

비정규직 사서의 근무환경 및 고용실태에 대한 연구*

A Study on the Employment Circumstances and Employment Status of Temporary Librarians

노 영 희 (Younghee Noh)**

안 인 자 (In-Ja Ahn)***

오 세 훈 (Se-Hoon Oh)****

초 록

구조조정, 업무자동화, 정원제 및 총액임금제 등으로 인해 비정규직 사서의 비율이 증가하고 있는 상황이다. 이에 본 연구에서는 비정규직 사서들의 근무 현황 및 고용환경을 설문조사를 통해서 구체적으로 파악하고자 하였으며, 이들을 위한 구체적인 정책을 제안함으로써 향후 미래사서의 진로를 개선 하고자 하였다. 연구결과, 첫째, 비정규직 사서들의 절반 이상이 '1년 이상 3년 미만'의 기간을 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 이전 직장과 현 직장을 포함한 비정규직으로 근무한 총 근무기간은 1년부터 5년 이상까지 고루 분포되어 있었으며, 5년 이상이 32.0%로 나타나 비정규직 신분의 고착화 현상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 둘째, 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간에 근무하고 동일한 독립업무나 정규직의 보조업무를 수행하고 있으며 업무량은 보통 또는 많다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 비정규직 사서는 대부분 근무하는 직장에서 직접 채용하고 계약하고 있고, 계약 단위는 2년 미만과 원할 때까지에 집중되어 있어 고용불안이 심각한 것을 알 수 있다. 따라서 동일노동 동일임금제도 도입, 전문계약직제 도입, 총액임금제 및 공무원총정원제 보완, 사서들의 정규직화 등을 고려해야 할 것이다.

ABSTRACT

There has been a dramatic increase in the proportion of temporary employees in LIS fields, due to current trends of restructuring, automation, complete personnel systems, and complete wage systems. This research, therefore, conducted a survey exploring the current status and working environment of the temporary posts in LIS fields, in order to understand and direct the employment prospects of potential librarians. Results show that the average working period of more than half of temporary librarians are between 1-3 years. The total working period as a temporary librarian, including former experiences in their career, were evenly distributed between 1-5 years. Among those, being temporary often persisted, as 32% of temporary librarians stayed in their temporary status for more than 5 years. Second, temporary librarians perceived themselves as working the same hours as regular librarians, having independent or assistant tasks to regular librarians, and having a neutral or larger amount of tasks than regular librarians. Third, temporary librarians are employed and contracted from the work place, generally having contracts of less than 2 years or an open contract, which shows a serious level of job instability. Therefore, we should consider the following: proper remuneration for work of equal value, professional contractors, the supplementation of the total wage system and the number of public employees in the system as well as changing temporary positions to permanent positions and so on.

키워드: 비정규직, 사서, 근무환경, 고용실태, 고용불안

Employment Circumstances, Employment Status, Temporary Librarians, Job Instability

* 본 연구는 2013년에 수행된 『사서직 취업실태조사 특별위원회 최종보고서』를 수정·보완하였음.

** 건국대학교 문헌정보학과 교수(irs4u@kku.ac.kr)

*** 동원대학교 아동문헌정보과 교수(ijahn@tongwon.ac.kr) (교신저자)

**** 광운대학교 사서(atom@kw.ac.kr)

논문접수일자 : 2013년 11월 9일 논문심사일자 : 2013년 11월 26일 게재확정일자 : 2013년 12월 11일
한국비블리아학회지, 24(4): 259-280, 2013. [http://dx.doi.org/10.14699/kbiblia.2013.24.4.259]

1. 서론

우리나라에서 비정규직 문제가 주목받기 시작한 시기는 1997년 말 외환위기로 인한 구제금융 체제를 겪으면서 국내 노동시장의 급격한 변화가 있던 시기였다. 도서관계 역시 비정규직 문제에 있어서 예외는 아니었다.

노동시장에서 비정규직 노동자를 고용하는 이유는 유연성 확보와 인건비 절감 이외에도 정규직원의 단기 휴가, 출산 휴가, 병가 등으로 인한 업무의 공백을 메우고 특정 직책을 신설하기 전에 타당성을 점검하며, 직원을 정식으로 채용하기 전에 계약직이나 임시직으로 두고 그 사람의 능력을 평가할 수 있다는 점 등이다. 그러나 상술한 이유만으로 도서관에 비정규직 사서가 고용되는 이유를 설명하기에는 부족한 점이 있다는 것이 중론이다. 따라서 도서관에서 비정규직 사서를 고용하는 이유를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 공공기관, 대학 또는 연구기관의 구조조정을 들 수 있다. 1997년 말 외환위기 이후 구조조정의 칼날은 산업분야뿐만 아니라 전국적으로 모든 분야에 있어 변화를 요구하였고 공공기관, 대학, 연구기관 등도 예외는 아니었다. 즉, 도서관의 모기관이 구조조정 방안을 추진하는 과정에서 도서관 예산이 동결되거나 삭감되었고, 부서 통폐합 또는 직원의 감축이 이어졌다. 이러한 이유로 정규직원의 수를 줄이고 그 자리에 비정규직을 고용하게 되었다(도서관운동연구회 편집팀 1999, 23).

둘째, 도서관의 업무처리가 자동화되고 데이터베이스가 구축됨에 따라 직무내용에도 많은 변화가 생겼다. MARC 데이터 소급입력 작업의

추진을 위해 비정규직이 채용되었으며, 사서들이 수행하고 있던 편목 업무의 일부가 전자자원으로부터의 레코드 내려 받기 작업으로 전환됨에 따라 해당업무가 비전문적인 업무로 인식되었다. 즉, 도서관 업무의 전산화에 따른 일시적 업무와 단순 업무의 증가는 비정규직의 고용을 늘리는 계기가 되었다(김경미 2001, 15).

현재 우리 사서직의 현실을 볼 때, 정원제 및 총액임금제의 적용으로 사서의 정규직 취업은 상당히 어려운 실정이며, 특히 학교도서관과 대학도서관에서 더 많은 비정규직 사서가 양산되고 있는 것으로 조사되었다. 2009년 10월 6일에 공개한 국정감사 자료를 보면 학교도서관 전담인력의 경우 전체 3,592명 중에서 계약직 사서가 81%(2,911명)로 대부분이 계약직 사서에 머물러 있다. 최근 3년간 우리나라 대학도서관의 사서직원 수는 소폭 증가하는 것으로 나타나고 있지만, 전체 인원대비 정규직 사서의 비율은 2008년부터 2010년까지 72.2%에서 69.6%로 감소하고 있는 반면 비정규직 사서는 27.8%에서 30.4%로 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 비정규직 사서들의 현황 및 고용환경을 단순한 통계 수치가 아닌 설문 조사를 통해서 구체적으로 파악하고자 하였으며, 이들을 위한 구체적인 정책을 제안함으로써 향후의 사서의 진로를 개선하는데 그 목적이 있다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들의 현황 및 고용 실태를 조사하기 위해 비정규직 사서를 대상으로 근무 경력 여부, 근무 기간, 이전 경력을 포함한 비정규직으로 총 근무 경력, 현재 직장에서의 담당 업무, 채용 유형,

계약기간, 근무시간, 첫 직장의 입사 시기, 이직 횟수, 이직 이유, 담당 업무량 정도, 문헌정보학 전공자의 진출 가능 분야 및 본인의 희망 분야, 희망 직장에 취업하기 위한 취업준비 시기, 취업준비 정도, 희망 직업분야에 요구되는 취업요건, 희망 직업분야에 진출하기 위한 노력 항목, 취업준비를 못하고 있는 원인 등을 구체적으로 조사하였다.

