

## 여성기업과 비공식성의 관계에 관한 소고: 라틴아메리카 지역의 특수성을 중심으로

정혜윤\*

주저자/고려대학교

강영희

교신저자/계명대학교

**Chung, Hye-Yoon and Young-Hee Kang (2016), "A Study on the Relations between Informality and Women's Ownership of Firms in Latin America"**

### ABSTRACT

This study investigates how informality attracts firms, especially those owned by women in Latin America. Informality has been regarded as one of the critical characteristics of the business environment in Latin America. Previous literature states that informality correlates with low GDP at the macro-economic level and low productivity at the firm-level, such that the types of firms vulnerable with informality are those that look like informal firms. Especially in cases of companies where women participated in ownership, informality has an effect on firm performance. However, little research has focused on the relationship between informality and firm ownership by women and female entrepreneurship. We provide three propositions: 1) women-owned firms in Latin America are more likely to be attracted to the informal sector, based on the pulling-push hypotheses, in comparison with firms owned by men. 2) Informal women-owned firms in Latin America would choose an exit strategy at the time of deciding to switch to the formal sector. 3) Women who are firm owners in Latin America would bear a greater burden of informal competition based on their keener perception of procedural justice, due to the weak and unclear institutional environment and burdensome regulatory process, in comparison with men who are firm owners. Implications for future research and practice are discussed.

**Key Words:** informality, women-owned firms, Latin America, exit strategy, informal competition

---

\* Hye-Yoon Chung is lecturer at Korea University, Korea. Young-Hee Kang is assistant professor at Keimyung University, Korea. Direct correspondence to Young-Hee Kang (Email: kang02@kmu.ac.kr).

## 서론

여성이 경제 활동에 참여하는 비율은 꾸준히 증가하고 있으나 기업 내에서 관리자(managers), 임원(executives), 혹은 소유주(owners)와 같이 조직 내에서 리더십을 발휘하는 여성의 비중은 아직도 남성에 비해 낮은 편이다(Minniti and Naudé 2010 참고). 라틴아메리카 지역은 여성이 소유주로 있는 여성기업의<sup>1</sup> 비율이 타 지역에 비해 상대적으로 높은 편이다(Muzi and Amin 2014). 구체적으로 2010년을 기준으로 라틴아메리카에서 여성이 소유주인 기업은 전체 기업 중에서 약 34%에 해당하며, 이 중 최고경영자(chief executive officer, CEO)가 여성인 비율은 평균 약 21%이다. 이러한 수치는 동아시아를 제외한 다른 개발도상국과 비교할 때 높은 수준이다(Muzi and Amin 2014; Terjesen and Amorós 2010). 라틴아메리카 지역의 여성기업 혹은 여성 기업인에 대한 연구가 꾸준히 이루어져 왔지만(e.g., Amin 2011a; 2011b; Minniti and Naudé 2010) 그 수는 많지 않다(Beneria 2001; Carosio 2004; Gutiérrez and Cumplido 2008; Weeks and Seiler 2001).

여성기업에 관한 최근 연구는 남성기업과 여성기업 간에 생산성이나 기업 성과에는 뚜렷한 차이가 없다는 결과를 보고하고 있다(Sung 2012; Yim and Chung 2010; Malach Pines and Schwartz 2008; Malach Pines et al. 2010). 예컨대, 금융 접근성이나 정부 규제에 대한 부담감에 있어 남녀 간의 차이도 발견되지 않았고, 생산성에 있어서도 기업의 규모가 중기업(*medium-sized firms*) 이상일 경우 남성기업과 여성기업 간의 차이가 나타나지 않았다. 또한, 사업 실패율(*failure rates*)에 있어서도 기업 소유주의 성별에 따른 차이는 나타나지 않았다(Minniti and Naudé 2010). 그럼에도 불구하고 여성기업과 남성기업 간에 발생하는 영세성이나 산업 편중 등 고질적인 차이가 발생하는 이유를 설명하기 위하여 기업의 외부적인 환경에서 찾고자 하는 시도가 점차 증가하고 있다. 가령, 한국여성경제인협회가 실시한 2013년 여성기업 실태 조사 결과에 따르면 여성 기업인이 느끼는 경영상의 애로사항은 여성 기업인의 개인적인 성향 때문이라기보다는 전통적으로 사회가 여성에게 지우는 성역할 및 여성에 대한 편견과도 무관하지 않은 것으로 보인다(Deutsch et al. 2002; 중소기업청

---

1 본 연구에서는 여성기업은 “여성이 기업의 소유주이자 경영인으로 참여하는 기업”으로 한정한다.

and 한국여성경제인협회[이하 SMBA and KWEA로 표기] 2013). 여성 기업인이 공통적으로 지적하는 경영상의 애로사항은 남성 중심의 비즈니스 관행에 대한 적응 곤란, 가사노동, 자녀보육 부담, 남성 위주의 네트워크 운영으로 인한 여성의 참여 제한, 공공·금융기관 등이 갖는 여성 기업인에 대한 부정적 선입견, 자금 조달의 한계, 소극적·위험 회피적 경영에 따른 사업기회 상실 우려 등이 있다(Carosio 2004; Chah 2006; SMBA and KWEA 2013).

이에 본 연구에서는 라틴아메리카에서 여성기업의 활동에 상당한 영향을 미칠 수 있는 외부적인 원인으로 라틴아메리카 기업의 경영환경 특성 중의 하나인 비공식성(informality)에 주목하여 여성기업과의 관계에 초점을 맞추고자 한다. 그 이유는 비공식성은 라틴아메리카 경제의 중요한 속성으로 꼽히고 있으며, 이 지역 여성기업은 규모가 영세하고 매출이 낮아 주로 비공식 영역으로 유입될 가능성이 높은 편이기 때문이다. 실제로 Vuletin(2008)에 따르면 라틴아메리카에서 '비공식적 경제'가 차지하는 규모는 국가별로 격차가 있지만 평균적으로 각국 GDP의 약 38%에 이른다. 전 세계 평균이 23%-35%임을 감안할 때 이는 높은 수치이다. '비공식적 영역에 참여하는 노동력'(labor force)의 비율 역시 라틴아메리카 전체 노동력 시장의 약 48%를 차지할 만큼 규모가 크다(국제노동기구[ILO] 2000; 2005; Biles 2009, 219에서 재인용).

라틴아메리카의 비공식성과 여성 간의 관련성에 대한 선행연구는 여성 노동력이 비공식 부문에서 차지하는 비율이나 비공식 영역에 진입하는 개인적 또는 사회적 동기, 비공식적 여성 노동력이 국가 경제에 미치는 영향에 대한 논의가 주로 이뤄져 왔다(Amin 2011a; 2011b; Biles 2009; Galli and Kucera 2008; Wilson 1998). 이들 연구는 비공식적 영역에서 활동하는 여성 노동자의 열악한 근로 조건이나 노동 환경에 초점을 두거나, 여성과 비공식성 간의 관계에서 여성 기업인과 여성 노동자 간의 직급 차이를 고려하지 않고 있다. 비록 여성 노동자와 여성 경영인 사이에 공통점은 있으나, 피고용인과 고용주는 엄밀히 조직 내에서 의사결정 권한의 수준이 다르기 때문에 '여성 노동력'이라는 포괄적인 범주로 묶어서 비공식성과의 관계를 논의하는 기존 연구로는 비공식 영역에서 활동하는 라틴아메리카 여성기업의 행태 및 속성을 설명하기에는 부족할 것으로 보인다. 따라서, 비공식성과 라틴아메리카 여성기업과의 관계에 대한 연구가 필요하다.

이를 위해 본 연구에서는 비공식성과 여성기업의 관련성을 문헌적으로

고찰하여 라틴아메리카에서 여성기업이 비공식 영역에서 벗어나기 어려운 이유와 비공식성에 대한 여성 기업인의 태도를 살펴보고자 한다. 구체적으로, 라틴아메리카 여성기업이 남성기업보다 비공식 영역으로의 진입이 용이한 이유와 비공식성/공식성 전환의 기로에서 여성기업이 택하는 출구 전략(exit strategy), 비공식적 경쟁에 대한 여성 기업인과 남성 기업인의 태도 차이에 관한 명제를 제시하여 향후 실증 연구를 위한 토대를 제공하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같은 점에서 중요한 의미를 가진다. 우선, 비공식성에 대한 다양한 정의를 정리하고 비공식성의 속성을 구분함으로써 비공식성에 대한 논의를 한층 더 발전시키는 데 기여할 수 있을 것이다. 둘째, 여성기업이 비공식 영역에서 벗어나지 못하는 이유를 유인과 구축의 입장에서 창업 단계와 성장 단계를 나눠 설명하고 있다. 셋째, 여성기업 및 여성 기업인의 특징과 제도적 환경으로서 비공식성의 관계에 대한 논의는 해당 지역의 정부나 관련 기관들이 제도적 차원에서 비공식성 관련 제반 문제를 개선하고 이 지역의 여성 리더십의 유효성을 제고하는데 중요한 시사점을 안겨줄 수 있을 것으로 기대된다. 마지막으로, 본 연구는 라틴아메리카와 같은 유사한 기업 환경을 가진 신흥지역에서 여성기업의 유효성 제고를 위한 정책 수립에 도움을 줄 수 있을 것이다. 요컨대, 본 연구는 라틴아메리카 경제의 가장 큰 특징 중 하나인 비공식성이 여성기업에 끼친 영향을 다루었다는 점에서 의의가 있다. 그리고, 라틴아메리카 여성기업에 대한 연구가 국내 학계에서는 아직 부족한 실정이므로 본 논문은 라틴아메리카 연구 및 여성기업 연구에도 상당한 도움이 될 수 있을 것이다.

