

# 비정규직 고용구조와 근로조건 변화 : 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 중심으로

김복순 · 지상훈\*

2025년 전체 임금근로자에서 비정규직이 차지하는 비중은 전년과 같은 수준을 유지하였다. 하지만 청년층과 고령층으로 나누어 살펴보면, 근로형태별 구성에 변화가 있었다. 청년층은 정규직 신규 입직이 2년째 감소했고, 동시에 신규로 고용된 전일 기간제는 증가하였다. 고령층에서는 근속기간이 1년 이상인 근속 유지 근로자가 증가했고, 신규로 입직한 기간제 근로자는 공공형 노인일자리가 아닌 비공공형 근로자에서도 크게 증가하였다.

이러한 고용구조의 변화는 임금을 포함한 근로조건과 사회보험, 각종 복지수준 전반에 근로형태별 격차로 이어지고 있다. 비정규직은 상대임금수준뿐 아니라 임금분포의 구조와 임금격차가 크게 나타나는 구간에서도 정규직과 뚜렷한 차이를 보였다. 또한 사회보험 가입, 복지제도 수혜, 노동조합 접근성 측면에서 개선되는 흐름에도 불구하고 비정규직은 제도적 보호와 권익 보호 수준에서 여전히 구조적으로 제약을 받고 있는 것으로 나타났다.

## 1. 머리말

2025년은 경제성장률이 1%를 기록하여 2020년을 제외하면 최근 10년간 가장 낮은 수준으로 성장하였다. 반면 취업자 수는 20만 명 가까이 증가하여 침체된 경기를 고려하면 노동시장은 나쁘지 않은 성적을 냈다. 외견상으로도 임금근로자는 여전히 전년보다 증가하였고, 비정규직 비중도 늘어나지 않았다. 다만, 더 세부적으로 살펴보면, 비정규직 내에서의 구성에는 큰 변화가 있었고, 비정규직의 근로조건에도 큰 변화가 있었다.

본고에서는 국가데이터처 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 활용하여 비정규직의 규모와 근로조건 변화의 변화를 살펴보았다. 구체적으로 정규직과 비정규직의 규모와 변화를 근로형

\* 김복순=한국노동연구원 전문위원(seesaram@kli.re.kr),

지상훈=한국노동연구원 책임연구원(sanghoonjee@kli.re.kr).

태별로 구분하여 살펴보고, 청년층과 고령층 내에서의 비정규직 임금근로자 구조 변화를 살펴 보았다. 더불어 근로형태별 임금수준, 근로시간, 사회보험과 복지수준, 그리고 노동조합 접근성 등 다양한 측면에서 정규직과 비정규직의 근로조건 변화를 살펴보았다.

## II. 2025년 비정규직의 규모와 특징

2025년 8월 임금근로자의 고용은 전년 같은 기간보다 27만 명 증가했다. 고용 규모의 증가세가 지속됐지만, 정규직과 비정규직의 고용에는 2024년과 현격한 차이가 있었다. 비정규직 내부에서는 기간제가 큰 폭으로 증가한 반면 시간제와 비전형은 감소하는 등 근로형태 간 상반된 움직임이 나타났고, 청년층에서는 정규직 진입이 어려워지는 등 큰 변화가 있었다. 이에 2장에서는 2025년 비정규직의 규모와 특징을 전체 비중 변화, 청년층 전일 기간제 증가, 고령층 고용의 세 측면에서 분석하여 양적 성장 이면의 구조적 변화를 살펴본다.<sup>1)</sup>

### 1. 전체 비정규직 비중은 전년과 동일하나 여전히 높은 수준

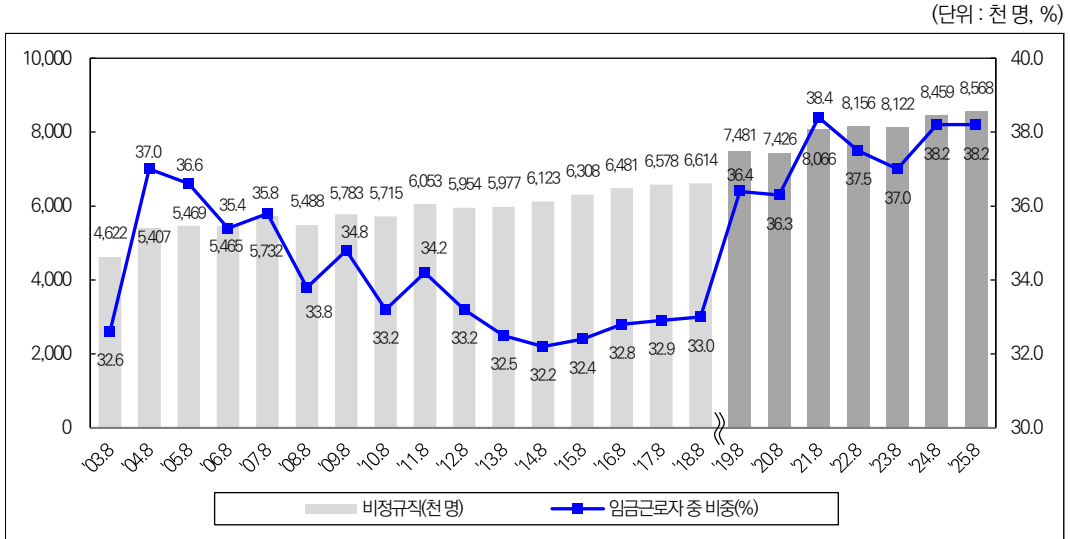
2025년 8월 임금근로자는 정규직과 비정규직에서 모두 증가했다. 비정규직 근로자 수는 전년동월대비 11만 명 증가한 856만 8천 명을 기록했다.<sup>2)</sup> 동시에 정규직도 16만 명 증가하여 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중은 전년과 동일한 38.2%였다. 일반적으로 경기 상황이 불확실한 경우 기업은 비정규직을 우선적으로 채용할 것으로 예상할 수 있지만, 2025년에는 통상 환경의 불확실성과 제조업 및 건설업 경기 침체, 내수 부진 속에서도 전체 비정규직 비중은 증가하지 않았다. 이는 표면적으로는 긍정적으로 보일 수 있으나, 비정규직 비중은 장기 추세 측면에서 여전히 높은 수준이고, 정규직은 감소하고 한시적 및 시간제 근로자가 크게 늘며 고용구조가 악화됐던 2024년의 비정규직 비중이 유지됐다는 점에서 실질적으로는 고용구조의 악화가 지속됐다고 보아야 할 것이다. 특히, 2025년 비정규직을 세부 근로형태별로 살펴보면 근로형태별 변화 양상의 차이가 크게 나타났다.

비정규직은 한시적 근로자 중 기간제 근로자에서 증가했고, 비전형 및 시간제 근로자에서는 감소했다. 2019년 이후 비정규직은 주로 기간제 및 시간제 근로 형태에서 증가해 왔다. 하지만

1) 본고에서 청년은 「청년기본법」에 따라 34세까지를 청년으로 정의하였고, 고령층은 노인일자리 및 사회활동 지원사업의 공공형 일자리 참여 대상 연령 기준인 65세를 기준으로 정의하였다.

2) 특별한 언급이 없는 경우 이후 연도별 수치는 각 연도 8월의 원계열 및 전년동월대비 증감을 의미한다.

[그림 1] 비정규직 규모 및 비중 추이



주 : 경제활동인구조사는 2019년에 실시된 병행조사의 영향으로 기간제 근로자가 추가로 포착되므로, 그림은 2018년까지와 2019년 이후로 구분하여 제시함.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

2025년에는 전년도 증가의 기저 영향으로 시간제 근로자는 감소하고 기간제 근로자만 증가했고, 특히 전일제로 일하는 기간제 근로자의 증가폭이 컸다. 비전형 근로자는 2022년 이후 지속적인 감소세를 보이고 있는데, 이는 건설 경기 침체로 인해 건설업 비중이 높은 일일 근로자가 줄어들고 있는 영향이 크다. 그에 비해 비전형 근로자 중 파견, 용역 및 특수형태근로자의 규모 변화는 상대적으로 크지 않다.

시간제는 2005년 이후 줄곧 증가해 왔는데, 2025년에는 감소로 전환된 것이 특징이다. 이에 전체 임금근로자에서 차지하는 비중도 18.9%로 전년보다 0.3%p 감소했다. 다만, 이는 청년층과 중장년층에서 2024년 크게 증가했던 기저의 영향이 일부 반영된 결과이다. 연령별 시간제는 65세 이상을 제외한 나머지 연령대에서 감소했는데, 특히 2019년 이후 대체로 증가 추세였던 청년층과 중장년층에서 시간제 근로자가 각각 8만 4천 명, 9만 5천 명 감소(2024년 +10만 명, +12만 9천 명)했다. 고령층에서는 시간제 근로자가 15만 3천 명 증가하여 전년(+15만 4천 명)과 비슷한 수준의 증가폭을 유지하였다.

2025년 정규직 임금근로자는 증가했지만, 연령별로 살펴보면 정규직에서도 격차가 존재했다. 우선 정규직은 15~34세 청년층에서 고용이 부진했다. 청년층 정규직은 2025년 4만 3천 명 감소하여 2년째 감소했다. 반면 35~64세 중장년층 정규직은 11만 명가량 증가했고, 65세 이상 고령층에서도 정규직은 9만 명 증가하며 4년 연속 증가를 이어갔다. 즉, 노동시장에 진입할 시기인 청년층에서만 정규직 고용이 부진했다.

〈표 1〉 정규직·비정규직 근로형태별 규모 및 비중 증감

(단위: 천명)

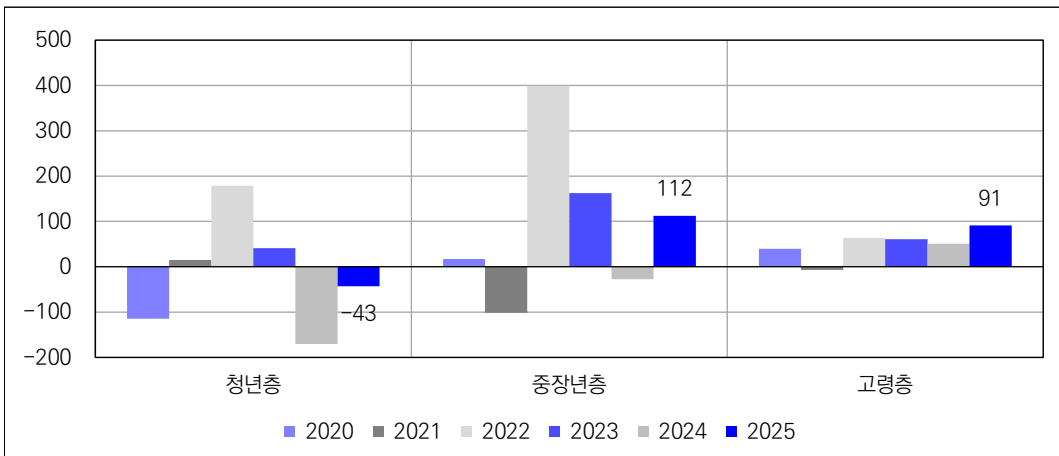
	전체					연령별(2025 증감)		
	2023. 8. (A)	2024. 8. (B)	2025. 8. (C)	증감 (B)-(A)	증감 (C)-(B)	청년층 (15~34세)	중장년층 (35~64세)	고령층 (65세 이상)
임금근로자	21,954	22,143	22,413	189	270	-40	12	297
정규직	13,832	13,685	13,845	-147	160	-43	112	91
비정규직	8,122	8,459	8,568	337	110	3	-100	206
① 한시적 근로	5,259	5,628	5,848	369	220	39	14	167
기간제	4,809	4,999	5,337	190	339	77	82	180
비기 간제								
반복갱신	142	331	241	189	-91	-31	-51	-9
기대불가	309	298	270	-11	-29	-8	-17	-4
② 비전형 근로	1,957	1,903	1,834	-54	-70	-11	-74	16
파견	221	237	213	16	-24	-17	-17	11
용역	534	541	558	7	16	-5	-1	23
특수형태근로	553	576	566	22	-9	9	-5	-13
가정 내 근로	72	63	75	-9	12	10	-4	6
일일근로	665	570	475	-96	-94	-10	-76	-9
③ 시간제 근로	3,873	4,256	4,229	383	-27	-84	-95	153

주: 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모와 증감은 유형 간 중복 원인이 포함되기 때문에 합계가 불일치함.

