

이달의 초점

## 한국의 사회이동성

사회이동성에 대한 국민인식과 시사점

| 장윤선, 김태완 |

소득이동통계를 이용한 사회이동성 진단

| 권신정 |

자산이동성에 대한 탐색적 분석과 함의

| 이주미 |

일자리 이동 추이 및 결정요인 분석: 고용 형태를 중심으로

| 임완섭 |

세대 간 사회적 관계의 이동성 분석

| 김기태 |



## 일자리 이동 추이 및 결정요인 분석: 고용 형태를 중심으로<sup>1)</sup>

An Analysis of Job Mobility and Its Determinants: Focus on Employment Type

임완섭 한국보건사회연구원 사회보장정책연구실 연구위원

한국복지패널을 활용하여 일자리 이동성을 고용 형태 중심으로 파악한 결과 300인 미만 사업장의 비정규직에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 이동하는 비중은 최근 감소하는 추이를 보였다. 300인 미만 사업장의 비정규직에서 정규직으로의 이동은 감소하는 추이를 보이다가 최근 일정 수준을 유지하고 있다. 300인 이상 사업장의 비정규직에서 정규직으로 전환하는 비율은 점차 증가하고 있다. 정규직인 것에는 변화가 없으면서 300인 미만 사업장에서 300인 이상 사업장으로 이동하는 집단은 근소하지만 조금씩 증가하는 추이를 보였다. 고용 안정성 측면에서 일자리 상향의 대표적인 경로인 '비정규직→정규직' 전환의 결정요인을 패널 로짓 분석을 통해 파악한 결과 여성보다 남성이, 근속기간이 길수록, 사업장 규모가 300인 이상인 경우, 응답자가 아동기의 주관적 경제 수준을 '보통'으로 응답한 경우('가난' 기준)에 정규직 전환 가능성이 더 높았다. 이러한 결과들을 통해 고용 안정성 측면에서 일자리 상향 이동의 제고를 위해 근속연수를 증가시킬 수 있는 다양한 방안 마련과 강화가 필요하며, 과거 경제 수준이 현재의 고용 형태에 영향을 줄 수 있고 이는 다시 소득이동 및 사회이동에 영향을 주는 선순환적 기제로 작용할 수 있음을 유추해 볼 수 있다. 사회이동성 제고로 인한 계층 사다리 유지 및 기능 제고 차원에서 소득보장 등 사회보장제도에 대한 개편 논의가 필요하다.

1) 이 글은 김태완, 김기태, 김문길, 임완섭, 이주미, 조보배, 장윤선, 김한나, 박형준, 윤상용, 이석민, 권신정, 김우성. (2025). 한국의 사회이동성 진단과 사회정책 개편방향 연구(한국보건사회연구원)의 6장을 요약, 발췌하여 작성한 것이다.

## 1 들어가며

사회이동성은 다층적이며 다차원적 구조를 가진 복합적인 개념이다. 이에 대한 정량적 접근을 위해서는 개념적 정의와 이를 통한 분석에 필요한 접근 방법, 변수 설정이 필요하다. 사회이동성은 “한 개인이나 집단의 사회적 지위 혹은 계층이 다른 지위나 계층으로 이동하는 현상”(김태완 외, 2025, p. 39)으로 정의할 수 있다. 이러한 사회이동성은 “계급, 직업, 소득과 부로 구분되는 다양한 집단 간의 사회적 위계 내에서 이뤄지는 이동”(정해식, 2020, p. 36) 형태로 나타난다. 이러한 이동이 개인의 생애 안에서 이뤄지는지 아니면 다음 세대 또는 그 이상에서 이뤄지는지에 따라 세대 내 이동과 세대 간 이동으로 구분할 수 있는데(정해식, 2020, p. 36), 교육, 직업, 소득 등의 이동성과 상호 인과성을 가진다. 직업은 노동 부문에 속한 영역인데, 교육과 소득이동성 역시 노동 부문과 밀접한 관련성을 가진다. 노동 부문에서 양질의 일자리 부족, 생애주기별 일자리 상향 이동 가능성의 축소, 노동시장 이중구조로 인한 일자리 및 소득격차의 고착화 등이 사회이동성의 저하 요인으로 평가되고 있다(관계부처합동, 2024).

이 글에서는 노동 부문의 사회이동성 중 일자리

부문에 초점을 맞추어 이동 추이와 영향을 파악해 보았다. 이러한 일자리 측면의 사회이동성은 크게 두 가지 방향에서 접근할 수 있다. 먼저 일자리를 사회이동성의 결정요인, 즉 독립변수 측면에서 파악하는 방법이다. 이는 일자리의 특성 또는 변화가 대상의 계층을 달라지게 하는 데 초점을 맞춘다. 두 번째는 일자리 자체의 이동성에 초점을 맞추어 근로자 또는 기업 특성별 이동 현황을 파악하는 방법이다. 즉 일자리 측면의 사회이동성은 일자리의 사회적 계층 변화 또는 관련 이동에 미치는 영향에 대한 측면과 일자리 자체의 변화 또는 이동과 이것의 다양한 요인을 파악하는 측면으로 구분할 수 있다. 이러한 일자리 이동에서 상대적으로 좋지 않은 일자리에서 좋은 일자리로의 이동에 대한 조작적 정의가 필요한데, 이 글에서는 고용 형태(정규직 여부)와 기업 규모(300인 이상 사업장 여부)에 초점을 맞추어 살펴보았다.<sup>2)</sup> 한편 한국에서 노동시장의 이중구조는 일자리 및 소득격차의 고착화로 인한 사회이동성을 저해하는 요인으로 꼽힌다. 노동시장이 서로 다른 근로조건과 보호 수준을 가진 두 개의 분절된 시장으로 나뉘어 있는 상태에서 일자리의 이동은 그 자체로 노동시장의 역동성과 이를 통한 계층이동성을 파악할 수 있는 정보를 제공하기 때문에<sup>3)</sup> 일자리의 이동 자체가 노동시장의 역동

2) 일자리 상향 이동에 대해서는 김태완 외(2025)의 pp. 211-213를 참고하기 바란다. 이 글은 ‘2. 일자리 이동 추이’에서는 고용 형태 및 기업 규모를 고려하여 일자리 상향 이동에 대해 살펴보았으며, ‘3. 일자리 이동 결정요인 분석’에서는 고용 형태를 종속변수로 두고 기업 규모(사업장 규모)는 독립변수에 포함하여 분석하였다.

3) 노동시장의 이중구조는 소득불평등, 청년층 실업 증가 등 노동시장 비효율성의 주요 요인 중 하나이다. 노동시장의 비효율성 축소를 위해서는 노동시장 이중구조를 완화할 수 있는 정책이 필요하다(이태, 안준홍, 2023).

성과 이를 통한 계층이동성을 가능하게 하는 지표로 활용될 수 있다.

