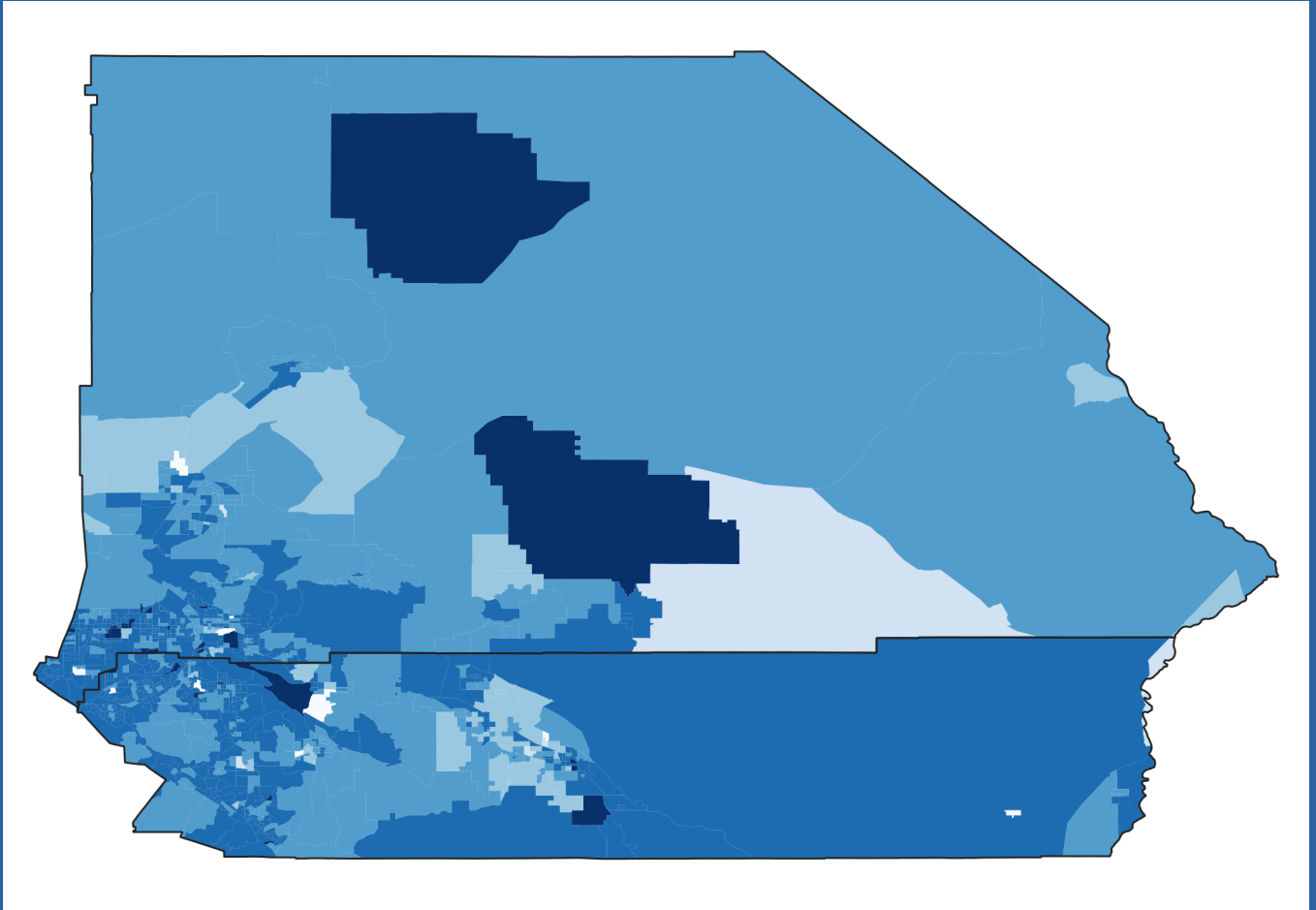


Thrive Inland SoCal



勞動市場分析

2024

勞動市場分析

報告作者：

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

行政摘要

「河濱郡與聖貝納迪諾郡勞動市場分析報告」為河濱郡與聖貝納迪諾郡的勞動市場動態提供了精闢的探究，其中更揭示了就業趨勢和挑戰的重要觀點。透過對比薪酬較高的工作領域（如：醫療保健和教育產業）與薪酬較低的工作領域（如：零售業及餐飲服務業），本報告也詳述了關鍵的就業領域。透過深入訪談與傾聽實際從事勞動的工人，並囊括政策制定過程中經常被忽略的族群的心聲（如：居無定所的工人、失業人士、部落社區、非裔工人、拉丁裔工人和青年的聲音），此項研究分析由此更為充實。這些實地的反饋反映了在就業機會、收入和工作品質上的多樣性，更特別地凸顯了許多人在嘗試獲得薪酬良好的工作上所面臨的困難。

在深入地剖析數據後，有了一些重要的發現。在兩郡地區，許多人士的收入明顯低於南加利福尼亞州其他地方工人的收入。而整個州本身仍然面臨居高不下、且有時無法負擔的生活成本，以及許多阻礙經濟流動性的其他挑戰。該地區的就業情形也經常不符合 CERF 的坦途工作標準——這一概念涵蓋的不僅僅是薪酬。由於該地區缺乏穩健的坦途產業，故造成其經濟不平等的情況更為嚴重。此外，已持續數十年的工作和培訓機會上的種族和性別差異更加惡化了這種不平等情形。

然而，這份報告不僅是有關其所面臨的挑戰而已，也闡明了此地區的一些正面的發展。舉例來說，醫療保健和教育產業的發展及成長與其所帶來的「優質」和「有前途」的工作職缺，都代表著其正邁向創造更多坦途職缺的就業機會。坦途學徒計劃和其他新的培訓機會的發展與增加實屬另一正面發展，特別是當其開始改善獲得良好工作機會上長期存在的差異時。這些改善呼應了受訪人士的期許和自身經驗，並且在開闢良好工作道路與振興本地經濟方面扮演關鍵的角色。此報告還提出了解決這些差異並促進坦途就業增長的主要建議。它揭示了強化高薪產業的需要，以及制定一套全面性策略的需求，以推動可持續性經濟的發展。藉由強調通過政策干預和支持「良好工作」來提高居民生活質量的方式，此報告凸顯出目標明確的政策手段於改善各人口群體和各產業間的工作質量的重要性。納入實際從事勞動的工作人員的經驗為這些建議注入了真實的觀點，並凸顯了系統性改變的必要，以達到確保公平薪酬、福利與工作條件。總體而言，我們希望，此研究報告的發現有助於為該地區的領袖和其他決策者提供更多訊息和方針，以加深他們對這兩郡地區在促進更平等和繁榮的未來上的承諾。

緒論

兩郡地區包括河濱郡和聖貝納迪諾郡，具有多元化和複雜的經濟環境。根據社會創新研究中心 (Center for Social Innovation) 與內陸帝國勞動和社區中心 (Inland Empire Labor and Community Center) 近期發佈的一份報告顯示，該地區有超過 150 萬個工作職位，且平均月薪為 4,907 美元，而個人年收入之中位數則落在 36,747 美元。此月薪待遇低於南加利福尼亞州其他地區和整個州的平均值，故表明了工資水平上存有差距：對照加利福尼亞人的平均月收入 7,161 美元來看，整個南加利福尼亞州地區（河濱郡與聖貝納迪諾郡除外）的平均月收入有明顯較高的跡象，為 6,326 美元。根據內陸帝國繁榮經濟發展 (IE Thrive Economic Development) 團隊的統計，河濱郡和聖貝納迪諾郡的工人中，大約有 26.1% 的人受僱於從事「優質工作」，而另外 17.3% 的人受僱於從事「有前途的工作」。¹ 該團隊選擇將「良好」工作的概念細分為「優質」和「有前途的」工作，以便能辨識出多種通往「良好」工作的途徑。優質工作被定義為能支付生活工資的工作，並附有雇主負擔的健康保險，且可能在這兩個質的面向上持續提升。有前途的工作被定義為不支付生活工資或不提供福利的工作，但其確實地提供在未來 10 年內獲得好工作的明確途徑。需注意的是，「良好」工作的概念可以有很多量化的方式。根據內陸帝國最近更新的勞動狀態 (State of Work) 報告指出，這兩郡相成的區域在工作質量方面也落後於加利福尼亞的其他地區：該區域只有 29.3% 的人受僱從事良好工作（定義於下），相較之下，南加利福尼亞州有 32.8% 的人受僱從事良好工作，而整個加利福尼亞州則有 36% 的人受僱從事良好工作（CSI UCR & IELCC, 2023）。² 這些數字凸顯出了南加利福尼亞州和整個加利福尼亞州內於不同區域和各產業間的就業機會與收入上有顯著的差別。

影響兩郡地區收入最重要的因素之一為就業性質，特別是該地區大部分居民從事的產業類別。主導兩郡地區勞動市場的主要產業為：醫療保健及社會援助、運輸與倉儲、零售貿易、旅宿和餐飲服務以及教育服務（CSI UCR & IELCC, 2023）。這些產業總共佔該地區僱傭工人（或工作）總數的 57%。醫療保健及社會援助佔就業人數的 14.92%，且其

1

https://www.canva.com/design/DAFvfPyrrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm_content=DAFvfPyrrmmc#19

² 我們對「良好工作」的定義與其他研究人員所提出的定義相似，都著重於工資和福利（Shearer, Shah 和 Gootman 2019）。然而，此定義還包含了其他標準，旨在判斷工人獲得穩定工作的情形，並具有足夠（全職）的工作時間，以達到經濟安全且有良好的收入來源（CSI 2021 : 5）。2020 年的全國年薪中位數為 44,607.84 美元（以 2020 年美元計）。按照當地的物價水平調整後，內陸帝國定義的「良好工作」的年度工資門檻為 46,633.93 美元（以 2020 年美元計）。根據麻省理工學院 (MIT) 生活工資計算器 (Living Wage Calculator)，這個金額是大於內陸帝國估算的個人基本生活費用所需之年收入（39,237 美元）。由此可見，這個金額已算是一個「好」或「體面」的收入，儘管可能不足以完全地「支撐家庭」的開銷（亦即足夠支付養育孩童或照料其他需供養者的基本生活費用）。相關的圖 12 指出：圖 12 根據 IPUMS 的《2021 年美國社區調查 5 年資料》(2021 American Community Survey 5-Year File) 顯示出：內陸帝國中於工人間存在的不平等是基於公民身份的不同。這裡用於個人實際工資收入中位數的變數為「incwage」，而該變數代表每個受訪者前一年的總稅前工資和薪資收入（即作為僱員所獲收入）。（詳情請參閱：https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section）。計算個人實際工資收入中位數的數據僅限於年齡範圍介於 16 至 64 歲的僱員。

工人的平均月收入為 4,832 美元。緊隨其後的是運輸與倉儲業，其共佔就業人數的 13.01%，且平均月收入為 4,379 美元。零售貿易也是就業市場重要的貢獻者，佔就業人數的 10.78%，且平均月收入為 4,059 美元。與此同時，儘管旅宿和餐飲服務業平均月收入相對較低，為 2,766 美元，但其佔兩郡地區就業人數的 9.88%。教育服務業補足了頂尖產業的缺口，其佔就業人數的 8.40%，且該產業的工人平均月收入為 5,518 美元（CSI UCR & IELCC，2023）。

總體而言，我們發現：僱用最多職員數的許多產業都提供相對較低的平均收入，而高薪產業往往擁有較少的員工數（另也請參閱 CSI UCR 和 IELCC，2023）。按照平均月收入，該地區有達到 4 位數且名列前茅的產業為證券和商品合約中介與經紀、發電和天然氣管道運輸等產業，儘管其僱用的工人數相對較少。個人和家庭服務、書籍零售商和表演藝術公司等產業均處於平均收入的低端，凸顯了不同產業間的工資差異（見附錄 1，表 2 和 3）。雖然兩郡地區的低收入情形普遍受到關注，但個人和家庭服務產業中的低薪則是特別受到注目，因為其為一大型產業，並提供超過 32,000 個職位，且在就業規模上以及平均月薪達 4 位數的產業中排名第四（見附錄一之表一）。

由於這兩郡地區也面臨著重度貧窮和住房可負擔性的問題，因此產業間的收入差距和相對缺乏高薪產業的情況對生活品質有重要的影響。特別值得注意的是，與州和國家相比，聖貝納迪諾郡的貧窮率相對較高。儘管家戶收入名義中位數於 2016 年至 2021 年間上升，但其並未跟上租金成本中位數的上升幅度。近年來，收入和租金間日漸加劇的不平衡導致該地區的許多家庭有住房過度擁擠和其他住房問題的情形；與州和國家相比，這些問題在兩郡地區更為常見（CSI UCR & IELCC，2023）。

了解兩郡地區於就業機會、工資水平和社會經濟挑戰上的不平等態勢對於制定全面性策略至關重要，以促進可持續經濟增長並改善該地區所有居民的生活品質。就業是關鍵。加利福尼亞州近期的立法重點反映了政策制定者的各種意圖：透過提升工人福利和保護來創造與維持高質量的就業；加強集體談判和工會權利；落實勞動法的合規和改善僱傭條件。儘管如此，創造「良好工作」、「優質工作」和「機會工作」並不是一項簡單的任務，也並非一個能達到減少不平等和增強該地區尋求公平性群體中的經濟流動的直接途徑。在達到這些目標之前，必須先完成三件事：首先，釐清良好工作的定義以及坦途就業於特定產業的潛在面向（尤其是該地區最顯著的產業）將有助益。其次，對目前阻礙該地區居民擁有和維持坦途就業障礙的深入理解將於制定干預性政策上至關重要，因該等政策旨於改進這些勞動市場不平等情形。第三，對該地區現有的學徒和培訓計劃進行徹底的分析（包括從各種成功和失敗的例子中學習經驗）也會助於制定新的干預措施。本報告旨在解決這三項任務，並盡可能地納入於過往中被排除在政策制定過程中的人的意見和觀點。

我們的七人面試團隊在 2023 年 10 月至 12 月期間，親身和通過 Zoom 蒐集了 75 次的訪談記錄，其中包括目前在兩郡地區受僱的工人；社區組織、非營利組織和商會的代表；企業家和小企業主；以及市級、郡級和部落層級的公職人員。我們的樣本包括涉及該地區僱用最多工人的產業（醫療保健，教育，運輸，零售和餐飲服務）的工人、職員和官

員，並涵蓋受訪者於年齡、性別、族裔和經濟狀況上的多樣性。受訪者也具有地理的多樣性，因為我們不僅止於像河濱郡，聖貝納迪諾郡，安大略市和方塔納市一般的城市，也還到了郊區（包括博蒙特，卡利梅薩和聖哈辛托）、農村（包括印第奧，科切拉谷和聖貝納迪諾高沙漠）以及托雷斯·馬丁尼斯沙漠卡維拉印第安人部落保護區。

一、什麼是「良好工作」？「坦途」究竟是什麼？

加州社區經濟韌性基金 (California Community Economic Resilience Fund; CERF) 對「坦途」雇主的定義涵蓋了一系列標準。這些標準包括提供能維持家庭的工資、明確且導向更高工資職位的職涯晉升途徑以及福利的提供（例如帶薪病假和休假時間）。其他關鍵的指標涉及：提供充分的工作時間與可預測的工作排程、確保培訓的機會，維持職業健康和安全標準、認可工人代表以及尊重組織的權利。此外，坦途僱主應當無竊盜工資、進行中的勞資糾紛、違反職業健康和安全或任何其他違反勞動法律的記錄。

儘管有這些明確定義的標準，一個更具全面性的工作品質定義是為可行。工作品質較不具體的方面，例如公平和包容性、支持性的工作環境和工人的意見，都是在好工作定義中所建議的補充項目 (Congdon 等, 2020)。

在質性資料方面，我們採訪了兩郡地區實際從事勞動的工人，他們在個人對構成「良好工作」所需的要素看法上，提供了各種不同的觀點。他們的定義中出現了幾個常見的要點，故也反映了在主觀的滿意認知和客觀的工作品質標準之間的平衡。

可持續性的工資和福利： 一個強烈的共識：良好的工作必須要提供財務穩定。Destiny Grace³ 是在內陸帝國中一組織的文化社群聯絡員，她將良好工作定義為能提供維持家庭的體面工資並附帶有基本福利（如健康保險）的工作。除了她自己對良好工作的定義之外，Destiny 表示，她合作的社區居民也尋求「一個支付體面工資的工作，讓他們可以負擔一個體面的家和一個體面的社區。」此外，她從社區居民收到的最大投訴是醫療保健的資源匱乏。對此，聖貝納迪諾社區學院區 (San Bernardino Community College District) 的勞動力發展總監 (Director of Workforce Development) Kurt Augsburger 也附和，並強調生活工資和福利是連同工作保障與就業途徑外的關鍵要素。

晉升機會： 工作上能有成長的潛力是另一個要點。梅尼菲一位經濟發展專家 Cynthia Guzman⁴ 談到培訓和升遷路徑的重要性，並表明向上流動的機會對工作品質大有貢獻。當 Cynthia 反思自己的職涯路徑，並表明她在以前的兼職工作中獲得培訓的能力，以至於能在城市的工作中成長，並也表示：「是否為良好工作取決於有無那些成長的機會。」這也反映於 Target 物流中心的設施服務員 Marco Perez 的自身經驗中。他重視穩定就業和他職位的專業性質，這也為他帶來了晉升和專業成長的機會。Marco 將他的職涯晉

³ 化名

⁴ 化名

升歸功於與管理階層建立人脈，並藉此了解未來的升遷機會：「他某種程度上幫助我踏出了成功的第一步，也幫助我交叉訓練。」同樣地，Ede Gomez 對於初級職位如何使他能夠建立邁入坦途工作所需的技能做了說明：「我的職業生涯始於銀行業的兼職出納員，這是一個很好的工作。然後我被晉升為全職，也晉升到銀行業中的不同職等。而事實證明這是一個非常棒的工作，且也是一個很好的跳板，讓我銜接到現在的工作。所有的一切以及我所學到的技能是真的對我有幫助。」同樣地，Mary Diaz 是一個在政府組織工作的專案經理，她認為年紀較輕的人特別重視能否從工作中獲取個人或專業上的成就感，且工作如果無法對專業上的成長有助益的話，他們就會辭職。

工作與生活的平衡和通勤： 受訪者也提及工作對個人私生活的影響。工作與生活平衡的概念隱含於很多的回應中，這表示：一個良好的工作不應過度地侵犯個人的時間與福祉。Kyle Preston 與妻子經營一家小型的物流業務公司，並對工作與生活平衡如何變成「良好工作」要素中一個更為顯著的特點做了解釋。他在這一點上反思，並說：「你已經開始倒數自己還能陪伴孩子多少年與多少個夏季。所以，金錢或許並非那麼重要。彈性與時間才是最重要的。」

