

BINGYUAN ZHENGGMU ZHIDU DE JINGJIXUE FENXI

严剑峰

著

兵员征募制度的 经济学分析

上海财经大学出版社



本书由上海财经大学资助出版

兵员征募制度的经济学分析

严剑峰 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

兵员招募制度的经济学分析/严剑峰著. —上海:上海财经大学出版社, 2007. 3

ISBN 978-7-81098-759-2/F · 705

I. 兵… II. 严… III. 兵役制度-研究-中国 IV. E265

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 016103 号

☐ 责任编辑 王 毅

☐ 封面设计 周卫民

BINGYUAN ZHENG MU ZHI DU DE JING JI XUE FEN XI

兵员招募制度的经济学分析

严剑峰 著

上海财经大学出版社出版发行

(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

江苏句容市排印厂印刷装订

2007 年 3 月第 1 版 2007 年 3 月第 1 次印刷

850mm×1168mm 1/32 8 印张 200 千字

印数: 0 001—1 500 定价: 20.00 元

前 言

兵员征募制度指的是一个国家运用何种方法吸纳一定数量、质量和结构的军人来满足该国国防体系对于军事人力需求的制度安排。从人力资源管理的角度来看,一个组织的人力资源管理是一个动态的过程,它包括招募、培训、维持、使用、提升与开发、辞退或离岗、退休与安置等几个阶段。如果把军队也看成是一个生产战斗力的企业组织,其人力资源的管理过程也大致经历了招募、训练、维持、使用及退伍安置等几个阶段。兵员征募制度具体指的就是军队在招募阶段如何吸纳军事人力的制度和办法。

本书就是运用经济学的理论和方法对兵员征募制度进行分析,以便从经济学的视角阐明不同类型的兵员征募制度的优劣和现实的可行性,并对我国的兵员征募制度进行力所能及的分析。因此,本书的研究实际上是经济学理论与方法在一个具体领域的运用。

这种研究的理论意义在于:首先,这种分析和研究无疑会从一个新的角度为我们理解兵员征募制度提供一些有益的洞见,这会加深或修正我们对于兵员征募制度的认识和理解。其次,这种分析和研究为国内的经济学研究开辟了一个新的领域。从经济学的角度对兵员征募制度进行分析,国外的经济学家已经做了大量的工作,但国内对于这一问题的研究尚不多见。希望本书的研究能在国内起到初步的开拓性作用,以引起大家对于这一问题及其他相关问题的研究兴趣。最后,本书对于兵员征募制度的分析框架

也许能给类似问题的研究提供一个有益的范式。如何分析一种制度,这是经济学经常要面对和解决的一个问题。笔者在对兵员征募制度进行分析时,采用的基本思路是先对不同兵员征募制度造成的成本和收益进行一般的规范分析,然后在此基础上对兵员征募制度的选择和变迁做深入的实证分析。这种分析框架也许能为其他类似制度(如税收制度、土地的国家征集制度等)的分析提供一种范式。

同时,在世界范围内正在兴起一场新的“军事革命”,这场军事变革对于整个国防体系的军事人力提出了更高的要求,我们如何运用兵员征募制度及其他的军事人力政策杠杆吸引、招募、训练、保留、维持我们想要的军人,提升我军的军事人力效能,显然有着重大的现实意义。

全书的研究内容大致可分为六个部分,七个章节:

第一部分,主要介绍兵员征募制度的概念、兵员征募制度的演进及发展趋势、研究兵员征募制度的意义、国内外的研究文献综述、本书的研究内容和方法,以及本书的创新之处。这作为本书的第一章。

第二部分,主要研究军事人力的供求。因为兵员征募制度就是实现军事人力供求平衡的方法,所以我们必须研究影响军事人力供给和需求的因素,以便军方识别哪些是军方可控因素,哪些是军方不可控因素,为军方调控军事人力的供求平衡提供理论帮助。同时,我们也简单介绍不同的兵员征募制度调节军事人力供求平衡的方法及各自的优缺点。这作为本书的第二章。

第三部分,主要是对不同兵员征募制度进行成本—收益分析。从经济学的角度来看,评判一种制度优劣的标准依赖于对这种制度进行成本—收益分析。不同的兵员征募制度对个人、军方、国家财政乃至整个社会造成的成本和收益是不同的。我们选择一种兵员征募制度的标准应该是:要么是在既定成本前提下的收益最大

