

各級圖書館女性司書의 人事制度問題

尹 鳳 子

서울대학교醫科大學 圖書館

尹 泳 大

가톨릭醫科大學 圖書館

1. 緒 論

우리나라 여성들이 社會發展에 기여하고 있는 狀況을 보면, 무엇보다도 女性教育水準의 向上과 함께 이들의 廣範圍한 社會經濟活動 參與로 이루어지고 있다. 특히 女性들의 專門教育을 통하여 배출된 많은 高級人力의 社會참여는 궁극적으로 社會發展 전반에 걸쳐 절대적인 기여를 하고 있다. 이러한 의미에서 女性들의 專門教育을 통한 人力의 高級化, 社會의 地位向上, 社會·經濟活動 參與를 촉진하는 社會制度的인 支援 등은 단순한 女性集團 자체의 발전을 위해서라기 보다는 國家社會 全體發展을 위하여 필요한 조치라고 볼 수 있다. 女性의 社會專門活動 領域 가운데 특히 활발한 分野가 圖書館學이다.

1957년에 우리나라에서는 처음으로 圖書館學이 大學教育課程으로 시작한 이래, 1979年 現在 正司書, 準司書 養成을 위한 專門教育機關이 全國적으로 19個 機關이 있으며, 1976年 現在까지 배출된 專門職數는 5,837 명으로 集計되고 있다.⁷⁾ 이들의 男女別構成比率는 정확히 파악되지 않고 있으나 圖書館學科를 두고 있는 大學 在學生들의 男女分布 추세로 볼 때 대체로 女性들의 司書職數는 男性에 비해 優位에 있음이 확실하다.

司書職은 女性專門職으로서 적합한 特性 때문인지는 몰라도 司書專門職의 女性構成比는 전통적으로 男性構成比 보다 높다는 것은 世界的인 共通現象이다.^{4), 5), 6)}

도서관이 가진 地域社會에서의 役割이 資料의 保管 중심의 消極的인 機能 보다는 資料의 迅速提供 및 開發 등 積極的인 機能으로 變化되어 가고 있으며, 이러한 機能을 活性化시키고 있는 司書의 任務는 중요하다.

앞에서 言及한 바와 같이 司書의 絕對的인 數가 女性이 優位하고 있고, 司書職의 職能이 重要함을 고려한다면, 보다 많은 數를 占有하고 있는 이들 女性司書들의 全體圖書館 봉사업무에 中樞的인 役割을 담당하고 있다고 할 수 있다. 비록 우리나라는 傳統的인 男女差別思想이 뚜렷한 社會文化的인 背景이 있긴 하나 아직도 專

門司書職 女性들이 人力開發 및 管理上 不利한 制度가 차별대우로 피해를 받고 있다면 이는 女性集團 自體만의 問題만이 아니라 법사회적인 발전에 심각한 障礙요인으로 간주될 수 있다. 이러한 意味하에 볼 때, 여성 전문사서직의 正當한 社會기능으로서의 대우와 역할상의 作業環境條件을 整理하고 문제점을 개선하도록 하는 노력은 社會발전의 目標에서 볼 때 대단히 重要的 課題로 分析된다. 특히 女性司書職에 대한 人事管理上의 문제점 파악은 이 分野에 대한 未來指向的인 開發計劃에 有益한 참고자료가 될 것으로 思料된다.

2. 調查目的

우리나라 女性專門司書職의 役割의 重要性을 감안하고 이들의 業務向上을 도모하기 위한 기초자료를 수집하는데 本 調查의 目的이 있으며 具體的인 目的은 다음과 같다.

- 1) 女性專門司書職의 業務環境을 파악한다.
- 2) 女性專門司書職의 처우상 問題點을 도출한다.
- 3) 蒐集된 기초자료를 통하여 向後制度的인 改善策을 모색한다.

