



# 이탈리아의 청년고용촉진 관련 법제 현안

신수정  
(인하대학교 강사)

## I. 들어가며

## II. 이탈리아 청년고용 촉진제도의 현황

1. 이탈리아 산업의 특징
2. 청년고용 촉진제도의 도입

## III. 이탈리아의 청년고용촉진 관련 법제

1. 훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)
2. 편입계약제도(il contratto d'inserimento)
3. 사회적 유용노동제도(Lavori Socialmente Utili)

## IV. 맺으며

'글로벌(Glocal)'은 글로벌(global)과 로컬(local)의 합성어로서, 교통, 통신수단 등의 발달로 생활권이 글로벌화 되어 경제문제를 비롯한 환경문제, 평화문제 등에서는 국가 간 상호의존이 높아지면서도 국가를 대신하는 단위로서의 지역의 역할이 여전히 강조됨을 의미합니다. 이에 최신외국법제정보는 글로벌과 로컬의 주요 현안들을 살펴보고 시사점을 찾고자 합니다.

## I. 들어가며

2015년 1월 통계청이 발표한 자료에 따르면, 현재 우리나라의 청년(15~29세) 실업률은 9.2%이고 청년 고용률은 41.9%인 것으로 나타났다. 청년층의 체감실업률은 더 높아서, 청년층 체감실업률은 21.8%, 체감실업자는 107만1000명인 것으로 나타났다. 그동안 정부가 청년 실업·고용 문제에 대해서 매우 다양한 정책들을 동원하여 대응해 왔음에도 불구하고,<sup>1)</sup> 청년고용 문제가 완화되는 것으로 보이지는 않는다. 청년고용정책과 관련된 연구들을 봐도 대단히 많은 정책들이 개발·집행되었음에도, 청년고용 문제의 핵심에 집중하여 중장기적인 관점에서 효과적인 대응이 이루어지지 못하고 있다고 평가되고 있다.<sup>2)</sup>

청년실업의 문제는 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 청년인구는 대부분의 선진국에서 전체 실업률보다 현저하게 높은 실업률을 기록하면서 노동시장정책의 핵심적인 부분을 차지하고 있다. 일반적으로 적용되는 노동시장정책에서도 청년층은 중요한 정책대상이며 청년고용촉진만을 위해 개발되는 정책도 다수 등장하고 있다.

미국, 영국, 프랑스, 독일, 일본 등은 우리나라에 법제도 등과 관련하여 소개된 바가 많지만, 이탈리아의 경우에는 우리나라에 알려진 바가 별로 없다. 그러나 이탈리아는 급속한 고령화, 낮은 여성 고용률(동시에 낮은 출산률), 청년 실업률의 증가, 지역간 빈부격차와 갈등 등 우리와 문제를 공유하는 측면이 많고, 그러한 점에서 향후의 정책과제 또한 우리와 유사한 분야가 적지 않다.

따라서 이하에서는 우리나라에 소개된 바가 거의 없는 이탈리아의 청년고용촉진 관련 법제에 관해서 소개한다. 이탈리아의 청년고용촉진 관련 법제 소개에 앞서, 전반적인 이탈리아의 산업 및 노동시장 현황을 비롯해 이탈리아가 청년고용촉진제도를 도입하

1) 그동안 청년고용문제와 관련해서 시행된 정책들을 보면, 청년인턴제, 청년고용촉진장려금, 대출초임삭감정책 등 일자리 창출·제공 정책, 각종 연수 및 직장체험프로그램(재학생을 대상으로 민간기업·공공기관 등에 직장체험기회 제공), 학점 인정대학, 대학생 중소벤처기업 현장 체험 지원, 이공계 출신과 석·박사급 미취업자를 대상으로 연구기관 연수 지원, 해외 인턴·연수 등 교육-노동시장 불일치 문제에 대응하는 정책, 취약청소년을 위한 New Start Project, YES(Youth Employment Service) 프로그램, 청년층이 공동으로 참여하여 직종과 직업을 탐색하는 직업지도프로그램(Career Assistance Program: CAP), 고용지원센터의 청년취업지원실 설치, 대학에 출장상담 및 공동상담실 운영, 자매결연 등을 통해 고용안정센터와 대학 간의 취업 서비스 공조체제 구축 등 청년구직자의 개인별 특성에 따른 맞춤형 고용서비스 제공 정책 등 매우 다양하게 추진되었다. 또한, 2005년에는 청년실업대책특별위원회를 만들고 관계부처합동으로 「청년고용촉진대책: 학교·노동시장 이행 원활화를 중심으로」 등을 추진하기도 하였다.

