



저작자표시-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

경제학석사학위논문

군 가산점제도의 폐지가
노동시장에 미친 영향

2013년 12월

서울대학교 대학원

경제학부

이재호

군 가산점제도의 폐지가 노동시장에 미친 영향

지도교수 이 철 희

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함
2013년 12월

서울대학교 대학원
경제학과
이 재 호 (성명)

이재호의 석사 학위논문을 인준함
2013년 12월

위 원 장 _____ (인)

부위원장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

국 문 초 록

한국은 징병제를 운영하는 국가로서 군복무에 대한 보상의 차원으로 군가산점제도를 운영하여 왔었다. 동 제도는 군복무를 마친 남성에게 공무원시험을 포함한 공공기관의 임용시험에서 일정비율의 가산점을 적용하는 혜택을 제공해왔다. 하지만 1999년 여성계를 중심으로 군가산점제도의 차별성에 대한 문제가 제기 되었고 군가산점제도는 결국 헌법재판소의 위헌판결과 함께 역사 속으로 사라지게 되었다. 하지만 최근 정치권을 중심으로 군가산점제도의 재도입에 관한 논의가 활발히 진행되고 있는바 본 연구는 군가산점제도가 실제로 노동시장에 어떠한 영향을 미쳤는지를 실증분석 하는 것을 목적으로 한다. 본 연구의 분석에 따르면 군가산점제도가 폐지된 1999년 이후 공공기관의 입직에 있어서 남성에 비해 여성이 유리해졌음을 알 수 있다. 또한 미필자와 군필자를 대상으로 비교했을 때 군가산점제도의 폐지는 군필자의 공공기관 입직 확률을 낮추는 요인으로 작용했음을 알 수 있다.

주요어 : 군가산점제도, 한국노동패널, 공공기관

학 번 : 2012-20177

목 차

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구배경	1
제 2 장 연혁 및 공무원 합격률 추이	2
제 1 절 군가산점 제도의 연혁	2
제 2 절 공무원시험의 여성합격률 추이	4
제 3 장 실증 연구 방법	7
제 1 절 분석자료	7
제 2 절 실증분석 모형	8
제 4 장 실증분석	10
제 1 절 공공기관 입직확률 추정결과	10
1. 공공기관 입직확률의 성별 추정결과	10
2. 공공기관 입직확률의 성별과 군복무여부 추정결과	12
3. 공공기관 입직확률의 남성군복무여부 추정결과	14
4. 공공부문과 비공공부문의 남성입직자비율 차이 추정	16
제 5 장 결 론	17
참고문헌	19
Abstract	21

표 목 차

[표 1] 군가산점제도 연혁	3
[표 2] 7급 국가직 공무원임용시험 여성합격률	4
[표 3] 9급 국가직 공무원임용시험 여성합격률	5
[표 4] 성별에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과	5
[표 5] 성별과 군복무 여부에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과	13
[표 6] 남성의 군복무 여부에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과	14
[표 7] 남성 입직자 비율 차이의 군가산점제도 폐지 효과	16

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경

한국은 징병제를 채택하고 있는 국가로서 군복무를 국민의 의무로 명시하고 있다. 따라서 대한민국의 건강한 남성으로서 일정요건을 충족하는 국민은 2년여의 시간동안 군에서 복무함으로써 국방의 의무를 이행하여야 한다. 이로 인해 발생하는 청년기 동안의 인적, 물적 손실에 대한 보상으로 국가가 군복무를 마친 국민을 대상으로 공무원시험 등에 일정 가산점을 부여함을 골자로 하는 군가산점제도를 운용하여 왔었다. 하지만 IMF사태 이후 공무원시험의 경쟁률이 치열해짐에 따라 여성계를 중심으로 군가산점제도가 여성과 병역면제자에 대한 차별이라는 주장이 확산되었고 결국 1999년 현재의 위헌판결로 인해 군가산점제도는 폐지되기에 이르렀다.

현재의 위헌 판결 이후로도 군가산점제도의 문제는 여전히 보상과 차별이라는 관점에서 수많은 정치적, 사회적 이슈를 재생산해 내고 있다. 특히 최근 정치권을 중심으로 군 가산점제도의 재도입에 관해 다양한 관점에서 논의가 진행되고 있다. 아직까지 군 복무자에게 제시할 수 있는 현실적인 보상안에 대한 사회적 합의가 이루어지지 않고 있는 상황에서 이러한 논의는 앞으로도 끊임없이 반복될 것으로 보인다. 정전국가라는 특수한 시대상황과 의무병제도가 유지되는 한 군가산점제도를 포함한 일련의 보상안에 대한 논의가 지속될 수밖에 없는 것이다.¹⁾

군가산점제도의 폐지 이후 군가산점제도의 합법성과 실효성에 대해 다

1) 군복무자에 대한 보상의 차원으로 실시되었던 군가산점제도는 전 세계적으로 유례를 찾을 수 없는 제도였다. 물론 미국과 같은 국가에서 군전역자를 대상으로 가산점제도를 운영한 사례가 있었지만 징병제를 기반으로 하는 한국의 군가산점제도와는 직접적인 비교가 불가능하다.

