



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

김 한 중 교수지도

석사학위 청구논문

여성기업 육성에 관한 법제연구

A Study on the Legal System for the Promotion
of Women-Owned Business

2011

성신여자대학교 대학원

법 학 과

김 정 화

여성기업 육성에 관한 법제 연구

A Study on the Legal System for the Promotion
of Women-Owned Business

김 한 중 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2011년 5월

성신여자대학교 대학원

법 학 과

김 정 화

인 준 서

김정화의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

우리나라는 여성이 국민경제에 미치는 영향의 중요성을 인식하면서 1999년 여성기업지원에 관한 법률을 제정하였다. 그러나 동법이 제정된 지 10년이 지났지만 아직까지 여성기업지원에 관한 법률은 법 규정의 구체성 및 실효성이 부족하고 내용이 미비한 문제가 있다. 이는 현재 법률이 정책의 지속성과 실효성을 뒷받침하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 본 연구는 이러한 문제인식에서 출발하여 동법을 중심으로 한 여성기업 육성법제의 내용을 보강하고 질적인 개선을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

이를 위하여 본 연구는 먼저 여성기업 관련 문헌을 통해 여성기업의 특성을 분석하였다. 이 과정에서는 여성기업이 갖고 있는 강점, 약점 및 그들이 직면하는 현실적인 장애요인 등을 살펴보았고, 이를 통해 여성기업 육성의 필요성이 도출되었다. 그리고 우리나라 여성기업의 현황 및 여성기업 육성법제의 현황을 분석하였다. 이 과정에서는 여성기업지원에 관한 법률을 중심으로 중소기업 관련 법령 중 여성기업과 관련된 부분을 포괄적으로 분석하였고, 이러한 법규를 근거로 현재 시행되고 있는 여성기업 육성정책들도 함께 분석하였다. 다음으로는 주요 외국의 여성기업의 현황 및 여성기업 육성법제의 현황을 살펴보았다. 여기서는 여성기업이 가장 활성화 되고 체계적인 여성기업 육성법제를 갖추고 있는 미국을 중심으로 영국, 일본, 독일의 여성기업 및 여성기업 육성법제의 현황을 살펴보았다. 이러한 과정을 통해 우리나라 여성기업 육성법제의 문제점을

분석하였으며 이에 대한 개선방안을 모색하기 위하여 우리나라와 주요
외국의 여성기업 실태 및 여성기업 육성법제를 비교·분석함으로써 우리
나라 여성기업 육성법제에 대한 구체적인 개선방안을 제시하였다.

목 차

논문 개요

제1장. 서론	1
제1절. 연구의 배경	1
제2절. 연구의 목적	3
제3절. 연구의 방법 및 범위	4
제2장. 여성기업 육성의 필요성	7
제1절. 서설	7
제2절. 여성기업의 개념정의	7
제3절. 여성기업의 강점과 약점	11
I. 강점	11
1. 여성적 리더십	11
2. 수평적 구조	12
3. 경영의 안정성	13
4. 우수한 고객관리 역량	14
5. 소비자로서의 경험	14
II. 약점	15
1. 규모의 영세성	15
2. 업종분포의 편중성	16

3. 경력의 단절 및 부족	17
4. 단기의 영업경력	18
제4절. 현실적 장애요인	20
I. 창업상의 장애요인	20
1. 자금조달	20
2. 창업동기	22
3. 창업방법	24
II. 경영상의 장애요인	25
1. 사회적 인식	26
2. 남성 중심적 기업문화	27
3. 차별적 관행	28
제5절. 소결	30
제3장. 우리나라 여성기업의 현황	34
제1절. 서설	34
제2절. 일반현황	35
I. 수와 규모	35
II. 업종	38
제3절. 창업현황	39
I. 창업자금 조달	39
II. 연도별창업비율	41
III. 여성창업인	42

제4절. 재무현황	44
I. 연도별재무현황	44
II. 업종별재무현황	45
III. 주요 경영지표	47
IV. 자금조달	49
제5절. 투자 및 사업의 확대현황	51
I. 연구개발에 대한 투자	51
II. 설비에 대한 투자	53
III. 사업의 확대	54
제6절. 국제화 현황	55

제4장. 여성기업 육성에 관한 법제

제1절. 우리나라의 여성기업 육성에 관한 법제	57
I. 서설	57
II. 여성기업지원에 관한 법률	59
1. 제정의 의의	59
2. 법률의 내용	61
(1) 여성기업 활동촉진 계획의 수립 및 추진	61
(2) 균형성장촉진위원회의 설치	62
(3) 여성기업 실태조사	63
(4) 여성의 창업지원	63
(5) 여성기업제품의 공공구매 확대	64
(6) 자금지원 우대	67

(7) 경영능력 향상 지원	69
(8) 한국여성경제인협회의 설립 및 기능	69
(9) 여성기업 종합 지원센터의 설치	71
(10) 국·공유재산의 무상 대부 및 세제지원	72
III. 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법	73
1. 서설	73
2. 여성기업 육성에 관한 내용	73
IV. 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률	75
1. 서설	75
2. 여성기업 육성에 관한 내용	75
(1) 여성기업제품에 대한 구매계획 및 구매실적 작성	76
(2) 여성기업에 대한 판로지원	77
V. 중소기업진흥에 관한 법률	78
1. 서설	78
2. 여성기업 육성에 관한 내용	79
VI. 조달청의 업무처리규정	80
1. 서설	80
2. 여성기업 육성에 관한 내용	82
(1) 조달청 내자구매 업무처리규정	82
(2) 조달청 물품구매 적격심사 세부기준	83
(3) 우수조달물품 지정관리 규정	84
(4) 조달청 시설공사계약 업무처리규정	86
(5) 조달청 시설공사 적격심사 세부기준	87
VII. 소결	87

제2절. 주요 외국의 여성기업 육성에 관한 법제	90
I. 미국	90
1. 서설	90
2. 여성기업 육성법제	92
(1) 여성기업소유법	92
1) 서설	92
2) 입법의 목적	93
3) 여성기업의 정의 및 지원의 원칙	94
4) 자본에 대한 접근성 강화	96
5) 연방여성기업위원회의 설치	97
6) 통계자료와 다른 프로그램에 대한 효과	98
(2) 중소기업법	98
1) 서설	98
2) 중소기업청의 차별금지 책임	101
3) 대출지원제도	102
4) 여성기업센터의 설치	108
5) 여성기업국의 설치	110
(3) 여성기업발전법	111
(4) 카터대통령령	112
(5) 미연방조달규정	113
(6) 연방조달간소화법	116
II. 영국	118
1. 서설	118
2. 여성기업 육성법제	119

3. 여성기업 육성현황	120
III. 일본	122
1. 서설	122
2. 여성기업 현황	123
3. 여성기업 육성법제	124
4. 여성기업 육성현황	125
(1) 중앙정부	126
(2) 지방자치단체	127
IV. 독일	129
1. 서설	129
2. 여성기업 현황	129
3. 여성기업 육성법제	131
제3절. 소결	133
제5장. 현행 여성기업 관련법제의 문제점 및 개선방안	137
제1절. 현행 여성기업 관련법제의 문제점	137
I. 법률체계상의 문제점	137
1. 체계적 복잡성	137
2. 유기적 연계성 부족	138
II. 개별법상의 문제점	139
1. 서설	139
2. 여성기업지원에 관한 법률	139
(1) 일방적 지원 패러다임	139

(2) 법률목적의 구시대성	140
(3) 적용범위의 모호성	141
1) 여성기업 정의의 문제점	142
2) 여성기업인 정의의 문제점	143
(4) 법 규정의 구체성 부족	145
(5) 법 규정의 실효성 취약	146
(6) 법률 인지도의 부족	147
(7) 여성기업 전담부서의 부재	148
3. 중소기업기본법	150
제2절. 여성기업 관련법제의 개선방안	152
I. 법·정책적 개선방안	152
1. ‘보호·지원’에서 ‘경쟁·육성’으로의 전환	152
2. ‘직접지원’에서 ‘간접지원’방식으로의 전환	153
3. 여성기업의 특성을 반영한 전략적 육성	154
II. 법체계상의 개선방안	156
1. 구조적 단순화	156
2. 유기적 연계성 강화	158
III. 개별법상의 개선방안	159
1. 여성기업지원에 관한 법률	159
(1) 법률의 목적	159
(2) 적용범위의 구체화	160
1) 여성기업 정의 및 범위	160
2) 여성기업에 대한 적용범위의 설정	162
3) 여성경제인의 정의에 관한 개선방안	163

(3) 법 규정의 구체성 확보	164
(4) 법률의 인지도 강화	165
(5) 여성기업 전담부서 설치	166
2. 중소기업기본법	168

제6장. 결론	170
---------------	-----

참고문헌

ABSTRACT

표 목 차

<표-1> 남성·여성사업체의 업력별 분포의 비교	19
<표-2> 업종별 여성기업인의 창업방법	25
<표-3> 금융업무상 경험한 불리한 대우	30
<표-4> 여성사업체 수 현황	37
<표-5> 각국의 여성기업 종업원 수에 따른 분포 비교	37
<표-6> 여성기업의 중사업종에 대한 국제적 비교	39
<표-7> 선진 5개국 여성기업의 창업자금 조달경로	41
<표-8> 여성기업의 연도별 재무현황	45
<표-9> 여성기업의 업종별 재무현황	46
<표-10> 여성기업의 연도별 주요 경영지표	48
<표-11> 여성기업의 자금조달 현황	50
<표-12> 2007년 이후 최근 2년간 자금사정	50
<표-13> 최근 여성기업 제품 공공구매 실적	67
<표-14> 판로지원 중 여성기업 우대내용	81
<표-15> 물품구매 적격심사시 신인도가점 부여 현황	84
<표-16> 우수제품지정 신인도심사서	85
<표-17> 미국 연방정부의 중소기업에 대한 구매목표	117
<표-18> 미국 연방정부의 기관별 중소기업 구매목표(2005)	118

그림 목 차

<그림-1> 창업 준비시 애로사항	22
<그림-2> 여성기업의 창업년도	42
<그림-3> 연구개발 투자비 조달 방법	52
<그림-4> 설비 투자비 조달 방법	54
<그림-5> 우리나라 중소기업청 조직도	150
<그림-6> 미국 중소기업청 조직도	168

제1장. 서론

제1절. 연구의 배경

많은 사람들이 21세기는 ‘여성의 시대’라고 말한다. 산업구조의 중심이 여성성을 요구하는 디자인, 콘텐츠, 바이오 등 지식·감성기반 산업으로 이동하고, 기업경영에 있어서도 유연성, 창의성, 감수성, 섬세함이 요구되고 있다. 이는 곧 여성성에 대한 요구로 바꾸어 말할 수 있다.

현재 우리나라 여성의 경제활동참가율¹⁾은 2011년 4월 기준 약 50.2%로 나타난다. 같은 시기 남성의 경제활동참가율이 약 73.6%인 것에 비해 여성의 경제활동참가율은 저조한 수준이다.²⁾ 또한 현재 우리나라의 여성기업의 수는 전체 2,976,646개의 사업체 중 약 1,116,824개로 전체 사업체의 약 37.5%의 비율을 차지하고 있다.³⁾ 여성기업의 비율이 과거에 비하여 증가한 것은 사실이지만, 아직 남성기업과 동등한 수준에서 경쟁하기에 사회·경제적 여건은 열악한 상황이며, 최근 몇 년간 여성기업의 비율은 더 이상 증가하지 못하고 이 수준에서 답보상태를 거듭하고 있다.

전통적으로 유교문화가 깊숙이 배여있는 우리사회에서 여성기업은 남성기업과 출발선이 다르고 여성기업이 남성기업과 동등하게 경영활동을

-
- 1) 경제활동참가율이란 ‘생산활동 가능인구’중에서 취업자와 실업자의 합계인 ‘경제활동인구’가 차지하는 비율을 뜻한다(경제활동참가율 = 경제활동인구<취업자 +실업자> / 생산 활동 가능인구).
 - 2) 국가통계포털(http://www.kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp?parentId=B).
 - 3) 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」 (이하 ‘2009 실태조사’라 함), 2009, 4면.

수행하기에는 복잡하고 미묘한 형태의 차별적 요인과 현실적인 어려움이 존재한다.

우리나라는 2007년에 1인당 국민소득(GNI) 2만 달러를 달성하였고, 이제 국민소득 3만 달러 시대를 열고 선진국 진입을 조기에 달성하기 위하여 국가역량을 강화해야 할 때이다. 그리고 이를 위해서는 여성인력의 활용이 필수적이다. 주요 선진국이 국민소득 1만 달러에서 2만 달러로 성장한 시기에 여성 경제활동 참가율이 약 9%이상씩 급증한 점을 보면, 현재 우리나라의 경우에도 여성의 경제활동을 촉진하는 것이 얼마나 중요한지 알 수 있다.

더욱이 우리나라는 저출산·고령화 사회로의 진입이 매우 빠르게 진행되고 있다. 지난해 5월 OECD에서도 OECD Employment Outlook 2010을 통해 우리나라가 OECD 회원국가 중 가장 빠른 고령화 속도를 보이고 있고, 이와 동시에 최저 생산율을 경험하고 있다고 하면서 특히 이 시기에는 여성 및 고령자의 고용률을 증진하는 것이 무엇보다 중요하다고 강조한 바 있다.⁴⁾

여성기업은 저출산·고령화 사회의 문제를 극복하고 국가경쟁력을 높이는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 실제로 여성기업은 여성의 일자리를 창출하고 특히 취업진입 장벽이 높은 중장년 경력단절여성들의 경제활동률을 높이는데 중심 역할을 하고 있다. 또한 부채비율과 부도율이

4) OECD, OECD Employment Outlook 2010 - How does KOREA compare?,“.....Faced with the most rapid population ageing and the lowest birth rate among OECD countries, raising the employment rate for both women and older workers should be one of the most important tasks of the Korean government.....(이하생략)”, <http://www.oecd.org/dataoecd/13/42/45603966.pdf>.

남성기업 보다 낮아 모범을 보이며, 여성특유의 친화력을 바탕으로 가족 같은 기업이라는 인식의 새로운 노사문화를 창출하고 있다.

즉, 여성기업의 활성화는 여성의 경제활동을 촉진하고 여성의 사회·경제적 지위를 향상시키는데 기여할 것이다. 그리고 우리나라의 새로운 성장 동력으로서 국가경쟁력을 높이고 경제발전을 촉진하는 역할을 하게 될 것이다. 현재 여성기업 육성은 그 어느 때보다 중요하다. 여성기업 육성의 노력은 여성기업의 전반적 성장과 고용창출의 효과로 이어지고, 주춤하고 있는 우리나라의 산업경쟁력을 한 단계 끌어올리는 발판이 될 것이다. 그리고 새로운 경제발전의 원동력으로서 국가의 경제발전에 이바지하게 될 것이다.

제2절. 연구의 목적

여성이 국민경제에 미치는 영향의 중요성을 인식하면서 1999년 여성기업지원에 관한 법률(이하에서는 ‘여성기업법’이라 한다)이 제정되었다. 그리고 정부는 이에 따라 여성기업을 활성화하기 위해 창업, 자금, 판로 지원 등의 다양한 정책을 실시해 왔다.

그러나 여성기업법이 제정된 이래 여성기업 육성을 위한 제도들은 다양하게 발전해 왔지만 아직까지 동법은 법 규정의 구체성 및 실효성이 취약하고 내용이 미비한 문제가 있다. 법률이 정책의 충실한 이행을 뒷받침해주지 못하면 정책의 지속적인 추진이 어렵고 실효성도 떨어지게 된다. 실제로 우리나라는 여성기업 육성을 위한 다양한 정책이 추진·운영되

고 있음에도 불구하고, 전반적으로 정책의 효과성에 부정적인 평가가 지배적이다. 즉, 현행 여성기업법이 정책의 지속성과 실효성을 보장하지 못하여 정책의 효과가 제대로 나타나지 않고 있음을 인식하고 이를 개선하고자 하는 것이 바로 본 연구의 목적이라고 할 수 있다.

이와 같이 본 연구는 여성기업 육성에 관한 법제적 연구가 필요하다는 문제인식에서 출발하여 우리나라 및 주요 외국의 여성기업법의 현황을 살펴보고, 여성기업 육성에 관한 정부정책의 실효성을 보장하고 여성기업이 국민경제에 이바지할 정도의 수준으로 발전할 수 있도록 여성기업법의 양적·질적 개선방안을 모색하는 데 그 목적이 있다.

제3절. 연구의 방법 및 범위

본 연구는 법률의 구성이 취약하고 내용이 미비한 여성기업법의 양적·질적 개선을 위한 방안을 모색하고자 다음과 같이 연구하였다.

먼저 여성기업 관련 국·내외 논문의 문헌자료를 통해 여성기업에 어떠한 특성이 있는지를 살펴보았다. 그리고 이들의 특징을 여성기업의 강점과 약점으로 구분하여 정리하고 여성기업이 현실적으로 직면하고 있는 외부적 요인에 의한 한계, 어려움 등을 조사하여 여성기업 육성의 필요성을 도출하였다.

다음으로는 우리나라 여성기업의 현황을 살펴보았다. 여기서는 중소기업청과 한국여성경제인협회에서 발행하는 여성기업 실태조사와 중소기업청의 여성기업활동촉진기본계획 및 국가통계포털(KOSIS)의 통계자료 등

과 관련 논문을 활용하였다. 그리고 이를 통해 여성기업의 현황을 여성기업의 수와 규모, 여성기업의 주된 업종 등과 같은 일반적 현황과 창업현황, 여성기업의 강점과 관련된 재무·경영성과의 현황, 여성기업이 가장 어려움을 호소하는 부분인 자금조달의 현황, 여성기업의 약점과 관련된 투자 및 사업의 확대현황, 여성기업의 국제화 현황으로 구분하여 정리하였다.

다음으로는 우리나라 및 주요 외국의 여성기업 육성법제의 현황을 살펴보았다. 여기서는 먼저 우리나라의 여성기업 지원체계를 분석하고, 여성기업 육성법제의 내용을 검토하였다. 여성기업 육성법제에 관하여는 법률에 따라 구분하여 살펴보고, 개별 법률에 의거하여 현재 시행되고 있는 여성기업 육성에 관한 정책들을 함께 조사하였다. 여성기업 정책을 연구함에 있어서는 각각의 여성기업 지원업무를 주관하고 있는 기관의 홈페이지와 기관의 발행자료, 관련 논문 등을 활용하여 최신의 자료를 수집·조사하여 정리하였다. 그리고 주요 국가의 여성기업 육성에 관한 법제 현황을 조사하였다. 주요 국가는 미국, 영국, 일본, 독일로 한정하였고, 본 연구의 목적상 우리나라 보다 발달된 국가의 법제에 대한 연구를 벤치마킹하여 이를 바탕으로 개선방안을 수립하는 것이 가장 중요하므로 오랜 연혁을 거쳐 발전되어온 체계적인 법률을 갖추고 있는 미국을 중심으로 연구하였다.⁵⁾

다음으로는 이러한 연구 결과를 바탕으로 우리나라 및 주요 국가의 여

5) 여성기업 육성에 있어서 미국은 일찍 여성기업의 경제적 기여의 중요성에 주목하고 적극적인 지원을 수행함으로써 여성기업 육성의 기반을 다져왔고, 오랜 연혁을 통해 발전되어온 법률과 실질적 도움을 주는 정책, 그리고 체계적인 지원체제를 갖추고 있는 국가이다.

성기업 육성법제를 비교·분석하여 우리나라 여성기업 육성에 관한 법제의 문제점을 파악하고, 이를 개선하기 위한 방안을 제시하였다. 문제점을 파악하고 개선방안을 도출함에 있어서는 여성기업 관련 법률 체계상의 문제점과 여성기업 관련 개별법상의 내용적 문제점으로 구분하여 살펴보았으며, 이를 개선하기 위한 방안도 여성기업 관련 법률의 체계상 개선방안과 여성기업 관련 개별법상의 개선방안으로 구분하여 제시하였다.

제2장. 여성기업 육성의 필요성

제1절. 서설

여성기업과 남성기업은 기업경영에 있어서 유사한 점도 많지만 차이점도 많이 있다. 1994년 미국 여성기업인을 위한 재단의 보고서⁶⁾에 따르면 ‘남성과 여성은 사고방식과 경영방식이 다르고, 성공에 대한 개념도 다르다’고 하였다.⁷⁾ 즉, 여성기업 육성에 관한 법제의 실효성을 높이기 위해서는 여성기업의 특성을 먼저 파악할 필요가 있다.

따라서 본 장에서는 여성기업의 정의와 여성기업의 강점은 무엇인지, 이들은 과연 어떤 약점을 가지고 있는지를 분석하고, 이들이 스스로 극복하기 어려운 장애요인이 무엇인지를 살펴봄으로써 여성기업 육성의 필요성을 도출하고자 한다.

제2절. 여성기업의 개념정의

-
- 6) 미국 여성기업인을 위한 재단(National Foundation For Women Business Owner; NFFWBO)은 연방여성기업인협회(National Association of Women Business Owner ; NAWBO)의 부설연구기관으로 현재는 Center for Women's Business Research로 명칭이 바뀌었다.
- 7) National Foundation for Women Business Owners, New study quantifies thinking and management style differences between women and men business owners, NFWBO Press release, July 19 1994, p.2.

여성기업의 개념은 다양한 관점에서 정의되고 있지만 일반적으로 여성기업은 여성에 의해 소유되고 경영되는 기업, 혹은 여성이 대표자로서 실제 경영을 책임지고 수행하는 기업으로 정의되고 있다.

그러나 여성기업에 관한 이러한 일반적 정의와는 별도로 나라마다 해당 실정법규에서 여성기업을 정의하고 있는 것이 보통이다. 미국의 경우에는 여성기업을 중소기업법 제3조(n)(1)-(2)에 의거하여 여성이 소유하고 경영하는 중소기업체로 보고 '1인 또는 그 이상의 여성이 기업의 최소 51%를 소유하고, 공기업의 경우에는 1인 또는 그 이상의 여성이 최소 51%의 주식을 소유하며, 경영과 일상적인 기업운영이 1인 또는 그 이상의 여성에 의해 이루어지는 기업'으로 정의하고 있다.⁸⁾ 그리고 중소기업법 제3조(a)(1)에서 중소기업의 정의 및 용어에 관하여 음식·섬유제조업, 목축업, 축산업, 양식업 및 기타 농업과 농업관련 사업에 종사하는 기업에만 한정되는 것이 아니며, 독립적으로 소유 및 운영되고, 각각의 해당 분야에서 지배적이지 않은 기업을 의미한다고 규정하고 있다.⁹⁾ 그리고

-
- 8) Small Business Act §3(n) For the purpose of this Act, a small business concern is a small business concern owned and controlled by women if-
- (1) at least 51 percent of small business concern is owned by one or more women or, in the case of any publicly owned business at least 51 percent of the stock of which is owned by one or more women; and
 - (2) the management and daily business operations of the business are controlled by one or more women.
- 9) Small Business Act §3(a)(1)For the purpose of this Act, a small-business concern, including but not limited to enterprises that are engaged in the business of production of food and fiber, ranching and raising of livestock, aquaculture, and all other farming and agricultural related industries, shall be deemed to be one which is independently owned and operated and which is not dominant in its field of operation: Provided, That notwithstanding any other provision of law, an agricultural enterprise shall be deemed to be a small business concern if it (including its affiliates) has annual receipts not in excess of \$750,000.

일본의 경우에는 소기업국 창업백서에 준하여 여성이 대표인 기업을 여성기업으로 정의하고 대만은 여성이 50% 이상의 주식을 보유한 기업 또는 여성의 이름으로 등록된 기업을 여성기업으로 정의하고 있으며, 독일의 경우는 여성기업 지원정책에 따른 법률에 따라 기업의 모든 의사 자율권과 법적 책임을 기업이 소유하고 있는 여성이 가지는 중소기업의 형태로 정의하고 있다.¹⁰⁾

우리나라의 경우에도 여성기업법이 제정되면서 동법에서 여성기업의 정의를 규정하고 있는바, 이러한 법률적인 여성기업의 정의는 당해 기업이 동법상의 여성기업에 해당되는지의 여부에 따라 동법 및 여성기업 관련 법령상의 각종 창업지원 및 육성지원을 받을 수 있는지가 결정된다는 데에 중요한 의미가 있다. 여성기업법은 제2조에서 여성기업을 정의하고 있다. 이에 따라 여성기업은 여성이 소유하거나 경영하는 기업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업으로 정의된다. 그리고 동법 시행령 제2조제1항은 그 기준을 여성이 실질적으로 경영하는 기업으로서 상법상의 회사로 여성이 당해회사의 대표권 있는 임원(이하 “회사대표”라 한다)으로 등기되어 있는 회사이거나 여성이 소득세법 제168조 또는 부가가치세법 제5조의 규정에 의하여 사업자등록을 한 사업체로 규정하고 있다. 다만, 전자의 경우 상법상의 회사로서 회사대표가 수인(이하 “공동대표”라 한다)인 경우에는 여성인 공동대표가 소유하는 주식(출자지분을 포함하되, 상법 제370조의 규정에 의한 의결권 없는 주식을 제외한다

10) 중소기업청·한국여성경제인협회, 「선진국의 여성기업 지원정책 및 실질적인 여성기업 지원사업 수립 방안」(이하 ‘선진국의 여성기업 지원정책’이라 함), 2004, 120면.

다)의 수가 남성인 공동대표가 소유하는 주식의 수보다 많은 회사로 한다.

그리고 구체적인 여성기업 확인은 중소기업청 고시 공공기관의 여성기업 제품 구매를 위한 여성기업 확인요령을 기준으로 이루어진다. 이에 따라 여성기업으로 확인받고자 하는 기업은 중소기업제품 공공구매 종합정보망을 통해 신청하고 신청일로부터 10일 이내에 필요한 서류를 구비하여 기업 소재지 관할 확인기관에 제출해야 한다.¹¹⁾ 여기서 가장 중요한 여성기업 확인기준은 여성대표자가 해당기업의 의사결정 및 경영활동에 실질적으로 참여하는지의 여부이고, 조사방법은 직접방문조사를 원칙으로 하며, 전화 또는 면접 등의 방법도 활용될 수 있다. 조사를 하는 경우에는 대표자가 직접 응해야 한다. 여성기업 확인기간은 통상적으로 5일 이내이고 필요한 경우 3일간 연장할 수 있다. 확인기관이 여성기업임을 확인한 때에는 그 결과를 구매정보망에 등록해야 하며 확인신청자는 유선으로 결과를 통보받을 수 있다. 그리고 이러한 과정을 거쳐 이루어진 여성기업 확인은 확인일로부터 3년간 유효하다. 다만, 여성기업으로 확인된 기업이 대표자의 변경 등 해당 확인기준의 요건이 상실되는 경우에는 확인유효기간에 불구하고 그 날로부터 효력이 상실된다.

11) 공공기관의 여성기업제품 구매를 위한 여성기업 확인요령 제4조(확인신청)에 따라 여성기업임을 확인받기 위하여 제출해야 하는 필요한 서류는 여성기업 확인 신청서와 법인의 경우에는 법인등기부등본 및 주주명부 각1부, 그리고 개인사업자의 경우에는 사업자등록증 사본 1부이다.

제3절. 여성기업의 강점과 약점

I. 강점

1. 여성적 리더십

여성기업은 미래의 기업환경에서 요구하는 여성적 리더십을 보유하고 있다. 여성적 리더십은 Loden에 의해 주창된 개념으로 Loden은 오늘날 조직원들은 전제주의적 리더십을 거부하고 팀 위주의 참여적 관리구조를 선호하기 때문에 팀 구조와 협동적 의사결정을 특징으로 하는 여성적 리더십이 위계적 구조와 전제적 의사결정에 의존하는 전통적 리더십보다 유용하다고 설명했다.¹²⁾

여성기업은 여성적 리더십을 바탕으로 양적 성장보다 질적 결과물을 추구하고, 직급 간 통제를 최소화하여 조직 구성원 간 감정이입과 협동을 통해 높은 수준의 수행결과를 추구한다.¹³⁾ 그 결과 모성적인 감정으로 종업원과도 친밀한 유대감을 유지하여 노사문제를 일으키는 경우가 희박하고, 기업을 착실하고 안정적으로 운영하는 것으로 평가되고 있다.¹⁴⁾

또한 여성기업은 조직을 가족과 같이 하나의 네트워크로 보고, 근로자

12) Loden, M, *Feminine Leadership : How to Succeed in Business Without Being One of the Boys*, New York: Time Books, 1985, p.63.
13) 김양희·김홍숙, 「기업내 남녀 관리자의 리더십 비교연구」, 한국여성개발원, 2000, 30면.
14) 최자경, “여성창업기업의 활성화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문, 2000, 15면.

의 후생복지에 노력을 기울임으로써 인력관리 측면에서 우수한 평가를 받고 있다. 가족적인 기업문화라는 새로운 기업문화를 창조하고 섬세한 주의력을 바탕으로 조직의 목적을 달성하며 민주적 관계를 지향함으로써 기업의 성과를 높인다는 점에서 여성적 리더십은 여성기업의 성공요인으로 분석되고 있다.

2. 수평적 구조

여성기업은 수평적 의사결정방식을 중시하고 수평적 구조를 선호하는 경향이 있다. 남성기업인이 위계질서를 강조하여 수직적 조직 구조를 선호하고 규칙과 질서의 확립에 역점을 두는 반면, 여성기업인은 가족적인 관계를 중시하고 수평적인 조직 구조를 선호하는 것이다.

의사결정 방식에 있어서도 남성기업인이 논리적이고 분석적이며, 집중적인 사고, 정해진 방식에 따른 정보처리 또는 절차를 중시하는 반면, 여성기업인은 직관적인 사고와 창의성, 감수성, 가치에 의한 의사결정을 중시하면서 수평적 의사결정을 선호한다.¹⁵⁾ 또한 여성기업인은 사려가 깊고 지각력이 있으며, 다양한 업무나 중요한 사항들을 균형 있게 처리할 능력이 있다고 평가되기도 한다. 특히 복잡하고 불확실한 상황 속에서 한 사람이 여러 사람의 역할을 동시에 수행해야 하는 경영에서는 경영자가 융통성이 있고 빠른 적응력이 있다는 것은 절대적으로 필요한 사항이다.¹⁶⁾

15) 헬렌 피셔, 「제1의 성 THE FIRST SEX」, 정명진 역, 생각의 나무, 2005, 7면.

16) 김성환·추미애, “정보화 시대의 여성기업 경영특성과 여성기업인 지원육성에 관한 연구”, 「여성정책 논집」 제8권, 여성정책연구소, 2008, 86면.

이러한 수평적 의사결정방식 및 수평적 조직구조는 다양한 의견수렴을 가능하게 함으로써 의사결정의 질을 높이는 데 기여하고, 근로자에게도 참여의식을 부여하는 등 조직의 활성화에 긍정적 영향을 미치고 있다.

3. 경영의 안정성

여성기업인의 기업경영에 관한 가치관의 남다른 점은 사업목적을 단순히 큰돈을 벌기위한 수단으로 생각하지 않고, 자신이 사람들에게 감사받고 환영받는 존재가 되기를 바라며 사업가의 사회적·지역적 역할을 중시한다는 점이다. 이에 반해 남성기업인은 큰 이익이나 성과를 올리거나 사업규모를 확대하는 등의 경제적인 성과를 추구하는 경향을 보인다. 남성기업인이 단기적 매출의 증대를 중시하는 고수익 고위험의 경향을 보이는데 비하여 여성기업인은 매출을 완만하게 올리되 안정적 성장을 추구하는 저수익·저위험형의 경영을 추구하는 것이다. 여성기업인은 부채에 의존하는 차입경영을 최소화하는 보수적 경영태도를 보인다.

이러한 여성기업의 안전성 추구성향은 IMF 금융위기 이후 불안정한 금융환경을 잘 극복하게 한 원동력이 되었다. 1997년 후반 중소기업체의 평균 어음부도율이 30%를 넘어설 때도 여성기업의 부도비율은 7%정도로 낮게 나타났다. 이는 여성기업의 건실한 경영방식을 잘 나타내 주는 결과이다.¹⁷⁾

17) 강혜련, “여성경영자의 관리역량과 기업성과”, 『경영논총』 제21집 제2호 (통권 26호), 이화여자대학교 경영연구소, 2003, 9-10면.

4. 우수한 고객관리 역량

여성기업은 고객관리 역량이 뛰어난 것으로 평가받고 있다. 이는 중소기업연구원의 여성기업 현황 및 지원정책의 발전방안연구를 통한 실태조사 결과에서도 잘 나타난다. 이 연구의 설문조사에 응답한 여성기업 중 약 36.9%의 여성기업은 그들이 자체적으로 보유하고 있는 강점요인으로 ‘고객관리 역량’을 1순위로 꼽았다.¹⁸⁾ 여기서 ‘고객관리 역량’은 고객들에게 제품 및 서비스의 납기 준수, 고품질의 제품 및 서비스의 제공, 낮은 원가, A/S등을 포괄한 개념이다. 즉, 여성기업들은 기술력을 바탕으로 고품질의 제품 및 서비스를 생산하도록 노력하여 고객만족을 이끌어 내고, 고객만족의 지속성을 확보하기 위해 납기일 준수 등의 노력을 중시함으로써 뛰어난 고객관리 역량을 보이는 것으로 판단된다.¹⁹⁾

5. 소비자로서의 경험

여성기업인은 자신이 곧 일상제품에 대한 주된 소비자로서 일상제품에

18) 본 실태조사는 한국여성경제인협회에서 제공하는 회원명부, 여성기업 현황 책자 등의 DB를 기초로 전국을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 본 설문에 응답한 기업은 1,020개이며 불성실한 응답 등으로 인해 20개 여성기업은 본 분석에서 제외되었고 실제 분석에서는 1,000개의 여성기업이 사용되었다. 조사 시기는 2007년 8월13일~10월12일(61일간)이고, 조사방법은 면접, 전화, fax, 현장방문 등이며 표본오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 3.1\%$ 이다. 본 실태조사의 대상이 된 기업의 현황은 제조업 563개(56.3%), 비제조업 437개(43.7%)이며, 정부 인증의 기업여부를 확인한 결과 이들은 벤처기업 79개, 이노비즈기업 71개, 경영형신형기업 44개로 분석되었고, 일반중소기업 770개, 기타기업(ISO획득업체/부품소재 전문기업)4개다(무응답 100개 업체).

19) 이정섭, 「여성기업 현황 및 지원정책의 발전방안」, 중소기업연구원, 2007, 103면.

대한 만족도, 불만사항 및 요구사항 등을 정확히 파악하고, 이로 인해 소비자 욕구파악이 빠르다는 강점도 지니고 있다. 이러한 점은 여성기업의 경영 성과와 직결되는 것으로서 여성기업의 성장에 중요한 역할을 할 수 있다. 이는 여성기업의 강력한 무기가 될 수 있으므로 이를 잘 활용하는 것이 중요하다. 이처럼 여성기업이 소비자로서의 경험을 살려 생산방식을 고치려 노력하고 양보다 질을 중시하며 환경보존에 깊은 관심을 갖는 것과 같은 여성의 강점은 모든 기업경영에 충분히 활용되어야 할 것이다.²⁰⁾

II. 약점

1. 규모의 영세성

여성기업의 규모의 영세성은 우리나라뿐만 아니라 대부분의 나라에서 공통적으로 나타나는 특징이다. 여성기업이 영세한 규모를 보이는 것에는 다양한 이유가 있지만 많은 논의들은 여성기업의 초기자본의 규모가 작다는 점에 주목하고 있다.²¹⁾ 초기자본의 크기는 창업기의 기업의 규모뿐만 아니라 창업 후 기업의 성장에도 중요한 영향을 미치기 때문이다. 여성기업의 적은 초기자본은 그들의 부족한 경력과도 관련이 있다. 창업을

20) 김영옥, 「여성의 창업과 기업경영」, 한국여성개발원, 1998, 44면.

21) Coleman, S., Access to Capital and Terms of Credit: A Comparison of Men- and Women- Owned Small Businesses. 「Journal of Small Business Management」 38(3), July 1, 2000, <http://business.highbeam.com/138001/article-1G1-63794901/access-capital-and-terms-credit-comparison-men-and>.

할 때 창업 이전의 고용경험은 창업을 하고자 하는 사람이 이용할 수 있는 금융적, 사업적, 인적 자본의 수준에 결정적 영향을 미친다. 하지만 여성은 일반적으로 결혼 및 출산으로 인해 경력이 단절되거나 창업이전의 직장 내에서 지위가 낮으며, 경력을 쌓을 기회도 충분히 갖지 못하는 것이 보통이다. 또한 여성기업의 규모가 영세한 또 다른 이유는 여성기업의 업종이 비제조업의 저성장 업종에 집중되어 있기 때문이기도 하다.

한편 위험선호와 관련하여 여성기업인이 위험 회피적이고 안전을 위해 최악의 상황을 회피하려는 전략에 초점을 맞추는 경향이 있기 때문에 여성기업인이 소규모 영세한 기업을 영위한다는 견해도 있다. 나아가 이 견해는 여성기업인의 이와 같은 속성이 업종선택에까지 영향을 미친다고 주장한다.²²⁾

2. 업종분포의 편중성

여성기업은 비제조업의 음식·숙박업, 도·소매업, 서비스업과 같은 분야에 편중되어 있는 경향이 있다. 2009년 여성기업 활동촉진 기본계획 자료에 따르면 여성기업은 숙박·음식, 도·소매업에 약 66%, 개인서비스업에 약 11%, 제조업에 약 5.1%가 분포되어 있는 것으로 나타난다.²³⁾ 이처럼 여성기업이 숙박이나 음식업, 도·소매업과 같은 비제조업에 크게 편중되어 있는 현상은 비단 오늘날의 현상이 아니라 오랜 시간 지속적으로 나

22) Watson, J. and Robinson, S., Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs, 「Journal of Business Venturing」 18, 2003, p.780.

23) 중소기업청, 2009 여성기업 활동촉진 기본계획(이하 '2009 기본계획'이라 함), 4면.

타나고 있는 현상이다.

여성기업이 음식·숙박업, 도·소매업, 개인서비스업 등과 같은 업종에 집중적으로 분포되어 있는 이유는 이러한 업종이 상대적으로 신규개업 자금이 적게 들고 일상의 운전자금 규모도 그리 크지 않아 비교적 진입이 용이하기 때문이다. 또한 이러한 업종의 업무특성이 노동집약적이고 일상적이며 생활밀착성이 강하기 때문이기도 하다. 이러한 성격이 자금력이 부족한 여성기업의 접근성을 높이고 있는 것이다.

그러나 문제는 이처럼 여성기업의 분포가 집중되어 있는 분야는 진입이 용이하고 자본 및 자원이 적게 드는 반면, 경쟁이 치열하고 시장의 성장에 한계가 있다는 점이다. 이와 같은 여성기업 업종분포의 편중된 경향은 여성기업의 영세성과 같은 문제를 유발하는 원인으로 작용될 수 있다. 즉, 여성기업이 음식·숙박업, 도·소매업 등의 비제조업에 쉽게 진출하지만 결국 치열한 경쟁 때문에 경영상 어려움을 겪게 되는 것이다.

3. 경력의 단절 및 부족

여성은 출산 및 육아 등의 전통적 성역할로 인하여 경력의 단절이 유발되는 경우가 많다. 성별에 따른 직종분리현상과 보수적인 기업구조 등도 여성의 경력단절을 유발하는 원인이 되고 있다. 이러한 구조 속에서 여성은 결혼 및 출산 후 자아실현을 위해서나 생계수단으로서 재취업을 하고자 하더라도 성공하는 경우가 드물고, 창업을 하려는 경우에도 경력이 단절되었거나 부족하여 자금조달 및 판로개척에 어려움을 겪는 것이

일반적이다.

2009년 여성기업 실태조사에 따르면 여성기업인의 경력을 조사한 결과 가정주부가 약 49.8%로 가장 많았고, 다음으로 개인 사업이 약 21.9%, 사무직이 약 11.6%, 기술 및 생산직이 약 5.3% 등의 순으로 나타났다. 또한 현재 경영업종과 이전의 경력과의 연관성에 대한 조사 결과 연관성이 많거나 있다는 응답은 29.4%에 불과하고 해당 없거나 연관성이 없다고 응답한 여성기업인은 69.5%에 달하고 있다.²⁴⁾ 약 70%의 여성기업인이 자신의 경력과 무관한 업종에서 기업을 경영하고 있는 것이다.

이와 같은 여성기업인들의 경력부족 문제는 여성기업인들이 실제 기업 경영에서 곤란을 겪게 되는 직접적인 원인이 되고 있다. 그리고 여성기업이 전문적 지식이나 경험이 크게 필요하지 않은 저성장 산업에 집중적으로 분포되어 있는 원인이 되기도 한다.

4. 단기의 영업경력

여성기업의 영업경력은 일반적으로 남성기업의 그것에 비하여 상대적으로 짧게 나타나는 경향이 있다. 아래 <표-1> 남성·여성사업체의 업력별 분포의 비교에서도 볼 수 있듯이, 여성기업의 경우 전체 여성기업 중 영업경력이 1년 미만인 경우가 약 20.2%이고, 이를 포함하여 총 3년 미만의 영업경력을 가지고 있는 기업이 절반을 넘는 50.2%에 이르고 있다. 남성기업 중 영업경력이 1년 미만인 기업이 약 13.8%이고, 3년 미만의

24) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 27면.

