

외국의 사업장 마약검사 관련 법제도와 쟁점

강 은 영

(한국형사정책연구원 선임연구위원)

I 사업장 마약검사 제도의 필요성

국내·외적으로 사업장 마약검사의 필요성이 증대되고 있다. 특히 의사, 약사, 공무원, 항공기 조종사, 군인 등과 같이 공공안전(public safety)과 국가 안보(national security)에 관련된 사업장 종사자가 마약류 투약상태에서 근무하는 경우 대형사고로 이어질 수 있어, 체계적인 관리가 필요하다.

미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA)에 따르면 2009년 현재 미국에서 18세 이상 전일제 근로자 12명 중 1명이(8%) 불법마약을 사용한 것으로 나타났고, 2013년 그 비율은 8.9%이다. 불법마약 사용자 비율이 낮다고 해서 절대수가 적은 것은 아니어서, 2013년을 기준으로 18세 이상 2,240만 명의 불법마약류 사용자 중에서 68.9%인 1,540만 명이 전일제와 시간제 근로자로 취업 중이다.

이에 미국의 연방 정부와 경제계는 미국 경제와 국가 노동력에 마약문제가 미치는 부정적인 영향을 분명하게 인지하고 있으며, 건강하고 생산적인 노동력을 확보하기 위하여 사업장에서 마약사용을 예방하고, 재활을 지원하는 정책들을 연방차원에서 수행하고 있다. 알코올 및 마약남용자에 대한 치료가 제대로 이루어지지 않고 방치될 경우, 업무 생산성(business productivity)과 경쟁력(competitiveness)이 저하되고, 그 결과 직장, 의료 시스템 및 지역 사회에 부담이 가중되고, 사회적 비용이 증가하기 때문이다.¹⁾

1) Office of National Drug Control Policy, *How Illicit Drug Affects Business and the Economy* (<https://www.whitehouse.gov/ondcp/ondcp-fact-sheets/how-illicit-drug-use-affects-business-and-the-economy>, 최종방문 2016. 11. 15).

실제로 미국의 불법 마약남용으로 인한 경제적 비용 추정치를 보면, 2007년 1,930억 달러 중에서²⁾, 1) 노동참여 비용, 마약남용 치료, 구금 및 조기 사망으로 인한 생산성 손실이 1,200억 달러에 이르고, 2) 마약치료 관련 의료비용(healthcare costs) 110억 달러, 3) 마약범죄 수사, 소추, 구금, 범죄 피해자 지원 등 형사사법 비용(criminal justice costs)이 610억 달러로, 생산성 손실비용이 가장 크다. 또한 2017년 미국에서 국가마약통제전략(National Drug Control Strategy) 지원하기 위해 총311억 달러의 예산이 요청했는데, 이는 2016년 회계연도 수준인 306억 달러보다 5억 달러(1.7%) 이상 증가한 수치이다.³⁾

사업장에서의 마약사용으로 인한 문제를 예방하기 위해서는 마약류 투약 의심이 있을 때뿐만 아니라 수시 또는 주기적 검사를 실시할 필요가 있다. 미국은 근로자에 대한 마약검사의 중요성을 인식하고, 연방차원에서 사업장 마약검사를 강력하게 추진하고 있는데, 2008년부터 2015년까지 근로자 소변-마약검사 양성반응 현황을 보면, 사업장 유형 별로 상이하기는 하나 2015년 현재 3.5% 수준이다(1.8%-4.8%).

2) 이는 가장 최근에 이용된 추정치이다. National Drug Intelligence Center, *National Threat Assessment: the Economic Impact of Illicit Drug Use on American Society*, April 2011, Washington, DC: United States Department of Justice, p. ix-xi.

3) <표> 연방 마약 통제국의 기능에 따른 지출(Federal Drug Control Spending by Function)

(Budget Authority in Millions of US Dollars)

기능	2013년 결산	2014년 결산	2015년 결산	2016년 시행 (enacted)	2017년 예산요구 (request)
치료(Treatment)	7,888.6 (31.3%)	9,481.8 (36.9%)	12,543.1 (43.4%)	13,248.6 (43.4%)	14,281.6 (46.0%)
예방(Prevention)	1,274.9 (5.1%)	1,316.9 (5.1%)	1,341.5 (4.6%)	1,496.2 (4.9%)	1,544.7 (5.0%)
국내법 시행(Domestic Law nforcement)	8,850.0 (35.1%)	9,348.8 (36.3%)	9,394.5 (32.5%)	9,699.1 (31.7%)	9,525.5 (30.7%)
차단(Interdiction)	3,940.6 (15.6%)	3,948.5 (15.3%)	3,960.9 (13.7%)	4,479.9 (14.7%)	4,138.5 (13.3%)
국제(International)	1,848.5 (7.3%)	1,637.1 (6.4%)	1,643.0 (5.7%)	1,637.0 (5.4%)	1,581.1 (5.1%)
합 계(Total)	\$23,800.4	\$25,724.9	\$28,882.9	\$30,560.8	\$31,071.4

출처 : Office of National Drug Control Policy, *National Drug Control Budget: FY 2017 Funding Highlights* (Washington, DC: Executive Office of the President), February 2016, Table 1, p. 16, and Table 3, p. 19 (https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/ondcp/press-releases/fy_2017_budget_highlights.pdf, 최종방문 2016. 11.15)

<표 1> 미국의 사업장유형별 소변 마약검사 양성반응 추이(2008 - 2015)

Testing Category	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
안전-보안 관련 근로자	1.6%	1.5%	1.5%	1.7%	1.6%	1.7%	1.7%	1.8%
일반 사기업 근로자	4.2%	4.2%	4.2%	4.1%	4.1%	4.3%	4.7%	4.8%
민관합동사업장 근로자	3.6%	3.6%	3.5%	3.5%	3.5%	3.7%	3.9%	4.0%

출처: Quest Diagnostics, Draft 2013 - Full-Year DTI Tables 2012 Quest Diagnostics Incorporated; Confidential Drug Testing Index™ Full Year 2015 Tables, Tables 2 참조.

우리나라는 각종 법에 면허와 채용시 마약류검사를 규정하고 있으나 기준과 검사기관 등에 대한 규정은 없는 실정이다. 따라서 마약류검사의 신뢰성을 높이고 잘못된 검사로 인한 피해를 막기 위해 검사의 법제화 및 검사기관에 대한 관리강화를 통하여 검사의 신뢰성을 확립할 필요가 있다. 그러나 갑자기 주기적 판별검사를 시행할 경우 이에 대한 반발과 이에 따르는 부작용 및 소요되는 비용도 적지 않을 것으로 생각된다. 따라서 채용검사의 철저화와 표준화를 통하여 투약자 검사의 신뢰성을 확보한 다음 의심이 가는 경우와 방치할 경우 시민의 신체 생명에 지장을 초래할 수 있는 직종과 사업장을 중심으로 확대해 나가는 것이 바람직하다. 이를 위해서는 근거규정을 마련하는 등 제도정비가 요구된다.

식품의약품안전처는 한국형사정책연구원에 의뢰하여 [사업장 마약검사기관 관리제도 적정화 연구를 진행한 바 있으며⁴⁾, 이하에서는 연구결과 중에서 미국, 유럽, 일본의 사업장 마약검사 관련 법제도를 소개하고자 한다.

II 미국의 사업장 마약검사 관련 법제도

1. 미국의 사업장 마약검사 관련법의 역사

미국에서 최초로 사업장 마약검사가 사회적 쟁점이 된 것은 베트남전쟁 시기로, 군인들의 헤로인 등 마약사용이 증가하자 닉슨 대통령은 국방장관에게 군대 내에서 “마약 예방 프로그램(drug prevention program)”을 시작하도록 지시하였다.⁵⁾

4) 신의기 외(2016), 사업장 마약검사기관 관리제도 적정화연구, 식품의약품안전처 식품의약품안전평가원

5) 이에 대한 자세한 내용은 <http://prhome.defense.gov/Military-Deputy/PRRO/DDRP/Timeline/>에서 살펴볼 수

이어 1980년대 들어 사업장 마약검사가 본격화되기 시작하는데, 그 시작은 1983년 국립교통안전위원회(National Transportation Safety Board)가 추진한 철도 근무자 대상 알코올 및 마약검사 제도였다. 같은 해 대통령직속위원회로 조직범죄위원회(Organized Crime Commission)가 설치되었고, 동 위원회가 1986년 3월 제출한 최종보고서에 따라⁶⁾ 레이건 대통령은 [행정명령(Executive Order 12654)]을 내리는데,⁷⁾ 이 명령은 모든 연방공무원들의 마약검사를 의무화 하고 연방사업장에서 “마약금지 프로그램(Drug-Free Federal Workplace)”을 시행하도록 하는 것을 내용으로 한다.

이어 1987년에는 [Public Law 100-71, 1987]이라는 법안이 의회를 통과됨으로써, 연방 기관들 간에 마약검사 계획의 통일성을 확보하고, 신뢰성 있는 마약검사, 마약검사 기록의 직원 접근, 마약검사 결과의 비밀보장, 마약검사 프로그램의 중앙 집중식 감독이 가능해졌다. 특히 이 법안은 “연방 사업장내 마약검사 프로그램(Federal Workplace Drug Testing Programs)”을 위한 필수지침을 법에 규정하였고, 마약검사기관 및 기술적 지침과 관련된 “사업장 내 마약금지 프로그램 모델 계획(Model Plan for a Comprehensive Drug-Free Workplace Program)”⁸⁾을 연방 기관들에 제공하였다.⁹⁾ 결국 1980년 말에 이르러 [사업장 내 마약금지법(Drug-Free Workplace Act of 1988)]이 제정되었고, 이후 사업장내 마약검사 프로그램은 각 연방 집행 기관장의 명령에 따라 집행되게 된다.

또한 이 시기 보건복지부(Department of Health and Human Services, HHS) 약물남용 및 정신보건국(The Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA)은 지침을 통해 시료 채취(specimen collection) 절차와 통제, 실험실 분석

있다(최종방문 2016. 8. 4).

6) 권고안의 내용은 다음과 같다. “대통령은 모든 연방 기관의 장(heads)으로서 연방 공무원들의 마약 남용(drug abuse)을 받아들일 수 없다고 단호하게 표현하고, 적당한 마약검사 프로그램이 포함된 가이드라인 시행과 함께 확실한(clear) 정책강령(policy statement)을 즉시 만들도록 지시해야 한다. 또한 주 정부와 지방 정부, 민간 부문(private sector)의 지도자들은 모든 마약 사용을 받아들일 수 없다는 것을 명백히 하는 유사한 정책을 지지해야 한다. 정부 계약은 적당한 마약검사, 마약 프로그램을 실행하지 못한 회사와는 계약을 할 수 없고 … 이미 입사 지원자(job applicant)와 현재 근무자에게 마약검사를 요구하지 않는 정부와 민간 부문 고용주들은 이러한 검사 프로그램의 당위성(appropriateness)을 고려해야 할 것이다.”

7) Lesley Benware, *But See Guiney: Revisiting Mandatory Random Suspicionless Drug Testing of Massachusetts Public-Sector Safety-Sensitive Employees in Light House Bill 2210*, 44 Suffolk U. L. Rev. 477 (2011), at 481.

8) Model Plan for a Comprehensive Drug-Free Workplace Program의 자세한 내용은 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지에서 볼 수 있다(<http://www.samhsa.gov/sites/default/files/workplace/ModelPlan508.pdf>).

9) 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/sites/default/files/workplace/background.pdf>, 최종방문 2016. 8. 4).

