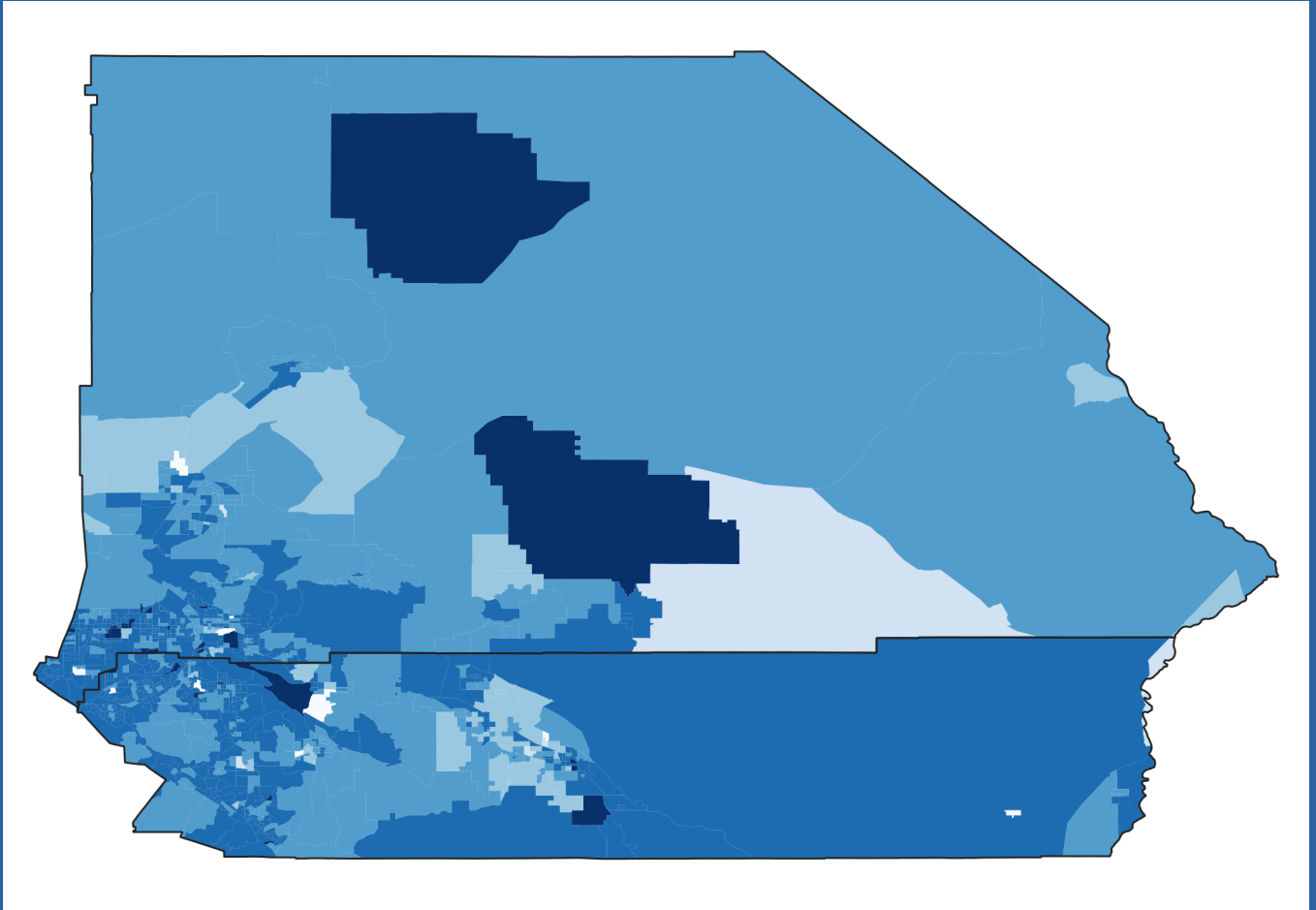


Thrive Inland SoCal



تحليل سوق العمل

2024

تحليل سوق العمل

التقرير من إعداد:

مايكل بيتس، ماريسا بروكس، سارة بروين، جون بورنيت، إريك كالديرون، أرنازو كارباجال، إلفيرا دي لا توري، جينجيان جو، جريجوري بي هاتشينز، مانيشا كابور، كيتيا موكينج، فاطمة نيلسون، تشويو تشيو، سونيا رانا، إلين ريس، غاري ريتبيرج، إديانا سلام، وبيت تامايوس

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.

ملخص تنفيذي

يقدم "تقرير تحليل سوق العمل في مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو" استكشافاً شاملاً لديناميكيات سوق العمل في المقاطعتين، ويكشف عن رؤى مهمة حول اتجاهات التوظيف وتحدياته. ويعرض تفاصيل قطاعات التوظيف الرئيسية، ويقارن بين المجالات ذات الأجور المرتفعة مثل الرعاية الصحية والتعليم والمجالات ذات الأجور المنخفضة مثل خدمات البيع بالتجزئة والمواد الغذائية. يتم إثراء هذا التحليل بأصوات عمال حقيقيين من المنطقة، والتي تم جمعها من خلال عشرات المقابلات المتعمقة والتي تشمل الأصوات التي لا تُسمع عادة في عملية وضع السياسات، مثل أصوات العمال الذين لا يقيمون في مساكن مستقلة، والعاطلين عن العمل، والمجتمعات القبلية، والعمال السود واللاتينيين والشباب. تسلط هذه السرديات الضوء على الاختلافات في فرص العمل، والأرباح، وجودة الوظائف، ما يسلط الضوء على الصعوبة التي يواجهها كثيرون في الحصول على وظائف جيدة الأجر.

يكشف التعمق في البيانات عن نتائج مهمة. يكسب عدد كبير من سكان المقاطعتين دخلاً أقل بكثير من العمال في أماكن أخرى في جنوب كاليفورنيا، ولا تزال الولاية ككل تواجه تكاليف معيشة مرتفعة، وأحياناً لا يمكن تلبية احتياجاتها، بالإضافة إلى العديد من التحديات الأخرى التي تمنع الحراك الاقتصادي. كما يفشل التوظيف في المنطقة في كثير من الأحيان في تلبية معيار الصندوق المركزي لمواجهة الطوارئ للوظائف الرئيسية، وهو مفهوم ينطوي على أكثر من مجرد الأجر. يؤدي غياب الوجود القوي للصناعات الرئيسية في هذه المنطقة إلى تفاقم عدم المساواة الاقتصادية فيها. علاوة على ذلك، تتفاقم حالة عدم المساواة بسبب الفوارق العرقية والجنسانية التي استمرت لعقود من الزمن في الوظائف وفرص التدريب.

ومع ذلك، فإن هذا التقرير لا يتعلق بالتحديات فحسب؛ بل إنه يسلط الضوء أيضاً على التطورات الإيجابية في المنطقة. على سبيل المثال، يشير النمو في قطاعي الرعاية الصحية والتعليم، إلى جانب التطور في الوظائف "الجيدة" و"الواعدة"، إلى التحرك نحو خلق المزيد من فرص العمل الرئيسية. ويشكل نمو برامج التدريب المهني وغيرها من فرص التدريب الجديدة تطوراً إيجابياً آخر، وخاصة مع بدء معالجة التفاوتات الطويلة الأمد في الوصول إلى الوظائف الجيدة. تلعب هذه التحسينات، التي تتوافق مع تطلعات الأفراد الذين تمت مقابلتهم وتجاربيهم، دوراً محورياً في رسم مسارات للحصول على وظائف جيدة وتنشيط الاقتصاد المحلي. يقدم التقرير أيضاً توصيات رئيسية لمعالجة هذه الفوارق وتعزيز النمو الرئيسي. وهو يسلط الضوء على ضرورة تعزيز القطاعات التي تقدم أجوراً أعلى ووضع استراتيجيات شاملة للتنمية الاقتصادية المستدامة. ومع التأكيد على تحسين نوعية حياة السكان من خلال التدخلات السياسية ودعم "الوظائف الجيدة"، يؤكد التقرير على أهمية الجهود الموجهة لتحسين جودة الوظائف عبر مختلف المجموعات السكانية والصناعات. إن إدراج تجارب العمال الحقيقية يجلب منظوراً حقيقياً لهذه التوصيات، ما يؤكد الحاجة إلى إجراء تغييرات منهجية لضمان أجور ومزايا وظروف عمل عادلة. نأمل بشكل عام أن تساعد النتائج المقدمة هنا في إعلام القادة وصناع القرار الآخرين في المنطقة وتوجيههم لتعميق التزاماتهم بتعزيز مستقبل أكثر إنصافاً وازدهاراً للمنطقة ذات المقاطعتين.

تمثل المنطقة المكونة من مقاطعتين، والتي تضم مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو، مشهداً اقتصادياً متنوعاً ومعقداً. وفقاً لتقرير حديث صادر عن مركز الابتكار الاجتماعي ومركز العمل والمجتمع في إنلاند إمباير، توفر المنطقة أكثر من 1.5 مليون وظيفة، بمتوسط دخل شهري يبلغ حوالي 4,907 دولارات وبتوسط دخل شخصي سنوي يبلغ 36,747 دولاراً. يختلف هذا الأجر الشهري عن المتوسطات في مناطق جنوب كاليفورنيا الأخرى والولاية بشكل عام، ما يشير إلى وجود فجوة في مستويات الأجر: يظهر في منطقة جنوب كاليفورنيا الأوسع، باستثناء مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو، متوسط دخل شهري أعلى بشكل ملحوظ يبلغ 6,326 دولاراً، في حين يحقق سكان كاليفورنيا دخلاً متوسطاً قدره 7,161 دولاراً شهرياً. وفقاً لفريق Thrive Economic Development في إنلاند إمباير، يعمل حوالي 26.1% من العمال في مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو في "وظيفة جيدة"، بالإضافة إلى 17.3% يعملون في "وظائف واعدة"¹. اختار الفريق تقسيم فكرة الوظيفة "الجيدة" إلى "عالية الجودة" و"واحدة" حتى يتمكن من تحديد مسارات متعددة للحصول على وظيفة "جيدة". تُعرّف الوظيفة الجيدة بأنها الوظيفة التي تدفع أجراً معيشياً وتأتي مع تأمين صحي ترعاه جهة العمل، ومن المرجح أن تستمر في توفير المسارات لكلتا هاتين الصفتين. يتم تعريف الوظيفة الواحدة بأنها الوظيفة التي لا تدفع أجراً معيشياً أو لا توفر فوائد ولكنها توفر مسارات واضحة للحصول على وظيفة جيدة خلال السنوات العشر القادمة. تجدر الإشارة إلى أنه يمكن قياس فكرة الوظيفة "الجيدة" بطرق متعددة. كما هو محدد في حالة العمل التي تم تحديثها مؤخرًا في إنلاند إمباير، تتخلف المنطقة المكونة من مقاطعتين عن بقية كاليفورنيا من حيث جودة الوظائف أيضاً، حيث يعمل 29.3% فقط من أفراد المنطقة في وظائف جيدة (كما هو موضح أدناه)، مقارنة بنسبة 32.8 من الأفراد في جنوب كاليفورنيا و36% من الأفراد في ولاية كاليفورنيا ككل (CSI UCR & IELCC, 2023).² تبيين هذه الأرقام وجود اختلافات كبيرة في كل من فرص العمل والأرباح عبر المناطق والصناعات المختلفة داخل جنوب كاليفورنيا والولاية ككل.

أحد أهم العوامل التي تؤثر على الأرباح في المنطقة ذات المقاطعتين هي طبيعة التوظيف، وتحديدًا الصناعات التي يعمل فيها غالبية سكان المنطقتين. القطاعات الرئيسية التي تهيمن على التوظيف في المنطقة ذات المقاطعتين هي: الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية، والنقل والتخزين، وتجارة التجزئة، وخدمات الإقامة والأغذية، والخدمات التعليمية (CSI UCR & IELCC, 2023). تمثل هذه الصناعات مجتمعة 57% من إجمالي عدد العمال (أو الوظائف) في المنطقة. تمثل الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية 14.92% من التوظيف، حيث يكسب العمال ما متوسطه 4,832 دولاراً شهرياً. تليها عن قرب صناعة النقل والتخزين، التي تشكل 13.01% من التوظيف، بمتوسط دخل شهري قدره 4,379 دولاراً. تعد تجارة التجزئة أيضاً مساهماً كبيراً، حيث تشكل 10.78% من التوظيف، بمتوسط دخل قدره 4,059 دولاراً. وفي الوقت نفسه، يشكل قطاع خدمات الإقامة والأغذية 9.88% من التوظيف في المنطقة، على الرغم من أن متوسط الدخل الشهري أقل نسبياً ويبلغ 2,766 دولاراً. تضم الخدمات التعليمية أفضل الصناعات، حيث تمثل 8.40% من التوظيف، حيث يكسب العمال في هذا القطاع ما متوسطه 5,518 دولاراً شهرياً (CSI UCR & IELCC, 2023).

1

1#https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm_content=DAFvfPyrmmc

9

² يؤكد تعريف "الوظيفة الجيدة" لدينا على جودة الأجر والمزايا، بما يماثل التعريفات التي يقدمها باحثون آخرون (2019 Shearer, Shah, and Gootman). ومع ذلك، فإنه يتضمن معايير إضافية تهدف إلى رصد حصول العمال على وظيفة مستقرة بساعات عمل كافية (بداً كامل) لتحقيق الأمن الاقتصادي وكسب دخل لائق (CSI 2021: 5). في عام 2020، بلغ متوسط الأجر السنوي الوطني 44,607.84 دولارات (بسرعة الدولار في عام 2020). بتعديل مستوى الأسعار المحلية، فإن الحد الأدنى لأجور "الوظيفة الجيدة" السنوي في أيرلندا هو 46,633.93 دولاراً (بسرعة الدولار في عام 2020). وفقاً لحاسبة أجر المعيشة في معهد ماساتشوستس للتقنية، فإن هذا المبلغ يزيد عن الدخل السنوي المقدر اللازم لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية لشخص واحد في أيرلندا (39,237 دولاراً). في هذا الصدد، هو دخل "جيد" أو "لائق"، وإن كان من غير المرجح أن يكون كافياً "لدعم الأسرة" بشكل كامل (أي ما يكفي لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية لتربية الأطفال أو رعاية معالين آخرين). يشير الشكل 12 المرتبط إلى ما يلي: يوضح الشكل 12 عدم المساواة بين العمال في إنلاند إمباير على أساس الجنسية باستخدام ملف 5 سنوات من الاستبيان في المجتمع الأمريكي لعام 2021 من IPUMS. المتغير المستخدم هنا لمتوسط الدخل الحقيقي من الأجر الشخصي هو "incwage"، الذي يوضح إجمالي دخل كل مجيب قبل الضريبة والأجور - أي الأموال المستلمة كموظف - للعام السابق. (لمزيد من التفاصيل راجع: https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section). تقتصر البيانات الخاصة بحساب متوسط الدخل الحقيقي من الأجر الشخصي على العمال والفئة العمرية من 16 إلى 64 عامًا.

بشكل عام، نجد أن الكثير من الصناعات التي توظف أكبر عدد من العمال تقدم متوسط دخل منخفض نسبيًا في حين أن الصناعات ذات الأجور المرتفعة تميل إلى أن يكون لديها قوى عاملة أصغر بكثير (انظر أيضًا CSI UCR و IELCC، 2023). تقع أعلى الصناعات التي تقدم رقمًا من 4 خانات في المنطقة من حيث متوسط الدخل الشهري في قطاعات مثل الوساطة والسمسرة في الأوراق المالية و عقود السلع، وتوليد الطاقة الكهربائية، ونقل الغاز الطبيعي عبر خطوط الأنابيب، على الرغم من أنها توظف عددًا قليلاً نسبيًا من العمال. تقع الصناعات مثل الخدمات الفردية والعائلية، وتجار الكتب بالتجزئة، وشركات الفنون المسرحية في الحد الأدنى من متوسط الدخل، ما يسלט الضوء على التفاوت في الأجور بين الصناعات المختلفة (انظر الملحق 1، الجدولين 2 و 3). في حين أن انخفاض الدخل في المنطقة يشكل مصدر قلق بشكل عام، فإن انخفاض أجور الخدمات الفردية والعائلية أمر ملحوظ بشكل خاص، بالنظر إلى أن هذه الصناعة الكبيرة توفر أكثر من 32,000 فرصة عمل وتحتل المرتبة الرابعة بشكل عام من حيث حجم التوظيف في المنطقة ذات المقاطعتين بين الصناعات التي تقدم رقمًا من 4 خانات (انظر الجدول 1 في الملحق 1).

إن هذه الفجوة في الأرباح عبر الصناعات، والنقص النسبي في الصناعات ذات الأجور الأعلى، لها أهمية كبيرة بالنسبة إلى نوعية الحياة، حيث تتصارع المنطقة المكونة من مقاطعتين أيضًا مع تحديات كبيرة تتعلق بالفقر والقدرة على تحمل تكاليف السكن. تجدر الإشارة بشكل خاص إلى معدل الفقر المرتفع نسبيًا في مقاطعة سان برناردينو مقارنة بالولاية والدولة. على الرغم من ارتفاع متوسط دخل الأسرة الاسمي بين عامي 2016 و 2021، إلا أنه لم يواكب الارتفاع في متوسط تكلفة الإيجار. أدى عدم التوافق المتزايد بين الدخل والإيجار في السنوات الأخيرة إلى معاناة الكثير من الأسر في المنطقة من مساكن مكتظة ومشاكل إسكان أخرى. تعد هذه المشاكل أكثر شيوعًا في المنطقة ذات المقاطعتين منها في الولاية والدولة (CSI UCR & IELCC، 2023).

سيكون فهم ديناميكيات عدم المساواة في فرص العمل ومستويات الأجور والتحديات الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة ذات المقاطعتين أمرًا بالغ الأهمية لوضع استراتيجيات شاملة تعزز النمو الاقتصادي المستدام وتعمل على تحسين نوعية الحياة لجميع المقيمين في المنطقة. الوظائف أمر أساسي. تعكس الأولويات التشريعية الأخيرة لولاية كاليفورنيا نوايا صناعات السياسات في خلق فرص عمل عالية الجودة والحفاظ عليها من خلال تعزيز فوائد العمال وتدابير الحماية، وتعزيز المفاوضة الجماعية والحقوق النقابية، وفرض الامتثال لقانون العمل، وتحسين ظروف العمل. ومع ذلك، فإن خلق "وظائف جيدة"، و"وظائف عالية الجودة"، و"وظائف فرص" ليس مهمة بسيطة ولا طريقًا مباشرًا للحد من عدم المساواة وتعزيز الحراك الاقتصادي للمجموعات الساعية إلى العدالة في المنطقة. يجب أن تحدث ثلاثة أشياء قبل أن يتم الوصول إلى هذه الأهداف: أولاً، من المفيد تحديد ماهية الوظيفة الجيدة وكيف قد يبدو التوظيف الرئيسي ضمن صناعات محددة، وخاصة تلك الأكثر بروزًا في المنطقة. ثانيًا، سيكون الفهم الأعمق للعوائق التي تمنع سكان المنطقة حاليًا من الوصول إلى فرص العمل الرئيسية والحفاظ عليها أمرًا بالغ الأهمية لتصميم التدخلات السياسية التي تهدف إلى معالجة أوجه عدم المساواة في سوق العمل. ثالثًا، ينبغي أيضًا الاسترشاد بالتحليل الشامل لبرامج التأهيل المهني والتدريب الحالية في المنطقة، بما في ذلك الدروس المستفادة من نجاحاتها وإخفاقاتها المختلفة في التدخلات الجديدة. يهدف هذا التقرير إلى تناول هذه المهام الثلاث، ولذلك يتضمن أكبر قدر ممكن من المدخلات والأفكار من أولئك الذين تم استبعادهم سابقًا من عملية صنع السياسات.

قام فريق المقابلات المكون من سبعة أشخاص لدينا بجمع 75 مقابلة مباشرة وعبر Zoom، في الفترة من أكتوبر حتى ديسمبر 2023، مع مزيج من العمال الموظفين حاليًا في المنطقة ذات المقاطعتين؛ وممثلين عن منظمات مجتمعية، ومنظمات غير ربحية، وغرف التجارة؛ ورواد الأعمال وأصحاب الأعمال الصغيرة؛ والموظفين العموميين على مستوى البلديات والمقاطعات والمستوى القبلي. شملت عينتنا عمالاً وموظفين ومسؤولين مشاركين في الصناعات التي توظف معظم العمال في المنطقة (الرعاية الصحية والتعليم والنقل وتجارة التجزئة والخدمات الغذائية) وشملت التنوع من حيث العمر والجنس والأصل العرقي والوضع الاقتصادي للذين تمت مقابلتهم. كان المشاركون في المقابلات يمثلون أيضًا التنوع الجغرافي، حيث لم نصل فقط إلى المناطق الحضرية مثل مدن ريفرسايد وسان برناردينو وأونتاريو وفونتانا ولكن أيضًا إلى الضواحي (بما في ذلك بومونت وكاليميسا وسان جاسينتو) والمناطق الريفية (بما في ذلك إنديو ووادي كوتشيل)، وسان برناردينو هاي ديزرت)، ومحمية قبيلة توريس مارتنيز لهنود كاهويلا.

I. ما هو "العمل الجيد"؟ كيف يبدو "الطريق السريع"؟

يشمل تعريف صندوق المرونة الاقتصادية لمجتمع كاليفورنيا (CERF) لجهة العمل على "طريق السريع" مجموعة من المعايير. وتشمل توفير أجور تدعم الأسرة، ومسارات محددة جيداً للتقدم الوظيفي، ما يؤدي إلى وظائف أعلى أجراً، وتقديم مزايا مثل أيام المرض مدفوعة الأجر ووقت الإجازة. تشمل المكونات الأساسية الأخرى توفير ساعات عمل كافية مع جداول زمنية يمكن التنبؤ بها، وضمان الوصول إلى التدريب، والحفاظ على معايير الصحة والسلامة المهنية، والاعتراف بتمثيل العمال، واحترام الحق في التنظيم. بالإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن يكون لدى جهة العمل على الطريق السريع سجل نظيف خالٍ من سرقة الأجور، أو النزاعات العمالية المستمرة، أو انتهاكات الصحة والسلامة، أو أي انتهاكات أخرى لقوانين العمل. وعلى الرغم من هذه المعايير المحددة جيداً، من الممكن التوصل إلى تعريف أكثر شمولاً لجودة الوظيفة. تعتبر الجوانب الأقل مادية لجودة الوظيفة، مثل المساواة والشمول، وبيئة العمل الداعمة، وصوت العمال، إضافات مقترحة لتعريف الوظيفة الجيدة (Congdon et al., 2020).

في ما يتعلق بالبيانات النوعية، أجرينا مقابلات مع عمال حقيقيين من المنطقة ذات المقاطعتين وقدموا وجهات نظر متنوعة حول ما يشكل "وظيفة جيدة" بالنسبة إليهم. ظهرت عدة مواضيع مشتركة من تعريفاتهم، ما يعكس التوازن بين الرضا الذاتي والمعايير الموضوعية لجودة الوظيفة.

الأجور والفوائد المستدامة: يوجد إجماع قوي على أن الوظيفة الجيدة يجب أن توفر الاستقرار المالي. ديستي غريس،³ وهي مسؤولة للاتصال في إحدى المنظمات في إنلاند إمباير، تعرّف الوظيفة الجيدة بأنها وظيفة توفر أجراً لانقاً لإعالة الأسرة، إلى جانب المزايا الأساسية مثل التأمين الصحي. بالإضافة إلى تعريف ديستي الخاص للوظيفة الجيدة، ذكرت أن سكان المجتمع الذين تعمل معهم يبحثون أيضاً عن "وظيفة تدفع أجراً لانقاً بما يكفي حيث يمكنهم تحمل تكاليف منزل لائق ومجتمع لائق". علاوة على ذلك، فإن أكبر شكوى تتلقاها من سكان المجتمع هي عدم الحصول على الرعاية الصحية. يؤكد كيرت أوغسبرغر، مدير تطوير القوى العاملة في كلية مجتمع سان برناردينو، على ذلك، مؤكداً على الأجور المعيشية والمزايا كعنصرين حاسمين، إلى جانب الأمن الوظيفي ومسارات التوظيف.

فرص التقدم: تعد إمكانية النمو داخل الوظيفة فكرة أخرى. سينثيا غوزمان،⁴ وهي أحد متخصصي التنمية الاقتصادية في مينيفي، تحدثت عن أهمية التدريب ومسارات الترقية، مشيرةً إلى أن فرص الحراك التصاعدي تساهم بشكل كبير في جودة الوظيفة. وبينما كانت سينثيا تتأمل في مسارها المهني، مشيرةً إلى أنها حصلت على القدرة على التدريب ضمن وظيفتها السابقة بدوام جزئي لتنمو داخل وظيفتها في المدينة، أعربت عن أن "ما يجعل الوظائف جيدة هو وجود فرص النمو هذه". وينعكس هذا في تجارب ماركو بيريز، أحد مساعدي مركز توزيع يتبع Target، الذي يقدر الأمن الوظيفي والطبيعة المتخصصة لدوره، والتي تأتي بفرص التقدم والنمو المهني. أرجع ماركو تقدمه الوظيفي إلى التواصل مع الإدارة للتعرف على الفرص المستقبلية: "لقد ساعدني نوعاً ما في دخول المجال، وساعدني في التدريب المتعدد التخصصات." وبالمثل، أوضح إيدي غوميز كيف سمح له منصب مبتدئ ببناء المهارات اللازمة للتقدم إلى وظيفة عالية المستوى: "لقد بدأت مسيرتي المهنية في مجال الخدمات المصرفية، حيث عملت كصراف بدوام جزئي، وكان ذلك عملاً رائعاً. وتمت ترقيتي إلى دوام كامل وتمت ترقيتي إلى مناصب مختلفة في مجال الخدمات المصرفية. وقد ثبت أن هذا عمل ممتاز ونقطة رائعة للانتقال إلى ما أفعله الآن. كل تلك المهارات التي تعلمتها وكل شيء ساعدني حقاً." وبالمثل، شعرت ماري دياز، مديرة برنامج في منظمة حكومية، أن الشباب بشكل خاص ينظرون بتقدير كبير إلى القدرة على تحقيق الإنجاز الشخصي والمهني من الوظيفة، وإذا لم يروا أنها تساعدهم على النمو مهنيًا، فسيترونها.

التوازن بين العمل والحياة والتنقل: كما ذكر من أجريت معهم المقابلات تأثير الوظيفة على الحياة الشخصية للفرد. إن مفهوم التوازن بين العمل والحياة مندرج ضمن الكثير من الاستجابات، ما يشير إلى أن الوظيفة الجيدة ينبغي ألا تتعدى بشكل مفرط على الوقت الشخصي والرفاهية. أوضح كايل بريستون، الذي يدير شركة لوجستية صغيرة مع زوجته، كيف أصبح التوازن

pseudonym³

pseudonym⁴

بين العمل والحياة سمة بارزة "للوظيفة الجيدة". قال وهو يتأمل في ذلك: "أنت تبدأ في العد التنازلي لعدد السنوات والفصول الصيفية المتبقية لك مع أطفالك. لذلك ربما لا يهم المال بالقدر نفسه. المرونة والوقت هما السلعة النهائية.»
غالبًا ما يجد سكان المنطقة أنفسهم ينتقلون لمسافات طويلة إلى مقاطعات لوس أنجلوس وأورانج وسان دييغو. أكد المشاركون في المقابلة على العلاقة التي تربط تنقلاتهم بالتوازن بين العمل والحياة. إميلي كروثرز،⁵ وهي أخصائية صحة، ناقشت النتائج السلبية التي مرت بها خلال تنقلاتها الطويلة. "في البداية، لم تكن الرحلة سيئة. لكن بعد ذلك ابتعدنا وظلت عالقة لمدة لا أتذكرها، ربما عامان أو شيء من هذا القبيل، وأنا أحاول القيام بالتنقلات. كرهت الأمر كثيرًا لدرجة أنني حصلت على وظيفة في المكان الذي أعيش فيه، على الرغم من أن المستشفى لم يكن جيدًا [...] وقبلت بتخفيض بسيط في الراتب. لكن التنقل يعد أمرًا كبيرًا بما يكفي بالنسبة لي للبقاء، على الرغم من أن الوظيفة ليست جيدة مثل تلك التي تخليت عنها.» على نحو مماثل، أدركت الوكالات الحكومية أيضًا فوائد اختصار المسافة وتوفير المزيد من فرص العمل الرئيسية لسكان المنطقة. اقترح شون سميث، مدير في مجال التنمية الاقتصادية، أن الوكالات تستطيع تقسيم المناطق بشكل مختلف و"النظر في المشاريع التي نعلم أنها ستخلق وظائف ذات رواتب أعلى".

