

제 58 차 이 사 회

- ◆ 일 시 : 2018년 7월 3일 (화) 16시 00분
- ◆ 장 소 : 서울시립교향악단 4층 챔버연습실

제58차 이사회 의사록

재단법인 서울시립교향악단

일시	2018.7.3 (화) 16:00	장소	서울시립교향악단 4층 챔버연습실
재적이사	12명(함00, 강00, 서00, 박00, 강00, 고00, 박00, 문00, 박00, 박00, 정00, 허00 이사)		
출석이사 및 감사	이사: 11명(함00, 강00, 서00, 강00, 고00, 박00, 문00, 박00, 박00, 정00, 허00 이사) 감사: 1명(김00 감사)		
기록자	경영관리팀 윤00		

2018년 7월 3일

(개 의)

[제58차 이사회 보고안건]

- 사회 홍00 경영본부장
 1. 보고안건 '제57차 이사회 결과보고'
 2. 보고안건 '부지휘자 공개채용 진행 결과보고'
 3. 보고안건 '경영본부 및 단원 운영제도 개선 컨설팅 용역 추진 보고'
 4. 보고안건 '수석객원지휘자 계약 관련 보고' * 의결안건 후 보고

['부지휘자 공개채용 진행 결과보고' 토의]

- 양00 공연기획팀장
어시스턴트 컨덕터는 수준에 적합한 지휘자가 나오지 않아서 이번에는 수석 부지휘자급만 뽑았음.
- 이사 서00
어소시에이트 컨덕터와 어시스턴트 컨덕터는 정확히 어떻게 다른가?
- 양00 공연기획팀장
법적으로 정해져 있거나 그런 것은 아니지만 해외에서 보통 두 직책을 구분해서 쓰고 있음. 어소시에이트가 좀 더 높은 직책으로서 긴급 시라든가 정기연주회를 지휘할 수 있는 지휘자이고, 어시스턴트는



재단법인 **서울시립교향악단**

정기공연 지휘자 음악감독을 보좌하면서 스스로 배우는 것이 많은 그런 성격의 지휘자임.

○ 이사 서OO

어시스턴트에 적합한 분은 없었나?

○ 양OO 공연기획팀장

심사위원 분들도 많이 고민을 하셨는데 합의까지는 못 이뤘음.

○ 대표이사 강OO

예술부문의 인사 공백이 상당히 있었기 때문에 가능하면 구분을 나눠서 위기관리를 하는 수석 부지휘자와
공익공연과 앙상블을 담당하는 조지휘자를 통해서 재단 사업을 효율적으로 수행하고자 했음.

심사위원 분들께도 당부의 말씀을 드렸지만 평가 결과 한 분의 수석부지휘자 급만 채용하는 것으로
결정되었음. 보고 드리고 향후 절차를 진행하고자 함.

○ 이사 박OO

임기는 어떻게 되는가?

○ 양OO 공연기획팀장

저희는 연단위로 1년마다 계약을 하고 있음.

○ 이사 강OO

임기 내에 계약기간 내에 다른 곳으로 갈 경우에도 대비해야 하는 것 아닌가?

○ 이사 서OO

1년 계약을 하는 특별한 이유가 있나? 부지휘자 입장에서 보면 1년이 짧고 불안정 한 것 같음.

오히려 2년~3년 정도 길게 더 해야 하는 것 아닌가 싶음.

○ 사회 홍OO 경영본부장

부지휘자 계약기간에 대한 특별한 근거가 있는 것은 아니며, 예산을 기반으로 계약을 하기 때문에
계약과 별개의 건이기는 하지만 연봉 계약을 매년 해야 함.

○ 이사 박OO

오케스트라마다 다 다르지만 크기에 따라서 조지휘자 정도나 경우에는 부지휘자도 1년 단위로 가는
경우가 많음. 워낙 흐름이 빠르기 때문임.

○ 이사 광OO

연주자로서 설명을 드리면 지금 이번에 뽑은 부지휘자는 단원들 반응이 굉장히 좋았음. '부지휘자
뽑으면서 이 정도 수준은 없었던 것 같다'라고 할 정도로 반응이 굉장히 좋았음. 계약을 1년 정도

하는 것은 더 새로운 지휘자와 지휘하고 싶고, 길게 하는 것 보다는 지휘자들에게 기회를 많이 줬으면
좋겠음.