該地區的居民經常得長途通勤至洛杉磯郡、橘郡及聖地牙哥郡。受訪者強調了通勤與他們的工作與生活平衡之間的關係。醫療專業人員 Emily Crothers⁵ 討論了她長時間通勤所經歷的負面結果。「一開始的通勤狀況還不算差。但隨後我們搬走了，然後我堅持試著這樣繼續通勤，也不記得有多久，大概兩年或之類的。然後我就對此感到非常厭惡，以至於我在現居的地方找到了另一份工作，雖然這個醫院並不如之前的好……而且我的薪資也因此減少了。即便這份工作不如我所放棄的好，但通勤的考量就足以讓我繼續待下去。」同樣地，政府機構也認識到更短的通勤時間/距離與為該地區居民帶來更多坦途工作的好處。Sean Smith 是一位經濟發展總監 (Economic Development Director)，他的建議是：政府機構可以有不同的區域劃分，並且「予以考慮那些我們認為將創造高薪工作的專案。」

穩定就業與技能利用： 穩定就業成為一個定義工作良好與否的關鍵因素。Monica Margal⁶ 在第一個「正規工作」（在科技業的固定薪資工作）上被裁員的經驗導致她去尋求一份能加強自身技能的職業。當 Monica 對於自己長達超過一年還無法找到工作表達沮喪時，她也強調找到一份「能於其中成長、[於其中]有機會發揮創意且能運用自身強項的工作的重要性。」這方面經常與此下認知相連：搶手的一份工作，且其能提供接續感與專業發展及成長的機會。

個人成就與主觀價值： 一個另外常出現的主題為主觀性質的工作滿意程度。沙漠溫泉市經濟發展總監 (Economic Development Director) Sean Smith 強調個人在工作角色上的滿意程度與其相應的薪酬有關。他認為良好工作的定義可能在人生不同的階段會有所改變，「因為每個人有了不同的目標。他們對界定良好的工作便有了不同的門檻，你知道

⁵ 化名

⁶ 化名

的。對高中生來講，一份良好的工作可能是在速食餐廳工作；而對那些在 20 多或 30 幾歲的人來說，一份良好的工作就是一份能將他們導向更有職涯發展路徑且能在其中成長的工作。所以，我認為這都取決於你在哪個人生的階段，而每個人基於所在的階段……以及在其他的情況下都會有不同的觀點。」45 歲的男子 Issac 也強調了喜歡自己工作的重要性：「好笑的是，我們認為我們將聽到像是，工作薪水多少或一些類似的觀點，或是有健康保險與福利之類的……但，像是說，還是有其他的要素……[這是]你想做的嗎？是的，你可以擁有一份真的薪水很好且有福利的工作，但你卻也過得很不堪。」同樣，Amanda Hernandez 將良好的工作與專業發展的機會及與個人價值觀相符及社區服務做連結。有早期兒童教育與兒童照護背景的 Amy⁷ 認為：能夠將知識傳遞下去以及回饋社區是一個重要的考慮因素。

哪些區域性產業有大量能至少與 CERF 定義相符的良好工作呢？有很多的方式能夠識別與 CERF 定義相符的良好工作。根據內陸帝國繁榮經濟發展 (IE Thrive Economic Development) 團隊的統計，從優質與有前途工作的比例來看，公用事業、礦產業、總部、專業與政府為前 5 名的產業。⁸CSI UCR & IELCC (2023) 採用其他的定義，並提出：「良好工作」應該能提供體面的收入、福利的享有以及穩定的就業。雖然這些研究人員採用的收入水平無法「維持家庭」，且可被認為是低的，這個測量的方式能有益於揭露這個地區工作品質的不平等。基於這個測量的方式，我們發現：該地區大多數的良好工作需要學士學位或比其更高的學歷，而且大部分的工作都是在以下的領域：教育服務，醫療保健及社會援助，專業、科學與技術服務，公共行政以及製造業。擁有良好且不要求有學士學位工作的工人包括鐵路運輸職業、設備與系統操作人員以及機械維修人員。於營建業、製造業、醫療保健及社會援助產業及一些的運輸業與倉儲業中，也可以找到其他不要求有學士學位的良好工作（詳情請參閱附錄 2）。然而，良好工作的定義能根據特定的產業而各別修改——各自有其獨特的標準與挑戰。在醫療保健及社會援助產業中，良好的工作可能不僅是包括公平的報酬與專業成長的機會，而也涵蓋正面的組織結構 (Fee, 2022)。

也就是說，「良好工作」可以根據各特定行業量身定義：每個行業都具有獨特的標準和挑戰。在醫療保健及社會援助方面，良好的工作可能不僅包括公平的薪酬和專業成長的機會，還包括積極的組織結構 (Ryan & Lee, 2023)。作者表示：在醫療保健領域中，報酬與其他相關的選項對招募來說是關鍵，但非關報酬的面向才是有助於保留員工。透過美國醫學會 (American Medical Association) 所蒐集的 2019 至 2021 年的資料發現：組織文化與工作量的管控與較高的職業過勞率有很強的關聯性；而團隊合作與感到重視則與較低的職業過勞率有相關性 (Linzer 等, 2022)。近期的州政府法案 (例如：被否決的加利福尼亞州參議院議案 1014) 旨於透過提供更多的資金與優化的醫療服務提供者工資來強化病患照顧的普及與品質。參議院議案 1334 (於 2022 年通過) 透過延長現有法規的用

⁷ 化名

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

餐與休息時間來解決於公共部門服務的醫療保健人員的福祉問題。該法案的目的在於讓這些工作人員在工時延長的值班時得以休息及恢復精力，進而對他們的整體健康狀況與病患照顧的品質有所幫助。

醫療保健業的受訪者對其工作大致表示滿意。他們卻也表示：工作機會取決於個人資歷而有所不同。舉例來說，護理師 Emily Crothers 解釋道：「工作機會是不同的。若你想進入較高階的護理產業，像是，照顧較高急迫度的病患（那些相比之下病情更為複雜且嚴重的病患），他們只會雇用有學士學位或有更高等教育的人。副學士學位的護士可能是會被雇用於照顧病情稍較不複雜且病況較輕的病患的職位。就我的雇主而言，他們現在正轉為只雇用有學士學位的護士。然後，要在加護病房 (ICU) 工作的話，你需要有學士學位以及受過一些專業的教育。」Emily 也提到：他們合作的醫院有幫助專業發展的一些方案，但他們沒聽過有任何協助員工的服務（例如：兒童照護）。他們也承認：不同醫院有不同程度的可用資源，且重大事件（像是 COVID）凸顯了喜歡自己的工作之於能繼續在這個產業裡工作的影響。

在該區有大量集中的**運輸與倉儲產業**也帶來了重大的挑戰。雖然對於缺乏資格與技能、缺乏合適教育背景與/或是有語言障礙的工人來說，這些在運輸與倉儲產業的工作提供了一個能賺取可維生工資的機會，在經濟發展 (Economic Development) 部門工作的受訪者對於在他們地區建倉庫有所批判。舉例來說，科切拉的市經理 Gabriel Martin 承認：大多數的社區居民都在服務與農業產業工作，並且經歷極端的氣溫與劣質的工作條件。雖然這些運輸業與倉儲業的工作並沒有工會組織（經常是季節性的與大部分都是兼職類型的工作），Gabriel 表示：工人有時能獲得良好的工作——其工作場所有時能避免工人暴露於熱傷害，且他們可以賺取比最低薪資更高的工資。同樣地，Justin Guzman 認可倉儲工作的機會讓工人得以留在他們自己的社區，而不用通勤至城市外，並提到：「如果你沒有工業，那這就排除了一些居民可以在本地工作的機會，相對之下，他們就得開車到下個或下兩個城市，所以說，倉儲工作的機會減少了通勤的時間。」因此，對一些觀察家來說，在高質量工作少的地區，相較於低薪酬的產業，運輸業與倉儲業就顯得是能提供居民較好的工作條件以及相比之下較高的工資，且同時也讓他們得以留在自己的社區內。該看法與另一項基於親身採訪 82 位內陸帝國亞馬遜倉儲工人的研究形成對比——後者凸顯出了：在這個產業中，很多倉儲工作的本質經常是使人精疲力竭的，工人也有熱暴露的問題，而且也經常缺乏可維持家庭的工資、好的福利、工會組織以及工作與家庭之間的平衡 (Emmons Allison & Reese, 2023)。

在於此地區佔有一席之地的**零售業**上，重點則在公平的工作排程、較高的工資、全職雇傭以及優質的顧客服務培訓。不可測的工作排程為工人帶來很多的難題：影響工人追求高等教育、取得照護托育以及獲得充足休息的能力。此外，視員工為一項可以提高獲利的投資，而並非是一項可以降至最低的彈性成本，也能促進一個正面的工作環境。提高工資、推動全職雇傭以及提供全面性的培訓來加強顧客服務及生產力都是此項方法的重要元素。從洛杉磯「平等工作週條例」(Fair Work Week Ordinance) (187710 條例之第 5 條)

等例子中汲取經驗，從而有了呼籲雇主在雇用前以及經請求後的特定時間內為現任員工提供書面的工作排程誠信預估單 (Good Faith Estimate)。如給付「收閉店」班人員 1.5 倍的薪資、工作排程的提前通知以及讓員工得以提出自己偏好的工作日程表的要求之類的規定，都將有助於提供一個更穩定與可預測的工作環境。再者，該條例對在未提供現任工人前的新聘雇做了限制，以提升工作分配的公平性。然而，儘管努力地提升零售業的工作品質，像是出臺洛杉磯條例與在 2023 年 4 月實施《加利福尼亞州平等排班法案》(Fair Scheduling Act)，以試著規範排程與緩解不可測工時的不良效果，但落實執行的必要仍是持續地令人擔憂。

現於零售業工作的 20 多歲女子 Kelly 指出足夠工時是一個憂慮。她原先有第二份工作，但之後辭掉了另一份工作，講述著：「現在嗎？我在 Big Lots 工作。……然後我當時也在其它地方工作。但我停止去那工作了，大概……三週前……我的意思是：我唯一期許的只是有更多的工時……然後他們開始分配更少的工作日給我。我就心想：太討厭了，我本該繼續保留另一個工作的。」19 歲的 Eddie⁹ 之於認知風險的優缺點上提出了一個重要的觀點。他現於一家建材供應商工作，並反映了：當他得到一個裝貨工作的機會時，他並沒有接受。「我有機會做需要移動的工作，並多獲得 2 美元，但……比起只是站著然後做收銀的工作來說，那對我身體的負荷更大……是的，我必須認清這些益處。因此，我會為了更多其他的益處而選擇較少的薪酬……是的，不。」

在**旅宿和餐飲服務業**中，「良好工作」的定義包含各種的因素，舉例像是：更高的薪資、更好的培訓機會以及農工的工會權利。另如：服務業雇員國際工會 (SEIU) 已持續地倡導該產業最低工資調漲到 20 美元。加利福尼亞州參議院議案 476（聚焦於食品安全與食品處理人員）要求：雇主得讓工人完成必要的培訓，以獲得食品處理人員證。重要的是，這項培訓的時間將被視為是工時並依此報酬，然後，員工任何有關取得這項證件的費用都將被償還。此外，該議案禁止雇主於培訓期間分配給工人額外的工作（強調技能發展所需專門時間的必要性）。長遠地來看，參議院議案 476¹⁰ 將要求公共衛生部門在 2025 年 1 月 1 日前發布一個認可的食品處理人員培訓計畫的連結網址（強化培訓機會的可及性與透明度）。如議會法案 (AB) 2183 所示：工會權利也在形塑工作品質上有顯著的影響。這項特別針對農工工會權利的法案確保了：農工得以在免於雇主的主要脅與恫嚇下自主在組織工會上投票。

受訪者在食品服務業的工作上表達了一些有趣的觀點。也在速食連鎖產業工作的 Eddie 起初提及了低薪的狀況，並認為這是一個問題，但後來卻發現其他人須面對一些管理的問題，所以工作也比較艱難。他憶及：「起初，我曾經這麼認為，天哪，我真的在一家速食餐廳為了這一點錢工作，[但]之後我變得謙遜起來……像是，目前來說，這是合理的，像是，就我的工作量來說，[這]是非常合理的。我從不感到有壓力。真的。」在他這

⁹ 化名

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

個具體的例子，他感到低報酬是一個與對他情況更有同情心與諒解的管理階層之間的合理折衷。

Nel¹¹ 現為一家餐廳的值班主任，並提供了稍微不同的觀點。他認為：一個良好的工作是「[在]一個維持與管理良好的場所，且員工有適當的培訓，[然後員工有]合理的薪酬，且支付生活工資。」Nel 起初認為交通是其中一項阻礙找到良好工作的最大因素，但除了傳統的選項外，現在更有了像是 Uber 與 Lyft 的選擇後，他感到：「對薪酬的動力才能促使人們去上班，並做工作所要求的事情。」

儘管構成「良好工作」的定義和期望在不同產業中有所不同，但**對通用標準的持續需求是顯而易見的**。雖然每個行業都有自身獨特的挑戰和衡量基準，但「良好工作」的基本原則仍然一致：可以維生的工資、全面性的福利、成長的機會以及一個安全與互相尊重的工作環境。針對該地區所做的研究表明：不論產業的類別（是否為醫療保健、運輸、零售業還是旅宿和餐飲服務業）都存在著進行系統性改變來維持這些標準的訴求。這些改變包括公平的排程、平等的薪酬以及保障工人的權利，尤其是對於邊緣化社區中可能面臨額外障礙的人士。這些訪談凸顯了產業別方法的必要性，但它們也顯示了對統一適用於各行業的工作品質的集體渴望：每個工作都有成為「良好」工作的潛力。

誰在該地區有「良好工作」呢？ 哪一個人口群體更可能處於坦途僱傭關係中呢？有許多可量化的方式可以用來定義「良好」工作。一些指標採用基於全國平均值的工資；其他指標則有一個更以地區別的方法。根據最近的《內陸帝國勞動狀態第二部分》(State of Work in the Inland Empire Part II) 報告 (CSI UCR 和 IELCC, 2023) 顯示，截至 2020 年，不同人口統計組別之間的工作品質存在明顯差異。只有 **21.2%** 的拉丁裔工人擁有良好的工作，遠低於白人工人在該地區和州的平均值，分別為 **43%** 和 **46.6%**。只有 **33.6%** 的非裔工人有良好工作，而這比全州的非裔工人平均值 35.2% 還低，也同樣地遠低於該地區和州的白人工人平均值。**亞裔工人中**，其中 **38.6%** 擁有良好工作，故其就業狀況較優於拉丁裔和非裔的工人。但與南加利福尼亞州其它地區的亞裔工人（其中 43% 有良好工作）和整體加利福尼亞州的亞裔工人（其中 47.5% 有良好工作）相比之下，其就業狀況明顯較差。在被認定為**其他人的**群體中，只有 **32.1%** 有良好工作 (CSI UCR 和 IELCC, 2023: 43)。

將性別的面向加入分析後，卻顯示了更多的差異。根據此一相同報告，只有 **16.4%** 的拉丁裔女性工人受僱於良好工作中，而拉丁裔男性工人的比例相對較高，為 25.2%。第二低之有良好工作的工人類別百分比為——性別：女性；種族：「其他人」類別 (29.1%)，接下來是非裔女性工人，其中只有 **31.2%** 的人有良好工作（*相比之下*：36.2% 的非裔男性工人有良好工作）。在比例較高的人群中，**36.4%** 的亞裔女性和 **39.4%** 的白人女性有良好工作；而亞裔和白人男性工人在這方面上是最有可能表現良好的，其中：

¹¹ 化名

40.8% 的亞裔男性工人和 46% 的白人男性工人是受僱於從事良好工作。這些發現凸顯了目標明確之努力的必要性，以解決兩郡地區不同人口統計組別的差異和提高其工作品質。其也呼應了全國性分析的許多研究結果：女性、教育程度較低且為非裔或拉丁裔的工人更有可能從事品質最低的職業 (Fee 2022)。

內陸帝國繁榮經濟發展 (IE THRIVE Economic Development) 團隊也進行了類似的分析。經濟分析¹²發現：身份認同為亞裔和太平洋島民及白人的人最有可能擁有優質工作或有前途的工作，兩類族群擁有此兩種類型工作的比例同為 58.8%。相比之下，拉丁裔工人擁有優質工作或有前途工作的可能性最低，兩種類型工作加總的比例為 32.6%。當區別出族裔和性別，並控制不同的教育程度時，即出現了一些趨勢。一般來說，在所有教育程度中，白人男性在擁有優質或有前途工作的人當中，其比例是最高的。相比之下，在所有教育程度中，拉丁裔女性在擁有優質或有前途工作的人當中，其比例是最低的。

二、取得坦途工作的障礙

自 1980 年代初以來，該地區的就業情勢已經歷了實質性的轉變。該地區由於鄰近洛杉磯和長灘港，在地理和經濟方面上也因此被定位為通往更大範圍之美國西半部地區的物流渠道。這包括促進貨物流動、將商品存儲於倉庫中以及優化整體供應鏈 (Wachtel, 2023)。倉儲業在整個地區擴散，因此促進了企業的成長、提供工資低的職缺並提升了土地的價值。物流產業的擴張帶來了大批工人的湧入，因此減少了可負擔住宅的可取得性，並導致一些家庭得搬遷至更遠的地方 (Cobb, 2015; Desmond & Gershenson, 2018; Wachtel, 2023)。缺乏對促進教育和職涯發展的關注 (加上其他形式的財務、教育和社會障礙) 已降低了工人的榮景。

由於各種的障礙限制了獲得高質量工作，該地區的勞動市場也因此面臨著重大的挑戰。這些障礙可被分為三個主要類別：財務的、教育的和社會的；每個障礙都對就業情勢有其特有的影響。**財務障礙**，例如：缺乏可負擔的兒童照護服務和長者照護、交通工具不足、住宅成本高以及數位落差，直接影響工人確保和維持就業的能力。這些因素不僅限縮了工作的機會，還影響了從事能提供晉升和穩定之工作的能力。重要而值得一提的是：當今低品質工作之於未來晉升至較高經濟地位之職位的潛在影響。**社會障礙**是同樣重要。重大的障礙有：失業和解僱、排除體能勞務的健康問題以及視某些工作為不理想的文化認知。對無證工人和有刑法記錄的人來說，其面臨的挑戰更為顯著，包括：有限的工作選擇、語言障礙、歧視以及不彈性的工作日程，致使參加培訓或兼職多項工作變得困難。**教育障礙**也有關鍵的影響。該地區的許多工人不僅僅是缺乏獲得良好就業所需的技能和資格，而且還缺乏關於良好工作職缺的關鍵資訊以及取得這些機會所需的人際網絡。自動化帶來的影響不斷地在變化中，也使得此情況變得更為複雜，亦即造成工人的去技能化以

