

**사서의 지위 향상과  
처우 개선을 위한  
토론회**

**발제문**

신민경, 동대문구답십리도서관 사서

[사서의 지위 향상 및 처우 개선 관련 현황과 발전 과제

: 서울특별시 자치구 위탁 공공도서관을 중심으로]

## 사서의 지위 향상 및 처우 개선 관련 현황과 발전 과제

: 서울특별시 자치구 위탁 공공도서관을 중심으로

### 1. 시작하는 글

이번 토론회는 서울특별시 자치구에서 설립한 공공도서관에서 근무하는 사서들의 고충과 애로사항을 듣고 사서의 지위 향상과 처우 개선을 위한 실질적 방안을 모색하기 위해 마련된 자리입니다.

지금까지 시민들의 지속적인 관심과 사랑 속에 공공도서관은 도서관 수와 장서 수, 이용자 수 모두 꾸준한 증가세를 보이며 양적인 성장을 이뤄가고 있습니다.

그러나 공공도서관의 이와 같은 양적 성장에도 불구하고 공공 도서관의 구성원이자 지식정보사회에서 시민의 삶의 질 향상에 필요한 다양한 정보 서비스를 제공하는데 중추적인 역할을 담당하고 있는 사서의 사회적 지위 및 처우는 이에 미치지 못하고 있으며, 이를 개선하기 위한 우리 사회의 관심과 지원 역시 미흡한 실정입니다.

공공도서관 운영은 『공공서비스 제공』을 목적으로 하고 있기 때문에 사서의 지위 향상과 처우 개선은 곧 공공서비스 향상과 직결되어 있습니다.

현재 공공도서관에서 근무하고 있는 사서들은 자료의 수집과 정리, 보존과 같은 기본적인 역할 외에도 시민들의 원활한 정보이용과 문화활동, 독서활동, 평생교육을 지원하는 등 생애 전반에 필요한 맞춤형 서비스를 제공 하고 있습니다. 또한 4차 산업혁명 시대에 요구되는 디지털 정보의 제공과 이에 대한 활용 교육 등 시대 변화에 따라 요구되는 다양한 도서관 서비스를 시민들에게 제공하고 있습니다.



신민경

동대문구답십리도서관 사서



기술 발전과 도서관 서비스에 대한 사회적 기대와 요구가 가속화 되고 있는 상황에서 이를 제공하는 핵심 인력인 사서의 사회적 지위 향상과 처우 개선은 공공도서관의 양적인 성장에 비례한 공공서비스의 질적 성장과 발전을 위해 반드시 필요한 일입니다.

이를 위해 서울특별시 25개 자치구 공공도서관 사서들의 인력 구성과 근무 환경, 보수 등에 대한 문제점을 진단하고 이를 해결하기 위한 법적·제도적 기반 마련과 구체적인 정책 대안을 논의함으로써 사서들의 전문성 제고 및 근무 환경 개선, 직업적 사명감 고취 그리고 공공서비스의 질적인 향상을 도모할 수 있는 첫 걸음이 될 것으로 기대합니다.

## 2. 서울특별시 자치구 공공도서관 현황 및 당면과제

### 가. 인력 구성

2023년 국가도서관 통계 기준 서울특별시 자치구 공공도서관에는 전체 1,504명의 사서가 근무하고 있습니다. 이 중 정규직은 1,028명, 비정규직은 476명으로 서울특별시 자치구 공공도서관의 비정규직 사서 인력은 전체의 31.6%를 차지하고 있습니다. 이처럼 30%이상의 높은 비정규직 사서 비율은 도서관 현장에서 근무하고 있는 사서의 근로 연속성과 안정성을 떨어 뜨리고 사서의 전문성 제고 기회와 서비스 향상에 대한 기대를 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있습니다.

### 나. 근무 환경

#### 1) 근무인력부족과 이로 인한 일·가정 양립의 어려움

대다수 도서관의 평일 운영시간은 오전 9시부터 오후 10시, 주말은 오전 9시부터 오후 6시까지입니다. 평일 오후 6시 이후에는 도서관의 안정적인 운영을 위해 직원들이 초과근무를 해야 하고, 토요일과 일요일은 교대로 하루씩 필수 근무를 해야만 도서관 운영이 가능한 상황입니다.

특히, 전체 인력의 절반이 교대로 근무하는 도서관 주말 운영의 경우 이용자가 평일보다 많기 때문에 근무 인력이 부족한 상태로 불안정한 도서관 운영을 이어나갈 수밖에 없습니다.

또한 자료의 대출과 반납, 서가정리, 참고봉사 등 자료실 운영에 필요한 기본적인 업무 외에 주말과 야간에 진행되는 문화 프로그램 운영, 지역 축제 및 야외 행사 지원 등 공공도서관의 기능과 역할 확대에 따른 다양한 업무를 병행해 수행하고 있습니다. 이러한 과정에서 부족한 인력 공백을 메우기 위해 대부분의 사서들이 수시 연장 근로와 주말 근로를 하게 되면서 일·가정 양립이 강조되는 시대에 정작 사서들의 일·가정 양립은 이루어지지 못하고 있는 현실입니다.

## 2) 업무 및 휴게 공간의 문제

다수의 공공도서관에서 사서들이 별도의 사무공간이 아닌 모두에게 개방된 자료실 내에서 민원인을 응대하며 사무를 보는 경우가 많기 때문에 일상적인 업무 수행과정에서의 통화나 행위 모두가 이용자에 노출되어 있습니다.

이처럼 업무 공간과 휴게 공간이 분리되지 않고, 휴게 또는 민원 응대를 위한 편의시설이 부족한 근무 환경은 도서관 현장에서 근무하는 사서들의 업무 만족도를 떨어뜨리고 도서관 서비스의 질을 저하시키는 요인이 되고 있습니다.

## 다. 역량 강화 및 전문성 교육

도서관 서비스의 질적 향상을 위해서는 사서의 역량 및 전문성 강화를 위한 교육이 필수적입니다. 도서관법 제7조에는 “도서관은 국민에게 필요한 도서관 자료를 수집·정리·보존·제공하고 정보 이용·교양 습득·학습 활동·조사연구·평생 학습·독서문화진흥 등에 기여하여야 한다”라고 규정되어 있습니다.

그러나 부족한 근무인력으로 도서관 서비스를 제공하고 있는 현실에서 이를 위한 업무역량을 기르고, 전문성을 제고하는 교육을 원하는 때에 자유롭게 받기 어려운 상황입니다.