化,要么是在既定收益前提下的成本最小化,也或者是收益一成本比率最高。这里涉及的问题包括:不同的兵员招募制度会产生哪些成本和收益,这些成本和收益如何计量,以及这些成本和收益是如何分摊的。这就构成了本书的第三、第四章的内容。

第四部分,考察不同兵员招募制度的选择。从社会福利最大化的角度来看,最优的兵员招募制度应该是能够使社会成本最小化或者是社会收益最大化的制度安排。但是,这个社会并不存在一个全知全能的仁慈的上帝,他能够代表整个社会替我们做出最优的兵员招募制度的选择。每种制度安排都是现实社会中的人们基于个人成本—收益计算基础之上的讨价还价的结果。兵员招募制度的选择也是如此。因此,这部分的主要内容就是从规范和实证的角度探讨兵员招募制度的选择,探讨不同社会中人们是如何选择兵员招募制度的,有哪些因素会改变人们对于成本和收益的计算,进而影响到人们为改变兵员招募制度而进行重新讨价还价的努力。这就是本书第五章的内容。

第五部分,对不同兵员招募制度的效应分析。这种效应分析既包括宏观效应也包括微观效应。从宏观角度来看,不同的兵员招募制度对宏观的工资、价格、就业和产出所产生的效应也许是不同的。从微观角度来看,在不同兵员招募制度下,各相关行为主体的选择是不同的,这可能会造成相关行为主体行为的扭曲。这种扭曲就构成了不同兵员招募制度的社会成本的一部分。这里我们要着重考察在征兵制下,个人、军方及政府的行为变化。这就是本书第六章的内容。

第六部分,介绍我国现行兵员招募制度存在的问题、改革的方向以及其他相关问题。这就是本书第七章的内容。

目 录

前言	(1)
第一章 绪论:兵员征募制度概述及本书的主要 研究内容和方法	(1)
第一节 兵员征募制度简介	(1)
第二节 兵员征募制度的发展过程及变革趋势	(14)
第三节 国内外相关研究文献综述	(22)
第四节 本书的主要研究方法和创新之处	(28)
第二章 军事人力需求与供给	(31)
第一节 军事人力需求	(32)
第二节 个人的服役决策及军事人力供给	(49)
第三节 实现军事人力供求平衡的手段及其优缺点	(64)
第三章 兵员征募制度的成本分析	(71)
第一节 兵役税:效率与公平	(75)
第二节 两种兵员征募制度的军方成本	(83)
第三节 兵员征募制度的其他社会成本	(98)
第四节 我国现行征兵制度运行的社会成本	(103)

第四章	兵员招募制度的收益分析	(117)
第一节	不同兵员招募制度下的军事人力效能	(117)
第二节	不同兵员招募制度的动员能力	(132)
第三节	兵员招募制度的其他政治社会收益	(143)
第五章	兵员招募制度的选择	(152)
第一节	规范分析:兵员招募制度的选择	(153)
第二节	实证分析:兵员招募制度的公共选择	(169)
第六章	兵员招募制度的效应分析	(184)
第一节	两种兵员招募制度对宏观经济变量的影响	(184)
第二节	征兵制对军方的收入效应和替代效应	(191)
第三节	自愿兵役制的信号机制及激励效应	(196)
第四节	征兵制的财政幻觉效应	(201)
第七章	我国现行的兵役制度及其改革	(205)
第一节	我国现行的兵役制度及其缺陷、改革的方向	(205)
第二节	我国实行兵役制度改革的可行性分析及改革的内容	(217)
第三节	兵员招募制度改革的相关问题及实施步骤	(229)
第四节	有待进一步研究的问题	(232)
主要参考文献		(236)
后记		(241)

第一章

绪论：兵员征募制度概述及本书 的主要研究内容和方法

第一节 兵员征募制度简介

一、兵员征募制度

兵员征募制度指的是一个国家运用何种方法吸纳一定数量、质量和结构的军人来满足该国国防体系对于军事人力需求的制度安排。从人力资源管理学的角度来看，一个组织的人力资源管理是一个动态的过程，它包括招募、培训、维持、使用、提升与开发、辞退或离岗、退休与安置等几个阶段。如果把军队也看成是一个生产战斗力的企业组织，其人力资源的管理过程也大致经历了招募、训练、维持及退伍安置等几个阶段。兵员征募制度具体指的就是军队在招募阶段如何吸纳军事人力的制度和办法。

