

# 네덜란드의 야간노동에 대한 법적 규제와 단체협약

Nuna Zekić (네덜란드 암스테르담대학교 AIAS-HSI 소속 노동법 부교수)

## ■ 서론

네덜란드에는 2020년 현재, 약 120만 명<sup>1)</sup>의 노동자가 정기적 또는 간헐적으로 야간노동을 수행하고 있으며, 이는 전체 노동인구의 약 15%에 해당하는 규모이다.<sup>2)</sup> 네덜란드 법은 야간노동을 자정부터 오전 6시 사이에 1시간을 초과하여 수행하는 업무로 정의한다.<sup>3)</sup> 네덜란드의 야간노동 비중은 수년간 안정적인 추세를 유지하고 있으나, 오전 6시부터 시작하거나 자정까지 지속되는 야간노동의 경계선에 걸쳐 있는 근무는 오히려 증가하는 것으로 나타났다.<sup>4)</sup> 또한 자영업자가 임금노동자보다 야간노동을 더 자주 수행하며, 2020년 기준 야간노동을 수행하는 자영업자의 비율은 약 19%이다.<sup>5)</sup>

야간노동은 노동자의 안전 및 건강에 위험을 초래할 수 있다<sup>6)</sup>는 점에서 엄격하게 규제된다.

1) van de Ven H.A., F. Krause and J. Thielecke(2024), “Nachtwerk in Nederland”, <https://repository.tno.nl/lang/nl-NL/SingleDoc?docId=64201> (2026.3.2).

2) 다만, 연구자들은 이주노동자들이 상대적으로 야간노동에 종사하는 빈도가 상대적으로 높음에도 불구하고 조사에서 과소대표되어 있다고 지적한다. van de Ven et al.(2024), p.21.

3) Art. 1:7(1 sub d) Working Hours Act [in Dutch: Arbeidstijdenwet (ATW)].

4) van de Ven et al.(2024), p.5.

5) van de Ven et al.(2024), p.4.

6) 과학자문기구인 네덜란드 보건위원회(Gezondheidsraad)는 고용부 장관에게 야간노동을 가능한 한 최소화할 것을 권고하였다. 자세한 내용은 Gezondheidsraad(2015), Nachtwerk en gezondheidsrisico's: Mogelijkheden voor preventie, <https://www.gezondheidsraad.nl/> p.12 참조.

그러나 네덜란드의 관련 법제는 유럽연합(EU) 지침과 국내법, 단체협약이 있고, 여기에 더하여 예외 및 면제 조항을 두고 있어 상당히 복잡하다. 특히 기존 보호 규정이 자영업자나 독립 노무 제공자에게 어느 범위까지 적용될 수 있는지도 중요한 쟁점이다. 이 글에서는 경쟁이 가속화되는 경제 환경 속에서 네덜란드에서 야간노동이 어떻게 규제되고 있는지 살펴본다.

본문에서는 먼저 네덜란드의 야간노동 관련 주요 규제를 살펴보고, 이것이 EU 회원국의 산업안전보건 최저 요건을 규정한 EU 근로시간지침과 어떠한 관계에 있는지를 설명한다. 이어서 네덜란드 야간노동 규제가 일반 임금노동자를 넘어 자영업자에게 어느 정도까지 적용되는지를 검토한다. 또한 산별·기업별 단체협약에서 나타나는 구체적인 야간노동 조항 사례를 통해, 단체협약이 법적 규제를 어떻게 보완하거나 차별화하고 있는지 설명한 후, 결론을 제시하며 글을 맺는다.

