



HAL
open science

Recent discussions and policies on protecting workers' mental health within France and the EU

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Recent discussions and policies on protecting workers' mental health within France and the EU. KLI Magazine, 2021, 14 (19), pp.22-33. halshs-03413547v2

HAL Id: halshs-03413547

<https://shs.hal.science/halshs-03413547v2>

Submitted on 24 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

노동자의 정신건강 보호에 관한 프랑스와 EU 내 최근 논의 및 정책

Loïc Lerouge (프랑스 국립과학연구센터(CNRS) 연구소장,
CNRS-보르도대학교 비교노동·사회보장법센터(COMPTRASEC))

건강과 노동은 서로 짝을 이룬다. 노동에 대해 이야기하자면, 사업장 자체 내에서의 건강상의 과제와 문제뿐만 아니라 산업보건과 공중보건 간 관계에 있어 건강상의 과제와 문제를 언급하지 않을 수 없다. 오늘날 우리는 기술변화의 가속화로 인해 새로운 노동시대와 노동조건을 맞이하게 되었다. 코로나19 대유행을 계기로 기술이 중요한 역할을 하는, 다른 방식으로 일해야 할 필요성이 분명해졌다. 그런데 이같이 건강과 노동이 서로 짝을 이루는 순환적 고리에서, 각 요소는 다른 요소의 변화에 따라 좋은 쪽으로든 나쁜 쪽으로든 변화한다.

보건위기로 인해 우리의 일하는 방식은 한시적으로든 지속적으로든 변화했다. 관련 법적 체계가 반드시 제대로 마련되어 있다고 할 수 없는 상황에서 원격근무의 활용이 크게 증가했다. 이러한 변화는 사업장 내 감염으로부터 노동자를 보호하는 긍정적인 효과가 있었고, 일부의 사람들에게는 시간 사용을 좀 더 효율적으로 관리하는 긍정적인 효과도 있었다. 반면 이러한 변화는 정신적 업무부담, 업무상 연결, 심리사회적 위험도 증가시켰다. 활동의 시·공간적 경계가 무너지고, 여전히 노동법제의 골격을 형성하는 제조업체의 패러다임이 흔들렸다.

이러한 최근의 변화는 새로 수립된 “변화하는 일의 세계에서 산업안전보건”이라는 부제가 달린 「2021~2027 산업안전보건에 관한 EU 전략체계」에 반영되었다.¹⁾ 사회권의 유럽 축

* 편집자 주: 이 글에서 []안에 포함된 내용은 독자들의 이해를 돕기 위해 편집자가 추가한 내용이다.

1) 다음 자료 참조. European Commission(2021a), “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the

인 「유럽사회권기동 실행계획」²⁾에 포함되는 산업안전보건에 관한 EU 전략체계는 코로나19 대유행 이후의 상황에서 향후 몇 년간 노동자의 건강과 안전을 개선하기 위해 필요한 우선 과제와 주요 조치를 규정한다.

마지막으로 EU는 사회적 대화를 통해 노동의 디지털화에 관한 유럽 기준협약³⁾을 2020년 6월 22일 채택했다. 프랑스는 노동의 디지털화가 확대되는 세계 속에서 원격근무 관련 내용을 강화하기 위해, 이 협약을 수용하여 국내법으로 법제화해야 하는 의무이행을 계기로 원격 근무 분야의 법제와 관행을 명확히 하고 보완했다. 하지만 산업안전보건 측면에서 프랑스 제도의 진정한 변화는 2021년 7월 23일 의회에서 채택된 산업보건제도의 개혁에 있다.

■ 2021~2027 산업안전보건에 관한 EU 전략체계 : 심리사회적 위험을 중심으로

이제 이 전략은 생태적·디지털 전환, 경제적·인구통계학적 도전과제, 그리고 전통적 노동 환경 개념의 변화를 반영하고 있다. 그 누구도 업무상 질병이나 재해로 인해 고통을 받아서는 안 된다는 원칙은 EU 경제의 지속가능성 및 경쟁력의 핵심적 측면이다. 건강하고 생산적인 노동력을 보장하기 위해 필요한 전제조건으로 간주되는 건강하고 안전한 노동조건을 확립하기 위해 이 전략의 한 부분은 심리사회적 위험을 명시적으로 다루고 있다.