兵员征募制度与兵役制度是两个既相互联系又相互区别的概念。隋东升在其所著的《兵役制度概论》中，引用《中国大百科全书·军事卷》中对兵役制度的定义：兵役制度是“国家关于公民参加武装组织或在武装组织之外承担军事任务、接受军事训练的制

度。主要包括公民在军队中服现役、在军外服预备役,以及在校学生接受军事训练等方面的有关规定”。按照这一定义,兵役制度的主要内容包括现役制度、预备役制度、学生军训制度、兵员征集制度、战时兵员动员制度、优抚制度、安置制度以及奖惩制度等。这里所说的兵员征集制度实际上只是兵役制度中的一部分。因此从这一点看来,兵役制度是一个内涵及外延都更为宽泛的概念,它不仅涵盖了军事人力资源管理过程中征集阶段军方与应征者之间的权利与义务关系,而且还包括了在训练、维持及退伍安置阶段军方、国家及军人之间的权利与义务关系。除了现役制度以外,兵役制度还包括预备役制度、学生军训制度以及战时动员制度等,这些制度虽然与兵员征集制度有着紧密的联系,但这些内容并不在兵员征集制度的范围之内。兵役制度的核心是兵员征集制度,因为不同的兵员征集制度决定或制约着相应的其他制度。例如,在自愿兵役制下,军人的优抚安置制度是不同于义务兵役制条件下的军人优抚安置制度的;同样,在自愿兵役制下,也不会强制学生参与学生军训。所以我们也把兵员征集制度简称为兵役制度,这就是狭义的兵役制度。

在人类漫长的历史长河中,产生过名目繁多的兵员征集制度,如部族兵制、世兵制、全民皆兵制、征兵制、选征兵制、雇佣兵制、募兵制、义务兵制与志愿兵制等,但就其性质而言,这些兵员征集制度基本上可以归结为两种基本的类型:一种是国家利用法律形式规定某些公民在一定年龄内必须履行一定期限的兵役义务,带有强制性,强调个人对于国家的义务;另一种是依据应征者个人意愿自愿从军,具有“自愿选择”的性质。对于前者,由于强调服兵役是个人对国家应尽的责任和义务,所以国家给予服役人员较少或者干脆不给予服役人员补偿,个人服役的成本由个人或者其家庭承担;对于后者,由于是根据“自愿”原则吸纳兵员,所以只有国家给予个人较高的补偿时,才可能吸引个人“自愿”服役。对于前者,我

们一般称之为义务兵役制(或称征兵制),如上面提到的部族兵制、世兵制、全民皆兵制、征兵制、选征兵制、义务兵制,都属于这一类型;对于后者,我们一般称之为自愿兵制(或称募兵制),如上面提到的雇佣兵制、募兵制和志愿兵制,就属于这一类型。有些国家则把这两种兵役制度进行不同程度的结合,试图充分发扬这两种制度各自的优点,从而避免其各自的不足,我们称这种兵役制度为混合兵役制度。当今世界各个国家的兵役制度,基本上就分属于这三种,即义务兵役制、自愿兵役制和混合兵役制。

关于自愿兵役制,我们要分清两种情况:一种情况是个人纯粹出于国家或民族利益的考虑,自愿投身从戎,不计个人得失。这种纯粹出于某种信仰、爱国主义或是利他主义的行为,无论是在历史上或者是在现实中都是屡见不鲜的。特别是当一个国家或民族面临巨大威胁时,一方面人们的生命财产受到巨大威胁,另一方面人们的爱国主义感情被激发,此时便会有很多人出于爱国主义而自愿响应国家征召参军服役,保家卫国,对于这些人我们一般称之为志愿兵。这可以看成是自愿兵役制的一种情况。另外一种情况是个人通过对从军服役与其他民间职业选择的对比,认为个人从军的利益大于其他职业选择的利益,在这种利益的诱导之下而自愿从军。按照西方经济学的“理性经济人”假设,后面的一种自愿从军选择应该是多数人的常态选择,所以本书对于个人服役选择的分析就是建立在这样的基础之上的。因此,我们对自愿兵役制的分析也重点放在后面一种情况上。对于前一种自愿从军的人,我们同样也可以把他们的行为纳入到西方经济学分析的框架中来。此时,那些志愿从军的人,要么是信仰或价值观使其个人的效用函数发生了改变,要么就是因为特殊情况下个人的相对利益发生了改变(如在外敌入侵时,此时个人的安全需求大于其他的物质利益)。这样,我们就可以把这些人的服役行为一同纳入到我们的分析框架之中。