3. 調查方法 및 分析

1) 資料의 수집: 本 調查目的에 의한 資料蒐集은 圖書館協會員으로 속해 있으며, 1980년 9月 現在 全國各種圖書館에 근무하고 있는 女性司書들을 對象으로 하였다. 資料蒐集의 도구는 事前에 준비된 설문서를 各 對象에게 우편으로 배포하여 응답을 받는 集團과 개별면접을 통하여 얻은 두가지 方法을 택하였다. 1980년 9월 18일 자로 發送하여 1980년 10월 5일까지 회신된 수와 면접을 통하여 받은 응답답자수는 전체 선정된 조사대상자 180여명 가운데 42%에 해당되는 78명이었다.

2) 分析: 자료분석도구는 본조사 목적에서 밝힌 바에 따라 女性司書들의 實態 파악이기 때문에 各 문항에서 제시한 變數의 分布分析의 方法을 선택하였다.

3) 變數의 選定: 女性司書의 근무환경 및 조건 가운데

데 특히 처우문제를 中心으로 하여 선택된 주요 변수를 분류하면 다음과 같다.

(1) 일반적인 특성

- ① 연령
- ② 결혼상태
- ③ 학력수준
- ④ 근무연한
- ⑤ 자적수준
- ⑥ 봉급수준

(2) 근무환경 및 작업조건에 대한 태도

- ① 만족도
- ② 근무의욕
- ③ 적응도

(3) 작업능률 저해요인

- ① 승급 승진에 있어 남녀차별 여부
- ② 급여에 대한 남녀차별 여부
- ③ 결혼과 관계한 퇴직권고 여부

4. 調查結果

1) 대상자의 일반적인 특성

인구학적특성과 사회경제적인 특성을 포함하여 조사대상자의 특성으로 규정하였다. 조사대상자의 一般의인 특성은 女性司書가 社會的인 特殊集團으로서의 性格을 설명해 주는 基本要素로서 그 重要性을 가진다. 또 이들 社會集團의 特殊性은 司書로서의 職務遂行 및 業務能率에 直接的으로 相關되어 있기 때문에 基本적으로 밝혀둘 必要가 있다.

① 年齡分布: 現在 各種圖書館에 勤務하고 있는 女性司書들의 年齡分布를 살펴보면 <表 1>과 같다.

<表 1> 調查對象 女性司書들의 年齡分布

年 齡	對象者數	百分率
21~25세	12	16.7
26~30//	24	33.3
31~35//	8	11.1
36~40//	20	27.8
41~45//	6	8.3
46세이상	2	2.8
계	76	100.0

(2명은 무응답) $\bar{x}=29.2$

全體 응답대상자 가운데 26~30歲群이 가장 높은 33.3%의 分布를 보이고 있으며, 40歲 이상에서는 현저한 감소를 나타내고 있다. 전통적으로 한국 여성의 社會活動期間에 學校正規教育이 끝난 이후 結婚 때까지 그리고 結婚 이후 2~3年 후까지의 程度 밖에 지속하지 않는 特征을 볼 때 司書들의 연령분포를 통한 이들의

社會活動도 이와 비슷한 樣相을 보이고 있다.

本 調查에서 나타난 이들의 平均年齡은 29.2歲였다. 이와 같이 年齡의 分布로 보아 司書들의 平均年齡이 비교적 낮게 보이는 것은 그만큼 이들 사서들의 實務經驗이 豊富하지 못하다는 사실을 단편적으로 나타내고 있는 현상이다. 오랜 實務經驗을 要求하는 司書職의 特性으로 보아 平均年齡이 多少 높은 것이 바람직한데 本調查에서 나타난 낮은 年齡分布結果를 두고 보건데 많은 司書들이 實務에서 오래 從事하지 않고 빨리 脫落하고 있기 때문이 아닌가 간주된다.

② 結婚狀態: 調查對象女性司書들의 結婚狀態를 보면 全體의 54.1%에 해당하는 사람들이 기혼자이며, 未婚者는 45.9%이다(표 2).