본 연구결과는 향후 도서관 고용환경 개선을 위한 기초자료 제공은 물론 비정규직 사서의 근무환경 개선에도 기여할 수 있을 것이다.

2. 이론적 배경

2.1 비정규직 취업률 분석 결과

이중문(2012)이 한국교육개발원 취업통계시스템을 통해 분석한 결과를 보면, 2004년부터 2009년까지 6년간의 비정규직의 취업률을 분석한 결과, 4년제 대학의 경우, 문헌정보학전공 졸업자의 비정규직 취업률이 평균 34%로 나타났다으며, 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로

는 평균 12위를 차지하고 있다. 전문대학의 경우, 문헌정보학전공 졸업자의 비정규직 취업률이 평균 37%로 비정규직 취업률이 높은 학과 순위로는 평균 5위를 차지하여 4년제 대학보다 다소 높게 나타났다(<표 1> 참조).

한편 국가도서관통계시스템 도서관통계현황을 통해 2010년 10월 22일 현재의 비정규직 취업률을 분석한 결과 비정규직 취업자 중 여자가 89.0%(1,446명), 남자가 11.0%(179명)로 여자의 비정규직 비율이 높게 나타났다. 하지만 이와 같은 수치는 문헌정보학과의 남녀 비율이 전통적으로 8:2정도가 유지되고 있다는 점에서 통계적으로 의미를 부여하기에는 무리가 있어 보인다(<표 2> 참조).

사서직에 대한 비정규직화가 가속화되는 원인은 많이 있으나 가장 큰 원인은 총액인건비제도에 있다고 할 수 있다. 파이낸셜뉴스 보도에 의하면, 전국공무원노조는 총액인건비제도가 공공부문의 비정규직화를 가속화시키는 주요 원인이라고 하며, 총액인건비제도의 폐지를 주장하고 있다. 지자체들도 지자체의 계속되는 사업수요와 인력 수급을 따라가지 못해 부작용이 초래되는 등 제도개선의 필요성이 제기되고 있

<표 1> 문헌정보학전공 취업자 비정규직 취업률(2004-2009)

연도	4년제 대학		전문대학	
	순위	비정규직 취업률(%)	순위	비정규직 취업률(%)
2004	6	28.3	2	26.8
2005	9	35.0	5	34.2
2006	10	32.2	9	31.6
2007	18	32.3	4	45.8
2008	16	35.5	3	39.2
2009	18	40.7	8	44.4
평균	12	34	5	37

* 본 데이터는 한국교육개발원 교육통계서비스의 '전공별 취업자 현황'을 조사분석한 것임.

〈표 2〉 문헌정보학과 정규직, 비정규직 취업률 남녀 비교(2010년 10월 현재)

구분		국립도서관	공공도서관	대학교서관	학교도서관	전문도서관	계
정규직	남	49(17.9)	672(20.2)	969(45.3)	0(0)	67(30.7)	1,757(29.5)
	여	225(82.1)	2648(79.8)	1169(54.7)	0(0)	151(69.3)	4,193(70.5)
	계	274(100)	3,320(100)	2,138(100)	0(0)	218(100)	5,950(100)
비정규직	남	8(7.3)	93(11.8)	69(10.8)	0(0)	9(9.9)	179(11.0)
	여	101(92.7)	692(88.2)	571(89.2)	0(0)	82(90.1)	1,446(89.0)
	계	109(100)	785(100)	640(100)	0(0)	91(100)	1,625(100)
합계	남	57(14.9)	765(18.6)	1038(37.4)	0(0)	76(24.6)	1,936(25.6)
	여	326(85.1)	3340(81.4)	1740(62.6)	0(0)	233(75.4)	5,639(74.4)
	계	383(100)	4,105(100)	2,778(100)	0(0)	309(100)	7,575(100)

※ 출처: 국가도서관통계시스템, 2013. 문헌정보학전공 취업자 비정규직 취업률. <<http://www.libsta.go.kr/index.do>>.
 ※ 괄호안의 숫자는 %임.

다고 주장하고 있다. 하지만 정부는 아직 미온적 태도를 일관하고 있다(과인낸셜뉴스 2013).

총액인건비제도로 인한 비정규직 양산도 문제이지만, 계약기간 만료로 해고된 비정규직이 새로운(안정된) 일자리를 찾아 '일자리로 되돌아가기'가 쉽지 않다는 점도 큰 문제이다. 실제로 조선일보가 OECD에서 발표한 고용보고서 '일자리로 되돌아가기(Back to Work : Korea)'를 인용하여 보도한 것을 보면, 한국에서는 매년 20~64세 취업자의 2.5~5% 가량이 해고당하고 있다. 해고당한 근로자가 1년 내에 재취업하는 경우는 43%에 불과하고, 이 중 대부분이 질 나쁜 일자리를 얻는 것으로 나타났다. 국외사례에서 근로자가 해고당한 뒤 1년 내 다시 취업하는 비율을 보면, 스웨덴 90%, 핀란드 85%, 뉴질랜드 77%, 덴마크 71%, 미국 70%, 독일 55%, 캐나다 50%, 포르투갈 45%, 한국 43%, 프랑스 40%로 나타나고 있다(조선일보 2013; OECD 2013).

사서직의 경우도 예외가 아니다. 비정규직 사서의 대부분이 1~2년 단위로 계약이 이루어지고 있고, 이로 인해 1~2년 단위로 재취업을 해야 하는 문제를 가지고 있다. 또한 통계청이

발표한 '2013년 3월 경제활동 인구조사'의 근로형태별 부가조사 결과'에 의하면, 지난 1분기 비정규직의 월평균 임금은 141만 2000원, 정규직 근로자의 월평균 임금은 253만3000원으로 비정규직과 정규직 간에 높은 임금 차이를 보이고 있어, 대부분의 정규직 사서도 이와 같은 저임금을 수령하고 있는 것이 현실이다.

2.2 비정규직 문제분석 및 개선방안 모색 선행연구

위와 같은 비정규직 문제 및 사서직 취업의 질적 문제의 심각성을 인식하여 몇몇 연구자들에 의해 비정규직 문제분석이 수행된 바 있다. 선행연구 분석결과, 연구의 방향은 크게 도서관계 전체를 대상으로 비정규직 문제를 제기한 연구, 학교도서관 사서교사 및 사서의 비정규직화 문제, 그리고 사서의 비정규직화가 조직몰입과 직무만족, 직무성과, 직무태도 등에 미치는 영향 등에 대한 연구가 진행되고 있는 것을 알 수 있다.

먼저 도서관계 전체의 비정규직 문제를 지적

한 연구로, 김지홍(2004)은 비정규직의 취업현황을 각종 통계분석자료를 기반으로 분석하고, 사서직 취업문제의 쟁점을 일자리의 부족보다는 일자리의 상당수가 비정규직, 그것도 공공근로 형태의 저임금 및 열악한 근로조건이라고 지적하였다. 이러한 비정규직 사서의 문제를 해결하기 위한 방안으로 그는 유사직종까지 넘나드는 유연한 취업전략, 정규직 사서의 연합과 지원, 학계의 관심, 정책적인 접근 등을 제시하고 있다.

