

勞動市場의 韓·美·日 比較分析*

- 雇傭關係를 중심으로 -

李 孝 秀**

< 目 次 >

I. 머리 말	V. 학력별·성별 고용관계
II. 자 료	VI. 노동시장구조와 고용관계
III. 노동시장 일반의 고용관계	VII. 맺 음 말
IV. 산업별·직종별 고용관계	

I. 머리 말

‘고용관계’는 고용기간과 고용의 안정성을 포괄하는 개념이다. 고용계약기간이 1년 미만으로 극히 짧고 불안정한 고용관계를 임시고용관계라 한다. 고용계약기간이 1년 이상이고 비교적 안정적인 고용관계를 상시고용이라 한다.

우리는 상시고용을 다시 단기고용, 장기고용, 생애고용으로 구분한다. 일본노동시장에는 ‘종신고용제’가, 미국노동시장에는 단기고용이, 그리고 한국노동시장에는 미국보다는 길지만 일본보다는 짧은 고용관계가 확립되어 있는 것으로 인식되어 있다.¹⁾ 이러한 인식은 과연 실제적 사실에 바탕을 두고 있는가?

단기고용이 관행화되어 있는 나라에서는 고용관계가 불안정하고 일반기술은 빠른 속도로 확산되지만 기업특수기술의 생성이 어렵다. 반대로 장기고용이 관행화되어 있는 나라에서는 기업특수기술과 고용안정성의 생성이 용이하다. 기업특수기술은 가격경쟁시장이 아닌 품질경쟁시장에서 결정적으로 중요한 의미를 갖는다. 고용안정성은 임노동계층에게 소득안정을 가져다 주고 국민경제에서 마찰적 실업을 감소시킨다.

흔히들 일본노동시장에는 종신고용제가 확립되어 있고, 그것이 높은 노동생산성과 낮은 실업율을 보장해 줌으로써 일본은 지속적으로 높은 성장을 누려온 것으로 알려져

* 이 연구는 1986년도 문교부 학술연구조성비의 지원을 받아 이루어진 것임.

** 영남대학교 경제학과 부교수

1) “미국의 노동시장이 가장 ‘流動的’이고 일본의 그것은 가장 “安定的”이며 한국의 그것은 중간적인 특성을 갖는다고 할 수 있겠다. ……日本の 就業이 가장 안정적이고 미국의 그것은 가장 불안정적이라는 점을 나타내주고 있는 것으로 보이는데, 이는 日本の 終身雇傭制, 美國의 一時解雇制와 관련이 있는 것으로 생각된다.” 柳在雨·裴茂基(1984), 64~65쪽 참조.

있다. 그러나 최근 小池和男(1977)은 일본에서의 생애고용은 너무 지나치게 과장되어 있으며, 장기고용은 일본보다 오히려 미국에서 보편화되어 있다고 주장하였다.²⁾

小池和男의 주장은 과연 옳은가?

이러한 의문들에 답하기 위하여 우리는 III. 노동시장일반의 고용관계에서 한국·일본·미국의 노동시장에서 일반적으로 어떠한 고용관계가 관행화되어 있는가를 밝힌다. 그러나 같은 나라에서도 직무의 구조 및 성격이 동일하지 않고 노동력이 동질적이지 않기 때문에 노동수요측면인 직무의 구조 및 성격, 공급측면인 노동력의 이질성, 그리고 노동시장구조에 따라 고용관계는 다르게 나타난다. 우리는 이것들을 IV. 산업별·직종별 고용관계, V. 학력별·성별 고용관계, VI. 노동시장구조와 고용관계로 나누어 다루고자 한다.

II. 자 료

고용관계를 실증적으로 검토하기 위하여 각국의 근속년수 자료를 사용한다. 이것은 이 논문에서 고용관계의 개념을 극히 제한하여 고용기간으로 해석하고 고용안정성도 기간 개념으로 파악한다는 것을 의미한다. 즉 퇴직과 해직을 구분하지 않고 결과된 근속기간으로 고용관계를 논의한다.

근속기간은 휴가·노사분규·일시해고·기타이유로 일시적으로 휴무한 경우를 포함하여 동일한 고용주와 고용관계를 맺고 있는 기간으로 정의한다.

한국자료는 노동부(1986, 1981), 미국자료는 U.S. Bureau of Labor Statistics(1983, 1981, 1973, 1968, 1966), 일본자료는 勞働省(1986, 1983, 1982, 1981)을 이용하였다.

미국의 노동관계자료 가운데 고용관계를 파악하는데 이용할 수 있는 가장 좋은 자료는 1951년 이후 부정기적으로 실시되고 있는 「근속년수조사」이다. 동자료에는 연령계층별 근속년수계층별 노동자수가 나타나 있다. 이 자료는 기업을 통하지 않고 지역에서 이루어진 표본조사에서 얻어진 것이다. 이 자료에 대응하는 우리나라 조사는 「고용구조특별조사결과보고」이다. 이 자료도 전국 및 시도별 특성을 동시에 대표할 수 있도록 추출된 표본가구내의 14세 이상 인구 전원을 대상으로 조사하였다. 그러나 이 자료에는 연령계층별 근속년수계층별 노동자수 등 우리의 분석 목적에 필요한 자료들이 나타나 있지 않다. 우리의 분석 목적을 충족시킬 수 있는 가장 상세

2) 小池和男(1977) 231~32 쪽 참조.

한 고용관계 자료는 「직종별임금실태조사보고서」이다. 이 자료는 상용근로자 10인 이상을 고용하고 있는 사업체중 표본사업체를 대상으로 조사한 것으로 이 논문에서는 이 자료가 이용된다.

미국의 「근속년수조사」에 대응하는 일본의 자료는 「취업구조기본조사」로 볼 수 있다. 그러나 이 논문에서 이용된 자료는 「임금구조기본통계조사보고」이다. 그 이유는 「취업구조기본조사」를 이용할 경우 일본의 장기고용관계가 과대평가될 가능성이 높기 때문이다. 즉 「취업구조기본조사」의 경우 총조사대상자 가운데 자영업주 및 가족종사자비율이 무려 26.7%나 차지하고 그들의 평균근속년수는 20.1년에 이른다.³⁾ 이에 반하여 임노동자의 평균근속년수는 11.9년이다. 그런데 우리가 어떤 나라의 고용관계를 논의할 때 중요시되는 계층은 자영업주가 아니라 임노동자인데 「취업구조기본조사」에는 자영업주 등이 지나치게 많이 포함되어 있어 그것을 이용할 경우 자연히 일본의 고용관계가 과대평가될 가능성이 높다. 또한 미국의 「근속년수조사」에는 자영업주 및 가족종사자비율이 1.6%에 불과하여 일본의 「취업구조기본조사」를 사용하여 양국을 비교할 경우 일본의 장기고용관계가 미국에 비하여 상대적으로 과대평가될 가능성이 높다.

그리하여 자료의 일치를 위하여 한국과 일본의 자료로는 「직종별임금실태조사보고서」와 「임금구조기본통계조사보고」를 이용하고, 미국자료는 「근속년수조사」를 이용하되, 필요하고 가능한 경우에, 총조사대상자 가운데 1.6%에 해당하는 자영업주 및 가족종사자를 제외하여 사용하였다.

Ⅲ. 노동시장 일반의 고용관계

고용기간을 구체적으로 단·장기로 구분한다는 것은 현실적으로 대단히 어렵고 恣意성이 게재될 가능성이 높다. 본 논문에서의 고용기간 구분도 이러한 자의성의 위험을 내포하고 있다.

단기고용은 4년이하의 근속기간을 가진 고용관계로 정의한다. 물론 직무의 성격에 따라서 다르지만 일반적으로 4년이라는 기간은 일반기술의 습득에 필요한 정도의 기간이지 고도의 숙련도를 높일 수 있는 정도의 기간은 아니다. 그리고 5~9년이라는 기간은 일반기술수준에서 고도의 숙련도를 높일 수 있는 기간으로 여기서는 준장기로 부르고자 한다.

3) 總理府 統計局(1982) 참조.

장기고용은 기업특수기술의 개발·전수가 가능한 기간으로 10~29년 정도의 근속기간으로 정의된다.

생애고용은 정년퇴직까지 근속하고 퇴직후에는 생을 마칠 때까지 연금으로써 생활할 수 있는 고용관계로 정의한다. 이 논문에서는 30년이상 근속하고 있는 고용관계를 생애고용관계라 한다. 일반적으로 퇴직연령이 생산직 및 일반사무직의 경우 45~54세이고 관리직의 경우 55~60세이다. 그리고 생산직 및 일반사무직의 경우 주로 중졸자 및 고졸자들에 의하여, 관리직의 경우 주로 대졸자들에 의하여 이루어지고 있다. 이 경우 각급 학교를 졸업하고 곧 바로 어떤 기업에 입사하여 계속하여 30년 이상을 근속하면 퇴직연령에 이르게 된다.

평균근속년수를 나타내는 [표 1]에 의하면 한국과 미국에서는 단기고용관계가 일본에서는 장기고용관계가 확립되어 있는 것으로 보인다. 특히 미국 노동시장에서의 평균 근속년수는 3.2년으로 한국보다 더 짧게 나타나 일반적인 통념을 뒷받침하고 있는 듯하다.

