투데이 칼럼

말 아끼기와 잘못된 언어습관

김 양 옥
한국스피치리더쉽컨설팅 대표

어떤 조직에 속해있으면서 조직에 처음 뿌리를 내리려 한다면 가장 먼저 말을 아껴야 한다.

'말 한마디로 천냥 빚을 갚는다'는 말이 있는가 하면 '세치 혀가 사람 잡는다'는 말도 있다.

평소에 어떻게 하느냐에 따라 작게는 일의 성패가, 크게는 일생이 좌우되기도 한다.

조직이라는 특수한 상황에서는 그 '말'이라는 것이 어떻게 작용할까? 어떻게 말해야만 조직에서 성공할 수 있는 유리한 고지를 점령할 수 있을 것인가? 자신이 무슨 일이든 빈틈없이 처리할 수 있고 어떤 상황에서도 완벽하게 대처할 수 있는 사람이 아니라면 조직에서 우선 말을 아껴도 본전은 건질 수 있다. 말을 아끼는 것은 조직내에서 자신에게 내리는 판단을 유보하도록 하는 가장 좋은 방법이 된다. 그러나 말수가 적은 것과 말을 해야 할 때도 안하는 것은 아주 큰 차이가 있다. 말을 아끼라는 것은 쓸데없는 말을 줄이라는 것이다.

21세기는 자기PR시대라고 해서 말을 많이 하는 것이 아니다. 말은 입을 열어 돋보이게 해야 된다. 필요할 때 적극적으로 입을 열고 진지한 내용, 질문을 많이 던지고 질문을 통해 대화의 질도 높이고 상대에게 자신이 원하는 답을 얻어내야 한다. 여기서 자신의 가치를 떨어뜨리는 여러가지 습관을 살펴보면 다음과 같다.

▲상습적으로 고민거리를 말하고 다닌다

주어진 일을 하다보면 크고 작은 난관에 부딪치게 마련, 누구나 고민은 한다. 하지만 고민 하더라도 입 밖으로 내색하지 말라. 고민이 되든 안되든 어짜피 당신이 풀어야 할 일이다. 특히 당신이 상습적으로 고민을 풀어놓은 대상이 당신에게 실질적인 도움을 주지 못한다면 더욱 입을 다물어야 한다. 당신의 잦은 푸념은 결국 '내 능력은 이것밖에 안돼'하고 광고를 하고 다니는 격이 되고 만다.

▲모르는 것은 일단 묻고 본다

모르는 것은 죄가 아니다. 또한 원활한 업무 진행을 위해서라도 모르는 것이 있으면, 분명히 짚고 넘어가야 한다. 잘 모르는데, 설명을 듣고도 이해하지 못했는데도 '무시당할까봐', '쑥쓰러워서' 등의 이유로 넘어가는 것은 위험한 일이며 더 큰 실수를 부를 수 있다. 모르는 것이 있다면, 마음속에 진정 의문이 있다면 씩씩하게 물어봐야 한다. 그러나 질문의 내용이 사실 확인이 아닌 방법이나 방안에 관한 것이라면 생각도 해 보기 전에 일단 '묻고 보자'는 태도는 문제가 있다. 무엇인가를 누군가에게 묻기 전에 적어도 당신 스스로 해결할 수 있는 방법을 두 가지 이상 찾아보라. 질문은 그 뒤에 해도 늦지 않다. 질문의 절제 역시 당신의 능력을 인정받는 하나의 전략이 될 수 있다.

▲이유를 밝히지 않고, 맞장구를 친다

'왜 좋은지'에 대한 구체적인 이유가 서지 않는다면, 남의 의견에 함부로 동조하거나 맞장구치지 마라. 일이 잘 되면 상으로 주어지는 몫은 의견을 낸 당사자에게만 돌아가지만 반대로 일이 안 풀리면(당사자 혹은 함께한 팀원으로부터) 변명이나 원망의 대상에 당신마저 포함 될 수 있다.

▲'예(yes)'란 답을 얻고서도 설득하려 든다

동조와 허락을 받아낸 것에 대해서는 더 이상 설득하려 들지 말라. 정말 그래도 되는지, 그로 인해 당신에게 돌아올 불이익은 없는지 등을 두고, 애써 당신의 처지를 설명하고 재차 동조를 구하는 것은 적극적이지 못하고 소심하다는 인상만을 남길 뿐이다. '공감'을 얻어야만 안심하는 습관은 버려야 한다.

