

사서직 공무원 인사체계의 문제점: 1996 교육법전에 근거하여
Problems on personnel management of civil-servant librarians.

조찬식
동덕여대 문헌정보학과
Chansik Cho

Dep't of Library & Information Science, Dongduck Women's Univ.

사서직 공무원에 대한 법적 근거는 시간의 변화에 따라 계속되어 왔다. 본 논문은 1996년 교육법전에 근거하여 사서직 공무원의 전문성 및 자격에 대한 제도적 문제점을 분석하고, 사서직 공무원의 직급 및 임용시험에 따른 인사체계의 법적인 모순을 지적한 뒤, 사서직 공무원의 전문성과 공무원 신분에 대한 개선방안을 제시함으로써 사서직 공무원의 인사체계에 대한 합리적 운영을 도모하고자 한다.

I. 서론

영리조직이나 비영리조직을 막론하고, 좋은 사람을 확보하고, 훈련시키고, 동기부여시키고, 유지하는 것은 조직의 성패를 결정하는 핵심적 요인이 된다. 따라서 대부분의 조직들은 인적자원의 관리에 많은 노력을 기울인다. 인적자원 관리란 조직의 목표달성에 필요한 활동을 수행할 능력을 갖춘 사람을 확보, 개발, 동기부여, 평가, 유지하고, 특정활동이나 조직분위기를 개발함으로써 직원들의 만족도와 능률을 극대화하는 일련의 과정을 말한다. 그러므로 인적자원 관리의 영역은 인력을 수요예측과 모집 및 채용으로부터 시작하여, 교육훈련, 평가, 보상, 안전관리를 포함하여 이러한 인적자원 관리는 곧 조직의 효율적인 운영에 성패를 좌우하게 되는 것이다.

사회의 산물로서의 도서관은 문헌과 자료를 수집, 정리, 분석, 보존, 축적하여 이용자에게 필요한 정보를 제공하는 조직이다. 전문직으로서 사서란 도서관을 운영하고 이용자에게 봉사하는 인적요소이며 건물, 도서와 함께 도서관의 3대요소를 구성하고 있다. 이 가운데 국립도서관이나 공립도서관에서 근무하는 사서직 공무원은 그 전문성과 신분을 동시에 인정, 보장받게 되는 것이다. 그러나 현행 사서직 공무원의 인사체계는 이러한 전문성과 공무원의 신분을 잘 반영하지 못하고 있으며 이러한 인적자원 관리의 소홀은 사서직 공무원, 나아가 사서직과 일반공무원 전체에게 커다란 영향을 미치게 된다.(윤희운, 1996; 최경태, 1989; 한성택, 1992) 이에 사서직 공무원의 제도

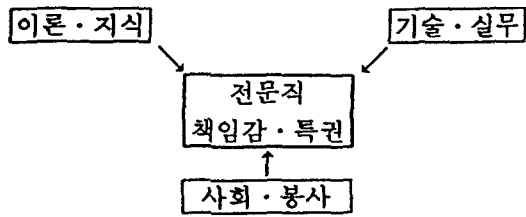
적 문제점을 파악하고 개선방안을 모색하는 것이 바로 우리에게 주어진 과제인 것이다.

사서직 공무원에 대한 법적근거는 시간의 변화에 따라 계속 변화되어 왔다. 이에 본 논문은 1996년 교육법전에 근거하여 사서직 공무원의 전문성에 대한 제도적 문제점을 분석하고, 사서직 공무원의 직급 및 임용시험에 따른 인사체계의 법적인 모순을 지적한 뒤, 사서직 공무원의 전문성과 공무원 신분에 대한 개선방안을 제시함으로써 사서직 공무원의 인사체계에 대한 합리적 운영을 도모하는데 일조함에 그 목적이 있다.

