

# 이탈리아의 휴가제도: 모성보호 휴가를 중심으로

Sara Mazzucchelli (이탈리아 사크로 쿠오레 가톨릭 대학교 심리학과 연구원)

## ■ 이탈리아 휴가제도의 개관<sup>1)</sup>

이탈리아는 휴일·휴가 제도를 헌법상 권리로 보장하고 있다. 이탈리아 헌법 제36조 제3항은 “노동자는 주휴일 및 연차유급휴가의 권리를 가지며, 그것을 포기할 수 없다”라고 규정하고 있다.

헌법에서 휴가권을 규정한 것은 헌법 제정 당시, 제2차 세계대전 이후 파시스트 정권의 몰락과 함께 초래된 경제·사회적 불안과 노동자들의 경제·사회적 참여에 대한 요구가 맞물린 결과라 할 수 있다. 파시스트 정권 이후의 집권 세력은 노동자 대중들의 생활 안정과 국가경제 재건이라는 정치·사회적 과제의 해결을 위해 노동자계급을 국가 재건에 동참시키면서 프랑크 혁명 정신에 의한 사회적 연대와 소유보다는 노동을 인권의 기초로 하는 헌법을 제정하였다. 이러한 이유로 1947년 제정된 이탈리아 헌법은 제1조 제1항에서 “이탈리아는 노동에 기초한 민주공화국”이라고 명시하였고, 헌법에 노동 및 사회권과 관련된 조항들을 규정하게 되었다.

주휴일(riposo settimanale)과 연가(ferie annuali retribuite)는 이탈리아 민법 제2109조에

1) 이 글은 Sara Mazzucchelli 연구원이 이탈리아의 휴가제도 중 ‘모성보호 휴가’를 중심으로 작성한 글로서, 독자들의 이해를 돕기 위하여 편집자가 ‘이탈리아의 휴가제도 개관’ 부분을 보충·설명한 점을 밝힌다.

서 구체화하고 있다. 민법 제2109조 제1항은 주휴일에 대해서 원칙적으로 일요일에 부여한다고 정하고 있고, 동조 제2항에서는 “노동자는 계속근로연수 1년마다 연차유급휴가권리를 가지며, 그 기간은 법률이나 단체협약에 따라 공정하게 정한다”라고 규정하고 있다. 또한 “휴가는 가급적 지속되어야 하며, 유급이어야 한다”라고 규정하고 있다(동조 제2항). 동조 제3항은 “사용자는 노동자에게 휴가 향유를 위해 정해진 기간을 통지해야 한다”라고 규정하고 있다.

이탈리아 전국 단위의 단체협약(Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro)은 모든 근로자에게 최소 4주(달력상 28일, 연속되는 기간에 따라 그 이상) 이상(그중에서 노동자의 요청이 있는 경우에는 최소 2주간의 연속적인 휴가가 보장됨)의 연차유급휴가를 사용할 권리를 규정하였고, 2003년 4월 8일 위임입법 제66호와 2005년 노동부장관 지침(circolare) 8호에 의해 제도화되었다. 단체협약에 명시된 경우를 제외하고, 휴가일수는 근무한 개월 수에 기초하여 증가한다. 모성보호휴가, 신혼여행휴가, 질병, 공휴일 등의 기간도 계속 근로한 것으로 보고 휴가일수는 근로계약에 따라 증가할 수 있다.

휴일에 관한 기타의 사항(휴일노동에 관한 가산수당 및 대체휴가 부여, 공휴일 및 약정휴일 등)에 대해서도 전국 단위의 단체협약에서 정하고 있다.

이탈리아의 휴가제도에는 연가뿐만 아니라, 출산휴가와 육아휴직제도도 포함된다. 출산휴가와 육아휴직제도는 다른 법률에서 규정하고 있다. 이하에서는 최근 개정되고 있는 이탈리아의 모성보호 휴가를 중심으로 현황과 관련제도를 살펴보도록 하겠다.

