

우리 군(軍)과 다문화

-‘외면’과 ‘방치’의 중첩을 중심으로-

곽태환
(국방정신전력원)

1. 시작하며
2. ‘다문화사회’의 도래와 우리 군(軍)의 대응
3. 군(軍)의 다문화 인식 : 오해와 오독의 굴레 속에서
4. 향후 과제 : ‘외면’과 ‘방치’를 넘어
5. 마치며

국문초록

이 연구는 다문화사회로 접어든 우리 시대와 이질적인 모습을 보이는 우리 군을 조명한다. 군에는 다수의 이주배경 장병이 복무 중이며 이는 앞으로 더 늘어날 것으로 보인다. 그러나 이에 대한 군의 대응은 상대적으로 활발하지 않다. 이는 군이 가진 특성과 연결할 수 있는데 첫째, 군이 거대 담론 우선의 의제에만 익숙해져 있다는 점, 둘째, 정체성과 관련하여 태생적 한계를 가지고 있다는 점, 셋째, 국민의 지지가 필수적인 조직으로 무결성에 대해 과도하게 집착하고 있다는 점을 들 수 있다. 한편, 다문화사회의 도래에 대한 외면과 방치는 구성원의 결속을 저해하는 부정적 영향을 줄 것으로 보인다. 이를 극복하기 위해 첫째, ‘우리’에 대한 인식을 ‘전우’라는 개념을 통해 재정립할 것, 둘째, 지휘관들의 다문화 수용성을 조사하고 그들의 상호문화역량이 강화될 수 있도록 하는 방안을 수립할 것, 마지막으로 이주배경을 군 복무 대상자를 향한 정책적 지원을 적극 시행할 것 등을 제

시하였다.

[주제어] 한국군(국군), 이주배경 장병, 문화다양성, 다문화주의, 상호문화주의, 상호문화 역량, 외면과 방치

1. 시작하며

그리 멀지도, 그리 가깝지도 않은 시일이 지난 이후, 대한민국 사회의 모습은 이전과는 전혀 다른 모습을 보이게 될 가능성이 높다. 그리고 여러 가지 의미에서 ‘한국 사회의 축소판’이라고도 불리는 대한민국 국군의 모습 역시 분명히 달라진 모습을 갖게 될 것이다. 이는 최근 우리 사회의 변화를 추동하고 있는 두 개의 ‘키워드(key word)’와 맞닿아 있다.

첫째, 한국 사회 전반에 큰 영향을 미치고 있는 ‘인구절벽’이다. 2022년 우리나라의 합계출산율은 0.78 명으로 같은 기간 조사된 OECD 평균 합계출산율 1.59 명의 절반에도 미치지 못하는 상황에 도달했다. 이와 같은 모습에 대해 캘리포니아주립대학교 로스쿨의 조앤 윌리엄스 명예교수는 “그 정도로 낮은 수치의 출산율을 들어본 적도 없어요”라고 밝히며 양손으로 머리를 부여잡고 “대한민국 완전히 망했네요. 와!(Korea is so screwed. Wow!)”라고 외쳤을 정도였다.¹⁾ 그의 반응은 우리 사회에서 한동안 화제가 되었다. 그의 발언에는 객관적 시각뿐만 아니라, 사회적 사실에 대한 꾸밈없는, 곧 직설적이고 직관적인 표현이 녹아있었기 때문이었다. 혹자는 이와 관련해 “합계출산율이 1.8인 북한이 어느 시점에서 남침을 시도할 가능성이 있다”는 예측을 곁들이기도 했다.²⁾ 실제로 초저출산이 가져올 ‘인구절벽’이라는 현실 앞에서 우

1) 2023년 7월 EBS(교육방송)에서 연속기획물로 방송한 ‘인구 대기획 : 초저출생’이라는 프로그램의 한 장면이었다.

2) 2023. 12. 2. 뉴욕타임즈 칼럼니스트 로스 다우서트의 글을 인용한 것이다. ‘정녕 한국은 사라지는가?’ 정도로 번역할 수 있는 ‘Is South Korea Disappearing?’이라는 칼럼을 통해 한국의 초저출산에 대해 조명하였다.

리 군의 규모는 상상 이상으로 축소될 수밖에 없을 것이라는 예측이 줄을 이었다. 국방연구원(KIDA)에서는 이미 우리 군의 규모가 2030년대 중반에 이르면 약 30만 명 안팎까지 줄어들 수밖에 없을 것이라는 예측을 내놓은 바 있었다(조관호 : 2021). 출산율 감소를 중심으로 병력자원의 부족이 불가피하다는 것이었다. 이와 관련한 연구 역시 예비전력 정예화와 국방 민간 인력의 활용, 4차 산업기술을 적용한 첨단과학기술군 건설을 전제로 우리 군의 적정 병력 수를 최대 45만 명에서 최소 35만 명 정도로 설정할 것을 제안하기도 하였다(고시성 : 2020). 군 수뇌부 역시 이를 토대로 양적 감소에 따른 질적 향상을 도모하는 작업을 추진하고 있다. 지난날 우리 군을 일컬어 ‘60만 대군’이라는 수식을 붙였던 과거의 기억을 돌이켜 본다면 그야말로 ‘격세지감(隔世之感)’을 느끼지 않을 수 없는 상황이 도래한 것이다.

