

# 정년퇴직: 강제퇴직인가? 자발적 퇴직인가?

- Retirement Under Age Limit :  
Forced Retirement or Voluntary Retirement? -

고 필 수 \*  
(Ko, Pil-Soo)

## 목 차

- I. 서 론
- II. 정년퇴직에 대한 몇 가지 통설
- III. 정년퇴직제도에 대한 경제학적 관점
- IV. 모 형
- V. 모형의 합의
- VI. 요약 및 결론

## I. 서 론

정년퇴직은 한 노동자가 일정한 나이가 되면 현재의 고용주와 고용관계가 단절되는 것을 말한다. 그 일정한 나이가 되었을 때 그 노동자는 자발적으로 물러나는 것인지, 본인은 계속해서 일을 하고 싶지만 그의 고용주가 강제적으로 쫓아내는 것인지에 대하여 논란이 많이 벌어지고 있는 것도 사실이다. 그러나 신고전학파의 단순이론을 따르면 정년퇴직이라는 단어는 필요가 없는 것이 된다. 한 시점에서의 수요 공급에 의

---

\* 경상대학 경제학과 부교수

하여 임금과 고용이 결정되는 spot market system하에서는 이러한 제도는 필요한 것이 아니다. 그런데 왜 정년퇴직제도는 존재하는가? 이것은 한 사회의 불문율로 시행되고 있는 하나의 제도인가? 그리고 정년퇴직이라는 것이 가지고 있는 성격은 무엇인가에 대한 경제학적인 규명이 명확하지 않은 것도 사실이다. 이것이 이 분야에 대하여 연구를 하게 된 동기이다.

이 논문의 구성은 아래와 같다. II에서는 정년퇴직에 대한 몇 가지 통설을 소개하지만, 그것들은 설득력이 없다는 것도 아울러 설명한다. III에서는 경제학적인 관점에서 정년퇴직은 어떻게 볼 수 있는가에 대하여 설명한다.

미리 이야기하면, 정년퇴직제도는 노동자와 고용자와의 장기계약의 결과로서, 처음에는 양자가 자발적인 계약을 맺었지만 계약이 끝나는 시점에서는 노동자가 마치 강제적으로 일자리에서 물러나는 형태를 취하는 것이라고 밝혔다.

이에 따른 모형이 IV에서 다루어진다. 그리고 V에서는 이 모형을 통하여 얻을 수 있는 함의를 도출하고, VI은 간단한 요약과 결론으로 끝을 맺는다.

## II. 정년퇴직에 대한 몇 가지 통설<sup>1)</sup>

### 2.1 생산성 하락설

대부분의 사람들은 일정 나이 이후에는 생산성이 급격하게 하락하며, 정년퇴직제도는 그 하락한 생산성에 대한 고용주의 대응책이라고 설명한다. 그러나 많은 노동력간에는 매우 다양한 재능이 존재하며, 이들 중 재능이 가장 뛰어난 사람만이 일자리를 갖는 것이 아니다. 오히려 임금율에 차이가 존재한다는 것 자체가 생산성의 차이를 반영하는 것이라고 대부분의 경제학자들이 믿고 있다.

이러한 현상은 나이가 든 노동자에게도 그대로 적용이 된다. 나이가 든 노동자들이 젊은 노동자들보다 생산성이 낮다면, 경쟁노동시장은 고용주들에게 후자보다는 전자에게 낮은 임금을 지불하도록 할 것이다. 이것은 곧 나이가 든 노동자들의 생산성이 단순히 젊은 노동자들의 생산성이 같지 않다는 이유 하나만으로 나이가 든 노동자들을 해고해야하는 타당한 이유가 되지 못한다.

1) 이 부분은 Gordon(1960), Kreps(1961) 등의 견해와 Lazear(1981)의 반박을 요약한 것이다.

또한 신규 노동자들이 중년의 노동자들보다 낮은 임금을 받는 것은 전자의 낮은 생산성을 반영하는 것에 불과한데, 사회 초년병의 생산성이 낮기 때문에 생산성이 상승한 후에 고용하자, 즉 채용의 최저연령을 중년으로 올리자는 주장을 하는 사람을 본 적이 없다. 따라서 생산성하락에 대한 적절한 질문은 “임금을 조정해야지 왜 고용을 조정하는가?”이다.

이에 대해 나이가 든 노동자들의 임금을 낮추는 것은 사기를 떨어뜨리는 역효과를 낸다는 주장이 있기도 하다. 그러나 생산성하락에 대한 고용주의 대응으로 임금을 낮추는 것이 고용관계가 끝나는 것보다 해당 노동자의 사기를 더 떨어뜨린다는 근거는 어디에서도 찾아볼 수가 없다. 또한 정년을 몇 년 앞둔 50대 후반의 노동자가 몇 년 후 자신의 임금율이 떨어진다는 것을 아는 것과 고용관계가 끝나는 것 사이에 어느 것을 선호할지 확실하지도 않다.

다른 견해를 보면, 누구도 생산성의 하락을 판단할 수 없기 때문에 이에 따른 임금을 조정하는 것은 불가능하다는 것이다. 그러나 한 노동자를 해고하는 것은, 극단적으로 표현하면, 그의 임금율을 0(영)으로 조정하는 것이라고 할 수 있지 않은가?

이것은 생산성하락에 대한 근사치로 어떤 완만한 임금조정보다도 못한 가장 빈약한 근사치라 할 수 있다. 더더구나 위의 주장을 그대로 수용한다면, 고용주들은 사실 모든 노동자들의 생산성을 측정하는 문제에 직면하게 된다. 즉 생산성 측정의 문제는 정년 퇴직을 하는 노동자들에게만 나타나는 독특한 문제가 아니다. 따라서 생산성 하락이 강제적인 정년퇴직제도에 대한 충분한 설명이 되지 않는다. 오히려 다음과 같은 질문이 오히려 타당하지 않겠는가. “생산성 하락을 임금의 하향 조정보다는 왜 고용관계의 단절을 통하여 해결하는가?”이다.

## 2.2 일률적인 정년퇴직제도

이러한 정책은 피고용인들간의 차별의 불이익을 피할 수 있기 때문에 강제적인 정년퇴직제도가 존재한다는 주장이 있다. 그러나 이러한 견해에 대하여 두 개의 의문점이 발생한다. 첫째는, 일률적인 퇴직정책이 꼭 강제적인 정년퇴직이어야 한다는 것을 정해놓은 규정은 어디에서도 찾아볼 수 없다. 일률적이면서 비차별적인 유연한 퇴직계획의 설정은 그리 어려운 일이 아니다.

