



# 미국의 지역노동시장 정책 : 인력투자법 (WIA) 과 직업훈련

Randall W. Eberts (W. E. Upjohn 고용연구소 소장)

이 글은 탈중앙화된 직업훈련 시스템과 관련한 찬반 의견을 소개하고, 현 연방 직업훈련 프로그램인 1998년 WIA와 WIA 이전의 시스템인 1982년 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act of 1982, 이하 JTPA)을 비교하며, 의회의 공공인력 시스템에 대한 재정의를 모색하면서 불거진 현재의 논쟁을 소개한다. 본 자료는 직업훈련과 관련한 최근의 연구서를 상당부분 참고했다. 이 가운데 저자가 공동으로 저술한 업존 연구소(Upjohn Institute)의 「미국의 직업훈련정책(Job Training Policy in the United States)」 및 WIA와 직업훈련을 제공받는 참가자를 위해 설정된 개인훈련계좌(Individualized Training Account, 이하 ITA)에 대한 최근의 평가자료 등을 참고하였다.

## ■ 공공지원 직업훈련 프로그램

### 연방기금 직업훈련 프로그램의 역사

미국 내 직업훈련과 관련하여 제기된 이슈 중 하나는 정부 프로그램의 확대 및 중복이었다. 일례로 미의회 회계감사원(Government Accounting Office : GAO)은 1994년 상당 수 프로그램의 중복을 비판하는 보고서를 발표한다(미의회 일반회계국: US 94). 이 보고서는 의회 내에서는 다소간 주목을 받았으나, 중복투자 관행은 멈추어지지 않았다. 1999년에도 여전히 상당수 프로그램이 소수를 대상으로 조율되지 않은 상태로 남아 있었다. GAO 후속 보고서는 7개 행정부가 기금을 조달하는 40대 주요



고용 및 훈련 프로그램을 대상으로 작성되었다. 그 결과(미의회 일반회계국: US General Accounting Office, 2000) 여전히 전체 기금사업의 2/3가 6개 프로그램에 집중되었으며, 이 가운데 3개는 JTPA 해고근로자, JTPA 하계 청년프로그램 및 청년 취약계층 지원프로그램인 잡코어(Job Corps)였다. 이러한 이유로 본 자료는 미국 내 정부지원 직업훈련 프로그램의 역사를 기술하고, 행정 및 서비스 제공의 탈중앙화와 관련한 논의를 진행하는 데 있어 주요 프로그램에만 초점을 맞추고 있다.

#### 〈인력자원 개발법(Manpower Development and Training Act)〉

1962년 인력자원개발법(Manpower Development and Training Act, 이하 MDTA)하의 직업교육은 저소득층과 복지수혜자를 대상으로 실시되었다. 기금은 인구 및 최저소득수준 인구비율을 감안하여 각 커뮤니티에 배정됐다. 미 노동부는 12개 지역사무소를 통해 MDTA 기금을 관리했고, 각 지자체는 훈련프로그램 실시를 위해 연방기금을 신청했다. 이러한 과정에서 일부 의사결정의 탈중앙화가 이루어졌으나, 중앙정부 단위의 조율 부재로 인해 결국 훈련의 중복 문제로 귀결되었다.

#### 〈청년 취약계층 지원프로그램(Job Corps)〉

청년 취약계층 지원프로그램(Job Corps, 이하 잡코어)은 16 ~ 24세 취약계층 청년을 위한 미국 최대 규모의 광범위한 합숙교육 및 직업훈련 프로그램으로서 집합교육, 실용교육, 그리고 업무기반 학습경험을 제공함으로써 수혜 청년층이 안정적인 장기 및 고소득 직업을 준비하도록 한다. 현재 미 전역에 걸쳐 122개의 잡코어 센터가 있고, 개별 센터는 교육훈련 및 다양한 직업훈련 프로그램을 제공한다.

#### 〈종합고용훈련법(Comprehensive Employment and Training Act)〉

1973년 종합고용훈련법(Comprehensive Employment and Training Act, 이하CETA)은 지역의 공익을 바탕으로 프로그램을 이끌어갈 수 있도록 지역 자문위원회의 개념을 도입했다. 규정을 통해 민간 산업협의회(Private Industry Council, 이하 PIC) 회원제 및 역할을 설정하였고, 일부 지역의 경우 교육과 노동관련 지지층으로부터 대표성을 “보장” 받기도 했다. CETA 직업훈련은 경제적 취약계층, 복지수혜자 및 장애 청년층을 대상으로 실시되었다.

