



미국의 근로자 약물검사 및 마리화나 합법화에 관한 논쟁

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

미국은 1986년 대통령령으로 연방 직장 내 약물금지 프로그램(Drug-Free Federal Workplace)을 실시한 이래 현재까지 연방정부 및 산하 기관의 모든 근로자에 대한 약물 검사를 의무적으로 실시하고 있다.¹⁾ 특히 핵원자력을 다루는 부서인 원자력규제위원회(Nuclear Regulatory Commission)나 교통·운송 업무를 관장하는 교통부(Department of Transportation) 등 위험이 따르는 업무를 수행하는 근로자들에 대해서는, 근로자들이 어떠한 약물의 영향도 받지 않은 상태에서 근무할 수 있도록 특별히 강화된 법률을 적용하고 있다.²⁾ 또한, 오바마 행정부는 2012년 발표한 약물통제 보고서(National Drug Control Report)에서 근로자들의 건강 악화에 따른 비용을 감소하고, 생산성을 증대하기 위해 민간부문 근로자들에 게도 약물검사 실시를 확대해 줄 것을 고용주들에게 요청한 바 있다. 이와는 다른 맥락에서, 사회복지 수혜자들이 약물을 끊고 노동시장에 복귀할 수 있도록 독려한다는 취지로 실업보험을 포함한 공공 복지 혜택 수혜자들에 대한 약물검사를 실시하도록 하는 법안이 몇몇 주에서 이미 통과되었고, 몇몇 주 정부에서도 입법화를 추진 중에 있다.³⁾

1) <http://www.samhsa.gov/sites/default/files/workplace/background.pdf>

2) <http://www.samhsa.gov/workplace/workplace-programs>

3) <http://www.csmonitor.com/USA/USA-Update/2015/0123/Drug-testing-for-welfare-recipients-Wisconsin-poised-to-join-other-states>

그러나 이러한 흐름과 반대로, 다른 한편에서는 2012년 콜로라도 주를 시작으로 2014년 11월 5일 알래스카 주가 오락용 마리화나를 합법화함으로써, 미국 52개 주 가운데 콜로라도, 오리건, 워싱턴, 알래스카 주와 수도인 워싱턴 D.C.까지 5개 지역에서 오락용 마리화나를 합법화하였다.⁴⁾ 이 외에도 2015년 1월 현재 52개 주의 절반 가까운 24개 주에서 의료용 마리화나를 합법화했으며 몇몇 주에서도 추가적으로 합법화를 추진하고 있다.⁵⁾

이와 같이 한편에서는 근로자에 대한 약물검사를 확대·강화하려는 움직임이 있고, 다른 한편에서는 오락 및 의료용 마리화나를 합법화하는 움직임을 보이고 있다. 이러한 상반된 움직임의 결과로 합법적으로 의료용 마리화나를 처방받아 사용했음에도 불구하고 약물검사 양성 반응으로 근로자가 해고된 사례가 발생하고 있다. 최근 콜로라도 법원은 콜로라도 주에서 마리화나가 합법화되었으나, 고용주 또한 약물검사 결과를 근거로 근로자를 해고할 자유를 가진다며 고용주의 해고결정이 정당하다고 판결한 바 있다.⁶⁾

이 글에서는 현재 직장 근로자 약물검사와 관련한 법률 및 현황, 그리고 마리화나 합법화 진행과정, 그에 따라 고용주와 근로자 사이에서 발생할 수 있는 여러 문제점과 논쟁들을 정리하고자 한다.

