

사서직 취업률 향상을 위한 정책방향에 대한 고찰*

Policy Implications for the Improvement of Librarianship Employment

안인자 (In-Ja Ahn)** , 노영희 (Younghee Noh)***
이종문 (Jongmoon Lee)**** , 오세훈 (Se-Hoon Oh)*****

목 차

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 서 론 | 3. 사서 고용 측면 |
| 1.1 연구의 필요성과 연구목적 | 3.1 고용의 문제점 |
| 1.2 연구방법 | 3.2 도서관법 개정(안) |
| 1.3 연구내용 | 3.3 협의회 차원에서 회원을 위한 지원 |
| 2. 사서 양성 측면 | 3.4 산업현장과의 협력방안 |
| 2.1 양성제도의 문제점 | 3.5 기타 정보전문직의 확대방안 |
| 2.2 사서양성제도 개선안 | 4. 결 론 |

초 록

문헌정보학과의 교육과 졸업생의 희망직업은 사서직 취업에 집중되어 있는 경향이 있다. 사서직 취업의 향상을 위해 도서관 확충 등을 주장하기도 하지만 그 효과는 한계가 있고 신규 도서관에 사서를 채용하더라도 정규직보다는 비정규 계약직으로 채용하는 등의 직업환경 또한 밝지 않다. 본 연구는 사서직 취업률 향상을 위한 정책제안을 하는데 목적이 있다. 연구방법으로 선행연구, 통계데이터, 학생 및 사서대상의 설문조사 결과를 사용하였다. 정책개선 대상은 사서양성의 측면에서 사서자격제도, 사서양성체계의 개선방안을 살피고, 사서고용의 측면에서 도서관법, 도서관 협의회 서비스의 개선방안으로 4개의 정책적 목표를 설정하였으며, 세부적으로는 15개의 전략을 제안하였다. 그 중 도서관법 개선(안)으로는 비정규직 지원체계, 사서직 명칭 및 도서관 명칭 관련 사항, 사서배치기준의 현실화 및 강제화, 모든 관공의 도서관평가 의무화 등을, 관련 협의회 활동사항으로는 사서수상제도 확대, 사서직 취업정보시스템 구축, 사서직 외부홍보자료 구축 및 배포 등을 제안하였다.

ABSTRACT

The employment prospects of graduates in the Library and Information academic has largely concentrated in the field of librarianship as well as the curriculum of the academic itself. Since there are limitations in increasing the number of libraries and the available posts in the librarianship, the full-time jobs in the field are also limited. Even for the available posts in the field of librarianship, the majority is in contract based posts which does not guarantee a good working environment. The purpose of this research is to make policy implications to improve the employment rates of librarians. The main research methods include literature review of the previous studies and available statistical data, and a questionnaire targeting students and librarians. The targeting policy implications can be categorized into 4 factors, including, as supply side, improvements in the qualification of librarian certificate, in training for librarians, and as demand side, laws on library employment, and improvement of library services for co-operatives. There are 15 detailed strategies to support the 4 factors. For the improvement of strategies in library related laws, the following elements will be considered: supporting system for temporary jobs, the title of librarian post and the library itself, and librarian placement criteria in terms of its realization and mandatory, and obligations in library evaluation. The Council discussions propose the expansion of librarian award system, provision of information systems for librarian jobs, and developments in promotional materials and their deployment for librarians.

키워드: 사서, 사서직, 취업률, 도서관법, 사서자격제도, 교육과정, 비정규직사서, 문헌정보학과
Librarian, Librarianship, Employment Ratio, Library Law, Librarian Certificate, Educational System,
Temporary Jobs, Department of Library and Information

* 본 연구는 2013년에 수행된 [사서직 취업실태조사 특별위원회 최종보고서]를 수정·보완하였음.

** 동원대학교 아동문헌정보학과 교수(ijahn@dongwon.ac.kr)

*** 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr) (교신저자)

**** 경성대학교 문헌정보학과 부교수(jmlee@ks.ac.kr)

***** 광운대학교 사서(atom@kw.ac.kr)

논문접수일자: 2013년 10월 17일 최초심사일자: 2013년 11월 12일 게재확정일자: 2013년 11월 26일
한국문헌정보학회지, 48(1): 27-52, 2014. [http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2014.48.1.027]

1. 서론

1.1 연구의 필요성과 연구목적

국내에 도서관직으로서의 사서라는 명칭은 1945년 10월 개관된 국립중앙도서관이 그 기구와 직제에 사서부(司書部)와 직명으로 사서와 사서관(司書官)을 뒀으로써 처음 사용되었다(한민족백과사전). 이후 1963년 제정·공포된 도서관법(법률 제1424호)에서 도서관 전문직으로서 사서의 개념이 도입되고, 1965년 제정된 도서관법 시행령(대통령령 제2086호)에서 사서직원의 자격 유형과 요건이 마련되면서 전문직으로서의 법적 지위를 확보하게 되었다. 1960년대까지 수도권에 집중되었던 도서관학과는 1970년대와 1980년대를 거치면서 전국의 주요 대학으로 확대되었고, 자격증이 처음 발급된 1966년부터 2012년 현재까지 75,780명이 사서자격증을 발급받은 것으로 파악되고 있다(한국도서관협회 2013).

2012년 전국의 43개 문헌정보(학)과에서 홈페이지를 통하여 제시하는 학생들의 졸업 후 취업대상 직업은 35개 정도로 파악되고 있다. 이중 도서관 업무를 담당하는 사서직에 해당하는 직업 비율은 63.7%(사서교사 7.4%, 독서지도사 및 치료사 3.3% 포함), 여타 정보전문직이 차지하는 비율은 36.3%로 나타났다(이중문 2012). 문헌정보학전공 학생들의 진출 희망직업을 조사한 결과 전공 학생들이 선호하는 직업 순위 역시 10위 내에 출판물전문가를 제외한 9개 직업이 사서직이며, 그 비율은 64.9%에 달한다.

반면 2004년부터 2009년까지 6년간의 문헌정

보학전공 취업자의 전공일치율을 분석한 결과는 전공일치도가 평균 47%로 나타날 정도로 낮은 것으로 파악되었다.¹⁾ 취업을 조사대상 전체 학과 중 전공일치도가 낮은 학과 순위로 평균 8위를 차지할 정도로 전공일치도가 낮게 나타났다. 즉, 47%라는 수치는 취업에 가장 어려움을 겪고 있는 전공 분야의 하나인 인문계열의 2005년부터 2009년까지 5년간의 평균 전공일치도 46.9%와 비슷한 수준이다(이중문 2012).

또한 2004년부터 2009년까지 6년간의 비정규직 취업률을 분석한 결과, 4년제 대학 문헌정보학전공 졸업자의 비정규직 취업률이 평균 34%이고, 이는 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로는 평균 12위를 차지하고 있다. 전문대학은 비정규직 취업률이 평균 37%로, 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로는 평균 5위로 나타나 4년제 대학보다 더 높게 나타났다.

나아가 사서직의 현 단계 직업현황과 10년 후의 직업전망을 제시한 결과를 보면, 임금 수준, 일자리 수요, 정규직 고용가능성, 승진가능성, 직장이동가능성 면에서 전망이 낮은 것으로 파악되고 있다(이중문 2013).

이러한 현상의 원인은 여러 요인이 있었지만 사서직의 취업경향은 다른 어느 전문직보다도 도서관 또는 유관기관에 집중되어 있는 것들을 들 수 있다. 우리나라에서는 2010년~2012년까지 연간 평균 2,444명의 사서가 양성되고 있고, 이들의 대부분이 도서관 전문직(사서)으로 취업하기를 희망하고 있다. 즉, 이들 중 50% 정도를 도서관 사서직으로 수용한다고 가정한다면 연간 1천 2백여 개의 일자리가 도서관 직업

1) 한국교육개발원 교육통계연구센터. [cited 2013. 6. 12.] <<http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>>

분야에 만들어져야 한다는 계산이 나온다. 따라서 문헌정보학과에서 제시하는 취업대상 범위만을 고수할 경우 실업률의 증가는 필연적인 구조적 결함을 가지고 있다.

결과적으로, 사서직의 취업률이 저조한 이유는 취업대상 기관의 인력 수급과 무관한 인적 자원의 과대한 양성 문제, 취업대상 기관 범위의 한정성 문제, 사서직의 비정규직 양산, 사서직의 배치문제 등으로 다양함으로 알 수 있다. 따라서, 취업률 향상을 위해서는 문헌정보학 교육계, 도서관 운영자, 사서자격 제도 및 도서관법, 도서관협의체 등 다양한 분야 관계자들이 넓은 시각과 협조를 통하여 개선하는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 사서 양성제도 및 교육 체계에 대한 개정사항, 도서관법개정 요구사항, 협의체 지원업무 내용을 위한 정책제안을 하고자 한다.

1.2 연구방법

본 연구를 위하여 관련 주제의 선행연구 자료의 활용, 사서직 실태조사(양성과 채용의 수급 현황) 및 취업준비생 수요조사 결과를 사용하고자 한다. 참고자료로는 사서직 일자리의 특성과 환경적 변화, 국내외 사서 양성제도, 일자리 창출 및 운영정책에 관한 연구, 기초 통계자료이며, 이를 총체적으로 활용하여 분석함을 원칙으로 하였다. 아울러 공공도서관, 학교도서관, 전문도서관, 대학도서관의 4개 관종 및 관련 산업체 현장의 정규직과 비정규직 사서에 대한 고용구조와 실태조사를 수행하고, 사서자격증 발급현황, 사서자격자 등의 취업현황과 문헌정보

학과 학생의 실제 취업기관 등을 분석하였다. 이를 바탕으로 정책적 제안을 도출하였다.

1.3 연구내용

연구내용은 도서관계의 인력수급과 관련된 이슈들을 인적자원을 양성하는 측면과 고용의 측면에서 관찰 분석하는 방법으로 다음과 같은 내용을 도출하고자 하였다.

첫째, 양성 측면에서는 사서자격제도의 국내 현황과 외국 자격제도 현황 및 개선안, 교육과정 현황을 살피고, 표준교과목 지정, 이수학점에 대하여 개선안을 제시하고자 하였다.

둘째, 현장의 예비사서 교육현황과 졸업 후 취업현황, 취업준비생들의 수요조사, 도서관현장의 사서직 수요조사를 통하여 현장의 수요, 공급의 측면에서 분석하였다.

셋째, 고용의 측면에서 사서배치기준, 사서 명칭, 도서관 명칭, 총정원제 등을 관련 연구에 기초하여 정리하고자 하였다.

넷째, 취업 인프라를 구축하기 위한 정책을 제안하고자 하였다.

본 연구는 대학도서관사서 1인, 전문도서관 사서 1인, 문헌정보학과 교수 3인, 관련 협의회 담당자 1인으로 구성된 한국도서관협회 특별위원회의 협의를 거쳐 정책적 제안을 도출하고, 관련 전문가 15인의 자문을 거쳤다.

본 연구의 각 이슈마다 많은 연구가 이미 수행되었고, 제기되는 주장도 연구자마다 상이하다. 또한 다루고 있는 이슈가 문헌정보학 전반에 걸친 광범위한 주제를 포괄함에 따라 세부적으로 자세히 분석하고 결론을 내리는 방법론을 사용할 수 없었다. 따라서 결론으로 도출되는 개선안

은 소수의 연구자들에게서 도출된 주장일 수 있다는 것이 본 연구의 한계임을 밝힌다.