## 비공식성

### 비공식성에 관한 논의의 변천사

1960년대 초반 ‘비공식성’이라는 용어가 처음 등장한 이래 비공식성에 대한 정의는 시대, 지역, 경제적 상황, 학자에 따라 달랐고(Kang and Chung 2015), 이에 따라 비공식성의 성격과 속성도 다양한 측면에서 연구되어 왔다(Biles 2009; Cho et al. 2008; Gasparini and Tornarolli 2009; Lee et al. 2012; Ruiz et al. 2015; Valenzuela 2005). 따라서 여성기업과 비공식성의 관련성을 논의하

기 위해서는 먼저 비공식성에 대한 정의가 어떻게 변해왔는지 살펴본 후, 본 연구에서 취할 비공식성의 정의를 논의할 필요가 있다.

비공식성에 대한 논의는 ‘비공식 부문’(informal sector)의 개념에서 ‘비공식 취업’(informal labor)으로 확대되어 왔다. Keith Hart(1973)가 아프리카 가나의 도시 노동력(urban employment) 현황에 대해 설명하면서 ‘비공식 부문’을 “공식 부문(formal sector)에서 벗어난 노동시장”으로 소개하고, 대부분의 소규모 자영업자들이 이 부문에 속한다고 언급하였다. 그 후 국제노동기구(ILO)는 일련의 보고서와 국제 심포지엄을 통해 ‘비공식 부문’과 ‘비공식 노동’에 대한 정의를 수정 및 확대해 왔다. 국제노동기구가 발간한 비공식성과 관련한 최초의 보고서인 *Kenya Mission Report*(ILO 1972)에서는 ‘비공식 부문’을 “i) 시장 진입이 자유롭고, ii) 규모는 영세하며, iii) 가족 소유 체제를 유지하며, iv) 소규모 운영을 하며, v) 노동집약적이거나 낙후된 기술을 이용하며, vi) 숙련을 공식 부문 외에서 습득하며, vii) 규제에 의해 통제되지 않고 치열한 경쟁에 노출된 경제”라고 정의하였다(Choi et al. 2008 참고).

1990년대에 들어 비공식성에 대한 논의는 근로자들이 임금, 근로조건, 수당 등의 ‘사회적 보호’(social protection) 혜택을 받지 못하는 비공식 부문의 일자리에 취업되는 것으로 바뀌었다. 2000년대에는 비공식성에 대한 논의가 다양한 고용 형태가 생기면서 좀 더 확대된 의미의 비공식적 취업(informal employment)으로 전환되었다(Lee et al. 2012). 국제노동기구가 생산단위 유형, 즉 사업체 특징과 일자리 유형이라는 두 가지 기준에 근거하여 비공식적 취업을 정의하였는데, 이를 ‘표 1’에 정리하였다. ‘표 1’에서 보듯이, 공식 부문에서 취업이 이뤄졌더라도 “법적으로든 관행상으로도든 노동법, 소득과세, 사회보장, 고용 관련 보호(해고시 사전통지, 퇴직금, 유급휴가, 유급병가 등)” 등 사회적 보호를 받지 못하는 경우에는 비공식적 취업으로 간주한다는 Hussmanns(2004a; 2004b)의 제안을 수용함으로써 비공식성의 범위가 한층 세밀해지고 복잡해졌다.

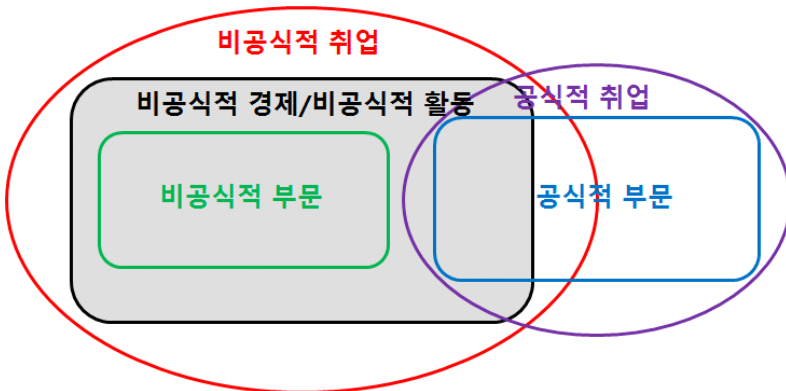
이처럼 비공식성에 대한 논의는 오랜 시간에 걸쳐 이루어져 왔다. 그 중에서 본 연구에서는 비공식성의 정의를 Ruiz et al.(2015)에 근거하였다. Ruiz et al.(2015)은 비공식성을 사업체의 특징에 의거한 ‘비공식적 부문’과 일자리 유형에 따른 ‘비공식적 취업’(informal work or labor)까지 포함하여 비공식성을 정의하고 있다. 이러한 Ruiz et al.(2005)의 정의는 비공식성의 속성에 기업

표 1. 비공식적 취업의 정의(제17차 국제노동통계총회)

생산단위 유형 (=사업체 특징)	일자리유형								
	자영업자		고용주		무급가족 종사자	근로자		생산자 협동조합 구성원	
	비공식	공식	비공식	공식	비공식	비공식	공식	비공식	공식
공식부문 기업					1	2			
비공식 부문 기업	3		4		5	6		8	
가계	9					10			

주: 1-6, 8-10은 비공식 일자리, 열음 음영으로 표시한 칸은 공식 일자리, 짙은 음영으로 표시된 칸은 존재하지 않는 일자리임.

자료 출처: Hussmanns 2004a; 2004b; Lee et al. 2012, 5에서 재인용.



출처: Ruiz et al.(2015, 66)

그림 1. 비공식성의 영역

내·외부적 상황까지 반영하고 있다는 점에서 지금까지 논의된 비공식 영역의 특징을 가장 잘 담고 있다. 따라서 본 연구에서는 비공식성의 범위를 Ruiz et al.(2015)의 정의를 적용하여 비공식적 활동이 이뤄지는 기업의 내·외부적 환경으로 규정하였다. Ruiz et al.(2015)의 비공식성에 대한 정의는 ‘그림1’에 나타나 있으며, 본 연구에서 정의하는 비공식성은 ‘그림 1’에서 짙게 칠해진 부문에 해당한다. 즉, ‘비공식적 활동’에 해당하는 영역은 공식적인 업체로

등록이 되어 있지 않고 1인 혹은 가족 중심으로 운영되는 영세한 사업체(비공식적 부문)와 임금, 고용보험, 퇴직금 등 종업원에 대한 사회적 보호장치가 없는 일자리(비공식적 취업)를 포함한다.

### 라틴아메리카의 비공식성

본 절에서는 라틴아메리카 경제 환경의 주요한 특성인 비공식성에 대한 논의가 라틴아메리카 내에서는 어떻게 이뤄졌는가를 다루려 한다. 이러한 논의를 검토하는 것은 라틴아메리카의 지역적 특수성에 기인한 비공식성이 라틴아메리카의 여성기업이 비공식성에 진입하게 되는 이유를 유추하는데 있어 필수적이다.

라틴아메리카에서 ‘비공식적 노동’(informal work)의 개념이 본격적으로 조명 받기 시작한 것은 ‘(라틴아메리카의) 잃어버린 10년’이라고 불리던 최악의 경제난을 겪던 1980년대부터다. 라틴아메리카 내 비공식성에 대한 담론은 주로 비공식성이 발생하는 요인이 자발적인가 비자발적인가에 대한 입장 차이로 요약할 수 있는데, 본고에서는 대표적인 네 가지 입장을 비공식성에 대한 유인(pulling)과 구축(push)의 관점에서 소개하려 한다.

첫 번째 시각은 ‘이분법적인(dualist) 접근’(Tokman 1978)이다. ‘비공식성 경제’(informal economy)를 ‘공식적 경제’(formal economy)의 ‘완충장치’(buffer)로 간주하는 이분법적 비공식성 이론에서는 실업률이 높아지는 경제위기 상황에서 많은 노동력이 ‘비공식’ 부문으로 이동하게 된다(Galli and Kucera 2008, 9). 실제로 극심한 경제난을 겪던 1980년대에는 급격한 소득 수준 저하, 극심한 인플레이션과 무려 50%에 달하는 실업률을 겪었는데, 이 때 경제인구의 30% 이상이 비공식적 부문에 종사하게 되었다(Biles 2009). 요컨대, 이분법적인 접근법은 비공식적 활동이 발생하는 이유를 공식적 부문에서 밀려나(push)어쩔 수 없이 생계유지를 위해 선택한다고 보는 구축(驅逐) 가설 입장이다. 하지만, 경제상황이 어느 정도 호전된 1990년대 들어서도 라틴아메리카에서는 여전히 비공식 경제의 규모가 줄어들지 않고 오히려 40% 수준으로 증가했다(국제노동기구[ILO] 2000; 2005; Biles 2009, 219 에서 재인용; Galli and Kucera 2008). 그런데, ‘이분법적’ 시각으로는 이러한 상황을 설명하기가 힘들기 때문에 라틴아메리카의 비공식성에 대한 새로운 시각이 필요했다.