영업경력을 가지고 있는 기업이 전체의 약 36.8%인 것에 비하면 여성기업이 상대적으로 영업기간이 짧은 것을 알 수 있다.

이러한 문제는 여성기업이 숙박·음식업, 도·소매업 등 경기변동에 따라 회전이 신속하게 이루어지는 업종에 대부분 분포되어 있는 것이 주요 원인이 되고 있는 것으로 생각된다.²⁵⁾ 그러나 여성기업의 영업경력이 짧은 것은 곧 여성기업의 경쟁력 저하로 연결될 수 있으므로 이에 대한 보완이 필요하다.

<표-1> 남성·여성사업체의 업력별 분포의 비교

(단위 : %)

구분	남성	여성
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

출처 : 통계청, 「2004년 전국사업체기초통계조사」

25) 김영옥·임희정 “여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구”, 「여성학연구」 제2호 (통권 제71호), 한국여성정책연구원, 2006, 124면.

제4절. 현실적 장애요인

I. 창업상의 장애요인

1. 자금조달

여성기업은 창업시 자금조달에 가장 큰 어려움을 겪고 있고 있다. 이러한 경향은 2009년 여성기업 실태조사의 결과에서도 잘 나타난다. 여성기업을 창업함에 있어서 어려움을 조사한 결과를 살펴보면 아래 <그림-1> 창업 준비시 애로사항에서 볼 수 있듯이 자금조달이 약 44.7%로 나타나고, 다음으로 입지선정 및 확보의 어려움이 약 23.6%, 판로개척에 관한 어려움이 약 9.4%, 업종선정에 관한 문제가 약 7.0%로 그 뒤를 잇고 있다.²⁶⁾

자금조달의 문제는 모든 기업들이 경영활동에서 직면하는 어려운 문제이지만 여성기업이 자금조달 문제를 더 어렵게 느끼는 것이 사실이다. 그러나 이것은 단순히 여성기업의 자체적 역량이 부족하기 때문이라고 보기에는 어려움이 있다. 사회적 문화 및 관습 등으로 우리나라 여성의 사회·경제적 지위가 낮은 것이 근본적 원인이기 때문이다.

즉, 남성과 여성의 성역할 이데올로기에서 오는 사회적인 편견, 성별에 따른 직종분리 현상, 여성의 상급직 진출이 어려운 보수적인 기업구조,

26) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 101면.

가사와 육아라는 여성의 전통적 성역할에 대한 기대 등이 여성의 경력단절을 유발하고, 경제활동을 제약한다. 이로 인해 여성기업은 기업을 창업하기 위해 필요한 인적 자원, 사회적 자원, 재정적 자원이 부족하게 되고,²⁷⁾ 창업자금 조달시 금융기관으로부터 추가담보나 배우자의 서명 등 까다로운 조건을 제시받기도 한다.²⁸⁾

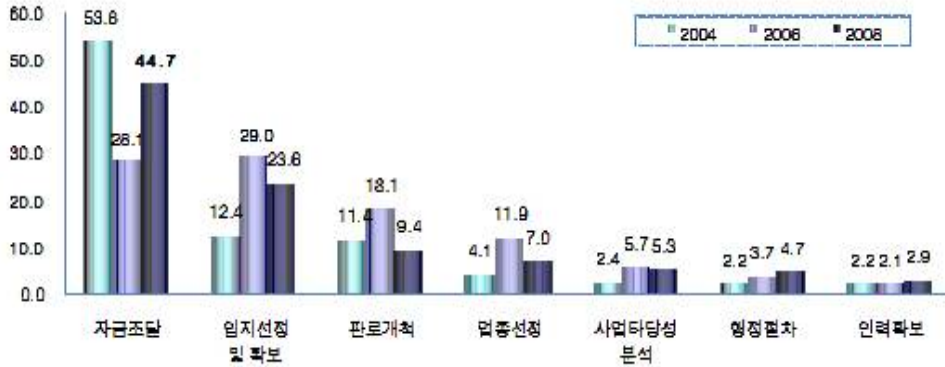
아래 <그림-1> 창업 준비 시 애로사항에 관한 실태조사의 결과를 다시 시기별로 분석해보면, 창업을 준비하는 과정에서의 애로사항으로 자금조달을 꼽은 여성기업이 2004년에 약 53.6%에서 2006년에는 약 28.1%로 감소하는 성과를 보이다가 다시 2008년에 약 44.7%로 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 이는 정부의 창업자금지원의 규모가 2006년에 비해 감소된 것이 하나의 원인으로 분석된다. 이와 같이 자금조달 등 창업과 관련된 여성기업의 현실적 어려움은 여성들 스스로 극복하기에는 한계가 있는 문제로, 사회 전체적인 투자와 오랜 시간, 그리고 인식의 변화 등과 같은 많은 노력이 필요한 부분이다.

27) 안승철·박소영·김명화 “여성기업인의 경영활동 특성에 관한 연구-대구·경북지역 여성기업을 중심으로”, 「산경연구」 제13집, 영남대학교 산경연구소, 2005, 99면.

28) Coleman, S.· Cohn R. , Small Firm Use of Leverage: A Comparison of Men and Women-Owned Firms, Conference Proceedings, United States Association for Small Business and Entrepreneurship, San Diego, January 14-17, 1999, p.4.

<그림-1> 창업 준비 시 애로사항

(2008년 N=370,495)



출처: 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 101면.

주 1) 2008년 응답기준 상위 7개까지의 결과 제시.

2. 창업동기

여성들이 여러 가지 경제활동 방법 중에서 창업을 선택하는 동기에는 다양한 원인이 있지만 일반적으로 여성의 창업 동기는 소득의 욕구보다는 자아실현의 욕구가 더 강하게 나타나는 특징이 있다.²⁹⁾ 여성기업인들이 남성기업인에 비하여 사회에 대한 공헌의 열망이 크고 소득의 욕구보

29) 이를 뒷받침하는 연구결과로는 중소기업연구원의 「여성기업 지원 현황 및 발전방안」을 참조할 수 있다. 본 연구보고서의 76면에 따르면 여성기업인의 창업동기에 대하여 ‘독립적인 기업경영을 위해’라는 답변이 전체 응답의 약 51.9%로 가장 높게 나타났고 다음으로 여성으로서 ‘자유롭게 활동하고 싶은 욕구로 인해’라는 답변이 약 36.0%로 나타났으며, ‘잠재능력을 발휘하기 위해’가 약 29.7%, ‘경제적 부의 향유를 위해’가 약 25.0% 순으로 나타났다. 이외에 ‘이전 직장에서의 퇴직’으로 인한 창업이 약 8.0%, ‘사회적 지위와 명예획득의 차원’이라는 동기는 약 3.5%, ‘가업승계’를 위한 창업이 약 2.9%, ‘이전직장에서의 차별적 대우’로 인하여 창업을 선택한 경우가 약 2.3% 등이 있었다.

다는 자아실현의 욕구가 더 크게 작용하는 것이다.

그러나 대부분의 여성기업인들이 사회에 대한 공헌 및 자아실현의 추구라는 적극적인 요인 때문에 기업경영을 시작하지만 이러한 요인의 경우 남성기업인들에게도 비슷하게 중요한 요인으로 작용하는 부분이기 때문에, 여기서 우리는 여성들의 경우 남성과는 다르게 직장생활을 유지하기 어려워 창업을 선택하는 경우가 적지 않은 점에 주목할 필요가 있다. 직장생활의 어려움으로 창업을 선택하게 되는 소극적 요인이라 함은 차별이나 승진의 어려움 등과 같은 직장생활에서의 한계, 취업 또는 재취업의 어려움, 직장생활과 육아·가사의 병행의 어려움 등을 뜻한다. 이 중에서도 여성의 승진과 업무에 명시적·암묵적 제약이 있다는 것을 뜻하는 말로 사용되는 ‘유리천장(Glass Ceiling)’³⁰⁾이라는 용어는 여성들이 직장생활의 한계로서 느끼는 문제점을 잘 표현해 주는 말이다.

이와 같은 여성기업인들의 소극적인 창업 동기는 여성기업인의 전문성이나 경력이 부족한 결과로 이어지고 결국 특수한 경우를 제외하고 기업경영에서 어려움을 겪게 되는 요인으로 작용하게 되며 저소득 소규모 창업으로 이어지는 요인이 되고 있다.

30) 유리 천장(glass ceiling)은 충분한 능력을 갖춘 사람이 직장 내 성 차별이나 인종 차별 등의 이유로 고위직을 맡지 못하는 상황을 비유적으로 이르는 경제학 용어이다. 이는 여성들의 고위직 진출을 가로막는 회사 내 보이지 않는 장벽을 뜻하는 말로, 여성 직장인들의 승진의 최상한선, 승진을 막는 보이지 않는 장벽을 말한다. 이는 미국의 경제주간지인 「월 스트리트 저널」이 1970년에 만들어낸 신조어이다. 그리고 이때를 전후해 미국 정부는 유리천장 위원회(Glass Ceiling Commission)를 결성해 여성 차별을 해소하고 여성들의 사회 진출을 제도적으로 독려했다.

3. 창업방법

여성기업인들이 사업을 시작하는 형태의 특성을 살펴보면, <표-2> 업종별 여성기업인의 창업방법의 결과와 같이 본인이 직접 창업하는 경우가 약 70.5%로 대부분을 차지하고 있다. 그리고 그 뒤로 기존기업을 인수하는 형태가 약 24.5%이고, 남편이나 부친의 사업을 승계하는 가업승계의 경우가 약 4.8% 정도를 차지하고 있다.

이를 업종별로 나누어 살펴보면 도·소매업, 음식·숙박업 등의 비제조업의 경우 직접창업의 비율은 줄어들고 있는 반면 기존기업 인수의 비율이 높아지고 있는 추세이고, 제조업과 건설업의 경우 비제조업에 비해 가업승계의 형태가 상대적으로 높게 나타나고 있다.³¹⁾

앞서 살펴본 바와 같이 대부분의 여성기업은 도·소매업, 음식·숙박업 등의 비제조업에 종사하고, 제조업과 건설업에서는 여성기업의 비중이 낮게 나타난다. 이러한 관점에서 볼 때 대부분의 여성기업의 창업이 본인이 직접 창업하는 형태라는 것은 여성기업의 창업의 동기가 소득의 욕구보다는 자아실현의 욕구가 강하다는 연구결과와는 달리 실제로는 여성기업이 초기자본의 규모가 작고 진입이 용이한 분야에 진출하고 있다는 것을 의미한다. 즉, 현실적으로 대부분의 여성기업의 창업은 주로 생계형 창업인 경우가 많으며, 이는 곧 여성기업의 경영환경이 열악하다는 점을 시사한다.

31) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 17면.

<표-2> 업종별 여성기업인의 창업방법

(단위:%)

구분	사례수	가업승계	기존기업인수	직접창업	기타
	2008년	2008년	2008년	2008년	2008년
전체	370,495	4.8	24.5	70.5	0.2
제조업	12,880	15.3	20.5	64.2	0.0
건설업	3,016	18.7	7.6	73.7	0.0
도·소매업	106,232	8.7	27.0	64.2	0.1
음식·숙박업	137,080	0.9	23.5	75.1	0.5
기타	111,287	4.2	24.3	71.3	0.2

출처: 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 17면에서 발췌하여 정리.

II. 경영상의 장애요인

여성기업은 창업과정뿐만 아니라 경영과정에서도 현실적인 장애요인으로 인한 경영상의 어려움을 겪고 있다. 2009년 여성기업 실태조사 결과에 따르면 여성기업인들이 기업활동을 하면서 가장 어려움을 느끼는 부분으로 ‘판매선 확보 등 마케팅관리’가 약 26.1%로 가장 높게 나타났고 다음으로 ‘자금조달’이 약 14.0%로 높게 나타났다. 이러한 결과는 종업원 수가 5인 이상인 여성기업에서도 마찬가지로 나타난다.³²⁾ 즉, 판매선 확보 등 마케팅관리와 같은 영업활동이나 자금조달의 문제는 기업의 규모와

32) 종업원 수 5인 이상인 여성기업의 경영상 어려움은 ‘판매선 확보 등 마케팅 관리’가 약 20.3%, ‘자금조달’이 약 15.3%순으로 나타났다.

상관없이 대부분의 여성기업이 현실적으로 직면하고 있는 애로사항인 것이다.

대부분의 여성기업이 경험하게 되는 이러한 문제는 사회적 인식이나 남성 중심적 영업문화, 차별적 관행이라는 현실적 장애요인이 작용하여 발생하는 결과로 볼 수 있다. 이하에서는 여성기업이 경영상 직면하게 되는 현실적 장애요인을 사회적 인식, 남성 중심적 영업문화, 차별적 관행이라는 세 가지 요인으로 나누어 살펴보고자 한다.

1. 사회적 인식

여성기업인이 겪는 경영상의 문제는 일반기업이 경험하는 경영상의 본질적 어려움뿐만 아니라 성차별적 사회인식, 여성기업에 대한 차별적 관행, 여성기업인에 대한 사회적 편견 등 여성이기 때문에 겪어야 하는 어려움을 함께 내포하고 있다. 이러한 차별적 인식의 문제로 인해 여성기업인은 기업소유자로서 사회적으로 인정받기 어려운 현실에 처해 있고 다음과 같은 한계를 느끼면서 경영상 어려움을 호소한다.

무엇보다도 여성기업은 성차별적 사회인식으로 인해 자금조달에 어려움을 겪고 있다. 여성이 남성만큼 사업에 기업경영에 대하여 진지하지 않을 것이라는 사회적 편견이 존재하고 금융기관에는 아직도 여성기업인에 대한 편견과 차별적 관행이 남아있어 여성기업인은 자금조달시 추가적인 어려움을 겪는다.³³⁾ 이로 인해 여성기업은 남성기업에 비해 금융기관으로

33) 김영옥, 앞의 책, 50면.

부터 자금을 조달하는 비중이 상대적으로 낮고 가족이나 지인들로부터 자금을 주로 조달하는 경향이 많다.

그리고 여성기업은 차별적인 인식 때문에 상대적으로 저평가되는 경향도 있다. 남성지배적인 집단이나 조직에 여성이 들어가게 되면, 남성 동료들은 다른 남성보다 여성에게 비판적인 평가를 하며 여성을 함께 일하는 동료라기보다는 여성으로서 대하는 측면이 있다. 즉, 남성 고유의 영역이었던 사업이라는 분야에 뛰어든 여성기업인은 기업인으로서 평가받기보다 여성으로서 평가받게 되는데 이러한 태도는 여성기업이 평가절하되는 하나의 원인이 된다.

또한 여성기업은 차별적 인식으로 남성위주의 기업 네트워크에서 소외되어 고립감과 소외감 등을 경험하고 있다. 유사한 태도와 가치, 경험을 가진 사람과 상호작용하려는 성향에 의해 중심적인 위치에 있는 남성은 비공식적인 상호작용과정에서 남성을 선호하게 되고 여성을 배제함으로써 지배적인 위치를 유지하려고 하는 것이다. 이로 인해 여성기업인은 남성위주의 네트워크에서 배제되고, 영업활동을 통해 판매선을 확보하고 매출을 늘려 규모를 확대할 수 있는 기회가 제한되기도 한다.³⁴⁾

2. 남성 중심적 기업문화

여성기업은 대외적 경영활동 과정에서 성별의 차이로 인하여 어려움을 겪기도 한다. 예컨대 우리사회에서는 특히 영업과 관련된 로비활동에서

34) 김영옥, 임희정, 앞의 논문, 111-113면.

남성중심의 문화인 술문화, 접대문화가 공공연하게 나타난다. 이로 인해 현실적으로 여성기업은 불공정한 상태에서 일반 기업과 경쟁할 수밖에 없는 어려움이 있다.

또한 경영활동에서 나타나는 남성중심의 문화에 익숙하지 않아서 업계에서 친분관계를 유지하거나 사업에 필요한 정보 또는 기회를 얻는 것이 남성들보다 어렵다. 즉, 여성기업이 시장경쟁에서 살아남기 위해서는 남성적 문화와 규칙을 넘어서야 하기 때문에 이에 적응하지 못하거나 대응할만한 효과적인 방법을 찾지 못하는 경우 여성기업은 경쟁력을 상실하고 도태하게 된다.³⁵⁾

3. 차별적 관행

우리사회에는 아직도 여성에 대한 차별적 관행이 남아있어 여성기업이 불가피한 어려움을 겪고 있다. 2007년 이후 최근 2년간 여성기업인이기 때문에 일반 중소기업에 비해 차별적인 대우를 받은 경험이 있는지를 설문조사한 결과 '있다'고 응답한 여성기업인이 약 2.1%로 나타났다.³⁶⁾ 이는 2006년 결과와 비슷한 수치로 과거에 비하면 적은 수치이지만 여성기업에 대한 차별적 관행이 아직까지 존재하고 있으며 시정조치에 대한 방안마련이 요구되고 있음을 뜻하는 것이다.³⁷⁾

35) 김영옥, 임희정, 앞의 논문, 113-114면.

36) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 78면.

37) 차별적 대우를 받은 구체적 내용은 동일업종 입점 시 사전에 알리지 않음(12.9%), 상품균등배분이 안 되었을 때 남성이 전화하면 즉각 시정함(12.9%), 행정기관에서 여성이라고 무시함(12.5%), 여성에 대한 부정적인 선입견(11.5%), 대출 시 무시하는 은행직원의 태도(11.5%) 등이 있었다.

또한 2007년 이후 최근 2년간 회사 운영을 위한 금융업무 수행 과정에서 여성이기 때문에 불리한 대우를 경험한 적이 있다는 여성기업인은 약 4.3%로 나타났다. 2004년도의 약 10.3%의 결과에 비하면 다소 감소한 수치이지만 아직도 금융기관과의 거래 시 여성기업인에 대한 차별적 관행이 존재한다는 점에 주목해야 한다. 그리고 이는 법적·제도적 보완으로 반드시 시정되어야 할 부분이다.

2009년 여성기업 실태조사 결과에 따르면 <표-3> 금융업무상 경험한 불리한 대우에서 보여 지듯이 여성기업이 금융기관 이용하는 경우 가장 애로사항을 겪는 부분은 까다로운 대출조건이 약 38.8%, 부정적 인식이 약 32.8%, 지나친 담보 및 신용보증 요구가 약 18.5%, 엄격한 대출한도가 약 8.2% 등으로 조사되었다.

이를 다시 연도별로 분석해 보면 과거에는 여성기업에 대한 부정적 인식이 비교적 높은 비율을 차지했던 것에 비하여 최근에는 까다로운 대출조건으로 애로사항을 겪는 여성기업이 많은 것을 알 수 있다. 여성기업에 대한 차별적인 사회적 인식이 어느 정도 나아진 것은 인정되지만 여성기업에 대한 까다로운 대출조건이나 지나친 담보 및 신용보증 등의 문제가 비단 그들의 자체적인 역량의 부족으로 말미암아 생긴 어려움이 아니라 는 것을 감안할 때 이와 같은 차별적 관행은 반드시 근절되어야 할 것이다.

<표-3> 금융업무상 경험한 불리한 대우

(2008년 N=47,149)

내용	2004	2006	2008
까다로운 대출조건	11.2	10.1	38.8
부정적 인식	42.1	23.3	32.8
지나친 담보/ 신용보증 요구	22.0	28.6	18.5
엄격한 대출한도	17.6	20.7	8.2
기타	7.1	17.3	1.7

출처: 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 79면.

제5절. 소결

여성기업 육성은 ‘여성’기업에 대한 육성이지만 성인지적 관점을 벗어나 여성기업 육성이 요구되는 시대적 상황, 여성기업 육성의 정당성 및 중요성 등과 같은 보다 다양한 관점에서 접근할 필요가 있다. 여성기업 육성정책은 여성기업만을 위한 정책이 아닌 사회 전체를 위하여 필요한 것으로 시대적 상황과 맞물린 정책적 내용이기 때문이다. 이러한 관점에서 볼 때 여성기업 육성의 필요성은 다음과 같이 정리된다.

첫째, 21세기는 지식정보화 사회로 서비스 사업이 확대되고, 패션화, 섬세화 등을 특징으로 하고 있어 여성기업에게 유리하게 작용할 것으로 전망된다. 남성중심의 산업구조가 퇴색하고 산업구조가 여성친화적인 디자인, 콘텐츠, 바이오 등 지식·감성 기반으로 산업구조가 개편되면서 여성

기업이 새로운 성장 동력으로 떠오르고 있다.

둘째, 저출산·고령화 사회에 대한 하나의 해결책으로서 여성기업 육성이 필요하다. 여성기업을 육성함으로써 인구의 반을 차지하는 여성의 적극적 경제활동 참여를 유도할 수 있을 것이다. 우리나라는 저출산·고령화 사회로의 진입속도가 상당히 빠르게 진행되고 있다. 그리고 고령인구는 증가하고 노동가능 인구가 부족한 문제는 공공재정의 압박요인이 되고 있다. 이는 국가전체의 기반이 달린 문제로 이에 대한 대비가 시급하다. 여성기업 육성은 여성의 근로참여를 증가시키는데 기여할 수 있어 저출산·고령화 사회문제에 대한 하나의 해결책이 될 것이다.

셋째, 여성의 경제활동에는 결혼·출산·육아 등 필연적인 제약조건들이 있을 수밖에 없다. 이러한 제약들은 여성들 스스로 극복하기에는 한계가 있기 때문에 정책적인 지원이 필요하다. 또한 이러한 제약들은 단지 여성들에게 불리한 조건으로만 남는 것이 아니라 낮은 결혼률, 만혼, 저출산, 출산으로 인한 고학력 여성들의 경제활동 중단 등과 같은 사회적인 문제로 이어지게 되므로 정책적인 해결이 필요하다.

넷째, 현재 우리나라 경제는 성장저하, 산업 및 소득의 양극화 현상의 심화, 산업 연관관계의 약화, 고용 없는 성장 등의 구조적 문제에 직면해 있다. 불균형적 산업구조하에 글로벌 경쟁이 심화되자 IT·중화학공업·수출부문의 비교우위 부문과 경공업, 서비스업, 내수부문의 그렇지 못한 부문 간의 격차가 확대되고 산업간 연관관계의 약화에 따른 성장과 고용간의 괴리, 기술력 등 총 요소생산성의 정체 등이 복합적으로 작용하고 있는 것이다.³⁸⁾ 이러한 구조적 문제를 해결하고 지속성장이 가능한 경제가

되도록 하기 위해서는 여성기업의 경쟁력을 강화하여 소규모 기업의 성장을 도모하고 여성기업과 남성기업, 중소기업과 대기업의 균형적 성장을 도모해야 할 것이다.

다섯째, 우리나라는 2007년 1인당 국민소득(GNI) 2만 달러를 달성하였고, 이제 국민소득 3만불 시대와 선진국 진입의 조기 달성을 위해 국가역량을 강화해야 할 때이다. 선진국이 1인당 국민소득(GNI)이 1만 달러를 상회할 때를 보면 여성의 경제활동이 눈에 띄게 활발한 것으로 보고되고 있는바 현재 우리나라의 여성 경제활동의 촉진의 중요성을 알 수 있다.

여섯째, 여성기업은 여성 일자리 창출과 특히 취업진입 장벽이 높은 중장년 경력단절여성들의 경제활동률을 높이는데 큰 역할을 하고, 부채비율과 부도율이 남성기업 보다 낮아 모범을 보이며, 여성특유의 친화력을 바탕으로 가족 같은 기업이라는 인식의 노사문화를 창출하고 있어 건전하고 새로운 조직문화 형성을 통한 기업문화의 질적 향상을 도모할 수 있다. 이러한 여성기업의 강점이 적극 활용될 수 있도록 여성기업을 육성해야 한다.

일곱째, 노동시장에서 여성의 지위를 나타내는 남녀권한척도(GEM)³⁹⁾와 1인당 국민소득(GNI)과의 관계를 살펴보면, 여성이 적극적으로 경제활동에 참여하는 나라일수록 소득수준도 높은 것으로 분석되고 있다. 그리고 국가간 여성인력 활용실태를 비교한 결과 선진국들은 여성의 학력이 높을수록 경제활동참가율이 높고 고급인력의 활용이 잘되고 있으나

38) 김광희 외, 「중소기업법령체계 개편방안 연구」, 중소기업연구원, 2009, 22면.

39) GEM(Gender Empowerment Measure)은 정치·경제 활동 참여, 소득 수준 등을 종합적으로 고려한 지수로 수치가 높을수록 노동시장에서 여성의 참여가 활발함을 의미한다.

우리나라의 경우에는 고학력일수록 오히려 활용이 잘 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 경제적 부가가치 창출에 기여할 수 있는 여지가 많고 노동시장에 참여하지 않음으로써 상실되는 사회적 기회비용은 커진다. 따라서 고급 여성인력의 활용이 저조하다는 것은 국가경제에 기여할 수 있는 귀중한 자원이 낭비되고 있다는 것을 의미한다.⁴⁰⁾ 우리나라는 이를 개선하기 위하여 여성 고급인력의 창업을 유도하고 이들을 육성함으로써 여성기업의 산업구조를 고도화하고 고용을 극대화하는 것이 필요하다.

이와 같이 향후 우리나라가 지식정보화 시대의 급변하는 환경변화에서 경쟁력을 확보하기 위해서는 여성기업이 그들의 역량을 발휘하여 성장동력으로서의 역할을 할 수 있도록 여성기업을 육성하는 것이 무엇보다 중요하다. 그리고 여성기업이 성장을 통해 국가경제에 이바지 할 수 있도록 하기 위해서는 여성기업 육성에 관한 법제시스템을 재정비하여 여성 전문 인력의 창업을 촉진하고, 고성장산업으로 업종전환을 유도하여 산업구조를 고도화하며, 여성기업의 글로벌 경쟁력을 강화시켜야 할 것이다.

40) 양희승, “인력부족 시대의 도래와 여성인력 활용”, 『LG주간경제』 2005. 5.18, LG 경제연구원, 34-36면.

제3장. 우리나라 여성기업의 현황

제1절. 서설

남성창업이 일반적으로 여성창업에 비하여 훨씬 활발한 것은 남녀의 창업 및 경영환경이 아직 평등하지 못한 수준에 머무르고 있음을 의미한다. 우리나라 여성기업의 수가 과거에 비하여 크게 증가한 것은 사실이지만 선진국의 여성창업이 꾸준히 활발한 것에 비해 아직은 미비한 수준이다.

2009년 여성기업 실태조사 결과에 따르면 전체 중소기업 중 여성기업의 비율이 2003년, 2004년에 약 36.9%, 2005년에는 약 36.6%, 2006년에는 약 37.2%, 2007년에는 약 37.5%로 나타난다. 즉, 2003년 이후 우리나라 전체 기업 중 여성기업이 차지하고 있는 비율은 약 37% 수준에서 담보상태를 거듭하고 있는 것이다.⁴¹⁾ 이러한 상황은 여성기업 육성의 방법에도 새로운 전환이 필요하다는 것을 의미한다. 현실을 고려한 실효성 있는 여성기업 육성을 위하여 우리나라의 여성기업 현황을 살펴볼 필요가 있다.

아래에서는 우리나라 여성기업의 전반적인 현황을 알아보기 위하여 여성기업의 수와 규모, 업종과 같은 일반적인 현황을 먼저 살펴보고, 현재

41) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 4면.

여성기업의 창업의 현황은 어떠한지, 그리고 여성기업의 경영과 관련된 주된 내용으로서 재무적인 현황 및 여성기업의 투자와 사업의 확장현황, 그리고 여성기업의 국제화 현황으로 구분하여 살펴보고자 한다.

제2절. 일반현황

I. 수와 규모

우리나라 여성기업의 수를 파악하기 위하여 <표-4>의 여성사업체 수 현황을 살펴보면, 우리나라 여성기업은 약 1,162,042개로 전체 사업체 약 3,046,958개 중 약 38.1%를 차지하고 있다. 이 중에서도 전체 중소기업 중 여성기업이 차지하고 있는 비중이 높은 분야는 숙박·음식업과 교육서비스분야이다. 숙박·음식업의 경우에는 여성기업의 비중이 약 66.3%, 교육 서비스업은 약 57%로 이들 업종의 경우에는 해당 업종을 영위하는 기업의 절반 이상이 여성기업에 해당되는 것으로 나타나고 있다.

그리고 여성이 경영하는 사업체에 종사하는 사람은 약 2,882,430명으로 전체 사업체의 종사자 수인 약 13,070,424명 중 약 22.1%로 나타난다.⁴²⁾ 여성기업 중 중소기업 비중이 약 92.6%를 기록하고, 여성 사업체수 비중 에 비해 종사자 수 비중이 낮은 것은 전반적으로 여성기업의 규모가 영세하다는 것을 의미한다.⁴³⁾

42) 중소기업청, 「2010년도 중소기업에 관한 연차보고서」, 2010, 22면.

43) 우리나라의 기업 중 중소기업의 비중은 약 87.8%이다. 그러나 여성기업은 중소기업 비중이 이보다 높

여성기업의 거의 대부분이 소규모 영세기업이라는 점은 <표-5>의 각국의 여성기업의 종업원 수에 따른 분포의 결과를 비교해 볼 때 선진국의 여성기업도 마찬가지임을 알 수 있다. 각국의 여성기업의 종업원 수에 따른 분포를 비교해보면 독일, 미국, 영국, 호주 모두 5인 이하의 종업원을 둔 여성기업이 전체 여성기업의 약 80%를 차지하고 있다. 일본은 그보다 덜한 약 66.6%의 여성기업이 5인 이하의 종업원을 두고 있는 것으로 나타난다.

그리고 우리나라는 다른 나라보다 여성기업의 소규모성이 훨씬 심각하여 여성기업의 종업원 수가 5인 미만인 형태가 전체 여성기업의 약 96.2%를 기록하고 있다. 이는 여성기업의 소규모성이 세계적으로 공통된 특징이지만 우리나라 여성기업이 더욱 열악한 환경에 놓여있음을 보여주는 결과로서 창업한 여성기업이 정착하고 성장할 수 있도록 기업의 성장에 관한 교육과 지원정책도 중요하다는 것을 보여준다.

은 92.6%를 기록하고 있다.

<표-4> 여성사업체 수 현황

(단위 : 개, 명. %)

산업분류	전체		여성기업			
	사업체수	종사자수	사업체수	비중	종사자수	비중
전 산 업	3,046,958	13,070,424	1,162,042	38.1	2,882,430	22.1
제 조 업	318,364	3,252,573	56,193	17.7	247,650	7.6
건 설 업	94,368	864,124	10,510	11.1	79,035	9.1
도매 및 소매업	853,958	2,505,629	338,988	39.7	683,720	27.3
숙박·음식업	622,973	1,718,009	413,092	66.3	956,958	55.7
부동산·임대업	106,622	282,242	34,862	32.7	67,268	23.8
교육서비스업	137,979	491,646	78,671	57.0	230,520	46.9
보건·사회복지서비스업	72,741	453,314	24,936	34.3	159,468	28.4
예술, 스포츠, 여가관련서비스업	97,194	251,323	40,407	41.6	77,382	30.8
수리·기타개인서비스업	276,695	582,808	131,567	47.5	215,264	36.9

출처: 중소기업청, 「2010년도 중소기업에 관한 연차보고서」 2010, 22-23면에서 발췌하여 정리.

<표-5> 각국의 여성기업의 종업원 수에 따른 분포 비교

(단위 : %)

구분	독일	미국	영국	호주	일본	한국
0명	16.7	3.3	6.7	0	3.3	91.4*
1-5명	65	76.7	78.3	83.3	63.3	
6-99명	18.3	15	13.3	13.3	31.7	8.5
100명 이상	0	5	1.7	3.3	1.7	0.1

* 5인 미만.

출처: 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2007 해외 여성기업 실태조사」, 2007, 99면.

II. 업종

우리나라 여성기업은 음식·숙박업, 도·소매업, 서비스업이라는 주로 소비자와의 접점에서 서비스를 제공하는 산업에 집중적으로 분포되어 있다. 여성기업은 성역할에 따른 이데올로기로 인하여 경력이 단절되거나 부족한 경우가 많고 이는 곧 창업을 함에 있어서 자금조달에 대한 어려움으로 연결되어 여성기업은 일반적으로 상대적으로 진입장벽이 낮고 초기자본이 적게 들어가는 소규모 저성장 업종에 편중되어 있는 경향이 있다.

<표-6> 여성기업의 종사업종에 대한 비교에서 우리나라를 제외한 5개국의 여성기업 업종분포를 종합해보면 전체적으로 여성기업은 개인서비스업이 약 19.3%로 비중이 가장 높게 나타나고 그 다음으로 도·소매업이 약 14.0%에 분포되어 있으며 음·숙박업은 약 3.3%로 상당히 적은 편이다. 반면 우리나라의 여성기업은 음·숙박업에 약 37.6%가 분포되어 있고, 도·소매업에 약 29.5%가 분포되어 있어 상대적으로 도·소매업과 음·숙박업에 편중되어 있는 것을 알 수 있다. 이처럼 우리나라 여성기업이 선진국에 비하여 음·숙박업이 특히 집중적으로 분포되어 있는 것은, 우리나라의 음·숙박업종의 규모가 작고 여성기업의 소규모 영세성도 강하기 때문으로 보인다.

<표-6> 여성기업의 종사업종에 대한 국제적 비교

(단위 : %)

구분	독일	미국	영국	호주	일본	한국
여성 기업 업종 분포	개인서비스 28.3	개인서비스 18.3	도·소매 16.7	도·소매 26.7	개인서비스 35	음·숙박 35.5
	도·소매 15.0	부동산임대 8.3	오락·문화 10	사업서비스 11.7	건설업 11.7	도·소매 28.8
	보건복지 8.3	사업서비스 8.3	보건복지 8.3	개인서비스 6.7	사업서비스 10	개인서비스 11.7
	제조업 3.3	제조업 5	제조업 5	제조업 6.7	제조업 6.7	제조업 5

출처: 홍성헌, “ 여성중소기업의 국제화 그리고 정책: 마케팅 전략적 접근”, 「여성 경제연구」 제6집 제1호, 한국여성경제학회, 2009, 34면.

제3절. 창업현황

I. 창업자금 조달

여성기업의 창업자금 조달방법을 살펴보기 위하여 <표-7>의 선진 5개국⁴⁴⁾ 여성기업의 창업자금 조달경로를 비교해 보자. 선진 5개국 여성기업의 평균적인 창업자금 조달경로를 보면, 가족으로부터의 조달이 약 54%, 금융기관으로부터 조달이 약 21.3%, 정부지원이 약 8%, 기타가 약 30%로 나타난다.⁴⁵⁾ 이를 각 나라별로 살펴보면 각국이 비교적 비슷한 수준을

44) 여기서의 선진 5개국은 「2007 해외 여성기업 실태조사」의 기준에 따라 미국, 영국, 호주, 일본, 독일로 분류하였다.

유지한 가운데 여성기업 육성이 활발한 미국의 경우 금융기관 대출과 여성기업 지원정책으로부터의 창업자금 조달비율이 비교적 높게 나타난 것을 알 수 있다.

반면, 같은 시기 우리나라 여성기업의 창업자금 조달경로를 살펴보면, 우리나라 여성기업의 창업자금 조달방법은 본인 혹은 공동 경영인의 출자가 85.1%, 금융기관으로부터의 대출이 10.0%, 정부정책자금으로부터의 조달이 0.8%, 창업투자회사 및 벤처캐피탈 투자기관에 의한 조달이 0.1%, 기타가 0.7%로 나타나 거의 대부분이 본인 혹은 공동 경영인의 출자로 창업자금을 조달하는 것을 알 수 있다.⁴⁵⁾ 이를 선진국과 비교해보면 우리나라 여성기업의 금융기관 대출비율은 선진국의 절반에도 못 미치는 수준이며 정부 지원도 선진국과 비교할 때 상당히 낮은 수준이다.

이러한 결과는 우리나라 여성기업이 외부로부터의 창업자금 조달에 있어서 매우 열악한 상황에 놓여 있으며 창업자금을 스스로 해결해야 하는 정도가 매우 높다는 것을 보여준다.

45) 한국여성경제인협회, 「2007 해외 여성기업 실태조사」(이하 ‘해외 실태조사’라 함), 2007, 106면.

46) 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2007 여성기업 실태조사」(이하 ‘2007 실태조사’라 함), 2007, 22면.

<표-7> 선진 5개국 여성기업의 창업자금 조달경로

구분	전체	미국	영국	호주	일본	독일
가족	54	55	55	61.7	43.3	55
금융기관대출	21.3	28.3	20	20	16.7	21.7
여성기업 지원정책	2.7	6.7	1.7	1.7	0	3.3
일반기업대상 정부기관 지원정책	5.3	1.7	3.3	1.7	10	10
기타	30	26.7	25	25	38.3	28.3

출처:중소기업청·한국여성경제인협회, 「2007 해외 여성기업 실태조사」, 2007, 106면.

II. 연도별 창업비율

여성기업의 영업기간을 분석하기 위하여 2003년부터 2009년까지 각 연도별로 여성기업이 창업한 연도의 비율을 분석해보면, <그림-2>와 같이 여성기업 중 다수의 기업이 2004년도에서 2007년도 사이에 창업한 것으로 나타난다. 조사 대상의 전체 여성기업 중 2003년 이전에 창업한 여성기업은 1.45%로 전체 기업 중 영위기간이 5년 이상인 여성기업은 소수에 불과했으며 여성기업의 평균 영위기간은 3년인 것으로 나타났다.⁴⁷⁾ 이는 여성기업이 창업 후에도 시장경쟁에서 자리를 잡는 것이 쉽지 않다는 것을 보여주는 결과이다.

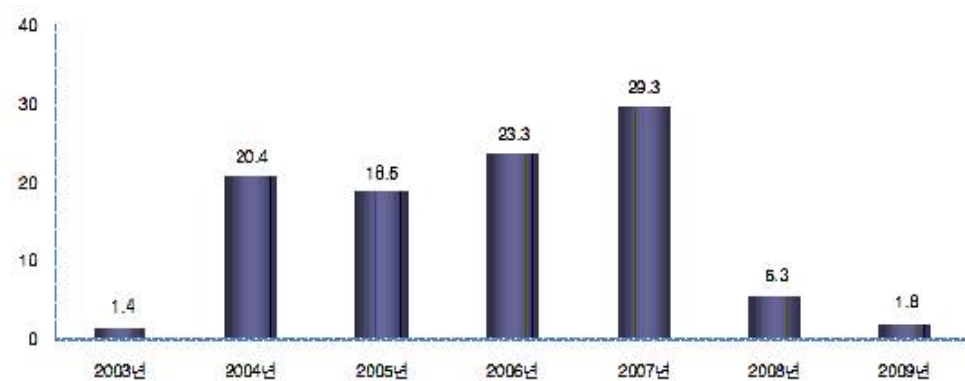
이처럼 여성기업의 영업기간이 짧은 것은 우리나라 여성기업이 경쟁이 치열한 업종에 집중적으로 분포되어 있기 때문으로 볼 수 있다. 그리고

47) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 25면.

이러한 여성기업의 짧은 업력은 그들의 경쟁력을 약화시키는 주요원인이 될 수 있다. 여성기업의 육성에 있어서 창업지원뿐만 아니라 그들의 창업이 안정적 경영으로 이어질 수 있도록 유도하는 것이 매우 중요하다는 것을 알 수 있다.

<그림-2> 여성기업의 창업년도

(2008년 N=370,495)



출처: 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 25면.

III. 여성창업인

여성기업의 특성은 여성기업의 창업, 여성창업자의 특성과 연관성이 있다. 2009년 여성기업 실태조사 결과에 따르면 여성창업인의 평균연령은 약 42.97세로 나타났고, 30대 후반~40대의 창업이 활발한 것으로 조사되었다. 이는 여성의 성역할에 따른 결과로 결혼 및 출산이후 생계유지나

그들의 자아실현 등을 목적으로 경제활동을 필요로 하지만 그들의 경력 단절이나 부족으로 인해 재취업이 어렵기 때문에 30~40대의 창업이 가장 많은 것으로 분석된다.

또한 2008년 여성창업인의 최종 학력은 고졸이하가 약 67.3% 정도로 나타났고, 대졸이상 학력자가 약 28.6%, 대학원이상 학력자가 약 1.8%로 나타났다. 2006년 조사결과 고졸이하가 약 75.7%, 대졸이상이 약 23.3%, 대학원 이상 학력자가 약 0.8%인 것에 비해 대체적으로 고졸 이하의 비율이 줄어들고 대졸, 대학원 이상의 비율이 상승하는 추세로 보인다.⁴⁸⁾

이처럼 여성창업인의 학력이 높아지는 것은 여성고학력자는 점점 증가하는데 그들의 일자리는 부족한 현실을 대변한다. 그런데, 여성기업의 경영자 특성과 기업성과간의 관계를 연구한 보고서에 따르면 여성창업자의 특성과 기업성과에 있어서 인구통계적 특성 중 학력이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.⁴⁹⁾ 이러한 결과에 비추어 볼 때 여성고학력자의 창업은 전체 여성기업의 성장에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 여성기업의 육성을 효율적으로 하기 위해서는 여성고학력자의 창업을 적극적으로 유도하여 고급인력을 흡수하고 그들이 능력을 발휘할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

48) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 26-27면.

49) 최탁열·이상석, “여성기업의 경영자 특성과 기업성과간의 관계 연구-여성창업기업을 중심으로”, 「벤처창업연구」 제2권 제3호 통권5호, 한국벤처창업학회, 2007, 139면.

