

사립대학 사서직원의 인사관리

—서울소재 5개 사립대학교를 대상으로

정 현 태

〈대우재단자료실 과장〉

目 次

1. 머릿말
 - 1.1 문제제기
 - 1.2 연구방법
 - 1.3 선행연구
2. 사서직원에 대한 인사관리
 - 2.1 채용과 배치
 - 2.2 승급 및 승진체계
 - 2.3 직무교육
3. 외국 대학사서의 신분
 - 3.1 미국
 - 3.2 일본
 - 3.3 기타
4. 대안적 맺음말

1. 머릿말

1.1 문제제기

대학의 환경이 변화함에 따라 대학의 심장이 라는 대학도서관의 역할과 위상에 대한 기대감 역시 많은 변화를 보이고 있다. 대학의 교육 및

연구활동에 대한 정보자료의 지원이라는 대학도서관 본래의 전통적 임무는, 곧 도서관을 유지하고 개발해 가는 대학사서 본연의 임무로 귀결된다. 도서관 봉사업무에 대한 포괄적 전산화와 학내 정보네트워크를 종합한 학술정보센타화의 구상 등 변화 환경을 맞고 있는 대학도서관에서

가장 중요한 요소는 역시 이를 추진해 나가는 인력의 문제이다.

대학도서관의 가장 중추적 구성요소인 대학사서의 전문직 업무수행에 대한 많은 연구성과들이 있었다. 특히 대학의 교육 및 연구 기능에 있어 대학사서들이 기여하는 바를 교수직에 비견하여 신분상의 제도적인 권익을 교수직에 준하여 설정하고 있는 미국 및 유럽의 전문직 사서제도에 준거점을 두고, 국내의 열악한 실정을 개선할 수 있는 방안에 대한 연구들이 주류를 이루었다. 그러나 대학사서직에 대한 연구들이 모두 외형적인 실정법규에 대한 제도적인 고찰에 주력하다보니, 실제 대학도서관내 인사관리 실태에 대한 구체적인 조사는 다소 미흡한 감이 없지 않았다.

따라서 본고는 국내 대학도서관 사서직원에 대한 인사관리 실태상 실재하는 현장의 문제를 살펴보았다. 현장의 실정을 배제한 채 대학사서의 지위를 교수지위로 주장하는 것이 얼마나 현실피리적인 학문만의 담론인가 하는 문제의식에서 대학사서의 인사관리실태를 조사하였다.

따라서 조사내용은 사서직원들의 직무활동내용이 실제 인사상의 처우와 근무조건 등에서 전문성을 보장받고 있는가 하는 점을 중심으로 하였다. 이를 위해 사서직원의 근무조건을 명시적으로 규정한 각 대학 인사관리규정과 이를 운용하는 인사관리실태를 현장방문하여 면접조사하였다.

1.2 연구방법

국내 대학운영의 실정상 대학현실을 대부분

반영하고 있는 것으로 간주되는 서울소재 주요 5개 사립대학교를 대상으로, 대학도서관내 사서직원의 채용, 직무교육, 승급 및 승진체계 등의 인사관리 실태를 현장조사하여, 국내 사립대학사서들의 신분상의 위상을 밝혀보고자 하였다. 대상대학교의 도서관은 물론 서울의 본교소재 도서관으로 한정하고 지방분교에 소재한 도서관에 대한 조사는 제외하였다.

각 대학교의 대학사서 인사관리 운영실태는 현장방문하여 실제 사서직원들과 인사관리담당자 및 노동조합의 상근직원 등을 면접하는 과정을 택하였다. 이 과정에서 5개 사립대학교의 인사관리 실태를 비교하기 위한 항목을 구성하여 집중 조사하였다. 외국의 대학도서관 사서직원의 지위 실정을 알아보기 위해서는 전적으로 문헌조사에 의한 제약점을 갖고 있다.

국내 사립대학사서의 신분실태 조사 역시, 대상 학교를 서울소재 5개 사립대학교로 임의 설정하여 조사하였으므로, 조사내용이 통계적 유의성에 근거한 일반화의 함의를 전혀 보장받지 못하는 단점이 있다. 그러나 대상교를 일반적인 통념상 서울소재 주요 5개 사립대학교로 제한한 것은, 국내 대학의 평균적인 양태와 실정이 일정 부분 보장된다는 잇점도 있다. 이들이 국내 대학도서관의 실정을 대표하지는 않지만, 최소한 국내 대학실정의 평균이상은 반영하리라는 기대감이, 5개교를 대상으로 한 실태조사를 국내 대학사서의 실태조사로 대신하려는 변이다. 대상대학교는 고려대학교, 서강대학교, 연세대학교, 이화여자대학교, 중앙대학교였다.

1.3 선행연구

대학도서관 사서직원에 대한 국내의 연구들중 우선 최정태(1977)는 특히 국립대학 사서직원들의 승진체계와 국회도서관의 인적구성을 비교하고 미국의 예를 들어 대학사서의 지위를 교수직위로 대우하여야 자질있는 우수인력을 유인할 수 있다고 하였다.

한편 양태진(1977)은 외국의 사서직에 대한 대우와 자격요건의 예를 들어 국내의 열악한 사회적 지위를 개선하는 방책으로서 주제전문 사서제도로 전환해야 전문직으로서 사서의 사회적 지위를 인정받을 수 있다고 하였다.

김만석(1978)은 대학도서관 사서직의 문제점으로, 교육제도상의 불합리한 사서 양성제도와 함께 사회는 물론 사서자신의 사서직에 대한 폄하의식을 지적하였다. 그는 사서직의 자질과 수준을 고려하지 않고 양산되는 사서의 자격을 엄격히 정비하여, 초급대학자들의 준사서와 사서교육원의 단기강습이수자를 준사서로 하여 4년제 전공자인 일반사서의 업무보조적 교육으로 개편하고, 일반사서와 주제 배경을 가진 석사학위 전문사서로 구분하여, 대학도서관에는 일반사서 이상의 자격자를 임용하되 가급적 주제전문사서를 배치할 것을 주장하였다.

