

“재능기부로 취약층 일자리 더 늘린다”

BIZ & PEOPLE | (주)스타벅스커피 코리아 이석구 대표

희망아카데미 통해 취약계층에 재능 기부 장애인 바리스타 166명 근무 중...전체 2.9% 지속적 시간제 일자리 창출로 리턴맘 채용 “차별없는 채용으로 양질 일자리 제공 앞장”

“취업 소의 계층에 지속적으로 양질의 일자리 제공할 것.”
(주)스타벅스커피 코리아 이석구 대표가 지속적인 고용 확대 및 양질의 시간 선택제 일자리 창출 공로를 인정받아 ‘2013년도 일자리창출 유공자 정부 포상 시상식’에서 개인부문 산업포장을 수상했다. 스타벅스는 최근 3년간 임직원수가 4228명에서 5750명으로 36% 증가했다. 특히 지난해 10월에는 ‘리턴맘 재고용 프로그램’을 통해 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 퇴직했던 스타벅스 임직원에게 정규직 부점장으로 재취업의 기회를 제공했다. 장애인 채용에도 적극적이다. 스타벅스에는 전체 임직원의 2.9%인 해당하는 166명의 장애인 바리스타가 근무 중이다. 스타벅스가 이처럼 적극적으로 취업 소의 계층 일자리 창출에 앞장선 것은 “사회적 책임과 수익을 동시에 추구하며 지속 성장하는 기업이 되겠다”는 운영 철학을 앞세운 이석구 대표의 의지가 크게 반영된 결과다.

-2013년도 일자리 창출지원 유공자 정부포상 시상식에서 개인 부문 산업포장을 수상했다. 수상소감이 궁금하다.
“열린 채용을 통해 지역사회 발전에 기여한 공로로 2012년 고용창출 우수기업으로 선정된 데 이어, 기업의 사회적 책임을 실현하고 열린

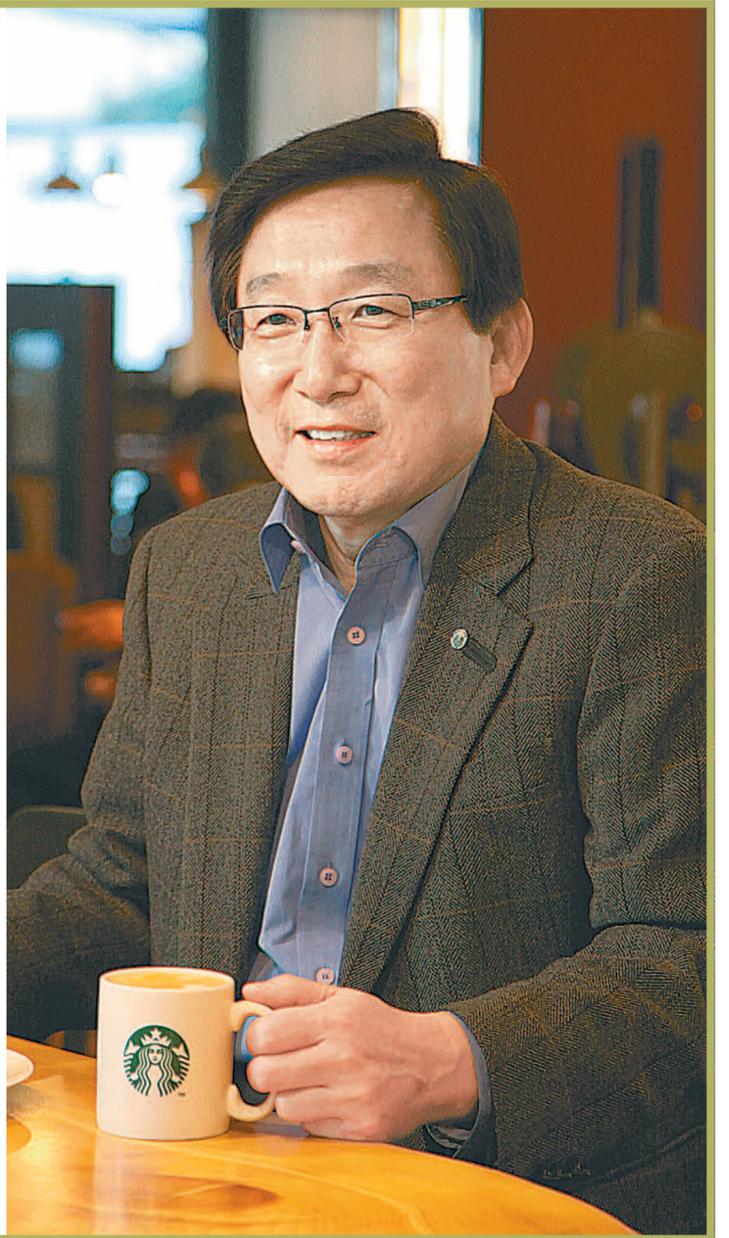
고용 실천에 모범을 보이고 있다는 평가를 통해 정부로부터 두 번째로 받은 상이다. 너무나 영예스럽다.”
-취업 취약 계층을 위한 또 다른 활동이 있다면.
“최근엔 대전 해평학교에 희망 바리스타 아카데미를 오픈했다. 카페 내에 교육 시설을 업그레이드하고 바리스타 아카데미를 오픈해 장애인 학생들에게 양질의 교육기회를 제공하고 사회에 나가 실질적인 취업에 도움을 줄 수 있도록 했다. 단순한 현물이나 현금의 일회성 기부보다는 취업 취약 계층이 운영하는 카페에 재능기부를 더해 일자리를 만들어내는 것을 중요한 사회공헌의 축으로 생각하고 있다.”
-재능기부 카페에 대해 구체적으로 설명해 달라.
“재능기부 카페는 2012년 12월과 2013년 5월에 오픈했다. 재능기부 카페 1호점인 ‘카페 이 스타’와 2호점 ‘빵카페 빵집’의 경우 노후화된 카페 시설로 운영이 어렵다는 이야기를 듣고 커피 기계, 인테리어, 테이블, 집기 등 각종 시설의 리노베이션을 도왔다. 이후 매출이 두 자리수 이상으로 성장했고, 그 수익으로 더 많은 어르신 바리스타(1호점·서울 서대문)와 장애인 바리스타(2호점·부산 진구)의 고용이 이루어졌다. 향후에도 복지관 등에서 운영하는 어려운 환경의 카페를 적극적으로 도와 그 수익으로 더 많은 취업 소의 계층이 지속적으로 채용되는 선순환적인 일자리 창출과 지역 사회와의 동반성장을 전개해 나가고 싶다.”
-스타벅스는 커피 업계 최초로 장애인 고용공단과 협약을 체결한 것으로 알고 있는데.
“현재 스타벅스에는 장애인 의무 고용률을 넘어선 전체 임직원의 2.9%에 해당하는 166명의 장애인 바리스타가 근무 중이다. 단순히 고용만

