

# 네덜란드의 휴일과 휴가제도

정희정 (네덜란드 노동연구소 연구원)

## ■ 머리말

복지국가라고 함은, 국민의 복지증진을 국가의 목표로 하고, 현실적으로 상당한 정도의 복지를 실현하는 현대국가를 일컫는다. 이와 같은 복지 실현을 위해서는 국가는 여러 가지 노력을 도모해야 한다. 그 중 하나는 어떠한 상황에 처해 있든, 모든 국민들의 일정 수준 생계를 유지할 수 있도록 소득 보장을 하는 것이다. 그러나 국가가 발달할수록 이와 함께 요구되는 것은 전반적인 삶의 질의 향상을 위한 노동 조건의 향상이다. 이를 위해서는 근로자들에게 재충전을 위한 충분한 휴가도 요구되겠지만, 이외 생애 주기에 경험할 수 있는 다양한 대소사와 가사 업무의 책임 등 개인 생활에서 나타나는 여러 가지 개인과 가족의 욕구에 대응할 수 있는 여러(유급) 휴가 제도 역시 필요하다. 이 글에서는 사민주의 국가이며 복지 수준이 유럽 국가 중에서도 상당히 발달 되어있다고 평가받는 네덜란드의 휴일과 휴가제도에 대해서 살펴보도록 하겠다.

## ■ 법정 휴가일수

네덜란드의 휴가제도는 법적 휴가제도와 집단협약을 통한 추가 휴가일수로 나눌 수 있다. 우선 매년 얻을 수 있는 법적 휴가일수는 주당 근로일수의 4배수이다. 즉 주 5일 근로하는 자의 경우 4×5 즉, 20일간의 휴가를 법적으로 받을 수 있는 권리를 얻는다. 전시간근로자가 아닐 경우, 근로시간에 4배를 하는데 주3일, 즉 주당 24시간 근로하는 자일 경우 4×24=96시간의 휴가시간을 얻게 된다. 그러

나 이는 법적인 최소 휴가일수이고, 이는 각 산업별로 이루어지는 단체협약에 따라 추가 휴가일수가 존재할 수 있다. 또한 근로 경력에 따라 그 기간이 달라지는데, 한 회사에 근로한 경력이 길어질수록 보통 휴가일수가 증가한다. 이런 모든 휴일은 유급 휴가이다.

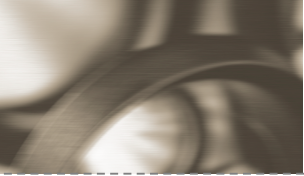
이뿐만 아니라, 추가적으로 휴가철에 발생하는 추가적인 비용을 위해 네덜란드에는 휴가급여(vakantiegeld)가 각 노동자에게 주어지도록 노동법에 명시되어 있다. 우리나라 임금체계로 보면 일종의 보너스라고 볼 수 있다. 이 휴가급여는 최소한 매년 세전 총급여의 8% 이상이 되어야 한다고 법적으로 명시되어 있으며, 이는 2005년까지 1년에 일 회(연말)주어지다, 2006년부터 상반기와 하반기로 나누어서 각각 5월, 11월에 주도록 되어 있다.

