

고용영향평가제도에 대한 메타평가모형의 설계 및 적용*

송수중** (한국고용정보원) · 홍준현*** (중앙대)

ssj9885@keis.or.kr ; jhhong@cau.ac.kr

본 연구는 메타평가방법을 통해 현행 고용영향평가제도의 문제점을 진단하고 개선방안을 모색하고자 하였다. 국내외 선행연구를 통해 도출한 메타평가 모형(평가영역, 평가항목, 평가지표)에 대한 적합성(타당성 및 신뢰성) 검증을 위해 전문가 설문조사를 실시하였으며, 메타평가 구성요소 최종안은 모든 평가지표가 타당성 판단기준으로 중앙값(3.0) 이상이고, Cronbach α 계수가 0.60 이상이 되도록 하였다. 체제론적 관점에서 고용영향평가 시스템에 대한 메타평가 구성요소로서 평가환경, 평가투입, 평가수행, 평가결과, 평가활용의 5개 영역, 16개 항목, 68개 지표로 구성되었다. 최종 확정된 메타평가 모형을 적용하여 고용영향평가제도에 대한 메타평가를 실시하였으며, 그 방법은 다양한 이해관계자들을 대상으로 설문조사에 의한 양적 분석방법을 주요 수단으로 하고, 2차 자료에 대한 질적 분석 및 참여관찰 경험을 보조수단으로 사용하였다. 평점이 낮은 평가지표에 대해서는 고용영향평가 관련 전문가심층조사(FGI)를 통해 개선방안을 모색하였다.

■ 주제어: 고용영향평가제도, 메타평가, 고용정책기본법, 고용정보원, 체제론적 접근

I. 서론

최근 일자리가 국정 운영의 핵심전략으로 부각되면서 국가의 경제·사회정책의 기조가 기존의 산업 중심에서 성장·일자리 연계 중심으로 빠르게 전환되고 있다. 이에 정부는 일자리에 직접적으로 영향을 미치는 고용정책 뿐만 아니라 경제·산업·복지 등 정부정책 전

* 본 연구는 교신저자의 심층 지도하에 제1저자와 교신저자가 공동으로 분석틀을 설정하고 자료수집과 분석을 하여 제1저자의 석사학위논문으로 작성된 것을 바탕으로 다시 교신저자의 수정보완을 통해 학술논문으로 제작된 것입니다. 설문조사와 심층조사(FGI)를 적극 도와주신 주무현 국가고용영향평가센터장, 이해춘 성균관대학교 교수, 이도경 고용노동부 사무관, 국가고용영향평가센터 연구인력, 정광호 서울대학교 행정대학원 교수 외 고용영향평가 공동연구진들께 진심으로 감사드립니다.

** 제1저자

*** 교신저자

반에 대해 더 많은 일자리를 창출할 수 있는 정책 대안을 찾기 위해 정부 정책이 고용에 미치는 영향을 객관적으로 분석·평가하는 「고용영향평가」를 도입했다. 이에 따라 중앙부처와 자치단체가 정책 수립 시 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석에 반영하도록 하는 내용으로 「고용정책기본법」이 2009년 10월 9일에 개정됐다. 그리고 고용노동부는 2010년 상반기에 지역전략산업 진흥, 지방문화산업기반 조성 등 5개 과제를, 하반기에는 국토해양부 소관 4대강 사업 등 2개 과제를 중심으로 고용영향평가를 시범적으로 실시했다. 이러한 시범사업의 경험을 바탕으로 2011년부터는 고용영향평가대상을 확대하는 등 고용영향평가를 본격적으로 수행하고 있다. 주요 국책사업에 대한 평가를 통해 고용친화적 정책추진에 대한 공감대가 확산되고 고용영향평가의 대상 및 유형이 매년 확대되고 있지만 고용영향평가에 대한 평가 즉, 고용영향평가의 메타평가에 관한 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 이제는 평가시스템 자체의 발전방향을 탐색하여 질 높은 평가 활동이 이루어지기 위한 학문적 담론이 형성되어야 한다.

본 연구의 목적은 고용영향평가제도 전반에 대한 문제점을 종합적으로 분석하고, 특히 평가결과의 활용성 제고를 위해 개발되어 국내외적으로 적용되고 있는 메타평가방법을 통해 현행 고용영향평가제도의 문제점을 진단하고 그 개선방안을 모색하는데 있다. 본 연구에서는 이러한 궁극적 목적을 달성하기 위하여 첫째, 국내외 선행연구를 검토하여 메타평가 모형 초안을 작성한 후 전문가 집단에 의한 적합성 검증을 통해 메타평가 모형을 설계하였으며, 둘째로 확정된 메타평가모형을 고용영향평가제도에 직접 적용하여 메타평가를 실시하였다. 그리고 메타평가 결과 현행 고용영향평가제도의 장단점을 분석하고 전문가심층조사(FGI)를 실시하여 구체적인 개선방안을 모색하였다. 연구방법으로는 문헌조사, 설문조사, 참여관찰, 전문가심층조사(FGI)를 실시하였다.

II. 이론적 배경

1. 고용영향평가의 개요

고용영향평가의 법적·제도적 근거는 고용정책기본법 제13조(정책의 분석·평가)이다. 동조 제 1항에 “중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관 정책이 고용 및 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석·평가하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력하

여야 한다.”라고 명시되어 있다. 또한 동조 제 2항에 “고용노동부장관은 고용에 미치는 영향이 큰 정책으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 정책이 고용 및 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석·평가하고, 그 결과를 소관 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다.”라고 규정하고 있다. 고용영향평가제도는 국가 및 지방자치단체가 시행하는 각종 경제·산업정책 및 사업의 수립·집행과정에서 고용창출을 주요 정책목표로 설정하고, 다양한 경제·산업정책이 고용창출에 미치는 영향을 평가·분석하는 제도이다(안경애 외, 2011). 이러한 정책목표를 달성하기 위해 고용영향평가는 다음과 같은 평가항목 및 평가지표로 구성된다.

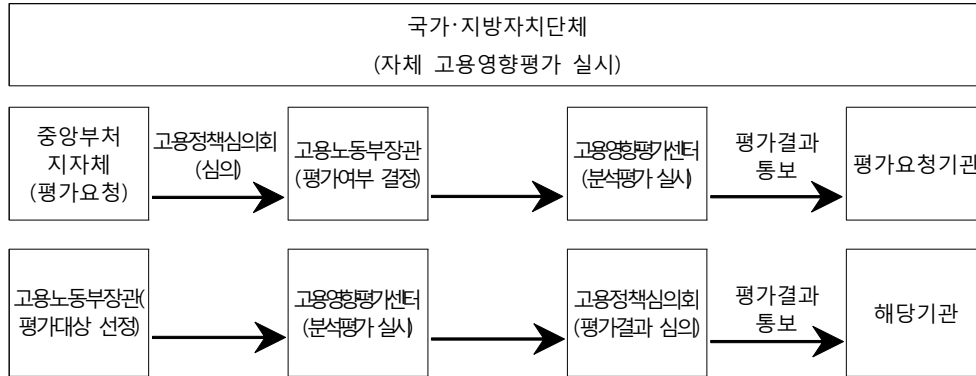
〈표 1〉 평가항목과 평가지표

평가항목	평가지표	평가방법
정책의 고유 목표 달성도	· 사업목표의 적합성 및 실현가능성 · 사업추진체계의 합리성 · 사업집행의 적절성 · 사업 목표 달성도	정성평가 정성평가 정성평가 정성·정량평가
정책의 고용 연계성	· 사업목표의 고용과 연계가능성 · 사업집행과 고용 연계성	정성평가 정성평가
고용영향 분석·평가	· 정책으로 인해 창출되는 최대 일자리의 양 · 정책 시행에 따라 창출된 일자리의 양 · 정책 개선을 통해 창출될 수 있는 일자리의 양과 질	(거시적분석) (미시적분석)

자료: 고용영향평가 시행매뉴얼, 고용노동부, 2010.2.

고용영향평가의 유형은 <그림 1>과 같이 자체평가, 요청평가, 선정평가로 구분된다. 첫째, 자체평가는 중앙행정기관 및 지방자치단체가 자체적으로 소관 정책이 고용에 미치는 영향을 분석·평가하는 것이다. 둘째, 요청평가는 중앙행정기관 및 지방자치단체가 소관 정책이 고용에 미치는 영향에 대한 분석·평가를 고용부장관에게 요청하여 평가하는 것이다. 셋째, 선정평가는 고용정책심의회에서 고용영향평가를 실시하기로 심의한 정책에 대하여 고용부장관이 평가를 실시하는 것이다. 요청평가는 정책의 사전·중간·사후평가가 가능한데 반해, 선정평가는 정책의 중간·사후평가만 가능하다.

<그림 1> 고용영향평가의 유형



자료: 제26차 고용정책심의회자료에서 발췌.

고용영향평가 대상사업의 선정절차는 먼저, 고용노동부(고용정책총괄과)가 각 정부부처, 지방자치단체, 고용정책심의회 위원, 일반국민, 국책연구기관, 고용관련 전문가 등의 의견수렴을 통해 평가대상사업 pool을 구성한다. 다음으로, 고용영향평가 대상과제 선정 자문위원회를 구성하여 대상과제(안)를 마련한다.¹⁾ 마지막으로, 고용영향평가 대상사업을 고용정책심의회 심의를 거쳐 확정한다.²⁾

고용영향평가방법은 다양한 정량·정성적 방법을 활용하여 고용 및 일자리증감을 분석한다. I-O모형, PSM 분석 등 정량적 방법을 통해 창출되는 일자리의 양과 질을 분석하고, 실태조사, FGI 등 정성적 방법을 통해 정책의 고유목표 달성도, 정책과 고용의 연계성 분석 및 정책대안을 도출한다. 즉 고용영향평가방법은 주요 정부정책이 국민경제와 전체산업에 미치는 파급효과를 추정하는 거시경제모형과 I-O모형이 있고, 직접적 수혜자(기관, 사업체)와 공급망 연계구조(협력자, 협력업체 등)의 직접·간접 고용효과를 추정하는 실태조사로 크게 구성된다.

경제·산업정책에 대한 고용영향평가의 기본 취지와 목적은 특정정책이 가지는 고유한 임무나 목적을 훼손하지 않는 범위 내에서 고유정책 목표와 고용성과 목표를 함께 높일

1) 객관적이고 공정한 평가과제 선정을 위해 고용관련 전문가 등을 중심으로 자문위원회를 구성하며 위원장은 고용노동부 고용정책실장이다.
 2) 정부부처 및 지방자치단체의 요청정책, 고용정책심의회에서 평가가 필요하다고 인정된 정책 등이 심의대상이다. 평가대상으로 선정된 정책은 전체를 대상으로 고용에 미치는 영향을 평가하는 것이 원칙이나, 평가대상 정책이 다수의 사업으로 구성되고 이를 모두 분석·평가하는 것이 곤란한 사정이 있는 경우에는 정책을 구성하는 사업 중 일부 사업만을 선정하여 분석·평가하되, 평가대상 사업의 범위는 연구계획서에도 명시한다.

수 있는 고용친화적인 정책 개선을 모색하는 데 있으므로, 고용영향평가를 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있다. 첫째, 경제·산업정책에 대한 고용영향평가를 통해 해당 정책의 고유목적에 존중하면서 비슷한 정책 목표의 달성이 가능한 다수의 정책대안들 가운데 고용창출 효과가 상대적으로 우수한 대안을 선택할 수 있도록 기초자료 및 판단근거를 제공할 수 있다. 둘째, 고용영향평가를 통해 각종 경제·산업정책으로 창출될 것으로 예상되는 일자리의 규모, 일자리 구조 및 특성에서의 변화 등을 예측함으로써 경제·산업정책에 부합하는 인적자원개발 정책의 수립·연계에 필요한 유용한 기초자료를 제공할 수 있다. 셋째, 다양한 경제·산업정책에 대한 고용영향평가의 정착화는 경제의 고용창출력 제고를 위한 경제체질 개선 및 일자리창출을 중시하는 정책패러다임 모색, 그리고 경제·산업정책과 고용관련 정책들이 협의·조정되는 정책거버넌스의 정립에 기여할 수 있다(윤윤규, 2009).

2. 메타평가의 개요

메타평가의 개념은 메타평가의 구체적인 범위와 대상에 따라 다양하게 정의되어 질 수 있다. Orata(1940)는 메타평가를 평가에 대한 평가(evaluation of evaluation)라고 정의하였고, Scriven(1969)은 메타평가(meta-evaluation)라는 용어를 창안하였다. 평가의 환류기능을 강조한 Dror(1971)은 평가시스템에 대한 평가라고 이해하여 그 개념을 확장하였다. Cook & Gruder(1978)는 메타평가를 평가 자체에 대한 경험적인 총괄평가라고 개념 정의하였다. Stufflebeam(1981)은 메타평가는 ‘평가 자체의 강점·약점·평가의 전반적인 효용성·정확성·타당성·실현 가능성에 대해 기술적·판단적·비평적으로 평가하는 것’이라고 정의하고 있다. Larson & Berliner(1983)는 메타평가의 시스템적 측면을 강조하여 전체적인 평가시스템 및 절차에 대한 평가, 즉 평가의 투입(input), 과정(process), 결과(outcome)에 대한 평가로 넓게 정의하고 있다. 반면, Chelimsky(1985)는 메타평가를 평가결과의 종합(evaluation synthesis)이라고 하며 메타평가의 개념을 최협의로 이해하였다.

