

전문직 이론을 통해 본 사서직의 전문성*

Is the Librarianship in Korea a Profession?

이 제 환(Jae-Whoan Lee)**

목 차

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. 논의를 시작하며 | 4. 무엇이 문제이며 어떻게 풀어야 할 것인가? |
| 2. 전문직이란 도대체 무엇인가? | 4. 1 사서직의 지식기반은 건강한가? |
| 2. 1 전문직의 역사와 개념 | 4. 2 사서직의 교육제도는 건강한가? |
| 2. 2 전문직 이론에 대한 이해 | 4. 3 사서직의 자격제도는 건강한가? |
| 3. 우리의 사서직은 과연 전문직인가? | 4. 4 사서직의 개혁의지는 강건한가? |
| 3. 1 사서직에 대한 사회의 시각 | 5. 논의를 마치며 |
| 3. 2 사서직에 대한 사서의 시각 | |

초 록

우리 사회에서 사서직은 과연 전문직인가? 이 글의 논제이다. 이 글은 직업사회학에서 이야기하는 전문직 이론에 기초하여 전문직의 제반 요건을 이해하는 작업에서부터 시작한다. 이어, 우리 사회구성원의 시각과 사서 자신들의 육성을 통해 사서직에 대한 대중적 인식을 점검한다. 나아가, 우리 사서직의 현단계를 전문직 이론에서 제시하는 요건에 비추어 보면서, 우리의 사서직이 안고 있는 문제점이 무엇인지를 분석한다. 마지막으로, 우리의 사서직이 전문직의 대열에 합류하려면 앞으로 무엇을 어떻게 풀어가야 하는지에 대해 논의한다.

ABSTRACTS

The purpose of this article is to discuss on the professionalism of librarianship in Korea. The discussion begins with exploring the conditions which are required for an occupation to be recognized as a profession. The theoretical foundations for discussion is borrowed from 'Theory of Profession' in Sociology. In turn, systematically verified are both public image and librarians' self-confession on librarianship. The weakness and shortcomings of librarianship as a profession are also investigated. Finally suggested are both strategies and methods for the librarianship in Korea to be professionalized.

키워드: 사서직, 전문직 이론, 사서, 전문성

Librarianship, Profession, Librarian, Professionalism, Theory of Profession

* 연구는 1999-2003년도 부산대학교 연구보조비에 의해 지원되었음. 이 논문은 2003년도 한국문헌정보학회 춘계학술발표회(2003. 4. 25-26)에서 발표된 내용을 수정·보완한 것임.

** 부산대학교 사회과학대학 문헌정보학과 교수(jwleeh@pusan.ac.kr)

논문접수일자 2003년 5월 7일

게재확정일자 2003년 6월 10일

1. 논의를 시작하며

사서직은 전문직인가? 도서관 사람들은 그렇다고 믿고 싶는데 사회적 반응은 너무도 냉담하다. 아니, 대부분의 사서들조차 자신의 직업이 전문직이라는 논리에 선뜻 동의하려 들지 않는다. 이론에 비해 처해있는 현실이 너무도 척박하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 사서 교육을 담당하는 문헌정보학과 교수들은 사서직이 전문직임을 애써 강조한다. 사서직이 전문직이어야 한다는 자의적 욕구가 너무도 크기 때문이다. 이처럼 현장의 분위기는 차라리 자조적인데 강단의 목소리에는 자의성이 가득하다. 사서들이 자신의 직업에 대해 느끼는 혼돈과 갈등 그리고 딜레마는 바로 여기에서 시작된다. 교육과정에서 있을 때는 자신이 택할 직업이 전문직이라고 귀가 따갑게 들어왔는데, 천신만고 끝에 자리를 얻고 보니 자신의 직업적 위상은 너무도 초라하다. 그 누구도 자신이 택한 직업의 전문성을 인정해 주지 않는다. 그리고 얼마 후, 새내기 사서의 풋풋함이 채 가시기도 전에 자신의 직업에 대한 자부심은 희미해지고 월급쟁이의 타율적 일상성에 자신도 모르게 젖어든다.

사서직의 전문성에 대한 논의는 지속적으로 이어져 왔다. 실패와 원인이 지적되고 전문성을 강화하기 위한 다양한 방안도 제시되었다. 그럼에도 불구하고 이 땅의 사서직은 반세기가 넘도록 전문성을 인정받지 못하고 있다. 도대체 무엇이 잘못되었는가? 혹시 희망과 현실을 착각해 온 것은 아니었나? 강단에 선 이래 나는 이 화두를 앞에 놓고 나름대로 고민해 왔다. 처음에는 '사서직 홀대'의 원인을 사서

들의 부족한 자질과 안일한 사고 그리고 수동적 행태에서 찾고자 하였다. 더불어 사서들에게 이론적 기반을 제공하는 문헌정보학자들의 협소한 안목과 부족한 문제의식 그리고 이기주의적 행태에 주목하기도 하였다. 그러다가 점차, 정책적으로 뿐만 아니라 일상적으로 도서관을 홀대하고 있는 우리 사회의 정신문화적 후진성에 주목하게 되었으며, 껍데기 증후군에 사로잡혀 있는 우리 사회의 천민자본주의적 의식과 행태를 홀대의 근본 원인으로 지목하기도 하였다. 근자에 들어서는, 도서관 홀대의 뿌리를 서구사회가 경험했던 진정한 '시민혁명'을 겪지 못한 채 이념적으로 굴절되고 철학적으로 왜곡되어온 우리의 근대화 과정에서 찾아보기도 하였다.

그러나 돌아켜보면, 나름대로의 노력에도 불구하고 사서직이 직업적 전문성을 인정받지 못하고 있는 본질적 이유에 대해 체계적으로 접근하는데 소홀했음을 인정하지 않을 수 없다. 사서의 자질을 비판하면서도 사서에게 진정으로 필요한 자질이 무엇인지를 고민하는데는 소홀하였다. 사서직의 지식 기반이 영세함을 비판하면서도 학문의 내용을 알차게 만드는데는 소홀하였다. 도서관문화의 천박성을 비판하면서도 도서관의 이념과 기능을 사회구성원들에게 이해시키는데는 소홀하였다. "무엇이 잘못되었는가"를 찾아내고자 노력하면서도 "무엇을 잘못하였는지"에 대해 고민하는데는 상대적으로 소홀하였던 것이다. 그러면서도 도서관에 관한 '정책'을 논하고 사서직의 위상을 제고하기 위한 '방안'을 제시하였다. 부끄러움. 그렇다. 이 글은 지적 오만과 편견에 사로잡혀 우리의 현실을 오도해 왔던 부끄

러운 행적에 대한 반성에서 비롯되었다. 특히, 학문적 그리고 교육적 관점에서 “무엇을 잘못 하였는지”를 돌아보고, 지금이라도 사서직을 자타가 공인하는 전문직으로 만들기 위해 “무엇을 어떻게 해야만 하는지”에 대해 진솔하게 고민해 보고자 시작하였다.

2. 전문직이란 도대체 무엇인가?

우리 사회에서 사서직은 과연 전문직인가? 이에 대한 논의를 시작하려면 먼저 전문직의 개념과 의미에 대한 이해의 폭을 넓혀야 한다. 전문직의 역사와 특성에 대한 철저한 검증 없이 사서직의 전문성을 논의한다는 것은 기껏해야 뜬구름 잡기에 불과하기 때문이다. 특히, 사서직을 전문직의 대열에 합류시키기를 바라는 도서관사람들의 입장에서는, 전문직의 역사와 특성에 대해 이론적으로 연구해 오면서 전문직의 사회적 이미지 형성에 주요한 역할을 해 온 사회학자들의 다양한 견해를 참조할 필요가 있다. 그들이 이야기하는 전문직의 역

사와 전문직이 되기 위한 조건을 체계적으로 이해할 수 있을 때, 현재 우리 사회에서 사서직이 갖는 직업적 위상을 객관적으로 파악할 수 있으며, 사서직의 전문성을 강화하기 위한 보다 현실적인 전략과 방안을 강구할 수 있기 때문이다.¹⁾ 그렇다면 직업사회학에서 이야기 하는 전문직이란 도대체 무엇인지, 그에 대한 논의를 시작해 보자.

2.1 전문직의 역사와 개념

오늘날 우리가 사용하고 있는 전문직이라는 용어는 영미권에서 사용하고 있는 *profession*의 번역어이다. 따라서 *profession*이라는 용어가 어떠한 어원을 가지고 있으며 그 의미가 어떻게 변해왔는지를 파악하는 작업은 전문직의 개념을 이해하는데 있어 매우 중요하다. 이를 위해 먼저 어의적 개념을 파악하는데 있어 중요한 소스인 *Oxford English Dictionary*와 *Webster's Third New International Dictionary of the English language*를 참조해 보자.

1) 사서직의 전문성에 대한 논의는 도서관계와 문헌정보학계에서 지속적으로 논의되어 왔다. 이 글에서 이야기하고자 하는 전문직 이론에 근거한 다양한 처방 또한 여러 차례 제시된 바 있다. 그러나 그러한 노력에도 불구하고 ‘사서직의 전문성’에 대한 의문은 지금 이 순간에도 지속되고 있다. 아니 상황은 오히려 악화되고 있다. 사서직의 전문성에 대한 인정은 고사하고, 사서직에 대한 우리 사회의 홀대가 ‘조직적’으로 심화되고 있다는 징후조차 발견된다. 사서직의 실천 현장인 도서관은 각종 ‘국가적 차원의 정책’이 난무하는 가운데서도 여전히 ‘맹장’의 이미지에서 벗어나지 못하고 있으며, 사서직은 점차 기능직화하면서 계약직 혹은 임시직의 비중이 늘고 있다. 새로운 지식과 기술로 무장한 예비 사서들은 계약직 혹은 임시직이라도 감지덕지하며 달려들고 있는데, ‘기득권’을 확보한 현직 사서들은 후배들의 안타까운 처지에 차라리 냉담하다. 그런 가운데 도서관조직의 관료주의와 사서의 개인주의는 더욱 고착화되고 있으며, ‘윤리현장의 제정’에도 불구하고 철저한 직업의식과 윤리로 무장한 사서들은 좀처럼 찾아보기 힘들다. 사서직의 전문성을 강화하고자 하는 처방은 난무하는데, 왜 상황은 오히려 악화되어 가는 것일까? 혹시 우리가 기능직에 불과한 직업에 종사하면서 스스로 전문직이라고 착각하면서 우겨왔던 것은 아닐까? 처방이 너무도 이론적이고 비현실적이어서 그대로 받아들이기에는 체격과 체질이 허락하지 않는 것일까? 이 글에서 새삼스레 전문직 이론을 들먹이고자 하는 이유가 바로 여기에 있다. ‘그들이 생각할 때 ‘우리’의 생각이 착각이며 허상이 라면 지금이라도 현실을 인정하고 스스로 포기하거나 아니면 거듭나기 위한 보다 실질적인 방안을 서둘러 마련해야 하기 때문이다.

Oxford는 profession에 대해 설명하면서 특정 분야에 대한 지식의 소유와 그러한 지식의 실질적인 적용이 중요한 조건임을 강조하고 있다. 특히, 그러한 지식은 단순하고 기계적인 것이 아니라 이론적이고 과학적이어야 하며, 교육훈련과정을 통해서 습득되어야 함을 강조하고 있다.²⁾ Oxford에서의 정의처럼, profession은 교육훈련과정을 통해 전문 지식을 습득한 특정 직업군을 지칭하는 의미로 16세기부터 사용되었다. 당시 profession은 대학에서 고등교육 과정을 이수한 聖職, 法律職, 醫療職, 그리고 (드물게) 軍將校職까지를 포함하는 배타적 직업군을 지칭하는 용어였다. 철저한 신분제 사회였던 당시의 유럽에서 이러한 직업들은 사회적으로 귀한 신분을 타고난 사람들만이 선택할 수 있는 특수 영역에 속해 있었다. 예나 지금이나 永生과 自由 그리고 健康은 인간의 삶에 있어서 가장 중요한 3대 요소이며, 이러한 업무를 배타적으로 다루는 직업군에 profession이라는 호칭을 부여함으로써 그 직업군에 속한 사람들의 신분과 지위를 다른 직업을 가진 사람들과 구분하고자 했던 것이다.

이렇듯 특정 직업군을 지칭하던 profession이 다양한 직업을 포함하는 광의의 개념으로 변화하기 시작한 것은 산업혁명의 영향이었다.

산업화가 진행되면서 노동의 분화가 촉진되고 신종 직업들이 급속히 늘어났다. 직업만 늘어난 것이 아니었다. 산업사회 이전에는 존재하지 않던 새로운 형태의 사회 기관들이 등장하면서 비교적 단순했던 직업구조는 급격히 복잡해졌다. 직업이 다양하고 복잡해지면서 업무에 요구되는 지식 또한 다양하고 복잡해졌다. 자연스럽게 업무 영역의 배타적인 관할권(jurisdiction)을 둘러싼 투쟁이 점차 치열해졌다. 이러한 사회 분위기에서 전문 지식과 정규 교육과정을 갖춘 新種 직업들을 중심으로 '직업적 전문성'을 인정받고자 하는 욕구가 점차 강하게 나타났다. 이러한 욕구는 일반 직업의 전문직화 현상으로 이어졌으며, profession의 범위는 급속도로 확장되기 시작하였다. 그 결과, 소수의 특권적 직업군을 지칭하던 profession의 개념은 근본적인 수정을 요구받게 되었다.³⁾

Webster's Third에는 profession의 개념에 있어서 이러한 변화가 구체적으로 담겨 있다. 전문 지식과 교육훈련과정은 여전히 중요한 요건이다. 그러나 profession에 요구되는 지식은 이론과 실기의 양면에 걸쳐 배타적 전문성을 지녀야 한다고 명시함으로써 전문 지식의 개념을 구체화하고 있다. 또한 전문 지식을 습득하는 과정은 장기적이고 집중적이어야 함을

2) "a vocation in which a professed knowledge of some department of learning or science is used in its application to the affairs of others or in the practice of an art founded upon it. Applied spec. to the three learned professions of divinity, law, and medicine; also to the military professions. ... trained and skilled in the theoretic or scientific parts of a trade or occupation, as distinct from its merely mechanical parts..." Oxford English Dictionary. Second edition. New York: Oxford University Press, 1989.

3) 이렇듯 복잡해진 직업구조와 직업의 사회적 역할을 규명하는 작업은 사회학자들의 몫이었다. Profession의 직업적 특성과 요건에 대한 다양한 논의가 사회학자들을 중심으로 전개되었고, 이때부터 profession의 개념은 보다 현대적 의미로 바뀌어 갔다. 사회학(sociology)은 이처럼 산업사회의 복잡해진 직업구조가 낳은 학문적 부산물이었다.

강조함으로써 체계적인 고등교육과정의 이수
가 필수 조건임을 명확히 밝히고 있다. *Webster's Third*에서의 profession의 요건은 이에
그치지 않는다. Profession은 공공을 위한 서
비스를 제공하는 것을 목적으로 하여야 할 것
과 profession의 위상을 유지하기 위해서는
관련 교육기관에 대한 통제는 물론이고 구성
원들의 자질과 능력을 통제할 제도의 필요성
까지 제기하고 있다.⁴⁾ 자율성의 형태를 띠는
자기 규제가 필수 조건임을 암묵적으로 밝히
고 있는 것이다. 이러한 Webster's의 정의는
profession이 신분과 지위를 상징하던 초기의
개념(status profession)에서 직업적 전문지식
과 교육과정 그리고 멤버십에 대한 통제를 강
조하는 현대적 개념(occupational profes-
sion)으로 변화해 왔음을 보여준다.