[표 1] 평균근속년수

단위 : 년		
한 국	미 국	일 본
3.9	3.2	10.5

자료 : 1) 노동부(1986)

2) U.S. Bureau of Labor Statistics (1983)

3) 勞働省(1986)

그러나 우리는 평균근속년수가 어떤 나라의 노동시장에 어떤 형태의 고용관계가 지배적으로 형성되어 있는가를 설명해 주지는 못한다는 점에 유의하여야 한다. [표 2]는 한국과 미국에서는 단기고용관계가 일본에서는 장기고용관계가 일반화 되어 있음을 보여주고 있다. 그러나 이 표는 일반적인 통념이나 [표 1]과는 달리 단기고용관계가 미국보다 한국에서 훨씬 더 일반화되어 있음을 보여주고 있다.

한국에서는 全勞働者 가운데 68.5%가 4년이하의 단기고용상태에 있다. 그리고 15년 이상의 장기고용관계를 맺고 있는 노동자수의 구성비를 보면 일본의 경우 36.3%, 미국의 경우 14.0%인데 반하여 한국은 3.2%에 불과하다. 따라서 한국에서는 현실적으로 기업특수기술의 형성이 대단히 어려울 것으로 추론된다. 특히 全勞働者 가운데 생애고용관계를 맺고 있는 노동자수의 비중은 일본이 12.0%, 미국이 2.9%인데 비하여 한국은 0.1%에 지나지 않는다.

[표 2]

고용관계별 노동자수의 누적분포

단위 : %

	30세 미만자 비중 1)	단기 고용 관계				장기 고용 관계			생애 고용 관계
		~ 1년	~ 2	~ 4	~ 9	10 ~	15 ~	20 ~	30 ~
한 국	51.4	18.7	49.3	68.5	90.7	9.3	3.2	1.0	0.1
미 국	34.9	27.7	48.5	60.5	76.4	23.6	14.0	8.7	2.9
일 본	22.4	9.1	19.7	30.9	48.6	51.3	36.3	26.2	12.0

주 : 1) 30세미만자비중 = 30세미만 연령층의 노동자수 ÷ 총노동자수

자료 : 노동부 (1986), U.S. Bureau of Labor Statistics (1983), 勞働省 (1982) 에서 계산.

또한 [표 2]에서 1년이하의 단기고용관계의 비중은 미국이 한국에 비하여 현저히 높은 반면 근속기간 2년을 고비로 특히 4년 이후에는 미국이 한국에 비하여 단기고용의 비중은 현저히 감소하고 있음을 알 수 있다. 이에 반하여 한국의 장기고용율에 대한 미국의 장기고용율은 고용기간이 길수록 더 커진다.

[표 2]는 각 고용관계의 분포를 잘 보여주고 있지만 단기고용관계가 높은 비중을 점하고 있는 것이 어떠한 이유에서 비롯되고 있는가를 나타내 주지는 않는다. 우리는 두 가지 측면에서 그 이유를 찾아볼 수 있다. 하나는 현실적으로 장기고용이 불가능한 30세미만의 노동자들이 全勞働者數에서 차지하는 비중이 높은 나라에서는 단기고용관계의 비중이 높을 수밖에 없다는 점이다. 일본과 미국에 비하여 산업화의 역사가 현저히 짧은 한국에서는 30세미만 노동자의 비중이 상대적으로 크게 나타날 것으로 추론할 수 있다. [표 2]에 의하면, 30세미만 노동자의 비중은 일본이 22.4%인데 비하여 한국은 51.4%이다. 따라서 어떤 나라에서 어떠한 고용관계가 보편화되어 있는가를 알아보기 위해서는 연령을 통제한 후에 '장기고용율'과 '생애고용율'을 산출하여야 한다.

특히 미국에서 단기고용관계의 비중이 높게 나타나는 것은 주로 2년이하의 고용관계의 비중이 현저히 높는데 기인한다. 이것은 미국이 일시해고제도 (layoffs system) 와 직무중심의 직무구조를 갖고 있기 때문이다. 미국은 한국이나 일본과는 달리 신분중심의 직무구조가 아닌 직무중심의 직무구조를 가지고 있어⁴⁾ 노동자들이 최선의 직무선택을 위하여 1~2년 동안 직무탐색을 집중적으로 한다. 그러나 일단 최선의 선택이 이루어지고, 4~5년이상 근속하면 일시해고 대상에서도 벗어날 확률이 높기 때문

4) 李孝秀 (1984), 제 8장.

에 장기고용이 가능하다. 그러므로 [표 2]를 보고 미국노동시장에서 일반적으로 단기 고용관계가 확립되어 있다고 할 수는 없다.

우리는 장기고용관계를 보다 정확하게 파악하기 위하여 장기고용율, 실제장기고용율, 장기고용지수, 장기고용상대수 등의 개념을 사용한다. 예를 들어 10년이상 장기고용율을 LER_{10} , 실제장기고용율을 \overline{LER}_{10} , 장기고용지수를 LEI_{10} , 장기고용상대수를 LEN_{10} 이라 하면 이들의 값들은 다음 식에 의하여 구하여진다.

$$LER_{10} = \sum_i \sum_{j=10}^{30} a_{ij} / \sum_i \sum_{j=0}^{30} a_{ij}$$

여기서 i 는 노동자들의 연령계층을 나타내고 j 는 근속년수계층을 나타낸다. 따라서 a_{ij} 는 i 연령계층에서의 j 근속년수계층에 속하는 노동자수이다.

그리고 실제장기고용율은 실제로 장기근속이 가능한 연령층을 대상으로 산출한 장기고용율이다. 만약 실제로 10년이상 장기근속이 가능한 연령을 k 세이상이라고 하면 실제장기고용율은 다음과 같이 구해진다.

$$\overline{LER}_{10} = \sum_{i=k}^{60} \sum_{j=10}^{30} a_{ij} / \sum_{i=k}^{60} \sum_{j=0}^{30} a_{ij}$$

장기고용지수는 장기고용율이 어떻게 변동되어 왔는가를 알아보기 위한 개념으로 비교년도의 장기고용율을 기준년도의 장기고용율로 나누어서 구한다. 예를들어 기준년도를 1981년, 비교년도를 1986년이라 하면 10년이상 장기고용지수는

$$LEI_{10} = LER_{10}^{1986} / LER_{10}^{1981}$$

로 된다. 또한 어떤 나라에서 어떠한 고용한계가 지배적으로 나타나고 있는가를 알아보기 위하여 장기고용상대수 개념을 사용한다. 예를 들어 10년이상 장기고용상대수 (LEN_{10})는 10년이상 장기고용율 (LER_{10})을 4년이하 단기고용율 ($SER_{4} = \sum_i \sum_{j=0}^4 a_{ij} / \sum_i \sum_{j=0}^{30} a_{ij}$)로 나누어서 구한다.

$$LEN_{10} = LER_{10} / SER_{4}$$

여기서 $LEN_{10} > 1$ 이면 10년이상 장기고용율이 4년이하 단기고용율보다 높다는 것을 의미한다.

우리는 실제장기고용율을 세가지 연령층을 기준으로 측정한다. 먼저 취업후에 지속적으로 장기고용관계를 맺을 확율을 알아보기 위하여 35~49세 연령층에 속하는 총노동자 가운데 장기고용상태에 있는 노동자수의 비율을 구한다. 35세는 법정최저고용연령

에 이르렀을 때 취업하여 20년동안 근속할 수 있는 연령이다. 그리고 49세는 대학을 졸업하고 취업하여 20년이상 근속할 수 있는 연령이다.

다음에는 20년이상 장기고용이 가능한 모든 노동자들의 실제장기고용율을 알아보기 위하여 35세이상의 모든 연령층을 합한 것을 기준으로 한다.

마지막으로 각국의 각 연령층 가운데 장기고용율이 가장 높은 연령층을 기준으로 하는데 그 연령층은 정년퇴직 직전의 연령층이다. 정년퇴직연령은 나라마다 다르고 기업마다 다르고 勞働力의 異質性에 따라 다르지만 일반적으로 50~65세이다. 한국과 일본에서는 미국에 비하여 일반적으로 정년퇴직연령이 낮다. 그래서 한국과 일본에서는 50~54세, 미국에서는 55~59세 연령층에서 장기고용율이 가장 높게 나타난다.

그리고 우리는 한국과 일본에 대해서 1981년을 기준년도로 하고 1986년을 비교년도로 하여 5년을 시차로 한 장기고용지수를 구하였다. 미국은 1966년을 기준년도로 1981년을 비교년도로 하여 15년을 시차로 한 장기고용지수를 산출하였다. 그리고 각 장기고용율에 상응하는 장기고용상대수도 구하여 [표 3]을 작성하였다.

[표 3] 장 기 고 용 관 계

		10년~			15~			20~		
		실제 장기 고용율	장 기 고용지수	장기고용 상 대 수	실제장기 고용율	장 기 고용지수	장기고용 상 대 수	실제장기 고용율	장 기 고용지수	장기고용 상 대 수
35 세 J 49	한 국	24.1	1.5	0.6	8.0	2.1	0.2	1.7	2.4	0.04
	미 국	32.6	0.9	0.7	17.5	0.9	0.4	7.9	1.0	0.2
	일 본	65.3	1.1	3.3	47.2	1.1	2.4	26.0	1.2	1.3
35 세 J	한 국	25.6	1.5	0.6	9.9	2.0	0.2	3.2	2.3	0.1
	미 국	41.6	1.0	1.04	26.9	0.9	0.7	16.9	1.0	0.4
	일 본	64.4	1.1	3.2	47.4	1.2	2.4	28.9	1.2	1.4
50세~54 55~59 50~54	한 국	33.1	1.5	0.8	18.9	1.7	0.5	9.9	2.0	0.2
	미 국	55.6	1.1	2.6	41.3	1.0	1.9	30.3	1.1	1.4
	일 본	69.1	1.1	4.2	54.0	1.2	3.3	40.5	1.2	2.5

- 주: 1) 실제장기고용율 = 실제장기고용이 가능한 연령층에 속하면서 주어진 근속년수에 해당하는 노동자수 ÷ 실제장기고용이 가능한 연령층의 총노동자수
 2) 장기고용지수 = 비교년도의 장기고용율 ÷ 기준년도의 장기고용율. 한국과 일본은 1981년을, 미국은 1966년을 기준년도로 하였고, 한국과 일본은 1986년을, 미국은 1981년을 비교년도로 하였다.
 3) 장기고용상대수 = 주어진 근속년수에 해당하는 장기고용율 ÷ 4년이하 단기고용율

자료: 노동부(1986,1981), U.S. Bureau of Labor Statistics (1981, 1966), 勞働省 (1986,1981)에서 계산.