우리나라 女性들의 平均結婚年齡이 23.5歲로 밝힌 調查報告¹⁾로 미루어 보건데 주로 都市地域에 거주하며 專門職業에 從事하고 있는 이들 女性司書들의 結婚狀態는 앞에서 살펴본 年齡分布와 關聯된다고 할 수 있다. 즉 전문직업여성으로서 年齡이 비교적 낮은 상태는 상당히 많은 司書가 아직까지도 미혼상태에 있음을 설명하고 있으며, 또 많은 사서들이 결혼을 계기로 사서직을 떠났기 때문이 아닌가 추측된다.

<表 2> 結 婚 狀 態

結婚狀態	對象者數	百分率
기 혼	40	54.1
미 혼	34	45.9
계	74	100.0

(4명은 무응답)

③ 학력수준: 最終學歷을 보면 高等學校卒業에서부터 大學院卒業까지 多樣的 學歷水準을 나타내고 있다. 이와같이 廣範한 各級別 學歷分布는 大學課程의 도서관학 졸업자 이외에 實務經驗과 一般特殊教育에 의하여 양성된 相當數의 準司書가 勤務하고 있기 때문이다.

司書는 文獻情報의 保管整理, 傳達 등 多樣的 技術봉사의 임무를 수행하고 있음은 周知의 事實이다. 특히 이들 司書는 行政業務處理와 같은 단순기능이 아니고 各種文獻資料의 內容이나 選擇을 完全히 소화시킬 수 있을만큼 豊富하고 高度의 知識을 要求하는 專門技術職이다. 그리하여 歐美先進國家에서의 司書教育은 이미 大學院課程에서만 許用되며, 또 이미 다른 分野의 碩士課程教育을 履修한 司書教育 지방자를 환영하고 있는 形便이다. 물론 우리나라 現實에서 쉽게 비판할 수는 없겠으나 <表 3>에서 나타난 現職女性司書(준사서포함)들의 學歷水準은 낮게 나타났다. 비록 全國 各種 도서관에 근무하는 모든 女性司書들을 對象한 調查였으나

이 가운데 상당수가 本調査를 위한 질문서에 應信을 하지 않았을 것으로 보며, 특히 상위직일수록 응답률이 낮은 일반 조사경험으로 미루어 보건대 本調査가 밝혀 주고 있는 學歷水準이 全國의 代表値가 될 수는 없을 것이다. 그러나 이미 他調査 3)에서 밝혀진 우리나라 司書들의 一般의인 學歷水準도 낮은 것으로 報告되고 있어 本調査結果를 뒷받침하고 있다.

〈表 3〉에서 보여준 女性司書들의 學歷水準은 高等學校卒業이 가장 많은 35.9%를 나타내고 있으며, 그 다음이 大學卒業이 33.3%이다. 그러나 大學院卒業은 17.9%만을 차지 할 뿐이다. 다시 말하여 大學卒業 이상의 學歷所持者가 겨우 全體의 50% 수준 정도를 차지하고 있어 高度의 技術과 學識을 요구하는 전문직으로서 학력수준이 낮다고 볼 수 밖에 없다.

〈表 3〉 最終 學歷 分 布

學歷水準	對象者數	百分率
高等學校卒業	28	35.9
初級大學卒業	6	7.7
大學中退	2	2.6
大學卒業	26	33.3
大學院卒	14	17.9
기 타	2	2.6
計	78	100.0

④ 勤務年限: 司書職은 專門技術職으로서 學校教育을 통한 知識習得 뿐만 아니라 實務經驗도 要求하게 된다.

實務經驗 위주의 기능만을 追求할 수 없는 것이 專門司書職이므로, 앞에서 낮은 學歷水準으로서 平均勤務年限이 높아져도 바람직한 現象은 아니다. 다시 말하여 高度의 司書技術은 높고 풍부한 基本지식을 기본으로 하여 많은 실무경험을 쌓는 것이 바람직한 것이며, 基本지식 없이 장기 실무경험만으로는 전문사서의 資質을 評價할 수 없다는 理論이다. 이러한 意味에서 本調査로 밝혀진 근무연한은 事實上 司書들의 資質을 分析하는 데는 큰 意味가 없다. 다만 앞에서 전제한 바와 같이 현직 女性司書들의 特性을 說明하는데 目的이 있을 따름이다. 〈表 4〉에서 보이는 바와 같이 근무기간 분포를 볼 때 11년 이상 勤務經歷群이 28.9%로 가장 높고, 다음이 1~2년의 初經歷群으로 23.7%로 가장 높게 나타났다.

