

# 여성취업의 대안으로서의 가족기업에 관한 고찰

## A Study on the Family Business as an Alternative for Women's Employment

가톨릭대학교 소비자주거학과  
부교수 정 영 금

Catholic University of Korea  
Associate Prof. : Young Keum Jeong

### 목 차

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| I. 문제의 제기         | V. 가족기업운영상의 문제점      |
| II. 가족기업의 개념 및 현황 | VI. 가족기업의 활성화를 위한 대책 |
| III. 여성기업가의 유형    | VII. 결 론             |
| IV. 여성기업가의 장점     | 참고문헌                 |

### <Abstract>

Women's employment rate is decreasing and unemployment rate is increasing since we came to financial crisis in Korea. So, many women are interested in the running their own business. But people have not recognized the business as a field of women and women have not been accustomed to run the business.

This study aims to introduce the family business as an alternative of women's employment. This study examines the prospect about family business in Korea through the literature.

For this purpose, definition and present state about family business in Korea, motive and background which women start or succeed the family business, advantages and disadvantages which women have when they run the family business, and methods for supporting woman entrepreneur are suggested. Finally, some suggestions in educational field for enlarging the women's roles and relative importance in family business are presented.

### I. 문제의 제기

이제 여성들에게 있어 결혼은 필수가 아니라 선택이며, 취업은 선택이 아니라 필수인 시대가 다가오고 있다. 최근 통계청이 전국 3만 표본가구의 만 15세 이상 가구원 7만명을 대상으로 조사한 '98 사회통계조사에 따르면, 우리나라 여성들은 대체로 결

혼에 대해 긍정적이었으나, '결혼은 해도 좋고 안해도 좋다'는 응답이 28.9%로 남자보다 10.5%나 높게 나타났다. 특히 미혼여성의 경우에는 이 응답비율이 43.3%나 되어, 여성들의 경제적인 자립도가 높아지면서 결혼관이 바뀌고 있음을 보여준다. 이와 더불어 여성취업에 대해 '가정일과 관계없이 계속 취업해야 한다'는 응답이 26.8%로 나타났다. 이는 91년

의 13.7%와 95년의 20.9%에 비해 크게 높아진 수치이다. 반면, '가정에만 전념해야 한다'는 응답은 91년 21.1%에서 95년 15.8%, 98년 10.0%로 계속 낮아지는 추세이다(조선일보, 1999, 5, 14).

실제로 여성의 취업률은 97년에 49.5%로서 여성의 거의 반 정도가 취업을 하고 있다. 그러나 99년 1월중 여성 취업자수는 755만 1000명으로, 98년 6월말에 비해 7.9% 감소하였고 취업자수가 최고에 도달하였던 97년 10월말보다는 14.2%나 감소하였다. 이것은 IMF사태 이후 여성인력이 상대적으로 더 많은 타격을 받고 있음을 보여준다. 은행 등 금융기관 구조조정과정에서 여성직원들이 우선적으로 사표를 내고 있으며, 같은 직장 내 맞벌이 부부의 경우에 대부분 여자쪽에서 직장을 포기하는 남녀불평등이 이어지고 있다(조선일보, 1999, 3, 4). 일례로 농협중앙회의 경우, 99년 1월에 사내부부 752쌍이 구조조정의 1차 대상이 되었는데, 이 중 여성 688명과 남성 64명을 퇴직시켰다(조선일보, 1999, 3, 6).

이러한 결과로 여성들의 실업률은 97년 10월의 1.8%에서 98년 1월의 3.1%, 98년 7월의 6.3%로 계속 증가하고 있으며, 대기업 중심의 구조조정과정이 진행됨에 따라 여성근로자의 고용기반은 더욱 악화될 것으로 보인다(송경숙, 1998). 여성 대졸자 연령인 20-29세 실업률은 98년 3월에 10.0%로 97년의 5.8%보다 크게 늘었다. 특히 실업의 충격이 가장 큰 여성가장실업자의 경우에, 실업률이 97년 10월에 1.5%에서 98년 4월에 4.9%, 98년 7월에 5.8%로 증가하고 있다(엄현택, 1998). 이렇듯 경제위기상황이나 구조조정에서 여성은 취업증가폭이 감소하거나 실업률이 증가하는 어려움을 겪고 있다.

한편, 취업하고 있는 여성들에게도 여전히 어려움은 있다. 우리나라의 경우에는 특히 고용상의 남녀불평등이 심각하여 여성은 승진이나 임금의 측면에서 남성에 비해 차별을 겪는다. 1996년 현재 전체 종업원수 10인 이상 사업체에 종사하는 전체 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 28.0%인데, 전체 관리자 중 여성의 비율은 6.0%에 불과하다. 그나마 하위 관리직의 비율이 약 10%대에 이를 뿐 임원, 부장, 과장 직급에서의 여성비율은 4% 미만이다<sup>1)</sup>.

이러한 현상은 대기업으로 갈수록 더욱 심해진다. 우리나라 50대 기업에 근무하는 과장급 이상 관리자 중 여성의 비율은 0.7%에 불과하며, 50대 기업 중 여성이사가 있는 기업은 9개뿐이었다. 이것은 미국의 Fortune지 선정 500대 기업 중 여성이사가 있는 비율이 84.0%인데 비해 극히 낮음을 알 수 있다. 실제로 우리나라 여성 근로자의 21.5%가 직장내에 남녀차별이 있다고 응답하였으며, 특히 임금, 승진, 능력평가 등에서 차별을 경험한 것으로 조사되었다(김태홍 외, 1997).

미국의 경우에도, 우리나라보다는 덜하지만, 대기업의 최고 경영간부계층에는 남성이 지배적이고, 많은 수의 여성들이 더딘 승진이나 남성 동료와의 임금 차이, 기구축소에 따른 퇴직 등 보이지 않는 장벽에 부딪쳐 좌절한다. 이럴 경우에 많은 여성들은 직업적인 대안으로서 새로운 기업을 창업하게 된다. 1980년대에 나타나기 시작한 기업가로서의 여성집단은 매우 빨리 성장하여, 1996년 현재 여성기업체는 전체기업의 36%를 차지하고 있다(김영옥, 1998). 여성들은 남성보다 새로운 사업을 시작하는 비율이 2배 이상 빠르다. 캐나다에서는 소규모 사업의 3분의 1 이상이 여성에 의해 운영되고 있으며, 프랑스에서는 5분의 1을 차지한다. 영국에서는 1980년 이래 사업을 자영하는 여성의 수가 남성의 3배정도로 늘어났다(나이스비트 외, 1997).

우리나라에서는 IMF이후 사회전반에 걸쳐 여성의 창업전선 진출이 크게 늘어났다. 특히 최근 여성 창업은 단순한 부업거리보다는 생계와 직결된 소자본창업이 대부분이다. 또 IMF이전에는 30대가 창업 희망자 전체의 42.4%를 차지하였으나, 최근에는 40-50대가 55.8%를 차지할 정도로 크게 늘어났다. 뿐만 아니라, 여대생들의 취업이 더욱 힘들어짐에 따라 고학력 여성창업자도 증가하였으며, 부부나 가족단위의 가족기업의 창업이 늘어나고 있다(여성특별위원회 소식, 1999년 4호).

따라서 우리보다 앞서 가족기업이나 여성기업가

1) 김태홍의 연구(1998)에서는 관리자의 범주에 임원, 부장, 차장, 과장, 대리, 실장, 조장, 반장을 포함시켰다.

에 대한 연구와 지원이 이루어진 미국의 예를 통해 이 분야에 대한 이해를 확대시키는 것이 의미있으리라고 생각된다. 최근들어 가족기업에 대한 가정학 측면에서의 연구와 창업에 대한 각종 도서들이 나오고 있는 있으나, 아직도 기업의 소유나 운영은 남성 중심의 영역이라는 인식이 만연되어 있어 여성들의 진출분야로 쉽게 접근하지 못하는 어려움이 있다. 따라서 본 연구에서는 여성들의 취업의사가 늘어나고 있는 있으나 취업률이 증가하지 못하는 현실점에서 취업의 가능성을 넓혀주는 새로운 영역으로서 여성의 가족기업 운영을 제시해보고자 한다.

