응용통계연구 (2009)
22(4), 805–817

군 복무 여부가 임금결정에 미치는 효과

엄동욱[1]

[1]삼성경제연구소 인사조직실

(2009년 4월 접수, 2009년 5월 채택)

요 약

최근 군가산점제도의 부활에 관련되어 군 복무의 효과에 대한 관심이 증가하고 있다. 그 배경에서는 우리나라 남성들이 군 복무를 통해 금전적, 비금전적 손실을 입는다는 인식이 깔려 있다. 그러나 군 복무가 노동시장에 미치는 효과를 분석한 실증연구는 거의 없다. 이에 본 연구는 2007년 제10회 한국노동패널조사의 남성 임금근로자 자료를 활용하여 군 복무가 임금결정에 미치는 영향을 실증분석한다. 일반적인 민서형(Mincerian) 임금함수 추정을 통해 군 복무의 임금효과를 추정한 결과, 유의적인 정(+)의 효과가 나타났다. 이러한 결과는 일반적인 인식과 달리 군 복무가 노동시장에서 긍정적인 효과를 나타내고 있다는 점을 보여준다.

주요용어: 징병제, 군 복무, 인적자본, 임금함수, 한국노동패널.

1. 서론

본 연구는 우리나라에서 군 복무(military service)가 임금에 어떤 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 군 복무와 관련된 사회,경제적 이슈들이 지속적으로 제기되고 있는 가운데 과연 군 복무를 함으로써 얻게 되는 경제적인 효과가 어떤 형태로 나타나는지를 살펴보는 것이다.

먼저 이론적인 측면에서 본 연구는 노동경제학의 인적자본이론(human capital theory)에 의거하고 있다. 즉 인적자본이론은 임금결정에 있어 인적자본의 역할을 중시하고 있는데, 특히 당기의 임금을 그간 축적된 인적자본 투자의 결과로서 그에 대한 수익으로 파악하고 있다. 기존의 연구들은 인적자본을 주로 학교교육으로 대표되는 일반인적자본(general human capital)과 기업에서의 교육훈련이나 근속년수로 나타나는 기업특수인적자본(firm-specific human capital)로 구분하여 논의하고 있는데, 본 연구는 동일한 맥락에서 군 복무가 일종의 인적자본 투자행위라고 간주할 수 있다고 본다.

그렇다면 이러한 투자행위로 인해 경제적으로 어떤 효과를 낳게 되는가? 기존의 연구들은 군 복무로 인해 청년 근로자의 취업시점이 늦춰지게 되므로 그에 상응하는 경제적 손실이 발생한다고 보고 있다. 이상목 (2005)은 군 복무에 따르는 비용으로 "① 학교교육과 직업교육의 중단으로 인한 비용, ② 군 복무 후 입대 전에 취득한 기술의 부분적 진부화로 추가교육에 소용되는 비용, ③ 교육과 결혼시기, 직장선택 등에 대한 불안전성, ④ 군 복무 전 취업면접에서 군 복무 면제자 또는 이수자와의 경쟁에서 직업 활동의 불연속에 기인한 고용회피현상 등"이 있다고 지적하고 있다. 이상목 (2005)은 우리나라 징병제도로 인한 경제적 손실을 '군 복무의 기회비용'이라는 관점에서 추정하고 있는데, 우리나라 현역사병(2003년 기준)의 학력별 실태비율과 임금구조기본통계조사의 해당 학력별, 연령계층별, 근속연수별 평균임금을

[1](137-955) 서울시 서초구 서초2동 삼성생명 서초타워 29층, 삼성경제연구소 인사조직실, 수석연구원.
E-mail: edwmidas@seri.org

고려하여 연간 비가시적(사회적) 비용이 7조 3,730억 원이라고 추산하였다. 이를 놓고 보면 군 복무는 개인으로나 사회적으로도 상당한 희생을 필요로 한다.

그러나 본 연구는 대한민국 남성이라면 필연적으로 거쳐야 하는 병역의무가 단순히 "젊은 청춘을 허비하는 것"은 아니라고 본다. 우선 분단국가에서 국가방위를 위한 국민의 의무를 수행하고 그럼으로써 국가방위에 일조할 수 있다는 긍정적인 의미를 부여할 수 있다. 더 나아가 군 복무를 통해 신체를 단련하고 건강을 유지함은 물론 조직생활을 경험함으로써 조직의 생리를 이해하고 조직구성원으로서 갖추어야 할 기본적인 자세와 마음가짐을 배울 수 있는 등 직장인으로서의 기본자질을 갖출 수 있는 기회가 된다.

실제로 군 복무를 마치고 기업에 취업할 경우, 거의 대부분의 기업이 병역면제나 현역 등의 구분과 상관없이 군필자를 채용의 필수조건으로 삼고 있다는 점에서 취업의 기본조건을 갖추는데 의미가 있다. 그렇다면 왜 기업들은 군필자를 필수조건으로 삼고 있는가? 이에 대해서 일반화된 근거는 없는 것으로 보인다.

가령 미필자가 입사했을 경우 근무하던 중 병역의무를 수행하기 위해 입대하는 등 업무공백이 발생할 가능성이 있다는 점에서 그 이유를 찾을 수 있으나, 필자가 판단하기에는 군 복무가 채용과정에서 중요한 선별수단(screening device)로 사용될 가능성이 높다고 본다. 첫째, 입사지원자가 군 복무를 마친 경우, 군 입대 과정에서 실시한 징병검사를 통과했다는 점이 곧 특별한 신체적 결함이 없다는 긍정적인 시그널로 활용될 수 있다. 둘째, 군대와 같은 위계적인 조직에서 수년간 정상적으로 복무를 했기 때문에 직장생활에의 조기정착에 도움이 될 것이라는 기대가 가능하다. 특히 장교출신인 경우, 군에서의 지휘관(소대장 등) 경험을 했다는 것이 조직생활에 있어 리더십 형성 및 발휘에 큰 도움이 될 것이라는 인식도 가능하다. 셋째, 아직도 우리나라의 직장들은 남성근로자이 다수인데, 이와 같이 남성중심의 직장생활에서 군 복무는 남성만이 공감할 수 있는 공감대 또는 문화적 토양으로 작용하고 있기 때문에 이 또한 원만한 조직생활을 위해 필요한 자원으로 여겨질 수 있다.