الأمن الوظيفي واستغلال المهارات: يظهر الأمن الوظيفي كعامل حيوي في تحديد الوظيفة الجيدة. تجربة مونيكا مارجال⁶ مع استغناء عملها عنها في أول "وظيفة كبيرة" لها، والتي كانت عبارة عن وظيفة براتب في مجال التقنية، قادتها إلى البحث عن مهنة توفر لها القدرة على تعزيز مهاراتها. بينما أعربت مونيكا عن إحباطها بسبب عدم قدرتها على العثور على عمل لأكثر من عام، شددت على أهمية العثور على "مكان يمكنني أن أنمو فيه، حيث توجد فرص لي لأن أكون مبدعة، وأن أعتد حقًا على نقاط قوتي". غالبًا ما يتشابه هذا الجانب مع فكرة أن الوظيفة المطلوبة وتوفر إحساسًا بالاستمرارية وفرصًا للتطوير والنمو المهني.

الإنجاز الشخصي والقيمة الذاتية: أحد المواضيع المتكررة الإضافية هو الطبيعة الذاتية للرضا الوظيفي. شدد شون سميث، مدير للتنمية الاقتصادية في شركة Desert Hot Springs، على الرضا عن دور الفرد مقارنة بالأجر المرتبط به. أشار إلى أن تعريف الوظيفة الجيدة من المحتمل أن يتغير خلال مراحل مختلفة من الحياة "لأن كل شخص لديه أهداف مختلفة. ولديهم عتبات مختلفة لتحديد ما يمكن أن يكون وظيفة جيدة، كما تعلمون. قد تكون الوظيفة الجيدة لطالب المدرسة الثانوية هي العمل في مطعم للوجبات السريعة، في حين أن الوظيفة الجيدة لشخص في العشرينيات أو الثلاثينيات من عمره هي في الواقع وظيفة تضعه على مسار وظيفي أكبر، وهي شيء يريدون النمو فيه. لذلك أعتقد أن الأمر يعتمد فقط على المكان الذي تتواجد فيه، وكل شخص لديه وجهة نظر مختلفة، بالنظر إلى مكان وجوده [...] وظروف أخرى" كما يؤكد إيزاك، وهو رجل يبلغ من العمر 45 عامًا، أيضًا على أهمية الإعجاب ما تفعله: "من المضحك ما نعتقد أننا سنسمعه من قبيل «حسنًا، إنها توفر هذا المبلغ أو شيء من هذا القبيل»، أو «تمنحك التأمين الصحي والمزايا. . . ولكن، توجد أشياء أخرى أيضًا. . . [هل هي] شيء تريد القيام به؟ نعم، من الممكن أن تحصل على وظيفة ذات أجر جيد حقًا، بل ولها فوائد أيضًا، لكنك بائس.» وبالمثل، تربط أماندا هيرنانديز الوظيفة الجيدة بفرصة التطوير المهني والمواءمة مع القيم الشخصية وخدمة المجتمع. إيمي،⁷ التي لديها خلفية في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ورعاية الأطفال، شعرت أن القدرة على نقل المعرفة ورد الجميل للمجتمع كان من الاعتبارات المهمة.

ما هي الصناعات الإقليمية التي تركز على الوظائف الجيدة التي تتوافق، في الحد الأدنى، مع تعريف الصندوق المركزي لمواجهة الطوارئ؟ توجد عدة طرق لتحديد الوظائف الجيدة بما يتماشى مع تعريف الصندوق المركزي لمواجهة الطوارئ. وفقًا لفريق إينلاند إمباير في شركة Thrive Economic Development، تعد المرافق والتعدين والمقرات الرئيسية والوظائف المهنية والحكومية من بين أفضل 5 صناعات من حيث حصة الجودة وحصة الوظائف الواعدة.⁸ باستخدام تعريف آخر، يشير CSI UCR & IELCC (2023) إلى أن "الوظيفة الجيدة" ينبغي أن توفر دخلاً شخصيًا لائقًا، وإمكانية الحصول على مزايا، ووظيفة مستقرة. على الرغم من أن مستوى الدخل الذي استخدمه هؤلاء الباحثون لم يكن "معيلاً للأسرة" ويمكن القول إنه منخفض للغاية، فإن استخدام هذا المقياس يمكن أن يساعد في الكشف عن عدم المساواة في نوعية التوظيف الموجودة

⁵ pseudonym

⁶ pseudonym

⁷ pseudonym

⁸ <https://www.canva.com/design/DAFvfPyrrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view>

في المنطقة. بناء على هذا المقياس، نجد أن غالبية الوظائف الجيدة في المنطقة تتطلب درجة البكالوريوس فما فوق وأن معظم هذه الوظائف توجد في المجالات التالية: الخدمات التعليمية؛ والرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية؛ والخدمات المهنية والعلمية والتقنية؛ والإدارة العامة؛ والتصنيع. العمال الذين لديهم وظائف جيدة لا تتطلب درجة البكالوريوس يضمنون مهن النقل بالسكك الحديدية، ومشغلي المصانع والأنظمة، والميكانيكيين والمصلحين. يمكن العثور على وظائف جيدة أخرى لا تتطلب درجة البكالوريوس في البناء والتصنيع والرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية، وإلى حد ما، النقل والتخزين (انظر الملحق 2 للاطلاع على مزيد من التفاصيل). تتوافق هذه النتائج مع دراسات أوسع توضح أن الوظائف ذات الجودة الأعلى في الولايات المتحدة غالباً ما توجد في الخدمات المهنية والتجارية، والتصنيع والتمويل، والتأمين والعقارات، في حين أن الوظائف منخفضة الجودة تميل إلى أن تكون في خدمات البيع بالتجزئة والإقامة والخدمات الغذائية وأيضاً الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية (Fee 2022). ومع ذلك، يمكن تصميم تعريف "الوظيفة الجيدة" ليناسب صناعات محددة، ولكل منها مجموعة فريدة من المعايير والتحديات. في مجال الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية، قد لا تشمل الوظيفة الجيدة التعويض العادل وفرص النمو المهني فحسب، بل تشمل أيضاً هيكلًا تنظيميًا إيجابيًا (Ryan & Lee, 2023). كما يذكر المؤلفون، في مجال الرعاية الصحية، يعد التعويض والخيارات الأخرى ذات الصلة ضرورية للتوظيف، ولكن الجوانب غير المتعلقة بالتعويض هي ما يساعد في الاحتفاظ بالموظفين. وجدت البيانات التي تم جمعها في الفترة من 2019 إلى 2021 من خلال الجمعية الطبية الأمريكية أن الثقافة التنظيمية والتحكم في عبء العمل ارتبطا بقوة بارتفاع معدلات الإرهاق، في حين ارتبط العمل الجماعي والشعور بالتقدير بمعدلات أقل (Linzer et al., 2022). تهدف تشريعات الولاية الأخيرة، مثل مشروع قانون مجلس الشيوخ في ولاية كاليفورنيا رقم 1014 (تم رفضه)، إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى رعاية المرضى وجودتها من خلال توفير التمويل المتزايد وتحسين الأجور لمقدمي الرعاية الصحية. يتناول مشروع قانون مجلس الشيوخ رقم 1334 (الذي تمت الموافقة عليه في عام 2022) رفاهية العمال في مجال الرعاية الصحية في القطاع العام من خلال توسيع قوانين الوجبات وفترات الراحة الحالية. الغرض من ذلك هو السماح لهؤلاء العمال بالراحة والتعافي خلال نوبات العمل الممتدة، ما يساهم في النهاية في تحسين صحتهم بشكل عام وجودة رعاية المرضى.

أعرب من تمت مقابلتهم والذين يعملون في مجال الرعاية الصحية عن رضاهم العام عن وظائفهم. ومع ذلك، فقد لاحظوا أن الفرص تختلف اعتمادًا على المؤهلات التي يتمتع بها الفرد. على سبيل المثال، أوضحت إميلي كروزرز، وهي ممرضة مسجلة، أن "الفرص مختلفة. إذا كنت ترغب في الدخول في ترميز أكثر تقدمًا، مثل مريض بحدّة مرض أعلى، أو شخص أكثر تعقيدًا وأكثر مرضًا من هذا المستوى من التمريض، فسيقومون فقط بتعيين شخص يحمل درجة البكالوريوس أو شخص حاصل على تعليم أكثر تقدمًا. من المحتمل أن يتم تعيين الممرضين المنتسبين في وظائف بها مرضى أقل تعقيدًا أو أقل مرضًا. بالنسبة إلى وظيفتي، فإنهم في الواقع يتجهون الآن إلى قبول الممرضين الحاصلين على درجة البكالوريوس فقط. وبذلك، تحتاج في وحدة العناية المركزة إلى درجة بكالوريوس بالإضافة إلى بعض التعليم المتخصص أيضًا." ذكرت إميلي أيضًا أن المستشفى الذي يعملون فيه لديه برامج لدعم التطوير المهني، على الرغم من أنهم لا يقدمون أي عروض لخدمات الدعم مثل رعاية الأطفال. أقرّوا أيضًا بأن المستشفيات المختلفة لديها مستويات مختلفة من الموارد المتاحة وأن الأحداث الكبرى مثل فيروس كورونا سلّطت الضوء على تأثير إعجاب الفرد بوظيفته على القدرة على مواصلة العمل في هذا المجال.

تطرح صناعة النقل والتخزين، التي تتمتع بحضور كبير في المنطقة، تحديات كبيرة أيضًا. في حين أن الوظائف في صناعة النقل والتخزين توفر للعمال الذين يفتقرون إلى أوراق الاعتماد، أو يفتقرون إلى الخلفية التعليمية الكافية، أو يواجهون عوائق لغوية القدرة على كسب أجور مناسبة للعيش، فإن المشاركين الذين عملوا في إدارات التنمية الاقتصادية ينتقدون بناء المستودعات في مناطقهم. على سبيل المثال، أقر غابرييل مارتن، مدير مدينة في شركة كوتشيللا، أن معظم سكان المجتمع يعملون في قطاع الخدمات والزراعة، حيث يعانون من درجات حرارة شديدة وظروف عمل سيئة. في حين أن الوظائف في مجال النقل والتخزين ليست نقابية، وعادة ما تكون موسمية، ومعظمها بدوام جزئي، فإن غابرييل يعترف بأن العمال يمكنهم أحيانًا الوصول إلى وظائف جيدة لأن أماكن العمل هذه تمنع العمال أحيانًا من التعرض للمرض بسبب الحرارة، ويمكنهم كسب أجور أعلى من الحد الأدنى للأجور. وبالمثل، يعترف جاستن غوزمان بإمكانية الوصول إلى وظائف المستودعات كوسيلة للعمال للبقاء داخل مجتمعاتهم بدلاً من الانتقال إلى مدن خارجية، مشيرًا إلى أنه "إذا لم يكن لديك وظيفة صناعية، فهذا يستبعد بعض المقيمين لديك من بعض الوظائف التي يمكن أن يشغلوها محليًا، بدلاً من القيادة إلى المدينة أو المدينتين التاليتين، ما يقلل من وقت التنقل."

وهكذا، في المناطق التي يوجد فيها عدد قليل من الوظائف العالية الجودة، يبدو لبعض المراقبين أن النقل والتخزين يوفران للمقيمين ظروف عمل أفضل وأجورًا أعلى نسبيًا من الصناعات ذات الأجور المنخفضة مع السماح لهم بالبقاء داخل مجتمعاتهم. ومع ذلك، تتناقض هذه التقييمات مع الأبحاث الأخرى المستندة إلى 82 مقابلة أصلية مع عمال مستودعات شركة Amazon في إيلاند إمباير والتي تسلط الضوء على الطبيعة المرهقة والخطيرة للكثير من وظائف المستودعات، ومشاكل التعرض للحرارة بين هؤلاء العمال، والنقص المتكرر في الأجور التي تدعم الأسرة، والفوائد الجيدة، وتشكيل النقابات، والتوازن بين العمل والأسرة في هذه الصناعة (Emmons Allison & Reese، 2023).

في قطاع التجزئة، وهو قطاع له بصمة كبيرة في المنطقة، ينصب التركيز على الجدولة الزمنية العادلة، والأجور الأعلى، والتوظيف بدوام كامل، والتدريب العالي الجودة على رعاية العملاء. وتشكل عدم القدرة على التنبؤ بالجدول الزمني تحديات، ما يؤثر على قدرة العمال على الحصول على التعليم العالي، وتأمين رعاية الأطفال، والحصول على الراحة الكافية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاعتراف بالموظفين كاستثمار لزيادة الأرباح، بدلاً من كونهم يمثلون تكلفة مرنة يجب تقليلها، يمكن أن يساعد في تعزيز بيئة عمل إيجابية. تعد زيادة الأجور، وتشجيع التوظيف بدوام كامل، وتوفير التدريب الشامل لتعزيز رعاية العملاء والإنتاجية عناصر أساسية في هذا النهج. بالتعلم من أمثلة مثل قانون أسبوع العمل العادل في لوس أنجلوس (القانون رقم 187710، المادة 5)، توجد دعوة لجهات العمل لتقديم تقدير مكتوب بحسن نية لجدول العمل الزمني قبل التوظيف وضمن إطار زمني محدد للعمال الحاليين عند الطلب. من شأن أحكام مثل المرة ونصف من الأجر لنوبات "الإغلاق/الفتح"، والإشعار المسبق بجدول العمل، وقدرة الموظفين على طلب الجداول الزمنية والمواقع المفضلة أن تساهم في خلق بيئة عمل أكثر استقرارًا وقابلة للتنبؤ بها. علاوة على ذلك، فإن القانون يقيد التوظيف الجديد حتى يتم تقديم الساعات المتاحة للعمال الحاليين، ما يعزز العدالة في التوزيع. لكن على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين جودة الوظائف في مجال البيع بالتجزئة، مثل قانون لوس أنجلوس وقانون الجدولة الزمنية العادلة في كاليفورنيا الذي دخل حيز التنفيذ في أبريل 2023 لتنظيم ممارسات الجدولة الزمنية والتخفيف من الآثار السلبية لساعات العمل غير المتوقعة، فإن الحاجة إلى إنفاذه تظل مصدر قلق مستمر.

كيلي، وهي امرأة في أوائل العشرينيات من عمرها تعمل حاليًا في تجارة التجزئة، حددت الحصول على ساعات كافية باعتباره مصدر قلق. كان لديها في الأصل وظيفة ثانية، لكنها تركت الوظيفة الأخرى بعد ذلك، وقالت: "الآن؟ أنا أعمل في Big Lots... وكنت أعمل في مكان آخر أيضًا. لكنني توقفت عن العمل هناك منذ ثلاثة أسابيع... أعني أن الشيء الوحيد الذي كنت أتمناه هو المزيد من الساعات.... ثم بدؤوا يعطونني أيامًا أقل. كان لسان حالي يقول «اللعة، كان ينبغي أن أحتفظ بالوظيفة الأخرى». إدي،⁹ الذي يبلغ من العمر 19 عامًا، قدم منظورًا رئيسيًا حول إيجابيات وسلبيات الأجر مقابل المخاطر المتصورة. إنه يعمل حاليًا في متجر لمستلزمات البناء، وأشار إلى أنه بينما عُرض عليه وظيفة تحميل، إلا أنه لم يقبلها. "الذي فرصة للتحرك مقابل دولارين إضافيين، ولكن.... ذلك يؤثر سلبيًا على جسدي أكثر من مجرد الوقوف والقيام بعمل الصراف... نعم، يجب أن أنظر للفوائد. لذلك سأحصل على أجر أقل قليلاً مقابل المزيد... نعم، أنا أرفض."

في خدمات الإقامة والأغذية، يشمل تعريف "الوظيفة الجيدة" مجموعة من العوامل، مثل الأجور الأعلى، وفرص التدريب الأفضل، والحقوق النقابية لعمال المزارع. على سبيل المثال، دعا الاتحاد الدولي لموظفي الخدمات إلى حد أدنى للأجور قدره 20 دولارًا في هذه الصناعة. ينص مشروع قانون مجلس الشيوخ في ولاية كاليفورنيا رقم 476، الذي يركز على سلامة الأغذية والمتعاملين معها، على أن تسمح جهات العمل للعمال بإكمال التدريب المطلوب للحصول على بطاقة متعامل مع الأغذية. والأهم من ذلك، أن هذا التدريب سيتم الدفع مقابله باعتباره من ساعات العمل، كما سيتم تعويض الموظفين عن أي رسوم مرتبطة بالحصول على البطاقة. بالإضافة إلى ذلك، يحظر مشروع القانون على جهات العمل تكليف العمال بمهام إضافية في أثناء تدريبهم، مع التأكيد على ضرورة تخصيص وقت لتنمية المهارات. التطلع إلى المستقبل،¹⁰ 476SB سيلزم إدارة الصحة العامة بأن تنشر رابطاً عبر الإنترنت للبرامج المعتمدة لتدريب المتعاملين مع الأغذية بحلول يوم 1 يناير 2025، ما يعزز إمكانية الوصول والشفافية في فرص التدريب. وتظهر الحقوق النقابية أيضًا بشكل بارز في تشكيل جودة الوظائف، كما يتضح من AB 2183. يضمن هذا التشريع، الذي يتناول على وجه التحديد الحقوق النقابية لعمال المزارع، أن يتمتع عمال المزارع بحرية التصويت بشأن تشكيل نقابات دون مواجهة تهديدات أو تخويف من جهات العمل.

⁹ pseudonym

¹⁰ https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202320240SB476

أعرب من تمت مقابلتهم عن بعض وجهات النظر المثيرة للاهتمام بشأن الوظائف في مجال الخدمات الغذائية. ذكر إيدي، الذي يعمل أيضًا في سلسلة وجبات سريعة، في البداية أن الأجر المنخفض يمثل مشكلة، لكنه أدرك بعد ذلك أن آخرين واجهوا صعوبة أكبر بسبب مشاكل الإدارة. يتذكر أنه "في البداية، اعتدت أن أرى أنني أعمل حقًا في مطعم للوجبات السريعة مقابل هذه الكمية من الورق، [لكن] بعد ذلك تواضعت... مثلاً، بالنسبة إلى هذه الفترة، هذا معقول، أعني بالنسبة إلى حجم العمل الذي أقوم به [هذا] معقول جدًا. أنا لا أتعرض لضغوط مطلقًا. حقًا." وفي حالته الخاصة، شعر أن الأجر المنخفض كان بمثابة مقايضة معقولة مقابل الإدارة التي كانت أكثر تعاطفًا وتفهمًا لظروفه.

نيل¹¹ يعمل حاليًا كقائد مناوبة لمطعم ويقدم منظورًا مختلفًا قليلًا. لقد شعر أن الوظيفة الجيدة هي التي "في" منشأة تتم صيانتها وإدارتها بشكل جيد، مع توفير التدريب المناسب... للموظفين، [الذين] يتقاضون أجرًا مناسبًا وملائمة للمعيشة." شعر نيل في الأصل أن الانتقالات كانت واحدة من أكبر العوائق التي تحول دون عثور الأشخاص على وظائف جيدة، ولكن الآن مع وجود خيارات مثل Uber و Lyft بالإضافة إلى الخيارات التقليدية، شعر أن "الدافع هو الأجر، وحث الناس على القدوم إلى العمل، والقيام بالعمل المطلوب."

على الرغم من التباين في التعريفات والتوقعات لما يشكل "العمل الجيد" عبر مختلف الصناعات، فإن الحاجة المستمرة إلى معايير عالمية أمر واضح. ورغم أن كل صناعة تواجه تحديات ومعايير فريدة من نوعها، فإن المبادئ الأساسية للوظيفة الجيدة" تظل ثابتة: أجر مناسب للعيش، ومزايا شاملة، وفرص للنمو، وبيئة عمل آمنة ومحترمة. تشير الأبحاث التي أجريت في المنطقة إلى أنه بغض النظر عن القطاع - سواء كان الرعاية الصحية أو النقل أو البيع بالتجزئة أو خدمات الإقامة والأغذية - توجد دعوة لإجراء تغييرات منهجية تدعم هذه المعايير. تشمل هذه التغييرات الجدولة الزمنية العادلة، والأجور العادلة، وحماية حقوق العمال، وخاصة بالنسبة إلى أولئك الذين يعيشون في المجتمعات المهمشة حيث قد يواجهون عوائق إضافية. تؤكد المقابلات على ضرورة اتباع نهج خاص بالصناعة، ولكنها تكشف أيضًا عن طموح جماعي لجودة الوظيفة التي تتجاوز الحدود القطاعية، حيث تتمتع كل وظيفة بالقدرة على أن تكون "جيدة".

من الذي لديه "وظيفة جيدة" في المنطقة؟ ما المجموعات الديموغرافية التي من المرجح أن تجد نفسها في وظائف رئيسية؟ توجد عدة طرق قابلة للقياس لتحديد ماهية الوظيفة "الجيدة". تعتمد بعض المقاييس على الأجور بالمقارنة بالمتوسط الوطني، في حين يتخذ البعض الآخر نهجًا أكثر ارتباطًا بالمنطقة. وفقًا لتقرير "حالة العمل في أيرلندا إمباير - الجزء الثاني" (CSI UCR و IELCC، 2023)، اعتبارًا من عام 2020، توجد تباينات واضحة في جودة الوظائف بين المجموعات الديموغرافية المختلفة. **21.2% فقط من العمال اللاتينيين لديهم وظائف جيدة، وهو أقل بكثير من متوسطي المنطقة والدولة للعمال البيض البالغين 43% و 46.6% على التوالي. 33.6% فقط من العمال السود لديهم وظائف جيدة، وهو أقل إلى حد ما من متوسط الولاية للعمال السود البالغ 35.2%، ومرة أخرى، أقل بكثير من متوسطي المنطقة والدولة للعمال الآسيويين، 38.6% منهم لديهم وظائف جيدة، فهم أفضل حالاً من العمال اللاتينيين والسود، لكنهم أسوأ بشكل ملحوظ من العمال الآسيويين في بقية جنوب كاليفورنيا (43% منهم لديهم وظائف جيدة) والعمال الآسيويين في كاليفورنيا بشكل عام (47.5% منهم لديهم وظائف جيدة). من بين أولئك الذين تم تحديدهم على أنهم آخرون، فإن 32.1% فقط لديهم وظائف جيدة (CSI UCR و IELCC، 2023: 43).**

تكشف إضافة البعد الجنساني إلى التحليل عن المزيد من التفاوت. وفقًا لهذا التقرير نفسه، فإن **16.4% فقط من العاملات اللاتينيات يعملن في وظائف جيدة، في حين أن الرقم أعلى بالنسبة إلى نظرائهن من الذكور حيث يصل إلى 25.2%.** ثاني أدنى نسبة مئوية للعمال في وظائف جيدة تأتي من الجنس: أنثى، العرق: فئة "أخرى" (بنسبة 29.1%)، تليها العاملات السود، بنسبة **31.2% فقط** منهن لديهن وظائف جيدة (مقابل 36.2% من العمال الذكور السود). على الطرف الأعلى، **36.4% من الإناث الآسيويات و 39.4% من الإناث البيض لديهن وظائف جيدة، في حين أن العمال الآسيويين والبيض الذكور هم الأكثر احتمالاً أن يحققوا أداءً جيدًا في هذا المجال، بنسبة: 40.8% من العمال الذكور الآسيويين و 46% من العمال الذكور البيض يعملون في وظائف جيدة.** تؤكد هذه النتائج على الحاجة إلى بذل جهود موجهة لمعالجة الفوارق وتحسين جودة الوظائف عبر المجموعات

¹¹ pseudonym

الديموغرافية المختلفة في المنطقة ذات المقاطعتين. كما أنها تعكس أيضًا الكثير من نتائج التحليلات الوطنية التي وجدت أن المهن الأقل جودة من المرجح أن تشغلها عاملات لديهن مستويات أقل من التحصيل التعليمي ومن السود أو اللاتينيات (2022 Fee). تم إجراء تحليل مماثل من قبل فريق THRIVE Economic Development في إنلاند إمباير. التحليل الاقتصادي¹² وجد أن الأفراد الذين يُعرفون بأنهم من سكان جزر آسيا والمحيط الهادئ وبيض كانوا الأكثر احتمالاً أن يشغلوا وظيفة جيدة أو وظيفة واعدة، بنسبة 58.8% لكلا النوعين من الوظائف. وبالمقارنة، كان العمال اللاتينيون هم الأقل احتمالاً أن يشغلوا وظيفة جيدة أو وظيفة واعدة، بنسبة إجمالية قدرها 32.6% لكلا النوعين. عند التصنيف حسب الأصل العرقي والجنس والسيطرة على مستويات مختلفة من التحصيل التعليمي، تظهر بعض الاتجاهات. بشكل عام، في كل المستويات التعليمية، يضم الذكور البيض النسبة الأكبر من أولئك الذين لديهم وظيفة جيدة أو واعدة. بالمقارنة، فإن اللاتينيات لديهن أدنى نسبة من أولئك الذين لديهم وظيفة جيدة أو واعدة، في كل مستويات التحصيل التعليمي.

II. العوائق التي تحول دون الوصول إلى وظائف الطرق السريعة

منذ أوائل الثمانينيات، شهد مشهد التوظيف في المنطقة تحولاً كبيراً. لقد ساهم ميناء لوس أنجلوس ولونج بيتش المجاوران في جعل المنطقة جغرافياً واقتصادياً بمثابة قناة لوجستية للنصف الغربي الأوسع من الولايات المتحدة. يشمل هذا تسهيل حركة البضائع، وتخزين السلع في المستودعات، وتحسين سلسلة التوريد الشاملة (Wachtel, 2023). توسعت صناعة المستودعات في كل أنحاء المنطقة، ما شجع على نمو الشركات، وتوفير مهن منخفضة الأجر، وزيادة قيمة الأراضي. لقد أدى توسع صناعة الخدمات اللوجستية إلى تدفق العمال الواردين، ما قلل من توافر السكن بأسعار معقولة ودفع بعض الأسر إلى الانتقال إلى مناطق أبعد (Cobb, 2015; Desmond & Gershenson, 2018; Wachtel, 2023). كان الافتقار إلى الاهتمام بتعزيز التعليم والتطوير الوظيفي، فضلاً عن أشكال أخرى من العوائق المالية والتعليمية والاجتماعية، سبباً في انخفاض رضاء العمال.

لهذا فإن سوق العمل في المنطقة يواجه تحديات كبيرة بسبب مجموعة من العوائق التي تحد من الوصول إلى الوظائف العالية الجودة. تنقسم هذه العقبات إلى ثلاث فئات رئيسية: مالية وتعليمية واجتماعية، وتساهم كل منها بشكل فريد في مشهد التوظيف. تؤثر العوائق المالية، مثل الافتقار إلى رعاية الأطفال ورعاية المسنين بأسعار معقولة، وعدم كفاية الوصول إلى وسائل النقل، وارتفاع تكاليف السكن، والفجوة الرقمية، بشكل مباشر على قدرة العمال على تأمين فرص العمل والحفاظ عليها. ولا تقتصر هذه العوامل على الحد من فرص العمل فحسب، بل تؤثر أيضاً على القدرة على الانخراط في عمل يوفر التقدم والاستقرار. من المهم أيضاً الإشارة إلى التأثير المحتمل لوظيفة حالية ذات جودة منخفضة على الفرص المستقبلية للتقدم إلى أوضاع اقتصادية أعلى. ولا تقل أهمية العوائق الاجتماعية. البطالة وعمليات تسريح العمال، والمشاكل الصحية التي تحول دون العمل البدني، والتصورات الثقافية لبعض الوظائف على أنها غير مرغوب فيها هي عقبات كبيرة. بالنسبة إلى العمال غير المسجلين وأولئك الذين لديهم تاريخ إجرامي، التحديات أكثر وضوحاً، بما في ذلك خيارات الوظائف المحدودة، والعوائق اللغوية، والتمييز، والجدول الزمني غير المرنة التي تجعل من الصعب حضور الدورات التدريبية أو شغل وظائف متعددة. تلعب العوائق التعليمية أيضاً دوراً حاسماً. لا يفتقر الكثير من العمال في المنطقة إلى المهارات والمؤهلات اللازمة للحصول على عمل جيد فحسب، بل يفتقرون أيضاً إلى المعلومات المهمة عن الوظائف الجيدة المتاحة والشبكات اللازمة للتواصل مع هذه الفرص. يتفاقم هذا الوضع بسبب التأثير الناشئ للأتمتة، التي تساهم في تقليص مهارات العمال وتثريدهم. بالإضافة إلى ذلك، يوجد نقص ملحوظ في الفرص التي يمكن الوصول إليها لتعلم مهارات السيرة الذاتية والتقدم للوظائف وإجراء المقابلات، وغالباً ما تفشل مدارس التعليم الأساسي في الإعلان عن مسارات وظيفية مختلفة والتوعية بشأن حقوق العمال.