二、不同兵员征集制度的优缺点

自从两种兵员征集制度产生以来,关于二者优缺点的争论一直持续至今(隋东升,1996;Thomas Gates,1970;Martin Anderson and Barbara Honegger,1982)。

支持或反对义务兵役制的理由一般认为有:支持义务兵役制的首要理由是保卫国家安全和利益是每一个公民应尽的不可推卸的神圣义务;而反对者认为强制征兵是对个人自由的侵犯,这与建立军队的初衷就是要保卫人民的自由是背道而驰的。实行义务兵役制,士兵的服役期较短,定期征兵和退伍,使兵员经常轮换,有利于常备军兵员更新,既可保持军队兵员的年轻力壮,又可以储备训练更多的后备兵员,以适应战时兵员动员的需要;而反对这一观点的人认为,实行征兵制虽然可以使军队保持年轻化,但是这也降低了军队的经验水平,而一支军队的经验的多少是决定其战斗力高低的重要因素。尤其是现代战争,已经不再像古代战争中双方士兵在广袤的原野上展开肉搏战那样需要军人有强健的体魄,而是需要军人有丰富的经验来使用现代越来越精密而复杂的武器系统。实行义务兵役制,可使更多的人服现役,公民的兵役义务负担比较合理,特别是一年一度征兵期间,一般均要进行反复宣传教育,有利于提高全民的国防观念,振奋民族精神。但反对者认为,义务兵的服役时间短,很难全面熟练地掌握复杂的军事技术,这样造成义务兵平均技能和经验偏低,作战能力较差;再者,义务兵服役时间较短,部队兵员周转速度过快,这样大量增加了部队训练的成本;在征兵制下,军队要花费大量的资金用于新兵作战技能训练,而这些技能可能几年以后就在军队中过时了(因为军事科技的发展日新月异,这加速了军事技能的折旧),军人在日后的生活中也可能从来都不会使用这些技能,这无论是对军队还是对个人都是一笔巨大的浪费。对征兵制的另外一个反对意见认为,征兵的

人数只占适龄青年人口的一个很小的比重,这样被强征入伍的毕竟只是少数,对于那些被征入伍的人而言,他们就必须承担服役带给他们的超额成本;这一超额负担等于士兵的工资福利收益与个人在民事部门工作可以获得的收益两者之间的差额。这一超额负担本来应该是整个国防成本的一部分,应该由享受国防利益的所有纳税人(他们既是国防服务的受益者,同时他们又可以利用义务兵制而只需为国防服务上缴较少的税收)承担,但实际上却落在了那些冒着生命危险服役的士兵身上,这是极不公平的。那些被强征入伍的人感受到了政府的强制,那些虽然没有被强征入伍的人也同样间接地感受到了政府的强制,特别是当他们选择未来的职业和行动时,他们都会小心翼翼地留意政府公布的可以免役或延缓服役的职业种类。另外,反对者还认为,征兵制为军队提供了廉价的甚至是免费的兵员,这就允许军方可以浪费性地使用宝贵的人力资源。这些廉价劳动力资源的成本并没有反映在军方的预算上,这种不透明的做法可以使军方逃避人民对它提供国防服务是否有效率的监督。还有人认为征兵制会导致战争的失控,因为征兵制使得交战各国很容易地获得兵员,因此战争很容易升级。不过也有人认为,恰恰相反,征兵制可以起到抑制战争升级的作用,因为战争升级需要大量兵员,而大量征兵却会引起民众的不满,这是政治家所不愿意看到的。另外,也有人认为,在征兵制下,由于士兵处于被动服从的地位,这会导致军方对士兵生活的关心不够,使得军营的生活条件很差,影响了整个军队的士气。对于军方而言,征兵制最大的好处就在于它的灵活性,军方可以根据战争与和平、战争的规模与持续时间等灵活地决定吸纳兵员的数量,其可控性、确定性较强;但反对者认为,这种灵活性和可控性是以高昂的社会成本为代价的。