가족기업은 비교적 우리에게 생소한 개념이며 공통된 개념정의가 이루어지지 않았는데, 본 연구는 여성의 취업대안으로서 가족기업의 가능성을 제안하기 위한 것이므로 한정된 개념정보보다는 넓은 의미에서의 가족기업을 살펴보았다. 즉 '가족기업이란 기업의 51%이상을 단일가족이 소유하고, 최소한 사람 이상의 가족구성원이 사업의 경영 및 관리 활동에 참여하며, 다음세대의 가족구성원에게 기업의 소유권과 리더십이 계승될 것으로 예견되는 기업 및 조직체'(Ibrahim 외, 1994, 김지희, 1998)로 정의하여 중소기업의 기업과 자영업자를 모두 포함하는 개념으로 보았다.

본 연구는 우선, 가족기업의 개념 및 현황을 개괄적으로 파악해 본다. 둘째로, 여성기업가가 출현하게 된 배경을 유형별로 살펴본다. 여성기업가는 중소기업을 경영하는 여성 기업가, 소자본으로 여성 혼자 혹은 가족단위로 창업하는 자영업자, 이미 성장한 가족기업을 계승하려는 여성기업가 등 세 집단으로 나누어 이들이 기업을 경영하게 된 동기와 사회적인 여건 등을 알아본다. 셋째로, 여성기업가의 장점을 파악해본다. 여기에는 남성기업가에 비해 여성이 유리한 측면과 기업가로서 여성이 느끼는 만족감이 포함된다. 넷째로, 여성의 기업경영상의 문제점을 지적한다. 이것은 여성이기 때문에 특별히 겪는 기업운영상의 어려움과 가정운영상의 어려움으로 나누어 살펴본다. 끝으로, 여성기업가의 육성과 기업경영의 활성화를 위한 대책을 제시한다. 즉 제도, 교육, 연구 등 여러 측면에서의 지원책을 제

시해 보았다.

## II. 가족기업의 개념 및 현황

### 1. 가족기업의 개념

가정학 분야에서의 가족기업에 관한 연구는 90년대 후반부터 시작되었고, 이에 따라 연구결과가 누적되지 않았기 때문에 가족기업에 대한 정의나 영역, 구분 등에 대한 일치된 관점이 없는 실정이다. 또한 기업의 규모, 경영의 질, 소유권이 사적인가 공적인가 등에 따라 가족기업을 구분하는 것에 대한 회의적인 시각도 있다(Ward 외, 1990).

그럼에도 불구하고 미국의 연구결과나 우리나라의 최근 연구결과를 기초로 가족기업의 개념을 규정해 보면, 첫째로, 가족기업이 누구의 소유이고 그 기업의 경영에 참여하고 있는 가족구성원의 수가 몇 명인가를 근거로 가족기업을 규정한다. 이때 가족원 중 한 사람이 가족기업의 소유권을 갖는다는 데에는 이견이 없으나, 참여가족원의 수에 있어서는 연구마다 이견이 있는데(Handler, 1989를 Ibrahim 외, 1994에서 재인용: Ward 외, 1990; 김지희, 1998), 대체로 1명 이상으로 규정하고 있다. 둘째로, 가족과 기업간의 상호관련성을 고려하여 가족기업인지 아니지를 규정한다(Donnely, 1964). 다수의 친족이나 가족들이 기업에 참여할 경우에 그들이 공동으로 협력하며 가족의 가치와 기업의 가치가 서로 영향을 미치는 경우에 가족기업으로 보았다. 셋째로, 가족기업은 가족구성원이 소유권과 경영권을 갖고 있으므로 동기나 융통성 등의 측면에서 일반기업과 다르다(Monsen, 1969). 또한 기업계승의 측면에서 다음 세대의 가족원에게 소유권이 계승될 것으로 예견되는 기업체이다(김지희, 1998).

따라서 이상에서 제시한 기준에 따라 광범위하게 정의해보면, 가족기업은 가족원 중 한사람 이상이 가족기업에 참여하고 가족원에게 소유권과 경영권이 있으며 타가족원에게 소유권과 경영권이 계승될 것으로 여겨지는 기업체라고 볼 수 있다. 또한 본

연구에서는 여성이 가족기업을 운영하는 경우를 상정하고 있으므로, 여성이 가족기업을 소유하고 경영하거나 앞으로 계승할 경우에 초점을 맞추어 논의하고자 한다.

또 우리나라의 사업체에 대한 조사는 기업체의 규모와 종업원 수에 따라 대기업과 중소기업으로 분류하고 있어 가족기업에 대한 별도의 조사결과가 없다. 따라서 김지희(1998)의 연구와 김영옥(1998)의 연구를 근거로 하여, 본 연구에서는 가족기업의 범위를 중소기업체의 수준까지로 제한하고자 한다. 이에 따라 가족기업에 관한 연구결과나 통계자료도 중소기업인과 영세규모 사업자에 관련된 결과를 대신 사용하였다.

## 2. 가족기업의 현황

중소기업체를 중심으로 한국의 가족기업 현황을 분석하여 보면, 산업별로 구분하였을 때 상시고용인 4인 이하의 사업체에서는 도소매업과 소비자용품수리업, 숙박 및 음식점의 비중이 높았다. 또 상시고용인 5-50인 이하 규모의 가족기업에서는 운수, 창고, 통신업의 비중이 가장 높았으며, 제조업분야는

사업체의 규모와 상관없이 높은 비중을 차지하는 분야이다(김지희, 1998).

이러한 기업체에 근무하는 취업자들의 분포를 종사상 지위별, 성별, 인적 특성별로 구분하여 보면 다음의 <표 1> 및 <표 2>와 같다. <표 1>에서 보듯이, 여성취업자들은 남성취업자들에 비해 고용주나 자영업자의 비율이 임금근로자의 남녀비율보다 상대

<표 1> 여성취업자의 종사상 지위별, 성별 분포 (1997)  
단위:%(천명)

분류	성 별		계
	남	여	
종사상 지위별			
비임금근로자			
고용주	10.7( 1,326)	3.7( 317)	7.8( 1,643)
자영자	23.0( 2,861)	16.7(1,447)	20.5( 4,308)
무급가족종사자	1.5( 183)	19.5(1,686)	8.9( 1,869)
임금근로자			
상용근로자	56.6( 7,019)	50.0(4,319)	53.9(11,338)
일용근로자	8.2( 1,019)	10.1( 871)	8.9( 1,890)
전체취업자	100.0(12,409)	100.0(8,639)	100.0(21,048)

출처: 1998 여성통계연보, 여성개발원, P. 204-205, 종사상 지위, 연령계층 및 성별 취업자 분포를 기초로 재구성함

<표 2> 여성 취업자의 인적특성별 종사상 지위별 분포

단위:%(명)

		고용주	자영업자	무급가족	상용고	임시고	일용고	전 체
전 체		2.8(45)	14.8(236)	19.1(305)	41.8(667)	11.5(183)	10.0(160)	100.0(1,596)
혼 인 상태별	미 혼	1.8	4.2	2.0	77.3	13.8	3.3	100.0( 400)
	기 혼	3.2	18.9	25.0	29.9	10.7	12.3	100.0(1,196)
연령별	15-24세	0.4	1.1	1.81	76.0	16.2	4.4	100.0( 271)
	25-29세	2.7	8.2	7.8	60.7	16.0	4.6	100.0( 219)
	30-34세	2.8	15.7	15.2	38.8	14.6	12.9	100.0( 178)
	35-39세	4.8	17.7	24.1	32.5	9.6	11.2	100.0( 249)
	40-54세	4.0	21.4	24.0	30.1	9.3	11.0	100.0( 471)
	55-59세	0.0	21.4	38.2	19.8	6.1	14.5	100.0( 131)
60-64세	2.6	18.2	42.9	13.0	2.6	20.8	100.0( 77)	
교 육 정도별	초졸미만	0.9	18.3	33.3	24.8	7.2	15.5	100.0( 432)
	중 졸	3.7	19.5	22.4	28.5	12.2	13.8	100.0( 246)
	고 졸	3.4	12.6	15.7	48.3	11.6	8.3	100.0( 611)
	전문대졸	2.4	5.6	6.5	67.7	16.1	1.6	100.0( 124)
	대졸이상	4.4	14.2	1.6	59.6	16.9	3.3	100.0(1 83)