▲"죄송해요"를 남용한다

"죄송합니다. 몰랐네요"라는 말을 자주 쓰는가? 죄송하다는 말은 자신의 잘못이나 실수를 인정하는 말이다. 일처리 과정에서 만약 정말 당신의 잘못이 있다면, 죄송하다는 애매한 말 대신 왜 그런 실수가 있어났는지, 그래서 어떻게 해야 하는지 상황부터 설명하고 그렇지 않은 경우에서는 "죄송하다"고 말하지 말라. 습관적인 '죄송'은 배려로 받아들여지지 않고 오히려 상대방에게 내가 무관심하다는 것을 보여주는 것임을 명심해야 한다.

▲스스로 함정에 빠지게 하는 말, "그럼, 제가 해볼께요."

조직 내에서 가장 끔찍한 상황은 '공식화되지 않는 책임'을 수행해야 될 때이다. 당신은 모든 일을 처리하기 위해 조직에 있는 것이 아니며, 조직 역시 당신에게 그런 기대를 하지는 않는다. 그러나 당신이 당신 업무 외적인 일에 자주 나선다면 조직은 그걸 당연시하게 된다. 그만큼 당신이 가치를 발할 기회가 줄어드는 것은 당연하다. 무언가 당신이 그 일을 함으로써 당신에게 내적이든 외적이든 도움이 된다고 판단될 때만 나서라.

"말은 그 사람의 인격이요 향수다"라는 말처럼 그 사람의 스피치가 그 사람의 인격과 인간성의 척도가 되므로 소통의 시대에 스피치 기법을 터득하여 보자.

사 설

새만금 물류허브 비전 키워야

전북도와 새만금 실무 관계자들은 새만금 물류 비전을 키워야 한다. 비전을 키워야 한다는 의견은 어느 한 두 사람만의 뜻이 아니다. 익히 알고 있는 그대로 도민 전체의 뜻이다. 저번에 새만금 인입 철도 사업 건이 용역 결과 사업 타당성을 인정받으면서 원대한 꿈에 한 발 짝 더 다가가게 된 것이다. 새만금에 철도가 연결되고 국제공항이 들어서면 땅에서 하늘에서 물류허브의 꿈을 만들어가게 된다. 그래서 해수부의 5만톤급 규모 확대안과 관련해 주문했던 게 다시 생각난다. 기본계획 용역에 들어갔다는데 이쪽에서도 능동적으로 나서야 한다고 했던 것이 그것이다.

전북도가 새만금 비전을 키우는 것은 시대의 당연한 요청이다.그에 따라 새만금 신항만 규모에 대한 생각을 바꾸고 있음은 당연한 일이다. 신항만 부두 시설은 2만톤에서 3만톤 정도의 규모이기에 발 빠르게 대응하지 않았다가는 다른 광역시도 지자체의 항구들에 비해 낙후될 수밖에 없겠구나라는 생각이다. 장차 새만금을 동북아의 허브로 키우겠다는 방침을 생각할 때 전북도가 재정 사업의 성격을 민자보다 국비로 전환해야 한다고 했던 것은 잘 판단한 것이다.

따라서 이제 전북도는 물류 허브 구축을 위해서 국비 확보에 더욱 힘내야겠다. 도민들이 바라는 바, 그 구축의 정도는 어마어마한 것이 아니다. 도민은 전북도가 오래전부터 들려준 수준의 인프라를 기대하고 있다. 전북도는 오래전부터 새만금 공항과 신항만 건설 의지를 보여줬는데 아직은 청사진 수준일뿐 시도조차 못하고 있다. 도민들은 전북도의 SOC 대동맥 발언과 관련해 거는 기대가 크다. 그것은 그만큼 지역 발전을 앞당기는 걸 의미하기 때문이다. 그런데 그게 아직은 청사진 수준에도 못 미치고 있다. 전북도는 그것을 말한만큼 그것을 실행할 능력을 키워야 한다. 그같은 야심이며 비전이 청사진 구상으로 끝나서는 안된다.

결국 새만금 비전은 돈이 말을 하게 돼 있다. 그런데 전북도 자체의 힘만으로는 그 돈을 충당할 능력이 없는 게 사실이다. 정부만 바라보고 있는 실정인데 새만금 사업이 매번 속도를 내지 못하고 있으니 답답하다. 정부가 지원을 약속했음에도 돌아가는 현실을 보면 녹록치 않다. 전북도는 새만금 신항이며 새만금 공항이며 철도 건설 등 물류 허브 기초를 다지기 위해 힘내야 한다.