둘째, 이미 현실로 다가온, 또한 앞으로 우리 사회 안에서 더욱 빈번하게 관찰될 것으로 예측되는 ‘문화 다양성(Cultural Diversity)’과 ‘다문화(Multicultural)’이다. 널리 알려진 바와 같이 한국은 사실상 다문화 사회로 진입했다. 이는 경제협력개발기구(OECD)가 설정한 기준, 곧 “전체 인구의 5% 이상이 ‘이주 배경’ 인구일 경우, 이를 다문화사회로 인식한다”라고 했던 진술에 의한 판정으로서, 우리 사회가 더 이상 단일민족의 신화를 내세울 수 없다는 사실을 재확인하도록 한다. 더욱이 앞으로 이와 같은 모습은 더욱 짙어질 것으로 보이는데, 정부 기관의 보고서에서도 2040년 대한민국에 거주하는 이주 배경 인구의 수는 352만 명까지 늘어날 것으로 전망되고 있다(통계청 : 2020).³⁾ 바야흐로 대한민국 건국 초기에 시행되었던 ‘일국일민(一國一民)’ 정책이 역사의 거대한 물결 속에 잠식된 것이다. 이와 같은 추계는 오늘날 대한민국이 가진 전 지구적 차원에서의 위상과도 연결된다. 다른 여러 나라의 사람들에게 있어 대한민국은 가서 일하고 싶은, 또한 가서 살고 싶은 매력적인 나라가 되었다는 사실을 방증하고 있기 때문이다. 어떤 이들은 소위 ‘헬조선’이라는⁴⁾ 조어(措語)까지 만들어 우리네 삶의 팍팍함을 강조하기

3) 해당 보고서에 따르면, 이주배경 인구는 2020년 222만 명에서 2040년 352만 명으로 증가할 것으로 예측되었다. 총인구 대비 구성비가 2020년 4.3%에서 2040년 6.9%까지 증가한다는 것이었다.

도 하고 이 나라가 도무지 살 수 없는 나라인 것처럼 이야기하지만, 이제 대한민국이 지구촌 사회를 선도하는 국가로서 자리매김한 것은 부정할 수 없는 사실이다. 현재 시점에서 우리나라는 노동력을 외국으로 보내는 인력 송출국에서 오히려 노동력을 받아들이는 ‘인력 유입국’으로 전환되었다는 점, 국내로 유입되는 인력의 수가 지속 증가하고 있다는 점, 그리고 그 기간 역시 어느덧 짧지 않은 수준에 이르렀다는 점은 이를 넉넉하게 증명한다(이규용 : 2010).⁵⁾ 특별한 역사적 사변이 발생하지 않을 경우, 이와 같은 추세가 길게 이어질 것이라는 전망도 어렵지 않은 시기에 도달했다는 것이다.

2. ‘다문화사회’의 도래와 우리 군(軍)의 대응

앞서 논한 바와 같이, ‘인구절벽’과 ‘다문화’는 우리 시대의 화두임과 동시에 우리 군이 맞이할 ‘예정된 미래’다. 양자 모두가 국가의 미래와 관련하여 반드시 해결책을 내놓아야 하는 사안일 것이지만 여기에서는 후자, 곧 ‘다문화’에 주목하고자 한다. 이는 ‘다문화’가 우리 군에서 상대적으로 소홀히 다뤄지고 있다는 점, 사회적 사실로서 ‘다문화사회의 도래’가 우리 군이 곧 마주하게 될 ‘현실 세계(Real World)’의 이슈라는 점을 유념한 것이다.

사실 ‘인구절벽’과 ‘다문화’에 관한 문제는 비교적 이른 시기부터 논의되었던 국가적 차원의 주요 의제였다. ‘인구절벽’은 노무현 대통령 집권기인 2005년, 청와대의 주도로 통과된 ‘저출산고령사회기본법’을 기반으로 본격적인 논의가 시작되었고, ‘다문화’라는 화두 역시 2008년 제정된 ‘다문화가족 지원법’을 토대로 구체적인 준비가 이어져 왔다. 이

4) 지옥을 뜻하는 ‘Hell’과 우리나라를 뜻하는 ‘조선’의 합성어로 온라인 상에서 자주 쓰이는 표현으로 알려져 있다. 뜻을 해석하면 ‘지옥과도 같은 우리나라(한국)’ 정도로 볼 수 있다.

5) 2010년 작성된 이 보고서에서는 2010년을 기준으로 우리나라가 “인력 유입국이 된 지 20년이 지났다”고 밝힌다. 이에 따르면, 현재 기준(2024년)에서 대한민국은 인력 유입국이 된 지 30년 이상이 되었다고 볼 수 있다.

는 두 가지 키워드 모두가 정부 차원에서도 약 20년 동안 주목하고 있었던 관심사였음을 방증한다. 이와 함께 정책 수립의 당위성이나 방향성 등을 선제적으로 제시하는 학계에서도 그에 관한 연구가 왕성하게 이어졌음은 물론이었다. 그러나 군 조직 내부에서 ‘인구절벽’과 ‘다문화’에 대한 논의, 혹은 인식의 수준은 전혀 다른 양상을 보여왔다.

전자에 대해서는 그가 던진 문제의식에 발맞추면서 해당 분야의 문제에 대한 대비를 철저히 하고자 노력해 왔다. 국방부는 물론 연구기관 차원에서도 다양한 정책적 대안이 제시되었고, 일부 주장의 경우 실천으로까지 옮겨진 것이었다.

이를테면, 인구절벽에 대응하기 위한 실천적 방안으로서 전투 병력의 비율을 유지하기 위해 일부 직위를 비(非)현역으로 전환한다거나(노훈 : 2013, 김영은 : 2022), 예비전력을 정예화하여 전투원의 수를 확보하는 방법(강용구, 김태성 : 2019), 민간군사기업의 운용을 통한 군사력 창출과 제대군인 활용성 제고 등을 중심에 둔 제안(이강수 : 2023)이 언급되기도 했다. 이와 같은 논의는 궁극적으로 정책의 수립까지 이어지는 모습을 보여왔다. 현재 군에서 운용하고 있는 인력보다 적은 수로 지금보다 더 나은 국방력을 건설하는 방안으로서 인정받으며 ‘국방개혁’이라는 대전제 아래 각론으로 존재하게 된 것이었다.

학계의 관심 역시 계속해서 이어져 왔다. 김광역(2009)은 「다문화사회 추세에 대비한 군 복무 발전 방향」에서 병역의무 이행 대상자 중 인종적·민족적 배경이 다른 이들이 늘어나고 있음을 지적하면서 우리 사회가 가진 순혈주의적 민족주의의 극복과 타문화 수용 능력의 배양을 주문했다. 최선애(2010) 역시 「다문화 군대를 대비한 민과 군의 준비 방향에 관한 제언」에서 우리 사회에 펼쳐질 다양성을 수용하고 존중하는 가치관을 함양하여 전투력 향상과 국가 발전을 이뤘내고 궁극적으로 사회통합에 이르도록 하자는 제안을 전개한 바 있었다. 또한 나태종과 노양규(2014)의 공동연구에서는 법과 제도의 보완, 다문화 군대 수용기반 구축, 다문화 장병 역량 향상, 군내 다문화 가족 지원 등을 단계적으로 추진하여 우리 군이 다문화 군대로 변모해야 함을 주장하였다.