출처: 김태홍 외(1997) 여성의 취업실태조사, 한국여성개발원, P. 59

적으로 적음을 알 수 있다. 전체 남성취업자 중 고용주가 차지하는 비율은 10.7%인데 비해 여성이 차지하는 비율은 3.7%에 불과하며, 남성자영자의 비율은 23.0%인데 비해 여성자영자의 비율은 16.7%이다. 즉, 남녀간 취업자비율과 비교해 볼 때, 여성의 경우에는 임금근로자의 비율이 상대적으로 높고 비임금근로자 중에서는 무급 가족종사자의 비율이 현저히 높음을 알 수 있다.

또한 여성취업자들 중에서도 자영업에 종사하는 집단은 기혼이면서 30대 이상의 여성이며, 교육수준이 낮은 집단이다. <표 2>에서 보듯이, 미혼자의 경우는 77.3%가 상용고 집단이며, 15-29세 연령층은 상용고와 임시고 등 임금근로자의 비중이 높고, 교육정도별로도 학력이 높은 집단은 상용고에 집중되는 경향이 있다. 따라서 학력이 높고 젊은 연령층의 취업률이 높아지고 있는 현시점에서, 고용주 및 자영업자에 대한 이해를 높이고 여성의 진출분야로서의 가능성을 타진해 볼 필요가 있다.

### III. 여성기업가의 유형

#### 1. 중소기업의 창업

기업가로서의 여성집단은 1980년대에 나타나기 시작하였는데, 특히 여성기업가는 중소기업부문에서 가장 빠르게 성장하여 여성기업체는 1996년 현재 전체기업의 36%를 차지하고 있다(김영옥, 1998). 미국 여성사업가재단의 연구에 의하면, 1977년에 200만명의 여성기업가들이 올린 매출액은 250억 달러였으나 1988년에는 500만명의 여성이 830억 달러의 수익을 올렸다. 또 1980년부터 1988년 사이에 기업경영자 수는 전체적으로 56%가 증가했지만 여성경영자는 82%가 늘었으며, 같은 기간동안 기존 기업가들의 수익이 전체적으로 56% 늘어났지만 여성기업가들의 수익은 129%나 급증하였다. 이러한 추세에 따라 미국 중소기업청은 오는 2000년까지 여성소유기업의 비율은 전체 중소기업의 40-50%에 이를 것으로 전망하였다(애버넌 외, 1993).

이들은 80년대 이전에 가사 서비스 기술을 중심으로 하던 전통적 여성기업가에 비해 '제 2세대'로 불리우며 새로운 시장과 새로운 고객의 창출을 통해 급격히 이윤을 증가시키는 기업가로 정의되었다. 이 새로운 집단은 혁신적이고 창조적인 전문가로서, 기술적 능력과 계획능력, 관계조직망, 돈을 벌고자 하는 열망, 새로운 시장의 창조력 등을 갖추고 있다(Moore 외, 1992).

여성기업가들은 대체로 거대한 조직에서 일한 경험이 있었는데, 직업진로나 제한된 승진기회, 인원감축 등에 환멸을 느낌으로써 새로운 사업가적 진로를 선택하게 되었다(Morrison 외, 1987를 Moore, 1992에서 재인용). 또한 전문직 여성을 대상으로 한 조사에 의하면, 직장에서 차별을 경험한 경우가 46%나 되었으며, 그 외에도 관계조직망에서의 제외, 가사의 이중부담, 조연자 부재, 여성 역할모델의 부족, 업무에의 도전 제한, 자녀보호의 어려움, 경력쌓기의 장애, 여자다운 행동에 대한 기대 등 수많은 장벽에 부딪치게 된다. 이와 같이 여성은 지위위계에서 상위계층으로 오를 수 없도록 하는 미묘한 장벽인 유리천정(Morrison 외, 1987를 O'Leary 외, 1992, 7에서 재인용)에 가로 막혀 남성위주의 조직사회에서 최고의 자리에 오를 수 없음을 경험한다.

따라서 여성은 자신이 이전에 근무하던 조직환경에서 각종 훈련을 받고 중요한 관계들을 형성한 후 새로운 사업을 시작하게 된다. 한 보고서에 따르면 Fortune지가 선정한 500대 기업의 전문직 여성 중 73%가 다른 회사로 이동하며, 이 중 13%는 새로운 사업을 시작한다(Trost, 1990를 Moore, 1992에서 재인용). 또 미국 중소기업청의 자료를 보면 1977년-82년 사이에 여성운영기업의 연평균 성장율은 매우 높아서 '여성은 사업에 대한 욕감이 없다'는 속설에도 불구하고 여성기업의 성장은 성공적이었다. 특히 최근에는 남녀 모두에게 적합한 직업의 수가 증가함으로써 남성과 여성이 평등하게 선택할 수 있게 되었다(Moore, 1992).

우리나라에서는 통계청의 가구조사를 통해 여성기업인의 규모를 살펴볼 수 있는데, 종사상 지위에 따른 분류 중 고용주를 기업가로 간주할 수 있다.

그렇다면, 우리나라의 경우에도 여성고용주의 수가 늘고 있어 1980년에 9만 3천명에서 97년에 31만 7천명으로 증가하였으며, 이와 같은 증가율은 같은 기간 중 남성 고용주 비율의 증가속도보다 빠른 편이다. 그러나 남녀 전체 취업자 중 여성취업자의 비율은 41%인데 비해 전체 고용주 중 여성은 19.3%이며, 전체 여성취업자 중에서 여성 고용주가 차지하고 있는 비율은 1997년 현재 3.6%에 불과하다. 또 중소기업진흥공단 등에 등록된 제조업 사업체에 국한시켜 본다면 98년 3월말 현재 총 45,068개 업체 중 여성사업체는 4.4%에 불과하다(김영옥, 1998). 특히 여성 고용주의 업종별 분포를 보면, 숙박음식업이 과반수 이상(51.7%)을 차지하며 사회 및 개인서비스업이 22.3%, 도소매업이 12.3%로서 남성 고용주에 비해 제조업이나 건설업 종사자의 비율이 현저히 낮다.

전국여성경제인연합회나 상공회의소에 등록된 여성기업인 170명을 대상으로 실시한 설문조사결과에 따르면, 사업을 시작하게 된 동기로서, 사업능력을 발휘하기 위해 창업한 경우가 36.5%로 가장 많았다. 또 부모나 남편으로부터 물려받은 경우가 26.5%, 우연한 기회에 21.8%, 직장생활에 한계를 느껴서가 11.8%를 차지하여 자신이 적극적으로 창업한 경우가 더 많았다(김영옥, 1998).

## 2. 소자본창업

IMF이후 고용불안에 대한 이유 등으로 창업에 대한 열기가 달아오르면서 이에 대한 관심이 고조되고 있다. 여성들 또한 직장 내에서의 퇴직 또는 구직의 어려움과 자신의 진로를 개척한다는 면에서 창업에 대한 준비를 많이 하고 있다. 특히 최근에는 이혼의 증가로 인해 여성이 가장이 되는 경우가 많아졌는데, 이 경우에는 대체로 저소득 가정이 많으므로 소득원으로서의 창업이 절실하며, 또 부부가 창업하는 경우도 많아졌다.