II. 사서직의 전문성

사서직은 도서관이란 조직 안에서 문헌이나 도서 자료를 수집, 정리, 분석, 축적, 이용하는 것과 관련된 전문직이다. 일반적으로 전문직이란 <그림 1>에 나타나듯 이론과 실무 그리고 봉사정신과 책임감을 겸비한 직종을 가리키며 구체적으로 (1) 법적기반 (2) 조직화된 지식 및 이론 (3) 교육기관 (4) 협회나 학회 (5) 문제해결을 위한 기술 (6) 지도력 (7) 대중의 인식을 그 구성요건으로 하고 있으며, 사서직은 상기의 구성요건을 갖추고 있는 전문직이다. (남태우, 1990; Hanks & Schnidt, 1975; Myers, 1986; Shera, 1972) 그러므로 사서직이란 전문직으로서 사회에 대한 책임과 특권을 공유하게 된다.

<그림 1> 전문직의 구성요소



이러한 사서직은 일정한 법적 구속을 필요로 하며 사서의 자격은 「도서관 및 독서진흥법」¹⁾과 「도서관 및 독서진흥법 시행령」²⁾에 의하여 규정되고 있다. 도서관 및 독서진흥법 제6조(사서직원 등) ①항에서는 “도서관에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 도서관 운영에 필요한 사서직원, 사서교사 또는 실기교사(사서)를 두어야 하며 사회 교육법이 정하는 바에 의하여 사회교육전문용원을 둘 수 있다.”라고하며 ②항에서는 “제1항의 규정에 의한 사서직원은 1급정사서, 2급정사서 및 준사서로 구분하며 그 자격요건과 양성에 관하여 필요한 사항을 대통령령으로 정한다.”고 규정하고 있다. 또한 동시행령 제5조(사서직원의 자격요건 등) ①항에서는 “법 제6조 2항의 규정에 의한 사서직원의 자격요건은 <별표 3>과 같다. ② 사서직원은 <별표 3>의 자격요건에 해당하는 자로서 문화체육부령이 정하는 바에 의하여 문화체육부장관으로부터 사서자격증을 받은 자이어야 한다.”라 명시하고 있다.

상기의 사서직 자격요건을 살펴보면, 이에 대한 몇 가지 전체를 알 수 있다. 첫째, 사서직은 교육과 실무, 즉 도서관에 대한 이론이나 지식 그리고 실재문제 해결에 필요한 경험을 필수조건으로 한다는 점이다. 즉 이는 사서직을 일정한 분야(문헌정보학 또는 도서관학)에서 소정의 교육을 받은 사람에 국한시키고 있으며 이러한 자격기준은 사서직의 전문성을 인정하는 것이라 볼 수 있다.

둘째, 사서직이 정사서와 준사서 그리고 정사서는 다시 1급 정사서와 2급 정사서로 나뉘어져 있다는 점이며 이는 주로 학력과 실무경험에 따라 나뉘어져 있다. 이는 사서직 내부의 사서 간의 구분을 나타내는 것이며 이에따른 각 사서들의 책임이나 특권에도 차이가 난다는 것을 전제하여 생각할 수 있다.

셋째, 이러한 사서직은 교육과 실무경험의 축적으

로 상향조정될 수 있으며 필요시 '지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수'함으로써 교육의 부족한 부분을 보충할 수 있도록 하고 있다.

III. 사서직 공무원의 직급 및 임용시험

국, 공립도서관에 근무하는 사서는 공무원의 인사 체계에 흡수되어 이러한 사서직 공무원의 「공무원법」³⁾, 「공무원 임용령」⁴⁾, 「공무원 임용시험령」⁵⁾, 「공무원 임용 및 시험시행규칙」⁶⁾에 따라 규정된다.

1. 직급

국가공무원법 제5조(정의) 1항에서는 “직급이란 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며, 동일한 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격, 시험, 보수 기타 인사행정에 있어서 동일한 취급을 한다”라고 정의하고 있다. 그리고 공무원 임용령 제3조(공무원의 직급구분 등) ①항에서는 1급내지 9급의 계급으로 구분하는 일반직 공무원의 직군, 직렬, 직류 및 직급의 명칭은 <별표 1>와 같다(개정 1995. 5. 29)고 규정하고 있다.