절차 그리고 기록관리 요건, 관리 연속성(chain of custody) 원칙을 확립하였다.

1990년대에도 여러 마약검사 관련 법안들이 줄을 이어 제정되는데, 1991년 의회는 [Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991] 법안을 통과시켜, “공공 안전 기능을 책임지는” 교통산업의 근로자들에 대해서는 채용과정(pre-employment), 합리적 의심이 있을 때(reasonable suspicion), 수시로(random), 사고 후(post-accident)에 마약검사가 가능해졌다.¹⁰⁾

사업장 마약검사는 공공부문만이 아니라 민간 부문으로 확대되었는데, 특히, 석유, 화학, 교통, 핵 산업의 기업들은 자발적으로 근로자 마약검사를 시작하였다. 1988년까지는 미국내 최대 기업인 AT&T, General Motors를 포함한 28% 민간기업이 채용시 마약검사를 실시하였다. 국립마약남용연구원(National Institute of Drug Abuse)의 1990년 추정에 따르면, 기업의 마약검사는 40%까지 상승하였다.¹¹⁾

또한 2012년 오바마(Obama) 행정부는 마약통제 보고서(National Drug Control Report)를 통해 근로자들의 건강 악화에 따른 비용을 감소하고, 생산성을 증대하기 위해 민간부문 근로자들에게도 마약검사 실시를 확대할 것을 고용주들에게 요청한 바 있다.¹²⁾

2. 사업장 마약검사 관련 연방법률 및 규정

연방정부의 사업장 마약검사 의무대상자는 연방공무원, 연방 계약자(contractors)와 보조금 수혜자(grantees)이고, 대부분의 민간 기업은 해당되지 않으나, 예외적으로 안전과 보안에 민감한 산업 및 지위에 있는 경우는 검사대상에 포함된다.

사업장 마약검사 관련 연방 법령은 두 가지 유형으로 구분되는데 하나는 사업장내 마약검사 실시를 명시화하는 것으로 1988년 마약 없는 사업장법(Drug-free Workplace Act)이 대표적이다. 다른 하나는 노동자의 인권보호를 위한 제도적 장치를 포함하는 것

10) Lesley Benware, *But See Guiney: Revisiting Mandatory Random Suspicionless Drug Testing of Massachusetts Public-Sector Safety-Sensitive Employees in Light House Bill 2210*, 44 Suffolk U. L. Rev. 477 (2011), at 482.

11) Lesley Benware, *But See Guiney: Revisiting Mandatory Random Suspicionless Drug Testing of Massachusetts Public-Sector Safety-Sensitive Employees in Light House Bill 2210*, 44 Suffolk U. L. Rev. 477 (2011), at 482.

12) Executive Office of the President of the United States, National Drug Control Strategy 2012 참조 (<https://www.whitehouse.gov/ondcp/national-drug-control-strategy>, 최종방문 2016. 11. 4).

으로, 이 법률은 특정 유형의 근무자들에게 특별한 법적인 보호를 제공하고, 고용주가 근무자의 마약 사용에 대한 조사와 결과의 권한을 어느 범위까지 가질 수 있는지 분명한 한계를 설정하고 있다.¹³⁾

이하에서는 미국의 관련 법규정을 마약검사를 받는 대상 집단별로 살펴보고자 한다.

(1) 연방 공무원 대상 법규정

연방 공무원에 대하여 마약검사를 받도록 규정하고 있는 것은 1986년 레이건 대통령이 공포한 [행정명령(Executive Order 12654)]이다.¹⁴⁾ 행정명령 규정의 내용은 아래와 같다.¹⁵⁾

Section 1. 마약 없는 사업장(Drug-Free Workplace)

- (a) 연방 근무자들은 불법적인 마약 사용을 삼가야 한다.
- (b) 근로 중 또는 근무 이외 이거나 연방 근무자들에 의한 불법적인 마약 사용은 직무의 효율성에 반하는 것이다.
- (c) 불법 마약을 사용하는 사람은 연방 근로자 고용에 적합하지 않다.

Section 2. 기관 책임(Agency Responsibilities)

- (a) 각 행정기관의 장은 정부, 근무자, 그리고 일반 시민의 권리를 적절히 고려하여 마약 없는 사업장을 달성하기 위한 계획을 수립해야 한다.
- (b) 각 기관의 계획은 다음의 사항을 포함해야 한다.
 - (1) 마약 사용과 확인된 마약 사용에 대한 조치에 관한 그 기관의 예상(expectations)을 설명하는 정책 보고;
 - (2) 높은 수준의 감독, 교육, 상담, 재활(rehabilitation) 위탁, 그리고 지역사회 자원과의 조정을 강조하는 근무자 지원 프로그램(Employee Assistance Programs);
 - (3) 기관(agency) 근무자들에 의한 불법마약 사용을 인지하고 보고하는 감독자 훈련
 - (4) 감독 위탁과 마찬가지로 안전과 안보 문제에 지장이 없는 개인 비밀유지를 최대한 존중하는 자신 위탁(referral) 규정
 - (5) 이 명령에 의해 통제되고 주의 깊게 감시된 기준에 따른 검사를 포함하여, 불법 마약 사용자들을 감별하는 규정

13) 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/workplace/legal/federal-laws>, 최 종방문 2016. 8. 5).

Section 3. 마약검사 프로그램(Drug Testing Programs)

- (a) 행정기관의 장은 민감한(sensitive) 지위에 있는 근무자들에 의한 불법 마약 사용 검사 프로그램을 수립해야 한다. 검사를 받는 근무자 확대와 그런 검사의 기준(criteria)은 각 기관 임무와 근무자의 업무의 특성, 기관 자원의 효과적인 사용, 그리고 일반 시민의 건강과 안전 또는 근무자가 충분히 그의 지위를 이행하지 못하여 야기될 수 있는 국가 안보에 기초해서 각 부처의 장에 의해 결정되어야 한다.
- (b) 각 행정기관의 장은 근무자의 자발적인 마약검사 프로그램을 수립해야 한다.
- (c) (a)와 (b)에 더하여, 각 행정기관의 장은 다음의 상황 하에서 불법적인 마약 사용에 대하여 근무자를 검사할 권한이 있다.
 - (1) 근무자의 불법적인 마약 사용에 대한 합리적인 의심이 있는 경우
 - (2) 사고가 잦고 위험한 업무 기관에 의한 조사의 경우
 - (3) 근무자 지원프로그램을 통해 불법적인 마약 사용에 대한 상담 또는 재활에 대한 일환 또는 그 추적조사의 경우

Section 4. 마약검사 절차(Drug Testing Procedures)

- (a) 이 행정명령에 따른 마약검사 프로그램의 실행 60일 전에, 각 기관들은 근무자들에게 불법적인 마약 사용에 관한 검사가 실시될 것이고 상담이나 재활(rehabilitation)을 찾을 수 있다는 것을 공지해야 하고 각 기관의 근무자 지원 프로그램을 통해서 그들에게 그런 조력을 얻는 절차에 대해 알려야 한다. 이미 실행중인 기관 마약검사 프로그램들은 60일 전 공지 의무에서 제외된다. 기관들은 60일 공지 기간에 대한 언급이 없다면 이 명령의 제3절(c)에 따른 조치를 취할 수 있다.
- (b) 마약검사를 실시하기 전에, 그 기관은 검사대상 근무자에게 특정 마약 사용에 관한 합법성을 증명하는 의료기록을 제출할 수 있는 기회가 있음을 공지해야 한다.
- (c) 마약검사 프로그램은 보관중인 기록과 시료 요청이 있을 때 적시에 제출해야 하는 절차를 포함해야 한다; 재검사 절차; 검사결과와 관련 의료 및 재활(rehabilitation)기록의 비밀을 유지하는 적법절차. 각 기관이 특정 개인이 소변 시료를 변경하거나 대체할 지도 모른다고 믿을 만한 이유가 없다면 시료 제공 절차는 개인적인 프라이버시를 인정해야 한다.
- (d) 보건복지부(HHS) 장관은 마약검사 프로그램에 관한 과학적이고(scientific) 구체적인(technical) 지침을 공포할 권한이 있고 각 기관들은 공포된 지침에 따라 마약검사 프로그램을 시행해야 한다.

Section 5. 조치(Personnel Actions)

- (a) 개인적인 조치에 더하여, 기관들은 불법적인 마약을 사용했다고 밝혀진 근무자에게 평가, 상담, 그리고 적절한 치료 또는 재활 위탁에 관한 근무자 지원 프로그램에 보내야 한다.
- (b) 기관들은 불법적인 마약을 사용하였다고 밝혀진 근무자를 훈련시키는 조치를 시작해야 하는데, 다음과 같은 근무자들에게는 그러한 조치는 해당하지 않는다.
 - (1) 불법적인 마약 사용에 대하여 자발적으로 밝히거나 이 명령의 제3절(b)에 관한 마약검사에 자원하거나 다른 수단에 의하여 이미 불법적인 마약사용이 밝혀진 경우
 - (2) 근무자 지원 프로그램을 통해 상담이나 재활을 완료한 경우
 - (3) 그 후에 불법적인 마약 사용을 중단한 경우.
- (c) 기관들은 불법적인 마약 사용이 밝혀진 근무자가 근무자 지원 프로그램을 통해 재활을 성공적으로 완수하기 전에는 민감한 지위에서 업무를 유지하는 것을 허용하지 않아야 한다. 그러나, 행정기관의 장은 만약 공중 보건이나 안전, 국가 안보에 위협을 미치지 않는다고 판단된다면, 재활 또는 상담 프로그램의 일환으로서, 그의 재량으로 그 근무자가 민감한 지위에 복귀하는 것을 허용할 수 있다.
- (d) 기관들은 다음과 같은 경우에 불법적인 마약 사용이 밝혀진 근무자를 근무에서 제외시키는 조치를 시작해야 한다.
 - (1) 근무자 지원 프로그램에서 제공하는 상담이나 재활의 완료를 거부하는 경우
 - (2) 그 이후로도 불법적인 마약 사용을 계속하는 경우
- (e) 마약검사 결과와 검사 과정에서 생성된 정보는 근무자에 대한 불리한 조치 실행함에 있어서 또는 다른 행정적인 목적을 위하여 고려될 수 있다. 예비검사(Preliminary test) 결과는 그것이 동일한 샘플로 재검사(confirmed) 되거나 또는 근무자가 불법적인 마약 사용을 인정함으로써 예비검사(initial test)의 정확성을 인정하지 않는다면 사용할 수 없다.
- (f) 기관은, 직접 관찰, 유죄판결, 행정 조사(administrative inquiry), 또는 승인된 검사 프로그램에 의한 결과들을 포함한 적절한 증거에 기초해서 근무자가 불법적인 마약을 사용한 것에 관한 결정을 할 수 있다. 마약검사 양성(positive) 결과는 근무자가 불법적인 마약을 사용하지 않았다는 다른 증거에 의해서 반박될 수 있다.
- (g) 불법적인 마약을 사용한 근무자를 훈련시키는 조치는 (적절하다면, 업무에서 배제를 포함하여) 공무원제도개혁법(Civil Service Reform Act)를 포함한 다른 적법절차에 따라 이루어져야 한다.

(h) 형사절차에서 사용할 증거 수집을 목적으로 이 행정명령에 따른 마약검사는 사용될 수 없다. 기관들은 다음과 같은 사항에 관하여 법무장관에게 보고하도록 요구받지 않는다. 수사 또는 기소, 혐의(allegation), 또는 이 행정명령에 따라 수립된 마약검사프로그램의 실시 결과로 드러난 United States Code Title 21의 위반과 관련한 증거가 이에 해당된다.