## ■ 야간노동에 대한 법적 규제

### 근로시간법상 야간노동의 정의

네덜란드 야간노동 규제는 근로시간법(Arbeidstijdenwet)과 근로시간령(Arbeidstijdenbesluit)에 명시되어 있다. 이 규정들은 근로시간 편성과 관련된 핵심 사항을 규율하는 EU 근로시간지침에 부합하도록 해석되어야 한다.<sup>7)</sup>

현행 근로시간법은 야간노동을 자정부터 오전 6시 사이에 1시간을 초과하여 수행하는 업무로 정의한다.<sup>8)</sup> 네덜란드는 야간노동 규제에 있어 법정 표준을 두되, 산별 단체협약이나 개별 사업장협의회의 합의를 통해 법적 기준보다 완화된 기준을 적용할 수 있도록 하는, 소위 '이중 기준 시스템'을 적용한다. 만약 단체협약에 별도의 야간노동 관련 예외 조항이 명시되어 있지 않다면, 법정 기준이 자동으로 적용된다.

7) L 299/9 OF Official Journal L 299, 18/11/2003 P.0009 - 0019.

8) Art. 1:7(1 sub d) Working Hours Act (ATW).

## 주요 규제

네덜란드 근로시간법 제5:8조는 야간노동에 대한 구체적인 내용을 명시하고 있다. 사용자는 야간노동을 포함하는 교대근무제를 편성할 때 ① 야간 근무시간, ② 야간노동 후 최소 휴식시간, ③ 일정 기간 내 야간 근무 횟수라는 세 가지 핵심기준을 준수해야 한다.

- ① 야간 근무시간 제한 : 야간노동 최대 지속시간은 10시간이다.<sup>9)</sup> 정기적으로 야간노동을 수행하는 경우(연속 16주에 16회), 16주 동안의 주당 평균 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다. 야간 근무시간을 최대 12시간까지 연장할 수 있으나, 매우 제한적으로만 허용된다. 야간노동 1회당 근로시간은 제한된 횟수에 한하여 12시간까지 연장할 수 있다.<sup>10)</sup> 연속 14일 내 최대 5회 가능하며, 연속 52주 동안 최대 22회까지 가능하다.
- ② 최소 휴식시간 보장 : 야간노동이 오전 2시 후에 종료되는 경우, 사용자는 노동자에게 해당 교대근무 종료 후 최소 14시간의 연속 휴식을 보장해야 한다. 다만 업무의 성격상 또는 운영 여건상 불가피한 경우에만, 연속 7일 동안 1회에 한하여 최소 8시간까지 단축이 가능하다. 3회 이상 연속으로 야간노동을 한 후에는 신체 회복을 위해 최소 46시간의 연속 휴식이 제공되어야 한다.<sup>11)</sup>
- ③ 야간노동 횟수 제한 : 야간노동이 포함된 교대근무 시 최대 7회까지만 연속해서 야간노동을 할 수 있다. 이 규정은 단체협약을 통해 예외를 두더라도, 최대 8회를 초과할 수 없다. 또한 오전 2시 후에 종료되는 야간노동은 연속 16주 동안 최대 36회로 제한된다. 마찬가지로 이 규정에 대해서도 단체협약을 통해 예외를 둘 수 있으며, 연속 52주 동안 최대 140회까지로 조정할 수 있다. 야간노동 횟수를 제한하는 대신 자정부터 오전 6시 사이 실제 야간 근무시간 합계를 기준으로 규제할 수도 있다. 이 경우 2주 동안 실제 야간 근무시간 총합이 38시간을 초과할 수 없다. 이 기준을 벗어나는 방식으로 규제를 완화하는 합의는 법적 효력을 갖지 못한다.<sup>12)</sup>

9) 주간 근무시간 상한은 12시간이다. Art. 5:7(2) Working Hours Act (ATW).

10) Art. 5:8(3) of the Working Hours Act (ATW).

11) Art. 5:8(4 - 5) of the Working Hours Act (ATW).

12) 이는 앞서 언급한 이중 기준 시스템이다. 야간노동 횟수에 대한 규정은 Art. 5:8(6 - 9) of the Working Hours Act (ATW) 참조.