미국의 경우에는 교육이나 기술부족으로 인해 마땅한 직업을 갖지 못하는 사람들을 도와주기 위한 기구인 AFDC(Aid to Families with Dependent

Children)나 ISED(Institute for Social and Economic Development)에서 사업을 시작하도록 도와주는 프로그램을 제공한다. ISED는 저소득층 사람들을 돕기 위해 사회적, 경제적 발전전략을 사용하는 비영리단체로서 자기고용(self-employment) 프로그램을 1988년부터 제공하고 있다. 이 기구에 참여하고 있는 사람들은 대체로 30대에 이혼하고 고등학교를 졸업했거나 그에 상응하는 사람들이며, 3명 이상의 자녀를 갖고며 만자녀가 13세 이하이므로 적어도 5년 이상 AFDC의 자격을 지니고 있는 사람들이다. ISED의 자영프로그램은 모집과 소개, 평가, 사업계획준비, 용자받기와 사업시작, 계속적인 지도와 기술적 보조를 포함한다(Else 외, 1992).

또한, 여성경제발전기구도 1980년대에 여성에게 자신의 사업을 시작하도록 격려하기 위해 시작되었다. 이 기구는 신용대부, 사업훈련, 기술적 보조, 여성의 관심과 상태에 주목하기 등의 내용을 제공한다. 이 기구는 주마다 명칭을 달리하여, Women's Economic Development Corporation(현재는 Women Venture), Women's Self Employment Project, Women's Initiative for Self-Employment, Entrepreneurial Center for Women과 같은 명칭을 갖고 있다(Else 외, 1992). 이 외에도 소기업법(Small Business Act), 여성기업소유법(Women's Business Ownership Act), 여성기업발전법(Women's Business Development Act) 등이 여성의 창업을 돕고 있다(김영옥, 1998).

한편, 개인적인 관계와 공적인 생활 모두에서 함께 파트너가 되고자 하는 욕망때문에 함께 사업을 시작하는 부부들이 늘고 있다. 물론 이 중에는 남편의 실직으로 인해 새로운 일을 시작해야 하는 경우도 있겠으나, 미국의 베이비붐 세대 중에는 창조적인 관계의 협동부부들이 많이 있다. 1980년대는 회사의 계층적 체제밖에서 새로운 사업관을 추구하는 개인 기업가들의 시대였다면, 1990년대는 이제 부부기업가의 시대가 될 것으로 전망하기도 한다. 중소기업청 조사에 따르면 부부가 함께 운영하는 기업체수가 급속한 증가추세를 보이고 있다. 1980-1989년 부부 공동운영 기업체는 83.9%가 증가하였다. 협동

부부는 돈보다는 부부로서 느끼는 독립감, 자신감, 일에 전적으로 매달리고 몰두하는 것, 함께 일함으로써 얻을 수 있는 만족감과 부부연대감 등이 추진력의 근본이 된다고 한다(애버딘 외, 1993).

우리나라의 경우에는, 정부에서 1999년에 창업지원금으로 1500억원을 제공하고 있다. 이것은 중소기업진흥공단과 기술신용보증기금을 통해 창업을 준비중이거나 창업 후 7년 이내의 기업에 지원되며, 대학(원)생들의 창업을 위해 지원된다(중소기업진흥공단, 1999). 그러나 이 지원금은 중소기업과 벤처기업에 한정될 뿐이어서 SOHO나 소자본 창업자들을 위한 지원책은 찾아볼 수 없다. 또 소상공인 창업지원이란 이름의 지원금도 서비스 분야에서 자영업업을 할 때 각 지역의 소상공인센타를 통해 창업자금을 지원해 주지만, 영상물 창작사업, 인터넷 서점, 게임 산업 분야 등으로 한정되어 있다(월간재정, 1999). 따라서 소자본 창업을 많이 하는 우리나라 여성들 대부분에게는 정부의 지원금이 혜택범위 밖에 있다. 단지 국민들을 대상으로 하는 정보화 교육이나 여성 가장 실직자들을 대상으로 하는 직업재활교육을 통해 재취업이 비교적 쉬운 취업훈련을 실시한다. 또한 여성 가장실업자가 창업을 희망할 때 5000만원 한도에서 점포를 임차하여 사용하도록 하며, 창업시 컨설팅 서비스로 총 1000명에게 300억원을 실업자 대부사업지원에서 지원한다(노동부 홈페이지 관계법령란).

### 3. 가족기업의 계승

가족기업의 계승이란 중소기업의 창업주들이 가족원에게 기업의 소유와 경영을 이전하는 것인데, 우리나라에서는 흔히 여성이 기업의 계승에서 도외시되므로 본 연구에서는 기업의 창업과 구분하여 여성의 기업계승의 문제와 가능성을 알아 보고자 한다. 창업자들은 흔히 아들이 자신의 기업을 떠맡을 것으로 생각하여 딸은 보통 계승자로 여기지 않았다. 그러나 최근에 와서 딸은 점점 더 많이 가족기업에 관여하고 있으며 중요한 역할을 담당한다. 많은 여성들이 선친의 역할을 맡거나 남편의 역할

을 계승하기도 한다. 실제로 우리나라 여성 기업인들의 26.5%가 부모나 남편으로 부터 사업을 물려받은 것이 그 예이다(김영옥, 1998).

가족기업의 계승과정과 관련된 많은 문헌들은 인지적, 경제적, 계획적, 구조적 측면들을 언급하여 왔는데, 최근에는 가족과 기업간의 상호연계적 측면이 중시되고 창업자와 계승자간의 경쟁이 생김으로 인하여 계승과정에서 발생하는 감정적이며 정서적인 측면을 강조하고 있다(Dumas, 1990, 435). 이렇게 볼 때, 딸은 아버지와의 권력투쟁을 피하는데 있어서 아들보다 유리하며, 사회화된 양육의 기술이 경영기술에 적용되는 장점을 갖는다.

한편, 남편이 운영하는 기업에 대해 아내들은 흔히 보조자의 역할을 한다. 그러나 일단 여성이 기업을 맡게 되면 더욱 적극적이 되고 새로운 아이디어에 개방적이므로 기업을 잘 운영하게 된다. 따라서 여성들이 남성들과 마찬가지로 가족의 사업에 적극적으로 관여하며 능력을 발휘하는 것이 필요하다(Dumas, 1990). 따라서 가족이 기업을 경영하는 경우에는, 이제까지와는 달리 여성도 기업운영에 적합하다는 것을 가족이나 사회에 알리고, 직업을 선택할 때 임금노동과 더불어 가족기업의 운영의 가능성을 타진해 보는 것이 요구된다.

## IV. 여성기업가의 장점

이제까지 가족기업에서의 여성은 어머니로서, 아내로서, 혹은 절충자로서 보이지 않게 역할을 해왔으나 고용인도 아니고 주식보유자도 아닌 경우가 대부분이었다. 그렇다고 기업의 위협이나 운영으로부터 완전히 자유롭지도 않았다. 그러나 이제 새로운 미래가 펼쳐지고 있다. 가족들이 함께 가족과 기업의 양 측면에서 의견을 교환하고 의사결정을 함으로써 여성들이 가족기업에서 도전적인 기회를

맞게 되었다. 가족기업에서의 여성에 관한 논문들에서도 마찬가지로, 1980년대에는 모두 여성에 대한 장애와 어려움에 대해서만 초점을 맞추었으나, 최근에는 여성의 괄목할만한 성과를 강조하고 있다

(Frishkoff 외, 1993).

미래 관리자의 가장 중요한 책임은 개인이 성장할 수 있는 좋은 환경을 만들어 주는 것이라고 볼 때, 명령과 통제위주의 남성적 업무스타일과 다른 여성의 리더십은 새로운 사회에 적합하다. 즉, 충분한 견제와 균형을 유지하면서 남을 보살피는 전통적인 여성적 가치는 직원을 지원하고 격려하는 특성이 있으므로, 남성관리자에 비해 장점을 갖는다. 이러한 여성의 리더십은 전통적 관리에서의 리더십은 <표 3>과 같이 구별된다(애버딘 외, 1993).