Section 6. 기관 프로그램의 조직(coordination)

(a) 인사관리국장은 다음 각호를 하여야 한다:

- (1) 이 명령의 조건의 구현에 대하여 기관들에 정부차원의 지침을 발표하여야 한다.
- (2) 연방공무원의료혜택 프로그램(Federal Employees Health Benefits Program)에 따라 근무자와 그 가족을 위해 마약 남용에 대해 적절한 범위가 유지되는 것을 보장해야 한다.
- (3) 연방 기관을 위한 근무자 지원 프로그램을 개발하여야 하며, 기관의 프로그램 시행을 지원해야 한다.
- (4) 보건복지부장관과 협의하여, 불법 마약 사용에 대한 연방 감독자 및 관리자를 위한 교육 프로그램을 개발 및 개선해야 한다.
- (5) 보건복지부장관 및 행정기관의 장과 협의하여, 연방 전 직원에게 집중적인 마약캠페인으로 경각심을 고취시켜야 한다.

(b) 법무장관(the Attorney General)은 이 명령의 이행에 관한 법률 자문을 제공하여야 하며, 이 명령에 따라 도입될 모든 지침, 규정, 정책들에 대하여 자문하여야 한다.

(c) 이 명령의 어떠한 것도 수정된 1947년 국가안전법(National Security Act of 1947)에 따른 중앙정보국장(Director of Central Intelligence)의 권한이나 국가 안보 기관(National Security Agency) 또는 국방 정보국(Defense Intelligence Agency)의 법적 권한을 제한하는 것으로 간주되어서는 아니 된다. 행정 명령 No. 12333에 정의된 바와 같이, 정보기관 내에서 이 명령의 구현은 영향을 받는 기관의 장의 승인을 받아야 한다.

Section 7. 정의

(a) 이 명령은 행정부의 모든 기관에 적용된다.

(b) 이 명령의 목적을 위해, ‘기관’이라는 용어는 5 U.S.C. 105에서 정의된 집행 기관; 5 U.S.C. 2101(3)에서 현역 군인들(uniformed services)(그러나 5 U.S.C. 2101(2)에서 정의하는 군인(armed forces)을 제외한다); 또는 연방우편국(United States Postal Service), 우편요금위원회(Postal Rate Commission)

를 제외한 연방 정부의 고용단위 또는 기관과 사법부와 입법부의 고용단위 또는 기관의 의미로 사용한다.

(c) 이 명령의 목적을 위해, ‘불법적인 마약’이라는 용어는 United States Code Title 21의 Section 802(6)에서 정의된 Schedule I 또는 II에 포함되는 Title 21의 chapter 13에서 그 소유가 불법적이라고 한 통제된 물질(substance)의 의미로 사용한다. ‘불법적인 마약’이라는 용어가 유효한 처방에 따른 통제된 물질의 사용이나 법에 따른 허가된 다른 사용을 의미하는 것은 아니다.

(d) 이 명령의 목적을 위해, ‘민감한 지위에 놓인 근무자’라는 용어는 다음을 가리키는 것으로 한다.

(1) 연방직원매뉴얼 Ch. 731에 따라 기관장이 특별히 민감(Special-Sensitive), 매우 민감(Critical-Sensitive), 둔감(Noncritical-Sensitive)으로 지정하는 지위에 있는 근무자이나, 수정(amended) 행정명령 No. 10450에 따라 기관장이 민감하다고 지정하는 지위에 있는 근무자

(2) 행정명령 No. 12356의 Section 4에서 기관장이 신뢰할만하다고 결정함에 따라 기밀정보에 접근할 수 있었거나 접근할 수 있는 근무자

(3) 대통령의 약속에 따른 개인적인 제공,

(4) 5 U.S.C. 8331(20)에서 정의된 법집행관(Law enforcement officers); 그리고

(5) 기관장이 법의 집행, 국가 안전, 생명과 재산의 보호, 공중보건 또는 안전, 또는 고도의 신뢰를 필요로 하는 다른 기능을 포함할 것을 결정하는 지위

(e) 이 명령의 목적을 위해, ‘근무자’라는 용어는 5 U.S.C. 2105에 기재된 공무원으로 임명된 모든 사람을 의미로 사용한다(그러나 5 U.S.C. 2102(2)에서 정의하는 군인으로 임명된 사람은 제외한다)

(f) 이 명령의 목적을 위해, ‘근무자 지원 프로그램’이라는 용어는 광범위한 마약, 알코올의 직원에 대한 평가, 단기 상담, 추천 서비스를 제공하고, 근무자의 업무 성과에 영향을 미치는 정신 건강 프로그램을 제공하는 기관-기반 상담 프로그램의 의미로 사용한다. 근무자 지원 프로그램은 마약사용 직원의 재활에 대한 추천과 치료 중에 있는 근무자의 진행 상황을 모니터링 할 책임이 있다.

14) Federal Register 32889, Presidential Documents Vol. 51, No. 180, Wednesday, September 17, 1986.

15) 행정명령(Executive Order 12654, 1986)의 원문은 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/workplace/legal/federal-laws>, 최종방문 2016. 8. 5).

(2) 연방 계약자(contractors) 및 보조금 수혜자(grantees) 대상 법규정¹⁶⁾

미국의 많은 연방 정부 계약자들과 모든 연방 정부 보조금 수혜자들은 마약 없는 사업장 정책을 수립하고 유지할 것을 법으로 규정하고 있다. 연방 정부 계약자와 연방 정부 보조금 수혜자를 규제하는 법률 중 가장 중요한 것은 1988년의 마약 없는 사업장법(Drug-free Workplace Act)¹⁷⁾ 동 법은 1) 10만 달러 이상의 연방 계약을 하는 모든 조직, 2) 규모와 상관없이 연방 보조금을 받는 모든 조직은 마약 없는 사업장 정책을 따라야 한다.

해당 조직이 따라야 하는 최소한의 이행사항은 다음과 같다.

- 공식적인(formal) ‘마약 없는 사업장 정책 강령’을 준비하고 배포한다. 이 강령은 사업장에서 사용 및 규제 물질의 제조 및 유통을 금지하고, 이 정책을 위반한 구체적인 결과들은 간결하게 설명해야 한다.
- 마약 없는 사업장 인식 고취 프로그램을 확립해야 한다. 이 프로그램은 사업장내 마약 사용의 위험을 근무자들에게 알려야 하고; 조직의 마약 없는 사업장 정책의 요구 사항을 검토해야 하고, 상담, 재활 또는 근무자 지원 프로그램(Employee Assistance Programs, EAPs)에 대한 정보를 제공해야 한다.
- 연방 정부 계약에서 일하는 모든 근무자들이 그들의 개인적인 보고 의무를 이해하였는지 확인한다. 만약 근로자가 마약 범죄 위반으로 유죄 판결을 받는 경우에는 마약 없는 사업장법의 규정에 따라 근무자를 5일 이내 고용주에게 통지해야 한다.
- 어떤 위반이 해당하는지 연방 계약 기관에게 통지한다. 마약 없는 사업장법의 조건에 따라, 고용주는 직원이 형사상의 마약 위반으로 유죄를 선고받은 것으로 해당되면 10일 안에 보고해야 한다.
- 사업장내 마약 위반으로 유죄 선고를 받은 직원에 대해 직접 조치를 취할 수 있다. 그 조치는 벌금 또는 적절한 재활 및 상담 프로그램에 참여하는 조건을 포함할 수 있다.
- 계약의 전반에 걸쳐 마약 없는 사업장법의 모든 요구 사항을 충족하기 위해 지속적으로 성실한 노력을 유지한다. 해당 조직들은 마약 없는 사업장을 유지하는 것에 대한 자신들의 의지 및 행동을 입증해야 한다. 그들은 마약 없는 사업장법의 조항에 따른 준수 실패는 보조금/계약의 정지 또는 해지 등 향후 정부의 자금 지원을 신청하는 것이 금지되고, 다양한 불이익 결과를 가져올 수 있다.

16) 연방 정부 계약자와 연방 정부 보조금 수혜자에 대해서는 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/workplace/legal/federal-laws/contractors-grantee>, 최종방문 2016. 8. 8).

17) 마약 없는 사업장법(Drug-free Workplace Act, 1988)의 종래의 U.S.Code가 Title 41-Public Contracts, Chapter 10-Drug-Free Workplace의 §§701-707이었지만 2016년 10월 14일부터 변경되어 현재는 Title 41-Public Contracts, Subtitle IV-Miscellaneous, Chapter 81-Drug Free Workplace의 §§8101-8106으로 변경되었다(<http://uscode.house.gov/browse.xhtml>).

(3) 안전 및 보안에 민감한 산업 대상 법규정¹⁸⁾

연방 정부는 공공안전(public safety)과 국가 안보(national security)에 관련된 산업에 대하여 특정한 마약검사를 실시하도록 하고 있는데, 해당 산업체의 고용주와 근무자들은 교통부(Department of Transportation, DOT), 국방부(Department of Defense, DOD), 원자력규제위원회(Nuclear Regulatory Commission, NRC)에서 요구하는 마약 검사를 따라야 한다.

① 안전에 민감한(Safety-sensitive) 산업: 교통부(Department of Transportation, DOT)의 규칙 및 규정

1991년 제정된 [Omnibus Transportation Employee Testing Act]는 안전에 민감한 산업과 관련된 가장 중요한 연방 입법 중 하나로, 항공, 운송, 철도, 대중교통, 파이프라인(pipeline)과 기타 운송 산업의 근무자들은 마약 및 알코올 검사를 하도록 요구한다. 따라서 다음 연방 기관 및 조직 중 하나에 해당하는 모든 고용주는 동 법의 적용을 받는다

- 연방 항공국(Federal Aviation Administration, FAA)
- 연방 자동차 운송 안정 관리국(Federal Motor Carrier Safety Administration, FMCSA)
- 연방 철도국(Federal Railroad Administration, FRA)
- 연방 교통국(Federal Transit Administration, FTA)
- 연방 도로교통안전국(National Highway Traffic Safety Administration, NHTSA)
- 파이프라인 및 유해 물질 안전 관리국(Pipeline and Hazardous Materials Safety Administration, PHMSA)
- 미국 해안 경비대(U.S. Coast Guard)

그리고 위와 같이 교통부(DOT)에 소속된 기관들은 1991년 [Omnibus Transportation Employee Testing Act]에 따라, 항공기, 기차, 트럭, 버스가 안전하고 책임 있는 방식

18) 안전 및 보안에 민감한 산업에 대한 고려사항은 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/workplace/legal/federal-laws/safety-security-sensitive>, 최종방문 2016. 8. 8).

으로 운영하는 것을 보장하기 위해 ‘마약과 알코올 검사 규정’을 신설하였고, 이에 따라 ‘교통부(DOT) 규정 49 CFR part 40(Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs)’은 연방 규제 운송 산업에 대한 사업장내 마약 및 알코올 검사를 실시할 때 필요한 절차를 규정하고 있다.¹⁹⁾

교통 산업을 위한 핵심 준수사항은 각 기관마다 규정이 약간씩 차이가 있으나 기본 핵심 규정의 내용은 아래와 같다.²⁰⁾

- 고용주는 안전에 민감한 근로자들은 고용 전에(pre-employment), 상당한 이유 또는 의심스러울 때, 사고 발생시, 약물 규정 위반(violation)이후 업무 복귀시에는 마약(drug) 검사를 해야 한다.
- 고용주는 무작위(random) 마약 검사 프로그램을 도입해야 한다.
- 이 법(Omnibus Transportation Employee Testing Act)에 따른 모든 마약 검사는 HHS에서 인증된 실험실에서 해야 한다.
- 이 법에 따른 모든 마약 검사는 마리화나 대사산물(marijuana metabolites), 코카인 대사산물(cocaine metabolites), 암페타민(amphetamines), 아편 대사산물(opiate metabolites), 펜시클리딘(phencyclidine, PCP) 등 5가지 마약 종류에 대해 검사해야 한다.