### 〈직업훈련협력법 (Job Training Partnership Act)〉

1980년대 공공기금을 통한 직업훈련은 민간부문 사용주의 수요를 충족시키는 방향으로 재편되는 한편 지역사회의 역할과 책임은 계속 확대되었다. 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act, 이하 JPTA)은 개인이 사용주가 필요로 하는 기술을 습득하도록 훈련을 실시함으로써 소득과 고용을 늘리고 복지 의존도를 낮추기 위해 1982년 제정되었다. 1980년대 JPTA 직업훈련은 당시 미국에서 만연했던 경제적 구조조정 관련 정리해고에 대응하기 위하여 경제적 취약계층과 복지 수혜자 외에 해고 근로자들도 대상에 포함시켰다. JPTA는 지역 직업훈련 자문위원회에서 민간부문 위원의 참여비율을 높였다. JPTA는 공식적인 성과기준 시스템을 도입했으며, 주정부와 지역 PIC는 기존에 설정된 평가 기준에 대한 책임을 졌다.

### 〈인력투자법 (Workforce Investment Act)〉

1990년대 후반 숙련된 노동력 부족이 주된 관심사로 떠오를 정도로 경제상황이 개선되었다. 이로 인해 지난 30여 년 간 고용정책을 통한 빈곤 감소방안을 모색해 온 분위기는 책임 소재가 정부에서 개인으로, 연방정부의 권한을 주정부로 이관하는 새로운 접근법으로 변모하고, 더불어 기술훈련으로 가족을 빈곤에서 탈피시킨다는 과거의 강조점은 고용알선을 통해 공적부조금 비용을 신속히 감소시키는 방향으로 이동한다.

자급형 지역 통제로의 변화추세를 반영하여 의회는 1998년 JPTA를 대체하는 인력투자법 (Workforce Investment Act, 이하 WIA)을 통과시켰다. WIA의 새로운 강조점은 “일이 먼저”에 맞춰졌다. 직업이 최고의 훈련이라는 말이다.

WIA는 7대 운영원칙에 근거한다 (Bamow and King, 2005):

- ① 간소화된 서비스
- ② 개인의 역량 강화
- ③ 서비스에 대한 보편적 접근
- ④ 성과지표 모니터링의 신뢰도 증대
- ⑤ 지역 인력투자위원회(Workforce Investment Boards, 이하WIB) 및 민간부문의 역할 강화
- ⑥ 주 및 지자체의 유연성 강화

## ⑦ 청년 프로그램 강화

7대 원칙의 시행을 위해 WIA는 3,400여 원스톱 캐리어 센터 (one-stop career center)와 지사를 통해 구직자와 재계의 인력개발 프로그램을 관리하는 600개 이상의 인력투자위원회(WIB)를 설립했다.

## ■ JTPA와 WIA의 훈련관련주요 차이점

### JTPA의 단점

WIA는 JPTA의 여러 단점을 해결한 것으로 평가되었다. D' Amico and Salzman(2004)은 JPTA는 5대 핵심 분야에서 단점이 있다고 기술한다.

- ① JTPA는 중복, 여분의 직업훈련 프로그램을 제공한 것으로 판단된다. 상당수 프로그램이 비효율적인 데다 선택이 어려울 만큼 프로그램이 혼란스럽다는 고객의 비판에 직면했다(GAO, 1994 및 2000).
- ② JTPA 서비스는 까다로운 선별기준에 부합하는 소수에게만 제공함으로써 기술훈련 및 발전을 요하는 더 많은 수의 개인이 잠재적으로 가치 있는 인력 서비스에로의 접근을 차단했다
- ③ JTPA는 최종 단계가 아닌, 처음 단계에서부터 많은 비용이 소모되는 훈련 서비스를 제공하는 우를 범했다.
- ④ JPTA는 구직자가 필요로 하는 수요를 충족시키지 못한 이유로 비판받았다.
- ⑤ JTPA 하의 훈련 코스는 재계의 수요도 충족시키지 못했다.

