

《기념강연》
《記念講演》

기업의 사회공헌

— 기업의 고령자복지에 대한 공헌과 과제 —

企業の社会貢献

— 企業の高齢者福祉に対する貢献と課題 —

한 용외

韓 龍外

한국 삼성문화재단 사장

韓国 三星文化財団 社長

企業の社会貢献

— 企業の高齢者福祉に対する貢献と課題 —



韓 龍外
韓国 三星文化財団
社長

I. 序論

□ 2004年の統計庁の資料によれば、2004年末現在、65歳以上の老人人口は、全人口の8.7%の4百17万1千人で、2019年には14.4%（7百31万4千人）に達し、高齢社会に突入する。2026年になれば、65歳以上の老人人口が1千万人を突破し、全人口の20%を超過する超高齢社会になると展望されている。

また、高齢化社会から超高齢社会突入までに要する年数を見れば、フランス155年、米国88年、日本36年で、韓国は26年と予想されており、人口の高齢化速度の面からも世界1位を記録するものと予想され、日本よりもより早い速度で進んでいる。

□ 先進国の高齢化問題は、既に40年前から問題となっておりこの問題を解決するために苦勞しながらも年金の枯渇、財政の弱体化、世代間の葛藤など高い代価を払いながら、根本的な解決策を見出せないでいる。

韓国の場合も学界を中心に世界で最も早く進行している高齢化社会に対する危機意識を高め、多くの問題点を指摘して代案などを提示しているが、政策に反映され、実践されるまでには相当な時間が必要なものと思われる。

最近になり政府次元でも、その深刻性のある程度認識し、大統領の下に低出産高齢化社会委員会を構成して対策を立てている。時遅しの感もするが、一旦幸いと思う。

□ 高齢化社会の問題点は、その発生の理由が一つや二つだけでなく、永い時間をかけて表面化してきた結果論的な現象のために、この問題を解決するにも多くの時間が必要で、政府、学界、福祉界、企業、国民などが参加し、ともに解きほぐさなければならない問題だと思う。ここでは企業の立場で、高齢化社会および高齢者に対する企業の社会的役割と責任に対して考えてみる。

II. 企業の社会的責任と社会貢献

1. 企業の社会的役割と責任

企業の社会的責任は、基本的な責任の法的・倫理的責任、存在理由といえる経済的責任、周囲から尊敬を受けることのできる社会貢献責任で構成されている。（三星経済研究所 リ・ウグアン）

1) 法的・倫理的責任

- 企業は国家内の法律的な存在で、法により行動しなければならない、社会が要求する倫理性を持たなければならない。
- 企業の活動は、経営者や従業員が営むので、これに対する責任は結局経営者や従業員が負わなければならない。
- 個別企業は社会ネットワークの一員で、政府が定めた法律のほかに同業者、競争者、従業員、地域社会など、多様な関係者に対して倫理的な責任を果さなければならない。

2) 経済的責任

- 企業は、経済活動に従事する主体として持続的に利潤を算出しなければならない、株主、従業員、取引先などに対しては、経済的な被害を与えてはいけない。
- 企業は、また利害関係者の代理人として株主、従業員、取引先、地域社会、国家、さらには国際社会の利益を増進させる責任がある。

3) 社会貢献責任

- 企業は、本来の業務と直接関係がない公益のためにも配慮をして、経営資源を活用しなければならない。
- 企業が、社会貢献活動を行なうことは生存のための積極的な投資として見ることができ、社会が荒廃していけば企業の生存自体が不可能である。

2. 企業の重要性

IMFを経験し、多くの企業が倒産するのを見た。大企業が一つ倒産する場合、多くの勤労者が職場を失い、想像することのできない損失で国家経済は、滅茶苦茶になり、全国民にも大きな負担を与えた。企業を過って経営することは罪悪であり、経営者は犯罪者となる。企業が生きて、国家が生き、企業がうまく行けば、国民がよく暮らせるという言葉は、厳然たる事実である。

3. 尊敬される企業とは？

1) 尊敬される企業の要件

尊敬される企業とは、限りのない革新を通して優秀な競争力を確保し、これを基に卓越した経営成果を創出する企業、ともに継続的に社会親和的な活動を展開し、すべての利害関係（株主、職員、顧客、地域社会）を満足させる企業である。（キム・ジョンリム編著 2005年）

2) フォーチュン誌の最も尊敬される 50 大企業

1982年から毎年3月、フォーチュン誌では、世界で最も尊敬される50大企業を発表している。その調査内容を見れば、①革新力、②従業員の能力（人材の採用、開発、維持能力）、③資産の有効活用度、④社会的責任、⑤海外経営能力、⑥財務健全性、⑦長期的投資価値を評価し発表する。

参考として、2005年の場合を見れば、米国が35社で一番多く、日本の会社は、トヨタ（5位）、ソニー（15位）、ホンダ（19位）、キャノン（30位）など、4社が含まれており、韓国は、初めて三星電子（39位）が含まれた。

フォーチュン誌 選定 2005年 世界で最も尊敬受ける企業

	1位—10位	11位—50位	計
米国	9	26	35
英国		BP, HSBC, ロイヤルバンク、 テスコ、ボーダーフォン	5
日本	トヨタ	ソニー、ホンダ、キャノン	4
ドイツ		BMW、シーメンス	2
スイス		ネスレ、ノバティス	2
フランス		ロレアル	1
シンガポール		シンガポール空港	1
フィンランド		ノキア	1
韓国		三星電子	1
計	10	42	52

※49位が4社で、総52社

3) フォーチュン誌の最も尊敬される50大企業

世界で最も尊敬される企業の共通点は、第1に非常に卓越した経営成果利益を出しており、第2に大きく社会貢献活動をしている点である。

社会貢献を良くする企業が、成長し、利益も多く出すという主張と成長して利益を多く出す企業だから多くの社会貢献ができるといった主張の論争は、鶏と卵の関係といえる。

しかしマイクロソフトのビルゲイツ会長は「社会で成功し富を積んだ人々は、富を如何に社会に還元し不平等を改善するかを深く考えなければならない」と、企業の社会的役割について力説したように利益を多く出す企業は、社会貢献を多くしなければならないということに異議の余地はない。

4. 三星の社会貢献事例

1) 三星の社会貢献理念と歴史

□ 三星は1938年3月、三星商会を設立し現在まで、67年の間、成長してきたが社会貢献事業も拡大発展させてきた。

李秉喆 先代会長時代には経営理念を事業報国・人材第一・合理追求とし、経営理念自体に「事業を通して国家に寄与する」という意志を明らかにした。

1965年、李秉喆 先代会長は、55歳の誕生日を迎えて、「本人の財産を国家社会のため、有効に転換・活用するのが正しいと考え、三星文化財団を創設する」といった。このような意味で成均館大学校を引き受け（1965年）、三星共済会（1971年）、湖巖美術館開設（1982年）など、社会貢献事業の基礎を築いてきた。

第2創業を宣言した李健熙会長もまた先代会長の社会貢献に対する意志を受け継ぎ、共生哲学に基づいた新経営を明らかにして社会貢献活動をすべての事業場で展開しなければならない経営活動の一部として規定し、社会貢献活動のための投資を画期的に拡大実施した。