군 복무자에 대한 이러한 기업의 우호적인 인식은 군 복무기간의 경력 산정에 대한 기업의 자율성 측면에서도 해석할 수 있다. 즉 공무원이나 일부 금융기관들이 군 복무기간을 경력으로 인정하고 있는 반면, 기업의 경우 자율적으로 판단, 적용하고 있기 때문에 다른 조건이 동일할 경우 경력 산정이 안 되지만 조직생활에 도움이 되는 조건(즉, 군 복무)을 갖추었을 경우 해당 지원자를 더 선호할 가능성이 높다는 것이다.

한편 군 복무에 대한 인식의 차이는 최근 군가산점제도의 부활을 둘러싼 논쟁과 연계되어 있다. 우리나라 남성의 병역의무에 대해 별도의 추가적인 보상이 필요한지 아닌지에 대한 논의가 진행되고 있다. 가령 군가산점제 부활 논쟁에 대한 남성의식조사와 함께 군 복무에 대한 사회통합적 보상체계 구축을 위한 정책으로서 의무복무제대자 지원정책을 논의하고 있다 (박선영 등, 2007). 그러나 이러한 논쟁 속에서 과연 남성의 군 복무가 부정적인 효과만을 갖고 있는지에 대해서는 의문이 남는다. 앞서 언급한 바와 같이 군 복무를 통한 긍정적인 효과가 존재할 것이라는 주장도 가능하기 때문이다. 요약하자면, 군 복무를 통해 미리 조직생활을 접하게 되고 제대 후 취업하였을 때 기업조직에의 적응이 훨씬 빨라질 것이라고 예상할 수 있다.

따라서 본 연구는 군 복무가 대한민국 남성이라면 필연적으로 모두 경험해야 하는 것이기도 하지만, 군 복무기간 동안 젊은 청춘을 낭비했을 것이라는 주장은 너무 지나치게 군생활의 부정적인 이미지만을 강조한 것이며, 오히려 군 생활을 통해서 긍정적인 요소들을 발견할 수 있다는 주장이 서로 엇갈리고 있다고 본다. 더구나 이러한 논쟁에 있어 구체적인 현실을 들여다보는 연구가 미흡한 상황이다. 즉 과연 군 복무는 긍정적인가 부정적인가에 대해 객관적인 분석이 이루어지지 않은 상태에서 논의가 이루어지고 있는 것이다. 이에 본 연구는 군 복무가 구체적으로 어떤 효과가 있는지를 살펴보고자 한다.

이를 위해서는 사회, 경제, 정치적인 요소들에 대해 다각적인 측면에서 검토가 이루어져야 하지만, 본 연구가 주목하는 것은 군 복무의 임금효과이다. 즉 동일한 속성을 가진 임금근로자의 경우, 군 복무의 여부가 근로자의 임금에 어떤 영향을 미치는가를 실증분석을 통해 살펴본다는 것이다.

이러한 실증분석을 위해서는 임금근로자의 인적자본 속성과 임금 그리고 군 복무에 대한 정보가 필요하다. 이러한 조건을 갖춘 자료를 찾아보기 어렵지만, 다행히 한국노동연구원의 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Survey: KLIPS)에서는 응답자의 군 복무여부, 군 복무기간을 묻는 질문이 있어 제한적이나마 군 복무를 측정할 수 있다. 이 자료를 활용하여 군 복무의 임금효과를 추정하는 것이다.

보다 정확한 추정을 위해서는 군 복무에 대한 선택결정요인까지 고려하는 2단계 추정방법을 활용해야 하나, 왜 군 복무를 하게 되느냐의 관점에서 보면 우리나라와 같이 징병제인 경우 군 복무형태를 선택할 뿐이지 군 복무 그 자체를 선택하는 것이 아니기 때문에 자기선택(self-selection) 문제로부터 자유롭다고 보인다. 미국의 선행연구들은 모병제 하에서 군 복무에 대한 자기선택문제를 고려한 연구들이 많다. 그러나 우리나라는 상황이 다르며, 군 입대 시기나 복무형태를 결정함에 있어 자기선택문제가 가능하나, 이에 대해 어떤 요인이 주된 영향을 보이는지에 대해서는 필자가 아는 한 선행연구가 별로 없기 때문에 본 연구에서는 다루지 못한다. 다만, 군 입대 지연에 대한 김상훈 등 (2006)의 연구는 인구통계학적 변수가 유의미한 영향력을 갖고 있고, 개인별 심리차원 변수 중 군에 대한 부정적인 태도 그리고 군 입대에 대한 지각된 위험이 증가할수록 입대시점이 지연되었다는 결과를 제시한 바 있다. 이들의 연구를 활용하여 본 연구에 적용하기에는 관련 자료가 미흡한 상황이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제 2장에서는 미국을 중심으로 전개된 군 복무의 임금효과에 대한 선행연구들을 검토하고 본 연구의 가설들을 제시한다. 유의할 점은 미국의 경우 1973년 징병제에서 모병제로 병역제도가 변경되었기 때문에 우리나라와 같이 아직 징병제가 유지되는 경우와 직접적으로 비교하기 어렵다는 것이다. 제 3장에서는 본 연구의 분석 자료인 한국노동패널조사자료를 소개하고 실증분석의 모형을 설정한다. 제 4장에서 실증분석이 이루어지는데, 일반적인 민서형 임금함수의 추정결과를 정리한다. 마지막 제 5장에서는 실증분석결과를 요약, 제시하며, 연구의 시사점과 한계점, 그리고 향후 연구방향에 대해 논의한다.

2. 선행연구와 연구가설

군 복무가 임금에 미치는 효과에 대해서 필자가 아는 한 국내에서는 본격적으로 논의된 바가 없다. 다만 미국의 선행연구들이 많은데, 주로 2차 세계대전, 한국전쟁, 베트남전쟁의 참전 군인에 대한 연구들과 더불어 1973년 징병제에서 모병제로 병역제도를 전환한 이후 군제대자들의 노동시장 성과에 대한 연구들이 대다수를 차지한다. 경제학에서는 징병제 하의 군 복무는 일종의 '암묵적 조세(implicit tax)'로서 그 효과에 대해 주목하고 있으며, 사회학은 장기적인 관점에서 군 복무로 인한 사회경제적 효과가 소득과 사회적 지위 변화에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 연구를 수행해 왔다.

군 복무가 노동시장에서, 특히 임금에 대해 미치는 효과에 대해서는 상반된 주장들이 나타난다. 우선 소위 '베터랑 프리미엄(veteran's premium)'이 존재한다는 주장인데, 이들은 군 복무가 생산성 향상에 도움을 주고 군에서 복무했다는 것이 노동시장에서 긍정적인 시그널로 작동한다는 점을 강조하고 있다. 그만큼 군 복무는 긍정적인 효과를 갖고 있다는 것이다.