De Soto는 비공식성이 생존을 위한 비자발적인 선택이라는 종전의 시각에서

벗어나 역동적인 기업가정신(entrepreneurship)의 발로이며 공식 부문을 자발적으로 이탈한 선택이라고 보았다(De Soto et al. 1987). 비공식성에 대한 이러한 시각을 ‘신자유적인 또는 법률적인’(neo-liberal or legalistic) 이론이라 일컫는데, 이러한 접근법은 비공식적 경제가 과도한 행정주의를 피할 수 있는 활동 무대로 인식하고 비용 절감 등 효율성 추구를 위한 자발적인 선택으로 보는 요인(pulling) 가설 입장이다. 하지만, De Soto 이론의 문제점은 비공식성의 긍정적인 측면을 부각시키는데 치중하여 라틴아메리카 상황을 고려하지 않은 채 선진국의 독립적이고 자발적인 기업가정신을 라틴아메리카의 비공식성에 적용했다는 점이다. 또한, 임금 수준이 전보다 낮아졌고 미약하게나마 존재했던 사회보장제도 등과 같은 근로자의 인권 보호와 관련된 사회적 안전장치가 사라지는 등의 라틴아메리카 비공식성의 질적인 퇴보를 간과했다는 점도 문제다(Biles 2009). Moser(1978)와 Portes et al.(1989) 등으로 대표되는 비공식성에 대한 세 번째 시각은 앞의 두 이론보다는 좀 더 현실적이고 절충적인 신마르크스주의적(neo-Marxist) 입장이다. 이들은 비공식 부문 내의 다양성 또는 이질성(heterogeneity)에 주목하면서 비공식 부문과 공식 부문의 기능적 통합을 강조하였다. 이러한 입장에 따르면 비공식 부문은 전통사회에서 현대사회로 변화하는 과정에서 생겨난 과도기 현상으로 간주하여 공식 부문에서 밀려난 사람들의 생계유지 수단이 되기도 하고 자영업을 선호하는 사람들의 자발적 선택이 되기도 한다. 하지만 보다 현실적인 존재 이유로 비공식성은 세계 경제가 재편되는 과정에서 인건비를 절감하고 경쟁우위를 확보하기 위해서 하청(subcontracts)과 외주(outsourcing) 등을 통해 공식 경제 부문이 동반성장을 피하면서 긴밀하게 협력하는 대상으로 보았다. 요컨대, 이러한 입장은 비공식성의 발생요인을 구체적인 일자리의 유형에 따라 구축(pushed)과 유인(pulling)적 측면이 공존한다고 보고 있다.

마지막으로, 라틴아메리카의 비공식성에 대한 비교적 최근의 라틴아메리카의 경제·사회적 상황에 입각한 논의를 소개하고자 한다. Rocha and Latapí(2008)는 멕시코의 비공식성과 노동시장 및 빈곤의 관계에 대한 그간의 연구를 정리하면서 노동시장의 비공식성을 사회적 경직성과 연관 지어 설명하였다. 오늘날 멕시코는 소득이나 권력의 양극화 등으로 인해 이른바 ‘개천용’<sup>2)</sup>이 나올 수 없는 경직된 사회로 변모하였으며, 이러한 ‘사회적 경직

2 ‘개천에서 용 난다’는 한국 속담의 줄임 말로 시원찮은 성장환경이나 부모에게서 출중한



성'(social mobility)은 공식적/비공식적 부문간의 상호작용의 급감, 공식적 취업인구 감소, 종업원보다는 고용주 측(employers)에 유리한 시장조건 등 점점 '직종간 부동성'(occupational immobility)을 야기시키고 있다. Rocha and Latapí(2008)는 비공식성을 택하는 것은 자발적인 '선택'(choices)보다는 제반 '제약'(constraints) 요소들에 의한 어쩔 수 없는 선택이라고 주장했다. 특히, 사회 진출을 위한 선택의 폭이 남성에 비해 현격하게 좁으며 대다수의 여성은 비공식 영역으로 진입할 수 밖에 없는 사회구조라고 말했다. 이러한 설명은 전술한 이분법적 입장과 시간적 맥락은 다르지만, 이분법적 입장처럼 비공식성 발생요인을 유인적 입장에서 설명하고 있다.

### 라틴아메리카의 비공식성과 여성 노동력의 관계

라틴아메리카에서 여성과 비공식성의 관계에 대한 논의는 그 역사가 길지 않지만, 이들 연구에서 공통적으로 주장한 내용이 비공식적 영역에 종사하는 여성 경제활동 인구의 상대적 비율이 남성보다 높다는 것이다(Amin 2011a; 2011b; Beneria 2001; Biles 2009; Galli and Kucera 2008; Heller 2010; Valenzuela 2005; Wilson 1998). 구체적으로 라틴아메리카 비공식적 영역에 속하는 여성 노동력의 비율은 평균 50%에 이르는데, 이는 남성의 비공식 영역 종사율인 44%보다 높은 수준이다(Heller 2010). 비공식적 영역에 종사하는 여성 노동자의 특징은 싱글맘(single heads of house-hold)이거나 남성 가장이 운영하는 가족기업의 일원인 경우가 대부분이며(Wilson 1998), 비공식적인 가족기업의 일원으로 참여하는 여성 노동자들은 노동력에 대한 보상이 제대로 이뤄지지 않는 경우(non-remunerated or unpaid)도 흔하다. 이는 멕시코를 포함한 라틴아메리카 문화권에서는 여성이 직업을 갖는 것이 가장의 체면을 떨어뜨린다고 여기는 라틴 문화 특유의 성 이데올로기와도 결합되면서 여성 노동자들은 사회적 약자를 보호하기 위한 사회안전망인 사회보장제도나 정부 정책 등으로부터 보호받기 어려운 실정이다(Wilson 1998). 싱글 워킹맘은 출산과 육아로 인해 경력이 단절되면서 남성에 비해 부족한 경력을 지닐 수밖에 없고(Bruhn 2009), 취업을 해도 육아 및 가사노동으로 인하여 불가피하게 근무시간 조정이 용이하고(Amin 2011a) 낮은 기술력을 요구하는 단순 노동 위주의 비공식 영역에 종사할 가능성이 크다. 그리고 육아와 가사노동으로부터 자유롭지

많은 여성 노동자는 자기 계발 기회도 활용하기 어렵기 때문에(Bruhn 2009) 단순 노동을 요구하거나 고용 기간이 짧은 비공식적 영역에서 주로 활동하게 되는 것이다. Galli and Kucera(2008)는 비공식성에 관한 성별 차이 중의 하나로, 공식적/비공식적 영역 간의 노동력의 유동성(mobility)을 지적했다. 이를테면, 남성은 공식적 영역과 비공식적 영역 간의 이동이 빈번한 반면 여성은 같은 영역에 머물러 있는 경향이 높다는 것이다(Cunningham 2001; Rocha and Latapí 2008). 특히 공식적 영역에서 비공식적 영역으로 이직을 할 경우, 남성은 약간이라도 임금이 상승할 여지가 있는 반면에 여성은 큰 폭으로 임금이 삭감될 가능성이 크다(Galli and Kucera 2008). 아울러, 비공식적 영역에서 남녀 간의 임금 차이 격차도 상당한 것으로 나타났다(Biles 2009).

라틴아메리카에서 여성 오너 1인 기업 또는 종업원 5인 이하인 영세기업의 수는 1970년대에서 1990년대 사이에 두 배가 되었고, 2000년대에 들어서 영세기업의 경우 남성기업의 수를 추월하고 있음에도 라틴아메리카 내 여성기업에 대한 연구는 많지 않다(Benería 2001; Carosio 2004; Gutiérrez and Cumpido 2008; Weeks and Seiler 2001). 게다가 라틴아메리카의 여성기업과 관련하여 언급되는 대표적인 특징은 비공식성이 연관되어 있는데 반해(Amin 2011a; 2011b; Carosio 2004; Heller 2010; Muzi and Amin 2014; Wilson 1998), 정작 비공식 영역에서 활동하는 여성기업에 대한 연구는 드물다. Heller(2010)에 따르면 여성 경제활동 인구의 22.2%가 기업을 소유하는 것으로 나왔는데, 이들 기업이 비공식성을 띠 가능성은 아주 높다. 이처럼 라틴아메리카 여성 경제인구의 비공식부분 참여도가 높고 비공식성의 주요 특징이 사업체의 규모가 작은 영세기업이며, 라틴아메리카 내 기업들이 공통적으로 기업 경영의 장애요인으로 비공식성을 들고 있다는 점에서 비공식성과 여성기업이 밀접하게 관련되어 있을 것으로 보인다. 따라서, 비공식성과 라틴아메리카 여성기업의 관계를 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

## 비공식성과 라틴아메리카 여성기업의 관계

### 라틴아메리카 여성기업의 특징

라틴아메리카 내 여성 자영업자의 비율은 매우 높은 편이다. 일례로, 2013년

기준으로 OECD가입국 34개국 중에 멕시코의 여성 자영업자 비율(female self-employment rate)이 33.8%로 터키에 이어 두 번째로 높다(OECD/ECLAC 2012). 라틴아메리카 내 여성 기업인의 특징으로는, 남성 기업인보다 연령이 낮고 교육 수준이 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 평균 35세 이상의 기혼인 중·장년 여성으로, 이들 중 절반 가량이 대졸 이상의 학력을 가지고 있다. 그리고 가사노동 및 육아부담 때문에 남성 기업인보다 근무 시간이 적다(Carosio 2004; Heller 2010). 라틴아메리카·카리브해 지역 여성 기업인들은 선택의 여지가 없어 창업을 선택한 ‘생계형’(necessity-driven)의 비율이 다른 지역에 비해 월등히 높은 편이다(Global Entrepreneurship Monitor[GEM] 2012).