상기의 직급구분을 살펴보면 사서직 공무원은 행정직군 사서직렬, 사서직류로 분류되어 있으며 1급부터 3급까지는 관리관, 이사관, 부이사관으로 4급부터 9급까지는 사서의 전문성을 나타내는 '사서'란 직급으로 구분되어 있다.

2. 임용시험

공무원임용령 제2조(정의) 1항에서는 “임용이란 함은 신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위체제, 정직, 복직, 해임, 면직 및 파면을 말한다”라고 정의하고 있다. 그리고 동공무원 임용령은 신규채용 방법으로 공개경쟁채용, 특별채용을 명시하고 있다.(5조 1항) 공무원 임용시험령은 시험의 방법을 필기시험, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등이

- 2) 대통령령 제14339호 1994. 7. 23 제정
대통령령 제14486호 1994. 12. 31. 개정
- 3) 1963. 4. 7. 법률 제1325 제정
1994. 12. 22. 법률 제4829호 14차 개정
- 4) 1969. 4. 11. 대통령령 제3877호
1995. 12. 22. 대통령령 제3877호 35차 개정
- 5) 1966. 2. 7. 대통령령 제2405호
1995. 12. 22. 대통령령 제14838호
- 6) 1969. 9. 2. 총리령 제82호
1995. 12. 30. 총리령 제545호 33차 개정

1) 법률 제4746호 1994. 3. 24 제정
법률 제5069호 1995. 12. 29 개정

있음을 밝히고 동시합령 7조 1항에서는 “직급별 각종시험의 시험과목은 별표 제1호 및 별표 제1호의 2와 같다”고 규정하고 있다.

또한 공무원 임용 및 시험시행규칙 5조(응시에 필요한 자격증)에는 “별표 3에 규정된 직급에 대한 채용시험과 전직시험에 응시하는 자는 동표에 규정된 자격증의 소지자라야 한다”고 명시하고 있다.

<별표 3> 채용시험, 전직 시험의 응시에 필요한 자격증 구분표(95. 12. 29 개정)

직 직렬	계급 류	5급	6·7급	8·9급
		이상 정사서	준사서	
사서	사서	1·2급 정사서	준사서	

이상에서 나타난 사서직 공무원 임용을 보면 첫째, 도서관에 관한 전공에 대한 지식을 전제로 하고 있으며, 둘째, 7급 이상부터 공채, 특채, 전직, 승진의 모든 부문에 도서관 경영론이 필수로 포함되어 사서직의 행정적인 면이 강조되어 있음을 볼 수 있다. 또한 기존의 시험과목표(한성택, 1992)와 비교해 볼때 8급 및 9급의 경우 공채의 경우 제1차는 동일하나, 제2차시험은 국민윤리, 세계사, 사회(I, II), 전자계산일반에서 사회, 자료조직법으로 변경되었으며, 특채, 전직, 승진 부문에서 제1차는 국어 I, II(한문포함), 국사에서 사회로, 제2차 시험은 사회(I, II), 국민윤리, 세계사에서 자료조직법으로 변경되었다. 또한 6급에서 9급까지 1차시험 필수과목이던 국민윤리가 없어졌으며 6급 및 7급의 공채부문 제2차 필수과목에 포함되던 전산학 개론과 8급 및 9급 공채부문의 제2차 필수과목에 포함되어 있던 전자계산학 일반이 제외되었다. 그리고 5급의 경우 공채부문 제1차 필수과목에 자료조직법과 도서관경영론이 새로이 포함되었으며, 제2차의 필수이던 도서관사가 선택과목으로 변경된 점은 우선적으로 학부 전공필수과목의 반영등 사서직의 전문성을 고려한 것으로 보인다.

IV. 사서직 공무원 인사체계의 문제점

사서직 공무원의 전문성과 직급 및 임용에 관한 법적 근거를 분석한 결과, 다음과 같은 문제점을 지적할 수 있다.

