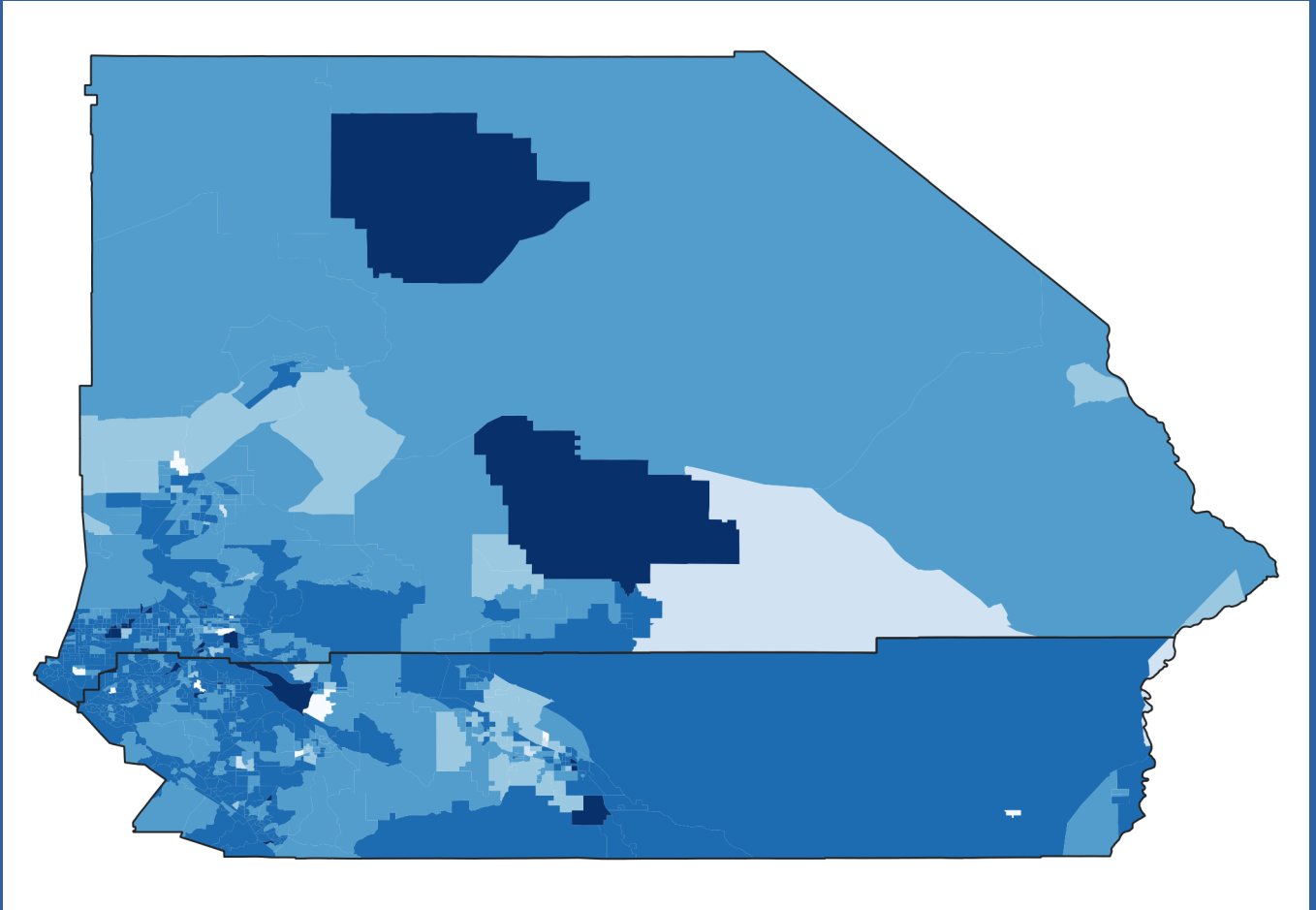


Thrive Inland SoCal



تحليل بازار كار

2024

تحليل بازار كار

گزارش تهیه شده توسط:

مایکل بیتس، ماریسا بروکس، سارا بروئن، جان برنت، اریک کالدرون، آرانزازو کارباخال، الویرا د لا توره، جینگیان گوئو، گرگوری بی هاجینز، مانیشا کاپور، کتیا موکنگه، فاتیما نلسون، ژویو کیو، سونیا رانا، الن ریس، رتبرگ، ایدیاناسلام و بث تامایوزه

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.

خلاصه اجرایی

«گزارش تحلیل بازار کار شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو» کاوشی دقیق از پویایی‌های بازار کار در شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو ارائه می‌کند و چشم‌انداز مهمی از روندها و چالش‌های اشتغال نشان می‌دهد. این گزارش بخش‌های اشتغال کلیدی را به تفصیل شرح می‌دهد و حوزه‌های پردرآمدتر مانند مراقبت‌های بهداشتی و آموزش و پرورش را در کنار موارد کم درآمدتر مانند خرده‌فروشی و خدمات غذایی قرار می‌دهد. این تحلیل با صدای کارگران واقعی منطقه، که از طریق مصاحبه‌های دقیق و صداهایی که معمولاً در فرآیند سیاست‌گذاری شنیده نمی‌شوند، از قبیل کارگران بی‌خانمان، افراد بیکار، جوامع قبیله‌ای، کارگران سیاه‌پوست، کارگران لاتینکس و جوانان جمع‌آوری شده است، غنی می‌شود. این روایات بر تنوع در فرصت‌های شغلی، درآمد و کیفیت شغل تأکید می‌کند، و مبارزه‌ای را که بسیاری برای تأمین شغل‌های پردرآمد با آن مواجه هستند، برجسته می‌کند.

بررسی عمیق در داده‌ها یافته‌های قابل‌توجهی را نشان می‌دهد. تعداد زیادی از کسانی که در منطقه دو شهرستانی هستند درآمدی به مراتب کمتر از کارگران در نقاط دیگر در کالیفرنیا جنوبی دارند و این ایالت به شکل کلی هنوز با هزینه‌های زندگی بالا، که گاهی اوقات قابل تأمین نیست، و همچنین چالش‌های متعدد دیگری که مانع تحرک اقتصادی می‌شود، مواجه است. همچنین اشتغال در منطقه اغلب مطابق با استاندارد CERF برای مشاغل جاده‌های بالا، مفهومی که فراتر از پرداخت صرف است، نمی‌باشد. عدم حضور قوی صنایع راهداری در منطقه، نابرابری‌های اقتصادی را در این منطقه را تشدید می‌کند. علاوه بر این، نابرابری موجود از طریق عدم برابری نژادی و جنسیتی در مشاغل و فرصت‌های آموزشی که برای دهه‌ها ادامه داشته است، تشدید می‌شود.

با این حال، این گزارش صرفاً درباره چالش‌ها نیست و همچنین پیشرفت‌های مثبت در منطقه را روشن می‌کند. به عنوان مثال، رشد در بخش‌های بهداشت و آموزش، همراه با توسعه مشاغل «با کیفیت» و «نویدبخش» نشان‌دهنده حرکت به سمت ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر در جاده‌های بالا است. رشد برنامه‌های کارآموزی در جاده‌های بالا و دیگر فرصت‌های آموزشی جدید یکی دیگر از پیشرفت‌های مثبت است، به ویژه که آنها شروع به رسیدگی به نابرابری‌های طولانی مدت در دسترسی به مشاغل خوب می‌کنند. این پیشرفت‌ها که با آرزوها و تجربیات افراد مصاحبه‌شونده همخوانی دارد، در ترسیم مسیری به سمت ایجاد مشاغل خوب و تقویت اقتصاد محلی بسیار مهم است. این گزارش همچنین توصیه‌های کلیدی برای رسیدگی به این نابرابری‌ها و تقویت رشد جاده‌های بالا ارائه می‌دهد. این نیاز به تقویت بخش‌هایی را که دستمزدهای بالاتری ارائه می‌دهند و ابداع استراتژی‌های جامع برای توسعه اقتصادی پایدار روشن می‌کند. این گزارش با تأکید بر ارتقای کیفیت زندگی ساکنان از طریق مداخلات سیاستی و حمایت از «شغل‌های خوب»، بر اهمیت تلاش‌های هدفمند برای بهبود کیفیت شغل در میان گروه‌های مختلف جمعیتی و صنایع تأکید می‌کند. گنجاندن تجربیات واقعی کارگران، دیدگاهی معتبر را برای این توصیه‌ها به ارمان می‌آورد و به منظور اطمینان از دستمزدها، مزایا و شرایط کاری منصفانه بر نیاز به تغییرات سیستمی تأکید می‌کند. به طور کلی، امیدواریم یافته‌های ارائه شده در اینجا به اطلاع‌رسانی و هدایت رهبران و سایر تصمیم‌گیرندگان در منطقه کمک کند تا تعهدات خود را برای تقویت آینده‌ای عادلانه‌تر و موفق‌تر برای منطقه دو شهرستانی محکم‌تر کنند.

منطقه دو شهرستانی، شامل شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو، چشم‌انداز اقتصادی متنوع و پیچیده‌ای را ارائه می‌دهد. بر اساس گزارشی که اخیراً توسط مرکز نوآوری اجتماعی و مرکز کار و جامعه اینلند امپایر منتشر شده است، این منطقه ارائه‌دهنده بیش از 1.5 میلیون شغل است که میانگین درآمد ماهانه آن تقریباً 4907 دلار و متوسط درآمد شخصی سالانه در آن 36747 دلار است. این دستمزد ماهانه از میانگین دستمزد در سایر نقاط کالیفرنیا جنوبی و به طور کلی ایالت عقب‌تر است و نشان‌دهنده شکاف در سطوح دستمزدهاست: منطقه وسیعتر کالیفرنیا جنوبی، به استثنای شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو، میانگین درآمد ماهانه به‌طور قابل‌توجهی بالاتری از 6326 دلار را نشان می‌دهد، در حالی که مردم کالیفرنیا در کل درآمد متوسط 7161 دلار در ماه درآمد دارند. طبق گفته تیم توسعه اقتصادی IE Thrive، تقریباً 26.1٪ از کارگران شهرستان ریورساید و سان برناردینو در یک "شغل با کیفیت" و نیز 17.3٪ از آنها در "شغل‌های آینده‌دار" مشغول به کار هستند.¹ این تیم تصمیم گرفت که ایده یک شغل "خوب" را به دو قسم "با کیفیت" و "آینده‌دار" تقسیم کند تا بتواند چندین مسیر برای یک شغل "خوب" شناسایی کند. شغل باکیفیت به عنوان شغلی تعریف می‌شود که دستمزدی برای زندگی پرداخت می‌کند و به همراه با بیمه درمانی تحت حمایت کارفرما است و احتمالاً همچنان مسیری را برای ارائه هر دو این ویژگی‌ها فراهم می‌کند. شغل آینده‌دار به شغلی گفته می‌شود که دستمزد زندگی را پرداخت نمی‌کند یا مزایایی ارائه نمی‌دهد، اما مسیرهای روشنی را برای رسیدن به یک شغل خوب در 10 سال آینده ارائه می‌دهد. لازم به ذکر است که ایده یک شغل "خوب" را می‌توان به روش‌های متعددی کمی سنجید. طبق تعریف وضعیت کاری به‌روز شده اخیر در IE، منطقه دو شهرستانی از نظر کیفیت شغلی نیز از دیگر نقاط کالیفرنیا عقب است، با توجه به اینکه فقط 29.3٪ از افراد در منطقه به مشاغل خوب (تعریف شده در زیر) اشتغال دارند، در مقایسه با 32.8٪ از افراد در کالیفرنیا جنوبی و 36٪ از افراد در ایالت کالیفرنیا به طور کل (CSI UCR & IELCC، 2023).² این ارقام بر تغییرات عمده در فرصت‌های شغلی و نیز درآمد در مناطق و صنایع مختلف در جنوب کالیفرنیا و در کل ایالت تأکید می‌کند.

یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر درآمد در منطقه دو شهرستان، ماهیت اشتغال است، به‌ویژه صناعی که اکثریت ساکنان مناطق در آن مشغول به کار هستند. بخش‌های کلیدی غالب اشتغال در منطقه دو شهرستان عبارتند از: مراقبت‌های بهداشتی و کمک‌های اجتماعی، حمل و نقل و انبارداری، تجارت خرده‌فروشی، اسکان و خدمات غذایی، و خدمات آموزشی (CSI UCR & IELCC، 2023). این صنایع مجموعاً 57٪ درصد از کل کارگران شاغل (یا مشاغل) در منطقه را تشکیل می‌دهند. مراقبت‌های بهداشتی و کمک‌های اجتماعی 14.92٪ درصد از اشتغال را تشکیل می‌دهد و کارگران به طور متوسط 4832 دلار در ماه درآمد دارند. در فاصله نزدیکی از این بخش، صنعت حمل و نقل و انبارداری قرار دارد که 13.01٪ درصد از اشتغال را تشکیل می‌دهد، با میانگین درآمد ماهانه 4379 دلار. تجارت خرده‌فروشی نیز سهم قابل‌توجهی دارد و 10.78٪ درصد از اشتغال را تشکیل می‌دهد و میانگین درآمد آن 4059 دلار است. در همین حال، بخش اسکان و خدمات غذایی 9.88٪ درصد از اشتغال منطقه دو شهرستان را تشکیل می‌دهد، هرچند با میانگین درآمد ماهانه نسبتاً کمتر از 2766

1

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

9

² تعریف ما از "شغل خوب" بر کیفیت دستمزدها و مزایا، مشابه آنچه توسط محققان دیگر ارائه می‌شود، تأکید دارد می‌کند (شیرر، شاه و گوتمن 2019). با این حال، این امر شامل معیارهای اضافی مضاعفی است که برای دسترسی کارگران به یک شغل ثابت با ساعات کار کافی (تمام وقت) برای به منظور دستیابی به امنیت اقتصادی و کسب درآمد مناسب طراحی شده است (CSI 2021: 5). در سال 2020، متوسط دستمزد سالانه ملی 44607.84 دلار (به دلار 2020) بود. سالانه برای یک "کار خوب" در IE برابر با 46633.93 دلار (به دلار 2020) شده است. بر اساس محاسبه‌گر دستمزد زندگی MIT، این مبلغ بیش از درآمد تخمینی برآورد شده سالانه مورد نیاز برای پوشش هزینه‌های اساسی زندگی یک فرد مجرد در IE (39237 دلار) است. از این نظر، این درآمد «خوب» یا «مکفی» است، اگرچه به احتمال زیاد برای «تأمین کامل خانواده» کافی نیست (یعنی برای پوشش هزینه‌های اساسی زندگی برای تربیت فرزندان یا مراقبت از سایر افراد تحت تکفل کافی است). شکل 12 مربوطه نشان می‌دهد که: شکل 12 نابرابری‌ها را در بین کارگران IE بر اساس وضعیت شهروندی و با استفاده از پرونده 5 ساله بررسی جامعه آمریکا در سال 2021 از IPUMS نشان می‌دهد. متغیری که در اینجا برای میانگین درآمد حاصل از دستمزد واقعی شخصی استفاده می‌شود «inwage» است، که کل درآمد حاصل از حقوق و دستمزد قبل از کسر مالیات هر پاسخ‌دهنده را گزارش می‌کند - یعنی پول دریافتی به عنوان کارمند - برای سال قبل. (برای آگاهی از جزئیات بیشتر به: https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section مراجعه کنید). داده‌های محاسبه متوسط درآمد دستمزد واقعی شخصی محدود به افرادی است که شاغل هستند و محدود سنی آنها از 16 تا 64 سال است.