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

及被取代。此外，可取得學習製作履歷、申請工作和面試技能的機會是顯著缺乏的，而中小學 (K-12) 學校通常在推廣各種職涯路徑和教育工人權利上都為不足。

取得坦途工作的財務障礙

缺乏兒童照護服務和長者照護的可得資源

缺乏可負擔的兒童照護服務和長者照護通常對尋求更好就業機會的工人來說是一個主要財務障礙。美國的女性（和世界其他大部分地區的都一樣）承受不成比例的無酬照顧和家務的負擔。美國 15 歲及以上的女性每天平均花費 5.7 小時的時間於無酬照顧和家務上，相比而言，男性花費的時間則為 3.6 小時（Anderson & Dektar, 2010; Hess & Hayes, 2020）。這意味著美國女性每天平均花費比男性多 37% 的時間於無薪照顧與家務上。

對尋求有成就感職業的婦女來說，沒有適當的幫助下承受兒童照護和長者照護的大部分負擔會對其產生難以排除的障礙。如果沒有可靠的照護選項，婦女通常會遇到配合家庭需求而調整工時的難題，此可能會迫使她們選擇兼職的且晉升機會較少的工作角色。職涯間斷在應對照護責任的婦女上是很常見的，也導致其技能的衰退和專業人脈的式微。有限的工作流動性和財務限制更進一步阻礙她們追求新機會或投資優質照護服務的能力。「女性承受照護負擔」的性別規範和刻板印象促進了在工作場所上的偏見，並影響她們的職涯發展。平衡工作和照護責任的壓力可能會導致過勞，影響心理和生理的福祉。這些挑戰共同地造成職涯發展的障礙。重要的是，不僅僅是只有女性在面對這些掙扎，單親家長和其他所有性別的家庭獨立照顧者也是如此。

在兩郡地區，當將嬰兒全日照護的大幅成本納入考量時，兒童照護服務的財政影響尤其明顯。在河濱郡，兒童照護中心的全日嬰兒照護年費約為 15,504 美元；而在聖貝納迪諾郡的費用則略低，約為 15,240 美元。根據 2021 年加利福尼亞兒童照護服務提供者的區域市場費率調查 (Regional Market Rate Survey) 報告，河濱郡的居家式兒童照護費用為 11,472 美元，而聖貝納迪諾郡的則為 11,292 美元。¹³這些數字凸顯了對家庭（尤其是有年紀較輕小孩的家庭）帶來的巨大財務負擔。

在全美和各地區域中，長者照護的需求也是日益增長：過去 5 年中，各郡 65 歲以上的人口增加了 10% 以上。¹⁴然而，各郡仍少有許可的照護機構。根據加利福尼亞社會服務處 (Department of Social Services) 的資料，兩郡列於資料庫中的居住式長者照護 (Residential Elder Care) 機構大多數都已停運（亦即：於聖貝納迪諾郡超過 80%；於河濱郡

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

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>

近 80%)。15 在許可且現仍營運的長者照護機構中，其容受能力僅涵蓋任一郡之所有 65 歲以上長者的 5% 以下¹⁶。居家健康照護助理可以幫助填補此一缺口，且其費用通常遠比居住式機構少，但仍是一筆可觀的月支出。¹⁷因此，長者照護通常最終成為無薪工作，類似於兒童照護服務。根據勞工統計局 (Bureau of Labor Statistics) 的統計資料，於 2021-2022 年中，約 14% 的美國人（或稍微多於 3,700 萬的美國人）提供了無薪的長者照護。¹⁸而其中大多數是女性（與提供兒童照護服務的人口統計數字類似）。

兒童照護服務和長者照護所帶來的財務負擔是該地區朝向坦途就業的一個重大障礙。受訪者中，像是 Madeline West 就強調了**兒童照護服務機構和計劃的短缺**，例如：小童俱樂部 (Boys and Girls Club) 或課後城市休閒活動（這些通常是唯一能負擔得起的可得方案）。兒童照護和長者照護服務的高成本和有限資源迫使許多人（尤其是女性）擔任兼職的工作角色或完全脫離勞動人口，從而限制了他們的職涯發展機會。例如，Len 指出：兒童照護服務可能會阻礙年輕家長的教育機會：「有時候，就像是說，哦，我們沒有足夠的錢。我不符合這個資格。我不符合那個資格。因此，財務是一個主要的障礙。尤其如果是一個很早就有小孩的年輕女孩的話，就又是另外的狀況。……她要怎麼去學校，然後仍然可以照顧她的小孩，即便他們現在有了線上的資源？……有時候，就像是，如果她們想要的東西沒有線上資源的話呢？」特曼庫拉經濟發展聯盟 (Economic Development Coalition) 的執行董事 Connie Stopher 提出了一個類似的看法。Stopher 指出：可負擔的優質兒童照護服務資源對各方都有所影響——無論是在青年發展方面，還是在幫助解決父母的時間和財務問題方面。Stopher 甚至更提出：「如果我們能設法以系統性的方式來解決社會上的兒童照護制度，這將對我們的勞動力以及，你知道的，未來的勞動力產生革命性的影響。」

除了兒童照護的費用外，該地區的城市還**缺乏所需的基礎設施，來開發課後活動的計劃和日間照護中心**，以減輕家長可能會遇到的財務負擔。梅尼菲市的一位經濟發展工作人員 Cynthia Guzman 將待在家中的大量人口歸因於無法取得兒童照護服務機構的資源。Cynthia 分享道：「任何有五歲以下小孩的人，都沒有許多兒童照護服務的選擇，因為沒有太多的兒童照護服務機構。……我們很多的勞動人口都在家，這是因為沒有兒童照護服務的選項。」

缺乏兒童照護服務也成為工人參加幫助其獲得工作與晉升機會的培訓計劃之障礙。河濱郡勞工科員工 Valeria Cordoba¹⁹ 評論道：「我認為，當你去看有家庭的人或像是單親

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=050XX00US06065,06071>

¹⁷ 居家健康照護助理也是醫療相關職業領域中收入最低的其一職業

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

¹⁹ 化名

家庭的父母，那麼所遇到的障礙會變得稍微不同，因為他們無法維持生計來支付兒童照護服務的費用。」

交通資源不足

缺乏可靠的交通資源可對期望獲得良好工作和實現經濟流動性的個人構成難以克服的障礙。在缺乏有效率的各種交通資源下，就業機會通常就只侷限於一狹小的地理範圍，從而降低獲得薪酬良好和令人滿意之職位的機會。正如一位前執行長所言：「在高沙漠這裡是沒有任何機會的。例如，這裡沒有諮詢公司；沒有德勤。你必須到拉斯維加斯或洛杉磯才有。有很多人都必須離開他們的社區。該地區初級職位也有過多的現象——90% 至 95% 的職位都是初級職位。領導階層的職位是很少的。」**長途和具有挑戰性的通勤**不僅耗盡生理和心理的能量，還減少了個人發展和家庭生活所需的時間。有限的交通資源可能會阻礙個人追求職涯晉升的機會、參加專業發展的活動和獲取教育資源，因此阻礙整體的職涯發展。在公共交通資源不足的地區，個人可能在**通勤至就業中心上有困難**，這尤其對農村地區的人有影響。此外，**替代的交通方案所衍生的相關財務壓力**可能會影響可用收入，從而限制在對經濟流動至關重要之教育和培訓上的投資。要打破這個循環就必須得對交通基礎設施進行**投資**，以及制定增強整體資源可及性的政策。

許多南加利福尼亞州的工人都開車通勤。絕大多數來自河濱郡和聖貝納迪諾郡的工人都使用私人汽車來單獨通勤：河濱郡約 73.5%；聖貝納迪諾郡約 74.4%。²⁰ 如果家庭中沒有一台可用的車輛，或者只有一輛必須共享的車的話，這可能會成為一個難題。Ryan²¹ 詳述道：他們因為沒有可靠的交通工具而失去了工作，『再次，交通，我因為沒有交通工具而失去了工作。我曠職太多天了。所以是的。是的，在他們那裡工作是必須[要有一輛車]，所以我說：「可以理解」。』與未婚夫共用一輛車的 Mimi 分享：「有時他必須加班，這反之將使我上班遲到，因為我們只有一輛車。」一名受訪者建議：在汽車維修上提供經濟援助可能有助於人們保住他們的工作。此外，與洛杉磯郡和橘郡相比，河濱和聖貝納迪諾兩郡的居民於他們居住的郡內工作的人數是更少的。兩郡地區的**通勤時間**也高於洛杉磯郡和橘郡的通勤時間（比例更高的人口數花 60 分鐘或更長的時間於通勤上）。在幾次的訪談中，受訪者提及汽油成本上升是獲得良好工作的障礙之一，而且這也甚至跟通勤工作的成本有關。

雖然兩郡大多數的家庭都至少有一輛私家車，但近 2% 河濱郡的家庭及 2.3% 聖貝納迪諾郡的家庭沒有可用的私人車輛。²² 該地區的一些工人搭乘公共交通工具通勤，但是**等待公車的漫長時間**可能會是一個難題。受訪者提到：公車的班次在較鄉下的地區是非

²⁰美國社區調查 (ACS) 2021 1 年期，表 S0801：請參閱：<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

²¹ 化名

²²美國社區調查 (ACS) 2021 1 年期，表 S0802：請參閱：<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

常少的，並且通常不會經過他們需要去的地方。幾位受訪者談及須尋求接送的經驗，因為不是公車沒有行經他們需要去的地方，就是時程上行不通。

在每個郡的主要人口中心以外（亦即：河濱郡西北邊和聖貝納迪諾郡西南邊），在公共交通資源稀少的區域如科切拉谷、沙漠溫泉、梅尼菲、希斯皮里亞和維克多維爾等地，居民幾乎無法獲得高等教育和良好工作。為了解決交通問題，科切拉的市經理 Gabriel Martin 描述了市政府正在實施的一項新措施，以推動農工透過**車程共享**方案來通勤：「我們獲得了替本市購置 12 輛 Tesla 的補助……農工可以將其用於共享的方案中，搭乘往返工作地點，而且它是免費的，農工們不必再擔心要趕乘公車了。」高沙漠商會 (High Desert Chamber of Commerce) 的勞動力發展總監 (Workforce Development Director) Luis Urgiles 強調了目前的一些城市計畫：這些計畫正在嘗試透過「僱用大量公車司機並擴展行經路線的方式（極為需要的）」來提高公共交通系統的可靠性。

同樣地，為了提升學生**取得大學校園內的資源**（對郡裡大多數的居民來說，校園位於至少 30 分鐘路程之外），市府官員正在研擬發展**衛星校園**，以幫助學生在其大學生涯的發展。衛星校園不僅將可以減少在交通上所遇到的障礙，而且還可以提高學生於其社區內獲得高質量工作的能力。Cynthia Guzman 認為梅尼菲內的基礎設施和公共交通資源的缺乏是學生在獲得高等教育上的一個障礙。Cynthia 解釋道：這個城市正在努力「將一所四年制的大學引進我們地區，因為加利福尼亞大學河濱分校 (UCR) 是不遠的，[但]若沒有一個真正完善的基礎設施，以公共交通來說的話，很多學生，如果他們沒有交通資源至加利福尼亞大學河濱分校 (UCR)，那麼一所這麼近的四年制大學實際上也不再是一個選項。」Sean Smith 強調此一信念：在沙漠溫泉內設置一所衛星校園將協助工人培養能吸引高質量工作到該地區所需的基本技能。為了有助於防止居民移居至附近城市以尋求高質量工作，Smith 建議：「有機會獲得高等教育是另一個問題……這裡當地的社區學院可能位於路程 30 分鐘之外的地方……交通成了一個問題……我們真的需要四年制的大學來擴展，且能為我們提供教育、培訓和技能，以便我們能有可以滿足那些企業需求的勞動力發展。」因此，雖然像是基礎設施、公共交通和衛星大學校園的缺乏等障礙影響了區域工人進一步發展獲得高質量工作所需的技能及追求高等教育的能力，但市府官員也正在研擬減少這些障礙的措施。

高住房成本

加利福尼亞州的最低工資為 15.50 美元：**即使對每週工作 40 小時的人來說，此工資水平也無法支付住房的平均費用。**儘管近年來，兩郡地區歷經了一個極大的建築熱潮，但此熱潮主要提升了該地區的倉庫數量 (Bluffstone 等, 2008)，並創造了無法解決高漲的住房成本的低工資及薪水的工作 (Patterson, 2016; Bonacich & De Lara, 2009)。扣除稅額和福利後，該地區的典型月薪是無法滿足基本需求和生活開銷的費用 (Reese & Scott, 2019)。

高的住房成本在很多因素上可能會嚴重地阻礙勞工獲得良好工作和實現經濟流動的能力。首先，當一個人的大部分收入都挪於支付住房費用時，其造成用於支付其他基本需求（例如：教育、醫療保健和專業發展）的額度更少。這種財務壓力可能會限制個人投資於技能培訓或追求高等教育的能力，進而阻礙他們在就業市場上的競爭力。此外，高住房成本可能會限制地理流動性。即便生活成本較高的地區能夠提供高薪酬的工作機會，對於工人來說，為了更好的工作機會或尋求職位而搬遷到那些區域仍是有挑戰性的。此工作流動性的限制可能會限縮職涯成長和進入可能得以提供更有錢賺或更令人滿意之職缺的產業或部門的能力。於住房價格過高的地區，工人通常要從較可負擔之住房的區域通勤至就業中心，這既耗時又昂貴。長途通勤不僅會增加財務負擔，還會耗費寶貴的時間，否則的話，該等資源則可以用於投入專業發展或家庭責任上。此外，高住房成本的壓力可能會迫使個人優先考慮當下的財務需求，而不是長期的職涯規劃。這可能會導致基於短期財務穩定所做的決定，而不是尋求可以提升技能或能導向未來獲取更高薪酬職位的機會。

對於職業生涯剛起步的年輕工人，或對於希望能在經濟階梯上向上爬的人來說，高住房成本的負擔可能是特別的艱鉅。當收入很大的一部分都用於住房費用時，累積儲蓄以用於教育、培訓或創業行動變得是一大難題。這轉而又固化了經濟的不平等，並限縮個人脫離低收入階層的能力。擁有早期兒童教育背景的 Amy 提到：正在該地區興建的許多房屋都超出了居民的財務負擔能力，而且它們最終就成了愛彼迎或閒置房。Amy 說：即使是雙職工家庭，買房仍然是遙不可及。

該地區的房屋市場已受到各種因素的影響，包括：人口增長、住房供應有限和經濟的變化。這些因素導致住房成本上升，使許多當地的工人（尤其是收入較低或中等的工人）越來越難負擔得起住房的費用。高的住房成本尤其更導致該地區許多的居民面臨嚴峻的住房費用負擔。住房與城市發展部 (HUD) 將可負擔住房定義為：倘其佔家庭收入的 30% 或更少。根據 2022 年美國社區調查 (ACS) 的資料，近 60% 的河濱郡租戶和近 61% 的聖貝納迪諾郡租戶支出了 30% 或更多的家庭收入於租金上。²³同樣地，全美低收入者住房聯盟 (National Low Income Housing Coalition) 認定該地區以公平市值租金租用兩臥室公寓所需的時薪為 33.67 美元。考量到加利福尼亞的最低工資為 15.50 美元，這就相當於 1.8（河濱郡）份和 1.7（聖貝納迪諾郡）份全職工作。²⁴

缺乏科技資源

缺乏足夠的科技資源（例如：電腦或可靠的網路近用）可能會防止個人獲得良好的工作。當今，許多的工作機會需要基本的科技能力，而無法滿足這些的要求可能會阻礙

²³ 2022 美國社區調查 (ACS) 1 年期，表 DP04；請參閱：

<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

就業的前景。若沒有桌上型電腦或筆記型電腦的話，個人可能會難以在線上申請工作、**創建專業履歷或進行虛擬面試**——全屬當今招聘流程中的常見做法。此外，**缺乏高速的網路連線**可能會阻礙參與遠程工作或線上培訓課程，從而限制就業選擇的範圍。**無法取得用於技能發展、線上教育或拓展人脈網絡機會的數位資源**可能會進一步阻礙人們在就業市場上的競爭力。此一數位落差加劇了不平等，因為那些無法使用科技的人可能會被排除在日漸仰賴數位技能的行業之外。彌合此差距對於促成更全面獲得就業機會和促進經濟流動性是至關重要的。政策制定者和組織在解決這些差異上扮演關鍵的角色——其能透過**倡導數位包容的舉措、提供可負擔的技術近用以及在資源匱乏的社區擴大寬頻的基礎建設**。

雖然該地區大多數的家庭都得以使用電腦和網際網路，但於一些小區域中，科技近用的程度仍是低的。2021 年美國社區調查 (ACS) 的資料顯示：河濱郡約 3.2% 和聖貝納迪諾郡約 2.9% 的家庭**沒有桌上型電腦**；而河濱郡約 6.9% 和聖貝納迪諾郡約 6.2% 的居民**沒有任何類型的網際網路服務**。²⁵ 在兩郡中，與收入介於 20,000 至 74,999 美元的家庭相比，收入低於 20,000 美元家庭的無任何類型之網際網路服務的比率也幾乎是兩倍。這些面向的數位落差不僅凸顯了於線上申請工作之可行性的差異，也甚至包括**瀏覽線上徵才網站的可行性**。托雷斯·馬丁尼斯部落保護區的公民 Kelly²⁶ 詳談了關於那些沒有科技技能來進行線上工作申請的人所面臨的障礙。她描述了：儘管大多數的工作申請都於網路上進行，但「他們不知道如何在線上進行申請。……這是另一個他們怎麼看也都不解的原因：為何我們可以就這樣遞交出去，你知道的，為何[我們]不能像往常一樣進行填寫？因為現在的一切都已經電腦化了。……大多數的人甚至不知道線上代表什麼意思，你知道的，這裡的人也是這樣嗎？我是說，我知道他們試圖找工作，他們做得不錯，我們試著索取申請表，卻被告知沒有，請上網遞交……因為這種情況很常發生。……那些遇到這種狀況的人，那些當然正在尋找工作的部落成員，他們就是如此，非常習於在紙上作業，而網路作業的話，他們則需要協助。然而他們也會感到沮喪，因為他們無法在手機上獲取申請表，或者他們無法用這種方式進行。他們不知道如何將申請表傳送出去。他們不知道如何附上申請表或諸如此類的。」她也提到：在她的社區中，「真的沒有地方可去，像是，坐在電腦前」，而這更增加了沮喪感。在許多社區中，科技近用和可靠的網際網路服務並不是理所當然的，而由於此地區的科技基礎設施或不可與較都市化之核心區域的互為比擬，因此這對此地區的求職者造成了不成比例的影響。就業市場的快速發展及其對新工具和軟體日漸增加的依賴促使了對科技嫻熟之勞動人口的要求。然而，缺乏這些工具或操作它們的技能可能會使很多人無法跟進就業市場的發展，尤其是當現在越來越多的雇主都將線上申請和遠程工作整合於他們的標準作業流程中。為確保所有求職者都有機會在不斷演進的就業市場上競爭，彌合此落差便為當務之急。