하지만 ‘다문화’라는 키워드에 대한 우리 군의 움직임은 상대적으로

미미하다. 윤석열 정부 출범 이후 정부 차원에서도 다문화 시대를 맞이하는 하나의 정책적 대안으로써 법무부를 비롯한 여러 기관에 흩어져 있는 관련 부서를 하나로 모아 '(가칭)이민청'을 설립하려는 적극적인 움직임도 전개하고 있지만, 그와 관련한 우리 군의 대응은 답보상태에 머물러 있다. 국방부 차원의 즉, 군 조직 차원의 논의나 대응이 '사실상' 전무(全無)한 수준이라는 이야기다. 2009년에 발의되고 2010년 개정된 '병역법'에 의해 1992년 1월 1일 이후 출생한 다문화 가정의 자녀에게도 병역의 의무가 부여되고, 우리 군 구성원 중 약 6~8천 명 정도의 이주배경 장병이 이미 복무 중인 것으로 추정되고 있지만,⁶⁾ 그와 같은 모습의 확대가 가져올 군대 사회의 변화에 대해서는 이상하리만큼 '외면'하는 모습을 보이는 것이다. 우리 군이 다른 분야에서 보여주는 기민한 움직임과는 달리, 유독 이 부분에서만큼은 '방치'에 가까운 태도를 견지하고 있다는 사실은 대한민국 국군을 향한 지지와 성원, 그리고 관심과 사랑을 보내고 있는 이들의 의아함을 자아내기 충분할 정도다.

물론, 군 차원에서 다문화사회에 대한 대응이 '전혀' 없었던 것은 아니다. 국방부는 2010년 서울대 다문화교육센터와 공동으로 『다문화시대의 선진강군』이라는 교재를 발간해 다문화 교육에 활용하였고, 같은 해 '군내 다문화가족 실태조사 결과 및 정책적 지원계획'을, 2013년에는 '다문화 군대 대비 종합대책' 등을 수립하였다. 이와 함께 2012년 '군인 복무규율'을 개정해 임관(입영) 선서문에 삽입된 '민족'이라는 용어를 '국민'으로 개정하기도 하였고, 2019년에는 '군인의 지위 및 복무에 관한 기본법'에 다문화적 가치를 존중할 것과 그에 대한 이해를 확대하기 위해 관련 교육을 매년 1회 이상 실시할 것을 명시했다. 그러나 이와 같은 변화는 '서면(書面)'에만 국한되었다. 다문화 관련 교육은 해당 내용에 관심이 있거나 사회변동에 대한 감각이 있는 이들의 지시, 혹은 건의에 의해서만 추진되었고 그 이상의 진전은 전개되지 못하는 모습을 보여온 것이었다.⁷⁾

6) 국방부와 각 군 본부 인사 병과 담당자의 전언에 따른 것이다. 이와 관련한 우리 군의 현황을 정확하게 알기 어렵다. 2016년 관련 조사가 중단된 이후에는 '대략적인 수준'으로 인지하고 있을 뿐이다.

7) 공군에서 8년간(2012~2020년) 정훈장교로 복무한 경력이 있는 연구자 역시 해당 교

한편, 이러한 ‘외면’과 ‘방치’에는 나름대로 합당한 이유가 존재한다. 바로 다문화에 관한 군의 움직임이 인권 문제와 결부되면서 그와 관련한 일련의 조치가 옳지 못하다는 의견이 제시되었기 때문이었다. ‘다문화’가 사회적 화두로 떠오른 이후 군 조직에서도 이주배경 장병의 입대 현황조사가 시작되었다. 이를 통해 그들의 수가 2010년 51명, 2012년 223명, 2014년 400명, 2016년 776명으로 꾸준히 증가하는 추세를 파악할 수 있었고,⁸⁾ 이에 대한 대비, 곧 전투력 발휘에 큰 영향을 미치는 ‘결속(cohesion)’을 목표로 한 움직임이 필요함도 확인하였다. 그러나 이주배경 장병의 현황에 대한 파악은 2016년을 끝으로 잠정 중단되었다. ‘조사하는 것 자체가 차별적인 행위’라는 외부의 지적과 내부의 자각에 기반한 결론이었다.

정책적 대안의 제시를 위해 필수적인 선행작업 차원으로써 이주배경 장병의 현황을 파악하는 작업이 중단되면서 그와 관련한 이후의 움직임 역시 동력을 크게 상실하게 되었다. 그 결과로써 오늘날 우리 군은 이미 현실로 다가온 다문화사회에서 첫째, 다문화에 대한 한국군의 적용 개념이 다양성 관리 차원의 개념보다 협소해졌고, 둘째, 다양성 관리의

육을 받아본 적도 주관한 적도 없다. 군 내부에서 특강을 비롯한 ‘교육’은 대부분 인사 혹은 정훈 분야에서 주관한다. 따라서 그에 대한 양측의 협의나 공유가 자연스럽게 뒤쳐진 기억이 없다. 또한 공보활동을 주관하는 정훈장교의 특성상 ‘국방일보’나 외부 매체를 통해 그와 관련한 다른 부대의 활동을 접했던 기억이 있기는 하지만 그것이 특기할만한 수준이 아니었다는 점은 우리 군 내부에서 다문화에 대한 논의, 혹은 이주배경 장병과 연결된 움직임이 매우 저조했다는 것을 웅변한다. 이와 같은 내용을 추가로 기술하는 것은 본문의 언급이 주관적이지만은 않은 진술이라는 것을 설명하기 위해서이다.