라틴아메리카 여성기업의 특징으로는, 주로 도시에 위치하며, 약 70% 가 종업원 수 5인 이하의 영세기업으로, 업종은 주로 서비스업과 상업·숙박·요식업 등과 같은 3차 산업에 편중되어 있고, 시골의 경우 47%가 상업·숙박·요식업에 편중되어 있다(Heller 2010). 세계기업가정신모니터(GEM)가 2012년에 발간한 여성보고서(2012 Women's Report)에서도 라틴아메리카 지역에서의 남녀 기업 간 산업 분포도에서 차이를 보인다. 경제위기 직후인 1990년대 라틴아메리카의 여성들은 높은 실업률에 대한 자구책으로 소규모의 창업을 택했고, 이들이 택한 업종은 주로 요식업, 섬유, 수공업 등에 편중되었다. 일반적으로 여성 기업들의 절반 가량이 도소매업에 종사하는 반면, 남성기업들은 특정산업에 집중되지 않고 다양하게 분포되어 있다. 라틴아메리카·카리브해의 여성기업 대 남성기업의 산업 분포는 ‘표 2’와 같다. ‘표 2’에서 보듯이, 여성기업은 산업 부분의 다양성이 남성에 비해 부족한 편이다.

표 2. 라틴아메리카·카리브해의 여성기업과 남성기업 초기창업활동 산업 분포도

구 분	여성기업	남성기업
도소매업	71%	51%
제조업 및 건설업	17%	29%
비즈니스 서비스업	9%	15%
농수산 및 광공업	2%	4%

출처: GEM(2012, 20)

GEM(2012) 조사에서 파악할 수 있는 라틴아메리카의 여성 기업인과 그들이 속한 기업 환경의 또 다른 특징으로는, 라틴아메리카·카리브해 지역은 창업해서 임금이 42개월 이하로 지급된 사업체의 소유자이자 경영인을 뜻하는 ‘초기창업활동’(Total Early-stage Entrepreneurial Activity, TEA)을 하는 여성 인구의 비율(15%)이 다른 지역에 비해 높은 편이라는 점이다. 반면, 라틴아메리카·카리브해 지역에서 사업이 안정기에 접어든 중견 여성 창업기업주의 비율 (established business ownership rate)은 초기창업활동(TEA)의 절반(6%)도 안 되고, 동일 지역의 사업중단비율(business discontinuance rate)은 다른 지역에 비해 높은 편(5%)이다. 이러한 사실에 비추어 보면 라틴아메리카·카리브해 지역 여성기업의 수명이 다른 지역에 비해 짧다는 것을 유추할 수 있다.

여성기업의 규모가 영세한 것은 앞서서도 언급한 것처럼 창업 자금이 남성기업에 비해 작기 때문이다. 이는 여성 근로자는 일반적으로 남성 근로자보다 임금이 낮아 금융 자산을 축적하는데 제약이 있으며 결혼이나 출산 등으로 인한 경력단절로 자본금을 축적할 수 있는 시간도 짧기 때문이라는 견해도 있다(SMBA and KWEA 2013). 적은 자본금으로 창업할 수 있는 업종은 대개 진입장벽이 낮으며, 이러한 업종은 치열한 경쟁과 낮은 수익성 때문에 기업 성장에 한계가 있을 수밖에 없고 궁극적으로 여성기업은 영세성을 극복하기가 어렵게 된다(Kim et al. 2008; SMBA and KWEA 2013). 요컨대, 라틴아메리카의 여성 기업은 남성기업에 비해 영세하고 수익성이 낮으며, 비록 세계 다른 지역에 비해 창업이 용이한 지역 환경에 속해있으나 창업동기 면에서도 생계 유지 목적이 다분하여 기업 수명이 짧다는 것이 주요 특징이라 하겠다.

## 비공식성과 라틴아메리카 여성기업의 관계:

### 여성기업이 비공식 영역에 진입하게 되는 이유

Cho et al.(2008)은 여성이 비공식성을 선택하는 이유에 대해 ‘유인가설’(pulling hypothesis)과 ‘구축(驅逐)가설’(push hypothesis)을 들어 설명하고 있다. 전자는 비공식 노동시장은 노동 공급 시간의 자율적 선택이 가능하므로 ‘유연한 노동 공급’(flexible labor supply)에 매력을 느끼는 여성이 다소 낮은 임금을 받는 임금격차(compensating wage differential)를 감수하고 자발적으로 비공식 노동시장으로 진입한다는 가설이다. 후자는 비공식 부문이 노동시장의 완충장치(cushion/buffer) 역할을 한다는 전제하에 공식 부문에서의 성차별

때문에 여성이 일자리를 잃게 되고 생계의 대안이 없는 상태에서 어쩔 수 없이 저임금-편법계약-불법적인 근로조건(devil's deal)을 제시하는 막다른 일자리(deal-end job)인 비공식 부문으로 진입하게 된다는 것이다. 이에 착안하여 본고에서는 여성기업이 비공식 영역에 진입하게 되는 이유를 여성기업 및 여성 기업인의 특징에 기인한 유인과 구축의 관점에서 설명해보려 한다.

일반적으로 여성이 소유주인 기업은 남성이 소유하는 기업에 비해 규모가 작고 성장률과 수익성이 낮으며, 매출이 적고 네트워크가 부족하며 업종도 편중되어 있다(Amin 2011a; 2011b; Bruhn 2009; Minniti and Naudé 2010; Narain 2009; SMBA and KWEA 2013). 기업 소유주의 성별에 따른 기업특성의 차이가 남녀 간의 전통적 성(性)역할의 차이에서 비롯된 것인지 아니면 외부적 환경에서 비롯된 것인지에 대해서는 의견이 분분하다(e.g. Birley 1989; Malach Pines et al. 2010).

이런 점들을 감안해서 여성기업이 비공식 영역에 진입하는 이유를 네 가지 정도로 추론해볼 수 있다. 첫째, 비공식성과 높은 상관관계를 보이는 산업군은 농업(agriculture), 판매업(retail), 운수업(transport) 등인데(Perry et al. 2007), 이러한 노동집약적이고 저부가가치 산업은 비교적 소규모 자본으로 창업이 가능하고 높은 수준의 기술력이나 교육 수준이 요구되지 않는다. 따라서 이러한 비공식적 산업군의 낮은 기술력과 짧은 경력을 지닌 여성 기업인이 진입장벽이 낮은 사업 아이템을 택할 가능성이 높다. 실제로, GEM(2012)에 따르면 라틴아메리카 여성 기업인은 다른 지역에 비해 창업기회에 대한 인식(perceived opportunities)과 자신의 창업능력에 대한 인식(perceived capabilities)은 상당히 긍정적이며, 사업실패에 대한 두려움(fear of failure rate)은 낮은 것으로 나타났다. 이는 진입장벽이 낮은 라틴아메리카의 경영환경을 간접적으로 드러낸다고 볼 수 있다.

둘째, 여성 오너(owners)의 경우 남성 오너에 비해 근무조건에도 보다 까다로운 면을 보이는데, 근무시간이 상대적으로 적고 조정이 용이하며, 근무장소 역시 집에서 가까운 근무지를 선호하는 점에서 여성이 느끼는 육아 및 가사에 대한 부담이 표출된다(Amin 2011b). 이 두 가지 요인은, 비공식성 영역이 지닌 낮은 시장진입 장벽과 근무환경의 접근성 또는 유연성이 강점으로 인식되어 여성기업이 공식적 영역보다는 비공식적 영역을 선호하게 된다는 유인(pulling)적 설명이 가능하다.

여성기업이 비공식 영역에 진입하는 세 번째 이유는 ‘표 3’을 보면 알 수 있듯이, 라틴아메리카의 여성 고용률(employment rate)과 여성 경제활동참가율(labor force rate)이 타 지역에 비해 낮은 수준이다. 라틴아메리카 지역의 여성 자영업자 비율이 높다는 점을 상기한다면 이 지역에서는 여성의 취업이 창업보다 어렵다고 볼 수 있다. 이러한 현상은 여성들이 어려운 취업 대신에 상대적으로 진입이 용이한 창업을 시도하는 것으로 해석할 수 있다(SMBA and KWEA 2013).

표 3. 여성고용 관련지표 (2013년 기준)

국가	여성 자영업자 비율(%)	여성 고용률 (%)	여성 경제활동 참가율 (%)	여성 시간제 비율 (%)	국민 1인당 GDP (USD)
OECD 평균	13.0(2011년)	57.5	62.6	68.9	(E)35,658
멕시코	33.8	45.3	47.8	57.6	16,891
칠레	26.0(2011년)	51.0	54.9	59.2	21,888
한국	25.3	53.9	55.6	60.5	33,089
미국	5.6	62.3	67.2	65.5	52,985
독일	8.1	69.0	72.6	78.6	43,180

자료: OECD, StatExtracts 2014 (<http://www.oecd-ilibrary.org/>), Employment Outlook 2014.