양한 관점에서의 논의와 연구가 이루어져 왔다. 하지만 경제학적인 관점에서 군가산점제도의 폐지가 노동시장에 미친 영향을 분석하는 과학적인 접근은 미미하였다. 이에 본 연구는 군 가산점제도의 폐지를 전후로 노동시장에 일어난 변화를 실증적으로 분석하는 한편 과학적 분석의 시초를 제공함을 목적으로 한다.

군가산점제도가 실질적으로 적용된 대상이 공무원 시험을 비롯한 공공기관의 임용시험이라는 점에 주목하여 본 연구는 군가산점제도의 폐지 이후 성별을 기준으로 공공기관의 입직확률이 어떻게 변화하였는지에 초점을 두고 분석을 진행하였다. 분석을 위한 자료로는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널을 이용하였다.

본 연구는 2장에서 군가산점제도의 연혁과 공무원시험의 여성합격률 추이를 살펴본다. 3장에서는 한국노동패널자료의 특성을 설명하고 본 연구에서 사용할 모형을 설정한다. 4장에서는 설정한 모형을 바탕으로 군가산점제도의 폐지 이후 노동시장에서 발생한 변화를 분석한다. 마지막으로 5장에서는 앞서 도출된 분석결과를 바탕으로 시사점을 도출하는 한편 본 연구의 한계점을 지적하고 후속연구의 방향을 제안한다.

제 2 장 연혁 및 공무원 합격률 추이

제 1 절 군 가산점제도의 연혁

군 가산점제도가 노동시장에 미친 효과를 살펴보기에 앞서 군 가산점제도의 연혁을 살펴봄으로서 분석대상을 명확히 할 필요가 있다. 군 가산점제도의 모태는 1961년 제정된 『군사원호대상자고용법』이다. 당시 이 규정에는 공무원채용시험의 경우 만점의 5% 가산점 혜택을 부여하고, 임용서열 결정시 동점자가 있는 경우에는 제대군인을 우선하여 임명하

며, 국·공영 기업체 및 일반 사기업체는 전체 고용인원의 20%에 해당하는 제대군인을 의무고용토록 하였다. 이후 군가산점제도는 대체적으로 틀을 유지해 오다 1985년 1월 1일 시행된 『국가유공자예우에관한법률』에 의해 다소 변화를 겪게 되었다. 구체적으로 6급 이하의 공무원임용시험이나 기업체의 신규직원 채용시험에 있어 군복무기간에 따라 가산점 정도를 달리하였다. 즉, 2년 이상의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인의 경우에는 시험만점의 5%를 득점에 가산하고 2년 미만 복무 후 전역자는 3%를 가산하도록 조정하였다.²⁾ 이후 IMF사태와 함께 공무원시험의 경쟁률이 높아지면서 군복무가산점제도가 임용시험의 당락에 결정적인 요인으로 작용하여 여성과 비 군복무자들의 평등권을 침해하고 있다는 여론이 여성계를 중심으로 확산되었다. 결국 1999년 12월 23일 헌법재판소의 재판관 전원일치로 『제대군인에관한법률』의 군복무가산점제도가 위헌이라는 판결이 내려졌다.

[표 1] 군가산점제도 연혁

연 혁	비 고
1961년 군사 원호대상자 고용법 제정	공무원채용시험에서 만점의 5% 가산점 부여
1969년 군사 원호대상자 고용법	-
1985년 국가유공자예우 등에 관한 법률	가산점 조정 (2년이상 5%, 2년미만 3%)
1998년 제대 군인 지원에 관한 법률 제정	기존 가산점 유지 (2년이상 5%, 2년미만 3%)
1998년 제대 군인 지원에 관한 법률 헌법소원 청구	-

2) 류재일, “군복무가산점제도 폐지원인에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위 논문(2003)

1999년 제대 군인 지원에 관한 법률 위헌 결정	1999년 12월 23일 현재 위헌판결
--------------------------------	--------------------------

주 : 상기 군복무가산점제도는 권고사항으로 민간기업이 준수할 의무는 없었다.

