

여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구

김 영 옥* · 임 희 정**

초 록

최근 세계적 동향을 보면 여성 기업의 수가 증가하고 있으며 매출액 성장률과 고용 창출력에서 전체 기업의 평균보다 높다는 사실이 밝혀지고 있다. 그러나 다수의 여성기업들이 소규모로 영세하고 저성장 업종에 편중되어 있어 기업의 성장이 둔화되는 게 현실이다. 그렇다면, 여성 사업체의 성장을 저해하는 요인이 무엇인지 밝히는 연구가 필요하다고 하겠다. 지금까지 진행된 선행연구를 보면 주로 여성기업의 현황 및 특성을 설명하고 있을 뿐 그 원인에 대한 체계적인 이론적 연구는 진행되지 못한 문제가 있었다.

본 연구에서는 여성 사업체의 성장을 저해하는 요인을 탐색적으로 규명하고자 하였다. 첫째 장애요인으로는 성별과 관련된 의식적·무의식적 사회적 차별과 남성 중심적 문화에 기초한 사회문화적 관점이 있다. 둘째 요인으로는 여성기업인의 특성과 이중역할부담에 기초한 개인적 관점을 제시하였다. 이러한 요인들이 실제로 여성기업의 업종분포, 기업규모, 업력, 그리고 경영성과와 연관성이 있는지 분석하였다. 분석결과 장애요인들로 인해 여성기업은 저성장 업종에 편중되어 있었고 종업원 5인 미만의 소규모 사업장을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 또한 영업년수도 짧고 경영성과 면에서 영세성과 취약성을 면치 못하고 있었다.

마지막으로, 여성기업의 성장을 위한 지원 방향을 금융지원, 판로지원, 네트워크 구축 및 교육훈련 프로그램 지원으로 나누어 논의하고 시사점을 도출하였다.

주제어: 여성기업, 장애요인, 사회·문화적 관점, 개인적 관점, 여성기업의 지원방향

* 한국여성개발원 선임연구위원

** 한국여성개발원 연구위원

교신저자: 김영옥 (E-mail: youngkk@kwdi.re.kr)

I. 문제 제기

지난 10년간 여성의 창업은 기업경영에서의 새로운 조류로 자리잡을 만큼 활발하게 이루어져 왔다. 이와 같은 현상은 정보통신기술의 발전과 더불어 더욱 가속화될 전망으로서 여성의 창업과 기업경영은 금세기에서도 주요 화두가 될 것이다. 최근 세계적 동향을 보면 여성 기업의 수는 기업 전체의 4분의 1에서 3분의 1이상을 차지하고 있으며, 매출액 성장률과 고용 창출력에서 전체 기업의 평균보다 높다는 사실이 밝혀지고 있다(OECD, 2000; 정희선, 2002). 고용창출과 혁신의 동력으로서 중소기업, 특히 여성중소기업의 중요성은 그 어느 때보다도 높다고 할 수 있다. 예컨대 2004년 현재 30만 여성고용주와 100만 여성사업주가 여성 1명씩만 더 고용한다면 여성 30만명 또는 100만명의 일자리가 만들어진다는 이야기다. 여성인력 고용비율이 높은 여성기업 확대는 여성의 경제활동참가를 촉진하는 효과가 높아서 여성의 경제활동참가를 제고의 한 방안이 될 수 있다. 2004년 현재 한국 여성기업의 여성고용률은 74.4%로 남성기업의 여성고용률 32.5%에 비해 2배나 높은 편이다(통계청, 「2004년 전국사업체기초통계조사」원자료).

이와 같이 여성기업은 경제성장과 고용창출 차원에서의 중요성에도 불구하고 아직까지 규모나 경영실적 면에서 영세성과 취약성을 면치 못하고 있다. Shim & Eastlick(1998)는 여성기업의 규모가 여전히 종업원 20인 미만의 소규모로 영세하여 여성기업의 증가에 따른 경제성장과 고용창출의 기대효과를 하락시키는 요인으로 작용한다고 밝히고 있다. 한국 역시 여성기업이 매년 꾸준히 증가하는 추세를 보여 2004년 현재 전체 사업체의 36.0%를 차지하고 있으나 여성기업이 소규모로 저성장 업종에 편중되어 있어 기업의 성장이 둔화되는게 현실이다.

여성기업인들의 증가추세와 함께 이들의 기업활동에 대한 중요성이 커지고 있으나 여성의 기업활동에 대한 연구는 아직 양적으로 적을 뿐 아니라 질적인 면에서도 학문적 연구로서의 이론과 방법론을 갖추고 있지 못하다. Brush(1997)의 연구에 의하면 기업활동에 대한 연구 중 여성에 초점을 맞춘 연구는 10% 미만이고 대부분의 연구가 이론적인 틀이 없는 연구라는 점을

지적하고 있다. 한국에서도 여성기업에 대한 연구가 1990년대 후반 들어 가시화되었고 주로 여성기업의 현황에 대한 분석과 이를 토대로 한 지원책에 초점이 맞추어져 여성기업의 성장 둔화 현상을 설명하는데 부족하였다(김영옥, 1998; 김교정 외, 2004). 지금까지 진행된 선행연구를 보면 주로 여성기업의 현황 및 특성을 설명하고 있을 뿐 그 원인에 대한 체계적인 이론적 연구는 진행되지 못한 문제가 있었다. 이에 따라 본 연구는 여성기업의 현황 분석에 앞서, 여성기업의 성장을 저해하는 요인이 무엇인지 탐색적으로 규명하고 이러한 장애요인으로 인해 여성기업이 남성기업과 다른 특성을 갖게 되는지 살펴보고자 한다. 구체적인 연구목적은 보면 첫째, 국내외에서 이루어진 선행연구를 검토함으로써 여성기업의 성장 장애요인을 밝히는 것이다. 여성기업인에 대한 연구자체가 드문 실정에서 선행연구를 발굴, 검토함으로써 새로운 논의자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 기대한다. 둘째로, 이렇게 만들어진 분석 틀에 맞춰 한국 여성기업의 현황 및 특성 등을 남성기업과 비교 분석하고자한다. 이를 위해 통계청의 「전국사업체기초통계조사」, 중기청의 「여성기업실태조사」등을 분석자료로 활용하고자 한다. 마지막으로 분석 결과에 기초하여 여성기업의 성장을 높이기 위한 방안과 더불어 새로운 정책방향을 모색하고자 한다.

II. 여성기업의 성장과 장애요인

남성기업과 여성기업 중 어느 쪽이 성공확률이 높은가에 대한 연구결과는 일치하지 않는다. Smith 등(1982)은 여성기업이 좀 더 적응적이므로 높은 생존율과 성장률을 보인다고 하였고 Kleiman(1992)는 여성사업체 중 실패하여 파산하는 비율은 남성기업보다 낮지만 성장속도는 비교적 느리다고 보고하였다. 한편 Allen & Carter(1996)은 여성기업의 소규모성이 여성사업의 실패확률을 높이기 때문에 남성기업의 생존율이 여성기업보다 높은 것으로 나타난다고 하였다. 국내 연구에서는 곽성호·신용하(2000)가 중소기업진흥공단으로부터 1997년에 자금지원을 받은 제조업체 중 남녀 각각 100개씩 추출하여 재무성과를 비교한 결과 유의한 차이가 없음을 밝혔다.

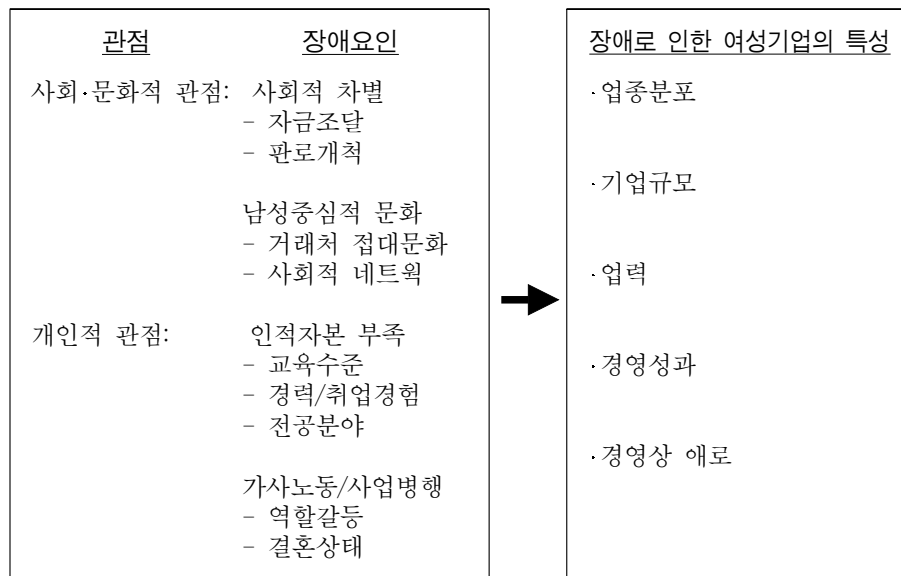
이와 같이 여성기업의 성과와 생존율에 대한 연구결과가 분분한 상황에서, 남성기업에 대한 여성기업의 우월여부를 따지기 보다는 남녀기업간에 성과의 차이를 가져오는 근본적인 이유를 찾는 작업이 더 중요해진다. Hisrich & Brush(1987)는 여성기업이 남성기업에 비해 재무적 성과가 낮고 성장성이 둔한 이유에 대해 여성기업인은 경제적 목표보다는 사회적인 목표가 강하고 비성장전략을 추구하며 성장성이 낮은 서비스업이나 소매업종에 집중되어 있기 때문이라고 지적하였다. 여성들은 기업활동에 필요한 자원과 기회가 상대적으로 많지 않아서 도전적이고 위험을 감수하는 전략보다 안정적인 전략을 구사하게 되고 대학에서의 전공분야가 주로 인문분야이고 서비스 관련업종에서의 취업경력 때문에 저성장 업종에서 많이 나타난다. Fasci & Valdez(1998)는 남녀 회계법인을 대상으로 수익성에 대한 성별차이를 비교한 결과 여성기업은 직면하고 있는 장애요인들(사회적 통념, 가족역할, 네트워크 부족 등)로 인해 경영성과가 남성기업에 비해 떨어지는 것을 보였다. 여성기업이 남성기업보다 재무적 성과가 떨어지는 이유를 요약해보면 여성사업자의 관리능력 부족보다는 해당 업종의 특성 때문이거나, 경영상에서 부딪히는 장애의 성별차이에 기인한 것으로 해석할 수 있다(OECD, 1997). 여성이 경영하는 기업은 대부분 소규모이고 서비스 관련업종에 집중되어 있기 때문에 수익성과 성장성이 낮은 것으로 평가되고 있다(Shim & Eastlick, 1998).