따라서 적시에 원하는 교육기회를 가질 수 있도록 교육 환경을 개선해야만 4차 산업혁명 시대에 발 맞춘 도서관 서비스를 개발해 시민들에게 적극 제공할 수 있을 것입니다.



## 라. 보수 수준

서울시 자치구 공공도서관 사서들의 보수 수준은 전반적으로 열악한 실정입니다. 최저임금에 근접한 낮은 수준의 보수를 받고 있는 비정규직 사서는 물론 정규직 사서도 같은 지방자치단체의 사서직 공무원 급여의 80%수준에 준하는 보수를 받고 있습니다. 이는 전문직 사서에 대한 낮은 사회적 인식과 처우 개선을 위한 제도적 기반의 부족함을 반영하고 있습니다.

실제로 각기 다른 자치구 공공도서관 A와 B에 근무하고 있는 정사서 2급 자격의 경력 7년차 정규직 사서의 연장 근무와 휴일 근무를 모두 포함한 월급여를 조사한 결과 240여만원의 급여를 받는 것으로 조사되어 두 곳 모두 실제 최저 임금에 가까운 급여를 받고 있음을 확인할 수 있었습니다.

더구나 다른 C도서관의 경우에는 동일 조건의 입사자들이 낮은 급여에 대한 불만으로 전원 퇴사한 사례도 있었습니다.

위 사례에 언급된 도서관들이 25개 자치구 중 중간 수준 이상의 보수를 지급하고 있는 도서관이란 점을 감안하면 현재 25개 자치구의 공공도서관에서 근무하고 있는 사서의 보수 수준이 얼마나 열악한지 잘 알 수 있을 것입니다. 따라서 우수한 사서 인력을 확보해 공공도서관의 발전 가능성을 높이기 위해서는 이에 부합하는 수준의 보수 개편이 필요합니다.

이와 함께 동일노동에 대한 동일임금의 기준에서 벗어나 동일한 사서업무를 수행하고 있는 사서들이 도서관의 관종 및 자치구별로 상이한 보수를 받고 있는 점 또한 사서들의 근로의욕을 저하하는 요인으로 작용하고 있어 개선이 필요한 사항입니다.

### 3. 문제 해결을 위한 정책 제안

#### 가. 실질적인 제도와 장치 마련

공공도서관 사서의 지위 향상과 처우 개선을 위해서는 관련 법령의 정비が必要です. 현행 「도서관법」은 사서에 대한 체계적인 기준과 제도가 부족하여 실질적인 지위 보장과 처우 개선에 한계가 있습니다. 이에 따라 사서의 전문성과 권한, 보수 수준, 복지 등이 법제화되어야 할 필요가 있습니다.

먼저 「도서관법」에서 사서의 자격 기준을 보다 구체화하고, 사서직급을 새롭게 정립하여 단일 체계를 마련해야 합니다. 또한 사서의 역할과 책임을 명시하고, 이에 걸맞은 보수 수준과 복지 정책을 수립해야 합니다. 이를 통해 사서의 전문성이 향상되고 체계적인 인력 관리와 처우 개선이 이루어질 수 있을 것입니다. 이와 더불어 중앙정부와 지방자치단체가 공공도서관 운영과 사서 지원을 위한 예산을 충분히 확보할 수 있도록 법령의 제정 또는 개정이 필요합니다.

#### 나. 사서 인력 확충

서울특별시 자치구 공공도서관의 사서 인력 확충문제는 시급히 개선이 필요한 과제입니다. 현재 대부분의 도서관에서 부족한 인력으로 인한 업무 과중과 이에 따른 서비스의 질 저하가 예견되는 상황에서 이를 해결하기 위해 다음과 같은 정책적 노력이 필요합니다.

##### 1) 단계적 정원 확보 로드맵 마련

장기적인 관점에서 연차별 사서 정원 증원 계획을 수립하고, 이를 체계적으로 이행할 수 있도록 제도화 해야 합니다.

##### 2) 계약직 사서의 비중 축소

정규직 사서 채용을 꺼리고 필요 인력을 비정규직 사서로 채우는 현재의 상황을 개선해야 합니다. 육아휴직 대체 인력이나 개관시간 연장운영 인력은 별도로 하더라도 필수적으로 전문사서 인력이 필요한 업무에도 비정규직 사서를 배치하고 있습니다. 이와 같은 상황은 비정규직 사서의 비율이 30%를 넘어가는 비현실적인 인력구조를 만들어 내고 있습니다.



이는 계획성 있고 지속적인 공공도서관 서비스 발전을 더디게 할 뿐만 아니라 도서관 근무를 희망하는 젊고 유능한 사서들이 지속적이고 안정적으로 경력을 개발할 수 있는 기회를 축소하는 결과를 가져올 것입니다. 때문에 지속적으로 확대되고 있는 도서관 서비스를 안정적으로 제공하기 위해 비정규직을 최소화하고 정규직을 확대하여 운영하기를 바랍니다.

현행 도서관법에 의해 공공도서관은 적정 수의 사서를 배치하고 금년 말까지 시·도에 도서관 등록을 해야 합니다. 이같은 변화로 도서관의 부족한 사서인력 충원에 대한 도서관 현장의 기대가 높았지만 도서관 등록에 필요한 최소 인력 기준에 비정규직 사서와 개관연장 사서까지 포함되면서 기대했던 수준의 정규직 인력 확충과 이에 따른 근무 여건 개선이 이루어지지 않고 있습니다.

#### 다. 근무 환경 개선

##### 1) 법정근로시간 준수

공공도서관의 근무시간 조정 및 인력 확충을 통해 도서관 근무직원의 법정근로 시간을 준수하도록 하고, 일·가정 양립이 가능하도록 야간 연장근무와 주말근무 및 휴일근무를 줄여야 할 것입니다.

##### 2) 공간 확보

대다수의 공공도서관은 직원 편의 시설 부족, 좁은 업무 공간 등으로 업무 만족도가 낮은 상태입니다. 이를 개선하기 위해 도서관 시설과 근무환경에 대한 체계적인 조사를 거쳐 직원의 업무 효율을 높이기 위한 공간을 마련하여야 할 것입니다.

##### 3) 열악한 감정노동 환경 개선

공공도서관은 누구에게나 상시 개방된 공간이기 때문에 근무자는 이용자의 폭언·폭행, 성희롱·성추행, 스토킹, 괴롭힘 등 심각한 감정 노동 환경에 노출된 상태에서 근무하고 있으며, 실제 도서관 현장에 경찰이 직접 출동하는 상황도 빈번하게 발생하고 있는 것이 현실입니다. 따라서 사서들의 감정 노동에 대한 교육, 상담, 치료 등의 지원과 안전인력 배치와 같은 제도적 장치 마련이 시급합니다.

