

**특수고용노동자(캐디) 노동환경과
안전 실태 발표 및 처우개선을 위한 토론회**

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

2026.10.30.

주최



전국여성노동조합



이용우 국회의원실



정춘생 국회의원실

후원



고용노동부

프로그램

- 사 회 : 김유리 (전국여성노동조합 조직국장)
- 좌 장 : 나지현 (전국여성노동조합 지도위원)

시간	구분	내 용
10:00-10:10 (10분)	개회	□ 인사말 및 사진촬영 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 이용우 더불어민주당 국회의원 ▪ 정춘생 조국혁신당 국회의원 ▪ 최순임 전국여성노동조합 위원장
10:10-10:15 (5분)	현장발언	□ 폭염과 직장 내 괴롭힘 속 캐디 노동실태 증언 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 캐디노동자
10:15-11:10 (55분)	발제	□ 골프장 캐디의 노동과 건강 : 설문조사 결과 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 류지아 교수 (가톨릭관동대학교 국제성모병원 직업환경의학과)
		□ 골프장 캐디 노동의 구조적 위험과 경험 : 면접조사 결과 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 최혜영 연구원 (일하는여성아카데미)
		□ 골프장 캐디 노동환경과 안전보건 개선안 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 조건희 상임활동가 (한국노동안전보건연구소)
11:10-11:45 (35분)	토론	□ 윤지영 변호사 (직장갑질119 대표)
		□ 박선영 정책연구위원 (한국여성노동자회)
		□ 김기홍 사무국장 (한국골프장경영협회)
		□ 황도현 사무관 (고용노동부 노무제공자안전보호과)
11:45-12:00 (15분)	마무리	□ 종합토론 □ 폐회

목 차

인 사 말

- 이용우 더불어민주당 국회의원 ————— 4
- 정춘생 조국혁신당 국회의원 ————— 6
- 최순임 전국여성노동조합 위원장 ————— 8

현 장 발 언

- 폭염과 직장 내 괴롭힘 속 캐디 노동실태 증언 ————— 11

발 제 문

- 골프장 캐디의 노동과 건강 : 설문조사 결과 ————— 14
류지아 교수 (가톨릭관동대학교 국제성모병원 직업환경의학과)
- 골프장 캐디 노동의 구조적 위험과 경험 : 면접조사 결과 ————— 27
최혜영 연구원 (일하는여성아카데미)
- 골프장 캐디 노동환경과 안전보건 개선안 ————— 38
조건희 상임활동가 (한국노동안전보건연구소)

토 론 문

- 윤지영 변호사 (직장갑질119 대표) ————— 44
- 박선영 정책연구위원 (한국여성노동자회) ————— 52
- 김기홍 사무국장 (한국골프장경영협회) ————— 59
- 황도현 사무관 (고용노동부 노무제공자안전보호과) ————— 65

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[인사 말]

인 사 말



이 용 우 국회의원

더불어민주당 인천 서해구을

기후에너지환경노동위원회

안녕하십니까?더불어민주당 인천 서해구을 국회의원 이용우입니다.

<특수고용노동자(캐디) 노동환경과 안전 실태 발표 및 처우개선을 위한 토론회> 개최를 진심으로 축하드립니다. 귀중한 자리를 마련해주신 전국여성노동조합, 정춘생 의원님, 고용노동부와 발제를 맡아주신 캐디 노동자, 류지아 교수님, 최혜영 연구자님, 한국노동안전보건연구소 조건희 활동가님을 비롯한 관계자 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2018년 단 11건에 불과했던 캐디 노동자 산재 신청 건수가 2025년 1,006건으로 급증했습니다. 산재 직종 적용 직종의 확대이자, 그동안 사각지대에 놓여있던 노동 현장의 위험이 수면 위로 드러난 것입니다.

산재보험 적용으로 한 걸음 더 나아갔지만, 캐디 노동자들이 처한 현실은 변함없이 위험하고 척박합니다. 육체노동으로 인한 근골격계 질환은 물론이고, 일상적인 언어 폭력과 성희롱 등에 무방비로 노출되어 있습니다.

무엇보다 참담한 것은 이들의 안전과 생명권마저 위협받고 있다는 것입니다. 지난해 경북 지역 대형 산불 당시, 불길이 덮쳐오는 위급한 상황에서도 캐디 노동자들은 라운딩을 강요받아야 했습니다. 살인적인 폭염과 폭우 속에서도 수입 감소나 사측의 불이익이 두려워 묵묵히 위험을 감수해야만 합니다.

캐디 노동자들이 근로기준법상 근로자로 온전히 인정받지 못하는 현실이 만들어낸 결과입니다. 특수고용노동자라는 이름이 안전을 외면하는 핑계가 될 수는 없습니다. 캐디 노동자들이 처한 구조적 위험을 직시하고, 더 넓고 튼튼한 안전망을 구축해야 합니다.

노동안전보건체계를 구축은 물론 산재 실효성도 확보해야 합니다. 나아가 이재명 정부의 국정과제인 ‘일하는 사람의 권리에 관한 기본법’과 ‘근로자 추정제’를 하루빨리 추진해야 합니다.

일하는 사람을 지키는 법과 제도는 현장의 목소리 위에서 만들어져야 합니다. 토론회에서 전해주신 생생한 현장의 말씀들을 가슴 깊이 새기겠습니다.

저 역시 국회 기후에너지환경노동위원회 위원으로서, 일하는 사람 모두가 차별 없이 안전하고 건강하게 일할 권리를 보장받도록 입법과 제도 개선에 최선을 다하겠습니다.

고맙습니다.

2026년 10월 30일

더불어민주당 국회의원 이 용 우

인 사 말



정 춘 생 국회의원

조국혁신당 비례대표

성평등가족위원회, 행정안전위원회

안녕하십니까.

‘민생의 봄날’, ‘국민의 봄날’을 위해 정치하는 조국혁신당 국회의원 정춘생입니다.

오늘 <특수고용노동자(캐디) 노동환경과 안전 실태 발표 및 제도 개선을 위한 토론회 - 골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기>를 공동주최하게 되어 뜻깊게 생각합니다. 함께 준비해 주신 전국여성노동조합과 이용우 의원님, 그리고 발제와 토론을 맡아주신 모든 분께 감사드립니다.

골프장 캐디는 노동자이지만, 그 노동환경과 안전은 충분히 보호받지 못하고 있습니다. 오늘 토론회는 감정노동과 산업재해, 성희롱·성추행 등 여성노동자가 일터에서 겪는 다양한 위험을 살펴보고, 제도 개선과 정책 대안을 모색하기 위해 진행한 ‘특수고용노동자(캐디) 노동환경과 안전 실태 진단 정책연구’의 결과를 공유한다는 점에서 매우 의미가 큼니다.

특히 캐디를 대상으로 직접 실시한 설문조사와 면접조사 결과를 바탕으로 현장의 문제를 진단하고 구체적인 개선방안을 논의한다는 점에서, 오늘의 논의가 현장에 뿌리내린 실효성 있는 정책으로 이어질 것으로 기대합니다.

캐디의 대부분은 여성입니다. 이들이 일터에서 겪는 고충은 다른 여성 중심 노동현장에서 나타나는 문제와도 맞닿아 있을 것입니다. 오늘 논의되는 노동환경 개선방안이 골프장에만 머무르지 않고, 다양한 분야에서 일하는 여성노동자의 권리를 보장하는 계기가 되기를 바랍니다.

노동의 형태나 고용 방식에 따라 차별받거나 배제되어서는 안 됩니다. 사업주의 보호 책임을 강화하고, 아프면 쉴 권리, 피해를 입으면 보호받을 권리, 임신과 출산 이후에도 안심하고 일할 권리를 실질적으로 보장해야 합니다. 노동의 형태가 다르다는 이유로 안전과 건강을 지킬 권리까지 달라져서는 안 될 것입니다.

바쁘신 가운데 귀한 연구 결과와 현장의 목소리를 나눠주실 발제자와 토론자 여러분께 다시 한번 감사드립니다. 저 역시 국회에서 오늘 제기되는 현장의 목소리를 귀담아듣고, 실질적인 법·제도 개선으로 이어질 수 있도록 국회 성평등가족위원회 위원으로서 함께 하겠습니다.

감사합니다.

2026년 10월 30일

조국혁신당 국회의원 정 춘 생

인 사 말



최 순 임 위원장
전국여성노동조합

안녕하십니까. 전국여성노동조합 위원장 최순임입니다.

오늘 토론회에 함께해 주신 모든 분께 감사드립니다. 공동주최를 맡아주신 이용우 의원실과 정춘생 의원실, 후원해 주신 고용노동부, 발제와 토론을 맡아주신 분께도 감사의 말씀을 드립니다.

전국여성노동조합은 1999년 창립 당시부터 골프장 캐디 노동자의 권리를 찾기 위한 투쟁을 해오고 있습니다. 시작은 골프장 캐디가 서비스직 여성이라는 이유로 40세 정년을 강요받았던 차별에 맞서 노동조합을 만들었고, 지금까지 노동자로서의 권리를 보장받기 위해 싸워왔습니다.

골프장 캐디는 여느 노동자처럼 노동을 제공한 대가로 생계를 유지하지만, 특수고용노동자라는 이유로 노동관계법과 제도의 충분한 보호를 받지 못하고 있습니다.

특히 여성노동자라는 이유로 차별과 폭력에 더욱 취약한 현실에 놓여 있습니다. 노동의 형태가 다르다는 이유로 노동자의 권리까지 달라져서는 안 됩니다.

올해 전국여성노동조합은 그중에서도 캐디의 안전 · 보건 · 건강 문제에 더욱 주목해 이번 연구조사를 진행했습니다. 폭염과 폭우 속에서도 경기를 멈추기 어렵고, 고객의 폭언과 성희롱을 겪어도 제대로 보호받지 못하며, 사고와 질병이 발생해도 충분히 쉬거나 치료받기 어려운 현실이 계속되고 있습니다. 이번 설문조사와 면접 조사 결과는 이러한 위험이 일시적인 문제가 아니라 노동환경과 제도의 구조적인 문제임을 보여주고 있습니다.

일하는 사람이 다치지 않고, 아프면 쉴 수 있으며, 폭력과 괴롭힘으로부터 보호받는 것은 당연한 권리입니다. 골프장 캐디 역시 예외일 수 없습니다. 안전은 개인이 알아서 지켜야 할 문제가 아닙니다. 사업주와 정부가 책임지고 보장해야 할 의무입니다.

오늘 토론회가 현장의 고통을 확인하는 데 그치지 않고, 정부와 국회가 책임 있게 응답하며 실질적인 법·제도 개선으로 나아가는 출발점이 되기를 바랍니다.

전국여성노동조합도 캐디의 목소리를 모으고, 안전하게 일할 권리가 현장에서 실현 될 때까지 함께 싸워 나가겠습니다.

오늘 함께해 주신 모든 분께 다시 한번 더 감사드립니다.

2026년 10월 30일

전국여성노동조합 위원장 **최 순 임**

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

현장발언

Ⅰ 폭염과 직장 내 괴롭힘 속 캐디 노동실태 증언

캐디노동자

Ⅰ 폭염과 직장 내 괴롭힘 속 캐디 노동실태 증언

올여름 캐디들이 체감한 필드는 그야말로 불지옥이었습니다. 43도가 넘는 캐디 휴게시설에는 탁상용 선풍기 한 대가 전부였고, 얼음조차 부족했습니다. 제빙기와 에어컨 설치, 아이스크림 지원을 요청했지만 돌아오는 답은 늘 예산 부족이었습니다. 하루 70여 명의 캐디들이 두통과 어지러움, 메스꺼움을 호소하며 식염포도당을 먹어가며 버텨야 했습니다.

저 역시 지난 8월 초더위를 먹어 코스 위에서 7차례나 구토했습니다. 하지만 제가 쓰러져 퇴근하면 그 부담이 동료들에게 돌아간다는 생각에 악으로 버티며 두 경기를 모두 마쳐야 했습니다. 회사는 극심한 폭염에도 매일 풀팅을 운영했고, 캐디들은 충분히 쉬지 못한 채 해가 뜰 무렵부터 질 때까지 일해야 했습니다.

그런데 폭염만으로도 버티기 힘든 우리를 더욱 고통스럽게 한 것은 관리자들의 성희롱과 보복성 괴롭힘이었습니다.

골프장 직원의 성희롱을 본사에 신고하자 관리자는 보복성으로 월 휴무를 8회에서 6회로 줄이고 무급 당번에게 청소와 경기과 업무까지 맡기는 등 근무조건을 악화시켰습니다. 하루 식사 제한과 복장·카트 검사까지 도입했습니다. 심지어 캐디는 고객에게 성희롱을 당해도 손님에게 돈만 많이 받으면 되는 것 아니냐는 차별적인 발언까지 했습니다.

문제를 개선해 달라고 요구한 뒤에는 제 귀에 들리는 거리에서 욕을 하고, 구내식당에서도 저를 깎아내렸습니다. 조원에게 고객 불만이 접수되면 조장인 저까지 직접 사과하라고 강요했고, 쉬는 날에도 업무를 전가했으며 조장 회의에서도 저를 배제했습니다. 다른 골프장에까지 성희롱 문제를 제기한 캐디들이 문제라는 식의 악소문을 내 이직마저 두렵게 만들었습니다.

직장 내 괴롭힘을 신고하려 노동부를 찾아갔지만, 캐디는 근로자가 아니라는 말만 들었습니다. 부당한 대우를 당해도 어디에 도움을 요청해야 할지조차 막막했습니다.