이들의 平均 근무기간은 6.7년을 보이는데, 근무기간 자체는 앞에서 언급한 바와 같이 대학과정의 기본도서관 교육이 필요한 전문직으로서의 본질을 고려한다면 단순한 실무경력 기간만으로 사서들의 자질을 설명

할 수는 없을 것이다.

〈表 4〉 司書職에서의 經歷分 布

勤務期間	對象者數	百分率
1년미만	2	2.6
1~2년	18	23.7
3~4"	6	7.9
5~6"	8	10.5
7~8"	10	13.2
9~10"	10	13.2
11년이상	22	28.9
계	76	100.0
(2명은 무응답)		$\bar{x}=6.7$

⑤ 資格水準: 우리나라 司書들의 專門技術職으로서의 대우는 制度的으로 규정하고 있는데 이는 자격증으로 규정하고 있다.

이에 따라 正司書와 準司書 및 無資格者로 구분하여 살펴본 대상과 분석은 〈表 5〉와 같다.

〈表 5〉 資 格 水 準

資格水準	對象者數	百分率
正 司 書	46	58.9
準 司 書	20	25.7
無 資 格	12	15.4
計	78	100.0

司書들의 자격별 수준은 학수력준과 반드시 동일한 의미를 가지고 있지 않다. 왜냐하면 현재 우리나라에서는 대학도서관학 교육과정을 이수하지 않았다하더라도 특수교육과정을 거쳐 정사서자격을 받을 수 있기 때문이다. 그래서 〈表 5〉에 제시된 정사서는 반드시 도서관학 전공의 정사서만이 아니고 일정기간의 경험과 특수교육과정을 거쳐 정사서자격을 획득한 부류도 포함되어 있다. 전체 가운데 정사서의 비율은 58.9%이며, 준사서는 25.7%이다. 무자격이라고 응답한 소위 보조원 내지 고용인력의 근무자가 15.4%를 차지하고 있음이 주목된다. 엄밀한 의미에서 이들은 사서가 아니기 때문에 본 조사에서 제외되어야 하겠으나 실제로 사서직 업무를 수행하고 있고, 또 전문사서 역할을 대신하고 있기 때문에 무자격증 사서로 포함시켰다.

⑥ 給與水準: 一般的으로 給與水準은 어느 意味에서 그 職種の 社會的인 位置를 說明하고 있다. 本 調査에서 應答한 女性司書들은 公務員의 身分에서부터 私立大學圖書館職員, 임시직, 그리고 기타 고용인에 이르기 까지 대단히 多樣하기 때문에 一律的으로 司書들이 社會的인 待遇를 平均概念으로 나타낼 수는 없다. 月給與額이 5만원에서부터 40만원 이상까지 分佈된 것을

보아도 격차가 심한 이들의 身分上 位置를 잘 나타내 주고 있다.

月給與分類別分布를 보면 10~14만원선이 가장 많은 23.7%를 보이며, 30만원 이상은 겨우 10.5%에 불과하다. 平均月給與水準은 196,000원으로 비교적 낮은 것으로 評價된다.

〈表 6〉 급 여 수 준

급여수준	대상자수	백분률
5~9만원	6	7.9
10~14 "	18	23.7
15~19 "	15	19.7
20~24 "	15	19.7
25~29 "	14	18.5
30~34 "	6	7.9
35~39 "	1	1.3
40만원 이상	1	1.3
계	76	100.0

(2명은 무응답) $\bar{x}=196,000원$

2) 勤務環境 및 作業條件에 대한 態度

여성司書들이 自己 職業에 대한 好意的인 態度는 專門職으로서 作業能率에 直接의인 影響을 미칠 수 있다. 圖書館 諸運營·管理規程에 順應하며 正當한 職業人으로서 自己業務에 滿足할 수 있다는 것은 그만큼 女性들이 部分的으로나 社會發展에 充實하다는 意味일 것이다. 이러한 뜻에서 다음 3가지 變數를 통하여 이들 女性司書들이 司書職 勤務環境이나 作業條件에 대한 態度를 測定했다.