근래에 이르러 여성기업인의 활동이 활발해진 것은 사실이나 아직까지 많은 문제점들을 호소하고 있다. 여성기업인이 겪는 경영상의 제 문제는 중소기업에 공통적으로 존재하는 문제와 여성 특유의 문제 즉 성차별의 문제를 함께 포함하고 있어 어렵고 복잡하다. 자금대출의 어려움, 경영기술에 대한 지식과 훈련부족, 종업원관리나 고객관리의 어려움, 업계에서 인정받지 못하는데서 느끼는 좌절감, 여성이 남성만큼 일에서 진지하지 않다고 생각하는 사회통념 등 여성기업인들은 남성들과는 다른 장애요인 속에서 기업활동을 하고 있는 것으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 다음 <그림 1>과 같이 여성기업인들의 성장을 저해하는 요인으로 국내외 선행연구를 토대로 두 가지 관점을 제시하고자 한다. 첫째는 성별과 관련된 의식적/무의식적 사회적 차별과 남성중심적 문화에 기

초한 사회·문화적 관점이 있고, 둘째는 여성기업인의 인구통계 특성과 이중 역할부담에 기초한 개인적 관점이 있을 수 있다. 그런데, 이 두 관점은 독립적 이라기보다는 서로 밀접하게 관련되어 있음을 주의할 필요가 있다. 이러한 두 가지 관점들로 인해 여성기업은 업종분포, 기업규모, 업력, 경영성과 및 경영상의 애로 등에서 다른 중소기업과는 차이가 있는 특성을 가질 수 있다.

<그림 1> 여성기업인 성장 장애요인



1. 사회·문화적 관점

1) 사회적 차별(social discrimination)

기업가로서 여성은 기업을 경영하는데 따르는 기업활동의 본질적 어려움 외에도 성차별적 사회인식과 여성기업인에 대한 사회적 편견으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다. 여성은 기업소유자로서 사회적으로 인정받기 어려우며 여성기업인에 대한 사회적 신뢰부족으로 인해 자금조달에 있어서 어려움이 빈번하게 발생한다. 중소기업지원기관이나 금융기관에서는 아직도 여성기업인에 대한 편견과 차별적 관행이 존재한다. 여성기업인들이 남성기업인들에

비해 대출 신청시 금융기관으로부터 비호의적이고 불신하는 편견과 태도, 추가담보, 배우자의 서명 등의 불리한 조건을 제시받고 있다(Hisrich & O'Brien, 1982; Riding & Swift, 1990).

Sykes(1990)는 성공적인 호주 여성기업가 100명의 경험과 금융기관의 기업자금 담당자 60명의 지각과 태도를 조사함으로써 여성기업인들이 사업자금조달과정에서 차별대우를 받는지 여부를 분석하였다. 그 결과 여성의 사회활동에 대한 편견 때문에 여성기업인들이 자금대출을 받는 과정에서 구체적인 차별을 경험하는 것을 밝혔다. Fabowale(1991)도 대출심사시 기업 소유자의 성별에 따라 영향을 받는지 분석한 결과 남녀 대출신청자에게 적용되는 신용거래조건에 차이가 있는 것으로 나타나 성별차이에 따른 차별적 대출관행이 존재한다고 하였다.

이와 같은 자금조달에서의 성별차이는 창업시 창업비용의 증가를 초래하여 창업 장애요인이 되는 것은 물론 여성기업의 성장과 생존을 저해하는 주요 요인으로 작용하게 된다. 따라서 여성기업인은 남성기업인에 비해 금융기관으로부터 자금을 조달하는 비중이 상대적으로 낮고 가족이나 친구들로부터의 자금을 주로 조달하게 된다(Haynes & Haynes, 1999). 여성들은 재정적 자원이 부족한 상태에서 창업을 시작하게 되며, 창업자금이 적은 소수의 부문(개인서비스업, 도소매업 등)에 집중되고 사업규모도 소규모화 된다(Brush, 1997). 왜냐하면 전통적으로 남성이 지배해온 건설업이나 제조업의 경우 개업을 위한 기계설비의 구입과 공장확보에 큰 자본을 필요로 하고 창업 후에도 원료의 조달과 재고 보유, 운송 등에 많은 운전자금을 필요로 하기 때문이다. 이러한 성차별적인 사회인식, 여성기업인에 대한 불신과 편견이 여성의 기업활동 기회와 가능성을 제한하고 기업활동을 더욱 남성의 영역으로 공고히 하는 결과를 가져올 것이다.

2) 남성중심적 문화

Kanter(1977)는 비전통적인 직업에서 여성이 부딪히는 어려움을 성별 권력관계의 맥락에서 토큰즘(Tokenism)의 역학으로 설명하고 있다. 여성이 남성지배적인 집단이나 조직에 들어가게 되면, 남성동료들은 다른 남성보다

여성에게 비판적인 평가를 하며 여성을 일을 함께 하는 동료라기보다는 여성으로 대하게 된다. 그런 맥락에서 주로 남성 고유의 영역이었던 사업분야에 뛰어들어 여성기업인들 역시 기업인으로서의 평가받기 보다는 여성으로서 평가받게 된다.

이러한 남성중심적 문화속에서 여성기업인들은 기업을 운영하면서 고립감이나 소외감 등을 경험하게 된다. 그 이유로는 기업활동은 지금까지 주로 남성의 네트워크에 동원되고 남성문화가 드러나는 남성고유의 영역으로 여겨지는 경향이 있기 때문에 여성기업인의 경우 영업활동과 네트워크에서 모두 배제됨으로써 상당한 불이익을 겪게 된다(Shaw, 1998). 특히 영업과 관련된 로비활동에서 남성중심의 문화인 술문화, 접대문화가 공공연하게 나타나는데, 여성은 남성중심의 문화에 익숙하지 않아서 업계에서 친분관계를 유지하거나 사업에 필요한 정보나 기회를 얻는 것이 남성들보다 어렵다.

그렇다면 왜 여성기업인들은 남성위주의 네트워크에서 배제되는 것일까? 보통 유사한 태도와 가치, 경험을 가진 사람과 상호작용하려는 성향에 의해 중심적인 위치에 있는 남성은 비공식적인 상호작용과정에서 남성을 선호하게 되고 여성을 배제함으로써 지배적인 위치를 유지하려고 한다(Vinnicombe, 1998). 또한 여성기업인 스스로가 사회생활이나 조직생활 경험 부족으로 인해 자신의 사업에 도움을 줄만한 잠재적 투자자나 사업 파트너와 네트워크를 갖고 있지 못한 경우가 많다(Mahot, 1998). Reese(1992)는 400명을 대상으로 남성기업인과 여성기업인의 네트워크 활동에 차이가 있는지 분석한 결과 여성들이 남성에 비해 네트워크를 개발하는데 시간과 노력을 적게 투자하며, 대체로 소규모로 네트워크를 형성한다는 사실을 밝혀냈다. 결과적으로 여성기업인은 남성들이 고립시키거나 스스로의 경험이나 노력부족으로 인해 기업경영에서 중요한 역할을 담당하는 사회적 네트워크를 형성하는데 불리한 위치에 있다. 사회적 네트워크 부족으로 인해 여성기업은 남성기업에 비해 창업빈도는 높지만 성장속도와 수익성이 낮고 도산율이 높은 경영상의 약점을 갖게 된다.

이와 같은 남성중심적 사업관행은 여성기업이 영업활동을 통해 매출을 늘리고 규모를 확대할 수 있는 기회와 가능성을 제한한다. 여성기업이 시장경쟁에서 살아남기 위해서는 남성적 문화와 규칙에 적응해야 하기 때문에 이

에 적응하지 못하거나 대응할만한 효과적인 방법을 찾지 못하는 경우 여성 기업은 경쟁력을 상실하고 스스로 도태하게 된다.