폭염과 근무조건이 악화되자 결국 퇴사자가 속출했고, 남은 캐디들은 한 달에 최대 25일씩 하루 두 경기를 소화해야 했습니다. 많은 캐디들이 한 달 반가량 하루 3~4 시간밖에 잠들지 못할 정도로 정신적 고통을 겪었습니다. 저 역시 떠나고 싶지만, 제가 떠난 뒤 남은 동료들에게 더 큰 불이익이 돌아갈까 두려워 버티고 있습니다.

캐디는 특수고용직이라는 이유로 폭염 속 안전도 괴롭힘으로부터의 보호도 제대로 보장받지 못하고 있습니다. 오늘 이 토론회가 현장의 고통을 알리는 데서 그치지 않고, 폭염 속 특수고용노동자의 생명과 안전을 지키고 직장 내 괴롭힘과 차별로부터 캐디를 보호할 실질적인 제도 개선으로 이어지기를 바랍니다.

경청해 주셔서 감사합니다.

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[발 제 문]

Ⅰ 골프장 캐디의 노동과 건강 : 설문조사 결과

류지아 교수

(가톨릭관동대학교 국제성모병원 직업환경의학과)

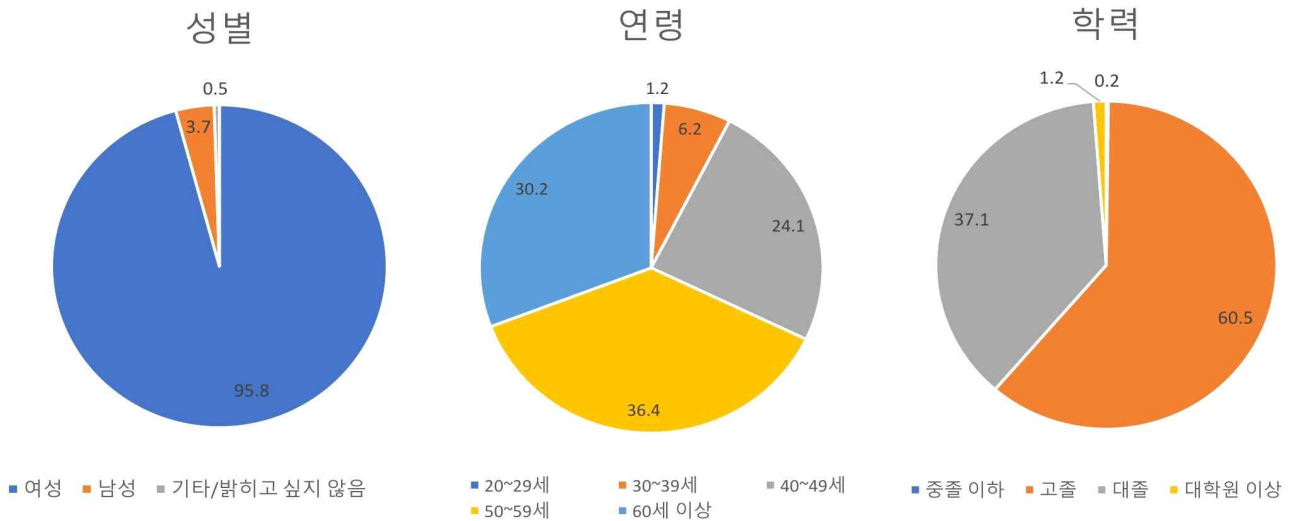
골프장 캐디의 노동과 건강 : 설문 조사를 중심으로

2026. 10. 30.

가톨릭관동대학교 국제성모병원 직업환경의학과 교수,
사회건강연구소 소장 류지아

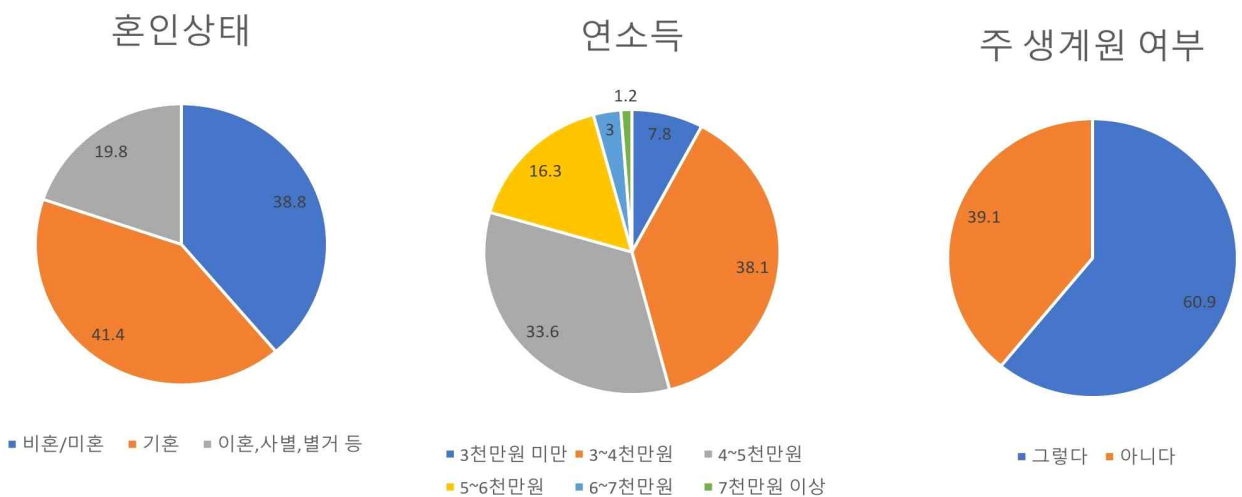
- 분석 대상 : 643명
- 설문 기간 : 7월 초 ~ 9월 초
- 설문 형태 : 온/오프라인 병행

인구사회학적 특성 - 1



- 여성이 96%로 조사 대상의 대부분을 차지함
- 연령은 50대(36.4%), 60세 이상(30.2%), 40대순(24.1%)이었음. 4~50대를 합치면 60.5%
- 학력별로는 고졸이 60.5%, 대졸이 37.1%로 전체의 대부분을 차지함

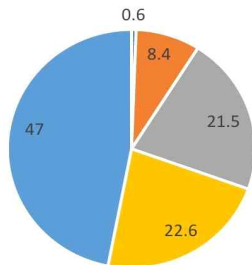
인구사회학적 특성 - 2



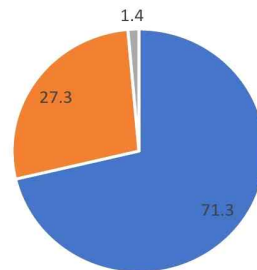
- 기혼과 비혼 및 미혼이 각각 41%와 39% 정도로 유사한 수준이었음
- 소득은 연 3~4천만원, 4~5천만원 구간에 속하는 경우가 각각 38%, 34% 정도로 가장 많았으며 그 뒤로 5~6천만원 구간도 16% 정도로 확인
- 본인이 주 생계원이라고 응답한 경우가 60%가 넘는 수준으로 나타남

노동 환경 : 일반

근무 경력



운영 주체



■ 1년 미만 ■ 1~5년 미만 ■ 5~10년 미만 ■ 10~15년 미만 ■ 15년 이상 ■ 공공기관 또는 지자체 ■ 민간 기업 ■ 모름

근무 골프 장 소재지	서울	부산	대구	인천	광 주	대 전	울 산	세 종	경기도	충청도	전라도	경상도	강원도	제주도
	1 (0.2)	2 (0.3)	.	127 (19.8)	.	.	.	.	301 (46.8)	105 (16.3)	1 (0.2)	93 (14.5)	11 (1.7)	2 (0.3)

- 경력은 15년 이상이 47%로 거의 절반, 10~15년 미만, 5~10년 미만이 각각 22.6%, 21.5%였음
- 근무 골프장의 소재지는 경기도(46.8%), 인천(19.8%), 충청도(16.3%), 경상도(14.3%) 순이었음
- 골프장 운영 주체는 공공 및 지자체가 71%, 민간이 27%로 확인됨

노동 환경 : 일반

주당 평균 근무시간 =(라운딩시간+준비시간)*주당 라운딩 횟수	라운딩 당 근무시간(준비시간 포함)
55.2±22.8	7.0±1.9

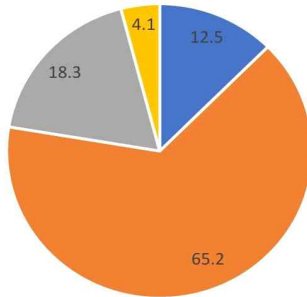
월 평균 추가 근무시간(배토, 당번 등)	1시간 미만	1~3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상
	90(14.0)	210(32.7)	100(15.6)	72(11.2)	43(6.7)	57(8.9)

월 평균 휴무일	2일 미만	2~4일	5~7일	8일 이상
	18(2.8)	151(23.5)	342(53.2)	132(20.5)

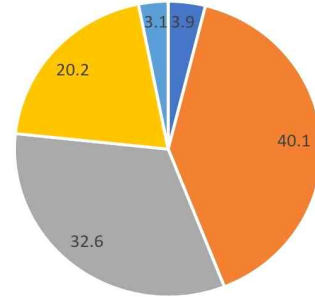
- 주당 평균 근무시간을 확인하기 위해 라운딩 시간, 준비시간, 주당 라운딩 횟수를 각각 질문한 후 계산함
- 추가 근무시간은 월 평균 1~3시간 미만이 32.7%로 가장 많았고 그 뒤로 3~5시간 미만(15.6%), 1시간 미만 (14%) 순이었음. 그러나 월 평균 추가 근무시간이 9시간 이상이라고 응답한 경우도 9% 정도 있었음
- 월 평균 휴무일은 5~7일이라 응답한 경우가 53% 정도로 절반 이상 차지, 4일 이하에 해당하는 경우도 26%

노동환경 : 일반

업무 중 휴게



휴게 공간 만족도



■ 항상 가능 ■ 대부분 가능 ■ 대부분 불가능 ■ 항상 불가능 ■ 매우 만족 ■ 만족 ■ 불만족 ■ 매우 불만족 ■ 휴게 공간 없음

- 업무 중 휴게는 대부분 가능하다고 응답한 경우가 65%, 항상 가능이 12.5%로 둘을 합치면 77.5% 수준이었으나, 휴게 공간에 관한 만족 정도는 만족이 40%, 불만족 이상이 53%

노동환경 : 유해요인 노출

	인간공학적 위험			
	서 있는 자세로 일함	무거운 물건을 풀거나 밀거나 옮김	피로하거나 통증이 있는 자세로 일함	반복적인 손동작이나 팔동작
근무시간 내내	289(45.7)	153(24.5)	198(31.8)	300(47.9)
거의 모든 근무시간 이상	216(34.2)	136(21.8)	159(25.5)	173(27.6)
근무시간 3/4	101(16.0)	97(15.5)	107(17.2)	72(11.5)
근무시간 1/2	19(3.0)	72(11.5)	74(11.9)	46(7.4)
근무시간 1/4	4(0.6)	107(17.1)	62(10.0)	25(4.0)
거의 없거나 전혀 없음	3(0.5)	60(9.6)	23(3.7)	10(1.6)

- 제6차 근로환경조사 기준, 근무시간 내내
 - '중량물취급' 4%
 - '통증자세' 9%
 - '반복동작' 27%

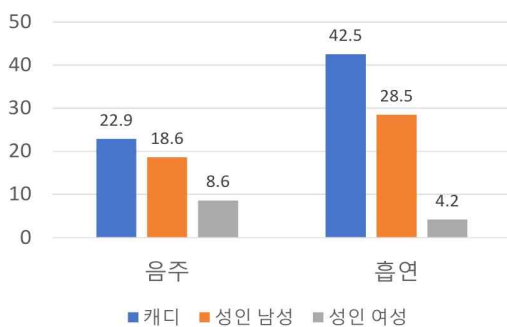
노동환경 : 유해요인 노출

	감정노동		
	고객 등 직장 동료가 아닌 사람을 직접 상대함	화가 난 고객을 다룸	감정적으로 불편해지는 상황에 놓임
근무시간 내내	375(60.1)	140(22.4)	151(24.1)
거의 모든 근무시간 이상	125(20.0)	91(14.5)	100(16.0)
근무시간 3/4	23(3.7)	89(14.2)	84(13.4)
근무시간 1/2	13(2.1)	103(16.5)	111(17.7)
근무시간 1/4	19(3.0)	143(22.8)	128(20.4)
거의 없거나 전혀 없음	69(11.1)	60(9.6)	53(8.5)

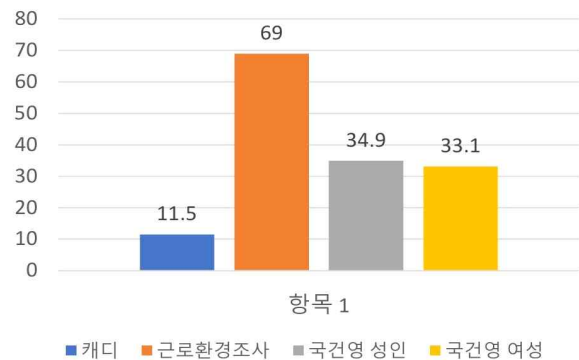
- 제6차 근로환경조사, 업무시간 ¾ 이상
 - '화가 난 고객 다룸'이 3%
 - '감정적으로 불편해지는 상황'이 ¼ 이상이라 응답한 경우가 10% 수준임
- 보건업 및 사회복지서비스업의 경우도 '화가 난 고객 상대' 7%, '감정적으로 불편한 상황에 놓이는 경우'도 15% 수준