- 8) 여기에서 제시한 수치가 불분명한 측면이 있다는 것을 밝힌다. 본문에서 인용한 수치는 2019년 4월 22일자 국민일보 ‘[연중기획] 나 혼자 아닌 우리 <3부> ⑤ 다문화 군대를 대비하자 - 3000명 복무 중, 다문화 2세 입대 본격화되는데...기초 조사도 없다 (검색일 : 2024년 2월 20일)’라는 기사를 인용한 것이다. 기사를 작성한 이상현 기사는 바른미래당 김동철 의원이 2016년에 공개한 자료를 근거로 해당 수치를 언급하였다. 그러나 이화여자대학교 장한업 교수가 저술한 『차별의 언어』 103~104쪽에는 ‘다문화군대 대비 야전군 추진 계획’을 근거로 다문화 장병의 수가 2010년에는 52명, 2011년에는 156명, 2012년에는 228명, 2013년에는 306명, 2014년에는 404명, 2015년에는 598명(장교 1명, 부사관 5명 포함)이라고 기술하였다. 다만 이 수치가 큰 차이를 보이는 것은 아니기 때문에, 이주배경 장병의 수가 매해 증가하고 있고 앞으로도 계속해서 늘어나리라는 예측은 충분히 가능하다.

기반 요소인 다문화 장병 관리를 위한 전담 부서의 부재, 셋째, 다양성 수용을 위한 분위기 조성과 소수문화 집단의 의사소통 창구 역시 존재하지 않는 현재에 이르게 된 것이다(차용환 : 2021).

3. 군(軍)의 다문화 인식 : 오해와 오독의 굴레 속에서

우리 군이 보여주고 있는 우리 사회의 변화에 대한 움직임, 곧 다문화 사회의 확대와 관련한 반응은 우려스러울 정도이다. 전망을 필두로 한 지적과 우려, 이를테면 2008~2018년 이주배경 가정 출생 남아 수가 평균 20만여 명에 달하며 20여 년 후부터는 이들이 입영대상자가 됨을(박영길 : 2021), 2030년 군 장병 5%가 다문화 가정 출신으로서 그들을 향한 정책이 최소복지의 차원을 넘어서야 함을(홍숙지 : 2024) 지적하는 ‘논의’만이 존재하고 있을 뿐이다. 일선 부대에서는 최소한의 움직임으로서 1년에 1~2회 정도 ‘다문화 교육 강사 양성 과정’에 지원할 수 있도록 공문을 하달한다거나, 시류를 읽을 줄 아는 누군가의 발의로 개최되는 부대 내 ‘초빙 강연’만이 존재할 뿐이다. 이처럼 눈앞으로 다가온 ‘다문화사회’에 대한 우리 군의 대응이 정책 수립 및 시행의 측면에 있어 우선순위를 차지하지 못하는 현실은 군 조직이 가진 세 가지 특성에 근거한 것으로 보인다.

첫째, 우리 군이 ‘거대 담론’ 우선의 의제 설정에 익숙해져 있기 때문이다.

군은 국가 수호에 대한 사명감을 가지고 ‘만약의 일’에 대비하는 국가 안보의 최일선 조직이다. 따라서 군이 주로 다루는 의제는 작전 및 임무 완수, 전투력 및 전력의 증강, 적 도발 대비 및 격퇴와 같은 ‘무시무시한’ 것으로 가득 채워져 있다. 이와 같은 분위기 속에서 자연스럽게 담론의 방향은 거대해질 수밖에 없다. 몇 년 전부터 현재에 이르기까지 군 조직 안팎에 큰 영향을 주었던 ‘육대전(=육군훈련소 대신 알려드립니다)’의 발(發) 이슈에 우리 군이 우왕좌왕하는 모습을 보였던 것은, 당시

9) 2016년에 개설된 일종의 인터넷 커뮤니티로 2020년부터 활성화 된 것으로 알려져

제기되었던 의혹과 폭로가 기존에 군이 다뤘던 내용이나 담론과는 거리가 있는 논의가 주를 이뤘기 때문이었다. 언제나 엄중한 상황 가운데 놓여있음을 자각하고 있는, 그래서 큰 논의를 주로 전개하는 집단으로서 상대적으로 ‘디테일’에 약한 모습을 노출했던 것이었다. 이는 ‘다문화사회’에 대응하는 군의 태도와도 직결된다. 그 중요성과는 별개로 ‘다문화’는 우리 사회가 안고 있는 문제 중에서 다소 ‘마이너’한 주제로 여겨진다. 이것이 ‘메이저’에서 논의될 만한 주제가 아니라고 여기는 분위기가 존재하기 때문이다. 실제로 서울 소재 주요 대학에서 이민과 이주, 혹은 다문화나 상호문화 등을 연구하는 인력은 다른 분야에 비해 현저히 적으며 군 조직에서 소속 구성원 전체에게 요구하는 필수교육, ‘양성평등’, ‘자살 예방’, ‘청렴 및 직무 윤리’, ‘장애인 인식개선’, ‘도박 및 마약 예방’보다 후 순위로 밀려있는 양상을 보인다.

둘째, 우리 군의 정체성과 관련한 ‘태생적 한계’ 때문이다.

군대를 두고 일종의 관용구처럼 수식하는 말 중에는 “세상 모두가 바뀌어도 군대는 바뀌면 안 된다”는 문장이 있다. 이는 군의 존재 이유와 연결된 진술로서 국민과 국가를 수호하는 군의 사명이 어떤 경우에도 변화할 수 없다는 것을 강변하는 수식이기도 하다. 그러나 다른 한편에서 이 관용구는 군의 약점, 곧 ‘유연성의 부재’를 지적하는 문장으로 활용되기도 한다. 변화할 수도 없고, 타협할 수도 없는 그들의 사명을 유지하기 위해서는 애국심에 대한 강조가 이어질 수밖에 없고, 이는 한편으로 ‘일국일민(一國一民)’주의에 입각한 국가주의·민족주의적 사고의 강화에 영향을 줄 수밖에 없다. 강화된 이 사고는 결국 ‘지금의 나’와 다른, 그리고 ‘기존의 우리’와 다른 것에 대한 경계와 필연적으로 결속된다. ‘다름’은 순전함에서 오는 단단함을 해치는 불순물로 인식될 수밖에 없기 때문이다. 이는 ‘다문화’에 대한 ‘경계’를 ‘배제’로 확대하는 첩경으로 작용했다. 이러한 사실은 가장 최근에 발간 및 배포된 『2019