19) 미국 교통부(DOT) 홈페이지 참조(<https://www.transportation.gov/odapc/agencies>, 최종방문 2016. 8. 16).
 20) 2016년 10월 24일 현재 각각의 교통부(DOT) 기관들의 마약 및 알코올 검사에 관련된 규정과 무작위(random) 마약 검사 현황은 아래와 같다.

교통부(DOT) 기관	마약 및 알코올 검사 규정	2016년 무작위 마약 검사율(%)	2016년 무작위 알코올 검사율(%)
연방항공국(FAA)	항공 산업에서 고용주와 직원 14 CFR Part 120	25%	10%
연방 자동차 운송 안전 관리국(FMCSA)	사업자 및 상업 운전면허(CDL) 소지자 49 CFR Part 382	25%	10%
연방 철도국(FRA)	철도 산업에서 일하는 고용주와 근무자 49 CFR Part 219	25%	10%
연방 교통국(FTA)	대중 교통 산업에서 일하는 고용주와 근무자 49 CFR Part 655	25%	10%
파이프라인 및 유해 물질 안전 관리국(PHMSA)	파이프라인(pipeline) 산업에서 일하는 사업자(operators)와 근무자 49 CFR Part 199	25%	N/A
미국 해안 경비대(U.S. Coast Guard)*	상업용 선박(vessels)을 운영하는 고용주와 근무자 49 CFR Part 16, 46 CFR part 4	25%	N/A

* 현재는 국토안보국(Deptment of Homeland Security) 소속임.

** 출처 : 미국 교통부(DOT) 홈페이지 참조(<https://www.transportation.gov/odapc/agencies>, 최종방문 2016. 10. 25).

- 근로자에 대한 모든 알코올 검사는 DOT's의 알코올 검사 규정과 절차를 엄수해야 (strictly adhere) 한다. 검사에 사용되는 장치와 설비들은 DOT에 승인을 받은 후 사용해야 한다.
- 모든 검사결과는 자격 있는 의료조사관(MRO)의 검토를 받아야 한다. 근로자들은 검사 결과가 고용주에게 통보되기 전에 조사관과 상담할 수 있어야 한다.
- 안전에 민감한 업무와 관계없이, 모든 근로자들은 마약 및 알코올 인식 고취 연수 및 교육을 받아야 한다.
- 모든 관리감독관들(supervisors)은 약물(substance) 사용의 적발(detection), 문서화(documentation), 중재(intervention)에 관하여 최소 2시간 이상의 연수를 받아야 한다. 연수 시간의 절반은 약물 사용에 관하여 설명하고, 나머지 절반은 알코올 사용에 관하여 설명한다.
- 고용주는 약물(substance) 사용이 적발된 근로자를 약물 남용 전문가에게 의뢰하고, 약물 남용 전문가는 근로자가 치료가 필요한지 평가하고, 근로자가 업무에 복귀할 능력이 되는지를 가늠한다.

② 보안에 민감한(Security-sensitive) 산업

국가 안보 분야에서 근무하는 계약자들을 위하여 국방부(Department of Defense, DOD)는 [마약 없는 사업장 규정, 연방 규정(42 Code of Federal Regulations (CFR) 223.5.)]을 제정하였다. 이 규정에 따르면, 민감한 기밀 정보를 접하는 모든 국방부 계약자들은 다음을 포함한 마약 없는 사업장 정책을 유지해야 한다.

- 지역 사회 서비스 제공업체 및 자원 협력 등 포괄적인 근무자 지원 프로그램(EAPs)
- 마약 치료를 위한 자발적 위탁(self-referrals) 및 감독 위탁(supervisory referrals)에 대한 규정
- 불법 마약 검출 및 사용 반응에 대한 감독 교육
- 근무자 마약검사 정책의 신중한 통제(controlled)와 감시(monitored). 이 검사 정책은 근무자가 불법적인 마약 사용에 관련되었다고 합리적인 의심(suspicion)이 들 때, 검사를 위한 단서조항(provisions)을 포함해야 할 것이고, 근무자가 사고 또는 위험한 업무(unsafe practice)에 관련되었을 때, 상담이나 재활 프로그램 및 자발적으로 근무자가 마약검사 프로그램에 참여해야 한다.

원자력규제위원회(Nuclear Regulatory Commission, NRC)는 의회에 의해 만들어진 독립적인 기관으로, 원자력 발전소, 연료 순환 설비, 우라늄 회수 장소, 핵 물질의 의료, 교육, 산업 그리고 일반적인 사용의 허가를 규제한다. NRC는 특정 핵시설의 안전을 보장하기 위해 근무자들은 그 직무를 수행할 수 있는 능력을 악화시킬 수 있는 합법적인 또는 불법적인 약물의 영향을 받지 않도록 하기 위해, 업무 적합성(Fitness-For Duty, FFD) 프로그램을 실시하며, 이 프로그램은 연방 규정 10 Code of Federal Regulations (CFR) 26에 의해 운영된다.²¹⁾

모든 핵연료 파손 검출기(FDD) 프로그램은 아래와 같은 성능(performance) 목표를 충족시켜야 한다.

- 약물 남용(substance abuse)의 방지에 있어서 모든 개인은 믿을 수 있는 (trustworthy and reliable) 합리적인 확신(assurance)을 제공해야 한다.
- 개인은 법적 또는 불법적인 어떤 약물(substance)의 영향을 받거나 어떤 원인으로 정신적 혹은 신체적으로 문제가 있어 그들이 임무를 안전하고, 능숙하게 (competently) 수행할 수 있는 능력에 악영향을 미치는 않는다는 합리적인 확신(assurance)을 제공해야 한다.
- 업무 적합성(FFD) 프로그램이 적용되는 필요한 업무를 수행하는데 적합하지 않은 사람의 조기 발견을 위한 합리적인 조치들(measures)을 제공해야 한다.
- 사업장에서의 불법적인 마약과 알코올의 존재(presence)하지 않고, 그 영향(effect)을 받지 않는다는 합리적인 확신(assurance)을 제공해야 한다.
- 개인의 능력이 피로(fatigue)와 저하(degraded)되었을 때는 경고 효과를 통하여 그 사람이 직무(duties)로 공공의 보건과 안전을 유지하고 관리 하는 게 적합한지를 확인하고, 안전하고 능숙하게 자신의 임무를 수행할 수 있다는 합리적인 확신(assurance)을 제공해야 한다.

(4) 기타 연방 법률

그 외에도 미국 근로자의 기본적인 인권을 보호하기 위한 내용을 포함하고 있는 법률들이 있다. 이 법률들은 특정 유형의 근무자들에게 특별한 법적인 보호를 제공하고, 고용주가 근무자의 마약 사용에 대한 조사와 결과의 권한을 어느 범위까지 가질 수 있는지 분명한 한계를 정하고 있다. 대표적인 법률은 아래와 같다.

21) Part 26-Fitness for Duty Programs의 원문은 미국 원자력규제위원회(NRC) 홈페이지 참조 (<http://www.nrc.gov/reactors/operating/ops-experience/fitness-for-duty.html>).

- 장애인법(The Americans with Disabilities Act of 1990, ADA)
- 민권법(The Civil Rights Act of 1964)
- 가족구성원을 돌보기 위한 휴가와 병가에 대한 법(The Family and Medical Leave Act of 1993, FMLA)
- 노동관계법(The National Labor Relations Act of 1935, NRLA)

3. 미국의 사업장내 마약검사 개관

고용주들은 근로자의 알코올과 마약 남용을 근절하기 위해, 불법 마약을 사용하는 근로자들은 고용하지 않기 위해서, 알코올 및 약물 중독이 있는 근로자들을 조기에 파악해 적절한 치료와 도움을 제공하기 위하여, 안전한 작업장을 제공하기 위해, 근로자들이 안전한 환경에서 일하고 있다는 신뢰를 소비자들에게 주기 위해, 주 및 연방 법률을 준수하기 위해, 근로자가 가입한 의료보험 보험사로부터 고용주가 부담하는 보험료에 대한 할인을 받기 위해 등의 이유로 근로자들에 대하여 마약검사를 시행할 수 있는데, 이 때 마약검사에 소요되는 비용은 고용주가 부담하며, 약물 검사로 작업장을 비운 시간은 근무시간으로 인정한다.²²⁾

이러한 마약검사에 대하여 약물남용 및 정신보건국(The Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA)에서 권고하는 최소 다섯 가지 약물인 ① 암페타민(Amphetamines), ② 코카인(Cocaine), ③ 마리화나(Marijuana), ④ 아편(Opiates), ⑤ 펜시클리딘(Phencyclidine, PCP)에 대하여 검사를 실시하고 있으며, 여기에 추가적으로 진정제로 쓰이는 바르비투르(barbiturates), 벤조디아제핀(Benzodiazepines), 에탄올(ethanol)(알코올), 하이드로코돈(hydrocodone), 3, 4-메틸렌디옥시메탐페타민(3,4-methylenedioxymethamphetamine, MDMA, 일명 ‘엑스터시’), 메타돈(methadone), 메타qual론(methaqualone), 프로폭시펜(propoxyphene)이 카테고리에 추가적으로 포함될 수 있다. 무작위 검사는 불법 마약 사용을 막는데 가장 효과적인 방법이다. 고용주는 예측할 수 없는 선발 과정을 사용하여 무작위 검사를 실시해야 한다.²³⁾

또한 다음과 같은 경우에 마약검사를 실시한다.

22) 한주희, 앞의 글, 81면 참조.

23) 미국 약물남용 및 정신보건국(SAMHSA) 홈페이지 참조(<http://www.samhsa.gov/workplace/resources/drug-testing>, 최종 방문 2016. 11. 21).

- 채용 전(Pre-employment) - 불법 약물을 사용하고 있는 지원자를 걸러 내기 위해 실시한다. 주로 조건부 고용 근로자들의 동의하에 실시하는 경우가 많고, 약물의 양성반응이 나올 경우 고용을 취소할 수 있다. 그러나 장애인법(Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990)은 알코올에 대해서는 채용 전 검사를 할 수 없도록 하고 있다.
- 의심스러운 경우 - 근로자가 약물에 취해 근무하고 있다는 징후가 분명히 의심되는 경우에 실시한다. 이러한 약물 검사는 직장 내 관리자의 재량에 따라 실시되는 경우가 많기 때문에, 징후가 확실할 경우에만 실시해야 한다.
- 사고발생 시(Post-accident) - 작업장에서 사고가 발생한 경우, 그 사고가 근로자의 약물 사용과 관련된 것인지 확인하기 위해 약물 검사를 실시한다. 다만, 사업장/기업별로 어느 정도의 수준의 대물/대인 사고에 대해 약물 검사를 진행할 것인지, 누가 이 절차를 감독하고 문서화할 것인지 등에 대한 구체적인 절차 규정을 마련할 것을 권고하고 있다. 그러나 약물 검사는 근로자가 약물을 사용했는지에 대해서만 확인할 수 있기 때문에 약물 양성반응이 나온다고 해서 이것을 사고의 직접적인 원인으로 연결할 수는 없다.
- 정기 검사 - 일정 주기별로 계획된 일자에 약물 검사를 실시한다.
- 작업장 복귀시 - 장기간 휴직 또는 휴가에서 복귀하는 근로자를 작업장에 투입하기 전에 실시한다.