건강 – 일반

음주 및 흡연

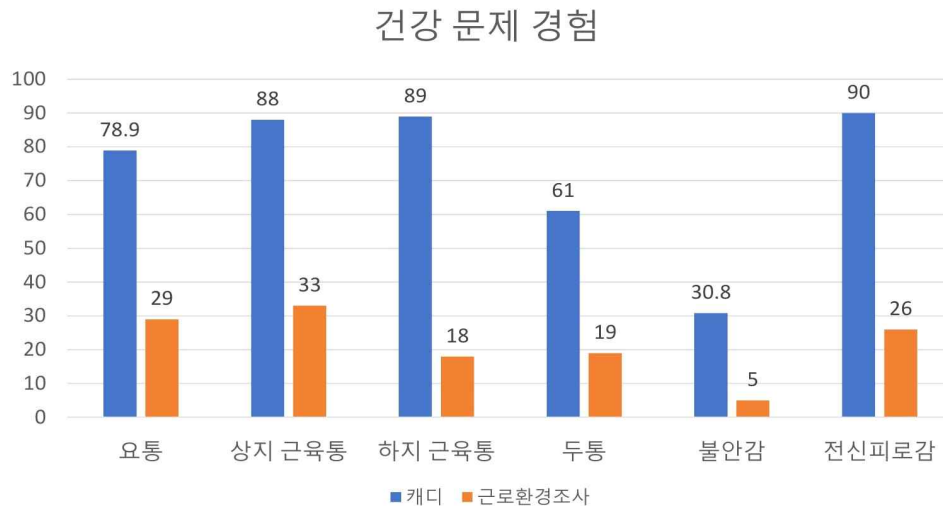


주관적 건강수준



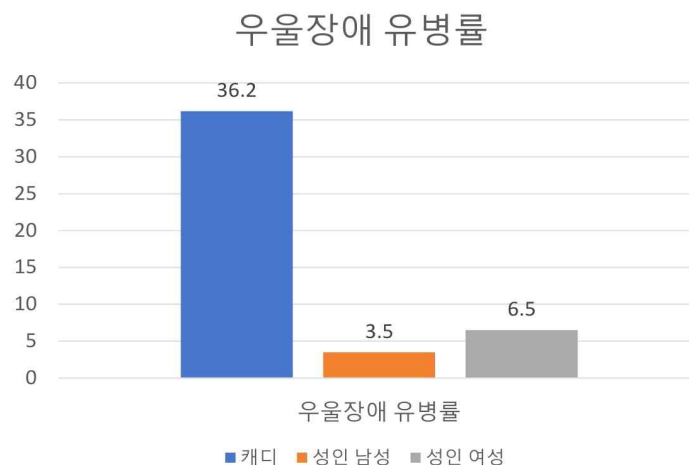
- 고위험 음주에 해당하는 경우가 약 23% vs 국건영 내(2024), 성인 남자 18.6%, 여자 8.6%
- 현재 흡연 42.5% vs 국건영 기준, 남성 흡연율이 28.5%, 여성 4.2%
- 주관적 건강수준에 대해 ' 좋음 ' 이상이라 응답한 경우 11.5% vs 근로환경조사는 69%, 국건영에서는 성인 34.9%, 여성은 33.1%가 ' 좋음 ' 이상으로 응답

건강 - 건강 문제 경험율



- 높은 비율로 신체 증상 호소, 근로환경조사와 비교할 때도 매우 높은 수준임
- 대부분의 증상에 대해 업무관련성이 있다고 응답한 경우가 72% ~ 97% 수준으로 확인됨

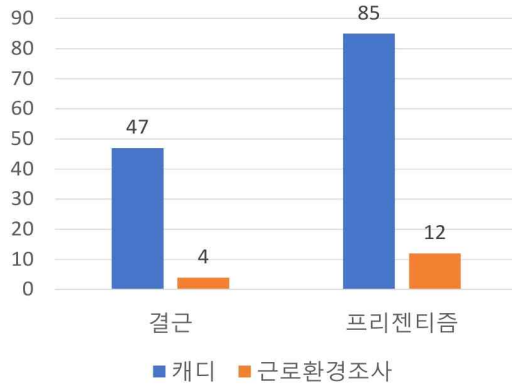
건강 - 정신



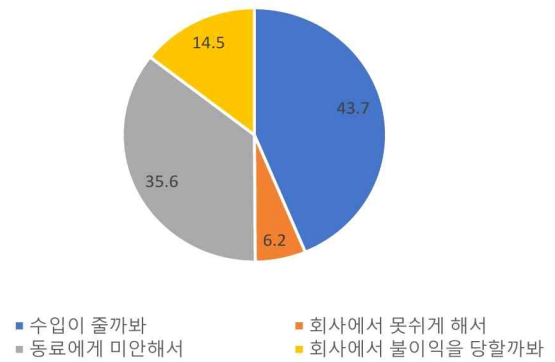
- 우울장애 유병률(19세 이상 성인 국건영 기준, 남자 3.5%, 여자 6.5%이며, 남녀모두 20대에서 가장 높음)이 일반 인구집단에 비해 매우 높음

건강 – 결근 및 소진

결근 및 프리젠티즘



프리젠티즘 이유



- 지난 1년간 건강 문제로 결근한 적이 있는 경우는 전체의 47% vs 근로환경조사 4%
- 지난 1년 간 몸이 아픈 데도 나와서 일한 적이 있는 경우 85% vs 근로환경조사 12%

- 아픈 데도 나와서 일한 이유로는 '수입이 줄어들까봐'가 43.7%로 가장 많고, 그 뒤로 '동료 눈치가 보여 혹은 미안해서'가 35.6%, '회사에서 불이익을 당할까봐'가 14.5%

폭력

폭력 종류별 경험	언어 폭력	물리적 폭력	성희롱, 성적관심 등	괴롭힘(모욕적 행위 포함)
	335(53.0)	23(3.7)	389(61.6)	239(37.9)
가해자(중복 응답 가능)				
상사	29(9.3)	1(5.3)	4(1.1)	26(11.7)
직장동료	23(7.4)	0	6(1.7)	34(15.3)
고객	287(92.3)	18(94.7)	359(99.5)	198(89.2)

- 지난 1년 동안 폭력 경험의 경우 성희롱 및 성적관심 61.6%, 언어 폭력 53%, 모욕적 행위를 포함하는 괴롭힘 38% vs 근로환경조사 내 여성의 지난 1년간 성희롱 경험율이 0.8%, 괴롭힘 0.3%로 차이가 큼
- 폭력에 대해서 노조와 비노조 사이 경험율에 있어 통계적으로 유의미한 차이가 존재함

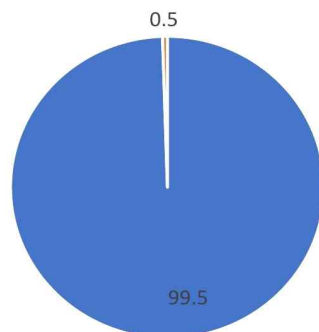
폭력

노상방노목적횟수/ 10회 라운딩	7.3±10.5	0~5회	5~10회	10회 초과
		327(52.3)	268(42.9)	30(4.8)

- 노상 방노 또한 상대방이 성적 수치심을 느꼈다면 음란 행위로 성립될 수 있음
- 10회 라운딩을 기준으로 고객의 노상방노를 목격하는 경우는 평균 7.3회 수준

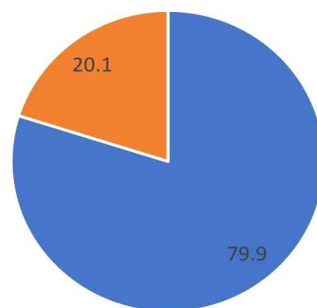
산업재해

산재보험 가입



■ 네 ■ 아니오

업무 중 사고/질병 경험

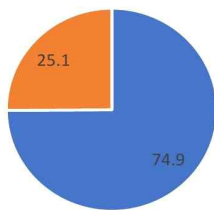


■ 있음 ■ 없음

산업재해

종류	근육 및 관절 통증	부딪힘	넘어짐, 미끄러짐	동물, 벌레 물림	온열질환(열사병, 탈수)	물체에 맞음	화상	베임, 찔림	끼임	카트 사고
	455 (89.4)	359 (70.5)	317 (62.3)	297 (58.3)	285 (56.0)	240 (47.2)	199 (39.1)	191 (37.5)	133 (26.1)	33 (6.5)

치료여부

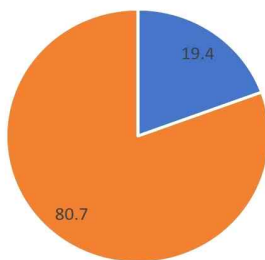


■ 받은 ■ 받지 않음

치료비 처리		미치료 이유	
본인부담	336(91.1)	부상이 경미하여	71(61.7)
회사 지원	22(6.0)	병원 갈 시간이 없음	21(18.3)
고객 부담	10(2.7)	수입 감소	12(10.4)
		회사에서 불이익을 당할까봐	11(9.6)

산업재해

산업재해



■ 신청함 ■ 신청안함

산재 신청 후 불이익		미신청 이유	
있었음	20(21.7)	신청이 가능한지 몰랐음	39(11.2)
없었음	72(78.3)	서류 준비가 어려워서	53(15.2)
		불이익이 걱정되어서	42(12.1)
		필요성을 못느껴서	195(56.0)
		기타	19(5.5)

- 산재 신청을 하지 않은 경우가 81%로 대부분임, 신청하지 않은 이유로는 '필요성을 못느껴서'가 56%로 절반 이상을 차지함
- '기타'에 대한 구체적인 내용은 ' 회사에서 안된다고 해서 ', ' 산재보험 처리 보다 일할 시 수입이 더 나아서 ', ' 회사의 퇴사 요구 ' 등이 있었음
- 산재 신청 후 불이익 경험 비율은 비조합원 집단 24.2% v s 조합원 5.4%로 약 4.5배 가량 차이

여성노동권

보건 휴가 사용	자유롭게 사용	눈치 보며 사용	눈치 보며 사용하지 못함	보건 휴가 없음	해당 사항 없음
	88(14.0)	25(4.0)	36(5.7)	345(55.0)	133(21.2)

- 보건 휴가가 없다고 응답한 경우가 55% , 자유롭게 사용한다고 한 경우는 14% 정도에 불과하였음
- 비조합원 집단에서는 '보건휴가가 없다'는 응답이 72.1%(155명)로 대부분을 차지하여, 조합원 집단에 비해 제로 자체의 부재 비율이 높았음

	자유로운 임신	자유로운 육아휴직	출산 이후 복귀자의 수유시간 확보	출산 이후 복귀자의 근로시간 단축	가족돌봄휴가 사용	임신 중 태아 검진
매우 가능	311(57.5)	221(40.7)	82(15.9)	63(12.2)	161(30.0)	143(28.1)
약간 가능	101(18.7)	121(22.3)	60(11.7)	66(12.8)	112(20.9)	110(21.6)
약간 불가능	40(7.4)	46(8.5)	62(12.0)	71(13.8)	59(11.0)	60(11.8)
매우 불가능	89(16.5)	155(28.6)	311(60.4)	315(61.2)	204(38.1)	196(38.5)

- 임신이나 육아휴직은 비교적 가능한 수준이었으나 출산 이후 복귀자의 수유시간 확보 , 근로시간 단축은 불가능한 경우가 70% 이상으로 확인됨
- 자유로운 임신, 육아휴직, 가족 돌봄 휴가 등에서도 집단 간 통계적으로 유의미한 수준의 차이가 확인됨

개선안 도출

근무 환경 만족	매우 만족	만족	별로 만족하지 않음	전혀 만족하지 않음
	16(2.5)	298(47.0)	256(40.4)	64(10.1)

회사의 캐디 안전보건 관심도	매우 관심 있음	관심 있는 편	관심 없는 편	전혀 관심 없음
	63(9.9)	273(42.9)	187(29.4)	113(17.8)

노동안전보건 관련 책임자	사업주	정부	고객	기타
	557(87.9)	43(6.8)	12(1.9)	22(3.5)

- 근무 환경에 대한 만족 / 불만족은 각각 절반 정도였음
- 회사의 안전보건에 대한 관심도에 대해서는 '관심 있다'고 응답한 경우가 50%를 넘는 수준이긴 하였으나, '전혀 관심 없다'라고 응답한 경우도 18% 정도로 적지 않았음
- 건강과 안전에 관해 책임져야 하는 사람은 '사업주'라 응답한 경우가 88%로 가장 높았고 그 뒤로 정부가 7% 정도로 나타남
- '기타'로 응답한 경우, 22명 중 19명은 '본인'이라 응답하였음

개선안 도출

교육의 실제 적용 가능 또는 유용 여부	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	64(10.1)	350(55.0)	182(28.6)	41(6.4)

노동안전보건에 관한 정보 제공	매우 잘 제공받음	잘 제공받는 편	별로 제공받지 못함	전혀 제공받지 못함
	60(9.5)	272(42.9)	231(36.4)	71(11.2)