자료 : 법제처 홈페이지

제 2 절 공무원임용시험의 여성합격률 추이

군 가산점제도의 본격적인 분석에 앞서 동 제도의 적용대상이 되는 6급 이하 공무원임용시험의 여성합격률 추이를 살펴 볼 필요가 있다. 아래의 [표 2]와 [표 3]은 7급과 9급 국가직 공무원임용시험의 여성합격률 추이를 보여준다.

[표 2] 7급 국가직 공무원임용시험 여성합격률³⁾

연도	7급 행정, 외무, 공안 직군			7급 기술직		
	합격자	여성 합격자	합격률	합격자	여성 합격자	합격률
1993	785	34	4.3%	135	1	0.7%
1994	588	21	3.6%	135	26	19.3%
1995	334	5	1.5%	80	10	12.5%
1996	383	25	6.5%	117	16	13.7%
1997	267	27	7.4%	145	5	3.4%
1998	75	21	28%	85	6	7.1%
1999	422	28	6.6%	70	2	2.9%

3) 공무원이 되기 위해서는 공무원임용시험을 통과해야한다. 공무원 임용시험은 안전행정부에서 실시하는 국가직 임용시험과 지방자치단체에서 시행하는 지방직 임용시험으로 구분된다. [표 2]와 [표 3]은 안전행정부에서 시행하는 국가직 공무원 임용시험의 합격추이를 나타낸 자료이다.

2000	560	95	17%	54	7	13.0%
2001	531	89	16.8%	68	7	10.3%
2002	517	147	28.4%	106	18	17.0%
2003	500	115	23%	133	25	18.8%

자료 : 안전행정부, 2004년 행정자치 통계연보

[표 3] 9급 국가직 공무원임용시험 여성합격률

연도	9급 행정,公安 직군			9급 기술직		
	합격자	여성 합격자	합격률	합격자	여성 합격자	합격률
1993	3,298	1,152	34.9%	195	34	17.4%
1994	1,840	581	31.6%	255	122	47.8%
1995	1,281	413	32.2%	124	64	51.6%
1996	2,259	746	33.0%	208	72	34.6%
1997	1,925	717	37.2%	278	61	21.9%
1998	910	194	21.3%	186	39	21.0%
1999	1,213	251	20.7%	135	21	15.6%
2000	2,709	1,014	37.4%	171	48	28.1%
2001	2,611	1,032	39.5%	304	82	27.0%
2002	2,585	1,317	50.9%	330	99	30.0%
2003	1,587	806	50.8%	296	102	34.5%

자료 : 안전행정부, 2004년 행정자치 통계연보

[표 2]와 [표 3]을 통해 IMF사태 이후 공무원 정원의 축소로 인해 1998년 합격자 수가 급격히 줄어들었음을 알 수 있다. 한편 시간이 지나면서

전반적으로 여성합격률이 상승하는 경향이 있음을 알 수 있다. 또한 1999년 군복무가산점제도의 폐지시점을 기준으로 살펴보면 7급과 9급 임용시험 모두에서 여성합격률이 눈에 띄게 향상되었음을 알 수 있다.

제 3 장 실증 연구 방법

제 1 절 분석자료

본 연구에서는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널 1차년도(1998년) 부터 13차년도(2010년)까지의 자료를 사용하였다. 한국노동패널은 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있으며, 1998년 1차 조사를 시작으로 13차 조사까지 완료되어 있다.⁴⁾ 동 자료는 개인의 경제활동상태, 소득활동 및 소비, 교육, 군복무와 관련된 사항 등의 내용을 담고 있다. 또한 1차 조사에서 실시된 회귀적 설문은 본 연구가 관심을 가지는 군복무가산점제도 폐지 이전 발생한 개인의 직업력에 관한 정보를 제공하고 있다.

본 연구는 생애 최초 취업자를 대상으로 군 가산점제도의 폐지 이후에 나타나는 노동시장의 변화를 살펴보는 것을 목적으로 한다. 따라서 1985년에 군 가산점제도가 다소 변화를 겪었다는 점을 고려하여 1985년부터 2010년 사이에 최초로 취업을 한 사람들이 분석의 대상이 된다. 그리고 직업군인의 경우 군 복무를 진행 중인 동시에 공공기관에 취업을 한 것으로 분류되기 때문에 이로 인해 발생할 수 있는 편의를 막고자 분석의 대상에서 제외되었다. 한편 2008년까지는 공무원 임용시험의 나이제한으

4) 한국노동연구원, 한국노동패널 User's Guide

로 인해 만 35세 이하의 사람들에게만 임용시험에 응시할 수 있는 자격이 주어졌었다. 따라서 본 연구에서는 공공기관의 임용시험 자격을 갖춘 만 20세부터 만 35세까지의 사람들을 분석대상으로 한다.