2) 전병유 외, 청년고용 촉진을 위한 중장기 정책 전략, 노동부 용역 보고서, 2009, 18면.

게 된 경위, 관련 법제의 내용 그리고 우리에게 주는 시사점에 대해서 검토하기로 한다.

## II. 이탈리아 청년고용 촉진제도의 현황

### 1. 이탈리아 산업의 특징

이탈리아는 지중해 연안의 3면이 바다인 반도국가로 총 인구는 61,508천 명(2014년 기준)이다. 다른 서유럽 국가들에 비해 산업 근대화가 지연되어 1930년대와 제2차 세계대전 후인 1950년대에 각각 국영기업을 설립하였다. 그리고 철강, 석유화학, 에너지, 통신, 해운, 항공, 도로 등의 기간산업과 금융·서비스 산업에 투자를 집중하였다. 이탈리아는 1950년대 초반까지는 기본적으로 농업 중심의 경제구조를 유지하였으며, 1990년대에 들어서야 기간산업이 본 궤도에 진입하였다. 따라서 이탈리아는 국가 주도로 중화학공업 등 기간산업이 발전하였으며, 그러는 가운데 지방 전통산업을 바탕으로 발전해 온 민간 중소기업을 근간으로 하는 산업특화지역<sup>3)</sup>이 발달하였다.<sup>4)</sup>

이탈리아는 유럽 경제 강국 중의 하나이지만, 산업이 발달된 북부지역(주로 민간 기업들 소재)과 그렇지 못한 남부 농업지역(주로 국영기업들 소재)간의 심한 소득 격차 등이 경제발전의 장애요인으로 작용하고 있다. 남부지역은 아부르쑈(Abruzzo) 주, 몰리세(Molise) 주, 캄파냐(Campania) 주, 풀리아(Puglia) 주, 칼라브리아(Calabria) 주, 바실리카타(Basilicata) 주, 시칠리아(Sicilia) 주, 사르데냐(Sardegna) 주로 이루어져 있다. 이들의 면적은 이탈리아 전체의 40%, 인구는 35%를 차지하고 있으나, 소득은 25%에 불과하며, 농업 인구 비율은 중부지역과 북부지역의 2배인 반면, 제조업 인구 비율은 여타지역의 1/2에 못 미치고 제조업의 노동 생산성도 중·북부에 비해 크게 떨어져 있다.

3) 이탈리아는 기계, 화학, 광학, 정밀전자 등 모든 분야에서 중소기업이 발달되어 있으며, 특히 의류, 디자인 분야의 중소기업(명품 브랜드)은 세계적인 경쟁력을 보유하고 있다. 그리고 산업별 협동조합이 발달되어 있고, 지역별로 산업특화지역이 활성화되어 있다. 예를 들면, 코모(Como) 지역에는 실크(silk)산업이 발달하고, 베로나(Verona)에는 신발산업, 모데나(Modena)에는 타일(tile)산업, 비첸차(Vicenza)에는 귀금속산업, 비엘라(Biella)에는 모직산업 등이 발달하였다.

4) 이탈리아에는 민간 대기업이 상대적으로 많지 않은 편이며, 가장 대표적인 기업으로는 피아트(FIAT), 텔레콤 이탈리아(Telecom Italia), ERG(에너지), 리바 FIRE(Riva FIRE), 베네통(Benetton), 피렐리(Pirelli), 이탈리아모빌리아레(Italmobiliare), 피닌베스트(Fininvest) 등이 있다.

이탈리아의 실업률은 2008년에 6.78%, 2009년에 7.81%, 2010년에 8.42%, 2011년에 8.42%, 2012년에 10.68%, 2013년에 12.21%, 2014년에 12.57%였다. 2008년에는 6.7%로, 1992년 이후 저실업률인 6%대를 유지하였다. 그러나 2008년도 이후 경제성장이 부진한 상황에서 실업률이 증가하기 시작하여 2014년에는 12.57%를 기록하였다. 이처럼 실업률이 비교적 낮은 것은 근로계약의 유연성 도입에 따른 노동시장 개혁의 결과로 분석되고 있다.