넷째, 여성기업의 협소한 네트워크의 요인으로 여성기업인들이 조직생활 경험이 부족해서 남성에 비해 사업운영 관련 정보나 경험을 공유할 수 있는 네트워크를 구축하고 관리하는데 소극적이기 때문이라고 보는 입장도 있다 (Watkins and Watkins 1984; SMBA and KWEA 2013, 17 재인용). 하지만, 여전히 기업 문화에서 주류가 되는 남성 기업인들이 여성을 배제하고 자신과 유사한 남성들 간의 비공식적인 상호작용으로 자신들만의 네트워크를 구축해 가려는 성향을 보인다는 점에 보다 근본적인 요인이 있다고 본다(Travers and Pemberton 2000). 뿐만 아니라, Geert Hofstede(1995)의 문화적 차원에 따르면 라틴아메리카지역은 권력거리가 크고 집단주의 성향을 보이는 남성적인 문화로, 전통적으로 남녀 성역할이 뚜렷해서(Deutsch et al. 2002) 기회 제공이나 정책적인 측면에서 남성에 비해 여성기업인에게 덜 우호적인 기업 환경일 것으로 예상된다(Terjesen and Amorós 2010). 이러한 요인들은 여성기

업이 공식성 영역으로 진입하는 것을 어렵게 만들어 비공식성 영역에서 머물게 하거나 아니면 사업을 포기하게 만드는 등 경제 영역 자체에서 아예 이탈하게 만드는 구축요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 이러한 이유로 본고에서 제안하는 첫 번째 명제는 다음과 같다: **[명제 1. 라틴아메리카에서 남성기업에 비해 여성기업이 비공식 영역에 유인되는 경향이 높을 것이다].**

### 공식성의 압박과 여성기업의 출구 전략

비공식적 업체는 사회적 보호장치가 없이 신용이 결여된 상태로 거래를 유지해야 하기 때문에 통상적으로 효율성이 낮을 수밖에 없고 불법성이 언제라도 적발되어 높은 벌금을 치를지도 모를 위험을 안고 있다. 반면, 라틴아메리카에서 기업의 공식성을 유지하기 위해서는 안전성과 적법성의 대가로 각종 규제를 준수하기 위해 부담하는 과도한 과세비용 등 높은 기회비용을 치르는 동시에, 저가격 전략을 펼치는 비공식업체와도 끊임없이 경쟁해야 하는 까닭에 기업의 생산성 손실을 감수해야 할 것이다(Kang and Chung 2015). 따라서 기업은 공식성과 비공식성 사이에서 늘 갈등할 수밖에 없다. Amin(2011a; 2011b)에 따르면 아르헨티나와 페루의 약 800개의 비공식업체 오너들을 대상으로 공식적 업체로 등록할지의 여부를 물어본 결과, 여성 기업인이 남성 기업인보다 공식영역으로 진입하려는 의지가 낮았다. 기업이 비공식성을 유지할 경우 정부의 규제를 덜 받기 때문에 고용주는 저임금으로도 종업원을 고용할 수 있고, 법으로 지정하는 각종 복리후생(benefits) 혜택도 제공할 필요가 없어 인건비에서도 경쟁력을 갖게 된다(Biles 2009). 또한, 무등록업체들은 법인세를 내지 않아도 되고 정부 규제를 준수하는 데 소요되는 비용도 거의 발생하지 않는다(Baik et al. 2015). 이러한 이유로 기업이 비공식성을 유지하는 것은 공식성을 획득하거나 지속하기 위한 추가 비용이 들지 않으므로 단기적으로는 기업 성과에 긍정적으로 기여할 수도 있다.

하지만, 장기적으로는 오히려 기업성과에 부(-)의 영향을 미칠 수 있다. 앞서 말한 대로 비공식성 부문의 기업규모는 공식성 부문보다 작다. 달리 말하면, 기업의 규모가 커지면서 어느 시점에서는 합법적인 인허가 절차를 거쳐 공식 업체로 전환해야 하는 압박이 심해질 것이다. 왜냐하면, 비공식 업체는 규모가 커지면 감독기관에 적발될 가능성이 높아지기 때문이다. 더 이상 정부 규제나 과세의 의무를 피할 수 없고, 종업원의 수가 늘어나면서

종업원들이 고용주에게 연금이나 건강보험 등과 같은 복리후생을 요구할 가능성이 커지게 된다. 따라서, 기업 소유주는 사업을 확장하면서 기업 수명을 늘리기 위해 공식 영역으로 이동할 수밖에 없다. 사업 확장을 통한 기업 수명 유지에 있어 여성 기업인과 남성 기업인이 상반된 선택을 할 수 있다. 이러한 점은 남성기업에 비해 짧은 여성기업의 수명과 관련 지어 추론할 수 있다. Carosio(2004)는 여성기업의 수명은 보통 5년 이하로 남성 오너 기업에 비해 짧은 이유가 부도 등과 같은 경영상의 실패라기보다는 여성 기업인의 자발적인 출구 전략으로 보았다. 이를 테면, 여성 기업인은 기업이 어느 정도 안정된 궤도에 도달한 이후에는 사업을 확장시키기보다는 남성 전문경영인에게 맡기거나 아예 회사를 매각해서 자신은 기업 경영에서 빠져 나오는 신속한 출구 전략을 선호한다는 것이다(Terjesen and Amorós 2010). 여성기업의 영세성에 대한 원인을 여성의 위험회피 경향에서 찾는 견해(Watson and Robinson 2003; SMBA and KWEA 2013, 15에서 재인용)에 의하면, 여성은 적정 사업 규모를 심리적으로 정해놓고 사업을 확대하지 않으면서 안정적으로 유지하는 것을 선호한다고 한다.

이는 라틴아메리카의 여성 기업인의 창업동기가 같은 지역 남성 기업인에 비해 생계유지(necessity-based) 비율이 높은 것과도 관련 지어 설명할 수 있다 (GEM 2012). 여성 기업인은 경력 및 재정 부족 등 비자발적이고 준비가 덜 된 상태로 비공식 영역에서 창업할 가능성이 많다. 따라서 생계유지라는 목표가 어느 정도 실현된 이후에는 더 이상 기업을 확장할 의지가 발휘되지 않을 수 있다. 실제로 GEM(2012)에 따르면, 일반적으로 여성 기업인은 남성 기업인에 비해 종업원을 늘리는 등 사업체의 성장에 대한 열망(aspiration for growth)이 낮은 것으로 나타났다. 라틴아메리카 여성기업은 1인 기업의 비율(약 50%)이 동일 지역 남성기업(38%)은 물론, 타 지역에 비해 높은 편(평균 약 20%)이다. 여기에는 여성 기업인이 남성 기업인에 비해 좀 더 사업 확장이나 네트워크 구축 등에 소극적이고 위험을 회피하려는 특유의 성향에서 비롯된 것일 수도 있고, 전통적으로 여성에게 가사 노동과 육아를 부담시키는 사회 분위기 탓도 있을 것이다. 일과 가정 사이 균형을 유지하기 위해 늘 고민할 수밖에 없는 여성의 경우 생계유지가 가능해진 이후에는 가정으로 ‘돌아가라’ 한다. 따라서 본고에서 제안하는 두 번째 명제는 다음과 같다. **명제 2 라틴아메리카의 비공식 영역에서 활동하는 여성기업은 사업이 안정기에 접어들면**



출구 전략을 선택하는 경향이 높을 것이다.

### 비공식적 경쟁에 대한 여성 기업인의 인식

비공식업체와 불가피하게 경쟁해야만 하는 경우 경쟁업체들의 비공식적 경영 행태들을 얼마나 큰 장애요인으로 인식하는가의 정도는 기업 성과에 영향을 미칠 수 있다. Alaimo et al.(2009)은 주요 라틴아메리카 국가의 기업들이 꼽은 비즈니스 활동의 장애요인 중에서 비공식 영역 경쟁자들의 각종 상행위는 공통적으로 상위 1-3위 안에 든다고 언급하였다. 장애인식 정도가 높다는 것은 그만큼 기업 활동의 어려움을 초래하는 경우가 많다는 것을 간접적으로 나타낼 수도 있기 때문에, 비공식 영역의 경쟁자들이 보여주는 행동을 장애요인으로 인식하는 정도가 높을수록 비공식적 경쟁에 대한 부담감이 증가할 것이다.

영세한 기업 규모가 특징인 여성기업(Carosio 2004)은 비공식적인 경쟁을 잠재적인 위협으로 인식할 가능성이 높을 것으로 추론된다. 멕시코, 콜롬비아, 아르헨티나와 같은 주요 라틴아메리카 국가의 비즈니스 환경에 대해 정리한 『세계은행 보고서』(WB-IFC 2011a; 2011b; 2011c)에서도 기업의 규모가 작을수록 비공식 영역의 경쟁자들의 행태를 더 심각한 장애요인으로 여기는 것으로 나타났다. González and Lamanna(2007)도 2006년 세계은행(World Bank)의 기업 설문 조사(Enterprise Survey) 데이터를 바탕으로, 라틴아메리카 14개국의 제조업 분야 기업체 6,466개를 대상으로 비공식적인 경쟁이 공식적 기업에 미치는 영향에 대해서 조사했다. 그 결과, 비공식업체와 유사한 특징을 많이 갖고 있는 기업들이 비공식성을 심각한 경영 위험 요인으로 인식하는 것으로 나타났다. 즉, 규모가 영세하고 초기 시장 진입 비용이 적은 기업의 경우 비공식적 경쟁자들을 잠재적인 커다란 위협요인으로 본다는 것이다.