마약검사의 결과는 정확성을 보장하는 것이 중요하다. 그리하여 보건복지부(HHS) 인증 실험실을 사용하여 시료를 검사하고, 의료조사관이 검사 결과를 해석함으로써 부정확한 (inaccurate) 검사를 방지할 수 있다. 이러한 의료조사관은 실험실에서 마약검사 결과를 받고, 마약 사용 장애 및 연방 마약검사 규정에 대한 지식이 있는 면허 있는 의사이다. 그리고 사업장과 상황에 따라 양성반응을 보이는 근로자는 근로자지원계획(Employee Assistance Plans, EAPs), 치료 또는 징계 조치(disciplinary action)를 받을 수 있다.

III

유럽의 사업장 마약검사 관련 법제도

1. 유럽의 사업장 마약검사 관련 법제도 개관

유럽은 미국과 달리 사업장 내 마약검사(workplace drug testing, WDT) 관련법이 제정된 국가가 매우 적고, 이와 관련된 신뢰할만한 통계 역시 극히 드물다. 많은 국가들이 사업장내 마약검사와 관련된 정책을 수립하고 있지 않거나, 마약검사와 관련된 준비기준과 절차를 마련하고 있지 않다. 검사를 실시하는 경우에도 미국과 같이 광범위한 약물에 대한 검사가 이루어지는 것이 아니라 암페타민, 대마, 코카인, 아편, 알코올에 대한 검사만이 실시되고 있다.

이와 같은 상황에서 1998년 유럽 사업장내 마약검사회(European Workplace Drug Testing Society, EWDTs)가 조직화되었고, 유럽 각국의 사업장 내 마약검사의 절차와 검사방법 등을 표준화하여 질적 수준을 담보하기 위하여 가이드라인을 제정하는 등의 노력을 기울이기 시작하였다.²⁴⁾ 그 대표적인 예가 2015년 [소변시료를 이용한 사업장 마약검사 가이드라인(European Guidelines for Workplace Drug Testing in Urine)]이다.

그러나 2006년 유럽평의회(Council of Europe) 조사에 따르면 여전히 유럽 내에서 사업장 내 마약검사 관련법이 제정된 국가는 핀란드, 노르웨이, 이탈리아 등 극소수에 불과한 상황이며²⁵⁾, 검사가 이루어지는 경우에도 검사결과에 대한 개인정보보호 문제에 매우 신중하게 대응하고 있다.

유럽 국가들의 대부분은 고용과정에서의 마약 검사나 무작위 마약 검사를 금지하고 있고, 특정 위험 직종 근로자에 대한 검사만을 제한적으로 허용하며, 검사는 반드시 의사에 의해 실시되도록 하고 있다. 이 때 사업장내 마약검사 인증은 반드시 ISO/IEC 17025를 요구하고 있으며, 사업장 마약검사 가이드라인(the Guidelines for Workplace Drug Testing)을 준수하도록 한다. 일부 국가의 경우 ISO/IEC 17025 대신 ISO 15189를 요구하거나 혹은 양자 모두를 충족하도록 요구하기도 한다.²⁶⁾

24) Alain G. Verstraete and Anya Pierce (2000), "Workplace drug testing in Europe", Forensic Science International vol. 121, p.4

25) M.M. Rodrigues and Lourenco Martins (2007), Drug testing in the Workplace: Inventory of European National Legislations, Pompidou Group and Council of Europe, p. 23

26) European Workplace Drug Testing Society(2015. 5), European Drug Testing Guidelines, p.1

2. 유럽 국가별 사업장 마약검사 관련 법제도²⁷⁾

유럽평의회(Council of Europe)는 2005년 10월 13~14일 사업장내 마약검사와 관련된 윤리적 쟁점과 비밀준수 기준을 마련하기 위하여 전문가위원회(Expert Committee on Ethical Issues and Professional Standards)를 구성하였다. 동 위원회가 2007년 6월 제출한 보고서 [사업장내 마약검사: 유럽 국가별 법령(Drug testing in the Workplace: Inventory of European National Legislations)]에 따르면 유럽 각 국가의 사업장 내 마약검사 관련법은 세 가지 유형으로 구분된다.²⁸⁾

첫째, 마약검사를 실시할 수 있는 직접, 혹은 간접적인 관련법이 없는 국가로, 아이슬란드, 폴란드가 이에 속한다.

두 번째 유형의 국가는 사업장 내 마약검사와 관련된 구체적인 법령이 존재하거나 (핀란드, 노르웨이), 관련법이 있으나 구체화되어있지 않고 제재조치만 있는 경우(이탈리아)이다.

셋째, 사업장내 마약검사에 관한 구체적인 내용을 다루는 법은 제정되어 있지 않지만 노동, 근로안전 등에서 사업장 마약검사를 인정하거나, 마약검사와 관련된 간접적인 조항을 두고 있는 나라들로, 대체로 직장 마약검사는 일반적인 직장 내 신체검사에 준하여 실시된다. 아래 국가들이 이에 해당되며 간접적인 관련법은 다음과 같다.

- 벨기에: [근로자복지법], [근로자 건강관리에 관한 왕국령]
- 크로아티아: [노동법], [근로안전보건법], [항공교통법]
- 키프로스: [직장안전보건법]
- 덴마크: [근로환경법], [화이트칼라 노동자법]
- 프랑스: [노동법]
- 독일: [직업안전보건법] , [근로기준법]
- 그리스 : [법 2690/1998(Law 2690/1998)]

27) M.M. Rodrigues and Lourenco Martins (2007), Drug testing in the Workplace: Inventory of European National Legislations, Pompidou Group and Council of Europe.

28) 위의 글. pp. 23-24

- 아일랜드: [직장안전보건법]
- 리투아니아: [행정질서위반법]
- 네덜란드: [항공법]
- 슬로베니아: [직장보건안전법], [근로관계법], [건강보험법]
- 스위스: [형법], [의무법], [노동법], [민법]
- 영국: [인권법], [여객운송안전법], [고용정보보호법]

이하에서는 대표적인 핀란드, 노르웨이, 이탈리아, 프랑스, 포르투갈, 크로아티아의 6개 국가에 대해 살펴보았다.

(1) 핀란드(Finland)

핀란드에서는 구직과정 중이나 고용관계 중의 근로자에 대한 마약검사 관련 규정을 두고 있는데, 이 규정에는 근로자의 사생활보호 내용 역시 포함되어 있다. 다만, 마약검사 개념이 모호하고 불명확하고, 사용자가 마약검사를 실시할 때 근로자나 구직자가 어떻게 대응해야 하는지에 대한 규정 역시 명확하지 않다.

핀란드는 2004년 [사업장내 사생활보호법(Act on the Protection of Privacy in Working Life)]을 제정하였는데, 이는 공무원 및 공공서비스 관련 종사자에게 적용되며, 이와 관련 있는 제3자나, 공적인 법률을 적용받는 사람에게도 해당된다.

① 구직과정 상의 마약검사

마약검사는 구직자에게 실시될 수 있으며, 이 검사는 사용인이 지정한 의료시설의 의료진에 의하여 실시된다([마약법] 제2조). 구직과정에서 실시하는 마약검사는 첫째, 구직자가 업무 수행을 정확하고, 믿을 수 있는 수준으로 수행할 수 있는지, 독립적으로 판단하고 반응하는지를 검사한다. 둘째, 마약검사는 다음과 같은 상황에서 마약을 사용하는 경우 실시할 수 있다. 1) 생명과 신체, 근로자의 안전, 제3자의 생명에 위험을 초래하는 경우, 2) 국가의 안보에 관한 위험을 초래하는 경우, 3) 교통안전을 위협하는 경우, 4) 주변에 중대한 위험을 증대시키는 경우, 5) 업무 중 받는 정보의 양이나 질, 보안 등에

위험을 초래하는 경우와 공공의 비밀유지나 개인 사생활의 보호에 위험을 초래하는 경우, 6) 다른 수단을 사용할 수 없는 가운데 비밀유지의무를 준수할 수 없게 하거나 사용자에게 상당수준의 재산적 손실을 초래하는 경우.

사용자는 다음과 같은 경우에 마약검사결과 처리된 정보를 얻을 권리가 있다. 1) 구직자가 업무를 수행하는데 큰 신뢰가 필요한 바, 이에는 사용자의 감독이 당연히 전제되어 있고, 업무수행 중 마약이나 약물을 사용하는 경우 고객의 안전이나 재산상에 중대한 손실을 초래하는 경우. 2) 구직자가 업무를 수행하는데 있어 중대한 원칙이나 법령이 있는 경우. 여기에는 미성년자를 양육하거나 가르치거나 돌보는 것, 미성년자와 상호협력을 요하는 것 등이 포함되어 있다. 3) 구직자가 독립적으로 일하면서 마약에 접근할 수 있거나, 중독성이 있는 것으로 적정 수준을 넘어선 양의 약을 사용할 수 있는 경우.

다만, 위의 모든 과정에서 사용자는 반드시 근로자의 동의를 얻어야만 한다.

② 근로기간 중의 마약검사

사용자는 근로자가 마약에 중독되었거나 마약중독이 의심되는 경우, 필요하다면 마약검사를 실시할 수 있다. 특히 1) 약물이 근로자의 업무역량이나 근태에 영향을 미칠 수 있으며, 2) 숙련된 기술이나 책임감, 독립적인 판단, 빠른 반응을 요하는 직업, 3) 이와 유사한 상황의 근로자의 경우 반드시 마약검사가 이루어져야 한다.

사용자는 근로자의 마약검사 결과 보고서가 제출시기에 대해 합리적인 마감기간을 둘 수 있다. 또한 근로자의 당직근무가 변경된 경우에, 사용자는 근로자의 마약 사용에 관한 검사증명서를 요구할 수 있으며, 근로자가 마약치료 중에 있는 경우 마약검사 결과에 관한 정보에 접근할 수 있는 권리가 있다.

사용자는 근로계약 체결 이전 채용과정의 구직자와 근로 중의 근로자에게 1) 사용자가 마약검사결과에 대해 접근할 수 있다는 점과, 2) 사용자가 법률에 의거하여 근로자에게 마약검사를 실시할 수 있다는 점을 반드시 고지하여야 하며, 3) 이때 필요한 비용은 사용자가 부담한다. 다만, 만약 사용자가 법률과 상이한 내용의 검사를 실시하는 경우, 또는 이와 관련된 정보를 제공하지 않는 경우 처벌하는 양벌규정을 두고 있다(제24절).

마약검사 과정에서 관련정보에 대한 비밀은 반드시 유지되어야 한다(제6절(1), 제5절(2-4)). 또한 근로자의 건강상태에 대한 정보는 반드시 다른 개인정보와 분리하여 별도

로 저장되어야 한다. [사업장내 건강보호법(the Occupational Health Care Act)]에 따르면 건강 검진을 실시하는 의료진은 비밀유지의무를 준수하여야 한다(제3절, 제19절).

(2) 노르웨이(Norway)

노르웨이에서는 [근로환경, 근로시간 및 고용보호법(Working Environment, Working Hours, and Employment Protect Act)] 제9장에 따라, 사업장내 마약검사를 규정한 법(the Act Nr.62)이 2005년 7월 17일 공포되었고, 2006년 1월 1일부터 시행된 바 있다.