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

العوائق المالية التي تحول دون الوصول إلى الوظائف الرئيسية

الافتقار إلى رعاية الأطفال ورعاية المسنين

غالبًا ما يشكل الافتقار إلى رعاية الأطفال ورعاية المسنين بأسعار معقولة عائقًا ماليًا كبيرًا أمام العمال الذين يسعون إلى الحصول على عمل أفضل. تتحمل النساء في الولايات المتحدة، كما هي الحال في معظم أنحاء العالم، قدرًا غير متناسب من عبء تقديم الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر. تؤدي النساء البالغات من العمر 15 عامًا فما فوق في الولايات المتحدة مهام رعاية ومهامًا منزلية غير مدفوعة الأجر لمدة 5.7 ساعة في المتوسط يوميًا، مقارنة بمدة 3.6 ساعة للرجال (Anderson, Hess & Hayes ;& Dektar, 2010, 2020). يعني هذا أن النساء في الولايات المتحدة يقضين وقتًا أكثر بنسبة 37% من الرجال في المتوسط كل يوم في القيام بالرعاية والواجبات المنزلية غير مدفوعة الأجر.

إن تحمل الجزء الأكبر من أعباء رعاية الأطفال ورعاية المسنين دون الدعم الكافي يشكل عقبات هائلة أمام النساء اللاتي يسعين إلى وظائف مجزية. من دون خيارات يمكن الاعتماد عليها لتقديم الرعاية، غالبًا ما تواجه النساء صعوبات في موازنة ساعات العمل مع احتياجات الأسرة، ما قد يضطرهن إلى الحصول على وظائف بدوام جزئي مع فرص أقل للتقدم. تشجع حالات انقطاع الحياة المهنية عندما تنتقل النساء بين مسؤوليات تقديم الرعاية، ما يؤدي إلى تضائل المهارات وضعف الشبكات المهنية. تؤدي محدودية التنقل الوظيفي والقبود المالية إلى إعاقة قدرتهن على البحث عن فرص جديدة أو الاستثمار في خدمات رعاية جيدة. تساهم المعايير والقوالب النمطية المتعلقة بالجنسين، والتي تضع عبء تقديم الرعاية على عاتق المرأة، في التحيز في مكان العمل، ما يؤثر على تقدمهن الوظيفي. يمكن أن يؤدي الضغط الناتج عن الموازنة بين مسؤوليات العمل وتقديم الرعاية إلى الإرهاق، ما يؤثر على الصحة العقلية والجسدية. تشكل هذه التحديات مجتمعةً عوائق أمام التقدم الوظيفي. الأهم من ذلك أن مواجهة هذه الصعوبات ليست قاصرة على النساء فحسب، بل يواجهها أولياء الأمور الوحيدون وغيرهم من مقدمي الرعاية المنفردين من الجنسين.

في المنطقة ذات المقاطعتين، يظهر التأثير المالي لرعاية الأطفال بشكل خاص عند النظر في التكاليف الكبيرة للرعاية بدوام كامل للرضع. في مقاطعة ريفرسايد، تبلغ التكلفة السنوية لرعاية الأطفال بدوام كامل في مركز رعاية أطفال حوالي 15,504 دولارًا، بينما في مقاطعة سان برناردينو، تقل التكلفة قليلاً لتبلغ حوالي 11,292 دولارًا في سان برناردينو، وفقًا لما ورد في استطلاع أسعار السوق الإقليمي لمقدمي رعاية الأطفال في كاليفورنيا في عام 2021.¹³ تسلط هذه الأرقام الضوء على العبء المالي الكبير الواقع على عاتق الأسر، وخاصة تلك التي لديها أطفال أصغر سنًا.

تمثل رعاية المسنين أيضًا حاجة متزايدة في الولايات المتحدة ومحليًا، حيث تشهد كل مقاطعة زيادة بنسبة تزيد عن 10% في عدد السكان الذين تزيد أعمارهم عن 65 عامًا على مدار السنوات الخمس الماضية.¹⁴ ومع ذلك، يوجد عدد قليل من مرافق الرعاية المرخصة في أي من المقاطعتين. وفقًا لإدارة الخدمات الاجتماعية في كاليفورنيا، فإن غالبية مرافق رعاية المسنين السكنية المدرجة في قاعدة بياناتها في كلتا المقاطعتين مغلقة (أي أكثر من 80% في سان برناردينو وحوالي 80% في ريفرسايد).¹⁵ من بين تلك المرخصة والعاملة، تغطي حدود قدرتها الاستيعابية أقل من 5% من جميع من تزيد أعمارهم عن 65 عامًا¹⁶ في أي من المقاطعتين. يمكن لمساعدتي الرعاية الصحية المنزلية المساعدة في سد هذه الفجوة وغالبًا ما تكون تكلفتهم أقل

¹³ <https://rrnetwork.org/research/child-care-data-tool>

¹⁴

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

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

¹⁶

<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0103?q=S0103:%20Population%2065%20Years%20and%20Over%20in%20the%20United%20States&g=050XX00US>

بكثير من المرافق السكنية، لكنهم لا يزالون يشكلون تكلفة شهرية كبيرة.¹⁷ نتيجة لذلك، غالبًا ما تصبح رعاية المسنين عملاً غير مدفوع الأجر، على غرار رعاية الأطفال. وفقًا لمكتب إحصاءات العمل، في الفترة 2021-2022، قدم ما يقرب من 14% من سكان الولايات المتحدة، أو ما يزيد قليلاً عن 37 مليون شخص، رعاية مسنين غير مدفوعة الأجر.¹⁸ على غرار التركيبة السكانية لأولئك الذين يقدمون رعاية الأطفال، كانت أغلبية هؤلاء من النساء.

يمثل العبء المالي لرعاية الأطفال ورعاية المسنين عائقًا كبيرًا أمام التوظيف في الوظائف الرئيسية في المنطقة. أشار من تمت مقابلتهم، مثل مادلين ويست، إلى ندرة مرافق رعاية الأطفال وبرامجها مثل نادي الأولاد والبنات أو برامج الترفيه في المدينة بعد المدرسة، والتي غالبًا ما تكون الخيارات الوحيدة المتاحة بأسعار معقولة. إن التكاليف المرتفعة ومحدودية توافر خدمات رعاية الأطفال ورعاية المسنين تجبر الكثيرين، وخاصة النساء، على العمل بدوام جزئي أو الخروج من القوى العاملة تمامًا، ما يحذر من فرص تقدمهم الوظيفي. على سبيل المثال، أشار لين إلى أن رعاية الأطفال يمكن أن يعيق حصول أولياء الأمور الصغار على التعليم، وأنه "في بعض الأحيان يكون الأمر مثل: أوه، نحن لا نحصل على ما يكفي من المال. أنا لست مؤهلاً لهذا. أنا لست مؤهلاً لذلك. لذا فإن التمويل يشكل عائقًا رئيسيًا. خاصة إذا كانت فتاة صغيرة أنجبت طفلًا مبكرًا، فهذا هو الحال. ... كيف ستذهب إلى المدرسة وتستمر في الاعتناء بطفلهما على الرغم من أن لديهم أشياء عبر الإنترنت الآن؟ ... في بعض الأحيان يكون الأمر مثل: ماذا لو لم يتم عرض ما يريدونه عبر الإنترنت؟". وقدمت كوني ستوفر، المدير التنفيذي في Economic Development Coalition في تيميكولا، ملاحظة مماثلة. أشار ستوفر إلى أن الوصول بأسعار معقولة إلى رعاية الأطفال الجيدة يؤثر على جميع الأطراف - سواء من حيث نتائج الشباب وأيضًا مساعدة أولياء الأمور من حيث الوقت والتمويل. حتى أن ستوفر ذهب إلى حد اقتراح أنه "إذا تمكنا بطريقة أو بأخرى من معالجة نظام رعاية الأطفال هذا مجتمعياً بطريقة منهجية، فسيكون له تأثيرات تحويلية على القوى العاملة لدينا، وعلى القوى العاملة لدينا في المستقبل، كما تعلمون."

بالإضافة إلى تكاليف رعاية الأطفال، تفتقر مدن المنطقة إلى البنية التحتية اللازمة لتطوير برامج ما بعد المدرسة ومراكز الرعاية النهارية التي يمكن أن تخفف العبء المالي الذي قد يواجهه أولياء الأمور. أرجعت سينثيا غوزمان، العاملة في التنمية الاقتصادية بمدينة مينيفي، العدد الكبير لمن يبقون في المنزل إلى عدم القدرة على الوصول إلى مرافق رعاية الأطفال. صرحت سينثيا قائلة: "أي شخص لديه أطفال تحت سن الخامسة ليس لديه الكثير من خيارات رعاية الأطفال، ولا يوجد الكثير من المرافق. ... الكثير من القوى العاملة لدينا موجودون في المنزل لأنه لا توجد خيارات لرعاية الأطفال." كما يصبح الانتقال إلى رعاية الأطفال عائقًا أمام الوصول إلى برامج التدريب التي تساعد العمال على تأمين الوظائف وفرص التقدم. فاليريا كوردوبا،¹⁹ وهي إحدى موظفي قسم العمالة بالمقاطعة في ريفرسايد، علق قائلة: "أعتقد أنه عندما تقابل أشخاصًا لديهم عائلات، أو حالات مثل أرباب الأسر المنفردين، فإن العوائق تصبح مختلفة قليلاً، فقط لأنهم لا يستطيعون تغطية نفقاتهم لدفع تكاليف رعاية الأطفال".

عدم كفاية الوصول إلى وسائل النقل

يمكن أن يشكل الانتقال إلى وسائل النقل التي يمكن الاعتماد عليها عائقًا هائلًا أمام الأفراد الذين يطمحون إلى تأمين وظائف جيدة وتحقيق الحراك الاقتصادي. من دون الوصول إلى خيارات نقل فعالة، غالبًا ما تقتصر فرص العمل على منطقة جغرافية ضيقة، ما يقلل من فرص الحصول على وظائف جيدة الأجر ومُرضية. وكما قال أحد المسؤولين التنفيذيين السابقين: "لا توجد فرص في منطقة هاي ديزرت. على سبيل المثال، لا توجد شركات استشارية. لا يوجد Deloitte. عليك أن تذهب إلى فيغاس أو لوس أنجلوس للعثور على ذلك. يوجد الكثيرون ممن يتعين عليهم مغادرة المجتمع. توجد وفرة كبيرة في وظائف المبتدئين - مثل 90 إلى 95% من الوظائف في المنطقة. عدد قليل جدًا من الوظائف القيادية." إن التنقلات الطويلة والصعبة لا تستنزف الطاقة البدنية والعقلية فحسب، بل تقلل أيضًا من الوقت المتاح للتنمية الشخصية والأسرة. يمكن أن يؤدي الوصول المحدود إلى وسائل النقل إلى إعاقة الأفراد عن متابعة فرص التطور الوظيفي، وحضور فعاليات التطوير المهني، والوصول إلى

¹⁷ يعد مساعو الرعاية الصحية المنزلية أيضًا من بين الأقل أجرًا من عمال القطاع المهني المجاور للرعاية الصحية

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

¹⁹ pseudonym

الموارد التعليمية، ما يعيق التقدم الوظيفي بشكل عام. في المناطق التي لا تتوفر فيها وسائل نقل عام كافية، قد يواجه الأفراد صعوبة في التنقل إلى مراكز العمل، ما يؤثر بشكل خاص على سكان المناطق الريفية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر الضغوط المالية المرتبطة بخيارات النقل البديل على الدخل المتاح، ما يحد من الاستثمارات في التعليم والتدريب الضروريين للحراك الاقتصادي. يتطلب كسر هذه الحلقة استثمارات في البنية التحتية للنقل وسياسات تعمل على تعزيز إمكانية الوصول بشكل عام.

ينتقل الكثير من العمال في جنوب كاليفورنيا بالسيارة. ينتقل العمال من مقاطعتي ريفرسايد وسان برناردينو بأغلبية ساحقة بمفردهم بسيارات خاصة، بنسبة تبلغ حوالي 73.5% في ريفرسايد و74.4% في سان برناردينو.²⁰ يمكن أن يشكل هذا تحديًا إذا لم يكن لدى الأسرة سيارة متاحة، أو إذا كانت لديهم سيارة واحدة فقط وعليهم مشاركتها. ريان²¹ روى أنه فقد عمله بسبب عدم وجود وسائل نقل يمكن الاعتماد عليها، قائلاً: "مرة أخرى، وسائل النقل. فقدتها لأنه لم يكن لدي وسائل نقل. لقد تغيبت أيامًا كثيرة جدًا. إذن، نعم. نعم، يجب أن يكون لديهم [سيارة]، فقلت، "هذا أمر مفهوم." ذكرت ميني، التي تتقاسم سيارة مع خطيبها، أنه "في بعض الأحيان يضطر إلى العمل وقتًا إضافيًا، الأمر الذي بدوره سيجعلني أتأخر عن العمل لأنه لدينا سيارة واحدة فقط." وأشار أحد من تمت مقابلتهم إلى أن الدعم المالي لإصلاح السيارات يمكن أن يكون فعالاً في مساعدة شخص ما على الاحتفاظ بوظيفته. بالإضافة إلى ذلك، يعمل عدد أقل من المقيمين في كل من مقاطعتي ريفرسايد وسان برناردينو داخل مقاطعتهم مقارنة بمقاطعتي لوس أنجلوس وأورانج. كانت أوقات التنقل في المنطقة المكونة من مقاطعتين أعلى أيضًا من تلك الموجودة في كلتا مقاطعتي لوس أنجلوس وأورانج، مع نسبة أكبر من السكان ينتقلون لمدة 60 دقيقة أو أكثر. ظهرت تكلفة الوقود في بعض المقابلات كعائق أمام الحصول على وظيفة جيدة، ولكن أيضًا في سياق تكلفة الوصول إلى العمل.

في حين أن غالبية الأسر في كلتا المقاطعتين لديها إمكانية الوصول إلى سيارة خاصة واحدة على الأقل، فإن ما يقرب من 2% من أسر مقاطعة ريفرسايد، و2.3% من أسر مقاطعة سان برناردينو لم يكن لديهم إمكانية الوصول إلى سيارة خاصة.²² ينتقل بعض عمال المنطقة بوسائل النقل العام، لكن فترات الانتظار الطويلة للحافلات يمكن أن تشكل تحديًا. ذكر من أجريت معهم مقابلات أن الحافلات تأتي بشكل نادر جدًا في المناطق الريفية، وفي كثير من الأحيان لا تذهب إلى المكان الذي يحتاجون إليه. تحدث العديد ممن تمت مقابلتهم عن الحاجة إلى طلب رحلات لأن الحافلة إما لا تذهب إلى المكان الذي يريدون الذهاب إليه، أو أن التوقيت لم يكن مناسبًا.

خارج المراكز السكانية الرئيسية في كل مقاطعة (أي شمال غرب مقاطعة ريفرسايد وجنوب غرب مقاطعة سان برناردينو)، فإن خيارات النقل العام المتفرقة في مناطق مثل وادي كوتشيليا، وديزرت هوت سبرينغز، وميني، وهيسبيريا، وفينكتورفيل تجعل من المستحيل تقريبًا الحصول على التعليم العالي والوظائف الجيدة. من أجل مكافحة مشاكل النقل، وصف غابرييل مارتين، المدير في مدينة كوتشيليا، مبادرة جديدة تنفذها المدينة لتسهيل انتقال عمال المزارع إلى العمل من خلال برامج مشاركة الرحلات، قائلاً: "لقد حصلنا على منحة لجلب 12 سيارة تسلا إلى المدينة... يستطيع عمال المزارع استخدامه كبرنامج مشاركة رحلات للذهاب إلى العمل والعودة، وهو مجاني، فلا داعي للقلق بشأن ركوب الحافلة." سلط لويس أورغيليس، مدير تنمية القوى العاملة في غرفة تجارة الصحراء الكبرى، الضوء على مشاريع المدينة الحالية التي تحاول زيادة اعتمادية وسائل النقل العام من خلال "توظيف الكثير من سائقي الحافلات وتوسيع الطرق، وهو أمر توجد حاجة ماسة إليه".

وبالمثل، لزيادة إمكانية وصول الطلاب إلى الجامعات، والتي تقع على بُعد 30 دقيقة على الأقل بالنسبة إلى معظم سكان المقاطعات، يعمل مسؤولو المدينة على تطوير جامعات عبر الأقمار الصناعية لمساعدة الطلاب في التقدم في حياتهم المهنية الجامعية. لن يقتصر دور الجامعات عبر الأقمار الصناعية على تقابل العوائق التي تسببها وسائل النقل فحسب، بل إنها تسهل أيضًا قدرات الطلاب على الحصول على وظائف عالية الجودة داخل مجتمعاتهم. حددت سينثيا غوزمان الافتقار إلى البنية التحتية ووسائل النقل العام داخل مدينة مينيافي باعتباره عائقًا أمام حصول الطلاب على التعليم العالي. أوضحت سينثيا أن المدينة تعمل "على جلب جامعة مدتها أربع سنوات إلى منطقتنا، لأن جامعة كاليفورنيا ليست بعيدة [ولكن] من دون بنية تحتية مبنية بالفعل في ما يتعلق بوسائل النقل العام، فإن الكثير من الطلاب، إذا لم تكن لديهم وسيلة انتقال إلى الجامعة، فلا يوجد حقًا خيار تعليم مدة أربع سنوات على مسافة قريبة." وأكد شون سميث على الاعتقاد بأن الحرم الجامعي عبر الأقمار الصناعية في ديزرت هوت

²⁰ ACS 2021 سنة واحدة، الجدول 0801S؛ انظر: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

²¹ pseudonym

²² ACS 2021 سنة واحدة، الجدول 0802S؛ انظر: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

سيرينغز سيساعد العمال في اكتساب المهارات الأساسية اللازمة لجذب وظائف عالية الجودة إلى المنطقة. للمساعدة في منع هجرة السكان إلى المدن القريبة للحصول على وظائف عالية الجودة، اقترح سميث أن "الحصول على التعليم العالي يمثل مشكلة أخرى... ربما تقع كلية المجتمع المحلي هنا على بعد 30 دقيقة... تصبح وسائل النقل مشكلة... نحن حقًا بحاجة إلى جامعة مدتها أربع سنوات تتوسع وتستطيع توفير التعليم والتدريب والمهارات كي تتطور لدينا القوى العاملة التي تلبي احتياجات تلك الأعمال.» وهكذا، في حين أن عقبات مثل البنية التحتية، والنقل العام، والافتقار إلى الجامعات عبر الأقاليم الصناعية قد أثرت على قدرة العمال الإقليميين على مواصلة تطوير المهارات اللازمة للحصول على وظائف عالية الجودة والسعي للتعليم العالي، فإن مسؤولي المدينة يعملون على مبادرات للحد من هذه العوائق.

ارتفاع تكاليف السكن

يبلغ الحد الأدنى للأجور في كاليفورنيا 15.50 دولارًا، وهو ما لا يغطي متوسط تكلفة السكن حتى بالنسبة إلى أولئك الذين يعملون 40 ساعة في الأسبوع. على الرغم من أن المنطقة المكونة من مقاطعتين شهدت طفرة بناء هائلة في السنوات الأخيرة، إلا أنها أدت بشكل أساسي إلى زيادة عدد المستودعات في كل أنحاء المنطقة (Bluffstone et al, 2008)، وأنتجت وظائف تدفع أجورًا ورواتب منخفضة لا تعالج حساب تكاليف السكن المرتفعة (Patterson, 2016; Bonacich & De Lara, 2009). الرواتب الشهرية النموذجية في المنطقة، بعد خصم الضرائب والمزايا، غير قادرة على تغطية تكاليف الاحتياجات الأساسية ونفقات المعيشة (Reese & Scott, 2019).

من الممكن أن تؤدي تكاليف السكن المرتفعة إلى إعاقة قدرة العمال بشكل كبير على تأمين وظائف جيدة وتحقيق الحراك الاقتصادي لعدة أسباب. أولاً، عندما يتم تخصيص جزء كبير من دخل الفرد لنفقات السكن، فهذا يترك مساحة أقل لتلبية الاحتياجات الأساسية الأخرى، مثل التعليم والرعاية الصحية والتطوير المهني. من الممكن أن تحد هذه الضغوط المالية من قدرة الأفراد على الاستثمار في التدريب على المهارات أو السعي للتعليم العالي، ما يعيق قدرتهم التنافسية في سوق العمل. علاوة على ذلك، فإن تكاليف السكن المرتفعة يمكن أن تحد من التنقل الجغرافي. قد يجد العمال صعوبة في الانتقال للحصول على فرص عمل أفضل أو السعي نحو الوظائف التي في مناطق ذات تكلفة معيشة أعلى، حتى لو كانت هذه المواقع توفر وظائف ذات رواتب أعلى. هذا القيد على التنقل الوظيفي يمكن أن يعيق النمو الوظيفي والقدرة على الوصول إلى الصناعات أو القطاعات التي قد توفر فرص عمل أكثر ربحية أو مرضية. في المناطق ذات أسعار المساكن الباهظة، يواجه العمال في كثير من الأحيان رحلات طويلة ومكلفة من أماكن خيارات الإسكان ذات الأسعار المعقولة إلى مراكز العمل. لا تساهم الرحلات الطويلة في زيادة الأعباء المالية فحسب، بل تستهلك أيضًا وقتًا ثمينًا يمكن استثماره في التطوير المهني أو المسؤوليات العائلية. علاوة على ذلك، فإن ضغط تكاليف السكن المرتفعة يمكن أن يجبر الأفراد على إعطاء الأولوية للاحتياجات المالية الفورية على التخطيط الوظيفي على المدى الطويل. قد يؤدي ذلك إلى اتخاذ قرارات مبنية على الاستقرار المالي على المدى القصير بدلاً من السعي نحو الفرص التي يمكن أن تعزز المهارات أو تؤدي إلى وظائف ذات رواتب أعلى في المستقبل.

بالنسبة إلى العمال الشباب الذين بدؤوا حياتهم المهنية للتو أو أولئك الذين يرغبون في تسلق السلم الاقتصادي، فإن عبء تكاليف السكن المرتفعة يمكن أن يكون مرهقًا بشكل خاص. يصبح تجميع المدخرات للتعليم أو التدريب أو مشاريع ريادة الأعمال أمرًا صعبًا عندما يتم تخصيص جزء كبير من الدخل لنفقات الإسكان. ويؤدي هذا بدوره إلى إدامة عدم المساواة الاقتصادية ويحد من قدرة الأفراد على الخروج من الفئات ذات الدخل المنخفض. ذكرت إيمي، التي لديها خلفية في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، أن الكثير من المساكن التي يتم بناؤها في المنطقة بعيدة عن متناول السكان ماليًا وأنهم ينتهي بهم الأمر إلى مساكن AirBnB أو التنازل عن الأثاث. قالت إيمي إنه حتى مع الأسرة ذات الدخل المزدوج، فإن الشراء لا يزال مستحيلًا.

لقد تأثر سوق الإسكان في المنطقة بعوامل مختلفة، بما في ذلك النمو السكاني، ومحدودية المعروض من المساكن، والتغيرات الاقتصادية. وقد ساهمت هذه العوامل في ارتفاع تكاليف السكن، ما جعل من الصعب على نحو متزايد على الكثير من العمال المحليين، وخاصة ذوي الدخل المنخفض أو المتوسط، تحمل تكاليف السكن. ساهم ارتفاع تكاليف السكن على وجه الخصوص في مواجهة الكثير من سكان المنطقة عبء تكاليف السكن الشديد. تُعرّف HUD الإسكان بأنه ميسور التكلفة إذا كان يمثل 30% أو أقل من دخل الأسرة. وفقًا لبيانات ACS لعام 2022، فإن ما يقرب من 60% من المستأجرين في مقاطعة

ريفرسايد وحوالي 61% من المستأجرين في مقاطعة سان برناردينو ينفقون 30% أو أكثر من دخل أسرهم على الإيجار.²³ وبالمثل، حدد الائتلاف الوطني للإسكان المنخفض الدخل أجر الساعة اللازم لاستئجار شقة مكونة من غرفتي نوم بإيجار السوق العادل في المنطقة عند 33.67 دولارًا. مع الأخذ في الاعتبار أن الحد الأدنى للأجور في كاليفورنيا هو 15.50 دولارًا، أي ما يعادل 1.8 (مقاطعة ريفرسايد) و1.7 (مقاطعة سان برناردينو) وظيفة بدوام كامل.²⁴

الافتقار إلى الموارد التقنية

إن الافتقار إلى الوصول إلى التقنية الكافية، مثل الكمبيوتر أو الوصول الذي يمكن الاعتماد عليه إلى الإنترنت، يمكن أن يمنع الأفراد من الحصول على وظائف جيدة. تتطلب الكثير من فرص العمل اليوم إتقانًا تقنيًا أساسيًا، وقد يؤدي عدم القدرة على تلبية هذه المتطلبات إلى إعاقة فرص العمل. من دون جهاز كمبيوتر أو كمبيوتر محمول، قد يواجه الأفراد صعوبة في التقدم للوظائف عبر الإنترنت، أو إنشاء سيرة ذاتية احترافية، أو المشاركة في مقابلات افتراضية، وكلها ممارسات شائعة في عمليات التوظيف المعاصرة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الافتقار إلى الإنترنت العالي السرعة إلى إعاقة المشاركة في العمل عن بُعد أو برامج التدريب عبر الإنترنت، ما يحد من نطاق خيارات التوظيف. إن عدم القدرة على الوصول إلى موارد رقمية لتنمية المهارات، أو التعليم عبر الإنترنت، أو فرص التواصل يمكن أن يزيد من إعاقة القدرة التنافسية للفرد في سوق العمل. تؤدي هذه الفجوة الرقمية إلى تقادم أوجه عدم المساواة، حيث قد يتم استبعاد أولئك الذين لا يستطيعون الوصول إلى التقنية من القطاعات التي تعتمد بشكل متزايد على المهارات الرقمية. يعد سد هذه الفجوة أمرًا بالغ الأهمية لتمكين الوصول على نطاق أوسع إلى فرص العمل وتعزيز الحراك الاقتصادي. يلعب صناع السياسات والمنظمات دورًا محوريًا في معالجة هذه الفوارق من خلال تعزيز مبادرات الشمول الرقمي، وتوفير الوصول إلى التقنية بأسعار معقولة، وتوسيع البنية التحتية للنطاق الترددي العريض في المجتمعات المحرومة.

في حين أن معظم الأسر في المنطقة لديها إمكانية الوصول إلى جهاز كمبيوتر وإنترنت، لا تزال توجد جيوب من المناطق ذات الوصول التقني المنخفض. تبين بيانات ACS لعام 2021 أن ما يقرب من 3.2% من أسر مقاطعة ريفرسايد وحوالي 2.9% من أسر مقاطعة سان برناردينو ليس لديهم جهاز كمبيوتر، وحوالي 6.9% من سكان مقاطعة ريفرسايد وحوالي 6.2% من سكان مقاطعة سان برناردينو ليس لديهم أي نوع من اشتراك الإنترنت.²⁵ كانت الأسر التي تحصل على أقل من 20 ألف دولار أيضًا أكثر عرضة بمرتين تقريبًا لعدم الحصول على أي نوع من الاشتراك في الإنترنت مقارنة بالأسر التي تحصل على ما يتراوح بين 20 ألف دولار و74,999 دولارًا في كلتا المقاطعتين. تسلط هذه الجوانب من الفجوة الرقمية الضوء على التفاوتات في الوصول إلى طلبات العمل عبر الإنترنت، وأيضًا في القدرة على تصفح لوحات إعلانات الوظائف عبر الإنترنت. كيلي²⁶، وهي مواطنة من مجتمع توريس مارتينيز القبلي، تحدثت مطولاً عن العوائق التي يواجهها أولئك الذين ليس لديهم المهارات التقنية للتقدم إلى الوظائف عبر الإنترنت. ووصفت أنه على الرغم من أن معظم طلبات العمل متاحة عبر الإنترنت، إلا أنهم "لا يعرفون كيفية القيام بذلك عبر الإنترنت". [...] وهذا سبب آخر يجعلهم يتساءلون كيف يمكننا التقديم. أعني كيف يمكننا أن نملاً الطلب كما اعتدنا؟ لأن كل شيء محوسب الآن....معظم الناس لا يعرفون حتى ماذا يعني الإنترنت. أعني الأشخاص الموجودين هنا؟ أقصد أنني أعلم أنهم يحاولون البحث عن وظائف. ويقولون: حسناً، حاولنا أن نطلب استمارات. قالوا لنا: لا، بل عبر الإنترنت.... لأن ذلك يحدث كثيرًا.... الأشخاص الموجودون هناك، وهم أفراد القبائل الذين يبحثون بالتأكيد عن عمل، وهم من اعتادوا على القيام بذلك على الورق، يحتاجون إلى مساعدة في القيام بذلك عبر الإنترنت. ويشعرون بالإحباط أيضاً، لأنهم لا يستطيعون الحصول على الطلب على هواتفهم أو لأنهم لا يستطيعون القيام بذلك. لا يعرفون كيفية إرساله. إنهم لا يعرفون كيفية إرفاقه أو أي شيء آخر.» ذكرت أيضاً أنه في مجتمعها "لا يوجد مكان للذهاب إليه فعلاً للجلوس مثلاً أمام كمبيوتر"، ما يزيد من

²³ ACS 2022 سنة واحدة، الجدول 04DP؛ انظر:

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

²⁴ https://nlihc.org/sites/default/files/oor/California_2023_OOR.pdf

²⁵ ACS 2022 سنة واحدة، الجدول 2801S؛ انظر:

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

²⁶ pseudonym

الإحباط. إن الوصول إلى التقنية وخدمة الإنترنت التي يمكن الاعتماد عليها ليس من المسلمات في الكثير من المجتمعات، ما يؤثر بشكل غير متناسب على الباحثين عن عمل في هذه المنطقة حيث لا تتطابق البنية التحتية التقنية مع تلك الموجودة في المراكز الأكثر تحضرًا. إن التطور السريع الذي يشهده سوق العمل، مع اعتماده المتزايد على أدوات وبرامج جديدة، يتطلب قوة عاملة تتمتع بالمهارة التقنية. ومع ذلك، فإن غياب مثل هذه الأدوات أو المهارات اللازمة يمكن أن يخلف الكثيرين، خاصة مع قيام المزيد من جهات العمل بدمج التطبيقات عبر الإنترنت والعمل عن بُعد في إجراءات التشغيل القياسية الخاصة بهم. إن سد هذه الفجوة أمر ضروري لضمان حصول جميع الباحثين عن عمل على فرصة التنافس في سوق عمل دائم التطور.