### WIA의 주요 특징

#### 〈시스템 통합 및 서비스 조율〉

시스템 통합과 서비스 조율 문제는 주로 원스톱 센터를 통해 해결됐다. WIA는 모든 주와 지자체가 원스톱 시스템을 통해 최상의 훈련 서비스를 제공하도록 요구한다. 대부분의 경우 원스톱 센터는 약 17개 프로그램을 통괄하여 구직자의 다양한 요구에 부응하고 있다. 초기 여러 프로그램을 하나로 통

합하면서 직원을 공동으로 배치할 경우 서비스간 협업 및 통합이 나아지리라는 기대가 있었다. 그러나, 진정한 통합과 조율에 영향을 주는 제반 문제는-재정 통합을 포함-해결되지 않았다.

#### 〈보편적 접근성〉

보편적 접근성은 3단계 서비스 제공을 통해 실현되고 있다. 원스톱 시스템 내에는 핵심, 집중, 훈련 등 3단계로 이뤄진 연속 서비스가 있다. 핵심 서비스는 모든 성인에게 제공되는데, 즉 WIA는 핵심 서비스 사용자에게 대해서는 선발 요건을 두지 않았다. 집중 서비스는 직원이 지원하는 프로그램을 통해서도 구직활동에 어려움을 겪는 개인에게 제공된다. 마지막 단계인 훈련 서비스는 지역 시장에서 요구하는 기술을 갖추지 못한 개인 및 핵심, 집중 서비스 수료 후 취업에 실패한 개인을 대상으로 한다. WIA 훈련 프로그램은 소득관련 요구조건이 없으므로 특별히 저임금 근로자에게 한정되지 않는다.

#### 〈효율성〉

효율성은 단계별 서비스 참여자들의 추천(referral)으로 시스템에 반영된다. 핵심 서비스에 대한 보편적 접근이 가능한 이유는 직원 보조를 거의 필요치 않고 비용이 적게 소요되기 때문이다. 단계별 서비스 제공은 WIA 외에도 와그너-페이저(Wagner-Peyser)법에 의거한 공공 고용서비스 기금 등과 같은 프로그램과도 중첩된다. 더 많은 직원의 투입과 더욱 집중적이고, 따라서 더 많은 비용이 소요되는 서비스에 대한 접근은, 추천(referrals)과 더불어 참여자가 핵심 서비스와 집중 서비스를 받아야 하고, 훈련 서비스에 추천되기 전에 직업을 구하지 못해야 한다는 조건을 충족시켜야 한다. 이런 '구직 실패'라는 이유에 근거한 선발 요건은 프로그램이 성숙되면서 어느 정도 완화되었다.

#### 〈고객 선택 및 권한 강화〉

고객 선택과 권한 강화는 ITA를 통해 이루어졌다. ITA는 다양한 훈련기관이 실시하는 직업훈련에 대해 고객이 지불하던 바우처(voucher)이다. 선택 내용은 지역 노동시장 규모에 따라 달라진다. 인구가 많은 지역은 주로 복수의 훈련기관 가운데 참여자가 선택을 할 수 있고, 인구가 적은 지역은 선택의 폭이 좁아진다. 그러나, ITA는 고객이 현재의 구인공고상 자격을 갖추거나 경력을 쌓는 데 필요한 기술을 익힐 수 있다고 판단되는 코스를 선택할 수 있는 유연성을 제공한다.

### 〈성과측정 및 신뢰도〉

시스템 신뢰도 문제는 JTPA하에서 고안된 성과측정을 수정, 확장하여 해결되었다. WIA는 성과측정 시스템에 상당한 수정을 가했다. 첫째, 성과기준이 4개에서 17개로 확대되었다. 둘째, 더 이상 관리자 통제범위 밖의 요소에 따라 측정기준을 조정하지 않았다. 셋째, 성과목표는 (지역별 담당관을 통한) 연방노동부와 주정부의 협상을 통해, 이후 주정부는 다시 지역 WIB와 협상을 벌여 결정됐다.