제4절. 재무현황

여성기업 육성의 실효성을 높이기 위하여 여성기업의 경영현황을 분석할 필요가 있다. 이를 위하여 먼저 여성기업의 자산총액, 자본금, 부채액, 매출액, 경상이익 등과 같은 여성기업의 재무현황을 연도별·업종별로 구분하여 분석하고, 주요 경영지표 및 자금조달의 현황을 살펴보기로 한다.

I. 연도별 재무현황

아래 <표-8>의 여성기업의 연도별 재무현황을 살펴보면, 2008년 여성기업의 평균 자산총액은 약 16,213만원으로 나타나고, 자본금 규모는 약 11,780만원, 부채는 약 4,736만원으로 나타나며, 매출액은 약 17,581만원, 경상이익은 약 2,511만원으로 나타난다. 그리고 이를 2006년의 재무상태와 비교해보면, 여성기업의 자산총액은 2006년 약 11,335만원보다 약 43.0% 증가하였고, 매출액은 2006년 약 10,591만원보다 약 66.0% 증가하였으며, 경상이익도 2006년 약 954만원보다 약 163.2% 증가한 것을 알 수 있다.

이러한 결과를 종합적으로 분석해보면 비록 2008년 부채액이 2006년의 부채액 약 2,535만원에 비하여 약 86.8% 증가한 것은 있지만, 자본금, 매출액, 경상이익이 더욱 크게 증가하여 최근 여성기업의 재무수준은 여러 가지 열악한 상황에도 불구하고 호전된 것으로 판단된다.

<표-8> 여성기업의 연도별 재무현황

(단위 : 만원)

구분	자산총액	자본금	부채액	매출액	경상이익
2000년	14,290	8,541	3,106	13,965	2,456
2002년	20,130	14,200	5,460	16,460	2,150
2004년	11,493	7,374	3,572	8,539	1,629
2006년	11,335	8,801	2,535	10,591	954
2008년	16,213	11,780	4,736	17,581	2,511
2006년 대비 증감율	43.0%	33.8%	86.8%	66.0%	163.2%

출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 97면.

II. 업종별 재무현황

여성기업의 재무현황을 업종별로 나누어 살펴보면 <표-9> 여성기업의 업종별 재무현황에 정리된 바와 같이 자산규모는 건설업이 약 62,342만원으로 가장 높고, 다음으로 제조업이 약 42,507만원, 음식·숙박업이 약 26,414만원, 도·소매업이 약 11,783만원의 순으로 나타난다.

마찬가지로 매출액의 규모 또한 건설업이 약 104,917만원으로 가장 높게 나타나고, 다음으로 제조업이 약 69,543만원, 도·소매업이 약 23,238만원, 음식·숙박업이 약 6,492만원으로 나타난다. 그리고 부채규모는 건설업이 약 30,378만원으로 가장 높게 나타나며, 다음으로 제조업이 약 17,375만원으로 많은 부채를 갖고 있는 것으로 분석된다.⁵⁰⁾

이는 여성기업 중 비중이 적은 제조업 및 건설업의 재무현황이 상대적으로 우수하며 경영성과도 높다는 것을 의미한다. 반면, 여성기업이 집중적으로 분포되어 있는 음식·숙박업 및 도·소매업은 자산규모 및 매출액의 수준이 상대적으로 낮고 재무현황 및 경영성과도 낮게 나타나고 있다.

<표-9> 여성기업의 업종별 재무현황

(단위 : 만원)

구분	사례수	자산 총액	자본금	부채액	매출액	경상 이익	영업 이익	당기순 이익
전체	1,116,644	16,213	11,780	4,736	17,581	2,511	3,195	2,616
제조업	57,195	42,507	23,417	17,375	69,543	6,372	10,221	9,470
건설업	9,575	62,342	30,900	30,378	104,917	1,895	6,405	6,900
도·소 매업	332,126	11,783	8,978	3,249	23,238	2,388	2,961	2,106
음식· 숙박업	397,050	26,414	19,112	7,192	6,492	4,871	4,704	3,212
기타	320,698	10,065	7,891	2,228	11,227	1,314	1,591	1,894

출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 45면.

50) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 44-46면.

III. 주요 경영지표

기업의 재무 상태를 판단하는 기준으로는 안정성, 수익성, 활동성, 생산성을 들 수 있다. 여성기업의 재무상태를 분석하기 위하여 <표-10> ‘여성기업의 연도별 주요 경영지표’⁵¹⁾를 살펴보면, 수익성의 경우 자기자본 경상이익률이 2000년 이후부터 2006년까지 지속적인 감소추세로 이어지다가 2008년에 21.3%로 2006년에 비해 약 40.1% 증가한 것을 알 수 있다.

그리고 여성기업의 안정성은 부채비율이 40.2%, 자기자본비율이 72.7%로 나타나 부채비율에 비해 자기자본비율이 상승하면서 재무구조의 건전성이 개선되었다. 또한 여성기업의 생산성(여성기업에 종사하는 종업원 1인당 매출액)은 약 5,950만원으로 나타나 2006년 약 4,487만원에 비해 약 36.2% 증가하여 생산성도 개선된 것으로 보인다. 반면, 여성기업의 활동성 지표를 나타내는 자기자본 회전율은 1.5배로 2006년에 비해 11.8% 낮아져, 활동성은 둔화된 경향을 보이고 있다.⁵²⁾

위에서 살펴 본 여성기업의 경영성과 지표를 분석해보면 여성기업이 일반적으로 수익성, 성장성 보다는 안전성을 중시하는 성향을 보인 것을

51) 주요 경영지표의 산식

- ① 자기자본 경상이익률(%) = $\frac{\text{경상이익}}{\text{자기자본}} \times 100$
- ② 매출액 대비 경상이익률(%) = $\frac{\text{경상이익}}{\text{매출액}} \times 100$
- ③ 부채비율(%) = $\frac{\text{부채총액}}{\text{자기자본}} \times 100$
- ④ 자기자본비율(%) = $\frac{\text{자기자본}}{\text{자산총액}} \times 100$
- ⑤ 자기자본 회전률(배) = $\frac{\text{매출액}}{\text{자기자본}}$
- ⑥ 생산성 = 종업원 1인당 매출액(만원)

52) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 98면.

알 수 있다. 여성기업이 부채에 의존하는 차입경영을 최소화하는 보수적 경영태도를 보이는 것이다. 1997년 후반 중소기업체의 평균 어음부도율이 30%를 넘어설 때도 여성기업의 부도비율은 7%정도로 낮게 나타났다. 이것은 여성기업의 건실한 경영방식을 잘 나타내 주는 결과다.⁵³⁾ 그리고 여성기업의 이러한 안전성 추구성향은 IMF 금융위기 이후 불안정한 금융환경을 잘 극복하게 한 원동력이 되었다.

<표-10> 여성기업의 연도별 주요 경영지표

구분	수익성(%)		안정성(%)		활동성(배)	생산성(만원)
	자기자본 경상이익률	매출액 대비 경상이익률	부채비율	자기자 본비율	자기자본 회전률	종업원1인당 매출액
2000년	34.0	17.6	43.0	50.5	1.9	3,373
2002년	25.4	13.1	64.3	42.1	1.9	4,800
2004년	22.7	19.1	49.8	62.3	1.2	2,873
2006년	15.2	9.0	40.5	55.3	1.7	4,487
2008년	21.3	14.3	40.2	72.7	1.5	5,950
2006년 대비증감율	40.1%	58.9%	-0.7%	31.5%	-11.8%	32.6%

출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 98면.

53) 강혜련, “여성경영자의 관리역량과 기업성과”, 「경영논총」 제21집 제2호 (통권 26호), 이화여자대학교 경영연구소, 2003, 10면.

IV. 자금조달

2009년 여성기업 실태조사에서 여성기업의 자금조달 현황을 조사한 결과 <표-11>과 같이 자금을 자체적으로 조달한다는 응답이 약 90.5%로 높게 나타나 여성기업의 거의 대부분이 자기자본으로 자금을 조달하고 있는 것으로 드러났다. 2007년도 실태조사당시 여성기업이 자본을 자체적으로 조달한다는 응답이 약 86.9%였던 것에 비해 더 증가한 것이다.⁵⁴⁾ 그리고 업종별로는 음·숙박업이 자본을 스스로 조달하는 형태가 약 93.0%로 가장 높게 나타났다.⁵⁵⁾

또한 <표-12>의 여성기업의 2007년 이후 최근 2년간 자금사정에 관하여 조사한 결과를 살펴보면, 여성기업의 약 54.8%는 자금사정이 악화⁵⁶⁾ 되었다고 응답하였고, 양호⁵⁷⁾하다고 응답한 기업은 약 6.7%에 불과한 것으로 나타난다.

그리고 양호하다고 응답한 여성기업에게 양호수준에 긍정적으로 작용한 요인은 무엇인지 중복응답이 가능하도록 조사하였는데 그 결과 안정적인 거래처 수요를 확보한 것이 약 55.8%로 가장 높게 나타났고 다음으로 원활한 자금조달이 약 15.0%, 시장상황 호조가 약 8.8%, 비용절감 노력이 약 8.2% 등의 순으로 나타났다.

우리는 이러한 결과를 통해 여성기업의 자금사정을 양호한 수준으로

54) 그 외에는 여성기업의 자금조달 비율의 약90%를 넘는 자체조달 외에는 금융기관을 통한 대출이 8.5%, 창업투자회사 및 벤처캐피탈 자금이 0.2%, 개인사채 및 기타가 0.8%로 집계되었다.

55) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 50면.

56) 매우 악화되었다는 응답과 다소 악화되었다는 응답을 합산한 결과이다.

57) 매우 양호하다는 응답과 다소 양호하다는 응답을 합산한 결과이다.

둘러 그들의 성장을 도모하기 위해서는 그들의 안정적 거래처 확보를 위해서 판로개척, 마케팅 능력 향상 등에 관한 지원이 얼마나 중요한지 알 수 있다.

<표-11> 여성기업의 자금조달 현황

구분	자체조달	금융기관 대출	창투자 및 벤처캐피탈 자금	개인 사채 및 기타
전체	90.5	8.5	0.2	0.8
제조업	89.3	10.2	0.2	0.3
건설업	90.4	9.4	0.0	0.3
도·소매업	87.7	11.6	0.0	0.6
음식·숙박업	93.0	6.0	0.3	0.7
기타	90.7	8.0	0.2	1.2

출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 50면.

<표-12> 2007년 이후 최근 2년간 자금사정

(단위 : %)

구분	사례수	매우악화	다소악화	보통	다소양호	매우양호
전체	(1,116,644)	11.9	42.9	38.5	5.9	0.8
제조업	(57,195)	10.4	42.4	40.0	6.5	0.7
건설업	(9,575)	5.4	38.2	45.4	10.6	0.4
도·소매업	(332,126)	15.5	42.9	35.4	5.7	0.5
음식숙박업	(397,050)	10.6	43.3	38.7	6.1	1.3
기타	(320,698)	10.5	42.6	40.9	5.6	0.4

출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 52면.

제5절. 투자 및 사업의 확대현황

소규모의 영세한 기업이 대부분인 여성기업은 기업의 질적·양적 성장을 위한 연구개발을 위한 투자나 설비를 확대하기 위한 투자를 하는 것이 활발하지 못한 부분이 있다. 이러한 부분에 대한 실태파악을 위하여 여성기업의 투자 및 사업의 확대에 관한 현황을 조사한 결과를 분석해 보고자 한다.

I. 연구개발에 대한 투자

여성기업이 연구개발에 투자를 하는지 여부에 대한 조사결과 연구개발 투자비 조달을 하지 않는 여성기업이 약 98.9%로 집계되었다. 이는 2004년 약 80.0%, 2006년 약 97.5%보다 더 높은 결과이다.⁵⁸⁾ 이렇게 많은 기업이 연구개발에 투자를 하지 않는 것은 여성기업이 연구개발을 하지 않는 도소매업, 음·숙박업 등의 업종에 집중되어 있는 것이 주요 원인인 것으로 보인다.

연구개발에 투자를 한다고 응답한 여성기업의 투자자금 조달방법에 대하여 조사한 결과를 살펴보면, <그림-3> 연구개발 투자비 조달방법에서 볼 수 있듯이 여성기업의 약 45.5%가 자기자본 혹은 내부를 통해 자금을 조달하는 것으로 나타난다. 이는 2004년도 조사결과 자기자본 혹은 내부

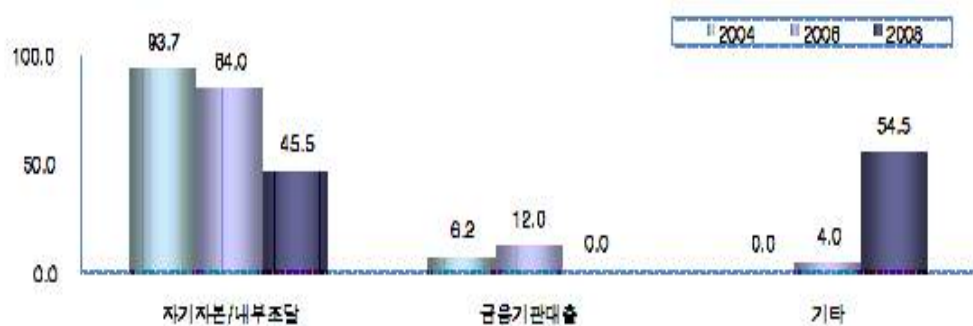
58) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 57면.

에서 자금을 조달한다는 응답이 약 93.7%에 달했었고, 2006년도에는 약 84.0%에 달했던 것에 비해 상당히 감소한 결과이다.

그런데 여기서는 ‘기타’⁵⁹⁾에 대한 응답이 2004년 약 0.0%, 2006년 약 4.0%에서 2008년의 약 54.5%로 크게 증가한 것에 주목할 필요가 있다. 이는 정부의 정책자금, 정부의 벤처기업 지원자금 등 정부지원 정책의 효과를 엿볼 수 있는 부분이다. 따라서 여성기업이 연구개발에 투자하여 기술을 발전시키고 기업을 발전시킬 수 있도록 더욱 지원을 강화해야 할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

<그림-3> 연구개발 투자비 조달 방법

(2008년 N=12,283)



출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 57면.

주 1) 연구개발 투자비 조달을 하지 않는 다수의 여성기업(2004년 80.8%, 2006년 97.5%, 2008년 45.5%)을 제외한 여성기업을 대상으로 재환산함.

주 2) 2004년 무응답(16.8%)은 분석에서 제외.

주 3) 기타 응답으로는 정책자금, 창투사 또는 벤처캐피탈, 개인 투자 유치 등이 있음.

59) ‘기타’의 응답에는 정부의 정책자금을 통한 조달방법이 포함되어 있다.

II. 설비에 대한 투자

여성기업의 설비투자여부에 대한 현황을 살펴보기 위하여 설비 투자비 조달방법을 조사한 결과 설비에 대한 투자비 조달을 하지 않는다는 여성기업은 2004년에는 약 74.6%, 2006년 약 92.7%, 2008년에는 약 95.8%로 나타났다.⁶⁰⁾ 이러한 결과를 분석해보면 여성기업의 설비에 대한 투자는 점차 감소하는 추세에 있고, 최근 설비투자를 하지 않는 여성기업이 오히려 급증한 것으로 보인다.

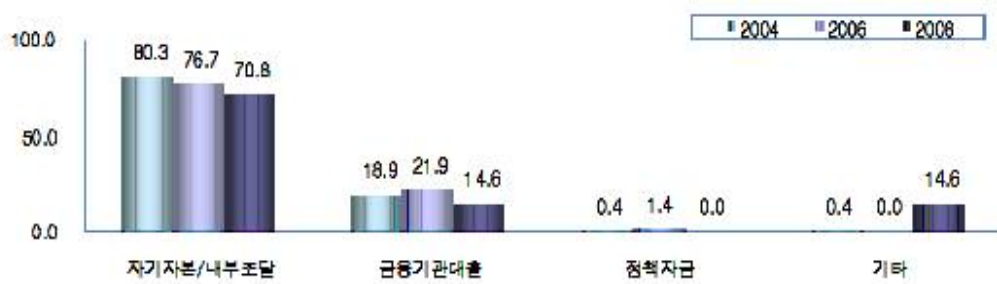
그리고 2008년 설비에 대해 투자를 실시한 소수 여성기업의 설비투자 자금 조달방법을 조사한 결과 <그림-4>와 같이 자기자본 또는 내부로부터의 자금조달이 약 70.8%, 금융기관으로부터의 대출이 약 14.6%이고, 정책자금으로부터 자금을 조달한 경우는 없으며, 기타의 경로를 통해 자금을 조달한 경우가 약 45.6%로 집계되었다.

이처럼 자기자본 및 내부로부터 자금을 조달하는 경우가 약 70%에 달하는 것은 설비투자를 위하여 자금을 조달하는데 있어서 외부로부터 자금을 조달하는 것이 그만큼 어렵다는 것을 뜻한다. 앞서 살펴본 여성기업의 연구개발에 대한 투자현황에서 최근 연구개발에 대한 정책자금으로 인하여 여성기업이 연구개발에 투자를 함에 있어 자기자본 또는 내부로부터 자금을 조달하는 형태가 2006년에 약 84%에 달하는 것이 2008년에는 약 45.5%로 크게 감소한 것과 다소 대비된다. 이는 정책자금의 효과성을 잘 보여준다. 여성기업의 경쟁력을 향상하고 비전 있는 업종으로의

60) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 58면.

전환을 유도하기 위해서는 여성기업의 설비투자가 확대되어야 한다. 따라서 설비투자를 위한 정책자금의 적극적인 고려되어야 할 것이다.

<그림-4> 설비 투자비 조달 방법



출처 : 중소기업청·한국여성경제인협회, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009, 57면.

주 1) 연구개발 투자비 조달을 하지 않는 다수의 여성기업(2004년 80.8%, 2006년 97.5%, 2008년 45.5%)을 제외한 여성기업을 대상으로 재환산함.

주 2) 2004년 무응답(16.8%)은 분석에서 제외.

III. 사업의 확대

여성기업이 일반적으로 소규모이고 영세한 성격을 가지는 만큼 2007년 여성기업 실태조사 결과, 여성기업 중 창업당시 보다 기업을 확장한 경험이 있는 기업은 약 7.7%에 불과했다.⁶¹⁾ 이처럼 많은 여성기업이 사업을 확장하지 못하는 것은 최근 경기가 부진했던 탓도 있지만 일단 여성기업의 자금력이 취약하고, 유통망 및 판매채널이 부족한 것이 주요 원인으로 생각된다. 여성기업이 자금을 조달함에 있어서 느끼는 어려움을 제거하고

61) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2007 실태조사, 58면.

유통망을 확보할 수 있도록 하기 위해서는 그들의 영업능력이 향상될 수 있도록 하여 스스로 발전의 역량을 기를 수 있도록 지원하는 것과 같은 본질적인 개선책이 필요하다. 이를 통해 여성기업의 활동이 활발해지고 사업을 확장하는 기업이 증가해야만 여성기업의 소규모 영세성도 해소될 수 있을 것이다.

제6절. 국제화 현황

여성기업이 그들의 경영기반을 다지기 위하여 끊임없이 노력하고 있고, 섬세한 여성적 리더십, 안정적인 경영성과 등을 바탕으로 긍정적인 평가도 받고 있지만 여성기업의 해외활동에 대한 노력과 그 성과는 매우 부족한 측면이 있다. 2007년 여성기업 실태조사에 따르면, 전체 여성기업 중 해외바이어 발굴을 위한 해외시장개척 경험이 없는 여성기업이 2004년에 약 98.3%, 2006년에도 약 98.6%로 매우 높게 나타났다.⁶²⁾ 그리고 해외 수출실적이 있는 여성기업은 약 3,447개 업체로 전체 여성기업 중 약 0.3%만이 해외 수출실적이 있는 것으로 나타났다.⁶³⁾ 이는 여성기업의 국제화 수준이 얼마나 낮은지 잘 보여준다.

국제화 수준이 낮은 수밖에 없는 음·숙박업, 도·소매업 외에 제조업과

62) 2009년 실태조사에 따르면 2008년에는 해외 수출실적이 없는 여성기업이 전체 여성기업의 약 43.7%로 2006년에 98.6%였던 것에 비해 여성기업의 해외시장 개척 상황이 많이 개선되었는데 이는 해외시장에 대한 정보제공 등과 같은 정부의 여성기업에 대한 지원정책의 효과로 볼 수 있다.

63) 해외진출에 비교적 용이한 제조업의 경우에도 2006년 해외 수출실적이 있는 여성기업이 3.3%에 불과하고 2009년 실태조사 결과 2008년에도 4.6%로 적게 나타나는 것은 아직까지 대다수 여성기업의 해외 진출활동이 매우 저조한 수준임을 나타낸다.

건설업을 영위하는 여성기업 62,589개를 대상으로 한 조사에서도 해외에 판매 또는 생산 지사를 보유한 여성기업은 전체 여성기업의 약 0.6%에 불과했다. 그리고 향후 해외지사를 설립할 계획이 있는지 여부에 대해서도 약 1.5%의 여성기업만이 ‘계획이 있다’는 응답을 한 것으로 나타난다. 이를 통해 여성기업 스스로 국제화에 대한 의욕이 높지 않음을 파악할 수 있다.⁶⁴⁾

64) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2007 실태조사, 59면.

제4장. 여성기업 육성에 관한 법제

제1절. 우리나라의 여성기업 육성에 관한 법제

I. 서설

우리나라의 여성기업 육성에 관한 법 규정에는 대표적으로 1999년 제정된 여성기업법이 있고, 그밖에 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 중소기업진흥에 관한 법률, 조달청의 내자구매업무 처리규정 및 시설공사계약업무 처리규정 등이 있다.

우리나라의 여성기업 지원사업의 주무부처는 중소기업청이며, 2011년 현재 중소기업청의 중소기업정책국내 기업협력과에서 여성기업 육성시책을 담당하고 있다. 그리고 사업의 성격에 따라 중소기업청의 위탁을 통해 한국여성경제인협회와 한국IT여성기업인협회, 한국여성벤처협회 등이 관련 분야의 사업을 수행하기도 한다. 그리고 여성기업 제품에 대한 판로지원은 주로 조달청에서 담당하고, 여성가족부와 고용노동부 등의 중앙부처와 각 지방자치단체에서도 여성기업을 육성하기 위한 다양한 정책들을 시행하고 있다.⁶⁵⁾

65) 그러나 우리나라는 아직 미국의 여성기업국(Office of Women's Business Ownership)과 같은 여성기업에 대한 전반적인 업무를 추진하고 운영할 수 있는 별도의 전담기관은 마련되어 있지 않다. 중소기업청 내 설치된 여성기업국은 연방정부 차원의 여성기업 지원기관이다. 여성기업국은 교육·훈련과 카

여성기업 육성정책을 시행하는 각 기관은 여성기업 관련 법률에 따라 담당업무를 수행하고 있다. 중소기업청은 여성기업법 제6조에 따라 균형성장촉진위원회를 두고, 같은 법 제5조에 의해 매년 여성기업의 활동을 촉진하기 위한 기본계획을 수립하고 운영한다.⁶⁶⁾

그리고 한국여성경제인협회는 여성기업법에 따라 여성의 기업경영 활동에 대한 사회적 인식을 개선하기 위한 사업을 추진·운영하고, 여성기업 육성정책의 좌표로 활용되는 여성기업 실태조사를 2년 마다 실시하고 있다. 또한 전국에 14개의 여성기업 종합 지원센터를 설치하여 창업보육실을 운영하고, 창업교육과 경영연수, 해외시장 진출을 지원하는 등 여성의 창업과 여성기업의 경쟁력 향상을 위하여 다양한 사업을 추진·운영하고 있다.

그리고 한국여성벤처협회는 e-lancer⁶⁷⁾양성사업과 여성벤처 공동브랜드 개발을 주도하고, 경영혁신 아카데미 및 벤처투자마트를 개최하는 등 여성벤처기업에 대한 육성사업을 추진·운영하고 있다. 그리고 중소기업유통센터는 중소기업진흥에 관한 법률의 규정에 따라 여성기업 제품 전용관인 SHE story를 운영하고 홈쇼핑 방송을 통한 여성기업의 판로를 지원하고 있으며, 조달청에서는 조달청 업무처리규정에 따라 여성기업 제품에 대한 공공기관의 구매확대를 위하여 공공구매 할당 및 수의계약, 물

운슬링, 멘토링, 자금지원, 정부계약 조달기회 확대 등 여성기업에 대한 지원프로그램을 총괄하고, 여성기업 관련단체들과 공-사 파트너십관계를 유지하며 여성기업 육성을 위한 업무를 수행하고 있다.

66) 여성기업 활동촉진에 관한 기본계획은 여성창업지원, 여성기업 제품의 판로지원, 여성기업 친화적인 경영여건의 조성 등의 내용을 포함해야 한다.

67) e-lancer란 일렉트로닉(electronic)과 프리랜서(freelancer)의 합성어로, 사이버공간에서 영업과 작업을 수행하는 네트워크상의 프로젝트 수주자를 말한다.

품·용역 입찰 적격심사 시 가산점을 부여하는 등의 방식으로 여성기업의 판로를 지원하고 있다.

아래에서는 우리나라의 여성기업 육성에 관한 법제의 현황을 살펴보기 위하여 여성기업법과 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 중소기업진흥에 관한 법률, 그리고 조달청의 업무처리규정 중 여성기업 육성에 관하여 다루고 있는 부분을 분석하고, 각 조항에 따라 현재 시행되고 있는 정책들을 함께 살펴봄으로써 우리나라의 여성기업 육성에 관한 현실을 검토하고자 한다.

II. 여성기업지원에 관한 법률

1. 제정의 의의

여성들의 경제활동이 늘어나면서 1990년대 여성기업의 수가 급속히 증가하여 전체 사업체 중 여성기업이 차지하는 비중이 약 33.5%에 달했고, 여성기업이 전체 근로자의 약 37.4%를 고용하고 있었다. 또한 1998년 말 전체 기업의 수는 전년보다 감소하였으나, 여성기업은 오히려 약 8000개, 비율로는 약 0.8% 증가한 약 932,626개로 전체 사업체의 약 33.5%에 달했다.⁶⁸⁾

그러나 여성기업의 경제적 비중이 높아지는 것과는 달리 여전히 여성기업은 대기업, 남성기업 중심의 구조 속에서 차별적 관행 및 제도로 인

68) 국가기록원(<http://contents.archives.go.kr/next/content/listSubjectDescription.do?id=007266&pageFlag>).

하여 열악하고 어려운 상황에 있었고, 이러한 여성기업의 사회·경제적 불리함을 해소할 제도적 장치가 요구되고 있었다.

이시기에 우리나라에서는 중소기업 보호를 위한 조치가 활발히 진행되었다. 1994년 지역균형개발 및 지방중소기업 육성에 관한 법률이 법률 제 4722호로 제정되었다. 그리고 중소기업법이 기능별로 통폐합되어 중소기업의 사업영역보호 및 기업 간 협력증진에 관한 법률, 중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률이 제정되었다. 또한 1995년에는 중소기업의 구조개선 및 경영안정 지원을 위한 특별조치법이 제정되었고, 중소기업유통센터가 설립되었으며, 1996년에는 중소기업정책을 전담하기 위하여 중소기업청이 분리·독립되었다. 그리고 1997년에는 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법이 제정되었고 1998년에는 중소기업특별위원회가 만들어지는 등 경제적 약자였던 중소기업을 위한 조치가 계속 취해지고 있었다.

그리고 그사이 여성의 경제활동이 증가하고 여성기업 육성에 대한 필요성도 증가함에 따라 1999년 2월 5일 여성기업에 초점을 맞추어 여성기업법이 법률 제5818호로 제정되었다. 여성기업법이 제정됨에 따라 우리나라는 여성기업 육성에 관한 법적인 토대가 마련되었고, 이 법을 바탕으로 여성기업이 적극적으로 활동할 수 있도록 하는 배경을 조성하고 여성기업에 대한 사회적 차별을 해소하며, 궁극적으로는 여성기업을 국가 경제발전의 동력으로 육성하기 위해 다양한 여성기업 지원정책이 추진되기 시작하였다.

2. 법률의 내용

여성기업법은 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원함으로써 경제영역에서 남녀의 실질적인 평등을 도모하고 여성의 경제활동을 제고하여 국민경제발전에 이바지할 수 있도록 함을 목적으로 하고 있다. 그리고 이 법에 따라 국가 및 지방자치단체는 자금·인력·정보·기술·판로 등의 분야에서 여성기업에 대한 종합적 지원과 여성기업에 사업 활동의 기회가 균등하게 보장될 수 있도록 노력해야 한다. 그리고 중소기업청장은 공공기관이 여성기업에 불합리한 차별적 관행이나 제도를 시행할 경우 시정을 요청할 수 있다.

이러한 포괄적 규정 외에도 현행 여성기업법은 여성기업 육성을 위한 다양한 정책 및 기관에 관하여 규정하고 있다. 우리나라 여성기업법의 내용을 이해하고 이법에 따라 시행되는 여성기업 육성정책을 알아보기 위하여 아래에서는 여성기업법의 주요 내용을 구체적으로 살펴보고 각각의 법률 내용에 따라 현재 시행되고 있는 여성기업 육성에 관한 제도에 대해서도 살펴보도록 한다.

(1) 여성기업 활동촉진 계획의 수립 및 추진

여성기업법 제5조는 중소기업청장이 매년 여성기업의 활동 촉진 계획을 수립하고 추진하도록 규정하고 있다. 그리고 이 계획에는 여성기업 활동을 촉진하기 위한 기본목표와 추진방향, 창업지원에 관한 사항, 여성기

업의 자금·정보·기술·인력·판로 등의 지원에 관한 사항을 포함하도록 한다. 이에 따라 2010년 여성기업 활동촉진 기본계획에서는 여성기업의 현황 및 창업의 현황과 여성기업 지원정책의 방향 및 추진계획을 설명하고, 세부적인 추진과제⁶⁹⁾ 및 추진일정, 정책의 홍보계획 수립에 관한 내용을 담고 있다.

(2) 균형성장촉진위원회의 설치

여성기업법 제6조는 여성기업 활동촉진에 관한 기본계획 및 중요 사항을 심의하기 위하여 중소기업청에 균형성장촉진위원회(이하‘위원회’라 한다)를 두도록 하고 있다. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 20인 이내의 위원으로 구성되며, 위원장은 중소기업청장으로 하고, 위원은 기획재정부·문화체육관광부·지식경제부·고용노동부·여성가족부 및 조달청의 고위 공무원단에 속하는 공무원 중 소속기관의 장이 지명하는 각 1인과 한국여성경제인협회의 회장, 신용보증기금과 신용보증재단중앙회의 전무이사 등으로 구성된다.

여성기업법 시행령 제5조에 따라 위원회는 여성기업에 대한 차별적 관행의 시정에 관한 사항, 여성기업 활동촉진 기본계획에 관한 사항, 여성의 창업지원, 여성기업에 대한 공공구매촉진, 자금지원 우대, 경영능력향상과 디자인 개발지원에 관한 사항 등을 심의한다.

69) 2010년 여성기업 활동촉진을 위한 세부적인 추진과제에는 여성의 창업촉진, 여성기업 제품 판로확대, 여성CEO경영능력 향상, 여성 친화적 경영환경 조성 등이 있다.

(3) 여성기업 실태조사

여성기업법 제7조는 여성기업의 활동 및 실태를 파악하기 위하여 중소기업청장으로 하여금 2년마다 여성기업 실태조사⁷⁰⁾를 실시하고 공표하도록 규정하고 있다. 그리고 중소기업청장은 동조 제2항에 따라 여성기업 실태조사를 한국여성경제인협회에 위탁하여 시행하고 있다.

최근에 실시된 2009년 여성기업 실태조사는 2009년 6월 10일에서 7월 30일의 기간 동안 여성기업의 창업에 관한 사항, 일반현황, 재무현황, 경영성과, 경영활동, 인사노무관리, 교육 및 연수, 경영상 애로사항, 정부의 지원정책에 대한 평가 등에 관하여 이루어졌다.⁷¹⁾

(4) 여성의 창업지원

여성의 창업을 촉진하기 위하여 여성기업법 제8조는 중소기업청장이 중소기업창업지원법에 따라 수립하는 중소기업 창업지원 계획에 여성의 창업촉진을 위한 계획을 포함시키도록 규정하고 정부가 중소기업 창업자 및 창업지원 관련 사업을 하는 자에게 지원을 하는 경우에는 여성창업자 및 여성창업지원 실적이 우수한 창업지원 관련 사업자를 우대할 수 있다

70) 여성기업 실태조사는 우리나라 여성기업의 전반적인 운영 실태를 파악하고 정부의 여성기업 정책지원 활동의 효과와 적절성에 대해 평가하여 여성기업 육성정책의 수립에 필요한 기초자료를 생산한다는 데 의의가 있다.

71) 2009 여성기업 실태조사는 2008년 1월1일부터 12월31일 기간 동안 한국표준산업분류(KSIC) 상의 사업체를 영위한 여성기업인을 대상으로 하여 일대일방문면접조사 및 온라인 조사, 팩스, e-mail조사 등의 방법으로 진행되었다.;중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 7면 재인용.

록 하고 있다.⁷²⁾ 그리고 중소기업청장이 창업보육센터사업자를 지정할 때에는 여성을 위한 창업보육센터사업자를 우선 지정할 수 있도록 규정하고 있다.

이에 따라 2010년에 지방자치단체에서는 강원도의 경우 여성창업보육센터의 운영비를 지원하고, 경기도에서는 여성창업보육센터를 운영하면서 사무실 임대와 컨설팅 등을 지원하며, 경기도 군포시에서는 군포창업보육센터 입주기업 선정 시 여성기업에 가산점 5점을 부여하는 방식으로 여성의 창업을 지원하고 있다.⁷³⁾

(5) 여성기업제품의 공공구매 확대

여성기업법 제9조에서는 여성기업 제품의 구매를 촉진하기 위하여 공공기관의 장이 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률에 따라 작성하는 공공기관의 구매계획에 여성기업 제품의 구매계획을 구분하여 포함하도록 규정하고 있다.⁷⁴⁾ 여기서 ‘여성기업 제품’이라 함은 여성기업이 직접 생산하고 제공하는 제품을 뜻하고, 여성기업법 제9조에서 말하는

72) 중소기업창업지원법 제4조는 중소기업청장이 중소기업의 창업을 촉진하고 창업자의 성장·발전을 위한 중소기업 창업지원계획을 세워 고시하도록 규정하고 정부가 창업자 및 대통령령으로 정하는 창업지원에 관한 사업을 하는 자에 대하여 필요한 자금을 투자·출연·보조·융자하거나 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있음을 명시하고 있다.

73) 중소기업청, 2010 여성기업 활동촉진 기본계획(이하 ‘2010 기본계획’이라 함), 18면 <참고2>지방자치단체 여성기업 지원계획.

74) 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률 제5조에서 공공기관의 장은 예산과 사업계획을 고려하여 중소기업제품의 구매 증대를 위한 구매계획과 전년도 구매실적을 중소기업청장에게 통보하도록 규정하고 있다. 이 경우 구매계획에 대통령령으로 정하는 중소기업제품 구매목표비율을 제시하여야 한다.

‘여성기업’은 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업자에 해당하는 기업만을 가리킨다.⁷⁵⁾

여성기업법 시행령 제7조 제1항에 따라 공공기관의 장이 여성기업제품에 대한 구매계획을 작성할 때에는 공공기관의 물품 및 용역의 구매의 경우 각 구매총액의 5% 이상의 구매목표를, 공사의 경우는 공사 구매총액의 3% 이상의 구매목표를 제시하여야 한다.⁷⁶⁾ 또한 구매계획에 개선이 필요하다고 인정되는 경우에는 중소기업청장이 공공기관의 장에게 그 개선을 권고할 수 있고, 특별한 사정이 없으면 해당 공공기관의 장은 이를 구매계획에 반영하여야 한다.

이에 따라 정부는 2010년도 중소기업제품 공공구매 목표액을 2010년 공공기관 총 구매액인 124조원의 약 62.2% 수준인 77.2조원으로 설정하고,⁷⁷⁾ 이 중 여성기업 제품 구매를 공공기관 총 구매액의 약 3.2% 수준

75) 중소기업기본법 제2조(중소기업자의 범위) ①중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 “중소기업시책”이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 기업(이하 “중소기업”이라 한다)을 영위하는 자로 한다.

1. 다음 각목의 사항을 고려하여 그 규모가 대통령령으로 정하는 기준에 해당할 것

가. 업종의 특성

나. 상시 근로자 수

다. 자산규모

라. 매출액 등

2. 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 해당할 것

②중소기업은 대통령령으로 정하는 구분기준에 따라 소기업(小企業)과 중기업(中企業)으로 구분한다.

③제1항을 적용할 때 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간은 중소기업으로 본다. 다만, 중소기업 외의 기업과 합병하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

④중소기업시책별 특성에 따라 특히 필요하다고 인정하면 중소기업협동조합법이나 그 밖의 법률에서 정하는 바에 따라 중소기업협동조합이나 그 밖의 법인·단체 등을 중소기업자로 할 수 있다.

76) 다만, 공공기관의 특성상 구매목표를 제시하기 어려운 공공기관의 장은 중소기업청장과 협의하여 따로 정할 수 있다.

인 3조 9,431억 원으로 설정하였다.⁷⁸⁾

<표-13>의 공공기관의 ‘최근 여성기업 제품 공공구매 실적’을 살펴보면 2007년에는 2.6조원, 2008년에는 2.8조원, 2009년에는 4.2조원으로 여성기업 제품에 대한 공공구매의 실적이 점차 증가하였다. 그러나 이러한 결과는 전체 구매액에 대한 비율로 따져보면 구매액만 증가하였을 뿐 중소기업제품 공공구매액 중 여성기업 제품 구매액이 차지하는 비중은 모두 약 2.8%로 동일한 것에 불과하다. 그리고 이는 법으로 규정된 여성기업 제품에 대한 공공구매 비율에도 못 미치는 수준이다. 2009년 법률개정을 통해 여성기업제품의 공공구매 비율을 법률로써 규정하였음에도 불구하고 현실적으로는 준수되지 않는 것이다. 따라서 법률로써 규정된 여성기업제품에 대한 구매비율이 지켜질 수 있도록 하기 위해서는 공공기관의 적극적인 노력이 필요하며, 이를 보완하기 위한 법적, 제도적인 개선이 필요한 것으로 판단된다.⁷⁹⁾

한편, 여성기업법 제9조에 따라 여성기업제품이 공공기관의 구매의 대상이 되기 위해서는 여성기업제품임이 공식적으로 확인되어야 한다. 이를

77) 정부의 2010년 중소기업제품 공공구매 목표액은 2009년의 목표액이 63.4조 원이었던 것에 비하여 약 21.7% 확대된 것이다.

78) 중소기업청, “공공기관 ,2009년 중소기업제품 79.8조원 구매”, (http://www.smba.go.kr/user.tdf?a=user.board.BoardApp&c=2002&board_id=SMBA_NEWS_32&seq=28143&mc=SMBA_NEWS_32&re_level=0&re_step=271999).

79) 현실적으로 여성기업제품에 대한 구매비율이 지켜질 수 있도록 제도적 보완을 하기 위해서는 미국의 경우를 벤치마킹하여 성과평가를 통한 인센티브 또는 불이익을 주는 제도가 도입될 필요가 있다. 미국의 연발조달규정(FAR)은 중소기업 육성을 위하여 가능한 범위에서 중소기업에게 하도급을 할 수 있도록 규정하고 있다. 여기에는 여성기업도 포함된다. 그리고 계약을 수주한 주계약자가 중소기업 등에 대한 하도급 목표를 이행하지 못한 경우에는 정부가 손해배상을 청구할 수 있고, 주계약자가 중소기업 등에 대한 하도급 목표를 초과달성한 경우에는 금전적 인센티브를 제공하는 계약조건을 설정할 수 있도록 규정하고 있다.

위하여 중소기업청은 여성기업 확인요령을 중소기업청 고시 제2009-48호로 개정 고시하였다. 이에 따라 여성기업 확인을 받고자 하는 자는 중소기업제품 공공구매 종합정보망에 신청하고 여성기업 확인신청서 및 사업자등록증 사본, 법인의 경우에는 신청서와 법인등기부등본, 주주명부를 구비하여 기업소재지관할 확인기관에 제출하면 여성기업임을 확인받을 수 있다.

<표-13> 최근 여성기업 제품 공공구매 실적

(단위 : 조)

구분	2005	2006	2007	2008	2009
전체	83.2	83.8	92	100.9	149
여성	2.4	2.1	2.6	2.8	4.2
비율	2.9%	2.5%	2.8%	2.8%	2.8%

출처 : 중소기업청, 「2010 중소기업에 관한 연차보고서」, 2010, 310면.

(6) 자금지원 우대

여성기업법 제10조는 국가 및 지방자치단체가 기업에 대한 자금을 지원할 때 여성기업의 활동과 창업을 촉진하기 위하여 여성기업을 우대해야 한다고 규정하고 있다.

이에 근거하여 현재 시행되고 있는 자금지원 정책을 통해 여성기업에 어떤 방식으로 자금지원을 우대하고 있는지 살펴보면 가산점을 부여하거나 이자보전을 지원하고, 금리를 우대하는 방법 등이 활용되고 있다.