## ■ 이탈리아의 모성보호 휴가제도 현황

이탈리아는 유럽에서 출산율이 가장 낮으며 여성의 고용률도 낮다. 일과 가정의 양립 여건이 매우 열악하여 대부분의 여성들이 출산을 하면서 일을 그만두며 출산 후에도 풀타임으로 근무하는 여성들은 소수에 불과하다(ISTAT, 2013a; 2013c; Pacelli, Pasqua & Villosio, 2013). 이러한 이유에는 경제위기가 악화되고 있는 점, 외국인 근로자들의 증가하고 있는 점, 여성의 근로가 남성 소득 손실 부분의 대체적 역할로 수행된다는 점(ISTAT, 2014), 공공지출

(ISTAT, 2013b) 및 기업차원(Mazzucchelli, 2011a)에서 일-가정 양립 제도에 대한 정책과 인식의 비중이 적은 점<sup>2)</sup> 등이 있다. 이탈리아는 '남성 부양자 가족 모형(male breadwinner family model)'이 오랜 기간 가장 우세한 요소이자 지배적인 문화 모형으로 자리 잡고 있다(Rossi, 2013). 이 모형에 의해 가족구성원들과 고용제도의 관계, 자녀 육아에 적합하다고 판단되는 환경, 가정 내 분업이 결정되어 왔다. 이러한 상황에서 일과 가족 돌봄의 조화 문제에 대응하기 위해 법률 제53/2000호 '모성 및 부성 보장과 지원, 도시에서 돌봄과 시간 조정에 관한 규정(Act No. 53/2000, Provisions on Maternity and Paternity Safeguard and Support, the Right to Care and Time Coordination in the Cities)'이 도입되었다.

## ■ 법률 제53호와 이탈리아의 관련 법

최근 몇십 년간 이탈리아의 모성 및 아동기 관련 가족보호 규범에 상당한 변화가 이루어졌는데, 주로 아동복지 개선에 목적을 두고 있으나 모성과 근로권의 양립을 위한 여건 개선도 목표로 하고 있다.

1971년 일하는 유자녀 여성의 보호(Protection of Working Mothers) 법률 제1204호, 1977년 고용상 남녀의 동등한 처우(Equal Treatment of Men and Women in Matters of Work) 법률 제903호, 2000년 3월 8일에 제정된 모성 및 부성 보장과 지원, 돌봄에 대한 권리와 도시 시간 조정에 관한 규정(Provisions on Maternity and Paternity Safeguard and Support, the Right to Care and Time Coordination in the Cities) 법률 제53호(표 1)<sup>3)</sup>는 육아와 관련하여 고용권을 규제하는 법령에 상당한 변화를 가져왔다. 자녀의 출산이나 질병으로 인한 결근은 8세 이하 자녀를 둔 부모의 경우에 대해 적용되며, 이로써 남성의 육아 참

2) 이탈리아는 가족, 출산 및 육아 문제보다는 실업과 사회적 소외 문제의 해결을 우선적 과제로 하고 있다.

3) 육아 휴가/휴직을 도입함으로써 남성들의 육아 참여를 지원하는 것 외에도, 법률 제53호는 도시의 시간을 재구성해야 할 필요성에 지방 및 지역 당국을 집중하고 있다. 이 법은 제9조에서 일과 가정의 양립을 위한 적극적인 직장 내 실험적 조치들을 촉진함으로써 사용자 및 기타 광범위한 주체들의 인식을 제고하고 있다.

<표 1> 육아휴직(노동건강사회정책부 관할, 국가 공무원의 경우에는 경제재정부 관할)