이 글은 일자리 자체의 이동성 및 세대 내 이동성에 초점을 맞추어 작성되었다. 세대 간 이동성의 경우 관련 변수(예를 들어 부모의 교육 수준 및 경제적 수준 관련 변수 등)의 차이 및 노동이동성에 미치는 영향 측면에서 살펴보았다. 일자리 이동을 고용 형태 중심으로 살펴보았는데, 경제적 역동성이 큰 사회의 경우 노동시장 진입과 이동이 매우 활발하게 이뤄질 것이며, 고용 형태의 변화도 활발하게 이뤄질 가능성이 높다. 이러한 일자리 및 고용 형태의 이동과 변화 추이를 검토하고, 이를 바탕으로 일자리 이동에 영향을 미치는 요인들을 파악해 보았다. 일자리 이동에 영향을 미치는 요인에 대한 분석에서 일자리의 이동은 비정규직에서 정규직으로 전환한 고용 안정성 측면의 일자리 상황 이동에 대해서만 결정요인을 파악하였다. 이러한 결정요인을 제시할 때는 부모의 교육 또는 경제 수준 관련 변수를 포함하여 세대 간 사회이동성 측면의 특성을 고려하였다.

## 2 일자리 이동 추이 및 특성

한국복지패널<sup>4)</sup>을 활용하여 일자리 이동을 고용 형태 측면에서 동태적으로 파악하였다. 고용 형태가 비정규직에서 정규직으로 전환하는 비정규직의

정규직 전환율은 전기( $t-1$ )에 비정규직인 근로자 수 대비 전기( $t-1$ )에는 비정규직이었다가  $t$ 기에 정규직이 되는 근로자 수로 구할 수 있다. 비정규직 유지율은 전기( $t-1$ )에 비정규직인 근로자 수 대비 전기( $t-1$ )에는 비정규직이었다가  $t$ 기에도 비정규직인 근로자 수로 구할 수 있다.

비정규직에서 정규직으로의 전환율은 등락하는 형태를 보이지만, 전반적으로 감소하는 추이를 보인다. 전기( $t-1$ )에 비정규직인 근로자가  $t$ 기에도 비정규직인 경우를 의미하는 비정규직 유지율도 등락을 거듭하였지만, 전반적으로는 증가하는 추이를 보였다. 정규직의 고용 형태 변화에 대해 살펴보면 정규직에서 비정규직으로 전환되는 비율은 큰 변화 없이 일정한 수준을 유지하고 있다. 다만 2010년대 초반과 2020년대 초반을 비교해 보면 정규직에서 비정규직으로 전환되는 비율이 다소 증가한 것을 볼 수 있다. 정규직을 유지하는 비율을 살펴보면 다소 등락을 보이고 있지만, 일정한 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 1]을 살펴보면 보다 명확히 전기( $t-1$ )에 비정규직인 근로자가 전기( $t-1$ )에 정규직인 근로자보다  $t$ 기의 고용 형태 변화폭이 더 크다는 것을 확인할 수 있다. 이는 정규직 집단이 비정규직 집단보다 상대적으로 고용 형태의 변동성이 적다는 것을 의미한다. 이러한 차이들을 종합적으로 살펴볼 때 비정규직에서 정규직으로의 전환이 시간의 경과

4) 이 글에서는 가구와 개인의 인구통계학적 변수는 물론 일자리 및 사회보장 측면의 다양한 변수를 제공하고 있는 한국복지패널 자료를 활용하였다.

**[표 1] 비정규직의 일자리 이동: 고용 형태 변화**

(단위: 년, %)

구분	비정규직→정규직	비정규직→비정규직	비정규→기타	전체
2011	19.29	60.77	19.93	100.00
2012	15.98	65.30	18.72	100.00
2013	20.27	58.67	21.06	100.00
2014	20.27	59.53	20.20	100.00
2015	13.15	68.79	18.06	100.00
2016	19.94	64.31	15.75	100.00
2017	14.76	68.45	16.79	100.00
2018	18.26	64.76	16.98	100.00
2019	15.70	67.88	16.42	100.00
2020	18.41	60.42	21.17	100.00
2021	14.31	70.32	15.37	100.00
2022	17.26	65.93	16.81	100.00
2023	13.50	71.17	15.33	100.00
평균	17.01	65.10	17.89	100.00

주: 기타는 고용주 및 자영업자 그리고 실업자와 비경제활동인구를 포함함.

출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010~2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 산출.

**[표 2] 정규직의 일자리 이동: 고용 형태 변화**

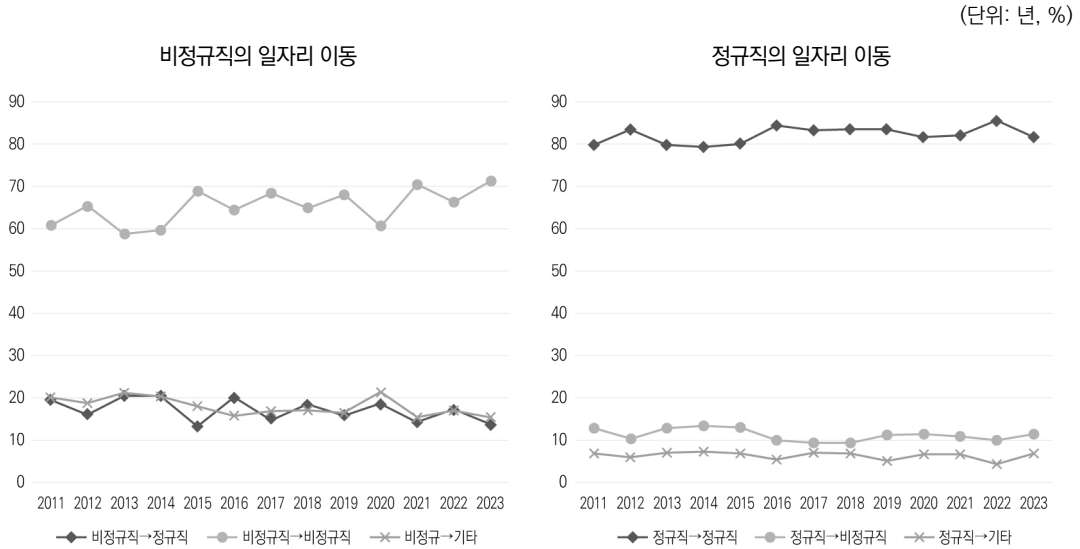
(단위: 년, %)

구분	정규직→정규직	정규직→비정규직	정규직→기타	전체
2011	79.89	13.05	7.06	100.00
2012	83.61	10.38	6.01	100.00
2013	79.79	13.15	7.06	100.00
2014	79.22	13.47	7.31	100.00
2015	80.03	13.09	6.88	100.00
2016	84.44	10.09	5.47	100.00
2017	83.31	9.53	7.16	100.00
2018	83.57	9.41	7.02	100.00
2019	83.56	11.27	5.17	100.00
2020	81.59	11.54	6.87	100.00
2021	82.22	11.02	6.76	100.00
2022	85.51	10.07	4.42	100.00
2023	81.73	11.43	6.84	100.00
평균	82.19	11.35	6.46	100.00

주: 기타는 고용주 및 자영업자 그리고 실업자와 비경제활동인구를 포함함.

출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010~2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 산출.