한국노동패널자료는 1차 년도의 전체 응답자 및 2차 년도부터 발생하는 신규 응답자를 대상으로 군복무와 관련된 설문을 실시하고 있다. 기존 응답자의 군복무 관련 정보는 시간이 경과하면서 변화할 수 있다. 따라서 본 연구는 생애 최초 입직자의 군복무정보를 정확히 반영하기 위해 입직년도를 기준으로 군복무 정보를 업데이트하는 방식을 택하였다. 가령 1998년도 조사 시 군복무를 하지 않았지만 2002년에 군복무를 마치고 2004년에 최초로 취업을 한 사람은 2004년도 기준으로 봤을 때 군복무를 마친 상태로 취업을 한 것이 되는 것이다.

제 2 절 실증분석모형

본 연구의 가설은 “군 가산점제도의 폐지 이후 여성과 비복무자의 공공기관 취업이 남성과 비교했을 때 이전보다 유리해졌다”는 것이다. 이 가설의 분석을 위해 다음과 같은 2가지의 모형을 설정했다.

$$1. Y = \beta_0 + \beta_1 SEX \times D + \beta_2 SEX + \beta_3 D + \beta_4 AGE + \beta_5 AGE^2 + \beta_6 INCOME + \beta_7 YEAR + \beta_8 YEAR^2 + \beta_9 YEAR^3 + \beta_{10} \text{학력 DUMMY} + \beta_{11} \text{거주지역 DUMMY}$$

$$2. Y = \beta_0 + \beta_1 M \times D + \beta_2 NM \times D + \beta_3 M + \beta_4 NM + \beta_5 D + \beta_6 AGE + \beta_7 AGE^2 + \beta_8 INCOME + \beta_9 YEAR + \beta_{10} YEAR^2 + \beta_{11} YEAR^3 + \beta_{12} \text{학력 DUMMY} + \beta_{13} \text{거주지역 DUMMY}$$

본 연구에서 종속변수는 공공기관 여부이다. 따라서 종속변수인 Y는 한국노동패널이 제공하는 산업오픈코드를 이용하여 공공행정, 사회행정 산

업군에 속하는 경우 1, 나머지 산업군에 속하는 경우 0으로 설정하였다.5) 한편 설명변수는 성별, 나이, 가구소득, 학력, 지역 등의 변수를 통제하였다.

구체적으로 첫 번째 모형의 경우 성별더미(SEX)는 여자인 경우 1, 남자인 경우 0으로 설정했고 군가산점제도의 폐지 이전과 이후를 구분하는 더미변수(D)는 최초취업연도가 2000년 이전인 경우 0, 2000년 이후인 경우 1로 설정하였다. 그리고 연령과 연령제곱, 취업연도, 취업연도제곱 변수를 포함하였다. 학력더미변수의 경우 2년제 대학, 4년제 대학, 석/박사로 세 개의 더미변수를 포함하였고 거주지역 더미변수의 경우 광역시도를 기준으로 제주도를 제외한 총 14개의 더미변수를 포함하였다. 군가산점제도의 폐지 이후 여성의 공공기관 취업확률에 있어서의 변화를 살펴보기 위해서는 첫 번째 모형에서 $SEX \times D$ 의 계수인 β_1 의 유의성을 검정해 보아야 한다.

두 번째 모형에서는 여자를 기준으로 하여 군복무를 한 남성 더미(M)와 군복무를 하지 않은 남성 더미(NM)를 추가하였다. 또한 각각의 경우 군가산점제도폐지 이전과 이후를 구분하는 더미(D)와의 교호항을 포함함으로써 군가산점제도의 폐지이후 여성과 군복무를 마친 남성 그리고 군복무를 하지 않은 남성 사이에 공공기관의 입직확률이 어떻게 달라지는지를 분석하였다. 즉, 변수 $M \times D$ 의 계수인 β_1 이 유의한 음의 값이 나온다면 군가산점제도의 폐지 이후 군복무를 마친 남성의 공공기관 취업확률이 여성에 비해 낮아짐을 의미하는 것이다.

다음으로 본 연구에서는 남성만을 대상으로 한 경우 군가산점제도의 폐지 이후 군복무여부의 효과가 변했는지를 분석하기 위해 다음과 같은 모형을 설정하였다.

$$3. Y = \beta_0 + \beta_1 S \times D + \beta_2 S + \beta_3 D + \beta_4 AGE + \beta_5 AGE^2 + \beta_6 INCOME + \beta_7 YEAR + \beta_8 YEAR^2 + \beta_9 YEAR^3 + \beta_{10} \text{학력} DUMMY + \beta_{11} \text{거주지역} DUMMY$$

5) 한국노동패널은 오픈코드를 통해 산업별, 직업별 분류를 제공한다. 산업별 분류에서 공공기관을 지정하고 직업별 분류에서 직업군인을 제외시켰다.