유동열(1978)은 국립대학 사서직의 인사행정에 관한 연구에서 국립대학 6개교, 사립대학 15개교 대학도서관에 근무하는 사서직원에 대한 설문을 통해, 대학사서들의 자질과 사기분석을 행하였다. 그는 연구에서 사서직원에 대한 인사행정의 결함을 개선하기 위한 8가지 대안을 제

시하고 그중 직제의 개편, 직군 및 직렬의 조정, 임용방법의 개선, 외국어 시험과목의 대치 등을 단기과제로 제시하였으며, 전문사서 양성과 우대, 국립대학내 문헌정보학 대학원 설치를 장기과제로 제안하였다.

손정표(1994)는 미국, 영국, 독일, 캐나다, 대만, 일본 등의 대학도서관 직원구분과 자격요건 및 신분적 지위의 현황을 살펴보고 이와 관련한 우리나라 대학도서관의 직원구분과 지위현황을 조사하였다. 특히 전문직원과 비전문직원의 명확한 구분아래 전문직원의 자격요건과 신분적 지위에 대한 각국의 실태에 비추어 국내 실정의 문제점으로서 직원구분과 전문직에 대한 모호한 기준을 들었다.

그는 준사서는 물론 2급정사서와 1급정사서를 포함하는 포괄적인 전문직 개념으로는 대학사서의 전문성을 확보하기 어렵다고 지적하고 전문직 사서의 범위를 2급과 1급정사서로 제한하여, 대학사서의 경우 1,2급 정사서로 석사학위 이상을 요구하고 부서장과 주제전문사서에 대해 교수신분을 부여하는 방안이나 사서직원에 대한 연구원의 지위를 부여하는 방안을 제안하였다. 또한 비전문직원의 학력요건과 직무유형을 명확히 구분하여, 전문사서와는 달리 일반직이나 기능직의 관계법규를 준용할 것을 제안하고 있다.

2. 사서직원에 대한 인사관리

2.1 채용과 배치

조사대상 5개 사립대학교 모두 직원의 임용권

한은 대학총장에 일임하도록 내규로 규정되어 있었고, 직원채용에 대한 일체의 절차가 대학 인사부서에서 주관하고 있었다. 이화여대와 중앙대가 교수와 직원의 임용과 인사관리를 함께 규정하고 있는 반면, 나머지 3개교는 교원과 직원에 대해 각각 별도의 인사규정을 마련하고 있었다. 그러나 5개교 모두 행정적인 편의상 교원과 직원에 대한 인사관리를 분리하여 실시하고 있었다. 일반 사립대학교 사서직원들의 인사관리에 대한 규정은 학교법인정관(준칙)에 의거

제시된 바를 준용하도록 하고 있다. 학교법인정관상에는 대학직원들의 직렬구분을 일반직과 기술직, 기능직으로 구분하고 사서직은 기술직 내의 사서직류로 구분하고 있다. 그러나 대학직원에 대한 구분은 대학교마다 실정을 달리하여 인사관리 규정에 일반직과 기술직의 구분이 다양하게 설정되어 있어 실제 사서직원이 대학직원의 구분상 편제되어 있는 실정은 다음과 같았다.

〈표 1〉 사립대학 직원구분표

학교	학교법인정관(별표2)			연 세 대				고 려 대		
	일반직	기술직	기능직	행정직	전문직	기술직	별정직	사무직	기능직	고용직
직렬	(행정사무)	사서직 실험직	운전 전기 목공 건축 수도 교환원	일반행정 재경	전산 연구 학예 사서 출판 교육 체육 시청각 실험	건축 전기 설비 토목 열관리 환경 조경	연구 체육 보건	행 정 직 경 리 직 사 서 직 학 예 직 기 사 직 실험기사	운전 교환 전기 설비 인쇄 목공 실험 기타	경비 노무

학교	중 앙 대		이 화 여 대				서 강 대				
	일반사무직	기능직	일반직	기술직	기능직	고용직	일반직	기술직	기능직	고용직	별정직
직렬	행정직 사서직 기술직	기능직 노무직	행정직 사감 의사 약사 간호사 비서	영양사 사서 실험직 기술원	운전 목공 전기 기관 인쇄 실험 토목 원예 조리사 교환원	수위 노무원	행정직	사서 실험직	운전 원동 정원사 교환원 전기 목공 용접 도장	수위 경비 청소 잡무	군사교관

사립대학교의 경우 사서직원의 채용은, 5개교 모두 공개경쟁채용방식을 채택하여 중앙일간지에 모집공고를 낸후, 응모자에 대해서 필기시험과 면접 및 신체검사, 신원확인 등의 절차를 거쳐 신입직원을 채용하고 있었다.

2.1.1 채용일정

직원의 모집시기는 고려대가 단체협약에 따라 매년 5월과 11월로 명시하고 있는 것외에는 대부분의 대학은 직원채용의 시기를 따로 규정하지 않고 대학당국이 대학전체 직원 인력수급현황과 관련하여 1년에 1회정도 채용일정을 확정하고 이를 주요 중앙 일간지에 공고토록 규정하고 있었다. 업무의 시급성에 따라 1년에 2회 채용을 하는 경우도 있었지만, 몇년간에 걸쳐 신규인력이 채용되지 못한 경우도 있었다.