첫째, 공무원인사체계에 사서직의 전문성 반영문제이다. 현행법상 사서직의 자격요건은 특정분야의 교

육과 실무를 필수조건으로 하고 있으며 이러한 전문성 사서직 공무원의 인사체계에도 반영이 되어야 하는 것이다. 그러나 사서직은 행정직급에 예속되어 있다. 행정직급에 속한 다른 직렬은 행정, 세무, 운수 등 대개 국가의 정책을 수행하는 직군들이다. 그러나 국공립 도서관의 사서직은 국가정책의 수행보다는 자료의 수집, 정리, 축적을 통한 이용자 봉사에 기여하는데 그 전문성을 인정받고 있는 것이다. 그러므로 사서직 공무원을 행정직급으로 분류하는 것은 사서직의 전문성이 인정되지 않고 있다는 것이다. 이와같은 불합리적 분류는 공무원 임용시험령 별표 3호의 고시합격자의 임용직렬기준표에서 고등고시행정과 및 보통고시합격자가 사서직렬로 임용될 수 있다는 모순을 나타내게 된다.

둘째, 이러한 사서직의 전문성은 그 계급 및 직급에도 잘 반영되지 못하고 있다. 즉 4급에서 9급까지는 사서서기관 사서사무관등 그 전문성을 인정하고 있으나 1급에서 3급까지는 일반공무원의 최급인 관리관, 이사관, 부이사관 등으로 사서직 공무원이 일반행정직에 예속된 것으로 나타나고 있다. 그러나 일반행정직과 달리 사서직은 학력에 따라 결정되며 사서직내에서도 일반대학 졸업자와 전문대학 졸업자간의 차이점을 인정하고 있으며 승진시험시 5급이상을 1급, 2급 정사서 자격증을 필요로 하는 등 학력과 자격에 제한을 두고 있으므로 학력 및 경력에 차별을 두지않는 일반행정직급에 따른 구분에 잘 적용되기가 어려운 것이다.

셋째, 사서직 공무원의 전문직 교육을 필요로 하는 경우 “지정된 교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한다”라고 규정하였으며 도서관 및 독서진흥법 시행규칙 7조 1항에서는 사서자격교육과정의 교과를 1급 정사서, 2급정사서, 준사서에 따라 나누고 있다. 그러나 이수과목과 임용시험과목과의 상호연관성이 매우 낮다. 임용시험은 각 계급별 업무를 수행하는데 필요한 기본적인 업무수행 능력을 평가하는 것이다. 그러나 1급정사서는 5급이상의 임용시험에 응할 수는 있으나 도서관의 경영과 행정과 관련된 업무에 필요한 도서관 경영론이 이수과목에서 빠져있다. 즉 각 직급과 사서의 자격에 따른 교육이수과정이 각 업무처리 능력을 평가할 수 있도록 조정되어야 할 것이다.

넷째, 사서직의 자격기준에서 ‘소정의 교육과정’이 수가 교육과 실무경험에 미치는 영향이다. 사서직의 교육은 대개 대학교 졸업자(전문대 포함)와 ‘소정교육의 이수자’로 나뉘어져 있다. 여기서 소정교육이수자는 사서자원이 부족한 과도기에 한시적으로 규정

하는 것은 몰라도 7개 전문대학 문헌정보과에서만도 연간 1,000여명이 배출되어 공급이 수요를 훨씬 초과하는 현재의 상황에서는 불필요한 자격기준이다.(윤희운, 1996) 또한 실무경험은 도서관 근무경력을 기초로 하고 있으며 '소정의 교육'을 필요로 하고 있다. 단순한 '소정의 교육과정'의 이수만으로 1급정사서 자격증을 소유할 만한 전문적 지식을 가지고 있는지의 판별이 어려우며, 결국은 사서자격의 가치를 저하시키는 것이다. 한걸음 더 나아가 대학에서의 교과과정에 대한 규정이 없이 소정의 학점 이수만으로 자격증이 부여되는 현실은 사서의 전문성을 의심케하는 것이다.

