女性硏究
The Women's Studies
2021. Vol. 111 No. 4 pp. 139~163
http://dx.doi.org/tws.2021.111.4.005

청년 공무원은 성 주류화의 행위자가 될 수 있을까?: 2030세대 사무관 경험을 중심으로*

정재원**·이은아***

초 록

본 연구는 성평등 정책에 대한 백래시와 청년 세대의 '젠더 갈등' 담론 속에서 청년 세대 공무원이 성평등 정책으로서 성 주류화 전략을 충분히 이행할 수 있을까 하는 질문으로 시작한다. 2030세대 사무관을 심층 면접한 결과, 청년 사무관은 '공직' 또는 '공익'의 가치를 강조하며, 성별과 상관없이 조직 내에서 성공보다도 개인의 일·생활 균형을 중요한 가치와 목표로 두고 있었다. 이러한 인식의 변화는 위계적이고 관료적인 조직문화의 변화를 추동하는 중요한 기제가 되고 있다. 또한 여성 사무관들은 성별에 따른 가시적 차별은 사라지고 있지만, 비공식적 조직문화나 이에 따른 차별 효과에 대해서 분명히 인식하고 있었다. 그런데 청년세대 공무원들은 성평등 인식이나 정책에 대해서는 기성세대 공무원과 큰 차이를 보이지 않았다. 뿐만 아니라 연구참여자들의 젠더 인식은 성평등 정책에 대한 백래시나 반 페미니즘 정서와도 부분적으로 맞닿아 있었는데, 성평등은 편파적이라거나 '이퀄리즘'으로서의 성평등을 강조하거나 자신의 업무와 성평등은 무관한 것으로 여기고 있었다. 즉, 청년 사무관은 성 주류화 전략의 행위자로서 조직의 전환을 만들어내는 '가능성'과 동시에 성평등 정책에 대한 '부정'과 저항의 주체가 될 '불가능성'이 공존하는 존재라는 것이다. 이러한 상황에서 성인지 교육이 중요한 대안이 되어야 하며, 청년세대 공무원의 경험과 인식을 고려한 성인지 교육이 필요함을 제안하였다.

주제어 : 청년, 공무원, 성평등, 성 주류화, 성인지 교육

*이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임. (NRF-2017S1A5A2A03068977)
** 제1저자: 경희대학교 후마니타스칼리지 조교수(mahapanya@khu.ac.kr)
*** 교신저자: 이화여자대학교 호크마교양대학 조교수(euna1441@hanmail.net)

I. 서 론

유엔은 1995년 북경에서 개최한 제4차 세계여성대회에서 〈북경행동강령〉을 채택하였다. 〈북경행동강령〉에서 제시한 성 주류화(Gender Mainstreaming) 전략은 정부나 공공부문의 법령 제정, 정책 기획, 예산 편성 등의 전 과정에 성평등 관점을 반영하여 적극적인 변화를 촉진하는 것이다. 한국 정부는 2002년 「여성발전기본법」 개정에 따라 성 주류화를 효과적으로 이행하기 위한 주요한 정책 도구로서 성별영향평가와 성인지 교육을 실시할 수 있는 제도적 근거를 마련하였다.

성평등 정책을 효율적으로 운영하기 위한 법적·제도적 기반이 구축되면서 이러한 정책과 제도의 실행자로서 공무원의 성인지 역량 향상은 주요한 과제가 되고 있다. 정책행위자들이 개인과 조직, 제도 등에 내재 되어 있는 성별화된 규범을 인식하는 능력을 향상시켜야 성 주류화 전략이 제대로 이행될 수 있기 때문이다. 2018년 개정된 「양성평등기본법」에서는 성인지 교육 대상을 "소속 공무원"에서 "전체 소속 공무원"으로 확대하여 모든 공무원들이 "사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진"할 것을 요구하고 있다. 또한 2019년에는 주요 부처 양성평등정책담당관실 직제를 시행하였다.

성 주류화 이행은 모든 주류 정책 영역을 성평등 관점에서 변화시켜야 하며 이를 위해서는 모든 공무원의 성평등 의식이 중요하다. 그러나 성 주류화는 개인들이 내재화하고 있는 성별화된 규범 및 전제들에 도전하기 때문에 공무원들이 성 주류화의 행위자로 전환되는 과정에서 저항이 있을 수 있다. 이은아(2019)는 공무원들이 성인지 교육을 통해서 성평등 정책을 추진할 수 있는 역량을 함양하기도 하지만 동시에 다양한 방식으로 저항이 있음을 분석하였다. 즉, 공무원들은 명시적으로 성별 불평등을 부정하거나 변화의 행위 주체로 인식하지 않고 탈정치화되기도 한다는 것이다.

그렇다면 공직에 새로 진입한 청년 공무원들은 성 주류화의 적극적 행위자가 될 수 있을까? 청년 공무원은 공직 사회 변화의 주요한 집단으로 부상되고 있다. 『90년생 공무원이 왔다』(행정안전부 어벤저스, 2020)는 밀레니얼 세대가 공직에 진입하기 시작하면서 기존 공직문화와 일하는 방식에 대한 변화의 목소리가 높아지고 있는 현실을 보여준다. 이들은 보고, 회의, 의전, 회식, 연공 서열 등 기존 공직사회에서 암묵적으로 이루어지는 관행에 대해서 원칙과 공정이라는 가치를 중심으로 문제를 제기하는 비판적 그룹으로 부상하고 있

다.[1] 그러나 최근 청년세대의 성별 간 인식의 격차는 '젠더 갈등'으로 진단될 정도로 심각한 사회 현상이 되고 있다. 그렇다면 '젠더 갈등' 담론과 성평등 정책에 대한 백래시가 증가하는 상황에서 청년 공무원은 성평등 정책에 대해 어떤 인식을 갖고 있는가?

본 연구는 공직에 새로 진입한 청년 공무원이 성 주류화 정책행위자로서의 역할을 수행할 수 있을지에 대한 문제의식에서 출발한다. 국민의 삶에 영향을 미치는 정책행위자로서 청년 공무원이 차별에 대한 감수성을 갖추고 성평등 가치를 지향하는 성 주류화의 행위자가 될 가능성이 높은 집단인지 아니면 청년세대에서 나타나는 '젠더 갈등' 및 성평등에 대한 부정적 인식을 그대로 수용하며 성 주류화의 행위자가 될 가능성이 낮은 집단인지 탐색해보고자 한다.

이러한 문제 인식에서 본 연구는 성 주류화를 위한 법적·제도적 측면에서 접근하기보다는 청년 공무원이 조직에서 경험하고 있는 차별과 성평등에 대한 인식, 성평등 교육에 대한 경험을 심층적으로 분석하고자 하였다. 공직 입직 3년 미만 2030세대 국가직 사무관이 경험하는 공직 조직문화와 성평등에 대한 인식을 분석하여 이들이 성 주류화의 행위자로서 전환하기 위해 필요한 요소들을 탐색해보고자 한다. 국가직 사무관은 중간관리자로서 정책을 기획하고 집행하는데 매우 큰 영향력을 가지고 있는 집단이다. 이들이 공직을 선택한 이유, 공직사회 조직문화에 대한 경험과 변화시키는 요소들, 성별 규범과 성평등에 대한 인식 등 공직 진입부터 현재까지의 경험을 맥락적으로 살펴보고자 한다. 본 연구의 목적은 공무원의 성인지 역량 향상이 주요한 과제로 제기되고 있는 상황에서 청년 사무관이 경험하고 있는 공직사회의 조직문화와 성평등 인식을 분석함으로써 청년 공무원이 성 주류화의 적극적 행위자로 전환되기 위한 방향과 대안을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 선행연구 검토 및 연구방법

1. 선행연구 검토

국가는 성평등과 관련한 여러 이해가 교차하고 충돌하는 담론 투쟁의 장이며(Pringle and Watson, 1998), 정책 수단을 통해 젠더 관계에 영향을 미친

1) 인사혁신처는 "밀레니얼 세대 공무원에 대한 이해도를 높이기 위한 관리자 리더십 지침(2020)"을 마련하기도 하였다.

다. 따라서 각 국가의 정치적, 사회적 맥락에 따라 성평등 수준이 다르며, 성불평등을 다루는 방식과 전략은 달라질 수밖에 없다(이은아, 2018: 158). 1995년 세계여성대회에서 채택된 성 주류화 전략은 같음과 다름에 기반한 '울스톤크래프트의 딜레마'를 넘어서 주류의 전환을 추구할 수 있는 새로운 전략으로 기대되었다. 성 주류화 전략의 특징은 현재의 젠더 규범, 가치, 역할, 권력에 대한 의문을 제기함으로써 개인적, 제도적 영역에 새로운 도전을 추구한다는 것이다(Ferguson, 2018: 57). 그리고 주류의 변화 혹은 전환은 개인, 조직, 제도, 사회에 이르는 변화의 단계를 거친다. 따라서 모든 정책에 젠더 관점을 통합하고, 조직과 제도, 그리고 사회 변화를 추구하기 위해서는 행정조직과 공무원의 역할이 중요하다. 정책 행위자의 인식과 태도는 젠더 정책을 형성하고 이행하는 데 영향을 미친다(마경희, 2007; Caglar, 2013; Roggeband & Verloo, 2006).