국내학자들의 경우에도 이찬구(2004)는 메타평가를 형성평가와 총괄평가의 수행 중 또는 수행 후에 평가 기초, 평가 자원, 평가 수행, 평가 활용 등 평가 활동의 내용과 결과 및 과정을 평가함으로써 정책 평가의 질을 제고하여 결과 활용을 증진시키려는 활동으로 광의의 입장에서 새롭게 정의하였다. 박종수(2003)는 메타평가를 평가에 대한 평가로 정의하면서 좀 더 구체적으로 평가환경, 평가투입, 평가과정, 평가결과 및 평가활용 등을 포함

하는 전체적인 평가체계, 절차 및 활용에 대한 평가로 정의하고 있다. 류영수 외(2007)는 평가대상을 평가수행 뿐 만 아니라 전반적인 평가시스템을 포함시켰고, 이를 평가결과의 활용도를 제고하기 위한 수단으로서 평가의 가치와 장점을 확인하는 사후적 의미의 총괄적 메타평가로 인식하고 있다. 이외에 홍형득(2000)은 평가에 대한 평가, 김명수(2000)는 상위평가라는 용어를 사용하여 평가체계에 대한 평가로 정의하였다. 문영세(2001)는 메타평가 혹은 상위평가의 용어를 사용하여 평가체계 혹은 평가제도 전반에 대한 평가로 정의하고 있다.

지금까지 살펴본 메타평가의 개념 정의에 근거하여 메타평가의 유형을 최협의, 협의, 광의로 구분할 수 있다.

〈표 2〉 메타평가의 유형 및 주요 내용

구 분	메타평가 개념 (대표적 학자)	메타평가 대상	주요 내용
최협의	평가결과의 종합 (Chelimsky)	평가결과	평가결과에 대한 재분석
협의	경험적 총괄평가에 대한 평가 (Cook & Gruder)	경험적 총괄평가	평가의 오류, 조작, 타당성 검증
광의	평가시스템에 대한 평가 (Stufflebeam, Larson & Berliner)	평가시스템 전반	평가시스템에 대한 포괄적 평가

자료: 김병철(2009: 23).

첫째, 최협의로 볼 때 메타평가는 ‘평가결과의 종합’과 동일한 의미로 사용된다. (Chelimsky, 1985; 노화준, 1993). 이 경우 메타평가의 대상은 기존 평가로부터 얻어진 ‘평가결과’가 되며, 이러한 평가결과에 대한 재분석이 메타평가의 주요 내용이 된다. 메타평가를 통해 특정평가 결과가 올바르게 해석되었는지, 특정평가 결과가 추후에 어떻게 활용될 수 있는지 등을 분석한다. 둘째, 메타평가를 협의의 개념으로 규정할 때는 ‘경험적 총괄평가에 대한 평가’를 의미한다. 협의의 개념 정의는 체계적인 조사설계를 이용하여 사업 참가자들로부터 직접 자료를 수집하여 행한 경험적 총괄평가에 대한 평가만을 메타평가로 지칭한다. Cook & Gruder로 대변되는 이 견해에 따를 경우, 메타평가의 대상은 경험적 총괄평가가 되며, 평가에 사용된 자료의 오류, 조작 여부, 결과 해석의 타당성 등을 평가하게 된다. 따라서 협의의 메타평가 개념에는 평가시스템 중 과정과 결과까지 메타평가의 대상이 확장된다. 셋째, 일반적으로 이해되고 있는 메타평가의 개념은 광의적인 개념으로서 ‘평가시스템에 대한 평가’를 의미한다. 많은 학자들이 대개 평가의 평가로 정의하

여 평가성과 또는 평가시스템에 대한 평가에 초점을 맞추는 정의를 하고 있다(Scriven, 1969; Dror, 1971; Stufflebeam, 1974; Larson & Berliner, 1983). 평가의 환경, 투입, 과정, 결과, 환류 등 평가시스템 전반이 메타평가의 대상이 되고, 평가시스템 및 절차에 대한 포괄적인 평가가 이루어진다. 이찬구(2004), 박종수(2003), 문영세(2001)의 연구도 평가의 요소들을 정리했고 그 구체적인 요소들이 조금씩 다르기는 하지만 모두 평가전반에 걸친 요소들을 포함하고 있다. 본 연구에서는 메타평가를 광의의 개념으로 파악하여 ‘평가시스템 전반에 대한 포괄적 평가’로 이해한다. 이에 따라 메타평가란 ‘평가의 기능 및 활용을 제고하기 위하여 평가시스템 전반을 대상으로 그 가치와 장단점을 분석할 수 있는 체계적인 모형에 의해 수행하는 평가’로 정의한다(김병철, 2009; 류영수 외, 2009).

3. 선행연구 검토

본 연구의 대상이 되는 고용영향평가제도에 부합하는 메타평가 선행연구 분석을 위해 여러 유형의 메타평가 연구 중 ‘제도평가’에 적용된 사례를 심층적으로 분석한다. 이를 위해서는 먼저 메타평가에 관한 국내 선행연구를 평가단위에 따라 분류할 필요가 있다. 이 때까지 고용영향평가에 대한 메타평가는 전무하고 본 연구가 최초이기 때문에, 이러한 분류를 통해 제도평가를 대상으로 한 메타평가의 선행연구를 집중적으로 검토할 수 있기 때문이다. 메타평가에 대한 국내의 선행연구는 메타평가에 대한 개념 정의, 구성요소 등 메타평가에 대한 이론연구와 실제 사업이나 프로그램에 대한 평가를 적용시킨 메타평가 사례연구로 크게 구분할 수 있다. 또한 메타평가의 사례연구는 연구내용을 중심으로 보면 크게 세 가지 즉, 제도평가, 사업평가, 기관평가로 구분할 수 있다. 메타평가의 대상이 된 평가가 단위사업에 대한 ‘사업평가’를 대상으로 하느냐, 기관 전체에 대한 ‘기관평가’를 대상으로 하느냐, 개별제도에 대한 ‘제도평가’를 대상으로 하느냐에 따라 선행연구를 정리하면 <표 3>과 같다. 먼저 메타평가에 대한 이론연구를 한 대표적인 국내학자로는 이찬구(1997)와 김명수(2000; 2003) 등이 있다. 사업평가에 대한 메타평가 연구로는 홍형득(2002), 박종수(2003), 김태훈(2006), 류영수외(2007)등의 연구가 있다. 또한 기관평가에 대한 메타평가 연구로는 임상옥(2003), 이찬구(2004), 황병상·강근복(2005)의 연구 등이 있다. 마지막으로 제도평가에 대한 메타평가 연구로는 문영세(1997), 이찬구(2003), 문영세(2005), 홍성걸 외(2007), 류영아(2007), 윤상오(2011) 등의 연구가 있다.

〈표 3〉 메타평가에 대한 국내 선행연구의 주요 내용

구분	학자	주요 연구내용	메타평가의 구성요소	
메타평가 이론	이찬구(1997)	메타평가 개념화 및 구성요소, 평가모형설계	평가기조, 평가자원, 평가수행, 평가활용	
	김명수(2000)	메타평가 개념화 및 하위 구성요소	평가투입, 평가과정, 평가효과	
사례 연구	사업평가	홍형득(2002)	선도기술연구개발사업	평가상황, 집행, 결과, 활용
		박종수(2003)	정보화사업	평가상황, 평가투입, 평가수행, 평가결과 및 활용
		김태훈(2006)	국립중앙극장의 운영사업	평가환경, 평가투입, 평가수행, 평가결과 및 활용
	기관평가	임상욱(2003)	중앙정부의 사회복지시설평가	평가자원, 평가수행, 평가결과, 평가활용
		이찬구(2004)	산업기술연구회의 정부출연연구기관	평가기조, 평가자원, 평가수행, 평가활용
		황병상외(2005)	기초기술연구회의 정부출연연구기관	평가기획, 평가수행, 평가결과 및 활용
		오영균(2011)	산업기술연구회에 대한 평가	평가환경, 평가투입, 평가과정, 평가결과
	제도평가	문영세(1997)	한국심사평가제도	평가가치, 평가투입, 평가방법과 조정, 평가활용
		이찬구(2003)	영국의 부처간 과학기술평가제도	평가기조, 평가자원, 평가수행, 평가활용
		문영세(2005)	국방부 중심의 정부업무평가제도	평가투입, 평가방법과 조정, 평가결과의 활용
		홍성걸외(2007)	국가과학기술위원회의 특정평가제도	평가환경, 평가투입, 평가과정, 평가산출
		류영아(2007)	지방자치단체 메타평가시스템	평가여건, 평가투입, 평가과정, 평가산출
		류영수외(2007)	기술영향평가	평가기획, 평가수행, 평가결과 및 활용
		황명구외(2009)	국가 연구개발 사업 평가시스템	평가상황요소, 평가자원요소, 평가수행요소, 평가결과요소, 평가활용요소
윤상오(2011)	정보화평가	평가주체(조직), 평가대상, 평가시기, 평가방법, 평가활용(목적), 평가근거(법제도)		

자료: 이광희(2009: 59)를 보완하여 재구성.

메타평가에 대한 국외 선행연구를 통해서도 메타평가 모형 또는 구성요소가 갖추어야 할 일반적인 사항을 파악하는 데 초점을 맞추고, 이를 파악할 수 있는 대표적인 사례를 중심으로 고찰하고자 한다.

Stufflebeam(1981)은 메타평가의 유형을 형성적 평가와 총괄적 평가로 구분하고 메타평가가 갖고 있는 중요성을 논의하였으며, 메타평가에서 사용되고 있는 기준으로서 기술적합성(technical adequacy), 유용성(utility), 효율성(efficiency) 등을 제시하고 있다. 기술적합성

에는 내적·외적타당성(internal/external validity), 신뢰성, 객관성 등의 평가항목이 포함되며, 유용성 기준에는 적실성(relevance), 중요성(importance), 범위(scope), 신용성(credibility), 적시성(timeliness), 보급성(pervasiveness)이 포함된다. 그리고 효율성 기준으로 비효과성(cost-effectiveness)을 제시하고 있다.

Scriven(1969)은 메타평가를 기반(foundations), 하위평가(sub-evaluations), 결론(conclusions)의 세 가지 영역으로 구분하는데 기반(foundations)에는 배경과 맥락(background & context), 기술과 정의(descriptions & definitions), 소비자(consumers), 자원(resources), 가치(values) 등의 평가항목이 포함되며, 하위평가(sub-evaluations)에는 절차(process), 산출물(outcomes), 비용(costs), 비교(comparisons), 일반화 가능성(generaliability) 등이 포함된다. 그리고 결론영역(conclusions)에는 중요성(significance), 권고(recommendations), 보고서(reports) 등의 평가항목이 포함된다.

Larson & Berliner(1983)는 메타평가에 대한 개념을 평가시스템 전반에 대한 평가로 확대 하였을 뿐 아니라, 메타평가 구성요소를 체계적으로 제시하였다. 메타평가를 투입(input), 과정(process), 결과(outcome)의 세 가지 영역으로 구분하는데 투입(input)에는 평가예산/평가기간/평가시기/평가자, 사업실시자/사업특성, 평가방법론 및 평가설계, 관련자와 평가목적, 기존자료/이론모형/예상결과 등의 평가항목이 포함되며, 과정(process)에는 평가방법의 절차/평가보고서 양식, 평가자-사업실시자간 상호관계, 평가자에 대한 인식/평가자원의 재분배, 평가설계·평가관련자의 변화가능성/의사소통 등의 평가항목이 포함된다. 그리고 결과영역(outcome)에는 사업의 지속성, 사업절차의 수정여부, 사업대상집단의 참여 결정 등의 평가항목이 포함된다. 이러한 평가항목에 관한 선행연구들을 정리하면 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 국외 선행연구에 나타난 메타평가의 영역과 항목

연구자	평가영역	평가항목
Stufflebeam (1981)	기술적합성 (technical adequacy)	내적·외적 타당성(internal/external validity) 신뢰성(reliability), 객관성(objectivity)
	유용성 (utility)	적실성(relevance), 중요성(importance), 범위(scope), 신용성(credibility), 적시성(timeliness), 보급성(pervasiveness)
	효율성 (efficiency)	비용효과성(cost-effectiveness)
Scriven (1969)	기반 (foundations)	배경과 맥락(background & context) 기술과 정의(descriptions & definitions) 소비자(consumers), 자원(resources), 가치(values)
	하위평가 (sub-evaluations)	절차(process), 산출물(outcomes), 비용(costs) 비교(comparisons), 일반화가능성(generaliability)
	결론 (conclusions)	중요성(significance), 권고(recommendations), 보고서(reports)
Larson & Berliner (1983)	투입 (input)	평가예산/평가기간/평가시기/평가자, 사업실시자/사업특성, 평가방법론 및 평가설계, 관련자와 평가목적 기존자료/이론모형/예상결과
	과정 (process)	평가방법의 절차/평가보고서 양식, 평가자-사업실시자간 상호관계, 평가 자에 대한 인식/평가자원의 재분배 평가설계·평가관련자의 변화가능성/의사소통
	결과 (outcome)	사업의 지속성, 사업절차의 수정여부, 사업대상집단의 참여 결정

자료: 오영균(2011: 356).

