



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

석사학위논문

한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른
대비방안 연구



2016년

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 국방과학대학원

안보전략학과

국방정책전공

박재용

석사학위논문
지도교수 구형희

한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안 연구

A Study on ROK Armed Force's response to increase in the
number of soldiers with multicultural background.



2016년 6월 일

HANSUNG
UNIVERSITY

한성대학교 국방과학대학원

안보전략학과

국방정책전공

박재용

석사학위논문
지도교수 구형희

한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안 연구

A Study on ROK Armed Force's response to increase in the
number of soldiers with multicultural background.

위 논문을 안보전략학 석사학위 논문으로 제출함

2016년 6월 일

한성대학교 국방과학대학원

안보전략학과

국방정책전공

박재용

국 문 초 록

한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안 연구

한성대학교 국방과학대학원

안보전략학과

국방정책전공

박 재 용

본 연구는 한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안을 외국의 다문화 갈등사례 분석을 통하여 제시한다. 특히, ‘한국군 장병들의 다문화장병에 관한 인식 및 태도 조사’를 위해서 설문조사 자료를 직접 제작하여, 육군 ○보병사단 ○연대 장병 250명을 대상으로 실시 후 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다.

다문화는 21세기 지구촌의 생활양식으로 인종 및 종교, 민족적 다양성은 더 이상 선택의 문제가 아니게 되었다. 그리고 이러한 다문화 국가로의 진입은 한국군에도 많은 영향을 미치게 된다. 2016년 출입국외국인정책본부에 따르면 한국 체류 외국인인 총 186만명으로 전체 인구에 약 3.6%에 달한다. 그리고 행정자치부에서 조사한 결과에 따르면, 다문화가정 장병은 약 10년 후에는 15,415명, 20년 후에는 38,341명으로 현역병 수가 3개 사단 병력 규모가 될 것이다. 물론 이러한 다문화장병은 고령화 및 저출산을 겪고 있는 한국사회에 좋은 현상이라 볼 수 있으나, 그들이 성장과정과 학교생활에서 겪는 어려움을 고려해보면 단체생활을 하는 군내에서 문제가 발생할 가능성을 배제할 수 없다. 이처럼 다문화환경에 직면한 한국군은 상황을 더욱 빠르게 인식하고, 이에 대한 대비방안 수립을 통해서 발생 가능한 문제점을 최소화시켜야 한다.

따라서 “한국군 다문화군대의 실태 및 한계”를 분석하고 “외국의 다문화 갈등사례 분석”을 통하여 한국군이 나아가야할 대비방안을 제시하였다. 즉, 현재 국방부에서 추진하는 「다문화군대 대비 종합대책」의 2개 과제에 대해서는 강화방안을 제시하였고, 추가로 도출한 2개 과제에 대해서는 향상방안을 제시하였다.

첫째, 다문화 이해 및 수용기반의 구축강화 방안은 ① 군내 다문화 전문교관 양성 및 표준교재 발간 및 지원 ② 간부교육 과정에 다문화교육 의무화 반영 ③ 신병교육 및 예비군 안보교육 활용 소개교육 반영 ④ 집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육 활용 정기교육 반영 ⑤ IPTV, M-Kiss, 사이버교육 등 기회교육 콘텐츠를 확대한다.

둘째, 다문화 장병의 원활한 군복무여건 강화 방안은 ① 다문화가정 안보관 및 친군의식 제고 ② 군복무 조기적응 및 능동적 복무여건 조성 ③ 군내 다문화가정 지원대책 마련을 통해 실시한다.

셋째, 다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선은 ① 병영생활규정 보완 ② 다문화장병 고충처리 및 신상관리체계를 재정립 한다.

마지막으로, 다문화 장병을 활용한 연합작전능력의 향상이다. 다문화장병의 이중언어 습득이라는 인적능력을 활용하여, 각 군을 넘어선 국방부 차원에서 통합 관리함으로써 효율성을 증대한다.

한국군은 이러한 다문화 환경으로의 변화에 잘 대처하고 발전된 군으로 나아가기 위해 많은 노력과 준비가 필요하다. 그리고 장병들은 다양한 문화를 수용할 수 있는 능력을 키우고, 인종적 특성에 따라 잘못된 편견에 사로잡히지 않도록 현실적이고 체계적인 대책을 강구해야 한다.

향후에는 다문화가정 장병 증가에 따른 군 간부(장교 및 준·부사관) 선발 문제와 유사 문화권의 외국군(일본, 중국, 동남아시아) 다문화정책을 추가로 연구할 필요성을 느낀다.

【주요어】 다문화, 다문화사회, 다문화군대, 다문화가정, 다문화장병

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.2 연구범위 및 방법	2
II. 이론적 고찰	5
2.1 선행연구 검토	5
2.2 다문화(multiculture) 개념	7
2.2.1 다문화주의	7
2.2.2 다문화가정	8
2.2.3 다문화환경	9
2.2.4 다문화사회	11
2.3 다문화 정책	12
2.3.1 다문화 정책의 유형	12
2.3.2 한국의 다문화 정책	14
2.4 다문화군대의 주요 정책과제	17
2.4.1 다문화군대의 문화	17
2.4.2 다문화군대의 리더역량	18
2.4.3 다문화군대의 교육훈련	19
2.4.4 한국군의 다문화정책 추진개념	21

2.5 소결론	22
---------------	----

Ⅲ. 외국의 다문화 갈등사례 분석 24

3.1 미국군의 베트남전 당시 인종차별 사례	24
3.2 1960~70년대 미군내 유색인종 군인의 폭동	28
3.3 미 육군 소령 니달 말리크 하산의 총기난사 사건	29
3.4 미국 LA폭동	30
3.5 프랑스 히잡 사건	32
3.6 프랑스 빙리유 사태	33
3.7 영국 루시디 사건	35
3.8 호주 크로놀라 폭동	37
3.9 한국계 미국인의 버지니아 공대 총기난사 사건	38
3.10 노르웨이 오슬로 테러사건	39

Ⅳ. 한국의 다문화 실태 분석 41

4.1 한국 사회의 다문화 실태	41
4.1.1 다문화 가정의 종류 및 현상	42
4.1.2 다문화가정 자녀들의 성장환경	43
4.2 한국군의 다문화 실태	48
4.2.1 다문화 장병 입영추세 및 전망	48
4.2.2 한국군의 다문화군대로의 전환실태	51
4.2.3 한국군 장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도	54
4.2.4 다문화환경이 한국군에게 미치는 영향	57
4.2.5 한국군의 다문화 군대 대비 정책 추진동향	59
4.2.6 한국군 다문화군대의 한계	66

V. 한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안 72

5.1 다문화 이해 및 수용기반 구축 강화	72
5.1.1 군내 다문화 전문교관 및 내부강사 양성 / 표준교재 발간 및 지원	72
5.1.2 간부교육 과정에 다문화교육 의무화 반영	74
5.1.3 신병교육 및 예비군 안보교육 활용 소개교육 반영	76
5.1.4 집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육 활용 정기교육 반영	77
5.1.5 IPTV, M-Kiss, 사이버교육 등 기회교육 콘텐츠 확대	77
5.2 다문화 장병의 원활한 군복무 여건조성 강화	78
5.2.1 다문화가정 안보관 및 친군의회식 제고	78
5.2.2 군복무 조기적응 및 능동적 복무여건 조성	79
5.2.3 군내 간부 다문화가정 지원대책 마련	81
5.3 다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선	82
5.3.1 병영생활규정 보완	82
5.3.2 다문화장병 고충처리 및 신상관리체계 재정립	82
5.4 다문화 장병 활용 연합작전능력 향상	83

VI. 결 론 85

참고문헌 89

부 록 93

ABSTRACT 97

표 목 차

<표 1> 다문화가정의 유형	9
<표 2> 연도별 외국인주민의 수 및 증감률	10
<표 3> 결혼이민자 자녀의 연령별 현황	10
<표 4> 연도별 국제결혼 현황	11
<표 5> 차별적 포섭·배제 모델	12
<표 6> 동화주의 모델	13
<표 7> 다문화주의 모델	14
<표 8> 군대조직문화의 특징	17
<표 9> 다문화군대의 효과적인 리더역량(안)	19
<표 10> 다문화 유형별 정책 추진개념	21
<표 11> 세대별 EO처(또는 과) 편성 내용	27
<표 12> 다문화가정 자녀 재학 현황	43
<표 13> 학년별 다문화 가정 기초학습 부진아 학생 수	45
<표 14> 한국인의 기준 설문조사 결과	46
<표 15> 집단따돌림을 당하는 이유	47
<표 16> 병역자원 판단	49
<표 17> 다문화 가정 자녀 남자 현황	50
<표 18> 다문화가정 자녀(혼혈아)들의 병역법 변천과정	52
<표 19> 계급별 설문대상자 현황	54
<표 20> 연령별 설문대상자 현황	54
<표 21> 다문화에 대한 이해	55
<표 22> 다문화 관련 교육 경험	55
<표 23> 다문화가정 자녀 교류 경험	56
<표 24> 다문화가정 병사 군 생활 적응 여부	56
<표 25> 다문화가정 병사 혜택 부여	56
<표 26> 다문화가정 병사와의 생활	57
<표 27> 다문화가정 자녀 입대 전망	58

<표 28> 다문화군대 대비 세부추진과제 목록	61
<표 29> 차별행위 금지 및 고충 우선처리 규정	63
<표 30> 「청소년 및 입대대상자 안보교육지원」 개정 (안)	78
<표 31> 군 간부 중 다문화 가정 현황	81
<표 32> 육군 규정 120 「병영생활규정」 개정(안)	82
<표 33> 어학병 지원자격	84



그 립 목 차

<그림 1> 이민자와 그들의 자녀 정체성에 대한 설문조사 결과	68
--	----



I. 서 론

1.1. 연구의 배경 및 목적

지난 2006년, 대한민국 정부는 우리가 단일 민족국가가 아닌 다인종 · 다민족으로 구성된 “다문화 사회” 라고 공식적으로 선포하였다. 그리고 2007년에는 「재한외국인 처우 기본법」에서 명시하여, 매년 5월 20일을 “세계인의 날”로 지정하였다. 이처럼 한국은 다문화 사회로 진입하였다(정명호, 2013; 1).

출입국외국인정책본부(2016년)에 따르면, 우리나라에 거주하는 장기체류 외국인은 모두 186만명으로 한국 전체 주민등록인구(51,141,463명) 대비 3.6%에 해당되는 것으로 나타났다. 즉, 한국에 거주하는 인구 100명 당 4명은 외국인 주민인 것이다. 그리고 국내 외국인의 체류자 수는 2050년에는 490만 명을 넘어 외국인이 전체 인구의 약 10%를 차지할 것으로 전망하고 있다. 이처럼 단일민족으로 구성되었다고 생각했던 한국은 다양한 인종 및 문화를 가진 구성원들이 공존하는 사회로 변화하고 있다(정명호, 2013; 1).

또한 향후 20년 후에는 한국군 장병의 약 5%가 다문화 가정 출신으로 충원 될것으로 보고 있다.¹⁾ 현재 추세라면 2019년에는 3,045명으로 2012년 대비 161%가 증가하며, 2026년에 5,000명으로 예상되고, 2028년에는 현역병수가 1만 2,000명을 넘을 것으로 보고 있다.

즉, 저출산 사회로 접어든 한국에서 다문화가정 장병은 꼭 필요한 존재로 앞으로 더욱 중요한 의미를 지니게 되었다고 할 수 있다(정명호, 2013; 2).

이러한 시대적 흐름 속에서 한국군은 2011년 1월 1일 이전까지는, 다문화가정 장병들의 부적응으로 인한 사고발생 우려 때문에 현역 입영을 제한해 왔었다(김아랑, 2012).

그러나 2007년 병역법 개정(제3조 3항 신설, 2007. 12. 31)을 통해 다문화가정 자녀들도 국방의 의무를 가지게 되었으며, 2009년 병역법 2차 개정을

1) 국방일보 2013. 5. 20. 21주차 시사안보, 『강대국을 만드는 힘, 다문화 역량』.

통해, 2011년 1월 1일 이후 다문화가정 군복무대상자는 피부색에 상관없이 전원 군에 입대하고 있다(김아랑, 2012).

이처럼 다문화 현상은 현실이 되었다. 그리고 다문화가정 자녀라는 이유만으로 학교 및 성장환경에서 놀림 및 따돌림 등의 차별로 어려움을 겪었던 자녀들이 군 입대 후에도 동일한 차별을 당하게 된다면 탈영, 자살 등 강력사고가 일어날 가능성을 배제할 수 없다.

따라서 본 연구는 이러한 다문화가정 장병의 군 입대가 지속적으로 늘어가는 현 시점에서, 장병들이 상호 존중과 공존을 할 수 있도록 다문화주의를 조기에 이해하고 정착시킬 필요성에서 출발하였다. 더욱이 현재 “다문화 병영 정책은 공존을 모색하기 보다는 부정적인 시각에 의해 사고예방 위주로 접근하는 경향”이 있다는 점을 고려하여, ‘다문화 이해 및 수용기반 구축 강화방안’, ‘다문화 장병의 원활한 군복무 여건 조성 강화방안’, ‘다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선’, ‘다문화 장병 활용 연합작전능력 향상’ 부분에서 한국군의 대비방안을 제시하였다.

또한 주요 선진국에서 발생했던 외국의 군내 및 사회적 다문화 갈등사례 분석을 통해서 한국군에 적용할 수 있는 사항들을 도출하여, 다문화군대로 진입하고 있는 한국군에서 발생할 수 있는 문제들을 찾아 대비방안을 연구하였다.

1.2. 연구범위 및 방법

본 연구의 범위는 연구배경 및 목적을 고려하여 다음과 같이 설정했다. 첫째, 본 논문의 주제와 관련된 기본적인 쟁점들의 개념과 그것의 이론적 기반 및 기존 연구(다문화 개념, 다문화 정책, 다문화군대의 주요 정책과제 등)를 한다.

둘째, 한국의 다문화 실태를 분석한다. 세부내용은 한국사회의 다문화 실태와 한국군의 다문화 실태 등이다. 구체적으로는 행정자치부의 「2014년 지방자치단체 외국인주민 현황 조사결과 발표」와 2004년부터 2013년까지 등록 외국인 및 외국인단기체류자의 현황을 제시하여 우리나라의 다문화 사회로

변화 현상을 제시하였으며, 다문화 가정의 종류 및 현상, 다문화가정 자녀들의 성장환경, 다문화 장병 입영추세 및 전망을 분석한다.

셋째, 외국의 군내 및 사회적 다문화 갈등사례를 분석한다. 먼저, 군내 사례로는 미국군의 베트남전 당시 인종차별 사례, 1960년대 후반부터 1970년대 초반의 기간동안 발생한 미군내 유색인종 군인의 폭동, 2009년 11월 미국내 텍사스 포트 후드 캠프에서 발생한 미 육군 소령 니달 말리크 하산의 총기난사 사건이다. 이러한 다문화 군대의 갈등 사례 분석 및 시사점 도출은 이제 막 다문화군대로 전환하고 있는 한국군의 대비방안 도출에 많은 시사점이 될 수 있기 때문에 매우 유용하다.

다음은 사회적 다문화 갈등사례로 미국 LA폭동, 프랑스 히잡 사건, 프랑스 방리유 사태, 영국 루시디 사건, 호주 크로놀라 폭동, 한국계 미국인의 버지니아 공대 총기난사 사건, 노르웨이 오슬로 테러사건을 분석한다.

이러한 외국의 군내 및 사회적 갈등사례 및 대처방안 분석은 다문화가정 장병들이 군대 입대 후에도 학교 및 성장환경에서와 같은 차별적 대우를 경험한다면 탈영, 자살, 강력사고 등 심각한 문제가 될 수도 있음을 시사함은 물론, 한국군의 대비방안 도출에 많은 참고사항이 될 수 있다.

넷째, 한국의 다문화 실태로는 한국 사회의 다문화 실태와 한국군의 다문화 실태를 제시한다. 한국 사회의 다문화 실태는 다문화 사회로의 변화, 다문화 가정의 종류 및 현상, 다문화가정 자녀들의 성장환경을 분석한다.

그리고 한국군의 다문화 실태는 다문화 장병 입영추세 및 전망, 한국군의 다문화 군대로의 전환실태, 한국군 장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도, 다문화환경이 한국군에게 미치는 영향, 한국군의 다문화 군대 대비 정책 추진 동향, 한국군 다문화 군대의 한계를 분석한다.

다섯째, 한국군의 군내 「다문화가장 장병」 증가에 따른 대비방안이다. 이는 외국의 군내 및 사회적 다문화 갈등사례 분석을 통해 도출하여 구체화하였으며, 세부내용은 다문화 이해 및 수용기반 구축 강화, 다문화 장병의 원활한 군복무 여건 조성 강화, 다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선, 다문화 장병을 활용한 연합작전 능력 향상을 제시한다.

이는 현재 국방부에서 추진하고 있는 「다문화군대 대비 종합대책」의 2개

과제에 대해서는 강화방안을 제시하였고 추가로 도출한 2개 과제에 대해서는 향상방안을 제시하였다.

연구의 목적을 달성하기 위해 ‘한국군 장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도’ 조사를 위한 설문조사 자료를 직접 제작하였으며, 육군 제○보병사단 ○연대 장병 250명을 대상으로 실시하였다. 설문할 때 조사자가 직접 설문목적 및 취지를 충분히 설명한 후 실시하였으며, 총 250명 장병들에게 배부하여 작성하였다. 그 중 235부의 설문지가 회수되어 회수율은 94%였으며, 응답이 불성실하거나 불명확한 자료 35부를 제외하고 총 200부의 설문지를 연구자료로 사용되었다. 그리고 각 항목별로 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다.



II. 이론적 고찰

2.1 선행 연구 검토

지금까지 국내외에서 수행된 '다문화 사회'와 관련된 많은 선행연구 중에서 다인종·다문화 시대의 문화연구(구은숙, 2000), 다민족·다문화 사회로의 이행을 위한 정책 패러다임 구축(김이선 외, 2007), 다민족·다문화 사회 진전에 있어서의 사회갈등 양상과 극복과정(이태주 외, 2007)을 통해서, 한국사회가 당면하고 있는 다문화 가정의 출현배경과 형성과정 및 이들의 가정 및 경제 생활, 사회적 차별의 정도 등을 분명히 인식할 수 있었다. 그러나 다문화 사회로의 변화에 초점이 맞춰져 있기 때문에 다문화 군대와 관련된 내용은 전무한 실정이었다. 따라서 사회적 통합을 이루는데 중요한 요소인 한국군과 관련된 논의는 찾아보기 어려웠다.

또한 '다문화가정 자녀의 성장환경'에 관한 많은 연구 중에서 혼혈 청소년의 자아 정체감에 관한 연구(김미해, 1983), 한국 다문화가정 자녀의 실태와 문제(한정하, 1994), 한국의 다문화가정 자녀 복지정책에 관한 연구(김수연, 2000) 우리나라 다문화가족의 실태와 지원제도 개선방안(서권열, 2010)을 통해서 다문화가족의 개념, 다문화가족 현황, 다문화가족 순기능과 역기능, 다문화가족 정책 추진에 대해 명확히 인지할 수 있었다. 그러나 다문화가정 정책추진에 있어서 서비스의 사각지대 해소 및 수준제고 필요성을 절감하였으며, 국가기관(정책) 간 조정 및 협력강화의 필요성을 느꼈다. 그리고 사회통합 환경조성 측면에서 정책강화 와 다문화가족의 긍정적 잠재력 발현을 높이기 위한 전략적 방안모색이 필요함을 확인하였다.

다음은 다문화 군대와 관련된 국외 문헌들을 살펴보았는데, 특히 베트남 전에서 미군 내 흑인·백인의 인종적 갈등과 해소방안을 다룬 연구(Westheider, 1997), 미군 흑인의 자립에 대한 연구(Moscós and Butler, 1996), 미 육군규정(Army Regulation, 2010), 교육회장(TC 26-6, 2010), 다

문화적 환경 하 효과적인 미 육군 리더십(미 교육사, 2010)이 많은 도움이 되었다(김기춘, 2011; 4). 그러나 외국의 연구 자료들을 국가들이 채택하고 있는 병역제도 및 군대문화가 상이한 관계로 그대로 수용하기란 어려움이 있다. 하지만 미국군의 「EO 프로그램」 처럼 각 나라마다 병역제도가 다르다 할지라도 부분적으로는 발췌하여 연구에 적용할 필요는 있다고 확신하게 되었다.

마지막으로 한국군의 다문화군대 전환에 따른 대응방안에 관한 여러 연구 중에서 다문화환경 대비 한국군 대응에 관한 연구(정명호, 2013)를 통해서는 한국군이 여러 분야에서 다문화에 대비한 정책들을 실시하고 있으나, 일선 부대에서 근무하고 있는 한국군 장병들은 이러한 정책이나 교육에 대해서 무지하거나 피부로 느끼지 못하는 부분이 많음을 알 수 있었다. 또한, 다문화정책을 주도적으로 주관하고 추진하는 조직 및 전문가가 매우 부족하다는 것도 인식하였다.

또한 다문화사회의 한국군의 과제와 역할에 관한 연구(차용국, 2012)를 통해서는 미국과의 다문화 정책 비교분석을 통해서 한국군의 다문화 정책을 보완하는 내용은 인상적이었으나, 그 정책 대안이 이론적이고 개념적인 것에 머물러서 아쉬움을 느꼈다.

그리고 다문화가정 장병에 대한 현역장병의 태도에 관한 연구(김아랑, 2012)를 통해서는 현역 장병을 대상으로 다문화 관련 변이들에 따라 장병들의 인식도를 알 수 있었다. 이에 본 연구에서도 ‘한국군 장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도’ 조사를 위한 설문조사 자료를 제작하여, 육군 제○보병사단 ○연대 장병 250명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 각 항목별로 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다.

또한 여러 학술논문 및 단행본 등을 통해서 한국군 내에서의 발생 가능할 여러갈등사례와 이에 대한 대비방안에 관련된 연구를 확인할 수 있었다. 그래서 본 연구와 관련된 일부 내용들은 발췌 및 인용하였다.

특히, 다문화가정 장병들에 관한 일부 선행연구들은 그들의 복무부적응 요인에 초점을 집중하여 사고 예방적 방안에 머물고 있었다, 따라서 다문화가정 자녀들의 현역 입영에 대비한 적극적인 대비방안 연구가 필요함을 절감하였다.

따라서 현재 복무중인 일반 장병들을 대상으로, 다문화 수용기반 구축 강화와 다문화 장병의 군복무 여건조성 강화 방안이 함께 연구되어야 하며, 다문화 군대전환에 따른 제도적 차원의 개선과 연합작전 능력 향상방안도 함께 필요할 것이란 결론을 도출하였다.

2.2 다문화(multiculture) 개념

“다문화”라는 용어는 초국가적 인구이동 및 자본의 흐름이 세계화 및 일반화되기 시작한 20세기부터 사용되었다. 한국은 2000년대부터 국제결혼 가정 및 노동 이주자가 점차 증가하면서 자연스럽게 등장하게 되었다(정명호, 2013; 4).

오늘날 이러한 다문화는 단순한 현상이 아니라, 세계화 시대에서 필연적으로 추구해야 하는 가치라는 의미를 갖는다(김순양, 2013; 31).

나는 본 연구에서 “다문화”의 개념을 세계적인 추세로서 인종 및 민족적 다양성을 나타내는 21세기의 생활양식이다“라고 정의하겠다. 이는 한국사회의 글로벌화 및 이주 외국 인구 증가에 따라 순혈주의의 국민 개념을 유지할 수 없게 되었고, ‘문화 다양성’을 사회 발전에 필수적인 핵심 비전으로 삼게 됨을 고려하였다(권수현, 2016; 58).

2.2.1 다문화주의

다문화주의란 의미 그대로 “여러 나라들의 생활양식”이라는 뜻이다. 박성면(2011) 연구를 보면 다문화주의는 “사회 내에서 서로 다른 다양한 집단들의 문화를 하나의 단일한 문화로 동화하려고 하지 않고, 서로 존중 및 인정하고 공존하는데 그 목적이 있는 체계 이론이다(정명호, 2013; 4).

그리고 다문화주의가 지구적 차원을 넘어, 중요한 철학 및 문화적 화두로 부각되기 시작한 것은 1960년대 말 이다. 즉 이민국가가 다양한 인종으로 이루어 졌기 때문에 다수집단과 소수집단 사이의 대립 및 갈등을 해소하여 보다 안정적인 사회적 통합을 이루기 위해서였다(권금상, 2012; 37).

한국의 다문화주의는 세계화가 급속히 진행된 1980년대부터 시작되었다.

그리고 다양한 문화를 서로 인정하고, 여러 유형의 다른 문화들을 현재 제도권 안으로 수용하려는 입장을 취했다. 그리고 문화적 차이를 중시하면서 서로의 다른 점을 수용하고 이해하고자 하고 있다(박상면 2011; 3-4).

다문화주의 유형은 다음과 같이 3가지 유형으로 분류될 수 있다. 이는 “일본의 다문화 학자인 ‘세끼네 마사미’가 분류한 것이다. ① 자유주의적 다문화주의 ② 공동체주의적 다문화주의 ③ 급진적 다문화주의이다. 그리고 세부내용은 아래와 같다. ① 자유주의적 다문화주의란 문화적 다양성과 민족 집단 존재를 인정하지만 공적 생활에 관해서는 주류사회의 문화를 따라야 한다고 주장한다. ② 공동체주의적 다문화주의는 자유주의적 다문화주의 접근법과는 달리 다양성을 인정하면서도 사회적 소수자의 경쟁상 불이익을 부분적으로 인정하며 사회참여를 위한 보다 적극적인 법적 지원을 통해서 결과의 평등을 의도한다. ③ 급진적 다문화주의는 “자결의 원칙”을 강하게 주장하여 소수민족 집단만의 공동체를 나타내는 경향이 강한다(정명호, 2013; 6).

그리고 다문화주의의 유형은 그 밖에도 아래와 같이 구분된다. ‘리벌럴 다문화주의, 상징적 다문화주의, 코퍼레이트 다문화주의, 분단적 다문화주의, 연방제 다문화주의, 분리·독립주의적 다문화주의로 구분하면서 문화적 허용도의 강약과 다양성의 인지정도 측면에서 분석하는 입장도 있다’(장무현, 2010; 4-7). ‘이러한 다양한 유형 분류는 절대적인 기준은 아니지만 특정국가의 다문화주의 수준을 평가하는 유용한 지표로서 의미를 가진다고 할 수 있다’(장무현, 2010; 4-7).

2.2.2 다문화가정

‘다문화가정이란, 국제결혼으로 인해 인종이 다르거나 문화적 배경이 다른 커플, 혹은 그 이상의 결합으로 만들어진 가족형태를 의미한다’(신은희 외 2012; 48). 이는 가족들 중에 한쪽이 다른 국가거나 혹은 타 문화집단 출신일 수 있고, 서로 다른 인종적 배경을 지닌 사람들이 하나의 가정을 만든 경우도 있다(정명호, 2013; 7).

현재 ‘다문화가족지원법’상 다문화가족의 개념은 “제한외국인처우 기본법 제2조 제3조의 결혼이민자와 국적법 제2조 규정에 따라 출생할 때부터 대한

민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족” 이다(이명곤, 2013; 90).

<표 1> 다문화가정의 유형

유 형	의 미
국제결혼 가정	한국인과 외국인이 결혼을 통해 형성한 가정
외국인 근로자 가정	외국인이 근로를 목적으로 한국에서 개인 또는 가족 단위로 생활하고 있는 가정
북한 이탈주민 가정	북한 이탈주민이 개인 또는 가족 단위로 북한을 탈출하여 국내·외에서 생활하고 있는 가정

출처 : 국방부, 2010

위와 같이 한국사회의 다문화가정은 아래의 3가지로 형태로 나누고 있다. 그리고 형성원인에 따라 크게 ‘국제결혼 가정’, ‘외국인 근로자 가정’, ‘북한이탈주민 가정’으로 분류한다고 한다(정명호, 2013; 8).