2.1.2 자격

대학직원의 채용에서 대부분의 대학이 명시하고 있는 사항은 학력제한을 두지 않는 공개경쟁의 원칙이었다. 다만 사서직원의 경우 고려대와 이화여대의 경우는 사무직중 사서직, 기사직 등은 직무와 관련된 자격증을 갖추 것을 규정하고 있었고, 중앙대의 경우 인사규정에서 '일반사무직은 전문성을 고려하여 임용함을 원칙으로 한다'하여 간접적으로 자격증을 요구하고 있었다. 한편 연세대학교의 경우 응시자의 자격에는 학력의 제한을 두지 않는 것을 원칙으로 하며 다만 시험의 방법에서 전문직 및 기술직의 경우 해당분야의 전공과목시험을 필수로 규정하여 간접적인 전공자의 우대를 명시하고 있었다. 그러

나 서강대의 직원인사규정상에는 직원의 자격에 대한 명문규정이 없어 해당분야 자격증을 갖춘 전문인력의 임용을 보장하지 않고 있었다.

2.1.3 임용결정

대부분의 대학에서는 인사부서에서 필기시험의 절차를 거쳐 선발 예정인원보다 많은 인원을 도서관측의 실무 과장급이 참여하는 면접에 응시토록 하고, 면접과정에 참여한 실무과장들이 평점을 인사부서에 제출하도록 한다. 사서직원의 경우 예외없이 도서관 실무과장급의 인원이 면접과정에 참여하여 평점하며, 대개의 경우 이들의 면접평점이 특별한 사유가 없는 한 그대로 채용결정에 반영되어, 직원인사위원회의 자문을 거쳐 총장이 최종적으로 임용을 결정하도록 하고 있었다.

2.1.4 인사위원회

결국 대학직원의 임용권한은 대학 총장이 갖고 있었으며, 일부대학의 경우 총장의 직원 임용권한을 견제하기 위해 직원 인사위원회를 운영하고 있었다. 이들 인사위원회는 인사관련 부처 처장과 실무과장 및 담당자와 학내 주요 교무위원, 그리고 노동조합측이 추천한 직원 등이 참여하여, 직원의 임용과 승급, 승진 등의 인사관리 전반의 문제에 대해 총장에게 자문하는 기구이며, 사실상 추진기구로서 역할하고 있었다. 그러나 이화여대의 경우 직원인사위원회에 노동조합이 추천한 직원이 참여하지 못하고 있었다. 따라서 모두 교수들로 구성된 인사위원회에서 직원의 인사관리와 관련한 전반적인 사항을 결

정하고 있었다. 한편, 서강대의 경우는 명칭을 달리하여 “직원 후생위원회”를 두고 직원에 대한 인사관리와 후생에 관한 사항을 총장에게 자문하는 기구로 기능하고 있었다.

채용과정을 요약하면 다음과 같다.

- 1) 결원 및 새로운 직무설정
- 2) 직무수행 요건과 자질 결정
- 3) 대학 인사부서 총원요청
- 4) 대학 인사부서 총원품의
- 5) 일간지 광고
- 6) 서류접수
- 7) 필기고사(전공, 교양, 외국어)
- 8) 면접(실무과장면접, 인사위원회면접)
- 9) 신체검사,신원조사
- 10) 총장의 임용통보
- 11) 학교 직무교육(2~3일)
- 12) 도서관 직무교육(4주)
- 13) 실무부서 배치

하지만 문헌정보학과를 두지않은 모대학의 경우와 같이 외형상 전문직무로서 4년제 문헌정보학 전공자를 신규모집하는 경우 이외에, 일반 행정부서의 직원을 도서관으로 자원발령을 내어 사서직원으로 총원하고, 이들에게 사서교육원의 교육기회를 지원하여 사서자격을 취득케한 후 도서관 직원으로 봉직케하는 하는 것은 물론, 일부의 경우는 아예 사서강습의 기회도 없이 사서직무를 수행하면서 얻게된 경험적 지식을 전문지식 삼아 더이상의 교육기회를 적극적으로 활용하지 않고 직무를 수행하는 직원들도 상당수 있었다.

2.1.5 수습

채용이 확정되어 임용된 직원은 수습기간 동안 업무연수를 통해 정규업무를 맡기 이전 교육과정을 거치게 된다. 고려대가 수습기간을 2개월로 정하고 있는 외에는 대부분 대학에서 3개월의 수습기간을 두었다. 수습기간의 급료는 기본급만 지급하거나 해당직 급료의 1/2만을 지급하고 있었다. 학교마다 전체 직원연수의 기간에 차이는 있으나 적게는 3일에서 많게는 2주일에 걸쳐 대학인사부서에서 주관하는 신입직원 연수를 거쳐 도서관에 배치된다. 수습기간에는 정규업무에 앞서 전반적인 도서관 업무에 대한 교육 일정에 따라 연수 프로그램이 짜여져야 하나 상황에 따라서는 도서관이 주관하는 사서직무 사전교육의 기회도 없이 곧바로 현장에 배치되는 경우도 있었다.

윤희운의 ‘대학도서관론’에서 지적하였듯이, 대학사서의 직급 및 지위체계가 연공서열식의 위계구조로 되어 있어, 신규 배치되는 직원은 석사학위를 취득하였어도 가장 하급의 직무에 배치되어 선임자의 지시를 받도록 하는 골깊은 부조리한 관행에 따라 전문인력의 성장기회를 보장하는 토양을 마련하지 못하고 있었다.

특히 사서직원의 인력 채용이 장단기 도서관 발전계획에 따라 전체직원의 연령구조나 업무구조 및 전문직 수행능력 등을 고려한 인력수급이 되지 못하고 있다는 것이 가장 큰 문제점으로 지적될 수 있겠다.

5개 대학 모두 언론매체를 통해 “대학의 장기 발전계획”을 홍보하고 발전기금을 모으며, 건물과 인력을 확충하는데 대단한 의욕을 보인 바

있지만, 대학 본부 측에 제안한 '도서관발전 장기계획'을 현재 실행하고 있다는 대학은 없었으며, 대부분 계획을 위한 계획에 그치는 경우가 다수였다. 따라서 대학도서관의 사서인력에 대한 체계적인 수급계획을 마련하여 이를 실행하고 있는 대학은 전혀 없었다.