이상에서 제시한 바와 같이, 여성의 리더십은 전통적인 관리에서의 리더십에 비해 동기와 권한을 부여하고 융통성과 변화를 준다. 또한 서열보다는 인간관계를 중시하고, 명령보다는 모범적인 행동을

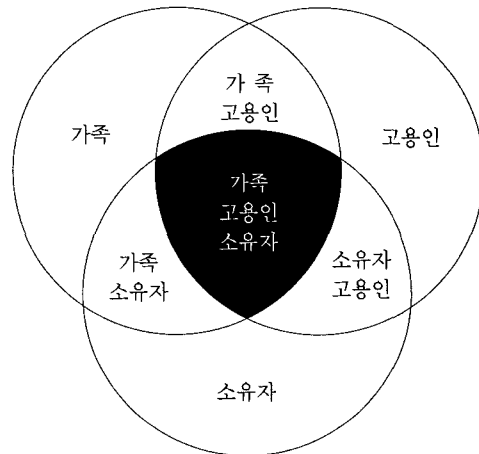
제시함으로써 조직을 이끌어 가는 장점을 갖는다. 이러한 여성의 리더십을 상호작용하는 리더십이라고도 표현하여, 구성원의 참여를 권유하고 권한과 정보를 공유하며 타인의 자존심을 높여주는 특성을 갖는다고 본다(애버딘 외, 1993).

또 가족기업은 구성체계상으로 볼 때 가족체계, 경영체계, 소유체계를 포함하고 있어 가족은 <그림 1>과 같이 각 체계간의 통합을 통해 가족, 고용인, 소유자 등 세가지의 역할을 통합적으로 수행한다. 따라서 여성은 현재 가족기업의 소유주로서, 경영자로서, 남편이나 형제들과의 동업자로서, 계승자로서 활약하며, 직원으로서 부모로부터 계승받기를 기다리거나, 혹은 가족구성원으로서 가족기업에 관심을 두고 있다(Davis 외, 1991을 Frishkoff, 1993에서 재인용).

한편, 여성기업인에 대한 설문조사결과를 보면, 첫째, 가족기업을 통한 만족감으로 꼽는 것은 타인과의 연계감, 자신감, 가족원과의 실질적이고 가치적인 가치의 공유, 함께 일하는 것 등이었다. 오늘날 경영이론가들이 기업에서의 인간관계의 중요성을 인정하고 있다는 점에서 볼 때, 여성기업가들이 일관되게 응답한 인간관계의 중요성은 가족기업에서

<표 3> 전통적 관리에서의 리더십과 여성의 리더십

전통적 관리에서의 리더십	여성의 리더십
목표 : 통제	목표 : 변화
명령하달에 의존	촉진시킴, 가르침
서열	인간관계
모든 답을 알고 있음	올바른 질문을 던짐
제한과 규제	권한부여
명령제시	모범적 행동제시
규율부과	창의력 평가
수직적 구조	망상구조
존경심을 요구	의사표현과 적극적 행동을 고양
업적평가	특정목표를 위한 상호협조
자동연공급	능률급
군대식	교사식(teaching)
직원을 발밑에 묶어둠	성장조건을 마련해 줌
벌	상
상하관계	상호교환
해야 할 일을 결정	일처리에 도움을 줌
한계설정	비전제시
폐쇄적	정보=힘 개방적
훈련조교	동기부여자
명령과 통제	권한부여
인간관계미흡	원만한 인간관계
고지식함	융통성
꼭대기에 위치	한가운데 위치
기계부품	전인적
비인격적	목표지향 인격적



<그림 1> 가족기업역할에서의 여성

출처: Davis and Taginri(1991)을 Frishkoff, 1993에서 재인용.



여성의 만족도를 높이는 것이다. 둘째로, 왜 여성이 가족기업에서 활동하는가에 대한 응답으로는 아이디어와 동기를 찾을 수 있고 미래를 생각할 수 있다는 점을 들었다. 셋째로, 가족기업이 개인적으로나 직업적으로 무엇을 제공하는가에 대해 승진의 사다리를 거치지 않고 경영자적 책임을 맡게 되는 것, 권력과 돈, 자신감, 개인적 성장의 기회 등을 준다고 응답하였다. 이렇듯 여성은 소유주로서, 고용인으로 가족기업에 참여함으로써 자기발전과 자존감을 느낀다(Frishkoff 외, 1996).

## V. 가족기업운영상의 문제점

### 1. 기업운영상의 어려움

현대의 여성기업가가 기업을 운영하기에는 법적 규약, 경제구조, 재정제도 등 여러 측면에서 남성기업가에 비해 장벽이 많아 여성들은 재산에 대한 법적관리, 신용대출에의 접근, 조세문제 등에서 어려움을 겪게 된다. 미국의 경우에도 여성의 법적 권리는 여전히 남성에 비해 불평등하여 여성의 소유권, 관리, 실자산의 통제에 대한 제한이 있는데, 이것은 여성과 남성을 과거의 전통적인 작업영역에 일치시키려는 사회적인 인식 때문이다. 이제까지 기업가가 신용대출을 받고자 할 때, 대출의 가능성과 규약은 성과 배우자 유무에 근거하여 여성을 차별적으로 대우하였으므로, 여성들은 특히 대출신청이나 저당 설정을 할 수 있는 기회가 희박하였다.

특히 새로운 기업을 설립하고자 할 때 요구되는 자본의 획득은 모험적인 창업에 있어서 결정적인 요소이다. 그러나 여성은 자신의 사업을 시작할 때 신생기업을 위한 자본의 획득이 남성보다 더 어렵다는 것을 자주 지각하게 된다. 여성은 은행대출을 자금제공의 결정적 원천으로 믿고 의지하기 때문에 편견에 의한 차별은 여성기업가에게 심각한 문제이다. 또한 은행가와 기업가 사이에 의사소통의 문제가 발생하거나, 관리자나 기업가의 자격으로 요구되는 특성을 남성의 특성으로 간주하는 것 등과 같은

불균형한 장벽들이 많이 있다. 이외에도, 여성기업가에게는 성공적인 소유와 경영경험간의 관계, 남성우세사업에의 참가, 여성역할모형의 부족 등에서 많은 어려움이 따른다(Moore 외, 1992).

이러한 경향은 우리 나라의 경우에도 예외는 아니다. 우리 나라의 여성기업인이 경영활동에서 가장 어려움을 겪는 분야는 재무 및 자금관계분야로서 47.0%를 차지하였으며, 그 다음으로는 판매 및 마케팅 분야로서 30.4%를 차지하였다. 이외에 인사관리, 생산관리, 기술개발 등이 각각 7-8%를 차지하여, 앞의 두 분야가 경영상 어려움의 대부분을 이룬다. 특히 자금조달은 창업 준비기에서부터 창업이후에 이르기까지 계속적이며 가장 큰 어려움으로 지적되고 있다(김영옥, 1998).

그러면 이렇게 어려운 자금조달을 위해서는 여성기업인들이 금융기관에 접근해야 하는데, 여기서도 여성이기 때문에 더 많은 어려움을 겪게 된다. 여성기업인이 금융기관을 이용할 때의 애로사항을 조사한 결과에 의하면, 담보부족을 지적한 비율이 28.3%로 가장 높았다. 중소기업의 대부분이 담보가 부족하지만 여성의 경우에는 자신의 이름으로 된 담보가 더욱 부족하므로 남성기업가에 비해 어려움이 크다고 할 수 있다. 또, 20.1%가 고금리를, 16.6%가 대출한도의 부족을 애로사항으로 지적하였으며, 로비와 대접문제, 여자라서 신용도를 낮게 평가하는 문제 등의 어려움이 있다고 응답하였다(김영옥, 1998).