دلار. خدمات آموزشی صنایع برتر را تکمیل می‌کنند و 8.40٪ درصد از اشتغال را تشکیل می‌دهند که کارگران شاغل در این بخش به طور متوسط 5518 دلار در ماه درآمد دارند (CSI UCR & IELCC، 2023).

به طور کلی، در می‌یابیم که بسیاری از صنایعی که بیشترین تعداد کارگر را استخدام می‌کنند، درآمد متوسط نسبتاً پایینی ارائه می‌دهند در حالی که صنایع با پرداخت دستمزد بالاتر، نیروی کار بسیار کمتری دارند (همچنین مراجعه کنید به CSI UCR و IELCC، 2023). صنایع 4 رقمی برتر منطقه با میانگین درآمد ماهانه در بخش‌هایی مانند واسطه‌گری و کارگزاری قراردادهای اوراق بهادار و کالا، تولید نیروی برق و انتقال گاز طبیعی از طریق خط لوله قرار دارند، اگرچه کارگران نسبتاً کمی را استخدام می‌کنند. صنایعی مانند خدمات انفرادی و خانوادگی، خرده‌فروشان کتاب و شرکت‌های هنرهای نمایشی در سطح پایین درآمد متوسط قرار دارند، که تفاوت دستمزدها را در صنایع مختلف برجسته می‌کنند (به پیوست 1، جداول 2 و 3 مراجعه کنید). در حالی که درآمد پایین در منطقه به طور کلی نگران‌کننده است، دستمزدهای پایین خدمات فردی و خانوادگی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، با توجه به اینکه این صنعت بزرگ بیش از 32000 شغل ارائه می‌دهد و از نظر میزان اشتغال در رتبه چهارم در منطقه دو شهرستانی قرار دارد در میان صنایع 4 رقمی (به جدول 1 در پیوست 1 مراجعه کنید) قرار دارد.

این شکاف درآمدی در بین صنایع، و فقدان نسبی صنایع با درآمد بالاتر، به طور قابل‌توجهی برای کیفیت زندگی اهمیت دارد، زیرا این منطقه دو شهرستانی نیز با فقر قابل توجه و چالش‌های توانایی خرید مسکن دست به‌گریبان است. نرخ نسبتاً بالای فقر در شهرستان سن برناردینو در مقایسه با ایالت و کشور بسیار قابل‌توجه است. اگرچه متوسط درآمد اسمی خانوار بین سال‌های 2016 و 2021 افزایش یافت، اما این افزایش متناسب با افزایش متوسط هزینه اجاره افزایش نیافت. عدم تناسب در حال افزایش میان مبلغ درآمد و اجاره در سال‌های اخیر، بسیاری از خانوارهای منطقه را به سوی تجربه مسکن‌های پر ازدحام و سایر مشکلات مربوط به مسکن سوق داده است. این مشکلات در منطقه دو شهرستانی رواج بیشتری نسبت به دیگر نقاط ایالت و کشور دارد (CSI UCR & IELCC، 2023).

درک اثرات متقابل نابرابری در فرصت‌های شغلی، سطوح دستمزد و چالش‌های اجتماعی-اقتصادی در منطقه دو شهرستانی برای توسعه استراتژی‌های جامعی که رشد اقتصادی پایدار را تقویت می‌کند و کیفیت زندگی را برای همه ساکنان منطقه بهبود می‌بخشد، بسیار مهم خواهد بود. مشاغل کلیدی هستند. اولویت‌های قانونی اخیر ایالت کالیفرنیا بازتاب دهنده نیات سیاست‌گذاران برای ایجاد و حفظ شغل با کیفیت بالا از طریق افزایش مزایا و حمایت از کارگران، تقویت قراردادهای جمعی و حقوق اتحادیه‌ای، اجرای انطباق با قانون کار و بهبود شرایط استخدامی است. با وجود این، ایجاد «شغل‌های خوب»، «شغل‌های باکیفیت» و «شغل‌های ارائه‌دهنده فرصت» نه کار ساده‌ای است و نه مسیری مستقیم در جهت کاهش نابرابری و افزایش تحرک اقتصادی گروه‌های عدالت‌خواه در منطقه. برای رسیدن به این اهداف سه امر باید اتفاق بیفتد: ابتدا، تعریف اینکه شغل خوب چیست و اشتغال کارگر محور در صنایع خاص، به ویژه مواردی که برجسته‌ترین در منطقه هستند، چگونه می‌تواند باشد، اقدامی مفید است. دوم، درک عمیق‌تر نسبت به موانعی که اکنون ساکنان منطقه را از دسترسی و حفظ اشتغال کارگر محور باز می‌دارد، برای طراحی مداخلات سیاستی به منظور اصلاح این نابرابری‌های بازار کار بسیار مهم است. سوم، تجزیه و تحلیل کامل برنامه‌های کارآموزی و آموزشی موجود در منطقه، شامل درسهایی که از موفقیت‌ها و شکست‌های مختلف آنها آموخته می‌شود، نیز باید بر مداخلات تأثیرگذار باشد. هدف این گزارش پرداختن به این سه وظیفه است و در انجام این مهم، تا حد امکان ورودی و بینش افرادی را که از لحاظ تاریخی از فرآیند سیاست‌گذاری کنار گذاشته شده‌اند، در بر می‌گیرد.

تیم مصاحبه هفت نفره ما، 75 مصاحبه را به صورت حضوری و از طریق زوم، از اکتبر تا دسامبر 2023، با ترکیبی از کارگرانی که در حال حاضر در منطقه دو شهرستان شاغل هستند، جمع‌آوری نمود. نمایندگان سازمان‌های جامعه محور، سازمان‌های غیرانتفاعی و اتاق‌های بازرگانی؛ کارآفرینان و صاحبان مشاغل کوچک؛ و مقامات دولتی در سطوح شهرداری، شهرستان و قیابیل. نمونه ما شامل کارگران، کارکنان و مقامات دخیل در صنایع استخدام‌کننده بیشترین کارگران در منطقه بود (مراقبت‌های بهداشتی، آموزشی، حملونقل، خرده‌فروشی، و خدمات غذایی) و نیز مشتمل بر تنوع از نظر سن، جنسیت، نژاد و موقعیت مصاحبه‌شوندگان بود. شرکت‌کنندگان در مصاحبه همچنین از نقاط جغرافیایی متنوعی بودند، زیرا ما نه تنها به مناطق دارای مترو مانند شهرهای ریورساید، سن برناردینو، انتاریو و فونتانا، بلکه به حومه‌ها (از جمله بومونت،

کالیمسا، و سان جاسینتو)، مناطق روستایی (شامل ایندیو، دره کواچلا و های دزرت سن برناردینو)، و منطقه حفاظت شده قبیله‌ای سرخپوستان کویر تورس مارتینز رسیدیم.

I. "کار خوب" چیست؟ "کارگر محور" چگونه به نظر می‌رسد؟

تعریف صندوق تاب‌آوری اقتصادی جامعه کالیفرنیا (CERF) از کارفرمای "کارگر محور" طیفی از استانداردها را در بر می‌گیرد. این استانداردها شامل ارائه دستمزدهایی برای حفظ خانواده، مسیرهای به خوبی تعریف شده برای پیشرفت شغلی منتهی به موقعیتهای با دستمزد بالاتر، و ارائه مزایایی مانند روزهای مرخصی استعلاجی با حقوق و زمان تعطیلی است. سایر مؤلفه‌های ضروری شامل ارائه ساعات کاری مناسب با برنامه‌های قابل‌پیش‌بینی، به منظور اطمینان از دسترسی به آموزش، حفظ استانداردهای بهداشت شغلی و ایمنی، به رسمیت شناختن نمایندگی کارگران و احترام به حق سازماندهی است. علاوه بر این، از یک کارفرمای کارگر محور انتظار می‌رود که از عدم سوءپیشینه در زمینه سرعت دستمزد، اختلافات کاری مداوم، نقض ضوابط بهداشت و ایمنی، یا هر گونه نقض قوانین کار دیگر برخوردار باشد.

با وجود این استانداردهای دقیقاً تعریف شده، ارائه تعریفی جامع‌تر از کیفیت شغل امکان‌پذیر است. جنبه‌های کمتر ملموس کیفیت شغل، از قبیل برابری و مشارکت، محیط کاری پشتیبان، و صدای کارگر، مکمل‌های پیشنهادی برای تعریف یک شغل خوب هستند (Congdon و همکاران، 2020).

از نظر داده‌های کیفی، ما با کارگران واقعی از منطقه دو شهرستان مصاحبه کردیم که دیدگاه‌های مختلفی در مورد اینکه چه چیزی برای آنها "شغل خوب" محسوب می‌شود، ارائه دادند. چندین موضوع مشترک از تعاریف به دست آمد که منعکس‌کننده تعادل بین رضایت ذهنی و معیارهای عینی کیفیت شغل است.

دستمزدها و مزایای پایدار: اجماع قوی وجود دارد که یک شغل خوب باید ثبات مالی ایجاد کند. گریس دستنی³ ارتباطات جامعه فرهنگی در یک سازمان در IE، شغل خوب را شغلی تعریف می‌کند که دستمزد مکفی برای حفظ یک خانوار، به همراه مزایای ضروری مانند بیمه درمانی، ارائه می‌دهد. علاوه بر تعریف خودش از یک شغل خوب، دستنی بیان داشت که ساکنان جامعه‌ای که با آنها کار می‌کند همچنین به دنبال «شغلی هستند که دستمزد مکفی را پرداخت کند که از طریق آن بتوانند خانه مناسب و جامعه مناسبی تهیه کنند.» علاوه بر این، بزرگترین شکایتی که او از ساکنان جامعه دریافت می‌کند، عدم دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی است. کورت آگسبورگر، مدیر توسعه نیروی کار در منطقه کالج جامعه سن برناردینو، این موضوع را تکرار می‌کند و بر دستمزدها و مزایا به عنوان عناصر حیاتی، همراه با امنیت شغلی و مسیرهای شغلی تأکید می‌کند.

فرصت‌های پیشرفت: پتانسیل رشد در یک شغل موضوع دیگری است. سینتیا گوزمان⁴ یک متخصص توسعه اقتصادی در منیفی، در مورد اهمیت مسیرهای آموزشی و ترویجی صحبت کرده و نشان داد که فرصت‌ها برای حرکت بو به پیشرفت به طور قابل توجهی به کیفیت شغل کمک می‌کنند. همانطور که سینتیا در مورد مسیر شغلی خود فکر می‌کرد و نشان داد که توانایی آموزش در شغل پار هوقت قبلی خود را برای رشد در شغل شهری خود دریافت کرده است، اظهار داشت: «آنچه باعث ایجاد مشاغل خوب می‌شود زمانی ایجاد می‌شود که فرصت‌های رشد وجود داشته باشد.» این در تجارب مارکو پرز، مامور تأسیسات در مرکز توزیع تارگت منعکس شده است، که برای امنیت شغلی و ماهیت تخصصی نقش خود ارزش قائل است، و با فرصت‌هایی برای پیشرفت و رشد حرفه‌ای همراه بود. مارکو پیشرفت شغلی خود را به شبکه‌سازی با مدیریت برای آگاهی از فرصت‌های آینده نسبت داد: او به نوعی به من کمک کرد که کار خود را شروع کنم، به من کمک کرد تا تمرینات متنوعی انجام دهم.» به همین ترتیب، اده گومز توضیح داد که چگونه یک موقعیت در سطح ابتدایی به او امکان ایجاد مهارت‌های ضروری برای پیشرفت در شغل کارگر محور را داده است: من کارم را در حوزه بانکداری شروع کردم و به عنوان کارمند پاره وقت کار کردم، این شغل عالی بود. و من به موقعیت شغلی تمام وقت و به سمت‌های مختلف در بانک

³ نام مستعار

⁴ نام مستعار

ترفع یافتم. و این یک شغل عالی بود و یک مزیت و فرصت عالی برای جدا شدن از کارهایی بود که تا کنون انجام می‌دادم.. تمام آن مهارت‌هایی که یاد گرفتم و همه چیز واقعاً به من کمک کرد.» به طور مشابه، مری دیاز، مدیر برنامه یک سازمان دولتی، احساس کرد که افراد جوان ارزش ویژه‌ای برای رسیدن به رضایت شخصی و حرفه‌ای از یک شغل قائل هستند و اگر متوجه شوند که به رشد حرفه‌ای خود کمکی نمی‌کند، آن را ترک می‌کنند.

تعادل کار و زندگی و رفت و آمد سر کار: مصاحبه‌شوندگان همچنین به تأثیر شغل بر زندگی شخصی اشاره کردند. مفهوم تعادل بین کار و زندگی در بسیاری از پاسخ‌ها مستتر است و نشان می‌دهد که یک شغل خوب نباید بیش از حد وارد محدوده زمان و رفاه شخصی شود. کایل پرستون، که یک تجارت لجستیک کوچک را با همسرش اداره می‌کند، توضیح داد که چگونه تعادل بین کار و زندگی به ویژگی برجسته‌تر یک «شغل خوب» تبدیل شده است. او با تأمل در این مورد گفت: «شما شروع به شمارش معکوس سال‌ها و تابستان‌هایی می‌کنید که با فرزند خود مانده‌اید. پس شاید پول آنقدرها هم مهم نباشد. انعطاف‌پذیری و زمان، کالای نهایی است.»

ساکنان این منطقه اغلب خود را در حال رفت و آمد طولانی به شهرستان‌های لس‌آنجلس، اورنج و سن دیگو می‌بینند. شرکت‌کنندگان در مصاحبه بر ارتباط رفت و آمدشان با تعادل کار و زندگی تأکید کردند. امیلی کروترز،⁵ یک متخصص بهداشت، در مورد پیامدهای منفی که از رفت و آمد طولانی به کار خود تجربه کرد صحبت کرد. «در ابتدا، رفت و آمد بدی نبود. اما بعد از یکدیگر دور شدیم و در آن گیر افتادم؛ شاید دو سال یا در این حدود که دقیق یادم نیست، سعی کردم رفت و آمد را انجام دهم. و آنقدر از آن متنفر بودم که در جایی که زندگی می‌کنم، شغلی پیدا کردم، حتی با وجود اینکه بیمارستان آنقدرها خوب نبود [...] و اندکی دستمزد کاهش یافت. اما رفت و آمد برای من به اندازه کافی مسئله مهمی است که بمانم، حتی اگر این کار به خوبی کاری نیست که من آن را رها کردم.» به همین ترتیب، سازمان‌های دولتی نیز مزایای رفت و آمد کوتاه‌تر و ایجاد مشاغل کارگر محور برای ساکنان منطقه به رسمیت شناخته‌اند. شان اسمیت، مدیر توسعه اقتصادی، پیشنهاد کرد که آژانس‌ها می‌توانند تمرکز متفاوتی داشته باشند و «پروژه‌هایی را در نظر بگیرند که می‌دانیم شغل‌هایی با درآمد بالاتر ایجاد می‌کنند.»

امنیت شغلی و استفاده از مهارت‌ها: امنیت شغلی به عنوان یک عامل حیاتی در تعریف یک شغل خوب ظاهر می‌شود. تجربه مونیکا مارگل⁶ در زمینه اخراج شدن در اولین «شغل دختر بزرگ» خود، که استخدام مبتنی بر حقوق در فناوری بود، او را به دنبال کردن شغلی سوق داد که توانایی تقویت مهارت‌های او را فراهم می‌آورد. مونیکا در حالی که از ناتوانی خود در یافتن شغل به مدت بیش از یک سال اظهار ناامیدی می‌نمود، بر اهمیت یافتن «جایی که بتوانم رشد کنم، [جایی که] فرصت‌هایی برای خلاق بودن من باشد و واقعاً بتوانم بر نقاط قوت خود تکیه کنم» تأکید کرد. این جنبه اغلب با مفهوم شغل مورد تقاضا و ارائه حس استمرار و فرصت‌هایی برای پیشرفت و رشد حرفه‌ای در هم آمیخته است.

