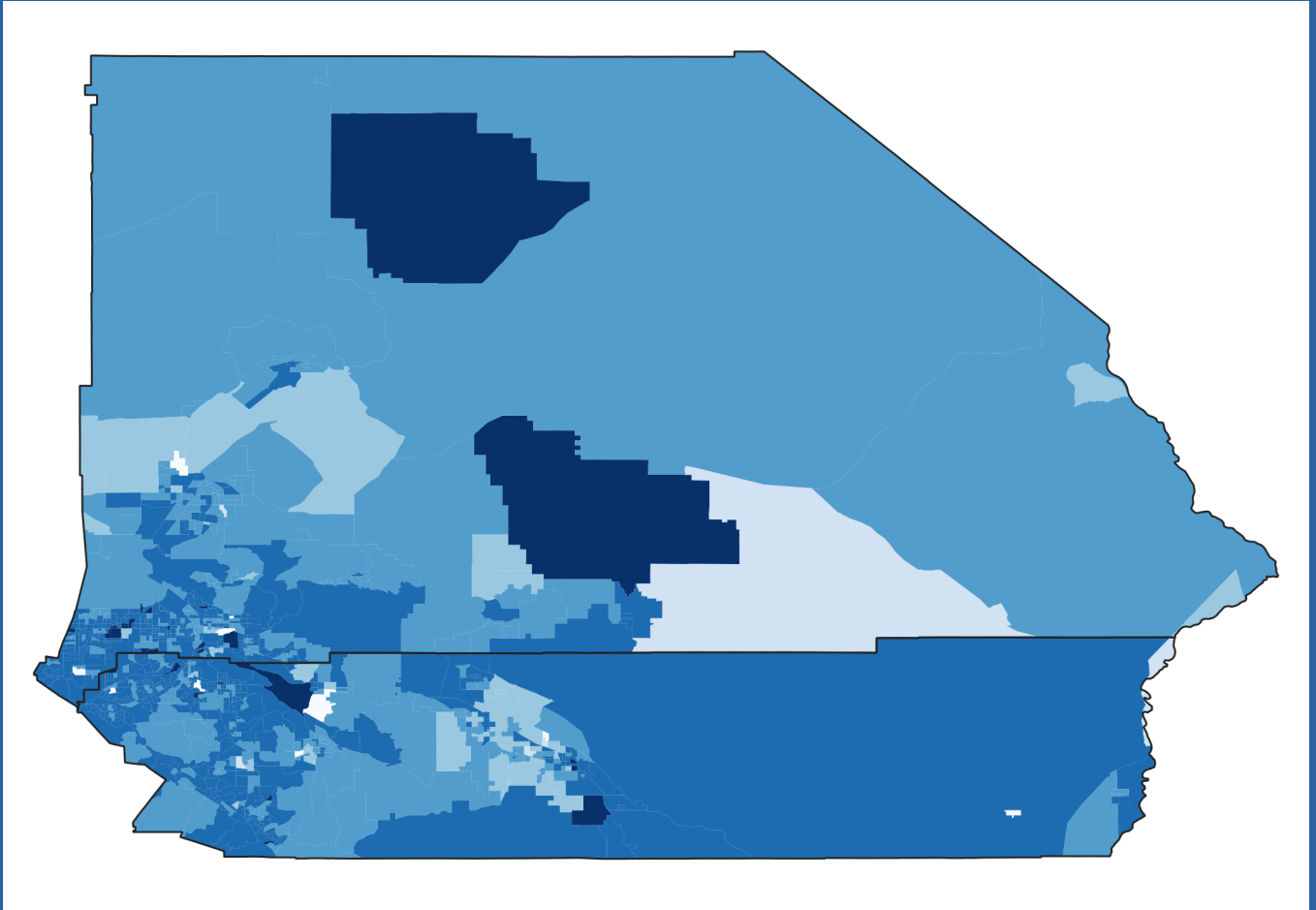


# Thrive Inland SoCal



## 노동시장 분석

2024

# 노동시장 분석

보고서 작성자:

Michael Bates, Marissa Brookes, Sara Bruene, John Burnett, Eric Calderon, Aranzazu Carbajal, Elvira De La Torre, Jingyan Guo, Gregory B. Hutchins, Manisha Kapoor, Ketia Mukenge, Fatima Nelson, Zhuoyu Qiu, Sonia Rana, Ellen Reese, Gary Rettberg, Idiana Salam, Beth Tamayose

*Acknowledgements: We thank all of the individuals and organizations who lent their time and shared their experiences and expertise for this project. All errors and omissions are ours alone.*

*This project was funded through a contract with the State of California as part of their California Jobs First initiative (formerly known as CERF), and grants from the UC Worker Rights Policy Initiative and the James Irvine Foundation.*

## 요약

‘리버사이드 및 샌버너디노 카운티 노동시장 분석 보고서’ 리버사이드 및 샌버너디노 카운티의 노동시장 역학을 날카롭게 분석하고 고용 관련 추세 및 과제에 대한 중요한 인사이트를 제공합니다. 이 보고서는 의료 서비스 및 교육 등의 고임금 산업과 소매 및 식품 서비스 등의 저임금 산업을 나란히 비교하면서 주요 고용 부문을 자세히 설명합니다. 이 분석 보고서는 해당 지역의 실제 근로자들과의 심층 인터뷰를 통해 수집된 의견은 물론, 거주지 없는 근로자, 실업자, 부족 공동체, 흑인 근로자, 라틴계 근로자, 청년과 같이 정책 결정 과정에서 일반적으로 배제되었던 사람들의 의견도 담고 있습니다. 이러한 의견은 고용 기회, 소득, 일자리 질의 차이를 강조하여 많은 사람이 고임금 일자리를 얻고자 할 때 마주하는 어려움을 여실히 보여줍니다.

이러한 데이터를 심층 분석하면 유의미한 결과를 얻을 수 있습니다. 이 두 카운티 지역에 거주하는 사람 중 상당수는 남부 캘리포니아의 다른 지역 근로자들보다 훨씬 적은 임금을 받고 있습니다. 그리고 캘리포니아주 전체는 여전히 높고 때로는 감당할 수 없는 생활비 문제뿐만 아니라 경제적 이동성을 방해하는 많은 문제를 겪고 있습니다. 또한 이 지역의 고용은 고임금 일자리 이상을 의미하는 고급 일자리에 대한 CERF 표준을 충족하지 못하는 경우가 많습니다. 이 지역에는 고급 일자리를 제공하는 산업이 제대로 자리 잡고 있지 못하기 때문에 이 지역의 경제적 불평등을 악화시키고 있습니다. 더욱이 일자리 및 직업 훈련 기회에 있어 수십 년 동안 지속되어 온 인종 격차 및 성별 격차로 인해 이 불평등은 더욱 심화되었습니다.

그러나 이 보고서는 단순히 문제만 다루기보다는 이 지역의 긍정적인 발전도 함께 조명합니다. 예를 들어, 의료 서비스 및 교육 분야의 성장은 "질이 좋고 유망한" 일자리 개발과 더불어 더 많은 고급 일자리 기회를 창출하는 움직임을 보여줍니다. 고급 견습 프로그램 및 기타 새로운 직업 훈련 기회의 성장은 특히 좋은 일자리에 대한 오랜 격차를 해결하는 출발점이 되므로, 또 다른 긍정적인 발전을 나타냅니다. 이러한 개선은 인터뷰에 참여한 개인의 열망과 경험에 부합하며, 더불어 좋은 일자리를 위한 진로를 계획하고 지역 경제를 활성화하는 데 중추적인 역할을 합니다. 또한 이 보고서는 인종 및 성별 격차를

해소하고 고급 일자리 성장을 촉진하기 위한 주요 권장 사항도 제시합니다. 이 보고서는 더 높은 임금을 제공하는 부문을 강화하고 지속 가능한 경제 발전을 위한 포괄적인 전략을 고안할 필요성을 강조합니다. 이 보고서는 정책 개입과 "좋은 일자리" 지원을 통한 주민의 삶의 질 향상을 강조하면서 다양한 인구통계 집단과 산업 전반에 걸쳐 일자리의 질을 개선하기 위한 선별적 노력의 중요성을 강조합니다. 실제 근로자 경험을 포함하여 이러한 권장 사항에 대한 진정성 있는 관점을 제시하며, 공정한 임금, 복리후생, 근무 조건을 보장하기 위한 제도적 변화의 필요성을 강조합니다. 결론적으로, 여기에 나와 있는 조사 결과가 이 지역의 지도자들과 기타 의사 결정권자들이 두 카운티 지역의 더욱 공평하고 번영하는 미래를 만들고자 하는 노력에 힘을 보탬 수 있기를 바랍니다.

## 소개

리버사이드 카운티와 샌버너디노 카운티를 포함하는 두 카운티 지역은 다양하고 복잡한 경제 환경을 보여줍니다. 미국 사회혁신센터와 인랜드 엠파이어 노동 및 커뮤니티 센터가 발표한 최근 보고서에 따르면, 이 지역에는 150 만 개가 넘는 일자리가 있으며, 월 평균 소득은 약 \$4,907, 개인의 연 평균 소득은 \$36,747 입니다. 이 월 임금은 남부 캘리포니아의 다른 지역과 주 전체의 평균보다 뒤떨어지며 다음과 같은 임금 수준 격차를 나타냅니다. 남부 캘리포니아에서 리버사이드 및 샌버너디노 카운티를 제외한 더 넓은 지역의 월 평균 소득은 \$6,326 으로 해당 지역보다 눈에 띄게 높으며, 캘리포니아 주민의 월 평균 소득은 \$7,161 입니다. IE의 경제 발전 변영과에 따르면 리버사이드 및 샌버너디노 카운티 근로자의 약 26.1%는 "양질의 일자리"를 갖고 있으며, 추가 17.3% 근로자가 "유망한 일자리"를 갖고 있습니다.<sup>1</sup> 이 팀은 "좋은" 일자리를 얻기 위한 다양한 경로를 식별할 수 있도록 "좋은" 일자리라는 개념을 "양질의" 일자리 및 "유망한" 일자리로 분리했습니다. 양질의 일자리란 생활 임금(최저 임금)을 지불하고 고용주가 건강보험을 제공하는 일자리이자, 이 두 가지 요소를 얻기 위한 경로를 계속 제공할 가능성이 높은 일자리로 정의됩니다. 유망한 일자리란 생활 임금(최저 임금)을 지불하지 않거나 복리후생을 제공하지 *않지만* 향후 10 년 이내에 좋은 일자리를 얻기 위한 명확한 경로를 제공하는 일자리로 정의됩니다. "좋은" 일자리라는 개념은 다양한 방식으로 정량화될 수 있다는 점에 유의해야 합니다. IE에서 최근 업데이트한 State of Work에 정의된 바와 같이, 두 카운티 지역은 일자리 질 측면에서도 캘리포니아의 나머지 지역보다 뒤떨어지며, 남부 캘리포니아 지역 개인의 32.8%, 캘리포니아주 전체 개인의 36%와 비교했을 때 이 지역 개인의 29.3%만이 (아래 정의된) 좋은 일자리를 갖고 있습니다(CSI UCR & IELCC, 2023).<sup>2</sup> 이러한

1

[https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm\\_content=DAFvfPyrmmc#19](https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm_content=DAFvfPyrmmc#19)

<sup>2</sup> "좋은 일자리"에 대해 우리가 내린 정의는 다른 연구자들이 내린 정의와 유사하게 임금과 복리후생의 질을 강조합니다(Shearer, Shah, and Gootman 2019). 그러나 이 정의에는 근로자가 경제적 안정을 달성하고 적절한 소득을 얻을 수 있을 만큼 충분한(정규직) 근무 시간을 갖춘 안정적인 일자리를 근로자가 가졌는지를 나타내는 추가 기준이 포함되어 있습니다(CSI 2021: 5). 2020년 전국 평균 연봉은 \$44,607.84(2020년 달러 기준)였습니다. 현지 물가 수준에 맞게 조정된, IE 지역에서 "좋은 일자리"로 간주되는 연봉 기준은 \$46,633.93(2020년 달러 기준)입니다. MIT 생활 임금 계산기에 따르면 이 금액은 IE에서 한 사람의 기본 생활비를 충당하는 데 필요한

수치는 남부 캘리포니아와 캘리포니아주 전체의 다양한 지역 및 산업에 걸쳐 고용 기회와 소득 모두에 상당한 차이가 있음을 보여줍니다.

두 카운티 지역의 소득에 영향을 미치는 가장 중요한 요소 중 하나는 고용의 특성, 특히 해당 지역 주민의 대다수가 고용된 산업입니다. 두 카운티 지역에서 고용의 대다수를 차지하고 있는 주요 산업은 의료 서비스 및 사회 지원, 운송 및 창고, 소매, 숙박 및 식품 서비스, 교육 서비스입니다(CSI UCR & IELCC, 2023). 이 산업에서 이 지역 총 고용 근로자(또는 일자리) 수의 57%가 일하고 있습니다. 의료 서비스 및 사회 지원은 고용의 14.92%를 차지하며, 근로자의 월 평균 소득은 \$4,832 입니다. 다음은 운송 및 창고업으로 고용의 13.01%를 차지하며, 월 평균 소득은 \$4,379 입니다. 소매업도 고용의 10.78%를 담당하며 상당한 비중을 차지하고 있으며, 평균 소득은 \$4,059 입니다. 한편, 숙박 및 음식 서비스업은 두 카운티 지역 고용의 9.88%를 차지하며, 월 평균 소득은 \$2,766 으로 비교적 낮습니다. 이 지역의 마지막 상위 산업은 교육 서비스로 고용의 8.40%를 차지하며, 월 평균 소득은 \$5,518 입니다(CSI UCR & IELCC, 2023).

전반적으로, 가장 많은 근로자를 고용하는 많은 산업이 상대적으로 낮은 평균 소득을 제공하는 반면, 고임금 산업은 인력을 훨씬 적게 고용하는 경향이 있는 것으로 나타났습니다(CSI UCR 및 IELCC, 2023 참조). 월 평균 소득을 기준으로 구분한 이 지역의 상위 4 자리 산업은 증권 및 상품 계약 중개, 전력 생산, 천연가스 파이프라인 운송이지만, 이 산업들은 상대적으로 적은 수의 근로자를 고용합니다. 개인 및 가족 서비스, 도서 소매업체, 공연 예술 회사와 같은 산업은 평균 소득이 가장 낮은 수준에 속하며, 이는 다양한 산업 간의 임금 격차를 뚜렷이 보여줍니다(부록 1, 표 2 및 3 참조). 이 지역의 낮은 소득은 전반적인 우려 사항이지만, 개인 및 가족 서비스의 낮은 임금은 특히 주목할 만합니다. 이

---

추정 연간 소득(\$39,237)보다 높습니다. 이러한 측면에서 보면 "좋은" 또는 "괜찮은" 소득이지만, 완전한 "가족 부양"(즉, 자녀를 양육하거나 다른 부양가족을 돌보는 데 필요한 기본 생활비를 충당하기에 충분)을 하기에는 충분하지 않을 수 있습니다. 그림 12에서는 다음과 같이 설명합니다. 그림 12는 IPUMS의 2021년 American Community Survey(5개년 파일)를 사용하여 시민권을 기준으로 한 IE 근로자 간의 불평등을 보여줍니다. 여기서 개인 실질 임금 중위 소득에 사용된 변수는 "incwage"로, 각 응답자의 전년도 세전 임금 및 급여 소득, 즉 근로자로서 받은 돈의 총액을 나타냅니다. (자세한 내용은 [https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description\\_section](https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section) 을 참조하세요.) 개인 실질 임금 중위 소득 계산에 사용된 데이터는 채용 근로자로 제한되며, 연령 범위는 16세~64세입니다.

대규모 산업이 32,000 개 이상의 일자리를 제공하고 두 카운티의 고용 규모 측면에서 4 자리 산업 중 전체 4 위를 차지하기 때문입니다 (부록 1, 표 1 참조).

두 카운티 지역이 심각한 빈곤 및 주택 가격 문제와 씨름하고 있기 때문에 산업 간 소득 격차와 고임금 산업의 상대적 부족은 삶의 질에 상당히 중요합니다. 특히 주목할 만한 점은 샌버너디노 카운티의 빈곤율이 캘리포니아주 및 전국에 비해 상대적으로 높다는 것입니다. 2016 년에서 2021 년 사이 가계 명목 중위 소득이 증가했지만, 이는 평균 임대료 상승을 따라잡지 못했습니다. 최근 몇 년간 소득과 임대료 간의 불일치가 커지면서 이 지역의 많은 가구가 과밀 주택 및 기타 주택 문제를 겪게 되었습니다. 이러한 문제는 주 및 전국에 비해 두 카운티 지역에서 더 일반적으로 나타납니다(CSI UCR & IELCC, 2023).

두 카운티 지역의 고용 기회, 임금 수준, 사회경제적 과제와 같은 불평등 역학을 이해하는 것은 지속 가능한 경제 성장을 촉진하고 지역 내 모든 주민의 삶의 질을 향상시키는 포괄적인 전략을 수립하는 데 매우 중요합니다. 핵심은 일자리입니다. 캘리포니아주의 최근 입법 우선순위는 근로자 복리후생 및 보호 강화, 단체 교섭 및 노동조합 권리 강화, 노동법 준수 시행, 고용 조건 개선을 통해 양질의 고용을 창출 및 유지하려는 정책 입안자의 의도를 반영하고 있습니다. 그렇지만 "좋은 일자리", "양질의 일자리", "일자리 기회"를 창출하는 것이 간단한 일도 아니며, 이 지역 내 불평등을 완화하고 형평성을 추구하는 집단의 경제적 이동성을 향상하는 지름길도 아닙니다. 이러한 목표를 달성하려면 세 가지가 선행되어야 합니다. 첫째, 좋은 일자리란 무엇인지, 그리고 특정 산업, 특히 이 지역에서 가장 중요한 산업의 고급 일자리가 어떤 모습인지 정의하는 것이 도움이 됩니다. 둘째, 이러한 노동시장의 불평등을 해소하기 위한 정책 개입을 설계하려면 현재 지역 주민들이 고급 일자리에 접근하고 이를 유지하지 못하게 하는 장벽을 더 깊이 이해하는 것이 중요합니다. 셋째, 다양한 성공 및 실패 사례에서 얻은 교훈을 포함하여 이 지역의 기존 견습 및 직업 훈련 프로그램에 대한 철저한 분석을 통해 새로운 개입 방법에 필요한 정보를 얻어야 합니다. 이 보고서에서는 이 세 가지 과제를 살펴보는 동시에 역사적으로 정책 결정 과정에서 배제되었던 사람들의 의견과 인사이트를 최대한 포함하는 것을 목표로 합니다.

7 명으로 구성된 인터뷰 팀은 2023 년 10 월부터 12 월까지 대면 및 Zoom 을 통해 75 건의 인터뷰를 진행했으며, 인터뷰 대상은 현재 두 카운티 지역에 고용된 근로자, 지역사회 조직 대표, 비영리 조직 대표, 상공회의소 대표, 기업가 및 소상공인, 시, 카운티, 부족 단위 공무원 등으로 다양합니다. 이 보고서 표본은 이 지역에서 가장 많은 근로자를 고용하는 산업(의료 서비스, 교육, 운송, 소매 및 식품 서비스)에 종사하는 근로자, 직원, 공무원을 포함하고 있으며, 인터뷰 대상자의 연령, 성별, 인종, 경제적 지위 측면에서 다양성을 보여줍니다. 또한 이 보고서는 리버사이드, 샌버너디노, 온타리오, 폰타나와 같은 대도시 지역뿐만 아니라 교외(보몬트, 캘리메사, 샌 재신토 포함), 농촌 지역(인디오, 코첼라 밸리, 샌버너디노 하이 데저트 포함), Torres Martinez Desert Cahuilla 인디언 부족 보호 구역까지 조사했기 때문에 인터뷰 참가자들의 지리적 다양성도 보여줍니다.

## I. "좋은 일자리"란 무엇입니까? "고급" 일자리란 어떤 모습입니까?

CERF(California Community Economic Resilience Fund)의 "고급" 일자의 정의는 다양한 기준을 포함합니다. 이러한 기준에는 가족을 부양할 수 있는 임금 제공, 고임금 일자리로 이어지는 명확한 경력 개발 진로, 유급 병가 및 휴가 시간과 같은 복리후생 제공 등이 있습니다. 기타 필수 요소에는 근무 일정을 예측할 수 있는 적절한 근무 시간 제공, 직업 훈련 제공, 산업 보건 및 안전 표준 유지, 근로자 대표 인정, 단결권 존중 등이 있습니다. 또한, 고급 일자리는 임금 착취, 지속적인 노동 분쟁, 산업 보건 및 안전 기준 위반, 기타 노동법 위반이 없는 깨끗한 이력을 보유해야 합니다.

이렇게 잘 정의된 표준이 있지만, 일자리 질에 대한 더욱 포괄적인 정의도 가능합니다. 형평성과 포용성, 협력적인 업무 환경, 근로자의 의견 등 일자리 질과 관련된 다소 무형적인 측면도 좋은 일자의 정의에 추가되기도 합니다(Congdon et al., 2020).

정성적 데이터를 위해 우리는 두 카운티 지역의 실제 근로자를 인터뷰하여 "좋은 일자리"를 구성하는 요소에 대한 다양한 관점을 알아보았습니다. 일자리 질에 대한 주관적인 만족도와 객관적인 척도 사이의 균형을 고려할 때 이들이 내린 정의에서 몇 가지 공통 주제를 확인할 수 있었습니다.



**지속 가능한 임금 및 복리후생:** 좋은 일자리란 재정적 안정을 제공하는 것이라는 강한 공감대를 확인할 수 있었습니다. IE 지역의 한 조직에서 문화 공동체 연락 담당자로 일하고 있는 Destiny Grace<sup>3</sup>는 건강보험과 같은 필수 복리후생과 함께 가족을 부양할 수 있는 적당한 임금을 제공하는 일자리를 좋은 일자리로 정의합니다. Destiny 는 이러한 정의와 더불어, 자신과 함께 일하는 지역사회 주민들도 "괜찮은 집과 괜찮은 지역사회를 누릴 수 있는 충분한 임금을 지불하는 일자리"를 찾고 있다고 말했습니다. 게다가 Destiny 가 지역사회 주민들로부터 듣는 가장 큰 불만은 의료 서비스 접근성이 부족하다는 점입니다. 샌버너디노 커뮤니티 칼리지 지구의 인력 개발과 책임자인 Kurt Augsburger 도 이에 동의하며, 생활 임금과 복리후생을 고용 안정성 및 취업 경로와 더불어 중요한 요소로 꼽습니다.

**발전의 기회:** 또 다른 주제는 일자리 내 성장 잠재력입니다. 메니피의 경제 발전 전문가인 Cynthia Guzman<sup>4</sup>은 직업 훈련 및 직업적 성장 경로의 중요성에 대해 언급했는데, 상향 이동 기회가 일자리 질에 크게 기여한다고 지적했습니다. Cynthia 는 자신의 지난 경력을 되돌아보며 이전 시간제 일자리를 통해 훈련한 덕분에 도시 일자리를 통해 성장할 기회를 얻었다고 지적하면서 "성장 기회가 있는 것이 좋은 일자리"라고 말했습니다. 이는 Target 물류 센터의 시설 담당자로 일하는 Marco Perez 의 경험에도 잘 드러납니다. Marco Perez 는 고용 안정성과 자신의 직업의 전문적 특성을 중요하게 생각하는데, 이를 통해 경력 및 직업적 성장의 기회를 얻었기 때문입니다. Marco 는 자신의 경력 발전이 가능했던 이유는 관리자와의 네트워킹을 통해 미래의 기회를 포착할 수 있었기 때문이라고 말했습니다. "그는 제가 첫발을 내디디고, 다양한 훈련을 받도록 도와주었습니다." Ede Gomez 도 어떻게 신입직으로 일하며 고급 일자리를 얻는 데 필요한 기술을 쌓을 수 있었는지 설명했습니다. "은행에서 시간제 창구원으로 경력을 시작했는데, 정말 좋은 일자리였습니다. 이후에 저는 정규직으로 전환하여 은행 내에서 다양한 직위로 승진했습니다. 지금 제가 하는 일로 넘어올 수 있는 좋은 발판이 되어 준 좋은 일자리였습니다. 지금껏 배운 모든 기술이 제게 큰 도움이 되었습니다." 정부 기관의

---

<sup>3</sup> 가명

<sup>4</sup> 가명

프로그램 관리자인 Mary Diaz 역시 청년들이 특히 직업을 통해 개인적 성취와 직업적 성취를 얻을 수 있는지에 높은 가치를 두며 직업적으로 성장하는 데 도움이 되지 않는다면 그만둘 것이라고 말합니다.