그에 관한 최초의 연구는 Little과 Fredland (1979)에서 발견할 수 있다. 그들은 1966년 미국의 NLS(National Longitudinal Survey)조사 중 45~49세 남성에 대한 자료에 대한 분석을 통해 인종과 상관없이 군 복무가 임금결정에 있어 유의적인 정(+)의 효과가 있다는 것을 보여주었다. 이를 통

해 그들은 생산성 향상 및 선별 시그널의 결과로 이러한 프리미엄이 존재한다고 주장하였다. 한편 De Tray (1982)는 1960년과 1970년의 상시인구조사(Current Population Survey: CPS)의 표본자료(22~65세)를 활용한 실증분석에서 군 복무가 인적자본 투자(human capital investment)라기 보다는 선별수단(screening device)로서 고용자에게 긍정적인 시그널을 제공한다고 보았다.

이와 같이 군 복무가 긍정적인 효과를 보이고 있고 특히 미국 내 소수인종의 제대군인인 경우 그 효과가 다른 인종에 비해 두드러진다는 점에서 독특한 가설이 등장하는데, 바로 '가교환경가설(the bridging environment hypothesis)'이다. 이는 소수인종의 경우 군 복무가 직장으로의 원활한 이행에 있어 일종의 '가교(bridge)' 역할을 담당한다고 보는 것이다 (Martindale과 Poston, 1979; Berger와 Hirsch, 1985; Fredland와 Little, 1985; Schwartz, 1986; Xie, 1992). 결국 미국의 소수인종에 대한 차별을 극복할 수 있는 대안으로 군 복무가 부각된 것이다. 이 가교환경가설은 우리나라 노동시장에 있어 비정규직 근로자에 대한 가교가설과 유사한 맥락이다. 비정규직 근로자의 경우 정규직 취업이 어려운 상황에서 우선 비정규직으로 취업한 후 직장경험을 통해 정규직으로의 전환을 꾀하는 것을 의미하며, 따라서 비정규직은 일시적으로 경험하는 곳이라는 해석이 가능하다 (남재량과 김태기, 2000).

한편 군 복무가 오히려 생산성을 낮추고 부정적인 시그널로 작용한다는 주장이 있다. Berger와 Hirsch (1983)는 군 복무가 당시 사회경제적 배경의 차이에 따라 긍정적인 또는 부정적인 선별수단이 된다고 보았다. 그 이유로서 Schwartz (1986)는 한국전쟁 참전군인과 비교할 때 월남전 참전군인의 교육수익률(return to education)이 상당히 낮다는 분석결과를 제시하고 있다. 이는 월남전 참전에 대한 미국 국민의 반전 정서가 팽배했다는 점 등 당시 사회적 배경의 차이가 존재했기 때문이다.

이러한 논쟁 속에서 Bryant와 Wilhite (1990)는 기존의 연구과 달리 독특한 접근방법을 사용한다. 즉 군 복무기간 중 인적자본 형성 또는 축적에 기여한 훈련기간을 분리함으로써 군 복무기간과 인적자본 투자기간을 구분하여 각각 임금결정에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 분석한 것이다. 이 연구 또한 Little과 Fredland (1979)와 같이 NLS의 1985년 자료를 활용하고 있다. 총 5,631명에 대한 임금함수 추정결과, 군 복무기간은 유의적인 부(−)의 효과를 갖고 있지만, 군 복무 시 훈련기간을 함께 고려한다면 결국 유의한 정(+)의 효과가 있다고 보았다. 또한 군종(육군, 해군, 공군, 해병대)별로 구분하여 추정한 결과, 육군이나 해병대보다는 해군이나 공군에서 군 복무하는 것이 더 효과적이라는 점도 보여주었다.

최근 Hisnanick (2003)은 미국 상시인구조사 자료(1996~1999년)에서 추출한 42세 이상 51세 이하의 1,533명의 흑인 남성을 대상으로 한 연구에서 군 복무의 자기선택 문제를 고려한 2단계 추정을 통해 군 복무가 유의미한 정(+)의 효과를 보이고 있어 인적자본 형성(human capital formation)에 있어 군 복무가 중요한 역할을 하고 있음을 강조하였다. Hisnanick (2003)은 미국에 있어 미국 군대가 약 200만 명의 청년들을 '고용'하고 있는 사용자(employer)로 공공교육시스템에 있어 다른 어떤 제도권 시스템에 비해 규모가 가장 큰 공공교육시스템이라는 점을 강조하고 있다.

한편 Teachman과 Tedrow (2007)은 미국의 대표적인 패널조사중 하나인 National Longitudinal Study of Youth(NLSY)를 활용하였는데, 1979년부터 2002년까지 16세 이상인 남성 중에서 5,028명을 추출하여 분석하였다. 다른 선행연구와 달리 현재 군 복무중인 사람, 예비군에 편입되어 있는 사람, 제대한 사람 그리고 군 복무 비경험자로 나누어 군 복무의 임금효과를 다각적으로 분석하고 있다. 또한 개인의 이질성을 통제하기 위해 패널데이터 분석을 실시하였다. 그 결과 군 복무로 인한 경력단절은 임금감소효과를 초래하는 반면, 군 복무기간 중에서 훈련기간은 선행연구와 달리 유의적인 정(+)의 임금효과를 보지 않았다. 그러나 소수인종에 대한 효과는 흑인의 경우에는 유의적으로 나타나 가교환경가설이 지지되었다.

이와 같이 군 복무가 임금에 미치는 효과에 대한 연구들은 주로 미국의 제대군인을 대상으로 한 연구이다. 연구들을 종합해 보면, 주목해야 할 점으로서 가교환경가설이 설득력을 얻고 있다는 점이다. 필자가 판단하기에는 이와 같은 가설은 다분히 미국적 상황에 맞는 이론이라고 생각된다. 미국의 경우, 일반적으로 대학진학을 하지 않은 고등학교 졸업자가 자원입대를 하게 되고 군 복무 과정에서 제대 후 유용하게 활용되는 직무교육 등을 받음으로써 제대 후 취업이나 진학 시 보다 좋은 위치에서 선택할 수 있기 때문이다. 특히 소수인종인 흑인 및 히스패닉 계통의 미국인들에게 유리한 환경을 제공하고 있다고 한다. 이를 두고 Hisnanick (2003)은 소위 '사회생활을 시작하기 가장 좋은 곳(A Great Place to Start)'이라고 표현하고 있다. 필자가 짐작하기로는 이러한 표현은 '일하기 좋은 직장(The Great Place to Work)'이라는 시사용어에서 착안한 것으로 보인다. 여기서 일하기 좋은 직장은 The Great Place to Work Institute 주관으로 일하기 좋은 직장을 평가하여 매년 시상하는 100대 기업들을 총칭하는 것이다.