그러나 이탈리아는 다른 유럽연합 국가에 비하여 아직도 노동시장이 경직적인 편이다. 취업인구의 증가는 주로 서비스산업에서 이루어지고 있으며, 전국의 실업률이 낮음에도 불구하고 지역간 실업률 격차는 매우 큰 편이다. 이탈리아 통계청 ISTAT의 2014년 지역간 실업률 통계에 따르면, 북부지역의 실업률은 8.4%인 반면, 남부지역의 실업률은 19.7%로 북부지역의 거의 세배에 이르는 것을 볼 수 있다. 여성 실업률의 경우에는 26.1%로 18.3%를 기록한 남성 실업률에 비해 높은 수치를 보이고 있다. 또한, 25세 이상 청년실업률의 경우에는 2014년 11월 기준 43.9%를 기록하고 있다(EU 평균 21.9%). 즉, 이탈리아의 실업 상황에는 여성 실업률 그리고 직업경력이 없는 청년의 실업률과 남부지역의 실업률이 높다는 구조적 특징이 있다.

## 2. 청년고용 촉진제도의 도입

이탈리아는 심각한 실업 등의 고용위기에 대처하기 위해, 1990년대 이후 경직적이라고 평가받아 왔던 노동법제를 완화하기 시작하였다. 1990년대 이전까지 이탈리아 노동법은 매우 경직적이라고 평가되어 왔는데, 그 이유는 직업소개(collocamento) 분야에서 강한 공적 개입이 행해지고 있었고, 기간의 정함이 없는 정규직의 '전형' 모델을 벗어난 '비전형'근로를 엄격하게 규제하며, 기업이 노동시장에서 노동력을 마련하려는 탄력성을 억제해 왔기 때문이었다. 1990년대 이후 노동법제를 완화하면서 청년고용촉진을 위한 특별한 계약형태인 훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)<sup>5)</sup>도 이 시기에 도입되었다.

이탈리아에서 직업훈련(formazione professionale)은 헌법상 주(Regione)<sup>6)</sup>의 권한으로(제

5) 1984년 12월 19일 법률 제863호 제3조.

6) 이탈리아의 행정구역은 세 개의 계층으로 이루어져 있다. 첫째, 광역 행정구역은 20개의 주(regione)로 이루어져 있다. 20개의 주 중 변경 지대에 위치하는 발레다오스타(Valle d'Aosta) 주, 사르데냐(Sardegna) 주, 시칠리아(Sicilia) 주, 트렌티노 알토 아디제(Trentino Alto Adige) 주, 프리울리 베네치아 줄리아(Friuli Venezia Giulia) 주의 5개 주는 이

35조 제2항, 제117조 및 제118조 참조), 주 제도의 창설(1970년) 후, 직업훈련에 대한 기본적인 제도를 정하기 위해서 1989년 12월 21일 법률 제845호(직업훈련기본법)가 제정되었다.

각 주는 이 법률에 근거해서, 동법의 범위 내에서 독자적인 직업훈련제도를 설치할 수 있게 되었다. 다만, 동법은 직업훈련제도를 시행함에 있어 충분한 재정적 증명을 요구하지 않았기 때문에, 직업훈련제도는 발전하지 못했고, 적극적 고용정책의 촉진이라는 요청에 따라 제도의 충실화가 큰 과제로 남겨졌다.

훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)는 심각한 청년실업에 대한 대책으로, 청년층의 취업능력의 양성을 위해 1984년 12월 19일 법률 제863호 제3조에 의해 도입되었다. 훈련근로계약제도에 의하면, 사용자는 소정의 훈련계획에 근거한 훈련을 행할 의무가 있다. 그 반면, 사용자는 사회보장부담금의 감면조치를 받을 수 있기 때문에 낮은 비용으로 노동력을 이용할 수 있게 된다.

훈련근로계약은 이 제도의 도입 이래, 청년층의 실업대책을 위한 중심적인 제도가 되어 왔다. 그러나 이 제도도 견습 노동(Apprendistato)<sup>7)</sup>과 동일하게, 훈련으로서의 측면보다도 비용이 낮은 노동력으로서의 측면이 주목되어, 청년층의 훈련이라는 제도 목적을 충분히 달성할 수 없다는 비판을 받아 왔다.

그 후, 훈련근로계약제도는 1990년 12월 29일 법률 제407호, 1994년 7월 19일 법률 제451호(고용 및 사회보장부담금의 국고부담화 조치에 관한 긴급규정) 제16조에서 크게 개정되어 훈련의 강화가 시도되었다. 그리고 1997년 6월 24일 법률 제196호(고용촉진법) 제15조에서는 이 제도의 이용에 대한 인센티브를 높이기 위한 제도 개정이 행해졌다.