[그림 1] 비정규직과 정규직의 일자리 이동



출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

에 따라 점차 어려워지고 있으며, 비정규직이 계속해서 비정규직으로 남아 있는 경향이 확대되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

비정규직에서 정규직으로 전환한 집단의 성별 구성과 추이를 살펴보면 여성의 구성 비율이 매우 높는데, 전반적으로 여성 비중이 점차 확대되고 있다. 반면 정규직을 유지한 집단의 경우 남성 비율이 매우 높는데, 비정규직에서 정규직으로 전환한 여성의 구성 비율 추이와 다르게 정규직을 유지한 남성의 비율은 대체로 감소하는 추이를 보이고 있다. 정규직을 유지하는 여성의 비중은 대체로 증가하는 추이를 보인다. 이러한 현상은 정규직 근로자의 경우 남성 비중이 높고 비정규직 근로자의 경우 여성

비중이 높은 고용 형태 측면의 구조적 특징인 성별 차이에 따른 격차가 시간의 경과에 따라 축소되고 있음을 유추해 볼 수 있다.

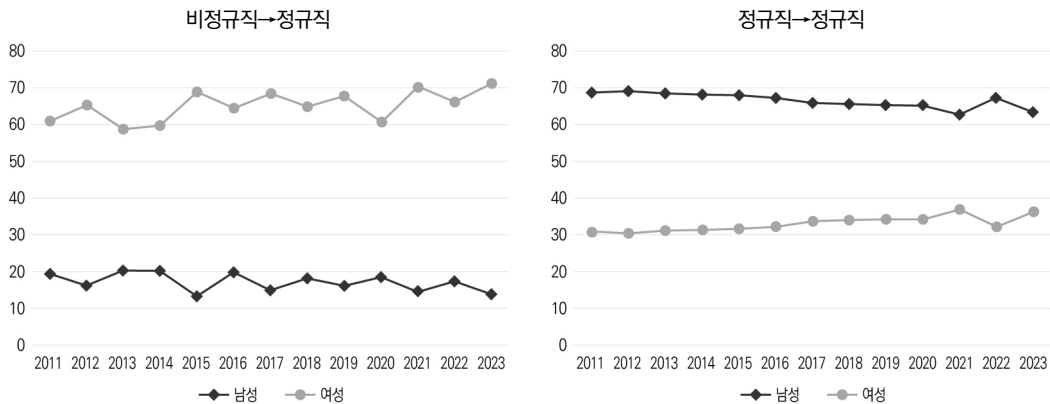
비정규직에서 정규직으로 전환한 집단의 연령대 별 구성과 추이를 살펴보면 50대 이하 연령별 집단의 등락이 정규직 유지 집단보다 상대적으로 크다는 것을 알 수 있다. 반면 60대 이상 비정규직에서 정규직으로 전환한 집단의 비중은 다소 등락을 보이지만, 전반적으로는 증가하는 추세이다. 반면 정규직을 유지한 50대와 60대 이상 집단의 경우 전반적으로 증가하는 추이를 보이고 있으며, 30대와 20대는 다소 등락이 있지만 대체로 감소하는 추이를 보였다. 이는 인구 고령화로 인해 은퇴 연령이

후에도 근로활동에 참가하는 고령층의 증가하고 있으며, 5) 이에 따라 60대 이상 취업자 중 비정규직에서 정규직으로 전환하는 비율과 정규직을 유지하는 비율이 모두 증가하는 것으로 유추해 볼 수 있다. 이는 취업을 유지하는 대상의 변화 추이이기 때문에 전체 임금근로자에서 고령의 비정규직 비율이 늘어나고 있음에도 6) 노동시장에 진입할 수 있거나

남아 있는 고령자의 경우 건강, 경력 및 기술 숙련도 등이 상대적으로 양호할 가능성이 높아 이러한 추이를 보이고 있는 것으로 유추해 볼 수 있다. 따라서 이러한 고령 근로자의 특성과 이들의 정책 수요에 대한 추가적인 파악과 검토가 필요하다. 공적 연금만으로 노후 생활이 불충분할 경우 고령자의 근로 참여는 어쩔 수 없는 선택으로 볼 수 있는데,

[그림 2] 비정규직→정규직 이동자와 정규직→정규직 유지자의 성별·연령별 분포

(단위: 년, %)



5) 연령대별 취업자 수

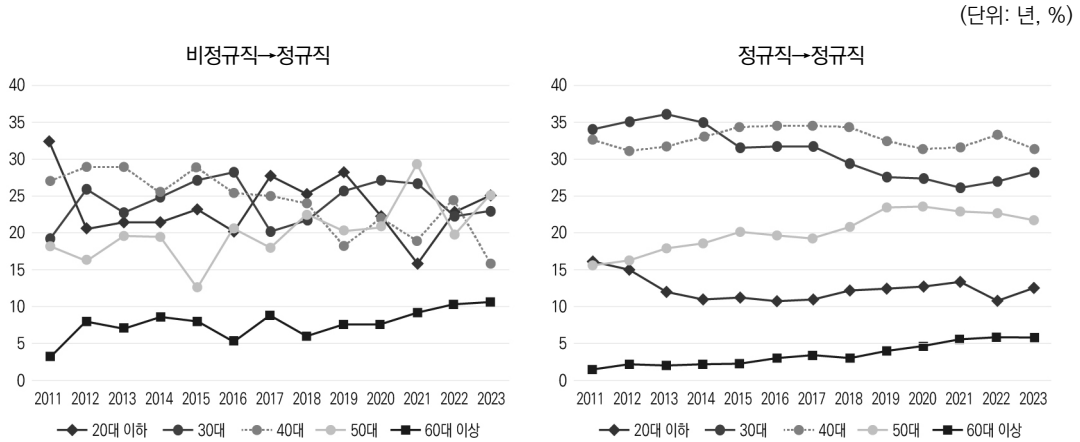
(단위: 년, 천명)

연령계층별	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
계	26,409	26,725	26,822	27,123	26,904	27,273	28,089	28,416	28,576	28,769
15~19세	244	247	205	198	162	171	179	163	144	136
20~29세	3,664	3,660	3,699	3,747	3,601	3,706	3,818	3,736	3,612	3,442
30~39세	5,672	5,643	5,582	5,529	5,364	5,257	5,303	5,357	5,447	5,549
40~49세	6,832	6,783	6,666	6,504	6,346	6,311	6,314	6,260	6,179	6,129
50~59세	6,150	6,302	6,346	6,444	6,356	6,422	6,618	6,678	6,705	6,679
60세 이상	3,848	4,090	4,324	4,701	5,076	5,406	5,858	6,223	6,489	6,834

출처: "경제활동인구조사" [데이터 세트], 국가데이터처, 2016~2025, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7024S&conn\\_path=13](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7024S&conn_path=13)

6) 국가데이터처(2025)의 경제활동인구 근로 형태별 부가조사에 따르면 60세 이상 비정규직 규모가 지속적으로 증가하고 있다. 각 연도 8월 기준 60세 이상 비정규직 규모는 2010년 87만 9000명, 2015년 130만 7000명, 2020년 213만 2000명, 2025년 304만 4000명으로 전체 임금근로자의 각각 5.1%, 6.7%, 10.4%, 13.6%에 해당하는 것으로 나타났다.