2.2 승급 및 승진체계

대학도서관 사서들의 인사관리는 모두 학교행

정의 일환으로 이루어지는 대학 인사부처의 소관으로 사서만의 도서관 인사위원회 운영사례는 보고된 바 없다. 즉 대학사서 역시 대학사회내 교직원의 신분으로, 위에서 예시한 바와같이 대학직원의 한 직류로서 사서직을 규정하고 있다.

사서직에 대한 신분상의 사회적 지위를 참고할 수 있도록 국공립 대학과 사립대학의 교직원에 대한 비교표는 다음과 같다.

〈표 2〉 사서직급 비교표

직 급	공 무 원		사 립 대 학 (교)		대 학 (교)
	행정직 #	사서직 #	행정직+	사서직+	교 수 직*
1	관 리 관				교수(3년~) 교 수 부교수 조 교 수 전임강사
2	이 사 관		참 여		
3	부이사관		부 참 여		
4	서 기 관	사서서기관	참 사	사서참사	
5	행정사무관	사서사무관	부 참 사	사서부참사	
6	행정주사	사서주사	주 사	사 서	
7	행정주사보	사서주사보	부 주 사	부 사 서	
8	행정서기	사서서기	서 기	사 서 보	
9	행정서기보	사서서기보	부 서 기	사 서 보	

공무원 임용령 (별표1),

* 공무원 임용 및 시험 시행규칙 (별표5)(별표8)

+ 학교법인 정관(준칙) (별표2)

이는 국공립대학교 교직원 채용의 지침이 되는 공무원임용령과 사립대학교 교직원 인사관리의 준거가 되는 학교법인정관의 규정을 비교한 것으로, 국공립대학이나 사립대학 모두 행정직에 비해 사서직의 직급체계를 4급으로 제한하고 있다. 물론 각 사립대학의 인사관리 내규에 따

라 사서직원이 3급이상으로 승진하는 것은 가능하지만, 이들 대학의 내규가 준거법으로 삼고 있는 상위 법령이 제도적으로 현실적인 인사실정을 반영하고 있지 못하는 내용상의 문제점을 안고 있다.

표에서와 같이 사서직의 승급 및 승진체계는

〈표 3〉 사립대학 사서직원의 직급 및 직위 비교표

학교법인정관		연세대학교	고려대학교	중앙대학교	이화여대	서강대
직군	일반직	전문직	사무직	일반사무직	기술직	기술직
직류	기술직 사서	사서직	사서직	사서직	사서	사서
		호봉	호봉	호봉	호봉	호봉
		직위	직위	직위	직위	직위
2급	참여	35이상 차,부,처,국장	51이상 처장	10~1 처장,실장	1(1)	75 처장
3급	부참여	32~34 과장	46~50 처장	12~1 부,실,처장	~ 차장	~ 처장
4급	참사 사서참사	29~31 과장,주임	36~45 차장	20~3 과장	~ 과장	~ 과장
5급	부참사 사서부참사	26~28 주임	29~35 과장, 주임	30~11 계장(舊주임)	7(2) 주임,과장	25 주임, 과장
6급	주사 사서	23~25 선임직원	22~28 주임	34~15 주임	10(1) 주임	19 주임
7급	부주사 부사서	19~22 직원	15~21 직원	~20 사서	~ 직원	~ 사서
8급	서기 사서보	14~18 직원	8~14 직원	40~ 사서	17(2) 직원	13 사서보
9급	부서기 사서보	13이하 직원	1~7 직원	48~31 사서보	21(2) 직원	1 사서보
	(대졸 군만기자)	* 17호봉~ * 32호봉이상 격년승급	* 11호봉~	* 40호봉~	* 17(2)호봉~	* 13호봉 (년2호봉씩)~

대학내 일반 사무직, 행정직의 승급 및 승진체계를 준용하여 운영하고 있었으며, 대학사서의 직책이 특별히 전문직무로서 분류될 수 있는 직위체계를 갖고 있지 않았다. 앞장에서 살펴보았듯이 직원분류표상의 사무직, 행정직, 전문직 혹은 기술직 등에 분류되어 있는 사서직의 승급 및 승진체계는 모든 대학에서 기능직과 고용직을 제외한 대학직원들에게 적용되는 단일승급 및 승진체계를 유지하고 있었다. 물론 대학에 따라 승급체계와 승진연한 등에서 운영 시스템에 많은 차이를 보이고 있으나, 학교내에서는 직원들간의 승급 및 승진 인사체계가 단일하게 운용되고 있었다.

따라서 직급 및 직위, 직책 등에서 사서직을 표현하는 호칭은 고려대와 중앙대의 경우 직급 규정상에 '사서' 및 '사서보'등이 행정직의 '서기'와 '서기보'에 준하는 직급명으로 명시되어

있었으나, 조사대상 모든 대학에서 사서직원들의 직위는 직원, 주임, 계장, 과장, 차장 등으로 되어 있어서 실제 근무현장에서는 이름이나 성을 앞세워 '0선생', '0선생님' 으로 호칭하고 주임이상은 '0주임님' '0과장님' '0차장님' 등으로 호칭되었다. 이는 대학내 타직무 부서에서도 일반적인 호칭으로 통용되었으며, 사서직원만의 직위나 호칭체계는 발견되지 않았다.

한편, 사서직에 대한 인사관리 조사과정에서 드러난 문제점은, 동료직원들이 사서직을 특별히 전문직무로서 인정하려 하지 않는다는 점이었다. 문헌정보학과를 설치한 대학의 행정직원들도 서서직무의 전문성을 불가피하게 인정하되, 직원들의 고유업무영역들 이를테면, 재무관리, 학사관리, 관제, 교육훈련, 전산, 학예, 출판홍보 등등의 학내업무에서 보여지는 상대적인 전문성으로 볼 뿐, 사서직무를 교수직에 준하리

만치 특별한 대우를 요하는 절대적인 전문업무로서 인정하려고 하지 않았다.

