

석사학위논문

다문화가정 장병의 군 적응에
관한 효율적 관리방안 연구

2025년

한성대학교 국방과학대학원

안 보 전 략 학 과

국 제 안 보 전 공

정 원 빈

석사학위논문
지도교수 조규호

다문화가정 장병의 군 적응에
관한 효율적 관리방안 연구

A Study on Effective Management Strategies for the Military
Adaptation of Soldiers from Multicultural Families

2024년 12월 일

한성대학교 국방과학대학원

안보전략학과

국제안보전공

정원빈

석사학위논문
지도교수 조규호

다문화가정 장병의 군 적응에
관한 효율적 관리방안 연구

A Study on Effective Management Strategies for the Military
Adaptation of Soldiers from Multicultural Families

위 논문을 안보전략학 석사학위 논문으로 제출함

2024년 12월 일

한성대학교 국방과학대학원

안 보 전 략 학 과

국 제 안 보 전 공

정 원 빈

정원빈의 안보전략학 석사학위 논문을 인준함

2024년 12월 일

심사위원장 이 상 화 (인)

심 사 위 원 임 정 숙 (인)

심 사 위 원 조 규 호 (인)

국 문 초 록

다문화가정 장병의 군 적응에 관한 효율적 관리방안 연구

한 성 대 학 교 국 방 과 학 대 학 원
안 보 전 략 학 과
국 제 안 보 전 공
정 원 빈

본 연구는 한국군에 증가하는 다문화가정 출신 장병들의 군 적응 문제를 해결하고, 이들의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있는 효율적 관리 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 1990년대 이후 국제결혼 증가와 외국인 노동자의 유입으로 한국은 본격적인 다문화 사회로 진입하였으며, 이러한 변화는 군 조직에도 영향을 미쳤다.

한국 국방연구원(2024)에 따르면, 2011년 약 50명에 불과했던 다문화가정 출신 장병은 2030년 약 1만 명으로 증가할 것으로 예상된다. 이는 2030년 입대예정인 전체 군인의 5%에 해당하는 수치이다. 다문화가정 장병들의 증가는 군 조직 내 언어적 장벽, 문화적 갈등, 군생활 적응 등의 문제가 발생하고, 이는 군조직의 전투력을 유지하고 임무와 목적을 달성하는데 제한점으로 작용하고 있어, 군의 체계적이고 실질적인 대응이 필요하다. 이를 위해 다문화가정에 대한

이론적 배경과 외국사례 등을 국내외 문헌 및 선행연구를 통해 탐색하고 다양한 정책 및 법령, 제도 등을 분석하였다.

본 연구는 문헌연구를 통해 다문화 장병 관리와 관련된 기존 정책과 연구의 한계를 분석하고, 다문화 장병의 군 복무 과정에서 발생하는 주요 문제를 체계적으로 고찰하였다. 연구 결과, 현행 한국군의 다문화 정책은 체계적인 현황 파악의 부족, 관리체계의 미비, 맞춤형 지원 프로그램의 부재, 장기적 관점의 전략 부족이라는 세 가지 한계점이 도출되었다.

이를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 개선방안을 제시하였다. 첫째, 군 간부 양성과정에서 체계적인 다문화 교육을 통한 관리 역량 강화, 둘째, 다문화 장병을 위한 한국어 교육 및 복무 중 언어능력 향상 프로그램 운영, 셋째, 문화적·종교적 특성을 고려한 급식체계 개선, 넷째, 다문화 장병의 장기 복무 기회를 확대하고 이들의 특성을 군의 전략적 자산으로 활용하는 제도적 기반 마련이다.

이러한 관리방안은 다문화 장병의 잠재력을 조직의 경쟁력으로 전환할 수 있는 포용적이고 미래지향적인 정책 방향을 제공한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 다만, 본 연구는 현역 다문화 장병에 대한 실증적 조사가 이루어지지 못한 한계가 있으며, 후속 연구에서는 실증 데이터 분석과 해외 사례 연구를 통해 보다 구체적이고 실행 가능한 정책 방안을 도출할 필요가 있다.

【주요어】 다문화 가정, 다문화 군대, 다문화 장병, 다문화정책

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구 배경 및 목적	1
1.2 연구 방법 및 범위	3
II. 이론적 고찰	5
2.1 군 조직의 특성	5
2.2 다문화가정의 확산과 개념	8
2.2.1 다문화가정의 확산	8
2.2.2 다문화가정의 개념과 정의	16
2.3 다문화가정 장병의 입대 현황	19
2.4 다문화가정 장병의 특성 및 관리의 중요성	21
2.4.1 다문화가정의 장병의 특성	21
2.4.2 다문화가정 장병 관리의 중요성	24
III. 선행연구 및 사례분석	30
3.1 한국의 다문화 장병 정책과 문제점	30
3.2 주요 선진국의 다문화 정책	36
3.3 다문화가정 장병 관리의 주요 쟁점	40
IV. 다문화가정 장병의 효율적 관리방안	45
4.1 다문화 이해교육 활성화 및 언어적 지원	45
4.2 문화적 포용성 증진을 위한 급식체계 개선	48
4.3 다문화 군대를 위한 군 정책 개선	51
V. 결론	53
참 고 문 헌	55
ABSTRACT	58

표 목 차

[표 1-1] 연구 흐름도	4
[표 2-1] 다문화장병의 기준	6
[표 2-2] 한국 다문화 형성의 시기 요약	9
[표 2-3] 대한민국 국적취득 방법	10
[표 2-4] 연도별 국적취득자 현황	11
[표 2-5] 연도별 인구대비 체류외국인 현황	12
[표 2-6] 법무부와 행안부의 외국인 현황 차이점	13
[표 2-7] 다문화가족 주요현황	14
[표 2-8] 연도별 외국인주민 및 자녀현황	15
[표 2-9] 연도별 다문화학생 현황	16
[표 2-10] 다문화 장병의 기준	19
[표 2-11] 다문화가정 출신 입대대상 및 복무인원 수	20
[표 2-12] 다문화 장병의 특성	22
[표 2-13] 다문화가정 자녀들이 겪는 주요 어려움	25
[표 2-14] 다문화가정 자녀 학교폭력 비교	27
[표 3-1] 시대별 한국의 다문화 정책	30
[표 3-2] 다문화장병 복무 기본원칙	32
[표 3-3] 다문화군대 대비 한국군 세부추진과제(종합)	33
[표 3-4] 다문화장병 정책에 대한 문제점 종합	36
[표 3-5] 주요 선진국의 다문화 정책	37
[표 3-6] 한국의 정책 개선방안	39
[표 3-7] 다문화가정 장병 관리의 주요 쟁점 정리	40

그림 목 차

[그림 2-1] 외국인주민 증가추이	13
---------------------------	----

I. 서론

1.1 연구 배경 및 목적

한국은 사회적 변화와 국제화의 확산으로 인해 다문화 사회로의 전환은 이제 선택이 아닌 필연이 되었다. 1990년대 농촌 지역의 결혼 난 해소를 위해 지방자치단체가 주도한 국제결혼 지원정책을 시작으로, 2000년대 들어 결혼중개업의 활성화와 함께 베트남, 필리핀, 캄보디아 등 동남아시아 국가 출신 여성들과의 결혼이 급증하였다. 이러한 변화에 대응하여 2005년 결혼중개업 관리에 관한 법률 제정, 2008년 다문화가족지원법 등 관련 법제도가 정비되었고, 이를 통해 다문화가족 구성원들이 한국 사회에 안정적으로 정착할 수 있는 제도적 기반이 마련되었다.

최근에는 전문직 종사자들 간의 자연스러운 만남을 통한 국제결혼, 유학 및 취업 등을 통한 국제결혼도 증가하고 있다. 이러한 변화는 국방의 중심인 군대에까지 확산하여 다문화가정의 장병들이 증가하고 있다.

2010년 병역법 개정을 시작으로, 외관상 인종과 피부색이 달라도 대한민국 국적을 보유하고 있으면, 군에 입대하여 병역 의무를 다하고 있다.

군에 입대하는 다문화 장병의 인원은 2011년 50여 명에서 2014년 644명, 2018년 1,823명으로 매년 증가하고 있으며(김민호, 2020), 2024년 이후부터 매년 8천 명 이상이 입대할 것으로 병무청은 예상하고 있다(김인찬 외, 2022).

군대는 다양한 배경을 지닌 장병들이 공동체를 이루는 특수한 조직이며, 다문화가정 출신 장병의 증가는 군 조직의 다양성을 확대시키는 동시에 새로운 도전과제를 제기하고 있다. 그러나 이러한 다양성은 군조직 내 새로운 문제들을 야기하고 있다. 서로 다른 언어를 갖고 있고, 종교 및 식습관에 대한 이해와 존중이 필요하며, 이러한 이해와 공감대 형성이 이루어지지 않으면 다문화 장병들이 군내에서 겪는 언어와 문화의 차이는 군의 전투력과 효율성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

전투력의 측면에서 볼 때, 언어의 장벽은 장병들 간의 원활한 소통을 방해하고 작전 수행 시 신속하고 정확한 명령 전달과 이해를 어렵게 만든다. 러시아-우크라이나 전쟁에서 볼 수 있듯이, 북한이 러시아에 약 1만 여명의 병력을 파병하였고 러시아어를 잘 모르는 북한을 지원하기 위해 러시아 통역병이 배치되며, 전투경험도 없는 이들에게 총기와 탄약도 지급된다는 점에 대해 함께 작전을 수행하는 러시아군의 불만과 북한을 비하하는 러시아의 모습을 보면서도 느낄 수가 있다. 생과사가 직결되어있는 전투현장에서 특히, 서로 형성되어있지 않은 이해관계와 언어의 장벽은 큰 장애물이 될 수밖에 없다. 이는 궁극적으로 전투력의 약화와 단결력 저하를 초래할 수 있다.

문화적 차이도 마찬가지로 장병들 간의 협력과 팀워크를 저해하며, 이해와 존중의 부족으로 인해 내부 갈등을 유발할 수 있다. 다문화 장병들의 군내 적응 문제도 무시할 수 없다. 다른 문화적 배경을 가진 장병들이 군대라는 새로운 환경에 적응하며 겪는 스트레스와 불안은 그들의 복무 만족도와 정신 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

이러한 문제들은 군의 전반적인 조직의 와해와 효율성 저하로 이어질 수 있다. 그러나 다문화가정 출신 장병들이 보유한 다중언어능력과 문화적 다양성은 군의 국제활동 수행에 있어 중요한 자산이 될 수 있다. 이러한 잠재력을 효과적으로 활용하기 위해서는 다문화 장병들의 군 적응을 지원하고 그들의 역량을 극대화할 수 있는 체계적인 관리방안이 요구된다.

본 연구는 다문화 군대로의 전환이라는 시대적 과제에 직면한 한국군의 현 실태를 진단하고, 다문화가정 장병들의 잠재력을 최대한 발휘시키면서 이들이 군 조직에 효과적으로 통합될 수 있는 관리방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 통해 한국군이 다문화 사회의 변화에 능동적으로 대응하고, 다문화가정 출신 장병들이 군 복무를 원활히 수행할 수 있는 환경을 조성하고자 한다. 다문화 군대는 더 이상 선택의 문제가 아닌 현실이 되었다. 따라서 다문화 장병과 일반 장병이 상호 이해와 존중을 바탕으로 강한 전투력과 단결력을 갖춘 군대로 발전할 수 있도록 실효성 있는 다문화 병영 정책의 개발과 적용이 시급하며, 이를 위한 지속적인 연구가

필요하다. 이러한 연구의 필요성과 배경, 연구목적을 기초로 연구문제를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 다문화가정 장병들이 부대에 적응하는데 현재 병영정책은 도움이 되는가?

둘째, 다문화가정 장병이 부대에 적응하기 위한 병영정책의 개선요소는 무엇인가?

1.2 연구 방법 및 범위

본 연구에서는 앞에서 제시한 연구목적을 효과적으로 달성하기 위하여 문헌연구(Literature Review)를 주된 방법으로 채택하였다.

먼저, 본 연구와 관련된 이론적 배경을 탐색하기 위해 국내외 문헌 및 선행연구를 활용하여 다문화 사회 및 다문화가정, 다문화 정책, 다문화가정 장병의 군 적응 등 동향을 탐색하였고, 병무청과 국방부 등 정부 기관에서 다문화가정 장병에 대한 정책 및 통계자료를 활용하였다. 또한 다문화가정 장병에 관련된 법령 및 제도 등도 확인하였다.

연구의 범위는 다음과 같이 설정하였다.

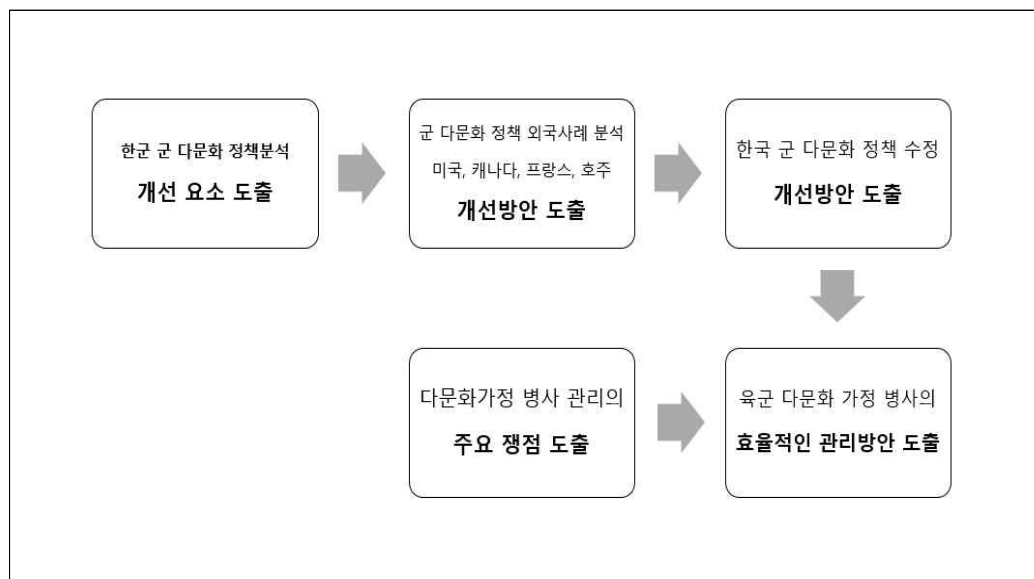
첫째, 대상의 범위이다. 본 연구에서는 선행연구를 종합하여 연구목적과 배경에 적합한 다문화가정 장병들을 광의의 개념을 적용해 단순히 국제결혼 가정에 국한하지 않고, 다양한 문화적 민족적 배경을 지닌 군 장병들의 특성을 포함하여 정의하였다. 다문화가정 장병'이란 결혼이민자 또는 귀화자인 부모를 둔 한국 국적의 군 복무자를 의미하며, 결혼이민자와 한국인 사이에서 태어난 자녀, 귀화 한국인과 그 자녀 등을 모두 포함하는 개념이다. 특히 군대라는 특수한 조직 환경에서는 장병 개개인의 다양한 문화적 배경과 경험이 조직 전체에 영향을 미칠 수 있으므로 보다 포괄적인 관점에서 대상을 정의하였다.

둘째, 내용의 범위이다. 다문화 장병들이 군 복무 과정에서 발생할 수 있

는 다양한 상황과 문제점을 보다 심도 있게 분석하고, 실효성 있는 관리방안을 도출하고자 다문화가정 장병의 특성 및 현황 분석, 군복무 과정에서 발생하는 주요 문제점 식별, 효율적 관리를 위한 제도적 개선방안, 다문화장병의 잠재력 발현을 위한 지원체계 구축방안으로 내용을 구성하였다.

연구방법과 연구범위를 제한하여 현재 한국군의 다문화 정책 현황을 면밀히 분석하고, 실효성 있는 관리방안을 도출하였다. 특히 선행연구와 정책자료의 종합적 분석은 현행 제도의 한계점을 파악하고, 이를 개선하기 위한 구체적이고 실천 가능한 방안을 제시하는 데 중점을 두었다. 구체적인 연구의 방향은 <표 1-1> 과 같다.

<표 1-1> 연구 흐름도



* 출처 : 연구자 정리

II. 이론적 고찰

2. 1. 군조직의 특성

군 조직은 국가 안보라는 고유한 임무를 수행하기 위해 발전해 온 특수한 조직체계이다. 일반 조직과 구별되는 군 조직만의 독특한 특성은 전투력 극대화와 효율적인 임무 수행을 위한 필수적 요소로 자리 잡아 왔다. 군 조직의 가장 근본적인 특징은 명확한 권위체계와 계층적 구조에 있다.