예를 들면, 모든 개인에게 서비스 기간에 따라 보수가 변하고, 어느 특정 나이에 강제적인 퇴직을 요구하지 않는 제도도 생각해 볼 수 있다. 둘째로는, 고용주들은 사

실상 모든 수준에서 피고용인들을 동등하게 대우하지를 않는다는 점이다. 같은 시기에 입사를 하고 똑 같은 임금을 받던 사람 중 어떤 사람은 승진을 하는가하면 나머지는 자의반 타의반 직장을 그만 두기도 하고, 어떤 사람에게는 임금을 인상하는가하면 다른 사람에게는 그렇지 않은 현상들을 우리의 주위에서 흔히 볼 수 있다.

이렇게 노동자들간의 차이점의 존재는 많은 측면에서 나타나고 있다. 따라서 고용주나 피고용인들은 일률적인 정책을 채택함으로써 다른 노동자들을 다르게 보상할 수 있는 고용주의 재량을 축소시키는 제도를 선호하겠는가?

### 2.3 후진 양성설

또 다른 하나의 설명은 강제적인 정년퇴임은 보다 젊은 노동자들에게 승진가능성의 길을 열어 준다는 것이다. 이 설명 또한 최소한 두 개의 사실을 간과하고 있다.

첫째, 젊은 노동자 자신도 언젠가는 나이가 든 노동자가 될 것이라는 것을 잘 알고 있다. 또한 합리적인 사람이라면 나이가 든 노동자이든 젊은 노동자이든 간에 누구든지 자신의 생애소득의 현재가치에 대해 관심을 가지지, 노동 생애의 한 부분의 소득의 현재가치에 관심을 가지는 것이 아니다. 물론 어떤 노동자도 자신이 젊었을 때 승진하기를 원한다 하더라도, 만일 정년이 강제적이라면, 그는 또한 늙었을 때도 계속해서 직장을 가지고 있는 것을 선호할 것이다.

둘째, 승진은 임금상승과 직책의 변경으로 설명되어질 수 있는데, 이 임금상승은 자신의 생애주기에 걸쳐서 자신의 생산성의 상승에 의하여 나타난다. 한편, 기업은 경쟁에 의하여 노동자의 나이에 관계없이, 그 노동자에게도 그의 한계생산성만큼 임금을 지불한다. 따라서 기업은 한 노동자의 한계생산물이 임금과 같거나 높으면, 단순히 젊은 노동자를 승진시키기 위하여 그 노동자를 강제적으로 퇴직시킬 유인을 찾지 못할 것이다.

지금까지 살펴 본 바와 같이, 위에 소개된 어떠한 설명도 어느 특정의 나이에 한 노동자와 고용관계를 단절시키는 것이 임금을 하락시키는 것과 비교하여 최적인지에 대한 만족스런 답을 주고 있지 않다. 사실상 정년퇴임에 대한 설명을 해고에 대한 설명과 똑 같은 결점을 가지고 있다.

한 노동자의 해고도 마찬가지로, 그의 한계생산물가치만큼 임금을 지급하면 피할 수 있는 상황인데 그렇게 시행되고 있지 않은데 대한 수수께끼로 존재하는 것이 사실이다. 이러한 의미에서, 정년퇴직과 해고는 어느 정도 연관되어있다고 할 수 있다.

### Ⅲ. 정년퇴직제도에 대한 경제학적 관점

이 논문의 목적은 정년퇴직제도의 존재에 대하여 경제이론과 일치하는 이론적 설명을 얻고, 이를 경험적으로 검증할 수 있는 함의를 도출하는데 있다. 따라서 이론적으로 전개를 해나가기 전에 먼저 정년퇴직제도의 성격이 무엇인지를 명확히 하는 것이 필요하다고 생각한다. 그 성격으로 첫째, 계약이 명시적이든 묵시적이든 관계없이<sup>2)</sup> 계약이 끝나는 명확한 날짜가 존재하며, 둘째로는 계약이 끝나는 날짜에 일부 노동자들은 그 당시의 임금수준으로 계속해서 그 회사에서 일을 계속하고 싶지만, 기업은 그 임금수준에서는 고용관계를 단절하고 싶어한다. 이와 같은 특징을 다음과 같이 보다 정밀하게 나타내 보도록 하자. 정년퇴직제도는 한 노동자가 퇴직시점  $T$ 에서  $W_0$ 의 임금을 받지만,  $T+\epsilon$ 의 시점에서는 기업은 그 노동자를  $W_0$ 의 임금으로 고용하려하지 않을 뿐 아니라, 기업의 제의는 대폭적으로 하락한 임금이 될 것이다. 이것은  $T$ 시점에서는 일부 노동자에게는 그들의 한계생산물가치보다 높은 임금을 지불하고 있다는 것을 내포하고 있다고 할 수 있다. 그렇지 않다면, 기업이 이 시점에서  $W_0$ 의 임금을 지불하지 않을 이유가 없기 때문이다. 따라서  $T$ 시점에서  $W_0 > VMP$ 의 조건이 기업이 그 노동자와 고용을 단절시키려는 필요조건이 된다. 그리고 이것이 바로 실질적으로 정년퇴임에 대한 설명의 토대를 제공해주는 것이 된다. 이러한 현상이 가리키는 또 하나의 특징은 기업과 노동자간에 노동자가 젊었을 때는 그의 생산성보다는 낮은 임금을, 그리고 나이가 들었을 때는 높은 임금을 받는 임금체계를 가지고 있다는 것을 의미한다.<sup>3)</sup> 기업은  $T$ 시점에서는 노동자에게 더 이상 그 당시의 임금을 지불할 의향이 없다는 것을 내포하고 있으며, 그에 따라 노동자는 강제적으로 퇴직, 즉 정년퇴직을 맞을 수밖에 없는 것이다.

위와 같은 보수체계가 가능한 것은 노동자들은 평생소득의 흐름의 현재가치에 관심을 갖는 반면, 기업은 노동자의 노동생애기간 동안의 한계생산물의 현재가치에 관심을 두기 때문이다. 다른 것이 동일하다면, 노동자는 매기당 일정한 보수를 받는 것과

2) 우리나라의 경우 분명히 퇴직금 제도가 존재하고 있는 것을 볼 때, 이에 관한 계약은 양자가 서명한 하지 않았다 하더라도 암시적인 성격보다는 명시적인 성격이 가깝다고 볼 수 있다.

3) 이러한 근로소득의 흐름은 Oi(1962)의 채용, 훈련 등의 고정비용을 회수하기 위한 방안으로 금방 채용했을 때는 VMP보다는 낮은 임금을, 나중에는 지연보수(delayed payment)의 형태를 취한다고 Hutchens(1986)은 다른 각도에서 설명하고 있다.

총 보수의 현재가치는 같으면서 젊을 때는 적게 받고, 나이가 들면서 많이 받는 보수 체계사이에는 무차별한 태도를 보일 것이다.<sup>4)</sup>

기업도 마찬가지로, 다른 것이 일정하다면, 위의 두 보수체계에 대해서 무차별한 선호를 나타낼 것이다. 그러나 문제는 과연 '다른 것이 일정한가?'에서 발생한다.