코로나19 대유행 이전에 EU 내에서 정신건강 문제를 겪는 이들은 약 8천 4백만 명⁴⁾이었

Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027, Occupational Safety and Health in a Changing World of Work”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (검색일 : 2021.7.20).

2) 다음 자료 참조. European Commission(2021b), *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, pp.1~47.

3) 다음 자료 참조. ETUC(2020), “European Social Partners Framework Agreement on Digitalization”, June 2020, https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (검색일 : 2021.7.20).

4) OECD/EU(2018), *Health at a Glance : Europe 2018 - State of Health in the EU Cycle*, Paris : OECD Publishing, pp.1~211.

다. 노동자의 절반은 스트레스를 사업장에서 흔히 겪는 일이라고 여긴다. 전체 노동손실일수의 50%가량은 스트레스가 원인이다. 관리자의 거의 80%는 업무 관련 스트레스에 대해 우려하고 있다.⁵⁾ 코로나19로 인해 EU에서는 약 40%에 가까운 노동자가 전일제로 원격근무를 시작했다는데,⁶⁾ 2020년 초만 해도 그 비중은 10명 중 1명 정도였다.⁷⁾ 직장생활과 개인생활 간의 경계가 흐려지고 있으며, 상시 연결, 사회적 상호작용의 부족, 심리사회적·인체공학적 위험을 유발하는 디지털 기술(정보통신기술)의 사용 증가와 같은 경향이 대두되었다. EU 집행위원회는 양호한 정신건강을 도모하고 업무상 질병을 예방하는 개입 조치를 수립·실행하기 위해, 이러한 도전과제에 대한 대응방안을 연구하는 여러 프로젝트를 재정적으로 지원하고 있다(Magnet4Europe,⁸⁾ EMPOWER⁹⁾ 및 RESPOND¹⁰⁾ 프로젝트 참조).

EU 집행위원회는 「사업장 요건에 관한 유럽경제공동체(이하 “EEC”) 지침(89/654/EEC)」¹¹⁾과 「디스플레이 화면 장비에 대한 EEC 지침(90/270/EEC)」¹²⁾을 2023년까지 개정함으로써 디지털화와 관련한 산업보건에 관한 법체계를 현대화할 의무가 있다. 특히 심리사회적·인체공학적 위험을 포괄하는 안전하고 건강한 디지털 미래를 만들기 위해 “건강한 사업장을 만들기 위한 유럽산업안전보건청(EU-OSHA) 2023~2025 캠페인”¹³⁾을 전개할 예정이다. EU는 회원국 및 사회적 파트너들과 협력하여 노동자의 정신건강과 관련하여 부상하는 문제를 평가하고 2022년 말 이전에 행동지침을 제안할 계획이다. 적절한 분석 기반을 활용하

- 5) Eurofound and EU-OSHA(2014), *Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*, Luxembourg: Publication Office of the European Union, pp.1~102.
- 6) European Commission(2020), “Science for Policy Briefs”, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (검색일: 2021.7.20).
- 7) 이러한 노동자는 전일제로 일하거나 임시직으로 일하며, 일반적으로 정보통신기술(ICT) 분야에서 높은 수준의 지식을 요하는 고숙련 직종에 종사한다.
- 8) European Union(2021), “Magnet4Europe: Improving Mental Health and Wellbeing in the Health Care Workplace”, <https://cordis.europa.eu> (검색일: 2021.7.20).
- 9) European Union(2021), “European Platform to Promote Wellbeing and Health in the Workplace”, <https://cordis.europa.eu> (검색일: 2021.7.20).
- 10) RESPOND 프로젝트와 관련해서는 다음 웹사이트 참조. <https://www.respond-project.eu> (검색일: 2021.7.20).
- 11) Directive 89/654/EEC Workplace Requirements.
- 12) Directive 90/270/EEC Display Screen Equipment.
- 13) EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign 2023-2025.

여 생태적 일자리 및 과정뿐만 아니라 디지털 일자리 및 과정과 관련한 심리사회적·인체공학적 위험을 평가하기 위한 전자적 도구와 지침을 개발할 것이다. 전문가 그룹은 2021년 말까지 필수노동자의 건강과 정신건강을 지원하기 위한 효과적인 투자 방안을 결정해야 한다.¹⁴⁾ 마지막으로 「연결차단권에 관하여 집행위원회에 권고하는 2021년 1월 21일자 유럽의회 결의안」¹⁵⁾에 대한 후속조치가 이뤄질 것이다. EU 차원에서는 또 다른 수단도 제시되었는데, 바로 노동의 디지털화에 관한 유럽 기준협약이다.