이는 단순한 관리상의 편의를 넘어, 전시와 같은 극한 상황에서 신속하고 효과적인 의사결정을 가능하게 하는 핵심 요소로 작용한다. 특히 생존이 걸린 전투 상황에서는 이러한 체계화된 지휘구조와 규율이 조직의 생존과 직결된다. 또한 군 조직은 표준화된 절차와 동질적 문화를 강조한다. 이는 다양한 배경을 가진 구성원들을 하나의 전투 단위로 통합하고, 조직의 단결력을 강화하는 데 기여 한다. 집단주의적 가치관의 강조는 개인의 이해관계보다 조직의 목표를 우선시하는 문화를 형성하며, 이는 군 조직의 효율성을 높이는 중요한 요소가 된다.

이러한 군 조직의 특성은 다문화 장병의 통합 관리에 있어 양면성을 지닌다. 강한 규율과 표준화된 문화는 다양한 배경을 가진 장병들의 적응을 어렵게 만들 수 있는 반면, 체계적인 조직 운영은 오히려 다문화 장병들의 안정적인 정착을 돕는 기제로 작용할 수 있다. 따라서 군 조직의 본질적 특성을 유지하면서도 다문화적 요소를 수용할 수 있는 균형 잡힌 접근이 요구된다.

<표 2-1> 다문화장병의 기준

구 분	조직문화 특성	핵심구성 요소
가치관 및 정체성	집단주의적 성향	· 조직목표 우선 추구 · 집단성과 중심 평가체계 · 국민군대로서 정체성 확립
조직 운영체계	권위주의적 구조	· 명확한 위계질서 확립 · 중앙집권적 의사결정 · 하향식 명령전달체계
임무수행 특성	전투중심 주의	· 전투효율성 중심 사고 · 생존을 목표로하는 임무수행 · 승패를 통한 성과평가
조직환경 특성	독자적 폐쇄성	· 일반사회와 구분되는 독자성 · 제한된 외부 접근성 · 물리적·공간적 경계 존재

* 출처 : 박재용(2016) 자료를 참고하여 연구자가 재정리

<표 2-1>와 같이 군 조직의 기본 가치체계는 강력한 집단주의에 기반을 두고 있다. 개인의 의사나 행동보다는 조직 전체의 단결과 화합을 우선시하며, 이는 군 조직의 근간을 이루는 핵심 가치로 작용한다.

조직 운영 측면에서는 권위주의적 특성과 의식주의적 성향이 두드러진다. 명확한 계급 체계를 바탕으로 한 위계질서가 확립되어 있으며, 지휘관의 결심이 조직 운영의 중추적 역할을 담당한다. 이러한 체계는 신속한 의사결정과 효율적인 임무 수행을 가능하게 하는 핵심 요소로 기능한다.

군 조직의 존립 목적인 국가와 국민 수호를 위해서는 전투 중심적 사고와 높은 수준의 위협의식이 요구된다. 특히 전쟁에서의 승리는 절대적 목표이며, 이를 위한 전투력 증진이 조직의 최우선 과제로 인식된다. 이러한 특성은 군 조직의 모든 활동과 의사결정의 기준이 된다.

마지막으로, 군 조직은 그 특성상 폐쇄적인 환경과 체계를 유지한다. 이는 단순한 배타성이 아닌, 군사보안 유지와 조직의 안정성 확보를 위한 필수적 요소이다. 이러한 폐쇄성은 물리적 공간의 제약과 함께, 군 조직만의 독자적인 문화를 형성하는 데 기여한다. 군 조직을 연구 대상으로 설정한 이유는 군 조직이 가진 독특한 특성과 가치체계가 군의 운영 및 효율성에

중요한 영향을 미치기 때문이다. 군 조직은 강력한 집단주의와 전투중심적 사고를 기반으로 한 가치체계를 갖추고 있으며, 이는 국가와 국민의 수호라는 절대적 목표를 달성하기 위해 필수적이다.

군의 기본적인 가치체계는 개인의 의사나 행동보다는 조직 전체의 단결과 화합을 우선시하는 강력한 집단주의에 뿌리를 두고 있다. 이러한 가치관은 군 조직이 원활하게 운영될 수 있도록 하는 핵심적인 요소로 작용한다. 또한 군 조직 내에서의 권위주의적 특성과 의식주의적 성향은 명확한 계급 체계를 통해 위계질서를 확립하고, 지휘관의 결심이 조직 운영에 중요한 역할을 하도록 만든다. 이는 신속하고 효율적인 의사결정과 임무 수행을 가능하게 하며, 군 조직이 지닌 유연성과 응집력의 중요한 근본이 된다.

또한, 군 조직은 전투력 증진과 승리를 목표로 하고 있으며, 이는 군 조직의 모든 활동과 의사결정의 기준이 된다. 국가와 국민을 수호하는 임무를 수행하기 위해 군은 전투 중심적 사고와 높은 수준의 위협의식을 요구하며, 이러한 특성은 군 조직의 성격을 더욱 두드러지게 만든다. 더 나아가 군 조직은 폐쇄적인 환경과 체계를 유지하는데, 이는 군사보안과 조직의 안정성 확보를 위한 필수적인 요소이다. 군 조직의 독자적인 문화를 형성하는 폐쇄성은 군의 효율적인 운영을 위해 필요불가결한 부분이다.

따라서, 군 조직은 그 특성과 운영 방식에서 일반적인 사회 조직과는 뚜렷한 차이점을 보이며, 이러한 독특한 특성이 군 조직의 연구를 필요하게 만든다. 군 조직의 효율적인 운영 방안을 찾고, 다문화적 특성을 고려한 관리 방안을 제시하는 연구는 국가 안보와 직결되며, 현대 군사 환경에 중요한 기여를 할 수 있다.

2. 2. 다문화가정의 확산과 개념

2.2.1. 다문화가정의 확산

대한민국의 다문화가정은 국제결혼가정, 귀화가정, 북한이탈주민가정, 재한화교가정 등 다양한 형태로 존재하며, 이러한 다문화적 특성은 역사적 맥락 속에서 점진적으로 형성되어 왔다.

한국 사회의 다문화적 전환은 고대부터 그 흔적을 찾을 수 있다. 한국민속대백과사전에 따르면, 최초의 국제결혼 기록은 가야시대로 거슬러 올라간다. 서기 48년, 인도 아유타국의 공주 허황옥이 가야에 와서 김수로의 비(妃)가 되어 김해허씨(金海許氏)의 시조가 된 것이다. 이는 한반도가 이미 고대부터 외부 문화와의 교류에 개방적이었음을 시사한다.

현대 한국의 다문화 형성은 한국민속대백과사전에서 국제결혼과 다문화가족 등의 조사를 통해 연구자가 요약하여 크게 세 시기로 구분하였다.

첫 번째는 6.25전쟁 이후 한미상호방위조약에 따른 주한미군 주둔기이다. 이 시기에는 주한미군과 한국인 여성 간의 국제결혼이 증가했으며, 이들 여성은 '군인신부'라 불리기도했다, 그 자녀들은 '혼혈인'이라 불리며 당시 한국 사회에 새로운 형태의 다문화 현상을 형성했다.

두 번째는 1990년대 이후의 시기로, 결혼 시장에서 상대적으로 불리한 위치에 있던 저소득층, 특히 농어촌 지역 남성들의 결혼 수요를 해결하기 위한 방안으로 국제결혼이 증가했다. 특히 1992년 한중수교 이후에는 지방자치단체가 주도적으로 '농촌 총각 장가보내기' 사업을 추진하며, 결혼정보회사 등 상업적 중개업을 통한 다문화가정이 급증하게 되었다.

마지막으로 현재는 세계화 시대의 자연스러운 흐름 속에서 다문화 사회로 진입하는 시기이다. 이러한 변화 과정은 '역사적 상황에 따른 수용'에서 '전략적 수용'을 거쳐, 현재는 '필연적 수용'의 단계로 진화해왔다고 볼 수 있다. 초기의 수동적이고 제한적인 다문화 수용에서, 인구학적·경제적 필요에 의한 전략적 수용을 거쳐, 이제는 세계화 시대의 필연적 과정으로서 다문화를 받아들이는 단계에 이른 것이다.

<표 2-2> 한국 다문화 형성의 시기 요약

구 분	세부내용	주요변화
6.25전쟁 이후	• 주한미군 주둔으로 국제결혼 증가, '군인신부'와 '혼혈인' 등장. 새로운 다문화 현상 형성	• 역사적 상황에 따른 수동적 수용
1990년대 이후	• 농어촌 남성 결혼 수요를 충족하기 위해 국제결혼 증가, 지방정부와 결혼중개업체 주도로 다문화가정 급증.	• 전략적 수용(인구학적 · 경제적 필요에 의함)
현재	• 세계화 시대의 흐름 속 필연적 다문화 수용 단계로 진입. 인구학적 · 경제적 필요를 넘어선 다문화 사회 진화.	• 필연적 수용 (세계화의 자연스러운 과정)

* 출처 : 한국민족대백과사전 내용을 확인하여 연구자가 요약

<표 2-2>와 같이 한국의 다문화 수용 과정은 크게 세 단계의 특징적 변화를 보여준다. 첫 단계는 6.25 전쟁 이후 역사적 상황에 따른 수용 단계였다. 두 번째 단계는 1990년대의 노동력 부족과 결혼수급 불균형 해소를 위한 전략적 수용 시기로, 결혼중개업을 통한 계획적 다문화화가 진행되었다. 현재는 세 번째 단계로서, 세계화의 필연적 과정으로서 다문화를 수용하는 단계에 이르렀다.

이러한 변화와 함께 주목할 만한 것은 다문화 수용의 질적 변화이다. 초기에는 경제적 · 인구학적 필요에 의한 수동적 수용이 주를 이루었다면, 현재는 문화적 다양성을 사회 발전의 동력으로 인식하고 활용하려는 적극적인 수용으로 변화하고 있다. 이는 단순한 인구 구성의 변화를 넘어선 사회 전반의 패러다임 전환을 의미한다. 이러한 맥락에서 볼 때, 한국의 다문화 사회로의 진입은 단순한 인구 구성의 변화가 아닌, 사회 전반의 질적 변화를 수반하는 역사적 전환점이라고 평가할 수 있다. 이러한 사회적 변화에 대응하여 대한민국 정부는 2008년 「다문화가족지원법」을 제정하였다. 이 법은 '20년까지 총 12차례의 개정이 이루어졌다. 초기에는 다문화 가족의 범위를 '결혼이민자', '귀화 허가를 받은 자', '출생 시부터 대한민국

국적을 취득한 자'로 구성된 가족으로 한정했다. 그러나 2011년 4월 법 개정을 통해 그 범위를 대폭 확대하였으며, 현재는 다음과 같은 가족 형태를 포함한다. 한국인과 외국인의 국제결혼가정, 외국인 근로자 가족, 새터민 가정, 한국인 남성과 결혼한 이주 여성가족, 한국인 여성과 결혼한 이주 남성가족, 이주민 가족 등이 있다.

다문화 가족의 범위 확대는 대한민국의 다문화 수용 정책이 초기 단편적인 지원 중심에서 보다 통합적이고 포괄적인 접근으로 발전했음을 보여준다. 이러한 변화는 다문화 사회로의 진입을 준비하며, 다양한 국적과 배경을 가진 사람들이 안정적으로 정착하고 사회에 기여할 수 있는 기반을 마련하는 데 중점을 두고 있다. 특히, 대한민국 국적 취득은 다문화 가족 구성원들에게 안정된 법적 지위와 사회적 통합을 보장하는 핵심 요소 중 하나로, 이들의 사회적, 경제적 활동을 강화하는 데 중요한 역할을 한다. 아래 <표 2-3>에서는 대한민국 국적을 취득할 수 있는 주요 방법과 절차를 정리하였다.

<표 2-3> 대한민국 국적취득 방법

구 분	세부내용
출 생	① 부 또는 모가 대한민국의 국민인 사람 ② 부모가 모두 분명하지 않은 경우나 국적이 없는 경우 대한민국에서 출생한 사람은 대한민국 국적을 취득함
인 지	대한민국 국민이 아닌 자로서 대한민국의 국민인 부 또는 모에 따라 인지된 자가 일정 요건을 모두 갖춘 때에는 국적취득 신고를 통해 국적을 취득함
귀 화	일반귀화(5년이상 거주), 간이귀화(3년이상 거주, 한국인 배우자) 등 대한민국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인은 법무부 장관의 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득할 수 있음.

* 출처 : 법무부 하이 코리아(www.hikorea.go.kr)

위의 표와 같이 정부에서는 다양한 방법으로 대한민국 국적취득 기회를 제공하고 있다. 아래의 <표 2-4>와 같이 대한민국의 한국국적 취득자수

증가율은 매년 증가하고 있다. 한국국적 취득자가 증가한다는 것은 그에 맞는 자격이 갖춰진 사람이 증가한다는 것과 같다.

대한민국 국적 취득자의 증가는 단순한 수치의 증가를 넘어, 다문화 사회로의 진입과 인적 자원의 다양성 확대를 의미한다. 이는 국제결혼, 외국인 근로자, 귀화 신청자 등 다양한 배경을 가진 사람들이 법적 지위와 권리를 확보하며 한국 사회에 통합되고 있음을 보여준다. 특히, 연도별 국적취득자 현황은 한국의 다문화 정책이 실질적으로 작동하고 있는 지표로 평가할 수 있다.

<표 2-4> 연도별 국적취득자(귀화+회복) 현황 (단위:명)

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
계	12,357	15,649	13,636	13,187	14,431
귀화	9,914	13,885	10,895	10,171	10,295
국적회복	2,443	1,764	2,741	3,016	4,136

출처 : 법무부 출입국통계(2024)

위의 표와 같이 연도별 국적취득자 증감추이('19~'23년)는 2023년 귀화자 및 국적회복자 총 14,431명으로 전년대비 9.4% 증가하였다.

국적회복자는 과거에 대한민국 국적을 보유했으나, 해외 이민, 결혼, 개인 선택 등 다양한 이유로 국적을 상실했거나 포기한 사람이 다시 한국 국적을 신청해 복원하는 제도이다. 이는 귀화자와 다른 개념으로 귀화는 외국인이 처음으로 한국 국적을 취득하는 것을 의미한다.

국적회복자 또한 20년도 잠시 감소하는 모습을 보였으나, 21년부터는 증가하고 있다. 이들의 증가추이는 과거 이민이나 국적 상실자의 한국 귀환이 늘어나고 있음을 보여주는 지표로 해석할 수 있다.

국적 취득 통계는 다문화 가정과 외국인의 한국 사회 정착을 보여주는 중요한 지표이다. 이에 더해, 외국인 등록 현황은 국적 취득 여부와 관계없이 한국에 체류하고 있는 외국인의 규모와 특성을 파악할 수 있는 자료로, 다문화 사회로의 진입 속도를 가늠하는 또 다른 중요한 척도가 된다. 대한민국에 체류 중인 외국인 등록 현황을 통해, 외국인 인구의 구성과 변

화 추이를 알아볼 수 있다.

2024년 법무부 통계자료에 의하면 연도별 인구대비 체류외국인 현황으로 '23년 기준 2,507,584명이다. 2020년~2021년 코로나 19로 인한 외국인 감소 이후 지속 증가해왔다. 2019년부터 2023년까지의 전체 인구대비 체류외국인의 현황은 아래의 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 연도별 인구대비 체류외국인 현황 (단위:명)

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
전체인구	51,849,861	51,829,023	51,638,809	51,439,038	51,325,329
체류외국인	2,524,656	2,036,075	1,956,781	2,245,912	2,507,584

출처 : 법무부 출입국통계(2024)

다문화 가정 및 체류외국인의 지속적인 증가는 대한민국의 본격적인 다문화사회 진입을 가속화했다. 특히 관련 법규의 개정을 통한 다문화 가족 범위 확대는 다문화 가정 자녀의 증가로 이어져, 이에 따른 사회적 관심과 제도적 대응이 요구되고 있다.