① 滿足度: 女性司書들이 自己職業에 크게 滿足하고 있는 것으로 나타났다. 全體 應答者 가운데 75.4%는 司書職에 대하여 “만족하다”라는 好意的인 反應을 보이고 있으며, “그저 그렇다”고 응답한 司書는 5.1%였다.

그러나 司書로서 自己職業에 不滿足스럽게 생각하는 應答者는 20.5%이다. 不滿足스럽게 생각하는 比率이 크게 높지는 않으나 이들이 느끼는 不滿의 理由를 파악한다는 것은 向後 圖書館發展에 도움이 될 것으로 思料되어 具體的으로 밝혀 보았다.

불만의 百分率分布는 그 理由가 많은 반면에 이에 대한 관찰수는 적기 때문에 省略하고, 分布率 自體의 意味 보다는 그 內容이 더 重要하여 대표적인 불만요인을 정리하면 다음과 같다.

- 불만이유의 순위: ① 모든면에서 男子司書가 優先,
- ② 進級の 限界性이 있다(하위계급), ③ 結婚하면 그만 두어야 한다는 風潮, ④ 입사등기에서도 男女間의 給與 差異가 있다, ⑤ 정규직 기회 부여에 女性에게 優先權이 없다.

〈表 7〉 만 족 도

	대상자수	백분률
만족하다	58	74.4
불만스럽다	16	20.5
그저그렇다	4	5.1
계	78	100.0

이상의 不滿要因은 크게 보아 두 가지인데, 첫째는 男女差別에서 오는 좌절감, 둘째 司書職의 職級이 낮아 進級の 限界性을 느끼고 있는 점이다. 여기에서 注目되는 사실은 男女差別에서 느끼는 自己職業에 대한 不滿으로 이것은 現實的으로 커다란 問題點을 가지고 있다. 制度的으로 司書職의 직급이 一般官理職과 같이 上級職으로 가지 못하는 것은 司書職種에 대한 社會的인 認識이 不足하며, 司書가 아니면 圖書館責任者가 되지 못하는 外國의 事例⁸⁾가 全然 수용되지 못하고 있는 우리의 現實이라 당장 어떻게 할 수 없는 입장에서 부득히 이에 대한 不滿을 감수한다하더라도, 問題는 男女間의 差別이 있을 수 없는 社會組織에서 差別待遇 때문에 不滿을 느낀다는 것은 큰 관심의 초점이 된다.

② 勤務意欲: 근무의욕에 대한 反應은 自己職業에 대한 滿足도와 同一한 態度로 表現될 수 있을 것이다. 비록 司書職에 대한 不滿은 다소 있을 수 있으나 司書職을 自己의 天職으로 생각하고 創意的인 意欲 속에서 生活하고 있음을 想起 “만족도”와 比較해 볼 때 관찰된다.

〈表 8〉 근무의욕

	대상자수	백분률
있다	60	76.9
없다	14	18.0
그저그렇다	4	5.1
계	78	100.0

즉 〈表 8〉에서 보는 바와 같이 勤務意欲이 있다는 態度를 밝힌 應答者는 全體의 76.9%로서 앞에서 관찰한 “만족하다”는 率보다 약간 높다. 相對的으로 이야기하면 “근무의욕이 없다”는 18.0%가 “불만스럽다”는 20.5%보다 낮은 데, 이것은 위에서 言及한 바와 같이 女性司書들의 自己職種에 대한 자부심은 낮은 대우에서 생긴 不滿을 일부에서는 극복해 간다는 해석이 될 것이다.

③ 適應度: 司書職種이 女性으로서 適當한 職業이라고 생각하는 것이 전부였다. 이것은 앞에서 論議된 “만족도” 및 “의욕도”와 함께 司書職에 대해서 絕對的으로 好意的인 態度를 보여주는 結果이다.