### 인력 중개기관 활용을 통한 서비스 실시<sup>1)</sup>

WIA는 원스톱 캐리어 센터 운영 및 고용-훈련 서비스 제공을 위해 인력 중개기관을 활용한다. 더불어 WIA는 참여자들이 훈련기관 리스트에서 자신의 훈련 필요성에 가장 잘 부합하는 서비스 제공기관을 선택할 수 있는 바우처 시스템을 도입했다. 원스톱 센터 및 지역위원회의 직접 서비스 제공을 금지한 결과 중개기관은 JTPA보다 WIA에서 더 큰 역할을 차지하게 됐다. “중개기관”이란 용어는 최근 들어 여러 의미로 해석된다. 예컨대, Javar & Wadner(2004)는 중개기관이란 지역위원회의 기금 지원을 받아 WIA 고객 또는 WIA 관련 기능을 수행하는 공공 및 민간기관이라고 정의한다.<sup>2)</sup> 직업훈련 서비스는 영리/사립학교 및 비영리 교육기관을 통해 제공된다.

### 공공/민간 파트너십 및 서비스

많은 WIB와 해당 인력 중개기관망이 지역 내 여타 사회서비스 기관과 협력관계를 구축했다. 이러한 협력관계 구축을 통해 정부 기금은 민간부문으로, 자선기금은 서비스 제공을 위한 기금으로 전환하게 되었다. 2001년 WIA 프로그램 수료자와 1998년 JTPA 프로그램을 수료한 성인에 대한 특징을 보면 두 프로그램 참여 고객의 특징상 차이가 분명해진다. 예컨대, JTPA는 저소득층 개인을 주대상으로 하는 반면 WIA는 보편적 접근이 가능하다. WIA 수료자와 비교할 때 JTPA 수료자는 상대적으로 저소득, 저학력, 한 부모 가정에서 자라나 실직상태에 있으며 고용 장벽에 부딪히는 경향이 있다.

1) 본 섹션은 Javar and Wandner (2004)의 상당 부분을 차용했다.

이러한 차이는 WIA의 훈련 수혜자에게 특히 극명하게 드러나며 집중 서비스 참여자 중 훈련을 받지 않은 이들 대부분의 경우에서도 차이가 나타난다.

## 기금

WIA 기금은 성인, 청년 및 해고 근로자에게 제공된다. 주정부는 성인 및 청년기금의 최소 85%, 실직근로자 기금의 60%를 지역 인력위원회에 배정해야 한다. 2001년 25억 달러 정도가 전체 성인 및 해고근로자를 대상으로 하는 훈련 서비스에 제공되었다 <표 1>. 지난 10여 년 동안 연방 근로자 훈련 프로그램 기금은 감소했다. 훈련기금의 감소는 미숙련 근로자를 숙련 근로자로 변모시키는 대신 이들에게 직업을 찾게 하는 정책이 우선적으로 적용됐음을 보여 준다.

## ■ 직업훈련 프로그램의 효율성<sup>3)</sup>

### 프로그램 별 평가 결과

주요 연방 훈련 프로그램을 한 가지 이상의 방법으로 각각 평가했다. MDTA 평가는 기존 참여자에 대한 설문조사에 기반하여 전반적인 결과를 조사하는 방법으로 진행했으며, CETA는 이보다 진일보한 방법으로서 비교집단을 포함한 평가를 실시했다. JTPA 평가의 경우 무작위 할당 모델(random assignment design)을 채택하였고, 잡 코어의 경우 유사실험 설계(quasi-experimental approach)와 무작위 할당 평가법을 적용했다. JTPA와 잡 코어에 한하여 무작위 추출 평가 모델을 사용했기 때문에 현재 우리가 알고 있는 직업훈련 프로그램의 효율성은 JTPA와 잡 코어 평가에서 수집한 것이다.

### 〈잡 코어〉

이번 연구를 통해 잡 코어 참여가 취약 청년층의 소득증가에 상당히 기여했다는 사실이 밝혀졌다.

2) Javar and Wandner (2004)는 여타 제도를 설명하면서 여러 정의를 내린다.

3) 본 섹션은 Eberts and O'Leary (2003)에서 발췌함.