국가지표체계 체류외국인수에 따르면 법무부의 체류외국인 통계는 대한민국에 체류하는 모든 외국인을 대상으로 하며, 여기에는 합법적으로 체류 중인 외국인뿐 아니라 단기 체류자와 불법체류자까지 포함된다. 이러한 포괄적인 접근 방식은 이민 관리와 출입국 통제를 위한 정책 수립에 활용되며, 체류 외국인의 총 규모를 파악하는 데 유용하다. 반면, 행정안전부의 외국인 주민 현황 통계는 주로 90일 이상 국내에 거주한 외국인, 귀화자, 귀화자의 자녀를 포함한 거주 외국인을 대상으로 한다. 이는 지역 사회 내 외국인의 실질적인 거주 현황과 복지, 행정서비스 수요를 반영하는 데 중점을 두고 있다. 따라서 법무부와 행정안전부의 통계는 집계 대상과 목적에서 차이를 보이며, 이에 따라 수치에서도 차이가 발생한다. 세부적인 내용은 아래의 <표 2-6>과 같다.

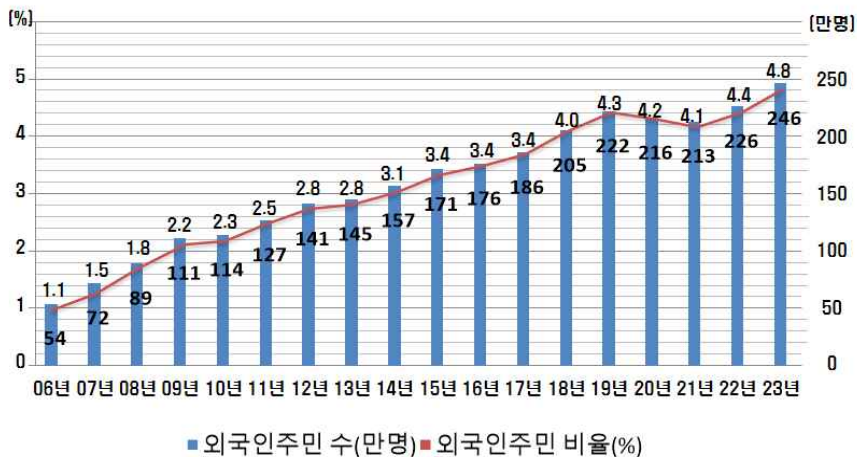
<표 2-6> 법무부와 행안부의 외국인 현황 차이점

구 분	법무부 체류외국인 현황	행안부 외국인 주민 현황
대상범위	체류외국인 전반	90일 이상 거주자 및 귀화자
포함여부	불법체류자 포함	불법체류자 제외
주요목적	출입국 및 체류 관리	지방자치단체 복지 및 행정지원
수치차이	전체 외국인 규모를 포괄	거주외국인 중심 산출

* 출처 : 법무부 출입국통계와 행안부 외국인 주민현황을 참고하여 연구자가 정리

행정안전부의 외국인 주민 등록 현황은 각 지방자치단체에서 수집한 데이터를 바탕으로 작성되며, 외국 국적을 가진 장기 거주 외국인과 귀화자의 자녀 등 다양한 범주를 포함한다. 이는 외국인이 지역사회에 기여하고 적응하는 과정을 분석하고, 정책 수립을 지원하는 중요한 기초 자료로 활용된다. 「2023년 지방자치단체 외국인주민 현황」에 따르면, 현재 우리나라에 거주하는 외국인 주민은 약 245만 명에 달한다. 이들의 유형별 분포를 살펴보면, 한국 국적을 가지지 않은 외국인(외국인근로자, 외국국적동포, 결혼이민자)이 193만 5,150명으로 전체의 79%를 차지하고 있다. 한국 국적을 취득한 외국인은 23만 4,506명(9.5%)을 차지하고 있다. (행안부,2024)

<그림 2-1> 외국인주민 증가추이



* 출처 : 행안부 2023년 지방자치단체 외국인주민 현황

외국인주민 수의 연도별 추이를 보면, 외국인주민 최초 조사 연도인 '06년 536,627명에서 '23년 2,459,542명으로 17년만에 약 4.5배가 증가하였다. '09년에는 우리나라 최초로 100만명을 초과하였고, 지속적으로 증가추세를 보이다가 '20년 코로나19의 영향으로 외국인 근로자 및 유학생 유입이 감소하면서 전년대비 6만명이 감소하였고, '21년에는 3만명이 감소하여 약 2년간 9만명이 감소하였다. 이후 '22년부터는 226만명으로 증가하였다. '23년에는 20만명이 증가한 246만명이 되었다.

여기서 주목할 만한 점은 외국인 인구 증가의 가속화 현상이다. 1948년 정부수립 이후 체류 외국인이 100만 명을 돌파하기까지 60년이 걸린 반면, 이후 200만 명 도달까지는 불과 10년이 소요되었다. 현재의 증가 추세가 지속 된다면 향후 5년 내에는 외국인 주민이 약 300만 명에 이르러 전체 인구의 5%를 차지할 것으로 전망된다(인사혁신처, 2024). 이러한 외국인 인구의 급증은 필연적으로 다문화가정과 그 자녀들의 증가로 이어질 것으로 예측된다.

「2021년 전국 다문화가족 실태조사」에 따르면 다문화가구 개념에 근거한 다문화가정 수는 346,017가구로 추정된다. 이 중 결혼이민자 가구는 82.4%, 기타귀화자 가구는 17.6%이다. 지난 2018년 조사 결과에 비해 기타 귀화자 비중이 3.3% 증가하였다. 다문화가족 구성원의 증가는 그들의 자녀들도 자연스럽게 증가한다고 볼 수 있다.

<표 2-7> 다문화가족 주요현황

구 분	내 용	설 명
다문화가정	346,017가구	대한민국 내 거주 중인 모든 다문화가구의 총수
결혼이민자 가구	285,006가구	결혼이민자가 포함된 가구의 총수
기타귀화자 가구	61,012가구	귀화를 통해 국적 취득한 구성원 중심의 가구

* 출처 : 2021년 전국다문화가족 실태조사에서 정보를 확인하고 연구자가 표로 정리

'23년 다문화가정 국내 출생현황에 따르면 289,886명으로 전체 외국인 주민대비 약 11.8%의 분포를 보인다. 이는 매년 기록적인 저출산율을 보이고 있는 대한민국의 입장에서는 희망적인 부분으로 볼 수 있다.

다문화가정의 국내 출생뿐만아니라, 귀화, 인지 및 외국국적인원 또한 18,000여명의 분포를 보인다. 세부 자녀현황은 아래 <표 2-8>에 세부적으로 정리하였다.

<표 2-8> 연도별 외국인주민 및 자녀현황 (단위 : 명,%)

구분	2022년	2023년	증감	증감률 (%)
외국인 주민 전체	2,456,023	2,459,542	+3,520	+0.1
외국인 주민 자녀	304,440	308,402	+3,962	+1.3
출생 자녀	286,920	289,886	+2,966	+1.0
귀화 및 인지 자녀	17,363	18,516	+1,153	+6.7

* 출처 : 2023 지방자치단체 외국인주민 현황 설명자료 발췌

다문화가정에서 태어난 자녀들은 성장하면서 한국 사회의 중요한 구성원으로 자리 잡고 있다. 이들의 학령기 진입은 다문화가정의 사회적 통합과 교육 환경에서의 적응을 평가하는 중요한 지표가 된다. 특히, 미취학 아동부터 초등학생, 중·고등학생에 이르는 다문화 학생들의 현황은 지역사회와 교육기관의 지원체계가 얼마나 효과적으로 작동하고 있는지를 보여주는 핵심 요소이다.

'24년 다문화 학생 수는 총 193,814명으로 전체 학생(5,132,180명)의 3.7%를 차지하고 있다.

<표 2-9> 연도별 다문화학생 현황 (단위 : 명,%)

연도 인원수	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
다문화학생	99,186	109,387	122,212	137,225	147,378	160,056	168,645	181,178	193,814
전체학생 수	5,882,790	5,725,260	5,584,249	5,452,805	5,346,874	5,323,075	5,275,054	5,209,029	5,132,180
다문화 학생 비율	1.7%	1.9%	2.2%	2.5%	2.8%	3.0%	3.2%	3.5%	3.8%

출처 : 교육부 한국교육개발원(2024) 다문화가족통계

위의 표와같이 '16년 대비 '23년 다문화 학생수는 약 8만명이 증가하였으나, 전체 학생수는 감소되었다. 이는 현재의 우리가 직면한 가장 큰 어려움 중에 하나이다. 2023년 인구동향조사에 따르면 우리나라 합계출산율¹⁾은 가임여성 1명당 0.72명으로 1가정에 1명이 안되는 상태이다. 이에 반해 다문화 학생수는 지속적으로 증가하고 있으며, 현재는 학생 신분인 이들이 성인이 되어 병역의 의무를 하고자 입대하는 비중이 더 높아진다는 것을 의미한다.

2.2.2 다문화가정의 개념과 정의

우리나라가 다문화 사회로 진입하게 된 주된 배경에는 외국인 노동자의 증가가 큰 역할을 하고 있다. 국내 노동력의 부족한 문제를 해결하고자, 정부는 '외국인고용허가제', '방문취업제' 등의 고용 정책을 도입했고, 이로 인해 많은 동남 아시아 국가의 인력들이 국내 노동시장에 유입되어 국내 부족한 노동력을 대신하고 있다(행안부 국가기록원, 다문화사회). 이러한 추세에 따라 확산하고 있는 다문화가정에 대한 개념과 정의를 탐색하고자 한다.

본 연구의 대상인 다문화가정에 대한 개념을 이해하기 위해서는 이와 관련된 용어들의 범주와 기본적 정의를 명확히 할 필요가 있다.

먼저, 다문화에 대한 사전적 의미는 ‘한 사회 안에 여러 민족이나 국가

1) 한 여자가 가임기간(15~49세)에 낳을 것으로 기대되는 평균 출생아 수

의 문화가 혼재되어있는 상태'를 의미한다. 진병규 등 2명(2017)는 '다문화'의 개념을 '다문화 국가', '다문화 사회', '다문화 환경', '다문화가정', '다문화 정책', '다문화 교육' 등 사회 각 분야와 결합하여보다 폭넓게 해석하였다. '다문화 사회'는 민족, 인종, 문화적으로 다원화된 사회로, 한 국가나 사회 내에 다양한 생활양식이 공존하는 상태를 의미한다. 고용환(2022)은 '다양한 사회 구성원들의 다양성을 있는 그대로 받아들이며, 차별적 행동을 하지 않는 사회'로 정의했다. 다음으로 다문화가족은 '서로 다른 국적·인종이나 문화를 지닌 사람들로 구성된 가족'으로 사전에서 정의하고 있다. 이는 혼인, 혈연, 입양 등 법적이고 혈연적 관계에 초점을 두고 있으며, 이는 생활공동체와 문화적 환경을 강조하고 있어 '다문화가정'이라는 표현이 더 적절하다. 실제로 다문화가족 지원법에서도 '다문화가족'이라는 용어를 사용하고 있으나, 생활환경과 적응의 문제를 다룰 때는 '다문화가정'이란 용어가 자주 사용되기 때문에 본 연구에서는 '다문화가정'이라고 한정하여 용어를 사용하고자 한다.

다문화가정의 정의는 그 범위와 관점에 따라 다양하게 해석될 수 있다. 다문화가정은 국제결혼을 통해 결혼이민자와 한국인으로 구성된 가족으로 한정해 정의되고 있으나, 광의의 개념으로는 상이한 민족적·문화적 배경을 지닌 구성원들로 이루어진 가족 전체를 포함한다. 더 나아가 한국 사회에 거주하는 외국인 노동자, 결혼이민자, 외국인 거주자 및 그들의 자녀들까지 포괄하는 의미로도 사용된다.

한국 사회에서 다문화가정에 대한 인식은 과거와 달리 변화되고 있는데 특징은 다음과 같다. 전통적으로 민족주의와 순혈주의가 강조되었던 한국 사회는 '혼혈 가족' 또는 '혼혈아' 등의 차별적 용어로 지칭하며, 사회적 편견의 대상이 되어왔다. 그러나 세계화와 국제 이주 및 국제결혼 급증의 사회적 변화 속에서 다문화가정에 대한 인식은 점차 새로운 전환점을 맞이하고 있다. 다문화가정에 대한 인식의 변화는 한국 사회가 문화적 다양성을 수용하고 포용하는 방향으로 진화하고 있음을 시사한다.

소수 집단의 문화, 인종, 윤리에 내재된 특수성을 인정하고 상호 공존을 지향하는 경향이나 태도를 의미하는 다문화주의적 관점이 필요한 시점이

다. 이에 대해 정명호(2014)는 "다양한 문화 유형을 수용하고자 하는 것"으로, 정현석(2019)은 다문화주의가 학교, 기업, 이웃, 국가나 도시와 같은 다양한 조직에서 인종, 문화, 언어 등의 다양성을 존중하고 운영하는 방식으로 구현된다고 설명했다. 이러한 맥락에서 군대라는 특수한 환경에서 다문화가정 장병들의 증가는 사회적 변화가 제도권 내에서 어떻게 수용되고 관리되어야 하는지에 대한 중요한 과제를 제시하고 있다. 다문화가정 장병 개개인의 다양한 문화적 배경과 경험이 조직 전체에 영향을 미칠 수 있으므로, 보다 포괄적인 관점에서의 접근이 필요하다. 이는 단순히 국제결혼 가정에 국한하지 않고, 다양한 문화적·민족적 배경을 지닌 군장병들의 특성을 포괄적으로 고려하기 위함이다.

본 연구에서는 선행연구와 국방부에서 정의²⁾하는, 다문화가정 장병에 대한 개념과 의미를 종합하여 정의하고자 한다. 다문화 장병'이란 결혼이민자 또는 귀화자인 부모를 둔 한국 국적의 군 복무자를 의미한다. 이는 결혼이민자와 한국인 사이에서 태어난 자녀, 귀화 한국인과 그 자녀 등을 모두 포함하는 개념이다.

이러한 광의의 개념 적용을 통해 다문화 장병들의 군 복무 과정에서 발생할 수 있는 다양한 상황과 문제점을 보다 심도 있게 분석하고, 실효성 있는 관리방안을 도출하고자 하였다.

2) 국방부 부대관리 훈령에서 정의하는 다문화 장병은 다문화 가족 지원법 제 2조 1항에서 규정하고 있는 다문화 가족의 구성원에 해당하는 장병을 의미한다. 세부내용은 <표 2-1>과 같다.

<표 2-10> 다문화 장병의 기준

'다문화 가족 지원법 제 2조 1항'(개정 2011.4.4., 2015.12.1.)

1. "다문화가족"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 가족을 말한다.
 - 가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자와 「국적법」 제2조부터 제4조까지의 규정에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
 - 나. 「국적법」 제3조 및 제4조에 따라 대한민국 국적을 취득한 자와 같은 법 제2조부터 제4조까지의 규정에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
2. "결혼이민자등"이란 다문화가족의 구성원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자
 - 나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자
3. "아동·청소년"이란 24세 이하인 사람을 말한다.

* 출처 : 국방부 부대관리훈령 제 120조

2.3. 다문화가정 장병의 입대 현황

한국 사회의 국제화와 다문화 현상은 인구 구성의 다양성을 넘어 국방 분야에도 실질적인 변화를 가져오고 있다. 특히 1990년대 이후 급증한 국제결혼과 이에 따른 다문화가정의 확대는 현재 군 복무 적령기에 진입한 청년층의 인구학적 특성을 크게 변화시키고 있다. 이러한 사회적 변동은 자연스럽게 군 조직 내 다문화가정 출신 장병의 증가로 이어지고 있으며, 이는 한국군의 인적 구성에 있어 주목할 만한 새로운 양상으로 부각되고 있다.

최근의 통계에 따르면, 다문화가정의 출생률이 전체 출생률 대비 지속적으로 증가하고 있으며, 이들 자녀의 연령대가 군 복무 시기에 도달함에 따라 군내 다문화 장병의 비율도 점진적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 이러한 현상은 단순한 수적 변화를 넘어, 군 조직의 문화적 다양성과 포용

성이라는 새로운 과제를 제시하고 있다.