한편, 이러한 역사적 관점에서의 이해 못지
않게 profession을 이해하는데 있어 중요한
것은 語原에 대한 이해이다. Profession의 어
원에는 declaration이나 avowal 혹은 exp-
ression of intention or purpose 라는 의미가
담겨있다. 이 용어에는 '선한 것에 종사하고자
하는 종교적이며 도덕적인 동기'가 내포되어
있으며, 이러한 동기를 공개적으로 밝힘으로
서 주어진 책무에 최선을 다하겠다는 의지가
함축되어 있다. 이처럼 profession의 개념에는

해당 직업군에 주어진 특별한 권위(authority)
뿐만 아니라 특별한 책무(obligation)가 내포되
어 있다. 그러하기에 인간의 삶을 좌지우지할
정도로 막강한 힘을 지닌 성직이나 법률직 그
리고 의료직에 종사하고자 하는 이들은 직업
의식과 윤리에 충실하겠다는 엄숙한 '선서의
식'을 반드시 치러야 했던 것이다. 그리고 일
단 profession에 속한 사람들에게도 엄정한
직업윤리가 요구되었으며, 이러한 기준에서
일탈했을 경우 profession에서 추출됨은 물론
이고 사회적으로도 매장 당하는 가혹한 처벌
이 뒤따랐다.

이처럼 직업윤리는 profession의 필수 조건
이었다. 오늘날까지도 전문직을 연구하는 직
업사회학자들이 직업윤리를 빠짐없이 거론하
는 이유가 여기에 있다. 이러한 직업윤리에 대
한 강조는 전문직의 경계와 영역이 확장되면
서 더욱 두드러져 온 것으로 나타난다. 이는
급변하는 사회에서 직업의 역동성이 더욱 두
드러지면서, 직업윤리의 제정과 준수가 전문
직으로 사회적 인정을 받는데 필수적 조건이
되었음을 의미한다.⁵⁾ 주지하다시피 하나의 직
업이 전문직으로 사회적 인정을 받는 데 있어
전문 지식이나 교육기관의 권위 그리고 멤버
십에 대한 통제력 못지 않게 중요한 것이 직
업에 종사하고 있는 사람들의 의식과 태도이

4) "a calling requiring specialized knowledge and often long and intensive preparation including instruction in skills and methods as well as in the scientific, historical, or scholarly principles underlying such skills and methods, maintaining by force of organization or concerted opinion high standards of achievement and conduct, and committing its members to continued study and to a kind of work which has for its prime purpose the rendering of a public service." *Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged*. Springfield, Mass.: Merriam-Webster Inc., 1993.

5) 역설적으로, 이러한 현상은 전문직종이 늘어나고 전문직 종사자가 늘어나면서 전문직의 직업윤리가 오히려 희박해져 왔음을 보여주기도 한다.

다. 가령, 히포크라테스의 이념에 충실한 의사들이 남아있는 사회에서 의료직이라는 직업에 대한 이미지는 긍정적으로 유지된다. 그러나 페다고지의 의식과 윤리를 상실한 교사들이 늘어나는 사회에서 교육직에 대한 이미지는 부정적으로 바뀌어간다. 이렇듯 직업윤리는 오늘날까지도 직업의 전문성을 기증하는 주요 잣대로 남아 있다.

2. 2 전문직 이론에 대한 理解

역사적 의미와 어원에 대한 추적을 통해 전문직의 개념과 조건에 대해 개략적으로 알아 보았다. 그러나 직업구조가 역동적으로 변화하고 있는 현대적 관점에서 전문직에 대해 보다 체계적으로 이해하려면, 전문직에 대해 연구해온 사회학자들의 이론을 폭넓게 이해하는 것이 필요하다. 사회학자들이 제시해온 전문직 이론은 다양하다.⁶⁾ 전문직의 정적인 특징과 속성을 강조하는 특성이론(*traits theory*), 직업의 역동성을 강조하면서 전문직화의 과정을 강조하는 과정이론(*professionalization theory*), 전문직의 사회적 연계성을 강조하는 기능주의 모델(*functionalist model*), 전문직의 직업적 통제성을 강조하는 직업통제 모델(*occupational control model*), 전문직은 주어지는 것이 아니라 치열한 권력투쟁의 결과임을 강조하는 권력이론(*power approach*) 등 다양한 관점이 존재한다. 그러나 이러한 이론들은 비록 관점의 차이는 있을지라도 '전문직

의 속성 혹은 조건'을 나름대로 설정하고, 그에 따라 직업군을 전문직과 비전문직으로 구분하고자 하는 점에 있어서는 공통점을 지니고 있다.

이러한 경향은 가장 오래된 이론이면서 여전히 강한 영향력을 지니고 있는 특성이론에서 특히 두드러진다. 가령, 특성이론의 대표적 학자인 Greenwood는 전문직의 요건으로, 체계적인 지식, 권위에 대한 인정, 자율성의 보장, 자체적인 윤리규정, 고유한 문화 등을 제시하면서, 이를 기준으로 전문직과 일반직을 나누고자 하였다(Greenwood 1957). 또한 Goode의 경우, 지식기반의 이론적 토대, 구성원들의 이론적 기여, 지식의 독점에 대한 합법적 권리, 권위에 대한 고객의 인정 등을 전문직의 직업적 특성으로 제시하고 있다(Goode 1961). 그러나 특성모델은 전문직의 집단적 권위보다는 개별 구성원의 자율성에 초점을 맞추으로써 전문직 이론이 아니라 전문가 이론이라는 비판에 노출되어 왔다. 또한, 전문직의 기능적 중요성이 어느 사회에서나 동일한 것으로 보기 때문에 사회적 여건의 차이에 따른 전문직의 지위나 권력의 차이를 적절하게 설명하지 못하고 있다. 뿐만 아니라, 전문직의 특성을 고정적인 것으로 간주함으로써 일반직업의 '전문직화'라는 직업의 역동성을 설명하는데는 한계를 보이고 있다.

이에 대한 代案으로 제시된 기능주의 모델은 특성이론에서 강조하는 개별 구성원의 자율성보다는 집단의 적법한 권위에 주목한다.

6) 전문직에 대한 이론적 연구는 초기에는 주로 영국 출신 사회학자들(Web, Shaw, Tawney, Wilson, Marshall 등)이, 2차대전 이후부터는 미국 출신 사회학자들(Wilensky, Greenwood, Goode, Moore, Freidson, Johnson, Larson, Winter, Abott 등)이 중심이 되어 수행해 왔다.

특성이론에서는 전문직을 자율성을 지닌 개인들로 구성되는 비교적 독립적인 집단으로 보지만, 기능주의 모델은 개별 구성원이 아닌 집단으로서의 사회적 역할과 기능에 무게 중심을 둔다. 기능주의 모델이 여러 요건 중에서 특히 공식적이고 정규적인 교육제도의 중요성을 강조하는 까닭이 여기에 있다. 교육기관의 강화를 통해서 전문직에 대한 직업적 권위가 유지되고 변화하는 사회적 요구에 지속적으로 대처해 나갈 수 있다고 믿기 때문이다. 그러나 그들은 전문직의 위상을 유지하기 위해서는 ‘협회’를 통한 자기 규제력을 강화해야 한다는 점을 상대적으로 간과하고 있다.⁷⁾ 이러한 점을 보완하기 위한 시도가 직업 통제 모델이다. 직업통제 이론가들은 전문직을 구성하는 개인들이 수행하는 업무에 표준성을 제공하고 그들 사이에 동료의식을 생성하는 것이 전문직의 위상을 유지하는데 매우 중요하다고 보았다. 그들은 당연히 협회의 통제 기능을 전문직의 주요 조건으로 부각시키고 있다.

그러나 기능주의 모델과 직업통제 모델 또한, 현대 사회에서 나타나는 직업의 역동성을 거시적 관점에서 설명하기에는 여전히 한계가 있다. 이러한 한계를 근본적으로 뒤집어 보고자 하는 관점이 과정이론이다. 특성이론 등이 전문직의 확산을 비판적으로 보면서 방어적인 입장을 견지하고 있는데 비해, 과정이론은 전문직의 확산을 객관적으로 보면서 직업의 전

문직화 현상에 주목한다. 즉, 기존 전문직에서 나타나는 특성에 근거하여 모델을 제시하기보다는 직업들이 전문직화 하는 과정에서 나타나는 특성을 파악하는데 비중을 두고 있다. 과정이론의 대표적 학자인 Wilensky는 직업이 전문직화 하는 과정을 단계화하고 있다. 그에 의하면, 전문직화의 출발은 직업활동의 전문성을 확보하는 것으로부터 시작되며, 전문적인 훈련을 위한 교육기관의 설립 그리고 그들만의 협회나 단체를 결성하는 것으로 이어진다. 이어 직업에 대한 사회적 인식과 법적 보장을 얻어내기 위한 다양한 활동이 뒤따르며, 마지막으로 직업윤리에 대한 규정을 만듦으로써 직업의 전문성을 확보해 나간다는 것이다 (Wilensky 1964). 이처럼 과정모델은 ‘직업의 역동성’을 이해하고자 하는데 의미를 두고 있으며, 오늘날 노동시장의 변화를 거시적 관점에서 이해하는데 보다 적합한 모델로 평가 받고 있다.⁸⁾

직업의 역동성에 기반하여 전문직을 이해하려는 시도 중에 특히 주목할 만한 것으로는 권력모델이 있다. 이 관점을 제시한 Freidson은, 전문직은 전문직만의 뚜렷한 특성을 가지고 있기 때문에 ‘전문성’을 인정받는 것이 아니라 유사 직업들 사이의 권력투쟁에서 승리한 직업에 주어지는 일종의 ‘전리품’으로 보고 있다. 다시 말해, 전문직은 사회가 분화하면서 자연적으로 형성된 정적인 제도가 아니라 이해관계에 놓여있는 여러 집단 사이의 역동적인 권력 투쟁

7) 전문직이 수행하는 업무의 품질을 유지하기 위해서는 직업종사자와 교육기관 그리고 협회 사이의 활발한 의사소통이 필요하다는 점을 소홀히 취급하고 있는 것이다.

8) 1970년대 후반, 노동시장과 사회계급체제의 변화라는 거대 담론을 통해 전문직의 성장 과정을 새롭게 조명 하였던 Larson의 이론도 Wilensky의 모델에 뿌리를 두고 있다. Larson, M. 1977. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, CA: University of California Press.

을 통해 획득된 결과라는 주장이다(Freidson 1986). Freidson의 주장은 Foucault의 권력이론에 크게 의존하고 있다. 따라서 그가 이야기하는 전문직이란 결국 '특정 영역에서 배타적 권리를 획득하고 유지하는 능력을 보유한 집단'을 의미한다. Freidson은 전문직의 권력은 자신들이 소유하고 있는 전문 지식을 배타적으로 보존하고자 하는 '제도화' 과정을 통해 강화된다고 주장한다. 즉, 교육제도, 인증제도, 통제제도 등의 강화를 통해 배타적 자율성과 직업적 권위 그리고 직업구성원에 대한 통제를 강화해 나간다는 것이다.

비록 권력이라는 측면을 지나치게 강조하고 있기는 하지만, Freidson의 주장에 나는 대체로 공감한다. 특성이론보다는 과정이론이 현대적 관점에서 전문직을 이해하는데 보다 적합하다고 생각하기 때문이다. 전문직의 특성은 사회적 요구에 따라 변할 수 있으며, 전문직의 위상은 주어지는 것이 아니라 투쟁과 노력의 결과로 쟁취하는 것이라고 믿기 때문이다. 특히, 정보기술의 급격한 확산과 함께 직업구조 전반에 걸쳐 또 한번의 혁명적 변화를 겪고 있는 현대 사회에서 Freidson의 권력모델은 강한 설득력을 가지고 다가온다. 전문직의 권력을 유지 혹은 확보하고자 하는 치열한 투쟁이 다양한 직업군 사이에서 이미 대대적으로 진행되고 있기 때문이다.⁹⁾ 주지하다시피, 권력은 가변적이어서 때로는 강화되기도 하고 때로는 약화되기도 한다. 이처럼 전문직의 위상 또한 영원한 것이 아니라 가변적인 것이다.

권력을 획득한 일반직의 '전문직화'와 권력을 상실한 전문직의 '탈전문직화' 현상은 언제라도 발생할 수 있는 것이다.

3. 우리의 사서직은 과연 전문직인가?

전문직 이론에 대한 논의를 통해 깨닫게 되는 것은, 하나의 직업이 전문직의 위상을 확보하기 위해서는 '일정한 요건'이 필요하다는 사실이다. 학자들에 따라 강조하는 요건이 조금씩 다르기는 하지만, 현대 사회에서 전문직은 "사회구성원을 대상으로 하는 특정 서비스에 대해 배타적인 관할권을 확립하고, 외부의 간섭으로부터 독립적인 자유를 누리며, 직무의 조건과 내용을 스스로 통제할 수 있는 권한을 가진 직업"을 의미한다. 여기에는 물론 직업적 자유와 권한에 대한 사회적 인정이 따라야 하며, 이러한 사회적 인정은 전문직이 제공하는 서비스에 공공성과 이타성이 보장될 때 확고해 진다. 따라서 전문직이 되려면, 지식기반의 전문성과 교육과정의 체계성 그리고 멤버십에 대한 자기 규제력을 확보하는 것은 필수적이다. 여기에 직업적 책무와 윤리에 충실하고자 하는 노력이 더해질 때, 전문직의 위상은 비로소 확고해 지는 것이다.

그렇다면 우리의 사서직은 '전문직에 요구되는 이러한 조건'을 제대로 갖추고 있는가? 결론부터 이야기하자면, 전문직으로서의 외형

9) 이러한 현상은 이미 벌어지고 있다. 전문직으로 일컬어지는 직업들이 자신들이 소유하고 있는 배타적 권한을 '유지하고 확장하기 위한 각종 제도'를 만들어 내기 위해 '직업윤리와 책임감'마저 뒤로 한 채 정치 활동에 몰입하고 있는 모습은, Freidson의 주장이 결코 추상적인 공론에 불과한 것이 아님을 명확히 보여준다.

적 요건은 어느 정도 갖추고 있으나 전문적으로서의 직업적 자유와 권한에 대한 사회적 인정은 받지 못하고 있다는 것이다. 구체적으로, 도서관이라는 배타적 직무영역과 문헌정보학이라는 지식기반, 사서자격증이라는 자격제도와 도서관협회라는 멤버십 단체, 그리고 직업적 이타성을 규정한 도서관인윤리선언까지 갖추고 있으니, 전문직이 되기 위한 외형적 요건은 거의 구비하고 있는 셈이다. 그럼에도 불구하고 사서직에 대한 사회구성원들의 인식은 도서관 사람들의 바램과는 너무도 차이가 크다. 직업적 자유와 권한에 대한 인정은 고사하고 사서가 수행하는 업무에 대한 무지와 간섭이 노골적으로 행해지고 있다. 그러다 보니 사서들조차 직업적 정체성에 대해 의문을 품고 있다. 전문직으로서의 자부심은 고사하고 직업적 열등감과 자괴감을 느끼는 사서들이 적지 않다. '그들'은 물론이고 '사서들'조차 자신의 직업적 전문성에 대해 회의를 품고 있는 것이다.