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

〈그림 2〉 연령별 정규직 증감

(단위: 천 명, 전년동기대비)



주: 청년층은 15~34세, 중장년층은 35~64세, 고령층은 65세 이상을 의미함.

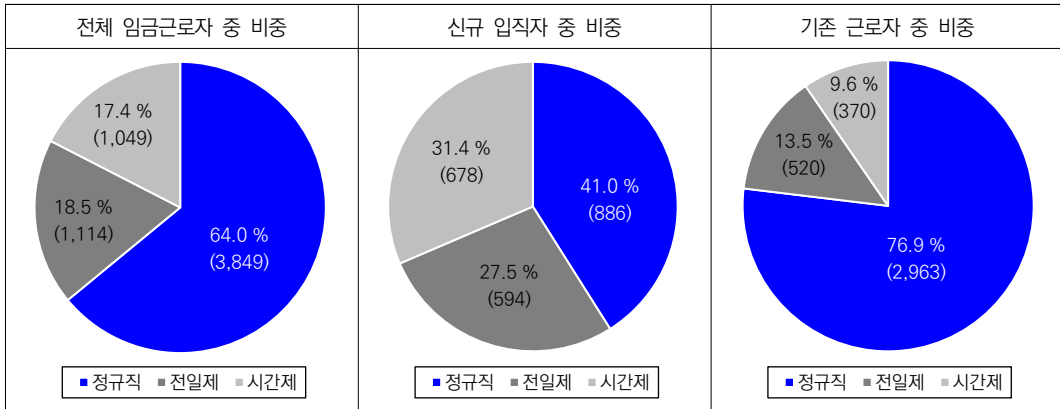
자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

## 2. 청년층 신규 입직 정규직 감소, 신규 입직 전일 기간제는 증가

청년층 임금근로자의 근로형태별 변화를 분석함에 앞서 임금근로자의 구성을 먼저 살펴보면, 2025년 기준 청년층 임금근로자의 약 64%는 정규직 근로자이다. 전일제 비정규직 근로자는 전체 임금근로자의 18.5%로 전체 비정규직의 절반 정도를 차지하고 있으며, 대다수(80.6%)가 기간제 근로자이다. 시간제의 경우는 전체 임금근로자의 17.4%를 차지하며, 그중 37% 정도만이 기간제이다.<sup>3)</sup> 반면, 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 신규 입직자로 정의하여 살펴보면, 2025년 기준 신규 입직 근로자의 41.0%만이 정규직으로 전체 임금근로자 대비 낮은 수준이다. 그에 비해 근속 기간이 1년 이상인 기존 근로자의 비중은 정규직이 76.9%로 매우 높다. 즉, 청년층 신규 입직자의 상당수는 비정규직으로 진입하지만, 기존 근로를 유지하고 있는 청년층은 대부분 정규직임을 알 수 있다.

특히 2025년 청년층은 정규직으로의 입직이 힘들었다. 신규 입직자는 청년층 정규직에서 6만 9천 명 감소했다. 이는 기존 근로 정규직이 2만 7천 명 증가한 것과 크게 대조된다. 청년 인구가 감소하는 상황을 고려하여 청년 인구 대비 비중의 변화를 살펴보아도, 신규 입직과 기존 근로 정규직은 각각 0.5%p 감소, 0.5%p 증가를 기록하여 2025년 정규직 신규 입직자 감소는

[그림 3] 2025년 전체 및 신규 입직 여부별 임금근로자 수 대비 정규직, 전일제 비정규직, 시간제 비정규직 수 비중 (단위: %, 천명)



주: 1) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 기존 근로자는 근속 기간이 1년 이상인 근로자를 의미함. 전일 기간제는 기간제 근로자이면서 시간제 근로자가 아닌 임금근로자를 의미함.

2) 전일제는 전일제 비정규직을, 시간제는 시간제 비정규직을 의미함.

3) 신규 입직자 중 비중과 기존 근로자 중 비중은 각각 신규 입직 임금근로자, 기존 근로 임금근로자를 분모로 함.

4) 괄호는 각 근로형태별 임금근로자 수를 의미함.

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

3) 이들은 종사상 지위별로 임시직이 2025년 기준 75.7%를 차지한다.

인구 감소로 인한 변화는 아니었다.<sup>4)</sup> 그보다는 경기 침체와 대외 통상 환경의 불확실성 등 실물 경제에 대한 기업들의 부정적인 인식<sup>5)</sup>이 2년 이상 이어지면서 청년층에 대한 정규직 채용 자체가 줄고, 기존 근로자 사이에서는 이직이나 해고가 줄어드는 현상이 2025년에도 나타난 것으로 풀이된다. 즉, 청년층에게 2025년은 여전히 정규직 노동시장의 진입장벽이 높았던 해다.

또한 2025년은 정규직 일자리가 제한된 상황에서 청년층 자영업자 수가 감소한 것도 특징이었다. 2025년 8월 기준 청년층 자영업자는 고용원이 없는 자영업자에서 6만 4천 명, 고용원이 있는 자영업자에서 2만 3천 명 감소하여 총 8만 7천 명 감소했는데, 이는 청년층 자영업자 수가 2018년 증가로 전환된 이후 발생한 첫 감소<sup>6)</sup>이며, 그 규모도 매우 큰 수준이다. 또한, 감소한 청년층 자영업자의 이동을 직접적으로 확인할 수 없지만, 2025년 실직 1년 이내인 청년층 미취업자 중 전직 자영업자는 전년대비 6천 명 감소했다. 즉, 줄어든 자영업자는 미취업자로 편입되지 않았을 가능성이 높다. 따라서 시계열적인 증감 추이를 볼 때, 정규직 신규 채용이 부진한 상황에서 경기 침체로 자영업에서 이탈한 청년층을 정규직 노동시장이 흡수하지 못했을 것으로 추정된다. 이러한 배경에서 2025년 나타난 청년층 기간제 근로자의 증가를 이해할 필요가 있다.

2025년 비정규직 근로자의 변화와 관련하여 가장 눈에 띈 결과 중 하나는 청년층 전일 기간제 근로자가 증가했다는 것이다. 기간제 근로자 증가의 특징을 더 자세히 살펴보면, 2024년에는 시간제로 일하던 기간제 근로자에서 증가했다면, 2025년은 시간제보다는 정규직과 동일한 근로시간을 근무하는 전일 기간제에서 큰 폭으로 증가했다.<sup>7)</sup> 특히 청년층 임금근로자 수 대비 전일 기간제 수 비중은 전년대비 0.7%p 늘어났는데, 이는 2019년 이후 가장 큰 폭의 증가인 점을 고려하면 전일 기간제의 증가는 작지 않은 편이다. 또한 증가한 청년층 전일 기간제의 약 70%는 신규로 입직한 근로자로 구성되어 있어, 대부분 새로이 일자리에 진입한 점도 특징이다. 동시에 전체 구인 수 대비 전일 기간제 수 비중도 2023년 20.9%에서 2025년 28.0%까지 확대되어(그림 5 참조), 전일 기간제에 대한 기업의 구인 수요도 2년 연속 늘어났고, 비중 규모도 코로나19로 경제 불확실성이 컸던 2020년보다도 더 높았다. 즉, 기업들은 불확실한 경영환경 속에서 정규직 채용은 줄이고, 인력 수요의 일부를 기간제로 충당했을 가능성이 있다.

4) 전체 청년 인구 대비 각 근로형태별 비중의 증감 변화도 규모 변화와 동일한 패턴을 나타내고 있기에 본고에서는 상대적으로 더 직관적인 규모의 변화를 중심으로 수치를 제시하고 해석하였다.

5) 한국은행 「기업경기조사」의 기업심리지수(실적)는 연도별 평균으로 2019년 95.1p, 2020년 83.5p, 2021년 108.5p, 2022년 105.0p, 2023년 93.5p, 2024년 92.2p, 2025년 90.2p를 기록하여 지난 3년간 기업심리는 침체되어 있었고, 특히 2025년에 가장 낮은 수치를 기록했다.

6) 각 연도 8월 기준으로, 15~34세 청년층 자영업자 수는 2018~2024년 연평균 1만 6천 명씩 증가했으며, 그 규모는 2018년 42만 1천 명에서 2024년 51만 4천 명까지 늘어났으나 2025년에는 42만 6천 명으로 줄었다. 또한, 청년 인구 대비 자영업자 비중도 2024년 4.4%에서 2025년 3.7%로 0.7%p 감소했다.

7) 시간제 근로자는 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로 정의되며, 전일 기간제 근로자는 시간제 근로자가 아닌 기간제 근로자를 의미한다.