²⁵ 2022 美國社區調查 (ACS) 1 年期，表 S2801；請參閱：
<https://data.census.gov/table?q=access%20to%20internet&g=050XX00US06065,06071>

²⁶ 化名

社會障礙

幾種社會障礙經常妨礙了獲得在該地區從事坦途工作的機會，包括：**歧視、系統性和文化偏見、文化資本的失調以及對某些工作的社會污名化**。社會障礙可能會影響社交網路能力和對坦途職涯路徑、培訓和教育機會的意識。

歧視

其中最嚴重的社會障礙就是基於歧視的社會障礙。**基於族裔、性別和個人情況的歧視**會顯著地影響就業機會。例如，非裔工人經常因種族主義、年齡主義和性別歧視而面臨不成比例的挑戰。解決這些問題需要雇主採行更具包容性的招聘和管理做法。

借鑑於工人在就業領域的互動，當地非營利組織的社區組織工作者 Aliyah Martin 敦促雇主對不成比例的未充分就業及失業非裔工人展現同理心。Aliyah 不僅表達了自身在嘗試於公司中獲得更高職位時所受到的種族主義、年齡主義和性別歧視的經驗，她還提及了她的參與者在職場中的經歷。Aliyah 將非裔工人的處境定位為他們遇到的系統性障礙（例如：受到系統性地影響）以及文化障礙，包括不具有說多種語言的能力。因此，她要求雇主「對非裔工人的經驗具有文化理解……非裔工人通常來自較低收入的區域，非裔工人的犯罪率通常也較高，故創傷依存其中。非裔工人的經歷是一種獨特的經驗，對此必須試著理解並給予一些寬容。」同樣地，內陸帝國非裔工人中心 (Black Worker Center) 的助理總監 (Assistant Director) Monét Warren 表達了她對自身於很多職位上因為資歷過高而被拒絕的挫折感。「[當]我搬回內陸帝國時，我經歷了非常困難的時期。我離開 10 年之久了。在內陸帝國找工作時，我真的一直碰壁，實在太困難了。我在所有職缺上都是資歷過高。但仍然沒有人想要面試我。因此，即便有我這些所有的學位以及多年的經驗，我最終仍是在亞馬遜工作。」

除了種族歧視之外，女性也不成比例地於工作場所中受到同事和經理的**性騷擾**。在倉儲業工作時，Samantha Brown 的經理不斷地尾隨她，並向她發表一些內容不當的言論。在 Samantha 的經理於停車場內向她暴露其生殖器部位後，她決定向人力資源部提出性騷擾申訴。經調查後，人力資源部認定：由於倉庫沒有任何監視攝影機，故證據不足。Samantha 不僅必須被調到另一個地區，她還在幾週後被解僱了。

受訪者強調了**規範、關係和社會資本**普遍上在獲得工作中扮演的角色。目前失業及無住所的 Brad²⁷ 具有操作人員和機械技師的既有專業經驗，並另持有商業駕駛執照 (CDL) 證書和推高機證照。在訪談中，Brad 強調：即使有艱困的生活經歷，每個人都應該獲得一個開放的機會來證明自己。「我認識那些在外無家可歸的人，他們也只是在尋找一個機會；若能為那些人提供一個出路的話，將會是一件很棒的事。」Brad 還強調了「更

²⁷ 化名

多培訓的重要性。總是要有培訓計劃。讓人們有機會學習新的技能。可以是在同一家公司，但只是一個不同的職務。讓他試試看；如果行不通的話，就再嘗試其他的東西。只要不開除他們就好。」同樣地，受過訓練且現無居所的家庭醫療保健工作者 Embee²⁸ 認為就業市場很難進入，尤其是對於那些正處於從居無定所或面對任何其他創傷中恢復的人來說。她分享了自己的觀察和經驗——「一個無家可歸的人，90 天後經歷恢復期，就因為塔可鐘無法僱用你。這使事情變得非常困難。你一直向外尋求，但這是很難的。這可能持續數週或數年。這一惡性循環取決於個人的內心；走回頭路只需一個錯誤的想法。」

前身為小企業主且目前沒有住所的 Harry²⁹ 認為：由於自己的外表和/或情況所受的歧視已成為他就業的障礙。他評論道：「人們是有偏見的。有些改變自己生活的人，但仍有一定的外觀……有好幾次我也是如此的，就像這裡的人一樣。我當時穿的衣服，就只是因為想感到暖和而已。之前我覺得，即使我處於一個糟糕的情況下，我也會開始跟人握手。我甚至可能給別人一個擁抱。你永遠不會知道我擁有過一棟房子。」

在河濱郡勞動力發展 (Workforce Development) 中心工作的 Ruben Gonzals 談到了被監禁或處於緩刑期的人所面臨的障礙。Ruben 認為，在所面臨的主要問題上，其中之二就屬就業和住房。

移民身份和語言能力

移民身份和語言障礙構成另一歧視的方式。有移民背景且父母說英語以外語言的兒童通常必須克服相比同儕而言更大的障礙。認知差異存在於英語和數學能力的評估中 (Lahaie, 2008)。此種歧視通常便會使移民的子女被分到補救教學的課程中，進而造成對他們職涯軌道更大的負面影響，並也阻礙升遷的流動性，以及產生在邁向坦途就業上額外的障礙。此外，雇主可能希望員工使用特定類型的英語（例如：正式的），或能夠說英語以外的其他語言。

語言能力與移民者能否成功融入勞動市場息息相關，因為其有助於移民者獲得有關工作的資訊，且其也關乎個人於特定工作上的合適性，尤其是技術類的工作 (Lang, 2022; Madera 等, 2014)。各種研究皆傳達了此一事實，並強調了正式語言的培訓在加快移民融入勞動市場上的重要性 (Lang, 2022)。透過語言的培訓，就業前景在質與量上面都有顯著地變好：找到技術類工作的機會上升超過 45% (Lang, 2022)。儘管一些法案有助於彌合這些不平等的情形，例如：1964 年民權法案第六章和第四章 (Title VI and IV of the Civil Rights Act of 1964)——同為確保於學術領域中仍在學習英語之學生的平等機會，但有許多問題仍未得到解決，導致許多移民者和說不同語言的人處於社會和經濟險境 (CSI UCR, 2020)。

²⁸ 化名

²⁹ 化名

語言能力也被證實為一項會對特定產業產生意想不到的障礙，例如：餐飲服務業。Embee 提到：雖然她試圖在速食產業中找到一份工作，但她因為不會說西班牙語而被拒絕。她表示沮喪：「我向塔可鐘遞交求職申請，但我無法得到這份工作。我不會說西班牙語。」需有西班牙語能力的要求也在少部分的其他訪談中被提及，且延伸至除了餐飲服務業以外的其它產業。內陸帝國非裔工人中心 (Black Worker Center) 的助理總監 (Assistant Director) Monét Warren 表達了類似的感觸。「一些我經常遇到的事情，且我認為是造成得不到回電的原因是：我無法說雙語的事實。很多的這些工作都要求你必須會說西班牙語。」

文化資本

文化資本含括社會關係、文化意識和內化的規範，且其對職涯發展至關重要。個人的文化資本可能與產業的期望有偏差，而這可能會造成在專業成長上所需之軟技能的發展停滯。例子包含：社交網路和工作、教育與培訓機會的認知。這些特點通常是透過家庭及於社會環境中（如：公立學校）而發展而成（Santos 等，2018）。那些缺乏文化資本的人可能會發現自己被孤立於有影響力的人際網絡之外，並在取得教育成就上面臨挑戰，且難以符合各產業的文化期待。缺少這些社會資產可能會阻礙關鍵軟技能的發展，且削弱獲取與特定職業相關的文化資源的能力，並甚至影響專業形象和於領導角色上的合適性。要解決這些障礙的話，就必須致力於推動平等的受教機會、多元化和包容性措施以及文化意識的提升，並確保各種多元文化的背景與經驗能於職場中被重視和善用。這些努力可以有助於打破因缺乏文化資本所造成的障礙，並促進一個讓個人能成功地應付就業市場的複雜性且實現經濟流動性的環境。

經濟發展總監 Justin Guzman 建議：可能會有所幫助的是加強候選人對「雇主正在尋找什麼[以及]如何應付更難突破的申請人追蹤系統的理解。很多求職者找工作時，他們看到一個職缺，然後就說我想申請，但他們不曉得這在後端所代表的真正意涵是什麼。」內陸帝國非裔工人中心 (Black Worker Center) 的 Monét Warren 承認「在有色人種社區中存在著普遍的知識差距。我作為工人的經驗就是我自己的經驗，而我對與工人合作的知識是侷限在非裔和拉丁裔的[工人]上。他們之中似乎存在著硬技能和軟技能的知識差距。對於很多人不懂如何撰寫履歷和求職信，我是感到非常驚訝的……」

參與者經常懷疑他們能獲得更好工作的潛力和資格。Sam³⁰ 憶及自己對一個職缺感到不夠有資格：「我從保全人員做起。在我成為保全人員起，我便已踏出邁向目標的第一步了。然後，他們注意到了我在公司青年部門做了很多的志工服務。他們就問我：為何你不申請緊急應變服務的工作，因為你是完全能勝任的？然後我說：真的嗎？我？所以我申請了，並也得到了這個職位。然後我就從那時候開始做到了現在。」獨立承包商與機械工程師 John Woolsey 表示：「我一直是一個很堅持且不尋常的叔叔——叫姪子與姪女去當

³⁰ 化名

一位電工；你們應該成為一位水電工。然後就是，你不需要做一輩子，只要做足夠長的時間來拿到執照就好，然後就自立門戶，因為這些都是迫切被需要的技能……但坦白來說，很多人都專注於進入……傳統的白領工作……我有兩個女兒。我已經告訴她們：嘿，技術性工人是一個非常令人滿意的職業，而且對年輕女性來說甚至是有利的。因為你將學習到一些技藝，並且會花必要的時間來取得執照。這時你便有能力去創業了。」

社會污名化

坦途工作集中度高的產業對工人的需求越來越高，但同時也存在著缺乏對這些機會的意識，此一兩者之間的脫節可歸因於多種因素。首先，**高級中等學校經常強調傳統四年制大學的發展路徑，而忽略了提供有關技藝性職業的好處與可行性的全面資訊。**父母和家庭可能無意識地固化這種偏見，而引導他們的孩子朝向以獲得大學學位作為成功的首標準，尤其是某些科系的大學學位。此外，在美國中存在一種對藍領工作的普遍社會污名化，且時常輕忽這些職業的價值（相比於白領工作）。這種文化偏見促進了**技藝方面的工作與缺乏聲望之間的連結**，進而使年輕人在考量此一職涯途徑時卻步，縱使該性質之工作的需求性很高及其成為高薪與令人充實之職業的潛力。與身份認同和角色相關的社會污名化也會為就業市場帶來障礙，例如：對誰「應該」從事於某些類型的產業與工作的文化和家庭期待。這種偏見打消了個人考慮從事技藝方面的工作，儘管其可能帶來穩定性和成就感。克服這種污名化需要認知的轉換，提升對各領域工作機會的意識，並執行相關計畫，以闡明各種職涯路徑的價值。

解決與污名化相關的障礙需要認知的轉換、對在技藝或其它領域中的坦途就業機會的意識提升以及努力地對藍領工作進行去污名化。**涉及學校、家庭和更廣泛的社區之合作計畫可以幫助重塑認知，並提高對多元和令人有成就感的職涯路徑的意識。**例子包括：於各校實施全面的職涯輔導計畫、職業培訓專案以及建立與業界的合作關係，以提供學生實作的經驗與實際的觀點。社區工作坊、活動和教育活動也可以更**挑戰刻板印象，並展示成功的案例**；而家長參與計畫可以確保家長獲知有關技藝行業和其他領域中潛在的一些穩定的和薪酬佳的職業。改善課程（納入技藝能力的實際應用）可使學習更有針對性；而社區支持網絡可以創造集體努力，來提倡傳統學士學位之替代選項的重要性。透過促進合作和破除刻板印象，這些舉措可以促進一個互助的生態系統，進而激發個人去探索和追求令人充實的技藝職業。

機會的意識

對職涯機會的意識在媒合工人與坦途工作上至關重要，並將有助於該地區的勞動力發展。有許多途徑可以提高工作機會的意識。舉例來說，雇主可以與大學和其他類型的學校合作，專門鎖定應屆畢業生，並提供校內面試，以及透過招募具有獨特背景和才能的未來員工以達到多元化自身的員工組成（SHRM, 2022）。然而，許多雇主不僅只將重心放

於大學各校，也已試圖在中小學內 (K-12)「埋下種子」，以幫助學生於較輕的年紀時就能思量其就業選項 (SHRM, 2022)。有些受訪者提到：認識不同的工作途徑或職業可能有所幫助。其他人建議能經由有實作的機會來檢視哪個才「適合」。對哪裡有工作的認知也有被提出來：人們傾向於認為洛杉磯郡、聖地牙哥郡和橘郡是擁有最多和「最好」工作的地方。還有一種感受是：同一份工作的薪水在洛杉磯郡或橘郡高於其在河濱郡或聖貝納迪諾郡；而人力資源公司能提供的幫助有限。訊息傳遞的作用也被提及，包括哪些類型的職涯路徑是在不同情況下被推行，以及哪些教育途徑與在何種程度上是跟不同工作的選擇有相關或為必需的。正如經濟發展聯盟 (Economic Development Coalition) 的 Connie Stopher 所指：「我認為，很長的一段時間以來……學校都在推動讀大學，像是，去上大學吧。然後他們開始說：大學並不適合所有人，說得沒錯，但很多的那些學徒計劃和證書課程都是透過社區學院來進行的。所以……如果他們想說，這個嘛，那麼大學不適合我……他們不想要去當地的社區學院找到一個不一樣的途徑……所以我認為這部分所傳遞的訊息是錯誤的。」

許多參與者表達其對坦途工作有更深意識的渴望，並表示這是他們在個人職涯軌道上一個主要的關切。Kelly³¹ 提到：在他們的母親告訴他們這一個就業博覽會之前，他們是毫不知情的；他們描述著：「當我今天聽到這個的時候，我感到非常震驚。我起初不知道他們有在這舉辦這個。我媽媽在告訴大家，說今天有就業博覽會，從哪天到哪天，她一直在向大家展示傳單。我真的很驚訝。」Jin³² 同樣提到了即便是能夠看到職稱也會有所幫助：「增加有助於就業安置、基本技能……展示不同種類的職稱以及如何尋找工作的新計畫。」Ryan 對此做了總結：「我認為我們當中的很多人，像是，我們想工作，你知道的，正如我所說的，我們真的是非常勤奮工作的人。」

在職涯軌道內的晉升途徑於確保良好工作上是很重要的，但對這些途徑的意識往往是被誤解的。參與者發現：一些職涯軌道終無出路。例如，Target 設施服務員 Marco 認為他的資深同事是晉升的主要障礙，並說這是「工作中最糟糕的部分」。他說：「很難升職，因為這些人一但在這些位置上了，他們就不想離開，而且他們會盡可能地待在這些職位上。」從政府的角度來看，在 Menifee 經濟發展 (Economic Development) 部門工作的 Cynthia 注意到了一個類似的問題。她說：「我認為最重要的是，我們這裡沒有很多的大型企業。在就業增長上，這裡的問題是，職缺在一定的比率上就達上限了，而且高薪酬、高工資與高技能的工作就業機會很少，這對我們的勞動力是不利的。我們有很多從城市外通勤工作的人，他們從事那些高薪酬、高工資與高技能的工作……河濱郡勞工部門的員工 Valeria Cordoba³³ 表達了類似的感觸。她指出財務障礙是如何使工人的職涯軌道變得黯淡。「我擔心很多人認為一份良好的工作是一份只需能支付生活開銷的工作，你知道的，所以他們不必擔心生活開銷的費用。但這樣可能就沒有職涯階梯/晉升空間。從社區的角

³¹ 化名

³² 化名

³³ 化名

度來看，我認為很多人就只處於生存模式而已。」提高對坦途工作和培訓計劃的意識有可能減輕這些障礙。

社交網路

社交網路與一個人的社交資本有直接的關係。在正確的時間認識對的人將可能為你廣開門路和機會。專業表現毫無疑問是與一個獨特領域的技術和技能有關，且需要經驗才能有效地精進（Brouwers, 2020; Santos 等, 2018）。許多年輕人（尤其是來自低收入背景的年輕人）仍然沒有意識到此一現實面，並經常忽略人際網絡和文化資本於社會和專業流動上的重要性。有些人甚至拒絕使用文化資本和人際網絡，因為他們認為這是一種「欺騙」的形式，或者通常只是感到不自在而已（Norris, 2011）。例如，Target 設施服務員 Marco Perez 解釋了認識對的人是如何促成他的升職路徑：「待在那裡幾年後，你知道的，只是建立人際網絡，和管理階層的人交談與等等之類的事，然後他們就建議：「嘿老兄，我們知道你有做這些與那些事情的經驗。我們認為你將會是工程設施部門的理想選擇。你可以先從 UA 開始做起，然後慢慢往上升至機械技師。」他某種程度上幫助了我朝目標的方向踏出了第一步，幫助我交叉訓練，而幾個月後，就在我和他們交談後的幾個月內，我最終順利地轉調過去了。」

軟技能的培訓提供了建立社交網路技能的一個途徑。在部落保留區中長大的 Ryan 憶及：「他們讓我們參加這些課程，解釋說……如何填寫所有的申請表，和……就像是現在一樣，如何與人交談，因為我們這裡的很多人，就像我說的，我們不知道如何與人交談。我們不知道需要什麼才能參加那些課程。它在言語表達以及如何與老闆或同事交流上幫助了我。然後，我上了一堂教導如何擁有這些……軟技能的課。我那時能夠參加這堂課，而在我找到這份工作之前，是他們介紹給我的。我學會了如何與這些人交談。我的意思是，這堂課人不多……但我很專心致志。而這對我有極大的幫助，例如，你知道的，如何撰寫像這樣的履歷。」