그러나 이러한 조치에는 국가에 의한 특정 기업으로의 원조라는 면이 있었기 때문에,

---

탈리아계가 아닌 독일계, 프랑스계, 오스트리아계, 슬라브계 등 소수민족이 많이 거주하는 주민 구성의 특성과 역사적인 이유를 반영하여 자치주(regione autonoma)로 운영되고 있다. 각 주의 밑에는 도(provincia)가 있다. 도는 현재 전국에 110개가 있다. 도 밑에는 시(comune)가 있으며, 로마나 피렌체같은 대도시부터 작은 마을에 이르기 까지 다양한 규모의 기초 자치단체를 일률적으로 시(comune)라고 한다.

- 7) 견습노동이란 청년층의 직업훈련을 위한 수단으로서, 민법 제2130조~제2134조에서 규정하고 있고, 최초로 본격적인 규제를 행한 것은 1955년 1월 19일 법률 제25호이다. 동법에 의하면, 견습 근로자를 채용한 사용자는 기업내에서 견습 근로자가 숙련 근로자가 되기 위한 능력을 습득하는데 필요한 교육을 실시할 의무가 있다(제11조 a호). 그리고 유급휴가를 부여할 의무도 있다(동조 g호). 그러나 견습노동은 사회보장부담금에 대한 감액 조치가 있기 때문에, 정작 낮은 비용으로 노동력을 이용할 수 있다는 이유에서만 이용되는 경향이 있었다. 이에 1997년 6월 24일 법률 제196호(고용촉진법) 제16조는 이 제도의 훈련으로서의 측면의 충실화를 꾀하기 위해서 제도의 내용을 수정하게 되었다.

유럽위원회는 1999년 5월 11일 결정에서 훈련근로계약제도가 로마조약 제87조 및 제88조에 위반한다고 판단하였다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 이탈리아 정부는 민간부문과 공공부문으로 나누어 훈련근로계약제도를 시행하고 있다.

즉, 공공부문에 대해서는 훈련근로계약제도가 그대로 적용되고 있는 반면, 민간부문에 대해서는 2003년 9월 10일 법률 제276호 제54조~제59조에 의해 규정된, 이른바 ‘훈련근로계약제도(CFL)의 유산(遺産)’이라고 불리는 새로운 제도인 편입계약제도(il contratto d’inserimento)가 시행되고 있다(2012년 6월 28일 법률 제92호, 제14조~제15조에 의해 수정).

또한 이탈리아에는 장기실업자와 청년실업자 등을 대상으로 해서, 자연·예술문화유산의 보호 등의 일에 종사시키고 수당을 지급하는 ‘사회적 유용 노동(Lavori Socialmente Utili)’이라는 사업이 있다. 이는 일종의 실업대책사업으로 시(comune) 등에 의해 실시되고 있다.

### Ⅲ. 이탈리아의 청년고용촉진 관련 법제

#### 1. 훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)

##### (1) 정의 및 적용대상

훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)는 당국의 허가를 받은 회사가 일정한 연령(15세~29세)의 청년층을 고용하되, 최대 24개월의 기간 내에서 갱신할 수 없는 기간제 근로계약으로, 회사는 소정의 교육 프로그램에 근거한 훈련을 행할 의무가 있다. 훈련근로계약제도의 적용 대상에는 공공부문 및 민간부문의 기업들(Aziende private e pubbliche), 전문직들(i professionisti), 기업 그룹들(i gruppi di imprese)과 전문협회들(le associazioni professionali), 문화, 스포츠뿐만 아니라 기초적인 조합들(socio culturali, sportive nonché le fondazioni)(1993년 11월 19일부터 적용), 공공 연구기관들(gli Enti Pubblici di ricerca)(1997년 6월부터 적용)이 있다.

원래 1984년 법률 제863호는 15세에서 29세 사이의 청년층을 노동자로 고용하도록 규정하고 있었는데, 1990년 법률 407호에 의해 적용대상의 연령이 32세로 연장되

었다. 그리고 1994년 법률 제451호에 의해 1997년 12월 31일까지 남부지방<sup>8)</sup>의 고용을 위한 지역위원회(commissione regionale per l'impiego)에게 훈련근로계약의 최대 연령을 연장시킬 수 있는 권한이 부여되었다.