여성 기업인이 느끼는 비공식적 경쟁에 대한 부담감은 기업 간에 공정한 시장 경쟁을 가능하게 하는 제도적 환경의 공정성 인식과도 연관 지어 설명할 수 있다. 다시 말해, 여성 기업인은 본인이 속한 기업 환경 내 법적인 시스템을 공정하다고 느끼는 정도가 높을수록 비공식적 경쟁에 대한 부담을 덜 느낄 것이다. 반면 사법시스템이 공정하지 않다고 여길 경우에는 제도적으로 보호받기 어렵다고 느끼게 될 가능성이 크고, 비공식적 영역의 불공정한 경쟁은 기업에게 큰 부담으로 다가올 것이다. 한 국가의 사법기관이 부실하거나 유명무실하다면 기업들 간에 분쟁이 생겼을 때 발생하는 처리 비용에 대한 부담이

커질 것이기 때문이다. 실제로 Schneider(2005)는 소득 수준이 낮은 국가일수록 비효율적인 제도적 환경으로 인해 비공식성이 높게 나타난다고 주장했다. González and Lamanna(2007)도 시간 소모적인 절차 및 규제, 과도한 관료주의, 불투명한 경쟁법칙, 강제성이 부족한 법안의 실효성 등을 비공식성을 높이는 주된 원인으로 꼽았다.

여성 기업인이 남성 기업인보다 공정성에 대해 더 민감하게 반응하는 것을 ‘절차공정성’(procedural justice)과 연관 지어 추론해 보고자 한다. ‘절차공정성’이란 의사결정을 하는데 있어 절차 및 방법들이 얼마나 공정하고 정당한가를 인식하는 정도를 일컫는다(Folger and Greenberg 1985; Folger and Konovsky 1989). Sweeney and McFarlin(1997)은 여성이 남성에 비해 절차공정성을 중시한다고 보았다. 성 역할에 대한 고정관념과 차별의 역사를 겪은 여성들은 종종 주요 의사결정 과정에서 배제되어 있고, 남성과 달리 승진이나 임금 인상 등 원하는 바를 비공식적인 채널을 통해서만 얻기 어려우므로 보다 공식적이고 투명한 시스템에 기대게 된다는 것이다(Cannings and Montmarquette 1991; Powell and Mainiero 1992; Sweeney and McFarlin 1997, 85에서 재인용).

본 연구에서는 여성 기업인의 경우도 이와 크게 다르지 않을 것으로 본다. 여성 리더십의 특성에 대한 연구(e.g. Chah 2006; SMBA and KWEA 2013)에 따르면, 여성 리더는 막강한 영향력을 발휘하는 리더 중심의 수직적이고 가부장적인 리더십을 나타내는 남성 리더와는 달리, 친밀감과 신뢰감을 유도할 수 있는 대화를 통해 조직구성원들과 수평적이고 유연하게 조직을 운영하며, 의사결정 시에도 창의성과 감수성, 민주적인 방식을 선호한다고 한다(Chah 2006; SMBA and KWEA 2013). 또한, 여성 임원들이 많은 기업일수록 회사 경영에 대한 감시와 감독기능이 강화되는 장점을 보이는 것으로 나타났다(Adams and Ferreira 2009; Fairlie and Robb 2009; Yim and Chung 2010, 29에서 재인용). 이처럼 여성 기업인은 스스로의 기업 운영 방식에 있어서 끊임없이 결과보다는 절차의 투명성 및 공정성 확보에 노력하기 때문에 자신이 속한 더 큰 조직의 절차와 시스템의 공정성에 대해서도 예민하게 반응할 것이다. 만약 여성 기업인이 속한 국가의 제도적 환경을 조직이라고 본다면 기업간 경쟁이 원활하게 이뤄지도록 하는 관련 법규와 규제들의 공정성에 대해 남성 기업인들보다는 민감할 것이다. 세계은행과 국제금융공사(WB-IFC 2011a; 2011b; 2011c)에 따르면, 라틴아메리카 주요 국가들의 사법 시스템의

공정성에 대한 평가는 평균 31.3%로 낮은 편이다. 여성이 공정성을 더 민감하게 지각한다는 점을 감안하면 해당 국가들의 여성 기업인은 남성 기업인보다 국가 사법시스템 공정성에 대한 신뢰가 낮은 것이며, 이는 비공식적 경쟁에 대한 부담을 더 크게 지각하는 결과를 초래할 수 있다. 따라서, 본고에서 제시하는 세 번째 명제는 다음과 같다: **[명제 3. 라틴아메리카에서는 남성 기업인에 비해 여성 기업인이 비공식적 경쟁에 대한 부담감을 더 많이 느끼는 것이다.]**

## 결 론

본 연구에서는 라틴아메리카 경제의 주요한 특징 중 하나인 비공식성과 여성기업과의 관계를 살펴보고자 하였다. 앞서 언급했듯이, 비공식적 기업은 무인허가 업체이기 때문에 공식적인 집계에서 누락되기 쉬워(Malach Pines et al. 2010) 현실적으로 비공식 영역에서 활동하는 여성기업에 대한 직접적인 조사나 접근이 어렵다. 이에 본 연구는 문헌적인 고찰을 통해 비공식성이 여성기업에 끼칠 수 있는 영향을 살펴 보았다. 구체적으로 비공식 영역에 여성기업이 유인되는 이유, 비공식 영역에서 활동하는 여성기업의 출구 전략, 비공식적 경쟁에 대한 여성 기업인의 태도를 통해서 라틴아메리카의 비공식성과 여성기업과의 관계를 논의하였다.

이러한 본 연구의 목적은 이론적으로 중요한 시사점이 있다. 우선, 라틴아메리카의 높은 수준의 비공식성은 이 지역 기업성장에 영향을 미치는 주요 요인으로 거론되어 왔다(e.g., Biles 2009; Bruhn 2009; Vuletin 2008). 그런데, 라틴아메리카 여성기업의 비공식성에 대한 기존의 연구에서는 비공식성과 관련된 여러 요소를 결합하여 단일 변수로 취급하여 비공식성의 어떤 속성이 여성기업의 행태에 어떻게 영향을 주는지 구분하기가 쉽지 않다. 본 연구에서는 여성기업이 자발적으로 혹은 비자발적으로 비공식 영역에 진출하여 비공식성을 내부화하는 이유와 무인허가업체와의 경쟁처럼 기업의 경영 환경에서 비롯된 외부적인 비공식성이 여성기업에 미치는 영향을 다루고 있다는 점에서 라틴아메리카의 여성기업과 비공식성의 관계를 구체화시켰다고 볼 수 있다. 라틴아메리카에서 기업이 공식적 영역으로 진입하거나 진입 후 적법성을

유지하기 위하여 지불해야 할 비용에 대한 부담이 커지면 해당 기업인은 비공식성에 대한 유혹에서 벗어나기 힘들 것이다. 다시 말해, 비공식성으로 인한 불법행위가 적발될 경우 벌금을 지불해야 하거나 정도가 심한 경우에는 강제 폐업을 해야 하는 위협이 있을 것이다. 따라서, 기업인은 적발의 위험을 감수하면서 적은 비용으로 비공식성을 유지할 것인지, 사업의 안정성을 위해 높은 비용을 치르고 공식적 영역에 진입할 것인지에 대해 갈등할 수 밖에 없다. 정부의 규제가 심하거나 제도적으로 제재가 과도한 국가일수록 효율성을 중시하는 기업들은 비공식성을 선호할 가능성이 높아질 수 있다. 라틴아메리카는 다른 지역에 비해서 상대적으로 정부의 관료주의가 심하고, 사회·문화적으로 남성과 여성의 성역할이 뚜렷하며 각종 정부 정책과 기회 제공 면에서 여성이 남성에 비해 상대적으로 불리한 편이다. 이러한 기업의 외부적 환경으로 인해 비공식적 영역뿐만 아니라 공식적인 영역에서 활동하는 여성기업도 비공식적 기업과의 경쟁에 대해 민감하게 반응할 가능성이 높을 것이다.

또한, 본 연구는 라틴아메리카의 여성기업이 비공식적 영역에서 벗어나지 못하는 이유를 이해하는데 기여하고 있다. 여러 선행연구에서 공통적으로 언급하는 라틴아메리카의 여성기업의 특징은 다른 개발도상국가에 비해 비공식 영역에서 활동하는 여성기업의 비율이 높고 규모가 영세하며 생산성이 낮다는 것이다(Malach Pines et al. 2010 등). 라틴아메리카 여성기업의 창업 동기가 남성기업과는 차이가 있는데, 남성 오너들에 비해 여성 오너들은 생계유지(necessity-motivated)를 위해 창업을 선택하는 경향이 많아 시장 진입 장벽이 낮은 비공식적 영역에 유인될 가능성이 크다. 낮은 진입 장벽은 생계유지를 위해 창업하는 여성들에게는 매력적인 요인으로 인식될 것이다. 그리고 합법적인 형태로 기업을 운영하는 것보다 비용이 적은 까닭에 규모가 영세하고 생산성이 낮아도 생계가 유지되는 정도면 이 역시 큰 문제가 되지 않을 수 있다. 그리고 비공식 영역에서 활동하는 여성기업은 사업이 일정 궤도에 진입한 후에도 사업을 확장시키거나(Terjesen and Amorós 2010) 공식적인 영역으로 옮겨가기보다는 출구 전략을 선택할 가능성이 클 것이다. 여성 노동자들이 남성 노동자들에 비해 비공식적 영역에서 공식적 영역으로 옮겨가는 유동성이 적은데, 여성기업의 경우에도 이러한 비유동성이 적용되는 것이다.

