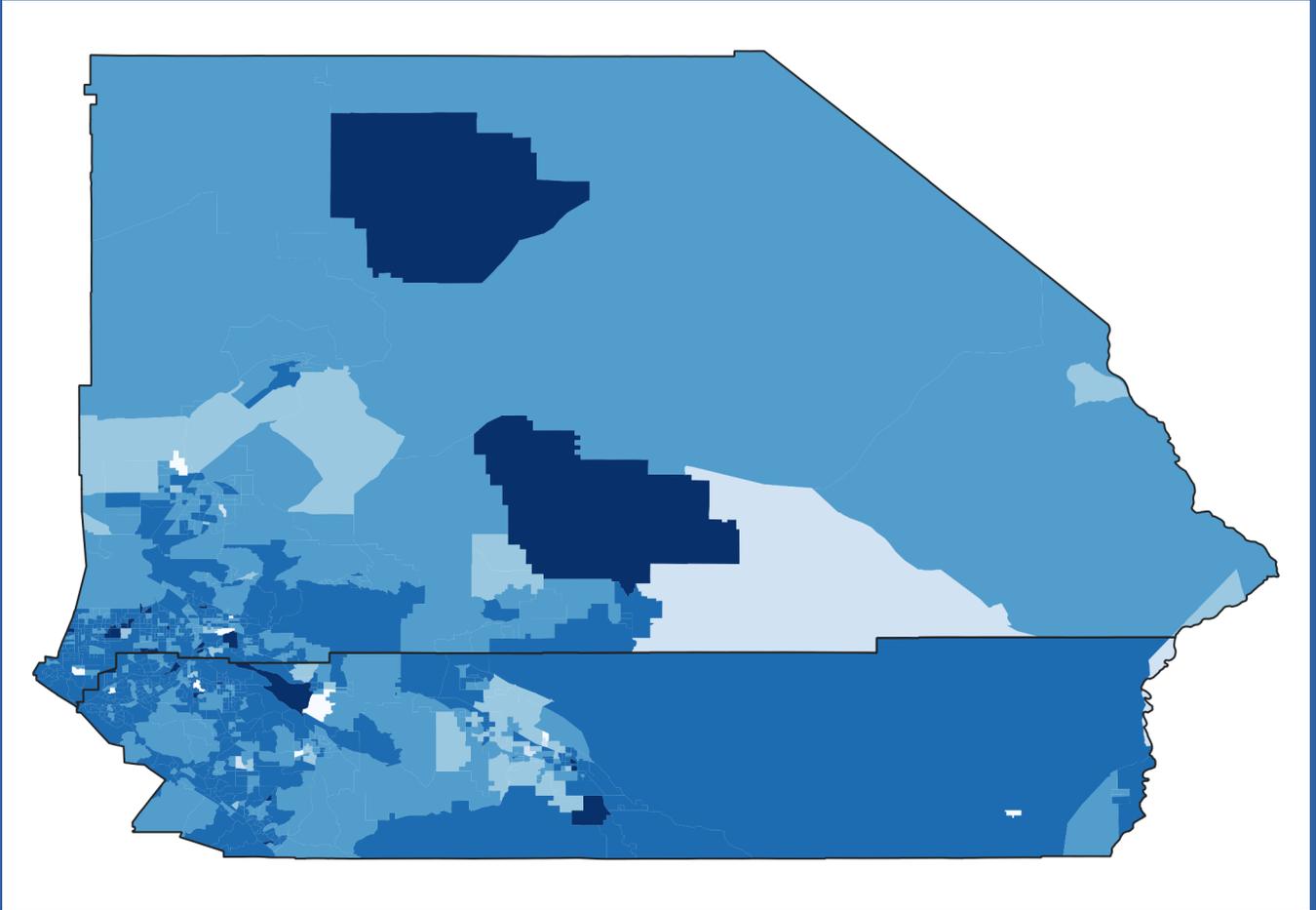


# Thrive Inland SoCal



## 劳动力市场分析

2024

---

## 劳动力市场分析

报告由以下人员编写：

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

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

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

---

## 执行摘要

《里弗赛德县和圣贝纳迪诺县劳动力市场分析报告》深入考察了里弗赛德县和圣贝纳迪诺县的劳动力市场状况，提供了对就业趋势和挑战的重要洞察。它详细介绍了关键就业领域，涵盖医疗保健、教育等高薪领域以及零售、餐饮服务等低薪领域。该分析报告对该地区的真实员工进行了多次深度访谈，收集了许多宝贵意见，丰富了报告内容，其中包括在决策过程中通常被忽视的人，例如无住所的工人、失业者、部落社区、黑人员工、拉丁裔员工和青年。这些内容强调了就业机会、收入和工作质量方面的差异，凸显了許多人在谋求高薪工作时面临的困难。

对数据的深入研究揭示了重要发现。在两县地区，许多人的收入明显低于南加州其他地方的员工，而且整个加州面临着居高不下、有时甚至无法负担的生活成本，以及许多其他抑制经济流动性的挑战。该地区的就业状况也经常无法达到 CERF 的“高素质工作”标准，这一概念不仅仅关注薪酬。该地区缺少发展强劲的高素质产业，加剧了该地区的经济不平等。此外，持续数十年的就业和培训机会方面的种族和性别差距也加剧了不平等现象。

然而，该报告不仅涉及挑战，也呈现了该区域的积极发展。例如，医疗保健和教育领域的发展，以及“优质”和“有前景”工作的增长，预示该区域正朝着创造更多高素质就业机会的趋势发展。另一个积极进展是高素质学徒计划和其他培训机会的增长，这有助于弥合在获得优质工作机会方面长期存在的差距。这些改进与受访者的志向和经历相契合，对于开辟优质职业路径和振兴当地经济至关重要。该报告还提出了有关弥合差距、推动高质量发展的重要建议，阐明了大力发展工资较高的行业、制定可持续经济发展全面战略的必要性。该报告着重指出，要通过政策干预和支持“好工作”来提高居民的生活质量，强调了有针对性地提高不同人口群体和行业的工作质量的重要性。真实的员工体验为这些建议提供了真实的视角，凸显了为确保公平的工资、福利和工作条件，开展系统性变革的必要性。总而言之，我们希望本报告的调查发现能为该地区的领导者和其他决策者提供信息和指导，激励他们深化承诺、加大投入，致力为两县地区创造一个更加公平和繁荣的未来。

---

## 导言

两县地区包括里弗赛德县和圣贝纳迪诺县，呈现出多样而复杂的经济格局。根据社会创新中心和内陆帝国劳工与社区中心最近发布的一份报告，该地区拥有 150 多万个工作岗位，平均月收入约为 4,907 美元，个人年收入中位数为 36,747 美元。该月收入落后于南加州其他地区和整个州的平均水平，这表明工资水平存在差距：除里弗赛德县和圣贝纳迪诺县外，南加州其他地区的平均月收入明显更高，为 6,326 美元，而加州的平均月收入为 7,161 美元。根据内陆帝国繁荣经济发展团队的数据，里弗赛德县和圣贝纳迪诺县约有 26.1% 的员工从事“优质工作”，另有 17.3% 的员工从事“有前景的工作”。<sup>1</sup> 该团队将“好工作”的概念划分为“优质”和“有前景”，以便找到多条通往“好工作”的路径。优质工作是指该工作支付生活工资，有雇主资助的健康保险，并有可能持续提供这两项待遇。有前景的工作是指该工作不支付生活工资或不提供福利，*但*为未来 10 年找到好工作提供了明确路径。需要注意的是，“好工作”的概念可以通过多种方式来量化。根据最近更新的内陆帝国“工作状况”的定义，两县地区在工作质量方面也落后于加州其他地区，该地区只有 29.3% 的人从事好工作（定义见下文），南加州的这一比例为 32.8%，整个加州为 36%（CSI UCR 和 IELCC，2023）。<sup>2</sup> 这些数字凸显了南加州乃至整个加州不同地区和行业的就业机会和收入存在显著差异。

影响两县地区收入的最重要因素之一是就业的性质，特别是该地区大多数居民就业的行业。两县地区主要的就业行业是：医疗保健和社会援助、运输和仓储、零售贸易、住宿和餐饮服务以及教育服务（CSI UCR 和 IELCC，2023）。这些行业合计占该地区就业人员（或工作）总数的 57%。医疗保健和社会援助占就业人数的 14.92%，平均月收入为 4,832 美元。紧随其后的是运输和仓储业，占就业人数的 13.01%，平均月收入为 4,379 美元。零售贸易的贡献也很大，占就业人数的 10.78%，平均月收入为 4,059 美元。同时，住宿和餐饮服务业平均月收入相对较低，为 2,766 美元，但其占两县地区就业人数的

---

1

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

<sup>2</sup> 我们对“好工作”的定义强调工资和福利的质量，与其他研究人员的定义类似（Shearer、Shah 和 Gootman，2019）。该定义还包括其他标准，旨在衡量员工能否拥有工时充足（全职）的稳定工作，以获得经济保障，赚取可观的收入（CSI 2021：5）。2020 年，全国年收入中位数为 44,607.84 美元（按 2020 年美元计算）。经当地物价水平调整后，在内陆帝国从事“好工作”的年收入门槛为 46,633.93 美元（按 2020 年美元计算）。根据麻省理工学院“生活工资计算器”的计算，该数额超过了满足内陆帝国单身人士基本生活所需的估计年收入（39,237 美元）。从这个角度看，这算是“良好”或“体面”的收入，尽管尚不足以“养家糊口”（即负担抚养子女或照顾其他受抚养人的基本生活费用）。相关的图 12 指出：图 12 利用 IPUMS 的 2021 年美国社区调查 5 年文件，揭示了在内陆帝国的员工中基于公民身份的不平等现象。此处采用变量“incwage”来计算个人实际工资收入中位数，该变量代表每位受访者上一年税前工资和薪金收入总额，即雇员所获收入。（更多详情，请参阅：[https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description\\_section](https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section)）。计算个人实际工资收入中位数的数据仅限于就业人员，年龄范围为 16 至 64 岁。

---

9.88%。教育服务是名列前茅的行业，占就业人数的 8.40%，从事该行业的员工平均月收入为 5,518 美元（CSI UCR 和 IELCC，2023）。

总体而言，我们发现雇员最多的行业，平均薪资往往较低，而高薪行业的雇员人数明显更少（另见 CSI UCR 和 IELCC，2023）。在该地区平均月收入达到四位数的行业中，位居前列的是证券和商品合同中介和经纪、发电和天然气管道运输等行业，不过这些行业雇用的工人相对较少。个人和家庭服务、图书零售和演艺公司等行业平均收入较低，这凸显了不同行业之间的工资差距（见附录 1、表 2 和表 3）。尽管该地区的低收入状况普遍令人担忧，但个人和家庭服务行业的低工资尤其值得注意，因为这个行业规模大，提供了 32,000 多个工作岗位，其就业规模在两县地区四位数收入行业中排名第四（见附录 1 中的表 1）。

由于两县地区还需应对严重的贫困和住房可负担性的挑战，因此不同行业间存在的收入差距和相对缺少高薪行业的情况会对生活质量产生重大影响。特别值得注意的是，与加州和全国相比，圣贝纳迪诺县的贫困率相对较高。尽管名义家庭收入中位数在 2016 年至 2021 年间有所上涨，但仍跟不上租金成本中位数的上涨。近年来，收入和租金上涨的不同步日益加剧，导致该地区许多家庭面临住房过度拥挤等住房问题。与加州和全国相比，这些问题在两县地区更为常见（CSI UCR 和 IELCC，2023）。

了解两县地区就业机会、工资水平的不平等状况以及社会经济挑战，对于制定全面战略至关重要。这些战略旨在推动可持续经济增长，提高该地区居民的生活质量。工作岗位是关键。加州最近的立法优先事项反映了决策者的意图，即通过提高员工福利待遇和保护力度、加强集体谈判和工会权利、强制遵守劳动法和改善就业条件，创造和维持高质量的就业。尽管如此，创造“好工作”、“优质工作”和“工作机会”并非易事，也无法直接减少不平等现象，或为该地区追求公平的群体增加经济流动性。在实现这些目标之前，必须先完成三项任务：第一，定义什么是好工作，定义在特定行业（尤其是该地区最为重要的行业）中什么是高素质就业，将会有所助益。第二，深入了解目前阻碍该地区居民获得和维持高素质就业的难题，这对于制定纠正劳动力市场不平等的政策干预措施至关重要。第三，全面分析该地区现有的学徒制和培训计划，从成败中吸取经验教训，为新的干预措施提供依据。本报告旨在完成这三项任务，并尽量纳入历来被排除在决策过程之外的人群的意见和见解。

从 2023 年 10 月到 12 月，我们的七人访谈团队通过面谈和 Zoom 收集了 75 份访谈，访谈对象包括两县地区的就业人员，社区组织、非营利组织和商会的代表，企业家和小企业主，以及市、县和部落级别的公职人员。我们的样本涵盖了该地区雇员最多的行业（医疗保健、教育、运输、零售和餐饮服务）的工人、职员和官员，确保了受访者在年龄、性别、种族和经济地位方面的多样性。访谈参与者还体现出地域多样性，我们的受访对象来自各个地方，包括都市区（里弗赛德、圣贝纳迪诺、安大略省和方塔纳等）、郊区（博蒙特、卡利梅萨和圣哈辛托）、农村地区（印第奥、科切拉谷和圣贝纳迪诺高地沙漠）以及托雷斯·马丁内斯沙漠卡维拉印第安人部落保留地。

---

## 一、何为“好工作”？什么样的工作称得上“高素质”？

加州社区经济韧性基金 (CERF) 提出了“高素质”雇主的定义，并为之设定了一系列标准。其中包括提供足以维持家庭生计的工资、明确的高薪职位晋升路径，以及带薪病假和休假等福利。其他重要组成部分包括提供充足的工时和可预测的时间表，确保获得培训的机会，维持职业健康和安全标准，认可员工的代表权，尊重组织权等。此外，高素质雇主应该保持良好的记录，没有克扣工资、持续的劳资纠纷、健康和安全隐患行为或其他违反劳动法的行为。

尽管这些标准已经相当完善，但对工作质量的定义可以更具包容性。建议在好工作的定义中，添加较为抽象的工作质量，例如公平和包容性、支持性的工作环境和员工的发言权等 (Congdon 等, 2020)。

在定性数据方面，我们采访了两县地区的真实员工，他们分享了自己对“好工作”的理解，提供了不同的观点。他们的定义中出现了几个相同的主题，反映了主观满意度与工作质量客观标准之间的平衡。

**可持续的工资和福利：**人们普遍认为，一份好工作必须提供稳定的经济来源。Destiny Grace<sup>3</sup>是内陆帝国一家组织的文化社区联络员，她将“好工作”定义为提供足以维持家庭生计的体面收入，以及健康保险等基本福利的工作。除了她自己的定义外，Destiny 还表示，与她一起工作的社区居民也在寻求“一份薪水体面的工作，让他们能够负担得起适宜的住房和社区”。此外，她还了解到社区居民最为不满的是缺少医疗保健服务。圣贝纳迪诺社区学院区劳动力发展主任 Kurt Augsburg 对此表示赞同，他强调生活工资和福利、工作保障和就业途径都是好工作的关键要素。

**职业发展机会：**工作中的发展潜力是另一个主题。梅尼菲经济发展专家 Cynthia Guzman<sup>4</sup>谈到了培训和晋升途径的重要性，指出向上晋升的机会有助于大幅提升工作质量。当 Cynthia 回顾自己的职业发展道路时，她表示，她在之前的兼职工作中接受了培训，这让她在全职工作中有更好的发展。她表示：“有成长机会的工作，才是好工作。”Target 配送中心的设施服务员 Marco Perez 的经历，也反映出这一点。他看重工作保障、职位的专业性，以及晋升和职业发展的机会。Marco 将自己的职业发展归功于与管理层建立联系，把握未来的机会：“他领我入门，帮我进行交叉训练。”同样，Ede Gomez 讲述了如何在初级职位阶段培养获得高素质工作所需的技能：“我的职业生涯始于银行业，当时我是一名兼职出纳员，那是一份很棒的工作。后来，我被提拔为全职员工，并晋升到银行业的不同职位。事实证明，这是一份很棒的工作，是个很好的起点，让我有机会从事现在这份工作。我学到的一切，无论是技能还是其他，都让我受益匪浅。”同样，一家政