对于自愿兵役制,在1970年美国全自愿兵役制总统委员会(也称盖茨委员会)的报告中,列举了九条人们反对自愿兵役制的

理由：第一，自愿兵役制的成本过高，以至于国家可能无法承受；第二，自愿兵役制缺乏在国家面临巨大危机时迅速扩大军队规模的灵活性；第三，自愿兵役制削弱了人们的传统信念——即每个公民都有为国效力的道德义务，损坏了社会的爱国主义精神；第四，全自愿兵役制的实施会导致军队形成与公民社会相背离的价值观体系，这会对政府、人民的自由以及民主政体产生威胁；第五，自愿兵役制下的高工资对于黑人特别有吸引力，因为他们在民事部门的机会较少，加上他们在军队中较高的再入伍率，这样整个军队中黑人的比例会过高，这一方面会引起军营中的种族冲突，另一方面，黑人承担了过高的国防（伤亡）负担，这也是不公平的；第六，在自愿兵役制下，那些服役的人多半是穷人，他们参军服役多半是为了金钱上的收益，而不是出于爱国主义，这样自愿兵役制的军队可能会变成一支雇佣军；第七，自愿兵役制会刺激政府进行海外军事冒险，实行不负责任的外交政策，减少使用军队时的民事考虑；第八，自愿兵役制下，可能没有足够的高素质青年自愿参军服役，这样军队的效率会下降，军队的声望和军人的尊严也会受损，这进而又会进一步加剧征兵问题；第九，由于受到国防预算的制约，国防部将不得不削减其他方面（如国防科技、武器装备等）的开支以增加军人的支出，这势必会影响到整个国家的军事实力。

针对人们反对自愿兵役制的每一点置疑，全自愿兵役制总统委员会（以下简称为盖茨委员会）的回答是：

第一，针对自愿兵役制成本过高的批评，盖茨委员会认为，也许自愿兵役制的预算成本要高于混合兵役制的预算成本，但是自愿兵役制的社会成本要低于混合兵役制的社会成本。原因是混合兵役制下，使用军人的部分成本以兵役税的形式由义务兵承担了，这部分成本是隐藏的，没有反映在预算成本中。除此之外，征兵制还会引起其他很多社会成本。

第二，针对自愿兵役制在国家危急时刻动员能力较差的批评，

盖茨委员会认为,军事战备依赖于一个国家的现役武装,而不是取决于征募未经训练的公民的能力。后备役可以为现役部队提供直接的支持,但是征兵制仅仅是为军队提供没有经验的人员,这些人必须经过组织、训练并提供一定的武器装备以后,才能成为有效的军人。而这一过程往往需要好几个月的时间,所以我们不能依靠征兵制提供的快速动员能力来应对国家的危急状态,而应该加强现役部队建设,提高现役部队的战斗力。同时,我们也可以赋予国家在国家危急时刻发布全国总动员令、恢复征兵制的权利。

第三,针对自愿兵役制损害了社会的爱国主义精神,盖茨委员会的回答是:当社会不需要所有的适龄青年都参军服役时,政府采用自愿兵役制的方式征募兵员,这样既充分尊重个人的自由选择,同时个人的劳动又能得到补偿,这相当于鼓励了人们的爱国主义行为,这样会更加激发人们的爱国主义情怀;相反,征兵制强制人们参军服役,并且个人的劳动没能得到补偿,这相当于惩罚了爱国主义。

第四,针对自愿兵役制军队会形成独立于公民社会之外的价值体系,会对民主社会造成威胁,盖茨委员会认为,自愿兵役制和自由社会是可以并行不悖的。美国和英国虽然大部分时间一直采用自愿兵役制,但依然很好地维持了民间社会对于军队的有力控制。要实现民间社会对于军队的掌控,关键是要由上而下地控制军队。在军队中,一般士兵和下级军官(他们多半是义务兵)对整个军队决策的影响力很小,因此借助于征兵制来实现由上而下控制军队以免其脱离民主社会的做法是本末倒置的。

第五,针对自愿兵役制军队中黑人过多、不具有种族代表性的观点,盖茨委员会认为,如果自愿兵役制下军队的高工资只对黑人有吸引力,那么这说明民间社会对于黑人不公平的,正确的做法是矫正这种民间社会的不公平,而不是在军事部门中引入新的对黑人不公平的政策。征兵制下,黑人在军队中的劳动没能得到充分的补偿,而在自愿兵役制下,黑人的劳动得到了更为充分的补偿。