〈표 2〉 근로형태별, 신규 입직 여부별 15~34세 청년층 임금근로자 수 및 인구 대비 비중 증감

(단위: 천 명, %p, 전년동월대비)

근로자 수		정규직	전일제	전일 기간제	시간제	시간 기간제	임금근로자
전 체	2024	-171	-34	-45	100	58	-105
	2025	-43	87	73	-84	3	-40
신규 입직자	2024	-186	-19	-15	66	43	-139
	2025	-69	54	54	-121	-11	-136
기존 근로자	2024	16	-16	-31	34	15	35
	2025	27	33	19	37	15	97
비중		정규직	전일제	전일 기간제	시간제	시간 기간제	임금근로자
전 체	2024	-1.0	-0.2	-0.3	1.0	0.5	-0.1
	2025	0.0	0.9	0.7	-0.6	0.1	0.2
신규 입직자	2024	-1.5	-0.1	-0.1	0.7	0.4	-0.9
	2025	-0.5	0.5	0.5	-1.0	-0.1	-1.0
기존 근로자	2024	0.5	-0.1	-0.2	0.3	0.1	0.8
	2025	0.5	0.3	0.2	0.3	0.1	1.2

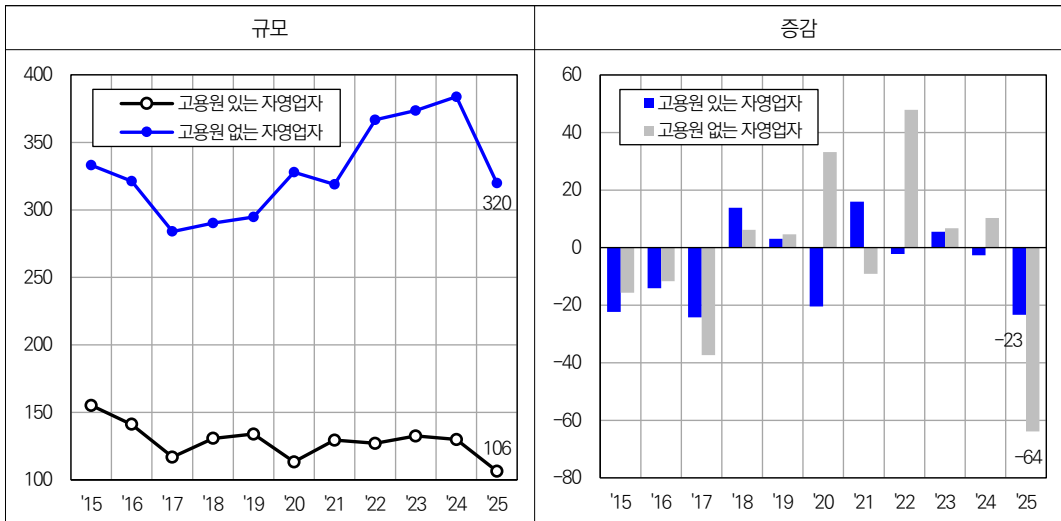
주: 1) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 기존 근로자는 근속 기간이 1년 이상인 근로자를 의미함. 전 일 기간제는 기간제 근로자이면서 시간제 근로자가 아닌 임금근로자를 의미함.

2) 각 항목의 비중은 15~34세 청년 인구 대비 비중임.

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

〈그림 4〉 청년층 자영업자 규모 및 증감 추이

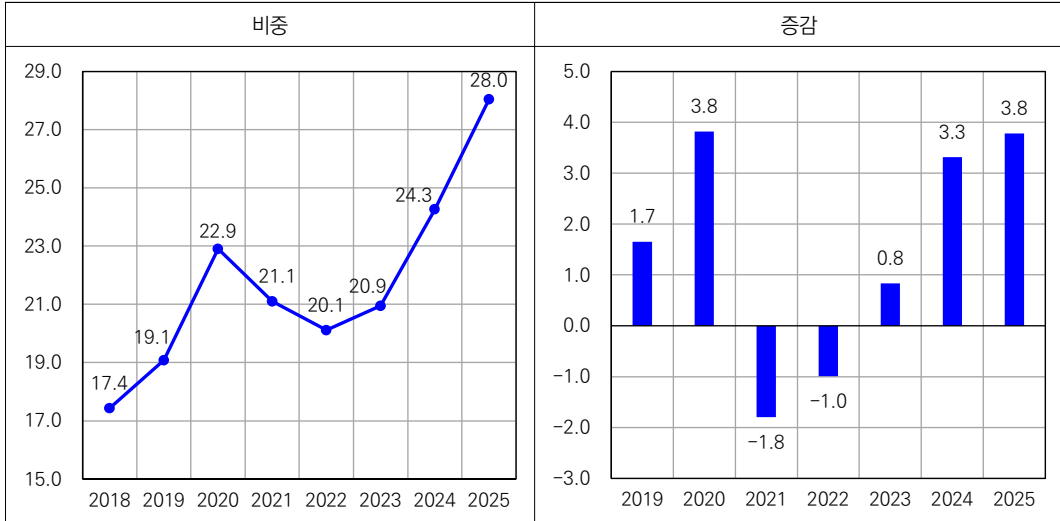
(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

[그림 5] 전체 구인 수 대비 전일 기간제 수 비중 및 증감

(단위 : %, %p, 전년대비)



자료 : 고용행정통계, 「구인구직추이현황(월)」, 각 연도 8월.

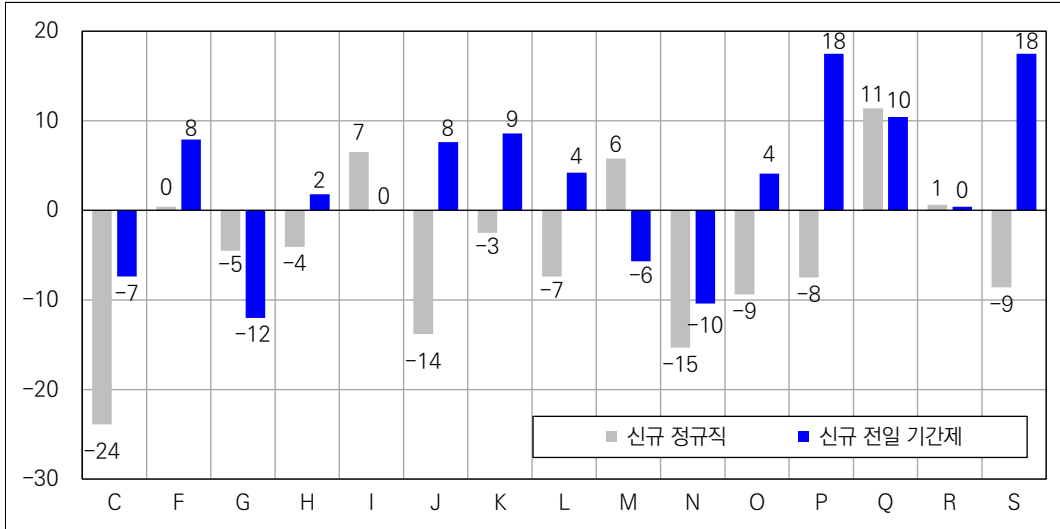
신규로 입사한 전일 기간제는 다수의 업종에서 증가했다. 그에 비해 신규 입직 정규직은 대부분의 업종에서 감소했다. 전일 기간제가 증가한 업종은 교육서비스, 개인서비스, 보건복지, 금융보험업, 정보통신업, 건설업 등에서 증가했으며, 이들 업종 중 보건복지만 신규 입직 정규직이 증가했다.<sup>8)</sup> 또한 2025년에도 여전히 내수 소비가 부진했던 만큼, 내수 서비스업인 도소매업은 정규직과 전일 기간제에서 모두 신규 입직자가 줄었다(그림 6 참조).

청년층 신규 입직 전일 기간제가 증가한 원인을 취업 동기에서 살펴보면, 안정적인 일자리, 경력 형성, 노력한 만큼의 수입 등의 사유에서 전일 기간제가 증가했다(그림 7 참조). 이러한 결과를 자영업자 및 시간제 근로자의 감소와 전일 기간제 근로자의 증가가 동시에 나타난 현상 및 정규직 신규 입직자가 감소하는 맥락에서 해석하면, 전일 기간제가 비록 고용 계약 기간이 정해져 있지만 자영업이나 시간제보다는 근로 시간과 수입 측면에서 상대적으로 안정성이 보장되기 때문에 정규직에 대한 차선택으로 전일 기간제를 선택한 청년이 증가한 것으로 해석할 수 있다. 또한 경력 형성 사유 증가는 최근의 경력직 중심 채용 기조에 맞춰 청년층에서도 전일 기간제를 통해 경력을 쌓기 위함인 것으로 판단된다. 즉, 청년층 전일 기간제가 증가한 것은 수요측 요인(정규직 대신 전일 기간제 구인 확대)과 공급측 요인(정규직에 대한 차선택)이 맞물려 나타난 현상으로 이해할 수 있다.

8) 15~34세 청년층에서 증가한 신규 입직 보건복지 정규직 및 전일 기간제는 근로자의 전공별로 보면 보건 계열 전공자에서 각각 1만 2천 명, 1만 4천 명 증가했다.

[그림 6] 업종별 신규 입직 정규직 및 전일 기간제 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



주 : 1) C는 제조업, F는 건설업, G는 도소매업, H는 운수창고, I는 숙박음식, J는 정보통신업, K는 금융보험업, L은 부동산업, M은 전문과학기술, N은 사업관리지원, O는 공공행정, P는 교육서비스업, Q는 보건복지, R은 예술·스포츠, S는 기타 개인서비스업을 의미함.

2) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 전일 기간제는 기간제 근로자이면서 시간제 근로자가 아닌 임금근로자를 의미함.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

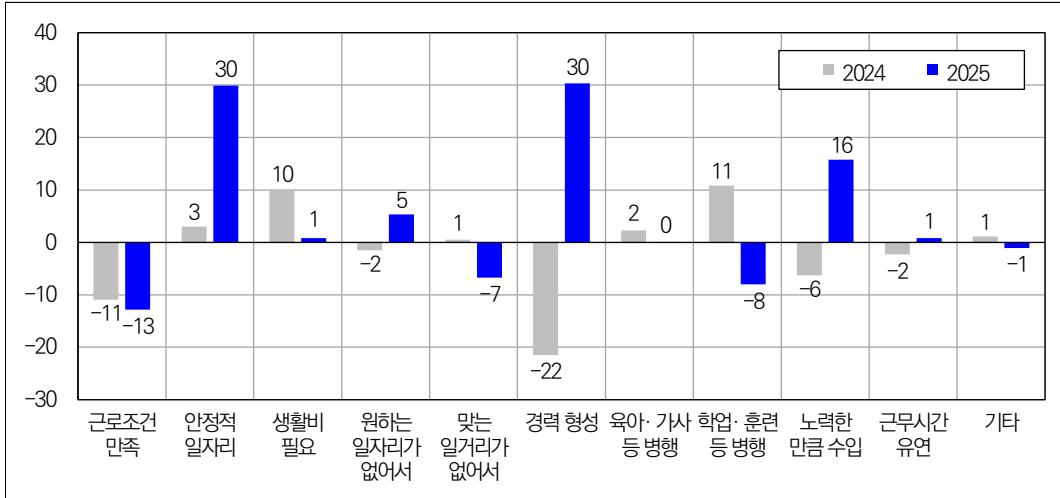
청년층 전일 기간제가 증가했을 요인 중 하나는 지난 몇 년간 시행되었던 청년 미래내일 일경험 사업과 공공기관 인턴사업의 영향일 수 있다. 민간형 일경험 사업은 2024년 4만 8천 명에서 2025년 5만 8천 명으로 규모가 확대됐고, 공공기관에서 채용하는 인턴의 경우도 2024년 대비 2025년 3천 명 증가했다(표 3 참조). 즉, 2025년 증가한 전일 기간제의 상당 부분은 기업의 수요 증가 측면이 주요 원인으로 지목되지만, 증가분의 일부에는 청년 일경험 규모가 확대되면서 늘어난 정책 영향도 반영됐을 수 있다.9)

요약하면, 2025년 청년층의 노동시장 진입은 정규직보다 전일 기간제를 통해 이루어지는 양상이 두드러졌다. 청년층 신규 입직 정규직은 6만 9천 명 감소한 반면, 신규 입직 전일 기간제는 5만 4천 명 증가했다. 이러한 증가는 교육서비스, 건설업, 보건복지 등 다수 업종에 걸쳐 나타났다. 청년들은 정규직 진입이 제한된 상황에서 전일 기간제를 차선책으로 선택했을 가능성이 있다.