있다. 2021년 ‘군 부실 급식 사태’로 사회의 주목을 받았고 현재도 현역, 예비역 등의 제보를 통해 군 내부의 부조리를 고발하는 역할을 한다. 최근에는 고발의 순기능에 의한 개선 사항이 이용자들의 칭찬과 함께 게시되기도 한다.(관련 내용은 중앙일보의 2022. 4. 15. 기사, ‘[단독]국방장관도 혼쫓난 軍 폭로... ‘육대전’ 운영자 얼굴 드러냈다’를 참고하였다. 검색일 : 2024. 7. 9.)

정신전력교육 기본교재』에도 여과 없이 드러나 있다.¹⁰⁾ 해당 책자는 군인으로서의 마음가짐을 주조하는 정신전력교육에서 교과서의 위치를 점유하고 있는데, 여기에서는 ‘다문화’를 우리의 문화적 정체성에 혼란을 주는 외래문화와 같은 개념으로 기술하는 오류를 범하기도 한 것이었다 (곽태환 : 2023).

셋째, 우리 군이 가진 ‘무결성’에 대한 집착 때문이다.

자신의 실책으로 인해 낙담한 이에게 건네는 위로로 잘 알려진 ‘한 번 실수는 병가지상사’라는 말은 『당서(唐書)』에 나오는 ‘승패병가지상사(勝敗兵家之常事)’에서 유래했다. 말 그대로 전쟁에서 이기고 지는 일은 흔한 일이니 그 결과에 따라 일희일비하지 말아야 한다는 것이다. 그러나 전쟁과 가장 가까운 군 조직은 오히려 이 이야기와 거리를 두는 모양새다. 이는 외부로부터 가해지는 비판, 혹은 비난이 발생하는 경우 더욱 강력하게 작동된다. ‘공보 상황’이 발생하면 이를 담당하는 정훈(공보)장교들은 조직에 누가 끼쳐져서는 안 된다는 일념을 가지고 조직을 보호하는 일에 사력을 다한다. 공식적으로 조직이 범한 오류나 실수를 있는 그대로 인정하는 사례는 법리적 판단이 내려진 이후쯤이 되어야 할 정도로 손에 꼽힌다. 이와 같은 양상은 ‘국민의 군대로서 국민으로부터의 지지와 성원, 관심과 사랑을 받지 못하는 군대는 절대 존속할 수 없다’는 민주국가 군대의 속성에 과몰입한 결과다. 과몰입은 비판과 비난의 예측을 위한 노력과 거기에서 기인한 논란거리의 사전적 차단으로까지 발전한다. 이러한 맥락에서 연결할 수 있는 모습이 앞서 언급한 국방부의 이주배경 장병에 대한 파악 중단이다. 어떤 조직보다도 신속하게 사회의 유행을 따라잡고 최신의 기술을 군사 분야에 적용하기 위해 노력하는 군 조직답게 다문화 시대의 군에 대한 대응에 나섰지만, 일각의 “그것은 개인의 신상(身上)으로서 그를 조사하는 것은 인권 침해”라는 의견이 제시된 이후 그와 관련한 계획은 물론 일련의 구상까지 ‘올스톱’되는 운명을 맞이하게 된 바 있을 정도다. 이후 군 조직에서 다문화에 대한 논의는 금기시되는 모습을 나타냈다. ‘이미 지적을 받은 상황

10) 해당 교재는 2023년 재개정 작업을 거쳐 2024년 안에 배포될 예정이다. 여기에서는 ‘다문화’에 대한 논의가 이에 빠져있다.

에서 군이 불필요한 논란을 만들어 조직을 어렵게 해서는 안 된다'는 방어 기제가 강하게 작동한 것이다.

이처럼 군에게 부여된 임무에 대한, 시대의 흐름에 대한, 그리고 어떤 주체들로부터 개선된 주문에 대한 극단적 해석 내지는 몰이해의 결과로 써, 결과적으로 우리 군의 다문화 논의는 담보하는 양상을 보이게 되었다.

4. 향후 과제 : '외면'과 '방치'를 넘어서

다시 한번, 재차 언급하자면, 소위 '혈통'의 차원에서 우리 군의 인적 구성이 다양해질 수밖에 없다는 전망은 말 그대로 '예정된 미래'다. 그리고 미래에 대한 확실한 전망이 제시된 상황에서 우리가 해야 할 일은 명확하다. 더 이상의 기피(忌避)와 좌관(坐觀)은 일종의 '직무 유기'에 해당한다는 인식이 필요한 때다. 여기에서는 이러한 입장에 기반하여 정책적 대안의 수립을 위한 기초가 될 수 있는 논의를 제시하고자 한다.

적극 행정의 출발점에서 가장 우선해야 할 것은 개념적 정의와 관련한 작업이다. 이는 '우리가 누구인가에 대한 재정립'을 의미한다.