**일과 삶의 균형 및 통근:** 인터뷰 대상자들은 직업이 개인의 삶에 미치는 영향도 언급했습니다. 일과 삶의 균형이라는 개념은 많은 응답에 내포되어 있는데, 이는 좋은 일자리란 개인 시간과 웰빙을 과도하게 침해하지 않는다는 것을 의미합니다. 아내와 함께 소규모 물류 사업을 하는 Kyle Preston은 일과 삶의 균형이 어떻게 "좋은 일자리"의 매우 핵심적인 특징이 되었는지 설명했습니다. "아이들과 앞으로 함께 보낼 해와 여름이 얼마나 남았는지 세어 보세요. 그러면 돈은 그다지 중요하지 않을 겁니다. 유연성과 시간이 가장 중요합니다."

이 지역 주민들은 대개 로스앤젤레스, 오렌지 카운티, 샌디에이고 카운티로 장거리 통근을 합니다. 인터뷰 참가자들은 통근이 일과 삶의 균형과 관련이 있음을 강조했습니다. 의료 서비스 전문가인 Emily Crothers<sup>5</sup>는 긴 통근으로 겪었던 부정적인 결과에 관해 이야기했습니다. "처음에는 통근이 나쁘지 않았어요. 그러다가 더 멀리 이사를 하게 되었고, 자세히 기억나진 않지만 2년 정도 장거리 통근을 해야 했습니다. 그게 너무 싫었기 때문에 제가 사는 곳에서 일자리를 구했습니다. 병원은 이전만큼 좋지 않았고 [...] 급여도 약간 삭감되었습니다. 비록 지금 일자리가 이전 일자리만큼 좋지는 않지만, 통근은 너무 큰 문제이기 때문에 현재 직장에 계속 다닐 수 있는 것이죠." 마찬가지로 정부 기관도 통근 시간을 단축하고 지역 주민들에게 고급 일자리를 더 많이 제공하는 것의 이점을 인식했습니다. 경제 발전과 책임자인 Sean Smith는 기관이 지역을 다른 방식으로 구획하면 "고임금 일자리를 창출하는 프로젝트를 고려해 볼 수 있다"고 제안했습니다.

**고용 안정 및 기술 활용:** 고용 안정은 좋은 일자리를 정의하는 데 중요한 요소로 등장합니다. Monica Margal<sup>6</sup>은 처음으로 얻은 기술 분야의 "제대로 된" 연봉제 일자리에서 해고된 후 기술을 키울 수 있는 기회를 제공하는 경력을 물색하게 되었습니다. Monica는 1년 넘게 일자리를 찾지 못한 상황에 대한 좌절감을 드러내면서 "내가 성장할 수 있는 곳,

---

<sup>5</sup> 가명

<sup>6</sup> 가명

창의력을 발휘할 기회가 있는 곳, 내 강점을 실제로 활용할 수 있는 곳"을 찾는 것이 중요하다고 강조했습니다. 이러한 측면은 대개 수요가 많고 전문성 개발 및 성장을 위한 연속성과 기회를 제공하는 일자리의 개념과 밀접한 관련이 있습니다.

**개인적 성취감과 주관적 가치:** 추가적으로 반복되는 주제 중 하나는 직업 만족도의 주관적 특성입니다. 데저트 핫스프링스의 경제 발전과 책임자인 Sean Smith 는 역할에 따른 급여보다 역할 자체에 대한 만족감에 대해 강조했습니다. 그는 좋은 일자리에 대한 정의가 삶의 다양한 단계에 따라 바뀔 가능성이 높다고 말했습니다. "사람은 누구나 각기 다른 목표를 갖고 있기 때문입니다. 그래서 좋은 일자리를 정의하는 기준도 각기 다릅니다. 고등학생에게 좋은 일자리는 패스트푸드점에서 일하는 것이겠지만, 20~30 대에게 좋은 일자리는 실제로 진로를 제시하고 그 일을 통해 성장할 수 있는 직업일 것입니다. 그래서 저는 개인의 현재 상황에 따라 좋은 일자리가 달라진다고 생각합니다. 사람들은 자신의 상황과 [...] 다른 환경에 따라 각기 다른 관점을 가지고 있습니다." 45 세 남성 Issac 도 자신이 하는 일을 즐기는 것의 중요성을 강조했습니다. "흥미롭게도 우리가 듣게 되는 말은 급여가 어느 정도이고, 건강보험이나 복리후생을 제공한다는 말이죠. 하지만 중요한 게 또 있습니다. 정말 내가 하고 싶은 일인지를 생각해야 하죠. 급여도 좋고 복리후생도 제공하는 일자리를 가지고도 비참할 수 있어요." Amanda Hernandez 도 좋은 일자리가 전문성 개발 기회를 제공하고 개인적 가치관에 부합하며 지역사회에 봉사하는 것과 관련이 있다고 말합니다. 유아 교육 및 보육 분야 경력이 있는 Amy<sup>7</sup>는 지식을 전수하고 지역사회에 환원할 수 있는 것이 중요한 고려 사항인 것 같다고 말합니다.

**최소한 CERF 정의에 부합하는 좋은 일자리가 집중되어 있는 지역 산업은 무엇일까요?** CERF 정의에 부합하는 좋은 일자리를 식별하는 여러 가지 방법이 있습니다. IE의 경제 발전 번영과에 따르면 공공설비, 광업, 본사, 전문직, 정부 기관은 양질의 일자리 및 유망한 일자리 점유율 측면에서 상위 5 대 산업에 속합니다.<sup>8</sup> 또 다른 정의를 내리고 있는 CSI UCR & IELCC(2023)는 "좋은 일자리"란 적절한 개인 소득, 복리후생, 안정적인 고용을 제공하는 것이라고 말합니다. 이 기관이 사용한 소득 수준이 "가족 부양" 수준이 아니었고

---

<sup>7</sup> 가명

<sup>8</sup> <https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2kcXXuY4lpBBKg/view>

너무 낮았을지도 모르지만, 이 척도를 사용하면 이 지역에서 나타나는 고용 질의 불평등을 밝히는 데 도움이 될 수 있습니다. 이 척도에 기초하여, 이 지역의 좋은 일자리가 대부분 학사 학위 이상을 요구하며, 이러한 일자리의 상당수가 "교육 서비스", "의료 서비스 및 사회 지원", "전문, 과학 및 기술 서비스", "공공 행정", "제조업" 분야에 집중되어 있음을 발견했습니다. 학사 학위가 필요 없는 좋은 일자리를 가진 근로자에는 철도 운송직, 공장 및 시스템 운영자, 기계공 및 수리공 등이 있습니다. 학사 학위가 필요 없는 기타 좋은 일자리는 건설, 제조, 의료 서비스 및 사회 지원 분야에서 확인할 수 있으며, 운송 및 창고 분야에서도 일부 확인할 수 있습니다(자세한 내용은 부록 2 참조). 이러한 연구 결과는 미국에서 양질의 일자리가 대개 전문 및 비즈니스 서비스, 제조 및 금융, 보험 및 부동산 분야에 집중되어 있으며, 좋지 않은 일자리는 소매, 숙박 및 식품 서비스와 의료 서비스 및 사회 지원 분야에도 집중된 경향이 있음을 보여주는 수많은 연구와 일치합니다(Fee 2022).

즉, "좋은 일자리"의 정의는 각각 고유한 표준과 과제를 가지고 있는 산업에 맞게 조정될 수 있습니다. **의료 서비스 및 사회 지원 분야에서** 좋은 일자리는 공정한 보상과 전문적 성장 기회뿐만 아니라 긍정적인 조직 구조도 갖춘 것일 수 있습니다(Ryan & Lee, 2023). 저자들이 언급했듯이 의료 서비스 분야에서는 보상 및 기타 관련 옵션이 채용에 필수적이지만, 보상 외의 측면이 직원 유지에 도움이 되기도 합니다. American Medical Association 이 2019~2021 년에 수집한 데이터에 따르면, 조직 문화와 업무량 통제는 높은 번아웃 비율과 밀접한 관련이 있는 반면, 팀워크와 존중받는 느낌은 낮은 번아웃 비율과 관련 있는 것으로 나타났습니다(Linzer et al., 2022). California Senate Bill 1014(거부됨)와 같은 최근 주 법안은 의료 서비스 제공자에게 더 많은 지원금을 제공하고 임금을 인상하여 환자 치료 접근성과 품질을 향상하는 것을 목표로 한 법안입니다. Senate Bill 1334(승인, 2022 년)는 기존 식사 및 휴식 기간 관련 법률을 확장한 것으로, 공공 부문 의료 서비스 종사자의 복지를 다룬 법안입니다. 의료 서비스 근로자가 연장 근무 중에 휴식을 취하고 회복하여 궁극적으로 전반적인 건강과 환자 치료의 질에 기여할 수 있도록 하는 것이 목적입니다.

의료 서비스 부문에 종사하는 인터뷰 대상자들은 자신의 직업에 대해 전반적으로 만족감을 표시했습니다. 그러나 개인이 가진 자격에 따라 기회가 달라진다는 점을

언급했습니다. 예를 들어, 공인 간호사인 Emily Crothers 는 이렇게 설명합니다. "사람마다 기회가 각기 다릅니다. 예를 들어, 중증도가 높은 환자, 일반 간호사보다 더 복잡하고 아픈 환자를 돌보는 전문 간호사가 필요한 경우 학사 또는 더 높은 수준의 교육을 받은 사람을 고용할 것입니다. 준학사 간호사는 덜 복잡하거나 덜 아픈 환자를 돌보는 일자리에 고용될 가능성이 높습니다. 제가 일하는 병원에서는 실제로 학사 교육을 받은 간호사만 고용하도록 전환되고 있습니다. 그리고 중환자실에서 근무하려면 학사 학위뿐 아니라 전문 교육도 받아야 합니다." 또한 Emily 는 자신이 일하는 병원에 전문성 개발을 지원하는 프로그램이 있지만 보육과 같은 지원 서비스를 제공하는지는 알지 못했다고 말했습니다. 또한 병원마다 이용 가능한 리소스 수준이 다르며, 코로나 19 와 같은 주요 사건을 통해 자신의 직업에 대한 애정이 현장에서 계속 버텨낼 수 있는 힘에 얼마나 영향을 미치는지 알 수 있게 되었다고 말했습니다.

이 지역에서 큰 비중을 차지하는 **운송 및 창고업** 역시 심각한 과제를 안고 있습니다. 운송 및 창고업의 일자리는 자격증이 없거나, 적절한 학력이 없거나, 언어 장벽이 있는 근로자에게 생활 임금을 받을 수 있는 기회를 제공하지만, 경제 발전과에서 일했던 인터뷰 참가자들은 이 지역의 창고 건설에 비판적입니다. 예를 들어, 코첼라의 도시 관리자인 Gabriel Martin 은 대부분의 지역사회 주민들이 극한의 기온과 열악한 근무 조건을 경험하는 서비스 및 농업 업계에 종사하고 있다고 인정했습니다. Gabriel 은 운송 및 창고업의 일자리는 노동조합이 없고 대개 계절에 따라 달라지며 대부분 시간제지만, 이러한 작업장에서는 근로자가 열병에 노출되지 않고 최저 임금 이상의 임금을 받을 수 있기 때문에 때로는 근로자가 좋은 일자리를 얻을 수 있다고 말합니다. Justin Guzman 도 창고 일자리가 근로자가 외부 도시로 통근하는 대신 지역사회 내에서 머무를 수 있는 방법이라고 인정하면서 다음과 같이 지적했습니다. "이 산업이 없으면 주민들이 지역 내에서 일할 수 있는 일자리 일부가 사라집니다. 옆 도시로 이동하거나 두 개의 도시를 운전해서 가지 않고 지역 내에서 일하면 통근 시간이 단축됩니다." 따라서 양질의 일자리가 거의 없는 지역에서 운송 및 창고업은 주민들이 지역사회에 머물면서 저임금 산업보다 더 나은 근무 조건과 상대적으로 높은 임금을 누리는 데 도움을 주는 것으로 보입니다. 그러나 이러한 평가는 IE Amazon 창고 근로자와의 기존 인터뷰 82 개를 기반으로 한 다른 연구와

대조됩니다. 이들은 많은 창고 일자리는 대개 육체적으로 힘들고 위험하고, 근로자들은 열 노출 문제를 겪고 있으며, 이 산업에는 가족 부양 임금, 좋은 복리후생, 노조, 일과 가정의 균형이 대개 부족하다고 강조합니다(Emmons Allison & Reese, 2023).

이 지역에서 상당한 비중을 차지하는 **소매업**에서는 공정한 근무 일정 관리, 더 높은 임금, 정규직 고용, 고품질 고객 관리 훈련에 중점을 둡니다. 예측 불가능한 근무 일정은 근로자가 교육을 이어가거나 보육을 하거나 적절한 휴식을 취하지 못하는 문제를 야기합니다. 또한, 직원을 최소화해야 하는 유연한 비용이 아닌 수익 창출을 위한 투자로 인식하는 것이 긍정적인 근무 환경을 조성하는 데 도움이 될 수 있습니다. 임금 인상, 정규직 고용 촉진, 고객 관리 및 생산성 향상을 위한 종합적인 교육 제공은 이 접근 방식의 필수 요소입니다. 로스앤젤레스의 Fair Work Week Ordinance(조례 187710, 5 조)와 같은 사례를 통해 알 수 있듯이, 고용주가 고용 전이나 현재 근로자가 요청 시 지정된 기간 내 근무 일정에 대한 선의의 예측(Good Faith Estimate)을 제공하도록 하는 요구가 있습니다. "당일 마감과 다음 날 오픈"을 담당하는 교대 근무의 경우 1.5 배 수당을 지급하거나, 근무 일정을 사전에 통지하거나, 직원이 선호하는 일정 및 근무지 요청을 할 수 있도록 요구하는 이러한 조례는 더 안정적이고 예측 가능한 업무 환경에 기여할 것입니다. 또한 이 조례는 현재 근로자가 근무 시간을 제공받을 때까지 신규 고용을 제한하여 공정한 분배를 도모합니다. 그러나 근무 일정 관행을 규제하고 예측 불가능한 근무 시간으로 인한 부작용을 완화하기 위해 2023 년 4 월 시행된 LA 조례 및 캘리포니아 공정 근무 일정 관리법(California Fair Scheduling Act)과 같은 소매업 일자리의 질을 개선하려는 노력에도 불구하고 법 집행의 필요성에 대한 우려는 여전히 남아 있습니다.

현재 소매업에 종사하는 20 대 초반 여성 Kelly 는 충분한 근무 시간을 확보하는 것이 문제라고 밝혔습니다. Kelly 는 원래 부업을 했는데 다른 일을 그만뒀습니다. "지금요? Big Lots 에서 일하고 있어요. ...원래 다른 곳에서도 일하고 있었죠. 하지만 3 주 전에... 그곳 일을 그만두었습니다... 조금 더 시간이 필요해서였어요... 그런데 현재 회사에서 근무 일수를 적게 주기 시작했습니다. 다른 일을 계속할 걸 싶었죠." 19 세 Eddie<sup>9</sup>는 급여와 인지도 위험

---

<sup>9</sup>가명

요소 간의 장단점에 대해 중요한 관점을 제시했습니다. 현재 건설용품 매장에서 근무하는 Eddie 는 고용 제의를 받았지만 수락하지 않았다고 말했습니다. "일 자리를 바꾸면 2 달러를 더 받을 수 있지만... 그냥 서서 계산하는 것보다 제 몸이 더 힘들어져요... 당연히 따르는 이점을 살펴봐야죠. 그래서 돈을 덜 받아도 더 많은 이점을 얻는 쪽을 택했어요... 그건 못 해요."

**숙박 및 음식 서비스**에서 "좋은 일자리"의 정의에는 높은 임금, 더 나은 교육 기회, 농장 근로자의 노동조합 권리와 같은 다양한 요소가 포함됩니다. 예를 들어, SEIU 는 이 업계에서 최저 임금 20 달러를 주장해 왔습니다. 식품 안전 및 식품 취급자에 초점을 맞춘 California Senate Bill 476 은 근로자가 식품 취급자 카드를 취득하기 위해 필요한 교육을 이수하도록 고용주가 허용하도록 규정하고 있습니다. 중요한 점은 이 교육이 근무 시간으로 보상되어야 하며, 직원은 카드 취득과 관련된 모든 비용을 환급받아야 한다는 것입니다. 또한 이 법안은 근로자가 교육을 받는 동안 고용주가 추가 작업을 할당하는 것을 금지하며 기술 개발을 위한 전용 시간이 필요하다고 강조합니다. 향후 SB476<sup>10</sup>은 공중 보건부가 2025 년 1 월 1 일까지 공인된 식품 취급자 훈련 프로그램에 대한 인터넷 링크를 게시하여 교육 기회의 접근성과 투명성을 강화하도록 요구할 계획입니다. 또한 AB 2183 에서 볼 수 있듯이 노동조합 권리는 일자리의 질을 형성하는 데 중요한 역할을 합니다. 특히 농장 근로자의 노동조합 권리를 다루는 이 법안은 농장 근로자들이 고용주의 위협이나 협박에 마주하지 않고 노동조합 가입에 대해 투표할 자유를 보장합니다.

인터뷰 대상자들은 식품 서비스 분야의 일자리에 대해 몇 가지 흥미로운 관점을 제시했습니다. 패스트푸드 체인점에서 일하는 Eddie 는 처음에는 낮은 급여를 문제로 언급했지만, 다른 사람들은 관리자 문제로 더 힘들어한다는 사실을 깨달았습니다. Eddie 는 이렇게 말합니다. "처음에는 고작 이 정도 돈을 벌려고 진짜 패스트푸드점에서 일하나 하고 생각했는데, 나중에는 겸손해졌습니다... 그 기간에 제가 하는 작업의 양을 생각하면 꽤 합리적입니다. 저는 절대 스트레스를 받지 않습니다. 정말로요." 특히 Eddie 는 낮은 임금을

---

<sup>10</sup> [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=202320240SB476](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202320240SB476)

받기는 하지만, 그 대신 자신을 상황에 더 공감해 주고 이해해 주는 관리자와 함께 일할 수 있어 좋은 것 같다고 말했습니다.

현재 레스토랑에서 교대조 리더로 근무하는 Nel<sup>11</sup>은 약간 다른 관점을 제시합니다. Nel은 좋은 일자리란 "잘 유지 및 관리되는 시설에서 직원에게 적절한 교육을 제공하고, 직원이 생활 임금에 적합한 급여를 받는" 일자리인 것 같다고 말했습니다. Nel은 처음에는 사람들이 좋은 일자리를 찾을 때 마주하는 가장 큰 장애물 중 하나가 교통이라고 생각했지만, 이제는 기존 교통 옵션 외에도 Uber 및 Lyft와 같은 옵션을 이용할 수 있기 때문에 이제는 "사람들이 일하러 가서 요구받는 일을 하도록 동기를 부여하는 요소가 임금"인 것 같다고 말했습니다.

다양한 산업 분야에서 "좋은 일자리"와 관련한 정의와 기대치는 다양하지만, **보편적 기준에 대한 지속적인 필요성은 분명합니다.** 산업마다 고유한 과제와 벤치마크가 있지만, "좋은 일자리"의 기본 원칙은 생활 임금, 포괄적인 복리후생, 성장 기회, 안전하고 존중받는 근무 환경 등으로 일관되게 유지되고 있습니다. 이 지역에 대한 연구에 따르면 의료 서비스, 교통, 소매, 숙박 및 식품 서비스 등 산업과 관계없이 이러한 기준에 부합하는 제도적인 변화가 요구되고 있습니다. 이러한 변화에는 공정한 근무 일정 관리, 공평한 임금, 근로자 권리 보호(특히 추가 장벽에 직면할 수 있는 소외된 지역사회의 근로자 권리 보호) 등이 있습니다. 이 인터뷰는 산업별 접근 방식의 필요성을 강조하는 동시에 모든 일자리가 "좋은 일자리"가 될 수 있다는, 양질의 일자리를 향한 업계를 초월한 집단적 열망도 보여줍니다.

**이 지역에서 "좋은 일자리"를 가진 사람은 어떤 사람일까요?** 어떤 인구통계 집단이 고급 일자리를 얻을 가능성이 더 높을까요? "좋은" 일자리를 정의하는 정량화 가능한 방법으로는 여러 가지가 있습니다. 일부 지표는 전국 평균 대비 임금을 기준으로 하지만, 일부 지표는 지역별 임금을 기준으로 합니다. 최근 "State of Work in the Inland Empire Part II" 보고서(CSI UCR 및 IELCC, 2023)에 따르면 2020년 현재 인구통계 집단에 따라 일자리 질에 뚜렷한 차이가 나타납니다. **라틴계 근로자의 21.2%만이** 좋은 일자리를 갖고 있는데, 이는 **백인 근로자**의 지역 및 주 평균인 각각 **43%** 및 **46.6%**보다 상당히 낮습니다. **흑인**

---

<sup>11</sup> 가명



근로자의 33.6%만이 좋은 일자리를 갖고 있는데, 이는 흑인 근로자의 주 평균인 35.2%보다 다소 낮고 백인 근로자의 지역 및 주 평균보다 상당히 낮습니다. **아시아계 근로자는 38.6%**가 좋은 일자리를 갖고 있어 라틴계 및 흑인 근로자보다 더 나은 수준이지만, 남부 캘리포니아의 나머지 지역의 아시아계 근로자(좋은 일자리 43% 보유)와 캘리포니아 전체의 아시아계 근로자(좋은 일자리 47.5% 보유)보다 매우 낮습니다. **기타로 분류된 사람들 중 오직 32.1%**가 좋은 일자리를 갖고 있습니다(CSI UCR 및 IELCC, 2023: 43).

분석에 성별 차원을 추가하면 훨씬 더 큰 격차가 드러납니다. 동일한 보고서에 따르면 **라틴계 근로자의 16.4%만이 좋은 직장에 고용되어 있지만**, 남성 근로자의 비율이 25.2%로 더 높습니다. 좋은 일자리에 종사하는 근로자 비율이 다음으로 가장 낮은 집단의 성별은 여성이며, 인종은 "기타" 범주(29.1%)입니다. 그 뒤를 이어 **흑인 여성 근로자의 단 31.2%만** 좋은 일자리를 갖고 있습니다(비교: 흑인 남성 근로자 36.2%). 더 위로 올라가면 **아시아계 여성의 36.4%** 및 **백인 여성의 39.4%**가 좋은 일자리를 갖고 있지만, **아시아계 남성 근로자의 40.8%** 및 **백인 남성 근로자의 46%**가 좋은 일자리를 가지고 있으며 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났습니다. 이러한 결과는 두 카운티 지역의 다양한 인구통계 집단 간의 격차를 해소하고 일자리 질을 개선하기 위한 선별적 노력의 필요성을 강조합니다. 또한 이 결과는 가장 좋지 않은 일자리는 여성, 저학력 소지자, 흑인 또는 라틴계 근로자가 차지할 가능성이 더 높다는 국가 분석 결과를 다시 한번 상기시켜 줍니다(Fee 2022).

IE의 경제 발전 반영과도 유사한 분석을 수행했습니다. 이 경제 분석<sup>12</sup>에 따르면 아시아 태평양 사람 및 백인은 양질의 일자리 또는 유망한 일자리를 가질 가능성이 가장 높았으며 두 일자리 모두에서 58.8%로 나타났습니다. 이에 비해 라틴계 근로자는 양질의 일자리나 유망한 일자리를 가질 가능성이 가장 낮았으며 두 유형 모두에서 총 32.6%로 나타났습니다. 인종과 성별을 구분하고 다양한 학력 수준을 통제하면 몇 가지 추세가 나타납니다. 일반적으로 모든 교육 수준에서 백인 남성은 양질의 일자리나 유망한

---

<sup>12</sup> <https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view>

일자리를 가장 많이 차지하고 있습니다. 이에 비해 라틴계 여성은 모든 학력 수준에서 양질의 일자리나 유망한 일자리를 가장 적게 차지하고 있습니다.

## II. 고급 일자리에 대한 장벽

1980년대 초반부터 이 지역의 고용 환경은 상당한 변화를 겪어 왔습니다. 로스앤젤레스 항구와 롱비치 항구가 인접한 이 지역은 지리적으로나 경제적으로 드넓은 미국 서부 지역을 연결하는 물류 통로 역할을 수행해 왔습니다. 여기에는 상품 이동을 촉진하고, 상품을 창고에 보관하고, 전체 공급망을 최적화하는 것이 포함됩니다(Wachtel, 2023). 창고 산업은 지역 전체로 확대되어 기업 성장을 장려하고 저임금 일자리를 공급하며 토지 가치를 높였습니다. 물류 산업이 확대되면서 많은 근로자가 유입되었고, 이로 인해 저렴한 주택의 공급이 줄어들고 일부 가구는 더 먼 지역으로 이주해야 했습니다(Cobb, 2015; Desmond & Gershenson, 2018; Wachtel, 2023). 교육 및 경력 개발 육성에 대한 관심 부족과 다른 형태의 재정적, 교육적, 사회적 장벽이 복합적으로 작용하여 근로자의 번영을 저해했습니다.