〈표 1〉 적용대상 및 적용기간

시행기간	적용대상		최대기간
	중북부	남부	
1984.5.1.~1991.4.4.	15~29세의 청년층		최대 24개월, 갱신불가
1991.4.5.~1993.11.19.	15~29세의 청년층	15~32세의 청년층	최대 24개월, 갱신불가
1993.11.20. 이후	16~32세의 청년층	고용을 위한 지역위원회가 32세를 한도로 연령을 연장시킬 수 있음(1997년 말까지)	계약유형에 따라, A타입(중급이상): 최장 24개월 B타입(초급자): 최장 12개월

좀 더 자세히 보면, 적용대상이 되는 청년층의 연령층은 지역과 기간에 따라 다양하다. 1984년 법률 제863호의 적용을 받던 1984년 5월 1일부터 1991년 4월 4일까지는 중북부와 남부 모두 15세 이상 29세 이하의 청년층을 적용대상으로 하였다. 그러다가 1990년 법률 제407호에 의해 1991년 4월 5일부터 1993년 11월 19일까지 훈련근로계약제도의 적용대상의 연령이 변경되었는데, 중북부는 제863호 법률과 동일하게 15세 이상 29세 이하의 청년층을 적용대상으로 하였고, 남부는 15세 이상 32세 이하의 청년층으로 적용대상을 확대하였다. 1994년 법률 제451호에 의해, 중북부는 16세 이상 32세의 청년층으로 적용대상이 확대되었고, 남부에 대해서는 고용을 위한 지역위원회에게 1997년 12월 31일까지 32세를 한도로 적용대상의 연령을 확대시킬 수 있는 재량권이 부여되었다.

## (2) 적용기간 및 훈련시간

1984년 법률 제863호에 의하면, 훈련근로계약제도의 기간은 최대 24개월로, 갱신이 불가능한 기간제 근로계약이었다. 그러나 1994년 법률 제451호에 의해 훈련근로계약제도의 유형은 A타입과 B타입으로 구분되었다.

8) 캄파냐(Campania), 풀리아(Puglia), 몰리제(Molise), 바실리카타(Basilicata), 칼라브리아(Calabria), 시칠리아(Sicilia), 사르데냐(Sardegna)로 청년 실업률이 특히 높은 지역이다.

A타입은 중급이상의 전문성을 가진 근로자에게 적용되는 것으로 최대 24개월의 기간 내에서 훈련근로계약을 체결할 수 있다. 만약 24개월의 기간이 도과하면, 그 훈련근로계약은 기간의 정함이 없는 근로관계로 변경된다. 그리고 실업률이 증가할 때에는 사용자에게 12개월 더 사회보장부담금의 혜택을 주도록 한다.

A타입도 A1과 A2로 나눌 수 있는데, A1은 중급의 전문성 획득을 위한 과정(mirato all'acquisizione di professionalità intermedie)으로 24개월의 훈련근로계약 기간 내에 노무제공 장소에서 120시간의 훈련(최소 80시간)을 받아야 한다(18개월의 훈련근로계약을 체결한 경우에는 100시간의 훈련). A2는 고도의 전문성 획득을 위한 과정(mirato all'acquisizione di professionalità elevate)으로 24개월의 훈련근로계약 기간 내에 노무제공 장소에서 140시간의 훈련(최소 130시간)을 받아야 한다.

B타입은 업무 경험을 통해서 직업으로의 편입을 용이하게 하기 위한 것으로, 생산 활동, 작업 환경 및 조직에 대한 전문적 능력을 육성하는 훈련근로계약이다. 최대 12개월의 기간 내에서 훈련근로계약을 체결할 수 있고, 생산 활동, 작업 환경 및 조직 등에 대한 훈련시간은 20시간 이상이어야 한다. 다만, 사회보장부담금은 기간의 정함이 없는 계약으로 전환한 후에만 적용된다.

### (3) 지원조치

훈련근로계약에 대해서는 사회보장부담금에 대한 비율을 감소시켜 주는 조치가 정해져 있다. 1984년 법률 제863호는 훈련근로계약제도를 이용하여 청년층을 고용한 사용자에 대해서 사회보장부담금의 비율을 감소시켜 주는 조치를 취하도록 규정하고 있었다(제3조 제6항). 이 때, 사회보장부담금 비율의 감소는 1955년 1월 19일 법률 제25호에서 규정한 견습제도에 따른다고 규정하였다.

1988년 법률 제291호의 개정을 통해서 남부와 중북부 수공업에 대해서는 1984년 법률 제863호와 동일하게 규정하고, 중북부 상업, 관광업, 중북부 기타 산업에 대해서는 사회보장부담금 비율을 50% 감소시키게 되었고, 1990년 법률 제337호의 개정을 통해서 중북부 상업, 관광업에 대해서는 사회보장부담금 비율을 50% 감소시키고, 중북부 기타 산업에 대해서는 사회보장부담금 비율을 25% 감소시키는 조치를 취하도록 규정하였다. 마지막으로 1994년 법률 제451호의 개정을 통해서, 중북부 상업, 관광업에 대한 사회보장부담금 비율을 이전의 50%에서 40%로 변경하였다.