그러나 필자가 판단하기에는 우리나라의 상황은 미국과 다르다고 본다. 군 입대를 하는 연령대가 주로 대학 진학 이후이며 취업 전에 이루어지기 때문이다. 2008년 국방백서에서는 "병사의 약 82% 이상이 대학 재학 중에 입대하여 군 복무를 하고 있다"고 지적하고 있다 (국방부, 2009, p.144). 본 연구의 분석 자료인 한국노동패널조사 자료에 따르면, 대졸 임금근로자의 80.3%가 대학 진학 후 2학년 전후인 20~23세에 군대에 입대하고 22~24세 사이에 제대하는 것(78.8%)으로 나타난다. 결국 우리나라에서의 군 복무는 대부분 취업을 위한 필요조건을 충족시키기 위한 필수적인 과정이며, 미국과 같이 취업을 위한 가교역할을 한다고 보기 어렵다고 판단하는 것이다. 이러한 상황은 과연 우리나라에서 군 복무가 인적자본을 형성하는 역할을 담당할 것인가에 대한 의문으로 나타나는데, 그에 대한 논의는 별도의 주제이기 때문에 본 연구에서는 다루지 않고 후속 연구로 남겨 놓는다.

그럼에도 불구하고 미국에서의 연구들은 유사한 접근방법을 활용하고 있다. 주요 인적자본 변수들로 구성된 임금함수 추정에 있어 군 복무라는 변수를 추가하여 이 변수의 유효성을 검증하는 것이다. 변수의 특성상 군 복무기간과 더불어 군 복무 시 교육받은 기간을 활용한 연구들이 많은데, 현재 우리나라에서는 이러한 데이터가 없기 때문에 활용할 수 없다. 게다가 미국의 경우, 1973년 징병제에서 모병제로 전환하였기 때문에 군 입대에 대한 결정요인 분석이 상세하게 이루어지고 있는 편이다. 그 이유는 소위 자기선택의 문제로 인한 편의(bias)를 최소화하기 위한 방법으로 사용되고 있는데, 우리나라는 군 복무여부를 선택할 수 있는 상황이 아니기 때문에 해당되지 않는다. 이와 관련하여 미국의 선행연구들을 보면 무작위차출(draft lottery)라는 개념이 있는데, 이는 미국이 1973년 징병제에서 모병제로 전환하기 이전에 일정수준의 군 봉급기준을 제시하여 모집하고 부족인력을 병역대상자 중 일부를 무작위로 차출, 충당하기 위하여 과도기적으로 시행했다. 뿐만 아니라 월남전 당시 미국에서는 파월미군의 선정 시 무작위 차출방법이 적용되기도 했다.

이상의 선행연구를 종합해 보았을 때, 미국의 선행연구 그대로를 따를 수는 없겠지만, 군 복무가 인적자본 형성에 긍정적인 역할을 한다고 볼 수 있다. 물론 징병제로 인한 경제적 손실에 대한 연구들이 많다 (Imbens와 van der Klaauw, 1995). 하지만, 본 연구의 목적상 임금근로자 개개인에 있어 군 복무의 효과는 개인의 인적자본 형성과 밀접한 관련이 있기 때문에 본 연구에서는 다루지 않고 향후 연구과제로 삼는다. 따라서 본 연구의 연구가설은 다음과 같다.

가설 : 군 복무는 인적자본 형성에 도움을 주므로 임금결정에 정(+)의 효과를 갖는다.

이 가설에 대한 검증은 소위 임금함수의 추정결과에서 군 복무의 추정계수 값이 어떤 특징을 보이느냐에 따라 이루어지게 된다.

3. 분석 자료와 실증모형

3.1. 분석자료

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원의 『한국노동패널조사』10차 자료(2007년)이다. 한국노동패널조사는 1998년부터 한국노동연구원 주관으로 조사된 우리나라의 대표적인 패널조사자료이다. 비농촌지역에 거주하는 한국의 5,000 가구를 중심으로 가구 및 가구원의 지난 10년(1998년~2007년)간 경제활동 및 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등을 추적 조사한 종단면 조사(longitudinal survey)이다.

동 자료는 응답자의 군 복무여부 및 군 복무기간을 묻는 설문이 포함되어 있어 군 복무를 측정할 수 있다. 군 복무와 관련된 설문은 5개인데, "---님께서는 군대에 복무하신 적이 있거나 또는 현재 복무하고 계십니까"라는 설문(설문번호 P**9041)과 함께 복무기간을 군 복무를 시작한 년, 월 그리고 군 복무를 마친 년, 월을 기재토록 하고 있다. 이 설문에 대한 조사는 1차 조사 시 전수 그리고 2차 조사부터는 신규응답자를 대상으로 조사하고 있다. 따라서 조사당시 군 복무 중이었거나 조사이후 군 복무를 한 경우는 측정되지 못한다는 한계를 갖고 있다. 한편 동 조사에서는 해당 군종(軍種, 가령 육군, 해군, 공군, 해병대 등)나 복무형태(면제, 보충역, 현역, 장교 등)를 파악할 수 없다는 한계가 있다. 다만, 군 복무기간을 통해서 간접적으로 해당 군 복무의 형태를 판별할 수 있다. 가령 대학 졸업 후 군 복무기간이 30개월이 넘는다면 장교로 복무했을 가능성이 높기 때문에 이를 구분하여 군 복무형태의 차이가 어떤 영향을 미치는지 살펴볼 수 있다. 그러나 이 또한 임의적인 것이기 때문에 본 연구에서는 사용하지 않았다.

그럼에도 불구하고 개인의 군 복무와 더불어 경제활동과 노동시장에서의 주요 변수들을 동시에 추정한 조사한 자료가 거의 없기 때문에 현 단계에서는 최상의 조사라고 할 수 있다. 이와 관련하여 군 복무를 보다 자세하게 측정하고 있는 한국고용정보원의 「대졸자 직업경로 이동조사」자료를 사용할 수 있으나, 이 자료는 2005년 전문대 및 대학 졸업자에 대한 추적조사이므로 노동시장 전체에 대한 조사라고 보기 어렵다.

본 연구는 연구목적상 병역의무가 있는 남성 임금근로자로 한정하여 분석이 이루어지며, 따라서 여성은 제외한다. 또한 군 입대 연령이 만 20세라는 점을 감안하여 25세 이상 60세 이하의 자료를 추출한 결과, 총 2,350명 표본을 사용한다. 실제 군 입대연령을 확인한 결과 군 복무자 중 20세가 32.6%, 21세가 35.2%로 20대 초반에 군에 입대하는 것으로 나타나 25세 정도부터는 군 복무의 효과를 측정할 수 있을 것으로 판단된다. 통계분석에는 SPSS 15.0과 Stata 10.0을 사용하였다.