이 표로부터 우리는 몇가지 중요한 결론을 도출할 수 있다. 첫째, 어느나라를 막론하고 35~49세 연령층과 35세이상 연령층의 장기고용율을 비교하여 보면 놀랄 정도로 비슷한 비율을 보여주고 있다는 점이다. 다만 각 근속년수의 누적비에서 미국의 경우 9%, 한국의 경우 1.5%의 차이를 보이고 있는데, 이것은 전적으로 20년이상 장기고용율이 비중이 35~49세의 경우에 비하여 35세이상의 경우에 높아지기 때문이다. 10~19년 장기고용율이 35~49세 경우와 35세이상의 경우에 거의 비슷한데 20년이상 장기고용율이 35세 이상의 경우에 더 높은 이유는 35~39세 연령층에서는 학교를 졸업하고 노동시장에 진출한 이후부터 20년이상 지속적으로 근속하기가 어렵기 때문이다. 이것은 한국의 경우 군복무 이후에 직장을 옮기는 경우가 많고 미국의 경우 35~39세 연령층에서 1~2년동안 직무탐색을 많이 하는데 기인한다.

둘째, 어떠한 연령층과 어떠한 근속년수층에서도 일본이나 미국에 비하여 한국의 장기고용율이 비상이 낮다는 점이다.

셋째, 장기고용지수는 모든 연령층과 모든 근속년수에서 한국의 경우 최저 1.5에서 최고 2.4까지 높게 나타나고 있다. 한국의 장기고용율이 5년전에 비하여 이와같이 현저히 높아지고 있는 것은 한국이 산업화의 역사가 짧고 급속한 고도성장을 이룩해 왔는데 기인한다. 이러한 경제체제하에서는 역사가 긴 기업의 비중이 5년간의 시차에도 크다란 격차를 보이게 된다. 미국의 경우 장기고용지수는 최저 0.9에서 최고 1.1로 거의 1에 가까워서 장기고용율이 대단히 안정적임을 알 수 있다. 35~49세 연령층에서 10년이상 장기고용지수와 15년이상 장기고용지수가 모두 0.9로 15년전에 비하여 장기고용율이 약간 낮아지고 있다. 반면에 55~59세 연령층에서는 1.1로 약간 높아지고 있다. 이것은 무시할 수 있을 정도이지만 젊은층에서는 직무탐색율이 높아지고 노령층에서는 직업안정성이 높아져 있다는 것을 의미한다. 그러나 15년이라는 시차를 고려하면 미국에서 장기고용율은 놀랄 정도로 안정적이다. 일본에서도 장기고용지수는 최저 1.1에서 최고 1.2로 안정·상향 추세이다. 이것은 모든 연령층과 모든 장기근속년수에서 장기고용율이 5년전에 비하여 일관되게 높아지고 있음을 보여줌으로써 일본의 장기고용이 흔들리고 있다는 최근의 논의를 실증적으로 반박해 주고 있다.

네째, 어느 나라에 어떠한 고용관계가 일반화되어 있는가를 보기 위하여 장기고용상대수를 검토하여 보자. 한국에서는 장기고용율이 가장 높은 50~54세 연령층에서도 10년이상 장기고용상대수가 0.8에 불과하다는 사실이 명백히 단기고용관계를 입증해 주고 있다. 미국의 경우 35세 이상의 연령층에서 10년이상의 장기고용상대수가 1을 넘고, 55~59세 연령층의 경우 모든 장기근속년수층에서 상대수가 1보다 크게 나타나

고 있어, 미국노동시장에서는 적어도 10년이상 장기고용관계가 관행화되어 있다고 볼 수 있다. 일본의 경우 모든 연령층과 모든 장기근속년수(심지어 20년이상층)에서 상대수가 1을 크게 상회하고 있어 20년이상 장기고용관계가 관행화되어 있다고 할 수 있다.

일본의 고용관계가 명백한 장기고용관계이고 미국도 10년이상의 장기고용관계에 있다면, 양국에 있어서 생애고용관계도 확립되어 있다고 볼 수 있는가?

우리는 세 나라에서 생애고용관계가 어느 정도 확립되어 있는가를 알아보기 위하여 실제생애고용율을 산출하였다. 그리고 자료의 한계로 생애고용이 실제로 가능한 연령층을 정확하게 산출할 수 없어 50세이상 연령층 가운데 30년이상 근속하고 있는 노동자수의 비율을 산출하였는데 그것이 [표 4]에 나타나 있다. 미국의 실제생애고용율은

[표 4] 생 애 고 용 관 계

		실제생애고용율	생애고용지수 ¹⁾	생애고용상대수 ²⁾
한	국	1.5	3.0	0.04
미	국	10.4	0.7	0.4
일	본	15.5	1.2	0.7

주 : 1) 생애고용지수를 산출하는데 이용된 비교년도와 기준년도는 [표 3]의 경우와 같다.

2) 생애고용상대수 = 실제생애고용율 ÷ 4년이하 단기고용율

자료 : 노동부(1986, 1981), U.S. Bureau of Statistics(1981, 1966), 勞働省(1986, 1981)에서 계산.

10.4%로 일본의 실제생애고용율 15.5%에 비하여 낮지만 한국(1.5%)에 비하여 현저히 높다. 생애고용지수는 한국 일본에서 1보다 크게 나타나 5년전에 비하여 생애고용율이 높아지고 있음을 보여주고 있는 반면 미국에서는 이 지수가 0.7으로 나타나 생애고용율이 15년전에 비하여 크게 낮아지고 있음을 보여주고 있다. 또한 우리는 여기서 중요한 사실을 발견할 수 있다. 즉 실제생애고용율과 생애고용지수를 동시에 고려하면 1966년 미국의 실제생애고용율이 1981년 일본의 생애고용율보다 높았음을 알 수 있다.

생애고용상대수는 일본 미국 한국 순으로 크게 나타나지만 모두 1보다 적어서 어느 나라에서도 생애고용이 관행화되어 있다고 볼 수 없다. 이것은 일본 노사관계를 규정하는 三種神器 가운데 하나인 종신고용제가 지나치게 과장되어 있음을 보여주는 것이다.

즉 일본에서 장기고용관행이 일반화되어 있는 것은 분명한 사실이나 일본 노동자가 생애고용을 누릴 수 있는 확률은 15.5%에도 미치지 못한다.

지금까지는 주로 어느 나라에 어떠한 고용관계가 일반적으로 관행화되어 있는가를 밝히는데 주력하였다. 그리고 이용된 분석방법은 모두 정태적 분석방법이었다. 각국의 고용관계를 보다 분명히 하고 그것을 동태적으로 분석하기 위하여 장기고용확률 개념을 사용한다.

장기고용확률 혹은 장기근속확률은 다음과 같이 구할 수 있다. 25~29세 연령계층을 $i=25$ 로 나타내면 25~29세 연령계층의 노동자중 5년 근속할 확률은 $P(A) =$

$P(A) = \frac{a_{i=25, j=5}}{\sum_{j=0}^n a_{i=25, j}}$ 이다. 이때 연령계층별로 서로 다른 근속년수별 노동자분포비율이 시간간 경과한 후에도 안정적이라고 가정한다면, 즉 λ 율로 변화한다고 한다면(단, $0 \leq \lambda \leq 1$) 이들이 15년 추가근속하여 20년 근속할 확률은,

$$P(A \cap B) = \frac{a_{i=25+15, j=5+15}}{\sum_{j=0}^n a_{i=25, j}} = \frac{\lambda(a_{i=25+15, j=5+15})}{\lambda(\sum_{j=0}^n a_{i=25, j})} = \frac{a_{i=40, j=20}}{\sum_{j=0}^n a_{i=40, j}}$$
 이다. 따라서 25~

29세 연령계층의 5년근속한 노동자가 궁극적으로 20년 근속할 확률은

$$P(B|A) = \frac{P(A \cap B)}{P(A)} = \frac{\frac{a_{i=40, j=20}}{\sum_{j=0}^n a_{i=40, j}}}{\frac{a_{i=25, j=5}}{\sum_{j=0}^n a_{i=25, j}}}$$
 이 된다.

이러한 계산방법에 입각하여 각 연령층에서 1년 미만 근속한 初入職者가 입직후 5년 근속할 확률과 5년 근속자가 15년 추가 근속할 확률을 계산하였다.⁵⁾ [표5]에

5) 5년 근속자의 15년 추가근속확률은 초입직자의 20년 근속확률 및 특정연령계층에 있는 노동자가 20년 근속할 확률과 다르다. 특정연령층에 있는 노동자가 20년 근속할 확률은 초입직자의 20년 근속확률과 이미 수년간 근속한 자가 궁극적으로 20년 근속할 모든 경우의 확률을 고려한 것이다. 초입직자의 20년 근속확률은 한국이 미국에 비하여 그렇게 크게 낮지 않지만 근속년수가 긴종일수록 노동자들이 궁극적으로 20년 근속할 확률이 미국의 경우에 비하여 한국의 경우에 크게 낮다.