共存哲学は、従業員、顧客、協力会社と株主が、共同利益を実現し、地域・国家・人類社会がともに豊に暮らす共同の繁栄を迫及するものである。

李健熙会長は1987年12月に就任して以来、三星福祉財団（1988年）、湖巖財団（1990年）、三星生命公益財団（1982年）、三星言論財団（1995年）を設立運営してきた。2003年には基金3,000億ウォンの三星李健熙奨学財団を設立、毎年100人の優秀な学生を選抜して海外に留学に送り出している。

2) 三星の主要社会貢献事業

□ 89年から保育事業と疎外階層支援事業を始め、94年には障害者に仕事を提供し、リハビリ意志を高めるため、障害者専用工場の「ムグンファ電子」と三星社会奉仕団を設立した。95年には災難救護のため、「三星3119救助団」を設立し、「小さな分かち合い大きな愛」運動を展開して社会福祉施設を支援するプログラムを継続的に展開してきた。その他にも三星スポーツ団を創団し体育振興活動を支援しており、文化・芸術・障害者・1社1村（1994年～）運動を展開するなど、全方位的に社会貢献事業を拡大実施している。

このように三星で社会貢献を多く、また熱心にする理由は、企業の社会的責任のため、仕方なくするというよりは、社会的役割を果せず尊敬されない企業は生き残れないという切迫した生存意識、皆ともに豊に暮らさなければならないという共存哲学を持って推進しているからである。

□ 1994年に結成された三星社会奉仕団は、95年1月、日本の阪神大震災現場、4月、大邱地下鉄ガス爆発現場、6月、ソウル三豊デパート崩壊事故現場、97年8月グァム大韓航空機墜落現場などで救助活動を活発に展開してきた。2004年にも10万6千人の役職員が年97万6千時間を社会福祉機関などで社会ボランティア活動を繰り広げている。

年度別ボランティア実績

区 分	2000	2001	2002	2003	2004
参加人員 (千人)	84	54	46	88	106
奉仕時間 (時間)	989	847	555	1,202	976

社会奉仕団を結成することになった動機の一つは、「企業は顧客からお金を貰い、製品やサービスを提供している。万一、三星の役職員がお金を貰わず、恵まれない隣人を助ける奉仕精神を育てることができれば、自身も恵まれない隣人を助けることができるというやりがいを感じるだけでなく、ひいては会社の仕事をしながらもお金を与え製品を購入する顧客に感謝する気持ちがより多く生まれ、顧客のためによく仕えることができるだろうという考えで推進するようになった。

3) 社会貢献投資実績

三星の社会貢献投資金額は、毎年28%以上ずつ増加し、2004年には4,716億ウォン（利益の3%水準）を社会貢献に執行した。

年度別 社会貢献実績 (億)

年度	社会福祉	文化芸術	学術教育	環境保健	国際交流	体育振興	計
2000	548	198	843	5	111	75	1,780
2001	551	121	367	4	7	58	1,108
2002	749	456	1,940	4	13	73	3,235
2003	970	1,010	1,387	23	9	155	3,554
2004	1,573	1,115	1,851	31	53	93	4,716

Ⅲ. 高齢化社会の影響と対処方策

1. 高齢化社会の危機要因 (大統領秘書室の人口高齢化対策チーム 2004年)

1) 経済成長の鈍化

労働生産性低下、貯蓄現象、消費・投資萎縮、財政悪化などで、経済成長が年間0.25%~0.75%減少するものと展望されている。

2) 世代間の葛藤先鋭化

生産可能人口の老人扶養負担の増加、負担の適正性・公平性の論争など、世代間の葛藤が進化する憂慮がある。

3) 労働力減少および労働生産性の低下

生産可能人口の減少と労働力の高齢化で労働生産性が減少し、成長潜在力を低下させる結果を招来する可能性がある。

4) 年金不安定および財政収支悪化

老人医療費、年金など公的負担の増加、歳入基盤の弱体化、老人関連支出金などで財政収支悪化が継続する。

5) 家族機能の弱化および多様な福祉ニーズの増大

大部分が家族単位で負担していた子女養育および老人扶養が国家、社会および家族共同責任に転換しており、老人人口増加による老人疾患に対する医療、療養サービス需要が急増して社会的費用および国家財政負担が増加するであろう。

認知症・中風など療養保護の必要な老人および療養費

区分	2003	2010	2020
人員数	59万人	79万人	114万人
療養費用	3兆4千億ウォン	5兆200億ウォン	8兆3千億ウォン

2. 高齢化社会の対処方策

高齢化社会の問題点を解決できる方策は、主張する人によりいろいろあるが、高齢者福祉を中心に、企業ができる事を整理してみれば、次の通りである。

	項目	企業	政府	その他
1	仕事の創出			
	— 定年延長	○	○	—
	— 雇用拡大	○	○	—
2	健康な老後			
	— 生活体育強化	○	○	○
	— 医療保障	—	○	—
	— 医療施設拡充	△	○	—
3	高齢者保護			
	— 家族義務強調	△	○	○
	— 高齢者保護施設拡充	○	○	○
4	年金および税制制度改善	—	○	○
5	老後資金貯蓄奨励	○	○	○
6	設備産業育成	○	○	—

IV. 企業の高齢者福祉に対する貢献と課題

1. 高齢者福祉のための企業の社会貢献事例

□ 先進国の尊敬を受ける企業と韓国企業の社会貢献活動を整理した 2 冊の本（パク・ジョンギョ編）を通して老人関連事業の社会貢献の内容を綿密に調査して見た結果を見れば、

— 世界で尊敬を受ける 50 大企業中、4 企業だけが老人専用プログラムを実施しており、殆どの企業は多くの社会貢献をしているが、その対象が高齢者専用でないものである。

- ① Wal-Mart stores : おじいちゃん おばあちゃんの日 運営
- ② Johnson & Johnson : 看病人支援プログラム
- ③ Merk : 老人病 臨床 薬学 支援
- ④ Boeing : 良き隣人の日（老人の家修理）

— 韓国企業 34 社中で、14 社が専門性が多少落ちるボランティア次元のプログラムを運営しており、高齢者関連社会貢献活動をまともにしている企業は 6 社に過ぎない。

- ① 教保生命 : 隠退生活支援プログラム
- ② 三星生命 : Noble County 事業
- ③ 三星電子 : 小さな分かち合い大きな愛運動（老人プログラム）
- ④ 三星証券 : 隠退や採用プログラム
- ⑤ 柳韓キンバリー : 世界老人の日記念セミナー開催
- ⑥ LG : 老人福祉館建立、移動入浴車輛寄贈

□ このような社会貢献事業を多くして尊敬を受ける企業が、高齢者福祉のための社会貢献活動をまともにしない理由は、

— 1 番目に、各企業が固有の事業と関連した分野に集中して社会貢献をする傾向があるが、まだまだ成熟したシルバー産業（高齢者関連事業）をまともにする企業がないという点である。

- 2番目に、企業では現在の消費者や未来の消費者を対象に社会貢献をする傾向があるが、まだまだ各企業で急速に進行する高齢化社会の主顧客が老人となる事実をまともに認知できないでいる。
- 3番目に、法律とか政府などの制度的な装置が先決されていないので、勤労機会提供など、高齢者のための社会貢献を実施できない場合もあるものと見られる。
- 4番目に、年金、医療および保護施設など、高齢者福祉は政府が責任を負わなければならないという認識が一般的で、企業が無関心なこともその理由である。