2.2.3 다문화환경

다문화환경이란 의미는 하나의 국가나 사회에서 다양성이 공존하는 것을 의미한다(이규진, 2009; 9). 외국인 근로자 유입 및 국제결혼, 그리고 탈북자 증가로 다문화가정은 현재 국내에 상당수 존재하고 있다. 법무부의 통계에 따르면, 2006년에는 국내 외국인 체류자 수는 91만 명 정도였으나, 2008년에는 110만 명을 넘어섰고, 2050년에는 전체인구의 약 10% 정도인 무려 490만 명을 넘을 것이라 예상된다. 즉 한국은 더 이상 단일민족으로 구성된 국가가 아니라 다양한 인종 및 문화를 가진 많은 사람들이 함께 공존하는 사회로 변화하였다(정명호, 2013; 8).

한국에서 다문화가정은 과거에도 있었으나, 지금처럼 다문화가족으로 주목받지 못하였다. 그러나 산업현장의 노동력 부족을 이유로 많은 외국인근로자가 입국하게 되고 그것이 제도화된 1980년대부터는 상황이 달라졌다. 그리고 1990년대부터 저소득층 및 농촌에서 결혼적령 여성이 부족해지고 결혼 기피 현상이 심화되어 국제결혼이 지속 증가하였다(정명호, 2013; 9).

<표 2> 연도별 외국인주민의 수 및 증감률

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
외국인 주민수 (명)	1,066,273	1,158,866	1,261,415	1,261,415	1,395,077	1,445,103	1,576,034	1,797,618
비율(%)	↑17.2%	↑8.7%	↑0.8%	↑8.0%	↑10.6%	↑3.6%	↑9.0%	↑14.1%

출처 : 통계청, 2014, <http://www.index.go.kr>.

<표 2>와 같이 2007년부터 2014년까지 외국인 주민은 지속 증가하였으며 2014년에는 1,797,618명에까지 이르게 되었다. 이는 주민등록인구의 3.47%에 해당되며, 증감률을 보면 최근 5년간 약 9%씩 매년 증가하고 있다(정명호, 2013; 9).

그리고 외국인 이주민이 증가함에 따라 다문화가정 자녀수도 지속적으로 증가하였다. 행정자치부 조사결과에 따르면, 2014년에는 외국인 자녀수가 207,693명이었으며 전체 외국인주민의 14%에 해당되었다. 이는 2012년에 비해 41,110명이 증가하였고 이러한 추세를 고려한다면 2019년에는 3,045명으로 예상되고, 2026년에는 5,000명, 2028년에는 현역병 수가 1만 2,000명을 넘을 것으로 보고 있다.(정명호, 2013; 9).

<표 3> 결혼이민자 자녀의 연령별 현황

구 분	계	만6세미만	만7~12세	만13~15세	만 16~18세
학생수(명)	207,693	150,076	37,590	12,392	7,645
비율(%)	100	61,9	24,9	8,2	5,1

출처 : 행정자치부, 2014.

<표 3>과 같이 연령별 결혼이민자 자녀 현황을 살펴보면, 만 6세 이하가 150,076명 이고, 만 7~12세 이하가 37,590명이었다. 이처럼 지금은 외국인주민

자녀의 91%가 12세 이하의 낮은 연령층으로 대부분 구성되어 있다(정명호, 2013; 9).

<표 4> 연도별 국제결혼 현황

구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
인 원 (명)	37,560	36,204	33,300	34,235	29,762	28,325	35,963	23,316

출처 : 통계청, 2014, <http://www.index.go.kr>.

<표 4>와 같이 통계청 2014년 인구동태통계연보에 따르면, 한국의 연도별 국제결혼 현황은 2014년 23,316명에 다다랐다. 이는 우리나라 총 결혼 인원 (322,807명) 대비 약 7.2%로 9쌍 중 1쌍 이상이 국제결혼을 하고 있다. 그리고 그 중 외국인 여성분과 결혼이 총 16,152건으로 약 70% 이상을 차지하고 있다(정명호, 2013; 9).

2.2.4 다문화사회

이명곤(2012)은 다문화사회란 다문화주의 정의를 포함한 사회라고 말한다. 그리고 다문화사회는 사회 구성원들이 서로 다양성을 인정하는 사회이다. 따라서 다문화사회는 세계화로 인한 노동력의 국제적 이동, 난민의 증가의 결과로 나타난다고 할 수 있다. 이처럼 서로 다른 생활 가치관을 공유하고 있는 하나의 문화적 공동체라는 의미를 가진다(김영옥, 2011; 3). 그리고 다문화사회란, 언어 등 다양한 문화적 배경을 지닌 이민자들이 사회의 구성원으로 참여해서 이루어진 사회라고 규정하고 있기도 하다(김영옥, 2011; 4). 따라서 종합해보면 다문화사회란 “국민이 인종 및 민족의 차이로 인해서 차별받지 않는 사회” 라고 정의할 수 있다(정명호, 2013; 10).

2.3 다문화 정책

2.3.1 다문화 정책의 유형

‘다문화 정책은 사회통합을 통해서 다문화환경에서 국가발전을 이루려는 것에 궁극적인 목표를 둔다’(양문승 외, 2010; 244). 그리고 이러한 다문화 정책은 이민자들을 받아들이는 정도에 따라 아래와 같이 3가지로 구분한다. ① 차별적 포섭 및 배제 모델, ② 동화주의 모델, ③ 다문화주의 모델이다(양문승 외, 2010; 244).

① 차별적 포섭·배제 모델(differential exclusionary model)은 문화적인 단일성을 중요시 하며 특정한 이주민 집단에 대해서는 자국민과 같은 혹은 그에 준하는 공식적인 권한을 인정하지만, 또 다른 집단에 대해서는 권한을 전혀 인정하지 않는 이중적 자세를 취한다. 따라서 심각한 사회적 배제를 경험하게 한다. 그리고 이처럼 사회에서 소외된 집단들은 시민권이나 부분적인 시민권마저 인정 못받고 주류사회로부터 완전히 따돌림을 받게 된다. 이러한 모델을 적용하고 있는 나라들은 대부분 민족주의적인 색깔이 강하다. ‘대표적인 국가로는 한국, 일본, 독일, 벨기에, 스위스, 오스트리아, 말레이시아, 태국, 대만 등이 있다’(정명호, 2013; 11).

<표 5> 차별적 포섭·배제 모델

구 분	내 용
특 징	- 문화적 단일성을 중시 - 특정 이주민 집단에 대해서는 자국민과 같은 또는 그에 준하는 공식적 권한을 인정하지만, 또 다른 집단에 대해서는 각종 권한을 전혀 인정하지 않는 이중적인 자세를 취하는 특징
적용국가	한국, 일본, 독일, 벨기에, 오스트리아, 스위스, 말레이사, 대만 등

출처 : 정명호, 2013.

② 동화주의 모델(assimilationist model)도 문화적인 단일성은 강조한다. 그러나 이 유형은 다양한 배경의 타 구성원들이 주류사회의 핵심적 가치를 따르도록 한다는 점에 차이가 있다. 그리고 이민을 제도적으로 받아들이고 각종

권한 부여에도 대부분 개방적이다. 또 다른 특징은 타 문화 이주민들은 공식적으로 자국민의 언어를 사용해야만 하며 그들의 문화를 받아들이는 것을 당연하게 생각해야 한다. 즉, 동화주의 모델은 하나라는 점을 강조하면서 소수 집단들이 갖는 각각의 그들의 정체성을 대부분 인정하지 않는다. 이민자들은 그들의 언어, 문화적 특성을 포기하도록 강요당하며, 그 이행의 대가로 자국민의 국민 권한을 주는 것이라 생각하면 된다. 이러한 동화주의 모델을 채택하는 국가들은 자국 내 영토에서 출생한 사람들에게는 자동적으로 국적을 부여하는 정책을 시행하고 있으며, 귀화 절차도 대부분 간단하다. 그들이 이민자들의 조기 적응을 위한 지원 정책에 관심을 가지고 사업을 추진하기 때문이다. 그리고 제도적 차원에서 주류집단과 평등하게 대우하려는 경향성도 보이는데, 이것이 차별적 포섭·배제 모델과의 큰 차이점이라 볼 수 있다. 동화주의 모델을 채택하고 있는 대표적인 국가로는 프랑스, 이탈리아, 아일랜드이다’(정명호, 2013; 12).

<표 6> 동화주의 모델

구 분	내 용
특 징	• 문화적 단일성을 중시 • 새로운 국가에서 권한을 취득함과 동시에 이민자들은 자국민과 같은 존재로 인정되어지고, 공식적으로 그 나라의 언어를 사용해야 하며 그 나라의 문화를 받아들이는 것을 당연하게 생각
적용국가	• 프랑스, 이탈리아, 아일랜드 등

출처 : 정명호, 2013.

③ 다문화주의 모델(multiculturalism model)은 사회를 문화적 및 민족적 공동체의 공존의 장으로 생각한다. 즉, 문화적 다양성을 사회구성 기본원리로 생각하고, 다양성을 인정함으로써 집단들 간에 상호존중의 체계가 자리 잡도록 하는 것에 목표를 두고 있다. 이처럼 다문화주의 모델 채택 국가에서는 이민자들에게 자국의 문화에 동화되는 것을 강요하지 않고, 그들의 출신문화를 그대로 유지할 수 있도록 지원한다. 그래서 문화적 배경이 상이한 인원들이 정치, 문화 등 각 분야에서 함께 활동하면서 상호 교류하는 것에 주력한다. 이러한 ‘다문화주의 모델을 채택 하는 국가는 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 미국, 스

웨덴 등이 있다’(정명호, 2013; 13).

<표 7> 다문화주의 모델

구 분	내 용
특 징	• 다민족, 문화 다양성 자체를 사회구성의 기본원리 • 다양성을 인정하고 공존할 수 있게 함으로 집단간 상호존중의 질서가 자리잡도록 하고, 다양한 사회 구성요소들이 각자의 특성을 그대로 유지
적용국가	• 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 미국, 스웨덴 등

출처 : 정명호, 2013.

2.3.2 한국의 다문화 정책

한국사회는 세계화를 배경으로 비교적 단시일 내에 다문화사회로 변화했기 때문에 정부는 다문화 정책을 체계적으로 수립 하지 못했다. 최초 1990년대에 ‘농촌총각 결혼시키기’ 사업이 각 지방자치단체에서부터 실시되었지만, 이러한 사업을 다문화정책의 추진의 계기로 보기에에는 어려운 점이 있다(차용국, 2012; 24).

2005년이 되어서 정부의 다문화 정책은 본격적으로 시작되었으며, 2006년 이후부터는 가속화 되었다. 다문화가족을 지원하는 한국정부의 예산 투입은 2005년부터 시작되었으며, 여성가족부가 여성발전기금으로 결혼이민자 방문 교육사업을 시작하면서 본격화 되었다(주성훈, 2010; 24).

그리고 2006년 1월 한국 모친과 미국 부친 사이에 태어난 미식축구선수 하인즈 워드²⁾의 방한을 앞두고, 대통령의 지시에 의해 정부정책 수립이 가속화 되었다고 할 수 있다(김현미, 2009; 4).

2006년에 ‘다문화 사회로의 전환’을 선언한 한국 정부는 그해 4월에 범정부

2) 하인즈 E 워드 주니어(Hines E. Ward, Jr, 1976sus 3월 8일 ~)는 한국계 미국인 미식축구 선수로 한국계 미식축구 선수로 피츠버그 스틸러스에 소속되어 있다. 주한미군이었던 아버지 하인즈 워드와 한국인 김영희씨 사이에서 태어났다. 2006년 슈퍼볼 전후로 대한민국 언론의 조명을 받으면서 대한민국 안의 혼혈인들에 대한 차별과 배타적 민족주의가 없어져야 한다는 분위기가 만들어졌으나, 정작 하인즈 워드 자신은 대한민국 국적을 가지고 있지 않았음에도 불구하고 한국인 혼혈인이기 때문에 대한민국 언론의 조명을 받은 것이다.

(홍석조, 2010, 10)

차원의 정책인 ‘혼혈인 및 이주자 사회통합 지원방안’ 과 ‘여성결혼이민자가족 사회통합 지원방안’ 을 수립하였다(박윤정, 2009; 44). 그리고 2008년에는 「다문화가족지원법」 을 제정하였다. 이는 제도적 및 법적으로 기반을 마련하여 다문화가족의 사회통합에 기여하였다. 특히 다문화가족의 경제활동과 일반적인 특성을 파악하기 위하여 3년 마다 다문화가족의 실태 조사를 실시한 것은, 다문화가족 지원에 관한 정부의 실천력을 높일 수 있는 계기가 되었다. 또한 전국적으로 운영하고 있는 ‘결혼이민자 가족지원센터’는 ‘다문화가족지원센터’로 명칭을 변경하였다.

또한, 다문화가족에 대한 통역과 번역 서비스, 취업 지원 등 경제적인 자립을 위한 정부의 노력이 제도적으로 보장되었다는 점에서 의미가 있다고 하겠다(김학철, 2009; 36-38).

현재 한국 정부의 각 부처에서는 다문화 관련 사업을 아래와 같이 경쟁적으로 추진하고 있다.

‘여성가족부는 ① 다문화가족 지원사업, ② 결혼이민자 현지 사전정보제공 및 국제결혼중개업 관리사업, ③ 다문화가족지원센터운용 지원사업, ④ 다문화가족 언어 및 교육 지원사업, ⑤ 글로벌다문화센터 건립사업, ⑥ 폭력피해 이주여성 지원사업, ⑦ 여성결혼이민자 일자리 지원사업 등을 추진한다’(차용국, 2012; 25). 그리고 이런 사업들은 ‘2010~2012년 다문화가족지원정책 기본계획’에 근거한다, 그 핵심적 내용은 외국인이 입국 전에 결혼을 준비하는 단계와 입국 후에 가족형성 단계, 자녀 양육 및 교육 단계 등으로 생애주기별 정책 과제를 시행한다(차용국, 2012; 25).

‘법무부는 ① 외국인사회통합 지원사업, ② 사회통합프로그램 이수제사업 등을 추진 중이나, 법적인 부분에서의 제도 개선은 아직 많이 미약하다(차용국, 2012; 25).

‘교육과학기술부는 ① 다문화가정교육 지원사업, ② 다문화가정 학생 1:1 멘토링 근로장학금 지원사업, ③ 시·도 교육청 맞춤형 지원사업 등을 추진한다’(차용국, 2012; 25).

‘행정자치부는 ① 결혼여성이민자 친정부모 초청 행사사업, ② 결혼여성 이민자 지도자 양성교육사업, ③ 외국인주민 집중거주지 생활환경개선사업 등을

추진한다’(차용국, 2012; 25).

‘문화체육관광부는 ① 다문화가정 한국어교원 양성지원사업, ② 다문화가정을 위한 도서관서비스 개선사업, ③ 다문화가정을 위한 전래동화 콘텐츠 개발 보급사업, ④ 다문화사회 문화환경 조성사업, ⑤ 디브리리포털 다문화지식정보 구축사업 ⑥ 다문화가정 어울림 생활체육교실사업, ⑦ 혼이민여성 기초농업교육사업 등을 추진한다’(차용국, 2012; 26).

‘농림수산식품부는 ① 농어촌 결혼이민여성 기초농업교육사업, ② 1:1 맞춤형 농업교육사업을 추진하며, 방송통신위원회는 EBS프로그램 제작 지원사업, 보건복지부는 다문화가정보육료 지원사업을 추진한다’(차용국, 2012; 26).

그러나 현 한국 정부의 다문화정책은 유사한 사업들을 각 부처 및 기관에서 중복되게 실시하여 예산낭비를 초래하고 있다. 또한 다문화가정의 분포가 많은 주요 도시지역 위주로 서비스가 편중되어 있어서 상대적으로 농어촌지역은 수혜의 폭이 적다. 그리고 각 부처별로 다문화 정책의 목표가 모호한 경향을 보이는 것도 있다(차용국, 2012; 26). 이는 우리의 다문화정책이 아직 정착되지 않았음을 여실히 보여주는 것이라 하겠다. 그리고 캐나다가 ‘문화유산부’를 중심으로 통합된 다문화 정책을 추진하면서 업무중복과 비효율적인 서비스제공을 최소화한 점은 벤치마킹 할 필요가 있다.

2.4 다문화군대(Multicultural military)의 주요 정책과제

2.4.1 다문화군대의 문화

다문화군대는 해외 유학생 및 다문화가정 출신이 지속적으로 증가함에 따라 시작되었다. 이는 다른 문화권에 익숙한 장병들이 한국군 내에 증가한다는 장점도 있지만, 동일한 병영 안에서 이질성으로 인한 갈등요소로도 작용될 수 있다.

한국의 다문화군대는 군대라는 성격의 특수성 때문에, 다양성으로 인한 공감을 형성하지 못했을 때는 문제가 발생할 개연성이 있다(홍석조, 2010; 68).

<표 8> 군대조직문화의 특징

구 분	조직문화 특성	특성별 세부요소
국가조직·집단·개인관	집단주의	조직우선주의, 집단성과주의, 국민군대주의
조직관리 분야	권위주의, 의식주의	위계질서, 집권적 의사결정, 상의하달
전투 및 전장분야	전투적 사고, 위협의식	승패강조, 전투능력 중시, 생사위협성
조직환경 및 체계분야	폐쇄주의	독자사회성, 폐쇄성, 공간적 제약

출처 : 차용국, 2012

‘군대문화는 군대라는 특수한 집단 내에서의 장병들이 함께 공유하는 가치관, 사고방식, 태도 및 신념체계를 포괄하는 것이며, <표 8>과 같이 집단 및 권위주의, 전투적 사고, 위협의식 등과 같은 특성을 가진다’(민진, 2011; 99).

‘이렇듯 군대문화는 희생과 봉사, 협동심 제고, 질서 존중 및 조직적 사고 배양이라는 장점도 있지만, 문화적 특성 때문에 적응을 잘하지 못하는 장병들에게는 부담과 갈등을 유발할 수 있다’(정민화, 2011; 198). 즉, ‘다문화가정 장병들은 정체성의 혼란과 소속감 결여가 우려되며, 다문화가정 장병에 대한 편견과 고의적인 차별적 대우가 발생할 수 있고, 상호 의사소통의 부재 때문에 불신 및 오해가 생기는 등 부정적 인식이 만연될 수 도 있다’(정민화, 2011; 198).

‘이에 해결방안으로 다문화교육 전문 및 내부강사를 양성하고, 간부교육과

정에 다문화교육을 반영하여, 다문화군대로 전환에 따른 인력획득 및 홍보활동을 적극전개한다’(홍석조, 2010; 100-109).

‘다문화가정 장병의 등장은 한편으로는 갈등적 요소로 인식될 수 있지만, 동시에 다양한 문화에 대한 적응 훈련의 일환으로 생각할 있다. 즉, 다문화 공동체 속에서의 상호관계 훈련이 군대에서 이루어질 수 있고, 그들의 다양한 문화적 소질을 군대가 확보함으로써 한국군의 능력을 향상시킬 수 있다’(홍석조, 2010; 70).

2.4.2 다문화군대의 리더역량

‘다문화군대의 지휘관은 장병들의 의식성향 및 욕구와 동기를 고려하여 대상에 따른 효율적인 지휘체계를 확립하기 위한 노력을 기울여야 한다’(홍석조, 2010; 88).

이규진(2009, 86-87) 연구에 의하면 다문화군대 리더의 역량은 아래의 총 3단계로 구분할 수 있다. 먼저, 인식이란 상황인식을 기본으로 하여 행동을 결정하고, 실천에 옮기는 역량을 말한다. 즉 다문화 상황을 어떠한 방식으로 인식할 것인가에 것이다.

다음으로 지식은 문화적 요소 등으로 학습된 것이며, 각종 정보들의 종합하는 역량이다. 즉 리더가 추구해야 할 것은 개별적인 장병들이 가지고 있는 기본적인 지식과 정보들을 종합하고 확장시켜 나가는 것이다.

마지막으로 기술은 앞의 두 단계에서 언급한 다문화적 인식 및 지식을 실제로 적용할 수 있는 역량을 개발하는 것이다. 이러한 역량의 개발을 전제로 다문화환경에서 효과적인 리더의 역량(안)이란 <표 9>와 같다.

<표 9> 다문화군대의 효과적인 리더역량(안)

구 분	리 더 역 량
인 식	• 타문화와의 유사점과 차이점을 동일한 중요도로 인식 • 다른 관점의 이해, 편협한 시각의 위험성 인식
지 식	• 성별·인종·문화적 지식 • 다문화 정책에 대한 지식 • 역사와 관습에 대한 지식 • 심리학적 지식
기 술	• 언어능력 • 포용적 의사결정과 비전제시 능력 • 대인관계와 의사소통 기술 • 멘토링과 임파워링 기술 • 문화적 갈등해결 능력

출처 : 육군교육사령부, 2007.

한편 홍석조(2010; 140-141)는 ‘다문화군대에서 지휘관 핵심역량을 아래와 같이 제시한다. 첫째, 다민족 세대의 사람들에게 영감 및 동기 부여를 해야 한다. 둘째, 지휘계통을 뛰어넘어서 리더의 영향력을 발휘할 수 있어야 한다. 셋째, 솔선수범의 롤 모델로서의 역량을 발휘할 수 있어야 하며, 군인의 가치관을 이행하고 군의 올바른 문화를 변화시키기 위해 행동에 있어서 분명한 모습을 제시해야 한다. 또한 언어적으로도 모범이 되어야 한다. 넷째, 다양한 의사소통의 역량을 발휘하여 진솔하게 자신을 표현해야 한다. 다섯째, 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 역량을 갖추어야 하며, 자신에게 부여된 임무와 책임을 감당할 수 있는 준비가 되어 있어야 한다.

2.4.3 다문화군대의 교육훈련

‘다문화교육은 소수 집단들의 인권을 보장하면서 사회적인 갈등을 해결하며, 민주시민으로서의 자질과 더불어 세계 시민성을 함양하기 위해 필요한 교육이라 할 수 있다. 또한 문화적인 다양성에 대한 수용 및 인정, 인간의 존엄성, 세계 공동체에 대한 책임, 세상에 존재하는 사람에 대한 존중을 핵심가치로 한다’(정진언, 2012; 16-18).

따라서 다문화사회의 다문화 교육은 특정계층이라기 보다, 사회 구성원 모두가 받아야 하는 교육이라 하겠다.

그러나 지금까지 한국의 다문화교육은 주로 다문화가정을 대상으로 적응 및 동화 교육 위주로 진행되었다. 그래서 다문화가정 장병을 도와주고 도움을 받아야 하는 식의 접근이 주로 이루어졌다. 그래서 이제는 교류 및 협력, 모두가 어울리는 다문화사회를 만들기 위한 정책이 다시금 마련되어야 한다. 그리고 정부의 각 기관 및 단체들은 효율성을 증대시키기 위해서 전담기관을 지정하고 한국군과 연동된 정책을 생각할 필요가 있다.

‘또한 다문화교육은 기존의 한국사회의 구성원이 다문화가정을 보는 관점이 바뀌도록 하기 위한 언론 활동의 중요성이 더욱 강조된다’(홍석조, 2010; 116-118).

이와 같은 접근법은 다문화군대의 교육훈련 또한 다문화가정 장병뿐만 아니라 기타 일반장병 모두가 대상을 실시해야 함을 알게 해준다. 타 문화에 대한 이해와 포용성을 갖는 역량이야말로 말로 세계화 및 다문화화된 오늘의 시대를 살아가는 구성원으로서의 꼭 필요한 자질이다. 따라서 다문화교육의 대상은 다문화가정 장병이 아니라 일반병사 및 간부들이 핵심이 되어야 한다.

또한 다문화 군대는 군이라는 특수성을 반영한 다양한 교육방법이 강구되어야 한다. 이규진(2009; 89-92)은 ‘다문화군대의 교육훈련에 대해서 아래의 3가지 방안을 제시하였다. ’소집교육‘, ’팀웍 훈련‘, ’부대활동‘이 그것이다.

먼저 소집교육은 다문화에 대해 이해하고, 서로 존중하며, 함께한다는 인식을 배양하는 것이다. 그리고 다문화 관련 지식을 습득하고, 이질적인 다문화 환경에 적응하기 위한 교육이다

다음으로 ‘팀웍 훈련’은 학교기관 및 야전에서 교육생과 부대원들이 조력하며 훈련에 임하는 방법이다. 팀 단위 임무를 수행하는 것은 효율성을 인식하게 하는 훈련이다. 그리고 공동으로 훈련하고, 함께 평가 받으며, 공동체의식을 함양하는 훈련성과를 달성할 수 있을 것이다. 학교교육 및 부대훈련 간 지속적으로 실시하겠습니다.’(차용국, 2012; 34).

마지막으로 ‘부대활동’은 병영생활의 핵심이 전우에 대해서 작은 관심을 가지는 것으로 출발하므로 서로를 위하는 마음들을 행동으로 실천되도록 한다.

그래서 군 생활 간의 갈등 소지를 감소시키고, 한 가족과 같은 병영생활 분위기를 만들고 공동체의식을 배양한다. ‘병사들의 경우 24시간 동안 병영생활을 한다는 점에서, 병영생활에서의 상호간 공동체 의식이 실현될 수 있도록 하는 프로그램 개발이 매우 중요하며 지속적으로 발전시켜야 한다(차용국, 2012; 34).

2.4.4 한국군의 다문화정책 추진개념

한국 정부 및 각 지방자치단체가 시행하고 있는 한국어, 한국요리, 한국예절 강습 교육은 이주민들이 우리 한국문화를 배워서 한국사회에 조기 적응하는데 목표를 두고 있다. ‘이처럼 우리의 다문화정책은 이주민들과의 상호 관계 속에서의 쌍방향적인 의사소통이 아니라, 자국민 구성원들에 의한 일방적인 동화주의 정책을 지향하고 있었다’(박홍순, 2009; 77).

<표 10> 다문화 유형별 정책 추진개념

아버지 민족	어머니 민족	대비개념
한국인	기타국가	동화모형
외국인	동남, 동북아시아	혼합모형(다문화 모형을 가볍게 적용)
	기타 국가	혼합모형(다문화 모형을 세심하게 적용)

출처 : 이규진, 2009.

이러한 추진개념은 다문화가정 자녀의 부모들의 고향 및 인종에 따라 동화주의 접근을 근간으로 하였으며, 다문화주의 정책도 일부 함께 적용하여 추진하였다. 첫째, 부친이 한국인인 경우 다문화가정의 자녀들은 모친의 국가에 상관없이 동화주의 모형으로 접근하였다. 그들은 국적을 한국의 국적을 가졌다. 그래서 자신들이 한국인이란 것에 의문을 가지지 않았고, 외모에서도 구분이 쉽지 않기 때문에 자국민과 분리한 동화정책을 추진하는 것은 바람직하지 않았다. 그래서 그들에게다문화주의 모형을 적용한다면 오히려 혼란을 초래할 수 있다는 견해가 있다(이규진, 2009; 77).

둘째, 부친이 외국인인 경우는, 부친이 아시아의 국가인 경우에는 혼합모형을 설정하여 다문화주의 모형을 가볍게 적용하였다. 이들 국가들은 문화적인 토양이 한국과 비교적 유사하였기 때문에 동화주의 모형을 적용한다고 해도 문제될 것이 없었다. 그러나 부친이 외국인이고 그 자녀들도 명백한 외국인 용모를 가진 경우에는 동화주의 모형과 다문화주의 모형을 함께 적용하여 그들의 외국 문화도 존중하여 문화적 공존정책 개념을 적용하는 것이 효과적이라는 견해이다(이규진, 2009; 77).