■ 마리화나 합법화 경과

오락용 마리화나⁷⁾

현재까지 알래스카, 오리건, 콜로라도, 워싱턴 주까지 총 4개 주와 수도인 워싱턴 D.C.까지 총 5개 지역에서 오락용 마리화나가 합법화되었다. 2014년 11월 알래스카, 오리건, 워싱턴

4) http://www.huffingtonpost.com/2014/11/05/alaska-marijuana-legalization_n_5947516.html

5) <http://medicalmarijuana.procon.org/view.resource.php?resourceID=000881>

6) http://www.denverpost.com/marijuana/ci_24799683/employers-can-still-fire-pot-smokers-legal-use

7) <http://www.ncsl.org/research/civil-and-criminal-justice/marijuana-overview.aspx>

D.C.에서 주민투표를 한 결과, 알래스카 주의 경우 투표자 52%의 찬성으로 21세 이상 성인에 한해 오락용 마리화나를 구매할 수 있도록 했고, 담배에 세금이 부과되는 것처럼 마리화나에도 세금을 부과하기로 결정하였다. 오리건 주에서는 55%의 찬성으로 현행 의료용 마리화나 법령은 유지하되, 성인에 한해 마리화나 소지를 합법화하고 세금 및 판매허가제를 도입하기로 했다. 수도인 워싱턴 D.C.는 71%의 찬성으로 성인의 마리화나 소지를 합법화했다. 이에 앞서 2012년 콜로라도와 워싱턴 주에서는 이를 합법화한 바 있다. 이후 콜로라도 주는 마리화나 규제 및 과세에 관한 법령을 도입하여 2014년 1월 소매점 판매를 시작하였으며, 뒤이어 워싱턴 주는 2014년 7월부터 소매점 판매를 시작하였다. 이 외에도 뉴저지, 뉴욕, 오하이오 주에서는 합법화 법안이 계류 중에 있고, 2014년 15개 주에서, 2013년에는 13개 주에서 합법화 법안의 초안이 마련되어 마리화나를 합법적으로 인정하는 주는 앞으로도 계속 늘어날 전망이다.

마리화나 합법화와 별도로, 19개 주와 워싱턴 D.C.는 소량의 마리화나 소지에 대한 처벌 규정을 완화하여 개인적으로 마리화나를 피우거나, 개인이 소비하는 소량의 마리화나 소지에 대해서는 적발 시 중범죄가 아닌 경범죄로 분류해서 구속/징역 수준의 처벌까지는 하지 않고 있다. 캘리포니아, 코네티컷, 메인, 메릴랜드, 매사추세츠, 미네소타, 미시시피, 미주리, 네브라스카, 네바다, 뉴욕, 노스캐롤라이나, 오하이오, 오리건, 로드아일랜드 등의 주에서 이러한 조치를 취하고 있다.

의료용 마리화나⁸⁾

1996년 캘리포니아 주는 미국 내 최초로 의료용 마리화나를 합법화했다. 이 시도에 따라, 미 의약청은 의약품 마리화나의 효능에 대한 연구보고서를 발표하였다. 보고서에 따르면, 마리화나에 포함된 THC 성분이 통증 완화, 어지럼증, 구토, 식욕 증진에 의학적 치료 효과가 있다고 밝혔다. 그러나 일반적으로 사람들이 사용하는 연초 흡입 방식을 통해서는 THC 성분 이외에 좋지 않은 물질까지 함께 인체에 흡수될 수 있다고 경고했다. 또한 이러한 의학적 효과 외에 불안 및 강박 감소, 진정 및 안정 등 심리학적 효과도 있다고 밝혔다.

8) <http://www.ncsl.org/research/health/state-medical-marijuana-laws.aspx>

현재, 오락용 마리화나를 합법화한 5개 주와 처음 의료용 마리화나를 합법화한 캘리포니아 외에 애리조나, 코네티컷, 델라웨어, 하와이, 일리노이, 메인, 메릴랜드, 매사추세츠, 미시간, 미네소타, 몬태나, 네바다, 뉴햄프셔, 뉴저지, 뉴멕시코, 뉴욕, 로드아일랜드, 버몬트 주 등 총 24개 주에서 의료용 마리화나 사용을 합법화하고 있다.

연방법과 주법의 마찰

이렇게 많은 주에서 의료 및 오락용 마리화나를 합법화하고 있지만, 연방법에서는 여전히 마리화나를 1급 향정신성 의약품으로 분류하고 있다. 따라서 연방법은 마리화나를 의료용/치료용 목적으로 사용하는 것도 인정하지 않을 뿐만 아니라 마리화나 사용은 연방범죄에 해당하는 것으로 분류하고 있다. 그러나 2009년 10월 오바마 행정부는 연방 검찰청에 서한을 보내 개별 주법에 따라 마리화나를 의료 목적으로 유통·공급·사용하는 것을 처벌하지 말아줄 것을 요청한 바 있다.