---

<sup>3</sup> 化名

<sup>4</sup> 化名

---

府组织的项目经理 Mary Diaz 也认为，年轻人特别看重能否从工作中获得个人和职业成就感，如果他们认为这份工作无助于职业发展，他们就会辞职。

**工作与生活的平衡和通勤：** 受访者还提到了工作对个人生活的影响。许多受访者的回答，都隐含着工作与生活平衡的概念，这表明一份好工作不应过度占用个人时间，过度影响个人健康。与妻子一起经营一家小型物流企业的 Kyle Preston 解释了工作与生活的平衡如何成为“好工作”的鲜明特征。他表示：“你已经开始计算还能陪伴孩子多少年，多少个夏天了。到了这个时候，钱没有那么重要。灵活性和时间才是最重要的。”

该地区的居民通常需要长途通勤到洛杉矶、奥兰治县和圣迭戈县工作。受访者强调了通勤与工作生活平衡之间的关系。卫生专业人士 Emily Crothers<sup>5</sup>谈到了长途通勤的负面影响。“起初，通勤问题不严重。但是后来我们搬家了，我坚持了下来，大概坚持了两年吧，记不太清了，我尽量忍受通勤之苦。但我实在太讨厌长途通勤了，我只能在我住的地方找了份工作，尽管不算是个好医院[.....]，还降薪了。尽管现在这份工作不如我放弃的那份工作，但通勤对我来说太重要了，所以我没有再换工作。”同样，政府机构也认识到了缩短通勤时间以及为该地区居民提供更多高素质工作机会的好处。经济发展总监 Sean Smith 建议各机构采取不同的分区策略，并“仔细考虑那些将创造高薪工作机会的项目”。

**工作保障和技能利用率：** 工作保障是好工作的关键要素。Monica Margal<sup>6</sup>在她的第一份“正式工作”（有固定薪水的科技工作）中被解雇，这段经历让她开始寻找能够提升技能的职业。Monica 对自己一年多来求职无果表示沮丧，她强调了找到“可以成长、有机会发挥创意和长处”的重要性。这一点往往与工作的需求量、连续性、职业发展和成长机会等方面紧密相关。

**个人成就感和主观价值：** 另一个反复出现的主题是工作满意度的主观性。沙漠温泉市经济发展总监 Sean Smith 强调，他对职位的满意度高于与之相关的薪酬。他认为，在人生的不同阶段，对于好工作的定义可能会发生变化，“因为每个人的目标不同。对于什么是好工作，他们的评判标准也各有不同。对于高中生来说，好工作可能是在快餐店打工，对于 20 多岁或 30 多岁的人来说，好工作是让他们开启职业生涯，而且是他们有志于深耕的领域。我认为这完全取决于你所处的人生阶段，每个人都有自己的视角，这取决于他们所处的阶段[.....]以及其他情况。”45 岁的男性 Issac 也强调了喜欢自己工作的重要性：“有意思的是，我们认为会听到的是，这份工作薪水有多高之类的，或是这份工作提供了健康保险和福利之类的，但是，还有其他方面.....比如，[这是]你想做的事情吗？是的，你可以找到一份薪水高、福利佳的工作，但你很痛苦。”同样，Amanda Hernandez 认为好工作与职业发展机会、与个人价值观的契合度和社区服务相关。具有早教和儿童保育背景的 Amy<sup>7</sup>认为，能够传授知识和回馈社区是一个重要考量。

---

<sup>5</sup> 化名

<sup>6</sup> 化名

<sup>7</sup> 化名

---

哪些区域行业的好工作（至少符合 CERF 的定义）较为集中？根据 CERF 的定义，有几种方法可以识别出好工作。根据内陆帝国繁荣经济发展团队的数据，公用事业、采矿、总部、专业和政府是优质和有前景的工作占比最高的 5 个行业。<sup>8</sup>CSI UCR 和 IELCC (2023) 使用另一种定义，认为“好工作”应该提供体面的个人收入、福利和稳定的就业。尽管这些研究人员使用的收入水平不足以“维持家庭生计”，而且可以说是过低，但使用这项衡量标准有助于揭示该地区就业质量的不平等现象。根据这项衡量标准，我们发现该地区大部分好工作需要学士学位或更高学历，而且大多数工作集中在以下领域：教育服务，医疗保健和社会援助，专业、科学和技术服务，公共管理以及制造业。不需要学士学位的好工作包括铁路运输职业、工厂和系统操作员以及机械师和维修人员。其他不需要学士学位的好工作主要在建筑业、制造业、医疗保健和社会援助等领域，以及部分运输和仓储业（详情见附录 2）。这些研究发现与范围更广的研究一致，即美国最优质的工作岗位通常集中在专业和商业服务业、制造业和金融业以及保险和房地产领域，而低质量工作岗位往往出现在零售、住宿和餐饮服务以及医疗保健和社会援助领域 (Fee 2022)。

尽管如此，“好工作”的定义可以因特定行业而异，每个行业都有其独特的标准和挑战。在**医疗保健和社会援助业**，一份好工作可能不仅包括公平的薪酬和职业发展机会，还包括积极的组织架构 (Ryan 和 Lee, 2023)。正如作者所指出的，在医疗保健领域，薪酬和其他相关选项对招聘至关重要，但非薪酬方面有助于留住人才。根据美国医学会在 2019—2021 年间收集的数据，可以发现组织文化、工作量控制与较高的职业倦怠率密切相关，而团队合作、被重视感与较低的职业倦怠率相关 (Linzer 等, 2022)。最近出台的州立法，例如加州参议院第 1014 号法案（已被否决）旨在通过提供更多资金、提高医疗保健提供者的工资来改善患者照护的可及性和质量。参议院第 1334 号法案（2022 年获得批准）提出通过延长现有的法定用餐和休息时间来解决公共部门医护人员的健康问题。该法案旨在允许工作人员在长班次期间休息和恢复精力，这有助于促进他们的整体健康，提高患者照护的质量。

医疗保健领域的受访者对他们的工作普遍表示满意。不过，他们也指出，机会因个人资质而异。例如，注册护士 Emily Crothers 解释说：“机会是不同的。如果你想从事更高级的护理工作，比如护理病情较重的患者，他们病情更复杂，也比一般护理水平所能处理的更严重，他们只会雇用拥有学士学位或受过更高等教育的人。聘用副学士护士的职位，通常病人不太复杂或病情较轻。在我就职的医院里，他们现在已改为只招收拥有学士学位的护士。在重症监护病房，也需要学士学位以及一些专业教育。”Emily 还提到，他们的医院有专业发展的支持计划，但没听说过有儿童保育这样的支持服务。他们还坦言，不同医院的可用资源有多有少，像新冠疫情这样的重大事件，凸显了热爱工作对能否继续在该领域工作的影响。

---

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

---

**运输和仓储业**在该地区占有重要地位，也带来了重大挑战。尽管运输和仓储业的工作为缺少证书、受教育程度不足和/或有语言障碍的员工提供了赚取生活工资的机会，但经济发展部门的工作人员对所在地区的仓库建设持批评态度。例如，科切拉的城市经理 Gabriel Martin 坦言，大多数社区居民从事服务业和农业工作，经历着极端的温度和恶劣的工作条件。尽管运输和仓储业的工作没有工会组织，大多是季节性兼职，但 Gabriel 表示，员工有时能找到好工作，这些公司在工作场所实施防中暑措施，并提供高于最低工资的薪金。同样，Justin Guzman 坦言，如果找到仓储工作，员工可以留在社区，而不必通勤到其他城市。他指出：“如果你没有工业公司，那就是将一些居民排除在当地岗位之外，他们需要开车去临近的一个或两个城市。如果有这类公司，则可以缩短通勤时间。”因此，在一些观察家看来，在高质量工作较少的地区，运输和仓储业可以为居民提供比低薪行业更好的工作条件和相对更高的工资，同时还能让他们留在自己的社区。但是，这些评估与其他研究形成鲜明对照，该研究基于对内陆帝国亚马逊仓库员工进行的 82 次原创访谈，这些访谈着重指出了许多仓库工作的艰苦性和危险性，员工的高温暴露问题，以及该行业普遍缺少足以维持家庭生计的工资、良好的福利、工会和工作与家庭的平衡（Emmons Allison 和 Reese, 2023）。

在该地区占有重要地位的**零售业**，判定“好工作”的重点是公平的日程安排、更高的工资、全职就业和优质客户服务培训。日程安排的不可预测性带来了挑战，影响了员工接受高等教育、妥善照顾孩子和充分休息的能力。此外，将员工视为推动利润增长的投资，而不是需要尽量减少的灵活成本，有助于营造积极的工作环境。这种理念的基本要素是，通过提高工资、促进全职就业以及提供全面培训来改善客户服务、提高生产力。借鉴洛杉矶《公平工作周条例》（第 187710 号法令，第 5 条）等范例，我们呼吁雇主在招聘前提供书面的“诚信工作时间表”，并应要求在规定时间内为在职员工提供“诚信工作时间表”。诸如为“连班”提供 1.5 倍工资、提前通知工作时间表，以及允许员工申请他们偏好的时间表和地点等规定，将有助于营造更稳定、可预测的工作环境。此外，该法令还限制招聘新员工，在向在职员工提供可用工时之后，才可以招聘，以此促进公平分配。然而，尽管为提高零售业的工作质量做出了各种努力，例如出台洛杉矶条例，于 2023 年 4 月起实施《加利福尼亚公平排班法案》，以规范日程安排，减轻不可预测的工作时间造成的不利影响，但对执法的需求仍然是个长期存在的问题。

Kelly 是一位 20 多岁的女性，目前在零售业工作，她认为获得足够的工时是个难题。她原本还有一份工作，但后来辞去了那份工作，她说：“现在吗？我在 Big Lots 工作。……我还在其他地方工作。但是我不再在那里工作了，大概是……三周前……我的意思是，我唯一希望的就是延长工作时间……但他们开始减少我的工作天数。我想，天哪，我应该继续做另一份工作。”19 岁的 Eddie<sup>9</sup> 提供了有关权衡薪酬与感知风险的重要观点。他目前在一家建筑用品商店工作，据他反映，虽然有人给他提供了一份装货工作，但他没

---

<sup>9</sup> 化名

---

有接受。“我有机会换个工作，多赚 2 美元，但是……这对我身体的伤害比站着做收银员要大得多……是的，我得看到好处。所以我会少拿一些工资，为了更多好处……啊，不是。”

在**住宿和餐饮服务领域**，“好工作”的定义包含一系列因素，例如更高的工资、更好的培训机会和农场工人的工会权利。例如，SEIU 一直在为该行业争取 20 美元的最低工资。加州参议院第 476 号法案重点关注食品安全和食品处理人员，规定雇主必须允许员工完成必要培训以获得食品处理人员证。重要的是，这项培训将算作工作时间，而且与获得该证相关的费用也将得到报销。此外，该法案禁止雇主在培训期间为员工分派其他任务，强调员工需要有专门的时间来发展技能。展望未来，SB476<sup>10</sup>将要求公共卫生部门在 2025 年 1 月 1 日之前发布官方认可的食品处理人员培训计划的互联网链接，以提高培训机会的可达性和透明度。工会权利也是影响工作质量的重要因素，AB 2183 就是例证。该立法专门针对农场工人的工会权利，旨在确保农场工人在不受雇主威胁或恐吓的情况下自由地投票决定是否要成立工会。

受访者对餐饮服务工作表达了一些引人深思的观点。在一家快餐连锁店工作的 Eddie 最初将低薪列为一个问题，但后来他发现其他人因为管理问题而遭受到更大困扰。他回忆说：“起初，我觉得，天哪，我真的是在一家快餐店工作，就为了这么点钱，[但是]后来我谦虚起来……比如，就这点工作时间，这是合理的，就这点工作量，[这个]相当合理。我从来没有压力。真的。”就他的情况而言，他认为低薪是一个合理的妥协，因为他的管理层同情和理解他的处境。

Nel<sup>11</sup>目前在一家餐厅担任领班，他提供的视角略有不同。他认为，一份好工作是“在维护良好、管理有序的场所中，员工接受适当的培训，[并且]获得适当的报酬，足以维持生活。”Nel 原本觉得交通是人们找到好工作的最大障碍之一，但现在除了传统的选择外，还有 Uber 和 Lyft 等选择。他认为“薪酬才是让人们去上班，按要求完成工作的真正动力。”

尽管不同行业对“好工作”的定义和期望各不相同，但**对通用标准的需求始终存在**。尽管每个行业都有独特的挑战和基准，但“好工作”的基本原则基本一致：足以维持生计的工资、全面的福利、成长机会以及安全、互相尊重的工作环境。对该地区的研究表明，无论是医疗保健、运输、零售还是住宿和餐饮服务，都需要进行系统性变革，以维护这些标准。这些变革包括合理的日程安排、公平的薪酬和对员工权利的保障，特别是对于边缘化社区中可能面临更多障碍的员工。访谈强调了分行业制定策略的必要性，也反映出各行业对工作质量的普遍追求，即每份工作都有潜力成为“好”工作。

---

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

<sup>11</sup> 化名

---

**谁在该地区拥有“好工作”？** 哪些人口群体更有可能从事高素质工作？有几种可量化的方法，可以用来定义“好”工作。有些指标以全国平均工资为基础，而有些则采用更具地区特色的方法。根据最近发布的报告《内陆帝国工作状况第二部分》（CSI UCR 和 IELCC，2023），截至 2020 年，不同人口群体的工作质量存在明显差异。只有 **21.2%** 的拉丁裔员工拥有好工作，显著低于该地区和该州的白人员工，他们的平均水平分别为 **43%** 和 **46.6%**。只有 **33.6%** 的黑人员工拥有好工作，略低于该州黑人员工 **35.2%** 的平均水平，同样显著低于该地区和该州白人员工的平均水平。**38.6%** 的亚裔员工拥有好工作，情况好于拉丁裔和黑人员工，但明显不如南加州其他地区的亚裔员工（**43%** 拥有好工作）和加州的亚裔员工（**47.5%** 拥有好工作）。在被认定为“其他”的人群中，只有 **32.1%** 的人拥有好工作（CSI UCR 和 IELCC，2023：43）。

在分析中加入性别维度会显示出更多的差距。根据同一份报告，只有 **16.4%** 的拉丁裔员工从事好工作，而男性拉丁裔的比例更高，为 **25.2%**。从事好工作的员工比例第二低的是种族为“其他”类别的女性（**29.1%**），其次是黑人女性员工，其中只有 **31.2%** 拥有好工作（相比之下，黑人男性员工为 **36.2%**）。在比例较高的人群中，**36.4%** 的亚裔女性和 **39.4%** 的白人女性拥有好工作，而亚裔和白人男性员工最有可能拥有好工作，其中：**40.8%** 的亚裔男性员工和 **46%** 的白人男性员工从事好工作。这些调查结果突出表明，有必要采取有针对性的措施，解决两县地区不同人口群体之间的差异，并提高其工作质量。这些结果与全国性分析的许多调查发现相吻合，即质量最低的职业更有可能由女性、教育程度较低以及黑人或拉丁裔员工担任 (Fee 2022)。

内陆帝国繁荣经济发展团队也做过类似的分析。经济分析<sup>12</sup>发现，亚裔、太平洋岛民和白人最有可能获得优质工作或有前景的工作，这两类工作的比例均为 **58.8%**。相比之下，拉丁裔员工最不可能拥有优质工作或有前景的工作，这两类工作的总和为 **32.6%**。当按种族和性别进行分类，并控制教育程度这一变量时，可以看出一些趋势。总体而言，在所有教育水平中，白人男性拥有优质或有前景工作的比例最高。相较之下，在所有教育水平中，拉丁裔女性拥有优质或有前景工作的比例最低。

## 二、获得高素质工作的障碍

自 20 世纪 80 年代初以来，该地区的就业格局发生了巨大变化。由于毗邻洛杉矶和长滩港口，该地区在地理和经济上处于有利地位，已发展为通往美国西半部的物流枢纽。该地区的功能定位包括促进货物运输、在仓库中储存商品以及优化整体供应链（Wachtel，2023）。仓储业在整个地区不断扩张，促进了企业发展，提供了低工资职业，并提高了土地价值。物流业的扩张带来了工人的涌入，减少了经济适用房的供应，并迫使一些家庭搬迁到更遥远的地区（Cobb，2015；Desmond 和 Gershenson，2018；

---

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

---

Wachtel, 2023)。由于对促进教育和职业发展的重视不足，再加上财务、教育和社会等方面的其他障碍，削弱了员工的富裕程度。

由于在获得高质量工作机会方面存在诸多障碍，该地区的劳动力市场面临重大挑战。这些障碍主要分为三类：财务、教育和社会，每种障碍都对就业形势产生特定的影响。**财务障碍**，例如缺乏负担得起的儿童保育和老年照护服务、交通不便、住房成本高昂和数字鸿沟，直接影响工人获得和维持就业的能力。这些因素不仅限制了就业机会，还影响了人们从事发展前景良好的稳定工作的能力。还必须提及的是，当前低质量的工作可能会影响未来获得更高经济地位的机会。**社会障碍**同样重要。失业和裁员、无法从事体力劳动的健康问题以及贬低某些工作的文化观念是重大障碍。无证员工和有犯罪记录的员工面临的挑战更加严峻，包括工作选择有限、语言障碍、歧视，以及因为日程安排不灵活而难以参加培训或兼做多份工作。**教育障碍**带来的影响也很重大。该地区的许多员工不仅缺少获得良好就业所需的技能和证书，还缺少有关现有好工作的关键信息以及把握这些机会所需的网络。日新月异的自动化技术，加剧了这种状况，导致员工的去技能化和失业。此外，学习制作简历、申请工作和面试技巧的机会明显不足，K-12 学校在宣传各种职业路径和开展员工权利教育方面往往表现不佳。