司書職에 대한 適應態度는 비단 우리나라만의 경우

가 아니라 先進國家에서도 비슷한 樣相들을 보여, 司書職의 男女數比率 자체도 女性 쪽이 높다. 女性司書의 數가 男子보다 높다는 것은 그만큼 司書職이 女性職業으로서 適性에 맞다고 느끼고 있는 전통성 때문이 아닐까 싶다.

〈表 9〉 적 응 도

적응도	대상자수	백분률
적당한 직업이라고 생각한다	78	100.0

3) 作業能率에 대한 저해요인

組織의 生産性과 作業環境 要因에 관한 理論研究은 이미 많은 社會科學者들에 의하여 整理되어 왔다. 그 가운데 주목되는 한가지 理論을 소개하면, 組織의 構成員이 自己에게 주어진 業務에 滿足하고, 조직의 共同目標과 각 構成員의 관심도가 一致할 때 그 조직의 生産性은 極大化된다고 한다. 이러한 理論의 가장 重要한 바탕은 組織 내에서의 個人의 滿足度인데, 個人에 대한 物理的인 作業環境의 改善, 作業能力에 따른 差等報償, 상사·동료 간의 원만한 人間關係 形成 등이 個人의 作業滿足度에 關係되는 變數이다. 다시 말하여 關係되는 條件들이 원만치 못할 때 個人은 자기 업무에 대하여 不安을 느끼게 되며, 따라서 作業能率이 떨어지게 되어 結果적으로 生産性은 低下된다고 볼 수 있다.

本 調査에서 가장 큰 관심사의 하나가 女性司書들이 느끼고 있는 자기업무에 대한 불만요인 도출이다. 비록 앞에서 논의한 司書職 自體에 대해서는 만족한다 하더라도 現在 勤務하고 있는 職場의 作業環境에 따라 주어진 業務에 대하여 不安을 느끼며, 不滿이 있다면 그것은 바람직하지 못하다. 이러한 意味로 女性司書들의 位置에서 身分上 關係되는 다음 몇가지 변수를 선정하여 어떤 問題性을 內包하고 있는지 알아 보았다.

① 승급·승진에 있어 남녀차별 여부: 우리나라의 사회문화전통으로 보아서는 男女差別思想이 아직 우리 生活 내지 思考의 一部分에 殘存하고 있음은 經驗을 통하여 認知될 수 있겠으나, 이러한 意識이 社會制度에까지 영향을 미친다면 이는 우리나라 社會發展에 큰 장애요인이 되지 않을 수 없다.

法的으로 男女平等을 보장하며 모든 社會的 地位向上의 機會를 均等히 가진다는 것이 事實임에도 불구하고 司書들의 昇級昇進에 있어 男女에 따라 差別이 있다고 응답한 것이 全體應答 女性司書들 가운데 6.92%였다. 물론 이러한 대답의 내용이 구체적으로 客觀性을 가진 입장에서 나온 것인지의 여부는 알 수 없다. 個人別로 경우에 따라 다소 편견이 있을 수 있으나 남녀차별이

있다고 느끼는 程度가 全體의 過半수가 되는 水準이라면 相當한 理由가 있는 것으로 우선 받아들일 수 있다. 육체적으로 強한 條件이 뒤 따르는 職種이라면 男女에 따라 機會의 不均衡은 당연히 이해될 수 있으나 高度의 科學的인 頭腦思考와 經驗에서 오는 技術을 바탕으로 하는 司書職에 男女差別이 있음은 도저히 용납될 수 없는 모순이다. 그러나 司書들의 昇級昇進에 男女差別은 制度上의 問題가 아니라 運營上의 問題임을 감안하여 圖書官 責任者 또는 關係人士에 대한 啓蒙이 必要할 것이다.

