



준비된 제대군인의 새로운 출발!



임 훈
서울남부보훈지청 보훈과장

최근 군 복무기간 단축과 사회복지 무제 도입 등 정부의 병역제도 개선 안 발표를 계기로 군 가산점 제도를 둘러싼 찬반 논쟁이 뜨겁다. 새로 도입되는 사회복지무제에는 여성도 희망에 따라 참여할 수 있는 만큼 남녀평등 원칙에 어긋난다는 이유로 현재에서 위헌결정 나면서 폐지된 군 가산점 제도를 부활해야 한다는 주장이 힘을 얻고 있지만 사회복지 무제가 남성으로서는 '병역 의무'인 데 비해 여성에게는 '선택'이기 때문에 군 복무와 사회복지에 대해 가산점을 주는 건 차별에 해당한다는 반론도 만만치 않다.

그러나, 현재가 위헌이라고 밝히면서도 제대군인의 사회복지 지원에 대한 필요성은 인정 했듯이 군복무자에게 취업 시 가산점을 주지는 않더라도 그들의 취업알선과 취업이후 임금이나 승진 등에서 불이익을 받지 않도록 해줘야 한다는 여론이 지배적이다. 그렇지만, 제대군인 취업업무를 2년여 담당하면서 느낀 점은 아직도 기업에서 제대군인 취업에 대한 인식부족이 일반의 예상보다 훨씬 크다는 것이다.

일례로 장기복무제대군인 A씨의 취업과정을 살펴보면, A씨가 가지고 있는 취업 시 자신의 위치, 임금수준, 직급 등의 기대감과 그 요구조건을 취업의 고려대상으로 삼을 수 없다는 업체의 시각 사이에는 너무도 큰 괴리가 있었다.

우선은 제대군인 취업의 당위와 업체의 부정적 시각을 불식시키는 것이 중요하다고 판단되어 매일 전화에, 때로는 달래보기도 하고, 직접 방문하기도 하는 등 가능한 방법을 총동원하였고 A씨에게는 눈높이를 조절하는 방법으로 기어이 취업에 이르게 하였다.

물론, 제대군인들이 군에서의 다소나마 화려(?)했던 경력으로 인해 기업에서 제시하는 직종이나 연봉에 만족하지 못하는 경우도 있을 것이다. 한때나마 제대군인과 기업의 극명한 시작차를 확인하면서 제대군인 취업에 부정적인 생각이 들었던 것도 사실이다. 그러나 취업 후에는 누구보다 열심히 맡은 일에 최선을 다하는 A씨를 보면서 내 생각이 짧았음을 곧 깨닫게 되었고 역시 군을 이끌어가는 리더로서 역할을 했던 제대군인의 참모습을 볼 수 있었다.

어느 조사에 의하면, 직업군인들은 제대 후 취업한 기업에서 대체로 1년 정도면 회사에 필요한 기술과 지식 등을 습득하는 것으로 나타났으며, '정실성과 책임감', '법규, 방침 준수', '리더십' 등이 강점으로 꼽혔다.

이렇듯 제대군인은 준비된 인재임에도 불구하고 기업의 인식부족과 정부의 취업지원시스템상의 문제 등으로 충분한 선택을 받지 못하고 있다고 보여진다. 정부부처별로 업무영역을 명확히 하고 상호 협력 체제를 갖추지 않으면 예산 중복, 주체 혼돈 등의 문제를 피할 수 없다는 생각도 든다.

또한 기업맞춤식 훈련과정 개설 및 수료자 100% 취업보장 형태의 매칭시스템도 필요하다고 생각된다. 그래야만 매년 사회로 쏟아져 나오는 제대군인들의 고정적 취업 처를 확보함은 물론이거니와 이분들이 무엇을 잘하는지, 무엇을 하고 싶은지를 제대로 파악하고, 각종 교육훈련을 통하여 실질적인 취업에 이르게 하는 열쇠가 되기 때문이다.

군 조직에서의 경직성으로 인해 잠시 사회와의 괴리를 겪고 힘들 수도 있으나, 적응 이후에는 숙련된 기술과 노하우를 바탕으로 누구보다 역할을 제대로 수행할 수 있는 장점을 가진 제대군인들. 활용여하에 따라서는 내재된 불안요소들을 걷어내고 더 큰 역동적인 힘으로 사회발전에 기여할 것으로 기대된다.