이러한 움직임에 따라, 미 법무부는 2013년 8월 마리화나 관련 범죄 처벌에 관한 정책을 갱신해 발표했다. 이에 따르면, 오락용 마리화나를 합법화한 콜로라도와 워싱턴 주가 개별적으로 마리화나 남용을 충분히 통제할 수 있을 것으로 판단해 주의 합법화 결정에 문제를 제기하지 않기로 하였다.

■ 근로자 약물 사용 및 민간부문 약물검사 현황

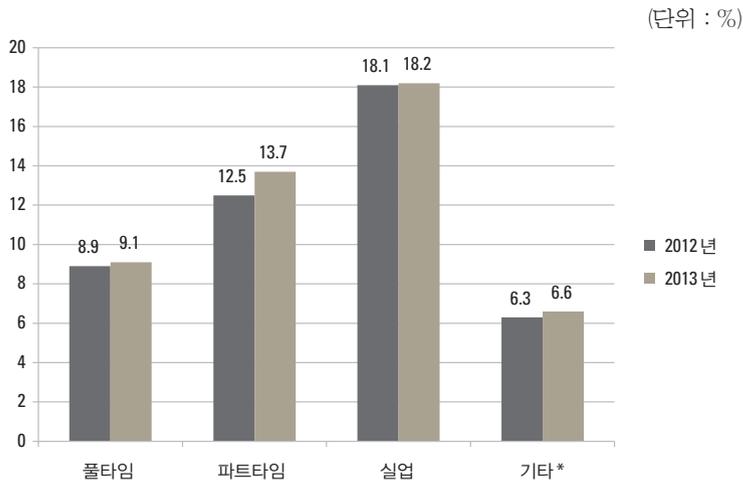
한편에서는 마리화나 사용이 합법화되었지만, 다른 한편으로는 마리화나를 포함한 여러 불법약물들에 대한 근로자 약물검사가 강화되는 추세에 있다. 현재 연방정부 근로자들에 대해서는 의무적으로 약물검사를 실시하고 있다. 민간부문에서는 고용주가 근로자에 대한 약물검사를 실시할 수 있는 권한을 가지고 있으며, 연방정부는 사기업에서도 약물검사 실시를 확대할 것을 독려하고 있다.

근로자 불법약물 사용 현황⁹⁾

약물남용 및 정신보건청(The Substance Abuse and Mental Health Services Administration: SAMHSA)이 2014년 발표한 보고서에 따르면, 2013년 설문조사 결과 12세 이상 미국 국민의 19.8%가 지난 한 달간 한 번 이상 마리화나를 피운 경험이 있는 것으로 나타났다. 이 밖에 코카인, 헤로인 등 향정신성 의약품을 사용한 것까지 포함하면 총 24.6%가 약물을 경험한 것으로 드러났다.

18세 이상 성인에 한정해 고용상태 기준으로 구분해본 결과, 많은 근로자들이 약물을 사용 중인 것으로 나타났다. [그림 1]은 2012년과 2013년 불법약품을 사용한 비율을 고용상태로 구분해 정리한 것이다. 전체적으로 불법약품 사용 비율은 2012년에 비해 소폭 증가했으며, 이 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 2013년 기준, 풀타임 근로자의 9.1%, 파트타임 근로자의 13.7%가 약물을 사용한 적이 있는 것으로 조사되었다. 실업자의 약물 사용 비율

[그림 1] 고용상태별 불법약물 사용 비율(지난달, 18세 이상)