그 결과, 이 지역의 노동시장은 양질의 일자리를 얻는 데 방해가 되는 다양한 장벽으로 인해 심각한 과제에 직면해 있습니다. 이러한 장벽은 크게 재정적 장벽, 교육적 장벽, 사회적 장벽으로 분류되며, 각각 고용 환경에 고유한 영향을 미칩니다. 저렴한 보육 및 노인 돌봄의 부족, 교통 접근성 부족, 높은 주거 비용, 디지털 격차 등의 **재정적 장벽**은 근로자의 고용 안정 및 유지에 직접적인 영향을 미칩니다. 이러한 요인은 고용 기회를 제한할 뿐만 아니라 발전과 안정성을 제공하는 일자리 고용에도 영향을 미칩니다. 현재의 좋지 않은 일자리가 향후 높은 경제적 지위로 올라갈 기회에 잠재적인 영향을 미칠 수 있다는 점도 주목해야 합니다. **사회적 장벽**도 마찬가지로 중요합니다. 실업과 해고, 육체노동을 방해하는 건강 문제, 특정 일자리가 바람직하지 않다는 문화적 인식 등은 심각한 장애물입니다. 취업 허가증이 없는 근로자와 전과가 있는 근로자의 경우, 제한된 직업 선택, 언어 장벽, 차별, 유연하지 못한 근무 일정으로 인해 교육에 참석하거나 여러 일자리를 유지하기가 어려워지는 등의 문제가 더욱 두드러지게 나타납니다. **교육적 장벽**도

중요한 역할을 합니다. 이 지역의 많은 근로자들은 좋은 일자리를 얻는 데 필요한 기술과 자격이 부족할 뿐만 아니라 좋은 일자리에 대한 중요한 정보와 이러한 기회를 연결하는 데 필요한 네트워크도 부족합니다. 근로자의 탈숙련 및 대체를 야기하는 자동화의 영향이 커지면서 이러한 상황이 더욱 악화되었습니다. 또한 이력서 및 입사 지원서 작성 기술, 면접 기술을 배울 수 있는 기회가 현저히 부족하고, K-12 학교에서는 다양한 진로에 대한 홍보와 근로자 권리에 대한 교육이 부족한 실정입니다.

## 고급 일자리에 대한 재정적 장벽

### 보육 및 노인 돌봄에 대한 접근성 부족

저렴한 보육 및 노인 돌봄의 부족은 더 나은 일자리를 원하는 근로자에게 주요 재정적 장벽이 되는 경우가 많습니다. 전 세계 대부분의 국가와 마찬가지로 미국 여성도 무급 돌봄 및 가사 노동 부담을 **불균형하게** 떠맡고 있습니다. 미국의 15 세 이상 여성은 하루 평균 5.7 시간 동안 무급 돌봄 및 가사 노동을 하지만, 남성은 3.6 시간에 불과합니다(Anderson & Dektar, 2010; Hess & Hayes, 2020). 이는 미국 여성이 매일 무급 돌봄 및 가사 노동을 하는 데 남성보다 평균 37% 더 많은 시간을 소비한다는 의미입니다.

적절한 지원 없이 보육 및 노인 돌봄 부담을 대부분 부담하는 것은 고임금 일자리를 구하려는 여성에게 큰 걸림돌이 됩니다. 안정적인 돌봄 옵션이 없으면 여성은 대개 근무 시간을 가족의 요구에 맞게 조정하는 데 어려움을 겪게 되며, **경력 개발 기회가 적은 시간제 일자리**로 내몰릴 가능성이 있습니다. 여성이 돌봄 책임을 맡게 되면 경력이 단절되는 경우가 많고, 결국 기술이 저하되고 직업적 네트워크가 약화됩니다. 제한된 직업 이동성과 재정적 제약으로 인해 새로운 기회를 추구하거나 양질의 돌봄 서비스에 투자할 수 없게 됩니다. 여성에게 돌봄 부담을 지우는 성별 규범과 고정관념은 직장 내 편견을 야기하고 여성의 경력 발전에 영향을 미칩니다. 일과 돌봄 책임의 균형을 찾아야 하는 스트레스는 번아웃을 초래하여 정신적 건강과 육체적 건강 모두에 영향을 줄 수 있습니다. 이러한 과제는 종합적으로 경력 발전의 장벽으로 작용합니다. **중요한 것은, 여성뿐만 아니라 한 부모 및 기타 모든 성별의 단독 양육자 및 간병인이 이러한 어려움에 직면한다는 것입니다.**

두 카운티 지역에서 **유아의 종일 보육에 드는 상당한 비용**을 고려할 때 보육의 재정적 영향이 특히 두드러집니다. 리버사이드 카운티에서 보육 시설의 종일 유아 보육에 드는 연간 비용이 약 \$15,504 이며, 샌버너디노 카운티의 경우 약 \$15,240 으로 약간 더 낮습니다. 2021 년 캘리포니아 보육 기관의 지역 시장 요율 조사에 따르면 가정 보육 시설의 경우 리버사이드의 보육 비용은 \$11,472, 샌버너디노의 보육 비용은 \$11,292 입니다.<sup>13</sup> 이 금액은 특히 어린 자녀가 있는 가족에게 상당한 재정적 부담이 있음을 보여줍니다.

노인 돌봄에 대한 수요도 미국과 각 지역에서 증가하고 있으며, 각 카운티에서는 지난 5년 동안 65세 이상 인구가 10% 이상 증가했습니다.<sup>14</sup> 그러나 두 카운티 모두 허가받은 요양 시설이 거의 없습니다. 캘리포니아 사회복지부에 따르면 두 카운티의 데이터베이스에서 확인된 주거형 노인 요양 시설이 대부분 문을 닫았습니다(샌버너디노의 경우 80% 이상, 리버사이드의 경우 거의 80%).<sup>15</sup> 허가를 받아 운영하는 시설의 수용 인원은 두 카운티 전체 65세<sup>16</sup> 이상 인구의 5% 미만에 불과합니다. 재택 간병인은 이러한 격차를 메우는 데 도움이 될 수 있습니다. 이들은 대개 주거형 시설보다 비용이 훨씬 저렴하지만 여전히 월 비용은 상당합니다.<sup>17</sup> 결과적으로 노인 돌봄은 보육과 마찬가지로 무급 노동으로 귀결되는 경우가 많습니다. 미국 고용통계국에 따르면 2021~2022년 미국 인구의 약 14%(3,700만 명 이상)가 무급 노인 돌봄을 제공했습니다.<sup>18</sup> 보육을 제공하는 사람들의 인구통계와 유사하게, 이들 중 대다수는 여성이었습니다.

보육 및 노인 돌봄에 대한 재정적 부담은 이 지역의 고급 일자리를 얻지 못하게 만드는 심각한 장벽입니다. Madeline West와 같은 인터뷰 대상자들은 대개 유일하게 이용 가능한 저렴한 선택지인 Boys and Girls Club 또는 도시 레크리에이션 방과 후 프로그램과

---

<sup>13</sup> <https://rnetwork.org/research/child-care-data-tool#!0>

<sup>14</sup>

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2017.S0103?q=S0103:%20Population%2065%20Years%20and%20Over%20in%20the%20United%20States&g=050XX00US06065,06071&tid=ACSST1Y2022.S0103>

<sup>15</sup> <https://data.ca.gov/dataset/community-care-licensing-residential-elder-care-facility-locations/resource/eec7b4c3-075f-409f-91b3-06c885791d0d>

<sup>16</sup>

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0103?q=S0103:%20Population%2065%20Years%20and%20Over%20in%20the%20United%20States&g=050XX00US06065,06071>

<sup>17</sup> 재택 간병인은 의료 서비스 관련 부문에 종사하는 사람 중 가장 낮은 급여를 받습니다

<sup>18</sup> <https://www.bls.gov/news.release/pdf/elcare.pdf>

같은 프로그램과 보육 시설이 부족하다는 점을 강조했습니다. 보육 및 노인 돌봄 서비스의 높은 비용과 제한된 가용성으로 인해 많은 사람, 특히 여성이 시간제로 내몰리거나 아예 일터를 벗어나게 되어 경력 발전 기회가 제한됩니다. 예를 들어, Len 은 보육이 젊은 부모의 교육 접근성을 저해할 수 있다고 지적했습니다. "때로는 돈을 충분히 벌지 못하는 것 같다는 생각이 들어요. 이런 일을 할 수 있는 자격도, 저런 일을 할 수 있는 자격도 없죠. 그래서 자금 조달이 주요 장애물이에요. 특히 일찍 아이를 낳은 어린 소녀라면 더욱 그렇습니다. ... 아무리 지금 온라인 인프라가 잘되어 있다고 해도 자녀를 계속 돌보면서 어떻게 학교에 다닐 수 있겠어요? ...때때로 원하는 것이 온라인에서 제공되지 않으면 어떻게 할까요?" 테메쿨라의 경제 발전 연합과 총괄 책임자인 Connie Stopher 도 비슷한 의견을 제시했습니다. Stopher 는 저렴한 가격으로 이용할 수 있는 양질의 보육 서비스는 모든 당사자에게 영향을 미친다고 지적합니다. 이는 청년들의 성과 측면뿐만 아니라 시간 및 재정 측면에서 부모에게 도움이 되기 때문입니다. Stopher 는 심지어 이렇게 말합니다. "우리가 이 보육 시스템 문제를 사회 차원에서 제도적으로 해결할 수 있다면 현재 인력과 미래의 인력에 혁신적인 영향을 미칠 것입니다."

이 지역의 도시에는 보육 비용 외에도 부모가 겪을 수 있는 재정적 부담을 완화할 **방과 후 프로그램과 보육 시설을 개발하는 데 필요한 인프라가 부족합니다.** 메니피 시의 경제 발전과에서 일하는 Cynthia Guzman 은 집에 머무르는 인구가 많은 이유가 보육 시설을 이용할 수 없기 때문이라고 지적했습니다. Cynthia 는 이렇게 말했습니다. "5 세 미만의 자녀가 있는 사람이 이용할 수 있는 보육 옵션이 많지 않고 시설도 그리 많지 않습니다. ...보육 옵션이 없기 때문에 많은 인력이 집에 있습니다."

보육 시설의 부족은 근로자가 일자리와 경력 발전 기회를 얻는 데 도움이 되는 훈련 프로그램을 이용할 수 없게 만듭니다. 리버사이드의 카운티 노동과 직원인 Valeria Cordoba<sup>19</sup> 는 이렇게 말했습니다. "가족이 있는 사람이나 한 부모 가정의 가장과 같은 사람들의 장벽은 조금 달라지는 것 같아요. 단지 보육비를 감당할 수 없다는 이유로 말이죠."

---

<sup>19</sup> 가명

## 교통 접근성 부족

안정적인 교통수단의 부족은 좋은 일자리를 확보하고 경제적 이동성을 실현하려는 개인에게 큰 장벽이 될 수 있습니다. 효율적인 교통수단을 이용할 수 없으면 일자리 기회가 **좁은 지리적 영역으로 제한되는 경우가 많아** 보수가 좋고 성취감을 주는 일자리를 얻을 가능성이 줄어듭니다. 한 전직 임원은 다음과 같이 말합니다. "하이 데저트에는 기회가 없습니다. 예를 들어 Deloitte 와 같은 컨설팅 회사가 없습니다. 그런 회사를 찾으려면 라스베이거스나 LA 로 가야 합니다. 많은 사람이 지역사회를 떠나야만 하죠. 이 지역에는 신입직 일자리가 90~95% 정도로 너무 많습니다. 리더십급 일자리는 거의 없습니다." **길고 힘든 통근**은 신체적, 정신적 에너지를 고갈시킬 뿐만 아니라 개인 발전과 가족을 위한 시간도 감소시킵니다. 제한된 교통 접근은 개인이 경력 발전 기회를 추구하거나, 전문성 개발 행사에 참석하거나, 교육 리소스를 이용하지 못하게 방해하고 전반적인 경력 발전을 저해할 수 있습니다. 대중교통이 부족한 지역에서는 개인이 **취업 센터에 통근하는 데 어려움을 겪을 수 있으며**, 특히 농촌 지역의 사람들이 영향을 받습니다. 또한 **대체 교통수단과 관련된 재정적 부담**은 가처분 소득에 영향을 미쳐 경제적 이동성에 필수적인 교육 및 교육에 대한 투자를 제한할 수 있습니다. 이 악순환을 깨기 위해서는 전반적인 교통 접근성을 높이는 교통 인프라와 정책에 대한 투자가 필요합니다.

남부 캘리포니아의 많은 근로자는 자동차로 통근합니다. 리버사이드 및 샌버너디노 카운티의 근로자는 **자가용으로 혼자 통근하는 경우가 압도적으로 많으며**, 리버사이드의 경우 약 73.5%, 샌버너디노의 경우 74.4%입니다.<sup>20</sup> 가구에서 사용할 수 있는 차량이 없거나 차량이 한 대만 있어 함께 사용해야만 하는 경우 문제가 될 수 있습니다. Ryan<sup>21</sup>은 안정적인 교통수단이 부족해 일자리를 잃었다고 말했습니다. "다시 말하지만, 교통수단이 없어서 일자리를 잃었습니다. 너무 많이 결근했거든요. 어쩔 수 없었죠. 그 직장에서는 근로자에게 차가 있어야 한다고 했고, 저도 '이해한다'라고 대답했어요." 약혼자와 차량을 함께 쓰는 Miini 도 이렇게 말합니다. "약혼자가 때때로 초과 근무를 해야 할 때가 있는데, 그러면 차가

---

<sup>20</sup> ACS 2021 1년, 표 S0801; 참조: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

<sup>21</sup> 가명

한 대이다 보니까 제가 결국 회사에 지각하게 되죠." 한 인터뷰 대상자는 자동차 수리를 위한 재정 지원이 누군가에게는 직업을 유지하는 데 도움이 될 수 있다고 말했습니다. 게다가 리버사이드 및 샌버너디노 카운티는 로스앤젤레스 및 오렌지 카운티보다 해당 지역 내에서 일하는 주민 수가 더 적습니다. 두 카운티 지역의 **통근 시간**도 로스앤젤레스와 오렌지 카운티보다 높았으며, 60 분 이상 통근하는 인구 비율도 더 높았습니다. 여러 인터뷰 대상자가 휘발유 비용을 좋은 일자리 확보를 방해하는 요소로 꼽았고, 심지어 출근 비용의 맥락에서도 문제로 등장했습니다.

두 카운티의 대다수 가구는 한 대 이상의 개인 차량을 이용할 수 있지만, 리버사이드 카운티 가구의 약 2%와 샌버너디노 카운티 가구의 2.3%는 개인 차량을 이용할 수 없었습니다.<sup>22</sup> 이 지역 근로자 중 일부는 대중교통으로 통근하지만 **버스 대기 시간이 길어** 어려움을 겪기도 합니다. 인터뷰 대상자들은 시골 지역일수록 버스가 매우 드물게 오며, 원하는 곳으로 가지 않는 경우가 많다고 언급했습니다. 여러 인터뷰 대상자는 버스가 원하는 곳으로 가지 않거나 시간이 맞지 않아 따로 차량을 요청해야 한다고 말했습니다.

**각 카운티의 주요 인구 밀집 지역**(예: 리버사이드 카운티 북서부 및 샌버너디노 카운티 남서부)을 제외하면 코첼라 밸리, 데저트 핫스프링스, 메니피, 헤스페리아, 빅터빌과 같은 지역의 대중교통 옵션은 희박하여 **고등 교육 및 좋은 일자리**에 접근하기가 거의 불가능합니다. 코첼라의 도시 관리자인 Gabriel Martin 은 시 당국이 교통 문제를 해결하고 농장 근로자의 통근을 촉진하기 위해 **차량 공유** 프로그램을 활용하여 실행 중인 새로운 이니셔티브에 대해 다음과 같이 설명했습니다. "우리는 보조금으로 Tesla 12 대를 들여왔습니다... 농장 근로자들은 출퇴근할 때 공유 차량인 Tesla 를 무료로 사용할 수 있어 버스를 타려고 서두를 필요가 없습니다." 하이 데저트 상공회의소의 인력 개발과 책임자인 Luis Urgiles 는 "많은 버스 운전사를 고용하고 정말 필요한 노선을 확장"하여 대중교통의 신뢰성을 높이고자 노력 중인 현재 도시 프로젝트를 강조하여 이야기했습니다.

마찬가지로, 대다수 카운티 주민과 30 분 이상의 거리를 두고 있는 **대학 캠퍼스에 대한 학생들의 접근성**을 높이기 위해 시 당국은 학생들이 대학 진학을 할 수 있도록 위성

---

<sup>22</sup> ACS 2021 1 년, 표 S0802; 참조: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

**캠퍼스** 개발에 힘쓰고 있습니다. 위성 캠퍼스는 교통수단으로 인한 장벽을 해소해 줄 뿐만 아니라 학생들이 지역사회 내에서 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 도와줍니다. Cynthia Guzman은 메니피 내 인프라 및 대중교통 부족으로 인해 학생들이 고등 교육을 받는 데 어려움을 겪는다고 지적했습니다. Cynthia는 다음과 같이 설명합니다. "시 당국은 이 지역에 4년제 대학을 유치하기 위해 노력하고 있습니다. UCR이 그리 멀지 않지만 대중교통과 같은 인프라가 구축되어 있지 않고, UCR을 오갈 수 있는 교통수단이 없다면 많은 학생이 4년제 대학교를 선택할 여지가 사실상 없기 때문입니다." Sean Smith는 데저트 핫스프링스 내에 위성 캠퍼스가 있으면 근로자들이 이 지역에서 양질의 일자리를 얻는 데 필요한 필수 기술을 개발하는 데 도움이 될 것이라고 믿는다고 말했습니다. 주민들이 양질의 일자리를 찾아 인근 도시로 이주하는 것을 방지하기 위해 Smith는 다음과 같이 제안했습니다. "고등 교육에 대한 접근성은 또 다른 문제입니다... 이 지역 커뮤니티 칼리지가 약 30분 거리에 떨어져 있습니다... 교통이 문제가 됩니다... 반드시 4년제 대학을 확장하여 사람들에게 교육, 훈련, 기술을 제공할 수 있어야 하고, 이를 통해 여러 기업의 요구를 충족할 인력 개발을 해야 합니다." 따라서 인프라, 대중교통, 위성 대학 캠퍼스 부족과 같은 장벽이 지역 근로자들이 양질의 일자리를 얻고 고등 교육을 이어가는 데 필요한 기술을 더욱 개발하는 데 영향을 미치고 있으므로, 시 당국은 이러한 장벽을 줄이기 위한 이니셔티브에 주력하고 있습니다.

## 높은 주거 비용

캘리포니아의 최저 임금은 \$15.50이며, 이는 **주당 40시간 일하는 근로자도 평균 주거 비용을 충당하지 못하는 수준입니다.** 두 카운티 지역에서는 최근 몇 년간 엄청난 건설 붐이 있었지만, 이로 인해 주로 지역 주변의 창고 수만 늘어났고(Bluffstone et al., 2008), 급증하는 주거 비용을 해결하지 못하는 낮은 임금과 급여를 지불하는 일자리만 창출되었습니다(Patterson, 2016; Bonacich & De Lara, 2009). 이 지역의 일반적인 월급에서 세금 및 수당을 공제하고 나면 기초 생계비와 생활비를 충당할 수 없습니다(Reese & Scott, 2019).



높은 주거 비용은 여러 가지 이유로 근로자가 좋은 일자리를 확보하고 경제적 이동성을 실현하는 데 상당한 방해가 될 수 있습니다. 첫째, 소득의 상당 부분이 주거 비용에 할당되면 교육, 의료, 전문성 개발과 같은 다른 필수 요구사항에 필요한 비용이 줄어듭니다. 이러한 재정적 부담은 개인이 기술 훈련에 투자하거나 고등 교육을 이어갈 수 없도록 제한하여 취업 시장에서의 경쟁력을 저해할 수 있습니다. 더욱이, 높은 주거 비용은 **지리적 이동성을 제한**할 수 있습니다. 근로자들은 다른 지역에서 임금이 더 높은 일자리를 제공하더라도 더 나은 일자리를 위해 다른 지역으로 이주하거나 생활비가 더 높은 지역의 일자리를 얻기가 어려울 수 있습니다. 이러한 일자리 이동성의 제한은 **경력 성장을 제한**하고 수익성이 더 높거나 성취감을 주는 일자리를 제공할 수 있는 산업 또는 업계에 접근할 기회를 제한할 수 있습니다. 주거 비용이 과도하게 비싼 지역의 근로자들은 대개 더 저렴한 주택 옵션을 선택하여 **통근 시간과 비용이 더 많이 듭니다**. 긴 통근 시간은 재정적 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 전문성 개발이나 가족을 돌보는 데 투자할 수 있는 **귀중한 시간을 잃게 합니다**. 더욱이, 높은 주거 비용 부담으로 인해 **개인은 장기적인 경력 계획보다 즉각적인 재정적 필요를 우선시해야 할 수 있습니다**. 이는 기술을 향상하거나 미래에 더 높은 급여를 받는 일자리를 구하는 기회를 추구하기보다는 단기적인 재무 안정성을 토대로 결정을 내리게 만듭니다.

이제 막 사회생활을 시작하는 **젊은** 근로자나 경제적 지위를 높이고자 하는 사람들에게는 높은 주거 비용 부담이 특히 벅차게 느껴질 수 있습니다. 소득의 상당 부분이 주거 비용에 사용되면 교육, 훈련 또는 창업을 위해 저축하기가 어려워집니다. 이는 결과적으로 **경제적 불평등을 영속화**하고 개인이 저소득층에서 벗어날 수 있는 기회를 제한합니다. 유아 교육 분야에 경력이 있는 Amy 는 **이 지역에 건설되고 있는 많은 주택을 주민들이 재정적으로 감당할 수 없는 상황**이며 결국 AirBnB 가 되거나 빈 채로 방치될 것이라고 언급했습니다. Amy 는 **맛별이** 가구라도 여전히 주택 구매가 불가능하다고 말했습니다.

이 지역의 주택 시장은 인구 증가, 주택 공급 제한, 경제 변화 등 다양한 요인의 영향을 받아 왔습니다. 이러한 요인들은 **주거 비용 상승**에 기여했고, 많은 지역 근로자, 특히 소득이 낮거나 중간 정도인 근로자가 주택을 마련하는 것을 점점 더 어렵게 만들고

있습니다. 특히, 높은 주거 비용으로 인해 많은 지역 주민이 심각한 주거비 부담을 안고 있습니다. HUD 는 가구 소득의 30% 이하를 차지하는 주택을 감당 가능한 주택으로 정의합니다. 2022 년 ACS 데이터에 따르면 **리버사이드 카운티 임차인의 약 60%와 샌버너디노 카운티 임차인의 약 61%가 가구 소득의 30% 이상을 임대료로 지출합니다.**<sup>23</sup> 마찬가지로 전국 저소득 주거 연합(National Low Income Housing Coalition)은 이 지역의 공정 시장 임대료로 침실 2 개짜리 아파트를 임대하는 데 필요한 시간당 임금이 \$33.67 이라고 밝혔습니다. 캘리포니아 최저 임금이 \$15.50 이라는 점을 고려하면, 리버사이드 카운티의 경우 1.8 개, 샌버너디노 카운티의 경우 1.7 개의 정규직 일자리에 해당합니다.<sup>24</sup>

## 기술 리소스의 부족

컴퓨터나 안정적인 인터넷 접속과 같은 적절한 기술의 접근성 부족은 개인이 좋은 일자리를 얻는 데 방해가 될 수 있습니다. 오늘날 많은 일자리에선 **기본적인 기술 숙련도**가 필요하며, 이러한 요구사항을 충족하지 못하면 취업 전망이 어두워질 수 있습니다. 컴퓨터나 노트북이 없으면 **온라인 취업 지원, 전문적인 이력서 작성, 가상 면접 참여** 등 현대 고용 프로세스에 수반되는 일반적인 모든 관행에서 어려움을 겪을 수 있습니다. 또한, **초고속 인터넷이 부족하면** 원격 근무나 온라인 훈련 프로그램에 참여할 수 없게 되어 취업 선택의 범위가 제한될 수 있습니다. 기술 개발, 온라인 교육 또는 네트워킹 기회를 위한 **디지털 리소스에 접근할 수 없으면** 취업 시장에서 개인의 경쟁력이 더욱 저하될 수 있습니다. 기술에 접근할 수 없는 사람들이 디지털 기술에 점점 더 의존하는 업계에서 배제될 수 있기 때문에 이러한 디지털 격차는 불평등을 악화시킵니다. 디지털 격차의 해소는 더 광범위한 고용 기회를 얻고 경제적 이동성을 촉진하는 데 중요합니다. 정책 입안자와 기업은 **디지털 포용성 이니셔티브**를 촉진하고 **알맞은 기술에 대한 접근성**을

---

<sup>23</sup> 2022 ACS 1 년, 표 DP04; 참조:

<https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?q=housing%20cost&g=050XX00US06065,06071>

<sup>24</sup> [https://nlihc.org/sites/default/files/oor/California\\_2023\\_OOR.pdf](https://nlihc.org/sites/default/files/oor/California_2023_OOR.pdf)

높이고 소외된 지역사회에 **광대역 인프라를 확장**하여 이러한 격차를 해소하는 데 중추적인 역할을 해야 합니다.