왜냐하면 젊을 때 적게 받고 나이가 들어 많이 받는 임금체계에서는 노동자와 기업 모두 노동생애주기동안 한계생산물의 현재가치를 증가시키도록 행동하는 것이 허용이 되며 가능하기 때문이다. 예를 들면, 임금지급을 지연시킴으로써 기업은 노동자에게 고강도의 노력을 제공하도록 유발한다.

기업과 노동자 양자는 게으름을 부릴 유인을 제공하는 낮은 임금-낮은 노력의 경로보다 높은 임금-높은 노력의 경로를 더 선호하고, 그 결과 젊을 때는 낮은 임금을, 나이가 들어서 높은 임금을 주는 보수체계의 설정에 동의할지도 모른다.<sup>5)</sup>

그리고 퇴직이 효율적이라는 결론을 내리는데 충분조건은  $T$ 시점에서의 노동자의 한계생산물가치가 그의 유보임금<sup>6)</sup>과 같아야 한다는 것이다. 이것이 최적의 퇴직 날짜를 정할 것이다. 그러나 만일 노동자가 초창기에는 낮은 임금, 후반기에는 높은 임금을 받는다면, 퇴직시점  $T$ 에서의 임금  $W_0$ 는 그의  $VMP$ 를 초과할 것이며, 이것은 아울러 그의 유보임금보다 크게 될 것이다.

이것이 효율적인 퇴직 날짜, 즉 노동생애기간동안의 한계생산물가치의 현재가치와 임금소득의 현재가치가 같아지는 시점이지만, 노동자는 이 시점에서 임금이 유보임금을 초과하고 있기 때문에 자발적으로 퇴직하려 들지 않을 것이다. 따라서 노동자를 최적 시점에서 회사를 떠나도록 하는 강제퇴직이 필요하게 된다.

노동자도 사실상 정년퇴직규정을 명문화하는 계약의 결과 오히려 득을 보게 될 것이다. 왜냐하면 위의 계약이 없는 경우보다 노동자의 한계생산물가치의 현재가치가 높아지게 되며, 이로 인하여 발생하는 지대는 기업은 물론 노동자에게도 돌아가기 때문이다.

- 4) 노동자들의 할인율, 즉 현재지향성이 낮은 사람일수록 이러한 임금체계에 동의할 가능성이 크다고 하겠다.
- 5) 이러한 임금체계는 자신들의 지연보수(deferred payment)를 수령할 수 있기 전에 해고되지 않을 만큼 성실히 일하려는 의도를 가진 노동자들에게 관심을 끌 것이다. 따라서 어느 노동자가 근면하며, 사직하지 않을 가능성이 있는가를 기업이 잘 알지 못하는 비대칭적 정보가 존재할 때에는, 노동자들은 자신들에 대한 정보를 스스로 드러내도록 하는 신호 메카니즘 역할도 한다.
- 6) 일반적으로 유보임금은 여가에 대한 가치로 측정된다. 연령별로 여가의 가치를 보면 대부분의 경우 젊었을 때보다는 나이가 들었을 때가 높다는 연구결과가 많이 있다. 따라서 여가임금은 나이가 들수록 증가하는 단조증가함수가 된다.

## IV. 모 형

한 노동자의 노동생애의 한계생산물가치곡선의 경로가  $V^*(t)$ 이고, 임금 경로는  $W^*(t)$ 와 같다고 하자. <그림 1>에서 보는 바와 같이, 이 노동자는  $t < t^*$ 인 부분에서는 그의 한계생산물가치보다 낮은 임금을 받고 있으며, 반대로  $t > t^*$ 인 부분에서는 오히려 높은 임금을 받고 있다. 그리고 분석을 간단히 하기 위하여  $T$ 시점에서는 한계생산물가치와 유보임금  $W_R(T)$ 과 같고,  $T$ 이후에는 유보임금이  $VMP$ 보다 크다고 하자.<sup>7)</sup>

$$(1) \quad V^*(t) = W_R(T) \quad \text{at } t = T.$$

그리고 (2)의 식을 만족시키는  $W^*(t)$ 의 경로가 균형경로가 될 것이다.<sup>8)</sup>

$$(2) \quad \int_0^T W^*(t)e^{-rt} = \int_0^T V^*(t)e^{-rt}$$

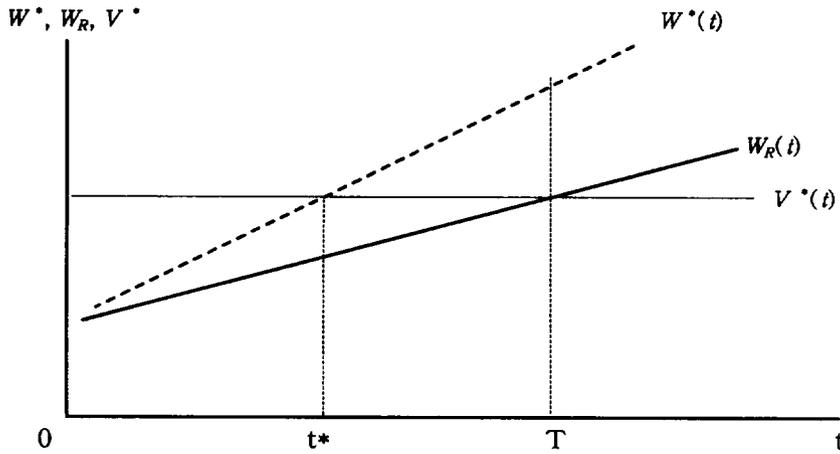
즉 다른 것이 일정하다면, 노동자에게는 매기마다 그 기의  $VMP$ 와 같게 임금을 받는 것과 초반에는  $VMP$ 보다 낮은 임금을, 후반에 가서는 높은 임금을 받는 것 사이에는 현재가치만 동일하다면 무차별한 것이 된다. 그러나 문제는 '다른 것이 일정하지 않은 데' 있다. 후자의 임금 경로 즉 보다 경사가 큰 임금 경로는 완만한 경로보다 눈치를 보거나, 게으름을 피우거나 불미스러운 행동에 관여할 유인을 감소시킴으로써 후자의 임금 경로가 보다 큰 생애소득을 가져올 수 있기 때문이다.

즉 위와 같이 유인구조가 바뀔에 따라 시간당 생산량은 증가할 수 있을 것이다 (Carmichael, 1989). 이것은  $VMP$ 와 유보임금이 같은 시점  $T$ 에서  $VMP$ 보다 임금수준이 높은 경로를 선호하게 만든다.

이 시점은 퇴직이 이루어지는 때이지만,  $W^*(T) > W_R$ 의 관계가 성립하고 있어서 자발적인 퇴직은 이루어지지 않기 때문에 강제적인 퇴직, 즉 정년퇴직이 불가피하게 된다.