표 3.1은 분석 자료의 기본 정보를 수록하고 있다. 우선 임금근로자의 월평균임금은 239만원이다. 평균 연령은 약 40세, 평균 교육연수는 15.4년, 근속연수는 6.94년, 약 7년 정도이다. 또한 기혼자는 표본의 78%이며, 비정규직 근로자는 23%, 노조가 있는 기업에 근무하는 근로자는 25%로 나타났다. 한편 본 연구의 핵심변수인 군 복무에 대한 변수를 보면 전체 표본의 71%가 군 복무를 한 것으로 나타났다. 또한 이들의 복무기간을 환산한 결과 평균 약 27개월 복무한 것으로 나타난다(중위수는 27개월). 최댓값에서 보는 바와 같이 165개월(즉, 13년 9개월)간 복무하였다는 응답자도 있는데, 이는 의무복무자가 아닌 직업군인으로 추정된다. 그러나 그림 3.1의 군 복무기간의 분포를 보면, 50개월 이상인 응답자가 16명으로 전체 표본의 2.1%에 불과하다. 표본에서 직업군인을 구분할 수 없기 때문에 분석에 포함시켰다. 그 규모가 미미하기 때문에 전체적인 분석결과에는 큰 영향을 미치지 않을 것으로 판단된다. 그러나 이와 같은 문제점으로 인해 선행연구와 같은 군 복무기간의 효과를 추정할 수 없다. 군 복무 여부와 달리 군 복무기간을 사용하게 되는 경우, 일부의 표본 특성이 전체적인 분석결과에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

표 3.1. 분석 자료의 기초통계량

변수	표본수	평균값	표준편차	최솟값	최댓값
월평균임금(만원)	2,346	239.30	227.32	15	5300
ln(시간당임금)	2,344	9.15	0.60	6.71	12.63
군 복무여부	2,350	0.71	0.46	0	1
군 복무기간(개월)	1,460	26.67	10.27	0	165
연령(세, 만나이)	2,350	40.18	9.21	25	60
교육연수(년)	2,349	13.18	2.99	0	23
근속연수(년)	2,340	6.94	7.58	0	39
결혼(기혼)	2,350	0.78	0.42	0	1
비정규직	2,350	0.23	0.42	0	1
노조	2,312	0.25	0.43	0	1

주: ln(시간당임금)은 주당 정규 근로시간과 초과 근로시간을 사용하여 월평균임금에서 산출한 값에 자연대수를 취한 것임. 이 과정에서 근로시간 결측치로 인해 표본 수가 감소함.
자료: 한국노동연구원, 한국노동패널조사 자료, 각년도.

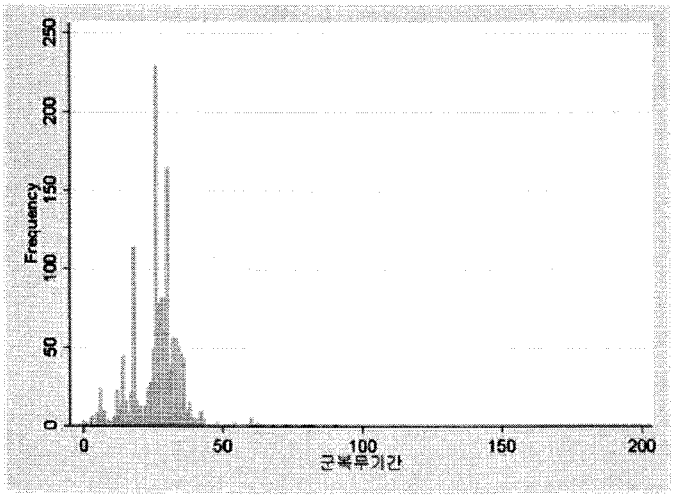

그림 3.1. 군 복무기간의 분포

3.2. 실증모형

실증분석에 사용되는 모형은 일반적으로 사용하는 임금함수이다. 통상 민서형(Mincerian) 임금함수라고 하는데, 그 형태는 다음 식 (3.1)과 같다.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 \mathrm{MS}_i + \beta_2 X_i + \epsilon_i, \tag{3.1}$$

여기서 $\ln w_i$는 남성 i의 시간당임금의 자연대수 값이다. 임금변수로 시간당임금의 값을 취한 것은 투입된 근로시간을 감안하지 않는다면 내생성의 문제가 발생하기 때문이다. MS_i는 군 복무(military service), 즉 군 복무여부를 의미하는 데 군 복무를 마친 경우 1, 아니면 0의 값을 갖는다. X_i는 임금함수의 일반적인 설명변수들로 구성되는 데, 본 연구에서는 교육연수, 근속연수, 근속연수의 제곱항, 기혼더미변수, 비정규직더미변수, 노조유무더미변수 그리고 산업 및 직종더미변수를 사용하였다. ϵ_i는 오차항으로 $i.i.d.$라고 가정한다.

교육연수는 학력정보와 더불어 졸업여부를 고려하여 산정하였다. 즉 졸업한 경우에만 해당 학력에 따라 교육연수를 산출한 것이다. 학력정보는 미취학, 무학인 경우 0, 초등학교는 6년, 중학교는 9년, 고등학교는 12년, 2년제 대학 및 전문대학은 14년, 4년제 대학은 16년, 대학원 석사는 18년, 대학원 박사는 23년으로 환산하였다. 근속연수는 조사시점인 2007년을 기준으로 주된 일자리의 취업 시기(년)를 차감한 것이다. 기혼더미는 미혼인 경우 0, 미혼이 아닌 경우는 모두 1의 값을 갖는다. 한국노동패널조사의 혼인상태에 대한 구분은 미혼, 배우자가 있는 기혼자, 별거, 이혼, 배우자가 없는 기혼자로 구분된다. 비정규직더미변수는 주된 일자리에 대한 비정규직 여부에 대한 질문에서 비정규직이라고 응답한 경우 1, 아니면 0의 값을 갖는다. 또한 노조유무의 경우 노조가입여부와 상관없이 해당 기업에 노조가 설립되어 있는 경우 1, 아니면 0이다. 노조유무더미변수의 경우, 노조가입여부를 묻는 설문이 있기 때문에 이를 활용할 수도 있지만, 노조의 임금효과가 해당 기업 또는 사업장에서의 노조가입여부와 무관하게 적용되는 것이 일반적이기 때문에 노조유무변수를 사용하였다. 아울러 산업 및 직종더미변수는 한국노동패널조사에 제공하는 대분류 정보를 더미변수로 사용하였다.