2. 사서 양성 측면

사서직 전문성 고찰방안으로 전문성 인증의 도구로서의 사서자격제도와 전문성 양성체계로서의 교육과정을 살펴보고자 한다. 본 장에서는 사서자격제도와 교육과정에 해당하는 양성체계에 관하여 문제점을 밝히고, 관련연구의 제시와 국외사례, 설문조사 등의 결과를 종합하여 방안을 제시하고자 한다.

2.1 양성제도의 문제점

2.1.1 사서자격 제도의 문제점

현행 사서자격제도에서 나타나는 가장 큰 문제점은 다음의 5가지로 정리할 수 있다.

첫째, 대학교의 문헌정보학과를 졸업한 자에게 자동적으로 사서자격이 부여됨으로써 인적 자원의 가치평가를 하는 기제로서의 역할이 부족하다는 지적이다.²⁾ 또한 타 국가자격증제도가 시험제도, 일정 학점이수 의무화, 프로그램 인증평가 등의 부가적 의무조항이 있는 것과 비교하여 취득이 너무 쉽기 때문에 형평성 면에서도 위배된다는 외부의 문제제기를 받고 있는 것이 현실이다.

둘째, 현행의 자격구분이 1급 정사서, 2급정

사서, 준사서 등으로 매우 간단하며, 자격구분을 위한 조건이 자격자의 학력, 근무경력 기간만을 평가함으로써 사서업무의 전문성과 업무능력을 구분하는데 적절하지 않다는 것이다.

셋째, 해당 자격이 담당하는 직무의 지식, 기술, 태도에 관한 자세한 규정이 없고, 교육경력을 기준으로 하기 때문에 객관적인 능력 측정이 불가능하다는 것이다. 따라서 사서자격제도의 구분내에서 해당자격의 책임, 직무 범위를 정하고, 이를 사서채용 공고, 승진 등에 반영하는 등의 노력이 필요하다(노영희, 안인자, 황금숙 2008).

넷째, 한번 취득한 자격증은 자격에 대한 권한을 영원히 가진다는 것이다. 하지만 정보환경의 변화가 심하고 주기적으로 새로운 기술과 능력을 갖추어야 하는 시대적 요구에 부응하기 위해서는 전문적 활동과 교육을 통하여 주기적으로 능력을 향상시키는 것은 필수적이다.

다섯째, 정규 대학과정 이외에 3개의 대학부설 사서교육원이 1급정사서, 2급정사서, 준사서 양성과정을 운영하고, 학점은행체와 연계한 1개 평생교육원 문헌정보전공에서 사서자격증이 부여되고 있다. 대학의 정규과정이 아닌 기관에서 배출되는 사서 자격증소지자가 연간 전체 자격취득자의 20%를 상회하여³⁾ 비정규교육기관을 통하여 자격을 취득하는 방법이 정당하게 인정되고, 양산하는 단초가 되기도 한다(한국도서관협회 2013, 87). 따라서 학습과 경험으로 취득한 자격증이 개인의 능력을 잘 표시하고, 이를 통하여 능력개발을 선도할 수 있

2) 2013년 5월~8월까지 문화체육관광부 도서관정보정책단에서 도서관법 개정을 위한 전문가회의가 수차례 진행되었으며, 일부 행정학, 법학전문가들은 '사서자격증은 학과를 졸업하면 자동적으로 주어지는 국내 유일한 자격증'으로 타분야 자격증 취득조건과 형평성 면에서 문제가 있음을 지적함.

3) 2010년은 16.9%, 2011년은 18.9%, 2012년은 20%로 증가함.

는 기제로서의 자격제도가 필요하다.

2.1.2 교육과정의 문제점

현재 개설 운영 중인 문헌정보학과의 교육과정이 전문가를 양성하기에 걸림돌이 되는 사항은 다음의 4가지로 정리할 수 있다.

첫째, 현재의 사서자격증을 전제로 하는 전국 문헌정보학과의 교육프로그램은 졸업학점 최소기준, 교육프로그램 인증, 자격증 국가고시 등의 교육의 질적 제고를 하는 장치가 미약하다는 지적이다. 반면 전문가를 양성하는 타 분야의 자격증 발급 교육프로그램은 질적 수준을 유지하기 위하여 기준, 검증, 인가, 인증 등의 검증방법을 사용하고 있다. 이러한 폐해는 사서교육원, 학점은행제, 사이버대학 등 정규대학 이외의 기관에서 교육되는 경우 강사기준, 시설기준 등이 문제로 제기되고 있다.

둘째, 이수학점에 대한 강제적 의무사항이 없다는 지적이다. 4년제 대학의 경우 해당 교육기관의 체제에 따라 적게는 30학점, 많게는 60학점 이상의 전공교육이 이루어지고 있는 경우가 해당된다.

셋째, 지식정보 사회의 도래와 함께 환경적 변화를 극복할 수 있는 현장의 요구에 현재의 교과과정이 적합하지 못하다는 의견이 많다. 현장의 사서, 교수, 학생들을 대상으로 조사한 연구에 의하면 교과과정의 개편이 필요하다고 응답한 비율은 87.47%에 달한다.⁴⁾ 이유는 지식정보사회의 도래와 함께 정보수집과 생산 및 서비스의 전문가로서 현장실무 적응력을 제고하고, 전공교육의 미래 응용성이 반영되도록 교과과

정이 변화해야 한다는 것이다. 나아가 주제전문 사서제도, 사서직급, 도서관법상에서의 제도적 용, 사서자격증 체계변경, 사서의 재교육 등 사서 인력 양성을 위한 외형적 체계가 변화하기 위해서는 교과목 및 내용의 표준화, 표준교과목 지정 등의 표준화가 우선적으로 시행되어야 가능하기 때문이다.

넷째, 『문화관광부 고시』 제2007-9호(2007년 4월 11일)에 의거 고시하고 있는 “사서교육기관의 교육과정 및 이수학점”의 내용이 지정하게 된 배경 및 논리적인 근거가 부족하다는 의견이다. 또한 문헌정보학과에 공문 등을 통하여 전달된 바가 없으며, 강제적으로 시행되지도 않고 있다.

2.2 사서양성제도 개선안

2.2.1 사서자격제도

(1) 사서자격제도 개선안

사서자격제도 개선안에 관한 연구는 여러 연구자들에 의해 다양한 각도에서 수행된 것으로 나타났다. 가장 최근의 종합적 연구로는 광동철(2009)의 ‘사서직원 자격요건 개정을 위한 기초연구’와 한국도서관협회(2011), ‘사서자격제도 개선안 마련을 위한 설문조사’ 등이다. 광동철은 2008년 11월 24일부터 12월 8일까지 “사서자격제도 개선안 마련을 위한 설문조사”를 시행하여, 모두 1,752명의 도서관계, 문헌정보학계 및 일반 이용자들의 의견을 수렴하였고, 주요 전문가 집단의 면접, 토론 및 자문 등을 통해 심층적 의견을 수집하였다. 여기에서 수렴된

4) 국립중앙도서관. 2010. 『문헌정보학 교과과정 정비방안 연구』.

의견 및 사서자격제도 주요쟁점사항에 대한 국내·외 문헌조사와 사례연구결과를 토대로 하여, 도서관 업무의 전문성 난이도에 따른 사서 자격 재구분(안), 사서자격 재구분에 따른 자격 요건(안), 사서자격취득방안(안)을 각각 제시하였다.

한국도서관협회(2011)는 특별위원회를 조직하여 협회차원에서 사서자격제도의 선행연구를 살펴보고 위원회 차원의 결론을 도출하였다. 하지만 연구결과는 모든 연구자들이 동의하는 하나의 확정적인 안을 도출하지는 못하였다.

따라서 본 연구에서는 여러 선행연구에서 공통적으로 제안하는 부분에 한하여 제도개선안을 제시하고자 한다.

- 1) 현재 도서관법에는 도서관 시설 및 기능에 관한 법적 정의가 있지만 인적자원에 대한 정의가 없다. 이것은 사서직 명칭에 대한 문제, 책임과 직무에 관한 문제 등이 발생될 여지가 많다. 따라서 우선적으로 도서관법에 사서에 대한 정의 및 업무, 자격 등에 관한 항목이 포함될 필요가 있다.
- 2) 새로 제안하는 자격의 종류는 대학과정에서 문헌정보학 교육과정을 운영하는 독일 사서제도의 틀을 활용하고자 한다. 사서의 자격증을 전문사서와 일반사서(비전문사서)로 구분하고, 전문사서는 경력과 학위취득에 따라 전문사서와 선임사서로 구분하여 대학원과정 혹은 학부과정에서 주제배경을 가진 자를 대상으로 한다. 전문사서가 학부과정에서 주제 배경을 가지고 대학원에서 도서관 관련 교육이나 훈련을 받은 경우와 학부과정에서 문헌정보학을 전공하고 대학원에서 주제 배경 관련 교육

이나 훈련을 받은 경우가 해당된다. 자격의 인정은 학위와 국가자격시험을 통하여 인정되며, '법학사서', '의학사서', 그리고 '어린이전문사서' 등으로 구분된다.

- 3) 일반사서(비전문사서)는 정사서, 준사서로 구분하고, 정사서는 현재와 같이 4년제 대학 졸업생을 대상으로 하되, 인증기관에서 평가하여 인증된 교육기관의 교육프로그램을 통하여 일정 이상의 학점과 표준과목이수 및 현장실습을 마친 졸업자를 자격대상으로 하는 안이다.
- 4) 정규교육기관이 아닌 경우에는 사서교육원, 평생교육원, 학점은행제 등은 인증되는 교육프로그램을 이수하여 자격증을 수여받는 비율을 정규교육과정 졸업생의 10% 선으로 한정하자는 안이다. 이러한 안은 학교도서관 사서교사 자격기준과 비슷한 틀을 가지는 안이다. 사서교사의 경우 교육부에서 교원충원제를 운영하면서 교육자 배출기준을 적용하고 있으며, 해당 기준을 적용한 결과 4년제 대학에서 성적 상위 7%(10%에서 축소함)의 학생들에게만 자격이 주어지게 된다. 본 안을 토대로 문화체육관광부 도서관박물관정책기획단을 중심으로 문화요원 배출기준을 만들고 적용한다면 비정규기관에서 배출되는 자격자의 범위를 한정할 수 있을 것이다.

본 연구에서 제안하는 독일의 사서자격제도를 주요 선진국 사서자격제도와 비교하면 다음과 같다. 도서관 직원 등급 구분을 보면 전문직, 비전문직으로 구분을 하고 있으며, 내용은 <표 1>과 같다. 표에서 제시한 바와 같이 사서 이외

〈표 1〉 외국의 도서관 직원 등급 구분(곽동철 외 2006)

구분	일본	독일	호주	유럽	영국	미국
전문직	사서	3등급 Subject Specialist	5등급 Librarian	4등급 IS Expert	Fellowship	Senior Librarian
			4등급 Librarian			
			3등급 Librarian			
		2등급 Certificated Librarian	2등급 Librarian	3등급 IS Expert	Chartered Member	Librarian
1등급 Librarian						
비/전문직	사서보	1등급 FAMI	LT2등급	2등급 IS Technician	Certification	LIS Associate
			LT1등급	1등급 IS Assistant		LIS 직원
			Library Assistant		Clerk	

〈표 2〉 사서자격 제도(안)

자격증 종류	자격내용
선임사서	정사서 자격을 취득한 후 현장경력 5년 이상을 가진 자
전문사서	정사서 자격을 취득한 후 현장근무 3년 경력을 가진 후 국가고시를 통하여 임명함 <ul style="list-style-type: none"> • 대학학위(주제 배경) • 대학원에서 도서관 관련 교육 혹은 훈련
정사서	인증된 교육기관에서 60학점 이상의 표준교과목의 교육과 실습과정을 거친 4년제 대학교 문헌정보학과 졸업생에게 수료한다.
준사서	인증된 교육기관에서 39학점 이상의 표준교과목의 교육과 실습과정을 거친 2년제 대학교 문헌정보학과 졸업생에게 수료한다.