## 获得高素质工作的财务障碍

### 缺少获得儿童保育和老年照护服务的途径

缺少负担得起的儿童保育和老年照护服务往往是员工寻求更好就业机会的主要财务障碍。与世界大多数地区一样，美国女性承担着**过重**的无偿照料和家务劳动负担。在美国，15岁及以上的女性平均每天从事5.7小时的无偿照料和家务劳动，而男性为3.6小时（Anderson 和 Dektar, 2010; Hess 和 Hayes, 2020）。该数据表明美国女性平均每天在无偿照料和家务上花费的时间比男性多37%。

在缺少足够支持的情况下，承担大部分的儿童保育和老年照护的负担，这对于寻求有回报的职业生涯的女性而言，无疑是巨大障碍。如果没有可靠的照护选择，女性往往很难协调工作时间与家庭需求，这可能会迫使她们从事**职业发展机会较少的兼职工作**。女性因为承担照护责任而中断职业生涯的情况非常常见，这会导致技能下降和专业网络弱化。工作流动性有限和财务限制进一步削弱了她们寻求新机会或购买优质照护服务的能力。将照护负担强加在女性身上的性别规范和刻板观念加剧了职场偏见，影响了她们的职业发展。平衡工作和照护责任的压力会导致精疲力尽，影响身心健康。这些挑战共同构成了职业发展的障碍。**重要的是，面临这些困难的不仅是女性，还有单亲父母和其他所有性别的独自照料者。**

在两县地区，考虑到**婴儿全日制照护的巨额费用**，儿童保育服务的财务影响尤为明显。在里弗赛德县，儿童保育中心全日制婴儿照护每年的费用约为15,504美元，而在圣贝纳迪诺县，这一费用略低，约为15,240美元。根据2021年《加州儿童保育机构地区

---

市场费率调查报告》，家庭式托儿所在里弗赛德的费用为 11,472 美元，在圣贝纳迪诺为 11,292 美元。<sup>13</sup>这些数字凸显了家庭，尤其是有年幼子女的家庭所承受的沉重经济负担。

在美国和本地，对老年照护的需求不断增长，过去 5 年，每个县的 65 岁以上人口都增长了 10% 以上。<sup>14</sup>但是，这两个县的持牌照护机构都很少。根据加州社会服务部的数据，这两个县数据库中的大部分住宿式老年照护机构都已关闭（即圣贝纳迪诺超过 80%，里弗赛德接近 80%）。<sup>15</sup>目前仍在经营的持牌企业，其服务能力仅能满足这两个县不到 5% 的 65 岁以上老年人<sup>16</sup>。家庭医疗保健护工有助于填补这一缺口，而且通常比住宿式机构便宜得多，但每月的费用仍然很高。<sup>17</sup>结果，老年照护往往成为无偿工作，类似于儿童保育。根据美国劳工统计局的数据，在 2021—2022 年期间，约有 14% 的美国人口，即 3,700 多万人提供了无偿的老年照护服务。<sup>18</sup>与提供儿童保育服务的人口结构类似，其中大多数是妇女。

儿童保育和老年照护的经济负担是该地区高素质就业的重大障碍。Madeline West 等受访者强调了**儿童保育机构和项目的匮乏**，例如男孩和女孩俱乐部或城市课后娱乐活动项目，这些项目通常是人们唯一可以获得且负担得起的选择。儿童保育和老年照护服务的高昂成本和有限的可用性，迫使许多人，尤其是妇女，从事兼职工作或完全退出劳动力队伍，从而限制了她们的职业发展机会。例如，Len 指出，育儿会阻碍年轻父母接受教育，“有时候，人们会感叹，唉，我们钱不够用。我没资格这样做。我没资格那样做。因此，资金是主要障碍。如果是一个很早就生了孩子的年轻女孩，那就更是这样了……尽管现在有网络，但她怎么兼顾上学和照顾孩子呢？……有时候，他们想要的东西，网上没有提供怎么办？”蒂梅丘拉的经济发展联盟执行董事 Connie Stopher 提出了类似的看法。Stopher 指出，提供负担得起的优质儿童保育服务，能让各方获益，无论是提高青少年的成绩，还是帮助父母解决时间和财务的问题。Stopher 甚至认为：“如果我们能在社会层面上系统性地解决儿童保育存在的问题，这将对我们现在甚至将来的劳动力队伍产生变革性影响。”

除了儿童保育费用外，该地区的城市还**缺少发展课后项目和日托中心所需的基础设施**，这些项目和中心可以减轻父母的经济负担。梅尼菲市的经济发展工作人员 Cynthia Guzman 将大量居家人口归因于无法获得儿童保育机构的服务。Cynthia 分享道：“任何有

---

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

<sup>14</sup>

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

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

<sup>16</sup>

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

<sup>17</sup> 在与医疗保健相关的职业领域中，家庭医疗保健护工也是收入最低的人群之一

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

---

五岁以下孩子的人，都没有丰富的儿童保育服务选择，也没有很多机构。……我们的很多员工都待在家里，因为没有儿童保育服务选择。”

缺少儿童保育服务也是员工参加有助于获得工作和晋升的培训计划的一大障碍。里弗赛德县劳动部门雇员 Valeria Cordoba<sup>19</sup>评论道：“我认为，当你接触到有家庭的人，或者单亲家庭的家长，你会发现他们遇到的障碍有些不同，因为他们负担不起儿童保育费用。”

## 交通不便

对个人而言，缺少可靠的交通服务是获得好工作和实现经济流动性的一大障碍。如果无法获得高效的交通选择，工作机会往往会**局限于狭窄的地理区域**，从而减少了获得高薪和满意职位的机会。正如一位前高管所言：“高地沙漠没有机会。例如，这里没有咨询公司，没有德勤。你必须去拉斯维加斯或洛杉矶才能找到这样的机会。很多人必须离开社区。这里初级职位过多，90%至95%的职位都是初级职位。领导职位很少。”**耗时而又具有挑战性的通勤**不仅会消耗身心能量，还会减少个人发展和家庭生活的自由时间。交通不便会妨碍个人寻求职业发展机会、参加职业发展活动，以及获得教育资源，从而拖累整体职业发展。在公共交通不发达的地区，人们可能**饱受通勤不便的困扰**，这对农村地区的居民影响尤其大。此外，**选择替代交通会增加财务压力**，影响可支配收入，从而限制对教育和培训的投资，而这些都是实现经济流动性的关键。要打破这种循环，就必须加大对交通基础设施的**投资**，并出台政策，以提高整体可及性。

南加州的许多员工都开车上下班。里弗赛德县和圣贝纳迪诺县的员工**绝大多数是独自开车上下班**，里弗赛德县的这一比例约为73.5%，圣贝纳迪诺县为74.4%。<sup>20</sup>如果一个家庭没有可用的车辆，或者只有一辆共用车辆，这就会带来挑战。Ryan<sup>21</sup>讲述到，他们因为缺少可靠的交通工具而失业，“再说一遍，交通，我失业是因为没有交通工具。我缺勤了太多天。是的。是的，他们必须[有车]，所以我说：‘可以理解’。”与未婚夫共用一辆车的Miini分享说：“有时候他必须加班，这会让我上班迟到，因为我们只有一辆车。”一位受访者建议，为汽车维修提供财政支持可能有助于人们保住工作。此外，与洛杉矶县和奥兰治县相比，里弗赛德县和圣贝纳迪诺县的居民在本县工作的较少。两县地区的**通勤时间**也高于洛杉矶县和奥兰治县，通勤60分钟或以上的人口比例更高。在一些访谈中，人们谈到汽油成本是找到好工作的障碍，也是上班通勤的成本。

尽管两个县的大多数家庭都至少拥有一辆私家车，但里弗赛德县近2%的家庭和圣贝纳迪诺县2.3%的家庭没有私家车。<sup>22</sup>该地区的一些员工乘坐公共交通上下班，但**等车时间较长**，这可能是一项挑战。受访者提到，在较偏远的农村地区，公共汽车班次很

---

<sup>19</sup> 化名

<sup>20</sup> ACS 2021 1 年，表 S0801；请参阅：<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

<sup>21</sup> 化名

<sup>22</sup> ACS 2021 1 年，表 S0802；请参阅：<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

---

少，而且往往不去他们要去的地方。几位受访者谈到需要搭便车，因为公共汽车要么不去他们要去的地方，要么时间不合适。

**除了两个县的主要人口中心**（即里弗赛德县西北部和圣贝纳迪诺县西南部）外，科切拉谷、沙漠温泉、梅尼菲、希斯皮里亚和维克托维尔等地区的公共交通选择稀少，几乎不可能获得高等教育和好工作。为了解决交通问题，科切拉的城市经理 Gabriel Martin 介绍了该市正在实施的一项新举措，即通过**拼车**计划为农场工人上下班提供便利，他表示：“我们获得了一笔补助金，将 12 辆特斯拉引入了城市……农场工人可以将它用作通勤共享车辆，而且是免费使用，他们无需再为乘坐公共汽车而烦恼。”高地沙漠商会劳动力发展总监 Luis Urgiles 重点介绍了当前的城市项目，这些项目致力于解决当务之急，即通过“雇用大量公共汽车司机，扩展路线”来提高公共交通的可靠性。

同样，大多数两县居民至少需要花费 30 分钟才能到达大学校园。为了让更多学生有机会**进入大学校园**，市政府官员正在努力发展**卫星校区**，以帮助学生在大学生涯中取得更大的进步。卫星校区不仅能减少交通障碍，还能帮助学生在社区内获得高质量的工作。Cynthia Guzman 认为，梅尼菲缺少基础设施和公共交通是学生接受高等教育的一大障碍。Cynthia 解释说，该市正努力“将一所四年制大学引入我们地区，虽然加州大学河滨分校 (UCR) 离我们不远，[但是]公共交通基础设施并不完善。如果很多学生没有前往 UCR 的交通工具，他们就无法就近入读四年制大学。”Sean Smith 强调，在沙漠温泉内建设卫星校区将有助于员工掌握必要的技能，从而为该地区吸引更多的高质量工作。为了防止居民迁移到附近城市寻找高质量工作，Smith 建议：“获得高等教育的机会是另一个问题……这里距离当地社区学院大概有 30 分钟的路程……交通成了问题……我们确实需要这所四年制大学扩大规模，为我们提供教育、培训和技能，以培养企业所需的劳动力。”因此，尽管基础设施、公共交通和缺少卫星校区等问题妨碍了地区员工进一步培养获得高质量工作以及接受高等教育所需的技能，但市政官员正在制定措施以减少障碍。

## 高昂的住房成本

加州的最低工资为 15.50 美元，**即使每周工作 40 小时也无法负担平均住房成本**。尽管两县地区近年来建筑业蓬勃发展，但这一热潮主要增加了该地区的仓库数量（Bluffstone 等，2008），并创造了低薪就业机会，却未解决住房成本的飙升（Patterson，2016；Bonacich 和 De Lara，2009）。扣除税收和福利后，该地区的常规月薪无法满足基本需求和生活开支（Reese 和 Scott，2019）。

**高昂的住房成本会严重妨碍员工获得好工作和实现经济流动性**，原因有以下几点。首先，当一个人收入的很大一部分用于住房支出时，**留给其他基本需求的空间就会缩减**，比如教育、医疗保健和职业发展等。这种财务压力会限制个人投资技能培训或接受高等教育的能力，从而削弱他们在就业市场上的竞争力。此外，高昂的住房成本会**限制地域流动**。员工会发现为了好工作而搬家，或到生活成本更高的地方谋求职位，很具有挑战性，即便这些地方能提供薪水更高的工作。这种对工作流动的限制会**制约职业发**

---

展，并削弱员工进入获利更多或更有成就感的行业或部门的能力。在房价过高的地区，员工常常需要从更经济实惠的住房通勤到就业中心，这既耗时又昂贵。长时间通勤不仅会加重财务负担，还会消耗宝贵的时间，而这些时间本可以用于职业提升或家庭履责。此外，高住房成本的压力可能迫使个人将眼前的财务需求置于长期职业规划之上。这可能会导致他们为了确保短期的财务稳定而做出决策，而不是寻求可以提高技能或在未来获得更高薪水职位的机会。

对于职业生涯刚起步或希望攀登经济阶梯的年轻员工来说，高昂的住房成本可能让他们难以承受。当收入的很大一部分用于住房支出时，为教育、培训或创业积累存款就变得更加困难。这会使经济不平等永久化，限制了个人摆脱低收入阶层的能力。具有早教背景的 Amy 提到，该地区正在建造的许多住房都超出了居民的经济承受能力，最终都成了爱彼迎或空置房。Amy 表示，即使是双职工家庭，仍然不可能购买住房。

该地区的住房市场受到各种因素的影响，包括人口增长、有限的住房供应和经济变化。这些因素导致住房成本的上涨，使许多当地员工，尤其是中低收入者，越来越难以负担住房成本。更为严重的是，高昂的住房成本导致该地区的许多居民面临着沉重的住房成本负担。住房及城市发展部 (HUD) 将占家庭收入 30% 或以下的住房定义为负担得起的住房。根据 2022 年 ACS 的数据，里弗赛德县近 60% 的租房者和圣贝纳迪诺县近 61% 的租房者将家庭收入的 30% 或更多用于租金。<sup>23</sup> 同样，全国低收入住房联盟明确指出，在该地区以公平市场租金租用两居室公寓所需的时薪为 33.67 美元。鉴于加州的最低工资为 15.50 美元，这相当于在里弗赛德县做 1.8 份全职工作，在圣贝纳迪诺县做 1.7 份全职工作。<sup>24</sup>

## 缺少技术资源

缺少足够的技术，例如计算机或可靠的互联网接入，会妨碍个人获得好工作。如今，许多工作机会要求具备基本的技术水平，而无法满足这些要求会影响就业前景。如果没有电脑或笔记本电脑，个人可能难以在线申请工作、制作专业简历或参加虚拟面试，所有这些都是当代招聘流程中的常见做法。此外，缺少高速互联网会妨碍参与远程工作或在线培训计划，从而限制就业选择的范围。无法获得用于技能发展、在线教育或社交的数字资源会进一步削弱个人在就业市场上的竞争力。这种数字鸿沟加剧了不平等现象，因为无法获得技术的人可能会被排除在越来越依赖数字技能的行业之外。弥合这一鸿沟对于扩大就业和促进经济流动性至关重要。决策者和组织在弥合这些差距方面发挥着关键作用，他们推行数字包容性举措，提供负担得起的技术，并在服务不足的社区扩大宽带基础设施的规模。

---

<sup>23</sup> 2022 ACS 1 年，表 DP04；请参阅：

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

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

---

虽然该地区大多数家庭都能使用计算机和互联网，但仍有一些地区技术普及率较低。2021年ACS的数据显示，大约3.2%的里弗赛德县家庭和2.9%的圣贝纳迪诺县家庭没有计算机，大约6.9%的里弗赛德县居民和6.2%的圣贝纳迪诺县居民没有任何类型的互联网订阅。<sup>25</sup>在这两个县，与收入为20,000至74,999美元的家庭相比，收入低于20,000美元的家庭没有任何类型的互联网订阅的可能性几乎是他们的两倍。数字鸿沟的这方面凸显出在线申请职位、浏览招聘网站的能力差距。托雷斯·马丁内斯部落社区的公民Kelly<sup>26</sup>详细讲述了不具备在线申请工作所需技术技能的人所面临的障碍。她讲述到，虽然大多数求职申请都在网上，但“他们不懂怎么在网上申请。[.....]他们不太明白，为什么要在网上提交申请呢？为什么[我们]不能像以前一样填申请表呢？因为现在一切都计算机化了。.....大多数人甚至不知道网上是什么意思，这里的人也是这样？我的意思是，我知道他们想找工作。他们试着去申请职位，却被告知不行，只能在网上提交.....因为这种情况经常发生。.....那些在外面找工作的部落成员，习惯了在纸面上申请，他们需要有人帮助他们完成网上申请。他们也会感到沮丧，因为他们无法在手机上操作，或者他们不会操作。他们不会发送。他们不会附件发送或其他操作。”她还提到，在她的社区中，“真的没有地方可以坐下来使用电脑”，这让她更加沮丧。在许多社区，获得技术和可靠的互联网服务并不是必然的，这对该地区的求职者产生重大影响，因为这里的技术基础设施可能无法与城市化程度更高的中心城市相比。就业市场飞速发展，对新工具和软件的依赖与日俱增，这要求劳动力队伍必须精通技术。然而，缺少此类工具或使用技能，会让许多人处于不利地位，而且现在越来越多的雇主将在线应用程序和远程办公纳入标准操作程序。为了确保所有求职者都有机会在不断变化的就业市场中参与竞争，弥合这一鸿沟势在必行。