그런데 한국의 젠더 정책은 제도화 수준은 높으나 정책 행위자들의 성인지 의식과 젠더 거버넌스는 부족하며, 관료주의적 공공조직 내에서 성평등이 탈정치화된다는 지적이 있어왔다(신경아, 2016; 이은아, 2018; 백미록, 2020). 백미록(2020)에 따르면 젠더 정책은 젠더평등이라는 정책목표 실현 과정에서 정책대상이자 수단인 공무원과 공직사회 내부의 변화를 필수적으로 요구한다. 동시에 공직사회는 성별, 연령 등 지위가 위계화된 공간이며 이러한 서열구조의 하위와 주변부에 위치한 신규 공무원, 젠더 평등 문화를 경험한 여성공무원들은 공직조직의 남성중심성을 비판할 수 있는 비판적 그룹이 될 가능성이 높다고 분석하고 있다. 공직사회에 진입한 청년 공무원 집단은 밀레니얼 세대(MZ)로서 집단보다는 '나'(me-generation)를 중시하며, 일-생활 균형에 대한 기대가 높으며, 수직적인 관계보다 수평적인 관계를 지향한다는 점에서 신규 공무원은 주변화된 위치성을 기반으로 조직의 남성 중심성을 인지할 수 있는 가능성이 크다는 것이다. 그렇다면 청년세대들이 공무원을 선택하는 이유와 젠더 인식은 무엇이며, 성평등 정책에 대한 이해와 정책을 추진할 수 있는 역량이 있는가?

한편, 통계청 자료에 따르면 2021년 5월 최종학교 졸업자 470만 6,000명 중 미취업자는 154만 8,000명에 이르며, 취업 시험준비자는 전체의 19.1%로 이들 10명 중 3명(32.4%)이 공무원 시험 준비를 가장 많이 하는 것으로 나타났다(남자 30.4%, 여자 34.6%)(통계청, 「2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사」결과). 5급 공채 행정직군의 경우에도 2021년 1차 시험의 경우 지원자 10,989명으로 지난해보다 1,920명이 증가하여 48.2대1을 기록하였다.[2] 청년들이 고임금을 받는 대기업이나 안정적인 공공부문에 취업을 원한다

해도 일자리는 부족하고, '2등 국민'으로 살아가도록 요구하는 사회에서 공무원 시험은 청년들에게 공정한 기회가 된다(이재경, 2018). 공무원 공개채용시험 지원자에 대한 내러티브 탐구를 진행한 조규형·정철영(2016)은 청년들에게 공무원은 안정성과 충분한 개인시간, 합리적 경제적 보상이 있는 일자리이며, 민간기업보다 합격가능성이 높고 가족의 지원이나 시험을 통한 공정한 합격 기회가 가능한 것으로 인식되고 있음을 보여주었다. 즉, 공무원 시험은 단순히 안정적 일자리가 아닌 자신의 능력과 노력을 검증하고 보상받을 수 있는 공정한 기회인 것이다.[3)]

김병권(2020)은 공정이 중요한 사회적 가치가 되었다는 의미는 한국 사회가 그만큼 불공정 사회라는 인식이 팽배해 있다는 방증이라고 보았다. 공정은 '공정 경쟁'이라는 범위 내에서 역설적이게도 '강자의 논리'로 작동하는데, 이때 공정의 사회적 정당성은 사회에 여전히 '능력주의'가 작동하고 있다는 집단적 믿음에 근거해야 확보될 수 있다고 보았다(위 같은 글, 2020). '청년세대' 담론에 대한 비판도 있지만(정성조, 2019; 김선기, 2017; 배은경, 2015), 청년세대는 '공정 세대'라고 호칭될 만큼 공정함을 중요한 가치로 내세우고 있음은 분명하다(박원익·조윤호, 2019). 자녀의 기회가 부모의 사회경제적 배경에 따라 결정된다는 '수저 담론'부터 기회가 자격 없는 자에게 주어져서는 안된다는 '무임승차론'까지 다양한 담론과 상반된 처방들이 표출되고 있다(이희정·박선웅, 2021).

그러나 〈시사IN〉의 '20대 남성 기획'이 20대 남성들은 사회규범 등 나머지 가치 잣대는 사용하지 않고 공정만을 잣대로 삼는, '맥락이 제거된 공정'이라는 인식을 공유하고 있다고 지적한 것처럼 이러한 인식은 기계적 평등을 중시하면서 사회적 소수자 약자들에 대한 그 어떤 배려와 '어퍼머티브 액션'도 허용하지 않으려 하는 분위기의 배경이 된다(박정훈, 2019). 즉, 공정성에 기반

2) 인사혁신처, 2021년도 5급 공채 및 외교관 후보자 선발 제1차시험 합격자 통계.

3) 대졸 청년들의 공무원 시험 준비와 합격에 나타나는 계층 수준과 교육 성취의 효과를 분석한 김도영·최 율(2019)에 따르면 전반적인 공무원 시험 준비는 하층 수준에서 많이 나타나고 있지만, 높은 경제적 보상을 특징으로 하는 5급 공무원 시험의 경우 상층의 준비 경향이 높게 나타나고 있다. 교육 성취에서도 낮은 교육 성취 집단이 전반적으로 공무원 시험 준비를 더 많이 하고 있으나, 5급 공무원 시험의 경우 최상위대학의 준비가 더 많다는 것이다. 특히 공무원 시험 합격에서는 계층 수준과 교육 성취가 높을수록 모든 공무원 시험에서 일관되게 합격 경향이 높게 나타났다. 이처럼 공무원 시험은 '기회의 평등'과 '공정한 경쟁'을 담보하는 제도로 여겨지지만, 그 내부의 기회구조는 사회경제적 자원에 따라 차등적으로 배분되고 있으며, 그 결과 능력주의로 대표되는 공무원 시험도 또 다른 계층 재생산의 경로로 작동할 수 있음을 시사하였다.

한 능력주의 사회에서 사회적 소수집단에 대한 정책이나 지원은 노력하지 않은 혹은 능력이 없는 집단에 대한 지원으로 간주된다. 따라서 사회적 소수집단은 차별을 받거나 사회적 배려가 필요한 집단이 아니라 노력하지 않으면서 너무 많은 것을 요구하는 집단으로 여겨지며, 이러한 무임승차는 공정성에 어긋나는 것으로 인식되는 것이다. 그리고 능력주의는 능력에 따른 대우를 정당화하면서 사회적 소수집단에 대한 혐오를 정당화한다. 이러한 논리에 따르면 국가의 성평등 정책은 능력이 없는 집단에 대한 특혜 또는 우대이며, 오히려 역차별 정책이라는 논리가 가능하다.[4)]

김보명(2019)에 따르면 성평등 정책이 제도화되고 페미니즘이 언론의 조명을 받으면서 획득하는 가시성(visibility)은 실제로 존재하는 성차별의 현실과 괴리된 '역차별'의 감각을 만들어낸다. 역사적으로 누적된 구조적 불평등과 문화적으로 일상화된 여성혐오는 이미 익숙하고 자연스럽기 때문에 '차별'로 인지되지 않지만, 이를 시정하기 위해 더해지는 정책과 제도적 실천은 상대적으로 높은 (초)가시성을 획득하면서 '역차별'의 감각은 빠르게 확산된다는 것이다. 한편, 마경희 외(2019)는 청년세대는 오랫동안 내재화되어 왔던 뿌리 깊은 문제에 대해 기성세대와 비판적 인식을 같이하고 있으나 불공정 문제는 사회경제적 불평등 구조 속에서 경쟁을 통한 생존에 유리한 위치에 있는 남성, 고학력, 중상층 이상 계층의 청년들의 목소리가 과장되어 왔다고 지적하였다. 그러나 분명한 사실은 성평등 또는 성차별 문제가 '젠더 갈등' 프레임으로 바뀌고, 과거 '사회정의' 영역이었던 '공정성' 개념은 이제 청년 남성의 '인정투쟁' 표현으로 나타나고 있다는 것이다(홍찬숙, 2021: 28).

『청년의 생애과정에 대한 성인지적 분석과 미래전망 연구』(마경희 외, 2021)에 따르면 청년 여성의 74.6%는 우리 사회가 여성에게 불평등하다고 생각하는 반면, 청년 남성은 51.7%가 우리 사회가 남성에게 불평등하다고 생각하고 있어 성불평등에 대한 인식격차가 매우 큰 것으로 조사되었다. 청년세대의 성별 간 인식 격차는 중요한 문제가 되고 있으며, 온라인을 중심으로 한 여성혐오와 페미니즘에 대한 혐오, 그리고 성별 갈등을 부추기는 다양한 현상들도 늘고 있다. 한편, 청년세대 담론이 가진 남성중심적 한계를 극복하고, 청

4) 이준석(2019)은 『공정한 경쟁』에서 남녀 차이를 인정하고 그것을 제도적으로 보장해 주려고 했던 시도들은 성공하지 못했다고 보며, 회사에서 여성 임원 수가 많고 적다는 것으로 여성의 불평등 문제를 다루는 것은 자연스럽지 않다고 설명한다. 게다가 성평등 정책이 더 많은 사회 갈등을 야기할 수 있다고 말하며, 수치적 평등에 가까워지게 하려는 노력이 우리 사회의 젠더 문제를 더 복잡하게 만든다고 말한다. 이러한 논리는 마치 성평등 정책이 젠더 갈등의 원인인 것처럼 보이게 하는 문제가 있다. 그럼에도 이러한 주장이 일부 집단에게 설득력을 갖는다면, 그 이유와 원인이 무엇인지 분석이 필요할 것이다.