의 도서관직원 혹은 정보전문가 등급을 매우 다양하게 구분하고 있는 것을 알 수 있다.

독일의 사서자격제도는 우리나라와 동일한 학부기반의 제도를 실시하고 있으며, 이러한 환경 속에서도 실무적 훈련과 이론적 학습을 통합한 독일의 이원적 전문가 훈련제도를 구축하고 있다는 장점이 있다(Claudia Lux 2003). 3등급의 사서를 양성하고 등급별 사서는 해당 자격을 얻기 위하여 적절한 훈련과 전문적 교육 과정을 거치고 있으며, 각 등급별로 수행해야 할 업무를 구분하고 있다. 1등급의 '매체정보보조원'은 매체 및 정보서비스의 전문직원으로 3년의 훈련기간을 요구하고 있다. 2등급 '인증

사서'는 사서 인증(Librarian Certification) 혹은 도서관 학위(Library Diploma)를 가진 사람으로서 실습과 논문을 쓴다. 3등급의 '주제전문가'는 주로 과학 혹은 학술사서(scientific or academic librarian)로서 대학 학위 이후 2년간의 훈련이 필요하다.

독일제도에서 구분하는 자격등급은 3등급인데 반하여 본 연구에서 전문사서 경력 5년 이상의 자에 대하여 선임사서 자격을 부여하는 것을 제안한다.

사서자격을 재구분하는데 있어서 다른 분야와의 형평성, 인사행정의 기준 등을 고려하여 국가공무원법의 틀 내에서 생각할 수 있을 것

으로 보인다. 공무원법은 각급 기관에서 근무하는 모든 국가공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 그 공정을 기함과 아울러 공무원으로 하여금 국민 전체의 봉사자로서 행정의 민주적이며 능률적인 운영을 위한 목적의 범람이기 때문이다(제정 1963. 4. 17. 법률 제1325호). 따라서 이를 활용함으로써 타 분야와의 형평성, 체계의 정당성을 인정받을 수 있을 것으로 판단된다.

사서직은 국회사무처에서 공채하는 국회도서관 사서직을 제외하고 거의 모두 특별채용에 의하여 선발된다. 특별채용은 <표 3>의 「공무원임용시험령」 별표 8(경력경쟁채용을 위한 자격증 구분표) 규정에 의거하여 직급에 맞는 자

격증 보유를 시험자격으로 제한하는데, 현재는 공무원 9급시험에 준사서 이상 소지자, 8, 7, 6급은 2급 정사서 이상 소지자, 5급은 1급 정사서 이상이며, 기능직의 사무원(사서) 8급은 준사서 이상, 기능직 6, 7급은 2급 정사서 이상으로 규정하고 있다.

따라서 새롭게 제안하는 안은 공무원 9급 시험에 준사서 이상 소지자, 8, 7급은 정사서 이상 소지자, 6, 5급은 전문사서 이상이며, 기능직의 사무원(사서) 8급도 준사서 이상, 기능직 7급은 정사서 이상으로 규정하고자 한다. 선임사서는 5, 6급 시험에 응시할 수 있도록 한다.

이를 기존의 자격증과 비교하여 새로운 자격구분을 제안하면 <표 4>와 같다.

<표 3> 공무원임용시험 특별채용을 위한 자격증 구분표

	직렬	직류	5급	6급	7급	8급	9급
현재	사서	사서	경력5년의 1급정사서	1급정사서, 경력6년의 2급정사서	경력3년의 2급정사서	2급정사서	준사서
제안	사서	사서	선임사서	전문사서	경력3년의 정사서	정사서	준사서
현재	사무	사서	기능6급		기능7급	기능8급	기능 9·10급
			2급정사서(3년)		2급정사서	준사서	
제안	사무	사서	경력3년의 정사서		정사서	준사서	

* 「공무원임용시험령」 [별표 8] 경력경쟁채용을 위한 자격증 구분표(개정 2013.4.22).

<표 4> 현행 자격요건과 새로이 제안되는 자격요건 비교표

구분	현재 자격요건	구분	자격요건(안)
1급 정사서	가. 「고등교육법」에 따른 대학원에서 문헌정보학이나 도서관학 박사학위를 받은 사람 나. 2급정사서 자격증을 소지하고 「고등교육법」에 따른 대학원에서 문헌정보학이나 도서관학 외의 박사학위를 받거나 정보처리기술사 자격을 받은 사람	선임 사서	1. 「고등교육법」에 따른 대학(교육대학, 사범대학, 「고등교육법」 제2조제5호에 따른 원격대학, 산업대학 및 이에 준하는 각종 학교를 포함한다. 이하 같다)에서 문헌정보학/도서관학 박사학위 취득자 + 도서관 관련 실무경력 5년 이상 + 자격인증기관의 인증

구분	현재 자격요건	구분	자격요건(안)
1급 정사서	<p>다. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관 근무경력이 나 그 밖에 문화체육관광부령으로 정하는 기관에서 문헌정보학 또는 도서관학에 관한 연구경력(이하 “도서관 등 근무경력”이라 한다)이 6년 이상 있는 사람으로서 「고등교육법」에 따른 대학원에서 석사학위를 받은 사람</p> <p>라. 2급정사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 9년 이상 있는 사람으로서 문화체육관광부장관이 지정하는 교육기관(이하 “지정교육기관”이라 한다)에서 문화체육관광부장관이 정하여 고시하는 소정의 교육과정(이하 “소정의 교육과정”이라 한다)을 이수한 사람</p>	선임 사서	<p>2. 정사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력 5년 이상 + 「고등교육법」에 따른 대학에서 문헌정보학/도서관학 외 박사학위 취득 + 자격인증기관의 인증</p> <p>3. 전문사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력 5년 이상 + 자격인증기관의 인증</p> <p>4. 정사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력 15년 이상 + 자격인증기관의 인증</p>
		전문 사서	<p>1. 「고등교육법」에 따른 대학에서 문헌정보학/도서관학 박사학위 취득자 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p> <p>2. 정사서 자격증 + 「고등교육법」에 따른 대학에서 문헌정보학/도서관학 외 박사학위 취득 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p> <p>3. 정사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력 5년 이상 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p> <p>4. 전문사서(주제분야): 정사서 자격증 + 주제 분야 석사학위 취득 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p> <p>5. 전문사서(전문분야): 정사서 자격증 + 도서관 관련 특정업무 실무경력 3년 이상 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p> <p>6. 전문사서: 정사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력 5년 이상 + 자격인증기관의 인증 + 국가자격시험</p>
2급 정사서	<p>가. 「고등교육법」에 따른 대학(교육대학, 사범대학, 「고등교육법」 제2조제5호에 따른 원격대학, 산업대학 및 이에 준하는 각종 학교를 포함한다. 이하 같다)에서 문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 졸업한 사람 또는 법령에서 이와 동등한 학력이 있다고 인정된 사람으로서 문헌정보학을 전공한 사람</p> <p>나. 「고등교육법」에 따른 대학원에서 문헌정보학이나 도서관학 석사학위를 받은 사람</p> <p>다. 「고등교육법」에 따른 교육대학원에서 도서관교육이나 사서교육을 전공하여 석사학위를 받은 사람</p> <p>라. 「고등교육법」에 따른 대학원에서 문헌정보학이나 도서관학 외의 석사학위를 받은 사람으로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람</p> <p>마. 준사서 자격증을 소지하고 「고등교육법」에 따른 대학원에서 석사학위를 받은 사람</p> <p>바. 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 3년 이상 있는 사람으로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람</p> <p>사. 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업하여 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 1년 이상 있는 사람으로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람</p>	정사서	<p>1. 「고등교육법」에 따른 대학(교육대학, 사범대학, 「고등교육법」 제2조제5호에 따른 원격대학, 산업대학 및 이에 준하는 각종 학교를 포함한다. 이하 같다)에서 문헌정보학/도서관학 학사학위 취득자(대학 문헌정보학/도서관학전공 표준교과과목을 포함한 60학점 이상 이수자) + 자격인증기관의 인증**</p> <p>2. 「고등교육법」에 따른 국내 혹은 외국인증 도서관/문헌정보학 석사학위 취득자 + 자격인증기관의 인증</p> <p>3. 타전공 학사학위 소지자로서 「고등교육법」에 따른 대학에서 문헌정보학/도서관학 석사학위 취득자(문헌정보학/도서관학 표준교과과목 중 필수과목 15학점 이상 추가 이수자) + 자격인증기관의 인증</p> <p>4. 「고등교육법」에 따른 대학에서 타전공 학사학위 소지자로서 교육대학원의 도서관교육/사서교육 석사학위 취득자(문헌정보학/도서관학 표준교과과목 중 필수과목 15학점 이상 추가 이수자) + 자격인증기관의 인증</p> <p>6. 「고등교육법」에 따른 대학에서 타전공 학사학위 소지자인 제3호, 제4호의 규정에 의한 석사학위 취득자(문헌정보학/도서관학 표준교과과목을 포함한 과목 15학점미만 추가 이수자) + 자격인증기관의 인증 + 재교육과정</p> <p>7. 외국 비인증 도서관/문헌정보학 석사학위 취득자 + 재교육과정 3급사서 자격시험 합격자</p> <p>8. 준사서 자격증 + 도서관 관련 실무경력*** 5년 이상인 자 + 3급사서 자격시험 합격자</p> <p>9. 준사서 자격증을 소지하고 「고등교육법」에 따른 대학원에서 석사학위를 받은 사람</p> <p>10. 준사서 자격증을 소지하고 도서관 등 근무경력이 3년 이상 있는 사람으로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람 + 자격인증기관의 인증</p>

구분	현재 자격요건	구분	자격요건(안)
준사서	<p>가. 「고등교육법」에 따른 전문대학(전문학사학위를 수여하는 사이버대학을 포함한다)에서 문헌정보학이나 도서관학을 졸업한 사람 또는 동등 이상의 학력이 있는 사람으로서 문헌정보학이나 도서관학을 전공한 사람</p> <p>나. 「고등교육법」에 따른 전문대학(전문학사학위를 수여하는 사이버대학을 포함한다)을 졸업한 사람 또는 동등 이상의 학력이 있는 사람으로서 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람</p> <p>다. 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업한 사람으로서 재학 중에 문헌정보학이나 도서관학을 부전공한 사람</p>	준사서	<p>1. 「고등교육법」에 따른 전문대학(전문학사학위를 수여하는 사이버대학을 포함)의 문헌정보학/도서관학 전문학사학위 취득자(전문대학 문헌정보학/도서관학 전공 표준교과과목 39학점 이상 이수자) + 자격인증기관의 인증</p> <p>2. 문헌정보학/도서관학 학사학위 취득자(학부제 등으로 문헌정보학/도서관학 표준교과과목 60학점 미만 이수자) + 자격인증기관의 인증</p> <p>3. 「고등교육법」에 따른 문헌정보학/도서관학 외 학사학위 + 재학 중에 문헌정보학이나 도서관학을 부전공한 사람 + 자격인증기관의 인증</p> <p>4. 「고등교육법」에 따른 문헌정보학/도서관학 외 전문학사학위 + 도서관 관련 실무경력 2년 이상 + 지정교육기관에서 소정의 교육과정을 이수한 사람 + 자격인증기관의 인증</p>

(2) 전문사서제도 도입방안

2008년 도서관연구소의 '주제전문사서 인력수급 전망 및 제도화 방안연구' 결과보고서에 의하면 응답기관의 19.9%가 주제전문서비스를 실시하고 있으며, 17.5%는 향후 실시할 계획이 있는 것으로 나타났다. 또한, 주제전문사서제도의 도입 필요성에 대하여 응답자의 84.8%가 긍정적으로 평가하였다. 주제전문서비스를 실시하고 있는 기관을 대상으로 주제전문서비스 실시 분야와 이를 통해 강화된 서비스, 주제전문서비스 후의 채택효과, 그리고 주제전문서비스로 달라진 이용자들의 반응 등을 조사한 결과, 거의 모든 부분에서 매우 긍정적으로 평가되었다.