셋째, 군대에 지원하는 다문화가정 장병에 대해서는 기본적으로 동화주의 정책을 추진하였다. 장교 및 부사관 등 간부들은 대한민국의 가치관에 동화할 수 있는 의지와 능력을 갖춘 인물들을 선별하여 받아들인다는 것이며, 한국군의 동화주의 정책을 수용한다는 마음가짐이 있는 인원이어야 한다는 견해이다(이규진, 2009; 78). 그러나 이런 접근법에는 분명히 한계가 존재한다. 왜냐하면 부친의 민족을 우선시 하였기 때문에 모친의 문화를 무시하는 것처럼 여겨질 수 있으며, 결국은 동화주의로 귀결되기 때문에 각자가 가진 타 문화에 대한 차별이 될 수 있다.

2.5 소결론

지금까지 설명한 것과 같이 기존 이론들 및 선행연구는 다문화사회로 전환하고 있는 현재 우리들에게 많은 시사점을 준다.

먼저 한국정부의 다문화정책이 급속한 다문화사회로의 전환으로 인해서 매우 짧은 기간 동안에 수립 되었다는 점이다. 따라서 지금까지의 다문화정책들은 다문화 사회로의 변화 속도에 적절히 대응하면서 발전하지 못하였다. 그 대표적인 측면이 다문화주의 정책이라는 이름으로 시행되고 있었던 동화주의적 정책이라고 할 수 있다.³⁾ 즉 우리 정부는 동화주의적 관점에서 이주민들에 대한 한국문화 적응을 지원하였고, 그들이 한국사회로 동화되는 것에 집중하였다. 따라서 이주민들의 요구를 반영한다기 보다는 이주민들이 한국사회의

3) 한국의 여성결혼이민자 정착 정책은 표면적으로는 다문화주의를 표방하지만 사실상 동화주의에 지나지 않는다. (이선옥, 2007, 82-107).

요구에 부응하도록 한 것이다.(박정윤, 2009; 52).

따라서 본 연구에서는 기존의 연구를 기초로 하여 한국의 다문화정책 실태를 좀 더 깊게 분석하고자 하였으며, ‘한국사회의 다문화 실태’와 ‘한국군의 다문화 실태’로 나누어 추진하였다. 그리고 다문화장병 입대가 본격화되는 현 시점에서도 예상되는 갈등사례 분석이나 그에 따른 구체적인 대응방안들이 미흡하였으므로 외국에서 발생한 다양한 군내 및 사회적 다문화 갈등사례를 분석하여, 이를 기초로 구체적인 대비방안을 제시하였다.

‘한국사회의 다문화 실태’는 ‘다문화 사회로의 변화’, ‘다문화 가정의 종류 및 현상’, ‘다문화가정 자녀들의 성장환경’, ‘다문화 장병 입영추세 및 전망’을 정리하였다. 그리고 ‘한국군의 다문화 실태’는 ‘다문화 환경이 한국군에게 미치는 영향’, ‘한국군의 다문화 군대 대비 정책 추진동향’ 그리고 그 한계에 대해 분석하면서, ‘장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도’는 제○보병사단 ○연대 현역장병 250명을 대상으로 직접 설문조사를 통해 실시하여 각 항목별로 기술통계 및 빈도분석을 하였다.

III. 외국의 다문화 갈등사례 분석

서로 다른 문화적 배경과 언어, 종교 등의 차이는 다문화사회에서 여러 갈등적 상황으로 나타날 수 있다. 여기서는 외국 다문화 갈등사례 중 군내에서 발생한 사건과 사회에서 발생한 사건을 구분하여 일어난 배경과 주된 원인에 대해 분석하였다. 그리고 갈등에 대한 외국의 대응방안을 살펴보고 이를 통해 우리에게 시사해 주는 것이 무엇인지 말하고자 한다.

3.1 미국군의 베트남전 당시 인종차별 사례

‘베트남전 당시에 전쟁에 참가한 흑인 장병들은 백인 장병들로부터 인종차별을 받았다. 그로 인해 흑인 장병과 백인 장병간의 갈등은 내재되어 있다가 표면적으로는 극단적이고 돌발적인 행동으로 나타나서 서로를 적대시하는 경우까지 변질되었다. 이는 전쟁 중 탈영병 발생률을 보면, 약 20%가 흑인장병들이었는데, 그 주된 이유가 전쟁 및 인종차별적 대우에 대한 항의였다. 또한 흑인장병들은 병영생활 전반적인 면에서 암묵적으로 차별을 경험했다. 사실상 미국군의 내부는 백인장병들에 의해서 통제되었으며, 군대의 막사는 백인 장병들의 이름만을 적용하였으며, 군사시설들의 대부분은 백인 장병들의 취향에 맞게 설비되었다. 그리고 군내에서의 판매점 및 휴게실 또한 백인 장병들이 좋아하는 상품들과 노래 위주로구성되어 있었다. 심지어 흑인장병용 샴푸 등과 같은 생필품까지 부족했으며, 이발소에 걸려있는 모델 사진조차 백인 장병들의 기호에 맞도록 제작되었다. 물론 흑인 장병들의 파고드는 머리를 깎을 수 있는 훈련된 이발사들은 거의 없었다. 한 흑인 참전용사는 부대 내의 휴게실에서는 오직 주중에만 흑인들의 음악을 틀어주고, 업무가 없는 주말에는 항상 백인 장병들이 선호하는 컨트리 음악을 틀어주었다고 진술했다’(차용국, 2012; 47-48).

‘특히 부대 행사에서는 ‘Star and Bar’ (정열과 사랑 : 미국의 남북전쟁당시 미 남 부군은 중심으로 사용된 공식적인 연합국기)라는 문구의 깃발을 많이 사용하였는데, 이는 흑인장병들이 가장 증오하는 것이었다. 왜냐하면 이 깃발

은 흑인장병들에게 노예와 인종차별을 기억하게 하였기 때문에 경멸스러움 그 자체였다고 할 수 있다'(정병삼, 2012; 57). 그래서 이에 대항하여 흑인장병들은 이에 대한 대응으로 '흑인의 힘'이라는 깃발을 자체적으로 제작하여 부대 행사시 게양하였다. 그리고 이 깃발은 흑인장병들의 피를 상징하는 붉은 색 바탕에 흑인문화를 상징하는 검은색을 잘 보이는 곳에 표시하였으며, 색의 중심에는 화환에 둘러싸인 방패를 그렸다. 이 그림은 '필요시에는 폭력도 행사한다' 것을 뜻하는 것이었다.

'흑인 장병들은 재판에서 조차 차별적 대우를 받았다. 미국 국방부에서 조사한 결과 미국군에서 발생한 폭력과 관련된 재판에서 백인 장병은 단지 5.8%가 유죄선고를 받은 반면에, 흑인 장병은 9.5%를 제외한 인원들이 유죄 선고를 받았다'(정민화, 2011; 191). 또한 1972년에 미 국방부에서 작성한 '인종과 미국군 재판부에 관한 연구보고서'에 의하면 임무수행에 있어서 흑인 장병은 백인 장병과 비슷한 교육 수준과 재능이 있었음에도, 백인 장병들보다 낮은 비율의 명예 제대를 하였으며, 불명예 제대는 흑인 장병이 압도적으로 많았다. 이와 같은 사례들은 미국군의 사법제도에 인종차별적인 편견이 작용했었다는 것을 보여주고 있다.

모든 극단적인 갈등 상황은 단순히 우발적이고 순간적인 사건들 때문에 생기는 것이 아니다. 미군의 베트남 전에서의 다문화갈등은 그 당시의 상황 때문에 발생한 것이 아니라 수십 년간 이어진 미국군 내 다문화 인종에 대한 차별 및 소외가 야기한 사건이었다고 평가할 수 있다. 이처럼 비주류 사회집단인 다문화 인종은 주류사회 집단에게 받은 편견 및 차별, 문화적 갈등 및 소통의 부재는 자칫 주류 사회에 대한 비주류 집단의 분노를 표출하게 될 수 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 분노의 표출은 이성적인 판단을 흐리고, 집단적이고 폭력적인 성향으로 드러나게 인적 및 물적 손실을 가져 주기도 하였다.

미국군은 이와 같은 갈등을 해소하고자 차별을 금지하고 동등한 기회를 부여함으로써 전투력을 향상시킬 수 있도록 기회균등계획(EO Program : Equal Opportunity Program)⁴⁾을 수립하여 시행하고 있다. 그럼에도 불구하고 다문

4) 기회균등계획(EO Program) : 기회평등의 원칙을 추진하기 위한 미국군의 정책 프로그램으로 1969년과 1970년 미국 국내와 해외의 주둔지 및 군사시설에서 발생한 인종 및 민족 간의 폭력적인 상황에 대응하

화적 갈등은 현재까지도 존재하고 있으며, 여전히 많은 부분에서 투자를 하여 이러한 갈등을 축소하기 위해 노력하고 있다.

최상철(2000)의 연구에 따르면, 미국군은 1991년 11월에 기회균등에 관한 자체 설문조사를 40,000여명을 대상으로 실시하였는데 여전히 미국군 내에서 인종차별 및 경멸의 일이 빈번히 이루어지고 있다는 것을 알 수 있었다. 설문을 한 인원의 70%가 자신의 부대에 인종차별 문제가 없다고 하였지만, 소수 인종의 36%는 부대 내 인종차별의 문제가 여전히 존재한다고 대답했다.

이러한 미국군의 사례가 우리에게 시사하는 바는 미국군은 그 이후, 이러한 극심한 인종차별의 갈등을 극복하고 세계 최대의 강군으로 도약했다는 점이다. 그리고

그 힘의 근원은 미국군이 추진한 기회평등계획(Equal Opportunity Program, 이하 'EO Program'이라 한다)이다. 미국군은 기회평등계획(EO Program)을 지속적으로 추진함으로써 인종적 갈등을 최소화하고 통합의 실천적 모범을 보여주었다.

기회평등계획(EO Program)은 1970년에 미국의 국내 및 해외 주둔지, 그리고 군사시설에서 발생한 인종과 민족들 간의 폭력적인 상황에 대응하기 위하여 처음 만들어졌다. 미국군 병영에서 발생한 이러한 폭력적인 상황들은 조사 결과, 실질적인 문제가 인종차별인 것이 밝혀졌다. 따라서 투르만 대통령이 1948년에 인종차별 제도를 폐지한 이후, 22년 동안 인종차별 및 기타 다른 형태의 불공정한 처우들을 점검할 수 있는 제도가 없었는데, 비로소 효과적인 계획이 수립되었다고 할 수 있다(이규진, 2009; 46-47).

오늘날 기회평등계획(EO Program)은 명확한 목적을 가지고 다양한 방면에 적용하여, 인종차별 문제뿐만 아니라 종교적 편의제공 및 차별적 철폐 조치, 공정한 처우 등의 많은 부분의 문제들을 다루고 있다. 이처럼 기회평등계획(EO Program)은 미국군이 다문화군대 정책을 추진하기 위해 발전시킨 군부대 적응

기 위해 다문화 극복 모델인 기회평등계획(EO Program)이 만들어졌다. 추진하는 목적은 모든 장병들이 최상의 잠재력을 발휘(임무수행 능력 향상) 할 수 있도록 부대 환경을 조성하는데 있다. 이것은 다인종으로 구성된 미국군의 갈등을 관리하기 위한 정책으로서, 무난 그대로 군에 복무하는 모든 다인종들에게 동일한 기회를 부여함을 의미하는 데 구체적으로 종족, 피부색, 성별, 종교, 태생국가와 관계없이 미국군의 요원 및 가족, 군무원에게 공정한 대우를 한다는 내용과 차별이나 고통으로부터 자유로운 환경을 제공한다는 내용을 골자로 하고 있다. (김영옥 2011, p.34).

프로그램이었다. 그리고 이는 다양한 문화의 미국군을 상호 통합시키고, 모든 미국군 장병들이 미국정부와 지도부들을 신뢰하고 따르도록 하는 것이 기본적인 지침이다(이규진, 2009; 48).

‘미국군의 기회평등계획(EO Program)은 병영내에서 능동적이고 건강한 부대환경을 건설하는 것을 목표로 하여 7개 내외의 분야⁵⁾로 구성되어 있다. 7개의 분야는 지휘환경, 참모활동, 기회평등계획(EO Program) 수립 및 추진, 교육훈련, 소수민족과 특수 관찰, 기회평등계획(EO Program) 고충 및 처리, 기회평등계획 (EO Program) 평가활동을 말한다’(이규진, 2009; 48).

‘기회평등계획(EO Program)의 세부내용을 살펴보면, ‘인종 인식’이 중요하다는 것을 알 수 있다. 인종 인식은 모든 군인, 민간인 및 그들의 가족들 사이에 다문화인식을 확장시키기 위하여 실행하는데, 이러한 인식은 그들의 사회 속의 특정 인종, 윤리 집단의 구성원들에 의해 만들어진 기억을 인식하도록 한다’(이규진, 2009; 51).

기회평등계획(EO Program)의 실행조직을 살펴보면, 미국군은 제대별로 각각 EO처를 별도로 편성하여 운용하였다. 그리고 EO처의 기본임무 및 역할은 개인의 전투준비 능력을 고려하여, 오로지 개개인의 능력과 장점, 업무 적합성을 기준으로 개인의 잠재력을 극대화하고, 공정한 처우를 강화하기 위한 포괄적인 노력들을 형성하고 지시하고 시행하였다(이규진, 2009; 52-53). 제대별 EO처의 편성은 다음의 <표 11>과 같다.

<표 11> 제대별 EO처 (또는 과) 편성 내용

구 분	사 단	여 단	대 대	중 대
계	4	3	2	2
장교	1	1	1	2
부사관	3	2	1	—
비고	EOD	EOA	EOA	EOL

출처 : 이규진, 2009.

5) EO계획은 부대별로 지휘관이 부대의 환경과 여건을 고려하여 수립하고 추진하기 때문에 계획상의 추진 분야는 각 부대별로 상이하다. (이규진, 2009,48).

‘대표자(EOR : EO Representative)는 기회평등계획(EO Program)의 기회 평등에 관한 지휘관들의 눈과 귀의 역할을 수행한다. 그들은 80시간의 기회 평등계획 (EO Program)교육을 이수하였으며, 기회평등에 관한 해당 부대들의 분위기를 평가하고, 지휘관에게 보고하였다. 또한 그들은 지휘관들에게 정책을 인식시켰을 뿐만 아니라, 조직 구성원의 불만처리 등 조직의 전반적인 상담에 관해서도 역할을 담당하였다. 기회평등계획(EO Program)에 관한 상담의 경우에는 모든 사건들은 문서로 기록해야 하며, 상담결과는 지휘관들이 즉결처분 또는 행정적인 격리 또는 군인복무규율을 통해서 차후의 실수를 적절히 다룰 수 있도록 능력범위 내에서 기초자료를 제공하였다’(차용국, 2012; 53).

기회평등계획(EO Program)은 이처럼 지휘관들의 역량과 책무가 절실히 요구된다고 할 수 있다. 기회평등계획(EO Program)의 철학은 공정성 및 정의 그리고 평등에 기반을 두고 있으므로 부대의 지휘관들은 이러한 정신에 부합되도록 긍정적인 부대 분위기를 유지해야 하는 책임이 있었다(이규진, 2009; 53-56).

3.2 1960~70년대 미군내 유색인종 군인의 폭동

1960년대 후반부터 1970년대 초반의 기간 동안에 미국군내에서는 많은 폭동이 있었다. 그리고 이 시기에는 미국 사회에서 마틴 루터 킹 목사의 민권 운동 및 암살사건 등으로 흑인과 백인들 간의 인종 충돌은 많은 문제들을 초래하였다.

첫째, 1968년 8월, 텍사스에 위치한 포트 후드(Fort Hood) 캠프에서 100명 이상의 흑인 장병들이 소요진압을 위해 시카고로 가는 것에 반대하여 밤새 시위를 하였다.

둘째, 1968년 9월, 베트남의 사이공 외곽에 위치한 롱 빈(Llong Bihn) 영창에서 흑인 수용자들이 소요를 일으켜서 영창을 점거하고 백인 장병 1명을 죽인 사건이 발생하였다.

셋째, 1969년 7월, 노스 캐롤라이나주에 위치한 캠프 레진(Lejeune)에서 흑

인 및 히스패닉계 해병 장병 30명과 백인 해병 장병 14명이 충돌하여 백인 장병 1명이 사망하였다.

넷째, 1970년 7월, 흑인 장병 1천 여명이 헤이델버그(Heidelberg) 대학에 모여서 보직 및 진급, 주택 문제 등에서 발생하고 있는 차별에 대해 항의 하였다.

다섯째, 1971년 11월, 앨라바마 주에 위치한 포트 맥클렌(McClellan)에서 흑인과 백인장병의 충돌로 흑인 장병 139명이 체포된 사건이 있었다(김기춘, 2011; 14).

이러한 미국군내 사례가 우리들에게 주는 시사점은 대립의 주요 요인이 일반적으로 유색인에 대한 차별이었는데, 구체적으로는 진급, 업무배정, 경력관리, 그리고 주택 문제에 관한 것이 주요 요인이 되었다는 것이다. 따라서 기간 장병들을 대상으로 다문화에 대한 의무교육, 기간장병들을 교육하기 위한 전문교관의 양성, 그리고 교육을 양성하는데 필요한 교육기관의 설립이 중요하다 하겠다.

3.3 미 육군 소령 니달 말리크 하산의 총기난사 사건

2009년 11월 미국군내 텍사스 포트 후드(Fort Hood) 캠프에서 육군 소령인 니달 말리크 하산(39세)이 그의 동료들에게 총기를 난사하여 13명의 장병이 숨지고 30명이 크게 다친 사건이 발생하였다. 사건을 일으킨 하산 소령은 기지병원 정신과 군의관이며, 2009년 11월 26일 오후 1시 30분경에 반자동 소총과 자동 소총 1정씩을 들고 해외파병을 앞둔 군인들이 신체검사를 받던 행정사무소로 들어가 무차별 총기를 난사했다.

하산 소령은 총기를 쏘기 전에 “알라후 아크바르”(아랍어로 ‘신은 위대하다’는 뜻)라고 외쳤다고, 포트후드 사령관인 ‘로버트 콘 중장’이 NBC와의 인터뷰에서 밝힌 것과 같이 범행동기에 대해서 공식적인 결과가 나오지 않았지만 하산 소령은 아랍계(요르단 이민자 아들)이며 곧 이라크로 배치될 예정이었으며, 무슬림 동료들과 싸워야하는 것을 두려워했었다고 한다.

이 사건이 우리에게 시사하는 바는 다문화가정 자녀가 인종, 민족, 종교 등

으로 인한 정체성의 혼란 상태를 극복하지 못하고 군에서 극단적으로 표출되었을 때의 피해의 심각성을 알려준다.

따라서 다문화 장병은 일반 장병에 비하여 역사의식과 국가관이 취약할 것이므로 군에 대한 확고한 정체성과 정신적 대비태세를 견고히 할 필요성과 그에 따른 제도적 개선도 병행되어야 하겠다.

3.4 미국 LA폭동

1991년 3월 3일, 미국 LA 폭동은 미국 캘리포니아 주 로스앤젤레스(LA)에서 백인 교통 경찰관들이 과속으로 질주하는 흑인 운전자 로드니 킹(Rodney King)을 체포하는 과정에서 무차별 구타를 한 것이 주요 원인이 되었다. 당시 인근 주민들이 이 장면을 비디오로 촬영하여 방송사들에게 제공하였으며, 이 사건은 3월 4일에 미국 전역에 방영되었다. 4명의 LA 백인 경찰관이 로드니 킹을 집단 폭행하는 모습이 TV로 그대로 공개되면서, 백인 및 앵글로색슨족에 비해 상대적으로 빈곤과 박탈감을 가지고 있었던 빈민층 흑인 사회가 동요하기 시작하였다.

사건의 결과, 3월 15일에 구타 경찰관들은 기소되었으며, 경찰위원회에서도 구타 경찰관들의 과잉 폭력을 인정하는 보고서를 발표하였다. 그리고 당시 피해자 로드니 킹은 백인 경찰관의 집단폭행으로 청각장애인이 될 만큼이나 심각하게 구타를 당하였다. 그러나, 1992년 4월 29일 법정에서는 이 백인 경찰관들에게 무죄판결을 내렸었다. 당시 12명의 배심원 중에서는 단 한명의 흑인도 없었다. 이에 격분한 흑인들은 거리로 쏟아져 나왔고, 폭동으로 이어졌다. 결국 4월 29일부터 5월 4일까지 폭동으로 사망한 인원이 55명, 부상자는 2,383명 발생하였으며 체포자는 13,379명에 달하였다. 그리고 총 피해액은 7억 1700만 달러에 이르렀다(김명현 외, 2013; 205-206).

우리는 여기서 미국 LA폭동의 주된 원인이 무엇이었는지 생각할 필요가 있다. 만약 과속으로 질주했던 사람이 백인이고, 그 백인이 로드니 킹(흑인)과 동일한 일을 겪었다면 LA폭동은 일어나지 않았을 것이다. 그 이유는 이번 폭동의 원인이 로드니 킹(흑인)의 억울한 사연에 대한 흑인들의 분노라기보다

는, 평소에 미국의 주류집단으로부터 받아 왔던 차별로 인해 쌓였던 불만과 분노의 표출이었기 때문이다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 현재 한국에 거주하고 있는 이주민 소수자들이 차별로 인한 불만과 불평이 언젠가 폭발할 위험성이 있다는 것이다. 일부 잘못된 한국인들로부터 받는 휴식 없는 노동, 임금 및 퇴직금 체불, 폭행, 모욕 등의 차별은 위험한 사회문제로 발전될 수 있을 것이다.

또한 미국이 이러한 사건 이후, 비판과 반성을 토대로 자신들의 사회를 다시금 반성의 시각으로 보기 시작한 것을 주목할 필요가 있다.

미국은 이 사건 이전까지는, 동화주의적 입장으로 이민 온 모든 소수 민족들은 주류사회에 녹아 흡수되도록 하는 하나의 사회로 통합한다는 소위 ‘용광로(Melting Pot)전략’을 취하였다. 하지만 이 사건 이후로는 ‘샐러드 바울’ 즉, 소스에 의해서 버무려 있지만 그들 자신의 본래의 모양과 맛을 그대로 유지한 재료들을 담은 그릇이라는 주장이 설득력을 얻게 되었다.

이에 따라 미국 사회의 다문화사회 정책은 동화주의 모델에서 다문화주의 모델로 옮겨가고 있다고 할 수 있다, 그리고 다문화사회 모델의 실현은 주로 학교교육을 통해 이루어지고 있다. 즉, 미국은 다문화주의 모델 적용 위한 추진체계를 살펴보면 연방정부는 큰 틀에서 입법 및 재정적 부분을 보완하고, 주정부는 각 주의 실정에 맞게 교육과정을 개발하거나 교육 프로그램을 만들어서 운용하였다. 또한 다문화사회에서 나타나는 빈곤 및 소외, 학력의 격차 등의 문제를 해결하기 위해 민족 간의 차이에서는 큰 문제가 되지 않으며 한 사회 내부의 계층별 격차는 문제로 보고 여러 지원책을 강구하고 있다.

현재 미국에서 실행 및 검토되고 있는 다문화주의 모델에 기초한 프로그램들은 아래와 같은 것들이 있다. ① 이중국적 허용, ② 학교 및 군대 등에서 전통복장이나 종교의상 수용, ③ 소수민족 언어 신문이나 TV·라디오 방송지원, ④ 소수민족 축제 및 경축일 지원, ⑤ 소수민족의 문화·음악 등 예술지원 ⑥ 운전면허 시험을 다양한 언어로 출제(캘리포니아주) 등 다양하게 시행되고 있다.

3.5 프랑스 히잡 사건

프랑스인들의 반 이슬람 정서와 이슬람과의 갈등이 드러난 가장 대표적인 사건은 1989년에 발생한 히잡 사건이다. 당시에 파리 북부의 소도시인 ‘크레이’의 한 중학교에서 세 명의 무슬림 여학생들이 수업시간에 히잡을 벗으려 하지 않았다는 이유로 퇴학당하는 사건이 일어났다. 프랑스 공화국의 원칙인 정교분리원칙에 어긋나는 행동을 했다는 이유에서였다. 그래서 이 여학생들은 학교 측과 가족의 중재로 교실안에서만 히잡을 벗는 것으로 조건으로 학교에 되돌아 갈 수 있었다. 이로써 이 사건은 해프닝으로 끝나는 듯 보였지만 사실상 대사건의 시작일 뿐이었다.

먼저 프랑스 언론들은 이 문제를 확대 및 재생산하기 시작했다. 그리고 이슬람계를 비롯한 종교계에서의 영향력이 작용했다. ‘크레이’의 여학생들은 당시 퇴학의 위기에 처하게 되고, 결국 이 사건은 교육부의 장관의 요청으로 인해 최고 행정재판소로까지 넘어가게 되었다. 그리고 최고행정재판소는 이 여학생들의 히잡 착용이 종교적 의미가 다른 학생들의 권리를 침해하거나 수업 활동을 방해하지 않는 한, 정교분리원칙의 정신에 위배되지 않는다는 결론을 내려 여학생의 손을 들어주었다.

이 사건 이후에도 프랑스에서는 1994년과 1999년에 유사한 사건들이 발생하였고, 히잡 착용과 관련된 논쟁은 그 이후에도 지속되었다. 결국 이 논란은 2004년 3월 15일에 공립학교에서 히잡을 포함한 모든 종교적 상징물의 착용을 금지하는 법이 채택되면서 마무리 되었다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 다문화사회에 대한 프랑스의 대응방식이 세단계로 변화해왔다는 점이다. 첫 번째 대응방식은 다수자들에게 소수자에 대한 관용을 호소하는 것이다. 두 번째는 대응방식은 비차별 관련된 부분의 법제화와 정책기구의 강화이다. 세 번째는 대응방식은 다문화이다(김남국, 2006; 5-6).

따라서 다문화 환경에서의 대응방식은 결국 다문화주의로 전환되는 것이 해법일 수 있으며, 이러한 정책은 급격하게 다문화주의로 전환되기보다 전통적 동화정책과 문화적 다양성을 인정하는 다문화정책이 병용되는 방향으로

진행될 것이라는 점이다.

3.6 프랑스 방리유 사태

프랑스 방리유 사태는 2005년 10월 27일에 프랑스의 파리 ‘방리유 클리시 수부아’에서 아프리카 이민자 2세 소년들 2명이 경찰의 불심검문을 피해서 변전소 담을 넘다 변압기에 떨어져 감전사하는 사고가 발생한 것이 원인이 되었다. 프랑스 언론들은 “주변에 일어난 절도사건을 수사하던 경찰이 이들을 용의자로 보고 검문하려 했을 뿐 추격전은 없었다” 라고 경찰 측의 입장을 고려한 주장을 일제히 보도했다. 하지만 이날 이 지역에서는 절도 사건이 일어나지 않았다. 이에 방리유의 청소년들 중에서 특히 이민 2세와 3세들이(14~20세 사이의 청소년) 화염병을 들고 프랑스 거리로 나와, 차량과 건물에 불을 지르며 폭동을 일으켰다. 이러한 사건이 발생한 이후 2달간 프랑스 전국에서는 22개 도시 중에서 274곳에서 폭력 사태가 발생하였다. 이 사태로 5,800여대의 자동차가 파손되었으며, 학교(1), 시청(2), 경찰서(3)가 불타거나 파손되었으며, 1,500명이 체포되었다.