## 社会障碍

多种社会障碍导致该地区的高素质工作不易获得，其中包括**歧视、系统性和文化偏见、文化资本错位以及社会对某些工作的污名化**。社会障碍会影响社交能力和对高素质职业路径、培训和教育机会的认识。

## 歧视

基于歧视的社会障碍是最严重的社会障碍。**基于种族、性别和个人情况的歧视**严重影响了就业机会。例如，由于种族主义、年龄歧视和性别歧视，黑人员工经常面临格外严峻的挑战。解决这些问题需要雇主采取更具包容性的招聘和管理措施。

---

<sup>25</sup> 2022 ACS 1年，表S2801；请参阅：

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

<sup>26</sup> 化名

---

当地一家非营利组织的社区组织者 Aliyah Martin 借鉴就业领域的员工互动，敦促雇主对未充分就业和失业率过高的黑人员工表示同情。Aliyah 不仅表达了自己**在公司谋求更高职位时遭受种族主义、年龄和性别歧视的经历**；她还提到了她的参与者在职场中的经历。Aliyah 将黑人员的处境归咎于系统性障碍，例如受到系统影响，以及不具备多语言能力等文化障碍。因此，她要求雇主“从文化角度理解黑人员的经历……黑人员工往往来自低收入地区，黑人员的犯罪率通常更高，这与他们的创伤经历有关。黑人的经历是一种独特的经历，必须得到理解和宽容。”同样，内陆帝国黑人员工中心助理主任 Monét Warren 表达了她的挫败感，她求职时因资历过高而遭到多次拒绝。“[当]我搬回内陆帝国时，我度过了一段非常艰难的时光。我已经离开 10 年了。在内陆帝国找工作真的非常艰难。所有资格条件我都能满足。但是，仍然没有人想面试我。**尽管我拥有各种学位和多年工作经验，最终仍是在亚马逊工作。**”

除种族歧视外，妇女在工作场所遭到同事和经理**性骚扰**的比例过高。在仓储业工作期间，Samantha Brown 经常被经理跟踪并被言语骚扰。Samantha 的经理在停车场向她暴露了生殖器后，她决定向人力资源部门提起性骚扰诉讼。经过调查，人力资源部门认定，由于仓库没有安装监控摄像头，因此证据不足。Samantha 不得不调到其他地区，几周后还被解雇了。

受访者普遍强调了**规范、人脉和社会资本**在获得工作机会方面的作用。Brad<sup>27</sup>目前失业且无住房，曾有过操作员和机械师的职业经历，并持有 CDL 证书和叉车执照。在采访中，Brad 强调，即使人们有过艰难的生活经历，也应该给他们公开证明自己的机会。“无家可归者只是在寻找机会；如果能为这些人提供一条出路，那就太好了。”Brad 还强调了“更多培训”的重要性。一定要有培训计划。让人们有机会学习新的技能。可能是同一家公司，只是换一个岗位。让他试一试，如果不行，那就试试别的。但不要解雇他们。”同样，Embee<sup>28</sup>是一名训练有素的家庭医疗保健护工，目前也没有住房。她发现很难进入就业市场，对于那些陷入无房困境或面临其他创伤的人来说，更是困难。她分享了自己的观察和经历，“因为塔可贝尔无法雇用你，90 天后，一个无家可归的人还在努力恢复……这让事情变得艰难。你一直在寻求帮助，但这很困难。可能需要几周或几年。是否会恶性循环，取决于内心的想法；一个错误的想法就足以让人重新陷入困境。”

Harry<sup>29</sup>曾是小企业主，目前也没有住房。他认为，基于外表和/或个人情况的歧视一直是就业的障碍。他谈到：“人们有偏见。有些人虽然改变了生活，但外表还是那样……我有过几次这样的经历，跟这里的人一样。我当时穿的衣服，只是为了保暖。尽管我的处境很糟糕，但我开始主动握手。甚至可以拥抱别人。你永远不会知道，我曾拥有过一套房子。”

---

<sup>27</sup> 化名

<sup>28</sup> 化名

<sup>29</sup> 化名

---

在里弗赛德县劳动力发展部门工作的 Ruben Gonzales 谈到了被监禁或被判缓刑的人所面临的障碍。Ruben 指出，就业和住房是他们面临的两大难题。

## 移民身份和语言技能

移民身份和语言障碍是另一种歧视手段。来自移民家庭、父母使用非英语的孩子往往需要克服比同龄人更大的障碍。他们在英语和数学评估中存在明显的差异（Lahaie, 2008）。这种歧视往往迫使移民子女接受补习，从而对他们的职业发展造成更大的负面影响，阻碍向上流动，为高素质就业制造更多障碍。此外，雇主可能希望员工使用特定类型的英语（例如正式英语），或者除了英语还能说其他语言。

语言能力与移民成功融入劳动力市场息息相关，因为语言能力可以帮助他们获取工作信息，了解自己是否适合特定工作，尤其是技术性工作（Lang, 2022; Madera 等, 2014）。各类研究都强调了正规语言培训在加速移民融入劳动力市场方面的重要性（Lang, 2022）。通过语言培训，就业前景将在质量和数量上大幅提高，找到技术性工作的概率将提高 45% 以上（Lang, 2022）。尽管有些立法有助于消除这些不平等现象，例如 1964 年《民权法案》第六章和第四章，旨在确保仍在学习英语的学生在学术领域获得平等机会，但许多问题仍未得到解决，这使得许多移民和语言多样化的个人面临社会和经济风险（CSI UCR, 2020）。

令人意想不到的是，事实证明，语言能力也是餐饮服务等行业特定行业的障碍。Embee 提到，她尝试找一份快餐店的工作，但因为不会说西班牙语，她被拒绝了。她表达了她的沮丧：“我申请了塔可贝尔的工作，但没有获得这份工作。我不会说西班牙语。”在其他几次访谈中，也出现了对西班牙语能力的要求，除了餐饮服务外，还涉及其他行业。内陆帝国黑人员工中心助理主任 Monét Warren 也表达了类似的观点。“我经常遇到这样的情况，我没有收到回电的原因，就是我不会说双语。很多工作都要求会说西班牙语。”

## 文化资本

文化资本包括社会关系、文化意识和内在规范，对职业发展至关重要。个人的文化资本可能与行业期望不一致，这可能会阻碍职业发展所需的软技能的发展。例如，社交网络以及对工作、教育和培训机会的了解。这些特征通常是通过家庭和公立学校等社会环境培养出来的（Santos 等, 2018）。那些缺少文化资本的人可能会发现自己与有影响力的网络隔绝，在接受教育方面面临挑战，难以与各行业文化期望保持一致。这些社会资产的缺失会阻碍关键软技能的发展，削弱个人获得与某些职业相关的文化资源的能力，甚至影响他们的职业形象和担任领导职务的适宜性。要克服这些障碍，就必须致力于推动教育机会均等化、多元化和包容性举措，提高文化意识，并确保工作场所重视和利用各种不同的文化背景和经验。通过这些举措，可以有效消除文化资本不足带来的障碍，为个人成功驾驭复杂的就业市场并实现经济流动性创造有利环境。

---

经济发展总监 Justin Guzman 表示，加深求职者对以下内容的理解，可能有所助益：“雇主想找什么样的人[以及]如何使用更复杂的应聘者追踪系统。很多求职者看到一个空缺职位，就说我要申请，但他们不知道这背后到底意味着什么。”内陆帝国黑人员工中心的 Monét Warren 坦言：“有色人种社区普遍存在知识鸿沟。我的经验与员工相关，我与员工打交道的知识仅限于黑人和拉丁裔[员工]。他们在硬技能和软技能方面似乎存在知识鸿沟。有好多不知道如何写简历和求职信，这让我大吃一惊……”

参与者经常怀疑他们是否有潜力和资格获得更好的工作。Sam<sup>30</sup> 回忆，他感觉自己不够资格应聘职位，“我一开始是做保安的。一旦我做了保安，我就有了发展机会。他们注意到我在他们的青年部门做了很多志愿者工作。他们问我，你为什么还不申请紧急救助？你完全有资格应聘啊。然后我说，真的吗？我吗？于是我申请了，我得到了这个职位。从那以后我就一直在这个职位上。”独立承包商兼机械工程师 John Woolsey 评论说：“我一直是个古怪的叔叔，总是跟侄女和侄子说，做电工吧，你应该做个水管工。你不需要一辈子都做这个，只需要做够时间，拿到执照，然后自己开店，因为这些都是紧缺技能[……]不过坦白讲，很多人都专注于做[……]传统的白领[……]我有两个女儿。我告诉她们，嘿，试试做技工吧，这对年轻女性有好处。你将学习技能，花时间去获取执照。然后你就能做生意了。”

## 社会污名

高素质工作渐趋集中的行业对员工的需求不断增长，但人们对这些机会却缺乏认识，有几个因素导致了这种脱节。首先，高中往往强调传统的四年制大学道路，忽视了提供有关技工职业的好处和可行性的全面信息。父母和家庭可能会在不知不觉间延续这种偏见，引导孩子将攻读大学学位作为衡量成功的主要标准，尤其是某些专业的大学学位。此外，美国社会对蓝领工作普遍存在污名化的现象，与白领工作相比，蓝领工作的价值往往被低估。这种文化偏见导致与技工相关的工作声望不足，年轻人不愿考虑这些职业道路，尽管这些职业的需求量大，且有实现高薪和高成就感的巨大潜力。与身份和角色相关的社会污名也为就业市场设置了障碍，例如文化和家庭对谁“应该”从事某些类型的工作和行业的期望。这种偏见使得人们不愿考虑从事技工工作，尽管这些工作可以带来稳定感和成就感。要消除这种污名化，需要转变观念，提高对各个领域机会的认识，并实施倡导多元化职业路径价值的计划。

要消除与污名相关的障碍，需要转变观念，提高对技工行业和其他领域高素质就业机会的认识，并努力消除对蓝领工作的污名化。由学校、家庭和更广泛的社区共同参与的合作计划有助于重塑观念，提高人们对多元化和有回报的职业路径的认识。这方面的例子包括学校实施全面的职业咨询计划、职业培训计划和行业合作计划，为学生提供实践经验和现实见解。社区研讨会、活动和教育活动还可以进一步挑战刻板观念和展示成功

---

<sup>30</sup> 化名

---

**案例**，而家长参与计划能让家长了解在技工行业和其他领域实现稳定且获利丰厚的职业生涯的潜力。改进课程，注重技工技能的实际应用，可以使学习更具针对性，而社区支持网络可以协力宣传传统学士学位之外其他选择的重要性。通过促进合作和打破刻板观念，这些举措有助于形成一个支持性的生态系统，激励人们探索和从事技工专业，实现高成就感的职业生涯。

## 对机会的认识

对职业机会的认识，对员工找到高素质工作至关重要，并有助于发展该地区的劳动力。有许多途径可以提高对工作机会的认识。例如，雇主可以与大学和其他类型的学校合作，专门为应届毕业生举办“校内面试日”，并通过招聘具有独特背景和才能的未来员工来实现员工队伍多元化（SHRM，2022）。然而，许多雇主不只关注大学，还在 K-12 学校中“播下种子”，以便让学生在更小的年纪就开始考虑就业选择（SHRM，2022）。几位受访者提到，接触不同的工作路径或职业可能会有所帮助。其他人则建议提供实践机会，以便发现“合适”的职业。还有人提到了人们对就业地点的看法，认为洛杉矶、圣迭戈县和奥兰治县拥有最多和“最好”的工作岗位。还有人觉得，就同样的工作而言，洛杉矶县或奥兰治县的薪酬通常高于里弗赛德县或圣贝纳迪诺县，而人力资源代理机构提供的帮助相对有限。还有人提到了传播信息的作用，即根据具体情况推广不同类型的职业道路，以及介绍不同的工作选择所需的教育程度和途径。经济发展联盟的 **Connie Stopher** 指出：“我认为长期以来……学校都在推崇上大学。然后他们开始说，大学并不适合所有人，这是事实，但是社区学院提供了许多学徒计划和证书课程。所以……如果他们这样想，好吧，大学不适合我……他们不喜欢去当地的社区学院寻找不同的职业路径[……]所以我认为信息传播部分是错误的。”

许多参与者表示希望提高对高素质工作的认识，并表示这是他们个人职业发展的关键问题。**Kelly**<sup>31</sup> 提到，直到母亲告诉他们，他们才意识到有招聘会，并说：“当我今天听说这件事时，我非常震惊。我起初不知道他们在这办了招聘会。我妈妈告诉所有人，说今天有招聘会，从哪一天到哪一天，她一直在给大家看传单。我真的很惊讶。”**Jin**<sup>32</sup> 也提到，光是了解职位名称也会有所帮助：“增加一些新的项目，帮助人们找到工作，掌握基本技能……了解不同类型的职位名称，学习如何找工作。”**Ryan** 总结道：“我认为，这里的很多人都想工作，就像我说的那样，我们都是非常努力的员工。”

职业生涯中的晋升途径对于找到好工作至关重要，但人们对晋升途径的认识往往存在偏差。参与者发现，一些职业发展路径已经走到了尽头。例如，**Target** 设施服务员 **Marco** 认为他的资深同事是晋升的主要障碍，并表示这是“工作中最糟糕的部分”。他表示：“很难再往上升了，因为这些人一旦升到了那些职位，就不想离开了，他们会尽量延

---

<sup>31</sup> 化名

<sup>32</sup> 化名

---

长任职时间。”在梅尼菲经济发展部门工作的 Cynthia 从政府的角度注意到了类似的问题。她表示：“我认为最大的问题是，我们这里没有很多大公司。对于就业增长而言，这里的问题是，人们的收入在一定程度上达到了上限，而高薪、高收入、高技能的工作岗位却非常稀缺，这对我们的劳动力造成了损害。我们有很多民众通勤到城外，去从事那些高薪、高收入、高技能的工作……”里弗赛德县劳动部门雇员 Valeria Cordoba<sup>33</sup> 也表达了类似的观点。她指出财务障碍如何阻碍了员工的职业发展。“我担心，很多人认为好工作就是能支付账单的工作，这样他们就不用担心账单是否付清。但是这样的工作可能没有职业阶梯。从社区的角度来看，我认为很多人还处于生存模式。”提高对高素质就业和培训计划的认识有助于减轻这些障碍。

## 社交网络

社交网络与个人的社交资本直接相关。在正确的时间认识正确的人，有可能打开门路，带来机遇。职业表现无疑与独特的技术和技能领域相关，人们需要经验才能有效地完善这些技术和技能。（Brouwers, 2020; Santos 等, 2018）。许多年轻人，尤其是来自低收入背景的年轻人，仍然没有认识到这一现实，他们往往忽视人际网络和文化资本对社会和职业流动的重要性。有些人甚至拒绝使用文化资本和人际网络，认为这是一种“欺骗”，或者只是在使用时感到不适（Norris, 2011）。例如，Target 设施服务员 Marco Perez 解释了他的晋升是因为认识了合适的人：“在那里待了几年之后，建立工作关系网、与管理层交谈等，他们建议，‘嘿，伙计，我们知道你有这方面的经验。我们认为你非常适合工程设施部门。你可以从 UA 开始做起，然后逐步晋升为机械师。’他可以说是领我入门，他还帮我进行交叉训练，与他们交谈后，过了几个月，我成功换了岗位。”

软技能培训为培养社交技能提供了途径。在部落保留地长大的 Ryan 回忆说：“他们让我们上这些课，解释了……如何填写申请表，以及……如何与人交谈，因为我们这里的很多人，不知道如何与人交谈。我们不了解上这些课需要什么资格。这些课程让我明白了如何说话，如何与老板或同事交往。我还上了一堂教授如何掌握这些……软技能的课。在我找到这份工作之前，他们帮我联系好了，让我能让这堂课。我学会了如何与这些人交谈。我的意思是，这不是一个大班……我很专心。它对我帮助很大，比如教会了我如何写简历。”

管理，包括工作环境，也可能是员工评判工作质量和获得更好职位的关键因素。一些受访者提到，支持性管理是他们评判工作好坏的关键因素，包括管理人员是否在日程安排、充足工时、不催促工作等方面为员工着想。Savannah<sup>34</sup> 在谈到自己的餐馆工作时表示：“经理对很多事都很了解，比如确保员工工时充足等。”除了支持性管理外，受访者还