서 初入職者 比率을 보면 모든 연령층에서 미국이 다른 두 나라에 비하여 압도적으로 높으며 한국도 일본에 비하면 대단히 높다. 초입직자 비율이 높다는 것은 노동이동이 높다는 것을 의미하지만, 그것이 곧 단기고용관계를 말하는 것은 아니다.

일본의 경우, 24세이하 연령층이 각급학교의 新規學卒者들이 노동시장에 처음으로 진출하는 연령층이라는 점을 고려하면 모든 연령층에서 初入職者의 비율이 비상이 낮다. 이는 일본노동시장이 숙인적 직무구조를 갖고 있으면서 중도채용자에게 불리한 시장이기 때문이다.

한국의 초입직자 비율이 20세이상 연령층에서 미국에 비하여 크게 낮은 반면 일본에 비하여 크게 높은 것은 한국노동시장이 일본과 같이 숙인적 직무구조를 갖고 있으면서 미국과 같이 중도채용자에게 불리하지 않은 시장이기 때문이다.

[표 5] 초입직자의 5년 근속확률 및 5년 근속자의 15년 추가근속확률 단위 : %

연령	초입직자비율			5년근속확률			15년추가근속확률		
	한국(1986)	미국(1981)	일본(1986)	한국	미국	일본	한국	미국	일본
~17	49.5	72.2	53.2	3.1	1.2	5.0	-	4.5	-
18~19	45.5	67.7	56.8	3.4	1.3	4.7	-	11.1	-
20~24	26.6	49.0	19.0	14.9	7.9	45.2	0.6	22.7	71.4
25~29	19.3	33.6	7.4	38.9	13.4	80.5	3.3	33.7	54.1
30~34	11.5	26.5	5.8	61.0	16.0	54.5	6.8	41.3	58.4
35~39	10.1	21.8	5.1	59.8	18.3	58.0	13.2	38.2	70.9
40~44	9.5	17.8	4.2	61.3	20.6	71.0	12.6	43.0	64.2
45~49	8.7	14.5	3.8	62.3	24.3	76.3	11.0	48.1	53.0
50~54	8.6	12.4	4.0	61.6	24.2	72.5	-	50.6	53.8
55~59	9.8	10.8	6.0	56.7	28.0	78.3	-	50.7	-

자료 : 노동부(1986), U.S. Bureau of Statistics (1981), 勞働省(1986)에서 계산.

미국의 일시해고제도(layoffs system)는 초입직자 비율을 높이면서 동시에 장기근속을 가능케 하는 작용을 한다. 미국의 「근속년수조사」자료에는 30일 이상의 일시해고는 근속년수의 단절로 처리되어 있기 때문에 일시해고제도는 자연히 근속년수 1년 미만의 비율을 높이는 작용을 한다. 그 반면 몇년 근속하여 일시해고대상에서 벗어나면 歸責事由로 인하지 않고는 쉽사리 해고되지 않기 때문에 장기고용될 가능성이 높다. 미국에서는 또한 직무중심의 직무구조를 갖고 있기 때문에 노동자들이 자기가 원하는

직무를 찾기 위하여 끊임없이 이동한다. 그러나 노동자들이 자기가 원하는 직무를 찾게 되고 새로운 직무로의 전환을 원하지 않으면⁶⁾ 상당히 장기근속하는 경향을 가지게 된다.

세 나라에 있어서 이러한 특징은 5년 근속확률과 5년 근속자의 15년 추가 근속확률을 비교해 보면 더욱 분명해진다. 5년 근속확률은 초입직자가 어떠한 기업에 入職한 후 5년 근속할 확률을 말한다. 일본의 경우 5년 근속확률과 5년 근속자가 15년 추가 근속할 확률이 모두 다른 나라에 비하여 높게 나타나 있다. 이러한 결과는 장기고용상대수 개념을 이용하여 일본에는 20년 이상 장기고용이 일반화되어 있다고 한 앞서 분석결과를 보다 분명히 해 주는 것이다. 40세 이후에 5년 근속자의 15년 추가 근속할 확률이 낮아지는 것은 정년퇴직제도에 기인한다.

미국의 경우 초입직자가 5년 근속할 확률은 한국과 일본에 비하여 현저히 낮지만 일단 5년 근속한 자가 15년 추가 근속하여 20년이상 근속할 확률은 한국에 비하여 현저히 높다. 또한 5년 근속자의 15년 추가 근속확률은 44세이하 연령층에서는 일본의 그것에 비하여 현저히 낮지만 45세 이상 연령층에서는 일본과 거의 비슷한 높은 확률을 보여주고 있다. 이는 미국에서 젊은층의 직무탐색을 위한 높은 노동이동율과 일시해고제도(layoffs system), 그리고 美·日間の 정년퇴직제도의 차이에 기인한다.

한국은 초입직자가 5년간 근속할 확률은 미국에 비하여 현저히 높은 반면 5년 근속자가 15년 추가 근속할 확률은 미국과 비교도 안될 정도로 낮다. 이는 한국노동시장에는 단기고용관행이 일반화되어 있다는 앞서의 분석결과를 다시 한번 확인시켜 주는 것이다. 한국의 경우 29세 이하 연령층에서 5년간 근속할 확률이 다른 연령층에 비하여 현저히 낮은 것은 군복무제도로 인한 근속의 단절현상 때문이다. 그리고 50세 이후에 그 비율이 낮아지는 것은 정년퇴직제도에 기인한다.

[표 6]은 연령별 근속기간별 5년 추가 근속확률을 보여주고 있다. [표 5]에서 근속확률은 같은 년도의 자료를 바탕으로 산출한데 반하여 [표 6]에서 추가 근속확률은 5년간의 시차를 가진 두개 년도의 자료를 바탕으로 산출하였다. [표 5]와 [표 6]을 비교해 보면 初入職者가 5년 근속할 확률은 미국이 한국에 비하여 현저히 낮은데 반하여 4년이하 근속자가 5년 더 근속할 확률은 미국과 한국사이에 그렇게 큰 차이를 보이고 있지 않다. 물론 4년이하 근속자의 5년 추가 근속확률이 49세 이하

6) 직무중심의 직무구조하에서는 새로운 직무로 전환하기 위해서는 그새로운 직무를 수행하는데 필요한 새로운 직무수행능력을 길러야 한다.

[표 6]

5 년 추가 근속 확률

단위 : %

연령	근속 기간	한 국 (1981-86)	미 국 (1968-73)	일 본 (1981-86)	연령	근속 기간	한 국 (1981-86)	미 국 (1968-73)	일 본 (1981-86)
25~29	0~4	42.1	31.3	65.6	45~49	0~4	49.2	44.2	75.1
	10~14	78.3	69.1	83.5		10~14	71.4	83.6	82.8
35~39	0~4	48.9	38.3	68.8		15~19	71.2	86.2	86.2
	10~14	78.3	69.1	83.5	20~24	-	84.8	88.4	
40~44	0~4	49.8	42.5	71.3	50~54	0~4	47.9	51.0	75.1
	10~14	77.1	76.8	82.5		10~14	57.9	76.3	77.3
	15~19	65.0	83.5	89.2		15~19	61.3	84.3	76.6
	20~24	-	84.5	90.5		20~24	-	85.7	74.7

자료 : 노동부(1986, 1981), U.S. Bureau of Statistics (1973, 1968), 勞働省(1986, 1981)에서 계산.

연령층에서는 한국이 미국에 비하여 높지만, 연령층이 높아짐에 따라 미국의 5년 추가 근속확률이 한국의 그것에 비하여 상대적으로 큰 폭으로 높아져 50세 이후 연령층에서는 오히려 더 높게 나타나고 있다. 또한 15년 이상 근속자의 5년 추가 근속확률은 모든 연령층에서 한국에 비하여 미국이 상당히 높다. 즉 미국의 경우 연령층이 높을수록, 근속기간이 길수록 5년 더 근속할 확률이 한국에 비하여 높게 나타난다. 이것은 미국이 한국에 비하여 장기고용관행을 가지고 있다는 것을 의미한다.

그러나 50세이상 연령층으로 15년이상 근속한 경우를 제외하고는 미국의 5년 추가 근속확률은 일본의 그것에 비하여 전반적으로 낮다. 이것은 정년퇴직연령의 차이를 고려하면 미국의 노동자들이 일본의 노동자들에 비하여 장기근속할 가능성이 더 낮다는 것을 의미한다.

일본의 경우 초입직자의 5년 근속확률과 4년이하 근속자의 5년 추가 근속확률이 대단히 비슷하게 나타나고 있다. 뿐만 아니라 모든 연령층과 근속년수에서 5년 추가 근속확률이 아주 높아 장기고용관행이 대단히 안정적으로 정착되어 있음을 알 수 있다.

한국의 경우 5년 추가 근속확률이 10~14년 근속층에서 비교적 높게 나타나는데 이는 이 근속층에 속하는 노동자들이 일반적으로 下位監督職이나 中位管理職으로 승진하여 계속 근무하기를 원하기 때문이다.⁷⁾

7) 이에 대해서는 W. 노동시장 구조와 고용관계에서 보다 구체적으로 논의한다.