다음으로 학교도서관 사서교사 및 사서의 비정규직 문제를 분석하고 이에 대한 대안을 제시한 연구들로, 김보영(2004)은 학교도서관 안에는 정규직 및 비정규직 사서교사가 있을 뿐만 아니라 통계에 잡히지 않는 일용직 사서교사도 있다는 비정규직 속의 비정규직의 문제점을 지적했다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 정부조직을 포함한 위로부터의 의식개혁과 함께 철저한 자기반성, 그리고 내외부의 힘을 키울 필요가 있다고 주장하였다. 박정숙(2005)은 비정규직 사서들이 인식하고 있는 학교도서관 현장의 문제점과 학교도서관 업무 수행을 위한 그들의 신분적 한계나 능력의 문제가 무엇인지를 밝힘으로써 학교도서관 현장발전에 기여하고자 하였다. 그는 문헌연구와 실증적 연구 그리고 비정규직 사서와의 면담을 통해 밝혀진 문제점과 해결방안을 제시하였다. 먼저, 비정규직 사서가 인식한 학교도서관의 문제는 비정규직 사서의 낮은 능력개발 기회, 학교제도상의 문제점, 도서관 운영상의 문제점 등의 순으로 나타났고, 그는 이러한 문제점을 해결하고 학교도서관을 활성화할 수 있는 방안으로 학교도서관 전담인력 배치 및 정식 사서교사의 필요

성 등을 주장했다. 양재한(2012)은 학교비정규직 사서 고용실태와 근로여건, 이에 따른 갈등요인과 비정규직 사서들의 고용안정을 위한 그들의 활동, 그리고 노동관련 법령을 바탕으로 한 이들의 고용안정 방안을 제시하기도 했다.

한편, 고용형태의 차이가 사서의 직무태도와 성과에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고자 한 연구가 있다(최민정, 이지연 2006). 연구결과, 정규직 사서들이 비정규직 사서의 경우보다 상대적으로 낮은 보상과 근로조건 등으로 인해 자기 업무에 대한 몰입과 만족, 성과가 떨어진다고 하였으며, 정규직 사서와 비정규직 사서의 직무태도와 성과에 영향을 주는 요인이 다름을 밝혀냈다. 이러한 연구결과는 고용형태에 따라 조직몰입과 직무만족, 직무성과, 직무태도 등에 영향을 미친다는 몇몇 선행연구결과를 검증한 연구이기도 하다(박종화 2004; Steers 1977; Glisson and Durick 1988). 이와 유사한 연구로 운영방식과 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도 조사에서 비정규직과 관련된 부분을 보면, 업무결정 참여도와 업무 재량권 측면, 임금, 복지, 고용 측면에서 정규직과 비정규직이 큰 차이가 있는 것으로 나타났다(김수진, 김유승 2012).

3. 연구설계 및 방법론

3.1 표집 방법 및 데이터 수집절차

본 연구에서는 비정규직 사서의 고용실태 현황 및 수요를 조사하기 위하여 설문을 수행하였다. 설문의 조사는 국가도서관, 대학도서관, 공

〈표 3〉 관종별 설문지 배포부수와 회수 부수 및 회수율

조사영역	국가도서관	공공도서관	대학도서관	학교도서관	전문도서관	국가수준 유통기관	유관기관 및 기타	계
배포 부수	5	60	40	90	30	15	15	255
회수 부수	1	50	8	80	27	10	2	178
회수율(%)	20.0	83.3	20.0	88.9	90.0	66.7	13.3	69.8

공도서관, 학교도서관, 전문도서관 등이 포함된 각종 도서관과 한국교육학술정보원(KERIS), 한국과학기술정보연구원(KISTI) 등이 포함된 국가수준 유통기관, 도서관자동화시스템업체, 데이터베이스 구축 및 콘텐츠개발업체, MARC 전문업체 등이 포함된 도서관 유관기관 등을 대상으로 실시하였다.

설문대상은 각종 도서관, 국가수준 정보유통기관, 도서관 유관기관을 대상으로 각각 표본 집단을 선정하였다. 설문지는 총 255부를 배포하였으며, 그 가운데 회수된 설문지는 178부이고, 회수율은 69.8%이다. 각각의 표본 집단별 배포 부수와 회수 부수 및 회수율은 〈표 3〉과 같다.

표본 도서관 및 기관으로 선정된 조사 대상자들에게 설문지를 발송용 봉투와 함께 우편으로 발송하거나 전자우편에 설문지 파일을 첨부하여 발송하였다. 설문지의 표지(cover letter)에는 조사 목적과 조사 대상자가 설문 대상자로 선정되었음을 알리는 간단한 내용을 포함하였다. 설문지가 들어있는 발송용 봉투의 수신지란에는 표본으로 추출된 개인의 소속 기관명과 함께 실명을 기재하여 설문지가 조사 대상에게 정확하게 전달되도록 하였다. 1차 발송은 2013년 4월 15일에 이루어졌으며, 5월 1일부터는 미착분에 대한 2차 발송이 이루어졌다. 2차 발송 역시 전자우편과 함께 사용되었다. 1차 발송분의 경우, 동봉한 발송용 봉투를 사용하여 우편으

로 회수되었고, 2차 발송분의 경우에는 우편과 함께 이메일 첨부 파일로도 회수되었다.

3.2 설문 내용과 문항 구성

본 연구에서 사용되는 설문지의 문항은 선행 연구에서 사용한 설문 항목 등을 참고하여 도서관 및 유관기관 근무자의 실태 파악을 위한 ‘인적사항’, ‘현 직장 근무현황’, ‘비정규직 근무경력’, ‘취업준비도 및 인식’, 4개 영역과 각 영역별 세부 조사내용의 25개 항목을 개발하였다. 영역 및 각 영역별 세부 조사내용은 〈표 4〉와 같다.

첫째, 도서관 현장에 근무하고 있는 현장 사서 및 도서관 유관기관 근무자의 ‘성별’, ‘연령’, ‘최종학력’, ‘전공’, ‘보유자격증’, 정규직 및 비정규직 등의 ‘신분’, ‘직위’, ‘직장의 유형’ 등 8개 항목을 구성하였다.

둘째, 도서관 비정규직 사서의 현황 및 실태를 조사하기 위하여 현재 도서관에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 ‘현재 담당 업무’, ‘직장 채용 유형’, ‘현재 직장의 계약단위’, ‘근무시간대’, ‘현재 직장의 담당 업무량 정도’, ‘현재 직장 입사 전 비정규 사서직의 근무 경력 여부’, ‘비정규 사서직의 근무경력 기간’, ‘첫 직장에 입사 시기’, ‘총 이직 횟수’, ‘이직 이유’, ‘진출 가능 및 진출 희망 분야’, ‘취업준비 시기’,

〈표 4〉 설문지의 내용과 문항 구성

조사 영역	항목수	세부내용	설문 후 도출 효과
인적사항	8	성별	• 설문 응답자의 각종 인적 특성
		연령	
		최종학력	
		전공	
		보유자격증	
		신분(정규직, 비정규직)	
		직위	
		직장 유형	
현 직장 근무현황	5	현재 담당 업무	
		직장 채용 유형	
		현재 직장의 계약단위	
		근무시간대	
		현재 직장의 담당 업무량 정도	
비정규직 근무경력	6	현재 직장 입사 전 비정규직 사서의 근무 경력 여부	• 비정규직 사서의 각종 실태 조사 • 도서관 고용환경 개선을 위한 기초 정보 도출 • 비정규직 사서의 고용환경 개선을 위한 기초 정보 도출 • 문헌정보학과 졸업자에게 제공할 수 있는 취업관련 정보 및 방법 도출
		비정규직 사서의 근무경력 기간	
		비정규직의 총 근무경력 기간	
		첫 직장에 입사 시기	
		총 이직 횟수	
		이직 이유	
취업준비도 및 인식	6	진출 가능 및 진출 희망 분야	
		취업준비 시기	
		취업준비 정도	
		희망 직업분야에서 요구되는 취업요건	
		희망 직업분야에 취업하기 위한 노력	
		취업준비를 못하고 있는 이유	

‘취업준비 정도’, ‘희망 직업분야에서 요구되는 취업요건’, ‘희망 직업분야에 취업하기 위한 노력’, ‘취업준비를 못하고 있는 이유’ 등 17개 항목을 구성하였다.