대한민국군의 다문화 장병 도입은 인구구조 변화에 대응하는 제도적 변화에서 시작되었다. 2010년 육군은 저출산에 따른 병력자원 감소에 대비하기 위해 병역법을 개정하여 '외관상 명백한 혼혈인'의 현역 복무를 의무화하였다. 같은 해 51명의 다문화가정 출신 현역병이 입대하면서 군 조직 내 다문화 정책이 본격화되었으며, 2012년에는 최초로 다문화가정 출신 부사관이 임관하는 등 간부 인력으로까지 그 범위가 확대되었다. 2016년 기준 776명의 다문화 장병이 현역으로 복무한 것으로 집계되었다. 그러나 '다문화'라는 구분이 오히려 차별의 근거가 될 수 있다는 사회적 우려가 제기되면서, 병무청은 다문화장병 동반입대 제도를 폐지하였고, 국방부 역시 관련 현황조사를 중단하게 되었다. 이는 신상비밀의 보장 목적으로 병영 내 장병들에 대하여 설문이나 별도의 조사를 통해 다문화 장병 식별 활동을 할 수 없다라고 국방부 부대관리 훈령 제 122조에 명시되어 있다(국방부, 2024).

국방부의 전망에 따르면, 다문화가정 자녀의 입대 규모는 2025년에 8천 명을 상회할 것으로 예측되며, 같은 해 전체 복무 인원은 약 1.5만 명에 달할 것으로 추산된다. 더 나아가 2030년에는 전체 군 병력의 5%가 다문화 장병으로 구성될 것으로 전망된다(김인찬 등, 2022). 이러한 급격한 변화에 대응하여 국방부는 다문화 군대로의 전환을 위한 준비를 시작하였으며, 이는 한국군의 새로운 도전과제로 대두되고 있다.

<표 2-11> 다문화가정 출신 입대대상 및 복무인원 수(단위 : 명)

구 분	2014~16년	2017~19년	2020~25년	2026~31년
입대대상인원	3,549	4,393	15,451	38,341
현역 다문화 장병	400 (2014년)	776 (2016년)	3,000 (‘19년 추산)	8,000 (‘25년 추산)

* 출처 : 차용환(2020) 발췌

<표 2-11>와 같이 다문화가정 출신의 입대 대상은 지속 증가할 것으로 예측되고 있는 다문화 장병에 대한 구체적이고, 확실한 정책이 필요한 상황이다.

2.4. 다문화가정 장병의 특성 및 관리의 중요성

2.4.1 다문화가정 장병의 특성

다문화가정 장병들의 가장 큰 특징은 문화적 다양성과 이중언어 환경에서의 성장 경험이다. 이들은 한국 문화와 외국 문화가 공존하는 독특한 가정환경에서 성장하며, 이러한 배경은 가치관 발달에 영향을 미친다. 특히 이중 언어와 문화의 습득 과정에서 형성된 유연한 사고방식과 문화적 적응력은 이들만의 고유한 강점으로 작용할 수 있다.

그러나 이러한 특수한 성장 배경은 군 복무 적응 과정에서 양면성을 띠 수 있다. 문화적 다양성에 대한 이해도가 높고 상황 적응력이 뛰어난 반면, 한국의 단일문화적 특성이 강한 군 조직에서는 새로운 적응 과제에 직면할 수 있기 때문이다. 따라서 이들의 군 복무 경험을 이해하고 지원하기 위해서는 개별 장병들의 문화적 배경과 성장 과정에 대한 세밀한 이해가 선행되어야 한다.

효과적인 정책 수립을 위해서는 다문화가정 장병들의 특성을 단순히 '다름'의 관점이 아닌, 군 조직의 다양성을 증진 시킬 수 있는 잠재적 자산으로 인식하는 시각의 전환이 필요하다. 이를 위해서는 이들의 고유한 배경과 특성, 실질적 필요사항에 대한 체계적인 조사와 분석이 수반되어야 하며, 이를 바탕으로 한 맞춤형 지원정책의 수립이 요구된다.

<표 2-12> 다문화 장병의 특성

구 분	특성
언어적 배경	· 한국어 구사능력에 개인차가 존재함 · 전문용어 및 군사용어 습득에 어려움을 겪을 수 있음 · 이중언어 능력을 보유한 경우가 많음
문화적 차이	· 군 조직문화에 초기적응에 스트레스를 받을 수 있음 · 식습관, 종교적 관습, 생활방식에서 문화적 차이 발생 · 집단주의적 군 문화에 대한 적응 과정 필요
심리·정서적 고충	· 이중문화 정체성으로 인한 혼란 가능성 · 소속감 형성 및 사회적 관계 구축의 어려움 · 차별경험으로 인한 심리적 스트레스
긍정적 기여 가능성	· 다문화적 시각을 통한 조직 다양성 증진 · 국제평화유지활동 및 해외파병 시 언어·문화적 강점 활용 · 군 조직의 글로벌 역량 강화에 기여

* 출처 : 김민호(2020)의 자료를 참고하여 연구자가 재정리

<표 2-12>와 같이 다문화장병의 특성들은 군 조직 적응과정에서 다양한 형태로 표출될 수 있으며, 이에 대한 더욱 면밀한 분석이 요구된다. 특히 이들이 겪을 수 있는 어려움과 잠재력에 대한 세부적인 이해는 효과적인 통합 관리의 기초가 될 것이다.

다문화장병에게서 가장 두드러지는 특성은 언어적 배경이다. 다문화장병들은 가정 내 사용 언어와 군 조직의 공식 언어인 한국어 사이의 간극으로 인해 의사소통의 어려움을 경험할 수 있다. 특히 군사 용어와 같은 특수 어휘의 습득이나 지휘체계 내 명령 전달 과정에서 발생하는 언어적 오해는 단순한 의사소통의 문제를 넘어 군 조직의 효율성과 직결될 수 있는 중요한 사안이다. 그러나 이러한 언어적 특성은 동시에 큰 잠재력을 내포하고 있다. 다문화장병들이 보유한 이중언어 능력은 국제평화유지활동이나 다국적 군사협력 상황에서 독보적인 강점으로 작용할 수 있다. 따라서 이들의 언어적 역량을 개인과 조직의 자산으로 발전시키기 위해서는,

체계적인 한국어 교육 지원과 더불어 그들의 이중언어 능력을 전략적으로 활용할 수 있는 제도적 기반이 마련되어야 한다.

두 번째는 문화적 차이로 볼 수 있다. 군 조직은 본질적으로 표준화된 규범과 질서를 기반으로 운영되는 집단이다. 그러나 다문화장병들이 지닌 고유한 문화적 배경은 이러한 표준화된 체계에 새로운 도전과 기회를 동시에 제시한다. 이들이 성장 과정에서 체득한 종교적 의례, 독특한 식문화, 가족 관계에 대한 인식 등은 기존 군 문화와 상이한 지점들을 만들어 낼 수 있다. 특히 다문화장병들의 가치관과 생활방식은 한국군의 전통적인 집단주의적 문화와 충돌할 수 있는 요소를 내포하고 있다. 이는 군 생활 초기 적응 과정에서 일시적인 어려움으로 작용할 수 있으나, 동시에 군 조직 문화의 진화를 촉진하는 촉매제가 될 수 있다. 다양한 문화적 관점의 수용은 군 조직의 문화적 유연성을 제고하고, 창의적 문제해결 능력을 향상시키는 계기가 될 수 있기 때문이다.

따라서 다문화장병들의 문화적 특성을 단순한 '차이'나 '극복의 대상'으로 인식하기보다는, 조직의 다양성과 적응력을 강화할 수 있는 전략적 자산으로 재해석하는 관점의 전환이 필요하다. 이는 미래 군 조직이 지향해야 할 포용적 리더십과 조직문화 혁신의 중요한 시발점이 될 것이다.

세 번째, 다문화장병들이 직면하는 도전 중 하나는 심리·정서적 측면의 어려움이다. 이들은 외모나 언어, 문화적 배경의 차이로 인해 차별과 소외를 경험할 수 있으며, 특히 학창 시절의 부정적 경험이 누적된 경우 그 영향은 더욱 깊어질 수 있다. 이러한 경험은 단순한 개인적 상처를 넘어 군 생활 전반에 걸쳐 복합적인 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인이 된다. 특히 주목해야 할 점은 이러한 심리적 취약성이 자아정체성의 혼란으로 이어질 수 있다는 것이다. '다름'에 대한 지속적인 인식은 자존감 저하와 만성적 스트레스의 원인이 될 수 있으며, 이는 궁극적으로 조직 내 동료 관계 형성과 신뢰 구축을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 악순환은 개인의 심리적 건강뿐만 아니라 군 조직의 응집력에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 다문화장병들의 심리·정서적 건강을 지원하기 위한 체계적인 접근이 필요하다. 전문적인 심리 상담 프로그램의 도입과 함

께, 선임 다문화장병들과 연계한 멘토링 시스템의 구축이 효과적인 대안이 될 수 있다. 이러한 지원 체계는 개인의 심리적 회복력을 강화하는 동시에, 조직 차원의 포용적 문화 조성에도 기여할 수 있을 것이다.

마지막으로, 긍정적 기여가능성으로 다문화적 시각을 통한 조직 다양성 증진시키고, 다문화적 특성과 언어·문화적 강점 활용하여 국제평화유지활동 및 해외파병 시 우수인재로 활용할 수 있다. 또한, 외국 군사교육기관과 연계하여 새로운 문화와 지식을 습득하여, 군 조직의 글로벌 역량 강화에 기여할 수 있는 긍정적 기여가능성도 특징으로 볼 수 있다.

2.4.2 다문화가정 장병 관리의 중요성

점차 증가하는 다문화 자녀들과의 밀접한 생활적 접촉은 불가피한 현실이 되었고 그 현실 속에서 크고 작은 문제점과 우려들도 노출이 되고 있다. 여성가족부에서 `09년부터 `21년까지 다문화가정 실태조사결과에 따르면 지속적으로 다문화가정 자녀들이 겪는 어려움들은 사회적 차별과 언어적 문제, 학업관련문제, 정서적어려움, 학교폭력, 교육비부담, 학교 적응문제 등으로 나타난다.

<표 2-13> 다문화가정 자녀들이 겪는 주요 어려움

분 류	구체적 어려움	비 고
사회적 차별	친구, 모르는 사람 선생님 등으로부터 차별	·차별경험률 : 2.1% ·대상 : 친구(69.2%), 모르는사람(23.7%), 선생님(20.2%)
언어적 문제	한국어 능력 부족	·부모의 자녀 한국어 지도 어려움 ·언어능력 부족으로 인한 학업 및 사회생활 부적응
학업관련문제	학습 지도 및 진로/진학 정보 부족	·부모의 자녀 학습지도 어려움 ·진로/진학 정보 부족
정서적 어려움	친구관계 및 대화부족	·친구와 어울리지 못함 ·부모와 대화 부족
학교폭력	집단 따돌림 및 언어폭력	·학교폭력 피해율 : 2.3% ·집단 따돌림(49.1%), 언어폭력(43.7%)
교육비 부담	교육비와 용돈부담	·경제적 부담 : 32%
학교적응 문제	학교공부의 어려움 및 적응부족	·학교공부 어려움 : 56.2%

* 출처 : 여성가족부 2021년 전국 다문화가족 실태조사(2022)를 요약정리

다문화가정 자녀들이 겪는 어려움은 다양한 측면에서 나타나며, 이들의 성장과 사회적 적응에 중대한 영향을 미친다. 여성가족부의 2021년 전국 다문화가족 실태조사(2022)를 바탕으로 각 분야에서의 주요 문제를 분석하면 다음과 같다.

먼저, 사회적 차별은 다문화가정 자녀들이 지속적으로 직면하는 문제로, 친구, 모르는 사람, 선생님 등으로부터 차별을 경험하는 경우가 빈번하다. 조사에 따르면, 다문화 자녀의 차별 경험률은 2.1%로 나타났으며, 차별 대상은 친구가 69.2%로 가장 높았고, 이어 모르는 사람(23.7%), 선생님(20.2%) 순이었다. 이러한 차별은 다문화가정 자녀들이 자존감을 형성하고 사회적 관계를 구축하는 데 있어 큰 장애물이 될 수 있다. 따라서, 차별을 해소하기 위한 포괄적인 교육 프로그램과 편견 해소 캠페인이 절실히 요구된다.

또한, 언어적 문제는 다문화가정 자녀들의 학업과 사회적 적응에 큰 영

향을 미친다. 부모가 자녀의 한국어 학습을 효과적으로 지원하지 못하는 경우가 많아, 자녀들이 한국어 능력 부족으로 학업과 사회생활에서 어려움을 겪는다. 이는 학업 성취도뿐 아니라 또래 관계와 사회적 소속감 형성에도 부정적인 영향을 미친다. 이를 해결하기 위해 다문화가정 자녀를 대상으로 한 이중언어 교육 프로그램과 맞춤형 언어지원이 필요하다.

다음으로, 학업 관련 문제는 학습 지도와 진로 정보 부족에서 두드러지게 나타난다. 부모가 자녀의 학습을 지원하기 어려운 상황에서 다문화가정 자녀들은 진로 및 진학 정보를 충분히 제공 받지 못하고 있다. 이러한 문제는 교육 격차로 이어질 가능성이 크며, 이를 해결하기 위해 다문화가정을 대상으로 한 전문 상담 프로그램과 정보 제공 시스템이 도입되어야 한다.

정서적 어려움 역시 다문화가정 자녀들이 빈번히 경험하는 문제 중 하나이다. 이들은 친구와의 관계 형성이나 부모와의 대화 부족으로 인해 정서적 결핍을 겪는다. 이는 자녀들의 심리적 안정성과 사회적 적응에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서, 또래 관계 증진과 가족 내 소통을 강화하는 심리사회적 프로그램이 필요하다.

다음은 학교폭력 문제는 심각한 사회적 문제로 대두되고 있다. 조사에 따르면, 다문화가정 자녀의 학교폭력 피해율은 2.3%에 달하며, 그 유형으로는 집단 따돌림(49.1%)과 언어폭력(43.7%)이 주요하게 나타났다. 이들은 문화적 차이와 언어적 한계 등으로 인해 학교에서 또래 집단과의 갈등 상황에서 더욱 취약한 위치에 놓이게 된다. 학교폭력은 단순한 물리적 피해를 넘어 심리적 상처를 남기고, 이는 학업 성취도와 자아존중감 형성에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

마지막으로, 학교적응 문제는 학교 공부의 어려움과 적응 부족으로 나타난다. 조사에 따르면 다문화가정 자녀의 56.2%가 학교 공부에서 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 이는 다문화가정 자녀들이 학교 환경에서 느끼는 소외감을 반영하며, 이들의 학업과 사회적 역량 강화를 위해 추가적인 학습 지원프로그램과 적응 훈련이 필요하다.

이처럼, 다문화가정 자녀들이 직면하는 문제는 다방면에서 나타나며,

이들의 건강한 성장과 사회 통합을 위해 다각적인 접근이 요구된다. 언어적, 정서적, 사회적 차원의 문제를 해소하기 위한 종합적인 지원책이 마련되어야 한다. 이 중에서도 성인이 되기까지 가장 많은 영향을 끼친다고 볼 수 있는 학창시절을 경험하는 학생들에게는 학교폭력이 가장 큰 어려움으로 볼 수 있다. 학교폭력의 피해 경험은 청소년의 심리적 발달과 사회적 관계 형성에 장기적인 부정적 영향을 줄 수 있다(2016, 김영미).

<표 2-14> 다문화가정 자녀 학교폭력 비교

구 분	학교폭력 경험 비율(%)	집단따돌림 (협박 및 욕설)비율(%)	사이버 폭력 비율(%)
2015년	5	34.1	10.9
2018년	8.2	33.4	11.4
2021년	2.3	49.1	8.3

출처 : 여성가족부 2021년 전국 다문화가족 실태조사(2022)

<표 2-14>에서 볼 수 있듯이 다문화가정 학생들의 학교폭력 피해 현황을 살펴보면, 2015년 5%에서 2018년 8.2%로 증가세를 보이다가 2021년에는 2.3%로 현저히 감소하였다. 그러나 주목할 만한 우려사항은 집단따돌림의 비중이 2018년 33.4%에서 2021년 49.1%로 큰 폭으로 증가했다는 점이다.

이러한 전반적인 학교폭력 감소 추세의 주된 요인으로는 다문화가정에 대한 사회적 인식 개선을 들 수 있다. 또 다른 주목할 만한 변화는 피해 학생들의 대응 양상이다. 2018년 조사에서는 다수의 피해 학생들이 '부당하다고 생각했지만 참았다' 또는 '별다른 생각 없이 넘어갔다'는 등 소극적 태도를 보였다. 반면 2021년 조사에서는 가족에게 알린 경우가 66%, 학교에 신고한 경우가 30.4%, 친구 및 선배와 상담한 경우가 8.6%, 117상담센터에 신고한 경우가 3.4%로 나타나, 피해 사실을 적극적으로 알리고 도움을 요청하는 경향이 뚜렷해졌다. 이러한 대응 방식의 변화 역시 전체적인 학교폭력 감소에 기여한 핵심 요인으로 평가될 수 있다.