7) 따라서 이 노동자는  $T$ 시점 이후에는 자신의 여가에 대한 가치, 즉 유보임금이 자신이 다른 곳에서 벌 수 있는 소득, 즉 자신의 생산성보다 크기 때문에 그 임금으로는 일을 하려고 하지 않는다.

8) 분석의 단순화를 위해, 노동자는 이자율  $r$ 로 차입하거나 빌려줄 수 있다고 가정한다.



&lt;그림 1&gt;

그러나 여기에서 짚고 넘어가야 할 것은 정년퇴직은 단순히 사후적인 관점에서 나타나는 현상이다. 사실은 사전에 양자의 협상에 의하여 적절한 시점에서 기업과 노동자는 고용관계의 단절을 보증하는 최적의 계약상의 협약의 일부분에 지나지 않는다.<sup>9)</sup>

#### 4.1 동기 유발형 정년퇴직제도

VMP경로보다 가파른 임금경로는 직무수행중의 최적의 노력, 정직, 부정행위의 개념을 고려할 때 생성되는 것이다. 기대한 것보다 낮은 수준의 노력을 투입하는 것은 단순히 특별한 형태의 노동자의 속임수<sup>10)</sup>에 지나지 않기 때문에, 이것들은 대칭적으로 다루어진다.

$t$ 시점에서의 노동자의 한계생산물 가치는  $V^*(t)$ , 그의 유보임금은  $W_R$ , 그리고 최적 임금경로는 위에서 정의된 것과 같이  $W^*(t)$ 라고 하자. 낮은 수준의 노력 등 노동자의

9) 노동자는 T시점에서 강제적으로 퇴임한다. 그러나 이것은 반드시 T시점에서 노동자가 그가 고용되어 있던 기업을 떠난다는 것을 의미하는 것이 아니고, 그의 계약이 소멸되었음을 의미한다. 예를 들면, 만65세에 대학교수는 정년퇴임을 하지만, 명예교수제도란 새로운 계약 - 다른 임금과 근로조건-하에서 계속 일을 하는 경우를 볼 수 있다. 그러나 대부분의 경우 정년퇴임은 기업과 노동자간의 고용관계의 단절이 병행되는 것이 보통이다.

10) 여기서 '속임수'라고 하는 것은 단순히 고용주를 속이는 행위만을 의미하는 것이 아니라 노동자가 자신의 도덕적 해이를 보이지 않고 주어진 여건하에서 최선을 다하지 않는 것까지 포함한다.

속임수는 즉각적으로 적발되며, 노동자가 속임수를 쓸 때에는 그 노동자는 해고당한다고 가정하자.<sup>11)</sup> 노동자는 속임수의 현재가치가 비용보다 크다면 당연히 속임수를 쓸 것이다. 속임수의 주요 비용은 그의 유보임금보다 많은 임금을 주고있는 현재의 직장을 잃는 것이다. 이것이 함축하고 있는 의미는, 만일 임금경로가 *VMP*경로(와 그 결과로서 유보임금경로)보다 가파르다면 속임수로 인한 고용단절의 비용이 커지기 때문에, 노동자에 의한 속임수 행위는 억제된다는 것이다.

달리 표현하면, 노동자의 노동생애의 끝에서야 임금지급을 행하는 기업에 종사하고 있는 노동자가 노동생애의 초창기에 많은 임금을 지급하고, 말기에는 적게 지불하는 기업에 종사하는 노동자보다 속임수의 행위를 보일 가능성은 훨씬 적을 것이다. 전자의 경로가 속임수의 행위를 억제한다면, 그것은 노동생애의 한계생산물 가치의 기대치를 높이는 결과를 초래할 것이다. 따라서 임금경로가 *VMP*경로보다 가파르다면, 노동자들은 다른 경우에 비하여 더 열심히 일하기 때문에 생산을 많이 하게 되고, 그에 따라 높은 보수를 받게 될 것이다. 그리고 이를 통하여 얻는 추가적인 이득은 노동자들을 감독해야 하는 대리인(agent)의 문제도 저절로 해결된다는 점이다(Lazear, 1981). 물론 이것은 *T*시점에서의 임금은 유보임금보다는 크다는 것, 즉  $W^*(T) > W_R(T)$ 의 관계가 이루어지고 있음을 내포하고 있다. 이러한 상황에서 노동자는 *T*시점에서 스스로 퇴직을 결정하지 않을 것이라는 것도 알 수 있다.

그러나 *T*시점에서 그의 *VMP*와 유보임금이 같기 때문에 노동자는 그 기업을 떠나는 것이 최적이 된다. 따라서 고용관계가 시작되는  $t=0$ 에서 노동자와 기업은 정년퇴직 일자리를 *T*로 정하는 것이다.

다시 반복하면, *T*시점에서 노동자는  $W^*(T)$ 의 임금을 받을 수만 있다면 계속해서 일을 하는 것을 선호할 것이라는 의미에서 “정년”이라고 말할 수 있다. 그러나 이러한 바람은 이루어지지 않는다. 왜냐하면, *T*시점에서는  $W^*(T) > VMP = W_R(T)$  이고, 그의 노동생애의 한계생산물 가치의 현재가치를 전부 지불 받았기 때문이다.<sup>12)</sup> 이러한 의미에서, *T*시점은 사후적으로는 “강제퇴직” 일자가 되지만, 사전적으로 볼 때는 사

11) 이것은 하나의 가정이라기보다는 하나의 결과라고 할 수 있다.  $t=t_0$  일 때, 속임수를 쓰는 것이 최적이라는 것을 안다면, 그는 확실히  $t > t_0$ 에서 속임수를 쓸 것이다. 따라서, 기업은 그 노동자를 그 시점에서 속임수를 쓸 확률이 1보다 작은 노동자로 대체시킴으로써 이득을 보게 된다.

12) 만일 한계생산물 가치의 현재가치를 전부 받지 못했다면, 이 노동자는 *T*시점에서의 임금이 *VMP*보다 높다하더라도 계속해서 일을 하겠다는 주장을 펼 수 있고, 그 주장이 수용될 것이다.

실상 “자발적 퇴직” 일자가 되는 것이다.

즉, 이러한 결정은 어느 누구의 강요에 의한 것이 아니고 자기선택의 결과라고 할 수 있다 (Allen, Clark & McDermed, 1993).

## 4.2 임금경로 [ $W^*(t)$ ]의 형태

지금까지 살펴 본 바에 의하면, 임금경로는 *VMP*의 경로보다 가파르며, 이것이 노동자들이 속임수를 부리지 않고 열심히 일하게 하는 요인으로 작용하여 다른 경우보다 더 높은 대가를 얻는다는 것을 보았다. 그렇다면 기업은 노동자에게 속임수를 부릴 가능성은 없는가? 기업의 속임수라 하면 노동자에게 시간이 0에서  $T$  까지  $W^*(t)$ 의 흐름으로 임금을 지불하겠다는 계약을 맺은 후에,  $T$ 시점이 오기 전에 정직한 노동자를 해고시킴으로써 그 노동자에게 약속했던 임금의 흐름을 빼앗아 버리는 것을 생각할 수 있다. 기업의 속임수는 고의적일 수도 있고, 기업 파산 등의 이유로 인한 불가항력적인 경우도 있을 수 있다. 따라서 임금경로의 정확한 형태를 알기 위해서는 양자의 속임수 행위도 모두 고려해야 할 것이다.