4. 조사결과 및 분석

4.1 설문 응답자의 인구통계학적 특성

도서관 현장에서 근무하고 있는 사서 및 도서관 유관기관 근무자들을 대상으로 성별, 연

령별, 최종 학력, 문헌정보학 전공 여부, 사서자격증 보유 현황, 신분, 직위, 근무하고 있는 직장 유형 등의 인구통계학적 특성을 조사하였다. 통계를 산출하면서 정규직 및 비정규직에 대한 질문에 응답하지 않은 일부 인원으로 인하여 전체의 합이 반드시 일치하지 않는 경우가 있음을 밝혀둔다.

첫째, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서는 남자 6.7%, 여자 91.6%로 남녀 비율이 1:9로 나타나 비정규직 사서의 여성화 현상이 극심하게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

둘째, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규

직 사서의 연령은 20대가 51.1%, 30대가 34.3%이다. 즉, 20대부터 30대 중반의 분포가 전체의 78.1%로 비정규직 사서의 연령은 주로 20대와 30대 중반에 집중된 것을 알 수 있다. 이것은 문헌정보학을 전공한 졸업자 중 많은 인원이 도서관 현장에 최초 진출 시 정규직보다는 비정규직 신분으로 진출한다는 것을 의미한다.

셋째, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 최종학력은 10명 중 6명 정도(59.5%)가 '대학 학사(4년제)'이고, 2명 정도(19.6%)는 '대학원 석사'로 나타났다. 도서관 유관기관 비정규직 근무자의 최종학력은 '대학 학사(4년제)' 62.2%, '대학원 석사' 27.0%로 나타났다.

넷째, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 문헌정보학 전공 여부를 조사하였고, 그 결과 91.6%의 근무자가 문헌정보학(도서관학)을 전공한 것으로 나타났다.

다섯째, 비정규직 사서의 사서자격증 보유 여부를 조사하였고, 그 결과 2급 정사서 이상이

79.2%나 있는 것으로 나타났고, 준사서는 18%로 나타났다.

여섯째, 비정규직 사서의 직종별 신분을 조사하였고, 그 결과 97.2%의 근무자들이 사서직 신분인 것으로 나타났다. 근무자들의 직종별 분포는 '사서직' 97.2%, '행정직' 2.2%, '기타' 0.6% 등의 순으로 나타났다.

일곱째, 비정규직 사서의 현재 직위를 조사하였고, 그 결과 비정규직 사서는 10명 중 실무자가 9.3명, 관리자는 2.8명으로 비정규직 사서는 도서관 실무업무에 집중되어 있는 것을 알 수 있다.

여덟째, 비정규직 사서의 현재 근무하고 있는 직장의 유형을 조사하였고, 그 결과 이들이 현재 근무하고 있는 직장의 유형은 국립도서관, 공공도서관, 대학도서관, 학교도서관, 전문도서관 등이 포함된 '각종 도서관'이 93.3%(166명)로 매우 높게 나타났고, '국가수준 유통기관'은 5.6%(10명)로 나타났다(<표 5> 참조).

<표 5> 설문 응답자의 인구통계학적 특성

구분	빈도	백분율(%)	
성별 분포	남	12	6.7
	여	163	91.6
	무응답	3	1.7
	합계	178	100.0
연령별 분포	24세 이하	25	14.0
	25~29세	66	37.1
	30~34세	48	27.0
	35~39세	13	7.3
	40~44세	11	6.2
	45~49세	11	6.2
	50~54세	3	1.7
	55~60세	0	0.0
	60세 이상	0	0.0
	무응답	1	0.5
합계	178	100.0	

구분		빈도	백분율(%)
최종 학력 분포	대학원 박사	1	0.6
	대학원 석사	35	19.6
	대학 학사(4년제)	106	59.5
	전문학사(2년제)	17	9.6
	기타	14	7.9
	무응답	5	2.8
	합계	178	100.0
문헌정보학 전공 여부 분포	문헌정보학(도서관학) 전공	163	91.6
	기타 전공	13	7.3
	무응답	2	1.1
	합계	178	100.0
사서자격증 보유 현황	1급 정사서	6	3.4
	2급 정사서	135	75.8
	준사서	32	18.0
	없음	4	2.2
	무응답	1	0.6
	합계	178	100.0
직종별 신분 현황	사서직	173	97.2
	행정직	4	2.2
	기타	0	0.0
	무응답	1	0.6
	합계	178	100.0
직위별 분포	관리자	5	2.8
	실무자	166	93.3
	무응답	7	3.9
	합계	178	100.0
직장 유형별 분포	각종 도서관	166	93.3
	국가수준 유통기관	10	5.6
	도서관 유관기관	0	0
	무응답	2	1.1
	합계	178	100.0

4.2 비정규직 근무경력 실태

4.2.1 비정규직 사서의 근무 경력 여부

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 현재 직장에 입사하기 전 비정규직 사서로 근무한 경력 여부를 조사하였고, 그 결과 '있다'고 응답한 인원이 31명(17.4%), '없

다'는 응답이 13명(7.3%)으로 나타났다. 즉, 응답자 10명 중 7명이 '비정규직 사서로 근무한 경력이 있다'고 응답하고 있어 도서관 현장에 근무하는 사서의 70% 정도가 현재 직장에 입사하기 전에도 다른 도서관 등에서 비정규직 사서의 신분으로 도서관 현장에서 근무하고 있었던 것을 알 수 있다(〈표 6〉 참조).

〈표 6〉 비정규직 사서의 근무 경력 여부 분포

비정규직 사서 근무 경력 여부	빈도	백분율(%)
있다	31	17.4
없다	13	7.3
무응답	134	75.3
합계	178	100.0

4.2.2 비정규직 사서의 근무기간

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 비정규직으로 근무한 기간을 조사하였고, 그 결과 '무응답 145명(81.5%), '1년~2년 미만' 및 '2년~3년 미만'이 각각 9명(5.1%), '5년 이상' 7명(3.9%), '1년 미만' 및 '4년~5년 미만'이 각각 4명(2.2%) 등의 순으로 나타났다.

설문에 응답한 33명을 100%로 환산하면 '1년 이상 3년 미만'에 해당 하는 근무기간이 18명으로 54.5%이다. 즉, 우리나라 비정규직 사서의 10명 중 5명 이상은 현재 근무하고 있는 기관에서 '1년 이상 3년 미만'의 기간으로 근무하고 있는 것으로 조사되었다(〈표 7〉 참조).

4.2.3 비정규직 사서의 근무경력

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 이전 경력을 포함한 비정규직

의 총 근무경력을 조사하였고, 그 결과 '5년 이상' 57명(32.0%), '1년 미만' 및 '1년~2년 미만'이 각각 28명(15.7%), '2년~3년 미만' 24명(13.5%), '3년~4년 미만' 및 '4년~5년 미만'이 각각 15명(8.4%) 등의 순으로 나타났다(〈표 8〉 참조).