년 집단의 다층성과 이질성을 포착해야 한다는 지적도 있다(배은경, 2015). 또한 여성혐오가 마치 모든 20~30대 청년세대의 의견인 양 간주되는 경향이 있지만 20~30대 남성 중에 '좀 다른' 남성성을 수행하는 남성들의 경험에도 주목할 필요가 있다(김엘리, 2020; 김순남, 2021). 청년 공무원의 젠더 인식과 성평등 정책에 대한 이해는 정책행위자 개인 뿐 아니라 조직과 제도, 그리고 정책을 통한 사회의 전환을 이루는 데 있어 중요한 출발점이 될 것이다. 따라서 청년세대 공무원의 젠더 인식과 성평등 정책에 대한 이해는 어떠하며, 그리고 이러한 인식이 형성된 과정과 경험의 의미가 무엇인지 살펴볼 필요가 있다.

2. 연구방법

본 연구는 청년세대 공무원이 성평등 정책을 이행할 수 있는 정책행위자로서의 가능성과 한계를 탐색하기 위해 청년세대 공무원을 대상으로 심층면접을 진행하였다. 공무원은 직군과 직급이 분류되어 있으며, 업무와 권한 정도도 다르다. 5급 공개경쟁채용시험을 합격하면 사무관이 되며, 사무관은 부·처·청의 과장 다음의 직급으로 실무를 담당하고 업무에 대한 책임이 큰 집단이다. 그러나 같은 직급이라 하더라도 중앙부처와 지방자치단체의 차이가 있다. 본 연구는 공무원의 성평등 인식과 태도가 정책 이행 과정에 어떻게 반영될 수 있는지를 파악하기 위해서 중앙부처 5급 사무관을 중심으로 연구를 진행하였다. 또한 신규 공무원의 관점에서 조직경험을 파악하기 위해서 근무 경험을 3년 미만으로 제한하였다. 심층면접 내용은 공무원이 된 동기와 일반적 사항, 입직 과정 이후의 직무 경험, 성평등에 대한 인식과 태도, 성인지/성평등 교육 경험, 직무와 성과/조직문화, 공직가치 등이다.

연구참여자는 모두 10사례이며, 중앙부처 소속의 일반직 공무원이다. 성별은 여성 6명, 남성 4명, 그리고 연령은 20대 후반 3명, 30대 초반 7명이다. 면접방법은 코로나19로 인해 비대면 화상 인터뷰로 진행하였다. 면접은 2021년 7월부터 8월 사이에 이루어졌으며, 면접시간은 1시간에서 2시간 정도 소요되었다.[5] 면접은 연구자료 활용과 녹취에 대한 동의를 구하고 추후 연구자료로 활용하였다. 연구참여자의 일반적 특성은 〈표 1〉과 같다.

5) 심층면접의 일부는 본 연구 필자의 동료 연구자들과 함께 진행하였다.

〈표 1〉 연구참여자의 일반적 특성

사례	직위	성별	연령	연차	인터뷰 방식
사례1	사무관	남성	31	1년차	화상 인터뷰
사례2	사무관	여성	30	3년차	화상 인터뷰
사례3	사무관	여성	30	1년차	화상 인터뷰
사례4	사무관	여성	27	3년차	화상 인터뷰
사례5	사무관	남성	30	2년차	화상 인터뷰
사례6	사무관	남성	28	2년차	화상 인터뷰
사례7	사무관	여성	32	3년차	화상 인터뷰
사례8	사무관	여성	30	3년차	화상 인터뷰
사례9	사무관	여성	28	2년차	화상 인터뷰
사례10	사무관	남성	33	3년차	화상 인터뷰

※ 연구참여자는 모두 5급 공개경쟁채용시험을 통해 사무관이 되었으며, 익명으로 표시함.

Ⅲ. 성평등 조직으로의 전환 가능성과 한계

1. 좋은 사회를 만드는 공직

앞서 살펴보았듯이 공무원 시험을 준비하는 청년 비중이 크게 늘고 있다. 청년들에게 공직은 다른 직종에 비해서 상대적으로 안정적이라는 점에서 선호되고 있다고 여겨진다. 그렇다면 5급 공채 국가직 공무원을 선택한 청년들도 이와 비슷한 맥락에서 공직을 선택했을까? 연구에 참여한 청년세대 공무원들은 공직을 선택한 이유에 대해서 통상적으로 인식하고 있는 것과 다소 다른 이유를 우선적으로 이야기하였다. 대다수의 연구참여자들은 자신이 공직을 선택한 이유를 설명할 때 가장 많이 사용했던 단어가 바로 “공익”이었다. “공익”을 실현하는 공직은 “돈을 버는” 사기업과는 일의 목적과 방향이 확연히 다르다는 점을 강조하였다.

> 금전적인 것보다 좀 더 공익에 관련된 일을 하고 싶었고 그 와중에 공공부분에서 공무원을 하는 게 좀 더 직접적인 역할을 한다고 생각했고 5급 공채는 사회에 파급력이 있는 공적인 역할을 할 수 있을 것 같아서 시작하게 됐습니다. 군대 전역 할 때 진로를 선택하면서 인생에 어떤 삶을 살지에 대한 근본적인 질문이 선행됐었고 돈을 버는 것보다 사회를 좀 더 나은 방향으로 이끌어 가고 싶어서 공적인 일들이 눈에 띄었습니다. (사례1, 남성공무원)

5급 국가직 공무원은 자신이 직접 정책을 기획하고 실행하는 권한이 주어진다는 점에서 “사회를 좀 더 나은 방향으로 이끌어 가는”, “파급력”이 있는 자리라는 점을 연구참여자들은 공직 선택의 중요한 요소로 꼽고 있다. 공직자는 회사원이 아니라는 점을 강조하면서 공공서비스를 제공하는 입장에서 사기업과 다른 공직의 의무가 있으며, 공적인 책임감이 있다는 점을 중요하게 생각하고 있다.

> 회사원이 아니라는 사실을 잊으면 안 될 것 같아요. 회사원의 입장에서는 부당한 지시들도 있고 4차 거리두기 때문에 별개로 아예 사적 모임을 하지 말라고 지침이 내려오거든요. 이게 사기업에서는 좀 불합리하지만 공공서비스를 제공하는 입장에서는 그렇게 지켜야 하는 면이 있는 거죠. (사례3, 여성공무원)

> 저는 어떤 직업이든 갖기 힘들고 일하는 것도 힘든데 이왕 힘들 것 같으면 많은 사람들에게 도움 되는 방향이면 좋겠다고 생각했고 공무원은 더 나은 방향으로 가려고 하는 일이잖아요. 그래서 더 하고 싶었어요. (사례2, 여성공무원)

> 민간은 돈 받은 만큼 일한다면, 저희는 공적인 책임을 가지고 일을 하기 때문에 그런 책임감이 더 큰 것 같아요. (사례4, 여성공무원)

연구참여자들은 5급 공채 국가직 공무원 자리의 의미가 단순히 안정적인 직장의 의미를 넘어서 법과 제도를 통해서 더 좋은 사회를 만드는 영향력 있는 자리라는 것을 분명하게 인식하고 있었다. 이들에게 공직은 더 좋은 사회를 만드는 일이며 다른 사람에게 좋은 영향을 끼치는 일이다.

> 저는 법과 제도를 만지는 게 더 사회 전반에 영향이 큰 것 같아서 선택했습니다. (사례9, 여성공무원)

> 돈이나 물질을 추구하기보다 공적인 부분에서 보람을 느끼고 다른 사람에게 좋은 영향을 끼치고 싶었어서 선택했습니다. (사례10, 남성공무원)

> 사기업은 경제적 이윤을 위해 일한다면 공직은 사회를 위해서 일하는 게 좀 멋있어 보였던 것 같아요. 공무원이 사회를 바꾸는 중간 다리에서 가치를 조정할 수 있는 게 멋있어 보였던 게 있죠. (사례5, 남성공무원)

2. 공직 사회를 변화시키는 ‘워라밸’

청년 공무원들에게 공직은 공익을 실현할 수 있는 일이지만 그 실현을 위해

서 개인의 희생을 요구하는 조직문화까지 수용하는 것은 아니다. 90년생 공무원이 공직에 들어오기 시작하면서 기존의 공직 조직문화에 대한 문제의식이 높아지고 있으며 새로운 방향으로의 전환이 요구되고 있다. 행정안전부는 2021년 공직문화 혁신을 위해 MZ세대 공무원들로 구성된 혁신모임을 확산하는 '정부혁신 어벤져스 활동·성과 경진대회'를 개최하였다(대한민국정책브리핑, 2021.9.23.). 이와 함께 공직 조직문화를 혁신하기 위한 실천방안 10가지를 담은 포스터와 영상을 배포한 바 있다.[6] 이러한 변화는 밀레니얼 세대가 공직에 들어오기 시작하면서 공직문화와 일하는 방식이 변화되지 않으면 조직에서 발생하는 갈등을 해소하기 어렵다는 문제인식에서 이루어지고 있다.