■ 노동의 디지털화에 관한 유럽 기준협약 : 산업보건을 위한 협약인가?

노동의 디지털화에 관한 유럽 기준협약은 직장 내 기술적 발전을 규제하고 노동자의 권리를 보호하려는 시도에서 중대한 진전을 이룬다. 해당 협약은 노동의 디지털화가 가진 양면성을 여실히 보여준다. 진보의 밝은 측면은 노동 여건을 좀 더 안전하게 만들고, 더욱 적절한 방법으로 노동을 규제하며, 노동의 전환을 향상시킬 수 있는 가능성을 제공한다. 어두운 측면은 인간의 존엄성을 훼손할 위험, 노동조건의 악화, 직장생활과 개인생활 간에 경계 긋기의 어려움을 반영한다. 또한 현재와 미래의 기술이 제공하는 가능성으로 인해 노동자에 관한 정보가 완전히 투명하게 제공될 수 있으므로, 개인정보에 대한 현실적인 보호가 필요하다. 노동의 디지털화는 산업보건과 밀접하게 연관되어 있으며 업무상 위험의 영역에 속한다.

이 협약은 숙련개발을 촉진하고 효율성을 보장하기 위해 훈련을 강조하며, 동시에 실무 상황에 따라 수정할 수 있는 훈련제도의 다양성과 유연성을 중시한다. 관건은 사용자가 혁신을 달성하고 생산성과 노동조건 및 안전을 개선함으로써 정보통신기술의 소위 “긍정적인” 사용

14) 다음 자료 참조. Expert Panel on Effective Ways of Investing In Health Request(2021), “Request for an Opinion : Supporting the Mental Health of Health Workforce and Other Essential Workers”, https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf (검색일 : 2021.7.20).

15) 다음 자료 참조. European Parliament(2021), “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf (검색일 : 2021.7.20).

을 실천할 수 있도록 하는 것이다. 현대의 노동세계에서 정보통신기술의 역할을 인정하는 것, 그리고 노동자가 자신이 속한 기업의 성공과 경제성장을 보장하기 위해 책무를 이행하는 것과 관련하여 그들의 신체적·정신적 건강을 보호하는 것, 이 두 가지 사이에서 균형을 찾아야 한다.

또한 정보통신기술로 인해 초래된 조직적응과 노동의 전환을 위해 사용자와 노동자가 함께 협력하는 것은 양측 모두에게 이익이 된다. 노동자 개인에 대한 보호는 각 EU 회원국에서 적절한 수준에서의 단체교섭을 통해 보장되고 명확하게 규정되어야 한다. 노동자의 건강과 안전, 그리고 기업의 운영에 미칠 수 있는 잠재적인 부정적 영향을 방지하기 위해 예방을 우선 시할 필요가 있음을 협약은 상기시킨다. 이러한 우선원칙을 보장하기 위해 이 협약에서는 권리와 의무 및 책임에 관한 명확한 체계를 구축함으로써 안전하고 건강한 노동환경을 보장하기 위한 조치를 채택할 것을 제안한다(노동의 디지털화와 관련한 위험에 대해 교육하고, 인식 개선 조치를 채택하며, 원격근무와 이동근무를 포함한 노동시간에 관한 규칙을 준수하고, 근무시간 동안의 디지털기기 사용에 관한 정책과 규칙을 명확히 하며, 노동시간 외 연락을 지양하는 문화를 경영진이 조성하도록 강제하고, 업무량을 평가하는 대책 등이 이에 해당한다).