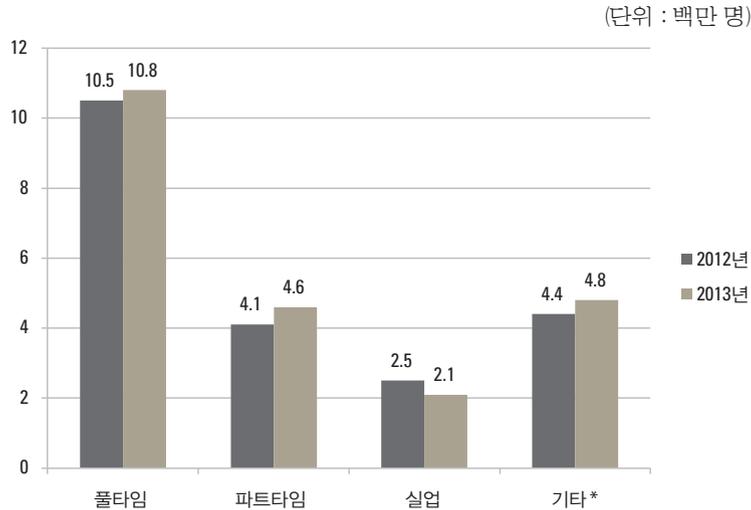


주 : * 학생, 전업주부, 퇴직자, 장애인 등 비경제활동인구를 의미함.

자료 : SAMHSA 2013 National Survey on Drug Use and Health <Figure 2.13>.

9) <http://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUHresultsPDFWHTML2013/Web/NSDUHresults2013.pdf>

[그림 2] 고용상태별 약물 사용자 수(18세 이상)



주 : * 학생, 전업주부, 퇴직자, 장애인 등 비경제활동인구를 의미함.

자료 : SAMHSA 2013 National Survey on Drug Use and Health <Figure 2.13>.

은 이보다 훨씬 높아 18.2%가 사용한 것으로 나타났으며, 학생·은퇴자·가정주부 등 비경제 활동인구를 포함하는 기타 그룹의 경우 6.6%가 약물을 사용한 것으로 나타났다.

그러나 풀타임 근로자의 약물 사용 비율이 낮다고 해서, 약물 사용자 수가 적은 것은 아니다. [그림 2]는 고용상태별 불법약물 사용자 수를 정리한 것이다. 2013년 기준으로, 1천만 명이 넘는 풀타임 근로자, 460만 명의 파트타임 근로자가 약물을 사용한 것으로 나타났다. 실업자 그룹의 경우 210만 명, 기타 그룹의 경우 480만 명이 약물에 노출된 것으로 집계되었다. 약물 사용자 전체를 기준으로 하면, 18세 이상 2,240만 명의 약물 사용자 가운데 68.9%인 1,540만 명이 풀타임 또는 파트타임 일자리에 고용된 것으로 추산된다.

약물검사 절차

노동부 가이드라인¹⁰⁾에 따르면, 고용주는 ① 근로자의 알코올 및 약물 오남용을 막기 위해,

10) <http://www.dol.gov/elaws/asp/drugfree/drugs/dt.asp>

② 불법약품을 사용하는 지원자들을 고용하지 않기 위해, ③ 약물 및 알코올 중독의 문제가 있는 근로자들을 조기에 파악해 적절한 치료 및 도움을 제공하기 위해, ④ 안전한 작업장을 제공하기 위해, ⑤ 근로자들이 안전한 환경에서 일하고 있다는 신뢰를 소비자들에게 주기 위해, ⑥ 주 및 연방법을 준수하기 위해, ⑦ 근로자가 가입한 의료보험 보험사로부터 고용주가 부담하는 보험료에 대한 할인을 받기 위해 등등의 사유로 근로자들에 대해 약물검사를 실시할 수 있다.

또한, 약물검사는 주로 다음과 같은 경우에 실시되고 있다.

