전제(예를 들어, 성경, 원칙 선언문 등), 사명 선언문, 목표, 역사, 전통에서 설명하는 조직의 존재 이유에 대한 물음에 답하는 것입니다.

센프란시스코노회의 사명 선언문은 “그리스도 안에서 함께하는 삶을 통해 우리의 공동체를 기리고, 양육하고, 섬긴다”입니다. 내부 지향적인 이 사명 선언문은 우리 노회의 정체성이 얼마나 철저하게 2 단계에 머물러 있으며 클럽과 비슷한지를 보여줍니다. 우리는 이 선언문의 모든 단어를 그대로 받아들일 것입니다.

기리고, 양육하고, 섬긴다: 이 동사들은 모두 현상 유지와 관련이 있으며, 우리를 향해 도전하거나 우리를 어느 방향으로도 움직이지 않습니다. 모성, 야구, 애플파이처럼 긍정적인 단어입니다. 여기에는 반대할 것도 없고 갈망할 만큼 위대한 것도 없습니다. 이 동사들은 우리가 경험한 트라우마나 우리가 살고 있는 세상의 심충적 필요를 인식하거나 해결하지 못합니다.

우리의: 소유격 대명사는 ‘우리’를 지칭하지만, 어떤 공동체는 중심부로 간주하고 다른 공동체는 주변부로 간주되기 때문에 ‘우리의’ 소속감과 소유 의식에는 다양한 수준이 있음을 우리는 알고 있습니다. 일반적으로 백인 공동체는 노회 안에서 소속감과 주인 의식이 더 강하며, 흑인/원주민/유색인종 공동체, 특히 이민자 공동체, 친교를 나누거나 예배하는 공동체이지만 노회의 인정을 받고 설립된 공동체가 아닌 공동체 사이에서는 소속감과 주인 의식이 더 약합니다. 노회가 백인 공동체에 의해, 백인 공동체를 위해 설립되었고, 지난 175 년의 역사 동안 흑인/원주민/유색인종 공동체가 불완전하게 접목되어 있음을 인정해야만 합니다. 백인의 소유권, 소속, 권리 의식이라는 근본 체계가 오늘날에도 지속되고 있습니다.

공동체: 우리는 이렇게 물어야 합니다. 우리가 그 안에서 살고 있는 것이 정말로 더 광범위한 공동체입니까, 아니면 그저 회중입니까? 회중이라면, 여기서 **모두**를 말하는 것입니까? 더 광범위한 공동체를 향해 말하고자 한다면, 우리가 그 안에서 살고 예배하는 동네에 대한 우리의 책임은 무엇입니까? 여기서 모호함은 전망을 불러일으키거나 세상의 필요를 현실적인 것으로 만들지 못합니다.

삶: 삶은 필수적인 것을 가리키지만, 노회가 언제나 필수적이라고 느껴지는 것은 아닙니다. 삶은 강력하고, 자연스럽고, 지속적이며, 성장하고, 양육하고, 창조적이고, 변화하고, 발전하는 것이어야 합니다. 특히 “문제가 생겼을 때 급히 몰려 들어오는” 존재인 것처럼 노회를 경험한 사람들에게 우리 노회는 외면적이고 불연속적으로 느껴집니다. 예를 들어, 한 소수인종 회중은 노회를 초대하면 자신들에게 문제가 있다는 뜻이라고 생각한다고 말했습니다. 노회는 문제를 해결하고, 규칙을 강요하고, 일탈자를 집행과 통제의 공간인 규범 안으로 돌려보내는 것 이상의 관계가 없었습니다. 이러한 규제적 성격은 “삶”이라기보다는 “질서 세우기”로 볼 수 있습니다.

함께: 우리는 이것을 바라지만 실천하지는 않습니다. 우리에게는 서로에 대한 유대감이 부족하며, 회의가 빠르고 거래처럼 이뤄지는 좀 시대에 우리의 유대는 훨씬 더 약화되고 말았습니다. 우리에게는 협력, 연결, 교제를 위한 기회가 많지 않습니다. 많은 위원회에서 섬기는 회원들은 함께 하고 있다고 느낄 수도(혹은 그것을 바랄 수도) 있지만, 노회를 추상적 개념으로 간주하는 평범한 구성원에게는 큰 의미가 없습니다. 더 나아가 재정 배분 방식 때문에 공동체가 시험을 받아야 할 좋거나 나쁜 투자로 간주되는 ‘처분 가능성’에 대한 두려움도 있습니다. 예배 공동체들은 보조금에 기반한 과정에서 돈을 얻기 위해 경쟁합니다. 자신의 가치를 증명하는 것은 ‘함께’라는 의식에 대해 적대적이며 그런 의식을 만들어가는 데 전혀 도움이 되지 않습니다.