이상의 국내외 선행 연구와 비교해볼 때 본 연구에서 구성하고 있는 고용영향평가 메타평가모형은 다음과 같은 특징을 지니고 있다.

첫째, 평가환류기능 강화 및 평가결과 활용 제고에 초점을 맞추으로써 메타평가의 기본 목적에 충실한 설계를 도모하였다. 평가결과요소로는 평가결과 도출의 적정성, 평가결과 신뢰성, 평가보고서의 충실성으로 평가항목을 배치하였다. 또한 평가환류요소로는 평가결과 공개의 적절성, 평가결과의 환류성, 평가결과의 확산성으로 평가항목을 배치하였다.

둘째, 메타평가의 일반적 기준에 충실하게 설계하였다. 이러한 기준이 지켜지지 않을 경우 자칫 연구자가 보고 싶은 부분만 보게 되는 우를 범할 수 있다. 국내외 메타평가 선행연구를 종합적으로 분석하여 구성요소 초안 작성에 반영하였다. 또한 문헌연구를 통해 도출된 메타평가 모형 초안에 대해 고용영향평가 전문가에 의한 적합성(타당성 및 신뢰성) 검증은 거쳐 최종 확정하는 방법을 사용하였다.

셋째, 고용영향평가제도의 고유한 특성을 적극 고려하여 설계하였다.³⁾

Ⅲ. 분석의 틀 및 연구 방법

1. 분석의 틀

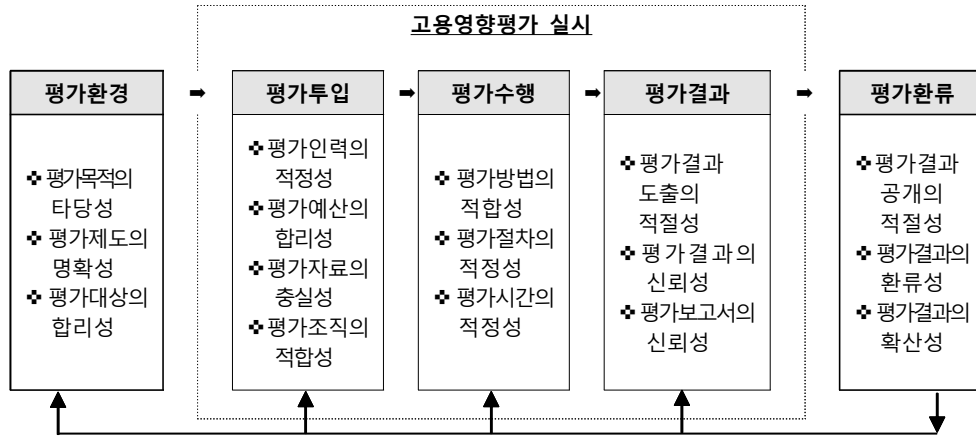
메타평가를 제대로 수행하기 위해서는 메타평가모형이 평가대상의 특성에 맞게 설계되어야 한다. 메타평가 논리모형은 기본적으로 투입과 과정 및 결과 간의 상관관계와 인과관계를 연결하는 틀로서, 주요 구성요소 간의 관계를 일목요연하게 보기 위한 것이다. 선행연구의 고찰을 통해 확인한 바와 같이, 국내의 메타평가 모형에 관한 접근법은 대부분 체제론적 접근법에 기초하고 있다. 본 연구에서 제시하고 있는 메타평가 모형 개발 역시 고용영향평가 제도 전반에 대한 메타평가를 통해 그 개선방안을 모색하는 것이 궁극적 목적이므로 체제론적 접근법을 사용하였다.

체제론적 접근방법은 환경, 투입, 전환, 산출 및 환류의 제요소가 상호 작용함으로써 전체적인 흐름을 보다 용이하게 파악할 수 있고(황병상·강근복, 2005: 126), 체제 그 자체뿐만 아니라 환경요소까지를 고려하기 때문에 평가에 관련된 대부분의 요인에 대한 고려가 가능하다는 포괄성이 있으며(김태훈, 2006: 90), 특히 체제론적 접근법의 흐름과 본 연구에서 다루고 있는 고용영향평가의 진행 과정이 유사하여 제도의 이해와 단계별 문제점의 진단 및 메타평가결과의 활용에도 적합하다고 보기 때문이다.

체제론적 접근법에 근거한 선행연구들의 메타평가 모형들을 종합하여, 본 논문에서는 메타평가 논리모형의 주요 구성요소를 평가환경, 평가투입, 평가수행, 평가결과, 평가활용 등 다섯 개의 범주로 대별하여 <그림 2>와 같이 도식화하였다.

3) '평가 연구진의 질적 전문성 및 경험 여부', '평가예산 규모의 적정성 여부', '기존 고용영향평가 관련 각종 데이터(DB)의 보관 및 활용 용이성 여부', '평가대상 선정기준의 명료성 여부', '사전평가, 중간평가, 사후평가가 사업특성에 맞게 시행 여부' 등이 이에 해당하는 평가지표이다. 이러한 지표들은 고용영향평가 시스템을 메타평가 하기 위해 고용영향평가 관련 전문가들의 경험과 전문지식을 반영하여 고안된 특성화 지표라 할 수 있다.

〈그림 2〉 고용영향평가에 대한 메타평가 논리모형



첫째, 평가환경요소는 평가활동 전반에 가장 크게 영향을 미치는 핵심요소로서 평가수행과 관련된 제반 선행 활동들을 의미한다. 즉, 평가의 필요성 및 평가목적에 대한 근거와 평가수행에 영향을 미치는 통제 가능한 내외부적인 환경요소를 망라하는 기본적인 요소이며 메타평가 자체의 성과를 가늠할 수 있는 준거이다(황명구 외, 2009).

둘째, 평가투입요소는 특정 정책이나 사업을 평가하기 위해 동원되는 유·무형의 각종 자원을 의미한다. 평가에 투입되는 자원의 양과 질은 평가수행 및 평가결과의 질에 결정적인 영향을 미칠 수 있으므로 이에 대한 검토는 메타평가에서 매우 중요하다(박중수, 2003; 김태훈, 2009; 김병철 2009).

셋째, 평가수행요소는 실제로 평가를 수행하는 과정상의 활동들을 의미하는 것으로 평가수행에 필요한 내용과 수행상의 절차를 중점적으로 검토하여야 한다. 평가수행의 내용적인 사항은 기존 메타평가연구의 핵심적인 내용으로 인식되어 가장 많은 연구가 이루어진 분야 중의 하나이다(김명수, 1993; 이찬구, 1997; 김태훈, 2009).

넷째, 평가결과요소는 평가를 통해 획득된 정보들에 대하여 평가결과의 이용자들의 입장에서 평가결과가 활용할 만한 가치가 있는 것인지를 평가하는 요소이다. 평가과정을 통해 얻어진 결과에 대한 객관성 및 타당성이 담보되어야만 평가결과를 피평가자들이 수용할 수 있으며 평가자는 그 결과를 일반에 공개할 수 있기 때문에 고용영향평가제도에서 핵심적인 구성요소라 할 수 있다(황명구 외, 2009, 김선희 외, 2010, 류영수 외, 2007; 김병철 2009).

다섯째, 평가환류요소는 체제적 모형에 생명력을 가져다준 ‘사고의 혁명’이다. 왜냐하

면, 체제적 모형에서 평가환류는 평가과정으로부터 산출된 평가결과를 재활용하는 과정으로서, 평가결과를 능동적으로 평가과정에 재투입해 체제가 단편적으로 끝나지 않고 지속적으로 기능토록 하기 때문이다. 결국 평가결과에 대한 환류과정 없이는 평가결과는 단지 단순한 정보에 불과할 뿐 아니라, 아무리 좋은 정보라 할지라도 그것이 다시 활용되지 않으면 그 정보는 무의미하고(김태훈, 2009), 평가결과를 정책 활동 전반에 다시 활용하는 것이 평가의 최종적인 목적을 이루는 것이다(황명구 외, 2009).

2. 연구 방법

본 연구는 체제론적 관점에서 고용영향평가제도 전반을 평가하기 위한 메타평가 모형을 설계하고, 확정된 평가모형을 적용하여 메타평가를 실시함으로써, 평가를 수행하는 전과정의 문제점을 종합적으로 분석하고 개선방안을 모색하는 데 기본 목적이 있으므로 이 세 단계를 중심으로 검토하는 것이 필요하다.

국내 선행연구의 경우 대부분이 메타평가 모형의 설계나 이를 적용하여 메타평가를 실시하는 단계 모두 문헌연구방법에 의존하고 있다. 즉 문헌연구결과를 바탕으로 연구자가 필요하다고 판단한 구성요소들로 메타평가 모형을 결정하고 별도의 검증절차 없이 특정 평가시스템에 대해 문제점을 분석하고 개선방안을 제안하는 방식으로 이루어지고 있다. 반면, 김순남(2002), 임성욱(2003), 류영수(2007), 임옥진(2007)의 연구에서는 메타평가 모형의 설계 시에 문헌연구와 면접 및 설문조사 방법을 병행하여 모형의 적합성을 제고하고자 하였다. 다만 이 연구들은 모형의 설계 뿐 아니라 결과 도출에 있어서도 설문조사에 의한 양적 분석방법에 의존하고 있다. 따라서 메타평가 결과가 점수로 제시되어 명료한 장점이 있으나 평가대상 시스템의 구체적인 문제점 분석이나 개선방안 제시에는 취약하다(김병철, 2009: 144). 이러한 인식에 근거하여 본 논문에서는 <그림 3>과 같이 메타평가 연구단계별로 양적 분석뿐만 아니라 질적 분석의 다양한 연구방법을 활용하였다.

<그림 3> 연구단계별 분석방법

		연구단계				
		메타평가 모형 설계	메타평가 실시		개선방안 도출	
본 석 방 법	문헌 연구	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;"> 이해관계자 설문조사 (주요 수단) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px; margin-left: 100px;"> 2차 자료 분석 (보조 수단) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px; margin-left: 100px;"> 참여 관찰 경험 </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;"> 이해관계자 면접 및 심층조사(FGI) (주요 수단) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px; margin-left: 100px;"> 참여관찰 경험 (보조 수단) </div>	
	전문가 설문조사					

먼저 고용영향평가시스템에 대한 포괄적 평가를 위한 메타평가 모형의 설계 단계에서는 본 연구의 목적에 부합하는 메타평가 모형을 개발하는 데 주안점을 두었다. 즉 메타평가 모형으로서 갖추어야 할 일반적인 기준을 충족하면서 고용영향평가의 제도특성을 적절히 반영할 수 있는 모형의 개발에 주력하였다. 이를 위해서는 고용영향평가의 특성에 적합한 메타평가 논리모형을 설정하고, 이 논리모형의 주요 구성요소(평가영역)와 그 하위구성요소(평가항목 및 평가지표)를 분석, 선정하는 것이 관건이다. 따라서 이 단계에서는 일차적으로 국내외 선행연구에서 사용된 메타평가 구성요소에 대한 체계적인 분석을 실시하고, 이차적으로 고용영향평가 전문가를 대상으로 설문조사를 실시, 그 적합성(타당성 및 신뢰성) 검증을 거쳐 최종 확정하였다. 이를 통해 메타평가 구성요소(안)를 도출함에 있어서 전문가적 시각을 반영하고자 하였다. 설문조사 결과를 바탕으로 타당성 검증에서 보통(5점 만점에 3.0) 미만의 평점을 받는 평가지표 및 신뢰성 검증에서 Cronbach α 계수가 0.6 이하인 평가지표는 재검토되고, 나머지 평가지표들로 구성된 메타평가 모형을 확정하였다.

다음으로, 확정된 메타평가모형을 고용영향평가제도에 적용하여 메타평가를 실시하였다. 평가제도와 관련된 고용영향평가센터 인력, 고용노동부 정책결정자, 평가대상 정부부처 및 사업시행기관, 고용영향평가 연구진 등 다양한 이해관계자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 또한 제도 운영 실태에 대한 정성적인 분석 및 파악을 위해 이미 수집된 기존 보고서 등에 대한 2차자료(secondary data) 분석과 고용영향평가 전 과정에 대한 직접 참

여관찰(participant observation)을 보조 수단으로 수행하였다.