#### 4) 노동인권 교육 강화

현장에서 근무하고 있는 사서를 대상으로 하는 노동인권 관련 교육은 거의 이루어지고 있지 않고 있습니다. 따라서 도움이 필요할 때 적시에 도움을 요청하고, 도움을 받을 수 있도록 사서를 대상으로 하는 노동인권 교육 실시를 의무화할 필요가 있으며, 도서관 평가 항목 및 인센티브 지표에도 이를 반영하여 실질적인 개선이 이루어 질 수 있도록 하여야 합니다.

### 라. 역량 강화 및 전문성 교육 증진

#### 1) 역량 강화 교육

공공도서관 사서의 역량 강화 및 전문성 확보를 위해 수준 높은 교육과 연수 기회가 제공되어야 합니다. 지식정보사회에서 정보기술 발전 속도에 발맞추어 이용자에게 제공하는 서비스 품질을 높이기 위해 다양한 분야에서 사서들의 역량 개발을 지원해야 합니다.

「도서관법」 제5조(국가 및 지방자치단체의 책무) 제2항에서는 “국가 및 지방자치단체는 지식정보 및 창조 기반의 역할 수행을 위하여 사서 등 전문인력 양성에 필요한 시책을 강구하여야 한다”고 규정하고 있습니다.

또한 「도서관법」 제43조(사서) 제3항에서는 “국가 및 지방자치단체는 도서관 직원의 전문적 업무수행 능력 향상을 위하여 노력하고 이에 따른 교육 기회를 제공하여야 한다”고 규정하고 있습니다.

#### 2) 연구 및 실천 기회 제공

사서들이 자신의 전문성을 향상시킬 수 있도록 연구와 실천 기회를 적극적으로 제공해야 합니다. 도서관 현장 연구, 학술 활동 지원, 우수 사례 공유 등을 통해 사서들이 전문성과 실무 역량을 키울 수 있도록 하여야 합니다.

#### 3) 체계적인 경력 관리

사서들의 경력 개발을 위한 체계적인 관리 체계가 필요합니다. 초임 사서부터 관리직 사서까지 경력 단계별 역량 개발 교육 및 승진 기회를 마련하여 사서들의 전문성 향상과 동기 부여가 이루어질 수 있도록 하여야 합니다.



## 마. 보수 수준 향상

사서들의 보수 수준은 전문직에 걸맞는 수준으로 향상되어야 합니다. 사서의 보수를 현실화하고, 복지 혜택을 확대함으로써 사서의 사기와 자부심을 높이고, 우수한 인재를 유치할 수 있습니다.

이를 위해 사서 보수 기준을 재정비하고, 전문자격증 보유나 경력에 따른 차등 지급 등의 합리적인 보수 체계를 마련해야 할 것입니다. 특히 「도서관법」 개정 또는 하위 법령 제정을 통해 현실적인 제도 마련이 필요합니다. 공공도서관 사서의 인건비 현실화는 단순한 재정적 측면에서의 지원을 넘어 사서의 전문성과 사회적 위상을 높이는 중요한 계기가 될 것이며 이를 통해 도서관 서비스의 질적 향상을 이룰 수 있을 것입니다.

## 4. 맺는 글

서울특별시 자치구 공공도서관에 근무하는 사서들의 열정과 전문성은 시민들에게 소중한 문화와 지식의 향유 기회를 제공하는 데 핵심적인 역할을 합니다. 그러나 현재 사서들은 그 역할의 중요도에 비해 상대적으로 낮은 처우와 열악한 근무 환경으로 인해 많은 어려움을 겪고 있습니다.

사서들의 지위 향상과 처우 개선을 위한 다양한 정책적 대안들 중 인력 확충, 근무 환경 개선, 역량 강화 및 전문성 교육 증진 그리고 보수 수준 향상은 지역사회 공공도서관의 역할과 기능이 빠르게 확대된 속에서 양질의 시민 서비스 제공을 위한 선결 요소라고 할 수 있습니다.

이제 서울특별시와 자치구는 이러한 정책들을 적극적으로 추진하여 사서들의 전문성과 권리를 보장하고, 더 나은 근무 환경을 마련해 줄 필요가 있습니다. 이를 통해 시민들에게 양질의 도서관 서비스를 제공할 수 있을 것입니다.

이번 토론회의 논의 내용을 바탕으로 공공도서관 사서들의 지위가 향상되고 처우가 개선되길 기대합니다.

**사서의 지위 향상과  
처우 개선을 위한  
토론회**

**토론문**

**박효주**, 성북문화재단 아리랑어린이도서관 사서  
[일상적 문화공간으로서 공공도서관의 위상 : 성북 사례]

**김태진**, 광진구시설관리공단 중곡문화체육센터도서관 사서  
[자치구 공공도서관 사서의 일-생활 균형과 감정노동]

**박성재**, 한성대학교 지식정보문화트랙 교수  
[사서 권역의 미래 : 개인의 성장을 통한 공공도서관의 변화]



## 일상적 문화공간으로서 공공도서관의 위상: 성북 사례

### 1. 성북구와 구립공공도서관



〈성북구립도서관 홈페이지〉



**박효주**  
성북문화재단  
아리랑어린이도서관 사서

성북구는 서울의 동북부 지역에 위치하여, 북서로 북한산, 동서로 정릉천과 성북천이 흐르고, 서울성곽, 정릉, 간송미술관 등의 다양한 유적지와 문화재가 있으며, 8개의 대학교와 40개의 외국대사관저가 있는 역사와 문화, 교육이 살아 숨 쉬는 도시이다.

성북문화재단은 2012년 출범한 이래로 도서관, 미술관, 영화관, 구민회관, 극장, 문화예술교육센터 등 30여 곳을 운영하고 있으며, 글로벌 음식축제 누리마실, 문화바캉스-야외 수영장 축제를 비롯하여 성북구 내 다양한 문화예술교육 주제의 사업을 추진하고 있다.

성북구는 교육청 소속 도서관이 없는 자치구로 구립공공도서관은 2002년

성북정보도서관 개관을 시작으로 2024년 현재 15개 도서관이 운영 중에 있으며, 2011년 이후부터 책읽는성북 사업을 추진하면서 구립공공도서관을 지속적으로 개관하고, 책드림서비스, 독서동아리, 한책모꼬지(책축제), 한책독서운동을 추진하면서 다양한 시도와 도전을 이어오고 있다.