조사과정에서 드러난 두번째 문제점은, 대학 내에 사서인력을 양성하는 문헌정보학과가 설치된 대학이 본교출신 사서인력을 위주로 하여 전문자격을 갖춘 사서직원을 채용하고 있는 것과 비교하여, 특정대학의 경우 사서직에 대한 인식이 매우 열악하여 전체도서관 인력중 2급 정사서 이상의 정규 문헌정보학과 전공자는 18%에 불과하고, 대부분 비전공 인력을 채용하여 단기 사서강습을 통해 전문인력으로 활용하고 있었으며, 그나마 사서강습을 받지않고 아무런 직무교육없이 도서관업무를 수년째 수행하여 오고 있는 직원도 그중 상당수를 차지하여 적지않은 인력이 교육적 배경을 무시한 채 대학사서로 활동하고 있었다. 물론 전무직무 수행에서 해당분야의 전문지식보다도 자격증이 중요한 것은 아니지만 최소한의 전문지식 배경을 보장하는 자격증조차 없는 인력이 도서관 직원의 다수를 차지

한다는 것은 매우 우려할 만한 실정이라고 아니할 수 없다.

또한가지 지적되어야 할 사항은, 일종의 인사관리상의 '딜레마'라고 표현할 수 있겠는데, 전문직류로 분류된 사서직원의 직무순환문제이다. 국내 사립대학의 대부분이 사회민주화의 변혁기인 80년대 후반 대학직원 노동조합을 설립하고, 단체협약을 통해 근로권익을 제도화하려는 노력을 본격화하였다. 사서직원들은 대학본부측이 일방적으로 일반행정직원을 도서관의 관리간부직원으로 배치하는 직원인사관행상의 불합리를 지적하고, 사서자격을 갖춘 사서직원들만의 도서관 인사운영을 주장하여 대부분의 대학에서 이를 관철하였다. 물론 사서직원들이 도서관 이외의 직무로 배치되는 것도 반대하고, 타직렬의 행정직원이 도서관에 유입되는 것을 모두 거부하여, 90년대 초 이후로는 대부분의 대학에서 도서관 직원과 이외의 행정직원과의 일체의 인사교류가 제한되었다.

〈표 4〉 사서직원의 인사규정상 최소승진년한과 평균재직년

(1996.12.1현재)

학교	연 세 대		고 려 대		중 양 대		이 화 여 대		서 강 대	
	인원	규정년 근속	인원	규정년 근속	인원	규정년 근속	인원	규정년 근속	인원	규정년 근속
직원	31명	5.8년	37명	11.2년	10명	8.1년	27명	13.1년	20명	6.7년
주임	5명	10년 13년	9명	12년 18.7년	4명	6년 14.5년	3명	*15년 21년	5명	3년 20.3년
(계장)					4명	11년 27.3년				
과장	3명	13년 23.7년	4명	19년 22.3년	2명	21년 26년	3명	*20년 25.3년	2명	6년 29년
차장	1명	22년 28년	1명	26년 33년		29년(부장)				
전체	40명	8.6년	51명	13.8년	20명	15년	33명	14.9년	27명	10.9년
정년	* 직원	만60세	* 사무직	만61세	* 참사급이상	만61세	* 일반직	만60세	* 5급 이상	만60세
					* 부참사급이하	만58세			* 6급 이하	만55세
									* 관례상	최소승진년

결국 사서직원들의 직무활동공간이 도서관으로 제한되면서 업무의 전문성은 확보하였지만, 상대적으로 보직순환의 공간이 제한되고, 승진의 기회가 일반 행정직원에게 비해 지연되는 인사적체를 심각히 고민하는 형편이 되었다. 대학직원들의 평균적인 승진 연한이 주어져 있지만, 통계에 주어져 있듯이 제한된 수의 직책으로 인해 10년이 넘어도 주임이 되지 못하고, 20년이 넘어 과장이 되는 등의 인사적체를 대부분의 대학도서관에서 대학사서 인사관리의 최대의 문제점으로 지적하고 있었다.

하지만 이러한 직무순환의 제한은 사회의 전문화 추세에 비추어 대부분의 대학직원들이 자신들 업무의 전문직성을 주장하며, 타부서와의 직무순환이나 비전공자의 배치에 대해서 점차적으로 매우 부정적인 자세를 보이고 있는 현실을 고려할 때 대학직원들의 업무순환의 공간이 매우 제한된 범위로 특화되어 가는 추세의 연장선상에서 비교될 수 있다.

도서관 자체의 조직이 성장하지 않는 한 제한된 직무 공간의 문제는 불가피한 실정이다. 따라서 인사상의 불이익을 해소하는 방안은 사서직렬의 승급 및 승진 인사체계를 행정사무직과 분리하여 독자적인 전문직제로 개발하는 것이 바람직하다.

2.3 직무교육

대학사서의 전문직무 수행과 관련하여 매우 관심있게 조사한 사항이 직무교육이었다. 사서직의 업무특성상 기술적 업무환경이 매우 급격하고, 수행업무의 내용이 이전과 많은 변화를

겪고 있는 것이 근년의 특징적 현상이므로 당연히 직무교육이 강조되어야 함에도 조사대상 대학교에서 모두 제도적으로 마련되는 교육기회가 매우 미진하였다.