'우리가 우리를 우리라고 부르는 것'은 매우 자연스러운 일이다. 그러나 다문화 수용성과 상호문화 역량이 더 높은 수준으로 배양되어야 할 것으로 추정되는 상황에서는 당연하지 않은 일이 될 수도 있다. 기존의 '우리'가 부르는 '우리'에 속하지 못하거나, 그에 공감하지 못하는 이들 역시 존재하고 있기 때문이다. 더욱이 '우리의 사각지대'에 놓인 이들은 군 조직 안에도 분명하게 존재하며, 다양한 자료를 통해서도 확인할 수 있는 것처럼 그 비율은 시간의 흐름에 따라 점차 확대될 것이다. 따라서 관습적으로 사용하고 있는 '우리'에 대해서 범주적 재정의 작업을 전개하는 것은 필수적이다. 이는 '우리'라는 단어를 자연스럽게 활용하는 것이 잘못됐다거나 언어생활에 문제가 있음을 지적하는 바가 아니다. 사회의 변화에 대해 적극적이고 능동적인 대응을 추진하자는 구상에 가깝다. 특별히 군에서는 구성원 모두의 결속을 강화할 수 있는 '전우', 곧 '전장(戰場)에서 승리를 위해 생활과 전투를 함께 하는 동료'라는 개념이

있어, 일반사회보다 수월한 작업이 가능하다. 여기에는 대한민국 헌법이 지시하는 대한민국의 지향점, 방향성, 정체성 등이 녹아있어야 할 것인데, 이를테면 “자유, 민주, 공화의 가치를 수호하고 확장하려는 의지를 가진 모든 이들이 모두 우리”이며, 더불어 “그들의 생명과 재산을 보장하는 사명을 가진 이들” 정도의 진술이 적절할 것으로 보인다.¹¹⁾

둘째, 군 주요 보직자의 다문화에 대한 ‘인식개선’을 도모하는 작업을 제시할 수 있다. 이는 다문화사회가 가져올 군의 인적 구성에 대한 지휘관의 이해를 넓히는 것을 말한다.¹²⁾

육·해·공군이 각자 ‘리더십센터’라는 조직을 보유하고 있을 정도로 군에서 ‘리더십’이라는 것은 상당히 중요하게 다뤄진다. 여타의 조직에서도 마찬가지일 것이지만, 지휘관의 지시에 따라 개인의 목숨까지도 담보해야 하는 군 조직에서 지휘관의 지시는 절대적이기 때문이다. ‘정신전력’을 주제로 한 여러 연구에서도 리더의 중요성을 강조하는 모습을 쉽게 찾아볼 수 있을 정도다. 최근에 이르러서는 군인의 정신전력을 강화하는 방안으로서 ‘창끝 부대’, 곧 전투 현장의 최일선 부대로서 전술의 기본 단위인 대대(大隊)를 향한 관심이 증폭되고 있기도 하다.¹³⁾ 조직의 리더, 군에서는 ‘지휘관’으로 불리는 이들의 중요성은 심리적, 정신적 차원의 ‘낙수효과’를 기대하는 차원에서도 강조된다. ‘그가 어떤 지휘 철학을 가지고 있는가?’, ‘그 지휘 철학을 구성하는 지식과 경험에는 어떤 요소가 있는가?’, 또한 ‘그것을 내면에서 어떻게 해석하고 있는가?’의 여부에 따라 부대의 모습은 완전히 달라질 가능성이 높다. 이 부분에 주목하여 지휘관 개인이 가지게 될 다문화에 대한 경험과 지식, 해석 등이 문화다양성의 존중과 다문화의 수용에 기반할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 이는 그들을 대상으로 하는 ‘상호문화 역량 강화 프로그램

11) 이와 같은 내용은 『정신전력교육 기본교재』에 삽입되어야 할 것이다.

12) 여기에서 ‘군 인적 구성’이라 함은 우리 군 안에서 복무할 이들의 혈통이나 피부색을 말하는 것이다. 따라서 ‘인종 구성’과도 바꿔 쓸 수 있을 것이다.

13) 신임 국방부 장관 취임 이후 ‘정신전력강화’가 새로운 화두로 떠올랐고 이에 대한 방안으로 기관(국방정신전력원) 차원의 답변이 이뤄진 바 있었다. 대대와 대대장을 향한 관심과 지원이 주요 골자로 된 보고서가 작성되었다. 과거와 같은, 이를테면 ‘지행일치’나 ‘지행합일’을 주장하는 ‘교육 만능주의’에서 탈피한 시도라는 차원에서 의미가 있는 부분이었다.

랩' 등으로 구체화 될 수 있다.

셋째, 이주배경 병역 의무자에 대한 '정책적 차원의 지원'이 필요하다. 이는 앞서 제시한 두 가지 제안이 선제적으로 시행된 이후 확대할 것을 고려할 수 있다. 인식의 전환이 우선해야 실제적인 변화가 수월하게 적용될 수 있기 때문이다. 또한 이 부분은 군 조직 내부의 신분에 따른, 이를테면 '간부'와 '병사' 두 가지 트랙으로 나누어 추진할 수 있다.

먼저 장교와 준·부사관으로 이루어진 '간부'의 경우 그가 얻을 수 있는 혜택을 중심으로 적극적인 홍보가 이루어져야 한다.¹⁴⁾ 간부로 입대하여 군인의 삶을 이어갈 경우, 얼마의 급여를 받을 수 있는지, 또한 군 관사 제공이나 여타의 복지혜택은 어떤 부분이 있는지를 중심으로 구체적인 소개가 필요하다. 이를 통해 이주 배경 병역 의무자가 간부로의 군 복무를 적극적으로 고려할 수 있는 분위기를 조성해야 한다. 또한 해당 인원이 임관하는 경우, 해당 사안에 대한 군 당국 차원의 적극적인 홍보가 이어질 수 있도록 해야 한다. 군의 목표, 곧 국민의 생명과 재산을 지키고 국가를 수호하는 사명을 '새로운 우리'가 함께 하고 있음을 환기하는 일은 우리 사회의 다문화 수용성을 긍정적인 방향으로 견인할 수 있다.

병사 입대자에 대한 지원은 같은 배경을 가진 이들, 혹은 그들의 지인들과 동반입대를 할 수 있도록 하는 것을 골자로 하는 행정적 지원을 고려해 볼 수 있다. 이는 현재도 적용되고 있는 제도에 약간의 관심만을 더하면 되는 것으로 행정적인 부담에서도 자유로울 수 있다는 장점이 있다.