2. 高齢者のための企業の社会貢献方策

1) 企業と高齢者関連団体間の協業体系の構築

高齢者の仕事創出は、高齢者の経済的問題を解決できるだけでなく、高齢者の健康問題余暇時間の活用問題など、生き甲斐をもたらす高齢者福祉の核心要素である。

しかし現在の勤労法規のもとでは、条件と制約があまりに多く、企業では高齢者の勤労機会をすばやく提供できずにおり、高齢者もまた勤労機会が生まれる場合、期待心理があまりに大きく、要求事項が次第に多くなるものも企業が採用をはばかる理由の一つである。

現在の法および制度の下でも企業と高齢者関連団体が協業体系を構築し、相手の立場を理解し、一歩ずつ譲歩し協力するならば、高齢者の仕事創出に大きな効果を得るものと期待できる。企業が望む資格要件、採用形態、勤労報酬条件などと高齢者の能力と要求水準などを良く調整するならば、双方が満足するだけの水準を充分に見出せるものと考ええる。

ここに政府次元でこれを促進させるため、65歳以上の高齢者に対する社会費用を勘案して、税金の恩恵（勤労、所得税などの免税）や個人および企業への支援金制度を導入すれば高齢者の職場創出はより加速化するものと見られる。

2) 1社1体育運動展開

健康は幸せな老後を保障する確実な保険で、20代から心がけるようにという。健康を失えば、勤労の機会も失うだけでなく、一人当の医療サービス費用も若い人より3~5倍多くかかる。（ピーターG.ピーターソン「GrayDawn」p105）

企業が社会貢献をする中でも、最も重要で、効率的なものが健康のために投資することである。企業に勤務する従業員の健康を守ることは、経営の一部で、未来の高齢者のための事前投資でもある。各企業ごとに従業員と地域高齢者がともにできる生活体育を一つずつ定め、1社1体育運動を展開することを主張している。

各企業ごと特性に合わせて老年期まで続けられる生活体育種目（マラソン、水泳、登山、サイクルなど）を選び、全従業員と地域住民（高齢者を含む）が健康増進を目的に長期的で持続的に実施するならば、これに要する費用は社会貢献投資として十分な価値があると思う。

1社1体育運動を展開しながら、該当する生活体育に対する健康関連書籍を発刊して配布し、講演会を開催し、1年に一度程度、地域住民と高齢者と連携し連合大会を開催するならば、企業のイメージアップはもちろん、生活体育を活性化するのに大きく貢献するものと思われる。

3) シルバー産業の育成

— シルバー産業が急成長しているというが、まだまだ企業ではその実像をまともに認識できないでいる。

わが国のシルバー産業の規模予測

区分	住居関連	保健医療	余暇活動	生活関連	合計
2000	4,172	3,481	4,331	3,811	15,752
2005	6,623	5,586	6,951	6,117	25,280
2010	9,659	8,147	10,137	8,920	36,867
比率 (%)	26.2	22.1	27.5	24.2	100.0

(資料：保健社会研究院「シルバー産業の現況と政策課題」1996)

各企業が事業の特性を持っており、一律的にシルバー産業を強調するには無理があるが、全経連のような団体でシルバー産業育成支援チームを構成し、シルバー産業の現況と展望を調査して支援方法を講究し、政府に支援を要請して、該当企業に広報しシルバー産業がまともに育成できるようにする必要がある。

今後、シルバー産業で成功した企業が多く出て、高齢者の福祉に多くの投資ができるようしなければならない。

4) ボランティア活性化のための企業次元の配慮が必要

三星社会奉仕団の創設以降、従業員の意識の変化は、経験しなかった人には理解できないほど大きいと思う。従業員の社会奉仕精神は、経営成果と直結するもので、経営者はボランティアを役職員の基本徳目として定め、体験するようにして教育する必要がある。

ボランティアを活性化させるためには、マッチングファンド制度を作り、インセンティブを提供して、採用や昇進時に加点するなど、会社次元の対策を樹立する必要がある。

5) 企業に社会福祉士を派遣する方策

企業の経営者は経営成果に専念するあまり、社会福祉分野では専門性や情報が不足する場合が多い。企業が要請する場合、社会福祉団体（韓国社会福祉協議会など）で、企業に社会福祉士をボランティアとして派遣するならば、社会福祉界の情報と専門性を企業に伝達し、企業の特性に合う社会貢献プログラムを開発して、推進できるので、これ以上ない良い結果を得ることができる。企業で、社会貢献活動で良い成果を得るならば、企業で社会福祉士を採用する可能性も多くなるだろう。

6) 専門的な社会福祉士の体系的養成が必要

現在までの社会福祉士養成プログラムは狭義の社会福祉士のためのもので、社会福祉機関で実務を遂行する専門人材を養成していると見ればよいだろう。社会福祉士の役割を拡大し政府と企業、社会福祉機関などと連携したコーディネーターの役割までできるようになるには、より専門化された社会福祉士を養成する必要がある。

万一、社会福祉士が MBA 課程を履修し、企業経営を理解しながら社会福祉業務をする場合、企業の社会貢献業務をより効率的に誘導でき、また行政考試に合格して中央部署で、福祉行政を担当する社会福祉士が多く輩出できれば、社会福祉界と政府、企業間の意思疎通が円滑になり、一方の主張より、双方が Win Win（双方満足）できる政策と代案が多く導き出されるものと思う。

経営者が社会福祉学を学ぶのも良いが、まず社会福祉士が経営関連の専門知識を学び、企業が望む社会貢献プログラムを開発して提示することができれば、社会福祉界が、より豊に発展していくものと思う。

3. 企業の高齢者福祉に対する課題

1) 高齢化社会と高齢者福祉に対する企業の認識問題

企業の経営者は、企業の1次的な目的の経営成果達成に関心があり、高齢化社会到来に対する経済的、社会的、文化的影響とその問題点に対しては、正しく認識できないので、経営者に高齢化社会に対する認識を新たにさせながら社会の一員としてともに参加させる問題が重要と思う。

2) 高齢者福祉に関連した法や諸規定の制定問題

高齢社会対策基本法など、高齢者福祉に関連した法や対策が、本当の福祉のために樹立され、実践されなければならないのに拘わらず、政治的に利用されたり部署間の意見が調整されない状態で樹立されており、制度的な支援がない状態では、企業の社会貢献は相当な制約を受けるほかない。

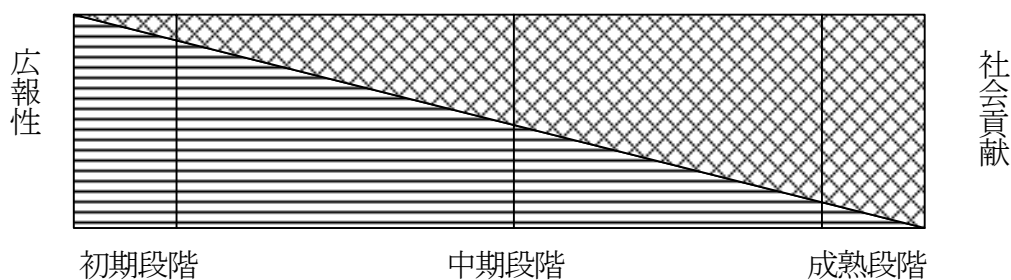
3) 企業と高齢者関連団体間の協業体系の構築

高齢化社会の福祉問題は、福祉関連者や政府、企業などのある一部署が対策を樹立するといっていることではなく、関連団体や機関のすべてがいろいろなアイデアを集め、理解と譲歩を通して解決していかなければならないが、このような役割をする求心点がない。