이외 각 자신이 포함되어 있는 단체협약에 따라, 또한 근무하는 조직의 특성에 따라 추가적으로 휴일을 획득할 수 있다. 추가 휴일을 얻을 수 있는 가장 대표적인 방법은 협약에 명시된 근로시간 이외 추가적으로 근로한 시간을 종합하여 획득할 수 있는 휴일이다. 네덜란드의 각 산업에 따라 다르나 2004년도 평균 단체협약에 체결된 주당 근로시간은 37시간이다(EIRO, 2005). 이는 오전 9시부터 오후 5시까지 근무하되, 점심시간 30분을 제한 시간이라고 생각하면 된다. 그러나 대다수 기관들을 보면 점심시간이 따로 존재하지 않거나 주당 40시간을 근무하게 되어 있다. 이렇다면 이 기관의 근로자는 매주 3시간 추가 근무를 하는 것으로 되는데, 이와 같은 추가 근로시간은 모아서 휴일로 사용할 수 있게 된다. 즉 매해  $3 \times 52(\text{주}) = 156$ 시간(약 19.5일) 추가 휴일을 초과 근로시간을 통해 모아 사용할 수 있는 것이다. 물론 각 조직마다 이 기준이 다르게 적용된다. 이외 네덜란드는 국립휴일이 9일 가량 존재한다<sup>1)</sup>. 이를 감안하면 네덜란드 근로자는 주말을 제외한 48.5일(약 10주)의 휴가를 얻을 수 있으나, 평균적으로 사용되는 휴가일수는 약 25일 가량으로 나타난다.

## ■ 특별한 상황에 따른 휴가제도

이와 같은 일반적인 휴가를 제외하고 네덜란드 근로자들은 특별한 사정에 따른 유급휴가에 대한 권리를 갖는다.

1) 사실 국립휴일 역시 각 지역마다 다르게 적용되는데, 네덜란드 남부의 경우 가톨릭 전통이 남아 있어 이에 따른 휴일이 추가로 존재한다.



- **모성휴가**: 이 휴가는 약 16동안 주어지며 이는 출산일 약 6주 전부터 출산 이후 10주까지 주어진다. 이 기간 동안 이전 급여 100%를 받을 수 있게 되며 매달 주어진다. 급여의 재원은 일반 실업 급여 기금에서 지급된다. 자영업과 서비스 협약을 맺은 전문가의 경우 자영업자 장애급여법(WAZ)에 근거하여 급여를 받게 된다.

- **출산휴가**: 배우자가 출산할 때 획득할 수 있는 휴가로 2일간 주어진다. 기간과 기간 사이의 급여와 관련해서는 각 협약마다 다르게 체결할 수 있다.

- **입양휴가**: 아동을 입양할 때 최고 4주간 주어지는 휴가로, 입양이 영구적인 것이 분명할 때 주어진다. 만약 네덜란드 내에 아동을 입양할 경우 5일까지 주어지나, 네덜란드가 아닌 외국에서 아동을 입양할 경우 4주까지 휴가를 받을 수 있다. 이 휴가를 받는 기간 동안 급여를 받을 수 있다.

- **부모휴가**: 결혼/동거하는 배우자가 출산할 경우 근로자(남녀 근로자 모두)에게 주어지는 휴가로 4주간 받을 수 있게 된다. 이 역시 각 산별 협약에 따라 그 내용이 다르게 나타난다.

- **육아휴가**: 8세 이하의 아동을 돌보기 위해 얻을 수 있는 휴가로 주당 20시간 파트타임으로 줄일 수 있는 가능성을 제공하며 이는 최장 6개월간 주어진다. 휴가기간은 그 근로자의 주당 근로시간을 13주간 계산해서 주어지는데, 주당 32시간 근로하는 근로자는 13×16시간의 휴가가 주어지게 된다. 이 휴가에 대한 권리는 최소한 현 근로자와 1년 이상 근로한 경력이 있어야 주어지고 아동의 부모(내지는 동성의 모모/부부) 양쪽 모두 얻을 수 있으며, 이 휴가는 사용자가 지급 반대가 불가능하다. 이 휴가는 파트타임으로 얻을 수 있으며 법적으로는 무급이나 단체협약에 따라 사용자가 휴가에 따른 급여를 지급할 수 있게 되어 있다.

- **응급휴가**: 아주 특별한 상황에 따라 일정 기간 동안 휴가를 내야 할 때 주어지는 것으로서 이는 일반 법정 휴가와 교환할 수도 있다.