이와 같이 다문화가정 자녀들의 학교폭력 피해가 전반적으로 감소한 것은 고무적인 현상이나, 집단 따돌림의 높은 비중은 여전히 이들의 심리적 안정과 사회 적응을 저해하는 주요 장애 요인으로 작용하고 있다. 이는 다문화가정 자녀들이 겪는 사회적 고립과 소외 문제가 여전히 해결되지 않은 채 남아있음을 시사한다.

이러한 문제의 근본적 해결을 위해서는 다문화가정 자녀들의 경험과 요구사항을 체계적으로 수렴하고 분석하여, 이를 토대로 실효성 있는 맞춤형 지원체계를 구축해야 한다. 더불어 다문화가정에 대한 사회적 수용성을 제고하고, 다문화가정 학생들과의 양방향 소통을 강화함으로써 이들의 학교 및 사회 적응을 촉진할 수 있는 포용적 환경 조성이 지속적으로 추진되어야 할 것이다.

앞서 논의된 내용을 바탕으로 다문화 사회로의 진입과 그에 따른 다문화가정 자녀들의 어려움을 종합적으로 정리하면, 다문화가정 자녀들이 겪는 어려움은 이와 같은 변화 속에서 그들의 삶의 질과 미래를 심각하게 위협할 수 있는 다양한 문제를 포함하고 있다. 언어적 문제, 사회적 차별, 학업 및 진로 관련 정보 부족, 정서적 문제, 학교폭력, 그리고 경제적 부담은 이들이 직면하는 주요 과제로, 각각의 문제는 서로 연관되어 더 복합적인 결과를 초래할 가능성이 크다. 특히, 언어 문제는 학업 적응과 사회적 관계 형성의 핵심 장애 요인으로 작용하며, 이로 인해 자녀들이 또래 집단에서 소외감을 느끼거나 학교 공부에 어려움을 겪는 상황이 빈번하다. 더불어, 학교폭력과 차별 경험은 정서적 안정감과 자아존중감에 부정적인 영향을 미쳐 이들의 사회적 통합 가능성을 저해한다.

이러한 문제들은 다문화가정 자녀들이 건강한 시민으로 성장하는 데 필요한 지원체계가 아직 충분히 마련되지 않았음을 보여준다. 따라서 다문화 가정 자녀들의 언어, 정서, 학업, 경제적 지원을 포함한 종합적 대책이 필요하다. 더불어, 차별과 편견을 줄이고 상호 존중을 장려하는 사회적 분위기를 조성하는 것이 필수적이다.

본 절에서 다문화가정 자녀들의 적응 문제를 심도 있게 고찰한 것은 이들이 대한민국의 국민으로서 향후 병역 의무를 수행할 주체라는 점에

주목했기 때문이다. 이들이 청소년기에 겪는 사회적·심리적 적응의 어려움은 군 복무 과정에도 투영될 수 있으며, 이는 군 조직의 효율성과 통합성에도 직접적인 영향을 미칠 수 있는 잠재적 요인이다. 따라서 다문화가정 자녀들의 건강한 사회 적응은 단순한 교육·복지의 차원을 넘어 국방력 강화의 관점에서도 중요한 의미를 지닌다. 이러한 맥락에서, 다문화가정 자녀들이 입대 이전에 경험한 사회적 도전과 그로 인해 형성된 행동 특성을 면밀히 분석하는 것은 군 조직 관리의 핵심 과제라 할 수 있다. 이는 이들이 군 복무 과정에서 직면할 수 있는 잠재적 어려움을 예측하고, 이에 대한 선제적 대응 방안을 수립하는 데 필수적인 기초 작업이 될 것이다.

따라서 다문화 장병의 성공적인 군 적응을 위해서는 국가적 차원의 체계적인 지원체계 구축이 선행되어야 한다. 이는 단순히 개인의 적응 문제를 해결하는 차원을 넘어, 군 조직 내 다양성 존중과 포용적 문화 조성을 통한 조직 경쟁력 강화로 이어질 수 있다. 더불어 이러한 선제적 지원체계의 확립은 다문화 장병들의 군 복무 기간 중 안정적 적응을 보장할 뿐만 아니라, 전역 후 이들의 건강한 사회 통합을 촉진함으로써 우리 사회의 다문화 수용성 제고에도 긍정적인 효과를 미칠 것으로 기대된다.

Ⅲ. 선행연구 및 사례분석

3.1. 한국의 다문화 장병 정책과 문제점

한국의 다문화 정책은 1990년대 후반부터 본격적으로 논의되기 시작했다. 이 시기는 국제결혼의 급증과 외국인 근로자의 유입이 본격화되면서 사회적으로 다문화가정이 주목받기 시작한 시기였다. 특히, 농촌 지역에서 국제결혼이 증가함에 따라 다문화가정 자녀의 교육, 사회 적응, 문화적 갈등 문제가 주요 이슈로 떠올랐다. 이에 따라 다문화가정을 대상으로 한 정책적 지원의 필요성이 대두되었다.

<표 3-1> 시대별 한국의 다문화 정책

구 분	주요특징	주요 정책 및 조치
'90년대 후반 ~ '00년대 초반	· 다문화 가정 및 외국인 근로자 증가로 인한 정책 필요성 대두 · 초기 정착 및 적응 지원 중심	· 외국인 근로자 지원정책 (고용노동부) · 다문화가족지원센터 설립(2006년) · 다문화가족지원법 제정(2008년)
'00년대 중반 ~ '10년대 후반	· 사회 통합 중심으로 정책 확대 · 다문화 자녀 교육, 언어 지원, 경제적 자립지원 강화	· 다문화 자녀 한국어 교육 및 멘토링 · 다문화 친화적 사회 조성 캠페인 · 직업 훈련 및 경제적 자립 지원
'20년대 이후	· 다문화가정을 사회의 핵심자원으로 보고 장기적 통합 목표 · 청소년 멘토링 및 권리 보호 강화	· 다문화 청소년 정체성 형성 및 사회 적응 지원 · 다문화 가족 차별 방지 및 권리 보호 · 지역사회와의 조화를 위한 지원 확대

* 출처 : 다문화가족지원법 및 정책 자료를 참고하여 연구자 재정리(2008~2023)

<표 3-1>과 같이 한국의 다문화정책은 시대별 3가지로 구분 지을 수 있다.

'90년대 후반에서 '00년대 초반까지는 정책의 필요성이 대두되며, 외국인 근로자 지원정책과 다문화가족 지원센터 설립, 다문화가족 지원법 제정을 통한 다문화가정의 안정적인 정착과 가정생활을 지원하기 위해 노력하였다. '00년대 중반에서 '10년대 후반은 사회 통합 중심의 정책으로 확대되었으며, 다문화가정 자녀들의 교육, 언어지원, 경제적 자립 지원 등을 위한 정책이 진행되었다. 지방자치단체에서 주관하는 다문화가족 지원프로그램이 증가하였고, 다문화가정 일자리확대를 위해 직업훈련 및 경제적인 자립을 할 수 있도록 지원하였다. '20년대 이후부터는 다문화가정을 사회의 핵심자원으로 보고 장기적 통합을 목표로 하고 있으며, 청소년 멘토링 및 권리 보호를 강화하는 다문화 청소년 정서 및 정체성 형성 지원, 다문화가족 차별방지 및 권리 보호 노력 등이 지속되고 있다.

지금까지 시대별로 살펴본바와 같이 한국의 다문화 정책은 시대적 흐름에 따라 점진적으로 발전하며, 초기에는 다문화가정의 안정적인 정착을 지원하는 데 초점을 맞추었다. 이후에는 사회 통합과 자립 지원으로 정책의 범위를 확대하였으며, 최근에는 다문화가정을 사회의 중요한 자원으로 인식하고 이들의 권리 보호와 사회적 기여를 장려하는 방향으로 나아가고 있다. 이러한 변화는 다문화가정이 한국 사회의 필수적인 구성원으로 자리 잡을 수 있도록 돕는 한편, 이들의 잠재력을 극대화하여 사회적 통합과 지속 가능한 발전을 동시에 이루고자 하는 노력의 일환이라 할 수 있다.

하지만 우리나라 다문화 정책에 대한 대표적인 한계와 문제점은 정책의 초기 정착 지원에 집중되어 장기적 관점의 지원이 부족하며, 중앙정부, 지방정부, 민간단체 간 업무 중복 및 협력이 부족하고, 농촌 지역의 다문화가족은 상대적으로 적은 지원을 받고 있으며, 다문화가족 자녀의 정체성 형성과 교육 문제에 대한 체계적 접근 부족이라는 점으로 볼 수 있다(2021, 김을지).

현재 우리 국방부의 다문화장병 정책은 부대관리훈령 제3장 다문화장병의 복무를 보면 알 수있다. 제 3장 제121조에서는 다문화 장병이 대한민

국 국민으로서 다른 병사와 동일하게 관리되며, 별도의 차별적 조치를 받지 않도록 명되어있다. 기타 주요 내용은 아래 <표 3-3>과 같다.

<표 3-2> 다문화장병 복무 기본원칙

내 용
① 다문화장병은 대한민국 국적을 가진 국민으로서 별도의 관리대상이 아니며 다른 장병과 동등하게 대우받아야 한다.
② 지휘관을 비롯하여 장병의 인적사항을 기록·관리하는 인사장교, 군의관, 군종장교, 법무장교, 행정정보관, 병영생활전문상담관 등은 다문화장병의 인권이 부당하게 침해받지 않도록 노력한다.
③ 지휘감독자는 전 장병이 다문화를 충분히 이해하고 전우애를 나누는 동료로 인식할 수 있도록 병영 내 다문화 수용기반 구축에 노력한다.
④ 지휘감독자는 다문화장병이 군 복무를 통해 대한민국의 건전한 민주 시민으로 사회에 복귀할 수 있도록 배려한다.

* 출처 : 국방부 훈령 제 3장 121조

현재 우리 군의 정책은 다문화 장병은 다문화장병 복무 기본원칙에 따라 전문강사 초빙교육과 신병교육기관, 양성기관등에서 다문화장병 이해교육을 시행하고 있다. 부대 자체적으로는 각급 부대와 관련 기관이 협약하여 희망 인원을 대상으로 다문화 장병가족 부대개방 행사 또는 민간 다문화 가정 지원 행사를 시행하고 있으나, 다문화 장병의 선별 관리는 하지 않고 있다(차용환, 2020).

이에 따른 군의 다문화 장병 정책은 일반 장병의 다문화가족에 대한 인식 개선에 중점을 둔 대비책을 마련하는 것에 중점을 두었다.

차용환(2020)에 따르면 국방부/육군본부에서 추진하는 다문화 군대 대비 정책방향은 종합대책(2013~2020) 상 크게 4가지 한국군 세부 추진과제로 볼 수 있다.

<표 3-3> 다문화군대 대비 한국군 세부추진과제(종합)

1. 다문화 수용기반 구축

① 다문화 친화적 병영 환경 조성

- 장병의 다문화 이해에 도움이 되는 도서 비치 및 게시물 부착

② 장병 대상 다문화 이해·인식 제고 교육 강화

- 장병 대상 부대 교육

(중대급 이상 제대 / 반기 1회 이상(지휘관시간 등))

- 여성가족부의 다문화관련 전문강사 활용 교육 : 대대급 이상, 연 1회 이상

③ 교육용 CD 제작 / 활용 : 중대급 이상 제대 CD배부, IPTV 및 홈페이지 탑재

④ 다문화군대 이해·인식관련 내용 홍보 : 국방일보 게재 등

※다문화장병 대상 취재·인터뷰 등은 사전 국방부 승인 후

2. 군 복무 조기 적응 / 능동적 복무여건 조성

※다문화장병에 대한 과도한 관심 및 신상노출 지양

- * 일반장병 관리체계 동일 적용, 별도 소집교육 및 격려활동 자제

① 조기 적응을 위한 입영지원 대책 강구

- 동반입대복무제도 全軍 확대, 특기·부대 분류시 본인 희망사항 적극 반영

② 다문화장병 능력과 특성 적극 활용 및 배려

- 다문화 관련 소수종교(이슬람교, 힌두교 등) 활동여건 보장

* 자율시간 내 개인기도 시간 보장, 부대인근 종교시설 활용 등

3. 민간 다문화가정의 안보관 / 親軍의식 제고

- ① 부대개방 행사 및 각 종 병영캠프에 다문화가정 초청 확대
 - 다문화 관련단체와 협조하여 부대개방행사 시 다문화 가정 초청
 - 병영체험 캠프(특전·해병)에 다문화 가정 초청 활성화
- ② 다문화관련 단체 대상 안보체험 및 안보교육 적극 지원
 - 호국 보훈의 달, 방학기간 등에 군별 안보체험행사 시행 및 강사지원

4. 군내 다문화가족의 안정적 생활여건 보장

※ 희망자에 한하여 지원, 다문화가족만을 대상으로 하는 교육·격려 활동·사생활 침해 행위 등은 지양

- ① 다문화 가족중 희망자에 한하여 멘토 지정, 조기적응 지원
 - * 종교·취미 등을 고려하여 선정, 사생활 침해 행위 지양
- ② 가족과 함께 할 수 있는 시간 및 배우자 공공업무처리 지원여건 보장
- ③ 군 관사 우선배정 및 국적 미취득자 가족의 부대출입증 발급(희망시)

* 출처 : 차용환(2020) 발췌

위의 <표 3-3>와 다문화군대 대비 한국군의 세부추진과제와 같이 다문화 군대대비 한국군의 세부 추진과제를 보면, 먼저 우리 군은 다문화 장병의 증가에 대비하여 다문화 수용 기반을 구축하고 병영 내 포용적 환경을 조성하는 데 중점을 두고 있다. 이를 위해 병영 내 다문화 관련 도서를 비치하고 게시물을 부착하여 장병들이 다문화를 자연스럽게 접할 수 있도록 하고, 중대 및 대대급 단위에서 체계적인 다문화 이해 교육을 실시하고 있다. 특히, 여성가족부의 전문강사를 활용한 심화 교육과 IPTV, 홈페이지를 통한 교육 자료 배포로 지속 가능한 학습 환경을 제공하고 있다.

또한, 국방일보 등 군 내부 매체를 활용하여 다문화 장병의 이야기를 알리는 등 다문화 병영 문화 홍보를 강화하고 있으며, 이 과정에서 개인정보 보호를 위한 신중한 절차를 마련하고 있다. 이러한 노력은 다문화 장병의 적응을 지원하고, 병영 내 상호 이해와 협력을 촉진하는 데 기여할 것이다.

두 번째로, 한국군은 다문화 장병의 군 복무 적응을 돕고 능동적인 복무 여건을 조성하기 위해 일반 장병과 동일한 관리체계를 유지하면서 과

도한 관심이나 신상 노출을 지양하고 있다. 이를 위해 입영 초기에는 동반 입대복무제도 확대와 특기 및 부대 분류 시 개인의 희망 사항을 반영하여 조기 적응을 지원하고 있다. 또한, 다문화 장병의 특성과 능력을 고려하여 소수종교(이슬람교, 힌두교 등)의 활동 여건을 보장하고 있다. 이를 통해 자율시간 내 기도 시간을 보장하거나 부대 인근 종교시설을 활용할 수 있도록 지원함으로써 다문화 장병들이 안정적으로 복무에 임할 수 있는 환경을 조성하고 있다.

세 번째로, 한국군은 민간 다문화가정의 안보 의식과 친군(親軍) 의식을 제고하기 위해 다양한 참여 프로그램을 확대하고 있다. 이를 위해 부대 개방 행사와 병영체험 캠프에 다문화가정을 초청하여 군 문화에 대한 이해를 높이고, 다문화 관련 단체와 협력하여 행사 참여를 활성화하고 있다. 또한, 호국보훈의 달과 방학기간 동안 다문화 관련 단체를 대상으로 안보 체험 및 안보교육을 적극지원하고, 강사 파견 등을 통해 안보 의식 함양에 기여하고 있다. 이러한 노력은 다문화가정과 군 간의 신뢰를 구축하고, 국가 안보의 중요성을 공유하는 데 초점을 맞추고 있다.