네덜란드의 야간노동 규정이 EU 근로시간지침에 완전히 부합하는지 여부에 대해서는 학계와 전문가들 사이에서 논란이 있다. EU 근로시간지침 제8조에 의하면, 야간노동자의 1일 평균 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다. EU 회원국들은 대체로 이 기준을 준수하고 있으나, 네덜란드를 포함한 상당수의 회원국들이 평균 근로시간 산정을 위한 기준 기간을 4개월로 설정하고 있다. 이 기간은 일반적인 최대 근로시간 산정을 위한 표준 기준 기간과 동일하다. 그러나 EU 집행위원회는 이 기준 기간이 야간노동자의 보호라는 취지를 달성하기에는 너무 길다고 지적한다.<sup>13)</sup> 또한 EU 근로시간지침은 야간노동이 특히 위험하거나 스트레스가 심한 경우에는 8시간 제한을 평균값이 아니라 절대적 기준으로 적용해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 네덜란드는 독일과 마찬가지로 이 조항을 국내법에 반영하지 않았다.<sup>14)</sup>

또한 EU 근로시간지침 제17조 제1항은 업무의 특수성으로 인해 근로시간을 측정하기 어렵거나 사전에 정해지지 않거나 노동자가 스스로 결정하는 경우, 대부분의 조항에 예외를 허용한다. 네덜란드는 이를 상당히 포괄적으로 해석해서, 근로소득이 최저임금의 3배 이상인 모든 노동자를 최대 근로시간 관련 주요 규정 적용 대상에서 제외하고 있다.<sup>15)</sup> 이러한 규제완화가 EU 근로시간지침 제17조의 취지에 부합하지 않는다는 지적이 학계에서 반복적으로 제기되었지만<sup>16)</sup> 입법적으로 보완이 이루어지지 않고 있다. EU 집행위원회가 EU 지침 국내법 미반영에 대해 조치를 취할지 여부는 알 수 없다. 그러나 네덜란드 법은 야간노동을 상시적 또는 주기적으로 수행하는 노동자에 대해서는 소득 수준에 관계없이 근로시간법의 적용 제외를 허용하지 않는다.<sup>17)</sup> 따라서 고소득자라 하더라도, 야간노동자라면 근로시간법의 보호를 적용받는다라는 점에서, 야간노동에 대해서 최소한의 보호가 제공된다고 볼 수 있다.

13) European Commission(2023), “Report on the Implementation by Member States of Directive 2003/88/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time”, COM/2023/72 final, p.6.

14) 위의 보고서.

15) Art. 2.1.1. Working Hours Decree(Arbeidstijdenbesluit).

16) Roozendaal W.L.(2024), “Ruim 30 jaar Arbeidstijdenrichtlijn. Een Dam Tegen Social Dumping?”, TAC, No. 3, p.126.

17) Art. 2.1.1. par. 2, Working Hours Decree.

## 직장 건강검진 의무

사용자는 직원에게 정기적으로 직장 건강검진을 실시해야 할 의무가 있다. 하지만 이 의무는 근로시간법이 아니라 근로환경법(Arbowet) 제18조에 명시되어 있다. 정기 건강검진 제공 의무는 야간노동뿐만 아니라 원칙적으로 모든 업무에 적용된다. 정기 건강검진은 신체적 부담, 유해 물질 노출, 사회심리적 스트레스 등 건강과 관련된 모든 업무상 위험 요인을 포괄하며, 검진 내용은 정해진 형식 없이 모든 사용자가 의무적으로 작성해야 하는 위험 목록 및 평가를 기반으로 한다. 사용자는 건강검진을 제공할 의무가 있지만, 노동자에게는 검진을 받아야 할 법적 의무가 없다. 추가적으로 EU 근로시간지침 제9조에 따라, 야간노동을 처음 시작하는 모든 노동자에게 야간노동을 시작하기 전에 직장 건강검진을 받을 기회를 제공해야 한다는 의무 조항이 있다.<sup>18)</sup>