동 법은(Nr.62)에 따르면, 사용자는 다음의 세 가지 경우에 한하여 의학적 검사를 요청할 수 있는데, 1) 법령에서 허용한 경우, 2) 특별한 위험을 야기할 수 있는 경우, 3) 근로자나 제3자의 생명이나 신체를 보호하기 위한 경우이다. 마약검사 자료는 객관적이어야 하며, 근로자와 사용자측 일방의 부담이어서는 안된다. 또한 사용자는 반드시 선출된 근로자 대표와 상의하여야 하고 검사 절차에 대해 충분한 정보를 제공하여야 한다.

비밀유지 의무는 [의료인법(Health Personnel Act)] 제5조와 관련된 'Nr.64'법에 규정되어 있다. 건강검진 중에 알게 된 정보에 대해서는 비밀을 유지하여야 할 법적 의무가 있다(제21조). 정보권자로부터 자발적 동의를 받아야 하며 미성년자의 경우의 동의는 성인과 다소 차이가 있다. 다만 비밀 유지의무에는 '예외적으로 사생활이나 공적영역에서 법적으로 정보접근이 허용되는 경우'라고 불리는 예외조항이 있다(제23조). 또한 제 28조에 따르면, 정부는 사용자의 근로자의 건강 상태에 관한 정보 접근에 관하여 규제할 수 있다. 사용자는 근로자가 그 업무에 적합한지 여부에 관한 정보만 접근할 수 있다.

(3) 이탈리아(Italy)

이탈리아 [마약법(law on narcotic substances)] 제125조는 “타인의 건강이나 안전의 위해를 줄 수 있는 직업군은 근로계약 시 그리고 근로관계 중 마약검사 결과를 제출하여야 한다.”고 규정하고 있다. 해당 직업군은 노동부 장관령, 사회복지부 장관령, 보건부 장관령에 의해 규정되어 있으며, 이 규정에는 마약검사 시기와 마약검사 유형에 대한 내용도 포함되어 있다. 사용자가 마약검사 비용을 지불하더라도, 마약검사는 국립보건원 산하의 공공기관에서 실시되어야 한다. 근로계약 중 마약 중독 상태로 판명된 경우, 사용자는 타인의 건강의 위해를 줄 수 있는 업무를 당장 중지시켜야 한다. 사용자가 이러한 규정을 준수하지 않는 경우, 징역이나 벌금형에 처해질 수 있다.

최근, 위험직업군(교통, 의료, 건설 직군)에 대해 주무관청에 의해 검사를 받아야 하는 법령이 제정되었다.

개인정보 보호청(Authority for the protection of personal data)은 최근 관계 법령을 발의한 바 있는데, 여기에는 특수 직군의 마약검사가 차별 및 소외현상을 막으며 동시에 근로자의 존엄성을 유지하는 방향으로 이루어져야 한다는 내용이 담겨있다. 개인정보 보호청은 심각한 약물 남용 및 의존에 대한 검사를 지원한다(중독뿐만 아니라 단기 사용행위까지 포함), 다만 일상적인 검사나 특정 목적 없이 수행되는 검사는 금지되며, 반면 마약 중독으로 인한 사고가 일어난 경우, 마약검사 결과가 의무적으로 제출되어야 한다. 의사는 마약검사와 관련된 의학적 판단에 관하여 [의료윤리법]을 준수하여야 한다. 동법 제9조는 의사의 비밀유지의무에 대하여, 제79조는 마약 중독에 대한 예방과 치료, 재활에 관하여 의사의 역할에 관하여 규정하고 있다.

(4) 프랑스(France)

프랑스는 사업장 마약검사에 관한 구체적인 시행규정은 없지만, 음주검사에 대한 규정을 두고 있어, 마약검사는 이에 준하여 실시될 수 있다. [노동법(the Labour Act)]은 근로자의 업무 중 음주를 금하고 있다. 그러나 마약류 사용에 관해서는 관련 규정을 두고 있지 않다. 사용자는 근로자의 건강과 안전을 보장하여야 할 의무가 있으며, 동시에 근로자는 본인과 다른 이의 안전을 살펴야 할 의무와 내부 규정을 준수하여야 할 의무가 있다.

보안상의 필요가 있는 경우 마약검사(screening test)가 실시될 수 있는데, 생물학적 검사는 의사나 생물학자에 의해 실시된다. 의사는 검사의 목적과 성격, 적합성에 관하여 비밀유지의무를 준수한 상태에서 근로자에게 검사결과를 고지하여야 한다. 이 때 의사는 사용자에게는 근로자가 직무에 적합한지 여부만을 알려줄 수 있고 구체적 진단 결과에 대해서는 알려줄 수 없다.

노동부(the Labour Ministry)가 1990년 7월 9일 작성한 문건에 따르면, ‘국립 자문 윤리 위원회’의 의견에 따라, 전체 근로자에 대한 조직적인 마약검사를 실시할 수는 없으며, 구직과정과 근로과정에서 안전과 행동에 관계되어 있는 중대 사항의 경우에 한해서만 마약검사를 실시할 수 있다. 마약검사는 노동법 제241-52조에 규정되었다.

프랑스 대법원은 직장 내 음주행위와 관련하여 측정기기의 검사결과가 상이할 가능성

이 있는 경우라면, 근로자의 신임 정도, 측정된 알코올 농도가 노동법 제122-35조에 규정된 것과 같이 사람을 위험하게 할 정도에 이르렀는가를 검토하여야 한다고 판결한 바 있다. 대법원은 1973년 이래로 개인의 사생활 침해를 최소화하고 차별의 소지를 없애기 위하여, 확실한 구직상황 하에서만, 그것도 필요한 범위 내에서만 마약검사를 허용하고 있다.

또한 유럽인권법원(CEDH)은 2002년 11월 7일 연간마약중독관리(annual drug addiction control) 관련 사례를 다루면서, 업무의 성격상 마약검사가 정당화 될 수 있는 경우에 관해서는, 개인의 사생활과 관련된 비례의 원칙을 적용하지 않는다고 하였다. 그 결과, 마약검사는 직장 내 문제 해결을 위해 과도하지 않은 범위 내에서 광범위하게 실시되고 있다.

(5) 스웨덴(Sweden)

많은 스웨덴 기업들은 마약류 중독을 예방하고 대응하는 가이드라인을 자체적으로 마련하고 있는데, 마약검사 역시 그 일부다. 마약검사는 스웨덴 법으로 규정되어 있지는 않고, 근로자와 사용자간의 '단체협약'에 의해 실시된다.

다만 최근 10년간 스웨덴에서는 사업장 마약검사에 관한 법령의 필요성에 대한 논의가 진행되고 있는 상황이다. 사용자가 근로자에게 마약검사를 의무적으로 받도록 할 권리가 있는가에 관하여 법원의 분쟁이 된 사례들이 있었는데, 특히 그 중에서도 1998년 스웨덴 핵발전소의 근로자들에 대한 마약검사 문제가 사회적 쟁점이 된 바 있다. 이 사례의 쟁점은 사용자에게 업무지시권의 범위 내에서 강제적인 마약검사를 실시할 수 있는 권한이 있느냐하는 문제로, 재판 결과 스웨덴 전력 노동조합은 스웨덴 대법원 뿐 아니라 유럽인권재판소에서도 패소하였다. 따라서 마약검사가 허용된 직장 근로자는 마약검사 의무를 가지게 된다.

또한 스웨덴 건강복지국(National Board of Health and Welfare)은 2004년 1월 '자발적 마약검사 지침(Guideline for voluntary drug testing)'을 배포하였는데, 건강 센터를 포함한 의료진에 등록된 사람이 대상이다. 이 지침에는 마약검사를 위해 신뢰성 있는 소변 검사를 실시하도록 규정하고 있다.

가이드라인의 중요 사항은 다음과 같다.

- 정확한 검사결과를 도출하기 위하여, 검사 절차는 검사대상자 소환 및 검사, 검사샘플의 동일인 여부 확인, 샘플 분석 절차, 이송, 분석, 결과 제출까지 연속적으로 설계되어 있어야 한다. 이를 ‘증거 보관 연속성(chain of custody)’이라고 한다.
- 이러한 검사 절차에 대해 관계자들을 훈련시키고 교육하는 것이 무엇보다 중요하다. 마약검사를 실시하는 실험실은 스웨덴 적합성 검사 및 승인 이사회의 규정에 적합한 것이어야 한다.

비밀 유지와 관련된 ‘일반 원칙(general principles)’은 다음과 같다.

- 의료진, 치과 의사, 사회복지사에 대한 일반 원칙은 비밀유지법 제7장 제1절과 제4절에 규정되어 있다. 비밀유지 의무는 공개되더라도 본인에게 나쁜 영향을 미치지 않는지 여부가 불투명한 경우에 대상이 된다.
- 비밀유지 의무는 서면정보와 구두정보 모두를 포함한다. 공적 문서의 기밀의 경우 아직 개인에게 위협을 초래할 가능성이 남아 있는 경우 최대 70년까지 비밀유지 의무가 있다.
- 의료진의 경우 ‘비밀유지법’의 적용대상이 된다. 동 법은 ‘직장의료 의료진’에게도 적용된다.

(6) 포르투갈(Portugal)

① 사업장내 마약검사 관련법

포르투갈은 2004년 [노동법(the Labour Code)]을 개정하였다. 동 법은 사업장내 마약검사에 관한 구체적인 규정을 두고 있지는 않으나, 헌법상의 기본권인 ‘인간의 존엄성의 원칙’과 ‘민주국가의 원리’(헌법 제1조), ‘개인의 완전성’(제25조), ‘사생활의 자유’(제26조), ‘정보처리와 관련된 개인의 정보를 보호받을 권리’(제35조) 등의 근로자의 건강과 관련된 문제를 매우 중요한 기본권으로 판단한다.

[노동법] 제16조는 사생활의 자유를 보장하는 조문으로, 친밀한 관계, 주로 가족이나 정서적인 문제, 성적 문제, 건강관련 정보 등 사적인 정보에의 ‘접근’ 및 ‘공개’에 관한 내용도 포함하고 있다. 사용자는 구직자나 근로자의 직무상 반드시 필요한 사항이거나, 서면으로 작성된 합리적인 허용사유가 있는 경우가 아니라면, 개인의 건강상태나 임신 상태에 관하여 질문할 수 없다. 구직자나 근로자의 전산화된 개인정보에 사용자가 접근

하기 위해서는 ‘개인정보보호법’ 상 접근 권한이 있는 사항에 한하여야 한다(노동법 제 17조).

[노동법] 제19조는 마약검사와 신체검사에 관하여 일반적으로 “사용자는 근로관계의 체결 및 유지를 목적으로 구직자나 근로자에게 어떠한 형태의 신체적, 정신적 상태에 관한 신체검사를 실시할 수 없다. 다만, 근로자나 제3자의 안전을 보호하기 위해서나, 직무상 특별히 검사를 실시하여야 하는 정당한 사유가 있는 경우이거나, 근로자나 구직자가 받아들일 수 있는 합리적인 이유가 있는 경우에는 예외로 한다”고 규정하고 있다. 반면, “의사는 마약검사나 신체검사에 대하여, 사용자에게 근로자의 서면 동의 없이는 직무적합성 여부만 알려줄 수 있다.”