['경영본부 및 단원 운영제도 개선 컨설팅 용역 추진 보고' 토의]

○ 이사 문OO

무브업 수당이 무엇인가? 부악장이 악장 역할을 하는 것을 무브업 수당인 것인가?

○ 이사 광OO

무브업이라는 것은 일반 단원이 직책단원의 자리에 앉아서 연주했을 때의 수당임.

○ 이사 서OO

시향의 장기비전과 전략, 조직발전 이런 부분을 이번에 컨설팅 받는데 아주 바람직해 보임.

○ 대표이사 강OO

비전 등 기반 수립하려고 하고 있으며 경영본부 직원 및 단원들의 기존의 근로계약, 임금체계,
평가에 대한 누적된 혼란이 계속 진행이 되어서 여러 가지 시의회 지적이 있었음. 노사관계로
풀리지 않는 부분이 많아서 훨씬 더 이것이 심각한 문제라고 생각했음.

○ 이사 서OO

1억이 용역비로 적은 돈은 아닌 것 같음. 말씀하신 것이 시급하기도 하지만 더 시급한 것이 비전과
전략이라고 생각함. 새로 대표이사님께서 오셨을 때 이 타이밍에 하지 못하면 미뤄지기 때문에
가능하다면 물론 성격은 좀 다르지만 그 부분에 대해서도 지금 고민이 있어야 할 것으로 보임.

○ 이사 박OO

1억이면 로드맵이나 그런 비전 설정까지도 부록으로 서비스 차원으로 해줄 수 있는 업체가 충분히
있을 것으로 보임.

○ 대표이사 강OO

인사나 평가체계는 해외 오케스트라 리서치가 필요하고 국내 노무 전문가와 해외 오케스트라
전문가들이 팀을 만들어서 봐야 하기 때문에 국내에서는 수행된 적이 없었던 것임. 서울시향에서
선도적으로 국내 관례, 해외 오케스트라도 봐야 하기 때문에 제도를 앞으로 서울시향이 어떻게 나가야
하는지 내용을 담으려고 하다보니까 저희가 보수적으로 그 부분에 대한 예산을 확보하는 것이 필요했음.

○ 이사 서OO

만약에 지금 힘들시면 내년도에는 바로 시작해야함. 마지막 타이밍인 것 같음.

시장님 공약사항으로 사항 전용 컨서트홀도 있고, 비전과 전략에 대한 고민이 있었으면 좋겠음.
컨설팅을 하면 해답을 줄 것으로 생각하시는데 그것은 착각임. 컨설팅에서 답은 절대 안 나오며 지금
여기 있는 내용들을 종합해서 저희가 고민을 해야 할 것임.

○ 대표이사 강OO

노사정이 합의하는 것으로 컨설팅을 통해서 푸는 것이 지금으로서는 가장 좋은 방법이라고 생각함.

○ 이사 박OO

강 대표님 오셨을 때 짧게라도 로드맵이나 비전이나 이런 것을 수립하는 것도 필요함.

○ 이사 허OO

과거 10년 동안 서울시향을 보면 참 안타까움. 올해 서울시향이 어디로 갈 것이냐, 내년에는
어디로 갈 것인지에 대해 목표 정해놓고 그것에 대해서 모든 조직 그리고 여러 가지를 논의하기
위하여 이사회가 서포트를 했으면 좋겠음.

○ 이사 정OO

대개 이런 컨설팅은 해외 사례들을 정리하고 우리가 어디로 갈 것이냐 그런 것인가?

○ 이사장 함OO

보고 안건 중에서 지금 말씀하신 것들을 정리해보면 컨설팅 용역을 추진하는데 시향이 앞으로
장기적인 비전, 전략 부분의 로드맵을 이번 컨설팅 할 때 같이 진행하는 것이 좋지 않겠냐는
말씀을 주셨음. 비용문제도 있고 예산 문제도 있을 텐데 이것이 가능한것인가?

○ 이사 정OO

1억이라는 돈이 많다고 생각하실 수도 있지만 노사가 나눠서 두 개를 사용하는 것임.