그리스도 안에서: 이것이 우리의 소망입니다. 우리는 그리스도 안에서 함께 있기를 갈망하며, 그리스도를 바라봄으로써 개인만 아니라 노회로서도 구원의 은총을 발견할 수 있음을 알고 있습니다. 우리가 이런 삶을 살고 있는지 의심스럽지만 여전히 우리에게는 소망이 있습니다.

요약하자면, 우리의 사명 선언문은 자기참조적이며 순환적입니다. 클럽의 사명 선언문처럼 보입니다. 왜냐하면 클럽의 사명은 그 자체의 삶을 목적으로 삼아 그 자체를 유지하는 것이기 때문입니다. 우리가 우리의 교회 정치가 요구하기 때문에 회의를 위한 회의를 하고 있음을 깨닫습니다. 변화를 향해 나아가기 위해서는 공동체적인 목적과 사명, 전망에 대한 추진력과 동기를 부여하는 감각이 필요합니다.

조직 구조

조직 구조의 문제는 조직이 어떻게 작동되는지, (명시적이든 암묵적이든) 조직의 정책과 관행이 조직에 대한 접근과 자원에 대한 통제, 조직의 책임을 어떻게 결정하는지를 다룹니다.

우리 조직의 구조는 클럽과 비슷하게 작동합니다. 조직은 균형을 유지하고 변화를 피하려고 의도적으로 느리게 움직이고 자기 보존적인 방식으로 설계되어 있으며, 그 결과 지난 175년 동안 백인들에게 유리한 권력 유형이 지속되고 있습니다. 위원회 및 직원 배치 계획과 같은 요소를 재구성하고 재고하고자 했던 수많은 시도에도 불구하고 노회는 우정, 내부자 지식, 친분에 의해 매개되는 비공식적인 방식으로 기능하는 ‘내부자’와 ‘외부자’라는 서열을 만드는 방식으로 계속 작동하고 있습니다. 노회 안에서 변화를 이루거나 심지어는 새로운 안건을 상정하고자 할 때조차도 위원회 구조, 만국통상회의법(Roberts' Rules), 장로교 교회 정치의 복잡한 요소를 비롯해 노회가 작동하는 방식을 이해하고 있어야 합니다. 새롭게 참여하게 된 많은 사람은 “자신이 무엇을 모르는지도 모르고” 있을 수도 있습니다. 따라서 최선의 의도에도 불구하고 그들은 자신이 행하도록 부르심을 받았다고 느끼는 정의를 위한 변화를 만들어내지 못할 수도 있습니다. 알든 알지 못하든 그들은 권력 구조를 유지하는 데 공모하게 됩니다.

여기서는 한 가지 사례 연구, 즉 대표성위원회(COR) 사례를 집중적으로 살펴보겠습니다. COR은 교단 연합 직후 교회 구조의 백인 지배를 규제하는 방법으로서 1980년대 규례서(BOO)에 추가되었습니다. 규례에서는 각 노회에 COR을 설치하고 다른 위원회와 병합하지 말라고 구체적으로 명시했습니다(병합으로 위원회의 업무가 약화될 수 있기 때문입니다). 하지만 우리 노회는 바로 규례서가 금지한 그 일을 했습니다.

우리가 조사한 바에 따르면, 2010년 말까지도 COR이 실제로 있었지만 회원 수 부족, 권한 박탈, 회원들의 좌절 등으로 인해 활동하지 않게 되었습니다. 2018년에 공천위원회(Nominating Committee)가 COR의 기능을 맡을 때까지도 이 문제를 바로잡으려는 노력이 이뤄지지 않았습니다. 이는 BOO에 위배됨을 알고도 노회 투표를 통해 공식화되었습니다.

2023년, 이 상황을 바로잡기 위한 작은 노력으로 NOM/COR에 두 명의 위원장, 즉 NOM과 COR에 각각 한 명의 위원장을 두는 조치가 취해졌습니다. 하지만 공천 업무가 너무 중요하기 때문에 대표성 업무는 여전히 뒷전으로 밀릴 수밖에 없습니다. NOM과 COR 중 어느 쪽도 이러한 클럽 행태를 중단하고 운영 방식을 바꿀 역량이 없습니다.