4) 企業の社会貢献活動に対する一般人の認識問題

社会貢献活動をまともにしたことがない企業は、初期段階では、その動機が企業広報に偏重する傾向がある。しかし企業の社会貢献動機が純粹でなくても、支援を受ける人が有り難く思うことがなければ、施す企業がやり甲斐を感じないのは当然である。

社会貢献が成熟していない企業が、広報を目的に社会貢献事業をする場合でも福祉界に多少でも役に立つという良い意味に受け止めてこそ、後日、純粹な意図で社会貢献をするようになると思う。



ヒル & ノルトンは企業が慈善活動をする動機に対して冷笑的であるという点を「米国の消費者を対象に実施した世論調査で、回答者4人中、3人が企業の慈善活動をただ企業のイメージ広報のためのものだといひ、企業の慈善活動が本当の社会寄与のためのものとする回答者は4人中1人にもならなかつた」と指摘しているが、このような内容を公開することが、社会貢献活動を活性化するのに何の助けになるだろうか？

V. 結論

□ 高齢化社会の到来は、既定の事実で、誰も止めることのできない宿命である。この時代を生きながら、皆、経験しなければならなく、また、ともに解決しなければならぬ問題である。老若男女を問わず、個人であれ、国家であれ、企業であれ、他人の問題でない。しかし各自の役割と価値基準が違ひ、自己の立場で考える一方的な主張では、問題の解決策を見出せない場合が多い。

各自の立場で一歩ずつ退き、相手の立場を理解しながら利害当事者同士、頭を付き合ひ、解決策を探せば、意外に良い代案が出ることもあると思う。

また、急速に進展する高齢化の中で福祉問題が大きく台頭しているが、現在の高齢者問題を賢く解決していくならば、未来の高齢者は学力も高く、健康で、家族に対する依存度が小さく、将来のために相当な準備をしており、老後を自ら解決できる自活力を相当に持つだろうと思われる。

最後に、政府当局も高齢者福祉問題を政治的な問題で歪曲せず、長期的に社会統合と福祉次元で解くことを期待する。

プロフィール

韓 龍外 (ハン・ヨンウエ)

韓国 三星文化財団 社長

学歴

1974年2月 韓国 嶺南大学校 経営学科 卒業

1995年8月 韓国 ソウル大学校 最高経営者課程 修了

2000年2月 韓国 国際産業デザイン大学院 ニューミレニアム課程 修了

経歴

1974年1月 第一合繊 入社

1978年9月 " 課長

1980年2月 三星グループ 秘書室 監査チーム 課長

1984年9月 " 財務チーム 部長

1985年9月 " 運営3チーム チーム長

1987年2月 三星電子 管理チーム 部長

1988年3月 " 管理担当 理事

1991年1月 三星グループ 秘書室 財務チーム 理事

1991年7月 " 経営指導チーム長 理事

1992年3月 " 常務理事

1993年11月 三星 SDS 経営支援本部 総括 常務理事

1994年1月 三星文化財団 専務理事 (福祉財団 兼任)

1995年5月 " 社会貢献総括 専務理事

1996年1月 第1回月刊美術大賞 運営委員

1997年2月 三星文化財団 代表理事 副社長

1997年3月 前) 韓国企業メセナ協議会 理事

1997年4月 前) 韓国社会福祉協議会 副会長

1997年7月 前) 文化政策開発院 理事

1998年4月 前) 韓国障害者福祉体育会 理事

2000年1月 三星電子 生活家電総括 社長

兼) デザイン経営センター長

2003年2月 三星電子 Digital Appliance Network 総括社長

2003年5月 KWA 緑色経営委員会 運営委員

2003年7月 '03年世界ベストデザイン商品展 組織委員

2004年1月 現) 三星文化財団 社長

2004年2月 韓国障害者福祉振興会 理事

2004年3月 韓国企業メセナ協議会 副会長

2004年3月 ソウル文化財団 理事

2005年3月 全国経済人連合会 社会貢献委員会 委員

賞勲

2000年12月 世界ボランティアの日記念

ボランティア功労者部門 大統領賞 受賞

기업의 사회공헌

-기업의 고령자복지에 대한 공헌과 과제-



한 용의
삼성문화재단
사장

I. 서론

□ 2004년 통계청자료에 의하면 2004년 말 현재 65세 이상 노인인구가 전체인구의 8.7%인 4,171천명이며, 2019년에는 14.4%(7,314천명)로 고령사회로 진입하게 되고, 2026년이 되면 65세 이상 노인인구가 10백만 명을 돌파하여 전체인구의 20%를 초과하여 초고령사회가 될 것으로 전망하고 있다.

또한, 고령화사회에서 초고령사회로 진전되는 소요년수를 보면, 프랑스 155년, 미국 88년, 일본 36년, 한국은 26년으로 예상하고 있어 인구고령화 속도면에서도 세계 1위를 기록할 것으로 예상되며, 일본보다도 더 빠른 속도로 늙어 가고 있다.

□ 선진국들의 노령화 문제는 이미 40년 전부터 이슈가 되어 이 문제를 해결하기 위해 고심을 하고 있으면서도 연금 고갈, 재정 약화, 세대간의 갈등 등 값비싼 대가를 치르고 있으나 근본적인 해결책을 찾지 못하고 있다.

한국의 경우도 학계를 중심으로 세계에서 가장 빠르게 진행되고 있는 고령화 사회에 대해 위기의식을 고취시키고, 많은 문제점들을 지적하고 대안들을 제시하고 있으나 정책에 반영되어 실천되기까지는 상당한 시간들이 필요한 것으로 보여진다.

최근 들어서 정부차원에서도 그 심각성을 어느 정도 인식하고 대통령 산하 저출산·고령화사회위원회를 구성하고 대책을 수립하고 있어 때늦은 감은 있으나 다행이라 생각된다.

□ 고령화사회의 문제점들은 그 발생 자체가 한 두 가지 이유에서 발생한 것이 아닐 뿐 아니라 오랜 기간동안 이루어져 온 결과론적 현상이기 때문에 이 문제를 해결하는데도 많은 시간이 소요되며 정부, 학계, 복지계, 기업, 국민 등이 동참하여 함께 풀어야 할 문제라 생각된다. 여기서는 기업의 입장에서 고령화사회 및 고령자에 대한 기업의 사회적 역할과 책임에 대해 살펴보고자 한다.

II. 기업의 사회적 책임과 사회공헌

1. 기업의 사회적 역할과 책임

기업의 사회적 책임은 기본적인 책임인 법적·윤리적 책임, 존재이유라고 할 수 있는 경제적 책임, 주위로부터 존경받을 수 있는 사회공헌 책임으로 구성되어 있다. (삼성경제연구소, 이우광)

1) 법적·윤리적 책임

- 기업은 국가내의 법률적 존재이므로 법에 따라 행동해야 하며 동시에 사회가 요구하는 윤리성을 가져야 한다.
- 기업의 활동은 자연인인 경영자나 종업원이 영위하므로 이에 대한 책임은 결국 경영자나 종업원이 져야 한다.
- 개별 기업은 사회 네트워크의 일원이므로 정부가 정한 법률 외에 동업자, 경쟁자, 종업원, 지역사회 등 다양한 관계자에 대해 윤리적 책임을 다해야한다.