شکوفایی شخصی و ارزش ذهنی: یکی از موضوعات تکرار شونده دیگر، ماهیت ذهنی رضایت شغلی است. شان اسمیت، مدیر توسعه اقتصادی Desert Hot Springs، بر رضایت از نقش فرد نسبت به دستمزد مرتبط با آن تأکید کرد. او پیشنهاد کرد که تعریف یک شغل خوب احتمالاً در طول مراحل مختلف زندگی تغییر می‌کند «زیرا هرکسی اهداف متفاوتی دارد. و افراد آستانه‌های متفاوتی برای تعریف شغل خوب دارند. یک شغل خوب برای یک فرد دبیرستانی ممکن است کار در یک رستوران فست‌فود باشد، در حالی که یک شغل خوب برای افرادی که در 20 یا 30 سالگی هستند، واقعاً شغلی است که آنها را بیشتر در مسیر شغلی قرار می‌دهد، و کار است که فرد می‌خواهد در آن رشد کند. بنابراین، فکر می‌کنم این امر بستگی دارد به اینکه شما در کجا هستید، و هر فرد دیدگاه متفاوتی دارد در این باره دارد، با توجه به جایی که در [...] و شرایط دیگر، ایساک، یک مرد ۴۵ ساله، همچنین بر اهمیت دوست داشتن کاری که انجام می‌دهید تأکید کرد: «این خنده‌دار است که ما انتظار داریم چیزهایی بشنویم مانند، خوب، این مبلغ یا چیزی شبیه به آن را می‌پردازد، یا به شما بیمه درمانی و مزایایی می‌دهد. . . اما، چیزهای دیگری نیز وجود دارد. . . [آیا] کاری است که می‌خواهید انجام دهید؟ بله، شما می‌توانید شغلی درست داشته باشید که حقوق واقعاً خوبی داشته باشد و حتی مزایایی داشته باشد، اما همچنان بدبخت باشید.» به طور مشابه، آماندا هراندز یک شغل خوب را با فرصتی برای توسعه حرفه‌ای و همسویی با ارزش‌های شخصی و خدمات اجتماعی مرتبط می‌داند.

⁵ نام مستعار

⁶ نام مستعار

امی،⁷ که سابقه ای در زمینه آموزش و مراقبت از کودکان در دوران اولیه کودکی دارد، احساس می کرده است که توانایی انتقال دانش و خدمت متقابل به جامعه یک نکته مهم است که باید مورد توجه قرار گیرد.

کدام صنایع منطقه ای دارای تمرکز مشاغل خوب هستند که، حداقل، با تعریف CERF مطابقت دارند؟ چندین روش برای شناسایی مشاغل خوب مطابق با تعریف CERF وجود دارد. به گفته تیم توسعه اقتصادی IE Thrive، شرکت های آب و برق، معدن، ستاد مرکزی، حرفه ای و دولتی از نظر سهم خود از کیفیت و شغل آینده دار جزء 5 صنعت برتر هستند.⁸ با استفاده از تعریفی دیگر، CSI UCR و IELCC (2023) پیشنهاد می کنند که یک «شغل خوب» باید درآمد شخصی مناسب، دسترسی به مزایا و اشتغال پایدار را فراهم کند. اگرچه سطح درآمد استفاده شده توسط این محققان "حفظ کننده خانواده" نبود و احتمالاً بسیار پایین بود، استفاده از این معیار می تواند به آشکار کردن نابرابری ها در کیفیت اشتغال موجود در منطقه کمک کند. بر اساس این معیار، در می یابیم که اکثر مشاغل خوب در منطقه نیازمند مدرک کارشناسی یا بالاتر هستند و اکثر این مشاغل در حوزه های زیر یافت می شوند: خدمات آموزشی، مراقبت های بهداشتی و کمک های اجتماعی؛ خدمات تخصصی، علمی و فنی؛ مدیریت دولتی؛ و تولید صنعتی. کارگرانی که مشاغل خوبی دارند و نیازی به مدرک کارشناسی ندارند شامل مشاغل حمل و نقل ریلی، اپراتور کارخانه و سیستم و مکانیک و تعمیرکار می شوند. دیگر مشاغل خوب که نیازی به مدرک کارشناسی ندارند را می توان در ساخت و ساز، تولید صنعتی، مراقبت های بهداشتی و کمک های اجتماعی و تا حدی حمل و نقل و انبارداری یافت (برای مشاهده جزئیات بیشتر به پیوست 2 مراجعه کنید). این یافته ها با مطالعات گسترده تری مطابقت دارد که نشان می دهد مشاغل با بالاترین کیفیت در ایالات متحده اغلب در خدمات حرفه ای و تجاری، تولید و امور مالی، بیمه و املاک و مستغلات یافت می شوند، در حالی که مشاغل با کیفیت پایین در حوزه های خرده فروشی، اقامتگاهها و خدمات غذایی و همچنین مراقبت های بهداشتی و کمک های اجتماعی وجود دارد. (هزینه 2022).

همانطور که گفته شد، تعریف "شغل خوب" را می توان متناسب با صنایع خاصی که هر کدام مجموعه ای از استانداردها و چالش های منحصر به فرد خود را دارند، تنظیم کرد. در **مراقبت های بهداشتی و کمک های اجتماعی**، یک شغل خوب ممکن است نه تنها شامل جبران منصفانه و فرصت های رشد حرفه ای، بلکه می تواند شامل ساختار سازمانی مثبت نیز باشد (رایان و لی، 2023). همانطور که این نویسندگان خاطرنشان کرده اند، در غرامت حوزه مراقبت سلامت و دیگر گزینه های مربوطه برای استخدام ضروری هستند، اما جنبه های نامرتبط به غرامت چیزی است که به حفظ وضعیت کمک می کند. داده های جمع آوری شده سال های 2019 تا 2021 از طریق انجمن پزشکی آمریکا دریافت که فرهنگ سازمانی و کنترل حجم کار به شدت با نرخ بالاتر فرسودگی شغلی در ارتباط است، در حالی که کار تیمی و احساس ارزشمند بودن با نرخ های پایین تری مرتبط هستند (Linzer و همکاران، 2022). قوانین ایالتی اخیر مانند لایحه 1014 سنای کالیفرنیا (تو شده)، با هدف افزایش دسترسی بیمار و کیفیت مراقبت از بیمار از طریق افزایش کمک مالی و دستمزد برای ارائه دهندگان مراقبت های بهداشتی تصویب شد. لایحه 1334 سنا (مصوب، 2022) از طریق تمدید قوانین موجود برای وعده غذایی و زمان استراحت، به مسئله رفاه کارکنان مراقبت های بهداشتی در بخش دولتی می پردازد. هدف این است که به این کارگران اجازه داده شود در طول شیفت های طولانی استراحت کنند و حالشان بهبود یابد و با این کار در نهایت به سلامت کلی آنها و کیفیت مراقبت از بیمار کمک شود.

مصاحبه شونده گانی که در بخش بهداشت و درمان هستند، رضایت عمومی را از شغل خود ابراز کردند. با این حال، آنها خاطرنشان کردند که فرصت ها بسته به شرایطی که یک فرد دارد متفاوت است. به عنوان مثال، امیلی کروتز، یک پرستار رسمی، توضیح داد که «فرصت ها متفاوت هستند. اگر می خواهید به دنبال یک پرستار در سطحی بالاتر هستید، مانند یک بیمار با حال وخیم تر، فردی که وضعیت او پیچیده تر و وخیم تر از سطح پرستاری فعلی است، آنها فقط یک لیسانس یا فردی با تحصیلات پیشرفته تر را استخدام می کنند. پرستاران دارای مدرک کاردانی به طور بالقوه در سمت هایی استخدام می شوند که با بیماران دچار عارضه یا بیماری با پیچیدگی یا وخامت کمتری قرار دارند. در مورد شغل من، این موارد اکنون در حال تغییر هستند و فقط پرستاران با تحصیلات کارشناسی را استخدام می کنند. و سپس، در ICU، شما به یک فرد دارای مدرک کارشناسی و نیز مقداری تحصیلات تخصصی نیز نیاز دارید.» امیلی همچنین به این امر اشاره کرد که بیمارستانی که

⁷ نام مستعار

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

با آن کار می‌کنند برنامه‌هایی برای حمایت از توسعه حرفه‌ای دارد، اگرچه آنها از ارائه خدمات حمایتی مانند مراقبت از کودک اطلاعی نداشتند. آنها همچنین اذعان کردند که بیمارستان‌های مختلف سطوح مختلفی از منابع در دسترس دارند و رویدادهای مهمی مانند کووید بر تأثیر دوست داشتن شغل بر ادامه کار در این زمینه تأکید می‌کند.

صنعت حمل و نقل و انبارداری نیز که حضور پر رنگی در منطقه دارد، چالش‌های مهمی را نیز ایجاد می‌کند. در حالی که مشاغل در صنعت حمل و نقل و انبارداری به کارگرانی که فاقد مدارک احراز صلاحیت، فاقد سوابق تحصیلی کافی و/یا دارای موانع زبانی هستند، توانایی کسب دستمزد کافی برای تأمین هزینه زندگی را ارائه می‌دهد، شرکت‌کنندگانی که در بخش‌های توسعه اقتصادی کار می‌کرده‌اند از ساخت انبارها در مناطق خود انتقاد می‌کنند. به عنوان مثال، گابریل مارتین، مدیر شهر کوچالا، اذعان داشت که اکثر ساکنان جامعه در صنعت خدمات و کشاورزی کار می‌کنند، که دمای هوای شدید و شرایط کاری بدی را تجربه می‌کنند. در حالی که مشاغل در حوزه حمل و نقل و انبارداری، معمولاً فصلی و عمدتاً پاره وقت نیستند، اما گابریل اذعان دارد که گاهی اوقات کارگران به مشاغل خوبی دسترسی دارند زیرا این محل‌های کارگاهی از قرار گرفتن کارگران در معرض بیماری‌های ناشی از حرارت جلوگیری می‌کند و آنها میتوانند دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد دریافت کنند. به طور مشابه، جاستین گوزمن دسترسی به مشاغل انبار را به عنوان راهی برای کارگران برای ماندن در جوامع خود به جای رفت و آمد به شهرهای دیگر تصدیق می‌کند و خاطرنشان می‌کند: «اگر شما صنعتی ندارید، این امر به این معناست که برخی از ساکنین خود را از اشتغال در برخی مشاغل محلی حذف می‌کنید، بر خلاف رانندگی به شهر بعدی یا دو شهر بعدی، بنابراین زمان رفت و آمد را کاهش می‌دهد.» بنابراین، در مناطقی که مشاغل باکیفیت کمی وجود دارد، حمل و نقل و انبارداری به نظر برخی ناظران ارائه شرایط کاری بهتر و دستمزدهای نسبتاً بالاتری به ساکنان نسبت به صنایع کم‌درآمد است که در عین حال به آنها اجازه می‌دهد در جوامع خود بمانند. با این حال، چنین سنجش‌هایی در تضاد با دیگر تحقیقات مبتنی بر 82 مصاحبه اصلی با کارگران انبار IE آمازون است که ماهیت اغلب از نظر جسمی طاقت‌فرسا و خطرناک بسیاری از مشاغل انبار، مشکلات قرار گرفتن در معرض حرارت در میان این کارگران، و کمبود مکرر دستمزد تأمین‌کننده نیاز خانواده، مزایای خوب، تشکیل اتحادیه و تعادل کار و خانواده در این صنعت را برجسته می‌کند (امونز آلیسون و ریس، 2023).

در خرده‌فروشی، یک بخش با ردپای قابل توجهی در منطقه، تمرکز بر برنامه‌ریزی منصفانه، دستمزدهای بالاتر، اشتغال تمام وقت و آموزش با کیفیت مراقبت از مشتری است. غیرقابل پیش‌بینی بودن برنامه‌ها چالش‌هایی را ایجاد می‌کند که بر توانایی‌های کارگران برای ادامه تحصیلات عالی، مراقبت ایمن از کودکان و کسب استراحت کافی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، شناخت کارکنان به‌عنوان سرمایه‌گذاری برای افزایش سود، به جای هزینه‌های انعطاف‌پذیری که باید به حداقل برسد، می‌تواند به ایجاد یک محیط کاری مثبت کمک کند. افزایش دستمزدها، ترویج اشتغال تمام وقت، و ارائه آموزش‌های جامع برای افزایش مراقبت از مشتری و بهره‌وری از عناصر ضروری این رویکرد هستند. با درس گرفتن از نمونه‌هایی مانند قانون هفته کار منصفانه لس‌آنجلس (مصوبه 187710، ماده 5)، فراخوانی به کارفرمایان ارائه می‌شود که پیش از استخدام و در یک بازه زمانی مشخص برای کارگران فعلی در صورت درخواست، یک برآورد کتبی با حسن نیت از برنامه‌های کاری ارائه کنند. مقرراتی مانند زمان و نیم برای شیفت‌های کاری "فشرده"، اطلاع قبلی از برنامه‌های کاری، و توانایی کارمندان برای درخواست برنامه‌ها و مکان‌های ترجیحی به یک محیط کاری با ثبات‌تر و قابل پیش‌بینی‌تر کمک می‌کند. علاوه بر این، این فرمان استخدام جدید را تا زمانی که ساعات در دسترس به کارگران فعلی ارائه شود، محدود می‌کند و عدالت در توزیع را ارتقا می‌بخشد. با این حال، علیرغم تلاش‌ها برای بهبود کیفیت شغل در خرده‌فروشی، مانند فرمان LA و قانون برنامه‌ریزی منصفانه کالیفرنیا که در آوریل 2023 برای تنظیم اقدامات زمان‌بندی و تعدیل اثرات نامطلوب ساعات کار غیرقابل پیش‌بینی اجرا شده، نیاز به اعمال آن همچنان یک دغدغه مداوم است.

کلی، زنی در اوایل دهه 20 زندگی خود است که در حال حاضر در خرده‌فروشی کار می‌کند، داشتن ساعات کافی را به عنوان یک نگرانی تشخیص داد. او در اصل شغل دومی داشت، اما سپس از آن شغل دیگر را رها کرد و اظهار داشت: «هم اکنون؟ من در Big Lots کار می‌کنم. ... و من در جای دیگری نیز کار می‌کردم. اما من کار در آنجا را ترک کردم، در حدود... سه هفته پیش... یعنی تنها چیزی که آرزو داشتم ساعات بیشتری بود. . . . بعد شروع کردند که به من روزهای کمتری

بدهند. فکر می‌کنم، لعنتی، باید آن کار دیگر را حفظ می‌کردم.» ادی،⁹ که 19 ساله است، دیدگاهی کلیدی در مورد مزایا و معایب پرداخت در مقابل خطر مورد تصور ارائه داد. او در حال حاضر در یک فروشگاه لوازم ساختمانی کار می‌کند و منعکس می‌کند این امر را انعکاس داده است که در هنگام کار در آنجا افزایش حجم کاری به او پیشنهاد شد، اما او نپذیرفت. "من فرصتی برای انتقال برای 2 دلار بیشتر دارم، اما . . . این کار بیشتر به بدن من آسیب بیشتری نسبت به صرفاً ایستادن و صندوقداری وارد می‌کند... بله، من باید مزایای آن را ببینم. بنابراین برای... بیشتر پول کمتری می‌گیرم. . . بله، نه.»