마지막으로, 한국군은 군내 다문화가족의 안정적인 생활을 지원하기 위해 희망자에 한해 맞춤형 지원을 제공하고 있다. 다문화가족의 조기 적응을 위해 종교와 취미 등을 고려한 멘토를 지정하고, 가족과 함께할 시간을 보장하며 배우자의 공공업무 처리 지원여건을 마련하고 있다. 또한, 군 관사 우선 배정과 국적 미취득 가족의 부대출입증 발급을 통해 생활 여건을 개선하고, 사생활 침해를 방지하며 안정적 환경을 조성하고자 노력하고 있다.

이러한 우리 군의 세부적인 다문화 장병에 대한 세부추진과업들도도 불구하고 다문화가정 장병들은 여전히 우리의 사회 속에서 보이지 않는 차별과 동화주의 모형의 한계점과 실무부담의 증가, 교육의 제한적 범위, 복지 중심의 접근, 현황 및 데이터 부족, 정책설계 과정의 데이터 부족 등의 문제점들이 여러 논문을 통해 식별되고 있다. 다음은 다문화 장병 정책에 대한 우리 한국군의 문제점에 대해 여러 연구들과 문헌들을 종합하여 정리해보았다.

<표 3-4> 다문화장병 정책에 대한 문제점 종합

문제점	내용	연구자/논문
동화주의 모형의 한계	다문화 장병을 주류 문화에 적응시키는데 초점	차용환(2020)
실무부담 증가	다문화 장병 요구 충족 시 실무자의 업무 부담 증가	
교육의 제한적 범위	다문화 병사 위한 적응 교육 부족, 지휘관 및 간부 대상 교육 체계 미비	김민호 (2020)
복지중심의 접근	복지 지원에만 집중, 다문화 병력을 전략적 자원으로 활용하는 접근 부족	김지연 외 (2024)
현황데이터 부족	다문화 장병의 특성과 요구를 반영할 통계 데이터의 부재로 맞춤형 정책 설계 어려움	임소정 외 (2022)
정책설계 과정의 소통부족	정책 설계와 실행에서 다문화 병사 및 이해관계자의 의견 반영 부족	김중배 (2015)

*출처 : 차용환 외 8명의 논문을 참고하여 연구자가 정리함

3.2. 주요 선진국의 다문화 정책

우리나라의 다문화정책의 개선소요를 판단해보기 위해서는 주변 선진국들의 다문화정책에 대해 살펴볼 필요가 있다. 우리나라환경과 상황에 맞게 받아들여진다면 더 많은 긍정적인 효과를 볼 수 있다고 생각한다.

<표 3-5> 주요 선진국의 다문화 정책

국가	정책특징	주요정책
미국	· 다문화교육과 인종평등 강화 · 공립학교에서 다문화교육 시행 · 평등고용기회의원회 운영	· ESL 교육프로그램 · 소수자 장학금 제공
캐나다	· 다문화주의와 이중언어 정책 · 이민자 통합을 위한 지역사회 프로그램 운영 · 문화다양성 축제 개최	· 이민 및 시민권부 정착 지원 · 멘토링 및 커뮤니티 프로그램
프랑스	· 단일 공화국 이념에 기반한 동화 정책 · 프랑스어와 공화국 가치 교육중심 · 소외 지역 학생 교육지원	· REP를 통한 교육지원
호주	· 다문화주의와 문화 다양성 관리 · 정착지원, 언어교육, 직업훈련 제공 · AMEP 프로그램 운영	· AMEP 프로그램 · 문화다양성 축제, 인종차별 철폐위원회

* 출처 : 김을지(2021) 논문을 참고하여 연구자가 재정리

<표 3-5>와 같이 주요 선진국들은 다양성을 존중하는 정책을 통해 다문화가족이 사회의 중요한 자원으로 자리 잡도록 도와주는 정책을 추진하고 있다.

먼저, 언어적 부분과 인식 교육 측면에서 미국은 영어를 모국어로 하지 않는 이민자와 다문화가족의 언어능력을 지원하기 위해 ESL(Educational Second Language) 프로그램을 운영하고 있다. 이를 통해 영어 학습 기회를 제공하며, 공립학교에서는 다문화 교육을 시행하여 다양한 인종과 문화에 대한 이해를 높이고 인종 평등을 강화하고 있다. 캐나다는 영어와 프랑스어의 이중언어 정책을 기반으로 언어 교육을 제공하며, 지역사회 프로그램을 통해 이민자들이 두 언어를 배우고 적응할 수 있도록 지원하고 있다. 반면, 프랑스는 단일 공화국 이념에 따라 프랑스어 교육과 공화국 가치를 중심으로 하는 교육 정책을 추진한다. 특히, 소외 지역 학생을 대상으로 한 REP(Réseau d'Éducation Prioritaire) 프로그램을 통해 언어 교

육과 공화국 가치 전파를 강화하고 있다. 호주는 AMEP(Adult Migrant English Program)를 통해 이민자와 다문화가정의 영어 능력을 향상시키고, 경제적 자립과 사회적 통합을 지원한다.

문화적 측면에서는 각국의 접근 방식이 다소 차이를 보인다. 미국은 다문화 교육과정과 소수자를 대상으로 한 장학금 제도를 통해 다양한 문화를 존중하고 이를 사회에 통합하고자 한다. 캐나다는 다문화주의를 핵심 가치로 삼아 문화 다양성 축제를 개최하고, 지역사회 프로그램을 통해 문화적 교류를 장려한다. 이는 서로 다른 문화의 공존과 존중을 기반으로 한 정책이라고 할 수 있다. 이에 비해 프랑스는 문화적 다양성보다는 공화국 가치를 강조하며, 동화 정책을 통해 프랑스 문화와 가치를 사회 전반에 강화하는 데 초점을 맞추고 있다. 한편, 호주는 다문화주의를 중심으로 다양한 문화적 배경을 가진 사람들이 공존할 수 있도록 문화 다양성 축제와 같은 행사를 개최하고, 인종차별 철폐를 위한 정책을 병행하고 있다.

마지막으로, 사회 통합 측면에서는 각국의 노력이 더 두드러진다. 미국은 평등고용기회의위원회(Equal Employment Opportunity Commission)를 통해 소수자의 권리를 보호하고, 경제적 자립과 사회적 통합을 지원한다. 캐나다는 이민자 통합을 위해 지역사회 중심의 프로그램을 운영하며, 멘토링 프로그램과 커뮤니티 네트워크를 통해 이민자들의 정착을 돕는다. 프랑스는 소외 지역 학생들을 대상으로 한 교육지원 정책을 통해 사회적 격차를 줄이고, 단일 공화국 이념 아래 사회 통합을 촉진하고자 한다. 호주는 정착 지원, 언어 교육, 직업훈련을 제공하여 이민자들이 자립하고 사회에 기여할 수 있도록 돕고 있다. 이러한 노력을 통해 사회 구성원으로서의 소속감을 강화하고, 경제적, 사회적 역량을 높이는 데 기여하고 있다. 이처럼 각국은 다문화 정책의 우선순위를 설정하고, 각국의 사회적 배경과 필요에 맞게 언어, 문화, 사회 통합 측면에서 차별화된 접근을 통해 다문화 사회를 위한 노력을 지속하고 있다. 우리나라도 주요 선진국들의 정책들을 벤치마킹하여 단기·중기·장기적으로 추진해 나갈 필요가 있다.

<표 3-6> 한국의 정책 개선방안

구 분	개선방안
교육 강화	· 이중언어 교육 프로그램 확대 · 다문화 이해 교육 강화 · 맞춤형 학습 지원 제공
지역사회의 통합	· 지역사회와 협력하여 다문화 축제 및 활동 강화 · 농촌 지역 맞춤형 지원 정책 도입 · 멘토링 프로그램 운영
장기적 사회 통합	· 다문화 자녀의 한국적 정체성과 문화적 배경 균형 유지 · 생애주기 전반을 고려한 중장기 정책 마련 · 포용적 법·제도 강화
경제적 자립지원	· 직업 훈련 및 창업 지원 확대 · 공공기관의 다문화 채용 비율 확대 · 경제적 안정과 통합을 위한 프로그램 운영

* 출처 : 김을지(2021) 논문을 참고하여 연구자가 재정리

<표 3-6>본 표는 김을지(2021)의 '우리나라 다문화가족 지원정책의 주요 내용과 개선방안에 관한 연구'와 여성가족부, 교육부 등 주요 정책 문서를 참고하여 정리 및 재구성하였다.

한국의 다문화 정책은 초기 정착과 단기적 지원에서 나아가, 장기적이고 통합적인 전략으로 발전해야 한다. 선진국 사례에서 배울 점은 다양성을 존중하는 정책을 통해 다문화가족이 사회의 중요한 자원으로 자리 잡도록 돕는 것이며, 이를 통해 다문화 사회를 준비하고, 한국 사회의 지속 가능한 발전에 기여할 수 있을 것이다.

이러한 정책 개선은 다문화가정 자녀들이 사회에 더 원활히 통합될 수 있도록 도울 뿐만 아니라, 이들이 성장해 국방의 의무를 이행할 때도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 특히, 다문화가정 자녀들이 조기에 문화적, 언어적 문제를 해결하고, 사회적 소속감을 형성한다면, 군 복무 시 적응에 소요되는 시간과 어려움을 줄이고 보다 빠르게 군 조직에 적응할 수 있는 발판이 될 것이다.

또한, 다문화가정 자녀들이 정체성을 바탕으로 문화적 다양성을 수용하

고 존중할 수 있는 인재로 성장한다면, 군 내에서도 다문화 병력 간의 협력과 국제적 임무 수행 능력이 향상될 것으로 기대된다.

이는 단순히 군 조직 내의 문제 해결을 넘어, 장차 한국 사회 전체의 통합과 국제적 경쟁력 강화를 위한 중요한 토대가 될 것이다.

결국, 다문화 정책의 개선은 다문화가정 구성원이 우리 사회에 성공적으로 통합되고, 이를 통해 군 복무와 같은 공적 영역에서도 활발히 기여할 수 있도록 돕는 핵심적인 역할을 할 것이다.

3.3 다문화가정 장병 관리의 주요 쟁점

<표 3-7> 다문화가정 장병 관리의 주요 쟁점 정리

연구자	주요주장	세부내용
차용환 (2020)	동화주의적 접근의 한계	1. 이념적 차원 : 다문화주의의 본질적 가치를 반영하지 못함→정체성 혼란 및 문화적 이질감 초래 2. 실무적 차원 : 정책적 모순 발생→실무부담증가, 근본적 방향성 재검토 필요
김민호 (2020)	한국군 다문화 교육 한계	1. 표면적 교육 : 다문화 병사를 위한 교육이 제한적 2. 체계적 교육 결여 : 간부 대상 교육 미비 →문화적 갈등 해결 역량부족
김지연 외 (2024)	복지 중심 접근의 한계	1. 복지편향 : 복지 개선은 이루어졌으나 잠재력 활용방안 부족 2. 실무부담 : 행정부담증가, 임무 수행과 복지 지원균형 어려움
임소정 외 (2022)	다문화장병 연구 동향분석	1. 양적연구부족 : 연구발표 논문 연평균 3.4편에 불과 2. 질적한계 : 연구가 수용자 중심으로편중, 다문화 장병의 관점과 경험 미흡
김중배 (2015)	다문화병사 군생활 적응의 어려움 및 정책적 한계	1. 정책적 대응 부족 : 언어적 장벽, 간접적 차별 등 실질적 문제 해결 미흡 2. 적응문제 : 심리적 스트레스와 고립감이 적응 방해

* 출처 : 각 연구자의 논문을 참고하여 연구자가 재정리

차용환(2020)은 한국군의 다문화 정책이 동화주의적 관점에 기반하고 있다는 점을 핵심적인 문제로 지적하였다. 연구자는 이러한 동화주의적 접근이 두 가지 차원에서 한계를 보인다고 주장하였다.

첫째, 이념적 차원에서 연구자는 현행 정책이 다문화주의의 본질적 가치를 반영하지 못한다고 비판하였다. 특히 "동화주의는 소수 문화를 주류 문화로 흡수하고 동화시키려는 접근 방식으로, 다문화 장병이 자신의 고유한 문화를 유지하면서도 주류 문화와 공존할 수 있도록 돕지 못한다"고 지적하였다. 이러한 접근은 다문화 장병들의 정체성 혼란과 고립감을 초래하며, 이는 결과적으로 군 내 문화적 이질감과 사회적 분리를 심화시킬 수 있다고 보았다.

둘째, 실무적 차원에서 연구자는 현행 정책이 모순적 상황을 야기한다고 분석하였다. "동화주의 기반의 정책은 예하 부대의 실무 부담을 가중시키며, 다문화 장병 식별 활동을 금지하면서도 이들을 위한 수용 기반을 구축하라는 요구는 실무자에게 과도한 책임과 업무를 부과한다"고 언급하였다. 이러한 정책적 모순은 근본적인 방향성 재검토가 필요함을 시사한다고 주장하였다.

김민호(2020)의 연구에서는 한국군 다문화 교육의 문제점을 크게 두 가지 측면에서 분석하였다. 첫째, 연구자는 다문화 병사를 위한 교육이 표면적이고 제한적 범위에서 이루어지고 있다고 지적하였다. 현재 한국군 내 다문화 교육이 일반 병사를 대상으로 한 기본적 수준에 머물러 있는 반면, 다문화 병사들의 성공적인 병영 생활을 위해서는 그들의 문화적 특성을 이해하고 지원할 수 있는 체계적인 교육이 필요하다고 주장하였다. 이러한 교육적 한계로 인해 다문화 병사들은 스스로 적응해야 하는 상황에 자주 직면하게 되며, 이는 문화적 이질감으로 인한 갈등과 소외감을 심화시키는 요인이 된다고 분석하였다.

둘째, 연구자는 지휘관 및 간부를 대상으로 한 다문화 이해 교육의 체계성이 결여되어 있다고 지적하였다. 지휘관과 간부들이 다문화 병사에 대한 올바른 이해와 대처 방안을 학습하지 못할 경우, 병영 내 발생하는 문화적 갈등이나 오해를 효과적으로 해결할 수 없다고 보았다. 특히 병사의

복무 환경 조성에 중요한 역할을 하는 지휘관과 간부들이 교육체계의 미비로 인해 다문화 병사들의 고충을 단순한 개인 문제로 간주하거나 적절히 대처하지 못하는 사례가 빈번히 발생하고 있다고 분석하였다.

김지연 외(2024)의 연구는 한국군 다문화 정책의 복지 편향성과 그로 인한 전략적 한계를 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구자들은 현행 다문화 정책이 복지 중심의 단기적 접근에 치우쳐 있다고 지적하였다. 식단, 종교적 배려, 생활 안정 지원 등 기본적인 복지는 개선되고 있으나, 다문화 장병의 잠재력을 조직 역량으로 전환하는 장기적이고 실질적인 방안은 부족하다고 보았다. 특히 다문화 장병들이 보유한 언어적, 문화적 강점은 글로벌 작전 환경에서 중요한 자산이 될 수 있음에도 불구하고, 이를 체계적으로 발굴하거나 활용하려는 구체적인 방안이 미흡한 실정이라고 분석하였다.

둘째, 연구자들은 복지 지원 중심의 접근이 실무적 차원에서도 한계를 보인다고 지적하였다. 예하 부대 실무자들에게 과도한 행정적 부담이 발생하며, 복지 지원과 일상적 임무 수행 간 균형 유지에 어려움이 있다고 분석하였다. 이는 결과적으로 군 조직 전체의 효율성을 저해할 수 있다고 보았다.

이러한 분석을 토대로 연구자들은 다문화 병력을 단순한 지원 대상이 아닌 전략적 자원으로 활용하기 위한 체계적 계획 수립이 필요하다고 주장하였다. 구체적으로 다문화 장병의 개인적 특성과 역량을 기반으로 한 맞춤형 관리와 군 조직 내 다양성 강화 방안을 제시하였으며, 이들이 군의 전투력 증대와 조직 내 창의적 문화 형성에 기여할 수 있도록 하는 통합적 접근 방식을 제안하였다.