15개 공공도서관, 책드림(상호대차서비스 14곳, 무인예약대출반납기 16개) 서비스 스팟 30곳, 동아리 226개(1,957명)를 운영하고 있다. 또한 코로나 엔데믹 기간을 통해 한책모꼬지를 인문학 축제로 확대하고 한책독서운동을 문학에서 어린이, 비문학 분야까지 넓히면서 시민이 뽑는 진정한 주민독서운동으로 강화하고, 도서관을 기반으로 하는 네트워크를 운영하며 지역밀착활동 등 양적·질적 성장을 하고 있다. 이런 성장 과정에서 성북문화재단 전체 직원 중 사서의 수 역시 증가하면서 조직(도서관사업부)의 규모와 체계도 확대되고 있다.

성북구 인구는 매년 감소하고 있지만, 도서관 총이용자 수 및 신규회원가입 수, 대출자 수, 대출권 수는 매년 증가하며 성북구민의 삶에 반드시 필요한 기반시설임을 증명하고 있다.

〈성북구립도서관 이용통계〉

	2012년	2023년	비고
인구수(명)	481,857	424,194	▼ -57,663
도서관수(관)	7	16	△ 9
회원가입(명)	164,354	264,135	△ 99,781
소장자료(권)	386,895	740,926	△ 354,031
인구1인당 자료(권)	0.80	1.74	△ 0.94
순수대출자(명)	58,182	86,954	△ 28,772
대출권(권)	1,009,717	1,087,584	△ 77,867
전자책(권)	-	58,234	△ 58,234
오디오북(권)	-	194,677	△ 194,677
상호대차대출(권)	22,720	193,509	△ 170,789
상호대차반납(권)	47,392	269,901	△ 222,509
동아리수(개)	35	226	△ 191
회원수(명)	(358)	(1,957)	△ (1,599)
정규직사서(명)	34	74	△ 40

※ 2002~2010년 도서관 3개관 운영, 2011년 3개관, 2012년 1개관 개관



## 2. 지역사회의 변화를 견인하는 도서관 - 마을공론장과 네트워크, 한책

시대의 흐름에 따라 도서관의 기능과 역할도 다양해지고, 주민들의 요구도 다변화하고 있다. 자치구 특성상 성북정보도서관을 제외하고는 소규모 분관 수준에도 못 미치는 규모의 330~990㎡ 도서관이 대부분인 성북구지만, 자료의 대출·반납과 개인 학습실 이용자가 주이용층이었던 과거와 달리 현재는 관을 넘나드는 상호대차 서비스의 비중이 늘어나고, 1) 지역 및 대상 밀착형 특화 프로그램/행사, 도서관을 기반으로 한 동아리 운영, 지역사회의 다양한 기관과 단체, 모임 등을 아우르는 네트워크 조직 등으로 각 도서관별 활동이 활발하다.

시설 운영 측면에서 개인학습을 지원하는 공간보다 책 읽는 열람공간을 확대하기 위해 책상, 의자 외에 쇼파, 스톨 등 가구를 재배치하였고, 다양한 주민들이 만나 소통할 수 있는 동아리실을 만들어 과거 정숙해야 했던 도서관에서 주민들이 상호 만나 소통하고 교류하는 마을의 거점공간(공론장)으로 확장하여 지역사회의 변화에 발맞추고자 노력하고 있다.

한책읽기 사업은 매년 주민이 참여하는 한책 추진단을 모집하여 우리 자치구 주민이 함께 읽고 토론하는 한 권의 책을 함께 선정하고 선포하기 위한 독서운동을 통해 이웃과의 소통과 교류를 증진하고, 도시 속 공동체 생태계를 만들기 위해 노력한다. 참고로 올해는 3~9월까지 추진단을 모집하고 있으며, 현재 3,000여명의 성북구민들이 가입하여, 도서관을 기반으로 성북구 전역에서 다양한 한책 선정과 관련한 연계활동이 진행되고 있다.

1) 성북구는 2012년부터 지하철역에 무인예약대출반납기를 설치하고, 구립도서관간 상호대차서비스를 실시하였다. 2012년에는 무인예약대출반납기는 4개, 상호대차서비스는 7개관에서 시행하였으나, 2024년 8월 현재 무인예약대출반납기는 16개, 상호대차서비스는 15개관에서 운영되고 있다. 책드림서비스를 통해 유통되는 도서량은 2012년 약 10만권 정도였으나, 2023년에는 약 68만권으로 6배 이상 증가하였다. 책드림서비스에 소요되는 사서의 업무량은 온라인신청 내역확인-해당도서 찾기-상호대차도서대출처리-간지끼우기-배송지별정리-배송-타관 반납 도서 처리 등 일반 도서대출 반납 업무의 6배 이상 소요된다.

### 3. 사서들의 근로 환경 개선 노력

공공도서관의 존재 이유인 주민들의 알권리 보장 및 문화향유 강화를 위해 도서관에서는 주말 출근을 위해 개인 경조사 및 주말 자녀(부모님)와의 시간을 최소화할 수 있고, 매달 변경되는 근무편성표를 봐야만 본인 휴무일을 알 수 있는 근무조건에 동의하며, 업무장소인 안내데스크에 앉아 근무시간 동안의 행동이 외부에 노출되어 물을 마시거나 업무전화 통화조차 눈치를 보게 되어도 담담할 수 있으며, 다양한 주민의 요구와 민원에 유연하게 대응할 수 있는 강한 정신력을 가지면서도, 대직자가 여러 이유로 부재 시 점심식사나 화장실을 갈 수 없어도 인내하고, 이용자가 편하게 도서관에 방문할 있도록 눈이 오면 길거리 제설 및 막힌 변기도 뚫을 수 있는 체력과 기술, 매일 대출/반납되는 수백 권의 책을 서가에 꽂기 위해 앉았다 일어났다를 반복해도 괜찮은 허리, 무릎, 팔목 근육을 가졌으며, 도서관만의 특색 있는 프로그램/행사를 분기별로 다양하게 기획해야 하면서도, 1인당 5천 권 이상의 다양한 주제의 콘텐츠(자료)를 관리하는 전문성과 공공서비스에 대한 투철한 사명감을 가진 사서가 충분히 확보되기를 바라지만,

누구에게나 문턱 없는 질 높은 공공서비스를 제공하기 위한 전문 인력은 한정된 예산과 자원으로 충분히 확보할 수 없기에 도서관 운영에서도 선택과 집중이 필요하다.