العوائق الاجتماعية

غالبًا ما تتم إعاقة الوصول إلى الوظائف الرئيسية في المنطقة بسبب العديد من العوائق الاجتماعية، والتي تشمل التمييز، والتحيزات المنهجية والثقافية، ورأس المال الثقافي غير المتوافق، والوصمة الاجتماعية لوظائف معينة. يمكن أن تؤثر العوائق الاجتماعية على قدرات التواصل الاجتماعي والوعي بالفرص المتاحة للمسارات والتدريب والتعليم المهني للوظائف الرئيسية.

التمييز

من أخطر العوائق الاجتماعية تلك التي تقوم على التمييز. يؤثر التمييز على أساس الأصل العرقي والجنس والظروف الشخصية بشكل كبير على فرص العمل. على سبيل المثال، غالبًا ما يواجه العمال السود تحديات غير متناسبة بسبب العنصرية والتمييز على أساس السن والتمييز بين الجنسين. تتطلب معالجة هذه المشاكل من جهات العمل اعتماد ممارسات أكثر شمولاً للتوظيف والإدارة.

بالاعتماد على تفاعلات العمال في قطاعات التوظيف، تحت أليا مارتن، وهي مسؤولة تنظيم مجتمعية في منظمة محلية غير ربحية، جهات العمل على إظهار التعاطف تجاه العمال السود الذين يعانون من البطالة الجزئية والعاطلين عن العمل بشكل غير متناسب. لم تقتصر أليا على التعبير عن تجاربها الخاصة مع العنصرية والتمييز على أساس السن والتمييز بين الجنسين عند محاولتها الحصول على منصب أعلى داخل شركتها، بل أشارت أيضًا إلى التجارب التي مر بها المشاركون لديها ضمن القوى العاملة. أليا تحدد أوضاع العمال السود في ضوء العوائق النظامية التي يواجهونها، مثل تأثرهم بالنظام، وكذلك العوائق الثقافية بما في ذلك عدم القدرة على التحدث بعدة لغات. ولذلك فهي تطلب من جهات العمل أن تتمتع "بفهم ثقافي لتجربة العمال السود... عادة ما يأتي العمال السود من مناطق ذات دخل منخفض، وعادة ما تكون معدلات الجريمة أعلى بين العمال السود، وتوجد صدمة مرتبطة بذلك. إن تجربة السود فريدة من نوعها ويجب فهمها وإعطاؤها بعض الاهتمام." وبالمثل، أعرب مونييت وارن، مساعد مدير مركز Black Worker في إينلاند إمباير، عن إحباطه بسبب الرفض الذي واجهه بسبب كونه مؤهلاً بشكل أكبر من اللازم للكثير من المناصب. "لقد واجهت وقتًا عصيبًا حقًا [عندما] عدت إلى إينلاند إمباير. لقد رحلت لمدة 10 سنوات. لقد واجهت وقتًا عصيبًا حقًا في محاولة العثور على وظيفة في إينلاند إمباير. لقد كنت مؤهلاً أكثر من اللازم في كل شيء. لكن مع ذلك، لم يرغب أحد في مقابلي. لذلك وجدت نفسي بكل درجاتي العلمية وسنوات خبرتي أعمل في أمازون."

بالإضافة إلى التمييز العنصري، تتعرض النساء أيضًا بشكل غير متناسب للتحرش الجنسي داخل مكان عملهن من قبل زملاء العمل والمديرين. في أثناء عمل سامانثا براون في المستودعات، كانت تخضع باستمرار للمتابعة وإخبارها بأشياء غير لائقة من قبل مديرها. بعد أن كشف مديرها عن منطقتها التناسلية لسامانثا في أثناء وجودها في موقف السيارات، قررت رفع قضية تحرش جنسي إلى قسم الموارد البشرية. بعد التحقيق، قررت إدارة الموارد البشرية عدم وجود أدلة كافية بسبب عدم وجود أي كاميرات أمنية في المستودع. لم تضطر سامانثا إلى الانتقال إلى منطقة مختلفة فحسب، بل تم تسريحها أيضًا بعد بضعة أسابيع. شدد من أجريت معهم مقابلات على الدور الذي تلعبه الأعراف والعلاقات ورأس المال الاجتماعي في الوصول إلى الوظائف بشكل عام. براد،²⁷ وهو حاليًا عاطل عن العمل وبلا مأوى، لديه خبرة مهنية سابقة كمشغل وميكانيكي، ويحمل شهادة CDL وترخيص رافعة شوكية. شدد براد خلال المقابلة على ضرورة منح الناس فرصة مفتوحة لإثبات أنفسهم حتى لو كانوا قد

مروا بتجارب حياتية صعبة. "أعرف أشخاصًا بلا مأوى يبحثون فقط عن فرصة. سيكون من الجميل أن يوجد طريق لهؤلاء الناس." أكد براد أيضًا على أهمية "المزيد من التدريب. احصل دائمًا على برامج تدريب. امنح الأشخاص فرصة لاكتساب مهارات جديدة. يمكن أن تكون الشركة نفسها، لكن بوظيفة مختلفة. دعه يجربها. إذا لم ينجح الأمر، فجرب شيئًا آخر. لا تكتفوا بطردهم." وبالمثل، إمبي،²⁸ وهي عاملة رعاية صحية منزلية مدربة وهي أيضًا بلا مأوى حاليًا، وجدت أن سوق العمل يصعب اقتحامه، خاصة بالنسبة إلى أولئك الذين يتعافون من عدم السكن أو لديهم أي عدد من الصدمات الأخرى التي يواجهونها. لقد شاركت ملاحظتها وتجربتها مع "شخص بلا مأوى، يمر بمرحلة التعافي بعد 90 يومًا لأن Taco Bell لا يمكنها توظيفك... هذا يجعل الأمور صعبة حقًا. تستمر في التواصل، لكن الأمر صعب. يمكن أن يمتد الأمر لأسابيع أو سنوات. تعتمد الحلقة المفرغة على الشخص الذي بداخلها. لا يستغرق الأمر سوى فكرة خاطئة واحدة حتى يتراجع الفرد."

هاري،²⁹ وهو صاحب مشروع صغير سابق وهو أيضًا بلا سكن حاليًا، كان يشعر أن التمييز على أساس مظهره و/أو ظروفه كان عائقًا أمام التوظيف. وعلق قائلاً "الناس متحيزون. بعض الأشخاص يغيرون حياتهم لكنهم يبدون بمظهر معين... كانت توجد عدة مرات كنت فيها بنفس المظهر، مثل الأشخاص هنا. بالنسبة إلى الملابس التي كنت أرديها في ذلك الوقت، أردت فقط أن أشعر بالدفء. قبل ذلك كنت أشعر أنه على الرغم من أن وضعي سيئ، إلا أنني الطرف المبادر. ربما يمكنني حتى أن أعانق شخصًا ما. لن تعرف أبدًا أنني كنت أملك منزلًا."

تحدث روبن غونزاليس، الذي يعمل في تنمية القوى العاملة في مقاطعة ريفرسايد، عن العوائق التي يواجهها أولئك الذين تم سجنهم أو وضعهم تحت المراقبة. حدد روبن التوظيف والإسكان باعتبارهما اثنتين من المشاكل الرئيسية القائمة.

حالة الهجرة والمهارات اللغوية

تشكل حالة الهجرة والعوائق اللغوية وسيلة إضافية للتمييز. الأطفال الذين يأتون من خلفيات مهاجرة مع أولياء أمور يتحدثون لغة أخرى غير الإنجليزية غالبًا ما يتعين عليهم التغلب على عقبات أكبر من أقرانهم. توجد تناقضات ملحوظة في تقييمات اللغة الإنجليزية والرياضيات (Lahaie, 2008). كثيرًا ما يضع هذا التمييز أطفال المهاجرين في دورات علاجية، ما يؤدي إلى عواقب سلبية أكبر على مساراتهم المهنية، ويعيق الحراك التصاعدي ويخلق عوائق إضافية أمام العمل في الوظائف الرئيسية. بالإضافة إلى ذلك، قد ترغب جهات العمل في أن يستخدم الموظف نوعًا معينًا من اللغة الإنجليزية (على سبيل المثال، اللغة الرسمية)، أو أن يكون قادرًا على التحدث بلغات أخرى بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية.

يرتبط إتقان اللغة بالاندماج الناجح في سوق العمل للمهاجرين، حيث يساعد في الحصول على معلومات عن الوظائف، بالإضافة إلى إمكانية تقدم الفرد لوظيفة معينة، وخاصة الوظائف التي تتطلب مهارات (Lang, 2022; Madera, et al). اتضحت هذه الحقيقة في العديد من الدراسات التي تؤكد على أهمية التدريب اللغوي الرسمي في تسريع اندماج المهاجرين في أسواق العمل (Lang, 2022). من خلال التدريب اللغوي، تزداد فرص العمل بشكل كبير من ناحية النوع والكم، ما يزيد من فرص العثور على وظيفة للعمال المهرة بنسبة تزيد عن 45% (Lang, 2022). على الرغم من وجود تشريعات تساعد على سد هذه التفاوتات مثل الباب السادس والرابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، واللذان يعملان معًا لضمان تكافؤ الفرص داخل المجال الأكاديمي للطلاب الذين ما زالوا يتعلمون اللغة الإنجليزية، إلا أن الكثير من القضايا لا تزال دون معالجة، ما يجعل الكثير من المهاجرين والأفراد المتنوعين لغويًا معرضين لخطر اجتماعي واقتصادي (CSI UCR, 2020).

أثبتت القدرة اللغوية أيضًا أنها تشكل عائقًا غير متوقع أمام صناعات معينة، مثل الخدمات الغذائية. ذكرت إمبي أنها في أثناء محاولتها الحصول على وظيفة في مجال الوجبات السريعة، تم رفضها لأنها لم تستطع التحدث باللغة الإسبانية. أعربت عن إحباطها قائلة: "لقد تقدمت بطلب توظيف لشركة Taco Bell ولم أتمكن من الحصول على الوظيفة. أنا لا أتحدث الإسبانية." ظهرت الحاجة إلى القدرة على التحدث بالإسبانية أيضًا في عدد قليل من المقابلات الأخرى وامتدت إلى صناعات أخرى بالإضافة إلى الخدمات الغذائية. أعرب مونييت وارن، مساعد مدير مركز Black Worker في إينلاند إمباير، عن شعور مماثل. "من

pseudonym²⁸

pseudonym²⁹

الأشياء التي واجهتها كثيرًا وأود أن أقول إنها ساهمت في عدم قبولي هو حقيقة أنني لست ثنائي اللغة. في الكثير من هذه الوظائف، يُطلب منك التحدث باللغة الإسبانية.

رأس المال الثقافي

يشمل رأس المال الثقافي الروابط الاجتماعية والوعي الثقافي والمعايير الداخلية وهو أمر بالغ الأهمية للتقدم الوظيفي. قد لا يتوافق رأس المال الثقافي للفرد مع توقعات الصناعة، ما قد يؤدي إلى ركود في تطوير المهارات الشخصية اللازمة للنمو المهني. تشمل الأمثلة إقامة العلاقات الاجتماعية والمعرفة بفرص العمل والتعليم والتدريب. تتطور هذه الخصائص بشكل عام من خلال الأسرة وضمن بيئات اجتماعية مثل المدرسة العامة (Santos et al., 2018). قد يجد أولئك الذين يفنقرون إلى رأس المال الثقافي أنفسهم معزولين عن الشبكات المؤثرة، ويواجهون تحديات في التحصيل التعليمي، ويجدون صعوبة في التوافق مع التوقعات الثقافية لمختلف الصناعات. إن غياب هذه الأصول الاجتماعية يمكن أن يعيق تنمية المهارات الشخصية المهمة، ويضعف قدرة الفرد على الوصول إلى الموارد الثقافية ذات الصلة بمهن معينة، بل ويؤثر على صورته المهنية ومدى ملاءمته للأدوار القيادية. تتطلب معالجة هذه العوائق الالتزام بالمساواة في الوصول إلى التعليم، والتنوع، ومبادرات الشمول، وتعزيز الوعي الثقافي، والتأكد من أن أماكن العمل تقدر مجموعة متنوعة من الخلفيات والخبرات الثقافية وتستفيد منها. من الممكن أن تساهم هذه الجهود في كسر العوائق التي يفرضها الافتقار إلى رأس المال الثقافي، وتعزيز بيئة يستطيع فيها الأفراد التغلب بنجاح على تعقيدات سوق العمل وتحقيق الحراك الاقتصادي.

اقترح جاستن غوزمان، المدير في مجال التنمية الاقتصادية، أن ما قد يساعد هو تعزيز فهم المرشحين "لما تبحث عنه جهات العمل [و] كيفية التعامل مع أنظمة تتبع المتقدمين الأصعب كثيرًا في التعامل. يرى الكثير من الباحثين عن عمل وظيفة شاغرة، ويقولون إنني أريد التقديم، لكنهم لا يعرفون ما يعنيه ذلك حقًا في الخلفية". اعترف مونييت وارن من مركز Black Worker في إينلاندا إمباير بوجود "فجوة معرفية عامة في المجتمعات الملونة. تجربتي كعامل هي تجربتي الخاصة، وتقتصر معرفتي بالعمل مع العمال على [العمال] السود واللاتينيين. يبدو أنه توجد فجوة معرفية في المهارات المادية والناعمة. لقد أذهلني عدد من لا يعرفون كيفية كتابة سيرة ذاتية وخطاب تقديم..."

في كثير من الأحيان، شكك المشاركون في إمكاناتهم وأهليتهم للحصول على وظائف أفضل. سام³⁰ يتذكر عدم شعوره بالتأهل الكافي لوظيفة شاغرة، "لقد بدأت بالفحص الأمني. بمجرد أن قمت بذلك، وضعت قدمي بالداخل. وقد لاحظوا أنني قمت بالكثير من العمل التطوعي مع قسم الشباب لديهم. سألوني: لماذا لا تتقدم بطلب لقسم الطوارئ لأنك مؤهل له تمامًا؟ فقلت: حقا؟ أنا؟ لذا تقدمت بطلب وحصلت على الوظيفة. وأعمل بها منذ ذلك الحين." «علق جون وولسي، وهو مقاول مستقل ومهندس ميكانيكي، قائلاً: "لقد كنت العم الغريب دائماً الذي يقول لأبناء وبنات إخوته وأخواته: كن كهربائيًا. ينبغي أن تكون سباكًا. كلام مثل: لا تحتاج إلى القيام بذلك طوال حياتك، بل تحتاج للقيام بذلك لفترة كافية فقط للحصول على ترخيص ثم إنشاء متجر الخاص لأن هذه مهارات مطلوبة بشدة [...] ولكن بصراحة، الكثير من الأشخاص يركزون على الذهاب إلى [...] العمل المكتبي التقليدي [...] أنا لذي فتاتان. لقد أخبرتهم أن الحرفة أمر مقبول للغاية وربما تكون مفيدة للشباب. لأنك ستتعلمين الحرفة وستقضين الوقت اللازم للحصول على الترخيص. الآن أنت تمتلكين القدرة على إنشاء عمل تجاري."

وصمة العار الاجتماعية

يمكن أن يُعزى الانفصال بين الطلب المتزايد على العمال في الصناعات التي تشهد تركيزًا متزايدًا للوظائف الرئيسية ونقص الوعي بهذه الفرص إلى عدة عوامل. على سبيل المثال، غالبًا ما تؤكد المدارس الثانوية على المسارات الجامعية التقليدية لمدة أربع سنوات، مع إهمال تقديم معلومات شاملة عن فوائد المهن الحرفية وقدرتها على الاستمرار. قد يقوم أولياء الأمور والأسر بإدامة هذا التحيز دون قصد، وتوجيه أبنائهم نحو الشهادات الجامعية كمقياس أساسي للنجاح، وخاصة الشهادات الجامعية في تخصصات معينة. بالإضافة إلى ذلك، توجد وصمة عار مجتمعية منتشرة تحيط بالعمل الحرفي في الولايات المتحدة، والتي

³⁰ pseudonym

غالبًا ما تقلل من قيمة هذه المهن مقارنة بالبدائل الإدارية. يساهم هذا التحيز الثقافي في الافتقار إلى المكانة المرموقة المرتبطة بالوظائف الحرفية، ما يثني الشباب عن التفكير في هذه المسارات على الرغم من الطلب الكبير وإمكانية الحصول على وظائف عالية الأجر ومُرضية. كما أن الوصمة الاجتماعية المتعلقة بالهوية والأدوار تخلق عوائق أمام أسواق العمل، مثل التوقعات الثقافية والعائلية حول من "ينبغي" أن يعمل في أنواع معينة من الوظائف والصناعات. هذا التحيز لا يشجع الأفراد على التفكير في العمل في الحرف على الرغم من قدرتها على الاستقرار والوفاء. إن التغلب على هذه الوصمة ينطوي على تغيير المفاهيم، وتعزيز الوعي بالفرص المتاحة في مختلف المجالات، وتنفيذ البرامج التي تؤكد على قيمة المسارات الوظيفية المتنوعة.

تتطلب معالجة العوائق المرتبطة بالوصم تحولاً في المفاهيم، وزيادة الوعي بفرص العمل في الوظائف الرئيسية في الحرف وغيرها من المجالات، وبذل الجهود لإزالة وصمة العار عن العمل اليدوي. يمكن للمبادرات التعاونية التي تشمل المدارس والأسر والمجتمع الأوسع أن تساعد في إعادة تشكيل التصورات وتعزيز الوعي بالمسارات المهنية المتنوعة والمجزية. تشمل الأمثلة المدارس التي تنفذ برامج الإرشاد المهني الشاملة، ومبادرات التدريب المهني، والشراكات الصناعية لتزويد الطلاب بالخبرات العملية والرؤى الواقعية. من الممكن أيضاً أن تقدم ورش العمل والفعاليات والحملات التثقيفية المجتمعية المزيد لتحدي الصور النمطية وعرض قصص النجاح، في حين يمكن لبرامج مشاركة الوالدين أن تضمن اطلاع أولياء الأمور على إمكانية الحصول على وظائف مستقرة ومربحة في الحرف وغيرها من المجالات. إن تحسين المناهج الدراسية، التي تتضمن تطبيقات عملية للمهارات الحرفية، قد يجعل التعلم أكثر أهمية، ويمكن لشبكات الدعم المجتمعي أن تخلق جهداً جماعياً للدفاع عن أهمية بدائل درجة البكالوريوس التقليدية. من خلال تعزيز التعاون وكسر الصور النمطية، يمكن أن تساهم مثل هذه المبادرات في إنشاء نظام عام داعم يلهم الأفراد لاستكشاف ومتابعة مهن مُرضية في المجالات الحرفية.

الوعي بالفرص

يُعد الوعي بالفرص الوظيفية أمرًا ضروريًا لربط العمال بالوظائف الرئيسية وسيساعد في تطوير القوى العاملة في المنطقة. توجد الكثير من السبل لزيادة الوعي بفرص العمل. يمكن مثلاً لجهات العمل الشراكة مع الكليات وأنواع أخرى من المدارس لاستهداف الخريجين الجدد، وتقديم أيام لإجراء المقابلات داخل الحرم الجامعي، وتنويع القوى العاملة لديهم من خلال توظيف موظفين مستقبليين يتمتعون بخلفيات ومواهب فريدة (SHRM, 2022). ومع ذلك، بدلاً من التركيز على الكليات فقط، سعت جهات عمل كثيرة إلى "زرع بذورها" في التعليم من الروضة إلى الصف الثاني عشر لمساعدة الطلاب على التفكير في خيارات التوظيف في الأعمار الأصغر (SHRM, 2022). ذكر العديد ممن تمت مقابلتهم أن التعرض لمسارات وظيفية أو مهن مختلفة يمكن أن يفيد. اقترح آخرون إتاحة فرص عملية لمعرفة ما "يناسب". ظهر أيضاً التصور الخاص بأمكان وجود الوظائف، حيث يميل الناس إلى التفكير في مقاطعات لوس أنجلوس وسان دييغو وأورانج على أنها تضم أكثر الوظائف و"أفضلها". يوجد أيضاً شعور بأن الوظيفة نفسها في مقاطعتي لوس أنجلوس أو أورانج تدفع أجراً أكبر مما يمكن أن يحصل عليه الشخص في مقاطعتي ريفرسايد أو سان برناردينو، وأن وكالات التوظيف فقط تساعد كثيراً. كما تم طرح دور التوعية في أنواع المسارات الوظيفية التي يتم تعزيزها في المواقف المختلفة، وأيضاً في مدى وماهية المسارات التعليمية المرتبطة بخيارات العمل المختلفة أو المطلوبة لها. وكما أشارت كوني ستوفر من Economic Development Coalition "أعتقد أنه لفترة طويلة... كانت المدارس تدفع نحو الالتحاق بالجامعة. ثم بدؤوا يقولون: حسناً، الكلية ليست للجميع، وهذا صحيح، ولكن الكثير من برامج التدريب المهني وبرامج الشهادات تخضع لإدارة كليات المجتمع. وهكذا... إذا كانوا يقولون: حسناً، الكلية ليست مناسبة لي... لم يرغبوا في الذهاب إلى كلية المجتمع المحلي الخاصة بهم لاكتشاف طريق مختلف [...] لذلك أعتقد أن الجزء المتعلق بالتوعية في ذلك كان خاطئاً".

أعرب الكثير من المشاركين عن رغبتهم في زيادة الوعي بالوظائف الرئيسية وذكروا أنها كانت مصدر قلق رئيسي لمسارهم المهني الشخصي. كيلي³¹ ذكر أنه لم يكن على علم بمعارض التوظيف حتى أخبرته أمه عن أحد هذه المعارض، وقال: "عندما سمعت بهذا الأمر اليوم، صدمت للغاية. لم أكن أعلم أنهم فعلوا ذلك هنا. كانت أمني تقول للجميع: سيكون هناك معرض

توظيف اليوم، من هذا اليوم إلى ذلك، وكانت تُظهر المنشور لكل الأشخاص. وكنت متفاجئاً واتسأل ما هذا؟³² جين ذكر بالمثل أنه حتى القدرة على رؤية المسميات الوظيفية من شأنها أن تساعد: "إضافة برامج جديدة تساعد في الحصول على الوظائف والمهارات الأساسية... مع عرض أنواع مختلفة من المسميات، وكيفية البحث عن وظيفة." لخص ريان الأمر قائلاً: "أعتقد أن الكثيرين منا هنا يريدون العمل كما تعلمون، وكما قلت: نحن عمال مجتهدون حقاً." تعد مسارات الترقيات ضمن مسار وظيفي ما مهمة لتأمين وظائف جيدة، ولكن غالباً ما يُساء فهم الوعي بالمسارات. وجد المشاركون أن بعض المسارات المهنية تصل إلى طريق مسدود. على سبيل المثال، حدد ماركو، أحد المساعدين في منشأة Target، كبار زملائه في العمل باعتبارهم عقبات رئيسية أمام التقدم وقال إن هذا "أسوأ جزء من الوظيفة". وقال: "من الصعب الترقى لأنه بمجرد وصول هؤلاء الأشخاص إلى تلك المناصب، فإنهم لا يريدون المغادرة ويحاولون التمسك بها لأطول فترة ممكنة". لاحظت سينثيا، التي تعمل في قسم التنمية الاقتصادية في مينيفي، مشكلة مماثلة من وجهة نظر الحكومة. قالت: "أعتقد أن أهم شيء هو أنه ليس لدينا الكثير من الشركات الكبيرة هنا. المشكلة هنا، بالنسبة إلى نمو الوظائف، هي أن الناس يكسبون رواتبهم بمعدلات معينة، ويوجد عدد قليل جداً من الوظائف ذات العوائد والأجور المرتفعة والتي تتطلب مهارات عالية، ما يؤدي إلى الإضرار بالقوى العاملة لدينا. لدينا الكثير ممن ينتقلون خارج المدينة للعمل في تلك الوظائف ذات العوائد والأجور المرتفعة والتي تتطلب مهارات عالية..." فاليريا كوردوبا،³³ وهي موظفة في قسم العمل بمقاطعة ريفرسايد، أعربت عن مشاعر مماثلة. حددت كيف يمكن للعوائق المالية أن تعيق المسار الوظيفي للعامل. "الذي خوف من أن الكثير من الناس يعتقدون أن الوظيفة الجيدة هي وظيفة تدفع الفواتير فقط كما تعلمون، ولذلك لا داعي للقلق إذا تم دفع الفواتير. لكن ربما لا يوجد سلم وظيفي. من وجهة نظر المجتمع، أعتقد أن الكثير من الناس يكتفون بالبقاء على قيد الحياة." من شأن تعزيز الوعي بالوظائف وبرامج التدريب على الوظائف الرئيسية أن يخفف من هذه العوائق.