9) 다만, 미래내일 일경험 사업 중 인턴형 프로그램의 정부 지원금은 주 25시간이 상한이며, 초과 시간에 대해서는 참여기업이 자부담하여야 한다. 이는 미래내일 일경험 참여 청년의 상당수는 전일제가 아닌 시간제일 가능성이 높음을 의미한다. 따라서 2025년 증가한 신규 입직 전일 기간제에서 청년 일경험 사업이 차지하는 부분은 더 제한적일 수 있다.

[그림 7] 취업 동기별 신규 입직 전일 기간제 근로자 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



주 : 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 전일 기간제는 기간제 근로자이면서 시간제 근로자가 아닌 임금 근로자를 의미함.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

<표 3> 2024~2025년 청년 일경험 사업 규모 및 증감

(단위 : 천 명)

	미래내일 일경험 사업(민간형)	공공기관 인턴 채용	합계
2024년	48	21	69
2025년	58	24	82
증감	10	3	13

주 : 공공기관 인턴 채용은 체험형과 채용형의 합계임.

자료 : 알리오, 「청년인턴 채용현황」, 각 연도; 고용노동부 보도자료(2024. 10. 17.), 「청년직무역량 향상, 기업우수 인재 탐색 「미래내일 일경험」, 두 마리 토끼를 잡다!」.

### 3. 고령층 비공공형 일자리 근로자 증가, 근속 2년 이상 근로자 증가

한편, 고령층에서는 임금근로자가 전년 대비 29만 7천 명 증가하며 큰 폭으로 증가했다. 고령층 근로자의 증가는 통상 공공형 노인일자리 및 사회활동 지원사업(이하 공공형 노인일자리)의 확대가 그 원인으로 지목되지만, 최근에는 공공형 노인일자리가 아닌 비공공형 임금 근로 일자리<sup>10)</sup>에서의 고령층 취업도 두드러진다.<sup>11)</sup> 이에 고령층 임금근로자의 고용 형태를 세부적으로

10) 최인혁·조희평(2023)에서는 공공형 노인일 자리를 제외한 나머지를 비공공형 일자리로 정의했는데, 본고에서도 이를 차용하여 공공형 노인일자리가 아닌 임금근로자를 비공공형 임금근로자로 정의하였다. 다만, 비공공형 임금

〈표 4〉 고령층 근로형태별, 신규 입직 여부별 임금근로자 수 대비 비중

(단위 : %, 천 명)

	정규직	비정규직	전일제		시간제	공공형		임금근로자
			전일	기간제		공공형	비공공형	
전체 근로자	20.9	79.1	22.0	16.7	57.1	21.3	35.8	2,575
신규 입직자	5.6	94.4	16.0	11.5	78.4	39.7	38.7	1,342
기존 근로자	37.4	62.6	28.6	22.4	34.0	1.3	32.6	1,232
- 2년 미만	23.2	76.7	36.1	29.8	40.6	4.7	35.9	253
- 2년 이상	41.1	58.9	26.7	20.5	32.2	0.5	31.8	979

주 : 1) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 기존 근로자는 근속 기간이 1년 이상인 근로자를 의미함.

2) 공공형 노인일자리 근로자는 65세 이상 · 시간제 · 기간제 · 보건복지 · 공공행정 근로자이면서 월평균 임금이 27만~29만원 사이인 근로자를 의미함. 비공공형 근로자는 시간제 근로자 중 공공형 노인일자리 제외된 나머지를 의미함.

3) 각 항목의 비중은 각각의 임금근로자 대비 비중임.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

구분하여 살펴본다.

우선 고령층 임금근로자의 근로형태별 구성비를 살펴보면, 2025년 기준 전체 임금근로자의 80%가량이 비정규직이다. 이들 대부분은 시간제 근로자이며 비공공형 임금근로자의 비중이 35.8%로 공공형 임금근로자를 상회한다. 고령층 신규 입직자의 경우 비정규직 비중이 압도적으로 높으며 시간제 근로자가 대부분을 차지한다. 기존 근로자는 정규직 비중이 37.4%로 시간제 근로자와 비슷한 수준이며, 근속 기간이 2년을 넘어가는 경우 정규직 비중이 더 늘어난다. 전반적으로 법적 정년 연령을 초과하는 고령층에서 전일제(정규직과 전일제 비정규직)로 일하는 근로자의 비중은 적지 않다고 볼 수 있다.

65세 이상 고령층은 2025년에도 임금근로자의 증가를 견인하였다. 고령층은 정규직에서 9만 1천 명, 전일제<sup>12)</sup>에서 5만 4천 명, 시간제에서 15만 3천 명 증가했다. 2025년 증가한 고령층 임금근로자의 1/3가량이 정규직이었을 만큼 고령층의 고용은 활발했다. 고령층의 경우 인구가 크게 증가하고 있기 때문에, 임금근로자도 증가하는 추세이다. 이를 고려하여 고령층 인구 대비 근로형태별 임금근로자의 비중 변화를 살펴보면, 전년대비 정규직에서 0.6%p, 전일제에서 0.2%p, 시간제에서 0.7%p 증가하여 고령층 임금근로자 수는 인구 변화를 감안하더라도 늘어나고 있다.

다만, 증가한 고령층 정규직은 대부분 근속 기간이 1년 이상인 기존 근로자(+0.6%p)이었던

근로자에는 사회서비스형 및 민간형 노인일자리도 포함되며, 그 규모는 2024년 실적 기준 각각 169,249명, 234,353명이고, 2025년 확정 규모는 각각 171,000명, 235,000명이다.

11) 2025년 12월 노동리뷰 「2025년 노동시장 평가와 2026년 노동시장 전망」을 참고하기 바란다.

12) 2025년 증가한 전일제는 기간제에서는 6만 4천 명 증가했고, 반복갱신에서 -6천 명, 기대불가에서 -3천 명, 한시적이 아닌 비전형에서 -2천 명 감소했다.

만큼 고령층에서도 정규직 신규 입직의 벽은 존재했다. 고령층 기존 근로 정규직의 증가는 특정 업종에서 정년 기준을 초과하는 연령대의 근로자를 정규직으로 계속 고용하려는 수요가 점차 늘어나고 있을 가능성을 시사한다. 이는 고령층 전일 기간제에서도 마찬가지로 신규 입직자보다는 근속 기간이 1년 이상인 기간제가 증가했다는 점에서 기존 근로 정규직의 증가와 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

고령층은 성별로 근로형태의 증감에 차이가 크다. 남성은 정규직, 그중에서도 기존 근로 정규직에서 가장 크게 증가했고, 전일제 비정규직도 기존 근로를 이어간 비정규직이 증가했다. 특히 이들은 근속 기간이 2년 이상으로 동일 직장에서 일자리를 유지하고 있다. 고령층 남성의 경우 신규 입직은 주로 시간제에서 증가했는데, 증가한 시간제도 공공형 노인일자리보다는 비공공형 시간제 임금근로자에서 증가했다.<sup>13)</sup> 따라서 고령층 남성 임금근로자의 증가는 사회복지적 성격의 공공형 노인일자리보다는 비공공형 일자리와 기존 일자리를 유지하는 방향으로 나타났다.

반면 고령층 여성 임금근로자의 경우 정규직이나 전일제보다는 시간제에서 크게 증가했다. 시간제는 신규 입직자에서 주로 증가했으며, 2025년 이들은 공공형 노인일자리와 비공공형 임금 근로 일자리에 비스무리한 수준으로 증가했다. 여성 비공공형 시간제 근로자의 경우 2025년 근속 2년 이상에서 크게 증가하여, 남성 정규직 및 전일제 근로자 증가 양상과 유사하게 여성에서도 같은 직장을 유지하는 비공공형 시간제 근로자가 증가하였다. 여성 정규직의 경우도 남성과 동일하게 근속 기간이 2년 이상인 기존 근로 정규직에서 주로 증가했다는 점에서 고령층에서 정년 연령을 넘겨서도 계속 일하는 근로자가 여성에서도 점진적으로 늘고 있다. 다만 여성은 주로 시간제에서 기존 근로자가 늘어난다는 점에서 남성과 차이가 있다.

공공형 노인일자리가 다수 포함된 고령층 시간제 근로자는 2025년에도 크게 증가했다. 긍정적인 부분은 늘어난 고령층 시간제 근로자가 모두 공공형 노인일자리에 의한 것이 아니라는 점이다. 공공형 노인일자리로 간주되는 시간제 근로자는 전년대비 3만 9천 명 증가(+0.1%p)했지만, 그 외 비공공형 시간제 근로자는 약 11만 명 증가(+0.6%p)했다. 증가한 비공공형 근로자의 경우 여전히 보건복지 업종을 중심으로 증가(+8만 7천 명)했지만, 증가한 보건복지 근로자의 60%가량은 돌봄·보건 직종이 포함된 서비스 종사자<sup>14)</sup>에서 증가했다. 즉, 비공공형 시간제가 늘어난 것은 고령화에 따른 복지 수요 증가에 따라 노인이 노인을 돌보는 이른바 '노노케어'가 확대된 영향이 큰 것으로 판단된다. 특히 '노노케어' 근로자의 월평균 임금인 29만 원보다 세

13) 공공형 노인일자리 근로자는 65세 이상·시간제·기간제·보건복지·공공행정 근로자이면서 지난 3개월간 수령한 월평균 임금이 27만~29만 원 사이인 근로자로 정의하였고, 비공공형 임금근로자는 시간제 근로자 중 공공형 노인일 자리를 제외한 나머지로 정의하였다. 이와 관련된 논의는 최인혁·조희평(2023) 및 임용빈(2026)을 참고하기를 바란다.

14) 8차 한국표준직업분류상 4, 서비스 종사자를 의미한다.

〈표 5〉 고령층 근로형태별, 신규 입직 여부별 인구 대비 비중 증감

(단위 : %p, 전년동월대비)

		정규직	전일제	전일 기간제	시간제	공공형		임금근로자
						공공형	비공공형	
전체	전체 근로자	0.6	0.2	0.4	0.7	0.1	0.6	1.6
	신규 입직자	0.0	-0.1	0.1	0.7	0.2	0.5	0.6
	기존 근로자	0.6	0.3	0.3	0.0	-0.1	0.1	1.0
	- 2년 미만	0.1	0.2	0.1	-0.2	0.0	-0.2	0.1
	- 2년 이상	0.5	0.1	0.2	0.3	0.0	0.3	0.9
남성	전체 근로자	1.0	0.1	0.4	0.1	-0.1	0.3	1.2
	신규 입직자	-0.1	-0.4	0.0	0.3	-0.1	0.4	-0.1
	기존 근로자	1.0	0.5	0.4	-0.2	-0.1	-0.1	1.4
	- 2년 미만	0.2	0.2	0.0	-0.2	0.0	-0.1	0.3
	- 2년 이상	0.8	0.3	0.4	0.0	0.0	0.0	1.1
여성	전체 근로자	0.3	0.3	0.4	1.2	0.3	1.0	1.9
	신규 입직자	0.0	0.2	0.2	1.0	0.4	0.6	1.2
	기존 근로자	0.3	0.1	0.2	0.2	-0.1	0.3	0.7
	- 2년 미만	0.0	0.2	0.2	-0.3	0.0	-0.2	-0.1
	- 2년 이상	0.3	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.7

주 : 1) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 기존 근로자는 근속 기간이 1년 이상인 근로자를 의미함.  
 2) 공공형 노인일자리 근로자는 65세 이상 · 시간제 · 기간제 · 보건복지 · 공공행정 근로자이면서 월평균 임금이 27만~29만 원 사이인 근로자를 의미함. 비공공형 근로자는 시간제 근로자 중 공공형 노인일자리를 제외한 나머지를 의미함.  
 3) 각 항목의 비중은 전체 65세 이상 인구 수 대비 비중임.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

배 이상 많은 93만 원가량을 월급으로 지급받고 있어 공공형 노인일자리와 비교하면 근로조건이 상대적으로 양호한 일자리라 할 수 있다.