우리 성북구는 2019년 월 2회 휴관에서 소형 규모 도서관은 매주 휴관으로 변경하여 개관이 10년 넘어 노후화된 도서관 건물의 안정성 및 직원의 정기적인 휴일을 확보하였고, 2023년 추석연휴와 개천절 사이에 주말이 있어 도서관을 운영해야 했던 기간을 임시 휴관일로 지정하여 평일 출근하는 직장인들과 동일하게 휴일에 쉴 수 있는 권리를 처음 누렸으며, 25개 서울시 자치구 중에서 사서 및 대민수당이 없는 단 둘 뿐인 자치구 사서지만, 그래도 주민들에게 공기와 같이 반드시 필요한 공공정보공간이자 일상문화공간인 공공도서관에서 근무한다는 자부심을 가지고, 모든 역량을 발휘하여 가족과 개인 건강을 최대한 뒤로한 채 주말을 모두 헌신하면서 최선의 근로를 하고자 노력하고 있다.

그동안의 이용자만을 위한 도서관에서, 이제는 직원들까지 모두를 아우르는 공공서비스 기관이자 일터, 도서관으로 나아가고자 노동조합에서도 사서의 근로환경 개선에 매진하고자 한다.



## 자치구 공공도서관 사서의 일-생활 균형과 감정노동

### I. 일-생활 균형이란

일-생활 균형은 개인이 일과 생활을 조화롭고 균형 있게 유지하는 것을 말한다. 이는 개인이 업무와 가정생활, 여가 활동 등을 조화롭게 조절하며, 일과 생활의 충돌을 최소화하는 것을 의미한다.

서울특별시 남녀고용평등과 일-생활균형 지원에 관한 조례에서는 “일-생활균형”이란 다양한 형태의 개인과 가족이 일과 생활을 균형있고 조화롭게 병행해 나가는 것을 말한다고 정의하고 있다.

고용노동부는 한국여성정책연구원 위탁수행을 통해 2017년부터 매년 지역별 일-생활 균형 지수를 발표하고 있다. 일-생활 균형 지수는 17개 시·도의 일-생활 균형 수준을 근로시간(일), 여가시간(생활), 제도 활용(제도), 지자체 관심도 등 4개 영역 24개 지표로 산출한다. 일-생활균형 관련 조례의 제정과 지자체의 정책적 노력으로 우리나라의 일-생활균형 지수는 매년 꾸준히 상승하는 모습을 보이고 있다.

그럼에도 우리 사회의 고질적인 문제인 장시간 근로로 인한 일-생활 균형 지수는 여전히 개선이 시급한 과제이기도 하다. 2019년도에 실시한 OECD의 세계 40개 국가 대상 조사 결과에 따르면 2019년 한국의 일-생활 균형 지수는 10점 만점에 4.1점을 기록하며 40개 국가 중 37위였으며, 1위 국가인 네덜란드가 9.7점인 것과 비교하면 한국은 절반 정도의 수준에 그침을 알 수 있으며, 여기에 더해 우리나라는 OECD 국가 중 하위 5개 국가 중 하나로 나타났다.<sup>1)</sup> 또한 우리나라는 주 5일 평균 2.3일 야근,



김태진

광진구시설관리공단  
중곡문화체육센터도서관 사서

1) 서진우, 강중수 (2024). 일-생활 균형과 소진의 관계 및 경력몰입의 매개효과. 한국산학기술학회 논문지, 25(3), 211-219. 10.5762/KAIS.2024.25.3.211

연평균 근로시간 2,124시간으로 OECD 회원국 평균보다 연 2개월을 더 일하고 있는 나라이기도 하다.

## II. 자치구 공공도서관 사서와 일-생활 균형

도서관은 아마도 가장 많은 시간을 시민들에게 제공하는 생활문화시설일 것이다. 도서관은 거의 매일 문을 열고 아침부터 밤늦은 시간까지 개방되는 공간이기 때문이다. 그렇다면 그 공간에서 일하고 있는 사서들의 일-생활 균형은 과연 어떠한가.

### 1. 사서의 근로시간, 여가시간

개관시간연장사업으로 인한 도서관 운영시간의 확대와 그에 따른 당직근무 발생, 야간 독서문화프로그램 운영 등으로 인해 사서의 근로시간 부담은 계속해서 커지고 있다. 주말에 더 많은 이용자들이 찾는 공공도서관의 특성상 주말이면 각종 행사, 문화프로그램도 운영해야 하다 보니 상황에 따라 근무일이 아님에도 출근을 해야 하는 일도 자주 생긴다. 이로 인한 초과근무와 대체휴무 발생 등으로 인해 생활패턴은 더욱 불규칙해지기 마련이다. 이렇다 보니 자연스럽게 여가시간은 축소될 수밖에 없고 가족과 함께 보낼 수 있는 시간도 부족해지는 경우가 많다.

### 2. 사서의 휴일

사서들에게 있어 불규칙한 휴일 패턴은 근무 만족도를 하락시키는 큰 요인 중 하나일 것이다. 매주 정기적인 휴관일이 있는 도서관보다 매주 정기휴관일이 없고 첫째, 셋째 월요일이나 둘째, 넷째 화요일과 같이 매월 2회만 정기휴관일이 운영되는 도서관의 경우엔 특히 사서들의 삶의 질이 더욱 하락할 수밖에 없다. 우선 월 단위로 근무표가 정해지고 휴일이 조에 따라 순차적으로 계속해서 변경되기 때문에 개인 일정을 예측하기 어렵다. 불규칙한 휴일 속에서도 내가 쉬는 날이라면 누군가가 출근해서 도서관을 운영하고 있기에 회사에서 언제 어떤 업무적인 연락이 올지 모르므로 쉬어도 쉬는 게 아닌 불안한 생활이 계속된다. 휴일이 불규칙하고 근무조에 의해 한주, 한주 도서관이 돌아가다 보니 조가 다르면 서로 소통하는 데에도 어려움을 느낄 수밖에 없으므로 유기적인 업무, 업무의 연속성 등을 기대하기 어렵다.