- 고용 시 : 불법약품을 사용하고 있는 지원자를 걸러내기 위해 실시한다. 주로 조건부 고용 근로자들의 동의하에 실시되는 경우가 많으며, 양성반응이 나올 경우 고용을 취소할 수 있다. 그러나 장애인법(Americans with Disabilities Act (ADA) of 1990)은 알코올에 대해서는 고용 전 검사를 할 수 없도록 하고 있다.
- 약물 사용이 의심될 경우 : 근로자가 약물에 취해 근무하고 있다는 징후가 분명히 의심될 경우 실시된다. 직장 내 관리자의 재량에 따라 실시되는 경우가 많기 때문에, 징후가 확실할 경우에만 실시하도록 관리자들의 주의가 필요하다.
- 사고발생 시 : 작업장에서 사고가 발생할 경우, 그 사고가 근로자의 약물 사용과 관련된 것인지 확인하기 위해 검사가 실시된다. 단, 사업장/기업별로 어느 수준의 대물/대인 사고에 대해서 약물검사를 진행할 것인지, 누가 이 절차를 감독하고 문서화할 것인지 등등에 대한 구체적인 절차 규정을 마련할 것을 권고하고 있다. 그러나 약물검사는 근로자가 약물을 사용했는지에 대해서만 확인할 수 있기 때문에 약물 양성반응이 나온다고 해서 이것을 사고의 직접적인 원인으로 연결할 수는 없다.
- 무작위 검사 : 사번 등을 컴퓨터에 입력한 후 무작위 추출 방식으로 검사를 실시하기도 한다.
- 정기 검사 : 일정 주기별로 계획된 일자에 검사를 실시하는 방식이다.
- 작업장 복귀 시 : 장기간 휴직 또는 휴가에서 복귀하는 근로자가 작업장에 투입되기 전에 실시한다.

또한, 약물남용 및 정신보건청(SAMHSA)은 다음의 최소 다섯 가지 약물에 대한 검사를 실시할 것을 권고하고 있다. ① 엑스터시 등에 들어있는 암페타민(Amphetamines), ② 마리화나에

들어 있는 THC, ③ 코카인, ④ 헤로인 등에 들어있는 아편 성분, ⑤ PCP 등에 들어있는 펜시클리딘(Phencyclidine)이다. 그리고 약물검사에 소요되는 비용은 고용주가 부담하며, 약물검사로 작업장을 비운 시간은 근무시간으로 취급한다.

약물검사 현황

현재 민간부문에서 얼마나 많은 기업들이 근로자에 대한 약물검사를 실시하고 있는지에 관한 공식 통계는 거의 부재한 상황이다. 주로 약물검사 증가와 이해관계가 있는 보험사나 의료기관에서 개별적으로 집계한 통계이거나 미국 인사관리학회(Society for Human Resource Management) 및 비영리단체에서 조사한 결과들이다.

우선 미국 인사관리학회가 인사관리 전문가 25만 명 가운데 6천 명을 무작위로 추출하여 설문문을 실시한 결과,¹¹⁾ 2011년 총 57%의 기업이 근로자 고용 시 모든 합격자에 대해 약물검사를 실시했다고 응답했다. 10%는 안전과 관련된 업무를 수행하는 근로자들에 대해서만 선별적으로 실시했다고 응답했으며, 4%는 주 정부의 요구가 있을 때에만 실시했다고 응답했다. 나머지 29%는 검사를 실시하지 않았다고 응답했는데, 이는 2010년에 비해 8%포인트 증가한 것이다. 한 인사컨설팅 회사에서 2013년 진행한 조사 결과에서도 인사관리담당자의 58%가 자신의 회사에서 약물 및 알코올 검사를 실시한 것으로 응답했으며, 4천 명 이상 규모의 기업에서는 62%가 약물검사를 실시한 것으로 조사되었다.¹²⁾

최근 약물검사를 새롭게 도입한 기업들은 약물검사로 생산성이 증가했다고 응답했다. 81%는 도입 전후 생산성에 큰 변화가 없었다고 밝혔으며, 19%는 생산성이 증가했다고 평가했고, 1%는 하락했다고 평가했다. 특히 소규모 사업장의 경우, 약물검사 도입 후 무단결근이 크게 줄어든 것으로 나타났다. 또한 16%는 약물검사 도입 이후 근로자 퇴사율과 이직률이 감소했