종합하면, 65세 이상 고령층은 2025년에도 임금근로자가 크게 증가했다. 고령층은 정규직, 전일제 비정규직, 시간제 등 다양한 근로형태에서 증가했다. 주목할 점은 고령층 고용 증가가 공공형 노인일자리 사업에만 기인하지 않는다는 것이다. 공공형 노인일자리 시간제는 3만 9천 명 증가에 그친 반면, 비공공형 시간제는 약 11만 명 증가했으며, 이는 보건복지 업종을 중심으로 한 돌봄 수요 확대에 기인한 것으로 판단된다. 성별로는 남성이 기존 근로 정규직 · 전일제 유지 중심, 여성이 시간제 신규 입직 및 비공공형 근속 유지 중심으로 차이를 보였으나, 남녀 모두 근속 2년 이상 기존 근로자가 증가하여 정년을 초과해서도 일자리를 유지하는 흐름이 확산되고 있었다.

### Ⅲ. 2025년 비정규직의 근로조건

임금근로자의 임금, 근로시간, 사회보험 및 복지수준, 권익보호수준 등 전반적인 근로조건을 장기적인 흐름에서 살펴본다. 이를 통해 근로형태별 고용 구조 변화가 근로조건에 미친 영향을 확인하고자 한다.

#### 1. 임금수준과 임금격차 : 상대임금 개선세 둔화와 저임금 집중 지속

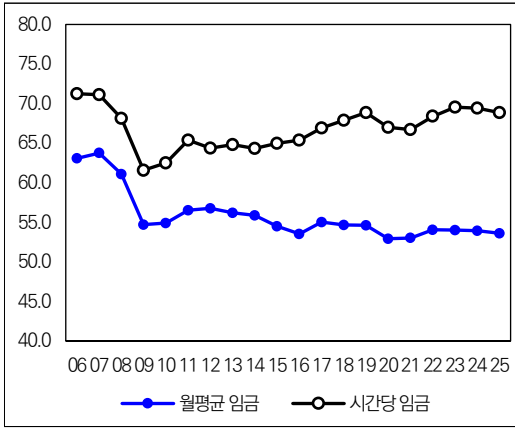
먼저 임금수준을 보면 비정규직 임금이 정규직에 비해 전반적으로 낮은 수준이다. 정규직 임금을 100으로 할 때 비정규직의 상대임금수준은 시간당 임금 기준으로 약 60~70% 수준, 월 평균 임금 기준으로 약 50~60% 수준에서 형성되어 있다. 비정규직의 상대임금수준은 시간당 임금 기준으로는 완만한 개선세를 보이는 반면 월평균 기준으로는 하락하는 상반된 흐름을 확인할 수 있다. 이는 임금수준의 차이뿐만 아니라 상대적으로 짧은 비정규직의 근로시간이 함께 반영된 결과이다.

근로시간을 반영한 비정규직의 상대임금수준은 완만한 개선세를 이어가고 있다. 다만 2022년 이후 그 속도가 다소 둔화되는 모습이다. 2025년 비정규직의 상대임금수준(정규직 시간당 임금=100.0)은 68.9%로 2024년에 비해 0.6%p 감소하였다.<sup>15)</sup> 정규직 대비 상대임금수준은 비정규직의 근로형태별 편차가 있지만 대부분의 근로형태에서 2024년 대비 개선된 반면, 기간제 근로, 시간제 근로, 특수형태근로종사자에서는 상대임금수준이 둔화되는 모습이 나타났다. 특히 2025년 비정규직 변화를 주도한 기간제 근로와 시간제 근로의 상대임금수준 하락폭이 컸다. 이는 청년층과 65세 이상 고령층을 중심으로 고용계약이 짧은 기간제가 늘어나고, 65세 이상 고령층에서 시간제 근로가 확대된 영향이 반영된 결과로 보인다(부표 2).

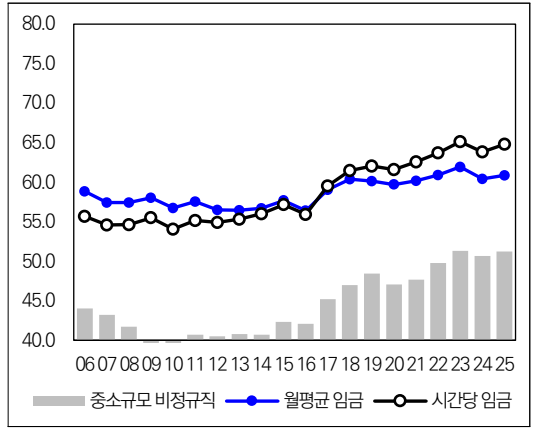
근로형태뿐만 아니라 사업체 규모에 따른 상대임금수준 차이 역시 뚜렷하게 나타난다. 대규모 사업체의 시간당 임금을 100으로 할 때 중소기업의 상대임금수준은 약 60% 수준에서 형성되어 있다. 중소기업의 상대임금수준은 완만한 개선세가 확인된다. 2025년 중소기업의 상대임금수준(대규모 사업체 시간당 임금=100.0)은 64.8%로 2024년에 비해 개선된 모습이지만 2023년 수준에는 미치지 못해 최근 개선 흐름은 다소 제한적인 것으로 나타난다. 여기에 사업체 규모와 근로형태를 함께 고려하면 중소기업 비정규직의 상대임금수준은 51.2%로 낮아진다. 이는 노동시장 내 임금수준의 차이가 근로형태뿐 아니라 사업체 규모와도

15) 65세 이상 고령층을 제외한 비정규직의 상대임금수준(시간당 임금기준)은 2025년 73.0%(-0.4%p) 수준이다.

[그림 8] 비정규직의 상대임금수준(정규직 임금=100.0)  
(단위: %)



[그림 9] 중소기업 상대임금수준(대규모 임금=100.0)  
(단위: %)



주: [그림 9]의 중소기업 비정규직의 상대임금수준은 대규모 정규직 시간당 임금을 100으로 함.  
자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

밀접하게 관련되어 있음을 보여주고 있다.

이러한 상대임금수준은 노동시장 내 임금수준 차이의 전반적인 흐름을 보여주지만, 임금이 어떻게 분포되어 있는지는 충분히 설명하지 못한다. 이에 근로형태와 사업체 규모를 고려한 누적임금분포를 통해 집단 간 임금분포의 차이를 살펴보았다.

중소규모·대규모 사업체와 정규직·비정규직의 누적임금분포를 보면 집단별로 임금분포의 구조적 차이가 나타난다. 중소기업 사업체와 비정규직 근로자, 특히 중소기업 비정규직은 저임금 구간에서 상대적으로 많이 분포하는 반면 대규모 정규직은 동일한 임금수준에서 누적 비율이 낮고, 누적임금분포 곡선이 보다 완만하게 증가하는 특징을 보인다. 이를 통해 비정규직이 저임금 구간에 집중되는 구조임을 확인할 수 있다.

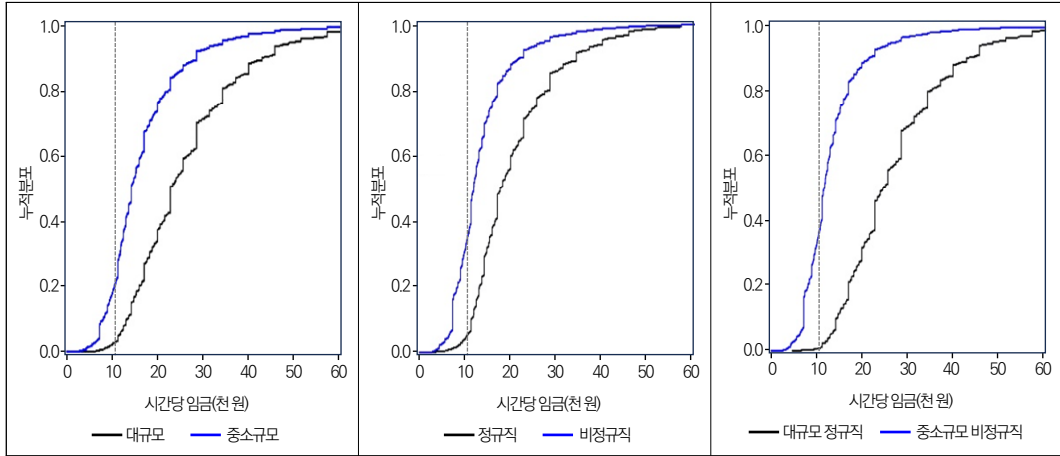
한편 집단별 임금분포를 기준으로 산출한 임금10분위배율을 통해 내부 격차를 살펴보면 정규직과 비정규직 모두 상위 구간 임금격차(p90/p50)가 하위 구간 임금격차(p50/p10)보다 크게 나타나 임금격차가 상위 구간에서 확대되는 공통된 구조를 보인다. 다만 정규직은 상위 구간에서의 격차가 상대적으로 두드러지는 반면 비정규직은 하위 구간에서도 비교적 높은 수준의 격차가 유지되는 특징을 보인다.<sup>16)</sup>

최근 변화를 보면, 2025년에는 상위 임금격차가 다소 완화되는 반면 하위 임금격차는 확대되는 양상이 나타난다. 이는 최근 임금격차가 저임금 구간에서 확대되는 방향으로 전개되고 있음을 시사한다.

16) 비정규직의 저임금 구간 내부에서 임금격차가 나타난다는 것은 비정규직 집단 내부의 임금구조가 단일하지 않을 가능성을 시사한다. 이는 일부 근로자가 상대적으로 낮은 임금수준에 집중되어 있을 가능성이 있음을 의미한다.

[그림 10] 누적임금분포(2025년) : 사업체 규모별/근로형태별/중소규모·비정규직·대규모·정규직

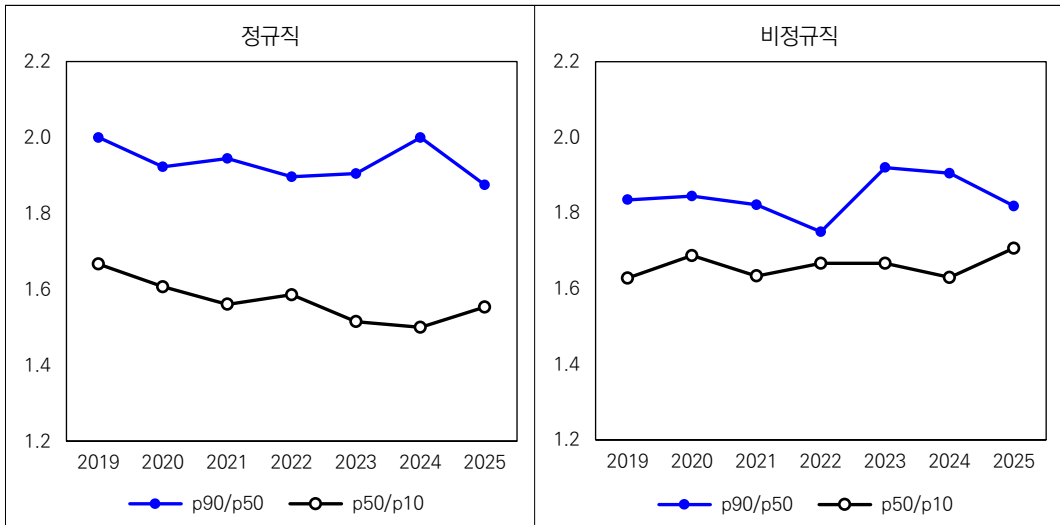
(단위 : %)



주 : 시간당 임금 기준임. 점선은 저임금 기준임.  
 자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2025년 8월.