〈表 10〉 승진에 대한 남녀차별 여부

	대상자수	백분률
있다	54	69.2
없다	24	30.8
계	78	100.0

② 급여에 대한 남녀차별 여부: 원칙적으로 동일직종에 대한 급여는 職級에 따라 구별되는 것이지만 남녀 등 사회적인 계층에 따라 차별될 수는 없다.

본 조사에서 응답한 女司書들이 이러한 點을 充分히 理解하고 대답한 것인지는 모르겠으나 급여에 차별이 있다고 한 응답율이 18%였다. 도서관의 성격에 따라 수당직급을 일률적으로 適用하지 않고 보직에 따라 區別하고 있는데서 나온 事例가 아닌지 모르겠다. 그러나 급여와 수당은 엄연히 구별이 되는 것이며, 이상에서 언급한 바와 같이 보직에 따라 區別된 수당으로 인하여 급여에 대한 差別도 오해라고 본다면 이점에 대해서는 큰 문제성이 없을 것이다. 그러나 보직 자체가 남녀차별에서 커다란 영향을 받고 있다면 결국 문제는 단순하지 않을 것이며, 비록 급여는 같더라도 복잡한 내용이 있다고 보아야 할 것이다. 어떠한 경우에 있어서 약 5분의 1에 해당하는 응답자가 급여차별에 不評을 吐露하고 있음은 주목되지 않을 수 없다.

〈表 11〉 급여에 대한 남녀 차별 여부

	대상자수	백분률
있다	64	82.0
없다	14	18.0
계	78	100.0

③ 結婚과 관계된 퇴직권고 여부: 女性의 社會活動이 家庭主婦이기 때문에 制限을 받아야 한다는 하등의 이유는 없다.

물론 개인에 따라 作業能率上 장애요인이 있을 수 있으나 結婚을 社會生活의 장애요인으로 보편화시킬 수

는 없다. 더우기 우리나라 뿐만 아니라 世界的으로 볼 때 司書職에는 數的으로 女性이 優位에 있다는 點을 考慮한다면 우선 이 分野에서 女性들의 功績이 더 큰 功績을 積積할 수 있을 것이다. 그렇다면 女性司書들의 結婚을 계기로 專門職으로부터 물러나야 된다는 說이 도서관에 따라 어느 정도 있다면 이것은 司書專門職發展과 近代化過程에서 대단히 유감스러운 일이다.

司書職은 高度의 知識 뿐만 아니라 實務經驗을 要求하는데 비하여 結婚을 계기로 퇴직하게 된다면 도서관에 근무하고 있는 司書들의 資質을 인위적으로 低下시키는 결과를 초래하게 될 것이다. 結婚하면 退職해야 한다는 規定이 있다고 應答한 경우와 규정은 없으나 結婚하면 強力한 사직권고를 받고 있다고 應答한 것을 같은 범주로 볼 때 18%를 나타내고 있다. 비록 대다수인 82%에 해당하는 女性司書들이 결혼과 전문사서직 간에 아무런 상호 제약을 받지 않는다고 應答하고 있으나, 이와 같은 문제는 사실 논의의 여지도 없는 것이다. 앞에서 조사대상자들의 年齡 및 勤務經歷에서 나타난 바와 같이 전문직으로서 비교적 평균근무연한이 그렇게 길지 않으며, 또 연령이 젊은 현상으로 보아 女性司書들의 結婚을 계기로 脫落率이 높다는 가정이 성립될 수 있다.

<表 12> 결혼과 관계한 퇴직권고 여부

	대상자수	백분율
있다	10	12.9
없으나 권고를 받는다	4	5.1
없다	64	82.0
계	78	100.0

5. 結 論

우리나라 圖書館에 勤務하고 있는 女性司書들의 役割은 비단 女性專門職業人으로서 圖書館文獻情報에 대한 業務發展에 기여할 뿐만 아니라 近代社會 發展에도 큰 몫을 하고 있다. 이러한 一般的인 背景에서 시도된 본 調査는 女性司書들의 作業環境을 診斷하고 당면한 問題點을 도출함으로써 向後 圖書館發展計劃樹立에 기여하고자 하는 것이다.