11) http://www.huffingtonpost.com/2012/04/18/obama-administration-drug-testing_n_1434624.html
<http://www.globaldrugpolicy.org/Issues/Vol%205%20Issue%204/Basic-11-22Efficacy%20Study%20Publication%20Final.pdf>

12) http://img.en25.com/Web/HireRightInc/%7B285b98c9-eeed-4c7b-ba6f-8c0b1b693bdf%7D_HireRight_EmployeeBenchmarkingReport_2014_-_Final.pdf?utm_campaign=&utm_medium=email&utm_source=Eloqua

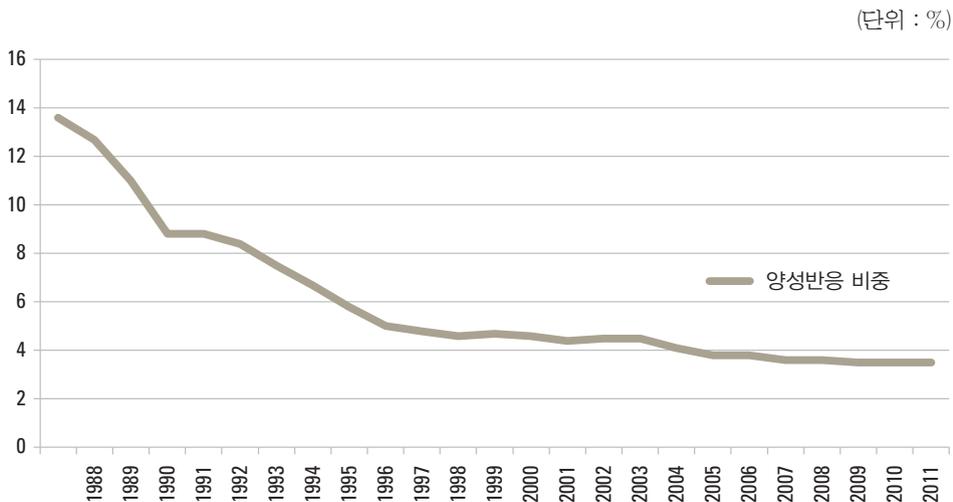
다고 응답했다.

기업에서 약물검사를 실시하지 않은 사유로는, 약물검사에 대한 불신이 가장 큰 원인(24%)으로 지목되었으며, 주 정부에서 강제하지 않기 때문에(18%), 비용 부담¹³⁾(16%), 투자 대비 효능이 없어서(16%), 딱히 필요하지 않아서(11%), 행정적 어려움(7%) 등을 주요 원인으로 꼽았다.

근로자 약물 양성반응 현황

근로자 약물검사를 전문적으로 담당하고 있는 의약그룹인 퀘스트 다이아그노스틱스(Quest Diagnostics)는 1988년부터 2012년까지 자사에서 검사를 담당했던 총 1억 2천5백만 건의 약물검사 결과에 대한 보고서¹⁴⁾를 발표하였다. 이에 따르면, [그림 3]에서 보듯 양성반응 비율은

[그림 3] 연도별 약물검사 양성반응 비중 추이



주 : 총 1억 2천5백만 건 중 양성반응 비중임.

자료 : News From Quest Diagnostics <Table 1>을 바탕으로 재구성.

13) 인당 약물검사 소요 비용은 평균 20~50달러 수준인 것으로 조사되었다.

14) <http://blog.employersolutions.com/wp-content/uploads/2013/11/dti25-press-release-11-18-2013.pdf>

〈표 1〉 연방정부 및 민간부문 근로자 약물검사 양성반응률

(단위 : %)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| 연방정부 및 안전 관련업무 종사자 | 1.6 | 1.5 | 1.5 | 1.7 | 1.6 |
| 민간부문 일반 근로자 | 4.2 | 4.2 | 4.2 | 4.1 | 4.1 |
| 근로자 전체 | 3.6 | 3.6 | 3.5 | 3.5 | 3.5 |

자료 : News From Quest Diagnostics <Table 2>.