- **단기 보살핌 휴가**: 매년 최고 10일간 가족을 보살피기 위해 휴가를 낼 수 있는데, 이는 자녀(양자도 포함)나 (결혼하였거나 결혼하지 않은 동거하는)배우자, 동거하는 부모의 질병으로 인해 근로가 어려

을 때 사용할 수 있다. 이와 같은 단기 케어 휴가는 사용자가 회사의 이득이나 서비스와 대립이 될 경우 상황에 따라 거부할 수 있다. 이때 최소한 현 급여의 70% 내지는 법정 최저임금 이상이 지급되게 법적으로 보호받는다. 이 제도는 응급 휴가를 보조하는데, 만약 단기 보살핌 휴가를 낼 경우, 응급휴가 일일 이후 바로 적용되게 되어 있다. 이 제도에 따른 구체적인 내용은 단체협약 체계에 따라서 다르게 적용될 수 있다.

- **커리어 - 경력 휴가(career break)**: 1998년 커리어- 경력 중단 자원법이 제정 되었는데, 이는 근로자들이 장기간 가족을 보살피기 위하거나, 교육을 위해서 휴가를 사용할 수 있게 하였다. 보조금을 받기 위해서는 현재 자리가 복지급여 수급자, 장애인 내지는 재취업하는 자에 의해서 채워져야 한다. 이와 같이 새롭게 고용된 자는 최소 주당 12시간 취업되어야 한다. 이 재정적 지원은 490유로까지 지급되며 최장 6개월까지 주어진다.

- **질병휴가**: 네덜란드는 질병에 의한 결근율이 높은 편이다. 매해 약 620만 명의 근로자가 사용자에 게 질병을 보고하고 있다. 대부분의 경우 그 기간이 4일에서 14일 사이에 포함되고, 1/6 경우 3일 이하로 보고되고 있다. 이와 같은 질병으로 인하여 근로를 중단할 경우, 사용자가 근로자의 임금/급여를 제공할 역할을 띠고 있다. 보통 질병이 시작된 첫 2년간 전 총임금의 170%가 넘지 않는 선의 급여가 제공된다. 이는 첫 해 임금의 100%, 다음해에 70%를 제공하는 방식으로 이루어진다. 사용자의 급여 제공 책임은 사용자가 근로자에게 질병이 존재하지 않았을 경우에 급여를 제공했었을 시기 동안만 존재한다. 즉 임시직의 경우 계약이 종료되는 시기에 사용자의 질병급여 제공 책임 역시 소멸한다. 질병이 2년 이상 지속될 경우 장애급여에 의해 급여가 제공되게 되어 있다<sup>2)</sup>.

- **교육휴가**: 네덜란드의 노동법에는 특별한 재교육과 훈련을 위한 휴가제도가 명시되어 있지 않다. 그러나 생애주기보험이나 시간저축제도를 통한 휴가를 사용하는 용도 중에 교육과 훈련을 위해 사용할 수 있다고 명시되어 있다. 이 제도를 통해서 사용할 경우 유급으로 휴가를 얻을 수 있다.

2) 보다 자세한 내용은 『국제노동브리프』 2006년 2월호 “네덜란드 노동시장 활성화 정책: 장애보험의 개혁”을 참조.

## -기타

이외 다음과 같은 행사에 따른 휴가가 주어진다.

결혼 : 2일, 결혼기념일 : 1일, 가까운 가족의 결혼 : 1일, 배우자나 가까운 가족의 사망 : 4일,

친척의 사망 : 2일, 이사 : 2일

## ■ 휴일저축제도

네덜란드 근로자들은 최소 휴일 이외 추가적으로 획득한 휴일을 저축할 수가 있다. 이는 두 가지 제도로 가능한데, 이는 생애주기 보험제도(levensloopregeling)를 통해서 이루어진다. 이 제도는 급여의 일정 부분(12%까지)이나, 사용하지 않은 휴가를 저축하여 일정 기간 이후 현금으로 상환받든지, 추가 휴가로 상환받을 수 있게 한 제도이다<sup>3)</sup>. 생애주기 보험제도를 위해 사용하지 않는 휴가일수는 일정 수준으로 정해져 있다(2일 가량). 이런 의미에서 생애주기 보험제도는 보다 장기적으로 휴가일수를 모아서 보다 필요할 때 사용할 수 있도록 가능케 해주는 제도로 볼 수 있겠다.

