제 1차 임원추천위원회 회의록

o **일　　시** : 2008년 4월 24일 오후 4시

o **장　　소** : 한국방송광고공사 17층 프리젠테이션룸

o **위원총수** : 7인

o **출석위원수** : 7인

o **의　안**

1. 위원장 선출
2. 후보자 모집방법 결정
3. 후보자 심사기준 및 심사방법 결정

o **회의전말**

1. 위원장은 OOO 위원을 선출함
2. 후보자 모집방법 : 공개모집·추천방식 병행
3. 응모자 자격 : 임원추천위원회운영규정 제9조의 포괄적 요건에 "공공기관의운영에 관한법률에 저촉되지 않는 분"을 추가

※ 단, 공공기관의운영에관한법률 제30조의 내용과 관련하여 법제처 등의 유권해석을 받기로 함

4. 응모방법
   - 추천의 주체는 개인과 기관, 단체 모두 가능
   - 추천을 받으면서 피추천자의 동의서와 제출서류 일체를 접수기간 내에 제출토록 함
   - 지원서 접수기간은 4월25일 ~ 5월8일까지(2주)
   - 접수방법은 본인 직접접수 또는 등기우편접수(접수기한내 도착분에 한함)
   - 제출서류 : 지원서, 자기소개서, 직무수행계획서
     ※ 지원서 외에 직무수행계획서에도 자필서명을 받기로 함
5. 공고 : 1개 일간지와 공사, 기획재정부, 행정안전부, 문화체육관광부 홈페이지에 게재
6. 심사항목, 방법
   - 심사항목 : 서류심사와 면접심사의 항목을 일치
     · 경영 및 광고산업과 방송광고제도에 대한 전문적 지식 및 경험
     · 사장으로서의 자질과 능력
     · 방송광고 제도의 공익성과 공사의 미션, 비전에 대한 이해도, 실행의지 및 역량
     · 직무수행계획의 타당성

- 심사방법 : 1차 서류심사, 2차 면접심사 각 항목별 25점 배점(총 100점)
  ・평가배점은 5단계로 설정(A~E, 25점 ~ 17점(2점 간격))
- 최종 추천자 결정시 동점자 처리는, 3배수에서 동점자가 나오면 5배수 내에서 모두 추천
- 최종 추천후보자 결정시 서류와 면접심사 결과는 분리.

간 사 : 안녕하십니까? 광고공사 임원추천위원회 간사를 맡고 있는 경영관리국장 이명복입니다. 바쁘신 가운데도 공사 임원추천위원회에 참석해 주셔서 감사합니다. 먼저 위원님들을 소개해 드리겠습니다.(가나다 순으로 각 위원 소개) 다음으로 위원장 선출이 있겠습니다. 공공기관의운영에관한법률 제29조에 의거 위원장은 비상임이사 위원 중에서 위원들의 호선으로 선출하도록 되어 있습니다. 각 위원님들의 진행 부탁드리겠습니다.

OOO 위원 : 우리 비상임이사 중에서 선임비상임이사이신 OOO 위원님께서 원활한 진행을 하실 것 같아 위원장으로 추천합니다.

각 위원 : 동의함.

위원장 : 임원추천위원회 1차 회의를 시작하겠습니다. 오늘 안건은 여기 자료에 나와있는대로 진행하도록 하겠습니다. 먼저 후보자 모집방법을 결정하겠습니다. 정부지침에 의하면 기관장의 경우는 공개모집 또는 공개모집과 추천방식의 병행 2가지 방법 중에서 선택하도록 되어 있습니다. 위원 여러분들의 의견 부탁드립니다.

OOO 위원 : 저는 공개모집과 추천방식을 병행하는 것이 좋겠다는 생각입니다.

위원장 : 지난번 감사 후보자 모집시에도 병행의 방법을 채택하였던 것으로 알고 있습니다. 별다른 의견이 없으시면 공개모집과 추천방식을 병행하는 것으로 하겠습니다. 동의하십니까?

각 위원 : 동의함.

위원장 : 그럼 다음으로 응모자 자격요건에 대해 논의하겠습니다. 정부의 권장사항은 포괄적 자격요건으로 하는 것인데, 여기 안에 나와있는 요건 외에 추가할 것이 있으십니까?

간 사 : 모집공고에 나갈 임원추천위원회 운영규정에 나와있는 3가지 자격요건 낭독.