이해관계자

이해관계자는 다음 물음에 대한 답입니다. 이 조직은 누구를 위해 존재하는가? 이 조직이 누구를 위해 존재하느냐는 질문에 대한 답입니다. 이해관계자에는 공식 회원(목회자, 교인, 프로그램 참여자, 봉사 수혜자)과 비공식 회원(잠재적 회원, 이웃, 참여하거나 수혜를 희망하는 사람)이 포함됩니다.

우리 노회는 백인이 92%인 미국장로교에서 다른 노회와 비교했을 때 인종적으로 다양한 노회입니다. 2022년 통계 보고서에 따르면 우리 노회의 회원 구성은 백인 73%, 아시아계 15%, 흑인 6%, 히스패닉 혹은 라틴계 3%, 복수인종 3%입니다.

우리는 인종적으로 훨씬 더 다양한 베이 지역에 자리잡고 있습니다. 베이 지역 평등 지도에 따르면 우리 이웃은 백인 36%, 아시아계 27%, 히스패닉 혹은 라틴계 23%, 흑인 7%, 복수인종 6%로 이뤄져 있습니다.

우리 노회는 9개 언어로 예배를 드립니다. 우리는 우리 공동체들의 활기를 자랑스러워 합니다. 우리는, 우리의 인종적 다양성이 조직의 인종차별 반대 미덕에 대한 증거인 것처럼 그것을 자랑스러워 하는 상징적 조직(3단계)의 특징을 다수 보입니다. 예배 인도, 음악, 문화 교류처럼 구체적이고 대단히 수행적인 과업을 위해, 특히 다양한 언어와 음악 형식이 활용될 때 흑인/원주민/유색인종 교회들을 주변부로부터 중심부로 초대하는 경향이 있습니다. 하지만 이는 백인이 주도하는 지배적인 중심부의 문화적 오락으로 기능하는 것으로 보입니다. 백인들은 자신의 예배가 ‘지루하다’거나 ‘영감이 없다’고 느껴질 수 있음을 솔직히 인정하지 않으면서 유색인들이 ‘영감’을 주며 ‘성령이 이끄시는 예배’를 소개해주기를 기대합니다. 흑인/원주민/유색인종인 사람들은 백인의 소비를 위해 생산하기 때문에 이러한 태도는 알든 알지 못하든 백인에게 유익을 줍니다.

유색인종 교회가 의도적으로 노회와 관계를 단절하게 만드는 까다로운 클럽 행동의 역학 관계도 존재합니다. 한 가지 사례는 흑인 교회들의 탈퇴입니다.

우리 노회 안에는 흑인이 다수를 이루는 여섯 교회가 있습니다. 우리는 흑인 공동체에 적절한 사역을 제공하고자 하는 목적으로 의도적으로 소저너 트루스 장로교회(Sojourner Truth Presbyterian Church)를 위한 교회 개척에 참여했습니다.

그러나 우리는 흑인 공동체에 대한 더 폭넓은 책임감을 느끼고 있지 않습니다. 흑인 공동체가 역사적으로 터전을 잡고 있던 동네에서 밀려나는 상황에서 젠트리피케이션과 분산이라는 중요한 주제가 부각되지만, 노회는 이를 다루지 않았고 지금도 다루지 않고 있습니다. 흑인 다수를 차지하는 회중인 힐사이드 교회는 여러 해 전에 문을 닫았고, 우리가 조사한 바에 따르면 노회는 교회 폐쇄를 예방할 수 있었을 의미있는 지원을 제공하지 않았습니다. 교회가 문을 닫고 건물이 매각된 후 노회는 그 자금을 남아있는 흑인 교회들에 배분하기로 결정했지만, 13년 동안 배분이 지연되었습니다. 이처럼 무례한 지연은 남아있는 흑인 교회들의 불신과 단절을 초래했습니다.