## ■ 휴가일수 급여/부가급여로의 전환 가능성

네덜란드 노동자들은 너무 많은 휴일은 급여로 전환시킨다는 비판을 받았다. 이로 인하여 급여로 전환할 수 있는 휴일의 수는 일정 수준 이하로 정해져 있다. 최소 휴가일수는 법적으로 획득하는 20일, 즉 4주이며 이는 현금으로 전환할 수 없게 되어 있다. 대학교, 연구소 산업 단체협약에 의하면 현금으로 전환할 수 있는 휴가일수는 2006년의 경우 2일로 정해져 있다. 이와 함께, 휴가를 모아 부가급여로 상환받을 수 있다. 즉 사용하지 않은 휴가일수는 일정액으로 상환받는데, 이 금액은 다시 현금이 아닌 부가급여로, 즉 출퇴근을 위한 열차삿, 체육 시설 사용 비용 등을 위해 기관에서 상환 받을 수 있는 총 액수를 증가시키기 위해 사용할 수 있다. 이와 같이 급여로 전환하는 휴가일수는 전일이 아닌 반일씩 전환할 수 있다. 구체적인 사용 예를 들면, 매달 2,500 유로를 받는 근로자가 휴가 하루를 사용하지 않고, 부가급여에 사용할 수 있도록 전환한다고 하자. 그 근로자는 그 일수에 따른 급여(매 반일마다 매달 급여의 2.5%를 얻을 수 있다) 65유로를 추가로 원하는 시설에 사용할 수 있다. 즉 이 근로자는 새로운 자전거를 사기 위해 이 부가급여를 사용하려 한다면, 원래 받을 수 있는 400 유로에 추가로 65유로를 받아 새 자전거 비용으로 465유로를 얻을 수 있다.

## ■ 맺음말

이와 같이 네덜란드는 휴일과 휴가와 우리나라에 비해서 상대적으로 많은 일수가 주어지며, 다양한 용도와 방법으로 주어지는 편이다. 또한 우리나라와 또 다른 나라와 구분되는 특징들이 있다면 다음과 같다. 첫째, 많은 부분 단체협약에 의해서 그 내용과 기간, 사용시 급여가 주어지는지의 유무가 정해진다는 것이다. 둘째, 사용자에 의해서 휴가급여가 주어지는 경우가 많다는 것, 셋째, 아동과 가족의 보살핌을 위한 휴가제도와 일과 가정생활의 균형에 필요한 휴가제도가 (유급으로) 상대적으로 많다는 점을 지적할 수 있을 것이다. **KLI**

---

---

### 참고문헌

---

---

#### Internet 참고

- Expatica “Dutch labour laws”  
[http://www.expatica.com/source/site\\_article.asp?subchannel\\_id=75&story\\_id=30380&name=Dutch+labour+laws](http://www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=75&story_id=30380&name=Dutch+labour+laws)
- Helplinelaw “EMPLOMENT/LABOUR LAWS NETHERLANDS”  
<http://www.helplinelaw.com/law/netherlands/employment%20laws/employment.php>
- SZW site : <http://www.szw.nl>
- European Foundation for Living and Working Conditions  
<http://www.eurofound.eu.int/>
- Tilburg University Personnel Facilities regulation 2006  
<http://www.tilburguniversity.nl/employees/regulation/>
- 정희정 (2006), “네덜란드 노동시장 활성화 정책:장애보험의 개혁”, 『국제노동브리프』, 2006년 2월호 (Vol.4 No.2)
- \_\_\_\_\_ (2005), “네덜란드의 생애주기제도”, 『국제노동브리프』, 2005년 12월호 (Vol.3 No.12)