○ 이사 서OO

두 개를 하시겠다는 건가?

○ 대표이사 강OO

직원과 단원을 하겠다는 것임.

○ 이사 정OO

한 쪽에 5천만원인데 사실은 진짜 작은 액수임. 컨설팅은 해답이 없는 것이 있을 수 있고,
결국은 충돌할 수 있는 의견을 정리해줄 뿐이지 우리가 해야 하는 것임.

○ 이사 문OO

전체적으로 1억원의 금액은 기업인 입장에선 적음. 투입된 돈만큼 결과가 나올 것이라는 생각이

들며 공공기관 특성 때문에 예산을 쓸 수 있는 것인가의 문제가 있음. 서 이사님은 같이 전략을
짜자고 하셨는데 큰 틀에서 서울시 산하단체에 대한 가이드라인이 있을 것임. 컨설팅을 잘한다고
하더라도 서울시하고 충돌이 될 것 같음. 서울시향이 어떤 측면에서는 서울시 정책 방향에 따라
움직일 수 있기 때문에 독자적으로 하는 것이 제한적임.

○ 이사 박OO

결국은 방안이 도출이 되더라도 근로계약서를 컨설팅회사에서 변경하라고 해도 상위기간에서
받아들일지 단원 및 직원들이 받아들일지 일부 마음의 준비가 되어 있어야 함. 컨설팅에서 가져
온다고 해서 해결책이 되지는 않을 것 같음.

○ 이사 문OO

아까 서울시의 산하단체 관리 규정을 벗어나지 않는 범위 내에서 사전 협의를 해야 하지 않나?

○ 이사 정OO

이슈는 '여기예다가 운영 전략까지 만들 수 있는 것이냐?' 는 것임.

○ 이사 박OO

그것은 아닌 것 같음.

○ 이사장 함OO

얘기는 충분히 된 것 같으며 추가적인 내용은 강 대표님께서 진행을 잘 해주시면 될 것 같음.

[보고안건 : 수석직원지휘자 계약 관련 보고 토의]

○ 이사장 함OO

계약기간이 1년 6개월 정도 지난 것인가? 재계약 여부에 대한 것인 것 같음.

○ 양OO 공연기획팀장

계약기간이 약 1년 반 정도 남았음. 국제적인 관례상 2~3년 앞서서 대부분 플래닝을 하다 보니
소속사 매니지먼트사에서 조속한 결정을 내려달라고 하는 상황임.

○ 이사 광OO

수석직원지휘자는 적어도 단원들에게 물어봤으면 좋겠음. 수석직원지휘자는 어느 정도 3년 이후면
또 다른 분하고 하고 싶음.

○ 대표이사 강OO

절차는 거칠 것임. 오늘은 의결사항이 아니라 논의 사항이며 이사님들께 이런 사항이 있다고 보고

하는 것임.

○ 대표이사 강OO

처음 계약을 할 때 1년 반 정도 중간에 이후 계약을 논의하기로 했다고 들었음. 양쪽 매니지먼트에서 얼마 전부터 답을 달라고 하고 있는 상황임. 이사진 분들과 논의하고 싶은 것은 향후 리스크 부분임. 공연 일정 중에 가장 중요한 투어를 올해, 내년에 하는 것으로 되어 있음. 공지 나간 중요한 공연 들이 있기 때문에 그런 것들을 수행하는 점을 그런 것들도 감안해서 결정을 해야 하는 상황임.

○ 이사 문OO

수석객원지휘자 계약 결정은 이사회에서 결정사항인가? 대표이사님 권한인가?

○ 대표이사 강OO

그런 것들이 어디 나와 있는 것은 아님. 수석객원지휘자는 직제에 나와 있지 않지만 다른 인사와 같은 방법으로 진행하는 것이 맞다고 보고 있음.

○ 이사 문OO

계약기간을 사전 통보 하고 있음. 베를린필도 2년~3년 전에 신입 지휘자 선임을 발표하였음. 리스크는 고려를 안 하시는 것이 나올 것 같음.

○ 이사 고OO

지휘자는 프로임. 공연을 자기가 잘못 했다고 하면 데미지가 있으며 계약기간이 끝난다고 해서 대충할 것을 우려하여 계약 하는 것은 아닌 것 같음.