در خدمات اقامتی و غذایی، تعریف یک "شغل خوب" طیفی از عوامل را در بر می‌گیرد، مانند دستمزد بالاتر، فرصت‌های آموزشی بهتر، و حقوق اتحادیه برای کارگران مزرعه. به عنوان مثال، SEIU از حداقل دستمزد 20 دلاری در این صنعت حمایت کرده است. لایحه 476 سنای کالیفرنیا، با تمرکز بر ایمنی مواد غذایی و مدیریت‌کنندگان مواد غذایی، کارفرمایان را موظف می‌کند که به کارگران اجازه دهند آموزش‌های لازم را برای دریافت کارت مدیریت غذا تکمیل کنند. نکته مهم این است که این آموزش باید به عنوان ساعات کاری جبران شود و تمام هزینه‌های مربوط به دریافت کارت باید به کارکنان بازپرداخت شود. علاوه بر این، این لایحه کارفرمایان را از واگذاری وظایف اضافه به کارگران در طول آموزش خود منع می‌کند و بر نیاز به اختصاص زمان برای توسعه مهارت تأکید می‌کند. با نگاه به آینده،¹⁰ وزارت بهداشت عمومی را ملزم می‌کند تا یک پیوند اینترنتی به برنامه‌های آموزشی معتبر مدیریت‌کننده مواد غذایی تا 1 ژانویه 2025 ارسال کند تا دسترسی و شفافیت در فرصت‌های آموزشی را افزایش دهد. چنانکه نمونه‌هایی در AB 2183 درج شده است، حقوق اتحادیه همچنین در شکل دادن به کیفیت شغل برجسته است. این قانون، به طور خاص به امور اتحادیه کارگران مزرعه رسیدگی می‌کند، اطمینان حاصل می‌کند که کارگران مزرعه از آزادی رای دادن به ایجاد اتحادیه بدون مواجهه با تهدید یا ارباب کارفرمایان خود برخوردار هستند.

مصاحبه شوندگان دیدگاه‌های جالبی در زمینه مشاغل در خدمات غذایی بیان کردند. ادی، که در یک فست فود زنجیره‌ای نیز کار می‌کند، در ابتدا از حقوق پایین را به عنوان یک مسئله مطرح کرد، اما بعد متوجه شد که دیگران به دلیل مسائل مدیریتی این کار را سخت‌تر کرده‌اند. او به خاطر می‌آورد که «در ابتدا فکر می‌کردم، لعنتی، من واقعاً در یک فست‌فود برای این مقدار اسکناس کار می‌کنم، [اما] بعد دیدگاهم تعدیل شد. . . مثلاً، برای این دوره، این دستمزد معقول است، مثلاً، برای مقدار کاری که من انجام می‌دهم [این] بسیار معقول است. من هیچ وقت دچار استرس نمی‌شوم. واقعاً.» در نمونه خاص او، او احساس می‌کرد که دستمزد پایین یک معامله معقول برای مدیریتی است که نسبت به شرایط او دلسوزتر بوده و درک بیشتری دارد.

نل¹¹ در حال حاضر به عنوان رئیس شیفت برای یک رستوران کار می‌کند و دارای دیدگاه کمی متفاوت است. او احساس می‌کرد که یک شغل خوب «[در] یک مرکز تحت نگهداری و مدیریت مطلوب است، با آموزش مناسب برای کارمندان...، [و کسانی که] حقوق مناسبی دریافت می‌کنند، مناسب برای دستمزد تأمین‌کننده زندگی است.» نل در اصل تصور می‌کرد که حمل و نقل یکی از بزرگترین موانع برای یافتن مشاغل خوب است، اما اکنون با گزینه‌هایی مانند Lyft و Uber علاوه بر گزینه‌های سنتی، احساس تصور کرده است که "این انگیزه با پرداخت است که افراد را به رفتن به کار، و انجام کاری و ا می‌دارد که از آنها خواسته می‌شود.»

علیرغم تنوع در تعاریف و انتظارات از آنچه که یک "کار خوب" را در تمام صنایع مختلف تشکیل می‌دهد، نیاز مداوم به استانداردهای جهانی مشهود است. در حالی که هر صنعت دارای چالش‌ها و معیارهای منحصر به فرد خود است، اصول اساسی یک "شغل خوب" ثابت است: دستمزد تأمین‌کننده هزینه‌های زندگی، مزایای جامع، فرصت‌های رشد، و همچنین محیط کار امن و محترمانه. تحقیقات در این منطقه نشان می‌دهد که صرف‌نظر از این بخش - خواه مراقبت‌های بهداشتی، حمل و نقل، خرده‌فروشی، و یا خدمات اقامتی و غذایی - برای حفظ این استانداردها نیاز به تغییرات سیستمی وجود دارد. این تغییرات شامل برنامه‌ریزی منصفانه، پرداخت عادلانه، و حفاظت از حقوق کارگران، به ویژه برای کسانی که در جوامع حاشیه نشین هستند ممکن است با موانع بیشتری مواجه هستند، می‌شود. مصاحبه‌ها بر ضرورت اتخاذ یک رویکرد خاص صنعت محور

⁹ نام مستعار

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

¹¹ نام مستعار

تأکید می‌کنند، با این حال آنها همچنین یک آرزوی جمعی برای بهبود کیفیت شغلی نشان می‌دهند که از مرزهای بخش‌ها فراتر می‌رود، جایی که هر شغلی توان بالقوه "خوب" بودن را دارد.

چه کسی در منطقه "شغل خوب" دارد؟ کدام گروه‌های جمعیتی به احتمال بیشتری در مشاغل جاده‌های شاغل می‌شوند؟ چندین روش قابل اندازه‌گیری برای تعریف کار «خوب» وجود دارد. برخی از معیارها دستمزدها را بر اساس میانگین ملی قرار می‌دهند، در حالی که برخی دیگر رویکردی خاص منطقه‌ای دارند. بر اساس گزارش اخیر «وضعیت کار در اینلند امپایر قسمت دوم» (CSI UCR و IELCC، 2023)، تا سال 2020، تفاوت‌های واضحی در کیفیت شغل در میان گروه‌های مختلف جمعیتی وجود دارد. تنها 21.2٪ درصد از کارگران لاتینکس مشاغل خوبی دارند که به طور قابل توجهی کمتر از میانگین منطقه و ایالت برای کارگران سفید پوست به ترتیب 43٪ درصد و 46.6٪ درصد است. تنها 33.6٪ درصد از کارگران سیاه پوست مشاغل خوبی دارند که تا حدودی کمتر از میانگین دولتی برای کارگران سیاه پوست 35.2٪ درصد است و همچنین به طور قابل توجهی کمتر از مقادیر میانگین منطقه و ایالت برای کارگران سفید پوست است. کارگران آسیایی که 38.6٪ درصد از آنها شغل خوبی دارند، وضعیت بهتری نسبت به کارگران لاتینکس و سیاه پوست دارند، اما به طور قابل توجهی نسبت به کارگران آسیایی در دیگر نقاط جنوب کالیفرنیا (که 43٪ درصد از آنها مشاغل خوبی دارند) و کارگران آسیایی در کالیفرنیا (که 47.5٪ از آنها دارای مشاغل خوبی هستند) وضعیت بدتری دارند. از بین افرادی که به عنوان دیگران شناسایی شده‌اند، تنها 32.1٪ دارای مشاغل خوبی هستند (CSI UCR و IELCC، 2023: 43).

با افزودن بعد جنسیت به تحلیل، نابرابری بیشتری نیز آشکار می‌شود. بر اساس همین گزارش، فقط 16.4٪ از کارگران لاتین در مشاغل خوب استخدام می‌شوند، در حالی که این تعداد برای هم‌تایان مرد آنها بیشتر است و برابر با 25.2٪ است. کمترین درصد بعدی کارگران در مشاغل خوب مربوط به جنسیت مربوط است به: زن، نژاد: دسته «سایر» (با 29.1٪)، و پس از آن کارگران زن سیاه‌پوست، فقط 31.2٪ از آنها مشاغل خوبی دارند (در مقابل 36.2٪ از کارگران مرد سیاه پوست). در سطح بالاتر، 36.4٪ درصد از زنان آسیایی و 39.4٪ درصد از زنان سفیدپوست مشاغل خوبی دارند، در حالی که کارگران مرد آسیایی و سفید پوست به احتمال زیاد در این حوزه عملکرد خوبی دارند، با: 40.8٪ درصد از کارگران مرد آسیایی و 46٪ از کارگران مرد سفیدپوست در مشاغل خوب تحت استخدام هستند. این یافته‌ها بر نیاز به تلاش‌های هدفمند برای رسیدگی به نابرابری‌ها و بهبود کیفیت شغل در میان گروه‌های جمعیتی مختلف در منطقه دو شهرستانی تأکید می‌کند. آنها همچنین بسیاری از یافته‌های تحلیل‌های ملی را منعکس می‌کنند که نشان می‌دهد مشاغل با کم کیفیت‌ترین به احتمال بیشتر در اختیار کارگرانی زن، افراد با سطح تحصیلات پایینتر و سیاه‌پوستان یا لاتینکس هستند (فی 2022).

تحلیل مشابهی توسط تیم توسعه اقتصادی IE THRIVE انجام شد. تحلیل اقتصادی¹² دریافتند افرادی که به عنوان جزیره‌نشینان آسیایی و اقیانوس آرام و سفید پوست شناخته می‌شوند، احتمال بیشتری دارد که شغلی با کیفیت یا شغلی نوید بخش داشته باشند، هر دو با 58.8٪ برای هر دو نوع شغل. در مقایسه، کارگران لاتینکس کمترین احتمال را برای داشتن شغل با کیفیت یا شغلی نوید بخش داشتند، در مجموع 32.6٪ برای هر دو نوع. هنگام تقسیم بندی بر اساس نژاد و جنسیت، و کنترل سطوح مختلف دستاورد تحصیلی، چند گرایش ظاهر می‌شود. به طور کلی، در تمام سطوح تحصیلی، بیشترین درصد افرادی که دارای شغلی با کیفیت یا نوید بخش هستند در میان مردان سفید پوست است. در مقایسه، زنان لاتین تبار کمترین درصد را در میان افرادی که دارای شغلی با کیفیت یا نوید بخش هستند، در تمام سطوح تحصیلات، دارا هستند.

II. موانع دسترسی به مشاغل کارگر محور

از اوایل دهه 1980، چشم‌انداز اشتغال در منطقه دچار تحول اساسی شده است. همسایگی بنادر لس آنجلس و لانگ بیچ از نظر جغرافیایی و اقتصادی این منطقه را در جایگاه یک مجرای تأمین لجستیک به نیمه غربی وسیع‌تر ایالات متحده قرار داده است. این امر شامل تسهیل جابجایی کالا، ذخیره کالاها در انبارها و بهینه سازی کل زنجیره تأمین است (Wachtel، 2023). صنعت انبار در سراسر منطقه گسترش یافته است و شرکت‌ها را تشویق به رشد کرده، مشاغل با دستمزد پایین عرضه

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

می‌کند و ارزش زمین را افزایش می‌دهد. گسترش صنعت لجستیک باعث هجوم کارگران شده است، میزان مسکن مقرون به صرفه در دسترس را کاهش داده و برخی از خانواده‌ها را به نقل مکان به مناطق دورتر و داشته است (کاب، 2015؛ دزموند و گرشنسون، 2018؛ واجتل، 2023). عدم توجه به تقویت آموزش و توسعه شغلی، در ترکیب با انواع دیگر موانع مالی، آموزشی و اجتماعی باعث کاهش رفاه کارگران شده است.

بنابراین، بازار کار در این منطقه به دلیل طیفی از موانع که دسترسی به مشاغل با کیفیت بالا را محدود می‌کند، با چالش‌های قابل‌توجهی مواجه است. این موانع به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند: مالی، آموزشی و اجتماعی که هر یک از آنها به شکل منحصر به فردی در گستره اشتغال نقش ایفا می‌کنند. **موانع مالی** مانند فقدان مراقبت از کودکان و مراقبت از سالمندان ارزان، دسترسی ناکافی به حمل و نقل، هزینه‌های بالای مسکن، و شکاف دیجیتال، مستقیماً بر توانایی کارگران برای ایمن سازی و حفظ شغل تأثیر می‌گذارد. این عوامل نه تنها فرصت‌های شغلی را محدود می‌کنند، بلکه بر توانایی شرکت در کاری که پیشرفت و ثبات ایجاد می‌کند نیز تأثیر گذارند. همچنین ذکر تأثیر بالقوه یک شغل بی کیفیت فعلی بر فرصت‌های آینده برای پیشرفت و دستیابی به موقعیت‌های اقتصادی بهتر، امری مهم است. **موانع اجتماعی** نیز به همان اندازه مهم هستند. بیکاری و موارد تعدیل و اخراج نیرو، مسائل بهداشتی که مانع از کار فیزیکی می‌شود، و تصور فرهنگی از مشاغل خاص به عنوان مشاغل نامطلوب، موانع مهمی هستند. برای کارگران غیرقانونی و کسانی که سابقه مجرمانه دارند، چالش‌های مربوط برجسته‌تر است شامل گزینه‌های شغلی محدود، موانع زبانی، تبعیض، و برنامه‌های غیرقابل‌انعطاف که شرکت در دوره‌های آموزشی یا داشتن چندین شغل را دشوار می‌کند. **موانع آموزشی** نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. بسیاری از کارگران در منطقه نه تنها مهارت‌ها و مدارک احراز صلاحیت مورد نیاز برای به دست آوردن شغل خوب را ندارند، بلکه همچنین فاقد اطلاعات مهمی در مورد مشاغل خوب موجود و شبکه‌های لازم برای ارتباط با این فرصت‌ها هستند. این وضعیت با تأثیر رو به رشد اتوماسیون شده و به مهارت زدایی و جابجایی کارگران کمک می‌کند. علاوه بر این، کمبود قابل‌توجهی در فرصت‌های در دسترس برای یادگیری مهارت‌های ارائه رزومه، برنامه‌ها و مصاحبه وجود دارد و مدارس K-12 اغلب در تبلیغ مسیرهای شغلی مختلف و آموزش در مورد حقوق کارگران ناقص عمل می‌کنند.

موانع مالی در جهت دسترسی به مشاغل کارگر محور

عدم دسترسی به مراقبت از کودکان و سالمندان

فقدان مراقبت از کودک و مراقبت از سالمندان ارزان اغلب یک مانع مالی عمده برای کارگرانی است که به دنبال به دست آوردن شغل بهتر هستند. زنان در ایالات متحده، مانند بسیاری از کشورهای دیگر، حجم **نامتناسبی** از بار مراقبت‌های بدون دستمزد و کارهای خانگی را به دوش می‌کشند. زنان 15 ساله و بالاتر در ایالات متحده به طور متوسط 5.7 ساعت در روز وظایف مراقبتی و امور خانه را بدون حقوق انجام می‌دهند، در مقایسه با 3.6 ساعت کار مردان (اندرسون و دکتر، 2010؛ هس و هیز، 2020). این بدان معناست که زنان در ایالات متحده به طور متوسط روزانه 37٪ بیشتر از مردان وقت خود را صرف انجام وظایف مراقبتی و خانه داری بدون مزد می‌کنند.