〈표 1〉 자치구별 휴관일 현황

연번	자치구	휴관일 지정 현황	비고
1	강남구	매주 월요일 또는 매주 화요일	
2	강동구	매주 월요일 또는 매주 화요일	
3	강북구	1, 3번째 또는 2, 4번째 월요일	
4	강서구	매주 월요일 또는 매주 금요일	
5	관악구	매주 월요일	
6	광진구	1, 3번째 / 2, 4번째 월요일 또는 1, 3번째 / 2, 4번째 화요일	아차산숲속도서관 매주 화요일
7	구로구	매주 월요일 또는 매주 화요일	
8	금천구	1, 3번째 / 2, 4번째 월요일 또는 1, 3번째 금요일	금나래도서관 매월 마지막 주 일요일
9	노원구	1, 3번째 / 2, 4번째 월요일	화랑 매주 월요일, 월계어린이, 하계어린이 매주 일요일 휴관
10	도봉구	매주 월요일 또는 매주 화요일	
11	동대문구	매주 월요일 또는 매주 금요일	
12	동작구	매주 월요일	
13	마포구	매주 월 / 화 / 금 / 일	
14	서대문구	매주 월요일 또는 매주 금요일	
15	서초구	매주 월 / 화 / 금	
16	성동구	매주 월요일	
17	성북구	매주 월요일	성북정보 1, 3번째 월요일 / 아리랑 2, 4 번째 월요일
18	송파구	매주 월요일	
19	양천구	매주 일 / 월 / 금	
20	영등포구	매주 월요일	
21	용산구	매주 월요일	
22	은평구	매주 월요일 또는 매주 금요일	
23	종로구	매주 일요일 또는 매주 월요일	
24	중구	매주 월요일	
25	종랑구	매주 월요일	정보 2, 4번째 월요일 / 면목정보 1, 3번째 월요일

2023년 공공도서관 통계를 통해 조사된 자치구별 휴관일 현황을 보면 21개 자치구의 경우 매주 하루의 휴관일을 지정하여 운영하고 있으나 아직 4개 자치구의 경우 그렇지 못한 실정이다. 근로환경 개선 외에도 업무의 효율성 도모 차원에서 매주 고정적인 휴관일 지정은 꼭 필요할 것이다.

〈표 2〉 A구 사서의 7월 근무표

일	월	화	수	목	금	토
	1 정기휴관일	2 당직(4h)	3	4 당직(4h)	5	6 휴무
7	8 당직(4h)	9	10	11	12 휴무	13
14 휴무	15 정기휴관일	16	17	18	19 당직(4h)	20 휴무
21	22 휴무	23	24	25	26	27
28 휴무	29 당직(4h)	30	31 당직(4h)			

주말에도 문을 여는 공공도서관의 특성상 사서에게 주말근무는 숙명적이다. 직원의 반은 쉬고 반은 근무하는 주말근무의 특성상 평일에는 사무실에서 근무하던 직원도 주말이 되면 자료실에 투입되어 근무를 해야 하는 상황이 발생한다. 따라서 주 5일 중 하루는 본래의 업무를 거의 할 수 없다. 매주 휴관일을 운영하지 않는 도서관들의 경우엔 휴관일이 없는 주는 5일 중 2일은 자료실 근무 지원을 해야 하는 상황이 발생하기도 한다. 자연스럽게 본래 업무를 할 수 있는 절대적인 시간은 줄어들고 초과근무를 해야 할 수밖에 없게 된다. 연가 사용에도 지장을 초래한다.

### 3. 제도 활용

고용노동부의 일-생활 균형 캠페인을 보면 유연한 근무를 위해 활용 가능한 제도로 시차출퇴근제, 재량근무제, 시간선택제, 선택근무제, 재택·원격 근무제 등을 제시하고 있다. 구립도서관이 속해 있는 공단, 재단의 경우에도 가족친화경영의 일환으로 이러한 유연근무제도를 운영하고 있으나 구립도서관 사서의 경우 이러한 제도를 잘 이용하지 못하는 경향이 있다.

광진구 도서관의 사례를 보면 2022년에야 처음으로 시차출퇴근제 신청자가 나왔으며 2024년 현재 단 한 명의 직원만이 육아로 인한 시간선택제 근무를 하고 있다. 많은 자치구 도서관들이 도서관 등록을 위한 사서 인원을 채우기도 빠듯할 만큼 고질적인 인력 부족과 불규칙한 근무, 도서관 운영시간, 도서관 서비스의 연속성 문제 등으로



인해 유연근무제 사용에 어려움이 있을 것으로 보인다. 적절한 근무계획과 직원 간의 커뮤니케이션, 그리고 지자체의 관심과 지원 등을 통해 제도 활용의 폭을 넓혀갈 필요성이 있을 것이다.

#### 4. 감정노동

서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례를 보면 “감정노동”이란 고객 응대 등 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상, 조직상 요구되는 노동형태를 말한다고 정의하고 있다.

코로나19 이후 공공도서관을 이용자의 수는 완전한 회복세를 보이고 있다. ‘2024년 전국 공공도서관 통계조사’에 따르면 2023년 공공도서관 이용자는 2억 200만명으로 전년도 1억 7570만명보다 약 15.1% 증가했다.

도서관 이용자가 늘어나면서 이전보다 유형이 다양해지고 강도가 세지고 있는 민원으로 인한 사서의 감정노동 문제도 심화되고 있다. 광진구 도서관의 사례를 보면 매년 약 500여건의 홈페이지 민원을 처리하고 있으며 홈페이지 뿐만 아니라 최근 다양해진 민원 창구를 통해 접수되는 많은 민원을 함께 처리하고 있는 실정이다.

〈표 3〉 광진구립도서관 홈페이지 민원처리 현황

구분	2021	2022	2023
발생건수	569건	494건	523건

김왕배 외 2인(2012)의 연구에 따르면 공공서비스 부문의 감정노동자들이 민간서비스 부문보다 더 높은 스트레스를 받고 있는 것으로 나타났다.<sup>2)</sup> 이러한 스트레스는 감정노동자에게 우울증이나 소진 현상을 겪게 할 위험성이 있으며 정서적 피로와 업무만족도 감소로도 이어질 수 있으므로 감정노동은 일-생활 균형에도 영향을 미친다. 사서도 감정노동자이기에 직무환경과 스트레스에 대한 점검이 필요한 시점이다.

2) 김왕배, 이경용, 이가람. (2012). 감정노동자의 직무환경과 스트레스. 한국사회학, 46(2), 123-149.

### III. 결론

일-생활 균형은 개인이 업무와 가정생활, 여가 활동 등을 조화롭게 조절하며, 일과 생활의 충돌을 최소화하는 것을 말한다. 자치구 도서관 사서에게도 직무 만족도 향상을 위해 일-생활 균형은 매우 중요한 부분이다.