## 야간노동 규제의 예외

특수한 경우, 노동자는 엄격한 야간노동 관련 규정의 적용 예외를 당국에 요청할 수 있다.<sup>19)</sup> 예외는 경제적 사유가 아닌, 사회적 성격의 매우 개인적인 사유인 경우에만 개별적으로 승인된다. 예외가 승인되는 경우에도, 근로시간 패턴은 상시적이고 규칙적이어야 하고 연속 4주 내에 야간노동 횟수가 20회를 초과할 수 없고, 범위나 기간 등에 대해서는 제한을 둘 수 있다. 노동자는 예외 승인 사실에 대해 사용자에게 알려야 하며, 사용자는 해당 노동자가 승인 범위를 벗어나 업무를 수행하지 않도록 하여야 할 의무가 있다.

18세 미만의 미성년자는 야간노동이 금지된다.<sup>20)</sup> 임신 중인 노동자에게도 원칙적으로 야간노동을 요구할 수 없으나, 사용자가 해당 금지 규정의 준수가 합리적으로 불가능하다는 점을 입증할 수 있는 경우에는 예외가 인정된다.<sup>21)</sup> 노동자가 야간노동의 결과로 건강에 문제가 발생했다는 것이 직장 건강검진에 의하여 확인될 경우, 사용자가 합리적으로 조치를 취할 수 있다

18) Art. 2.43 Working Conditions Decree (Arbobesluit).

19) Art. 5:14 Working Hours Act (ATW).

20) 미성년자에게 12시간의 1일 연속 휴식시간을 부여해야 하며, 이 휴식시간은 적어도 23시부터 6시 사이의 시간을 포함해야 한다고 규정하고 있다. Art. 5:3(1) Working Hours Act (ATW).

21) Art. 4:5(5) Working Hours Act (ATW).

면,<sup>22)</sup> 합리적인 기간 내에 해당 노동자가 더 이상 야간노동을 하지 않도록 업무를 재편하여야 한다.

## 근로시간법의 집행 및 제재

네덜란드 근로시간법을 위반했을 시에는, 행정적·민사적·형사적 조치가 이루어진다. 특히 근로시간법 제5:8조를 비롯한 여러 규정은 원칙적으로 행정법에 의해 집행된다.<sup>23)</sup> 대부분의 산업 및 상업 부문에서 근로시간법의 준수 여부를 감독하는 책임은 네덜란드 노동청<sup>24)</sup>에 있다. 그 외에도 경찰, 생활환경·교통감독청, 네덜란드 식품·소비자제품안전청 등이 해당 분야에서 감독 기관으로 역할을 한다. 규정 위반이 적발되면 노동청은 통상적으로 경고를 하거나 과태료를 부과한다. 위반이 반복되는 경우에는 (일시적으로) 영업 정지 조치가 내려질 수도 있다. 야간노동 관련 조항 포함하여 근로시간법의 여러 조항은 형사 처벌 대상이다. 법규 위반에 대한 형사 소송은 민사 또는 행정적 집행이 충분치 않은 경우에만 개시되며, 네덜란드에서 이러한 경우는 흔치 않다. 그러나 다음과 같은 중대 사안에 대해서는 형사 조사가 이루어진다. 예를 들어, 사용자의 작위 또는 부작위로 인해 아동이 심각한 정신적·신체적 상해를 입는 사고가 발생한 경우나 작업 중지 명령을 준수하지 않은 경우가 이에 해당한다.

## ■ 근로시간법의 적용 범위

근로시간법은 노동자와 사용자 개념을 넓게 정의한다(제1조). 이 법은 민간부문은 물론 모든 공공부문 종사자에게도 적용된다.<sup>25)</sup> 원칙적으로 노동자의 범주에는 파견노동자와 외부로부터 제공받은 사용자의 지휘·감독 아래 일하는 노동자, 재택근무자, 인턴과 견습생도 포함된다. 근로시간법의 적용 범위는 근로계약에 한정되지 않고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 업무

22) Art. 4:9 Working Hours Act (ATW).