이 지역의 가구 대부분은 컴퓨터와 인터넷을 이용할 수 있지만, 기술 접근성이 여전히 낮은 지역도 있습니다. 2021 년 ACS 데이터에 따르면 리버사이드 카운티 가구의 약 3.2%와 샌버너디노 카운티 가구의 약 2.9%에 **컴퓨터가 없으며**, 리버사이드 카운티 주민의 약 6.9%와 샌버너디노 카운티 주민의 약 6.2%가 **인터넷 서비스에 가입하지 않은 것으로 나타났습니다.**<sup>25</sup> 두 카운티에서 소득이 \$20,000 미만인 가구는 소득이 \$20,000~\$74,999 인 가구에 비해 인터넷 서비스에 가입하지 않을 가능성이 거의 두 배나 높았습니다. 디지털 격차의 이러한 측면으로 인해 온라인 입사 지원을 하는 데뿐만 아니라 **온라인 취업 게시판**을 탐색하는 데에서도 불평등이 두드러집니다. Torres Martinez 부족 공동체 시민인 Kelly<sup>26</sup>는 온라인 일자리에 지원할 기술적 능력이 없는 사람들이 직면하는 장벽에 관해 자세히 이야기했습니다. Kelly 의 설명에 따르면 대부분의 입사 지원이 온라인으로 이루어지지만 "그들은 온라인으로 지원하는 방법을 모릅니다. [...] 그리고 왜 예전처럼 그냥 입사 지원서를 제출할 수 없는지 궁금해합니다. 왜냐하면 지금은 모든 것이 컴퓨터화되어 있기 때문입니다. ... 여기 사람들 대부분은 온라인이 무엇을 의미하는지조차 모릅니다. 물론 여기 사람들도 일자리를 얻으려고 노력합니다. 그리고 일자리를 잘 찾아서 입사 지원을 하려고 하면, 회사에서는 온라인으로 지원하라고 하죠. 그런 일이 많이 일어납니다. ... 일자리를 구하고 있는 부족원들은 서류상으로 지원하는 데 너무 익숙해서 온라인으로 지원하는 데 도움이 필요합니다. 그들은 휴대전화로 일자리를 구하거나 지원할 수 없어 좌절하기도 합니다. 그들은 입사 지원서를 보내는 방법을 모릅니다. 입사 지원서를 첨부하는 방법이든 뭐든 모릅니다." 또한 자신의 지역사회에는 "컴퓨터를 사용하기 위해 갈 곳이 실제로 없기 때문에" 더욱 답답하다고 언급했습니다. 많은 지역사회에서는 기술과 안정적인 인터넷 서비스에 대한 접근성이 보장되지 않습니다. 이러한 지역의 기술 인프라는 도시화된 중심지의 인프라에 미치지 못할 수 있으므로 이러한 구직자에게

---

<sup>25</sup> 2022 ACS 1 년, 표 S2801; 참조:

<https://data.census.gov/table?q=access%20to%20internet&g=050XX00US06065,06071>

<sup>26</sup> 가명

불균형하게 영향을 미칩니다. 취업 시장의 급속한 발전과 함께 새로운 도구와 소프트웨어에 대한 의존도가 높아지면서 기술적으로 능숙한 인력이 필요해졌습니다. 그러나 이러한 도구나 이를 사용할 수 있는 기술이 없으면 많은 구직자가 뒤처질 수 있습니다. 특히 온라인 입사 지원과 원격 근무를 표준 운영 절차에 통합하는 고용주가 늘어나면서 이러한 현상은 더욱 두드러집니다. 모든 구직자에게 끊임없이 진화하는 취업 시장에서 경쟁할 수 있는 기회를 제공하려면 이러한 격차를 반드시 해소해야 합니다.

## 사회적 장벽

지역의 고급 일자리에 대한 접근성은 **차별, 제도적 및 문화적 편견, 불평등한 문화 자본, 특정 직업에 대한 사회적 낙인** 등 여러 가지 사회적 장벽으로 인해 저해되는 경우가 많습니다. 사회적 장벽은 소셜 네트워킹 능력과 고급 직종 일자리, 훈련 및 교육에 대한 기회 인식에 영향을 미칠 수 있습니다.

### 차별

가장 심각한 사회적 장벽 중에는 차별에 기반한 장벽이 있습니다. **인종, 성별, 개인 상황에 따른 차별**은 고용 기회에 심각한 영향을 미칩니다. 예를 들어, 흑인 근로자는 인종차별, 연령차별, 성차별로 인해 불균형 문제에 직면하는 경우가 많습니다. 이러한 문제를 해결하려면 고용주가 더욱 포용적인 채용 및 관리 관행을 채택해야 합니다.

지역 비영리 조직에서 지역사회 활동가로 일하는 Aliyah Martin 은 근로자들이 고용 시장에서 겪은 대우를 근거로 들며, 고용주들이 불균형하게 불완전 고용 및 실업 상태에 놓인 흑인 근로자들에게 공감을 보여줄 것을 촉구합니다. Aliyah 는 **회사 내에서 더 높은 지위에 올라가려고 했을 때 인종차별, 연령차별, 성차별**을 겪었던 자신의 경험뿐만 아니라 자신이 만난 참가자들이 직장 내에서 겪은 경험에 관해서도 이야기했습니다. Aliyah 는 흑인 근로자들이 받는 제도적 장벽과 여러 언어를 구사할 수 없는 등의 문화적 장벽으로 인해 어려움에 직면한다고 설명합니다. 따라서 Aliyah 는 고용주에게 "흑인 근로자가 겪는 경험에 대한 문화적 이해를 요구합니다... 흑인 근로자는 일반적으로 저소득 지역 출신이고

일반적으로 흑인 근로자의 경우 범죄율이 더 높으며 그로 인한 트라우마를 겪습니다. 흑인 근로자의 이러한 독특한 경험은 이해가 필요하며 배려해 주어야 합니다." IE Black Worker Center 의 부소장 Monét Warren 도 여러 일자리에 지원했다가 지나친 스펙 탓에 거절당했던 경험을 이야기하며 좌절감을 표현했습니다. "인랜드 엠파이어 지역으로 다시 이주해 왔을 때 정말 힘든 시간을 보냈습니다. 저는 10 년 동안 떠나 있었는데, 인랜드 엠파이어 지역에서 일자리를 구하는 것이 너무 힘들었습니다. 어디에도 부족하지 않은 스펙을 보유하고 있었어요. 그런데도 아무도 저와 면접을 하고 싶어 하지 않았습니니다. **전 여러 학위와 함께 Amazon 에서 수년간 일한 경험까지 갖추고 있었는데도 말이죠.**"

여성은 인종차별 외에도 직장 내 동료와 관리자에 의한 **성희롱**에 불균형하게 노출됩니다. Samantha Brown 은 창고업에 종사하는 동안 관리자가 지속적으로 따라다니며 부적절한 말을 했습니다. Samantha 는 관리자가 주차장에서 자신의 성기 부위를 보여주는 사고를 겪은 후 인사부에 성희롱 신고를 접수하기로 결정했습니다. 조사 결과, 인사부는 창고에 보안 카메라가 없어 증거가 불충분하다는 판단을 내렸습니다. Samantha 는 이 사건으로 다른 지역으로 이동해야 했을 뿐만 아니라 몇 주 후에 해고되기까지 했습니다.

인터뷰 대상자들은 일반적으로 직업을 얻는 데 있어서 **규범, 인맥, 사회적 자본**의 역할을 강조했습니다. 현재 실직 상태이며 거주지가 없는 Brad<sup>27</sup> 는 기계 운영자 및 기계공으로 일한 경력이 있으며 CDL 자격증과 지게차 면허도 보유하고 있습니다. Brad 는 인터뷰에서 인생에서 아무리 힘든 경험을 한 사람이더라도 자신을 증명할 수 있는 열린 기회가 주어져야 한다고 강조했습니다. "단지 한 번의 기회를 찾고 있는 노숙자들이 있습니다. 그들을 위한 길이 있으면 좋을 것 같아요." 또한 Brad 는 "더 많은 훈련"의 중요성을 강조했습니다. "항상 훈련 프로그램이 있어야 합니다. 사람들에게 재교육받을 기회를 주세요. 같은 회사의 다른 일자리여도 좋습니다. 한번 시도해 볼 기회를 주고, 효과가 없으면 다른 시도를 해보세요. 그냥 해고하지 마세요." 현재 거주지가 없는 전문 재택 간병인인 Embee<sup>28</sup>도 특히 거주지가 없었던 사람이나 기타 여러 트라우마를 겪고 있는 사람의 경우 취업 시장에 진입하기가 어렵다는 것을 알게 되었다고 합니다. Embee 는

---

<sup>27</sup> 가명

<sup>28</sup> 가명

다음과 같이 자신의 경험을 공유했습니다. "Taco Bell 도 고용해 주지 않아서 90 일 후에 다시 이전으로 되돌아간 노숙자를 본 적 있습니다. 상황이 정말 어렵습니다. 일자리를 계속 구하지만 어렵습니다. 몇 주 또는 몇 년이 걸릴 수 있습니다. 악순환은 사람 속마음에 따라 다릅니다. 사람은 한 가지 잘못된 생각만 해도 이전으로 되돌아가게 됩니다."

현재 거주지가 없는 전 소상공인 Harry<sup>29</sup>는 자신의 외모나 상황에 따른 차별이 고용에 장벽이 된다고 느낀다고 말했습니다. 그는 이렇게 말합니다. "사람들에게는 편견이 있습니다. 자신의 삶을 바꾸었지만 특별하게 보이는 사람들도 있습니다... 저도 여기 사람들처럼 보였을 때가 있었습니다. 그때 입었던 옷은 그냥 따뜻함을 유지하려고 입었었죠. 그때 전 어려운 상황에 처해 있었지만 악수를 하고 다니기 시작했습니다. 심지어 누군가를 안아줄 수도 있었죠. 제게 집이 있었다는 것을 아무도 알지 못했을 것입니다."

리버사이드 카운티의 인력 개발과에서 일하는 Ruben Gonzales 는 수감된 적 있거나 보호관찰 중인 사람들이 직면하는 장벽에 관해 이야기했습니다. Ruben 은 그들이 직면한 두 가지 주요 문제로 고용과 주택을 꼽았습니다.

## 이민 신분 및 언어 능력

이민 신분과 언어 장벽은 또 다른 차별 수단이 될 수 있습니다. 영어 이외의 언어를 사용하는 부모를 둔 이민자 배경의 어린이는 또래보다 더 큰 장벽을 극복해야 하는 경우가 많습니다. 영어 및 수학 평가에서 격차가 나타납니다(Lahaie, 2008). 이러한 차별로 인해 대개 이민자의 자녀는 보충 수업을 받게 됩니다. 결국 경력 발전에 더 부정적인 결과가 초래되고, 상향 이동이 저해되고, 고급 일자리에 대한 추가적인 장벽이 생깁니다. 또한 고용주는 직원이 특정 유형의 영어(예: 공식 영어)를 사용하거나 영어 외에 다른 언어를 구사할 수 있기를 원할 수도 있습니다.

언어 능력은 이민자들이 일자리 정보를 얻을 수 있을 뿐만 아니라 특정 직업, 특히 숙련된 직업에 대한 지원 가능성을 판단하는 데 도움이 되므로, 이민자들의 성공적인 노동시장 통합과 관련성이 있습니다(Lang, 2022; Madera, et al., 2014). 이 사실은 이민자의

---

<sup>29</sup> 가명

노동시장 통합을 가속화하려면 공식 언어 훈련이 중요하다고 강조하는 다양한 연구에서 확인할 수 있습니다(Lang, 2022). 언어 훈련은 취업 전망을 양적 또는 질적 측면에서 극적으로 증가시키고 숙련된 직업을 찾을 가능성을 45% 이상 높여 줍니다(Lang, 2022). 1964년 민권법 제 6장 및 제 4장과 같이 영어를 계속 배우고 있는 학생들에게 동등한 학문 기회를 보장하기 위해 함께 노력하여 이러한 불평등을 해소하도록 돕는 법안도 있지만, 많은 문제가 여전히 해결되지 않으며 많은 이민자와 언어적으로 다양한 개인이 사회적 위험과 경제적 위험에 처해 있습니다(CSI UCR, 2020).

언어 능력은 또한 식품 서비스 등 특정 산업에서 예상치 못한 장벽으로 작용하는 것으로 드러났습니다. Embee는 패스트푸드점에서 일자리를 구하려고 했으나 스페인어를 할 수 없다는 이유로 거절당했다고 언급했습니다. Embee는 이렇게 답답함을 토로했습니다. "Taco Bell에 지원했지만 일자리를 얻지 못했습니다. 스페인어를 하지 못해서요." 스페인어 능력에 대한 필요성은 다른 인터뷰에서도 등장했으며, 식품 서비스 외에도 다양한 산업에 걸쳐 나타났습니다. IE Black Worker Center의 부소장 Monét Warren도 비슷한 생각을 밝혔습니다. "제가 많이 겪은 상황이기도 합니다. 채용 연락을 받지 못한 이유 중 하나가 이중 언어를 구사하지 못했기 때문이었죠. 이런 일자리 중 상당수는 스페인어를 구사해야 합니다."

## 문화 자본

문화 자본은 사회적 관계, 문화적 인식, 내면화된 규범을 아우르며 경력 발전에 매우 중요합니다. 개인의 문화 자본은 업계의 기대와 어긋날 수 있으며, 이에 따라 전문적 성장에 필요한 소프트 스킬의 개발이 정체될 수 있습니다. 예로는 소셜 네트워킹, 업무 지식, 교육, 훈련 기회 등이 있습니다. 이러한 특성은 일반적으로 가족을 통해, 그리고 공립학교와 같은 사회적 환경 속에서 개발됩니다(Santos et al., 2018). 문화 자본이 부족한 사람들은 영향력 있는 네트워크로부터 단절되었다고 느끼고, 학력을 갖추는 데 어려움을 겪으며, 다양한 산업의 문화적 기대에 부응하는 데 어려움을 겪을 수 있습니다. 이러한 사회적 자산이 없으면 중요한 소프트 스킬을 개발할 수 없고, 특정 직업과 관련된 문화 리소스에 대한

접근성이 저해되며, 심지어 전문적 이미지와 리더십 역할에 대한 적합성에 영향을 미칠 수도 있습니다. 이러한 장벽을 해결하려면 교육, 다양성, 포용성 이니셔티브에 대한 평등한 접근성을 보장하고, 문화적 인식을 제고하며, 직장에서 다양한 문화 배경과 경험을 소중히 여기고 활용하도록 보장해야 합니다. 이러한 노력은 문화 자본 부족으로 인한 장벽을 허물고, 개인이 취업 시장의 복잡성을 성공적으로 헤쳐 나가며 경제적 이동성을 실현할 수 있는 환경을 조성하는 데 기여할 수 있습니다.

경제 발전과 책임자인 Justin Guzman 은 "고용주가 무엇을 찾고 있는지, [그리고] 훨씬 더 까다로운 지원자 추적 시스템을 어떻게 탐색할 수 있을지"에 대한 지원자의 이해를 높이면 도움이 될 수 있다고 제안했습니다. "많은 구직자가 채용 공고를 보고 지원하고 싶다고 말하지만 그게 실제로 무슨 뜻인지는 모를 때가 많습니다." IE Black Worker Center 의 Monét Warren 은 다음과 같이 말합니다. "유색 인종 지역사회에는 일반적인 지식 격차가 있습니다. 제 근로 경험은 제 경험일 뿐이고 근로자와 함께 일하는 것에 대한 제 지식은 흑인과 라틴계 [근로자]로 국한되어 있습니다. 하드 스킬과 소프트 스킬에 지식 격차가 있는 것 같습니다. 이력서와 자기소개서 작성 방법을 모르는 사람이 너무 많아서 깜짝 놀랍니다..."

종종 참가자들은 자신이 더 나은 일자리를 얻을 잠재력과 자격이 있는지 의구심을 품기도 했습니다. Sam<sup>30</sup>은 일자리를 얻을 자격이 충분하지 않다고 느껴 "보안 업무부터 시작했습니다. 보안 업무를 하고 나서야 비로소 첫발을 내디딜 수 있었죠. 회사는 제가 청소년과에서 자원봉사 활동을 많이 했다는 것을 알아챘습니다. 그리고 제 자격이 충분하니 응급실에 지원해 보라고 말했죠. 그래서 제가 말했죠. 정말요? 저요? 그래서 지원했고, 합격했습니다. 그 이후로 계속 이 일을 하고 있습니다." 독립 계약자이자 기계 엔지니어인 John Woolsey 는 이렇게 말했습니다. "저는 조카들에게 전기 기술자나 배관공이 되어야 한다고 끈질기게 떠들어대는 유별난 삼촌이었습니다. 평생 그 일을 할 필요는 없다, 면허를 취득할 때까지 충분히 일한 다음 직접 사업을 차리면 된다, 이것은 매우 필요한 기술이기 때문이라고 말했죠. [...] 솔직히 말해서 너무 많은 사람이 [...] 전통적인 사무직에만

---

<sup>30</sup> 가명



집중합니다. [...] 저에게는 두 딸이 있습니다. 저는 딸들에게 기술 직업이 매우 좋은 선택이고 젊은 여성에게도 유리할 수도 있다는 점을 알려 주었습니다. 왜냐하면 기술을 배우고 면허를 취득하는 데 필요한 시간을 투자할 수 있기 때문입니다. 그러면 사업을 시작할 수 있는 역량을 갖추게 됩니다."

## 사회적 낙인

고급 일자리가 점점 더 집중되는 산업에서 근로자에 대한 수요가 점점 높아지는 상황과 이러한 기회에 대한 인식이 부족한 상황 사이의 단절은 몇 가지 요인에 기인할 수 있습니다. 우선, **고등학교는 종종 기술직의 이점과 생존력에 대한 종합적인 정보를 제공하지 않은 채 전통적인 4년제 대학 진학만을 강조합니다. 부모와 가족은 자신도 모르게 이러한 편견을 고착시키며** 자녀가 성공의 주요 척도로 대학 학위, 특히 특정 전공의 대학 학위를 취득하도록 유도하게 됩니다. 또한, 미국에는 블루칼라 업무를 둘러싼 사회적 낙인이 만연해 있으며, 이로 인해 화이트칼라 일자리에 비해 블루칼라 직업을 과소평가하는 경우가 많습니다. 이러한 문화적 편견은 **기술 직업과 관련된 명성 부족으로 이어져,** 임금이 높고 성취감을 주는 직업에 대한 수요와 잠재력이 상당함에도 불구하고 청년들이 이러한 진로를 고려하지 못하게 됩니다. 정체성 및 역할과 관련된 사회적 낙인 또한 취업 시장에서의 장벽으로 작용하는데, 특정 유형의 직업 및 산업에서 "누가" 일해야 하는지에 대한 문화적 기대와 가족의 기대도 그중 하나입니다. 이러한 편견은 안정성과 성취감을 줄 수 있는 직업임에도 불구하고 기술직을 고려하지 못하게 만듭니다. 이러한 낙인을 극복하려면 인식을 바꾸고, 다양한 분야에서 기회에 대한 인식을 제고하며, 다양한 진로의 가치를 강조하는 프로그램을 구현해야 합니다.

낙인과 관련된 장벽을 해결하려면 인식의 변화, 기술 및 기타 분야의 고급 일자리에 대한 인식 제고, 블루칼라 업무의 낙인을 없애려는 노력이 필요합니다. **학교, 가족, 그리고 더 넓은 지역사회가 참여하는 협력적인 이니셔티브는 인식을 바꾸고 다양하고 성취감을 주는 진로에 대한 인식을 높이도록 도울 수 있습니다.** 그 예로 학생들에게 실무 경험과 실제 통찰력을 제공하기 위해 종합적인 진로 상담 프로그램, 직업 훈련 이니셔티브, 업계 파트너십을 실행하고 있는 학교가 있습니다. 또한 지역사회 워크숍, 이벤트, 교육 캠페인을

통해 고정관념에 도전하고 성공 사례를 소개할 수 있으며, 부모 참여 프로그램을 통해 부모에게 기술 및 기타 분야에서 안정적이고 수익성 있는 직업의 잠재력에 대한 정보를 제공할 수 있습니다. 직업 기술을 실제로 적용해 볼 수 있는 커리큘럼의 개선을 통해 학습의 관련성을 높일 수 있으며, 지역사회 지원 네트워크를 통해 전통적인 학사 학위에 대한 대안의 중요성을 옹호하는 집단적 노력을 창출할 수 있습니다. 이러한 이니셔티브는 협업을 촉진하고 고정관념을 깨뜨려 개인이 기술 전문직에서 성취감을 주는 경력을 탐색하고 추구하도록 영감을 주는 협력적인 생태계를 만드는 데 도움이 될 수 있습니다.

## 기회에 대한 인식

경력 기회에 대한 인식은 근로자와 고급 일자리를 연결하는 데 필수적이며 지역 인력 개발에도 도움이 됩니다. 고용 기회에 대한 인식을 높이는 방법으로는 여러 가지가 있습니다. 예를 들어, 고용주는 대학 및 기타 유형의 학교와 협력하여 최근 졸업생을 대상으로 캠퍼스에서 면접하는 날을 제공하고, 고유한 배경과 재능을 가진 미래 직원을 채용하여 인력을 다양화할 수 있습니다(SHRM, 2022). 그러나 많은 고용주는 대학에만 초점을 맞추는 대신 학생들이 더 어린 나이에 취업 선택을 고려할 수 있도록 K-12 학교 내에 "씨앗을 심는" 방법을 모색해 왔습니다(SHRM, 2022). 일부 인터뷰 대상자들은 다양한 진로나 직업에 노출되는 것이 도움이 될 수 있다고 언급했습니다. 또 다른 대상자들은 어떤 직업이 "적합"한지 확인할 수 있는 실습 기회를 제안했습니다. 일자리가 있는 지역에 대한 인식도 엇볼 수 있었습니다. 사람들은 로스앤젤레스, 샌디에이고, 오렌지 카운티에 "최고"의 일자리가 가장 많다고 생각하는 경향이 있습니다. 또한 로스앤젤레스나 오렌지 카운티의 일자리가 리버사이드 또는 샌버너디노 카운티의 동일한 일자리보다 급여가 더 높으며, 인력 파견 업체의 도움이 제한적이라는 의견도 있습니다. 다양한 상황에서 어떤 유형의 진로를 추구하는지, 그리고 다양한 일자리 옵션에 필요한 교육 방향과 그러한 교육이 얼마나 필요한지에 대한 메시징의 역할에 대해서도 지적되었습니다. 경제 발전 연합과의 Connie Stopher 는 다음과 같이 지적했습니다. "오랫동안 ...학교가 대학 진학을 부추겼습니다. 그리고 뒤이어 다음과 같이 말했습니다. "대학이 모두를 위한 선택지는 아니라는 말은 맞지만 많은 견습 프로그램과 자격증 프로그램이 커뮤니티 칼리지를 통해

운영됩니다. 그래서... 대학이 자신과 맞지 않는다고 생각하거나... 다른 진로를 찾기 위해 커뮤니티 칼리지에 진학하기를 원치 않는 사람들이 있기 때문에 [...] 그래서 전 그 메시지 일부는 잘못되었다고 생각합니다."

많은 참가자는 고급 일자리에 대한 인식을 높이고자 하는 바람을 표명했으며, 이것이 개인 경력 발전의 주요 관심사라고 언급했습니다. Kelly<sup>31</sup>는 엄마가 취업박람회를 알려 주기 전까지 몰랐다고 말하며 "오늘 그 이야기를 들었을 때 정말 놀랐어요. 여기서 그런 게 열리는지 몰랐거든요. 엄마는 모두에게 전단을 보여주며 언제부터 언제까지 취업박람회가 열린다고 말씀하셨어요. 전 '뭐라고? 정말이야?'라고 말했죠." Jin<sup>32</sup>도 직함을 볼 수 있는 것만으로도 도움이 될 것이라고 언급했습니다. "취업 지원과 기본 기술을 배우도록 도와주는 새로운 프로그램을 추가하고... 다양한 유형의 직함과 일자리를 탐색하는 방법을 보여줍니다." Ryan은 다음과 같이 요약했습니다. "제 생각엔 여기 있는 많은 사람이 일하고 싶어 해요. 말씀드렸다시피 우리는 정말 열심히 일하는 사람들이예요."