- 정보 제공에 있어 잘 제공받지 못하는 경우도 48% 정도에 달했으며, 전혀 제공받지 못하는 경우도 11%에 달했음
- 특히, '건강 및 안전에 관한 정보를 전혀 제공받지 못한다'는 응답이 비조합원 집단에서는 22.7%(49명)로, 조합원 집단(5.3%, 22명)에 비해 4배 이상 높게 나타남
- 노동조합이 사업장 내 산업안전보건 정보 및 유해·위험요인에 대한 알 권리를 보장하는데 유의미한 통로로 작동, 활용될 수 있음을 보여줌

개선안 도출

업무 수행 시 가장 어려운 점

1순위	과도한 감정노동
2	건강 악화
3	불안정한 소득
4	장시간 노동 및 과도한 업무량
5	일.가정 양립의 어려움

- 타 직종에 비해 감정노동의 수준이 매우 높고 그로 인해 건강이 악화되는 수준이 상당한 것으로 추정해볼 수 있겠음

개선 우선 순위

1순위	경기 중 발생한 안전 사고 등에 대해 캐디에게 책임 전가 방지
2	바디캠, 카트블랙박스 등 노동자 권리 보호를 위한 영상기록장치
3	고객과의 문제 발생 시 골프장 측의 적극적 중재 및 고객 퇴장 조치 의무화
4	성희롱, 폭언, 극한 기후 시 작업 중지할 수 있는 권리 보장
5	특수고용직 신분을 벗어나 보편적 노동권(근로기준법) 적용

- '기타'로는 부당한 당번 제도와 배토 용역비 착취, 월 휴무 6회 이상 확정, 산재 발생 후 복귀까지 지원 등이 있었음

•감사합니다 😊

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[발 제 문]

Ⅰ **골프장 캐디 노동의 구조적 위험과 경험 : 면접조사 결과**

최혜영 연구원
(일하는여성아카데미)

면접 조사 결과 발표

골프장 캐디 노동의 구조적 위험과 경험

최혜영 · 일하는여성아카데미 · 2026.10.30

발표 순서

조사 결과는 두 부분으로 구성된다

면접조사 결과 1

- I 일상화된 일터의 위험**
사고, 질환, 산재의 장벽
- II 기후재난의 최일선에서**
폭염·폭우 속 멈출 수 없는 노동

면접조사 결과 2

- I 감정노동의 경험과 구조**
맞춤 규범, 하대의 위계, 고립
- II 괴롭힘·성희롱 발생 구조와 경험**
일상화된 침해와 보호의 실패
- III 돌봄과 재생산**
임신과 퇴사, 개인이 메우는 돌봄
- IV 보호의 공백과 스스로 만드는 보호**
회사와 법의 공백, 노조의 대응

면접조사 결과

조사 개요

면접조사는 이렇게 진행했다

**FGI &
현장조사**

7곳

골프장 사업장
전국

24명

면접 참여자
조사 기간: 2026.7. ~ 2026.9.

면접조사 결과 · 조사 개요

면접조사 결과 1 · 일상화된 일터의 위험

일상이 된 사고, 책임은 캐디에게 떠넘겨진다

너무 흔해서 사고가 아닌 사고

“공은 뭐 가끔 맞죠?”

인천 면접자 전원

공에 맞고, 스프링클러·단차·낙엽에 걸려 넘어진다.

회사의 재발 방지 대책은 “공 조심해라” 교육뿐

책임이 캐디에게 떠넘겨지는 세 갈래

회사

솔방울을 밟고 넘어지자 ‘앞만 봤으면 피할 수 있었다’며 치료를 위한 교체를 해 주지 않았다 (N)

고객

고객이 친 공에 이마를 맞았는데, ‘잘못한 게 없다’며 택시비 5만 원을 주고 떠났다 (H)

고객 사고: 모두 떠안을지 모른다는 불안

회사는 빠지고 캐디 개인이 책임지는 판결(원주 타구 사고, 캐디 1심 법정 구속). **사고 책임이 오롯이 내게 올 거라는 불안**이 늘 따라다닌다.

면접조사 결과 1 · 안전보건

면접조사 결과 1 · 일상화된 일터의 위험

흔해서 보이지 않는 질환, 치료는 각자 몫이다

몸에 맞지 않는 장비

의자와 핸들은 고정, 태블릿은 멀다. 몸이 카트에 맞춰진다.

“키 작은 언니들은 … 팔이 안 닿아.”

참여자 E

흔한 질환

근골격계 질환, 족저근막염, 방광염, 햇빛 알레르기, 이른 백내장.

“방광 쪽도 문제가 있을 수 있어. 왜냐하면 참아야 돼니까.”

참여자 G

직업병 아닌 ‘나이 탓’

산재 대신 개인적으로 정형외과 치료. 질병 산재는 시도조차 드물다.

“나이 먹어서 아플 때가 됐더라든가 그렇게 여기고 있죠.”

참여자 C

고객의 폭언·성희롱으로 인한 정신건강 피해도 마찬가지다. 업무 중단, 유급 휴게, 복귀 지원 없이 개인이 감당한다.

면접조사 결과 1 · 안전보건

면접조사 결과 1 · 일상화된 일터의 위험

산재는 신청부터 복귀까지 막혀 있다

평가가 막는다

공단 평가 점수와 보험료 걱정 때문에 회사가 산재를 꺼린다.

“산재 처리를 하는 걸 별로 좋아하진 않아요.” 참여자 G

회사가 막는다

관리자의 반복된 압박에 신청을 포기하고 무급으로 치료했다.

“하고 나면 불이익이 있을 수 있는데 괜찮겠냐.” 참여자 T

복귀가 막는다

복귀 교육은 훈계와 경고. 다음 사고는 사비로 치료했다.

“한 번만 더 다치면 이제 그만둬야 된다고.” 참여자 B

보상 기준이 막는다

직전 3개월 평균임금 기준. 겨울 뒤에 다치면 보상이 턱 없다.

“300을 벌었다 치면 … 100만 원 정도밖에 안 되는 거예요.” 참여자 G

면접조사 결과 1 · 안전보건

면접조사 결과 1 · 기후재난의 최일선에서

기후재난 속에서도 멈출 권한이 없다

현장조사, 같은 날 같은 시각

기상청 발표

30.2°C

골프장 코스

42°C

잔디 복사열, 그늘 없는 코스. 쪼그려 앉기와 채 들고 뛰기가 더해진다.

캐디들이 겪은 증상

어지럼증·구토·식은땀·호흡곤란, 쓰러져 링거까지. 땀띠·햇빛 알레르기·물집도 심해졌다.

그래도 라운딩을 멈출 수 없다

휴장은 고객이 정한다

“배치받은 나는 따라갈 수밖에 없는 거죠.” (G)

산불이 나도

“만약에 산불이 났으면 그냥 돌고 있었을 거예요.” (D)

내가 빠지면

교체엔 벌당·캐디피 손실, 동료가 대신 나간다

혼자 남은 18홀

폭우 속 한 팀과 18홀, 그날 밤 고열로 일주일 병가 (B)

면접조사 결과 1 · 안전보건

면접조사 결과 1 · 기후재난의 최일선에서

회사는 노동자 건강보다 고객 유치를 택했다

캐디의 대처

병원에서 링거, 약값은 자비로

다음 날 무급휴가·병가·휴무로 쓴다: “여덟 번 다 쉬었다” (P)

쓰러져도 동료가 차까지 데려다주고 일터로, 동료가 남편에게 대리를 부탁해 귀가 후 병원 (D)

회사가 한 일

포도당과 물, 그리고 무급 병가: “병가 내 주는” 정도 (A)

오히려 여행사 할인과 당일 예약으로 고객을 끌어모았다

노조와 합의한 당일 예약 제한을 폭염 매출을 이유로 일방적으로 깼다 (Q)

캐디들이 요구하는 것

위험할 땐 회사가 휴장을 결정하고 고객을 내보낸다

가장 더운 시간대에는 애초에 배치하지 않는다: “통으로 날렸으면” (D)

한여름에는 단부제로, 경기 운영 부제를 재조정 (Q)

노조가 받아 낸 선풍기 유니폼

면접조사 결과 1 · 안전보건

면접조사 결과 2 · 1. 감정노동의 경험과 구조

‘맞춰야 한다’는 규범 아래 감정을 억누른다

“돈을 벌려면” 넘긴다

비하를 들어도 ‘그런가 보다’ 하는 것이 최선의 대응이 된다.

책임은 있고 권한은 없다

진행을 맞출 책임은 있지만, 고객에게 빨리 치라고 요구할 힘은 없다.

“감정 쓰레기통”

잔디·음식 불만, 실력 탓 화풀이, 사적 다툼의 욕설까지 받아 낸다.

“그 불안할 때 먹는 그 약을 항상 라운드 전에 먹거든요. ... 연차가 지금 한 8~9년 돼도 그거는 매일 일어나는 일인 것 같아요.”

참여자 B

1. 감정노동의 경험과 구조

면접조사 결과 2 · 1. 감정노동의 경험과 구조

종속과 하대의 뿌리는 보수를 받는 방식에 있다

캐디가 겪는 하대

“최근에 약간 하대하는 느낌을 많이 받았어요.”

참여자 E

“내가 15만 원 주고 부리는 놈.”

참여자 D

18홀 내내 긴장과 무시를 참으며 끝낸 라운딩, 캐디피를 건네는 순간

“이 돈을 내가 줘야 되나”

“그러면서 내가 그날 울었지.”

참여자 A

왜 캐디에게만 그런가

보수 지급 방식 → 우월적 지위 감각

“우리는 고객님들한테 보수를 받는 입장이고 ... 내가 너네들한테 돈을 주니까.”

참여자 A

경기와 직원과 다른 태도

경기과는 “무섭게”, 캐디는 “우습게”

참여자 E

“월급 받으면 나도 할 수 있다고. ... 제지를 하기에 되게 어려운 부분이 사실은 있어요.”

참여자 G

1. 감정노동의 경험과 구조

면접조사 결과 2 · I. 감정노동의 경험과 구조

사적 공간이 된 카트에서 캐디는 혼자다

근무 방식

밀착 · 고객 3~4명과 한 카트에

동행 · 4~5시간, 18홀 내내

고립 · 동료도 관리자도 없이

사적 공간화

“카트에 있는 건 다 (고객들) 거야.” 캐디 음료도 마음대로 마신다.

유령화

캐디 가방을 일행 것으로 여기고 지갑까지 열어 본다.

책임 전가

고객이 두고 온 클럽을 휴무일에 나와 1시간 반 찾는다.

고립

“어차피 4대 1이잖아요. 내 편을 들어줄 사람은 아무도 없다.”

갈등이 생기면 “넷에서 말을 맞춰버리면 저만 바보가 된다.” 고립은 곧 입증의 어려움이다.

I. 감정노동의 경험과 구조

면접조사 결과 2 · II. 괴롭힘·성희롱 발생 구조와 경험

폭언과 성희롱은 라운딩의 일상이다

폭언과 ‘별주기’

직접 폭언·위협 · 욕설, 채 던지기, “똥돼지 같은 게”

우회적 모욕 · 18홀 내내 옆을 보며 욕, “너한테 한 말 아니다”

별주기 · 공 찾기·채 줍기, 무릎 꿇고 사과 강요

제도를 빌린 보복 · 진행 안내에 모욕죄 신고 위협, 민원

성희롱의 “밥 먹듯이” 일상화

원치 않는 성적 언동과 접촉 · 팔·손을 만지고 주머니에 손을 넣는다. 명찰을 머리로 옮겼다

성추행으로 · “좀 맞춰줘” 부추김, 분리 못 해 6개월 휴업

골프 용어의 성애화된 사용 · ‘머리 올린다’, 티와 홀컵의 성적 은유. **“10번 나가면 8팀 9팀은 이 얘기를 한다”**

‘환경형’ 성희롱의 조건이지만 「남녀고용평등법」의 보호는 받지 못한다

가해자와 남은 홀을 함께 돌고, 그 가해자에게 캐디피를 받는다.

II. 괴롭힘·성희롱

면접조사 결과 2 · II. 괴롭힘·성희롱 발생 구조와 경험

경기 중 방뇨는 젠더화된 공간 권력의 문제다

캐디가 마주하는 가장 흔한 '불편한' 경험

“화장실에 왜 가, 널린 게 화장실인데.”

고객의 말 · 참여자 B 전언

캐디가 감수하고 관리하기에 '보이지 않을 뿐', 그 자체로 '환경형' 젠더기반 괴롭힘이다.

음주가 키우는 위험

취한 고객의 방뇨와 진행 방해, 그런데 경기과 조치는 없다 (참여자 U·V)

떠나는 관리노동

고개를 돌리고, 뒤 팀 캐디에게 미리 알린다. 진행이나 안전사고 때문에 오히려 권하게도 된다.

누구 앞에서는 참는가

여성 동반자가 있으면 “체면” 때문에 참고, 남성 넷이면 “돌아가면서 한 번씩은” 한다(참여자 S).

공간 사용의 젠더 권력

소변을 참는 것이 아니라 여성이 고개를 돌리는 것이 ‘예의’, 전도된 규범이 된다. 남성은 몸을 자유롭게 쓰고, 여성 캐디와 고객은 몸과 시선을 조정한다.

II. 괴롭힘·성희롱

면접조사 결과 2 · II. 괴롭힘·성희롱 발생 구조와 경험

말하면 보복이 오고, 누구도 책임지지 않는다

문제를 제기하면 일어나는 일

분리도, 수입 보전도 없다 · 보호의 실패

말했을 때

“예민한 사람” 취급, 역으로 들어오는 컴플레인

신고했을 때

남은 홀의 보복, 교체에 따른 수입 상실

회사 직원을 신고했을 때

캐디 전체의 휴무가 월 8회에서 6회로, 무급 당번

캐디의 거부: 모욕은 거래될 수 없다

“더러워서 돈을 안 받고...”
“캐디피를 ... 다 찢어버렸어요.”