---

<sup>33</sup> 化名

<sup>34</sup> 化名

---

普遍表示，一份好工作需要一个支持性环境，包括与同事和睦相处，以及让员工感到公司关心他们的工作文化。

## 青年求职者

对于年轻人而言，从教育到就业的过渡是个关键阶段，充满了这个人群特有的挑战。其中最主要的挑战是难以获得实践经验——这是当今竞争激烈的就业市场中最为看重的资质。一位青少年参与者 Wendy<sup>35</sup> 深刻地指出：“有些工作需要经验更丰富的员工，青少年很难与经验丰富的员工竞争。”这句话概括了青年求职者的两难处境：需要经验才能找到工作，但只有工作了才能积累经验。另一位青年员工 Erica<sup>36</sup> 补充说：“这是一个令人无比沮丧和气馁的两难境地。”

青年常常发现自己处于两难困境，可选的工作都要求有工作经验，但他们没有机会获得这些经验。除此之外，他们还需要与在职时间更长、业绩更突出的员工激烈竞争。对于青少年和年轻人来说，没有专业经验，难以证明自己的能力，这是一个重大障碍。在就业选择本来就有限的地区，这个问题可能会更加严重。

一些受访者还认为，年轻人缺少前瞻性思维。两个孩子的母亲 Cee 表示：“[我的女儿]一放学，就想去工作。她不在乎在哪里工作。她想在麦当劳工作，只要能给她工作报酬，做什么都可以。我试着告诉她，去找一份工作做起来吧，但要先接受教育，这样你才能找到更好的工作。她不明白为什么。她只是想：‘我想工作、工作、工作和赚钱。这样我就能去别的地方了。’我告诉她，如果你只是在麦当劳工作，你赚不到足够的钱去别的地方，因为他们付给你的工资不够多。他们也不会给你足够的工时。”

## 教育障碍

获得高素质就业机会与教育密切相关，如果缺乏有利于职业发展的丰富资源和人脉，人们就无法找到一份好工作。首先，当前社会的一个明显趋势是鼓励员工发展高级技能和知识，这主要通过接受高等教育和攻读大学学位来实现（Carey, 2004）。这种趋势在 2020 年以前尤为明显，当时与拥有副学士学位或更高学历的人相比，高中或以下学历的人可获得的职位急剧减少（Carnevale 等, 2013）。从地区来看，拥有大学学位的人平均年收入更高，生活在贫困线以下的可能性也较小，而没有受过高等教育的员工更有可能从事普遍不稳定的低技能工作，这进一步将许多人推向了贫困的深渊（Clark 和 Araiza, 2021），也让他们未来更难获得一份好工作（Stone, 2020）。

尽管许多员工进入仓储业的初衷是为了短期就业，为自己积累必要的工具和资源，以便成功完成高等教育，但仓库工作特别艰苦，往往缺乏稳定性，让许多人难以接受高等

---

<sup>35</sup> 化名

<sup>36</sup> 化名

---

教育（Reese 和 Scott，2019）。来自种族多元和语言孤立家庭的人们在学校时更有可能遭受歧视，从而导致发育迟缓和学习成绩不佳，为此求职流程对他们而言特别具有挑战性。（Karoly 和 Gonzalez，2011）。

无法达到高等教育要求的员工更容易受到外部冲击的影响，例如史无前例的新冠疫情。与拥有学士学位的员工相比，没有学士学位的员工的就业恢复率较低（CSI UCR，2020）。这凸显了探索有助于提高高等教育完成率的举措和政策的必要性，尤其是在“承诺计划”和“可转学副学士学位”(ADT) 等大学预备计划有望提高学生获得学位比例的情况下（Barik 等，2017；《大学机会运动》，2016）。

## 社区学院的作用

社区学院通过各种途径指导并帮助学生做好就业准备，从而在就业方面发挥了作用。这些途径可以是实习、工作见习和其他工作体验。这些途径提供了各种教育和实操型学习机会，旨在帮助学生根据自己的兴趣探索职业，培养长期技能，并通过亲身实践获得实际经验，为他们提供职业准备所需的必要工具和资源（All4Ed，2023）。该路线图从根本上促进了学生的成功，学生可以更好地理解教育的重要性，以及教育如何在他们选择的领域中发挥作用。不仅学生可以从中获益，雇主也可以，因为该路线图可以确保未来的员工能够逐步满足他们的工作要求（All4Ed，2023）。

社区学院是接受高等教育和提高就业率的重要途径，但它们往往缺少资源和资金。学生支出与学生成绩有关，研究表明资源短缺会妨碍整个社区学院的效率（Edgecomb，2023）。尽管联邦拨款不断增加，但各州的拨款却急剧下降，社区学院直接受到影响（Edgecombe，2023）。一个州的表现取决于其两年制和四年制院校的表现，如果一个州利用通用课程编号系统或有利于社区学院和转学机构的衔接协议等战略和转学政策，让学生转入四年制院校，那么这个州通常可以表现良好（Sotheland 等，2023）。

尽管社区学院的资金高度依赖外部因素，但社区学院仍被寄以厚望，需要同时为极为多样化的学生群体提供服务，包括高中生、潜在的转学生和寻求技工证书的学生等（Jaro，2023）。然而，近几十年来，许多人提出，社区学院应当通过增加实操型学习、培养就业准备充分的毕业生以及提高学生整体工资和就业率，将课程设置引向工资高、雇主需求旺盛的领域（Jaro，2023）。职业技术教育等计划和途径通过优先考虑实操型学习和增加职业机会，为职场新人、需要职业转型或在职技能提升的人提供帮助（San Bernardino County，2020）。许多人还强调了完成证书学习与收入潜力之间的联系，他们指出，没有拿到证书或完成学位学习的美国大学生的收入明显较低。对于寻求进入中产阶级途径的人，以及依赖熟练和受过教育的劳动力的雇主而言，毕业率低的问题对他们的影响更为严重（Levesque，2022）。因此，优先规划从入学到毕业的明确路径，可以帮助许多人克服增加收入和完成学业的结构性和动机性障碍（Levesque，2022）。为了将毕业、转学以及就业放在首位，社区学院还实施了“CCC 指导路径计划”，该计划简化了学生的选择，为他们提供了更清晰的教育和就业路径（立法分析师办公室，2017）。

---

社区学院在为学生提供教育机会的同时，也是了解新职业和建立社交网络的地方。圣贝纳迪诺经济发展部经理 **Amanda Hernandez** 谈到了这一点。“我认为教育非常重要，比如一个人是否拥有学士学位，是否通过教育获得了人脉网络。知道该联系谁，知道谁在工作，知道在哪里可以联系到谁，了解高等教育系统内各种层次的人际关系网络，我认为这可能是一个巨大的障碍。我在社区学院任教。我希望能有一些改变，让副学士学位在较低级别的职位上也能像学士学位一样声誉良好，因为通过攻读学位，人们获得了体面的教育。但我确实发现教育是重大障碍之一。”注册护士 **Emily Crothers** 解释了她如何通过大学了解自己的职业生涯。她说：“一开始我对护理一无所知。当时我上了大学，查找了护理系的资料，并在那里进行了咨询，什么是护理，有哪些级别，要成为一名注册护士，要具备那种技能，你想再接受多少培训，你想找哪种工作，成为注册护士有很多机会。然后我去当地大学的护理系咨询了一下，这可能需要什么，学制有多长，以及内容是什么。”

### 教育程度和财务障碍

与南加州的其他地区相比，里弗赛德县和圣贝纳迪诺县的教育程度参差不齐。里弗赛德县和圣贝纳迪诺县拥有高中文凭或同等学历的学生比例高于洛杉矶县和奥兰治县。但是，圣贝纳迪诺县和里弗赛德县的高等教育程度低于邻近的洛杉矶县和奥兰治县。<sup>37</sup>圣贝纳迪诺经济发展部经理 **Amanda Hernandez** 谈到了这一点。她表示：“我们的教育完成率较低。我认为这对招募投资者有很大的影响。开发商看到商机时，有时他们会将教育程度作为选址的标准。当他们对业务所在地进行市场分析时，这是一个考虑因素。而且我还认为，因为这里的教育程度很低，所以城市内部缺少机会。这里吸引到的投资可能会减少。反之亦然，因为人们没有或无法优先考虑获得学士学位或副学士学位，所以他们难以找到高薪工作或高素质工作。”

受访者普遍认为，教育对职业成功很重要。小企业主兼企业家 **Madeline Nsek** 认为，他们的教育背景在确立专业地位和成功经营小企业方面都起着关键作用。**Madeline** 还谈到了旨在支持小企业主的计划和研讨会，这些举措为企业制定商业计划、实现成功经营提供了诸多帮助。**Ryan** 还强调了教育的实际作用，他讲述到：“我的父母都没有高中毕业。我的祖母甚至没有完成学业。所以如果你能从高中毕业，那么你就完成了自己的使命。然后，随着年龄的增长，在我准备退学时，那时的情况是即使高中毕业也找不到好工作了……至于我的女儿，她们的目标是高中毕业，然后是大学毕业，哪怕只是一所职业学校之类的。”圣贝纳迪诺经济发展部经理 **Amanda Hernandez** 补充说，教育不仅是员工获得好工作的关键，该地区教育水平不足也限制了该市吸引创造好工作的新企业的能力。她表示：“这里（圣贝纳迪诺）的教育程度很低，所以吸引到的投资可能会减少。反之亦然，因为人们没有或无法优先考虑获得学士学位或副学士学位，所以他们难以找到高薪工作或

---

<sup>37</sup>来源：2022 ACS 1 年，表 S1501；请参阅：

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

---

高素质工作。”居民的受教育程度不仅会影响他们获得高质量工作的机会，还会影响城市吸引和留住提供此类工作的新企业的能力。

Fred<sup>38</sup> 目前为亲戚当普工，他认为正规教育或拥有证书是找到一份好工作以及“把工作做好”的关键。Fred 谈到，他通过看 YouTube 视频来学习如何当一名机械师，但只能学到皮毛。其他许多人也表达了类似的观点，即教育是获得好职位的关键。但是，这也带来了障碍，因为越是农村地区，越难进入高等教育机构。里弗赛德县劳动部门雇员 Valeria Cordoba<sup>39</sup> 指出：“缺少教育是一大障碍，有时候你为了获得高级别工作，参加这样的培训，这些培训进展很快，而且非常紧张。[.....]如果你想进入电工行业工会[.....]你必须精通数学。”

对许多人来说，培训证书和学位的学费过高，难以承受。从事市级经济发展工作的 Cynthia 解释了为什么没有足够的资源供所有人使用。她表示：“我认为我们最大的障碍之一是，本市有很多中位数工资的工作。[.....]他们没有其他收入用于教育，但他们的收入不一定低到可以获得补助金。因此，我认为我们需要更多地研究他们需要完成什么样的证书计划才能获得这类工作？”同样，圣贝纳迪诺社区学院区劳动力发展主任 Kurt Augsburger 表示：“我认为社区学院在免除学费、前两年免除学费方面取得了长足的进步，我们也在联邦层面持续探讨增加佩尔助学金的议题。.....你越是将社区学院当作培训提供者，当作通往更高水平学习的途径，你就越能削减成本，为人们提供资源，你就越能看到人们充分利用这些机会。我认为，我们已经在这方面做得很好了，只需要再多做一些。我们需要扩大规模。.....现在第一代学生比以往任何时候都多。但是很多第一代学生没有家庭资本和导航资本.....不知道这些类型的资源存在。因此，在这方面还有更多基础工作要做。然后我认为，在区域层面上，需要互相协调，与雇主协调，尽量提供最好的工作机会，这些工作薪水丰厚、福利丰富、员工可以赖以生存。”

## 环境障碍

该地区的就业形势越来越容易受到环境变化的影响。与气候相关的变化会对就业机会产生深远影响，特别是与气候条件密切相关的领域，比如农业和建筑业。自然灾害一旦发生，就会摧毁当地经济，使工人流离失所，扰乱就业市场的自然流动，阻碍未来对受影响行业和地区的投资。

受访者普遍表示，当地环境条件对他们的日常生活和工作产生了重大影响。该地区气候干旱，加之毗邻索尔顿湖，形成了独特的天气模式和特别高的湿度。厄尔尼诺等不寻常的天气现象往往会给该地区带来更多的降雨，但周围的山脉会改变典型的暴风雨路径，使其绕过该区域。索尔顿湖的蒸发过程不仅会导致湿度增加，还会向空气中释放各种化学物质。多年来，农业径流的积累导致湖泊周围的毒性水平升高，加剧了当地的空气质量问

---

<sup>38</sup> 化名

<sup>39</sup> 化名

---

题。受访者报告说，由于空气中颗粒物含量高，过敏和哮喘等健康问题有所增加。环境变化，主要是更热的年份和更大的蒸发损失，导致裸露土壤和空气颗粒物增多，直接影响他们的健康和工作能力。长期生活在这种条件下会产生深远的影响，一些居民会患上慢性呼吸道疾病，这凸显了环境健康与劳动力福祉之间的关联。

### 三、培训计划、学徒制和 H RTP 的作用

培训计划、学徒制和高素质培训伙伴关系 (H RTP) 对地区劳动力市场活力的贡献怎么强调都不为过。这些举措是个人获得必要技能和知识的重要渠道，以便在不断变化的经济环境中取得成功。特别是在管道工程、电气工程、建筑、木工和医疗保健等领域，这些计划是职业入门和晋升的起点。

培训计划是解决技能短缺和**确保当地劳动力具备胜任高素质职业所需能力**的关键。这些计划通过将亲身实践经验与课堂理论学习相结合，构建了一个全方位的学习环境。学徒不仅具备扎实的特定行业知识基础，还切实了解工作场所的期望。

此外，这些培训计划可以在**减少劳动力市场中的种族和性别差异方面发挥变革性作用**。通过实施包容性的招聘战略和提供公平的培训机会，这些计划为建立更具多样性和代表性的员工队伍奠定了基础。但是，这些促进平等的举措能否成功，取决于它们是否有能力提供全方位的服务，以解决边缘化社区的个人可能面临的各种障碍。圣贝纳迪诺社区学院区劳动力发展主任 Kurt Augsburger 解释了缺少支持服务是如何成为障碍的。“我认为，服务还有其他问题，包括支持服务，对吧？例如，如果你是单亲家庭，那么儿童保育服务就是一个很大的问题。如果你还没有找到一份维持生计的工作……我们必须考虑地理位置等问题。举个例子，如果我的校园在 20 英里之外怎么办？加油成本越来越高。你知道的，目前来看，这是一个非常重要的问题。我们必须真正评估历史上从未纳入主流讨论的障碍，并将其转化为对我们社区和经济的战略投资。”

**高素质培训伙伴关系 (H RTP)** 专门为融合员工需求与行业需求而设计，创造了一种经济和个体员工皆能受益的共生关系。这些伙伴关系利用工会的力量、雇主的承诺以及培训机构的教育基础设施，构建全面的职业发展路径。在此过程中，H RTP 体现了一种协作式、可持续且能灵活应对当地劳动力市场细微变化的劳动力发展模式。

然而，必须指出的是，仅有培训计划、学徒制和 H RTP 是不够的。**全方位服务是确保所有人（无论背景）公平享受培训计划的益处的关键**。这些服务方认识到，潜在的学习者可能在课堂之外还有其他需求，如果得不到满足，可能会妨碍他们充分参与培训。培训计划通过提供儿童保育、老年照护、交通和技术援助等支持，来消除一些最常见的妨碍持续学习的障碍。通过提供笔记本电脑、互联网接入和灵活的培训时间表，满足当今学习者的技术和时间需求。为了支持母语非英语或可能面临心理健康挑战的学习者，提供翻译服务和心理健康资源至关重要。尽管人们认识到雇主已开始将心理健康意识和支持纳入

---

考量，但一些受访者认为还有更多工作要做。法律支持也是一种宝贵的资源，特别是对于过去曾因法律问题而影响就业前景的人而言。

里弗赛德县劳动部门雇员 Valeria Cordoba<sup>40</sup> 强调，对于需要长期培训的高素质职业，可以提供潜在的全方位服务。她表示：“你必须获取些帮助，以便支付住房和水电费。我认为，借助现有的服务，大概两个月是可行的，如果为了从事高级别工作，参加短期培训，成为抽血师或医疗助理，或是在建筑业工作，你的收入可能会比最低工资高一点。我的意思是，他们会有加班费之类的。你真的需要时间更长、强度更大的职业技术培训，才能赚到更高的工资。”Cee 是部落社区的公民，在保留地长大，他强调了心理健康服务在全方位支持中的重要性：“支持他们获得贷款、交通和其他方面，这很重要。但是，在我看来，心理支持也非常重要。因为如果你在精神上感到压力过大，无论你在做什么，你都可能放弃。放弃，然后你就会生活在遗憾中。”其他几位受访者也提到，除了上述财务和计划选项外，支持系统也非常有用。