[그림 2] 계속



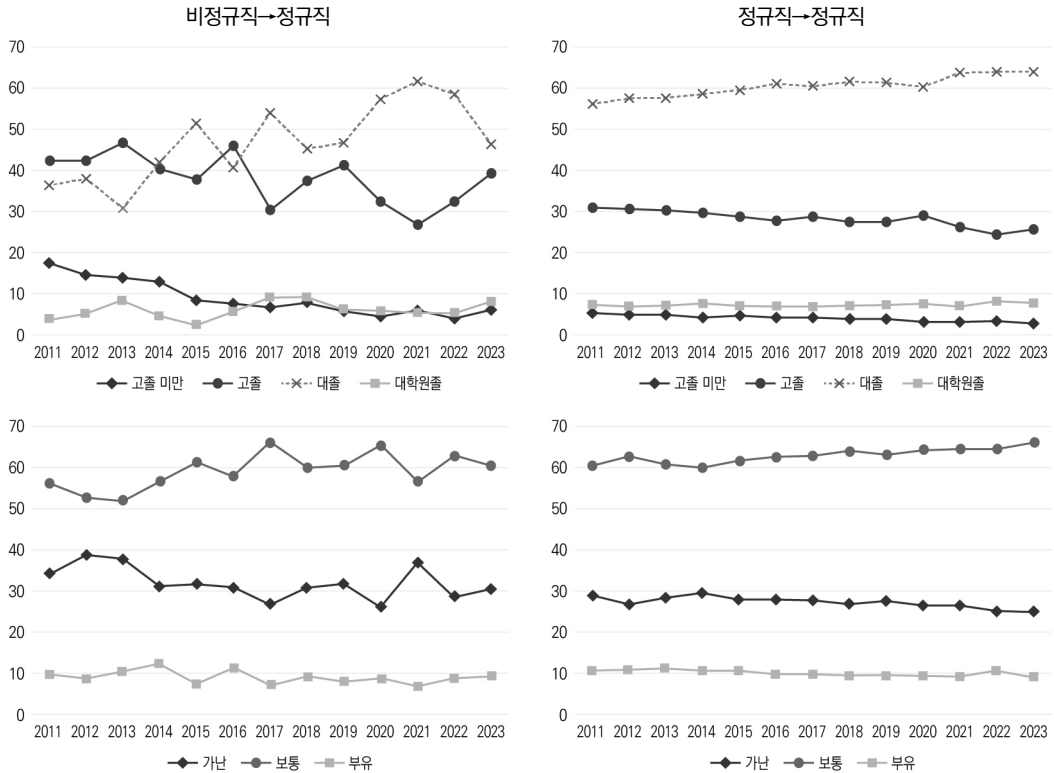
출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

노인의 70%를 대상으로 지급되는 기초연금의 경우 소득인정액을 산정할 때 근로소득에 대한 공제를 통해 일을 하고 있는 노인에게 일종의 근로 인센티브를 주고 있다. 향후 일을 하는 노인의 증가에 대해 급여 수준 제고 등 소득보장을 중심으로 대응할지 아니면 근로 인센티브 중심으로 접근할지에 대한 정책적 판단이 필요한 시점이다. 20대는 등락이 반복되며 뚜렷한 추세는 확인되지 않지만, 대체로 두 집단 모두에서 감소 추이를 보여 고용 형태 측면에서 이들이 안정적 지위를 가질 수 있는 다양한 지원 방안을 수립 및 강화할 필요가 있다.

비정규직에서 정규직으로 전환한 집단의 학력 수준 현황과 추이를 살펴보면 초기에는 고졸 비중이 가장 높았다가 점차 대졸 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 고졸 미만의 경우 비중이 지속적으로 감소하는 추이를 보이고 있다. 대학원 졸업의 경우

도 큰 폭은 아니지만 증가하는 추이를 보였다. 정규직을 유지한 집단의 경우 대학 졸업 비중이 큰 격차로 가장 높았다. 고졸의 경우 두 번째로 비중이 높으나 점차 낮아지는 추이를 보였다. 큰 폭의 변화는 아니지만 대학원 졸업의 비중은 높아지고, 고졸 미만의 비중은 낮아지는 추이를 보였다. 학력의 경우에서도 연령과 마찬가지로 두 집단 간 추이에서 차이점이 크게 나타나는데, 비정규직에서 정규직 전환자의 경우 고졸과 대졸의 추이에서 등락이 상대적으로 크게 나타난 것에 비해 정규직 유지자들의 경우 큰 변화 없이 안정적인 추세를 보였다. 코로나 19의 노동시장 충격은 학력 수준에 따라 다르게 나타났다는데, 고졸은 2020~21년 비정규직에서 정규직으로 이동한 비율이 급격히 감소한 반면 대졸은 그 비율이 증가한 것으로 나타났다. 물론 전체 취업자 수는 2019년 2712만 3000명에서 2020년

**[그림 3] 비정규직→정규직 이동자와 정규직→정규직 유지자의 학력, 아동기의 주관적 경제상태 분포**  
(단위: 년, %)



출처: “한국복지패널조사”, 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

2690만 4000명으로 감소한 후 2021년부터 다시 증가한 것으로 나타났지만(각주 5), 취업을 유지한 대상의 비정규직에서 정규직으로의 이동에서 고졸의 경우 노동시장 충격에 민감하게 반응한 것으로 나타났다. 이는 대졸자가 코로나19의 충격에 상대적으로 안정적인 종사상 지위 및 산업 영역에서 근무할 가능성이 더 높은 것에 기인한 결과로 유추해 볼 수 있다.

응답자가 생각하는 본인 아동기의 주관적 경제상

태를 집단별로 살펴보면 [그림 3]에서 알 수 있듯이 비정규직에서 정규직으로 전환한 집단과 정규직을 유지한 집단에서 유사한 분포와 추이를 확인할 수 있다. 물론 앞서 살펴본 바와 유사하게 비정규직에서 정규직으로 전환된 집단의 경우 해당 응답에 대한 추이에서 등락이 상대적으로 크게 나타났지만, 전반적인 추이는 유사함을 알 수 있다. 다만 아동기 때 경제적 수준이 가난한 것으로 응답한 비중은 전반적으로 비정규직에서 정규직으로 전환한 집단에서 상대

적으로 높았다. 경제적 수준이 보통이라고 응답한 비중은 전반적으로 정규직을 유지한 집단이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 전반적으로 볼 때 두 집단 모두에서 부유하다고 응답한 비중은 지속적으로 유사한 수준을 유지하는 것으로 나타났다. 가난하다고 응답한 비중은 다소 감소하는 추이를, 보통이라고 응답한 비중은 증가하는 추이를 보였다.