우선 기업의 속임수 행위의 확률분포  $g(t)$ 의 함수가 외생적이고,  $i$ 번째 노동자의 속임수로 인한 이득을  $\theta_i$ 라하고, 그 노동자의 속임수 행위 분포함수를  $f(\theta_i)$ 라고 가정하자.<sup>13)</sup> 분석을 단순화하기 위하여  $\theta_i$ 의 크기는 노동생애동안 일정하다고 가정하자. 그리고 앞서서도 언급했듯이, 노동자의 속임수 행위는 확실히 발각되며, 그 결과로 그 노동자는 해고된다.  $t$ 시점에서의 노동자의 기대 지대<sup>14)</sup>는 식 (3)과 같다.

$$(3) R(t) = e^{r't} \int_t^T \left\{ W^*(\tau) - W_R(\tau) - g(\tau) e^{r'(\tau-t)} \int_t^T [W^*(\delta) - W_R(\delta)] e^{-r'\delta} d\delta \right\} e^{-r'\tau} d\tau$$

이 식을 말로 다시 설명하면 다음과 같다.

$[W^*(t) - W_R(t)]$ 는  $t$ 시점에서의 명목상의 지대[1]이며,  $g(t)$ 는  $T$ 시점 이전의 해고될 확률[2],  $e^{r'(\tau-t)} \int_t^T [W^*(\delta) - W_R(\delta)] e^{-r'\delta} d\delta$ 는 기업이 속임수를 썼을 때의 노동자가

13) 노동자의 속임수로 인한 이득은 노력을 덜 기울인 결과로부터 얻는 효용의 형태나 빼들린 상품의 판매액수도 될 수 있다.

14) 노동자의 지대는 임금과 유보임금간의 차이의 현재가치로 정의한다.

입는 피해, 즉 속임수를 쓴 시점부터 퇴직시점  $T$ 까지 손해 본 지대[3]를 나타내는데,  $\{[1] - [2] \times [3]\}$ 의  $t$ 에서  $T$ 까지의 현재가치를 노동자의 기대 지대라고 한다. 노동자  $i$ 가  $t$ 시점에서 속임수를 부릴 조건은  $\theta_i > R(t)$  이 된다. 즉 어느 시점에서 속임수를 썼을 때의 이득이 그 시점에서 정년퇴직시점까지의 지대보다 크다면 그 노동자는 분명히 속임수를 쓸 유인이 발생한다. 따라서 속임수를 쓸 확률은 가정에 의한 일정한  $\theta_i$ 와 시간이 감에 따라 크기가 달라지는  $R(t)$ 에 의해 영향을 받게 된다. 예를 들면, 어떤 사람들의 경우에  $t=0$ 에서  $\theta_i > R(0)$ 의 관계를 가지면, 그 사람들은 고용초기에 속임수를 쓰게 되고 해고를 당하게 된다.  $R'(t) < 0$ 인 사람들은  $t=0$ 에서 속임수를 쓰지 않았더라도 시간이 감에 따라 속임수를 쓸 가능성은 높아지며, 반대로  $R'(t) > 0$ 인 사람들은 속임수를 쓸 가능성은 없다고 할 수 있다.

그러면 먼저 임금의 현재가치가 한계생산물의 현재가치와는 같아야 한다는 제약조건하에서  $W^*(t)$ 는 어떻게 결정해야 하는가? 기업이 노동자를 속일 확률  $g(t)$ 가 외생적이라면,  $W^*(t)$ 는 매 시점에서의 노동자의 속임수를 쓸 확률이 0이 되도록 책정되어야 하는데, 이것은 보수의 지급이 충분히 노동자의 경력의 후반기로 갈수록 커지고, 이에 따라 그의 예상지대도 시간이 감에 따라 커지게 설정되어야만 가능하다. 그리고 퇴직시점인  $T$ 에서도  $W^*(T) - W_R(T) \geq \theta$ 가 성립해야 하며,  $V^*(T) = W_R(T)$ 의 관계도 유지되어야 한다.

시장 전체의 관점에서 보더라도 위와 같은 결론에 도달할 수 있다. 따라서  $W^*(t)$ 는 위의 제약조건을 만족시키는 동시에 사회 전체로 보았을 때 임금의 현재가치가 극대화되는 경로를 취하게 되리라는 것을 알 수 있다.<sup>15)</sup>

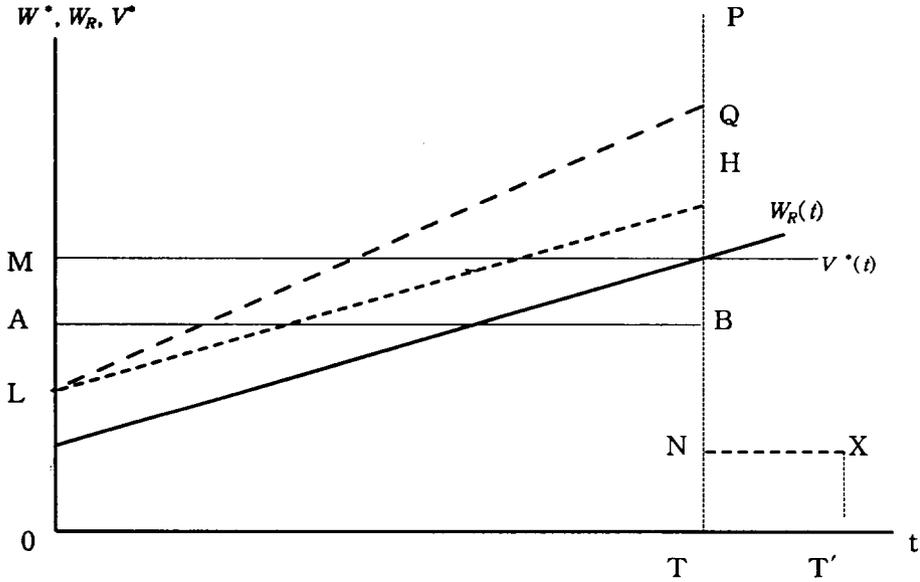
<그림 2>는 몇 개의 가능한 임금경로를 보여주고 있다. 하나는 ABP의 형태를 가지고 있는 경로이다. 여기서 노동자는 노동생애의 전기간에 걸쳐서 그의  $VMP$ 보다 작게 매기마다 일정한 보수를 받고있으며, 퇴직시기인  $T$ 시점에 와서 BP만큼의 뭇 돈을 퇴직금 형태로 받고 있다.<sup>16)</sup> 물론 이 경우에도 보수의 현재가치와 한계생산물의 현재

15) 한 노동자가 속임수를 썼을 경우, 그가 기업에 끼치는 손해를  $c(t)$ 라 하고, 그가 얻는 이득은  $\theta$ 일 때, 그의 생애 순 한계생산물가치는

$$\int V^*(t)e^{-rt}dt + [\theta - c(t)]e^{-rt} \text{가 된다.}$$

만일 그가 속임수를 쓰지 않는다면, 그의 생애 순 한계생산물가치는 첫 번째 항이 된다. 그리고  $c(t) > \theta$ 라면, 속임수가 없는 경로가 선호되는데, 이것은 모든 시기에 걸쳐서  $R(t) > \theta$ 일 때에 한해서 가능하다.