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서는 이전 경력을 포함하여 현재까지 2년 미만이 31.4%, 5년 이상이 32.0%로 나타나고 있다. 즉, 도서관 현장에 근무하는 비정규직 사서의 비정규직 총 근무기간은 10명 중 3명이 '2년 미만' 및 '5년 이상'이고, '2년~5년 미만'이 4명 정도로 나타나고 있다.

4.2.4 비정규직 사서의 첫 직장 입사 시기

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서를 대상으로 첫 직장에 입사한 시기를 조사하였고, 그 결과 '졸업 후 0~1년' 101명(56.7%), '졸업 후

〈표 7〉 비정규직 사서의 근무기간별 분포

비정규직 사서 근무 기간	빈도	백분율(%)
1년 미만	4	2.2
1년~2년 미만	9	5.1
2년~3년 미만	9	5.1
4년~5년 미만	4	2.2
5년 이상	7	3.9
무응답	145	81.5
합계	178	100.0

〈표 8〉 비정규직 사서의 근무경력 분포

비정규직 사서 근무 경력	빈도	백분율(%)
1년 미만	28	15.7
1년~2년 미만	28	15.7
2년~3년 미만	24	13.5
3년~4년 미만	15	8.4
4년~5년 미만	15	8.4
5년 이상	57	32.0
무응답	11	6.2
합계	178	100.0

1~2년' 25명(14.0%), '졸업 이전' 21명(11.8%), '졸업 후 5년 이상' 14명(7.9%), '무응답' 9명(5.1%), '졸업 후 2~3년' 4명(2.2%), '졸업 후 3~4년' 3명(1.7%), '졸업 후 4~5년' 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 10명 중 7명 정도가 '졸업 후 1년 이내'에 첫 직장에 입사하고 있으며, '졸업 후 2년' 이내에는 10명 중 8.3명이 첫 직장에 입사한 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 대부분이 '졸업 후 2년 이내'에 첫 직장에 입사하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 9〉 참조).

4.2.5 비정규직 사서의 이직 횟수

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서를 대상으로 직장 이직 횟수를 조사하였고, 그 결과 '없음' 59명(33.1%), '1회' 40명(22.5%), '2회' 30명(16.9%), '3회' 23명(12.9%), '4회' 및 '무응답'이 각각 9명(5.1%), '5회 이상' 8명(4.5%) 등의 순으로 나타났다(〈표 10〉 참조).

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 10명 중 5.2명 정도가 '3회 이하'로 이직하고 있으며, '이직이 없음'도 10명 중 3.3명으로 조사되었다. 즉, 도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서들의 이직횟수에는 차이가 있으나 상당수가 이직을 하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 9〉 비정규직 사서의 첫 직장 입사시기 분포

입사 시기	빈도	백분율(%)
졸업 이전	21	11.8
졸업 후 0~1년	101	56.7
졸업 후 1~2년	25	14.0
졸업 후 2~3년	4	2.2
졸업 후 3~4년	3	1.7
졸업 후 4~5년	1	0.6
졸업 후 5년 이상	14	7.9
무응답	9	5.1
합계	178	100.0

〈표 10〉 비정규직 사서의 이직 횟수 분포

이직 횟수	빈도	백분율(%)
없음	59	33.1
1회	40	22.5
2회	30	16.9
3회	23	12.9
4회	9	5.1
5회 이상	8	4.5
무응답	9	5.1
합계	178	100.0

〈표 11〉 비정규직 사서의 이직 이유 분포

이직 이유	빈도	백분율(%)
계약기간이 만료되어서	70	39.3
적성에 맞지 않아서	7	3.9
급여가 적어서	7	3.9
담당 업무가 마음에 안 들어서	3	1.7
동료 직원과의 갈등	1	0.6
기타	20	11.2
무응답	70	39.3
합계	178	100.0

4.2.6 비정규직 사서의 이직 이유

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 직장을 이직하는 이유를 조사하였고, 그 결과 '계약기간이 만료되어서' 및 '무응답'이 각각 70명(39.3%), '기타' 20명(11.2%), '적성에 맞지 않아서' 및 '급여가 적어서'가 각각 7명(3.9%), '담당 업무가 마음에 안 들어서' 3명(1.7%), '동료 직원과의 갈등' 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

본 항목에 응답한 비정규직 사서의 10명 중 6.5명은 계약기간 만료의 이유로 이직을 하고 있으며, 1.3명은 적성에 맞지 않거나 급여가 적은 이유로 이직을 하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 상당수가 계약기간의 제한 때문에 이직을

하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 11〉 참조).

4.3 비정규직 근무경력 실태

4.3.1 비정규직 사서의 현재 직장에서의 담당 업무

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 현재 직장에서 담당하고 있는 업무를 조사하였고, 그 결과 '정규직과 동일한 독립 업무' 123명(69.1%), '정규직의 보조업무' 40명(22.5%), '무응답' 10명(5.6%), '기타' 4명(2.2%), '정규직이 기피하는 업무' 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서 10명 중 7명 정도가 정규직과 동일한 업

무를 수행하고 있고, 2명 정도가 '정규직의 업무를 보조'하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에 근무하는 비정규직 사서는 신분은 비정규직이지만 상당수가 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 12〉 참조).

4.3.2 비정규직 사서의 채용 유형

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 현재 직장의 채용 유형을 조사하였고, 그 결과 '근무하고 있는 직장이 직접 채용 계약' 151명(84.8%), '인력파견회사에서 파견한 근로자' 13명(7.3%), '무응답' 9명(5.1%), '기타' 5명(2.8%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서의 10명 중 8명 정도가 근무하고 있는 직장에서 직접 고용하는 방식으로 채용된 것을 알 수 있다(〈표 13〉 참조).

4.3.3 비정규직 사서의 계약단위

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서를 대상으로 현재 직장의 계약 기간을 조사하였고, 그 결과 '1년~2년 미만' 74명(41.6%), '원할 때까지' 45명(25.3%), '6개월~1년 미만' 27명(15.2%), '무응답' 12명(6.7%), '2년 이상' 10명(5.6%), '6개월 미만' 9명(5.1%), '1개월 단위 이하' 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 10명 중 6명은 계약기간이 '2년 미만'이고, 3명 정도는 '원할 때까지' 근무가 가능한 것으로 나타났다. 즉, 2년 미만의 근무기간은 도서관의 입장에서는 업무의 연속성을 유지하기 어려워 도서관에서 제공하는 서비스의 질적 저하 문제가 발생할 수 있으며, 비정규직 사서의 입장에서는 심각한 고용불안이 나타난다(〈표 14〉 참조).

〈표 12〉 비정규직 사서의 현재 직장에서의 담당 업무

담당 업무	빈도	백분율(%)
정규직과 동일한 독립 업무	123	69.1
정규직의 보조업무	40	22.5
정규직이 기피하는 업무	1	0.6
기타	4	2.2
무응답	10	5.6
합계	178	100.0

〈표 13〉 비정규직 사서의 채용 유형

채용 유형	빈도	백분율(%)
근무하고 있는 직장이 직접 채용 계약	151	84.8
인력파견회사에서 파견한 근로자	13	7.3
기타	5	2.8
무응답	9	5.1
합계	178	100.0

〈표 14〉 비정규직 사서의 계약 단위 분포

계약 단위	빈도	백분율(%)
1개월 단위 이하	1	0.6
6개월 미만	9	5.1
6개월~1년 미만	27	15.2
1년~2년 미만	74	41.6
2년 이상	10	5.6
원할 때 까지	45	25.3
무응답	12	6.7
합계	178	100.0

4.3.4 비정규직 사서의 근무시간

도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서를 대상으로 현재 직장에서의 근무시간을 조사하였고, 그 결과 '평일 오전 9시부터 8시간' 131명(73.6%), '기타' 32명(18.0%), '무응답' 9명(5.1%), '평일 4시간' 6명(3.4%) 등의 순으로 나타났다.