23) Art. 10:1 of the Working Hours Act (ATW).

24) 노동청(Arbeidsinspectie) 홈페이지 참조. <https://www.nl labourauthority.nl/> (2026.3.2).

25) 다만 앞서 언급한 바와 같이 최저임금의 3배 이상을 받는 모든 노동자를 최대 근로시간에 관한 주요 규정의 적용 대상에서 제외하는 예외가 있다는 점은 유의할 필요가 있다.

가 수행되는 경우에 적용되기 때문이다. 따라서 원칙적으로 근로시간 및 휴식시간에 대한 규제는 공법상 임용관계에 의해 수행되는 업무와 민법상 법률 관계에 기초한 업무 모두에 적용된다. 다만, 후자는 지휘·감독 아래 업무가 수행되는 경우에 한한다.

자영업자는 본인의 근로시간을 자유롭게 결정할 수 있으며, 원칙적으로 근로시간법의 적용을 받지 않는다. 그러나 타인의 안전이나 건강에 대한 심각한 위험을 초래하는 것을 방지하기 위해 필요한 경우에 한해 행정 명령으로 자영업자에게도 이 법이 적용된다(근로시간법 제2:7조). 이 조항은 매우 제한적으로만 사용되는데, 실제로 제3자의 교통 안전과 직결되는 (도로 운송, 내륙수로 운송 등의) 상업용 화물 운송 및 광업, 잠수업에 종사하는 자영업자에게만 적용된다.<sup>26)</sup>

근로시간법 제2장에는 이 법의 적용 범위를 제한하거나 확대하는 추가 규정들이 포함되어 있다. 예를 들어, 재난이나 위기 상황에 대응하여 수행되는 업무에는 법규가 적용되지 않는다. 국방 인력, 수사 기관 종사자, 항공·항해·운전 인력에 대한 별도의 규정도 포함되어 있다.

## ■ 야간노동과 단체협약

네덜란드의 노동 및 고용법에서 단체협약<sup>27)</sup>은 매우 중요한 위치를 차지한다. 2025년 기준, 사회고용부에 등록된 일반 단체협약<sup>28)</sup>은 총 666건으로, 약 610만 명의 노동자에게 적용된다.<sup>29)</sup> 570만 명의 노동자를 포괄하는 산별 협약 175건(26%)과 45만 명 이상의 노동자를 포괄하는 기업별 협약 491건(74%)으로 구분된다. 단체협약 적용률은 감소 추세로, 과거 80%를 상회하던 적용률은 2025년 기준 전체 노동인구의 약 73% 수준으로 감소했다.

네덜란드에서 야간 교대근무 시행 방식과 보상 수준은 단체협약을 통해 결정된다.<sup>30)</sup> 또한 단체협약은 주로 특정 연령 이상 노동자 등 야간노동 면제 대상을 명시하는데, 예를 들어 상업용

26) 이에 관해서는 운수업 근로시간 규정 참조. Artt. 2.4:1, 2.4:10, 2.4:2, 2.4:4, 2.4:8, 2.5:4a, 2.5:6, 2.5:8, 2.5:9, 2.6:1 Working Hours Decree for Transport.

27) 네덜란드어: cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten의 약자).

28) 직업 훈련 등 특정 사안에 관한 단체협약도 존재할 수 있다.

29) 네덜란드 사회고용부 연차보고서 참조. Ministry of Social Affairs and Employment(2025), "Cao-afspraken 2025", <https://cao.minszw.nl/mozard/toon/cao-afspraken/> (2026.3.2).