이상에서 제시한 제도적인 측면에서의 어려움뿐만 아니라, 여성이 기업을 운영하기까지에는 여성의 역할에 대한 가족 및 사회적 인식을 극복해야 하는 측면에서 많은 어려움이 따른다. 즉, 가족은 가족원들간에 용인되거나 용인되지 않는 행동을 규정하는 규칙들을 갖고 있다. 이것은 보통 금전의 사용이나 효도, 갈등, 역할 등에 대해 작용하는데, 몇 가지 규칙들은 성에 근거하기도 한다. 예를 들면, 장남이 가장권을 이어받는 것이다. 이러한 규칙은 가족들의 역할을 강화시켜, 장자상속의 규칙은 남성에 비해 여성의 역할을 보이지 않게 만들며 가족원들의 모든 행동에 길잡이가 된다. 가족 내에서 작용하는 규

칙과 역할들은 가족기업에도 적용되어, 장남이 가족 기업을 상속할 것이며 여성들은 성공적인 기업인이 되기에 필요한 능력을 개발하지 못하게 된다.

Hollander 외(1990)는 가족의 문화가 가족기업에 영향을 미치는 점을 설명하면서, 이 과정에서 여성은 대표적으로 다음과 같은 두 가지 특성을 지님으로써- 지나치게 양육적인 성품을 지니거나 보이지 않는 여성이 되어감으로써- 기업인으로서 적합하지 못한 사람으로 인식된다고 지적하였다. 즉, 많은 여성들은 본능적으로 자신들이 성공적인 기업가가 될 것이라고 가정하지 않으며 지나친 성공은 여성으로서 매력적이지 않거나 좋은 엄마가 되지 못한다고 생각한다.

이러한 여성들은 자신의 성공에 대한 여성기업가로서의 죄책감을 지나치게 양육적인 성품으로 상쇄하려고 한다. 이들은 너무 많은 사람들의 욕구를 만족시키느라고 힘이 소진되어서 자신을 돌볼 시간이 없다는 것을 알지만, 계속적으로 그렇게 하지 않으면 모든 일이 엉망이 될 것이라고 느낀다. 또 아버지가 운영하는 가족기업에 종사하는 딸의 경우에는, 아버지를 돌보고 그의 입장을 이해한다는 점이 오히려 소극적으로 여겨져 계승자로 부적합하게 보일 수도 있다. 또 부부간에 동업을 하는 경우에는 여성이 가정 내에서 하는 양육자로서의 역할이 기업에서도 동일하게 기대되기도 한다(Hollander 외, 1990).

가족의 문화가 기업에까지 전이되어 여성의 기업 참여 및 운영에 장애가 되는 점은 여성의 보이지 않는 특성에서도 찾을 수 있다. 흔히 부부가 함께 기업을 운영할 때 여성은 외부세계에 덜 알려지는 경향이 있는데, 그 이유는 여성이 기업주와 결혼하였기 때문이다. 여성은 '아내'로서 종속적인 역할을 하도록 기대된다. 설령 여성이 배우자보다 더 높은 자격을 갖고 있더라도 고용인들은 의사결정시에 남성고용주와 의논하는 경향이 있다. 이와 마찬가지로, 가족기업에서 아버지는 흔히 딸은 계승자로 고려하지 않는데, 이것도 역시 여성의 보이지 않는 특성으로 인해 딸은 기업운영에 필요한 경험이나 자격을 갖추지 못했다고 보기 때문이다. 또 대부분의 부모들은 자식들이 어려움을 겪기를 바라지 않지만,

아들은 세상으로 나가서 혼자 힘으로 살아가야 한다고 여기는 반면에 딸을 그렇게 하도록 하기에는 많은 갈등을 느낀다.

## 2. 가정운영상의 어려움

여성기업인들은 기업인으로서의 어려움뿐만 아니라 취업주부로서 가정운영상의 어려움도 동시에 갖고 있다. 여성기업인으로서 특별히 겪는 어려움으로는 가사와의 병행 및 자녀교육문제, 정보획득의 어려움, 공공기관 및 금융기관 상대하기 등의 문제가 있다(김영옥, 1998). 특히 가사와 자녀 양육문제를 종사상의 지위별로 구분하였을 때, 어려움이 크다고 응답한 고용주의 비율이 매우 높았다(김영옥, 1998). 가사와의 병행문제는 기혼의 취업여성이면 누구나 겪는 어려움이겠지만 기업가의 경우에는 피고용자보다 노동시간이 길므로 가사에 할애할 시간이 절대적으로 부족하고, 게다가 어린 자녀를 둔 경우에는 더욱 문제가 커진다. 물론 자녀의 신체적인 관리는 대체자의 고용으로 처리할 수 있으나 비신체적인 관리는 거의 불가능하다.

한편 취업주부에 관한 장혜경 외(1998)의 연구에 의하면, 종사 상 지위별로 직종을 구분하였을 때, 자영업자는 임금근로자에 비해 관리전문직이나 단순노무기능직의 비율이 낮은 반면에 서비스판매직의 비율이 현저히 높다. 이에 따라 임금근로자는 10시간 이상 일하는 비율이 5.7%인데 비해 자영업자는 10시간 이상 일하는 비율이 39.4%에 달하였다. 또한 자영업자는 전반적인 결혼생활에서 임금근로자보다 불만족하였으며, 사회적인 지원측면에서 학교급식의 확대를 요구하였다. 최근에 전문적인 기술을 가진 계층에서 널리 선택되고 있는 SOHO적의 경우에, 근무시간을 유연하게 이용함으로써 가사와 직장일을 병행할 수 있다는 장점도 있으나, 근무시간이 지나치게 잘게 쪼개어짐으로써 하루종일 업무에 매달리는 상황이 벌어지며 이중노동부담이 더욱 심화되는 문제를 안고 있다. SOHO적과 가사노동시간간의 관계를 조사한 한 연구결과(문숙재 외, 1998)에 따르면, SOHO적 여성의 1일 가사노동시간이 7.4시간

으로 집계되었다. 이 결과는 주부가 취업을 하고 있음에도 불구하고 집에서 일을 한다는 것 때문에 가사의 부담을 그대로 떠맡게 된다는 것을 보여준다. 이러한 상황은 흔히 작업장과 집과의 거리가 가까운 소규모 가족기업의 경우에도 나타날 수 있어 해결책이 요구된다.

## VI. 가족기업의 활성화를 위한 대책

미국의 경우에 여성기업체수는 1987년 448만개에서 1996년 795만개로 증가하여 78%의 증가율을 보였으며 이는 전체기업의 평균 증가율인 47%를 웃도는 수치이다. 우리나라의 경우에도 여성고용주는 1980년 9만 3천명에서 96년 30만명으로 3배 이상 증가하였다(김영옥, 1998). 또 IMF이후 사회 전반에 걸쳐 여성의 창업이 크게 늘어났으며, 특히 40-50대 여성창업자 수의 증가가 두드러졌고, 여성들의 취업난으로 인해 고학력 여성창업자가 증가하고 있다(여성특별위원회, 1999). 이러한 상황으로 본다면, 우리나라보다 여성기업이나 가족기업에 대한 연구나 정부의 지원이 활발한 외국의 예를 통해 이들에 대한 대책을 수립할 필요가 있다.

### 1. 전담부서 설치 및 관련법규의 제정

우리 나라에서는 여성기업인에 대한 용어 정의나 대체용어가 제대로 설정되어 있지 않아서, 여성기업인의 수조차 정확히 파악할 수 없다. 따라서 중소기업진흥공단의 등록업체나 지방자치단체 등록업체, 한국여성경제인연합회 가입업체를 통해 여성기업의 규모와 업종 등을 조사하고 있다. 또한 통계청의 자료 중 여성기업인과 가장 유사한 용어로 지칭되는 여성고용주를 대상으로 여성기업가의 실태파악을 보충할 뿐이다(김영옥, 1998). 단지, 최근들어 여성가장실업자가 증가하고 있어 노동부 산하 근로복지공단 실업대책팀에서 현행 실업자 대부사업 재원을 활용하여 여성가장의 창업점포 임대지원사업을 실시하고 있다.