〈표 2〉 지원조치

기간	적용 법률	남부	중북부 (수공업)	중북부 (상업, 관광업)	중북부 (기타 분야)
1984.5.1.~ 1988.5.31.	1984년 법률 제863호	훈련근로계약으로 견습제도처럼 사회보장부담금 비율 감소			
1988.6.1.~ 1990.11.23.	1988년 법률 제291호	훈련근로계약으로 견습제도처럼 사회보장부담금 비율 감소		사회보장부담금 비율 50% 감소	
1990.11.24.~ 1990.12.31.	1990년 법률 제337호			사회보장부담금 비율 50% 감소	사회보장부담금 비율 25% 감소
1991.1.1.~ 1995.3.31.	1990년 법률 제407호			사회보장부담금 비율 40% 감소	
1995.1.1.이후	1994년 법률 제451호				

※ 출처: Contini, B./ Cornaglia, F./ Malpele, C./ Rettore, E., "Measuring the impact of the Italia CFL programme on the job opportunities for the youths", 2002.

#### (4) 적용조건 등

훈련근로계약제도를 이용할 수 있는 사용자에게 대해서는 일정한 제한이 있다.

첫째, 과거 24개월의 기간 내에 기간만료로 훈련근로계약이 종료된 근로자의 60% 이상<sup>9)</sup>을 고용하지 않은 사용자는, 신규로 훈련근로계약제도의 이용을 신청할 수 없다(1990년 법률 제407호 제8조 제6항).

둘째, 특별소득보장기금(Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)<sup>10)</sup>의 적용을 받아 조업

9) 1994년 법률 제451호 제16조 제11항에 의해, 종래의 50% 이상에서 인상되었다. 또, 사직한 자, 정당사유에 의해 해고된 자, 기간만료 후에 기간을 정하지 않은 근로계약으로 계속 취로하는 것을 거부한 자는, 고용되지 않은 자에 산입되지 않는다.

10) 기업이 경영위기 상태에 놓여 조업시간을 단축하거나 조업을 정지하는 등 근로시간의 단축을 한 경우에, 근로자에게 상실임금분의 일정 비율의 소득을 보장하는 것을 소득보장기금(Cassa Integrazione Guadagni: CIG)제도라고 한다. 소득보장기금(CIG)은 노동관계의 존속을 전제로 한다는 점에서 실업수당과 다르고, 현실에서 해고회피조치로서 자주 이용된다. 소득보장기금에는 통상소득보장기금제도(Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria)와 특별소득보장기금제도(Cassa Integrazione Guadagni Strordinaria)가 있는데, 통상소득보장기금제도는 고용사정의 악화를 방지하기 위해서, 통상소득보장기금제도의 적용사유 이외에 특별 적용을 인정하는 제도이다. 통상소득보

을 정지하고 있는 사용자 또는 과거 12개월에 집단적 해고를 행한 사용자도 훈련근로계약제도를 이용해서 청년노동력을 이용할 수 없다(1984년 법률 제863호 제3조 제1항). 다만, 조업정지에 의해 근로관계 정지의 대상이 되고 있는 근로자와는 달리, 직업적 전문성을 얻는 것을 목적으로 하는 경우에는 훈련근로계약제도를 이용할 수 있다.

훈련근로계약제도에서 교육 및 고용을 수행하기 위한 시간과 절차 등의 기업에서 세운 계획과 제도 이용에 대한 내용은 ‘고용을 위한 지역위원회(commisione regionale per l'impiego, 이하 지역위원회)’의 승인을 받아야 시행될 수 있다.

지역위원회는 사용자가 훈련근로계약제도를 그 목적에 부합하도록 사용하는가에 대해서 ‘고용을 위한 중앙위원회(la commissione centrale per l'impiego, 이하 중앙위원회)’, 노동사회보장부 장관의 명령 및 지침에 따라 판단한다. 하나 이상의 지역에 관련된 경우에는 노동사회보장부 장관이 30일 이내에 중앙위원회와 협의하여 결정한다.

## 2. 편입계약제도(il contratto d'inserimento)

편입계약제도(il contratto d'inserimento)는 2003년 9월 10일 법률 제276호로 도입된 제도로써, 훈련근로계약제도의 내용을 승계하고 있다.<sup>11)</sup>

편입계약제도의 내용은 다음과 같다.