30) 단체협약은 네덜란드 최대 노총 FNV 웹사이트를 통해 쉽게 찾아볼 수 있다. <https://www.fnv.nl/cao-sector>

도로 운송업 단체협약은 55세 이상 노동자에게 야간노동을 강요할 수 없다고 명시하고 있다.<sup>31)</sup>

5교대근무제는 24시간 가동 또는 생산이 필요한 사업장에서 가장 일반적으로 활용되는 교대 근무 방식으로, 2일 오전근무(통상 7시~15시), 2일 오후근무(15시~23시), 2일 야간근무(23시~익일 7시) 후에 4일 휴무를 하는 순서로 순환하도록 운영된다. 빠른 교대 전환을 통해 신체 리듬이 특정 유형의 근무에 고착되는 것을 어느 정도 방지할 수 있고, 오전근무에서 오후근무, 야간근무의 순서로 이어지는 근무 흐름이 교대근무시간 사이의 회복시간을 늘려주기 때문에 노동자의 건강과 안전에 가장 피해가 적은 것으로 여겨진다. 그러나 5교대제에서는 주당 평균 근로시간이 33.6시간으로, 네덜란드의 일반적인 전일제 노동자의 주당 평균 근로시간인 36~40시간에 비해 적은 편이다.

야간노동과 관련해서 고려해야 할 또 다른 중요한 문제가 보상이다. 네덜란드 근로시간법이나 EU 근로시간지침 모두 임금 문제를 다루지 않고 있기 때문에, 보상 수준은 전적으로 단체협약을 통해 결정되며<sup>32)</sup> 단체협약별로 크게 차이가 날 수 있다. 통상적으로 야간노동에는 가산수당이 지급된다. 기술 도매업의 단체협약은 오후 11시부터 오전 5시 사이의 근무에 대해 50%의 가산수당을 지급한다.<sup>33)</sup> 그러나 이처럼 높은 가산수당은 대부분 야간노동이 일시적으로 수행되는 경우에만 지급된다. 앞서 언급한 5교대제와 같이 상시 교대근무가 이루어지는 사업장은 별도의 수당체계를 운영하며, 통상 28~31%의 교대근무 수당을 지급한다.<sup>34)</sup> 단체협약에 따라 가산수당을 보상 휴가로 전환하여 지급할 수도 있다.

자영업자 문제를 단체협약에서 넓게 다루지는 않는다. 그러나 자영업자에게도 적정 보수를 보장하여 노동자와 자영업자 간에 공정한 경쟁의 장을 조성하기 위한 시도로, 자영업자의 최저 보수를 규정하는 단체협약, 소위 보수협약이 점차 늘어나고 있다. 2025년의 경우, 이러한 보수협약을 포함하는 단체협약이 12건 체결되었다.<sup>35)</sup>

31) 2026년 1월 1일부터 2027년 1월 1일까지 적용되는 상업용 도로 화물 운송업 및 모바일 크레인 임대업 단체협약 참조. <https://www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-beroepsgoederenvervoer-tln>

32) 네덜란드는 법정 최저임금 제도를 시행한다.

33) 2025년 10월 1일부터 2028년 1월 1일까지 적용되는 기술 도매업 단체협약 참조. [https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/technische-groothandel/cao-technische-groothandel/\(2026.3.2\)](https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/technische-groothandel/cao-technische-groothandel/(2026.3.2)).

34) Syntro.(n.d.), “Toeslagen”, <https://www.ploegentoeslagen.nl/toeslagen/> (2026.3.2).

35) Ministry of Social Affairs and Employment(2025), p.88.