16) 이러한 형태가 아마 우리나라 기업에서 행하고 있는 가장 전형적인 형태일 것이다.



<그림 2>

가치는 동일하다. 이러한 경로에서는  $R(t)$ 이 언제나  $\theta$ 보다 크기 때문에 어느 노동자도 속임수를 쓰려고 하지 않을 것이다. 다른 가능한 경로는 보다 전통적인 형태인 LQ 곡선이다. 여기에서도 노동자는 속임수를 쓰지 않을 것이며,  $T$ 시점에서 노동자는 그의 한계생산물보다 많이 받고 있지만, 생애 소득의 현재가치와 한계생산물의 현재가치는 같다. 다른 가능성은 LHNX이다. 이 경로에서는 노동자는 처음에는 그의  $VMP$ 보다 낮은 임금을 받지만,  $T$ 시점에서는 많이 받고, 퇴직 후 일정기간동안  $NX$ 만큼의 연금을 받는 구조이다. 잔여 지대가 속임수로 인한 이득보다 크고, 두 개의 현재가치가 동일한 한, 이 경로들은 최적의 경로가 될 것이며, 이 형태도 우리나라의 공무원에 적용되는 것으로 낮은 경로는 아니다.

위의 분석으로부터 얻을 수 있는 중요한 점은 모든 경우에  $W^*(T) > W_R(T)$ 의 관계가 성립되고 있다는 점이다. 즉, 노동자가 계속해서  $W^*(T)$ 의 임금을 받을 수만 있다면 그는 자발적으로 퇴직하지는 않을 것이라는 점이다. 반면에 임금이  $V^*(T)$ 와 같다면, 그는 퇴직의 길을 선택하게 될 것이다. 노동자가  $T$ 시점에서 퇴직하는 것이 최적이기 때문에 정년퇴직은 정당화된다. 그러나 그에게 자발적으로 퇴직하도록 임금을

지불하는 것은 속임수 행위를 유발시킬 것이다. 따라서 속임수 행위가 없고 정년퇴직-사후적으로 강제퇴직-을 보이는 경로가 노동자와 기업 양자에게 모두 우월한 경로가 된다.

지금까지는 기업의 속임수행위를 고려하지 않았다. 위와 같은 임금경로로 인하여 기업이 노동자에게 후에 갚아야 할 금액이 많아짐에 따라, 기업이 노동자를 명백한 이유없이 중도에 해고를 시키는 행위의 가능성이 증가하는 함수  $g(t)$ 가 내생 함수가 된다면 임금경로의 형태는 어떻게 될까? 이에 대해 노동자들은 기업의 행위에 대한 손실을 줄이기 위하여 임금경로가 전보다 완만해지도록 요구할 것이다.<sup>17)</sup> 또한 기업은 노동자들의 우려를 감소시키기 위하여 몇 가지 보호장치를 고용계약안에 마련할 수 있다. 기업은 노동자들이 해고당할 수 있는 근거들을 명문화하고 나이든 노동자들을 위한 연공서열권을 보장함으로써 독단적인 해고로부터 나이든 노동자들을 보호할 수 있다.<sup>18)</sup> (Ehrenberg & Smith, 1993).

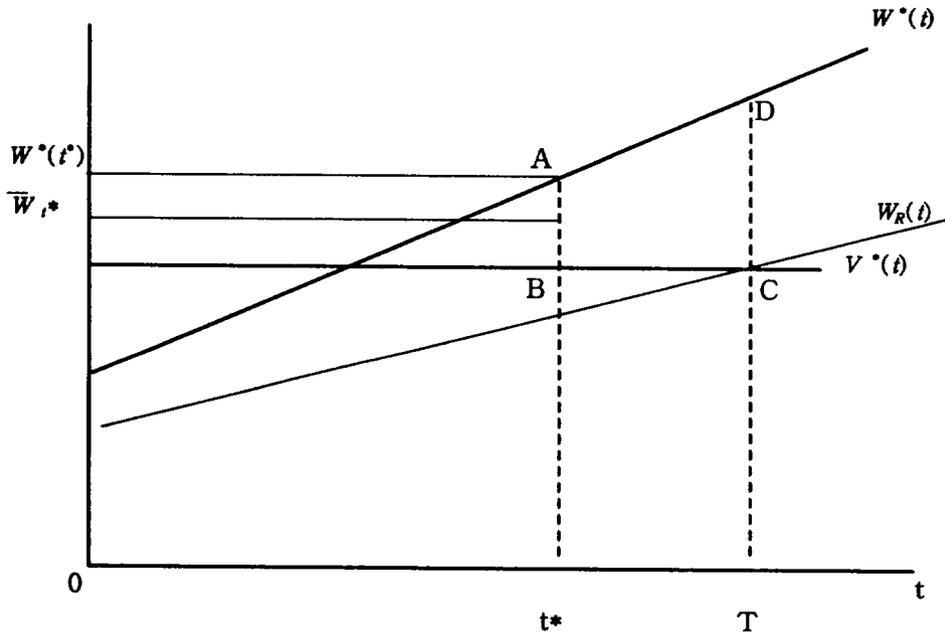
다음은 모든 노동자에게 임금경로는 같은 가이다. 교육수준, 능력 등을 포함하여 다른 것이 일정하다면, 가파른 소득의 흐름을 가진 노동자가 속임수 행위를 방지하도록 고안된 장기계약을 맺을 가능성이 높으며, 그 결과는 정년퇴직의 계약이 된다. 그러므로 자신의 예상보다 임금이 높은 비율로 성장하는 정직한 노동자는 정년퇴직의 계약을 가지기 싶다.