2) 경제적 책임

- 기업은 경제활동에 종사하는 주체로서 지속적으로 이윤을 창출해야 하고 주주, 종업원, 거래선 등에 대해서는 경제적 피해를 끼쳐서는 안된다.
- 기업은 또한 이해관계자의 대리인으로서 주주, 종업원, 거래선, 지역사회, 국가 나아가 국제사회의 이익을 증진시킬 책임이 있다.

3) 사회공헌 책임

- 기업은 본래의 업무와 직접 관계가 없는 공익을 위해서도 배려를 하고 경영자원을 활용해야 한다.
- 기업이 사회공헌활동을 행하는 것은 생존을 위한 적극적인 투자로 볼 수 있고, 사회가 황폐해지면 기업의 생존 자체가 불가능하다.

2. 기업의 중요성

IMF 를 겪으면서 수많은 기업들이 도산하는 것을 보았다. 대기업 하나가 도산할 경우, 많은 근로자들이 직장을 잃었고, 상상할 수도 없는 손실로 국가경제는 엉망이 되었고, 온 국민에게도 큰 부담을 주었다.

기업을 잘못 경영하는 것은 최악이며, 경영자는 범죄자나 다름이 없다.

기업이 살아야 나라가 살고, 기업이 잘 되어야 국민이 잘 살수 있다라는 말은 엄연한 사실이다.

3. 존경받는 기업이란?

1) 존경받는 기업의 요건

존경받는 기업이란 끊임없는 혁신을 통해 우수한 경쟁력을 확보하고 이를 바탕으로 탁월한 경영성과를 창출하는 기업, 더불어 지속적으로 사회친화적인 활동을 전개하여 모든 이해관계(주주, 직원, 고객, 지역사회)들을 만족시키는 기업이다. (김종립 편저 2005년)

2) 포춘지의 가장 존경받는 50 대 기업

1982년부터 매년 3월에 세계에서 가장 존경받는 50대 기업을 발표하고 있다. 그 조사 내용을 보면 ① 혁신력, ② 종업원 능력(인재의 채용, 개발, 유지능력), ③ 자산의 유효 활용도, ④ 사회적 책임, ⑤ 해외경영 능력, ⑥ 재무 건전성, ⑦ 장기적 투자가치를 평가하여 발표한다.

참고로 2005년의 경우를 보면 미국이 35개 업체로 제일 많고 일본업체는 도요다(5위), 소니(15위), 혼다(19위), 캐논(30위) 등 4개 업체가 포함되어 있으며, 한국은 최초로 삼성전자(39위)가 포함되었다.

포춘지 선정 2005년 세계에서 가장 존경받는 기업

	1 위-10 위	11 위-50 위	계
미 국	9	26	35
영 국		BP, HSBC, 로열뱅크 테스코, 보다폰	5
일 본	도요다	소니, 혼다, 캐논	4
독 일		BMW, 지멘스	2
스위스		네슬레, 노바티스	2
프랑스		로레알	1
싱가포르		싱가포르항공	1
핀란드		노키아	1
한 국		삼성전자	1
계	10	42	52

※ 49 위가 4 개 업체로 총 52 개 업체임

3) 이익과 사회공헌은 닭과 달걀의 관계

세계에서 가장 존경받는 기업의 공통점은 첫째 매우 탁월한 경영 성과 이익을 내고 있고, 둘째는 크게 사회공헌 활동을 하고 있다는 점이다.

사회공헌을 잘하는 기업이 성장하고 이익을 많이 낸다는 주장과 성장하고 이익을 많이 내는 기업이라야 사회공헌을 많이 할 수 있다는 주장의 논쟁은 닭과 달걀의 관계라고 할 수 있다.

그러나 마이크로소프트의 빌 게이츠 회장은 ‘사회에서 성공을 하고 부를 쌓은 사람들은 어떻게 사회에 부를 환원하고 불평등을 개선할 것인지 깊이 생각해야한다’ 라고 기업의 사회적 역할에 대해 역설한 바와 같이 이익을 많이 내는 기업은 사회공헌을 많이 해야 한다는 데는 의의가 있을 수 없다

4. 삼성의 사회공헌 사례

1) 삼성의 사회공헌이념과 역사

□ 삼성은 1938년 3월 삼성상회를 설립하여 현재까지 67년 동안 성장해 오면서 사회공헌 사업도 확대 발전시켜 왔다.

이병철 선대회장시절에는 경영이념을 사업보국·인재제일·합리추구로 하여 경영이념 자체에 ‘사업을 통해 국가에 기여하겠다’ 는 의지를 분명히 하였다.

1965년 이병철 선대회장은 55회 생신을 맞아 ‘본인의 재산을 국가 사회를 위해 유용하게 전환·활용하는 것이 옳다고 생각, 삼성문화재단을 창설한다’고 하였다. 이런 뜻으로 성균관대학교 인수(1965년), 삼성공제회 설립(1971년), 호암 미술관 개관(1982년) 등 사회공헌 사업의 기초를 닦아 왔다.

제 2 창업을 선언한 이건희회장 또한 선대회장의 사회공헌에 대한 의지를 이어받고 상생철학에 기초를 둔 신경영을 천명하고 사회공헌활동을 모든 사업장에서 전개해야 할 경영활동의 일부로 규정하고 사회공헌 활동을 위한 투자를 획기적으로 확대 실시하였다.

상생철학은 종업원·고객·협력회사와 주주가 공동이익을 실현하고 지역·국가·인류사회가 더불어 함께 잘사는 공동의 번영을 추구하는 것이었다.

이건희회장께서는 1987년 12월 취임한 후 삼성 복지재단(1988년), 호암재단(1990년), 삼성생명 공익재단(1982년), 삼성언론재단(1995년)을 설립, 운영하여 왔으며, 2003년에는 기금 3,000억원의 삼성 이건희장학재단을 설립, 매년 100명의 우수학생을 선발, 해외에 유학을 보내고 있다.

2) 삼성의 주요 사회공헌 사업

□ 89년부터 보육사업과 소외계층지원사업을 시작하였으며 94년에는 장애인에게 일터를 제공하고 재활의지를 북돋워 주기위해 장애인 전용공장인 ‘무궁화전자’와 삼성사회봉사단을 설립하였고, 95년에는 재난구호를 위해 ‘삼성 3119 구조단’을 설립하였으며, 작은 나눔 큰사랑 운동을 전개하여 사회복지시설을 지원하는 프로그램을 지속적으로 전개 하였다. 그 외에도 삼성 스포츠단을 창단하여 체육진흥활동을 지원하고 있으며, 문화예술·장애인·1사 1촌(1994년~)운동을 전개하는 등 전 방위적으로 사회공헌사업을 확대 실시하고있다.

이처럼 삼성에서 사회공헌을 많이 또한 열심히 하는 이유는 기업의 사회적 책임 때문에 마지못해 하기보다 사회적 역할을 제대로 하지 못하여 존경받지 못하는 기업은 살아남을 수 없다는 절박한 생존의식과 다 함께 잘 살아야 한다는 상생철학을 가지고 추진하고 있다는 점이다.