마지막으로 고용 형태와 기업 규모를 동시에 살펴봄으로써 일자리 상향 이동 추이를 파악하였다. 일자리의 상향 이동은 t-1기에 임금근로자이면서 t기에도 임금근로자인 사람들을 대상으로, 고용 형

태가 비정규직에서 정규직으로 전환된 경우와 일하고 있는 사업장의 규모가 중소기업에서 대기업으로 전환된 경우로 구분할 수 있다. 이를 이태와 안준홍(2023)에서 제시된 일자리 상향 이동 분류와 유사하게 고용 형태(정규직, 비정규직)와 기업 규모로 분류할 경우 <표 3>에 진하게 표기한 집단이 그 대상이 된다.7) 일자리 상향 이동에 해당되는 조합은 ‘비정규직→정규직 이동자’ 집단에서는 300인 미만 사업장의 비정규직에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 이동한 경우, 300인 미만 사업장의 비정규직에서 300인 미만 사업장의 정규직으로 이동

[표 3] 비정규직→정규직 이동자의 기업(사업장) 규모 변화 추이

(단위: 년, %)

구분	300인 미만→ 300인 이상	300인 미만→ 300인 미만	300인 이상→ 300인 미만	300인 이상→ 300인 이상	전체
2011	5.43	85.07	5.02	4.48	100.00
2012	7.65	74.52	5.65	12.18	100.00
2013	5.55	80.32	6.83	7.30	100.00
2014	9.45	72.42	6.83	11.30	100.00
2015	8.94	76.04	5.03	9.99	100.00
2016	4.31	83.02	3.87	8.80	100.00
2017	11.82	75.51	3.27	9.39	100.00
2018	9.22	70.20	7.12	13.46	100.00
2019	11.71	70.48	5.19	12.63	100.00
2020	8.60	70.86	4.35	16.19	100.00
2021	9.81	72.22	2.23	15.74	100.00
2022	6.94	73.94	3.20	15.92	100.00
2023	6.06	73.59	3.58	16.78	100.00
평균	8.11	75.25	4.78	11.86	100.00

출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

7) 실제 대기업과 중소기업의 구분은 해당 기업의 매출액과 자산 등이 고려된다. 이 글에서 300명 이상의 사업장과 300명 미만의 사업장으로 구분하여 파악한 것은 복지패널에 제공되는 변수에 업장의 매출액과 자산 등이 포함되지 않아서이다. 또 통상적인 사업장 규모 분석에서 기준이 되는 사업장 규모가 300인 이상의 사업장이기 때문이다.

**[표 4] 정규직→정규직 유지자의 기업 규모 변화 추이**

(단위: 년, %)

구분	300인 미만→ 300인 이상	300인 미만→ 300인 미만	300인 이상→ 300인 미만	300인 이상→ 300인 이상	전체
2011	5.63	53.91	5.08	35.38	100.00
2012	5.88	54.70	4.84	34.58	100.00
2013	5.96	53.16	5.64	35.24	100.00
2014	5.59	54.61	7.74	32.07	100.00
2015	4.87	56.82	7.36	30.95	100.00
2016	6.89	57.22	3.90	32.00	100.00
2017	4.28	59.12	5.07	31.53	100.00
2018	5.89	57.84	5.13	31.14	100.00
2019	6.23	56.02	4.96	32.79	100.00
2020	6.46	53.29	6.45	33.80	100.00
2021	5.59	53.73	7.07	33.61	100.00
2022	5.62	53.88	6.11	34.39	100.00
2023	6.46	54.25	5.60	33.69	100.00
평균	5.80	55.27	5.77	33.17	100.00

출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

한 경우, 300인 이상 사업장의 비정규직에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 이동한 경우가 해당된다. 정규직 유지 집단에서는 300인 미만 사업장의 정규직에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 이동한 경우가 일자리 상향 이동에 해당된다.

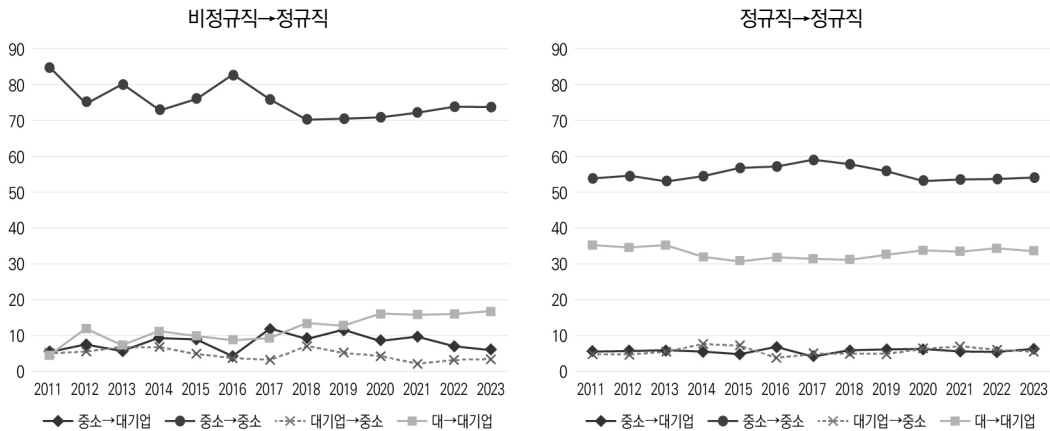
‘비정규직→정규직 이동자’ 집단에서 300인 미만 사업장에서 300인 이상 사업장으로 이동한 경우는 증가하는 추이를 보이다가 2017년에 정점에 도달한 후 점차 감소하는 추이를 보였다. 300인 미만 사업장 비정규직에서 300인 미만 사업장의 정규직으로 이동한 경우는 다른 경우에 비해 그 비율이 상대적으로 가장 높은 것으로 나타났는데, 하락하는 추이를 보이다가 최근에는 일정 수준을 유지하는 추이를 보였다. 300인 이상 사업장 비정규직

에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 전환하는 경우는 비율이 점차 증가하고 있다. 최근에는 ‘300인 미만→300인 미만’ 및 ‘300인 이상→300인 미만’인 경우보다 비중 차이가 뚜렷하게 나타나고 있다.

정규직을 유지하는 집단의 경우 ‘300인 미만→300인 이상’으로의 이동은 일자리 상향 이동에 해당된다. 이 집단은 비슷한 수준을 지속적으로 유지하며 근소하지만 조금씩 증가하는 추이를 보였다. 정규직 유지 집단의 상당 부분을 차지하는 집단은 중소기업 유지 집단인데, 해당 집단의 경우도 비슷한 수준을 지속적으로 유지하고 있다. 정규직 유지 집단은 비정규직에서 정규직으로 전환한 집단에 비해 집단 내 구성의 변화폭이 상대적으로 적은 것으로 나타났다.

[그림 4] 비정규직→정규직 이동자와 정규직→정규직 유지자의 기업 규모 변화 추이

(단위: 년, %)



출처: “한국복지패널조사”, 한국보건사회연구원, 2010-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

### 3 일자리 이동 결정요인 분석

고용 안정성 측면에서 대표적인 상향 이동 경로인 ‘비정규직→정규직’ 전환에 영향을 미치는 결정요인을 패널 로짓 분석을 통해 파악하였다. 일반적으로 어떤 이항 선택에 대한 결정요인 분석에서 로짓 또는 프로빗 모형을 적용하여 이항 선택에 대한 인과적 추론을 하는데, 이 연구에서는 패널자료인 한국복지패널을 활용하였기 때문에 ‘비정규직→정규직’ 전환 여부(1: 전환, 0: 비전환)의 결정요인을 패널 로짓 모형을 통해 분석하였다.