## 区域学徒计划

近年来，制定了若干计划，旨在帮助个人掌握各种行业和专业的技能。以下各节按行业介绍了一些值得关注的积极培训本地员工的区域计划。

### 供水和废水处理设施

内陆帝国黑人员工中心 (IEBWC) 与当地组织合作，通过学徒计划为社区居民提供获得高质量工作的机会。此前他们的研究表明，该地区黑人员工的失业率最高，收入中位数最低。<sup>41</sup>为了支持参与者获得足以维持家庭生计的工资和加入工会的机会，IEBWC 牵头制定了一项针对黑人员工的**学徒预备计划**，该计划效仿了犹太职业服务水务职业路径计划。通过 IE Works（供水和废水处理设施联盟）计划，IEBWC 利用加州高素质培训伙伴关系和美国教育部的资金来实施学徒计划。该计划旨在为内陆帝国的家庭提供支持，并**应对水务行业目前面临的挑战**，包括劳动力老龄化、员工权利和工作场所反歧视、缺乏种族和性别包容性，以及年轻一代对该行业缺乏认识。在劳动力发展计划启动后一年，IEBWC 已有两批学员。第一批共有 15 名参与者，包括 5 名女性、10 名男性，其中 12 名是黑人、3 名是拉丁裔。在 15 名参与者中，有 14 名完成了该计划，4 名在水务行业获得了全职工作，8 名在不同行业获得了全职工作。第二批共有 12 名参与者，包括 2 名女性、10 名男性，其中 9 名是黑人、3 名是拉丁裔。在 12 名参与者中，有 9 人完成了该计划（IEBWC 和 UCLA，2023）。

---

<sup>40</sup> 化名

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

---

在该计划中，IEBWC 通过在参与者中建立尊重感和尊严感，来营造民主空间，员工可以在自己的全职工作中借鉴并实践这种尊重感和尊严感，以改善他们的整体健康状况。除了强烈的支持感，许多参与者完成该计划的另一个原因是因为获得了全方位的支持，例如参加研讨会的里程报销，以及获得无线网络、计算机等资源。尽管事实表明，该计划成功地帮助员工获得了高质量的工作，但还需要更多的资源来确保长期的成功。为了让参与者能够获得与全职工作相关的学徒岗位，加州必须增加对学徒计划的拨款，并加强与当地组织的关系。为了确保所有社区成员都有机会参与学徒计划，无论其社会经济地位如何，还需要更多资金来提供社会情感支持、文化能力培训、制定留用策略以及编制有关员工权利和反歧视的培训材料（IEBWC 和 UCLA，2023）。

## 电气行业

沃尔沃 LIGHTS（低影响绿色重型运输解决方案）项目符合加州的一项倡议，该倡议旨在减少温室气体排放，提振经济，以及改善公共卫生和环境。该项目从 2019 年持续到 2022 年，总成本为 9,000 万美元，通过南加州 Edison 和 SoCalGas 的资助，继续在圣贝纳迪诺谷学院 (SBVC) 开展工作。2020 年，沃尔沃卡车启动了一项试点计划，向南加州的车队运营商部署电动卡车，以收集真实的运营数据。从 2021 年开始，TEC Equipment 为当地车队客户提供了租赁沃尔沃 VNR 电动卡车的机会，让他们亲身体验将电池电动卡车整合到他们的路线中。沃尔沃 LIGHTS 项目部署了 30 辆电池电动卡车，美国环保署 (EPA) 清洁空气技术倡议基金为该项目提供了额外资金。为了支持该地区的劳动力发展，里奥洪多学院和圣贝纳迪诺谷学院推出了重型电动卡车技术人员培训计划，该计划受益于沃尔沃卡车提供的电动传动系统和部件。2021 年和 2022 年，超过 45 名学生在这两所学院完成了这些计划。2022 年，SBVC 有 28 名学生报名参加了 22 个单元的证书课程。过去八年，里奥洪多学院的高级运输技术替代燃料课程培养了 300 名技术人员，该课程包括 29 个单元和 8 门必修课程。除了沃尔沃 LIGHTS 计划外，里奥洪多学院还于 2022 年秋季引进了特斯拉 START 项目。此外，加州大学里弗赛德分校伯恩斯工程学院环境研究与技术中心 (UCR CE-CERT) 利用项目数据开发算法，以改善卡车路线，最大限度地减少对当地社区的影响（沃尔沃集团北美公司，未注明日期）。

独立承包商兼机械工程师 John 指出：“我们见证了联邦政府对能源和能源基础设施的投资，投资力度为这一代之最，这终将推动就业、教育和劳动力的发展。他们正在为能源基础设施现代化的补助和计划提供资金，为此这不仅仅是公用事业。他们将安装太阳能和电池储能系统。还将建设电动汽车充电基础设施。因此，我认为，对于即将踏入社会的年轻人来说，就像我邻居的孩子一样，如果那个孩子真的受不了工程教育，可能有机会接受与能源领域相关的职业教育或商业教育。可能会有机会为即将出现的新基础设施提供服务。我们的基础设施正在老化。因此，无论是劳动力、设计、企业管理还是融资，都有很多机会。他们将专注于基础设施的现代化，还有许多基础设施还没有现代化。”

---

圣贝纳迪诺谷学院目前正在与沃尔沃合作开发一门为期两年的**清洁汽车技术**副学士学位课程。该课程旨在帮助毕业生直接转入加州州立理工大学波莫纳分校。该课程可以按照员工需求灵活安排日程，便于他们参加必要的课程。参与该课程的技术人员将获得认证，可以操作最高 700 伏特的卡车和最高 50 伏特的充电器。SBVC 正在与为 20 多种高压充电站提供培训计划的区域公司积极合作，打算将这些知识纳入该学位。**然而，尽管本地公司对课程毕业生的需求很大，但目前证书课程的招生人数仅限 15 名学生，这凸显了对更多参与者的需求。**国际电气工人兄弟会 (IBEW) 地方分会提议开展合作，充分利用其技术人员在充电站方面的专业知识。

**内陆帝国电气培训中心 (IEETC)** 学徒计划是一项联合劳工管理培训计划，由国际电气工人兄弟会 (IBEW) 地方分会 440、IBEW 地方分会 477 和全国电气承包商协会南塞拉分会（内陆帝国电气培训中心，未注明日期）共同创建。

位于里弗赛德县的加州-内华达州联合学徒和培训委员会 (JATC) 推出了主要面向外部电气施工领域的电力线路工人的学徒制计划，预计将在不到四年的时间内完成。目前是工业机械师的 Justin Shing 正处于电气学徒制的最后阶段。这将使他“能够成为一名熟练的电工。[.....]然后从那起步。老实说，我觉得我可以带着技能走遍天下。”Justin 讲述到，他们最初获得的是商业学位，在踏上这条新道路之前，曾做过几份销售工作，他表示：“我向很多人推荐了这个计划，因为它刚刚改版。它改变了我的生活。”

## 管道工程和蒸汽管道装配

UA<sup>42</sup> 地方分会 364 的**管道工程和蒸汽管道装配学徒计划**涵盖圣贝纳迪诺和里弗赛德的商业、工业和住宅建筑管道工程和蒸汽管道装配。该计划需要**当面申请流程和参加入学考试**。潜在的申请人需要接受严格的入学考试，以评估数学和阅读理解能力，然后进行面试，包括提交真实文件和回答与职业相关的问题。遴选过程包括将候选人添加到人才库，以备未来他们有可能加入学徒计划。一旦被录取，学徒将通过工作实践经验和课堂正规教育相结合的方式，学习管道工程和蒸汽管道装配的实用专业知识。成功完成该计划不仅能让学徒掌握宝贵的知识和技能，还能获得培训机会。此外，毕业生还可以期待薪水的逐步增长，展望从初入职场到定期加薪的历程。

**波莫纳和圣加布里埃尔谷的管道工和蒸汽管道装配工地方分会 398** 管理着一项为期五年的综合培训计划，涵盖内陆帝国的管道工程、蒸汽管道装配和暖通空调 (HVAC) 服务。该计划将实践经验和正规指导相结合，使参与者能够掌握必要的技能。该计划旨在帮助个人为从事管道工程、蒸汽管道装配和暖通空调服务工作做好准备。

---

<sup>42</sup> 美国和加拿大管道工程和管道装配行业熟练工和学徒联合会，通常简称为“UA”

---

## 建筑业

**Teamsters 建筑业学徒计划**由位于丰塔纳的 Teamsters 地方分会 166 管理，在为期 36 个月的学徒期内提供卡车驾驶和各种仓库岗位的专业培训。此外，该计划还提供多个领域的认证，例如 OSHA 10、叉车操作以及危险废弃物操作和应急响应。

位于里弗赛德的 **SoCal Striping** 提供路面划线、道路泥浆密封涂层和公路维护方面的专业学徒计划，强调熟练工人在道路维护和安全方面的重要性。

由西南山区各州木工培训基金和安大略省木工联盟培训中心提供的**木工计划**包括各种木工专业的工人培训，例如声学安装、地板铺设和机修木工。该计划提供了预备学徒的学习机会（可在职培训）以及木工和建筑行业的专业发展机会。

在两县地区还有可获得**绝缘、防火封堵和石棉**认证的学徒制（通过国际隔热与防冻绝缘工人联合会地方分会 5 提供）和测绘技术人员学徒制（通过操作工程师地方分会 12 提供）。

这些计划的主要益处在于促进劳动力发展。它们为个人提供了获得专业知识的机会，从而推动了当地的企业和经济发展。例如，加州-内华达州 JATC 计划旨在有效促进个人达到培训的目标水平，充分满足对电气施工熟练劳动力的迫切需求。此外，Teamsters 建筑业学徒计划等项目提供特定的资格认证，以增强就业准备，提升职业前景。

某些计划的重大局限是，没有提供全面的信息，说明完成后的工资增长和就业机会。尽管某些计划，例如管道工程和蒸汽管道装配（地方分会 364），明确提供了有关工资增长的详细信息，但其他计划并未具体说明，这可能会导致学徒对自己的财务前景感到担忧。此外，一些项目还规定了严格的入学标准和选拔程序，包括苛刻的入学考试和面试，这可能会阻碍潜在学徒的入学，并限制他们获得这些宝贵的培训机会。

采取措施提高工资增长和就业结果的透明度，并保证学徒在完成培训后全面了解自己的职业道路，可以帮助追求公平的群体充分利用这些机会。此外，应重点优先扩大这些计划的规模，**特别是针对代表性不足或经济弱勢的社区**。这可能需修改录取标准，在不影响教育标准的情况下加强包容性。此外，增加对 SoCal Striping 等专业计划的投資可以有效地针对并解决本地区特定技能的不足。

曾接受过护士培训并从事过理疗工作的 Sam<sup>43</sup> 提到，她希望看到更多的建筑学徒岗位。“是的。我希望看到更多的学徒制，比如，建造房屋之类的……我敢肯定，很多年轻人如果接受过培训，他们会更有兴趣去找这样的工作。”托雷斯·马丁内斯部落的青年委员会顾问兼部落委员会成员 Gary Resvaloso 谈到了实操学习的力量，他讲述了那些参加“我们木工课程的人真的成了框架制造者或房屋建造者”。

---

<sup>43</sup> 化名

---

## 维修和保养

查菲学院拥有多个以技术教育为导向的课程。其中之一是位于丰塔纳的工业技术学习中心 (**InTech Center**)，提供面向工业职业的工业实践培训。实习是 InTech 计划的核心部分，旨在为该中心的制造业合作伙伴提供人才储备。

丰塔纳 Target 配送中心的设施服务员 Marco 是 InTech 计划的学员。正如 Marco 所言，他们“提供为期六个月的课程，就像是技工的预备学徒……他们会帮你找工作，并会与雇主见面和打招呼。”Marco 特别介绍了整个 InTech 生态系统如何以就业安置为导向。“**他们领你入门。他们帮你制作简历。他们教你如何面试……你可以期待的是，很多讲师仍在从事他们教我的行业，太酷了。我的电气导师实际上是莫雷诺谷的技术人员，或者其他类似地方的技术人员……比如灌溉区之类的。我忘记具体是什么了。他是该领域的顶尖人物之一。他在这里给我们上课，详尽地告诉我们可能遇到的情况，需要了解的内容，这样我们就不会感到意外，因为他给了我们所有信息，会发生什么，可以期待什么，比如就业保障方面。他向我解释了这些，基本上是告诉我们‘不要低估自己。这些信息会让你们非常有价值。’”**

工业机械师 Justin Shing 也是查菲实习计划的学员。他认为，此类计划非常有价值，不仅可以帮助个人掌握感兴趣的技工技能，还能在完成之后找到工作。他讲述到：“**实际上是我发现了这个计划。我想尝试一门技工手艺，因为我真的很喜欢用手操作。所以我找到了查菲学院的这个计划，他们提供预备学徒计划。这是一门为期三个月的课程，教授了关于机械、液压、气动、电气等基础知识，在课程结束后，他们还帮我安排了我现任公司的面试……老实说，它改变了我的生活，我现在真的很享受工作，也很喜欢我从事的工作。”**

没有参加过学徒和实习计划的受访者也表示希望看到更多这样的计划。Sam 不仅谈到希望有更多的计划，还提到了性别方面的问题：“是的，如果他们有汽车计划，女性也会想成为一名机械师。我认识一些女机械师……很多女性服过兵役，做过机修，然后回来了，她们**甚至没机会使用这些技能**，但是她们很熟练，她们受过这方面的训练。”

## 医疗保健和健康服务

该地区的医疗保健和卫生服务领域正在经历重大转变。随着对**合格医疗保健专业人员的需求日益增长**，学徒培训计划已成为培养能力出众的多元化员工队伍的关键。本节重点介绍的计划旨在满足对熟练医疗保健专业人员日益增长的需求，提供各个医疗领域的全面教育和实践经验。这些学徒制不仅能够提高医疗保健预备从业人员的技能，还能够提升两县地区医疗保健服务的整体**质量和效率**。

---

## 区域医疗保健学徒培训计划

### **IE AHEC 学者计划**

这项为期两年的计划由卫生资源和服务管理局 (HRSA) 资助，旨在提高卫生专业学生的技能和能力。其目标是使个人具备在弱势社区就业的能力，从而满足该地区对医疗保健服务的迫切需求。该课程以全面教学方法而著称，结合了理论教学和实践操作。成功完成学业后，学员将获得社区卫生证书。该证书不仅肯定了他们的成就，还激励他们在缺少足够医疗保健专业人员的地方继续服务。该计划无所不包，不要求申请者具备专业知识，还提供了大量优势，例如人际关系网络、教育进步、技能提升、津贴和证书。该计划非常灵活，为医疗助理和社区卫生工作者提供一年制课程，为其他卫生专业人员提供两年制课程。

### **圣安东尼奥山学院**

在圣安东尼奥山学院，药房技术员和医疗助理项目均为一年制，向各种参与者开放，从在职员工到无医疗保健经验的个人。这些计划在理论知识和实际应用之间取得了平衡，为学生获得认证和在医疗保健行业任职做好了准备。

### **圣贝纳迪诺谷学院**

圣贝纳迪诺谷学院为有志成为注册护士 (RN) 的个人提供学徒计划。该计划为期两年，专为已在医疗保健领域就业的人员、在校学生、在该领域具有相关经验的人员以及成功完成指定学徒或预备学徒计划的人员量身定制。该课程深入探索了护理行业，向学生传授了各种护理职位所需的基本知识和技能。该计划将理论教育与实践培训相结合，以确保毕业生能在各种医疗环境中熟练处理护理和管理的各个方面。

### **里弗赛德城市学院**

里弗赛德城市学院采用了一种新颖的教学方法，在学徒计划中将教育教学与实际工作经验相结合。这种安排使学生能够实时应用所学内容，在取得学业进步的同时提高工作技能，对在职人员的支持尤为明显。

### **维克多谷学院社区卫生工作者学徒计划**

维克多谷学院社区卫生工作者学徒计划是一项为期六个月的计划，专门针对在职员工或正在寻找机会与雇主合作的学生。该学徒计划特别重要，因为其培训的专业人员能够有效满足社区的各种健康需求，通过教育、宣传和支持，改善健康状况，并增加医疗保健服务的可及性。

里弗赛德一家组织的文化社区联络员 Destiny Grace<sup>44</sup> 回顾了内陆帝国的导乐师和助产士的认证：“导乐师和助产士的数量真的开始激增，因为我们看到越来越高的死亡率，