به عهده گرفتن اکثر بار مراقبت از کودکان و سالمندان بدون حمایت کافی، موانع بزرگی را در مقابل زنانی که به دنبال مشاغل مفید هستند ایجاد می‌کند. بدون گزینه‌های مراقبتی قابل اعتماد، زنان اغلب در هماهنگی ساعات کاری با نیازهای خانواده با مشکلاتی مواجه می‌شوند که به طور بالقوه آنها را مجبور می‌کند تا **نقش‌های پاره وقت با فرصت‌های کمتری برای پیشرفت داشته باشند**. وقفه‌های شغلی رایج است زیرا زنان مسئولیت‌های مراقبتی را انجام می‌دهند که منجر به کاهش مهارت‌های عملی و ضعیف شدن شبکه‌های حرفه‌ای می‌شود. تحرک شغلی محدود و محدودیت‌های مالی به میزان بیشتری مانع توانایی آنها برای دنبال کردن فرصت‌های جدید یا سرمایه گذاری در خدمات مراقبت با کیفیت می‌شود. هنجارها و کلیشه‌های جنسیتی که بار مراقبت را بر دوش زنان می‌گذارد، به ایجاد سوگیری در محیط کار کمک کرده و از این طریق بر پیشرفت شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. استرس ناشی از وظیفه ایجاد تعادل بین کار و مسئولیت‌های مراقبتی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی شود و بر سلامت روانی و جسمی تأثیر بگذارد. این چالش‌ها در مجموع موانعی را برای پیشرفت شغلی ایجاد

می‌کنند. نکته مهم دیگر این است که این مبارزات نه تنها توسط زنان، بلکه توسط والدین مجرد و دیگر مراقبان انفرادی از هر جنسیت صورت می‌گیرد.

در منطقه دو شهرستانی، تأثیر مالی مراقبت از کودک به ویژه با در نظر گرفتن هزینه‌های قابل‌توجه مراقبت تمام وقت برای نوزادان مشهود است. در شهرستان ریورساید، هزینه سالانه مراقبت تمام وقت از نوزادان در یک مرکز مراقبت از کودکان تقریباً \$15,504 است، در حالی که در شهرستان سن برناردینو کمی کمتر و در حدود \$15,240 است. در خانه‌های مراقبت از کودکان خانوادگی، این هزینه‌ها \$11,472 در ریورساید و \$11,292 در سن برناردینو است، همانطور که در تحقیق در زمینه نرخ بازار منطقه‌ای ارائه‌دهندگان مراقبت از کودکان کالیفرنیا در سال 2021 گزارش شده است.¹³ این ارقام بار مالی قابل‌توجهی را که بر دوش خانواده‌هاست، به ویژه خانواده‌های با فرزندان کوچکتر، را نشان می‌دهد.

مراقبت از سالمندان نیز در ایالات متحده و در سطح محلی یک نیاز رو به افزایش است، به طوری که هر شهرستان در طول 5 سال گذشته شاهد بیش از 10٪ افزایش جمعیت بالای 65 سال بوده است.¹⁴ با این حال، تعداد کمی از مراکز مراقبتی دارای مجوز در هر کدام از دو شهرستان وجود دارد. طبق گفته دپارتمان خدمات اجتماعی کالیفرنیا، اکثر امکانات مراقبت از سالمندان اقامتی که در پایگاه داده آنها برای هر دو شهرستان درج شده، بسته شده است (یعنی بیش از 80٪ در سن برناردینو و تقریباً 80٪ در ریورساید).¹⁵ از بین کسانی که دارای مجوز هستند و فعالیت می‌کنند، محدودیت‌های ظرفیت آنها کمتر از 5٪ از تمام افراد بالای 65 سال را¹⁶ در هر یک از دو شهرستان پوشش می‌دهد. دستیاران مراقبت‌های بهداشتی در خانه می‌توانند به پوشش این شکاف کمک کنند که اغلب به طور قابل‌توجهی ارزان‌تر از تسهیلات مسکونی هستند، اما همچنان هزینه ماهانه قابل‌توجهی را تحمیل می‌کنند.¹⁷ در نتیجه، مراقبت از سالمندان اغلب به کار بدون دستمزد، مشابه مراقبت از کودکان، ختم می‌شود. با توجه به اداره آمار کار، در سال‌های 2021-2022 تقریباً 14٪ درصد از جمعیت ایالات متحده، یا کمی بیش از 37 میلیون نفر، مراقبت از سالمندان را بدون دستمزد ارائه کردند.¹⁸ مشابه جمعیت شناسی افرادی که مراقبت از کودک را ارائه می‌دهند، اکثریت آنها زن بودند.

بار مالی مراقبت از کودکان و مراقبت از سالمندان مانع مهمی برای اشتغال کارگر محور در منطقه است. مصاحبه‌شوندگانی مانند مادلین وست بر کمبود امکانات و برنامه‌های مهدکودک مانند باشگاه پسران و دختران یا برنامه‌های تفریحی شهر پس از مدرسه، که اغلب تنها گزینه‌های ارزان در دسترس هستند، تأکید کردند. هزینه‌های بالا و دسترسی محدود به خدمات مراقبت از کودکان و سالمندان، بسیاری از افراد، به‌ویژه زنان، را مجبور به انجام کارهای پاره وقت کرده یا به طور کلی از نیروی کار خارج می‌کند و فرصت‌های پیشرفت شغلی آنها را محدود می‌کند. برای مثال، لن خاطر نشان کرد که مراقبت از کودک می‌تواند مانع دسترسی والدین جوان به آموزش شود، که این امر «گاهی اوقات درست مانند این است که، او، ما پول کافی به دست نمی‌آوریم. من واجد شرایط این کار نیستم. من واجد شرایط آن نیستم. بنابر این تأمین مالی یک مانع اصلی است. و به خصوص اگر دختر جوانی باشد که زود بچه‌دار شده باشد، پس این مسئله مطرح است که... او چگونه می‌خواهد به مدرسه برود و همچنان از فرزندش مراقبت کند، حتی اگر آنها اکنون وسایل آنلاین را دارند؟ ... گاهی اوقات این‌طور است که اگر آنچه آنها می‌خواهند به صورت آنلاین ارائه نشود، چه می‌شود؟ کانی استوفر، مدیر اجرایی ائتلاف توسعه اقتصادی در Temecula، مشاهدات مشابهی را ارائه کرد. استوفر خاطر نشان کرد که دسترسی ارزان به مراقبت با کیفیت مناسب از کودکان بر همه طرف‌ها تأثیر می‌گذارد - هم از نظر نتایج برای جوانان و هم از نظر کمک زمانی و مالی به والدین. استوفر حتی تا حدی پیش رفت که پیشنهاد داد «اگر بتوانیم به نحوی با این

¹³ <https://rnetwork.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>

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

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

¹⁷ دستیاران مراقبت‌های بهداشتی در خانه نیز جزء مشاغل پرداخت کننده کمترین دستمزدها برای افرادی هستند که در بخش حرفه‌ای نزدیک به مراقبت‌های بهداشتی شاغل هستند

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

سیستم مراقبت از کودکان از نظر اجتماعی مقابله کنیم، این امر تأثیرات متحول‌کننده‌ای بر نیروی کار ما، و همانطور که می‌دانید، در آینده، بر نیروی کار آینده ما خواهد داشت.¹⁹»

علاوه بر هزینه‌های مراقبت از کودکان، شهرهای منطقه زیرساخت‌های لازم برای توسعه برنامه‌های بعد از مدرسه و مراکز مراقبت روزانه را ندارند که می‌تواند بار مالی را که ممکن است والدین تجربه کنند کاهش دهد. سینتیا گوزمن، کارگر توسعه اقتصادی در شهر منیفی، مسئله جمعیت بالایی که در خانه‌ها می‌مانند را به ناتوانی در دسترسی به امکانات مراقبت از کودکان نسبت داد. سینتیا اظهار داشت که «هر کسی که فرزندان زیر پنج سال دارد، گزینه‌های زیادی برای مراقبت از کودکان وجود ندارد، امکانات بسیار زیادی در اختیار او نیست. بسیاری از نیروی کار ما در خانه هستند زیرا گزینه‌های مراقبت از کودکان وجود ندارد.»

فقدان مراقبت از کودک همچنین تبدیل به مانعی در جهت دسترسی به برنامه‌های آموزشی می‌شود که این امر به کارگران کمک می‌کند تا شغل و فرصت‌های پیشرفت را تضمین کنند. والریا کوردوبا،¹⁹ یکی از کارمندان بخش کار شهرستان در ریورساید، چنین نظر داد که: «فکر می‌کنم وقتی با افراد خانواده‌دار، یا افرادی مانند سرپرستان مجرد خانوارها برخورد می‌کنید، موانع کمی متفاوت است، فقط به این دلیل که نمی‌توانند هزینه‌های مراقبت از کودکان را تأمین کنند.»

دسترسی ناکافی به حمل و نقل

فقدان حمل و نقل قابل اعتماد برای افرادی که در آرزوی کسب مشاغل خوب و دستیابی به تحرک اقتصادی هستند می‌تواند به عنوان یک مانع بزرگ مطرح باشد. بدون دسترسی به گزینه‌های کارآمد حمل و نقل، فرصت‌های شغلی اغلب به یک منطقه جغرافیایی باریک محدود می‌شود و شانس به دست آوردن موقعیت‌های شغلی با حقوق بالا و رضایت بخش را کاهش می‌دهد. همانطور که یکی از مدیران سابق می‌گوید: «هیچ فرصتی در های دزرت وجود ندارد. به عنوان مثال، هیچ شرکت مشاوره‌ای وجود ندارد؛ دیلویت وجود ندارد. برای پیدا کردن آن باید به وگاس یا لس آنجلس بروید. افراد زیادی هستند که باید جامعه را ترک کنند. تعداد بیش از حدی از موقعیت‌های شغلی سطح ابتدایی وجود دارد - مانند 90 تا 95٪ از کارها در منطقه. نقش‌های رهبری بسیار اندک.»²⁰ «رفت و آمدهای طولانی و چالش برانگیز نه تنها انرژی جسمی و ذهنی را تخلیه می‌کند بلکه زمان موجود برای رشد شخصی و خانواده را نیز کاهش می‌دهد. دسترسی محدود به خدمات حمل و نقل می‌تواند افراد را از پیگیری فرصت‌های پیشرفت شغلی، شرکت در رویدادهای توسعه حرفه‌ای و دسترسی به منابع آموزشی باز دارد و مانع از پیشرفت کلی شغلی شود. در مناطق با وسایل حمل و نقل عمومی ناکافی، افراد ممکن است برای رفت و آمد به مراکز شغلی دچار مشکل شوند، که این امر به ویژه بر افراد در مناطق روستایی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، فشار مالی مرتبط با گزینه‌های حمل و نقل جایگزین می‌تواند بر درآمد قابل تصرف تأثیر بگذارد و بدین ترتیب سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش را محدود کند که برای تحرک اقتصادی بسیار مهم است. شکستن این چرخه مستلزم سرمایه‌گذاری‌هایی در زیرساخت‌های حمل و نقل و سیاست‌هایی است که دسترسی کلی را افزایش می‌دهد.»

بسیاری از کارگران در کالیفرنیا جنوبی با ماشین رفت و آمد می‌کنند. کارگران شهرستان های ریورساید و سن برناردینو به طور عمده به تنهایی با اتومبیل شخصی رفت و آمد می‌کنند، تقریباً 73.5٪ در ریورساید و 74.4٪ درصد در سن برناردینو.²⁰ اگر یک خانوار وسیله نقلیه نداشته باشد، یا اگر فقط یک وسیله نقلیه داشته باشد و مجبور باشد آن را به طور مشترک استفاده کند، این مسئله می‌تواند به یک چالش تبدیل شود. رایان²¹ گفت که به دلیل نداشتن وسیله نقلیه مطمئن شغل خود را از دست دادند، که «مجدداً، در ارتباط با حمل و نقل، به دلیل عدم دسترسی به خدمات حمل و نقل آن را از دست دادم. من در حال از دست دادن بسیاری از روزها بودم. پس آره. بله، آنها باید [ماشین داشته باشند]، بنابراین گفتیم، "قابل درک است." مینی، که یک وسیله نقلیه را با نامزدش تقسیم می‌کند، به اظهار داشت که "گاهی اوقات مجبور می‌شد اضافه کاری انجام دهد، که به نوبه خود باعث می‌شد در به سرکار برسم زیرا ما فقط یک ماشین داریم.» یکی از مصاحبه‌شوندگان پیشنهاد

¹⁹ نام مستعار

²⁰ <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S>; 0801ACS 2021 1-year, Table S0801

²¹ نام مستعار

کرد که حمایت مالی برای تعمیرات خودرو می‌تواند در کمک به حفظ شغل خود نقش بسیار مؤثری داشته باشد. علاوه بر این، ساکنان کمتری در شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو در مقایسه با شهرستان‌های لس‌آنجلس و اورنج کانتریز در منطقه سکونت خود کار می‌کنند. **زمان رفت و آمد** در منطقه دو شهرستانی نیز بیشتر از این زمان در هر دو شهرستان لس‌آنجلس و اورنج کانتریز بود و درصد بیشتری از جمعیت مجبور به رفت و آمد 60 دقیقه‌ای یا بیشتر بودند. هزینه بنزین در چند مصاحبه نه تنها به عنوان مانعی برای دستیابی به یک شغل خوب و بلکه مانعی حتی در زمینه رسیدن به مکان کار مطرح شد. در حالی که اکثر خانوارها در هر دو شهرستان حداقل به یک وسیله نقلیه شخصی دسترسی دارند، تقریباً 2٪ از خانواده‌های شهرستان ریورساید و 2.3٪ از خانواده‌های شهرستان سن برناردینو به وسیله نقلیه شخصی دسترسی ندارند.²² برخی از کارگران منطقه با استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی رفت و آمد می‌کنند، اما زمان انتظار طولانی برای اتوبوس‌ها می‌تواند تبدیل به یک چالش شود. مصاحبه‌شوندگان به این امر اشاره کردند که اتوبوس‌ها به ندرت به مناطق روستایی‌تر می‌آیند، و اغلب به جایی که لازم است نمی‌روند. چند نفر از مصاحبه‌شوندگان در مورد نیاز به درخواست استفاده از وسیله حمل و نقل مخصوص صحبت کردند زیرا اتوبوس یا به جایی که آنها باید نمی‌رفت و یا زمان بندی درست نبود.

خارج از مراکز عمده جمعیتی در هر شهرستان (به عنوان مثال، شمال غربی شهرستان ریورساید و جنوب غربی شهرستان سن برناردینو)، گزینه‌های اندک حمل و نقل عمومی در مناطقی مانند دره کواچلا، دزرت هات اسپرینگز، منیفی، هسپریا و ویکتورویل دسترسی به تحصیلات عالی و مشاغل خوب را تقریباً غیرممکن می‌کند. به منظور مقابله با مسائل حمل و نقل، گابریل مارتین، مدیر شهر کواچلا، یک ابتکار جدید را توضیح داد که طبق آن شهر در حال کار به منظور تسهیل رفت و آمد کارگران کشاورزی به محل کار از طریق برنامه‌های **سفر اشتراکی** است، و او همچنین اظهار داشت که «ما برای ارائه 12 خودرو تسلا به شهر... کارگران کشاورزی می‌توانند از این امکان در قالب برنامه سفر اشتراکی به منظور رفت و برگشت از کار استفاده کنند، که رایگان است، و دیگر لازم نیست نگران این باشند که با عجله خود را به اتوبوس برسانند». لوئیس اورگیلس، مدیر توسعه نیروی کار در اتاق بازرگانی های دزرت، پروژه‌های فعلی شهری را برجسته کرد که در تلاش برای افزایش اعتبار در حوزه حمل و نقل عمومی از طریق «استخدام تعداد زیادی از رانندگان اتوبوس و گسترش مسیرها، که به شدت مورد نیاز است» هستند.