연구참여자들 역시 기성세대와 다른 관점과 기준으로 공직 사회를 바라보고 있다. 가장 큰 변화를 보이는 것은 청년들이 부처를 선택하는 기준 자체가 기성세대와 달라지고 있다는 점이다. 연구참여자들이 부처를 선택하는 가장 중요한 기준은 '권한'이 아닌 '워라밸'이라고 말한다. 좋은 사회를 만들기 위한 공직 선택은 개인의 헌신과 희생이 아닌 개인의 삶과 일의 조화를 가능하게 하는 '워라밸'로 연결되어야 한다는 것이다. 연구참여자들에 의하면 기획재정부, 산업자원부 등과 같이 전통적으로 힘이 있는 주요 부처는 과거에는 인기가 높았지만 지금은 기피 1순위 부처가 되고 있다고 말한다(파이낸셜 뉴스, 2021. 10. 17.). 일과 "개인의 삶"이과 조율이 되고 "권한보다 문화"가 좋은 부처가 청년 공무원이 선호하는 부처인 것이다.

> 재경직이 행정직의 꽃이라는 이야기도 있었는데 MZ세대 등장과 함께 재경부 미달도 나고 그런 거죠. 재경부가 대표적인 격무에 시달리는 부처이다 보니 선호도가 떨어지고 한편으로 긍정적인 사회변화라고 생각하는데 부처 간의 힘이라는 게 실존하잖아요. 예전에는 기획재정부가 타 부처 주요 요직을 많이 가고 격무를 하더라도 나중에 보상을 받는 게 많았다면 요즘 각 부처의 독립성과 전문성이 강화되어서 재경부에만 있어야 하는 건 아니니까. 그리고 개인의 삶 또한 같이 조율하고 싶은 선호들이 나타나는 것 같습니다. (사례1, 남성공무원)

> 인기 있는 부처는 요즘은 권한보다 문화나 소문상 워라밸이 더 잘 지켜지고 문화가 강압적이지 않고 업무량이 상대적으로 적은 곳이 인기가 많죠. 평균적으로 11시 12시

6) 행정안전부는 조직문화 혁신에 대한 공감대 형성 및 범정부 확산을 위한 캠페인의 일환으로 '조직문화 혁신 10' 영상과 포스터를 배포하였다. 구체적인 내용으로는 소통은 평등하게, 직원을 소중하게, 지시는 명확하게, 의전은 과하지 않게, 회식은 건전하게 등 수평적인 조직문화를 조성할 수 있는 구체적인 실천방안 10가지를 제시하고 있다. 이외에도 조직문화 컨설팅, 혁신현장 이어달리기, 정부혁신 어벤져스 활동을 통해서 공직 조직문화를 혁신하기 위한 다양한 노력을 하고 있다.

> 에 일주일 내내 집에 가는 경우도 있고 주말 중에 하루는 반드시 출근하는 친구들이 굉장히 많으니까 그런 부처는 안 가려고 하죠. 그런 부서는 일이 많은 만큼 권한도 많지만 워라밸이 안 좋은 기획재정부, 산업부, 국토부 이런 곳이 예전엔 인기가 많았는데 요즘은 기피부서죠. 1, 2, 3지망 다 떨어져서 들어간 사람들이 가는 경우가 많죠. (사례5, 남성공무원)

> 부처를 고를 때 두 가지로 나뉘는데 하나는 공무원 사회를 움직이는 기재부나 행안부가 있고 하나는 사업 쪽인데 저는 사업 쪽을 해보고 싶었어요. 전통적으로 사업부는 힘들다고 그랬는데 OO부나 이런 곳은 워라밸이 안 좋고 OO부가 사업하는 부 중에 그나마 워라밸이 좋다고 해서 선택을 했죠. (사례8, 여성공무원)

대부분의 연구참여자들은 '권한'보다는 '워라밸'이라는 표현을 일관되게 사용하고 있었다. 연구참여자들이 말하는 '워라밸'은 매우 상징적인 의미를 담고 있는 것으로 보인다. 국가직 사무관의 일상은 각 부처별 상황마다 다르지만 대부분 '워라밸' 자체가 거의 불가능하다고 말한다. 과중한 업무로 야근이 많고, 주말에도 근무를 해야 하는 상황이라는 것을 이들은 다양한 루트를 통해서 정보를 수집하여 이미 알고 있다. 이들이 말하는 '워라밸'은 정시 퇴근이 가능할 정의의 업무 강도를 포함하지만 그 의미를 넘어서 조직문화가 얼마나 수평적이며 자유로운 분위기인가를 판단하는 의미로도 사용되고 있다.

> (지금 일하시는 곳은 조직문화가 어떠신지... 100점 만점의 몇 점 정도로 평가할 수 있을까요?) 이게 되게 어려운데 100점 만점의 절대평가이면 80점 정도라고 생각하는데 중앙부처 전체에서 상대적으로 따지면 다른 부처들이 70점도 안되는 부처가 대부분일 것 같아서 상대적으로 만족을 하는 편이죠. (다른 부처보다 어떤 점이 나은가요?) 저희 부는 여성 비율이 많고 자녀분들도 많아서 육아휴직도 남자든, 여자든 많이 쓰고 복장터치도 전혀 없고 조직문화가 정부부처치고 되게 프리한 편이죠. OO부나 OO부 같은 곳은 조직문화도 복장도 각이 잡혀있거든요. 선배 말에 좀 확실하게 따라야 하는 문화가 있는데 저희는 국장님이 언제 시간이 되냐고 해도 저는 약속 있는 날을 자유롭게 얘기하고 다른 날을 잡을 수 있거든요. (사례3, 여성공무원)

> (문화가 좋다는 거는 어떤 의미인가요?) 수평적인 것도 있고 옛날에 구시대적인, OO부 같은 경우는 선배와 저녁 먹으면 아무도 퇴근 안하고 들어가서 일하는 문화가 있거든요. 실제로 그러는데 그런 곳은 안가려고 하죠. (사례5, 남성공무원)

연구참여자들이 말하는 일하기 좋은 곳은 '문화가 좋은 곳'을 의미하며 그것은 구체적으로 수평적인 의사소통, 자유로운 복장 허용, 불필요한 의전과 회식

이 없는 곳을 의미하였다. ‘문화가 좋지 않아서’ 선배 혹은 상사와의 관계가 ‘각이 잡혀 있거’나 야근을 당연시 하고 강압적인 분위기가 강할 경우 청년 공무원들은 부처 기피 전략을 통해서 그 부처의 경쟁력을 약화시킨다. 각 부처별로 조직문화의 차이가 발생하고 있으며 이 격차는 협업의 상황에서 업무 충돌로 이어지기도 하며, 회의 방식에 대한 불만은 아주 빠르게 청년 공무원들 사이에서 공유되면서 각 부처에 대한 평가로 이어지고 있다.

> 저희는 배석이라고 해가지고 국장급은 사무관이 배석을 해요. 배석이 따라가서 팔로우를 하는 거예요. 저희 부는 주로 혼자 다니시는데 OO부 같은 경우는 의전이 중요하다 보니까 저희에게도 그런 의전을 요구해서 처음으로 전화를 하면서 OO부 사람과 언성을 높인 적이 생각나요. (사례3, 여성공무원)

> 요즘 많이 바뀌고는 있지만 수직적인 구조나 회의를 할 때에도 수직적인 회의가 이루어지는 경우가 많습니다. 회의가 전 직원들의 의견을 다루기보다 국장님 의견을 듣고 결정하는 경우가 많거든요. 그런 얘기가 주변에서도 많이 들리고요. (사례6, 남성공무원)

3. 성별 규범의 균열과 혼돈

연구참여자들은 더 좋은 사회를 만들기 위한 공적 책임에 대한 의식이 높았으며 기존 관료조직에 대한 문제의식 역시 매우 높았다. 수평적인 조직문화와 일생활 균형을 가능하게 하는 조직, 배려와 소통을 지향하는 조직문화에 대한 선호를 분명하고 일관되게 나타났다. 이러한 문제의식은 청년 공무원들이 성평등 조직문화를 만들어 가는데 주도적인 역할을 하는 청년 세대로 등장할 수 있음을 기대하게 한다. 하지만 성별 규범 및 성차별에 대한 인식은 연구참여자들 간에도 인식의 격차가 크게 나타나고 있으며 무엇을 차별로 인지하는가와 관련하여 혼돈스러운 모습을 보여주고 있다. 대부분의 연구자들은 공직 조직에서 승진, 배치, 업무분담 등에 있어서 성별 차이 혹은 성별에 따른 차별이 있는가를 물어보는 질문에 “성별차이는 거의 없다”(사례5)거나 “생활에서 못 느낀다”(사례1, 3)라고 답하였다.