□ 1994년에 결성된 삼성 사회봉사단은 95년 1월 일본 고베지진 현장, 4월 대구지하철 가스폭발 현장, 6월 서울 삼풍백화점 붕괴사고 현장, 97년 8월 괌 대한항공기 추락 현장 등에서 구조활동을 활발히 전개하여 왔으며, 2004년에도 106천명의 임직원들이 연 976천 시간을 사회복지기관 등에서 자원봉사활동을 벌이고 있다.

연도별 자원 봉사 실적

구분	2000	2001	2002	2003	2004
참여인원(천명)	84	54	46	88	106
봉사시간(시간)	989	847	555	1,202	976

사회봉사단을 결성하게 된 동기 가운데 하나는 ‘기업은 고객으로부터 돈을 받고 제품이나 서비스를 제공하고 있다. 만일 삼성의 임직원들이 돈을 받지 않고 불우이웃들을 도와주는 봉사정신을 기를 수 있다면, 자신도 불우이웃을 도울 수 있다는 보람을 느낄 수 있을 뿐만 아니라, 나아가 회사 일을 하면서도 돈을 주고 제품을 구매하는 고객들에게 감사하는 마음이 더 많이 생겨 고객을 위하는 잘 섬길 수 있을 것이다’ 라는 생각에서 추진하게 되었다.

3) 사회공헌 투자 실적

삼성의 사회공헌 투자 금액은 매년 28% 이상씩 증가하여, 2004 년도에는 4,716 억원(이익의 3%수준)을 사회공헌으로 집행했다.

연도별 사회공헌 실적

(억원)

년도	사회복지	문화예술	학술교육	환경보전	국제교류	체육진흥	계
2000	548	198	843	5	111	75	1,780
2001	551	121	367	4	7	58	1,108
2002	749	456	1,940	4	13	73	3,235
2003	970	1,010	1,387	23	9	155	3,554
2004	1,573	1,115	1,851	31	53	93	4,716

Ⅲ. 고령화 사회의 영향과 대처방안

1. 고령화 사회의 위기요인 (대통령 비서실의 인구 고령화 대책팀. 2004 년)

1) 경제성장 둔화

노동생산성저하, 저축감소, 소비·투자 위축, 재정악화 등으로 경제 성장을 연간 0.25%~0.75% 감소시킬 것으로 전망하고 있다.

2) 세대간의 갈등 첨예화

생산가능인구의 노인부양부담 증가, 부담의 적정성·형평성 논란 등 세대간의 갈등이 심화될 우려가 있다.

3) 노동력 감소 및 노동생산성 저하

생산 가능 인구의 감소와 노동력의 고령화로 노동생산성이 감소되어 성장잠재력을 저하시키는 결과를 초래할 수 있다.

4) 연금 불안정 및 재정 수지악화

노인의료비, 연금 등 공적 부담 증가, 세입기반 약화, 노인관련지출급등으로 재정수지 악화가 계속된다.

5) 가족기능약화 및 다양한 복지 요구 증대

대부분 가족단위에서 부담하던 자녀양육 및 노인부양이 국가, 사회 및 가족 공동책임으로 전환되고 있으며, 노인인구증가에 따른 노인질환에 대한 의료, 요양 서비스 수요가 급증하여 사회적 비용 및 국가재정부담이 증가될 것이다.

치매·중풍 등 요양 보호 필요 노인 및 요양비

구분	2003	2010	2020
인원수	59 만명	79 만명	114 만명
요양비용	3 조 4 천억원	5 조 200 억원	8 조 3 천억원

2. 고령화 사회의 대처방안 중 기업이 할 수 있는 역할

고령화 사회의 문제점을 해결 할 수 있는 방안은 주장하는 사람에 따라 여러가지가 있을 수 있겠으나 고령자복지를 중심으로 기업이 할 수 있는 일들을 정리를 해 보면 다음과 같다.

	항 목	기업	정부	기타
1	일자리를 창출			
	- 정년 연장	○	○	—
	- 고용 확대	○	○	—
2	건강한 노후			
	- 생활체육 강화	○	○	○
	- 의료보장	—	○	—
	- 의료시설 확충	△	○	—
3	고령자 보호			
	- 가족의무 강조	△	○	○
	- 고령자 보호 시설확충	○	○	○
4	연금 및 조세 제도 개선	—	○	○
5	노후 자금 저축 장려	○	○	○
6	실버 산업 육성	○	○	—

IV. 기업의 고령자 복지에 대한 공헌과 과제

1. 고령자 복지를 위한 기업의 사회공헌 사례

□ 선진국의 존경받는 기업과 한국기업의 사회공헌 활동을 정리한 두 권의 책을(박종규 편) 통해 노인관련 사업의 사회공헌 내용을 면밀히 조사해 본 결과를 보면,

- 세계에서 존경받는 50대 기업 중 4개 기업만이 노인전용 프로그램을 실시하고 있었으며 거의 대부분의 기업은 사회공헌을 많이 하고 있으나 그 대상이 고령자 전용이 아닌 것으로 나타나고 있다.

- ① Wal-Mart stores : 할아버지 할머니날 운영
- ② Johnson & Johnson : 간병인 지원프로그램
- ③ Merk : 노인병 임상 약학 지원
- ④ Boeing : 좋은 이웃의 날 (노인 집 수리)

- 한국기업 34개 업체 중에서 14개 업체가 전문성이 다소 떨어지는 자원봉사 차원의 프로그램들을 운영하고 있으며, 고령자관련 사회공헌 활동을 제대로 하는 업체는 6개에 불과하다.

- ① 교보생명 : 은퇴생활지원프로그램
- ② 삼성생명 : Noble County 사업
- ③ 삼성전자 : 작은나눔 큰사랑 운동 (노인 프로그램)
- ④ 삼성증권 : 은퇴나 채용 프로그램
- ⑤ 유한킴벌리: 세계노인의 날 기념 세미나 개최
- ⑥ LG : 노인복지관 건립, 이동목욕차량 기증

□ 이와 같이 사회공헌 활동을 많이하여 존경받는 기업들이 고령자복지를 위한 사회공헌 활동은 제대로 하지 않는 이유를 살펴 보면.

- 첫째, 각 기업들이 고유사업과 관련된 분야에 집중하여 사회공헌을 하는 경향이 있는 바, 아직까지 성숙된 실버산업(고령자 관련사업)을 제대로 하는 기업이 없다는 점이다.

- 둘째, 기업에서는 현재의 소비자나 미래의 소비자를 대상으로 사회공헌을 하는 경향이 있는 바 아직까지 각 기업에서 급속히 진행되는 고령

화사회의 주 고객이 노인이 된다는 사실을 제대로 인지하지 못하고 있다.

- 셋째, 법률이나 정부 등의 제도적 장치가 선결되지 못해 근로기회제공 등 고령자를 위한 사회공헌을 실시하지 못하는 경우도 있는 것으로 보여진다.

- 넷째, 연금, 의료 및 보호시설 등 고령자 복지는 정부가 책임져야 한다는 인식이 일반적으로 기업이 무관심한데도 그 이유가 있다.