하지만 바로 도입하기에는 다음과 같은 문제점이 있다. 주제전문사서의 수가 너무 적고, 주제배경 지식이 취약하며, 대학도서관의 경우 리에종 서비스로 위한 교수방문의 심리적 부담감, 타 부서의 비협조, 단기간에 성과를 얻고자 하는 기관의 기대감 등이므로 나타났다. 또한 새로운 제도 도입에 따른 부담과

현행 사서교육제도가 학부수준에 머물러 있는 점, 도서관 전문 인력의 부족, 인사 및 인력배치의 어려움, 예산의 제약 등이므로 나타났다. 따라서 이러한 점들에 대한 제도적 또는 기관 내의 정책 보완과 교육프로그램의 정비가 필요하다.

노영희 등(2008)은 주제전문사서에 대한 인력수급 가능성을 다음과 같이 제시하고 있다. 현장 주제전문사서의 15.8%가 박사학위소지자이며, 석사학위소지자는 40.9%인 것으로 나타났다. 또한, 주제 분야의 배경을 가진 응답자도 25.7%나 되는 것으로 나타나 국내 현직 사서들의 학력수준이 매우 높음을 알 수 있다. 현장 사서들의 경력조사에서도 6년 이상의 경력자가 70.0%, 4년 이상 경력자는 80%대에 이르고 있어 현장 사서들의 경력도 매우 높다는 사실을 알 수 있다. 주제전문서비스 제공여부 및 해당 주제 분야의 경력분석에서도 응답자의 35.1%가 주제전문서비스 제공업무를 수행하고 있다고 응답하였고, 이 중 80% 이상이 관련 주제 분야에서 2년 이상의 경력이 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실로

비추어 볼 때에 주제전문사서제도가 도입되어도 주제전문사서의 인력을 수급하는 데는 문제가 없을 것으로 평가된다.

조사연구에 근거한 주제전문사서제도 제안 사항은 다음과 같다(국립중앙도서관 2008).

- 1) 주제전문사서의 정의: 도서관 또는 정보 센터에서 특정 분야의 전문지식을 가지고 주제 관련 정보를 개발 및 평가하며, 이용자에게 서비스하는 자로 정의한다.
 - 2) 주제분야 및 전문분야 수요도: 주제분야는 의학, 법학, 자연과학(화학), 고서 분야의 순으로 요구가 많다. 전문분야는 시스템사서, 어린이전문사서, 독서전문사서 순으로 요구가 많다.
 - 3) 책무: 도서관 주제별 정보자원개발, 도서관 주제별 정보자원관리, 도서관 주제별 연구지원서비스, 도서관 이용자 리에종 활동, 도서관 주제별 이용자교육, 도서관 운영관리, 도서관 주제별 능력개발의 6가지이다.
 - 4) 교육과정: 정보원개발, 정보봉사, 도서관마케팅, 이용자교육, 주제연구, 도서관경영일반의 6개 코스로 이루어지며, 해당 교과목은 장서개발론, 주제별정보원, 정보협력론, 정보봉사론, 색인과 초록, 정보검색론, 이용자연구, 도서관마케팅론, 상담학, 도서관 이용자교육, 교육공학, 주제별개론, 최신연구동향, 연구방법론, 도서관정책개발 등 15개로 구성된다.
 - 5) 담당사서의 교육경력: 주제 분야의 경력은 모두 5년 내외이며, 최적의 교육 배경은 주제 분야의 석사학위 이상, 문헌정보학 분야의 학사학위 이상이다.
 - 6) 자격구분 및 부여방법: 주제전문사서와 일반사서로 구분하며 자격시험제도를 거쳐 전문사서가 되고, 5년의 실무경력 후에 실무능력에 따라 선임사서로 승진한다.
 - 7) 자격인증 방법: 국가인증자격증으로 하고, 자격시험제도 실시기관은 국가를 대신하여 한국도서관협회가 대행하도록 하는 것이 적합하다.
 - 8) 자격증 갱신주기: 5년마다 갱신하는 것이 가장 적절하다.
 - 9) 법적 기준: 자격기준에 대한 명확한 법적 기준이 마련될 필요가 있다. 이러한 기준은 현장에서 전문사서체제로 변환할 때 주제전문사서 채용시, 전문사서 비율에 의한 기관 평가시 참조할 수 있어야 한다.
- (3) 자격제도에 해당하는 직무기술 도입방안
최근 정부에서는 국가 경쟁력을 높이기 위하여 인재 양성과 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진하기 위하여 '학벌이 아닌 능력중심 사회 구현'을 제시한다. 이를 위해 우선적으로 국가직무능력 표준을 구축하고, 표준 중심 교육과정 개편을 실천 과제로 제시하고 있다.⁵⁾ 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)이란 산업 현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화 및 자격화하여 양성과 채용에 활용하도록 한 것이다.
- 현재 직업 20개 대분류의 '문화, 예술, 디자인'

5) <<http://www.ncs.go.kr>>

영역에서 문화예술경영부문에서는 문헌정보관리 능력군이 개발된 상태이다.⁶⁾ 11개 능력단위가 개발되었는데, 기록학의 관점에서 접근하였다. 개발내용으로는 문서정보 인수, 문서정보 분류, 문서정보 보존/폐기, 문서정보 운영, 문서정보 시스템운영, 문서정보 통제, 문서정보 개선계획수립, 문서정보 현황분석, 문서정보 개선모델설계, 문서정보 개선체계수립, 문서정보 실행계획수립이다.

이와 같은 근거에서 제안하는 개선안은 다음과 같다. 사서자격제도가 부실하게 되는 원인은 해당 자격이 담당하는 직무의 지식, 기술, 태도에 관한 자세한 규정이 없고, 교육경력과 근무경력만을 기준으로 하여 능력 측정의 표준화가 불가능하다는 것이다. 따라서 사서자격제도의 구분 내에서 해당 자격의 책임, 직무 범위를 정하고, 이를 사서채용 공고, 승진 등에 반영하여 실용화하는 것이 필요하다.

(4) 자격증의 갱신 및 재교육 방안

사서자격제도의 권위성 및 전문직의 질적 유지를 위해서는 사서자격증을 정기적으로 갱신하는 제도를 도입하는 방안이 필요하다. 예를 들어, 영국에서 CILIP(Chartered Institute of Library and Information Professionals)가 파트너십이나 펠로우십을 운영하며, 정기적으로 자격의 재인증이라는 절차를 거치며, 운영에 있어서 국가가 개입하기보다는 권위를 가진 전문직 단체 또는 대학을 중심으로 시행됨으로써 자격증 소지자의 지속적 전문성 개발과 소양의 향상을 도모한다는 점을 참조할 수 있다(곽동

철 2009). 3년 혹은 5년과 같이 일정 기간마다 특정 등급의 자격증을 갱신하고, 적어도 2회나 3회의 갱신 후에 현재보다 상위 등급의 자격증에 지원할 수도 있다. 다시 말하면 현재 자격증 갱신을 위해 필요한 조건을 충족시킨 후, 상위 등급으로 이동하기 위한 조건을 다시 충족시킴으로써 전문성 담보와 승진 자격 확인이 가능할 수 있다.

현재의 사서직원의 재교육 현황은 다음과 같다. 연간 80시간의 교육을 이수해야 하는 사서들은 그 시간을 채우는 것도 쉬운 일은 아니며 더욱이 자신에게 필요한 교육내용을 찾아서 듣기가 쉽지 않다. 그 이유는 첫째, 대부분의 사서 재교육 강의가 서울 서초동의 국립중앙도서관에서 집중적으로 시행됨으로써 지방에서 오는 경우 숙소, 시간, 여비 등의 부차적 문제가 따른다. 둘째, 도서관에서는 장기적으로 직원이 도서관을 비워야 하기 때문에 현장의 인력을 유지하기 위해 교육을 보내지 못하는 경우도 많이 발생한다. 셋째, 교육대상자가 모든 관공의 사서뿐 아니라 행정직 직원, 계약직 사서, 자원봉사자 등 수요가 다양하며 그들이 처한 환경에서 필요한 많은 현안을 해결하기에는 프로그램이 부족하고, 매체도 단순하다.

이러한 한계를 극복하기 위해 제안하는 개선안은 다음과 같다. 첫째, 사서의 재교육을 전담하는 사서교육연수원의 설립이 필요하다. 둘째, 지역도서관 사서들의 교육 편의성을 위해 국립중앙도서관에서만 담당하고 있는 교육의 권한을 지역대표도서관으로 일부 이관하는 것도 필요하다. 셋째, 프로그램을 표준화하여 국립중앙

6) <http://www.ncs.go.kr/nos/dispatcher.jsp?p_menu=331&field_eng_cd=170301&select_comp_group=04&select_comp_unit=0211>

도서관에서 담당하는 프로그램과 지역에서 담당하는 프로그램의 수준별·유형별 구분, 찾아가는 프로그램, 온라인강좌의 확대, 채팅 및 Q&A 등을 통한 교육의 질적 제고 등으로 체계적 교육시스템을 구축하는 것이 필요하다.

또한 교육의 동기부여를 위하여 교육프로그램을 이수할 경우, 인센티브 법제화, 도서관서비스 평가항목으로서의 구체화가 필요하다.

2.2.2 문헌정보학과 교육프로그램 개선안

(1) 교육 프로그램 인증 및 정기적 갱신

현재의 사서자격증은 전국 문헌정보학과 졸업생에게 자동적으로 발급되고 있다. 하지만 자격증 발급 교육프로그램에 대한 기준, 검증, 인가, 인증 등의 검증방법이 없다. 또한 교육기관의 교육체제 결정에 따라 적게는 학부제는 33학점 이상, 학과제는 60학점 이상의 전공교육이 이루어지고 있다. 4년제 대학 학부제의 경우 2년제 전문대학교보다 적은 학점을 이수하고도 상

위의 자격증을 취득한다는데 논란이 있다.