위 모형에서 군복무 여부를 나타내는 더미(S)는 군복무를 한 경우 1, 군복무를 하지 않은 경우 0으로 설정되어 있다. 나머지 변수들은 앞서 정의한 방식대로 설정되어 있다. 남성만을 대상으로 한 위의 회귀분석에서 군 가산점제도의 폐지 이후 군복무여부가 공공기관의 입직확률에 미치는 영향을 보기 위해서는 변수 $S \times D$ 의 계수인 β_1 의 유의성을 살펴보아야 한다. 만약 β_1 이 유의한 음의 값이 나온다면 군 가산점제도의 폐지 이후 군필자인 남성이 누리던 공공기관 입직에 있어서의 유리함이 줄어들었다고 해석할 수 있다.

마지막으로 본 연구는 질문을 바꾸어 비공공부문을 기준으로 공공부문과의 남성입직자비율 차이가 군가산점제도의 폐지 이후 어떤 변화를 보이는가에 답하기 위해 다음과 같은 모형을 설정하였다.

$$4. Y = \beta_0 + \beta_1 P \times D + \beta_2 P + \beta_3 D + \beta_4 YEAR + \beta_5 YEAR^2$$

위 모형에서 종속변수(Y)는 남성일 경우 1, 여성일 경우 0인 남성더미 변수이다. 설명변수로는 공공기관더미변수(P)와 군가산점 더미변수(D) 그리고 연도변수가 포함되어 있다. 만약 $P \times D$ 의 계수인 β_1 이 유의한 음의 값을 나타낸다면 군가산점제도의 폐지 이후 비공공부문과 비교했을 때 공공부문에서의 남성입직자비율이 폐지 이전보다 하락했음을 의미한다.

제 4 장 실증분석

제 1 절 공공기관 입직확률 추정결과

1. 공공기관 입직확률의 성별 추정결과

공공기관의 성별에 따른 입직확률이 군 가산점제도의 폐지 이후 변화가 있었는지를 분석하기 위해 앞서 설정한 모형 1을 사용한다. [표 4]는 모형1의 분석결과이다.

[표 4] 성별에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과

	계 수	표준오차	p-value
여성더미*가산점더미	0.0360727***	0.0139389	0.010
여성더미	-0.0320577***	0.010926	0.003
가산점 더미	-0.0667979***	0.0235493	0.005
연령	0.0009292	0.0108809	0.932
연령 ²	0.0000422	0.0002001	0.833
가구소득	1.70e-07	1.49e-06	0.909
연도	0	-	-
연도 ²	0.0000283	0.0000959	0.768
연도 ³	-9.65e-09	3.20e-08	0.763
2년제 대학	0.0213349**	0.0097988	0.030
4년제 대학	0.0258509***	0.0088205	0.003
석사, 박사	-0.0245174	0.0174884	0.161
부산광역시	0.04313***	0.0136722	0.002
대구광역시	0.0044792	0.01612	0.781
대전광역시	0.023398	0.02071	0.259
인천광역시	0.0054533	0.0149207	0.715
광주광역시	0.0187401	0.0220383	0.395

울산광역시	-0.0252375	0.0211862	0.234
경기도	0.0037301	0.0099825	0.709
강원도	0.0169534	0.022873	0.459
충청북도	0.0297936	0.021929	0.174
충청남도	0.0074623	0.0229658	0.745
전라북도	0.0762805***	0.0186365	0.000
전라남도	-0.0101282	0.0245964	0.681
경상북도	0.0217762	0.0188434	0.248
경상남도	0.0330615**	0.0143626	0.021
상수	-35.90709	127.8699	0.779
N	2983	R ²	0.0383
F	4.72		

주 : *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 1~11차 자료.

종속변수 : 공공기관더미

위 모형의 종속변수는 공공기관 더미이다. 따라서 여성더미*군가산점 더미가 유의한 양의 값을 나타내는 것은 군 가산점제도의 폐지 이후 여성이 남성에 비해 공공기관에 진입할 확률이 높아짐을 의미한다. 분석결과에 따르면 1%의 유의수준 하에서 군 가산점제도의 폐지 이후 여성이 공공기관에 취업할 확률이 남성에 비해 약 3.6% 증가한다고 볼 수 있다. 이는 군 가산점제도의 폐지 이후 상대적으로 여성이 공공기관의 진입에 유리해졌음을 의미한다. 한편 4년제 대학더미변수의 계수가 1%의 유의수준 하에서 유의한 양의 값을 나타냄을 알 수 있는데 이는 고등학교 진학자보다 대학교 진학자가 공공기관에 진입할 확률이 더욱 높아짐을 의미한다.