휴직기간 (자녀의 출산 전후)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 여성: 6개월, 남성: 6개월</li> <li>· 휴직은 개별적으로 제공되며 양도 불가능</li> <li>· 부모 2인이 사용하는 휴직기간은 총 10개월을 초과할 수 없으나, 남성이 3개월 이상을 사용하는 경우에는 1개월을 추가로 사용 가능. 이탈리아는 핀란드, 스웨덴, 독일, 포르투갈, 오스트리아, 크로아티아와 마찬가지로, 남성들의 육아휴직 이용 장려를 목적으로 이러한 형태의 혜택을 도입함</li> </ul>
지급 수당 (육아휴직기간 중)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 3세 미만의 자녀인 경우에는 소득의 30%</li> <li>· 3~8세 자녀인 경우에는 지급 수당 없음</li> </ul>
유연한 휴직 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자녀가 8세가 되기 전까지 언제든지 사용 가능</li> <li>· 한 번에 최장 6개월을 모두 사용하거나, 여러 번으로 나누어 총 6개월 사용할 수 있음</li> <li>· 부모가 동시에 휴직 사용 가능</li> <li>· 출산휴가 종료시점부터 자녀가 11개월이 되기 전까지, 여성은 자신의 육아휴직 대신에 육아 비용을 지원하는 월 300유로의 바우처를 받을 수 있음. (여성 노동력 공급 촉진을 위해 법률 제92/2012호에 의해 도입).</li> </ul>
수혜 자격 (고용 또는 가족 상황 관련)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전체 근로자 중 부모인 자</li> <li>· 국가사회보장제도(INPS)에 별도로 등록되어 있는 자영업자와 근로자: 자녀가 만 1세가 되기 전까지 3개월</li> <li>· 엄마가 유급휴가를 사용할 수 없는 경우(전업주부)에도 일하는 아빠는 유급휴가 사용 가능</li> <li>· 노동건강사회정책부의 회람 제B/12-5-2009호는 취업하지 않은 엄마의 가사노동을 유급 노동과 동일하게 취급</li> </ul>
자녀 또는 가족 관련 이유로 인한 휴직 내역 변동, 또는 부모 외 휴직 양도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 다태아 출산의 경우 부모는 각각 추가 휴가 사용 가능(가령, 쌍둥이의 경우 휴직기간은 2배가 됨)</li> <li>· 한부모 가정: 10 개월 사용</li> </ul>
기타 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공부문 근로자는 휴직기간 첫 30일 동안 소득의 100%를 지급받음</li> <li>· 법률 제228-24/12/2012호에 의해, 육아휴직 사용 단위 산정 및 시행 방법을 단체협약으로 정할 수 있게 되면서 육아휴직을 시간 단위로 사용하는 것이 가능해짐</li> </ul>

자료: Addabbo, Giovannini & Mazzucchelli(2014).

여를 촉진하게 되었다. 이 법에 따라 근로자들은 중대한 가족 관련 사유가 있는 경우 유급휴가(1년에 3일의 근무일)와 무급휴가(최대 2년)를 사용할 수 있게 되었다. 즉 부모 중 한 명 또는 모두가 가족의 필요에 따라 휴가를 사용할 수 있다.

또한 법률 제53호는 (제15조) 아무런 실질적인 혁신도 이루지 못한 모성 및 부성의 보호에 관한 기존 법률을 재정비(2001년 3월 26일 제정된 법률 제151호<sup>4)</sup>)할 수 있는 권한을 부여하였다. 이에 따라 칙령 제115/2003호<sup>5)</sup>를 통해, ‘상호 지속적 협력(coordinated and

4) 2000년 3월 8일 제정 법률 제53호 제15항에 의한, 모성과 부성의 보호 및 지원에 관한 통합법 (Consolidated Law on the protection and support of maternity and paternity)

5) 모성과 부성의 보호 및 지원에 관한 통합법을 이행하기 위해 2001년 3월 26일 제정 제151호의

<표 2> 휴가/휴직의 활용

출산 휴가	출산휴가는 모든 근로자들이 의무적으로 사용하고 있음. 사용현황으로는 민간부문에서 195,278명이 출산휴가를 사용하였으며, 그중 11,678명이 기간제 근로자, 182,356명이 정규직 근로자, 1,244명은 계절근로자, 7,758명은 가사근로자임. 농업부문에 대해서는 별도의 규정이 마련되어 있으며, 이 부문의 수혜 근로자는 8,896명이며, 그중 8,787명이 기간제 계약직이고 109명만이 정규직 근로자임. 자영업자의 경우, 2015년의 수혜자는 15,027명이었으며, 그중 수공예업 종사자가 4,989명, 상업은 8,797명, 농업은 1,242명임. 전문직종의 경우 2015년 수혜자는 6,167명임.
부성 휴가	2015년 기준으로, 민간부문에서 의무적 부성휴가를 사용한 남성 근로자는 72,630명이었으며, 선택적 휴가를 사용한 남성 근로자는 9,582명임.
육아 휴직	2015년에 육아휴직을 사용한 근로자는 298,313명(한시적 계약직은 20,699명, 상시 계약직은 277,427명)으로, 출산휴가의 경우와 마찬가지로 계약 유형은 지역별로 차이를 보임. 2015년에 육아휴직을 사용한 근로자의 85%가 여성이었고 나머지 15%가 남성임.