OOO 위원 : 공공기관의운영에관한법률 제30조에 보면 “임원추천위원회는 기업경영과 그 공기업의 업무에 관한 학식과 경험이 풍부하고 최고경영자의 능력을 갖춘 사람을 추천하여야 한다” 라고 명시되어 있습니다. 그런데 공고문의 자격기준에 방송광고 및 공익사업 분야에 대한 이해가 높으신 분이라고 나가면 학식, 실무적인 경험이 없다해도 지원과 추천이 가능한 것으로 해석되어 법령과 상치되는 부분이 있을 것 같습니다.

위원장 : OOO 위원님 말씀대로라면 경험이라는 것이 적어도 그러한 유관기관에서 일해본 경험을 말하는 것으로 해석된다는 말씀이시지요?

OOO 위원 : 다른 임원은 몰라도 법에 “그 공기업”이라고 기관장에 대해서는 명확히 규정을 하고 있어서 막연히 “이해”와는 좀 다른 것이 아닌가 하는 생각입니다.

위원장 : 그러면 이대로 해석한다면 광고공사 출신 내지는 유관기관 근무 경험이 있어야 한다는 것이네요. 그러면 굉장히 자격이 좁혀진다는 이야기네요.

OOO 위원 : 제가 보기에는 법 조항은 추천기준이지 후보자 지원자격 기준은 아닌 것 같습니다. 심사할 때 이러하지 않은 사람은 배제하면 되는 것 아닙니까?

OOO 위원 : 추천기준에 그렇게 되어 있고 그것이 강제규정이라면 거기에 따라야 됩니다. 그리고 모집 조항에도 들어가야 합니다.

위원장 : 조항 자체가 추천하여야 한다고 명시하고 있습니다.

OOO 위원 : 그 공기업이라고 하면 방송국, 광고, 언론, 공사와 유관한 곳으로 한정되나요?

OOO 위원 : 공사와 어떤 형식으로든 인연이 있어서 경험을 가져야 한다는 말입니다. 그러면 자격이 극히 제한적이 되겠지요. 따라서 이부분이 강제조항인지 확인할 필요가 있습니다.

위원장 : 그럼 정리를 해보겠습니다. 실무에서 해당중앙부처에 확인을 부탁드립니다. 그 사이에 응모방법을 결정하겠습니다. 공개모집과 추천방식을 병행하도록 하였으므로 추천의 주체와 방법을 결정하여야 합니다. 간사가 이전 감사모집시 시행했던 방법을 설명해 주시기 바랍니다.

간 사 : 감사 추천시 사용했던 방법을 설명

위원장 : 간사의 설명대로 추천의 주체는 기관과 개인 모두 가능하도록 하고 추천을 받으면서 피추천자의 동의서와 제출서류 일체를 접수기간 내에 제출하도록 하였습니다. 다른 의견 있으십니까?

각 위원 : 이의 없음.

위원장 : 다음으로 지원서 접수방법과 기간입니다. 접수방법은 직접접수와 우편접수의 방법으로 하고 접수기간은 2주로 하는 것이 안인데 다른 의견이 없으시면 그대로 가기로 하겠습니다.

OOO 위원 : 접수기간에 사전공지 기간이 포함된 것인가요?

간 사 : 신문공고일로부터 2주간 지원서 접수를 받도록 되어 있습니다.

OOO 위원 : 공고방법은 신문 외에도 해당 기관 홈페이지 등에도 게시하는 것이지요?

간 사 : 네, 공사 홈페이지, 기획재정부 등 관련 기관의 홈페이지에도 게재하도록 할 것입니다.

서 기 : 기획재정부에 유선으로 확인한 결과 좁은 의미로 해석할 것이 아니라 포괄적으로 해석하는 것이 맞을 것 같고, 심사를 해서 추천을 할 때, 그러한 내용에 합당한 학식과 경험이 있는 자를 추천하면 될 것이라는 실무자의 답변을 들었습니다.

위원장 : 그러면, 이 사항을 문서로 답변을 받아보는 것이 좋을 것 같습니다.

OOO 위원 : 제가 보기에는 이것이 좁게 제한하는 것이 아니라 포괄적인 것 같습니다. 방송통신위원회 같은 경우는 5년이상 이라는 식으로 아주 세세하게 규정되어 있습니다.