[그림 11] 정규직과 비정규직의 p90/p50 · p50/p10

(단위 : 배)



주 : 1) 정규직과 비정규직 각각의 임금분포를 기준으로 산출한 분위값(시간당 임금)을 이용함.  
 2) p90/p50은 9분위 임금을 중위임금으로 나눈 값으로 상위 구간 임금격차를 의미하고, p50/p10은 중위임금을 1분위 임금으로 나눈 값으로 하위 구간 임금격차를 의미함.  
 자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

앞서 확인한 바와 같이 비정규직은 저임금 구간에 많이 분포하고, 하위 구간 내부에서도 임금 격차가 존재하며, 이러한 특징은 실제 저임금 근로 비중이 비정규직에서 높게 나타나는 것

으로 확인된다. 임금근로자에서 저임금 근로가 차지하는 비중은 점차 감소하는 추세를 보이고 있다. 그러나 이러한 감소 추세가 모든 집단에서 동일하게 나타나는 것은 아니다. 비정규직의 경우 최근 저임금 근로 비중은 다소 정체되는 양상을 보이며, 정규직에 비해 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 특히 2018년을 기점으로 뚜렷한 변화가 관찰된다. 이는 당시 최저임금의 인상폭이 확대되는 등 제도적 변화와 함께 노동시장 여건의 변화가 일부 반영된 결과로 보인다.

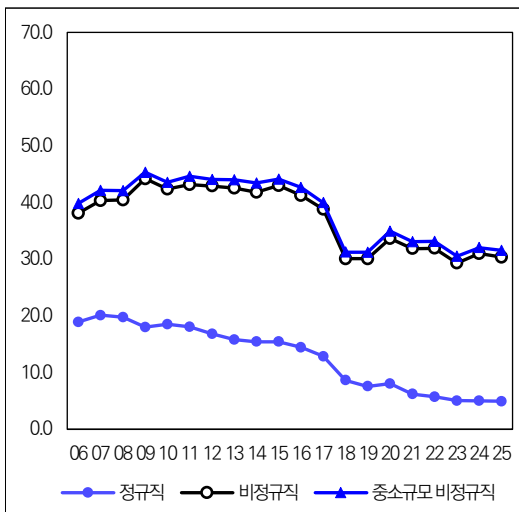
2025년에는 임금근로자의 저임금 근로 비중이 14.7%로 2024년에 비해 감소하였으나, 기간제 근로의 저임금 비중은 오히려 증가하였다. 이는 기간제 근로가 초단시간 근로와 중소기업 사업체 등 상대적으로 임금수준이 낮은 일자리에 확대된 영향이 반영된 것으로 보인다.

근로형태에 사업체 규모를 함께 고려할 경우 저임금 근로의 집중 현상은 더욱 두드러진다. 특히 중소기업 사업체에서 일하는 비정규직에서 저임금 근로 비중이 가장 높은 수준으로 나타난다. 이러한 차이는 저임금 위험비로 비교할 경우 그 상대적 크기가 더욱 분명하게 드러난다. 대규모 정규직을 기준으로 산출한 저임금 위험비를 보면 중소기업 비정규직이 저임금 상태에 놓일 가능성은 매우 높은 수준으로 나타난다.

종합하면 비정규직은 평균적으로 낮은 임금수준에 위치하고, 저임금 구간에 집중되어 있을 뿐 아니라 동일한 저임금 구간 내부에서도 임금격차가 존재하는 특징을 보인다. 이는 저임금 문제가 노동시장 전반에 고르게 분포하기보다는 특정 집단에 집중되어 나타남을 보여준다.

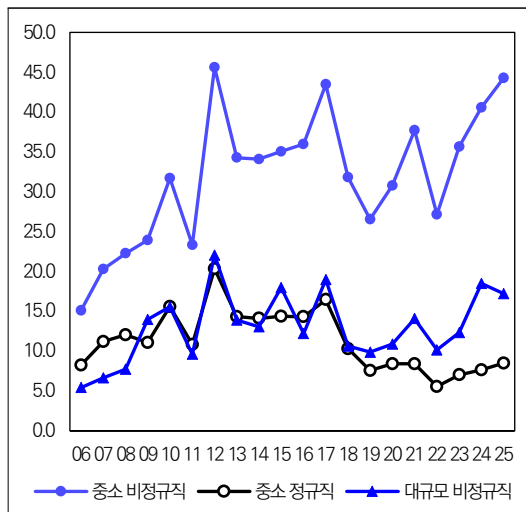
[그림 12] 저임금 근로 비중 : 정규직 · 비정규직

(단위 : %)



[그림 13] 저임금 위험비 : 대규모 정규직 기준

(단위 : 배)



주 : 1) 시간당 임금 기준임.

2) 저임금 위험비는 특정 집단이 저임금 상태에 있을 가능성이 기준 집단에 비해 얼마나 높은지를 보여주는 지표이고, 대규모 정규직이 기준집단임. 저임금 위험비=(중소규모 비정규직의 저임금 비중/대규모 정규직의 저임금 비중).

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

## 2. 근로시간과 근속기간 : 초단시간 근로 확대와 계약반복 기간제 증가

노동시장 고용구조 변화는 임금뿐만 아니라 근로시간이나 근속기간 등 근로조건 전반에도 영향을 미치고 있다. 임금근로자의 평균 근로시간은 감소하는 추세를 보이는 반면, 초단시간 근로는 확대되는 양상이 지속되고 있다.<sup>17)</sup>

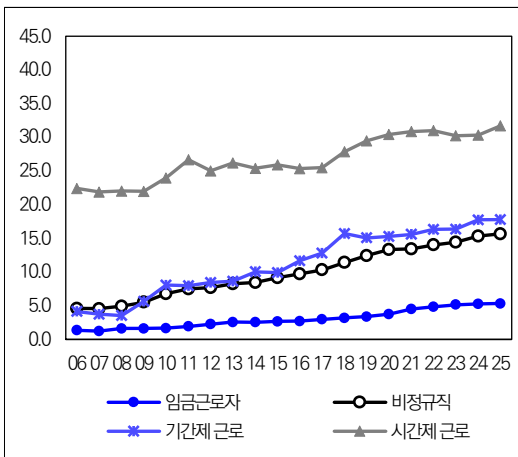
임금근로자의 주당 평균 근로시간은 정규직과 비정규직 모두에서 감소하는 추세를 보인다. 다만 일부 비정규직 근로형태, 즉 한시적 근로 중 반복갱신과 기대불가, 비전형 근로 중 특수형태근로종사자와 가정내 근로 등에서 2024년 대비 소폭 증가한 것으로 나타났다.

한편 비정규직에서 초단시간 근로는 빠르게 확대되고 있다. 주15시간 미만으로 일하는 초단시간 근로는 2025년 기준 135만 명(15.7%)으로 조사 이래 가장 많은 규모와 비중을 기록하였다. 특히 시간제 근로(31.7%)와 기간제 근로(17.8%)에서 초단시간 근로 비중이 빠르게 증가하는 양상을 보인다.

초단시간 근로는 특정 집단에 집중되는 특징을 보인다. 노인 일자리 사업의 영향으로 65세 고령층의 57.1%가 시간제 근로형태로 노동시장에 참여하고 있으며, 청년층에서도 단시간 일자리 비중이 확대되는 추세이다. 이는 노동시장 진입단계에 있는 청년층과 은퇴 이후 재진입하는 고령층을 중심으로 단시간 일자리가 집중되는 구조가 지속되고 있음을 보여준다.

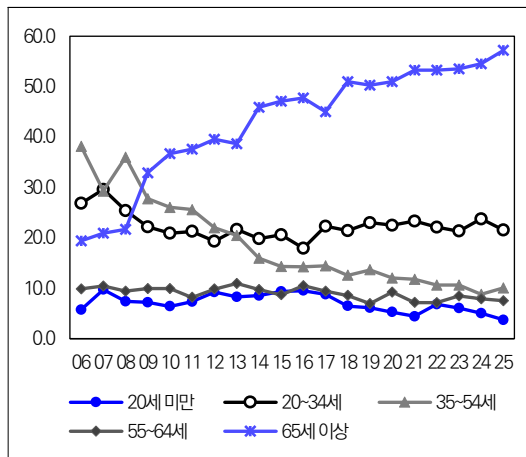
[그림 14] 근로형태별 초단시간 근로 비중

(단위 : %)



[그림 15] 초단시간 근로의 연령별 비중

(단위 : %)



주 : 지난주 실제 일한 시간이 아니라 주된 일(직장)의 1주당 소정근로시간 기준임.  
 자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

17) 평균 근로시간은 실제로 일한 시간이 아닌 평상시 주된 직장(일)에서 1주에 근무하도록 정해진 소정근로시간을 의미하며, 초단시간 근로는 주 15시간 미만인 근로자를 의미한다.

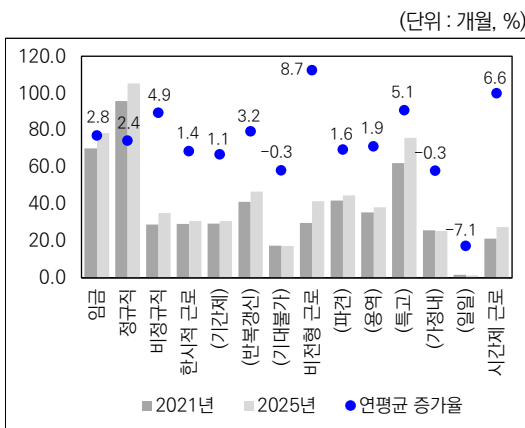
임금근로자의 근속기간은 전반적으로 증가하는 추세를 보인다. 이는 노동시장에 이미 진입한 근로자의 고용유지 측면에서는 긍정적인 변화로 볼 수 있다. 다만 경력직 채용을 선호하는 흐름과 맞물려 노동시장 신규 진입 기회가 축소되는 양상도 동시에 나타나고 있다.

2025년 임금근로자의 평균 근속기간은 78.4개월로 나타났으며, 정규직·비정규직 모두에서 근속기간이 증가하였다. 비정규직의 근속기간은 여전히 정규직에 비해 낮은 수준이지만 최근 5년간(2021~2025년) 근속기간 연평균 증가율은 정규직보다 비정규직에서 더 크게 나타났다. 특히 시간제 근로와 특수형태근로종사자 등에서 평균 근속기간 증가가 두드러졌다.