교육 강사의 자격, 시설기준 또한 규정화 되어 있지 않다. 이러한 폐해는 사서교육원, 학점은행제, 사이버대학 등 정규대학 이외의 기관에서 교육되는 경우 더욱 심하다고 할 수 있다. 이를 해결하는 방안의 하나로 프로그램 인증제도의 도입을 제안한다.

참고할만한 타분야 인증제도로, 프로그램의 평가, 인증을 통하여 교육의 질적 제고를 하는 분야로 '공학인증제도'를 들 수 있다. 미국의 공학인증제도(ABEEK)를 기반으로 만든 한국의 공학인증제도는 공학분야의 3개 주제별⁷⁾영역을 설정하여 교육프로그램을 인증하고 있다. 나아가 교육부에서는 인증기관으로 2011년 한국간호교육평가원, 2012년 한국건축학교육인증원, 2013년 한국공학교육인증원을 지정하여 교육프로그램 인증을 담당하게 하고 있다. 공학인증제도의 인증분야 평가영역은 다음의 <표 5>와 같다.

<표 5> ABEEK 공학교육 모델기준

기준	구분	내용
1	학생	교육프로그램의 목적에 부합하도록 학생들을 평가하고, 상담하고, 관찰함
2	프로그램교육 목적	대학별 특성화와 그 기준에 부합하는 교육목적 설정
3	프로그램의 학습성과 평가	졸업생이 전공기반, 기본소양, 공학실무에 관한 능력을 갖추도록 교육
4	교육요소	프로그램과 기관의 교육 목적에 부합하는 교육요소를 중점 개발
5	교수진	충분한 수의 교수진과 전문성, 학생 교수간의 유대 및 지도/상담, 산업체와의 유대와 국제화 활동
6	시설 및 자원	프로그램을 효과적으로 제공하기 위해 필요한 시설과 장비 구비
7	프로그램 인증기준	각 프로그램 인증기준 평가

7) EAC(Engineering Accreditation Commission), TAC(Technology Accreditation Commission), ETAC(Engineering Technology Accreditation Commission) <http://www.abeek.or.kr/htmls_kr/index.jsp>

문헌정보학 분야의 해외인증제도는 다음과 같다. 문헌정보학 분야의 인증으로는 미국 ALA에서 정하는 *Standards for Accreditation of Master's Programs in Library and Informational Studies*가 있다. 2013년 현재 미국, 캐나다, 호주의 63개 프로그램을 인증하였다. 인증기준을 교육과정, 강사, 시설 등의 분야에 관하여 평가하고 있다. 나아가 일정기간마다, 즉 3-5년 정도마다 갱신하고 있다.⁸⁾

평가내용은 다음과 같다. 1) 교육 과정(프로그램의 비전, 목적, 목표, 사명, 그리고 목표에 대한 설명), 2) 교수현황 및 교수 채용 계획, 3) 물리적 자원과 시설, 4) 프로그램에 대한 재정 지원 등이다.

이러한 프로그램 인증은 다자간의 협의를 통하여 국제적으로 인증되는 프로그램이 될 수도 있다. 즉 한국에서 문헌정보학 교육을 이수하고 취득한 문헌정보학 석사학위가 유사한 인증제도를 가지고 있는 국가에서도 상호인정을 받을 수 있도록 조건을 부여하여 문헌정보학 교육의 전문화와 국제화에 기여하고 전문학위제를 정착할 수도 있다.

미국의 대학원 중심의 교육 인증제도를 국내에 도입하고자 할 때는 미국의 대학원 중심의 교육프로그램을 대학중심의 체제로 전환하는 작업이 필요하다. 또한 표준 교육과정의 구성, 필수과목의 설정, 최소이수학점 결정 및 사서의 기본적 자질과 소양에 대한 합의가 이루어져야 한다. 더욱이 도서관 현장실습을 강화함으로써 도서관의 실무 현황과 이용자의 요구를 적정한 수준으로

이해하고, 문제 해결할 수 있는 능력을 기르는 방안도 모색해야 할 것이다(곽철완 외 2009).⁹⁾

(2) 표준교과목 지정과 최소 이수학점 지정
교과과정 개편방향에 대한 현장사서들의 요구는 교육주체의 최신성, 교육내용의 전문성, 교육 강사의 전문성 및 자질향상, 교육교재의 전문성을 제시하고 있다(국립중앙도서관 2011). 나아가 사서로서 전문직의 능력과 자격을 강화하기 위해서는 교육과정에 대한 표준적 지침과 규정이 필요하다고 하였다. 즉, 문헌정보학의 핵심 교과목 명칭과 교수내용이 표준화되고, 전공필수과목을 지정되어야 하며, 전공 이수학점의 상향 조정이 반드시 필요하다는 점이 강조되었다.

현재 문헌정보학 표준교육과정으로 제시되는 것은 문화관광부 고시가 있다. 『문화관광부 고시』 제2007-9호(2007년 4월 11일)에 의거 “사서 교육기관의 교육과정 및 이수학점”으로 고시내용은 <표 6>과 같다. 이 고시에서는 준사서, 2급 정사서, 1급 정사서가 이수하여야 할 교과과정 내용은 기존 내용과 동일하며, 이수학점은 30점으로 하되, 1학점은 16시간 이상의 강의(실습을 포함한다)로 한다고 규정하고 있다. 본 고시의 재검토 기한은 2013년 8월 31일까지로 하고 있다. 따라서 문화체육관광부에서는 고시된 과목들의 필수과목, 선택과목을 지정하게 된 배경 및 논리적인 근거를 제시하고, 교육현장에서 공론화하여 개선안을 반영하여, 이를 전국 문헌정보학과에 공문 등을 통해서 명확하게 알려야 할 것이다.

8) <http://www.ala.org/accreditedprograms/sites/ala.org.accreditedprograms/files/content/standards/standards_2008.pdf>

9) 곽동철 외. 2009. 사서자격제도의 변화 추이 및 개선 방향에 관한 고찰. 『한국도서관·정보학회지』, 40(1): 339-361.

〈표 6〉 문화체육관광부 고시 제2009-49호 (2007. 4. 11)

자 격	필수과목	선택과목
1급 정사서	도서관평가론, 비교도서관학, 도서관정보협력체계론, 도서관시스템분석론, 비교저작권론	문헌정보학 또는 도서관학 석사·박사학위과정에서 선택
2급 정사서	도서관과 사회, 장서개발론, 자료조직론(II), 주제별정보자료론, 정보검색론, 도서관경영론(II), 도서관자동화론, 독서지도론(II), 저작권론(II)	대학의 문헌정보학과 또는 도서관학과 교육과정에서 선택
준사서	도서관·정보학개론, 도서관사, 자료선택론, 자료조직론(I), 비도서자료론, 참고봉사론, 도서관경영론(I), 독서지도론(I), 저작권론(I)	전문대학의 문헌정보학과 또는 도서관 교육과정에서 선택

비고: 필수과목중 (I)의 내용은 기초과정, (II)의 내용은 심화과정을 다룬다.

본 연구에서 제안하는 교육과정 개선안은 다음과 같다. 2011년 국립중앙도서관에서 시행된 '전문사서 경쟁력 제고를 위한 문헌정보학 전공과목 정비방안 연구'와 2012년에 시행된 '문헌정보학 전공과목의 교과내용 표준모형 개발 연구'를 통하여 표준과목에 대한 연구가 이루어졌다. 이 연구는 국외 교과과정 분석결과, 국내 교과과정 분석결과, 국내 현장사서를 대상으로 한 설문조사 결과, 그리고 현장사서를 대상으로 한 관중별 직무분설결과를 종합적으로 정리하여 최종적으로 문헌정보학 필수교과목, 핵심교과목, 그리고 선택교과목을 선정하여 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 제안하는 필수과목(안)은 6개 과목으로 문헌정보학일반, 정보조직학, 정보서비스론, 도서관경영론, 정보검색론, 사서실습이다. 현장실습은 4주간 이상을 제안한다.

둘째, 문헌정보학 핵심과목(안)은 6개 과목으로서, 정보자료분류목록실습, 주제별정보원(참고정보원), 장서개발론, 디지털도서관론, 서지학개론, 기록관리학개론이다.

셋째, 문헌정보학 선택과목(안)은 총 20개 과목으로 문헌정보학개론 영역 4개 과목(도서 및 도서관사, 지식정보사회와 도서관, 도서관과 저작권, 문헌정보학연구방법론), 정보조직학 영역

2개 과목(메타데이터의 이해, 한국문헌자동화목록실습), 정보조사제공학 영역 3개 과목(정보활용교육론, 독서지도론, 정보이용자연구), 도서관·정보센터경영학 영역 4개 과목(도서관협력론, 관중별도서관운영론, 도서관마케팅, 비도서자료관리론), 정보학 영역 6개과목(데이터베이스운영론, 색인초록론, 정보학개론, 정보시스템론, 도서관시스템자동화, 도서관정보네트워크), 기록관리학 영역 1개 과목(기록보존론)이다.

현장의 사서, 교수들이 제안하는 이수학점은 학자마다 조금씩 다른데 광동철(2009)은 4년제 대학교에서는 60학점 이상, 전문대학교에서는 40학점 이상을 권고하고 있다. 이러한 사례는 교과목이수를 통하여 자격을 인정하는 보육교사 2급 자격기준에서 사례를 찾아볼 수 있는데 2014년부터 51학점 이수를 법으로 정하고 있다(영유아보육법 시행규칙 제12조 제1항). 2013년 현재까지 39학점으로 시행하고 있다.

3. 사서 고용 측면

3.1 고용의 문제점

사서직 고용측면에서 발생하는 문제는 도서

관법 개정을 통한 법제화, 관련 협의회 지원사항으로 해결 혹은 완화가 가능하다.

사서직 취업현황에서 발견되는 구조적인 문제점은 다음과 같다.

첫째, 2013년 4월 각종 도서관, 국가수준 정보유통기관, 도서관 유관기관을 대상으로 각각 표본 집단을 선정하여 494명이 응답한 “사서직 고용실태와 수요조사 결과”(한국도서관협회 2013)에 의하면 도서관 관종을 구별하지 않고 비정규직을 고용하고 있는 것을 알 수 있으며, 특히 학교도서관(44.9%)과 대학도서관(28.1%)이 타 관종에 비해 비정규직의 의존도가 높게 나타나고 있다. 4년제 대학 문헌정보학전공 졸업자의 비정규직 취업률이 평균 34%로 나타났고, 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로는 평균 12위를 차지하고 있다. 전문대학의 경우에는 비정규직에는 취업률이 평균 37%, 비정규직 취업률이 높은 학과 순위가 평균 5위를 차지하여 4년제 대학보다 다소 높게 나타났다.

둘째, 2013년 현재 학교도서관의 경우 1관 당 배치된 평균 직원 수는 0.36명, 대학도서관의 경우 5.54명이다. 특히 민간정보자료실이 많이 포함되어 있는 전문도서관의 경우 IMF 이후 무려 32.6%가 줄어들어, 심각한 수준의 고용위축을 나타냈다(한국도서관협회 2012). 공공도서관의 경우도 의견상으로는 32.7%가 증원된 것으로 나타나지만, 전체 공무원 증가와 비교해보면 2010년 15개 기초자치단체의 공무원 정원 조사결과 행정직의 증가와 달리 사서직은 도서관이 신규로 신설되고 있음에도 증원이 미흡한 것으로 파악된다.