2. 공공기관 입직확률의 성별, 군복무여부 추정결과

공공기관에 지원을 하는 남성들 중에는 미필자들도 포함되어 있다. 따

라서 단순하게 남성과 여성만으로 나누어 분석을 시행하면 군가산점제도의 폐지로 인해 발생하는 변화를 정확하게 포착할 수 없는 문제가 발생한다. 따라서 설명변수로서 남성복무자와 남성비복무자를 구분하는 모형 2를 통해 성별에 따른 효과와 군복무 여부에 따른 효과를 분리해 낸다. [표 5]는 모형2의 회귀분석 결과이다.

[표 5] 성별과 군복무 여부에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과

	계 수	표준오차	p-value
남성복무자*가산점더미	-0.0426998***	0.0162703	0.009
남성비복무자*가산점더미	-0.0224651	0.0200773	0.263
남성복무자	0.0348834***	0.0116471	0.003
남성비복무자	0.0206848	0.0173262	0.233
가산점 더미	0.0061187	0.01455	0.674
연령	0.0009213	0.0109218	0.933
연령 ²	0.0000433	0.0002005	0.829
가구소득	1.41e-07	1.49e-06	0.925
연도	0	-	-
연도 ²	0.0000354	0.0000979	0.718
연도 ³	-1.20e-08	3.26e-08	0.713
2년제 대학	0.0209473	0.0098206	0.033
4년제 대학	0.0255617***	0.0088302	0.004
석사, 박사	-0.0238707	0.017511	0.173
부산광역시	0.0430365***	0.0136751	0.002
대구광역시	0.0046101	0.016124	0.775
대전광역시	0.0234339	0.0207203	0.258
인천광역시	0.0058982	0.0149395	0.693
광주광역시	0.019032	0.0220445	0.388
울산광역시	-0.024918	0.0212124	0.240
경기도	0.0038247	0.0099852	0.702

강원도	0.0169761	0.0228789	0.458
충청북도	0.0292243	0.0219411	0.183
충청남도	0.0076127	0.0229742	0.740
전라북도	0.0763729***	0.0186402	0.000
전라남도	-0.009788	0.0246035	0.691
경상북도	0.0221995	0.018852	0.239
경상남도	0.0329347**	0.014369	0.022
상수	-45.34053	130.5026	0.728
N	2983	R ²	0.0386
F	4.40		

주 : *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 1~11차 자료.

종속변수 : 공공기관더미

모형2는 남성복무자더미와 남성비복무자더미를 설정함으로서 여성을 기준으로 군 복무를 마친 남성과 군 복무를 하지 않은 남성을 비교할 수 있다. 본 연구의 목적인 군 가산점제도 폐지 이후 노동시장의 변화를 살펴보기 위해서는 군 가산점제도의 혜택을 보는 남성의 공공기관 입직확률이 군가산점제도 폐지 이후 어떻게 변화하는 가를 살펴봐야 한다. 이를 위해 남성복무자*가산점더미의 계수를 살펴보면 1%의 유의수준 하에서 약 -4.2%만큼 남성복무자의 공공기관 입직확률이 여성에 비해 떨어졌음을 알 수 있다. 즉 군가산점제도의 폐지 이후 여성에 비해 군복무를 마친 남성의 공공기관 입직이 불리해졌음을 의미한다. 한편 남성비복무자*군가산점더미의 계수가 유의하지 않음을 볼 수 있는데 이는 군가산점의 폐지 이전에도 남성비복무자는 여성과 동일하게 군 가산점제의 혜택을 받지 않았었기 때문인 것으로 설명할 수 있다. 남성군복무자더미의 계수를 통해 1% 유의수준 하에서 여성에 비해 남성군복무자의 공공기관 입직이 약 3.5%만큼 유리함을 알 수 있다. 마지막으로 앞서의 분석과 마찬가지로 4년제 대학 더미변수가 1%유의수준 하에서 유의한 값을 나타냄을 볼 수 있다.

3. 공공기관 입직확률의 남성 군복무여부 추정결과

[표 6]에서는 남성만을 대상으로 했을 때 군 복무여부에 따라 군 가산 점제도폐지 이후 발생하는 변화를 분석하는 모형3의 분석결과이다.