이 사례는 다른 공동체들로부터 공감을 불러일으키며 샌프란시스코 노회 안의 무례, 불신, 단절이라는 주제를 보여줍니다. 백인이 주를 이루는 노회의 중앙 구조(특히 재정과 부동산 감독 위원회, FPOC)에서는 흑인/원주민/유색인종 교회들이 ‘지혜로운 재정적 결정’을 내릴 수 있음에 관해 의심과 불신을 가지고 있을 때가 있습니다. 하지만 이런 결정은 백인의 문화적 기대에서 기인하는 판단일 뿐입니다. 이는 FPOC의 기대를 충족하는 백인 회중들에 유리하며, 이 경우처럼 고통스러운 사례가 드러나기 전까지 간과되는 유형입니다.

일부 흑인/원주민/유색인종 교회는 이러한 불신과 환멸 때문에 노회를 거리를 두고 있습니다. 이제 그들은 자신들의 의사 결정과 선택에 관해 판단을 받거나 의문이 제기되는 상황에 직면하지 않으면서 노회의 관할권 밖에서 교회를 운영하겠다는 선택을 할 수도 있습니다. 이런 역학 관계에 이야기할 때 깊은 감정이 공유되지만, 역학 관계는 변하지 않으며, 이는 결국 냉소와 물러남으로 귀결되고 맙니다.

제품/프로그램/서비스

조직의 제품과 프로그램, 서비스는 조직이 무엇을 하는지, 이해당사자에게 무엇을 제공하는지에 대한 물음에 대한 답입니다.

우리 노회는 다양한 상품과 프로그램, 서비스를 통해 교회와 새로운 예배 공동체(NWC), 목회자 회원과 평신도 목회자/위임 사역 장로(CLP/CRE)를 지원합니다. 몇 가지 예는 다음과 같습니다.

- 신학생을 위한 장학 기금
- CRE/CLP 학생을 위한 저렴한 비용의 노회 자체 교육

- NWC 에 대한 예산 지원
- 2024년 기준 라티노스 우니도스 엔 크리스토, 이그레자
프레스비테리아나 브라질레이아 산 마테오, 미션 베이 커뮤니티 처치,
이그레아 프레스비테리아나 브라질레이아 콩코드에 대한 예산 지원
- 한 번에 최대 \$50,000 까지 지원되는 보조금 기반 지원, 지원금은 각
지역에서 평가하고 배분함¹

이러한 지원 대부분은 흑인/원주민/유색인종 개인과 공동체에 긍정적인 혜택을 제공합니다. 교회와 예배 공동체는 프로젝트를 근거로 혹은 지속적으로 재정 지원을 받으며, 이와 더불어 리더십의 지도도 받습니다.

하지만 이런 종류의 지원을 받는 경로에 문제가 있을 수 있습니다. 이 과정이 인맥 중심적일 수 있습니다. 즉, 샌프란시스코노회 지도부와 친밀한 관계를 맺고 있는 회중이나 개인은 의사 결정 권한에 근접해 있기 때문에 더 많은 지원을 받게 됩니다. 다른 개인들은 노회가 “여러분을 돋기 위해 존재한다”라고 확신하지만 누구에게 혹은 어떻게 지원을 요청해야 할지 모를 수도 있습니다.

다른 관점에서 노회가 보조금 신청을 통해 자원을 배분하기로 결정한 이유를 생각해 볼 수 있습니다. 보조금 기반 방식은 지배와 통제의 도구로 사용될 수 있는 비영리 부문에서 가져온 기술에 의존하며, 보조금은 그 절차를 설계한 이들에 원하는 결과를 도출하기 위해 교육과 경험, 문화적 유창성 등에 의존하는 공식화된 ‘걸러내기 절차’(gatekeeping process)입니다. 노회는 공동체들이 기금을 놓고 경쟁하게 만드는 대신 요구 분석을 거쳐 가용한 자원을 배분하는 다른 방식을 찾아낼 수도 있었습니다. 하지만 샌프란시스코노회는 보조금 지급 절차가 회중들 사이에서 창의적인 선교 활동을 촉진하고 지역적으로 연결된 관계를 구축하고자 하는 동기를 부여하는 방법이 될 것이라고 판단했습니다. 그럴 수도 있습니다. 하지만 그 과정에 문제가 있습니다. 극복해야 할 공식적인 장애물이 있을 뿐만 아니라, 그 절차를 잘 아는 이들만 비공식적인 근접성에 기반한 이점을 누릴 수도 있습니다. 보조금 지급 절차는 노회의 클럽 행태를 강화하고 이미 “내부자”로서 익숙한 사람들에게 추가적인 이점을

¹ 우리 노회는 대형 교회가 교단을 탈퇴할 때 받은 기금으로 재정이 풍부한 특이한 상황입니다. 노회는 여러 가지 '버킷' 기금을 만들기로 결정했고, 그 중 하나가 보조금 기금입니다. 보조금 방식으로 자금을 지원하는 이유는 ‘기업가적’인 창의적 사역을 장려하고 창출할 수 있으며, 보조금 지급 과정을 통해 지역 교회가 협력하는 법을 배우고 지역 안에서 관계를 구축하는 데 도움이 될 것이라는 판단했기 때문입니다. 지원금은 이러한 구체적인 전망을 실현하기 위한 유인책으로 사용되었습니다.