به طور مشابه، به منظور **افزایش دسترسی دانشجویان به پردیس‌های کالج**، که با اکثر ساکنان شهرستان‌ها حداقل 30 دقیقه فاصله دارند، مقامات شهری در حال توسعه **پردیس‌های ماهواره‌ای** برای کمک به دانشجویان در پیشرفت شغلی خود هستند. پردیس‌های ماهواره‌ای نه تنها موانع حمل و نقل را کاهش می‌دهند، بلکه توانایی دانش‌آموزان را برای به دست آوردن مشاغل با کیفیت بالا در جوامع خود تقویت می‌کنند. سینتیا گوزمن فقدان زیرساخت و حمل و نقل عمومی در منیفی را به عنوان مانعی در جهت دستیابی دانشجویان به آموزش عالی تشخیص دادند. سینتیا توضیح داد که شهر در تلاش است «یک دوره دانشگاه چهار ساله را به منطقه ما بیاورد، زیرا UCR دور نیست [اما] بدون ایجاد و گسترش واقعی زیرساخت در حمل و نقل عمومی، تعداد زیادی دانشجو، اگر دسترسی به خدمات حمل و نقل به UCR را نداشته باشند، پس واقعاً گزینه‌ای برای چهار سال که نزدیک است وجود ندارد.» شان اسمیت بر این ایده تأکید کرد که یک پردیس ماهواره‌ای در دزرت هات اسپرینگز به کارگران در توسعه مهارت‌های ضروری مورد نیاز برای جذب مشاغل با کیفیت بالا در منطقه کمک می‌کند. برای کمک به جلوگیری از مهاجرت ساکنان به شهرهای مجاور برای به دست آوردن مشاغل با کیفیت بالا، اسمیت پیشنهاد کرد که «دسترسی به آموزش عالی مسئله دیگری است... کالج جامعه محلی احتمالاً 30 دقیقه از اینجا فاصله دارد... حمل و نقل به یک مشکل تبدیل می‌شود... ما واقعاً به یک دوره چهار ساله دانشگاه نیاز داریم تا مهارت خود را گسترش دهیم و بتوانیم آموزش، تعلیمات و مهارت‌هایی را برای خود فراهم آوریم تا نیروی کار توسعه پیدا کند و نیازهای مشاغل مرتبط را برآورده شود.» بنابراین، در حالی که موانعی مانند زیرساخت‌ها، حمل و نقل عمومی و عدم وجود پردیس‌های کالج ماهواره‌ای بر توانایی‌های کارگران منطقه‌ای برای توسعه بیشتر مهارت‌های مورد نیاز به منظور دستیابی به مشاغل باکیفیت و ادامه تحصیلات عالی تأثیر گذاشته است، مقامات شهری در حال کار بر روی طرح‌هایی برای کاهش این موانع هستند.

²² ACS 2021 1-year, Table S 0802; ببینید: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S>

حداقل دستمزد کالیفرنیا 15.50 دلار است که هزینه متوسط مسکن را حتی برای کسانی که 40 ساعت در هفته کار می‌کنند پوشش نمی‌دهد. اگرچه منطقه دو شهرستانی در سال‌های اخیر رونق ساخت و ساز فوق‌العاده‌ای را تجربه کرده است، این رونق در ساخت عمدتاً تعداد انبارها را در سراسر منطقه افزایش داده است (Bluffstone و همکاران، 2008) و مشاغل ایجاد کرده است که دستمزد و حقوق پایینی را پرداخت می‌کنند و به هزینه‌های سرسام آور مسکن توجهی نمی‌کنند. (پترسون، 2016؛ بوناچیچ و دلارا، 2009). حقوق ماهانه معمول در منطقه، پس از کسر مالیات و مزایا، برای تأمین هزینه‌های نیازهای اولیه و هزینه‌های زندگی روزمره کافی نیست (ریس و اسکات، 2019).

هزینه‌های بالای مسکن به دلایل متعدد می‌تواند به طور قابل‌توجهی مانع از توانایی کارگران برای دستیابی به مشاغل خوب و تحرک اقتصادی شود. مهمتر از همه اینکه، وقتی بخش قابل‌توجهی از درآمد فرد به هزینه‌های مسکن تخصیص می‌یابد، این امر فضای کمتری برای رسیدگی به سایر نیازهای ضروری مانند آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و توسعه حرف‌های باقی می‌گذارد. این فشار مالی می‌تواند توانایی افراد را برای سرمایه‌گذاری در آموزش مهارت‌ها یا ادامه تحصیلات عالی محدود کند و مانع از رقابت آنها در بازار کار شود. علاوه بر این، هزینه‌های بالای مسکن می‌تواند تحرک جغرافیایی را محدود کند. ممکن است جابجایی به منظور به دست آوردن فرصت‌های شغلی بهتر یا دنبال کردن موقعیت‌هایی در مناطقی با هزینه‌های زندگی بالاتر برای کارگران دشوار باشد، حتی اگر این نقاط مشاغل پردرآمدتری ارائه دهند. این محدودیت در تحرک شغلی می‌تواند رشد شغلی و توانایی دسترسی به صنایع یا بخش‌هایی را که ممکن است شغل پردرآمدتر یا رضایت‌بخش‌تری ارائه دهند، محدود کند. در مناطقی با قیمت‌های گزاف مسکن، کارگران اغلب با مشکل رفت و آمدهای طولانی و پرهزینه به محل کار مواجه هستند که این امر حاصل استفاده از گزینه‌های مسکن ارزان‌تر است. رفت و آمدهای طولانی نه تنها بار مالی مضاعفی را ایجاد می‌کند، بلکه زمان ارزشمندی را نیز هدر می‌دهد که می‌تواند در پیشرفت حرفه‌ای یا انجام مسئولیت‌های خانوادگی صرف شود. علاوه بر این، فشار هزینه‌های بالای مسکن می‌تواند افراد را مجبور کند که برای نیازهای مالی فوری نسبت به برنامه‌ریزی شغلی بلندمدت اولویت بیشتری قائل شوند. این امر ممکن است به جای پیگیری فرصت‌هایی که می‌تواند مهارت‌ها را افزایش دهد یا به موقعیت‌های با درآمد بالاتر در آینده منجر شود، منتهی به تصمیم‌گیری‌هایی مبتنی بر ثبات مالی کوتاه‌مدت شود.

برای کارگران جوانی که تازه کار خود را شروع کرده‌اند یا برای کسانی که می‌خواهند پیشرفت اقتصادی داشته باشند، بار هزینه‌های بالای مسکن می‌تواند بسیار نگران‌کننده باشد. انباشت پس‌انداز برای آموزش، تعلیم، یا سرمایه‌گذاری‌های کارآفرینی هنگامی چالش برانگیز می‌شود که بخش قابل‌توجهی از درآمد به هزینه‌های مسکن تخصیص یابد. این امر، به نوبه خود، نابرابری اقتصادی را تداوم می‌بخشد و توانایی افراد را برای خروج از حیطه گروه‌های کم درآمدتر محدود می‌کند. آمی، که سابقه تحصیل در دوران کودکی را دارد، اظهار داشت که بسیاری از مسکن‌هایی که در منطقه ساخته می‌شوند فراتر از توان مالی ساکنان است و آنها در نهایت AirBnB شده یا خالی می‌مانند. آمی گفت که حتی به عنوان بخشی از یک خانوار دارای دو درآمد، خرید مسکن همچنان غیرممکن است.

بازار مسکن منطقه تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله رشد جمعیت، محدودیت عرضه مسکن و تغییرات اقتصادی قرار گرفته است. این عوامل در افزایش هزینه‌های مسکن نقش دارند و تهیه مسکن را برای بسیاری از کارگران محلی، به خصوص کارگران دارای درآمد پایین‌تر یا متوسط، دشوارتر می‌کنند. به خصوص، هزینه‌های بالای مسکن باعث شده است که بسیاری از ساکنان منطقه با بار سنگین هزینه مسکن مواجه شوند. HUD مسکن را در صورتی ارزان تعریف می‌کند که 30٪ یا مبلغی کمتر از آن را از درآمد یک خانوار به خود اختصاص دهد. طبق داده‌های ACS در سال 2022، تقریباً 60٪ از اجاره‌نشینان شهرستان ریورساید و تقریباً 61٪ از اجاره‌نشینان شهرستان سن برناردینو 30٪ یا بخشی بیشتر از درآمد خانوار خود را صرف پرداخت اجاره می‌کنند.²³ به‌طور مشابه، ائتلاف ملی مسکن افراد کم درآمد، دستمزد ساعتی مورد نیاز برای اجاره یک آپارتمان دو خوابه را با اجاره منصفانه بازار در منطقه برابر با 33.67 دلار شناسایی کرد. با توجه به اینکه

²³ ACS 2022 1 ساله، جدول DP04: بیبید:

06065,06071https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?q=housing%20cost&g=050XX00US

حداقل دستمزد در کالیفرنیا 15.50 دلار است، این مبلغ برابر با 1.8 (در شهرستان ریورساید) و 1.7 (در شهرستان سن برناردینو) دستمزد مشاغل تمام وقت است.²⁴

فقدان منابع تکنولوژیک

عدم دسترسی به فناوری کافی، مانند رایانه یا دسترسی مطمئن به اینترنت، می‌تواند از دستیابی افراد به مشاغل خوب جلوگیری کند. امروزه بسیاری از فرصت‌های شغلی نیازمند **مهارت‌های فنی پایه** هستند و ناتوانی در برآورده کردن الزامات داشتن مهارت فنی می‌تواند مانعی در تحقق چشم‌انداز اشتغال ایجاد کند. بدون رایانه یا لپ‌تاپ، ممکن است افراد برای **درخواست شغل آنلاین**، **ایجاد رزومه حرفه‌ای**، یا **شرکت در مصاحبه‌های مجازی**، که همه روش‌های رایج در فرآیندهای استخدام امروزی هستند، با مشکل رو به رو شوند. به علاوه، **فقدان اینترنت پرسرعت** می‌تواند در انجام دورکاری یا مشارکت در برنامه‌های آموزشی آنلاین مانع ایجاد کرده و دامنه‌های استفاده را محدود کند. **ناتوانی در دسترسی به منابع دیجیتال** برای توسعه مهارت، آموزش آنلاین یا فرصت‌های شبکه‌ای می‌تواند در زمینه رقابت‌پذیری فرد در بازار کار با مانع مضاعفی ایجاد کند. این شکاف دیجیتالی در واقع نابرابریها را تشدید می‌کند، زیرا افرادی که به فناوری دسترسی ندارند می‌توانند از بخشهایی که به طور رو فزاینده‌ای به مهارت‌های دیجیتال متکی هستند کنار گذاشته شوند. جبران این کمبود در جهت ایجاد امکان دسترسی گسترده‌تر به فرصت‌های شغلی و تقویت تحرک اقتصادی بسیار مهم است. سیاست‌گذاران و سازمان‌ها با تقویت طرح‌های **ابتکاری گنجاندن امکانات دیجیتال**، ارائه دسترسی به **فناوری ارزان** و **گسترش زیرساخت‌های پهنای باند در جوامع محروم**، نقشی محوری در رسیدگی به و اصلاح این نابرابری‌ها ایفا می‌کنند.

در حالی که اکثر خانوارهای منطقه به کامپیوتر و اینترنت دسترسی دارند، هنوز مناطقی وجود دارند که دسترسی اندکی به ابزار فناوری دارند. داده‌های ACS در سال 2021 نشان می‌دهد که تقریباً 3.2٪ از خانوارهای شهرستان ریورساید و تقریباً 2.9٪ از خانوارهای شهرستان سن برناردینو **کامپیوتر ندارند** و تقریباً 6.9٪ از ساکنان شهرستان ریورساید و تقریباً 6.2٪ از ساکنان شهرستان سن برناردینو **به هیچ نوع اشتراک اینترنتی ندارند**. **اشتراک**، **آیونمان**.²⁵ احتمال اینکه خانوارهای دارای درآمد کمتر از 20000 دلار درآمد دارای نوعی از اشتراک اینترنت باشند در مقایسه با خانوارهای دارای درآمد \$20,000 - \$74,999 در هر دو شهرستان دو برابر کمتر است. این ابعاد شکاف دیجیتالی تفاوت‌ها را در دسترسی به برنامه‌های شغلی آنلاین و حتی توانایی مرور صفحات **تابلوهای شغلی آنلاین** را برجسته می‌کند. کلی²⁶ یکی از شهروندان جامعه قبیله‌ای تورس مارتینز، صحبت مفصلی در مورد موانعی که پیش روی افراد فاقد مهارت‌های فنی لازم به منظور تقاضای مشاغل آنلاین، انجام داد. او توضیح داد که اگرچه بیشتر تقاضاهای شغلی آنلاین هستند، «این افراد نمی‌دانند که چگونه تقاضای خود را آنلاین انجام دهند. [...]» و این امر دلیل دیگری است که نشان آنها می‌دهد که ما چگونه می‌توانیم تقاضای خود را تحویل دهیم، همانطور که می‌دانید، و چگونه [ما] می‌توانیم آن را مانند گذشته تکمیل کنیم؟ اکنون همه امور رایانه‌ای شده است...، همانطور که می‌دانید، اکثر مردم حتی نمی‌دانند که معنای آنلاین چیست، افرادی که در اینجا هستند نیز؟ منظورم این است که می‌دانم آنها سعی می‌کنند شغلی بیابند. و آنها به خوبی این جستجو را انجام می‌دهند، ما سعی کردیم درخواست ارائه تقاضا نماییم. پاسخ آنها به ما منفی بود، و گفتند برای انجام این کار آنلاین شوید... به علت اینکه این اتفاق زیاد رخ می‌دهد... افرادی که آنجا بودند، اعضای قبیله‌ای که مطمئناً به دنبال شغل هستند، آنها کسانی هستند که معمولاً این کار را روی کاغذ انجام می‌دهند، و برای انجام آن به صورت آنلاین نیاز به کمک دارند. و آنها نیز ناامید می‌شوند، زیرا نمی‌توانند مطالب را در تلفن خود دریافت کنند یا نمی‌توانند این کار را انجام دهند. آنها نمی‌دانند که چگونه آن را ارسال کنند. همانطور که می‌دانید، آنها نمی‌دانند که چگونه باید مطالب خود را ضمیمه کنند یا هر کار دیگری را آنلاین انجام دهند.» او همچنین اظهار داشت که در جامعه‌اش، «واقعاً جایی برای رفتن وجود ندارد، مثلاً، مجبور است که جلوی رایانه بنشیند»، که به ناامیدی می‌افزاید. فناوری و خدمات اینترنتی قابل اعتماد در بسیاری از جوامع ارائه نمی‌شود، که به طور نامتناسبی بر

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

²⁵ ACS 2022 1 ساله، جدول 2801S؛ ببینید:

<https://data.census.gov/table?q=access%20to%20internet&g=050XX00US0605,06071>

²⁶ نام مستعار

جویندگان کار در این منطقه تأثیر می‌گذارد، که در این میان ممکن است زیرساخت‌های فناوری با مراکز با امکانات شهری بیشتر مطابقت نداشته باشد. تکامل سریع بازار کار، با اتکای فزاینده آن به ابزارها و نرم‌افزارهای جدید، نیروی کاری را که از نظر فن‌آوری ماهر است ملزم به استفاده از آنها می‌کند. با این حال، فقدان چنین ابزارها یا مهارت‌های لازم برای به کارگیری آنها می‌تواند باعث عقب افتادن بسیاری از افراد شود، به خصوص که اکنون کارفرمایان بیشتری برنامه‌های کاربردی آنلاین و دورکاری را در رویه‌های عملیاتی استاندارد خود به کار می‌گیرند. جبران این شکاف برای اطمینان از اینکه همه کار جویان فرصت رقابت در بازار کار پیوسته در حال تکامل را دارند، امری ضروری است.

موانع اجتماعی

دسترسی به مشاغل کارگر محور منطقه اغلب با موانع اجتماعی متعددی مواجه است از جمله تبعیض، تعصبات سیستمی و فرهنگی، سرمایه‌های فرهنگی ناهمخوان، و انگ اجتماعی در مورد مشاغل خاص است. موانع اجتماعی می‌توانند بر توانایی‌های شبکه‌های اجتماعی و آگاهی از فرصت‌ها برای مسیرهای شغلی کارگر محور، آموزش و تعلیمات تأثیر بگذارند.