2. 고령자를 위한 기업의 사회 공헌 방안

1) 기업과 고령자 관련단체 간의 협업체계 구축

고령자의 일자리 창출은 고령자의 경제적 문제를 해결시켜줄 수 있을 뿐만 아니라 고령자의 건강문제, 여가시간 활용 문제 등 삶의 보람을 가져다 주는 고령자 복지의 핵심요소이다.

그러나 현재의 근로 법규 하에서는 조건과 제약이 너무 많아 기업에서는 고령자의 근로기회를 선 듯 제공하지 못하고 있으며, 고령자 또한 근로기회가 생길 경우 기대심리가 너무 커서 요구사항이 점점 많아지는 것도 기업이 채용을 꺼리는 이유 중의 하나이다.

현재의 법 및 제도 하에서도 기업과 고령자 관련단체가 협업체계를 구축, 상대방의 입장을 이해하며, 한 걸음씩 양보하며 협력한다면 고령자의 일자리 창출에 큰 효과를 거둘 수 있으리라 기대한다. 기업이 원하는 자격요건, 채용형태, 근로보수 조건 등과 고령자의 능력과 요구수준 등을 잘 조정한다면, 쌍방이 만족할 만한 수준을 충분히 찾을 수 있으리라 생각된다.

여기에다 정부차원에서 이를 촉진시키기 위해 65 세 이상의 고령자에 대한 사회비용을 감안하여, 세금혜택(근로 소득세 등 면제)이나 개인 및 기업에다 지원금 제도를 도입한다면 고령자의 일자리 창출은 더욱 가속화 될 것으로 보여진다.

2) 1社 1 體育 운동 전개

건강은 행복한 노후를 보장하는 확실한 보험이고 20 대부터 꼼꼼히 챙기라고 했다. 건강을 잃으면 근로의 기회도 잃을 뿐만 아니라 1 인당 의 료서비스 비용도 젊은 사람 보다 3~5 배 더 많이 소비한다. (피터 G.피터 슨 『GrayDawn』 p.105)

기업이 사회공헌을 하는 것 중에 가장 중요하고, 효율적인 것이 건강을 위해 투자하는 것이다. 기업에 근무하는 종업원의 건강을 지켜 주는 것은 경영의 일부이고 미래의 고령자를 위한 사전투자이기도 하다. 각 기업마다 종업원과 지역고령자가 다 함께 할 수 있는 생활체육을 하나씩 정해 1社 1體育 운동을 전개하기를 주장하고 싶다.

각 기업마다 특성에 맞고 노년기까지 꾸준히 할 수 있는 생활체육종목(마라톤, 수영, 등산, 싸이클 등)을 골라 전 종업원과 지역주민(고령자포함)이 건강증진을 목적으로 정기적이고 지속적으로 실시한다면 이에 소요되는 비용은 사회공헌투자로 충분한 가치가 있다고 생각된다.

1社 1體育 운동을 전개하면서 해당되는 생활체육에 대한 건강관련 서적을 발간하여 배포하고, 강연회를 개최하며, 1년에 한 번 정도 주역주민들과 고령자와 연계하여 연합대회를 개최한다면 기업이미지 재고는 물론 생활체육을 활성화하는데 크게 도움이 될 것으로 보여진다.

3) 실버산업의 육성

- 실버 산업의 급성장하고 있다고는 하나 아직까지 기업에서는 그 실상을 제대로 인식하지 못하고 있다.

우리나라 실버산업의 규모예측

구분	주거관련	보험의료	여가활동	생활관련	합계
2000	4,172	3,481	4,331	3,811	15,752
2005	6,623	5,586	6,951	6,117	25,280
2010	9,659	8,147	10,137	8,920	36,867
비율(%)	26.2	22.1	27.5	24.2	100.0

(자료: 보건사회연구원『실버산업의 현황과 정책과제』1996)

각 기업들이 사업특성을 가지고 있어 일률적으로 실버산업을 강조하기는 무리가 따르므로 전경련같은 단체에서 실버산업 육성지원팀을 구성하여, 실버산업의 현황과 전망을 조사하고, 지원방안을 강구하여 정부에 지원을 요청하고 해당 기업에 홍보하여 실버산업이 제대로 육성되도록 할 필요가 있다.

앞으로 실버산업으로 성공한 기업이 많이 나와 고령자의 복지에 많은 투자를 할 수 있도록 해야겠다.

4) 자원봉사 활성화를 위한 기업차원의 배려 필요

삼성사회봉사단 창설이후 종업원들의 의식의 변화는 경험해 보지 못한 사람에게는 이해할 수 없을 정도로 크다고 생각된다. 종업원들의 사회봉사정신은 경영성과와 직결되는 것이므로 경영자는 자원봉사를 임직원들의 기본 덕목으로 정하고, 체험하게 하고 교육시킬 필요가 있다.

자원봉사를 활성화 시키기 위해 매칭펀드 제도를 만들고, 인센티브를 제공하며, 채용이나 승진시 가점을 부여하는 등 회사차원의 대책을 수립할 필요가 있다.

5) 기업에 사회 복지사를 파견하는 방안

기업의 경영자는 경영성과에 전념하다보면 사회복지분야에서는 전문성이나 정보가 부족한 경우가 많다. 기업이 요청할 경우 사회복지단체(한국 사회복지협의회 등)에서 기업에다 사회복지사를 자원봉사로 파견한다면 사회복지계의 정보와 전문성을 기업에 전달하고, 기업의 특성에 맞는 사회공헌 프로그램을 개발하여 추진하게 할 수 있다면 더없이 좋은 결과를 얻을 수 있다. 기업에서 사회공헌활동으로 좋은 성과를 거둔다면 기업에서 사회복지사를 채용할 가능성도 많아지게 될 것이다.

6) 전문적인 사회복지사의 체계적 양성 필요

현재까지의 사회복지사 양성프로그램은 협의의 사회복지사를 위한 것으로 사회복지기관에서 실무를 수행하는 전문인력을 양성하고 있다고 보면 좋을 것이다. 사회복지사의 역할을 확대하여 정부와 기업, 사회복지기관 등과 연계된 코디네이터 역할까지 할 수 있게 하려면 좀 더 전문화된 사회복지사를 양성할 필요가 있다.

만일 사회복지사가 MBA 과정을 이수하여 기업경영을 알면서 사회복지 업무를 할 경우 기업의 사회공헌 업무를 더 효율적으로 유도할 수 있으며, 또한, 행정고시에 합격하여 중앙부처에서 복지행정을 담당하는 사회복지사가 많이 배출된다면 사회복지계와 정부, 기업간에 의사소통이 원활해지고 일방의 주장보다 쌍방이 윈윈할 수 있는 정책과 대안들이 많이 도출된다고 생각된다.

경영자가 사회복지학을 배우는 것도 좋지만 우선 사회복지사가 경영관련 전문지식을 배워 기업이 원하는 사회공헌 프로그램을 개발하여 제시해줄 수 있다면 사회복지계가 훨씬 더 풍성해 질 수 있다고 생각된다.

3. 기업의 고령자 복지에 대한 과제

1) 고령화사회와 고령자복지에 대한 기업의 인식문제

기업의 경영자들은 기업의 1 차적인 목적인 경영성과 달성에 치중하고 있어 고령화사회 도래에 대한 경제적, 사회적, 문화적 영향과 그 문제점에 대해 제대로 인식하지 못하고 있으므로 경영자들로 하여금 고령화사회에 대해 인식을 같이하면서 사회의 일원으로서 동참시키는 문제가 중요하다고 생각된다.