다섯째, 현재 사서구분의 기준 및 보상의 문제이다. 1급정사서와 2급정사서는 직급임용 등 인사에 전혀 차이가 없으며 5급이상의 승진시험을 제외하면 준사서도 그 차이를 찾아볼 수 없다. 반대로 사서직 자격요건 중 1급정사서 조건 4항의 9년이상의 도서관경력이란 공무원 임용령 제31조(승진소요 최저년수)보다 훨씬 긴 시간이므로 오히려 승진에 장애가 될 수도 있다.

V. 결론

지금까지 관련 법전에 근거하여 사서직 공무원의 전문성 및 인사체계를 살펴보았다. 구체적으로 사서직 공무원의 전문성 및 사서의 자격요건, 사서직 공무원의 직급분류 및 임용시험의 종류, 과목, 자격 등을 분석하였다. 그리고 이러한 분석으로 사서직 공무원 인사체계의 문제점을 살펴보았다.

이러한 문제점의 개선방안은 크게 세가지로 살펴볼 수 있다.

첫째, 사서직의 독립성이다. 도서관의 운영은 도서관이 사서직중심의 운영체제로 되어야만 하며 그러기 위해서는 일반 행정직군에서 독립되어 특정직 공무원으로 편입됨으로써 독립직종으로서의 사서직의 전문성이 인정되어야만 한다. 과거 '편수직'의 경우 일반행정직군에 포함되어 있다가 연구직으로 분리된 것이 좋은 예라 할 수 있겠다. 아울러 4급으로 제한된 사서직 공무원의 직급을 상향조정하여야 할 것이다.

둘째, 사서직의 전문성에 대한 제도적 보안이다. 전술한 대로 사서직의 전문성은 교육과 실무경험으로 규정되어 있다. 그러나 교육을 단순히 대학 또는 전문대 졸업자 그리고 '소정의 교육과정 이수자'로 규정할 경우 사서직이 갖는 전문성이 약하게 인식될 수 있다. 또한 1급정사서, 2급정사서, 준사서 간의 뚜

렷한 기준 및 업무가 인사체계에 반영되어야 할 것이다. 사서직이 누릴 수 있는 특권이 보장되는 것과 병행하여 사서직 자질에 대한 엄격한 기준이 재정립되어야 할 것이다.

셋째, 법규정들 간의 문제이다. 법전을 근거로 하여 살펴본 결과, 공무원으로서 사서직 공무원에 적용시킬 수 있는 공무원 관련법의 관련성이 매우 적고 애매모호하며, 도서관 및 독서진흥법상에 나타난 기준과 상호연관성이 부족하여 그 의미를 흐리게 하고 있다. 따라서 이러한 점은 앞으로 법규정간의 연관성과 결합성이 증진되어질 수 있도록 수정, 보완되어야 할 것이다.

본 논문은 사서직의 자격요건, 직급구분, 임용시험 등을 중심으로 사서직의 인사체계를 살펴보았다. 그러나 사서직의 전문성은 그 자격요건 외에도 업무능력 등 다른 관점에서, 임용은 시험외에도 업무평정 등의 관점에서도 조사 분석될 수 있으며 본 논문과 결부되어 심도있게 연구되어야 할 것이다.

참고문헌

- 교육법전편찬회 편, 1996년 개정판 교육법전, (주) 교학사, 1996.
- 남태우, "사서자격제도" 이대로 좋은가, 도서관문화 31권 6호, 1990.
- 윤희운, 공공도서관계의 당면과제와 해결방안, 도서관문화 37권 1호, 1996.
- 전국사서협회, 도서관자료집 (1)공공도서관 편, 1991.
- 최정태, 공공도서관의 인사체계 개선방안, 도서관문화 30권 3호, 1989.
- 한성택, 도서관 인사체계문제, 도서관문화 33권 5호, 1992.
- Hanks, G., & Schmidt, J., An alternative model of a profession for librarians, *College & Research Libraries*, 36(3), 175-187, 1975.
- Myers, M., *Librarianship*, World Encyclopedia of Library and Information Services, Chicago, IL: ALA, 1986.
- Shera, J. H., *The foundations of educate for librarianship*, New York: Wiley-Becker & Hayes, 1972.