管理（包括工作環境）也可能是影響員工如何看待工作品質以及他們獲得更好職位的機會的關鍵因素。有些受訪者提到：支持性的管理是他們在決定一個工作是否為良好的關鍵因素，包括：管理人員是否在排班、有無足夠的工時以及催促工作進度上重視員工的需求。正如 Savannah³⁴ 提及她在餐廳工作時所說的：「經理，她知道很多的事情，例如，確保她給予人們足夠的工時和其他等等。」除了支持性的管理方面，受訪者還大致上談到了：一個良好的工作需要支持性的環境，包括與同事的相處，以及有一個讓員工感到被公司重視的工作文化。

³⁴ 化名

青年求職者

教育到就業的過渡期對年輕人來說是一個關鍵階段，但它也充滿了對這些人口族群來說獨有的挑戰。其中最重要的是獲得實踐經驗的障礙——這是在當今競爭激烈的就業市場中一項非常被重視的商品。正如青少年參與者 Wendy³⁵ 敏略地指出：「有些工作正在尋找更有經驗的工人，因此，年輕人很難與這些比他們更有經驗的工人競爭。」此論述概括了青年求職者的困境：需要經驗才能找到一份工作，以及需要先有一份工作才能獲得經驗。另一位年輕工人 Erica³⁶ 補充說：「而應付這樣的困境可能是一個非常令人沮喪與感到挫折的過程。」

青少年通常會發現自己處於一個進退維谷的局面——那些釋出的職缺需要他們仍沒有機會獲得的既有經驗。除此之外，他們還面臨著與工作較久且工作記錄可證之人士的激烈競爭。在沒有專業性工作記錄的情況下，青少年和年輕人很難展示其能力，而這也成為一個重要的障礙。這問題在就業選擇已有限的地區可能是更糟的。

一些受訪者感到青少年不夠深思熟慮。正如有兩個青少年的母親 Cee 所說：「[我女兒]一放學，她想的就只是去工作。她不在乎在哪裡工作。她想在麥當勞工作，在任何能給予工作報酬的地方工作。然後我試著告訴她，你知道的，去選擇那些工作中的其中一份工作吧，但要先學習與充實自己，如此才能獲得一份更好的工作。而她不理解這其中的原因。她就只想著：「我想工作，工作，工作，然後賺取金錢。這樣我就可以去很多地方。」然後我告訴她，如果你只是在麥當勞工作，你將無法賺取足夠讓你去很多地方的錢，因為他們不會給你足夠的酬勞。他們不會給你足夠的時間。」

教育障礙

取得坦途就業的機會與教育之間存有密不可分的關係：人們因為缺乏能助長職業發展的適切資源與關係，進而使得他們無法獲取一份良好的工作。首先，工人明顯地常被要求去發展進階的技能與知識，但這些技能與知識卻主要只能從高等教育上取得，或經常是大學學位的必備要求（Carey, 2004）。如此對工人的鞭策在 2020 年的前幾年是尤其明顯的，因為那時相比於有副學士或更高學位的人，只有高中或更低學歷的人可獲得的職位是大幅下降的（Carnevale 等, 2013）。在地區層面上，擁有大學學位者的年平均收入較高，並且較不可能生活在貧窮線下；而沒有高等教育的工人更有可能從事通常不穩定的低技能工作，進一步造成更多人落於貧窮之網中（Clark & Araiza, 2021），並使未來能獲得良好工作的機會變得更具挑戰性（Stone, 2020）。

儘管許多工人抱著短期就業的意圖從事像倉儲業之類的工作，以藉此為自己取得在高等教育上有斬獲之所需的工具和資源，但這些工作是尤其殘酷的，因其缺乏穩定性，並

³⁵ 化名

³⁶ 化名

會阻礙了許多人取得高等教育 (Reese & Scott, 2019)。對於許多來自多元族裔背景和在語言上被孤立的家庭的人來說，工作申請的流程可能特別具有挑戰性，因為他們更有可能會在學校時面臨歧視，進而導致其發展延遲和學業表現不佳的情況 (Karoly & Gonzalez, 2011)。

無法滿足高等教育要求的工人更容易受到外部的衝擊，例如聞所未聞的 COVID-19 大規模疫情。與有學士學位的工人相比，沒有學士學位的工人較難以有就業復甦的機會 (CSI UCR, 2020)。這凸顯了探討有助於更普及高等教育措施和政策的必要性，尤其有鑒於像前途計劃 (Promise Program) 和轉學目的副學士學位 (Associate Degree for Transfer; ADT) 等類型的大學準備計劃已在增加學生學位獲取率上有可證的成功跡象 (Barik 等, 2017; 《大學機會運動》，2016)。

社區學院的角色

社區學院透過一些途徑幫助學生做好準備，以及提供他們指導，故其在就業上扮演著重要的角色。這些途徑可以是以實習、工作見習及其他以工作為基礎的體驗之形式。另其提供了各種教育和以工作為基礎的學習機會，來幫助學生根據自己的興趣探索職涯發展，建立長期技能，並獲得實踐與實際的經驗，進一步使他們具備提升職業準備度所需的必要工具和資源 (All4Ed, 2023)。而這些職涯的路線圖基本上助長了成功的機會，因為學生更了解其教育的重要性以及其在他們領域的選擇上所扮演的角色，從而在個人層面上幫助了他們，且雇主也一同受益，因其確保他們未來的員工可以逐漸地滿足他們工作的要求 (All4Ed, 2023)。

社區學院是獲取高等教育和提高就業率的關鍵橋樑，但它們通常缺乏資源和資金。學生支出是與學生成果有關——有研究闡述了：資源短缺是如何阻礙整體社區學院的成效 (Edgecomb, 2023)。儘管聯邦資金是有增加的，州政府的資金已經有了大幅的下降，而社區學院從中受到直接的影響 (Edgecombe, 2023)。個別州的表現取決於其兩年和四年制大學的表現，這意味著：如果一個州能透過一些像有助於社區學院以及轉學機構的通用課程編號系統 (Common Course Numbering System) 或表意合約 (Articulation Agreement) 等策略與轉學政策，此將促進學生轉學至四年制的教育機構，也代表這個州通常能有好的表現 (Sotherland 等, 2023)。

儘管他們的資金高度取決於外部因素，但社區學院預計將有超乎常態的表現，同時也為明顯多元的學生群體提供服務，包括：高中生、預計轉學的學生與尋求技術性技藝相關證書的學生 (Jaro, 2023)。然而，近幾十年來，許多人提議：社區學院應該透過增加以工作為基礎的學習，創造已準備好就業的畢業生以及整體改善學生薪酬和就業率，以將其課程導向高薪產業與高雇主人力需求的領域 (Jaro, 2023)。像職業技術教育 (Career Technical Education) 等的計劃和途徑能透過優先專注於以工作為基礎的學習以及增加的職業機會，進而幫助那些新成為勞動力的人、處於轉換職涯跑道的人或有需要在職技能進修的人 (San Bernardino County, 2020)。許多人在強調完成學程與收入潛力之間的關係時

指出：沒有完成學程拿到證書或學位的美國大學生賺取的收入明顯較低，而對於那些尋求一條晉升中產階級道路的人及仰賴工人技術與教育的雇主而言，其所代表的低畢業完成率問題是更加嚴重的（Levesque, 2022）。透過藉由優先考慮從入學到畢業的清晰途徑可以有助於緩解阻礙許多人獲得更好收入和畢業的結構性與動機性的障礙（Levesque, 2022）。為了優先考慮畢業、轉學以及就業，社區學院還施行了 CCC 指導路徑計劃 (Guided Pathways Program)，從而簡化學生的選擇，以顯示更清晰的教育和就業路徑（立法分析師辦公室, 2017）。

在為學生提供教育機會的同時，社區學院也是學習新職業和建立社交網路的場所。聖貝納迪諾郡經濟發展部經理 (Division Manager of Economic Development) Amanda Hernandez 談到了這一點。「我認為教育的影響是很大的，就像是，一個人是否有學士學位，以及是否有教育中所提供的人際網絡。知道要與誰聯繫，知道誰在工作，在哪裡可以建立關係，以及在高等教育範圍中的人際網絡程度，我認為這可能是一個巨大的障礙。我在社區學院任教。對於在較低職位上將視副學士學位為值得信賴的一些改變，就像我們看待學士學位一樣，我是有信心的，因為我認為人們在透過這些學位的課程中是有獲得不錯的教育。但我確實認為教育是我注意到的巨大障礙之一。」護理師 Emily Crothers 解釋了她如何藉由大學而認識了自己的職業。她說：「我起初對護理一知半解。當時我去拜訪大學，查看了護理部門，並在那做了些諮詢，就像是說，護理是在做什麼，護理有哪些層級，可能以護理師來說，那種的技能，你想要有多少的培訓以及你想獲得哪種能有很多機會成為護理師的工作。然後我去了趟當地的大學，以向護理部門進行諮詢——關於這可能意味著什麼，學習時間多長，你知道的，還有裡面的內容。」

教育程度與財務障礙

與南加利福尼亞州的其它地區相比，河濱郡和聖貝納迪諾郡的教育程度略為混雜。河濱郡和聖貝納迪諾郡中擁有高中文憑或同等學歷的人數百分比是比洛杉磯郡和橘郡高。然而，聖貝納迪諾郡和河濱郡的高等教育程度之人數百分比是低於鄰近的洛杉磯郡和橘郡。³⁷聖貝納迪諾郡經濟發展部經理 (Division Manager of Economic Development) Amanda Hernandez 談到了這一點。她說：「我們的教育程度比例較低。然後，我認為這對像是投資者等的招募都有相當大的影響。開發商在審視機會時，像是商業環境，而有時他們會視教育程度為一項選址標準。因此，當他們對企業選址進行市場分析時，這就是一個因素。然後我也認為這某種程度會造成市內缺乏機會，因為這裡的教育程度是低的。到這裡來進行投資的可能較低。反之亦然，因為對那些可能沒有或無法優先考慮獲得學士或副學士學位的人，這可能會防止他們找到一份收入良好的工作或一份坦途工作。」

³⁷ 資料來源：2022 美國社區調查 (ACS) 1 年期，表 S1501；請參閱：
<https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US06037,06059,06065,06071>

在普遍共識中，受訪者感到教育對職涯成功是至關重要的。身為一家小型企業的企業主兼企業家的 Madeline Nsek 覺得：他們的教育背景在幫助其建立專業的立足點與成功地經營小型企業上有著關鍵的角色。Madeline 還談及了——除了實際經營一家成功企業之外的其它方面上，旨在支持小型企業主的計劃和工作坊是如何在幫助他們制定商業計劃上發揮了很大的作用。Ryan 在強調教育的現實意義上述及：「我的父母都沒有從高中畢業。然後我的祖母甚至沒有完成中學。所以，這就像是，如果你能從高中畢業，那你已經完成了你該做的部分。然後，隨著我年紀漸長，你知道的，也準備好完成高中學業，而現實開始浮現——即使是從高中畢業也無法幫你取得一份好工作……而且，對我的女兒來說，她們的目標是從高中以及大學畢業，即便只是一所技職學校或其他類似的學校。」聖貝納迪諾郡經濟發展部經理 (Economic Development Manager) Amanda Hernandez 補充說：教育不僅是工人獲得良好工作的關鍵因素，而該地區內缺乏教育資歷的情形也會影響該城市試圖吸引可以創造良好就業機會的新企業。她表示：「這裡[聖貝納迪諾郡]的教育程度低，所以到這裡來進行投資的可能較低。反之亦然，因為對那些可能沒有或無法優先考慮獲得學士或副學士學位的人，這可能會防止他們找到一份收入良好的工作或一份坦途工作。」居民的教育程度不僅會影響他們個人獲得高品質工作的機會，而且也影響城市吸引和留住提供這類工作之新企業的能力。

目前為一位親屬工作的非技術工人 Fred³⁸ 認為：正規教育或持有證書是獲得一份良好工作以及如何「把工作做好」的關鍵。Fred 談到了他觀看 YouTube 影片，以嘗試學習如何成為一位機械技師，但其幫助就如此爾爾。許多其他的人表示了類似的感觸：教育是獲得更好職位的關鍵。然而，這也帶來了障礙，因為越是農村的地方，越是難以接觸得到高等教育機構。河濱郡勞工科員工 Valeria Cordoba³⁹ 認為：「教育缺乏，有時候，當你參加這些培訓時，為了高程度的工作，我的意思是，它們進行的速度非常的快，而且也非常密集。……如果你可能想進入工會技藝領域，然後成為一位電工的話……你必須得，你知道的，擅長數學。」

許多人可能無法負擔取得培訓證書和學位所需的學費。在市級經濟發展 (Economic Development) 部門工作的 Cynthia 解釋了如何會沒有足夠的資源供所有人使用。她說：「我認為我們最大的障礙之一是——我們城市有很多中位數工資的工作。……這意味著他們沒有可以投入教育的額外收入，但他們卻不一定有足夠低的收入來獲得補助金。因此，我認為我們需要更著眼於——他們需要完成什麼類型的證書課程才能有助於獲得這些類型的工作？」同樣地，聖貝納迪諾社區學院區 (San Bernardino Community College District) 的勞動力發展總監 (Director of Workforce Development) Kurt Augsburg 表示：「我認為社區學院在免除學費方面取得了很大的進展——免除前兩年大學學費，然後我們在聯邦級別持續性地針對培爾助學金 (Pell Grant) 的增加進行討論。……若我們越是能夠將社區學院

³⁸ 化名

³⁹ 化名

定位為培訓的提供機構和更高程度的學習途徑的話，我們越是能削減成本，然後提供給人們資源，我認為，你會看到人們更能夠利用這些機會。然後，我認為我們在這些事上已經做得很好，我們只需要再多做一點。我們需要擴大規模。……我認為你們比以往任何時候都看到了更多的第一代大學生。但是第一代大學生意味著——許多的學生沒有家庭資本和應對資本去……知道這些類型資源的存在。因此，在這方面上還有更多的基礎工作要做。然後呢，我認為在地區上只需彼此互相協調，以及與雇主協調，以確保我們能提供良好工作的最佳機會，……這些工作薪酬良好、有福利，且人們可以賴以為生。」

環境障礙

該地區的就業情勢越來越容易受到環境變化無常的影響。氣候相關的變化對工作機會產生深刻的影響，尤其是本質上與氣候條件相關的行業（例如農業和建造業）。當自然災害來襲時，它們可能會毀滅當地的經濟，使工人流離失所與擾亂就業市場的自然流動，並且阻礙未來對受影響行業和地區的投資。

受訪者大致上在當地環境條件對他們的日常生活和工作的重大影響上做評論。該地區的乾燥氣候，結合了鄰近索爾頓湖的特點，創造了獨特的氣候型態和特別高的濕度。不尋常的天氣現象，例如：聖嬰 (El Niño) 事件，往往會給該地區帶來更多的降雨，而周圍的山脈會改變常態的暴風路徑，進而使它們轉移至該地區周圍。索爾頓湖的蒸發過程不僅有助於濕度的增加，而且還將各種化學物質釋放至空氣中。多年來，農業逕流的積累導致該湖周圍更高的毒性程度，進而加劇本地空氣品質的問題。受訪者回報了：由於空氣中含有高濃度的懸浮微粒，對於健康問題的憂慮也增加了，例如：過敏和氣喘等問題。不斷變化的環境（顯見於更熱的年份及更大程度的蒸發損失）導致更多的土壤裸露和空氣中的顆粒，從而直接影響他們的健康和工作的能力。在這種條件下生活已產生了非常深刻的長期影響——一些居民隨著時間的推移發展出慢性的呼吸系統問題，而此凸顯了環境健康和勞動福祉間密切關聯的本質。

三、培訓計劃、學徒培訓和坦途培訓合作夥伴關係 (H RTP) 的角色

培訓計劃、學徒培訓和坦途培訓合作夥伴關係 (High Road Training Partnerships; H RTP) 的角色在助長地區勞動市場的活力上是不容小覷。這些舉措是關鍵的渠道——個人能透過此渠道獲得應付與成功戰勝不斷變化的經濟情勢所需的技能和知識。特別是在如水管工、電工、營建、木工和醫療保健等領域上，這些計劃可作為職涯入場和晉升的跳板。

培訓計劃是解決技能短缺的關鍵，並確保當地員工具備在坦途職業生涯中出類拔萃所需的能力。透過結合實踐經驗與在課堂的理論學習，這些計畫創造了一個全面性的

學習環境。學徒不僅搖身一變成為具有扎實的產業專屬知識基礎的人，且還具有對職場期望的實際理解。

此外，這些培訓計劃可以在減輕勞動市場內的種族和性別差異方面發揮革命性的作用。透過實施包容性的招聘策略，並提供接受培訓的平等機會，此將在更多元化和代表性的勞動力上奠定基礎。然而，這些措施在促進平等方面的成功取決於它們可提供全方位服務的能力，以解決邊緣社區的人可能面臨的一系列障礙。聖貝納迪諾社區學院區 (San Bernardino Community College District) 的勞動力發展總監 (Director of Workforce Development) Kurt Augsburg 解釋了缺乏支援服務是如何成為一項障礙。「我認為其他關於取得性的問題包括支援服務，是吧？例如，如果你是一位單親家長，那麼兒童照護就很重要。如果你還沒有找到一份提供生活工資的工作……我們必須檢視像地理上的取得性等問題。所以，例如說：如果我的校區是在 20 英里以外的距離呢？加滿油箱的成本不斷地增加。你知道的，目前來看，這是一個非常重要的問題。我們必須真正地評估可能在過往中不是主流議題的障礙，並將它們重新定義為對我們社區和經濟的戰略投資。」

坦途培訓合作夥伴關係 (H RTP) 專旨於整合工人的需求與產業的要求，進而創建共生的關係，藉此使經濟和工人都能從中受益。這些合作夥伴關係利用工會的優點、雇主的承諾，以及培訓機構的教育基礎設施，進而創造全面性的職涯路徑。坦途培訓合作夥伴關係 (H RTP) 藉此體現了一種合作的、可持續性的與可反應當地勞動市場細微差別的勞動力發展模式。