하고 끝나는 것이 아니다. 장애인 서비스직에 부적합하다는 사회적 편견을 깨고 장애인 유형별로 특성을 살려 비장애인과 잘 적응해 나갈 수 있도록 전 파트너의 장애인 인식개선교육, 장애인 전담 관리자 배치 등 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 특히, 청각장애인이 근무하고 있는 스타벅스 매장에는 수화 주문을 위한 안내문도 게시 중이다. 안내문을 통해서 일부 음료에 한정된 수화 주문만 가능하지만 청각장애인들에 대한 고객들의 관심과 배려를 이끌어 내기 위한 작은 시작이 될 수 있을 것이라고 믿는다.”
-경력 단절 여성들을 위한 스타벅스의 ‘리턴맘 프로그램’은 사회적으로도 크게 화제가 되었는데.
“여성가족부와 ‘리턴맘 시간 선택제 채용 MOU’를 체결한 이래 지난해 10월 17기 18명이 재입사해 현재 정규직 부점장으로 전국 매장에서 근무하고 있다. 올해 1월에는 2기 20여명이 또 입사할 예정이다. 이들은 주 5일 근무, 하루 4시간 매장 관리자로서 상여금, 성과급, 의료비, 학자금 지원 등 정규직과 동일한 복리 후생 혜택을 적용받는다. 앞으로도 지속적인 시간 선택제 일자리 채용을 통해 리턴맘 인력을 채용해 나갈 계획이다.”
-향후 계획이 있다면?
“수익성 추구 못지않게 중요한 것은 기업의 사회적 책임을 실현하는 것이라고 믿고 있다. 취업 소의 계층인 장애인이나 경력 단절 여성분들에게 지속적으로 양질의 일자리를 제공할 수 있게 최선을 다할 예정이다. 아울러 지금과 같이 연령, 학력, 성별 차별없는 열린 채용을 지속적으로 시행하고, 스타벅스에서 근무하는 모든 파트너들이 자부심을 느낄 수 있는 다양한 인사 제도를 실시해 나갈 것이다”

원성철 기자 sereno@donga.com 트위터 @serenonw

2013년도 일자리창출 유공자 개인부문 산업포장을 수상한 (주)스타벅스커피 코리아 이석구 대표이다. 그는 리턴맘 프로그램, 장애인 고용증진, 학력 차별 없는 열린 채용 등 취업 소의 계층을 배려한 양질의 일자리 창출 공로를 인정받았다.