지금까지 우리는 한국 일본 미국의 노동시장에서 일반적으로 어떠한 고용관계가 관행화되어 있는가를 밝히는데 주력하였다. 이를 보다 구체적으로 究明하기 위하여 노동수요측면, 노동공급측면, 노동시장구조측면에서 고용관계를 검토한다.

IV. 산업별·직종별 고용관계

노동수요측면인 직무의 구조 및 성격의 대리변수로서 산업별, 직종별 고용관계를 검토한다. 산업은 제 2차 산업으로서 제조업, 제 3차 산업으로서 금융·서비스업을 그리고 직종은 생산직과 관리·사무직으로 대별하여 분석하였다.

일본에서는 모든 산업과 모든 직종에서 장기고용율이 높게 나타났다. 미국에서도 금융·서비스업을 제외하고는 장기고용율이 비교적 높게 나타났으나 한국에서는 전반적으로 대단히 낮게 나타났다. 제조업과 생산직의 경우 10년이상 근속한자가 일본에서는 2명 가운데 1명꼴로, 미국에서는 3명 가운데 1명꼴로 분포하고 있다. 반면에 한국에서는 10년이상 장기고용율이 6.5%, 4.9%에 불과할 뿐아니라 10년이상 장기고용상대수도 0.09, 0.06에 불과하여 10년이상 근속자에 비하여 4년이하 단기 근속자가 절대적 비중을 점하고 있음을 알 수 있다. 우리는 이러한 지표들을 바탕으로 일본과 미국에서는 제조업 부문에서 현장훈련(on-the-job training)이 자연스럽게 이루어지고 그 결과 기업특수기술의 개발·전수가 용이한 반면, 한국에서는 그러한 메카니즘의 작동이 상대적으로 어려울 것으로 추론할 수 있다.

그러나 금융·서비스업이나 관리·사무직에서는 한국이 일본에 비해서는 큰 차이를 보이나 미국에 비해서는 그렇게 큰 차이를 보이지 않는다. 특히 금융·서비스업의 경우 10년이상 장기고용율은 한국에 비하여 미국이 더 높지만 평균근속년수와 10년이상 장기고용상대수는 오히려 한국이 미국에 비하여 더 높게 나타나고 있다.⁸⁾ 이것은 금융·서비스업에서 미국에서는 2년미만 근속자비중이 대단히 높은 반면 한국에서는 5~9년 근속자 비중이 미국에 비하여 현저히 높기 때문이다.

그리고 10년이상 장기고용지수를 보면 미국의 경우 금융·서비스업을 제외하고는 1보다 낮아, 15년전에 비하여 10년이상 장기고용율이 떨어지고 있는 반면, 한국에

8) 한국내에서도 10년이상 장기고용율은 물론 장기고용상대수도 금융·서비스업이나 관리·사무직이 제조업이나 생산직의 그것에 비하여 높게 나타나 있다. 이것은 금융·서비스업이나 관리·사무직의 4년이하 단기근속자 비중이 제조업이나 생산직의 그것에 비하여 낮다는 것을 의미한다.

[표 7]

산업 및 직종별 고용관계

	한 국				미 국				일 본			
	평균 근속 년수	10년 이상 장기 고용 율(%)	10년 이상 장기 고용 상대수	10년 ²⁾ 이상 장기 고용 지수	평균 근속 년수	10년 이상 장기 고용 율(%)	10년 이상 장기 고용 상대수	10년 ³⁾ 이상 장기 고용 지수	평균 근속 년수	10년 이상 장기 고용 율(%)	10년 이상 장기 고용 상대수	10년 ⁴⁾ 이상 장기 고용 지수
제 조 업	3.3	6.5	0.09	2.03	4.6	30.0	0.64	0.81	11.6	48.9	1.49	1.03
금융·서비스업	5.7	18.2	0.35	1.53	2.8	19.0	0.29	1.09	8.7	33.7	0.75	1.07
생 산 직	3.0	4.9	0.06	1.82	3.9	27.3	0.48	0.82	10.8	45.8	1.32	1.05
관 리 · 사 무 직	5.1	13.4	0.23	1.47	3.4	22.1	0.36	0.84	12.4	51.7	1.70	1.03

주: 1) 10년이상 장기고용상대수=10년이상 장기고용율÷4년이하 장기고용율

2) 1986년 10년이상 장기고용율÷1981년 10년이상 장기고용율

3) 1981년 10년이상 장기고용율÷1966년 10년이상 장기고용율

4) 1986년 10년이상 장기고용율÷1983년 10년이상 장기고용율

자료: 노동부(1986,1981), U.S. Bureau of Labor Statistics (1981,1966), 勞働省(1986, 1983)에서 계산

서는 모든 부문에서 높아지고 있다. 특히 제조업과 생산직의 10년이상 장기고용지수가 2.03, 1.82로 10년이상 장기고용율이 5년전에 비하여 크게 높아졌음을 알 수 1983)에 있다.

우리가 산업 및 직종별 고용관계에 관한 이상의 논의를 종합하면서 특기할만한 사실은 첫째 한국이 일본이나 미국에 비하여 모든 부문에서 장기 고용율이 현저히 낮 으면서 장기고용지수가 높다는 점인데, 이것은 산업화의 역사가 짧은데 기인한다. 그런 데 여기서 주목할 사실은 세 나라 가운데 산업화의 역사가 가장 긴 미국의 경우 금융·서비스업을 제외한 모든 부문에서 1981년의 장기고용율이 15년전에 비하여 떨어진 반면 후발선진산업국인 일본의 경우 모든 부문에서 1986년의 장기고용율이 3년전에 비하여 높아졌다는 점이다. 이것은 산업화의 역사가 충분히 긴나라에서는 産業構造改編 등에 의한 장기근속율의 감소효과가 작용하기 때문인 것으로 보인다.

둘째 금융·서비스업이나 관리·사무직에 비하여 제조업과 생산직의 장기고용율이 다른 나라에 비하여 한국에서 상대적으로 비상이 낮게 나타나는데 이것은 한국노동시장의 단층구조에 기인한다. 즉 제조업과 생산직에는 하위단층이 집중 분포하고 있는 반면 금융·서비스업과 관리·사무직에는 중·상위단층이 상대적으로 많이 분포하고 있다. 중·상위단층에는 승격의 기회가 있으나 하위단층에는 관리층으로의 승격의 기회가 없다. 다음에서 보다 구체적으로 논의하겠지만, 그 결과 하위단층에서 상대적으로 단기고용관계가 일반화되어 있다.

V. 학력별·성별 고용관계

노동시장구조분석론⁹⁾에서는 노동공급측면을 노동력 이질성을 중심으로 분석하는데 여기서 그 대리변수로 학력별·성별 고용관계를 분석한다. [표8]에는 10년이상 장기고용율, 10년이상 실제장기고용율, 35~44세 연령층에 있는 노동자들이 20년이상 장기고용할 확률등이 국별·학력별로 표시되어 있다. 이 표는 지금까지의 논의를 일관되게 뒷받침해주는 몇가지 주요한 특징을 보여주고 있다.

첫째, 장기 고용율이 어느 학력수준을 막론하고 일본에서 가장 높고 한국에서 가장 낮게 나타나고 있다. 모든 중졸 노동자 가운데 10년이상 근속하고 있는 노동자의 비율이 일본에서는 55.1%, 미국에서는 38.4%인데 한국에서는 6.2%에 불과하다. 다만 대졸자의 경우 10년이상 장기고용율이 미국은 26.1%, 한국은 20.1%, 10년이상 실제 장기 고용율은 미국이 41.8%, 한국이 41.3%로, 다른 학력의 경우와는 달리, 양국간에 큰차이를 보이고 있지 않다. 이러한 사실은 한국에서 중졸자와 고졸자들의 장기고용율이 낮은 것이 단순히 산업화의 역사가 짧은데 기인하는 것이 아니라¹⁰⁾ 한국노동시장의 단층성에 기인한다는 점을 분명히 해준다.

[표8]

학력별 고용관계

단위: %

	한 국			미 국			일 본		
	중졸	고졸	대졸	중졸	고졸	대졸	중졸	고졸	대졸
10년 이상 장기고용율	6.2	9.3	20.1	38.4	31.4	26.1	55.1	40.7	42.6
10년 이상 실제장기 고용율	9.5	22.9	28.4	38.4	37.3	41.8	58.1	61.8	80.4
20년 이상 장기고용확률 (35~44세)	4.8	18.6	34.3	34.3	32.8	41.4	60.4	68.1	90.7

주: 1) 10년이상 실제장기고용율은 중졸의 경우 25세이상자, 고졸의 경우 30세이상자, 대졸의 경우 35세이상자를 대상으로 하여 산출함.

2) 20년이상 장기고용확률은 35~44세 연령층에 있는 노동자들을 대상으로 산출함.

자료: 노동부(1986), U.S. Bureau of Labor Statistics (1981), 勞働省(1986)에서 계산.

9) 李孝秀(1984), 제6장 제7장 참조.

10) 만약 한국에서 장기고용율이 낮은 것이 단순히 산업화의 역사가 짧은데만 기인한다면 대졸자의 장기고용율도 미국에 비하여 현저히 낮아야 할 것이다.