도서관 개관시간 연장과 주말 및 야간 자료실 운영, 각종 문화프로그램 운영 등으로 인해 사서의 근로시간 부담은 갈수록 커지고 있다. 주말에 많은 이용자가 방문하고 다양한 행사와 문화프로그램을 운영하면서 사서가 비근무일에도 출근해야 하는 일이 자주 발생하고, 초과근무와 대체휴무 발생으로 생활 패턴이 불규칙해지고 있다. 이로 인해 여가시간과 가족과의 시간이 부족해지고 있다.

그리고 많은 구립도서관에서 전반적으로 유연근무제를 잘 활용하지 못하고 있는데 이를 해결하기 위해 인력 및 업무 관리 개선, 직원 간의 효율적인 커뮤니케이션, 지자체의 정책적 지원 강화 등이 필요할 것이다.

사서의 감정노동 문제도 생각해보아야 한다. 서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 조례에 따르면, 감정노동은 고객 응대 과정에서 자신의 감정을 절제하고 다른 감정을 표현해야 하는 노동 형태이다. 코로나19 이후 공공도서관의 이용자는 다시금 증가하고 있으며, 이로 인한 각종 민원 증가와 감정노동 문제가 갈수록 심화되고 있다.

공공서비스 부문 감정노동자들은 민간 부문보다 더 높은 스트레스를 겪고 있으며, 이는 우울증, 소진, 정서적 피로, 업무만족도 감소로 이어질 수 있다.

종합해보면 자치구 도서관 사서들의 일-생활 균형을 위해서 개선해나가야 할 점들이 많은 것으로 보인다. 우선적으로 일-생활 균형 실태조사가 필요하며 이를 바탕으로 일-생활 균형을 지킬 수 있는 근무형태 개발, 인력 및 업무 관리 개선, 상담 지원, 정책 및 제도적 지원 방안 등을 강구해야 할 것이다. 최종적으로는 관련 법 제정을 통해 사서의 일-생활 균형을 지원할 수 있는 제도적 뒷받침이 필요할 것이다.

#### ■ 참고문헌

- 고용노동부 일생활균형[웹사이트] (2024.08.08.) <https://worklife.kr/website/index/>  
 서진우, 강종수 (2024). 일-생활 균형과 소진의 관계 및 경력몰입의 매개효과. 한국산  
 학기술학회 논문지, 25(3), 211-219. 10.5762/KAIS.2024.25.3.211  
 문화체육관광부 국가도서관통계시스템[웹사이트] (2024.08.08.) <https://libsta.go.kr>  
 김왕배, 이경용, 이가람. (2012). 감정노동자의 직무환경과 스트레스. 한국사회학, 46(2), 123-149.



## 사서 권익의 미래: 개인의 성장을 통한 공공도서관의 변화

### 1. 들어가며

오늘날 지식 정보 사회에서 공공도서관은 단순한 자료 보관소를 넘어, 정보의 제공자이자 지역사회 문화의 중심지로서 중요한 역할을 담당하고 있다. 이에 따라 도서관을 운영하는 핵심 인력인 사서의 역할은 그 어느 때보다도 중요해졌다. 그러나 이러한 중요한 역할에도 불구하고, 공공도서관 사서들의 처우는 사회적 기대에 미치지 못하고 있으며, 이로 인해 사서들의 권익이 충분히 보장되지 않고 있다.



**박성재**  
한성대학교  
지식정보문화트랙 교수

이번 토론회는 서울시 자치구 공공도서관 사서들의 처우 개선 및 권익 신장을 위한 법적·제도적 기반을 논의하는 자리로, 이러한 문제에 대해 '나'의 관점에서 해결 방안을 모색하고자 한다.

### 2. 사서 근무 환경

서울시 자치구 공공도서관에서 근무하는 사서들은 많은 어려움에 직면해 있다. 비정규직 사서의 비율이 높고, 근무 환경은 열악하며, 보수 수준도 낮은 상황이다. 사서 중 31.6%가 비정규직으로 근로 안정성을 확보하기 어려운 현실에 처해 있으며, 정규직 사서조차 지방자치단체 공무원 대비 낮은 보수를 받고 있다. 또한 근무 환경에서도 많은 문제가 발생하고 있다. 사서는 주말과 야간 근무가 빈번하고, 과중한 업무에 시달리고 있다. 특히, 사무공간이 제대로 분리되지 않아 이용자와의 상호작용 과정에서 발생하는 스트레스를 효과적으로 관리할 수 없는 상황이다. 감정 노동과 안전 문제가 끊임없이 제기되고 있으며, 이러한 문제를 해결하기 위한 지원 제도가 미비한 실정이다.

### 3. 사서 권익 신장을 위한 제안

사서의 권익 신장을 위한 첫 번째는 **정규직 사서 인력 확충**이다. 도서관 서비스 질 제고와 연속성을 위해서는 정규직 사서 인력을 충원할 필요가 있다. 주요 국가(미국 14.9명, 영국 10명)들의 도서관 1관당 사서 수에 비해 대한민국은 4.6명으로 절반 수준에도 미치지 못한다. 사서 1인당 봉사대상 인구 수에 있어서도, 영국은 1,614명, 미국은 2,436명, 호주는 3,370명인데 반해, 한국은 8,705명으로 두 배 이상 많은 것으로 나타났다. 이러한 열악한 상황에서도 도서관 서비스의 선진화를 만들어내고 있는 것은 열정에서 비롯되었다고 할 수 있다. 따라서 문체부와 지방자치단체는 단계적인 정원 확보 로드맵을 마련하여 정규직 사서 채용을 늘려나가는 것이 필요하다. 인력충원은 또한 야간 연장 근무나 주말 근무 문제, 보수교육 문제를 일정 부분 해소할 것이다.

다음으로 **양적 확충을 넘어 양질의 일자리**로 만들어야 한다. 대한민국 헌법 제32조 제1항인 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”는 근로의 기회뿐만 아니라 정당한 임금과 적절한 근로 조건이 보장되어야 함을 의미한다. 특히 제3항에서 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 근로의 의미와 조건을 언급하고 있다. 일은 노동을 통해 생산과정에 참여하는 의미를 넘어 자아를 실현하고 사회 일원으로 존중받을 수 있는 활동이라는 점에서 이를 뒷받침하는 환경 조성이 요구된다. 도서관 사서의 근로 환경이 사서의 존엄성을 보장하고 있는가? 사서로서 나의 일이 나의 자아를 실현하는 도구가 되는가? 그렇지 않은 현실은 헌법이 정한 근로의 권리를 침해하고 있다는 점에서 개선을 위한 강력한 요구가 필요한 시점이다.