사진제공 | (주)스타벅스커피 코리아



하성민 SKT 사장 | 이상철 LGU+ 부회장 | 황규구 KT 회장 내정자

이동통신3사 “올해는 혁신의 해”

SKT ‘자승자강’ 의지로 변화·혁신 강조 LGU+ “한 발 빠른 혁신” 시장 선도 예고 KT, 신규 사업 발굴 주력...제도약 총력

올해 이동통신 시장 화두는 ‘혁신을 통한 경쟁 우위’다. 2014년 이동통신 시장은 ‘광대역 LTE’ 전국망 구축과 그에 따른 새로운 서비스 출시 경쟁이 치열할 것으로 전망된다. 이에 따라 각 이동통신사 수장들도 최근 신년사 등을 통해 ‘혁신’을 강조했다.

1위 기업 SK텔레콤은 ‘선도 기업의 지위를 더욱 확고히 한다’는 전략이다. 하성민 사장이 최근 신년사를 통해 올해 경영화두로 ‘자신을 이기는 사람이 진정한 강한 사람’이라는 뜻의 ‘자승자강(自勝者強)’을 제시한 것도 맥을 같이 한다. 하 사장은 “‘자승자강’의 강인한 의지로 철저한 변화와 혁신을 통해 모든 경쟁에서 이길 수 있는 강한 SK텔레콤을 만들어 나가자”고 당부했다. 그리고 이를 위한 구체적 경영방침 중 하나로 ‘신규사업 성과창출 집중 및 차세대 성장동력 발굴’을 제시했다. 이와 관련해 하 사장은 “IPTV와 솔루션, 헬스케어 사업이 각각 회사의 성장을 책임진다는 각오로 매진해야 한다”며 “연구개발(R&D)역량 강화로 새 성장 모멘텀을 확보해야 한다”고 강조했다.

지난해 LTE 시장 공략에 주력해 급성장한 LG유플러스는 올해도 ‘남들보다 한 발 빠른 공격적 행보’를 이어간다는 방침이다. 이상철 부회장은 지난 3일부터 이틀 동안 충남 예산에서 개최한 ‘리더 혁신 캠프’에서 특강을 통해 “우리가 갈 길은 ‘패스트 팔로워’가 아닌 ‘퍼스트 무버’라며 한 발 빠른 혁신으로 시장을 선도할 것을 주문했다. 특히 “이동통신 시장이 단순 가격 및 속도 경쟁을 벗어나 소비자들에게 새로운 가치를 주는 경쟁체제로 변화하고 있다”며 “그러한 가치를 남보다 앞서 제공하기 위해서는 기존에 통신사가 추구해온 가치 사슬에서 과감히 벗어나 다양한 가치가 서로 융합되는 ‘가치 융합’을 이뤄내야 한다”고 강조했다. 이 부회장은 이를 위해 ‘심안(心眼)’을 갖게 되면 선(先)을 얻을 수 있고, 선을 얻게 되면 모든 것을 이길 수 있다는 ‘심안통선, 선제제인(心眼通先, 先則制人)’을 경영 화두로 제시했다.

황규구 내정자를 새 수장으로 맞는 KT는 ‘제도약’을 위한 새 경영방향에 구상하는데 공을 들이고 있다. 별도의 신년사를 내놓지는 않았지만 LTE와 LTE-A 도입이 경쟁사보다 늦어지면서 위기에 몰렸던 만큼 한 발 빠른 ‘광대역 LTE’ 도입 효과를 극대화하는 한편, 신규 사업 발굴에 주력해 예전의 위상을 회복하는데 총력을 쏟을 것으로 보인다.

김명근 기자 dionys@donga.com 트위터@kimyke76

다운재킷, 드라이클리닝은 금물...꼭 손빨래 하세요

● 똑똑한 다운 세탁법

전용·중성세제로 미온수서 부드럽게 건조 후엔 두들겨서 뭉친 털 풀어줘야

추운 날씨가 계속되면서 다운재킷, 다운패딩을 새로 구입하거나 사 두었던 옷을 꺼내 입는 사람들이 많아졌다. 한 번 장만하기에 가격이 만만치 않은 다운제품들. 그런데 다운제품들은 어떻게 관리하느냐에 따라 수명이 크게 달라진다는 사실을 아시는지.