해당 협약은 제재보다는 계도를 우선시하는데, 특히 노동시간과 관련하여 사용자와 노동자에게 정보를 제공하고 권고하는 것을 선호한다. 이러한 접근 방식이 약점으로 비춰질 수도 있다. 하지만 이러한 조치는 노동자에게 초과노동시간에 대해 보상받을 수 있는 권리와 연락이 가능한 상태에 있어야 한다는 의무에서 벗어날 수 있는 새로운 권리를 부여하게 될 것이다. 즉 노동자는 사용자에게 종속된 노동시간 외에는 업무에 구속되지 않을 권리를 향유하게 될 것이다. 명시적으로 언급하지는 않았지만, 이 협약은 “연결차단권”을 준거로 삼고 있다. 협약은 또한 업무량과 업무관리 과정에 대해 [너무 과도하다고] 경고할 수 있는 권리 및 직장에서 고립된 상황에 처하지 않도록 보호받을 수 있는 권리를 [노동자에게] 인정할 것을 권고한다.

정보통신기술이 불러온 변화에 적응하는 데 있어 산업보건은 해결해야 할 하나의 도전과제이지만, 유럽 기준협약은 이를 인간 존엄성의 보호라는 관점에서 접근한다. 실제로 협약은 한 가지 모순을 명확히 밝혀준다. 즉 정보통신기술과 인공지능의 발전 덕분에 환경을 보존하고 더 나은 노동조건을 보장할 가능성이 있지만, 그와 동시에 이러한 기술로 인해 특히 개인보호와 관련하여 인간의 존엄성을 훼손할 위험도 있다는 점이다. 현재와 미래의 기술을 이용하여

각 개인에 관한 방대한 양의 정보를 수집할 수 있다. 위치추정 정보, 생물학적 정보, 생체인식 정보 및 사생활 정보 등에 대한 이용이 증가함에 따라, 노동자는 해당 정보를 사용하거나 남용하는 자에게 종속될 수 있다. 이러한 정보는 저장되며 벌써부터 노동자에게 불리하게 사용될 수 있다. 현재 진행 중인 변화는 사실상 사생활에 속하는 정보를 활용하기 위한 기술의 발전에 기반을 두고 있다.

유럽 기준협약은 「개인정보의 처리와 관련한 자연인의 보호 및 개인정보의 자유로운 이동에 관한 EU 규칙 2016/679(EU-GDPR)」¹⁶⁾ 제88조를 준용하는데, 이것은 노동관계 차원에서 노동자의 개인정보 취급에 관한 규칙을 정하고 있는 조항이다. 각 회원국에서는 입법적 수단이나 단체교섭을 통하여, 개인정보보호와 관련하여 노동자의 권리와 이익을 보호할 수 있는 별도의 규칙을 제정해야 한다.

협약은 개인정보의 남용으로부터 노동자를 보호하기 위한 조치들을 제안하고 있다. 예를 들어, 노동자 대표가 사용자와 이러한 문제를 다룰 수 있도록 해야 한다는 제안, 노동자의 개인정보를 수집할 때는 그 목적을 구체적이고 투명하게 밝힘으로써 개별 노동자의 동의를 얻도록 해야 한다는 제안 등이 이에 해당한다. 단지 가능하다는 이유만으로 개인정보를 수집하거나 이러한 수집이 무기한으로 이뤄져서는 안 된다. 협약은 또한 개인정보, 생물학적 정보 및 생체인식 정보를 취급하는 데 있어 인공지능 기술에 대한 인간의 통제력을 유지할 것을 제안한다. 신체적·심리적 및 인지적 온전성에 대한 위협요인을 고려하여 자료수집이 시행되기 전에 위험성 평가를 수행해야 한다. 특히 차별적 편견으로부터 일부 집단을 보호하는 등 형평성을 보장할 필요가 있다. 시스템 개발 방식을 활용하여, 예컨대 정보 처리상의 오류를 방지하기 위해 수행되어야 할 점검을 통해, 노동자에게 해당 시스템의 운영에 대해서 명확하고 투명한 방식으로 설명할 수 있어야 한다.

유럽 기준협약이 노동의 디지털화 문제를 실질적으로 다루고자 함에도 불구하고, 프랑스의 사회적 파트너들은 현재의 코로나19 대유행 기간에 뜨거운 현안으로 떠오른 원격근무와 관

16) 다음 자료 참조. Official Journal of the European Union(2016), “Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and Repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)”, <https://eur-lex.europa.eu> (검색일 : 2021.7.20).