예를 들어 기술신용보증기금·신용보증기금은 보증지원 사업을 할 때 여성기업에 보증료율 0.1%를 감면하고,⁸⁰⁾ 중소기업청은 정책자금 지원 시 여성기업에게 1점의 가산점을 부여하고 중소기업청 중 3년 미만기업에 대해서는 2점의 가산점을 부여하고 있다.⁸¹⁾ 이러한 가산점의 부여는 정책자금의 가산점과 타 기준(벤처기업 3점 등 17개 항목)에 의한 가산점과의 합이 +5 이상이 되면 신용등급을 1단계 상향조정할 수 있는 정도로만 활용되는 효과가 있다.

그리고 지방자치단체 중 부산광역시에서는 중소기업육성자금 심사 시 여성기업에 5점의 가산점을 부여하고, 대구광역시는 중소기업 육성자금 5억원 한도 내에서 3%의 이자보전을 지원하며⁸²⁾, 울산광역시는 중소기업육성자금 심사 시 4점의 가산점을 부여하면서 1%의 금리우대를 지원하고 있다. 또한 강원도는 중소기업육성자금 6억원을 여성기업에 우대지원하고 있으며, 경기도는 중소기업육성자금 심사 시 5점의 가산점 부여 및 0.3~0.5%의 금리를 우대지원하고, 해외시장 조사비지원 사업의 대상 선정 시 여성기업에 가산점 5점을 부여하고 있다.⁸³⁾

80) 중소기업청, 2010 기본계획, 14면.

81) 이계경, 「여성기업에 대한 지원 현황 및 개선과제 - 여성기업에 대한 가산점 부여제도와 여성기업제품의 공공구매 현황을 중심으로」, 이계경의원실, 2007, 6면.

82) 비슷한 방식으로 인천광역시에서는 경영안정자금 5억 원 이내에서 이자보전 3.5%를 지원하고 대전광역시는 경영안정자금의 3.5%의 이자보전을 지원하고 있다.

83) 중소기업청, 2010 기본계획, 18면 <참고2>지방자치단체 여성기업 지원계획.

(7) 경영능력 향상 지원

여성기업법 제11조는 여성기업의 경영능력 향상을 도모하기 위하여 중소기업청장은 여성경제인 및 여성기업 근로자에 대하여 경영능력과 기술 수준을 향상시키기 위한 연수 및 지도사업 등을 실시할 수 있다고 규정하고 있다.

이에 따라 현재 한국여성경제인협회에서는 여성기업인의 경영능력을 향상하고 혁신적 마인드를 형성할 수 있도록 육성하기 위해 여성기업인 및 여성기업 임직원을 대상으로 여성CEO MBA교육을 실시하고, 여성기업인의 정보 교류 네트워크를 구축하고 있다. 그리고 올바른 경영관리 및 리더십을 정립하기 위해서 전국 경영연수도 시행하고 있다. 또한 창업초기 기업의 조기성장을 위해 창업성공기업이 보유하고 있는 다양한 경험, 성공know-how, 경영기법 등을 전수하며 창업지원 기관과의 체계적인 지원 및 네트워크를 통한 상호 정보교류를 활성화하기 위한 목적으로 초기사업자 여성기업인과 성공여성기업인간의 1:1 맞춤형 경영컨설팅이나 동종업종 여성기업간 그룹별 경영컨설팅과 같은 여성기업 멘토링 사업을 운영하고 있다.

(8) 한국여성경제인협회의 설립 및 기능

여성기업법 제13조 및 제14조는 협회의 설립과 업무에 대하여 규정하고 있다. 그리고 이 규정을 바탕으로 한국여성경제인협회는 우리나라의

여성기업 육성에서 실질적으로 주된 역할을 하고 있는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 여성기업법 제13조는 여성경제인의 공동이익 증진과 건전한 발전을 도모하고 여성기업의 활동 촉진 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 협회를 설립한다고 명시하고 있다. 이 규정에 따르면 한국여성경제인협회는 법인으로 설립하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 정관⁸⁴⁾과 그 밖에 필요한 서류를⁸⁵⁾ 중소기업청장에게 제출하여 설립허가를 받아야 한다. 여성경제인협회의 성립은 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 이루어진다.⁸⁶⁾

그리고 여성기업법 제14조는 한국여성경제인협회가 수행하는 업무를 다음과 같이 명시하고 있다. ①여성경제인에 대한 연수 및 전문여성경제인의 양성, ②여성기업에 대한 정보제공, ③여성의 창업에 대한 지원 및 촉진 활동, ④공동구매 및 판매사업 지원, ⑤여성기업의 해외시장개척 및 외국인투자유치 지원, ⑥외국 여성경제인단체와의 협력, ⑦중소기업청장이 여성기업의 활동과 여성의 창업을 촉진하기 위하여 위탁하는 사업, ⑧그 외 여성의 기업활동을 촉진하기 위한 업무의 수행이 바로 그 내용이

84) 여성기업법 시행령 제10조에 따라 한국여성경제인협회의 정관에는 협회의 목적, 명칭, 주된 사무소의 소재지, 사업내용, 회원의 자격, 임원에 관한 사항, 총회 및 이사회 구성 및 운영에 관한 사항, 자산 및 회계에 관한 사항, 정관의 변경에 관한 사항, 여성기업 종합 지원센터에 관한 사항을 기재해야 한다.

85) 한국여성기업인협회 설립허가를 받기 위해 필요한 그 밖의 서류에는 여성기업법 제9조 제2항에 따라 설립허가 신청서, 정관, 발기인 및 동의인의 명단, 사업계획서 및 수지예산서, 재산목록 및 부동산·예금·유가증권 등 주된 재산에 관한 등기소·금융기관 등의 증명서, 창립총회 회의록이 있다.

86) 또한 여성경제인협회를 설립하고자 하는 때에는 여성기업법 시행령 제9조에서 규정하고 있는 설립절차에 의거하여 여성경제인 5인 이상의 발기인이 여성경제인 200인 이상의 동의를 얻어 창립총회를 개최해야 한다.

다.

이와 같은 한국여성경제인협회의 업무규정에 따라 현재 한국여성경제인협회에서는 여성경제인에 대한 경영연수, 차세대 여성 CEO양성과정과 실전창업스쿨, 여성창업경진대회, 고부가가치 유망아이템 발굴 등과 같은 업무를 수행하고 있다. 그리고 저소득 여성가장에 생계형 창업자금을 지원하는 사업을 추진·운영하고, 여성기업에게 다양한 정보를 제공하는 역할을 한다. 또한 판로지원으로 온라인 마케팅과 e-catalog 제작을 지원하고, 여성기업 제품 전용관을 운영하며, 해외박람회참가 및 해외시장개척단을 파견하는 등 한국여성경제인협회는 여성기업법을 바탕으로 하여 여성기업 육성을 위한 광범위한 활동을 펼치고 있다. 이와 같은 여성경제인협회의 업무는 우리나라의 여성기업 육성정책의 가장 핵심적인 부분이라 할 수 있다.

(9) 여성기업 종합 지원센터의 설치

여성기업법 제15조에서는 여성의 창업을 지원하고 여성기업의 활동을 촉진하기 위하여 각종 정보 및 교육·훈련·연수·상담 등의 서비스를 제공할 수 있는 여성기업 종합 지원센터를 설치할 수 있다고 규정하고 있다.

이 규정에 따라 중소기업청은 지난 2007년 10월 여성기업의 창업보육 공간을 제공하고 여성기업의 경영활동을 체계적으로 지원하기 위하여 중소기업청에서 103억원의 자금을 출연하고 한국여성경제인협회에서 25.8억원의 자금을 출연하여 (재)여성기업 종합 지원센터를 설립하였다.⁸⁷⁾

그리고 여성기업 종합 지원센터는 여성기업법 시행령 제12조에 따라 여성기업에 대한 정보 및 자료의 제공, 창업지원, 여성기업인에 대한 교육·훈련·연수, 여성기업의 경영활동 및 판로지원, 애로상담실 운영, 여성기업 육성을 위한 연구 및 조사 등의 사업을 시행하고 있다.⁸⁷⁾

2011년 현재 전국에는 14개의 여성기업 종합 지원센터가 설치되어 있으며 총 140개의 창업보육실이 운영되고 있다.⁸⁸⁾

(10) 국·공유재산의 무상 대부 및 세제지원

여성기업법 제16조는 국가 또는 지방자치단체가 한국여성경제인협회의 사업을 위해 필요한 경우 국유재산법 또는 공유재산 및 물품 관리법에도 불구하고 국유재산과 공유재산을 무상으로 대부할 수 있다고 규정하고 있고, 동법 제17조에서는 정부가 한국여성경제인협회 및 그 주요 사업에 대하여 조세특례제한법에서 정하는 바에 따라 세제상의 지원을 할 수 있다고 명시하고 있다.

87) 중소기업청, 2009 기본계획, 3면.

88) 현재 여성기업 종합 지원센터에서는 창업 2년 미만의 업체 및 예비창업자에게 입주공간을 제공하고, 인터넷전용선, 복사기, 책상 등과 같은 사무기기를 제공하고 있으며, 경영·세무회계·자금조달·교육 프로그램에 대한 참가지원 및 박람회 참가와 같은 국내외 판로를 지원하고 있고, 여성CEO와의 네트워킹도 지원하고 있다.

89) 중소기업청, 2010 기본계획, 4면.

III. 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법

1. 서설

소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법은 소기업 및 소상공인의 자유로운 기업활동을 촉진하고 구조개선 및 경영안정을 도모하여 균형 있는 국민경제의 발전에 기여하고자 제정되었다.⁹⁰⁾ 이 법은 여성기업만을 대상으로 하지는 않지만, 현재 우리나라 여성기업 대부분이 소기업 형태를 이루고 있고, 여성기업인 대부분이 상시근로자 수가 10인 미만의 사업자인 소상공인에 해당된다는 점에서 여성기업 육성과 밀접한 관련이 있다. 따라서 아래에서는 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법에서 여성기업 육성과 관련된 부분을 살펴보고 현재 여성기업이 지원을 받고 있는 정책은 무엇이 있는지 함께 살펴보고자 한다.

2. 여성기업 육성에 관한 내용

소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법 제10조의 2는 소상공인의 창업을 지원하고, 소상공인의 공동사업·사업전환·사업장이전 및 경영합리

90) 이 법의 대상이 되는 소기업이라 함은 중소기업기본법 제2조 제2항 및 중소기업기본법 시행령 제8조에 따라 광업·제조업·건설업·운송업의 경우 상시근로자 수가 50명 미만인 기업과 그 외 업종은 상시근로자 수가 10명 미만인 기업을 말한다. 그리고 소상공인은 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법 제2조에 따라 소기업 중 상시근로자 10인 미만의 사업자로서 업종별 상시근로자 수 등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자를 뜻한다.

화 등의 구조고도화를 촉진하기 위하여 중소기업청장이 소상공인 창업자와 소상공인에 소상공인육성시책을 수립·추진할 수 있도록 규정하고 있다.

이에 따라 현재 소상공인진흥원에서 다양한 정책을 시행하고 있는데, 그중에서도 소상공인 e-러닝센터와 경영개선교육은 여성기업에서 많이 활용되고 있고 여성기업인의 경영능력 향상에 도움이 되고 있다.⁹¹⁾

소상공인 e-러닝 센터의 장점은 무엇보다도 소상공인의 눈높이에 맞춘 교육을 통해 창업 및 점포경영에 실질적인 도움을 주는 것을 목적으로 부담 없는 학습을 위해 만화 및 동영상 30분 내외로 강좌를 구성하고 있다는 점이다. 강좌의 구성은 예비창업자를 위한 창업교육과 경영자를 위한 점포운영과정으로 구성되어 있는데, 창업교육은 업종분석 및 아이템 선정, 고객관리, 창업성공사례, 실패사례 분석 등이며 점포운영과정은 업종별 전문교육과정으로 구성되어 있고 수강료는 전액 무료이다.⁹²⁾

그리고 경영개선 교육⁹³⁾의 교육과정은 참여자의 눈높이에 맞추어 경영개선 기초교육과 전문교육으로 나누어 진행되고, 기초교육은 1~3시간 이내의 단기교육으로 성공사례전파, 서비스마인드 함양 등 경영개선 동기부여에 중점을 두고, 전문교육은 2~50시간의 특성화된 소그룹 형태의 토론, 실습, 성공업체 탐방, 역할연기 등 실천중심의 몰입교육으로 이루어지

91) 소상공인 e-러닝센터와 경영개선교육은 여성기업인만을 대상으로 하는 것은 아니지만 손쉽게 이용할 수 있고, 여성기업 대부분이 소상공인이라는 점에서 여성기업인의 경영능력 향상에 도움이 되고 있다.

92) 소상공인 e-러닝센터 홈페이지(<http://edu.seda.or.kr>)

93) 경영개선교육은 급격한 환경변화에 어려움을 겪고 있는 소상공인에게 대응전략을 함양시키기 위하여 2009년 2월부터 실시되기 시작하였다. 경영개선교육은 음식업, 제과업, 이미용업, 세탁업, 의류업, 화장품업, 꽃집 등 소상공인 관련업종을 중심으로 예비 창업자 및 업종전환 예정자를 대상으로 이루어지고 있다. 경영개선교육의 대상이 되는 위의 업종은 실제로 여성기업이 많이 분포되어 있는 부분이다.

고 있다.⁹⁴⁾ ‘경영개선교육’을 수료한 자는 교육 수료 후 2년까지 소상공인 정책자금 우선지원대상자로 선정되어 우선 자금지원이 가능하고 교육수료 후에도 창업한 업체에게 지속적인 사후관리 및 지원이 이루어지고 있다.⁹⁵⁾

IV. 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률

1. 서설

중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률은 중소기업제품의 구매를 촉진하고 판로를 지원하여 중소기업의 경쟁력을 향상하고 경영안정에 이바지하기 위한 목적으로 제정되었다.

이 법에서는 여성기업 육성과 관련하여 여성기업 제품에 대한 구매계획 및 구매실적 작성에 관하여 규정하고 여성기업의 판로지원에 관한 사항을 규정하고 있다. 아래에서는 여성기업 육성과 관련된 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률의 내용과 현재 시행되고 있는 제도에 관하여 살펴보고자 한다.

2. 여성기업 육성에 관한 내용

94) 소상공인진흥원(<http://www.sbdc.or.kr>)

95) 소상공인교육정보시스템(<http://eduinfo.seda.or.kr>)

(1) 여성기업제품에 대한 구매계획 및 구매실적 작성

중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률 제3조는 공공기관의 장이 중소기업제품의 조달계약을 체결하는 경우 다른 법률에 특별한 규정이 없으면 이 법에서 정하는 바에 따르도록 명시하고, 동법 제5조에서 대통령령으로 정하는 공공기관의 장이 중소기업제품의 구매 증대를 위해 구매계획과 전년도 구매실적을 중소기업청장에게 통보하도록 규정하고 있다. 이에 따라 각 공공기관의 장은 동법 시행령 제4조에 의하여 회계연도마다 해당 기관의 중소기업제품 구매목표비율이 포함된 구매계획과 전년도 중소기업제품 구매실적을 해당 연도 2월말까지 중소기업청장에게 통보해야 한다.⁹⁶⁾

공공기관의 장이 구매계획을 작성할 때에는 동법시행령 제5조에 따라 총 구매액에 대한 중소기업제품 구매목표비율과 구매목표액, 물품별·공사별·용역별 구매목표액, 중소기업제품의 구매액 중 여성기업법 제2조 제1호에 따른 여성기업⁹⁷⁾ 제품의 구매비율과 구매목표액, 우선구매 대상 기술개발제품의 우선구매 목표비율과 구매목표액 등이 포함되어야 한다.

그리고 중소기업제품 구매실적에는 각 구매목표비율과 구매액에 따른

96) 여기서 중소기업제품 구매목표비율은 해당 기관이 해당 연도에 구매할 제품의 구매 총액 대비 50%이상으로 하여야 한다. 다만, 공공기관의 특성상 중소기업제품 구매비율을 50%이상 달성하기 어려운 공공기관의 장은 중소기업청장과 협의하여 구매목표비율을 정할 수 있다.

97) 여성기업법 제2조 제1호에 따른 여성기업이라 함은 상법상의 회사로서 여성이 당해회사의 대표권 있는 임원(이하 “회사대표”라 한다)으로 등기되어 있는 회사를 말한다. 다만, 회사대표가 수인(이하 “공동대표”라 한다)인 경우에는 여성인 공동대표가 소유하는 주식(출자지분을 포함하되, 상법 제370조의 규정에 의한 의결권 없는 주식을 제외한다.)의 수가 남성인 공동대표가 소유하는 주식의 수보다 많은 회사를 말한다.

구매실적을 포함해야 하고 전년도 공사의 구매실적이 1천억원 이상인 공공기관은 중소기업청장이 선정하여 고시한 품목의 품목별 직접 구매실적을 포함해야 한다.⁹⁸⁾

(2) 여성기업에 대한 판로지원

중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률 제26조 제1항은 중소기업의 국내외 시장 개척과 판로 거점 확보를 지원하기 위하여 중소기업청장이 중소기업 제품의 국내 유통망 구축과 홍보·판매·사후관리 지원, 국내외 전시·박람회 개최 및 참가 지원, 국내외 마케팅 능력 향상 지원, 국외 조달 및 유통시장 진출지원에 관한 지원, 국외시장개척단의 파견과 국외진출거점 확보 지원에 관한 사업 등을 실시할 수 있다고 규정하고 있다.

이에 따라 현재 한국여성기업협회에서는 여성기업제품의 판로를 지원하기 위해 대형 종합 온라인 쇼핑몰에 여성기업의 우수한 제품이 입점할 수 있도록 지원하고, 검색어·배너광고를 지원하고 있다. 그리고 인터넷을 활용하여 구매 활동을 하는 바이어를 대상으로 해외 판로 개척할 수 있

98) 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률 제12조 제2항은 중소기업청장이 경쟁제품 중에서 공공기관이 발주하는 공사에 필요한 자재로서 공사의 품질과 효율성을 해치지 않는 범위에서 공공기관이 직접 구매하여 제공하기에 적합한 품목을 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 선정하고 고시하도록 하고 있다. 그리고 같은 조 제3항에 따라 대통령령으로 정하는 규모 이상의 공사를 발주하려는 공공기관의 장은 중소기업청장이 고시한 품목의 직접구매 여부를 검토하여 직접구매를 할 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다. 여기서 대통령령으로 정하는 규모이상의 공사는 전년도 구매실적이 1천억원 이상인 공사를 말하고, 여기에 해당되는 공공기관은 중소기업청장이 선정하여 고시한 품목의 품목별 구매실적을 포함하여 구매실적을 작성해야 한다.

도록 해외 유명 온라인 B2B 거래사이트(Global Sources)에 20개사 200개 제품 광고를 내어 해외 온라인 바이어 매칭사업을 시행하고 있다. 또한 여성기업 제품 e-카탈로그 제작 및 온라인 홍보·마케팅을 지원하여 여성기업 유망제품이 국내외 판로를 개척할 수 있도록 돕고, 해외 유망 전시 및 박람회 참가 지원을 통해 여성기업이 수출저변을 확충하고,⁹⁹⁾ 해외 판로를 개척할 수 있도록 지원 하고 있다.¹⁰⁰⁾ 이러한 해외 전시 및 박람회 참가지원은 여성기업인들의 국제 교류활동의 촉매제 역할을 하고 있다.

V. 중소기업진흥에 관한 법률

1. 서설

중소기업진흥에 관한 법률은 1994년 12월 22일 법률 제4825호로 제정되었다. 중소기업진흥에 관한 법률은 중소기업의 구조를 고도화하여 중소기업의 경쟁력을 강화하고 중소기업제품의 구매촉진과 판로확대, 중소기업의 경영기반을 확충함으로써 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하고자 제정되었으며 이 법에서는 중소기업의 구조고도화, 중소기업제품의 판매촉진과 판로확대, 중소기업의 경영기반 확충, 중소기업창업과 진흥기금, 중소기업진흥공단의 설립과 운영에 관한 내용 등을 규정하고 있다.

99) 해외 유망 전시 및 박람회 참가지원의 구체적 지원내용에는 국외에서 진행되는 박람회의 부스임차장비에 대한 부스임차료, 통역비, 홍보비 등의 일부를 지원하는 것과 패션쇼에 대한 장소임차료, 연출료, 홍보비 등을 일부 지원하는 것 등이 있다.

100) 한국여성경제인협회 홈페이지(<http://www.womanbiz.or.kr>).

이 법에서는 여성기업 육성과 관련하여 중소기업유통센터의 설립과 업무에 관한 사항을 규정하고 있는바, 아래에서는 중소기업유통센터의 업무 중에서도 여성기업과 관련하여 어떠한 내용이 규정되어 있으며 해당 규정을 바탕으로 어떤 제도가 시행되고 있는지를 살펴보고자 한다.

2. 여성기업 육성에 관한 내용

중소기업진흥에 관한 법률 제69조 제1항은 중소기업진흥공단이 이 법 제74조 제1항 제5호에서 정하고 있는 중소기업제품의 국내외 판로 지원 및 연계생산의 지원과 제19호에서 규정하고 있는 중소기업제품의 판매 지원을 위한 국내외 전시장 및 관련 시설의 설치·운영사업을 효율적으로 시행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 중소기업청장의 승인을 받아 중소기업제품에 대한 판로의 확보를 지원하기 위한 회사(이하 ‘중소기업유통센터’라 한다)를 설립할 수 있다고 규정하고 있다.¹⁰¹⁾

이 규정에 따라 설립된 중소기업유통센터는 현재 동법 시행령 제71조 제3항에 의거하여 중소기업제품 판매시설의 설치와 운영, 중소기업제품의 도매·소매 및 그 지원, 중소기업제품의 홍보 및 전시사업, 중소기업제품의 통신판매 및 전자상거래사업 등의 업무를 수행하고 있다.

중소기업유통센터의 다양한 업무 중에서도 여성기업과 관련된 주요 내용에는 중소기업유통센터가 여성기업에게 행복한세상 백화점의 매장을

101) 중소기업진흥에 관한 법률 시행령 제71조 제1항에서 법 제69조 제1항에 따른 중소기업제품의 판로 확보를 지원하기 위한 회사를 중소기업유통센터로 규정하고 이를 상법상 주식회사로 한다고 규정하고 있다.

제공하고 인테리어 및 인력을 지원하는 사업이 있다. 이를 통해 중소기업 유통센터는 여성기업의 판로개척을 지원하고 있다. 이는 우수한 품질과 저렴한 가격 등의 충분한 경쟁력에도 불구하고 판매장을 확보하지 못해 제품판매에 어려움을 겪고 있는 여성기업에게 큰 도움이 되고 있다. 현재 목동 중소기업유통센터 행복한세상 백화점 내에 여성패션·주얼리 전용매장인 SHE story¹⁰²⁾가 운영되고 있으며, 2011년 현재 SHE story에는 12개의 업체가 입점해 있다.

이외에도 중소기업유통센터는 동대문 두산타워 내에 동대문 여성디자이너 창업관을 설치하여 분기별로 20명을 지원함으로써 신진 여성디자이너들의 디자인 창업축진을 도모하고 있다. 그리고 이러한 지원은 판로지원에 대한 기회를 확대하기 위하여 1년 운영을 원칙으로 한다.

VI. 조달청의 업무처리규정

1. 시설

조달청은 여성기업의 조달시장 참여를 확대하고 여성기업 간 경쟁을 통하여 여성기업 스스로 경쟁력을 증진할 수 있도록 정부와의 조달계약에서 여성기업을 지원하고 있다. 조달청의 정책지원 사업 중 여성기업과

102) SHE story에서는 여성기업에게 인건비, 매장관리비와 같은 운영경비와 인테리어, 집기와 같은 시설 투자비 등이 지원되고 있으며, 이러한 패션·주얼리의 로드샵은 여성기업 제품의 테스트마케팅 장소로 활용되어 제품에 대한 안테나 역할을 하고 소비자 반응을 조사하면서 여성기업의 인지도를 제고하는 기능을 하고 있다.

관련된 부분은 물품 및 용역의 내자구매업무와 시설공사업무이다.

조달청에서는 <표-14> 판로지원 중 여성기업 우대내용에 정리된 바와 같이 2천만원 미만의 물품·용역 내자구매나 1억원 이하 일반 공사, 5천만원 이하 전기·정보통신 공사, 7천만원 이하 전문 건설공사와 같은 시설공사 업무처리 과정에서 수의계약 또는 가산점 부여의 방법으로 여성기업을 지원하고 있다.

조달청의 여성기업 육성과 관련된 업무처리규정에는 조달청 내자구매 업무 처리규정, 조달청 물품구매적격심사 세부기준, 우수조달물품 지정관리 규정, 조달청 시설공사계약 업무처리규정, 조달청 시설공사 적격심사 세부기준이 있다. 아래에서는 각 규정에서 여성기업과 관련하여 어떠한 내용을 규정하고 있는지 살펴보고 각 규정에 따라 시행되고 있는 제도도 함께 살펴보고자 한다.

<표-14> 판로지원 중 여성기업 우대내용

구분	사업명	우대내용	
판로	공공구매 입찰시	소액수의 계약	<물품·용역> -2천만 원 미만 일반물품 ¹⁰³⁾
			<시설공사> -1억 원 이하 일반 공사 -5천만 원 이하 전기·정보통신 -7천만 원 이하 전문 건설공사
		가점부여 (신인도평가)	-물품구매 : 0.5점 -시설공사 : 10% 가산

출처: 중소기업청, 2010 여성기업 활동촉진 기본계획, 14면.

103) 한국여성경제인협회, 한국여성벤처협회, 21C여성CEO연합회, 한국여성경영자총협회의 4개 여성단체 공동의 소액수의계약 추천심의위원회에서 추천한다.

2. 여성기업 육성에 관한 내용

(1) 조달청 내자구매 업무처리규정

조달청의 조달청 내자구매 업무처리규정 제90조는 “물품·용역의 내자구매에 있어서 계약담당공무원은 입찰참가자격등록증을 발급 받은 자를 대상으로 계약대상자를 선정하여 수의계약으로 집행한다.”고 규정하고 있다.¹⁰⁴⁾ 이에 따르면 우선, 물품·용역의 내자구매에 있어서 추정가격이 2천만원 미만인 경우 수요기관이 추천한 업체 중에서 선정하고, 수요기관 추천업체가 없는 경우에는 여성단체 공동으로 구성된 추천심의 위원회에서 결정하고 한국여성경제인협회를 통하여 추천한 여성기업, 또는 한국장애인경제인협회를 통하여 추천한 장애인기업으로 선정한다.¹⁰⁵⁾ 그리고 추천요청 5일 이내에 추천자가 없을 경우에는 나라장터를¹⁰⁶⁾ 통한 지역제한¹⁰⁷⁾ 견적시담으로 선정하고, 지역 내 업체가 2개사 이내로 경쟁성을 확보할

104) 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 제26조(수의계약에 의할 수 있는 경우) 제1항은 법 제7조 단서에 따라 수의계약에 의할 수 있는 경우는 각 호와 같다고 규정하고 있다. 이에 따르면 제5호에서 제1호부터 제4호까지의 경우 외에 계약의 목적·성질 등에 비추어 경쟁에 따라 계약을 체결하는 것이 비효율적이라고 판단되는 경우로서 가목에 따라 5천만원 이하인 물품의 제조·구매, 용역, 그 밖의 계약의 경우는 수의계약에 의할 수 있게 된다.

105) 이 경우 한국여성경제인협회와 한국장애인경제인협회에 대한 우선순위는 품명별, 지방청 별로 순차적으로 집행함을 원칙으로 한다.

106) 나라장터(G2B)는 복잡한 서류절차와 서류 중심의 조달행정을 인터넷으로 전환하여 기업이 공공기관을 찾지 않고 모든 업무를 전자적으로 처리하는 시스템을 말한다. 여기서 G는 정부(Government)를, 2는 to를, B는 기업(Business)을 뜻한다.

107) 지역 제한경쟁 입찰제도는 재경부령이 정하는 금액 미만에 대하여 공사현장 또는 물품납품지 등을 관할하는 특별시, 광역시, 또는 도에 소재하는 업체만이 당해지역의 공사, 물품제조·구매 및 용역 등의 입찰에 참가할 수 있도록 하는 것이다.

수 없는 경우와 같이 지역제한이 곤란하거나, 지역제한으로 계약상대자를 선정하지 못한 경우에는 나라장터를 통한 견적시담으로 선정한다.

이와 같이 조달청은 조달청내자구매업무처리규정을 통해 추정가격 2천만원 미만의 물품·용역 수의계약에 대하여 수요기관의 추천이 없는 경우에는 나라장터를 통한 여성기업간 지역제한 견적입찰로 계약자를 선정하도록 함으로써 여성기업간 경쟁을 통하여 여성기업 스스로 경쟁력을 증진시킬 수 있도록 하고 있다.¹⁰⁸⁾

(2) 조달청 물품구매 적격심사 세부기준

조달청은 또한 조달청 물품구매적격심사 세부기준에 따라 물품·용역 입찰적격심사 시 신인도가점을 부여함으로써 조달계약에서 여성기업을 지원하고 있다.

물품구매적격심사 시 평가항목에는 납품이행능력, 입찰가격, 신인도, 결격사유가 있고, 조달청은 이 중에서 신인도 항목에서 여성기업에 가산점을 부여하고 있다. <표-15> 물품구매 적격심사 시 신인도가점 부여 현황을 살펴보면 조달청은 여성기업에게 0.5점의 가산점을 부여하고, 여성고용률이 10%이상이고 여성종업원이 10인 이상인 기업에 1점의 가산점을, 여성고용률이 5% 이상이고 여성종업원이 5인 이상인 기업에 0.5점의 가산점을 부여하며, 노동부장관에 의하여 남녀고용평등우수기업으로 지정 받은 기업에 대하여 0.5점의 가산점을 부여하고 있다.¹⁰⁹⁾

108) 조달청, 「2008 조달연보」, 2009, 161면.

<표-15> 물품구매 적격심사 시 신인도가점 부여 현황

항목	조건 및 가점 현황
여성기업	<ul style="list-style-type: none"> • 여성이 대표인 기업 : 0.5점 가점 *중기청장 또는 중기청장으로부터 위임을 받은 자가 확인해 준 여성기업에 대하여만 신인도가점수 인정 (2006.5.24)
여성고용 우수기업	<ul style="list-style-type: none"> • 여성고용률 10% 이상, 여성종업원 10인 이상 기업 : 1점 가점 • 여성고용률 5% 이상, 여성종업원 5인 이상 기업 : 0.5점 가점
남녀고용평등 우수기업	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부장관에 의해 남녀고용평등 우수기업으로 지정 받은 자 : 0.5점 가점

출처: 조달청, 「2008 조달연보」, 2009, 162면.

(3) 우수조달물품 지정관리 규정

조달청은 조달사업에 관한 법률 시행령 제18조에 따라 조달물자의 품질향상을 위하여 성능·기술 또는 품질이 뛰어난 물품을 우수조달물품(이하 "우수제품"¹¹⁰⁾이라 한다)으로 지정·관리하고 있다. 그리고 우수조

109) 물품구매 적격심사 시 여성기업에 부여하는 가산점은 신인도 항목 중 품질관리 등 신뢰정도 부분에 해당되며, 각 가산점의 배점은 모든 입찰의 적격심사 시 공통적으로 적용된다.

110) 우수제품이란 우수조달물품 지정관리 규정 제3조 제1항에 따라 국가종합전자조달시스템(www.g2b.go.kr)에 경쟁입찰 참가자격을 등록한 중소기업이 생산하는 물품 및 소프트웨어(이하 "제품"이라 한다)로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 제품을 말한다.

1. 산업기술혁신 촉진법 시행령, 정보화촉진기본법 시행령에 따라 주무부장관(주무부장관으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 같다)이 인증한 신제품(NEP를 말한다. 이하 같다.) 또는 신제품을 포함한 제품
2. 기술개발촉진법, 환경기술개발 및 지원에 관한 법률, 건설기술관리법, 전력기술관리법, 보건의료기술진흥법에 따라 주무부장관이 인증한 신기술(NET, 전력신기술, 보건신기술(HT)을 말한다. 이하 같다.)이 적용된 제품 또는 특허법, 실용신안법에 따라 등록된 특허, 실용신안을 적용하여 생산한 제품으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 제품
 - 가. 중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률에 따른 성능인증제품(EPC) 또는 품질인증제품(GQ)
 - 나. 자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률에 따른 품질인증을 받은 우수재활용제품(GR)

달물품 지정관리 규정에 따라 우수제품을 심사·선정하는데, 동 규정에서 명시하고 있는 우수제품 심사평가 기준에는 기술, 품질, 신인도가 있고, 조달청은 신인도 항목에서 중소·벤처기업에 대한 지원효과로서 여성기업을 우대하고 있다. 아래 <표-16>의 우수제품지정 신인도심사서를 살펴보면, 여성기업으로서 벤처기업 또는 여성기업·INNO-BIZ 기업이 생산한 제품에 행정 평가 최고점인 5점을, 여성기업 또는 벤처기업 또는 INNO-BIZ 기업이 생산한 제품에 4점을 부여하고 있다.¹¹¹⁾

<표-16> 우수제품지정 신인도심사서

심 사 항 목	배 점			평 점
① 제품의 품질 신뢰도 심사	10점			
② 제품 납품능력 여부(신용평가)	5점			
③ 중소·벤처기업 지원효과	5점			
1. 여성기업으로서 벤처기업 또는 여성기업·INNO-BIZ기업 (경영혁신형 중소기업 포함)이 생산한 제품	(5)			
2. 여성기업 또는 벤처기업 또는 INNO-BIZ 기업 (경영혁신형 중소기업 포함)이 생산한 제품	(4)			
3. 중소기업이 생산한 제품	(3)			
합 계	20점	20점	20점	

출처 : 우수조달물품 지정관리 규정 [별지 제4호의5서식]

다. 환경기술개발 및 지원에 관한 법률에 따른 환경표지 인증제품(환경마크)
 라. 산업기술혁신 촉진법에 따른 성능인증제품 (K마크)
 마. 소프트웨어산업 진흥법에 따른 우수품질 소프트웨어 인증제품(GS) 또는 산업기술혁신 촉진법에 따른 산업용소프트웨어 국제표준적합성 인증제품(ES)
 바. 에너지이용 합리화법에 따른 에너지이용의 효율성이 우수한 고효율에너지인증대상기자재의 인증 표시 제품

111) 조달청, 앞의 책, 162면.

(4) 조달청 시설공사계약 업무처리규정

조달청 시설공사계약 업무처리규정 제19조에 따르면 국가계약법 시행령 제26조 제1항 제5호에서 정한 공사에 대하여 수의계약방식에 의하여 계약을 체결할 수 있고 각 지방청장은 본사의 소재지가 당해공사현장 소재지에 있는 지역 업체로서 중소기업법령에 의한 여성기업인을 수의계약 대상자로 선정할 수 있다.

2007년 7월 정부입찰·계약집행기준¹¹²⁾이 제정·시행됨에 따라 여성기업에 대한 수의계약은 경쟁을 통한 수의계약으로 시행되고 있다.¹¹³⁾ 이에 따라 여성중소기업인을 수의계약 대상자로 선정하고자 하는 경우 나라장터를 이용하여 견적서를 제출하도록 하여야 한다.

하지만 여성기업간 경쟁을 통해 여성기업의 판로를 지원하려는 의도와는 달리 무늬만 여성인 건설업체 수의 증가로 실질적인 여성기업 지원효과에 의문이 제기되고, 남성이 대표인 건설업체들의 민원 및 공사 특성상 소규모 공사가 대부분인 전문공사, 전기·통신·소방공사 등 관련 협회의 개선 건의가 발생하여 2008년 5월부터는 여성업체간 견적경쟁의 규모조차 대폭 축소되었다.¹¹⁴⁾ 이에 따라 현재 시설공사에 있어서는 1억원 이하의 일반 공사, 5천만원 이하의 전문 건설공사 및 4천만원 이하의 전기·정

112) 회계예규 2200.04-159-4, 2007.4.10.

113) 조달청은 여성기업을 지원하기 위하여 2006년부터 2007년 6월까지 3천만 원 이하의 소액공사에 대하여 한국여성경제인협회로부터 단독추천 또는 복수추천을 받아 추진해오다가 정부입찰·계약집행기준이 제정·시행됨에 따라 2007년 7월부터는 추천제도를 폐지하고 여성기업 간 견적에 의한 경쟁으로 전환하여 시행하고 있다.

114) 조달청, 앞의 책, 163면.

보통신·소방공사¹¹⁵⁾시에 소액수의계약으로 진행되고 있다.

(5) 조달청 시설공사 적격심사 세부기준

조달청에서는 시설공사계약을 체결할 때 여성기업에 가산점을 부여하기도 한다. 시설공사계약 시 부여하는 가산점은 조달청 시설공사 적격심사 세부기준에 의거하여 부여되는 것으로 일반경쟁으로 집행하는 시설공사에 있어서 토목 또는 건축공사의 경우 대표자가 여성이고 시공비율이 10% 이상인 때에는 적격심사 시 경영상태 취득점수의 10%를 가산 평가하여 여성기업이 조달계약에 있어 우대받도록 하고 있다.¹¹⁶⁾

VII. 소결

지금까지 우리나라의 여성기업 육성에 관한 법제의 현황을 살펴보았다. 그 결과 여성기업법은 여성기업에 대한 정부의 종합적인 지원과 사업기회의 균등보장, 여성기업에 대한 차별적 관행이나 제도의 개선, 여성기업

115) 2008년 5월 1일 이전까지는 1억 원 이하의 일반 공사, 7천만원 이하의 전문 건설공사, 5천만원 이하의 전기·정보통신, 소방공사 계약 시 일정비율을 지역 내 여성기업의 견적에 의해 계약을 할 수 있도록 규정하고 있었으나 2008년 5월 1일 이후 1억 원 이하의 일반 공사, 5천만원 이하의 전문 건설공사, 4천만원 이하의 전기·정보통신, 소방공사로 축소되었다. 또한 2천만원 미만 공사의 경우 수요기관에서 1인을 지명 또는 여성기업 간 견적경쟁으로 이루어지던 것을 수요기관의 요청에 따라 적용되도록 변경하였고, 지자체 조달요청 공사의 경우에도 국가기관 시설공사와 동일하게 적용하던 것을 2008년 5월 1일 이후에는 여성기업간 견적경쟁을 폐지하고 중소기업건설업체 전체가 대상이 되는 사업으로 변경되었다.

116) 조달청 시설공사 적격심사 세부기준 별지#5 추정가격 10억원 미만 3억원 이상인 일반공사의 평가기준.

지원을 위한 협회 및 위원회의 설치·운영, 공공기관의 우선구매, 자금·경영능력·디자인 개발 등의 각종 지원에 관한 전반적인 내용을 규정한 것으로 여성기업 육성의 제도적 기반을 마련한 것으로 평가된다. 그러나 여성기업법의 내용적 충실성의 측면에서는 법 규정의 구체성이 부족하고 법률의 효과성 및 실효성이 부족한 것으로 평가된다.

그리고 그 외 여성기업 관련 법령 및 조달청의 업무처리규정들은 법률의 성격 및 기관의 특성에 따라 관련부분을 포함하고 있는 정도로 실제 우리나라의 여성기업 육성에 관한 법 규정은 여성기업법이 주된 법이라고 할 수 있겠다.

그러나 현행 여성기업 관련 법령은 법 규정간의 연계성이 부족한 문제가 있다. 이와 같은 여성기업 관련 법령간의 문제는 관련 법 규정이 서로 연계성이 부족하다는 점에 있다. 이렇게 되면 각 기관별로 산발적으로 여성기업 지원이 이루어질 수밖에 없고 비슷한 정책이 중복적으로 시행될 수 있다. 실제로 과거에는 고용보험법 및 여성발전기본법에 의거하여 대상기준이 약간 다른 여성기업 창업자금 지원정책이 서로 독립적으로 운영되었다. 여성발전기본법 제21조의2(여성인적지원의 개발 등) 및 동법시행령 제32조(기금의 용도)에 의하여 여성가족부가 여성가장 창업자금 지원 사업을 2004년부터 30억 원의 예산으로 운영하여 첫해인 2004년에는 83명, 2005년 85명을 지원하고 평균 150명의 고용효과를 냈지만 2006년 이후 자금이 소진되어 지원도 중단된 상태다.¹¹⁷⁾ 또한 고용보험법 제25조 및 동법시행령 제34조에 의하여 고용보험기금으로 피보험자인 실직 여성

117) 여성가족부, 「여성발전기금 사업보고서, 2006년도」, 2007, 183-189면.

가장의 창업을 촉진하기 위한 목적으로 근로복지공단에서 운영하던 실적 여성가장 점포임차자금 지원은 정부의 재정사업 일원화 방침에 따라 신규 창업지원 사업이 중단되었다.¹¹⁸⁾

이러한 관련 법 규정의 연계성이 부족하고 법률의 구체성 및 실효성이 취약한 현행 여성기업법 및 여성기업 관련 법령이 여성기업 육성을 실질적이고 효과적으로 달성할 수 있을지 의문이 든다. 비슷한 정책이 중복되어 운영되면 재정의 낭비를 초래할 수 있고 서로 다른 기관에서 산발적으로 운영되면 수혜자입장에서는 수혜의 대상이 될 수 있는 정책이 어느 기관에서 어떻게 운영되는지를 쉽게 알 수 없어 정책의 효율성이 떨어질 수 있다. 따라서 여성기업 육성에 관한 현행 법 규정은 법규간 연계성을 강화하고 법 규정의 구체성을 강화하는 등의 보완이 필요한 것으로 판단된다.