방리유 사태가 일어난 주된 원인은 다문화정책의 배경을 통해 살펴볼 수 있다. 1970년대 프랑스는 전 유럽의 경기 침체로 인한 실업문제가 발생하였다. 이민자들은 취업 및 사회 적응에 어려움을 겪기 시작하였고, 일자리를 제대로 얻을 수 없는 이민자들은 저렴한 도시 외곽으로 이동하게 되었다. 이렇게 도시 외곽으로 몰려든 이유는 프랑스 정부가 1960년대부터 도시 외곽에 영세민용 임대주택을 건설하기 시작하다가, 1981년 서민층을 지원한다는 명분하에 임대주택을 대량으로 건설하고 이곳에 사는 서민들의 편의를 위해 스포츠 센터, 공공복지 시설, 상업단지 등을 건설하였기 때문이었다. 그런데 이러한 정부의 정책들이 ‘방리유’에 사는 사람들과 지역을 발전시켰다기보다는 ‘방리유’ 자체에 자급자족의 구조를 만들어 서 이 지역의 사람들을 ‘방리유’에만 가두어 놓는 결과를 양산하였다.

게다가 프랑스 사회 일각에서 1980년대부터는 이주민들이 자신들의 일자리를 빼앗는 사람이라고 여기고 이주민들을 열등한 사람 혹은 사회에 해악을

끼치는 존재로까지 생각하는 외국인 혐오증이 나타나기 시작했다. 특히, 이슬람계 여학생들의 히잡 착용 문제 때문에 반 이슬람 분위기도 확산되었다. 이로 인해 ‘방리유’에 거주하는 이주민들은 이주민이라는 이유로만으로 사회적 천민이라는 인식을 받게 되었고, 청소년들은 학교에서조차 인종차별적 모욕을 받았으며 잠재적 범죄자로 낙인 찍혀 취업하기조차 어렵게 되었다. 특히 청년층의 실업률은 22% 정도로 당시 프랑스 평균의 2배를 훨씬 웃돌게 되어 이들에 대한 불만이 극에 달하고 있었다. 이런 와중에 ‘클리시수아부’에서 사건이 발생하여 방리유 청소년들의 불만과 분노의 뇌관이 터지게 된 것이다(김명현 외, 2013; 202-204).

프랑스 정부는 2006년에 방리유 사태가 일어난 이후 「이민 및 사회통합법」을 제정하였다. 이는 시민 및 언어교육 참여를 전제로 한다. 또한 최소 10년 이상은 프랑스에서 살았던 이주자들에 대해 자동적으로 국적을 부여하였던 자동적인 합법화 법안은 폐지되었다. 그리고 위장결혼을 막기 위해 프랑스인과 외국인간의 국제결혼이 이루어질 경우에, 결혼 이후 최소 3년간의 대기기간과 충분한 언어능력을 입증해야만 10년 기간의 장기 체류허가를 받을 수 있게 하는 등 그 조건이 강화되었다.

‘그리고 프랑스의 경제나 명예에 도움이 되는 재능이나 능력을 가지고 있는 이민이나 취업목적의 이민, 석사학위 소지 이상의 외국인 학생이나 연수생에 대한 제한은 완화하고 있다’(김명현 외, 2013; 202-204). 그리고 2006년에 제정된 「기회균등법」은 고용개선을 위한 다양한 조항들을 포함되하였는데 특히 청년 실업문제에 초점을 맞추어 연소자들에 대한 견습 교육기회를 제공하고 직업교육 나이 상한을 14세로 낮추어, 이주민 2세들이 일찍부터 근로를 할 수 있는 기회를 제공하는 등 젊은 이주민들에게 고용기회를 확대할 수 있는 법안으로 해석되고 있다.

또한 프랑스 정부는 2007년이전까지 여러 부서(내정부, 외무부 등)에 분산되어 있던 외국인 관련 업무들을 단일화 하여 사회의 통합을 촉진하며, 프랑스의 정체성을 확립하는 등 적극적인 통합정책을 시행하고 있다(서권열, 2010; 30).

‘방리유’ 사태는 한국사회와 한국군에 시사하는 바가 크다. 방리유 사태는

다문화 청소년들, 특히 14~20세 청소년들이 주축이 되어 집단적 행동을 했다는 것이다. 이들은 프랑스 사회로부터 지속적인 차별을 받아 왔는데, 차별이 정책, 직장, 학교 등 사회 전반으로부터였다. 그들은 언젠가 차별적 대우에 대한 불만을 어떤 모양으로든지 표출했을 것이다.

다문화에 대한 한국사회의 모습도 이와 크게 다르지 않다. 학교에서 보통 다문화 가정 자녀들은 언어능력이 떨어지고, 학습능력 부족으로 또래집단으로부터 무시, 부적응, 심지어 구타까지도 당하는 일이 일어나기도 한다. 그리고 이러한 차별적 모습은 특히 외관상 명백한 혼혈아로 보이는 남자아이들에게 많이 발생한다. 비교적 여자아이나, 한국인과 비슷한 외모의 다문화가정 자녀들은 일반 아이들과 잘 지내고 학교생활도 잘 적응한다. 정상적인 학교생활을 내가 아닌 다른 이들 때문에 하지 못하는 다문화가정 자녀들의 마음은 상처로 얼룩질 수밖에 없고, 그것은 분노로 표현될 가능성이 크다.

‘방리유’ 사태는 한국의 미래를 보여주는 거울일 수도 있다. 한국사회는 다문화가정 자녀들의 성장환경에 대한 관심을 가지고, 사회부적응을 방지할 수 있는 대책을 마련해야 한다. 이는 한국군 역시 간과할 수 없는 부분이다. 또한 외국인 업무를 단일화시키기 위한 ‘공동발전부’를 신설했다는 것은 각 정부 부처별로 중복된 업무를 수행하고 한국의 현재 다문화 정책에 시사하는 부분이 크다.

3.7 영국 루시디 사건

살만 루시디의 ‘악마의 시(The Satanic Verses)’는 무슬림들에게 예언자인 마호메트를 거짓말쟁이로 묘사하면서 그의 성생활을 다루고 있는 불경한 책이라는 이미지로 알려졌다. 영국의 무슬림 공동체는 “이 책은 유대인과 기독교인과 무슬림 모두에게 존경받는 예언자 아브라함을 악당이라고 부르고 있다. 은총의 예언자 마호메트를 악마와 가짜 예언자를 뜻하는 마혼드(Mahound)라는 이름으로 부르고 있고, 그의 동행자로 나오는 사람들은 부랑자나 강패로 묘사되고 있다. 예언자의 부인들의 이름은 포르노가 난무하는 사창가의 여자 이름으로 부르고 있으며, 이슬람 성지 메카는 무지나 어둠을 뜻

하는 자할라(Jahilia)로 불리워지고 있다.”며 이러한 묘사들이 문학의 이름을 빌어 이슬람의 신성함을 모욕하고 전세계의 무슬림들을 분노하게 만들었다는 것이 이들의 주장이다(김남국, 2004; 352).

루시디 사건은 영국의 무슬림 이민자들이 이슬람 교도로 다시 태어나는 계기가 된 사건이라고 할 정도로 영국 무슬림 정체성 형성에 중요한 사건이었다.

1989년 1월 14일 브래드포드 센트럴 스퀘어에서 1,500여명의 무슬림들이 모여 루시디의 악마의 시를 불태우는 행사를 가지고 프래드포드 전역에서 시위를 벌였다. 이후 영국 내 이슬람 단체들 사이에는 루시디 사건이 급속히 퍼져, 정부에 처벌을 요구하기까지에 이르렀다.

사건은 1989년 이란의 지도자 호메이니(Ayaollah Khomeini)가 루시디를 처형하라는 판결을 내림으로써, 국제 분쟁으로 발전함과 동시에 영국 내에서 악마의 시에 대한 운동이 더욱 과격해지게 되었다. 5월 27일 런던에서 대규모 집회가 열려 무슬림들은 호메이니의 사진을 들고 “루시디의 목을 베라”며 웨스트민스터로 행진하였다. 영국인들은 이에 대해 ‘표현의 자유’를 내세우며 반루시디 운동을 비난하였고, 보수당의 하원위원인 타운센트(John Townsend)는 ‘루시디가 표현의 자유를 가질 수 없는 곳에서 무슬림들은 살 수 없으니 본국으로 돌아가라’는 말을 해 여론은 전폭적인 지지를 받았다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 루시디 사건의 원인을 살펴보면 알 수 있다. 사실 종교적 비하 정도도 경미하고 자유주의적 전통이 강한 영국이라는 특수성을 고려한다면 이는 별 문제로 비화되지 않을 수 있었으나, 문제는 당시 1979년 이후 이슬람 근본주의가 강화되면서 전 세계적인 이슬람 공동체의 단결이 촉구되는 상황이었다는 배경이었다.

루시디 사건 이후 영국은 걸프전쟁, 아프가니스탄전쟁, 이라크 전쟁 등에서 미국의 우방국을 자처하면서 영국 사회에서 무슬림 이민자들은 점차 고립되어 갔다. 특히 9.11 테러와 런던 테러는 ‘무슬림 = 테러리스트’라는 공식을 만들어 냄으로써 영국사회에서 무슬림에 대한 혐오는 급격히 증가하였다.

다문화주의를 표방하며 다문화, 타종교에 대해 관용적인 입장을 취해오던 영국에서 이 사건 이후, 무슬림 여성들의 히잡 착용이 문제가 되기 시작하고,

정부의 무슬림 학교 지원에 대한 반대 여론도 심하였다는 것은 ‘다문화 환경’ 정착의 어려움을 시사한다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 영국이 이러한 갈등을 해소하기 위한 사회 통합 교육을 간접적인 방식으로 실시한 점이다. 즉, 영국은 직접적인 교육을 받게 하기보다는 각종 이민자 단체와 백인 주류 사회간 교류 주선을 통해서 혹은 다양한 배경을 가진 아이들을 모아 캠프를 열거나 박물관에서 소수민족의 패션과 디자인이 영국사회에 어떻게 기여 했는지 보여주는 전시회를 개최하였다.

이는 한국군 또한 다문화 이해 및 수용기반 구축을 강화하기 위하여, 군내 다문화 전문교관 및 내부강사 양성, 표준교재 발간 및 지원, 간부교육 과정에서의 다문화교육 의무화 반영, 신병교육 및 예비군 안보교육시 다문화 소개교육 반영, 집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육을 활용한 교육이 필요하며, 이러한 이론교육과 병행하여 봉사활동, 캠프운용 등 체험교육을 병행한다면 더욱 효과적일 수 있다는 시사점을 준다.

3.8 호주 크로놀라 폭동

2005년 12월 크로놀라 지역에서 일어난 사건으로 인종갈등 특히, 백인과 무슬림의 갈등으로 인해 일어난 폭력사태이다. 이 사건은 레바논계 청년들이 백인 수상 안전요원을 구타했다는 소식을 들은 5,000명 정도의 백인들이 그 지역에 있던 아랍계 시민, 경찰 등을 폭행한 사건이다. 또 이 소식을 들은 아랍계 청년들이 시드니 거리로 뛰쳐나와 백인들을 때리고, 차를 부수는 등 보복성 공격을 하였다. 이 사건 은 잘 융화된 줄 알았던 호주 사회에 큰 충격을 주었다.

이 사건 발생 직후 코스텔로 재무장관은 “호주의 가치를 존중하지 않는 무슬림의 시민권은 박탈되는 것이 마땅하다” 는 자극적 발언을 한데 이어, 존 하워드 연방 수상은 재임 10주년 기념 언론과의 인터뷰에서 “호주에 왔으면 호주화 되는 것이 당연하며 호주의 가치를 인정할 생각이 없으면 호주로 오지 말아야 한다.”고 밝혀 논쟁이 격화되었다.

또한 시민권 부여를 제한할 목적으로 하워드 정부는 2007년에 ‘시민권 테스트’ 도입을 추진하였다. 하워드 총리는 ‘다문화주의에 앞서 호주의 전통적 가치가 우선 되어야 한다’ 고 강조하면서, ‘호주 내 모든 소수민족 커뮤니티가 동등한 입장 아래 호주 주류사회에 전적으로 동화되어야 한다’ 고 주장하면서 초기 ‘다문화주의 모델’의 호주가 ‘동화주의 모델’의 길을 걷는 계기가 되었다.⁶⁾

여기서 우리에게 시사하는 바는 크로놀라 폭동의 원인을 살펴보면 알 수 있다. 크로놀라 비치 지역에서 레바논인들이 텃세를 부리며 자기네 구역임을 자중하여, 앵글로 색슨계열 호주인들을 접근하지 못하게 했다고 한다. 호주 연방정부는 다양한 민족들이 들어옴에 따라 발생하는 갈등을 막기 위해 차별 정책 등을 차례차례 폐지한다. 심지어 중동계 사람들에 대한 처벌이 관대해졌다. 그러면서 범죄도 늘어났다. 어떻게 보면 이러한 것들이 쌓이고 쌓여서 크로놀라 폭동이 터졌다고 볼 수도 있다.

따라서 현재 ‘차별적 배제·포섭 모델’을 적용중인 한국이 지금처럼 문화적 단일성을 중시하고, 특정 이주민 집단에 대해서는 자국민과 같은 또는 그에 준하는 공식적인 권한을 인정하지만, 또 다른 집단에 대해서는 각종 권한을 전혀 인정하지 않는 이중적인 자세를 취하는 특징을 보았을 때, 이 같은 폭동 사건과 같은 마찰이 발생할 수 있는 충분한 여지가 있다고 하겠다.

3.9 한국계 미국인의 버지니아 공대 총기난사 사건

2007년 4월 16일 오전 7시 15분 ~ 9시 45분 사이(미 현지시간, 잠정)에 서 발생한 미국 버지니아 공대 캠퍼스 살인사건이다. 이는 2차에 걸친 총격으로 32명이 총상에 의해 사망했고, 무려 29명이 부상을 입었다. 미 역사상 최악의 총기살인 사건으로, 사건의 범인이 재미 한국인 조승희 씨는 범행 당시 대한민국 국적을 가진 미국 영주권자였으며 미국 이민 1.5세대이다.

당시 사고에 대한 수사발표는 명확히 밝혀지지는 않았지만 학교 관계 부처장 래리 힙커(Larry Hincker)는 “조승희는 평소 주변사람과 교류가 없는 외

6) “호주 다문화주의 역진”, 『민족연구』 통권 30호, 한국민족연구원(2007).

톨이었다.” 는 진술과, 학교의 한국 학생들도 교류가 없었다는 점을 볼 때 사회적으로 얼마간은 고립된 생활을 한 것으로 보인다. 이 사건으로 우리 한국인의 집단 자책감에 빠져 한국 교민사회가 자성하는 계기가 되었다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 학교 등 성장환경에서부터 차별과 고립을 경험한 다문화가정의 장병이 병영생활에 잘 적응하지 못하였을 경우, 군이라는 환경의 특성상 총기, 탄약 등에 노출되어 있기 때문에 극단적 행동을 통한 악성 사고가 날 수 있음을 항시 고려하여야 한다는 것이다.

그러나 이러한 사고에 고착되어, 입대하는 모든 다문화가정 장병을 문제의식을 가지고 접근한다면 스스로 차별과 고립을 초래할 수 있으므로 주의가 필요하다.

3.10 노르웨이 오슬로 테러사건

노르웨이 오슬로에서 30여km 떨어진 우토야섬에서 2011년 7월 22일, 집권 노동당 청사는 캠프 행사장에서 테러 사건이 발생하였다. 최소 84명이 사망하였고, 그 몇 시간 전 오슬로에 있는 총리 집무실 부근에서는 폭탄이 터져 7명이 숨졌다.

노르웨이 경찰은 91명을 숨지게 한 연쇄테러사건 용의자가 극우 “기독교 근본주의자”라고 밝혔으며, “테러범이 인터넷에 올린 글에 따르면 반 이슬람 시각의 정치적 성향이 다소간 있었을 보여준다.” 라고 하였다.

이 테러범은 ‘유럽 독립선언’ 이라는 1,500여 쪽의 선언문에서 유럽의 단일 문화를 이루기 위한 롤 모델로 한국과 일본을 꼽았으며, 12~14세기 성전 기사단에서 영감을 얻어 군사조직을 만들고, 그에 따라 2083년까지 유럽 집권을 이루겠다는 계획에서 그는 ‘사회적 목표’를 “단일문화이지만 경제적으로 발전하고 진보적인 사회인 한국과 일본 모델”이라고 적시했다. 그는 ‘한국과 다문화’라는 제목의 단락에서 “한국은 세계에서 가장 인종적으로 단일화된 국가 중 하나”라며 “일본, 대만과가 마찬가지로 한국은 다문화주의를 거부하고 있다”고 적었다.

그리고 그는 “대부분의 한국인들은 캐나다와 미국과 같은 다인종 국가를

오히려이상하게 여긴다”고 하였으며, “한국, 일본, 대만 세 나라는 가부장제 문화와 가족 가치가 강하다” 고 하는 등 한국의 단일민족주의에 대해 찬양하는 듯한 글을 남겼다고 한다.

여기서 우리에게 시사하는 바는 한국이 순수혈통을 중시하는 사회적 성향이 강하고 순수혈통주의 민족관념을 가진 사람이 다수라는 측면에서, 국제결혼 이민자 및 다문화가정 자녀들은 결정적 순간에 배제되는 조재일 뿐 ‘한민족’으로 받아들여지기 어렵다는 점이다. 그리고 현재 한국에 거주하고 있는 이주민 소수자들이 차별로 인한 불만과 불평이 언젠가 폭발할 위험성이 있다는 것이다. 앞서서도 언급하였듯이 일부 잘못된 한국인들로부터 받는 휴식 없는 노동, 임금 및 퇴직금 체불, 폭행, 모욕 등의 차별은 위험한 사회문제로 발전될 수 있다.



IV. 한국군의 다문화 실태 분석

4.1 한국 사회의 다문화 실태

한국의 다문화 수용실태에 관한 조사(여가부·GH코리아, 11.12.23~12.1.25)에 의하면 한국사회의 다문화에 대한 수용도는 매우 미흡한 수준이다. 한국 국민은 다문화를 “다른 문화”로 인식하고 있다. 일반 국민과 외국인 근로자, 다문화가족 등 이 모두 다문화에 대해 거부감(70%)을 버리지 못하고 있을 뿐만 아니라 다문화가족을 사회적 시혜의 대상으로만 보는 시선을 갖고 있다. 한국여성정책연구원 국민다문화수용성 조사(2012)에서는 한국의 다문화 수용성은 36.2% 수준인 것으로 조사되었다. 다문화에 부정적 생각을 갖게 되는 이유로 국가 재정적 부담(38.3%)을 주 이유로 들고 있다(서남열, 2016; 164).

우리 국민은 다문화 가정 구성원을 한국인으로 인정하겠다고(65%) 표명하고 있으나 다문화 가정 지원을 위해 증세가 필요(29%)하다는 데는 매우 소극적이며, 대입 및 취업에서 어떤 형태로든 다문화 출신에 배려해야 한다는 문제 제기에도 부정적인 반응을 보이고 있다(서남열, 2016; 165).

한편, 인종에 대한 편견도 문제다. 백인에 대해 우월성을 인정하는 경향이 두드러지고 유색인종에 대해서는 차별과 멸시의 시선으로 바라보는 경향이 있다. 한 방송사에서 조사한 바에 의하면 청소년들은 일반인에 비해 다문화 수용성이 높아 혼혈 및 외국인과 친해질 수 있다(80.7%)고 의사를 표명하지만 각론에 들어가면 사정이 다르다. 친구하고 싶은 대상으로 북미·유럽인(65%), 동북아시아인(35%), 기타 아시아인(7.5%), 남미·아프리카인(3.1%) 등 출신 지역별 선호도에는 현격한 차이를 보이며 차별의식이 뿌리깊다는 사실을 증명해 준다(서남열, 2016; 165).

국제 결혼이 2014년 경우 전국 평균 10.5%, 농촌의 경우 41.9%에 이르고 있는데 한국의 ‘문화적 개방성’ 수준은 세계 44위(스위스 국제경영개발원, 국가간 경쟁력 보고서, 2013)에 머무르고 있다(서남열, 2016; 165).

이처럼 전통적으로 혈연 중심의 민족주의를 고수해 온 한국의 경우 역사를 통해 유의미한 인종적, 민족적 이질성의 공존을 경험하지 못했다. 그 결과 서구 사회가 진통을 겪어 온 다문화와 관련한 사회적 갈등에 대한 우려할 만한 지표와 사태들이 조금씩 나타나고 있다. ‘다름’을 ‘틀림’으로 인식하는 성향으로 인해 차별과 편견, 왕따의 문제가 사회적 이슈로 부각되고 있는 것이다.

4.1.1 다문화 가정의 종류 및 현상

다문화가정은 해외로부터 유입된 이주민들이 형성한 가족의 공동체를 가리킨다. 가족 전체가 한국인이 아닌 다른 국가 혹은 문화집단 출신인 경우도 있고, 서로 다른 민족 및 언어적 배경을 지닌 사람들이 모여 가정을 꾸리는 경우도 있다.

그리고 다문화가정은 그 형성 원인에 따라 총 3가지로 분류하는데, 국제결혼가정, 외국인근로자가정, 북한이탈주민가정으로 분류하는 것이 일반적이다(국방부, 2010; 14).

국제결혼가정이란 한국인들과 외국인이 결혼을 통해 형성한 가정이고, 외국인 근로자가정이란 외국인들이 근로를 목적으로 한국에서 가족 단위로 생활하고 있는 가정을 의미한다. 북한 이탈주민가정이란 북한이탈주민이 개인 또는 가족 단위로 북한을 탈출하여 국내·외에서 생활하고 있는 가정을 말한다(국방부, 2010; 14).

그리고 이 가운데 자녀들이 병역 의무를 수행하게 되는 경우는 국제결혼가정만 해당한다. 외국인근로자가정은 대한민국 국적을 보유하고 있지 않으므로 병역의무를 지지 않고, 북한이탈주민가정은 병역법에 의해 병역의무가 면제된다.⁷⁾

7) 병역법 제64조(제1국민역의 병역면제 등) ① 지방병무청장은 제1국민역으로서 제1호(신체등위가 6급에 해당하는 사람만 해당된다) 또는 제2호에 해당하는 사람은 원할 경우 징병검사를 하지 아니하고 병역을 면제할 수 있고, 제 1호에 해당하는 사람 중에서 신체등위가 5급에 해당하는 사람과 제3호에 해당하는 사람은 원할 경우 징병검사를 하지 아니하고 제2국민역에 편입할 수 있다.

- 전신 기형자 등 외관상 명백한 장애인.
- 군사분계선 이북지역에서 이주하여 온 사람.

4.1.2 다문화가정 자녀들의 성장환경

2010년에, 정부 통계청은 ‘다문화인구동태 통계’ 자료를 통해 다문화 결혼 가정이 3만 5,098건에 이르렀으며, 다문화 출생자가 2만 312명에 달했다고 밝혔다. 이는 2010년 기준, 전체 출생아 중 4.3%이며, 100명 중 4명 이상이 다문화가정 자녀이란 의미가 된다.⁸⁾

그런데 다문화가정 중 다수는 사회 및 경제적으로 취약한 상황이며, 다문화 가정 자녀들은 한국어능력이 부족한 모친의 양육 등으로 언어발달의 지체, 문화적인 부적응을 경험하는 등 어려운 교육여건에 소해 있는 것으로 알려져 있다. 따라서 이들을 위한 보다 효과적인 교육 지원을 위해서는 언어 및 문화적 격차를 해소하고 주류사회 구성원으로 성장할 수 있도록 지원하는 것이다. 그리고 이들이 가지는 언어·문화와 관련한 다양한 배경을 강점으로 살릴 수 있도록 세심한 지원이 필요하다고 한다.⁹⁾

국적법 제 2조 1항에 따라, 다문화가정 청소년들은 출생과 동시에 대한민국 국민이 되므로 헌법 제31조에 의한 교육권을 보장받는다. 그리고 교육과학기술부 조사에 의하면, 2008년 현재 초·중·고에 재학 중인 다문화가정 학생은 약 2만 여명으로, 전년 대비 40% 가량 증가한 수치로 나타났다.¹⁰⁾

<표 12> 다문화가정 자녀 재학 현황

(단위 : 명)

구분	연도	초등학교		중등학교		고등학교		계	
		인원	증감	인원	증감	인원	증감	인원	증감
국제 결혼 가정 자녀	2006	6,795	27.4	924	58.5	279	35.4	7,998	30.6
	2007	11,444	68.4	1,588	71.9	413	48.0	13,445	68.1
	2008	15,804	38.1	2,213	38.9	761	84.0	18,778	39.6

8) 네이버, 다문화 뉴스 “2011년, 다문화가정 현 주소”.

9) 전우홍, “다문화시대의 교육정책 방향과 과제”, 경기북부다문화교육포럼(제1회, 2009), p 2.

10) 농어촌 지역의 국제결혼이 붐을 일으키기 시작한 것은 1990년대 후반이며, 2000년에 들어서면서 이들 사이에서 태어난 자녀가 초등학교에 입학하기 시작하였다.

출처 : 교육과학기술부 내부자료, 2006.

그런데 다문화가정 자녀들은 학교생활에서 많은 어려움을 겪고 있다고 한다. 이들 중 많은 수는 한국어 능력이 부족하고, 지식과 정서, 태도 측면에서 초등학교 생활에 대한 준비도가 다른 아동들에 비해 떨어진다고 한다. 이러한 학력의 차이는 학년이 올라갈수록 점점 커져서, 아동 스스로 그리고 가정의 힘만으로는 해결하기가 어렵다고 한다. 또한 다문화 가정의 자녀들이 겪는 다른 학생들과의 문화적 충돌, 이른바 집단 따돌림, 가정과 부모에 대한 자신감과 존경심의 결여는 자존심의 상실, 자기 비하로 이어져서 학업은 물론 생활면에도 부정적인 영향을 미친다고 한다(조영달, 2006; 4). 다문화가정 자녀들이 학교생활에서 겪게 되는 문제는 크게 세 가지로 정리할 수 있다(조영달, 2006; 20).

4.1.2.1 언어능력의 부족으로 인한 학습 부진

언어능력의 부족으로 말미암아 학습부진의 정도가 심각하다고 한다. 특히 국제결혼가정 자녀 중 여성 결혼 이민자 자녀가 전체의 83.7%로 거의 대부분을 차지하고 있는데, 이들은 말을 배우는 가장 중요한 시기인 유아기에 한국말이 서투른 외국인 어머니의 교육 하에 성장하기 때문에 언어 발달이 늦고 의사소통에 제한을 받는다. 이러한 언어능력의 부족은 당연히 학습 부진으로 이어진다. 이들은 일상적인 의사소통에는 큰 문제가 없었으나, 독해와 어휘력, 쓰기, 작문 능력이 현저히 떨어지는 것으로 나타났다.

<표 13> 학년별 다문화 가정 기초학습 부진아 학생 수

(단위 : 명)

전체수		4학년	5학년	6학년	중학교 1학년
일반	대 상	31,294	34,045	35,032	35,644
	부진아	519	196	142	418
	비 율	1.7%	0.6%	0.4%	1.2%
다문화	대 상	78	75	32	12
	부진아	5	1	1	3
	비 율	6.4%	1.3%	3.1%	25.0%
차이		+ 4.7%	+ 0.7%	+ 2.7%	+ 23.8%

출처 : 대구시 내부자료, 2008.