---

<sup>44</sup> 化名

---

越来越多的死亡，不仅仅非裔美国人社区是这样，也就是所谓的“服务不足、代表性不足的社区”。所以我开始明白，这确实是一个不断发展的领域，导乐师和助产士，这让他们有机会成为创业者，利用这些认证开始自己的项目……导乐师是有认证的。我获得了导乐师证书，至于助产士的证书，就像获得导乐师认证一样，但是你需要接受特定的培训才能助产，因为它涉及医学……这是个正在增长的领域。一月份的时候，导乐服务费用进入了医保报销范围。所以它正在增长。”

## 高素质培训伙伴关系

**高素质培训伙伴关系 (H RTP)** 可以为提高区域经济流动性提供途径。H RTP 旨在通过关注公平和工作质量来打造具有经济复原力的社区。H RTP 是指雇主、工会或其他劳工组织与一个或多个社区合作伙伴直接合作，通过推动制度变革、为员工赋权，创造就业机会，为员工提供培训或再培训，旨在建设一个基于公平、技能、创新和共享繁荣的经济。该方法有助于确保有色人种社区和低收入员工能够获得劳动力发展和就业机会，并参与创造，确保工作岗位能够提供足以维持家庭生计的工资和福利、安全健康的工作场所，确保工人具有自主权和发言权，并受到有尊严的对待和尊重。H RTP 还在努力确保各行业建立机制，以在高素质经济中实现可持续发展并保持竞争力，并采取措施来解决种族平等和环境可持续性等重大问题。

根据加州劳动力发展委员会 (2018) 的说法，H RTP 以公平、工作质量和气候韧性原则为基础。加州 H RTP 计划始于 2017 年的一个耗资 1,000 万美元的试点项目。<sup>45</sup>截至 2022 年，该州已投资了约 6,200 万美元的公共资金，用于扩大 H RTP 和高素质建筑职业生涯 (HRCC) 计划的规模，其中高素质培训基金已投入了超过 1,800 万美元，以满足 H RTP 和 HRCC 受资助者的需求 (州长 Gavin Newsom, 2022)。

由 **Plug In IE** 发起的**高素质物流培训伙伴关系**项目是内陆帝国 H RTP 的一个重要范例。Plug In IE 的计划创立于 2021 年，涉及劳工组织、雇主、社区团体和环境正义组织之间的合作。其目标是实现经济繁荣、环境可持续发展和社区参与之间的平衡。Plug In IE 与内陆帝国劳工研究所、Teamsters 地方分会 1932 和仓库工人资源中心合作，以实现这些目标。

**受访的利益相关者对 H RTP 大多持积极态度。** 这些计划在该地区的各种社区学院和培训中心开设，易于获得。此外，教育机构、劳工组织和行业利益相关者之间的区域合作也是主要优势。受访者认为，这些计划可以有效满足医疗保健、物流和能源等关键领域的需求，显著提高就业能力，促进职业发展。

**访谈反馈还强调了 H RTP 所提供支持的全面性。** 据报道，这些伙伴关系计划不仅提供技术培训，还扩展到**儿童保育、交通和语言援助**等服务，以推动更具包容性的劳动力发展。教育机构、劳工团体、雇主和社区组织之间的合作进一步加强了这种包容性。此

---

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

---

外，受访者还指出，许多 H RTP 将更广泛、更远大的目标纳入了框架，包括**环境可持续性、社会公平和社区发展**。这些多方面的目标不仅能满足当前的就业培训需求，还能为该地区的长期经济和社会福祉做出贡献。

H RTP 也开始与**高等教育**相结合。圣贝纳迪诺社区学院区 (SBCCD) 劳动力发展主任 Kurt Ausburger 介绍了 SBCCD 的两个 H RTP 计划，他解释说：“加州劳动力发展委员会提出的高素质框架的妙处在于，**它涵盖了所有方面，打通了所有环节。**”H RTP 使我们能够不断产生新想法，扩展现有项目，一路支持学生成长。这在高等教育领域尤为重要，特别是考虑到社区学院在促进机会均等方面所发挥的作用。Kurt 解释说：“如果你想办一个不计学分的短期培训，可能需要一个月左右，让学生掌握技能，获得一份有收入的工作，你可以通过 H RTP 来实现。非学分制和学分制培训都是这样，例如医疗保健领域的培训。正如你所了解的那样，社区学院代表着**开放的教育机会**。这种开放性体现在我们需要为不同人群提供许多服务。因此，如何利用这种影响力，**帮助人们向上进行社会流动**，是关键所在。很明显，如果有人来参加非学分制培训，他们会在我们这里待一个月，然后接受培训，以 25 至 30 美元的时薪被录用。但也许他们想报名参加学分制计划。这是我们希望引导和支持的事情。然后，你永远不知道一个人的未来发展，也许他们决定继续深造 [.....]甚至取得更高的学历。”

**但是，仅是参加 H RTP 并不能保证就业成功，也不能保证找到一份好工作。**正如 Kurt 所言，“.....现实是，劳动力计划成功与否取决于经济需求。这是一份高素质工作吗？它提供生活工资和福利吗？是否有雇主了解该计划，正在为该计划的制定提供建议和见解，并知道毕业生即将完成计划？他们在参加招聘会吗？他们在帮忙写简历吗？他们是否积极地在你的毕业生库中寻找招聘对象？重要的是与雇主沟通，让他们能够尽早、经常地参与，并根据他们的需求和可用资源进行调整。我们需要确保课程计划与劳动力市场的需求相一致，所教的技能与现在和将来的工作岗位和职业相关。拥有优秀的教师队伍是其中重要的一环。为此，我们需要聘用具有行业专业知识的教师，然后为学生提供持续的资源和网络，尽可能消除疑虑，让他们可以集中精力，积极学习，为下一步做好准备。我的劳动力领域的同事对社会经济动态有着深入了解，我们认为现在比近代历史上的任何时候都更有可能通向高素质发展路径。如果这个目标未能实现，那将会引发一场更大规模的讨论，我们必须愿意参与其中。”

总而言之，学徒制和其他培训计划可以通过为追求公平的员工促进经济流动、加强工作保障，为整体劳动力格局做出重大贡献。它们为更高的工资、稳定的就业和职业发展创造了机会。**这对该地区尤其重要，因为此类计划可以弥合工作质量和就业机会方面的差距，为所有员工的发展提供更加公平的平台。**

---

## 推动技工行业的发展

技工与白领工作是一个反复出现的主题。虽然白领工作通常是与“好”工作的概念最相关的工作，但几位受访者反驳了这一假设，认为其他类型的工作同样重要，甚至更为重要。Amy 有早教背景，现在在政府办公室工作，她称技工“比办公室工作更英勇”。卡利梅萨的城市经理 Will Kolbow 表示，除了四年制学位之外，还有其他替代方案，“我们谈论的是职业道路，而不仅仅是上大学。其他领域里也有薪水很高的工作，不需要你上大学，甚至不需要背债务，对吧？因为现在……大学毕业时，[……]人们背负的债务太过沉重。但我认为，如果我们要投资职业，我们还应该考虑投资技工，对吧？因此，我们应该鼓励人们选择不同的道路，我认为有些人可能会选择他们的强项。”为此，卡利梅萨市也在探索建立区域职业中心，以便为居民提供培训，帮助他们为未来的技工职业生涯做好准备。

作为该地区最大的雇主之一，里弗赛德县可以在支持技工职业方面发挥重要作用。在里弗赛德县劳动力发展部门工作的 Ruben Gonzales 建议，该县可以通过招聘候选人、推广学徒制以及协调各利益相关者来提供帮助。同样，许多参与者都认识到高中在帮助年轻人了解技工职业方面的潜力。例如，独立承包商 John Woolsey 表达了这种观点，他表示：“高中只是把毕业生送入社会，有些不够尽责。我很希望看到技工计划在高中重新得到重视。如此一来，无论是汽车修理厂，还是木工车间，还是一些我不知道的新形式，比如基础施工工场，都有机会消除污名。”

### 可用的培训和其他资源

对于那些已经加入劳动力队伍的人来说，他们可以通过雇主提供的培训机会，获得资格认证和技能提升的支持。Congdon 等人在 2020 年的研究中发现，员工更喜欢通过提供培训来实现流动性的工作。Fee (2022) 认为，建筑、制造业、公用事业、金融、保险和房地产领域的职位最有可能转型为高质量的工作。组织者 Benni<sup>46</sup> 同样认为，再培训可以帮助个人获得薪水更高的工作。尽管实习很有价值，但因为没有薪水，所以并不总是个切实可行的选择，这再度凸显了带薪培训和技能提升支持的重要性。正如一家大公司的政府关系经理所言，“你必须负担得起这种牺牲[……]，这会淘汰很多人。”通过提供经济补偿的计划，可以扩大申请人的范围，尤其是现在，包括那些本来需要在无薪但可能带来重大转变的实习工作和带薪工作之间做出选择的人。

Ede<sup>47</sup> 详细谈到了针对小企业主的资源可能产生的影响。他们讲述到：“我的妻子是个家庭面包师。她去小企业发展中心接受了如何经营的教育。我会制定一个商业计划，申请贷款之类的。还有资源，我们将分享这些资源，提供教育渠道……希望这能赋能企业

---

<sup>46</sup> 化名

<sup>47</sup> 化名

---

主……所以他将面包卖给了其他咖啡店。她做的是企业对企业的销售。这一切都要归功于小企业发展中心、内陆帝国女性商业中心提供的计划。她参加了很多研讨会。有很多人们不知道的资源。”

Ede 还分享说：“也许你不知道如何提出具体问题，以了解如何获得这些资源。有时只需要放慢步伐，找到你的本地资源，无论是城市还是小企业发展中心，然后说：嘿，这就是我想做的。你能帮我吗？”Madeline 还分享说，作为一名小企业主，研讨会在更新商业计划、正确定价、选择产品展示地点以及参加社交活动等方面对他们产生了巨大影响。Madeline 还提到，成本可能是其他初创企业和小企业站稳脚跟的主要障碍，免费计划和研讨会可能会大有裨益。

## 结论

对里弗赛德县和圣贝纳迪诺县劳动力市场的分析揭示了一个复杂的行业网络，每个行业对“好工作”的定义都存在差异。从工人到经济发展专业人员，从无家可归者到高级管理人员，从该地区各种利益相关者收集来的观点都强调了一个共识，即一份好工作不仅应当提供充足的薪酬和福利，还需要提供工作保障以及发展和经济流动的机会。显然，尽管内陆帝国拥有一系列优质和有前景的就业机会，但**差距仍然存在**，特别是在工资水平、工作质量以及获得培训、学徒制和高质量就业机会方面。财务限制、社会挑战和教育限制等**障碍**进一步加剧了这些差距，这些障碍对各种寻求公平的群体造成了极大的影响。

通过高素质培训伙伴关系等前景良好的计划和举措，以及最近的立法修改，我们朝着正确方向迈出了步伐，为居民提供了获得更好的工作机会和争取员工权利和福利的途径。但是，我们仍需继续努力，根据社区经济韧性基金对各行业“高素质”就业的定义，创造和维持高质量就业。此外，**由于该地区幅员辽阔、情况各异，在评估现有需求、潜在资产以及提出有前景的发展步骤时，应该认识到子区域之间的差异。**

在向前迈进的过程中，我们必须从现有培训计划中汲取经验教训，倾听**历史上被排除在决策过程之外的人的声音**，并以此为基础制定新的战略和干预措施。政策制定者、教育工作者和行业领导者必须通力合作，确保这些战略具有包容性、公平性，并能满足内陆帝国劳动力不断变化的需求。

最终，我们的目标不仅是提高寻求公平群体的经济流动性，还要推动劳动力市场的发展，确保每份工作都具有尊严且受到尊重，并支持内陆帝国实现可持续经济增长和社会公平等更广泛的目标。通过合作行动和遵循原则，我们可以确保该地区的所有居民都能拥有一份“好工作”。

---

## 参考文献

- All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*.  
<https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>
- Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.
- Bartik, T.J., Hershbeing, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017.  
[https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers) Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433–447  
doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>
- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. [https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief\\_UPDATED-BRANDING.pdf](https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.
- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from [https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR\\_Web\\_.pdf](https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf)

- 
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence\\_2.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf)
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.
- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, [cerc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html](http://cerc.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/](https://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/](https://www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/)
- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163
- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.

- 
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*.  
<https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education” *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022.  
<https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.
- Ordinance 187710, Article 5. “Los Angeles Fair Work Week” Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). “Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation.” *Sociological Science* 6: 497-525. [https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci\\_v6\\_497to525.pdf](https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf)
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459.  
<https://doi.org/10.1177/10482911211053020>
- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.

- 
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. [https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB\\_2020\\_Report.pdf](https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>
- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>
- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

## CERF 劳动力市场分析附录

### 附录 1: 2022 年 QWI 内陆南加州就业和收入数据的调查结果

表 1. 内陆南加州就业排名前 20 的行业

排名	NAICS	行业	就业	收入
1	4931	仓储和存储	67930	3683
2	7225	餐厅和其他餐饮场所	66970	2168
3	6111	小学和中学	53104	5558
4	6241	个人和家庭服务	32761	1784
5	5613	就业服务	30725	2707
6	6221	综合性内外科医院	26323	6943
7	2382	建筑设备承包商	15712	5827
8	4451	杂货和便利店零售商	15608	2979
9	2381	基础、结构和建筑物外部承包商	14708	4016
10	4841	一般货运卡车运输	13073	4704
11	6211	医生办公室	12325	7382
12	4552	仓储俱乐部、超级中心和其他综合商品零售商	12301	3141
13	9221	司法、公共秩序和安全活动	11997	7966
14	5617	建筑物和住宅服务	11566	3607
15	7211	旅客住宿	11566	3392
16	4921	快递和快递服务	11440	3846
17	6214	门诊护理中心	9642	6584
18	2383	建筑装饰承包商	9569	3945
19	9211	行政、立法和其他一般	9489	7727

		政府支持		
20	7139	其他娱乐和休闲产业	8153	2561

表 1 显示了 2022 年内陆 SoCal 按季度初就业规模排名的前 20 个行业。就业和月收入的估算是基于美国人口普查局的季度劳动力指标 (QWI) 数据，对四个季度进行平均计算得出的。内陆 SoCal 就业规模排名前五的行业是仓储和存储、餐厅、中小学、个人和家庭服务以及就业服务。并且，在这些行业中，个人和家庭服务业是总体收入最低的行业（见下文表 3）。

表 2 显示了 2022 年内陆 SoCal 收入排名前五的行业。其中，内陆 SoCal 收入排名前三的行业是证券和商品合约中介和经纪、发电和天然气管道运输，但这些行业都没有提供太多的就业机会。

**表 2. 内陆南加州收入排名前五的行业**

排名	NAICS	行业	收入	就业
1	5231	证券和商品合约中介和经纪	13291	226
2	2211	发电、输电和配电	12434	1586
3	4862	天然气管道运输	12291	148
4	3312	利用外购钢材生产钢铁产品	11732	226
5	2372	土地细分	11217	289

来源：美国人口普查局的 QWI（估算是四个季度的平均值）

表 3 显示了 2022 年内陆 SoCal 平均月收入排名最低的 5 个行业。按收入计算，收入最低的三个行业是个人和家庭服务、图书零售商和新闻经销商，以及其他学校和培训。如上表 1 所示，个人和家庭服务是收入最低的行业，其就业规模在该地区总体排名第四。

**表 3. 内陆南加州收入排名最低的 5 个行业**

排名	NAICS	行业	收入	就业
----	-------	----	----	----

---

1	6241	个人和家庭服务	1784	32761
2	4592	图书零售商和新闻经销商	1846	263
3	6116	其他学校和培训	1895	1899
4	4453	啤酒、葡萄酒和白酒零售商	1898	802
5	7111	演艺公司	1942	221

来源：美国人口普查局的 QWI

---

## 附录 2：按学士学位和非学士学位员工优质工作集中度分析职业

**注意：**附录 2 进一步探讨了一份优质工作的概念，但根据是否拥有学士学位对其进行了分析。值得注意的是，以下分析只是量化“优质”工作可能是什么样子的一种方法，不应将其视为对河滨县和圣贝纳迪诺县区域经济中职业相对定位的明确评估。经济发展团队进行的“优质工作”分析是 IE THRIVE 团队将用于政策建议制定和分析的基准，该分析通过确定“优质”工作与“有前景”的工作来进一步分解“优质工作”的概念。因此，我们在此处的附录 2 中提供了以下信息，仅作为读者可以用来理解一个极其复杂的主题的附加上下文。