- 18세 이상 29세 이하로 대상연령층을 조정하였다.
- 실업이 장기화된 경우에는 대상연령의 상한선을 29세에서 32세로 연장할 수 있다.
- 직업이 없는 50세 이상의 근로자에게도 적용된다.
- 적어도 2년간 직업이 없었고, 구직활동을 원하는 근로자에게도 적용된다.
- 여성에 대한 보호를 강화하였다.
- 정신적, 심리적, 육체적으로 장애가 있는 사람에게도 적용된다.
- 계약기간이 최소 9개월에서 최대 18개월까지이다(예외적으로 36개월도 가능).

장기금제도의 적용사유는 사용자에게도 근로자에게도 책임이 없는 일시적인 경영위기나 시장의 일시적인 상황에 기인한 경영위기이다. 반면에, 특별소득보장기금제도의 적용사유는 기업의 재편, 재조직, 전환, 해당 지역의 고용상황 및 해당 산업의 생산상황과의 관계에서 특히, 사회적인 영향을 야기할 가능성이 있는 경영위기, 도산절차가 진행된 경우이다.

11) 이탈리아의 경우 법이 개정된다고 해서 구법의 효력이 소멸되는 것이 아니다. 2003년 9월 10일 편입계약제도를 도입한 법률 제276호의 경우, 1984년 12월 19일 법률 제863호 제3조 훈련근로계약제도의 규정 중 일부 규정을 수정하여 시행되었고, 2012년 6월 28일 법률 제92호에 의해 수정되어 시행되고 있다. 즉, 이 3개의 법률이 모두 효력을 가지고 시행되고 있다.

### 3. 사회적 유용노동제도(Lavori Socialmente Utili)

사회적 유용노동(Lavori Socialmente Utili: LSU) 제도는 이탈리아 정부가 실업을 해결하기 위해 마련한 제도로 우리나라의 청년인턴제와 비슷한 측면이 있다. 이 제도는 1997년 12월 1일 법률 제468호 ‘사회적 유용 노동에 대한 규정의 개정(Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell’articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196)’을 통해 도입되었다. 1997년 법률 제468호는 사회적 유용노동(LSU)을 “공공의 유용한 서비스 공급과 노동(opere) 실현을 목적으로, 법령에 따라 특정 조건의 사람들을 사용하면서 동시에 지역노동시장의 안정도 목적으로 하는 활동이다(제1조 제1항).”라고 정의하고 있다.

사회적 유용 노동(LSU)은 다음과 같은 유형에 따라 구분된다(제1조 제2항).

- 최소 12개월에서 최대 24개월(6개월씩 2회 연장 가능)의 기간 동안 일자리 창출, 특히 고용의 새로운 분야에서 창출을 목표로 하는 유용한 공공노동
- 최대 12개월의 기간 동안, 혁신적인 분야에서 전문성 형성 및 증가를 목표로 질적 향상을 꾀하는 유용한 사회적 노동
- 사회적 유용노동은 6개월씩 2회 연장 가능하고, 이 때 사회보장대상자에게 우선순위를 둠

유용한 공공노동에는 환경, 자연, 농촌 개발, 임업과 양식업, 도시와 문화유산의 정비 및 복원, 어린이, 청소년, 노인에 대한 보호와 지원, 장애인 및 중독자 재활, 쓰레기, 도시 폐기물, 공공장소의 위생과 안전, 국립공원 보호, 급수시설 개선, 유기 농업 장려, 농업의 현대화 및 개발에 필요한 노동의 실현, 도시 지역 위험한 건물의 안전, 지역 복구 계획, 보존 및 재교육, 문화 유산의 강화, 관광 개발을 위한 여건 개선 노력 등이 있다(제2조 제1항).

LSU는 배치 명단(liste del collocamento)에 2년 이상 등록한 실업자나 처음으로 구직활동을 하는 자, 이동수당(indennita' di mobilita')을 수령하지 않고 이동 명단(liste di mobilita')에 등록된 노동자나 실업에 특별 사유로 이동 명단(liste di mobilita')에 등록된 노동자, 이동수당(indennita' di mobilita')을 수령하고 이동 명단에 등록된 노동자, 0시간 근무로 중단된 임금의 보충을 위해 특별한 취급이 필요한 노동자, 지역과 분야 및 기업의 위기로 (경영상 필요로) 인원조정 당한 노동자 집단 등이 대상자가 된다(제4조 제1항).