이에 비해 미국의 경우에는 중소기업청(Small Business Administration)안에 여성기업국(Office of Women's Business Ownership)을 설치하여 여성소유기업의 문제를 전담하고 있다. 또 여성기업활동을 지원하는 부처간 위원회(Interagency Committee on Women's Business Enterprise)나 전국여성기업인 위원회(National Women's Business Council) 등을 설치하여 여성기업인들의 요구를 정부에 전달하며 어려움을 해결한다. 관련법규로는 소기업법(Small Business Act), 여성기업소유법(Women's Business Ownership Act), 여성기업발전법(Women's Business Development Act) 등이 제정되어 조달계약, 소액대출, 시범사업 등의 측면에서 여성기업을 지원하고 있다. 또 지역, 주, 국가적 차원에서 자영(Self-Employment)프로그램의 개발에 대한 관심이 계속 증가하여 각종 관련법규와 기금이 지원되고 있다.

따라서 우리나라의 경우에는 기존 단체의 산하에 여성을 위한 특별 기구를 설치하여 여성기업활동을 조사하거나 지원하려는 노력이 있어야 한다. 또한 정부의 여성정책 기본 계획은 각 부처간의 유기적인 연계를 갖고 추진되는 종합적이고 국가적인 계획이므로 여성의 기업활동을 지원하기 위한 노력이 계획내에 추가되어 여성취업을 진작시키기 위한 기존의 방안들과 연계되어야 할 것이다.

### 2. 각종 프로그램의 개발

미국 중소기업청은 각종 기관을 통해 창업, 구매, 중소기업의 확장에 필요한 기술을 제공하는 훈련 프로그램을 제공하고 있으며, 여성기업국도 신용대출과 정부계약을 증가시키는데에 이 프로그램을 활용하고 있다. 또 기업가적 훈련을 위한 여성 조직망(Women's Network for Entrepreneurial Training)을 개발하여 여성기업가의 성공적인 시작을 도와주는 동시에 더 많은 정보를 습득할 수 있도록 긴급 직통 전화도 제공한다. 이와 같은 각종 프로그램을 통해 중소기업청은 대출받는 여성의 수를 매년 5%까지 증가시키며 정부보조금 및 계약자보조금을 받는 여성기업의 수를 늘리고자 노력한다. 성공적인 대출

이나 보조금의 수여는 기업가에게 있어 매우 중요하므로, 이와 관련된 의사소통이나 협상의 기술을 가르치는 강습회와 교육이 제공된다(Moore, 1992).

또한 저소득층을 위한 자영 프로그램은 여러 종류의 기관들이 각종 기금을 가지고 시작하여 사업 구상에서부터 여성의 상황에 대한 관심갖기까지 다양하게 이루어지고 있다. 프로그램의 내용은 대체로 모집과 지도, 평가, 사업계획준비, 대출취득과 사업 시작, 지속적인 충고와 기술적인 보조로 이루어지는데, 사업계획의 준비에 중점을 둔 것, 경영에 중점을 둔 것, 개인적 재무경영에 중점을 둔 것, 공식적 수업을 통한 것, 인턴십이나 조언을 통한 것, 특정집단을 대상으로 한 것 등 내용이나 방법, 대상면에서 다양하다. 이러한 프로그램들이 기능을 다하기 위해서는 경험을 통해 얻은 바를 내용에 바로 적용할 수 있도록 융통성이 있어야 하며, 운영자가 은행이나 기업가집단, 정책입안자들과의 관계망을 갖추고 있어야 한다(Elise 외, 1992).

우리나라의 경우에도 노동부나 중소기업진흥공단에서 창업을 위한 교육이 시행되고 있으나 아직은 초기단계라고 할 수 있고, 여성을 위한 교육 프로그램이 따로 마련되어 있지는 않다. 최근들어 가정학에서도 가족기업이나 소규모 기업활동에 대한 관심이 높아지고 있으므로, 경영학 측면의 교육과 차별화된 프로그램이 마련될 필요가 있다. 즉 가족기업은 가족경영과 기업경영이 혼합됨으로써 발생하는 가족적인 문제를 안고 있으므로 가정학적인 차원에서의 지원책도 필요할 것으로 보인다. 예를들면, 여성기업가의 가정과 직업간의 갈등문제, 기업내 가족간의 갈등문제, 기업경영에 있어 여성이기 때문에 겪는 문제들에 대한 해결방안 등에 관한 교육 프로그램을 마련해 볼 수 있다.

### 3. 대학을 통한 교육과 정보제공

대학은 여성의 기업가적 기회를 강화하는데 많은 역할을 할 수 있는데, 특히 성공적인 여성기업가를 소개하고 그들의 얘기를 들으면서 직업선택에 대한 새로운 인식을 갖게 할 수 있다. 이러한 작업을 위

하여 여성기업가는 학생들에게 기꺼이 조언을 해줄 것이며 역할모델을 제공할 것이다. 이러한 노력을 더욱 확대한다면, 전통적인 남녀역할에 기반하여 기업가적 역할을 남성에게 적합하다고 강조해온 종교의 지도서를 개정함으로써 여성에게도 동기를 부여하고 전문적인 직업으로써 기업가정신을 계발하도록 하는 것이 필요하다.

또한 각종 프로그램의 훈련과정에 필요한 내용들을 계속적으로 새롭게 공급해야 한다. 특히 여성기업주는 남성에 비해 사업경험이 적어 숙련된 관리경험이 부족하므로 경영에 관한 실질적인 지원이 필요하며 기업가의 조건에 맞는 조언이 필요하다. 동시에 최신의 정보를 제공하는 각종 자료도 기업가의 발전을 위해 필수적이다. 많은 무상의 정보가 정부기관으로 얻어지므로 학계와 기업상담가는 이것을 재가공하여 기업가들에게 유용한 정보를 제공하는 것이 그들의 의무이다(Moore, 1992).

### 4. 관계조직망의 형성

기업가에게는 전문적인 지식과 관련 인물들을 알아두는 능력이 필수적으로 요구된다. 대학교육 기간 중에는, 대학이 학생들로 하여금 하루종일 기업가를 따라 다닐 수 있는 기회를 제공해 주거나 개별적 상담을 위해 기업을 방문할 수 있도록 해주는 방법이 있다. 그 이후에는 회사에 근무하면서 사업에 필요한 관계를 구축하는 것이다. 즉, 관계조직망을 통해 조언자를 찾는 것이 사업에서는 중요한 지원책이 된다.

여성기업가들은 남성들과의 관계조직망을 형성하는 것도 중요하지만, 여성들만의 관계조직망을 통해서 서로를 지원하는 것이 필요하다. 특히 여성기업가의 경우에는 대체로 가정적인 책임과 사업상의 책임을 동시에 갖고 있기 때문에 더욱 그렇다. 여성들은 흔히 자신만이 가정일과 직장일 사이에서 압력을 받고 있다고 생각하지만, 대부분의 여성기업가는 두가지 일 사이에서 갈등을 겪고 있다. 따라서 관계망을 통해 이 문제를 건설적으로 처리해 온 사람들과 접촉함으로써, 가정과 일 사이에 균형을 맞추고 가정

경영전략에 관한 정보를 교환해야 한다. 한편, 자기 가족 내에서도 관계조직망을 형성하여 도움을 받게 되면, 가족들도 여성의 기업가로서의 활동을 격려하게 된다(Lyman 외, 1985).

### 5. 여성기업가에 대한 인식재고

이제까지 많은 여성들은 기업가로서 남성을 떠올리고 가족기업에서도 수동적인 역할만 해왔다. 이것은 기업사회가 남성 중심적이었고 가족기업에도 전통적인 가족문화가 영향을 주었기 때문이다. 이제는 남녀의 역할에 변화가 나타나고 있으므로, 여성도 기업가로서 활약할 수 있으며 가족기업에서도 그들의 역할을 확대할 수 있게 되었다. 따라서 여성기업인은 전통적인 여성역할과 비전통적인 여성역할간에 갈등하거나, 가족원과 기업인 사이에서 갈등하는 이중의 구속으로부터 벗어나서 기업인으로 성공하기 위한 기술과 지식을 축적해야 한다.