然而，重要而值得注意的是：培訓計劃、學徒培訓和坦途培訓合作夥伴關係 (H RTP) 本身是不夠的。**全方位服務在確保所有個人（無論他們的背景如何）都有從培訓計劃受益的公平機會上是至關重要。** 這些服務認知到：潛在的學習者可能在課堂外有額外的需求，倘其未被滿足，將可能妨礙他們完全地參與培訓。透過提供兒童照護、長者照護、交通和科技協助等支援，培訓計劃可以消除一些持續學習上最常見的障礙。提供筆記型電腦、網際網路服務以及彈性的培訓日程認可了當今學習者的技術和時間現實。翻譯服務和獲得心理健康資源對於支持主要語言不是英語或可能面臨心理健康挑戰的學習者是至關重要的。雖然有人認為雇主正開始融入心理健康意識和支援，但幾名受訪者感到可以再做更多。法律支援也可能是一種寶貴的資源，尤其是對於過去有可能會影響他們就業前景之法律挑戰的人來說。

河濱郡勞工科員工 Valeria Cordoba⁴⁰ 強調了對於需要長期培訓的坦途職業，可以提供潛在的全方位服務。她說：「你必須有一些東西來幫助支付住房和水/電/瓦斯費用。我認為：有那些提供的服務，兩個月可能是可行的，但為了從事高級別工作，參加短期培訓，然後你可能會賺得比最低工資多一點點——如果你成為了一名抽血人員或醫師助理，或甚至在營建業工作。我的意思是，他們都會加班等等。你真的需要更長與更密集的職業技術培訓，才能獲得更高的工資。」在保護區中長大的部落社區公民 Cee 強調了心理健康服務

⁴⁰ 化名

作為全面性支援的重要性：「因為，好的，在獲得貸款、交通與其它方面支援他們。這是很重要的。但我認為，心理支援也是非常重要的。因為如果你心理上感到壓力過大，這可能會導致你放棄正在做的任何事情。放棄，然後你就會在遺憾中活著。」其他幾位受訪者還提到：除了上面概述的財務和計畫的選項之外，支援系統將是非常有幫助的。

地區學徒計劃

近年來，多項旨在為個人提供各種技藝和職業技能的計劃已在發展中。以下章節描述了一些積極培訓該地區工人之產業的顯著的地區計劃。

水和廢水公用事業

內陸帝國非裔工人中心 (IEBWC) 在其研究發現非裔工人在該地區之失業率是最高且中位數收入是最低後，已與當地組織合作，通過學徒計劃提供社區居民獲得高質量工作的機會。⁴¹為了助長參與者獲得維持家庭工資之工作和加入工會的機會，內陸帝國非裔工人中心 (IEBWC) 已主導發展一項針對非裔工人且仿效猶太職業服務水利職涯路徑計劃 (Jewish Vocational Services Water Career Pathways Program) 的**學徒前計劃**。透過內陸帝國工作 (IE Works) (亦即一個水和廢水公用事業聯盟) 的此項倡議，內陸帝國非裔工人中心 (IEBWC) 利用加利福尼亞坦途培訓合作夥伴關係 (California High Road Training Partnerships) 和美國教育部 (United States Department of Education) 的資金來實施學徒計劃。該計劃不僅力圖支援內陸帝國 (Inland Empire) 內的家庭，且還企圖**解決**水利產業目前面臨的**挑戰**，包括老化的勞動力，工人權利和工作場所的反歧視，缺乏種族和性別包容性以及年輕一代對該產業的意識缺乏。在勞動力發展計劃開始推行的一年內，內陸帝國非裔工人中心 (IEBWC) 有了兩組參與者。第一組有 15 名參與者，其中包括 5 名女性、10 名男性；12 名為非裔參與者，3 名則為拉丁裔參與者。在 15 名參與者中：14 人完成了該計劃、4 人獲得了在水利產業的全職工作以及 8 人在不同產業中獲得了全職工作。第二組有 12 名參與者，其中包括 2 名女性、10 名男性；9 名身份認同為非裔，而 3 名則為拉丁裔。在 12 名參與者中，9 人完成了該計劃 (IEBWC & UCLA, 2023)。

在該計劃中，內陸帝國非裔工人中心 (IEBWC) 藉著建立參與者的尊重感和尊嚴，以達實施一個**民主空間**——工人可以借鏡此作法，並於自己的全職工作中實施此一民主空間，以改善他們的整體健康。除了強烈地感受到支援之外，許多參與者完成該計劃的另一個原因是——獲得**全面性的支援**，例如參加工作坊的**里程補償**以及取得包括**無線網路**和**電腦**等資源。雖然該計劃在支援工人獲得高質量工作上顯示為成功的，但**額外的資源**仍然是**必需的**，以確保長期的成功。為了讓參與者加入與全職工作相結合的學徒計畫，加利福尼亞州必須增加分配給學徒計劃的**資金**，並加強與當地組織的關係。為確保所有

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

社區成員都能夠參與學徒計劃（無論他們的社會經濟狀況為何），額外的資金是必需的，以提供**社會與情緒支援**、**訓練文化能力**、**制定留用策略**，以及產製有關工人權利和反歧視的**培訓材料**（IEBWC 和 UCLA，2023）。

電氣產業

沃爾沃的低衝擊綠色重型運輸解決方案 (Low Impact Green Heavy Transport Solutions; LIGHTS) 專案與加利福尼亞的一項倡議一致，旨在減少溫室氣體的排放、增強經濟以及改善**公共衛生和環境**。該專案從 2019 年至 2022 年的總成本為 9,000 萬美元，並借助來自南加州愛迪生公司 (Southern California Edison) 和南加州天然氣公司 (SoCalGas) 的資助，持續於聖貝納迪諾谷學院 (San Bernardino Valley College; SBVC) 進行。在 2020 年，沃爾沃卡車——將電動卡車部署於南加利福尼亞的車隊運營商中，以收集真實世界的運行數據。TEC Equipment 於 2021 年開始，為本地車隊客戶提供了租用沃爾沃 VNR 電動卡車的機會，以利其能體驗實際將電池電動卡車整合至他們的路線中。沃爾沃低衝擊綠色重型運輸解決方案 (LIGHTS) 的專案部署了 30 輛電池電動卡車，並獲得了美國環境保護署 (EPA) 潔淨空氣技術倡議補助 (Clean Air Technology Initiative Grant) 的額外資金。**為了支援該地區的勞動力發展**，瑞航德學院 (Rio Hondo College) 和聖貝納迪諾谷學院 (San Bernardino Valley College) 推出了**重型電動卡車技術人員培訓計劃**（受益於沃爾沃卡車所提供的電動傳動系統和零組件）。在 2021 和 2022 年，超過 45 名學生在這兩所大學完成了這些課程。聖貝納迪諾谷學院 (SBVC) 於 2022 年有 28 名學生參加其 22 單元的證書課程。瑞航德學院 (Rio Hondo College) 的先進交通科技替代燃料 (Advanced Transportation Technology Alternative Fuels) 課程包含 29 個單位及 8 個必修課程，且在過去八年內培養了 300 名已畢業的技術人員。除了沃爾沃低衝擊綠色重型運輸解決方案 (LIGHTS) 的專案外，瑞航德學院 (Rio Hondo College) 在 2022 年秋季推出了 TESLA START。此外，加利福尼亞大學河濱分校的伯恩斯工程學院環境研究與科技中心 (University of California, Riverside's Bourns College of Engineering Center for Environmental Research and Technology; UCR CE-CERT) 利用專案的數據來開發演算法，以增強卡車巡行路徑，並最大程度地減少對當地社區的影響 (Volvo Group North America, n.d.)。

獨立承包商與機械工程師 John 表示：「某種程度上，我們正在見證劃時代的聯邦政府投資——在能源和能源基礎設施上，這最終將促進就業、教育和勞動力發展。他們正在為能源基礎設施現代化的補助金和計劃提供資助，所以，這不僅僅只是，像是，公用事業。這將會是，像是，安裝太陽能和電池儲能一樣。這將會推出電動汽車充電基礎設施。所以，我認為：對於那些人，像是，你知道的，我鄰居的孩子，他們即將長大並去探索世界，你知道的，如果那孩子真的無法忍受工程教育，那可能有機會可以接受與能源行業相關的技藝教育或商業教育。而且可能也會有為一些即將誕生的新基礎設施提供相關服務的機會。我們的基礎設施正在老化。因此，無論是勞力工作、設計、商業管理或融資，都會

有很多的機會。他們將會專注於現代化基礎設施，然後，現在很多的基礎設施是仍未現代化的。」

聖貝納迪諾谷學院 (San Bernardino Valley College) 目前正在與沃爾沃合作，研擬開設一個為期兩年的**清潔車輛科技**副學士學位課程。該課程旨在使畢業生能夠無縫接軌地轉學至加州州立理工大學波莫納分校 (California State Polytechnic University, Pomona; Cal Poly Pomona)。彈性的課表是為順應工人的需求，以使他們能參加必要的課程。該計劃中的技術人員將獲得認證——准許其能使用至高 700 伏特的卡車和至高 50 伏特的充電器。聖貝納迪諾谷學院 (SBVC) 正積極地與地區上在為超過 20 種類型的高電壓充電站提供培訓計劃的公司合作，旨在將這些知識融入學位課程中。然而，儘管本地公司對課程的畢業生有高度的需求，但目前註冊於此證書計劃的僅有 15 名學生，此更凸顯了需要更多的參與者。國際電子從業人員聯盟 (International Brotherhood of Electrical Workers; IBEW) 地方分會已提出一項合作的建議，以善用其技術人員在電子充電站方面的專業知識。

內陸帝國電氣培訓中心 (Inland Empire Electrical Training Center; IEETC) 學徒計劃是一項聯合勞工管理培訓計劃，初由國際電子從業人員聯盟 (International Brotherhood of Electrical Workers; IBEW) 地方分會 440、IBEW 地方分會 477 以及國家電器承裝業協會南錫拉斯分會 (Southern Sierras Chapter of the National Electrical Contractors Association) 所合力創建而成 (Inland Empire Electrical Training Center, n.d.)。

位於河濱郡的加利福尼亞州-內華達州聯合學徒與培訓委員會 (Joint Apprenticeship and Training Committee; JATC) 計劃專注於外部電氣工程領域的電線架設學徒訓練，且其將於四年內完成。目前是工業機械師的 Justin Shing 正處於電氣學徒培訓的最後階段。這將使他「能夠成為一名熟練的電工。……然後從那裡開始。老實說，我覺得有這項技能後，我可以去任何地方都沒問題。」Justin 講述著：他們從商學位開始，並且在開始這段新里程之前從事了一些銷售的工作，並表示：「我向很多人推薦這個計劃，因為它改變了。它改變了我的人生。」

水管工程和蒸汽管安裝

美國和加拿大水管工程和管道安裝產業熟練工和學徒聯合會 (UA)⁴² 地方分會 364 的水管工程和蒸汽管安裝學徒計劃 (Plumbing and Steamfitting Apprenticeship Program) 涵蓋聖貝納迪諾和河濱郡的商業、工業和住宅建築之水管工程和蒸汽安裝。此計畫需進行**面對面的申請流程和入學考試**。準申請者將接受嚴格的入學測試——評估其數學能力和閱讀理解能力，然後接受面試，其中包括出示真實文件並回答與技藝相關的詢問。篩選程序包括將候選人放入人才庫中，以便後續進行可能的學徒計劃介紹。一旦接受後，學徒就能

⁴² 美國和加拿大水管工程和管道安裝產業熟練工和學徒聯合會 (United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada)——通常縮寫為「UA」

在水管工程和蒸汽管安裝方面發展實用的專業知識——透過結合工作場所的實踐經驗與課堂環境的正規教育來實現之。成功完成計畫不僅為學徒提供寶貴的知識和技能，還提供了獲得培訓狀態的機會。此外，畢業生還可預期工資上升的機會——標示著他們從初期就業到逐漸獲得工資的定期提升之旅程。

波莫納和聖蓋博谷水管工人和蒸汽管安裝人員 (Pomona and San Gabriel Valleys Plumbers and Steamfitters) 地方分會 398 主導一項為期五年的全面性培訓計畫，其內容涵蓋內陸帝國的水管工程 (Plumbing)、蒸汽管安裝 (Steamfitting) 和空調系統服務 (HVAC Service)。該計畫結合了實踐經驗和正式教學，以使參與者具備必要的技能。該計畫旨在為個人邁向水管工程、蒸汽管安裝和空調服務的職業做準備。

營建業

由方塔納的卡車司機工會地方分會 166 主導的**營建卡車司機學徒計畫 (Construction Teamsters Apprenticeship Program)** 提供為期 36 個月的卡車駕駛和各種倉庫職位的專業培訓。此外，該計畫還在幾個領域上提供認證，例如：職業安全衛生署 (OSHA) 10、叉車操作以及有害廢物操作和緊急應變 (Hazardous Waste Operations and Emergency Response)。

河濱郡的 **SoCal Striping** 提供一項在路面標線 (Pavement Striping)、道路稀漿封層 (Road Slurry Seal Coat) 和公路養護 (Highway Maintenance) 方面的專業學徒計畫——強調技術工人在道路養護和安全上的重要性。

西南山地州木匠培訓基金 (Southwest Mountain States Carpenters Training Fund) 和安大略木匠工會培訓中心 (Ontario Carpenters Union Training Center) 提供的**木匠 (Carpenters)** 計畫涵蓋培訓各種木工專業的工人，例如：隔音裝置、地板鋪設和機械技工等等。該計畫既提供學徒前學習（預期是在職培訓），還提供木工和建造業的專業發展機會。

兩郡地區還有一些學徒培訓計畫，例如：旨在取得**隔熱、防火和石棉**的認證（透過國際隔熱、防凍及同業工人協會地方分會 5）(International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 5) 以及測量和繪圖技術人員（透過操作工程師地方分會 12）(Operating Engineers Local 12)。

這些計畫的主要好處在於它們能促進勞動地的精進。它們為個人提供了獲得專業知識的機會，從而助長當地的商業和經濟。例如，加利福尼亞州-內華達州聯合學徒與培訓委員會 (JATC) 的計畫有效地促進個人的精進，達到所獲培訓的程度——有效地滿足對電氣工程中專業勞動力的迫切需求。此外，如營建卡車司機學徒計畫 (Construction Teamsters Apprenticeship Program) 等的計畫提供具體的資格認證，進而提升就業準備度，並改善職涯前景。

某些計畫裡的一個重大限制是——在完成計畫後，其所提供關於工資提升和就業機會的全面性訊息是為不足。雖然某些計畫，例如：水管工程 (Plumbing) 和蒸汽管安裝

(Steam fitting) (地方分會 364)，提供了有關工資提升的明確且詳細的資訊，但其他計劃可能沒有明確說明，而這可能會導致學徒對自己的財務前景感到擔憂。此外，有些計劃採取嚴格的入學標準和篩選程序，包括：要求的入學考試和面試，這可能會阻礙準學徒的參加，並妨礙他們獲得這些寶貴培訓的機會。

採用能促進工資提升和就業結果透明化的措施，並確保學徒在完成培訓後對自己的專業途徑有全面性的了解——這些有助於尋求公平的團體充分地利用這些機會。此外，應著重於優先擴展這些計劃，特別是在針對代表性不足或經濟弱勢的社區上。這可能意味著調整入學標準，以在不影響教育標準下增加包容性。此外，對 SoCal Striping 等專業計劃的投資增加可以有效地針對和解決在我們地區內所缺乏的特定技能。

受護士培訓並從事物理治療的 Sam⁴³ 提到：她對認識更多營建業的學徒培訓計畫是會感興趣的。「是的。我會想認識更多的學徒培訓計畫，像是，你知道，有關搭建房屋與其他相似的等等。我確信有很多的年輕人，你知道的，如果他們有這方面的培訓的話，他們會在嘗試取得並從事這方面的工作上非常感興趣的。」來自托雷斯·馬丁尼斯部落的青年委員會顧問兼部落議員 (Youth Council Advisor and Tribal Council Member) Gary Resvaloso 談到了實踐學習的力量，並講述：一些參加「我們的木匠課程的人實際上接著成為了木結構師或去搭建房屋」。

維修與養護

查菲學院 (Chaffey College) 對其幾項以技術教育為導向的課程引以為傲。其中之一的是位於方塔納的工業技術學習中心 (Industrial Technical Learning Center; InTech Center)：提供針對工業產業之職業的實踐性工業培訓。實習是工業技術學習中心 (InTech) 在制定計畫內容上的一個核心部分，而其旨於為中心的製造業合作夥伴提供人才庫。

方塔納 Target 物流中心 (Distribution Center) 的設施服務員 Marco 即是工業技術學習中心 (InTech) 所培訓的。正如 Marco 所描述的那樣：他們在那裡提供「一個為期六個月的課程，而這就像是一個學徒前的技藝培訓……他們幫你找工作，然後他們確實會與雇主見面和問候。」Marco 特別描述了：整個工業技術學習中心 (InTech) 的生態系統是如何針對就業安置所規劃。『他們幫助你踏出了朝向目標的第一步。他們幫助您建立履歷。他們幫助你如何進行面試。這就是你應當期待的，因為很多講師實際上還在教我的技藝之產業工作，很酷。就像是：我的電氣講師實際上也是莫雷諾谷中技術人員的電氣講師，或大概是如此的，在他們有……，像是水灌溉區或其他東西的地方。我忘了那確切來說是什麼。他是他領域中的頂尖人才之一。他在這裡教導我們，然後基本上告訴我們會發生什麼和需要知道的細節，所以基本上不會讓我們感到出其不意，因為他給了我們所有的資訊與知識，告訴我們會發生什麼及有什麼是可以期盼的，例如：穩定就業的部分。他向我

⁴³ 化名

解釋說，基本上告訴我們說：「不要低估自己。因為有了這資訊，你們都是寶貴的人才。」

工業機械師且經查菲 (Chaffey) 的實習計劃所培訓的 Justin Shing 認為：在幫助個人不僅僅是培養他們感興趣的技藝行業中的技能上，而且也在之後的找工作過程中，這些舉措所提供的協助是非常寶貴的。他敘述著：「我實際上找到了這個計畫。我想嘗試技藝的職業，因為我真的很喜歡手作。所以我就找到查菲學院的這個計畫，然後他們有提供了一項學徒前計劃。所以，這是一個為期三個月的課程，並教了我像是有關機械、液壓、氣壓和電氣的所有基礎知識，然後，他們實際上在課程結束時，幫我安排了一場與我現在所服務的公司的面試……老實說，這改變了我的人生，然後我真的很喜歡現在工作以及做我現在在做的事情。」