OOO 위원 : 다른 임원의 경우는 그런 명확한 규정이 없는데 기관장의 경우만 유독 이런 규정이 있다는 것이 어떤 포괄적인 능력만 보는 것이 아니라 그 기관에 대한 학식과 경험을 꼭 집어서 이야기하고 있습니다. 이것은 거기에 근무했거나 유관한 업무의 경험이 있는 사람을 뽑으라는 뜻이라고 해석됩니다. 이것이 강제조항이라며, 큰 문제가 될 수 있습니다.

위원장 : 제가 보기에도 법조항에 명시되어 있다면 어떤 뜻이 있다고 봅니다.

OOO 위원 : 이 법의 담당 부처가 어디입니까?

간 사 : 기획재정부입니다.

OOO 위원 : 법제처에 유권해석을 의뢰하는 것은 어떠신지요? 법제처의 해석을 받아 놓으면 법 해석의 기준이 될 것입니다. 공개모집 조항에 이것을 넣고, 모집기간 중에 법제처의 유권해석을 받아서, 추천할 때 그 기준에 부합하지 않을 경우에는 배제하는 것이 필요할 것입니다.

위원장 : 다른 위원님들 의견은 어떠신지요?

OOO 위원 : OOO 위원님의 말씀은 공고문에 이 추천기준을 명시하자는 말씀이신가요? 그러면 지원자격과 추천기준은 다른 것인데 문제가 생길 수 있지 않을까요?

OOO 위원 : 물론 다릅니다. 지원은 누구라도 할 수 있습니다. 추천기준이라는 것은 시험볼 때 채점기준이나 마찬가진데 채점기준은 시험을 보는 사람에게는 공개하는 것이 마땅합니다.

OOO 위원 : 그러면 법제처 등의 확실한 해석을 받지 않으면 추천기준을 공고문에 넣었을 때 거기에 대한 명확한 기준이 없으면 문제가 많이 생길 것 같습니다.

OOO 위원 : 자구 상으로는 포괄적인 해석을 금지하고 있는 규정으로 생각합니다. 저도 공기업 경영자에 대해서 꼭 그렇게 제한해야 하는 가에 대해서는 의구심이 있긴 합니다. 만약 문제가 발생한다면 법원에서 최종 결정할 수 밖에 없겠지만 그전에 법제처의 행정해석이하도 받아 놓는 것이 좋겠다라는 말씀입니다.

OOO 위원 : 그렇다면 " 그 공기업"에 해당하는 경험이 없는 사람은 추천을 못한다는 말입니까?

OOO 위원 : 다른 부분은 문제가 없는데 " 그 공기업"이라는 부분이 문제가 될 수 있습니다.

OOO 위원 : "그 공기업"이라는 부분을 넣어도 학식과 경험이라는 것이 광고공사에 관한 경험이 아니라 광고공사의 업무에 관한 경험이라는 것입니다.

OOO 위원 : 제 생각에는 저희가 심사를 해서 추천을 할때 포괄적으로 해석을 해서 판단을 하면 될 것 같습니다.

OOO 위원 : 저희가 공고문에까지 이러한 추천기준을 넣을 필요는 없다고 봅니다.

OOO 위원 : 임원추천위원회 운영규정 제9조의 기준은 후보자의 자격기준이고 법 제30조는 추천위원회의 추천기준이니 위원회에서 추천할 때 이러한 것을 따지라는 것 아니겠습니까?

OOO 위원 : 시험보는 사람에게는 채점기준을 제시하는 것이 맞지 않겠습니까? 일반 임원들은 다 비슷하게 되어있는데 기관장의 경우만 유독 자세히 추천기준이 명시되어 있거든요.

위원장 : 이 위원님 말씀대로라면 우리가 추천할 수 없는 사람들이 지원을 할 수 있겠지요. 그러면 그런 사람들은 우리가 추천할 수 없는 사람으로 배제할 수 밖에 없고요.

OOO 위원 : 만약 추천기준을 명시한다면 지원자가 해석하는데 문제가 생길 수 있을 것 같습니다. 어떤 사람은 그 기준에 본인이 부합한다고 생각할 것이고 어떤 사람은 부합하지 않는다고 생각할 수 있다는 것이지요. 그러면 지원하셔야 할 분이 지원을 못하시는 경우도 생길 수 있다고 봅니다. 그러한 문제 때문에 일반적으로 추천기준은 공개를 하지 않는 것으로 알고 있습니다.