118) 근로복지공단(http://www.kcomwel.or.kr/empl/fund_idx.jsp).

제2절. 주요 외국의 여성기업 육성에 관한 법제

I. 미국

1. 서설

미국은 여성기업의 경제적 역할을 일찍 주목한 나라로 여성기업과 관련된 체계적인 지원시스템을 갖추고 있는 나라이다. 미국은 여성기업 육성의 필요성과 중요성을 인식하고 여성기업에 대한 지원을 아끼지 않고 있으며, 1960년대부터 여성기업에 관한 법령을 마련하기 시작하여 현재는 가장 체계적인 여성기업 법령을 갖추고 있다. 또한 지속적으로 실효성 있는 지원정책을 시행함으로써 여성기업을 성공궤도에 올려놓았다.

미국은 1965년 대통령령(Executive Order 11246)의 연방정부의 비차별적기준에 여성이 포함되었고,¹¹⁹⁾ 1968년 소비자신용보호법에 성별·혼인상태에 따른 신용거래상의 차별을 금지하는 규정이 마련되어 여성이 신용에 공정하고 동등하게 접근할 수 있게 되었으며, 1974년 신용기회평등법이 제정되어 기혼여성들이 자신의 이름으로 신용에 접근할 수 있는 권한

119) 미국은 직장에서의 남녀차별의 격차를 줄이기 위해 적극적 조치(Affirmative Action)제도를 1965년에 채택하여 시행하고 있다. 이 제도는 1965년 존슨 대통령이 대통령령(Executive Order 11246)을 통해 미합중국 연방정부와 일정규모 이상의 계약을 체결하는 기업이나 정부보조를 받는 연구기관, 교육기관 등에 소수집단이나 여성에게 잠정적으로 우대조치를 할 수 있도록 한 우대조치이다. 미국은 위 규정에 의거하여 이 우대조치에 대한 계획서를 사전에 제출하여 승인을 받도록 하고, 그 이행여부에 따라 재계약, 또는 지원 강화·중단 등의 조치를 취할 수 있도록 하였다. 유럽에서는 이를 Positive Action으로 활용하고 있으며, UN 여성차별위원회는 “Temporary Special Measures”이라는 표현으로 각국에 권장하고 있다.

이 크게 향상되었다.

그리고 1972년 경제센서스에서 여성기업 실태조사가 특별프로그램으로 처음 실시된 것을 시작으로 1977년부터는 경제센서스에 젠더가 포함되어 여성기업들에 대한 지속적인 조사가 이루어지게 되었다. 1975년에는 연방 여성기업인협회가 설립되었고, 1978년에는 여성기업 관련 대통령 직속 특별위원회가 설치되었으며, 적극적 조치법으로 연방정부가 정부구매시 중소기업 및 여성중소기업을 우대하도록 하였다. 1979년에는 카터대통령령(Executive Order 12138)에 의해 미국 중소기업청 내에 여성기업 지원을 위한 부처간위원회와 여성기업국이 설립되었으며, 이후 1988년에는 여성기업만을 대상으로 한 교육·훈련과 효과적인 자금지원 등을 위해 여성기업소유법이 제정되었다. 또한 1989년에는 여성기업 리서치센터¹²⁰⁾가 설립되어 여성기업의 발전을 위한 다양한 프로그램이 실시되었고 이후 1991년 여성기업발전법이 제정되어 강도 높은 여성기업 육성정책이 지속적으로 추진되었다. 그리고 1994년에 연방정부구매합리화법이 제정되어 정부계약의 5%를 여성기업과 체결되도록 하였다. 그리고 1997년 연방여성기업협의회가 설립되었으며 1999년에는 여성기업센터지속법이 제정되었다.

2000년대에는 정보통신기술의 발전을 통해 지원체제에 대한 접근성이 향상되고 기업 간 네트워크 형성 및 인터넷 활용이 활발해지면서 여성기업의 경영환경이 개선되었다. 더불어 미국정부도 2000년 여성중소기업 연방정부 계약지원 프로그램을 실시하여 우대조치를 강화하였는데, 그 내용

120) 여성기업 리서치센터는 설립당시 NFWBO에서 현재는 Center for Women's Business Research로 변경되었다.

은 기존 여성기업인에게 일정율의 계약을 지원하던 조치의 한계성을 깨닫고 여성중소기업의 참여도가 낮을 경우 정부기구로 하여금 제한경쟁을 허용하도록 하는 것이다. 그리고 2001년에 여성영향공공정책(Women Impacting Public Policy)을 수립하여 운영하고, 2002년에는 연방정부계약 분산프로젝트(Federal Contracting Unbundling Initiative)를 실시하였으며, 2003년에는 여성 중소기업 프로그램 증진법이 제정되어 시행되고 있다.

즉, 미국은 여성기업의 경제적 역할에 주목하고 여성기업을 사회적·경제적 약자그룹과 구분하여 적극적으로 육성하고 있다. 그리고 오랜 시간을 거쳐 발달된 여성기업 관련 법령을 갖추고, 여성기업 전담부서를 설치하여 체계적인 지원을 시행하고 있다. 이러한 점은 우리나라의 여성기업 육성에 시사하는 바가 크다.

이하에서는 우리나라의 여성기업 육성법제의 새로운 방안을 모색하고자 미국의 여성기업 관련 법령 및 다양한 여성기업 육성정책을 살펴보고자 한다.

2. 여성기업 육성법제

(1) 여성기업소유법

1) 서설

미국은 1988년 선구적으로 여성기업을 지원하기 위해 여성기업소유법

(Women's Business Ownership Act of 1988)을 제정하였다. 이 법은 여성이 소유하고 경영하는 소기업의 발전을 지원하기 위해 미국 중소기업법을 수정·보완한 법률이다. 이 법에서는 여성기업을 국민경제의 새로운 축으로 보고, 미국 경제발전의 공헌자로 인식하고 있다. 이 법 제1장은 입법현황과 목적을 다루고 있으며 제2장은 여성기업 육성을 위한 구체적인 방안을 규정하고 제3장에서는 여성기업의 자본에 대한 접근에 관하여 규정하고 있다. 그리고 제4장에서는 연방여성기업위원회의 설립 및 직무의 내용등에 관하여 규정하고, 제5장에서는 통계자료 및 다른 프로그램에 대한 효과에 관하여 규정한다. 아래에서는 각 규정에 관한 구체적인 내용을 살펴보기로 한다.

2) 입법의 목적

여성기업소유법 제1장은 여성기업이 그동안 제품, 서비스, 일자리 등을 제공함으로써 미국경제의 중요한 기여자가 되어 왔고, 과거 20년 동안 여성이 경제적 평등과 자립을 위해 사회·경제적 지위에서 상당한 성과를 이루어왔음을 인정하는 내용을 담고 있다. 또한 그럼에도 불구하고 일부 여성 기업인들이 그들의 성 때문에 기업인으로서의 지위에서 차별받는 경향이 있어 왔으며 이러한 차별이 자본의 차입과 확장, 경영자 자질의 향상, 시장기회의 획득능력에서 명백하면서도 미묘한 형태의 부정적인 영향을 미치는 결과로 나타나고 있음을 파악하고 있다.

그리고 여성이 소유·경영하는 소기업의 발전과 창업에 대한 차별적인

장벽을 신속하게 제거하는 것은 국가적인 관심사이며 이러한 장벽의 제거는 자유기업 체계에 있어서 여성의 완전한 참여를 위해 그들에게 공정한 기회를 제공하고 나아가 국가경제의 활력을 증가시키는 데에도 필수적이라고 설명하고 있다. 또한 여성이 소유·경영하는 소기업의 수적 증가는 정부에 대한 제품과 서비스 제공자의 잠재적 수를 확장시키는 것으로 직접적으로 미국 정부에 이익이 될 것이라고 명시하고 있다.

즉, 여성기업소유법은 여성이 소유·경영하는 소기업의 법률적 이익을 활발히 증진시키는 목적을 가지고 자본 및 다른 생산요소들에 접근하는 경우에 여성기업인들이 겪게 되는 차별장벽을 가능한 제거하고자 하고 있다. 그리고 이 법에 따라 여성이 소유·경영하는 소기업을 지원하도록 계획된 프로그램과 활동들은 사회·경제적 약자들의 권리에 불이익을 주지 않으면서 차별장벽을 제거하는 방식으로 추진되고 있다.¹²¹⁾

3) 여성기업의 정의 및 지원의 원칙

여성기업소유법 제204조에서는 미국의 여성기업 정의에 관하여 규정하고 있다. 이에 따라 미국에서 여성이 소유·경영하는 기업은 1명 또는 2명 이상의 여성에 의해 기업의 51% 이상이 소유되고, 경영에서 1명 또는 2명 이상의 여성에 의해 운영되는 기업으로 정의된다.

그리고 동법 제201조는 이 법의 대상이 되는 여성이 소유·경영하는 소기업을 위해 시범계획을 시행하는 비영리단체¹²²⁾들의 지원신청이 있는

121) 여성기업소유법 제101조.

경우 정부가 이의 타당성을 평가하고 승인하여 비영리단체를 통해 여성 기업을 지원한다고 명시하고 있다. 이 규정에 따라 비영리 단체는 기금의 지원을 받기에 앞서 지원받는 자본의 양과 적어도 같은 양의 기부금을 민간부문에서 조달해야 한다. 이러한 조건들에 대해 수혜단체가 동의하지 않는 한 재정적 지원은 제공되지 않는다.

그리고 이 규정에 의거하여 여성기업은 비영리 단체를 통해 경영·자금·마케팅 형태의 지원을 받을 수 있다. 재정적 지원에는 재무일람표, 자본의 흐름과 운영을 관리하는 방법들에 관한 훈련과 상담이 포함되고, 경영지원에는 기업 활동의 계획 및 조직하는 방법과 직원을 채용하고 지시·통제하는 방법에 대한 훈련과 상담이 포함된다. 그리고 마케팅 지원에는 국내·외 시장기회를 확인하는 방법과 마케팅계획을 준비하고 실행하는 방법, 계약기회를 포착하고 협상하는 방법 및 다양한 홍보활동과 광고 기술을 이용하는 방법에 대한 훈련과 상담이 포함된다.¹²³⁾

또한 제203조 위임규정에서는 제201조에 따라 필요한 시범계획을 수행하기 위하여 1,000만 달러의 예산이 위임되어 있음을 명시하고, 법률이 규정한 조건으로 자금이 지원되는 첫 번째 계획은 1989년 1월31일까지 자금이 지원될 것임을 구체적으로 명시하고 있다.¹²⁴⁾ 또한 이 규정에 의

122) 여기서 말하는 비영리단체(private organization)는 여성기업센터(Women's Business Center)를 의미한다.

123) 미국 정부는 이 조항에 의거하여 시행된 모든 비영리단체의 시범계획의 효과에 대한 보고서를 상·하원의 소기업위원회에 준비하여 제출해야 함을 명시하고 있다. 이 보고서는 적어도 24개월간의 내용을 담아야 하며, 이 조항이 효력을 발생하는 날로부터 30개월을 넘지 않는 기간 내에 제출해야한다. 그리고 이 보고서에는 지원받는 사람들의 숫자, 이제 시작되고 있는 사업의 숫자, 지원사업의 총 수령액, 지원받는 회사의 이익 증감, 지원받는 회사에게 발생한 고용률의 증감 등의 정보를 포함해야 한다.

124) 여성기업소유법(Women's Business Ownership Act of 1988) 제201조의 규정에 의거한 비영리단체들에 대한 지원은 시범사업으로 규정되었다. 동 조항에는 이 규정의 효력이 1991년 9월 30일에 만료됨

거하여 중소기업청은 이 조항의 목적을 달성하기 위하여 다른 법률에도 불구하고 촉진책을 이용할 수 있다.

4) 자본에 대한 접근성 강화

여성기업소유법 제3장은 자본에 대한 접근을 용이하게 하도록 규정하고 있는바 제301조에서는 소비자신용보호법(Consumer Credit Protection Act of 1968)에 대한 수정내용을 규정하고, 제302조에서는 형식의 간소화 및 우선자금지원(Form simplification and Preferred financing)에 관하여 규정하고 있다. 이에 따라 동법 제301조에 의거하여 대출기관은 대출신청자의 결혼 상태에 관한 사항을 요구할 수 없고, 사업이나 상업적 대출신청자들은 대출이 거부될 경우 그 이유를 서면으로 발급받을 수 있게 되었다.

동법 제302조는 1989년, 1990년, 1991년의 회계연도 동안에 중소기업청이 중소기업법 제5조(b)(7)의 규정에 의거하여 인정된 우대채권자프로그램과 보증대출 프로그램에 관한 법 및 규칙을 알고 있고 이러한 프로그램에서 요구하는 사항을 신속하게 처리할 수 있는 채권자들을 위하여 보증대출프로그램을 실시하도록 규정하고 있다. 그리고 중소기업청은 우대채권자들과 인증채권자들이 소기업에 5만 달러 이하의 대출을 할 수 있도록 장려하기 위하여 보증 및 우대대출프로그램에 참여하는 채권자들이

을 명시하고 있다. 하지만 이 조항에 의해 지원을 받은 여성기업들이 나름대로 성과를 보임에 따라 1991년에 종료되는 시범사업을 연장시키기 위해 미국은 1991년에 여성기업발전법(Women's Business Development Act of 1991)을 제정하였다.

간단하고 통일된 대출양식을 사용하도록 해야 한다. 또한 중소기업청은 채권자들이 중소기업법 제7조(a)(16)의 규정에 따라 보증준비금의 절반을 보유할 수 있도록 하고 동법 제7조(a)(19)의 규정에 따라 승인된 대출의 양과 손실의 양을 상하원의 중소기업위원회에 보고해야 한다.

5) 연방여성기업위원회의 설치

여성기업소유법 제401조는 미국연방여성기업위원회(National Women's Business Council)의 설립에 관하여 규정하고, 동법 제402조에서는 연방여성기업위원회의 직무사항에 관하여 규정하고 있다.

이 규정에 따른 연방여성기업위원회의 직무사항은 ①여성소유의 기업들이 미국 경제의 주류에 합류될 수 있도록 현재 존재하는 여성기업에 대한 장벽을 포함한 전국적인 여성소유기업의 지위 및 상태, ②여성기업을 촉진하고 지원하기 위한 연방정부, 주정부, 지방정부의 역할, ③연방정부의 구매·조달과 같은 여성소유기업과 관련된 정부 주도적인 사업 등을 검토하고 보고하는 것이다. 이에 따라 연방여성기업위원회는 1989년 12월 31일까지 그리고 이후 매 12개월마다 위 사항을 대통령과 의회에 보고해야 한다.

그리고 동법 제403조에서는 연방여성기업위원회의 구성에 관하여 규정하고 있는바, 위원회는 ①중소기업청장, 산자부장관(또는 장관의 대리인), 연방준비위원회(Reserve Board)의 의장(또는 의장이 지명한 사람), ②다수당의 원내총무가 지명하는 2인과 상원의 소수당 원내총무가 지명하는

1인, ③하원의장이 지명하는 1인과 하원의 소수당 원내총무가 지명하는 1인으로 구성된다. 그리고 동법 제404조에서는 위원회의 이사와 직원, 동법 제405조에서는 위원회의 권한에 관하여 규정하고 있다.

6) 통계자료와 다른 프로그램에 대한 효과

여성기업소유법 제501조에서는 노동통계청, 인구조사청 등으로 하여금 여성기업의 수를 조사하여 보고하도록 규정하고, 동법 제502조에서는 각각의 연방 대행기관들이 성에 의해서 불이익을 받고 있는 소기업의 수와 여성기업의 수에 관한 정보를 연방조달정책국에 보고하도록 하고 있다.

(2) 중소기업법

1) 서설

미국 중소기업법 제2조에서는 여성기업에 대한 차별금지에 관하여 규정하고 있다.¹²⁵⁾ 이와 관련하여 이 법 제2조(h)(1)(A)에서는 여성이 소유한 기업은 상품과 용역의 제공 및 세금의 납부 그리고 직업창출을 통하여 미국경제에 중요한 공헌을 해왔다고 인정하면서,¹²⁶⁾ 동법 제2조

125) 이외에도 중소기업법 제2조는 공정경쟁의 여건, 자유경쟁의 유지 및 강화, 중소기업청·주정부·연방정부의 중소기업에 대한 지원, 중소기업지원의 대상, 중소기업의 설립·보존·강화 지원 및 경영능력의 향상 지원, 홍수 등의 자연재해 피해자 지원, 사회·경제적으로 불리한 입장에 처해 있는 소수민족, 소외계층에 대한 사업 참여기회의 보장 및 지원, 재해대출프로그램의 우선지원 대상 선정 등의 내용을 명시적으로 규정하고 있다.

(h)(1)(B)~(H)에서 차별금지 및 여성기업 육성에 관한 미국정부의 의지를 명시적으로 규정하고 있다.

여기서는 지난 20년 동안 여성들이 경제적 평등과 독립을 추구함으로써 여성들의 경제적·사회적 지위가 상당히 발전하였지만, 그럼에도 불구하고 하나의 집단으로서 여성은 그들의 성 때문에 기업가로 활동하는데 차별을 받아왔음을 인정하고 있다. 그리고 이러한 차별은 여성이 자본을 조달하거나 확보하고, 경영자질을 배우며, 판로의 기회를 획득하는데 명백하고도 교묘하게 부정적인 영향을 미친다고 설명하고 있다.

이에 따라 동법은 여성이 소유하고 경영하는 중소기업의 창업과 발전을 저해하는 차별적인 장벽을 신속하게 제거하는 것은 국가적인 관심사라고 명시하고, 이러한 장벽의 제거는 여성이 자유기업체계에 완전히 참여하기 위한 공정한 기회를 제공하고 더 나아가서는 국가의 경제적 활력을 증대하기 위해 필수적이라고 규정하고 있다.

또한 여성이 소유하고 경영하는 중소기업의 수가 증가하는 것은 정부에 상품과 용역을 공급하는 업체의 잠재적인 숫자도 확장되는 것으로써 미국 정부에 직접적으로 이익이 된다고 설명한다.

그리고 여성이 소유하고 경영하는 중소기업을 지원하는 프로그램 및 활동은 사회·경제적으로 불이익을 받고 있는 개인들의 권리에 불리한 영향을 주지 않으면서 차별적인 장벽을 제거하는 방식으로 이행되어야 한다고 규정하고 있다.¹²⁷⁾

126) Small Business Act §2(h)(1)(A) women owned business has become a major contributor to the American economy by providing goods and services, revenues, and jobs.

127) Small Business Act §2(h)(1)(B) over the past two decades there have been substantial gains in

그리고 동법 제2조(h)(2)에서는 이 법에 근거하여 수행되는 여성기업인 지원프로그램 및 활동의 목적을 규정하고 있다. 그 목적은 동법 제2조 (h)(2)(A)~(C)에서 규정된 바와 같이 여성이 소유하고 경영하는 중소기업의 합법적인 권리를 활발히 촉진하는 것이고, 여성이 자본 및 다른 생산요소에 접근하면서 직면하는 차별적 장벽을 가능한 제거하는 것이다. 또한 정부가 체계적이고 지속적으로 여성이 직면하고 있는 차별적 장벽을 확인하고 정의하며 분석하는 노력을 기울이는 것이다. 이러한 노력은 공공 및 민간부분의 조합에 여성기업인의 참여를 포함한다.¹²⁸⁾

이와 같이 미국의 중소기업법은 여성기업이 국가경제에 공헌하는 바를

the social and economic status of women as they have sought economic equality and independence;

(C) despite such progress, women, as a group, are subjected to discrimination in entrepreneurial endeavors due to their gender;

(D) such discrimination takes many overt and subtle forms adversely impacting the ability to raise or secure capital, to acquire managerial talents, and to capture market opportunities;

(E) it is in the national interest to expeditiously remove discriminatory barriers to the creation and development of small business concerns owned and controlled by women;

(F) the removal of such barriers is essential to provide a fair opportunity for full participation in the free enterprise system by women and to further increase the economic vitality of the Nation;

(G) increased number of small business concerns owned and controlled by women will directly benefit the United States Government by expanding the potential number of suppliers of goods and services to the Government; and

(H) programs and activities designed to assist small business concerns discriminatory barriers while not adversely affecting the rights of socially and economically disadvantaged individuals.

128) Small Business Act §2(h)(2) It is, therefore, the purpose of those programs and activities conducted under the authority of this Act that assist women entrepreneurs to-

(A) vigorously promote the legitimate interests of small business concerns owned and controlled by women;

(B) remove, insofar as possible, the discriminatory barriers that are encountered by women in accessing capital and other factors of production; and

(C) require that the Government engage in a systematic and sustained effort to identify, define and analyze those discriminatory barriers facing women and that such effort directly involve the participation of women business owners in the public/private sector partnership.

인정하고 그들이 직면하고 있는 현실적 장벽을 이해하며, 이러한 장벽을 제거하여 여성기업을 육성하고 나아가 국가 경제에 활력을 불어넣고자 여성기업 육성 프로그램을 법률로써 구체적으로 규정하고 있다.

아래에서는 여성기업 육성과 관련된 중소기업법의 내용을 자세히 살펴 보면서 여성기업에 대한 정의와 중소기업법에 규정된 여성기업 육성을 위한 제도 및 기관에 관하여 살펴보고자 한다.

2) 중소기업청의 차별금지 책임

미국은 중소기업법에 따른 정책을 시행하기 위하여 이 법 제4조(a)에서 대통령의 지시 및 감독을 받는 중소기업청을 두도록 규정하고,¹²⁹⁾ 같은 법 제4조(b)에서 중소기업청장의 책임을 규정하고 있다.

이 중에서도 여성기업과 관련하여 중소기업청장은 중소기업에 관한 직무의 수행에 있어서 여성을 차별하여서는 안 되며 취약계층을 특별히 보호해야 한다. 그리고 대출 및 신용보증을 포함하여 중소기업청이 관장하는 모든 사업의 수행에 있어 중소기업청에 지원을 신청하거나 지원의 혜택을 받는 개인 또는 중소기업체를 성 또는 결혼 여부를 이유로 차별해서는 안 된다.¹³⁰⁾

129) Small Business Act §4(a) In order to carry out the policies of this Act there is hereby created an agency under the name "Small Business Administration", which Administration shall be under the general direction and supervision of the President.....(이하 생략).

130) Small Business Act §4(b) The management of the Administration shall be vested in an Administrator who shall be appointed from civilian life by the President,.....(중간 생략).....In carrying out the programs administered by the Small Business Administration including its lending and guaranteeing functions, the Administrator shall not discriminate on the basis of sex or marital

3) 대출지원제도

① 7(a) 대출보증 프로그램

중소기업청은 중소기업법 제7조(a) 규정에 의거하여 세입세출관련법에서 사전에 정한 범위 및 규모 내에서 토지, 물품, 물자 및 장비취득과 운영자금을 포함한 공장인수, 건설, 개조 또는 확장에 필요한 자금을 여성기업 및 중소기업에 대출할 권한이 있다. 그리고 이러한 금융지원은 중소기업청이 직접 또는 계약에 의하여 은행이나 기타 금융기관과 협력하여 일시불 또는 거치식(보증부분)으로 취득될 수 있다.¹³¹⁾

7(a) 대출보증 프로그램은 대출액은 상업 대출업자가 지원하고 그에 대한 보증을 미국중소기업청이 해주는 것으로 정부와 대출업자 간의 보증 및 비율에 관한 합의하에 대출신청기업에게 대출하는 프로그램이다. 실제적인 대출은 미국의 중소기업청이 아니라 상업적인 대금업자가 하는 것이다.

이 프로그램의 대출을 받고자 하는 여성기업 및 중소기업은 일정한 자

status against any person or small business concern applying for or receiving assistance from the Small Business Administration,.....(이하 생략).

131) Small Business Act §7(a) LOANS TO SMALL BUSINESS CONCERNS; ALLOWABLE PURPOSE; QUALIFIED BUSINESS; RESTRICTIONS AND LIMITATIONS. The Administration is empowered to the extent and in such amounts as provided in advance in appropriation Acts to make loans for plant acquisition, construction, conversion, or expansion, including the acquisition of land, material, supplies, equipment, and working capital, and to make loans to any qualified small business concern, including those owned by qualified Indian tribes, for purposes of this Act. Such financing may be made either directly or in cooperation with banks or other financial institutions through agreements to participate on an immediate or deferred (guaranteed) basis.....(이하 생략).

격심사를 거쳐야 한다. 첫째는 사전에 자금조달을 제공하기 위한 내부 자원을 가지고 있지 않고, 둘째는 중소기업청에서 규정한 표준 크기에 맞아야 하며, 셋째는 이익이 되고, 넷째는 변제를 증명할 수 있어야 한다.

7(a) 대출보증프로그램의 대출보증 결과를 살펴보면 2000년 기준 총 대출건수 중 약 21.0%가 여성기업에 대하여 이루어졌고, 총 대출액 중 약 16.4%의 금액이 여성기업에 대하여 대출보증이 되었다.¹³²⁾

② 대출자 인증 프로그램

대출자 인증 프로그램(Certified Lenders Program)은 중소기업법 제7조 (a)(19(A)에 규정된 사업이다. 이 규정에 의하여 위임된 권한에 따라 중소기업청은 대출을 취급하는 모든 금융기관 및 기타 단체가 적격 중소기업에 50,000 달러 이하의 보증부 대출을 제공하는 것을 촉진하기 위하여 이러한 대출에 대한 동일표준의 간소한 대출양식을 개발하고 참가 금융기관이 활용할 수 있도록 하고 있다. 여성기업이 주로 소규모대출을 필요로 한다는 점에서 이 프로그램은 여성기업에 많은 도움이 되고 있다.

이 프로그램은 동법 제5조(b)(7)에 의거한 우대 대출자 프로그램에 추가하여 보증대출에 관한 중소기업청의 법 및 규정에 대한 지식이 풍부하고 프로그램 수행에 필요한 사항도 능숙하게 처리하는 대출제공자를 위하여 설치된 프로그램이다. 만약, 대출 제공자가 규율과 규정을 준수하지

132) 차은영, “여성기업을 위한 금융지원의 필요성”, 「여성경제연구」 제3집, 제2호, 한국여성경제학회, 2006, 18-19면.

않거나 여타 대출 제공자에 비하여 해당 대출 제공자의 손실이 과도한 경우 대출자 인 증은 언제라도 유예되거나 철회된다.¹³³⁾

③ 서류 간소화 대출 프로그램

서류 간소화 대출 프로그램(Low Documentation Loan Program)은 중소기업법 제7조(a)(25)(C)에서 규정하고 있는 프로그램이다. 이 조항에 따라 중소기업청은 중소기업 대출에 많은 경험을 가진 대부 제공자를 통해서 10만 달러 이하의 대출에 대하여 서류 간소화 대출 프로그램을 시행할 수 있다.¹³⁴⁾

서류 간소화 대출 프로그램은 중소기업의 문서작성에 대한 부담을 경감할 목적으로 도입된 제도이다. 대출의 절차가 복잡할수록 여성기업은

133) Small Business Act §7(a)(19)(A) In addition to the Preferred Lenders Program authorized by the provision in section 5(b)(7), the Administration is authorized to establish a Certified Lenders Program for lenders who establish their knowledge of Administration laws and regulations concerning the guaranteed loan program and their proficiency in program requirements, The designation of a lender as a certified lender shall be suspended or revoked at any time that the Administration determines that the lender is not adhering to its rules and regulations or that the loss experience of the lender is excessive as compared to other lenders, but such suspension or revocation shall not affect any outstanding guarantee.

(B) In order to encourage all lending institutions and other entities making loans authorized under this subsection to provide loans of \$50,000 or less in guarantees to eligible small business loan applicants, the Administration shall develop and allow participating lenders to solely utilize a uniform and simplified loan form for such loans.

134) Small Business Act §7(a)(25)(C)LOW DOCUMENTATION LOAN PROGRAM.-The Administrator may carry out the low documentation loan program for loans of \$100,000 or less only through lenders with significant experience in making small business loans. Not later than 90 days after the date of enactment of this subsection, the Administrator shall promulgate regulations defining the experience necessary for participation as a lender in the low documentation loan program.

그만큼 자금조달에 더욱 어려움을 겪을 수밖에 없기 때문에 소액대출을 주로 이용하는 여성기업에게 본 프로그램은 큰 도움이 되고 있다.

10만 달러 이하의 대출 보증 프로그램의 융자신청 수속을 합리화하기 위하여 마련된 이 프로그램은 “융자신청서를 1cm 두께의 서류에서 단 1 페이지의 서류로 간소화 한다”는 것이 그 취지이다. 미국 중소기업청은 이 제도에 의해서 융자수속 처리시간을 3일 이내로 감소시키는 극적인 효과를 발휘하였다.¹³⁵⁾ 이 프로그램은 대출기관이 채무자의 신용을 확인하고 이 프로그램을 통해 중소기업청에 보증을 요구하는 2단계 절차로 이루어진다. 따라서 절차가 단순할 뿐만 아니라 서류가 간소화되고, 처리시간이 크게 단축되는 장점이 있다.¹³⁶⁾

④ 소액대출 프로그램

소액대출 프로그램(MicroLoan Program)은 중소기업법 제7조(m)에 규정된 프로그램으로 사업을 성공적으로 운영할 수 있는 능력을 가진 여성, 저소득자, 소수민족 기업인 및 사업 소유주 등을 지원하고 경제 불황으로 금융지원의 기회가 적은 지역에 위치한 중소기업을 지원하기 위하여 제정되었다.¹³⁷⁾

135) 정희선, “여성기업의 경제적 역할과 지원제도에 관한 연구”, 「사회과학연구」 제7권, 덕성여자대학교 사회과학연구소, 2002, 191면.

136) 서류 간소화 대출 프로그램에 따르면 대출 신청자가 대출 기관에 대출을 신청하면 대출기관은 심사를 하고 대출이 가능하면 대출을 해주기 전 총 대출 금액의 85%에 대하여 ‘중소기업청 간이 서류’ 보증을 요청할 수 있다. 채무자가 전면의 신청서를 작성하고 채권자가 후면의 신청서를 작성하면 채무자가 중소기업청(SBA)으로 신청서를 발송한 후 36시간 이내에 회신을 받는 것이다. 이러한 내용을 통해 서류가 간소화되고 처리시간이 단축될 수 있다.

즉, 소액대출 프로그램은 소액의 자금을 필요로 하는 여성기업의 특성에 부응하는 제도다. 여성기업이 주로 필요로 하는 소액대출의 경우 금융기관의 이익에 직결되기 어려워 일반 금융기관에서는 외면하는 경향이 있다. 이를 보완하기 위하여 마련된 소액대출 프로그램은 사회·경제적으로 불리한 중소기업과 여성기업에 적극적으로 활용되고 있다.

이 프로그램의 시스템은 중소기업청이 중개인 및 비영리단체에 보조금을 지급하고 중개인 및 비영리단체가 다시 여성기업을 포함한 중소기업에게 소액대출을 제공하는 방식이다.¹³⁸⁾ 이에 따라 중개인 및 비영리단체는 중소기업청으로부터 조달한 자금으로 창업, 신설 혹은 성장하는 중소기업에게 운영자금, 자재, 공급품, 비품, 시설 및 장비구입을 위한 소액자금을 단기 고정금리로 제공한다. 그리고 중개인 및 비영리단체는 중소기업청에서 보조금을 지급받아 채무자인 중소기업에게 마케팅, 경영 및 기술의 집중적인 지원을 제공해야 한다.¹³⁹⁾ 또한 중소기업법 제7조 (m)(6)(B)에 의거하여 이 프로그램을 운영하는 각 중개인은 평균적으로

137) Small Business Act §7(m) MICROLOAN PROGRAM (1)(A) PURPOSES. The purpose of the Microloan Program are:

(i) to assist women, low-income, veteran (within the meaning of such term under section 3(q)), and minority entrepreneurs and business owners, and other such individuals possessing the capability to operate successful business concerns; and

(ii) to assist small business concerns in those areas suffering from a lack of credit due to economic downturns.

138) 여기서 소액대출은 Small Business Act §7(m)(11)(B)에 따라 중개인이 창업, 신설, 혹은 성장하는 중소기업에 \$35,000 이하의 금액을 단기 고정금리로 제공하는 대출을 말한다.

139) Small Business Act §7(m)(6)(B)(ii) in conjunction with such loans and subject to the requirements of paragraph (4), make grants to such intermediaries for the purpose of providing intensive marketing, management, and technical assistance to small business concerns that are borrowers under this subsection.

15,000 달러 이하의 소액 대출을 유지해야 한다.¹⁴⁰⁾

③ 여성기업 사전승인대출 프로그램

여성기업 사전승인대출 프로그램은 미국 중소기업청에서 여성기업인이 은행에 대출을 신청하기 전에 25만 달러 이하의 융자보증을 해주는 프로그램이다. 여성기업인의 대출제도에 대한 접근을 제고하기 위하여 개발된 본 프로그램을 통하여 중소기업청은 심사를 할 때 여성기업인이 담보를 가지고 있는지 없는지의 여부가 아니라 여성기업인의 인격, 신용경력, 그리고 지불능력을 기준으로 심사를 함으로써 담보력이 약한 여성기업인의 현실을 고려하고 있다.

대상 자격은 1인 이상의 여성이 최소 51% 이상의 주식을 소유 또는 경영 되는 기업으로 평균 매출액이 500만 달러 이하이고 종업원의 수가 100인 미만인 기업이다.¹⁴¹⁾ 최대한도 25만 달러를 중소기업청이 90%까지 보증해주며, 부동산 및 장비 구입을 위한 경우는 25년, 운영자금을 위한 대출은 7년까지가 대출 기간이고, 대출이율·상환기간·부대정책 및 보증비

140) Small Business Act §7(m)(6) LOANS TO SMALL BUSINESS CONCERNS FROM ELIGIBLE INTERMEDIARIES.-

(A) IN GENERAL.-An eligible intermediary shall make short-term, fixed rate loans to startup, newly established, and growing small business concerns from the funds made available to it under subparagraph (B)(i) of paragraph (1) for working capital and the acquisition of materials, supplies, furniture, fixtures and equipment.

(B) PORTFOLIO REQUIREMENT.-To the extent practicable, each intermediary that operates a microloan program under this subsection shall maintain a microloan portfolio with an average loan size of not more than \$15,000.

141) 정희선(2002), 앞의 논문, 190면.

율은 7(a)대출보증프로그램의 규칙에 따른다.

4) 여성기업센터의 설치

중소기업법 제29조에서는 여성기업센터 프로그램(Women's Business Center Program)을 규정하고 있다. 중소기업법 제29조(a)(4)(B)(ii)에서 “여성을 그 주된 지원 대상으로 한다”고 규정하고, 제29조(a)(4)(B)(i)에서는 “다른 방법으로는 혜택을 누리지 못하는 특정 인적집단을 대상으로 한다”고 규정한 것을 볼 때,¹⁴²⁾ 여성기업센터 프로그램이 여성을 주된 지원 대상으로 하면서 여성 외에도 지원이 필요한 경우 지원할 수 있도록 개방하고 있음을 알 수 있다. 예컨대, 여성이 아니지만 외국 이주민이 창업을 하고자 할 경우에도 지원이 가능하다.

여성기업은 여성기업센터의 주된 지원 대상으로서 재정·경영·마케팅 등 다양한 분야의 지원을 받을 수 있다. 여성기업이 받을 수 있는 재정적 지원에는 기업대출, 투자자본 확보, 재무제표 작성·제출, 현금흐름 관리와 기타 기업의 재정운영에 관한 훈련 및 자문지원이 포함된다. 그리고 경영적 지원에는 중소기업의 주된 활동과 기능에 대한 기획, 조직, 인사, 지휘, 통제에 대한 훈련 및 자문 등이 있으며, 마케팅 지원에는 국내외 시장 진출기회 포착, 시장 세분화, 마케팅 계획 준비와 실행, 가격전략 개발, 계약 대상 발견, 계약 협상, 각종 광고 선전 기술 활용 등에 대한 훈

142) Small Business Act §29(a)(4)(B)(i) that reach a distinct population that would otherwise not be served;

(ii) whose services are targeted to women.

련이 포함된다.¹⁴³⁾

여성기업센터는 여성기업소유법 제2장의 제201조에서도 명시된 비영리 민간조직으로 1988년 의회의 승인으로 1989년 설립되어 미국 중소기업청의 여성기업국의 관리하에 있으며 연방정부, 주정부, 지방정부의 보조금과 개인출자금으로 운영된다. 여성기업센터는 소규모 시범사업으로 시작하여 1997년 중소기업재위임권법에 의해 중소기업청의 영구적인 사업이 되었고, 보조금 교부 사이클이 3년에서 5년으로 연장되어 보다 안정적으로 사업을 추진하고 있다. 그리고 현재 여성기업센터는 미국 전역에 약 100여개가 설치되어 여성기업을 지원하고 있다.

여성기업센터의 시설은 고객들에게 일주일에 40시간 이상 개방해야 하고 추가적인 장소가 있다면 두 곳의 활용가능 시간의 합계가 40시간이면 되며, 2곳을 초과한 장소의 이용가능 시간은 합산할 수 없다. 센터는 최소한 1명의 전담직원을 보유하고 있어야 하고 전담직원이 다른 센터와 겸직할 수 없다. 그리고 모든 센터는 중소기업청에 필요한 보고서를 제출해야 한다.¹⁴⁴⁾

143) Small Business Act §29(b)(1) financial assistance, including training and counseling in how to apply for and secure business credit and investment capital, preparing and presenting financial statements, and managing cash flow and other financial operations of a business concern;

(2) management assistance, including training and counseling in how to plan, organize, staff, direct, and control each major activity and function of a small business concern; and

(3) marketing assistance, including training and counseling in identifying and segmenting domestic and international market opportunities, preparing and executing marketing plans, developing pricing strategies, locating contract opportunities, negotiating contracts, and utilizing varying public relations and advertising techniques.

144) 보고서에는 분기별 성과보고서 및 회계연도 종료 후의 최종보고서 등이 있고 최종보고서에는 공인회계사의 확인보고서와 사업성으로 인한 경제효과자료가 포함된다. 이러한 보고를 하지 않거나, 부적절하게 하는 경우 중소기업청은 지원자금의 지급을 보류할 수 있다.

최근 여성기업센터의 예산은 점진적으로 증가하는 추세에 있어, 2003년 회계연도에 1,665만 달러였던 것이 2007년 회계연도에는 2,400만 달러에 육박하게 되었다. 창업 및 기존기업에 대한 지원 건수는 2003년 회계연도에 약 10만 6,600건이었던 것이 2006년 회계연도에는 12만 9,400건에 이르고 고용창출 효과도 약 6,800명에 달하는 것으로 나타났다.¹⁴⁵⁾

5) 여성기업국의 설치

중소기업법 제29조(g)는 여성기업국의 설치에 관하여 규정하고 있으며, 여성기업국에서 어떠한 업무를 수행하는지 규정하고 있다. 여성기업국은 여성기업을 육성하기 위한 중소기업청의 프로그램을 담당하는 부서로서, 중소기업청장이 임명하는 청장보좌관이 여성기업국의 업무를 관장한다.

이 규정에 따라 여성기업국에서는 중소기업의 창업 및 운영을 보좌하고, 여성기업인의 경영 및 기술관련 능력개발을 지원하며, 연방정부 조달 계약 기회의 개발, 자본공급원 접근 기회의 증대 등의 업무를 수행하고 있다. 또한 청장보좌관은 여성기업센터 프로그램을 운영·관장하며, 여성기업국을 위한 연간 행정 및 프로그램의 예산안을 제출하고 각 여성기업센터 프로그램 신청자가 제출한 연간 예산을 검토하는 역할을 수행해야 한다.¹⁴⁶⁾

145) 김광희 외, 앞의 책, 308-311면.

146) Small Business Act §29(g) OFFICE OF WOMEN'S BUSINESS OWNERSHIP-

(1) ESTABLISHMENT.-There is established within the Administration an Office of Women's Business Ownership, which shall be responsible for the administration of the Administration's programs for the development of women's business enterprises(as defined in section 408 of the

(3) 여성기업발전법

미국은 여성기업소유법에 의해 지원을 받은 여성기업들이 괄목할만한 성과를 나타냄에 따라 1991년에 종료되는 시범사업을 연장하고 소액 대출프로그램을 영구화하기 위하여 199년 여성기업발전법을 제정하였다. 이 법은 소액 대출프로그램이 영구적으로 운영될 것을 명시하는 내용과 시범사업들을 연장한다는 것, 그리고 시범사업에 대한 정부 보조금 운영방식을 수정하는 것을 주요 내용으로 하고 있으며, 정부보조금 운영방식의 수정은 여성이 소유·경영하는 소기업을 위해 시범계획을 시행하는 민간 단체들에게 정부 보조금과 동일한 매칭 펀드(Matching Fund)에 의한 지원 방식에서 정부와 민간단체가 1차 년도는 2:1로, 2차 년도는 1:1, 3차

Women's Business Ownership Act of 1988(15 U.S.C. 661 note)). The Office of Women's Business Ownership shall be administered by an Assistant Administrator, who shall be appointed by the Administrator.