패널 로짓 모형은 종속변수가 이항변수이면서 패널 모형으로 가정할 때 오차항  $\epsilon_{it}$ 가 정규 분포가 아닌 로지스틱 분포를 따른다고 가정하면 아래와

같은 패널 로짓 모형이 된다.<sup>8)</sup> 아래  $y^*$ 는 관찰이 불가능한 응답(또는 잠재) 변수로,  $y^*$ 가 어떠한 일정 수준을 넘는 상황( $y^* > 0$ )에서 이항 선택의 범주 형태인 사건 발생( $y=1$ )으로 나타나게 되고,  $y^*$ 가 어떠한 수준 미만인 상황( $y^* \leq 0$ )에서 사건이 발생하지 않은 경우( $y=0$ )로 간주하게 된다(이성우 외, 2005, pp. 60-61).

$$y_{it} = 1, y^*_{it} > 0 \text{인 경우}$$

$$y_{it} = 0, y^*_{it} \leq 0 \text{인 경우}$$

$$y^*_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + \epsilon_{it}, i = 1, 2, 3, \dots, n \text{ 및}$$

$$t = 1, 2, 3, \dots, T$$

위 식에서 오차항  $\epsilon_{it}$ 는 패널자료의 개체 특성을

8) 패널 로짓 모형에 대해서는 민인식, 최필선(2009)의 p. 123, pp. 253-254, p. 261을 발췌 및 참고하여 작성하였다.

나타내는 오차항  $u_i$ 와 패널 개체의 특성과 시간에 따라 변하는 오차항인  $e_{it}$ 로 구성되므로 아래와 같이 표현할 수 있다. 패널 로짓 모형에서 오차항에 대한 가정에 따라 확률효과 모형과 고정효과 모형으로 구분하여 접근할 수 있는데, 이 글에서는 인과 관계 모형에 포함되는 독립변수 중 시간 불변의 변수들이 많기 때문에 확률효과 모형을 적용하여 패널 로짓 분석을 실시하였다. 확률 효과 모형을 통한 시간불변 변수에 대한 추정을 하기 위해서는 아래 식에 제시된 것처럼 독립변수  $X_{it}$ 와 오차항  $u_i$ 의 공변량이 '0', 즉 독립적 관계여야 한다. 이 연구에서는 비정규직에서 정규직으로 전환한 경우를 1로, 그렇지 않은 경우는 0으로 종수 변수값을 설정하고, 이에 대해 아래와 같은 패널 로짓 분석을 실시하였다.<sup>9)</sup>

$$y^*_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + u_i + e_{it}$$

$$\text{여기서 } u_i \sim N(0, \sigma^2_u), \text{Cov}(X_{it}, u_i) = 0$$

이 글에서는 앞서 언급한 바와 같이 한국복지패널 자료를 활용하였다. 이유는 한국복지패널에는 부모 학력에 대한 변수가 있어 세대 간 영향력을 살펴볼 수 있으며, 아동기(1~17세)의 경제적 상황을 묻는 질문도 있어 부모의 경제력 파악을 통해 이러한 특성들이 자녀들의 노동이동성에 미친 영향을 파악할 수 있기 때문이다. 또한 대상자의 첫 직장을

파악할 수 있는 변수가 있어 부모의 학력과 재산이 대상자의 첫 직장 고용 형태에 미치는 영향 등을 파악할 수도 있다.

종속 또는 성과 변수는 고용 형태의 변화로, 고용 형태를 기준으로 t-1기에 비정규직이었던 사람이 t기에 정규직이 될 확률을 추정한다. 이를 위해 <표 6>과 같은 변수들을 활용하였다. 독립변수로 활용된 변수들을 살펴보면 크게 개인 특성 부문과 가구 특성 부문 그리고 사업장 관련 정보와 사회이동성 관련 정보, 모형의 추정력을 제고할 수 있는 직종, 연도, 산업 변수에 대한 더미를 모형에 적용하였다. 개인 특성 변수에는 응답자의 성별(남성=1)과 연령, 교육 수준, 장애 여부(장애 있음=1)를 활용하였으며, 해당 변수들은 대부분 시간 불변의 변수값을 가지기 때문에 패널 로짓 모형에서 확률효과 분석을 적용하여 분석하였다. 가구 관련 특성으로는 가구주 여부와 배우자 여부를 적용하였는데, 가구주인 경우와 배우자 있는 경우 각각 1의 변수값을 적용하였다. 정규직으로의 전환 가능성에 직관적으로 가장 큰 영향을 미칠 수 있는 변수로 근속기간을 꼽을 수 있는데, 해당 변수는 근속연수를 적용하였다. 기업(사업장) 규모는 응답자의 직장(사업장) 규모가 300명 이상인 경우와 300명 미만인 경우로 구분하였다. 그리고 사회이동성 관련 변수로 응답자 아동기의 주관적 경제 수준과 아버지의 교육 수준을 적용하였다.

9) 이 연구에서 패널 분석은 관측치 손실을 최소화하기 위해 불균형 패널(unbalanced panel)을 활용하였다. 패널 로짓 모형의 확률효과 모형에 대한 자세한 설명과 수식은 다음을 참고하라. <https://www.stata.com/manuals/xtxtlogit.pdf>

[표 5] 한국복지패널 18차 자료(3~17차와 동일)의 정규직·비정규직 구분

고용관계	근로시간 형태	근로계약 유무	근로지속 가능성	구분
직접고용(=1)	전일제(=2)	무기계약(=2)	지속 가능 (=1)	정규직
			지속 불가능 (=2)	
	시간제(=1)	-	지속 가능 (=1)	비정규직
			지속 불가능 (=2)	
간접고용(=2)	-	-	-	
특수고용(=3)	-	-	-	

출처: "한국복지패널 18차 연도 유저가이드", 한국보건사회연구원, 2024, p. 38.

종속변수에 대해 좀 더 자세히 설명하면 한국복지패널에서 정규직과 비정규직을 구분한 기준은 <표 5>와 같다. 로짓 모형에서 근로자가 비정규직에서 정규직으로 전환하는 경우를 분석하였다. 종속변수는 t-1기에 비정규직인 근로자가 t기에 비정

규직을 유지하는 경우 0의 값을 가지게 되고, 정규직이 되면 1의 값을 가지는 이항변수이다.

<표 7>은 비정규직→정규직 결정요인을 패널 로짓 모형으로 분석한 결과이다. 모형 1은 주로 개인 및 가구 특성과 사업장 관련 변수들을 활용한 모형

[표 6] 비정규직→정규직 결정요인 분석에 사용된 변수 및 내용

종속변수	고용 형태 변화		'비정규직→정규직'=1, '그 외'=0
독립 변수	개인 특성	성별	남성=1, 여성=0
		연령	연령= 태어난 연도-응답 연도
		교육 수준	고졸 미만=1, 고졸=2, 대졸=3, 대학원 졸업=4
		장애 여부	장애 있음=1, 장애 없음=0
	가구 특성	가구주 여부	가구주=1, 그 외=0
		배우자 여부	배우자 있음= 1, 배우자 없음=0
	사업장 관련	근속기간	근속기간
		기업(사업장) 규모	300인 이상 사업장=1 300인 미만 사업장=0
	사회 이동성 관련	이동기의 주관적 경제 수준	가난=1, 보통=2, 부유=3
		아버지 교육 수준	고졸 미만=1, 고졸=2, 대졸=3, 대학원 졸업=4
		직종 더미	표준산업 분류 8차 재분류
	연도 더미	2008~2023년	
	산업 더미	표준직업 분류 5차 재분류	

출처: 저자 작성.