마지막으로, 개선방안의 마련 단계에서는 외형적으로 드러나는 문제점의 파악에서 벗어나 문제의 근본원인과 개선방안을 모색하는 데 초점을 맞추었다. 이 단계에서는 실태조사 결과 나타난 문제점에 대해서 고용영향평가제도의 이해관계자를 대상으로 전문가심층조사(FGI)을 실시하여 질적 분석에 주력하였고 참여관찰 경험을 통해 이를 보완하였다. 메타평가를 통해 드러난 문제점들은 그 중요성과 원인에 대한 분석을 하였으며, 이를 근거로 고용영향평가제도에 대한 개선방안을 제시하였다.

IV. 고용영향평가제도의 메타평가 모형 설계

1. 메타평가 구성요소 초안의 적합성 검증

앞에서 기술한 분석틀에 따라 선행 연구 검토를 통해 고용영향평가에 대한 메타평가 구성요소 초안을 5개의 평가영역, 16개의 평가항목, 73개의 평가지표로 다음 <표 5>와 같이 설정하였다.

<표 5> 고용영향평가제도의 메타평가 구성요소 초안

평가영역	평가항목	평가지표
평가환경요소 (Environment)	평가목적의 타당성	①평가목적의 합리성 여부, ②평가목적의 명확성 여부, ③평가주체의 평가목적 인식도 ④이해관계자의 관심과 협조 여부
	평가제도의 명확성	①평가의 법적 제도적 근거 유무, ②평가의 법적 제도적 근거의 실효성 여부, ③평가지침 및 평가편람의 내용적 타당성 여부, ④평가지침 및 평가편람의 배포 시기의 적절성 여부, ⑤평가관련 이해관계자 및 수요파악의 적절성 여부
	평가대상의 합리성	①평가대상 선정기준의 명료성 여부, ②평가 대상사업의 선정결과의 적절성 여부, ③평가(연구)의 명료성 여부, ④평가(연구) 범위의 명료성 여부
평가투입요소 (Input)	평가인력의 적정성	①평가연구진 선정기준의 유무, ②평가연구진의 질적 전문성 및 경험 여부, ③평가연구진의 양적 충분성 여부, ④평가연구진 Pool의 충분성 여부
	평가예산의 합리성	①평가예산 규모의 적정성 여부, ②예산확보의 제도화 여부, ③평가예산의 안정적 지원 여부, ④평가자 수당 적정성 여부
	평가자료의 충실성	①평가자료의 양적 충분성 여부, ②평가자료의 질적 신뢰성 여부, ③평가자료 확보의 용이성 여부, ④평가자료의 적기 제공 여부, ⑤기존 평가관련 각종 데이터(DB)의 보관 및 활용 용이성
	평가조직의 적합성	①평가주체와 객체의 명확성 여부, ②평가센터의 평가기능 부합 여부, ③평가센터의 법적 제도적 근거 여부, ④평가센터의 제도적 독립성 및 중립성 여부,

		⑤평가센터 인력의 전문성 및 경험 유무
평가수행요소 (Process)	평가방법의 적합성	①평가방법의 평가목적 부합 여부, ②평가모형의 적절성 여부, ③사전평가, 중 간평가, 사후평가가 사업특성에 맞게 시행 여부, ④정량평가와 정성평가가 사 업특성에 맞는지 여부, ⑤평가기준 판단근거의 명확성, ⑥평가자료 수집방법의 적절성 여부
	평가절차의 적정성	①평가수행절차의 적합성 여부, ②평가절차 및 일정 준수 여부, ③평가수행 과 정의 독립성·공정성 여부, ④평가연구진간 평가내용 공유 정도, ⑤평가대상기관 의 평가과정 참여 정도, ⑥고용영향평가 현장실사체계의 적정성 여부
	평가시간의 적정성	①평가시간의 충분성, ②평가기간의 적정성, ③평가일정의 적정성, ④평가시기 의 적정성
평가결과요소 (Output)	평가결과 도출의 적절성	①평가결과의 도출 및 확정 방법의 적정성 여부, ②평가결과 확정 전 평가대상 기관의 의견수렴 여부, ③평가결과 이의신청제도 구비 여부, ④평가결과의 외 부성과평가위원회 검토내용의 적절성 여부
	평가결과의 신뢰성	①평가결과의 평가의뢰자(고용부) 요구 부합성 여부, ②평가결과의 평가의뢰자 (평가대상 부처) 요구 부합성 여부, ③평가대상기관의 평가결과 수용성 정도, ④개선방안의 제시여부 및 구체성
	평가보고서의 충실성	①평가보고서 구성의 논리성 여부, ②평가보고서 내용의 충실성 여부, ③평가 보고서 정보의 수요자 요구 부합 정도, ④평가보고서 정책제안의 적정성 여부, ⑤정책대안의 실현가능성
평가환류요소 (Feedback)	평가결과의 공개	①평가결과 공개의 제도화 여부, ②평가결과 공개시기의 적절성, ③평가결과 공개 범위 및 수준의 적절성
	평가결과의 환류성	①평가결과 환류시스템의 제도화 여부, ②평가활용에 대한 법·제도적 근거 여 부, ③평가결과 정책반영장치의 적정성, ④평가결과 사후조치 확인제도의 적정 성, ⑤예산편성, 심의, 결산 과정의 연계 여부, ⑥평가결과 정책제언에 따른 개 선조치의 적절성
	평가결과의 확산성	①이해관계자 및 일반대중의 평가결과 관심도, ②이해관계자 및 일반대중의 평 가결과 이해도, ③고용영향평가 정보시스템 구축 여부, ④평가결과 자료에 접 근가능

메타평가의 공통적 구성요소에 충실하게 작성된 이 초안은 다소 복잡하고 체계성이 부
족한 게 사실이다. 따라서 전문가 설문조사를 거쳐 초안의 타당성과 신뢰성 검증을 통해
수정 보완 작업을 수행하였다. 설문조사는 2012년 4월 18일부터 4월 26까지 방문조사 및
인터넷에 의한 이메일조사를 병행하였고 Likert 5점 척도로 평정하도록 하였다.⁴⁾ 타당성
검증은 Likert 5점 척도 평정의 평균 점수에 의한 내용타당성 검증을 말하고, 신뢰성 검증
은 각 구성요소별로 Cronbach α 계수 추정 방법에 의한 내적 일관성 검증을 말한다. 표본
추출은 유의추출법(purposive sampling)에 의해 고용영향평가제도에 대해 이해가 깊은 전
문가 14명을 추출하였다.⁵⁾

4) 전혀 적합하지 않음 = 1, 적합하지 않음 = 2, 보통 = 3, 적합함 = 4, 매우 적합함 = 5로 계산하였음.
5) 메타평가 모형의 적합성을 검토할 전문가 그룹은 고용노동부 정책담당자(2명), 고용영향평가센터 연구인

메타평가 모형의 적합성을 검토한 전문가 그룹은 고용영향평가 시스템을 분석하기 위해 설계한 메타평가 구성요소(안)에 대해 전반적으로 타당성이 높은 것으로 평정하였다. 전문가 그룹 대상 설문조사를 분석한 결과 73개의 모든 평가지표가 타당성 판단기준으로 보통(3.0) 이상으로 나타났다.⁶⁾

메타평가 구성요소의 신뢰성 검증을 위해 각 항목의 영역별 내적 일관성 정도를 측정하였다. Cronbach α 계수 추정 방법을 이용하여 산출한 평가항목별, 평가영역별 Cronbach α 계수는 <표 6>과 같다. 신뢰성 검증 결과 ‘평가결과의 환류성’이 0.937로서 내적일관성이 가장 높았다. ‘평가자료의 충실성’도 0.934로서 내적일관성이 높았다. 반면, ‘평가목적의 타당성’은 0.091로서 내적일관성이 가장 낮았다. 또한 ‘평가제도의 명확성’과 ‘평가결과 도출의 적절성’도 Cronbach α 계수가 각각 0.426과 0.505로서 내적 일관성이 0.6 이하이다. 이들 세 가지 평가항목의 경우 평가지표를 다시 구성해야 할 만큼 내적 일관성에 문제가 있는 것으로 보인다. 하지만 메타평가 구성요소(안)의 다른 평가지표들은 Cronbach α 계수가 0.6이상이어서 신뢰성이 양호한 것으로 판단하였다.

<표 6> 메타평가 구성요소의 Cronbach α 계수

평가영역	평가항목	Cronbach α 계수	
		평가항목	평가영역
평가환경요소 (Environment)	평가목적의 타당성	0.091	0.577
	평가제도의 명확성	0.426	
	평가대상의 합리성	0.715	
평가투입요소 (Input)	평가인력의 적정성	0.614	0.684
	평가예산의 합리성	0.687	
	평가자료의 충실성	0.934	
	평가조직의 적합성	0.786	
평가수행요소 (Process)	평가방법의 적합성	0.828	0.804
	평가절차의 적정성	0.757	
	평가시간의 적정성	0.849	
평가결과요소 (Output)	평가결과 도출의 적절성	0.505	0.608
	평가결과의 신뢰성	0.827	
	평가보고서의 충실성	0.772	
평가환류요소 (Feedback)	평가결과 공개의 적절성	0.750	0.870
	평가결과의 환류성	0.937	
	평가결과의 확산성	0.775	

력(7명), 고용영향평가 경험 연구진(5명)으로 구성하였다.

- 6) 개별 평가지표에 대한 적합도 응답 평균값은 최저 3.00에서 최고 4.43이었고, 표준편차는 최저 0.469에서 최고 1.151이었다. 평가지표에 대한 표준편차도 지나치게 높게 나온 경우가 없었기에 평가자 간 인식차이가 지나치게 큰데서 오는 타당성 저해의 문제도 작은 것으로 판단되었다.

2. 메타평가 구성요소 최종안 도출

메타평가 구성요소 초안에 대한 신뢰도 검증에서 Cronbach α 계수가 낮게 나온 3개 평가항목에 대해서는 평가지표를 재검토하였다. 먼저 ‘평가목적의 타당성’ 항목의 경우 Cronbach α 계수가 0.6점 이상이 나오도록 평가지표를 조정하기 위해, ‘이해관계자와의 관심과 협조’와 ‘고용영향평가와 사업성과평가와 차별성’, ‘평가주체의 평가목적 인식도’의 3개 평가지표를 구성요소에서 제외하고, ‘평가목적의 합리성 여부’, ‘평가목적의 명료성 여부’의 2개 평가지표로 재구성하여 Cronbach α 계수를 산출하니 0.630으로 나타났다. ‘평가제도의 명확성’ 항목의 경우 ‘평가지침 및 평가편람의 배포시기의 적절성 여부’와 ‘평가관련 이해관계자 및 수요파악의 적절성 여부’의 2개 평가지표를 구성요소에서 제외하고, ‘평가의 법적 제도적 근거 유무’, ‘법적 제도적 근거의 실효성 여부’, ‘평가지침 및 평가편람의 내용적 타당성 여부’의 3개 평가지표로 재구성하니 Cronbach α 계수가 0.604로 나타났다. 마지막으로 ‘평가결과 도출의 적절성’ 항목의 경우 ‘평가결과 도출 및 확정방법의 적절성 여부’의 1개 평가지표를 구성요소에서 제외하고 ‘평가결과 확정전 평가대상기관 의견수렴 여부’, ‘평가결과 이의신청제도 구비 여부’, ‘평가결과 외부성과평가위원회 검토내용의 적절성 여부’의 3개 평가지표로 재구성하니 Cronbach α 계수가 0.560으로 나타났다. 이는 0.6에 다소 미달하는 수치이긴 하나, 평가지표들간의 가능한 모든 조합을 검토한 결과 Cronbach α 계수를 가장 높게 해 주는 평가지표 구성이었다.

이상의 평가지표 조정 결과에 따라 메타평가 구성요소를 5개 평가영역, 16개 평가항목, 68개 평가지표로 조정하고, 평가지표 개선의견을 반영하여⁷⁾ 다음과 같이 메타평가 구성요소 최종안을 확정하였다.

7) 평가환경요소 영역의 평가대상의 합리성 항목에서 대상사업의 선정기준이 분명하면, 평가(연구)대상이 명료한 게 아닌가하는 오해가 있을 수 있으니 평가대상인지 연구대상인지의 구분할 것에 대한 전문가 개선 의견을 반영하여, ‘고용영향평가 수행시 연구대상이 명료한지’와 ‘고용영향평가 수행시 연구범위가 명료한지’로 자구를 수정하였다. 또한 평가환경요소 영역의 평가결과와 공개 항목은 전문가 개선 의견을 반영하여 ‘평가결과 공개의 적절성’으로 자구를 수정하였다.