既然黑人自愿选择服役,说明与其他职业选择相比,参军服役可以为黑人带来更多的利益。所以,实行自愿兵役制不是增加了黑人的国防负担,而是为黑人提供了更多的机会和更好的劳动补偿。

第六,针对对于自愿兵役制的批评,盖茨委员会认为,自愿兵役制下,只要保持现有的有关智力的、身体的和道德的入伍标准不变,就可以避免过多地把那些出身背景不好(如社会经济背景不利的穷人)的青年吸纳到军营中。并且提高军队的工资福利待遇,可以吸引更多的出生良好的青年参军服役,这样可以改变军人出生的社会阶层构成情况。至于自愿兵会变成唯利是图的雇佣兵的说法,也是站不住脚的。人们参军服役并不是仅仅为了钱,还包括为国效力的爱国主义和责任感,个人为自己的祖国服务,国家给予适当的报酬,也是合情合理的。

第七,针对自愿兵役制会鼓励政府对外军事冒险,盖茨委员会认为,政府使用武力或威胁要考虑很多因素,如军事资源的高成本、人员伤亡的道义负担、国内外的政治压力,以及发生核战争的阴影等,这其中的任何一个因素都要比我们是否实行自愿兵役制重要得多。相反,在自愿兵役制下,发动战争会对政府预算产生更大的压力,这样政府会更加倾向于选择以和平方式解决政治争端。并且,在自愿兵役制下,政府要想扩大军队规模而实行征兵制,还必须经过广泛的政治辩论。这也起到了阻止政府从事对外军事冒险的作用。

第八,对于在自愿兵役制下,军人的素质较低会影响到军队的效率,盖茨委员会认为,军队依靠强迫是不能留住高素质军人的,军方必须借助于较高的工资、较好的服役条件、更快的晋级提升,以及更为广泛的征兵努力等来征募和保持高素质军人,同时激发高素质军人的积极性、提高军人的士气、鼓励军人进行人力资本投资。

第九,针对自愿兵役制会导致国防预算不足,进而影响到国防实力和国家安全,盖茨委员会认为,国防预算和军事力量的规模基

本上是取决于公众对于国防安全的态度。无论实行征兵制还是实行自愿兵役制,都不会改变人们对于国防安全的看法。只是自愿兵役制使军事人力的成本显化,这时,人们需要的是对国防安全和军事实力的重新审视并为之分配合理的预算。

其他赞成或批评自愿兵役制的理由还有:赞成自愿兵役制的人认为,国家建立军队本来就是要保护公民的自由,如果国家为建立军队而对公民施以强制征兵,那么就等于剥夺了公民自由选择的权利,而自愿兵役制就恰恰给了人们这种选择的自由。但批评这一观点的人认为,如果全凭自愿参军,那么就会有大多数人选择逃避兵役以试图“搭别人便车”,这样整个国家兵员供给就会严重不足。当然可以通过征税给予服役者以较高补偿以吸引人们参军,但征税本身也是对人们自由的一种侵犯。反对自愿兵役制的人还认为,工资的提高及其他条件的改善,可能会使一支自愿服役的职业化军队变成一支“雇佣军”,这是我们大多数人所不能接受的,因为大部分人担心“雇佣军”在保卫自己国家的战斗中是靠不住的。反对这种观点的人认为,“雇佣军”所指有两种情况:一种是指雇佣服役的士兵不是在本国的军队中服役;另一种是指士兵当兵仅仅是为了工资或金钱。我们所要建立的自愿的职业化军队是自己的国民在自己国家的军队中服役,显然不属于第一种情况。至于当兵是为了工资,这更是无可厚非,那些声称“我们不需要雇佣军保护”的人,哪一个不是在为工资而工作、靠工作来谋生呢?况且那些在军队服役的人所拿的工资也仅仅和他们在民事部门所拿的工资差不多。对自愿兵役制的另外一个担心是关于自愿兵役制下的军队的组成问题。有些人认为,全自愿兵役制下的军队可能包括太多的少数种族以及低收入者,因为他们服役的机会成本较低,而这些少数种族以及低收入者在社会上往往没有自己利益的代言人,因此不能有效制止政府任意地使用军队,造成军人过多的伤亡,相应地这些伤亡也就落在了这些社会的弱势群体身上。