대부분의 대학 인사내규에는 직원의 직무교육 기회 부여에 대한 명문화된 규정이 마련되어 있지만, 실제 도서관에서 직무와 관련하여 실시되는 교육은 전직원을 대상으로 하는 강연회를 년 1회 정도 시행하였다는 대학이 2군데 있었고, 그나마 직원들의 자발적인 연구토론 모임으로 관련주제의 세미나를 동하절기 방학중 실시하고 있다는 대학이 2개교 있었다. 대학내 모든 직원들에게 주어지는 외국어학습과 관련분야 행사참여의 정도가 직무교육기회의 대부분이었으며, 이를 사서직원의 전문 직무교육으로 간주하기에는 교육기회가 너무 적었다.

물론 연세대나 고려대의 사례에서와 같이 노동조합측의 교섭으로 단체협약사항에 직원들의 전문성 개발을 위한 해외연수와 관련학문의 학위취득을 장려하여 일정한 비용을 학교측에서 부담하고, 연월차 휴가를 활용한 수업참여를 보장하도록 제도적인 규정이 마련되었으나 실제 대학사서들 중에서 학위취득을 위해 학교측의 양해아래 학업을 병행하고 있다는 사례는 조사하지 못했다.

3. 외국 대학사서의 신분

3.1 미국

국내 대학사서의 지위와 인사상의 처우와 관련하여 가장 쉽게 비교하여 볼 수 있는 것이 미

국의 사서제도이다. 우선 미국의 서서교육이 대학원을 위주로 하는 전문인력 양성기관으로 자리잡았다는 것은 주지하는 바이다. 따라서 미국의 경우 전문직원에 대한 범주와 자격요건이 매우 높고 그에 합당한 신분적 지위가 부여되고 있음을 알 수 있다. 1976년에 개정 발표된 미국 도서관협회(American Library Association)의 도서관 교육 및 인적자원활용 성명서에서는 전문직원을 도서관 관련 자격을 요하는 직원과 무관한 자격을 요하는 직원으로 나눈다. 그 직위에 따라 전자는 다시 사서직의 몇몇 부문에 대한 최고 수준의 지식을 갖추고 수석의 위치에서 그 직무에 대한 책임을 지는 고급사서(senior librarian)와 사서직의 전문직 업무를 수행하는 사서(librarian)로 나뉘고 후자는 도서관에 유용한 타 주제분야의 부문에 대한 최고수준의 지식을 갖추고 역시 수석의 위치에서 그 직무에 책임을 지는 고급전문가(senior specialist)와 사서직 외의 타 주제분야에 대한 전문직 업무를 수행하는 전문가(specialist)로 구분하여 두개 수준, 네개 범주로 나누고 있다.(Stuart & Moran,1987)

이들에 대한 기본적인 자격요건을 보면 고급사서와 고급전문가는 해당 학문분야의 석사학위 학위 혹은 박사학위와 해당 경력을 갖추어야 하며 사서와 전문가는 해당 학문분야의 석사학위를 갖추도록 하여 직원구분을 석사학위 이상 취득 유무에 따라 구분하고 있다.(ALA)

이와 같이 전문직원의 구분을 명확히 하고 자격요건을 대부분 석사학위 이상으로 규정함과 동시에 또한 그에 합당한 신분적 지위를 부여하

고 있음을 알 수 있다. 미국은 이미 1959년에 미국도서관협회 대학 및 연구도서관부회에서는 사서직원에게 교수신분을 부여할 것을 정책으로 채택(ACRL,1959)하였으며 1971년에는 대학 사서를 위한 교수신분 기준(ACRL(이병목역), 1979)이 동 협회 이사회에 통과되고, 1992년에 미국도서관협회 기준위원회에 의해 승인되었다.

사서직원에 대한 교수신분부여의 정책 수립 및 채택과 더불어 실제로 사서직원이 실제로 교수신분을 확보하고 있는 현황을 살펴보면, 1960년대 후반기에 이미 전문직 사서의 51.2%가 교수신분을 갖고 있었고(Schiller,1970), 1980년대에는 약 61%의 사서직원이 교수신분을 가지고 있는 것으로 나타났다(Hill & Hauptman, 1986). 1990초에는 약 67%가 사서들에게 교수신분을 부여하고 있는 것으로 실태조사 결과 나타났다(ACRL,1992).

3.2 일본

전문직원의 범주를 보면 도서관에 배치되는 전문직 직원을 사서와 사서보로 칭하고 사서는 도서관의 전문적 사무에 종사하며 사서보는 사서의 직무를 보조한다고 규정하여 전문직원을 사서와 사서보로 구분하고 있다.(日本圖書館協會, 1992) 이들 전문직원들에 대한 기본 자격요건으로 사서는 대학 및 고등전문학교를 졸업한 자로 사서강습을 수료하거나 대학을 졸업한 자로 대학에서 도서관에 관한 과목의 이수, 또는 3년 이상 사서보로 근무한 경험을 가진 자로 사서강습을 수료하여 그 자격을 취득하도록 하고 있고, 사서보는 고등학교를 졸업한 자 또는 고

등전문학교 제3학년을 수료한 자로 사서보 강습을 수료하여 그 자격을 취득하도록 하고 있다.

이들 전문직원의 신분적 지위를 보면, 법규상에 사서와 사서보에 대한 직무구분이 명백히 규정되어 있음에도 불구하고 실제적으로 직무상의 구분이나 채용시만 자격구분이 있을 뿐 자격 취득에 대한 우위성도 주어지지 않고, 국립대학은 ‘도서관직원,’ 공·사립대학은 일반사무직원에 포함시켜 단일 직종으로 분류하거나 사서계 직원으로 일괄적으로 직급을 나누고 있어 사실상 사서를 전문직으로 규정하여 대우하고 있다고 할 수 없다.

3.3 기타

각국의 사서제도와 신분상의 내용비교는 손정표(1994)의 논문에서 상세히 소개되고 있으므로, 본고에서는 사서의 전문직성을 인정하고 그들에게 교수신분을 부여하고 있는 나라의 경우로서 영국과 캐나다의 예를 간단히 살펴본다.