련한 규정만을 국내법으로 법제화하기로 2020년 11월 20일에 결정했다. 이는 보건위기 상황에서 뒷전으로 밀려나 있던 사회적 파트너들이 자신들의 존재감을 드러내기 위한 수단으로 여겨진다.¹⁷⁾ 원격근무에 대한 높은 관심, 그리고 특히 원격근무자의 정신건강과 관련하여 법제를 강화할 필요성이 있음에도 불구하고, 최근 프랑스 의회가 채택한 산업보건제도 개혁안은 이러한 문제를 다루지 않고 있다.

■ 프랑스 산업보건제도의 개혁

“산업보건예방을 강화하기 위한” 2021년 8월 2일 법¹⁸⁾은 산업보건과 공중보건 사이의 장벽을 없애는 것을 목표로 한다. 이 법은 주로 [산업의로 구성되는] 산업보건서비스에 집중하는데, 산업보건서비스는 “산업보건예방서비스(SPST)”로 재편될 예정이다. 다소 산만하고 미흡한 점이 있기는 하지만, 어쨌든 산업보건예방서비스는 업무상 위험을 평가 및 예방하고, 산업보건을 증진하는 데 있어 좀 더 폭넓은 권한을 갖는다. [산업보건예방서비스에 소속된] 산업의는 공유된 의료정보를 열람할 수 있을 예정이며, 산업보건예방서비스는 사업장에서 산업보건을 증진하는 활동에 참여하고, 업무상 위험의 예방과 관련하여 [법령에 의하여 의무적으로 제공되는] “급여항목”과 [별도의 비용을 납부해야 하는] “비급여항목”을 관리할 예정이다.

그렇지만 산업보건과 공중보건 사이의 구별을 제거하는 것은 증진 원칙과 예방 원칙 사이에 혼란을 초래할 위험이 있다. 이러한 변화가 산업보건의 문제를 개별화하는 결과로 이어져서는 안 되는데, 왜냐하면 이는 노동자 개인에게 책임의 일부를 전가할 소지가 있기 때문이다. 공중보건정책은 집단적 예방에 의해 뒷받침되는데, 집단적 예방은 넓은 의미로 해석되는 사회적·직업적 환경과 관련한 위험요인을 감소시키는 것을 목표로 한다. 노동이 질병과 재해의 원인인 이상 산업보건과 그 관계자는 필연적으로 공중보건에 관여하게 된다. 석면, 에틸

17) Véricel, M.(2021), “L'accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif”, *Revue de droit du travail*, n° 1, pp.59~62.

18) 편집자 주 : Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. 이 법은 2022년 3월 31일부터 시행될 예정이다.

렌글리콜 및 살충제의 사용과 같은 고통스러운 사건을 통해서 알게 된 사실은 재해와 질병을 탐지하고 평가하며 예방하기 위해서는 직업적·개인적 환경에서 보건상황을 예의 주시할 필요가 있다는 점이다.

코로나19 대유행은 산업보건과 공중보건의 서로 얽혀 있음을 더욱 잘 보여주었다. 격리 상태는 간혹 노동 감각의 상실을 초래하므로, 원격근무가 보편화될 위험과 재택근무는 공중보건의 영역에 속하는 정신병리를 유발하였거나 유발할 것이다. 산업보건은 그 결과가 인구 대다수에 영향을 미칠 수 있기 때문에 사회 전체의 관심사이다. 하지만 산업보건의 문제와 그것이 공중보건에 미치는 결과를 좀 더 가시적으로 드러내는 것이 비록 흥미로운 일일지라도, 노동이 초래할 수 있는 부정적 효과들이 갖는 특수성을 놓쳐서는 안 된다. 즉, 건강증진과 산업보건 차원에서의 예방이 혼동되어서는 안 된다.

보건예방은 건강에 대한 위험이 실현되는 것을 막기 위해 필요한 조치와 수단을 시행하는 것이다. 이는 노동자의 건강에 대한 위험요인을 다루며, 해당 요인이 존재할 때 위험의 실현을 방지하는 것을 목적으로 한다[작업조직, 노동시간의 조정, 노동환경(소음, 열기, 진동, 먼지 및 분진, 열 및 전자기파의 방사, 노동의 질 등)]. 건강증진은 각자가 자신의 건강과 타인의 건강을 위해 행위하는 데 이용할 수 있는 수단들을 겨냥한다. 이는 좀 더 개별적인 접근 방식(비만, 알코올 중독, 흡연, 성병, 심혈관 질환, 각종 암 등의 퇴치)을 통해 각자의 건강을 개선하고 양호한 건강상태를 유지하는 방향으로 취해지는 조치에 중점을 둔다.