위의 식 (3.1)과 같은 실증모형에서 본 연구의 핵심가설인 군 복무의 임금효과가 존재하느냐의 여부는 변수 MS_i의 추정계수 값인 β_1이 통계적으로 유의미한 값을 갖는가에 따라 결정된다. 즉 β_1이 유의미한 값을 갖는다는 것은 임금결정에 있어 인적자본변수들, 가령 교육연수(일반인적자본), 근속연수(기업특수인적자본)의 차이를 통제하고, 임금결정에 영향을 주는 결혼, 근로형태, 노조유무와 같은 특성들을 포함하여 산업별, 직종별 차이까지 감안하고도 군 복무여부가 임금결정에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 본 연구에서는 β_1이 정(+)의 유의미한 값을 가질 것이라고 예상하고 있다.

4. 실증분석

본 연구의 임금함수 추정결과는 표 4.1에 수록되어 있다. 먼저 단순하게 임금과 군 복무여부의 관계를 모형1에서 살펴보면, 군 복무가 유의적인 정(+)의 결과가 나타난다. 또한 본 연구의 기본배경이 되는 인적자본이론에 의거, 민서형 임금함수로 추정한 결과, 우리의 관심사인 군 복무가 유의적인 정(+)의 값을 보이고 있다.

군 복무 변수를 제외한 임금함수 추정결과가 모형2와 모형3이다. 이 두 모형의 차이는 산업 및 직종 대분류 더미변수의 포함여부이다. 우선 모형2를 보면, 예상대로 인적자본 변수들이 유의미한 의미를 갖고 있다. 교육연수나 근속연수 모두 유의미한 정(+)의 값을 갖고 있으며, 근속연수의 경우 기존의 수많은 선행연구와 같이 비선형 형태를 갖게 된다. 즉 우상향하되 체감하는 형태의 근속연수-임금 프로파일의 형태를 갖고 있다. 기혼여부나 노조유무 또한 유의미한 정(+)의 값을 갖고 있다. 한편 비정규직여부를 나타내는 더미변수는 유의미한 부(−)의 값을 보이고 있어 근로형태에 따른 임금차별 현상을 보여준다. 이러한 결과들은 산업 및 직종의 특성을 감안한 모형3에서도 거의 유사하게 나타난다. 아무래도 산업이나 직종과 같은 특성들을 고려할 때 모형의 적합도를 나타내는 수정된 R^2값이 커지게 된다.

이제 군 복무 변수를 포함한 모형4와 모형5의 추정결과를 보자. 임금함수에 포함된 인적자본변수나 기타 변수 모두 유의적인 결과를 보인다. 각 변수의 추정계수 값을 보면 군 복무변수를 포함하지 않은 모형2와 모형3의 크기가 군 복무변수를 포함한 모형4와 모형5와 거의 유사하다는 것을 알 수 있다. 실제 모형의 적합도(R^2) 측면에서도 모형2와 모형4 그리고 모형3과 모형5 모두 큰 차이가 나타나지 않는다.

한편 군 복무변수는 모형4와 모형5 모두 유의적인 정(+)의 추정계수 값을 갖게 된다. 이는 군 복무를 한 근로자와 그렇지 않은 근로자간 체계적인 임금격차가 발생한다는 것을 보여준다. 그 차이를 구체적으로 살펴보면, 실증모형에서 종속변수인 시간당임금에 자연대수 값을 취했으므로 정의에 따라 군 복무를 한 근로자와 그렇지 않은 근로자간에는 5.2%의 임금격차가 발생하는 것으로 나타난다 (모형4 참조).

표 **4.1.** 분석 자료의 기초통계량

	모형1	모형2	모형3	모형4	모형5
상수	8.978***	7.842***	8.392***	7.839***	8.408***
	(0.022)	(0.055)	(0.197)	(0.055)	(0.197)
군 복무여부	0.274***	-	-	0.051***	0.064***
	(0.023)			(0.027)	(0.023)
교육연수	-	0.071***	0.048***	0.069***	0.046***
		(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
근속연수	-	0.034***	0.032***	0.033***	0.031***
		(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
근속연수^2/100	-	−3.072**	−3.529**	−2.735**	−3.101**
		(1.390)	(1.402)	(1.397)	(1.408)
기혼여부	-	0.218***	0.202***	0.203***	0.183***
		(0.024)	(0.024)	(0.026)	(0.027)
비정규직여부	-	−0.094***	−0.086***	−0.094***	−0.085***
		(0.025)	(0.027)	(0.025)	(0.027)
노조유무	-	0.189***	0.219***	0.190***	0.220***
		(0.025)	(0.027)	(0.025)	(0.025)
산업	-	-	○	-	○
직종	-	-	○	-	○
F	106.79***	238.18***	54.16***	205.16***	52.92***
수정된 R^2	0.04	0.38	0.43	0.38	0.44
표본수	2,344	2,344	2,221	2,295	2,221

주: ( )는 표준오차, *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.
자료: 한국노동연구원 (2007), 한국노동패널 10차 자료.

한편 모형5와 같이 산업이나 직종의 차이를 고려할 때 임금격차는 다소 커져 6.6%가 된다. 더미변수인 경우에는 추정계수 값의 해석에 유의해야 한다. 다른 연속변수와 달리 ($e^{\text{추정계수 값}} - 1$)로 환산해야 하기 때문이다. 이러한 결과들을 놓고 볼 때 본 연구가 예상한대로 군 복무는 실제 임금을 높여주는 효과를 갖고 있다고 판단된다.

그렇다면 이러한 임금격차의 크기는 어떻게 해석해야 할 것인가? 이는 학력이나 근속의 임금효과와 비교하면 된다. 모형5의 추정결과를 보면, 학력의 경우 한 단위(1년) 증가할 때 임금이 4.6% 증가하고, 근속의 경우 3.1%가 증가한다는 것을 보여 주고 있다. 그에 비해 군 복무는 임금을 6.6% 증가시켜주는 효과를 갖고 있다. 이를 비교하면 군 복무는 약 1.4년의 학력 증가효과 또는 약 2.1년의 근속연수 증가효과를 갖는다고 할 수 있다. 물론 이러한 계산은 단순비교이기 때문에 그 정확성은 떨어진다. 하지만 군 복무가 2년 정도의 근속연수 증가효과를 갖고 있고 평균 27개월 정도 군 복무를 하고 있다고 가정한다면, 군 복무로 인한 노동시장에서의 손실은 불과 약 3개월 정도의 손실에 그친다고 볼 수 있다.