직장 생활에서의 안전, 위생, 보건에 관한 사항은 같은 법 제272조부터 제280조에 ‘사용자의 일반적 의무, 근로자의 의무, 사용자의 정보제공 의무, 직장의 안전·보건·위생에 관하여 근로자나 근로자 대표와 상의할 의무’로 규정되어 있다.

근로기준국, 보건부, 국가보호국에 따른, 감독 절차에 따른 규정은 다음과 같다. 이는 7월 29일 제정한 35/2004법 제211조부터 제289조는 노동법의 규정을 구체화한 것이다.

- 사용자는 근로자가 신체적이나 정신적으로 직무에 적합한지 확인하기 위하여 반드시 신체검사를 실시하여야 한다. 또한 직무 중에 근로자의 건강에 대해서도 검사를 실시하여야 한다(제245조).
- 이러한 검사는 채용시나, 정기적으로(미성년자는 1년마다, 50세 이상의 근로자는 2년마다), 혹은 부정기적으로(근로자의 건강에 위험을 주는 변화가 일어난 경우 언제든지) 실시하여야 한다.
- 의사는 신체검사에 관한 기술적인 책임이 있다(제244조).
- 근로자는 의사에 의한 신체검사나 상담을 받아야 할 의무가 있다(제255-1조).
- 근로자는 신체검사 결과를 알 권리가 있고 재검을 요구할 수 있다(제254-6조).
- 사용자는 직장 내 안전, 위생, 보건을 위한 기구를 설립하는 데 지원하여야 한다(제261조).
- 근로자의 신체 및 건강상태가, 다른 근로자나 제3자의 신체 및 건강상태에 위험요

인이 될 수 있다고 인정되는 경우에는, 근로관계를 유지하지 못하는 사유가 될 수 있다(제406-1조).

의사는 건강 검진 혹은 이미 기존의 다른 검사로 제출된 정보, 의사가 유용하다고 생각되어 수집된 정보에 대하여 개인정보의 수집과 갱신에 관한 책임이 있다([개인정보법] 제56-2조). 사업장이 폐쇄된 경우, 이러한 정보의 기밀성은 노동부 장관에 의해 보호된다.

신체검사와 관련된 임상적 관찰 내용은 파일화 되어있어야 하며, 비밀유지 의무의 대상이 된다. 이는 보건 당국과 근로기준국의 의사에 의해서만 다루어 질 수 있다([개인정보법] 제255-3조).

직장 내 안전, 위생, 건강상태를 위하여, 근로자 대표는 법적인 절차를 통해 취득한 근로자나 제3자의 개인정보를 공개 할 수 없다.

타인의 상태, 직업, 근로환경, 전문성 등을 누설할 경우 1년 이하의 징역 또는 벌금에 처해질 수 있는 형법 제195조가 의사에게도 적용된다.

의사는 의료윤리법 제67조부터 제80조에 따라 비밀유지 의무가 있다. 보조원의 경우에 형법 제383조에 따라 가중처벌 받을 수 있다.

② 기업의 마약검사 사례

포르투갈은 사업장내 마약검사와 관련한 명확하고 구체적인 관련법을 제정하고 있지 않기 때문에, 기업에서는 자체적인 내규를 통해 마약검사와 관련된 규정을 두고 있다. 예를 들어 ‘국립 자연과학 윤리위원회(National Ethical Council for Lif Science)’, ‘포르투갈 항공(Air Portugal)’, ‘CTT 우편서비스업체(CCT Portugal Post-Office)’, ‘포르투갈 산업 위원회(Portuguese Industrial Association)’와 대규모 노동조합인 ‘CGTP-IN’과 ‘전국노동조합(the General Workers Union)’과 같은 유명한 단체 및 기업에서 마약검사와 관련된 실천 사례들을 살펴볼 수 있다.

법률적 근거가 명확하지는 않으나, 이 중 일부 기업은 구직자에 대한 마약검사와 항공 승무원에게 정기적인 건강진단을 실시하고 있고, 근로자에 대한 마약 중독 치료 역시 지원하고 있다. 관련 통계를 확보하기는 어려우나, 노동조합에 의하면, 마약검사에 관한 구체적 법령이 없기 때문에 세계적인 기업일수록 관습에 따라 마약검사를 강제하고 있

다고 한다. 가장 흔히 이루어지는 방식은 경영자 측이 내부 규정을 두고, 법적으로 정당하게 실시하는 것으로, 근로자들은 의무적으로 검사를 받게 된다. 일반적으로 이러한 내부 규정에는 마약검사를 거절하거나 특정 수치 이상인 경우 해고할 수 있는 징계절차가 포함되어있다.

노동조합은 음주검사 및 마약검사를 규정한 [노동법] 제19조 중 다음과 같은 내용을 보다 구체적으로 규정할 필요가 있다고 주장한 바 있다.²⁹⁾

- 검사 시행에 관한 규정 및 동의 절차 규정
- 최초 검사나 정기적 검사 등 의무적인 검사에서의 의료진의 활동 범위에 대한 규정
- 마약검사의 기술적 수준과 신뢰도에 대한 검증 규정
- 양성반응이 나올 경우에 대한 규정
- 회사 내 의료기관이나 외부기관 모두에 대해 관련 의료진의 비밀유지의무
- 얻어진 정보에 대한 비밀 유지 규정(예를 들어 결과는 믿을 만한 직장 의사나 근로자 주치의에게만 이야기 할 수 있고, 근로자의 서면 동의하에서만 제3자에게 정보를 공개)
- 양성반응 결과는 근로자의 취업에만 영향을 미치고 그 밖의 다른 차별을 받지 않도록 보장하는 규정
- 근로자가 치료 중이거나, 제3자에게 영향을 미치지 않는 다른 직군으로 전근하는 경우 현 직장 유지를 보장하는 규정

(7) 크로아티아(Croatia)

크로아티아는 직접적인 관련법은 없지만 노동, 근로안전 등에서 사업장 마약검사를 인정하고 있는 나라이다. [노동법] 등은 사업장내 음주 및 마약사용을 금지하기 위해, 1) 근로자는 고용계약서 작성시 사용자에게 음주나 마약사용과 관련된 질병이나 장애 등을 알릴 의무가 있고, 2) 근로자는 새로운 추가적인 검사를 받지 않을 권리가 있으며, 3)

29) 노동조합은 이 문제에 대해 직장마약검사 문제를 해결하기 위하여 정부의 법안 수정을 기다리고 있다.

근로자의 동의 없이 실시한 마약검사에 대해서는 즉시 결과를 알릴 권리가 있다는 내용을 규정하고 있다. 4) 또한 근로자가 검사 결과 양성반응이 나타날 것을 염려하여 검사를 거절할 경우, 법적으로 허용되는 범위 등에 대해서도 명확히 분류하고 있다.

크로아티아의 사업장내 마약검사 관련법은 1995년 제정되고 2001년, 2003년, 2004년 개정된 [노동법(the Labour Act)], 1996년 제정된 [근로안전보건법(Health and Safety at Work Law)], 그리고 1998년 제정된 [항공교통법(the Air Traffic Law)] 등이다.

- [노동법] 제26조에 따르면 근로자는 근로계약서 상에 명시된 의무를 이행하지 못하거나 사람들의 생명이나 건강을 위협하는 질병이나 상태에 있는 경우, 사용자에게 이를 알려야 하는 의무가 있다. 동 조항은 같은 맥락에서, 사용자에게 근로자를 대상으로 마약검사를 포함한 신체검사를 실시하여, 건강상의 능력을 평가하여야 하며 이를 근로자에게 통지할 의무가 있다.
- [근로안전보건법] 제64조는 직장 및 그 주변에서의 음주 및 마약류 사용을 금한다. 또한 제65조는 다음 상황에서의 법적 절차를 명확하게 규정하였는데, 근로자가 마약검사를 거절하는 경우, 사용자는 근로자를 즉시 정직에 처할 수 있고, 이를 준수하지 않는 경우 유관기관의 협조를 받을 수 있다.
- [항공교통법]의 제93조 ‘항공승무원 건강상태 평가에 관한 규정(Regulation on assessment of the Health Ability of flight crew)’은 승무원의 건강상태에 관한 검사방법과 검사절차, 신뢰도 확보 등을 필수적으로 보증하도록 하였다. 또한 제94조는 승무원의 업무수행 중 마약류 사용을 엄격하게 금지하고 있으며, 사용가능성이 있는 경우 승무원은 업무 시작전, 그리고 업무 수행 중이라 할지라도 사용자가 지정한 의사로부터 검진을 받아야만 한다.

제5조 ‘선상승무원의 건강상태 평가에 관한 규정(Regulation on assessment of the Health Ability of the sea and inland ship’s crew)’은 전문인들에게 적용되는(특수직업훈련소에서 최초 적용되는 종류와 같은) 신체검사를 동일하게 실시하도록 하고 있으며, 이러한 신체검사에는 마약검사가 포함되어 있다.

IV

일본의 사업장 마약검사 관련 법제도

1. 일본의 사업장 마약검사 관련 법규정 개관

현재 일본 내에서 사업장 마약검사에 관한 법령상의 명확한 규정은 없다. 다만 후생노동성으로 통합하기 전 노동성 관방정책조사부 종합정책과가 2000년에 발표한 “노동자의 개인정보보호에 관한 연구회 보고서”에는 마약류검사와 관련한 가이드라인이 제시되어 있다. 이 보고서는 민간기업 등이 보유한 노동자의 개인정보의 적정처리 여부에 필요한 사항을 정한 것으로 “노동자의 개인정보보호에 관한 행동지침”과 “노동자의 개인정보보호에 관한 행동지침 해설”로 되어 있다. “노동자의 개인정보보호에 관한 행동지침”에서 사용자에게 대하여 검사에 대한 제한을 두고 있다. 이 지침에서는 “사용자는 노동자에 대한 알코올 검사 및 마약류검사에 대해서는 원칙적으로 특별한 직업상의 필요성이 있어 본인의 명확한 동의를 얻어 행하는 경우를 제외하고 행해서는 안 된다”라고 규정하고 있다(노동자의 개인정보보호에 관한 행동지침 6-(3)).

후생노동성의 지침에 따르면 기업은 사내에서 마약류검사를 할 때 1) 특별한 직업상의 필요성과 2) 본인의 명시적 동의가 필요하다고 하고 있다. 특별한 직업상의 필요에 대해서는 현실적으로는 운송업·운행업·경비업 위험물취급업을 비롯한 고객의 안전 확보가 책무로 되는 업종과 관공서·지방자치단체·대학 등 문제가 발생할 경우 사회에 미치는 영향이 큰 단체 등에만 가능하도록 하고 있다. 행동지침 해설에서는 그 이유를 “알코올 검사 및 약물검사에 대해서는, 통상의 고용 관계에서는 이를 수행할 필요가 없어 원칙적으로 타인의 안전에 직접 관련된 직무가 있는 등 직무의 성질에 비추어 그 실시합리성이 있는 경우를 제외하고는 실시해서는 안 된다”라고 하고 있다.

특별한 직업상의 필요성이 있는 경우는, 예컨대 항공기조종사와 버스나 트럭 등 수송기관의 운전업무에 종사하는 자에게 알코올 검사를 행하는 경우, 의사나 약사 등의 의료진 등에 대해서 마약류 검사를 하는 경우 등을 상정하고 있다.

예외적으로 알코올 등의 영향에 의한 업무의 적정한 수행에 차질을 빚고 있음을 의심할 만한 상당한 이유가 있는 경우 등에서 이들 검사를 하는 것이 필요한 경우도 생각되는데, 그 경우를 포함하여 그 실시에 있어서는 본인의 명확한 동의를 얻는 것을 포함한 검사의 실시절차의 명확화를 꾀하는 등 신중한 대응이 요구된다(노동자의 개인정보보호에 관한 행동지침 해설 6-(3)).