임소정 외 2명(2022)의 연구는 다문화 장병 관련 연구 동향을 분석하며 다음과 같은 한계점을 지적하였다. 우선 연구자들은 다문화 장병 정책 연구의 양적 부족을 지적하였다. 2010년 병역법 개정 이후 2022년까지 12년간 발표된 논문이 총 41편, 연평균 3.4편에 불과하여 다문화 장병의 증가 추세에 비해 연구가 현저히 부족하다고 분석하였다. 특히 연구가 특정 시점에 집중되거나 이후 감소하는 경향을 보여 지속적이고 체계적인 연구 기

반이 미흡하다고 보았다. 또한 연구자들은 기존 연구의 질적 한계도 분석하였다. 연구 주제가 입대 준비와 병영 환경 조성에서 다문화 수용성, 역량 개발, 다문화 교육, 정책 방안까지 확장되었으나, 연구의 범위와 깊이가 여전히 제한적이라고 지적하였다. 특히 연구 대상이 군 간부나 일반 용사와 같은 수용자 중심으로 편중되어 있어, 다문화 장병 당사자의 관점과 경험을 다룬 연구가 극히 부족하다고 분석하였다.

이러한 연구 현황은 실증적 데이터와 당사자 중심의 요구 분석이 결여된 상태에서 정책이 수립되고 있음을 시사한다고 연구자들은 보았다. 이에 따라 다문화 장병의 실질적 경험과 고충을 심층적으로 다룬 연구의 확대가 시급하며, 이는 향후 정책의 실효성 제고를 위한 핵심 과제라고 주장하였다.

김중배(2015)의 연구는 다문화 병사의 군 생활 적응과정에서 나타나는 문제점과 정책적 한계를 다음과 같이 분석하였다. 연구자는 우선 다문화 병사들이 직면하는 현실적 어려움이 정책 수립 과정에서 충분히 고려되지 못하고 있다고 지적하였다. 언어적 장벽, 문화적 차이, 간접적 차별 등 다문화 병사들이 경험하는 실질적 문제들에 대한 정책적 대응이 표면적이고 단편적 수준에 머물러 있다고 분석하였다.

또한 연구자는 다문화 병사들의 적응과정에서 발생하는 고충이 군 생활 전반에 걸쳐 심리적 스트레스와 고립감을 유발하는 핵심 요인임에도 불구하고, 이들의 실제 경험과 요구가 정책에 체계적으로 반영되지 못하고 있다고 보았다. 이러한 정책적 간극은 다문화 병사들의 성공적인 군 생활 적응을 저해할 뿐만 아니라, 군 내 다문화 수용성과 통합에도 부정적 영향을 미칠 수 있다고 분석하였다.

이러한 분석을 토대로 연구자는 다문화 병사들의 목소리를 직접적으로 반영할 수 있는 정책설계와 실행이 필요하며, 이를 통해 보다 효과적이고 지속 가능한 다문화 병영 환경을 구축해야 한다고 제언하였다.

앞선 연구자들이 지적한 문제점들을 토대로 다문화 장병 관리의 주요 개선 방향을 다음과 같이 도출할 수 있다.

첫째, 언어적 측면과 간부 인식 개선이 시급하다. 차용환(2020)과 김민

호(2020)가 지적한 바와 같이, 현행 동화주의적 접근과 체계적 교육의 부재는 다문화 장병의 언어적 고충을 가중시키고 있다. 특히 지휘관 및 간부들의 다문화 이해 교육이 미비하여 이러한 문제에 대한 적절한 대응이 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

둘째, 문화적 측면에서 식습관 등 생활 여건 지원체계의 보완이 필요하다. 김지연 외(2024)의 연구에서 지적된 바와 같이, 현재의 복지 중심 정책은 기초적인 생활여건 보장에 치중되어 있다. 그러나 이러한 접근은 다문화 장병의 고유한 문화적 특성을 고려한 체계적 지원으로 발전되어야 한다.

셋째, 정책적 측면에서 보다 구체적이고 실효성 있는 지원체계 확립이 요구된다. 임소정 외(2022)와 김중배(2015)의 연구에서 드러난 바와 같이, 현재의 정책은 실증적 연구와 당사자의 요구를 충분히 반영하지 못한 채 표면적 수준에 머물러 있다. 따라서 다문화 장병의 실제 경험과 필요를 반영한 구체적인 지원체계의 수립이 필요한 시점이다.

이러한 세 가지 측면의 개선 방향은 상호 연계되어 있으며, 이를 통합적으로 고려한 정책적 접근이 필요하다. 특히 각 영역별 개선이 실무적 차원에서 실현 가능하도록 구체적인 실행방안이 마련되어야 할 것이다.

IV. 다문화가정 장병의 효율적 관리방안

4.1 다문화 이해교육 활성화 및 언어적 지원

한국군 조직에서 간부는 다문화 장병 관리의 핵심 주체로서 중추적 역할을 담당하고 있으나, 체계적인 다문화 이해 교육의 부재로 인해 실질적인 관리 효과를 거두지 못하고 있는 실정이다. 특히, 다문화 장병이 직면하는 언어적 장벽은 군 생활 초기 적응을 저해하는 핵심 요인으로 작용하며, 이는 결과적으로 간부와 병사 간 의사소통의 질적 저하로 이어져 효율적인 병력 관리에 제약을 초래하고 있다.

군 조직의 효율적 운영에 있어 장교와 부사관으로 구성된 간부들의 다문화 인식 함양은 핵심적 과제이다. 특히 간부 양성기관 단계에서의 체계적인 다문화 이해 교육은 실전에서의 실질적 임무 수행 역량 강화로 직결된다는 점에서 그 중요성이 더욱 부각 된다.

현재 우리 군의 다문화 이해 교육은 「다문화 장병의 원활한 군 복무 지원여건 조성 추진계획」(2021)에 근거하여 중대급 이상 지휘관 또는 군내·외부 다문화 전문강사에 의해 반기 1회 이상 실시하도록 규정되어 있다. 또한 주기적으로 다문화이해교육에 대한 강조지침이 하달되고 있다. 그러나 전군 차원의 교육수요를 충족시키기에는 현저히 부족한 상황이다. 이러한 전문 인력의 부족으로 인해 대부분의 교육이 전문성이 검증되지 않은 중대급 지휘관에 의해 수행되고 있어, 교육의 질적 수준을 보장하기 어려운 실정이다.

장교 양성기관에서는 다문화 교육 프로그램을 정과 교육에 편성하여 운영하고 있으나, 부사관 양성 및 보수교육 과정에서는 아직 정과 교육 또는 상급부대 통제과목 등에 체계화되지 못한 실정이다. 특히 모든 입대 장병이 필수적으로 거치게 되는 훈련소와 신병교육대의 교관 및 훈련부사관들에 대한 다문화 이해 교육의 도입이 시급한 과제로 대두되고 있다.

이는 부사관이 지닌 고유의 역할을 고려할 때 더욱 중요한 의미를 갖는다.

부사관은 지휘관과 용사 간의 연결자(connector) 역할을 수행하는 핵심 간부로서, 이들의 다문화에 대한 올바른 인식과 가치관은 부대 전체의 조직 문화 형성에 결정적 영향을 미친다. 따라서 부사관들이 다문화가정 장병의 다양성을 이해하고 수용하는 역량을 갖추는 때, 이는 단결력 있는 부대 문화 조성으로 이어질 수 있다. 이러한 맥락에서 부사관 대상 다문화 교육의 체계화는 더 이상 미룰 수 없는 시급한 과제라 할 수 있다.

부사관은 「부사관 인사관리 규정」에 명시된 바와 같이, 병 인사관리에서 생활지도기록부 관리, 개인 신상지도, 도움·배려 장병관리 등을 전담하는 군의 핵심 중간관리자이다(육군규정, 2021). 따라서 부사관 양성과정에서의 체계적인 다문화 교육은 다문화 장병에 대한 이해도 제고와 효과적인 면담 기법 습득, 그리고 기초군사교육에서의 다각적 접근을 가능하게 한다는 점에서 그 필요성이 더욱 강조된다.

이러한 간부 대상 다문화 교육의 체계화는 궁극적으로 전체 부대원의 다문화 감수성 향상으로 이어져야 한다. 간부들이 교육을 통해 형성한 다문화 인식과 가치관은 일반 용사들과의 상호작용 과정에서 자연스럽게 전파되어야 하며, 이를 통해 부대 전체의 다문화 수용성이 제고될 수 있다. 특히 간부들은 습득한 다문화 이해 역량을 바탕으로 용사들에게 다문화 장병에 대한 올바른 인식을 교육하고, 서로 다른 문화적 배경을 가진 병사들 간의 이해와 소통을 촉진하는 가교역할을 수행해야 한다. 이러한 과정을 통해 형성되는 부대원 간의 상호 이해와 존중은 건강한 병영 문화 조성의 토대가 될 것이다. 따라서 간부 대상 다문화 교육은 단순한 지식 전달을 넘어, 실제 부대 운영에서 활용 가능한 실천적 역량을 키우는 방향으로 설계되어야 한다.

다음으로, 다문화 장병이 직면하는 가장 큰 어려움인 언어적 장벽 해소를 위한 체계적 지원체계 구축이 필요하다. 특히 이들의 성공적인 군 적응을 위해서는 입대 전 단계에서부터 한국어 교육 프로그램을 도입하여 기본적인 의사소통 능력을 배양하고, 이를 군 복무 기간 중에도 지속적으로 발전시킬 수 있는 교육 체계가 마련되어야 한다.

교육의 실효성 제고를 위해서는 시청각 자료의 적극적 활용이 요구되며,

나아가 첨단 기술을 활용한 다문화 언어 도우미 시스템을 도입하여 의사소통 장애를 최소화할 수 있는 지원체계를 구축해야 한다. 이러한 통합적 언어 교육 및 지원 시스템은 다문화 장병의 원활한 군 생활 적응을 촉진하는 핵심 기반이 될 것이다.

군 조직에서 언어는 의사소통과 임무 수행의 근간이 되는 핵심 요소이다. 특히 다문화 장병의 증가 추세를 고려할 때, 체계적인 언어 교육 지원의 중요성이 더욱 부각되고 있다. 또한 이들은 군사 용어나 작전용어와 같은 전문적 용어의 이해에 있어서도 추가적인 교육이 필요한 상황이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 다문화 장병 중 언어능력이 부족한 인원을 선제적으로 식별하고, 주말이나 일과시간 이후를 활용한 주기적인 한국어 교육 기회를 제공해야 한다.

다문화 장병의 언어적 장벽 해소를 위해서는 단순히 교육 프로그램을 제공하는 것을 넘어, 이들의 자발적 참여와 지속적 학습을 유도할 수 있는 제도적 지원이 필요하다. 특히 일과 이후 시간을 활용하여 한국어 능력 시험(TOPIK) 및 관련 자격증이나 학위 취득을 준비하는 인원들의 여건을 보장하고 취득하는 인원에게는 포상휴가 부여 또는 부대 우수학습자로 선발하여 표창을 수여하는 등 인센티브 제도를 확대할 필요가 있다. 나아가 주요 온라인 교육 기관들과의 협약을 통해 양질의 한국어 교육 콘텐츠를 제공 받고, 전문강사의 온라인 침삭 지도 등 체계적인 학습 지원체계를 구축하는 방안도 고려할 수 있다. 이러한 통합적 지원체계는 다문화 장병들이 자연스럽게 한국어 학습에 흥미를 갖고 적극적으로 참여하도록 하는 동시에, 그들의 군 복무 기간이 실질적인 역량 강화의 기회가 되도록 한다.

특히 군대에서 제공되는 체계적인 한국어 교육은 다문화 장병들의 자기계발 기회가 될 뿐만 아니라, 전역 후 사회 진출 시 언어로 인한 차별이나 어려움을 해소하는 데 기여할 수 있다. 나아가 군 조직의 장기적 발전 측면에서도 다문화 장병에 대한 언어 교육 지원은 중요한 의미를 갖는다.

현재 우리 군은 초급간부 지원률 감소와 현역 장교, 부사관의 전역을 증가라는 인력운영의 도전에 직면해 있다. 이러한 상황에서 다문화가정 출

신 간부의 충원과 장기 요원의 활용은 새로운 인력운영 대안으로 주목받을 수 있다. 이들의 성공적인 임무 수행을 위해서는 현재 운영 중인 군사 영어반, 제2외국어 반과 같은 맥락에서 다문화 장병을 대상으로 한 전문화된 한국어반 운영이 필요하다. 특히 이러한 교육과정은 기본적인 한국어 의사소통 능력 향상을 넘어, 군사 용어와 작전용어 등 전문 영역에 대한 심화 교육을 제공함으로써 장기 복무에 필요한 핵심 언어역량을 배양하는데 중점을 두어야 한다.

4.2. 문화적 포용성 증진을 위한 급식체계 개선

현행 군 급식체계는 한국의 전통적 식문화와 다수 장병의 식습관을 중심으로 설계되어 있어, 다양한 문화적·종교적 배경을 가진 장병들의 요구를 충족시키지 못하고 있다.

'24년 11월에 실린 세계일보 기사에 따르면, 국방부도 2021년부터 무슬림, 채식주의자 등 급식 소수 장병들의 현황을 파악하고 대체식을 제공해 오고 있다. 국방부 급식지침에는 특정 종교로 인한 식사가 제한되는 장병 등에 대해서는 김, 야채, 계란프라이 등의 대체 품목을 매 끼니 제공한다는 내용도 포함됐다. 필요하면 해당 병사의 기본급식비를 현금으로 배정해 무슬림 장병의 경우 할랄푸드를 구매하거나 돼지고기 대신 닭고기 또는 양고기 가공식품 등 필요한 품목을 구매할 수 있도록 하고 있다.

현행 한국군의 급식체계는 장병 개인의 식사 선택권을 제한함으로써, 다문화 장병들에 대한 실질적 평등 보장에 미흡한 실정이다. 특히 군 조직의 특성상 강조되는 '잔반 최소화' 문화는 다문화 장병들에게 상당한 심리적 부담으로 작용하고 있다. 문화적 차이로 인해 특정 음식 섭취에 어려움을 겪는 상황에서도, 주변의 시선을 의식해 억지로 식사를 해야 하는 등 불필요한 스트레스 요인으로 작용하고 있다.

이러한 문제점 해결을 위해 미군의 급식체계를 참고할 필요가 있다. 미군은 문화적 다양성을 존중하는 급식체계를 운영하고 있으며, 이는 전투식

량(MRE)과 일반 급식 모두에서 확인된다. 미군의 전투식량은 총 24가지 메뉴로 구성되어 있으며, 그 중 4가지(11~14번)는 채식주의자를 위한 특별 메뉴로 지정되어 있다.

주목할 만한 것은 미군의 일반 급식체계도 장병들이 다양한 음식을 자율적으로 선택할 수 있는 뷔페식으로 운영되어, 개인의 선호도에 맞는 식사를 제공한다. 이러한 시스템은 장병들의 만족도를 높이고, 다양한 영양소 섭취를 가능하게 한다. 주한미군의 한국군 지원단(KATUSA) 교육대에서도 이러한 뷔페식 급식 시스템이 적용되어, 서양식 메뉴뿐만 아니라 한국군 교육생을 위한 한식까지 다양하게 제공하고 있다. 이를 통해 한국군 교육생들은 다양한 음식을 선택하여 식사할 수 있으며, 이는 장병들의 사기 진작과 복지 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

이는 한국군의 급식이 일상적으로 '짬밥'이라는 비하적 용어로 표현되는 현실과 극명한 대조를 이룬다. 이러한 용어 사용은 단순한 표현의 문제를 넘어, 군 급식에 대한 전반적인 인식과 태도를 반영하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 한국군도 급식체계의 현대화와 함께 급식문화에 대한 전반적인 인식 개선이 필요한 시점이다. 구체적인 개선방안은 다음과 같다.

다문화 장병의 급식 여건 개선을 위한 첫 번째 방안으로, 월 1회 이상 "세계 음식의 날"을 지정하여 다양한 국가의 대표 음식을 제공함으로써 모든 장병의 문화적 이해도를 제고할 필요가 있다.

이는 현재 군에서 성공적으로 운영 중인 브런치데이 제도와 유사한 방식으로 접근할 수 있다. 일명 '빵식' 또는 '군대리아'로 불리는 브런치데이는 주말이나 공휴일의 아침·점심 사이에 장병들이 선호하는 메뉴를 제공하여 여유로운 식사 시간을 보장하는 제도로, 조리가 간편하여 조리병들의 만족도 또한 높은 것으로 평가되고 있다. 이러한 운영 경험을 바탕으로 세계 음식의 날에도 다양한 국가별 대표 음식들을 선택메뉴로 제공한다면, 기본메뉴 섭취에 제약이 있는 장병들에게도 만족스러운 식사 여건을 보장할 수 있을 것이다.