○ 이사 박OO

저는 이 부분에 있어서는 단원 분들의 요구를 충족해야 한다고 생각함.

○ 대표이사 강OO

이사님들 의견 반영해서 하겠음.

[제175호 기간제 단원 채용 운영의 건 토의]

○ 양OO 공연기획팀장

음악감독이 지금 안계시고 지금 정식으로 단원을 뽑을 수 없는 현재 상황에 있기 때문에 임시로 음악감독이 오셔서 정식 오디션 하기 전까지 저희 단원들의 피로도를 줄이고 어려움을 해소하겠다는 취지임.

○ 대표이사 강OO

지난 이사회 때에도 공연이 많아서 단원들 피로도도 높고, 마케팅에 도움이 안 된다고 했었음.

향후에 계획을 세울 때는 공연 횟수를 적절하게 조정을 하려고 하고 있음. 다만 직책단원들 인사를 해야 하는데 음악감독 부재가 길어지면서 정규직 충원을 하지 못했고, 그러다보니 단원들은 굉장히 피로도가 높아서 많은 질병이나 이런 것들을 호소하고 있음. 검토 끝에 음악감독 오기 전에 해결할 수 있는 방법은 기간제 단원 채용이었음.

○ 이사 박OO

좋은 평가를 받으면 정규단원으로 들어오는데 인센티브가 있는 것도 좋을 것 같음.

○ 이사 정OO

음악감독님이 언제 오실지 모르는 상황에서 앞으로 2~3년이 될 수도 있음. 충원해야 하는 사람이 30명이라고 하면 다는 안 뽑더라도 10명씩이라도 뽑아 놓고 나머지를 나머지는 기간제를 뽑아서 버틸 수 없는 것인지가 궁금함. 그리고 앞으로 모든 단원들을 뽑을 때 프로베이션 기간을 두면 좋겠음. 서울시향은 모든 사람들에게 프로베이션을 통해서 모든 단원을 1년간 기간제로 채용하고 합격한 분들은 정식으로 채용하는 방식을 도입하실 생각이 있으신지 질문 드림.

○ 양OO 공연기획팀장

프로베이션은 해외에서 정식단원을 뽑을 때 1~2년 프로베이션 기간을 두고 전 단원 투표를 한다든지 전 단원들의 동의를 하는 것으로 알고 있음. 현재 음악감독 없이 이런 충원을 정식으로 단원을 뽑았을 때 향후 절차적인 정당성에 대해서 많은 논란이 있을 것으로 우려가 됨. 그래서 정식단원은 뽑지 않고 기간제 단원 채용을 진행하게 되었음.

○ 이사 정OO

음악감독이 뽑는 건 정당성이 부여가 되는 것인가?

○ 양OO 공연기획팀장

음악감독이라는 분은 사운드에 대한 책임이 있기 때문에 설사 제3자가 보았을 때 똑같은 음악적인 수준이더라도 본인이 원하는 사운드가 있다면, 본인의 스타일에 따라 그 사람을 뽑을 수도 있음.

○ 이사 정OO

음악감독은 왔다 가시는 분이고 단원들이 남는 것인데, 한명도 못 뽑을 정도 인가?

○ 대표이사 강OO

그러한 점을 전반적으로 고려하고 있음. 컨설팅이라든지 의견 청취라든지 음악감독이 안 계시다는 것을 모두 핑계로 삼을 수 없음.

○ 이사 콕OO

가장 중요한 것은 서울시향이 10년 동안 트레이닝 했었고, 서울시향이 가지고 있는 어떤 소리의 색깔이 있음. 적어도 음악감독으로 오실 분은 오케스트라가 가진 색깔을 잘 파악할 것이고 색깔에 맞춰서 분명히 뽑을 것으로 생각함. 단원들은 프로베이션 제도 이 부분을 굉장히 원하고 있음.

그 제도는 꼭 있었으면 좋겠음.

○ 이사 문OO

공공기관 채용과 관련 되서 문제가 없다면 서울시향이 결정을 하면 될 것 같음. 음악감독과는 관계가 없는 것임. 일단 채용은 하되 1년 정도의 프로베이션 기간을 가지는 것은 서울시향의 인사관리규정 문제임.