3. 1 사서직에 대한 사회의 시각

“도서의 정리 보존 및 열람에 관한 업무 등, 도서관 운영에 필요한 지식과 자격을 갖춘 전문직. 또는 그 직에 종사하는 사람.”¹⁰⁾

국어사전에 등장하는 '사서'에 대한 설명이다.¹¹⁾ 설명은 매우 간략하지만, 사서직이 수행하는 업무의 내용과 업무가 수행되는 물리적 영역을 구체화하고 있다. 이에 의하면, 사서(직)의 배타적 관할 영역은 '도서관'이며, 사서들은 도서관에서 '도서의 정리 보존 및 열람'에 관한 업무와 그 기관을 '운영'하는 책임을 맡고 있다. 비록 문헌정보학계에서 편찬한 용어사전의 정의와는 관할 영역과 업무의 내용에서 상당한 차이가 있으나, 사서직을 '전문직'으로 규정하고 있음은 매우 고무적이다.¹²⁾ 그러나 안타까운 것은 사서직에 대한 우리 사회의 시각은 이러한 사전적 정의와는 상당한 괴리를 보이고 있다는 사실이다. 그동안 문헌정보학계나 도서관계에서 수행해온 '사서직의 이미지에 대한 연구'에 의하면, 우리 사회구성원들의 눈에 비친 사서직의 이미지는 긍정적이기보다는 부정적인 것으로 나타난다. 사서직은 “업무가 단순하기 때문에 특별한 지식과 자격을 필요로 하지 않으며, 진취적이기보다는 소극적인 사람들에게 적합한 일반 직업”이라는 이미지가 대중 사이에 퍼져있다.¹³⁾

기존 연구에서 나타나는 이러한 부정적인 이미지가 2003년 현재 어떠한 상태에 있는지 확인해 보고자 간단한 설문조사를 실시하였다.¹⁴⁾ 설문조사의 결과는 몇몇 흥미로운 현상

10) 『國語辭典』, 1993. 서울: 금성출판사.

11) 앞서 Oxford와 Webster's를 인용했을 때도 이야기했지만, 용어의 사전적 의미는 매우 중요하다. 해당 용어에 대한 사회구성원의 이해 정도를 반영하기 때문이다.

12) “고등교육기관에서 문헌정보학을 이수하고 각종 도서관(자료실) 및 정보기관에서 이용자의 정보요구를 충족시키기 위하여 문헌을 수집, 정리, 보관하고 대출과 필요 정보를 서비스하는 사람을 총괄하여 일컫는 전문직의 명칭.” 사공철 등 편. 1996. 『문헌정보학 용어사전』, 서울: 한국도서관협회. p.184.

13) 사서직의 이미지를 조사한 연구는 여러 학자들에 의해 수행되어 왔다. 그러나 대부분의 연구가 일반인의 관점에서보다는 도서관이용자들의 관점에서 문제에 접근하고 있으며, 다수의 표본에 근거한 계량적 분석보다는 소수의 표본을 대상으로 한 질적 분석에 치우쳐 있다는 점에서 연구의 결과를 확대해서 해석하기

을 보여주었다. 무엇보다도 응답자의 34%가 '사서'라는 직업에 대해 전혀 모르고 있는 것으로 나타나, 사서직에 대한 인지도에서부터 문제가 있음을 느끼게 하였다. 그러나 사서직에 대해서 알고 있는 사람들의 대부분이(133명 중에서 131명) 사서의 업무수행 공간이 도서관이라고 밝힘으로써, 일반인들 사이에서 도서관은 사서의 관할(?) 영역으로 인식되고 있음을 알 수 있었다. 사서가 도서관에서 수행하는 업무에 대해서는 대부분이(133명 중에서 129명)이 "도서관에 앉아서 책을 정리하고 대출하는 것"이라는 반응을 보임으로써, 일반인들이 생각하는 사서의 업무는 여전히 "단순하고 기능적인 수준"에 머물러 있음을 확인하였다. 또한, 사서가 되기 위해서는 어떠한 교육과정이 필요한지에 대해 알고 있는 사람은 응답자의 20%에 지나지 않았다. 대부분은 사서가 되기 위해서 대학에서 전문 교육과정을 밟아야 하며 자격증도 받아야 한다는 사실에 대해 모르고 있었다.

설문조사 결과에서 나타난 가장 난해한(?) 현상은, 사서의 업무와 자격에 대해서 제대로 이해하지 못하고 있으면서도 응답자의 38%가

'사서직은 전문직'이라고 생각하고 있다는 점이었다. 흥미로웠던 것은 그들이 그렇게 생각하는 이유의 단순함이었다. 그 이유는 도서관에 있었다. 그들은 사서만이 도서관이라는 기관에서 일할 수 있는 자격이 있다고 믿고 있었다. 자기들만이 배타적으로 일할 수 있는 특정 사회기관을 가지고 있는 직업이기에 그들에게 사서직은 전문직으로 비추어졌던 것이다. 비록 도서관이 권력기관은 아닐지라도 그들에게 도움이 되는 공적 기관임을 알고 있기에, 비록 자주 찾아가지는 않더라도 언제든지 찾아가서 이용할 수 있는 곳임을 알고 있기에, 찾아가도 비록 반갑게 맞아 주지는 않더라도 눈치볼 필요 없이 자유롭게 머물 수 있는 곳임을 알고 있기에, 그러한 곳에서 일할 수 있는 '독점적' 권한을 가진 사서직을 그들은 '특별한' 직업으로 보고 있었다. 이러한 반응은 사서직에 대한 대중적 이미지의 형성에 있어 도서관이 갖는 의미가 거의 절대적임을 확인시켜 주었다. 즉, 도서관에 대한 이미지가 때로는 긍정적으로 때로는 부정적으로 사서직에 대한 이미지 형성에 반영되고 있는 것이었다.

여기서 우리가 주목해야 할 것은 일반인들의

에는 무리가 있다. 그럼에도 불구하고, 몇몇 연구의 결과는 사서직에 대한 우리 사회구성원의 시각을 나름대로 더듬어 볼 수 있는 의미있는 내용을 담고 있다. 그러한 연구 중에서 특히 1999년 여름 《도서관》紙를 통해 발표된 초찬식 박민영의 "대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구"는 매우 흥미로운 내용을 담고 있다. 그들의 결론에 의하면 소설과 영화와 같은 대중매체에 나타난 사서의 이미지가 그렇게 긍정적이지 않은 것으로 나타난다. 그들이 찾아낸 대중문화에 나타난 사서의 이미지는 구체적으로 다음과 같다: 첫째, 사서는 적극적이며 활동적이라기보다 정적이며 소극적이다; 둘째, 사서의 업무는 지루하고 단조로워서 생동감이나 자아발전의 기미를 찾아볼 수 없다; 셋째, 사서의 업무는 단순하고 쉬워서 '일주일이면' 파악하고 숙지할 수 있다; 넷째, 사서의 업무는 세상과 격리된 외딴 영역에서 수행된다; 다섯째, 사서가 되기 위한 자격 요건을 갖추는 일은 그렇게 어렵지 않다 등. 그들은 이러한 이미지가 서로 연계되면서 사서직에 대한 대중적 이미지를 부정적으로 고착시키고 있다고 주장한다.

- 14) 무작위로 선정한 일반 시민 200명을 대상으로, ① '사서'라는 직업에 대해서 알고 있는지, ② 사서가 일하는 기관이 어디라고 생각하는지, ③ 사서가 하는 일에 대해 알고 있는지, ④ 사서가 되기 위해서 어떠한 교육과정이 필요한지 알고 있는지, ⑤ 사서라는 직업이 전문직이라고 생각하는지, ⑥ 도서관을 이용해본 적이 있는지, ⑦ 도서관을 이용할 때 궁금한 사안에 대해 사서에게 물어본 적이 있는지 등에 대해서 조사하였다. 조사방법은 설문지를 이용하되, 간단한 면담을 병행하였다.

사서직에 대한 인식에는 ‘막연함’이 배어 있다는 사실이다. 그들은 사서직에 대한 구체적인 정보를 가지지 못한 채, 어렴풋이 떠오르는 이미지를 여과 없이 표현하고 있었다. 따라서 이런 유형의 설문조사에서는 드러난 통계 못지 않게 응답에 사용된 표현의 행간을 분석해 내는 작업이 중요하다. 가령, 일반인들은 도서관이 있기에 사서직이 ‘전문직’이라고 이야기 하지만, 도서관은 그들이 알고 있는 사서가 일할 수 있는 유일한 사회 기관이었다. 일반인이 인정하는 사서직의 배타적 업무 공간은 결국 도서관뿐이었다. 문헌정보학자들이 관할권을 주장하는 소위 정보기관은 사서직과는 전혀 연계되지 못하고 있었다. 보다 본격적인 괴리는 사서가 수행하는 업무 영역에서 나타났다. 문헌정보학자들은 ‘정보전문가’나 ‘정보중개자’나 하면서 사서직이 수행하는 업무의 무게를 ‘정보요구의 파악과 정보서비스의 제공’에 두려고 하지만, 일반인들의 반응은 차라리 냉소적이었다. 그들에게 사서는 여전히 “책을 정리하고 빌려주는 사람”이었다.¹⁵⁾

한편, 일반인들의 이러한 인식 못지 않게 사서직에 대한 우리 사회의 시각을 가늠하는

데 있어 중요한 변수는 소위 ‘힘을 가진 자’들의 인식이다. 이들의 인식은 사서직의 직업적 자유와 적법한 권한의 행사에 직접적인 영향을 미치기 때문이다. <도서관및독서진흥법>과 <도서관및독서진흥법시행령>에 의하면, 도서관에는 도서관운영에 필요한 적정 수의 사서를 반드시 배치하도록 되어 있다. 사서의 자격기준 또한 명시되어 있다. 도서관이 사서직의 관할 영역이며, 사서가 도서관의 운영주체임을 명시적으로 밝히고 있는 것이다. 그러나 이러한 법률이나 시행령에는 사서의 임용조건이나 근무조건 그리고 승진조건 등에 대한 규정이 명시되어 있지 않다. 도서관의 장에 대한 자격기준에 대해서도 구체적인 언급이 없다. 사정이 이렇다 보니, 도서관에 사서보다는 일반행정직이나 기능직의 수가 많아지고¹⁶⁾ 신입 사서를 임용하더라도 정규직보다는 임시직이나 계약직으로 임용하려는 경향이 노골화된다.¹⁷⁾ 힘을 가진 자들이 사서직을 전문직으로 인정하지 않기 때문이다.

도서관의 ‘운영’ 문제에 이르러서는 상황이 더욱 심각해진다. 도서관을 사랑하는 많은 사람들의 우려와 노력에도 불구하고, ‘무자격

15) 설문조사에 응한 200명중에서 도서관을 이용해본 경험이 있는 사람은 127명이었다. 그러나 그들 중에서 궁금한 사안에 대해 사서에게 물어본 경험이 있는 사람은 42명으로 33%에 지나지 않았으며, 그들의 질의는 대부분 특정 자료의 소장여부나 소장위치에 관한 것이었다. 그들은 필요한 정보의 대부분을 인터넷 등을 통해서 찾거나 하였으며, 도서관은 그러한 인터넷을 공짜로 이용할 수 있는 시설이었다. 그리고 사서는 그러한 ‘시설’을 ‘감시하고 관리하는’ 사람에 불과하였다.

16) 한국도서관협회에서 발행한 2002년 『한국도서관통계』에 의하면, 2001년 12월 현재 공공도서관의 경우 전체 직원 4968명중에 사서직은 1789명으로 사서직의 비율은 36%에 불과하다. 대학도서관과 전문/특수도서관의 경우는 비교적 사정이 나은 편이다. 대학도서관의 경우 전체 직원 3866명중에 사서직은 2487명으로 사서직의 비율은 64%이며, 전문/특수도서관의 경우 전체 직원 2083명중에 사서직은 989명으로 사서직의 비율은 47%로 나타난다. 학교도서관의 경우는 논의의 여지조차 없다. 전체 직원 2432명중에 사서직은 119명으로 사서직의 비율은 5%에도 미치지 못하는 상황이다.

17) 이러한 경향은 IMF 위기를 겪으면서 이제는 관행으로 고착화되고 있다. 많은 도서관들이 신입 사서를 채용하면서 계약직 혹은 임시직이라는 편법을 동원하고 있다. 학교도서관은 말할 것도 없고, 공공도서관이나 국립 대학도서관에서도 정규직은 동결한 채 임시직의 채용을 늘리는 편법이 점차 확산되고 있다. 특히, 사립 대학도서관의 경우 이러한 경향은 노골적으로 나타나고 있다.

자'에 의한 도서관 '점령'은 좀처럼 개선될 여지가 보이지 않는다. 국가를 대표하는 도서관인 국립중앙도서관의 長은 문화관광부에 소속된 행정관료를 위한 순환 보직이다. 국가 '대표'도서관의 자리를 탐내는(?) 국회도서관의 長은 집권당 소속 소장 정치인이다. 사정이 그러하기에 국립박물관장의 공개임용 과정을 지켜보는 도서관 사람들의 마음은 몹시도 씁쓸하다.¹⁸⁾ 이러한 사정은 대학도서관에서도 마찬가지이다. 사서직이 관장을 맡고있는 도서관은 좀처럼 찾아보기 힘들다. 문헌정보학과가 설치되어 있는 대학의 경우, 문헌정보학과 교수들이 간혹 관장직에 오르지만 극소수를 제외하곤 1~2년 임기의 '뜨내기' 관장에 불과하다.¹⁹⁾ 공공도서관의 경우는 그나마 사정이 나은 편이다. 도서관 사람들의 노력으로 사서직 관장제도가 점차 정착되고 있기 때문이다. 그러나 아직까지도 행정직 관장의 점유율은 50% 가까이 이르고 있다.²⁰⁾ 특히, 지역의 대표 도서관들은 여전히 행정직이 장악하고 있으며, 도서관의 명칭을 변경하고자 하는 유치한(?) 장난은 아직도 이어지고 있다. 힘을 가진 자들이 도서관은 사서직의 관할 영역이라는 사실과 사서직이 전문직이라는 사실을 좀처럼 인정하려 들지 않기 때문이다.

힘을 가진 자들이 사서직을 전문적으로 인정하지 않고 있다는 또 다른 증거는 도서관에서 사서직에 적용하는 임용조건과 승진조건에서도 여실히 나타난다. 서구사회에서는 관행이 되어 있는 관장이나 중견 사서의 공개 임용은 상상조차 못하는 실정이다. 중견 관리인 사무관을 선발하는 행정고시에도 사서직만은 제외되어 있다.²¹⁾ 그러다 보니 아무리 자격과 실력을 갖추어도 중견 사서로 임용될 기회는 거의 주어지지 않는다. 공공도서관은 물론이고 대학도서관에서도 신입 사서의 직급은 거의 9급 말단에서 시작되며, 승진에 요구되는 조건과 절차는 일반 행정직과 유사하다.²²⁾ 특히, 공공도서관의 경우 정해진 근무연수를 반드시 채워야 하며, 행정직 과장이 실질적으로 주무르는 근무평정표가 승진에 있어서 가장 중요한 요소이다. 이렇듯 관료주의가 시퍼렇게 살아있는 조직에서 사서직의 직업적 권한과 자율성을 논의한다는 것은 차라리 사치이다. 일반인들이 공식적(?)으로 인정해주는 배타적 관할 영역 내에서조차 경영권의 확보는 고사하고 직무의 조건과 내용조차 스스로 조절할 수 없는 상황인데, 어찌 전문직으로서의 직업적 자유와 권한을 운운할 수 있겠는가?

18) 문헌정보학자들이 우리(도서관 사람)의 관할 영역이라고 우기는 KERIS나 KISTI와 같은 정보센터들에 대한 논의는 여기서 배제하자. 주지하다시피, 기관의 장은 물론이고 전체 직원 중에서 문헌정보학 전공자의 비율은 극히 미미하기 때문이다. 이러한 기관들의 헤게모니는 사서직의 손에서 멀리 떨어져 있다.