건강증진을 위한 공중보건정책의 목표 안에 산업보건을 포함시키는 것은 새로운 관점을 열어준다. 특히 산업보건을 노동의 지속가능성과 연계하는 관점을 제공한다. 노동조건 개선은 경제성장을 통한 빈곤감소와 환경보호에 기여하며, 미래 세대가 그들의 필요를 충족할 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족할 수 있도록 한다[브룬틀랜드(Brunland) 위원회와 지속가능한 개발 참조]. 알랭 쉬피오(Alain Supiot)의 표현을 빌리자면, 관건은 진정으로 인간적인 노동체제에 기반한 사회적 관계를 도처에서 재건하기 위해 공동의 정치적 프로젝트의 중심에 다시금 노동을 놓는 데 있다.

이를 위해 산업보건은 실질적인 기본권이 되어야 하며, 이는 곧 산업보건이 거래의 대상이 될 수 없음을 의미한다. 그런데 새로운 법은 산업보건의 보호 수준을 약화시키기 시작한다. 업무상 위험의 예방을 산업보건예방서비스에 의해 관리되는 의무적 “급여항목”과 별도의 청

구 대상인 “비급여항목”으로 나누는 것은 예방의 강화라는 목적에서 볼 때 이론의 여지가 있다. 이러한 장치는 사용자의 안전의무 이행범위를 축소하는 효과를 가지며 프레임의 전환을 초래한다. 또한 업무상 위험을 예방하기 위한 연간 프로그램 내 각 예방조치의 비용을 사용자가 산정하는 것도 사용자의 안전의무 범위를 축소시킬 수 있다.¹⁹⁾

노동자의 건강에 대한 침해를 어느 수준에서 예방하는 것이 타당한가의 문제는 “합리적 실행 가능성”의 기준에 맡기면 안 된다. 이 기준은 사용자의 안전의무에 관한 영국법의 기준을 상기시키는데, 이 기준은 1989년 6월 12일 유럽 기본지침(제5조 제1항)²⁰⁾에서 정하고 있는 원칙, 즉 사업의 규모나 노동자의 법적 지위(민간부문인지 공공부문인지)와 상관없이 “노동과 관련된 모든 측면에서” 산업보건에 관한 보호를 향유할 수 있는 권리를 평등하게 보장해야 한다는 원칙과 양립할 수 없다. 여기서 문제는 노동자의 건강과 안전의 보호에 관한 EU 법에 비추어 볼 때 비용편익의 원칙을 인정할 수 있느냐와 관련된다. 영국이 “합리적으로 실행 가능한 한도 내에서(as far as reasonably practicable)”라는 기준에 따라 EU 기본지침상의 안전의무를 국내법으로 수용하지 않은 것을 이유로 EU 집행위원회가 영국을 제소한 사건에서, EU 쪽 대리인은 “EU 법은 경제적 계산보다는 노동자의 인격을 보호하는 데 우선권을 부여하고 있는 것으로 보인다.”라는 의견을 밝힌 바 있다.²¹⁾ 유럽사법재판소는 집행위원회의 이행청구소송을 기각하였다. 이유는 두 가지이다. 첫째, 사용자의 안전의무를 부과하는 유럽 기본지침이 사용자의 무과실책임임을 인정하는 것인지 여부는 증명되지 않았다. 둘째, 지침 제5조 제1항은 사용자의 일반적 안전의무를 규정하고 있을 뿐, 여하한 책임의 형식에 대해서도 규정한 바가 없다. 그럼에도 불구하고 유럽사법재판소는 EU 쪽 대리인의 제13번 청구이유는 반박하지 않았다. 이에 따르면 “일터에서 노동자의 안전, 위생 및 보건을 개선하는 것은 순전히 경제적 고려사항에 종속될 수 없는 목표이다.”