기성세대는 청년들에게 도움 줘야

기성세대는 청년들에게 마음을 주어야 한다.미취업 청년들이 일자리를 찾아 헤매며 방황하고 있기 때문이다. 한때 일자리가 늘었다는 반짝 뉴스가 있었지만 여전히 탈전북이 이어지고 있는 지금이다. 그리고 예전 그대로 답답한 것이 있는데 열 명중 네 명꼴로 비경제인구가 상존하고 있다는 점이다. 이것은 심각한 고민거리가 아닐 수 없다. 얼핏 생각해 비경제 활동 인구를 두고 그게 무슨 고민거리냐고 말할 이도 있을 지 모르겠다. 일하기 싫어서 비경제 활동인구가 된 게 아니냐고 하면서 말이다.

그러나 그렇게 단정할 것이 아니다. 비경제활동 인구로 분류된 이들은 일반 실업자보다 문제가 더 심각하다. 아예 취업하기를 포기하고 있기 때문이다. 실업자는 장차 취업할 희망이라도 있지만 취업을 포기한 이는 앞으로도 계속 실업자로 남을 공산이 크다. 그래서 하는 말인데 괜찮은 일자리 창출을 전북도에게만 맡기지 말아야겠다. 괜찮은 일자리 마련의 책임은 전북도에게만 있는 것이 아니다.공기업인들에게도 있고 일반 민간기업인들에게도 있다. 다들 진정성을 가지고 괜찮은 일자리 창출에 나서야겠다.

기성세대는 눈을 똑바로 떠야 한다. 언론사들의 보도를 면밀히 읽어야 한다는 지적이다. 우리 지역의 취업률이 매년 전국 최하위 수준이니 답답한 세월이다. 힘 있는 자리에 있는 이들은 지역사회를 위해서 고민해야 한다. 그래서 당부하는데 지역의 청년 고용이 제대로 평가를 받으려면 괜찮은 일자리 만들기가 공감이 되는 거라야 한다. 기간제 일자리나 시간제 일자리는 결코 괜찮은 일자리가 아니다. 그리고 일자리 만들기에 협조하는 척 했다가 그만 두기를 반복하는 것은 청년들의 마음에 상처를 주는 것이 아닐 수 없다.

기성세대는 도내의 많은 젊은이들이 미취업자로 있음을 직시해야 한다. 취업의지를 상실한 젊은이들의 입장을 헤아려야 달라는 부탁이다. 괜찮은 일자리 만들기는 한두 번 시도해보고 말 성질의 것이 아니다. 어른들은 그 책임이 막중하다. 비경제활동자로 분류된 이들은 놀고 싶어서 놀고 있는 게 결코 아니다. 일자리를 구하려고 애쓰다가 안 되니까 포기해 버린 것을 알아야 한다.

기고문

국민이 원하는 수사구조개혁

김 병 섭
무주경찰서 수사과장

지난 4월 29일 국회 사개특위에서 수사권 조정 개정안을 패스트트랙(신속처리안건)으로 지정하면서 수사권 조정과 관련해 검찰과 경찰의 갈등도 날로 심해지고 있는 실정이다.

패스트트랙으로 지정된 법안들은 국회서 330일 이내에 의결이 이루어져야 하므로, 적어도 내년 3월이 되면 우리 경찰의 수사권과 관련해서도 중대한 변화가 이루어 질 것이다.

그렇다면 국민이 원하는 수사권 조정 즉 수사구조개혁은 무엇일까를 생각해 볼 수 있다.

먼저 수사구조개혁의 본질을 찾자면, 비대화된 검찰권력의 남용을 차단하고, 이에 맞서는 견제와 균형을 경찰의 수사권독립으로 볼 수 있다.

'견제와 균형'이란 수사권에 있어서 기소권과 수사권을 분리하는 것부터 시작된다. 이를두고 선진국형 형사사법시스템 구조라고하며 이는 기소권은 검사에게 수사권은 경찰에게 주어 견제와 균형의 원리가 유지되는 것을 큰 바탕으로 하고 있다.