똑똑한 다운 세탁법을 이번 기회에 익혀두면 처음 구입했을 때의 상태를 최대한 유지하며 오래 따뜻하게 입을 수 있다.

● 손빨래가 최고...건조 후에는 뭉친 털 풀어줘야

다운 패딩은 고가의 겨울용 방한류이다 보니 드라이클리닝을 하는 것이 좋지 않음에 막연하게 생각하는 사람들이 많다. 큰일 날 소리다. 드라이클리닝에 사용되는 솔벤트 성분은 깃털의 기름을 분해시켜 다운의 탄력과 복원력을 훼손시킨다. 다운은 오리나 거위의 가슴털, 즉 자연상태의 깃털이다. 이 깃털은 수분의 침투를 막고 탄력성을 유지시키기 위해 천연의 기름 성분을 품고 있다. 그런데 솔벤트나 지나치게 세정력이 강한 세탁제제를 사용하면 유지방이 쉽게 빠져나가 버린다.

다운제품의 가장 이상적인 세탁법은 손빨래다. 하지만 앞서 말했듯 일반적인 가루 형태의 세제나 합성세제는 깃털의 기름을 모두 앗아가 버린다. 아유도어 전용 다운세제나 중성세제를 사용하는 것이 안전하다. 자극이 덜한 유아용 비누를 사용하는 것도 괜찮다.

지나치게 뜨겁거나 차갑지 않은 30도 내외의 미온수에 세제를 완전히 풀어 용해시킨 후 다운 패딩에 충분히 스머들도록 부드럽게 주물러 땀다. 그리고 비누기가 완전히 제거될 때까지 충분히 헹구준다.

건조 후에는 뭉친 털을 풀어주는 작업이 남아 있다. 옷을 따뜻한 바닥에 놓고 세탁과 탈수 과정에서 뭉친 털을 두들겨 주어 다운이 골고루 퍼지도록 해준다.

손빨래가 좋다고는 해도 지나치게 잦은 세탁은 다운의 탄력과 유지방을 감소시키게 된다. 자주 세탁하는 것은 좋지 않다. 대신 슛 등을 사용해 다운에 뽀뽀를 제거하는 것도 좋은 방법이다. 최근에는 세탁이 까다로운 다운의 냄새 고착을 방지하기 위한 스마트 아유도어 제품들이 나와 있다.

밀레(☞MEH 대표 한철호)는 마이크로 캡슐화한 피톤치드 원액을 다운과 혼합해 냄새를 머금은 성질이 있는 다운의 문제점을 보완했다. 양형모 기자 ranbi@donga.com 트위터 @ranbi361



다운제품을 드라이클리닝하면 솔벤트 성분으로 인해 탄력과 복원력이 훼손된다. 전용세제를 사용해 손빨래를 하되 잦은 세탁은 피하는 것이 좋다. 피톤치드 원액을 함유해 냄새 고착을 막는 밀레의 니아 다운재킷. 사진제공 | 밀레

행남자기 “차별화 통해 새 성장동력 찾는다”



HAENGNAM
행남자기

행남자기는 최근 신년사를 통해 올해 국내외 경제지표가 호전 전망을 보이고 있지만 차별화를 통한 지속적인 변화만이 미래를 보장할 수 있다는 생각으로 2014년도 목표를 ‘차별화’로 정

했다고 밝혔다. 제품, 상품, 서비스, 조직업무 영역에서의 차별화를 통한 체질개선으로 새로운 성장동력을 찾는다라는 구상이다.

제품 차별화를 위해 행남자기는 서류를 읽는 유수한 디자이너와의 협업을 지속하고 있다. 2014년에도 지속적인 작업을 통해 새로운 디자인을 선보일 예정이다. 상품전략도 내세웠다. 기존 행남자기가 자사 제품 개발에 집중했다면 2014년에는 취급 상품의 다양성을 위해 행남자

기 제품 외에 행남자기 이름을 걸고 내놓을 높은 품질의 상품을 찾아 선보이겠다는 전략이다. 이 밖에도 서비스의 차별화, 조직업무의 차별화를 통해 고객중심의 서비스, 내부적인 변화를 추진 한다.

행남자기 관계자는 “위기 기회 결정하는 것은 외부환경이 아니라 그 환경에 어떻게 대처할 것인가에 달려있다”며 “급변하는 경영환경과 변화무쌍한 고객의 요구를 차별화로 이끌어 내기 위해 전력 질주할 것”이라고 설명했다. 양형모 기자

편집 | 김대건 기자 bong82@donga.com 트위터 @bong82i