<표 7> 고용영향평가제도의 메타평가 구성요소 최종안

평가영역	평가항목	평가지표
평가환경요소 (Environment)	평가목적의 타당성	①평가목적의 합리성 여부, ②평가목적의 명확성 여부
	평가제도의 명확성	①평가의 법적 제도적 근거 유무, ②평가의 법적 제도적 근거의 실효성 여부, ③ 평가지침 및 평가편람의 내용적 타당성 여부
	평가대상의 합리성	①평가대상 선정기준의 명료성 여부, ②평가 대상사업의 선정결과의 적절성 여부, ③연구대상의 명료성 여부, ④연구범위의 명료성 여부
평가투입요소 (Input)	평가인력의 적정성	①평가연구진 선정기준의 유무, ②평가연구진의 질적 전문성 및 경험 여부, ③평가연구진의 양적 충분성 여부, ④평가연구진 Pool의 충분성 여부
	평가예산의 합리성	①평가예산 규모의 적정성 여부, ②예산확보의 제도화 여부, ③평가예산의 안정적 지원 여부, ④평가자 수당 적정성 여부
	평가자료의 충실성	①평가자료의 양적 충분성 여부, ②평가자료의 질적 신뢰성 여부, ③평가자료 확보의 용이성 여부, ④평가자료의 적기 제공 여부, ⑤기존 고용영향평가 관련 각종 데이터(DB)의 보관 및 활용 용이성
	평가조직의 적합성	①평가주체와 객체의 명확성 여부, ②평가센터의 평가기능 부합 여부, ③평가센터의 법적 제도적 근거 여부, ④평가센터의 제도적 독립성 및 중립성 여부, ⑤평가센터 인력의 전문성 및 경험 유무
평가수행요소 (Process)	평가방법의 적합성	①평가방법의 평가목적 부합 여부, ②평가모형의 적절성 여부, ③사전평가, 중간평가, 사후평가가 사업특성에 맞게 시행 여부, ④정량평가와 정성평가가 사업특성에 맞는지 여부, ⑤평가기준 판단근거의 명확성, ⑥평가자료 수집방법의 적절성 여부
	평가절차의 적정성	①평가수행절차의 적합성 여부, ②평가절차 및 일정 준수 여부, ③평가수행 과정의 독립성·공정성 여부, ④평가연구진간 평가내용 공유 정도, ⑤평가대상기관의 평가과정 참여 정도, ⑥고용영향평가 현장실사체계의 적정성 여부
	평가시간의 적정성	①평가시간의 충분성 여부, ②평가기간의 적정성 여부, ③평가일정의 적정성 여부, ④평가시기의 적정성 여부
평가결과요소 (Output)	평가결과 도출의 적절성	①평가결과 확정 전 평가대상기관의 의견수렴 여부, ②평가결과 이의신청제도 구비 여부, ③평가결과 외부성과평가위원회 검토내용의 적절성 여부
	평가결과의 신뢰성	①평가결과의 평가의뢰자(고용부) 요구 부합성 여부, ②평가결과의 평가의뢰자(평가대상 부처) 요구 부합성 여부, ③평가대상기관의 평가결과 수용성 정도, ④개선방안의 제시여부 및 구체성
	평가보고서의 충실성	①평가보고서 구성의 논리성 여부, ②평가보고서 내용의 충실성 여부, ③평가보고서 정보의 수요자 요구 부합 정도, ④평가보고서 정책제안의 적정성 여부, ⑤정책대안의 실현가능성
평가환류요소 (Feedback)	평가결과 공개의 적절성	①평가결과 공개의 제도화 여부, ②평가결과 공개시기의 적절성, ③평가결과 공개 범위 및 수준의 적절성
	평가결과의 환류성	①평가결과 환류시스템의 제도화 여부, ②평가활용에 대한 법·제도적 근거 여부, ③평가결과 정책반영장치의 적정성, ④평가결과 사후조치 확인제도의 적정성, ⑤예산편성, 심의, 결산 과정의 연계 여부, ⑥평가결과 정책제언에 따른 개선조치의 적절성
	평가결과의 확산성	①이해관계자 및 일반대중의 평가결과 관심도, ②이해관계자 및 일반대중의 평가결과 이해도, ③고용영향평가 정보시스템 구축 여부, ④평가결과 자료에 접근 가능 여부

V. 고용영향평가제도에 대한 메타평가 결과

1. 이해관계자 설문조사 개요

앞에서 최종 확정된 메타평가 모형을 가지고 고용영향평가제도에 대한 메타평가를 실시하였다. 메타평가의 실시 방법은 앞에서 기술한 바와 같이 다양한 이해관계자들을 대상으로 설문조사에 의한 양적 분석방법을 주요 수단으로 하고, 2차 자료에 대한 질적 분석 및 참여관찰 경험을 보조수단으로 사용하였다. 설문조사는 고용영향평가 연구진(39명), 고용영향평가센터 인력(10명), 고용부 고용정책총괄과 사업담당자(3명), 평가대상 정부부처 및 지방자치단체 사업담당자(24명) 등 고용영향평가제도와 관련된 이해관계자 76명을 대상으로 2012년 5월 7일부터 5월 14일까지 전수조사를 하였다. 설문지는 평가지표별로 Likert 5점 척도법⁸⁾을 적용한 구조화된 문항과 평가개선 우선순위를 묻는 개방형 문항을 혼합하여 구성하였다. 조사방식은 방문을 통한 대면조사 및 인터넷을 활용한 e-mail 조사 방식을 사용하였으며, 설문지 회수율은 40%(30명)이었다.

〈표 8〉 고용영향평가 메타평가 설문조사 현황

구 분	배 포	회 수
고용영향평가 연구진	39명	13명(33%)
고용영향평가센터 인력	10명	8명(80%)
고용노동부 고용정책총괄과 업무담당자	3명	2명(67%)
평가대상 정부부처 및 지자체 사업담당자	24명	7명(29%)
합 계	76명	30명(40%)

2. 메타평가 결과

1) 평가환경요소 분석

평가환경요소에 대한 설문조사 <표 9>에서 보는 바와 같이 모든 평가지표가 3.0점 이상으로 높게 나왔다. 평정 점수가 가장 높은 평가지표는 'E1-2. 평가목적의 명확성 여부'로서 평균 4.10점이었다. 평정 점수가 가장 낮은 평가지표는 'E3-1. 평가대상 선정기준의 명료

8) 전혀 그렇지 않다 = 1, 그렇지 않다 = 2, 보통이다 = 3, 그렇다 = 4, 매우 그렇다 = 5로 계산하였음.

성 여부'로서 평균 3.17점이었다. 전체적으로 평가목적의 타당성 항목은 매우 잘 갖춰진 것으로 평가되었고, 평가제도의 명확성 항목이 그 다음으로 좋은 평가를 받았으며, 평가대상의 합리성이 상대적으로 낮은 평가를 받았다.

〈표 9〉 평가환경요소의 평가지표별 메타평가 결과

평가영역	평가항목	평가지표	통계량		
			N	평균	표준편차
평가환경요소 (Environment)	평가목적의 타당성	E1-1. 평가목적의 합리성 여부	30	4.07	.640
		E1-2. 평가목적의 명확성 여부	30	4.10	.662
	평가제도의 명확성	E2-1. 평가의 법적·제도적 근거 유무	30	4.07	.868
		E2-2. 평가의 법적·제도적 근거의 실효성 여부	30	3.50	1.009
		E2-3. 평가지침 및 평가편람의 내용적 타당성 여부	30	3.57	.679
	평가대상의 합리성	E3-1. 평가대상 선정기준의 명료성 여부	30	3.17	.874
		E3-2. 평가 대상사업의 선정결과의 적절성 여부	30	3.47	.900
		E3-3. 연구대상의 명료성 여부	30	3.73	.785
		E3-4. 연구범위의 명료성 여부	30	3.57	.817

평가목적의 타당성 측면에서는 고용영향평가의 목적이 국가 및 지자체가 시행하는 각종 정책과 사업 등이 일자리의 증감에 미치는 영향을 분석·평가하여 해당 정책(사업)의 고유목적에 저해하지 않는 범위에서 보다 '고용친화적'으로 운영될 수 있도록 해당 정책에 대한 제언(提言)을 하기 위한 것이라는 점에서 높은 점수의 합리성과 명확성을 받고 있는 것으로 평가된다(윤윤규, 2011).

평가제도의 명확성 측면에서는 고용영향평가제도가 2009년 고용정책기본법의 개정을 통해 도입되었으며 고용정책기본법 제13조(정책의 분석·평가)⁹⁾ 및 동법 시행령 제22조(정책의 분석·평가 대상 등), 23조(정책의 분석·평가 대행)에 근거하고 있다는 점에서 높은 점수를 받고 있는 것으로 평가된다. 고용영향평가의 평가지침 및 평가편람으로는 「경제·산업정책 및 주요 재정사업의 고용효과 예측 방법론 연구(주무현 외, 2010)」에 재정지출형 정부사업, 직접 일자리 창출 및 인건비 보조금 사업, 조세감면형 고용창출사업 등 정

9) 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관 정책이 고용 및 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석·평가하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력하여야 한다(고용정책기본법 제13조 제1항). 또한 고용노동부장관은 고용에 미치는 영향이 큰 정책으로서 그 정책이 고용 및 일자리 증감 등에 미치는 영향을 분석·평가하고, 그 결과를 소관 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다(고용정책기본법 제13조 제2항).

책유형별 고용효과 추정 및 분석 모형, 정성적 예측방법 적용 방안 등 고용영향평가 방법론이 설명되어 있고, 「고용영향평가 가이드라인(고용노동부, 2011)」에는 평가 대상사업의 선정기준 및 선정절차, 분석·평가항목 및 기준, 고용영향평가위원회의 구성·운영, 고용정책심의회 심의, 고용효과예측 모형 등에 대해서 안내되어 있다.

평가대상의 합리성 측면에서 평가대상 선정기준의 명료성 지표가 상대적으로 낮은 점수를 받은 것은 사전적·사후적으로 고용영향평가가 이루어져야 하는 대상사업의 선정기준이 분명하지 않은 것에 기인한다. 즉, 사업의 특성에 따라 선정기준이 정해져 있지 않고, ‘관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 분석·평가를 요청하는 정책’과 ‘관계 중앙행정기관 또는 지방자치단체가 시행하고 있거나 시행이 완료된 정책’으로서 정책심의회에서 분석·평가하기로 심의한 정책’에 대해 고용영향평가를 시행할 수 있다고만 정의되어 있을 뿐이다. 따라서 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장’이 요구하지 않을 경우 사전적인 고용영향평가가 이루어지 않음을 의미한다(안경애 외, 2011: 126-127). 반면, 연구대상과 범위의 명료성에 있어서는 비교적 높은 점수를 받았는데, 이는 고용영향평가 총괄담당자, 정책담당자, 예산담당자 등과 협의를 거쳐 고용영향평가연구수행을 위한 연구대상 및 연구범위를 최종 확정하기 때문이다. 하지만 모든 평가과제의 연구대상과 연구범위가 처음부터 명료하게 확정되지는 않는다. 본 연구자가 관찰한 바에 의하면 ‘산학협력중심대학육성사업’처럼 2개의 부처가 소관이었으나 정책 변경으로 사업이 통폐합될 경우 평가에 대한 부담으로 인해 서로가 평가대상기관에서 빠지려고 했다. 이럴 경우 연구대상 및 연구범위를 최종 확정하고 평가관련 자료를 확보하는 데 어려움이 많았다.

2) 평가투입요소 분석

평가투입요소는 평가환경요소에 비해 대체로 낮은 평가를 받았다. <표 10>에서 보는 바와 같이 ‘I4-2. 평가센터의 평가기능 부합 여부’의 평가지표가 3.77점으로 가장 높았다. 평가결과 3.0점 이하인 평가지표가 2개 있었는데, ‘I3-1. 평가자료의 양적 충분성 여부’, ‘I3-3. 평가자료 확보의 용이성 여부’가 각각 2.90점, 2.50점이었다. 전체적으로 평가조직의 합리성 항목과 평가예산의 합리성 항목이 비교적 높은 점수를 받은 반면, 평가자료의 충실성 항목이 낮은 평가를 받았다.