의 결과로, 대부분의 계수값이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 주요 결과를 살펴보면 여성보다 남성이 비정규직에서 정규직으로 전환할 가능성이 높았다. 연령은 비정규직에서 정규직으로 전환할 가능성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대상자 본인 학력의 경우 고졸 미만 대비 다른 학력 수준들은 고졸 미만과 비교해 정규직 전환 가

능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 가구주인 경우와 배우자가 있는 경우에 정규직 전환 가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근속기간이 길수록, 300인 이상 사업장인 기업에 고용된 경우에 정규직으로의 전환 가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 2는 모형 1에 직종과 연도 더미 변수를 추

**[표 기] 비정규직→정규직 결정요인 분석: 패널 로짓 적용**

종속변수(비정규직→정규직: 1)			모형 1		모형 2		모형 3	
설명변수			Coef	s.e	Coef	s.e	Coef	s.e
개인 특성	성별	성별(남성=1)	0.472***	0.073	0.444***	0.069	0.496***	0.070
	연령	연령	-0.085***	0.003	-0.043***	0.003	-0.039***	0.003
	교육 수준 (고졸 미만 기준)	고졸	0.161*	0.084	0.313***	0.078	0.278***	0.075
		대졸	0.720***	0.095	0.698***	0.094	0.733***	0.093
		대학원졸	0.554***	0.164	0.497***	0.159	0.586***	0.157
	장애 여부	-0.357**	0.140	-0.287**	0.124	-0.286**	0.124	
가구 특성	가구주 여부 (가구주=1)		0.619***	0.073	0.319***	0.067	0.304***	0.065
	배우자 여부 (유배우=1)		0.627***	0.062	0.371***	0.057	0.313***	0.056
사업장 관련	근속기간		0.005***	0.000	0.003***	0.000	0.003***	0.000
	300인 이상 사업장 여부 (300인 이상=1)		0.684***	0.066	0.388***	0.065	0.389***	0.066
사회 이동성 관련	아동기 경제 수준 (가난 기준)	보통	0.225***	0.063	0.159***	0.056	0.159***	0.055
		부유	0.049	0.107	-0.053	0.094	-0.041	0.092
	아버지 교육 수준 (고졸 미만 기준)	고졸	-	-	-	-	-0.015	0.064
		대졸	-	-	-	-	-0.316	0.225
	대학원졸	-	-	-	-	-0.084	0.110	
직종 더미			-	-	적용	-	적용	-
연도 더미			-	-	적용	-	적용	-
산업 더미			-	-	-	-	적용	-
상수항			1.169***	0.167	1.459***	0.203	1.004***	0.314
관측치			22,050		22,047		21,703	
Pseudo R-squared			0.2472		0.2879		0.3161	

주: 통계적 유의 수준: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

출처: "한국복지패널조사", 한국보건사회연구원, 2007-2023(조사기준연도)의 자료를 바탕으로 저자 분석.

가로 적용하여 추정의 정확성을 제고한 모형이다. 결과를 살펴보면 모형 1과 마찬가지로 대부분 변수가 통계적으로 유의미한 수준으로 나타났다. 해당 변수들의 부호 방향도 모형 1과 동일하였다. 모형 3은 모형 1에 직종 더미, 연도 더미, 산업 더미 변수를 추가로 적용하고, 여기에 아버지의 교육 수준까지 고려한 모형이다. 가장 확대된 모형으로 볼 수 있는데, Pseudo R<sup>2</sup>도 모형 1과 모형 2에 비해 더 높은 것으로 나타났다. 분석 결과를 살펴보면 모형 2와 마찬가지로 모형 1과 유사한 부호의 방향성을 보인다. 다만 아버지의 교육 수준은 통계적으로 유의미한 결과를 제시하지 못하고 있다. 사회적 이동과 관련한 변수로 응답자 아동기의 경제 수준에 대한 주관적 인식에 대해 살펴보면 '가난'하다고 응답한 것을 기준으로 할 때 '보통'으로 응답한 경우는 정규직으로 전환될 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 응답자 아동기의 부모 경제 수준이 현재 응답자의 고용 형태에 영향을 미칠 수 있는 가능성을 확인한 것으로 볼 수 있다. 다만 '부유'하다고 응답한 경우 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉 비정규직에서 정규직으로의 전환, 즉 고용 안정성 측면의 직업 상황 이동에서는 여성일수록, 연령이 많을수록 불리하지만 근속연수가 길수록 정규직 전환 가능성이 높아졌다. 또한 응답자 아동기의 경제적 수준(경제 수준이 '보통'인 경우)이 미래의 고용 형태에 영향을 줄 수 있는 것으로 나타났다.

#### 4 주요 결과 및 함의

임금근로자의 고용 형태 측면에서 2020년 이후 정규직 규모는 등락하고 있으며, 비정규직 규모는 대체로 증가하는 추이를 보였다. 이러한 비정규직 증가는 한시적 근로자와 시간제 근로자의 증가에 기인한다고 볼 수 있지만, 이러한 변화 추이에 대한 관찰에서는 임금근로 관련 노동시장 여건과 변화 등을 전반적으로 확인할 수 있을 뿐 사회이동성에 직접적인 영향을 주는 변수들에 대한 정보를 동태적으로 파악하기는 어렵다. 이에 한국복지패널 자료를 활용하여 동태적 차원에서 일자리 이동 관련 현황 추이를 검토하였고, 이에 대한 인과관계 분석을 패널 로짓 모형을 적용하여 고용 형태 중심으로 해 보았다. 동태적 추이를 살펴본 결과 비정규직에서 정규직으로의 전환은 시간의 경과에 따라 점차 어려워지고 있다. 정규직에서 비정규직으로 전환되는 비율은 다소 증가하였다. 정규직을 유지하는 비율은 등락은 있지만 일정 수준을 유지하고 있는데, 정규직 집단이 비정규직 집단보다 상대적으로 변동성이 적은 것으로 나타났다.

성별 측면에서 비정규직에서 정규직으로의 전환을 살펴보면 정규직 근로자의 경우 남성 비중이 높고, 비정규직 근로자의 경우 여성 비중이 높았는데, 고용 형태 측면의 구조적 특징인 성별 차이에 따른 격차가 시간의 경과에 따라 축소되는 경향을 보이고 있다. 연령대별 특징을 살펴보면 60대 이상에서 정규직으로 전환되는 집단의 비중은 대체로 증가하

는 추이를 보였다. 정규직을 유지하는 경우도 50대와 60대 이상에서 전반적으로 증가하는 추이를 보였다. 30대와 20대는 다소 등락이 있지만 대체로 감소하는 추이를 보였다. 고령화 현상이 심화되면서 은퇴 연령 이후에도 경제활동에 참가하는 고령층의 증가가 60대 이상에서 정규직으로의 전환 비율과 정규직 유지 비율을 모두 증가시킨 것으로 유추해 볼 수 있다. 응답자가 생각하는 본인 아동기의 주관적 경제 상태를 살펴보면 가난하다고 응답한 비중은 다소 감소하는 추이를, 보통이라고 응답한 비중은 증가하는 추이를 보였다.