이처럼 일본의 경우 사회적 필요에 의한 마약류검사의 확대보다는 개인보호에 중점을 두면서 사회보호를 위해 예외적으로 실시할 수 있도록 하여 마약류검사에서 균형을 꾀하기 위해 노력하고 있으며, 검사방법의 표준화와 검사기관의 관리 등에 대해서는 특별한 규정이 없는 실정이다.

2. 사업장내 마약검사 사례: 자위대

2005년에 자위대 대원의 마약류사건 발생건수가 17건이 발생하면서 2006년 자위대에서 전대원에 대하여 마약류검사를 도입하였다. 일본 육상, 해상, 항공막료장(우리나라의 참모총장에 해당)에 대하여 방위성 사무차관의 알림(通達) 형식으로 검사를 하도록 하였다. 형식적으로는 알림의 형식을 가지고 있으나 실질적으로는 강제적인 성격을 가지고 있다. 그 목적은 마약류 투약자를 가려내어 국민의 안전을 보호하는 것이다.

2008년에는 일본스모협회에서 간이검사에 의한 소변검사를 실시하였는데 2명의 소변에서 양성반응이 나온 일이 있다. 2009년에 오사카시 교통국 지하철 기관사가 각성제를 사용하여 체포되어 유죄판결을 받은 사건이 발생하였다. 이에 따라 오사카시에서 지하철과 버스의 운행업무에 관련된 전 직원 3,830명을 대상으로 마약류검사를 전격 실시하였으나 9명이 검사를 거부하였다.

또 2013년에 JR홋카이도의 기관사가 각성제단속법 위반혐의로 체포된 것을 계기로 국토교통성 홋카이도 운수국이 JR홋카이도에 대한 근본적 재발 방지책으로 "모든 기관사(약 1,100명)에 대한 약물검사 실시를 제안하였으나, JR홋카이도가 거부하였다. 2015년에는 도쿄메트로에서 차장이 각성제 소지로 기소된 뒤 재발방지책으로 기관사와 차장에게 불시의 소변 검사 등을 실시한다고 하였다.

일본에서는 원칙적으로 신체검사를 비롯한 각종 검사는 노동자의 사생활을 침해하는 정도가 강하기 때문에 본인의 명시적인 동의를 얻어야 한다. 업무상 반드시 필요하고, 사원의 동의를 얻어 행하는 경우라도, 취업규칙이나 기타의 규정에 따른 절차를 준수해야 한다. 그렇지 않으면 사생활 침해, 정신적 고통 등의 문제가 발생할 수 있다.

3. 사업장내 마약류 검사 절차

일반적으로 일본의 마약류검사는 필요한 경우 본인 확인 후 검체채취, 책임자의 입회 아래 채뇨, 그 후에 외부검사기관에 약물검사를 의뢰하는 절차에 따른다. 약물검사의뢰 시에는 검사의뢰서에 검체채취날짜, 복용경력 등을 기입한 후 검체채취 책임자와 종업원의 쌍방이 동의하여 서명을 한 후 외부검사기관에 검체(소변)를 제출한다.

이 검체에 대하여 외부검사기관이 소변검사를 실시한 후 불법약물에 대한 성분(암페타민, 대마, 코데인, 모르핀, 6-아세틸 모르핀, 코카인, MDA, MDMA, MDEA) 등에 대한 조사를 하고 그 결과를 통보하는 방식으로 하고 있으나 마약류검사의 대상, 절차 등에 대해 확립된 규정은 없는 실정이다.

V

사업장 마약검사 관련 쟁점

사업장 마약검사는 공공안전과 국가안보 등을 위해 필요한 제도이기는 하나, 이를 실시할 경우 ‘개인정보보호’, ‘인권보호’, ‘고용 안정성 보장’, ‘남용자 치료연계’ 등의 문제를 야기할 수 있으며, 현실적으로 ‘검사비용’ 문제 역시 풀어야할 숙제이다.

1. 사업장 마약검사와 관련된 윤리적 쟁점과 법제도적 쟁점

[유럽 평의회 보고서]는 유럽의 경험에 비추어볼 때 사업장 내 마약검사와 관련하여 검토하여야 할 윤리적 문제들을 다음과 같이 정리하고 있다.

- ‘개인의 자율성 원칙(the principle of individual autonomy)’에 따라 심각한 안전의 문제나 인간의 존엄성을 훼손하는 경우를 제외하고는 국가는 불간섭원칙을 고수해야 한다.
- ‘사생활 존중(the respect for private life)’은 중요하고 지배적인 사회적 권리이므로 수집된 정보에 대한 비밀유지문제는 매우 신중하게 접근되어야 한다.
- ‘복지의 원칙’ 역시 지켜져야 하는데, 가장 중요한 원칙 중의 하나는 마약검사는 특정 직종에 대한 위험 예방을 통해 공공의 이익을 지키는데 목적을 둔다는 것이다.

- 검사대상에 속하는 특수직군 근로자에게는 안정적인 직장생활과 사생활 보호가 위협 받을 수 있는 상황이므로 검사대상자의 동의, 의사결정권, 자유, 검사 실행 등 각 단계마다 개별 근로자에 대한 각별한 주의를 기울여야 한다.

또한 사업장내 마약검사 관련 법제도를 만들 때 고려해야하는 쟁점들은 다음과 같이 제시하였다.

- 직무 특성상 본인이나 제3자를 위협에 처할 수 있는 노동행위범위의 규정문제
- 이 경우 채용과정이나 근로과정에서의 마약검사를 법 혹은 계약상 의무로 규정하는 방법
- 사용자의 권리 및 의무와 근로자의 권리 및 의무를 어떻게 조화시킬 것인가의 문제
- 마약 검사가 법률적으로 허용되는 경우, 검사대상자의 동의여부 문제
- 마약검사의 종류 및 검사 약물의 유형 문제
- 마약검사의 전 과정에서 수집된 정보의 보호, 특히 관련 의료진들의 정보보호 방법의 문제
- 검사 결과를 사용자에게 알릴 것인지 여부 및 검사대상 근로자에게는 어느 정도의 수준의 정보를 제공할 것인지의 문제
- 검사관련 정보의 처리와 보호에 관한 의료진의 비밀유지의무
- 검사결과 양성판정이 나온 경우, 확진 검사는 어떻게 할 것인지, 최종 진단은 누가 내리며, 직무를 정지시킬 것인지의 문제
- 양성판정이 나온 경우 근로자의 고용보장 여부 문제와 치료 여부 및 방법의 문제

2. 마약검사 비용

일반적으로 사업장내 마약검사는 비용이 많이 드는 것으로 알려져 있다. 이에 따라 과연 사업장 약물검사가 비용 효율적인가, 즉 소수의 마약 남용을 적발하기 위해 천문학적 인 비용을 들여야 하는지 의문이 제기되고 있다. 즉 유럽과 미국 모두 근로자들의 마약 검사에 소요되는 비용은 고용주가 부담하며, 약물 검사로 작업장을 비운 시간은 근무시

간으로 인정하기 때문에 한 명의 남용자를 찾아내기 위해 고용주가 지불해야 할 비용이 너무 크다는 것이다.

마약검사 가격은 마약검사에 따라, 수집 및 운송 수수료, 그리고 의료조사관(MRO)의 서비스에 따라 달라질 수 있다. 미국에서 마약검사 비용을 조사한 결과를 보면, 응답자의 67%가 마약검사 평균 가격을 20-50달러 사이라고 응답하였고, 10-20달러가 최저비용인 것으로 나타났는데, 이는 실내 즉석 소변검사의 비용이다. 또한 전국 평균을 보면 마약검사의 가격은 시료수집(specimen collection)과 검사(testing), 의료조사관(MRO)의 서비스를 포함하여 약 40달러라고 한다.³⁰⁾

호주의 민간항공 안전국(CASA)은 항공분야에서 관련 검사 프로그램을 설치하는데에만 3년이 넘는 기간 동안 9백만 달러를 지출했고, 프로그램을 개시하는데 항공산업이 20년이 넘는 기간에 총 1억 2천 3백만 달러를 쓰게 될 것이라 전망했다. 여기에 추가로, 2천 3백만 달러의 설치비용과 연간 7백만 달러의 순환비용이 예기된다고 밝혔다. 비용적 부담의 문제로 호주 철도국에서는 마약검사의 대상자를 축소하여 논란이 일기도 했다. 지난 2011년 무작위 호흡 검사를 통한 알코올 검사 대상자는 14,000여명으로 2010년에 비해 30퍼센트 가량 감소한 것으로 나타났다. 그 기간 알코올 농도 0.02 이상으로 적발된 고용인은 13명에서 3명으로 축소되었다.

3. 남용자 치료연계

사업장 마약검사는 단순히 남용자를 발견하는데서 그쳐서는 안되고 해당 근로자들을 치료프로그램과 연계함으로써 궁극적으로 이들이 사업장에 복귀할 수 있도록 하여야 한다.

호주에서는 사업장내에서 여러 중재 조치들을 통해 근로자의 알코올 및 마약사용 문제를 해결하기 위해 노력하고 있는데, 그 예가 직원 보조 프로그램(EAPs), 건강 증진 프로그램, 교육 및 훈련 프로그램, 동료간 보조 프로그램 등이다. 간략하게 그 특성을 살펴보면 아래와 같다.

‘직원보조 프로그램(EAPs)’은 1940년대 초에 시작된 사업장 알코올 프로그램으로부터 발전해 이제는 대규모 사업장에서 실시되고 있으며, 중독에서 회복한 사람들이 스텝으로

30) Fortner, Neil A.; Martin, David M.; Esen, S. Evren; and Shelton, Laura, *Employee Drug Testing: Study Shows Improved Productivity and Attendance and Decreased Workers' Compensation and Turnover*, Journal of Global Drug Policy and Practice (2011), Volume 5, Issue 4, p. 16(<http://www.globaldrugpolicy.org/Issues/Vol%205%20Issue%204/Basic-11-22Efficacy%20Study%20Publication%20Final.pdf>, 최종방문 2016. 11. 21).

일하기도 한다. 남용정도가 심각한 직원은 전문적인 알코올 및 약물 치료기관에 보내지지만, 초기 카운슬링과 진단 서비스로는 EAPs가 가장 보편적으로 이용되고 있다. EAPs는 직원들이 손쉽게 이용할 수 있고, 비밀유지가 보장된다.

‘건강 증진 프로그램’은 주로 만성질환, 비만과 운동부족 문제에 활용되는 방법으로, 사업장에서 근로자들을 대상으로 일반적인 건강 정보를 전달하고 건강유지나 개선을 위해 어떻게 해야 하는지 알려주는데, 대체로, 체중감소와 운동, 기본적인 영양과 금연에 초점이 맞추어지기도 한다.

알코올 및 마약사용에 관한 사실적인 정보의 제공은, 그 자체로 남용문제를 줄이는 데 큰 효과가 없지만, ‘교육 및 훈련 프로그램’을 통해 사업장의 약물관련 정책에 대한 인지도를 높이고, 알코올 및 불법약물사용이 건강과 안전에 미치는 해악에 대한 인식을 강화하는 데에는 중요한 역할을 한다. 또한 ‘교육 및 훈련 프로그램’은 관리자급 직원들에게 사업장내 근로자 마약사용을 발견하고 효과적으로 대처하는데 도움이 될 수 있다.