التواصل الاجتماعي

يرتبط التواصل الاجتماعي بشكل مباشر برأس المال الاجتماعي للفرد. إن معرفة الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب يمكن أن يفتح الأبواب والفرص. يرتبط الأداء المهني بلا شك بنطاق فريد من التقنيات والمهارات التي يحتاج فيها الأشخاص إلى الخبرة للتحسين بشكل فعال (Santos et al, 2020; Brouwers, 2018). لا يزال الكثير من الشباب، وخاصة الشباب الذين يأتون من خلفيات منخفضة الدخل، غير مدركين لهذا الواقع وغالباً ما يتجاهلون أهمية التواصل ورأس المال الثقافي لكل من الحراك الاجتماعي والمهني. بل إن البعض يرفض استخدام رأس المال الثقافي والتواصل لأنهم يعتبرون ذلك شكلاً من أشكال "الغش"، أو يشعرون بعدم الارتياح عند استخدامه بشكل عام (Norris, 2011). أوضح مثلاً ماركو بيريز، وهو مسؤول منشأة في Target، كيف أن مساره التصاعدي كان نتيجة معرفة الأشخاص المناسبين: "بعد بضع سنوات يوجد، كما تعلم، مجرد التواصل والتحدث مع الإدارة وكل ذلك، وهم يقدمون التوصية، "يا رجل، نحن نعلم أن لديك خبرة في القيام بهذا وذلك. نعتقد أنك ستكون مثاليًا لقسم المرافق الهندسية. يمكنك البدء بوظيفة مساعد والارتقاء إلى مستوى ميكانيكي." لقد ساعدني نوعاً ما في وضع قدمي في المجال، وساعدني في البدايات، وانتهى بي الأمر بالتبديل بشكل لطيف في غضون شهرين من تحدثي معهم." يوفر التدريب على المهارات الشخصية وسيلة لبناء مهارات التواصل الاجتماعي. يتذكر ريان، الذي نشأ في محمية قبلية، أنهم "جعلونا نتدرب في هذه الفصول، موضحين مثلاً..... كيفية ملء كل طلبك، و... مثلاً كيفية التحدث مع الناس الآن، لأن الكثيرين منا هنا، كما قلت، لا نعرف كيفية التحدث إلى الناس. لا نعرف ما الذي أحتاج إليه للوصول إلى تلك الفصول الدراسية. لقد ساعدني ذلك على فهم كيفية التحدث وكيفية التواصل مع مدير أو زميل في العمل. ذهبت إلى فصل يعلم كيفية الحصول على هذه الأشياء... مهارات التواصل. لقد تمكنت من حضور فصل دراسي، وقاموا بتوعيتي قبل أن أذهب وأحصل على هذه الوظيفة. لقد تعلمت كيفية التحدث إلى هؤلاء الناس. أعني أنه لم يكن هذا الفصل أمراً كبيراً... لقد ركزت. وساعدني ذلك كثيراً، كما تعلم، في كيفية كتابة سيرة ذاتية ومثل هذه الأشياء.»

pseudonym³²

pseudonym³³

يمكن أن تكون الإدارة، بما في ذلك بيئة العمل، عاملاً رئيسياً في كيفية إدراك الموظفين لجودة الوظيفة ووصولهم إلى مناصب أفضل. ذكر عدد قليل ممن أجريت معهم المقابلات أن الإدارة الداعمة كانت عاملاً رئيسياً في تحديد ما إذا كانت الوظيفة جيدة أم لا، بما في ذلك ما إذا كان المدير يهتمون بالموظفين من حيث الجداول الزمنية، والحصول على ساعات كافية، وعدم الضغط عليهم. كما ذكرت سافانا³⁴ بشأن وظيفتها في أحد المطاعم، "المديرة فهمت الكثير من الأشياء، مثل التأكد من أن تقدم ساعات عمل للناس وكل شيء آخر." بالإضافة إلى الإدارة الداعمة، تحدثت من أجريت معهم المقابلات بشكل عام عن الوظيفة الجيدة التي تحتاج إلى بيئة داعمة، بما في ذلك الانسجام مع زملاء العمل، وثقافة العمل حيث يشعر الموظفون أن شركتهم تهتم بهم.

الشباب الباحثون عن عمل

يعد الانتقال من التعليم إلى العمل مرحلة حاسمة بالنسبة إلى الشباب، ولكنها محفوفة بالتحديات الفريدة لهذه الفئة الديموغرافية. أهم هذه التحديات هو العائق الذي يحول دون اكتساب الخبرة العملية - وهي سلعة ذات قيمة عالية في سوق العمل التنافسي اليوم. بصفتها إحدى المشاركات المراهقات، لاحظت ويندي،³⁵ بذكاء أنه: "توجد بعض الوظائف التي تبحث عن عمال أكثر خبرة. لذلك من الصعب التنافس مع هؤلاء العمال الذين لديهم خبرة أكبر من المراهقين." تلخص هذه العبارة معضلة الشباب الباحثين عن عمل: الحاجة إلى الخبرة للحصول على وظيفة والحاجة إلى وظيفة لاكتساب الخبرة. أضافت إيريك، وهي عاملة شابة أخرى: "ويمكن أن يكون التعامل مع هذه المعضلة أمراً محبطاً ومثبطاً للغاية"³⁶.

غالباً ما يجد الشباب أنفسهم في موقف صعب حيث تتطلب الوظائف المتاحة لهم خبرة سابقة لم تتوفر لهم الفرصة لاكتسابها. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم يواجهون منافسة شديدة ممن كانوا ضمن القوى العاملة لفترة أطول ولديهم سجل حافل لإظهار ذلك. يمثل النضال من أجل إثبات القدرة دون وجود تاريخ مهني عقبة كبيرة أمام المراهقين والشباب. يمكن أن تتفاقم هذه المشكلة في المناطق التي تكون فيها خيارات العمل محدودة بالفعل.

كما شعر بعض ممن أجريت معهم مقابلات أن الشباب لا يفكرون بما فيه الكفاية في المستقبل. كما قالت سي، وهي أم لطفلين مراهقين: "بمجرد أن خرجت [ابنتي] من المدرسة، أرادت العمل فقط. لم تكن تهتم أين. لقد أرادت العمل في ماكدونالدز، أي شيء كان سيدفع لها مقابل العمل. وكنت أحاول أن أقول لها، كما تعلمين، اختاري واحدة من تلك الوظائف، لكن ثققي نفسك أولاً، حتى تتمكني من الحصول على وظيفة أفضل. ولم تفهم السبب. لقد فكرت فقط: "أريد أن أعمل، وأعمل، وأعمل، وأحصل على المال". بتلك الطريقة يمكنني التجول. وأخبرها، إذا كنت ستعملين في ماكدونالدز فحسب، فلن يكون لديك ما يكفي من المال للتجول لأنهم لن يدفعوا لك ما يكفي. لن يعطوك ساعات كافية."

العوائق التعليمية

ترتبط إمكانية الوصول إلى فرص العمل الرئيسية ارتباطاً لا ينفصم مع التعليم حيث إن الناس لا يستطيعون الحصول على وظيفة جيدة، لأنهم يفتقرون إلى الموارد والمعارف الكافية التي تساعد في بناء النمو الوظيفي. أولاً، يوجد دافع واضح للعمال لتطوير المهارات والمعرفة المتقدمة التي يمكن تحقيقها في المقام الأول من خلال التعليم العالي وغالباً ما تتطلب شهادة جامعية (Carey, 2004). كان هذا الدافع واضحاً بشكل خاص في السنوات التي سبقت عام 2020، حيث كان يوجد انخفاض كبير في الوظائف المتاحة للحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو أقل بالمقارنة مع أولئك الحاصلين على درجات جامعية أو أعلى (Carnevale et al., 2013). على المستوى الإقليمي، يتمتع الحاصلون على شهادات جامعية بمتوسط دخل سنوي أعلى وهم أقل عرضة للعيش تحت خط الفقر، في حين أن العمال الذين لم يحصلوا على تعليم عالٍ أكثر عرضة للعمل في وظائف تتطلب

pseudonym³⁴

pseudonym³⁵

pseudonym³⁶

مهارات منخفضة وغير مستقرة بشكل عام، ما يدفع الكثيرين إلى الوقوع في شبكة من الفقر. (Clark & Araiza، 2021) ويجعل الحصول على وظيفة جيدة في المستقبل أكثر صعوبة (Stone، 2020).

وظائف مثل تلك الموجودة في المستودعات لا ترحم بشكل خاص لأنها غالبًا ما تفتقر إلى الاستقرار وتعيق الكثيرين عن تحقيق التعليم العالي، على الرغم من دخول الكثير من العمال في هذه المهن بنية العمل على المدى القصير لتزويد أنفسهم بالأدوات والموارد اللازمة للنجاح في التعليم العالي (Reese & Scott، 2019). يمكن أن تشكل عمليات التقدم للوظيفة تحديًا خاصًا للكثيرين ممن ينتمون إلى خلفيات متنوعة عرقيًا وأسر معزولة لغويًا، حيث يكونون أكثر عرضة لمواجهة التمييز الذي يسبب تأخرًا في النمو وضعف الأداء الأكاديمي عندما يكونون في المدرسة (Karoly & Gonzalez، 2011). إن العمال غير القادرين على تلبية متطلبات التعليم العالي أكثر عرضة للصدمات الخارجية، مثل جائحة كوفيد-19 غير المسبوقة. كان انتعاش التوظيف للعمال الذين لا يحملون درجة البكالوريوس أقل مقارنة بالعمال الحاصلين عليها (CSI UCR، 2020). هذا يؤكد ضرورة استكشاف المبادرات والسياسات التي تساعد على جعل التعليم العالي أكثر إتاحة، خاصة وأن برامج الاستعداد الجامعي مثل برنامج Promise ودرجة الزمالة للتحويل (ADT) أظهرت نتائج واعدة في زيادة معدل حصول الطلاب على الدرجات العلمية (Barik et al., 2017; Campaign for College Opportunity، 2016).

دور كليات المجتمع

لعبت كليات المجتمع دورًا في التوظيف من خلال مسارات تساعد في إعداد الطلاب وتوجيههم. يمكن أن تأخذ هذه المسارات شكل التدريبات الداخلية، والمتابعة الوظيفية، وغيرها من الخبرات القائمة على العمل. توفر هذه المسارات مجموعة واسعة من الفرص التعليمية وفرص التعلم العملي التي تساعد الطلاب على استكشاف الوظائف بناءً على اهتماماتهم، وبناء مهارات طويلة الأمد، واكتساب خبرة عملية تزودهم بالأدوات والموارد اللازمة للاستعداد الوظيفي (All4Ed، 2023). تعمل خرائط الطريق هذه بشكل أساسي على تعزيز النجاح حيث يفهم الطلاب بشكل أفضل أهمية تعليمهم وكيف يلعب دورًا في المجال الذي يختارونه، ما يساعد الطلاب على المستوى الفردي، ويساعد كذلك جهات العمل لأنه يضمن أن موظفيهم المستقبليين يمكنهم تلبية متطلبات وظائفهم بشكل تدريجي (All4Ed، 2023).

تعد كليات المجتمع جسرًا رئيسيًا للوصول إلى التعليم العالي وزيادة معدلات التوظيف، وغالبًا ما تفتقر إلى الموارد والتمويل. يرتبط إنفاق الطلاب بنتائج الطلاب حيث توضح الأبحاث كيف يعيق نقص الموارد فعالية كليات المجتمع ككل (Edgecomb، 2023). على الرغم من زيادة التمويل الفيدرالي، فقد شهد تمويل الولايات انخفاضًا كبيرًا حيث تأثرت كليات المجتمع بشكل مباشر (Edgecombe، 2023). يعتمد أداء كل ولاية على أداء قطاعات التعليم لسنتين ولأربع سنوات، ما يعني أن الولاية يمكن أن تحقق أداءً جيدًا بشكل عام إذا وجهت طلابها نحو التحويل إلى مؤسسات دراسة لأربع سنوات باستخدام استراتيجيات وسياسات التحويل مثل أنظمة ترقيم الدورات المشتركة أو اتفاقيات الارتباط التي تفيد كلاً من كليات المجتمع ومؤسسات التحويل (Sotherland, et. al، 2023).

على الرغم من أن تمويل كليات المجتمع يعتمد إلى حد كبير على عوامل خارجية، فمن المتوقع أن تتفوق في الأداء بينما تخدم في الوقت نفسه هيئة طلابية متنوعة بشكل ملحوظ، بما في ذلك طلاب المدارس الثانوية وطلاب النقل المحتملين والطلاب الذين يبحثون عن شهادات الجرف الماهرة (Jaro، 2023). ومع ذلك، اقترح الكثيرون في العقود الأخيرة أن تقوم كليات المجتمع بتوجيه مناهجها نحو المجالات ذات الأجور المرتفعة والطلب القوي من جهات العمل من خلال زيادة التعلم القائم على العمل، ما يؤدي إلى خريجين جاهزين للعمل، وتحسين رواتب الطلاب ومعدلات التوظيف بشكل عام (Jaro، 2023). تساعد البرامج والمسارات مثل التعليم الفني المهني أولئك الجدد في القوى العاملة، أو الذين يمرون بمرحلة انتقالية مهنية، أو الذين يحتاجون إلى تحسين مهاراتهم في أثناء العمل من خلال إعطاء الأولوية للتعلم القائم على العمل وزيادة الفرص الوظيفية (San Bernardino County، 2020). وشدد الكثيرون أيضًا على العلاقة بين إكمال شهادة الاعتماد والكسب المحتمل، مشيرين إلى أن طلاب الجامعات في الولايات المتحدة الذين لا يكملون شهادة اعتماد أو درجة علمية يكسبون أقل بكثير، ما يجعل انخفاض معدلات إكمال التخرج أكثر خطورة بالنسبة إلى أولئك الذين يبحثون عن مسار للوصول إلى الطبقة الوسطى وجهات العمل التي تعتمد على القوى العاملة الماهرة والمتعلمة (Levesque، 2022). بهذه الطريقة، فإن إعطاء الأولوية للمسارات الواضحة بدءًا من الالتحاق وحتى التخرج يمكن أن يساعد في تخفيف العوائق الهيكلية والتحيزية التي تمنع الكثيرين من تحقيق دخل أكبر والتخرج

(Levesque, 2022). لإعطاء الأولوية لكل من التخرج والتحويل، جنبًا إلى جنب مع التوظيف، تنفذ كليات المجتمع أيضًا برنامج مسارات CCC الموجهة، والذي يبسط خيارات الطلاب لإظهار طرق أكثر وضوحًا للتعليم والتوظيف (Legislative Analyst's Office, 2017).

بينما توفر كليات المجتمع فرصًا تعليمية لطلابها، فهي أيضًا أماكن للتعرف على مهن جديدة والتواصل الاجتماعي. تحدثت أماندا هيرنانديز، مديرة قسم التنمية الاقتصادية في سان برناردينو، عن هذا الأمر. "أعتقد أن التعليم أمر ضخم، مثل ما إذا كان شخص ما حاصلًا على درجة بكالوريوس أم لا والشبكة التي تتوفر لك من خلال ذلك التعليم. معرفة من يجب التواصل معه، ومعرفة من يعمل، وأين يمكنك التواصل معه، ومستويات التواصل في مجال التعليم العالي، أعتقد أن ذلك يمكن أن يشكل عائقًا كبيرًا. أنا أدرس في كلية المجتمع. أمل أن توجد تغييرات من شأنها أن تنظر إلى درجات الزمالة باعتبارها مرموقة بالنسبة إلى تلك المناصب ذات المستوى الأدنى كما نفعنا بالنسبة إلى درجة البكالوريوس، لأنني أعتقد أن الناس ما زالوا يحصلون على تعليم لائق وصولاً إلى لالدرجات العلمية. لكنني أعتقد أن التعليم هو أحد تلك العوائق الضخمة التي لاحظتها." أوضحت إميلي كرودرز، وهي ممرضة مسجلة، كيف تعلمت حياتها المهنية من خلال الكلية. قالت: "لم أكن أعرف شيئًا عن التمريض في البداية. ذهبت إلى الكلية في ذلك الوقت وبحثت عن قسم التمريض واستفسرت هناك وتساءلت، ما طبيعته، وما هي مستويات التمريض، ربما وصولاً إلى أن أصبح ممرضة مسجلة، وذلك النوع من المهارة، وإلى أي مدى تريد المزيد من التدريب ونوع الوظيفة التي ترغب في الحصول عليها ولديها الكثير من الفرص لتصبح ممرضة مسجلة. ذهبت إلى كليتي المحلية للاستفسار في قسم التمريض عما قد يترتب على ذلك، ومدة الدراسة، كما تعلم، وما الذي يحدث فيها."

التحصيل التعليمي والعوائق المالية

عند مقارنة مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو بالمناطق الأخرى في جنوب كاليفورنيا، فإن التحصيل التعليمي في المقاطعتين مختلط إلى حد ما. النسبة المئوية للحاصلين على شهادة ثانوية عامة أو ما يعادلها أعلى في مقاطعتي ريفرسايد وسان بيرناردينو مقارنة بمقاطعتي لوس أنجلوس وأورانج. ومع ذلك، فإن معدلات الحصول على التعليم العالي في كل من مقاطعتي سان برناردينو وريفرسايد أقل من معدلاته في مقاطعتي لوس أنجلوس وأورانج المجاورتين.³⁷ تحدثت أماندا هيرنانديز، مديرة قسم التنمية الاقتصادية في سان برناردينو، عن هذا الأمر. قالت: "لدينا معدل تحصيل تعليمي أقل. أعتقد أن ذلك له تأثير كبير جدًا على التوظيف من جانب المستثمرين. يرى المطورون فرصًا مثل الشركات، وأحيانًا يبحثون عن التحصيل التعليمي كمعيار لاختيار الموقع. لذلك عندما يقومون بتحليل السوق لتحديد مكان أعمالهم، فذلك عامل مهم. وأعتقد أيضًا أن ذلك يخلق نقصًا في الفرص هنا داخل المدينة، لأن التحصيل التعليمي منخفض هنا. من المحتمل أن يكون يوجد عدد أقل من الاستثمارات القادمة إلى هنا. والعكس صحيح أيضًا، لأنه ربما من لا يعطون الأولوية أو غير قادرين على إعطاء الأولوية للحصول على درجة البكالوريوس أو درجة الزمالة يمكن أن يمنعهم ذلك من الحصول على وظيفة جيدة الأجر أو وظيفة رئيسية."

في إجماع عام، رأى من أجريت معهم المقابلات أن التعليم مهم للنجاح الوظيفي. شعرت مادلين نسيك، وهي صاحبة شركة صغيرة ورائدة أعمال، أن خلفيتها التعليمية لعبت دورًا رئيسيًا في المساعدة في الحصول على موطنٍ قدم على المستوى المهني وإدارة الأعمال الصغيرة بنجاح. تحدثت مادلين أيضًا عن كيف لعبت البرامج وورش العمل الموجهة لدعم أصحاب الأعمال الصغيرة دورًا كبيرًا في المساعدة في خطة أعمالهم بالإضافة إلى الجوانب الأخرى لإدارة الأعمال الناجحة فعليًا. شدد رايان أيضًا على الدور الواقعي للتعليم، مذكرًا أنه "لم يتخرج أي من والدي من المدرسة الثانوية. جدتي لم تكمل دراستها حتى. لذلك، يبدو الأمر كما لو أنك تمكنت من التخرج من المدرسة الثانوية، فقد قمت بدورك. وبعد ذلك، مع تقدمي في السن، وكما تعلم، الاستعداد للخروج من المدرسة، بدأ يصبح واقعًا أنه حتى التخرج من المدرسة الثانوية لن يمنحك وظيفة جيدة... أما بالنسبة إلى بناتي، فقد أصبح الأمر واقعًا. الهدف هو التخرج من المدرسة الثانوية والتخرج من الكلية، حتى لو كانت مجرد كلية جرفية أو شيء من هذا القبيل." تضيف أماندا هيرنانديز، مديرة التنمية الاقتصادية في سان برناردينو، أن التعليم ليس فقط سمة حاسمة للعمال للحصول على وظائف جيدة، ولكن الافتقار إلى مؤهلات التعليم داخل المنطقة يؤثر أيضًا على محاولة المدينة جذب

³⁷ المصدر: ACS 2022 سنة واحدة، الجدول 1501S؛ انظر:

06037,06059,06https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US 065,06071

شركات جديدة يمكنها خلق وظائف جيدة. وتقول: "يوجد مستوى تعليمي منخفض هنا [في سان برناردينو] ومن المحتمل أن يوجد عدد أقل من الاستثمارات القادمة إلى هنا. والعكس صحيح أيضًا، لأنه ربما من لا يعطون الأولوية أو غير قادرين على إعطاء الأولوية للحصول على درجة البكالوريوس أو درجة الزمالة يمكن أن يمنعم ذلك من الحصول على وظيفة جيدة الأجر أو وظيفة رئيسية." لا يؤثر التحصيل التعليمي للسكان على قدرتهم الشخصية على الوصول إلى وظائف عالية الجودة فحسب، بل يؤثر أيضًا على قدرة المدن على جذب الشركات الجديدة التي توفر مثل هذه الوظائف واستبقائها.

فريد³⁸، الذي يعمل حاليًا كعامل عام لدى أحد أقاربه، شعر أن التعليم الرسمي أو الحصول على شهادة هو المفتاح للحصول على وظيفة جيدة، وكيفية "القيام بذلك بشكل صحيح". تحدث فريد عن مشاهدة مقاطع فيديو على YouTube لمحاولة تعلم كيفية العمل كميكانيكي، لكن هذا لم يوصله لشيء حتى الآن. أعرب كثيرون آخرون عن مشاعر مماثلة، بأن التعليم كان المفتاح للوصول إلى مناصب أفضل. ومع ذلك، فقد جاء هذا أيضًا مصحوبًا بعوائق، حيث إنه كلما كانت المنطقة ريفية أكثر، أصبح من الصعب الوصول إلى مؤسسة للتعليم العالي. فاليريا كوردوبا،³⁹ إحدى موظفي قسم العمل بالمقاطعة في ريفرسايد، قالت: "في بعض الأحيان، نقص التعليم. عندما تذهب إلى مثل هذه الدورات التدريبية للوظائف العالية المستوى، أعني أنها تسير بسرعة كبيرة، وتكون مكثفة. [...] إذا كنت ترغب في الانضمام إلى الحرف النقابية كعامل كهرباء [...] يجب أن تكون جيدًا في الرياضيات."

يمكن أن تكون الرسوم الدراسية لشهادات التدريب والدرجات الأكاديمية بعيدة المنال بالنسبة إلى الكثيرين. أوضحت سينثيا، التي تعمل في مجال التنمية الاقتصادية على مستوى المدينة، كيف أنه لا توجد موارد كافية للجميع. قالت: "أعتقد أن أحد أكبر العوائق التي تواجهها هو أن لدينا الكثير من الوظائف ذات الأجور المتوسطة في المدينة. [...] يعني ذلك أنه ليس لدينا دخل إضافي للتعليم، ولكنه ليس بالضرورة دخلًا منخفضًا بما يكفي للحصول على منح. لذلك أعتقد أننا بحاجة إلى النظر أكثر في نوع برامج الشهادات التي يمكنهم تحقيقها من أجل الحصول على هذا النوع من الوظائف؟ وبالمثل، قال كيرت أوغسبرغر، مدير تنمية القوى العاملة في منطقة كلية سان برناردينو المجتمعية: "أعتقد أن كليات المجتمع تخطو خطوات كبيرة في ما يتعلق بالتنافس على الرسوم الدراسية، وجعل الرسوم الجامعية مجانية لأول عامين، وبعد ذلك لدينا مناقشات جارية بشأن زيادات منحة Pell على المستوى الفيدرالي.... كلما تمكنت من التركيز على كلية المجتمع كجهة لتقديم التدريب، وطريق إلى مستوى أعلى من التعلم، تمكنت من خفض التكاليف وتوفير الموارد للناس، ورأيت برأيي الناس قادرين على الاستفادة من هذه الفرص. أعتقد أننا قطعنا بالفعل شوطًا للقيام بذلك. نحتاج فقط إلى القيام به أكثر بعض الشيء. نحن بحاجة إلى توسيع نطاقه.... أعتقد أنك ترى عددًا أكبر من طلاب الجيل الأول أكثر بكثير من أي وقت مضى. لكن الجيل الأول يعني الكثير من الطلاب الذين ليس لديهم هذا النوع من رأس المال العائلي ورأس المال المناور لكي...يعرفوا أن هذه الأنواع من الموارد موجودة. لذلك يوجد المزيد من العمل الأساسي الذي يتعين القيام به من هذه الناحية. وبعد ذلك، أعتقد أنه يتعين علينا التنسيق على المستوى الإقليمي بعضنا مع البعض ومع جهات العمل للتأكد من أننا نقدم أفضل الفرص المتاحة للوظائف الجيدة،...الوظائف التي تدفع رواتب جيدة ولها فوائد ويمكن للناس أن يعيشوا بالاعتماد عليها»

العوائق البيئية

إن المشهد الوظيفي في المنطقة معرض بشكل متزايد لتقلبات البيئة. وتؤثر التغيرات المرتبطة بالمناخ تأثيرًا عميقًا على توافر الوظائف، وخاصة في القطاعات المرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالظروف المناخية، مثل الزراعة والبناء. عندما تضرب الكوارث الطبيعية، فإنها يمكن أن تؤدي إلى تدمير الاقتصادات المحلية، وتشريد العمال وتعطيل التدفق الطبيعي لأسواق العمل، وتثبيط الاستثمار المستقبلي في القطاعات والمناطق المتضررة.

علّق من تمت مقابلتهم عمومًا على التأثير الكبير للظروف البيئية المحلية على حياتهم اليومية وعملهم. يخلق المناخ الجاف للمنطقة، جنبًا إلى جنب مع قربها من بحر سالتون، أنماطًا مناخية فريدة ومستوى رطوبة مرتفعًا بشكل خاص. تميل الظواهر الجوية غير العادية، مثل ظاهرة إلنيو، إلى جلب المزيد من الأمطار إلى هذه المنطقة، بينما تغير سلاسل الجبال المحيطة مسارات العواصف النموذجية، وتحولها إلى أرجاء المنطقة. لا تقتصر عملية التبخر من بحر سالتون على المساهمة في زيادة

pseudonym³⁸

pseudonym³⁹

الرطوبة فحسب، بل تؤدي أيضًا إلى إطلاق مواد كيميائية مختلفة في الهواء. على مر السنين، أدى تراكم الصرف الزراعي إلى ارتفاع مستويات السمية في أرجاء البحر، ما أدى إلى تفاقم مشاكل جودة الهواء المحلي. أفاد من تمت مقابلتهم عن ارتفاع في المخاوف الصحية مثل الحساسية والربو، والتي تُعزى إلى ارتفاع نسبة الجسيمات في الهواء. تؤدي البيئة المتغيرة، التي تتميز بالسنوات الأكثر حرارة والفقدان الأكبر للتبخر، إلى انكشاف التربة والجسيمات المحمولة جواً بشكل أكبر، ما يؤثر بشكل مباشر على صحتهم وقدرتهم على العمل. كانت الآثار الطويلة المدى للعيش في مثل هذه الظروف عميقة، حيث أصيب بعض السكان بمشاكل تنفسية مزمنة مع مرور الوقت، ما سلط الضوء على الطبيعة المتشابكة للصحة البيئية ورفاهية القوى العاملة.

III. دور برامج التدريب والتدريبات المهنية وشراكات التدريب على الوظائف الرئيسية

لا يمكن التقليل من تقدير دور برامج التدريب، والتدريبات المهنية، وشراكات التدريب على الوظائف الرئيسية (HRTPs) من حيث مساهمتها في حيوية سوق العمل الإقليمي. تعد هذه المبادرات بمثابة قنوات مهمة يكتسب الأفراد من خلالها المهارات والمعرفة المطلوبين للتنقل والنجاح في مشهد اقتصادي دائم التغير. تعمل هذه البرامج بمثابة منصات للانطلاق للدخول في المهن والتقدم، خاصة في مجالات مثل السباكة والأعمال الكهربائية والبناء والنجارة والرعاية الصحية. تشكل مبادرات التدريب عنصرًا أساسيًا في معالجة النقص في المهارات وضمان تجهيز القوى العاملة المحلية بالكفاءات اللازمة للتفوق في المهن الرئيسية. من خلال الجمع بين الخبرة العملية والتعلم النظري في الفصول الدراسية، تخلق هذه البرامج بيئة تعلم شاملة. لا يقتصر المتدربون على التخرج بأساس قوي من المعرفة الخاصة بالصناعة فحسب، بل أيضًا بفهم عملي للتوقعات في مكان العمل.

علاوة على ذلك، من الممكن أن تلعب هذه البرامج التدريبية دورًا تحويليًا في تخفيف الفوارق العرقية والجنسانية داخل سوق العمل. ومن خلال تنفيذ استراتيجيات التوظيف الشاملة وتوفير الوصول العادل إلى فرص التدريب، فإنها تضع الأساس لقوى عاملة أكثر تنوعًا وتمثيلًا. ومع ذلك، فإن نجاح هذه المبادرات في تعزيز المساواة يتوقف على قدرتها على تقديم خدمات شاملة تعالج مجموعة واسعة من العوائق التي قد يواجهها أفراد المجتمعات المهمشة. أوضح كيرت أوغسبرغر، مدير تطوير القوى العاملة في منطقة كلية مجتمع سان برناردينو، كيف يعمل نقص خدمات الدعم كعائق. "أعتقد أن المشاكل الأخرى المتعلقة بنقاط الوصول تشمل خدمات الدعم، أليس كذلك؟ على سبيل المثال، إذا كنت والدًا منفردًا، فإن رعاية الأطفال تعتبر مهمة ضخمة. إذا كنت لا تحصل على وظيفة بأجر معيشي بالفعل... علينا أن ننظر إلى قضايا مثل الوصول الجغرافي. ماذا لو كان حرمي الجامعي مثلاً على مسافة 20 ميلاً؟ يعد ملء خزان وقودك تكلفة متزايدة. كما تعلم، هذه قضية مهمة جداً حالياً. علينا فعلاً أن نضع تقييمًا للعوائق التي ربما لم تكن موجودة تاريخياً في المناقشة السائدة، وإعادة صياغتها كاستثمارات استراتيجية لمجتمعنا واقتصاداتنا."»

تم تصميم شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية (HRTPs) خصيصًا لدمج احتياجات العمال مع متطلبات الصناعة، ما يخلق علاقة تكافلية تعود بالنفع على الاقتصاد والعمال. وتستفيد هذه الشراكات من قوة النقابات، والتزام جهات العمل، والبنية التحتية التعليمية لمؤسسات التدريب لإنشاء مسارات وظيفية شاملة. من خلال القيام بذلك، تمثل شراكات HRTP نموذجًا لتنمية القوى العاملة يتسم بالتعاون والاستدامة ويستجيب للفروق الدقيقة في سوق العمل المحلي.