둘째, 모든 나라에서 중졸의 경우 다른 학력에 비하여 10년이상 장기고용율과 10년이상 실제장기고용율 사이에 대단히 근소한 차이를 보이고 있다는 점이다. 이것은 모든 나라에서 진학율이 높아져서 중졸자의 노동시장 진출율이 낮아지고 있기 때문이다.¹¹⁾

세째, 미국과 일본에서는 장기고용율이 학력별로 그렇게 큰 차이를 보이고 있지 않은 반면 한국에서는 현저히 큰 격차를 보이고 있다. 미국과 일본에서는 중졸자와 고졸자의 장기고용율이 비슷한데 한국에서는 고졸자의 장기고용율이 중졸의 그것에 비하여 현저히 높다. 이것은 고용관계면에서만 볼 때 미국과 일본의 경우 중졸자와 고졸자가 거의 동일한 노동시장에 속하는 반면 한국에서는 兩者사이에 상이한 시장을 형성하고 있다는 것을 의미한다. 현실적으로 한국에서는 중졸자들은 관리층으로의 승격의 기회가 없는 하위단층에 속하고 고졸남자들은 중간관리층으로의 승격이 가능한 중위단층에 속하고 있다.

그리고 일본과 미국에서 10년이상 장기고용율이 고졸보다 중졸에서 더 높게 나타나는 것은 중졸자와 고졸자의 진학율의 차이에서 비롯된다. 중졸자의 진학율이 고졸자의 진학율보다 현저히 높아 중졸의 경우 10년이상 장기근속이 불가능한 24세이하의 비중이 대단히 낮은 반면 고졸자나 대졸자의 경우 10년이상 장기근속이 불가능한 29세 이하와 34세이하 연령층의 비중이 상대적으로 대단히 높다. 그 결과 모든 연령층을 포함하는 10년이상 장기고용율은 자연히 중졸의 경우가 더 높을 수밖에 없다. 그런데도 불구하고 한국에서 중졸이 더 낮게 나타나는 것은 한국에서는 중졸의 장기근속 가능성이 비상이 낮기 때문이다. 이것은 10년이상 실제장기고용율과 20년이상 장기고용확률을 10년이상 장기고용율과 비교해 보면 더욱 분명해진다.

네째, 일본에서는 모든 학력에서 20년이상 장기고용확률이 10년이상 실제장기고용율보다 높게 나타나는 반면 미국과 한국에서는 그것이 오히려 낮게 나타나는데 특히 한국에서는 미국에 비하여 더 큰 폭으로 낮게 나타난다. 이것은 일본에서는 이미 10~19년 장기근속하고 있는 자들은 계속 근속하여 궁극적으로 20년이상 근속할 뿐 아니라 9년이하 근속자 가운데서도 상당수가 궁극적으로 20년이상 근속할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 미국과 한국에서는 이미 10년이상 근속하고 있는 자 가운데

11) 진학율이 높아지면 10년이상 장기근속이 불가능한 24세이하 연령층의 비중이 대단히 낮아진다. 그렇게 되면 모든 연령층을 포함한 10년이상 장기고용율과 10년이상 장기근속이 실제로 불가능한 24세이하 연령층을 제외하고 산출한 10년이상 실제장기근속자비율 사이에 별로 차이가 나지 않게 된다.

데서도 궁극적으로 20년이상 장기고용하지 못하는 자가 상당히 많다는 것을 의미한다.

일본에서 20년이상 장기고용확률이 모든 학력에서 60%를 상회하고 있는 것은 일본에서는 20년이상 장기고용이 관행화되어 있다는 앞서의 논의를 강력하게 뒷받침 해주는 것이다.

미국에서 20년이상 장기고용확률은 한국에 비하여 현저히 높지만 일본에 비해서는 크게 낮고 어느 학력층에서도 50%를 상회하지 못하여 미국에서는 20년이상 장기고용이 관행화되어 있다고는 볼 수 없다. 이것은 “15년이상의 장기고용은 실제적으로 일본에 비하여 미국에 더 보편화 되어 있다”¹²⁾는 小池和男(1977, 1978)의 주장을 반박하는 것이다.

[표9]는 性別 고용관계를 나타내고 있다. 우리는 여기서도 몇가지 주요한 특징을 발견할 수 있다.

첫째 남자의 장기고용율은 물론 여자의 장기고용율도 세나라 가운데 일본이 가장 높고 한국이 가장 낮다.

[표9] 성 별 고 용 관 계 단위 : %

	한 국			미 국			일 본		
	남	여	상대수	남	여	상대수	남	여	상대수
10년 이상 장기고용율	13.1	2.1	0.16	28.7	17.0	0.59	51.1	25.5	0.50
10년이상 실제 장기고용율	27.3	3.6	0.13	49.2	31.1	0.63	71.4	44.8	0.63
20년 이상 장기고용확률	16.4	5.7	0.35	47.3	22.2	0.47	78.3	31.7	0.40

주 : 1) 10년이상 실제장기근속자비율은 35세이상 연령층에 있는 노동자들을 대상으로 산출함.

2) 20년이상 장기고용확률은 33~44세 연령층에 있는 노동자들을 대상으로 산출함.

3) 상대수 = 여자 장기고용율 ÷ 남자장기고용율

자료 : 노동부(1986), U.S. Bureau of Labor Statistics (1981), 勞働省(1986)에서 계산.

일본 노동시장의 남자노동자 가운데 51.1%가 10년이상 근속자이다. 그리고 35세 이상을 기준으로 한 실제장기고용율은 71.4%이며 35~44세 연령층에 있는 노동자

12) 小池和男(1977), 231~34 쪽; (1978), 42~90 쪽.

들이 20년이상 장기근속할 확률은 78.3%나 된다. 이에 반하여 한국에서는 10년이상 장기고용율이 13.1%, 20년이상 장기고용확률도 16.4%에 불과하다.

여자의 경우도 10년이상 실제장기고용율이 일본에서는 44.8%, 미국에서는 31.1%에 달하고 있으나 한국에서는 3.6%에 불과하다.

둘째, 모든 나라에서 남자가 여자에 비하여 장기고용율이 현저히 높고, 장기고용율의 남녀간 격차는 미국에서 가장 작고 한국에서 가장 크다. 한 나라내에서 남녀간 장기고용율의 격차를 나타내주는 지표가 상대수이다. 남자를 기준으로 한 상대수가 세 나라의 각 기준에서 모두 1보다 작게 나타나 있다. 그리고 미국의 상대수는 일본의 상대수보다 크며 한국의 상대수는 일본의 상대수에 비교도 안될 정도로 작다. 즉 한국의 여자 장기고용율은 일본과 미국의 그것에 비하여 현저히 낮을 뿐아니라 남자와의 격차도 일본과 미국에 비하여 현저히 크다. 이것은 한국 여성노동자들의 대부분이 하위단층에 속하고 있기 때문이다.

셋째, 일본에서는 남자가, 한국에서는 여자가 20년이상 장기근속확률이 10년이상 실제 장기고용율보다 높게 나타나고 그외의 경우는 10년이상 실제장기고용율이 더 높게 나타나 있다. 우리는 이를 바탕으로 다음과 같이 추론할 수 있다. 일본의 경우 35세 이상의 남자들은 10년이상을 근속할 가능성이 대단히 높고 10년이상을 근속한 자들은 물론 9년이하 근속자들 까지도 궁극적으로 20년이상 근속할 가능성이 높다.

한국에서는 여자들이 10년이상을 근속하기가 극히 어렵다. 그러나 35세이상 연령층에서 일단 10년이상을 근속한 여자들은 궁극적으로 20년이상을 근속할 가능성이 높다. 반면에 한국의 남자, 미국·일본의 여자는 10년이상 근속한 후에도 궁극적으로 20년 이상을 근속하지 못하는 비율이 높다.

Ⅵ. 노동시장구조와 고용관계

지금까지는 각국 노동시장의 구조적 특질을 전제로 하지 않고 노동시장일반과 노동수요측면 및 노동공급측면에서 각국의 고용관계의 특징들을 적출해내고 그것들을 서로 국제비교 하였다.

만약 한나라의 노동시장이 단일 노동시장이 아니라면 노동시장구조를 바탕으로 고용관계를 검토하여야 한다. 모든 나라의 노동시장이 서로 다른 구조를 지니고 있기 때문에 노동시장구조를 전제로 할 경우 국제비교를 위한 공통의 측도를 마련하기 힘들다. 그러나 노동시장구조를 바탕으로 한 고용관계의 검토는 각 노동시장론이 제시하고 있는 각 노동시장에서의 고용관계의 특징들을 실증적으로 검토해 본다는 점과 그것을 통

하여 국별 고용관계의 특징들이 더 선명하게 나타난다는 점에서 대단히 중요하다.

단층노동시장론에 의하면 한국 노동시장은 네 개의 단층으로 형성되어 있다.¹³⁾ 즉 하위단층 비조직부문, 하위단층조직부문, 중위단층 상위단층등으로 되어 있다.¹⁴⁾ 하위단층 비조직 부문은 승격과 승급의 기회가 없는 층이다. 하위단층 조직부문은 승급의 기회는 있으나 관리층으로의 승격의 기회가 없는 층이다. 중위단층은 승급 승격의 기회가 모두 주어지나 상위관리층으로의 승격이 사실상 제한되어 있는 층이다. 상위단층은 승급과 승격의 기회가 모두 주어져 있는 층이다. 여기서는 하위단층 조직부문(이 논문에서는 이를 하위단층으로 칭함), 중위단층, 상위단층만을 다룬다.

단층노동시장론에 의하면 한국노동시장은 신분적(속인적) 직무구조를 가지고 있고 고용관리도 속인적 요소를 중심으로 행한다.¹⁵⁾ 이러한 시장에서는 승진의 기회가 고용 관계에 중대한 영향을 미칠 수 있다.