19) 2002년 12월 현재, 258개의 4년제 대학도서관장 중에서 단 9명만이 사서자격증을 가진 문헌정보학과 교수이다. 『한국도서관통계』, 서울: 한국도서관협회, 2002.

20) 2002년 12월 현재, 411명의 공공도서관장 중에서 사서직은 214명인 것으로 조사되었다. 『한국도서관통계』, 서울: 한국도서관협회, 2002.

21) 주지하다시피 국회도서관의 사서사무관 선발제도가 중견 사서직의 임용을 위한 유일한 통로이나, 임용 인원도 극소수이거나 통로의 개통도 부정기적이어서 뜻이 있고 탁월한 능력을 갖춘 현직 사서와 예비 사서들을 안타깝게 만들고 있다.

22) 사서직과는 달리 사회복지직의 경우 공무원 시험을 통해 7급으로 임용될 수 있는 길이 공식적으로 열려 있으며, 행정고시를 통해 5급 사무관으로 진출하는 길도 열려있다.

3. 2 사서직에 대한 사서의 시각

그렇다면 도서관 현장에서 근무하는 현직 사서들은 자신의 직업에 대해 어떻게 생각하고 있을까? 사서들의 직업의식을 논의한 선행 연구들을 살펴보면, 우리의 사서들에게는 자신의 직업에 대한 자부심이 메말라 있음을 느끼게 된다. 일부 열성적인 사서들만이 무언가 새로운 계기를 만들어가고자 노력할 뿐, 대부분의 사서들에게서는 자신의 직업에 대한 끝없는 갈등과 번민의 흔적이 발견된다. 이들에게 “사서직은 정보전문직이며, 정보사회의 핵심 직업이다”라는 말은 차라리 헛된 구호에 불과하다. “전문직 그리고 핵심 직업이 아니어도 좋으니 더 이상 두들기지만 말고 이대로 살게 내버려둬 달라”는 읍소의 눈빛이 도처에 그득하다. 이들에게는 특히, 도서관이용자나 사회구성원에 대한 불만보다는 걸핏하면 자신들의 무능함과 게으름을 탓하는 문헌정보학자들이나 “자격도 없으면서 윗자리에 버티고 앉아 잔소리나 늘어놓는” 관장을 비롯한 중견 간부들에 대한 불만이 더욱 크게 퍼져있다. 日常에서 그들을 괴롭히는 敵은 도서관 외부보다는 도서관 내부에 있는 것이다.²³⁾

사서들의 직업적 갈등과 번민 그리고 불만은 어제오늘 갑자기 생겨난 것이 아니다. 그

들의 고뇌와 불만은 사서직의 역사만큼이나 길다. 돌이켜 보면, 지난 반세기동안 도서관 문화를 꽃피우기 위해 도서관을 사랑하는 사람들이 벌여온 노력은 참으로 눈부신 것이었다. 불모의 땅에 도서관을 세우고 도서관의 역할을 인식시키고자 부단히도 노력하였다. 특히, 근자에 들어서는 “도서관을 정보시대의 첨단 기지로 만들고 사서를 정보시대의 주역으로 만들자”며 다양한 정보기술을 받아들여 도서관전산화도 이루고 디지털도서관도 구축해 왔다. 그러한 노력의 결과인지, 21세기의 문턱에서 바라보는 우리 도서관의 외형적 모습에는 커다란 변화가 느껴진다. 외양이 무척이나 화려해 졌고, 찾는 사람의 수도 늘고 있다. 그러나 이러한 외형적 변화와는 달리 현장 사서들의 직업의식은 오히려 피폐해지고 있다는 징후가 곳곳에서 나타난다. 근자에 발표된 연구결과에서도 이러한 징후를 엿볼 수 있는데, 특히, 잇따라 발표된 이은철과 김용근의 논문에서는 이러한 징후를 명확히 찾아볼 수 있다.²⁴⁾

먼저, 이은철·김갑순의 연구가 우리에게 주는 의미는, 2002년 현재 사서들이 자신의 직업에 대해서 가지고 있는 솔직한 의식과 감정을(비록 글의 행간을 통해 간접적으로 읽어내야 하는 부담은 있지만) 감지해 낼 수 있기

23) “사서의 업무가 이런 것인가 하는 생각을 자주 한다. 공부도 할만큼 하고 나름대로 전문성도 갖추었다고 자부했는데, 나는 그저 8급 공무원이라는 사실을 하루에도 몇 번씩 확인한다. 그것도 내 상급자인 사서들을 통해서... 차라리 동사무소 같은 곳에서 근무한다면 직업에 대한 갈등과 번민은 훨씬 덜할 터인데... 그래도 명색이 전문직 종사자인데 걸핏하면 온갖 잡무에 동원되고 도서관이용자들로부터는 아줌마 소리를 듣다보면 하루에도 몇 번씩 그만두고 싶은 생각에 진저리를 친다...” 이 연구의 수행 과정에서 필자가 만나 본 경력 8년차의 공공도서관 사서가 늘어놓은 처절한 한숨이다. 너무도 자주 접해온 불만이지만, 이러한 불만을 들을 때마다 자신의 무능함과 무기력함에 나는 다시 끝없는 절망과 안타까움의 나락으로 빠져든다.

24) 이은철·김갑순, 2002. 사서직의 직업 이미지에 관한 연구 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 25-48; 김용근, 2002. 한국 사서직의 전문성에 관한 연구. 『한국도서관 정보학회지』, 33(4): 283-306.

때문이다.²⁵⁾ 이 연구에 등장하는 표현에 의하면, 정도의 차이는 있지만 현직 사서들은 “도서관 밖의 일상에서 자신이 사서직 종사자라고 밝히는 것을 망설이고” 있으며, 그들 중 일부는 “직업선택의 기회가 다시 주어진다면 사서직을 다시 선택할 생각을 가지고 있지 않다.” 또한, 그들의 대부분은 자신의 업무가 “보조적이며 기능적이어서 창조적 사고력을 필요로 하지 않으며”, “전문직으로서의 사회적 인정도 이용자들로부터의 존경도 받지 못하다고 있다”고 슬회하고 있다. 이러한 그들의 목소리에서 자신의 직업에 대한 자긍심보다는 자괴감을 진하게 느낀다면 나만의 잘못된 판단일까!

김용근의 논문에는 사서들이 느끼는 이러한 자괴감이 보다 생생하게 드러나 있다.²⁶⁾ 직업적 정체성에 대한 의문은 물론이고, 교육과정과 자격제도에 대한 불만이 적나라하게 묘사되어 있다. 사서로서의 직업윤리를 결여하고

있는 것을 반성하는 목소리가 있는 반면, 업무의 자율성을 침해하는 도서관의 조직구조에 대한 분노의 목소리 또한 만만치 않다.²⁷⁾ 물론 김용근이 인용하고 있는 도서관메일링리스트에 올려진 일부 사서들의 글을 통해 전체 사서들의 보편적 시각을 유추한다는 것은 무리가 있다.²⁸⁾ 그럼에도 불구하고 이 논문이 우리에게 의미있게 다가오는 것은, 이 논문에서 인용한 사서들의 토로에는 오랜 세월이 걸친 갈등의 흔적뿐만 아니라 자신의 직업에 대한 고뇌의 흔적이 배어있기 때문이다. 개인적 불만이라기보다는 직업인으로서의 갈등과 고뇌의 흔적이 고스란히 담겨있기 때문이다.

사서들의 이러한 갈등과 고뇌가 일부만의 생각이 아니라는 사실은, 이 글을 쓰면서 현직 사서들을 대상으로 실시한 설문조사에서도 명확하게 드러난다.²⁹⁾ 비록 설문의 내용은 간단하였지만, 조사결과 밝혀진 현직 사서들의 직업적 갈등은 생각보다 심각하였다. 무엇보다

25) 이 논문에서 사용한 연구방법과 조사결과에 대한 해석은 다소의 의문을 던지고 있다. 이에 대한 전반적인 논의는 생략한다. 단지, 논문의 결론 부분에서 저자들은 “4가지 유형 모두 전반적으로 긍정적인 사서직 이미지를 가지고 있다”고 밝히고 있으나, 논문의 <부록>에 나타나 있는 통계는 저자들이 내린 결론과는 반대로 해석될 수 있는 여지를 남기고 있다.

26) 이 논문은 도서관메일링리스트(도메리)에 올려진 현직 사서들의 글을 인용하면서 ‘사서들의 직업적 의식 세계’를 꾸밈없이 보여주고 있다.

27) 김용근은 이 논문의 결론에서 그 동안 이루어져 왔던 문헌정보학계와 도서관계에서의 ‘전문성 논의’가 ‘정보기술의 응용 문제’에 지나치게 치중해 왔음을 지적하면서, ‘철학적 접근’의 필요성을 역설하고 있다. 김용근의 이러한 지적에 나는 전적으로 공감하며 사서직의 전문직화를 위해서는 전문지식과 기술적 능력의 강화 못지 않게 사서직의 ‘이념적’ 기반을 강화해야 한다고 믿고 있다. 이에 대해서는 다음 장에서 보다 구체적이고 실증적으로 접근하고자 한다.

28) 특히, 도메리에 글을 올리는 사서들의 적극적(?) 성향을 고려할 때, 그들의 공격적 담론은 일부의 견해에 불과할 수도 있다.

29) 현직 사서들을 대상으로 다음에 대해 질의하였다: ①사서직이 꿈꾸던 직업인지, ②기회가 주어진다면 다른 직업을 선택하고 싶은지, ③사서직을 전문직이라 생각하는지, ④자신은 전문직으로서 합당한 사회적 대우를 받고 있는지, ⑤사서 업무를 수행하려면 체계적인 지식과 경험이 필요한지, ⑥사서로서의 업무를 수행하는데 있어 자신의 지식 기반이 단단한지, ⑦자신은 사서로서의 직업의식과 윤리에 충실한지, ⑧도서관 업무를 수행하는데 있어 자율성을 보장받는지, ⑨사서가 되기 위한 현행 교육제도와 내용은 적절한지, ⑩사서가 되기 위한 현행 자격제도는 바람직한지, 그리고 ⑪한국도서관협회의 역할과 활동에 대해 만족하는지 등. 설문조사에 응한 사서는 모두 992명이었으며, 이들의 관중별 분포는 다음과 같다: 공공도서관(219명), 대학도서관(464명), 학교도서관(89명), 전문도서관(216명), 무응답(11명).

도 자신의 직업에 대해 자부심을 느끼는 사서는 전체 응답자의 35%에 불과하였다. “기회가 주어지면 다른 직업을 선택하고 싶다”는 응답자가 42%에 이를 정도로 사서직에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다.³⁰⁾ 흥미롭게도 자신의 직업이 전문직이라고 생각하는 사서의 비율은 70%에 이를 정도로 매우 높았다. 그러나 문제는 사회적 인정과 대우에 있었다. 불과 8%에 해당하는 사서들만이 “전문직으로서 합당한 사회적 대우”를 받고 있다고 생각하고 있었다. 자신은 전문직 종사자라고 생각하는데 사회가 대우를 해주지 않는다. 여기에 첫 번째 괴리가 있었다. 그러다 보니 직업에 대한 자부심은 낮은 상태에 머물러 있었다.

두 번째 괴리는 업무와 관련하여 나타났다. 절대 다수의 사서들(87%)이 사서의 업무를 제대로 수행하려면 체계적인 지식과 경험이 필요하다고 생각하고 있었다. 그러나 업무 수행에 필요한 지식을 어느 정도 갖추고 있다고 응답한 사서는 31%에 불과하였다. 사서업무를 제대로 수행하려면 체계적인 지식이 필요함을 알고는 있지만, 그러한 지식이 부족함을 스스로 인정하고 있는 것이다. 사서들은 지식 부족의 원인을 사서를 양성하는 교육제도에서 찾고 있었다. 응답자의 64%가 사서 양성을 위한 현행 교육과정과 내용이 적절하지 못하다고 생각하고 있었다. 업무와 관련된 또 다른 불만은 자율성과 관련하여 나타났다. 업무의 자율성을 보장받고 있다고 응답한 사서의 비율은 34%에 머물렀다. 자율성의 부족에 대한

사서들의 불만은 자격제도에 대한 불만으로 이어졌다. 응답자의 66%가 전문직으로서의 자율성을 확보하는데 있어 현행 자격제도가 바람직하지 않다고 생각하고 있었다. 도서관협회에 대한 불만 또한 상당히 높았다. 응답자의 단 3%만이 도서관협회의 역할과 활동에 대해 만족을 표시하였다. 그러나 이들 대다수(75%)는 도서관협회에 가입조차 않은 상태에 있었다. 세 번째 괴리는 여기에 있었다.

설문조사에서 나타난 이러한 괴리는 현직 사서들의 의식과 행태가 매우 이율배반적임을 느끼게 한다. 자신의 직업이 전문직이라고 주장하면서도 전문직이 되기에는 여러 면에서 미흡하다는 점을 잘 알고 있는 것이다. 지식 기반과 각종 제도가 부실하다고 비난하면서도, 부족한 점을 보완하기 위한 자발적인 노력에는 참으로 인색한 것이다. 그러면서도 누군가가 나서서 자신의 직업적 위상을 높여주기를 고대하고 있는 것이다. 이처럼, 이기심과 소극성 그리고 타율성의 냄새가 곳곳에 진하게 배어 있다. 이러한 상황에서 “사서직은 전문직이다”라고 강변하거나 그에 동조하는 것은 기껏해야 ‘짜고 치는 고스톱’에 불과하다. 사서직의 직업적 건강성을 회복시키려면, 차라리 “사서직은 전문직이 되기에는 여러 면에서 부족하다”는 사실을 우리 모두 솔직히 인정하고, 사서직의 직업적 위상을 제고하려면 무엇을 어떻게 풀어가야 할 지에 대해 진솔한 고민을 시작하는 것이 바람직하다. 비록 아직은 전문직의 반열에 오르지 못했지만, 꿈은

30) 유사한 고민은 사회복지직에서도 나타난다. 상대적으로 낮은 임금과 열악한 근무 조건에 시달리는 사회복지사들의 이직희망률은 47%에 이르고 있다. 그러나 대표적인 전문직인 의사나 변호사의 경우, 직업에 대한 불만은 8~9% 수준이었으나 이직희망률은 거의 0%인 것으로 나타난다. 한국사회복지사협회, 2000. 『한국사회복지사 기초 실태조사 보고서』. [서울]: 동협회.

실현하기 위한 노력을 지속하려면 현재의 실정을 정확히 파악하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다.

4. 무엇이 문제이며 어떻게 풀어야 할 것인가?

우리의 사서직이 전문직의 대열에 '아직' 합류하지 못하고 있는 이유는 자명하다. 외형적 요건은 갖추었으나 요건의 내용이 부실하기 때문이다. 도서관이라는 배타적 업무 영역은 확보하였으나 도서관 자체에 대한 사회적 인식이 천박하기 때문이며, 문헌정보학이라는 지식기반은 갖추었으나 학문성을 제대로 인정받지 못하고 있기 때문이며, 문헌정보학과라는 교육제도는 갖추었으나 교육의 형식과 내용이 부실하기 때문이며, 사서자격제도는 두고있으나 인증의 절차와 방법이 유명무실하기 때문이며, 협회는 존재하지만 협회의 역할과 기능이 너무도 미약하기 때문이며, 윤리강령은 마련하였으나 실천의지는 밑바닥을 헤매고 있기 때문이다. 이처럼 껍데기는 갖추었으나 내용이 부실하다 보니 사회적 인정은 고사하고 내부적 갈등과 혼돈만 깊어가고 있는 것이다.³¹⁾ 그렇다면 이러한 '내용적 부실'의 문제를 어떻게 풀어야 하는가? 지금부터 사서직의 제반 요건에서 나타나는 문제점을 구체적으로 살펴보면, 그러한 문제점을 어떻게 풀어야 할 것인지에 대해 논의해 보자.