OOO 위원 : 우리가 법제처에 30조가 강제조항인지 훈시조항인지 유권해석을 받아야 할 것 같습니다.

위원장 : 그러면 공고문에는 추천기준을 공지하지 않고, 지원기간 내에 법제처의 유권해석을 받아서 그 조항이 강제조항이라면 심사과정에서 배제를 하고 훈시규정이라면 포괄적으로 해석하는 방법도 있겠지요. 그러면 제가 정리를 하겠습니다. 이 문제가 공사의 문제만이 아니라 다른 공기업도 같은 문제가 될 수 있으니, 광고공사에서 유권해석을 받는 것이 좋을 것 같습니다. 다만 공고문에는 “공공기관의운영에관한법률에 저촉되지 않는 자” 라는 항목을 자격기준에 추가하는 것이 어떠신지요?

각 위원 : 동의함.

위원장 : 다음으로 제출서류에 대해서 의논하겠습니다. 제출서류는 지원서, 자기소개서, 직무수행계획서 3가지입니다. 추가로 필요한 것이 있으시면 말씀하여 주시기 바랍니다. 기본적으로 지침에도 위 3가지 서류를 가지고 서류심사와 면접심사를 하게되어 있으므로 그대로 가도 될 것 같습니다.

OOO 위원 : 지원서 외에 직무수행계획서에도 서명을 받는 것이 좋을 것 같습니다. 직무수행계획서가 평가에 중요한 요소이기 때문에 본인이 작성하였다는 것을 확인하는 차원에서 서명을 받았으면 합니다.

OOO 위원 : 좋은 생각이십니다.

위원장 : 제출서류는 지원서, 자기소개서, 직무수행계획서로 하고 직무수행계획서에도 서명을 받는 것으로 정하겠습니다. 다음으로 공고방법에 대해서 의논하겠습니다. 이것은 지침에 나와 있기 때문에 그대로 따르면 될 것 같은데, 1개 이상의 일간지와 공사, 기획재정부, 문화체육관광부, 행정안전부의 홈페이지에 게재하는 것으로 되어 있습니다. 다른 의견이 없으시면 이대로 결정하겠습니다. 다만 게재 일간지 결정이 있는데, 전에도 공사 실무측에 위임하여 정했으니 이번에도 그렇게 했으면 합니다.

각 위원 : 동의함.

위원장 : 심사기준과 방법에 대해 결정하겠습니다. 전형절차는 지침에 따라 서류심사와 면접심사를 하면 되고, 전형단계별 심사항목은 4가지가 나와 있습니다. 이것을 보시고 의견을 말씀하여 주시기 바랍니다.

OOO 위원 : 여기보면 직무수행계획서의 타당성이 30점으로 큰 비중을 차지하는데 너무 비중이 큰 것 같습니다.

위원장 : 그러면 총 100점만점인데, 이 항목을 줄이면 다른 항목도 조정을 해야겠지요.

OOO 위원 : 4가지 항목의 비중을 똑같이 가는 것도 방법인 것 같습니다.

OOO 위원 : 각 항목 모두 25점으로 가는 것이 좋겠습니다.

OOO 위원 : 저는 2번째 항목인 방송광고제도의 공익성과 공사의 미션, 비전에 대한 이해도, 실행의지 및 역량에 대해서, 이것은 굉장히 포괄적이기도 하고 반대로 상당히 구체적이기도 한데, 지원자에게 이러한 항목에 대한 답변을 기대하고, 그것에 대해서 평가하기가 좀 어려울 것 같습니다.

OOO 위원 : 공사 사장으로 지원할 정도면 공익성과 공사의 비전에 대해서는 공부를 하고 올 것이고, 하고 와야 하기 때문에 저희가 서류나 면접에서 잘 평가를 하면 가능할 것입니다.

위원장 : 제 생각에도 평가항목이 좀 포괄적이긴 하지만 저희 위원들이 잘 평가를 하면 큰 무리는 없다고 봅니다. 다른 위원들의 의견도 큰 무리는 없다는 의견들이 있으시니 양해해 주시면 그대로 가도록 하겠습니다. 어떠신지요?

OOO 위원 : 좋습니다.