### 4.3 조기퇴직의 경우 노동자는 과연 손해를 보는가?

우리는 가끔 노동자가 정년이 되기도 전에, 자발적이든 비자발적이든, 현재 고용되어 있는 기업을 떠나는 경우를 본다. 이것은 암묵적으로 평생고용계약관계를 나타내는 정년퇴직규정을 어기고 있기 때문에 양자의 잘못 또는 비효율성이 발생한다는 것

- 
- 17) 한가지 의문점은 기업이 노동자에게 갚아야 할 금액이 커짐에 따라 노동자를 속일 가능성이 과연 증가할 것 인가이다. 정보가 완전하고, 기업이 장기간 존속한다면 에에 대한 질문은 "아니다"이다. 기업의 속임수 행위는 신규 노동자에게 알려지고, 신규노동자를 끌어들이기 위해서는 임금을 올릴 수밖에 없을 것이다. 따라서 속임수로 인한 이득은 비용의 증가로 상쇄될 것이기 때문이다. 물론 기업의 퇴출이 예상되는 경우에는 노동자에 대한 속임수 행위가 높아질 것이다. 이것은 퇴직금 미지급이나 조기 퇴직현상이 사양산업에서 자주 나타나는 것으로서도 알 수 있다.
- 18) 이 연공서열조항에 의하면, 기업에 고용된 기간이 가장 짧은 노동자들이, 그 기업이 고용을 감축할 때 제일 먼저 일시 해고된다. 이 연공서열권이 없다면, 기업은 임금이 VMP보다 높은 노동자들을 일시 해고하려는 경향을 보일 것이다. 그리고 이러한 권리는 일반적으로 노동조합과의 단체교섭 결과에 반영되는 것이 보통이다.

$W^*, V^*, W_R$



<그림 3>

을 암시하는가? 논의를 전개시키기 전에 먼저 그에 대한 대답을 보면 물론 “아니다”이다. 그 이유를 보도록 하자.

<그림 3>에서 볼 수 있는 것과 같이,  $T$ 시점 이전의  $t^*$ 에서 노동자가 다른 기업으로부터  $W^*(t^*)$ 보다는 낮고,  $V(t^*)$ 보다는 높은  $\bar{W}(t^*)$ 의 임금제의를 받았다고 하자. 이러한 상황에서  $W^*(t^*) > \bar{W}(t^*)$ 이기 때문에 그 노동자는 현재의 기업을 떠나지 않을 것이다. 그러나  $\bar{W}(t^*)$ 이 다른 기업에서의 그의  $VMP$ 를 나타내고 있고, 현재의 기업에서는  $\bar{W}(t^*) > V(t^*)$ 이기 때문에 현재의 기업에 그대로 머무르는 것은 사회적 관

점에서 보면 비효율적이 된다. 즉, 그의 사회적 가치는 다른 기업에서 더 높게 평가되고 있지만, 그의 임금은 현재의 기업이 높기 때문에 그는 현재의 기업을 떠나지 않는다. 이와 같은 현상은 분명히 비효율적이고, 불필요한 것이 된다. 적절한 액수의 퇴직금 (또는 해직수당)을 지급함으로써 비효율성을 제거시킬 수 있는데, 이것은 언뜻 보아서도 장기계약의 필요한 결과라고 할 수 있다.

$t^*$ 에서 원래의 기업은 그 노동자에게 면적 ABCD만큼의 빚을 지고 있다. 만일 이 기업이 노동자에게 일시금으로  $t^*$ 의 가치로 ABCD를 지불하면, 기업은 그 노동자에게 그의 한계생산물가치와 동일한 액수가 된다.

이것은  $T$ 기간까지의 기업의 지불에 대한 균형조건이기 때문에, 기업은  $t^*$ 에 노동자에게 퇴직금을 지불하고 다른 기업으로 이동하도록 허용하더라도 손해는 없게 된다. 그러나 노동자는 전보다는 좋아진 것을 알 수 있다.

이제 그는 전 노동생애동안  $t^*$ 까지의 임금의 현재가치와 퇴직금 그리고  $t^*$ 에서  $T$ 까지  $\overline{W}(t^*) - V(t)$ 의 현재가치를 받음으로써 직장을 옮기기 전보다 식(4)의 세 번째 줄의 두 번째 항만큼 더 많은 근로소득을 올릴 수 있기 때문이다.

#### (4) 근로소득의 현재가치

$$\begin{aligned} &= \int_0^{t^*} W^*(\tau)e^{-n\tau}d\tau + \int_{t^*}^T [W^*(\tau) - V^*(\tau)]e^{-n\tau}d\tau + \int_{t^*}^T \overline{W}(t^*)e^{-n\tau}d\tau \\ &= \int_0^T W^*(\tau)e^{-n\tau}d\tau - \int_{t^*}^T V^*(\tau)e^{-n\tau}d\tau + \int_{t^*}^T \overline{W}(t^*)e^{-n\tau}d\tau \\ &= \int_0^T W^*(\tau)e^{-n\tau}d\tau + \int_{t^*}^T [\overline{W}(t^*) - V^*(\tau)]e^{-n\tau}d\tau \end{aligned}$$

이렇게 중도퇴직의 경우 퇴직금을 지급하는 것은 요즈음 우리 사회에서 많이 볼 수 있는 현상이다. 애초에 임금경로가 <그림 2>의 LHNX 경로를 취하는 것이 보편적인 경우 정년퇴임 때보다 명예퇴직 또는 조기퇴직의 경우가 퇴직금은 더 많을 것이라는 것을 예상할 수 있다.

이것을 통하여 알 수 있는 것은 건강상의 이유든지, 다른 기업으로부터의 리쿠르트 등의 이유와 경기변동으로 인한 한계생산물가치의 하락으로 인한 고용조정 결과 중도퇴직 제도는 비효율적이 아니라는 것이다.

우리 사회에서 요즈음 흔히 볼 수 있는 구조조정의 일환으로 나타나고 있는 중도퇴직 현상을 기피하는 이유는, 위에서도 본 바와 같이, 지금까지의 노력에 대한 정당한 대우를 받지 못해서가 아니라, 앞으로 남은 노동생애동안 그의  $VMP$ 를 지불해 줄 일 자리를 당장 찾을 수 없는 현실에 대한 불안감의 표현으로 볼 수 있을 것이다.

## V. 모형의 함의

위의 논의로부터 몇 가지 검증 가능한 함의를 도출할 수 있다.

첫째, 정년퇴직제도는 근속기간이 긴 직장일수록 정착될 가능성이 높다. 즉, 정년퇴직제도는 노동자와 기업간의 최적의 장기계약의 결과로서 그려진 것을 보았다.

만일 계약이 단기현상이라면 노동생애의 초창기 임금수준이 *VMP*보다 낮고, 후반기에는 *VMP*보다 높은 프로파일은 불가능하다. 정년퇴직제도는 오직 장기 고용관계에서만 유용한 것이다.

둘째, 이미 논의된 것이지만, 예상하지 못한 임금의 상승과 정년퇴직의 존재 사이에는 정의 상관관계가 있다. 교육을 많이 받은 사람과 그렇지 않은 사람을 비교해보면 이 함의를 직관적으로 알 수 있다. 일반적으로 전자가 후자보다 배우는 속도가 빠르고, 새로운 기술에 대한 적응도 훨씬 쉽게 하기 때문에 똑같은 투자를 하였을 때의 효과는 전자의 경우가 훨씬 크고, 그에 따른 임금상승효과도 역시 높게 나타난다.