2) 고령자복지에 관련된 법이나 제 규정의 제정문제

고령사회대책기본법 등 고령자 복지에 관련된 법이나 대책들이 진정한 복지를 위해 수립되고 실천되어야 함에도 불구하고, 정치적으로 이용되거나 부처간의 의견이 조정되지 않은 상태에서 수립되고 있어, 제도적으로 뒷받침되지 못한 상태에서는 기업의 사회공헌은 상당히 제약을 받을 수밖에 없다.

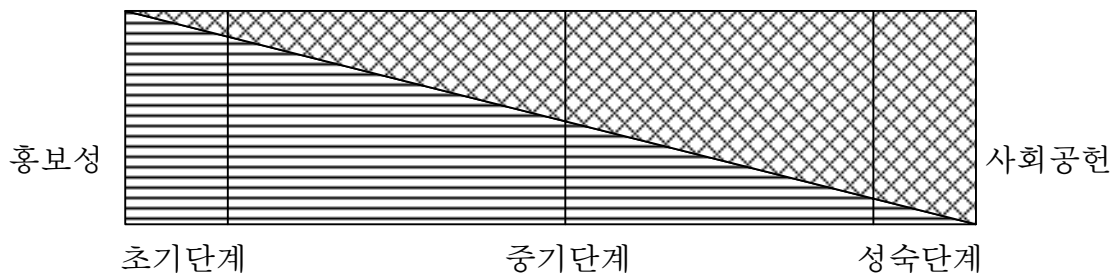
3) 복지 관련자, 정부, NGO, 기업의 정보 교류문제

고령화사회의 복지문제는 복지 관련자나 정부, 기업 등 어느 한 곳에서 그 대책을 수립한다고 될 일이 아니며, 관련 단체나 기관 모두가 여러 가지 아이디어를 모으고, 이해와 양보를 통해 해결해 나가야 하는데 이러한 역할을 해 줄 구심점이 없다.

4) 기업의 사회공헌 활동에 대한 일반인들의 인식문제

사회공헌활동을 제대로 해 보지 못한 기업들은 초기단계에서는 그 동기가 기업홍보에 치중되어 있게 마련이다. 그러나 기업의 사회공헌 동기가 순수하지 못하더라도 도움을 받는 사람이 고마워할 줄 모르면 베푸는 기업이 보람을 느끼지 못하는 것이 당연하다.

사회공헌이 성숙되지 못한 기업이 홍보를 목적으로 사회공헌사업을 할 경우라도 복지계에 다소나마 도움이 된다면 좋은 뜻으로 봐 주어야 나중에라도 순수한 의도로 사회공헌을 하게 된다고 생각한다.



힐 앤 놀턴은 기업이 자선활동을 하는 동기에 대해 냉소적이라는 점을 지적, ‘미국의 소비자를 대상으로 실시한 여론조사에서 응답자 4명 중 3명이 기업의 자선활동을 단지 기업 이미지 홍보를 위한 것이라고 말했으며, 기업의 자선활동이 진정한 사회기여를 위한 것이라고 생각하는 응답자는 4명 중 1명도 안 되었다’고 지적하고 있는데 이런 내용들을 공개하는 것이 사회공헌활동을 활성화 시키는데 무슨 도움이 되겠는가?

V. 결론

□ 고령화 사회의 도래는 기정된 사실이고 그 누구도 막을 수 없는 숙명이다. 이 시대를 살면서 다 같이 겪어야 하고 또 함께 해결해야 할 문제들이다. 남녀노소를 막론하고 개인이든, 국가든, 기업이든, 남의 문제가 아니다. 그러나 각자의 역할과 가치기준이 달라 자기의 입장에서 생각하고 일방적으로 주장함으로써 문제의 해결책을 찾지 못하는 경우가 비일비재하다.

각자의 입장에서 한 걸음씩 물러나고, 상대의 입장을 이해하면서 이해당사자끼리 머리를 맞대고 해결책을 찾는다면 의외로 좋은 대안이 나올 수 있다고 본다.

또한, 급속히 진전되는 고령화 속에서 고령자의 복지문제가 크게 대두되고 있으나 현재의 고령자 문제를 슬기롭게 해결해 간다면 미래의 고령자들은 학력도 높고, 건강하며, 가족에 대한 의존도가 적으며, 미래를 위해 상당한 부분을 준비하고 있으므로 노후를 스스로 해결할 수 있는 자생력을 상당히 갖추게 될 것으로 보여진다.

끝으로 정부당국에서도 고령자 복지문제를 정치적 문제로 인해 왜곡시키지 말고, 장기적으로 사회통합과 복지차원에서 풀어 주기를 기대해 본다.

프로필

한 용외 (韓 龍外)

삼성문화재단 사장

학력

- 1974 년 2 월 영남대학교 경영학과 졸업
- 1995 년 8 월 서울대학교 최고경영자과정 수료
- 2000 년 2 월 국제산업디자인대학원 뉴밀레니엄과정 수료

경력사항

- 1974 년 1 월 제일합섬 입사
- 1978 년 9 월 제일합섬 과장
- 1980 년 2 월 삼성그룹 비서실 감사팀 과장
- 1984 년 9 월 삼성그룹 비서실 재무팀 부장
- 1985 년 9 월 삼성그룹 비서실 운영 3 팀 팀장
- 1987 년 2 월 삼성전자 관리팀 부장
- 1988 년 3 월 삼성전자 관리담당 이사
- 1991 년 1 월 삼성그룹 비서실 재무팀 이사
- 1991 년 7 월 삼성그룹 비서실 경영지도팀장 이사
- 1992 년 3 월 삼성그룹 비서실 경영지도팀장 상무이사
- 1993 년 11 월 삼성 SDS 경영지원본부 총괄 상무이사
- 1994 년 1 월 삼성문화재단 전무이사(복지재단 겸임)
- 1995 년 5 월 삼성문화재단 사회공헌총괄 전무이사
- 1996 년 1 월 제 1 회 월간미술 대상 운영위원
- 1997 년 2 월 삼성문화재단 대표이사부사장
- 1997 년 3 월 前)한국기업메세나협의회 이사
- 1997 년 4 월 前)한국사회복지협의회 부회장
- 1997 년 7 월 前)문화정책개발원 이사
- 1998 년 4 월 前)한국장애인복지체육회 이사
- 2000 년 1 월 삼성전자 수원주재 대표이사부사장

- 2001 년 3 월 삼성전자 생활가전총괄 사장
 兼)디자인경영센터장
- 2003 년 2 월 삼성전자 Digital Appliance Network 총괄 사장
- 2003 년 5 월 KMA 녹색경영위원회 운영 위원
- 2003 년 7 월 '03 년 세계 베스트디자인 상품전 조직위원
- 2004 년 1 월 現)삼성문화재단 사장
- 2004 년 2 월 한국장애인복지진흥회 이사
- 2004 년 3 월 한국기업메세나협의회 부회장
- 2004 년 3 월 서울문화재단 이사
- 2005 년 3 월 전국경제인연합회 사회공헌위원회 위원

상훈

- 2000 년 12 월 세계자원봉사자의 날 기념
 자원봉사 유공자부문 대통령상 수상