[표 10] 단 층 별 고 용 관 계

	5 년 이 상		10 년 이 상				20 년 이 상			
	장 기 고 용 율 (%)	실제 ¹⁾ 장 기 고 용 율(%)	장 기 고 용 율 (%)	실제 ²⁾ 장 기 고 용 율(%)	장 기 고 용 지 수	장 기 고 용 확 률(%)	장 기 고 용 율 (%)	실제 ³⁾ 장 기 고 용 율(%)	장 기 고 용 지 수	장 기 고 용 확 률(%)
하 위 단 층	23.3	37.7	5.1	12.4	0.7	29.1	0.3	1.9	0.3	5.4
중 위 단 층	39.4	59.4	12.8	33.3	1.9	61.7	1.2	10.0	1.5	17.6
상 위 단 층	51.6	74.1	21.3	48.9	1.3	70.5	3.6	24.3	1.2	34.3

- 주 : 1) 하위단층은 25세, 중위단층은 30세, 상위단층은 35세 이상의 노동자들을 대상으로 계산.
 2) 하위단층은 30세, 중위단층은 35세, 상위단층은 40세 이상의 노동자들을 대상으로 계산.
 3) 하위단층은 40세, 중위단층은 45세, 상위단층은 50세 이상의 노동자들을 대상으로 계산.
 4) 장기고용지수 = 1986년 10년이상(20년이상) 장기고용율 ÷ 1981년 10년이상(20년이상) 장기고용율
 5) 장기고용확률은 35~44세 연령층에 속하는 노동자들을 대상으로 산출함.

자료 : 노동부(1986, 1981)에서 계산.

13) 한국노동시장의 단층성과 단층구조에 대한 구체적 논의는 李孝秀(1984) 제 8장에서 제 23장 까지 참조.
 14) 李孝秀(1984), 배무기(1985), 전기호(1985a, 1985b) 등에서 제 1 단층, 제 2 단층, 제 3 단층, 제 4 단층으로 되어 있는 것을 이 논문에서는 하위단층 비조직부문, 하위단층 조직부문, 중위단층, 상위단층등으로 개칭하여 사용한다.
 15) 李孝秀(1984), 제 8 장 제 15 장 참조.

하위단층의 경우 관리층으로의 승격의 기회가 없기 때문에 노동자들은 임금을 조금이라도 더 주려는 기업이 있으면 언제라도 그 기업으로 옮기려 할 것이다. 그 결과 하위단층에는 단기고용관행이 정착될 수밖에 없다. 중위단층은 하위관리층 및 중간관리층으로의 승격이 가능하기 때문에 승격을 기대하면서 5년이상 근속할 가능성이 하위단층 보다 높다. 그러나 상위관리층으로의 승격의 기회가 제한되어 있기때문에 장기고용관계에 있을 가능성은 낮다. 상위단층에서는 승격의 기회가 충분히 주어지기 때문에 장기고용관행이 정착될 가능성이 중·하위단층보다 높다.

[표 10]은 지금까지의 논의를 강력하게 뒷받침해주고 있다. 하위단층에서는 20년 이상 장기고용확률이 5.4%로 20년이상 장기고용이 극히 예외적임을 알 수 있다.

10년이상 장기고용율도 극히 낮은 수준에 있을 뿐아니라 5년이상 실제장기고용율도 37.7%에 불과하여 단기고용관행이 일반화 되어 있음을 알 수 있다.

중위단층에서는 5년이상 실제 장기고용율이 59.4%에 달하고 10년이상 장기고용확률이 61.7%에 이르러 단기고용관행이 정착되어 있다고 볼 수는 없다. 또한 10년이상 실제장기고용율이 33.3%이고 20년이상 장기고용확률이 17.6%에 불과하여 장기고용관행이 확립되어 있다고 볼 수도 없다. 우리는 이러한 고용관계를 준장기고용관계라고 부르고자 한다.

상위단층에서는 10년이상 실제장기고용율이 48.9%이고 장기고용확률도 70.5%를 능가하고 있다. 이는 상위단층 노동자 가운데 70.5%이상이 10년이상 근속할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 20년이상 장기고용확률도 34.3%나 되어 상위단층에서는 적어도 10년이상 장기고용은 관행화되어 있다고 볼 수 있다.

또한 장기고용지수를 이용하여 중요한 사실을 찾아낼 수 있다. 장기고용지수는 중위단층에서 가장 높고 하위단층에서 가장 낮다. 특히 하위단층에서 20년이상 장기고용지수는 0.25, 10년이상 장기고용지수는 0.72로 5년전에 비하여 장기고용가능성이 오히려 낮아지고 있으며 근속기간이 길수록 더 낮아지고 있다. 이에 반하여 중위단층과 상위단층에서는 장기고용지수가 1보다 크게 나타나고 있어 5년전에 비하여 장기고용비율이 높아지고 있음을 알 수 있다.

지금까지 살펴본 바와같이 한국노동시장에서의 고용관계는 斷層勞動市場論이 예시하는 바대로 단층간에 뚜렷한 차이를 보여주고 있다.

일본노동시장론에 의하면 일본노동시장은 大企業勞動市場과 中小企業勞動市場으로 분단되어 있다.¹⁶⁾ 대기업노동시장은 年功的 勞使關係로 노동이동율이 낮고 봉쇄적인데 반하

16) 氏原正治郎(1966), 神代和欣(1980), 80~90쪽, 李孝秀(1984), 76~80 쪽 참조.

여 중소기업노동시장은 노동이동율이 높고 개방적이고 流動的이다.¹⁷⁾ 따라서 대기업노동 시장에서는 중소기업노동시장에 비하여 상대적으로 장기고용관계가 확립되어 있을 가능성이 높다.

[표 11]에 의하면 1,000명이상의 대기업 노동시장에서는 10년이상 실제 장기고용율이 무려 86.1%이고 20년이상 실제 장기고용율도 무려 66.8%나 된다. 이에 반하여 소기업(10~99명) 노동시장에서는 그 비율들이 각각 48.8%, 22.2%로 대기업에 비하여 크게 낮다. 이는 일본노동시장론을 실증적으로 뒷받침해 주는 하나의 예이다.

[표 11] 기업 규모별 고용관계

기업규모	10년 이상				20년 이상				
	장기 고용율 (%)	실제장기 고용율 (%)	장기고용 지 수	장기고용 상 대 수	장기 고용율 (%)	실제장기 고용율 (%)	장기고용 지 수	장기고용 상 대 수	장기고용 확률(%)
10 ~ 99명	33.7	48.8	1.12	0.77	10.3	22.2	1.30	0.23	40.5
100 ~ 999	41.0	64.9	1.10	1.07	14.0	34.6	1.32	0.37	63.0
1000 ~	56.7	86.1	1.10	2.06	26.4	66.8	1.35	0.96	69.0

주 : 1) 장기고용지수 = 1986년 장기고용율 ÷ 1981년 장기고용율

2) 장기고용상대수 = 1986년 10년이상(20년이상) 장기고용율 ÷ 4년이하 단
기고용율

3) 장기고용확률은 35~44세 연령층에 속하는 노동자들을 대상으로 산출.

자료 : 勞働省(1986, 1981)에서 계산.

놀라운 사실은 대기업 노동시장에서는 2명가운데 1명이 10년이상 근속한 자이고 4명가운데 1명이 20년이상 근속한 자이다. 중소기업노동시장에서도 3명가운데 1명이 10년이상 근속한 자이다. 이것은 일본노동시장에서는 대기업, 중소기업을 막론하고 기업특수기술의 개발·전수가 용이할 것이라는 것을 의미한다.

그리고 모든 규모에서 장기고용지수가 1보다 크게 나타나고, 그것이 10년이상 장기 근속의 경우보다 20년이상 장기근속의 경우에 더 크게 나타나고 있다. 이것은 5년전에 비하여 장기근속율이 증가하고 있다는 것을 의미하는 것으로, 일본에서 장기근속이 흔들리고 있다는 최근의 일부 논의를 실증적으로 반박하는 예이다.

17) 小川登(1973), 74~75쪽 참조

마지막으로 분단노동시장론과 이중노동시장론에 의하면 미국노동시장은 일차노동시장과 이차노동시장으로 분단되어 있다.¹⁸⁾ 일차노동시장에 속하는 노동자들에게는 상대적으로 높은 임금, 좋은 근로조건, 다양한 승진기회, 고용의 안정성 등이 보장되어 있는 반면 이차노동시장에 속하는 노동자들은 저임금, 열악한 근로조건, 승진기회의 부족, 고용의 불안정성 등을 감수하여야 한다. 피오르(M. J. Piore)는 兩市場을 구별하는 이러한 여러 요소들 가운데 가장 중요한 것을 雇傭安定性 여부로 파악하고 다른 요소들은 副次的인 것으로 보고 있다.¹⁹⁾ 이것은 雇傭關係가 兩市場을 구분하는데 가장 주요한 측도가 되며, 일차노동시장은 이차노동시장에 비하여 상대적으로 장기고용관계가 확립되어 있을 가능성이 높다는 것을 의미한다.

[표 12] 인종별 고용 관계

	10년 이상			20년 이상			
	장기 고용율(%)	실제장기 고용율(%)	장기고용 상대수	장기 고용율(%)	실제장기 고용율(%)	장기고용 상대수	장기고용 확률(%)
백 인	23.8	42.0	0.39	9.0	25.6	0.15	28.2
흑 인	24.0	42.1	0.42	7.1	22.0	0.12	27.5

주 : 1) 10년이상(20년이상) 실제장기고용율은 35세이상(45세이상) 연령층을 대상으로 산출.