경력을 개발하는 과정에서 상향 이동은 좋은 일자리를 확보하는 데 중요한 역할을 하지만, 이러한 상향 이동에 대한 인식은 종종 오해를 받곤 합니다. 참가자들은 막다른 길에 이르러 경력을 더 이상 발전시키지 못하기도 한다고 말했습니다. 예를 들어, Target 시설 담당자인 Marco는 선배 동료들이 경력 발전의 주요 걸림돌이라고 말하며 "이 일의 가장 힘든 부분"이라고 언급했습니다. 그는 "일단 높은 자리를 차지한 사람들은 떠나고 싶어 하지 않고 최대한 오래 버티려고 하기 때문에 높은 자리로 올라가기가 어렵다"고 말했습니다. 메니피의 경제 발전과에서 일하는 Cynthia는 정부 관점과 비슷한 문제를 발견했습니다. Cynthia는 이렇게 말했습니다. "가장 큰 문제는 여기에 대기업이 많지 않다는 점입니다. 이 지역의 일자리 성장을 방해하는 문제는 사람들이 특정 임금 수준에서 더 이상 위로 올라가지 못하고 고임금, 고숙련 일자리가 너무 적어 인력에 불리하게 작용한다는 것입니다. 고임금, 고숙련 일자리를 위해 도시 밖으로 통근하는 사람들이 많습니다..." 리버사이드의 카운티 노동과 직원인 Valeria Cordoba<sup>33</sup>도 비슷한 생각을

---

<sup>31</sup> 가명

<sup>32</sup> 가명

<sup>33</sup> 가명

밝혔습니다. Valeria 는 재정적 장벽이 근로자의 경력 발전을 어떻게 방해하는지 말해 주었습니다. "많은 사람이 단지 생활비만 충당하는 일자리를 좋은 일자리라고 생각하는 것이 두렵습니다. 그런 일자리를 가지면 생활비 걱정은 하지 않아도 되겠죠. 하지만 경력 사다리를 오를 일은 없을 것입니다. 지역사회 관점에서 볼 때 많은 사람이 단지 생존 목적만 가지고 있다고 생각합니다." 고급 일자리와 훈련 프로그램에 대한 인식을 제고하면 이러한 장벽을 완화할 수 있습니다.

## 소셜 네트워킹

소셜 네트워킹은 개인의 사회적 자본과 직접적으로 연결되어 있습니다. 적절한 시기에 적합한 사람을 만나면 기회가 열릴 수 있기 때문입니다. 직업적 성과는 사람들이 경험을 통해서만 효과적으로 개선할 수 있는 고유한 기술 및 스킬 영역과 분명한 관련이 있습니다(Brouwers, 2020; Santos et al., 2018). 많은 청년, 특히 저소득층 출신 청년들은 이러한 현실을 인식하지 못하고 사회적 이동성과 직업적 이동성을 위한 네트워킹과 문화 자본의 중요성을 간과하는 경우가 많습니다. 심지어 일부는 문화적 자본과 네트워킹을 "반칙"이라고 여기며 이용하기를 거부하거나 대개 이용하는 것을 불편하게 생각합니다(Norris, 2011). 예를 들어, Target 시설 담당자인 Marco Perez 는 그가 상향 이동을 할 수 있었던 것은 적합한 사람을 만났기 때문에 가능했다고 설명했습니다. "그곳에서 몇 년을 보내면서 네트워킹을 형성하고 관리자들과 이런저런 이야기를 나누었더니 제게 이렇게 추천하더군요. '당신에게 어떤 경험이 있는지 압니다. 당신은 엔지니어링 시설 팀에 적합한 것 같아요. UA 부터 시작하여 기계공으로 경력을 쌓아가는 것이 어떨까요'하고 말이죠. 그는 제가 첫발을 내디디고, 다양한 훈련을 받도록 도와주었습니다. 그들과 이야기를 나눈 지 몇 달 만에 저는 자연스럽게 업무를 전환할 수 있었습니다."

소프트 스킬 훈련은 소셜 네트워킹 기술을 기를 수 있는 방법을 제공합니다. 부족 보호구역에서 자란 Ryan 은 이렇게 회상했습니다. "그 수업에서 다음과 같은 방법을 배웠어요... 모든 입사 지원서를 작성하는 방법과... 예를 들어, 요즘 사람들과 대화하는 방법 말이죠. 앞서 말했듯이 여기 있는 우리는 대부분 사람들과 대화하는 방법을 모르거든요. 우리는 그 수업을 들으려면 무엇이 필요한지도 모릅니다. 그 수업은 상사나 동료와 대화하는

방법과 어울리는 방법을 이해하는 데 도움이 되었습니다. 그리고 저는 ...소프트 스킬을 갖추는 방법을 가르치는 수업을 들었습니다. 저는 수업을 들을 수 있었고, 담당자들은 제가 직접 일자리를 구하기도 전에 일자리를 연결해 주었습니다. 저는 사람들과 대화하는 방법을 배웠습니다. 그렇게 큰 수업은 아니었는데 말이죠... 전 집중했어요. 그 수업은 저에게 엄청난 도움이 되었습니다. 이력서를 작성하는 방법 같은 것 말이에요."

업무 환경을 비롯한 관리자들도 역시 직원들이 일자리 질과 더 나은 일자리에 대한 접근성을 어떻게 인식하는지에 중요한 요소가 될 수 있습니다. 몇몇 인터뷰 대상자들은 관리자가 일정을 잘 관리하고, 충분한 시간을 확보해 주고, 재촉하지 않는 등 직원을 배려하고 협력적인 관리자인지가 좋은 일자리를 결정짓는 핵심 요소였다고 언급했습니다. Savannah<sup>34</sup>는 레스토랑 일자리에 대해 이렇게 말했습니다. "제 관리자는 직원들의 근무 시간과 그 밖의 모든 상황을 확인하는 등 많은 것을 이해하고 있었습니다." 인터뷰 대상자들은 지원을 아끼지 않는 관리자 외에도, 좋은 일자리에 동료들과 잘 어울릴 수 있는 협력적인 환경과 회사가 직원들에게 관심이 있다고 느껴지는 직장 문화가 필요하다고 공통적으로 이야기했습니다.

## 청년 구직자

학생에서 직장인으로서의 전환은 청년들에게 중요한 단계지만, 청년들은 이 인구통계 집단에서 고유의 문제로 인해 어려움을 겪고 있습니다. 그중 가장 큰 장벽은 오늘날 경쟁이 치열한 취업 시장에서 중요하게 여겨지는 실제 경험을 쌓는 데 있습니다. 10대 참가자 중 한 명인 Wendy<sup>35</sup>는 통찰력 있게 다음과 같이 지적했습니다. "일부 일자리는 경력이 많은 근로자를 찾기 때문에 10대보다 경험이 많은 근로자와 경쟁하기가 어렵습니다." 이는 청년 구직자의 딜레마, 즉 일자리를 얻기 위한 경험의 필요성과 경험을 얻기 위한 일자리의 필요성을 잘 보여줍니다. "이 딜레마는 해결하기가 어려워서 좌절감과 낙담으로 이어질 수 있습니다"라고 또 다른 청년 구직자 Erica<sup>36</sup>는 덧붙였습니다.

---

<sup>34</sup> 가명

<sup>35</sup> 가명

<sup>36</sup> 가명

청년들은 얻을 기회가 없었던 사전 경험을 요구하는 일자리에 지원해야 하는 모순된 상황에 놓이는 경우가 많습니다. 게다가 청년들은 더 오랫동안 노동시장에 있었고 그에 따른 실적을 증명할 수 있는 개인들과 치열하게 경쟁해야 합니다. 전문 경력 없이 능력을 입증하기 위한 고군분투는 10 대와 청년들에게 중요한 장벽입니다. 이 문제는 고용 선택지가 이미 제한된 분야에서는 더욱 악화될 수 있습니다.

또한 일부 인터뷰 대상자들은 청년들이 미래에 대해 충분히 생각하지 않는 것 같다고 말했습니다. 두 10대 자녀를 둔 어머니인 Cee는 이렇게 말했습니다. "제 딸은 학교를 졸업하자마자 일하고 싶어 했습니다. 어디서 일하든 상관하지 않았어요. McDonald 에서 일하고 싶어 했고, 일해서 돈을 벌 수만 있다면 무슨 일이든 하려고 했습니다. 그래서 딸에게 그런 일자리를 선택해도 좋지만 먼저 교육을 받으면 더 나은 직업을 얻을 수 있다고 설명하려고 애썼습니다. 하지만 딸은 그 이유를 이해하지 못했습니다. 단지 '일을 계속해서 돈을 벌고 싶어, 그러면 어디든지 갈 수 있으니까'라고만 생각했죠. 그래서 딸에게 McDonald 에서 일한다면 급여를 충분히 받지 못하기 때문에 어디든지 갈 수 있는 돈도 충분히 벌 수 없고, 시간도 충분히 얻지 못할 거라고 말했습니다."

## 교육 장벽

고급 일자리에 대한 접근성은 교육과 불가분의 관계에 있습니다. 경력 성장을 돕는 적합한 리소스와 인맥이 부족하면 좋은 일자리를 얻을 수 없기 때문입니다. 우선, 근로자가 주로 고등 교육을 통해 얻을 수 있는 고급 기술과 지식을 개발해야 한다는 요구는 분명히 존재하며 종종 대학 학위가 요구되기도 합니다(Carey, 2004). 이러한 요구는 2020 년 이전 몇 년 동안 특히 두드러졌는데, 고졸 이하의 학력을 가진 사람들이 얻을 수 있는 일자리가 준학사 학위 이상을 가진 사람들의 일자리보다 극적으로 감소했기 때문입니다(Carnevale et al., 2013). 지역적으로 볼 때 대학 학위 소지자는 연평균 소득이 더 높고 빈곤선 이하로 생활할 가능성이 낮은 반면, 고등 교육을 받지 못한 근로자는 일반적으로 불안정한 저숙련 일자리를 차지할 가능성이 더 높고, 이로 인해 많은 사람이 빈곤의 그물로 더욱 빠져들며(Clark & Araiza, 2021) 미래에 좋은 일자리를 얻기가 더욱 어려워집니다(Stone, 2020).

많은 근로자가 고등 교육을 성공적으로 마치는 데 필요한 도구와 리소스를 갖추기 위해 단기 취업을 목적으로 창고업과 같은 일자리에 뛰어들지만, 이러한 일자리는 종종 안정성이 부족하고 많은 사람이 고등 교육을 받는 것을 방해하기 때문에 특히 열악한 실정입니다(Reese & Scott, 2019). 인종적으로 다양한 배경과 언어적으로 고립된 가정 출신인 경우 입학 지원 과정이 특히 어려울 수 있습니다. 학교에 다니는 동안 발달 지연과 학업 성취도 저하를 초래하는 차별에 직면할 가능성이 더 높기 때문입니다(Karoly & Gonzalez, 2011).

고등 교육을 받을 수 없는 근로자는 전례 없는 코로나 19 팬데믹과 같은 외부 충격에 더 취약합니다. 학사 학위가 없는 근로자의 고용 회복률은 학사 학위가 있는 근로자보다 상대적으로 낮았습니다(CSI UCR, 2020). 이는 특히 Promise Program 및 Associate Degree for Transfer(ADT)와 같은 대학 준비 프로그램이 학위 취득 학생의 비율을 높이는 데 유망한 것으로 나타났기 때문에 고등 교육을 더 쉽게 받을 수 있도록 돕는 이니셔티브와 정책을 모색할 필요성을 강조합니다(Barik et al., 2017; Campaign for College Opportunity, 2016).

## 커뮤니티 칼리지의 역할

커뮤니티 칼리지는 학생들을 준비시키고 지도하는 교육 방침을 바탕으로 취업에 중요한 역할을 해 왔습니다. 이러한 교육 방침은 인턴십, 직업 체험 및 기타 직무 기반 경험 등을 아우릅니다. 그리고 학생들이 자신의 관심 분야에 따라 진로를 탐색하고, 장기 기술을 기르고, 진로 준비에 필요한 도구와 리소스를 갖추는 실용적인 실무 경험을 쌓을 수 있도록 돕는 다양한 교육 및 직무 기반 학습 기회를 제공합니다(All4Ed, 2023). 이러한 로드맵은 학생들이 교육의 중요성과 자신이 선택한 분야에서 교육이 하는 역할을 더 잘 이해하여 본질적으로 성공을 촉진하고, 미래의 근로자가 점진적으로 일자리 요구 사항을 충족할 수 있도록 보장하므로 학생 개개인과 고용주 모두에게 도움이 됩니다(All4Ed, 2023).

커뮤니티 칼리지는 고등 교육을 받고 취업률을 높이는 데 중요한 역할을 하지만 리소스와 자금 부족을 겪는 경우가 많습니다. 학생 지출은 학생 성과와 관련이 있으며, 리소스 부족이 커뮤니티 칼리지 전체의 효율성을 어떻게 저해하는지 보여주는 연구 결과도 있습니다(Edgecomb, 2023). 연방 지원금이 증가했음에도 불구하고 주 지원금이 급격히

감소하여 커뮤니티 칼리지가 직접적인 영향을 받았습니다(Edgecombe, 2023). 개별 주의 성과는 2년제 및 4년제의 성과에 따라 달라집니다. 즉, CCNS(Common Course Numbering System) 또는 학점 인정 협약과 같이 커뮤니티 칼리지와 편입 기관 모두에 혜택을 주는 전략 및 편입 정책을 사용하여 학생들이 4년제 교육 기관으로 편입하도록 유도한다면 주 정부는 일반적으로 좋은 성과를 낼 수 있습니다(Sotherland, et. al., 2023).

지원금이 외부 요인에 따라 크게 좌우됨에도 불구하고, 커뮤니티 칼리지는 고등학생, 편입 예정 학생, 기술 자격증을 취득하려는 학생을 포함하여 매우 다양성을 갖춘 학생 집단에 서비스를 제공하는 동시에 매우 우수한 성과를 낼 것으로 예상됩니다(Jaro, 2023). 그러나 최근 수십 년 동안 많은 사람들은 커뮤니티 칼리지가 직무 기반 학습을 늘리고 취업 준비가 된 졸업생을 배출하며 전반적인 학생 급여 및 고용률을 향상하여 임금이 높고 고용주 수요가 많은 분야에 커리큘럼을 맞춰야 한다고 제안해 왔습니다(Jaro, 2023). CTE(Career Technical Education)와 같은 프로그램 및 경로는 직무 기반 학습 및 경력 기회 증가에 우선순위를 두어 최초 구직자, 경력 전환자 또는 현장 기술 업그레이드가 필요한 사람을 돕습니다(San Bernardino County, 2020). 또한 많은 사람들은 자격증 취득과 소득 잠재력 사이의 연관성을 강조했습니다. 그리고 자격증이나 학위를 취득하지 않은 미국 대학생들의 소득이 현저히 적으며, 낮은 졸업 수수료율은 중산층으로 진입하고자 하는 사람들과 교육받은 숙련된 인력에 의존하는 고용주에게 더욱 심각한 문제가 된다고 말합니다(Levesque, 2022). 따라서 입학에서 졸업에 이르는 명확한 경로를 중시하면 소득 및 졸업률을 높이는 데 방해가 되는 구조적 장벽 및 동기 부여 장벽을 완화하는 데 도움이 될 수 있습니다(Levesque, 2022). 취업과 더불어 졸업과 편입을 모두 중시하기 위해 커뮤니티 칼리지에서는 CCC Guided Pathways Program 도 시행합니다. 이 프로그램은 학생들의 선택을 단순화하여 교육 및 취업에 대한 더욱 명확한 경로를 제시해 줍니다(Legislative Analyst's Office, 2017).

커뮤니티 칼리지는 학생들에게 교육 기회를 제공하는 동시에 새로운 직업에 대해 배우고 소셜 네트워킹을 형성하는 장소이기도 합니다. 샌버너디노의 경제 발전과 책임 관리자인 Amanda Hernandez 는 이에 대해 다음과 같이 말했습니다. "교육이 매우 중요하다고 생각합니다. 학사 학위를 가졌느냐, 그 교육을 통해 얻을 수 있는 네트워크를



가졌느냐가 결정되기 때문이죠. 누구에게 연락해야 하는지, 누가 일하고 있는지, 어디와 소통할 수 있는지를 아는 것, 즉 고등 교육을 통해 얻는 네트워킹 수준은 또한 큰 장벽으로 작용할 수 있다고 생각합니다. 저는 커뮤니티 칼리지에서 학생들을 가르치고 있습니다. 저는 사람들이 여전히 학위를 통해 적절한 교육을 받는다고 생각합니다. 따라서 학사 학위와 마찬가지로 준학사 학위도 신입직 같은 일자리에선 평판이 좋아지는 변화가 있기를 바랍니다. 하지만 저는 교육이 그러한 큰 장벽 중 하나라고 생각합니다." 공인 간호사인 Emily Crothers 는 대학에서 어떻게 자신의 직업에 대해 알게 되었는지 이야기했습니다. Emily 는 이렇게 말했습니다. "저는 처음에 간호학에 대해 아무것도 몰랐습니다. 당시 대학에 가서 간호학과를 찾은 다음 간호학이 무엇인지, 공인 간호사와 같이 간호사의 레벨은 어떻게 되는지, 그러한 기술을 얻으려면 얼마나 더 훈련해야 하는지, 그리고 어떤 일자리를 얻을 수 있는지, 공인 간호사가 되면 많은 기회를 얻을 수 있는지 등을 문의했습니다. 그리고 지역 대학에 가서 간호학과에 어떤 교육이 수반되는지, 학교 교육 기간은 얼마나 되는지, 어떤 과정을 수강하는지를 문의했습니다."

## 학력 및 재정적 장벽

리버사이드 및 샌버너디노 카운티의 학력은 남부 캘리포니아의 다른 지역과 비교했을 때 다소 혼재된 양상을 띠니다. 고졸 또는 이와 동등한 학력을 가진 사람들의 비율은 로스앤젤레스와 오렌지 카운티보다 리버사이드 및 샌버너디노 카운티에서 더 높습니다. 그러나 샌버너디노 및 리버사이드 카운티의 고학력 소지자의 비율은 인접한 로스앤젤레스와 오렌지 카운티보다 낮습니다.<sup>37</sup> 샌버너디노의 경제 발전과 책임 관리자인 Amanda Hernandez 는 이에 대해 다음과 같이 말했습니다. "이 지역의 고학력 소지자 비율이 낮습니다. 그것이 채용이나 투자자 등에게도 꽤 큰 영향을 미치는 것 같습니다. 개발자들은 비즈니스 기회를 살필 때 때때로 학력을 부지 선택 기준으로 고려하기도 합니다. 따라서 그들이 사업체의 위치를 놓고 시장 분석을 할 때 학력이 중요한 요소입니다. 이 도시의

---

<sup>37</sup> 출처: 2022 ACS 1 년, 표 S1501; 참조:

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US06037,06059,06065,06071>

학력이 낮기 때문에 기회 창출이 부족하다고 생각합니다. 기업이 이 지역에 투자할 가능성이 작습니다. 그 반대의 경우도 마찬가지입니다. 왜냐하면 학사나 준학사 학위 취득을 중시하지 않거나 중시하지 못하는 사람들은 급여가 좋은 일자리나 고급 일자리를 얻는 데 어려움을 겪을 수 있기 때문입니다."

인터뷰 대상자들은 대체로 교육이 경력 성공에 중요한 역할을 한다고 생각했습니다. 소상공인이자 기업가인 Madeline Nsek 는 자신의 학력이 직업을 위한 발판을 마련하고 소규모 사업을 성공적으로 운영하는 데 중요한 역할을 하는 것 같다고 말했습니다. 또한 Madeline 은 소상공인 지원 프로그램 및 워크숍이 실제로 성공적인 사업을 운영하는 것 외에도 사업을 계획하는 데 얼마나 큰 역할을 했는지에 대해 이야기했습니다. Ryan 역시 다음과 같이 교육의 현실적인 역할에 대해 강조하여 이야기했습니다. "부모님 두 분 다 고등학교를 졸업하지 않았습니다. 그리고 할머니는 학교도 마치지 않으셨습니다. 그래서 고등학교만 졸업하면 제 할 일은 다한 셈이었죠. 그러다가 나이가 들고 학교를 졸업할 때가 되니, 고등학교를 졸업해도 좋은 직장을 얻을 수 없다는 것이 현실이 되기 시작했습니다... 그리고 제 딸들은 고등학교를 졸업한 다음 직업학교든 뭐든 대학을 졸업하는 것을 목표로 삼고 있어요." 샌버너디노 경제 발전과 책임 관리자인 Amanda Hernandez 는 교육이 근로자가 좋은 일자리를 얻는 데 중요한 요소일 뿐만 아니라, 지역 내 교육 자격증이 부족하면 좋은 일자리를 창출할 수 있는 신규 기업을 유치하려는 도시의 노력에도 영향을 미친다고 덧붙였습니다. "여기 [샌버너디노]는 학력 수준이 낮아 기업이 이 지역에 투자할 가능성이 작습니다. 그 반대의 경우도 마찬가지입니다. 왜냐하면 학사나 준학사 학위 취득을 중시하지 않거나 중시하지 못하는 사람들은 급여가 좋은 일자리나 고급 일자리를 얻는 데 어려움을 겪을 수 있기 때문입니다." 주민들의 학력은 양질의 일자리에 대한 개인의 접근성에도 영향을 미칠 뿐만 아니라 양질의 일자리를 제공하는 신규 기업을 유치 및 유지하는 도시의 능력에도 영향을 미칩니다.

현재 친척 밑에서 일하고 있는 Fred<sup>38</sup>는 정규 교육이나 자격증 취득이 좋은 일자리를 '제대로' 구하는 방법의 핵심이라고 느꼈습니다. Fred 는 기계공이 되는 방법을 배우기 위해

---

<sup>38</sup> 가명

YouTube 동영상을 봤지만, 그것만으로는 한계가 있었다고 이야기했습니다. 다른 많은 사람도 교육이 더 나은 일자리를 얻는 데 중요한 요소라는 비슷한 생각을 밝혔습니다. 그러나 시골 지역일수록 고등 교육 기관에 진학하기가 더 어려워지기 때문에 여기에도 장벽이 존재합니다. 리버사이드의 카운티 노동과 직원인 Valeria Cordoba<sup>39</sup>는 다음과 같이 말했습니다. "교육이 부족한 사람이 높은 수준의 일자리를 위한 훈련을 받아 보면 매우 빠르게 진행되고 강도도 높은 것을 알게 됩니다. [...] 전기 기술자를 위한 노동조합에 들어가고 싶다고 해도 [...] 수학을 잘해야 합니다."

많은 사람에게 교육 자격증과 학위 취득을 위한 학비는 감당할 수 없는 수준일 수 있습니다. 메니피 시 경제 발전과에서 일하고 있는 Cynthia 는 모두를 위한 리소스가 충분하지 않다고 말했습니다. "제 생각에 이 지역의 가장 큰 장벽 중 하나는 도시에 중위 임금 일자리가 많다는 것입니다. [...] 교육에 투자할 추가 수입이 없다는 뜻이지만 보조금을 받을 만큼 수입이 아주 낮은 것도 아니라는 것이죠. 그래서 사람들이 특정 일자리를 얻기 위해 어떤 자격증 프로그램을 수료할 수 있을지 좀 더 살펴봐야 할 것 같습니다." 샌버너디노 커뮤니티 칼리지 지구의 인력 개발과 책임자인 Kurt Augsburg er 도 이렇게 말했습니다. "커뮤니티 칼리지들이 등록금 면제, 첫 2 년간 대학 등록금 무료화, 연방 차원의 Pell Grant 증액에 대한 지속적 논의 등의 측면에서 큰 진전을 이루고 있다고 생각합니다. ... 커뮤니티 칼리지가 훈련 제공 기관이자 고등 교육을 위한 통로로서 중심적인 역할을 할수록 사람들이 비용을 더 절감하고 많은 리소스를 얻을 수 있습니다. 더 많은 사람이 이러한 기회를 활용하게 될 것이라고 생각합니다. 그리고 우리는 이미 그 길을 잘 가고 있다고 생각합니다. 조금 더 노력하면 됩니다. 교육을 확장해야 합니다. ...그 어느 때보다 많은 1 세대 학생들을 만나고 있다고 생각합니다. 하지만 1 세대 학생들이란 가족 자본과 탐색 자본이 없는 학생들... 이러한 리소스가 존재한다는 것을 알지 못하는 학생들을 의미합니다. 따라서 이러한 부분에 대해 더 많은 노력이 필요합니다. 그래야 지역적으로 근로자가 서로 협력하고 고용주와 협력하여 좋은 일자리... 급여가 높고 복리후생을

---

<sup>39</sup> 가명

제공하며 사람들이 먹고 살 수 있는 일자리를 위한 최고의 기회를 제공할 수 있다고 생각합니다."

### **환경 장벽**

이 지역의 일자리 환경은 환경의 변화에 점점 더 취약해지고 있습니다. 기후 관련 변화는 특히 농업 및 건설과 같이 기후 조건과 본질적으로 연관된 부문의 일자리 가용성에 중대한 영향을 미칩니다. 자연재해가 발생하면 지역 경제가 쇠퇴하고, 근로자 실직이 발생하고, 취업 시장의 자연스러운 흐름이 방해받으며, 영향을 받는 부문 및 지역에 대한 향후 투자가 저해될 수 있습니다.