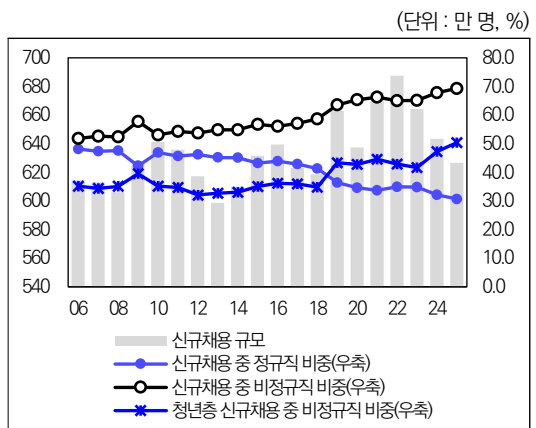
한편 근속기간이 1년 미만인 신규채용 규모는 2022년 이후 감소하는 추세를 보인다. 임금근로자의 신규채용 비중은 2024년 20%대로 하락한 이후 2년 연속 20%대에 머물고 있다. 이러한 가운데 신규채용된 근로자 중 비정규직의 비중은 오히려 증가하고 있다. 특히 20~34세 청년층(최종학교 졸업 기준)의 신규채용 중 비정규직이 차지하는 비중은 2025년 50%를 상회하는 수준으로 나타났다. 이는 청년층을 중심으로 비정규직 고용이 확대되는 구조가 형성되고 있음을 보여준다. 이러한 점을 고려할 때 비정규직에서 정규직으로의 전환이 제한적인 현실을 반영하여 청년층의 고용안정성 제고를 위한 기존 정책의 점검과 보완이 요구된다.<sup>18)</sup>

한편 최초고용계약을 반복하는 기간제 근로가 증가하고 있다. 기간제 근로는 고용계약기간을 정해 근무하는 형태로 고용계약기간과 실제 근속기간의 분포를 통해 계약구조와 고용의 지

[그림 16] 근로형태별 평균근속기간과 연평균 증가율



[그림 17] 신규채용 규모 : 신규채용 중 정규직·비정규직 비중



주 : [그림 16]은 2021~2025년 근속기간의 연평균 증가율임. [그림 17]의 청년층은 최종학력을 졸업한 20~34세 기준임.  
 자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

18) 신규채용된 청년층(20~34세)을 보면, 비자발적 사유로 현재 일자리 형태인 비정규직을 선택한 비중이 증가하고 있다. 일자리 선택의 비자발적 사유는 '생활비 등 당장 수입이 필요해서', '원하는 분야의 일자리가 없어서', '전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서' 등이 해당된다.

속성을 함께 파악할 수 있다. 2025년 기간제 근로는 534만 명으로 전년 대비 34만 명 증가하며 비정규직 근로형태 중 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

특히 현재 일자리가 최초 고용계약 만료 이후 계약을 반복적으로 체결하는 방식으로 유지되는 비중이 기간제 근로의 절반이 넘는 것으로 나타났다. 이 중에서도 1년 미만 단기 고용계약의 반복이 증가하는 양상을 보인다. 이러한 단기 고용계약의 반복은 각종 사회보험 가입, 퇴직금 지급, 연차휴가 등 주요 근로조건과 관련된 제도 적용과 밀접하게 연관되어 있다는 점에서 주목할 필요가 있다.

또한 기간제 근로의 최장 사용기간이 2년으로 제한되어 있음에도 불구하고 고용계약을 갱신한 기간제 근로자 가운데 누적 근속기간이 2년 초과인 비중이 절반을 넘고 있다. 이에 따라 단기계약을 갱신하면서 실질적으로 장기 고용이 이루어지고 있는건 아닌지 단기계약이 반복되는 고용 관행에 대한 면밀한 검토가 필요하다.<sup>19)</sup>

〈표 6〉 기간제 근로의 고용계약 갱신 규모와 비중

(단위: 만 명, %)

	기간제 근로 전체	고용계약 갱신	고용계약 1년 미만
2020	393	199 (50.6)	57
2021	454	230 (50.7)	65
2022	469	245 (52.2)	78
2023	481	244 (50.8)	76
2024	500	250 (50.1)	80
2025	534	274 (51.3)	94

〈표 7〉 순수기간제의 고용계약기간과 근속기간 분포

(단위: %, 2025년)

		근속기간			소계
		1년 미만	1년~2년 이하	2년 초과	
고용 계약 기간	1년 미만	9.1	3.4	2.9	15.4
	1년~2년 이하	8.9	18.6	46.4	74.0
	2년 초과	0.7	0.6	9.4	10.6
	소계	18.7	22.5	58.7	100.0

주: 1) 〈표 6〉의 ( ) 안은 기간제 근로에서 현재 일자리가 최초 고용계약이 갱신된 비중임.

2) 〈표 7〉의 순수기간제는 고용계약을 갱신한 기간제 근로자 가운데 55세 이상 연령층과 5인 미만 사업체를 제외하여 기간제법의 최장 사용기간 2년 제한을 받으면서 비정규직 근로형태별 중복을 제거한 순수 기간제 근로자를 의미함.

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

19) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따라 사용자는 기간제근로자를 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 사용할 수 있다. 다만, 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용할 수 있다. ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, ② 휴직, 파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, ③ 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우, ④ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 고령자와 근로계약을 체결하는 경우, ⑤ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우, ⑥ 그밖에 ①~⑤까지에 준하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우. 이와 같은 기간제근로자의 최장 사용기간 제한의 예외사유를 충분히 반영하지 못하는 자료상의 제약으로 인해 실제보다 과다 추정되었을 가능성은 있다.

### 3. 사회 보호와 권익 보호 : 적용 확대와 보호 수준의 점진적 개선

노동시장 내에서 임금, 근로시간, 근속기간, 신규채용 등 다양한 측면에서 근로형태별 차이가 확인된다. 이러한 차이는 제도적 보호 측면에서도 나타난다. 이에 근로자의 사회보험 가입수준과 각종 복지수준, 그리고 근로자 권익보호 측면에서 근로형태에 따른 차이를 중심으로 살펴보았다.

사회보험의 보장성을 강화하기 위한 제도 개선이 단계적으로 이루어지면서 임금근로자의 고용보험, 국민연금, 건강보험 등 주요 사회보험의 적용 대상은 점차 확대되어 왔다. 이에 따라 전체적인 가입률도 정규직과 비정규직 모두 점진적으로 개선되는 모습을 보인다. 2025년 비정규직의 고용보험가입률, 국민연금가입률, 건강보험가입률은 각각 53.7%, 37.1%, 53.2%로 정규직에 비해 낮은 수준이지만 정규직과의 격차는 점차 개선되는 모습이다.<sup>20)</sup> 특히 2018년 이후 정규직과 비정규직의 고용보험가입률 격차는 빠르게 축소되는 양상을 보인다. 2021년 특수형태근로종사자를 포함한 노무제공자의 고용보험 적용이 확대되면서 이들의 고용보험가입률은 2020년 7.6%에서 2021년 64.7로 상승하였고, 2025년에는 79.5% 수준까지 확대되었다.<sup>21)</sup> 그럼에도 불구하고 법·제도의 적용단계에서부터 적용제의 대상으로 분류되어 사회보험의 보호를 충분히 받지 못하는 제도 밖 근로자들이 여전히 존재하고 있다. 특히 초단시간 근로는 사회보험 적용제의 기준에 해당하는 경우가 많아, 이러한 근로형태의 확대는 사회보험 안전망 사각지대에 놓인 근로자의 규모에 직접적인 영향을 미칠 수 있다.

한편 「근로자퇴직급여보장법」과 「근로기준법」에는 퇴직금, 연차, 유급휴가, 시간외수당 등 일하는 근로자의 근로조건과 복지 관련 제도가 규정되어 있다. 퇴직금은 사업장 규모와 관계없이 1인 이상 모든 사업장에서 근속기간이 1년 이상인 근로자에게 지급되며, 유급휴가와 시간외수당은 상시근로자 5인 이상 사업체에 적용되는 근로자의 기본적인 권리이다. 그러나 비정규직의 상당수가 5인 미만 사업체에서 일하고 있는 현실과 1년 미만 고용계약과 고용계약 반복이 확대되고 있는 고용구조를 고려할 때 이러한 제도는 상당수 비정규직에게 실질적으로 적용되기 어려운 한계가 존재한다.

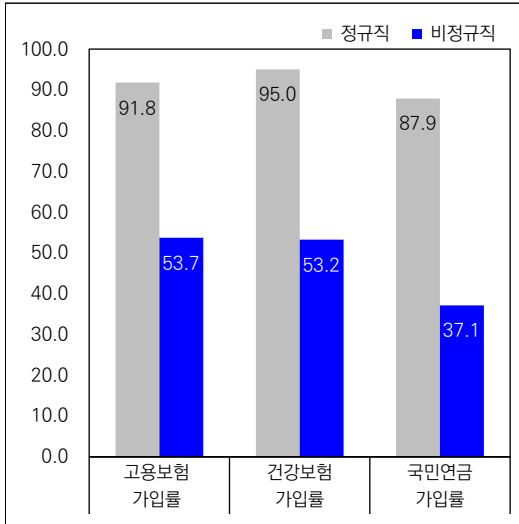
나아가 경력 형성 측면에서도 근로형태별 차이가 확인된다. 직업훈련은 근로자의 직무 역량을 제고하는 중요한 수단이지만 실제 참여율은 정규직(54.7%)과 비정규직(32.5%) 모두 높지 않은 수준이다. 2025년에는 지난 1년간 직업훈련에 참여한 비중이 전년 대비 하락하였고, 그 하락

20) 국민연금가입률과 건강보험가입률은 직장가입자 기준이다.

21) 고용보험적용 대상자만을 기준으로 산출한 수치이며, '경제활동인구조사'에서 포착된 특수형태근로종사자는 약 57만 명(2025년)이지만 상당수가 고용원이 없는 자영업으로 일부 포착되었거나 미포착되었을 가능성이 높아 실제 규모와 차이가 있을 수 있다.

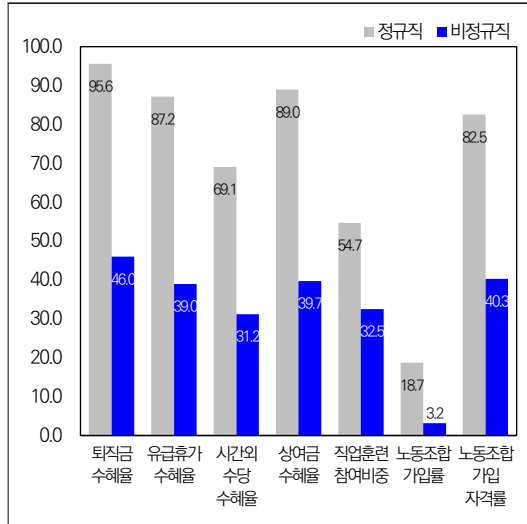
[그림 18] 사회보험 가입률

(단위: %)



[그림 19] 복지수준 · 직업훈련 · 권익보호수준

(단위: %)



주: 2025년 기준임. 건강보험가입률과 국민연금가입률은 각각 직장가입자 대상 기준이며, 고용보험가입률은 공무원, 군인, 사립 학교 교직원, 별정우체국법이 정하는 연금 등 특수직역 연금을 제외한 고용보험적용대상자 기준임.

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

폭은 비정규직이 더 크게 나타났다.