위 <표 13>에서 학년별 다문화 가정 기초학습부진아 학생 수를 보면 전학년 동이하게 다문화가정 출신학생의 기초학습 부진아 비율이 4학년(+4.7%), 5학년(0.7%), 6학년(2.7%), 중1(23.8%) 높은 것으로 파악되었다.

4.1.2.2 정체성의 혼란

다문화가정 자녀들은 한국인으로서 정체성의 혼란을 경험하고 있다고 한다. 예를 들어 초등학생을 자녀로 둔 조선족 어머니는 자신의 문화가 한국 문화도 중국 문화도 아닌 어정쩡한 문화여서, 이것이 자녀에게도 그렇게 전달되고 있다고 생각하고 있으며, 필리핀 출신의 어머니는 자신이 한국 사회에 대해 모르는 것이 많다고 자녀로부터 비난받는 문제를 토로하였다. 이처럼 어머니의 문화적 정체성과 한국 사회의 문화적 정체성이 다를 때, 자녀들은 한국인으로서의 정체성의 혼란을 경험하게 되는 것이다. EBS와 한국사회여론연구소에서는 일반 시민들을 대상으로 ‘한국인’의 기준을 어떻게 규정하고 있는지를 조사하였다. 그 결과는 <표 14>와 같다.

<표 14> 한국인의 기준 설문조사 결과

한국인의 기준	비율(%)
1. 한국 국적을 가진 사람	30.8
2. 한민족, 한 핏줄인 사람	24.3
3. 한국인 이라는 정체성을 가진 사람	23.8
4. 현재 대한민국에 거주하고 있는 사람	15.3
5. 한국어를 주로 사용하는 사람	2.7
6. 모름 / 무응답	3.2

출처 : 한국사회여론연구소, 2010.

일반 시민들은 ‘한국 국적을 가지고 있어야 한다’는 것이 가장 많은 의견 (30.8%)이지만 이에 못지않게 정서적인 기준인 ‘한민족·한핏줄’(24.3%), ‘한국인이라는 정체성’(23.8%)도 뒤를 이었다. 국적이라는 명확한 기준 보다는 정서적인 기준이 한국인의 정체성을 정의한다는 의견이 많다는 면을 확인할 수 있다. 이러한 사회적 인식은 국적은 한국국적이지만 문화적·정서적인 면에서는 다른 문화의 영향을 받는 다문화가정 자녀들에게는 한국인이라는 정체성을 명확히 형성하는 면에서 혼란의 원인으로 작용된다고 보여 진다.

4.1.2.3 집단따돌림 등으로 인한 정서적 충격

다문화가정 자녀들은 집단 따돌림 등으로 건강하지 못한 정서적 충격을 경험하고 있다. 국제결혼가정 자녀는 10명중 2명 정도가 집단 따돌림을 경험하는 것으로 조사되었다.¹¹⁾ 이 수치는 우리나라 초등학교 학생들이 집단 따돌림을 경험하는 비율(13.4%)과 유사하다.¹²⁾ 그러나 우리나라 학생이 경험하는 집단 따돌림과 국제결혼 가정의 자녀가 경험하는 집단 따돌림은 그 내용에

11) 전국에 거주하는 결혼이주여성 467명을 대상으로 한 조사에서, 자녀가 또래 아이들로부터 집단 따돌림을 당했다고 응답한 어머니는 전체의 17.6%를 차지한 82명이었고, 그 이유는 엄마가 외국인이라서 (34.1%), 의사소통이 잘 안되어서(20.7%), 특별한 이유 없이(15.9%), 외모가 달라서 (4.9%)등이라고 답하였다(설동훈 등, P.138`139).

12) 전국 초등학교 4-6학년 3,507명을 대상을 조사한 결과에 의하면, 조사 대상자의 13.4%에 해당하는 학생이 ‘집단 괴롭힘이나 따돌림을 경험한 적이 있다’고 응답하였다고 한다 (한국 교육개발원 조사).

있어서 전혀 다르다. 우리나라 학생의 경우, 집단 따돌림을 경험하는 주된 이유는 ‘잘난 체해서 (29.4%)’인데 반해, 국제결혼가정의 자녀는 개인의 성격과는 무관하게 단순히 국제결혼가정의 자녀라는 이유 때문에 (34.1%) 따돌림을 당하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 국제결혼가정 자녀의 경우에는 본인의 의사와 무관하게 결정된 요인 또는 본인의 노력으로 해결할 수 없는 이유로 집단 따돌림을 경험하기 때문에 매우 건강하지 못한 정서적 충격 (자살 충동, 적개심 등)을 경험하게 된다.

<표 15> 집단따돌림을 당하는 이유

집단따돌림을 당하는 이유	비율(%)
1. 엄마가 외국인이기 때문에	34.1
2. 의사소통이 잘 안되어서	20.7
3. 특별한 이유 없이	15.9
4. 태도와 행동이 달라서	13.4
5. 외모가 달라서	4.9
6. 기타	22.0

출처 : 조영달 외, 2006

여러 가지 자료와 인터뷰 과정을 통하여 간접적으로 확인된 바에 의하면, 국제결혼 가정 자녀 가운데 10명중 1명은 초등학교에 진학하지 않거나 중퇴하였으며, 중학교 미진학 및 중퇴자는 10명 중 2명 정도라고 한다. 이를 보면, 현재 초등학교에 재학 중인 국제결혼가정 자녀들이 중·고등학교로 진학하는 연령이 되면, 사춘기에 접어들어 예민해진 학생들이 편견과 차별을 견디지 못하고 학교를 포기하는 사례가 발생하여 사회문제가 될 우려가 있다고 한다(조영달, 2006).

4.2 한국군의 다문화 실태

4.2.1 다문화 장병 입영추세 및 전망

‘우리나라는 지금 현재 세계 중에서 가장 낮은 출산율과 평균 수명 연장으로 인한 급격한 고령화 사회로 진행되고 있다. 따라서 한국군 인력은 국가 인력의 일부로 구성되어 있으므로, 사회인구의 구조변화와 국가적 정책들은 군의 인력 확보와 운영에도 큰 영향을 미치게 된다’(김기춘, 2011; 27)

‘우리 한국사회의 저출산 현상은 상비군 운용제도에도 제한을 줄 전망이다. 즉, 2020년에는 한국군의 병력규모가 50만 여명 이하로 감소할 전망이다. 그런데도 당시 노무현 정부는 병사들의 군 복무기간을 24개월에서 18개월로 단축했다. 그리고 이명박 정부에 들어서는 북한의 천안함 피격사건과 연평도 포격도발로 인해 굳건한 안보가 절실히 요구되고 점진적 인력감축의 필요성이 대두되자, 다시금 군 복무기간을 21개월로 조정하긴 하였으나, 일부 군사 전문가들은 이대로 진행된다면, 2020년에는 약 50만 여명의 병력도 유지하기가 곤란할 상황에 이를 것이라고 예상하고 있다’(김기춘, 2011; 27).

정부의 병무청 통계에 따르면 <표 16>에서 보는 것과 같이, 현역 장병이 가용자원은 2014년까지는 군소요 대비 가용자원이 초과되나, 2015년 이후에는 점진적으로 감소하여 2023년에는 10만 6000명이 군 소요대비 부족할 것으로 예상된다. 그리고 아래 현황에서 제시한 현역 가용자원의 추출은 최근 3년간 면제율 등 불용자원 처분율(5.7%)과 보충역¹³⁾ 자원 평균 처분율을 제외한 현황이다. 따라서 2020년 당시의 현역 입영소요를 현재까지 발표된 자료만으로는 분석하기 어려운 한계점을 지니고 있으나 이러한 현재의 입영소요를 가지고 판단해 볼 경우, 향후 10년 후부터는 인력 소요대비 입영 가용자원이 상호 대등하거나 감소할 수준에 이를 전망이다. 이는 곧 현역 입영자원

13) 병역법 제 5조(병역의 종류) ①병역은 다음 각 호와 같이 구분한다.

3. 보충역 : 징병검사를 받아 현역 복무를 할 수 있다고 판정된 사람 중에서 병력수급(병력수급) 사정에 의하여 현역병입영 대상자로 결정되지 아니한 사람과 공익근무요원(공익 근무요원), 공중보건 의사(공중보건 의사), 징병검사전담 의사, 국제협력 의사, 공익법무관(공익법무관), 공중방역수의사, 전문연구요원, 산업기능요원으로 복무 또는 의무종사하고 있거나 그 복무 또는 의무 종사를 마친 사람, 그 밖에 이 법에 따라 보충역에 편입된 사람.

의 질이 저하됨을 의미하는 것이다'(김기춘, 2011; 27).

<표 16> 병역자원 판단

(단위 : 천명)

구 분	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23
20세 남자	375	375	369	360	346	326	321	315	304	286	281
불용자원 (10%)	38	38	36	35	34	32	32	31	30	26	24
가용자원	337	337	326	317	309	288	283	277	268	231	214
보충역 (9.5%)	32	32	31	30	29	27	27	26	25	22	20
현역자원	305	305	295	287	280	261	256	251	243	209	194
군소요	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
과부족	5	5	-5	-13	-20	-39	-44	-49	-57	-91	-106

출처 : 병무청 내부자료, 2010.

‘2008년 도입된 유급지원병 제도와 사회복무제도는 장래 노동력 부족 현상을 예방하기 위해서 정부 정책의 일환으로 실시되었다. 그리고 최근에 저출산 및 고령화로 인한 생산 가능인구가 감소하고 있어서 2010년부터는 군 병력이 부족할 것으로 예측되고 있다. 따라서 한국 정부는 군 복무기간을 6개월 정도 단축하는 대신에 현역병으로 복부하지 않는 사람은 전원을 사회서비스의 분야에서 복무시키는 등 병역 의무자들에게는 예외 없는 병역의 이행체계를 정립하기 위해, 병역제도를 개선하는 방안으로 추진하고 있다. 대체 복무제도는 지금까지 군에서 복무하는 것 외에 전투경찰 및 교정시설 경비업무, 행정기관 공익근무 등 다양하게 운영하여 왔는데, 여기에는 병역의무의 형평성 문제 및 불성실한 현장근무 등 여러 가지 문제점들이 논의 되어 왔었다. 따라서 대체 복무제도의 문제점을 최소화하고 복지국가의 수요에 적극적으로 대응하기 위하여 사회복무 제도를 도입하고 있다. 사회복무제도란 사회활동이 가능한

병역 의무자들 모두에게 예외 없는 병역이행 체계를 적용하는 것이다. 따라서 현역병으로 복무하지 않아도 되는 보충역 판정자 및 군 면제 대상자 중 사회 활동이 가능한 사람들에게 중증 장애우 수발, 장애학생 지원, 자활후견 서비스, 교육문화 사회봉사업무 등에 종사하도록 하는 제도이다. 그리고 이러한 대체복무는 인력 배정이 종료되는 2012년부터 전면 시행되었다’(차용국, 2012; 60).

‘또한, 유급지원병 제도라는 새로운 병역제도는 2014년까지 군 복무기간이 18개월로 단축되면서 발생하는 전력의 공백을 메우기 위해서 육군이 도입한 제도이다. 이는 전문성을 요구하는 분야에서 의무복무를 마친 뒤, 남은 1년 여 기간 동안은 급여를 받으면서 군 복무를 하는 제도이다. 그 밖에도 개별 모집병, 동반 입대병, 직계 가족병, 기술행정병, 중졸 특기병¹⁴⁾의 다양하고 많은 모집분야를 개발하여 시행 중이고 향후에도 확대할 계획을 갖고 있다’(차용국, 2012; 61).

‘향후에는 현재의 징집제도와 모집 혼합병 제도를 유지하면서 병역의무자원의 다양한 요구에 발맞추어서 향후 모집제도를 다양하게 확대할 것으로 판단된다. 이러한 변화의 추세는 다문화가정 장병들의 특성에 맞는 특기개발 및 부대선택 제도 등을 가능하게 할 수 있으며, 다문화장병에게 사회와 연계된 군 복무 기회의 제공을 통해 경제적 사회적 욕구를 만족시킬 수 있는 기회를 제공할 수 있다고 생각된다’(차용국, 2012; 61).

<표 17> 다문화 가정 자녀 남자 현황

(단위 : 명)

연령	계	16~18세	13~15세	7~12세	6세 이하
인원 (연평균)	54,890	3,410 (1,137)	4,187 (1,396)	14,736 (2,456)	32,557 (4,651)
징병검사		2010~12년	2013~15년	2016~21년	2022~27년

14) 2010년도 모집병 분야별 모집실적(육군-병무청 합동평가회의, 2011.2.25.)에 보면 총 84,519명 중 유급지원병 1210명, 기술행정병이 60,557명, 개별모집병 3,728명, 동반입대병 17,879명, 직계가족병 916명, 중졸특기병 29명이며 모집병은 전체 현역병 소요의 38.5%를 차지하였다.

출처 : 행정자치부, 2009.

‘다문화가정 장병의 입대 예정 인원은 <표 17>에 살펴 본 것처럼 2015년까지는 연평균 1,000여 명 정도이나, 2016년 이후에는 2,500명, 2022년 이후에는 5,000여명 정도로 대폭 증가할 전망이다’(차용국, 2012; 62).

‘이와 같이 모집제도의 다양화 추세와 현역 가용자원들의 지속적 감소현상은 다문화 장병들의 병역 의무부과 필요성을 증대시켰다. 또한 동시에 다문화 장병들이 개인의 특성과 희망을 고려한 군복무 만족도를 향상시킬 수 있는 방향으로 발전되어야 함을 알 수 있다’(차용국, 2012; 62).

4.2.2 한국군의 다문화군대로의 전환실태

4.2.2.1 다문화 가정 자녀의 군 입영 관련 법률 변천과정

‘대한민국은 헌법(제 39조 국방의 의무) 및 병역법(제 3조 병역의무 조항)에 따라 징병제도를 채택하고 있다. 따라서 1972년 12월 31일부터 다문화 가정 장병들은 이 법에 의거하여 보충역에 편입하도록 제도화 되었다. 그러나 2007년 12월 31일부로 병역법이 일부 개정됨으로써 이들의 현역 입영이 2011년부터 시행되고 있다. 그리고 이러한 다문화 가정 장병들에 대한 병역법의 변천과정은 다음과 같다’(정민화, 2010; 48).

<표 18> 다문화가정 자녀(혼혈아)들의 병역법 변천과정

구분	조문	개정 이유
‘72.6.17 지침 시달	• 혼혈아 보충역 편입	• 혼혈인의 군 생활 부적응에 따른 사고유발로 현역에서 제외
병역법시행령 [전면개정 ‘84.9.22]	• 제 103조(수형자 등의 보충역 편입) 3항, 외관상 식별이 명백한 혼혈아	• 혼혈인 병역의무 규정 명문화 병역 의무부과 제외, 보충역(소집 면제)
병역법시행령 [전면개정 ‘94.10.6]	• 제136조(수형자 등의 제2국민역 편입) 3항, 외관상 식별이 명백한 혼혈아	• 혼혈인에 대한 면제범위 확대 (병역법시행령 제136조 제 3호)
병역법시행령 [일부개정 ‘07.12.31]	• 제3조 병역의무 3항, 병역의무 및 지원은 인종·피부색 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다. • 제65조 병역처분변경 등 3항, 제3조 3항에도 불구하고 인종, 피부색 등으로 인하여 병역을 수행하는데 심각한 영향을 받을 것으로 인정되는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람	• 병역의무 및 지원에 있어 인종·피부색 등으로 차별하지 아니하도록 규정을 명문화하되, 병역을 수행하는데 심각한 영향을 받을 것으로 인정되는 사람(흑·백)에게 혼혈남성)의 경우에만 병역의무의 예외를 인정하도록 하려는 것임
병역법시행령 [일부개정 ‘10.12.31]	• 제65조 병역처분변경 등 1항, ‘제3호에 해당하는 사람에 대하여 제2국민역에 편입할 수 있다’ 삭제	• 병역의무 및 지원에 있어 인종 피부색등을 이유로한 병역의무의 예외를 두지 않도록 하려는 것임.

출처 : 정민화, 2010.

‘위의 <표 18>과 같이 1972년에는 당시 병역 획득환경의 잉여자원 약 20만 명 등을 고려해서 혼혈인의 군 생활 부적응과 사고유발 우려로 인하여 현역에서 제외하였으나, 2010년도부터는 한국사회의 저출산·고령화와 병역자원 감소, 병 복무기간 단축 등의 다양한 이유로 명백한 혼혈인도 입영하게 되었다’(정민화, 2010; 48).

4.2.2.2 병역 인구구조와 획득 환경의 변화(병력자원 부족)

국방적 차원에서 인력환경은 북한과 대치한 현 상황을 고려해볼 때, 병력규모 세계 6위의 병력 집약형 구조를 보이고 있으며, 이중에서 현역의 장병 구성 비율은 약 73%로 전체병력의 80% 이상이 3년 이하 단기 복무 후 손실되어 ‘대량 획득 → 단기 활용 → 대량 손실’ 형태 악순환이 지속되고 있다.¹⁵⁾

15) 해군대학, 「인사업무 기본교재」, (2013), p12.

반면 1990년 중반이후부터는 국제결혼 및 해외 이주와 여행자 비율 및 외국인 노동자의 유입이 크게 증가하고 있다. 그래서 2020년에는 국내 체류의 외국인이 약 전체 인구의 5%를 차지할 것으로 전망하고 있으며, 외국인들과의 결혼 비율 또한 중·장기적으로 15~20% 수준을 상회할 것으로 판단하고 있다.

2010년도 KIDA 자료에 의하면 병사의 복무기간 단축(18개월 단축, 21개월 동결, 24개월 환원 3가지 방안)을 적용한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 2020년 이전까지는 병사 복무기간 고려 안정적 병력수급이 가능하나, 2025년 부터는 4~6만 명 정도 규모로 병력부족 현상이 나타날 것으로 예상된다.¹⁶⁾

둘째, 현재 운영되고 있는 병력제도로는 정부 통계청에서 발표한 “만 20세 남자 추계인구”를 적용해서 판단한 결과, 2017년부터는 병역자원이 급속하게 감소하고 2023년에는 10만 6천여 명의 병역자원이 부족할 것으로 예상하고 있다.

이러한 환경을 고려해 본다면, 한국사회의 저출산 및 고령화 시대에 대비한 병력자원 부족현상은 한국군의 전력유지와 직결되는 매우 중요한 문제 중 하나이다.

4.2.2.3 다문화 가정 자녀 징집소요 및 전망

향후 20년 후에는 전체 장병의 약 5%가 다문화 가정의 출신으로 충원될 전망이다.¹⁷⁾ ‘2011년 행정자치부에서 실시한 조사 결과를 살펴보면, 2012년에는 장병 검사 대상자인 다문화가정 출신 자녀들은 19세 남성 수가 1,165명이었다. 그리고 이러한 추세라면 2019년에는 3,045명으로, 2026년에 5,000명으로 예상되며, 2028년에는 현역병 수가 1만 2,000명을 넘어설 것으로 보고 있다. 즉, 저출산의 사회로 접어들면서 병력자원이 줄어드는 상황 인 만큼 다문화가정 출신 장병은 한국군에서 꼭 필요한 존재로서 앞으로 더욱 중요하게

16) KIDA, 「2010 군인력운영 분석과 전망(Ⅰ)」, p234.

17) 국방일보 2013. 5. 20. 21주차 시사안보 『강대국을 만드는 힘, 다문화 역량』.

여겨질 것이다’(정명호, 2013; 1).

4.2.3 한국군 장병들의 다문화장병에 대한 인식 및 태도

다문화에 대한 현역 장병들의 이해 및 인식실태를 확인하기 위해 설문지는 직접 제작 하였으며, 육군 제○보병사단 ○연대 장병 250명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문시 조사자가 직접 방문하여 설문의 목적 및 취지를 충분히 설명한 후 실시하였으며, 총 250부의 설문지를 장병들에게 배부하여 작성하였고, 235부의 설문지가 회수되어 회수율은 94%였다. 회수된 설문지를 검토한 결과 응답이 불성실하거나 불명확한 자료 35부를 제외하고 총 200부의 설문지가 연구자료로 사용되었다. 그리고 각 항목별 기술통계 및 빈도분석을 실시하였다.

계급별 설문대상자는 총 200명으로 장교 12명, 부사관 18명, 군무원 2명, 병사 168명을 대상으로 실시하였고, 그 중 병사는 병장 35명, 상병 60명, 일병 45명, 이병 28명이다.

<표 19> 계급별 설문대상자 현황

구분	계	계 급						
		장교	부사관	군무원	병			
					병장	상병	일병	이병
인원(명)	200	12	18	2	35	60	45	28

연령별로는 20대 84명, 30대 5명, 40대는 3명, 50대 1명이 실시하였다.

<표 20> 연령별 설문대상자 현황

구분	계	연 령			
		20대	30대	40대	50세 이상
인원(명)	200	182	11	6	1

설문에 참석한 장병들이 다문화에 관한 이해와 인식 등은 “잘 알고 있다”가 32%, “알고 있다”가 43%, “잘 모른다”가 25%로 대부분 다문화에 대하여 인지하고 있었고, 다문화에 대해 “전혀 모르는 인원”은 없었다.

<표 21> 다문화에 대한 이해

구분	계	내 용			
		잘 알고 있다	알고 있다	잘 모른다	전혀 모른다
인원(명)	200	72	86	50	0
%	100	32	43	25	0

다문화 관련 교육 경험에 대해서는 “없다”가 64%로 나타났고, “있다”는 36%의 결과를 보였다.

<표 22> 다문화 관련 교육 경험

구분	계	내 용	
		있다	없다
인원(명)	200	72	128
%	100	36	64

또한 장병들의 다문화가정 자녀들과의 교류 경험은 “없다”가 80%로 많은 부분을 차지했고, “있다”는 인원은 20%의 결과를 보였다.

<표 23> 다문화가정 자녀 교류 경험

구분	계	내 용	
		있다	없다
인원(명)	200	40	160
%	100	20	80

다문화가정 장병의 군생활 적응 여부에 대해서는 77%가 “잘 적응할 것이다”, 23%가 “적응하기 힘들 것이다” 라는 견해를 보였다.

<표 24> 다문화가정 병사 군 생활 적응 여부

구분	계	내 용	
		잘 적응할 것이다	적응하기 힘들 것이다
인원(명)	200	154	46
%	100	77	23

또한 다문화가정 장병이 군 생활을 잘 적응하기 위해서 다양한 혜택을 주는 것에 대한 생각에는 48%가 “찬성”을, 31%가 “제한된 혜택”을 , 20%는 “반대”를, 기타의견으로는 1%의 의견을 보였다.

<표 25> 다문화가정 병사 혜택 부여

구분	계	내 용			
		찬성한다	제한된 혜택	반대한다	기타
인원(명)	200	96	62	40	2
%	100	48	31	20	1

다문화가정 장병과 생활관에서 함께 하는 것에 대해서는 86%가 “함께 생

활하는 것이 좋다”고 답했고, “함께 생활하는 것이 싫다”는 의견에 12%, 기타 의견은 16%를 보였다.

<표 26> 다문화가정 병사와의 생활

구분	계	내 용		
		함께 생활하는 것이 좋다	함께 생활하는 것이 싫다	기타
인원(명)	200	162	12	16
%	100	86	6	8

위와 같은 결과 내용들을 살펴보았을 때, 설문에 참가했던 육군 제○보병사단 ○연대 장병들은 다문화가 어떠한 것인지 알고 있으나, 전문적이고 체계적인 교육을 받은 인원이 드물다는 것을 알 수 있다. 그리고 군의 다문화관련 교육이 체계적이지 않고, 많은 장병 및 군무원들에게 아직까지 교육이 되어지지 않고 있음을 알 수 있다.

또한 다문화가정 장병들이 군 생활에 “잘 적응할 것이다”라는 결과가 77%로 나온 것과는 달리, 그들의 조기 적응을 위한 혜택에 대한 찬성이 48%, 제한된 혜택이 31%로 나타났다. 이는 다문화가정 병사들이 군 생활적응에 어려움을 느낄 수 있다는 전제로 보이는 결과로 분석된다.

4.2.4 다문화환경이 한국군에게 미치는 영향

다문화환경에서 한국군내 다문화장병은 지속적인 증가가 예상된다. <표 3-10>과 같이 2013년부터 2015년 동안 8,616명의 다문화가정 자녀들이 징병검사를 받는다. 2016년~2018년에는 15,038명, 2019~2024년은 40,235명, 2025년~2030년 사이에는 무려 104,694명의 인원들이 징병검사를 받는다. 한국군이 다문화군대로 변하고 있다는 것이 통계상으로 나타난다.

<표 27> 다문화가정 자녀 입대 전망

구 분	내 용			
년 도	‘13~’15년	‘16~’18년	‘19~’24년	‘25~’30년
징병검사 인원	8,616명	15,038명	40,235명	104,694명

출처 : 행정자치부, 2012.

이렇게 군의 환경이 다문화 되어가는 시점에서 군에 들어오는 다문화가정 자녀들의 성장환경은 그들을 관리하는 데 중요한 정보가 될 수 있다. 김기춘 (2011; 11)의 연구에서 다문화가정 자녀들은 학교생활 가운데 한국어능력 부족으로 인한 학습부진, 정체성의 혼란, 집단따돌림 등으로 인한 정서적 충격 등을 겪고 있는 경우가 많다고 말한다. 또한 다문화가정 어머니들의 한국어 능력 부족으로 의사소통과 학교제도 이해에 대한 어려움이 있어, 자녀의 학교 생활에 적극적으로 개입하지 못하고 있다. 이는 자녀들의 어려움이 해결되지 못하고 악순환 되는 원인 중 하나이다.

학교생활과 성장 과정에서 겪었던 상처들은 다문화가정 자녀들이 입영하여 단체 생활을 해야 하는 병영생활과정에서, 적응의 어려움을 가져다 줄 수 있다. 그리고 군 생활에서도 차별과 집단 따돌림 등의 부조리를 겪는다면 사고로 직결되는 위험요소가 될 수 있는 것이다.

‘다문화가정의 자녀들이 겪고 있는 갈등은 쉽게 해소될 가능성이 낮아 보인다. 다문화가정 자녀들에게 느끼는 한국사회에 대한 배타성은 향후 다문화가정 자녀들의 입대가 보편화 되었을 때, 군내 갈등관계가 상당할 것임을 전망할 수 있다. 또한 현재 학교와 사회현장에서의 갈등이 군으로 전이될 수 있음은 누구도 부인하기 어려운 것이다’(김영옥, 2011; 28-29).

군에 처음 입대하는 모든 병사들은 불안감과 긴장감 때문에 적응하는 데 많은 시간이 걸린다. 그러나 일반병사들은 한국 문화에 적응되어 있는 상황이기에 전우들과의 관계나 적응하는 부분에서 통상적으로 다문화 병사들에 비해 빠를 수밖에 없을 것이다. 동질감이 있기 때문이다. 앞에서 이야기 한 것과 같이 군에 들어오는 다문화 병사들이 나는 완전한 한국인이 아니라는 전우들과 친해질 수 없고, 군대생활, 전역 후 사회생활도 잘 적응 못할 거라는

부정적인 생각을 가지지 않게 해야 한다. 그들이 일반병사들과 다르다는 것을 자연스럽게 받아들일 수 있게 하는 것이 무엇보다 필요하다. 국방부(2010) 자료 내용을 보면 우리보다 앞서 다문화사회를 접한 국가에서 연구한 결과, 다문화가정 자녀들이 어려서부터 자신의 인종적 차이를 자연스럽게 받아드리는 경우 원활한 학교(단체) 생활을 하고, 정서적으로 안정된 청소년기를 보낸다고 보고 되었다.