تبعیض

یک دسته از جدیترین موانع اجتماعی، موانع مبتنی بر تبعیض هستند. تبعیض بر اساس نژاد، جنسیت و شرایط شخصی به طور قابل‌توجهی بر فرصت‌های شغلی تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، کارگران سیاه پوست اغلب به دلیل نژادپرستی، سنگرایی و تبعیض جنسیتی با چالش‌های نامتناسبی مواجه هستند. رسیدگی به این مسائل کارفرمایان را ملزم به اتخاذ اقدامات استعدادی و مدیریتی فراگیرتر می‌نماید.

عالیا مارتین، یک سازمان‌دهنده جامعه در یک سازمان غیرانتفاعی محلی، با تکیه بر تعاملات کارگران در بخش‌های اشتغال، از کارفرمایان می‌خواهد که با کارگران سیاه‌پوستی که به طور نامتناسبی کم کار و بیکار هستند، همدلی داشته باشد. عالیا نه تنها تجربیات خود را در مورد نژادپرستی، سن گرایی و تبعیض جنسیتی در هنگام تلاش برای به دست آوردن موقعیت شغلی بالاتر در شرکت خود بیان کرد، بلکه همچنین به تجربیاتی که شرکت کنندگانش در میان نیروی کار تجربه کردند اشاره کرد. عالیا مواضع کارگران سیاه‌پوست را در قالب موانع سیستمی که با آنها مواجه می‌شوند قرار می‌دهد، مانند تحت تأثیر سیسم قرار گرفتن، و همچنین موانع فرهنگی از جمله ناتوانی در صحبت کردن به چندین زبان را مطرح می‌کند. بنابراین، او از کارفرمایان می‌خواهد که «یک درک فرهنگی از تجربه کارگران سیاه‌پوست داشته باشند... کارگران سیاه‌پوست معمولاً از مناطق کم درآمد می‌آیند، نرخ جرم و جنایت معمولاً در میان کارگران سیاه‌پوست بالاتر است، و آسیب‌های روحی نیز به همراه این مسئله وجود دارد. تجربه سیاه یک تجربه منحصر به فرد است که باید درک شود و مهلت کافی برای پرداختن به آن داده شود.» به همین ترتیب، مونه وارن، دستیار مدیر مرکز کارگران سیاه‌پوست IE، ناامیدی خود را از رد شدن به واسطه صلاحیت بیش از حد برای بسیاری از موقعیت‌های شغلی ابراز کرد. هنگامی که به اینلند امپایر رفتم، شرایط بسیار سختی داشتم. 10 سال بود که رفته بودم. من برای یافتن شغل در اینلند امپایر سختی واقعاً زیادی متحمل شدم. من در تمام موارد صلاحیت بیش از حدی داشتم. اما همچنان کسی حاضر نبود با من مصاحبه کند. بنابراین، من با تمام مدارک تحصیلی و سال‌ها تجربه کار در آمازون مشغول به کار شدم.»

علاوه بر تبعیض نژادی، زنان نیز به طور نامتناسبی در معرض آزار و اذیت جنسی همکاران و مدیران در محل کار خود قرار دارند. سامانتا براون در حین کار در انبارداری مدام توسط مدیرش تعقیب شده و حرف‌های نامناسبی می‌شنید. بعد از اینکه مدیرش ناحیه تناسلی خود را در پارکینگ به سامانتا نشان داد، سامانتا براون تصمیم گرفت پرونده آزار جنسی را در اداره منابع انسانی تشکیل دهد. پس از بررسی، اداره منابع انسانی اعلام داشت که به دلیل عدم وجود دوربین امنیتی در انبار شواهد کافی در این زمینه وجود ندارد. سامانتا نه تنها مجبور شد به منطقه دیگری منتقل شود، بلکه پس از چند هفته از کار نیز اخراج شد.

مصاحبه‌شوندگان بر نقشی کلی **هنجارها، ارتباطات و سرمایه اجتماعی** در دسترسی به مشاغل، تأکید کردند. براد،²⁷ که اکنون بیکار و فاقد مسکن است، دارای سابقه حرفه‌ای قبلی به عنوان اپراتور و مکانیک و دارای گواهینامه CDL و مجوز لیفتراک است. در طول مصاحبه، براد تأکید کرد که باید به افراد فرصتی داد تا خود را ثابت کنند، حتی اگر تجارب زندگی سختی داشته‌اند. «من افراد بی‌خانمانی را می‌شناسم که فقط به دنبال یک فرصت مساعد هستند. خوب است که مسیری برای پیشرفت این افراد ارائه دهیم.» براد همچنین بر اهمیت «آموزش بیشتر» تأکید کرد. همیشه برنامه‌های تعلیمی داشته باشید. به افراد فرصت دهید تا دوباره مهارت کسب کنند. این فرصت می‌تواند همان شرکت باشد، فقط در یک شغل متفاوت. بگذارید او این کار را امتحان کند. اگر موفقیت‌آمیز نبود، مورد دیگری را امتحان کنید. فقط آنها را اخراج نکنید.» به طور مشابه، امبی،²⁸ یک کارمند تعلیم دیده در زمینه مراقبت‌های بهداشتی خانگی که اکنون فاقد مسکن است، ورود به بازار کار را دشوار می‌داند، به ویژه برای کسانی که در دوران توان‌یابی پس از بی‌خانمانی هستند یا کسانی که با هر تعداد آسیب دیگری مواجه هستند. او مشاهدات و تجربیات خود را با "یک فرد بی‌خانمان که در میان یک دوره 90 روزه بهبودی است، در میان گذاشت زیرا تاگو بل نمی‌تواند شما را استخدام کند. . . این مسئله امور را واقعاً سخت می‌کند. شما مدام به دنبال کمک دادن هستید، اما این کار سخت است. ممکن است هفته‌ها یا سال‌ها طول بکشد. چرخه معیوب به شخصیت درونی بستگی دارد، تنها یک فکر اشتباه کافی است تا فرد به عقب باز گردد.»

هری،²⁹ یکی از صاحبان سابق مشاغل کوچک که اکنون او نیز بی‌خانمان است، احساس می‌کرد که تبعیض بر اساس ظاهر و/یا شرایط او مانعی برای اشتغال بوده است. او در مورد «مغرض بودن مردم» نظر داد. برخی از افرادی که وضعیت زندگی خود را تغییر می‌دهند، اما دیدگاه خاصی دارند. . . در چند نوبت من هم این‌گونه بودم، مثل افراد این اطراف بودم. لباس‌هایی در آن زمان پوشیده بودم، که فقط به قصد گرم شدن بود. قبل از اینکه این احساس به من دست دهد با وجود اینکه در شرایط بدی هستم، شروع به دست دادن می‌کنم. حتی ممکن است کسی را در آغوش بگیرم. شما هرگز متوجه نمی‌شوید که من صاحب یک خانه بودم.»

روبن گونزالس، که در توسعه نیروی کار برای شهرستان ریورستان مشغول به کار است، در مورد موانعی که برای کسانی که زندانی شده‌اند یا در شرایط مشروط هستند صحبت کرد. روبن اشتغال و مسکن را دو مشکل اصلی دانست.

وضعیت مهاجرت و مهارت‌های زبانی

وضعیت مهاجرت و موانع زبانی ابزار دیگری برای اعمال تبعیض است. کودکانی که داری پیشینه مهاجرتی هستند و والدینشان به زبانی غیر از زبان انگلیسی صحبت می‌کنند، معمولاً باید بر موانع بزرگتری نسبت به همسالان خود غلبه کنند. در سنجش‌های درس زبان انگلیسی و ریاضی تناقضاتی شناسایی شده است (لاهای، 2008). چنین تبعیضی اغلب فرزندان مهاجران را در دوره‌های جبرانی قرار می‌دهد، و پیامدهای منفی بیشتری را در مسیر شغلی آنها ایجاد می‌کند، مانع حرکت رو به جلو آنها شده و موانع مضاعفی برای اشتغال کارگر محور ایجاد می‌کند. علاوه بر این، کارفرمایان ممکن است بخواهند که یک کارمند از نوع خاصی از زبان انگلیسی (مثلاً زبان رسمی) استفاده کند یا بتواند علاوه بر زبان انگلیسی به زبان‌های دیگری نیز صحبت کند.

برای مهاجران مهارت زبان با ادغام موفقیت‌آمیز آن با بازار کار در ارتباط است، زیرا به آنها کمک می‌کند تا اطلاعاتی در مورد مشاغل و همچنین قابلیت عملی فرد برای انجام یک شغل خاص، به ویژه مشاغل نیازمند مهارت، به دست آورند (لنگ، 2022؛ Madera، و همکاران، 2014). این واقعیت در مطالعات مختلفی که بر اهمیت آموزش زبان رسمی در تسریع ادغام مهاجران در بازارهای کار تأکید می‌کند، بیان شده است (لنگ، 2022). از طریق آموزش زبان، چشم‌انداز استخدام به طور قابل توجهی از نظر کیفی و کمی افزایش می‌یابد و شانس یافتن شغل نیازمند مهارت را تا بیش از 45٪ درصد افزایش می‌دهد (لنگ، 2022). اگرچه قوانینی وجود دارد که به رفع شکاف این نابرابری‌ها کمک می‌کند، مانند عنوان چهارم

²⁷ نام مستعار

²⁸ نام مستعار

²⁹ نام مستعار

و ششم قانون حقوق مدنی 1964، که این قوانین در جهت اطمینان از وجود فرصت@های برابر در عرصه آکادمیک برای دانش‌آموزانی که هنوز در حال یادگیری زبان انگلیسی همکاری می‌کنند، اما مسائل متعددی که لاینحل باقی می‌ماند و بسیاری از مهاجران و افراد دارای تنوع زبانی در معرض خطر اجتماعی و اقتصادی قرار می‌گیرند (CSI UCR، 2020). توانایی زبانی نیز به عنوان یک مانع غیرمنتظره برای صنایع خاص مانند خدمات غذایی ثابت شد. امبی اظهار داشت که در هنگامی که سعی داشت در حوزه فست فود شغلی بیابد، به دلیل اینکه نمی‌توانست به زبان اسپانیایی صحبت کند، درخواست‌های او رد شد. او ابراز ناراحتی کرد که «من برای تاکو بل تقاضا دادم و نتوانستم شغلی به دست آورم. من به زبان اسپانیایی صحبت نمی‌کنم.» نیاز به توانایی صحبت به زبان اسپانیایی نیز در چند مصاحبه دیگر مطرح شد و علاوه بر خدمات غذایی، صنایع دیگری را نیز در بر گرفت. مونه وارن، دستیار مدیر مرکز IE Black Worker نیز احساسات مشابهی را ابراز داشت. «چیزی که من زیاد با آن برخورد کردم و به نظرم در عدم پاسخ متعاقب به تماس من مؤثر بوده است، این واقعیت است که من دو زبانه نیستم. در بسیاری از این مشاغل، شما باید بتوانید به زبان اسپانیایی صحبت کنید.

سرمایه فرهنگی

سرمایه فرهنگی شامل ارتباطات اجتماعی، آگاهی فرهنگی و هنجارهای درونی است و برای پیشرفت شغلی حیاتی است. سرمایه فرهنگی یک فرد ممکن است با انتظارات صنعت تطابق نداشته باشد، که این امر می‌تواند توسعه مهارت‌های نرم لازم برای رشد حرفه‌ای را دچار رکود کند. به عنوان مثال، می‌توان در این زمینه به شبکه‌های اجتماعی، شناخت فرصت‌های شغلی، تحصیلی و آموزشی اشاره کرد. این خصوصیات عموماً از طریق خانواده و در محیط‌های اجتماعی مانند مدرسه دولتی ایجاد می‌شوند (سانتوس و همکاران، 2018). کسانی که فاقد سرمایه فرهنگی هستند ممکن است خود را از شبکه‌های تأثیرگذار منزوی ببینند، با چالش‌هایی در پیشرفت تحصیلی مواجه شوند و برای همسویی با انتظارات فرهنگی صنایع مختلف تلاش کنند. فقدان این دارایی‌های اجتماعی می‌تواند مانع توسعه مهارت‌های نرم مهم شود، توانایی فرد برای دسترسی به منابع فرهنگی مرتبط با مشاغل خاص را مختل کند، و حتی بر تصویر حرفه‌ای و مناسب بودن آنها برای ایفای نقش‌های رهبری تأثیر بگذارد. پرداختن به این موانع مستلزم مواردی است شامل تعهد به دسترسی برابر به آموزش، تنوع، و ابتکارات در زمینه مشارکت دادن، تقویت آگاهی فرهنگی، و نیز اطمینان از اینکه محیط‌های کاری برای طیف متنوعی از پیشینه‌ها و تجارب فرهنگی ارزش قائل هستند و از آنها به عنوان اهرم‌هایی استفاده می‌کنند. چنین تلاش‌هایی می‌تواند به شکستن موانع ناشی از فقدان سرمایه فرهنگی کمک کند و محیطی را ایجاد کند که در آن افراد بتوانند با موفقیت از پیچیدگی‌های بازار کار عبور کرده و به تحرک اقتصادی دست یابند.

جاستین گوزمن، مدیر توسعه اقتصادی، پیشنهاد داد که اقدامی که ممکن است در این زمینه کمک کننده باشد تقویت درک کاندیداها از «آنچه کارفرمایان به دنبال آن هستند [و] نحوه هدایت سیستم‌های ردیابی متقاضی است که عبور موفقیت‌آمیز از آنها بسیار دشوارتر است. بسیاری از جویندگان کار یک فرصت شغلی را می‌بینند و می‌گویند می‌خواهم برای آن تقاضا بدهم، و نمی‌دانند که واقعا این کار در پایان چه نتیجه و معنایی دارد.» مونه وارن از مرکز IE Black Worker "وجود یک شکاف دانش عمومی در جوامع رنگین پوست" را تصدیق کرد. تجربه کاری من تجربه من است و دانش من در مورد کار با کارگران تنها به سیاه‌پوستان و لاتینکس [کارگران] محدود می‌شود. به نظر می‌رسد شکافی در دانش مربوط به مهارت‌های سخت و نرم وجود دارد. من از اینکه افراد زیادی نمی‌دانند که چگونه باید رزومه و نامه بنویسند شگفت زده هستم...» اغلب، شرکت‌کنندگان به پتانسیل و شایستگی خود برای به دست آوردن مشاغل بهتر شک داشتند. سم³⁰ به یاد آورد که می‌کرد برای شروع کار به اندازه کافی صلاحیت نداشت، که «با حالتی بسیار محتاط شروع به کار کردم. پس از اینکه احتیاط لازم را اعمال کردم، کار خود را در یک موقعیت شغلی سطح پایین شروع کردم. و آنها متوجه شدند که من کارهای داوطلبانه زیادی با اداره جوانان آنها انجام داده‌ام. آنها از من پرسیدند، چرا برای بخش اورژانس تقاضا نمی‌دهی، به علت صلاحیت بیش از حد؟ و من گفتم واقعا؟ من؟ بنابراین تقاضا دادم و موقعیت شغلی را به دست آوردم. و من از آن زمان در این موقعیت شغلی بوده‌ام.» جان وولسی، یک پیمانکار مستقل و مهندس مکانیک، اظهار داشت: «من همیشه عموی عجیب و

30 نام مستعار

غریبی بوده‌ام که به خواهرزاده‌ها و برادرزاده‌هایم می‌گویم، برق‌کار شوید، یا باید لوله‌کش باشید. و مانند اینها، شما مجبور نیستید این کار را برای تمام عمر خود انجام دهید، فقط به اندازه‌ای که مجوز بگیرید و سپس به فروشگاه خود بروید زیرا این مهارت‌ها بسیار مورد نیاز هستند [...] اما رک بگویم، افراد زیادی هستند که بر روی رفتن به [...] کارهای یقه سفید سنتی تمرکز کرده‌اند [...] من دو دختر دارم. من به آنها گفته‌ام که، هی، تجارت فرصت بسیار قابل قبول برای کار است و شاید حتی برای زنان جوان سودمند باشد. زیرا تجارت را یاد خواهید گرفت و زمان لازم را برای گرفتن مجوز در آن صرف می‌کنید. اکنون شما دارای توانایی تأسیس یک تجارت هستید.»