근로자의 권익보호를 위한 대표적인 제도적 장치는 노동조합이다. 노동조합 가입률을 통해 근로자의 권익보호 수준을 살펴보면 근로형태별 차이가 뚜렷하다. 2025년 임금근로자의 노동조합 가입률은 12.8%로 2024년에 비해 소폭 상승했지만 여전히 낮은 수준이다. 특히 비정규직의 가입률은 3.2%에 그쳐 정규직과 큰 격차를 보인다. 비정규직 중에서도 근로여건이 상대적으로 양호한 한시적 근로의 가입률은 3.6%로 평균을 상회하는 반면, 비전형 근로와 시간제 근로는 각각 2.6%와 1.3% 수준에 머물고 있다.

또한 노동조합이 존재하는 사업장에서 노동조합 가입 자격이 있는 근로자 비율을 기준으로 노동조합 접근성을 살펴보면, 정규직의 대부분이 노동조합 가입 자격을 보유한 반면 비정규직은 40.3% 수준에 그친다. 이는 비정규직이 노동조합이 존재하는 사업장에 종사하더라도 실제로는 노동조합 가입대상에서 제외되어 있는 경우가 적지 않음을 보여준다.

결국 비정규직은 사회보험, 복지수준, 경력형성, 권익보호 등 제도적 보호 전반에서 적용 범위와 접근성 측면에서 구조적인 제약이 존재하는 것으로 보인다.

## IV. 맺음말

2025년 비정규직 비중은 38.2%로 전년과 동일하게 유지되었다. 그러나 비정규직은 근로형태 및 연령별로 큰 변화가 있었다. 첫째, 비정규직의 구성이 변화했다. 기간제 근로자가 33만 9천 명 증가했으며, 시간제는 2005년 이후 처음으로 감소했고, 비전형은 건설업 침체로 지속 감소했다. 2019년 이후 기간제와 시간제가 동시에 증가하던 추세에서, 기간제만 증가한 것은 2025년의 특징이다. 둘째, 청년층에서는 정규직 신규 채용이 부진한 가운데 전일 기간제를 통한 노동시장 진입이 확대되었다. 기간제 근로가 안정적인 정규직 일자리로의 징검다리 역할을 할 수 있도록 일경험을 체계화하는 등의 정책적 노력이 강화되어야 할 것이다. 셋째, 고령층은 공공형 노인일자리뿐 아니라 비공공형 임금 근로와 기존 일자리 유지를 통해서도 고용이 확대되고 있다. 동일 직장에서 근로를 지속하는 고령 근로자가 남녀 모두에서 증가하고 있으며, 보건복지 업종을 중심으로 한 시간제 일자리의 확대는 고령화에 따른 돌봄 수요 증가와 맞물려 있다.

이러한 임금근로자의 고용구조 변화는 임금을 포함한 근로조건 전반에 걸쳐 영향을 미치고 있다. 첫째, 상대임금수준뿐 아니라 임금분포의 구조에서도 정규직과 비정규직 간 차이가 확인되었으며, 특히 중소기업 비정규직은 저임금 구간에 상대적으로 집중되는 특징을 보였다. 둘째, 임금격차는 분포 내부에서도 상이한 양상을 보였다. 정규직은 상위 구간에서의 격차가 두드러진 반면, 비정규직은 하위 구간에서도 비교적 높은 수준의 격차가 확인되었다. 셋째, 신규채용 단계에서 비정규직의 활용이 확대되면서 청년층을 중심으로 노동시장 진입단계에서부터 근로형태별 차이가 형성되고 있다. 넷째, 최고고용계약이 반복되는 기간제 근로가 상당한 비중을 차지하고 있으며, 특히 동일 일자리에서 단기 고용계약이 반복되면서 누적 근속기간이 2년을 초과하는 사례도 상당한 수준으로 나타났다. 다섯째, 사회보험과 각종 복지제도, 직업훈련 그리고 근로자의 권익을 보호하는 노동조합의 접근성 등 제도적 보호 전반에서 근로형태별 격차가 존재하고 있다. 이러한 격차는 점진적으로 완화되는 경향을 보이고 있으나, 비정규직은 여전히 제도적 보호와 숙련 형성 기회 측면에서 구조적으로 제약을 받고 있는 것으로 나타났다. **KLI**

### [참고문헌]

- 동향분석실(2025), 「2025년 노동시장 평가와 2026년 노동시장 전망」, 『노동리뷰』 249, pp.45~71.
- 임용빈(2026), 「노인일자리 사업 중 공익활동 참여자의 특징」, 『노동리뷰』 251, pp.83~90.
- 최인혁·조희평(2023), 『노인 일자리 사업이 노동시장에 미치는 영향 분석』, 한국조세재정연구원.

## 〈부록〉 국가데이터처 비정규직 근로형태별 정의

국가데이터처(舊 통계청)는 2002년 7월 노사정위원회가 합의한 내용에 따라 비정규직을 정의한다. 근로형태를 기준으로 한시적, 시간제, 비전형 근로자 중 어느 하나에 속하는 경우 비정규직 근로자로 정의한다. 정규직은 비정규직이 아닌 근로자다.

		용어 설명
비정규직		1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자 등으로 분류
한시적 근로자	기간제	근로계약기간의 정함이 있는 근로자
	비기간제	- 반복갱신 : 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자 - 기대불가 : 계약 만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
비전형 근로자	파견근로	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무 지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
	용역근로	용역 업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태
	특수형태 근로	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정함. 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근무 형태
	가정 내 근로	재택근무, 가내 하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무형태
	일일(단기) 근로	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자
시간제 근로자		근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우

자료 : 국가데이터처 보도자료(2025. 10. 22.), 「2025년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」.

〈부표 1〉 고령층 근로형태별, 신규 입직 여부별 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)

		정규직	전일제	전일 기간제	시간제	공공형		임금근로자
						공공형	비공공형	
전체	전체 근로자	91	54	64	153	39(549)	114(921)	297
	신규 입직자	2	6	19	126	45(532)	81(520)	134
	기존 근로자	89	48	45	27	-6(17)	33(402)	163
	- 2년 미만	16	23	16	-17	-3(12)	-14(91)	22
	- 2년 이상	72	25	29	44	-3(5)	47(311)	142
남성	전체 근로자	63	28	37	32	3(138)	29(305)	123
	신규 입직자	-2	-7	8	33	5(135)	28(186)	24
	기존 근로자	65	36	29	-1	-3(4)	1(119)	99
	- 2년 미만	13	13	4	-7	-2(2)	-5(23)	19
	- 2년 이상	52	23	25	6	-1(1)	6(96)	80
여성	전체 근로자	28	25	27	121	36(411)	85(617)	174
	신규 입직자	4	13	11	93	40(398)	53(334)	110
	기존 근로자	24	12	16	28	-4(13)	32(283)	65
	- 2년 미만	4	10	12	-10	-2(10)	-9(68)	3
	- 2년 이상	21	2	4	39	-2(3)	40(215)	61

주 : 1) 신규 입직자는 근속 기간이 1년 미만인 근로자를 의미하며, 기존 근로자는 근속 기간이 1년 이상인 근로자를 의미함.

2) 공공형 노인일자리 근로자는 65세 이상 · 시간제 · 기간제 · 보건복지 · 공공행정 근로자이면서 월평균 임금이 27만~29만원 사이인 근로자를 의미함. 비공공형 근로자는 시간제 근로자 중 공공형 노인일자리 제외된 나머지를 의미함.

3) 괄호는 원계열 규모를 나타냄. 공공형 노인일자리로 간주된 근로자 중 근속 1년 이상은 1만 7천 명으로 분류상의 오차지만, 그 규모는 상대적으로 작은 편임. 이는 표본 수로는 2025년 기준 26명임.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

〈부표 2〉 근로형태와사업체 규모에 따른 비정규직의 상대임금수준

(단위 : %)

	정규직	근로형태별											사업체 규모별	
		비정규직		기간제	반복 갱신	기대 불가	파견	용역	특고	가정내	일일	시간제	중소 규모	중소 비정규*
2006	100.0	71.2	(72.5)	74.7	94.2	51.3	66.3	46.3	81.8	43.2	51.6	73.2	55.7	44.0
2007	100.0	71.1	(72.5)	76.5	98.0	48.1	70.8	48.6	80.2	34.6	52.0	66.8	54.6	43.2
2008	100.0	68.1	(69.4)	75.2	88.5	51.7	71.5	49.2	79.9	36.5	51.3	64.9	54.6	41.7
2009	100.0	61.6	(63.1)	65.6	87.0	48.8	69.6	48.0	75.6	37.0	47.7	56.4	55.5	39.1
2010	100.0	62.5	(64.5)	65.8	100.5	46.5	64.9	50.4	77.1	31.3	49.0	55.6	54.1	38.6
2011	100.0	65.4	(67.5)	69.1	93.7	52.3	66.9	50.0	82.4	34.9	47.5	59.4	55.2	40.7
2012	100.0	64.4	(66.7)	69.5	86.6	54.2	73.6	49.1	78.2	41.6	50.0	53.5	54.9	40.5
2013	100.0	64.8	(67.3)	69.3	96.1	50.9	62.8	52.0	76.1	33.0	51.5	55.5	55.3	40.8
2014	100.0	64.3	(66.8)	67.8	85.7	51.5	60.7	51.8	84.1	27.9	53.4	54.0	56.0	40.7
2015	100.0	65.0	(66.7)	67.9	79.3	53.2	65.7	53.0	79.2	43.3	54.5	57.8	57.2	42.3
2016	100.0	65.4	(67.7)	69.7	78.6	56.1	67.3	54.6	78.1	43.2	55.3	59.2	55.9	42.1
2017	100.0	66.9	(69.7)	69.5	81.0	54.8	70.3	55.2	79.4	46.2	60.5	59.6	59.5	45.2
2018	100.0	67.9	(70.7)	70.6	89.3	53.8	69.8	57.4	70.7	46.5	60.3	62.2	61.5	47.0
2019	100.0	68.9	(71.8)	68.9	79.8	57.6	69.3	58.8	75.9	48.8	62.2	64.3	62.1	48.4
2020	100.0	67.0	(70.0)	69.6	72.9	60.2	71.2	60.9	71.7	55.9	59.2	61.0	61.6	47.0
2021	100.0	66.7	(70.0)	68.4	61.0	63.2	70.7	61.3	72.2	65.5	63.4	59.1	62.6	47.7
2022	100.0	68.4	(71.9)	70.0	62.4	61.8	74.1	61.1	74.3	60.4	66.3	61.0	63.7	49.8
2023	100.0	69.5	(73.4)	70.4	65.4	62.2	67.2	62.2	78.7	74.0	65.3	62.9	65.1	51.3
2024	100.0	69.4	(73.3)	70.3	62.9	63.1	68.8	61.4	82.2	57.7	64.1	62.0	63.8	50.7
2025	100.0	68.9	(73.0)	68.9	67.6	66.9	73.7	61.7	81.3	58.9	65.7	60.6	64.8	51.2

주 : 1) 근로형태별 상대임금 수준은 정규직 시간당 임금 기준이고, 사업체 규모별 상대임금은 대규모 사업체 시간당 임금 기준임.

2) ( ) 안은 65세 연령을 제외한 정규직 대비 비정규직 상대임금수준임.

3) \*는 대규모 정규직 시간당 임금 기준 중소기업 비정규직의 상대임금수준임.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.