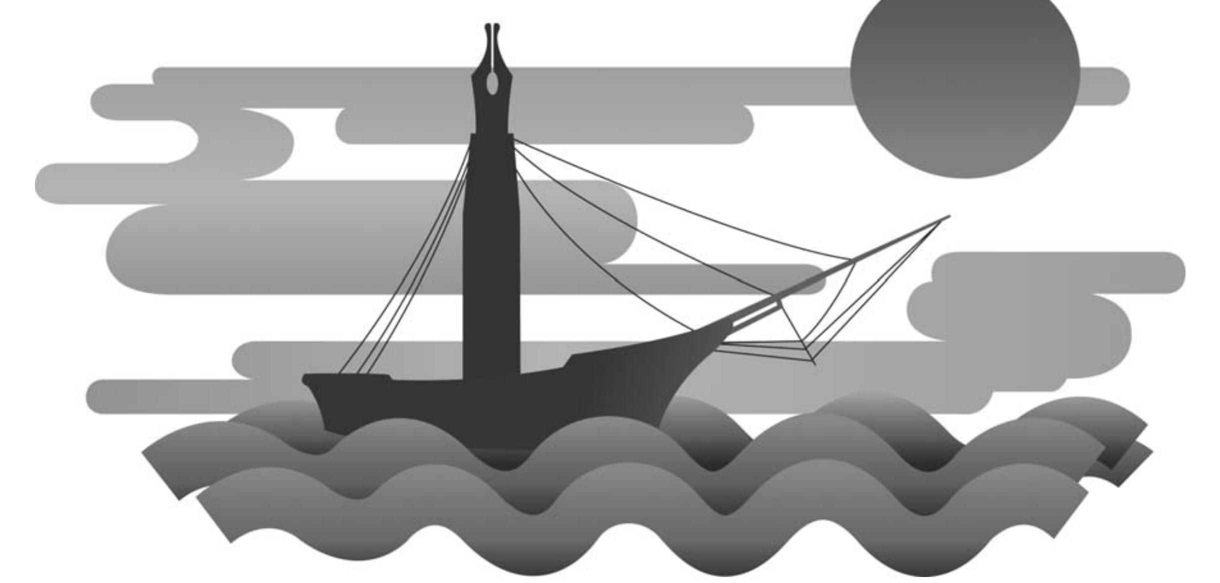
대다수의 국가에서 검찰은 공소제기와 유지인 기소권을 담당하는 기관이다. 하지만 우리나의 경우에는 기소권 뿐만아니라 수사권, 영장청구권 등 형사사법체계상 모든 권한을 독점하고 있다. 이는 전세계 어디에서도 우리나라처럼 검찰과 같은 무소불위의 절대 권한을 누리는 사례가 없으며, 이를 통해 검찰권한은 부패하고, 권한남용의 폐단을 낳아 그 피해는 모두 국민의 몫이 되었다. 최근의 여론조사에서도 70%이상의 수사구조개혁에 찬성한다는 여론조사 결과로도 충분히 확인된다고 본다.

이처럼 '검찰개혁'과 '수사권조정'은 국민의 요구이자, 시대적 변화라고 할 수 있다.

이러한 변화가 이루어진다면 수사와 기소가 분리되어 객관성과 중립성이 확보되어 수사와 기소가 더 공정해 질 것이다. 또한, 과거의 부패사례와는 다르게 성역없는 법집행도 가능할 것이며, 수사 서비스 수준도 한층 높아질 것으로 바라본다. 그리고 불필요한 이중조사가 사라져 사건처리가 더욱더 빨라지게 되어 국민의 기본권침해와 경제적 손실발생도 감소하게 될 것이다. 이러한 원칙과 수사구조개혁을 통해 검찰과 경찰이 서로 견제하고 선의의 경쟁을 함으로써 실체적 진실발견에 더욱 가까워지게 된다는 의미이기도 하다.

이제는 모든 결정이 국회로 넘어가 있는 상황에서 국회는 국민의 염원이자 시대적 변화를 받아들이는 동시에 국민의 입장에서 국민이 원하는 수사구조개혁안이 조속히 통과되길 희망한다.

사외기고는 본보의 편집방향과 다를 수도 있습니다.



용기와 희망을 주는 인간을 위한 정론지

"더 좋은 신문, 더 사랑 받는 신문, 독자와 함께하는 신문"을 위해
전주매일의 전 직원들은
'전북 최고의 신문'을 제작하기 위해 최선을 다하겠습니다.

진정한 지방자치 발전을 위해
중앙지를 답습하는 형태를 벗어나 보다 깊이 있게
내 고장 소식을 빠르고 정확히 독자 여러분들에게 전달하겠습니다.

당신의 가려움을 속 시원하게 긁어 드리기 위해
대안적 비판 기능을 강화하고 있으며
한 단계 더 성숙한 네트워크 구축과 함께
지역발전의 수레바퀴를 힘차게 굴리겠다는 약속을 드립니다.

인간중심 · 도덕중심 · 지역중심 전주매일