本 實態調査에서 밝혀진 重要的 몇가지를 中心으로 다음과 같은 결론을 내리고자 한다.

첫째, 현재 도서관에 근무하고 있는 女性司書들은 專門資格에 비하여 社會的으로 專門職業人의 대우를 받지 못하고 있다. 이러한 자격대우는 보수 및 직위에서 가장 뚜렷한 약점을 보이고 있는데, 이는 社會指導層에서 도서관의 기능이나 專門司書들의 役割을 認識하고 있지 못한 後進性 때문이 아닌가 짐작된다. 그리

하여 司書의 專門職級이 비단 기술적으로서 대우도 重要하지만 좀더 나아가 도서관의 管理運營도 司書職의 責任으로 補할 수 있도록 圖書館 人事制度가 發展되어야 한다. 물론 圖書館의 規模에 따라 行政管理職이 도서관장을 맡을 수 있으나 원칙적으로 司書의 資格者가 도서관의 最高管理者가 되는 外國의 事例가 導入되어야 한다. 現在와 같이 司書로서는 一線奉仕職으로만 限定되어 있고, 그 이상의 승진은 기대할 수 없는 制度上的의 모순이 있다. 특히 女性司書라고 해서 조그마한 차별대우라도 있어서 안 될 것이다.

둘째, 一般司書들의 資質이 專門職으로서의 不足한 점이 밝혀지고 있다. 즉 女性司書들의 상당수가 대학과정 또는 正規大學院課程의 도서관학을 전공하지 않은 사람들이다. 물론 실무경험을 중요시하는 司書職의 특성이 있기는 하나 司書의 任務가 전통성을 벗어나 現代의 신속한 정보관리를 강조하고 있기 때문에 보다 基本的인 知識과 高度의 未來志向的인 교육의 바탕이 필요하다. 또 한걸음 나아가 현재 비록 正司書로서 充分한 資質을 所有하고 있다하더라도 변화·발전해 나가는 현대사회에 부응하여 정기 또는 비정기적인 보수교육의 필요성도 대두되고 있다.

셋째, 女性司書들의 人事制度 또는 運營上 差別待遇를 받고 있는 경우가 밝혀지고 있는데 이는 반드시 시정되어야 할 것이며, 이러한 모순성이 明文化되어 있는 一部 圖書館의 경우는 淨化되어야 할 것이다. 현재 대학도서관학과 졸업생의 80% 이상이 女性임을 고려하고, 향후 도서관 업무를 여성사서들에 의하여 좌우될 수 있는 전망으로 볼 때 이상의 男女差別의 대우는 도저히 있을 수 없는 모순이다.

本 調査를 통하여 밝혀진 사실 가운데 이상 언급된 몇가지는 女性司書들 自身의 利益追求를 위해서 해결되어야 할 뿐만 아니라 社會發展을 위해서도 반드시 시정되어야 하고 보다 깊은 배려가 있어야 할 것이다.

—參考文獻—

- 1) 家族計劃研究院: 全國家族計劃 및 出產力調査 1976
- 2) 鄭曉謨: 先進韓國을 위한 圖書館政策, 도협월보 11(8): 5-6, 10月 1978
- 3) 東柳烈: 우리나라 大學圖書館行政에 관한 研究 —國立大學司書職의 人事行政을 中心으로— 서울大學校 行政大學院, 碩士學位論文, 12月 1977
- 4) 尹鳳子: 美國醫學圖書館의 業務와 現況, 한국의학도서관, 3권 1호, 6月 1976.
- 5) 尹泳大: 우리나라 圖書館政策의 現況, 도협월보 19(8): 7-13 10月 1978
- 6) 한국도서관협회: 全國圖書館 實態調査(上 下) 6月 1971
- 7) 韓相完: 우리나라 專門司書職의 需要 長期展望, 1979~1991, 도협월보, 20(2):14-17, 1979
- 8) Goldstein, Rachel K. & Hill, Dorothy R.: The Status of Women in the Administration of Health Science Libraries. Bulletin of the Medical Library Association, 63(4):386-395, Oct. 1975