○ 이사 서OO

저희 공무원들도 시보 과정이 있음. 프로베이션 과정이 있는 것임.

○ 이사 콕OO

저희가 이제껏 1년 계약직이었음. 오디션 봐서 그 해에 제일 낮은 등급을 받으면 그냥 나가야 하는 제도임.

○ 이사 서OO

그것은 이제 과거임.

○ 이사 콕OO

지금은 노사합의를 앞으로 어떻게 해야 할지 모르겠지만 그 제도는 있어서는 안 될 제도임.

단원들이 그 전에 50%가 나갔고, 10년 동안 50%가 또 나갔음. 상당히 물갈이가 많이 되었고 1년 계약이었기 때문에 프로베이션 제도가 필요가 없었음.

○ 이사 문OO

그것은 인사관리의 문제임. 이번 컨설팅 결과 가지고 하면 될 것임.

○ 대표이사 강OO

기준에 재단은 그런 것이 없었기 때문에 이사님 의견을 반영하도록 하겠음.

○ 이사 서OO

지금 현 시점에서 불가피한 선택인 것 같음. 한 가지 지적은 행정용어로는 좋은데 객원하고 다른 기간제 단원을 초청하는 것이 품격 있지 않음. 그리고 이미 공고가 나간 상태에서 저희에게 토론을 하게 하는 것은 맞지 않는 것 같음.

○ 이사장 함OO

그것은 중요한 말씀임. 채용에 대해서는 신경을 써야함.

○ 대표이사 강OO

저희가 음악감독이 없기 때문에 수석객원지휘자가 왔을 때 가급적 시행을 하려고 했었음. 티OO OO 지휘자가 오는 기간에 맞추다보니 그런 것이 있었음.

○ 이사장 함OO

원안대로 가결되었음.(의사봉 3타)

[제176호 직제규정 중 개정(안) 토의]

○ 대표이사 강OO

이번 직제규정 변경 안은 경영본부 구성원 간, 그리고 각 팀 간, 경영본부와 교향악단 구성원간의 소통과 협력 강화라는 취지에서 경영본부의 기존 한 팀을 이원화 하고 두 팀은 통합 조정해서 운영하는 조직개편안에 근거한 것임. 첫 번째로 최근 몇 년간 재단의 변화된 환경에 따라서 대폭 증가한 소송업무, 그리고 노무관련 업무, 대관업무 등 수요에 적절히 대처하기 위하여 기존 경영 관리팀 체제의 보완 및 개선의 필요성을 느꼈음.

이러한 맥락에서 경영기획과 지원 업무를 분리 운영해서 노사관계 등 일상적인 업무를 담당하고 음악감독 선임이나 콘서트홀 건립과 같은 중장기 기획 업무를 효율적으로 수행하고자 하는 것임.

이울러 기존 명칭 가운데 관리의 개념보다는 교향악단은 적합하게 지원 하는 것이 경영조직 고유의 업무라는 기본자세 수립이 필요하다는 취지에서 관련 팀명을 변경하게 되었음. 두 번째로 기존의 공연기획팀과 문화사업팀은 모두 단원들과 직접 소통하고, 각기 정기공연, 공연공연이나 교육프로그램과 같은 주요 사업을 담당하는 프로덕션 업무를 했음. 그런데 경영본부에는 문화사업팀 발령은 인사 불이익이라는 고정관념과 편견 같은 것이 있어서 조직융합의 장애로 파악했음. 팀 하나, 하나와 그 구성원 각각이 재단의 발전에 소중한 존재이기 때문에 이번 개편을 통해 기존의 인식과 편견을 바꾸는 계기가 되었으면 함. 무엇보다 중요한 것은 향후 서울시향은 공익사업과 교육부분을 확대하고 공공성 이미지를 제고하고 미래 관객을 개발하는데 총력을 다 할 것이기 때문에 문화사업팀과 공연기획팀이 상호 머리를 맞대고 할 것이 많을 것으로 기대됨.

○ 이사 문OO

팀 수가 늘어난 것이 아니니깐 전폭적으로 대표이사님 의견대로 하는 것이 어떨까 싶음.