2. 개인적 관점

1) 인적자본(human capital) 부족

창업자는 인적자본을 가지고 사업을 시작하는데, 인적자본에는 창업자의 교육정도, 경험, 전공분야 등이 있다. 그런데 남자와 여자는 매우 다른 교육 수준 및 취업경험을 가지고 사업을 시작한다. 여성기업인의 학력은 남성기업인과 비교해서 서로 다른 결과를 보여주고 있는데, 학력수준에서는 차이가 없었으나 전공분야에서는 여성기업인들이 남성들에 비해 주로 경영, 공학, 기술분야보다는 인문분야를 전공한 것으로 나타났다(Hisrich & Brush, 1984; Zapalska, 1997). 또한 취업경험에서도 여성기업인들은 주로 교사, 판매원, 사무관리, 비서 등의 서비스관련 산업에서 종사한 것으로 나타났고 남성기업인들은 기술직이나 경영현장에서의 경험이 많은 것으로 조사되었다(Birley, Moss, & Sanders, 1987). 이러한 취업경험의 차이가 향후 사업을 시작할 때 업종을 선택하는데 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

Watkins & Watkins(1984)는 여성기업 49개, 남성소유기업 43개를 대상으로 창업이전의 경력에 관해 비교한 결과 남성기업인들은 현 사업과 관련이 있는 직장경험을 대체로 갖고 있는데 비해서 여성기업인들은 창업을 위한 준비가 결여되어 있다고 하였다. 일반적으로 여성들은 직장경험이 남성에 비해 짧고 그나마 직장생활을 오래했다 하더라도 영업이나 기획 같은 회사의 핵심부서에서 경력을 오래 쌓기 힘든 상황이다. 또한 여성들은 창업에 필요한 경영이나 기술교육을 받는다거나 사업자금을 축적할 기회 역시 부족하다. 따라서 여성기업인들은 사업관련의 이전 경험이나 훈련이 부족해서 업종 선택시 창업자금조달이나 기술적인 면에서 장애가 적고 경영관리능력을 요구하지 않는 분야를 선택하는 경향이 있다.

여성기업의 성공가능성은 해당산업에서 근로자로서 충분한 경험이 있거나 학문적 또는 전문적 준비가 된 경우에 가능하다(Kamau, McLean, & Ardishvili, 1999). 이는 현장의 경험을 통해 창업하려는 사업에 대한 지식획

득의 차원뿐만 아니라 사회적 네트워크가 부족한 여성들에게 직장생활을 통한 인맥확보가 창업 후 기업경영에 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용할 수 있기 때문이다. 즉, 창업이전의 취업경험은 창업과정에서 여성의 인적자본, 사회적 자본의 크기와 내용을 결정하는데 영향을 미친다.

이와 같이 여성이 조직생활의 경험이 없고 기업가로서 전문적인 훈련을 받지 않았기 때문에 기업가로서 자질이 없다고 평가되고 여성사업체에 대한 부정적인 태도가 가속화된다. 따라서 대기업이 하청업체를 선정할 때도 남성기업을 선호하게 되고 재정적 지원자의 후원에서도 여성기업은 밀려나게 된다.

2) 가사노동/사업병행으로 인한 이중부담

여성기업인의 경우 기업가라는 공식적인 지위 외에도 가족과의 관계에서 아내로서, 어머니로서, 그리고 며느리로서 요구되어지는 역할과 책임으로 인해 다중적인 어려움을 겪고 있다. 여성의 전통적 성역할에 대한 기대는 육아나 부양가족을 돌볼 책임을 여성에게 전적으로 맡김으로써 여성의 기업 활동을 제약하고 있다. 또한 여성은 가정내 역할 수행으로 인해 자신의 지속적인 경력개발이나 직업활동에 방해를 받게 되고 가정적 책임과 경력개발이 충돌한 경우 가정을 택하도록 강요받고 있다. 따라서 여성은 기업가로서 성장하는데 심각한 역할갈등과 모순을 경험하게 된다(Breen, Calvert & Oliver, 1995; OECD, 1997). 즉, 가사노동과 자녀양육의 책임을 사업과 병행해야 하는 이중적 부담에 시달리게 된다.

특히 한국사회의 가부장제 문화에서는 여성의 역할은 자녀출산과 양육, 그리고 가사노동에 한정되어 있거나 직장에 진출한 경우에도 여성의 가사부담은 그대로 남아 이중역할을 담당하게 된다. 따라서 여성들은 정규 근무시간 이외의 비공식적인 관계를 발전시킬 수 있는 절대적인 시간이 남성들에 비해 부족하여 사회적 네트워크를 형성하는데 제약을 받는다. 이밖에도 남존여비의 유교적 관념이 강한 한국 남성들은 여성을 동등한 동료로 받아들이는 것이 쉬운 일이 아니며, 더욱이 기업가로서 여성을 인정하는 것에 대한 거부감이 상당히 크다. 그런데 문제는 성공한 남성기업인을 평가하는 기준과 달리 성공한 여성기업인의 삶에는 반드시 안정된 가정이 동반되어야 하기 때문에

일과 가정 두 가지 모두 완벽하게 성공하지 못한 여성의 경우 때로는 이기적인 여성이나 모성이 없는 여성으로 비난받기도 한다.

일반적으로 남성기업인들의 결혼상태는 여성기업인에 비해 매우 안정적인 것으로 조사되었다(Goffee & Scase, 1985). 남성기업인들은 창업시 부인들의 절대적인 지원을 받고 있으나 여성기업인들은 남편과 가족들로부터 정서적인 지지를 받지 못하는 것으로 나타났다. 국내 전방지 외(2002) 연구에서도 여성들이 삶의 주요한 동반자인 남편과 연관을 맺으면서 실제적인 도움을 얻는 것이 사업의 성공과 밀접한 관련성을 보인다고 하였다. 여성기업인은 가사와 육아 등 가족에서의 책임에 대한 부담을 크게 안고 있어 가족과 사업이 갈등하는 관계이지만 가족과 사업을 병립시키는 전략으로 부모 등 가족의 지원에 상당히 의존하고 있는 것으로 나타났다. 감정적 지지자로서 남편이나 자녀가 여성이 적극적으로 사업을 할 수 있도록 해주는 큰 역할을 담당한다.

3. 연구문제

지금까지 여성기업의 성장을 저해하는 요인으로 사회·문화적 관점과 개인적 관점을 검토하였는데, 실제 한국사회에서도 그러한 요인들이 적용가능한지 살펴보려고 한다. 이를 위해 두 가지 연구문제를 제기해 볼 수 있다.

첫째, 남녀 기업인간에 인적자본의 차이가 존재하는가? 교육수준, 전공분야, 경력/취업경험, 결혼상태, 연령 등에서 차이가 있는가?

둘째, 사회·문화적 차별과 인적자본 부족으로 인해 여성기업은 남성기업과는 다른 특성을 가지는가?

III. 한국 여성기업의 현황 및 특성

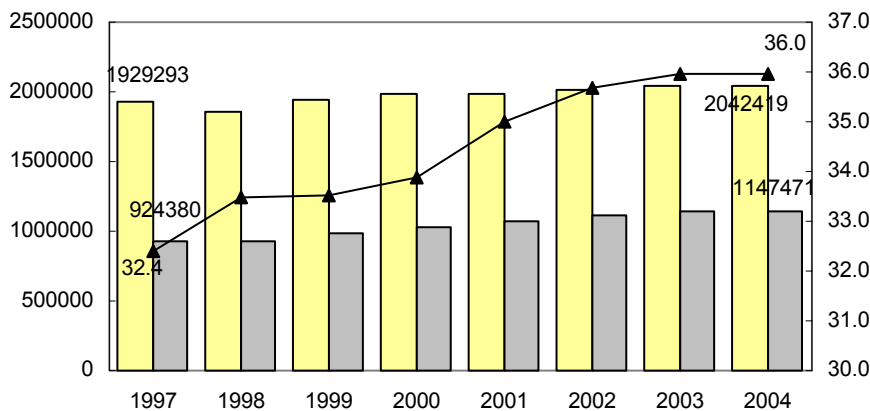
앞에서 제기한 연구문제를 검증하기 위해 본 연구에서는 통계청의 「전국사업체기초통계조사」와 중기청의 「여성기업 실태조사」 등의 자료를 분석에 활용하였다. 2차 자료를 가용하였기 때문에 여성기업에 대한 정밀조사가 어렵고, 성별분리 통계가 이루어지지 않아 남성기업과 여성기업을 비교 분석하

기에는 다소 무리가 있을 수 있다. 이러한 자료의 한계점을 안고, 본 연구는 기존 조사자료를 바탕으로 한국 여성기업의 일반 현황을 살펴보고 여성기업인의 인적 특성을 남성기업인과 비교하여 분석하였다. 또한 여성기업의 특성을 업종별, 규모별, 그리고 업력별로 남성기업과 비교하여 분석하였다. 이를 위해 교차분석(Crosstabs)을 사용하였다.

1. 여성기업의 일반 현황

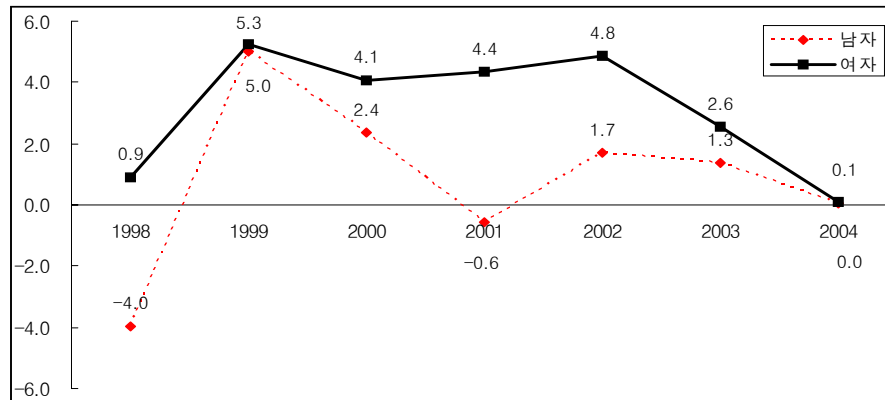
우선 「전국사업체기초통계조사」를 통해 여성기업의 일반 현황을 살펴보았다. 사업주의 성별을 구분하기 시작한 1997년 이후의 추이를 보면 <그림 2>와 같이 남녀 사업주 모두 증가하고 있으나 여성사업주의 증가속도가 빨라, 1997년 92.4만명에서 2004년에 114.7만명으로 되었다. 전체 사업주 중 여성이 차지하는 비중도 같은 기간 중 32.4%에서 36.0%로 증가하였다. 남녀사업주 수의 전년대비 증감율 추이를 보면, 여성사업주는 1998년 이후 지속적으로 남성보다 높은 증가추세를 보이니, 2002년 이후 증가속도가 떨어지고 있으며 2003년 대비 2004년의 증가율은 0.2%로 여성사업주 수가 전년 수준을 유지하고 있음을 알 수 있다(<그림 3> 참조).