현재 자영업자에게 적용되는 야간노동 관련 조항을 포함한 단체협약은 존재하지 않는다. 그러나 근로시간 문제에 있어서도 노동자와 자영업자 간의 공정한 경쟁 환경을 조성해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 노동자는 불규칙한 교대 근무 등에 관한 단체협약상의 규정을 준수해야 하는 반면 자영업자는 자신의 필요에 맞춰 근무시간을 조정하기가 더 용이하기에, 근무시간 선택의 관점에서 노동자보다는 자영업자로 일하는 것이 더 유리할 수 있다. 자영업자는 자신의 근무시간을 자유롭게 협상할 수 있어서, 저녁, 야간 및 주말 근무를 피하기가 더 쉽고, 반대로 원하는 경우에는 야간노동만 전담하는 선택을 할 수도 있다. 특히 의료보건 분야의 경우, 자영업자가 임금노동자를 대체하는 현상이 심각한 우려를 낳고 있다.<sup>36)</sup> 일부 단체협약에는 근무일정을 편성할 때 정규직 노동자에게 우선권을 부여하는 내용을 포함하기도 한다. 2025년 기준, 이러한 조항을 도입한 단체협약이 6건이며, 이는 단체협약 적용 대상 전체 노동자의 6%에 적용된다.<sup>37)</sup>

## ■ 결론

야간노동은 노동자의 안전과 건강에 직결되는 중요한 사안인 만큼, 네덜란드에서는 이와 관련된 위험으로부터 노동자를 보호하기 위한 법적 규제가 시행되고 있다. 정기적으로 야간노동을 하는 노동자에게는 단축된 주당 최대 근로시간이 적용되고, 일정 기간 내 야간노동 횟수도 제한된다. 1회 이상의 야간노동 후에는 더 긴 휴식시간이 보장된다. 2007년, 네덜란드 근로시간법은 매우 광범위한 개혁을 통해, 규제를 완화하고 사용자와 노동자가 단체협약을 통해 자율적으로 정할 수 있는 범위를 확대했다. 초과근로에 관한 모든 규정이 법에서 삭제되었고 법정 최대 근로시간 이내에 모든 초과근로시간이 포함되도록 하였다. 야간노동에 대한 재량권도 확대되었다. 그러나 현재 네덜란드 근로시간법이 EU 근로시간지침의 야간노동 보호기준을 엄격

36) 의료부문에서 불규칙한 근무일정과 교대 배치의 문제로 정규 임금노동의 매력이 저하되고, 그 결과 일부 의료인력이 임금노동을 떠나 자영업자나 기타 유연한 고용형태로 이동하고 있다. van den Berg L., W.L. Roozendaal and N. Zekić(2021), "Onregelmatige diensten in de zorg. Een juridisch onderzoek naar variabele werktijden in arbeidsrecht en zorg cao's", Bureau Clara Wichmann.

37) Ministry of Social Affairs and Employment(2025), p.89.

하게 반영하지 않고 있다는 점에서, 현행 네덜란드 법이 허용하는 야간노동의 범위가 지나치게 넓다는 지적이 제기된다. 입법적 공백은 단체협약을 통해 교대근무제를 편성하고 야간노동에 대한 가산수당을 규정함으로써 일정 부분 보완된다. 특히 단체협약에는 고령 노동자를 야간노동에서 면제하는 등의 보호조항이 포함되기도 한다.

원칙적으로 네덜란드의 노동법상 야간노동 규정은 자영업자에게 적용되지 않는다. 자영업자를 법의 적용 범위에 포함시키는 방안은, 교통 안전을 이유로 상업용 화물 운송 부문에 한하여 매우 제한적으로만 적용되고 있다. 현재 네덜란드에서 자영업자의 수가 상대적으로 많고 실질적으로는 노동자이지만 형식적으로 자영업자로 분류되는 소위 위장 자영업자에 대한 노동자성 인정 논의가 매우 활발하다. 그러나 이러한 논의는 주로 자영업자들이 노동법의 보호를 적용받지 못하는 문제에 초점이 맞춰져 있고,<sup>38)</sup> 야간노동 규제의 적용 범위 확대에 대한 논의는 매우 미미한 실정이다. **KLI**

38) 또한 이 논의는 자영업자가 노동자에 비해 사회보장제도에 기여하는 바가 적다는 점에도 초점이 맞춰져 있다.