[표 6] 남성의 군복무 여부에 따른 군 가산점제도 폐지의 효과

	계 수	표준오차	p-value
군복무더미*가산점더미	-0.0511605**	0.0236176	0.030
군복무더미	0.0477062**	0.0194602	0.014
가산점더미	0.0053695	0.0255243	0.833
연령	-0.0057283	0.0167091	0.732
연령 ²	0.0001687	0.0003011	0.575
가구소득	2.43e-08	4.52e-08	0.591
연도	0	-	-
연도 ²	-7.94e-07	5.86e-07	0.175
연도 ³	7.68e-11	5.67e-11	0.176
2년제 대학	0.0288145**	0.0144838	0.047
4년제 대학	0.0237555*	0.0126151	0.060
석사, 박사	-0.0261227	0.0230144	0.257
부산광역시	0.0629917***	0.020091	0.002
대구광역시	0.0001091	0.0225464	0.996
대전광역시	0.0283587	0.0289795	0.328
인천광역시	0.0114081	0.0212692	0.592
광주광역시	0.0551701*	0.0318165	0.083
울산광역시	-0.0230575	0.0321959	0.474
경기도	0.0101361	0.0142125	0.476
강원도	-0.0058973	0.0328713	0.858
충청북도	0.0384985	0.0312144	0.218
충청남도	0.0215513	0.0328917	0.512
전라북도	0.0805702***	0.0300514	0.007
전라남도	-0.0055746	0.0341546	0.870

경상북도	0.0192309	0.0268806	0.474
경상남도	0.0332701	0.0204359	0.104
상수	2.584003	1.861883	0.165
N	1725	R ²	0.0471
F	3.36		

주 : *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 1~11차 자료.

종속변수 : 공공기관더미

[표 6]에서 군복무더미*가산점더미의 계수값이 5%유의수준 하에서 유의한 값을 나타낸다. 이는 군가산점제도의 폐지 이후 군복무를 마친 남성의 공공기관 입직확률이 군복무를 마치지 않은 남성과 비교했을 때 하락함을 의미한다. 즉 군가산점제도의 혜택을 누리던 군복무자가 군가산점제도의 폐지 이후 공공기관 입직에 있어 미필자에 비해 상대적으로 어려워졌음을 시사한다.

4. 공공부문-비공공부문의 남성 입직자비율 차이 추정

[표 7]은 노동시장에 진입한 사람들의 공공부문 남성비율과 비공공부문 남성비율의 차이가 군가산점제도의 폐지 이후 어떤 변화를 겪게 되는지를 분석한다. 종속변수로는 남성더미를 설정하고, 설명변수로는 공공기관더미와 가산점더미를 사용한다.

[표 7] 남성 입직자 비율 차이의 군가산점제도 폐지 효과

	계 수	표준오차	p-value
공공기관더미*가산점더미	-.1176797	.0945213	0.213
공공기관더미	.1603836***	.0560736	0.004
가산점더미	.0592059*	.031018	0.056
연도	-.0060366	.0041048	0.141
연도 ²	5.03e-07	3.42e-07	0.142
상수	10.60159	6.828672	0.121

N	3248	R ²	0.0036
F	2.35		

주 : *, **, *** 는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 의미함.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 1~11차 자료.

종속변수 : 남성더미

[표 7]에서 공공기관더미*가산점더미의 계수가 유의한 음의 값이 나타난다면 비공공부문 대비 공공부문의 남성입직자비율이 군가산점제도의 폐지 이후 감소함을 의미한다. 하지만 본 분석에 따르면 계수는 음의 값이지만 10%의 유의수준 하에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 군가산점제도 폐지 이후 공공기관의 남성입직자 비율이 비공공부문에 비해 감소했다는 증거를 찾을 수는 없었다. 한편 공공기관더미변수의 계수가 5% 유의수준에서 유의한 양의 값을 나타내는데 이는 비공공부문에 비해서 공공부문의 남성비율이 상대적으로 높음을 의미한다.

제 5 장 결 론

본 연구는 1999년 군가산점제도의 폐지 이후 노동시장에서 발생한 변화를 실증분석 하였다. 동 제도의 폐지 이후 정치권을 중심으로 계속해서 군가산점제도의 재도입에 관한 논의가 진행되고 있지만 군가산점제도가 실질적으로 노동시장에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 실증적인 분석은 미흡했던 것이 사실이다. 이에 본 연구는 군가산점제도의 실효성에 대한 실증분석을 제시하는 한편 군가산점제도 연구의 시초를 제공한다는 점에서 의의를 지닌다.