OOO 위원 : 4번째 직무수행계획서의 타당성 항목에 있어서, 어떤 경우는 본인이 작성한 직무수행계획서 내용도 숙지를 못하시는 분도 계셔서, 직무수행계획서의 타당성 이라고 하기보다 직무수행계획의 타당성이라고 하면 서면으로된 계획서만 보는 것이 아니라 전반적인 것에 대한 평가를 할 수 있으리라 보여서, 직무수행계획의 타당성이라고 하는 것이 좋겠습니다.

각 위원 : 동의함.

위원장 : 그럼 정리를 하겠습니다. 심사항목에서는 직무수행계획서의 타당성을 직무수행계획의 타당성으로 변경하고, 각 항목별 배점은 25점으로 통일하며, 평가등급별 간격은 2점 간격으로 하겠습니다.

각 위원 : 동의함.

위원장 : 다음으로 동점자 처리방안, 면접대상자 결정방안, 최종후보자 선정시 서류와 면접의 분리여부 등에 관한 사항인데. 이것은 간사가 작년에 여러번 임원추천위원회를 진행했기 때문에 이전의 방법에 대해서 설명을 하고, 이번에 변경하여야 할 부분만 있으면 수정하기로 하겠습니다.

간 사 : 이전에는 서류심사를 하면서 그 결과를 가지고 논의를 통하여 결정하였습니다.

위원장 : 면접대상자는 지금 배수결정을 해야하는 것인가요?

간 사 : 그 부분도 면접심사를 진행하고 그 결과를 가지고 논의를 하였습니다.

위원장 : 응모자가 많을 수도 있고 적을 수도 있습니다. 그러면 결과를 봐야 할 것 같으니, 지난번처럼 지원서 접수결과나, 심사결과를 보면서 정하면 될 것 같은데 의견이 없으시면 그대로 가겠습니다.

OOO 위원 : 지침에는 어떻게 되어 있습니까?

간 사 : 지침에는 3배수 내지 5배수를 추천하도록 되어 있습니다.

위원장 : 그럼 향후 일정에 대해 논의를 하겠습니다. 서류심사와 면접심사 일자에 대해 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

각 위원 : (일정에 대해 논의)

위원장 : 그럼 서류심사는 5월13일 오전 11시, 면접심사는 5월15일 오후2시에 하도록 하겠습니다.

OOO 위원 : 한가지, 최종 추천자 결정시 서류와 면접의 점수를 분리할 것인지에 대한 논의가 안된 것 같습니다.

위원장 : 지난번에는 서로 분리를 하였습니다. 이번에는 어떻게 할 것인지 다른 의견이 있으십니까?

OOO 위원 : 여기보면 서류와 면접의 평가표가 같은데 서로 다른 점수가 나올 수 있나요?

OOO 위원 : 그것은 서류로 보는 것과 실제로 면접을 해보는 것이 상당히 다를 수 있기 때문에 평가표가 같다고 해서 문제가 될 것은 없다고 생각됩니다.

OOO 위원 : 동의함.

위원장 : 그렇게 때문에 서류와 면접을 분리해서, 면접에 올라온 사람은 서류점수를 무시하고 면접점수만 가지고 최종 추천자를 결정하였습니다. 위원들이 이 부분에 대해서는 동의하시므로 각각의 점수는 분리하는 것으로 하겠습니다. 그러면 동점자 처리에 대한 부분만 남았습니다.

OOO 위원 : 동점자가 나오면 5배수까지 올릴 수 있으니 같이 올리는 것이 어떠신지요?

위원장 : 3배수에서 5배수까지이므로 동점자는 올려도 상관이 없겠습니다.

OOO 위원 : 서류에서 마찬가지 입니까?

OOO 위원 : 서류도 그렇고 면접도 그렇게 하자는 말입니다.

OOO 위원 : 최종 단계에서는 동점자끼리 서열을 가리는 것이 어떠신지요?

위원장 : 5명이 넘는다면 모르지만 5명까지는 상관이 없을 것 같습니다. 저희가 특별한 경우가 아니면 3배수를 올릴 것인데, 만약 동점자가 3배수에서 걸리면 5배수 내에서 다 올리도록 하는 것으로 하는 것이 어떠신지요? 그런 경우는 잘 생기지 않겠지만 말입니다.

각 위원 : 동의함.

위원장 : 그럼 이번 1차 회의에서 결정해야 할 사항들은 모두 논의가 된 것 같습니다. 장시간 수고 많으셨습니다. 감사합니다.