> 저희가 코로나 때문에 회식을 한 번도 안 해서. 제가 느끼기에는 성별에 따른 예전처럼 여자 직원이 술 따르고 이런 일보다는 연차 있고 선배 있는 직원을 대신해서 아래에 직원들이 테이블을 준비한다는 그런 권력불평등이지 성별 차는 많이 못 느끼고 있습니다. (사례1, 남성공무원)

조직에서 발생하는 전형적인 성차별 사례는 회식에서 "여자 직원이 술 따르고 이런 일"이라는 인식이다. 연차가 낮은 여자 직원이 테이블을 준비하는 것은 성차별이라기보다는 권력불평등에서 오는 것으로 성차별의 사례로 인식되지 않는다.

> 저희는 조사업무가 맞는 사람이 있고 맞지 않는 사람이 있는데 남자 직원은 조사업무에 좀 더 거부감이 덜 하다는 인식이 있는데 그 부분이 유일하게 저희에게 남녀역할의 차이가 아닌가 싶습니다. 나이가 좀 어린 여성 직원은 조사 업무시 더 어려움을 느낄 수 있다고 생각합니다. 나이든 남성분에 비해서요. (사례1, 남성공무원)

조사업무가 중요한 부서에서 조사업무 시 "나이가 어린 여성직원이 더 어려움을 느낄 수 있다"고 생각하지만 그것은 차별이 아니라 "조사업무에 맞지 않는 사람"이라고 인식한다. 공직 사회 조직문화 전반에 대해서는 매우 구체적으로 문제를 지적했던 청년 공무원들이 성별 이슈에 대해서는 차별 감수성이 확연히 낮아지는 현상이 나타났다. 사례2의 경우 "성별로 업무를 나누는 것"이 없다고 말하면서 동시에 남자만 숙직을 서는 문제가 최근 조직의 이슈라고 설명하는 혼돈스러운 모습을 보여주기도 하였다.

> 저는 생각보다 성 관련 문화가 내부에서 느끼기에는 괜찮은 것 같아요. 저희는 성별로 업무를 나누는 건 없어요. 제가 업무가 좀 센 편인데 여자인 제가 하고 있고. 근데 정수기 물 큰 거 오면 젊은 남자 분들이 옮기고 그런 게 저도 그러지 말아야지 하면서도 기대하고 부탁하게 되더라고요. 최근에 공론화 되었던 부분은 저희는 남자가 당직을 설 때는 평일에 숙직을 서고 여자는 일직을 서는데 이게 모성보호로 시작된 건지 시작이 왜 이렇게 된 건지는 잘 모르겠는데 저는 숙직이 더 편하거든요. 아기가 있는 아버지들은 주말 일직이 필요할 수도 있는데 성별로 나눈 이유를 모르겠어요. (사례2, 여성공무원)

여성공무원들이 공직 조직에서 분명하게 성별문제라고 지적하고 있는 것은 유일하게 흡연네트워크와 관련된 비공식적인 조직문화의 문제였다.

> 흡연네트워크는 확실히 있다고 생각해요. 근데 그거는 제가 담배를 안 피기 때문에 담배 피는 사람끼리 네트워크 형성하지 말라고 할 수 없을 것 같아요. 예를 들어 저는 술 마시는데 술 안 마시는 분들이 술자리에서 네트워크 만들지 말라고 하는 것과 같은 내용이 될 수도 있을 것 같아요. (사례2, 여성공무원)

> 담배를 피는 분들이 흡연실에 모일 때 대부분 남성분이고 그곳에서만 알고 도는 정보들이 있거든요. 그래서 남자들끼리만 아는 정보가 있어서 여자들도 사탕모임 같은 것을 해야 한다, 이런 것도 있고… 친구 중에도 여자지만 흡연을 하는 경우가 있는데 과장님이 우리 구역에서 피지 말라고 했대요. 그래서 동기들이랑 눈에 안 띄는 곳에서 피고 들어오더라고요. (사례3, 여성공무원)

사례2와 사례3은 공직 사회의 비공식조직문화인 흡연네트워크에 대해서 이야기하였다. 하지만 사례2와 사례3은 이 문제에 대해서 상당히 다른 관점에서 인식하고 있음을 알 수 있다. 사례2의 경우 흡연네트워크가 분명히 있기는 하지만 그것은 변화가 필요한 부분이라기보다는 어쩔 수 없는 것이라고 판단한다. 반면 사례3은 "여자들도 사탕모임"이 필요하다는 의식을 느낄 정도로 정보에서 배제되는 문제를 심각하게 받아들이고 있다. 하지만 흡연네트워크를 비공식조직문화의 문제로 인식하고 있는 사례3은 다음과 같이 업무평가 및 승진과 연결되는 성별직무분리에 대해서는 남성이 차별을 받는 것으로 인식한다.

> 남자들이 불리할 수 있다고 느낀 점은 장관 수행비서나 되게 몸이 힘든 직무에 대해서는 자식이 없는 미혼남성만 가는 게 존재를 하거든요. 여자들은 일 욕심이나 커리어 욕심이 있으면 그런 곳을 가고 싶음에도 못 가기도 하고. 일반적으로 기피되는 직무인데 그걸 남자만 간다는 것에 대한 불만도 있을 수도 있다고 생각해요. (사례3, 여성공무원)

사례3은 장관 수행비서나 몸이 힘든 직무를 미혼남성이 맡는 것에 대해서 남성이 불리할 수 있다고 판단하면서 동시에 그것은 "일 욕심" 혹은 "커리어 욕심"이 있으면 가는 곳이라는 암시를 주고 있다. 사례5의 다음 진술을 통해서 그 의미는 분명해진다.

> 제가 경험한 바로만 말씀 드리면, 승진에 있어서 사실 성별차이는 거의 없는 것 같아요. 승진은 연차로 맞춰 가니까. 그런데 상대적으로 힘들다고 평가되는 일을 남자들에게 시키기는 해요. 그런 업무는 여자 시키기 좀 어렵지 않냐. 이런 게 있고요. 사업도 남자들이 주로 맡는 경향이 있는데 그러면 당연히 조직입장에서 남자가 먼저 승진하는 경향도 있을 수 있을 것 같네요. 기본적으로 연차 맞춰서 승진하는데 고생을 더 하는 사람을 승진시키는데 고생하는 일은 주로 남자를 시키는 것 같은 거죠. (사례5, 남성공무원)

사례3과 사례5는 공직 사회에서 성별 차이는 거의 없으며 평등한 조직이라고 말한다. 하지만 구체적인 일상에 대한 설명을 통해서 성별직무분리가 있으며 그것은 승진으로 연결되는 차별의 구조가 작동되고 있음을 의미한다. 중요한 것은 사례3의 경우 이러한 현상을 남성이 경험하는 역차별로 인식하고 있으며 사례5의 경우 고생한 사람이 먼저 승진하는 것은 "당연한" 것으로 인식하고 있다는 것이다.

특히 육아휴직과 관련된 성별 차이에 대해서 이것이 차별의 관점에서 보아야 한다고 이야기하는 연구참여자는 없었다. 공직 사회에서 육아휴직은 제도적으로 보장이 되어 있으며 여성공무원과 남성공무원이 이 제도를 사용하는데 아무런 제약이 없다고 한다. 하지만 남성이 육아휴직을 사용하는 것에 대해서는 각 부처별로 다르지만 유연한 조직에서만 허용되는 분위기라고 말한다. 그리고 육아휴직은 "조직기여도"를 평가받는 상황에서는 부정적인 결과로 이어질 수밖에 없으며 이러한 결과는 차별이라고 인식하지 않음을 알 수 있다.

> 공무원 생애주기로 보면 채용과 승진, 중간에 휴직제도와 고위공무원 승진으로 볼 것 같은데요. 채용은 남성이나 여성이 응시자는 차이가 많지 않고 합격도 차이가 많이 없고 일부 선발 단위 별로 남녀차이가 나지만 결과적으로 기울어질 경우 30%이상 추가채용을 하기 때문에 채용에서는 불평등이 없을 것 같습니다. 아무래도 승진의 경우 옛날에는 비율이 남성이 많은 것 같은데 여성분들도 많기도 하고 육아휴직도 남성분들도 많이 쓰시긴 하거든요. 그런데 여성분들은 다 쓰시지만 남성분들은 유연한 조직에서만 쓰시는 것 같아요. (사례4, 여성공무원)

> 다른 부서에 비해서는 가정친화적으로 하려고 하는데 아직도 조금 남성이 쓴다고 하면 인력 하나가 나가게 되는 거니까 굳이 그런 걸 왜 쓰냐? 이런 게 아직 있기는 하죠. 인사상 불이익을 주지는 않지만 상대적으로 급하고 사업할 일들이 많은데 꼭 남자가 써야 해? 이런 분위기가 있는 거죠. (사례5, 남성공무원)

> (육아휴직제도를) 여성분들은 정말 자유롭게 쓰시고 남자도 비교적 자유로운 편이지만 여성에 비해서는 눈치가 더 보이는 게 아직 있습니다. 그럼에도 불구하고 남성 사무관님 중에도 쓰시는 분들은 다들 쓰시더라고요. 정확히 어떤 과정을 거치시는지는 모르겠지만 쓰시기는 합니다. 다만 승진이나 조직기여도가 필요한 해외선발에서 불이익이 있을 것 같다고 다들 생각은 하시더라고요. 중간에 육아휴직을 안 쓰고 일한 사람이 더 나을 테니까요. (사례10, 남성공무원)

사례10은 향후 결혼을 하게 되면 육아휴직을 사용할 의사가 있다고 말한다. 하지만 현실적으로 그 제도를 이용할지에 대해서는 고민이 많을 것 같다고 하

였다. 육아휴직제도를 사용하면 조직기여도에서 좋은 점수를 받지 못하고, 승진이나 유학을 위한 해외선발에서 불이익을 받을 수 있기 때문이다. 남성들의 육아휴직을 권장하기 위해서 정부는 2014년 아빠 육아휴직 보너스제를 확대하여 육아휴직기간을 3년까지 경력으로 인정하고 출산휴가 시 업무대행 공무원 지정도 의무화하고 있다. 하지만 승진과 평판에서 육아휴직이 불리하게 작용하는 조직문화는 공직 사회에 여전히 남아 있으며 연구참여자들은 이러한 상황을 차별로 인지하지 않고 있다.