<그림 2> 남녀사업주의 증가추이(1997~2004년)



자료: KOSIS, 「사업체기초통계자료」

<그림 3> 남녀사업주 수의 전년대비 증감을 추이(1997~2004년)



자료: KOSIS, 「사업체기초통계자료」

2. 여성기업인의 인적 특성

다음으로는 여성기업인의 인적 특성을 연령, 결혼상태, 교육수준, 전공분야 및 경력경험 등으로 검토하여 남성기업인과 다른 특성을 갖고 있는지 살펴보았다. 이러한 남녀기업인의 인적 특성상의 차이가 결과적으로 여성기업의 성장 장애요인으로 작용하는지 밝히고자 하였다.

1) 연령분포

고용주의 연령분포를 보면 <표 1>처럼 남녀 고용주 모두 70% 이상이 30대와 40대이다. 창업을 하는데 나름대로의 경험과 사회적 신용이 필요하기 때문에 30~40대가 사업을 하기에 적당한 연령대로 풀이된다. 여성고용주의 연령이 다소 젊은 편이나 통계적으로 유의미한 수준은 아니다.

<표 1> 고용주의 성별 연령 분포

단위: %

	남 성	여 성
29세 이하	2.4	3.4
30~39세	29.1	31.5
40~49세	43.6	41.4
50~59세	19.2	17.3
60세 이상	5.7	6.4
계	100.0	100.0

자료: 통계청, 「2004년 경제활동인구조사」, 원자료.

 $\chi^2 = 16.778$, $df = 12$, $p = .158$

2) 결혼상태

남자고용주의 유배우 비율이 <표 2>에서와 같이 91.9%이나, 여성의 경우 73.4%이고 사별·이혼이 18.8%, 미혼이 7.8%로서 남자보다 무배우 비율이 상당히 높은 편이다. 평균연령에서 큰 차이가 없음에도 혼인상태에서 유의미한 격차를 나타내는 것은 남녀고용주를 둘러싼 사회문화적 환경의 차이로 보아야 할 것이다. 여성고용주 중 미혼의 비율이 높은 이유는 여성의 경우 사업을 하면서 결혼생활을 병행하기가 어려울 수 있기 때문이다. 반면에 남성기업인들의 유배우 비율이 높은 이유는 결혼생활이 사업에 부정적 영향을 미치지 보다는 오히려 부인들의 절대적인 지원을 받고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다(Goffee & Scase, 1985). 또한 사별이나 이혼을 한 비율이 높은 이유는 가사와 사업을 병행하기가 용이하지 않아 이혼하게 되거나, 또 이혼이나 사별 후 가장으로서 주 소득을 벌 수 있는 본격적인 취업을 원하나, 기혼 여성에게 주어지는 임금근로일은 매우 제한적이기 때문에 창업하는 비율이 높기 때문이다. 결과적으로는 가사노동과 사업병행으로 인한 이중부담이 여성사업주의 결혼상태에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

3) 교육수준

다음 <표 2>를 보면 남녀고용주 모두 고졸학력자가 가장 많지만, 남성고

용주 중 대졸 학력자가 더 높은 것으로 나타나 남녀 고용주간에는 유의미한 학력 격차가 존재하며 이것은 한국 남녀 평균학력 격차와 깊은 관계가 있을 것으로 추정된다. 전문대졸 이상의 학력을 가진 고용주가 남성 59만 7천명이 고, 여성은 9만 2천명인데 이들의 전공분포를 보면 남녀 공히 인문계열의 비율이 40%를 넘어 가장 높게 나타난다(<표 3> 참조). 그 다음의 높은 비율에서는 남성고용주는 공학(35.9%), 여성고용주는 예체능계열(21.3%)로 상이하다. 남성에 비해 여성고용주가 상대적으로 많은 계열은 예체능, 사범, 의약 계열로 나타난다. 이러한 남녀간 전공분리현상으로 인해 결과적으로 여성은 업종 선택시 남성과는 달리 서비스 관련업종에 집중하게 된다(Birley, Moss, & Sanders, 1987).

<표 2> 고용주의 성별 결혼상태 및 학력분포

단위: %

	계	혼인상태			학력			
		미혼	유배우	사별, 이혼	중졸이하	고졸이하	전문대졸	대졸이상
남성	100.0	5.3	91.9	2.8	10.9	45.2	7.2	36.7
여성	100.0	7.8	73.4	18.8	21.9	49.6	6.5	22.0

자료: 통계청, 「2004년 경제활동인구조사」, 원자료.

혼인상태: $\chi^2 = 68.012$, $df = 12$, $p = .000$

학력: $\chi^2 = 65.629$, $df = 9$, $p = .000$

<표 3> 전문대졸 이상 학력을 가진 고용주의 성별 전공분포

단위: 명, %

	인문	예체능	사범	자연	공학	의약	계
남성	244,400	33,296	2,975	61,081	214,484	40,806	597,042
	40.9	5.6	0.5	10.2	35.9	6.8	100.0
여성	37,970	19,536	8,229	9,834	3,968	12,078	91,615
	41.4	21.3	9.0	10.7	4.3	13.2	100.0

자료: 통계청, 「2004년 경제활동인구조사」, 원자료.

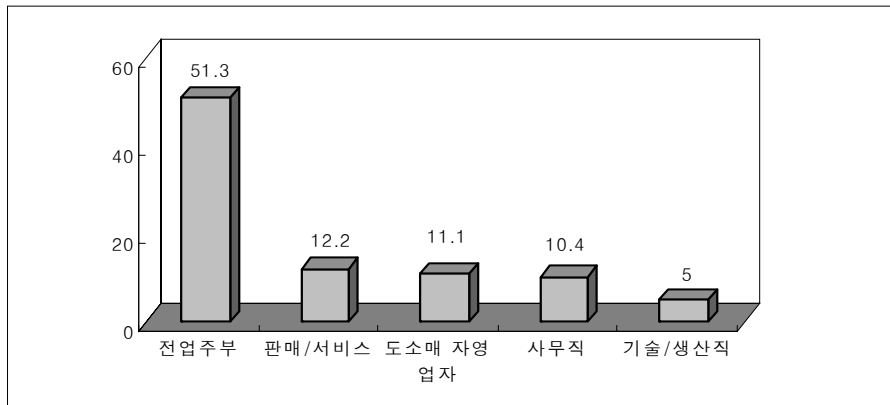
$\chi^2 = 24.203$, $df = 6$, $p = .000$

4) 경력/취업경험

중기청의 「2004년 여성기업실태조사」를 보면 사업 시작 전 여성기업주의 직업에 대해 조사한 결과 절반에 달하는 51.3%가 전업주부였던 것으로 나타났으며 판매/서비스 종사자 12.2%, 도소매업 경영자가 11.1%, 사무직 종업원 10.4%, 기술/생산직 5.0%의 순으로 나타났다. 또한 창업전 종사하던 분야와 현재의 업종과의 연관성에 대한 조사결과 67.3%의 여성기업인들이 연관성이 없다고 응답했다. 이러한 결과는 여성기업인들이 해당 산업에서 충분한 경험이나 창업을 위한 준비가 결여되어 있음을 밝힌 Watkins & Watkins(1984)의 연구를 뒷받침해주고 있다. 따라서 여성기업들은 취업경력이나 전문적 준비가 그다지 필요하지 않는 저성장 산업에 집중되는 것이다.

<그림 4> 여성사업주 창업이전 경력경험

(단위: %)



자료: 중기청, 「2004년 여성기업실태조사」.

3. 여성기업의 특성

한국 여성기업들이 사회·문화적 차별과 인적자본 부족으로 인해 남성기업과는 다른 특성을 갖고 있는지 살펴보았다. 분석결과, 여성기업은 업종분포에서는 소수의 산업에 편중되어 있으며 기업규모나 업력에서도 성별에 따른 차이를 보이고 있었다. 이밖에도 경영성과면에서 취약하고 경영상 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다.

1) 업종분포

통계청의 「2004년 전국사업체기초통계조사」 결과 여성사업주는 <표 4>에서 나타나듯이, 숙박음식업(37.8%), 도소매업(28.9%) 및 개인서비스업(11.2%)에 몰려있고, 남성사업주는 도소매업(26.8%), 운수(15.6%), 제조업(13.6%)에 집중되어 있어 업종별로 성차가 있는 것을 알 수 있다. 이는 여성의 기업활동이 성별분업에 의해 전형적인 여성의 일로 간주되는 분야에 집중되어 있음을 의미한다(Brush, 1997). 성별 사회화 과정에서 이미 서로 다른 성역할을 습득하고 취업경험마저 제한됨에 따라 사업에서도 특정 업종에 집중될 수 밖에 없다. 또한 이들 업종에서 여성기업의 비율이 높은 이유는 생활밀착성, 일상성, 소규모성, 노동집약성 등의 특성을 갖고 있고 창업시 창업 자금이 적게 들고 일상의 운전자금의 규모도 그리 크지 않기 때문이다. 반면에 제조업과 운수업 등은 개업을 위한 기계설비의 구입과 공장확보에 큰 자본을 필요로 하고 창업후에도 원료의 조달과 재고 보유, 운송 등에 많은 운전자금을 필요로 한다. 따라서 창업자금이 적은 여성기업의 경우 필연적으로 숙박음식업, 도소매업 등에 편중될 수 밖에 없다.