○ 이사 박OO

공익공연과 교육을 대폭 늘리시겠다는 계획은 어떤 것인가?

○ 대표이사 강OO

제가 기자 간담회 때 말씀드렸던 사항이기도 함. 산발적으로 지속성 없이 한 것이 일부 있었기 때문에 제가 이런 부분을 체계적으로 하기 위해 준비 중임. 해외 우수 오케스트라는 미래관객 개발이라는 것에 대해서 20세기 후반부터 교육과 공익사업에 총력을 다 하고 있음. 그것을 통해서 사회공헌을 할 뿐만 아니라 최고의 마케팅이라는 개념으로 접근하고 있음. 협찬이라든지 기업과 소통하는 그런 문제들도 공연과 교육을 활용해서 하려고 하고 있음.

○ 이사 박OO

개인적으로 아주 고무적인 방향이라고 생각함. 확장할 수 있는 가능성이 많음.

○ 이사 박OO

교육 사업이나 찾아가는 음악회 시민공연을 하면서 이 부분에 대해서는 잘하신 것 같음. 항상 부족하다고 느꼈던 것이 마케팅인데 그 마케팅을 통해서 서울시향의 문화사업에 대한 컨텐츠나 여러 가지 것들을 창의적으로 많은 것들을 쏟아낼 수 있는 채널이 있어야 함. 대표이사님이 잘 하신 것 같음.

○ 이사 정OO

이게 왜 이사회 안전인가? 명칭이나 조직을 바꾸는 것은 대표님이 마음대로 하시는 것 아닌가?

○ 대표이사 강OO

제가 혼자 마음대로 할 수 있는 것은 없음.

○ 이사 박OO

이것은 이사회 인준을 받아야 함. 공공기관에서 조직개편은 중요한 의미이기 때문임. 강 대표님이 가시고자 하는 길이기 때문에 그것에 맞춰서 조직을 재편하신 것임.

○ 이사 문OO

사실은 팀을 늘리고 이런 것은 규정 때문에 어려움이 있을 것 임. 팀 내에서 어떻게 운영하실 지는 대표이사님이 정하시면 될 것 같음.

○ 이사장 함OO

원안대로 가결되었음.(의사봉 3타)

[제177호 음악감독추천위원회 위원 선임(안) 토의]

○ 이사 문OO

음악감독추천위원회는 예전에 진행을 했는데 갑자기 위원 분들이 사퇴 하셔서 굉장히 당혹스러움. 무슨 일이 있었는지 설명을 해주셔야 함.

○ 대표이사 강OO

단원 전체의 평가를 반영하는 것으로 했는데 어떤 수준까지 어떤 방법으로 평가결과를 취합해야 하는가에 대한 논란이 있었음. 의원 분들 간의 의견이 모아지지 않아서 이 과정에서 일부 위원 분들이 사퇴하시게 되었음.

○ 이사 문OO

음악감독추천위원회 위원 분들이 바뀌시면 이것이 해결이 되나?

○ 이사 문OO

이사회 의결 사항이면 이사회에서 기준을 정해주면 될 것 같음.

○ 이사 고OO

제가 말씀을 드려야 할 것 같음. 우선 사실 음악감독추천위원회가 굉장히 중요한 역할을 해야 하는데 제가 수행을 다하지 못하고 중도에 사퇴를 하게 돼서 죄송하다는 말씀을 드림. 2016년 12월에 음악감독후보자를 13분 정도를 선정하였음. 단원 평가를 통해서 13명을 6명으로 추리고, 거기서 다시 3배수 정도를 음악감독추천위원회에서 뽑자고 결정을 했었음. 단원 분들이 어떻게 투표를 했다면 4개의 카테고리를 만들어서 최저 1점, 최고 5점을 매겼음. 최저가 되면 4점이 되고 최고가 되면 20점이 되는 것인데 단원 분들이 어떤 사람들은 1점만 주고, 어떤 분들은 5점을 다 주고 하게 되면 한 명의 점수가 여러 명의 몫을 하는 것임. 그런 것들이 결과적으로 발생을 하게 되었음. 단순히 산술평균 결과가 나왔는데 그 것에 대한 문제점을 제기하였음. 저는 기본적으로는 단원 한분들의 영향력이 동일해야 한다고 생각해서 1등부터 13등까지 줄을 세워서 점수를 부여하면 각 사람들의 영향력이 동일하게 되고 설령 그것이 아니라고 하더라도 상위 10%와 하위 10%를 빼고 하게 되면 결과가 달라짐. 두 번째로는 음악감독추천위원회는 거의 상설 비슷하게 되는 것이 맞는 것이라고 봄.