4. 1 사서직의 지식 기반은 건강한가?

전문직의 첫 번째 요건은 업무의 수행에 요구되는 지식 기반의 확보이다. 전문직으로 인정받으려면, 업무 영역에서 발생하는 다양한 현상을 설명하고 문제의 본질을 규명하고 원인을 진단하고 처방을 제시하는데 있어 필요한 지식 기반을 '배타적으로' 확보하여야 한다. 더불어, 이러한 지식 기반은 '이론과 실기의 양면에 걸쳐 전문성'을 사회로부터 인정받아야 한다. 그렇다면 사서직의 지식 기반은 어떠한가? 우리의 사서직은 이론과 실기 양면에 걸쳐 전문성을 갖춘 배타적 지식 기반을 확보하고 있으며, 이에 대해 사회로부터 인정을 받고 있는가? 한 가지 분명한 것은 사서직은 업무에 필요한 지식을 공급받는 문헌정보학이라는 학문 영역을 확보하고 있다는 사실이다. 그러나 문헌정보학이 사서직이 필요로 하는 지식을 체계적으로 공급하고 있는지는 의문으로 남는다. 문헌정보학의 '학문적 건강성'에 대한 의문이 도서관 외부에서는 물론이고 내부에서조차 지속적으로 제기되고 있기 때문이다.

우리 문헌정보학의 학문성에 대한 의문은 '철학과 이론의 결핍'이라는 본질적인 문제에서부터 '영세성과 폐쇄성 그리고 변방성'과 같은 권력 구조적인 문제에 이르기까지 폭넓게 제기되어 왔다.³²⁾ 학문적 모태라 할 수 있는 도서관학에서 문헌정보학으로 명칭으로 바뀐 지가 15년이 지났음에도 불구하고 아직까

31) 이러한 '껍데기 증후군'이 어찌 우리 도서관사람들에게서만 나타나는 현상이라! 이는 우리 사회 도처에 만연해 있는 외형주의 혹은 형식주의의 작은 사례에 불과하다. 껍데기 증후군은 우리의 졸속적인 근대화 과정이 낳은 산물이며, 우리 사회가 겪고 있는 철학과 가치관의 혼돈을 있는 그대로 보여준다. 이계환, 2002, 지식혁명, 독서교육, 그리고 학교도서관. 『도서관문화』, 43(6): 4-16.

지도 '학문의 본질과 성격이 무엇인지'에 대한 의문이 일반인들은 물론이고 도서관 사람들 사이에서조차 지속되고 있다는 사실은 차라리 서글프다.³²⁾ 특히, 과학적이고 체계적인 이론의 부족은 학문의 영세성과 변방성을 더욱 심화시키고 있으며, 사서직의 지식 수준을 허약하게 만드는 근본적인 원인이 되고 있다. 이에 더해, 철학적이고 사상적인 지식의 부족은 사서직의 이념적 정체성을 희미하게 만들고 있으며, 궁극적으로는 전문직의 필수 요건인 이타성과 윤리성마저 결여하게 만드는 원인이 되고 있다(이제환 2003).

돌이켜 보면, 문헌정보학의 학문성에 대한 의문은 도서관학 시절부터 제기되어 왔다. 도서관학의 '기관중심적' 그리고 '기능주의적' 성격은 도서관학이 과연 '대학에서의 체계적인 연구와 교육이 필요한 학문'인지에 대한 논란을 지속적으로 야기시켰다. 도서관학이 문헌정보학으로 탈바꿈 할 수밖에 없었던 상황에는 이처럼 학문으로서의 '자격과 생존의 문제'가 짙게 깔려 있었다. 그러나 문제는 문헌정보학으로 명칭은 바뀌었지만 학문의 성

격과 내용은 여전히 기능주의의 틀에서 벗어나지 못하고 있다는데 있다. 그나마 유지되어 오던 도서관의 철학과 이념은 홀대받고 있으며, 정보를 강조하면서도 정보의 동적인 면보다는 정적인 면에 치중하고 있다. 특히, '문헌정보 현상'에 대한 이론적 체계의 구축보다는 정보기술이라는 도구의 수용에 집착하면서, 학문의 '핵심'과 '주변'을 혼동하는 행태가 확산되고 있다. 그 결과, 학문의 철학적이고 이론적인 영역은 줄어들고, 기술적이고 기능적인 측면이 확장되는 모습을 보이고 있다.³⁴⁾

물론 도서관을 둘러싼 정보환경이 '혁명적'으로 변화하고 있는 상황에서, 사서직의 지식 기반을 강화하기 위한 정보기술의 수용은 시대적 요구이다. 현장 사서들은 물론이고 문헌정보학과 재학생들 또한 정보기술의 활용능력을 확보하는데 지대한 관심을 보이고 있다. 정보기술의 활용능력이 개인적 능력은 물론이고 직업적 위상을 제고하는데 크게 기여할 수 있다고 믿기 때문이다. 이러한 상황에서 문헌정보학자들이 정보기술에 적극적인 관심을 갖는

32) 구분영. 2002. 문헌정보학 전문직의 정체성과 미래의 전망. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 93-113; 김정근 편. 2000. 『우리 문헌정보학의 길 어떻게 걸어 갈 것인가』. 대구: 태일사; 한국정보관리학회. 1995. 『문헌정보학의 학문적 성격 규명에 관한 연구』. 서울: 한국정보관리학회; 최성진. 1993. 한국문헌정보학에 대하여. 『창사 이춘회교수 정년기념 논문집』.

33) 학문의 본질이 실기를 중시하는 기능학인지 이론을 중시하는 과학(science)인지에 대해서도 여전히 논란이 분분하다. 특히, 학문의 성격이 기초 학문인지 복합학문인지, 혹은 인문사회분야에 속하는지 과학기술분야에 속하는지조차 분명하지 않은 상태에 있다. 참고로 2003년 3월 현재, 4년제 대학에 설치된 32개의 문헌정보학과(학부제 실시 학교의 경우 문헌정보전공) 중에서, 14개 학과가 인문대학에, 11개 학과가 사회과학대학에, 4개 학과가 인문사회과학대학에, 그리고 자연과학대학과 사범대학 그리고 정보과학대학에 각각 1개 학과가 속해 있을 정도로 학문의 정체성에 대한 혼란은 '강단'에서부터 시작되고 있다.

34) 1997년부터 2001년까지 문헌정보학 학술지에 수록된 597편의 논문을 내용분석법에 의거해 조사한 이명희의 최근 연구는 이러한 경향을 명확히 보여준다. 문헌정보학의 연구주제를 24개 분야로 나누어 분석한 결과, 디지털도서관(1위), 웹정보원(3위) 정보검색(4위) 등 정보기술과 관련된 주제가 상위 그룹을 점유하고 있음을 알 수 있다. 이명희. 2002. 내용분석법에 의한 문헌정보학 학술지 연구논문 분석. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 287-310.

것은 당연하며, 교육과정에 정보기술 관련 과목을 도입하고자 노력하는 것 또한 당연하다. 그러나 바로 여기에 함정이 있다. 정보기술의 활용능력이 사서직의 전문성을 강화하는 필요조건일지는 모르지만 충분조건은 아니기 때문이다. 주지하다시피 정보기술의 활용능력은 21세기의 거의 모든 직업이 요구하는 기본 능력이다. 사서직에게만 요구되는 배타적인 전문 지식이 아니라라는 이야기이다. 특히, 정보기술에 대한 '배타적 관할권'을 주장하는 거대한 학문 세력들이 이미 존재하는 상황에서, 관할권을 둘러싼 권력투쟁에 참가하기에는 문헌정보학계의 역량이 너무도 부족하지 않은가!

문헌정보학자들이 주장하는 사서직 업무의 본질은 "도서관 이용자의 정보요구를 충족시키기 위하여 문헌을 수집, 정리, 보관하고 대출과 필요한 정보서비스를 제공"하는데 있다(사공철 외 1996, 184). 따라서 사서직에 요구되는 지식 기반의 핵심은 도서관을 찾는 이용자에게 최적의 정보서비스를 제공하는데 활용할 수 있는 체계적인 이론이어야 한다. 사서들의 고민은 이러한 이론적 체계를 갖추지 못하고 있다는 자각에서 비롯된다. 그들은 자신들이 가지고 있는 지식이 독점성이나 배타성에 있어 매우 허약하다는 사실을 잘 인지하고 있다. 그러하기에 자신의 업무영역이 침해당하거나 무시당해도 반박하지 못하고 있는 것이다.³⁵⁾ 사서직이 제공하는 정보서비스의 핵심은 정보를 필요로 하는 사람과 그러한 사람에게 도움이 될 수 있는 정보소스를 합리적이고 체

계적으로 연계하는데 있다. 당연히 사람의 의식과 행태에 대해 이론적으로 숙지하여야 하며, 정보소스의 존재와 특성에 대해 실증적으로 알아야 한다. 더불어 사람과 정보소스를 효과적으로 연계시키기 위한 방법과 이론에 해박하여야 한다. 그렇게 될 때 비로소 도서관을 찾는 사람들의 문제를 진단하고 적절한 처방을 내릴 수 있는 것이다.

그러나 문제는 우리 문헌정보학이 이 세 가지 분야의 지식 중에서 어느 것 하나 심층적으로 제공하지 못하고 있다는데 있다. 정보를 물체로 보는 기능주의적 관점이 여전히 지배적이다 보니, 사람보다는 자료에 집착하고 서비스보다는 자료의 관리에 치중하고 있다. 자연히 지식 기반의 중심도 효과보다는 효율에, 내용보다는 형식에 과도하게 쏠려있다. 특히, 정보기술 혁명에 휩쓸리면서 이러한 경향은 더욱 노골화되고 있다. 지금이라도 학문의 패러다임이 근본적으로 수정되고 보완되어야 한다. '정보'가 여전히 학문의 키워드라면, 정보를 물체로 보던 기존의 관점에서 과감히 탈피하여 과정으로서의 정보현상에 주목하여야 한다. 특히, 사람들을 중시하고 사람들이 정보화(being informed) 되는 과정과 그에 수반되는 제반 행태를 연구하여, 이를 사서직의 업무 수행을 위한 지식 기반으로 제공하여야 한다. 이러한 관점에서 자료조직이나 장서개발 그리고 참조봉사의 이론적 체계가 정립될 때, 문헌정보학의 학문성은 물론이고 사서직의 지식 기반 또한 강화될 수 있다.

35) 또한 자신에게 필요한 지식 기반이 무엇인지 혼동하고 있기에 '정보기술' 앞에서 주눅이 들고 정보기술을 습득하고자 집착하는 것이다. 정보기술은 사서직의 업무를 효율적으로 수행하는데 필요한 도구인 것은 분명하지만 업무의 본질이 될 수는 없다. 그럼에도 불구하고, 본질보다는 도구에 대한 지식을 생산하고 축적하는데 가독이나 부족한 학계의 연구 역량이 쏠리는 모습은 결코 바람직하지 않다.

이처럼 사서직의 지식 기반이 건강해지려면, 먼저 문헌정보학자들의 학문에 대한 의식과 태도가 바뀌어야 한다. 화려해 보이는 남의 떡을 쳐다보다가 작지만 소중한 안방마저 내어주게 될지도 모르는 ‘껍데기확장주의’를 경계하고, 도서관을 비롯한 문헌정보 현장의 아픔과 고통의 치유를 위해 철학과 사상 그리고 이론적 체계를 수립하는데 관심을 가져야 한다. 특히, 이기심을 버리고 거시적인 안목에서 학문의 체질을 강화하기 위해 힘써야 한다. 그러나 문헌정보학자들의 노력만으로는 부족하다. 학자들의 노력 못지 않게 중요한 것이 도서관 현장의 의식 변화이다. 지식 기반의 이론적 토대를 학자들에게만 전적으로 의존하던 기존 행태는 근본적으로 바뀌어야 한다.³⁶⁾ 학자들의 이론적 연구 못지 않게 현장 사서들의 실증적 연구가 사서직의 지식 기반을 건강하게 만들 수 있는 필수 요소이기 때문이다.³⁷⁾ 분명한 것은 도서관 현장의 분위기가 사서들의 학습과 연구활동을 고무하는 분위기로 바뀌어야 한다는 것이다. 이를 위해서는 연구하는 사서에 대해 진급이나 보직 등에 있어 인센티브를 주는 제도적 장치의 마련이 시급하다. 도서관이라고 하는 조직의 생산성은 물론이고, 사서직의 직업적 위상을 제고하는 지름길이기 때문이다.

4. 2 사서직의 교육제도는 건강한가?

지식 기반의 건강성을 확보하는 것 못지 않게 중요한 것이 공식적인 교육제도를 갖추는 일이다. 이러한 교육제도가 형식의 체계성과 내용의 전문성에 있어서 사회적 인정을 받아야 함은 물론이다. 이처럼 우리의 사서직이 전문성을 인정받으려면 사서의 양성을 위한 교육과정이 체계적이어야 하며 교육내용이 배타적 전문성을 확보하여야 한다. 그러나 우리의 교육제도가 그렇지 못하다는데서 사서직의 전문직화는 또 한번의 암초에 부딪힌다. 교육제도에 대한 논의는 문헌정보학계에서는 물론이고 도서관 내부에서조차 40년 가까이 줄기차게 이어져 왔다. 그럼에도 불구하고, 교육제도의 건강성에 대한 의문은 지금까지도 제기되고 있다. 특히, 현직 사서들의 단 4%만이 “현행 교육제도가 적절하다”고 생각하고 있는 현실은 가히 충격적이다. 현직 사서들조차 불신하는 교육제도를 그대로 두고서 어찌 사서직의 전문직화를 꿈꿀 수 있겠는가?

사서들이 지적하는 교육제도의 문제점은 크게 두 가지로 압축된다. 현행 교육제도가 도서관 현장에서 필요로 하는 전문인으로서의 신념과 책임감을 심어주는데 실패하고 있으며, 사서직의 업무를 수행하는데 필요한 전문 지

36) 앞서 인용했던 이명희의 연구에 의하면, 1997년부터 2001년까지 문헌정보학 학술지(문헌정보학회지, 도서관정보학회지, 정보관리학회지)에 발표된 597편의 논문 중에서 51편(8.55%)만이 현장 사서들에 의한 연구로 나타난다.

37) 가령, 도서관을 찾는 사람들의 의식과 행태, 자료를 찾는 사람들의 동기와 요구, 자료를 이용한 사람들의 인지적 변화, 나아가 이러한 의식, 동기, 요구, 행태 등에 영향을 미치는 요인에 대한 ‘실증적’ 데이터는 현장 사서들의 체험을 통해 보다 정확하게 확보될 수 있다. 그리고 이러한 데이터에 기반한 현장 사서들의 연구는 문헌정보학과 같은 응용학문의 이론적 토대를 굳건하게 만드는데 크게 기여할 수 있다. 앞서 인용한 바 있는 Goode는 사서직이 전문직으로 인정받지 못하는 이유중의 하나로, 지식 기반의 구축에 있어 현장 사서들의 기여가 절대적으로 부족하다는 사실을 지적하고 있다.

식을 효과적으로 공급하지 못하고 있다는 지적이다. 그들은 그러한 不實이 우리 문헌정보학의 교육과정이 체계적이지 못하고, 교육내용이 합리적이지 못한데서 비롯된다고 보고 있다. 그리고 그러한 부실화의 저변에는 문헌정보학 교육주체의 무책임과 이기심이 짙게 깔려 있다는 판단이다. 교육주체들이 입으로는 정보전문인의 양성을 위한 고등교육과정임을 강조하면서도 외형 갖추기에 급급했지 내용 갖추기에는 소홀하였다고 보고 있다. 교육주체들이 교육기관의 체계를 확보하고 권위를 인정받기 위해 노력하기보다는 대학교수로서의 입지와 권위를 유지하는데 집착해 왔으며, 사서직의 전문직화에 기여할 수 있는 교육과정과 내용을 마련하기보다는 개인이나 소속 학과의 이익 추구에 몰두해 왔다고 보고 있다.