1988년 13.6%에서 2012년 3.5%로 크게 줄어든 것으로 나타났다. 연방정부 근로자들에 대한 검사는 의무화되었기 때문에 이를 일반 민간부문 근로자들과 구분해서 살펴보면, 민간부문 근로자들의 양성반응 비율은 상대적으로 높은 것으로 나타났다. <표 1>은 연방정부 및 안전 관련업무 종사자와 민간부문 일반 근로자, 근로자 전체의 양성반응률을 정리한 것이다. 2008년에서 2012년, 연방정부 및 안전 관련업무 종사자들의 경우 1.5~1.7%의 약물 양성반응을 보인 데 비해, 민간부문 일반 근로자의 경우 이보다 두 배가 넘는 4.1~4.2% 수준의 양성반응이 꾸준히 나타나고 있는 것으로 집계되었다. 약물종류별로는 같은 기간 민간부문 일반 근로자 집단의 마리화나 양성반응률이 2%로 가장 큰 비중을 차지했다. 이는 다음으로 높은 양성반응률을 보인 옥시코돈(0.96%), 암페타민(0.87%)에 비해 두 배가 넘는 수치이다.

■ 마리화나 합법화로 인해 발생하는 논쟁

합법적 마리화나 사용으로 인한 약물검사 양성반응으로 해고 사유 발생¹⁵⁾

지난 2014년 9월 30일 콜로라도 주 대법원에서는 합법적으로 마리화나를 처방받아 사용한 근로자를 해고한 사건의 원고와 피고 의견을 청취했다. 브랜던 코츠(Brandon Coats, 34세)는 지난 2010년 3년 넘게 일했던 회사인 디시 네트워크(Dish Network)에서 해고되었다. 근로자 약물검사 결과 마리화나에 포함된 THC 성분이 발견되었다는 사유였다. 이후 항소를 했으나

15) http://www.huffingtonpost.com/2014/09/30/brandon-coats-marijuana_n_5901824.html

콜로라도 주에서 근로자가 합법적으로 마리화나를 이용할 수는 있지만 고용주 역시 약물검사 결과를 근거로 해고할 권한이 있다며 법원은 고용주의 편을 들어주었다. 브랜던 코츠는 다시 상고를 했고, 대법원 판결에 앞서 이날 의견을 청취한 것이다. 이 사건은 아직 판결을 앞두고 있는 상황이다.

브랜던 코츠는 열여섯 살 때 자동차 사고로 신체의 80% 이상이 마비되어 팔과 다리를 사용하지 못하는 장애가 왔다. 이후 그는 발작과 경련에 시달렸다. 처음에는 처방된 약으로 이 증세를 막으려 했으나 약이 제대로 듣지 않았다. 이후 주치의들은 마리화나를 사용할 것을 그에게 권했고, 마리화나가 통증, 발작, 경련을 약화시킬 것이라는 기대를 가지고 2009년 콜로라도 주 의료용 마리화나 사용자 명단에 정식으로 등록해 이를 처방받아 사용하였다. 이후 그의 증세는 호전되었고, 통증 없이 직장에 출근할 수 있었다.

그러나 회사는 약물에 있어 아주 단호했다. 약물검사 결과, THC 양성반응을 사유로 그를 해고했다. 브랜던 코츠의 변호사는 직장에서 그가 마리화나를 사용하지도 않았으며, 업무를 수행함에 있어 약물의 영향하에 있지 않았다고 주장했다. 그러나 사측은 그가 약물의 영향력하에서 업무를 수행했는지가 중요한 것이 아니라 약물 없는 사업장을 만들기 위해 마리화나 사용 자체가 해고 사유로 충분하다고 반박했다. 현행 장애인법은 심각한 의학적 건강상태를 가진다는 이유로 근로자를 차별할 수 없도록 하고 있으나 의료용 마리화나 사용을 보호하고 있지 않다. 이와 같이 24개 주에서 의료용 마리화나를 합법화하고 있지만, 브랜던 코츠-디시 네트워크 사건과 유사한 사건들에 대해 캘리포니아, 오리건, 워싱턴, 몬태나 주 대법원은 고용주의 편을 들어준 바 있다.