인터뷰 대상자들은 대체로 현지 환경 조건이 일상생활과 일에 미치는 중대한 영향에 대해 언급했습니다. 이 지역은 기후가 건조하고 솔턴 호와 근접해 있으므로 독특한 날씨 패턴과 특히 높은 습도가 나타납니다. 이 지역에는 엘니뇨 현상과 같은 비정상적인 기상 현상으로 인해 강우량이 높은 경향이 있으며, 주변 산맥이 전형적인 폭풍 경로를 변경하여 이 지역 주변으로 우회하게 만듭니다. 솔턴 호의 증발은 습도 증가에 기여할 뿐만 아니라 다양한 화학 물질을 공기 중으로 방출시킵니다. 농업 유출수가 수년에 걸쳐 축적되면서 솔턴 호 주변의 독성 수치가 높아져 지역 대기질 문제가 악화되었습니다. 인터뷰 대상자들은 공기 중의 미세먼지 농도가 높아지면서 알레르기 및 천식과 같은 건강 문제가 증가하고 있다고 말했습니다. 매년 더워지는 날씨와 증발 손실이 많아지는 환경 변화로 인해 토양과 공기 중 미세먼지가 더 많이 노출되어 건강과 업무 능력에 직접적인 영향을 미치고 있습니다. 이러한 환경에서 생활하는 것의 장기적인 영향은 심각한 상태이며, 일부 주민들은 시간이 지남에 따라 만성 호흡기 문제를 겪고 있습니다. 이는 환경 보건과 인력 복지가 서로 밀접하게 연관되어 있음을 나타냅니다.

### **III. 훈련 및 견습 프로그램, HRTP의 역할**

지역 노동시장의 활력에 기여하는 훈련 프로그램, HRTP(High Road Training Partnership)의 역할은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다. 이러한 이니셔티브는 개인이

끊임없이 변화하는 경제 환경에서 탐색하고 성공하는 데 필요한 기술과 지식을 얻을 수 있는 중요한 통로입니다. 특히 배관, 전기 공사, 건설, 목공, 의료 서비스 등의 분야에서 이러한 프로그램은 경력 진입 및 발전을 위한 발판 역할을 합니다.

훈련 이니셔티브는 기술 부족 문제를 해결하고 **현지 인력이 고급 직종 일자리에 필요한 역량을 갖추도록 하는 데** 핵심적입니다. 이론적인 강의실 학습과 실용적인 실무 경험이 결합되어 종합적인 학습 환경을 만들어 줍니다. 견습생은 업계별 지식에 대한 탄탄한 기초를 갖추는 동시에 직장에서 기대하는 바에 대한 실질적인 이해로 무장할 수 있습니다.

더욱이, 이러한 훈련 프로그램은 **노동시장 내에서 인증 및 성별 격차를 완화하는 데 혁신적인 역할을 할 수 있습니다.** 포용성을 갖춘 채용 전략을 구현하고 훈련 기회에 공평하게 접근할 수 있도록 하면 다양성과 대표성이 높은 인력을 위한 기반을 마련할 수 있습니다. 그러나 평등을 촉진하는 이러한 이니셔티브의 성공 여부는 소외된 지역사회의 개인이 직면할 수 있는 다양한 장벽을 해결하는 포괄적인 서비스를 제공할 수 있는지에 달려 있습니다. 샌버너디노 커뮤니티 칼리지 지구의 인력 개발과 책임자인 Kurt Augsburg은 지원 서비스 부족이 어떻게 장벽으로 작용하는지 설명했습니다. "접근성에 대한 다른 문제에는 지원 서비스도 포함된다고 생각합니다. 예를 들어, 한 부모에게 보육은 큰 부담입니다. 이미 생활 임금을 벌고 있지 않은 경우... 우리는 지리적 접근성과 같은 문제를 살펴봐야 합니다. 예를 들어, 캠퍼스가 20 마일 떨어져 있다면 어떻게 될까요? 기름값이 점점 늘어납니다. 아시겠지만 현재 기름값이 매우 중요한 문제이죠. 우리는 지금까지 주류에서 논의되지 않았던 장벽을 제대로 평가하고 이를 우리 지역사회와 경제에 대한 전략적 투자로 재구성해야 합니다."

**H RTP(High Road Training Partnership)**는 근로자의 요구와 산업의 수요를 통합하여 경제와 개인 근로자 모두에게 이익이 되는 공생 관계를 구축하기 위해 특별히 설계된 프로그램입니다. 이러한 파트너십은 노동조합의 힘, 고용주의 약속, 훈련 기관의 교육 인프라를 활용하여 종합적인 진로를 만들어냅니다. 이를 통해 H RTP는 협력적이고 지속 가능하며 지역 노동시장의 미묘한 변화에 대응하는 인력 개발 모델의 모범을 보여주고 있습니다.

그러나 훈련 및 견습 프로그램, H RTP 만으로는 충분하지 않다는 점에 유의해야 합니다. 포괄적인 서비스는 모든 개인이 배경과 관계없이 훈련 프로그램의 혜택을 누릴 수 있도록 공정한 기회를 보장하는 데 매우 중요합니다. 이러한 서비스는 잠재적인 학습자가 교실 밖에서도 추가적인 요구 사항을 가질 수 있으며, 이러한 요구 사항이 충족되지 않으면 훈련에 완전히 참여하지 못할 수 있다는 인식을 바탕으로 합니다. 훈련 프로그램은 보육, 노인 돌봄, 교통, 기술 지원과 같은 지원을 제공하여 지속적인 학습을 가로막는 가장 일반적인 장벽 중 일부를 제거해 줍니다. 그리고 노트북, 인터넷 접속, 유연한 훈련 일정을 제공합니다. 이는 오늘날 학습자의 기술적, 시간적 현실을 반영한 것입니다. 번역 서비스와 정신 건강 관련 리소스는 주 언어가 영어가 아니거나 정신 건강 문제를 겪을 수 있는 학습자를 지원하는 데 필수적입니다. 고용주들이 정신 건강에 대한 관심과 지원을 통합하기 시작했다는 인식이 있지만, 일부 인터뷰 대상자들은 더 많은 노력이 이루어질 수 있다고 말합니다. 법적 지원은 특히 취업 전망에 영향을 주는 과거 법적 문제가 있는 사람들에게 귀중한 도움이 될 수 있습니다.

리버사이드의 카운티 노동과 직원인 Valeria Cordoba<sup>40</sup>는 장기 훈련이 필요한 고급 직종 경력을 지원할 수 있는 포괄적인 서비스의 중요성을 강조했습니다. "주택비와 공과금을 충당하는 데 도움이 되는 무언가가 필요합니다. 현재 제공되는 서비스로 아마 두 달 정도는 가능할 것 같지만, 단기 훈련으로 높은 수준의 일자리를 얻기는 어렵고, 최저 임금보다는 조금 더 벌 수는 있겠죠. 만약 채혈사나 의료 보조원, 또는 건설업에서 일하게 된다면요. 초과 근무 수당도 있고 여러 가지가 있으니까요. 하지만 더 높은 임금을 받으려면 더 길고 강도 높은 직업 기술 훈련이 필요합니다." 부족 보호구역에서 자란 부족 공동체 시민인 Cee 는 포괄적인 지원으로 제공되는 정신 건강 서비스의 중요성을 강조했습니다. "물론, 대출, 교통, 물건을 지원하는 것도 중요합니다. 하지만 정신적 지원도 정말 중요하다고 생각해요. 정신적으로 스트레스를 받으면 하던 일을 모두 내려놓게 될 수도 있으니까요. 포기하면 그 후회를 안고 살아가야 해요." 다른 인터뷰 대상자들도 앞서 설명한 재정 및 프로그램 옵션 외에도 지원 시스템이 정말 도움이 될 것이라고 언급했습니다.

---

<sup>40</sup> 가명

## 지역 견습 프로그램

최근 몇 년 동안 개인에게 다양한 기술 및 전문 직종에 필요한 기술을 제공하는 것을 목표로 하는 다양한 프로그램이 개발되었습니다. 다음 섹션에서는 지역 근로자를 적극적으로 훈련시키는 업계별 지역 프로그램 중 주목할 만한 몇 가지 프로그램을 설명합니다.

### 상하수 시설

IEBWC(Inland Empire Black Worker Center)는 조사 결과, 이 지역에서 흑인 근로자의 실업률이 가장 높고 중위 소득이 가장 낮은 것으로 확인된 후 지역 단체와 협력하여 견습 프로그램을 통해 지역 주민들에게 양질의 일자리에 대한 기회를 제공했습니다.<sup>41</sup> 참가자들이 가족을 부양할 수 있는 임금을 받고 노동조합을 이용할 수 있도록 지원하기 위해 IEBWC는 흑인 근로자를 대상으로 Jewish Vocational Services Water Career Pathways Program 을 모방한 **사전 견습 프로그램** 개발을 주도해 왔습니다. IEBWC는 상하수 시설 컨소시엄인 IE Works 이니셔티브를 통해 California High Road Training Partnerships 및 United States Department of Education 으로부터 지원금을 받아 견습 프로그램을 실행하고 있습니다. 이 프로그램은 인랜드 엠파이어 지역 내의 가족을 지원할 뿐만 아니라 인력 노령화, 근로자 권리, 직장 내 차별 금지, 인종 및 성별 포용성 부족, 젊은 세대의 인식 부족 등 상하수 부문에서 현재 직면하고 있는 **문제를 해결**하고자 노력합니다. 인력 개발 프로그램이 시작된 지 1 년 안에 IEBWC 에는 두 개의 코호트가 생겼습니다. 첫 번째 코호트에는 여성 5명, 남성 10명, 흑인 참가자 12명, 라틴계 참가자 3명 등 15명의 참가자가 있었습니다. 참가자 15명 중 14명이 프로그램을 마쳤고, 4명은 상하수 부문에서 정규직 일자리를 얻었으며, 8명은 그 밖의 산업에서 일자리를 얻었습니다. 두 번째 코호트에는 여성 2명, 남성 10명, 흑인 9명, 라틴계 3명 등 12명의 참가자가 있었습니다. 참가자 12명 중 9명이 프로그램을 완료했습니다(IEBWC & UCLA, 2023).

---

<sup>41</sup> <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>

IEBWC 는 프로그램 내에 참가자들이 서로 존중과 존엄성을 지키는 **민주적인 공간**을 구현했습니다. 근로자들은 자신의 정규직 일자리에서 이를 사용하고 실현하여 전반적인 웰빙을 향상시킬 수 있었습니다. 강력한 지지와 더불어 많은 참가자가 프로그램을 이수할 수 있었던 또 다른 이유는 워크숍 참석으로 **마일리지 환급**을 받고 **Wi-Fi, 컴퓨터**와 같은 리소스를 이용할 수 있는 등 **포괄적인 지원**을 받았기 때문입니다. 이 프로그램은 근로자가 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 지원한다고 입증되었지만, 장기적인 성공을 보장하려면 **추가 리소스가 필요합니다**. 참가자들이 정규직과 연계된 견습 프로그램에 참여하려면 캘리포니아주는 견습 프로그램에 할당된 **지원금**을 늘리고 지역 조직과의 연계를 강화해야 합니다. 모든 지역사회 구성원이 사회경제적 지위와 관계없이 견습 프로그램에 참여할 수 있도록 하려면 **사회적-정서적 지원, 문화적 역량 교육, 고용 유지 전략** 수립, 근로자 권리 및 차별 금지에 대한 **교육 자료** 제작 등을 위한 추가 지원금도 필요합니다(IEBWC 및 UCLA, 2023).

## 전기업

Volvo LIGHTS(Low Impact Green Heavy Transport Solutions) 프로젝트는 온실가스 배출 감소, 경제 활성화, **공중 보건 및 환경 개선**을 목표로 하는 캘리포니아 이니셔티브와 궤를 같이합니다. 총 비용 9 천만 달러로 2019 년부터 2022 년까지 진행되는 이 프로젝트는 Southern California Edison 과 SoCalGas 의 지원금을 바탕으로 San Bernardino Valley College(SBVC)에서 노력을 이어가고 있습니다. 2020 년 Volvo Trucks 는 실제 운영 데이터를 수집하기 위해 남부 캘리포니아 지역 차량 운전자에게 전기 트럭을 배포하는 파일럿 프로그램을 시작했습니다. TEC Equipment 는 2021 년부터 현지 차량 고객에게 Volvo VNR 전기 트럭을 임대하여 배터리식 전기 트럭을 주행해 보는 실습 기회를 제공했습니다. Volvo LIGHTS 프로젝트는 EPA Clean Air Technology Initiative Grant 로부터 추가 지원금을 받아 배터리식 전기 트럭 30 대를 배포했습니다. **지역의 인력 개발을 지원하기 위해 Rio Hondo College 와 San Bernardino Valley College 는 Volvo Trucks 가 제공하는 전기 구동계와 부품을 활용하는 대형 전기 트럭 기술자 훈련 프로그램을 도입했습니다**. 45 명이 넘는



학생들이 2021 년과 2022 년에 두 대학에서 이 프로그램을 이수했습니다. SBVC 는 2022 년에 22 개 단위 자격증 프로그램에 28 명의 학생을 등록했습니다. 지난 8 년 동안 300 명의 기술자를 졸업시킨 Rio Hondo College 의 Advanced Transportation Technology Alternative Fuels 프로그램에는 8 개 필수 과정을 갖춘 29 개 단위가 포함되어 있습니다. Rio Hondo College 는 Volvo LIGHTS 프로그램 외에도 2022 년 가을 TESLA START 를 도입했습니다. 또한 UCR CE-CERT(University of California, Riverside's Bourns College of Engineering Center for Environmental Research and Technology)는 프로젝트 데이터를 활용하여 트럭 경로를 향상하고 지역사회에 미치는 영향을 최소화하는 알고리즘을 개발했습니다(Volvo Group North America, n.d.).

독립 계약자이자 기계 엔지니어인 John 은 다음과 같이 말했습니다. "에너지 및 에너지 인프라에 대한 연방 정부의 투자는 한 세대에 한 번꼴로 나타나고 있으며 이는 궁극적으로 일자리와 교육 및 인력 개발로 이어집니다. 정부는 에너지 인프라를 현대화하기 위한 보조금과 프로그램에 자금을 지원하고 있습니다. 이는 단지 상하수도에 국한된 것이 아닙니다. 태양광 및 배터리 에너지 저장 장치도 설치할 예정입니다. 전기차 충전 인프라도 구축할 예정입니다. 만약 이웃집 아이가 커서 세상으로 나가려고 할 때 그 아이가 공학 교육을 감당하지 못한다면 에너지 부문과 관련된 기술 교육 또는 비즈니스 교육의 기회를 얻을 수 있을 거라고 생각합니다. 앞으로 등장할 이 새로운 인프라 중 일부를 서비스할 수 있는 기회가 찾아올 것입니다. 우리 인프라는 노후화되고 있습니다. 그래서 노동, 설계, 사업 관리, 금융 등에서 수많은 기회가 있습니다. 인프라 현대화에 초점을 맞추고 있는데, 아직 현대화되지 않은 인프라가 많이 있습니다."

San Bernardino Valley College 는 현재 Volvo 와 협력하여 **친환경 차량 기술** 분야의 2 년제 준학사 학위 프로그램을 개발하고 있습니다. 이 프로그램은 졸업생들이 Cal Poly Pomona 로 원활하게 편입할 수 있도록 고안된 프로그램입니다. 근로자도 수용할 수 있도록 일정이 유연하게 조정되어 누구나 필요한 과정을 수강할 수 있습니다. 프로그램에 참여하는 기술자는 최대 700 볼트 트럭과 최대 50 볼트 충전기로 작업할 수 있는 자격증을 취득합니다. SBVC 는 20 가지 이상의 고전압 충전소에 대한 훈련 프로그램을 제공하는 지역 회사와 적극적으로 협력하고 있으며, 이러한 교육을 학위에 통합할 계획입니다. **그러나**

프로그램 졸업생에 대한 현지 회사의 높은 수요에도 불구하고 현재 자격증 프로그램 등록은 15 명으로 제한되어 있어 더 많은 참가자가 필요합니다. IBEW(International Brotherhood of Electrical Workers) Local 은 전기 충전소에 대한 기술자의 전문 지식을 활용하여 협력을 제안했습니다.

IBEW(International Brotherhood of Electrical Workers) Local 440, IBEW Local 477, National Electrical Contractors Association Southern Sierras Chapter 의 공동 노력을 통해 공동 노사 훈련 프로그램인 IEETC(Inland Empire Electrical Training Center) 견습 프로그램이 탄생했습니다(Inland Empire Electrical Training Center, n.d.).

리버사이드의 JATC(California-Nevada Joint Apprenticeship and Training Committee) 프로그램은 4 년 이내에 수료하는 외부 전기 공사 분야의 전력선 기술자 견습 프로그램에 중점을 둡니다. 현재 산업 기계공인 Justin Shing 은 전기 견습 프로그램의 마지막 단계를 진행하고 있습니다. Justin 은 이 프로그램을 통해 "숙련된 전기 기술자가 될 수 있습니다.[...] 솔직히 이 기술만 있다면 어디든 갈 수 있을 것 같습니다." 라고 말했습니다. Justin 은 이 새로운 길을 시작하기에 앞서 경영학 학위를 보유하고 있었고 여러 영업직에 종사한 경력이 있었다고 말하며 이렇게 덧붙였습니다. "이 프로그램을 많은 사람에게 추천하고 있습니다. 제 인생을 바꾸어 놓았거든요."

## 배관 및 증기관 설비

UA<sup>42</sup> Local 364 의 **배관 및 증기관 설비 견습 프로그램**은 샌버너디노와 리버사이드의 상업, 산업, 주거용 건축 배관 및 증기관 설비를 다룹니다. 이 프로그램은 **대면 지원 절차와 입학시험**을 거쳐야 합니다. 지원자는 수학 및 독해 능력을 평가하는 엄격한 입학시험을 거친 후, 실제 서류를 제출하고 기술 관련 질문에 답변하는 면접에 참여합니다. 이 선발 과정에는 견습 프로그램에 참여할 후보자를 풀에 배치하는 과정이 포함됩니다. 합격하면 견습생은 직장에서의 실무 경험과 교실 환경의 정규 교육을 바탕으로 배관 및 증기관

---

<sup>42</sup> 미국과 캐나다의 배관 및 파이프 설비 산업의 United Association of Journeymen and Apprentices, 일반적으로 "UA"로 약칭

설비에 대한 실질적인 전문 지식을 기르게 됩니다. 프로그램을 성공적으로 이수한 견습생은 귀중한 지식과 기술을 갖추 뿐만 아니라 훈련 자격을 얻을 기회도 얻습니다. 또한, 졸업생은 초기 채용에서 시작하여 점차 정기적으로 임금이 인상되는 여정을 밟으면서 임금 상승 기회를 기대할 수 있습니다.

**Pomona and San Gabriel Valleys Plumbers and Steamfitters Local 398** 은 인랜드 엠파이어 지역의 배관, 증기관 설비 및 HVAC 서비스를 포함하는 포괄적인 5 년 훈련 프로그램을 관리합니다. 참가자들이 필요한 기술을 갖추 수 있도록 이 프로그램에는 실무 경험과 정규 교육이 결합되어 있습니다. 이 프로그램은 개인이 배관, 증기관 설비 및 HVAC 서비스 분야에서 경력을 쌓을 수 있도록 준비하는 것을 목표로 합니다.

## 건설

폰타나의 Teamsters Local 166 에서 관리하는 **Construction Teamsters Apprenticeship Program** 은 36 개월의 견습 기간 동안 트럭 운전 및 다양한 창고 관련 일자리에 대한 전문 훈련을 제공합니다. 또한 이 프로그램은 OSHA 10, 지게차 운전, HAZWOPER(Hazardous Waste Operations and Emergency Response)과 같은 여러 영역의 자격증을 제공합니다.

리버사이드의 **SoCal Striping** 은 도로 유지 보수 및 안전 분야의 숙련된 근로자의 중요성을 강조하면서 포장도로 스트리핑, 도로 슬러리 싹 코팅, 고속도로 유지 보수 부문의 전문 견습 프로그램을 제공합니다.

Southwest Mountain States Carpenters Training Fund 와 Ontario Carpenters Union Training Center 가 제공하는 **Carpenters** 프로그램은 음향 설치, 바닥재 작업, 기계 수리 작업과 같은 다양한 목공 전문 분야의 근로자 훈련을 제공합니다. 이 프로그램은 사전 견습 프로그램(현장 훈련 예상)과 목공 및 건축 업계에서의 직업 발전을 위한 기회를 모두 제공합니다.

또한 두 카운티 지역에 기반을 둔 견습 프로그램도 있습니다. International Association of Heat and Frost Insulators 및 Allied Workers Local 5 에서 제공하는 **단열, 방화, 석면** 자격증과 Operating Engineers Local 12 에서 제공하는 측량 및 매핑 기술 자격증이 있습니다.

이러한 프로그램의 주요 이점은 인력 강화를 촉진한다는 것입니다. 개인이 전문 지식을 습득할 수 있는 기회를 제공하여 지역 비즈니스와 경제를 강화합니다. 예를 들어, 캘리포니아-네바다 JATC 프로그램은 개인이 취득한 훈련 수준까지 효과적으로 경력을 발전시킬 수 있도록 지원하여 전기 건설 분야의 숙련된 인력에 대한 긴급한 요구를 효과적으로 충족합니다. 또한 Construction Teamsters Apprenticeship Program 과 같은 프로그램은 취업 준비를 개선하고 경력 전망을 높이는 자격증을 제공합니다.

특정 프로그램에서 나타나는 한 가지 한계는 프로그램 이수 후 임금 인상 및 취업 기회에 대한 포괄적인 정보가 충분히 제공되지 않는다는 것입니다. 배관 및 증기관 설비(Local 364)와 같은 특정 프로그램은 임금 상승 또는 인상에 대한 명확하고 명시적인 세부 정보를 제공하지만, 다른 프로그램은 그렇지 못해서 견습생이 재정적 전망에 대해 불안감을 느낄 수 있습니다. 더욱이, 일부 프로그램에서는 입학시험 및 면접을 포함하여 엄격한 입학 기준 및 선발 절차를 요구하고 있어 예비 견습생이 입학할 수 없고 귀중한 훈련 기회를 얻지 못하게 제한할 수 있습니다.

임금 인상 및 고용 결과의 투명성을 촉진하는 조치를 활용하고 견습생이 훈련을 마친 후 진로에 대한 포괄적인 이해를 할 수 있도록 지원하면 형평성을 추구하는 집단이 이러한 기회를 최대한 활용하는 데 도움이 될 수 있습니다. 더욱이, **특히 소외되거나 경제적으로 취약한 지역사회를 대상으로** 이러한 프로그램의 우선적으로 확장하는 데 집중해야 합니다. 여기에는 교육 수준을 저하시키지 않으면서 포용성을 높이기 위해 입학 기준을 수정하는 과정이 수반됩니다. 또한 SoCal Striping 과 같은 전문 프로그램에 대한 투자를 늘리면 우리 지역의 특정 기술 부족을 효과적으로 목표로 삼아 해결할 수 있습니다.

간호사 훈련을 받고 물리 치료 분야에서 일했던 Sam<sup>43</sup>은 건설 분야에서 더 많은 견습 프로그램이 있었으면 좋겠다고 말했습니다. "그렇습니다. 저는 집을 짓는 일이나 건설을 위한 견습 프로그램이 더 많아졌으면 좋겠어요.... 많은 청년이 제대로 훈련을 받는다면 그런 일자리를 구하는 데 매우 관심을 가질 것이라고 확신합니다." Torres Martinez 부족의 청소년 위원회 상담사이자 부족 위원회 회원인 Gary Resvaloso 는 실무 학습의 힘에 대해

---

<sup>43</sup> 가명

이렇게 이야기했습니다. "우리 목수 수업에 참여한 일부 사람들은 실제로 골조 제작자가 되거나 집 짓는 일을 하게 되었습니다."

## 수리 및 유지 보수

**Chaffey College** 는 여러 가지 기술 교육 중심의 프로그램을 자랑합니다. 그중 하나인 폰타나의 **InTech Center**(Industrial Technical Learning Center)는 업계 경력에 맞는 실무 중심의 산업 훈련을 제공합니다. 인턴십은 InTech 프로그램의 핵심 부분이며, InTech Center 의 제조 파트너들에게 인재 풀을 제공하기 위해 마련되었습니다.

폰타나 Target 물류 센터의 시설 담당자인 Marco 도 InTech 를 거쳤습니다. Marco 가 설명했듯이 InTech 는 "이 직업을 위한 사전 견습 프로그램과 같은 6 개월 과정을 제공합니다. 또한 일자리를 찾도록 도와주고 고용주를 만나 인사도 나눕니다." 특히 Marco 는 전체 InTech 생태계가 취업 지원에 어떻게 맞춰져 있는지 설명했습니다. **"그들은 우리가 첫발을 내디딜 수 있도록 도와줍니다. 이력서를 작성하도록 도와줍니다. 면접 방법을 도와줍니다...** 많은 강사가 가르치는 분야에서 여전히 일하고 있기 때문에 많은 부분을 기대할 수 있죠. 제 전기 강사도 실제로 모레노 밸리 등지에서... 관개 구역 같은 곳에서 기술자들을 가르치는 전기 강사였습니다. 정확히 무엇인지는 잊어버렸네요. **어쨌든 그는 해당 분야의 최고 전문가 중 한 명입니다. 그는 여기에서 우리를 가르치며 기본적으로 우리가 기대해야 하는 것과 알아야 할 것에 대해 자세히 알려 줍니다.** 그는 우리에게 모든 중요한 정보, 우리가 기대해야 할 것, 앞으로 예상해야 할 것, 예를 들어 고용 안정성 부분과 같은 모든 내용을 제공해 줍니다. 그는 우리에게 기본적으로 자신을 과소평가하지 말라고 말했습니다. 우리는 이 정보를 지닌 귀중한 자산이니까요."