사서들의 이러한 지적이 근거 없는 비난이 아니라는 사실은 그 동안 문헌정보학계에서 보여온 행태와 기존 문헌정보학과에서 마련해 놓고 있는 교육과정을 세밀히 조사해 보면 여실히 드러난다. 먼저, 교육기관의 체계가 제대로 잡혀있는지에 대해 논의해 보자. 외형적인 면에서 볼 때 문헌정보학 교육기관은 독자적인 교육영역으로 인정받을 수 있을 정도의 규모를 갖추고 있다.³⁸⁾ 그러나 '전문직'을 양성해 내는 고등교육기관으로서의 품질을 제대로

갖추고 있는지에 대해서는 많은 의문을 안고 있다. 그 중에서도 교육체계의 일관성 결여는 가장 심각한 문제로 부각된다. 1년제 사서교육원이 성업 중인가 하면, 2년제 문헌정보학과와 4년제 문헌정보학과가 공존한다.³⁹⁾ 여기에 4년제 학과의 60%에 이르는 19개의 학과에 대학원이 개설되면서 6년제 교육제도 또한 보편화되고 있다. 교육주체들의 이기심의 결과이다. 이렇듯 사서가 될 수 있는 교육과정이 다양한 상황에서, 교육기관의 권위와 품격 그리고 이러한 교육기관을 이수한 자들의 권위를 어찌 제대로 확보해 나갈 수 있겠는가?⁴⁰⁾

교육기관의 권위와 품격에 대해 조금 더 상세히 들여다보면, 우리 '사서직'이 가질 수밖에 없는 역량의 한계가 '태생적'이라는 사실이 뼈저리게 느껴진다. 혐오와 비난의 대상이 되기도 하지만 '학벌'은 우리 사회의 엄연한 현실이다. 문제는 이러한 학벌에 기반한 직업적 권위를 확보하기에는 사서직의 교육기관이 갖는 위상이 너무도 초라하다는데 있다. 우리의 대학에 최초의 문헌정보학과(도서관학과)가 설치된 지도 반세기에 가까워 오는데, 소위 우리 나라 최고의 대학이라는 서울대학교에는 아직까지도 문헌정보학과가 없다. 뿐만 아니라, 몇몇 학과를 제외하고는 대부분이 2류 혹은 3류로 평가받는 대학에 소속되어 있다. 사

38) 4년제 대학에 32개 학과, 2년제 대학에 7개 학과, 1년제 사서교육원이 4개, 대학원 석사과정을 설치하고 있는 학과가 19개, 박사과정을 설치하고 있는 학과가 11개. 2003년 3월 현재, 우리 나라 문헌정보학 정규 교육기관의 통계이다. 비록 사회적 비중이 큰 학문 분야에 비해 규모가 왜소한 것은 사실이지만, 우리의 인구와 문헌정보 분야의 직업수요를 고려할 때 결코 작지 않은(아니, 솔직하게 표현하자면 과도한) 규모임을 알 수 있다.

39) 이러한 1~2년제 과정의 존속은 "사서에게 필요한 전문 지식은 1~2년 정도면 충분히 습득할 수 있음"을 문헌정보학과와 도서관계에서 스스로 인정하는 것이며, 나아가, 사서가 필요로 하는 지식은 인지적이기보다는 기능적임을 만천하에 홍보하는 것에 불과하다. 그렇다고 해서 사서교육원이 그 동안 수행해온 기능을 전적으로 폄하하는 것은 아니다. 그러나 도서관 밖의 고급 인력을 도서관계로 흡수하기 위한 목적에서 출발했던 사서교육원의 기능은 이제 그만 정규 교육기관으로 돌릴 때가 되지 않았는가?

서직에 우수 인력을 유치하기 위한 제도적 기반조차 마련되어 있지 않은 것이다.⁴¹⁾ 어디 그 뿐이랴! 1990년대 말 학부제가 시행되면서 문헌정보학과 교수들이 벌인 '생존'을 명분으로 내세운 '野合과 安住'의 추태는 그나마 유지해 오던 교육기관으로서의 품격을 그야말로 엉망으로 만들었다.⁴²⁾ 특히, 이 과정에서 전공 이수 학점의 마지노선을 36학점으로 규정하는데 동의함으로써, 사서에게 요구되는 전문 지

식은 극히 미미하고 제한적임을 스스로 인정 하였던 사실은 너무도 뼈아프다.⁴³⁾

교육기관의 체계성에 대한 이야기는 이쯤하고, 우리의 시각을 현재 문헌정보학과에서 제공하고 있는 교육의 내용으로 돌려보자.⁴⁴⁾ 기존 문헌정보학과들의 교과과정을 조사해 보면, 교과과정이 학문의 핵심 영역을 중심으로 체계성을 갖추고 편성되어 운영되기보다는 학과에 소속된 교수들의 전공분야나 관심분야에

-
- 40) 실제로 이들은 상생의 관계보다는 공멸의 관계에 놓이기 쉽다. 어떠한 교육과정이라도 이수한 자들은 모두가 '사서'라고 하는 단일 직업군에 평등하게(?) 소속될 수 있는 것이 우리의 현실이기 때문이다. 물론 4년제 혹은 6년제 정규 부대가 현장의 주류를 형성하지만, 2년제와 1년제에서 배출되는 공급 물량이 만만치 않다. 이들이 사서직으로 진출하기 위한 예비 부대를 형성하면서 정규 부대의 전문직화에 걸림돌로 작용한다. 4년제 혹은 6년제 출신끼리의 투쟁 또한 만만치 않다. 4년제 대학만 놓고 볼 때 매년 약 1,000여명의 졸업생을 배출하는 상황이다보니, 이러한 과잉공급이 사서직의 전문직화를 저해하는 또하나의 걸림돌로 작용한다. 늘 그렇듯이, 과잉공급은 질적 이미지의 저하를 초래하고 판매가격의 저하를 초래한다. 계약직 혹은 임시직이라도 감지덕지하면서 달려드는 정규 부대 출신이 줄을 서는데, 어떤 소비자가 제 값을 치르려 들겠는가? 이와 관련하여 우리는 전문직의 대명사처럼 인식되는 법률직과 의료직의 경우, 집단이기주의라는 따가운 눈총에도 불구하고 어찌하여 교육기관과 피교육자의 수를 제한하고자 전문직 협회와 교육기관들이 뚝뚝 뭉쳐서 대처하고 있는지에 대해 꼼꼼이 생각해 보아야 한다. 자신들이 제공하는 전문 서비스의 품질을 유지하기 위한 것이라는 명분을 내세우고 있지만, 속내에는 직업군의 규모에 대한 철저한 통제를 통해 직업의 권위를 유지하고 현직 종사자들의 기득권을 보호하고자 하는 의도가 짙게 깔려 있는 것이 아니던가?
- 41) 하긴 어찌 모든 주요 대학에 문헌정보학과가 설치되기를 기대할 수 있겠는가? 그러나 우리 나라 대학을 대표한다는 서울대학교에조차 문헌정보학과가 없다는 사실은 문헌정보 교육기관의 전체적인 위상은 물론이고 학문의 위상 자체를 너무도 초라하게 한다. 최우수 인력의 확보가 원천적으로 봉쇄되어 있는 상황에서 학문이나 현상이 어찌 대우를 받을 수 있겠는가?
- 42) 학부제가 실시되고 학문의 존립 위기가 닥쳤을 때, 많은 교수들은 서로의 안부를 챙기기에 바빴다. 당시 모이면 의례적으로 묻거나 듣게 되는 대답이 "그 쪽은 사정이 어때요?"와 "우리는 그런 대로 견딜 만해요"였다. 무엇이 견딜 만하다는 것인가? 속내를 들여다보면 학문이 다른 분야에 비해 경쟁력이 있어 견딜 만하다는 이야기가 아니라 문헌정보학과 교수직을 유지하는데는 별 지장이 없다는 이야기였다. 어찌 할 것인가? 이들을 상대로 학문의 위상을 높이기 위해, 학부와 대학원의 교육제도를 이원화 하여야 하며, 지금의 위기를 기회로 삼아 주요 대학에 문헌정보학과를 만드는 일에 거학적으로 나서야 한다고 주장했을 때, 나는 철없는(?) 교수로 조롱의 대상이 되어야 했다.
- 43) 과묵한 탓인지 36학점을 학부 과정에서 이수하게 하고, 이들이 갖게 되는 직업을 전문직이라고 강변하는 학문분야가 문헌정보학 이외에 또 있는지 나는 아직 모르고 있다.
- 44) 선형 연구를 조사해 보면, '교육과정에 대한 연구'는 주요 학회지를 통해 발표된 것만도 50여편에 이를 정도로 문헌정보학과 교수들의 단골 메뉴 중의 하나였다. 그럼에도 불구하고 문헌정보학과와 교과과정은 아직까지도 합리성을 결여하고 있으며, 교과와 내용 또한 기능주의적인 성격에서 벗어나지 못하고 있다. 양적으로는 많은 연구가 이루어졌음에도 대부분의 연구가 연구자 개인의 흥미에 따라 또는 시류에 따라 일회성으로 이루어지다 보니, 연구의 결과들이 종합적으로 논의되고 체계적으로 정리되어 실제 교육현장에 반영되기보다 연구를 위한 연구에 그치고만 경우가 대부분이다. 또한, 피교육자의 입장과 도서관을 비롯한 문헌정보 현장의 필요에 근거하여 새로운 방안을 제시하는 연구보다는 미국을 비롯한 도서관 선진국의 교육제도 및 교과과정을 소개하거나 비교하면서 "우리도 그래야 한다"는 식의 주장을 늘어놓는 연구가 대부분이다. 이러한 무책임한 주장을 무비판적으로 수용한 일부 학과의 교과과정은 우리 도서관 현장의 요구와는 괴리된 '첨단'의 내용으로 화려하게 장식되어 있다.

따라 편성되고 운영되고 있다는 느낌을 갖게 한다.⁴⁵⁾ 더욱이, 교과과정의 운영이 소속 교수들의 개인적 성향에 의존적이고 동일 학과 내에서조차 교수들 사이의 합의가 부재하다보니, 개설강좌의 내용이 상당 부분 중복되는 경우마저 빈번하다. 특히, 근자에 들어 전공이수 학점마저 줄어들면서 핵심 교과목을 전공필수로 지정하지 않은 채 학생들의 선택에 맡기는 학과가 늘다보니, 사서직의 업무 수행에 필요한 기본 교과목조차 이수하지 않은 학생들이 문헌정보학과를 졸업하고 도서관 업무에 종사하는 사태로 이어지고 있다. 이뿐만이 아니다. 지식의 난이도에 따른 교과목의 편성과 이수가 제대로 이루어지지 않아, 고급 과목을 저학년에서, 기초 과목을 고학년에서 이수해야 하는 사례도 발생하고 있다. 그러다 보니 전공 지식의 체계적인 숙지가 '구조적으로' 어려워지는 것이다.

개설강좌의 내용은 문제가 더욱 심각하다. '정보'가 키워드임을 강조하면서도 '정보'라고 하는 물고기를 잡는 방법을 체계적으로 숙지하도록 유도하기보다는 죽은 물고기를 던져 주면서 요리하는 방법을 일러주는 '요리 강좌'들이 즐비하다. 근자에 들어 첨단 도구를 사용하여 요리하는 방법이 경쟁적으로 추가되긴 했지만, 여전히 요리학원의 강좌들을 옮겨다 놓은 모습이다. 전문지식인이 아니라 기능인의 양성을 위한 직업학교의 강좌처럼 보이

는 것이다. IFLA나 ALA 그리고 한국도서관협회 등에서 사서직의 교육과정에 반드시 포함되어야 한다고 제시하는 도서관의 철학개념 그리고 사서직의 사상과 윤리에 대한 강좌는 고사하고, 사서가 늘 마주쳐야 할 '사람'의 심리와 속성 그리고 커뮤니케이션 행태에 대한 이론적 강좌, 그리고 사서가 늘 다루어야 할 정보매체와 정보행태에 대한 이론적 강좌는 좀처럼 찾아보기 힘들다. 하긴, 강좌의 기초가 되는 지식기반 자체가 허약하고 이를 전달하는 교육주체의 능력마저 제한적이다 보니 어쩔 수 없는 현상이기도 하겠지만, 개설강좌의 내용이 지나치게 기능중심적으로 구성되어 있는 것이다.

어찌할 것인가? 이렇듯 부실한 교육제도를 가지고 어떻게 사서직의 전문직화를 꿈꿀 수 있겠는가? 그러나 그나마 다행인 것은 현재의 교육제도를 개선할 수 있는 다양한 해법들이 이미 마련되어 있다는 사실이다.⁴⁶⁾ 다만 문제는 이러한 해법들의 적용 가능성에 대해 체계적으로 논의하고, 실행 가능한 해법을 가려내어 순차적으로 적용해 나가기 위한 '제도적 장치'가 없다는데 있다. 이처럼, 시급한 일은 교육제도의 문제점을 개선해 나가기 위한 '실무 기구'를 조속히 만드는 일이다. 실무 기구는 학계와 현장 사람들로 대등하게 구성하되, 전문직 협회가 실질적인 운영을 관장하는 것이 바람직하다. 그렇게 될 때 비로소 교육과정에

45) 4년제 대학에 설치된 32개 문헌정보학과의 교과목 리스트, 전임 교수의 전공분야, 최근 3년간 개설강좌 등을 비교하여 분석해 보면, 이러한 느낌이 전혀 근거없는 것이 아님을 알게 된다.

46) 지금까지 제기해온 여러 문제들에 대한 처방에 더해, 문헌정보 전문대학원의 설립을 통한 학부와 대학원 교육체계의 이원화, 인접 학문분야와의 공동학위 프로그램 개발을 통한 주제 및 이론 교육과정의 강화, 현직 사서의 재교육을 위한 대학원 수준의 정규 프로그램의 개발, 교과과정과 내용 그리고 학년별 교습체계의 공동 개발 등, 다양한 방안이 적용될 수 있다.

대한 사서들의 요구를 지속적으로 반영할 수 있기 때문이다. 궁극적으로는 전문직 협회가 '교육기관의 자격과 품질'을 통제할 수 있는 권한과 책임을 갖도록 하는 것이 바람직하다. 강력한 협회의 존재는 전문직의 기본 요건이며, 현장과의 협력이 배제된 문헌정보학과는 존재 의미가 절감되기 때문이다. 이제 공은 교육주체들에게 넘어 왔다. 문헌정보학 교육주체들이 능동적으로 나서지 않는다면, 지금까지의 논의는 또 한번의 탁상공론에 불과하다.

4. 3 사서직의 자격제도는 건강한가?