ومع ذلك، من المهم أن نلاحظ أن وجود برامج التدريب والتدريبات المهنية وشراكات HRTP في حد ذاته ليس كافيًا. تعتبر الخدمات الشاملة أمرًا بالغ الأهمية لضمان حصول جميع الأفراد، بغض النظر عن خلفيتهم، على فرصة عادلة للاستفادة من برامج التدريب. تدرك هذه الخدمات أن المتعلمين المحتملين قد يكون لديهم احتياجات إضافية خارج الفصل الدراسي، والتي إذا لم تتم تلبيتها، يمكن أن تمنع مشاركتهم الكاملة في التدريب. من خلال تقديم دعم مثل رعاية الأطفال، ورعاية المسنين، والنقل، والمساعدة التقنية، يمكن لبرامج التدريب إزالة بعض العقبات الأكثر شيوعًا التي تحول دون التعلم المستمر. إن توفير أجهزة الكمبيوتر المحمولة، والوصول إلى الإنترنت، وجداول التدريب المرنة يمثل إقرارًا بالوقائع التقنية والزمينية للمتعلمين اليوم. تُعد خدمات الترجمة والوصول إلى موارد الصحة العقلية أمرًا حيويًا في دعم المتعلمين الذين لغتهم الأساسية ليست الإنجليزية أو الذين قد يواجهون تحديات تتعلق بالصحة العقلية. في حين كان يوجد إدراك أن جهات العمل بدأت في دمج الوعي

والدعم في مجال الصحة العقلية، إلا أن العديد ممن تمت مقابلتهم شعروا أنه يمكن فعل المزيد. يمكن أن يكون الدعم القانوني أيضًا موردًا لا يُقدَّر بثمن، خاصة بالنسبة إلى أولئك الذين واجهوا تحديات قانونية سابقة قد تؤثر على فرص عملهم. فاليريا كوردوبا،⁴⁰ إحدى موظفي قسم العمل بمقاطعة ريفرسايد، أكدت على أن الخدمات الشاملة المحتملة يمكن أن توفر وظائف رئيسية تتطلب تدريبًا طويل الأمد. وقالت: "يجب أن يكون لديك شيء ليساعدك في تغطية تكاليف السكن والمرافق. أعتقد أن ذلك سيكون ممكنًا لمدة شهرين تقريبًا مع الخدمات المتوفرة بالفعل، ولكن ذلك بالنسبة إلى التدريب القصير المدى على وظائف عالية المستوى، وقد تحقق ما يزيد قليلاً عن الحد الأدنى للأجور - إذا أصبحت مثلًا أخصائي سحب دم أو مساعدًا طبيًا أو حتى في مجال التشييد. أعني أنهم يحصلون على عمل إضافي وكل شيء. أنت حقًا بحاجة إلى تدريب فني مهني أطول وأكثر كثافة للحصول على أجور أعلى." «وَشَدَّ سِي، وهو مواطن من مجتمع قبلي نشأ في المحمية، على أهمية خدمات الصحة العقلية كدعم شامل: "لأنه، حسنًا، دعمهم في الحصول على قروضهم، والنقل، وهذه الأمور. هذا مهم. لكن الدعم النفسي، في رأيي، مهم جدًا أيضًا. لأنه إذا كنت تشعر بالتوتر النفسي، فقد يتسبب ذلك في فشل كل ما تفعله. إذا استسلمت، فستعيش بعد ذلك مع ذلك الندم." ذكر العديد من الأشخاص الآخرين الذين أجريت معهم مقابلات أيضًا أن نظام الدعم سيكون مفيدًا حقًا بالإضافة إلى الخيارات المالية والبرنامجية الموضحة أعلاه.

برامج التدريب المهنية الإقليمية

شهدت السنوات الأخيرة تطوير العديد من البرامج التي كانت تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لمختلف الحرف والمهن. توضح الأقسام التالية البرامج الإقليمية البارزة حسب الصناعة والتي تعمل على تدريب عمال المنطقة بشكل فعال

مرافق المياه والصرف الصحي

عمل مركز إينلاند إمباير للعمال السود (IEBWC) مع منظمات محلية لتزويد سكان المجتمع بإمكانية الوصول إلى وظائف عالية الجودة من خلال برنامج للتدريب المهني بعد أن حددت أبحاثهم أن العمال السود لديهم أعلى معدل بطالة وأدنى متوسط دخل في المنطقة.⁴¹ لدعم وصول المشاركين إلى الوظائف بأجور كافية لإعالة الأسرة والوصول إلى النقابات، قاد مركز IEBWC تطوير برنامج ما قبل التدريب المهني، الذي يحاكي برنامج مسارات العمل المائية للخدمات المهنية اليهودية، ليستهدف العمال السود. من خلال مبادرة IE Works، وهي عبارة عن اتحاد لمرافق المياه والصرف الصحي، يعتمد مركز IEBWC على التمويل من شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية في كاليفورنيا ووزارة التعليم في الولايات المتحدة لتنفيذ برنامج التدريب المهني. لا يسعى هذا البرنامج إلى دعم الأسر داخل إينلاند إمباير فحسب، بل يسعى أيضًا إلى معالجة التحديات التي يواجهها قطاع المياه حاليًا، بما في ذلك القوى العاملة المتقدمة في السن، وحقوق العمال ومكافحة التمييز في مكان العمل، والافتقار إلى الاحتواء العنصري والجنساني، ونقص الوعي بالقطاع بين الأجيال الشابة. في غضون عام واحد من إطلاق برنامج تنمية القوى العاملة، كان لدى مركز IEBWC مجموعتان. ضمت المجموعة الأولى 15 مشاركًا، من بينهم 5 نساء و10 رجال و12 مشاركًا من السود و3 مشاركين لاتينيين. من بين 15 مشاركًا، أكمل 14 البرنامج، وحصل 4 على وظيفة بدوام كامل في قطاع المياه و8 في صناعات مختلفة. ضمت المجموعة الثانية 12 مشاركًا، من بينهم امرأتان و10 رجال و9 سود و3 لاتينيين. من بين 12 مشاركًا، أنهى 9 البرنامج (IEBWC & UCLA, 2023).

pseudonym⁴⁰

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

ضمن البرنامج، نفذ مركز IEBWC مساحاً ديمقراطية من خلال إرساء شعور بالاحترام والكرامة بين المشاركين، وهو ما يمكن العمال الاعتماد عليه وتنفيذه في وظائفهم بدوام كامل لتحسين عافيتهم بشكل عام. إلى جانب الشعور القوي بالدعم، كان السبب الإضافي وراء إكمال الكثير من المشاركين للبرنامج هو تلقي دعم شامل مثل تعويض الأرباح لحضور ورش العمل والوصول إلى الموارد بما في ذلك شبكة wifi وأجهزة الكمبيوتر. رغم أن البرنامج أثبت نجاحه في دعم العمال في الحصول على وظائف عالية الجودة، إلا أنه توجد حاجة إلى موارد إضافية لضمان النجاح على المدى الطويل. لكي يتمكن المشاركون من الالتحاق ببرامج التدريب المهني المرتبطة بوظيفة بدوام كامل، يجب على ولاية كاليفورنيا زيادة التمويل المخصص لبرامج التدريب المهني وتعزيز العلاقات مع المنظمات المحلية. لضمان حصول جميع أفراد المجتمع على إمكانية المشاركة في برامج التدريب المهني بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي والاقتصادي، توجد حاجة أيضاً إلى تمويل إضافي لتوفير الدعم الاجتماعي العاطفي، والتدريب على الكفاءة الثقافية، وإنشاء استراتيجيات الاحتفاظ، وإنشاء مواد تدريبية حول حقوق العمال ومكافحة التمييز (IEBWC and UCLA, 2023).

الحرف الكهربائية

يتوافق مشروع Volvo LIGHTS (حلول النقل الثقيل الخضراء منخفضة التأثير) مع مبادرة كاليفورنيا التي تهدف إلى تقليل انبعاثات الغازات الدفينة، ودعم الاقتصاد، وتعزيز الصحة العامة والبيئة. يستمر المشروع من عام 2019 إلى عام 2022 بتكلفة إجمالية قدرها 90 مليون دولار، ويواصل جهوده في كلية سان برناردينو فالي (SBVC) من خلال تمويل من Southern California Edison و SoCalGas. في عام 2020، أطلقت شركة Volvo Trucks برنامجاً تجريبياً لنشر الشاحنات الكهربائية لمشغلي الأساطيل في جنوب كاليفورنيا لجمع بيانات التشغيل الواقعية. أتاحت شركة TEC Equipment، بدءاً من عام 2021، لعملاء الأساطيل المحلية فرصة استئجار شاحنات VNR الكهربائية من Volvo للحصول على خبرة عملية في دمج الشاحنات الكهربائية التي تعمل بالبطارية في مساراتهم. قام مشروع Volvo LIGHTS بنشر 30 شاحنة تعمل بالبطاريات الكهربائية بتمويل إضافي من منحة لمبادرة تقنية الهواء النظيف لوكالة حماية البيئة. لدعم تنمية القوى العاملة في المنطقة، قدمت كلية ريو هوندو وكلية سان برناردينو فالي برامج تدريبية لفنيي الشاحنات الكهربائية الثقيلة، مستفيدة من مجموعات نقل الحركة الكهربائية والمكونات التي توفرها شركة Volvo Trucks. أكمل أكثر من 45 طالباً هذه البرامج في الكليتين في عامي 2021 و 2022. كان لدى SBVC 28 طالباً مسجلين في برنامج الشهادة المكون من 22 وحدة في عام 2022. يتضمن برنامج أنواع الوقود البديلة لتقنية النقل المتقدمة التابع لكلية ريو هوندو، والذي أخرج 300 فني في السنوات الثماني الماضية، 29 وحدة تضم ثماني دورات مطلوبة. بالإضافة إلى برنامج Volvo LIGHTS، قدمت كلية ريو هوندو برنامج TESLA START في خريف عام 2022. علاوة على ذلك، استخدم مركز بورنز للهندسة والأبحاث البيئية والتقنية التابع لجامعة كاليفورنيا في ريفرسايد (UCR CE-CERT) بيانات المشروع لتطوير خوارزميات تعزز توجيه الشاحنات وتقليل التأثيرات على المجتمعات المحلية (Volvo Group North America, nd).

أشار جون، وهو مقاول مستقل ومهندس ميكانيكي: "إننا نشهد نوعاً ما استثماراً فيدرالياً يحدث مرة واحدة كل جيل في مجال الطاقة وبنيتها التحتية، وهو ما يؤدي في النهاية إلى توفير فرص عمل وتعليم وتطوير للقوى العاملة. إنهم يمولون المنح والبرامج لتحديث البنية التحتية للطاقة، ولذلك لا يقتصر الأمر على المرافق فقط. سيكون الأمر مثل تركيب وحدات تخزين الطاقة الشمسية والبطاريات. سيتم طرح البنية التحتية لشحن المركبات الكهربائية. ولذا، أعتقد أنه مناسب لشخص مثل طفل جاري الذي على وشك المغامرة في العالم. إذا كان هذا الطفل لا يستطيع حقاً تقبل التعليم الهندسي، فقد تكون توجد فرصة لتعليم جرفة أو تعليم الأعمال المرتبطة بقطاع الطاقة. من المحتمل أن توجد فرص في مجال خدمة بعض هذه البنية التحتية الجديدة التي ستظهر. البنية التحتية لدينا متقدمة. وبالتالي يوجد الكثير والكثير من الفرص، سواء كانت تتعلق بالعمل أو التصميم أو إدارة الأعمال أو التمويل. سيركزون على تحديث البنية التحتية، ويوجد الكثير من البنية التحتية التي ليست حديثة بعد."

تضع كلية سان برناردينو فالي حالياً برنامجاً للحصول على درجة جامعية لمدة عامين في تقنية المركبات النظيفة بالتعاون مع شركة Volvo. تم تصميم هذا البرنامج لتمكين الخريجين من التحويل بسهولة إلى Cal Poly Pomona. تتميز الجدولة الزمنية بالمرونة لاستيعاب العمال، ما يسمح لهم بأخذ الدورات اللازمة. يحصل الفنيون في البرنامج على شهادة للعمل

بشاحنة بقدرة 700 فولت كحد أقصى وشواحن بقدرة 50 فولت بحد أقصى. تتعاون SBVC بشكل نشط مع شركات إقليمية تقدم برامج تدريبية لأكثر من 20 نوعًا من محطات الشحن ذات الجهد العالي، بهدف دمج هذه المعرفة في الدرجة العلمية. ومع ذلك، وعلى الرغم من الطلب الكبير على خريجي البرنامج من قبل الشركات المحلية، فإن عدد المسجلين الحاليين في برنامج الشهادة يقتصر على 15 طالبًا، ما يسلب الضوء على الحاجة إلى المزيد من المشاركين. لقد اقترحت الأخوة الدولية لعمال الكهرباء (IBEW) المحلية إقامة تعاون للاستفادة من خبرات الفنيين لديها في محطات الشحن الكهربائية.

تم إنشاء برنامج التدريب المهني لمركز التدريب الكهربائي في إنلاند إمباير (IEETC)، وهو برنامج تدريب مشترك على إدارة العمل، من خلال الجهود التعاونية التي بذلتها الأخوة الدولية لعمال الكهرباء (IBEW) في المنطقة المحلية 440، وIBEW في المنطقة المحلية 477، وفرع سيبيرا الجنوبية في الرابطة الوطنية لمقاولي الكهرباء (مركز التدريب الكهربائي في إنلاند إمباير).

يركز برنامج لجنة التدريب المهني والتدريب المشتركة بين كاليفورنيا ونييفادا (JATC) في ريفرسايد على التدريب المهني لعمال الطاقة في مجال الإنشاءات الكهربائية الخارجية والذي سيتم استكماله في أقل من أربع سنوات. جاستن شينغ، الذي يعمل حاليًا ميكانيكيًا صناعيًا، هو في المراحل النهائية من تدريب مهني كهربائي. سيتيح له هذا "أن يكون قادرًا على أن يصبح كهربائيًا باليومية...]. ومن ثم يبدأ من هناك. أشعر بصراحة أنني أستطيع الذهاب إلى أي مكان بذلك التدريب." روى جاستن أنهم بدؤوا بدرجة علمية في مجال الأعمال ومروا بالعديد من وظائف المبيعات قبل الشروع في هذا المسار الجديد، موضحًا "لقد أوصيت بهذا البرنامج للكثير من الأشخاص لأنه تغير للتو. لقد غير حياتي."

السابكة وتركيب البخار

برنامج التدريب المهني على السابكة وتركيب البخار من قبل UA⁴² في المنطقة المحلية 364 يغطي أعمال السابكة وتركيبات البخار الخاصة بالإنشاءات التجارية والصناعية والسكنية في سان برناردينو وريفرسايد. يتطلب هذا البرنامج عملية تقديم مباشر واختبار قبول. يخضع المتقدمون المحتملون لاختبار قبول صارم لتقييم الكفاءة في الرياضيات وفهم القراءة، تليها مقابلة تتضمن تقديم مستندات أصلية والإجابة عن الاستفسارات المتعلقة بالجرف. تتضمن عملية الاختيار وضع المرشحين ضمن مجموعة لإدخالهم المحتمل في برنامج التدريب المهني. بمجرد قبول المتدربين، يكتسبون خبرة عملية في مجال السابكة وتركيب البخار، ويتم تحقيق ذلك من خلال مزيج من الخبرة العملية في مكان العمل والتعليم الرسمي في الفصول الدراسية. إن إكمال البرنامج بنجاح لا يقتصر على تزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات القيمة فحسب، بل يوفر أيضًا الفرصة للوصول إلى حالة التوظيف للتدريب. علاوة على ذلك، يمكن للخريجين توقع فرص للتقدم في الأجور، ما يمثل رحلتهم من التوظيف الأولي نحو الحصول على زيادات منتظمة في الأجور مع مرور الوقت.

يدير السباكون وعاملو تركيب البخار في وادي بومونا وسان غابرييل في المنطقة المحلية 398 برنامجًا تدريبيًا شاملاً مدته خمس سنوات يشمل السابكة وتركيب البخار وخدمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء (HVAC) في إنلاند إمباير. يجمع هذا البرنامج بين الخبرة العملية والتدريب الرسمي لتزويد المشاركين بالمهارات اللازمة. يهدف البرنامج إلى إعداد الأفراد للوظائف في مجال السابكة، وتركيب البخار، وخدمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء.

التشييد

يوفر برنامج التدريب المهني لسائقي الشاحنات في مجال التشييد، الذي يديره سائقو الشاحنات في المنطقة المحلية 166 في فونتانا، تدريبًا متخصصًا في قيادة الشاحنات ومواقع المستودعات المختلفة على مدار تدريب مهني مدته 36 شهرًا.

⁴² الرابطة المتحدة لعمال اليومية والمتدربين في صناعة السابكة وتركيب الأنابيب في الولايات المتحدة وكندا، والمختصرة عادةً إلى "UA"

بالإضافة إلى ذلك، يقدم البرنامج اعتمادات في العديد من المجالات مثل دورات OSHA 10، وتشغيل الشوكة، وعمليات النفايات الخطرة والاستجابة لحالات الطوارئ.

يوفر **SoCal Striping** في ريفرسايد برنامجًا متخصصًا للتدريب المهني في تخطيط الرصف، وغطاء عزل ملاط الطرق، وصيانة الطرق السريعة، مع التركيز على أهمية العمال المهرة في صيانة الطرق وسلامتها.

يشمل برنامج **النجارين** الذي يقدمه صندوق تدريب النجارين في ولايات الجنوب الغربي ومركز تدريب اتحاد النجارين في أونتاريو تدريب العمال في مجموعة متنوعة من تخصصات النجارة مثل التركيب الصوتي وتبليط الأرضيات وصناعة المطاحن. يوفر هذا البرنامج دراسات ما قبل التدريب المهني (مع توقع التدريب في أثناء العمل) وفرصًا للتقدم المهني في صناعة النجارة والبناء.

توجد أيضًا برامج تدريب مهني مقرها في المنطقة ذات المقاطعتين للحصول على اعتماد في **العزل ومكافحة الحرائق والأسبستوس** (عبر الرابطة الدولية لعوازل الحرارة والصقيع والعمال المتحدين في المنطقة المحلية 5) وفنيي المسح ورسم الخرائط (عبر مهندسي التشغيل في المنطقة المحلية 12).

تضمن الفوائد الأساسية لهذه البرامج في تسهيلها لتعزيز القوى العاملة. فهي توفر فرصًا للأفراد لاكتساب خبرة متخصصة، ومن ثم تعزيز الشركات والاقتصادات المحلية. على سبيل المثال، يعمل برنامج JATC في كاليفورنيا-نيفادا على تسهيل تقدم الأفراد بكفاءة إلى مستوى التدريب الذي تم الحصول عليه، ما يلبي بشكل فعال الحاجة العاجلة لقوى عاملة ماهرة في التشييد الكهربائي. بالإضافة إلى ذلك، توفر برامج مثل برنامج التدريب المهني لعمال البناء مؤهلات محددة تعمل على تحسين الاستعداد للتوظيف وزيادة آفاق العمل.

أحد القيود المهمة في بعض البرامج هو النقص في توفير معلومات شاملة عن التقدم في الأجور وفرص العمل بعد الانتهاء. في حين أن بعض البرامج، مثل السباكة وتركيب البخار (المنطقة المحلية 364)، توفر تفاصيل واضحة وصريحة في ما يتعلق بتقدم الأجور أو زياداتها، فإن برامج أخرى قد لا تحدد ذلك، ما قد يؤدي إلى شعور المتدربين بالتخوف بشأن آفاقهم المالية. علاوة على ذلك، تفرض العديد من البرامج معايير دخول وإجراءات اختيار صارمة، بما في ذلك المطالبة بإجراء اختبارات قبول ومقابلات، ما قد يعيق دخول المتدربين المحتملين ويقيد وصولهم إلى هذه الفرص التدريبية القيمة.

إن استخدام التدابير التي تعزز الشفافية في النهوض بالأجور ونتائج التوظيف وضمان أن المتدربين يتمتعون بفهم شامل لمسارهم المهني بعد إكمال تدريبهم يمكن أن يساعد المجموعات التي تسعى إلى المساواة في تحقيق أقصى استفادة من هذه الفرص. علاوة على ذلك، لا بد من التركيز على إعطاء الأولوية للتوسع في هذه البرامج، **واستهداف المجتمعات الممثلة محدودة التمثيل أو المحرومة اقتصاديًا على وجه التحديد**. قد يستلزم هذا تعديل معايير القبول لتعزيز الشمولية دون المساس بمستوى التعليم. بالإضافة إلى ذلك، فإن زيادة الاستثمار في البرامج المتخصصة مثل SoCal Striping يمكن أن تستهدف بشكل فعال أوجه القصور في مهارات معينة في منطقتنا وتحلها.

سام⁴³، التي تدرجت كمرضة وعملت في العلاج الطبيعي، ذكرت أنها ستكون مهمة برؤية المزيد من التدريب المهني في مجال التشييد. «نعم. أود أن أرى المزيد من التدريب المهني، مثل بناء المنازل وأشياء من هذا القبيل.... أنا متأكدة من أنه يوجد الكثير من الشباب الذين سيكونون أكثر اهتمامًا بمحاولة الحصول على وظائف للقيام بذلك إذا حصلوا على تدريب.» تحدث غاري ريسفالوسو، مستشار مجلس الشباب وعضو المجلس القبلي لقبيلة توريس مارتينيز، عن قوة التعلم العملي، وروى أن بعض الذين شاركوا في "فصل النجارة لدينا أصبحوا في الواقع صانعي إطارات أو بينون منازل".

الإصلاح والصيانة

تفتخر **كلية تشافي** بالعديد من البرامج الموجهة للتعليم الفني. أحد هذه المراكز، وهو مركز التعلم الصناعي الفني (**InTech Center**) في فونتاننا، يوفر تدريبًا صناعيًا عمليًا موجهًا نحو الوظائف في الصناعة. يعد التدريب الداخلي جزءًا أساسيًا من برامج InTech وهو موجه لتوفير مجموعة من المواهب لشركاء التصنيع في المركز.

⁴³ pseudonym

ماركو، أحد مساعدي مركز توزيع Target في فونتانا، هو أحد خريجي InTech. كما يصف ماركو، فإنهم يقدمون "دورة دراسية مدتها ستة أشهر هناك تشبه التدريب المهني السابق على الحرف.... إنهم يساعدونك في العثور على وظيفة ويلتقون بجهات العمل ويرحبون بهم". اوصف ماركو على وجه الخصوص كيف يركز النظام العام بأكمله في InTech على التوظيف. "إنهم يساعدونك في الحصول على موطن قدم. ويساعدونك في بناء سيرتك الذاتية. ويساعدونك في كيفية إجراء المقابلة... هذا هو ما يجب أن تتطلع إليه لأن الكثير من المدربين لا زالوا يعملون فعلياً في الحرفة التي يعلمونني إياها. أمر رائع. مدرب الكهرباء الخاص بي مثلاً هو في الواقع مدرب كهرباء للفنيين الموجودين في وادي مورينو أو شيء من هذا القبيل، في مكان ما لديهم... مثل منطقة للري بالمياه أو شيء من هذا. لقد نسيت ماذا كان بالضبط. إنه أحد أفضل الرجال في مجاله. إنه هنا يعلمنا ويعطينا بشكل أساسي تفاصيل ما يمكن توقعه وما نحتاج إلى معرفته، وهذا في الأساس ليس أمرًا مفاجئاً لأنه قدم لنا الصفة 411 بشأن ما يمكن توقعه، وما سنواجهه لنضعه في الحسبان، مثل جزء الأمان الوظيفي. شرح لي ذلك، وقال لنا في الأساس: "لا تبخسوا حق أنفسكم". أنتم يا رفاق سلعة ثمينة بهذه المعلومات.»

شعر جاستن شينغ، وهو ميكانيكي صناعي وأحد خريجي برنامج تشافي للتدريب الداخلي، أن مثل هذه المبادرات كانت ذات قيمة حقيقية في مساعدة الأفراد ليس فقط على بناء المهارات في الحرف التي يهتمون بها ولكن أيضاً في العثور على وظائف بعد ذلك. روى قائلاً: "لقد وجدت هذا البرنامج بالفعل. كنت أرغب في تجربة حرفة لأنني أحب العمل بيدي حقاً. لذلك وجدت للتو هذا البرنامج مع كلية تشافي وقد عرضوا برنامجاً للتدريب المهني المسبق. لقد كانت دورة مدتها ثلاثة أشهر علمتني كل شيء عن الأساسيات الميكانيكية والهيدروليكية والهوائية والكهربائية، وقد ساعدوني بالفعل في إجراء مقابلة مع الشركة التي أعمل لديها الآن في نهاية الدورة.... بصراحة، لقد غير ذلك حياتي، وأنا أستمتع حقاً بالعمل الآن وأعمل فقط في ما أجيده.»

كما أعرب من تمت مقابلتهم والذين لم يكونوا من خريجي برامج التدريب المهني والتدريب الداخلي عن رغبتهم في رؤية المزيد من البرامج. لم تقتصر سام على التحدث عن رغبتها في المزيد من البرامج فحسب، بل وصفت أيضاً جانباً يتعلق بالجنسين: "نعم، كما لو كان لديهم سيارات وما شابه، فحتى النساء سيرغبين في أن يصبحن ميكانيكات أو أي شيء آخر. أعرف بعض النساء اللاتي يعملن ميكانيكات... أعرف الكثير من النساء اللاتي ذهبن إلى الخدمة، وتدربن كميكانيكات ثم عدن ولم يستخدمن تلك المهارات حتى، لكنهن مع ذلك ماهرات، وتم تدريبهن على ذلك."

الرعاية الصحية والخدمات الصحية

يشهد قطاع الرعاية الصحية والخدمات الصحية في المنطقة حالياً تحولاً كبيراً. أصبحت برامج التدريب المهني حاسمة في تطوير قوة عاملة قادرة ومتنوعة، مع استمرار تزايد الطلب على المتخصصين المؤهلين في الرعاية الصحية. تم تصميم البرامج الموضحة في هذا القسم لتلبية الحاجة المتزايدة لمتخصصي الرعاية الصحية المهرة، وتوفير التعليم الشامل والخبرة العملية في مختلف المجالات الطبية. يمكن لهذا التدريب المهني تحسين مهارات من يبحثون عن وظائف في مجال الرعاية الصحية وأيضاً على تعزيز الجودة الشاملة وكفاءة خدمات الرعاية الصحية داخل المنطقة ذات المقاطعتين.

البرامج التدريبية الإقليمية للتدريب المهني في مجال الرعاية الصحية

برنامج دراسي AHEC في إنلاند إمباير

يهدف البرنامج الذي يستمر لمدة عامين، بتمويل من إدارة الموارد والخدمات الصحية (HRSA)، إلى تعزيز مهارات الطلاب وقدراتهم في المهن الصحية. الهدف هو تجهيز الأفراد للعمل في المجتمعات المحرومة، ومن ثم معالجة الطلب الملح على خدمات الرعاية الصحية في المنطقة. يتميز المنهج بنهجه الشامل، الذي يشمل كلاً من التعليم النظري والممارسة العملية. عند الانتهاء بنجاح، يتم منح الدارسين شهادة صحة المجتمع. لا تقتصر هذه الشهادة على الاعتراف بإنجازهم فحسب، بل تحفزهم أيضاً لمواصلة خدمتهم في الأماكن التي تفتقر إلى العدد الكافي من المتخصصين في الرعاية الصحية. البرنامج شامل، لأنه لا يتطلب أي خبرة سابقة لدى المتقدمين ويوفر مزايا كبيرة مثل فرص التواصل، والتقدم التعليمي، وزيادة المهارات، وراتب،

وشهادة. يتسم البرنامج بالمرونة، حيث يقدم مسارًا مدته عام واحد للمساعدين الطبيين والعمال في مجال صحة المجتمع، ومسارًا مدته عامين للمهن الصحية الأخرى.

كلية ماونت سان أنطونيو

في كلية ماونت سان أنطونيو، يُعد برنامجا فني الصيدلة والمساعد الطبي من البرامج التي مدتها عام واحد وهي مفتوحة لمجموعة من المشاركين، بدءًا من الموظفين الحاليين وحتى الأفراد الذين ليس لديهم خبرة سابقة في مجال الرعاية الصحية. تحقق هذه البرامج التوازن بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، وإعداد الطلاب للحصول على الاعتماد والوظائف في قطاع الرعاية الصحية.

