

“노사관계, 생각 달라도 ‘연대’해야… 소통만이 갈등 풀어”

CEO 와칭

박 종 필

노사발전재단 사무총장

노동정책이 현장과 국민 삶 속에 제대로 스며들 수 있도록 최전선에서 조율해 온 소통 전문가가 있다. 중앙부처 내 이례적으로, 국장과 1급 실장 두 직급에 걸쳐 두 차례 대변인(고용노동부)을 지냈다. 노사발전재단의 박종필 사무총장이다.

박 사무총장은 1994년 행시 38회로 공직의 길에 들어섰다. 노동부에서 청년고용정책관과 근로기준정책관, 근로감독정책단장, 기획조정실장 등의 핵심 보직을 두루 거쳤다. 여기에서 대변인직(2020년, 2023~2025년) 역임 이력은 노동행정 경험에 소통 역량을 가미하는 무기가 됐다. 이제 30년 관록을 바탕으로, 복잡다단한 일터의 갈등을 풀어 나갈 ‘노사 상생의 지휘자’로 현장에서 있다.

◆바른 소통 위한 ‘생각정리’

사실 그의 소통 노하우는 대변인실뿐 아니라 기획재정담당관실 근무를 통해 두각을 드러냈다. 장·차관 앞에서 부처 내 각 부서의 복잡하고 어려운 보고서 등을 쉽게 풀어 설명했다. 또 뛰어난 콘텐츠를 갖고도 표현상의 어려움을 겪는 후배들을 돕기 위해 시작한 사내 강의가 입소문을 탔다. 박 사무총장이 펴낸 책 ‘고수의 보고서’는 스테디셀러다. 조직 내 보고서 작성 및 보고의 기본 원리를 4단계(구상-서술-편집-설명)로 체계화했다. 또 다른 저서 ‘고수의 역량평가 대처법’에서 그는 “역량은 단순한 지식이나 기술이 아니라, 미래의 문제를 해결하는 힘”이라고 정의했다. 파편화된 생각을 나열하는 데 그치지 않고 덩어리로 묶어 새로운 의미의 스토리로 엮어내는 ‘생각 정리’를 강조한다. 또 인터넷 카페를 통해 일반인과도 교감하고 있다. 보고서 쓰기에 어려움을 겪는 이들에게 첨삭 피드백을 제공한다. 2014년 시작한 카페 활동은 지금도 한창이다. ‘상대방 입장’에서 명확하게 뜻을 전달하고 문제를 해결해 나가는 게 중요하다는 지론이다.

◆현장·실행력·소통 ‘3대 핵심’

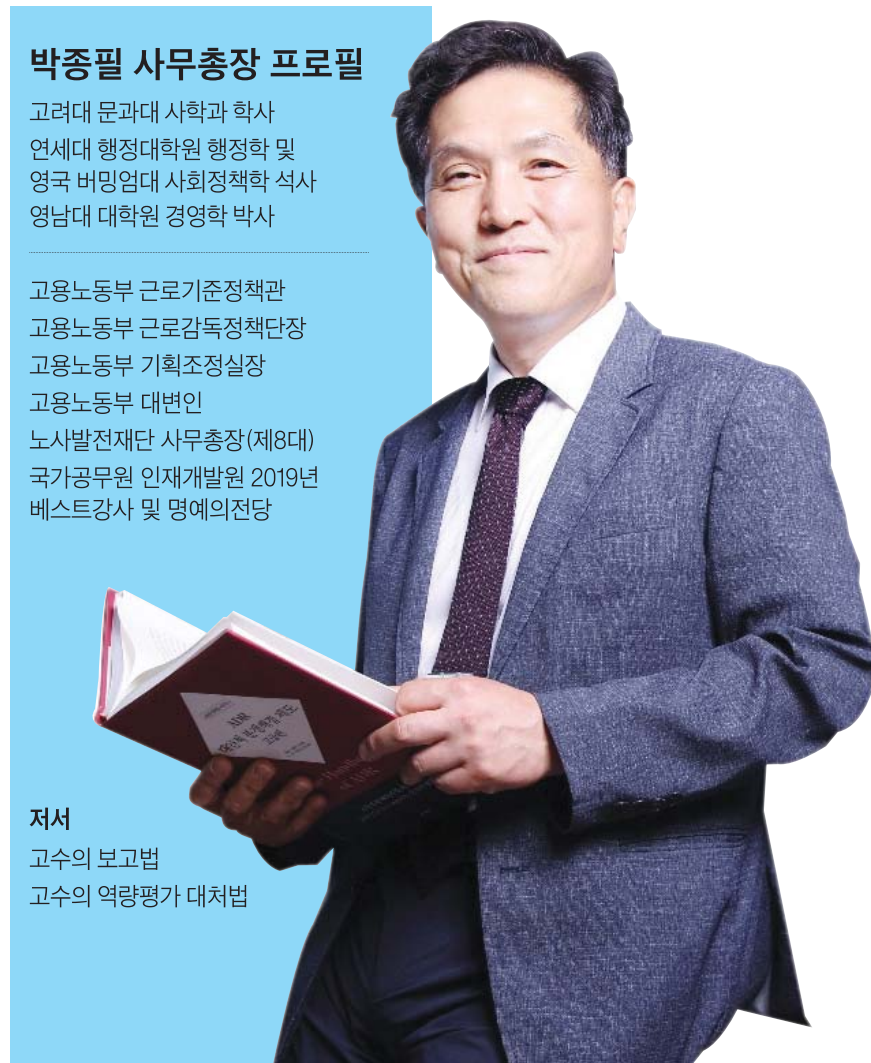
이 같은 소통 철학은 현재의 노사발전재단을 이끄는 밑거름이 되고 있다. 지난해 4월 제8대 노사발전재단 사무총장으로 부임했다. 취임사에서 그는 ‘현장 중심·실행력 제고·소통’이라는 세 가지 핵심 키워드를 제시했다. “우리의 모든 사업을 재단이 아니라 현장의 시선으로 보자”고 했다. 이를 실천하기 위해 기관 내부적으로 혁