1997년 이래 8년간의 추이를 보면 음식숙박업, 도소매업 비중이 다소 줄고 제조업과 건설업, 사업서비스업 등 그간 여성사업주가 절대적으로 과소대표되었던 업종에서의 여성사업주 수가 다소 늘어나는 추세이다. 그러나 증가 정도는 상당히 미미한 수준으로 향후 획기적인 방안이 마련되지 않는 한 현재의 사업주 성별 업종지도를 바꾼다는 것이 불가능해 보인다.

그런데 문제는 이러한 성별 업종지도가 결국에는 여성기업의 성장률과 생존력을 결정하는데 영향을 미친다. 여성들은 정보기술력이 낮고 시장진입이 용이한 사업분야를 선택하는데, 이러한 분야는 시장 성장에 한계가 있거나 과열 경쟁되기 쉬워 살아남기가 더 어렵다.

<표 4> 남녀사업주 수의 업종 분포와 추이(1997~2004년)

	계	농림업	제조업	전기 가스 수도	건설 업	도소 매업	숙박, 음식점	운수	통신	금융 보험	부동 산임 대업	사업 서비스 업	공공 행정	교육 서비스 업	보건 사회 복지 서비스	오락, 문화, 운동 서비스	기타 개인서 비스
남 성	2042419	2253	276873	1486	76571	546546	209590	319226	7532	30823	84123	75715	12080	50143	50234	83106	216118
	100.0	0.1	13.6	0.1	3.7	26.8	10.3	15.6	0.4	1.5	4.1	3.7	0.6	2.5	2.5	4.1	10.6
여 성	1147471	72	53310	15	7320	331748	434183	12232	1381	3090	29032	9547	239	70694	22701	43051	128856
	100.0	0.0	4.6	0.0	0.6	28.9	37.8	1.1	0.1	0.3	2.5	0.8	0.0	6.2	2.0	3.8	11.2
	1997	0.0	3.7	0.0	0.3	32.3	39.2	0.5	0.1	0.4	2.4	0.5	0.0	5.7	1.7	2.6	10.6
	1998	0.0	3.5	0.0	0.3	31.6	39.6	0.5	0.1	0.3	2.5	0.5	0.0	5.6	1.7	2.8	11.0
	1999	0.0	3.8	0.0	0.3	31.1	39.4	0.6	0.1	0.3	2.4	0.6	0.0	5.7	1.6	3.2	11.0
	2000	0.0	4.1	0.0	0.3	31.1	38.9	0.6	0.1	0.3	2.3	0.6	0.0	5.4	1.9	3.2	11.1
	2001	0.0	4.4	0.0	0.4	30.5	38.9	0.7	0.1	0.3	2.2	0.7	0.0	5.7	1.8	3.3	10.9
	2002	0.0	4.6	0.0	0.5	30.1	38.6	0.9	0.1	0.3	2.3	0.8	0.0	5.8	1.8	3.4	10.9
	2003	0.0	4.4	0.0	0.6	29.4	38.5	1.0	0.1	0.3	2.5	0.8	0.0	6.0	1.8	3.6	11.0
	2004	0.0	4.6	0.0	0.6	28.9	37.8	1.1	0.1	0.3	2.5	0.8	0.0	6.2	2.0	3.8	11.2

자료: KOSIS, 「전국사업체기초통계조사」.

 $\chi^2=90.518$, $df=12$, $p=.000$

2) 기업규모

2004년 현재 여성이 대표자인 사업체수는 114.7만개에 달하는데 92.4% (남성은 80.0%)가 종업원 5인 미만의 소규모 사업장을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 전체 사업체의 규모별 분포와 비교하면 여성기업의 영세성은 더욱 뚜렷이 나타난다. 전체 사업체 중 여성기업이 차지하는 비중은 사업체 규모가 커질수록 크게 낮아진다. 이렇게 여성기업의 규모가 여전히 종업원 10인 미만의 소규모로 영세한 이유는 여성의 기업활동이 비제조 서비스업의 저성장 업종에 집중되어 있어 국제적으로 사업을 확장할만한 규모에 이르지 못하고 있기 때문이다(Lever, 1998).

또한 여성의 경우 창업과 기업활동에 동원할 수 있는 자원이 적고 주변으

로부터 받을 수 있는 지원이 많지 않기 때문에 자금조달이나 기타 자원의 조달 과정에서 불리를 경험하고 결과적으로 여성기업은 소규모일 수 밖에 없다. 그런데 문제는 여성기업의 이러한 영세성이 여성기업의 증가에 따른 경제성장과 고용창출의 기대를 하락시키는 요인이 될 수 있다는 점이다(Shim & Eastlick, 1998).

<표 5> 여성사업체의 규모별 분포

단위 : 개, %

	여성사업체수	규모별비율	남성사업체수	규모별비율
전체	1,147,471	100.0	2,042,419	100.0
5인 미만	1,060,083	92.38	1,634,386	80.02
5~9인	63,387	5.52	219,098	10.72
10~29인	19,220	1.67	132,656	6.49
30~99인	4,286	0.40	45,066	2.20
100~299인	420	0.00	8,734	0.42
300인 이상	75	0.00	2,479	0.12

자료: 통계청, 「2004년 전국사업체기초통계조사」, 원자료.

$\chi^2 = 70.293$, $df = 33$, $p = .000$

3) 업력

여성사업체의 평균 영업년수는 4.83년이고 남성은 7.40년으로 남성사업체가 약 2.6년 정도 긴 것으로 나타났다. 영업기간이 1년 미만인 사업체가 여성사업체 중 20.2%로 1/5을 넘고 영업기간이 3년 미만의 창업단계로 볼 수 있는 사업체가 50.2%(남성의 경우 36.8%)에 이른다. 이러한 결과는 여성기업들이 남성기업들보다 숙박음식업, 도소매업 등 경기변동과 영업의 부침에 따라 회전이 신속하게 이루어지는 업종에 더 많이 분포되어 있는 것과 관련 된다고 할 수 있다(김영옥, 2000). 아울러 여성기업이 판매부진이나 사업상 필요한 정보획득이 부족하여 남성기업에 비해 업종전환이나 사업중단을 많이 하기 때문인 것으로 판단된다.

<표 6> 여성사업체의 업력별 분포

단위 : %

	남 성	여 성
1년 미만	13.8	20.2
1년 이상~3년 미만	23.0	30.0
3년 이상~5년 미만	15.9	16.0
5년 이상~10년 미만	21.8	18.8
10년 이상	25.5	14.9
계	100.0	100.0

자료: 통계청, 「2004년 전국사업체기초통계조사」, 원자료.

 $\chi^2 = 23.649$, $df = 12$, $p = .023$

4) 경영성과

여성기업은 2004년 현재 전체사업체의 36.0%를 차지하고 있으나, 경영실적 면에서 영세성과 취약성을 면치 못하고 있다. 2000년 이후 여성기업의 연평균매출액, 활동성 등의 경영지표는 전반적으로 부진한 편이다. 여경협의 여성기업실태조사(2005)을 살펴보면 전년 대비 마이너스 성장률이 59.6%로 높은 비중을 보이고 있고 그 다음으로 0~5% 성장률은 24.1%, 10~15%의 성장률은 5.1% 순으로 조사되었다. 매출액의 경우 2000년 대비 2005년 남성기업이 연평균 7.39% 증가한 반면 여성기업은 약 15%가 감소하고 있고 자본회전을 역시 1.9배에서 1.2배로 감소하고 있다. 이러한 결과는 외적으로는 남성 중심의 제도와 관행 등의 사회·문화적 차별과 내적으로는 여성의 안정지향성과 경영역량부족 등의 개인적 관점에 기인한다고 볼 수 있다.

<표 7> 여성기업 전년대비 매출액 성장률

단위: 개, %

	마이너스(-) 성장	0~5 %	6~9 %	10~15 %	16~20 %	21~30 %	31% 이상	계
제조업	394 59.9	124 18.8	38 5.8	31 4.7	25 3.8	24 3.6	22 3.3	658 100.0
건설업	114 50.4	57 25.2	10 4.4	20 8.8	11 4.9	6 2.7	8 3.5	226 100.0
도소매업	207 63.5	80 24.5	14 4.3	11 3.4	7 2.1	4 1.2	3 0.9	326 100.0
음숙박업	264 71.0	76 20.4	9 2.4	16 4.3	3 0.8	3 0.8	1 0.3	372 100.0
기타	412 54.8	226 30.1	44 5.9	40 5.3	14 1.9	7 0.9	9 1.2	752 100.0
전체	1,391 59.6	563 24.1	115 4.9	118 5.1	60 2.6	44 1.9	43 1.8	2,334 100.0

자료: 중기청, 「2004년 여성기업실태조사」.