자료 : Addabbo, Cardinali, Giovannini & Mazzucchelli(in Koslowski, Blum, & Moss, 2016).

continuous collaboration)'계약<sup>6)</sup>을 체결한 경우에 한정하지 않고 국가사회보장제도(INSP)에 등록된 모든 근로자들의 모성보호(법률 제335/1995호 제2조 26항), 특정 프리랜서 집단에 해당하는 입양 및 위탁 부모에 대한 선택적 육아휴직의 확대 적용, 휴업의 경우 임신한 근로자에 대한 실업급여의 확대 적용 가능성 등을 포함한 일련의 추가 조치들이 도입되었다. 이 칙령에 뒤이어 이를 보완하기 위한 법규들이 도입되었지만 체계적인 실행으로 옮겨지지는 못했다. 주요 개선책으로는 국가사회보장제도(INSP)에 등록된 계약직 및 임시직 근로자들에게 질병 및 출산 관련 급여 조항을 확대 적용하기 위해 2007년 재정법(제296/2006호)의 입양 및 위탁 보호의 경우에도 유급 육아휴직 사용, (관련 수당에 대한 권리와 함께) 의무적인 출산휴가의 조기 사용, 출산휴가와 관련된 재정적, 법률적 처우에 관한 조항을 확대 적용하였다. 그리고, 2008년 재정법(법률 제244/2007호, 제2조 452~456항)에 의해 법률 제151/2001호 제26조의 개정으로 국내 및 국제 입양과 위탁 양육의 경우에 대한 출산휴가 규정이 도입되었다.

가장 최근의 법률 개정은 먼저, 칙령 제221/2012호(제7조 3항)에 따른 자녀의 질병에 의한 결근을 정당화하는 의료진단서 처리 절차의 간소화,<sup>7)</sup> 칙령 제216/2012호(2010/18/EU

개정 및 보완

- 6) 지속적으로 업무를 수행하면서도 일정한 시간 경과 후에 안정적인 고용관계로 전환되지 않는 '비정형적(atypical)' 고용형태이다.
- 7) 이에 따라 2001년 3월 21일 제정 칙령 151호 제47조가 수정됨.

지침을 이행하기 위한 법)에 따른 적절한 규제 수립 권한을 국가 단위가 아닌 산업별 단체 교섭에 위임함으로써 육아휴직의 시간 단위 사용의 허용, 마지막으로 2013년 1월 채택되어 2015년까지 시범적으로 운영되어 온 ‘포르네로 개혁(Fornero Reform)’(법률 제92/2012호)의 수립이 있었으며, 특히 포르네로 개혁에서는 남성에게 자녀 출산에 따른 1일의 휴가(2일의 추가 휴가는 선택적으로 사용 가능)를 사용하여야 할 의무를 확대 적용하였다.<sup>8)</sup> 일과 가정의 전반적인 조화를 향상, 부부의 육아분담 문화를 촉진하였다. 또한 유자녀 근로여성에게 베이비시터 서비스나 공공 또는 인가된 민간 보육시설을 이용할 수 있는 바우처가 지급된다. 이 바우처는 근로자가 출산휴가 종료 후 11개월 이내에 사용자에게 육아휴직 대신 요청할 수 있는데 ‘휴가제도’와 ‘영유아 교육 및 보육(ECEC) 서비스’의 연계라는 특성을 보여준다.

이탈리아의 산후 휴직기간은 최대 14~17개월이며 (남성이 육아휴직을 사용하는 경우에 추가 제공되는 개월 수에 따라 다름) 양호한 수준의 휴직수당이 지급되는 기간은 대략 4개월에 불과하다. 3세 초과 아동의 대부분이 영유아 교육 및 보육 서비스를 이용하고 있지만, 이에 대한 재정지원은 없다. 영유아 교육 및 보육 제도는 법률 제1044/1971호에 의해 아동과 일하는 유자녀 여성들의 사회적 권리로 인정되고 있지만, EU 기준에 크게 미달할 뿐 아니라 지역별 격차도 크다.<sup>9)</sup>

## ■ 최근 법률 개정

### 일자리법(The Jobs Act)

이탈리아에서 휴가제도 관련 주요 변화 중 하나로 일자리법을 들 수 있다. 이 법은 총 8개의 칙령으로 구성되어 있으며, 2015년 9월 발효되었다. 특히 2015년 6월 15일 제정된 칙령 제80호 ‘돌봄, 생활 및 근로의 양립을 위한 대책’은 2014년 12월 10일 제정법 제183호의 제

8) 이 휴가는 해당 자녀의 생후 5개월 내에 사용하여야 하며 1일 임금의 100%가 수당으로 지급된다.