‘그러나 다문화가정 자녀들의 입대가 악영향만 미치는 것은 아니다. 군대는 다문화사회에서 이들의 다양한 문화적 배경을 가진 사람들로 하여금 사회 및 문화적 통합의 능력을 키우는 중요한 학습과 훈련의 장으로서의 기능을 할 수 있다. 그러므로 문화적으로 이질적인 다문화가정 출신 군 인력의 존재는 문화적 통합성을 추구하는 데에 갈등요소로 작용하지만, 동시에 다양한 문화에 대한 적응훈련을 갖는다는 점을 잘 이용한다면 다문화 공동체 형성을 위한 문화적 능력을 배양한다는 가장 중요한 사회적 공헌이 군대를 통하여 이루어질 수 있는 것이다’(정종관, 2012; 68-69).

4.2.5 한국군의 다문화 군대 대비 정책 추진동향

‘군은 다문화가정의 환경적 어려움과 최근 일반사회(내국민)의 인종 차별적 경향표출¹⁸⁾, 다문화가정의 증가로 인한 잠재적 사회갈등의 유발(일자리 감소, 범죄율 상승 등)이 증가되는 환경에서, 다문화가정 자녀들의 입대를 통해 군에서 일어날 수 있는 문화적 차이의 어려움, 복무 부적응, 병영생활 간 갈등 등에 대비한 종합대책을 수립하여 추진 중에 있다’(차용국, 2012; 35).

‘군의 다문화 정책 추진 목표는 군내 다문화 수용기반 구축 및 안정적 복무에 최우선으로 중점을 두고, 일반장병의 다문화에 대한 이해 제고 및 인정·포용하는 문화를 조성하는 것이다. 또한 다문화사회의 부정적 요인을 군에 유입하는 것을 차단하고, 다문화가정 출신 장병을 차별하여 관리하거나 신상을

18) 최근 정부정책이 다문화가족 복지지원에 집중됨으로써 ‘내국민 차별’에 대한 불만을 가짐. 이로 인해 결혼

이주민, 다문화가정, 그 가정에 자녀들에 대한 왕따나 묻지마 폭행사태가 나타나고 있다. (국방부 2013).

노출하는 것을 지양하며, 희망자 요구위주지원을 조치해준다. 그리고 다문화 장병 및 가족이 요구할 때 전역 전 취업준비나 안정적인 생활여건 보장 등 피부에 와 닿는 지원책을 추진 중에 있다'(차용국, 2012; 35).

‘국방부는 다문화군대 대비 정책 추진과제로 <표 28>과 같이 총 5개 과제, 세부 추진과제 20개를 선정하여 「'13년 다문화군대 대비 종합대책」을 수립하였다. 이는 지금까지의 다문화군대 대비 정책이 아래의 4가지의 문제점을 가지고 있었던 것을 보완한 결과라 할 수 있다'(차용국, 2012; 35).

첫째, 다문화장병 부대배치가 소수임에 따라 다문화에 대한 이해와 관심이 부족했던 부분이 있었다.

둘째, 현재 다문화장병의 집단따돌림, 복무부적응 사례는 없으나 다문화장병의 조기적응을 위한 일부 제도를 검토하고 적용하는 부분에서 소극적인 모습을 보이고 있었다. 이는 각 군별로 여건을 고려하여 제도를 시행할 수 있는지 검토하고 적용방안을 반드시 모색해야 할 필요가 있다.

셋째, 다문화장병의 사회진출에 대비한 각종 지원제도의 이해가 부족하였다.

넷째, 다문화사회 환경변화로 인한 부정적 요소 군내 유입과 다문화장병의 복무부적응유발 예상요인에 대비한 내실있는 종합대책을 지속적으로 추진할 필요가 있음을 확인하였다.

<표 28> 다문화군대 대비 세부추진과제 목록

구 분	세 부 추 진 과 제
내 용	1. 다문화 이해 및 수용기반 구축
	① 다문화 친화적 병영 환경 조성
	② 장병 대상 다문화 이해, 인식 제고 위한 실질적 교육 활성화
	③ 교육용 CD 추가제작 / 배부 (중대급 이상 제대)
	④ 다문화 이해 관련 홍보 (국방일보 등)
	2. 군 복무 조기적응 / 능동적 복무여건 조성
	① 조기적응 및 능동적 복무여건 제도 적극 시행 - 조기적응을 위한 능력과 특성 적극 활용 - 외관상 식별이 명백한 다문화장병 조기적응여건 보장 및 관리
	② 다문화장병 능력과 특성 적극 활용
	③ 다문화사회의 부정적 요인 군 유입 차단책 강구
	④ 다문화장병 차별금지 및 고충 접수시 우선처리 규정 적극 이행
	⑤ 국외영주권자 대상 동화교육 다문화장병에 적용 가능성 검토
	3. 다문화가정 안보관 / 친군의식 제고
	① 부대개방 행사 및 각종 병영체험캠프에 다문화가정 초청 확대
	② 다문화관련 단체 대상 안보체험 및 안보교육 강사 지원
	4. 사회진출과 연계한 취업지원 방안 강구
	① 유사자격증 소지자는 희망특기 또는 관련보직 부여
	② 자격증 취득 및 검정고시 응시 권장 및 연건 보장(희망자)
	③ 전역 전 진로상담 기회부여(희망자)
	④ 1사 1병영 결연기업 등과 연계 취업활동 지원
	5.군내 다문화가족의 안정적 생활여건 보장
	① 인사교류시 가급적 희망근무지역 반영
	② 다문화가족 중 희망자에 한하여 멘토 지정, 조기적응 지원
	③ 가족과 함께 할 수 있는 시간 및 배우자 공공업무처리 지원여건 보장
	④ 군 관사 우선 배정, 국적 미취득자 가족의 부대출입증 발급(희망시)
	⑤ 다문화가족에게 지자체에서 지원하는 사회적응 프로그램 참여 안내

출처 : 국방부, 2013.

4.2.5.1 다문화 이해 및 수용기반 구축

다문화 이해 및 수용기반 구축을 위해 4가지 세부과제를 선정하여 추진하고 있다.

‘첫째, 다문화적 병영 환경조성을 위해 장병들이 다문화 이해에 도움이 되는 관련 도서를 비치하고 다문화 소개 홍보자료 부착, 인터넷사이트를 활용한

의 홍보책자를 이용할 수 있게 하고 있다. 그리고 ‘세계인의 날’과 연계하여 우리 장병의 다문화체험 기회를 부여토록 추진 중에 있다. 이는 장병들의 다문화 이해의 폭을 넓히고, 다문화에 대한 이질감을 줄여주는 데 그 목적을 두는 것으로 시행하고 있다’(정명호, 2013; 29).

‘둘째, 장병들을 대상으로 다문화의 이해 및 인식제고를 위해서 실질적인 교육 활성화를 위해 부대교육을 반영한다. 이는 지휘관 및 간부대상으로는 간부 양성 및 부수교육 과정에 ‘다문화’ 관련 교육과정을 포함하도록 하였다. 또한 교육용 교수안¹⁹⁾과 CD 등 교보재를 적극 활용할 수 있게 하고, 여성가족부와 연계하여 다문화관련 전문 강사를 활용한 교육을 추가하여 국방부 주관으로 연 30회를 실시토록 하였다. 그리고 군별 추가 교육 필요시 지자체 및 관련기관 등과 협조하여 교육할 수 있도록 하였다’(정명호, 2013; 30).

‘셋째, 다문화 관련 CD 및 교육용 책자를 추가 제작하여 배부하였다’(정명호, 2013; 30).

‘마지막으로, 다문화군대 이해 향상과 인식관련 내용을 홍보하기 위해 국방일보를 통해 게재하는 것을 활용하고 있는데, 주요 내용은 다문화 이해 및 수용의 필요성과 다문화군대 종합대책에 대한 소개이다. 이는 사단 및 연대급 정훈장교 및 외부전문가에 의해 게재한다. 그리고 다문화장병을 대상으로 취재 및 인터뷰를 할 때는 사전에 국방부의 승인 후에 시행할 수 있게 하였다. 이와 같이 실시하는 이유는 다문화가정 장병들의 언론공개로 인한 거부감을 표출하는 등 부정적 영향을 고려한 결과이다’(정명호, 2013; 30).

4.2.5.2 군 복무 조기적응 및 능동적 복무여건 조성

‘군 복무 조기적응 및 능동적인 복무를 위해서는 다문화장병들은 국방부 및 부대 차원의 여건 조성이 선행되어야한다. 따라서 국방부는 이러한 부분을 보완하고자 다음과 같은 과제를 선정하였다’(정명호, 2013; 30).

‘첫째, 제도적인 부분으로 동반입대 복무제도를 시행하고 있다. 다문화가정 장병이 외간상으로 식별이 명백한 경우에는 동반입대 인원을 1명에서 2명으

19) 국방허브 - 부서별 홈페이지, 인사복지실- 인사기획관-업무별자료(병영문화)에 탑재.

로 확대하였다. 그리고 부대 분류 및 특기 분류에 경우에도 다문화가정 장병 본인의 희망사항을 적극 반영할 수 있도록 하였으며, 입영의 경우에도 인센티브 등 관련 제도에 대해 적극적으로 홍보하여 능동적인 복무여건을 마련하고자 하였다’(정명호, 2013; 31).

‘둘째, 해외파병요원 차출 및 통번역 자원으로 활용하여, 다문화장병 능력과 특성을 적극 활용하는 방안이 있다. 또한 희망자에 한해서는 각 지역 내 다문화가정 자녀 멘토와 방과 후 교사 지원을 활성화하는 방안이 있다. 그리고 다문화와 관련 된 소수종교 활동을 보장하고 있다’(정명호, 2013; 31).

‘셋째, 다문화사회의 외국의 사례에서 본 것과 같은 부정적 요소가 군에 유입되는 것을 막기 위해 신인성검사 결과를 면밀히 분석하고, 부적응 유발요인 보유자를 사전에 식별하여 병영생활상담관을 활용한 집중상담을 실시한다. 그리고 복무 부적응자를 선정할 때에는 현역 부적합처리회부 등 제반 조치를 적극 이행토록 하였다’(정명호, 2013; 31).

‘넷째, 다문화가정 장병에 대한 차별금지 및 고충 우선처리 규정을 적극 시행토록 하고 있다’(정명호, 2013; 31).

<표 29> 차별행위 금지 및 고충 우선처리 규정

차별행위 금지 (육군규정 120 28조의 2, 공군규정 2-44 15조)	고충 우선처리 (육군규정 120 163조, 공군규정2-2 8조)
전 장병은 병영생활간 다문화장병과 관련된 차이 (인종·피부색) 등으로 인한 불합리한 차별행위를 금지한다.	사관은 ~ (생략) 노력하여야 한다. 특히, 다문화와 관련된 차별(인종·피부색)등의 고충 접수시에는 우선하여 처리한다.

출처 : 국방부 인사관리실, 2013.

다섯째, 다문화가정 장병 중 국외영주권자를 대상으로 한 일부 동화교육을 통해 다문화장병에 대한 적용 가능성을 검토하고 있다. ‘국외영주권자들은 훈련소 입소 1주전 사전 입소하여 동화교육을 실시(희망자)하고 이를 복무기간

에 산입하고 있다. 교육내용으로는 정신교육과 조국의 역사 등 문화적 차이 해소와 병영생활 소개 등으로 구성되어 있다’(정명호, 2013; 31).

4.2.5.3 다문화가정 안보관 및 친군의식 제고

‘다문화에 대한 현재 한국사회의 시선에 편견이 있는 것과 같이, 다문화가정 구성원들이 한국사회를 바라보는 시선이 곱지 않는 것이 사실이다. 이는 다문화가정 장병들이 성장환경에서 사회적 차별과 편견을 경험하였기 때문에 그들의 생각을 고착시켰기 때문인 것으로 생각된다. 이러한 다문화가정 장병들 역시 한국사회, 즉 국가에 대한 생각이 좋지 않을 것이다. 그래서 이들이 성인이 된 이후, 군에 대한 안 좋은 시각과 정립되지 않은 안보관을 가지고 입대를 하게 된다면 한국군에 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 그들에게 올바른 국가관 및 안보관을 확립시키고, 한국군에 대한 좋은 생각을 심어주는 것은 중요하다. 이에 따라 국방부는 민간 다문화가정의 안보관 및 친군의식 제고를 위해서 각종 부대개방 행사 및 다양한 병영캠프²⁰⁾에 그들을 초청하는 등 정책적 노력을 하고 있다. 또한 다문화 예비학교 및 지자체별 다문화가족 지원센터 등 다문화와 관련이 있는 단체와 다양한 협조를 통해 다문화가정 장병을 초청하여 안보체험과 안보교육을 적극 지원하고자 한다’(정명호, 2013; 32).

4.2.5.4 사회진출과 연계한 취업지원 방안 강구

‘다문화장병들의 전역 후 사회진출 및 취업지원을 위해 첫째, 유사 자격증 소지자는 희망특기 또는 관련 보직을 부여하는 것이다’(정명호, 2013; 32).

20) 2009년 4월 공군 제16전투비행단의 “다문화가정 사랑 나눔회(다사랑회)”를 지역사회 다문화가정과 연대하여 모범적인 봉사활동을 펼치고 있다. 이 행사는 비행단 인근 지역의 다문화가정 325명을 부대로 초청한 것이 시작이 되었다. 장병과 군무원들이 2009년 9월부터 실질적인 지원을 위해 “다문화가정 사랑 나눔회”를 결성하고, 희망자들을 모아 1인당 월 2000원씩 모금을 하여, 2013년 3월에는 자율적으로 모금한 금액을 다문화가정 자녀들에게 장학금으로 전달하였다.(국방일보 13. 3. 18) 또한 2011년부터 육군3사관학교에서는 “사관캠프”와 “병영체험” 프로그램을 추진하고 있다. 주로 고등학교 이상을 대상으로 사관학교 생활 체험중심을 주교육 내용으로 하고 있다. (차용국, 2012; 65-66).

‘둘째, 희망자에 한 자격증 취득 및 검정고시 응시를 권장하고 여건을 보장토록 하였다. 군내에서 실시하는 국가기술자격 검정 제도, IT 및 어학분야 자격취득과 관련된 사항을 적극적으로 안내해 주고 지원해 주는 것이다’(정명호, 2013; 32).

‘셋째, 여성가족부, 고용노동부, 농림식품부, 다문화가족 지원센터 등 과 협조하여 희망자에 한해 전역 전 진로상담 기회를 부여한다’(정명호, 2013; 32).

‘넷째, 1사 1병영 결연기업 등과 연계한 취업활동을 지원하는 것이다. 현재 총 63개 부대(육군 47개 부대, 해군 11개 부대, 공군 5개 부대)가 1사 1 병영 자매 결연을 맺고 있다.(정명호, 2013; 32).

4.2.5.5 군내 다문화가족의 안정적 생활여건 보장

‘이 사항은 희망자에 한하여 지원토록 하고, 다문화가족만을 대상으로 하는 교육과 격려활동, 사생활 침해행위 등은 지양해야할 사항임을 염두에 두어야 한다’(정명호, 2013; 33).

‘첫째, 인사 교류시 가급적 희망 근무지역을 반영토록 한다’(정명호, 2013; 33).

‘둘째, 다문화가족 중 희망자에 한하여 멘토를 지정해주고, 조기적응을 위한 지원을 실시한다’(정명호, 2013; 33).

‘셋째, 가족과 함께 할 수 있는 시간 및 배우자 공공업무처리 지원 여건을 보장한다. 배우자가 병원, 학교, 관공서 등 방문시 동행할 수 있도록 반일휴가를 보장하고, 주말 작전책임지역 외의 자가 방문을 허용토록 한다. 또한 다문화가족이 모국을 방문할 시 배우자 동행여건을 보장한다’(정명호, 2013; 33).

‘넷째, 군 관사 우선배정 및 국적 미취득자 가족의 부대출입증을 희망시 발급해준다. 기존의 신원조회 및 보안서약서 작성없이 본인 혼인증명서 제출 후 소속 부대장 승인시 발급되도록 하였다. 현재 제대별로 보안예규 반영을 완료한 상태이다’(정명호, 2013; 33).

‘다섯째, 다문화가족에 지자체(다문화가족 지원센터 등)에서 지원하는 사회

적응 교육 프로그램 참여를 안내한다. 언어, 문화, 출산, 육아 및 자녀교육 등 지원 프로그램 참여를 안내한다. 언어, 문화, 출산, 육아 및 자녀교육 등 지원 프로그램에 대한 부분과 다문화가정을 직접 방문하여 사회적응 교육지원도 가능함을 인식하게 해주는 것이다’(정명호, 2013; 33).

4.2.6 한국군 다문화군대의 한계

4.2.6.1 문화적 이질성²¹⁾

‘다문화 군대(Multicultural military)는 소위 다문화 가정 출신자와 해외 유학생이 증가함에 따라 외국문화에 익숙한 병사들이 늘어남으로써, 동일 군대 안에는 이미 문화적 이질성이 나타나고 또한 갈등의 가능성이 증폭되고 있음을 주목해야 한다. 국적으로는 한국군이지만 종족적 배경에서 이질적인 소위 혼혈아 병사가 증가함으로써, 군대는 단일하고 단순한 문화공동체가 아니라 다양한 문화로 이루어진 공동체로서 이전에 없었던 다양한 종류의 문제가 발생할 개연성이 그만큼 커지는 것은 당연하다’(정명호, 2013; 53).

‘특히 언어 및 예절, 감정 혹은 정서의 불일치와 비숙련이 가져오는 갈등 유발 요인을 고민해야 할 것이다. 물론 다문화교육을 통한 순수 한국혈통 장병들이 문화와 종족적 이질성을 수용하는 능력이 제고되고 있지만, 그럼에도 불구하고 종족적 배경으로 인한 이질감이 우월감과 열등감의 차이로 차등적인 대우를 비공식적으로, 무의식적으로 표현될 수 있을 것이다’(정명호, 2013; 53).

따라서 우리 군은 다문화 수용능력을 강화하여 외모상의 인종적 특성에 잘못된 편견이 작용하지 않고 다양성을 긍정적으로 활용할 수 있도록 정책적 방안을 모색해야 할 것이다.

4.2.6.2 정체성

21) 한충희, “한국군의 다문화 군대 전환에 따른 발전방안”, p53.

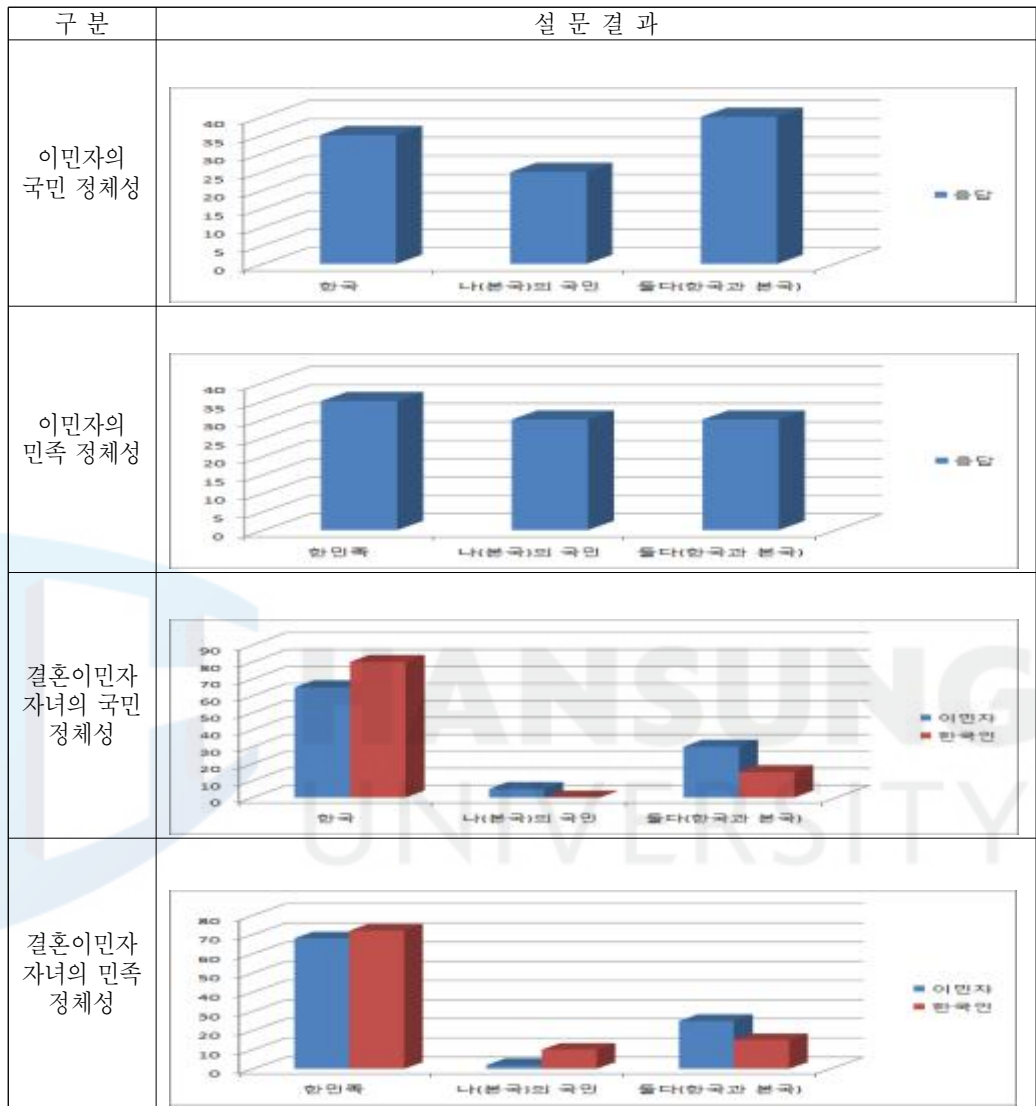
‘우리가 자신의 정체성을 찾는데 있어서 가장 큰 영향을 미치는 요인은 ‘사회’라 고 말할 수 있다. 우리는 누구든지 특정한 사회 안에서 살아가며, 우리가 살아가는 특정한 사회는 특정한 언어와 신념과 규범 등을 문화적 유산으로 전수하고 있는 공간, 즉 역사성을 가진 공간이다. 이점에서 정체성은 ‘문화적 정체성’ 또는 ‘역사적 정체성’ 이라 할 수 있다’(차용국, 2012; 16). 받아 형성되는 문화적 정체성은 고정된 것이라기보다는 타인 또는 집단, 주류 문화 등 상호작용 과정에서 끊임없이 변화하면서 형성된다.²²⁾ 다문화 사회라는 것은

아래 <그림 1>은 그 설문결과를 재구성 한 것이다.



22) Gollnick, Donna M.& Philip C.Chin, Multicultural Education in a pluraistic Society, 6th ed(London : Prentice Hall, 2002), p.19.

<그림 1>이민자와 그들의 자녀 정체성에 대한 설문조사 결과



출처 : 설동훈, 2006.

‘결론적으로 민족 정체성에 있어서 이민자를 대상으로 한 응답의 “본인 출신의 민족”이 30.5%라는 비율은 ‘순수혈통주의 민족’ 관념을 갖고 있는 우리 사회에서 하나의 충격으로 받아들여 질 수 있다. 일반적으로 민족 또는 종족 집단은 ‘혈통적 공동체’, ‘문화적 공동체’로 정의된다. 이민자가 ‘자신 출신의 민족’이라는 정체성을 갖는 것은 전혀 무리가 아니라는 점을 고려할 필요

도 있지만, ‘순수혈토주의 민족’ 관념을 갖고 있는 사람에게 국제결혼 이민자는 한국인의 “가족성원”이지만 결정적 순간에는 배제되는 존재일 뿐 ‘한민족’으로 받아들여 질 수는 없다’(설동훈, 2006; 228).

4.2.6.3 인종차별

‘다문화 군대로 전환에 따라 가장 큰 문제로 대두될 수 있는 사항은 인권문제이다. 인권은 인간이 인간답게 존재하기 위한 보편적인 인간의 모든 정치·경제·사회·문화적 권리 및 지위와 자격을 총칭하는 개념이다. 인종차별은 인종적 편견 때문에 특정한 인종에게 사회적, 경제적, 법적 불평등을 강요하는 일을 말한다. 여기에서 각기 다른 인종들 간에 인권에 대한 유린과 침해만 가해도 엄청난 차별과 모멸로 받아들일 것이다. 사회와 다른 문화를 가진 군대에서의 인권보장과 관련된 사건 사고들이 끊이지 않고 있는 최근 풍토를 고려할 때, 다문화 군대로 전환시 나타나는 인종차별의 문제는 심각하게 다가오고 있다’(홍석조, 2010; 76).

‘위에서 제시하였듯이 군은 내부적으로는 열악한 환경과 전투적 사고로 기인한 승패주의, 물질주의, 성과주의 등을 중시한 군대문화를 유지한 상태에서 순수혈통 구성원 간에도 인원에 관한 문제로 여러 해결대책을 마련하고 있다. 여기에 다인종 구성원이 포함되어 병영생활을 영유하고 단일목표를 위해 임무수행 하는 과정에서 야기될 수 있는 문제점 중에서, 인권에 대한 침해와 인종차별로 문제가 발전될 수 있다. 우리는 한국군의 다문화 군대로 전환시점에서 인종차별과 인권침해에 관한 점을 명확하게 진단하고 대안을 도출해야 할 것이다’(홍석조, 2010; 77).

4.2.6.4 다문화 장벽의 지휘관련 위협요소

4.2.6.4.1 제도적 측면²³⁾

23) 한충희, “한국군의 다문화 군대 전환에 따른 발전방안”, p.57.

제도적 측면에서 다문화 장병의 지휘관리 위협요소는 3가지로 분석할 수 있다.

첫째, 국방부가 다문화 관련 정책의 개발과 실행에 대하여 업무를 추진할 수 있는 조직, 인력, 제도의 부재이다. 현재 국방부의 다문화정책 추진은 병영 정책과가 중심이 되어 관련 하부조직들과 함께 다문화 관련 정책을 개발하고 추진 중에 있지만 조직과 인력 그리고 비용의 제한은 주관부서의 노력에 많은 제한사항을 초래할 수밖에 없다.

‘둘째, 우리 한국군은 다문화에 대한 폭넓은 지식과 다양한 경험을 가지고 전문가 집단을 보유하고 있지 못하다. 다문화 및 다문화가정에 대한 충분한 이해를 하지 못한 상태에서 다문화가정 장병을 포함하고 있는 부대를 지휘 및 관리해야 하는 지휘관은 업무수행이 어려울 것이다. 더구나 기타 기간장병들의 다문화 장병에 대한 차별, 기간장병과 다문화 장병간의 대립과 같은 부정적인 사건이나 사고가 부대 내에서 발생할 경우 문제가 될 수 있다. 또한 이러한 지식과 이해의 부족은부정적 시각의 감소 사후처리에도 전혀 도움이 되지 않을 것이다’(박계숙, 2009; 19).

셋째, 다문화가정 장병의 장교나 부사관과 같은 간부를 선발하고자 할 때 진급과 보임에 있어서 제도적인 차별은 없어야 한다.

4.2.6.4.2 교육훈련 및 부대관리 측면

‘첫째, 다문화가정 장병의 언어 발달지체 및 군대문화에 대한 부적응에 대한 관리방안부재이다. 군대내에서는 상하간 이루어지는 대부분의 명령과 과업 지시는 주로 언어를 사용하여 하달되고, 그 결과를 보고하게 된다. 다문화 장병이면서 종종 이하의 언어장애를 가지고 있을 경우, 명확하지 못한 자기 의사표현과 상대방 의사에 대한 부정확한 이해는 부대 내에서 생활하는데 불편함과 어려움을 많이 초래할 수 있다. 더구나 혼혈인에 대한 부정적인 편견으로 인하여 군 생활의 상하관계에서 불필요한 오해를 초래할 수 있고, 이것으로 인한 마찰이 다수 발생될 것으로 판단되며, 이에 대한 적절한 대비가 사전에 필요하다’(정한영, 2010; 36).