한편, 충분한 논의를 통한 사회적 합의가 필요하겠지만 병역의무가 없는 이들이 일정 기간 군 복무를 할 경우, 기간에 따라 영주권이나 시민권을 획득할 수 있도록 관련 법령을 손볼 필요도 제기된다. 이는 미군에서 시행했던 정책과 비슷한 형태로서 인구절벽으로 인해 발생한 병

14) '문화다양성 축제 맘프(MAMF, Migrants Arirang Multicultural Festival)'와 같은 행사에 병무청 부스를 설치하는 것을 고려할 수 있겠다. 민주평통 지역 위원회는 매년 홍보 부스를 설치해 축제에 참여한 이들에게 통일에 관한 관심을 제고하려는 노력을 전개하고 있다. 해당 홍보 부스가 어떤 내용을 담고 있었고 그 효과가 어땠는지는 차지하고서라도 축제와는 거리가 있을 수 있는 기관이 행사에 참여했다는 것 자체로 의미가 있다고 볼 수 있다.

역자원 확충 방안과 다문화 시대의 도래가 가져온 사회통합의 달성이라는 과제를 달성하는 것에 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

5. 마치며

2015년 여름, 미(美) 해병대 1사단장의 취임식이 다양한 매체를 통해 전해졌다. 미국 해병대 1사단은 한국전쟁 당시 인천상륙작전과 장진호 전투에서 큰 활약을 펼친 부대로 미 해병대 1사단과 우리나라의 인연을 강조하는 기사로서 인식될 수도 있었다. 다만 특별했던 것은, 이 소식이 정치나 국제면이 아닌 '사회'면에 소개되었다는 지점이었다. 관련한 소식을 보면 왠지 모를 친숙함을 느낄 수 있었기 때문이었는데, 2015년 8월 2일 미 해병 1사단장으로 취임한 주인공의 이름은 준장 대니얼 '유'였다. 애리조나주립대를 졸업한 후 1985년 소위로 임관한 '유' 준장은 한인 2세로서 2011년 한국계 미국인 중 최초로 미군 장성 진급에 성공한 '신화적 인물'로 소개되었다.

상황을 가정해서, 남아시아 국가 출신의 남성과 북아프리카 출신의 여성이 함께 이룬 가정에서 태어난 아이가 대한민국의 어느 사관학교에 진학해 임관하고, 이후 진급에 진급을 거듭하여 '장군'이 되었다고 할 경우, 우리 사회는 이에 대해 어떤 반응을 보일 것인가. 게다가 그 주인공의 부모님이 출생한 나라의 언론에서 '자랑스러운 우리의 2세'라는 제목을 붙인 인터뷰를 하게 된다면, 이를 바라보는 '선주민'의 입장이나 시각은 어떤 양상을 보이게 될 것인가.

이번 연구를 통해 다문화와 우리 군에 대한 논의를 전개했다. 고려해야 할 여러 사안이 분명하게 존재하며, 개선되어야 할 부분이 있음도 확인했다. 더불어 역사적 사변이 벌어지지 않는 한 우리 군도 피해 갈 수 없는 다문화 시대의 도래에 관해서도 분석했다. 그리고 이와 관련하여 분명하고 구체적인 대응도 필요함을 언급했다. 물론, 최종적인 상태는 다문화 이해 교육, 혹은 상호문화 역량 강화 교육과 같은 과정이 더 이상 필요하지 않은 군대가 되는 것이다. 새로운 '우리'에 대한 인식을

토대로 모두가 각자의 위치에서 부여된 역할을 다하는 모습이 시대의 변화와 관련한 우리 군의 미래상(未來像)이라는 말이다. 다만, 그전까지는 그에 대한 이해와 외연의 확장을 목표로 적극적인 노력을 기울여야 한다. 국민의 군대이자 국가의 수호자인 대한민국 국군의 전투력을 유지하고 발전시키는 핵심 가치인 ‘결속’을 담보하기 위해서라도 반드시 그렇게 해야만 한다.

현재 우리 군이 다문화사회의 도래와 관련하여 보여주고 있는 태도, 곧 ‘외면’과 ‘방치’는 결과적으로 다양한 문화적 배경을 가진 이들이 전우로서 호흡해야 할 미래 병영에서 그들 간의 결속을 보장할 수 없도록 종용할 것이다. 즉, ‘아무것도 하지 않음(無爲)’에서 발생하는 아군의 ‘피해’가 자명하게 예측되는 상황이다. 이러한 오늘의 시점에서 현재 우리 군 안에는 ‘다문화사회’에 대한 담론을 꺼내는 것만으로도 격앙된 반응을 보이는 이들도 있다. 이를테면, “로마에 가면 로마법을 따라야 하듯, 그들(이주 및 이민자)이 우리에게 맞춰야지 왜 우리가 그들에게 맞춰야 하는가?” 정도의 입장을 견지한 것이다. 사실 이와 같은 모습이 잘못된 인식이라고 할 수는 없다. 이는 가장 최근에 발행된 『정신전력교육 기본교재』에서조차 ‘다문화’와 ‘외래문화’를 같은 개념으로 기술한 것이 밝혀진 상황에서 지금까지 군에서 행하고 있는 정신전력교육이 ‘잘 된’ 결과라고 말할 수밖에 없기 때문이다(곽태환 : 2023, 재인용). 따라서 현재의 시점에서는 이 사안과 관련한 우리 군의 대응이 미비했음을 인정하고 개념적 차원의 개선과 변화를 위한 작업을 선행해야 한다. 이를 위해 지휘관과 훈육 요원을 대상으로 한 ‘다문화 수용성 조사’가 먼저 추진되어야 할 것이며,¹⁵⁾ 궁극적으로는 향후 10여 년 동안 운용할 것을 목표로 ‘상호문화 역량 강화 교육과정’의 개설까지 바라볼 수 있어야 한다.¹⁶⁾

15) 여기에서 지휘관은 ‘대대’의 지휘관(중령)으로 설정하는 것이 타당할 것이라는 입장이다. 육군 보병 교범에 따르면 대대는 단독으로 작전을 전개할 수 있는 기본 단위이며 ‘중령’이라는 계급 자체가 가지는 상징성을 고려한 것이다. 또한 ‘훈육 요원’은 양성 기관(부대)에 소속된 이를 말하는 것이다. 이들은 군에 입대한 이들이 처음 만나는 군인으로서 ‘초두효과’에 따른 고려이다.