제공합니다. 돈줄을 쥔 사람들이 의사 결정 권한을 차지한 상황에서 보조금 수혜자에게는 자신이 ‘좋은 투자’ 대상인지 아닌지를 증명해보라고 요구합니다.

노회에 속한 회중과 공동체들은 여러 면에서 평등하지 않습니다. 노회는 새로운 예배공동체(NWC)를 지원하면, 이들 대부분은 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하며 흑인/원주민/유색인종이 이깁니다. 우리는 그들의 혁신과 창의성, 열정을 자랑스럽게 여깁니다. 하지만 회중과 비교했을 때 새로운 예배 공동체라는 지위 자체가 인종 문제인 것처럼 보일 수도 있습니다. 그들은 노회 안에서 지위가 더 낮고, 투표권을 얻지 못하며, 보조금에 의존하고, 그들의 지도자는 안수를 받지 못할 때가 많습니다. 우리는 그들이 새롭고 실험적인 상태인 동안 이런 지위를 유지하다가 공동체가 활기차고 좋은 사역을 보여주면 안수와 투표를 통해 온전한 회중을 설립할 수 있기를 바랍니다. 그러나 대부분의 NWC에서는 이런 전망이 실현되지 않습니다. 장로교회 교회 정치 안에는 NWC로부터 회중으로 전환하기 위해 넘어야 할 문턱이 존재합니다. 이런 문턱은 무엇이 ‘지속할 수 있는’ 회중인지를 평가하는 백인의 규범적 방식에 맞도록 편향되어 있습니다. 상당한 재정적 독립성이 대표적인 예입니다. 그 결과, 규모가 상당히 크고 활기차지만 구조적인 경제적 장벽 때문에 재정적 독립성을 결여한 NWC는 다른 지표에 따르면 일부 백인 회중보다 더 활발하고 더 나은 사역을 하고 있다고 평가할 수 있음에도 불구하고 NWC라는 ‘더 낮은 지위에 머물러 있을 수밖에 없습니다. ‘회중’이라는 지위를 지닌 예배 공동체와 비교할 때 NWC는 자금 지원을 덜 받고, 간과되고, 소홀히 취급받는다고 말할 수 있습니다. 회중과 NWC 사이의 격차를 통해 우리가 클럽(2 단계)의 행태를 보이고 있음을 알 수 있습니다.

마찬가지로, 우리는 많은 위임 사역 장로나 평신도 목회자(CRE/CLP)를 훈련하고 파송한다고 자랑스러워 할지도 모릅니다. 이들 중 다수는 흑인/원주민/유색인종 개인이거나 주로 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하는 회중에서 사역하고 있습니다. 우리는 이런 지도자들에게 탁월한 노회 자체 교육과 지원 프로그램을 제공합니다. 현재 위임 사역 장로 후보생에게 제공되는 모든 장학금이 흑인/원주민/유색인종 후보생에게 지급되고 있습니다.

그러나 안수받은 목회자와 평신도 목회자 사이에는 지위와 급여에 있어서 상당한 차이가 있습니다. 말씀과 성례전의 목사(MWS)는 더 나은 급여를 받고, 노회에서 정한 최저 보수가 적용되며, 연금 혜택을 받습니다. 사임하고 임지를 기다리는 동안이나 목회가 아닌 다른 역할을 할 때도 노회의 무임 회원(members at large)이 될 수 있고 투표권을 행사할 수 있습니다. CRE/CLP는 목회자로 활동할 때 노회의 재량에 따라 투표권을 얻지만, 같은 방식으로 지속적인 회원 자격이나 특권, 권리를 가지지는 못합니다. 많은 CRE/CLP는 자원봉사자입니다.