반면에 여성기업의 부채비율 49.8%, 자기자본 비율 62.3%로 나타나 안정성이 중소기업 전체와 비교할 때 비교적 양호함을 알 수 있다. 이러한 재무적 건전성의 이면에는 여성기업이 비제조 서비스업 위주의 영세사업체가 대부분이어서 금융권으로부터의 자금조달이 어렵고 위험 추구보다는 안정성 위주의 사업을 하다 보니 더 이상 사업자금을 확대할 필요가 없기 때문에 부채비율이 낮은 것으로 해석할 수 있다.

<표 8> 여성기업의 부채비율, 자기자본비율

단위: %

	여성기업		중소기업전체	
	부채비율	자기자본비율	부채비율	자기자본비율
전체	49.8	62.3	113.99	46.73
제조업	93.8	45.4	104.24	48.98
건설업	45.4	60.8	165.77	37.63
도매업	48.8	64.3	152.95	39.53
음식박업	54.3	59.0	79.98	55.56

자료: 중기청, 「2004년 여성기업실태조사」.

한국은행, 「2004년 기업경영분석」.

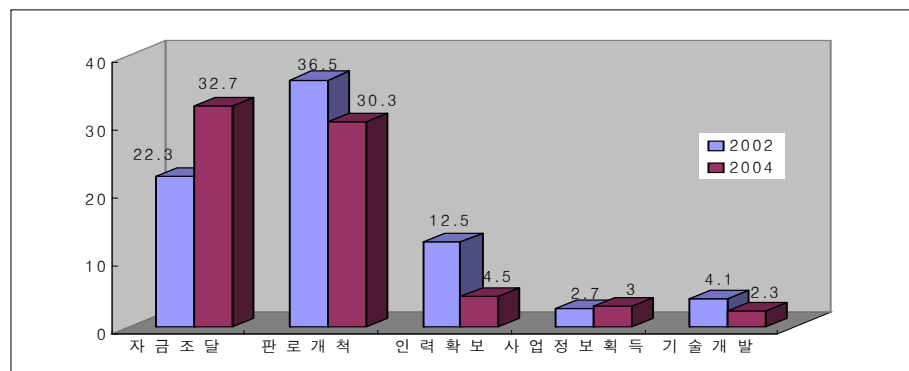
 $\chi^2=17.791$, $df=9$, $p=.038$

5) 경영상 애로

여성기업인들이 기업활동을 영위해 나가며 가장 많이 어려움을 느끼는 분야는 자금조달(32.7%)과 판로개척(30.3%) 분야인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞선 제기한 여성기업의 성장 장애요인 중에서 성차별적 사회인식과 남성중심의 접대문화로 인한 네트워크 부재에 기인한다고 할 수 있다(Breen, Calvert, & Oliver, 1995; Reese 1992; Riding & Swift, 1990).

<그림 5> 기업활동 관련 애로사항

(단위: %)



자료: 중기청, 「2004년 여성기업실태조사」.

자금조달 문제는 모든 중소기업이 직면하고 있는 어려움이나 여성기업인에 있어서 특히 중요한 문제가 되고 있다. 여성기업인이 자금조달을 위해 금융기관을 이용할 때 애로사항으로 여자라서 신용도를 낮게 평가가 42.1%로 가장 많았고 그 다음으로 담보부족 22.0%, 대출한도 부족 17.6%, 신용보증 기준의 엄격함 11.2%로 조사되었다. 그리고 이러한 애로사항은 2000년 조사 결과와 비교할 때 완화되고 있다고 보기 어렵다. 여성기업인에 대한 차별금지규정의 마련 등 일부 제도적 시정에도 불구하고 아직도 중소기업지원기관이나 금융기관에서 여성기업인에 대한 편견과 차별이 수정되지 않고 있음을 입증해주는 자료이다. 여성기업인들이 여성이라는 이유로 신용도를 낮게 평가받거나 남성배우자의 보증 요구, 거래시 추가 담보 등의 불리한 조건을 제시받고 있다는 Orhan(2001)의 연구결과와 일치한다. 따라서 여성들은 재정적 자원이 부족한 상태에서 창업을 시작하게 되며, 적은 자본은 사업규모를 소규모화 하고 사업의 진행속도도 상대적으로 느리게 만든다.

<표 9> 금융기관 이용시 애로사항

단위: %

구 분	2000년	2004년
여자라서 신용도를 낮게 평가	32.7	42.1
담보 부족	28.0	22.0
대출한도 부족	12.4	17.6
신용보증 기준의 엄격함	16.0	11.2
로비, 접대문제	10.9	0.8
계	100.0	100.0

자료: 중기청, 「2000년, 2004년 여성기업실태조사」.

또한 경영자들은 자신이 가진 자원을 최대한 동원하여 판로개척을 위해 노력하게 되는데, 여성기업인들은 판로개척시 어려움에 직면하게 된다. 그 이유로는 기업활동은 지금까지 주로 남성중심적 문화가 드러나는 남성고유의 영역으로 여겨지는 경향이 있기 때문에 여성기업인의 경우 네트워크에서 모두 배제됨으로써 상당한 불이익을 겪게 된다(Shaw, 1998). 영업과 관련된

로비활동에서 남성중심의 문화인 술문화, 접대문화가 공공연하게 나타나는데, 여성은 남성중심의 문화에 익숙하지 않아서 기업관행에서 피해자가 되기도 하고 때로는 스스로 사업을 포기하게 된다.

IV. 논의 및 시사점: 새로운 여성기업 지원 방향

여성의 사업은 지금까지 여성이 노동시장에서 해왔던 일이나 가정적 책임, 재정적인 문제, 교육훈련에서 여성의 지위와 밀접하게 연관되어 있다(Allen & Truman, 1993). 여성은 사회화 과정이나 노동참여 과정에서부터 남성과 다른 경험과 역할을 습득하기 때문에 경영자로서 여성의 지위는 남성중심의 사회에서 남성과 다를 수밖에 없다.

본 연구는 여성기업의 성장을 저해하는 요인으로 사회·문화적 관점과 개인적 관점을 검토하였고 이러한 요인들이 실제 여성기업과 남성기업의 차이를 가져오는지 분석하였다. 물론, 여성기업과 남성기업의 조건에 대한 통제가 이루어지지 않은 수평적 비교이기 때문에 남녀 차이에 대한 직접적인 확인은 어려웠다. 분석결과를 보면 첫째, 남녀 기업인간에 인적자본(연령, 결혼상태, 전공, 취업경험)의 차이가 존재하는 것으로 조사되었다. 연령의 경우 남녀 기업인 모두 70% 이상이 30대와 40대로 조사되어 통계적으로 유의미한 차이가 없었고, 결혼상태를 보면 여성기업인이 남성기업인에 비해 미혼 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 여성의 경우 사업을 하면서 결혼생활을 병행하기가 어렵기 때문이며, 반면에 남성은 결혼생활이 사업에 부정적 영향을 미치지 보다는 오히려 부인들의 절대적인 지원을 받고 있기 때문에 결혼비율이 높은 것으로 해석할 수 있다. 전공분포별로 남성기업인은 공학에 집중되어 있고 여성기업인은 남성에 비해 예체능, 사범, 의약계열이 상대적으로 많은 비중을 차지하고 있었다. 마지막으로 취업 경험을 보면 사업 시작 전 여성기업인들은 대부분 직장생활이 전무한 전업주부였던 것으로 나타나 남성과는 취업경험에 있어서 큰 차이가 있는 것으로 조사되었다.

둘째, 사회·문화적 차별과 인적자본 부족 등의 장애요인으로 인해 여성기업들이 남성기업과는 다른 특성을 갖고 있는 것으로 나타났다. 업종분포에

있어서 여성기업들은 소수의 산업(숙박음식업, 개인서비스업 등)에 편중되어 있었는데, 이러한 결과는 앞서 밝힌 남녀 기업인간 전공분리현상, 취업경험 또는 경력상의 차이가 원인이 될 수 있다. 즉, 여성은 남성과는 달리 취업경력이나 전문적 준비가 그다지 필요하지 않는 저성장 산업을 선택한다는 것이다. 기업규모의 경우 여성기업들은 92.4%가 종업원 5인 미만의 소규모 사업장을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 이렇게 여성기업의 규모가 영세한 이유는 여성의 기업활동이 비제조 서비스업의 저성장 업종에 집중되어 있어 국제적으로 사업을 확장할만한 규모에 이르지 못하고 있기 때문이다. 업력에서도 성별에 따른 차이를 보이고 있었다. 영업기간이 3년 미만의 창업단계로 볼 수 있는 여성기업은 50.2%로 남성기업 36.8%에 비해 높은 수치를 보이고 있었다. 이러한 결과는 여성기업이 판매부진이나 사업상 필요한 정보획득이 부족하여 남성기업에 비해 업종전환이나 사업중단을 많이 하기 때문인 것으로 해석된다. 이밖에도 경영성과면에서 취약하고 경영상 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다. 매출액의 경우 2000년 대비 2005년 남성기업이 연평균 7.39% 증가한 반면 여성기업은 약 15%가 감소하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 외적으로는 남성 중심의 제도와 관행 등의 사회·문화적 차별과 내적으로는 여성의 안정지향성과 경영역량부족 등의 개인적 관점에 기인한다고 볼 수 있다. 아울러 여성기업인들이 기업활동을 영위해 나가며 가장 많이 어려움을 느끼는 분야는 자금조달과 판로개척 분야인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞선 제기한 여성기업의 성장 장애요인 중에서 성차별적 사회인식과 남성중심의 집대문화로 인한 네트워크 부재에 기인한다고 할 수 있다. 본 연구의 분석결과를 보면 여성기업인은 일반적으로 남성기업인과 기업활동에서 많은 차이를 보이고 있는 것으로 밝혀졌다.