즉, 도서관 현장에서 근무하는 비정규직 사서의 상당수가 정규직과 동일한 근무시간대에 근무를 하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 15〉 참조).

4.3.5 비정규직 사서의 담당 업무량 정도

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 담당하고 있는 업무량의 정도를 조사하였고, 그 결과 '보통이다' 95명(53.4%), '많다' 46명(25.8%), '매우 많다' 24명(13.5%),

'무응답' 12명(6.7%), '적다' 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 10명 중 5.3명은 담당하고 있는 업무가 '보통'이며, 10명 중 4.3명은 담당하고 있는 업무가 매우 많거나 많다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간대에 동일한 업무를 수행하면서 그 업무량은 적당하거나 많다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

따라서 이러한 임금 차별 해소를 위해 같은 가치를 지닌 노동에 대해서는 정규직과 비정규직 간 임금의 차별을 두지 않는다는 원칙 즉, '동일노동 동일임금'제도의 도입이 요구된다(〈표 16〉 참조).

〈표 15〉 비정규직 사서의 근무시간별 분포

근무 시간	빈도	백분율(%)
평일 오전 9시부터 8시간	131	73.6
평일 4시간	6	3.4
야간근무 전담(오후 2시~오후 10시 까지 등)	0	0.0
토, 일요일 및 공휴일 전담	0	0.0
기타	32	18.0
무응답	9	5.1
합계	178	100.0

〈표 16〉 비정규직 사서의 담당 업무량 정도

업무량 정도	빈도	백분율(%)
매우 많다	24	13.5
많다	46	25.8
보통이다	95	53.4
적다	1	0.6
무응답	12	6.7
합계	178	100.0

4.4 취업 준비정도 및 취업전망 인식

4.4.1 비정규직 사서의 문헌정보학 전공자 진출분야 및 희망분야

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서들이 인식하고 있는 문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 분야와 본인이 희망하고 있는 분야를 복수 응답하는 방법으로 각각 조사하였다. 그 결과 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들이 인식하고 있는 문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 분야별 분포는 총 응답자 2,365명 중 '공공도서관' 및 '학교도서관'이 각각 159명(6.7%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '국가도서관' 158명(6.7%), '대학도서관' 157명(6.6%), '연구소 자료실 등이 포함된 전문도서관' 147명(6.2%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서가 진출을 희망하는 분야별 분포는 총 490명 중 '대학도서관'이 114명(23.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '국가도서관' 100명(20.4%), '공공도서관' 72명(14.7%), 연구소 자료실 등이 포함된 '전문도서관' 59명(12.0%), '학교도서관' 41명(8.4%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서가 인식하고 있는 문헌정보학 전공자가 진출할

수 있는 분야는 '국가도서관', '공공도서관', '대학도서관', '학교도서관' 등이 포함된 각종 도서관 및 도서관 유관기관이 골고루 분포하고 있는 것으로 나타났다. 반면 본인이 진출을 희망하는 분야는 '대학도서관'을 비롯하여 '국가도서관', '공공도서관', 연구소자료실 등이 포함된 '전문도서관', '학교도서관' 등 각종 도서관에 진출을 희망한다는 응답이 대부분(78.8%)이고, 해당 영역의 백분율도 대부분 80% 이상으로 나타났다.

4.4.2 비정규직 사서의 희망 직장 취업을 위한 취업 준비 시기

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 이들이 희망 직장에 취업하기 위하여 취업준비를 하는 시기를 조사하였다. 그 결과 '졸업 후' 및 '대학 4학년'이 각각 55명(30.9%), '대학 2학년' 25명(14.0%), '대학 3학년' 20명(11.2%), '무응답' 13명(7.3%), '대학 1학년' 10명(5.6%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서 10명 중 6.2명은 '대학 4학년' 또는 '졸업 후'에 희망하는 직장에 취업하기 위하여 취업준비를 하는 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서는 본인이 희망하는

직장에 취직하기 위해 상당수가 재학 중에 취업준비를 하였으나 그 뜻을 이루지 못하고 졸업 후에도 희망하는 직장에 취직하기 위해 지속적으로 취업준비를 하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 17〉 참조).

4.4.3 비정규직 사서의 희망 직장 취업을 위한 취업 준비 정도

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 진출하고자 하는 직장에 취업하기 위한 취업준비 정도를 조사하였고, 그 결과 '보통이다' 67명(37.6%), '충분하지 못하다' 54명(30.3%), '충분하다' 및 '매우 충분하지 못하다'가 각각 16명(9.0%), '무응답' 12명(6.7%), '매우 충분하다' 7명(3.9%), '전혀 하지 않았다' 6

명(3.4%) 등의 순으로 나타났다.

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 10명 중 4명 정도는 희망하고 있는 직장에 취업을 위한 준비 정도가 '충분하지 못하다' 또는 '매우 충분하지 못하다'고 응답하였으며, 3명 정도는 '보통이다', 1.3명은 '충분하다' 또는 '매우 충분하다'고 응답하였다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서들의 상당수는 희망하는 직장에 취업하기 위한 준비 정도를 보통 또는 충분하지 못하다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 18〉 참조).

4.4.4 비정규직 사서의 희망 직업분야에 요구되는 취업요건

도서관 현장에 근무하는 비정규직 사서를 대

〈표 17〉 비정규직 사서의 희망 직장 취업을 위한 취업 준비 시기

취업준비 시기	빈도	백분율(%)
대학 1학년	10	5.6
대학 2학년	25	14.0
대학 3학년	20	11.2
대학 4학년	55	30.9
졸업 후	55	30.9
무응답	13	7.3
합계	178	100.0

〈표 18〉 비정규직 사서의 희망 직장 취업을 위한 취업 준비 정도

취업준비 정도	빈도	백분율(%)
매우 충분하다	7	3.9
충분하다	16	9.0
보통이다	67	37.6
충분하지 못하다	54	30.3
매우 충분하지 못하다	16	9.0
전혀 하지 않았다	6	3.4
무응답	12	6.7
합계	178	100.0

상으로 희망하는 직업분야에 취업하기 위해 요구되는 요건을 우선순위로 5가지를 선택하는 방법으로 조사하였고, 그 결과 '각종 자격증 취득' 146명(21.3%), '경력관리' 138명(20.1%), '어학능력' 127명(18.5%), '인턴이나 실습' 115명(16.7%), '학업성적' 107명(15.6%), '봉사(사회기여)활동' 30명(4.4%), '기타' 20명(2.9%), '별다른 준비 없음' 3명(0.4%), '종교' 1명(0.1%) 등의 순으로 나타났으며, 상술한 상위 5가지의 해당 영역 비율은 모두 60% 이상을 차지하고 있다.

즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서 10명 중 8명에 가까운 인원은 본인이 희망하는 직업분야에 취업하기 위해서는 '각종 자격증 취득', '경력관리', '어학능력', '인턴이나 실습' 등의 요건이 요구된다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 19〉 참조).