9) 3세 미만 아동의 공식 서비스 이용 수준은 OECD 회원국 평균에 미치지 못하지만, 3세 초과 아동의 경우에는 OECD 평균을 상회한다.

1조 8~9항의 이행을 위해 마련되었다.

출산휴가와 관련하여, 이 칙령은 다음과 같은 두 가지 신설 조항을 두고 있다.

- a) 조산으로 인해 산전에 사용하지 못한 출산휴가는 해당 여성 근로자가 산후 기간에 사용할 수 있으며, 이에 따라 산후 휴가기간은 일반적으로 허용되는 5개월을 초과할 수 있다.
- b) 아이가 출산 후 입원을 하는 경우, 해당 근로자는 출산휴가 중지를 요청하고 자녀의 퇴원일을 기점으로 출산휴가의 전체 또는 일부를 사용할 수 있는 권리가 있다. 자녀의 입원 기간 중에 업무로 복귀하는 경우, 해당 여성 근로자는 자신의 건강상태가 업무 복귀에 적합하다는 의사의 진단서를 제출하여야 한다. 이 조항은 입양이나 위탁의 경우에도 적용된다.

이탈리아에서는 임신 기간 및 자녀가 만 1세가 되기 전까지는 해고를 금지한다. 그러나 업무상 중대한 과실과 연결되는 정당한 해고 사유를 전제로 하는 경우에는 해고할 수 있다. 칙령 제80/2015호는 이러한 해고의 경우에도 출산수당은 지급되어야 한다는 점을 분명히 하고 있다.<sup>10)</sup>

육아휴직은 모든 산업의 근로자가 파트타임 방식으로 사용할 수 있으며, 1일 최대 사용 가능 시간은 육아휴직 개시 직전 연도의 1일 평균 근로시간의 최대 50%다. 현행법에서는 부모 1인당 최장 6개월, 총 10개월의 육아휴직을 허용하고 있다(단, 남성의 사용기간이 3개월 이상이면 총 11개월까지 가능함).<sup>11)</sup> 수당과 관련하여, 이전에는 휴직 대상 자녀가 만 3세가 될 때까지의 휴직기간에 대해 임금의 30%가 지급되었지만, 칙령 제80/2015의 제정에 따라 지급 기간이 만 6세까지로 늘어났으며 자영업자와 프리랜서에게도 확대 적용되었다. 이 칙령에 따라, 근로자는 육아휴직 대신에 풀타임 근로를 파트타임으로 전환 요청할 수 있으며, 근로시

10) 부성휴가와 관련하여 남성 근로자만이 부성 휴가를 사용할 수 있었지만, 칙령 제80/2015호 제정에 따라 엄마에게 객관적인 장애 요소(단독 양육권, 방치, 심각한 건강 문제, 사망)가 있는 경우 자영업자인 남성도 부성 휴가를 사용할 수 있게 하였다.

11) 지금까지 휴직 대상 자녀의 상한 연령은 8세이지만, 칙령 제80/2015에 의해, 중증 장애 자녀로 인한 육아휴직이거나 입양인 경우에는 연령 상한이 12세로 늘어나며, 입양의 경우에는 해당 자녀가 입양된 날로부터 12년 이내에 육아휴직을 사용하여야 하도록 하였다.

간은 50% 이상 단축할 수 없다.<sup>12)</sup> 사실상 육아휴직은 영유아 시기의 육아에 부모 양측의 참여도를 높이기 위한 취지로 법에 의해 의무화되어 있다. 여성에 한정하여 휴직을 금전적으로 대체할 수 있도록 허용하는 방식은 엄마의 '부재 시' 보육서비스를 제공하는 데 그치기 때문에 남녀돌봄분담의 균형의 적합한 조정 방안이 부재한 단순 모성보호제도의 도입은 여성의 고용률과 노동시장에서 여성의 성과를 개선하는 원동력이 되기 어렵다. 이탈리아의 사례는 다른 유럽 국가들의 육아휴직제도에 비해 비교적 선진적이기는 하지만(Koslowski, Blum, & Moss, 2016), 실제로 여전히 남성의 제한적인 육아 참여를 조장한다. 또한 기타 EU 회원국 대부분과 비교할 때 여성의 낮은 노동시장 참여 및 가사 및 돌봄에서 여성의 중심적 역할을 확인시켜주고 있다.