كلية سان برناردينو فالي

تقدم كلية سان برناردينو فالي برنامج تدريب مهني للأفراد الذين يطمحون إلى أن يصبحوا ممرضين مسجلين (RNs). تم تصميم هذا البرنامج، الذي يستمر لمدة عامين، خصيصًا لأولئك الذين يعملون بالفعل في قطاع الرعاية الصحية، والطلاب الحاليين، والأفراد ذوي الخبرة ذات الصلة في هذا المجال، وأولئك الذين أنهوا بنجاح برامج محددة في مجال التدريب المهني أو ما قبل التدريب المهني. يوفر المنهج استكشافًا متعمقًا لمهنة التمريض، مع إكساب الطلاب المعرفة والمهارات الأساسية المطلوبة لشغل وظائف التمريض المتنوعة. يجمع البرنامج بين التعليم النظري والتدريب العملي لضمان أن يكون الخريجون مجهزين بشكل مناسب للتعامل مع كل جوانب الرعاية التمريضية والإدارة في بيئات الرعاية الصحية المختلفة.

كلية ريفرسايد سيتي

تبنّت كلية ريفرسايد سيتي نهجًا جديدًا من خلال دمج التدريس التعليمي مع خبرة العمل العملية ضمن برامج التدريب المهني الخاصة بها. يتيح هذا الترتيب للطلاب تطبيق ما يتعلمونه في الوقت الفعلي، ما يعزز مهارات العمل جنبًا إلى جنب مع التقدم الأكاديمي، ويدعم بشكل خاص أولئك الموجودين بالفعل في القوى العاملة.

برنامج التدريب المهني للعمال في مجال الصحة المجتمعية في كلية فيكتور فالي

برنامج التدريب المهني للعمال في مجال الصحة المجتمعية في كلية فيكتور فالي هو برنامج مدته ستة أشهر تم تطويره خصيصًا للأفراد الموظفين حاليًا أو الطلاب الذين يبحثون عن فرص للعمل لدى جهات العمل. يُعد هذا التدريب المهني مهمًا بشكل خاص لتدريب المتخصصين الذين يمكنهم تلبية المتطلبات الصحية المتميزة للمجتمعات بشكل فعال، من خلال تقديم التعليم والتعزيز والدعم لتحسين النتائج الصحية وزيادة الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية.

ديستيني غريس،⁴⁴ وهي منسقة للمجتمع الثقافي لدى مؤسسة في ريفرسايد، تحدثت عن عمليات اعتماد الدايات والقابلات في إينلاند إمباير: "لقد بدأت الدايات والقابلات في الانتشار حقًا لأننا نرى الكثير من معدلات الوفيات، ليس فقط في المجتمع الأمريكي الأفريقي، وهو ما نسميه المجتمع المحروم من الخدمات وناقص التمثيل. لذلك بدأت أرى أن هذا مجال متنامٍ حقًا، للدايات والقابلات، ويسمح لهم مرة أخرى بالاستقلالية، وأن يصبحن راندات أعمال وبدء برامجهم الخاصة بهذه الاعتمادات... لذلك يوجد اعتماد للداية. لقد حصلت على اعتماد كداية، ولكن مع القابلة، يبدو الأمر مثل الحصول على اعتماد داية ولكنك تحتاج إلى أي تدريبات معينة للتمكن من الولادة، لأن الأمر يصبح... طبيًا... الآن. إنه مجال متنامٍ. الآن، وأعتقد أن ذلك كان في شهر يناير على وجه الخصوص، قرر برنامج Medicare أنه سيدفع مقابل خدمات الداية تلك. لذلك فهو مجال ينمو."

شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية

⁴⁴ pseudonym

من الممكن أن توفر شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية الطريق نحو قدر أكبر من الحراك الاقتصادي الإقليمي. تهدف شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية إلى إنشاء مجتمعات مرنة اقتصاديًا من خلال التركيز على المساواة وجودة الوظائف. وهي تنطوي على تعاون مباشر بين جهة عمل، أو نقابة أو منظمة عمالية أخرى، وواحد أو أكثر من شركاء المجتمع لتطوير الوظائف وتدريب العمال أو إعادة تدريبهم بطرق تعزز تغيير النظم وقوة العمال، بهدف واسع يتمثل في بناء اقتصاد قائم على المساواة والمهارات والابتكار والرخاء المشترك. يساعد هذا النهج على ضمان أن تكون تنمية القوى العاملة وفرص العمل في متناول مجتمعات العمال الملونين والعمال ذوي الأجور المنخفضة، وأن يتم تشكيلها بواسطة هذه المجتمعات، وأن توفر الوظائف أجورًا ومزايا مستدامة للأسرة، وأن تكون أماكن العمل آمنة وصحية، وأن يكون للعمال تمثيل وصوت ويتم التعامل معهم بما يكفل الكرامة والاحترام. تضمن شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية أيضًا أن تقوم الصناعات بتطوير آليات لتصبح مستدامة وتنافسية في اقتصاد الوظائف الرئيسية، مع اعتماد ممارسات لمعالجة الاهتمامات الحيوية مثل زيادة المساواة العرقية والاستدامة البيئية.

وفقًا لمجلس تنمية القوى العاملة في كاليفورنيا (2018)، تركز شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية على مبادئ المساواة وجودة الوظائف والقدرة على التكيف مع المناخ. بدأت مبادرة شراكة التدريب على الوظائف الرئيسية في كاليفورنيا بمشروع تجريبي بقيمة 10 ملايين دولار في عام 2017.⁴⁵ اعتبارًا من عام 2022، كانت الولاية قد استثمرت بالفعل ما يقرب من 62 مليون دولار في التمويل العام لتوسيع شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية ووظائف التشييد الرئيسية (HRCC)، حيث استثمر صندوق التدريب على الوظائف الرئيسية أكثر من 18 مليون دولار لدعم احتياجات المستفيدين من منح شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية و HRCC (مكتب الحاكم غافين نيوسوم، 2022).

تعد شراكة التدريب على وظائف الخدمات اللوجستية الرئيسية، وهو مشروع بدأته مبادرة Plug In IE، مثالاً رئيسياً على شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية في إينلاند إمباير. تم إنشاء مبادرة Plug In IE في عام 2021 وتتضمن عمليات تعاون بين منظمات عمالية وجهات عمل ومجموعات مجتمع ومنظمات للعدالة البيئية. هدفها هو خلق نهج متوازن لتحقيق الرخاء الاقتصادي، والاستدامة البيئية، والمشاركة المجتمعية. تعمل مبادرة Plug In IE مع معهد إينلاند إمباير للعمال وسائقي الشاحنات في المنطقة المحلية 1932 ومركز موارد عمال المستودعات لتحقيق هذه الأهداف.

أعرب أصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم عن تصورات إيجابية إلى حد كبير عن شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية. نظرًا لوجود البرامج في كليات مجتمعية ومراكز تدريب مختلفة في كل أنحاء المنطقة، فإنه يُنظر إليها على أنها في المتناول. بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى التعاون الإقليمي بين المؤسسات التعليمية ومنظمات العمال وأصحاب المصلحة في الصناعة على أنه نقاط قوة رئيسية. وفقًا لمن أجريت معهم مقابلات، فإن هذه البرامج بارعة في تلبية احتياجات القطاعات الحيوية مثل الرعاية الصحية والخدمات اللوجستية والطاقة، ما يعزز بشكل كبير فرص التوظيف والتقدم الوظيفي.

تسلط التعليقات في المقابلات الضوء أيضًا على الطبيعة الشاملة للدعم الذي تقدمه شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية. إلى جانب التدريب الفني، يُقال إن هذه الشراكات تمتد إلى خدمات مثل رعاية الأطفال، والنقل، والمساعدة اللغوية، ما يساهم في اتباع نهج شامل لتنمية القوى العاملة. يتم تعزيز هذه الشمولية بشكل أكبر من خلال التعاون بين الهيئات التعليمية ومجموعات العمل وجهات العمل والمنظمات المجتمعية. بالإضافة إلى ذلك، لاحظ من تمت مقابلتهم أن الكثير من شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية تدمج بشكل طموح أهدافاً أوسع، بما في ذلك الاستدامة البيئية، والعدالة الاجتماعية، وتنمية المجتمع، في أطر عملها. لا يُنظر إلى هذه الأهداف المتعددة الأوجه على أنها تلبية احتياجات التدريب الوظيفي الفورية فحسب، بل إنها تساهم أيضًا في الرفاه الاقتصادي والاجتماعي على المدى الطويل في المنطقة.

وقد بدأ أيضًا دمج شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية في التعليم العالي. وصف كيرت أوسبرغر، مدير تنمية القوى العاملة في منطقة كلية مجتمع سان برناردينو (SBCCD)، اثنين من شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية لدى SBCCD، موضحًا أن "الشيء الجميل في إطار مل الوظائف الرئيسية الذي طرحه مجلس تنمية القوى العاملة في كاليفورنيا هو أنه يمكنك حقًا الوصول إلى كل نقطة في السلسلة." نتيج لنا شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية زرع أفكار جديدة وتوسيع نطاق الأفكار الحالية ودعم الطلاب على طول الطريق. يصبح هذا مهمًا بشكل خاص في مجال التعليم العالي، وتحديدًا عند النظر في دور كليات المجتمع في توسيع الفرص بشكل عادل. كما أوضح كيرت قائلاً "إذا كنت ترغب في القيام بالتدريب

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

لفترة قصيرة، ليس ضمن ساعات معتمدة، وربما لمدة شهر تقريبًا، واكتساب مهارات الطلاب التي سنتقلهم إلى وظيفة بأجر معيشي، يمكنك القيام بذلك من خلال إحدى شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية. ينطبق الشيء نفسه على برامج الساعات المعتمدة وخارجها، مثل تلك الموجودة في مجال الرعاية الصحية. عندما تفكر في ما تمثله كلية المجتمع، وأنا متأكد من أنك تدرك ذلك، فإننا نتمتع بإمكانية الوصول المفتوح. لكن جزءًا من هذا الوصول المفتوح هو أننا بحاجة إلى أن نمثل أشياء كثيرة للكثير من الأشخاص المختلفين. إذن، هذه هي الطريقة التي تدير بها هذا النوع من التأثير بطريقة تدعم الناس من أجل حراك اجتماعي تصاعدي. ومن الواضح أنه إذا جاء شخص ما للحصول على تدريب دون ساعات معتمدة، فإنه يقضي شهرًا معنا، ويتم تدريبه ليتم تعيينه مقابل 25 إلى 30 دولارًا في الساعة. لكن لنفترض أنه يريد الالتحاق ببرامج ساعات معتمدة. هذا شيء نريد أن نحاول الإشراف عليه ودعمه. بعد ذلك، لا تعرف أبدًا ما الذي سيحدث للفرد، ربما يقرر مواصلة تعليمه [...] ما هو أبعد من ذلك بكثير.» ومع ذلك، فإن مجرد الحصول على شراكة تدريب على الوظائف الرئيسية لا يعني ضمان النجاح في التوظيف ولا يضمن الحصول على مهنة جيدة. كما يشير كيرت "الحقيقة هي أن ما يجعل برنامجًا للقوى العاملة ناجحًا هو الطلب الاقتصادي. هل هي وظيفة من النوع الرئيسي؟ هل تدفع أجورًا معيشية ولها فوائد؟ هل توجد جهات عمل على دراية بالبرنامج وتقدم المشورة والرؤية الثاقبة لتطوير ذلك البرنامج وتذكر أن الخريجين قادمون؟ هل تشارك في معارض التوظيف؟ هل تساعد في السيرة الذاتية؟ هل تسعى جاهدة للتوظيف من مجموعة الخريجين لديك؟ من المهم التواصل مع جهات العمل للمشاركة في وقت مبكر وفي كثير من الأحيان، بما يتناسب مع حاجتهم ومدى توفرهم للقيام بذلك. نحن بحاجة إلى التأكد من أن منهج البرنامج يتماشى مع احتياجات سوق العمل وأن المهارات ذات صلة بالوظائف المتاحة والمهن المتاحة الآن وفي المستقبل. إن وجود أعضاء هيئة تدريس رائعين يمثل جزءًا كبيرًا من ذلك. لذا، من المهم وجود أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بالخبرة في مجال الصناعة، ثم شبكة مستمرة من الموارد والشبكات حول الطالب للتخلص من أكبر قدر ممكن من التخمين، حتى يتمكنوا من التركيز على التحفيز والتعلم والاستعداد للخطوة التالية. يفهم زملائي في مجال القوى العاملة الديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة، ونحن نعلم أنه يمكن الآن، أكثر من أي وقت مضى في التاريخ الحديث، لكل هذه الديناميكيات أن تؤدي إلى مسارات لوظائف رئيسية. إذا رأينا أنها ليست كذلك، فهذا يخلق مناقشة أكبر يجب أن تكون على استعداد للمشاركة فيها.»

باختصار، إن التدريب المهني وغيره من برامج التدريب لديها القدرة على المساهمة بشكل كبير في مشهد العمل العام من خلال تعزيز الحراك الاقتصادي والأمن الوظيفي للعمال من المجموعات التي تسعى إلى تحقيق المساواة. إنها تفتح الأبواب لأجور أعلى، وفرص عمل مستقرة، والتقدم الوظيفي. هذا مهم بشكل خاص في المنطقة، حيث يمكن لمثل هذه البرامج معالجة جوانب التفاوت في جودة الوظائف وإمكانية الوصول إليها، ما يوفر منصة أكثر إنصافًا لتحقيق النجاح لجميع العمال.

الترويج للحرف

كانت العمالة الجرفية مقابل الوظائف الإدارية موضوعًا متكررًا. في حين أن الوظائف الإدارية غالبًا ما تكون هي تلك المرتبطة بفكرة الوظيفة "الجيدة"، فقد عارض العديد ممن تمت مقابلتهم هذا الافتراض، مشيرين إلى أن أنواع الوظائف الأخرى لا تقل أهمية، إن لم تكن أكثر أهمية. وصفت إيمي، التي تتمتع بخلفية في مجال التعليم المبكر وتعمل الآن في مكتب حكومي، الجرف بأنها "أكثر بطولية من الوظائف المكتبية". اقترح ويل كولبو، المدير في مدينة كاليميسا، أنه توجد بدائل حقيقية للحصول على درجة جامعية مدتها 4 سنوات، قائلًا: "نحن نتحدث عن المسارات الوظيفية. لا يتعلق الأمر فقط بالنظر إلى الكلية. توجد وظائف ذات رواتب جيدة في مجالات أخرى لا تتطلب منك الالتحاق بالجامعة، وربما لا تضطر حتى إلى تحمل ديون، أليس كذلك؟ لأنه الآن... عندما يتخرج الناس من الكلية، [...] لا يوجد سوى هذا الجبل من الديون الذي يزرع الناس تحته. لكنني أعتقد أننا إذا أردنا الاستثمار في ذلك، ينبغي أن ننظر أيضًا إلى الاستثمار في الحرف، أليس كذلك؟ ومن ثم، في محاولة لتشجيع المسارات المختلفة، أعتقد أنه توجد بعض الأشخاص الذين من المحتمل أن يعملوا حيث يتمتعون بنقاط قوة." لهذا السبب، تستكشف مدينة كاليميسا أيضًا إمكانية إنشاء مركز مهني إقليمي للمساعدة في تدريب السكان على وظائف مستقبلية في المهن الجرفية. باعتبار مقاطعة ريفرسايد واحدة من أكبر جهات العمل في المنطقة، يمكنها أن تلعب دورًا كبيرًا في دعم المهن الجرفية. اقترح روين غونزاليس، الذي يعمل في تنمية القوى العاملة في مقاطعة ريفرسايد، أن المقاطعة يمكن أن تساعد من خلال تجميع المرشحين والإعلان عن تدريبات مهنية، والتنسيق بين مختلف أصحاب المصلحة. وبالمثل، أدرك الكثير من المشاركين الإمكانيات

التي تتمتع بها المدارس الثانوية في ربط الشباب بالمهن الحرفية. على سبيل المثال، أعرب جون وولسي، وهو مقال مستقل، عن هذا الشعور قائلاً: "لقد أخطأت المدارس الثانوية نوعاً ما في إرسال الخريجين إلى العالم. أود أن أرى البرامج الحرفية مكرسة مرة أخرى في المدارس الثانوية. لذا، سواء كان ذلك متجر سيارات، أو متجر أخشاب، أو ربما يوجد نوع جديد، مثل متجر البنية التحتية، توجد فرصة لإزالة وصمة العار عن ذلك."»

توافر الدورات التدريبية والموارد الأخرى

بالنسبة إلى أولئك الموجودين بالفعل في القوى العاملة، يمكن أن يأتي دعم الاعتماد وتحسين المهارات في شكل فرص تدريب توفرها جهة العمل. Congdon et al. 2020. وجد أن العمال يفضلون الوظائف التي تسمح بالحراك من خلال توفير التدريب. حدد Fee (2022) الوظائف في مجال التشييد والتصنيع والمرافق والتمويل والتأمين والعقارات باعتبارها الوظائف الأكثر احتمالية للانتقال إلى وظائف عالية الجودة. بيني،⁴⁶ وهو أحد المنظمين، شعر بالمثل أن إعادة اكتساب المهارات يمكن أن تساعد الفرد على الانتقال إلى وظيفة ذات أجر أعلى. كما تم تسليط الضوء على تأثير التدريب المدفوع الأجر ودعم تحسين المهارات عند الأخذ في الاعتبار أن برامج التدريب غير مدفوعة الأجر، مهما كانت جيدة، ليست دائماً خياراً واقعياً. وكما قال مدير العلاقات الحكومية في إحدى الشركات الكبرى، "يجب أن تكون قادراً على تحمل هذه التضحية [...] ويؤدي ذلك إلى استبعاد الكثير من الأشخاص". إن القدرة على المشاركة في برنامج يقدم تعويضاً نقدياً من الممكن أن يعمل على توسيع مجموعة المتقدمين، وخاصة الآن بما في ذلك أولئك الذين كانوا سيحتاجون لولا ذلك إلى الاختيار بين تدريب داخلي غير مدفوع الأجر ولكنه من المحتمل أن يحدث تحولاً ووظيفة مدفوعة الأجر.

إيدي⁴⁷ تحدث بإسهاب عن التأثير الذي يمكن أن تحدثه الموارد التي تستهدف أصحاب الأعمال الصغيرة. قال: «زوجتي تعمل خبازة منزلية. ذهبت إلى مركز تطوير الأعمال الصغيرة للحصول على تعليم حول كيفية القيام بذلك. سأضع خطة عمل وأطلب قروضاً وكل تلك الأشياء. وتوجد موارد، وسنتشارك تلك الموارد، مع توفير مسار للتعليم... نأمل أن يؤدي ذلك إلى تمكين أصحاب الأعمال لدينا... وهكذا تتبع هي لمقاهٍ أخرى. لذا فهي تمارس المبيعات بين الشركات. وذلك كله بسبب البرامج المتوفرة من خلال مركز تطوير الأعمال الصغيرة ومركز أعمال المرأة في إنلاند إمباير. إنها تقدم الكثير من ورش العمل. يوجد الكثير من الموارد التي لا يعرفها الناس»

صرّح إيد أيضاً أنه "ربما لا تعرف كيفية طرح سؤال محدد عن كيفية الوصول إلى هذه الموارد. في بعض الأحيان يتطلب الأمر نوعاً من التمهل والذهاب إلى موردك المحلي، سواء كان المدينة أو مركز تطوير الأعمال الصغيرة، والقول: هذا ما أحاول القيام به. هل تستطيع مساعدتي؟" شاركت مادلين أيضاً أنه بصفتها مالكة شركة صغيرة، كان لورش العمل تأثير كبير عليها في تحديث خطة عملها، وتحديد الأسعار الصحيحة لمنتجاتها، ومكان عرض منتجاتها، وفعاليات التواصل التي يجب الذهاب إليها، من بين أمور أخرى. ذكرت مادلين أيضاً أن التكلفة يمكن أن تكون عائقاً رئيسياً أمام مساعدة الشركات الناشئة والشركات الصغيرة الأخرى في الحصول على موطئ قدم، وأن البرامج وورش العمل المجانية يمكن أن تقطع شوطاً طويلاً.

خاتمة

يكشف هذا التحليل لسوق العمل في مقاطعتي ريفرسايد وسان برناردينو عن شبكة معقدة من الصناعات، ولكل منها اختلافها الخاص في ما يتعلق بما يشكل "وظيفة جيدة". إن الأفكار التي تم جمعها من مختلف أصحاب المصلحة في المنطقة، من العمال إلى المتخصصين في التنمية الاقتصادية، ومن أولئك الذين لا يوجد لديهم سكن إلى كبار المسؤولين التنفيذيين، تسلط الضوء على الفهم المشترك بأن الوظيفة الجيدة لا تتعلق فقط بالتعويضات والمزايا الكافية ولكنها تشمل أيضاً الأمن الوظيفي وفرص النمو والحراك الاقتصادي. من الواضح أنه في حين تفخر إنلاند إمباير بمجموعة من فرص العمل الجيدة والواعدة، فإن الفوارق لا تزال قائمة، لا سيما في مستويات الأجور، وجودة الوظائف، والحصول على التدريب، والتدريب المهني، والتوظيف العالي

pseudonym⁴⁶

pseudonym⁴⁷

الجودة. تتفاقم هذه الفوارق بسبب عوائق مثل القيود المالية، والتحديات الاجتماعية، والقيود التعليمية التي تؤثر بشكل غير متناسب على مختلف المجموعات التي تسعى إلى تحقيق المساواة.

تُعد البرامج والمبادرات الواعدة مثل شراكات التدريب على الوظائف الرئيسية والتغييرات التشريعية الأخيرة خطوات في الاتجاه الصحيح، حيث توفر مسارات للسكان لتأمين وظائف أفضل والدفاع عن حقوق العمال ومزاياهم. ومع ذلك، لا تزال توجد حاجة كبيرة لمواصلة الجهود لخلق فرص عمل والحفاظ عليها بحيث تكون عالية الجودة وتتوافق مع تعريف صندوق المرونة الاقتصادية المجتمعية للتوظيف "الرئيسي" في كل القطاعات. بالإضافة إلى ذلك، ونظرًا لاتساع المنطقة وتنوعها، فلا بد من الاعتراف بالاختلافات داخل الإقليم من حيث تقييم الاحتياجات الحالية والأصول المحتملة، واقتراح خطوات واعدة إلى الأمام.

بينما نمضي قدمًا، من الضروري أن نستفيد من الدروس المستفادة من برامج التدريب الحالية وأصوات أولئك الذين تم استبعادهم تاريخيًا من عملية وضع السياسات لتوجيه الاستراتيجيات والتدخلات الجديدة. يجب أن يتعاون واضعو السياسات والمعلمون وقادة الصناعة لضمان أن تكون هذه الاستراتيجيات شاملة وعادلة وتستجيب للاحتياجات المتطورة للقوى العاملة في إينلاند إمباير.

في نهاية المطاف، لا يقتصر الهدف على تعزيز الحراك الاقتصادي للمجموعات التي تسعى إلى تحقيق المساواة فحسب، بل أيضًا تعزيز سوق العمل حيث تكون كل وظيفة كريمة ومحترمة وتدعم الأهداف الأوسع للنمو الاقتصادي المستدام والعدالة الاجتماعية في إينلاند إمباير. من خلال العمل التعاوني والالتزام بهذه المبادئ، يمكننا ضمان أن يصبح تعريف "الوظيفة الجيدة" حقيقة واقعة لجميع سكان المنطقة.

المراجع

- 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 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 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
- 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. *Othring 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
- 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/
- 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
- 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 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 Dornsife*. 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.

ملاحق تحليل سوق العمل للصندوق المركزي لمواجهة الطوارئ

الملحق 1: نتائج بيانات مؤشرات القوى العاملة الربع سنوية لعام 2022 حول التوظيف والمرتبات في إينلاند جنوب كاليفورنيا

الجدول 1 . أفضل 20 صناعة من حيث التوظيف في إينلاند جنوب كاليفورنيا

المرتبة	نظام التصنيف الصناعي في أمريكا الشمالية	الصناعة	المرتبات	التوظيف
1	4931	المستودعات والتخزين	67930	3683
2	7225	المطاعم وأماكن تناول الطعام الأخرى	66970	2168
3	6111	المدارس الابتدائية والثانوية	53104	5558
4	6241	الخدمات الفردية والعائلية	32761	1784
5	5613	خدمات التوظيف	30725	2707
6	6221	المستشفيات الطبية العامة والجراحية	26323	6943
7	2382	مقاولو معدات البناء	15712	5827
8	4451	البقالة وتجارة التجزئة	15608	2979
9	2381	مقاولو الأساس والهيكل وواجهات المباني	14708	4016
10	4841	النقل العام بالشاحنات	13073	4704
11	6211	عيادات الأطباء	12325	7382
12	4552	المتاجر الضخمة والمراكز الفاخرة وتجارة التجزئة للبضائع العامة الأخرى	12301	3141
13	9221	أنشطة العدالة والنظام العام والسلامة	11997	7966
14	5617	خدمات المباني والمسكن	11566	3607
15	7211	سكن المسافرين	11566	3392
16	4921	خدمات البريد السريع والتوصيل السريع	11440	3846
17	6214	مراكز رعاية مرضى العيادات الخارجية	9642	6584
18	2383	مقاولو تشطيب المباني	9569	3945
19	9211	الدعم التنفيذي والتشريعي وغيره من أشكال الدعم الحكومي العام	9489	7727
20	7139	صناعات التسلية والترفيه الأخرى	8153	2561

يوضح الجدول 1 أفضل 20 صناعة مرتبة حسب حجم التوظيف عند بداية ربع السنة في إينلاند جنوب كاليفورنيا في عام 2022. تقديرات التوظيف والمرتبات الشهرية هي متوسط أرباع السنة الأربعة بناءً على بيانات مؤشرات القوى العاملة الربع السنوية (QWI) الصادرة عن مكتب الإحصاء في الولايات المتحدة. أهم خمس صناعات حسب حجم العمالة في إينلاند جنوب كاليفورنيا هي التخزين، والمطاعم، والمدارس الابتدائية والثانوية، والخدمات الفردية والعائلية، وخدمات التوظيف. من بين تلك الصناعات، الخدمات الفردية والعائلية التي (تصنف على أنها الصناعة الأقل أجرًا بشكل عام (انظر الجدول 3 أدناه).

يوضح الجدول 2 أفضل 5 صناعات من حيث المرتبات في إينلاند جنوب كاليفورنيا في عام 2022. من بين أعلى ثلاث صناعات من حيث المرتبات في إينلاند إمباير هي الوساطة والسمسرة في الأوراق جنوب كاليفورنيا وعقود السلع، وتوليد الطاقة الكهربائية، ونقل الغاز الطبيعي عبر خطوط الأنابيب، ولكن لا توفر أي منها عددًا كبيرًا جدًا من الوظائف.

الجدول 2. أفضل 5 صناعات من حيث المرتبات في إينلاند جنوب كاليفورنيا

الرتبة	نظام التصنيف الصناعي في أمريكا الشمالية	الصناعة	المرتبات	التوظيف
1	5231	الوساطة والسمسرة في الأوراق المالية وعقود السلع	13291	226
2	2211	توليد الطاقة الكهربائية ونقلها وتوزيعها	12434	1586
3	4862	نقل الغاز الطبيعي عبر الأنابيب	12291	148
4	3312	تصنيع منتجات الصلب من الصلب الذي يتم شراؤه	11732	226
5	2372	تقسيم الأراضي	11217	289

المصدر: مؤشرات القوى العاملة من مكتب الإحصاء في الولايات المتحدة (التغيرات هي متوسط أربع السنة الأربعة)

يوضح الجدول 3 الصناعات الخمس الأدنى من حيث متوسط المرتب الشهري في إينلاند جنوب كاليفورنيا في عام 2022. الصناعات الثلاث الأقل أجرًا في إينلاند جنوب كاليفورنيا هي الخدمات الفردية والعائلية، وتجار التجزئة للكتب وناشري الأخبار، والمدارس وأشكال التدريس الأخرى. كما يبين الجدول 1 أعلاه، فإن الخدمات الفردية والعائلية، وهي الصناعة الأقل أجرًا، تحتل المرتبة الرابعة بشكل عام من حيث حجم التوظيف في المنطقة.