4.4.5 비정규직 사서의 희망 직업분야에 진출하기 위한 노력 항목

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 희망하는 직업분야에 진출하기 위하여 노력하고 있는 항목을 모두 선택하도록 하

는 방법으로 조사하였다. 그 결과 '각종 자격증 취득' 및 '경력관리'가 각각 119건(25.5%), '어학준비' 98건(21.0%), '면접 준비' 47건(10.1%), '인턴근무' 26건(5.6%), '별다른 준비 없음' 23건(4.9%), '봉사(사회기여)활동' 22건(4.7%), '기타' 11건(2.4%), '종교' 1건(0.2%) 등의 순으로 나타났고, 상술한 '각종 자격증 취득', '경력관리', '어학준비' 등의 상위 3가지는 해당 영역의 비율도 55%~70% 정도를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

즉, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들은 본인이 희망하고 있는 직업분야에 진출하기 위해 '각종 자격증 취득', '경력관리', '어학준비' 등에 집중하여 노력하고 있는 것을 알 수 있다(〈표 20〉 참조).

4.4.6 비정규직 사서의 취업준비를 못하고 있는 원인

도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서들을 대상으로 설문에서 제시하고 있는 취업준비를 못하는 이유에 해당하는 모든 항목을 선택하도록 하는 방법으로 조사하였고, 그 결과

〈표 19〉 비정규직 사서의 희망 직업분야에 요구되는 취업요건

취업 요건	빈도	백분율(%)	해당영역 백분율
학업성적	107	15.6	60.1
어학능력	127	18.5	71.3
각종 자격증 취득	146	21.3	82.0
인턴이나 실습	115	16.7	64.6
경력관리	138	20.1	77.5
봉사(사회기여)활동	30	4.4	16.9
종교	1	0.1	0.6
별다른 준비 없음	3	0.4	1.7
기타	20	2.9	11.2
합계	687	100.0	-

〈표 20〉 비정규직 사서의 희망 직업분야에 진출하기 위한 노력 항목

취업준비 항목	빈도	백분율(%)	해당영역 백분율
어학준비	98	21.0	55.1
각종 자격증 취득	119	25.5	66.9
인턴근무	26	5.6	14.6
경력관리	119	25.5	66.9
면접준비	47	10.1	26.4
봉사(사회기여)활동	22	4.7	12.4
종교	1	0.2	0.6
별다른 준비 없음	23	4.9	12.9
기타	11	2.4	6.2
합계	466	100.0	-

〈표 21〉 비정규직 사서의 취업준비를 못하고 있는 원인

취업준비 미흡 이유	빈도	백분율(%)	해당영역 백분율
취업정보가 없어서	35	27.3	19.7
적성에 맞지 않아서	7	5.5	3.9
상급학교에 진학하기 위해서	10	7.8	5.6
원하는 직장을 정하지 못했기 때문	26	20.3	14.6
시간이 없어서	38	29.7	21.3
기타	12	9.4	6.7
합계	128	100.0	-

‘시간이 없어서’ 38건(29.7%), ‘취업정보가 없어서’ 35건(27.3%), ‘원하는 직장을 정하지 못했기 때문’ 26건(20.3%), ‘기타’ 12건(9.4%), ‘상급학교에 진학하기 위해서’ 10건(7.8%), ‘적성에 맞지 않아서’ 7건(5.5%) 등의 순으로 나타났다(〈표 21〉 참조).

상술한 ‘시간이 없어서’, ‘취업정보가 없어서’, ‘원하는 직장을 정하지 못했기 때문’ 등 상위 3가지는 전체 응답 건수의 77.3%에 이르고 있으나 해당 영역의 비율은 15%~22% 정도로 높지 않게 나타났다. 이러한 원인은 ‘무응답’ 건수가 모두 동일하게 94건(52.8%)으로 높아 상대적으로 해당 영역의 비율이 낮은 것으로

보인다.

즉, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들은 취업준비를 할 시간이 없고, 취업 정보가 없으며, 원하는 직장을 정하지 못했기 때문에 취업준비를 못하고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 도서관협회를 비롯한 각종 관중별 도서관협의회에서는 해당 기관의 홈페이지에 각종 취업정보를 제공할 수 있는 사이트를 개설하는 것을 포함한 다양한 방법으로 문헌정보학과 졸업예정자 및 졸업자들이 정확한 취업정보를 수집할 수 있는 정보를 제공할 수 있도록 노력하여야 한다.

5. 결론 및 제언

5.1 논의사항 및 결론

본 연구에서는 비정규직 사서의 고용실태 현황 및 수요를 조사하기 위하여 국가도서관, 대학도서관, 공공도서관, 학교도서관, 전문도서관 등의 각종 도서관과 국가수준 유통기관, 도서관 유관기관 등을 대상으로 인적사항, 현 직장 근무 현황, 비정규직 근무경력, 그리고 취업준비 정도 및 취업전망 인식 등 4개 영역의 총 25개 항목에 대해 설문을 수행하였다.

응답된 설문을 바탕으로 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직의 도서관 및 유관기관 고용실태에 대한 현황 및 수요를 조사한 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 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 기간 동안 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 이들이 이전 직장과의 근무기간을 포함한 비정규직으로 근무한 총 근무기간은 1년부터 5년 이상까지 고루 분포되어 있지만 5년 이상이 32.0%로 나타나 비정규직 신분의 고착화 현상이 심각한 것을 알 수 있다.

둘째, 도서관 현장에 근무하는 비정규직 사서는 정규직과 동일한 근무시간(73.6%)에 근무하면서 정규직과 동일한 독립업무(69.1%)나 정규직의 보조업무(22.5%)를 수행하고 있으며, 이들은 수행하고 있는 업무량은 보통(53.4%) 또는 많다(39.3%)고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 즉, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규

직 사서는 정규직과 동일한 근무시간대에 동일한 업무를 수행하면서 그 업무량은 적당(보통)하거나 많다고 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

셋째, 도서관 현장에 근무하고 있는 비정규직 사서의 고용형태는 대부분 근무하고 있는 직장에서 직접 채용하여 계약하고 있었으며, 계약 단위는 2년 미만(61.5%)과 원할 때까지(25.3%)에 집중되어 있는 것으로 나타났다. 즉, 도서관의 입장에서는 도서관업무의 연속성을 유지하기 어려워 서비스의 질적 저하 문제가 발생할 수 있으며, 비정규직 사서의 입장에서는 심각한 고용불안이 나타날 수 있다.

넷째, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들은 대부분 졸업 후 2년 이내에(70.7%)에 첫 직장에 입사하고 있으며, 이들은 계약기간의 만료로 인해 절반정도(52.3%)가 3회 이하로 이직하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들은 문헌정보학 전공자가 진출할 수 있는 분야는 각종 도서관 및 유관기관의 전반에 걸쳐 진출할 수 있다고 응답하고 있지만 본인이 진출을 희망하는 분야는 대학도서관(23.3%), 국가도서관(20.4%), 공공도서관(14.7%), 전문도서관(12.0%) 등으로 나타났다.