산업 기계공이자 Chaffey 인턴십 프로그램을 졸업한 Justin Shing 은 이러한 이니셔티브가 개인이 관심 있는 분야에서 기술을 쌓을 뿐만 아니라 나중에 일자리를 찾는 데 도움이 된다는 점에서 정말 가치 있다고 말했습니다. 그는 이렇게 이야기했습니다. "실제로 이 프로그램을 찾게 되었습니다. 저는 손으로 일하는 것을 정말 좋아하기 때문에 이 기술을 배워 보고 싶었습니다. 그래서 Chaffey College 에서 이 프로그램을 찾게 되었는데 거기서는 사전 견습 프로그램을 제공하고 있었습니다. 이 프로그램은 3 개월 과정 동안

기계, 유압, 공압, 전기 기술 기초에 대한 모든 것을 가르쳐 주었고, 실제로 강의 막바지에는 제가 지금 다니는 회사와의 면접을 준비할 수 있도록 도움을 주었습니다. 솔직히 이 과정은 제 인생을 바꿔 주었습니다. 지금은 일하는 것이 정말 즐겁고 이 일을 하는 것만으로도 즐겁습니다."

견습 또는 인턴십 프로그램에 참여하지 않은 인터뷰 대상자들도 이러한 프로그램을 더 많이 접하고 싶다는 의사를 밝혔습니다. Sam은 더 많은 프로그램을 원한다고 말하면서 성별에 따른 측면도 함께 설명했습니다. "만약 자동차 관련 프로그램이 있다면 심지어 여자도 기계공이 되고 싶어 할 겁니다. 저는 몇몇 여성 기계공들을 알고 있어요. 제가 아는 많은 여성이 군 복무를 하면서 기계공 일을 했지만 복무를 마친 후로는 그런 기술을 사용하지 않아요. 하지만 여전히 기술이 뛰어나고 기술 훈련도 받았죠."

## 의료 및 보건 서비스

이 지역의 의료 및 보건 서비스 부문은 현재 상당한 변화를 겪고 있습니다. **자격을 갖춘 의료 전문가에 대한 수요가 계속 증가함에 따라** 견습 훈련 프로그램은 유능하고 다양한 인력을 개발하는 데 매우 중요해졌습니다. 이 섹션에서 강조하는 프로그램은 숙련된 의료 전문가에 대한 급증하는 요구를 충족하도록 설계되었으며, 다양한 의료 분야에서 포괄적인 교육과 실무 경험을 제공합니다. 이러한 견습 프로그램은 의료 서비스 일자리를 구하는 사람들의 기술을 향상시킬 뿐만 아니라 두 카운티 지역 내 의료 서비스의 전반적인 **품질 및 효율성**을 높일 수 있습니다.

### 지역 의료 서비스 견습 훈련 프로그램

#### **IE AHEC Scholars Program**

HRSA(Health Resources and Services Administration)에서 지원하는 2년 프로그램으로, 의료 서비스 업계 학생들의 기술과 역량을 향상시키는 것을 목표로 합니다. 이 프로그램의 목표는 개인이 소외된 지역사회에 고용될 수 있는 역량을 갖추도록 지원하여 이 지역의 긴급한 의료 서비스 수요를 해결하는 것입니다. 이 프로그램은 또한

이론 교육과 현장 실습을 모두 제공하는 차별화된 포괄적인 커리큘럼을 제공합니다. 성공적으로 과정을 이수한 장학생에게는 지역사회 보건 자격증이 수여됩니다. 이 자격증은 이들의 성취를 인정할 뿐만 아니라 의료 전문가가 부족한 곳에서 서비스를 계속 제공하도록 동기를 부여합니다. 이 프로그램은 지원자의 사전 전문 지식을 요구하지 않으며 네트워킹 전망, 교육 진행, 기술 강화, 급여 및 인증서와 같은 실질적인 이점을 제공하므로 포괄적인 프로그램입니다. 이 유연한 프로그램은 의료 보조원과 지역사회 보건 종사자를 위한 1년 과정과 기타 의료 전문가를 위한 2년 과정을 제공합니다.

### **Mt. San Antonio College**

Mt. San Antonio College의 Pharmacy Technician 및 Medical Assistant Program은 모두 1년 프로그램이며, 현재 의료 서비스 근로자부터 의료 서비스 종사 경험이 없는 개인까지 다양한 참가자에게 열려 있는 프로그램입니다. 이 프로그램은 이론적 지식을 배우고 실무를 적용해 볼 수 있도록 균형을 맞춰 주고 학생들이 의료 서비스 산업의 자격증과 일자리를 준비할 수 있도록 지원합니다.

### **San Bernardino Valley College**

San Bernardino Valley College는 공인 간호사(RN)가 되고자 하는 개인을 위한 견습 프로그램을 제공합니다. 2년 동안 진행되는 이 프로그램은 이미 의료 서비스 분야에 종사하고 있는 사람, 현재 학생, 해당 분야의 관련 경험이 있는 개인, 지정된 견습 프로그램 또는 사전 견습 프로그램을 성공적으로 마친 사람을 위해 특별히 고안된 프로그램입니다. 이 커리큘럼은 간호사에 대한 심층적인 탐색을 할 수 있도록 지원하고 학생들에게 다양한 간호사 일자리에 필요한 필수 지식과 기술을 전수합니다. 이 프로그램은 이론 교육과 실습 훈련을 결합하여 졸업생들이 다양한 의료 서비스 환경에서 간호 및 행정의 모든 측면을 처리할 수 있는 역량을 갖추도록 지원합니다.

### **Riverside City College**

Riverside City College는 견습 프로그램 내에 교육 가이드와 실무 경험이 통합된 새로운 접근 방식을 채택했습니다. 따라서 학생들은 학습 내용을 실시간으로 적용하여

학업 진행과 함께 직업 기술을 향상할 수 있으며, 이는 특히 이미 현장에서 일하는 사람들에게 도움이 됩니다.

### **Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program**

Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program 은 현재 현장에서 일하는 개인이나 고용주와 함께 일할 기회를 찾고 있는 학생을 위해 특별히 개발된 6개월 프로그램입니다. 의료 서비스 성과를 향상하고 의료 서비스에 대한 접근성을 높이기 위한 교육, 지지, 지원을 제공하는 이 견습 프로그램은 지역사회의 고유한 보건 요구 사항을 효과적으로 충족할 수 있는 전문가를 양성하는 데 특히 중요합니다.

리버사이드의 한 조직에서 문화 공동체 연락 담당자로 일하고 있는 Destiny Grace<sup>44</sup>는 IE의 **둘라 및 조산사 자격증**에 대해 다음과 같이 이야기합니다. "둘라와 조산사는 실제로 폭발적으로 증가하기 시작했습니다. 왜냐하면 특히 소외된 지역사회인 아프리카계 미국인 지역사회뿐만 아니라 전반적으로 사망률이 훨씬 높고 사망자가 훨씬 많기 때문입니다. 그래서 저는 둘라 및 조산사가 실제로 성장하는 직업이라는 사실을 깨달았습니다. 이 과정을 통해 누구나 스스로 기업가가 될 수 있고, 해당 자격증을 통해 자신만의 프로그램을 시작할 수도 있습니다.... 둘라 증명서가 있습니다. 저에겐 둘라 증명서가 있는데요. 하지만 조산사의 경우 둘라 증명서를 받는 것과 비슷하지만 분만을 도울 수 있도록 특정 훈련이 필요합니다. 여기서부터는 의료 서비스가 되니까요... 현재 성장하는 분야입니다. 아마도 1월이었던 것 같은데, Medicare 에서 둘라 서비스 비용을 지불하기로 결정했습니다. 그래서 계속 성장하고 있죠."

### **High-Road Training Partnership**

**H RTP(High-Road Training Partnership)**는 지역 경제 이동성을 높이는 방안을 제공합니다. H RTP 는 형평성과 일자리 질에 초점을 맞춰 경제적으로 회복력 있는 지역사회를 만드는 것을 목표로 합니다. 여기에는 고용주, 노동조합 또는 기타 노동 단체와 하나 이상의 지역사회가 긴밀하게 협력하여 형평성, 기술, 혁신, 공동의 번영을 기반으로

---

<sup>44</sup> 가명



경제를 건설한다는 광범위한 목표를 바탕으로, 시스템 변화와 근로자의 힘을 촉진하는 방식으로 일자리를 개발하고 근로자를 훈련 또는 재훈련하는 과정이 포함됩니다. 이를 통해 유색 인종 및 저임금 근로자 커뮤니티가 인력 개발 및 고용 기회를 창출하고 누리고, 가족을 부양할 수 있는 임금과 복리후생을 제공하는 일자리를 얻고, 안전하고 건강한 일터에서 일하고, 근로자가 주체성을 갖고 목소리를 내며 품위와 존중을 받을 수 있습니다. 또한 HRTP 는 여러 업계가 고급 경제 속에서 지속 가능하고 경쟁력을 갖출 수 있는 메커니즘을 개발하는 동시에 인종 평등 및 환경 지속 가능성 확대와 같은 중요한 문제를 해결하기 위한 관행을 채택하도록 돕습니다.

California Workforce Development Board(2018)에 따르면 HRTP 는 형평성, 일자리 질, 기후 회복성 원칙에 기반을 두고 있습니다. 캘리포니아 HRTP 이니셔티브는 2017 년 1,000 만 달러 규모의 파일럿 프로젝트로 시작되었습니다.<sup>45</sup> 2022 년 현재 주 정부에서는 HRTP 및 HRCC(High Road Construction Careers)를 확장하기 위해 공공 자금 약 6,200 만 달러를 이미 투자했으며, HRTP 및 HRCC 수혜자의 요구를 지원하기 위해 High Road Training Fund 를 1,800 만 달러 이상 투자했습니다(Office of Governor Gavin Newsom, 2022).

**Plug In IE** 가 시작한 프로젝트인 **High Road Logistics Training Partnership** 은 인랜드 엠파이어 지역 HRTP 의 주요 사례입니다. 2021 년에 수립된 Plug In IE 의 이니셔티브는 노동 단체, 고용주, 지역사회 단체, 환경 정의 단체 간의 **협력**을 아우릅니다. 이 이니셔티브의 목표는 경제적 번영, 환경 지속 가능성, 지역사회 참여 사이에서 균형 잡힌 접근법을 마련하는 것입니다. Plug In IE 는 이러한 목표를 달성하기 위해 Inland Empire Labor Institute, Teamsters Local 1932, Warehouse Worker Resource Center 와 협력합니다.

**인터뷰한 이해관계자들은 HRTP 에 대해 대체로 긍정적인 인식을 보였습니다.** 이러한 프로그램은 이 지역 전역의 다양한 커뮤니티 칼리지 및 훈련 센터에서 운영되므로, 접근성이 매우 높다고 간주됩니다. 또한 교육 기관, 노동 단체, 업계 이해관계자 간의 지역적 협력이 주요 강점으로 꼽힙니다. 인터뷰 대상자들은 이러한 프로그램이 의료 서비스, 물류,

---

<sup>45</sup> <https://cwdb.ca.gov/initiatives/high-road-training-partnerships/>

에너지와 같은 중요한 업계의 요구사항을 효과적으로 해결하여 고용 가능성과 경력 발전을 크게 개선한다고 말합니다.

또한 인터뷰 참여자들은 **HRTP** 가 제공하는 포괄적인 지원의 특성에 대해서도 강조합니다. 이러한 파트너십은 기술 훈련 외에도 **보육, 교통, 언어 지원** 등의 서비스까지 확장되어 인력 개발에 대한 포용적인 접근 방식에 기여하는 것으로 알려졌습니다. 이러한 포용성은 교육 기관, 노동 단체, 고용주, 지역사회 조직 간의 협력을 바탕으로 더욱 강화됩니다. 또한 인터뷰 대상자들은 많은 HRTP 가 **환경 지속 가능성, 사회적 형평성, 지역사회 개발**을 비롯한 더욱 광범위한 목표를 프레임워크에 야심 차게 통합하고 있다고 지적합니다. 이러한 다각적인 목표는 즉각적인 직업 훈련 요구를 해결할 뿐만 아니라 지역의 장기적인 경제적, 사회적 복지에 기여합니다.

또한 HRTP 는 **고등 교육**에 통합되기 시작했습니다. 샌버너디노 커뮤니티 칼리지 지구(SBCCD)의 인력 개발과 책임자인 Kurt Ausburger 는 SBCCD 에서 제공하는 두 가지 HRTP 에 대해 설명하며 이렇게 덧붙였습니다. "California Workforce Development Board 가 제공하는 고급 프레임워크의 장점은 **실제로 모든 측면을 다룰 수 있다는 것**입니다." HRTP 를 통해 우리는 새로운 아이디어를 심고, 기존 아이디어를 확장하며, 그 과정에서 학생들을 지원할 수 있습니다. 이러한 측면은 고등 교육 부문에서 특히 공평하게 기회를 확대하는 커뮤니티 칼리지의 역할을 고려할 때 특히 중요해집니다. Kurt 가 설명했듯이 "학점을 취득하는 것이 아닌 약 한 달 정도의 단기 훈련으로 생활 임금 일자리로 연결될 수 있는 기술을 학생들에게 가르치고 싶다면 HRTP 가 해답입니다. 의료 서비스 분야의 비학점 프로그램 및 학점 프로그램도 마찬가지입니다. 커뮤니티 칼리지가 상징하는 바를 생각해 보면 아시겠지만 **누구에게나 열려 있는** 곳입니다. 그러나 누구에게나 열려 있다는 것은 다양한 사람에게 많은 것을 제공해야 한다는 의미입니다. 따라서 **사람들이 사회적 상향 이동을 할 수 있도록** 그러한 영향력을 관리해야 합니다. 물론, 비학점 교육을 받으러 온 사람은 우리와 한 달간 시간을 보내며 시간당 25~30 달러를 받는 일자리를 얻도록 훈련을 받습니다. 하지만 그들이 학점 프로그램에 등록하기를 원한다고 가정해 보겠습니다. 바로 여기가 우리의 관리와 지원이 필요한 지점이죠. 그리고 그 이후에는 개인에게 무슨 일이

일어날지는 결코 알 수 없습니다. 어쩌면 그들은 그 이상으로 [...] 교육을 계속 이어 나가려고 할지도 모릅니다."

**그러나 H RTP 에 참여한다고 해서 취업 성공이 보장되는 것도, 좋은 경력이 보장되는 것도 아닙니다.** Kurt 는 다음과 같이 지적합니다. "...실제로 인력 프로그램의 성공을 결정짓는 것은 경제적 수요입니다. 고급 일자리인가요? 생활 임금과 복리후생을 제공하나요? 이 프로그램을 잘 알고 프로그램 개발에 조언과 통찰력을 제공하며 졸업생이 배출되고 있다는 사실을 알고 있는 고용주가 있나요? 그들이 취업 박람회に参加하고 있나요? 이력서 작성을 돕고 있나요? 졸업생 풀에서 적극적으로 고용하려고 하나요? 고용주의 요구와 가용성을 고려하여 고용주가 조기에 자주 참여하도록 고용주와 소통하는 것이 중요합니다. 우리는 프로그램 커리큘럼이 노동시장 요구사항에 부합하고 지원하는 기술이 현재와 미래의 일자리 및 경력과 관련이 있는지 확인해야 합니다. 훌륭한 교수진을 보유하는 것이 큰 도움이 됩니다. 따라서 업계 전문 지식을 갖춘 교수진을 보유하고 학생 주변에 지속적인 리소스 및 네트워크 웹을 구축하여 추적을 최대한 배제하면 학생들이 동기를 부여받고 다음 단계를 학습하고 준비하는 데 집중할 수 있습니다. 인력 업계에 종사하는 제 동료들은 사회경제적 역학을 잘 이해하고 있으며, 지금이야말로 역사상 어느 때보다 이러한 모든 역학이 고급 일자리로 이어질 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다. 만약 그렇지 않다는 사실을 알게 된다면 우리는 더 큰 논의에 기꺼이 참여해야 할 것입니다."

요약하면, 견습 프로그램과 기타 훈련 프로그램은 형평성을 추구하는 집단의 근로자들에게 경제적 이동성과 고용 안정을 촉진하여 전반적인 노동 환경에 크게 기여할 수 있는 잠재력을 가지고 있습니다. 이러한 프로그램은 고임금, 고용 안정성, 경력 발전으로 향하는 문을 열어줍니다. **이러한 프로그램은 일자리 질과 접근성의 격차를 해소하고 모든 근로자가 번영할 수 있는 더욱 공평한 장을 제공할 수 있는 지역에서 특히 중요합니다.**

## 기술직 촉진

기술직 ~~및~~ 사무직 비교는 반복되는 주제였습니다. 사무직은 대개 "좋은" 일자리라는 개념과 가장 연관된 직업이지만, 일부 인터뷰 대상자는 그러한 가정에 반박하면서 다른 유형의 직업도 마찬가지로 중요하거나 더 중요하다고 주장했습니다. 유아 교육 분야의 경력이 있으며 현재 관공서에서 근무하는 Amy 는 기술직이 "사무직보다 더 멋진 직업"이라고 말했습니다. 캘리메사의 도시 관리자인 Will Kolbow 는 4 년제 학위에 대한 실질적인 대안이 있다고 말하며 이렇게 덧붙였습니다. "우리는 진로에 관해 이야기하고 있습니다. 단순히 대학만 바라보는 것이 아니죠. 대학에 갈 필요도 없고 심지어 빚을 지지 않아도 되는 보수가 아주 좋은 일자리가 다른 분야에도 많이 있습니다. 왜냐하면 지금은... 대학을 졸업하면 [...] 다들 빚을 산더미처럼 짊어져야 하니까요. 하지만 그곳에 투자할 계획이라면 기술직에 대한 투자도 고려해야 한다고 생각합니다. 그러니 다양한 길을 장려하려고 노력하다 보면 자신의 강점을 발휘할 수 있는 사람들도 발견할 수 있을 것입니다." 이러한 이유로 캘리메사 시 당국에서는 기술직 분야에서 미래 경력을 쌓을 수 있도록 주민들을 훈련하기 위해 지역 직업 센터 설립도 모색하고 있습니다.

이 지역에서 가장 큰 고용 기관 중 한 곳인 리버사이드 카운티는 기술직을 지원하는데 큰 역할을 할 수 있습니다. 리버사이드 카운티의 인력 개발과에서 일하는 Ruben Gonzales 는 카운티 당국이 후보자 모집, 견습생 홍보, 다양한 이해관계자 간의 협력을 통해 도움을 줄 수 있다고 제안했습니다. 마찬가지로, 많은 참가자들은 청년들을 기술직과 연결할 수 있는 고등학교의 잠재력에 대해 언급했습니다. 예를 들어 독립 계약자로 일하는 John Woolsey 는 이러한 생각을 밝히며 다음과 같이 말했습니다. "고등학교는 졸업생을 세상에 내보내는 데 있어 목적을 제대로 실현하지 못한 것 같습니다. 고등학교에서 기술 프로그램이 다시 활성화되는 모습을 보고 싶습니다. 그래서 자동차 정비소든 목공소든, 아니면 새로운 형태의 인프라 작업장이든, 이러한 분야에 대한 낙인을 없앨 기회가 있다고 생각합니다."

## 훈련 및 기타 리소스의 가용성

이미 현장에서 일하고 있는 사람들은 고용주가 제공하는 훈련 기회를 통해 자격증을 획득하고 기술을 향상할 수 있습니다. Congdon et al. (2020)에 따르면 근로자들이 훈련을 통해 이동성을 실현할 수 있는 일자리를 선호한다고 합니다. Fee(2022)는 양질의 일자리로 전환할 가능성이 가장 높은 일자리로 건설, 제조, 공공설비, 금융, 보험, 부동산 직종 일자리를 꼽았습니다. 조직자인 Benni<sup>46</sup>도 새로운 기술 교육이 개인이 더 높은 급여를 받는 일자리로 이동하는 데 도움이 될 수 있다고 말합니다. 유급 훈련 및 기술 향상 지원의 효과도 강조되었습니다. 아무리 좋은 인턴십이더라도 무급이면 항상 현실적인 선택이 되지 못하기 때문입니다. 한 대기업의 정부 관계 관리자는 "그러한 희생을 감당할 수 있어야 하는데 [...] 그렇게 되면 많은 사람이 탈락하게 됩니다"라고 말했습니다. 금전적 보상을 제공하는 프로그램에 참여할 수 있으면 지원자 풀이 넓어질 수 있습니다. 특히 현재는 무급이지만 잠재적으로 변화할 수 있는 인턴십과 유급 직업 중에서 선택해야 하는 사람들까지 포함되기 때문입니다.

Ede<sup>47</sup>는 소상공인을 대상으로 하는 리소스가 미칠 수 있는 영향에 대해 길게 이야기했습니다. Ede 는 다음과 같이 설명했습니다. "제 아내는 집에서 빵을 굽습니다. 아내는 Small Business Development Center 에 가서 제빵 교육을 받았습니다. 제가 사업 계획서를 작성하고 대출을 요청하는 등의 준비를 할 겁니다. 우리에게 리소스가 있습니다. 우리는 이러한 리소스를 공유하여 교육의 장을 제공할 것입니다... 그것이 우리 사업주들에게도 힘이 되기를 바랍니다... 아내는 다른 커피숍에 물건을 판매할 것입니다. 다시 말해 아내는 B2B 판매를 하는 것이죠. **이것이 가능한 이유는 Small Business Development Center, Inland Empire Women's Business Center 등을 통해 제공되는 프로그램 덕분입니다.** 아내는 워크숍에 많이 참여합니다. **사람들이 모르는 리소스가 너무 많거든요."**

---

<sup>46</sup> 가명

<sup>47</sup> 가명

또한 Ede 는 "아마도 이러한 리소스를 이용하는 방법에 대해 구체적으로 어떻게 질문해야 할지 모를 수도 있습니다. 때로는 그냥 속도를 늦추고 시 당국이든 Small Business Development Center 든 지역 리소스를 찾아가서 이렇게 얘기하세요. '안녕하세요, 제가 이런 일을 하려고 하는데요. 저를 도와주실 수 있나요?'라고 말이죠." 또한 Madeline 은 소상공인으로서 사업 계획서를 업데이트하고, 제품의 적정 가격을 파악하고, 제품을 어디에 진열할지, 어떤 네트워킹 이벤트에 참석할지 등을 파악하는 데 워크숍이 큰 영향을 미쳤다고 말했습니다. 또한 Madeline 은 비용이 다른 스타트업과 중소기업이 첫발을 디디는데 큰 장벽이 될 수 있으며 **무료 프로그램과 워크숍이 큰 도움이 될 수 있다고 언급했습니다.**

## 결론

리버사이드 및 샌버너디노 카운티의 노동시장에 대한 이 분석은 각기 다른 방식으로 "좋은 일자리"를 정의하는 복잡한 산업 네트워크를 밝혀냅니다. 근로자부터 경제 발전 전문가, 무주택자, 고위 임원에 이르기까지 지역 내 다양한 이해관계자로부터 수집한 통찰력은 좋은 일자리란 단순히 적절한 보상과 복리후생에 그치는 것이 아니라 고용 안정성과 성장 및 경제적 이동성에 대한 기회도 포함해야 한다는 공통된 이해를 강조합니다. 인랜드 엠파이어 지역은 다양한 수준의 유망한 고용 기회를 자랑하지만, 특히 임금 수준, 일자리 질, 훈련, 견습 프로그램, 양질의 일자리에 대한 접근성 측면에서 **격차가 지속된다는** 점은 분명합니다. 이러한 격차는 형평성을 추구하는 다양한 집단에 불균형하게 영향을 미치는 재정적 제약, 사회적 문제, 교육적 한계와 같은 **장벽**으로 인해 더욱 악화됩니다.

High Road Training Partnerships 및 최근의 입법 변화와 같은 유망한 프로그램 및 이니셔티브는 주민들이 더 나은 일자리를 확보하고 근로자의 권리와 혜택을 옹호할 수 있는 경로를 제공하는, 올바른 방향의 조치입니다. 그러나 모든 부문에서 Community Economic Resilience Fund 가 정의하는 "고급" 일자리에 부합하는 양질의 고용을 창출하고 유지하기 위한 지속적인 노력이 여전히 필요합니다. 또한 **이 지역은 매우 광범위하고**

다양하기 때문에 기존 요구와 잠재적 자산을 평가하고 향후 유망한 조치를 제안하는 데 있어 하위 지역 간의 차이를 인정해야 합니다.

앞으로 기존 훈련 프로그램에서 얻은 교훈과 역사적으로 정책 결정 과정에서 배제된 사람들의 목소리를 새로운 전략과 개입에 제공하는 것이 중요합니다. 정책 입안자, 교육자, 업계 리더는 이러한 전략이 인랜드 엠파이어 지역 내 인력의 진화하는 요구에 포용적이고 공평하게 대응할 수 있도록 협력해야 합니다.