본 연구의 결과는 실무적 측면에서도 몇 가지 시사점이 있다. 우선, 라틴아메리카의 기업 환경에서 비공식적 경쟁을 강화시킬 수 있는 요인들을 해소하여

비공식적 경쟁을 향상시킬 수 있는 정부 혹은 제도적 차원에서의 지원이 필요하다(Kang and Chung 2015). 비공식성이 비단 여성기업만의 문제는 아니지만 상대적으로 여성기업에서 더 중요하게 작용한다는 점을 감안하면 기업 활동에서 여성 리더십의 유효성을 제고하기 위해서는 비공식성을 해소하기 위한 적극적인 노력을 기울일 필요가 있을 것으로 보인다.

특히, 라틴아메리카 지역에서 여성이 경제활동에서 차지하는 비중이 적지 않고, 비중이 점차 증가하고 있기 때문에 비공식성을 해소하기 위한 노력이 필요하다. 여성기업의 경우 규모가 영세하여 합법적인 인허가를 받기 어렵고, 이로 인해 무인허가업체가 갖는 불안정성이 해소되기 어렵고 제도적으로도 보호받기 힘들어지는 등 악순환이 반복될 가능성이 커질 수 있을 것이다. 따라서, 영세한 규모의 여성기업이 합법적으로 창업할 수 있는 제도를 마련할 필요가 있다.

이러한 제도적 지원은 비공식업체와의 경쟁도 완화해 줄 수 있을 것으로 보인다. 물론 비공식적 경쟁 자체가 여성기업에만 부정적인 영향을 끼치는 것은 아니나, 여성기업의 경우 남성기업보다 비공식업체와의 경쟁에 대한 부담감을 더 크게 느낄 수 있다. 왜냐하면, 비공식업체는 비합법적인 행태로 기업이 운영될 가능성이 크므로 공식적 영역에서 활동하는 기업이 이러한 업체와 경쟁을 하는 것은 불리한 점이 있을 것이다. 비공식업체가 합법적인 인허가를 받지 못하는 이유가 다양하겠지만, 기업 규모가 영세하여 합법적인 창업에 어려움을 겪는 것일 수 있다. 따라서 영세한 규모의 업체들이 합법적으로 창업할 수 있게 제도적으로 지원하는 것은 여성기업의 내부적 비공식성뿐만 아니라 외부 경쟁 환경의 비공식성을 완화시키는데 도움을 줄 수 있다.

이러한 장점에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지 한계점도 있다. 먼저, 본 연구에서는 여성기업을 여성이 기업의 소유주이자 경영자인 경우로 한정하고 있다. 기업의 소유주는 아니더라도 전문경영인으로서 최고경영자(CEO)나 임원이 되는 경우도 기업 경영에서 매우 중요한 역할을 담당하게 된다. 따라서 향후 연구에서는 여성기업의 정의를 여성 CEO로까지 확대해서 비공식성이 이들 기업에 미치는 영향에 대해서도 살펴볼 필요가 있다. 또한 종업원들이 직접적으로 경험하는 것은 주로 팀장에 해당하는 관리자의 리더십인 경우가 많기 때문에 관리자의 리더십이 종업원의 직무와 조직에 대한 태도에 보다 직접적인 영향을 끼칠 수 있다(Herold et al. 2008; Michel and Tews 2016).

라틴아메리카 지역에서 여성의 사회적 참여가 늘고 있으므로 조직 내에서 여성 관리자의 리더십을 향상시키고 조직 유효성에 긍정적으로 기여할 수 있도록 향후에는 여성 관리자의 리더십 유효성에 대한 연구가 필요할 것이다.

또한 본 연구에서는 비공식성과 라틴아메리카 여성기업 간의 관계를 포괄적으로 다루고 있다. 그러나 라틴아메리카 내에서도 국가별로 여성의 지위와 역할이 다르므로(UNDP 2015),<sup>3</sup> 향후 연구에서는 분석 단위를 세분화시켜 라틴아메리카 지역 내 국가별로 비공식성과 여성기업의 관계를 분석해야 할 것이다. 뿐만 아니라 기업 활동과 관련된 정부 규제나 기업 환경의 국가별 차이도 비공식성이 여성기업이나 여성 기업인의 활동에 영향을 줄 수 있으므로 이에 대한 연구도 필요할 것이다.

한편, 비공식성과 여성기업의 관계를 분석하는 방법으로 라틴아메리카의 여성기업과 한국의 여성기업을 비교하는 연구도 가능하다. 비공식성이 여성기업의 활동이나 행태에 대한 문화적 차이점은 물론, 문화적 배경에 상관없이 나타나는 비공식 영역에서 활동하는 여성기업의 공통점을 밝힘으로써 경제 분야에서 여성 리더십의 유효성을 향상시키는데 기여할 수 있을 것이다.

본 연구는 문헌 고찰을 통해 라틴아메리카의 비공식성과 여성기업의 관계를 조사하여 비공식성이 여성기업에 미칠 수 있는 영향을 추론하였다. 본 연구에서 제시한 라틴아메리카의 비공식성이 여성기업에 미치는 관계를 입증하기 위해서는 비공식 영역에서 활동하는 여성기업 관련 자료를 수집해서 본 연구의 주제를 실증적으로 분석할 필요가 있다. 이러한 연구는 라틴아메리카 경제에서 여성 리더십의 유효성 제고에 대한 학문적, 실무적 시사점을 제시해 줄 것으로 기대된다.

다만, 본 연구에서 제시한 명제들을 실증할 때 몇 가지 주의해야 할 사항들이 몇 가지 있다. 우선, 비공식 영역의 속성 상 창업 초기 고정비용 부담이 낮은 업종에 기업들이 몰려 있을 수 있는데 실증 연구를 위한 표본 수집에서 업종이 차지하는 비중을 잘 고려해야 할 것이다. 또한, 표본을 수집함에 있어 기업

3 국제연합개발계획(UNDP)이 매년 발표하는 인간개발보고서(Human Development Report)의 2015년 자료기준에 따르면, 전 세계 약 190개국을 대상으로 성별노동참여율(labor force participation rate), 의회 내 의석비율(share of seats in parliament), 중등이상교육이수 비율(population with at least some secondary education) 등에 근거해서 측정하는 성별불평등지수(Gender Inequality Index)는 라틴아메리카 내 국가간에도 다음과 같이 차이를 보이고 있다. 아르헨티나(40위), 칠레(42위), 멕시코(74위), 브라질(75위).

수명에 주의를 기울일 필요가 있다. 기존 연구에서 밝혀진 것처럼 여성기업의 평균 수명은 5년 이내로 짧기 때문에 출구 전략을 선택하지 않고 비공식 영역에서 다른 여성기업보다 오래 생존하는 기업들의 고유한 특성이 있을 수 있으므로 이들 기업이 다른 여성기업과 차별화 되는 특징들을 잘 파악할 필요가 있다.

라틴아메리카 경제에서 여성기업의 경제 활동에서 차지하는 비중과 역할을 감안하면 여성기업의 성과를 제고시킬 수 있는 방안을 다양한 방면으로 모색해야 할 것이다. 이를 위해 본 연구가 라틴아메리카 여성기업과 여성 리더여성 리더십의 유효성을 향상시키는데 기여할 수 있길 기대해 본다.

## 참고문헌

- Adams, Renée B. and Daniel Ferreira(2009), “Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance,” *Journal of Financial Economics*, Vol. 94, No. 2, pp. 291-309.
- Alaimo, Verónica, et al.(2009), “The Investment Climate in Latin America,” in P. Fajnzylber, J.L. Guasch and J.H. Lopez(eds.), *Does the Investment Climate Matter?: Microeconomic Foundations of Growth in Latin America*, World Bank Publications, pp. 49-111.
- Amin, Mohammad(2011a), *Labor Productivity, Firm-Size and Gender: The Case of Informal Firms in Argentina and Peru*, Enterprise Note, No. 22, Washington, D.C.: Enterprise Analysis Unit, World Bank Group.
- \_\_\_\_\_(2011b), *Gender and Informality in Latin America*, Enterprise Note, No. 26, Washington, D.C.: Enterprise Analysis Unit, World Bank Group.
- Baik, Yoon-Suk, Seung-Hyun Lee, and Choonwoo Lee(2015), “Entrepreneurial Firms’ Choice of Ownership Forms,” *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 11, No. 3, pp. 453-471.
- Benería, Lourdes(2001), *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions*, Geneva: International Labour Office.
- Biles, James J.(2009), “Informal Work in Latin America: Competing Perspectives and Recent Debates,” *Geography Compass*, Vol. 3, No. 1, pp. 214-236.
- Birley, Sue(1989), “Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different?,” *Journal of Small Business Management*, Vol. 27, No. 1, pp. 32-37.
- Bruhn, Miriam(2009), *Female-owned Firms in Latin America: Characteristics, Performance, and Obstacles to Growth*, Policy Research Working Paper, No. 5122, Washington, D.C.: The World Bank.
- Cannings, Kathleen and Claude Monmarquette(1991), “Managerial Momentum: A Simultaneous Model of the Career Progress of Male and Female Managers,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 2, pp. 212-228.
- Carosio, Alba(2004), *Las mujeres y la opción emprendedora: consideraciones sobre la gestión*, Venezuela: Revele.
- Chah, Eun Young(2006), “Need for Financial Policy for Women Business,” *The Journal of Women and Economics*, Vol. 3, No. 2, pp. 9-40.
- Cho, Joon-Mo, et al.(2008), *International Comparison of Female Human Resource in Formal and Informal Sectors*, Sejong: Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
- Cunningham, Wendy(2001), *Sectoral Allocation by Gender of Latin American Workers over the Liberalization Period of the 1990s*, Policy Research Working Paper, No. 2742, Washington, D.C.: The World Bank.
- De Soto, Hernando de, Enrique Ghersi and Mario Ghibellini(1987), *El otro sendero: la revolución informal*, Bogotá: Editorial Oveja Negra.