Ⅳ. 청년 공무원의 성평등 인식 : 피상적인 수용과 구체적인 저항

1. 나의 업무와 관련 없는 성평등

대부분의 연구참여자들은 공직자로서 성평등 가치에 동의한다고 응답하였다. 하지만 이들이 동의하는 성평등 가치는 매우 추상적인 수준에서 인지하고 있으며 자신의 업무와 어떠한 연관성을 갖고 있는지 그 관련성을 정확히 알고 있는 경우는 사례3을 제외하고 거의 없었다.

> (공무원이 성평등 의식을 갖춰야 한다는 것은 어느 정도 동의하시나요?) 저는 100% 동의를 합니다. 생각보다 사무관들의 영향력이 큰 것 같아요. 국가 정책을 다루는데 무의식중에 가진 의식이 반영이 되거든요. 만약에 그 사람이 성인지 감수성이 낮으면 정책에도 반영이 되더라고요. 예전에 가임기 여성지도. 그거야말로 성인지 감수성이 없는 사람이 만들었기 때문에 그런 일이 생긴 거죠. 양성평등과 관계가 없을지라도 은연중에 꼭 필요하다고 생각해요. (사례3, 여성공무원)

사무관은 정책을 기획하고 실행하는 영향력 있는 권한을 가지고 있기 때문에 성평등 의식이 낮을 경우 이러한 인식이 정책에 반영될 수밖에 없다는 것을 사례3은 정확히 지적하였다. 하지만 여성정책 관련 부처 공무원과 사례3을 제외하고 다른 연구참여자들은 자신의 업무는 특정 성별과 관련이 없고 전 국민을 대상으로 하는 업무를 맡고 있기 때문에 성평등이라는 가치와 관련성이 낮다고 말한다.

(업무는 성평등이라는 공공가치와 관련성이 어느 정도나 될까요?) 10점 만점에 2점인 것 같습니다. 제가 모르는 것일 수도 있는데, 대부분 업무가 전국민을 대상으로 하고 성에 따라 구별되는 경우는 없는 것 같습니다. (사례6, 남성공무원)

(담당 업무가 성평등과 연관이 있을까요? 10점 만점 척도로 표현해본다면?) 1~2점이요. 전체적 정책을 하다 보니까 그 안에 특정 성별과 관련된 정책도 있겠지만 총괄 조정하고 그런 업무를 하다 보니 직접 성평등에 영향을 미치지는 않는 것 같아요. (사례10, 남성공무원)

2. 불편한 이야기, 성평등

연구참여자들은 공공의 가치로서 성평등은 필요하지만 현재 한국사회에서 그 의미는 퇴색 혹은 변질되어 극단적인 의미를 갖고 있기 때문에 불편하고 거부감이 든다고 말한다. 성평등 혹은 페미니즘은 합리적인 주장과는 거리가 먼 극단적인 주장을 하는 그런 이미지가 되었다는 것이다.

저는 성평등이 필요하다고 생각하는데 최근에 와서 되게 극단적인 사람들이 많아진 것 같아요. 남녀 모두에서 본인의 피해가 다른 성 때문이라고 하는 분들이 많아져서 성평등의 의미가 퇴색된 것 같아요. 페미니즘 단어 자체도 이미 변질된 것 같아요. 그 말의 의미는 모르지만 저 어릴 때만 해도 여권이 안 좋으니까 합리적으로 신장하려는 사람들이였다면 지금은 극단적인 이미지가 됐고 합리적인 양성평등을 주장하면 페미니즘이 아닌 것처럼 되어버려서 안타까워요. (사례8, 여성공무원)

연구참여자들이 말하는 “극단적인 이미지”는 성평등이란 여성의 권리만을 주장하는 것이며 남성을 배제하거나 차별하여 성별 갈등을 조장하고 있다는 것을 의미한다. 그래서 이들은 ‘페미니즘’이나 ‘여성주의’보다는 ‘양성평등’으로 가야 한다고 믿는다.

요즘에 드는 생각은 페미니즘이나 여성주의보다 양성평등으로 가야되지 않나 하는 생각이 있습니다. 그래야 성별 갈등도 줄고 논의도 더 많이 되지 않을까 싶습니다. 너무 여성주의 이런 쪽으로 가면 반발이 있는 것 같아서 좀 더 성적으로 평등하게 되기 위한 구체적인 이야기가 필요한 것 같다는 생각을 하고 있습니다. (사례1, 남성공무원)

성별 갈등에 대해서 연구참여자들은 그 원인이 여성의 이익만 챙기는 편파적이고 극단적인 관점에서 비롯되었다는 분석을 하고 있었다. 이와 함께 여성가족부의 정책이 성별 갈등을 일으킨다라는 주장도 여과 없이 그대로 받아들이고 있었다.[7)]

> 세상이 너무 성적 갈등도 있고 부정적으로 보인다는 건 여가부 업무 방향에 대해 재고해 봐야 하지 않나 싶은 안타까움도 있어요. 개인적으로 드는 생각은 급진적인 정책은 사회통합에 좋지는 않은 것 같아요. 사회 분위기나 상황을 보고 단계적으로 할 필요가 있는데 저도 어떻게 해야할지는 모르겠지만 목적이 좋다고 해도 단계별로 가면 좋을 것 같아요. 현재 우리사회 갈등이 심하니까 포용하는 방향으로 가는 게 좋다고 생각은 했어요. (사례2, 여성공무원)

여성가족부는 사회통합을 방해하고, 갈등을 조장하는 "급진적인 정책"을 추진하는 부처라고 이들은 생각하고 있었다. 연구자가 그 구체적인 사례를 알려달라고 할 때 대답을 하지 못하거나(사례2), '셧다운제'(사례6)를 사례로 꼽았다. 성평등에 대한 잘못된 이해와 부정확한 정보들이 넘쳐나면서 이들은 성평등에 대해서 논의하는 것 그 자체가 불편한 상황이 되어버렸다고 말한다.

> 저는 불편해요. 최근 들어서 생긴 불편함인데, 성평등과 성차별을 얘기하는 것 자체가 남자들 눈치를 보게 되거든요. 요즘에는 그런 키워드가 아직도 여자들이 차별받는다고 생각하냐? 이런 식으로. 오히려 남자들이 역차별을 당하고 있다는 견해를 주장하는 분들이 있어서 주변에 남자가 있으면 얘기를 안 해요. 여자들끼리 있으면 오히려 되게 객관적 시각에서 저희끼리 성차별 얘기를 하거든요. 무조건 저희끼리 있다고 해서 남자를 나쁘게 말하기보다 건전하게 객관적 대화를 나누는데 남자가 있다는 이유만으로 성차별 관련 주제를 얘기하는 게 일상생활에서도 꺼려져요. 단어 자체만 들어도 불편하다는 이미지가 요즘 생겼죠. (사례3, 여성공무원)

성평등은 이미 편파적인 의미를 담고 있다는 믿는 연구참여자들은 성인지 교육에서 남자들이 경험하는 역차별, "이대남의 목소리"를 충분히 반영하지 않으면 교육효과가 반감될 수 있다고 한다. 이러한 맥락 속에서 연구참여자들

---

7) 정사강·홍지아(2019)는 기성 언론의 여가부 보도 분석을 통해서 여가부를 이기적이거나 사회적 갈등을 야기하는 부정적인 주체로 재현하는 경향이 있음을 분석하고 있다. 보수언론의 여가부 보도는 여가부가 위치한 행정조직 체계의 특성이나 국가 페미니즘의 한계 등 활동을 제한하는 구조적 원인을 살피는 대신 결과로서의 부정적인 업무평가에 집중하고 있음을 지적한다.