‘비정규직→정규직 이동자’ 집단에서는 300인 미만 사업장에서 300인 이상 사업장으로 이동한 비중이 최근 점차 감소하는 추이를 보였다. 300인 미만 사업장의 비정규직에서 300인 미만 사업장의 정규직으로 이동한 경우는 상대적으로 비율이 가장 높는데, 하락하는 추이를 보이다가 최근에는 일정 수준을 유지하고 있다. 300인 이상 사업장의 비정규직에서 300인 이상 사업장의 정규직으로 전환하는 경우는 비율이 점차 증가하고 있다. 정규직을 유지하는 집단의 경우 ‘300인 미만 사업장→300인 이상 사업장’ 이동 집단은 비슷한 수준을 지속적으로 유지하고 있는데, 근소하지만 조금씩 증가하는 추이를 보였다.

고용 안정성 측면에서 대표적인 일자리 상향 이동 경로인 ‘비정규직→정규직’ 전환의 결정요인 분석의 주요 결과를 살펴보면, 여성보다 남성이 정규직으로 전환할 가능성이 더 높았지만, 연령의 증가

는 정규직으로 전환할 가능성에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 근속기간이 길수록, 300인 미만 사업장보다는 300인 이상 사업장에서 정규직으로의 전환 가능성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 이동 관련 변수로 아버지의 교육 수준은 통계적으로 유의미한 결과를 제시하지 못하였지만, 응답자 아동기의 경제 수준에 대한 주관적 인식에 대해 살펴보면 ‘가난’하다고 응답한 것을 기준으로 할 때 ‘보통’으로 응답한 경우는 정규직으로 전환될 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

학력 수준에 따른 ‘비정규직→정규직’ 전환 집단의 비율은 연도별로 등락이 크게 나타나지만, 정규직을 유지하는 비율은 학력별 추이가 상대적으로 뚜렷하였다. 특히 학력 수준이 높을수록 정규직을 유지하는 비율이 상대적으로 높게 나타남을 확인할 수 있다. 그리고 ‘비정규직→정규직’ 전환의 결정요인 분석에서도 대체로 학력 수준이 높을수록 비정규직에서 정규직으로 전환될 가능성이 더 높게 나타났다. 이러한 학력과 앞서 언급한 기업 규모로 인한 상향 이동의 격차를 축소하기 위해서는 단순히 저학력 비정규직이란 대상에 초점을 맞추기 보다는 기업이 부담하게 되는 비정규직에서 정규직으로의 전환 부담을 낮추면서 비정규직의 숙련도 제고를 위한 정책 지원, 국민취업제도와 같이 구직활동을 도우면서 소득도 보장하는 제도의 강화가 필요하다.

이러한 결과들을 종합해 볼 때 비정규직에서 정

규직으로의 전환, 즉 직업 상향 이동에서 여성일수록, 연령이 많을수록 불리할 수 있기 때문에 이러한 격차를 해소할 수 있는 구체적 대응 방안에 대한 검토가 필요하다. 한편 근속연수가 길수록 정규직으로의 전환 가능성이 높아졌는데, 이는 정책적으로 근속기간을 유지할 수 있는 다양한 정책을 도입 또는 강화하고 이를 기업에 적극 장려할 필요가 있음을 보여 준다. 또한 과거(응답자의 아동기)의 경제적 수준이 미래의 고용 형태에 영향을 줄 수 있고 이러한 고용 형태는 소득이동 및 사회이동에 영향을 주는 선순환적 기제로 작동할 수 있다. 이를 위해서는 사회이동성 제고로 인한 계층 사다리 유지 및 기능 제고 차원에서 소득보장 등 사회보장제도에 대한 개편 논의가 필요하다. 이는 삼중전환<sup>10)</sup>에 직면한 현 상황에서 근본적인 사회보장제도 개편에 대해 검토해야 하는 것과 일맥상통한다. 사회보장제도의 개편으로 소득이동성이 최소한 약화되지 않고 미래의 불안정성과 변화에 대응할 수 있도록 일자를 포함한 소득보장 체계 개편에 대한 준비가 필요하다. ㉞

## 참고문헌

관계부처합동. (2024. 5. 1). **사회이동성 개선방안: 일자리·교육·자산형성 중심, 비상경제장관회의**.  
김태완, 김기태, 김문길, 임완섭, 이주미, 조보배, 장윤선, 김한나, 박형준, 윤상용, 이석민, 권신정, 김우성.

(2025). **한국의 사회이동성 진단과 사회정책 개편방향 연구**. 한국보건사회연구원.

김기태, 여유진, 임완섭. 조성은, 김성아, 정세정, 신영규, 이주미, 윤홍식, 최영준. (2024). **한국복지국가의 재구조화를 위한 연구 II**. 한국보건사회연구원.

민인식, 최필선. (2009). **STATA 패널데이터 분석**. 한국 STATA학회.

이성우, 민성희, 박지영, 윤성도. (2005). **로짓·프로빗 모형 응용**. 박영사.

이태, 안준홍. (2023). 한국의 분절된 노동시장과 노동이동 분석. **노동경제논집**, 46(4), 41-84.

정해식. (2020). 사회이동성 인식과 사회통합. **보건복지포럼, 제280호**.

한국보건사회연구원. 1~19차. **한국복지패널조사** [데이터 세트].

한국보건사회연구원. (2024). **한국복지패널 18차 연도 유저가이드**.

국가데이터처. (2025). **2025년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과**.

“경제활동인구조사” [데이터 세트], 국가데이터처, 2016-2025, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7024S&con\\_n\\_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7024S&con_n_path=I3)

StataCorp. (2025). xtlgit — Fixed-effects, random-effects, and population-averaged logit models. <https://www.stata.com/manuals/xtxtlogit.pdf>

10) 삼중전환이란 AI 등 디지털 전환, 인구 전환, 기후 전환을 포괄하여 지칭하는 용어이다(김기태 외, 2024, p. 38).

# An Analysis of Job Mobility and Its Determinants: Focus on Employment Type

Lim, Wan-Sub

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

This study examines job mobility across employment statuses using data from the Korea Welfare Panel. The proportion of workers transitioning from non-regular positions in employers with fewer than 300 employees to regular positions in employers with 300 or more employees has declined in recent years. Transitions from non-regular to regular employment within employers with fewer than 300 employees also declined for a time before stabilizing recently. In contrast, the rate of transition from non-regular to regular employment at employers with 300 or more employees has increased in recent years. The percentage of workers moving from regular positions in smaller employers to regular positions in employers with 300 or more employees has also increased, although only modestly. A panel logit analysis, conducted for this study to identify the determinants of the transition from non-regular to regular employment—a common path of upward job mobility toward employment stability—found that the likelihood of such a transition was higher among women, workers with longer tenure at their current employer, employees working for employers with 300 or more employees, and respondents who described their childhood economic circumstances as “neither poor nor rich.” These findings suggest that to promote upward mobility from the perspective of employment stability, policymakers should develop and strengthen measures that encourage longer job tenure. Individuals’ past economic circumstances may influence their current employment status, which in turn may positively affect income mobility and social mobility. Further discussion of social security reforms is needed to promote social mobility and ensure the continued functioning of pathways for socioeconomic advancement.