그러나 우리나라 여성의 사회진출과 여성기업인의 기업활동이 증가해지는 현실을 감안해 볼 때, 이제는 여성기업이 남성기업과 대등한 위치에서 경영활동을 할 수 있도록 사회적 인식의 개선 뿐 아니라 정부의 여성기업에 대한 적극적인 지원책이 필요하다. 본 연구에서는 한국 여성기업의 발전을 위한 몇 가지 지원이 필요하다고 판단된다. 첫째, 자금조달과 관련된 지원과 배려가 요구된다. 둘째, 판로지원이 있을 수 있다. 셋째, 여성기업인의 활동을 지원하기 위한 네트워크 구축이 있다. 넷째, 체계적인 교육훈련 프로그램이 필요하다.

1. 금융지원: 여성기업의 자금조달 원활화 지원

열악한 사회적 지위의 결과로 여성기업인들은 자금 대출심사에서 여성이라는 점 때문에 신용을 평가절하 한다든지, 추가적 담보물이나 남편의 보증을 요구받는 관행이 빈번하다(Goffee & Scase, 1985). 대출보증을 용이하게 받기 위해서 대출 심사조건이 담보능력만이 아닌 사업주의 신용, 경험, 지불의지 등에 초점을 둔 공정한 심사가 요청되며 나아가 장려가산점을 주어 지원할 필요가 있다. 아울러 대부분 5인 미만의 소규모인 여성기업은 거액이 아닌 소액대출을 더 많이 이용하는데 일반 금융기관이 수익에 별로 도움이 되지 않아 꺼리는 소액대출을 정부차원에서 융자해주는 것과 금융기관의 적극 참여를 유도하기 위한 재정적인 인센티브를 주는 방법도 여성친화적 금융지원의 방안이 될 수 있다.

현재 정부는 여성기업에 대해 구조개선자금, 경영안정자금, 수출금융지원 등의 정책자금 지원 평가시 1점 가점을 부여하고 있다.¹⁾ 그러나 총 정책자금 중 여성기업의 수혜율은 동 정책이 실시된 이래 큰 변동없이 5% 수준에 머물고 있다. 5%대의 여성기업 정책자금수혜율을 깨기 위해서는 먼저 제도상의 문제를 찾아야 할 것이다. 예컨대 각 정책자금의 신청범위를 설정함에 있어 여성기업의 업종과 규모 등의 특성을 고려하여 섬세하게 마련되었는지를 검토하는 것이다. 직·간접적인 장애를 구체적으로 발굴하여 개선함과 동시에 정책자금중 여성기업 비율을 중기적으로(예컨대 2010년까지) 10% 수준으로 확대한다는 성과목표를 수립하는 방안을 적극적으로 모색하도록 한다.

2. 판로지원: 공공기관의 여성기업제품 구매확대 추진

여성기업의 안정적인 국내외 판로확보를 위해 공공기관의 여성기업 제품 구매확대, 여성기업 우수상품 박람회, 국내 유망업종 전시회 참가지원, 해외 시장개척단 파견 및 해외박람회 참가지원을 수행할 수 있다. 특히 “여성기업 공공구매 우선지원”은 대표적인 판로지원 대책이나, 이로부터 혜택을 받는

1) 신청기업 평가후 10등급으로 구분(Rating system)

동일등급 내에서 가점이 총 5점 이상일 때 한 등급 상향조정(가점사항 : 여성기업(1점) 등 총 15개)

여성기업인은 많지 않다. 여성기업의 판로를 지원하기 위한 공공구매제도의 본질은 사회복지정책 수단이 아닌 기술력이 있으나 판로개척의 어려움이나 명성도가 낮아 소외되는 중소기업의 판로를 지원하는 경제정책 관련 제도이다. 중앙과 지방정부, 정부투자기관, 공기업 등 공공부문은 기업으로부터 2004년 말 현재 총 77조원에 해당하는 제품과 서비스를 구입하는 최대 구매자이다.

그러나 이중 여성기업 제품이 차지하는 비중은 2.5%에 그친다.²⁾ 최근 3년간 여성기업 제품이 차지하는 비중이 2%대에서 크게 움직이지 않아, 도약을 위한 조치가 필요하다 하겠다. 기관별 구매실적을 분석하면, 중앙과 지방정부 특히 지방정부의 구매실적이 상대적으로 우수하고, 공공성보다는 기업성이 좀 더 강한 투자기관, 지방공기업으로 갈수록 구매실적이 저조해진다. 여기서도 여성기업제품 구매 장애요소에 대한 기관별 분석이 필요하고, 성과목표(예컨대 미국과 동일한 수준인 5%)를 세워 관리해나갈 필요가 있다. 미국에서는 여성기업의 정부조달계약체결을 실질적으로 돕기 위해 2000년 10월 중소기업청 정부계약사업국(OGCBD) 내에 여성기업정부계약사업국(CAWBO)을 설치하였다. 여기서는 주요 정부계약부서, 특히 5%를 달성하지 못하는 부서들과 긴밀히 협조하여 일하며, 더욱 많은 여성기업들이 정부계약 기회를 확보할 수 있도록 훈련과 멘토링 활동을 하는 것으로 알려져 있다.

3. 네트워크 구축: 여성기업 지원 네트워크 활성화

기업경영에서 인적 네트워크가 중요한 역할을 담당하지만, 여성기업의 네트워크 부족이 경영상의 큰 약점이므로 기업경영 정보 공유 및 애로해결의 장 마련이 시급하다. 성공 여성기업간 멘토링 제도 도입이나 비슷한 사업을 하는 여성들끼리 만나서 사업적 고민을 함께 나누고 정보나 노하우를 공유하는 등 서로에게 도움을 주는 지원이 있어야 한다. 미국 SBA에서는 멘토링 프로그램이라는 지원제도가 중시되고 있다. 그 중에서도 “사업가 훈련을 위한

2) 98개 공공기관의 '04년 여성기업제품 구매총액 1조 8,904억원

- 총 구매액 76조 7,633억원의 2.5%,

- 중소기업제품 구매액 51조 5,917억원의 3.3% 점유

* 물품 36.2%(6,148억원), 공사 57.7%(9,814억원), 용역 6.1%(1,035억원)

여성 네트워크(WNET: Women's Network for Entrepreneurial Training)”은 경험이 풍부하고 성공한 여성기업인과 경험이 적고 성공을 기대하는 여성창업가를 연결시켜 1년간에 걸친 프로그램으로 기업훈련을 수행하여 새로운 사업가가 실패하지 않도록 원조하고 사업경영을 개선할 수 있도록 돕고 있다. 이 프로그램에는 커뮤니케이션 스킬, 성장관리, 네트워킹 방법 등이 포함된다.

여성들만의 모임을 적극적으로 활용하면 다른 곳에서 얻을 수 없는 필요한 노하우와 정보를 얻을 수 있는 장점이 있다. 여성기업인의 수가 워낙 적기 때문에 역할 모델이 부족한 상황에서 연배가 있는 선배 사업가를 만나게 되면 여성기업가란 무엇인가에 대해서도 얻을 수 있고 나이 어린 후배들을 통해서 자극을 얻게도 된다. 또한 여성들끼리만 만나게 되면 다른 어떤 곳에서는 얻을 수 없는 여성들의 공통적인 문제들인 접대문화나 가사와 사업병행의 애로점 등에 대해서 서로 이야기 할 수 있는 기회를 가질 수 있다.

아울러 지역별로 여성기업 지원기관과의 유기적 협력이 강화될 필요가 있다. 정부의 관계부처, 상설 경영자문 및 상담기구, 금융기관, 교육/훈련기관, 시장정보나 기술개발정보를 위한 정보은행, 상공회의소 등의 기관과 여성기업인들이 긴밀하게 연결된 네트워크이 유용하다.

4. 교육훈련 프로그램 지원

Peterson, Kozmetsky, & Ridgway(1983)는 중소기업의 주요 실패원인 중 하나는 경영전문성의 결핍이며 실패율을 낮추기 위한 가장 효과적인 방법은 지속적인 경영교육프로그램의 제공이라고 주장하고 있다. 여성기업인들은 남성기업인들에 비해 직업경력이 짧으며 그 직업 경력 속에서도 관리자적 위치에서 일한 경험이 적기 때문에 경영에 관한 지식을 습득하고 훈련할 기회를 얻지 못한 것으로 알려져 있다. 따라서 여성기업인들은 인사관리나 재무관리, 영업이나 기업 홍보, 마케팅적인 부분에 대한 지식이 상대적으로 남성기업인들보다 더 적은 것으로 보인다. 이러한 부족한 측면을 보충하기 위해서는 공식적 전문교육훈련기관에서 여성기업인 육성을 위한 경영관련교육과 기술교육을 지속적으로 실시할 수 있도록 교육프로그램을 지원할

필요가 있다. 일반적으로 창업 및 경영관리 능력개발을 위한 교육훈련의 내용으로는 마케팅 리서치 실시방법, 사업성분석 및 사업계획서 작성방법, 회계 및 재무관리, 구매 및 판매관리, 입지선택 및 점포관리, 기술적 능력개발 등이 포함되어야 한다.