추가로 군 복무자와 비경험자 간 임금함수 추정결과를 비교 검증한 결과가 표 4.2이다. 이 결과들을 활용하여 소위 Chow 검정을 통해 실증모형의 추정계수에 있어 구조적인 차이가 있는지를 볼 수 있다. Chow검정의 귀무가설은 두 모형의 추정계수 값들이 각각 서로 동일하다는 것으로 Chow 검정통계량은 다음 식 (4.1)과 같다.

$$\text{Chow} = \frac{((S_C - (S_1 + S_2))/k)}{(S_1 + S_2)/(T_1 + T_2 - 2k)} \sim F(k,\, T_1 + T_2 - 2k), \tag{4.1}$$

여기서 k는 상수항을 포함한 설명변수의 수, S_C는 전체 표본에 대한 회귀분석(모형3)에서 구한 잔차제

표 **4.2.** 군 복무자와 비 복무자의 임금함수 추정결과

	모형3	모형6	모형7
상수	8.392***	7.807***	8.485***
	(0.197)	(0.457)	(0.236)
교육연수	0.048***	0.054***	0.044***
	(0.004)	(0.007)	(0.005)
근속연수	0.032***	0.039***	0.027***
	(0.004)	(0.007)	(0.005)
근속연수^2/100	−3.529**	−8.771**	−0.807
	(1.402)	(2.531)	(1.702)
기혼여부	0.202***	0.201***	0.165***
	(0.024)	(0.040)	(0.034)
비정규직여부	−0.086***	−0.050	−0.105***
	(0.027)	(0.047)	(0.036)
노조유무	0.219***	0.197***	0.225***
	(0.027)	(0.047)	(0.030)
산업	○	○	○
직종	○	○	○
F	54.16***	13.53***	38.41***
수정된 R^2	0.43	0.37	0.43
표본수	2,221	649	1,572

주: ( )는 표준오차, *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.
자료: 한국노동연구원 (2007), 한국노동패널 10차 자료.

곱합, S_1는 군 복무를 하지 않은 근로자에 대한 회귀분석(모형6)에서 구한 잔차제곱합, S_2는 군 복무를 한 근로자에 대한 회귀분석(모형7)에서 구한 잔차제곱합이다.

Chow 검정통계량은 18.69로 p값은 1.879e−94로 거의 0에 가까운 값을 가지므로 1% 유의수준에서 귀무가설을 기각하는 것으로 나타났다. 이는 군 복무자와 비경험자 간 임금결정에 있어 체계적인 차이가 발생한다는 점을 보여주고 있다.

5. 결론

본 연구는 최근 군가산점제도 부활에 대한 논의 속에서 군 복무가 과연 노동시장에서 어떤 효과를 보이고 있는지를 실증 분석하였다. 한국노동패널조사의 군 복무에 대한 설문조사 내용을 활용하여 2,350명의 남성 임금근로자에 대한 분석 결과, 군 복무는 노동시장에 있어 유의적인 정(+)의 효과를 보여준다. 그 크기는 대략 근속연수 2년에 해당되는 값으로서 일반적인 현역 복무기간인 2년 그리고 평균적인 복무기간인 27개월과 크게 다르지 않다는 점을 발견하였다. 이러한 결과는 기존의 군 복무에 대한 부정적인 인식에 비해 실제 군 복무가 정(+)의 임금효과를 가져오는 '유익한' 경험이라는 것을 보여주고 있다.

이러한 실증분석 결과는 미국의 연구들과 같이 우리나라에서도 '베터랑 프리미엄'이 존재한다는 것을 보여주고 있다. 그 원인에 대해서는 추가적인 분석이 더 필요하지만, 결국 군 복무가 생산성 향상에 도움을 주고 군에서 복무했다는 것이 노동시장에서 긍정적인 시그널로 작동할 것이라는 지적이 가능하다.

물론 이상목 (2005)에서 지적된 바와 같이 군 복무로 인한 손실이 개인적으로나 국가적으로도 상당한 비중이라는 점을 고려할 때, 본 연구의 분석결과가 그러한 손실을 만회할 만한 충분한 효과가 있다고 주장하기에는 한계가 있는 것 또한 사실이다. 그러나 군 복무가 적어도 불이익만 초래하는 것은 아니라는

점을 본 연구가 보여주고 있다는 점에서 최근 군가산점 부활과 관련된 논쟁과 더불어 병역제도의 개선에 있어 보다 현실적인 대안을 모색하는데 본 연구가 기여할 수 있으리라 기대한다.

이와 관련하여 본 연구에서 강조하고 싶은 점은 미국의 '가교환경가설'와 같이 병역의무를 수행함에 있어 군 복무를 학교에서 직장으로의 이행을 보다 원활하게 해주는 수단으로 적극 활용하자는 것이다. 또한 미국의 선행연구들이 미국 군대라는 조직을 공공부문에서 최대 규모의 교육시스템이라고 보고 있다는 점도 주목해 볼 필요가 있다. 우리나라의 경우에도 이와 크게 다르지 않다고 판단되는데, 군 생활을 통해 사회적응을 위한 기본적인 교육이 이루어지고 있는 만큼 교육시스템이라는 관점에서 병영생활을 하나의 현대화된 학습조직으로 활용하는 방안이 강구되어야 할 것이다.

최근 병역제도의 개선방향으로 언급되고 있는 바와 같이 법 개정을 통해 군 복무 시 대학교과과정을 이수할 수 있게 하거나 또는 사이버 지식정보방을 구축함으로써 사병들이 취업이나 영어학습을 할 수 있는 시설이나 제도를 도입하는 것은 군 복무에 대한 사회의 부정적인 인식을 해소하는 데 도움이 될 것으로 판단된다. 더 나아가 미국의 사례와 같이 군 복무 기간 중 취업에 도움이 되는 기술이나 자격증을 취득할 수 있도록 보다 적극적인 대책들이 마련되어야 할 것이다. 이는 본 연구의 서론에서 언급한 바와 같이 일반 기업에서의 군필자에 대한 일종의 긍정적 시그널이 존재할 가능성이 높다는 점에서 이러한 시그널의 효과를 강화시키는 역할을 담당할 수 있기 때문이다.

물론 연구의 한계점이 있다. 첫째, 한국노동패널조사가 10차에 걸쳐 이루어졌으므로 자료속성상 패널데이터로 구성할 수 있는데, 본 연구는 10차 자료에 국한하였다. 만약 패널데이터를 사용한다면, 근로자의 관찰되지 않은 이질성을 통제할 수 있을 것으로 기대되며 보다 효율적인 추정량을 구할 수 있다. 그러나 이와 같은 분석을 하기 위해서는 정확한 측정이 이루어져야 하지만 한국노동패널자료는 신규응답자에 한해서 군 복무여부와 복무기간을 조사하고 있어 아쉬움이 남는다.