먼저 영국의 경우, 영국도서관협회 계속 및 고등교육수준 대학그룹이 1990년 제 4차 개정 발표한 지침서(Library Association, 1990)에서 도서관 전문직원을 공인사서 즉 전문사서로서의 학문적 자질과 실무경험을 갖추고 영국도서관협회의(ALA) 공인회원 등록부 혹은 FLA 회원으로 등록된 사서로 국한하고 있다. 이들의 자격요건을 보면 도서관학교에서 학사학위나 학사학위 이후의 학위 혹은 석사학위 취득을 위한 교육과정을 이수하고 1년간 도서관 실무경험을 쌓아 LLA자격(Licentiate of the Library Association)을 취득한 뒤 다시 2년간의 실무경

험 경력을 요구하고 있으며 FFA회원의 경우는 ALA 회원이 된 후 영국도서관협회 평의회가 인정하는 도서관이나 봉사업무에 5년간 종사하고 1편의 논문이나 그 평의회요건에 맞는 출판된 저작물 또는 전문적 업적을 증명할 수 있는 조서제출을 요구하고 있다.(윤희윤,1996) 이들 대학사서에 대한 신분적 지위현황을 보면 중간관리사서보 이상의 사서는 교수요원과 동등한 신분이 주어지고 있다.

한편 캐나다는 대학도서관 사서는 교수, 조교수, 조사연구원, 특정 지위이상의 행정직과 함께 간부직, 전문직의 범주에 속하고 있고 급료 및 대우면에서 높은 평가를 받고 있다. 이들에게 요구되는 자격은 도서관학 석사학위를 기본으로 요구하고 있고 사서, 도서관기술업무보조원, 서기의 세가지 직원구분에서 오직 사서만을 전문직원으로 구분하고 있다.(손정표, 1994)

4. 대안적 맺음말

조사과정에서 느낀 가장 중요한 담론의 주제는 과연 사서직원의 전문직성이란 무엇인가?, 또한 이러한 전문직성은 대학내 사서직원에 대한 인사관리에서 합당하게 반영되고 있는가? 하는 점이었다.

사전적인 의미에서 전문직이란 일반적으로 “어느 특정한 부문에 오로지 진력하여 종사하는 직업”(국어대사전, 1981)으로 표현되어 전문가란 여러부문에 두루 능통한 것에 반대되는 의미만을 갖고 있다. 그러나 문헌정보학내에서 사서의 전문성에 대한 논의들은, 전문지식을 교육하

는 고등교육기관, 전문직 단체, 직업윤리 의식, 자격증제도, 봉사의 공공성 등의 요건을 들어 전문직으로서 사서의 사회적 지위를 정의하고 있다.(윤희운,1996)

사서직원의 사회적 지위를 논하는 많은 연구 문헌들에서 사서직의 전문성을 주장하는 근거로 후자의 논거를 이유로 하고 있으나, 본 조사의 현장조사 결과는 후자인 사회적 의미의 전문가로서 보다는 전자의 사전적인 의미로서 해석되는 상대적 전문직 사서의 의미가 강하였다. 즉 대학직원의 범주내에서 일반행정직, 전산직, 학예직, 출판직, 홍보직, 기술직 등등의 업무와 구별되는 차별성의 의미로서 전문가(Expert)로 받아 들여질 뿐이며, 위의 논의에서 주장되는 사회적 의미의 전문가(Professional)로서 대우받고 있다고 할 수는 없는 실정이었다. 조사대상 사서직원들 자체의 신분의식과 대학당국의 사서직원에 대한 인사관리 모두 문헌정보학 일부의 전문직성에 대한 부정적 입장을 그대로 반영하고 있었다.(윤희운,1996)

국내대학 사서직원들의 신분실태는 그동안 국내 도서관계와 사서직, 그리고 문헌정보학의 성장배경과 그 내력을 같이 하고 있다. 대학사서의 신분에서 전문직무의 전문성을 강조하려는 사서들에 대하여 대학내 동료 행정직원들이 갖고 있는 사서직에 대한 평가와 대응자세가 곧 우리사회에서의 사서의 사회적 신분을 반영하고 있다면 과연일까?

현실적으로 대학사서의 신분과 역할을 대학직원의 그것과 구분하여, 교수신분으로 준거점을 옮기기 위해서는 현재의 사서교육제도에 대한

보완책이 우선되어야 하리라고 생각된다. 즉 현재와 같은 2급정사서를 위주로 하는 사서 전문직 제도로는 전문가로서 사회적인 인정을 얻기가 매우 어려운 형편이다. 따라서 사서직의 전문성에 대한 학문적 권위를 확보하는 것이 무엇보다도 중요하다고 여겨진다. 단지 학력을 높이고 전문직무가 된다고 보다는 대학원의 석사학위를 갖춘 사서에게서 기대되는 주제전문지식과 수준높은 학문적 성취력 등에서 전문가의 역할을 기대하는 것이 바람직할 듯 싶다.

이를 위해서는 먼저 대학사서의 전문직성에 대한 논의에서 가장 빈번히 요구되는 전문사서 혹은 주제전문사서 제도를 모색해 보는 방안을 들 수 있다. 문헌정보학의 전문지식은 물론 특정분야의 주제전문지식을 겸비한 전문사서로서 대학원을 마친 고급인력을 우대하여 대학도서관 정보봉사업무에서의 학문적 수준과 권위를 확보하는 것이 중요하다.

기존의 국내 문헌정보학 전공인력의 배출인원을 보더라도, 대부분의 대학에서 대학원과정을 설치하고 있음을 고려하면, 중심축을 전문사서로 전이해 가는 데에는 큰 어려움이 없으리라 예상된다. 단지 기왕의 배출인력이 새로운 전문사서직제로 인해 상대적인 비전문인력으로 신분상의 불이익이 주어지지 않도록 전문성을 사서와 전문사서 모두에게서 중추적으로 유지해 내는 묘안이 요구된다.