〈표 1〉 미국 공공 직업훈련 프로그램 추정지출, 2001 회계연도

(단위: 천 달러)

프로그램	연방기금	연방기금 비율	주정부 보조기금	주정부맞춤형 재정지원 1998 회계연도	사용주 재정지원 1998	기금 총합
성인 및 해직 근로자 활동	\$2,540,040	39.6%				
청년 활동	\$1,377,965	21.5%				
잡 코어 (청년)	\$1,399,148	21.8%				
전국 프로그램	\$528,150	8.2%				
기타 프로그램 (비 WIA)	\$4,500	0.1%				
TAA 훈련	\$94,400	1.5%				
NAFTA 훈련	\$37,150	0.6%				
고령 미국인을 위한 커뮤니티 서비스 고용 (Community Service Employment for Older Americans)	\$440,200	6.9%				
총 기금	\$6,421,553	100.0%	\$276,621	\$593,191	\$60,700,000	\$67,991,365
기금 중 총합 비율	9.4%		0.4%	0.9%	89.3%	100.0%

주 : WIA - 인력투자법 (Workforce Investment Act)

TAA - 무역조정원조 (Trade Adjustment Assistance)

NAFTA - 북미자유무역지대법 (North American Free Trade Act)

출처 : Wandner, Balducci, and Spickard (2001).

“또한, 대부분의 참가자 집단에서 소득 증가, 교육기회 확대, 그리고 여타 긍정적인 변화가 있었으며, 이러한 변화는 시간이 지나도 유지될 것이다.”<sup>4)</sup> 청년층 대상의 잡 코어가 이러한 결과를 가져온 이유는 추가 근무, 급여 인상 및 사회 지원 감소 등 복합적인 요인에 따른 것이다.

4) <http://www.mathematicampr.com/3rdLevel/earlyimpact.htm>

### 〈JTPA〉

의회는 JTPA의 순수한 평가효과 목표를 확보하기 위해 훈련 대상자에 대해 무작위 할당 모델을 적용한 현장 조사법과 전국 16개 지역의 비교 집단과의 비교연구를 주장했다. Orr et al. (1996, p. 109) 보고서에 따르면 경제적 취약계층에 속한 성인 소득이 여성에 비해 11% , 일반 성인에 비해 6.7% 높다. 남성과 여성 모두 소득 증가의 주요 요인으로 근로시간의 증가를 꼽는다. 남성과 여성 모두 순편익의 플러스 증가를 경험하였으며, 사회에 대한 순편익은 남성 및 참여자 모두 1인당 500달러 이상이었다 (Orr et al.; 1996, p. 189).

### 〈WIA〉

현재까지 WIA 프로그램의 운영향 평가방법에 대한 분석을 실시한 연구자는 Hollenbeck 뿐이다. Hollenbeck의 연구는 워싱턴, 미주리, 일리노이, 메릴랜드, 플로리다, 조지아, 텍사스 등 7개 주에서 수집한 관리 및 임금기록 데이터를 활용한 유사실험법을 사용했다. Hollenbeck(2004)은 특히 취업률 증가 및 고소득 창출 등 워싱턴 주 등에서 실시된 연방 직업훈련 프로그램이 효율적이라는 사실을 지속적으로 뒷받침하는 증거를 찾았다. 성인 (비해고) 근로자의 경우 취업 영향률은 15~20%, 소득 영향률은 남성의 경우 10~20%, 여성의 경우 20~40%에 달했다. 해고근로자는 취업 영향률이 10~15%이었고, 소득 영향률은 남녀 공히 5~10%였다.

## 누구에게 어떤 일을?

미국 내 직업훈련 평가는 연방 기금지원 프로그램별로 서비스 타입과 참여 대상 분류 등을 통해 진행됐다. 주요 대상 집단은 취약계층 성인, 청년층 및 해고 근로자 등을 포함한다. 이러한 대상 집단 내에서 성별에 따라, 그리고 직업훈련이 집합교육 (classroom) 또는 경험교육(experiential) 여부에 따라 상이한 결과가 드러났다.<sup>5)</sup>

취약계층 성인 가운데 남성에 대한 측정 가능한 영향은 작게 나타나는 경향이 있다. 반면 여성에

5) 특정 인구 집단에 가장 적합한 직업훈련 종류가 무엇인가라는 의문을 해결하기 위해 최근 많은 연구가 이루어 졌다(King, 2002 ; Bamow and King, 2000 ; Heckman, LaLonde and Smith, 1999).



대한 영향은 긍정적이며, 남성보다 영향이 상당히 크게 나타나는 경향이 관찰됐다. 여성 복지 수혜자들에 대한 소득 영향을 또한 상당하고 긍정적이었다. 청년층의 경우 단기 직업훈련은 비효율적인 반면 기간이 길고 더 집중적인 잡 코어류의 훈련은 취약 청년층에게 더 효과적인 것으로 나타났다. 또한 통상 OJT가 CT보다 효과적이었다.