(2) ASSISTANT ADMINISTRATOR OF THE OFFICE OF WOMEN'S BUSINESS OWNERSHIP- (B) RESPONSIBILITIES AND DUTIES-

(i) RESPONSIBILITIES.-The responsibilities of the Assistant Administrator shall be to administer the programs and services of the Office of Women's Business Ownership established to assist women entrepreneurs in the areas of-

- (I) starting and operating a small business;
- (II) development of management and technical skills;
- (III) seeking Federal procurement opportunities; and
- (IV) increasing the opportunity for access to capital.

(ii) DUTIES.-The Assistant Administrator shall-

- (I) administer and manage the Women's Business Center Program;
- (II) recommend the annual administrative and program budgets for the Office of Women's Business Ownership(including the budget for the Women's Business Center program);
- (III) establish appropriate funding levels therefore;
- (IV) review the annual budgets submitted by each applicant for the Women's Business Center program.

년도는 1:2의 비율로 민간단체들이 재정지원을 받을 수 있는 것으로 수정되었다.¹⁴⁷⁾

(4) 카터대통령령

1979년 여성기업 정책에 관한 대통령령에 의해 중소기업청 내에 여성기업 지원을 위한 부처 간 위원회 및 여성기업국이 소규모의 정책기구로 설립되었다.

여성기업 지원을 위한 부처 간 위원회는 각 부처의 대표인 고위직 공무원으로 구성되어 각 부처의 여성기업 지원 정책에 대한 관리·감독 및 각 지원프로그램의 발전을 위한 업무를 수행하고, 연2회 위원회를 개최하여 업무수행에 필요한 사항을 결정하며 그들의 활동결과를 대통령과 의회에 보고하고 있다.

여성기업국은 1988년 여성기업소유법이 제정되면서 사업의 수행기관으로서 영역이 확장되었는데, 여성기업국의 주요업무는 사업품목 개발 등의 훈련 및 기술지원, 신용·자금 조달, 정부계약에 관한 자문, 수출업무 지원 및 세미나 개최, 여성기업 정보 분석 및 컨설팅 등을 제공하는 것이다.¹⁴⁸⁾ 현재 여성기업국은 100여개의 여성기업센터와 온라인 여성기업센터 사업을 관할하고 있으며, 여성기업센터에 대한 성과평가를 통해 여성기업센터 지원의 지속성 여부를 결정하고,¹⁴⁹⁾ 연방정부 차원의 유일한 여

147) 이정섭, 앞의 책, 24면.

148) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 39면.

149) 미국 중소기업청(SBA)은 여성기업센터(Women's Business Center)에 대한 성과평가를 위해 주요성

성기업 지원기관으로서 전국적인 여성기업 단체와 네트워크를 형성하고 자금 대출 보증 프로그램을 통해 여성기업의 발전을 도모하고 있다.

(5) 미연방조달규정

미연방조달규정(Federal Acquisition Regulation)은 미국 연방차원에서 공공조달계약에 관한 기본법이라고 할 수 있다.¹⁵⁰⁾ 이 규정은 계약상대방으로 하여금 계약의 효율적인 이행과 중소기업 육성을 위하여 가능한 범위에서 중소기업에게 하도급을 할 수 있도록 규정하고 있다. 중소기업 하도급 지원은 대기업이 정부와 계약을 할 때 중소기업에 최대한의 하도급 기회를 부여하도록 함으로써 중소기업을 지원하는 정책이다. 이에 따라 중소기업은 조달규모가 커서 중소기업의 이행능력을 초과하는 경우에도 하도급을 통해서 정부조달에 참가할 수 있다.

미연방조달규정의 하도급지원에 따라 단순구매한도(10만 달러)를 초과하는 계약의 경우, 해당 계약을 수주한 하도급업자는 해당 계약의 효율적인 수행이 보장되는 범위 안에서 퇴역군인중소기업, HUBzone중소기업,¹⁵¹⁾ 소수민족중소기업, 여성중소기업 등의 중소기업이 동 계약의 이행

과지표(Key Performance Indicators : KPI)를 설정하고 있다. 주요성과지표에는 ①창업 관련 서비스 제공 건수, ②사업 창출, ③고용 창출·유지, ④창업 관련 상담·자문 시간, ⑤기존 여성기업 서비스 제공 건수 등이 있다.

150) 중소기업청·중소기업진흥공단, 「미국연방조달규정해설」, 중소기업청, 2011, 1면.

151) HUB구역이라 함은 Small Business Act §3(p)(1)and(2)에서 규정된 바에 따라 전통적으로 미개발될 상업구역을 말한다. 그리고 전통적으로 미개발될 상업구역이라 함은 적격 국제조세단위, 적격 비도시군(郡)지역, 인디언 보호구역 내의 지역, 재지정지역(redesignated areas) 중 하나에 위치하는 지역을 뜻한다.

에 최대한 참여토록 한다는 데에 동의해야 한다. 그리고 주계약자가 퇴역 군인중소기업, HUBzone중소기업, 소수민족중소기업, 여성중소기업 등의 중소기업과의 하도급 계약에 의해 지불해야 하는 금액을 기한 내에 지급하게 하는 절차를 수립해야 한다는 것이 미국정부의 정책이다.¹⁵²⁾

또한 65만 달러(건설공사는 150만 달러)를 초과하는 계약 및 하도급 가능성을 내포하는 계약의 경우, 주계약자는 계약 또는 계약의 수정을 체결하기 위하여 여성기업을 포함한 중소기업에 대한 하도급계획서를 제출해야 한다. 만약 하도급계획에 대한 협상이 실패할 경우 해당 주계약자는 계약자로서의 지위를 상실할 수 있다.¹⁵³⁾

152) Federal Acquisition Regulation 19.702 Statutory requirements.

Any contractor receiving a contract for more than the simplified acquisition threshold must agree in the contract that small business, veteran-owned small business, service-disabled veteran-owned small business, HUBzone small business, small disadvantaged business, and women-owned small business concerns will have the maximum practicable opportunity to participate in contract performance consistent with its efficient performance. It is further the policy of the United States that its prime contractors establish procedures to ensure the timely payment of amounts due pursuant to the terms of their subcontracts with small business, veteran-owned small business, service-disabled veteran-owned small business, HUBzone small business, small disadvantaged business, and women-owned small business concerns.

153) Federal Acquisition Regulation 19.702(a) Except as stated in paragraph (b) of this section, Section (8)(d) of the Small Business Act (15 U.S.C. 637(d)) imposes the following requirements regarding subcontracting with small businesses and small business subcontracting plans:

(1) In negotiated acquisitions, each solicitation of offers to perform a contract or contract modification, that individually is expected to exceed \$650,000 (\$1.5 million for construction) and that has subcontracting possibilities, shall require the apparently successful offeror to submit an acceptable subcontracting plan. If the apparently successful offeror fails to negotiate a subcontracting plan acceptable to the contracting officer within the time limit prescribed by the contracting officer, the offeror will be ineligible for award.

(2) In sealed bidding acquisitions, each invitation for bids to perform a contract or contract modification, that individually is expected to exceed \$650,000 (\$1.5 million for construction) and that has subcontracting possibilities, shall require the bidder selected for award to submit a subcontracting plan. If the selected bidder fails to a plan within the time limit prescribed by the contracting officer, the bidder will be ineligible for award.

그리고 각 하도급계획서에는 총 하도급금액과 함께 중소기업, 퇴역군인 중소기업, HUBzone중소기업, 여성기업 등에 대한 각각의 하도급 비율을 포함해야 한다. 그리고 하도급 담당 직원의 이름 및 업무에 대한 설명도 필요하며, 중소기업, 퇴역군인중소기업, HUBzone중소기업, 여성기업이 하도급 계약의 경쟁입찰에서 공정한 기회를 제공받을 수 있도록 계약자가 취할 조치 및 노력에 대한 설명도 필요하다.¹⁵⁴⁾ 이러한 하도급계획은 계약담당공무원이 하도급계획이 충분한지, 필요한 정보, 목표, 보증 등이 포함되어 있는지를 검토하게 된다.

정부는 주계약자가 중소기업 등에 대한 하도급 목표를 달성하기 위한

154) Federal Acquisition Regulation 19.704 Subcontracting plan requirements.

(a) Each subcontracting plan required under 19.702(a)(1) and (2) must include—

(1) Separate percentage goals for using small business (including ANCs and Indian tribes), veteran-owned small business, service-disabled veteran-owned small business, HUBZone small business, small disadvantaged business (including ANCs and Indian tribes) and women-owned small business concerns as subcontractors;

(2) A statement of the total dollars planned to be subcontracted and a statement of the total dollars planned to be subcontracted to small business (including ANCs and Indian tribes), veteran-owned small business, service-disabled veteran-owned small business, HUBZone small business, small disadvantaged business (including ANCs and Indian tribes) and women-owned small business concerns;

(7) The name of an individual employed by the offeror who will administer the offeror's subcontracting program, and a description of the duties of the individual;

(8) A description of the efforts the offeror will make to ensure that small business, veteran-owned small business, service-disabled veteran-owned small business, HUBZone small business, small disadvantaged business, and women-owned small business concerns have an equitable opportunity to compete for subcontracts;

(9) Assurances that the offeror will include the clause at 52.219-8, Utilization of Small Business Concerns (see 19.708(a)), in all subcontracts that offer further subcontracting opportunities, and that the offeror will require all subcontractors (except small business concerns) that receive subcontracts in excess of \$650,000 (\$1.5 million for construction) to adopt a plan that complies with the requirements of the clause at 52.219-9, Small Business Subcontracting Plan (see 19.708(b)).

선의의 노력(good faith effort)을 기울이지 않음으로써 하도급 목표를 이행하지 못한 경우에는 손해배상(liquidated damage)을 산정하여 청구할 수 있다.¹⁵⁵⁾ 그리고 계약관은 주계약자가 중소기업 등에 대한 하도급 목표를 초과달성한 경우, 계약관이 계약자의 노력에 기인한 것이 아니라고 판단하지 않은 이상 계약자의 하도급 초과분의 10% 범위 내에서 금전적인 인센티브를 제공하는 계약조건을 설정할 수 있다.¹⁵⁶⁾

연방정부의 중소기업 하도급지원의 실적을 살펴보면, 2003년 회계연도를 기준으로 연방계약 중 중소기업에 하도급을 준 금액은 약 455억 달러이다. 이는 총 구매액의 약 15.6%에 해당된다.¹⁵⁷⁾

(6) 연방조달간소화법

미국은 연방정부의 모든 부처의 조달프로세스를 간소화하고, 여성기업을 포함한 중소기업이 정부와의 거래를 용이하게 할 수 있도록 하기 위한 목적으로 1994년 연방조달간소화법(Federal Acquisition Streamlining Act)을 제정하였다. 동법의 제정을 통해 미국은 연방조달시장에서 여성기업을 포함한 중소기업의 영역을 넓히고, 연방정부와 여성기업의 계약액을

155) Federal Acquisition Regulation 19.702(c) As stated in 15 U.S.C. 637(d)(8), any contractor or subcontractor failing to comply in good faith with the requirements of the subcontracting plan is in material breach of its contract. Further, 15 U.S.C. 637(d)(4)(F) directs that a contractor's failure to make a good faith effort to comply with the requirements of the subcontracting plan shall result in the imposition of liquidated damages.

156) 조달청 뉴욕구매관, 「미국의 중소기업 지원제도」, 2007, 15면, 해외조달시장정보시스템(http://www.b2g.go.kr/service/info/markettrend/trenddata_view.jsp?BUL_ID=10817&CAT_ID=15).

157) 김종운, 「미국의 중소기업정책」, 중소기업연구원, 2008, 204면.

증가시켜 여성기업의 성장을 이끌어냈다. 그리고 여성기업은 이를 통해 연방정부에 대한 재정적 기여를 높이는 성과를 거두었다.

미국정부가 조달시장을 이용하여 여성기업을 육성하는데 있어서 가장 눈여겨 볼 부분은 연방정부가 매년 계약금액의 총 5%를 여성중소기업에 할당하는 구매목표를 설정해 놓고 있는 부분이다.

2003년에 개정되어 현재 유효한 연방정부 차원의 구매목표를 살펴보면 아래의 <표-17>에서도 볼 수 있듯이 여성기업에 대한 연방정부의 주계약 구매목표와 하도급계약 구매목표는 각각 5%이다. 그리고 아래 <표-18>에 정리된 바와 같이 이를 기관별로 구분하여 살펴보면, 2005년도 미국 연방정부의 기관별 여성기업에 대한 구매목표는 보건·인력부가 5.05%로 가장 높은 구매목표를 설정하고 있고, 에너지부가 3.3%로 상대적으로 낮은 구매목표를 설정하고 있다. 그리고 대부분의 기관이 모두 5%의 구매목표를 수립하고 있음을 알 수 있다.

<표-17> 미국 연방정부의 중소기업에 대한 구매목표

구분	목표율(%)	
	주계약	하도급계약
중소기업(SBs)	23	
약자중소기업(SDBs)	5	5
여성중소기업(WOBs)	5	5
낙후지역(HUBZone)의 중소기업	3	
상이제대군인 소유 중소기업	3	3

출처 : 조달청 뉴욕구매관, “미국의 중소기업 지원제도”, 2007, 3면. 해외조달시장정보시스템(http://www.b2g.go.kr/service/info/markettrend/trenddata_view.jsp?BUL_ID=10817&CAT_ID=15).

<표-18> 미국 연방정부의 기관별 중소기업 구매목표(2005)

기관명	중소기업	8(a)기업	중소약자기업	여성중소기업	낙후지역기업
국방부	23	2.6	3.1	5	3
에너지부	5.5	2.2	1	3.3	1.5
NASA	16.16	3.69	3	5	3
보훈부	27	4	4	5	3
국토안보부	23	2.5	2.5	5	3
보건·인력부	30.32	5.5	11.12	5.05	3.03
조달청(GSA)	43	5	8	5	3
연방정부	23	3	5	5	3

출처 : 조달청 뉴욕구매관, “미국의 중소기업 지원제도”, 2007, 4면. 해외조달시장정보시스템(http://www.b2g.go.kr/service/info/markettrend/trenddata_view.jsp?BUL_ID=10817&CAT_ID=15).

II. 영국

1. 서설

영국은 여성기업 육성을 위한 특정 법률이 없고, 여성기업의 활동도 다른 선진국에 비하여 그리 활성화되어 있지 않다. 다만, 최근 여성기업 육성을 위한 기구의 설치 및 정책적 방안을 마련하는 등 여성기업 지원에 노력을 기울이고 있다.¹⁵⁸⁾ 영국의 경우 과거에는 여성기업 지원이 주로

158) 현재 영국의 여성기업의 현황을 살펴보면 영국에서 자영업에 종사하는 여성은 2006년 6월 현재 101만 3,000명(전체 여성고용의 7.8%)으로 남성 270만 6,000명(전체 남성고용의 17.4%)에 비해 절반에도

민간조직 차원에서 이루어졌고 경제적 파급효과가 큰 경우에 중앙정부가 관여하는 모습을 보였다. 그러나 최근 영국정부는 영국의 여성기업 발전이 미약한 원인을 ①여성기업에 대한 적절한 지원의 부족, ②창업 및 기업성장 과정에서의 자금조달 문제, ③적절한 여성기업 역할모델의 부족, ④여성의 자신감 부족 등으로 분석하고,¹⁵⁹⁾ 여성기업 육성에 관한 필요성을 인식하여 정부가 나서서 미국을 벤치마킹하여 지원제도를 설립하는 등 적극적인 모습을 보이고 있다. 이와 관련된 영국의 여성기업 현황 및 여성기업 육성의 주요 내용은 다음과 같다.

2. 여성기업 육성법제

영국은 여성기업을 육성하기 위한 특정한 법률은 없지만 정책적 지원은 이루어지고 있다. 이에 따라 영국의 경우에는 여성에 대한 경제활동 지원과 관련된 법률로 범위를 확대하여 살펴보고자 한다.

영국은 1970년대에 평등임금법(Equal Pay Act, 1970), 성차별금지법(Sex Discrimination Act, 1976) 및 공정고용법(Fair Employment (Northern Ireland) Act of 1976) 과 같은 남녀평등 관련 법률이 제정되었다. 그리고 이후 뚜렷한 제도적 뒷받침 없이 여성의 사회활동에 대한

미치지 못하고 있으며, 풀타임 자영업에서 차지하는 비율도 17.5%에 그치고 있다. 이는 영국에서 전통적으로 노동시장에서 숙련된 기술이 요구되는 일자리는 남성에게 공급된 반면, 여성기업에게는 주로 관리 및 공공 서비스 직종에 편향되어 왔기 때문으로 분석된다. 또한 영국에서 여성이 51% 이상의 지분을 보유한 기업은 전체기업의 12.3%~16.5% 정도로 남성에 비하여 크게 미흡한 것으로 추산된다. 다만 여성과 남성의 공동소유를 포함하면 34.1%~41.2%로 확대된다.; 이정섭, 앞의 책, 29면 재인용.

159) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 42면.

정책을 간과해오다가 1990년대부터 비로소 여성정책에 대한 상당한 발전이 이루어졌다. 특히 모성에 대한 고려로서 노동조합개혁이 이루어지고, 1993년 고용권리법(Employment Right Act)이 제정되어 1994년 10월부터 작업시간이나 종류에 관계없이 최소 14주의 모성휴가를 가질 수 있게 되었다. 그리고 16주 이상 계속 근무해온 여성에 한하여 처음 6주는 임금의 90%를 부여하고, 후반 12주는 52.50파운드를 받을 수 있게 되었다. 또한 1995년에는 고용보험법(Employment Protection Regulation)에 의해 시간제 근로자도 일반 근로자와 동등한 대우의 법적 고용권리를 가질 수 있게 되어 그동안 가사부담으로 인해 연속적인 경제활동에 어려움을 겪던 여성들이 시간제 근무에 상당수 참여할 수 있게 되었다.¹⁶⁰⁾

3. 여성기업 육성현황

영국의 경우 중소기업청 산하에 ‘소수인종 및 여성기업부’¹⁶¹⁾가 설치되어 있어 해당 부서가 여성기업과 관련된 지원업무를 수행하고 있다.¹⁶²⁾ 영국정부의 여성기업 육성을 위한 주요 활동으로는 여성기업 패널(Women’s Enterprise Panel)의 구성 및 여성기업위원회(Women’s Business Council)의 설치 등이 있다.

영국정부는 2004년에 여성기업 패널을 구성하고 여성기업을 지원하기

160) 이정섭, 앞의 책, 27-28면.

161) ‘소수인종 및 여성기업부(EMWEU)는 여성기업만을 위한 주무부서이기 보다는 이들을 포함한 사회적 약자계층을 포괄적으로 다루고 있으며 네트워크를 구축하여 각 지역 및 단체에서 지원서비스를 제공하고 있다.

162) 이정섭, 위의 책, 30면.

위한 행동계획과 여성기업위원회의 설치에 관한 자문임무를 부여하였다. 그리고 여기서 여성기업 패널이 정부에 행동계획을 건의하고 미국의 모델을 벤치마킹하여 여성기업위원회를 설치할 것을 건의함에 따라 2007년에 영국여성기업위원회(WEBG-UK)가 공식적으로 출범되었다.

또한 2006년에는 여성기업 패널에서 제안한 행동계획의 이행을 비롯한 여성기업을 발전을 위한 업무를 수행하도록 여성기업 태스크 포스를 설치하여 3년간 운영하였는데, 이들은 중앙정부, 지역개발기구 및 행정기관, 민간부문에게 여성기업의 경제적 기여도를 높일 수 있는 방안을 자문하고 여성의 창업과 기업성장 과정에서 겪는 주요 문제와 장애요인을 밝히며 여성기업을 위한 의제를 제안하고 로비하는 등의 역할을 수행하였다.

그리고 최근에는 영국에서도 프로웨스(PROWESS)라는 여성기업 네트워크가 생겼다. 이는 여성기업인을 돕기 위한 전국적인 조직이다. 그리고 이들은 여성친화적인 기업지원 인프라의 구축 및 기업문화 형성을 통해 여성기업의 성장을 도모한다. 프로웨스의 주요 역할은 여성기업에 대한 인식제고, 기업 직원서비스 단체의 능력향상 지원, 기업지원, 국가적·지역적 차원의 로비 및 정책제안 활동 등을 수행하는 것이다. 현재는 단체 및 개인을 포함하여 250여 회원이 등록되어 있으며 매년 약 10만 명의 여성들을 지원하여 천여 개의 창업을 이끌어내고 있다.¹⁶³⁾

163) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 42-43면.

III. 일본

1. 서설

일본에서는 소기업국의 2003년 창업백서에 준하여 여성기업을 여성이 대표인 기업으로 정의하고 있다. 일본은 1956년 유엔에 가입하여 여성문제 해결 및 여성의 지위향상에 대한 국제적 압력에 무관할 수 없어 정부차원의 연구와 정책대응이 일찍 시작되었다. 그리고 1975년 세계여성의 해 이후 국제기구의 권고를 받아들여 여성정책기구를 설치하고 여성문제를 국가적 차원에서 제기하고 정책화함으로써 정책이 점진적으로 발전해 왔다.¹⁶⁴⁾

그러나 일본은 아직 여성의 사회적 지위와 권익향상에 대해 낮은 평가를 받고 있고 있다. 국제적 여성정책의 조류를 국내 정책으로 도입하여 제·개정된 남녀공동참획사회기본법(男女共同參劃社會基本法,) 개정남녀고용기회균등법도 명칭, 이념, 목적이 매우 형식적이고 보수적이다.¹⁶⁵⁾ 현재 일본은 여성기업 육성에 관한 법률은 없지만, 여성기업에 대한 육성의 필요성을 인식하고 이와 관련된 논의가 진행 중인 상황이다. 이하에서는 이와 관련된 일본의 여성기업 현황 및 여성기업 육성의 현황에 관하여 살

164) 일본의 최초의 여성정책기구는 1975년 총리부내의 부인문제 기획추진본부(본부장 총리)였고, 유엔의 행동계획(강령)을 국내 정책으로 도입한 국내 행동계획은 기본계획 3개(국내행동계획, 신국내행동계획, 남녀공동참획2000년 플랜)와 개정·보완한 계획이 2개 있다.

165) 이봉화, “국제적 관점을 중심으로 한 일본의 여성정책의 변화”, 「춘계학술대회 발표논문집」, 한국행정학회, 2002, 601면.

펴보기로 한다.

2. 여성기업 현황

일본의 경우 총무성(Ministry of General Affairs)에서 5년마다 중소기업에 관한 통계를 발표하지만, 여성과 남성을 구분하는 별도의 통계가 없어 여성기업과 관련한 구체적 자료 획득은 거의 불가능한 실정이다. 다만, 일본의 소기업국에서 발간한 2003 창업백서에 일본 여성기업 관련 조사가 일부 제시되어 있는데, 이에 따르면 일본 기업 중 여성기업 비율은 약 14%이고 여성기업의 고용인 수는 평균 3.8명으로 나타나 5인 이하의 소규모기업 비율이 다수인 것으로 조사되었다.¹⁶⁶⁾

일본의 소규모 기업이라 함은 상공회법에 의거하여 제조업은 20인 이하, 상업 및 서비스업은 5인 이하로 정의된다. 일본의 소기업은 중소기업 중에서 약 73%를 차지하고 있고, 종업원 숫자로는 약 26%를 차지하고 있다. 이처럼 일본 여성기업의 대부분이 해당되는 소규모 기업은 생계형 기업으로, 일본의 국민생활과 밀접한 관계를 가지고 있다.

그리고 일본의 여성기업을 업종별로 나누어 살펴보면 개인서비스업에 종사하는 여성기업이 전체 여성기업 중 약 44.1%로 가장 높고, 다음으로 소매업과 음식업에 종사하는 여성기업이 각각 약 22.4%로 높게 나타났다. 그리고 도매업은 약 3.7%, 제조업은 약 1.2%로 여성기업의 비율이

166) 정수원, “일본의 여성경영 소규모기업 실태에 관한 연구”, 「중소기업연구」 제25권 제3호, 한국중소기업학회, 2003, 281면.

매우 낮았다. 이러한 결과로 볼 때 일본의 여성기업의 대부분은 소비자와 접점에 있는 서비스업에 종사하고 있는 것으로 보인다.¹⁶⁷⁾

3. 여성기업 육성법제

일본은 남녀공동참획사회기본법에서 남녀공동참획사회의 정의를 “남여가 사회의 대등한 구성원으로서 스스로의 의사에 의해 사회의 모든 분야의 활동에 참가하는 기회가 확보되어 남여가 균등하게 정치적·경제적·사회적 및 문화적 이익을 향유할 수가 있고 또한 함께 책임을 지는 사회”라고 규정하고 있다. 그리고 정부와 지방자치단체는 이러한 사회를 촉진하기 위한 시책을 종합적으로 수립하고 실시하는 책임과 의무가 있다고 규정함으로써 여성정책에 대한 개념을 간접적으로 제시하고 있다.¹⁶⁸⁾

현재 일본은 여성기업 육성에 관한 법률은 없지만 법률 제정을 위한 움직임은 활발한 것으로 보인다. 일본정부의 여성기업 육성을 위한 의지는 1999년 산업회복법 보충결의안에서 공식 의회문서상으로는 처음으로 나타난다. 산업회복법 보충결의안에서 “정부는 여성기업 지원 확대를 위해 노력해야 한다.”고 규정하고 있다.

그리고 2003년 11월 신경영위원회(NBC)와 일본벤처기업협회(JSVB)에서 카제(Kaze) 21세기 운동을 개시하였으며 중소기업 사장단, 여성기업인, 대기업, 시장 및 대학기관에서 본 운동을 지원하고 있고, 여성기업 육

167) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 43면.

168) 이봉화, 앞의 논문, 602면.

성관련 법안 통과를 위하여 활발하게 활동 중이다. 본 운동 가운데 여성 기업 육성과 관련된 요구사항은 중앙정부 및 지방정부의 조달사업에 여성기업과의 계약률을 5%까지 할당할 것과 대출기관이 여성기업 대출을 위해 5%를 할당해 놓을 것 등이 있다.¹⁶⁹⁾

본 운동의 결과 2003년 11월 민주당에서는 남녀사회참여 조항의 일부인 노동 및 고용 조항에 여성기업인 및 비영리조직의 수의 확대, 여성기업의 판로지원을 위하여 정부조달에서 일정부분 정부 계약을 보장해야 한다는 성명이 발표되었으며¹⁷⁰⁾ 이러한 활동을 중심으로 여성기업 육성에 관한 법제화가 가속화되는 움직임이 포착되고 있다.

4. 여성기업 육성현황

일본의 여성기업 육성의 특성은 지방자치단체 차원에서 활발히 이루어지고 있다는 점이다. 중앙정부 차원에서는 경제산업성(Ministry of Economy, Trade and Industry)과 보건노동복지부(Ministry of Health Labor and Welfare)가 주로 집행하고 있다. 그리고 각 지방자치단체 및 여성센터에서 자금조달, 여성창업 관련강좌 및 콘테스트 등을 실시하는 등 활발한 지원활동을 하고 있다. 아래에서는 일본의 여성기업 육성정책을 중앙정부와 지방자치단체 차원으로 이원화하여 살펴보기로 한다.

169) 중소기업청·한국여성경제인협회, 선진국의 여성기업 지원정책, 77-78면.

170) 배경화, “부산지역 여성 기술혁신 중소기업의 경쟁력 제고 방안 연구-지방정부 출자 벤처캐피탈 운영을 중심으로”, 「2005부산경제연구」 제1권 제4호, 부산발전연구원 여성경제정책센터, 2005, 67면.

(1) 중앙정부

일본은 주로 지방자치단체를 중심으로 지원이 이루어지고 있지만 중앙정부차원에서 여성기업을 육성하기 위한 조직 및 프로그램이 갖추어져 있다. 대표적인 조직으로는 보건노동복지부의 노동부 산하 여성국과 경제산업성이 있다. 여기서 여성국은 주로 여성기업인과 직장 여성인을 대상으로 교육 및 네트워크, 리서치 프로그램을 수행하는데 중점을 두고 있다.¹⁷¹⁾

중앙정부 차원의 지원제도에는 크게 자금지원과 교육훈련지원이 있다. 대표적인 자금지원제도로는 여성기업만을 대상으로 하는 여성기업인 사전승인대출 프로그램¹⁷²⁾이 있다.¹⁷³⁾ 그리고 교육·훈련제도는 보건노동복지부의 직장여성을 위한 경력개발센터에서 창업을 위한 세미나, 멘토링, 기업인간의 네트워크 구축, 신분야의 전개에 필요한 고도의 직업능력 개발 프로그램 등의 지원을 수행하고 있다.¹⁷⁴⁾

한편, 판로지원의 경우는 제도화되어 있지 않은 상태이지만, 이에 대한 관심이 증가하고 있는 것으로 보인다. 일본에서도 미국과 유사하게 정부 조달시 여성기업에 5%를 계약하도록 하는 제도, 각 대출기관이 총 대출액 중 여성기업 대상의 대출액으로 5%를 확보하는 것을 골자로 한 제도

171) 이정섭, 앞의 책, 43면.

172) 여성기업 사전승인대출 프로그램은 사업개시 5년 이상이 된 사업장을 기준으로 55세 이상의 여성기업인에게 주로 창업자금, 운영자금 및 성장자금을 대출·양도의 형태로 지원하는 프로그램이다. 경제산업성이 집행기관이며 직접대출한도액은 6백 7십만 달러이고 간접대출 한도액은 백십만 달러이다.

173) 배경화, 앞의 논문, 68면.

174) 중소기업청·한국여성경제인협회, 선진국의 여성기업 지원정책, 78-80면.

마련이 추진 중에 있다. 또한 국제 전시회를 자주 개최하여 국제적으로 사업을 촉진시키기 위한 활로를 모색하고 있으며, 이 전시회는 경제산업성과 일본무역협회(JETRO)를 중심으로 이들의 주관하에 진행되고 있다.¹⁷⁵⁾

(2) 지방자치단체

일본의 여성기업 육성에 있어서 일본의 지방자치단체는 가장 주된 역할을 하고 있다. 21개 도도부현은 여성기업 지원 사업을 실시한 실적이 있거나 실시하고 있는 중이다. 또한 여성정책담당, 상공정책담당, 노동정책담당 등 각 도과에서 관련 정책에 대한 연구 및 강습, 용자 및 채무보증제도, 상담창구설치 등의 사업이 실시되고 있고, 각각의 지방자치단체는 주로 여성센터를 통해 여성기업 육성사업을 진행하고 있다. 그리고 여성기업센터는 창업자금 지원, 세미나 및 강연개최, 인적 교류 마련 등을 중점으로 여성기업을 지원하고 있다.¹⁷⁶⁾

일본의 지방자치단체에서 진행되는 여성기업 육성 프로그램은 크게 자금지원제도, 교육·훈련 지원제도로 구분할 수 있으며, 지방자치단체의 자금지원제도는 주로 창업자금에 집중되어 있고 담보보다는 보증인을 요구하는 특징이 있다. 이는 여성기업의 담보 및 신용부족을 고려한 결과로 보인다.

175) 이정섭, 앞의 책, 44면.

176) 중소기업청·한국여성경제인협회, 선진국의 여성기업 지원정책, 79면.

일본 지방자치단체의 자금지원제도에는 여성기업만을 대상으로 하는 제도는 아니지만 마루케이제도, 설비자금 지원제도, 창업자금 지원제도 등이 있다. 마루케이제도는 최근 1년 이상 동일 상공회 등 지역 내에서 사업을 하고, 상공회나 상공회의소의 경영지도원으로부터 원칙적으로 6개월 이상 경영지도를 받은 기업으로서 상공회 또는 상공회의소의 추천을 받은 기업을 대상으로 하고 있다. 이들에게는 국민생활금융공고에서 자금 대출이 이루어지며, 경영지도원은 여성기업인에 대한 지도 및 조사를 하고 그 내용을 상공회나 상공회의소에 보고하도록 되어 있다.¹⁷⁷⁾

설비자금 지원제도는 여성기업인에게 설비자금으로 소요되는 자금의 50%범위 내에서 4000만엔 이하까지 대출하는 프로그램이다. 대출 상환기간은 7년 이내이며 연대보증인 또는 물적 담보 요건이 충족되면 무이자로 대출할 수 있는 특징이 있다.

그리고 창업자금 지원제도는 아오모리지역에서 지원하는 제도로, 최고 1000만엔까지 지원이 가능하며 지역경제를 활성화하거나 지역사회의 복지향상이 기대되는 사업을 영위하는 여성창업인이 주 대상이 되고 있다. 이와 유사한 제도로 야마구치 지역에서는 최고 2000만엔까지 지원하고 있으며 주요 대상은 동일기업에서 3년 이상 근무한 경험이 있고 동일업종으로 개업하려는 25세 이상 자 또는 자격증을 살려서 개업을 하려는 자로 규정하고 있다.

또한 일본지방자치단체의 교육·훈련 지원제도를 살펴보면, 일본 지방자치단체는 창업세미나를 통한 여성창업교육, 여성창업인 교육그룹형성, 지

177) 정수원, 앞의 논문, 283-284면.

역 내 선배 여성기업인의 체험담과 사례를 소개하는 등의 네트워크 형성에 초점을 두고 있는 것으로 보인다.¹⁷⁸⁾

IV. 독일

1. 서설

독일의 여성기업은 여성기업 지원정책에 따른 법률에 따라 기업을 소유하고 있는 여성이 법의 규정 아래 기업의 모든 의사 자율권과 법적 책임을 가지는 중소기업의 형태로 정의된다.¹⁷⁹⁾

독일에서는 1950년 이전인 비교적 오래 전부터 중소기업에 대한 지원정책을 추진해왔고, 특히 1990년대 후반부터 신규비즈니스 및 일자리창출을 목적으로 중소기업에 대한 창업지원이 집중되어 왔다. 그리고 이러한 지원정책에 힘입어 여성기업에 대한 지원정책도 1990년대 중반 이후부터 보다 집중되기 시작하였다.¹⁸⁰⁾ 아래에서는 독일의 여성기업에 대한 현황과 독일의 여성기업 육성에 관한 법률 및 정책에 관하여 살펴보도록 한다.

2. 여성기업 현황

178) 이정섭, 앞의 책, 47-48면.

179) 중소기업청, 한국여성경제인협회, 선진국의 여성기업 지원정책, 94면.

180) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 31면.

독일의 여성의 노동력 비율은 2003년 중반을 기준으로 전체 노동력의 약 44.7%를 차지하고 있다. 여성의 노동력비율이 남성에 비하여 다소 낮은 비율을 보이고 있지만 1990년 이후부터 여성기업 및 중소기업에 대한 지원이 강화됨에 따라 여성기업이 증가하고 여성 노동력의 비율도 증가하고 있으며 그 중요성도 강조되고 있다.

독일의 여성기업의 수를 살펴보면, 서독의 여성기업은 1960년 약 75,700개에서 2003년 중반에 약 1,001,000개로 증가하였다. 같은 시기 남성기업이 약 2,550,000개에서 약 2,670,000개로 증가하여 약 4.7%의 증가율을 보인 반면, 여성기업은 약 33%의 증가율을 보인 것이다. 그리고 1991년부터 2003년까지 서독의 남성노동력은 약 6.3% 감소하였지만 여성노동력은 약 10.7% 가량 증가하였다. 또한 같은 시기 남성기업은 약 13.5%의 성장률을 기록하였고, 여성기업은 약 29.6%의 성장률을 기록함으로써 남성기업 두 배 이상의 성장률을 기록하였다.

그리고 동독의 경우에는 1991년 여성기업이 약 98,000개에서 2003년 약 182,000개로 증가하였고, 남성기업은 1991년 약 250,000개에서 2003년에는 약 401,000개로 증가하였다. 남성기업이 약 60.4% 증가율을 보이는 동안 여성기업은 약 85.7%의 높은 증가율을 기록한 것이다. 한편, 동독의 경우에는 전체 기업 중 여성기업의 차지하는 비율이 1991년 약 28%, 2003년에는 약 31%로 서독에 비하여 이미 꽤 높은 편이다. 이는 1990년대 이후 실업률 증가에 따른 창업의 증가와 통일 이전 동독이 노동시장에 여성을 참여시키는 전통에서 그 이유를 찾아볼 수 있다.¹⁸¹⁾

181) 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 29면.

독일 여성기업의 특성을 살펴보면 여성기업의 산업별 분포는 다른 나라와 마찬가지로 소비자와의 접점에서 서비스를 제공하는 분야의 비율이 높게 나타난다. 그리고 기업의 규모측면에서는 독일의 경우 특히 고용인이 없는 1인기업의 형태가 많이 나타난다. 독일의 1인기업의 비율은 1990년대 이래 지속적으로 증가하는 추세이지만 이러한 추세는 여성기업에서 보다 뚜렷하게 관찰되고 있다.¹⁸²⁾

3. 여성기업 육성법제

독일 연방정부는 여성의 기회균등의 권리 보호를 위해 연방가족노인여성청소년부¹⁸³⁾를 두어 다양한 정책을 개발하고 있다. 특히 여성직업 전담부서를 설치하여 여성의 권리를 보호하고 사회진출을 돕고 있는데 이러한 여성기업에 대한 지원은 정부의 기회균등 정책 중 하나로 볼 수 있다.

그리고 연방교육연구부¹⁸⁴⁾와 연방경제노동부¹⁸⁵⁾도 여성기업 육성을 위한 정책을 펼치고 있다. 연방교육연구부가 생긴 이래로 여성의 사회진출을 위한 교육프로그램이 활발히 진행되고 여성창업이 활발하게 전개되고 있으며, 연방경제노동부는 여성창업인을 위한 경제프로그램을 운영하고 여성기업에 자금을 지원하고 있다.

182) 독일의 여성기업 중 1인기업의 비율이 1991년 55.1%에서 2003년에 61.5%로 크게 증가한 반면 남성기업 중 1인기업의 비율은 1991년 42.2%에서 2003년 48.1%로 미약한 증가세를 보이고 있다.; 중소기업청·한국여성경제인협회, 해외 실태조사, 30면 재인용.

183) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

184) Bundesministerium für Bildung und Forschung.

185) Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

독일의 여성기업도 우리나라의 여성기업과 마찬가지로 적은 자본을 가지고 창업을 하며 신용대부 조건이 열악하고 은행대출이 거절되는 경우가 많다. 적은 자본으로 창업을 하고자 하는 여성창업인에게 신용대출 신청은 은행의 입장에서 그리 매력적이지 못한 것이 사실이다. 이를 구제하기 위하여 연방경제노동부는 KfW 중소기업은행 창업자금(KfW-Startgeld)정책을 시행하고 있다.¹⁸⁶⁾ 이는 여성기업인만을 대상으로 하지는 않지만 창업인에게 무이자로 대출을 해주고, 창업 전 신용대출을 받게 하며 인적 자원 및 판로지원도 이루어진다는 면에서 여성기업인에게 큰 도움이 되고 있다.

또한 독일은 가족노인여성청소년부, 연방교육연구부, 연방경제노동부의 협력프로젝트를 통해 여성기업의 설립에 대한 할당을 높이고 여성 창업분야를 확대하며 창업 과정에서 여성에게 정보를 제공하는 등의 노력을 기울이고 있다. 이에 2004년 3월에는 여성기업인을 위한 연방여성창업인중개사무소를 설치하였고 이 기관에서는 여성의 권리보호와 교육에 대한 연구가 이루어지고 있다. 연방여성창업인중개사무소의 설립은 독일정부의 여성기업 육성에 대한 강한 의지를 보여준다.¹⁸⁷⁾

그리고 3개의 연방기관이 각각의 여성관련 정책을 시행하고 이를 서로 연계하여 정책을 효율적으로 실행하고자 하나의 네트워크를 구축해놓고 있다. 3개의 연방기관이 공동으로 개설한 이 네트워크는 여성기업에 대한

186) KfW(Kreditanstalt für den Wiederaufbau)는 독일채건을 위한 신용기금이다. 그리고 여기서의 'KfW 중소기업은행 창업자금 정책'은 이 신용기금의 은행그룹(Bankgruppe) 중 일부인 KfW 중소기업은행(KfW Mittelstandsbank)에서 운영하는 중소기업 창업을 지원하는 정책을 말한다.

187) 연방여성창업인중개사무소(Bundesweite Gründerinnenagentur:bga)는 연방차원의 최초의 유일한 여성창업인을 위한 기관이고 여기서는 여성창업인에게 정보와 자문기능을 제공한다.

연구 및 토론과 주제의 발표, 강의, 추진 중인 프로젝트에 관한 다양한 콘텐츠를 담고 있어 여성기업인에게 실질적인 도움을 주는 공간으로 활용되고 있다. 그 중에서도 여성창업인을 위한 온라인 코스는 기술 및 정보화 지원 프로그램으로 2003년과 2004년 OECD의 여성기업 장려 우수 프로그램으로 선정되기도 하였다. 이 프로그램은 인터넷을 통한 여성의 창업과 경영을 위한 강의 프로그램으로 경영에 필요한 법률과 세금문제, 회계 등 여성의 인식이 부족한 전문지식을 위주로 실제 사례에 적용하여 설명함으로써 이해하기 쉽게 풀어나가고 있다.¹⁸⁸⁾

제3절. 소결

지금까지 우리나라와 각국의 여성기업 육성에 관한 법제를 살펴보았다. 이 과정에서 살펴본바와 같이 우리나라는 여성기업을 여성이 당해 기업을 소유하고 있거나 경영하는 기업으로서 여성기업법 시행령으로 정하는 기업, 또는 여성이 대표권이 있는 임원으로 등기된 회사, 여성이 소득세법 또는 부가가치세법에 의거 사업자 등록을 한 업체로 정의하고 있다.