不是受訓學徒且沒有參與實習計劃的受訪者也表示希望認識更多的這種計畫。Sam 不僅談到想要更多的計畫，還描述了一個性別的面向：「是的，像是，如果他們有關於汽車的課程計畫，甚至女性，你知道的，也會想成為一個技工或諸如此類的。我認識一些女性的機械師……我知道，有很多女性在服務業上班，她們之前是機械師，你知道的，然後她們回歸而不做機械師了，且她們甚至也沒有再使用那些技能，但她們仍是有技能的，她們已經受過那些的訓練了，你知道的？」

醫療保健和健康服務

該地區的醫療保健和健康服務行業目前正在經歷重大的轉變。學徒培訓計劃已在培養有能力和多元化的勞動力上變得至關重要，因為對合格的醫療保健專業人員的需求持續地增加。此章節中所重點介紹的計劃旨在滿足對有醫療保健專業技能之人員不斷增長的需求，並在各種醫療領域提供全面性的教育和實踐經驗。這些學徒計畫不僅能提高尋求醫療保健職業之人士的技能，且還能加強兩郡地區醫療服務的整體品質和效率。

地區醫療保健學徒培訓計劃

內陸帝國區域醫療教育中心學者計劃 (IE AHEC Scholars Program)

由衛生資源和服務管理局 (Health Resources and Services Administration; HRSA) 資助為期兩年的計劃旨於提高醫療專業學生的技能和能力。目的在於使個人具備在弱勢社區工作的能力，從而解決該地區對醫療保健服務的迫切需求。該課程以其全面性的教學方式而聞名，其包括了理論教學和實踐性練習。在成功完成課程後，學者將被獲頒一張社區健康證書。這份證書不僅認可他們的才能，並也激勵他們在缺乏足夠醫療保健專業人員的地方繼續服務。該計劃是全方位的，因為它不要求申請人具備既有的任何專業知識，並提供了一些實質的益處，例如：人際網絡的可能、教育的精進、技能的增強、津貼和證書。該計

劃也是彈性的——為醫療助理和社區健康工作者提供一年期的課程；並為其他醫療職業提供兩年的課程。

聖安東尼奧山學院 (Mt.San Antonio College)

在聖安東尼奧山學院 (Mt.San Antonio College) 的藥技士和醫療助理計劃 (Pharmacy Technician and Medical Assistant Programs) 都同為一年制的計畫，並開放給各類型的參與者：從現任在醫療保健產業的員工到無既有醫療保健經歷的個人。這些計畫在理論知識和實際應用之間取得平衡，從而為學生在醫療保健產業中的資格認證和角色做準備。

聖貝納迪諾谷學院 (San Bernardino Valley College)

聖貝納迪諾谷學院 (San Bernardino Valley College) 為希望成為護理師 (Registered Nurses; RN) 的個人提供學徒計劃。這項持續兩年的計劃專為已在醫療保健行業就業的人士、現任學生、具有該領域相關經驗的個人以及已成功完成指定的學徒或學徒前計劃的人士所量身規劃。該課程提供了對護理專業的深入探索——授與學生各種護理職位所需的基本知識和技能。該計畫結合理論教育與實踐訓練，以確保畢業生具備充足的能力，能在各種醫療保健的環境中處理各方面的護理和行政事務。

河濱社區學院 (Riverside City College)

河濱社區學院在其學徒計劃中採取了一種新穎的方式——整合教育教學與實際工作經驗。這樣的安排使學生能即時應用其所學——從而在精進理論之學識時提升工作技能，且是對已經是職員的人特別有益。

維克多谷學院社區健康工作者學徒計劃 (Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program)

維克多谷學院社區健康工作者學徒計劃 (Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program) 是一個為期六個月的計畫，且專門針對目前在職的個人或正在尋找雇傭的工作機會的學生所規劃的。此項學徒計畫在培訓能有效滿足社區特定醫療需求的專業人士上是特別重要的——透過提供教育、倡導和支援以加強健康狀況並增加醫療服務的普及性。

河濱郡一組織的文化社群聯絡員 (Cultural Community Liaison) Destiny Grace⁴⁴ 在內陸帝國的生產陪伴員和助產士的資格認證上做了反思：「你知道的，成為生產陪伴員和助產士的人數真的開始急遽地上升，因為我們正面臨更高的死亡率，更多的死者，而且不僅侷限於非裔美國人的社區中，還有特別是在我們所稱的資源匱乏且代表性不足的社區中。所以我開始見識到——這是一個不斷發展的領域，你知道的，生產陪伴員和助產士，而這使他們能夠再次成為企業家，開始自己追求資格認證的計畫……所以，生產陪伴員是有資格認證

⁴⁴ 化名

的。我獲得了我的生產陪伴員認證，但是關於助產士的話，即便是擁有生產陪伴員的認證，還是需要一些特定的培訓才能幫助產婦分娩，因為這涉及醫療行為……現在來說的話，這是一個不斷發展的領域。現在，我想應該特別是在一月份時，聯邦醫療保險 (Medicare) 決定將給付這些生產陪伴員的服務。所以它正在發展。」

坦途培訓合作夥伴關係

坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 可提供一個朝向更高的地區經濟流動性的途徑。坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 旨在透過專注於公平和工作品質來創建具經濟韌性的社區。它們涉及僱主、工會或其他勞工組織以及一個或更多的社區夥伴之間的直接合作，以促進體制改變和工人力量的方式來發展就業機會與培訓或重新訓練工人——其廣泛的目標在於建立基於公平、技能、創新和共榮的經濟。這種方法有助於確保有色人種和低工資工人的社區能夠獲得和塑造勞動力的發展和就業機會；確保工作能提供可維持家庭的工資和福利；確保工作場所的安全和健康；以及確保工人具有自主性和發聲的空間，並且受到尊嚴地和敬重地的對待。坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 還確保產業能發展機制，使其在坦途經濟中成為可持續性的和有競爭力的產業，並同時能採取措施，以解決一些重要的問題，例如：增進種族的平等和環境永續性。

根據加利福尼亞勞動力發展委員會 (California Workforce Development Board, 2018) 的說法：坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 是奠基於公平、工作品質和氣候韌性的原則。加利福尼亞坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 倡議始於 2017 年的一項 1,000 萬美元的試驗項目。⁴⁵截至 2022 年為止，該州已經投資了約 6,200 萬美元的公共資金來擴展坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 和坦途營建職業 (High Road Construction Careers; HRCC)：坦途培訓基金 (High Road Training Fund) 投資了超過 1,800 萬美元來支援坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 和坦途營建職業 (HRCC) 之授與人的需求 (Office of Governor Gavin Newsom, 2022)。

由 **Plug In IE** 所發起的**坦途物流培訓合作夥伴關係 (High Road Logistics Training Partnership)** 是內陸帝國坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 的關鍵例子。Plug In IE 的倡議源於 2021 年，並涉及勞工組織、僱主、社區團體和環境正義組織之間的合作。其目標為在經濟繁榮、環境永續性和社區參與間創制一平衡的方式。Plug In IE 與內陸帝國勞工協會 (Inland Empire Labor Institute)、卡車司機工會地方分會 1932 和倉庫工人資源中心 (Warehouse Worker Resource Center) 合作，以實現這些目標。

受訪的利益相關者大致上對坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 表示正面的看法。由於計劃是由該地區各個社區學院和培訓中心所執行，因此它們被視為是高度普及的。此外，教育機構、勞工組織和產業利益相關者之間的地區合作被視為是主要的優勢。根據受

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

訪者的說法，這些計劃善於滿足醫療保健，物流和能源等關鍵行業的需求，從而顯著地提高可就業力和職涯發展。

面試反饋還強調了坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 所提供之全面性的支援性質。除了技術培訓之外，這些合作夥伴關係據說還擴展到像是兒童照護、交通和語言協助等服務，進而促進在員工發展上之包容性的方式。教育機構、勞工團體、雇主和社區組織之間的合作進一步加強這種包容性。此外，受訪者提及：許多坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 企圖心強地融入更廣泛的目標於其框架中，包括：環境永續性、社會公平和社區發展。這些多面向的目標不僅被視為可滿足當前對就業培訓的需求，而且還被視為有益於該地區長期的經濟和社會福祉。

坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 也開始被整合進高等教育中。聖貝納迪諾社區學院區 (San Bernardino Community College District; SBCCD) 的勞動力發展總監 (Director of Workforce Development) Kurt Augsburger 描述了聖貝納迪諾社區學院區 (SBCCD) 的兩項坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 計畫，並解釋道：「加利福尼亞勞動力發展委員會 (California Workforce Development Board) 所提出之坦途架構的美好之處是——你真的可以切中整個就業相連環節上的每個要點。」坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 使我們能播下新思維的種子，規模化現有的想法，並在此過程中支援學生。尤其在考量到社區學院於公平地擴大機會中所扮演的角色時，坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 在高等教育領域中變得尤其重要。正如 Kurt 解釋道：「如果你想進行短期的培訓，而不是為了學分的話，這也許需要大約一個月的時間，並可使學生獲得一份將能提供生活工資工作所需的技能，而你可以透過坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 的計畫來達成。非學分和學分制的計畫也是一樣的，例如：醫療保健相關的計畫。當你試想著社區學院代表什麼的時候，而我相信你是知道的，我們的資源是對外開放的。但資源對外開放的其中一點是：我們需要為許多不同的人提供許多的資源。因此，這就取決於你要如何管理這種影響力，以達到可以在人們向上的社會流動性中提供支援。所以，很明顯地，如果有人來參加非學分制的培訓課程時，他們會在這花一個月的時間，他們會得到每小時收費為 25 至 30 美元的培訓課程，而其將幫助他們獲得工作。但假設他們想進入學分制的計畫。而這就會是我們想嘗試管理和支持的事情。然後從那裡開始，你永遠不知道將會發生什麼事——也許他們決定繼續求學……比這程度更高的。」

但是，只參加坦途培訓合作夥伴關係 (HRTP) 計畫並不意味著保證就業安置的成功，也不保證一個良好的職業生涯。正如 Kurt 所指：「……事實是，使勞動力計劃成功的因素在於經濟需求。這是一個坦途類型的工作嗎？它是否支付生活工資並有福利呢？有無僱主了解該計畫，並為該計畫的制定提供諮詢和觀點，並且意識其正在培養一批又一批的畢業生？他們是否會參加就業博覽會？他們是否會在製作履歷上提供協助？他們是否積極尋求從這些畢業生中進行招募？向僱主傳遞早期和頻繁接觸的訊息是重要的（與其需求和可行性成比例）。我們須確保計畫的課程與勞動市場的需求有一致性，並且也要確保所教授之技能與現在和未來可從事的工作和職業生涯有相關性。擁有優秀的教職員是其中很

重要的一部分。因此，首先是擁有具有產業專業知識的教職員，然後只需在學生周圍建立一個不間斷的資源網絡，以盡可能地消除他們不必要的猜疑，進而使他們可以專注於被激發的動力與學習，且為下一步做準備。我在勞動力領域的同事了解箇中社會經濟動態的影響，然後我們現在也知道了，且其影響力比近期歷史的任何時候都還要大，而這些所有的動態都可以導向通往坦途道路的路徑。如果我們看到的並非如此的話，那將產生更大層面的商議，而我們則是必須願意參與其中。」

總而言之，學徒培訓和其他培訓計劃可能對整體勞動情勢有重大的貢獻——透過促進尋求公平團體之工人的經濟流動性和穩定就業。這些計畫將在更高的工資，穩定的就業和職業發展上提供更多的機會。而這在該地區是尤其重要的，因為此類型之計畫可以解決工作品質和機會的差異，進而為所有的工人提供一個更公平的平台，使其得以飛黃騰達。

促進技藝

技藝勞動相對於白領工作是一個反覆出現的主題。雖然白領工作通常是那些最與「良好」工作之概念有關聯的工作，但有些受訪者反對了這種假設，並表明：其它類型的工作如果不比其重要的話，至少也是同等重要的。擁有早期兒童教育背景且現於政府單位工作的 Amy 稱這些技藝職業為「比辦公室工作更為英勇的」。卡利梅薩的城市經理 (City Manager) Will Kolbow 建議：除了 4 年制學位之外，還有真正的替代方案；「我們正在談論的是職涯路徑。這不僅僅是只關注大學。其它的領域上還有薪酬非常好的工作，且其不需要有大學學歷，然後這也許就甚至不會招致債務的承擔，對吧？因為現在……當人們從大學畢業時，……他們就困於堆積如山的債務中。但我認為，如果我們要投資在教育上，我認為我們也應該考慮投資在技藝上，對吧？因此，試圖鼓勵嘗試不同的道路，我認為有些人可能會因此得以發揮他們的專長。」因此，卡利梅薩市 (City of Calimesa) 也正在研議創建一個地區職業中心 (Regional Occupational Center)，以在未來的技藝職業之職涯上幫助培訓居民。

作為該地區最大雇主之一的河濱郡可以在支援技藝職業上扮演重要的角色。在河濱郡勞動力發展 (Workforce Development) 中心工作的 Ruben Gonzals 建議：該郡可以在招募候選人、宣傳學徒培訓以及協調各利益相關者上來提供協助。同樣地，許多參與者認知到高中各校在媒合年輕人和技藝職業上具有的潛力。例如說，獨立承包商 John Woolsey 表達了此一感觸，並說：「高中若只是使學生成功地從學校畢業，然後進到外面的世界的話，那其某種程度上是未達到目的。我會很想看到高中各校能再次認真地重視技藝培訓的計劃。所以無論是汽車維修，還是木工，或者我不知道，也許有一些新的技藝類別，你知道的，基礎設施之類的，這都有機會能去污名化。」

培訓和其他資源的可得性

對於已屬勞動人口的人來說，在資格認證和技能提升的支援上可以透過雇主提供培訓機會的形式來達成。Congdon 等人(2020) 發現：工人偏好能透過提供培訓而促進流動性的工作。Fee (2022) 認定在營建業、製造業、公用事業、金融業、保險業和房地產業的職位是最可能轉換到高質量工作的職位。組織者 Benni⁴⁶ 同樣認為：重新培訓可以幫助個人轉移至從事更高薪酬的工作。當將「沒有薪酬但卻良好的實習工作不總是一個現實的選項」納入考慮時，已繳清費用之培訓和重新培訓之支援的影響也將被凸顯出來。正如一家大型企業和政府關係經理所說：「你必須能夠承擔那樣的犧牲……而這排除了很多的人。」能夠參加提供金錢補償的計劃可以擴大申請的人群，尤其這現在將包括那些否則需要在「沒有薪酬但可能有革命性影響的實習工作」和「有薪工作」之間進行選擇的申請人。

Ede⁴⁷ 詳談有關專門提供給小型企業主的資源可能會有的影響。他們描述：「我妻子是一個居家麵包師。她去了小型企業發展中心 (Small Business Development Center)，並獲得有關如何經營的知識。我會制定一個商業計劃，你知道的，申請貸款以及所有的那些事情。然後還有資源，我們會分享這些資源，提供一個教育的途徑……希望這可以賦予我們企業主力量……所以她向其他的咖啡店進行銷售。她從事企業對企業銷售。而這一切都歸功於，你知道的，小型企業發展中心 (Small Business Development Center) 與內陸帝國婦女商業中心 (Inland Empire Women's Business Center) 所提供的計畫。她參加了很多工作坊。只是有很多的資源是不為人知的。」

Ede 還分享：「也許你不知道如何提出具體的問題——如何獲得這些資源。有時候只是需要放慢腳步，然後在當地找資源，無論是城市還是小型企業發展中心 (Small Business Development Center)，然後說：嘿，這就是我正在嘗試做的。你能幫我嗎？」Madeline 也分享了：作為一名小型企業主，工作坊對他們在更新商業計劃、確認她的產品的正確定價、展示產品的位置以及參加哪些人際網絡的活動等等方面上有巨大的影響。Madeline 還提到：成本可能是在幫助其他新創企業和小型企業踏出邁向目標的第一步的一個主要障礙，而且免費的計劃和工作坊可能會需要很長的一段時間。

結論

此針對河濱郡和聖貝納迪諾郡的勞動市場分析揭露了一個複雜的產業網絡，而每個產業對什麼構成「良好工作」都有各自的差異解讀。從該區內各方利益關係者、工人到經濟發展專業人員及從居無定所的人到高階主管中所收集的觀點凸顯了一個共識：一個良好的工作不僅僅是關於有無足夠的薪酬和福利，而且還需包括就業穩定以及成長和經濟流動

⁴⁶ 化名

⁴⁷ 化名

的機會。很明顯地，雖然內陸帝國以擁有各種優質和有前途的就業機會為傲，但**差異繼續存在著**，尤其是在工資水平、工作品質、培訓機會、學徒培訓和高質量就業方面的差異。財務限制、社會挑戰和教育侷限**等障礙**進一步惡化這些差異，並對尋求公平的團體造成不成比例的影響。

有前途的計劃和倡議（例如：坦途培訓合作夥伴關係 (High Road Training Partnerships) 和最近的立法變更）都是朝正確方向所邁進的步驟——為居民提供了獲得更好工作的途徑，並倡導工人的權利和福利。然而，現況下仍然非常需要持續的努力，以創造和維持高質量就業——與加州社區經濟韌性基金 (California Community Economic Resilience Fund) 對所有行業之「坦途」就業的定義相符。此外，由於該地區是如此的廣闊和多樣，因此在評估現存的需求與潛在的優勢以及提出具有前途的進一步措施上，次區域的差異應被認知。

當我們向前邁進時，很重要的一點是：我們必須善用從現有的培訓計劃中所學到的教訓，以及善用那些過往中被排除在政策制定過程中的人的聲音，以助於制定新的策略和干預手段。政策制定者、教育工作者和產業領導者必須合作，以確保這些策略具有包容性、公平性以及可反應內陸帝國對勞動力不斷變化的需求。

最終，目標不僅是要增強尋求公平團體的經濟流動性，也還要促進一個勞動市場——所有的工作都受到尊敬與尊重，並且支援在內陸帝國中更廣泛的目標：可持續性的經濟成長和社會公平。透過合作行動和對這些原則的承諾，我們可以確保「良好工作」的定義成為該地區所有居民的現實。

參考文獻

- 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. Shakespre. 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 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 勞動力市場分析附錄

附錄 1: 2022 年 QWI 資料中關於內陸南加利福尼亞州的就業和收入調查結果

表 1. 內陸南加利福尼亞州前 20 大就業行業

排名	NAICS	行業	就業人數	收入
1	4931	倉儲及儲存業	67930	3683
2	7225	餐廳及其他餐飲場所	66970	2168
3	6111	中小學	53104	5558
4	6241	個人及家庭服務	32761	1784
5	5613	就業服務	30725	2707
6	6221	一般醫療及外科醫院	26323	6943
7	2382	建築設備承包商	15712	5827
8	4451	雜貨零售商及便利商店	15608	2979
9	2381	地基、結構和建築外部承包商	14708	4016
10	4841	一般貨運	13073	4704
11	6211	醫師診所	12325	7382
12	4552	倉儲會員店、大賣場和其他綜合零售商	12301	3141
13	9221	司法、公共秩序及安全活動	11997	7966
14	5617	建築物及住宅服務	11566	3607
15	7211	旅客住宿	11566	3392
16	4921	快遞和速遞服務	11440	3846
17	6214	門診服務中心	9642	6584
18	2383	建築裝修承包商	9569	3945
19	9211	行政、立法及其他政府支援	9489	7727
20	7139	其他休閒娛樂產業	8153	2561