## 연방 직업훈련 프로그램의 전반적 영향

공공 직업훈련 프로그램에 대한 지출은 민간부문 사용자가 지출하는 인력 훈련비용 추정총액과 비교시 비율이 낮다. 2001년 훈련비 추정금액 680억 달러 중 연방 또는 주정부가 지원한 금액은 추정금액의 10%에 불과하며, 잔여분은 재계에서 지원했다. 더욱이, 해당 프로그램은 선발제도를 통해 일부 근로자에게만 제공됐다. 따라서, 실제 서비스 수혜자에 대한 효과 이상의 대상 인구에 대한 프로그램의 순영향과 관련된 의문이 제기된다. 먼저 규모와 프로그램 목표가 이슈가 된다. (지역 또는 전국 실업률로 측정하는) 완전고용이 목표라면, 목표 달성을 위해 수혜 대상 및 서비스 강화 측면에서 얼마나 프로그램을 확장해야 하는지가 의문시된다. 당연히 상당한 재정적 지원이 있어야 하겠지만, 빈곤선상 이하에 있는 사람들에 대한 많은 진전이 없는 상태에서 지역 또는 대상 집단의 완전고용이라는 목표를 달성할 수도 있다. 만일, 빈곤 감소도 목표로 삼을 경우 프로그램 대상은 당연히 더 확대되어야 한다.

## ■ 결론 및 향후 과제

미 연방노동부는 WIA하의 인력 서비스 실시 방법에 대한 평가를 요청하고 이를 지원했다. 평가는 8개 주 16개 지역에 소재한 30개 원스톱 캐리어 센터에 대한 운영을 관찰하는 방법으로 실시됐다. (Bamow and King, 2005). WIA 하의 직업훈련에 대한 개괄은 본 평가의 결과로 맺을까 한다.

- ① 주정부와 지역당국은 WIA가 새로이 부여한 권한과 책임을 수용했다. 그러나, 이로 인해 인력 개발 시스템은 한층 다양화되는 추세로 이어졌고, 지역 수요에 부응할 당시와 마찬가지로 행정적 접근법 및 지역 리더십이 상당히 달라지는 결과를 낳았다.
- ② WIA하의 성과측정 및 관리에 사용되는 현 접근법은 생산적이지도 않았을 뿐더러 지난 수 십 년간 변화해 온 정부간 인력정책에도 부합하지 않았다.

- ③ 리더십이 인력정책의 차이를 가져온다. 샘플조사 대상 주의 상당 수에서 주의회 및 주지사가 사 용주의 역할 강화 및 수요 위주의 인력양성을 강화하는 과정에서 정책선상보다 앞서 나갔다.
- ④ 무엇이 건전한 경영 및 관리원칙이라고 여겨지는지, 그리고 어느 주정부 및 지역 단위에서 제대 로 시행되고 있는지를 구체화하고 있는 WIA하에서 인력개발 정책 발전, 프로그램 관리, 그리고 서비스 실시 기능의 분리는 노동력 투자 프로그램의 효율성 증진에 기여하고 있다. 기능 분리는 성과 계약, 모니터링, 그리고 관리자로서의 WIB와 서비스 제공기관으로서의 하청업체간 정보 흐름의 중요성을 한층 강화했다.
- ⑤ 주정부가 적절한 공동 행정관리, 또는 서비스 실시 기능을 통합할 경우 일관된 통합 서비스가 가능한 것으로 보인다. 원스톱 센터 직원의 커뮤니케이션이 물리적으로나 행동양식에 있어 원 스톱 센터의 위치에 국한되어서는 안 된다는 사실 역시 중요하다. 원스톱 센터에서 이러한 통합 이 이뤄지려면 충분한 기금을 통해 안정적인 인프라를 구축하도록 지원해야 한다.
- ⑥ ITA 및 훈련기관 인증절차 등 WIA가 도입한 상당수 신규 시장 메커니즘의 효과가 예상보다 나 은 듯하다. 그러나, 평가의 상당 기간 훈련수요가 낮았기 때문에 ITA의 고객 훈련수요 충족 여부 는 완전히 검증되지 않았다고 하는 것이 정당하다.