그리고 미국은 여성기업을 1인 이상의 여성이 최소 51% 이상의 주식을 소유하고, 실질적인 경영을 하고 있는 기업으로 정의하며, 일본은 소기업국의 창업백서에 준해 여성이 대표인 기업을 여성기업으로 정의하고 있다. 또한 독일은 기업을 소유하고 있는 여성이 모든 의사 자율권과 법적 책임을 갖는 형태의 중소기업으로 정의하며, 영국의 경우 아직 여성기

188) 중소기업청·한국여성경제인협회, 선진국의 여성기업 지원정책, 97-102면.

업을 한정한 구체적인 정의가 마련되어 있지 않다.

각국의 여성기업에 대한 정의를 종합적으로 살펴보면 미국이 여성기업을 정의함에 있어 여성의 소유여부와 여성의 실질적 경영여부를 동시에 기준으로 삼고, 법률로써 가장 구체적이고 명확하게 여성기업을 정의하고 있는 것으로 평가된다.

그리고 우리나라를 비롯한 주요 국가의 여성기업 육성에 관한 법률의 제정 현황 및 그 내용을 비교해보면 우리나라는 1999년 여성기업법이 제정되었고, 이 법에 따라 여성기업 육성정책이 시행되고 있지만, 법률의 내용은 형식적이고 실효성이 취약하며 구체성이 부족한 것으로 평가된다. 그리고 독일의 경우에는 여성기업 지원 정책에 따른 법률이 존재하며, 일본과 영국에서는 여성기업 육성에 관한 별도의 법률이 마련되어 있지 않은 것으로 파악되었다.

한편, 미국은 1974년 신용기회평등법의 제정으로 여성이 자본에 접근하는 권한이 크게 향상된 것을 시작으로 하여 1988년 여성기업소유법을 제정하고 이에 따라 여성기업 육성프로그램을 추진·운영하고 있으며, 2003년 여성중소기업 프로그램증진법을 제정함으로써 최근까지 법률의 제정 및 개정이 활발하고 여성기업 육성프로그램도 더욱 활발히 추진되고 있는 것으로 파악된다.

즉, 미국은 일찍이 여성기업의 중요성을 인식하고 가장 먼저 여성기업 육성 관련 법률을 마련하였으며, 최근까지 지원체계 및 정책도 가장 발달한 나라로 평가된다. 이에 반해 우리나라는 여성기업 육성에 관한 법률이 비록 마련은 되어 있지만, 그들이 성장하기 위한 환경을 조성하고 이를

뒷받침하기에는 법률적 차원에서 아직 부족한 측면이 있는 것으로 판단된다.

또한 우리나라와 각국의 여성기업 육성에 관한 체계를 비교·분석해보면 우리나라는 여성기업 육성에 관한 주요기관은 중소기업청이고, 한국여성경제인협회에서 포괄적이고 중요한 역할을 하고 있으며, 벤처기업에 관련하여서는 한국여성벤처기업협회에서, 조달지원과 관련하여서는 주로 조달청에서 공공기관 구매지원 등의 육성정책을 수행하는 등 통합적이기 보다는 상당히 분산적으로 여성기업 지원이 이루어지고 있는 것으로 보인다.

그리고 영국은 통상산업부 내 중소기업청과 중소기업청 산하의 소수인종 및 여성기업부에서 여성기업 육성과 관련된 정책을 추진·운영하고 있는 것으로 파악되었고, 일본은 중앙정부의 경제산업성과 보건국에서 여성기업 육성 관련 업무를 담당하고 있으며, 중앙정부 보다는 각 지방자치단체 및 여성센터에서 주된 활동을 하고 있는 것으로 파악되었다. 또한 독일의 경우 독일 연방정부가 가족노인여성청소년 관련 부처, 연방교육연구부처, 연방경제노동부처를 두고 다양한 여성기업 육성정책을 추진하고 있는 것으로 파악되었다.

그리고 미국은 여성기업국이라는 정부 내 여성기업 지원을 위한 전담 부서가 존재하고, 여성기업 지원활동을 위한 부처간위원회, 백악관 여성사무소, 국회 소속의 전국여성기업위원회 등 다양한 위원회가 활발히 활동하고 있다. 또한 조달지원과 관련하여서는 중소기업청 정부계약국 내 여성기업 정부계약 사업국이 주된 지원기관으로 활동하고 있다.

미국에서 여성기업 활동이 가장 활발하고 여성기업에 대한 차별적 인식이 낮으며 여성기업에 관한 법률 및 정책이 체계적인 점에 비추어 볼 때, 미국이 정부 내 여성기업 육성을 위한 전담부서를 갖추고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다.

제5장. 현행 여성기업 관련법제의 문제점 및 개선방안

제1절. 현행 여성기업 관련법제의 문제점

I. 법률체계상의 문제점

1. 체계적 복잡성

현행 여성기업법이 동법의 대상이 되는 여성기업을 중소기업으로 한정한다는 명시적 규정을 두고 있지는 않지만, 여성기업의 대부분이 중소기업이라는 점에서 중소기업관련법령의 복잡성은 곧 여성기업 관련법제의 구조적 복잡성문제로 직결된다.

중소기업 관련법제가 복잡해진 것은 중소기업법이 규제적 성격보다는 중소기업의 지원·육성을 위한 행정 조장적인 성격을 갖고 있기 때문으로 볼 수 있다. 중소기업 정책이 확대되고 세분화됨에 따라 이를 뒷받침할 법률 또한 상당히 복잡·다기해진 것이다. 이러한 결과 현행 중소기업관련법은 중소기업의 일반 경영자원 열위를 보강하기 위한 ‘기능별 지원 법률’ 5개, 정책적으로 지원이 필요한 ‘대상별 지원 법률’ 7개를 포함하여 총16개가 되었다. 물론 이러한 중소기업의 양적 증가는 중소기업법의 정책대상의 범위가 자영업자, 소기업에서 첨단 기술 분야의 기업까지가 매

우 넓다는 점에서 어느 정도 수용 가능한 측면도 있다.¹⁸⁹⁾

그러나 중소기업관련법제의 구조적 복잡성은 여성기업을 비롯한 중소기업법령의 수요자들이 법체계를 일목요연하게 파악하지 못하게 하고 그들의 법률적 접근성을 저해하기 때문에 반드시 재정비되어야 한다. 중소기업법이 중소기업을 지원·육성하고자 하는 성격이 강한 만큼 법률의 대상이 되는 여성기업 및 중소기업의 입장에서 법률을 재정비하는 것은 무엇보다 중요하다.

2. 유기적 연계성 부족

여성기업 관련법규의 또 다른 체계상의 문제는 상호법규 사이의 체계적인 조화와 유기적관계가 부족하다는 점이다. 법규간의 유기적 연관관계가 부족하다는 것은 각각의 개별법간의 수직적·수평적 관계가 제대로 설정되지 않았음을 의미한다.

이러한 문제의 원인은 각각의 개별법을 제정할 당시 전체적인 법체제상의 조화나 관련법규와의 관계를 세심하게 고려하지 않은 채 미시적인 시각으로 필요에 따라 그때그때 법규를 양산했기 때문으로 볼 수 있다. 이렇게 되면 법규간의 체계적인 위계질서가 모호해져 혼란이 발생할 수 있고, 법 규정이 서로 경쟁·상충하는 경우가 많이 발생하게 된다.

현행 여성기업 관련법규는 법규간의 유기적 연계성이 부족하기 때문에 여성기업과 관련한 법적용에 있어 어려움이 따를 수밖에 없고, 법 규정이

189) 김광희 외, 앞의 책, 1면.

서로 경쟁·상충하는 경우에도 구체적 해결방안이 없다는 점에서 보완이 요구된다.

II. 개별법상의 문제점

1. 서설

여성기업과 관련된 법률에는 여성기업법, 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별조치법, 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 중소기업진흥에 관한 법률 등이 있다. 이중에서 여성기업법을 제외한 기타 다른 법률은 여성기업만을 대상으로 하는 것이 아니기 때문에 직접적으로 지적될 바는 없고, 여기서는 여성기업에 관한 주된 법이라 할 수 있는 여성기업법에 관하여 자세히 논하고 중소기업기본법은 여성기업법을 비롯한 모든 중소기업 관련법을 포괄하는 기본법이라는 점에서 지적될 점이 있는바, 여성기업법과 중소기업기본법상의 문제로 한정하여 검토하고자 한다.

2. 여성기업지원에 관한 법률

(1) 일방적 지원 패러다임

현행 여성기업법에서 기본적으로 드러나는 기조는 ‘약자’로서의 여성이

다. 여성을 약자로 취급하여 여성기업을 지원하는 것은 진정한 의미의 여성기업의 육성을 이룰 수 없게 하는 치명적 원인이 될 수 있다. 정부가 가부장적 방식으로 여성기업을 지원하는 것은 단순한 지원에 그칠 뿐 그 이상의 효과는 보장할 수 없을 것이다.

아직 우리나라 경제환경이 여성기업의 진입과 성장에 대한 기반이 마련되어 있지 않아 여성기업을 정부가 나서서 보호할 필요성이 있는 것은 사실이다. 그러나 이러한 일방적 지원방식의 보호주의는 여성기업의 성장보다는 안주를 부추기는 결과가 될 수 있으므로 이에 대한 개선이 필요하다.

(2) 법률목적의 구시대성

현행 여성기업법은 제1조에서 “이 법은 여성기업의 활동과 여성의 창업을 적극적으로 지원하여 경제영역에서 ‘남녀의 실질적인 평등을 도모’하고 여성의 경제활동과 ‘여성경제인의 지위 향상’을 도모함으로써 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”고 명시하고 있다.

과거 남성중심의 사회구조로 인해 여성들이 불평등을 겪어왔고 경제영역에서 여성들의 입지가 약할 수밖에 없음은 남녀를 불문하고 우리 모두 인정하고 있는 현실이다. 이에 동법이 남녀의 실질적인 평등을 도모하는 것을 목적으로 한다는 점에는 대다수가 동의하고 있다. 그러나 이렇게 여성기업이 일반기업과 대등하게 경쟁하기에는 아직 사회·경제적 여건이 마련되어 있지 않음을 인정하고, 이로 인해 여성기업 자체의 경쟁력도 부

족할 수밖에 없는 현실 여건들을 이해함에도 불구하고, 여성기업인을 제외한 대부분의 기업들은 ‘여성경제인의 지위향상’을 도모하기 위하여 여성기업을 지원한다는 점에 대하여는 역차별에 대한 우려를 나타내고, 여성기업인의 지위가 향상되는 만큼 다른 기업의 입지가 좁아질 수 있다고 우려하여 이 부분에 대하여는 일반적인 동의를 얻기 어려운 측면이 있다.

또한 어떤 면에서는 동 조항의 ‘여성경제인의 지위향상을 도모’하기 위함이라는 부분은 오히려 여성기업을 사회적 약자로 낙인찍는 결과를 낳을 수도 있다는 점에서도 개정될 필요가 있다고 생각한다.

이와 같이 동법의 목적이 역차별 및 사회적 약자로의 낙인의 우려가 있는 점에서, 동법의 목적을 보다 합리적인 내용으로 개정하는 것을 고려해볼 필요가 있다.

(3) 적용범위의 모호성

현행 여성기업법은 지원대상이 되는 여성기업의 범위나 규모에 관하여 구체적으로 규정하지 않기 때문에 여성이 형식상 대표이기만 하면 대기업일지라도 지원대상이 되는 결과가 발생하는 문제가 있다. 즉, 동법에 의하면 기업의 규모나 실질적 소유 및 경영구조와는 상관없이 형식적인 여성대표성만을 내세워 지원을 악용할 소지가 있으므로 개선이 요구된다.¹⁹⁰⁾ 이와 관련하여 아래에서는 여성기업에 관한 법률적 개념정의와 여

190) 김한중, “벤처기업육성법제의 문제점과 개선방안”, 「강원법학」 제12권, 강원대학교 비교법학연구소, 2000, 225면.

성기업인에 관한 법률적 개념정의의 문제점으로 구분하여 여성기업법의 적용범위의 모호성에 관한 문제점을 살펴보고자 한다.

1) 여성기업 정의의 문제점

현행 여성기업법은 제2조에서 여성기업을 “여성이 당해기업을 소유하거나 경영하는 기업으로서, 대통령령에 정하는 기준에 해당하는 기업”이라고 규정하고 있다. 그리고 동법시행령에 따라 구체적으로 살펴보면 여성기업은 “여성이 실질적으로 경영하는 기업으로서 여성이 회사대표로 등기되어 있는 상법상의 회사 또는 여성이 소득세법 제168조 또는 부가가치세법 제5조의 규정에 의하여 사업자등록을 한 사업체”로 정의된다.¹⁹¹⁾

그러나 “여성이 소유하거나 경영하는 기업”이라 함은 결국 소유와 경영의 기준을 분리함으로써 이 중 어느 하나의 기준만 갖추어도 동법상의 여성기업에 해당하는 것으로 해석될 수 있어 문제가 있다. 즉, 현행법상 여성기업의 정의에 의하면 여성이 기업을 소유는 하되 실질적 경영은 하지 않는 기업까지 동법상의 여성기업에 해당될 수 있는 것이다. 물론 동법시행령 제2조 제1항에서 여성의 법률적 대표성을 기준으로 규정하면서도 여성의 실질적 경영여부를 전제하고 있긴 하지만 실질적 경영여부를 판단하는 것은 사실상 쉽지 않기 때문에 현실적으로는 여성의 법률적 대

191) 다만, 상법상의 회사로서 공동대표인 경우에는 여성인 공동대표가 소유하는 주식(출자지분을 포함하되, 「상법」 제370조의 규정에 의한 의결권 없는 주식을 제외한다)의 수가 남성인 공동대표가 소유하는 주식의 수보다 많은 회사로 한다(여성기업법 시행령 제2조).

표성이 주된 기준이 될 수밖에 없는 것이다.

법률적 정의라 함은 당해 기업이 동법의 지원대상이 되는지 여부를 판단하는 중요한 기준이 된다는 점에서 현행법상 여성기업에 대한 정의는 여성기업의 법률적 정의로서 바람직해 보이지 않는다. 따라서 형식적 대표성 여부를 가지고 주로 판단하게 되는 현행법상 여성기업 정의는 더욱 구체화될 필요가 있다.

2) 여성기업인 정의의 문제점

현재 여성기업인과 여성경제인, 여성사업가, 여성경영인 등 여성기업을 소유하고 경영 및 통제하는 여성기업인에 관한 용어가 복잡·다양하게 사용되고 있고, 학문적으로도 용어의 사용에 관한 견해의 일치가 이루어지지 않고 있다. 이러한 상황임에도 여성기업을 지원하고자 마련된 여성기업법은 여성기업인보다 그 개념적 정의가 넓은 ‘여성경제인’이라는 용어를 사용하고 있다.¹⁹²⁾ 여성경제인은 여성기업인과 그 개념적 정의가 다르고 해당범위도 다르다.

기업인이란 기업을 스스로 시작하고 조직하여 성공으로 이끄는 사람이다. 따라서 근대적 의미에서 기업가란 기업자본의 출자자이고 기업관리의 직접적인 담당자로서 기업의 소유와 경영이 일치되어 있는 소유경영자(owner manager)라는 의미로 사용된다.¹⁹³⁾ 따라서 여성기업인은 기업가

192) 현행 여성기업법은 동법 제2조 제2호에서 여성경제인을 “기업의 임원으로서 그 기업의 최고 의사 결정에 참여하는 여성을 말한다.”고 정의하고 있다.

193) 황미선, “우리나라 여성기업가의 교육훈련에 관한 연구”, 숭실대학교 석사학위논문, 1996, 6면.

정신(entrepreneurship)을 가지고 기업의 소유와 경영을 수행하는 소유경영자를 의미한다고 할 수 있다. 반면에 여성경제인은 기업의 소유와는 관계없이 기업체의 최고경영층에서 경영을 전문적으로 담당하는 전문경영자를 포함하는 의미이다.¹⁹⁴⁾

법인의 경우 소유권과 경영권이 분리될 수 있기 있기 때문에 이점을 감안하여 개념적 정의가 넓은 여성경제인이라는 용어를 채택하였다 하더라도 이는 동법의 목적 및 취지상 용어의 채택이 적절하지 못한 것으로 판단된다. 현행 여성기업법이 여성기업의 규모에 관하여 규정하지 않은 점에 비추어 볼 때 여성경제인이라는 용어를 사용한다는 것은 결국 대기업의 여성CEO도 동법의 지원대상이 된다는 것을 의미하게 된다.

그러나 실질적인 여성기업 육성의 대상이 되는 기업은 중소기업으로 한정할 필요가 있다. 또한 법인의 특성상 실질적 경영자로서 여성경제인을 동법의 대상으로 할 수 있지만 여성기업인, 여성경영인, 여성경제인 등의 용어가 혼용되어 혼란스러운 이때, 여성기업을 육성하기 위한 여성기업법이 여성경제인만을 정의하고 여성경제인을 대상으로 하고 있는 것은 적절하지 못하므로 이에 대한 적절한 방안을 찾아 개선할 필요가 있다.

194) 정희선, “한국의 여성기업에 관한 연구동향과 향후과제”, 「한국중소기업연구」 제20권 제2호, 한국중소기업학회, 1998, 313면.

(4) 법 규정의 구체성 부족

현행 여성기업법은 단지 우리나라가 여성기업을 육성하기 위한 법률적 체제를 갖추고 있다는 것 외에는 별다른 법적효과를 기대하기 어려운 정도로 법률의 구체성이 매우 부족하다. 전반적으로 법 규정의 내용이 지원 제도의 실시가능성을 암시하거나 구체적 내용이 결여된 의무를 부과하는 것에 불과하기 때문이다.

예를 들어 동법 제3조를 보면 국가 및 지방자치단체가 여성의 창업과 여성기업의 활동을 촉진하기 위하여 자금·인력·정보·기술·판로 등의 분야에 종합적인 지원과 사업활동 기회가 균등하게 보장될 수 있도록 노력해야 한다고 규정하고 있고, 제10조는 국가 및 지방자치단체가 기업에 대한 자금을 지원할 때 여성기업을 우대하여야 한다고 규정하고 있다.¹⁹⁵⁾ 즉, 이들 규정은 해당 기관의 법률의 이행을 위한 노력을 담보하는 구체적인 내용에 대해서는 아무런 언급이 없어 지원 방식이나 가능성에 대한 예측 가능성이 부족하고 그 이행여부도 확보되지 않는 문제가 있다.

특히 동법 제3조의 경우 국가 및 지방자치단체로 하여금 여성기업을 육성하기 위하여 사실상 당연한 의무인 그들의 전반적인 책임만 선언하고 있을 뿐 동조의 별다른 법적인 의미를 찾아볼 수 없다. 또한 동법 제10조의 자금지원 우대조항도 국가 및 지방자치단체가 자금지원시 여성기업을 우대하여야 한다고 선언할 뿐 구체적으로 어떠한 기준과 방법, 절차

195) 마찬가지로 같은 법 제12조의 디자인 개발지원 규정 또한 한국디자인진흥원이 여성기업의 디자인 개발촉진을 위해 노력해야 한다고 선언할 뿐 구체적으로 어떻게 여성기업의 디자인 개발촉진을 위해 노력할지 법률로써는 예측하기 힘든 문제점이 있다.

등을 거쳐 우대할 것인지 구체적인 내용이 전혀 명시되어 있지 않아 법률의 구체성에 대한 보완이 필요한 상황이다.

(5) 법 규정의 실효성 취약

현행 여성기업법은 여성의 창업 및 경제활동을 촉진하고 여성기업의 육성을 위하여 국가 및 지방자치단체의 책임, 차별적 관행의 시정, 창업·자금·경영능력 향상지원 등과 같은 규정을 두고 있지만 대부분 규정이 선언적 의미에 불과하고 임의적 성격의 것이어서 법률이 형식적이라는 비판을 받고 있다.

예컨대 동법 제4조는 공공기관이 여성기업에 불합리한 차별적 관행이나 제도를 시행할 경우 중소기업청장이 그 시정을 요청할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 중소기업청장의 시정요청이 가능함을 제시하고 있는 것에 불과하고, 중소기업청장이 해당사안에 대하여 시정요청을 할 의무는 없는 것처럼 보인다. 이것은 결국 중소기업청장이 차별적 관행이나 제도가 시행되고 있는지 주의를 기울일 의무조차 담보할 수 없는 결과가 된다. 과연 이러한 임의적 규정을 바탕으로 여성기업에 대한 불합리한 차별적 관행이 사라질 수 있을지 의문이 든다.

동법 제11조의 경영능력 향상 지원 규정 또한 마찬가지이다. 이 규정에서도 중소기업청장이 여성경제인 및 여성기업의 근로자에 대하여 경영능력과 기술수준을 향상시키기 위한 연수 및 지도사업을 실시할 수 있다고 규정함으로써 지원 사업의 실시 가능성만 제시하고 있지 어떠한 사업이

어떠한 기관을 통해서 어떠한 방법으로 실행될 지 등을 예측할 수 없고, 지원 사업을 실행하여야 할 의무가 부과된 것이 아니기 때문에 당해 법규정만으로는 실제로 지원이 이루어질 수 있을지 또는 현재 이루어지고 있는지 조차 단정할 수 없다.

(6) 법률 인지도의 부족

현행 여성기업법은 1999년 여성기업 육성의 필요성을 인식하고, 경제영역에서 남녀의 실질적 평등을 도모하고 여성기업이 국가경제의 발전에 이바지할 수 있도록 육성하기 위한 목적으로 제정되었다. 그러나 동법이 제정된지 만10년이 지났지만 아직도 동법에 대한 인지도는 전반적으로 매우 낮게 나타난다. 심지어 2009년 여성기업 실태조사 결과 여성기업법의 존재를 알고 있는 여성기업은 약 14.2%에 불과한 것으로 나타났다. 법률의 대상이 되는 여성기업의 약 85.8%가 여성기업법에 관하여 잘 모르고 있다는 것은 심각한 문제가 아닐 수 없다. 이는 법률이 그만큼 제 역할을 다하지 못하고 있으며, 법률의 홍보가 부족하다는 것을 의미한다.

또한 여성기업법에 관한 법률에 대한 평가를 함에 있어서는 법률의 개정이 필요하다는 의견이 약 57.2%로 매우 높게 나타났고, 그 외 여성기업법을 다른 중소기업 지원 법률과 통합할 필요가 있다는 의견이 약 21.7%, 여성기업법이 유명무실하다는 의견이 약 12%, 여성기업법을 현재 대로 존치시켜야 한다는 의견이 약 9.1% 순으로 나타났다.¹⁹⁶⁾ 이러한 결

196) 중소기업청·한국여성경제인협회, 2009 실태조사, 86면.

과로 볼 때 대부분의 여성기업이 여성기업법의 존재의 필요성은 느끼고 있으나, 현재의 법 규정의 내용 및 구성이 실효성이 취약하다고 느끼고 있으며 이를 보완할 필요성이 있음에 공감하고 있는 것으로 보인다.

법률이 적극 홍보되고, 법률을 바탕으로 하여 여성기업 육성정책이 활발히 진행되어야 기업경영에 있어서의 양성평등과 여성기업 육성이라는 법률의 목표가 달성될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 여성기업법의 규정이 여성기업을 육성하기 위한 실질적인 내용을 포함할 수 있도록 개정하는 것이 필요하며 여성기업법의 인지도를 강화하여 여성기업이 동법을 적극 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

(7) 여성기업 전담부서의 부재

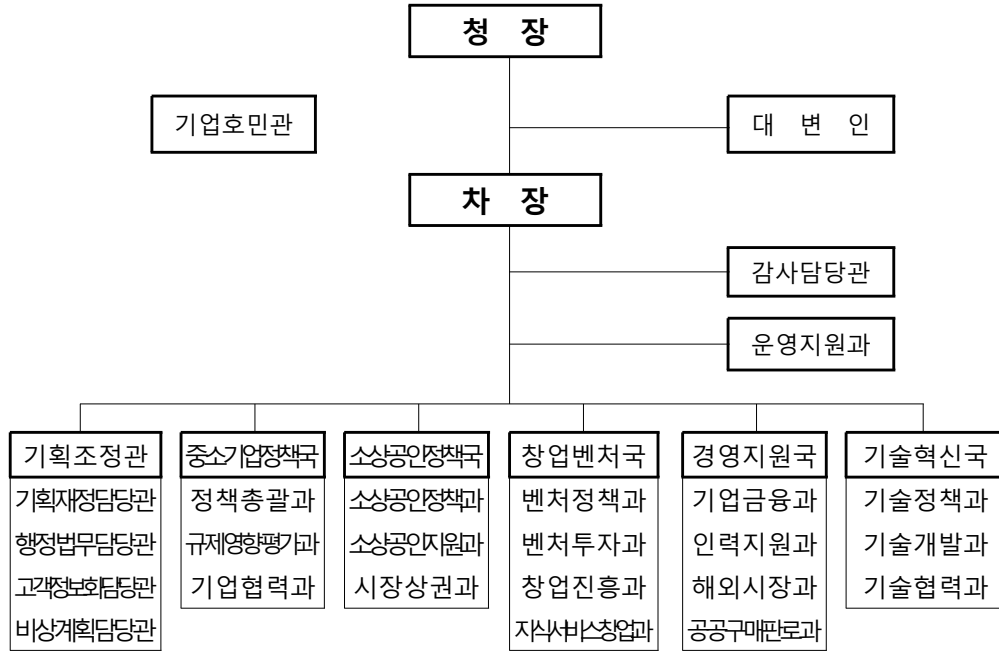
현재 여성기업법을 바탕으로 여성기업을 육성하고자 하는 다양한 정책들이 시행되고 있음에도 불구하고 여성기업 육성정책은 그 효과를 제대로 거두지 못하고 있다. 여성기업 육성정책의 효율성이 떨어지는 여러 가지 원인 중 하나는 <그림-5>의 우리나라 중소기업청 조직도에서도 보여지듯이 우리나라 중소기업청에 여성기업 관련 업무를 전담하는 별도의 부서가 설치되어 있지 않기 때문으로 볼 수 있다. 우리나라의 경우 실제로 여성기업이 당해기업에 지원되는 정책들이 무엇이 있는지 알고 싶어도 쉽게 알지 못하여 혜택을 받지 못하는 경우가 적지 않다. 정책의 특성에 따라 각기 다른 기관에서 운영되고 있는 여성기업 육성정책에 관한 정보를 파악하는 것은 쉬운 일이 아니다.

또한 여성기업법에 따라 2년마다 실시되고 있는 여성기업 실태조사 결과에서는 정책의 인지도가 낮다는 문제점이 계속적으로 지적되고 있다. 이러한 원인도 여성기업 전담부서가 부재하여 여성기업들이 정부가 시행하고 있는 정책에 관한 정보를 쉽게 인식하기 어렵고 이로 인해 활용도가 떨어지기 때문으로 볼 수 있다

그리고 여성기업 전담부서가 설치되어 있지 않아 여성기업 지원정책이 통합적·체계적으로 추진·시행·홍보되지 못하고, 정책의 목적, 대상, 성격 등에 따라 다양한 기관에 분산되어 복잡하게 운영되고 있는 것도 문제이다. 이렇게 되면 비슷한 정책이 서로 다른 기관에서 중복적으로 운영될 여지가 있다. 또한 여성기업이 창업지원을 받고자 하는 경우, 해외수출지원을 받고자 하는 경우, 공공구매 지원을 받고자 하는 경우 등 각각의 경우에 따라 지원정책이 시행되고 있는지 여부부터 지원정책에는 무엇이 있는지, 담당하는 기관은 어디인지 등을 스스로 알아봐야하고 많은 시간과 노력을 들여야만 한다. 이처럼 여성기업 전담부서가 없고, 정책이 분리되어 다양한 기관에서 복잡하고 체계적이지 못한 정책을 실시하는 것은 정책의 효율성을 저해하고 지원받고자 하는 여성기업에 혼란을 초래할 수밖에 없다.

위와 같이 여성기업 전담부서가 부재하여 파생되는 다양한 문제를 해결하고 효율적인 여성기업 육성을 달성하기 위해서는 여성기업 전담부서를 설치하는 것이 반드시 필요하다.

<그림-5> 우리나라 중소기업청 조직도 (2010년 10월 현재)



출처 : 중소기업청, 2010년도 성과관리시행계획, 8면.

3. 중소기업기본법

중소기업기본법은 중소기업이 나아가야 할 방향과 중소기업육성시책의 기본적인 사항을 규정하여 창의적이고 자주적인 중소기업의 성장과 산업구조의 고도화, 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하는 것을 목적으로 한다.¹⁹⁷⁾ 그리고 동법은 중소기업의 범위를 규정하고, 정부의 중소기업시책

에 대한 책무와 그 시행을 강조함으로써 중소기업 지원을 위한 다른 중소기업법령의 기본법적 성격을 지니고 있다. 그러나 현행 중소기업기본법으로는 동법이 기본법으로서의 제 역할을 다하기에 한계가 있다.

현재 중소기업 관련 법령은 중소기업 지원의 필요성이 강조되고 정책의 대상이 확대·세분화됨에 따라 양적으로 증가하였다. 그리고 다양한 지원 대상별 법률이 제정·시행됨에 따라 기존에는 별도의 법률적 정의가 마련되어 있지 않던 새로운 종류의 중소기업 종류가 파생되었다.

그러나 동법은 중소기업의 범위를 규정함에 있어서 여성기업법과 같이 특정 기업군에 대한 지원 법률로서 제정된 법률의 대상이 되는 중소기업의 종류를 명시하지 않고 있다. 현재 중소기업이 다양한 기준에 따라 구분되고, 이러한 종류가 개별 법령에 따라 실질적으로 상당히 활용되어지고 있음에도 불구하고 동법은 중소기업의 종류는 무시한 채 업종, 상시 근로자 수, 자산규모, 매출액 등과 같은 기업의 규모를 기준으로 중소기업의 범위만 규정하고 있는 것이다. 이러한 요인으로 인하여 동법은 이름만 중소기업기본법일 뿐 여성기업법을 비롯한 기타 대상별 지원 법률과 연관성이 없어 보이고 중소기업 관련 기본법으로서 그 역할에 한계를 보이고 있다.

따라서 중소기업 관련 법 규정의 체계성을 확보하고 동법이 중소기업법령에 대한 기본법적 기능을 다할 수 있도록 하기 위해서는 동법에서 중소기업의 종류를 명시적으로 규정해 주는 것이 필요하다.

197) 중소기업기본법 제1조.

제2절. 여성기업 관련법제의 개선방안

I. 법·정책적 개선방안

1. ‘보호·지원’에서 ‘경쟁·육성’으로의 전환

글로벌화, 지식경제화, 네트워크화 등 급속한 산업 환경의 변화를 경험하고 있는 현재, 현행 여성기업법과 같이 여성기업을 사회·경제적 약자로 설정하고 차별개선이나 단기적인 지원정책, 임시적 보호조치를 하려는 소극적 자세로 접근하는 것은 경제적 효과를 기대하기 어렵고, 여성기업의 정부에 대한 의존성을 높임으로써 결과적으로 여성기업의 경쟁력을 저해하는 결과를 초래할 수 있다.

미국의 경우 중소기업법의 기초를 2000년 이후 기존의 보호주의 성격에서 경쟁 촉진적 성격으로 전환하고, 이를 바탕으로 중소기업의 경영환경 개선, 인프라 구축 등의 정책을 강화하고 있다. 일본 역시 1999년 기존의 중소기업기본법을 전면 개정하여 기업의 경쟁력 향상에 중점을 두는 방향으로 전환하였다.¹⁹⁸⁾

하지만 우리나라의 여성기업 관련법제는 여성기업을 사회·경제적 약자로 취급하고 소극적 차별개선 내지는 단순한 지원차원에 그치고 있어 여성기업 육성법·정책에 대한 접근방법부터 개선이 필요하다. 여성기업법의

198) 김소희, “중소기업관련법제의 문제점 및 개선방안에 관한 연구-중소기업기본법의 경쟁정책 부합성을 중심으로-”, 숙명여자대학교 석사학위논문, 2008, 64면.

가장 중요한 핵심모토는 여성기업의 경쟁력 향상이 되어야 한다. 그리고 여성기업 육성은 장기적 차원에서 접근해야 한다. 여성기업법은 여성기업의 경제적 기여와 잠재적 역량을 인정하고, 단순한 보호·지원이 아닌 그들을 육성하기 위한 법률로써 거듭나야 한다. 이를 위해서는 조달청이 소액공사에 있어 여성기업을 지원하기 위하여 추천을 받아 수의계약을 추진해 오던 것을 견적서를 제출하도록 함으로써 여성기업간 경쟁을 유도하도록 방식을 전환한 예를 참고할 수 있다. 이처럼 현행 여성기업 관련 법 규정도 지원 대상에 대한 일방적 지원을 넘어 지원대상간 경쟁을 유도하여 이들의 경쟁력을 향상하고자 하는 방향으로 개정되어야 할 것이다.

2. '직접지원'에서 '간접지원'방식으로의 전환

현재 우리나라는 여성기업을 지원함에 있어 주로 정부가 주도하여 직접 지원하는 방식으로 이루어지고 있다. 하지만 정부의 직접지원방식은 예산의 제약으로 인하여 지원이 중단되거나 감소되는 등의 문제가 발생되기 쉽고 지속적이고 일관적인 정책이 실현되기 어려운 문제점이 있다. 따라서 현재 주로 이용되는 직접지원 방식을 민간기관을 활용한 간접지원 방식으로 중심을 이동할 필요가 있다.

미국의 경우에도 1980년대에 접어들기까지는 중소기업정책의 주요내용이 대출의 제공이었으나 이후 이러한 직접적인 지원보다는 간접지원방식으로 전환하였고 이를 위해 중소기업청의 업무와 조직을 재정비하였다.

미국에는 신용보증기관이 별도로 없고 은행이 대출받을 기업을 선별하고 정부가 대출은행에 보증하는 시스템으로 되어 있는데 미국정부는 창업기업의 소수만이 생존한다는 점을 감안하여 창업지원자금 등 리스크가 큰 분야는 벤처캐피탈 등의 투자를 통해 이루어지도록 하여 리스크를 최대한 배제하고 있고, 중소기업보호라는 측면에서 벗어나 정부가 취급하는 금융에도 수익의 개념을 도입하고 있다.¹⁹⁹⁾

우리나라도 은행 등의 대출기관을 감독하고 차별금지를 입법화 하는 등의 간접지원방식을 활용하고자 하는 것인데 이를 통해 예산을 절감하고 시장을 활성화하는 효과도 나타날 수 있을 것이다.

3. 여성기업의 특성을 반영한 전략적 육성

여성기업을 육성함에 있어서 중요한 점은 여성기업의 특성을 반드시 고려해야 육성법제의 실효성을 높일 수 있다는 점이다. 이를 반증하는 여러 연구결과를 살펴보면 다음과 같다.

여성기업이 처해 있는 환경요인과 기업성과의 관계에 대하여 분석한 연구결과를 살펴보면, 자금, 기술, 인적 자원 등의 여유자원(slack resources)을 뜻하는 내부자원의 풍요성 및 효율성이 기업성과에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 기업성으로 매출액, 시장점유율, 수익성, 원가절감을 설정하였는데, 여성창업기업이 내부자원이 풍부할수록 시장점유율을 제외한 매출액, 수익성, 그리고 원가절감이

199) 김소희, 앞의 논문, 54면.

향상된 것이다. 즉, 기존의 기업조직연구 또는 벤처연구에서 환경의 불확실성이 성과에 영향을 미친다는 결과와는 달리 여성기업이라는 독특한 특성을 고려한 연구결과 는 내부환경 요인의 중요성이 보다 강조되고 있음을 나타내고 있다. 이는 여성기업을 육성함에 있어서도 여성기업의 내적 역량을 강화할 수 있도록 유도하는 것이 중요함을 시사한다.

다음으로 여성기업인의 특성과 기업성과의 관계에 대하여 분석한 결과에서는 관리적 능력이 높을수록 매출액과 수익성 등의 기업성과가 제고된다고 하였다. 이는 주로 남성기업 위주로 운영되고 있는 벤처 또는 창업기업과는 달리 여성 창업에 있어서는 계획 및 목표수립 능력, 의사결정 능력, 대인관계능력, 마케팅 지식, 통제능력, 성장관리능력 등 관리적 역량이 강조되고 있음을 시사하는 것이다.²⁰⁰⁾

따라서 여성창업을 지원하는 법적·정책적 방향은 일반적으로 강조되고 있는 핵심기술이나 기업가 정신을 강조하기보다 여성 고유의 특성을 살려 체계적인 관리적 능력을 향상시킬 수 있도록 하는 방향에 주력해야 할 것이다.

200) 나중덕·김승호·최탁열, “여성창업기업의 환경 및 경영자 특성, 협력활동이 성과에 미치는 영향”, 「중소기업연구」 제26권 제1호, 한국중소기업학회, 2004, 194-195면.

II. 법체계상의 개선방안

1. 구조적 단순화

여성기업 관련 법규는 중소기업 관련 법규가 근간을 이룬다. 이에 따라 중소기업 관련 법규의 복잡성은 곧 여성기업 관련 법규의 복잡성으로 연결된다. 현행 중소기업 관련 법규는 그 자체로 다루어야 할 대상의 범위가 넓고, 사회경제적 환경의 변화에 따라 중소기업 정책도 다양하게 발전해옴에 따라 점차 법령이 확대·세분화되었다.

또한 이러한 과정에서 법령의 입법 및 개정을 하는데 있어 법령체계의 전반에 대한 고려가 간과된 측면이 없지 않아 중소기업법령은 전반적으로 체계성이 떨어지고 구조적으로 복잡다기해졌다. 법령의 복잡다기함은 결국 법령의 운용담당자나 수요자 모두에게 불편을 초래하고 혼선을 야기하기 하므로 법령의 복잡한 구조를 단순화할 필요가 있다.

이를 해결하기 위해서는 먼저 현재 우리나라 중소기업정책에서 가장 중요한 부분이 무엇인지 분석하여 중소기업법령의 무게중심을 잡을 필요성이 있다. 현재 우리나라는 성장잠재력 저하, 양극화, 산업관계 약화, 고용 악화 등의 문제에 직면해 있고 이를 극복하기 위해서는 중소기업의 성장이 절실한 상황이다. 따라서 중소기업 정책에 있어서 가장 중심이 되는 부분은 중소기업의 경쟁력 강화가 될 것이다.

즉, 향후 중소기업법령의 체계는 중소기업기본법 정비를 통해 중소기업기본법을 기본법으로서 바로 세우고 그 다음으로 중소기업의 경쟁력을

강화하기 위한 법률을 중심으로 하여 대상별 특별법 및 지원법 등을 이에 수립시키는 방향으로 나아가야 할 것이다.²⁰¹⁾ 그리고 특별법은 최소화하는 방향으로 나아가야 하고, 대상별 법률은 소극적 차별개선 및 일방적 보호·지원의 측면에서 벗어나 대상 기업간 경쟁을 유도하여 경쟁력을 확보할 수 있도록 육성하는 적극적 방향으로 접근하여 그들의 경쟁력을 제고할 수 있도록 해야 한다.

또한 관련법령에 대한 전체적인 조망하에 개별법령의 기능을 명확히 구분하여 내용의 적재적소 배정 및 법령체계의 전체의 구조를 효율화할 필요가 있다. 그동안 시대적·정치적 상황에 따라 산발적으로 입법된 경우가 많았고, 또한 시책을 입법적으로 보장함에 있어 적합한 법령이 부재하여 적소에 조문화되지 못한 것들이 있으므로 이를 보장할 필요가 있다. 그리고 내용을 보장함에 있어서는 중소기업의 경쟁력 제고를 기업정책의 목표로 삼고 진행되어야 할 것이고, 기업의 상대적 열위에서 오는 투입요소의 보장을 고려해야 하며, 시대변화에 따라 실효성이 소멸된 사항을 정리하고 새로운 중소기업 시책을 반영하는 것이 중요하다.

현행 여성기업 관련 법체계는 위와 같은 법체계상의 정비를 통해 중소기업법령의 위계질서를 정립하고 체계화함으로써 복잡다기한 구조를 단순화할 수 있을 것이다.

201) 김광희 외, 앞의 책, 22-23면.

2. 유기적 연계성 강화

앞서 여성기업 관련법규들이 서로 유기적 연관관계가 결여되어 법질서의 위계질서가 모호해지고 법적용에 있어서 혼란을 초래할 수 있다는 문제점을 지적하였다.

이러한 법규 체제간의 연계성 부족의 문제를 해결하기 위해서는 우선 중소기업기본법이 중소기업관련법규들에 대한 기본법으로서의 제 역할을 다할 수 있도록 중소기업에 관한 기본적인 내용을 규정하면서도 관련법규를 전체적으로 포괄할 수 있도록 개편해야 한다.

그리고 여성기업 관련법규의 체계적인 위계질서를 수립하여 어느 법이 우선 적용이 되는지 명확히 해야 하고, 각각의 개별법간의 수평적관계도 정립하여 법체제가 유기적으로 연동하고 조화를 이룰 수 있도록 정비를 단행해야 한다. 이를 위해서는 일반법과 특별법간의 관계를 관련 법령 내에 명문으로 규정할 필요성이 있다. 이를 통해 여성기업 관련 법규는 법규간 위계질서를 정립함으로써 법 규정이 서로 경쟁·상충하는 것을 방지하고, 법적용에 있어 서로 혼동을 방지할 수 있을 것이다. 또한 법률을 정비함에 있어서는 수요자 입장에서 단행하는 것이 중요하다. 이를 통해 여성기업 관련 법규는 여성기업의 접근성을 제고하고 법·정책의 효과성도 높일 수 있을 것이다.