## IV. 맺으며

끝으로, 이탈리아 청년고용촉진 법제의 성과와 한계, 그리고 그로부터 도출할 수 있는 시사점 등을 간략하게 정리하면서 이 글을 마무리하고자 한다.

이탈리아의 훈련근로계약제도(il contratto di formazione e lavoro)는 심각한 청년실업에 대한 대책으로, 1984년 이 제도를 도입한 이후 2002년까지 6,000,000명 이상이 고용되어 청년층 근로자의 고용률을 높이는 성과를 가져왔으나, 훈련으로서의 측면보다는 낮은 비용으로 청년층의 노동력을 사용할 수 있는 측면이 더 주목되어 청년층의 훈련 및 취업촉진, 직업으로의 편입이라는 제도의 목적을 충분히 달성할 수 없다는 평가를 받았다.

즉, 훈련근로계약제도는 청년층 고용률을 높이기는 했으나, 청년고용의 질적 상승을 이끌어 내지는 못했다. 이것은 사용자 및 기업에 대한 혜택 제공을 통해 청년층에게 현실적인 고용 기회를 제공하는 것, 즉 고용률을 상승시키는 것만으로는 청년고용문제를 해결함에 있어 충분하지 않다는 것을 의미한다. 이것은 비슷한 상황에 있는 우리에게도 청년고용문제를 수치상으로만 접근할 것이 아니라, 청년고용촉진을 위한 질적 상승이나 장기적인 해결책을 모색해야 한다는 시사점을 준다.

훈련근로계약제도는 이탈리아의 경제적 문제 중 하나인 남북격차를 해결하기 위해 도입되었으나, 중북부 지방의 고용률이 더 높아지는 성과를 가져왔다. 남부 지방의 고용률도 증가하는 경향을 보이기는 했으나, 남부 지방의 고질적인 실업문제를 해결하는데 있어서 유용하지 않았다는 한계를 갖는다. 또한, 이탈리아의 실업문제는 비단 청년층만의 문제가 아니라 전 연령층에 해당하는 문제라는 지적에 의해, 훈련근로계약제도를 보완하여 적용대상을 직업이 없는 50세 이상의 근로자, 2년간 직업이 없었고 구직 활동을 원하는 근로자, 정신적 심리적 육체적으로 장애가 있는 사람으로까지 확대하는 편입계약제도(il contratto d'inserimento)를 도입하였다.

이탈리아의 사회적 유용노동(Lavori Socialmente Utili, LSU)은 장기실업자와 청년실업자 등을 대상으로 해서, 자연·예술·문화유산의 보호 등의 일에 종사시키고 수당을 지급하는 제도인데, 청년고용촉진을 위해 반드시 임금노동(생산노동)에 속하는 일을 할 것을 수당 지급 요건으로 하는 것이 아니라는 점에서 즉, 다양한 방안을 모색할 수 있다는 점에서 우리에게 시사점을 준다고 평가할 수 있다.

참고문헌

신수정, “이탈리아 헌법에서의 노동기본권”, 「공법연구」, 한국공법학회, 2013.

신수정, “이탈리아의 훈련근로계약제도”, 「사회보장법연구」, 서울대사회보장법연구회, 2014.

전병유 외, 청년고용 촉진을 위한 중장기 정책 전략, 노동부 용역 보고서, 2009.

Contini B, Cornaglia F, Malpele C, Rettore E., Measuring the impact of the Italia CFL programme on the job opportunities for the youths, 2002  
 ISTAT, Rapporto annuale 2014.

Massimo Brisciano etc, Flessibilità nel lavoro subordinato, Indicalia, 2012.

Massimo Roccella, Manuale di diritto del lavoro, G. Giappicheli Editore – Torino, 2012.

Pierluigi Rausei, Contratti individuali, Indicalia, 2012.

Sofia Demetrula Rosati, Venti anni di Contratto di Formazione e Lavoro, ISFOL, 2006.

  

한국 통계청	<a href="http://kostat.go.kr/">http://kostat.go.kr/</a> .
이탈리아 국회	<a href="http://www.parlamento.it/home">http://www.parlamento.it/home</a> .
이탈리아 노동부	<a href="http://www.lavoro.gov.it/Lavoro">http://www.lavoro.gov.it/Lavoro</a>
이탈리아 법무부	<a href="http://www.giustizia.it/giustizia/">http://www.giustizia.it/giustizia/</a> .
이탈리아 통계청	<a href="http://www.istat.it/">http://www.istat.it/</a> .
이탈리아 사회보험공단	<a href="http://www.inps.it/">http://www.inps.it/</a> .