또 가족기업 역시 기업의 생존을 위해서는 가치와 인식상의 변화를 수용해야 할 것이다. 가족기업의 계승문제는 분명한 계획이 없을 때 실패하는 경우가 많다. 가족기업은 비가족기업보다 성공률이 높지만 1세대가 지난 후의 생존률은 더 낮다. 따라서 계승자의 선택이 중요하며 최근에는 여성을 계승자로 여기는 사례가 많아진 점을 감안할 때, 가족원 모두를 고려한 기업계획을 수립하는 것이 바람직하다(Lyman, 1985).

## VII. 결 론

미국의 경우에 여성들은 남성보다 새로 사업을 시작하는 비율이 2배 이상 높다. 미국의 예를 제외하고라도, 캐나다에서는 소규모 사업의 3분의 1 이상이 여성에 의해 운영되고 있다. 프랑스에서는 5분의 1을 차지하며, 영국에서는 1980년 이래 사업을 자영하는 여성의 수가 남성의 3배 정도로 늘어났다. 이렇듯 외국의 경우에는 여성이 기업을 운영하는 것이 보편화되었음에도 불구하고 우리나라에서는 여

성기업가의 통계조차 정확히 파악할 근거가 없을 정도로 기업을 여성의 진출분야로 여기지 않고 있다.

최근 우리나라는 IMF위기로 인해 여성의 취업을 상승세에 제동이 걸리고, 특히 고학력 여성취업자들의 취업난이 가중되고 있다. OECD가 발표한 '98 교육보고서'에 따르면, 한국은 OECD 회원국 중 대졸 여성 실업률이 고졸 여성보다 높은 유일한 나라로 조사되었다. 이러한 상황에서 가족기업을 통해 여성 인력을 흡수하는 것은 인적 자원의 활용이라는 측면에서 바람직하다고 볼 수 있다. 특히 오늘날과 같은 정보와 서비스의 시대에서는 여성의 리더십이 더욱 적합해지므로 가족기업에서의 여성의 역할에 관심을 기울여야 할 것이다.

따라서 본 연구에서는 중소기업의 사업체를 모두 포괄하는 넓은 의미에서의 가족기업을 중심으로, 여성의 취업대안으로서 기업의 운영을 제안해보았다. 여성의 가족기업 창업이 증가하게 된 배경과 성장 속도, 국가적인 지원책을 알아보았으며, 여성이 기업을 운영할 때의 장단점을 지적하였다. 또 여성의 기업운영을 지원하기 위한 대책을 제시하였다. 그러나 여성기업에 관한 국내 자료가 적어 미국의 상황이 중심이 되었으며, 가족기업의 규모를 명확히 규정하지 못한 점을 제한점으로 지적할 수 있다.

그럼에도 불구하고 가족기업에서의 여성의 역할에 대한 학문적인 관심을 촉구하기 위하여 몇 가지 제안을 하고자 한다. 첫째, 여성들에게 기업가정신을 소개하고 강화시키려는 노력을 해야 한다. 즉, 직업선택의 과정에서 기업가에 대해 새롭게 인식하도록 동기를 부여하고 역할모형을 제시해준다. 둘째, 생활과학의 내용을 사업으로 연결지을 수 있는 훈련과 계발이 요구된다. 생활과학은 용어 그대로 인간생활에 실천되어야 의미가 있으므로 생활에 필요한 사업 아이템을 개발해야 한다. 그러나 이것은 무엇보다도 교육과정에서 이루어져야 하므로 셋째, 가족기업을 포함한 기업의 창업관련 프로그램의 개설이 필요하다. 가족기업 강좌를 통해 기업의 창업과 경영과정을 학습해야 한다. 특히 여성은 남성 에 비해 사업경험이나 관리경험이 부족하므로 많은 교육이 요구된다. 넷째, 생활과학만이 제공해줄 수

있는 독자적인 창업 프로그램을 개발해야 한다. 일반적인 프로그램은 기업경영측면에만 초점을 맞추고 있으므로, 가정경영과 기업경영의 균형을 맞추며 가족기업내의 가족간의 문제를 해결해주는 차별화된 프로그램의 개발이 필요하다.

### ■ 참고문헌

- 1) 김영옥, 1998, 여성의 창업과 기업경영, 한국여성개발원.
- 2) 김지희, 1998, 가족기업 가정에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 3) 김태홍, 1998, 기업내 여성관리자 현황과 정책과제, 한국여성개발원.
- 4) 김태홍, 김영옥, 양승주, 문유경, 1997, 여성의 취업실태조사, 한국여성개발원.
- 5) 문숙재, 김은희, 이석경, 채민정, 1998, SOHO직이 가사노동 참여시간에 미치는 영향, 한국가족자원경영학회지, 2권 1호.
- 6) 송경숙, 1998, 구조조정시대에 여성근로자 고용안정대책, 인천광역시 여성단체협의회.
- 7) 엄현택, 1998, 여성실업대책, 여성특별위원회.
- 8) 여성특별위원회 소식, 1999, 4호.
- 9) 월간재정, 1999, 4.
- 10) 장혜경, 김영란, 1998, 취업주부의 역할분담과 갈등요인에 관한 연구, 한국여성개발원.
- 11) 최상림, 1998, 사업현장에서의 여성차별 관행개선, 인천광역시 여성단체협의회.
- 12) 조선일보, 1999년 3월 4일, 3월 6일, 5월 14일.
- 13) 존 나이스비트, 패트리셔 애버딘 공저, 김홍기역, 1997, 메가트렌드 2000, 한국경제신문사.
- 14) 패트리셔 애버딘·존 나이스비트 공저, 김홍기역, 1993, 여성 메가트렌드, 한국경제신문사.
- 15) Donnelly, R. G., 1964, *The Family Business*, ed. by Aronoff, C. E., J. H. Astrachan and J. L. Ward, 1996, *Family Business Sourcebook II*, pp. 4-18.
- 16) Dumas, C. A., 1990, *Preparing the New CEO: Managing the Father-Daughter Succession Process* in *Family Businesses*, ed. by Aronoff, C. E., J. H. Astrachan and J. L. Ward, 1996, *Family Business Sourcebook II*, pp. 434-442.
- 17) Else, J. F. and Sarome Raheim, 1992, *AFDC Clients as Entrepreneurs, Public Welfare*, Fall, pp.36-41.
- 18) Frishkoff, P. A. and Bonnie M. Brown, 1993, *Women on the Move in Family Business*, ed. by Aronoff, C. E., J. H. Astrachan and J. L. Ward, 1996, *Family Business Sourcebook II*, pp. 446-450.
- 19) Hollander B. S. and W. R. Bukowitz, 1990, *Women, Family Culture and Family Business*, *Family Business Sourcebook II*, pp.451-459.
- 20) Ibrahim A. B. and W. H. Ellis, 1994, *Family Business Management*, Kendall/Hunt Publishing Company.
- 21) Lyman A., M. Salganicoff and B. hollander, 1985, *Women in Family Business: An Untapped Resource*, *Family Business Sourcebook II*, pp.460-463.
- 22) Monsen, R. J. 1969, *Ownership and Management: The Effect of Separation on Performance*, *Family Business Sourcebook II*, pp. 26-32.
- 23) Moore, D. P., E. H. Buttner and B. Rosen, 1992, *Stepping Off the Corporate Track: The Entrepreneurial Alternative*, ed. by Sekaren U. and F. Leong, 1992, *Woman Power*, Sage Publications, pp. 85-109.
- 24) Nelton, S. 1988, *When Widows Take Charge*, *Family Sourcebook II*, pp.443-445.
- 25) O'Leary V. E. and J. R. Ickovics, 1992, *Cracking the Glass Ceiling: Over coming Isolation and Alienation*, ed. by Sekaren U. and F. Leong, 1992, *Woman Power*, Sage Publications, pp. 7-30.
- 26) Ward J. L. and C. E. Aronoff, 1990, *Just What Is A Family Business?*, *Family Business Sourcebook II*, pp. 2-3.