참여자 M · 참여자 K

보호가 실패한 자리에 보수 지급 방식이 겹쳐, '무엇에 대한 대가'인가 회의. 찢는 것은 캐디 노동의 의미 훼손에 대한 상징적 저항.

사업주의 시선: 돈으로 정산된다

“금융치료받으면 되는 거 아니야.”

사업주 발언 · 참여자 V 전언

캐디가 거부한 바로 그 부당한 거래를 당연시한다.

책임의 공백 · 고객은 고용 당사자 아님 · 회사는 “고용관계 아님” · 1996년 대법원, 근로자성 불인정

II. 괴롭힘·성희롱

면접조사 결과 2 · III. 돌봄과 재생산

임신은 곧 퇴사로 이어진다

몸에 해로운 환경

농약, 담배 연기, 체감 39도, 쇧덩이 골프채

불편한 존재가 되는 몸

고객은 배부른 캐디를 불편해하고, 임부복도 없다

결정적 원인: 전환 장치의 부재

‘쉬운 업무로의 전환’이 캐디에게는 없다

출산 이후

90일 휴가 미보장, 긴 무급 공백, 불확실한 복직

“자유로운 임신이 안 되는 거죠. 계획 자체가 안 되는 거죠.”

참여자 I

III. 돌봄과 재생산

면접조사 결과 2 · III. 돌봄과 재생산

돌봄은 제도가 아니라 개인이 메운다

돌봄과 맞지 않는 근무

새벽 2시 반에 일어나 자는 아이를 깨워 맡기고 출근한다. 순번제와 장시간 노동.

이름뿐인 육아휴직

법적 보장도 급여도 없다. 서류상 ‘퇴사 후 재입사’가 되고, 복직이 3~4개월 미뤄진다.

개인 자원에 의존

친정 부모, 동료와의 순번 교환, 사업장 사정에 따라 사라지는 원반반.

단한 공공 돌봄

새벽 보육이 없고, 시립어린이집 맞벌이 증빙에 재직증명서를 낼 수 없다.

III. 돌봄과 재생산

면접조사 결과 2 · IV. 보호의 공백과 스스로 만드는 보호

피해자 보호 않는 회사, 비용은 캐디에게 넘어간다

회사의 무책임한 대응 패턴

- 과로힘을 ‘컴플레인’으로 처리
- 고객 앞에서 캐디 대신 사과
- “아무 일도 아니다”로 무마
- 교체는 하되 소득 손실은 캐디 몫

“차라리 신고를 하지 말지 그랬냐.”

무혐의 뒤 회사의 반응

정당한 업무중단의 대가

하루의 소득 · 과로힘을 피한 체인도 ‘자의’ 교체로 처리, 캐디피를 잃고 별당(무급 노동)까지

휴식 · 돌봄 조되는 인정받지 못하면 별당, 인정받아도 휴무가 깎인다. 하루에 이틀 차감도

고용 · 임신·출산·육아는 퇴사, 서류상 재입사, 복직 지연으로 이어진다

공백을 메우는 건 동료다 · 손실을 나누는 규칙

‘찾기·찾근’: “같은 동료끼리 임금 착취가 말이 되냐”

캐디들의 요구 · 체인을 승인한 회사가 소득을 보전해야

IV. 보호의 공백

면접조사 결과 2 · IV. 보호의 공백과 스스로 만드는 보호

근로자라면 받았을 보호에서 빠져 있다

보호 영역	근로자	캐디
고객 폭언 등 예방	산안법 제41조	안전보건규칙 제672조 최소 조치, 이행 미흡
직장 내 성희롱	남녀고용평등법	적용 안 됨
직장 내 과로힘	근로기준법	적용 안 됨
임신 중 쉬운 업무 전환	근로기준법 제74조	적용 안 됨
출산전후휴가 90일	보장	보장 안 됨 (급여만 수급)
육아휴직·급여	보장	보장 안 됨

예외: 노동조합법상 노동자성은 인정된다. 노조를 만들고 단체교섭을 할 수 있다.

IV. 보호의 공백

면접조사 결과 2 · IV. 보호의 공백과 스스로 만드는 보호

노동조합이 법 밖에서 보호를 만들어 왔다

고객 귀책 시 캐디피 전액

“근무 스타트와 동시에 캐디피는 보장이 되어야 된다.”

성희롱 피해 첫 산재 인정

노조와 지역 여성노동단체가 함께해 전례 없는 길을 열었다.

카트 블랙박스

“다른 노동자들은 감시... 캐디들은 보호받는다는 기분.”

단협으로 육아기 근로시간 단축(마미반)

자녀가 초등 6학년이 될 때까지 하루 한 번만 라운딩한다.

한계: 노조가 있는 사업장에 한정되고, 관리자 재량에 좌우되며, 소득은 온전히 보전되지 않는다.

IV. 보호의 공백

정책 제안으로

캐디가 혼자 떠안은 비용을 이제 누가 어떻게 책임 질 것인가

감사합니다

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[발 제 문]

Ⅰ 골프장 캐디 노동환경과 안전보건 개선안

조건희 상임활동가
(한국노동안전보건연구소)



골프장 캐디 노동환경 및 안전보건 개선안

2026.10.30

한국노동안전보건연구소



1. 법제도 개선안

- 1) 모든 노동자에게 근로기준법을! - 근로기준법상 ‘근로자성’ 인정 및 적용 범위 확대
 - 고객, 관리자와의 이슈 발생 시 유급휴가, 작업중지 등 조치 필요하지만 이행되지 않는 현실
 - 골프장 캐디는 사측이 제정한 ‘근무수칙’을 통해 출퇴근 시간, 복장, 용모, 징계 등 여러 측면에서 사용, 종속 관계를 적용받고 있음
 - 근로기준법 제23조(해고 등의 제한), 제55조(휴일), 제60조(연차 유급휴가), 제76조2(직장 내 괴롭힘 금지), 퇴직금 등 포함
- 2) ILO 190호 협약 비준 추진
 - ‘근로자성’ 유무와 상관없이 노동 세계에서의 폭력과 괴롭힘으로부터 보호받을 수 있도록 해야 함.



1. 법제도 개선안

3) 산업안전보건법 및 남녀고용평등법에서의 적용 대상 확대

- 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 보호대상자를 특수형태고용종사자 혹은 노무제공자로 확대
- 산업안전보건법 41조 (고객 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치)의 경우 특수고용노동자 중 골프장 캐디는 적용되고 있음. 하지만 이 내용이 현장에서 적용될 수 있어야 함. 동시에 모든 특고로 확대 필요
- 산업안전보건법 51조 및 52조 (사업주, 노동자의 작업중지) 확대 : 기후위기로 인한 폭염, 폭우 등 상황에서 작업중지 활용할 수 있도록 해야 함. 이때 개별 작업중지 보장을 넘어, 이상기후에 연동한 사업장 작업중지 매뉴얼 구축, 유급 휴가 등 생계 보장 조치 포함한 조직적 논의 필요



2. 젠더기반 폭력, 직무스트레스로부터의 보호

1) 사측의 적극적 역할

- 4:1, 야외노동, 타인 개입이 어려운 상황 → 성희롱, 성폭력, 폭언 등에 노출되기 쉽게 하고 있음
- 골프장 예약 시 예방 문구 발송, 고객 내방 시 관련 내용 구체적 안내 및 서명받기 등
- 현장에서 이슈 발생 시 사측 관리자 즉시 개입, 고객 퇴장 및 골프장 캐디 유급휴가 등 수칙 마련 및 실행
- 노동조합 있을 시 이러한 상황을 노동조합과 같이 공유, 논의, 결정

2) 보호용 장비 도입 (블랙박스 등)

- 설문, 면접 등에서 확인된 욕구 다수. 체육시설법 개정 고려 등
- 장비가 노동자를 감시, 통제하는 용도로 사용되지 않아야 함. 보호 목적으로만 사용 원칙 (인사고과나 평가, 징계 등에 활용 금지), 당사자 동의 없이 사용 금지 원칙, 설치 목적 및 현황 노동조합에 공유 원칙 등 구체화



2. 젠더기반 폭력, 직무스트레스로부터의 보호

3) 골프장 주류 판매 및 음주 이용 제한 조치 마련

- 현재 '체육시설의 설치, 이용에 대한 법률'에서 주류 판매 등의 제한은 시행령 22조(무도학원업자, 무도장업자, 체육교습업자)에만 있는 상태. KBO나 K리그의 경기장 안전 가이드라인, 규정 등 참고하여 골프장 내 주류 반입 및 판매기준, 제한 가이드라인 생성 후 적용 필요

4) 캐디피 지불 구조 개선 및 유급 트라우마 휴가 도입

- 고객으로부터 직접 현금을 수령하는 방식 또한 고객으로부터의 괴롭힘 및 직무스트레스의 구조적 원인 중 하나. 골프장 사측의 책임성 강화 필요
- 고객의 폭언, 폭행 등으로 피해 발생할 시 업무 중지, 회복 위한 조치 도입 (유급휴가, 작업중지, 심리상담 및 법률 지원 등)



3. 억압적, 징벌적 근무수칙 폐기

1) 징벌적 무급 노동(벌당, 디보트, 청소) 전면 폐지

- 고객 컴플레인 등 발생 시 골프장 캐디에게 일방적 출장 정지, 벌당, 디보트(잔디보수), 청소와 같은 징벌적 불이익이 남발되고 있음
- 징계와 연동된 근무수칙 폐지
- 과도한 용모 규제 수칙 폐지 : 안경 금지, 립스틱 색상 등은 업무 내용과 관계 없음

2) 초고밀도 경기운영 제한

- 경기당 7분이란 초고밀도 운영이 진행 압박 유도. 고객과의 갈등, 타구나 카트 사고 등과 연결
- 노동자/노동조합과 협의한 코스별 적정 배차 간격 가이드라인 제정



4. 골프장 내 노동안전보건체계 구축 및 여성노동권 보장

- 중대재해처벌법 : 노무제공자 포함하여 종사자 전체의 의견 청취 및 유해 요인 확인 의무를 규정하고 있음.

1) 골프장 캐디가 참여하는 골프장 산업안전보건위원회 구축

- 특수고용이라는 이유로 운영되지 않는 산업안전보건위원회
- 골프장 캐디 관련 노동안전보건 관련 사항을 심의 의결하는 체계 구축 필요.
- 노동자/노동조합 참여 및 권한 있는 사측의 대표 참여
- 근무수칙 개정, 적정 배차 간격, 고객 퇴장 기준, 기후위기 시 운영시간 및 가이드라인 등 논의, 의결

2) 현장의 위험을 젠더관점으로 드러내기

- 특수고용노동자에게도 위험성평가 제도 적용
- 몸에 맞지 않는 카트, 업무 중 접지름이나 타구사고, 온열질환 노출 등...
- 현장의 위험 & 이를 보호할 수 있는 장비와 체계를 골프장 캐디가 스스로 드러내고 바꿔나가는 사례 축적



4. 골프장 내 노동안전보건체계 구축 및 여성노동권 보장

3) 여성노동권 보장

- 여성 비율이 95% 이상인 직종. 근기법 미적용 등 이유로 출산 전후 휴가나 육아 휴직을 쓰지 못함. 임신 시 퇴사, 이후 재취업의 형태로 업무를 이어가고 있음.
- 여러 노동조합의 단체협약 참고하여 임신 시 휴직, 육아 휴직, 육아기 단축근무 등이 골프장 캐디에게 가능하도록 해야 함
- 육아휴직급여 노무제공자에게 제공할 수 있도록 고용보험법 개정 필요
- 임신/수유기 여성에 대한 야간 및 초조출 근무 제외, 중량물 들고 내리기 면제, 보건휴가(생리휴가) 사용 보장 등 모성보호 제도가 현장에 실효성 있게 작동될 수 있도록 해야 함.

4) 노동조합의 역할

- 사업장별 단협, 현장 개선 사례 등 공유, 축적
- 비가시화된 질환 드러내기 : 근골격계질환, 정신질환 등에 대한 집단산재신청 등



5. 산재 실효성 확보, 아프면 쉴 권리 보장

1) 종합배상책임보험 의무화 및 보험사의 구상권 청구 금지

- 경기 중 발생하는 안전관리책임의 주체는 회사라는 전제
- 체육시설의 설치·이용에 관한 법률 제26조(보험 가입)에 따라 체육시설업자는 보험에 가입해야 함. 그러나 골프장 캐디가 피보험자에서 배제되어 있는 경우가 많아, 사고 발생 시 보험사가 지급한 금액을 캐디 개인에게 다시 청구하는 문제가 지속적으로 발생
- 골프장의 영업배상책임보험 가입 시 ‘캐디 과실 배상 특약’ 가입을 의무화. 보험사에서 골프장 캐디 개인을 대상으로 구상권을 청구할 수 없도록 제도화

2) 산재보험 급여액 현실화, 산재 신청을 이유로 한 불이익 철폐

- 직전 3개월의 평균 임금의 하점. 직전 1년 등으로의 개선 필요
- 산재 신청하려는 사람에 불이익 암시, 산재 요양자를 대상으로 한 복귀 전 ‘보복성 면담’이나 ‘지정 카트 회수’ 등 금지
- 산재 경험자의 수월한 원직장 복귀를 위한 조치를 노동조합과 논의, 마련 필요

3) 상병수당 도입 및 확대

- 질병/부상 시에도 최소한의 생계를 유지할 수 있도록 하는 상병수당 도입 및 보장성 확대



감사합니다

kilshlabor@gmail.com

한국노동안전보건연구소

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[토론 문]

윤지영 변호사 (직장갑질119 대표)

토 론 문

윤지영 (직장갑질119 대표, 변호사)

1. 발제에 대한 종합적 의견

골프장 캐디는 대표적인 여성 노동자이자, 노동법의 사각지대에 놓인 사람이다. 캐디의 노동 현실과 건강에 대해 의미 있는 연구를 해주신 데 깊이 감사드리며, 캐디가 처한 현실과 이를 해결하기 위해 제시한 대안에 전체적으로 모두 동의한다. 현실을 잘 짚었고, 대안도 꼼꼼하다. 대안에 관해 몇 가지 세부적인 의견을 드리고자 한다.