궁극적인 목표는 형평성을 추구하는 집단의 경제적 이동성을 향상시킬 뿐만 아니라 모든 직업이 존엄하게 존중받으며 인랜드 엠파이어 지역의 지속 가능한 경제 성장과 사회적 형평성이라는 보다 광범위한 목표를 지원하는 노동시장을 육성하는 것입니다. 이러한 원칙을 향한 협력과 헌신을 통해 우리는 "좋은 일자리"의 정의가 이 지역 모든 주민들에게 현실이 되도록 보장할 수 있습니다.

## 참고 자료

- All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*. <https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>
- Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.
- Bartik, T.J., Hershbeing, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017. [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers) Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433-447 doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>

- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. [https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief\\_UPDATED-BRANDING.pdf](https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.
- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from [https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR\\_Web\\_.pdf](https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf)
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence\\_2.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf)
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.



- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html Accessed 14 Dec. 2023.
- Emmons Allison, J. & Reese, E. (2023). *Unsustainable: Amazon, Warehousing and the Politics of Exploitation*. Oakland, CA: University of California Press.
- Enriquez, L. E. (2015). Multigenerational Punishment: Shared Experiences of Undocumented Immigration Status Within Mixed-Status Families. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 939–953. <http://www.jstor.org/stable/24582819>
- Fee, Kyle D. (2022). “Does Job Quality Affect Occupational Mobility?” Federal Reserve Bank of Cleveland, Community Development Reports. <https://doi.org/10.26509/frbc-cd-20220804>
- Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). Providing unpaid household and care work in the United States. *Institute for Women’s Policy Research*.
- Hunt, J. (2016). Why Do Women Leave Science and Engineering? *ILR Review*, 69(1), 199–226. <http://www.jstor.org/stable/24810300>
- IEBWC & UCLA. (2023). Unlocking Potential: The Inland Empire Black Worker Center’s Transformative IE Works Program. IE Black Workers’ Center and UCLA Center for the Advancement of Racial Equity at Work. <https://labor.ucla.edu/publications/unlocking-potential-inland-empire-black-worker-center/> Accessed April 22, 2024.
- Inland Empire Electrical Training Center. (n.d.). The IEETC Apprenticeship Program. <https://www.ieetc.org/en-US/the-ieetc-apprenticeship-program-cffaa1a4> Accessed April 22, 2024.
- Jaro, J. (2023). Turning Community Colleges into Engines of Economic Mobility. *Federation of American Scientists*, 1 Nov. 2023, fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/.
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>

- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>
- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst's Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, [www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/](http://www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/)
- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163
- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*. <https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education” *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022. <https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.
- Ordinance 187710, Article 5. “Los Angeles Fair Work Week” Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). “Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation.” *Sociological Science* 6: 497-525. [https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci\\_v6\\_497to525.pdf](https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf)
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Qarehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/10482911211053020>

- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. [https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB\\_2020\\_Report.pdf](https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>
- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>

- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf>  
Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

## CERF 노동시장 분석 부록

부록 1: 2022 년 캘리포니아 남부 내륙 지역의 고용 및 소득에 관한 QWI 데이터 자료

표 1. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 고용 기준 상위 20 개 산업

순위	NAICS 코드	산업	고용	소득
1	4931	창고 및 보관	67930	3683
2	7225	레스토랑 및 기타 음식점	66970	2168
3	6111	초등학교 및 중고등학교	53104	5558
4	6241	개인 및 가족 서비스	32761	1784
5	5613	고용 서비스	30725	2707
6	6221	일반 의료 및 외과 병원	26323	6943
7	2382	건축 장비 공사업체	15712	5827
8	4451	식료품점 및 편의점	15608	2979
9	2381	건설, 구조, 건물 외장공사업체	14708	4016
10	4841	일반 화물 운송	13073	4704
11	6211	의사 진료실	12325	7382
12	4552	창고형 마트, 대형 할인점 및 기타 종합 소매업체	12301	3141
13	9221	사법, 공공질서, 안전 활동	11997	7966
14	5617	건물 및 주택 서비스	11566	3607
15	7211	여행자 숙소	11566	3392
16	4921	택배 및 특급 배송 서비스	11440	3846
17	6214	외래환자 치료 센터	9642	6584
18	2383	건물 마감 공사업체	9569	3945
19	9211	행정부, 입법부 및 기타일반 정부 지원	9489	7727
20	7139	기타 오락 및 레크리에이션 산업	8153	2561

표 1 은 2022 년 캘리포니아 남부 내륙 지역의 분기 초 고용 규모 기준 상위 20 개 산업을 보여줍니다. 고용 및 월 소득 추정치는 미국 통계국의 분기별 인력 지표(QWI) 데이터를 기반으로 한 4 분기 평균입니다. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 고용 규모 기준 상위 5 개 산업은 창고 및 보관, 레스토랑, 초등학교 및 중고등학교, 개인 및 가족 서비스,

고용 서비스입니다. 이러한 산업에서 개인 및 가족 서비스는 전체 산업 중 최저 임금을 지급하는 산업입니다(아래 표 3 참조).

표 2 는 2022 년 캘리포니아 남부 내륙 지역의 소득 기준 상위 5 개 산업을 보여줍니다. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 소득 기준 상위 3 개 산업은 증권 및 상품 계약 중개, 전력 생산, 천연가스 파이프라인 운송이지만, 어떤 산업도 많은 일자리를 제공하지 않습니다.

**표 2. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 소득 기준 상위 5 개 산업**

순위	NAICS 코드	산업	소득	고용
1	5231	증권 및 상품 계약 중개	13291	226
2	2211	전력 생산, 송전, 배전	12434	1586
3	4862	천연가스 파이프라인 운송	12291	148
4	3312	구매한 철강을 활용한 철강 제품 제조	11732	226
5	2372	토지 분할	11217	289

출처: 미국 통계국의 QWI(추정치는 4 분기의 평균)

표 3 은 2022 년 캘리포니아 남부 내륙 지역의 월 평균 소득 기준 하위 5 개 산업을 보여줍니다. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 소득 기준 하위 3 개 산업은 개인 및 가족 서비스, 도서 소매업체 및 신문 판매점, 기타 학교 및 교육입니다. 위의 표 1 에서 볼 수 있듯이, 급여가 가장 낮은 개인 및 가족 서비스 산업은 이 지역 고용 규모 측면에서 전체 4 위를 차지했습니다.

**표 3. 캘리포니아 남부 내륙 지역의 소득 기준 하위 5 개 산업**

순위	NAICS 코드	산업	소득	고용
1	6241	개인 및 가족 서비스	1784	32761
2	4592	도서 소매업체 및 신문 판매점	1846	263
3	6116	기타 학교 및 교육	1895	1899
4	4453	맥주, 와인, 주류 소매업체	1898	802
5	7111	공연 예술 회사	1942	221

출처: 미국 통계국의 QWI

## 부록 2: 학사 학위 및 준학사 학위 소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 분석

**참고:** 부록 2 에서는 좋은 일자리에 대한 개념을 자세히 살펴보지만, 학사 학위 유무에 따라 일자리를 분석합니다. 아래에 제시된 분석은 "좋은" 일자리가 어떤 것인지 **정량화하는 한 가지 방법일 뿐**이며 리버사이드 및 샌버너디노 카운티의 지역 경제 내 직업의 상대적 순위를 최종 평가하는 것으로 간주해서는 **안 된다**는 점에 유의해야 합니다. 경제개발팀이 실시한 이 "좋은 일자리" 분석은 "양질의" 일자리와 "유망한" 일자리를 식별하여 "좋은 일자리"에 대한 개념을 더욱 세분화한 것으로, IE THRIVE 팀이 정책 권고안 수립 및 분석에 사용할 벤치마크입니다. 따라서 여기 부록 2 의 다음 정보는 독자가 매우 복잡한 주제를 이해하기 위해 참조할 수 있는 추가 맥락 정보로만 제공됩니다.

아래 분석에서는 좋은 일자리를 "2020년 현지 물가 수준에 맞게 조정된 전국 중위 소득 이상의 임금 및 복리후생을 제공하는 연봉제 및 정규직 일자리"로 정의합니다. 2020년 전국 중위 연봉은 \$44,607.84(2020년 달러 기준)였습니다. 현지 물가 수준에 맞게 조정된, 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 좋은 일자리로 간주되는 연봉 기준은 \$46,633.93(2020년 달러 기준)입니다. 연봉제 일자리는 근로자가 연간 50~52시간 일하는 일자리로 정의되며, 정규직 일자리는 근로자가 일반적으로 주당 30시간 이상 일하는 일자리로 정의됩니다. 복리후생을 제공하는 일자리는 고용주나 노동조합을 통해 건강보험을 제공하는 일자리로 정의됩니다. 복리후생을 제공하는 일자리는 고용주나 노동조합을 통해 건강보험을 제공하는 일자리로 정의됩니다. 이 정의는 다른 연구자들(Shearer, Shah, and Gootman 2019)이 제시한 바와 유사하게 임금과 복리후생의 질에 초점을 맞추지만, 근로자가 경제적 안정과 적절한 연간 소득을 달성하는 데 일반적으로 필요한 충분한(정규직) 근로 시간을 제공하는 안정적인 일자리를 얻을 수 있도록 고안된 조치를 포함하기 때문에 더 광범위합니다(CSI UCR 및 IELCC, 2023). 이러한 최소 소득 기준은 가족을 부양하기에는 불충분할 수 있지만, 아래의 일부 측정 및 분석을 통해 개인 연간 소득, 고용주가 제공하는 건강보험, 복리후생, 정규직, 연봉제 일자리 제공 측면에서 일자리를 비교하는 방법에 관한 중요한 통찰력을 얻을 수 있습니다.

## 학사 학위 소지자 및 미소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른

### 직업 분석

표 4 및 표 5<sup>48</sup>는 근로자가 2,500명(2020년 각 직업 범주 근로자 수의 25번째 백분위수) 미만인 직업을 제외한 좋은 일자리의 집중도를 분석합니다. 표 4에서 볼 수 있듯이, 학사 학위 소지자의 고용 비중이 높은 상위 3개 직업은 전체 고용의 절반 이상을 차지합니다. 전국 중위 연봉보다 높은 임금을 받는 직업 비율을 비교했을 때 "변호사 및 판사"는 좋은 일자리 중 가장 높은 비중을 차지했습니다(89.8%). 그러나 "변호사 및 판사"는 시간과 복리후생 측면에서 좋은 일자리 비율이 낮기 때문에 "자연 과학자"보다 좋은 일자리 집중도 순위가 낮습니다. "건강 평가 및 치료직", "사회과학자 및 도시 계획가", "교사 및 고등 교육 교사", "건강 진단직", "치료사", "수학 및 컴퓨터 과학자"는 모두 좋은 일자리 기준 중 하나라도 만족하는 일자리의 절반 이상을 차지합니다. 그러나 세 가지 기준을 충족하는 일자리는 적기 때문에 좋은 일자리 집중도 면에서는 순위가 낮습니다.

<sup>48</sup> 2020년 좋은 일자리의 다양한 요소를 기준으로 좋은 일자리 집중도를 지닌 모든 직업 포함.

표 5에서 볼 수 있듯이 "철도 운송직", "공장 및 시스템 운영자", "기계공 및 수리공"의 3개 직업이 50% 이상의 좋은 일자리 집중도를 보여줍니다. "철도 운송직"은 소득(87.5%), 근로 시간(93.8%) 및 복리후생(87.5%)을 비교했을 때 좋은 일자리 비율이 가장 높고, 2006년부터 2020년까지의 고용도 크게 증가(116%)했습니다. "공장 및 시스템 운영자"의 경우, 정규직 및 연봉제 일자리나 복리후생을 제공하는 일자리가 적어 "철도 운송직"보다 낮은 순위를 차지합니다.

표 4. 학사 학위 소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

직업	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 근로자 비율	2006-2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 각 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 해당 직업의 전체 고용에서 좋은 일자리가 차지하는 비율	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 높은 임금을 받는 학사 학위를 소지한 고용 근로자의 비율	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 학사 학위를 소지한 정규직 및 연봉제 고용 근로자의 비율(2020년 근무 주 수는 50-52주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 학사 학위를 소지하고 복리후생을 제공받는(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입한) 고용 근로자의 비율
자연 과학자	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
변호사 및 판사	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
엔지니어	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
건강 평가 및 치료직	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
사회 과학자 및 도시 계획가	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

표 5. 학사 학위 미만 소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

직업	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 근로자 비율	2006-2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 각 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 해당 직업의 전체 고용에서 좋은 일자리가 차지하는 비율	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 높은 임금을 받는 준학사 학위를 소지한 고용 근로자의 비율	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 준학사 학위를 소지한 정규직 및 연봉제 고용 근로자의 비율(2020년 근무 주 수는 50-52주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 준학사 학위를 소지하고 복리후생을 제공받는(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입한) 고용 근로자의 비율
철도 운송직	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
공장 및 시스템 운영자	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
기계공 및 수리공	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
경찰 및 형사	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
자재 운반 장비 운영자	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년



# 학사 학위 소지자 및 미소지자의 좋지 않은 일자리 집중도에 따른 직업 분석

표 6과 표 7은 각각 학사 학위가 있는 근로자와 없는 근로자의 좋지 않은 일자리 집중도가 높은 상위 5개 직업을 나타냅니다.<sup>49</sup> 표 6을 보면 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 "건강 진단직"은 학사 학위 소지자 중 좋지 않은 일자리 비율(55.21%)이 가장 높음을 알 수 있습니다. "교사 및 고등 교육 교사"는 모든 직업 중 학사 학위 소지자의 좋은 일자리 집중도 비중이 6번째로 높지만, 좋지 않은 일자리를 제공하는 직업에서 2위를 차지합니다. 이는 이 직업의 근로자 중 30%가 정규직 및 연봉제로 고용되지 않았으며, 그중 23%는 2020년에 \$46,633.93 미만의 소득을 얻었기 때문입니다. 이러한 근로자에는 대학 교수진은 물론 직업 및 전문 트레이너도 포함됩니다. K-12 교사를 포함하는 "교사(고등 교육 교사 제외)"는 주로 낮은 소득과 적은 근무 시간으로 인해 3위를 차지했습니다.

표 7에서 볼 수 있듯이, 캘리포니아 남부 내륙 지역의 상위 5개 직업 근로자의 90% 이상이 학사 학위가 없으며 좋지 않은 일자리 범주<sup>50</sup>에 종사하고 있습니다. 이러한 직업에는 "농장직(관리직 제외)", "개인 가사직", "섬유, 의류, 가구 기계 운영자", "음식 준비 및 서비스직" 및 "관련 농업직"이 포함됩니다. 이러한 직업에 종사하는 근로자들은 주로 상대적으로 낮은 소득과 복리후생 부족으로 인해 좋은 일자리를 갖지 못합니다. 이러한 직업의 대부분은 정규직 및 연봉제입니다. 표 8은 학사 학위가 없고 좋지 않은 일자리에 종사하는 근로자가 75% 이상인 직업의 변화를 보여줍니다.

표 6. 학사 학위 소지자의 좋지 않은 상위 5개 일자리의 상위 5대 집중도에 따른 직업 구성 변화

	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2006~2020년 근로자 수(및 고용 비율) 증감률(2006년 기준)	각 직업별 전체 고용에서 좋지 않은 일자리가 차지하는 비율	전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 낮은 임금을 받는 일자리의 비율	정규직 또는 연봉제가 아닌 일자리의 비율(2020년 근무 주 수는 50~52주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	복리후생이 없는 일자리의 비율(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입)
건강 진단직	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
교사 및 고등 교육 교사	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
교사(고등 교육 교사 제외)	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
사회 과학자 및 도시 계획가	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
변호사 및 판사	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

<sup>49</sup> 2020년 좋은 일자리의 다양한 요소를 기준으로 좋지 않은 일자리 집중도를 지닌 모든 직업 포함.

<sup>50</sup> 학사 학위 미소지자의 좋지 않은 일자리의 경우 35개 직업에서 좋지 않은 일자리 집중도가 50%를 넘음.

표 7. 학사 학위 미만 소지자의 좋지 않은 상위 5개 일자리의 상위 5대 집중도에 따른 직업 구성 변화

	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2006~2020년 근로자 수(및 고용 비율) 증감률(2006년 기준)	각 직업별 전체 고용에서 좋지 않은 일자리가 차지하는 비율	전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 낮은 임금을 받는 일자리의 비율	정규직 또는 연봉제가 아닌 일자리의 비율(2020년 근무 주 수는 50~52 주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	복리후생이 없는 일자리의 비율(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입)
농장직(관리직 제외)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
개인 가사직	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
섭유, 의류, 가구 기계 운영자	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
음식 준비 및 서비스직	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
관련 농업직	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

표 8. 준학사 소지자의 75% 이상의 좋지 않은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2006~2020년 근로자 수(및 고용 비율) 증감률(2006년 기준)	각 직업별 전체 고용에서 좋지 않은 일자리가 차지하는 비율	전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 낮은 임금을 받는 일자리의 비율	정규직 또는 연봉제가 아닌 일자리의 비율(2020년 근무 주 수는 50~52 주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	복리후생이 없는 일자리의 비율(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입)
농장직(관리직 제외)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
개인 가사직	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
섭유, 의류, 가구 기계 운영자	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
음식 준비 및 서비스직	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
관련 농업직	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
화물, 재고, 자재 취급자	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
청소 및 건축 서비스직(가사 제외)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
도우미, 건설 및 채굴직	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
의료 서비스직	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
기계 운영자, 각종 자재	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
제조공, 조립공, 수공업직	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
개인 서비스직	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%

	2006년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2006년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2020년 근로자 수(인당 가중치 적용)	2020년 전체 노동 인구에서 고용된 비율	2006~2020 년 근로자 수(및 고용 비율) 증감률(200 6년 기준)	각 직업별 전체 고용에서 차지 않은 일자리가 차지하는 비율	전국 중위 연봉(2020년 기준 \$46633.93)보다 낮은 임금을 받는 일자리의 비율	정규직 또는 연봉계가 아닌 일자리의 비율(2020년 근무 주 수는 50~52주, 주당 일반 근무 시간은 30시간 이상)	복리후생이 없는 일자리의 비율(고용주 또는 노동조합을 통해 건강보험에 가입)
경비	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
정보 사무원	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
자료 기록, 일정 관리, 배포 사무원	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
목공 기계 운영자	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
정밀 식품 생산직	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%
화물, 재고, 자재 취급자	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
청소 및 건축 서비스직(가사 제외)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
도우미, 건설 및 채굴직	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
의료 서비스직	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
기계 운영자, 각종 자재	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
제조공, 조립공, 수공예직	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
개인 서비스직	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
경비	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
정보 사무원	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
자료 기록, 일정 관리, 배포 사무원	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
목공 기계 운영자	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
정밀 식품 생산직	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

## 학사 학위 소지자 및 미소지자의 좋은 일자리가 있는 상위 20 개 산업의 고용 비율 변화

표 9<sup>51</sup>는 2020년 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 학사 학위를 소지한 근로자에게 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5개 산업의 고용 변화를 보여줍니다. 학사 학위 소지자의 일자리의 경우,

<sup>51</sup> 학사 학위 및 준학사 학위 소지자의 좋은 일자리가 있는 상위 20개 산업 포함.

좋은 일자리의 71%가 "교육 서비스", "의료 서비스 및 사회 지원", "전문, 과학 및 기술 서비스", "공공 행정", "제조업"에 집중되어 있으며, 대부분 2006년보다 고용이 증가했습니다. 표 10에서 볼 수 있듯이, "건설업", "제조업", "의료 서비스 및 사회 지원"이 모두 좋은 일자리의 10% 이상을 제공합니다. "운송 및 창고업"은 학사 학위 미소지자의 좋은 일자리 중 네 번째로 큰 비중을 차지하며(단 10% 미만) 2006년~2020년 근로자 수에서 눈에 띄는 증가를 보였습니다(약 77%).

표 9. 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5대 고용 산업에서 학사 학위 근로자의 비율 변화

산업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자증감률 (2006년 기준)	2020년 좋은 일자리에 고용된 총 학사 학위 근로자의 비율
교육 서비스	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
의료 서비스 및 사회 지원	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
전문, 과학, 기술 서비스	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
공공 행정	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
제조	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

표 10. 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5대 고용 산업에서 준학사 학위 근로자의 비율 변화

산업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 좋은 일자리에 고용된 총 준학사 학위 근로자의 비율
건설	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
제조	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
의료 서비스 및 사회 지원	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
운송 및 창고	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
소매	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

## 학사 학위 소지자 및 미소지자의 좋은 일자리가 있는 상위 20 개 직업의 고용 비율 변화

표 11<sup>52</sup>은 2020년 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 학사 학위를 소지한 근로자에게 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5개 직업의 고용 변화를 보여줍니다. 2020년 상위 4대 고용 직업은 2020년 학사 학위 소지 근로자에게 절반 이상의 좋은 일자리를 제공했으며, "임원, 행정, 관리직", "교사(고등 교육 교사 제외)", "경영 관련직", "건강 평가 및 치료직"이 이에 해당합니다. 좋은 일자리 비율에 따라 순위가 매겨진 상위 직업은 상대적으로 고용률이 높으며, 좋은 일자리 점유율이 높은 이유는 해당 직업에 고용된 근로자의 수가 많기 때문일 수 있음을 시사합니다. 학사 학위 소지자와 학사 학위 미소지자의 좋은 일자리를 비교했을 때(표 12 참고) 두 목록에 모두 해당하는 단 하나의 직업은 "임원, 행정 관리직"입니다. 실제 2020년에 "임원, 행정, 관리직"은 학사 학위 소지 근로자 또는 미소지 근로자에게 좋은 일자리의 대부분을 제공합니다.

표 11. 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5대 고용 직업에서 학사 학위 근로자의 비율 변화

직업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 좋은 일자리 고용된 총 학사 학위 근로자의 비율
임원, 행정, 관리직	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
교사(고등 교육 교사 제외)	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
경영 관련직	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
건강 평가 및 치료직	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
수학 및 컴퓨터 과학자	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

표 12. 캘리포니아 남부 내륙 지역에서 가장 좋은 일자리를 제공하는 상위 5대 고용 직업에서  
준학사 학위 근로자의 비율 변화

직업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률 (2006년 기준)	2020년 전체 취업자 중 좋은 일자리와 준학사 학위를 소지한 근로자의 비율
임원, 행정, 관리직	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%

<sup>52</sup> 학사 학위 및 준학사 학위 소지자의 좋은 일자리가 있는 상위 20개 직업이 포함되어 있습니다.

직업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률 (2006년 기준)	2020년 전체 취업자 중 좋은 일자리와 준학사 학위를 소지한 근로자의 비율
차량 운전자	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
건설직(관리인 제외)	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
영업 담당자, 상품	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
손해 사정인 및 조사자	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

## 학사 학위 소지자 및 미소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

표 13 및 14 는 학사 학위 소지 근로자 및 학사 학위 미소지 근로자의 상위 5개 고용 직업에서 좋은 일자리 집중도를 보여줍니다. 표 13에서 볼 수 있듯이, 2020년에 학사 학위 소지 근로자의 집중도가 가장 높은 직업은 "수상 운송직"입니다. 이 직업은 좋은 일자리 집중도가 100%지만, 근로자 수가 14명에 불과합니다. 학사 학위 소지 근로자 절반 이상이 좋은 일자리를 가지고 있는 기타 직업은 "자연 과학자", "변호사 및 판사", "엔지니어", "채굴직"입니다. 이 중 "자연 과학자"는 2006년부터 2020년까지 고용이 크게 증가(172.43%)했습니다. 표 14에 따르면 캘리포니아 남부 내륙 지역에서는 학사 학위가 없는 근로자 중 "철도 운송직", "공장 및 시스템 운영자", "기계공 및 수리공", "채굴직", "금속 및 플라스틱 가공 기계 운영자"와 같은 직업에 고용된 근로자 중 절반 이상이 좋은 일자리를 갖고 있습니다. 그러나 이들 상위 5개 직업은 2020년에 학사 학위가 없는 전체 근로자 중 상대적으로 적은 비율을 고용하고 있으며, 이는 이러한 직업의 좋은 일자리 수가 많은 근로자에게 이점을 제공하지 않음을 시사합니다.

표 13. 학사 학위 소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

직업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 좋은 일거리에 고용된 학사 학위 근로자의 비율
수상 운송직	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
자연 과학자	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
변호사 및 판사	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
엔지니어	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
채굴직	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021 ACS 1년

표 14. 준학사 학위 소지자의 좋은 일자리 집중도에 따른 직업 구성 변화

직업	2006년 근로자 수	2006년 전체 근로자 비율	2020년 근로자 수	2020년 전체 근로자 비율	2006~2020년 근로자 증감률(2006년 기준)	2020년 해당 직업 범주의 전체 고용 근로자 중 좋은 일자리에 고용된 학사 학위 근로자의 비율
철도 운송직	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
공장 및 시스템 운영자	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
기계공 및 수리공	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
채굴직	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
금속 및 플라스틱 가공 기계 운영자	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

출처: 2007 ACS 1년 및 2021년 ACS 1년