الجدول 3. أدنى 5 صناعات من حيث المرتبات في إينلاند جنوب كاليفورنيا

الرتبة	نظام التصنيف الصناعي في أمريكا الشمالية	الصناعة	المرتبات	التوظيف
1	6241	الخدمات الفردية والعائلية	1784	32761
2	4592	تجار التجزئة للكتب وناشري الأخبار	1846	263
3	6116	المدارس وأشكال التدريس الأخرى	1895	1899
4	4453	تجار التجزئة للجمعة والنبيذ والمشروبات الكحولية	1898	802
5	7111	شركات فنون التمثيل	1942	221

المصدر: مؤشرات القوى العاملة من مكتب الإحصاء في الولايات المتحدة

الملحق 2: تحليل المهن حسب تركيز الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس وأولئك الحاصلين على درجة البكالوريوس الفرعي

ملاحظة: يتعمق الملحق 2 في فكرة الوظيفة الجيدة، لكنه يحلها على أساس الحصول على درجة بكالوريوس أو عدم الحصول عليها. تجدر الإشارة إلى أن التحليل المعروض أدناه هو مجرد طريقة واحدة لتحديد الشكل الذي يمكن أن تبدو عليه الوظيفة "الجيدة" وينبغي عدم اعتباره تقييمًا نهائيًا للوضع النسبي للمهن داخل الاقتصاد الإقليمي لمقاطعتي ريفرسايد وسان برناردينو. إن تحليل "الوظيفة الجيدة" الذي أجراه فريق التنمية الاقتصادية - والذي يتعمق بشكل خاص في تحليل فكرة "الوظائف الجيدة" من خلال تحديد تلك التي تعتبر "وظائف جيدة" مقابل الوظائف "الواحدة" - هو المعيار الذي سيستخدمه فريق IE THRIVE لصياغة توصيات السياسة وتحليلها. على هذا النحو، فقد قدمنا المعلومات التالية في الملحق 2، هنا، كسياق إضافي فقط يمكن للقارئ استخدامه لفهم موضوع معقد للغاية.

بالنسبة إلى التحليل أدناه، نحدد الوظيفة الجيدة "على أنها وظيفة بدوام كامل ولعام كامل بأجر أعلى من متوسط المرتب الوطني المعدل حسب مستوى الأسعار المحلية في عام 2020 والتي توفر مزايا. في عام 2020، بلغ متوسط "الأجر السنوي الوطني 44,607.84 دولارًا (بسرعة الدولار في عام 2020). عند التعديل وفقًا لمستوى الأسعار المحلية، فإن الحد الأدنى للأجر السنوي للوظيفة الجيدة في إيلاند جنوب كاليفورنيا يبلغ 46,633.93 دولارًا (بسرعة الدولار في عام 2020). يتم تعريف الوظيفة لعام كامل بأنها الوظائف التي يعمل فيها العمال لمدة 50-52 سنويًا، في حين أن الوظيفة بدوام كامل هي الوظيفة التي يعمل فيها العمال عادةً 30 ساعة أو أكثر في الأسبوع. يتم تعريف الوظائف ذات المزايا على أنها وظائف توفر التأمين الصحي من خلال جهة العمل أو النقابة. يتم تعريف الوظائف ذات المزايا على أنها وظائف توفر التأمين الصحي من خلال جهة العمل أو النقابة. يركز هذا التعريف على جودة الأجور والمزايا، على غرار تلك التي يقدمها باحثون آخرون (2019 Shearer, Shah, and Gootman)، ولكنه أكثر اتساعًا لأنه يتضمن مقياسًا مصممًا لتحديد وصول العمال إلى وظيفة مستقرة بساعات عمل (دوام كامل) ووفرة عادة ما تكون ضرورية لتحقيق الأمن الاقتصادي والدخل السنوي اللائق" (CSI UCR و IELCC, 2023). على الرغم من أن هذا الحد الأدنى للمرتبات غير كافٍ لدعم الأسرة، إلا أن بعض التدابير والتحليلات الواردة أدناه قد توفر رؤى مهمة بشأن كيفية مقارنة المهن بعضها البعض من حيث الدخل السنوي الشخصي، والحصول على التأمين الصحي الذي تقدمه جهة العمل، والمزايا. وتوفير التوظيف بدوام كامل لمدة عام كامل.

تحليل المهن حسب تركيز الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس وأولئك من دونها

الجدولان 4 و 4⁸ يخلان تركيز الوظائف الجيدة، باستثناء المهن التي يعمل بها أقل من 2,500 عامل (النسبة المئوية 25 من عدد العمال في كل فئة مهنية في عام 2020). كما هو موضح في الجدول 4، تتمتع المهن الثلاث الأولى للموظفين الحاصلين على درجة البكالوريوس بحصة وظائف جيدة تزيد عن نصف وظائفها. ويقدم "المحامون والقضاة" أعلى حصة من الوظائف الجيدة (89.8%) عند مقارنة النسبة التي تتجاوز الحد الأدنى الوطني للأجور السنوية؛ ومع ذلك، يقدم "المحامون والقضاة" حصة أقل من الوظائف الجيدة عندما يتعلق الأمر بساعات العمل والمزايا، ما يؤدي إلى تصنيف أقل في تركيز الوظائف الجيدة بالمقارنة مع "العلماء الطبيعيين" و"مهن التقييم الصحي والعلاج" و"علماء الاجتماع ومخططو المدن" و"المعلمون، وما بعد المرحلة الثانوية" و"مهن التشخيص الصحي" و"المعالجون" و"علماء الرياضيات والكمبيوتر" وجميعهم يمثلون أكثر من نصف الوظائف التي تلي أي من معايير الوظائف الجيدة. ومع ذلك، فإن عددًا أقل منهم يستوفي المعايير الثلاثة في وقت واحد، ما يؤدي إلى مراتب أقل في تركيز الوظائف الجيدة.

كما هو مبين في الجدول 5، هناك ثلاث مهن معدل تركيز جيد للوظائف يزيد عن 50%، وهي "مهن النقل بالسكك الحديدية" و"مشغلو المصانع والأنظمة" و"الميكانيكيون والمصلحون". وتحظى "مهن النقل بالسكك الحديدية" بأعلى حصة من الوظائف الجيدة، أي من معايير الوظائف معايير الدخل (87.5%)، و وقت العمل (93.8%)، و المزايا (87.5%)، كما شهدت ارتفاعًا كبيرًا (116%) في التوظيف من 2006 إلى 2020. "مشغلو المصانع والأنظمة" لديهم عدد أقل من الوظائف بدوام كامل لعام كامل وعدد أقل من الوظائف التي تقدم فوائد، ما يصنفها أدنى "مهن النقل بالسكك الحديدية".

⁴⁸ يتضمن كل المهن ذات تركيز الوظائف الجيدة حسب المكونات المختلفة للوظائف الجيدة في عام 2020.

الجدول 4. التركيبة المتغيرة للمهن حسب تركيز الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس

المهن	عدد العمال المشتغلون (المرجحون بوزن الفرد) لعام 2006	حصة إجمالي العمال المشتغلين عام 2006	عدد العمال المشتغلون (المرجحون بوزن الفرد) لعام 2020	حصة إجمالي العمال المشتغلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشتغلين بين عامي 2006 و 2020 (على أساس 2006)	حصة الوظائف الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة من إجمالي العمال المشتغلين بتلك الفئة المهنية لعام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس والذين لديهم أجور أعلى من متوسط الأجور السنوية الوطنية (46633.93 دولاراً في عام 2020) من إجمالي العمال المشتغلين في تلك الفئة المهنية في عام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس والذين يعملون بإتمام كامل ولأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50-52؛ وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة) من إجمالي العمال المشتغلين من تلك الفئة المهنية في عام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس والذين لديهم مزايا (تأمين صحي من خلال جهة العمل أو النقابية) من إجمالي العمال المشتغلين من تلك الفئة المهنية في عام 2020
علماء الطبيعة	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	82.61%	86.96%	
المحامون والقضاة	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	79.59%	71.43%	
المهندسون	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	68.29%	68.29%	
مهن التقييم الصحي والعلاج	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	56.29%	61.32%	
علماء الاجتماع والمخططون والخضريون	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	62.50%	62.50%	

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 5. تغيير تركيبة المهن حسب تركيز الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة أقل من درجة البكالوريوس

المهن	عدد العمال المشتغلون (المرجحون بوزن الفرد) لعام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2006	عدد العمال المشتغلون (المرجحون بوزن الفرد) لعام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشتغلين بين عامي 2006 و 2020 (على أساس 2006)	حصة الوظائف الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة من إجمالي العمال المشتغلين بتلك الفئة المهنية لعام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس في تخصصات فرعية والذين لديهم أجور أعلى من متوسط الأجور السنوية الوطنية (46633.93 دولاراً في عام 2020) من إجمالي العمال المشتغلين في تلك الفئة المهنية في عام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس في تخصصات فرعية والذين يعملون بدوام كامل ولأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50- 52؛ وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة) من إجمالي العمال المشتغلين من تلك الفئة المهنية في عام 2020	حصة العمال المشتغلين الحاصلين على درجة البكالوريوس في تخصصات فرعية والذين لديهم مزايا (الحصول على تأمين صحي من خلال جهة العمل أو النقابية) من إجمالي العمال المشتغلين في تلك الفئة المهنية في عام 2020
مهن النقل بالسكك الحديدية	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	93.75%	87.50%	
مشغلو المصانع والأنظمة	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	80.00%	80.00%	
الميكانيكيون والمصلحون	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	81.82%	68.18%	
الشرطة والمباحث	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	55.00%	55.00%	
مشغلو معدات نقل المواد	7220	0.35%	6617	0.32%	8.35%-	42.86%	88.57%	65.71%	

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

تحليل المهن حسب تركيز الوظائف غير الجيدة لأولئك الحاصلين على درجة البكالوريوس ومن دونها

يوضح الجدول 6 والجدول 7 أعلى 5 مهن ذات تركيزات للوظائف غير الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس ومن دونها على التوالي.⁴⁹ يوضح الجدول 6 أنه في إينلاند جنوب كاليفورنيا، "مهن التشخيص الصحي" ريبوس والتي لديها أعلى نسبة من الوظائف غير الجيدة (55.21%) بين العمال الحاصلين على درجة البكالوريوس. على الرغم من أن مهنة "المعلمين ومعلمي ما بعد المرحلة الثانوية" تحتل المرتبة السادسة من حيث تركيز الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس بين كل المهن، إلا أنها تحتل المرتبة الثانية في المهن التي تقدم وظائف غير جيدة، ويرجع ذلك أساساً إلى أن 30% من العمال في هذه المهنة لم يكونوا يعملون بدوام كامل وتماماً كاملاً وحصل 23% منهم على أقل من 46,633.93 دولاراً في عام 2020. يشمل هؤلاء العمال أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات بالإضافة إلى المدربين المهنيين والاحترافيين. مهنة "المعلمين، باستثناء ما بعد المرحلة الثانوية"، والتي تشمل معلمي الروضة حتى الصف الثاني عشر، تحتل المرتبة الثالثة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى انخفاض الدُخول وقلة ساعات العمل.

⁴⁹ يتضمن كل المهن ذات تركيزات الوظائف غير الجيدة حسب المكونات المختلفة للوظائف الجيدة في عام 2020.

يوضح الجدول 7، في إينلاند جنوب كاليفورنيا، يوجد في كل المهن الخمس الأولى أكثر من 90% من العمال المشتغلين دون درجة البكالوريوس وفي فئة الوظائف السينة⁵⁰. وتشمل هذه المهن "المهن الزراعية، باستثناء المهن الإدارية" و"المهن المنزلية الخاصة" و"مشغلي آلات النسيج والملابس والمفروشات" و"مهن إعداد الطعام وخدماته" و"المهن الزراعية ذات الصلة". لا يحصل العمال في هذه المهن على وظائف جيدة ويرجع ذلك أساساً إلى دخولهم المنخفضة نسبياً ونقص المزايا. تعمل معظم هذه المهن بدوام كامل ولعام كامل. يوضح الجدول 8 التغييرات في المهن مع أكثر من 75% من العمال المشتغلين غير الحاصلين على درجة البكالوريوس وفي وظائف غير جيدة.

الجدول 6. التركيبة المتغيرة للمهن حسب أفضل 5 تركيزات لأكثر 5 وظائف غير جيدة للعاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس

مهن التشخيص الصحي	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	النسبة المئوية للتغير في فئات المشتغلين (أيضاً حصة العمال) من عام 2006 إلى عام 2020 (استناداً إلى عام 2006)	حصة الوظائف غير الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة	حصة الوظائف التي تقل أجورها عن متوسط الأجر السنوي الوطني (46633.93 دولاراً بسعر الدولار في عام 2020)	حصة الوظائف التي لا تعمل بدوام كامل أو لأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50-152، وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة)	حصة الوظائف التي لا تتمتع بمزايا (الحصول على تأمين صحي من خلال جهة العمل أو التقاعد)
9391	0.45%	8144	0.39%	13.28%-	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%	
7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%	
88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%	
2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%	
4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%	

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 7. التركيبة المتغيرة للمهن حسب أفضل 5 تركيزات لأفضل 5 وظائف لأولئك الحاصلين على درجة أقل من درجة البكالوريوس

المهن الزراعية، باستثناء الإدارية	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	النسبة المئوية للتغير في فئات المشتغلين (أيضاً حصة العمال) من عام 2006 إلى عام 2020 (استناداً إلى عام 2006)	حصة الوظائف غير الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة	حصة الوظائف التي تقل أجورها عن متوسط الأجر السنوي الوطني (46633.93 دولاراً بسعر الدولار في عام 2020)	حصة الوظائف التي لا تعمل بدوام كامل أو لأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50-152، وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة)	حصة الوظائف التي لا تتمتع بمزايا (الحصول على تأمين صحي من خلال جهة العمل أو التقاعد)
8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%	
7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%	
6279	0.30%	3441	0.16%	45.20%-	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%	
85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%	
27027	1.29%	25511	1.22%	5.61%-	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%	

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 8. تغيير تركيبة المهن حسب تركيز الوظائف غير الجيدة لتخصصات البكالوريوس الفرعية فوق 75 في المائة

المهن الزراعية، باستثناء الإدارية	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2006	فئات المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	حصة إجمالي المشتغلين (مدرجة حسب وزن الفرد) لعام 2020	النسبة المئوية للتغير في فئات المشتغلين (أيضاً حصة العمال) من عام 2006 إلى عام 2020 (استناداً إلى عام 2006)	حصة الوظائف غير الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة	حصة الوظائف التي تقل أجورها عن متوسط الأجر السنوي الوطني (46633.93 دولاراً بسعر الدولار في عام 2020)	حصة الوظائف التي لا تعمل بدوام كامل أو لأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50-152، وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة)	حصة الوظائف التي لا تتمتع بمزايا (الحصول على تأمين صحي من خلال جهة العمل أو التقاعد)
8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%	
7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%	
6279	0.30%	3441	0.16%	45.20%-	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%	
85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%	
27027	1.29%	25511	1.22%	5.61%-	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%	

⁵⁰ بالنسبة إلى الوظائف غير الجيدة للموظفين غير الحاصلين على درجة البكالوريوس، فإن 35 مهنة بها أكثر من 50% من معدل تركيز الوظائف غير الجيدة.

حصة الوظائف التي لا تتمتع بمزايا (الحصول على تأمين صحي من خلال جهة العمل أو التقاعد)	حصة الوظائف التي لا تعمل بدوام كامل أو لأعوام كاملة (أسابيع العمل في عام 2020 هي 50-52، وساعات العمل المعتادة في الأسبوع تزيد عن 30 ساعة)	حصة الوظائف التي تقل أجزؤها عن متوسط الأجر السنوي الوطني (46633.93 دولارًا بسعر الدولار في عام 2020)	حصة الوظائف غير الجيدة من إجمالي التوظيف لكل مهنة	النسبة المئوية للتغير في فئات المشتغلين (أيضاً حصة العمال) من عام 2006 إلى عام 2020 (استناداً إلى عام 2006)	حصة المشتغلين من إجمالي القوى العاملة لعام 2020	فئات المشتغلين (مراجعة حسب وزن الفرد) لعام 2020	حصة المشتغلين من إجمالي القوى العاملة لعام 2006	فئات المشتغلين (مراجعة حسب وزن الفرد) لعام 2006	وصف المهنة
39.39%	28.21%	75.98%	85.06%	106.47%	4.46%	93242	2.16%	45161	عمال الشحن والمخزون والمواد
47.26%	30.80%	75.95%	84.81%	11.98%	1.29%	26929	1.15%	24049	مهن خدمات التنظيف والبناء، باستثناء المنازل
57.69%	23.50%	68.80%	82.91%	0.57%	1.55%	32394	1.54%	32211	مهن المساعدين والبناء والاستخراج
47.30%	33.63%	72.84%	82.19%	86.31%	3.52%	73591	1.89%	39499	مهن الخدمات الصحية
39.91%	23.25%	69.30%	81.14%	19.30%	1.45%	30365	1.22%	25453	مشغلو الآلات، مواد متنوعة
39.20%	11.20%	72.00%	80.00%	5.84%-	0.94%	19638	1.00%	20856	المصنعون والمجمعون ومهن العمل اليدوي
37.85%	50.15%	59.69%	78.46%	4.28%-	1.76%	36833	1.84%	38481	مهن الخدمات الشخصية
37.50%	25.83%	70.83%	78.33%	39.93%	0.80%	16822	0.57%	12022	الحراس
35.88%	27.48%	62.60%	77.86%	32.83%-	0.72%	15026	1.07%	22371	كاتبو المعلومات
29.90%	22.42%	70.91%	76.97%	28.33%	3.21%	67268	2.50%	52417	كاتبو تسجيل المواد وجدولتها وتوزيعها
35.14%	13.51%	59.46%	75.68%	32.51%-	0.19%	3926	0.28%	5817	مشغلو آلات التجارة
40.91%	18.18%	68.18%	75.00%	1.68%-	0.24%	5088	0.25%	5175	مهن الإنتاج الغذائي الدقيق
39.39%	28.21%	75.98%	85.06%	106.47%	4.46%	93242	2.16%	45161	عمال الشحن والمخزون والمواد
47.26%	30.80%	75.95%	84.81%	11.98%	1.29%	26929	1.15%	24049	مهن خدمات التنظيف والبناء، باستثناء المنازل
57.69%	23.50%	68.80%	82.91%	0.57%	1.55%	32394	1.54%	32211	مهن المساعدين والبناء والاستخراج
47.30%	33.63%	72.84%	82.19%	86.31%	3.52%	73591	1.89%	39499	مهن الخدمات الصحية
39.91%	23.25%	69.30%	81.14%	19.30%	1.45%	30365	1.22%	25453	مشغلو الآلات، مواد متنوعة
39.20%	11.20%	72.00%	80.00%	5.84%-	0.94%	19638	1.00%	20856	المصنعون والمجمعون ومهن العمل اليدوي
37.85%	50.15%	59.69%	78.46%	4.28%-	1.76%	36833	1.84%	38481	مهن الخدمات الشخصية
37.50%	25.83%	70.83%	78.33%	39.93%	0.80%	16822	0.57%	12022	الحراس
35.88%	27.48%	62.60%	77.86%	32.83%-	0.72%	15026	1.07%	22371	كاتبو المعلومات
29.90%	22.42%	70.91%	76.97%	28.33%	3.21%	67268	2.50%	52417	كاتبو تسجيل المواد وجدولتها وتوزيعها
35.14%	13.51%	59.46%	75.68%	32.51%-	0.19%	3926	0.28%	5817	مشغلو آلات التجارة
40.91%	18.18%	68.18%	75.00%	1.68%-	0.24%	5088	0.25%	5175	مهن الإنتاج الغذائي الدقيق

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

التغير في حصة التوظيف لأفضل 20 صناعة ذات وظائف جيدة لأولئك الحاصلين على درجة البكالوريوس ومن دونها

الجدول 519 يبين تغيرات التوظيف في أفضل 5 صناعات توفر أفضل الوظائف في إنلاند جنوب كاليفورنيا للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس في. بالنسبة إلى الوظائف لدرجات البكالوريوس في عام 2020، تتركز 71% من الوظائف الجيدة في الصناعات التالية: "الخدمات التعليمية"، و"الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية"، و"الخدمات المهنية والعلمية والتقنية"، و"الإدارة العامة"، و"التصنيع"، حيث شهد معظمها زيادات في التوظيف مقارنة بعام 2006. كما هو موضح في الجدول 10، فإن وظائف "البناء" و"التصنيع" و"الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية" توفر أكثر من 10% من الوظائف الجيدة، يوفّر "النقل والتخزين" رابع أكبر حصة من الوظائف الجيدة (أقل من 10%) للموظفين غير الحاصلين على درجة البكالوريوس، وقد شهد زيادة ملحوظة في عدد الموظفين بين عام 2006 وحتى عام 2020 (77% تقريباً).

51 يتضمن أفضل 20 صناعة بوظائف جيدة لأولئك الحاصلين على درجات البكالوريوس ودرجات تخصص البكالوريوس الفرعي.

الجدول 9. التغيير في النسبة المئوية للعمال المشتغلين الحاصلين على درجات البكالوريوس في أفضل 5 صناعات توفر أفضل الوظائف في إينلاند جنوب كاليفورنيا

الصناعة	العمال المشتغلون عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2006	العمال المشتغلون عام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2020	نسبة التغيير في العمال المشتغلين بين عامي 2006 و 2020 استنادًا إلى عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين في وظائف جيدة لدرجات البكالوريوس في عام 2020
الخدمات التعليمية	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
الخدمات المهنية والعلمية والتقنية	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
الإدارة العامة	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
التصنيع	168370	8.05%	158008	7.55%	6.15%-	7.02%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 10. التغيير في النسبة المئوية للعمال المشتغلين الحاصلين على درجات البكالوريوس في تخصصات فرعية في أفضل 5 صناعات توفر أفضل الوظائف في إينلاند جنوب كاليفورنيا

الصناعة	العمال المشتغلون عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2006	العمال المشتغلون عام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين عام 2020	نسبة التغيير في العمال المشتغلين بين عامي 2006 و 2020 استنادًا إلى عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشتغلين في وظائف جيدة لدرجات البكالوريوس في تخصصات فرعية في عام 2020
البناء	184909	8.84%	175648	8.39%	5.01%-	13.18%
التصنيع	168370	8.05%	158008	7.55%	6.15%-	11.92%
الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
النقل والتخزين	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
تجارة التجزئة	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

التغيير في حصة التوظيف لأفضل 20 مهنة ذات وظائف جيدة لأولئك الحاصلين على درجة البكالوريوس وأولئك من دونها

الجدول 52¹¹ يبين تغييرات التوظيف في أفضل 5 مهن توفر أفضل الوظائف في إينلاند جنوب كاليفورنيا للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس في عام 2020. في عام 2020، قدمت أفضل 4 مهن توظيفية أكثر من نصف الوظائف الجيدة للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس في عام 2020، وهي "المهن التنفيذية والإدارية"، و"المعلمون باستثناء ما بعد المرحلة الثانوية"، و"المهن المرتبطة بالإدارة"، و"مهن التقييم الصحي والعلاج". لاحظ أن المهن الأعلى مرتبة حسب حصة الوظائف الجيدة لديها أيضًا توظيف مرتفع نسبيًا، ما يشير إلى أن ارتفاع حصة الوظائف الجيدة قد يكون بسبب العدد الكبير من العمال المشتغلين في هذه المهن. عند المقارنة مع الوظائف الجيدة بين العمال الحاصلين على درجات بكالوريوس، والوظائف الجيدة للعمال الذين لا يحملون درجة البكالوريوس (انظر الجدول 2)، أقل تركيزًا في العديد من المهن. "المهن التنفيذية والإدارية" بالتحديد توفر معظم الوظائف الجيدة إما للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس أو بدون درجة البكالوريوس.

⁵² يتضمن أفضل 20 مهنة بوظائف بكالوريوس جيدة لدرجات البكالوريوس ودرجات تخصص البكالوريوس الفرعي.

الجدول 11. التغير في النسبة المئوية للعمال المشغلين الحاصلين على درجات البكالوريوس في أفضل 5 مهن توفر أفضل الوظائف في
إينلاند جنوب كاليفورنيا

المهن	العمال المشغلون عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغلين عام 2006	العمال المشغلون عام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشغلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشغلين بين عامي 2006 و 2020 استنادًا إلى عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغلين في وظائف جيدة لدرجات البكالوريوس في عام 2020
المهن التنفيذية والإدارية	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
المعلمون، باستثناء ما بعد المرحلة الثانوية	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
المهن المتعلقة بالإدارة	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
مهن التقييم الصحي والعلاج	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
علماء الرياضيات والكمبيوتر	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 12. التغير في النسبة المئوية للعمال المشغلين الحاصلين على درجات البكالوريوس في تخصص فرعي في أفضل 5 مهن توفر
أفضل الوظائف في إينلاند جنوب كاليفورنيا

المهن	العمال المشغلون عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغلين عام 2006	العمال المشغلون عام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشغلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشغلين بين عامي 2006 و 2020 استنادًا إلى عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغلين في وظائف جيدة لدرجات البكالوريوس في تخصصات فرعية في عام 2020
المهن التنفيذية والإدارية	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
مشغلو المركبات ذات المحركات	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
مهن البناء، باستثناء المشرفين	71606	3.42%	62170	2.97%	13.18%-	5.49%
مندوبو المبيعات، السلع	116693	5.58%	108019	5.16%	7.43%-	5.22%
الضباط والمحققون	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

التركيبة المتغيرة للمهن حسب تركيز الوظائف الجيدة لأولئك الحاصلين على درجة البكالوريوس وأولئك من دونها

الجدولان 13 و 14 يبينان تركيز الوظائف الجيدة في أفضل 5 مهن توظيفية للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس أو من دونها، على التوالي. كما هو موضح في الجدول 13، في إينلاند إمباير، المهنة ذات أعلى معدل تركيز للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس في عام 2020 هي "مهن النقل المائي". لديها أعلى معدل تركيز للعمال الحاصلين على درجة البكالوريوس في عام 2020. تتمتع هذه المهنة بمعدل تركيز وظائف جيد بنسبة 100%، ولكن لديها 14 موظفًا فقط بشكل ملحوظ. والمهن الأخرى التي بها أكثر من نصف العمال الحاصلين على درجة البكالوريوس لديهم وظائف جيدة وهم، "علماء الطبيعة"، و"المحامون والقضاة"، و"المهندسون ومهن الاستخراج". ومن بينهم، شهد "علماء الطبيعة" ارتفاعًا كبيرًا في التوظيف (172.43%) بين عامي 2006 و 2020. بين العمال الذين لا يحملون شهادات البكالوريوس، يوضح الجدول 14 أنه في إينلاند جنوب كاليفورنيا، أكثر من نصف العمال في المهن التالية لديهم وظائف جيدة: "مهن النقل بالسكك الحديدية"، و"مشغلو المصانع والأنظمة"، و"الميكانيكيون والمصلحون"، و"مهن الاستخراج" و"مشغلو آلات معالجة المعادن والبلاستيك". ومع ذلك، فإن هذه المهن الخمس الأولى توظف حصة صغيرة نسبيًا من جميع العمال الذين لا يحملون شهادات البكالوريوس في عام 2020، ما يشير إلى أن حجم الوظائف الجيدة في هذه المهن لا يفيد الكثير من العمال.

الجدول 13. التركيبة المتغيرة للمهن حسب تركيز الوظائف الجيدة للحاصلين على درجة البكالوريوس

المهن	العمال المشغّلين في عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغّلين عام 2006	العمال المشغّلين في عام 2020	الحصة من إجمالي العمال المشغّلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشغّلين بين عامي 2006 و 2020 بناء على عام 2006	حصة العمال في وظائف جيدة الحاصلين على درجة البكالوريوس من إجمالي العمال في تلك الفئة المهنية في عام 2020
مهن النقل المائي	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
علماء الطبيعة	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
المحامون والقضاة	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
المهندسون	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
مهن الاستخراج	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة

الجدول 14. التركيبة المتغيرة للمهن حسب تركيز وظائف تخصص البكالوريوس الفرعي الجيدة

المهن	تشغيل العمال عام 2006	الحصة من إجمالي العمال المشغّلين عام 2006	تشغيل العمال عام 2020	الحصة في إجمالي الدرجات العلمية للعمال المشغّلين عام 2020	نسبة التغير في العمال المشغّلين بين عامي 2006 و 2020 بناء على عام 2006	حصة العمال في وظائف جيدة الحاصلين على درجة البكالوريوس من إجمالي العمال في تلك الفئة المهنية في عام 2020
مهن النقل بالسكك الحديدية	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
مشغلو المصانع والأنظمة	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
الميكانيكيون والمصلحون	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
مهن الاستخراج	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
مشغلو آلات معالجة المعادن والبلاستيك	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

المصدر: ACS 2007 سنة واحدة و ACS 2021 سنة واحدة