2. 근로기준법의 적용, 남녀고용평등법의 확대

골프장 캐디의 근로자성을 다투는 소송을 하면서 느낀 것은 캐디야말로 여타 직업군보다 훨씬 더 사업주에 종속되어 일한다는 점이다. 캐디들에 대한 노무 관리·통제 방식은 골프장마다 다르지 않다. 대법원이 제시한 일반적인 근로자성 판단 기준이나, 최근에 유연화된 고용 형태를 감안하여 근로자성을 판단한 사건들(근로시간을 본인이 선택하더라도 최종적인 결정권은 사용자에게 있다는 점을 들어 사용자가 정한 근로시간에 구속된다고 본 타다 판결·아이돌보미 판결, 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 임의로 정할 수 있는 사안들을 근로자성 부정 요소로 보면 안 된다고 한 다수의 대법원 판결 등)에 비추어 보더라도 캐디를 근로자로 인정하지 않는 것이 의아하다. 따라서 현행 근로기준법의 사용자, 근로자 정의에 따르더라도 캐디는 근로자로 보는 것이 맞다.

그럼에도 불구하고 대법원이 캐디는 근로기준법상 근로자가 아니라고 본 판결, 판결에서 노무 제공에 대한 대가를 고객이 지급하기 때문에 이는 임금이 아니라고 해석한 판단, 그리고 산재보험법·고용보험법 등에서 캐디를 노무제공자로 명시한 사정이 캐디를 근로기준법상 근로자로 인정하는 데에 걸림돌로 작용한다. 이런 점을 고려하면, 근로기준법의 근로자·사용자 정의 규정을 개정하는 것이 가장 근본적인 해법이다.

그래야 캐디가 겪고 있는 직장 내 성희롱, 괴롭힘, 임신/출산/육아 휴직 제도, 작업 중지권 등도 온전히 누릴 수 있다. 이들 제도를 규율하는 법률이 그 적용 대상자를 근로기준법상 근로자로 한정하거나(근로기준법, 남녀고용평등법), 특수형태근로종사자에 대해서는 권리 규정을 제한적으로 적용하기 때문이다(산업안전보건법).

따라서, 발제문에서는 대안으로 남녀고용평등법 제14조의 보호대상자를 특수형태고용종사자·노무제공자로 확대할 것을 제시했는데, 특례 규정으로 넣는 방식보다는 남녀고용평등법의 근로자, 사용자 정의를 확대하는 방식이어야 한다고 본다. 특히 남녀고용평등법은 근로조건을 규율하는 근로기준법과 달리 일터에서의 남녀차별과 성폭력, 일가정 양립을 규율하는 성격이 크기 때문에 정의를 확대할 근거가 된다.

한편 발제문에서는 캐디피 지불 구조 개선을 제안했는데, 중요한 대안이다. 캐디피 지불 구조는 사업주가 정하는 것이 현실인데, 이 구조 때문에 캐디가 근로기준법상 근로자로 인정받지 못하고 있다는 점도 고려해야 한다.

3. 산업안전보건법

산업안전보건법 제5조는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사업주에 대해 특수형태근로종사자의 안전 및 건강을 유지시키기 위해 포괄적인 의무 규정(1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준, 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선, 3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공)을 두었다. 그리고 제77조에서 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등에 관한 규정을 두고 있다. 이들 규정에 근거해 법원은 직장 내 괴롭힘으로 자살한 캐디의 사용자에게 대해 손해배상책임을 인정하기도 했다.

그런데 제5조, 제77조가 포괄적인 사업주의 의무를 명시하고 있음에도 불구하고 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등), 제51조(사업주의 작업중지), 제52조(근로자의 작업중지)는 그 적용 대상을 근로기준법의 사용자(경영 담당자 등을 제외한 사업주), 근로자로 한정하고 있다.

다만 산업안전보건기준에 관한 규칙(고용노동부령) 제672조 제3항이 주로 휴게시설, 카트 관련한 안전 보건 조치를 정하고 있고, 고객의 폭언에 대해서는 “대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공”과 고객의 폭언등에 의한 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우 대통령령 제41조의 각 호의 조치 중 필요한 조치(“업무의 일시적 중단 또는 전환”, “휴게시간 연장”, “건강장해 관련 치료 및 상담 지원”, “고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원”)을 담고 있다.

규정 체계가 복잡하다 보니, 이러한 조치 의무를 위반한 골프장 사업주에게 과태료를 부과할 수 있는지 불분명하다. 산업안전보건법은 제41조 제2항을 위반한 자에 대해 1천만원 이하의 과태료 부과가 가능하도록 정하고 있으나, 실제 과태료 부과 사례를 찾기 힘들다. 또한 산업안전보건법 제41조 제3항은 “근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.”고 정하면서 이를 위반한 자에게 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과가 가능하도록 정하고 있는데, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제672조 제3항은 산업안전보건법 제41조 제3항에 대해서는 아무런 언급도 없다. 따라서 불이익 처우 금지 의무 부과나 벌칙 적용이 가능한지 불분명하며, 부과 사례가 있을지도 의문이다. 결국 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치는 중요한 규정임에도 불구하고 현장에서 쓰이지 않고 있다. 법령 정비 및 행정 감독이 강화되어야 하는 이유가 여기에 있다.

한편 산업안전보건기준에 관한 규칙 제672조 제3항이 어떤 기준으로 캐디에게 적용되는 안전·보건 조치를 담은 것인지 알 수 없다. 분명한 것은 캐디에게 필요한 안전·보건 조치 중 극히 일부만 담고 있다는 것이다. 산업안전보건법 제77조가 골프장 사업주의 안전·보건 조치를 고용노동부령에 위임한 이상, 고용노동부령을 수정하면 캐디에게 필요한 안전·보건 조치를 보강할 수 있다. 대표적으로 산업안전보건법 제51조, 제52조도 규칙에 답아야 한다. 그러나 근본적으로 산업안전보건법의 적용 범위가 확대되어야 한다. 지금은 산업안전보건법이 특례 형태로 규율하고, 산업안전보건기준에 관한 규칙이 적용되는 몇 개의 조문을 열거하는 방식인데, 이러한 방식으로 법을 온전히 적용하는 데에 한계가 있다.

끝으로 고용노동부, 안전보건공단은 “고객응대근로자 건강보호 업종별 매뉴얼(골프 경기 보조원)”을 만들었는데, 이 자료에서는 “경기보조원 눈앞에서 소변을 보는 행위”를 법률적으로 문제가 되지 않는 유형으로 설명하고 있다. 이러한 행위도 충분히 고객에 의한 성희롱이 될 수 있으므로, 법률적으로 문제가 되지 않는다고 단정하는 것은 잘못되었다. 내용에 대한 점검이 필요하다.

4. 기타

징벌적 무급 노동(벌당, 디보트, 청소)은 캐디가 사용자에게 비해 열악한 지위에 있고, 사용자에게 종속되어 일한다는 매우 중요한 징표다. 근로기준법이 적용된다면 이러한 노동은 근로시간으로 간주되어 사용자에게 임금 지급 의무가 발생할 요소들이다. 마찬가지로 과도한 용모 규제나 근무수칙도 근로기준법이 적용된다면 직장 내 괴롭힘으로 볼 요소들이 여럿 있다. 금지될 필요가 있는데, 이를 규율하는 법제도적 방법은 현재로서는 근로기준법 적용 말고는 없다.

보호용 장비 도입에 관해서는 현행 개인정보보호법상 이동형 영상정보처리기기(사람이 신체에 착용 또는 휴대하거나 이동 가능한 물체에 부착 또는 거치하여 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유·무선망을 통하여 전송하는 장치로서 대통령령으로 정하는 장치)로서 고객(정보주체)의 동의를 받는 등의 사유가 있을 때 촬영 가능하다. 다만, 촬영은 녹음과 별개이기 때문에 녹음도 별도의 동의가 필요하다. 관련하여 현장에서는 고객에 의한 성폭력, 괴롭힘 상황에서 증거를 확보하고 예방하는 차원에서 녹음 기능이 포함된 촬영 장치를 요구하고 있으며, 이에 대해 발제문에서도 체육시설법 개정 등을 통해 보호용 장비 도입을 대안으로 제시한 것으로 보인다.

관련하여 비슷한 규정을 둔 법으로 경찰관 직무집행법이 있다. 경찰관 직무집행법에서는 경찰착용기록장치의 사용에 관한 세부 규정들을 두고 있다. 그 외는 개인정보보호법이 일반법으로 존재하고, 서비스 이용자의 학대 방지, 인권 보호를 위해 노인장기요양보험법, 영유아보육법 등에 근거 규정이 있다. 그러나 이들 법령에서는 그 목적에도 불구하고 영상촬영기기가 노동자를 감시하거나, 잘못을 색출하기 위한 용도로 쓰이는 일이 많아 도입 단계에서부터 노동계의 거센 저항이 있었다. 대안에서 제시하는 보호용 장비는 캐디 보호용 장비를 뜻하기 때문에, 그 성격이 다르지만 노동 현장에서 설치된 영상 기록 장치의 사용례에 비추어 보건대, 보호용 장비 역시 실제 캐디 감시 및 색출의 목적으로 활용될 가능성을 배제할 수 없으므로 신중한 검토가 필요하다. 만약 도입하더라도 산업안전의 관점에서 산업안전보건법에 그 근거 규정을 둘 필요가 있다.

한편 대안에서는 따로 없었지만, 실태 조사 결과를 보면, 고객의 타구 사고에 대해 캐디에게 업무상과실치상죄의 책임을 묻는 것에 대해 캐디들의 불안이 큰 것으로 보인다. 관련하여 대법원은 “골프와 같은 개인 운동경기에서, 경기에 참가하는 자는 자신의 행동으로 인해 다른 사람이 다칠 수도 있으므로 경기규칙을 준수하고 주위를 살펴 상해의 결과가 발생하는 것을 미연에 방지해야 할 주의의무가 있고, 경기보조원은 그 업무의 내용상 기본적으로는 골프채의 운반·이동·취급 및 경기에 관한 조언 등으로 골프경기 참가자를 돕는 역할을 수행하면서 아울러 경기 진행 도중 위와 같이 경기 참가자의 행동으로 다른 사람에게 상해의 결과가 발생할 위험성을 고려해 예상할 수 있는 사고의 위험을 미연에 방지하기 위한 조치를 취함으로써 경기 참가자들의 안전을 배려하고 그 생명·신체의 위험을 방지할 업무상 주의의무를 부담한다.”고 판결한 바 있다(대법원 2022. 12. 1. 선고 2022도11950 판결) 카트 사고에

관해서도 “골프 카트는 안전벨트나 골프 카트 좌우에 문 등이 없고 개방되어 있어 승객이 떨어져 사고를 당할 위험이 커, 골프 카트 운전업무에 종사하는 자로서는 골프 카트 출발 전에는 승객들에게 안전 손잡이를 잡도록 고지하고 승객이 안전 손잡이를 잡은 것을 확인하고 출발하여야 하고, 우회전이나 좌회전을 하는 경우에도 골프 카트의 좌우가 개방되어 있어 승객들이 떨어져서 다칠 우려가 있으므로 충분히 서행하면서 안전하게 좌회전이나 우회전을 하여야 할 업무상 주의의무가 있다”며 교통사고처리특례법위반의 죄를 인정했다(대법원 2010. 7. 22. 선고 2010도1911 판결)

물론 판결에 따라 캐디에게 고객 안전에 관한 주의의무가 인정되더라도 그 주의의무를 다한 때에는 법적 책임을 지지 않는다. 다만 타구 사고나 카트 사고는 골프장 지형이나 골프장 측의 골프장 운영 방침에 좌우되기 때문에 이에 대한 책임을 캐디에게만 묻는 것은 실체에 부합하지 않는다. 그런데 판결 자체가 많지는 않으나, 타구 사고에 대해 경기팀장 등이 기소된 사건에서 법원은 경기팀장에게 사고 당시 고객의 개별 플레이를 직접 통제할 권한이 없고, 통상적인 안전교육이나 캐디에 대한 경고체계를 운영하였다며 무죄를 선고하는 경향이 있다. 즉 고객을 직접 대면하는 사람에게 무거운 죄책을 묻고, 그렇지 않은 지휘감독자는 면책하는 것이다. 이는 골프장의 운영 시스템에 대한 무지에서 비롯된 것으로 보인다. 그러나 이를 법적으로 규제하는 것에는 한계가 있다. 의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률에 필수의료 사고에 대해 공소제기를 제한하는 형사처벌 특례 규정이 신설되었으나, 법체계나 목적, 요건이 달라서 캐디의 면책 근거로 삼기에는 한계가 있다. 현재로서는 현장에서의 안전교육을 강화하고 법원 판결의 변화를 이끌어 내기 위한 노력이 필요하다고 생각한다.