또한가치 대학사서의 전문성 논의에서 지적되어야 할 점은, 도서관의 인력을 사서만으로 주장하다보면, 결국 도서관내에서 이루어 지는 모든 일이 사서의 직무로 간주되고 결국 사서직무

의 전문성이 모호해진다는 점이다.

물론 도서관내의 직위체계가 제한되어 사서직의 인사적체가 대학도서관 인사관리의 가장 심각한 현안으로 지적되는 마당에, 상위직의 간부로 비전문 행정직원이 배치되는 불합리한 인사관행은 철저히 시정되어야 하겠으나, 하위직의 비전문 직무에까지 사서직을 주장하는 것은 사서직무의 전문성을 논하는 데 도움이 되지 못

한다. 도서관내에 엄존하는 행정업무와 대학내 타부서와의 원활한 업무협조를 위해서는 도서관 사정을 이해하는 행정직원들의 인사교류가 바람직하다.

결국 사서직무의 전문성은 인사관리상의 신분 위상을 논하기에 앞서 도서관내 사서업무의 전문직적 직무체계를 확립하는 것에서 출발할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 고려대학교, “고려대학교 직원인사규정” 1996
- 고려대학교 직원노동조합, “1996학년도 단체협약”, 1996
- 서강대학교, “서강대학교 직원인사규정” 1996
- 연세대학교, “연세대학교 직원인사규정” 1996
- 연세대학교 직원노동조합 [연울소식] 49호, 1996
- 이화여자대학교, “이화여자대학교 직원인사규정” 1996
- 중앙대학교, “중앙대학교 직원인사규정” 1996
- 교육법전편찬회, “학교법인 정관(준칙)” [1995년 교육법전] 교학사, 1995
- 교육법전편찬회, “공무원 임용령” [1995년 교육법전] 교학사, 1995
- 교육법전편찬회, “공무원 임용 및 시험 시행규칙” [1995년 교육법전] 교학사, 1995
- 국립대학 도서관협의회, [국립대학도서관보] 14집 1996
- 전국사립대학교 도서관협의회, [전국사립대학교 도서관협의회 회원교 편람] 청주대학교 도서관, 1996
- 김만석, “대학도서관의 사서직과 문제점” [도서관] 제33권4호(1978.5), pp. 15~22
- 유동렬, “우리나라 대학도서관 행정에 관한 연구: 국립대학 사서직의 인사행정을 중심으로” [국회도서관보] 제15권4호(1978.5), pp52~58
- 윤희윤 [대학도서관 경영론] 경인문화사, 1996
- 손정표, “우리나라 대학도서관 직원구분에 관한 고찰: 외국의 대학도서관 현황과 관련하여” [경북대학교 문헌정보학과 창립20주년 기념논문집] 경북대학교 문헌정보학과, 1994, pp19~57
- 최정태, “사서의 사회적 지위: 특히 대학도서관을 중심으로” [국회도서관보] 제15권4호, (1978.5), pp.18~22
- 關川雅彦, “米國大學圖書館の組織について” [大學圖書館研究] XLIII (1994.3), pp 43~53
- 光齊重治, “大學設置基準の大綱化と圖書館の專

- 門的 職院” [大學圖書館研究] XLI(1993.3), pp 17~22
- 圖書館法(日本) (1985. 7.12 法律 第90號 改正) 第4條 참조(수록처: 圖書館法基準總覽(東京: 日本圖書館協會, 1992), p.53)
- 私立大學圖書館協會 新私立大學圖書館改善要項策定委員會, “新私立大學圖書館改善要項(案)” [大學圖書館研究] XLVIII(1996.1), pp 17~22
- ACRL, “Standards for community, junior and technical college learning resources programs” [College & Research Libraries] May 1994 pp274~285
- ACRL, “Standards for college libraries, 1995 edition” [College & Research Libraries] April 1995, pp245~257
- American Library Association, “Library Education and Personnel Utilization Statement”, in D.Stuart and Barbara B.Moran, [Library Management, 3rd ed.], Libraries Unlimited, 1987, pp.266
- Association of College and Research Libraries. Academic Status Committee, “Standards for Faculty Status for College and University Libraries,” [College and Research Libraries News], vol. 33, no.9 (Sept. 1972), pp210-213. (역주. 미국도서관협회 대학 및 연구도서관부회, “대학사서를 위한 교수신분 기준,” 이병목 역, 정보관리연구, 12권, 2호(1979, 4), pp.33-35.
- Black, William K. and Joan M. Leysen, “Scholarship and the Academic Librarian” [College & Research Libraries] May 1994, pp229~241
- Henry, Elizabeth C., Dana M.Caudle, and Paula Sullenger, “Tenure and Turnover in Academic Libraries” [College & Research Libraries] Sep.1994, pp429~435
- Hill, Fred E. and Robert Hauptman, “A New Perspective on Faculty Status,” [College and Research Libraries] 47(Mar, 1986), pp. 156-159.
- Kingma, Bruce R., Gillian M.McCombs, “The Opportunity Costs of Faculty Status for Academic Librarians” [College & Research Libraries] May 1995, pp258~264
- Library Association, “College for Futher and Higher Education Group”, [Guidelines for College and Polytechnic Libraries] 4th ed., London : Library Association, 1990 , p.18.
- Lowry, Charles B., “The Status of Faculty Status for Academic Librarians : A twenty-year Perspective” [College & Research Libraries] March 1993, pp163~172
- Schiller, A.R., “Academic Rank and Status,” [The Case for Faculty Status for Academic Librarians], ed. by L. C. Branscomb, Chicago, A.L.A., 1970, pp.38-39.
- Walch, David B., “The 1986 College Library Standards : Application and Utilization” [College & Research Libraries] May 1993, pp217~226