### 2016년 12월 11일 제정 법률 제232호(2017년 예산법)

2016년 12월 11일 제정되어 2017년 1월 1일자로 발효된 법률 제232호는 향후 3년간 재정정책을 통해 경제정책을 조정하기 위해 이탈리아 입법부가 수립한 중요한 법규다. 이 법에는 가족 지원 대책이 몇 가지 포함되어 있는데, 간단히 살펴보면 다음과 같다.

유연한 육아휴직 사용과 관련하여, 2016년 12월 11일 제정 법률 제232호(2017년 예산법)는 이러한 혜택을 2017~18년의 기간에 취업 근로자 및 자영업자(self-employed persons)(2년 동안 매년 4천만 유로의 재정)와 자영 근로자(self-employed workers)<sup>13)</sup> 및

12) 그 밖에 여성 근로자가 유급 육아휴직을 육아서비스 바우처로 대체하여 사용할 수 있도록 허용하는 제도는 법률 제92/2012호에 의해 도입되어 2013~14년에 시범적으로 운영되었는데, 이 제도에 배정된 2천만 유로의 예산 중에서 실제 지출액은 3분의 1에 불과하였다. 저조한 바우처 사용의 원인 파악이 정확하게 이루어지지 않았지만, 보육서비스 기관들이 거쳐야 하는 신청 절차가 복잡하고 제한된 기간 내에 절차를 이행해야 하기 때문에 실제 자격 기관 중 소수만이 참여하는 것과 관련이 있다. 또한 보육서비스에 대한 재정적 지원을 받기 위해서는 육아휴직을 포기해야 하므로 일과 생활의 조화를 촉진하는 방안이 결과적으로 휴직의 사용을 저해하는 요인이 될 수 있다는 것이다. 특히 바우처 제도(보육시설 바우처, 돌봄 바우처)는 여성의 출산과 조속한 업무 복귀를 촉진하는 데 목적을 둔 현금 지원제도이지만, 여성에게만 한정된다는 점에서 남녀간 불균형의 요소가 내포되어 있다는 점이 지적된다.

13) 이탈리아 민법에는 종속노동과 대비되는 개념으로 독립노동(자영업)이라는 개념이 있으며, 여



미래의 엄마 지원금 (Bonus Mom Tomorrow)	임신 7개월이 경과한 여성이 국가사회보장제도(INPS)에 신청하여 800유로를 현금으로 지급받을 수 있는 출산장려금임. 임신 또는 입양 비용의 부담을 덜어주기 위해 출산 전에 지급되고, 해당 금액은 총소득으로 산입되지 않으며(대통령령 제917/1986호 제8조(연결 소득세 납세 내역의 승인)), 소득 제한이 없음.
자녀 지원금 (Baby Bonus)	저소득 가정을 대상으로 하며, 자녀 출산일로부터 매월 80유로가 3년간(연 960유로) 지급됨. 이 제도는 2015년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지의 기간에 출생하거나 입양된 아동을 위해 2015년 안정법(Stability Law)에 의해 채택되었고, 현금으로 지급됨.
보육시설 바우처 (Voucher for Nurseries)	연간 1,000유로에 해당하는 바우처로 아동이 만 3세가 되기 전까지 11개월 동안 지급되며, 영유아를 보육시설에 맡겨야 할 필요가 있거나 이를 희망하는 가정을 대상으로 함. 이 지원제도를 이용하는 데 있어 소득 제한은 없고 자영업자를 포함하여 일하는 유자녀 여성으로서 (부분적으로라도) 육아휴직을 대신하여 신청하는 경우에 인정됨.
돌봄 바우처 (Voucher for Childminders)	5개월의 의무 출산휴가를 마친 후 바로 업무에 복귀한 근로여성을 대상으로 하며, 2017년과 2018년까지 연장 실시함. 6개월간 돌봄이나 베이비시터 비용에 사용할 수 있도록 월 600유로의 바우처가 지급됨(별도 관리 대상으로 등록된 근로자의 경우에는 3개월). 2017년 4월 20일 제정된 법률 제49호(칙령 제25/2017호가 전환된 형태)에서 이 바우처를 폐지하였으며, 보육시설에 직접 사용할 수 있는 바우처만이 육아휴직을 대신할 수 있는 유일한 지원금 형태로 남게 됨.
유자녀 남성 근로자의 의무휴가	남성에게 적용되는 유일한 제도임. 휴가기간은 1일이 늘어난 2일이며, 출산일로부터 5개월 내에 한 번에 또는 나누어 사용할 수 있음. 제1조 354항에 따라, 2017년에는 이러한 유자녀 남성 근로자의 의무휴가를 출산뿐만 아니라 입양의 경우에도 확대 적용하고 있음.