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[토론 문]

박선영 정책연구위원 (한국여성노동자회)

토 론 문

캐디노동의 젠더화와 가치절하

: 전문성 부정에서 노동법 적용 제외까지

박선영 (한국여성노동자회 정책연구위원)

들어가며

앞서 발표된 연구들은 현장에서 캐디노동자들이 겪는 구체적인 경험을 세세하게 드러내고, 캐디노동자들이 겪고 있는 문제들이 노동환경과 제도적 조건의 변화를 통해 해결해야 할 사회적 과제로 제시했다는 점에서 아주 중요합니다. 발표를 통해 우리는 캐디노동에서 벌어지는 고객에 의한 갑질·하대·성희롱이 젠더화된 수발노동이라는 노동의 성격과 고용형태 및 보수지급구조, 법적 배제가 맞물려 만들어내는 구조적 문제라는 것을 알 수 있습니다. 캐디노동은 여성에게 기대되어 온 역할들(수발, 돌봄, 감정, 관계)이 응축된 노동으로 자본과 국가(혹은 제도, 법)는 이 노동을 ‘돈을 주는 사람과 받는 사람’이라는 관계 속에 놓아둡으로써 책임주체를 지우고, 캐디노동자들의 권리를 없앴습니다. 갑질, 하대, 성희롱은 이 구조가 만들어내는 ‘일상적 결과’로 진상 고객들을 걸러내는 방식으로는 해결되지 않습니다. 본 토론문은 발표에서 분석된 캐디노동자들의 노동의 경험을 젠더 관점에서 그리고 구조의 문제라는 것을 강조하고자 합니다.

1. 캐디노동을 왜 젠더 관점에서 바라봐야 하는가

캐디노동의 젠더적 특성은 단순히 여성 노동자의 비율이 높다는 사실에 있지 않습니다. 핵심은 여성에게 기대되어 온 서비스와 수발의 역할이 노동으로 조직되어 있으면서도 그 노동에 필요한 본연의 전문성과 숙련, 그리고 노동자로서의 권리와 안전은 제대로 인정하고 있지 않다는 것에 있습니다.

흔히 캐디노동은 골프 경기의 진행을 ‘보조’ 하는 일로 여겨집니다. 그러나 실제 캐디노동은 경기규칙과 안전에 대한 이해, 골프장 코스와 경기 상황에 대한 판단, 골프채와 장비에 관한 지식, 고객의 경기 진행을 지원하고 관리하는 숙련된 기술을 필요로 합니다. 고객의 요구를 살피고 불편을 해결하는 것은 물론, 경기 흐름을 조율하고 돌발 상황에 대응하며 연구에서 드러났듯이 때로는 고객 사이의 갈등까지 중재해야 합니다.

설사 후자의 노동도 친절하거나 고객의 요구를 잘 들어주는 것만으로 수행할 수 있는 일 이 아닙니다. 오랜 경험을 통해 축적되는 지식과 판단력, 상황 대응 능력이 필요한 전문적 인 노동입니다.

설문조사에서 경력 5년 이상인 캐디노동자가 91.1%에 이르고, 이 가운데 15년 이상 경력 자가 절반에 육박한다는 사실은 캐디노동이 쉽게 대체할 수 있는 보조적 업무가 아닌 오 랜 시간에 걸쳐 숙련이 축적되는 노동임을 보여줍니다. 그럼에도 캐디노동자의 전문성과 숙련은 충분히 인정받지 못한 채 ‘보조’ 라는 이름 아래 가리어져 고객의 하대와 갑질에 노출되어 있습니다.

특히 고객의 요구를 세심하게 살피고, 불편을 해결하며, 경기 운영을 원활하게 유지하고, 고객의 감정에 맞춰 관계를 조율하는 역할은 캐디에게 당연히 기대되는 일로 여겨집니다. 이러한 역할은 수발과 돌봄, 감정과 관계를 관리하는 일이 오랫동안 여성의 몫으로 여겨 지면서 ‘당연히 해주는 일’로 평가절하되어 온 역사와 맞닿아 있습니다. 여성의 일로 여겨지는 노동은 특별한 기술이나 숙련이 필요하지 않은 것처럼 취급되고, 그 과정에서 발휘되는 능력과 노력은 노동의 가치로 충분히 인정받지 못합니다.

캐디노동에서도 마찬가지입니다. 고객의 요구를 미리 파악하고 상황을 판단하는 능력은 전문성으로 인정받기보다 타고난 친절이나 여성이라면 자연스럽게 갖춰야 할 태도로 여겨 집니다. 고객의 불편을 해결하고 감정을 조율하는 데 드는 노력 역시 노동의 일부로 인정 되기보다 서비스 제공자가 당연히 해야 할 일로 취급됩니다. 이처럼 여성에게 기대되는 역할이 노동의 형태로 조직되면서 그 노동의 고유한 전문성은 부정, 삭제된 채 여성의 일 로 ‘여겨진’ 수발노동만이 남아 노동의 가치가 제대로 인정받지 못하고 가치절하된다는 것이 캐디노동의 젠더적 특성입니다.

즉, 캐디노동자들이 겪는 하대와 갑질, 무례함은 캐디노동 고유의 전문성과 숙련을 제대로 인정하지 않고, 여성의 일로 여겨지는 노동의 가치를 낮게 평가하는 인식과 연결되어 있 습니다. 이것이 캐디노동의 고유한 전문성을 부정하고, 숙련된 노동을 단순한 ‘보조’ 업 무로 축소합니다. 더 나아가 캐디노동자들을 동등한 인격체이자 노동자로 존중하기보다 ‘함부로 대해도 되는 존재’로 여기는 성차별적 구조를 만들어 냅니다.

문제는 이러한 평가절하가 사회적 인식에만 머물지 않는다는 점입니다. 노동의 전문성을 인정하지 않는 성차별적 구조는 캐디노동자들의 경기운영과 안전관리라는 고유 업무에 합 당한 보상과 노동조건 및 환경을 제도적으로 막고 있습니다. 또한 캐디노동을 독립적인 전문노동이 아닌 고객에게 제공하는 부수적인 서비스로의 가치절하가 골프장 운영에 필수 적인 노동을 누가 책임지고 보상해야 하는지도 불분명하게 만듭니다. 따라서 캐디 노동의 젠더적 특성을 살펴보는 것은 여성의 일로 여겨지는 노동이 어떻게 낮게 평가되고, 이러 한 평가절하가 고용과 보상 구조를 거쳐 법과 제도의 보호에서 배제되는 결과로 이어지는 지를 밝히는 데 중요한 의미가 있습니다.

2. 특수고용과 캐디피 지급 구조: 사업주의 비용과 책임은 어떻게 가려지는가

캐디노동의 가치절하는 노동조건과 보상체계에 영향을 미칩니다. 그 핵심은 캐디노동자들을 노동자로 인정하지 않은 채 특수고용형태로 고용하고, 고객이 캐디에게 직접 캐디피를 지급하는 구조에 있습니다.

캐디노동자들은 골프장에서 정해진 경기 운영 방식과 업무 절차에 따라 일하며, 골프장의 운영체계 안에서 고객들의 경기 진행과 안전을 관리합니다. 그러나 보상은 일반적인 임금 지급 방식과 달리 고객이 캐디에게 직접 캐디피를 지급하는 형태로 이루어집니다. 업무는 골프장의 운영체계 안에서 이루어지지만 보상은 고객과의 직접적인 지급 관계를 통해 이루어지는 구조는 당연히 사업주와 캐디 사이의 노동관계를 흐리게 하는 효과를 낳습니다.

이 구조에서 캐디노동자들은 골프장 운영에 필요한 노동을 제공하지만, 사업주와 골프업체는 임금 지급과 고용에 따르는 책임에서 상대적으로 자유로워집니다. 캐디피 직접 지급 구조는 골프장 운영에 필수적인 캐디 노동을 고객과 캐디 사이의 개별적인 서비스 거래로 환원함으로써 노동에 대한 사업주의 책임을 불분명하게 만듭니다.

특히 고객이 직접 캐디피를 지급하는 구조에서는 고객이 캐디의 노동에 대한 보상을 결정하는 사람처럼 인식될 수 있습니다. 이러한 인식은 고객이 캐디를 동등한 노동자로 대하기보다 자신의 요구에 응해야 하는 서비스 제공자로 대하는 태도와 맞물립니다. 캐디피를 지급한다는 사실이 캐디노동자들을 함부로 대할 수 있는 권리로 오인되는 것입니다.

물론 고객이 캐디피를 지급한다는 사실만으로 고객의 갑질이 발생한다고 단정할 수는 없습니다. 그러나 캐디노동의 전문성과 노동자성이 충분히 인정되지 않는 상황에서 고객에 의한 직접 지급 구조가 유지되면 고객 중심의 위계가 강화되고 사업주의 책임은 가려질 수 있습니다.

캐디노동의 전문성을 제대로 인정하지 않고, 여성의 일로 ‘여겨지는’ 수발노동을 중심으로 바라보면, 캐디노동자를 골프장 운영에 필요한 노동자가 아닌 고객에게 서비스를 제공하는 노동자로 상정하게 됩니다. 이로 인해 캐디노동에 대한 보상은 골프장이 책임져야 할 노동의 대가라기보다 고객과 캐디 사이의 개별적인 거래로 만듭니다. 그러나 캐디노동자들은 경기 진행과 안전, 서비스의 질을 실질적으로 책임지는 핵심 노동자입니다. 골프장 운영은 단순히 코스와 시설을 제공하는 것만으로 이루어지지 않습니다. 경기 흐름을 조율하고, 코스와 경기 상황을 파악하며, 골프채와 장비를 관리하고, 고객의 안전을 살피고, 돌

발 상황에 대응하는 노동이 함께 이루어져야 합니다. 캐디노동자들이 이러한 업무를 현장에서 수행하며 골프장 서비스 원활하게 운영되도록 하는 핵심적인 역할을 담당합니다. 캐디노동자들의 판단과 숙련, 안전 관리가 경기 운영의 중요한 일부라면, 캐디 노동은 골프장 운영의 주변부가 아니라 그 운영을 실질적으로 뒷받침하는 핵심 노동입니다. 골프장이 캐디 노동을 활용해 수익을 창출하고 서비스를 제공한다면, 그 노동의 가치와 노동조건에 대한 책임을 당연히 져야만합니다.

3. 노동자성 부정과 노동관계법 적용 제외

캐디노동의 전문성을 부정하고 사업주의 책임을 흐리는 구조는 법과 제도의 보장 문제로 이어집니다. 캐디노동자들은 노동을 제공하고 업무 수행 과정에서 일정한 지휘와 통제를 받지만, 특수고용형태로 분류되면서 전통적인 고용관계를 전제로 설계된 노동법의 보장을 받지 못해 왔습니다.

일반적으로 노동관계법은 노동자의 권리를 보장하고 사업주의 책임을 규정하는 역할을 합니다. 그러나 노동자성이 충분히 인정되지 않으면 임금, 노동시간, 휴식, 산업안전, 성희롱 예방과 피해 구제 등 노동자가 보장받아야 할 권리를 행사하는 데 제약이 생깁니다. 실제로 노동을 제공하고 있음에도 법적으로 노동자로 인정받지 못하거나 일부 적용에서 제외된다면, 노동현장에서 발생하는 문제를 해결할 책임 역시 불분명해질 수 있습니다.

이러한 배제는 모든 노동자에게 동일한 방식으로 작용하는 것이 아닙니다. 캐디노동처럼 여성의 일로 여겨지는 수발·돌봄·감정노동의 성격을 동반한 노동은 그 전문성과 노동의 가치가 낮게 평가되고, 그 결과 노동자성을 인정받지 못한 채 노동법 적용에서도 배제되었습니다.

특히 고객을 직접 상대하는 업무에서 성희롱이나 폭언, 부당한 요구가 발생했을 때, 노동자의 권리와 사업주의 책임이 명확하지 않으면 피해를 입은 캐디노동자가 문제 해결의 부담을 떠안게 됩니다. 고객과의 관계를 유지해야 한다는 압박 속에서 피해를 문제 삼기 어렵고, 사업주가 적극적으로 개입하지 않으면 개인이 감당해야 할 위험과 책임은 더욱 커집니다.

결국 특수고용이라는 고용형태는 단순히 계약의 형식에 그치지 않습니다. 캐디노동의 가치를 낮게 평가하는 인식과 결합해 노동자성을 약화시키고, 사업주의 책임을 흐리며, 노동법의 적용을 제한하는 근거로 작동합니다.

따라서 캐디노동자들의 법 적용을 논의할 때는 실제로 어떤 노동을 수행하고, 누가 업무와 노동조건을 결정하며, 그 노동에서 발생하는 위험과 책임을 누가 부담하는지를 기준으로 보호체계를 점검해야 합니다. 노동의 실재를 외면한 채 계약 형태만을 기준으로 법과 제도의 적용 여부를 결정한다면 노동자성을 둘러싼 제도적 공백은 계속될 수밖에 없습니다.