둘째, 앞서 지적한 것처럼 군 복무형태를 결정함에 있어 선행요인들을 감안한 분석이 이루어지지 않았다. 필자가 판단하기로는 미국과 같이 모병제인 경우 군 복무의 자기선택문제가 해당되지만, 우리나라와 같이 남성의 병역의무를 규정하고 있는 경우 입영시점의 연기 등과 같이 군 복무시점을 선택하거나 군종이나 군 복무기간을 선택하는 문제로 국한된다. 본 연구에서는 군 복무기간의 효과를 추정할 수 없었으나, 그로 인해 본 연구의 추정결과에는 큰 영향을 미치지 않을 것으로 보인다. 그러나 최근 청년취업문제가 부각되고 있는 가운데 대학재학생 남성들이 군 복무를 언제 하느냐가 중요하기 때문에 이를 자기선택의 문제로 파악하고 분석할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 군 복무여부에만 초점을 맞추고 있다. 따라서 특정 이유로 인한 면제를 받은 것인지, 그리고 군종에 따라 다를 것으로 예상되는 군 복무의 환경이나 특성과 같은 이질적인 요소들을 감안하지 못했다. 이를 고려하기 위해서는 군종 및 군 복무형태에 대한 구분이 필요하나, 한국노동패널조사는 그에 대한 정보를 제공하지 못한다. 향후 이러한 정보를 제공하는 데이터가 구축된다면 그에 따른 차이점과 비교분석을 통해 보다 유용한 함의를 도출할 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 본 연구는 군 복무 여부에 따라 임금차이가 어떻게 나타나는지를 살펴보았기 때문에 군 복무가 취업여부 또는 취업가능성에 미치는 효과, 즉 고용효과를 고려하지 못했다. 이는 군 복무의 임금효과를 이미 취업해 있는 임금근로자를 대상으로 분석했기 때문인데, 향후 고용효과까지도 포괄한 연구가 이루어졌을 때 진정한 의미에서 군 복무의 노동시장 효과를 분석할 수 있을 것이다.

이상의 한계에도 불구하고 본 연구는 그간 실증분석이 이루어지지 못했던 군 복무의 노동시장 효과를 분석함으로써 우리나라 병역제도와 관련된 논의에 있어 기초자료를 제공했다는 점에서 나름대로 의의를 갖는다고 보여진다. 이러한 연구들이 우리나라 병역제도의 개선을 위한 논의를 진전시키는 데 기여할 것으로 기대한다.

참고문헌

국방부 (2009). <2008 국방백서>, 국방부.

김상훈, 김진교, 정용균 (2006). 징병제하에서 왜 군 입대를 늦추는가?: 심리적, 인구통계학적 특성 검토, <한국국방경영분석학회지>, **32**, 188–211.

남재량, 김태기 (2000). 비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?, <노동경제논집>, **23**, 81–106.

박선영, 안상수, 김영택, 곽용수, 장명선 (2007). <군 복무에 대한 사회통합적 보상체계 마련을 위한 정책방안 연구 - 군가산점제 부활 논쟁을 계기로 ->, 한국여성정책연구원.

이상목 (2005). 병역제도의 전환 가능성과 개선방안에 대한 소고, <규제연구>, **14**, 133–162.

한국노동연구원 (2007). <한국노동패널 10차 자료>, 한국노동연구원.

Berger, M. C. and Hirsch, B. T. (1983). The civilian earnings experience of Vietnam, *Journal of Human Resources*, **18**, 455–479.

Berger, M. C. and Hirsch, B. T. (1985). Veteran Status as a screening device during the Vietnam Era, *Social Science Quarterly*, **66**, 79–89.

Bryant, R. R. and Wilhite, A. (1990). Military experience and training effects on civilian wages, *Applied Economics*, **22**, 69–81.

De Tray, D. (1982). Veteran Status as a screening device, *American Economic Review*, **72**, 133–142.

Fredland, J. E. and Little, R. D. (1985). Socioeconomic Status of World War II Veterans by race: An empirical test of the bridging hypothesis, *Science Quarterly*, **66**, 533–551.

Hisnanick, J. J. (2003). A great place to start: The role of military service on human capital formation, *Labour*, **17**, 25–45.

Imbens, G. and van der Klaauw, W. (1995). Evaluating the cost of conscription in the Netherlands, *Journal of Business & Economic Statistics*, **13**, 207–215.

Little, R. D. and Fredland, J. E. (1979). Veteran status, earnings, and race: Some long term results, *Armed Forces and Society*, **5**, 244–260.

Martindale, M. and Poston, D. L. (1979). Variations in veteran/non-veteran earnings patterns among World War II, Korean, and Vietnam War cohorts, *Armed Forces and Society*, **5**, 219–243.

Schwartz, S. (1986). The relative earnings of Vietnam and Korean-Era Veterans, *Industrial and Labor Relations Review*, **39**, 564–572.

Teachman, J. and Tedrow, L. (2007). Joining up: Did military service in the early all volunteers era affect subsequent civilian income?, *Social Science Research*, **36**, 1447–1474.

Xie, Y. (1992). The Socioeconomic Status of young male Veterans, 1964–1984, *Social Science Quarterly*, **73**, 379–396.

The Effect of Military Service on Wages in Korea

Dong-Wook Eom[1]

[1]Human Resource Management Department, Samsung Economic Research Institute

(Received April 2009; accepted May 2009)

Abstract

Interest about the effect of military service is increasing because of the renewal of military service incentive system in Korea. In the background, men has been experienced which suffer monetary and non-monetary damages through the compulsory military service in Korea. However there are few studies that analyze the labor market effect of military service. This study takes advantage of male worker's data of 10th KLIPS(Korea Labor & Income Panel Survey) in 2007 and analyze the wage effect of military service. According to empirical result using Mincerian earnings function, the positive effect of military service appeared. These result shows men who finished military duty have an monetary advantage in Korean labor market unlike general perceptions on military service.

Keywords: Compulsory military service, human capital, Mincerian earnings function, Korean Labor & Income Panel Survey.

[1]Research Fellow, Human Resource Management Department, Samsung Economic Research Institute, 29th FL., Samsung Life Seocho Tower 1321-15, Seocho 2-Dong, Seocho-Gu, Seoul 137-955, Korea.
E-mail: edwmidas@seri.org