III. 개별법상의 개선방안

1. 여성기업지원에 관한 법률

(1) 법률의 목적

여성기업이 ‘여성’과 분리될 수 없는 개념이고, 여성기업 육성을 통해 여성의 경제활동 및 여성기업인의 지위향상, 남녀의 평등이 실현될 수는 있겠지만, 그것은 여성기업을 육성하는 과정에서 자연스럽게 달성되어야 하는 것이지 여성기업법의 목적이 되는 것은 바람직하지 않다. 남녀평등의 실현이나 여성의 지위 향상을 도모하기 위하여 여성기업을 지원하기 보다는 여성기업의 성장을 통해 국가의 경쟁력을 향상하고 국민경제의 균형적 발전을 도모하기 위하여 여성기업을 육성하는 것이 필요하다.

따라서 여성기업의 경쟁력을 제고 하고 여성기업의 육성을 통해 국민경제의 발전에 이바지하기 위한 방향으로 동법의 목적을 수정할 필요성이 있다. 즉, 현행 여성기업법의 목적을 ‘여성기업 육성’이라는 개념으로 전환하는 것이 필요하다. 여성기업 육성의 중요성을 강조하고 여성기업 육성에 대한 사회적 합의를 이끌어내는 방향으로 동법의 목적을 수정한다면, 법률의 효과성이 크게 제고될 수 있을 것이다. 예컨대 ‘이 법은 여성기업의 설립과 활동을 촉진하고 여성기업의 성장기반을 조성하여 자주적인 여성기업을 육성함으로써 국민경제의 균형적인 발전에 이바지함을 목적으로 한다.’라고 한다면 동법이 더욱 적극적이고 발전적인 방향으로

나아갈 수 있을 것이다.

(2) 적용범위의 구체화

1) 여성기업 정의 및 범위

앞서 동법의 여성기업 정의규정이 여성에 의한 소유와 경영여부를 함께 고려하지 않고 있다는 점과 여성의 법률적 대표성여부가 중요한 판단의 기준이 되고 있다는 점에서 문제가 있음을 살펴보았다.

여성기업법상의 여성기업의 정의에 관한 규정은 해당기업이 이 규정에 따른 여성기업에 해당하는지 아닌지의 여부에 따라 동법상의 창업지원 및 자금지원 등의 각종지원을 받을 수 있는지가 결정된다는 점에서 명확성과 신중함이 요구된다.

현행 여성기업법의 경우 제2조에서 여성기업을 정의하고 있는바, 동법은 여성기업을 “여성이 당해 기업을 소유하거나 경영하는 기업으로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업”이라고 규정하고 있다. 하지만 이는 여성에 의한 소유와 경영의 기준을 분리하여 이 중 어느 하나의 기준만 갖추어도 동법상의 여성기업에 해당하는 것으로 해석되어지는 문제가 있다.

또한 구체적 기준인 동법시행령에 의하여도 여성기업을 판단함에 있어서 여성의 법률적 대표성여부가 중요한 판단의 기준이 되고 있다. 그러나 여성이 기업의 대표로 등록되어 있다 하더라도 실제 여성이 경영에 참여

하지 않는 경우까지 동법상의 지원 대상이 되는 여성기업으로 규정하는 것은 바람직하지 않다. 따라서 현재 형식적 대표성을 중시하여 해당여부를 판단하고 있는 현행법상의 여성기업 정의를 구체화하고, 범위를 좁혀 진정한 여성기업 육성을 이룰 수 있도록 개선해야 할 것이다.

우리나라는 지금까지 중소기업에 대한 육성정책을 시행하는 과정에서 ‘대기업 같은 중소기업’이 그 혜택을 독차지하는 사례가 빈번하였다. 여성기업 육성정책에서도 ‘남성기업과 같은 여성기업’에게 혜택이 편중되는 일이 없도록 대비할 필요가 있다. 여성기업 육성의 목적을 실현하기 위해서는 여성기업 육성정책의 대상이 되는 여성기업은 ‘남성기업과 같은 여성기업’이 아닌 순수한 ‘여성기업’이어야만 하며 그래야만 진정한 여성기업의 육성정책이 실현되고 여성기업 육성의 목적이 달성될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 무엇보다 육성하고자 하는 여성기업의 범주와 성격을 법률로써 명확히 규정하는 것이 중요하다.

따라서 현재 여성기업에 대한 정의를 규정하고 있는 여성기업법 제2조의 “여성이 소유하거나 경영하는 기업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”을 “여성이 소유하고 경영하는 기업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업” 또는 미국의 여성기업소유법²⁰²⁾을 참고하여 여성이 기업을 소유하는 정도의 비율까지 법률에서 구체적으로 정의하는 등 적어도 법률로써 여성기업의 정의에 대하여 여성에 의한 소유와 경영이 함께 이루어져야 함을 명확히 규정해야 여성기업 육성이 진

202) 여성기업소유법(Women's Business Ownership Act) 제204조는 여성기업을 “1명 또는 2명 이상의 여성에 의해 적어도 51%가 소유되고, 경영에서 1명 또는 2명 이상의 여성에 의해 운영되는 기업”으로 정의하고 있다.

정한 여성기업을 대상으로 이루어질 수 있을 것으로 생각된다.

2) 여성기업에 대한 적용범위의 설정

현행 여성기업법은 제9조에서 공공기관의 장이 여성기업제품의 구매를 촉진해야 한다고 규정하면서 동조의 적용을 받는 여성기업은 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업자에 해당한다고 명시하고 있다. 이는 결국 여성기업법 제9조를 제외한 다른 모든 규정은 중소기업기본법에서 기본적으로 명시하고 있는 중소기업의 범위를 넘어 사실상 여성이 경영하는 대기업까지도 그 대상이 된다는 것을 의미하는 것이 될 수 있다. 하지만 중소기업관련법제가 체계성이 부족하고 관련 법률의 위계질서가 불확실하다 할지라도, 묵시적으로 관련법령들은 중소기업기본법을 바탕으로 파생되어지는 법령들이다. 또한 중소기업 관련법제에 의거하여 시행되는 정책은 중소기업청에서 관장하는 내용들이므로 마땅히 중소기업법 제2조가 한정하는 중소기업의 범위 내에 적용되어야 한다. 따라서 여성기업법이 대상으로 하는 여성기업은 중소기업법 제2조의 중소기업에 해당하는 여성기업으로 그 범위를 한정하고, 이를 법률로써 명시적으로 규정하는 것이 바람직할 것이다.²⁰³⁾

203) 예컨대 벤처기업육성에 관한 특별조치법의 경우 동법 제2조의2(벤처기업의 요건)에서 벤처기업은 이 조항 각 호의 요건을 갖추어야 한다고 규정하고, 제1호에서 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업이어야 한다고 명시적으로 한정하고 있다.

3) 여성경제인의 정의에 관한 개선방안

현재 여성기업인과 여성경제인, 여성사업가, 여성경영인 등 여성기업을 소유하고 경영 및 통제하는 여성기업인에 관한 용어가 복잡·다양하게 사용되고 있다. 이러한 상황에서, 여성기업법이 여성기업인보다 개념적 정의가 넓은 ‘여성경제인’이라는 용어를 사용하고 있는 것은 바람직하지 않다. 이는 법을 제정함에 있어 개념정의에 관한 충분한 검토나 연구가 선행되지 못하였음을 반증한다. 이렇게 되면 결국 법 해석상 논란을 일으킬 수 있으며 법적 효율성과 법적 안정성을 저해하는 결과를 낳을 수 있다.

따라서 동법 제2조 제2항에서는 여성경제인을 정의하기보다 ‘여성기업인’이라는 용어를 채택하여 그 법률적 정의를 확립하는 것이 동법의 취지 및 목적적 측면에서 보다 합리적인 것으로 판단된다. 다만, 여성기업인의 네트워크 확장, 멘토의 확대 등의 측면에서 여성기업을 육성하는데 그 지원의 대상을 확장할 필요성이 있다면 여성기업인 보다 개념적 정의가 넓은 ‘여성경제인’등의 용어에 대하여 여성기업인과 구별하여 추가적으로 법률적 정의를 규정하고 지원대상이 확장될 필요가 있는 부분에 한하여 이를 적용하면 될 것이다. 이렇게 되면 현실적으로 비슷한 용어가 복잡·다양하게 사용되고 있는 것을 법률로 명확히 구분하여 규정하고 사용할 수 있게 될 것이다. 그리고 이를 통해 용어의 통일적 사용을 유도하고, 지원정책에 따라 용어를 구분하여 사용하게 됨으로써 혼란을 방지할 수 있을 것이다. 그리고 지원대상의 범위를 탄력적으로 조정하여 정책을 추진할 수 있고 이를 통해 정책의 효율성도 제고할 수 있을 것이다.

(3) 법 규정의 구체성 확보

앞서 살펴본바와 같이 현행 여성기업법의 가장 큰 문제점이 바로 법률의 구체성이 매우 취약하다는 점이다. 법률이 구체적으로 지원 프로그램 및 해당기관 등을 명시하지 않고 있기 때문에 실제로 어떤 지원정책이 있는지 알기 위해서는 많은 시간과 노력이 필요하다. 그리고 법률에 의해 이행여부가 담보되지 않기 때문에 정책이 시행된다 하더라도 언제 당해 정책이 중단될지도 알 수 없다.

그동안의 여성기업 육성정책에 관한 경영학적·행정학적 연구에서는 현재 다양한 정책이 시행되고 있음에도 실질적인 효과성에는 부정적인 평가를 받고 있는 원인에 대하여 정책의 홍보가 부족한 점을 근거로 제시하였다. 그러나 본 연구는 법제적 관점에서 살펴본 결과 이는 법 규정의 구체성이 부족하고 여성기업 육성 프로그램이 법령 또는 고시 등에 명시적으로 규정되지 않았기 때문으로 판단된다. 여성기업 육성 프로그램 및 제도가 관련 법령에 구체적·명시적으로 규정된다면 정책의 이행성과 지속성이 담보되고, 법과 정책에 대한 수요자의 접근성 및 정책의 실효성과 효과성을 높일 수 있을 것이다.

미국의 경우를 보면 여성기업 육성을 위하여 실행되고 있는 프로그램이 모두 법제화되어 철저히 이행되고 있고, 여성기업 육성과 관련된 조직의 설립 및 변경에 대한 책임과 권한을 명시하며 자금 및 조달 등 각각의 프로그램이 어떠한 기관에서 어떠한 방식으로 운영되는지 법률로써 명확하게 규정하고 있다. 따라서 수요자는 해당법규만으로도 자신에게 해

당되는 지원 프로그램에는 무엇이 있으며, 프로그램을 운영하는 기관은 어디인지, 프로그램의 조건 및 기준 등에 관한 구체적인 정보를 한눈에 파악할 수 있다. 또한 각각의 프로그램이 법제화됨으로써 프로그램의 이행과 지속성을 담보하고, 이를 통해 정부에 대한 신뢰성도 확보하고 있다.

따라서 우리나라도 단기적이고 산발적으로 임시방편처럼 시행되는 정부시책을 지양하고, 지속적으로 이루어져야 하는 육성프로그램을 입법화하는 것이 필요하다. 즉, 육성 프로그램의 내용 및 담당기관, 지원방법 및 절차 등을 명시하도록 정비함으로써 정책의 지속성과 효과성을 확보하는 것이다. 현행 법령의 내용이 극히 일반적이고 선언적이거나 임의적이기 때문에 지원방법 및 절차를 구체적으로 입법화해야만 동법이 수요자를 위한 법률로써 제 역할을 다할 수 있다. 그리고 이러한 법제적 정비작업을 통해 법률의 실효성을 확보하고 정책의 효과성을 크게 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 정부에 대한 신뢰성을 획득할 수 있을 것이다.

(4) 법률의 인지도 강화

여성기업을 육성하고자 제정된 법률이 법률의 대상이 되는 여성기업에게 조차 인지도가 낮은 것은 심각한 문제이다. 따라서 법률개정을 통해 여성기업법이 보다 실질적으로 여성기업 육성에 대한 제도적 뒷받침 역할을 할 수 있도록 강화하고 법률의 인지도를 높이며 법률의 실효성도 확보할 필요가 있다.

이를 위해서는 미국처럼 여성기업 육성의 프로그램 및 제도를 법제화하는 것이 하나의 방법이 될 수 있다. 미국에서는 파일럿 프로그램부터 법제화하여 시행하고 효과가 입증되면 기한을 연장하거나 영구히 지속하는 등의 방식으로 모든 프로그램 및 제도의 효과 및 효율성을 극대화하고 있다. 여성기업법의 경우도 이러한 방식으로 운영된다면 육성 프로그램 및 제도가 법제화됨으로써 각각의 프로그램마다 별도의 홍보를 강화하지 않아도 법률전반에 대한 홍보 및 교육만으로도 큰 효과를 볼 수 있을 것이다. 또한 갑자기 정책이 중단되거나 축소되는 일이 없이 여성기업 육성이 법률에 따라 지속적이고 명확하게 집행될 수 있음으로써 정책의 효과를 강화함은 물론 정부에 대한 신뢰도도 높일 수 있을 것이다.

(5) 여성기업 전담부서 설치

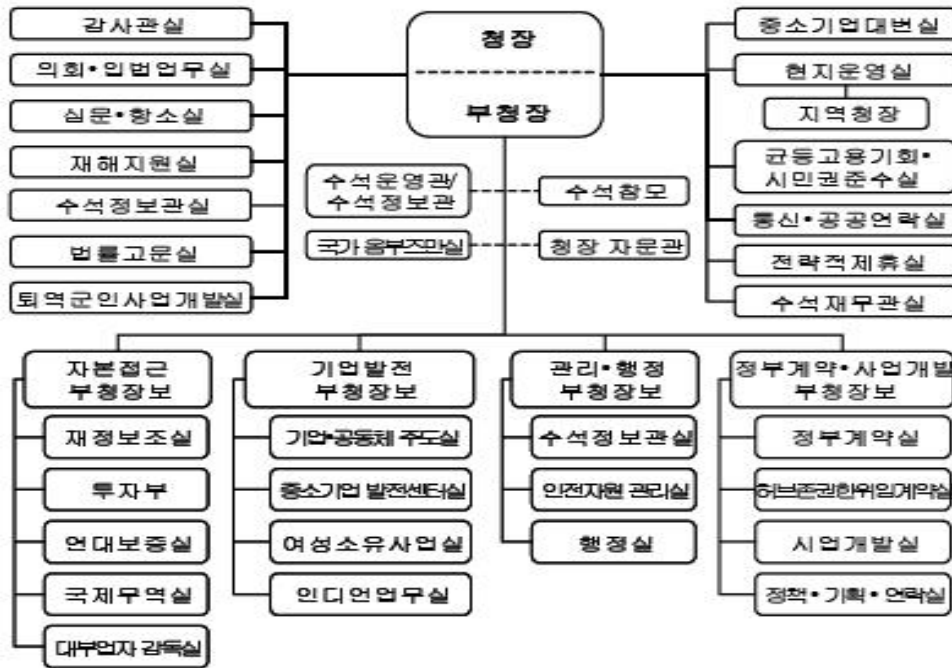
미국의 경우에는 <그림-6>과 같이 중소기업청 내에 여성기업 관련 업무를 전담하는 여성기업국의 독립된 조직의 체제를 갖추고 있다. 그리고 연방여성기업위원회, 여성기업센터, 여성기업 지원활동을 위한 부처간 위원회의 3개 조직이 여성기업을 지원하기 위한 정부의 삼각조직으로서 여성기업 지원프로그램을 체계적으로 운영하고 있고, 정부차원의 여성기업 관련조직의 발달을 넘어서 여성기업센터연합, 연방여성기업인협회 등 민간부문에서도 다양한 여성기업 관련조직이 발달되어 있다.

우리나라도 여성기업 육성에 관한 정책의 실효성이 낮은 문제점을 보완하고 법률 및 정책에 대한 수요자의 접근성을 높이기 위해서는 중소기업

업청에 미국의 여성기업국과 같은 여성기업 지원에 관한 전담부서를 설치하여 경영지원, 자금지원 및 판로지원, 해외수출지원 등 전반적인 여성기업 지원·육성 업무를 담당하게 할 필요성이 있다. 여성기업 뿐만 아니라 현행 법률에 의거하여 중소기업을 몇 가지 기준으로 세분화 하고 각각의 대상별로 전담부서를 설치하는 것은 지원업무가 추가 되는 중소기업 정책의 특성상 꼭 필요한 부분으로 판단된다.

여성기업 및 중소기업 관련 법제가 수요자 중심의 법체계로 탈바꿈하기 위해서는 전담부서의 설치에 반드시 필요하며, 여성기업의 경우 여성기업에 관한 전반업무를 담당하고 있는 미국의 여성기업국과 같은 전담부서의 설치를 통해 정책에 대한 여성기업의 접근성을 제고하고, 비슷한 정책이 중복적으로 운영되는 것을 방지하며, 여성기업 육성정책의 효율성 및 효과성을 높일 수 있을 것이다.

<그림-6> 미국 중소기업청 조직도



출처: 조달청 뉴욕구매관, “미국의 중소기업 지원제도”, 2007, 7면. 해외조달시장정보시스템(http://www.b2g.go.kr/service/info/markettrend/trenddata_view.jsp?BUL_ID=10817&CAT_ID=15).

2. 중소기업기본법

중소기업기본법은 중소기업의 범위를 규정하고 정부와 지방자치단체가 종합적인 중소기업지원시책을 실시하도록 책무를 규정함으로써 각각의 개별 법률의 기본법적 근간을 이루고 있다. 그러나 동법이 기본법으로서의 역할을 다하기 위해서는 여성기업법과 같은 ‘대상별 지원 법률’의 대상이 되는 중소기업의 종류와 각각의 기본적인 사항을 종합적으로 규정

함으로써 중소기업관련 법률의 유기적 관계를 형성해주는 것이 필요하다.

또한 중소기업기본법에서는 여성기업을 사회적 약자와는 구별하여 독립된 하나의 경제주체로서 이들을 전제해 줄 필요성이 있다. 아직 우리사회에서 여성기업은 국가적 차원에서 실질적 평등을 도모하여 기반을 마련해주고 육성해야 할 대상임은 분명하지만, 여성기업은 사회적 약자와는 구분하여 접근할 필요성이 있다. 여성기업은 양적으로 증가하였고 고용창출에 공헌하고 있다. 또한 여성기업의 탁월한 인적자원 활용기법이 새로운 관리기술 및 경영기법으로서 인정받고 있다.

미국이 여성기업 육성에 있어서 선진화된 모습을 보이고 있는 것은 여성기업을 사회적 약자계층과 명확히 구분하고 하나의 독립된 지원의 대상으로서 여성기업의 특성에 맞는 지원을 할 수 있도록 법적 기반을 마련하고 있는 것과 무관하지 않다. 따라서 미국의 중소기업법을 우리의 실정에 맞게 벤치마킹하는 것이 필요하다.²⁰⁴⁾

우리나라의 경우 중소기업의 규모, 사회적·경제적으로 불리한 정도, 기술력, 지원의 필요성 등에 따라 지원 범위와 방법에 차등을 두어 개별적으로 대상별 지원 법률을 입법화하고 있으므로, 중소기업기본법에 이러한 중소기업을 구분하여 명시한다면 중소기업법제의 체계가 수립되고 중소기업법과 중소기업 관련법령, 그리고 개별법령들 사이의 연계성이 강화될 것이다.

204) 미국 중소기업법은 중소기업의 규모, 성장잠재력, 재정도, 기술력, 사회적·경제적 불리 정도 등을 감안하여 지원 범위 및 방법에 차등을 두기 위하여 중소기업의 종류를 ①8(a) 중소기업, ②사회적·경제적 약자 중소기업, ③Hubzone 중소기업, ④상이군인 중소기업, ⑤퇴역군인 중소기업, ⑥여성중소기업, ⑦일반 중소기업의 7개의 분류로 세분화하여 구분하고 있다.; 조달청 뉴욕구매관, 앞의 논문, 2면 재인용.

제6장. 결론

본 연구는 지금까지 여성기업 육성에 관한 법제연구를 위하여 여성기업의 특성 및 여성기업이 현실적으로 직면하고 있는 어려움 등을 조사하고, 우리나라 및 주요 외국의 여성기업 현황과 여성기업 육성에 관한 법제 현황을 분석하였다. 그리고 이러한 과정을 통해 우리나라와 미국, 영국, 일본, 독일과 같은 주요 외국의 여성기업 육성에 관한 법제를 비교·분석함으로써 현행 여성기업 육성법제의 문제점을 분석하고 이에 대한 개선방안을 구체적으로 제시하고자 노력하였다.

이러한 본 연구의 결과를 종합적으로 정리해보면 다음과 같다. 여성기업은 대부분 소규모 기업이고, 영세하며, 경쟁이 치열하고 성장 가능성이 낮은 음식·숙박업 및 서비스 업종에 집중적으로 분포되어 있음을 알 수 있었다. 그리고 이러한 여성기업의 특성은 결국 여성기업이 투자 및 사업확대에 소극적일 수밖에 없고 국제화 수준이 낮은 원인으로 이어지고 있었다. 이러한 현상은 비단 우리나라뿐만 아니라 주요 외국의 여성기업도 마찬가지였다. 그리고 이러한 문제는 단순히 여성기업의 역량이 부족해서가 아니라 전통적인 유교문화를 통해 그동안 여성의 경제활동이 위축되어 있었던 점, 그리고 여성기업인의 신용 및 담보부족, 경력단절 등과 같은 현실적 한계로 인해 비롯된 것으로 분석되었다.

그리고 현행 여성기업 관련법제의 문제점으로는 관련법규간 체계가 복잡하고 유기적 연계성이 부족한 문제를 지적하였다. 그리고 각 개별 법률

상 문제점으로는 현행 여성기업법의 경우, 법률의 목적이 시대에 뒤떨어지고, 여성기업을 정의함에 있어 오해의 소지가 있으며, 여성경제인에 관한 규정이 여성기업인과 관련된 비슷한 용어가 혼용되는 이때 혼란을 가중시킬 수 있다는 점을 지적하였다. 그리고 법 규정의 구체성이 부족하고 실효성이 취약하여 정책의 지속성과 효과성이 떨어지는 점도 문제점으로 제기하였다. 그리고 여성기업과 관련된 중소기업기본법의 문제점과 관련하여서는 여성기업법 보다 상위법적 개념에 해당되는 중소기업기본법이 여성기업을 포함한 중소기업의 종류를 포괄하지 못하고 있는 점을 문제점으로 제기하였다.

이러한 문제점을 개선하고자 본 연구는 먼저 여성기업 관련 법체계에 대한 개선방안으로 여성기업 관련법제의 구조를 단순화하고 여성기업 관련 법규간 연계성을 강화하는 방안을 제시하였다. 그리고 개별법상 문제점에 대한 개선방안으로는 여성기업법의 경우 법률의 목적을 “경제성장”과 같은 보다 발전적인 내용으로 개정하는 방안을 제시하였고, 여성기업을 정의함에 있어 여성의 소유와 경영여부 모두를 기준으로 삼을 수 있도록 하고 미국을 벤치마킹하여 여성의 기업에 대한 소유 지분의 정도도 함께 법률로써 규정할 수 있도록 하는 방안을 제시하였다. 또한 현행법이 사용하고 있는 “여성경제인”에 관한 용어를 “여성기업인”으로 개정하고 지원 분야의 특성에 따라 “여성경제인”으로의 확대가 필요한 부분에 한하여 “여성경제인”을 사용하도록 하는 방안을 제안하였다. 그리고 체계적인 여성기업 육성의 시스템을 갖추기 위해 반드시 필요한 여성기업 전담 부서를 설치할 것도 제안하였다. 또한 법 규정의 구체성 및 실효성을 확

보호하기 위하여 비강제적이고 모호한 용어의 사용을 지양하고 강제성을 띄는 내용으로 개정할 것을 제안하였으며, 성과평가를 통하여 벌칙을 부과하거나 인센티브를 제공하는 등의 방안을 제시하였다. 중소기업기본법에 대하여는 중소기업기본법이 중소기업 관련법령의 기본법적 역할을 다할 수 있도록 하기 위해서 중소기업기본법 내에 중소기업의 범위를 설정하고 중소기업의 종류에 대한 규정을 반드시 마련해야 함을 강조하였다.

여성기업 육성정책에 관한 문제점을 살펴보면, 우리나라의 여성기업 지원정책은 정책에 관한 정보를 획득하기 위해 많은 시간과 노력을 투자해야 하고, 예산의 한계 문제로 정책이 축소되거나 중단되는 문제가 있다. 이러한 문제는 정부정책에 대한 신뢰를 떨어뜨리는 결과를 일으킬 수 있다. 지속적이고 안정적 지원이 바탕이 되지 않는다면 여성기업 육성은 그 효과성을 담보할 수 없을 것이다. 예산의 한계의 측면에서 볼 때 여성기업 육성정책은 예산을 직접적으로 투자하기 보다는 간접적인 지원을 적극 활용하는 것이 필요하다. 여성기업제품에 대한 공공구매를 할당하고 여기에 경쟁의 개념을 도입하여 여성기업을 간접적으로 지원하면서도 경쟁을 통한 육성을 하는 것은 매우 바람직한 현상이다. 따라서 자금지원의 경우에도 정부가 출자하여 여성기업에 직접 지원하는 방식보다는 시장을 활용하고 간접적 지원으로서 신용보증지원을 확대하는 부분을 고려할 필요가 있다.

현재 여성기업은 양적으로 증가하였고, 특유의 안정적 경영방식으로 IMF를 극복하는 놀라운 면모를 보였으며 실업난의 위기에서 고용창출의 효과를 내는 등 국가의 경제성장에 기여하고 있다. 따라서 더 이상 여성

기업을 사회적 취약계층으로 취급하는 것은 바람직하지 않다.

그러나 현실적으로 여성기업이 우리 경제사회에서 겪고 있는 복잡하고도 미묘한 형태의 차별과 어려움은 여전히 존재하고 있는 것이 사실이다.²⁰⁵⁾ 아직도 여성기업이 처한 사회·경제적 환경은 열악하며 이러한 현실적 제약에 발이 묶여 여성기업의 풍부한 잠재적 역량은 제대로 발휘되지 않고 있다. 저출산·고령화 사회문제에 대처하고 남녀의 경제적 평등을 실현하며 우리나라가 선진국대열에 조기진입하기 위해서 이러한 문제는 반드시 극복해야 할 과제이다. 현실적으로 여성기업이 직면하고 있는 애로사항을 제거하기 위해서는 인식의 변화와 같은 장기적인 노력과 함께 여성기업에 대한 체계적인 자금지원 및 신용지원과 같은 중·단기적인 노력이 필요하다. 이와 같은 중·단기적인 법적·정책적 지원은 진정한 양성평등이 이루어질 때, 여성기업을 육성하기 위한 지원정책이 역차별적이라는 판단이 가능해질 때까지 한시적으로 이루어지면 족하다.

그러나 여성기업의 육성은 이와 같은 법제정비만으로는 해결될 수 없다. 이러한 과정은 여성기업 육성을 위한 근간이 되는 부분에 해당되는 것이다. 따라서 여성기업 육성의 목적을 달성하기 위해서는 무엇보다 여성기업 스스로의 자구적인 노력과 정부의 강력한 의지가 필요하다. 여성기업 육성을 통해 얻을 수 있는 국가의 사회·경제적인 효과는 여성기업 육성의 비용에 비교할 수 없을 것이다.

205) 중소기업청의 2009 여성기업 활동촉진 기본계획에 따르면 여성기업은 자금·정보·인적네트워크 부족 등으로 불완전한 경쟁요인이 계속 존재하는 것으로 조사되었다. 구체적으로 여성기업이 남성기업에 대하여 불리하다고 느끼는 점은 가사·양육 병행(27%), 사회적 편견(27%), 남성중심의 집대문화(25%) 순으로 나타나 편견 등으로 인한 현실적 어려움이 여전히 존재함을 시사하였다.

참 고 문 헌

I. 단행본

- 김광희 외, 「중소기업법령체계 개편방안 연구」, 중소기업연구원, 2009
- 김세종 외, 「중소기업 환경 변화에 따른 법체계 개편방안: 중소기업기본법을 중심으로」, 중소기업연구원, 2008
- 김양희·김홍숙, 「기업내 남녀 관리자의 리더십 비교연구」, 한국여성개발원, 2000
- 김영옥, 「여성의 창업과 기업경영」, 한국여성개발원, 1988
- 김중운, 「미국의 중소기업정책」, 중소기업연구원, 2008
- 김한원, 「중소기업론」, 학문사, 2002
- 김현중, 「창업지원 관련법령 일원화 방안 연구」, 중소기업연구원, 2010
- 문영복·조준희, 「현대 중소기업론」, 대경, 2008
- 박상범, 「중소기업론」, 탐북스, 2010
- 박세일, 「법경제학」, 박영사, 2007
- 박정구, 「글로벌경쟁시대의 중소기업관련법제 개선방향」, 중소기업연구원, 2005
- 심우일 외, 「중소기업 정책자금 및 신용보증사업의 성별영향평가」, 여성가족부, 2006
- 여성가족부, 「여성발전기금 사업보고서, 2005년도」, 2006

- _____, 「여성발전기금 사업보고서, 2006년도」, 2007
- 여성부, 「여성발전기금 사업보고서, 2007년도」, 2008
- 유홍준 외, 「정보통신 여성 벤처기업 현황분석 및 지원방안 연구」, 정보통신
연구진흥원, 2001
- 이계경, 「여성기업에 대한 지원 현황 및 개선과제-여성기업에 대한 가산점
부여제도와 여성기업제품의 공공구매 현황을 중심으로」, 이계경의
원실, 2007
- 이윤보, 「한국, 미국, 일본의 중소기업정책」, 중소기업연구원, 2005
- 이준섭 외, 「중소기업 창업관련 규제법제에 대한 입법평가」, 한국법제연구
원, 2009
- 이정섭, 「여성기업 현황 및 지원정책의 발전방안」, 중소기업연구원, 2007
- 조달청, 「2008 조달연보」, 2009
- 중소기업청, 「2010년도 중소기업 육성시책」, 2009
- _____, 「2010년도 중소기업에 관한 연차보고서」, 2010
- 중소기업청·중소기업진흥공단, 「미국연방조달규정해설」, 2011
- 중소기업청·한국여성경제인협회, 「선진국의 여성기업 지원정책 및 실질적인
여성기업지원사업 수립 방안」, 2004
- _____, 「2007 여성기업 실태조사」, 2007
- _____, 「2007 해외여성기업실태조사」, 2007
- _____, 「2009 여성기업 실태조사」, 2009
- 통계청, 「통계로 보는 여성의 삶」, 2008
- 헬렌 피셔, 「제1의 성 THE FIRST SEX」, 정명진 역, 생각의 나무, 2005

II. 논문

- 강혜련, “여성경영자의 관리역량과 기업성과”, 「경영논총」 제21집 제2호 (통권 26호), 이화여자대학교 경영연구소, 2003
- 김금수, “기업의 여성관리자의 현황과 여성관리자에 대한 정책과제”, 「대한경영학회지」 제45권, 대한경영학회, 2004
- 김성환·추미애, “정보화 시대의 여성기업 경영특성과 여성기업인 지원육성에 관한 연구”, 「여성정책논집」 제8권, 여성정책연구소, 2008
- 김영옥·임희정, “여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구”, 「여성학연구」 제2호, (통권 제71호), 한국여성정책연구원, 2006
- 김한중, “벤처기업육성법제의 문제점과 개선방안”, 「강원법학」 제12권, 강원대학교 비교법학연구소, 2000
- _____, “벤처기업에 대한 회사법적 특례적용”, 「한림법학」 제10권, 2001
- 나중덕·김승호·최탁열, “여성창업기업의 환경 및 경영자 특성, 협력활동이 성과에 미치는 영향”, 「중소기업연구」 제26권 제1호, 중소기업학회, 2004
- 배경화, “부산지역 여성 기술혁신 중소기업의 경쟁력 제고 방안 연구: 지방정부 출자 벤처캐피탈 운영을 중심으로”, 「부산경제연구」 제1권 제4호, 부산발전연구원 여성경제정책센터, 2005
- 서도원·조규호, “우리나라 여성창업보육센터 입주기업의 특성에 관한 연구”, 「산업과 경영」 제19권 제1호, 충북대학교 산업경영연구소, 2006
- 안승철·박소영·김명화, “여성기업인의 경영활동 특성에 관한 연구: 대구·경북

- 지역 여성기업을 중심으로”, 「산경연구」 제13집, 영남대학교 산경연구소, 2005
- 양희승, “인력부족 시대의 도래와 여성인력 활용”, 「LG 주간경제」, LG경제연구원, 2005
- 이봉화, “국제적 관점을 중심으로 한 일본의 여성정책의 변화”, 「춘계학술대회 발표논문집」, 한국행정학회, 2002
- 이은철, “우리나라 여성경영자기업의 경영성과에 관한 연구: 남성 경영자기업과 비교를 중심으로”, 「동덕여성연구」 제11집, 동덕여자대학교 한국여성연구소, 2006
- 이재현, 고승희, “중소기업 지원실태와 지원체계 개선방안”, 「한국콘텐츠학회 논문지」 제9권 제7호, 한국콘텐츠학회, 2009
- 정수원, “일본의 여성경영 소규모기업 실태에 관한 연구”, 「중소기업연구」 제25권 제3호, 한국중소기업학회, 2003
- 정희선, “한국의 여성기업에 관한 연구동향과 향후과제”, 「한국중소기업연구」 제20권 제2호, 한국중소기업학회, 1998
- _____, “여성기업의 경영 특성 연구”, 「사회과학연구」 제7권, 덕성여자대학교 사회과학연구소, 2002
- _____, “여성기업의 경제적 역할과 지원제도에 관한 연구”, 「사회과학연구」 제7권, 덕성여자대학교 사회과학연구소, 2002
- 조달청 뉴욕구매관, “미국의 중소기업 지원제도”, 해외조달정보시스템, 2007
- 차은영, “여성기업을 위한 금융지원의 필요성”, 「여성경제연구」 제3집 제2호, 한국여성경제학회, 2006

- 최종수·김성은, “벤처기업육성에 관한 특별조치법의 문제점에 관한 연구”, 「경제학논집」 제10권 제2호, 한국국민경제학회, 2001
- 최탁열·이상석, “여성기업의 경영자 특성과 기업성과간의 관계 연구-여성창업 기업을 중심으로”, 「벤처창업연구」 제2권 제3호(통권 5호), 한국벤처 창업학회, 2007
- 홍성현, “여성중소기업의 국제화 그리고 정책: 마케팅 전략적 접근”, 「여성 경제연구」 제6집 제1호, 한국여성경제학회, 2009

Ⅲ. 학위논문

- 김경조, “한국의 여성기업: 특성, 경영성과, 주거태 은행관계를 중심으로”, 경 성대학교 대학원 박사학위논문, 2010
- 김소희, “중소기업관련법제의 문제점 및 개선방안에 관한 연구: 중소기업기본 법의 경쟁정책 부합성을 중심으로”, 숙명여자대학교 석사학위논문, 2008
- 김용남, “중소기업보호법제에 관한 연구”, 원광대학교 박사학위논문, 2004
- 김태경, “여성기업의 업종분포와 지원정책에 관한 연구”, 서강대학교 석사학위 논문, 2006
- 이상호, “정부조달계약에 관한 공법적 조명 : 우리나라와 프랑스, 미국의 법제 비교를 중심으로”, 연세대학교 박사학위논문, 2009
- 이정화, “여성의 정보기술분야 소기업창업과 기업활동에 관한 연구”, 이화여자 대학교 석사학위논문, 2004

- 임근자, “여성기업 지원정책의 문제점과 개선방안: 조달청의 여성기업 지원제도를 중심으로”, 고려대학교 석사학위논문, 2008
- 최금주, “여성 중소벤처기업의 특성을 고려한 효과적 지원정책 수립에 관한 연구”, 건국대학교 박사학위논문, 2011
- 최자경, “여성창업기업의 활성화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문, 2000
- 최재천, “중소기업법제의 개선에 관한 연구”, 전남대학교 박사학위논문, 2000
- 황미선, “우리나라 여성기업가의 교육훈련에 관한 연구”, 숭실대학교 석사학위논문, 1996

IV. 외국문헌

- Anna, A. L., Chandler, G. N., Jansen, E. and Mero, N. P., "Women business owners in traditional and non-traditional industries", 「Journal of Business Venturing」 15, 2000
- Bates, T., "Restricted access to markets characterizes women-owned businesses", 「Journal of Business Venturing」 17, 2002
- Brush, C. G., "Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions", 「Entrepreneurship Theory and Practice(Winter)」 16(4), 1992
- Carter, S. and Rosa, P., " The financing of male- and female-owned business", 「Entrepreneurship and Regional Development」 10, 1998

- Chaganti, R. and Parasuraman, S., "A study of the Impacts of Gender on Business Performance and Management Patterns in Small Business", 「Entrepreneurship Theory and Practice(Winter)」 20(1), 1997
- Coleman, S., "Access to capital and terms of credit: a comparison of men and women-owned small businesses", 「Journal of Small Business Management」 38(3), 2000
- Fasci, M. A. and Valdez, J., " A performance contrast of male- and female-owned small accounting practices", 「Journal of Small Business Management」 36(3), 1998
- Gundry, L. K. and Welsch, H. P., "The ambitious entrepreneur: high growth strategies of women-owned enterprises", 「Journal of Business Venturing」 16, 2001
- Kalleberg, A. L. and Leicht, K. T., "Gender and organizational performance : determinants of small business survival and success", 「Academy of Management Journal」 34(1), 1991
- Lascocco, K. A, Robinson, J. and Allen, J. K., "Gender and small business success: an inquiry into women's relative disadvantage", 「Social Forces」 70(1), 1991
- Lee, S. s. etc., "A study on major problems of U.S. women owned small business, 「Journal of Small Business Strategy」 25(2), 2005
- Powell, M. and Ansic, D., "Gender differences in risk behavior in financial

- decision-making : an experimental analysis", 「Journal of Economic Psychology」 18, 1997
- Richard, J., BodenJR, and Nucci, A. R., "On the survival prospects of men's and women's new business ventures", 「Journal of Business Venturing」 15(4), 2000
- SBA Online Women's Business Center. "Why Women Are Good at Business.", April. 1997
- Watson, J., "Comparing the performance of male and female controlled business: relating outputs to inputs", 「Entrepreneurship Theory and Practice」 26(3), 2002
- Watson, J. and Robinson, S., "Adjusting for risk in comparing the performance of male- and female-controlled SMEs", 「Journal of Business Venturing」 18, 2003

V. 웹사이트

국가기록원(<http://contents.archives.go.kr>)

소상공인교육정보시스템(<http://eduinfo.seda.or.kr>)

소상공인e-러닝센터 (<http://edu.seda.or.kr>)

소상공인진흥원(<http://www.sbdc.or.kr>)

중소기업조사통계시스템(<http://stat.smba.go.kr/>)

중소기업청, (<http://www.smba.go.kr>)

한국여성경제인협회 (<http://www.womanbiz.or.kr>)

해외조달시장 정보시스템(<http://www.b2g.go.kr>)

VI. 기타

중소기업청, “2009 여성기업활동촉진계획”

중소기업청, “2010 여성기업활동촉진기본계획”

중소기업청, “2010년도 성과관리시행계획”

ABSTRACT

A Study on the Legal System for the Promotion of Women-Owned Business

Kim, Jeong Hwa

Department of Law

Graduate School of

Sungshin Women's University

Adviser : Professor Kim, Han Jong

There has been substantial improvement in the social and economic status of women and the number of women-owned businesses has considerably increased compared to the past. Despite of such progress, women, as entrepreneurs, are still subjected to discrimination in the business world and are faced with a lot of difficulties due to their gender. Such difficulties adversely affect the ability to raise funds, to manage a enterprise, and to take advantage of market opportunities. Therefore we need a positive reformation and various kinds of barriers to the creation and development of women-owned businesses

must be quickly removed.

The Act on Support of Female-owned Business was enacted in 1999 as the importance of the women-owned business was emphasized in the economic sector. Furthermore, the policies to promote women-owned businesses have been widely proposed and implemented over the past decade.

However, ten years have passed since the law was promulgated, the act itself still lacks the concreteness or effectiveness for overcoming the current problems that female entrepreneurs are facing. The law does not sufficiently support them in making and managing successful businesses.

In this context, I launched this project with a view to proposing new ideas and perspectives regarding women-owned businesses. More concretely, this study analyzed the general characteristics of women-owned businesses and investigated practical problems and realistic difficulties that women were feeling in the business environment, in general. Also this research examined what would be the best way for the success of a business that a female CEO had founded. Then I have conducted a comparative analysis of the conditions of women-owned businesses and the legislative systems regulating them in the most developed countries. Finally I tried to suggest possible options that we might choose to encourage female pioneers in terms of legal and political support.

But in promoting women-owned businesses, simply modifying the laws and regulations may not be enough to make the situation much

better. To accomplish the intended purposes to foster women-owned businesses, female entrepreneurs should make also every effort to be more and more competitive. And at the same time, the government needs to have a strong intention in promoting and developing women-owned businesses.