4. 대안: 노동의 가치 인정에서 책임과 권리의 재구성까지

캐디노동의 성차별적 구조를 바꾸기 위해서는 노동에 대한 인식, 보상과 고용 구조, 법과 제도의 문제를 함께 바꿔야 합니다.

우선, 캐디노동의 전문성과 숙련을 인정해야 합니다. 경기규칙과 안전에 대한 이해, 골프장 코스와 경기 상황에 대한 판단, 골프채와 장비에 관한 지식, 고객의 경기 진행을 지원·관리, 돌발상황에 대한 대처능력 등 실제 업무에 필요한 지식과 기술을 노동의 핵심으로 인정해야 합니다. 이는 직업의 이미지를 개선하는 문제가 아니며 노동의 가치와 보상을 정당하게 평가하기 위한 출발점입니다.

둘째로 사업주가 노동에 대한 비용과 책임을 부담하는 구조를 마련해야 합니다. 캐디노동자가 골프장 운영에 필요한 노동을 제공하는 만큼 골프장 역시 노동조건과 안전, 고객의 부당한 행위에 대한 대응에서 책임을 져야만 합니다. 고객이 캐디피를 직접 지급한다는 이유로 사업주의 책임이 축소되어서는 안 됩니다. 캐디피를 골프장 이용료에 포함해 지급·관리하는 방식이나 정기적인 임금 지급 방식 등을 검토하고, 고객의 귀책 사유로 정상적인 업무 수행이 어려워진 경우에도 캐디의 보상이 부당하게 줄어들지 않도록 제도를 마련해야만 합니다.

셋째로 캐디의 노동자성을 현실 실재에 맞게 인정하고 노동법 적용을 전면 확대해야 합니다. 계약 형식이나 보상 방식만으로 노동자성을 판단하기보다 실제 업무 수행 방식, 업무에 대한 통제, 노동조건의 결정 구조 등을 종합적으로 살펴야만 합니다. 또한 성희롱과 폭언, 부당한 고객 요구에 대응할 수 있도록 사업주의 예방·조치 의무와 피해 구제 절차를 명확히 하고, 캐디노동자들이 불이익에 대한 두려움 없이 문제를 제기할 수 있는 환경을 마련해야 합니다.

이러한 변화는 개별 고객의 태도나 사업주의 선의에만 의존해서는 이루어질 수 없습니다. 캐디노동의 전문성을 인정하고, 사업주가 노동에 대한 책임을 부담하며, 법과 제도가 노동자를 보호하는 방향으로 나아갈때만이 가능할 것입니다.

나가며: 여성의 일이라는 이유로 노동의 가치를 낮게 평가하지 않기 위해

캐디노동의 문제는 여성의 일로 ‘여겨지는’ 노동이 어떻게 낮게 평가되고, 그 가치절하가 고용과 보상 구조를 거쳐 법과 제도의 적용 배제로 이어지는지를 보여줍니다. 캐디노동의 전문성은 지워진 채 수발과 돌봄의 성격만 부각되면, 노동은 보조적인 업무로 축소되고 노동자는 전문성을 갖춘 주체가 아니라 고객의 요구에 응해야 하는 사람으로 취급됩니다. 이것은 고객의 하대와 갑질을 정당화하는 분위기를 만들고, 고객 직접 지급 방식과 특수고용 구조는 사업주가 노동에 대한 비용과 책임을 회피할 수 있게 합니다. 나아가 노동자성의 부정과 노동관계법의 적용 제외로 이어지면서 캐디노동자들은 노동을 제공하면서도 그에 상응하는 권리와 보호를 충분히 보장받지 못하는 상황에 놓여있습니다.

따라서 캐디노동의 문제를 해결하기 위해서는 노동 본연의 전문성과 가치를 낮게 평가하는 인식, 그 가치절하를 바탕으로 노동의 비용과 책임을 회피하는 구조, 노동자를 보호하지 못하는 법과 제도의 한계를 함께 바꿔야 합니다.

캐디노동의 전문성을 인정한다는 것은 그 노동을 수행하는 여성노동자를 노동자로 인정하고, 정당한 보상과 안전한 노동환경, 실질적인 법 적용을 보장하는 일입니다. 결국 캐디노동을 둘러싼 성차별적 구조를 바꾸는 것은 여성의 일로 여겨져 온 노동을 정당하게 평가하고, 모든 노동자가 자신의 노동에 대한 권리와 존엄을 보장받도록 하는 주요한 사회적 과제라고 할 수 있습니다. 투쟁!

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[토론 문]

김기홍 사무국장 (한국골프장경영협회)

토 론 문

김기홍 (한국골프장경영협회 사무국장)

1. 들어가며

전국여성노동조합에서 골프장 캐디의 노동환경과 안전 실태를 조사하고, 감정노동, 산업재해, 성희롱·성추행 등 특수고용 여성노동자가 경험하는 위험요인을 분석하여 제도 개선 및 정책 대안을 마련하고자 「골프장 캐디 노동환경 및 안전 실태 결과발표 토론회」가 개최된 것으로 알고 있습니다.

골프장 캐디의 노동환경 및 안전 실태에 무엇보다 관심을 가져 주신 전국여성노동조합과 오늘 발제와 토론에 참여해 주신 관계자 여러분들께 한국골프장경영협회를 대신하여 깊이 감사의 말씀을 드립니다.

발제 내용을 중심으로 토론 내용을 말씀드려 보겠습니다.

2. 발제안

먼저 류지아 교수님이 ‘골프장 캐디의 노동과 건강(설문조사를 중심으로)’이라는 제목으로 발제해 주셨습니다.

핵심적인 사항은 맨 마지막 장에 있는 개선 우선 순위 사항인 것 같습니다.

가. 개선 우선 순위

- 1) 경기 중 발생한 안전 사고 등에 대해 캐디에게 책임 전가 방지
- 2) 바디캠, 카트블랙박스 등 노동자 권리 보호를 위한 영상기록장치
- 3) 고객과의 문제 발생 시 골프장 측의 적극적 중재 및 고객 퇴장 조치 의무화
- 4) 성희롱, 폭언, 극한 기후 시 작업 중지할 수 있는 권리 보장
- 5) 특수고용직 신분을 벗어나 보편적 노동권(근로기준법) 적용

한국노동안전보건연구소 조건희님의 ‘골프장 캐디 노동환경과 안전보건 개선안’의 주요 내용은 아래와 같습니다.

- 가. 법제도 개선안
- 나. 젠더기반 폭력, 직무스트레스로부터의 보호
- 다. 억압적, 징벌적 근무수칙 폐기
- 라. 골프장 내 노동안전보건체계 구축 및 여성노동권 보장
- 마. 산재 실효성 확보, 아프면 쉴 권리 보장

3. 토론 내용

골프장을 운영하고 산업의 생태계를 책임지는 경영계의 입장에서는 현실적인 산업 구조와 소비자(국민)에게 미치는 파급 효과를 고려하지 않을 수 없습니다. 이에 경영계의 입장을 말씀드리고자 합니다.

가. 근로기준법 전면 적용 및 근로자성 인정에 대한 우려

- 1) 발제에서 주장하신 모든 노동자에게 근로기준법을 적용하고 캐디의 근로자성을 인정해야 한다는 점에 대해서는 산업의 현실과 맞지 않아 깊은 우려를 표합니다.
- 2) 현재 추진이 논의되는 근로자 추정제 등이 도입되어 캐디가 근로기준법상 근로자로 전면 인정될 경우, 골프장에는 4대 보험, 퇴직금, 연장·야간수당, 주휴수당 등 막대한 인건비 폭탄이 현실화됩니다.
- 3) 캐디는 본인의 선택에 따라 스케줄을 조절하고 상당한 고소득을 올리는 자율적 1인 사업자 성격이 강합니다. 만약 강제적인 근로자 전환이 이루어진다면, 경영 원가 상승은 필연적으로 일반 국민과 대중 골퍼들의 캐디피 및 그린피 연쇄 폭등으로 이어지게 됩니다.
- 4) 이는 궁극적으로 골프 대중화에 역행하고 대중 골퍼들의 극심한 비용 저항을 유발할 뿐만 아니라, 캐디 본인들에게도 4대 보험료 공제 및 과세표준 상승으로 인한 실질 소득 감소를 초래할 것입니다.

〈 근로자 추정제 시행시 캐디 추가 비용 분석(추정) 〉

(단위: 천원)

항목	1인 연간	80명 연간	산식 및 법적근거
4대 보험	4,600	368,000	연봉 45,600 X 10.1% (국민연금법, 국민건강보험법, 고용보험법, 산업재해보상보험법)
퇴직금 적립	3,800	304,000	연봉 45,600 X 8.33% (근로자퇴직급여보장법)
주휴수당	9,120	729,600	월 3,800 X 20% X 12월 (주 소정근로 개근 시 유급휴일 1일)
연차수당	3,090	247,200	1일 통상임금 182,000원 X 17일 (근로기준법 5년 근속 기준)
총금액	20,610	1,648,800	

※ 기준: 월 급여 380만원 / 연봉 4,560만원 / 2025년 보험요율

※ 위 추산은 최소 비용이며, 실제 근로자 전환 시 추가 비용은 더 증가할 가능성이 높음

〈 골프산업에 미치는 영향(간략히) 〉

골프장 (경영 악화)	上同(표)으로 대체
캐디 (소득 감소 및 세금 증가)	일자리 및 소득 감소 출퇴근 통제 및 근무 통제 주 52시간 근무 도입 근로기준법상 정년 적용
소비자 (물가 폭등)	캐디피 및 그린피 연쇄 인상

나. 폭언, 폭력 등 감정노동 보호 및 안전 체계 구축

- 1) 고객의 성희롱, 폭언, 폭력으로부터 캐디를 보호해야 한다는 발제 취지에는 경영계도 전적으로 공감하며 사측의 적극적인 역할을 다할 의지가 있습니다. 현장에서 불미스러운 이슈가 발생했을 때 고객 퇴장 조치나 블랙박스 등 보호용 장비를 도입하는 부분은 긍정적으로 검토하고 확대해 나가야 할 과제입니다.
- 2) 다만, 기후위기에 따른 폭염 및 폭우 시 무조건적인 작업중지와 유급휴가 보장, 그리고 유급 트라우마 휴가 도입 등은 계절과 기상에 따라 탄력적 운영이 절대적으로 필요한 골프장 산업의 특성상 수용하기 어려운 부분이 많습니다.
- 3) 천재지변이나 기상 악화로 인한 영업 중단 손실을 온전히 사측이 떠안고 유급 보장까지 강제하는 것은 경영상 막대한 타격을 줍니다. 이는 노사 간의 합리적인 합의와 안전 매뉴얼을 통해 유연하게 풀어가야 할 문제입니다.

다. 경기 운영 및 근무 수칙의 현실

- 1) 징벌적 무급 노동 전면 폐지와 초고밀도 경기 운영 제한을 지적하셨습니다. 디보트 보수나 청소 등은 골프 코스의 품질을 유지하고 다음 고객에게 최상의 서비스를 제공하기 위한 사안이지만, 캐디 업무로 지양되고 있음을 말씀드립니다.
- 2) 7분 배차 간격 등 경기 운영의 밀도는 현재 골프장들이 겪고 있는 경영 환경과 밀접하게 닿아 있습니다. 현재 지방 골프장들은 극심한 구인난으로 인해 내국인 캐디 수급에 심각한 어려움을 겪고 있으며, 캐디 공급의 만성적 부족 현상은 필연적으로 캐디피 폭등으로 이어지고 있습니다.
- 3) 경영계는 이러한 과도한 노동 강도와 구인난을 해결하고 체육 활동 물가를 안정시키기 위해, 외국인 근로자(E-9 비자 및 F-2-R 비자)를 캐디 및 코스 관리 보조 업무에 도입하는 정책을 정부와 국회에 적극적으로 제안하고 있습니다. 인력 풀이 확대된다면 노동 강도 문제도 자연스럽게 완화될 것입니다.

라. 안전사고 책임 및 산재보험 적용

- 1) 산업안전보건체계 구축과 산재보험 급여액 현실화 요구에 대해서도 말씀드리겠습니다.
- 2) 골프장 내에서 발생하는 안전사고, 특히 타구 사고나 카트 사고의 경우 법원에서는 안전 배려 및 진행 관리에 소홀했던 캐디에게 업무상 과실치상 혐의를 적용해 엄격한 책임을 묻고 있으며, 사측과 캐디의 공동불법행위로 연대 손해배상 책임을 묻는 추세입니다.
- 3) 경기 중 발생하는 안전관리 책임의 주체를 무조건 회사로만 전제하고 구상권 청구를 전면 금지하는 것은 과실 책임주의 원칙에 어긋나며, 현장에서의 안전 관리 긴장감을 떨어뜨릴 우려가 있습니다.
- 4) 골프장 캐디의 노동환경과 안전을 개선해야 한다는 큰 방향성에는 경영계도 동의합니다. 그러나 그 해법이 사측에 대한 일방적인 비용 및 책임 전가로 귀결되어서는 안 됩니다.

- 5) 골프 이용객의 비용 부담을 낮추고, 지역 상권과 일자리를 지키며, 골프 산업이 국민 레저로서 지속 성장할 수 있도록 상생의 관점에서 합리적인 대안이 도출되기를 기대합니다.

감사합니다. 끝.

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[토론 문]

황도현 사무관 (고용노동부 노무제공자안전보호과)

토 론 문

황도현 (고용노동부 노무제공자안전보호과 사무관)

골프장에 갇힌 캐디의 노동과 안전·보건 이야기

[종합토론]