〈표 10〉 평가투입요소의 평가지표별 메타평가 결과

평가영역	평가항목	평가지표	통계량		
			N	평균	표준편차
평가투입요소 (Input)	평가인력의 적정성	I1-1. 평가 연구진 선정기준의 유무	30	3.20	.805
		I1-2. 평가연구진의 질적 전문성 및 경험 여부	30	3.67	.802
		I1-3. 평가연구진의 양적 충분성 여부	30	3.53	.860
		I1-4. 평가 연구진 인력풀의 충분성 여부	30	3.13	.973
	평가예산의 합리성	I2-1. 평가예산 규모의 적정성 여부	30	3.40	.727
		I2-2. 예산 확보의 제도화 여부	30	3.30	.877
		I2-3. 평가 예산의 안정적 지원 여부	30	3.50	.861
		I2-4. 연구진 수당 적정성 여부	30	3.50	.630
	평가자료의 충실성	I3-1. 평가자료의 양적 충분성 여부	30	2.90	.923
		I3-2. 평가자료의 질적 신뢰성 여부	30	3.37	.850
		I3-3. 평가자료 확보의 용이성 여부	30	2.50	.938
		I3-4. 평가자료의 적기 제공 여부	30	3.00	.788
		I3-5. 기존 평가 데이터(DB)의 보관 및 활용 용이성	30	3.30	.988
	평가조직의 적합성	I4-1. 평가주체와 객체의 명확성 여부	30	3.70	.702
		I4-2. 평가센터의 평가기능 부합 여부	30	3.77	.774
		I4-3. 평가센터의 법적 제도적 근거 여부	30	3.30	.877
		I4-4. 평가센터의 제도적 독립성 및 중립성 여부	30	3.23	.858
		I4-5. 평가센터 인력의 전문성 및 경험 여부	30	3.70	.952

평가인력의 적정성 측면에서 고용영향평가센터(한국고용정보원)는 평가를 수행할 연구진 선정을 위해 ‘연구사업운영규칙’에 따른 연구운영위원회 심의 절차와 국가계약법령에 따른 기술평가를 통해 연구자의 전문성, 경력, 연구자 수 등 연구진의 적격성을 검증하고 있다. 고용영향평가는 다양한 I-O모형, PSM 분석 등 정량적 방법과 실태조사, FGI 등 정성적 방법을 활용하여 고용 및 일자리 증감을 분석하기에, 연구진 구성은 모형분석 및 평가, 실태조사 및 분석, 정책효과 분석 등 평가방법론에 정통한 외부 전문가를 공동연구 방식으로 적극 활용한다.¹⁰⁾ 그러나 고용영향평가 관련 연구인력풀이 아직 충분치 못한 것이 사실이어서, 실제 외부위탁을 위한 공개입찰이 유찰되는 일이 발생하고 있다.¹¹⁾

10) 예컨대, 고용영향평가 시범실시 결과를 발표하여 필요성에 대한 지지기반을 마련한 국토부 소관 4대강 사업, 신재생에너지 기술개발 및 이용·보급정책 등 2010년 하반기에 수행한 2개 과제의 평가인력은 노동분야 전문가들과 해당 경제·산업정책 전문가들로 구성되어 전공과 연구진 역할이 다양하다.

11) ‘사회적기업 육성사업’에 대한 평가는 4차까지는 입찰하는 외부연구진이 없었고 5차 입찰에서야 사업단이 선정되었다. 또한 ‘조세가 고용에 미치는 영향분석과 평가연구’도 2회나 유찰되어 계약체결이 지연되었다.

평가예산의 합리성 측면에서는 고용영향평가가 고용노동부와 고용영향평가대행기관인 한국고용정보원과의 2년간 계약에 의한 수탁사업이며, 한국고용정보원의 임시조직(TF)인 고용대책모니터링센터에서 담당하고 있으며, 매년 20억원 상당의 대규모 예산이 지원되고 있으나, 계약기간이 2년이기 때문에 2013년에는 공개경쟁입찰에 의해 고용영향평가대행기관이 새롭게 지정되게 되어서, 사업의 안정성에 문제가 있다.

평가자료의 충실성 측면에서 평가자료의 양적 충분성과 평가자료 확보의 용이성 부분에서 낮은 점수가 나온 이유는 고용영향평가방법론이 I-O분석, 거시계량모형 등 다양한 실증분석방법론을 활용함에도 불구하고 자료제공이 고용정책기본법 시행령상 의무규정이 아닌 재량규정이어서 자료제공에 사실상 구속력이 없기 때문이다.¹²⁾ 또한 평가관련 원시자료(raw data)를 제공하는 기관을 파악하기 어려운 경우도 있는데, 특히 평가대상 및 범위를 정하기 위한 연구진회의 및 관계부처회의에 참여하고 관찰한 결과 정부부처 재정사업 시행기관이 2개 이상인 경우 예산규모 및 사업부문별 상세 예산지출내역을 파악하는데 상당한 어려움이 있었으며, 모든 연구자들이 겪는 공통적인 애로사항이었다.¹³⁾

평가조직의 적합성 측면에서 고용영향평가 대상이 중앙행정기관 및 지자체 소관 정책이고 평가는 이와 독립된 고용영향평가대행기관에서 실시하므로 평가를 실시하는 주체와 평가대상이 되는 정책의 소관부처인 객체가 명확하게 구분된다. 특히 한국고용정보원은 고용보험DB 및 일자리사업통합정보시스템DB 등과 같은 전산시스템을 관리하고 있어 원시자료를 신속하고 정확하게 활용할 수 있다.

3) 평가수행요소 분석

평가수행요소는 <표 11>에서 보는 바와 같이 모든 평가지표가 3.0점 이상으로 높게 나왔다. 평정 점수가 가장 높은 평가지표는 'P2-3. 평가수행 과정의 독립성·공정성 여부'로

12) 고용정책기본법 시행령 제22조 제4항: 고용노동부장관은 정책의 분석·평가를 위하여 필요하다고 인정될 때에는 관계 행정기관, 교육·연구기관 등에 필요한 자료를 요청할 수 있다.

13) 「신재생에너지 기술개발 및 이용보급 정책」의 경우 지식경제부의 정책담당자는 고용영향평가제도에 대한 이해가 부족하고 고용영향평가 연구진은 평가대상 사업에 대한 전문지식이 부족하여 연구 초기에는 신재생에너지센터 1개 기관이 제공하는 원시자료만으로도 고용효과 분석이 충분할 것으로 생각하였다. 그러나 고용영향평가연구가 한참 진행되었던 중간단계에서야 에너지기술평가원의 존재를 알고 추가로 원시자료(raw data)를 요청하였다. 이러한 연유로 사업부문별 지원 금액 등 데이터 구조(변수)를 정확하게 파악하고 분석에 반드시 필요한 데이터를 확보하는 데 3개월 이상의 기간이 소요되었다. 이처럼 정부 재정지출 사업의 경우 사업부문별 지원 금액, 상세 예산지출내역 등 평가에 필요한 자료를 적기에 확보하는 데 가장 어려움을 느낀다.

서 평균 3.90점이었으며, 평정 점수가 가장 낮은 평가지표는 ‘P3-4. 평가시기의 적정성 여부’로서 평균 3.20점이었다. 평가방법의 적합성 항목과 평가절차의 적정성 항목은 대체로 높은 점수를 받은 반면, 평가시간의 적정성 항목은 상대적으로 낮은 평가를 받았다.

〈표 11〉 평가수행요소의 평가지표별 메타평가 결과

평가영역	평가항목	평가지표	통계량		
			N	평균	표준편차
평가수행요소 (Process)	평가방법의 적합성	P1-1. 평가방법의 평가목적 부합 여부	30	3.73	.640
		P1-2. 평가모형의 적절성 여부	30	3.77	.626
		P1-3. 사전/중간/사후평가가 사업특성에 맞게 시행 여부	30	3.63	.765
		P1-4. 정량평가와 정성평가가 사업특성에 맞는지 여부	30	3.60	.724
		P1-5. 평가기준 판단근거의 명확성	30	3.50	.777
		P1-6. 평가자료 수집방법의 적절성 여부	30	3.47	.860
	평가절차의 적정성	P2-1. 평가수행절차의 적합성 여부	30	3.63	.890
		P2-2. 평가절차 및 평가일정 준수 여부	30	3.33	.884
		P2-3. 평가수행 과정의 독립성·공정성 여부	30	3.90	.759
		P2-4. 평가연구진간 평가내용 공유 정도	30	3.47	.860
		P2-5. 평가대상기관의 평가과정 참여 정도	30	3.27	.868
		P2-6. 고용영향평가 현장실사체계의 적정성 여부	30	3.57	.817
	평가시간의 적정성	P3-1. 평가시간의 충분성 여부	30	3.27	.868
		P3-2. 평가기간의 적정성 여부	30	3.33	.884
		P3-3. 평가단계별 시간안배가 적절한가	30	3.30	.702
		P3-4. 평가시기의 적정성 여부	30	3.20	.761

평가방법의 적합성 측면에서는 모든 지표에서 높은 점수를 받았는데, 이는 고용영향평가방법이 주요 정부정책이 국민경제와 전체산업에 미치는 파급효과를 추정하는 거시경제모형과 I-O모형과, 직접적 수혜자(기관, 사업체)와 공급망 연계구조(협력자, 협력업체 등)의 직접·간접 고용효과를 추정하는 실태조사로 크게 구성되기 때문이다. I-O모형, PSM 분석 등 정량적 방법을 활용하여 창출되는 일자리의 양과 질을 분석한다. 또한 실태조사, FGI 등 정성적 방법을 통해 정책의 고유목표 달성도, 정책과 고용의 연계성 분석 및 정책 대안을 도출한다. 고용영향평가 과제별 사용된 분석방법을 정리하면 다음과 같다.

〈표 12〉 고용영향평가 과제별 분석방법

과제명	정량적분석	정성적분석
지역전략 산업진흥	투자 사업비를 산업별로 분류하여 I-O분석하고, 동 사업에 참여한 기업과 유사한 속성의 사업체를 고용보험 DB에서 추출하여 참여 기업의 고용 실적과 비교	참여 기업을 대상으로 설문조사, 사업 주관 기관을 대상으로 심층면접을 수행
산학연공동 기술개발사업	투자 사업비를 산업별로 분류하여 I-O분석하고, 동 사업에 참여한 기업과 유사한 속성의 사업체를 한국기업데이터 및 중기청 DB에서 추출하여 참여 기업의 고용실적과 비교	참여기업 대상으로 설문조사하고 총괄기관(중소기업청), 주관기관(한국산학연합회), 참여기업·대학·연구소 등의 사업 담당자를 대상으로 심층 면접을 수행
외국인투자 유치활성화 정책	이 사업으로 유발된 외국인 직접투자금액을 산업별로 분류하여 I-O분석	외투기업 투자유치 담당자 대상으로 설문조사하고, 외국인투자지역·자유무역지역·경제자유구역 등의 투자담당기관 대상으로 심층면접 수행
지방문화 산업 기반조성	예산지출에 따른 고용효과 I-O분석 및 사업에 참여한 지역에서 문화산업부문 생산유발로 인해 파급된 고용효과 분석 병행	문화산업단지 및 지구 입주기업 대상으로 설문조사, 지역별 문화산업 전문가 대상으로 심층 면접을 수행
외국인환자 유치 활성화정책	정부 예산지출 및 외국인환자유치로 인하여 유발된 취업자수를 I-O분석으로 추정하고, 외국인환자유치등록기관과 유사한 속성의 미등록 기관의 고용실적 비교(고용보험 DB 활용)	외국인환자유치등록기관을 대상으로 설문조사하고, 정책 담당자 및 의사 등 관련 전문가 심층면접
4대강사업	I-O 모형과 거시경제모형 등 이론적 모형을 활용하여 4대강사업 관련 정부지출이 전체산업에 파급되어 발생하는 일자리 창출 효과 분석	보다 심층적 고용효과분석을 위해 4대강사업 직·간접 참여업체 설문조사, 4대강 참여기업과 전문가 심층조사(FG)도 병행
신재생에너지 기술개발 및 이용보급정책	I-O모형, 연산가능일반균형모형(CGЕ), PSM(Propensity Score Matching)방법을 활용하여 일자리 창출효과를 분석	신재생에너지 이용·보급정책 사업 관련 설비업체, 제조업체 등 대상 설문조사
산학협력중심 대학 육성	졸업생의 취업실태에 대한 미시효과적 분석으로 취업률 성과를 분석	육성사업에 선정된 17개 대학 및 학생, 연계 기업체에 대한 실태조사
전통발효식품 산업 지원정책	I-O 분석 및 PSM(성향점수매칭법) 등 이론적 모형을 활용하여 일자리 창출효과를 분석	지원사업과 관련된 사업체 설문조사와 심층면접(FGD)
농식품수출확대 지원정책	CGE모형 및 I-O 분석 등 이론적 모형을 활용하여 일자리 창출효과를 분석	지원사업과 관련된 사업체 설문조사와 심층면접(FGD)
생태하천 복원사업	I-O 분석을 통하여 직접고용 및 고용유발효과를 분석	생태하천 복원사업 참여업체 대상 실태조사와 참여업체, 전문가 대상 FGI
중소기업 정책자금 융자	I-O모형, 이중차감법(Difference In Difference, DID) 및 처리효과모형(Treatment Effect Model, TEM)을 활용하여 분석	정책수혜업체, 전문가그룹 등 대상으로 설문 및 집단심층면접
중소기업 육성자금 지원	I-O 분석, 이중차감법(difference in difference, DID) 및 처리효과모형(treatment effect model, TEM) 등 이론적 모형을 활용하여 일자리 창출 효과를 분석	수혜업체 설문조사, 수혜업체 대표 및 지역 전문가 대상 FGD
기술닥터 사업	PSM모형, 실태조사를 활용하여 일자리 창출효과를 분석	기술닥터사업 참여업체, 기술닥터그룹, 기타 정책평가 전문가그룹 등을 대상으로 설문조사 및 집단심층면접조사 수행

자료: 고용정책심의회 보고자료(고용노동부, 2010-2011) 정리

평가절차의 적절성 측면에서 볼 때 고용영향평가 수행절차는 Proposal 회의(착수회의), 기업체 현장실사, 고용효과 실태조사, 1차 중간점검(고용노동부), 1차 KEIS 점검회의(생략가능), 2차 중간점검(고용노동부), 2차 KEIS 점검회의(생략가능), 전문가심층조사(FGI), 최종 보고를 기본으로 하고 있다. 특히, ‘고용친화적’ 정책수립 및 집행을 위한 개선방안을 제시하기 위해서는 현장의 살아 있는 정책제언의 강화가 필요한데, 이를 위해 고용영향평가센터는 2011년에 고용영향평가 외부전문가 자문회의 및 역량강화 세미나를 51회, 정책수혜집단을 대상으로 정책추진 현장 모니터링을 19회 실시하였다. 또한 전문가 및 현장관계자를 대상으로 집단심층면담조사(FGD)를 총 24회 실시하여 정량적 분석결과를 보완하였다.