‘둘째, 기초학습능력이 낮은 경향성을 가지고 있는 다문화 장병에 대해서 추가 교육을 통하여 학습능력을 보완할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다. 따라서 청소년시절부터 기초학습능력이 낮은 다문화가정 장병들은 규정된 시간에 교육과정을 이수하는데 제한사항이 많을 것으로 판단된다’(정한영, 2010; 37).

‘셋째, 다문화가정 장병을 통합하기 위한 군내교육 역시 검토가 이루어져야 한다. 군내교육과정으로는 각 신분별 기본군사훈련, 부대적응 교육, 지휘관 보임 전 교육, 리더십 센터교육, 관리자 교육 등 범위가 넓고 다양하다. 그리고 우리 한국군은 정책적으로 군 복무간에 차별금지사항의 법규 명시, 군복무 조기적응 및 능동적 복무 유도 등 다문화가정 장병 지원대책 마련에 대하여 각별한 관심을 가지고 있는데, 이러한 것들이 제도적으로 정착이 되어야 한다’(정한영, 2010; 37).

‘넷째, 다문화가정 장병들은 병영생활하면서 이들은 일반장병과 외모 및 언어 등의 차이로 상호 갈등이 발생할 수 있으며, 언어능력의 지체로 인한 능력 부진으로 인한 차별, 소외 등에 대한 관리방안이 필요하다’(정한영, 2010; 37).

V. 한국군의 「다문화가정 장병」 증가에 따른 대비방안

다문화가정 장병은 2020년 쯤에는 연간 1천 8000여 명의 다문화가정 출신 젊은이들이 군에 입대할 예정이다.

이처럼 다문화가정 자녀들의 군 입대 증가는 명확히 예측되는 현상이다. 그리고 다문화가정 자녀들의 군 입대는 병역자원의 감축문제를 해소하고, 전투력을 향상시킬 수 있는 기회가 될 수 있다. 이를 위해서는 다문화가정 자녀들의 원활한 군 복무를 위한 여건조성 및 관리는 선행되어야 한다. 따라서 한국군 대비방안은 앞에서 분석한 한국군 다문화군대의 한계를 기초로 외국의 군 내 및 사회적 다문화 갈등사례 분석 및 시사점을 고려하여 도출한다.

현재 국방부에서 추진하고 있는 「다문화군대 대비 종합대책」의 2개 과제에 대해서는 강화 방안을 제시하고, 추가로 도출한 2개 과제에 대해서는 향상 방안을 제시하였다.

5.1 다문화 이해 및 수용기반 구축 강화

5.1.1 군내 다문화 전문교관 및 내부강사 양성 / 표준교재 발간 및 지원

현재 국방부는 우리사회의 다문화사회로의 진전과 다문화장병 증가에 대비하여 군의 다문화 수용성을 증진시키고자 여성가족부와 협업으로 군 내부 다문화 전문강사를 양성하고 있다. 2016년에도 군과 다문화에 대한 전문적 이해와 관심을 바탕으로 장병 다문화이해교육을 실시하는데 관심 있는 영관급 장교 및 준위, 원·상사를 대상으로 총 30명을 선발하였으며, 2박 3일간 양성 교육 후, 군 내부 다문화 이해교육 전문강사로 위촉하였다.

이들은 부대 다문화교육을 연 2회 실시 후 실적을 보고하고, 위촉만료일까지 보수교육을 20시간 수강하면서 2년 동안 전문강사로 활동한다. 그리고 전문과정(20시간)과 심화과정(20시간)을 수강 시에는 전역 후에도 한국건강가정

진흥원 소속으로 각 부대에서 강의 활동이 가능하다. 그러나 모집대상이 연간 총 30명 수준이므로, 다문화사회에 대한 이해와 지식을 갖춘 군 내 전문인력 양성이 시급한 실정이다.

따라서 국방부 차원의 다문화 전문강사 모집대상을 확대할 필요가 있으며, 나아가 연대급 단위로는 연대 정훈장교를 활용한 다문화 내부강사 양성을 제시한다.

각 부대 연대 정훈장교는 정훈 병과 임무 특성상 주 1회 주간 정신교육의 날을 시행하고 있으므로 병행 교육할 수 있을 뿐만 아니라, 다양한 콘텐츠를 활용한 교관 능력 또한 기타 병과에 비해 우수하며 편제된 직위를 활용할 수 있다는 장점이 있다.

현재 일선부대 장병들의 교육은 국방부가 2010년 발간한 「다문화시대의 선진장군」을 기본으로 한다. 본 교재는 제 1장에서 다문화사회로 변화하는 한국 사회의 현상을 설명하고, 다문화시대의 사회구성원으로서 갖추어야 할 자질을 제시하고 있다. 제 2장에서 제 4장까지는 새로운 한국사회의 구성원인 국제결혼 가정, 외국인 근로자가정 및 북한이탈주민에 관하여 기술하고, 각 장마다 이들을 대하는 장병들의 행동지침을 제시하고 있다. 제 5장에서는 다문화가정 관련 법적쟁점, 제 6장에서는 한국사회의 편견과 다문화가정 자녀의 정체성 문제를 다루고, 제 7장에서는 다문화 한국의 미래와 군의 역할을 제시한다(차용국, 2012; 124).

이 교재는 일반장병들의 기초적인 다문화이해 교육용 교재로 내용 구성도 어렵지 않고, 국방부와 각 군 본부 및 일선부대의 인트라넷 홈페이지에 게시되어 있어 매우 유용하게 활용할 수 있다. 그러나 일선부대 각급 지휘관과 참모들이 적절하게 활용하지 못하고 있는데 그 이유는 다음과 같은 두 가지에서 찾아 볼 수 있다.

첫째, 이 교재는 일반장병 정신교육용 수준의 내용을 담고 있으므로 장병들이 읽고 충분히 이해할 수 있어 지휘관이 교육용 교재로 활용하기에는 적절하지 않다. 교육을 주관하는 지휘관은 적어도 교육을 받는 장병들보다는 심화된 내용과 사례를 학습 할 필요가 있다. 따라서 이 교재는 장병들의 기초 교

재로 유용하게 활용하고, 간부들에게는 이보다 심화된 교재를 개발하여 보급해야 한다.

또한 이 교재는 주로 일반장병을 대상으로 하는 교육내용을 담고 있으므로, 다문화가정 장병용 교육내용과 국외영주권자 장병 및 일반장병 중에도 조기 유학 등으로 문화적으로는 일반장병과 매우 이질적인 장병을 대상으로 하는 교육내용이 포함되어 있지 않다. 일선부대 지휘관의 입장에서는 이러한 다양한 사례에 대한 적절한 교육 교재가 필요하다. 따라서 이들에 대한 교육 교재는 일반장병용 교재와는 별도로 내용과 사례를 구성하여 지휘관들에게 보급하는 방안이 강구되어야 한다.

둘째, 교재의 효과적인 전파가 이루어지지 못하고 있다. 본 교재가 국방부와 각 군 본부 및 일선부대의 인트라넷 홈페이지에 게시되어 있지만 일선부대 장병들의 입장에서는 소관임무와 야전훈련 등으로 이러한 홈페이지를 찾아서 학습할 수 있는 여건이 제한된다. 따라서 교재의 활용방법에 대한 방안도 강구되어야 한다. 예컨대 야전에 소지하고 다니기에 부담이 없을 정도의 간편한 소책자, 생활관이나 강당 집체교육용 시청각 교재, 사이버교육용 교재 등으로 다양화해서 장병들이 유용하게 활용할 수 있도록 해야 한다.

그리고 이러한 표준교재에는 ‘반편견’, ‘반차별’ 교육은 반드시 포함되어야 한다. ‘반편견’ 교육은 한국 장병들이 편견에 대응하는 능력을 길러주어 기존의 선입견, 고정관념 및 편견을 극복하도록 도움이 될 것이며, 다양성이 가져오는 편견과 처벌의 구조를 이해하고 이질성과 혼종성이 가져오는 제 이슈에 대한 문제 해결력을 높여 줄 것이다.

또한 표준교재는 사례위주의 사고 예방적 접근이 아니라 다문화 수용성과 문화간 감수성을 키울 수 있는 내용들로 작성되어야 한다.

5.1.2 간부교육 과정에 다문화교육 의무화 반영

미국에서 인종차별주의가 어떻게 교실에서 일어나는지, 세상을 주목하게 한 차별수업 이야기 「푸른눈 · 갈색눈」이란 실험이 있다. 이는 교사인 제인 엘리엇이 학생들과 함께한 ‘차별의 날’ 실험과 결과를 기록한 것으로서, 초등

학교 3학년 아이들에게 신체적 차이에 따른 차별을 경험하게 했던 실험의 과정을 자세히 보여준다.

여기서 주목할 것은 ‘푸른눈’과 ‘갈색눈’으로 구분하는데 결정적 역할을 한 인물이 선생님이라는 것에 나는 주목했다. 즉, 이 실험은 담임선생님인 제인 엘리엇이 “오늘은 푸른눈을 가진 사람이 열등한 사람이다” 하고 선언하면서 시작하게 되며, 아이들은 반나절만에 ‘푸른눈’과 ‘갈색눈’으로 인한 차별을 경험한다.

이처럼, 군대 내에서도 조직에서 권위를 가진 간부들의 생각과 태도는 많은 구성원에게 큰 영향력을 행사할 있음을 예측할 수 있다. 따라서 간부를 대상으로 한 선행교육은 반드시 필요하다고 하겠다.

참고로 미국과 영국 등 선진국의 사관학교에서는 이미 문화인류학이 필수 교양과목으로 되어 있다. 이는 국가와 마찬가지로 군대 역시 다인종 구성 집단이며, 자국 영토를 벗어나 다양한 민족과 문화에 대한 지식을 습득함으로써 이해와 적응능력은 높이기 위함이다.

그러나 아직까지 한국군은 간부를 대상으로 교육기관에서 다문화에 대한 교육이 활성화 되어 있지 않다. 한국군은 다양한 소통 역량을 향상시키고 소통의 능력을 키울 수 있도록 장교 및 부사관 양성기관에서는 다문화 교육을 시행해야만 한다. 그리고 한국군 다문화정책의 성공적인 성과를 위해서는 지휘관의 역량과 책무가 요구되는 데, 이를 위해서 군 간부(리더)는 공정하고 원칙에 따른 부대운영과 조직 내의 조화를 강조하면서도 개인과 문화의 다양성을 지원해야 한다.

상급자와 부하의 긴밀한 심적 유대가 형성되어야만 목표를 달성할 수 있는 군대의 특수성은 군 군부(리더)의 역할이 중요할 수밖에 없음을 나타낸다. 군 간부(리더)가 문화의 다양성을 인식하고 소양을 갖추고 있을 때, 보다 많은 구성원들을 수용할 수 있는 최적의 방향으로 의사결정을 할 수 있다. 결국 군 간부(리더)가 다문화적 감각을 갖추고 그에 적합한 리더십을 발휘하게 되면 조직을 구성하고 있는 모든 장병들의 생각과 행동에 영향을 미치게 되므로 다문화환경에 맞는 올바른 리더십을 갖는 것이 중요하다.

따라서 군 교육기관의 교육은 양성교육과정과 보수교육과정으로 나누어서

각 신분별 교육기간을 고려하여 다문화교육과정의 교육 시간과 내용 및 방법을 달리 정해야 할 것이다.

양성교육과정에서는 단기 간부(장교, 부사관)의 경우 교육기간을 고려하여 2회를 편성하여, 이론교육 및 체험교육(봉사활동)을 병행 실시한다. 그리고 사관학교의 경우에는 다문화교육 과목을 교육과목으로 개설하고 이수하게 하고, ‘사관생도와 다문화 청소년이 함께하는 캠프’ 운영과 봉사활동을 확대하여, 이론적 교육과 체험적 교육이 균형을 이루도록 한다.

그리고 보수교육과정에서는 각 군 대학 및 각 군 병과학교에 교육과정을 개설하여 군 간부들이 당해 계급에서 1회 이상 의무 이수하도록 한다. 이때 교육내용은 이론 및 사례중심의 교육을 실시함으로써 일선부대에서 장병들을 교육할 수 있는 기본적 소양을 함양할 수 있도록 한다.

5.1.3 신병교육 및 예비군 안보교육 활용 소개교육 반영

다문화에 대한 현역 장병들의 이해 및 인식실태를 확인하기 위해 자체 실시한 설문조사의 결과를 보면, 다문화관련 교육 경험에 대해서는 “없다”가 64%로 나타났고, “있다”는 36%의 결과를 보였다.

이처럼 차용국(2012) 연구에 의하면, 장병들의 다문화에 대한 이해 정도를 조사한 결과 장병들의 다문화에 대한 이해(지식)와 군의 교육 및 홍보가 미흡하였고, 군에서 다문화와 관련된 직접적인 체험(경험)이 부족하다고 하였다. 그리고 일반병사들은 통상 언론매체나 학교에서 받은 교육이 전부였다. 따라서 일반병사들에게 다문화 관련 교육 및 프로그램을 경험하게 하여 다문화에 대한 인식과 이해의 수준을 높여야 한다. 그러나 현실적으로 일반장병들에게 다문화 관련 교육을 할 수 있는 여건이 마련되어 있지 않는 것이 사실이다.

따라서 다문화 교육을 신병교육 및 예비군 안보교육시 소개교육을 반영하여 교육할 필요가 있다. 현역 및 예비역 병사들이 반드시 수료해야만 하는 교육과정인 신병교육과 예비군 안보교육시 다문화에 대한 소개교육을 편성하게 되면, 교육 열외자를 최소화하고 다문화에 대한 공감대 형성에 도움이 된다.

그리고 신병교육 및 예비군 안보교육 장소에 한국의 다문화 관련 현황, 한

국군 다문화 관련 현황 등의 게시물 및 시청각 자료들을 두어 활용할 수 있게 한다면 다문화에 대한 이해의 폭을 넓히고, 군의 현재와 미래의 다문화환경을 간접적으로 경험하게 할 수 있다. 이는 일반 장병들은 다문화군대로 변화하는 과정을 인식하게 하고, 다문화 출신 장병들에 대한 이질감을 감소시켜 상호 이해를 도모하게 할 것이다.

5.1.4 집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육 활용 정기교육 반영

부대교육은 장병들이 소속된 일선부대에서 실시하는 교육을 말한다. 이 중 집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육(주 1회)은 장병들에게 주기적으로 각급 지휘관(중대장, 대대장, 연대장)에 의해서 실시되므로 교육 효과가 높은 시간이라 할 수 있다. 따라서 이 시기를 활용한 다문화 교육을 병행 실시한다면, 교육 분위기 조성 및 집중력 또한 향상될 수 있다.

그리고 각급 지휘관이 교육이 여의치 않을 경우에는 각 부대 연대 정훈장교가 교관의 역할을 해도 무방하며, 교육내용은 TV, 영화 등 시청각 매체를 활용하는 것이 더욱 효과적일 것이다.

5.1.5 IPTV, M-Kiss, 사이버교육 등 기회교육 콘텐츠 확대

사이버교육은 현 시대의 트렌드다. 국방부와 각 군 본부는 다양한 다문화 콘텐츠를 개발하여 홈페이지에 게시하고 장병들이 시간의 장애를 받지 않고 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 사이버교육은 근무 여건상 집체교육에 참가할 수 없는 장병들의 교육을 위해서도 필요할 뿐만 아니라, 다문화교육의 기회 확산을 위해서도 매우 유용하다.

다문화교육은 타인에 대한 배려를 넘어 자신에 대한 생각을 바꾸고 상대방에 공감하고 서로를 이해하며, 이를 행동과 실천으로 나타낼 수 있도록 해야 하는 교육이어야 한다. 따라서 단편적인 프로그램이 아니라 지속적인 과정으로 이루어져야 하며, 교과 교육과 교과 외 활동이 유기적으로 상호작용하여 개인의 관점 변화에서 나아가 조직의 문화를 바꾸는 프로그램으로 구성 되어

야 한다(권순희, 2012).

또한 장병 인성바로세우기에 활용중인 IPTV 및 M-Kiss 등 기회교육 콘텐츠를 개발하여 활용한다면 큰 효과를 기대 할 수 있다.

5.2 다문화 장병의 원활한 군복무 여건조성 강화

5.2.1 다문화가정 안보관 및 친군의식 제고

5.2.1.1 병무청 신체검사시 사단급 문화공보장교 지원

모든 입영 장병들은 반드시 병무청에서 신체검사를 받게 되므로, 이곳은 좋은 다문화 교육의 장이 될 수 있다. 따라서 병무청에 신체검사를 받으러 온 다문화가정 자녀들을 대상으로 사단급 문화공보장교가 “대한민국 국민으로서 왜 입대를 하고 나라를 지켜야 하는 지”에 대한 안보교육과 “다문화가정 자녀들을 위해 군에서 시행했던 행사와 도움”, “군생활간 혜택과 지원”을 소개한다면 다문화가정 장병들이 친군의식을 갖는데 도움이 될 것이다. 그리고 이러한 것을 규정화하여 체계를 구축한다면 더욱 효과적일 것이다.

<표 30> 육군 규정 810 「청소년 및 입대대상자 안보교육지원」 개정 (안)

구 분	현 행	개 정 (안)
제2장 제7조 제목	제7조(청소년 안보교육지원)	제7조(청소년 및 다문화가정 입영대상자 안보교육지원)
제2장 제7조 3항	-	3. 병무청 신체검사를 위해 방문한 다문화가정자녀들을 대상으로 사단 문화공보장교를 안보교육 및 친군의식 제고를 위해 교육을 지원한다.

5.2.1.2 다문화 관련 행사시 각종 지원 활동 실시

다양한 문화집단과의 체험의 장을 확대하는 것은 다문화 가정 친군의식 제

고에 큰 도움을 줄 수 있으며, 향방 민·관·군의 협력에 의한 체계구축이 필요하다고 하겠다.

그 예로 매년 12월 18일 ‘세계 이민자의 날’에 실시하는 행사를 들 수 있다. 이날은 각 지자체에서 다문화 가정을 위한 다채로운 행사들을 개최하고 있다. 다문화가정의 증가로 이러한 다문화 행사는 1회성이 아닌 지속성을 가지고 진행될 것으로 판단된다.

이러한 행사에 의장대 행사 또는 태권도, 특공무술 등 군 차원의 지원 활동과 각 부대별 특성에 맞는 지원활동을 한다면 다문화가정 구성원들에게 친군 의식을 제고시킬 수 있는 소중한 기회가 될 것이다.

그리고 육군 지상군 페스티벌 등 각 군 차원의 큰 행사시 다문화 소개 프로그램 편성 및 공간 마련을 통해서 행사를 통한 공감대 확대 효과를 기대할 수 있으며 다른 문화에 대한 편견 극복에 도움이 될 것이다.

또한 다문화 가족 대상 부대개방 및 안보 체험 프로그램을 시행하는 것도 필요할 것이다.

5.2.2 군복무 조기적응 및 능동적 복무여건 조성

5.2.2.1 다문화출신 간부 사단급 내부강사로 활용

아직 다문화 출신 간부들이 소수이다 보니 모든 부대까지 다문화 출신 간부를 배치하는 것은 현실적으로 제한되는 부분이 많으나, 다문화가정 출신 간부를 활용하여 사단급 내부강사로 활용한다면 다문화가정 자녀뿐만 아니라 일반 병사들에게도 다문화에 대한 긍정적인 인식을 심어줄 수 있을 것으로 판단된다.

다문화가정 자녀들은 다문화 출신 간부를 보면서 다문화 출신이라는 동질감을 가지게 되어 군 복무간 긍정적 효과를 줄 수 있을 것이다. 그리고 일반 병사들은 다문화 출신도 간부가 될 수 있다는 생각을 가지면서, 기존 다문화 출신에 대한 잘못된 편견을 바꾸게 할 수 있다. 또한 다문화 가정 자녀들은

열심히 하면 다문화가정 출신의 간부처럼 사회에서 리더가 될 수 있다는 인식을 가지게 되어 군에서도, 사회에서도 주류의 삶을 살 수 있다는 희망을 심어 줄 수 있다.

5.2.2.2 다문화출신 장병을 활용한 부대 순회교육 실시

현재 군에서 복무하고 있는 다문화 출신 간부(리더)들이 다문화가정 출신 병사들을 대상으로 부대별 순회교육을 실시하여, 군 생활의 노하우를 알려주고 군 생활에 잘 적응하도록 유도하며 다문화 출신 간부를 롤모델로 삼고 꿈과 희망을 가지게 한다.

현재 다문화 출신 간부의 수가 적어 모든 부대별 순회교육을 하기에는 제한되는 부분이 있으므로 최소 사단별 통합교육이 이루어야 할 것으로 생각된다. 그리고 부대별 순회교육에는 다문화가정 출신 장병들을 대상으로 교육을 진행한다.

2006년 NFL(National Football League) 슈퍼볼 최우수선수상(MVP)을 수상한 하인즈 위드는 주한미군이었던 아버지와 미군부대 주변 클럽 가수였던 어머니 사이에서 태어난 다문화가정 자녀이다. 그는 한국에 방문하였을 때 성공한 다문화가정 자녀로 사회적 관심을 일으켰다(정민화, 2011; 196).

하인즈 위드의 방문은 단순히 성공한 운동선수의 방문이 아닌 다문화가정 자녀들에게 희망과 용기를 주고, 목표를 가지게 하였다. 다문화 출신 간부에 의한 교육은 군대 입대한 다문화가정 병사에게 동일한 효과를 거둘 수 있을 것이다.

5.2.2.3 중대급 제대에 ‘다문화 멘토’ 선정 활용

현재 군에서는 중대급 제대에 또래 상담병을 운용하고 있다. 이는 연대별 병영생활전문상담관이 1명씩 정도로 편성이 제한된다는 점을 고려하여, 함께 24시간 생활하는 병사가 병영 상담병 임무를 수행하는 시스템이다. 이는 군 내 사고예방 발생 방지 및 고충처리에 크게 기여하고 있다.

따라서 다문화출신 병사들이 자대에서도 잘 적응할 수 있도록 상담간부(병)

또는 멘토를 양성하여 돕는 것이 필요하다.

현재 국방부에서는 중대급 이상 제대에서 활용할 수 있도록 교육용 교수안을 인트라넷에 탑재하고, CD 등을 배부하고 있다. 이러한 자료들을 활용하여 중대급 제대의 선임 부사관 및 또래 상담병을 ‘다문화 멘토’로 활용하여 고충처리에 기여할 수 있다.

그리고 이렇게 선정된 장병들은 반기 1회 ‘멘토 양성 및 보수 교육’을 통하여 멘토 능력 향상을 유지하 활용되도록 지속적으로 관리한다.

단, 다문화 장병이라고 하여 특별취급하는 것 자체가 차별이 될 수 있으므로 ‘다문화 멘토’는 보조적인 수단으로 활용되어야 한다.

5.2.3 군내 간부 다문화가정 지원대책 마련

간부 다문화가정은 약 82세대 정도이며 대부분 아시아계로 구성되어 있다. 이들에게는 남편의 복무기간 동안 전·후방 각지의 부대에서 군인가족으로서의 삶을 살아가면서 한국이라는 새로운 문화와 더불어 군대라는 새로운 문화에 적응해야 하는 어려움이 있다(김기춘, 2011; 54).

따라서 군내 다문화가정이 한국생활에 조기적응하고 정착할 수 있도록 지원프로그램이 마련되어야 한다. 이는 한국어 교육 및 상담지원, 이웃 군인가족과의 유대관계 독려, 군병원 의료지원, 생활편의 제공 등을 통해 간부 다문화가정이 안정적인 생활여건이 됨으로써 간부의 근무의욕이 제고되도록 하여야 할 것이다(김기춘, 2011; 54).

<표 31> 군 간부 중 다문화 가정 현황

국적별	계	미국	일본	중국	베트남	필리핀	대만	몽골	기타
인원	82	1	17	38	6	6	4	2	8

계급별	계	중·소령	위관	준위	원·상사	중사	하사	군무원
인원	82	3	11	1	17	18	5	27

출처 : 국방부 내부자료, 2011.

5.3 다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선

5.3.1 병영생활규정 보완

육군 규정 120 「병영생활규정」 37조 1항에는 “상호인격을 존중하고 화목 단결하여 전우애로 굳게 뭉친다” 라고 명시되어 있다. 이 부분에 상호인격 뿐만 아니라 “문화의 다양성을 존중하고 차별을 금지한다” 는 내용을 추가해야 한다. 이와 같이 명시한 법규는 차별적 행위가 일어나는 것을 방지하는데 목적을 가진다.

<표 32> 육군 규정 120 「병영생활규정」 개정(안)

구 분	현 행	개 정 (안)
제4절 제37조 생활관 요원 준수사항	① 상호인격을 존중하고 화목단결하여 전우애로 굳게 뭉친다	① 상호인격 및 문화의 다양성을 존중하고 차별을 금지하며, 를 존중하고 화목 단결하여 전우애로 굳게 뭉친다.

5.3.2 다문화장병 고충처리 및 신상관리체계 재정립

육군은 고충처리를 위한 방안으로 병영생활전문상담관 운용 및 또래 상담병 운용, 월 1회 지휘관 마음의 편지 수렴 등을 다양한 방법을 실시하고 있다. 그러나 현재 다문화장병 고충처리에 관해서는 고충발생시 우선적으로 처리하도록 제도적 보완이 필요하다. 즉 병영생활전문상담관 운영 훈령에 월 2회 병영생활전문상담관에 의한 다문화장병 면담 및 관리가 되도록 임무를 명시하여, 앞에서 제시한 ‘다문화 멘토’와 중복하여 관리가 되도록 시스템을 구축한다.

또한 중대별 또래 상담병을 활용하며 수시 면담을 권장하고 주 1회 지휘관에 의한 관리가 되도록 상담결과를 보고하도록 한다.

신상관리체계는 다문화장병 대상 도움·배려 용사 기준 재설정과 적성적응도 검사 설문지 보완을 통해 전입 초에 지휘관(자)에 의한 다문화 장병 개인별 적응실태가 명확히 확인 되도록 한다.

그리고 이러한 신상관리체계는 ‘신인성검사’와 같이 객관화된 것으로 평가 및 관리 되어야 하며, 다문화가정 장병들만 별도로 관리하는 것 자체가 차별이 될 수 있음을 분명히 해야 한다.

따라서 과도한 관심자체, 신상노출 지양, 차별금지 생활화 등에 관심을 가져야 한다.

5.4 다문화 장병 활용 연합작전능력 향상

앞으로 다문화 군대로 전환에 따라 해외파병지역이 확대됨에 따라, 다문화 가정 자녀들의 부모의 모국어에 대한 우수한 어학실력도 군내에서 활용할 수 있도록 어학병 모집도 확대해 나가야 할 것이다.

특히, 이런 다문화 장병은 성장기간 중 ‘이중언어’가 문제점으로 발생되었지만, 임무수행 환경에 따라서 이점으로 작용할 수 있고, 또한 그들이 이런 이주민의 모국에 대한 문화적 이해가지도 염두하여 생각한다면 충분히 능력 발휘 할 수 있을 것이다.

2010년 2월 25일 제 1회 다문화 이중언어 경진대회가 매일경제신문사 주관으로 개최되었다.²⁴⁾ 이는 다문화 자녀를 글로벌 인재로 육성하고, 자부심을 심어주는 등 이중언어 습득에 대한 거부감을 불식시키고, 긍정적인 사고로 전환시키기 위해 추진하였다.

이와 같이 다문화 장병의 장점을 발굴하여 이를 활용하는 방안은 어학 특기병으로 선발하여 제 2외국어반에서 충분히 활용할 수 있으며, 해외 파병을 고려한 통역병으로 활용할 수 있다.