16) 교육 운영을 약 ‘10년’이라고 하는 것은 학계에서 통용되는 관용적 표현을 차용한 것으로서 그리 길지도 짧지도 않은 시간을 의미한다. 또한 다문화 사회에 대한 이해로

이 과정에서 군에 대한 과도한 비판이나 날 선 비난은 지양되기를 희망한다. 우리 군(軍)은 국민의 생명과 재산을 보호하고, 국가를 수호하는 든든한 조직일 뿐만 아니라, 정확한 침로(針路)만 확보된다면 그 어떤 조직보다도 빠른 변화를 만들어 낼 수 있는 믿음직스럽고 유능한 조직으로 성장을 거듭해 왔기 때문이다.

참고문헌

- 김광역(2009). 다문화 사회 추세에 대비한 군복무 발전방향, <한국사회과학> 제31권, 85-101쪽.
- 강용구·김태성(2019). 한국군 예비전력의 정예화 추진평가와 미래지향적 정책방향 : 「국방개혁 2.0」 예비전력정책을 중심으로, <한국동북아논총> 제24권 제3호, 31-56쪽.
- 고시성(2020). 병역자원 감소에 따른 한국군 병력구조 개편 발전방향 연구, <한국군사> 제8호, 한국군사문제연구원. 185-211쪽.
- 국방부(2010). 『다문화시대의 신진강군』.
- _____(2010). 군내 다문화가족 실태조사 결과 및 정책적 지원계획.
- _____(2012). (개정)군인복무규율.
- _____(2013). 다문화 군대 대비 종합대책.
- _____(2016). 군인의 지위 및 복무에 관한 기본법.
- 곽태환(2023). 다문화주의(Miulticulturalism)에서 조명한 『정신전력교육 기본교재』의 ‘국가관’ 고찰, <정신전력연구> 제74호, 국방정신전력원. 229-255쪽.
- 김영은(2022). 국방전력발전업무의 통합적 획득관리체계 제고를 위한 제언, <전략연구> 제29권 제1호, 한국전략문제연구소. 39-88쪽.
- 나태홍·노양규(2014). 다문화 군대에 대비한 한국군의 병영정책 발전방안, <다문화

서 상호문화 역량이 확보될 수 있는 충분한 시간을 의미한다. 한편, 이 교육은 각 군 대학(육군대학, 해군대학, 공군대학) ‘중령 진급자 과정’에 들어온 이들이 필수적으로 이수해야 하는 과정으로 설정해야 옳다. 이는 군 조직의 중추이자 군 내부에서 지휘관, 부서장 등을 역임할 수 있는 중령이라는 계급의 무게감을 인정하는 차원의 논의이다. 향후 그들이 진급을 거듭할 경우, 일종의 ‘낙수효과’도 기대할 수 있음도 고려한 것이다. 물론 구체적인 연구의 방향은 추후 설정할 부분이다.

- 교육연구) 제7권 제4호, 55-80쪽.
- 노훈(2013). '국방개혁 기본계획 2012-2030' 진단과 향후 국방개혁 전략, <전략연구> 통권 제57호, 한국전략문제연구소, 103-149쪽.
- 박영길(2021). 병 중심의 정신건강 지원체계, 국방인력 전체로 확대해야, <국방논단> 제1840호, 한국국방연구원.
- 이강수(2023). 한국형 민간군사기업(K-PMC)을 통한 제대군인 취업환경 개선방안 연구-민간군사기업 운용을 위한 법·제도 마련을 중심으로, <한국군사> 제13호, 한국군사문제연구원, 177-208쪽.
- 이규용(2010). 외국인 인력정책의 기초연구, <이민정책연구원 워킹페이퍼>, No. 2010-04. 이민정책연구원.
- 조관호(2021). 미래 병력운영과 병역제도의 고민, <국방논단> 제1879호, 한국국방연구원.
- 차용환(2021). 다문화 군대대비 국방정책 발전 방안(2)-다양성 관리(Diversity Management) 차원에서-, <한국군사학논집> 제77호 제1권, 육군사관학교 화랑대연구소, 28-56쪽.
- 최선애(2010). 다문화 군대를 대비한 민과 군의 준비 방향에 관한 제언, <한국군사학회 복지학> 제3호, 93-113쪽.
- 통계청(2020). 2019년 장애인구특별추계를 반영한 내·외국인 인구전망 : 2017~2040년.
- 홍숙지(2024). 군 다문화 정책발전 방향에 대한 제언, <국방논단> 제1976호, 한국국방연구원.

필자 소개

성 명 곽태환

소 속 국방정신전력원

주 소 대전광역시 유성구 추목동 자운로길 사서함 78-300호

전자우편 econoth@korea.ac.kr

Abstract

A Study on Korea Armed Forces and Multiculturalism - Focusing on the Neglect and Disregard -

Gwak, Tae-hwan

(Defense Agency for Spiritual & Mental Force Academy)

This study aims to examine the military of Korea, which appears to be heterogeneous with an increasingly Korean multicultural society. The military is currently shown to have a large number of service members with immigrant backgrounds, which is expected to grow further. However, measures for response have not been relatively active compared to another significant topic of the moment, the population cliff. It could be attributed to the following characteristics of the military : First, the military is accustomed to an agenda that prioritizes grand discourse. Second, it has inherent limitations in relation to nationalist and ethnocentric identity based on the principle of unitary country with unitary people. Third, as an organization for which public support is essential, it is excessively obsessed with integrity. Meanwhile, the neglect and disregard for the advent of a multicultural society is expected to have a negative impact by hindering the solidarity of its members. For measures to address the issues, it is suggested that, first, the perception of 'us' be redefined through the concept of 'comrades-in-arms'; second, the multicultural acceptance of commanders be investigated and measures should be established to strengthen its intercultural competence and finally, policy-level support for military personnel with migrant backgrounds be actively implemented.

[Key words] Korean military (Korea armed forces), Service members with immigrant backgrounds, Cultural diversity, multiculturalism, Interculturalism, Intercultural competency, Neglect and Disregard

투고일 2024. 05. 30 / 심사일 2024. 07. 08 / 게재확정일 2024. 07. 14