WIA 재승인 이슈가 논의되면서 본 평가는 많은 도전 과제를 고려해야 할 필요성을 제기한다.

- ① WIA와 같은 광범위한 연방 보조금 프로그램의 신뢰성과 유연성 사이의 균형 맞추기.
- ② 연방-주정부-지방정부 간 지속적인 협력관계 유지.
- ③ 보고 및 성과관련 요구사항이 고객 선택, 제공 서비스 및 결과에 부정적인 영향을 끼치지 않도 록 보장해야 한다.
- ④ 보편적 접근 관련 목표와 도움이 절실한 이들의 수요에 부응하는 방법 사이의 균형 설정.
- ⑤ 인력 프로그램상 재계의 적절한 역할 규정, 그리고 재계인사 참여 목표 및 유지 방안.
- ⑥ 공동 접수 프로세스 및 평가 양식을 통한 보다 효과적인 서비스 통합, 그리고 보다 통일된 관리 통합 시스템을 위한 원스톱 캐리어 센터의 설계.

현재 의회는 WIA의 재승인과 관련한 세부사항을 논의 중이며, 위의 이슈 등 여러 사안이 논의의 전면에 등장하고 있다. WIA에서 보존 또는 변경해야 할 규정은 아직 결정되지 않았다. 지금까지 논 의된 사항은 시장 메커니즘에 대한 지원, 전체 프로그램에 대한 보다 지속적인 성과측정, 기금 출처

의 강화, 재계의 참여 및 지역별 책임 증대, 그리고 서비스 통합 강화 등이다. **KLI**

---

---

### 참고문헌

---

---

- Bamow, Burt, and Christopher King(2000), *Improving the Odds : Increasing the Effectiveness of Publicly Funded Training*, Washington, DC : The Urban Institute Press.
- Bamow, Burt S., and Christopher T. King(2005), *The Workforce Investment Act in Eight States*, Washington, DC: U.S. Department of Labor Employment and Training Administration Occasional Paper 2005-01, February.
- D' Amico, Ronald, and Jeffrey Salzman(2004), "Implementation Issues in Delivering Training Services to Adults under WIA," in Christopher O'Leary, Robert Straits, and Stephen Wandner (eds.), *Job Training Policy in the United States*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Eberts, Randall, forthcoming(2005), "Sectoral Initiatives to Upgrade the Skills of Low-Qualified Incumbent Workers in the United States," *Raising Expectations: Upgrading Skills of the Low-Qualified*, Paris : OECD.
- Heckman, James, and Robert LaLonde, and Jeffrey Smith(1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs," in *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, Orley Ashengelter and David Card (eds.), Amsterdam: Elsevier.
- Hollenbeck, Kevin(2004), *Some Reflections on the Use of Administrative Data to Estimate the Net Impacts of Workforce Programs in Washington State*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research Working Paper WP04-109, Kalamazoo, MI.
- King, Christopher(2002), "The Effectiveness of Publicly Financed Training in the United States," in Christopher O'Leary, Robert Straits, and Stephen Wandner (eds.), *Job Training Policy in the United States*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Javar, Janet, and Stephen Wandner(2004), "The Use of Service Providers and Brokers/Consultants in Employment and Training Programs, in Christopher O'Leary, Robert Straits, and Stephen Wandner (eds.), *Job Training Policy in the United States*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Orr, Larry, Howard Bloom, Stephen Bell, Fred Doolittle, Winston Lin and George Cave(1996), *Does Training for the Disadvantaged Work? Evidence from the National JTPA Study*, An Abt Associates

---

Study. Washington, DC: Urban Institute Press.

- U.S. General Accounting Office(1989), “Job Training Partnership Act: Services and Outcomes for Participants with Different Needs,” Washington, DC: U.S. Government Accounting Office.
- \_\_\_\_\_ (1994), *Multiple Employment Training Programs: Overlapping Programs Can Add Unnecessary Administrative Costs*, Washington, DC: U.S. General Accounting Office.
- \_\_\_\_\_ (2000), *Multiple Employment and Training Programs: Overlapping Programs Indicate Need for Closer Examination of Structure*. Washington, DC: U.S. General Accounting Office.
- Programs: Improvement of Effectiveness,” sponsored by Ministry of Labor and Social Development of the Russian Federation, World Bank, and Russian Foundation for Social Refoms, October 203, Moscow.