아울러 여성기업의 수명주기상(life-cycle) 단계와 기업특성을 고려한 세부적인 경영 컨설팅이 요구된다. 미국의 경우 중소기업을 대상으로 경영컨설팅을 하고 있는 관련기관이나 회사들은 기업의 성과를 높이기 위해서 정확한 진단과 그에 따른 관리적/기술적인 경영관리 프로그램을 제공하고 있다 (McMullan, Chrisman, & Vesper, 2001). 신규 개업에서 사업확장까지 모든 발전단계의 여성기업인을 대상으로 기업소유와 관리의 모든 측면(금융, 경영관리, 마케팅, 조달 등)에 관한 장기적 훈련과 카운슬링이 지원되고 있다. 예를 들어, 업종과 창업 초기 및 성장기 기업을 구분하여 창업교육 지원, 마케팅 역량 강화, 경영혁신 연수나 포럼 등을 지원하고 있다. 국내에서도 이상석(2003)이 여성기업의 성장단계별로 어떤 컨설팅이 지원되어야 하는지 분석한 결과, 경영관리분야(사업계획, 경영조직, 인적자원개발/관리)와 생산/운영관리분야(재고문제, 생산일정관리, 품질관리, 연구개발 및 기술획득, 경영정보시스템 등)는 창업기보다는 성장기 이후에 필요한 것으로 분석되었다. 반면에 회계/재무분야(회계시스템, 세금문제, 재무분석, 원가책정 및 분석, 자금 조달)와 마케팅 분야(시장조사, 광고, 전반적 마케팅계획, 유통 등)는 창업기에 컨설팅이 필요하다고 강하게 느끼고 있었다. 따라서 향후에는 기업에 대한 철저한 경영진단 후에 교육 훈련 프로그램들이 여성기업에게 제공되어야 할 것이다.

마지막으로 본 분석결과를 해석함에 있어 몇 가지 한계점을 제시하고자 한다. 첫째, 여성기업에 대한 정밀조사가 부재하고, 특히 추이를 보여줄 수 있는 시계열자료가 극히 부족한 상태에서 본 연구는 통일된 통계자료를 사용하지 못하고, 통계청의 노동력통계와 사업체통계, 중기청의 여성기업 실태조사 등을 분석자료로 하였다. 각 통계는 조사대상이 다르고 또 대표성에서 차이가 있으므로 각각의 결과를 해석할 때는 이 점을 유의해야 할 것이며 그만큼 확대해석을 경계해야 한다. 둘째, 여성기업의 현황 및 특성을 설명하고 있는 기존 선행연구와는 달리 본 연구는 여성기업의 성장 둔화 현상을 설명

하기 위해 그 장애요인을 탐색적으로 밝히고자 하였다. 따라서 인과관계를 밝힐 수 있는 분석은 한계가 있다. 따라서 향후에는 연구목적과 연구문제에 맞춰 설계된 조사를 통해 보다 견고한 연구결과와 해석을 내놓을 수 있는 연구가 필요하겠다.

참고문헌

- 곽성호·신용하(2000), 남성과 여성중소기업의 재무적 성과비교, 중소기업연구. 22권 1호, 281~305.
- 김교정 외(2004), 선진국의 여성기업 지원정책 및 실질적인 여성기업지원사업 수립방안. 한국 여성경제인협회.
- 김영옥(1998), 여성의 창업과 기업경영: 현황과 정책과제. 한국여성개발원.
- 김영옥(2000), 정부의 여성경제활동 지원정책 모니터링: 여성창업관련 정책. 대통령직속 여성특별위원회.
- 전방지 외(2002), 여성기업인의 일과 가족: 갈등 또는 지원관계, 가족과 문화. 14집 1호, 69~95.
- 이상석(2003), 여성기업의 성장단계별 컨설팅에 관한 연구, 중소기업연구. 23집 3호, 129~157.
- 정희선(2002), 한국 여성기업인을 위한 차별해소정책, 중소기업학회 춘계학술연구발표회.
- 중소기업청(2006), 2006 여성기업 활동촉진 기본계획.
- 한국여성경영자총협회(1997), 21세기와 여성경영활동 지원정책.
- 한국여성경제인협회, 여성기업 실태조사 및 차별적 관행조사. 2001, 2003, 2005.
- Allen, K. & Carter, N.(1996), *Women entrepreneurs: Profile differences across high and low performing adolescent firms*, in frontiers of entrepreneurship research, MA: Babson College.
- Allen, S. & Truman, C.(1993), *Women in business: Perspectives on women entrepreneurs*, London : Routledge.
- Birley, S., Moss, C. & Sanders, P.(1987), Do women entrepreneurs require different training?, *American Journal of Small Business*, Summer, 27~35.
- Breen, J., Calvert, C. & Oliver, J.(1995), Female entrepreneurs in Australian: An investigation of financial and family issues, *Journal of Enterprising Culture*, 3(4), 445~461.

- Brush, C.(1997), A resource perspective on women's entrepreneurship research, relevance and recognition, paper presented at 1997 OECD conference on women entrepreneurs in SMEs, Paris.
- Brush, C. & et al.(2001), An investigation of women-led firms and venture capital investment, U.S. Small Business Administration: Office of Advocacy National Women's Business Council.
- Fabowale, L.(1991), *An empirical analysis of credit terms to female entrepreneurs*, Doctoral Dissertation, Carleton University, Canada.
- Fasci, M. A. & Valdez, J.(1998), A performance contrast of male-and female-owned small accounting practices, *Journal of Small Business Management*, 36(3), 1~17.
- Goffee, R. & Scase, R.(1985), *Woman in charge: The experience of female entrepreneurs*, George Allen and Unwin, London.
- Haynes, G. W. & Haynes, D. G.(1999), The debt structure of small business owned by women in 1987 and 1993, *Journal of Small Business Management*, 37(2), 1~19.
- Hisrich, R. D. & O'Brien, M.(1982), The woman entrepreneur as a reflection of the type of business, in K. Vesper (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Massachusetts: Babson College.
- Hisrich, R. D. & Brush, C. G.(1984), The women entrepreneur: Management skill and business problems, *Journal of Small Business Management*, West Virginia Univ.,January.
- _____(1986), *The women entrepreneur: Starting, financing and managing a successful new business*, Massachusetts : Lexington Books.
- _____(1987), Women entrepreneurs: A longitudinal study, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, 187~189.
- Kamau, D. G., McLean, G. N., & Ardishvili, A.(1999), perceptions of business growth by women entrepreneurs, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson College.

- Kanter, R. M.(1977), *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.
- Lever, A. G.(1998), Globalization and international Trade, Women entrepreneurs in small and medium enterprises OECD Conference, Paris: OECD.
- McMullan, E., Chrisman, J. J., & Vesper, K.(2001), Some problems in using subjective measures of effectiveness to evaluate entrepreneurial assistance programs, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, 37~54.
- Mahot, P.(1998), "Funding for women entrepreneurs: A real-tough disputed-problem," Women entrepreneurs in small and medium Enterprises OECD Conference, Paris: OECD.
- OECD (1997a), *Women entrepreneurs in SMEs: A major force in innovation and job creation*, Paris.
- _____ (1997b), *Small business, job creation and growth: Facts, obstacles and best practices*, Paris.
- OECD (2000), *Women entrepreneurs in SMEs: Realizing the benefits of globalisation and the Knowledge-based economy*, Paris.
- Orhan, M.(2001), Women business owners in france: The issue of financing discrimination, *Journal of Small Business Management*, January, 95~102.
- Peterson, R. A., Kozmetsky, G., & Ridgway, N. M.(1983), Perceived causes of small business failure: A research note, *American Journal of Small Business Management*, 13(1). 15~19.
- Reese, P. R.(1992), *Entrepreneurial networks and resource acquisition : Does gender make a difference?*, Doctoral Dissertation, University of North Carolina at
- Shaw, E.(1998), Social networks: Their impact on the innovative behavior of small service firms, *International Journal of Innovation Management*, 2(2), 201~222.

- Shim, S. & Eastlick, M. A.(1998), Characteristics for Hispanic female business owners: An exploratory study, *Journal of Small Business Management*, 36(3), 18~34.
- Sykes, H. L.(1990), *Financing australian female entrepreneurship*, Doctoral Dissertation, University of New South Wales, Australia.
- Smith, N. R., McCain, F. & Warren, A.(1982), Women entrepreneurs really are different: A comparison of constructed ideal types of male and female Entrepreneurs, in K. Vesper(eds.), *Frontiers of Entrepreneur-ship Research*, Massachusetts: Babson College.
- Vinnicombe, S.(1998), The issues facing women in management in U.K. and around the world,” in *Women in Management*.
- Watkins, D. S. & Watkins, J.(1984), The female entrepreneur: Her background and determinants of business choice - some British data, *International Small Business Journal*, 2(4), 21 ~ 31.
- Zapalska, A. M.(1997), A profile of women entrepreneurs and enterprises in poland, *Journal of Small Business Management*, 35(4), 76~82.

An Exploratory Study on Obstacles of Korean Women Entrepreneurs

Youngok Kim · Heejung Lim*

The level of involvement of women in entrepreneurial activity is rising around the world. Women-owned firms are providing employment, job creation, and economic growth in their countries. However, the majority of women businesses are small with less than 5 employees and belongs to the service sector, which is consequently limiting women-owned firms's growth rate.

We look at the obstacles restricting women entrepreneur's advancement systematically and theoretically. This study outlines two theoretical perspectives (social·cultural and individual perspectives). These perspectives result in the characteristics of women-owned firms.

Based on this analysis framework, we compared the personal characteristics(age, marital status, education, and job experience) of women owners to those of men owners in Korea. Also, the characteristics of women firms are analyzed in terms of industry, firm size, operating history, and managerial outcomes. Finally, we discussed future prospects and suggest directions for improvements.

Key Words: women-owned firms, social -cultural perspectives, individual perspectives

*Korean Women's Development Institute