안수받은 목회자의 지위를 얻기 위해서는 교회의 규정에 따라 오랜 시간에 걸쳐 방대한 걸러내기 과정을 통과해야 할 뿐만 아니라 대학원 학위 취득처럼 외부의 장애물도 넘어야만 합니다. 이 소명의 여정을 시작하는 사람들은 이런 장벽에 부딪혀 어려움을 겪을 수 있으며, 소명을 받고 자격을 갖춘 사람들 중 일부는 결국 포기하고 맙니다. 안수(ordination)와 위임(commission) 지위 사이의 격차는 특정한 사람들이 다른 사람들보다 더 깊이 소속되어 있고 완전한 참여를 막는 높은 장벽이 존재하는 클럽과 비슷한 조직의 성격을 드러냅니다.

우리 노회는 우리가 교회와 NWC에 제공할 수 있는 지원에 대해, 또한 교회와 NWC가 지역사회에 제공하는 지원에 대해 자랑스러워 할지도 모릅니다. 하지만 우리는 큰 그림을 놓치고 있을지도 모릅니다. 이민, 인종차별적 주거 정책(redlining), 식량 불안정, 빈곤 임금, 차별 등 필요와 불평등의 원천을 깊이 있게 분석하는 경우가 거의 없습니다. 당장의 필요를 충족하는 데 만족하고 근본 원인을 해결하고 노력하지 않기 때문에, 우리는 마태복음 25 장에 기초한 헌신에 미치지 못하며, 우리가 제공하는 도움은 참으로 변혁적이지 못하고 상징적인 수준에 그치고 맙니다. 때때로 이러한 지원을 받는 사람들은 이러한 상징적인 도움이 그들이 기대할 수 있는 최선이라고 믿고, 더 나은 무언가를 꿈꾸거나 희망하기를 중단합니다.

우리의 인종차별 반대 프로그램에 관해서, 일부에서는 우리가 T-CARE 과정에 참여하기 때문에 우리가 변혁적인 조직일 것이라고 기대할지도 모릅니다. 뿐만 아니라, 우리는 과거에 교육, 성찰, 대화를 통해 구조적 인종차별을 이해하는 데 도움을 주기 위해 노회가 후원하는 교육 프로그램을 진행한 적도 있습니다. 2020년에는 투표를 통해 인종차별 반대 정책을 수립하고 모든 회원을 대상으로 인종차별 반대 교육을 실시하기로 결정했습니다. 이런 프로그램은 우리에게 긍정적인 변화를 위한 행동에 대한 희망을 가져다줍니다.

그러나 이런 노력에 헌신하며 이런 노력이 유익하고 고무적이라고 생각하는 사람들도 있는 반면, 모두가 한 몸으로서 이런 노력에 헌신하고 있는 것은 아닙니다. 이런 활동 중 다수에 대해 원하면 누구든지 참여할 수 있지만, 모든 사람이 참여하도록 장려하는 의무 규정이나 유인책은 없습니다. 우리가 제공하는 인종차별 반대 훈련은 선택 사항이며, 반드시 참여해야 하는 정책은 없습니다. 선택적으로 참여해도 무방한 프로그램에 대해 회원들은 의사소통 부족, 접근성 부족(시간, 언어, 기술 등)을 이유로 불참하거나 그저 대화에 참여하고 싶지 않다고 말할 수도 있습니다. 훈련과 교육에 대한 참여도가 높더라도 교육이 반드시 책임감 있는 행동으로 이어지는 것은 아닙니다. 이러한 역학

관계 때문에 우리의 프로그램은 상징적입니다. 우리는 그것에 대해 자랑스러워 할지도 모르지만, 그것은 아직 우리를 참으로 변화시키지 못할 수도 있습니다. 변화를 일으키기 위해서는 더 깊고 넓게 파고들어야 함을 우리는 잘 알고 있습니다.

뿐만 아니라 사람들이 이 보고서 자체를 어떻게 받아들이고 그 내용을 실천에 옮길지 아직 알 수 없습니다. 많은 사람이 희망과 고마움을 느낄 수도 있습니다. 냉소적인 반응을 보이면서 이 보고서도 우리 노회뿐만 교단에서 내놓는 수많은 보고서와 똑같은 방식으로 받아들여질 것이라고, 즉 감사한 마음(혹은 안도감, 혹은 축하의 마음)으로 보류될 것이라고 예상하는 사람들도 있을 것입니다. 만약 감사한 마음으로 이 보고서를 보류하는 고착화된 경향이 평소처럼 지속된다면, 이는 우리 노회가 고치기 어려운 클럽 조직의 성격을 지니고 있음을 드러내는 셈입니다.