박종필 사무총장 프로필

고려대 문과대 사학과 학사
연세대 행정대학원 행정학 및
영국 버밍엄대 사회정책학 석사
영남대 대학원 경영학 박사

고용노동부 근로기준정책관
고용노동부 근로감독정책단장
고용노동부 기획조정실장
고용노동부 대변인
노사발전재단 사무총장(제8대)
국가공무원 인재개발원 2019년
베스트강사 및 명예의전당

저서
고수의 보고서
고수의 역량평가 대처법



조직 내 보고서 작성 원리 체계화 파편화된 생각 스토리로 엮어내야

현장·실행력·소통으로 재단 이끌어 모든 사업, 현장 시선으로 바라봐 노사갈등 해소 위해 사전 예방 절실 서로 인정하는 파트너십 ‘기본’ 내 생각 바꾸는 ‘자기성찰’ 필요

신방안(기관운영, 주요사업, 국민소통)을 강도 높게 추진 중이다. 특히 문제 해결과 소통에 있어서는 “불편해도 문제를 인정하고 상대방에게 다가가 먼저 손을 내밀어야 한다”며 진정성 있는 접근을 주문한다. 이는 단순한 선언에 그치지 않는다. 재단의 각종 사업에 실질적인 추진동력으로 작용하고 있다.

오늘날의 일터는 노사 갈등, 장시간 노동, 급속한 고령화, 급변하는 글로벌 노동 기준 등 수많은 변수가 얹힌 고차방정식과 같다. 복잡한 실타래를 풀 해법 역시 현장에서 답을 찾고(현장 중심), 구체적인 제도로 뒷받침하며(실행력), 진정성 있게 다가가는(소통) 데 있다고 말한다. 재단이 추진 중인 4대 핵심 사업에서 그의 철학을 엿볼 수 있다. 이른바 노란봉투법 시행 등으로 일터의 사법적 분쟁 우려가 커지고 있다. 이 같은 상황에서 갈등이 터진 뒤

법대로 해결하려 하면 막대한 비용과 상처만 남기 십상이다. 그는, 노사 갈등 해소를 위해서는 ‘사전 예방’이 절실하다고 말한다. 노사관계의 기본은 서로를 대화 상대로 인정하는 파트너십이며, 이를 위해선 상대를 이해하고 불편해도 내 생각을 바꿀 줄 아는 ‘자기성찰’이 선행되어야 한다는 게 그의 생각이다.