셋째, 사서직을 위협하는 사항은 사서를 채용하지 않고 자원봉사, 학부모 중심의 명예교

사, 100시간 내외의 교육을 마친 일반인에게 사서명칭을 사용한 격려차원의 사서명칭을 사용한 자격증이 수용되고 있는 현실이다.

3.2 도서관법 개정(안)

3.2.1 비정규직 지원안

총정원제 및 총액임금제의 적용으로 사서의 정규직 취업은 상당히 어려우며, 특히 학교도서관과 대학도서관의 고용을 통하여 더 많은 비정규직 사서가 양산되는 것으로 조사되었다. 2009년 10월 6일 공개한 국정감사 자료를 보면 (<http://www.cjkorea.org/>) 학교도서관 전담 인력의 경우 전체 3,592명 중에서 81%(2,911명)가 계약직 사서이다. [(사서교사 17.5%(626명), 사서 1.5%(55명)]. 최근 3년간 우리나라 대학도서관의 사서직원 인원은 소폭 증가하는 것으로 나타나고 있지만 전체 인원대비 정규 사서직의 비율은 2008년부터 2010년까지 72.2%에서 69.6%로 감소하고 있는 반면 비정규 사서직은 27.8%에서 30.4%로 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

또한 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서는 현재 직장 이전에도 비정규직으로 근무한 경험이 있으며, 이들은 현재 근무하고 있는 직장에서 절반 이상(54.5%)이 '1년 이상 3년 미만'의 기간을 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 이들의 이전 직장과 현 직장을 포함한 비정규직 총 근무기간은 1년부터 5년 이상까지 고루 분포되어 있지만 5년 이상이 32.0%로 나타나 비정규직 신분의 고착화 현상이 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 업무내용 면에서도 비정규직의 경우 '열람 및 대출업무', '분류목록업

무', '참고봉사업무', '수서업무', '문화프로그램', '열람실관리' 등 6개 업무에 집중(63.2%)되어 있는 등 업무영역과 비율에 정규직과 차이가 있지만 정규직과 비정규직 사서는 수행했거나 수행하고 있는 업무가 거의 동일한 것을 확인할 수 있었다. 하지만 연봉에 있어서는 정규직 사서는 2천만원~6천만원 미만(62.0%)과 6천만원 이상(31.5%) 고액연봉자들인 반면 비정규직 사서는 1천만원~3천만원 미만이 대부분(90.9%)이다.

본 연구에서 제안하는 법제화 개선안은 다음과 같다. 국가적인 인력운영방안으로서의 계약직은 피할 수 없는 인력구조라고 할 수 있다. 따라서 현재의 체제를 인정하면서 근로조건을 개선하는 방안을 다음과 같이 제안할 수 있다.

첫째, 정규직과 비정규직 근로자 사이의 차별 해소를 위해 '동일노동 동일임금' 제도가 필요하다. 동일노동 동일임금은 같은 가치를 지닌 노동에 대해서는 정규직과 비정규직 간 임금의 차별을 두지 않는다는 원칙으로 근로기준법에 명시될 요구받고 있다.

둘째, 현재 비정규직은 취업 2년 경과 후에 무기계약직으로 전환되지 못하고 오히려 직장을 그만두게 되는 사회적 제약과 마주하게 된다. 하지만 이 계약기간의 조건을 극복할 수 있는 방안은 전문계약직으로 인정될 경우이며, 전문계약직은 2년 이상의 근무기간과 연봉의 보전이 가능하다. 즉 현재 도서관 비정규직 인력의 20% 이상이 석사학위소유자인 것으로 조사되었으며, 이들을 전문직의 범주에 포함시킬 경우 전문직의 계약기간과 전문직으로서의 임금단가를 적

용함으로써 2년의 계약기간 저축을 받지 않는 비정규직으로 채용될 수 있을 것이다.¹⁰⁾

셋째, 학교도서관의 경우 1년 이하의 계약, 1년 계약 후 재계약 불허 등의 관행으로 사서직의 직업 환경이 매우 열악한 상황이다. 이러한 경우 대학도서관에서 운영하고 있는 2년의 비정규직법을 적용하여 법적으로 1년 이하의 계약 불허, 1년 계약 후 재계약 불허 금지 등을 명시할 필요가 있다. 이는 지자체와 교육청이 비정기 사업 기금으로 사서를 채용하기 때문이며, 비정규직을 무기계약직으로 전환시키려면 정규예산안의 항목으로 예산의 항목을 변경하는 방법이 있다. 이를 통하여 인력안정화 대책을 세우는 것이 가능할 것이다.

넷째, 공무원총정원제 혹은 총액임금제로 묶여서 도서관이 신축되어도 신규사서 채용이 불가능하여 비정규직사서를 채용하게 될 경우 처우개선비의 지원이 필요하다. 이러한 사례는 보육교사나 요양보호사들과 같이 급여 외에 처우개선비를 정부지원금으로 조달하는 경우를 들 수 있다. 나아가 도서관계 및 전문직 단체는 시민사회, 노동계, 공무원 노동조합 등과 연대하거나 협력을 구하여 공공도서관, 대학도서관, 학교도서관 등에 비정규직으로 근무하고 있는 사서직의 문제점을 설파하고 정규직화를 촉구해야 한다.

3.2.2 사서직의 법적 지위 확보 및 이미지 개선

도서관법에 도서관의 기능 및 시설에 대한 규정은 있지만 사서에 관하여는 아무런 항목이 없다. 최근 사서명칭에 관한 문제가 제기되고

10) 계약직공무원규정. ③ 전문계약직공무원은 특수분야에 대한 전문적 지식이나 기술 등이 요구되는 직위의 업무를 수행하기 위하여 채용되는 계약직공무원을 말한다. <개정 2011.5.23> [cited 2013, 6. 20.] <<http://blog.daum.net/lyt0509/16157935>>

이에 대한 법적 해석을 통하여 유사명칭 사용이 가능하다는 판결이 내려져 사서측이 패소한 사건을 통하여도 이러한 부재는 문제점으로 드러났다.

또한 국가 직업정보 포털인 워크넷에서 제공하는 직업사전의 사서에 관한 정보는 다음과 같다.¹¹⁾

[직무개요] 도서관 및 자료실에서 도서 및 자료를 관리하고 이용자가 원하는 자료를 대출 및 수납하는 업무를 한다.

[수행직무] 책, 비디오, DVD, 연간물 등 이용자가 희망한 자료나 신간자료를 구입한다. 구입한 자료에 등록번호인 바코드를 붙이고 책 뒷면, 아랫면에 도장을 찍는다. 자료명칭, 저자, 출판사항, 분류 및 주제명 등을 확인하여 컴퓨터에 입력한다. 자료에 숫자와 문자의 기호체계가 적힌 각각의 라벨을 붙인다. 관련 코너로 운반하여 서가상에 배열한다. 이용자에게 자료를 대출하고 반납된 자료를 확인하여 정리한 후 배열한다. 대출 및 반납자료의 현황을 파악하고 주제별, 자료형태별로 이용률을 계산하여 장서관발에 필요한 자료를 작성한다. 이용자들이 원하는 자료를 찾아주는 참고봉사를 하며, 모든 자료들이 배치되어 있는지 장서점검을 한다.

이러한 정도의 업무라면 사서직은 고등교육이 필요없는 직업에 속한다. 따라서 관련부서에서는 사서업무에 대하여 전문적인 역할이 포함된 구체적인 내용을 마련하고, 이를 관련기관에 홍보하여 정보를 바로잡는 노력이 필요하다. 이러한 업무는 한국도서관협회에서 추진해야 할 것으로 판단된다. 사서직의 법적지위 확보와 이미지 개선을 위한 활동에 참고할 내용을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 사서직 명칭에

관한 조사결과를 보면 현재의 사서직을 문헌정보사, 지식관리사 등으로 변경하자는 일부의 의견이 있었으나 2012년 한국도서관협회 사서직제 및 자격개선 특별위원회의 조사결과 현행대로 유지하자는 의견이 응답자의 72%로 매우 높아 현행대로 유지하는 것으로 결정되었다.

둘째, 반면 무자격자가 사용하는 사서직 명칭에 관한 논란도 있다. 2013년 서울 강서구에서 주민문고 자원봉사자에게 12주 교육을 시키고 주민사서라 칭하기 시작하였고, 광주광역시 교육감이 '사서실무사'라는 직을 만들고 이들을 현장에서 '사서선생님'이라고 불리게 함으로써 '사서'들의 사회적 지위 저하 인식 초래에 대한 문제를 제기하였다. 2013년 3월 21일 광주지법의 '사서명칭 사용금지 청구소송'이 기각되었으며, 판결의 주된 내용으로는 '법적으로 사서와 사서실무사는 다르다는 것'과 '유사명칭에 대한 법적 제재 조항이 없다'는 것이다.

셋째, 네이버직업사전 혹은 직업능력개발원에서 제공하는 사서에 관한 정보는 직업세계의 탐구를 목적으로 하는 많은 사람들이 접근하는 일반적 정보로서 확산효과가 매우 크다. 따라서 일반인이 접할 수 있는 정보를 잘 관리하는 것이 사서의 이미지 개선을 위한 첫단추라고 할 수 있다.

법제화를 제안하는 개선안은 다음과 같다. 사서 유사명칭의 사용금지 조항을 도서관법 개정시에 반영함으로써 이러한 문제 발생을 초기에 차단할 수 있을 것이다. 나아가 도서관 명칭의 사용에도 '도서관 명칭사용의무화'가 적용되어야 한다. 외국의 경우 우리나라와 같이 도서관

11) [cited 2013. 6. 20.] <<http://www.work.go.kr/const.JobCarpa/jobData/retrieveJobInfoReportList.do>>

의 역할을 하면서 평생교육학습관 혹은 평생학습관으로 명칭이 변경되는 경우는 찾아볼 수 없다. 평생학습관은 평생학습법의 저촉을 받는다. 따라서 도서관의 업무를 한다면 도서관 명칭 사용 의무화 하여야 하고, 이 항을 도서관법에서 법제화하는 것이 필요하다.

3.2.3 사서배치기준의 현실화 및 강제화

대다수 국가의 법적 및 권장기준은 '봉사대상인구'를 상근직원 배치의 결정변수로 채택하고 있다. 반면 국내의 사서직원 배치기준은 기본인력의 경우 사서직원으로 국한하여 3명을 제시하고 있는데 반하여 외국 기준은 대개 상근직원을 대상으로 0.3명-1.3명(윤희윤 2011)까지 제시하고 있어 양자의 격차가 매우 크다. 또한 「도서관법시행령」 제4조 제1항 별표 2에 규정된 최소 배치기준은 '건물면적이 330㎡ 이하이고 장서가 6,000권 미만'인 공공도서관에 적용되고 있다. 이러한 법적 기준은 1988년 이래로 변화가 없고 권장기준도 2003년 이래로 개정되지 않았기 때문에 모두 법리적 정당성, 논리적 타당성, 현실적 적합성과 유용성이 부족한 상태이다.