둘째, 종교적, 문화적 식사 제한을 고려한 대체 식단 운영체계를 구축할 필요가 있다. 특히 할랄 인증이 필요한 이슬람교도 장병이나 채식주의

자 장병들을 위해 영양가와 기호를 고려한 대체 메뉴를 개발하고, 이를 상시 선택할 수 있는 급식체계를 마련해야 한다. 이를 위해서는 할랄 인증을 받은 즉석식품이나 완제품 형태의 채식 메뉴를 도입하여, 별도의 복잡한 조리과정 없이도 간편하게 제공할 수 있는 체계를 구축하는 것이 효율적이다. 이러한 방식은 조리병의 업무 부담을 최소화하면서도, 종교적·문화적 특성을 고려한 식사를 안정적으로 제공할 수 있는 장점이 있다

셋째, 급식 다양성 확보를 위해 다문화 장병들의 의견을 수렴하는 체계적인 창구를 마련해야 한다. 특히 현재 전군 장병들이 활용하고 있는 밀리패스(Milipass) 어플리케이션의 급식 메뉴 선호도 조사 시스템을 확대 개편하여, 다문화 장병들의 특수한 식단 요구사항을 정기적으로 파악하고 반영할 수 있다. 이러한 디지털 플랫폼을 통한 의견 수렴은 다문화 장병들이 보다 자유롭게 의견을 개진할 수 있게 하며, 수집된 데이터를 통해 각 부대별 다문화 장병들의 식단 선호도와 필요사항을 체계적으로 분석할 수 있다는 장점이 있다. 이를 통해 수립된 데이터는 향후 급식 정책 수립과 메뉴 개발에 있어 실질적인 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

2020년 한국군의 급식체계는 코로나19를 계기로 중요한 전환점을 맞이했다. 군은 "더 좋은 병영식당" 사업을 통해 시설 현대화와 급식의 질적 향상을 추진하고 있다. 자동화 세척시스템, 레스토랑을 연상케 하는 내부 인테리어, 직화스테이크존, 자율 조리존 등 물리적 환경이 개선되었으며, 병 1인당 급식비도 2021년 8,790원에서 2023년 현재 1만원을 넘어섰고, 2025년까지 1만 5천원으로 단계적 인상이 계획되어 있다. 그러나 현재의 급식체계 개선은 새로운 도전과제에 직면해 있다. 2030년까지 우리나라 군 전체 병력 중 1만여 명이 다문화 장병으로 충원될 것으로 전망되는 상황에서, 다문화 장병을 고려한 급식체계의 혁신이 필요하다. 김인찬 등(2022)의 연구에 따르면, 통일된 식단은 효율성과 편의성이 높지만, 문화적으로 신성시하거나 금기시하는 음식이 있을 경우 해당 전투원은 식사를 거부하거나 죄책감을 느끼며 식사를 할 수 있다. 이는 결과적으로 사기 저하와 전투력 약화로 이어질 수 있다.

4.3. 다문화 군대를 위한 군 정책 개선

현재 우리 군의 다문화 정책은 차별 우려를 근거로 현황 파악을 지양하는 소극적 접근에 머물러 있다. 그러나 이러한 접근은 오히려 다문화 장병들의 고충과 니즈를 제대로 파악하지 못하게 하여, 실질적인 지원과 통합을 저해하는 역효과를 낳고 있다. 따라서 군은 보다 적극적이고 체계적인 현황 파악을 통해 다문화 장병들의 실제 필요사항을 정확히 이해하고, 이를 바탕으로 실효성 있는 정책을 수립할 필요가 있다. 이는 단순한 차별 방지를 넘어, 다문화 장병들의 성공적인 군 복무와 조직 통합을 위한 기반이 될 것이다.

이러한 관점에서 다음과 같은 정책 개선방안을 제시하고자 한다.

첫째, 다문화 장병의 성공적인 군 생활 적응을 위해서는 맞춤형 고충처리제도의 도입이 요구된다. 특히 이들의 문화적 배경에서 기인하는 특수한 고충에 대해 신속하고 효과적인 처리가 가능한 체계를 구축함으로써, 조직에 대한 신뢰도를 제고하고 소속감을 강화할 수 있다.

다만, 이러한 제도운영에 있어서 일반 장병과의 형평성 문제가 발생하지 않도록 균형 잡힌 접근이 필요하다. 법규와 규정에 근거한 공정한 제도 운영을 기본원칙으로 하되, 다문화 장병의 특수성을 고려한 맞춤형 지원이 상호 보완적으로 이루어질 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 다문화 장병의 건강한 군 생활을 보장하는 동시에, 전체 부대원의 통합과 화합을 이끌어 낼 수 있을 것이다.

둘째, 군 간부의 양성제도 확대이다. 다문화가정 자녀들의 군 간부 진출 기회를 확대하기 위해 제도적 기반을 마련할 필요가 있다. 구체적으로는 학군단(ROTC), 군사학과, 부사관과 등의 선발 과정에서 다문화가정 출신자를 위한 할당제 도입을 검토할 수 있다. 각 과정 별로 1~2명의 선발 인원을 배정함으로써, 다문화가정 자녀들에게 군 간부로서의 성장 기회를 제공할 수 있다. 이를 위해서는 물론 그들을 이끌어올 수 있을 만한 큰 강력한 무기가 필요하다. 현재 초급간부의 복무 개선과 인력획득에 대한 관심이 가장 높을때인 만큼 획득에 있어 다문화 장병도 고려한 정책적인

제도가 필요하다.

셋째, 다문화 장병들의 군 경력 개발을 위한 체계적인 지원체계 구축이 필요하다. 특히 현역병 복무 중인 다문화 장병을 대상으로 현역부사관 및 임기제 부사관 제도의 적극적 활용을 장려할 필요가 있다. 이는 병에서 부사관으로의 전환을 통해 단기 또는 장기 복무로 이어지는 경력 발전 경로를 제공하는 것이다. 특히 4차 산업혁명 시대에 부합하여 AI, 드론 운용 등 첨단 기술 분야와 더불어, 다문화 장병의 강점을 살린 통역병이나 해외 파병 임무 등 다양한 특기 분야에서의 성장 기회를 제공할 수 있다. 이러한 접근은 다문화 장병 개인의 취업 문제해결에 기여할 뿐만 아니라, 군 조직 차원에서도 글로벌 역량을 갖춘 우수 인력 확보의 기회가 될 수 있다는 점에서 전략적 의미가 있다.

이러한 정책적 개선은 다문화 장병 개인에게 실질적인 성장 기회를 제공할 뿐만 아니라, 군 조직의 다양성과 포용성을 제고하는 효과를 창출할 것으로 기대된다. 특히 다문화 장병들의 군 간부로의 성장은 후배 다문화 장병들에게 구체적인 롤모델이 됨으로써, 군 조직의 다문화 수용성 향상에 선순환적 영향을 미칠 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 한국의 다문화 사회 전환이라는 시대적 맥락에서 군의 다문화 장병 관리방안을 고찰하였다. 특히 현행 군 다문화 정책의 실태를 분석하고, 문헌 고찰과 선행연구를 토대로 장기적 관점의 효율적 관리방안을 제시하는 데 중점을 두었다.

저출산 고령화로 인한 병력자원 감소와 국제결혼 증가에 따른 다문화 가정 자녀의 증가는 군 조직의 인적 구성에 근본적인 변화를 가져오고 있으며, 이는 군의 체계적 대응을 요구하고 있다. 연구 결과, 현재 한국군의 다문화 병영정책은 네 가지 주요한 한계점을 보이고 있다.

첫째, 군 간부의 다문화 이해 교육이 체계화되지 못하여 효과적인 다문화 장병 관리가 제한되며, 다문화 장병의 언어적 장벽 해소를 위한 전문화된 교육체계가 미흡하다.

둘째, 문화적·종교적 차이를 고려한 급식체계가 구축되지 못하여 다문화 장병의 기본권 보장에 한계를 보이고 있다.

셋째, 차별을 우려하여 현황 파악을 하지 않고 있다는 점과 맞춤형 고충처리제도 개선, 간부 활용 확대 등 현재는 사고 예방 위주의 소극적 접근에 머물러 있으며, 별도의 장기계획이나 전담 조직 없이 제한된 수준의 정책만을 시행하고 있는 실정이다.

이러한 문제의 해결하기 위해 구체적인 개선방안을 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 군 간부들의 다문화 이해 교육 강화와 전문성 제고이다. 특히 양성교육 과정에서부터 체계적인 다문화 교육을 실시하여 실질적인 관리역량을 배양해야 한다. 이는 지휘관과 간부들의 다문화 감수성을 향상시키고, 효과적인 부대 관리의 기반을 마련하는 데 필수적이다.

둘째, 입대 전부터 전문화된 한국어 교육실시 및 복무 중 지속적인 언어능력 향상 프로그램 운영이다. 이는 원활한 의사소통을 통한 임무 수행능력 향상과 조직 통합에 기여할 것이다.

셋째, 종교적·문화적 특성을 반영한 급식체계 개선이다. 다양한 문화권의 식습관과 종교적 제약을 고려한 메뉴 선택권을 보장함으로써, 다문화 장병들의 기본적인 생활 여건을 개선하고 군 생활 적응을 촉진할 수 있다.

넷째, 다문화 장병의 장기 복무 진출 기회 확대와 이들의 특성을 군의 전략적 자산으로 활용할 수 있는 제도적 기반 마련이다. 특히 이중언어 능력과 다문화적 배경을 국제 군사협력이나 평화유지 활동 등에서 적극 활용할 수 있는 방안을 모색해야 한다.

향후 우리 군은 다문화 장병에 대한 단순한 사고예방 차원을 넘어, 이들의 잠재력을 최대한 발현시키고 조직의 경쟁력으로 전환할 수 있는 포용적이고 미래지향적인 정책을 수립해야 할 것이다. 이는 군이 다문화 사회 통합의 선도적 역할을 수행하는 동시에, 국방력 강화에도 기여할 수 있는 기반이 될 것이다. 다문화 장병의 성공적인 군 복무 경험은 전역 후 사회 적응과 통합에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이는 궁극적으로 한국 사회의 다문화 수용성 제고에도 기여할 것이다.

본 연구의 한계점으로는 현재 복무 중인 다문화 장병들에 대한 직접적인 설문 조사나 심층 인터뷰를 실시하지 못한 점을 들 수 있다. 이로 인해 다문화 장병들이 실제로 경험하는 구체적인 어려움과 필요사항을 상세히 파악하는 데 제한이 있었다. 후속 연구에서는 실증적 데이터를 바탕으로 한 구체적이고 현실적인 정책 방안 도출과 함께, 해외 선진국들의 사례에 대한 비교 연구를 통해 한국군 실정에 맞는 발전적인 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 이미 다문화 군대를 성공적으로 운영하는 미국, 캐나다 등의 사례 연구는 우리 군의 정책 발전에 유용한 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

1) 연속간행물

고용환. (2022). 『다문화 병사의 복무여건 개선방안』, 우석대학교 석사학위 논문.

김민호, (2020). 한국군의 다문화장병에 대한 병영정책 연구(육군의 다문화 수용성을 중심으로), 원광대학교 박사학위 논문

김을지. (2021) 『우리나라 다문화가족 지원정책의 주요 내용과 개선방안에 관한 연구』, 선문대학교 석사학위 논문.

김영미. (2016) 『청소년의 폭력피해경험과 심리적 적응비행문제』, 동의대학교 한국콘텐츠학회 논문.

김중배. (2015). 다문화 병사의 군 생활 적응경험. 성균관대학교 박사논문.

김인찬 외 6명(2022) 세계 강군의 다문화 적용사례 연구.국제문화기술 진흥원

김지연 외 3명(2024) 다문화 장병 증가에 따른 조직관리 및 정책적 발전방안 연구

박상혁(2020) 다문화 병사의 복무 적응과정에만한 연구:근거이론 방법을 중심으로 국제문화기술진흥원

박재용. (2016). 한국군의 다문화장병 증가에 따른 대비방안 연구, 한성대학교, 석사논문

임소정 등 2명(2022) 다문화장병 정책연구 동향분석. 문화기술융합학회지, 제 8권 제5호, 87-92P.

임지선. (2020). 『대한민국 다문화 군대 정책연구』, 충북대학교 석사학위 논문.

진병규 등 2명. (2017). 한국군 다문화병사 병영정책에 관한 연구(다문화병사 모집제도 및 병무행정 발전방안 중심으로) 대전대학교 박사논문

정명호. (2014). 다문화환경 대비 한국군 대응에 관한 연구, 국민대학교, 석사논문

정현석. (2019). 군 장병의 다문화 인식과 태도분석에 따른 전력향상방안 연구, 한남대학교, 석사논문

조선웅 등 6명(2020) 다문화장병에 대한 연구.장병가치문화연구센터

윤효상. (2020). 『다문화가족 청소년의 군 복무를 위한 병영정책 발전방안 연구』 . 한양대학교 석사학위 논문.

차용환. (2020). 다문화 군대 대비 국방정책 발전방안. 『한국군사학논집』

홍숙지.(2024) 군 다문화 정책발전 방향에 대한 제언. 국방논단, 한국국방연구원(KIDA)

2) 비연속간행물

교육부. 한국교육개발원 연구보고서 <https://www.kedi.re.kr/>

국방부 부대관리훈령 제 120조, 121조

다문화가족지원법 제2조

법무부. 하이 코리아(www.hikorea.go.kr)

법무부. (2024). 법무부 출입국 통계.

법제처. 다문화가족지원법

병무청. (2023). 2023년 지방자치단체 외국인주민 현황 설명자료. 병무청. <https://www.mois.go.kr>

세계일보(2024) <https://www.segye.com/newsView/20241104514780>

여성가족부. (2021). 전국다문화가족 실태조사. <https://www.mogef.go.kr>

육군규정 부사관 인사관리 규정

인사혁신처(2024) 체류외국인 300만 시대 대비 「신 출입국·이민정책 추진」

<https://www.innovation.go.kr/>

통계청. (2023). 인구동향조사

행안부. (2023). 지방자치단체 외국인주민 현황, 국가기록원

한국국방연구원 KIDA(2024)

ABSTRACT

A Study on Effective Management Strategies for the Military Adaptation of Soldiers from Multicultural Families

Jeong, Won-Bin

Major in international Security

Dept. of National Security and Strategy

Graduate School of National Defense
Science

Hansung University

This study aims to address the challenges of military adaptation faced by soldiers from multicultural families in the Republic of Korea Armed Forces and to propose effective management strategies to maximize their potential. Since the 1990s, the rise in international marriages and the influx of foreign workers have ushered South Korea into a multicultural society, significantly impacting the military structure.

According to statistics from the Military Manpower Administration, the number of soldiers from multicultural families, which was approximately 50 in 2011, is projected to increase to about 10,000 by 2030, accounting for 5% of all enlisted soldiers in that year. The growing presence of multicultural soldiers has introduced challenges such as language barriers, cultural conflicts, and difficulties in military adaptation. These issues constrain the military's ability to maintain combat readiness and achieve its missions and objectives, highlighting the need for systematic and

practical responses. To this end, this study explores theoretical frameworks on multiculturalism, analyzes foreign case studies, and reviews domestic and international policies, laws, and systems.

Through a literature review, this research systematically examines the limitations of existing policies and studies related to the management of multicultural soldiers, as well as the key issues encountered during their military service. The findings reveal three major limitations in the current multicultural policies of the Korean military: insufficient understanding of the current situation, lack of an effective management system, absence of tailored support programs, and inadequacies in long-term strategic planning.

Based on these findings, the study proposes the following improvements: first, enhancing management capabilities through systematic multicultural education for military officers; second, implementing Korean language education and language proficiency improvement programs during service; third, reforming dietary systems to accommodate cultural and religious characteristics; and fourth, expanding opportunities for long-term service and establishing an institutional foundation to utilize the unique attributes of multicultural soldiers as strategic assets.

These management strategies provide inclusive and forward-looking policy directions to transform the potential of multicultural soldiers into organizational competitiveness. However, this study has limitations in that it does not include empirical research on active-duty multicultural soldiers. Future research should focus on analyzing empirical data and foreign case studies to derive more detailed and actionable policy measures.

【Key words】 Multicultural families, Multicultural military, Multicultural soldiers, Multicultural policy