은 성별 이슈를 다루는 정책과 교육이 “균형”있게, “조화”롭게 되어야 한다고 강조한다. 김보명(2019)은 디지털 공간과 언론보도 등에서 부각된 젠더 갈등 사례를 통해 현재 한국사회의 반페미니즘 담론을 분석하고 있다. ‘젠더 이퀄리즘’ 현상은 반페미니즘의 새로운 문법으로 나타나고 있으며 이러한 담론을 통해 탈맥락화된 공정성 주장과 만나게 된다고 주장한다. 연구참여자들 역시 성평등의 대의는 수용하지만 성차별의 현실과 구조는 부정하는 ‘젠더 이퀄리즘’의 문법을 수용하고 있는 것으로 보인다.

> 요즘 이대남이라는 키워드가 있잖아요. 20대 남성이 역차별을 많이 받고 있고 그 집단이 내는 목소리가 반영이 되고 있는 것 같은데. 거기에 대해서 보편적인 공감대가 있는지는 모르겠지만, 일반적인 성인지 교육이나 성평등 교육을 할 때에 이대남에 대한 목소리를 무시하고 교육하면 교육효과가 반감될 수도 있을 것 같아서 조화롭게 이루어져야 할 것 같습니다. (사례4, 여성공무원)

3. 배워본 적이 없는 성평등

연구참여자들에게 성평등 교육 혹은 성인지 교육을 받아 본 경험이 있는가라는 질문을 했을 때 대다수의 연구참여자들은 법정 의무교육인 성희롱예방교육을 제외하고 성인지 정책, 성인지 예산, 성별영향평가와 관련된 교육을 받아본 경험이 없다고 응답하였다. 교육을 받지 못한 이유에 대해서는 “너무 바빠서 성인지 교육을 받을 시간”이 없다는 응답이 대부분이었다. 공무원들은 매년 의무적으로 채워야 할 교육시간이 있다. 의무교육을 포함하여 80시간을 채워야 최소한의 승진 조건을 갖추게 된다. 따라서 공무원들에게 인기 있는 교육들은 빨리 마감이 되는 경향이 있으며 그렇지 않은 경우 교육인원을 채우지 못해 폐강되기도 하다. 성인지 관점을 자신의 업무에 적용하기 위해서는 성인지 정책 교육을 받아야 하지만 연구참여자들은 성평등에 대한 부정적인 인식이 강하게 있기 때문에 의무교육도 아닌 성인지 정책 교육을 애써 찾아서 교육을 신청하는 경우는 거의 없다고 할 수 있다.

> 저희도 필수교육이라 받았는데 성인지나 성평등 교육과 성희롱 예방교육이 크게 구분되지 않아요. 컨텐츠도 제가 여자지만 좀 남성분들에겐 재미가 없을 것 같고 여성인 저도 흥미로운 내용이 아니었거든요. 그래서 저도 교육 관련해서 구분이 잘 안되거든요. 성인지나 성평등 교육이 성희롱과 다른 점도 모르겠어요. 그냥 들어야 한다고 해서 들었지 기억에 남지는 않아요. (사례2, 여성공무원)

성평등 교육과 성희롱 교육이 뭐가 다른지 모르겠다는 사례2는 기존에 받았던 성희롱 예방교육에 대해서 매우 부정적인 기억을 가지고 있었다. 여성에게도 남성에게도 흥미롭지 않은 의무감에 어쩔 수 없이 받아야 하는 교육에 대한 심리적 저항을 그대로 표현했다. 다른 연구참여자들(사례3, 사례4, 사례8)은 성인지 교육이 "특정 성별만을 위한 것"이 아니어야 함을 매우 강조하였다. 성평등과 성인지 교육에 대한 부정적인 인식과 저항감이 강하게 나오고 있음을 알 수 있었다.

하지만 사례10은 지금 자신의 업무가 성별과 관련이 없지만 언젠가 관련 업무를 맡을 수도 있기에 공직자에게 성인지 관점이 필요하다고 인식하고 있었다.

> (업무를 하실 때 성인지 관점, 감수성 이런 거는 필요하다고 생각하세요?) 지금 업무를 할 때는 직접적으로 관련은 없지만 저희가 언제 어떤 사업을 다룰지 모르니까 기본적으로 그런 감수성은 가지고 있어야 한다고 생각합니다. 고용관련해서 다른 부처에서 정책을 발표하면 저희는 그걸 조정하고 사업 간을 조정하는 과정에서 성인지는 필요한 것 같습니다. 남자가 고숙련 노동에 많이 종사하고 여성의 경우 저숙련 노동에 임금수준도 남자보다 낮은 편인 것도 있어서 그런 걸 조정하는 과정에서 필요하다고 생각합니다. (사례 10, 남성공무원)

성인지 정책의 주요 도구인 성인지 예산, 성별영향평가에 대해서도 연구참여자들은 거의 알지 못했고, 들어 본 적은 있으나 관심이 없다고 하였다. 여성가족부 소속 공무원을 제외하고 성인지 예산이나 성별영향평가에 대해서 관심을 가졌던 유일한 연구참여자는 사례5였다. 성인지 정책 교육에 대해서 관심을 갖고 있는 사례5의 경우에는 성인지 예산을 공무원 시험 준비할 때 배웠지만 "와 닿지 않고", "교과서적인 느낌"이라고 설명하였다.

> (성인지 예산 들어보셨어요?) 공부할 때 배웠고, 업무 중에는 와 닿는 부분은 없었던 것 같아요. 제도 자체가 크게 와 닿지는 않았는데, 정보화나 사업예산 쪽으로는 어떤 식으로 시정한다든지 그런 게 와 닿지는 않아서 교과서적인 느낌만 남은 것 같아요. (공부하시면서 구체적 사례를 접하신 경우는 없으신가요?) 네. 사례는 접하지 못했고 그냥 이런 뜻이다. 이 정도만 배우고 업무하면서도 사실 접하지는 못했거든요. 지금도 딱 들으면 그냥 성인지 예산이 뭐지? 이런 느낌이에요. 교과서에서만 보고. (그러면 성별영향평가나 성인지 예산에 대한 교육은 도움이 될까요?) 도움이 될 것 같아요. 왜냐하면 제도적으로 양성평등과 제도가 결합해야 하는데 어떻게 해야 되는지 모르고 저도 교육이 있으면 받고 싶거든요. 저도 구체적인 제도를 알고 있고 싶거든요. 사무관들은 내가 젊은 나이에 들어왔지만 내용을 알고 설명을 드려야 하는데, 설명을

> 제대로 하지 못하면 그것에 대한 스트레스와 부끄러움이 있거든요. 제가 나중에 설계를 하더라도 양성평등을 제도로 어떻게 실현할지 알 수 있도록이요. (사례 5, 남성공무원)

사례5는 사회가 올바른 방향으로 가기 위한 정책을 기획하고 실행하는 사무관으로서 어떠한 가치관을 갖는 것이 맞는 것인지 고민이 많다고 하였다. 특히 양성평등을 둘러싸고 일어나는 긴장과 갈등을 바라보면서 무엇이 옳은 것인가 알고 싶고, 그 고민을 해결해줄 수 있는 성인지 교육이 필요하다고 말한다.

Ⅴ. 나가며

직업으로서 공무원에 대한 청년들의 관심과 기대가 점점 더 높아지고, 동시에 청년들의 젠더 인식 격차가 크게 나타나는 상황에서 본 연구는 청년 공무원이 성평등 정책을 이행할 수 있는 가능성과 한계가 무엇인지 탐색하고자 하였다. 특히 페미니스트 연구자들은 성 주류화 전략에 대한 기대와 달리 정책 현장에서의 변화는 크지 않았다고 평가하면서 성 주류화 전략이 새로운 성평등 정책으로서 주류의 전환을 이행할 수 있으려면 무엇보다 정책 행위자로서 공무원의 역할과 역량이 중요함을 강조한다. 본 연구는 최근 공공정책에 대한 백래시와 청년 세대의 '젠더 갈등' 담론이 늘어나는 상황에서 청년 세대 공무원이 성 주류화 전략을 충분히 이행할 수 있을까 하는 질문에서 시작되었다.

본 연구 결과, 연구참여자들은 공직에 대한 가치와 기대를 갖고 공무원이 되었으며, 이들에게 공무원은 '일자리' 이상의 의미를 갖는다. 5급 사무관은 7급이나 9급 시험과 다른 '행정고시'의 통로로 공무원이 된다는 점에서 특히 '공직' 또는 '공익'의 가치를 강조하고 있으며, 공적인 책임감에 대한 이해도 높은 것으로 나타났다. 그리고 '워라밸' 중심의 새로운 가치는 연구참여자들이 부처나 업무를 선택하는 중요한 요소가 되고 있음을 알 수 있었다. 더욱이 남성 연구참여자들도 아직은 쉽지 않지만 육아휴직 제도를 적극 활용할 것이라 말하며, 조직 내에서 성공보다도 개인의 일생활 균형이 중요한 가치와 목표가 되고 있다. 이러한 인식은 위계적이고 수직적이며 관료적인 조직문화의 변화를 가져오며, 특히 관료적인 조직은 다른 부처와의 경쟁에서 밀려나게 될 것이라는 예측도 가능하다. 이처럼 청년 사무관들은 오랫동안 위계적이고 수직적인 조직문화의 변화를 추동하는 중요한 행위주체가 되고 있는 것이다. 또한

여성 참여자들은 성별에 따른 가시적 차별은 사라지고 있지만, 비공식적 조직문화나 이에 따른 차별 효과에 대해서 분명히 인식하고 있었다. 요약하면, 청년 세대 공무원은 성별 규범의 혼돈과 차별에 대한 다층적 인식을 갖고 있지만, 분명한 것은 조직문화의 중요한 행위주체가 되고 있다는 사실이다.