인적 구성

인적 구성에는 고용된 직원, 선출된 지도자, 위원회와 위원회 리더십을 담당하도록 자원하거나 추천된 사람들이 포함됩니다. 더 넓게는 조직을 대표해 발언하거나 행동하거나 프로그램을 실행할 권한을 부여받은 모든 사람이 포함됩니다. 우리의 구조 안에서 지도자들이 임기 순환을 통해 빈번히 교체됩니다. 이 부분에서는 특정한 개인(들)이 아니라 리더십 전반을 다룹니다.

우리 노회에서 자원봉사자 역할은 대체로 백인들과 백인들의 기대에 부응해야 한다고 생각하면서 과로에 지쳐버린 소수의 흑인/원주민/유색인종이 주로 담당하고 있습니다. 경제적 지위, 업무 유연성, 언어 접근성, 백인 주도의 노회 문화 안에서 느끼는 편안함/불편함 등 여러 요인이 복합적으로 작용하기 때문에 흑인/원주민/유색인종 노회원은 위원회 위원장과 같은 주요 리더십 직책에 참여하기가 더 어렵다고 느낄 수 있습니다(반면에 백인 노회원은 더 쉽다고 느낄 수도 있습니다). 최근 노회 직원의 압도적 다수는 흑인/원주민/유색인종입니다. 우리 노회는 대표성을 매우 중시하지만, 동시에 여전히 백인의 조직 가치를 중시합니다. 흑인/원주민/유색인종을 권력을 지닌 자리에 배치한다고 해서 여전히 백인에게 혜택을 주면서 유색인종에게 해를 입히는 구조가 저절로 중단되거나 바뀌는 것은 아닙니다. 이는 우리가 상징적 기관에 머물러 있음을 보여주는 전형적인 증거입니다.

후보 추천 절차를 살펴보면 클럽처럼 보입니다. 식탁에 초대받기 위해서는 먼저 사람들과 친해져야 합니다. 백인이 주도하는 중심부에 녹아들어간 사람들은 자신이

알고 있고 신뢰하는 친구들을 쉽게 초대합니다. 공천위원회조차도 언어 접근성과 흑인/원주민/유색인종 교회와의 관계 결여 때문에 어려움을 겪고 있습니다. 이 문제는 위원회에서 섬길 유색인종 후보자를 찾으려고 할 때 구색 맞추기로 유색인종을 끼워 넣는 상황(tokenization)을 초래합니다.

우리 노회 회의는 모두에게 열려 있으며, 유색인종 지도자를 눈에 띠는 직책에 앉히고, 여러 언어로 통역을 제공합니다. 우리는 상징적이며 수행적인 방식으로 포용의 본보기를 보이려고 노력합니다. 하지만 “모두를 환영한다”라는 말이 모든 사람이 편안하게 참여할 수 있음을 의미하지는 않습니다. 우리는 “모든 사람을 환영한다”고 선언하지만, 특정한 목소리가 지배적이고 반복해서 들립니다. 새롭게 참여하는 이들은 만국통상회의법을 활용하고, 위원회 구조와 걸러내기 과정을 감독하는 이들 사이를 헤쳐나가고, 우리의 특수한 구조 안에서 새로운 안건을 제출하는 법을 배워야 합니다. 노회를 더 포용적으로 만들기 위한 노력에도 불구하고 번거롭고 접근하기 어려운 업무 처리 방식은 바뀌지 않았습니다. 상징적인 노력은 클럽을 닮은 우리 조직의 근본적 성격을 바꾸지 못했습니다.

이 연속성을 통해 우리는 노회로서 우리 자신을 거울에 비추어보고 우리가 어떤 모습을 투사하고 있는지 확인할 수 있었습니다. 어떤 부분을 보면서는 후회와 슬픔을 느끼기도 하고, 다른 부분을 보면서는 소망과 믿음을 느끼면서 변화의 일을 계속 추진하겠다고 다짐하기도 했습니다. 또렷하게 보는 것이 중요합니다. 왜냐하면 지나치게 순진한 태도를 취하거나 이 일을 실제보다 더 쉬워 보이게 만들고 싶지 않기 때문입니다.

(탈리사와 로셀, 책임 작성자)