사업자(2년 동안 매년 1천만 유로의 지출 내)에게 확대 적용하였다.

신설 법령(일자리법과 안정법)은 입법 차원에서 중요한 문화적 변화를 가져왔다. 즉 가정을 육아의 분담과 돌봄의 주된 주체로서 독려하는 문화에서, 뚜렷한 남녀 분리를 특징으로 하며 일차적인 돌봄 주체가 가족이나 친지로 이루어진 네트워크의 외부에 (보모나 보육시설 형태로) 존재하는 근로연계복지(workfare) 문화로의 이동을 예고하고 있다. **KLI**

기에서 비롯된 독립(자영)근로자의 개념이 있다(제2222조). 독립(자영)근로자란 도급계약을 수행하는 근로자로, 특정 업무나 용역을 종속관계 없이 주로 직접적인 업무 수행을 통해 완성해야 할 의무가 있는 자를 일컫는다. 이탈리아는 개별법에 따라 독립(자영)근로자에 대하여 노동법을 적용하기도 한다(고용노동부·한국고용정보원·한국노동연구원(2016), 『비임금근로자의 고용보험 적용에 관한 외국법제』, p.160).

---

---

## 참고문헌

---

---

- Addabbo T., Giovannini D., and Mazzucchelli S.(2014), *Italy Country Note*, in Moss P. (Ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*, [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- Bertolini S., Musumeci R., Naldini M., and Torrioni P. M.(2014), *The care of the baby: a family affair in Italy*, Carlo Alberto Notebooks, n. 349, <http://www.carloalberto.org/research/working-papers>.
- Isfol(2013), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012*, Isfol, Roma.
- ISTAT(2013a), *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, [http://www.ISTAT.it/it/files/2013/03/3\\_lavoro-conciliazione.pdf](http://www.ISTAT.it/it/files/2013/03/3_lavoro-conciliazione.pdf)
- \_\_\_\_\_(2013b), *L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: anno scolastico 2011-2012*, <http://www.ISTAT.it/it/archivio/96663>.
- \_\_\_\_\_(2013c), *Natalità e fecondità della popolazione residente: caratteristiche e tendenze recenti*, <http://www.ISTAT.it/it/archivio/104818>.
- \_\_\_\_\_(2014), *Rapporto annuale 2014 - La situazione del Paese*, <http://www.ISTAT.it/it/files/2014/05/Rapporto-annuale-2014.pdf>.
- Koslowski A., Blum S., and Moss P.(Eds.)(2016), *12th International Review of Leave Policies and Related Research*, [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2016\\_Full\\_draft\\_20\\_July.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf).
- Mazzucchelli S.(2011a), *Reconciling family-work: the role of Corporate Citizenship*, Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co.
- \_\_\_\_\_(2011b), *The Impact of Law 53/00 (Regulation of Parental Leave) on Fathers: a Good Law Disregard in Daily Life*, in Cortini M., Tanucci G., Morin, E. (Eds.), *Boundaryless Careers and Occupational Wellbeing*, Palgrave Macmillan, Houndmills.

- 
- Pacelli, L., Pasqua, S., and Villosio, C.(2013), “Labor Market Penalties for Mothers in Italy,” *Journal of Labor Research* 34(4), pp.408~432.
  - Rossi, G.(2013), *The family-work balance: how to turn it into a virtuous relationship for families and society?*, in Crespi I., Rossi G.(Eds.), *Balancing work and family care: European experiences*, Franco Angeli, Milano.
  - Zanatta, A. L.(2013), *I nuovi nonni*, Il Mulino, Bologna.