현재 어학병 선발기준은 각 군별로 다르지만 육군이 가장 규모가 크고, 해·공군, 해병대는 영어에 한하여 어학병을 선발하여 UFG 나 해외파병, 연합훈련시 활용하고 있다. 하지만 이중언어 습득의 인적자원의 고능력을 활용하는

24) <http://www.mntv.net/index.php?id=board&bid=orderlegwork&num>.

측면에서 군을 떠나서 영어, 중국어, 일본어, 러시아어 등을 제외한 어학자원은 국방부 차원에서 통합하여 관리함으로써 관리 효율성을 증대시킬 수 있다.

<표 33> 어학병 지원자격

연 령	• 지원서 접수년도 기준 18세 이상 28세 이하 (82.1.1~92.12.31 출생자)								
학 령	• 중학교 졸업이상의 학력소지자 또는 교육과학기술부장관이 인정하는 동등학력 소지자								
신 체 조 건	• 신체등위 1~3급 현역입영대상자								
자 격 요 건	영어	• 어학성적이 정기시험으로 다음 항목중 어느 하나에 해당하는 사람							
		구분	TOEIC	TEPS	TOEFL			G-TELP Level 12	FLEX
		성적	900	870	PBT 600	CBT 250	IBT 100	90	870
	중국어/ 일본어	• 중졸 이상으로 해당국가 5년 이상 거주한 사람							
		• 중국어 HSK - 9~11급 또는 新 HSK 6급							
		• 일본어 JLPT 1급 350점 이상 또는 JLPT N1 157점 이상 취득한 자							
	러시아	• 중졸 이상으로 해당국가 유학 2년 또는 3년 이상 거주한 사람							
• 러시아어 토르폴 1~4단계 취득, 국내외 4년제 러시아어 전공자									
아랍어	• 중졸 이상으로 아랍어권 1년 이상 거주, 대학 1년 아랍어 전공수료자								
프랑스어	• DALF - C1 이상의 자격증을 취득한 사람								
• 접수일 기준 5년 이내 불어권 국가에서 3년 이상 거주한 사람									
• 국내외 4년제 대학 불어 전공 2년 이상인 사람으로서 불어권 국가 거주경력 2년 이상인 사람									
독일어	• ZMF 이상 자격 Goethe - Zertifikat C1의 자격을 취득한 사람								
	• 접수일 기준 5년 이내 독일어권 전공 2년 이상인 사람으로서 독일어권 국가 거주경력 2년 이상인 사람								

출처 : 병무청 홈페이지 모병지원센터, 인터넷 검색.

VI. 결 론

다문화는 21세기 지구촌의 생활양식으로 인종 및 종교, 민족적 다양성은 더 이상 선택의 문제가 아니게 되었다. 그리고 이러한 다문화 국가로의 진입은 한국군에도 많은 영향을 미치게 된다. 2016년 출입국외국인정책본부에 따르면 한국 체류 외국인은 총 186만명으로 전체 인구에 약 3.6%에 달한다. 그리고 행정자치부에서 조사한 결과에 따르면, 다문화가정 장병은 약 10년 후에는 15,415명, 20년 후에는 38,341명으로 현역병 수가 3개 사단 병력 규모가 될 것이다. 물론 이러한 다문화장병은 고령화 및 저출산을 겪고 있는 한국사회에 좋은 현상이라 볼 수 있으나, 그들이 성장과정과 학교생활에서 겪는 어려움을 고려해보면 단체생활을 하는 군내에서 문제가 발생할 가능성을 배제할 수 없다.

따라서 다문화 환경에 직면한 한국군의 상황을 조금 더 빠르게 인식하고 이에 대한 대비를 통해 한국군에서 발생 가능한 문제점을 최소화시켜야 한다.

한국군 대비 방안은 앞에서 분석한 “한국군 다문화군대의 한계”와 “외국의 군내 및 사회적 다문화 갈등사례 분석 및 시사점”을 고려하여 현재 국방부에서 추진하고 있는 「다문화군대 대비 종합대책」의 2개 과제에 대해서는 강화 방안을 제시하고, 추가로 도출한 2개 과제에 대해서는 향상 방안을 제시하였다.

첫째, 다문화 이해 및 수용기반 구축 강화 측면이다. 먼저 “군내 다문화 전문교관 및 내부강사 양성 / 표준교재 발간 및 지원”은 국방부 차원의 다문화 전문강사 모집대상을 확대할 필요가 있으며, 연대급 단위로 연대 정훈장교를 활용한 다문화 내부강사를 양성한다. 그리고 「다문화시대의 선진강군」의 한계를 고려시 각 부대 지휘관 및 전문교관들이 다문화 이해교육 강의 시 활용 가능한 표준교재 발간 및 지원을 검토하되 ‘반편견 및 반차별’ 교육 내용을 포함하고 사례위주의 사고예방적 접근이 아니라 다문화 수용성과 문화간 감수성을 키울 수 있는 내용들로 작성되어야 한다.

또한 “간부 교육과정에 다문화교육 의무화 반영”은 양성 및 보수 교육과정

으로 나누어 판단한다. 즉, 단기 간부들은 교육기간을 고려하여 이론교육 및 체험교육(봉사활동)을 병행 실시한다. 그리고 사관생도 및 후보생의 경우에는 다문화교육 과목을 교육과목으로 개설하고 이수하게 하고, 사관생도 및 후보생의 다문화 체험기회를 확대하여, 이론적 교육 더불어 체험적 교육이 되도록 한다.

그리고 보수교육과정에서는 각 군 대학 및 병과학교에서 교육과정을 신설하여 군 간부들이 당해 계급에서 1회 이상 의무 이수 하도록 한다. 이때 교육내용은 사례중심의 콘텐츠를 활용으로써 일선부대에서 장병들을 교육할 정도의 기본 소양을 함양할 수 있도록 한다.

다음으로 “신병교육 및 예비군 안보교육시 소개교육 반영”은 현역 및 예비역 병사들이 반드시 수료해야만 하는 교육과정인 신병교육과 예비군 안보교육시 다문화에 대한 소개교육을 편성하여, 교육 열외자를 최소화하고 다문화에 대한 공감대 형성에 도움을 준다.

그리고 신병교육 및 예비군 안보교육 장소에 한국의 다문화 관련 현황, 한국군 다문화 관련 현황 등의 게시물 및 시청각 자료들을 두어 활용할 수 있게 한다면 다문화에 대한 이해의 폭을 넓히고, 군의 현재와 미래의 다문화환경을 간접적으로 경험하게 할 수 있다. 이는 일반 장병들은 다문화군대로 변화하는 과정을 인식하게 하고, 다문화 출신 장병들에 대한 이질감을 감소시켜 상호 이해를 도모하게 할 것이다.

다음으로 “집중인성교육(반기 1회) 및 주간 정신교육시 프로그램 반영”은 장병들에게 주기적으로 각급 지휘관(중대장, 대대장, 연대장)에 의해서 실시되므로 교육 효과가 높은 시간이라 할 수 있다. 따라서 이 시기를 활용한 다문화 교육을 병행 실시한다면, 교육 분위기 조성 및 집중력 또한 향상될 수 있다.

그리고 각급 지휘관이 교육이 여의치 않을 경우에는 각 부대 연대 정훈장교가 교관의 역할을 해도 무방하며, 교육내용은 TV, 영화 등 시청각 매체를 활용하는 것이 효과적이다.

마지막으로 “IPTV, M-Kiss, 사이버교육 등 기회교육 콘텐츠 확대”는 사이버교육이 현 시대의 트렌드임을 기초로, 국방부와 각 군 본부가 다양한 다

문화 콘텐츠를 개발하여 홈페이지에 게시한다면 장병들이 시간의 장애를 받지 않고 활용할 수 있다. 그리고 사이버교육은 근무 여건상 집체교육에 참가할 수 없는 장병들의 교육을 위해서도 필요할 뿐만 아니라, 다문화교육의 기회 확산을 위해서도 매우 유용하다.

둘째, 다문화 장병의 원활한 군복무 여건 조성 강화이다. 먼저 “다문화가정 안보관 및 친군의식 제고”는 병무청 신체검사시 사단급 문화공보장교 지원과 다문화 관련 행사시 각종 지원활동을 실시한다.

그리고 다문화 관련 행사시 각종 지원활동을 통해 다양한 문화집단과의 체험의 장을 확대하여 다문화가정 친군의식 제고에 기여한다.

다음으로 “군복무 조기적응 및 능동적 복무여건 조성”은 다문화출신 간부사단급 내부강사 활용, 다문화출신 장병을 활용한 부대 순회교육 실시, 다문화장병 고충처리 및 신상관리체계 정립이다. 특히 현재 다문화장병 고충처리에 관해서는 고충발생시 우선적으로 처리하도록 제도적 보완이 필요하다. 즉 병영생활전문상담관 및 ‘다문화 멘토’, 또래 상당병을 중복하여 관리하여 시스템을 구축한다. 하지만 여기서 주의할 것은 다문화 장병이라고 하여 특별취급하는 것 자체가 차별이 될 수 있음 고려해야 한다.

마지막으로 “군대 다문화가정 지원대책 마련”을 통해 실시한다. 이는 한국군내 다문화가정이 한국생활에 조기 적응하도록 지원프로그램 마련에 중점을 두고 추진한다. 그 세부적인 방법은 한국어 교육, 이웃 군인가족과의 유대관계 설정, 군병원 의료지원, 생활편의 제공 등을 통해 다문화가정의 안정적인 생활여건 마련을 보장하여 근무의욕이 제고되도록 해야 한다.

셋째, 다문화 군대로 전환에 따른 제도적 개선이다. 먼저 “병영생활규정 보완”을 들 수 있다. 즉, 육군 규정 120 「병영생활규정」 37조 1항의 “상호인격을 존중하고 화목 단결하여 전우애로 굳게 뭉친다”란 부분을 “문화적 다양성을 존중하고 차별을 금지한다”는 내용을 추가한다. 이와 같이 명시한 법규는 차별적 행위가 일어나는 것을 방지하는데 목적을 가진다.

다음으로 “다문화장병 고충처리시 신상관리체계 재정립”은 ‘병영생활전문상

담관’ 및 ‘다문화 멘토’를 활용하는 시스템을 구축한다. 그리고 또래 상담병을 활용하여 수시 면담을 권장하고 지휘관에 의한 주기적인 관리가 되도록 상담 결과를 보고하도록 한다.

또한 신상관리체계는 다문화장병 대상 도움·배려 용사 기준 재설정과 적성 적응도 검사 설문지 보완을 통해 전입 초에 지휘관(자)에 의한 다문화 장병 개인별 적응실태가 명확히 확인 되도록 한다. 그리고 이러한 신상관리체계는 ‘신인성검사’와 같이 객관화된 것으로 평가 및 관리 되어야 하며, 다문화가정 장병들만을 별도로 관리하는 것 자체가 차별이 될 수 있음을 고려해야 한다. 따라서 과도한 관심자제, 신상노출 지양, 차별금지 생활화에 관심을 가져야 한다.

마지막으로, “연합작전 능력 향상방안”은 이중언어 습득이라는 인적자원 고능력을 활용하는 측면에서 군의 구분을 떠나서 국방부 차원에서 통합하여 관리하여, 효율성을 높일 수 있다.

이미 다문화환경은 진행되고 있다. 따라서 우리는 한국군의 특성에 맞는 다문화정책을 적극적으로 시행 적용하여, 문제점을 도출하고 개선해 나가야 한다.

한국사회는 전반적으로 매우 역동적인 문화의 사회이다(김옥순 외, 2010; 3). 즉, 어떠한 일들을 천천히 깊이를 더하면서 진행하기보다는 단기간에 거센 불길로 타오르는 특징이라고 표현할 수 있다. 하지만 한국군은 깊이 없고, 성급한 정책 추진이 아니라 변화에 잘 대처하고 발전된 군으로 이끌어 가기 위해 많은 노력과 준비가 필요하다.

한국군은 장병들이 다양한 문화를 수용하고, 인종적 특성에 따라 편파적인 편견이 작용하지 않도록 구체적이고 체계적인 대책을 강구해 나가야 한다.

향후에는 다문화가정 장병 증가에 따른 군 간부(장교 및 준·부사관) 선발 문제와 유사 문화권의 외국군(일본, 중국, 동남아시아) 다문화정책을 추가로 연구할 필요성을 느낀다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

국방부 정훈·문화활동 훈령. (2013). 『정훈·문화활동 평가 및 기타활동』 .

국방부 정훈·문화활동 훈령. (2013). 『정훈활동』 . 인사기획관실.

국방부. (2013). 『다문화 시대의 선진강군』 인사기획관실.

국방부. (2013). 『13년 다문화군대 대비 종합대책』 . 인사기획관실.

국방일보. (2013). 『강대국을 만드는 힘, 다문화 역량』 . 21주차 시사안보.

군사논단. (2006). 『한국군병사의 위기인식유형과 관리방안』 .

권금상 외. (2012). 『9가지 접근 다문화사회의 이해』 . 태영출판사.

길병옥 외. (2013). 『병영자원 추계에 따른 병역제도 연구』 . 병무청.

김경식 외. (2012). 『다문화사회의 이해』 . 신정.

김광익. (2000). 『다문화사회 추세에 대비한 군복무 발전방향』 . 서울대학교
사회과학연구원.

김규연. (2011). 『부대 응집력 향상방안』 . 국방대학교 석사학위 논문.

김기춘. (2011). 『다문화가정 시대의 군복무 관리방향』 . 경북대학교 석사학위
논문.

김명현 외. (2013). 『다문화 이해』 . 대구대학교 다문화연구소.

김순양. (2013). 『한국 다문화사회의 이방인』 . 집문당.

김아랑. (2012). 『다문화가정 장병에 대한 현역장병의 태도에 관한 연구』 .
아주대학교 석사학위 논문.

김영욱. (2011). 『다문화환경에 따른 한국군 대응방안』 . 국방대학교 석사학위
논문.

김옥순 외. (2010). 『다문화교육 이론과 실체』 . 학지사.

김학철. (2009). 『다민족·다문화화에 따른 사회통합방안』 . 국방대학교
석사학위 논문.

김휘택, 이산호. (2012). 『다문화 주의(원저 Patrick Savidan)』 . 경진.

- 나태중, 노양규. (2014). 『다문화군대에 대비한 한국군의 병영정책 발전방안』 .
다문화교육연구.
- 대한민국 국방부. (2010). 『다문화 시대의 선진강군』 .
- 박명선. (2007). 『독일 이민법과 통합정책의 외국인 차별에 관한 연구』 .
한국사회학 제41권 제2호.
- 박성면. (2011). 『노르웨이 극우테러 사건을 통해 본 한국 다문화사회
사회통합방안』 . 국방대학교 석사학위 논문.
- 박정은. (2007). 『다문화사회에서 생각하는 모어교육』 . 일지사.
- 서권열. (2010). 『우리나라 다문화가족의 실태와 지원제도 개선방안』 .
국방대학교 석사학위 논문.
- 서범석. (2009). 『다문화 교육정책의 현황과 발전방향 탐색』 . 한양대학교
박사학위 논문.
- 설동훈. (2009). 『국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건복지지원 정책방안』 .
보건복지부.
- 신은희 외. (2012). 『다문화사회와 가정』 . 공동체.
- 신효선. (2008). 『다문화 가정 자녀의 생활환경이 학교부적응에 미치는
영향에 관한 연구』 . 대구대학교 석사학위 논문.
- 양문승 외. (2010). 『이명박 정부의 다문화가정 정책 추진 성과 및 문제점』 .
한국공안행정학회보(vol. 41).
- 오경석 외. (2007). 『한국에서의 다문화 주의 현실과 쟁점』 . 한울아카데미.
- 유의정. (2014). 『다문화정책의 역사적 변천과정과 다문화 법제』 . 서양사학
연구 제30집.
- 육군 본부. (2004). 『지휘통솔』 .
- 육군규정 120. (2013). 『군복무 자긍심 고취를 위한 수범사례 등 발굴』 .
- 육군규정 120. (2013). 『병영생활규정』 .
- 육군규정 120. (2013). 『정훈교육 활동』 .
- 윤인진. (2014). 『동북아시아의 국제이주와 다문화주의』 . 한울아카데미
- 이규진. (2009). 『한국군 다문화환경 대비방향에 관한 연구』 . 대전대학교
석사학위 논문.

- 이명곤. (2012). 『한국 다문화에 관한 담론』. 경인문화사.
- 이성미. (2012). 『다문화 정책론』. 박영사.
- 이용승. (2007). 『독일의 다문화 가족 정책』. 한국민족연구원.
- 이정희 외. (2009). 『현대정치사상과 한국적 수용』. 법문사.
- 장근수. (2013). 『다문화가정 병사의 병영생활 적응에 미치는 인식에 관한 연구』. 대전대학교 석사학위 논문.
- 장무현. (2010). 『다문화시대 사회통합 강화방안』. 국방대학교 석사학위 논문.
- 장진아. (2012). 『육군 입영 다문화 장병의 군 적응실태와 정체성에 관한 연구』. 국방대학교 석사학위 논문.
- 장한업. (2012). 『프랑스 초등학교의 상호문화교육의 현황과 그 시사점』. 프랑스어문교육.
- 장한업. (2014). 『이제는 상호문화교육이다』. 교육과학사.
- 정명호. (2013). 『다문화환경 대비 한국군 대응에 관한 연구』. 국민대학교 석사학위 논문.
- 정민화. (2011). 『다문화군대 전환에 대비한 군 정책방안』. 군사평론 제412호.
- 정의철. (2013). 『다문화 커뮤니케이션』. 커뮤니케이션 북스.
- 정종관. (2012). 『병역환경 변화와 병역자원 확보방안』. 국방대학교 석사학위 논문.
- 조기형 외. (2010). 『한국군 다문화군대로의 전환에 관한 연구』. 국가안보전략연구소.
- 조영달. (2006). 『다문화가정의자녀교육 실태조사』. 교육인적자원부 정책연구.
- 차용국. (2012). 『다문화사회의 한국군 과제와 역할에 관한 연구』. 연세대학교 석사 학위 논문.
- 최상철. (2000). 『21세기 미국의 군대문화』. 미국 국제전략문제 연구소.
- 최성환 외. (2009). 『다문화의 이해』. 경진.
- 한경구. (2008). 『다문화사회의 이해』. 동녘.

2. 외국문헌

AR. 600-20 Army Command Policy.

AR. 600-26 Department of the Army Affirmative Action Plan.

AR. 690-12 Equal Employment Opportunity.

AR. 690-600 EEO Discrimination.

DA Pam. 350-20 Unit EO Training Guide.

DA Pam. 600-15 Extremist Activities.

DA Pam. 600-75 Accommodating Religious Practices.

Gollnick, Donna M. & Philip C. Chin. (2002). Multicultural Education in a pluralistic Society.

TC. 26-4 Conflict Management.

TC. 26-6 Commander's Equal Opportunity Handbook.

3. 인터넷 사이트

복지부. <http://www.mw.go.kr>

통계청. <http://www.kostat.kr>

행정자치부. <http://www.m.moi.go.kr>

부 록

현역장병 설문지 및 설문
분석자료



본 설문 결과 「군내 다문화가정 장병 증가에 따른 대비 방안 연구」라는 주제에 대한 소중한 연구 자료로 활용됩니다.

귀하께서 작성해 주시는 설문 내용은 무기명으로 처리되며, 일체 비밀이 보장되며, 또한 수집된 자료는 본 연구만을 위해 소중한 자료로 사용될 뿐, 다른 어떤 용도로 일체 이용되지 않음을 약속드립니다. 여러분의 답변이 향후 우리나라 다문화 군대 전환에 있어 소중한 자료로 활용될 수 있도록 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

바쁘신 중에도 시간을 내어주시어 대단히 감사합니다.

1. 귀하의 연령을 선택해 주세요.

- (1) 20~22세 (2) 23~25세 (3) 26~28세
(4) 29~31세 (5) 31~36세 (6) 37세 이상

2. 귀하의 계급을 선택해 주세요.

- (1) 병장 (2) 상병 (3) 일병 (4) 이병 (5) 장교 (6) 부사관

3. 귀하의 최종학력을 선택해 주세요.

- (1) 초등학교 졸업 (2) 중학교 졸업 (3) 고등학교 졸업 (4) 대학교 재학 (5) 대학교 졸업
(6) 대학원 재학 (7) 대학원 졸업 (8) 기타

4. 귀하의 입대 전 거주지(또는 고향)를 선택해 주세요.

- (1) 서울(경기) (2) 인천 (3) 대전 (4) 대구 (5) 부산(울산)
(6) 광주 (7) 충청도 (8) 강원도 (9) 전라도 (10) 경상도 (11) 제주도

5. 입대 전 / 후 다문화와 관련된 내용을 교육 받은 적이 있습니까?

- (1) 있다. (1-1번으로) (2) 없다. (1-2번으로)

1-1. 교육받은 적이 있다면, 횟수는 몇 번이나 됩니까?

- (1) 5회 이상 (2) 4회 (3) 3회 (4) 2회 (5) 1회

1-2. 교육 받은 적이 없다면, 입대 전/ 후 개인별 몇 차례의 교육이 적절하다고 생각하십니까?

- (1) 5회 이상 (2) 4회 (3) 3회 (4) 2회 (5) 1회

6. 귀하가 생각하는 다문화 가정 출신 장병이 군에서 적응을 어렵게 하는 주된 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 인접 전우들의 따돌림, 차별 (2) 간부들의 관심 및 이해 부족
(3) 관계 법령 제정 지연 및 시행 미흡 (4) 문화적, 정서적 차이로 인한 이질감 (5) 기타

7. 다문화 출신 장병이 군 내에서 적응할 수 있게 가장 필요한 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 인접 전우들의 관심과 격려 (2) 간부(지휘관)들의 세심한 신상관리
(3) 다문화가정 장병을 위한 제도보완 (4) 다문화 가정에 대한 선입견 및 인식개선 (5) 기타

8. 다문화에 대한 군내 교육시 중점적으로 반영되어야 할 요소는 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 다문화 가정의 특성 (2) 부대관리 미치 신상관리 기법 (3) 개정된 병역법 및 관련법령
(4) 상담기법 (5) 기타

9. 다음은 「다문화 장병들의 군 복무」 인식도 분석에 대한 설문 문항입니다.

9-1. 다문화 가정 장병은 외모(피부색, 생김새)가 많이 다를 것이다?

- (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.

9-2. 다문화 가정 장병은 한국어가 서투를 것이다?

- (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.

9-3. 다문화 가정 장병은 문화적 거리감이 존재할 것이다?

- (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.

9-4. 다문화 가정 장병은 군대의 계급과 특성에 대한 이해가 부족할 것이다?

- (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.

9-5. 다문화 가정 장병은 국가에 대한 애국심과 소속감이 적을 것이다?

- (1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.

- 9-6. 다문화 가정 장병의 입대는 군 전투력 증강에 많은 도움이 될 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 9-7. 다문화 장병을 통해 다문화 사회를 이해하고 다른 문화를 자연스럽게 받아들이는데 도움이 될 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 9-8. 다문화 가정 장병은 군 생활을 통해 온전한 한국인으로 긍정적 정체성을 형성할 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 9-9. 여러 국가의 언어 구사가 가능한 다문화 가정 장병을 통해 우리 군이 선진화·정예화 될 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
10. 다음은 「다문화 군대로의 정착을 위한 장병 교육의 필요성」 인식도분석에 대한 설문 문항입니다.
- 10-1. 귀하는 다문화 장병에 대한 기본적인 이해도가 높은 편입니까?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 10-2. 다문화 가정의 이해에 관련한 각종 군내 교육은 다문화 가정 출신 병사에 대한 선입견, 부정적 인식 개선에 도움을 줄 수 있을 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 10-3. 다문화 가정의 이해에 대한 교육은 군내 교육뿐만이 아니라 초·중·고 및 대학교 교육 과정에도 반영 및 시행 된다면 도움이 될 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
- 10-4. 앞으로 조속히 다문화 군대 문화가 정착되지 않는다면, 향후 국가 안보 및 전투력 유지에 큰 문제가 될 것이다?
(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다. (4) 그렇다. (5) 매우 그렇다.
11. 육군이 앞으로 “다문화 선진 강군”으로 발전하기 위해 가장 선행되어야 할 요소나 제도들이 있다면 써 주시기 바랍니다.

ABSTRACT

A Study on ROK Armed Force's response to increase in the number of soldiers with multicultural background.

Park, Jae-Yong

Major in Defense Policy

Dept. of National Security and Strategy

Graduate School of National Defense Science

Hansung University

This Study introduces ROK Armed Forces' current awareness of and responses to increasing number of soldiers with multicultural background, and further suggests applicable responses by considering causes of problems that the ROK military can face upon a multicultural environment through an analysis of cases of conflicts in foreign multicultural military.

Multiculturalization is a global trend that has settled down as a life style in the 21st century, not problems of multi-ethnicity, religion, race and language.

Transition to a multicultural nation can influence our military significantly. According to a study in 2011 conducted by the Ministry of Public Administration and Security, of all the soldiers, 5% can have multicultural backgrounds in 20 years, and more than 12,000 enlisted soldiers can have multicultural backgrounds by 2028. More people with

multicultural background will be enlisted in the military. Indeed, such phenomenon could be seen positively as Republic of Korea has currently low birthrate and is entering aging society. The serious problems that might occur by multicultural population, who have already faced problems in their growth and school, however, suggest that the Korean military must prepare appropriate measures.

For this reason, the situation of the Korean military which has encountered multiculturalization should be recognized and potential conflicts inside the Korean military should be minimized.

Analysis of "Limitations in Multiculturalized Korean Military" and "Implication and Analysis of Cases of Multicultural Conflict inside Foreign Countries' Military and Society" provide improvements to the two problems in 「Comprehensive Solutions to Multiculturalized Military」 implemented by the Ministry of National Defense and suggests enhanced measures for two derived tasks.

First, understanding of multiculture and enhancing acceptance_based are 1. raising military multiculture professional instructors, and publication and support for standard learning material 2. raising officers and sergeants with required multiculture education under the refresher training process 3. implementing the introductive education for new recruit's education and reservist security education 4. conduct focus education (once in a half year) and implementing programs under weekly ideological education 5. extention of opportunity education entents, such as IPTV, M-Kiss, and cyber education.

Second, an enhanced environment for multicultural soldiers' smooth military service should be constructed through 1. improved national security awareness by multicultural families, 2. establishment of progressive conditions for early adaptation in military duty 3. and preparation for support to military multicultural families

Third, institutional improvement due to the transition to multiculturalized military should be implemented thoroughly 1. complementation of codes of conduct in barrack life 2. and establishment of ID system upon processing difficulties among multicultural soldiers

Finally, the measures to improve combined operation abilities utilizing multicultural soldiers provide opportunities to the multi cultural soldiers to serve in their mother's or father's nation as members of the Korean military, administored by the Ministry of national Defense employ biligual abilities, yet excluding linguistic resources of English, Chinese, Japanese and Russian.

The Korean military must not pursue policies of superficiality and haste . Thorough preparation is required to create and adaptive and improved military. The military should enhance its capacity to accept various culture and take realistic and systematic measures to prevent bias of ethnic charaitaristics among soldiers.

Henceforward it is necessary to study additionally the recruiting process of executive members(officer, warrant officer, noncommissioned officer) according to the increasing number of soldiers with multicultural background, and analyze reasearches on foreign militaries' policies –from nations with similar culture with Korea, such as Japan, China, and Southeast Asia countries– on soldiers with multicultural background.

【Key words】 multi–culture, multi–cultural society, multi–cultural military, multi–cultural family, multi–cultural age