○ 이사 문OO

음악감독추천위원회 위원 분들이 계속 하셔야함. 지금 선임해서 또 언제 뽑으려고 하나?

○ 이사 강OO

저는 그런 의미에서 이런 결과가 나왔지만 그래도 그 사정을 제일 잘 아시는 분들은 위원분들

이라고 생각해서 다시 추천을 했음. 13명의 지휘자가 누군지도 새로 들어갈 분들은 누군지도 모르고 그분들의 연주도 본 적도 없는 분들이 추천을 해야 하는 상황임. 그것은 정말 더욱더 말이 안 된다고 생각함.

○ 이사 박OO

이 과정에서 단원들이 13분을 어떻게 6명으로 추천했고 그 6명에 대해서 어떤 레퍼런스가 있어서 평가를 하셨나?

○ 이사 광OO

저희가 연주를 같이 했음. 가장 우리에게 적합하다고 생각하고 선호하는 지휘자가 뭐라고 생각 했다면 적어도 정OO 선생님 보다는 더 위의 급을 원하는 것임.

○ 이사 박OO

3배수로 들어 가실만 한 분이 계셨는가? '정OO 선생님보다 위의 급이다' 라고 할 수 있는 분?

○ 이사 광OO

있었음. 음악적인 색깔하며 저희 단원들이 나이 많은 사람도 있고 적은 사람도 있고 음악적인 연륜, 그리고 어떤 지휘자가 어떤 것인지 평가적인 부분에 있어서 다 다름.

○ 이사 문OO

음악감독추천위원회에서 기준을 마련했을 것임. 음악감독추천위원회에서 선정을 하면 되는 것인데 그 안에서 단원들의 목소리가 들어가게 되면 최선 아니면 차선으로 가야함. 지금 차선으로 가지 않고 지금 시향이 진행되고 있는 것이 없음. 제 생각에는 단원들 의견이 굉장히 중요할 것 같음.

○ 이사 고OO

지휘자 한 명당 서열을 매겼을 때 본인 생각에 1등에서 13등이 있었을 텐데 각 사람마다 예를 들어서 가중치가 기본적으로 동일하게 하면 78분의 의견들이 고스란히 반영이 됨. 제가 그렇게 하는 것이 맞다는 것은 아니지만 편차를 없애서 명단이 정해진다고 하면 아무도 문제 제기하는 분은 없었을 것 같음. 일부 단원들의 영향력이 커져서 왜곡된 결과라고 보는 것임.

○ 이사 광OO

그 부분에 대해서 저희랑 의견이 달랐던 것임. 13명까지의 후보자가 단원들의 의견이 들어가지 않은 상태에서 노사가 합의를 해서 적어도 13명에서 6명은 단원들의 의견을 반영해달라고 했었음. 음악감독추천위원회에서는 1등부터 6등까지 제일 점수 높은 분들로 추리면 되며 그것에 대해서 2016년에 대해서 결론이 난 얘기였음. 그런데 한 위원님께서 두 분의 지휘자 나이가 너무 많다는

얘기를 하셨고 또한 의도한 몇 사람에게 의해서 평가를 했다는 지적이 기분이 나빴음.

○ 이사 강OO

80세 이상 되는 분들도 단원 분들이 좋아서 뽑은 것인가?

○ 이사 서OO

보충 설명 드리겠습니다. 기본적으로 우리가 하는 음악감독추천위원회는 전권이 있어야 한다고 생각함.