평가시간의 적절성 측면에서 높은 점수를 받지 못한 것은 2010-11년에 시행된 21개 과제의 연구기간이 2개 과제를 제외하고는 모두 4개월 내지 5개월의 단기에 그치고 있는 점에 기인하는 바가 크다. 본 연구자가 고용영향평가센터 연구인력들이 고용노동부에 제출하는 중간보고서와 최종보고서를 작성하고 제출하는 것을 현장에서 직접 관찰하니 평가대상과제의 특성에 관계없이 연구기간이 모두 단기간이어서 보고서 납품 기일 안에 제출하는 것에 대해 어려움을 호소하였다.

4) 평가결과요소 분석

평가결과요소는 <표 13>에서 보는 바와 같이 모든 평가지표가 3.0점 이상으로 높게 나왔다. 평정 점수가 가장 높은 평가지표는 ‘O3-1. 평가보고서 구성의 논리성 여부’로서 평균 4.07점이었고, 평정 점수가 가장 낮은 평가지표는 ‘O1-2. 평가결과 이의신청제도 구비 여부’로서 평균 3.17점이었다. 전체적으로 볼 때 세 평가항목 모두 대체로 좋은 평가를 받았다.

평가결과 도출의 적절성 측면에서는 고용영향평가 확정 전에 평가대상 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 평가 결과에 대하여 의견 수렴을 하고 있으며, 평가대상 소관부처는 평가결과에 대한 검토요청에 따라 보고서 전체 내용에 대한 수정의견 등을 제시한다. 또한, 2011년 및 2012년 고용영향평가사업 위탁계약서 내용상의 성과평가위원회 구성·운영에 근거하여 고용영향평가사업의 최종보고서에 대해 관련 분야 정책전문가로부터 고용영향 평가결과와 기존 분석자료를 비교·검증하는 절차를 거쳐 고용영향평가 결과의 수용도를 제고하고 있다.¹⁴⁾ 그러나 평가결과에 대한 공식적인 이의신청제도는 확보되

14) 2011년 상반기 8개 과제에 대한 성과평가위원회는 2012년 2월 14일부터 20일 까지 7일간 실시하였다. 평가대상 과제별 최종보고서에 대해 관련 분야 15명의 전문가로부터 심층적인 평가의견을 서면으로 수렴하였다.

<표 13> 평가결과요소의 평가지표별 메타평가 결과

평가영역	평가항목	평가지표	통계량		
			N	평균	표준편차
평가 결과 요소 (Output)	평가결과 도출의 적절성	O1-1. 평가결과 확정 전 평가대상기관의 의견수렴 여부	30	3.73	.980
		O1-2. 평가결과 이의신청제도 구비 여부	29	3.17	.805
		O1-3. 평가결과 성과평가위원회 검토내용 적절성 여부	29	3.55	.632
	평가 결과의 신뢰성	O2-1. 평가결과가 평가의뢰자(고용부) 요구 부합 여부	30	3.73	.785
		O2-2. 평가결과에 평가의뢰자(평가대상 부처)의 요구 부합 여부	30	3.60	.770
		O2-3. 평가대상기관의 평가결과 수용성 정도	29	3.48	.871
		O2-4. 개선방안의 제시 여부 및 구체성	29	3.52	.871
	평가 보고서의 충실성	O3-1. 평가보고서 구성의 논리성 여부	30	4.07	.828
		O3-2. 평가보고서 내용의 충실성 여부	30	3.80	.887
		O3-3. 평가보고서 정보의 수요자 요구 부합 정도	30	3.63	.809
		O3-4. 평가보고서 정책제안의 적절성 여부	30	3.50	.777
		O3-5. 정책대안의 실현가능성	30	3.47	.730

지 못한 것으로 나타났다.

평가결과에 대한 신뢰성 측면과 평가보고서의 충실성 측면에서는 지금까지 별 다른 문제점이 없는 것으로 나타났다.

5) 평가환류요소 분석

평가환류요소는 5개 평가영역 중 대체적으로 가장 낮은 평가를 받고 있는 것으로 나타났다. <표 14>에서 보는 바와 같이 ‘평가결과 공개의 적절성’ 항목의 3개 평가지표는 모두 3.0점 이상으로 높게 나왔으나, ‘평가결과에 대한 환류성’과 ‘평가결과에 대한 확산성’ 항목은 3.0점 이하가 각각 5개, 2개로 평정되었다. 가장 낮은 평가지표는 ‘F2-5. 예산편성, 심의, 결산 과정의 연계 여부’로서 2.80점이었다.

평가결과 공개의 적절성 측면에서 고용정책심의회 심의를 마친 고용영향평가결과는 관계 부처, 소관자치단체 및 기획재정부에 송부하여 정책개선 및 재정운용의 자료로 활용된다. 관계 부처 및 소관자치단체는 고용영향평가 결과 중 정책제언에 대한 조치계획을 제출하고, 고용노동부는 추진사항을 모니터링하여 고용정책심의회에 보고한다. 고용영향평가 결과는 고용정책심의회에 보고된 이후 연구보고서 자체가 고용노동부 및 고용정

〈표 14〉 평가환류요소의 평가지표별 메타평가 결과

평가영역	평가항목	평가지표	통계량		
			N	평균	표준편차
평가환류요소 (Feedback)	평가결과 공개 의 적절성	F1-1. 평가결과 공개의 제도화 여부	30	3.63	.809
		F1-2. 평가결과 공개 시기의 적절성	30	3.50	.777
		F1-3. 평가결과 공개 범위 및 수준의 적절성	30	3.60	.814
	평가결과 환류성	F2-1. 평가결과 환류시스템의 제도화 여부	30	3.13	.819
		F2-2. 평가활용에 대한 법·제도적 근거 여부	30	2.90	.803
		F2-3. 평가결과 정책반영장치의 적정성	30	2.90	.803
		F2-4. 평가결과 사후조치 확인제도의 적정성	29	2.86	.915
		F2-5. 예산편성, 심의, 결산 과정의 연계 여부	30	2.80	.887
		F2-6. 평가결과 정책제언에 따른 개선조치의 적절성	30	2.93	.691
	평가결과 확산성	F3-1. 이해관계자 및 일반대중의 평가결과 관심도	30	3.13	.776
		F3-2. 이해관계자 및 일반대중의 평가결과 이해도	30	2.90	.662
		F3-3. 고용영향평가 정보시스템 구축 여부	30	2.97	.718
		F3-4. 평가결과 자료에 접근 가능 여부	30	3.03	.850

보원의 홈페이지를 통해 일반국민에게 공개되고 있다.

평가결과 환류성 측면에서는 평가활용방안에 대한 법·제도적 근거와 관련하여 현행 고용영향평가제도는 평가결과를 환류하는 제도적 장치가 미흡하다. 즉, 고용노동부에서 평가결과를 각 개별사업의 해당부처에 권고하는 수준에 그치고 있다. 또한 예비타당성조사사업, 환경영향평가제도, 성인지예산제도 등에서는 평가결과 활용방안이 법에 규정되어 있으나, 고용정책기본법에서는 고용영향평가 결과의 활용방안이 구체적으로 규정되어 있지 않다.

평가결과 확산성 측면에서는 고용영향평가가 실시된 지 얼마 되지 않아 부처 및 국민의 제도에 대한 이해도 및 신뢰가 약한 수준이다. 물론 고용영향평가 보고서가 홈페이지에 공개되고 있으므로 일반국민, 이해관계자, 외부연구자가 평가결과 자료에 원활하게 접근 가능하다. 그러나 원시자료 등 분석데이터를 체계적으로 관리하고 제공할 수 있는 정보시스템이 구축되어 있지 않다. 평가센터의 데이터 관리 실태를 점검해 보니 고용영향평가 과제가 2010년 7개에서 2011년 19개로 매년 대폭 확대됨에 따라 평가에 활용되는 각종 행정통계, 조사통계와 분석보고서가 지속적으로 생산되고 있어 정보시스템에 의한 체계적인 관리를 필요로 한다.

VI. 고용영향평가제도의 개선 방안

고용영향평가의 대상 및 유형이 매년 확대되고 있지만 고용영향평가의 메타평가에 관한 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 본 연구에서는 고용영향평가제도 전반에 대한 문제점을 종합적으로 분석하고, 특히 평가결과의 활용성 제고를 위해 개발되어 국내외적으로 적용되고 있는 메타평가방법을 통해 현행 고용영향평가제도의 문제점을 진단하였다. 이상의 평가결과에서 낮은 평가를 받은 지표에 대해서는 전문가심층조사(FGI)를 통해 다음과 같이 개선방안을 제시하고자 한다.

평가환경요소 영역에서는 평가대상의 합리성 항목에서 평가대상 선정기준의 명료성이 상대적으로 낮은 점수를 받았는데, 이를 개선하기 위해 유사 제도인 예비타당성조사, 환경영향평가제도, 성인지예산제도 등과 같이 과제 선정 시 객관적이고 명확한 기준 정립이 필요하다.¹⁵⁾ 또한, 고용영향평가 대상 과제의 사전예측 가능성을 확보하는 방안을 강구할 필요가 있다. 평가과제의 사전예측 가능성 확보를 위해 고용영향평가 예고제 등을 도입할 수 있다. 대형 국책사업 및 계속사업의 경우 중장기 평가계획에 포함하여 사전예측 가능성을 확보하는 것이다. 일자리창출을 위한 재정역할이 점점 커지고 있는 상황에서 고용영향평가 예고제 등을 도입하게 되면 재정사업이 고용에 미치는 효과에 대한 평가가 사업의 계획-집행-평가 등 다양한 사업 추진 단계에 걸쳐 이루어지게 되고 장기적인 기획하에 재정사업의 고용창출효과가 예산의 편성, 승인, 집행, 결산의 전과정에 반영될 수 있을 것이다. 아울러 일자리 중심의 국정운영과 다양한 정책분야에서 고용효과를 고려할 수 있도록 복지, R&D, 문화 등 기존에 고용효과 분석이 고려되지 않은 분야로 평가대상을 확대해야 한다.

평가투입요소 영역에서는 평가인력의 적정성 항목에서 평가연구진 Pool의 충분성이 상대적으로 낮은 점수를 받았는데, 이를 개선하기 위해서는 평가의 전문성을 제고하여 제도의 신뢰성을 지속적으로 높여 나가기 위해서 평가센터와 공신력 있는 대학연구소 등에서의 공동연구를 확대해야 한다. 다만 이 경우 고용영향평가센터는 표준화된 매뉴얼을 개발해 평가의 질을 높이고 평가자 간의 편차를 줄여 지속적이고 일관되게 평가가 이루어지도록 할 필요가 있다. 또한 설문조사 결과 평가자료의 충실성 항목이 전반적으로 낮은 평가

15) 예비타당성조사는 총사업비가 500억원 이상이고 국가의 재정지원 규모가 300억원 이상인 신규사업(단, 사회복지, 보건사업의 경우 5년간의 중기사업계획서 상의 재정지출이 500억원 이상인 사업)을 조사대상으로 삼고 있다.