2) 장기고용상대수 = 10년이상(20년이상) 장기고용율 ÷ 4년이하 단기고용율

3) 장기고용확률은 모든 연령층을 대상으로 산출.

자료 : U.S. Bureau of Labor Statistics (1981)에서 계산.

자본가들은 노동자들의 통일적 계급의식을 분열시키는 하나의 방법으로써 노동자성을(sex), 인종(race), 민족(ethnic)에 따라 차별적으로 대우하여 노동자들의 자본가에 대한 저항에너지를 인종차별 등으로 분산시켜 나갔다. 그 결과 노동시장은 性別·人種別로 분단되었다.²⁰⁾

물론 일차노동시장과 이차노동시장을 단순히 성별·인종별로 구분할 수는 없지만, 일반적으로 남자와 백인이 일차노동시장에 여자와 흑인이 이차노동시장에 분포할 가능성이

18) P.B.Doeringer, M.J.Piore (1971), pp.163~83, M.Reich, D.M.Gordon and R.C. Edwards (1973).

19) M. J. Piore (1975), pp.126~34.

20) 노동시장에서의 인종차별에 대해서는 M. Reich (1981), H.M. Baron (1975)를 참조.

높다. 성별고용관계는 앞서 본바와 같이 남자가 여자에 비하여 상대적으로 장기고용 관계를 맺고 있다.

여기서는 주로 인종별고용관계를 검토하고자 한다. 이 중노동시장론과 분단노동시장론의 논리에 따르면 백인에 비하여 상대적으로 낮은 수준의 임금을 받고 있는 흑인이 상대적으로 짧은 고용관계를 맺고 있을 것으로 추론된다.

그러나 [표 12]를 검토해 보면 우리는 놀랍게도 이러한 추론과 다른 결론에 도달하게 된다. 10년이상 장기고용율과 실제장기고용율을 보면 흑인이 오히려 약간 높고 20년근속의 경우는 백인이 약간 높지만, 두 경우 다 거의 무시할 수 있을 정도로 차이가 없다. 20년이상 장기근속확률에서도 백인이 28.2%, 흑인이 27.5%로 그 차이는 무시할 수 있을 정도로 작다. 1981년 자료를 바탕으로 분석한 우리의 이러한 결과는 1978년 자료를 바탕으로 분석한 로버트 할 (Robert E. Hall)의 분석결과와 거의 완전히 일치하는데 그도 그러한 결과를 놀라운 사실이라고 지적하고 있다.²¹⁾

즉 이 중노동시장론의 논리와는 달리 임금, 근로조건, 승진기회 등에서 불리한 여건에 있는 흑인이 임금 등에서 유리한 여건에 있는 백인에 비하여 적어도 고용기간 (고용안정성)면에서는 하등의 차이를 보여주고 있지 않다.

VII. 맺 음 말

우리는 한국 일본 미국의 고용관계를 분석하는 과정에서 몇가지 중요한 사실을 발견하였다.

첫째, 일반적인 논의와는 달리 미국이 한국에 비하여 훨씬 긴 고용관계를 가지고 있다. 둘째, 일반적인 논의와는 달리 일본에는 처음부터 종신고용제가 존재하지 않았고 단지 '종신고용관행'이 부분적으로 존재하였다. 그리고 일본노동시장에 일반화되어 있는 고용관계는 장기고용관계이다.

세째, 小池和男의 연구결과와는 달리 장기고용관행은 미국에서 보다 일본에서 훨씬 더 일반화되어 있다. 네째, 최근에 일본에서 종신고용제가 흔들리고 있다는 일부의 주장은 두가지 점에서 잘못된 것이다. 하나는 일본에서는 처음부터 종신고용제가 존재하지 않았다는 점이다. 다른 하나는 그러한 표현이 장기고용관계가 흔들리고 있다는 것을 의미한다해도, 장기고용율은 물론 종신고용율도 감소하기 보다는 오히려 증가하는 추세에

21) Robert E. Hall의 1978년 자료에 의한 분석결과를 보면 백인의 20년이상 장기근속확률이 28.7%, 흑인의 그것이 26.4%이다. R.E. Hall(1982), pp.722~23 참조.

있다는 점이다.

다섯째, 한국에서는 특히 제조업과 생산직에 단기고용관행이 일반화되어 있어 기업특수 기술의 개발이 어려운 반면 미국과 일본에서는 장기고용이 관행화되어 있어 기업특수 기술의 개발·전수가 용이하다. 여섯째, 단층노동시장론의 논리대로 한국에서는 하위단층에 단기고용관행, 중위단층에 준장기고용관행, 상위단층에 장기고용관행이 일반화되어 있다. 이는 단층노동시장론의 타당성을 고용관계면에서 강력하게 뒷받침해 주는 실증적 결과이다. 일곱째, 일본노동시장론의 논리대로 일본에서는 대기업노동시장에 비하여 중소기업노동시장에서 상대적으로 짧은 고용관계가 확립되어 있다. 그러나 중소기업노동시장에서도 10년이상 장기고용관행이 일반화되어 있다. 여덟째, 미국노동시장에서는 이중노동시장론과 분단노동시장론의 논리와는 달리 임금, 근로조건 등에서 열악한 위치에 있는 흑인이 임금 등의 면에서 유리한 위치에 있는 백인에 비하여 고용기간면에서 거의 무시할 수 있을 정도로 차이가 없다.

지금까지 본 바와같이 우리는 韓·美·日 雇傭關係 比較分析을 통하여 몇가지 통념적인 오류를 지적하였고 몇몇 기존연구와 상반된 연구결과를 얻었다. 또한 각국의 노동시장구조를 설명하고 있는 주요 理論들의 현실적 타당성을 고용관계면에서 검토하여 보았다.

〈 參 考 文 獻 〉

- 裴茂基, 柳在雨(1984), “韓國의 勞動市場 플로우와 失業,” 勞動經濟論集 第7卷, 韓國勞動經濟學會.
- 裴茂基(1985), “Industrial Development and Structural Changes in Labor Market : The case of Korea,” Institute of Developing Economics, Tokyo, mimeo.
- 李孝秀(1984), 勞動市場構造論—韓國勞動市場의 理論과 實證—, 法文社.
- _____(1988), “Job Tenure Structure in Korea, Japan and United States,” (mimeo), Harvard University, January.
- 全基浩(1985a), “韓國勞動市場의 構造” 전철환·이경의, 韓國社會構造, 화다출판사.
- _____(1985b), “勞動問題의 構造와 政策,” 金洛中外, 韓國經濟의 現段階, 사계절출판사.
- 氏原正治郎(1966), 日本勞働問題研究, 東京大學出版會.
- 小川登(1973), 勞働經濟論の 基本問題, ミネルヴァ 書房.
- 神代和欣(1980), “職業別 勞働市場分析의 視角,” 中村隆英 西川俊作編, 現代勞働市場分析, 總合勞働研究所.
- 小池和男(1977), 職場の 勞働組合と 參加 — 勞資關係の 日米比較 —, 東洋經濟新報社.
- Aberlof, Gorge A and Main, Brian G.M.(1981), "An Experience-weighted Measure of Employment and Unemployment Durations," American Economic Review, 71.
- Baron, Harold M.(1975), "Racial Domination in advanced Capitalism : A Theory of Nationalism and Divisions in the Labor Market," in R.C.Edwards, M. Reidi and D.M.Gordon, Labor Market Segmentation, D.C.Heath and Company.
- Clark, Kim and Summers, Lawrence (1979), "Labor Market Dynamics and Unemployment : A Reconsideration," Brookings Papers on Economic Activity.
- Director, Steuen M. and Doctors, Samuel I. (1976), "Racial Differences in

- Blue-Collar Turnover Rates," Industrial Relations, 15.
- Doeringer, Peter B., Piore, Michael J.(1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, D.C. Heath and Company.
- Hall Robert E.(1982), "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S.Economy." American Economic Review, Vol. 72 No 4.
- Hashimoto Masanori and Raislan John(1985), "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," American Economic Review, September Vol, 75 No. 4.
- Reich, Michael(1981), Racial Inequality : A Political Economic Analysis, Princeton University Press.
- Reich, Michael, Gordon, David M. and Edwards, Richard C.(1973),"Dual Labor Markets, A Theory of Labor Market Segmentation," American Economic Review, Papers and Proceedings.
- 노동부 (1986), 직종별 임금실태조사보고서
 _____ (1981), 직종별 임금실태조사보고서
- 勞働省 (1986), 賃金構造基本統計調査報告, 勞働大臣官房政策調査部, 昭和 61 年.
 _____ (1983), 賃金構造基本統計調査報告, 勞働大臣官房政策調査部, 昭和 58 年.
 _____ (1981), 賃金構造基本統計調査報告, 勞働大臣官房政策調査部, 昭和 56 年.
- 總理府統計局 (1982), 就業構造基本調査, 1982.
 _____ (1977), 就業構造基本調査, 1977.
- U.S.Bureau of Labor Statistics(1967), Special Labor Force Report No. 77 Job Tenure of Workers, January 1966, Washington : USGPO.
- U.S.Bureau of Labor Statistics(1969), Special Labor Force Report No. 112, Job Tenure of Workers, January 1968, Washington : USGPO, 1969.
 _____ (1975), Special Labor Force Report No. 172, Job Tenure of Workers, January 1973, Washington : USGPO, 1975.
 _____ (1983), Bulletin 2162, Job Tenure and Occupational Change, January 1981.