이제 우리의 관점을 전문직화를 위한 세 번째 요건인 자격제도(credential system)로 옮겨보자. 주지하다시피 자격제도는 하나의 직업이 職務에 대한 배타적 관할권과 외적 통제로부터 자율성을 확보하기 위한 '실질적이고 효과적인' 장치이다. 자격제도를 제대로 갖추기 위해서는 강력한 직업적 카르텔(cartel)을 구축하는 것이 필요하다. 강력한 직업적 카르텔이 존재할 때 엄격한 자격제도의 시행이 가능해지며, 직업을 구성하는 멤버들의 권익을 효과적으로 보호할 수 있기 때문이다. 직업적 카르텔이 중심이 되어 신입 멤버의 자격과 규모를 제한하고 기존 멤버들의 권한과 책무를 통제할 수 있을 때 비로소 직업적 안정과 권익을 유지할 수 있다. 오늘날 대표적인 전문직 종들이 강력한 카르텔을 구축하고 엄격한 자격제도를 시행하고 있는 까닭이 여기에 있다. 그렇다면 전문직의 반열에 오르기를 갈망해온 우리의 사서직은 어떠한가? 강력한 직업적 카르텔을 구축하고 있으며, 사서의 권익을 효과적

으로 보호해 주는 '건강한' 자격제도를 가지고 있는가? 안타깝게도 이 질문에 대한 답변이 부정적일 수밖에 없는 것이 우리의 현실이다.

현재 시행되고 있는 자격제도에 대한 사서들의 불만은 매우 거세다. 앞서도 언급하였지만, 설문조사에 응한 현직 사서들의 단 6%만이 현행 자격제도에 대해 긍정적인 입장을 보이고 있다. 그들의 불만은 사서자격증을 얻기 위한 조건과 사서자격증의 실질적인 효력에 집중되어 있다. 다른 전문직의 경우처럼 국가가 주도하는 자격시험조차 없이 소정의 교육과정을 이수한 사람이면 누구나 받게되는 자격증이 도대체 무슨 의미를 가지느냐는 불만이다. 또한, 자격증을 소지하는 것이 관련 기관에 대한 취업을 배타적으로 보장하는 것도 아니며 관련 직무를 독점적으로 수행할 수 있는 권한을 법적으로 인정받는 것도 아닌데, 사서자격증이 갖는 실효가 무엇이냐는 지적이다. 나아가 자격증의 등급을 3단계로 구분해 놓고 나름대로 조건을 규정하고 있지만, 도서관에서의 직급이나 직무의 조정에 있어 실질적인 효력을 미치지 못하는데 그러한 구분이 무슨 의미가 있느냐는 비판이다.

하긴, 매년 1,300명이 넘는 인원이 사서자격증을 취득하는 상황에서 각종 도서관에서 모집하는 사서직은 모두 합해 보아야 평균 100명에도 미치지 못하니 사서자격증의 효력은 너무도 미미하다.⁴⁷⁾ 또한, 도서관에서 사서를 채용할 때 자격증의 등급을 엄격하게 적용하는 것도 아닌 상황에서 사서자격증의 등급 구분은 차라리 무색하다.⁴⁸⁾ 게다가, 사서자격증 소지자만이 종사할 수 있는 독점적인 비즈니스 영역이 법적으로 설정되어 있는 것도 아니

니, 전공을 살려 자영업을 해보고자 해도 마땅한 일이 없다. 그러다 보니 사서자격증을 소지하고 있으면서도 다른 직업을 얻거나 사서직이 아닌 기능직으로 도서관 현장에 취업하는 사람들이 늘어나고, 이들 중 많은 수가 계약직이나 임시직도 마다하지 않고 달려들고 있는 것이다. 도서관 현장에는 이들이 뒤섞여 있으면서 나름대로의 불만이 쌓여 가고, 이러한 불만의 화살이 유명무실한(?) '자격제도'를 향해 집중되고 있는 것이다.

이러한 상황에서 국가가 주도하는 엄격한 시험제도를 도입하여 자질이 우수한 사람에겐만 자격증을 부여하라는 사서들의 주장은 설득력 있게 다가온다. 사실, 자격시험제도의 도입은 여러 면에서 긍정적인 의미를 갖는다. 최소한 사서자격증의 과잉공급을 막을 수 있으며 예비사서의 자질을 강화할 수 있다. 특히, 시험제도의 등급별(2급정사서 시험, 1급정사서 시험 등) 혹은 영역별(편목사서, 참조사서, 전산사서 등) 시행을 통해 현재의 불합리한 등급제를 합리적으로 조정할 수도 있으며, 이

를 도서관에서의 직급과 직무에 연계시킴으로써 업무의 전문성 증대에 기여할 수도 있다. 더불어, 자격시험을 국가가 나서서 주관하도록 함으로써 사서자격증의 상징적 가치를 높일 수도 있다. 이렇듯 자격시험제도의 도입은 사서자격증의 실질적인 효력을 증대시키고, 도서관 업무의 전문성을 향상시키며, 궁극적으로는 사서직의 직업적 권위를 제고하는데 기여할 수 있다.

자격시험제도 도입의 당위성은 현재 우리나라에서 시행되고 있는 각종 자격제도를 조사해 보면 보다 명확해진다. 직업과 관련된 우리나라의 자격제도는 크게 면허제도와 인증제도로 구분된다.⁴⁷⁾ 두 제도 모두 규정된 영역에서의 직업활동을 보장하기 위한 제도이지만, 면허제도가 인증제도에 비해 엄격한 요건을 요구하며, 요건이 엄격한 만큼 실질적인 효력 또한 크다.⁵⁰⁾ 주지하다시피, 사서직의 자격제도는 면허제도라기보다는 인증제도의 성격이 짙다. 자격 요건을 법으로 규정하고 국가기관에 의해 자격증이 발급되지만,⁵¹⁾ 자격증의 소지가

47) 한국도서관협회의 통계에 의하면, 사서자격증의 발급건수는 1985년 이후부터 급증하여 매년 1,000건을 넘기 시작하였으며, 2002년에 이르면 2급 정사서자격증만 1,474건이 발급된 것으로 나타난다. 1966년부터 2002년까지 발급된 2급 정사서자격증은 모두 29,211건이며, 같은 기간동안에 발급된 1급 정사서자격증은 모두 885건에 이르고 있다. 반면, 2001년 현재 각종 도서관에서 근무하고 있는 사서의 총수는 5,384명으로 사서자격증 소지자의 약 18%만이 전공을 살려 도서관 현장에서 근무하고 있는 것으로 나타난다. 특히, 최근 10년 동안 사서자격증의 취득자 수는 매년 평균 1,376명에 이르고 있으나, 같은 기간 동안에 각종 도서관에서 사서직의 증가는 매년 평균 96자리에 불과한 것으로 나타난다. 이 기간동안에 사서자격증을 취득한 사람의 약 7%만이 도서관 사서직에 취업하고 있다는 통계이다. 한국도서관협회, 2002. 『한국도서관통계』.

48) 대부분의 도서관에서 규정하고 있는 응시자격의 조건은 '중사서자격증 소지자 이상'이다.

49) 자격제도라는 용어 대신에 면허제도로 통칭하고 이를 의무적 면허제도(compulsory licensing)와 자발적 면허제도(voluntary licensing)로 구분하기도 하지만, 자격제도(credential system)의 틀에서 면허제도(licensing)와 인증제도(certificating)로 구분하는 것이 보다 일반적이다.

50) 가령, 면허제도가 배타적인 관할권을 가지는 직무 영역을 법으로 규정하고 면허를 소지한 자에 한해 독점을 공식화하고 있는데 비해, 인증제도는 자격증을 소지한 자가 규정된 직업활동에 종사하는 것을 인정하면서도 독점을 공식화하지는 않는다. 이처럼 면허가 합법적 독점을 인정해 주는데 비해, 인증의 가치는 법률적인 것이라기보다는 사회적인 것으로 인증을 받지 못한 자와 경쟁하는 경우 특수한 자격을 확인해 주는 상징적인 의미를 갖는다. 면허제도를 시행하고 있는 대표적인 직업군은 변호사, 의사, 법무사, 회계사, 세무사, 약사 등을 들 수 있다.

독점적이고 배타적인 직업활동을 보장하지 않기 때문이다. 특히, 도서관을 제외한 직업 현장에서 업무와 관련된 어떠한 '자격'도 인정하지 않기 때문에 배타적인 비즈니스 영역을 확보하기도 힘든 실정이다. 더욱이, 우리 사회가 인정하는 대부분의 전문직이 자격시험을 의무화하는 면허제도를 채택하고 있는 상황에서, 사서직이 전문직으로 발돋움하려면 인증 방식보다는 자격시험을 통해 면허를 발급하는 제도로 바뀌어 가는 것이 바람직해 보인다.⁵²⁾

그러나 이러한 자격제도의 개선이 사서직의 전문성을 강화하는데 보다 직접적으로 기여하려면, 사서직의 고용제도와 직무제도의 개선이 동시에 추진되어야 한다. 지금처럼 사서직의 거의 모든 직업활동이 도서관을 중심으로 이루어지는 상황에서, 사서직의 전문성을 강화할 수 있는 현실적인 대책은 사서직의 자격제도와 연계하여 도서관의 고용제도를 체계화하고 직무제도를 합리화하는데서 찾을 수 있기 때문이다. 무엇보다도, 고용조건을 확립성은 근본적으로 수정되어야 한다. 지금처럼 신규 임용이 대부분이고, 임용 직급 또한 최저 단계로 획일화 되어있는 구조로는 사서직의 전문직화를 주도할 새로운 인재를 제대로 수혈받기 힘들기 때문이다. 그 동안 많은 도서관

사람들이 주장해 왔던 것처럼 '사서고시'나 '사서장 제도'와 같은 임용제도를 하루빨리 시행하여, 자질이 우수하고 능력이 뛰어난 사람들을 간부급으로 특채할 수 있는 길을 열어 놓아야 한다.

사서의 선발 방식 또한 보완되어야 한다. 공개임용 방식이 더욱 강화되어야 하며, 지원 자격도 보다 엄격해져야 한다.⁵³⁾ 특히, 임용 방식은 현재 시행하고 있는 기관별 혹은 지역별 시험방식보다는 기관별 심층면접방식으로 전환하는 것이 바람직하다. 앞서 제안하였던 것처럼 사서직에 요구되는 전문 지식과 능력은 '자격시험의 단계'에서 종합적으로 검증하고, 단위 도서관에서는 심층면접을 통해 자신의 기관에 적합한 인재를 선발하는 방식이 사서직의 전문직화를 위해 보다 바람직하다.⁵⁴⁾ 더불어, 미룰 수 없는 또 하나의 과제는 직무제도의 합리화이다. 직급의 승차나 직무의 할당이 개인의 자질이나 능력 심지어 사서자격증의 등급조차 고려하지 않고 단순히 연공서열에 따라 이루어지는 현재의 관행은 근본적으로 수정되어야 한다. 특히, 부서의 할당이 해당 업무의 전문성을 무시하고 몇 년을 주기로 '순환식'으로 이루어지는 관행 또한 반드시 바뀌어야 한다. 사서직의 전문성 제고는 물론

51) 실질적으로는 문화관광부장관의 권한을 위탁받은 한국도서관협회장에 의해 발급되고 있다.

52) 어차피 사서자격증의 소지가 도서관의 취업을 100% 보장할 수 없는 상황이라면, 인증 보다는 면허를 통해 독점적이고 배타적인 비즈니스 영역을 개척하도록 유도하는 것이 사서직의 직업영역을 확장하고 사회적 권위를 제고하는데 실질적인 도움이 되기 때문이다.

53) 지금처럼 4년제 대학교육이 사서직을 위한 보편적 교육과정이라면, 신입 사서의 임용을 위한 최소의 학력은 '4년제 대학졸업자 이상'이 되어야 한다. 마찬가지로 자격증에 대한 요구 조건 또한 '2급 정사서자격증(현재의 등급에서) 소지자 이상'으로 제한하여야 한다.

54) 현재 시행하고 있는 시험방식은 많은 문제점을 안고 있다. 전공 지식에 대한 검증을 보다 철저히 할 수 있도록 대대적인 보완이 시급하다. 가령, 사서직 공무원의 채용을 위한 시험과목(대개, 국어, 영어, 국사, 사회, 자료조직법으로 구성되어 있다)을 보면, 문헌정보학과에서의 교육과 사서자격증이 도대체 무슨 의미를 갖는지 되돌아보게 된다.

이고 도서관의 생산성 제고에 결정적인 장애로 작용하기 때문이다.

지금까지 논의한 각종 제도의 개혁을 위한 방안들은 새로운 것이 아니다. 이미 오래 전부터 여러 사람에 의해 제기되어 왔고, 일부는 실질적으로 추진되기도 하였다. 그러나 그러한 노력에도 불구하고 사서직과 관련된 각종 제도들이 개선되고 있다는 징후는 좀처럼 찾아보기 힘들다. 그 이유는 앞서 언급하였듯이, '제도의 개혁'을 추진해 나갈 주체의 힘이 미약하기 때문이다. 사서직의 카르텔이 유명무실하기 때문이며, 사서들의 결속력을 강화하는데 중심이 되어야 할 '협회'나 '단체'의 역량이 미약하기 때문이다. 직업적 카르텔과 협회의 '힘'은 직업을 구성하고 있는 멤버들로부터 나온다. 그러나 평사서의 권익을 보호하기 위한 변변한 단체조차 없는 상태에서, 특히, 도서관과 사서를 대표한다는 한국도서관협회에 개인회원으로 가입한 현직 사서가 전체 사서의 1/3에 불과한 상황에서, '제도의 개혁'을 위한 처방이 아무리 화려한들 도대체 무슨 소용이 있겠는가?⁵⁵⁾ 이렇듯 현직 사서들의 개혁의지와 참여의식이 전제되지 않는다면, 지금까지의 논의는 또 한번의 뜬구름 잡기에 불과하다.

4. 4 사서직의 개혁의지는 강건한가?

5년 전 IMF 경제위기로 인해 대학도서관들이 재정적 위기에 처하고 사서들의 직업적 기반이 휘청거릴 때, 나는 대학도서관과 사서

가 살아남으려면 무엇보다도 중요한 것이 기관과 직업의 정체성을 회복하는 일이라고 주장한 바 있다(이제환, 1998). 사서들이 확고한 직업적 정체성을 가지고 정체성에 어울리는 전문성을 갖추기 위해 노력한다면 어떠한 변화와 어려움도 능히 견뎌낼 수 있다고 믿었기 때문이다. 그로부터 2년 후, '지식혁명'의 광풍이 온 나라를 휘젓는 가운데 공공도서관과 사서들이 흔들리고 있을 때, 나는 참된 지식혁명은 공공도서관의 혁명으로부터 시작되어야 한다고 주장하였다. 지식혁명의 목표는 '지식의 대중화를 통한 사회 평등의 구현'에 있으며, 그러한 목표를 실현하기 위한 가장 현실적인 사회적 장치가 공공도서관이라고 믿었기 때문이다(이제환 2000). 당시 나는 공공도서관 혁명이 성공하려면, 도서관 체제의 구조혁명과 사회구성원의 인식혁명이 반드시 필요하며, 그러한 일련의 혁명은 도서관의 운영주체인 사서들의 의식혁명으로부터 시작되어야 한다고 역설하였다.

안타깝게도 당시의 주장들은 여전히 유효하다. '직업과 직업을 둘러싼 환경에 대한 불만'을 털어놓는 사서들은 예나 지금이나 많지만, 그러한 불만을 '도서관과 직업환경의 개혁을 위한 추진력'으로 승화시키고자 하는 사서들은 여전히 미미하기 때문이다. 일부를 제외하곤 대부분의 사서들이 '그저 편안한 삶'을 살고 싶은 욕심을 감추지 않고 있다. 그러면서도 전문직 종사자라는 호칭과 대우에 목말라 하고 있다. 신분 상승의 욕심은 강하지만, 개혁에 능동적으로 참여하려는 의식은 너무도 적

55) 2002년 현재, 한국도서관협회에 개인회원으로 가입한 사서가 1,974명으로 전체 사서 5,384명의 1/3에 불과한 실정이다. 한국도서관협회, 2002. 『한국도서관통계』.