를 받았고 센터 연구인력의 애로사항을 직접 관찰해 보니, 이를 개선하기 위해서는 고용영향평가대행기관(한국고용정보원)에서 평가관련 자료의 DB를 구축하고 자료제공을 법적 의무화하는 것을 고용영향평가에 관련된 법령에 명시할 필요가 있다.¹⁶⁾ 이를 위해서는 고용영향평가센터의 내부에 자료 구축 전담 팀을 별도로 운영할 필요가 있다.¹⁷⁾

평가결과요소 영역에서는 평가결과 도출의 적절성 항목에서 평가결과 이의신청과 관련하여 상대적으로 낮은 평가를 받았는데, 이를 개선하기 위해서는 고용영향평가 연구과정의 시작부터 종료까지 평가대상 소관부처의 사업담당자가 참가하게 하여 평가에 대한 이해도를 높이고 평가결과 확정 전에 평가대상기관의 의견수렴을 강화하며, 평가결과에 대한 이의신청 제도를 실질적으로 운영하고 고용영향평가 결과를 예산편성에 반영할 수 있도록 예산편성 전에 평가를 완료해야 한다.

평가환류요소 영역에서는 평가결과의 환류성 항목과 평가결과의 확산성 항목이 전반적으로 낮은 평가를 받았는데, 이를 개선하기 위해서는 첫째, 고용노동부나 고용영향평가센터가 아닌 제3의 기관에서 평가결과의 환류와 개선조치에 대해 모니터링할 수 있는 제도적 방안을 구축할 필요가 있다. 둘째, 고용영향평가결과가 예산편성 과정에 참고자료로 활용되고 있으나 강제성은 없으므로, 일정 규모 이상의 국책사업의 경우 예산편성 단계에서 편성지침에 일자리 창출 효과 작성 의무화를 검토할 필요가 있다. 셋째, 고용영향평가의 결과가 예산의 편성, 승인, 집행, 결산의 전과정에 활용될 수 있도록 법제도를 정비해야 한다. 넷째, 고용노동부장관은 평가결과의 개선여부에 대해 모니터링을 실시하여 해당부처로부터 조치계획을 받고 있으나 정책개선에 반영여부의 강제성은 없다. 평가결과를 관계 부처 및 기획재정부에 송부하여 정책개선에 반영되도록 강제하는 법적·제도적 보완이 필요하다.

16) 고용영향평가의 진행과정을 보면, 현재는 개별사업을 중심으로 평가가 진행되고 있다. 그러나 제도의 발전에 따라 사업간 평가가 가능해야 한다. 이를 위해서는 동일한 방법론을 사용하거나 관련 자료의 확보가 용이해야 한다. 관련 자료는 평가대상 사업에 관련된 자료, 일반적인 거시경제 자료 및 개별기업 자료 등이 있을 수 있다. 그러나, 개별사업을 중심으로 평가가 진행되기 때문에 각 연구자가 구득하는 자료의 데이터 원천이 다를 수 있고, 원천적으로 자료 취득이 어려운 경우가 발생한다.

17) 특히 기업경영 DB, 고용관련 DB 등은 고용영향평가대행기관에서 개별사업 평가자에게 제공할 수 있어야 한다. 또한 1차적으로 가공 혹은 예측이 필요한 자료(예를 들어, 사전평가에 이용될 수 있는 예측자료_산업연관표 등)는 평가사업과 별도로 개별연구를 통해 구축할 필요가 있다.

【참고문헌】

- 김명수. (2003). <공공정책평가론>. 서울: 박영사.
- _____. (2003). “중앙행정기관 평가제도의 운영에 대한 비판적 검토”. <정책분석평가학회보> 제13권 제2호, 1-21.
- 김병철. (2009). <메타평가론>. 경기: 한국학술정보(주).
- 김순남. (2002). “학교평가의 메타평가 준거 개발”. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- _____. (2003). “학교평가의 메타평가 준거 개발”. <교육행정학연구> 제21권 제2호, 229-258.
- _____. (2006). “대학평가의 메타평가 준거 개발”. <교육행정학연구>, 제24권 제2호, 371-402.
- 김순영. (2009). “FA/AHP 기업을 활용한 국방연구개발사업 메타평가 지표 개발에 관한 연구”. <기술혁신학회지> 제12권 제1호, 113-136.
- 김순영 외. (2009). “국방R&D사업 자체평가시스템 메타평가”. <Journal of the Society Korea Industrial and Systems Engineering> Vol. 32, No. 3, 59-70.
- 김용훈. (2003). “지역연구개발사업의 메타평가 연구”. <정책분석평가학회보>, 제13권 제2호, 51-68.
- 김정수 외. (2011). “학교교육 선진화 사업 성과지표에 대한 메타평가연구”. <한국교육> 제38권 제1호, 135-161.
- 김태훈. (2006). “책임운영기관의 사업성과 메타평가에 관한 연구: 국립중앙극장을 중심으로”. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 권혁인. (2008). “우리나라 지방자치단체 평가시스템의 메타평가에 관한 연구: 행정자치부의 지방자치단체 평가를 중심으로”. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 남궁근. (1998). <행정조사방법론(2판)>. 서울: 법문사.
- 류영수. (2007). “기술영향평가의 메타평가 모형 개발 및 적용”. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 류영아. (2007). <지방자치단체 메타평가 시스템 구축 방안>. 서울: 한국지방행정연구원.
- _____. (2009). “지방자치단체 메타평가 제도 정착의 영향요인: 중앙과 지방공무원의 인식을 중심으로”. <한국행정학보> 제43권 제2호, 97-119.
- 문영세. (1997). “한국 중앙심사평가기능의 위상 재정립을 위한 메타평가: 설문조사를 중심으로”. <한국행정논집> 제9권 제2호, 231-256.
- _____. (2001). “정부업무평가기본법에 대한 메타평가”. <정책분석평가학회보> 제11권 제1호, 19-45.
- _____. (2005). “정부업무평가에 대한 메타평가: 국방부를 중심으로”. <한국사회와 행정연구> 제16권 제1호, 179-204.
- 박종수. (2003). “정보화사업 메타평가모형의 설계와 적용”. 충남대학교 대학원 박사 학위논문.
- 송형주. (2002). “정부출연연구기관의 메타평가에 관한 연구: 공공기술연구회를 중심으로”. 성균

- 관대학교 대학원 석사학위논문.
- 송희준 외. (2006). “기금관리 산하기관에 대한 평가제도 분석”. <정책분석평가학회보> 제16권 제3호, 33-60.
- 안경섭. (2009). “중앙행정기관의 변화관리평가에 대한 메타평가 연구”. <한국사회와 행정연구> 제20권 제2호, 29-57.
- 안경애 외. (2011). <고용친화적 예산편성 방안 연구>. 서울: 한국고용정보원
- 오무근. (1986). “메타평가에 관한 연구”. <교육문제연구(명지실업전문대학)> 제4권, 151-167.
- 오영균. (2011). “산업기술연구회평가에 대한 메타평가: 제도적 적합성을 중심으로”. <정책분석평가학회보> 제21권 제2호, 351-376
- 오철호. (2003). “정책평가모형 및 방법론에 대한 이론적 재음미: 토지정책의 경우”. <한국사회와 행정연구> 제13권 제4호, 93-117.
- 이광희 외. (2009). <성과관리계획상의 만족도지표 실태분석 및 개선방안 연구>. 서울: 한국행정연구원.
- 이찬구. (1997). “연구개발사업의 메타평가에 관한 연구”. 충남대학교 박사학위논문
- _____. (1997). “메타평가의 구성요소 및 모형설계에 관한 연구”. <정책분석평가학회보> 제7권 제2호, 5-23쪽
- _____. (2003). “영국의 공공연구기관 평가제도: 생명공학/생물학 연구회의 사례를 중심으로”. <한국행정연구> 제12권 제3호, 144-177.
- _____. (2003). “영국의 법부처간 과학기술정책 평가제도: 메타평가와 한국에의 시사점”. <한국행정논문집> 제15권 제4호, 809-833
- _____. (2004). “과학기술계 연구회의 기관평가 제도 발전 방안: 산업기술연구회의 사례를 중심으로”. <한국사회와 행정연구> 제15권 제1호, 405-433.
- 임성욱. (2003). “사회복지시설 평가에 대한 메타평가”. 경북대학교 박사학위논문.
- 임옥진. (2007). “학점은행제 평가체제에 대한 메타평가”. 경북대학교 박사학위논문.
- 윤상오. (2011). “정보화 평가에 대한 메타평가를 통한 정보화 평가체제 재정립”. <한국지역정보학회지> 제14권 제3호, 1-26
- 윤윤규. (2011). “고용영향평가제도의 개선방향”. <월간노동리뷰> 1월호. 서울: 한국노동연구원
- 주무현 외. (2010). <경제·산업정책 및 재정사업의 고용효과 예측방법론 연구>. 서울: 한국고용정보원.
- 주무현 외. (2011). <산학협력중심대학육성사업의 고용영향평가연구 보고서>. 서울: 한국고용정보원.
- 제갈돈 외. (2008). “정부업무평가제도의 발전을 위한 메타평가모형 구축방안”. <한국정책학회보> 제17 권 제1호, 1-27.

- 한미경. (2006). <국가연구개발사업에 대한 메타평가 연구>. 감사논집.
- 홍성걸. (2007). <국가연구개발사업 평가시스템에 대한 메타평가연구>. 서울: 국민대학교 국정
관리전략연구소.
- 홍형득. (2000). “국가연구개발사업의 메타평가에 관한 실증연구: 선도기술개발사업을 중심으로”. <한국행정논집> 제14권 제4호, 867-892.
- 황명구 외. (2009). “메타평가를 적용한 국가 연구개발 사업 평가시스템의 효율성 분석 모형 개발”. <벤처창업연구> 제4권 제4호 통권14호, 1-25
- 황병상 외. (2005). “정부출연연구기관 평가의 발전방안 논고: 기초기술연구회의 평가사례에 대한 메타평가를 중심으로”. <한국정책학회보> 제14권 제1호, 121-149.
- 고용노동부.(2011). 고용영향평가 가이드라인.
_____.(2012). 2012년도 고용영향평가 사업계획서.
_____.(2010 ~ 2012). 고용정책심의회자료.
_____.(2011). 2011년도 성과관리시행계획서.
_____.(2011). 2011년도 주요정책 자체업무평가 보고서.
- 국회 기획재정부위원회(2012). 2011년도 일자리대책 예산안.
기획재정부(2011). 2012년도 예산안 편성지침 및 기금운용계획안 작성지침.
- Chelimsky, Eleanor.(1977). An Analysis of the Proceeding of a Symposium on the Use Evaluation by
Federal Agencies. Symposium Report, Vol2. Mitre Corporation.
_____.(1985). Old Patterns and New Directions in Program Evaluation. in Eleanor Chelimsky(ed.)
Program Evaluation: Patterns and Directions: 1-35. Washington DC: The American Society
for Public Administration.
- Cook, T. & Gruder, C.(1978). Meta-evaluation Research, Evaluation Quarterly, 2(1), 5-51
- Dror, Yehezkel.(1971). Ventures in Policy Science. New York: American Elsevier Publishing
Company.
- Larson, Richard C. and Leni Berliner.(1983). On Evaluating Evaluations. Policy Sciences, 16(2):
147-163.
- Orat, Pedro T.(1940). Evaluating Evaluation. Journal of Educational Research, 33(9): 641-662.
- Rogers, P. T.(1940). “Meta-evaluation: Evaluating the Evaluation and Evaluation System”. presented in
Health Evaluation Conference. Sydney. Australia.
- Scriven, Michael.(1969). An Introduction to Meta-evaluation. Product Report, 2(5): 36-38
- Stufflebeam, Daniel L.(1981) Metaevaluation: Concepts, Standards and Uses. in Ronald A. Berk(ed.).
Educational Evaluation Methodology: The state of the Art. Baltimore: The Johns Hopkins

University Press.

_____.(2001). The Metaevaluation Imperative. Aamerican Journal of Evaluation, 22(2): 183-209

송수중: 중앙대학교 행정대학원에서 행정학 석사학위를 취득하고(2012), 현재 한국고용정보원 과장으로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 도시 및 지방행정, 정책분석 및 평가, 공공기관 경영평가제도 등이고, 최근 연구로는 <산학협력 중심대학 육성사업의 고용영향평가연구>(공저, 2011)가 있다 (ssj9885@keis.or.kr).

홍준현: 미국 University of Pittsburgh에서 행정학 박사학위를 취득하고(1995), 현재 중앙대학교 공공인재 학부 교수로 재직하고 있다. 주요 관심분야는 지방자치, 도시정책, 정책분석 등이고, 최근 저서와 논문으로는 <다산의 행정개혁: 현대적 해석과 평가>(공저, 대영문화사, 2010), “기관위임사무 이양의 실태 및 시사점: 소요 인력 및 비용 추계를 중심으로”(2010), “원전입지가 지역경제에 미치는 효과”(공저, 2010), “지방자치단체의 개념과 적용 가능성”(공저, 2010), “다산 정약용의 행정 사상에 비추어본 행정개혁안의 고찰”(공저, 2010) 등이 있다(jhhong@cau.ac.kr).

논문투고일: 2012.8.27 / 심사일: 2012.9.24 / 게재확정일: 2012.9.30