여섯째, 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서들은 원하는 직장에 취직하기 위해 대학 4학년부터 졸업 시까지(61.8%) 준비하였지만 그 뜻을 이루지 못하고 졸업 후에도 희망하는 직장에 취직하기 위해 각종 자격증 취득, 경력관리, 어학능력 등을 갖추기 위해서 노력하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 시간의 부족(29.7%), 취업정보 부재(27.3%) 등의 이유로 취업준비 정도는 보통(37.6%) 또는 충분하지

못하다(39.3%)고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

5.2 향후 연구 및 정책 제언

본 연구는 도서관 현장에서 근무하고 있는 비정규직 사서를 대상으로 최초로 수행된 연구로서 비정규직 사서의 현실을 조심히 살펴 언급하고 이에 대한 보다 심층적인 연구를 제안함과 동시에 예비사서의 진로를 개선하고자 하는 목적으로 몇 가지 정책적인 대안을 제안하고자 한다.

위의 연구결과에서 나타나듯이 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 기간 동안 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 이들이 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. 업무내용면에서도 정규직과 비정규직 사서는 수행하고 있는 업무가 거의 동일한 것을 확인할 수 있었다.

국가적인 인력운영방안으로서의 계약직은 피할 수 없는 인력구조라고 할 수 있다. 따라서 현재의 체제를 인정하면서 근로조건을 개선하는 방안을 다음과 같이 제안할 수 있다. 이 제안을 바탕으로 세부적인 후속연구가 진행되기를 기대한다.

첫째, 정규직과 비정규직 사서직 사이의 차별 해소를 위해 '동일노동 동일임금'제도 도입이 필요하다. 동일노동 동일임금은 같은 가치

를 지닌 노동에 대해서는 정규직과 비정규직 간 임금의 차별을 두지 않는다는 원칙으로 근로기준법에 명시를 요구받고 있다. 그러나 도서관에는 여러 관종이 있고, 직급, 직책이 있고, 이러한 차이는 곧 업무와 임금의 차이가 있기 때문에 동일노동 동일임금 적용 시 비정규직 사서의 담당업무, 근무연수 등을 고려한 표준화된 임금체계에 대한 후속 연구가 진행되어야 할 것으로 판단된다.

둘째, 현재 비정규직법은 근무기간을 2년 이하로 제한하고 있기 때문에 계약기간 만료 후 직장을 잃게 되는 등의 사회적 제약점이 있다. 도서관 비정규직 사서가 이러한 법적 사회적 제약을 개선할 수 있는 방안으로 '전문계약직'을 제안한다. 2002년 7월 13일 개정된 '계약직공무원 규정'에 의하면, "전문계약직 공무원은 특수 분야에 대한 전문적 지식이나 기술 등이 요구되는 직위의 업무를 수행하기 위하여 채용되는 계약직공무원"을 지칭하고 있다. 따라서 본 연구에 조사된 바와 같이 도서관 비정규직 사서의 20% 이상을 차지하고 있는 석사학위 보유자를 전문직제의 범주에 포함시킬 경우 전문직으로서의 계약기간과 임금단가를 적용받을 수 있고 2년 이하의 계약기간 제한을 받지 않는 비정규직으로 채용될 수 있을 것으로 판단된다.

셋째, 학교도서관 비정규직 사서의 경우 1년 이하의 계약, 1년 계약 후 재계약 불허 등의 관행으로 사서직의 직업 환경이 매우 열악한 상황이다. 이를 위한 개선방안으로 당국에서는 지자체와 교육청에 대한 행정지도를 통하여 현재 대학도서관에서 운영하고 있는 2년 이하의 계약체계 반영 및 석사학위 이상을 보유하고 있는 사서의 경우는 전문계약직으로 채용하도록 하

여야 한다. 이를 통하여 학교도서관 비정규직 사서를 현재와 같이 불합리하게 운영하고 있는 상황을 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 현재 지자체와 교육청이 비정기 사업 기금으로 사서를 채용하는 예산체계를 정규예산으로 예산 항목을 변경하는 등의 선행 조치가 이행되어야 한다.

넷째, 공무원충정원제 혹은 총액임금제로 묶여서 도서관이 신축되어도 신규사서 채용이 어려워 비정규직사서를 채용하게 될 경우 처우개

선비의 지원이 필요하다. 이러한 사례는 보육교사나 요양보호사들과 같이 급여 외에 처우개선비를 정부지원금으로 조달하는 경우를 들 수 있다.

다섯째, 전술한 제안들을 종합적으로 고려하면서, 도서관계와 전문직단체는 시민사회, 노동계, 공무원 노동조합 등과 연대하거나 협력을 구하여 공공도서관, 대학도서관, 학교도서관 등에 비정규직으로 근무하고 있는 사서직의 문제점을 설파하고 정규직화를 촉구해야 한다.

참 고 문 헌

- 국가도서관통계시스템. 2013. 문헌정보학전공 취업자 비정규직 취업률. [online]. [cited 2013.6.7]. <<http://www.libsta.go.kr/index.do>>.
- 국회법률지식정보시스템. [online]. [cited 2013.6.20]. <http://likms.assembly.go.kr/law/jsp/pop/LawJoSrchMain.jsp?LAW_ID=B0171&PROM_NO=23551&PROM_DT=20120126&HanChk=N>.
- 김경미. 2001. 『대학도서관의 비정규직 고용에 관한 연구』. 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 김보영. 2004. 비정규직 사서교사의 일상과 사회의 의식개혁. 『圖書館文化』, 45(5): 24-29.
- 김수진, 김유승. 2012. 운영방식과 고용형태에 따른 공공도서관 사서의 직무만족도에 관한 연구. 『한국비블리아학회』, 23(4): 261-282.
- 김지홍. 2004. 비정규직 사서의 취업현황과 해결방안. 『圖書館文化』, 45(5): 30-42.
- 김춘진. 2009. 2009 국정감사 교육과학기술부 교육분야 질의서. [online]. [cited 2013.5.4]. <<http://www.cjkorea.org/zbxe/54415>>.
- 도서관운동연구회 편집팀. 1999. 긴급진단! 대학도서관의 조직개편. 『도서관운동』, 5(2): 23-24.
- 민주당 김춘진의원 홈페이지. 2013. 국정감사 자료. [online]. [cited 2013.5.4]. <<http://www.cjkorea.org>>.
- 박정숙. 2005. 『비정규직 사서가 인식한 학교도서관 현장문제 연구』. 석사학위논문. 경기대학교 교육대학원.
- 박종화. 2004. 『고용형태가 직무몰입과 직무만족에 미치는 영향』. 석사학위논문. 성균관대

- 학교 대학원, 경영학과.
- 양재한. 2012. 경상남도 학교비정규직 사서 고용안정에 관한 고찰. 『한국도서관·정보학회지』, 43(3): 217-237.
- 이종문. 2012. 문헌정보학전공 졸업자의 취업실태 분석 연구: K대학교를 중심으로. 『한국비블리아학회지』, 23(4): 125-139.
- 조선일보. 2013. 한국근로자 年113만명 '강제해고' 1年内 재취업하는 비율 43% 남짓. 5월 14일 A12면.
- 최민정, 이지연. 2006. 고용형태에 따른 사서의 직무태도와 성과에 관한 연구. 『한국정보관리학회 학술대회 논문집』, 13: 101-108.
- 파인앤설뉴스. 2013. 정부-지자체, 총액인건비제 논란 재연. 5월 24일.
- 통계청. 2013. 2013년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. [online]. [cited 2013.5.4]. <http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/1/index.board?bmode=download&bSeq=&aSeq=305956&ord=2>.
- Glisson, C. and M. Durick. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organization Commitment in Human Service Organization." *Administrative Science Quarterly*, 33(1): 61-81.
- OECD. 2013. *Korea Should Boost Support for Laid-off Workers*. Paris: OECD.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 45-56.