在下面的分析中，我们将一份优质工作定义为“一份全职和全年工作，其工资高于 2020 年根据当地物价水平调整后的全国收入中位数，并提供福利”。2020 年，全国年收入中位数为 44,607.84 美元（按 2020 年美元计算）。经当地物价水平调整后，在内陆南加州从事优质工作的年收入门槛为 46,633.93 美元（按 2020 年美元计算）。全年工作定义为每年雇用员工 50-52 周的工作，而全职工作是指每周通常雇用员工 30 小时或以上的工作。有福利的工作被定义为通过雇主或工会提供健康保险的工作。有福利的工作被定义为通过雇主或工会提供健康保险的工作。该定义侧重于工资和福利的质量，与其他研究者提出的定义类似（Shearer、Shah 和 Gootman，2019），但更为广泛，因为它包括一项用于捕捉员工获得稳定工作机会的指标，该指标通常需要提供充足的（全职）工时，以实现经济安全和体面的年收入（CSI UCR 和 IELCC，2023）。尽管可以说，这个最低收入门槛不足以养家糊口，但以下一些衡量标准和分析可能会为比较职业在个人年收入、雇主提供的健康保险获取权限和福利，以及提供全职全年工作方面的比较提供重要的见解。

## 按学士学位和非学士学位员工优质工作集中度分析职业

表 4 和 5<sup>48</sup> 分析了优质工作集中度，不包括从业人员少于 2,500 人的职业（2020 年每个职业类别的就业人数的第 25 百分位数）。如表 4 所示，员工拥有学士学位的前三个职业的优质工作的占比超过其就业人数的一半。按超过全国年薪中位数门槛的百分比计算，“律师和法官”提供的优质工作占比最高（89.8%）。然而，在工时和福利方面，“律师和法官”提供的优质工作占比较低，导致优质工作集中度的排名低于“自然科学家”。“健康评估和治疗职业”、“社会科学家和城市规划师”、“高等教育教师”、“健康诊断职业”、“治疗师”以及“数学和计算机科学家”都有一半以上的工作满足优质工作的各项标准。但是，它们中满足所有三个标准的职业很少，这导致它们在优质工作集中度方面排名较低。

---

<sup>48</sup>包括 2020 年按优质工作的不同组成部分划分的所有具有优质工作集中度的职业。

如表 5 所示，“铁路运输职业”、“工厂和系统操作员”以及“机械师和维修人员”，这三个职业的优质工作集中度良好，超过 50%。考虑到收入标准 (87.5%)、工作时间 (93.8%) 以及福利 (87.5%)，“铁路运输职业”的优质工作占比都最高，而且从 2006 年到 2020 年，就业人数也显著增加 (116%)。“工厂和系统操作员”行业的全职和全年工作较少，提供福利的工作也较少，因此排在“铁路运输职业”之下。

表 4. 职业构成变化（依据拥有学士学位员工的优质工作集中度划分）

职业	2006 年的 就业员工 (按个人 权重加 权)	2006 年在就 业员工总数中 所占的比例	2020 年的 就业员工 (按个人 权重加 权)	2020 年在就 业员工总数中 所占的比例	2006 年至 2020 年间 雇员的百 分比变化 (基于 2006 年)	2020 年, 每种职 业的优质工作占 该职业类别就业 总人数的比例	2020 年拥有学士学位且 工资高于全国年收入中 位数 (按 2020 年美元计 算为 46633.93 美元) 的 雇员在该职业类别的就 业人员总数中所占的比 例	2020 年拥有学士学位 的受雇员工全职全年工 作 (2020 年工作周为 50-52 周; 每周正常工 作时间超过 30 小时) 的人数占该职业类别雇 员总数的比例	2020 年拥有学士学位并 领取福利 (通过雇主或 工会获得的健康保险) 的雇员占该职业类别雇 员总数的比例
自然科学家	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
律师和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
工程师	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
健康评估和治 疗职业	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
社会科学家和 城市规划师	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 5. 职业构成变化（依据拥有学士学位以下员工的优质工作集中度划分）

	2006 年的 就业员工 (按个人 权重加 权)	2006 年在就 业员工总数中 所占的比例	2020 年的 就业员工 (按个人 权重加 权)	2020 年在就 业员工总数中 所占的比例	2006 年至 2020 年间 雇员的百 分比变化 (基于 2006 年)	2020 年, 每种职 业的优质工作占 该职业类别就业 总人数的比例	2020 年工资高于全国年 收入中位数 (按 2020 年 美元计算为 46633.93 美 元) 的拥有非学士学位 的雇员占该职业类别就 业人员总数的比例	2020 年, 拥有非学士 学位的全职全年工作 (2020 年的工作周为 50-52 周; 每周通常工 作时间超过 30 小时) 的受雇员工在该职业类 别的雇员总数中所占的 比例	2020 年, 拥有非学 士学位且领取福利 (通过雇主或工会获 得的健康保险) 的雇 员占该职业类别雇员 总数的比例
铁路运输职业	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
工厂和系统操作员	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
机械师和维修人员	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
警察和侦探	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
物料搬运设备操作员	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

## 按学士学位和非学士学位员工非优质工作集中度分析职业

表 6 和表 7 分别描述了拥有和没有学士学位的员工中非优质工作集中度排名前五的职业。<sup>49</sup> 表 6 显示，在内陆 SoCal，“健康诊断职业”在拥有学士学位的员工中所占的非优质工作的比例最高 (55.21%)。尽管“教师 and 高等教育教师”的员工优质工作集中度在所有职业中排名第六，但它在提供非优质工作的职业中排名第二。这主要是因为从事该职业的人中有 30% 没有全职和全年工作，2020 年，他们中 23% 的人收入低于 46,633.93 美元。这些工作人员包括大学和学院教师以及职业和专业培训人员。包括 K-12 教师在内的“教师（高等教育除外）”排名第三，这主要是由于收入较低和工作时间较少。

表 7 显示，在内陆 SoCal，所有排名前五的职业都有 90% 以上的雇员没有学士学位且属于不良工作类别。<sup>50</sup> 这些职业包括“农场职业（管理人员除外）”、“私人家庭职业”、“纺织、服装和家具机械操作员”、“食品准备和服务职业”以及“相关农业职业”。从事这些职业的人没有优质工作，主要是因为他们的收入相对较低且缺乏福利。这些职业大多是全职和全年工作。表 8 显示了超过 75% 的没有学士学位和从事非优质工作的雇员的职业变化。

表 6. 根据拥有学士学位的员工划分的集中度前五的非优质工作对职业构成变化的影响

	2006 年的 就业人口 (按个人 权重加权)	2006 年就业 人数占总劳动 力的比例	2020 年的 就业人口 (按个人 权重加权)	2020 年就业 人数占总劳动 力的比例	从 2006 年到 2020 年，就业人口 (也 包括就业比例) 的 百分比变化 (基于 2006 年)	非优质工作在每种 职业的总就业人数 中所占的比例	工资低于全国年收 入中位数 (按 2020 年美元计算为 46633.93 美元) 的 工作比例	非全职或全年工作 的工作比例 (2020 年的工作周为 50-52 周；每周的正常工 作时间超过 30 小 时)	无福利的工作比例 (通过雇主或工会 购买健康保险)
健康诊断职业	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
高等教育教师	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
教师 (高等教育 除外)	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
社会科学家和城 市规划师	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
律师和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 7. 根据拥有学士学位以下的员工划分的集中度前五的非优质工作对职业构成变化的影响

<sup>49</sup>包括了 2020 年按优质工作的不同组成部分划分的所有具有非优质工作集中度的职业。

<sup>50</sup>对于没有学士学位的雇员从事的非优质工作，35 个职业的非优质工作集中度超过 50%。

	2006 年的 就业人口 (按个人权重加)	2006 年就业 人数占总劳 动力的比例	2020 年的 就业人口 (按个人权重加)	2020 年就业 人数占总劳 动力的比例	从 2006 年到 2020 年, 就业人口 (也 包括就业比例) 的 百分比变化 (基于 2006 年)	非优质工作在每种 职业的总就业人数 中所占的比例	工资低于全国年收 入中位数 (按 2020 年美元计算为 46633.93 美元) 的 工作比例	非全职或全年工作 的工作比例 (2020 年的工作周为 50- 52 周; 每周的正常 工作时间超过 30 小 时)	无福利的工作比例 (通过雇主或工会 购买健康保险)
农场职业 (管 理人员除外)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
私人家庭职业	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
纺织、服装和 家具机器操作 员	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
食品准备和服 务职业	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
相关农业职业	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

来源: ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 8.非优质非学士学位工作集中度超过 75% 的职业构成变化

	2006 年的 就业人口 (按个人权重加)	2006 年就业 人数占总劳 动力的比例	2020 年的 就业人口 (按个人权重加)	2020 年就业 人数占总劳 动力的比例	从 2006 年到 2020 年, 就业人 口 (也包括就业 比例) 的百分比 变化 (基于 2006 年)	非优质工作 在每种职业 的总就业人 数中所占的 比例	工资低于全国收入 中位数 (按 2020 年美 元计算为 46633.93 美 元) 的工作比例	非全职或全年工作 的工作比例 (2020 年 的工作周为 50-52 周; 每 周的正常工作时间超 过 30 小时)	无福利的工作比例 (通 过雇主或工会购买健康 保险)
农场职业 (管 理人员除外)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
私人家庭职业	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
纺织、服装和 家具机器操作 员	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
食品准备和服 务职业	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
相关农业职业	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
货运、库存和 物料搬运工	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
清洁和建筑服 务职业 (家庭 除外)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
建筑和采掘业 帮工	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
医疗卫生服务 职业	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
机器操作 员 (各种材料)	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
组装工、装配 工和手工操作 职业	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
个人服务职业	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
保安人员	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
信息员	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
材料记录、调 度和分发文员	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
木工机械操作 员	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
精密食品生产 职业	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

	2006 年的 就业人口 (按个人权重加)	2006 年就业 人数占总劳 动力的比例	2020 年的 就业人口 (按个人权重加)	2020 年就业 人数占总劳 动力的比例	从 2006 年到 2020 年, 就业人 口 (也包括就业 比例) 的百分比 变化 (基于 2006 年)	非优质工作 在每种职业 的总就业人 数中所占的 比例	工资低于全国年收入 中位数 (按 2020 年美 元计算为 46633.93 美 元) 的工作比例	非全职或全年工作的 工作比例 (2020 年的 工作周为 50-52 周; 每 周的正常工作时间超 过 30 小时)	无福利的工作比例 (通 过雇主或工会购买健康 保险)
货运、库存和 物料搬运工	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
清洁和建筑服 务职业 (家庭 除外)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
建筑和采掘业 帮工	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
医疗卫生服务 职业	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
机 器 操 作 员 (各种材料)	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
组装工、装配 工和手工操作 职业	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
个人服务职业	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
保安人员	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
信息员	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
材料记录、调 度和分发文员	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
木工机械操作 员	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
精密食品生产 职业	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

来源: ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

## 拥有学士学位和没有学士学位的优质工作的前 20 个行业的 就业份额变化

表 9<sup>51</sup> 显示了 2020 年内陆 SoCal 为拥有学士学位的工人提供最优质工作的前 5 大行业的就业变化。对于拥有学士学位的工作而言, 71% 的优质工作岗位集中在以下行业: “教育服务”、“医疗保健和社会援助”、“专业、科学和技术服务”、“公共管理”和“制造业”, 其中大多数行业的就业人数与 2006 年相比有所增加。如表 10 所示, “建筑业”、“制造业”和“医疗保健和社会援助”均提供了 10% 以上的优质工作。“运输和仓储”为没有学士学位的员工提供了占比第四(略低于 10%)的优质工作, 并且在 2006 年至 2020 年间就业人数有了显著增长(约 77%)。

表 9. 内陆南加州拥有最多优质工作的 5 大就业行业中拥有学士学位雇员的百分比变化

<sup>51</sup> 包括具有学士学位和非学士学位的优质工作的前 20 个行业。

行业	2006 年在职员工	2006 年就业员工总数的比例	2020 年在职员工	2020 年就业员工总数的比例	2006 年至 2020 年间雇员的百分比变化 (基于 2006 年)	在 2020 年拥有学士学位的优质工作总就业人员的比例
教育服务	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
医疗保健和社会援助	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
专业、科学和技术服务	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
公共行政	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
制造业	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 10. 内陆南加州拥有最多优质工作的 5 大就业行业中拥有非学士学位雇员的百分比变化

行业	2006 年在职员工	2006 年就业员工总数的比例	2020 年在职员工	2020 年就业员工总数的比例	2006 年至 2020 年间雇员的百分比变化 (基于 2006 年)	在 2020 年拥有非学士学位的优质工作总就业人员的比例
建筑	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
制造业	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
医疗保健和社会援助	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
运输和仓储	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
零售贸易	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

## 拥有学士学位和没有学士学位的优质工作的前 20 个职业的就业比例变化

表 11<sup>52</sup>显示了 2020 年内陆南加州为拥有学士学位的员工提供最优质工作的前 5 大职业的就业变化。2020 年，在拥有学士学位的员工中，排名前四的就业职业提供了超过一半的优质工作，它们是“高管、行政和管理职业”、“教师（高等教育除外）”、“管理相关职业”以及“健康评估和治疗职业”。请注意，按优质工作占比排序的顶级职业的就业率也相对较高，这表明较高的优质工作占比可能是由于这些职业中雇用的员工人数众多。在比较拥有学士学位的员工的优质工作，

<sup>52</sup>包括要求拥有优质学士学位和非学士学位的前 20 个职业。

和没有学士学位的员工的优质工作（参见表 12）时，两份清单上只有一个职业，即“高管、行政和管理职业”。实际上，在 2020 年“高管、行政和管理职业”为有学士学位或没有学士学位的员工提供了大多数的优质工作。

表 11.内陆南加州拥有最多优质工作的 5 大就业职业中拥有学士学位雇员的百分比变化

职业	2006 年在职员工	2006 年就业员工总数的比例	2020 年在职员工	2020 年就业员工总数的比例	2006 年至 2020 年间雇员的百分比变化 (基于 2006 年)	在 2020 年拥有学士学位的优质工作总就业人员的比例
高管、行政和管理职业	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
教师（高等教育除外）	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
管理相关职业	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
健康评估和治疗职业	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
数学和计算机科学家	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 12.内陆南加州拥有最多优质工作的 5 大就业职业中拥有非学士学位雇员的百分比变化

职业	2006 年在职员工	2006 年就业员工总数的比例	2020 年在职员工	2020 年就业员工总数的比例	2006 年至 2020 年间雇员的百分比变化 (基于 2006 年)	在 2020 年拥有优质工作和非学士学位的总就业人员的比例
高管、行政和管理职业	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
机动车辆操作员	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
建筑行业（主管除外）	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
商品销售代表	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
理赔员和调查员	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

## 拥有学士学位和没有学士学位的优质工作的集中度变化对职业改变的影响

表 13 和表 14 分别显示了拥有和没有学士学位的员工的前 5 种雇用职业的优质工作集中度。如表 13 所示，2020 年“水上运输职业”拥有学士学位的员工集中度最高。该职业的优质工作集中度为 100%，但值得注意的是只有 14 名员工。其他职业，在拥有学士学位的员工中，有一半以上拥有优质工作：“自然科学家”、“律师和法官”以及“工程师和采掘业”。其中，“自然科学家”在 2006 年至 2020 年间的就业人数大幅增加 (172.43%)。在没有学士学位的员工中，表 14 显示，在内陆 SoCal，从事以下职业的人中有一半以上拥有优质工作：“铁路运输职业”、“工厂和系统操作员”、“机械工和维修人员”、“采掘职业”以及“金属和塑料加工机械操作员”。但是，在 2020 年，这五大职业在所有没有学士学位的员工中雇用的比例相对较小，这表明这些职业的优质工作并不能使许多员工受益。

表 13. 拥有学士学位的优质工作集中度对职业构成改变的影响

职业	2006 年在 职员工	2006 年就业员工总 数的比例	2020 年 在职员 工	2020 年总就业 人数的比例	2006 年至 2020 年间雇员的百 分比变化（基 于 2006 年）	2020 年，拥有学士学位的 优质工作雇员占该职业类 别雇员总数的比例
水上运输职业	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
自然科学家	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
律师和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
工程师	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
采掘职业	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年

表 14. 拥有非学士学位的优质工作集中度对职业构成变化的影响

职业	2006 年在 职员工	2006 年就业员工总 数的比例	2020 年 在职员 工	2020 年总就业 人数的比例	2006 年至 2020 年间雇 员的百分比 变化（基于 2006 年）	2020 年，拥有学士学位的优 质工作雇员占该职业类别雇 员总数的比例
铁路运输职业	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
工厂和系统操作员	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
机械师和维修人员	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
采掘职业	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

---

金属和塑料加工机器操作员	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%
--------------	-----	-------	-----	-------	---------	--------

来源：ACS 2007 1 年和 ACS 2021 1 年