고용주-근로자 간 쟁점

이 사건을 비롯해서 쟁점이 되는 것은, 마리화나 사용이 합법적일 뿐만 아니라 직장 밖에서 이뤄진 행위임에도 불구하고 고용주가 이러한 사유로 근로자를 해고할 수 있는가에 대한 부분이다. 미 헌법은 기본적으로 근로자를 포함한 일반 시민이 직장 밖에서 합법적인 행위를 한 것을 사유로 고용주가 근로자를 해고하지 못하도록 하는 시민 보호(civil protection)를 보장하고 있다. 이번에 법원이 고용주의 편을 들어준 것은, 콜로라도 주 헌법이 그러한 시민보호 조

항에 합법적 마리화나 사용에 대한 내용을 적시하지 않았기 때문에, 콜로라도 주 법보다 상위에 있는 마리화나 사용을 불법으로 정의하고 있는 연방법을 적용해 근로자 해고가 정당하다고 판결한 것이다. 콜로라도 주는 2000년 수정헌법20(Amendment 20)에서 의료용 마리화나 사용을 합법화하였으나, 근로자가 자신의 집에서 의료용 마리화나를 사용한 것을 사유로 고용주가 근로자를 해고할 권리가 있는가에 대해서는 명시하고 있지 않다. 따라서 브랜던 코츠-디시 네트워크 판결이 이러한 법적 사각지대를 없애줄 것으로 기대하고 있다.

아주 예외적으로 몇몇 주에서는 마리화나의 합법적 사용을 사유로 고용주가 근로자를 차별하지 못하도록 근로자 보호 조항을 명시하고 있다.¹⁶⁾ 코네티컷, 메인, 로드아일랜드 주에서는 환자의 마리화나 사용 및 건강상태를 이유로 근로자를 차별할 수 없다고 명시하고 있다. 이 밖에, 애리조나와 델라웨어 주에서는 근로자 보호 조항을 명시하고 있지만 보다 구체적인 예외 조항을 두고 있다. 근무시간 중 또는 근무지 영역 내에서 마리화나를 소지하거나, 피우거나, 또는 마리화나에 취해 있을 경우 고용주는 근로자를 해고할 수 있다. 또는 근로자의 그와 같은 행위(소지, 흡연, 취함)로 연방법 및 규정에 의거해 고용주의 면허 정지·취소 또는 금전적 손해가 예상되는 경우에도 근로자를 해고할 수 있다고 규정하고 있다.

■ 맺음말

살펴본 바와 같이, 현재 많은 근로자들이 약물을 이미 사용하고 있으며, 오락 및 의료용 마리화나의 합법화로 약물 사용자는 계속 늘어날 것으로 전망된다. 그러나 연방법에서는 마리화나를 1급 향정신성 의약품으로 분류, 마리화나의 소지, 소비, 판매 등의 행위를 연방법죄로 규정하고 있다. 그러나 대부분의 주 정부에서는 합법적 마리화나 사용 근로자가 직장에서 해고되는 것을 막는 법적 장치를 아직 마련하지 못한 상황이다. 이와 반대로, 60%에 가까운 민간 기업에서 근로자 약물검사를 실시하고 있으며, 정부는 이를 더 확대해 줄 것을 고용주에게 권

16) http://www.drinkerbiddle.com/resources/publications/2013/Employer-Liability-Under-State-Medical-Marijuana-Laws-?utm_source=Mondaq&utm_medium=syndication&utm_campaign=View-Original

하고 있다. 이에 따라, 합법적으로 처방을 받아 마리화나를 치료제로 사용하거나, 주말에 오락용으로 마리화나를 피운 경우에는 약물검사 양성반응으로 인해 해고되는 사례가 늘어날 것으로 전망된다. 따라서 합법적 마리화나 사용의 경우, 고용주가 이를 사유로 근로자를 해고하지 못하도록 하는 보다 분명한 예외규정 또는 법적 절차의 마련이 시급한 것으로 판단된다. **KLI**