



# 미국의 직장건강관리 프로그램 규칙

김미화 연구원

## 요약

■ 미국 고용기회평등위원회는 직장 내 건강관리 프로그램이 직원의 건강을 개선함과 동시에 프로그램 운영에 있어 연방의 차별 금지법들과 충돌되지 않도록 하기 위한 규칙을 발표함. 이번 규칙은 직장 내 건강관리 프로그램에 참여 시 제공하는 인센티브의 범위, 건강관리 프로그램 디자인, 개인정보 보호장치 등에 대한 내용을 담고 있음.

■ 미국 고용기회평등위원회(EEOC)<sup>1)</sup>는 지난 5월 16일 직장 내 건강관리 프로그램이 직원의 건강 개선이라는 목적에 부합함과 동시에 차별로부터 직원을 보호할 수 있도록 하는 규칙<sup>2)</sup>을 발표함.

- 동 규칙은 고용주가 직장 내 건강관리 프로그램에 참여하는 직원에게 인센티브를 지급할 수 있도록 허용하고 있는 오바마케어법의 문제점을 시정하기 위한 조치임.
  - 오바마케어법하에서 기업이 직원들에게 건강관리 프로그램 참여를 강요하거나, 참여 여부에 따라 보너스나 불이익을 지나치게 크게 적용하는 등 고용 차별에 해당하는 경우가 종종 발생하였음.

■ EEOC는 직장 내 건강관리 프로그램이 HIPAA<sup>3)</sup> 규정을 준수하면서 장애인법(ADA)<sup>4)</sup> 및 유전정보 차별 금지법(GINA)<sup>5)</sup>에 부합할 수 있는 방법에 대한 지침을 제공함.

- EEOC는 동 조치를 통해 연방 법률<sup>6)</sup> 간 충돌을 완화하고 차별을 예방하는데 그 목적을 두고 있음.

1) EEOC: Equal Employment Opportunity Commission.  
 2) Final Rules on Employer Wellness Programs.  
 3) HIPAA(Health Insurance Portability and Accountability Act 1996)는 건강보험 정보의 이전 및 그 책임에 관한 법률로서 의사, 보험회사, 기타 의료 서비스 제공업체 등이 환자의 허락 없이 환자의 의료 기록에 있는 개인 식별 가능 정보를 공유하거나 판매하는 것을 금지함.  
 4) ADA(Americans with Disabilities Act)는 장애를 근거로 한 차별을 금지하고 있음.  
 5) GINA(Genetic Information Nondiscrimination Act)는 고용주가 유전정보를 바탕으로 고용자를 차별하지 못하도록 규정하고 있음. 즉 유전정보를 이유로 하여 해당 근로자의 고용조건을 불리하게 하거나 채용하지 않는 행위 및 근로자 또는 근로자 가족의 유전정보를 요구하거나 구매하는 행위를 금지함.

- EEOC가 발표한 규칙은 건강관리 인센티브의 범위, 건강관리 프로그램의 설계, 개인정보 보호장치 강화를 그 핵심내용으로 하고 있음.
- 먼저, 동 규칙은 건강관리 인센티브 범위와 관련하여 직원 및 직원 배우자가 건강관리 프로그램에 참여할 경우 총 의료보험비용의 최대 30%까지 인센티브를 제공할 수 있도록 함.
  - 또한 직원 자녀의 건강 정보 또는 직원, 직원의 배우자 및 자녀의 특정 유전정보(가족 병력이나 유전자 검사결과 등) 교환에 대한 대가로는 어떠한 인센티브도 제공할 수 없도록 함.
- 둘째, 건강관리 프로그램이 “자발적이고, 건강 증진 또는 질병 예방을 위해 합리적으로 디자인되어야 함”을 요구하고 있음.
  - 고용주가 직원의 참여를 강요하지 않아야 하며, 불참 시 건강보험 제공을 거부하거나 보장을 제한해서는 안되며, 직원에 대한 보복, 강요, 협박이 없어야 함.
  - 건강관리 프로그램이 실제로 건강을 증진시키는 데 이용되어야 하고, 단지 직원과 가족들의 민감의료정보를 수집하거나 판매하는 데 이용되거나 건강보험 비용을 전가시키는 데 이용되지 않아야 함.
- 마지막으로 건강정보에 대한 확실한 보호장치를 제공하여야 함을 명시하고 있음.
  - 건강관리와 관련하여 수집 정보 및 목적, 비밀 유지 및 공개에 대한 제한 등을 통지하도록 함.
  - 직원 및 가족에게 제공되는 건강 및 유전적 서비스에 대한 고지를 하고 동의를 얻도록 함.
  - 보안 정보를 처리하는 직원에 대한 교육, 건강정보 암호화, 위반사항 발생 시 즉시 통지 등 보안 유지를 위한 모범규준을 명확히 함.
- EEOC의 규칙 발표에도 불구하고 인센티브 지급이 궁극적으로 프로그램 불참 직원에 대한 의료보험 비용 전가로 이어질 수 있음에 대한 우려가 제기되고 있음.
  - 또한 개인 정보 유출 문제에 대한 우려도 지속되고 있음. [kiri](#)

6) 여기서 연방 법률이란 HIPAA, ADA, GINA를 말함.