表 1 顯示了 2022 年內陸 SoCal 按季度初就業規模排名的前 20 大行業。根據美國人口普查

局的季度勞動力指標 (QWI) 資料，對就業和月收入的估計為四個季度的平均值。內陸 SoCal 就業規模排名前五的行業包括倉儲和儲存、餐廳、中小學、個人和家庭服務以及就業服務。在這些行業中，個人和家庭服務業是整體薪資最低的行業（見下表 3）。

表 2 顯示了 2022 年內陸 SoCal 收入最高的前 5 大行業。其中，內陸 SoCal 收益最高的前 3 大行業分別是證券及商品合約仲介及經紀業、發電業以及天然氣管道運輸業，但這些產業都沒有提供很多工作機會。

表 2. 內陸南加利福尼亞州收入排名前 5 大行業

排名	NAICS	行業	收入	就業人數
1	5231	證券及商品合約仲介及經紀	13291	226
2	2211	發電、輸電和配電	12434	1586
3	4862	天然氣管道運輸	12291	148
4	3312	鋼鐵製品製造（外購鋼鐵）	11732	226
5	2372	土地分區	11217	289

資料來源：美國人口普查局的 QWI（估計值為四個季度的平均值）

表 3 顯示 2022 年內陸 SoCal 平均月收入最低的 5 個行業。根據內陸 SoCal 的收入，薪資最低的 3 個行業分別是個人和家庭服務、書籍零售商和報刊經銷商，以及其他學校和教育機構。如上表 1 所示，個人及家庭服務業是薪資最低的行業，但在該地區的就業規模中排名第四。

表 3. 內陸南加利福尼亞州收入最低的 5 個行業

排名	NAICS	行業	收入	就業人數
1	6241	個人及家庭服務	1784	32761
2	4592	書籍零售商和報刊經銷商	1846	263
3	6116	其他學校及教學	1895	1899
4	4453	啤酒、葡萄酒和酒類零售商	1898	802
5	7111	表演藝術團	1942	221

資料來源：美國人口普查局的 QWI

附錄 2：將職業依學士學位及非學士學位優良工作集中度細分

備註：附錄 2 進一步探討優良工作的概念，並依照是否擁有學士學位細分。值得注意的是，以下分析僅為量化「優良工作」的一種方式，不應視為 Riverside 及 San Bernardino 兩郡區域經濟中職業相對定位的最終評估。經濟發展團隊所做的「優良工作」分析（該分析更進一步將「優良工作」區分為「優質」工作和「有前景」的工作）是 IE THRIVE 團隊制定政策建議和分析的基準。因此，我們在附錄 2 中提供了以下資訊，僅作為讀者理解極其複雜主題的額外背景資料。

在以下分析中，我們將優良工作定義為「2020 年依當地物價水準調整後薪資高於全國中位數收入，並提供福利的全職、全年工作。」在 2020 年，全國年薪中位數為 \$44,607.84（以 2020 年美元計算）。調整當地物價水準後，內陸南加利福尼亞州優良工作的年薪門檻為 \$46,633.93（以 2020 年美元計算）。全年工作定義為每年工作 50 至 52 週，而全職工作則是指每週通常工作 30 小時或以上。具有福利的工作定義為透過雇主或工會提供健康保險的工作。具有福利的工作定義為透過雇主或工會提供健康保險的工作。此定義著重在薪資與福利的品質，與其他研究者（Shearer、Shah、Gootman, 2019）提出的定義相似，但更為廣泛，因其納入一項衡量標準，以擷取勞工取得穩定工作、充足（全職）工時，及通常達成經濟安全與合理年收入所需的工作機會（CSI UCR 與 IELCC, 2023）。儘管這個最低收入門檻可能不足以養家糊口，但以下的一些措施和分析可能會提供重要的見解，說明各職業在個人年收入、雇主提供的健康保險和福利，以及全職、全年工作機會的提供方面，彼此之間有何差異。

將職業依學士及非學士學位優良工作集中度細分

表 4 和 5⁴⁸ 將優良工作集中度細分，排除了少於 2,500 名勞工的職業（2020 年每個職業類別中就業人數的第 25 百分位數）。如表 4 所示，員工擁有學士學位者前三大職業中，優良工作的比例超過就業人數的一半。在比較超過全國年薪中位數門檻的百分比時，「律師和法官」提供的高薪工作比例最高 (89.8%)。然而，「律師和法官」在工時和福利方面提供的高薪工作比例較低，導致其高薪工作集中度低於「自然科學家」。「健康評估和治療職業」、「社會科學家和都市規劃師」、「大專院校教師」、「健康診斷職業」、「治療師」和「數學及電腦科學家」都有超過一半的工作滿足高薪工作的各項標準。然而，符合所有這三個標準的職業很少，導致他們在優良工作集中度方面排名較低。

如表 5 所示，「鐵路運輸職業」、「工廠和系統操作員」以及「機械師和修理工」，這三個職業的優良工作集中率超過 50%。考慮到收入 (87.5%)、工時 (93.8%) 以及福利 (87.5%)，「鐵路運輸職業」的優良工作比例最高，並且從 2006 年到 2020 年就業人數顯著增加了 116%。「工廠和系統操作員」的全職和全年工作較少，提供福利的工作也較少，排名在「鐵路運輸職業」之下。

⁴⁸包含 2020 年所有具優良工作集中度的職業（依優良工作的不同要素劃分）。

表 4.職業結構變化（依據擁有學士學位員工的優良工作集中度劃分）

職業	2006 年就業人數 (以個人權重加權)	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人數 (以個人權重加權)	佔 2020 年總就業人數的比例	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	2020 年各職業類別中, 優良工作佔總就業人數的比例	2020 年各職業類別中擁有學士學位且薪資高於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46633.93) 之就業人數在總就業人數中的佔比	2020 年各職業類別中, 擁有學士學位且全職工作 (2020 年工作週數為 50-52 週; 每週通常工時超過 30 小時) 之就業人數在總就業人數中的佔比	2020 年各職業類別中, 擁有學士學位且享有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 之就業人數在總就業人數中的佔比
自然科學家	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
律師和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
工程師	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
健康評估及治療職業	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
社會科學家和城市規劃師	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

表 5.職業結構變化（依據擁有學士學位以下員工的優良工作集中度劃分）

職業	2006 年就業人數 (以個人權重加權)	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人數 (以個人權重加權)	佔 2020 年總就業人數的比例	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	2020 年各職業類別中, 優良工作佔總就業人數的比例	2020 年各職業類別中沒有學士學位且薪資高於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46633.93) 之就業人數在總就業人數中的佔比	2020 年各職業類別中, 沒有學士學位且全職工作 (2020 年工作週數為 50-52 週; 每週通常工時超過 30 小時) 之就業人數在總就業人數中的佔比	2020 年各職業類別中, 沒有學士學位且享有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 之就業人數在總就業人數中的佔比
鐵路運輸職業	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
工廠和系統操作員	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
機械師和修理工	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
警察及警探	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
物料搬運設備操作員	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

將職業依學士學位及非學士學位員工不理想工作集中度來細分

表 6 和表 7 分別描繪了沒有學士學位的勞工和擁有學士學位的勞工中，前 5 個不理想工作集中度最高的職業。⁴⁹ 表 6 顯示，在內陸 SoCal，「健康診斷職業」在擁有學士學位的勞工中，不理想工作比例最高 (55.21%)。雖然「教師和大專院校教師」在所有職業中擁有學士學位的員工優質工作集中度排名第 6，但它在提供非優質工作的職業中排名第 2。這主要是因為 2020 年有 30% 的從業人員沒有全職工作，且 23% 的從業人員收入低於 \$46,633.93。這些工作者包括大學和學院的教職員以及職業和專業培訓師。「教師（不含大專院校教師）」，包含 K-12 教師，排名第 3，主要是因為收入較低且工時較少。

表 7 顯示，內陸 SoCal 所有前五大職業中，超過 90% 的就業勞工沒有大學學位，而且屬於不理想工作類別。⁵⁰ 這些職業包括「農業相關職業（不含管理職）」、「私人家庭職業」、「紡織、服裝和家具機械操作員」、「食品準備和服務職業」及「其他農業相關職業」。這些職業的就業人口沒有優良工作，主要是因為他們的收入相對較低且缺乏福利。這些職業的大多數從業人員都是全職且全年工作。表 8 顯示，超過 75% 沒有學士學位且從事不理想工作之就業勞工的職業變化。

⁴⁹ 包含 2020 年所有具不理想工作集中度的職業（依優良工作的不同要素劃分）。

⁵⁰ 對於沒有學士學位之勞工的低薪工作而言，35 個職業的低薪工作集中率超過 50%。

表 6.職業結構變化（依具擁有學士學位的勞工之前 5 大不理想工作前 5 大集中度劃分）

	2006 年就業人口 (依個人權重加權)	2006 年就業人口佔總勞動力的比例	2020 年就業人口 (依個人權重加權)	2020 年就業人口佔總勞動力的比例	2006 年至 2020 年就業人口的百分比變化 (以 2006 年為基準)	各職業非優良工作佔總就業人數比例	薪資低於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46,633.93) 的工作佔比	非全職或非全年工作 (2020 年的工作週數為 50-52 週；每週通常工作時間超過 30 小時) 的工作佔比	沒有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 的工作佔比
健康診斷職業	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
大專院校教師	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
非大專院校教師	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
社會科學家和城市規劃師	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
律師和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

表 7.職業結構變化（依具擁有學士學位以下的勞工之前 5 大不理想工作前 5 大集中度劃分）

	2006 年就業人口 (依個人權重加權)	2006 年總勞動力的就業比例	2020 年就業人口 (依個人權重加權)	2020 年總勞動力的就業比例	2006 年至 2020 年就業人口的百分比變化 (以 2006 年為基準)	各職業非優良工作佔總就業人數比例	薪資低於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46,633.93) 的工作佔比	非全職或非全年工作 (2020 年的工作週數為 50-52 週；每週通常工作時間超過 30 小時) 的工作佔比	沒有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 的工作佔比
農業相關職業 (不含管理職)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
私人家庭職業	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
紡織、服裝及家具機械操作員	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
食品準備和服務職業	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
相關農業職業	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

表 8.職業結構變化（依具非學士學位不理想工作逾 75% 集中度劃分）

	2006 年就業人口 (依個人權重加權)	2006 年總勞動力的就業比例	2020 年就業人口 (依個人權重加權)	2020 年總勞動力的就業比例	2006 年至 2020 年就業人口的百分比變化 (以 2006 年為基準)	各職業非優良工作佔總就業人數比例	薪資低於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46,633.93) 的工作佔比	非全職或非全年工作 (2020 年的工作週數為 50-52 週；每週通常工作時間超過 30 小時) 的工作佔比	沒有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 的工作佔比
農業相關職業 (不含管理職)	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
私人家庭職業	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
紡織、服裝及家具機械操作員	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
食品準備和服務職業	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
相關農業職業	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
貨運、倉儲和物料搬運人員	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
清潔和建築物服務業 (家庭除外)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
建築和採礦業助手	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
健康服務職業	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
機械操作員, 各種材料	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
製造商、組裝工和手工職業	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
個人服務職業	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%

	2006 年就業人口 (依個人權重加權)	2006 年總勞動力的就業比例	2020 年就業人口 (依個人權重加權)	2020 年總勞動力的就業比例	2006 年至 2020 年就業人口的百分比變化 (以 2006 年為基準)	各職業非優良工作佔總就業人數比例	薪資低於全國年薪中位數 (2020 年以美元計算為 \$46,633.93) 的工作佔比	非全職或非全年工作 (2020 年的工作週數為 50-52 週；每週通常工作時間超過 30 小時) 的工作佔比	沒有福利 (透過雇主或工會獲得健康保險) 的工作佔比
警衛	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
資訊服務員	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
物料紀錄、排程和分配人員	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
木工機械操作員	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
精準食品生產相關職業	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%
貨運、倉儲和物料搬運人員	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
清潔和建築物服務業 (家庭除外)	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
建築和採礦業助手	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
健康服務職業	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
機械操作員, 各種材料	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
製造商、組裝工和手工職業	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
個人服務職業	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
警衛	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
資訊服務員	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
物料紀錄、排程和分配人員	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
木工機械操作員	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
精準食品生產相關職業	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

前 20 個行業中擁有學士學位和沒有學士學位的優良工作的就業佔比變化

表 9⁵¹ 顯示 2020 年內陸 SoCal 為擁有學士學位之勞工提供最多優良工作的前 5 大行業的就業變化。在擁有學士學位的工作中，71% 的優良工作集中在以下行業：「教育服務」、「醫療保健和社會援助」、「專業、科學和技術服務」、「公共行政」和「製造業」，其中大多數行業的就業人數較 2006 年有所增加。如表 10 所示，「建築」、「製造業」和「醫療保健及社會援助」均提供超過 10% 的優良工作。「運輸和倉儲」為沒有學士學位的員工提供了第四大份額（略低於 10%）的優良工作，並且在 2006 年至 2020 年間就業人數顯著增加（約 77%）。

表 9. 內陸南加州中擁有最多優良工作的前 5 大就業行業中擁有學士學位的工作勞工比例變化

行業	2006 年就業人數	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人員	佔 2020 年總就業人數的比例	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	佔 2020 年擁有學士學位的從事優良工作的總就業人數的比例
教育服務	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%

⁵¹ 包含擁有學士學位和沒有學士學位之學士學位優良工作的前 20 個行業。

行業	2006 年就業人數	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人員	佔 2020 年總就業人數的比例	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	佔 2020 年擁有學士學位的從事優良工作的總就業人數的比例
醫療保健及社會援助	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
專業、科學及技術服務	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
公共行政	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
製造業	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期表 10.內陸南加州中擁有最多優良工作的前 5 大就業行業中沒有學士學位的就業勞工比例變化

行業	2006 年就業人數	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人員	佔 2020 年總就業人數的比例	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	佔 2020 年沒有學士學位的從事優良工作的總就業人數的比例
建築	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
製造業	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
醫療保健及社會援助	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
運輸與倉儲	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
零售貿易	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

前 20 個職業中擁有學士學位和沒有學士學位的優良工作的就業佔比變化

表 11⁵² 顯示 2020 年內陸南加州為擁有學士學位之勞工提供最多優良工作的前 5 大職業的就業變化。2020 年，前 4 大就業職業提供了 2020 年擁有學士學位的勞工中超過一半的優良工作，包括「行政、管理和經理職業」、「非大專院校教師」、「管理相關職業」和「健康評估和治療職業」。請注意，以優良工作份額排名的頂級職業也有相對較高的就業率，顯示優良工作比例較高可能是由於在這些職業僱用的勞工數量很高。在比較持有學士學位的勞工的優良工作，和沒有學士學位的勞工的優良工作（參見表 12）時，兩份清單中只有一個職業，即“行政、管理和經理職業”。事實上，2020 年「行政、管理和經理職位」為無論是否擁有學士學位的勞工提供了大多數的優良工作。

表 11.內陸南加州中擁有最多優良工作的前 5 大就業職業中擁有學士學位的就業勞工比例變化

⁵²包含擁有學士學位和沒有學士學位之學士學位優良工作的前 20 個職業。

職業	2006年就業人數	佔2006年總就業人數的比例	2020年就業人員	佔2020年總就業人數的比例	2006年至2020年就業人數變化百分比 (以2006年為基準)	佔2020年擁有學士學位的從事優良工作的總就業人數的比例
行政、管理和經理職業	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
非大專院校教師	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
管理相關職業	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
健康評估及治療職業	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
數學和電腦科學家	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

表 12. 內陸南加州中擁有最多優良工作的前 5 大就業職業中沒有學士學位的就業勞工比例變化

職業	2006年就業人數	佔2006年總就業人數的比例	2020年就業人員	佔2020年總就業人數的比例	2006年至2020年就業人數變化百分比 (以2006年為基準)	佔2020年擁有優良工作和非學士學位的總就業人數的比例
行政、管理和經理職業	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
汽車操作員	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
建造業，主管除外	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
商品銷售代表	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
調整人員和調查員	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

資料來源：ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

職業結構變化（依擁有學士學位和沒有學士學位的優良工作集中度劃分）

表 13 及 14 分別顯示有學士學位或沒有學士學位的勞工的前 5 大就業職業有優良工作的集中度。如表 13 所示，2020 年「水上運輸職業」擁有學士學位的勞工集中率最高。這個職業擁有 100% 優良工作集中率，但特別值得注意的是僅有 14 名員工。其他職業，有超過一半具有學士學位的勞工都有優良工作：「自然科學家」、「律師和法官」和「工程師和採礦職業」。其中，「自然科學家」在 2006 年至 2020 年間，就業率大幅上升 (172.43%)。在沒有學士學位的勞工中，表 14 顯示在內陸 SoCal，以下職業的就業勞工中有超過一半的職業有優良工作：「鐵路運輸職業」、「工廠和系統操作員」、「機械師和維修工」、「採礦職業」和「金屬和塑膠加工機操作員」。然而，這五大職業在 2020 年所有沒有學士學位的勞工中佔比較少，顯示這些職業的優良工作量並不會讓許多勞工受益。

表 13.職業結構變化 (依學士學位優良工作集中度劃分)

職業	2006 年就業人數	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人數	2020 年總就業人數佔比	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	2020 年各職業類別中, 擁有學士學位且從事優良工作者占該類別總就業人數之比例
水上運輸職業	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
自然科學家	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
律師和法官	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
工程師	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
採礦職業	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

資料來源: ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期

表 14.職業結構變化 (依非學士學位優良工作集中度劃分)

職業	2006 年就業人數	佔 2006 年總就業人數的比例	2020 年就業人數	2020 年總就業人數佔比	2006 年至 2020 年就業人數變化百分比 (以 2006 年為基準)	2020 年各職業類別中, 擁有學士學位且從事優良工作者占該類別總就業人數之比例
鐵路運輸職業	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
工廠和系統操作員	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
機械師和修理工	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
採礦職業	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
金屬與塑膠加工機操作員	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

資料來源: ACS 2007 1 年期和 ACS 2021 1 年期