그런데 역설적이게도 청년 세대 공무원들은 성평등 인식이나 정책에 대해서는 기성 세대 공무원과 큰 차이를 보이지 않았다. 많은 선행연구들에서 공직문화와 공무원의 성평등 인식에 대해 지적하고 있는 것처럼, 연구참여자들 역시 성평등 가치는 동의하지만 자신의 업무와는 무관하다고 인식하는 경향이 있었다. 더 나아가 연구참여자들의 젠더 인식은 성평등 정책에 대한 백래시나 반 페미니즘 정서와도 부분적으로 맞닿아 있었는데, 성평등 또는 젠더는 편파적이라거나 '이퀄리즘'으로서의 양성평등을 강조하는 등 성평등 자체를 불편하게 여기는 경우도 있었다. 즉, 청년 사무관은 성 주류화 전략의 행위자로서 조직의 전환을 만들어내는 '가능성'과 동시에 성평등 정책에 대한 '부정'과 저항의 주체가 될 '불가능성'이 공존하는 존재라는 것이다. 이러한 상황에서 성인지 교육이 중요한 대안이 되어야 하며, 청년 세대가 갖는 특수성과 이들의 경험을 고려한 성인지 교육이 필요하다. 능력주의와 신자유주의 식의 자기계발 담론 속에서 청년 세대 공무원이 어떻게 성평등에 대한 이해와 성평등 정책을 이행할 수 있을지에 대한 구체적인 성인지 교육 연구가 이루어져야 한다.

끝으로 본 연구는 청년 세대 중 사무관 직급의 일부 공무원을 대상으로 하고 있다는 점에서 연구의 한계가 있다. 청년층 내부의 다층성 만큼, 청년 공무원 내부에서도 직급, 직렬, 성별 등 다양한 요소에 따라 젠더 인식과 정책 및 직무 경험이 다를 것이다. 이러한 한계를 보완하여 향후 청년 세대 공무원이 성평등 정책의 중요한 행위주체가 될 수 있도록 후속 연구가 이루어지기를 기대한다.

■ 투고일 : 2021년 10월 31일 ■ 심사일 : 2021년 11월 23일 ■ 수정일 : 2021년 12월 4일 ■ 게재확정일 : 2021년 12월 7일

참고문헌

김도영·최 율(2019). “대졸 청년의 공무원 시험 준비 및 합격에 나타난 계층수준과 교육성취의 효과”. **경제와 사회**. 제123호. 40-74.

김병권(2020). **21세기 세습사회**. 서울: 칼폴라니사회경제연구소·지식공유지대.

김보명(2019). “젠더 갈등과 반페미니즘의 문법”. **비교문화연구**. 제56집. 1-25.

김선기(2017). “청년-하기를 이론화하기: 세대 수행성과 세대연구의 재구성”. **문화와 사회**. 제25권. 161-210.

김순남(2021). “‘남자로서의 당연한 삶은 없다’: 20-30대 남성들의 ‘성찰적 개인화’와 새로운 관계적 삶의 가능성을 중심으로”. **한국여성학**. 제37권 제1호. 155-189.

대한민국정책브리핑. “공직사회 조직문화 혁신, ‘MZ세대 어벤져스’가 이끈다”, 2021.9.23. https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148893411&c에서 2021. 11. 1. 인출.

김엘리(2020). “20~30대 남성들의 하이브리드 남성성”. **한국여성학**. 제36권 제1호. 139-173.

마경희(2007). “성 주류화에 대한 비판적 성찰: 여성정책의 새로운 패러다임인가? 함정인가?”. **한국여성학**. 제23권 제1호. 39-67.

마경희·추지현·조영주·전원근·김원정·김애라·김지효·문희영·이은아(2021). **청년의 생애과정에 대한 성인지적 분석과 미래 전망**. 서울: 여성가족부.

마경희·조영주·문희영·이은아·이순미(2019). **성불평등과 남성의 삶에 질에 관한 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

박원익·조윤호(2019). **공정하지 않다-90년대생들이 정말 원하는 것**. 서울 : 지와인.

박정훈(2019). “20대 남성 지지율에 파묻힌 젠더 문제의 본질”. **황해문화**. 제103호. 208-223.

배은경(2015). “청년 세대 담론의 젠더화를 위한 시론”. **젠더와 문화**. 제8권 1호. 7-41.

백미록(2020). “지방자치단체 남성 공무원의 젠더정책 수행 경험 연구 - 관료제 노동규범과 젠더 갈등을 중심으로”. **페미니즘 연구**. 제20권 제2호. 89-126.

신경아(2016). “여성정책에서 성평등 정책으로? 젠더정책의 오해와 이해”. **한국여성학**. 제32권 4호. 1-36.

이은아(2018). “행정관료조직과 성 주류화의 정치:성별영향평분석평가를 중심으

로". **젠더와 문화**. 제11권 제2호. 157-194.

_____(2019). "성인지 교육에 대한 '저항'의 의미와 '전환' 가능성". **여성학연구**. 제29권 제2호. 7-40.

이재경(2018). "우리 시대 청년의 삶 읽기_20대 청년에 관한 탐색적 연구 참여관찰과 인터뷰 방법을 중심으로". **동향과 전망**. 제109호. 136-172.

이준석(2019). **공정한 경쟁**. 서울: 나무옆의자.

이희정·박선웅(2021). "청년층의 기회 공정성 인식 분절화: 지역과 젠더 관점을 중심으로". **한국인구학**. 제44권 제3호. 71-99.

정사강·홍지아(2019). "국가 페미니즘, 여성가족부, 여성혐오". **미디어, 젠더&문화**. 제34권 제1호. 209-253.

정성조(2019). "청년 세대 담론의 비판적 재구성 : 젠더와 섹슈얼리티를 중심으로". **경제와 사회**. 제123호. 12-39.

조규형·정철영(2016). "국가공무원 지원자의 진로의사결정에 대한 내러티브 탐구: 7급 및 9급 공무원 지원자를 중심으로". **직업교육연구**. 제35권 제1호. 97-118.

통계청(2021). 〈2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과〉.

파이낸셜 뉴스, "경제 컨트롤타워 '굴욕' MZ사무관 기재부 기피", 2021.10.17. https://www.fnnews.com/news/202110171804306053에서 2021.11.1 인출.

행정안전부 어벤저스(2020). **90년생 공무원이 왔다**. 행정안전부.

홍찬숙(2021). "청년의 무엇이 '성평등 프레임에서 젠더갈등과 공정성 프레임으로' 변화한 것인가?". **젠더리뷰**. 가을호. 27-36.

Caglar, G.(2013). Gender minstreming. *Politics & Gender,* 9(3), 336-344.

Ferguson, L.(2018). *Gender Training: A Transformative Tool for Gender Equality*. Geneva: Palgrave.

Pringle, P, & Watson, S.(1998). 'Women's interests' and the post-structuralist state. in Phillips Anne(Eds.), *Feminism and Politics*. Oxford: Oxford University Press.

Roggeband, C. & Verloo, M.(2006). Evaluating gender impact assessment in the netherlands(1994-2004): A political process approach. *Policy & Politics,* 34(4), 615-632.

Abstract

Can Young Civil Servants be Agents of Gender Mainstreaming?: Focusing on the Experience of Office Workers in the 2030s*

Jaewon Jeong**·Euna Lee***

This study begins with the question of whether the younger generation of civil servants can fully implement the gender mainstreaming strategy as a gender equality policy. As a result of in-depth interviews with officers in the 2030s, young officers emphasized the value of 'public office' or 'public interest', and, regardless of gender, placed an individual's work-life balance as an important value and goal rather than success within the organization. This change of perception has become an important mechanism that drives the change of hierarchical and bureaucratic organizational culture. In addition, although visible discrimination based on gender is disappearing, female executives were clearly aware of the informal organizational culture and the effects of discrimination. However, the younger generation of civil servants did not show much difference from the older generation of civil servants in terms of gender equality perceptions or policies. In addition, the gender perception of the study participants was partially in contact with backlash or anti-feminist sentiments toward gender equality policies. In other words, as an actor of the gender mainstreaming strategy, the youth officer is a coexistence of the 'possibility' of creating organizational transformation and the 'negation' of gender equality policies and the 'impossibility' of becoming a subject of resistance. In this paradoxical situation, it is suggested that gender- sensitive education should be an important alternative, and that gender- sensitive education for the younger generation of civil servants is necessary.

Keywords : gender equality, civil servant, policy, gender mainstreaming, gender training

---

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea. (NRF-2017S1A5A2A03068977)

** First Author: Assistant Professor, Kyunghee University

*** Corresponding Author: Assistant Professor, Ewha Womans University