



염전노동자 노동착취·인권침해 뿌리 뽑는다 관계부처·지방정부 합동 대응체계 가동

- 노동부·해수부·경찰청·지방정부 협업해 폭행·강제근로·임금착취 등 엄정 대응
- 피해자 피해 회복 지원 및 사업주 대상 인권 교육도 전면 확대

고용노동부(장관 김영훈)와 해양수산부(장관 황종우)는 최근 전라남도 영광군 염전에서 발생한 지적장애인 노동자 폭행·노동착취 사건과 관련하여, 노동권 침해와 인권 유린이 더 이상 반복해서는 안 된다는 원칙 아래, 경찰청, 지방정부와 함께 합동 대응체계를 구축·운영한다고 밝혔다.

염전은 열악한 노동환경과 고립된 작업환경 등으로 인해 노동권 침해가 발생하더라도 외부의 감시와 보호가 미치기 어려운 구조이다. 정부는 2021년 신안군 염전 노동자 인권침해를 계기로 제도개선을 추진해 왔으나, 최근 유사 사건이 다시 발생함에 따라 범정부 차원에서 재발 방지를 위한 현장 중심 대응체계를 마련한 것이다.

[염전사업장 기초노동질서 자가 진단 + 법 준수 당부]

먼저, 고용노동부는 전체 염전 사업장 765개소를 대상으로 기초노동질서 확립과 노동관계법 준수 여부를 자가진단하도록 독려하는 공문을 긴급 배포하여, 사업주 스스로 폭행 여부, 근로계약 및 최저임금 준수 여부 등을 점검하고 즉시 개선 하도록 하였다.

또한, 전체 염전의 80%가 있는 신안군을 관할하는 목포고용노동지청은 염전 사업장 55개소 대상으로 불시 방문하여 임금체불, 폭행 등 노동관계법 준수 여부를 확인하는 패트롤 감독도 실시하고 있다.

[현장조사와 경찰 순찰, 근로감독을 연계해 위험사업장 신속 대응]

해양수산부는 지난 5월부터 지방정부와 합동으로 실시하고 있는 전체 염전의 고용실태 전수조사 실시 과정에서, 노동자 폭행, 강제노동, 임금착취 등 노동관계법 위반이나 인권침해 정황이 확인되면 고용노동부와 경찰청에 즉시 통보하는 등 관계기관 간 협업을 강화할 계획이다.

또한, 기존 이주노동자 인권침해 대응을 위해 운영하던 고용노동부 - 경찰청 핫라인을 내국인 노동자 사건 발생 시까지 확대하여, 경찰청이 염전 등 도서 지역에서 발생한 노동권 침해 사건 인지 즉시 고용노동부에 통보하고 합동 조사를 진행하는 등 공조 체계를 상시 운영한다.

[위법사항 엄정대응, 피해자 보호 및 사업주 교육 병행]

고용노동부는 해수부·경찰청으로부터 통보받은 사업장에 대해서는 신속하게 근로감독에 착수하고, 폭행·강제근로 등이 확인되는 경우에는 즉시 형사입건하는 등 엄정 대응할 계획이다.

해양수산부와 지방정부는 강제근로 등 위법행위가 확인된 염전에 대해서는 관련 법령에 따라 허가 취소, 사업 참여 제한, 지원금 환수 등 엄정 조치할 예정이다. 피해자 보호가 필요한 경우 관계부처 및 지방정부가 협업해 보호시설 연계 및 피해회복 지원도 병행한다.

아울러, 고용노동부와 해양수산부가 협업하여 염전 사업주를 대상으로 노동법 준수 교육을 실시하여 노동권 보호의식과 인권 감수성을 높이고, 사업장 내 법 준수 인식도 제고할 계획이다.

해양수산부 황종우 장관은 “염전 근로자의 인권과 노동권 보호는 지속 가능한 천일염 산업을 위한 가장 기본적인 전제”라며, “생산현장에 대한 점검을 강화하고 위법행위가 확인된 사업장에 대하여는 허가 취소 등 관리 수단을 엄격히 적용하는 한편, 관련 제도보완을 통해 국민이 신뢰할 수 있는 생산환경을 만들어 나아가겠다”라고 밝혔다.

고용노동부 김영훈 장관은 “폭행과 강제근로 등 노동자의 인권을 짓밟는 전근대적 노동착취는 어떠한 이유로도 용납될 수 없다”라고 하면서, “관계 기관과 긴밀히 협력하여 노동 착취와 인권침해를 끝까지 추적하고, 법 위반에 대해서는 무관용 원칙으로 엄정 대응하겠다”고 밝혔다.

담당 부서	고용노동부 근로감독기획과	책임자	과 장	조아라 (044-202-7553)
		담당자	사무관	김보경 (044-202-7521)
담당 부서	해양수산부 유통정책과	책임자	과 장	문미희 (051-773-5440)
		담당자	사무관	이대섭 (051-773-5617)
담당 부서	경찰청 강력범죄수사과	책임자	총 경	김산호 (02-3150-2070)
		담당자	경 정	김상승 (02-3150-2170)

대한민국
정책브리핑



참고

자가진단표

점검사항	관련법	조항	자가진단 결과	비고
강제 근로의 금지	근로기준법	제7조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 폭행·협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하고 있는지? * 예: 가족과 연락이 안되는 지적장애 근로자에게 근로 강요 			
폭행의 금지	근로기준법	제8조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자를 어떠한 이유로든 폭행한 사실이 있는지? * 예: 때리거나 물건을 근로자를 향해 던지는 등 위협 			
서면 근로계약 체결	근로기준법	제17조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 주었는지? * 서면 작성 + 근로자에 교부 			
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시했는지? * ①임금(항목, 계산·지급방법), ②소정근로시간, ③유급휴일, ④연차유급휴가 등 			
임금체불	근로기준법	제36조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급하였는지? * 해고, 합의해지, 정년 등 근로계약이 종료되는 모든 경우 해당 * 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이자 포함) 			
	근로기준법	제43조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 임금을 통화로 직접 근로자에게 전액 지급하였는지? * 근로자의 통장을 사업주가 관리하면 안됨 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에게 대신 지급 불가 			
근로자퇴직 급여보장법	근로자퇴직 급여보장법	제9조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 계속근로기간 1년 이상 근로하고 퇴직시 퇴직금 발생. 해당 근로자에게 퇴직일로부터 14일 이내 퇴직금을 지급하였는지? * 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이자 포함) 			
최저임금 지급	최저임금법	제6조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자에게 금년도의 최저임금액 이상의 임금을 지급하고 있는지? * '24년 9,860원, '25년 10,030원 '26년 시급 10,320원 			
임금명세서 교부	근로기준법	제48조	<input type="checkbox"/> 준수 <input type="checkbox"/> 미준수	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금지급할 때마다 임금명세서를 교부하였는지? * 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 임금구성항목, 임금계산방법, 임금공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라질 경우 작성 (연장·야간·휴일근로의 경우에는 시간 수 포함) 			