◆파트너십 사업 재개

재단은 2년간 중단됐던 파트너십 사업의 공백을 깨고 올해 ‘상생파트너십 종합 지원사업’의 문을 열었다. 애칭도 ‘돌파’로 지었다. 돌아온 파트너십의 줄임말이자, 원·하청 교섭이나 산업전환기 등 그 누구도 가보지 않은 일터의 난제를 노사가 함께 돌파하지는 의미다. 새 파트너십 사업은 기존과 비교해 확연히 달라졌다. 과거 개별 사업장 위주였던 지원대상을 복수 사업장, 원·하청, 지역·업종별 노사 단체 등 기업 담당 밖으로 크게 넓혔다. 또 단순한 프로그램 비용 지원에 그치지 않고, 실질적인 파트너십이 이루어지도록 현장전문가의 코칭과 교육을 결합한 종합 지원으로 범위를 재편했다. 재단은 이러한 변화를 현장에서 밀착 뒷받침하기 위해 전국 5개 지사에 전담 조직인 노사상생센터도 신설했다.

◆일하는 방식 바꾸는 ‘실노동시간 단축’

그는, 노동자의 삶의 질과 기업의 경쟁

력을 동시에 높이기 위한 핵심은 법정 시간이 아니라 ‘실노동시간 단축’에 있다는 견해를 밝혔다. 단순히 시간만 줄이면 생산량은 감소하게 마련이다. ‘일하는 방식’의 혁신이 있어야 노동시간을 줄여도 생산성을 올리는 마법이 가능하다고 말한다. ‘일터혁신 상생컨설팅’은 채용부터 노동시간, 임금체계, 조직문화, 평가보상 등 기업들이 전체적인 그림을 다시 그리도록 지원하는 재단의 대표사업이다. 올해는 주 4.5일제 특화컨설팅을 도입해 실노동시간 단축을 위한 제도를 설계해주고 있다. 또 실노동시간 단축 지원단을 통해 다양한 성공 사례를 발굴·확산하고 있다.

‘상생파트너십 종합 지원’ 재개 지원 대상 넓히고 지원 범위 재편

일하는 방식 혁신해 노동시간 단축 중장년 구직자에 취업알선 패키지 재직자엔 3단계 커리어플래닝 제공

재단은 중장년 지원사업의 혁신도 추진 중이다. 과거의 단순한 일자리 매칭에 안주하지 않고, 중장년의 일과 삶을 종합적으로 디자인하는 방향으로 사업을 고도화하고 있다. 구직자를 대상으로 ‘상담·교육·훈련·일 경험 지원·취업알선’을 패키지로 제공한다. 중장년 재직자에게는 기초·심화·코칭의 3단계로 고도화된 커리어플래닝 서비스와 1:1 전담 코칭을 제공한다. 최근에는 ‘AI 활용 직무 교육’까지 신설해 재취업 경쟁력 제고를 돕고 있다. 전국 12개 중장년내일센터는 업종 중심의 광역형으로 전환하고 있다. 예로 대구·대전·광주 센터는 보건업 중심, 부산·목포·인천 센터는 해운업 중심이다. 해외진출 기업의 노무리스크 예방 및 글로벌 노동 협력에도 역점을 둔다. ‘해외 노동리스크 예방 전문기관’으로서 29개국의 인사노무 안내서를 제공하고 있고 AI를 통한 정보 제공도 준비하고 있다. 외국인 노동자에 대한 정착지원 역할도 강화했다. 연내 ‘24시간 AI 다국어 상담망’의 설치도 추진 중이다. 최근에는 ODA(공적개발원조)의 일환으로 캄보디아·우즈베키스탄 등에 K-노동정책을 소개하고 선진화 방안을 공유했다.

“노사관계는 서로 생각이 달라도 ‘연대’의 장이 되어야 합니다.” 박 사무총장이 취임사에서 힘줘 말한 대목이다. 그는 “통하면 아프지 않고 안 통하면 아프다”라는 통즉불통(通即不痛, 不通即痛)의 원리를 언급하고, 진정성 있는 소통만이 갈등을 풀 수 있다고 했다.

/세종=김연세 기자
kys@metroseoul.co.kr



metro



① 박종필 노사발전재단 사무총장(왼쪽 7번째)이 지난 7월29일 롯데글로벌로지스 물류센터에서 열린 ‘택배노동자 온열질환 예방 생수 나눔식’ 행사에 참석해 있다. ② 박종필 노사발전재단 사무총장(왼쪽)이 지난 19일 경기 성남 네이버 본사에서 황순배 네이버 최고인사책임자와 ‘IT 산업재취업지원서비스 확산 및 중장년 고용안정 지원’을 위한 업무협약 체결식을 갖고 있다. /노사발전재단