본 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널 1차~11차 자료를 사용하여 군가산점제도의 폐지 이후 노동시장의 변화를 4가지 관점에서 분석해 보았다. 연구 결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 모형 1의 회귀분석결과 군가산점제도의 폐지 이후 여성이 남성에 비해 공공기관의 입직확률이 높아짐을 확인할 수 있었다. 이는 군가산점제도의 폐지가 실질적으로 여성에게 유리하게 작용하였음을 의미한다고 해석 할 수 있다.

둘째, 모형2의 회귀분석을 통해 군가산점제도가 폐지된 이후 여성에 비해 군복무를 마친 남성의 공공기관 입직확률이 떨어졌음을 알 수 있다. 한편 동 제도의 폐지 이전에도 여성과 동일하게 군가산점제도의 혜택을 받지 못했던 미필자의 여성 대비 공공기관 입직확률은 군가산점제도의 폐지 이후에 유의한 변화를 보이지 않은 것으로 나타났다.

셋째, 모형3은 남성만을 대상으로 했을 때 군복무 여부에 따른 군가산점폐지로 인한 공공기관 입직확률의 변화를 분석했다. 분석결과 군가산점제도의 폐지 이후 미필자가 군필자에 비해 공공기관에 입직할 확률이 높아졌다는 증거를 찾을 수 있었다.

넷째, 모형4는 비공공부문과 공공부문의 남성입직자 비율을 비교함으로써 군가산점제도의 폐지 이후 두 부문의 남성입직자 비율차이가 어떻게 변화하는지를 분석한다. 분석 결과에 의하면 군 가산점폐지 이후 공공기관의 남성입직자 비율이 비공공부문에 비해 감소했다는 증거를 찾을 수 는 없었다.

본 연구의 분석결과는 군가산점제도의 폐지가 실질적으로 여성의 공공 부문 취직에 유리하게 작용하였을 가능성이 있음을 시사한다. 이는 공무원 채용에 있어 중요한 관문인 임용시험의 당락에 군 가산점제도가 중요한 결정요인으로 작용했음을 의미한다. 또한 분석결과는 군가산점제도의 폐지가 군복무를 마친 남성의 공공기관 입직에도 부정적인 영향을 미쳤음을 시사한다.

참 고 문 헌

- 오진(2012), "대학졸업자의 공무원 취업 결정요인 분석", 한국교원대학교
교육 정책전문대학원
- 엄동욱(2009), "군 복무 여부가 임금결정에 미치는 효과", 삼성경제연구
소응용통계연구, 22(4), 805-817
- 김동준(2009), "군 복무와 노동시장 성과", 고려대학교 석사학위 논문
- 윤여근(2010), "군 복무가 노동자 임금에 미친 영향", 서울대학교 석사학
위 논문
- 오세규(2003), "대졸자의 취업확률 결정요인 분석", 연세대학교 석사학위
논문
- 김상훈·김진교(2006), "징병제하에서 왜 군입대를 늦추는가?", 한국국방
경영분석학회지, 제 32권 제 2호, pp188-210
- 류재일(2003), "군복무가산점제도 폐지원인에 관한 연구", 연세대학교 석
사학위 논문.
- 정태엽·이기엽(2005), "대졸자 취업결정요인에 관한 연구", 경영교육연구,
제 8권 제 2호, p159-184.
- 한국노동연구원, "한국노동패널조사", 1차-1차 자료.
- Hisnanick, J. J., "A great place to start: The role of military service
on houman capital formation, Labour, Vol. 17, pp.25-45(2003).
- Freeman, Richard B. 1982. "Economic Determinants of Geographic

and individual Variation in the Labor Market Position of Young Persons."pp115-148 in The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences, edited by Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.

Levin, Henry M 1983. "Youth Unemployment and its Educational consequences. " Educational Evaluation and Policy Analysis 5(2) : 231-247.

Abstract

Lee Jae Ho
Economics
The Graduate School
Seoul National University

In South Korea, where the military mainly consists of conscripted soldiers, the government has been implementing a preference policy for honorably discharged veterans as a reward for their services. This policy awarded discharged soldiers who were conscripted with additional percentage points when applying for jobs in the public sector. However, in 1999, issues were raised by women's rights organizations that the policy is a discrimination against women who are not conscripted. Eventually, the Constitutional Court ruled the policy as unconstitutional, and it was abolished. Nonetheless, the recent discussions in the political sector regarding the restoration of the preference policy have influenced this study to empirically analyze the effect this policy had on the labor market. According to this study, after the abolishment of the preference policy in 1999, the odds of getting a job in public organizations have become favorable to female applicants. Moreover, comparison of applicants who were honorably discharged with those who do not have military experience showed that the abrogation of the preference policy lowered the acceptance rate of veterans when applying for public sector jobs.

keywords : public sector, policy, military experience

Student Number : 2012-20177