본 연구에서 제안하는 법제화 개선안은 다음과 같다. 현재의 건물면적과 장서수로 되어있는 배치기준이 적합한지, 기준을 봉사대상인구로 할 경우 인구구간에 대한 기준 책정, 사서직원과 기타직원의 비율에 대한 이론적 근거와 기준을 등을 새로이 정비하는 것이 필요하다. 윤희윤의 연구에 의하면 「도서관법시행령」 및 「한국도서관기준」의 사서배치기준 개정 시 다음과 같은 제안을 하고 있다.

첫째, 사서직원 배치기준에 적용된 결정변수 경우 「도서관법시행령」 제4조 제1항의 별표 2

에 규정된 건물면적과 장서 수는 봉사대상인구로 대체하는 것이 바람직하다.

둘째, '봉사대상' 구간의 경우 법적 및 권장기준을 1 개관 당 평균 봉사대상인구수의 분포에 부합하도록 조정하는 동시에 일체화시키기 위해서는 총 7개 구간(1만명 미만: 1 만명~2만명 미만: 2만명~5만명 미만: 5만명~10만명 미만: 10만명~30만명 미만: 30만명~50만명 미만: 50만명 이상)으로 재구성하는 것이 바람직하다.

셋째, 기본인력의 경우 법적 기준에 미달하는 작은도서관 등에는 사서직 상근직원 1명 이상을 배치하고 법적 기준을 충족시키는 모든 공공도서관에 최소 3명의 상근직원을 배치하되 사서직원 대 기타 직원의 비율은 60:40을 적용하여 사서직원 2명과 기타 직원 1명을 두도록 개정할 필요가 있다.

넷째, 증원인력의 경우 기본인력 배치를 전제로 봉사대상인구가 1만 명 이상일 때는 초과하는 인구 1만 명당 사서직원을 1 명씩 증치하고 비사서직원은 사서직원의 2/3정도를 별도로 추가하는 것이 바람직하다.

다섯째, 지역대표도서관의 경우 사서직원은 인구 30만 명에 봉사하는 공공도서관의 배치기준인 3/2명을 기본인력으로 책정하되, 30만 명 이상인 경우에는 초과하는 15만 명당 사서직원 1명씩을 별도로 증치하고 사서직원의 2/3에 해당하는 비사서 직원을 별도로 추가하는 것이 바람직하다.

대부분의 의견이 이론적 근거와 외국사례를 기반으로 도출한 결론이라 매우 타당하게 보인다. 하지만 전체 도서관직원에 대한 사서직원 비율이 외국의 경우 평균이 33%로 조사된 반면

윤희윤은 60%로 주장하고 있어 2배 가까운 차이를 보이고 있다.

3.2.4 총정원제, 총액임금제 하에서 사서채용 현황 직시

공무원 총액인건비제 하에서 사서직의 정원 배치 및 운영 현황에 대한 연구 결과 총액인건비제에서 기초자치단체의 공무원 정원은 증가하였지만 공공도서관을 새로 개관하면서 사서직 정원의 증가는 극소수에 그쳤다. 반면 공무원 정원을 증원하면서 복수직렬 정원수를 2010년에는 전체 정원 증가의 65.6%, 2011년에는 37.3%를 증원하였는데 행정+사서 직렬의 경우를 보면 사서직 정원은 증가되지 않았으며, 복수직렬은 행정+사서직 정원을 증가시켰지만 실제로는 행정직을 그 자리에 배치하였다. 이 결과는 기초자치단체에서 새로운 공공도서관을 개관하면서 사서직 정원을 늘리지 않는 것은 총액인건비제 때문이라는 일반적인 주장이 사실이 아니라는 것을 증명하는 것이다(곽철완 외 2013).

이에 대한 구체적인 사례를 제시하면 다음과 같다. 사서직 정원의 증가는 거의 없지만 대신 행정+사서직 정원이 증가된 기초자치단체가 상당 수 있다. 경기도 광주시는 도서관을 1개관 새로 개관하였으나 사서직은 1명도 증가되지 않고 행정+사서직은 19명이 증가되었다. 동시에 공무원 정원도 349명이 증가되었다. 경기도 성남시는 도서관 2개관을 새로 개관하였으나 사서직은 1명도 증가시키지 않았고 행정+사서직은 5명을 증가시켰다. 공무원 정원은 16명이 증가되었다.

본 연구에서 법제화를 위한 개선안은 다음과 같다.

- ① 향후 새로 공공도서관을 개관하는 기초자치단체에서는 사서직 정원을 늘리지 않는 이유를 조사하여 사서직 증원에 소극적인 원인과 그 해결 방안을 찾아야 한다.
- ② 현장과 학계는 공공도서관의 지속적 확충과 공공성 확보가 '도서관 = 사회공통 자원/문화복지 증석 → 국민의 독서생활화 및 지식수준 향상 → 지식문화 강국'으로 귀착된다는 논거를 개발하고 마스크, 시민사회, 대중을 상대로 인식적 지평을 확대하는데 주력해야 한다.
- ③ 도서관정보정책위원회가 주도하여 광역자치단체장 협의회, 여야 정치권, 마스크를 대상으로 신설되는 공공도서관을 포함한 문화복지기관에 한하여 총액인건비제도를 적용되지 않는 예외조치를 법제화하도록 촉구해야 한다. 이는 학교도서관 학교회계직에 소속된 비정규직사서의 신분을 교육공무직으로 규정하지는 법률안과 비슷한 예일 것이다(권두섭 2010).

3.3 협의회 차원에서 회원을 위한 지원

3.3.1 사서수상제도(Librarianship award) 도입

지식정보화 시대의 사서에게 가장 중요하게 요구되는 능력은 환경적 변화에 대한 도전, 고객의 의견수렴, 창의성, 추진성, 개방성 등인 것으로 조사되고 있다. 그리고 이러한 능력을 개발하여 도서관 서비스에 적용하고 이로인한 업무성과는 도서관의 발전에 기여하게 될 것이다. 하지만 이러한 능력은 개인의 열정과 도전, 자기 계발을 통한 연구 등 매우 주관적이며, 개인

의 자발성에 기대하여야 하는 영역으로서 객관적으로 측정되는 평가지표는 없다.

인력자원의 능력을 배가시키는 방법은 발전이 필요한 분야의 수상을 제정하거나 인센티브제의 도입이 있다. 협회주관 혹은 문화체육관광부 주관의 수상분야를 다양하게 개발하여 해당 업무분야의 사서에게 수상하는 방법으로 소속 도서관에서는 인센티브, 승진기회로 활용하고, 도서관평가의 항목으로 사용함으로써 도서관의 인력을 전문화하는 동기를 부여하게 될 것이다.

본 연구에서 제안하는 개선안은 다음과 같다. 조직마다 인적자원에 대한 평가는 기관자체의 인사평가시스템을 이용하고, 시스템마다 특성이 있다. 따라서, 소속된 기관의 인사평가시스템에서 승진이나 승급의 인센티브로 활용되어야 하며, 나아가 도서관 평가에 반영하는 것이 필요하다. 하지만 현재 국가차원의 도서관 평가는 공공도서관만을 대상으로 이루어지고 있으며, 타 관종에서는 아직 실시되지 않고 있다.

3.3.2 취업지원시스템 확립

2013년 한국도서관협회에서 시행한 취업실태조사에 의하면 직장에 취업하기 위해 취업준비를 어느 정도 하였는지에 대한 설문에 비정규직 사서집단의 경우 54%정도가 보통 이상 준비가 되었다고 응답하였고, 학생의 경우 18%정도가 보통 이상이라고 응답하였다. 전체적으로 취업준비를 제대로 하지 못했다는 응답 비율이 높음을 알 수 있다. 두 집단에서 모두에게 취업정보를 풍부하게 제공해 주는 것이 가장 필요함을 알 수 있고, 또한 학생의 경우 향후 사서직 취업 전망에 대해 자세히 인지하지 못하는 학

생수도 상당히 있는 것으로 조사되었다. 학생의 경우 원하는 직장을 정할 수 있도록 교수들의 적극적인 지도를 요청하기도 하였다. 또한 한국교육개발원의 2004-2009년간의 취업통계에 의하면 5년간의 문헌정보학과 졸업생의 평균 전공일치도는 46.9%로 나타나고 있다. 문헌정보학과의 전공일치도가 인문계열보다도 낮다는 것을 알 수 있다. 또한 현재 재학생의 전공이 적성에 맞지 않는다는 비율이 24.19%가 되고 있는 것으로 보아 이들을 위한 지도 프로그램도 요구된다고 할 수 있다.

본 연구에서 제안하는 개선안은 다음과 같다. 문헌정보학과의 교육이 사서양성을 가장 우선적인 교육목표로 삼는다면 취업 준비생들에게 취업정보 및 현장의 업무조건이 매우 실제적이고 자세하게 전달되어야 한다. 하지만 현재 재학생이 학과에서 제공받은 정보 외에 취업정보를 접할 수 있는 사이트는 '사서e마을', '도서관 메일링리스트' 정도이다. 하지만 두 개 사이트는 이미 직업현장에 있는 사서들 간의 정보교환이 목적이다. 따라서 예비사서들에게 적합한 취업정보만을 맞춤형 형태로 전달하는 시스템이 필요하다. 취업준비생들에게 적합한 정보를 즉시적으로 전달하고, 또한 푸시정보로서 제공되는 시스템을 구현하고 운영할 필요가 있다. 관련 기관으로는 한국도서관협회, 사서협회, 각 관종별협의회 등이 될 수 있을 것으로 판단된다.

3.4 산업현장과의 협력방안

3.4.1 사서실습의 충실화

최근 현장실습교육의 중요성은 여러 분야에서 강조되고 있다. 대학에서 배출되는 인력과

기업에서 필요로 하는 인재상과의 괴리는 청년 실업과 기업의 막대한 신입사원 재교육 비용부담 등 사회적 비효율을 초래하고 있기 때문이다. 따라서 국가에서는 산업현장교육(인턴십)을 대학의 정규 교과과정으로 채택하도록 요구하고 있으며, 대학에서는 현장실습지원센터를 설립하고, 실습대상기관, 실습기간, 배당학점, 연수비 등의 규정을 정하는 등 교육을 체계화하려고 노력하고 있다.¹²⁾

한편 문헌정보학과에서는 학과창설의 초기부터 사서실습을 실시하여 왔다. 도서관 및 유관기관 근무자 대부분인 87.0%는 대학의 문헌정보학과와 도서관(산학)연계 교육이 필요하다고 인식하고 있으며, 교육내용은 현장 전문가 멘토링, 단기인턴십, 사서실습 등을 제시하고 있다. 반면 연수기관이 사서실습에 대한 인식이 부족하고 충실한 실습 프로그램을 마련하지 않는 경우가 종종 있다. 따라서 산학교육의 안정적인 정착을 위한 도서관 협조를 유인할 수 있는 제도 마련 및 교육효과를 높이기 위한 교육프로그램과 매뉴얼 등의 개발이 필요하다.

하지만 학교에 따라 사서실습과목을 필수로 정하여 있지 않은 경우도 많으며, 학부제 등으로 인하여 사서실습이 부실하게 운영되는 경우도 상당히 있다. 내용적인 면에서 실습기간이 2주간에서 4주간 등으로 다양하며, 학점을 부여하기는 하지만 성적으로 처리하는 경우와 단지 패스 과목으로 운영하는 경우도 있으며, 실습내용의 비표준화, 실습매뉴얼의 부재, 실습대상기관의 적합성 판단기준의 부재 등의 문제점

이 내재된 경우도 상당히 있다.