- Deutsch, Ruthanne, et al.(2002), *Working within Confines: Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries*, Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Fairlie, Robert W. and Alicia M. Robb(2009), "Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey," *Small Business Economics*, Vol. 33, No. 4, pp. 375-395.
- Folger, Robert and Jerald Greenberg(1985), "Procedural Justice: An Interpretive Analysis of Personnel Systems," *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 3, pp. 141-183.
- Folger, Robert, and Mary A. Konovsky(1989), "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions," *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 1, pp. 115-130.
- Galli, Rossana and David Kucera(2008), *Gender, Informality and Employment Adjustment in Latin America*, Unpublished Working Paper, Geneva: International Labour Office.
- Gasparini, Leonardo and Leopoldo Tornarolli(2009), "Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata," *Desarrollo y Sociedad*, Vol. 63, pp. 13-80.
- GEM(2012), 2012 *Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor.
- González, Alvaro S. and Francesca Lamanna(2007), *Who Fears Competition from Informal Firms? Evidence from Latin America*, Policy Research Working Paper, No. 4316, Washington, D.C.: The World Bank.
- Gutiérrez, María José Rodríguez and Francisco Javier Santos Cumplido(2008), "La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas," *Información Comercial Española*, Vol. 841, pp. 117-134.
- Hart, Keith(1973), "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana," *The Journal of Modern African Studies*, Vol. 11, No. 1, pp. 61-89.
- Heller, Lidia(2010), *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*, Santiago de Chile: Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC/CEPAL).
- Herold, David. M., et al.(2008), "The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 2, pp. 346-357.
- Hofstede, Geert(1995), *Cultures and Organizations*, London: McGraw-Hill.
- Hussmanns, Ralf(2004a), *Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment*, Policy Integration Department Working Paper No. 53, Geneva: International Labour Organization.
- \_\_\_\_\_ (2004b), "Statistical Definition of Informal Employment: Guidelines Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (2003)," *7th Meeting of the Expert Group on Informal Sector Statistics (Delhi Group)*, 2-4 February, New Delhi.

- ILO(1972), *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*, Geneva: International Labour Organization.
- (2000), *Labor Overview: Latin America and the Caribbean*, Lima, Peru: International Labor Organization.
- (2005), *Labor Overview: Latin America and the Caribbean*, Lima, Peru: International Labor Organization.
- Kang, Young-Hee and Hye-Yoon Chung(2015), “Small & Medium-Sized Enterprises (SMEs)’ Performance in Mexico: Relations of Security Cost, Corruption, and Informal Competition to Firm’s Performance,” *Asia Pacific Journal of Small Business*, Vol. 37, No. 4, pp. 57-76.
- Kim, Kyungjo, Jinbae Choi and Taehun Kim(2008), “A Comparative Study on the Performance of Female/Male Small and Medium Business Owners in Korea,” *The Women’s Studies*, Vol. 75, No. 2, pp. 5-26.
- Lee, Byeong Hee, et al.(2012), *Begongsbik Chiuip Yeongu* (Study on Employment in Informal Sectors), Sejong: Korea Labor Institute.
- Malach Pines, Ayala and Dafna Schwartz(2008), “Now You See Them, Now You Don’t: Gender Differences in Entrepreneurship,” *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 7, pp. 811-832.
- Malach Pines, Ayala, Miri Lerner and Dafna Schwartz(2010), “Gender Differences in Entrepreneurship: Equality, Diversity and Inclusion in Times of Global Crisis: Equality, Diversity and Inclusion,” *An International Journal*, Vol. 29, No. 2, pp. 186-198.
- Michel, John. W. and Michael. J. Tews(2016). “Does Leader–Member Exchange Accentuate the Relationship between Leader Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors?,” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 23, No. 1, pp. 13-26.
- Minniti, Maria and Wim Naudé(2010), “What Do We Know About the Patterns and Determinants of Female Entrepreneurship across Countries and Quest,” *European Journal of Development Research*, Vol. 22, No. 3, pp. 277-293.
- Moser, Caroline(1978), “Informal Sector or Petty Commodity Production: Dualism or Independence in Urban Development?,” *World Development*, Vol. 6, No. 9, pp. 1041-1064.
- Muzi, Silvia and Mohammad Amin(2014), *Women in the Private Sector in Latin America and the Caribbean*, Latin America and the Caribbean Series Note, No. 4, Washington, D.C.: The World Bank.
- Narain, Sushma(2009), *Gender and Access to Finance*, Analytical Paper, Washington, D.C.: The World Bank.
- OECD/ECLAC(2012), *Latin American Economic Outlook 2013. SME Policies for Structural Change*, Paris: OECD Publishing.
- Perry, Guillermo E., et al.(eds.)(2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Washington, D.C.: The World Bank.

- Portes, Alejandro, Manuel Castells and Lauren A. Benton(eds.)(1989), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Powell, Gary N. and Lisa A. Mainiero(1992), "Cross-currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers," *Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 215-237.
- Rocha, Mercedes González and Agustín Escobar Latapí(2008), "Choices or Constraints? Informality, Labour Market and Poverty in Mexico," *IDS Bulletin*, Vol. 39, No. 2, pp. 37-47.
- Ruiz, Marisol E., et al.(2015), "¿Es posible comparar el empleo informal en los países de América del Sur? Análisis de su definición, clasificación y medición," *Gaceta Sanitaria*, Vol. 29, No. 1, pp. 65-71.
- Schneider, Friedrich(2005), *Shadow Economies of 145 Countries All Over the World: What Do We Really Know?*, CREMA Working Paper, 2006-01, Basel/Zürich: Center for Research in Economics, Management and the Arts.
- Small Business & Medium Business Administration and Korean Women Entrepreneurs Association(SMBA and KWEA)(2013), *2013 Yeosung-kinp Backseo* (Female Corporation Survey in 2013), Seoul: Women Enterprise Supporting Center.
- Sung, Hyo Yong(2012), "Gender Diversity and Corporate Performance: Evidence from HCCP Data in Korea," *The Journal of Women and Economics*, Vol. 9, No. 1, pp. 155-175.
- Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin(1997), "Process and Outcome: Gender Differences in the Assessment of Justice," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, No. 1, pp. 83-98.
- Terjesen, Siri and José Ernesto Amorós(2010), "Female Entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, Drivers and Relationship to Economic Development. European," *Journal of Development Research*, Vol. 22, No. 3, pp. 313-330.
- Tokman, Victor E.(1978), "An Exploration into the Nature of the Informal-Formal Sector Relationship," *World Development*, Vol. 6, No. 9, pp. 1065-1075.
- Travers, Cheryl and Carole Pemberton(2000), "Think Career Global, but Act Local: Understanding Networking as a Culturally Differentiated Career Skill," *Women in Management*, London: Sage, pp. 84-103.
- UNDP(2015), *Human Development Report*, New York: United Nations Development Programme.
- Valenzuela, María Elena(2005), *Informality and Gender in Latin America*, Policy Integration & Statistics Department (INTEGRATION) Working Paper 60, Geneva: International Labour Office.
- Vuletin, Guillermo Javier(2008), *Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean (No. 8-102)*, International Monetary Fund.

- Watkins, David S. and Jean M. Watkins(1984), "The Female Entrepreneur : Her Background and Determinants of Business Choice -Some British Data," *International Small Business Journal*, Vol. 2, No. 4, pp. 21-31.
- Watson, John and Sherry Robinson(2003), "Adjusting for Risk in Comparing the Performances of Male-and Female-Controlled SMEs," *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, No. 6, pp. 773-788.
- WB-IFC(2011a), *Argentina Country Profile 2010*, Enterprise Surveys 2010, Washington, D.C.: The World Bank-The International Finance Corporation.
- \_\_\_\_\_(2011b), *Colombia Country Profile 2010*, Enterprise Surveys 2010, Washington, D.C.: The World Bank-The International Finance Corporation.
- \_\_\_\_\_(2011c), *Mexico Country Profile 2010*, Enterprise Surveys 2010, Washington, D.C.: The World Bank-The International Finance Corporation.
- Weeks, Julie R. and Danielle Seiler(2001), *Women's Entrepreneurship in Latin America: An Exploration of Current Knowledge*, Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.
- Wilson, Tamar Diana(1998), "Approaches to Understanding the Position of Women Workers in the Informal Sector," *Latin American Perspectives*, Vol. 25, No. 2, pp. 105-119.
- Yim, Hyung Rok and Suk Kyun Chung(2010), "The Impact of Firm-specific Characteristics on the Chance of Becoming Female Executives," *The Journal of Women and Economics*, Vol. 7, No. 2, pp. 25-50.

Article Received: 2015. 11. 30

Revised: 2016. 02. 03

Accepted: 2016. 02. 05