박한 것이다. 특히, 자신에게 주어진 책무에는 소홀하면서도 쥐꼬리만한 권한을 남용하며 '가지지 못한 자들'을 오히려 홀대하는 몰상식한 행태마저 간혹 목격된다. 이러한 상황에서 아무리 사서직의 지식 기반이 튼튼해지고 교육제도와 자격제도를 비롯한 각종 제도가 '건강성'을 회복하더라도, 사서직의 전문직화는 결코 이루어질 수 없는 꿈에 불과하다. 개혁의 주체가 되어야 할 현직 사서들이 움직이려 하지 않는데, 어찌 사서직에 대한 우리 사회의 인식이 긍정적으로 바뀌기를 기대할 수 있겠는가?

자신의 직업이 전문직으로 인정받기를 바란다면, 사서들은 최소한 두 가지 노력에 참여하여야 한다. 첫째는 직업인으로서 개인의 이미지를 바르게 정립하는 것이며, 둘째는 집단의 직업적 이미지를 강화하는 것이다. 前者를 위해 중요한 것이 전문성을 갖추고 직업윤리에 충실하려는 자세라면, 後者를 위해 중요한 것은 집단의 대내외 활동에 적극적으로 참여하려는 자세이다. 이와 관련하여 우리는 직업에 대한 이미지를 결정하는 가장 중요한 요소는 인지적 요소가 아니라 감성적 요소라는 사실에 주목하여야 한다. 특히, 서비스 직종의 경우 감성적 요소가 직업의 이미지 형성에 미치는 영향은 거의 절대적임을 상기하여야 한다. 해박한 지식보다는 부드러운 웃음이 고객의 마음을 더욱 편안하게 해주기 때문이며, 마음이 편안해야 고객은 비로소 자신의 속내를 진솔하게 털어놓기 때문이다. 사서가 개인의 이미지를 바르게 정립하여야 하는 까닭이 바로 여기에 있다. 직업의식과 윤리에 충실한 사서의 모습에서 대중들은 직업적 나아가 인간적

신뢰감을 갖게 되기 때문이다.

개인적 노력 못지 않게 중요한 것이 집단적 노력이다. 직업적 관할 영역을 둘러싼 치열한 권력투쟁에서 승리하고 사회적이며 법적인 인정을 이끌어내기 위해서는, '집단의 역량'이 매우 중요하기 때문이다. 집단적 노력의 백미는 당연히 정치력의 강화에 있다. 사서 집단의 정치력을 '힘을 가진 자'들 앞에서 과시할 수 있을 때, 사서직의 직무영역과 자율성을 강화할 수 있는 제도의 개혁이 가능해 진다. 주지하다시피, 도서관 의존적인 현재의 직업구조는 사서직의 전문직화에 있어 커다란 걸림돌이다. 앞서 '자격제도'와 관련하여 논의했던 것처럼, 자격증을 면허증으로 대체하고 그러한 면허증이 효력을 발휘하는 독점적인 비즈니스 영역을 개척하기 위해서도 정치적인 힘은 절대로 필요하다. 가령, 사서 집단의 정치력만 확고하다면, 정보컨설팅업이나 정보자료 가공업 혹은 독서지도업 등을 사서직의 독점 비즈니스 영역으로 확보할 수 있다. 즉, '사서 면허증'이 없이는 정보상담소나 색인제작소 혹은 독서지도원 등을 함부로 창업할 수 없는 환경으로 만들어 갈 수도 있는 것이다.

사서 집단의 정치력을 강화하려면 내부적 결속이 먼저 이루어져야 한다. 모든 사서들이 소속 도서관의 관중이나 직급을 초월하여 '사서'라는 동질성에 입각하여 하나로 뭉칠 때, 사서 집단의 정치적 힘은 누구도 무시할 수 없게 된다. 이러한 정치적 힘의 원천은 물론 풀뿌리이어야 한다. 전문직 카르텔의 진정한 힘은 이론가나 행정가가 아닌 실무자로부터 나오기 때문이다.⁵⁶⁾ 문제는 도서관계의 경우, 힘의 중심이 이론가(학자)와 행정가 그룹에

일방적으로 쏠려있다는 데 있다. 가령, 사서들의 권익을 대표한다는 한국도서관협회의 집행부는 평사서 출신과는 거리가 멀고, 각종 위원회의 대부분은 문헌정보학자와 도서관행정가로 구성되어 있다. 관종별 도서관협의회나 지역별 협의체 등도 마찬가지이다. 이래서는 곤란하다. 실무자의 의견을 반영할 수 있는 채널조차 보장되어 있지 않은 상태에서, 그러한 협회나 단체에 어찌 평사서들이 애정을 갖고 적극적으로 참여하려 들겠는가?⁵⁷⁾

지금처럼 실무자인 평사서의 목소리가 미약하고 기껏해야 '도메리' 등을 통해 울분을 삭히는 상황이 지속되어서는 곤란하다. 사서 집단이 힘을 가지려면, 사서직의 카르텔을 평사서 중심으로 재편해 나가야 한다. 이를 위해서는, 문헌정보학자나 도서관행정가 중심으로 구성되어 있는 도서관 관련 협회나 단체의 집행부에 평사서들이 적극적으로 참여할 수 있도록 분위기와 환경을 조성하여야 한다. 더불어, 한 때 젊은 사서들이 중심이 되어 조직되었다가 지금은 유명무실해진 '전국사서협회'를 정비하여 평사서들의 협의체로 발전시켜 나가야 한다. 나아가, '전사협'을 사서의 권익과 자율성을 보장하기 위한 명실상부한 창구로 만들려면, '전사협'을 확대 개편하여 '사서노조'를 결성하는 방안 또한 적극적으로 고려할 만하다. 궁극적으로는, 평사서가 앞장서서 카르텔을 주도하고, 이론가와 행정가가 사서

의 권익을 신장할 수 있는 이론적 행정적 기반을 제공하고자 노력할 때, 사서 집단의 대내적 결속력은 강화될 수 있는 것이다.

대내적 결속력이 가시적인 효과를 얻게 되는 것은 대외적 활동을 통해서이다. 작게는 도서관과 사서의 위상을 제고하기 위한 활동에, 크게는 기본권의 확장이나 문화의 증진을 위한 활동에 집단적으로 참여하려는 노력이 필요하다. 지금처럼 도서관을 위한 각종 시민운동에 대해서조차 남의 일 처다보듯이 무관심하다면 곤란하다. 자구적인 노력조차 없이 남에 의해서 주어진 '자유'는 또 다른 '굴종'의 시작에 불과하기 때문이다. 시민들이 나서고 정부가 나서서 도서관의 발전이 획기적으로 이루어지더라도, 그러한 노력에 사서집단의 참여가 없었다면(아니, 사서집단이 주도적으로 나서지 않았다면) 사서직의 위상은 더욱 초라해질 수밖에 없다. 이제 선택은 사서들의 몫이다. 그들이 나서야 한다. 정책포럼이든 시민단체든 다양한 형태의 대외적 활동을 주도하면서, 사서직에 대한 사회적 인식을 근본적으로 바꾸는 작업에 적극적으로 나서야 한다. 이제 그만 도서관의 서고 뒤에서 뛰쳐나와 '도서관을 사랑하는 사람들의 모임'도 결성하고 '도서관개혁을 위한 시민운동'도 주도하여야 한다. 그렇게 적극적으로 나설 때, '전문직의 위상'은 그들의 뒤를 자연스럽게 따라올 것이다.

56) 대부분의 전문직 카르텔은 이론가(학자)와 행정가 그리고 실무자의 세 그룹으로 구성된다. 세 그룹의 힘이 조화와 균형을 이룰 때 카르텔의 영향력은 강화되지만, 조화와 균형이 붕괴될때 카르텔의 대외적 영향력은 물론이고 대내적 결속력 또한 약화된다.

57) 가령, 한국도서관협회의 경우, 협회를 대표하는 협회장과 협회의 실무를 이끌어 가는 사무총장의 선임에는 평사서들의 의견이 반드시 반영되어야 한다. 그러나 과문한 탓인지, 협회장과 사무총장의 인선 과정에 평사서들의 의견이 반영되었다는 이야기를 나는 아직 들은 바 없다. 이러한 상황에서, 어찌 평사서들이 도서관협회에 적극적으로 가입하기를 바랄 수 있겠는가?

5. 논의를 마치며

우리 도서관계 사람들은 사서가 기능인이 아니라 전문인임을 애써 주장한다. 사서가 다루는 것은 책이 아니라 지식이기 때문이다. 사서가 근무하는 도서관은 '죽은 지식의 보관 창고'가 아니라 '살아있는 지식의 유통 공간'이기 때문이다. 사서의 업무는 물리적 영역이 아니라 정신적 영역에서 우선적으로 이루어지기 때문이다. 사서의 이념적 정체성은 사회의 지적 건강성을 보호하고 유지하는데 있기 때문이다. 그러나 우리의 사서들은 여전히 책을 다루고 있고, 죽은 지식의 보관 창고에 머물러 있으며, 대부분의 업무는 물리적 영역에 머물고 있다. 그리고 '사회의 지적 건강을 수호하는 첨병'으로서의 자신의 직업적 정체성에 대해서는 차라리 무심하다. 현실이 이러하기에 우리 사회에서 사서직은 전문직이 아닌 것이다. 그저 단순한 행정직이요 기능직이며 심지어 일용 잡급직이기도 한 것이다. 이념적 정체성과 직업적 윤리를 결여한 직업은 결코 사회적 인정과 존경을 받을 수 없기 때문이다.

이러한 현실에 대한 일차적인 책임은 사서를 양성해온 문헌정보학 교육주체에게 있다. 그러하기에 문헌정보학자이며 문헌정보학과 교수인 '나'의 마음은 몹시 참담하다. 나는 문헌정보학의 지식기반을 건강하게 만드는데 소홀했으며, 교육체계와 내용을 건강하게 만드는데 무심했다. 특히, 교육과정에서 피교육자들이 도서관의 이념과 사서의 정체성에 대해 진지하게 성찰하게 만들기보다는 그들의 머리에 도서관업무에 필요한 도구적 지식을 주입하는데 치중하였다. 사회와 정보환경의 변화

를 뒤쫓는답시고 학문의 본질과 사명조차 무시했었으며, 그로 인해 직업적 정체성은 물론이고 직업윤리마저 깨닫지 못한 단순 '기능인'을 양산하는데 一助해 왔다. 그러면서도 사서직은 전문직이라는 구호를 앞세워 피교육자를 미혹하였으며, 교수라는 직함을 앞세워 현장 사서들 앞에 군림해 왔다. 부끄러움. 그렇다. 서두에서도 밝혔듯이, 나는 이 글을 부끄러운 행적을 반성하면서 고해성사를 하는 마음으로 써내려 왔다.

이제 두서없는 글을 마치면서 스스로 다짐해 본다. "지금부터라도 우리의 사서직을 진정한 전문직으로 승화시키기 위해 이론가로서 그리고 교육자로서 내게 주어진 사명에 충실하겠노라"고 그리고 그러한 다짐 끝에, 이러한 다짐을 실천하는데 현직 사서들도 동참해 주기를 조심스럽게 청해본다. '나'와 같은 이론가나 교육자들의 노력만으로 우리 사회에 각인되어 있는 사서직에 대한 굴절된 이미지를 바꾸기에는 한계가 있음을 절감하기 때문이다. 사서직의 직업적 이미지를 긍정적으로 변화시키는 일에 직접적으로 기여할 수 있는 사람은 결국 현직 사서들이다. 사회구성원들과 직접 마주치는 사람들은 이론가나 교육자 또는 행정가가 아니라 실무자인 사서들이기 때문이다. 사서들이 직업의식과 윤리에 충실하면서 사서직의 공공성과 이타성을 구현하고자 적극적으로 나설 때, 사서직에 대한 굴절된 이미지는 비로소 긍정적으로 바뀔 수 있다. 이처럼 사서직의 전문직화의 성패는 궁극적으로 현직 사서들의 손에 달려 있다. 그들이 주도적으로 나선다면 현실이 되겠지만, 서가 뒤로 꼭꼭 숨고자 한다면 '이루어질 수 없는 꿈'에 불과하다.

참 고 문 헌

- 구본영. 2002. 문헌정보학 전문직의 정체성과 미래의 전망. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 93-113.
- 김용근. 2002. 한국 사서직의 전문성에 관한 연구. 『한국도서관 정보학회지』, 33(4): 283-306.
- 김정근 편. 2000. 『우리 문헌정보학의 길 어떻게 걸어 갈 것인가』. 대구: 태일사.
- 박인용. 1996. 한국 사서직의 전문직화 연구. 『도서관학논집』, 25: 207-223.
- 사공철 등, 편. 1996. 『문헌정보학 용어 사전』. 서울: 한국도서관협회.
- 이명희. 2002. 내용분석법에 의한 문헌정보학 학술지 연구논문 분석. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 287-310.
- 이용훈. 2002. 사서의 전문성 강화 방안. 『도서관』, 57(1): 17-39.
- 이은철, 김갑선. 2002. 사서직의 직업 이미지에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 36(3): 25-48.
- 이제환. 2003. 다시 생각해 보는 도서관의 이념과 사서의 정체성. 『한국도서관협회 부산지구협의회 주최 특별강연회』. 2003년 2월 21일. [부산: 부산시민도서관].
- _____. 2002. 지식혁명, 독서교육, 그리고 학교도서관. 『도서관문화』, 43(6): 4-16.
- _____. 2002. 디지털 환경에서의 도서관의 역할. 『문화연대, 정보공유연대, 진보네트워크연대, 책읽는사회만들기국민운동본부 공동주최 디지털도서관 공개 토론회』. 2002년 8월 28일. [서울: 국가인권위원회].
- _____. 2000. 참 지식혁명을 위한 공공도서관 혁명의 당위성. 『한국도서관 정보학회지』, 31(1): 115-141.
- _____. 1998a. 전환기 한국 문헌정보학의 새로운 패러다임 모색. 『도서관학논집』, 28: 313-352.
- _____. 1998b. 추락하는 대학의 심장, 흔들리는 사서의 정체성. 『도서관학 논집』, 28: 379-504.
- 조찬식, 박민영. 1999. 대중문화에 나타난 도서관과 사서의 이미지에 관한 연구. 『도서관』, 54(2): 103-122.
- 최성진. 1974. 사서직의 전문성 고찰. 『도협월보』, 15(10): 2-8.
- 한국도서관협회. 2002. 『도서관통계』. 서울: 한국도서관협회.
- 한국정보관리학회. 1995. 『문헌정보학의 학문적 성격 규명에 관한 연구』. [서울]: 동학회.
- Abott, A. 1988. "Professionalism and the Future of Librarianship." *Library Trends*, 46(3): 430-443.
- Apostle, R., B. Raymond. 1997. *Librarianship and the Information Paradigm*. Lanham, MA: Scarecrow Press.
- Freidson, E. 1986. *Professional powers: a study of the institutionalization of*

- formal knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Goode, W. Jr., 1961. "The librarian: from occupation to profession?" *Library Quarterly*, (October): 306-320.
- Greenwood, E. 1957. "Attributes of a profession." *Social Work*, 2: 45-55.
- Larson, M. 1977. *The Rise of Professionalism*. Berkeley, CA: The University of California Press.
- Neil, S. 1992. *Dilemmas in the Study of Information*. New York: Greenwood Press.
- Oxford English Dictionary*. 2nd edition. New York: Oxford University Press, 1989.
- Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged*. Springfield, Mass.: Merriam-Webster Inc., 1993.
- Wilensky, H. 1964. "The professionalization of everyone?" *American Journal of Sociology*, 70(September): 137-158.
- Winter, M. 1988. *The Culture and Control of Expertise: a Sociological Understanding of Librarianship*. New York: Greenwood Press.