단원 평가로 뽑는 것은 아닌 것 같음. 그것은 혼란스러워 하면 안 되는 것임. 6명을 뽑는 방법을 4가지 정도로 시뮬레이션을 했었는데 다 결과가 달라서 사실은 직무대행 끝날 쯤에 어떤 방법으로 가는 것이 맞는지 고민하다가 정리를 못하고 떠났음. 저는 그 부분도 결정할 권한이 음악감독추천 위원회에 있다고 생각함. 만약에 6명을 받았는데 아니라고 하면 그 밖에서도 볼 수 있다고 개인적으로 생각함. 음악감독추천위원회에서 전권을 가지고 판단을 해주셔야 함.

○ 이사 고OO

2016년 12월에 6명을 뽑는 것도 추천자문위원회에서 정했던 것임. 그러면 6명을 어떻게 뽑을 것이냐 그것도 정한 것이기 때문에 중간에 아니라고 생각하면 바꿀 수 있어야 한다고 생각함. 그 다음에 단원 평가는 해석하기 나름임. 상하 10%를 빼면 달라지고 중간 값으로 하면 달라짐. 6명 가지고는 6등~7등 너무 차이가 비슷하기에 7등까지도 넣을 수 있는 것임.

○ 이사 정OO

몇 명 넣으셔서 치열하게 논쟁하시면 되는 것임.

○ 이사 고OO

그렇게 해야 한다고 생각함.

○ 이사 정OO

임의로 정한 룰을 왜 임의로 변경 못하나?

○ 이사 고OO

그렇게 할 수 있었으면 아무도 사퇴를 안했음.

○ 이사 박OO

단원 분들의 입장은 6명 안에서 결정되어야 한다는 것인가?

○ 이사 광OO

네

○ 이사 서OO

그렇게 되면 음악감독추천위원회가 없어야함. 단원평가로 그냥 바꿨어야 함.

○ 이사 광OO

추천이나 이런 부분은 말이죠. 대표님께 맡기고 싶음.

○ 이사장 함OO

오늘 이 안건은 새로 위원을 추천하는 것이었음. 세부적인 갈등 부분을 일일이 이사회에서 조정하거나 안을 제시할 수는 없을 것 같음.

○ 이사 정OO

아까 광 이사님께서 말씀하신 어떤 감독을 원한다는 것은 동의를 할 수 없으며. 위의 급이나 위대한 분이나 하는 것은 보기 나름임.

○ 이사 허OO

지금 고 이사님이 말씀하시는 것은 점수가 1점에서 5점으로 하는 것이 편차가 너무 심할 수 있으니 1등부터 13등까지 해서 할 수도 있는 것인데 1점, 5점을 계속 주장하시는 이유가 있나?

○ 이사장 함OO

기존 위원님들을 다시 이사회에서 추천해서 다시 진행을 잘 하자는 그런 것인가? 고 이사님은 그 부분에 대해서 수용을 하시는가?

○ 이사 고OO

일단은 그냥 가자라고 하시는 것 같은데요.

○ 이사 문OO

고OO 이사님은 계속 하시구요. 그러면 저희들이 할 게 없네요?

○ 이사장 함OO

정리하겠습니다. 어떤 분을 추천할 것인지에 대해서는 기존 위원 재추천을 통해서 저희 이사회에서 추천하는 부분은 변함없이 계속 간다. 그 대신 시향이 발전할 수 있는 여러 가지 방향성을 잘 반영을 좀 해달라고 이렇게 마무리해도 되겠는가?

○ 대표이사 강OO

지금 계신 내부위원은 확정 되었는데요. 여기 안 계신 외부위원 분들이 수락하지 않을 경우를 대비했으면 좋겠음. 다시 모이시는 것이 쉽지 않기 때문에 한 분이라도 결원이 발생 했을 경우, 수락을 하지 않을 경우에 권한을 위임해 주신다든지 서면결의를 통하든지 여러 가지 방법을 통해서 재 추천을 하신다든지 그런 것을 논의하였으면 함.

○ 이사 박OO

대표님 재량임.

○ 이사장 함OO

그것은 대표님이 권한을 가지고 하시면 됨. 그렇게 마무리 하겠음

○ 이사일동

네

○ 이사장 함OO

위원회 위원 선임 대해서는 말씀하신 대로 하는 것으로 가결되었음.(의사봉 3타)

○ 이사장 함OO

오늘 제58차 이사회를 마치도록 하겠음.