국제적으로 UN은 2030 지속가능한 발전 목표(Sustainable Development Goals: SDGs)의 의제 중의 하나로 ‘양질의 일자리와 경제 성장’을 제시하고 있다. 양질의 일자리는 “생산적인 일을 할 기회와 정당한 수입을 제공하는 것을 포함하며, 모든 사람에게 직장에서의 안전과 사회적 보호를 보장하고, 개인 발전과 사회적 통합을 위한 더 나은 전망을 제공한다. 또한 사람들에게 그들의 우려를 표현하고, 자신들의 삶에 영향을 미치는 결정에 참여하며, 조직화할 자유를 제공하고, 남녀 모두에게 평등한 기회와 대우를 보장하는 것”<sup>1)</sup>을 의미한다. 지자체 공무원 수준의 임금 보장,

1) <https://www.ilo.org/topics/decent-work>



감정노동자로서 보호 조치 마련, 역량 개발을 위한 보수교육 등을 통해 현재 사서의 일을 양질의 일자리로 만들 필요가 있다. 또한 정책 결정 과정에 사서가 참여하고 조직화 측면에서 노동조합의 결성 및 역할 확대가 요구된다.

이러한 요구사항을 현실화하기 위해서는 **법률 제정**이 요구된다. 2023년 9월 ‘사서 노동자 노동권 보장을 위한 사서법 및 가이드라인 제정 방향 모색을 위한 토론회’가 개최되었다. 토론회에서 현장 사서들의 고충과 이를 해결하고 사서의 노동권 보호를 위한 법률 제정과 관련된 제반 사항에 대한 토론이 있었다. 이후 한국도서관협회의 사서직 공무원 수당 인상 요구서 제출 등이 있었지만 사서법(가칭) 제정과 관련한 눈에 띄는 움직임이 없는 실정이다. 법률 제정은 변화를 위한 기반이 된다는 점에서 도서관계의 의지를 모아야 한다.

사서와 유사한 직종에 속하는 사회복지사의 경우에는 ‘사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률’을 2012년 제정하고 이를 근거로 시행령과 각 지방자치단체의 조례 제정이 이루어졌다. 서울시와 25개 자치구에 관련 사회복지사 조례가 제정되어 있다는 점은 도서관계에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 기 논의되었던 2019년 ‘서울특별시 도서관 사서 등의 권익보호 및 지위향상에 관한 조례’를 제정하기 위한 토론회와 초안 등을 참고하여 사서법을 제정할 것을 제안한다.

제도적 측면과 함께 사서 개인의 측면에서 ‘**직업적 경외심**’에 대한 자각과 새로운 직업적 실천 노력을 제안한다. 포바지 에타르(Fobazi Ettarh)는 직업적 경외심(vocational awe)을 “사서들이 자신과 그들의 직업에 대해 가지는 일련의 생각, 가치, 가정을 의미하며, 이는 도서관이라는 기관이 본질적으로 선하고 신성하다는 믿음”<sup>2)</sup>이라고 정의했다. 사서들은 종종 지적자유, 봉사, 민주주의 등의 위대한 가치 앞에 자신을 내어 놓는다. 직업적 순수성에 대한 자체 검증을 통해 불만 없이 부당한 대우를 받아들인다. 도서관의 사명과 사서의 가치를 강조함으로써 낮은 임금과 복지수준, 열악한 근무환경을 받아들이도록 하는 것은 아닌지 우리 자신을 뒤돌아볼 때이다. 또한 도서관에 대한 헌신과 열정이 나를 평가하는 기준이 된다면 나는, 그리고 다음에 들어올 사서들의 삶은 어떠할까? 그 열정과 헌신을 도서관이 아닌 나에게 쏟는다면 나의 성장과 변화뿐만

2) Ettahr (2018). Vocational awe and librarianship: The lies we tell ourselves. In *The Library With The Lead Pipe*, 10.

아니라 도서관의 사명을 완수할 수 있을 것이다. 드라마 '돌풍' 속의 대사 "추악한 세상을 견딜 수 없는 나를 위해서, 불의한 자들의 지배를 받을 수 없는 나를 위해서"와 같이 자신을 위한 투쟁에 나설 때이다.

#### 4. 마치며

사서들의 지위 향상과 처우 개선은 단순히 사서 개인의 문제를 넘어, 도서관 서비스의 질을 높이고 시민들에게 더 나은 공공서비스를 제공하는 데 직결되는 중요한 사안이다. 사서들은 지식정보사회의 중추적 역할을 맡고 있는 전문가로서, 그들의 권익이 충분히 보장되지 않으면 공공도서관도 제 역할을 다할 수 없다. 따라서 이번 토론회를 계기로 사서의 권익이 법적으로 보장되고, 처우가 개선되는 실질적인 변화가 이루어지길 기대한다. 이는 더 나은 도서관 서비스를 제공하기 위한 필수적인 조건이며, 사서들이 자부심을 가지고 일할 수 있는 환경을 조성할 것이다. 토론을 통해 제시된 다양한 의견과 제안들이 실현될 수 있도록, 서울시와 자치구의 적극적인 협력과 지원을 기대한다.

우리가 맞닥뜨린 도전들은 분명 존재하지만, 그것들은 모두 함께 해결할 수 있는 문제들이다. 하나씩 차근차근 해결해 나갈 때, 더 나은 도서관 환경과 조건을 만들 수 있다. 이미 우리는 여러 변화를 이루어냈고, 앞으로 더 많은 변화를 만들어낼 것이다. 변화의 과정에서 우리가 직면할 문제들은 사서 한 명의 힘만으로 해결할 수 있는 것이 아니다. 우리 모두가 힘을 합친다면, 어떤 어려움도 극복할 수 있다. 이 자리에 있는 동료들과 함께, 문헌정보학과 다른 관종의 사서들과 함께 할 것이고 우리 모두의 노력이 결실을 맺을 때, 우리는 더 나은 근무 환경과 직업적 만족을 얻을 수 있을 것이다. 더 나아가 이러한 결실이 시민들에게는 더 큰 가치로 다가갈 수 있을 것이다.





**서울특별시의회**  
Seoul Metropolitan Council



**수도권공공서비스노동조합**