본 연구에서 제안하는 개선안은 다음과 같다. 사서실습과목은 필수과목으로 지정하여 자격증 취득을 위한 필수적으로 이수하여야 하는 교과가 되어야 하며 사서실습은 교육기능이 충분한 기관에서 4주간 이상의 실습기간을 마쳐야 한다. 또한 사서실습 내용의 표준화, 실습매뉴얼 사용의 의무화, 일지사용의 의무화 등을 정하여 실무교육이 충실하게 이루어지도록 시스템이 체계화되어야 한다. 또한 도서관 이외의 기관에서 실습이 가능하도록 실습기관을 확대하여 개발하는 것도 필요하다.

3.4.2 사서 인턴십 시행

도서관 현장에서 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들이 선호하는 교육시스템으로 '현장 전문가 멘토링'이 28.0%, '단기인턴십(2~3개월, 6~9학점)'이 20.7%, '사서실습(3~4주, 2~3학점)'이 19.1%, '취업관련 특강'이 17.3%, '장기인턴십(6개월, 15학점 이하)'이 14.2%, '기타' 0.7% 등의 순으로 설문조사에 나타났다.

한편 현장실습기관에서는 현장실습 계획, 평가방안, 안전사고 등의 체계가 갖추어져야 한다. 인턴십형태의 학기제 현장실습은 타분야의 경우 12주~18주를 운영하며 12-18학점을 인정하기도 한다. 제안되는 개선안으로는 기관간의 협약을 통하여 인턴십 제도를 마련하는 것이 필요하다. 특히 인턴십 업무를 위해서는 전문사서의 업무를 대상으로 시행하는 것도 하나의 방법이라 할 수 있다.

12) <<http://www.konyang.ac.kr/affair/actual.asp>>, <http://www.daegu.ac.kr/web/sub_title/bachelor/sub5_3.asp>

3.5 기타 정보전문직의 확대방안

대다수의 학과 졸업생들은 80% 정도가 산업체에 속한 직장을 선택하고, 20% 이하가 공공개념의 직업을 가진다. 하지만 문헌정보학과를 졸업한 학생들은 90% 이상이 도서관 사서가 되기를 원한다. 우리나라에서는 2010년~2012년 평균을 보면 연간 2,444명의 사서가 양성되고 있고, 이들의 대부분이 도서관 전문직(사서)으로 취업하기를 희망하고 있다. 따라서 이러한 구조는 아무리 도서관 수를 확충하고 사서를 고용하여도 사서직 실업의 문제는 해결되지 않는다는 것을 의미한다. 실제적으로 최근에 시행된 도서관 사서직의 입사 경쟁률은 평균 30대 1로 조사되었다. 문제해결을 위해서는 다른 직업세계를 개발하고, 확보하는 것이 필요하다.

사회 패러다임의 변화로 도서관학과로 출발한 전공학과가 문헌정보학과로 개편되면서 직업적 전문가를 양성하는 방향과 흐름이 도서관 전문직에서 이를 포함한 정보전문직으로 확대되었다. 하지만 학문이 개편되면서 넓은 의미에서는 정보전문직을 양성하는 것으로 전문직 양성 범위가 확대되었음에도 학과들이 제시하는 직업과 전공 학생들의 직업적 선호도는 여전히 도서관적 전문직에 집중 및 선호되고 있고, 이런 흐름은 미래에도 계속될 것으로 예견되고 있다. 이러한 결과가 나오는 이유는 산업체와 관련된 교육과정과 학과의 졸업생들의 인식이 미흡하고 더욱이 학과에서 타분야 진출의 비전을 제시하지 않는 것도 하나의 원인으로 지적할 수 있다.

한편 직업현장에서는 최근 10년간 도서관의 수가 많이 증가함에도 불구하고 대학도서관,

전문도서관을 중심으로 사서의 수가 소폭 증가하거나 답보상태이고 학교도서관 사서는 정규 사서직은 해가 거듭될수록 소폭 감소하고 있는 반면 비정규 사서직의 비율은 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 제안하는 개선안은 다음과 같다. 정보전문직의 확대 방안의 하나로 도서관 이외의 민간영역의 일자리를 확보할 필요가 있다. 정보전문직의 영역에서 가장 수요가 많은 분야는 '산업정보영역', '경영경제정보영역', '특허 및 기술정보영역' 등이다. 따라서 이 분야의 직장 확대가 필요하다. 특히 박근혜정부 출범 후 관련 분야의 채용률 증가 및 정보전문직으로 취업할 수 있는 길이 많이 열려있을 것으로 기대되므로 현재의 취업 환경을 기회로 이용할 필요가 있다. 또한 대학의 문헌정보학과에서는 관련 교육에 대한 교과목을 확대하고, 산업현장에 대한 정보제시를 통하여 재학생들에게 실제적인 비전을 제시하고 전문화된 교육을 실시하여야 한다.

그 외에 학교도서관을 중심으로 독서지도전문가에 요구가 눈에 띄게 증가하는 것을 알 수 있다. 전국 초, 중고등학교 도서관 중 6.5%만이 사서교사를 두고 있는 등 학교도서관의 사서 확보율이 저조한 상황인데 입학사정관제 도입 등으로 독서교육의 중요성이 커지고 있다. 100%에 가까운 사서교사 및 사서의 채용을 목표로 할 경우 향후 10년 동안 수천명의 채용이 이루어질 수 있다.

4. 결 론

문헌정보학과 교육은 도서관 사서를 양성

하는 것을 기본적인 목적으로 하기 때문에 학문 분야의 속성상 도서관 및 관련 산업분야를 중심으로 한 인적자원 현황 파악은 필수적이다. 또한 이를 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력수급이 원활하도록 전략을 세우고, 이에 필요한 법적 조치를 마련할 필요가 있다.

정보전문직으로서의 정체성을 확립하고, 직업경로로서의 근본적인 영역 확대가 요구되지만 우선은 현재의 사서자격제도와 양성체계를 점검하였다. 이러한 기반에서 볼 때 사서직 취업의 질적 제고와 취업을 향상 위한 개선 방향은 크게는 사서자격제도, 사서양성체계, 도서관법 및 기타사항의 4개의 정책적 목표를 설정하고, 세부적으로는 15개의 전략을 제안한다.

첫째, 사서자격제도의 개선사항의 측면에서 볼 때 문헌정보학과 졸업생들은 사서자격증을 소지한 자격자들로서 기본적으로 사서자격제도

가 가지고 있는 구조적 틀을 벗어날 수 없다. 따라서 사서자격제도가 사서직에 대한 질적 제고와 영역 확대가 우선적으로 이루어지도록 개정되어야 한다. 사서자격제도 개선사항으로는 사서자격종류, 전문사서제도의 도입, 자격에 적합한 직무기술, 자격증의 갱신과 재교육 등이다.

둘째, 사서자격제도의 개선은 양성체계의 개선을 기반으로 한다. 양성체계는 사서교육프로그램 인증, 표준교과목 지정 및 최소이수학점 지정, 사서실습 및 인턴십 강화, 재교육을 위한 사서연수원건립 및 교육체계화 등을 들 수 있다.

셋째, 도서관법개정안에는 비정규직지원체계, 사서직 명칭 및 도서관명칭 사항, 사서배치기준의 현실화 및 강제화, 모든 관공의 도서관평가 의무화 등이 포함된다.

넷째, 그 외의 사항으로 사서수상제도 도입, 사서직 취업정보시스템 구축, 사서직 외부홍보자료구축 및 배포라고 볼 수 있다.



〈그림 1〉 사서직 취업의 질적 제고와 취업을 향상을 위한 정책 방안

참 고 문 헌

- [1] 광동철, 심경, 윤정옥. 2009. 사서자격제도 개선 방안 도출 및 적용에 관한 연구. 『한국문헌정보학회지』, 43(2): 193-213.
- [2] 권두섭. 2012. 교육 공무원직원의 채용 및 처우에 관한 법률안. 『대한민국국회 연구/동향보고서』 학교 비정규직의 정규직화를 위한 정책토론회. 2012.7.30.
- [3] 국립중앙도서관. 2008. 『주제전문사서 인력수급 전망 및 제도화 방안연구』. 국립중앙도서관.
- [4] 국립중앙도서관. 2011. 『전문사서 경쟁력 제고를 위한 문헌정보학 전공과목 정비방안 연구』.
- [5] 국립중앙도서관. 2012. 『문헌정보학 전공과목의 교과내용 표준모형 개발연구』.
- [6] 노영희, 안인자, 황금숙. 2008. 국내·외 전문사서 수요분석 연구. 『한국문헌정보학회지』, 42(2): 189-208.
- [7] 이종문. 2009. 문헌정보학 전공자의 선호 직업 및 준비성 실태 분석 연구. 『한국도서관·정보학회지』, 40(2): 473-490.
- [8] 이종문. 2012. 문헌정보학전공 졸업자의 취업실태 분석 연구. 『한국비블리아학회지』, 23(4): 125-139.
- [9] 이종문. 2013. 사서직의 직업지표 현황 및 전망 인식 분석 연구. 『한국비블리아학회지』, 24(3): 99-120.
- [10] 한국교육개발원 교육통계연구센터. [cited 2013. 6. 12.] <<http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>>
- [11] 한국도서관협회. 2012. 『사서자격 및 사서직제 개선 특별위원회 최종보고서』.
- [12] Lux, Claudia. 2003. "The German Library System: Structure and New Developments." *IFLA Journal*, 28(2): 113-128. <<http://www.ifla.org/IV/ifla69/article-lux.pdf>> pp.118-119.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- [1] Kwak, Dongchul, Shim Kyung and Youn Jung Ok. 2009. "A Study on the Improvement of the Librarian Certification System in Korea." *Journal of Korean Library and Information Science*, 43(2): 193-213.
- [2] Kwon, Du Sup. 2012. A Study on the Draft of Educational Officials Recruitment and Inmates Act. *The Report of The Korean National Assembly*. The policy Debates on Temporary job Workers turns Regular Workers. 2012.7.30.
- [3] National Library of Korea. 2008. *The Demand, Supply and Institutionalization of Subject Specialist Librarians in Korea*. National Library of Korea.
- [4] National Library of Korea. 2011. *A Study of Reinforcement on the Curriculum Major Courses*

- of Library and Information Science in Korea.*
- [5] National Library of Korea, 2012. *Development on Standard Models of the Subject Contents Courses of Library and Information Science in Korea.*
- [6] Noh, Young-hee, Ahn, Inja and Hoang, Gum sook, 2008. "A Study on Analyzing Demands for Professional Librarians in Domestic and Foreign Countries." *Journal of Korean Library and Information Science*, 42(2): 189-208.
- [7] Lee, Jongmoon. 2009. "An Analysis on Preferred Occupation and its Readiness to Students in Dept. of Library & Information Science." *Journal of Korean Library and Information Science*, 40(2): 473-490.
- [8] Lee, Jongmoon, 2012. "A Study on Employment Analysis of Graduates Majoring Library and Information Science: the case of K University." *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 23(4): 125-139.
- [9] Lee, Jongmoon, 2013. "An Analysis on the Occupational Index Status and Prospect Perception to Librarian as Job in South Korea" *Journal of the Korean Biblia Society for Library and Information Science*, 24(3): 99-120.