그리고 일반적으로 교육을 많이 받은 사람이 정년퇴직의 경우가 많은 현상을 감안할 때 임금의 상승속도와 정년퇴직사이에는 정의 관계가 있음을 유추할 수 있다.

셋째, 이러한 보수체계는 노동자들에 대한 철저한 감독이 현실적으로 가능하지 않은 일자리의 경우에 존재할 가능성이 더 크다는 것이다. 실제로, 노동자의 작업을 철저한 감독을 할 수 있는 일자리와 그렇지 않은 일자리를 구분하면 후자의 일자리들이 나이는 노동자들에게 상대적으로 더 높은 임금, 연금, 그리고 강제적 퇴직규정이 있을 것이라고 유추할 수 있다.

사실 근속기간과 임금의 성장은 외부에서 주어지는 것이 아니라, 자신의 생애동안 부의 극대화 등의 최적화를 위한 자신의 결정에 의한 결과이다.

이것이 제시하는 것은 근속기간과 임금의 성장과 관련이 있는 변수들과 정년퇴직사이에 강한 상관관계가 존재한다는 것을 유추할 수 있다. 예를 들면, 남자의 근속기간이 여자의 그것보다 길다면, 남자들은 여자보다 정년퇴직을 맞을 가능성이 높다.

우리 나라의 경우에는 아직 이와 관련된 자료가 없어서 '이것이다'하고 말을 할 수가 없지만, 연공서열을 중요시하는 미국의 노동조합의 경우, 일반적으로 조합원의 근속기간이 비조합원의 그것보다 길기 때문에 전자가 후자보다 정년퇴직을 맞을 가능성은 높다고 할 수 있을 것이다 (Freeman & Medoff, 1984).

또한 인적자본에 대한 투자중 기업 특수적 인적자본에 투자한 노동자는 단순히 일

반적 인적자본에 투자한 노동자보다 근속연수가 길 것이라는 것은 너무나 잘 알려진 사실이다.<sup>19)</sup> 따라서 전자가 후자보다는, 다른 것이 일정하다면, 정년까지 노동자와 기업 간 고용관계가 지속될 가능성은 매우 높을 것이다.

## VI. 요약 및 결론

이 논문은 정년퇴직제도는 노동자와 기업이, 계약이 명시적이든 암시적이든, 자신들의 부의 극대화 등을 획득하기 위하여 도입된 제도라는 것을 설명하였다. 간단히 요약하면, 노동자들에게 젊었을 때는 *VMP*보다 낮은 임금을, 나이가 들어서 *VMP*보다 높은 임금을 지급하는 장기 임금의 흐름에 노동자와 기업이 동의하는 보수체계가 곧 정년퇴직제도이다. 이러한 보수체계를 채택함으로써 노동자의 생애 한계생산물가치의 현재가치는 그때 그때의 생산성에 따른 임금을 받는 것보다는 높아지는데, 이는 속임수 행위 등 도덕적 해이의 발생을 억제하고, 열심히 하려는 유인을 제공해주기 때문이다. 이러한 보수 경로의 결과는 정년퇴직이다. 즉 계약이 끝나지만, 노동자는 현재의 임금을 받고 계속 일을 하고 싶지만 더 이상 그의 *VMP*보다 높은 임금을 받을 수 없기 때문에 사후적으로 보면 자발적이 아닌 강제적으로 은퇴를 하게 된다는 것이다.

그러나 이러한 강제적 성격은 하나의 착각에 불과하다. 왜냐하면 정년퇴직 날짜는 사회적으로나 개인적으로 최적의 은퇴 시점이기 때문이다. 그리고 기업주도의 중도퇴직의 경우 노동자들은 손해를 보는 것이 아니라, 그 때까지의 노력에 대한 정당한 대우를 받고 고용관계가 끝난다는 것도 볼 수 있었다.

이 논문을 통하여 얻을 수 있었던 함의는 근속기간이 길고, 능력이 뛰어나고, 지금의 기업에만 유익한 기술을 가진 남자의 경우가 그렇지 않은 사람보다 오히려 강제적으로 퇴직을 당할 가능성이 높다는 것이다. 물론 여기서 강제 퇴직은 정년퇴직을 의미하며, 그렇지 못한 사람들의 경우 일정 나이까지 한 기업에 계속 머무를 가능성이 낮다는 것도 의미한다.

여러 차례 언급되었지만, 정년퇴직제도의 도입으로 노동자와 기업 모두 득을 본다

19) 기업특수적 인적자본은, 정의상, 훈련을 받은 기업에서만 생산성을 올리고, 다른 기업에서는 쓸모가 없는 기술을 말한다. 이러한 기술을 가진 사람이 어떠한 이유에서든 해고되었을 때 다른 기업에서는 현재의 임금을 지불하지 않는다. 따라서 기업특수적 인적자본을 가지고 있는 노동자나 기업은 고용관계를 단절할 가능성이 매우 낮다. [Becker (1962)]

는 것이 아마도 이 논문의 가장 중요한 함의일지도 모른다. 물론 정년을 얼마 남겨두지 않은 노동자들의 경우에 이 제도에 대하여 불만일 수 있지만, 어떠한 형태이든 장기계약을 맺고, 그로부터 얻은 노동생애의 근로소득의 현재가치는 계약이 없었을 경우에 비하여 분명히 증가하였으며, 정년퇴직으로 인하여 잃는 것보다는 정년퇴직제도의 결과로 얻은 것으로 상쇄하고도 남기 때문이다.

끝으로 하고 싶은 말은 이 논문의 함의를 데이터의 미비로 실증 분석을 못한 것을 아쉽게 생각한다.

## 참 고 문 헌

- Allen, Clark & McDermid (1993), "Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs." *Journal of Human Resources* 28(3): pp 463-481
- Becker, Gary. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy* 70 (1962): pp.9-49
- Carmichael, H Lorne(1989), "Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentive." *Journal of Economic Perspectives* 3: pp 65-84
- Ehrenberg & Smith (1994). *Modern Labor Economics*, 5th ed. Harper-Collins College Publishers.
- Freeman & Medoff (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Gorden, M.S. (1960) "Older Workers and Retirement Policies." *Monthly Labor Review* 83(6): pp577-585
- Hutchens, Robert(1986) "Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers." *Journal of Labor Economics* 4(4):pp. 439-457
- Kreps, J. (1961) "A Case Study of Variables in Retirement Policy." *Monthly Labor Review* 84(6): pp. 587-591
- Lazear, Edward(1981) "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions." *American Economic Review* 71: pp.703-36
- Oi, Walter(1962) "Labor as a Quasi-fixed Factor." *Journal of Political Economy* 70: pp 538-55