또한 그러한 [경제적] 접근 방식은 프랑스가 2016년에 비준한 ILO 협약 제187호의 예방문화 원칙과도 양립할 수 없을 것이다. 예방문화란 “안전하고 건강한 노동환경에 대한 권리가 모든 영역에서 존중되는 문화, 정부와 사용자와 노동자가 명확하게 정해진 권리와 책임 및

19) 게다가 예방 프로그램은 상시 노동자 수가 50인 이상인 사업에서만 의무사항이다.

20) directive-cadre du 12 juin 1989(art. 5 §1).

21) 다음 자료 참조. CJCE, 14 juin 2007, *Commission v RU*, aff. C-127-5.

의무를 통해 안전하고 건강한 노동환경을 보장하는 데 적극적으로 참여하는 문화, 예방원칙에 최우선 순위를 부여하는 문화”를 의미한다. 따라서 질문은 이렇게 할 수도 있었다. “설령 예방에 드는 비용이 비싸더라도, 예방이 가능한 매 순간에 예방을 하는 정책을 채택할 수 있는가?”

이것은 건강의 증진과 관련하여 각자가 자신의 건강 및 타인의 건강을 위해 행위할 수 있는 가능성과 산업보건에서의 집단적 책임 사이에 일정한 연결고리를 설정하는 문제이다. 이는 노동과 관련한 위험을 좀 더 잘 예견하고 분석해서 위험을 예방하며, 관련 행위자들과 관련 분야들 간의 장벽을 없애기 위함이다. 관건은 노동에 대해서, 건강에 대해서 뭐라도 하도록 하면서, 그렇다고 산업보건의 문제를 개별화하지는 않는 데 있다.

마지막으로, 산업보건과 공중보건 사이의 장벽 없애기를 너무 지나치게 밀어붙이며 건강증진을 추진하다가 산업보건의 개별화로 흘러갈 수 있다. 건강과 관련해서 어떻게 행동해야 하는지 노동자의 귀에 속삭여주는 것은 산업보건에 대한 위생학자적 접근 방식에 해당한다. 그렇게 되면 업무상 위험의 부담을 둘러싼 메커니즘이 역전되고, 사용자의 권한이 노동자의 사생활로 밀고 들어올 위험이 있다. 이는 특히 자신의 체중과 식품위생을 제대로 관리할 줄 모르고 규칙적인 운동을 하지 않는 노동자에게 산업보건에 대한 책임의 일부를 전가하는 결과를 낳을 것이다. 공중보건과 산업보건에서 무엇이 일차적으로 중요한 예방인지는 서로 다르다. 공중보건에서는 일상생활에서 보건과 위생을 중시하는 예방정책이 중요하다. 반면 산업보건에서는 업무상 위험을 그 원천에서 찾아내고 제거하는 것이 중요하다. **KLI**

참고문헌

- Eurofound and EU-OSHA(2014), *Psychosocial Risks in Europe : Prevalence and Strategies for Prevention*, Luxembourg : Publication Office of the European Union, pp.1~102.
- European Commission(2021a), “Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027, Occupational Safety and Health in a Changing World of Work”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN> (검색일 : 2021.7.20).
- _____(2021b), *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, pp.1~47.
- _____(2020), “Science for Policy Briefs”, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (검색일 : 2021.7.20).
- European Parliament(2021), “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf (검색일 : 2021.7.20).
- European Union(2021), “Magnet4Europe : Improving Mental Health and Wellbeing in the Health Care Workplace”, <https://cordis.europa.eu> (검색일 : 2021.7.20).
- _____(2021), “European Platform to Promote Wellbeing and Health in the Workplace”, <https://cordis.europa.eu> (검색일 : 2021.7.20).
- ETUC(2020), “European Social Partners Framework Agreement on Digitalization”, June 2020, https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (검색일 : 2021.7.20).
- Expert Panel on Effective Ways of Investing In Health Request(2021), “Request for an Opinion : Supporting the Mental Health of Health Workforce and Other Essential Workers”, https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf (검색일 : 2021.7.20).
- OECD/EU(2018), *Health at a Glance : Europe 2018 - State of Health in the EU Cycle*, Paris : OECD Publishing, pp.1~211.
- Official Journal of the European Union(2016), “Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with regard to

the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and Repealing Directive 95/46/EC(General Data Protection Regulation)”, <https://eur-lex.europa.eu> (검색일 : 2021.7.20).

- Véricel, M.(2021), “L'accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif”, *Revue de droit du travail*, n° 1, pp.59~62.