انگ اجتماعی

عدم ارتباط بین تقاضای فزاینده بالا برای جذب کارگران در صنایع با تمرکز رو به افزایش مشاغل کارگر محور و عدم آگاهی از این فرصت‌ها را می‌توان به عوامل متعددی نسبت داد. یکی از عوامل قطعی این است که، دبیرستان‌ها اغلب بر مسیرهای سنتی چهار ساله کالج تأکید دارند، و از ارائه اطلاعات جامع در مورد مزایا و کاربردی بودن مشاغل تجاری غفلت می‌کنند. والدین و خانواده‌ها ممکن است ناآگاهانه این تعصب را تداوم بخشند و فرزندان خود را به سمت مدارک دانشگاهی به عنوان معیار اصلی موفقیت هدایت کنند، به خصوص دریافت مدارک دانشگاهی در رشته‌های خاص. علاوه بر این، یک انگ اجتماعی فراگیر پیرامون کار یقه آبی در ایالات متحده وجود دارد که اغلب این حرفه‌ها را در مقایسه با جایگزین‌های یقه سفید کم ارزش می‌کند. این تعصب فرهنگی در فقدان پرستیژ مرتبط با مشاغل تجاری نقش مؤثری دارد و جوانان را از در نظر گرفتن این مسیرها با وجود تقاضا و پتانسیل قابل توجه موجود در این مشاغل پردرآمد و رضایت‌بخش منصرف می‌کند. انگ اجتماعی مربوط به هویت و نقش‌ها نیز موانعی را برای بازارهای کاری به وجود می‌آورد، مانند انتظارات فرهنگی و خانوادگی در مورد اینکه چه کسی «باید» در انواع خاصی از مشاغل و صنایع کار کند. این سوگیری افراد را از در نظر گرفتن مشاغل در حوزه تجارت‌ها با وجود پتانسیل آنها از نظر ثبات کاری و دستیابی به رضایت شغلی منصرف می‌کند. غلبه بر این انگ شامل تغییر ادراکات، افزایش آگاهی از فرصت‌ها در حوزه‌های مختلف و اجرای برنامه‌هایی است که بر ارزش مسیرهای شغلی متنوع تأکید می‌کند.

پرداختن به موانع مربوط به انگ مستلزم ایجاد تغییر در ادراکات، افزایش آگاهی در مورد فرصت‌های شغلی در اشتغال کارگر محور در تجارت‌ها و دیگر حوزه‌ها، و تلاش برای انگ زدایی از کارهای یقه آبی است. ابتکارات مشارکتی شامل مدارس، خانواده‌ها و جامعه گسترده‌تر می‌تواند به شکل‌دهی مجدد ادراکات و افزایش آگاهی در مورد مسیرهای شغلی متنوع و سودمند کمک کند. به عنوان مثال، می‌توان به مدارسی اشاره کرد که برنامه‌های مشاوره حرفه‌ای جامع، ابتکارات آموزش حرفه‌ای، و مشارکت‌های صنعتی را برای ارائه تجربیات عملی و داشتن درک درست از دنیای واقعی به دانش‌آموزان اجرا می‌کنند. کارگاه‌های اجتماعی، رویدادها و کمپین‌های آموزشی نیز می‌توانند اقدامات بیشتری در جهت به چالش کشیدن کلیشه‌ها و نمایش داستان‌های موفقیت انجام دهند، در حالی که برنامه‌های مشارکت والدین می‌توانند اطمینان حاصل کنند که والدین از پتانسیل مشاغل پایدار و پرسود در تجارت‌ها و سایر زمینه‌ها مطلع می‌شوند. بهبود برنامه‌های درسی، با کاربردهای عملی مهارت‌های تجاری، ممکن است یادگیری را مرتبط‌تر نماید و شبکه‌های حمایتی جامعه می‌توانند تلاشی جمعی برای حمایت از اهمیت گزینه‌های جایگزین برای مدرک کارشناسی سنتی ایجاد کنند. با تقویت همکاری و از بین بردن کلیشه‌ها، چنین ابتکاراتی می‌تواند به یک اکوسیستم حمایتی در جهت ترغیب افراد به کاوش و تعقیب مشاغل رضایت بخش در حرفه‌های تجاری کمک کند.

آگاهی از فرصت‌ها

آگاهی از فرصت‌های شغلی برای ارتباط دادن کارگران با مشاغل کارگر محور ضروری است و به توسعه نیروی کار منطقه کمک می‌کند. راه‌های زیادی برای افزایش آگاهی از فرصت‌های شغلی وجود دارد. به عنوان مثال، کارفرمایان می‌توانند با کالج‌ها و انواع دیگر مدارس با هدف پرداختن به فارغ‌التحصیلان جدید همکاری کنند، روزهای مصاحبه در محوطه دانشگاه ارائه دهند و با استخدام کارکنان آینده با پیشینه‌ها و استعدادهای منحصر به فرد، نیروی کار خود را متنوع کنند (SHRM، 2022). با این حال، در عوض تمرکز صرف بر روی کالج‌ها، بسیاری از کارفرمایان به دنبال «کاشت دانه‌های

خود» در مدرسه K-12 بوده‌اند تا به دانش‌آموزان کمک کنند تا گزینه‌های شغلی را در سنین پایین‌تر در نظر بگیرند (SHRM، 2022). چندین مصاحبه‌شونده عنوان کردند که قرار گرفتن در معرض مسیرهای شغلی یا مشاغل مختلف می‌تواند کمک کننده باشد. افراد دیگری پیشنهاد کردند که فرصت‌های عملی برای یافتن آنچه «مناسب است» ارائه شود. تصور منبع مشاغل نیز مطرح شد، که طبق آن افراد تمایل دارند که لس آنجلس، سن دیگو، و اورنج کانتی را به عنوان موارد ارائه‌دهنده بیشترین و «بهترین» مشاغل تصور کنند. همچنین این احساس وجود دارد که همان شغل در لس آنجلس یا اورنج کانتی مبلغی بیش از آن چیزی پرداخت کند که در شهرستان‌های ریورساید یا سن برناردینو دریافت می‌کنید، و اینکه آژانس‌های کاریابی کمک زیادی می‌کنند. نقش پیام‌رسانی نیز مطرح شد، در مورد اینکه چه نوع مسیرهای شغلی در موقعیت‌های مختلف پیش می‌روند، و نیز در مورد اینکه چقدر و چه مسیرهای آموزشی به گزینه‌های شغلی مختلف مربوط یا برای آنها مورد نیاز است. همانطور که کانی استوفر از ائتلاف توسعه اقتصادی به این امر اشاره کرد، «من فکر می‌کنم برای مدت طولانی ... مدارس دانش‌آموزان را مجبور به رفتن به کالج می‌کردند. و سپس شروع کردند به گفتن، رفتن به کالج برای همه مناسب نیست، که درست است، اما بسیاری از این برنامه‌های کارآموزی و برنامه‌های ارائه‌گواهی‌نامه از طریق کالج‌های محلی اجرا می‌شوند. و بنابراین... اگر می‌گویند، خب، کالج برای من مناسب نبود... آنها دوست نداشتند به کالج محلی خود بروند تا مسیر دیگری را پیدا کنند [...] بنابراین فکر می‌کنم بخش پیام‌رسانی آن اشتباه بوده است.»

بسیاری از شرکت‌کنندگان تمایل خود را برای آگاهی بیشتر از مشاغل کارگر محور ابراز کردند و اظهار داشتند که این یک نگرانی کلیدی برای مسیر شغلی شخصی آنها است. کلی³¹ اظهار داشت که تا زمانی که مادرشان در مورد یکی از نمایشگاه‌های شغلی به آنها چیزی نگفت، از وجود این نمایشگاه اطلاعی نداشتند، و تعریف کرد که: «وقتی این موضوع را شنیدم، خیلی شوکه شدم. انگار نمی‌دانستم که اینجا این کار را می‌کنند... مامانم از این روز تا امروز به همه می‌گفت، مثل اینکه امروز نمایشگاه کار برگزار می‌شود، و به همه پرواز را نشان می‌دهد. من شیشه چی بودم؟» جین³² به طور مشابه اظهار داشت که حتی توانایی دیدن عناوین شغلی در این زمینه کمک خواهد کرد: «افزودن برنامه‌های جدید که به کاریابی، مهارت‌های اساسی، کمک می‌کند. . . نشان دادن انواع مختلف عناوین، نحوه جستجوی شغل.» رایان آن را خلاصه کرد: «فکر می‌کنم بسیاری از ما اینجا، به نوعی، می‌خواهیم کار کنیم، همانطور که می‌دانید، ما کارگران سخت‌کوشی هستیم.»

مسیرهای ترفیع در قالب یک مسیر شغلی برای تضمین مشاغل خوب مهم هستند، اما آگاهی از مسیرها اغلب به درستی درک نمی‌شود. شرکت‌کنندگان دریافتند که برخی از مسیرهای شغلی به بن‌بست می‌رسد. به عنوان مثال، مارکو، متصدی مرکز هدف، همکاران ارشد خود را به عنوان موانع اصلی در مقابل پیشرفت معرفی کرد و اظهار داشت که این «بدترین بخش کار است». او گفت: «پیشرفت سخت است زیرا وقتی این افراد به موقعیت‌های مورد نظر می‌رسند دیگر نمی‌خواهند آن را ترک کنند و سعی می‌کنند تا هر وقت که می‌توانند آن را برای خود حفظ کنند.» سینتیا، که در توسعه اقتصادی برای منفی کار می‌کند، متوجه مسئله مشابهی از دیدگاه دولت شد. او گفت: «من فکر می‌کنم مهمترین مسئله این است که ما در اینجا تعداد زیادی از شرکت‌های بزرگ نداریم. مسئله در اینجا، برای رشد شغل، این است که افراد با نرخ‌های معینی محدودیت دارند و تعداد مشاغل پردرآمد، دستمزد بالا و مهارت به قدری کم است که به نیروی کار ما آسیب می‌رساند. ما افراد زیادی داریم که به خارج از شهر رفت و آمد می‌کنند تا در آن مشاغل پردرآمد، دستمزد بالا و با نیازمند مهارت بالا کار کنند...» والریا کوردوبا،³³ یک کارمند اداره کار شهرستان در ریورساید نیز احساسات مشابهی را ابراز کرده است. او متوجه شده که موانع مالی چگونه می‌تواند مسیر شغلی یک کارگر را پیچیده کند. «من نگرانم که بسیاری از مردم فکر می‌کنند شغل خوب شغلی است که فقط صورت حساب‌ها را پرداخت می‌کند، بنابراین اگر صورت حساب‌ها پرداخت شود، دیگر می‌توانند نگران نباشند. اما احتمالاً هیچ نردبان ترقی شغلی وجود ندارد. از دیدگاه جامعه، من فکر می‌کنم بسیاری از مردم فقط در حالت بقا زندگی می‌کنند.» ایجاد آگاهی از مشاغل کارگر محور و برنامه‌های آموزشی، پتانسیل کاهش دادن این موانع را دارد.

31 نام مستعار

32 نام مستعار

33 نام مستعار

شبکه اجتماعی

شبکه‌های اجتماعی به طور مستقیم با سرمایه اجتماعی فرد مرتبط است. شناخت افراد مناسب در زمان مناسب این پتانسیل را دارد که امکانات و فرصت‌هایی را ایجاد کند. عملکرد حرفه‌ای بدون شک به حوزه منحصر به فردی از تکنیک‌ها و مهارت‌هایی مرتبط است که در آن افراد برای تهذیب مؤثر به تجربه نیاز دارند (Santos, Brouwers, 2020) و همکاران. (2018). بسیاری از جوانان، به ویژه جوانانی که از خانواده‌های کم درآمدی می‌آیند، از این واقعیت غافل می‌مانند و اغلب اهمیت شبکه‌سازی و سرمایه فرهنگی برای تحرک اجتماعی و حرف‌های را نادیده می‌گیرند. برخی حتی از استفاده از سرمایه و شبکه‌سازی فرهنگی امتناع می‌کنند زیرا آنها این امر را نوعی «تقلب» می‌دانند، یا در استفاده از این موارد به طور کلی احساس ناراحتی می‌کنند (نوریس، 2011). به عنوان مثال، متصدی مرکز هدف، مارکو پرز توضیح داد که چگونه سیر صعودی او حاصل از شناخت افراد مناسب بود: بعد از چند سال حضور در آنجا، همانطور که می‌دانید، فقط شبکه‌سازی، صحبت کردن با مدیریت و همه این موارد، که آنها توصیه کردند، «هی مرد، ما می‌دانیم که تو تجربه این کارها را داری. به نظر ما شما برای بخش تأسیسات مهندسی عالی هستید. شما می‌توانید به عنوان یک UA راه اندازی کنید و به یک مکانیک برسید.» او به نوعی به من کمک کرد که کار خود را در موقعیت شغلی پایینی شروع کنم، به من کمک کرد تا در چند حوزه تعلیم ببینم و در عرض چند ماه، پس از چند ماه صحبت با آنها، به خوبی متحول شدم.

آموزش دیدن در مهارت‌های نرم راهی برای ایجاد مهارت‌های شبکه‌های اجتماعی فراهم می‌کند. رایان، که در یک منطقه بکر قبایلی بزرگ شد، به یاد می‌آورد که «آنها ما را در این کلاس‌ها قرار دادند، و توضیح دادند که... چگونه تمام تقاضای خود را تکمیل کنید، و... مواردی مانند نحوه صحبت کردن با مردم، زیرا بسیاری از ما اینجا، همانطور که گفتم، نمی‌دانیم چگونه با مردم صحبت کنیم. ما نمی‌دانیم برای رفتن به آن کلاس‌ها به چه چیزی نیاز داریم. این امر به من کمک کرد تا متوجه شوم که چگونه باید صحبت کنم و چگونه با یک رئیس یا همکار معاشرت کنم. و من به کلاسی رفتم که نحوه استفاده از این... مهارت‌های نرم را آموزش داد. من توانستم در کلاس شرکت کنم و قبل از اینکه بروم و این شغل را بگیرم، این شغل را برای من ترتیب دادند. من یاد گرفتم که چگونه با این افراد صحبت کنم. منظورم این است که آنقدرها هم کلاس خاصی نبود. . . توجه کردم. و این به من بسیار کمک کرد، مثلاً، همانطور که می‌دانید، چگونه میتوان رزومه‌ای مانند آن را نوشت.» مدیریت، شامل محیط کار، نیز میتواند یک عامل کلیدی در نحوه درک کارکنان از کیفیت شغل و دسترسی آنها به موقعیت‌های بهتر باشد. چند نفر از مصاحبه‌شوندگان به این امر اشاره کردند که مدیریت پشتیبان یک عامل کلیدی در تصمیم‌گیری آنها در زمینه خوب بودن یا نبودن یک شغل بوده است، از جمله اینکه آیا مدیران به دنبال برنامه‌ریزی، ارائه ساعت کاری به کارکنان و به تعجیل نیاختن آنها هستند. همانطور که ساوانا³⁴ در مورد شغل خود در یک رستوران خاطر نشان کرد: «مدیر، متوجه اهمیت بسیاری از امور است، مانند اطمینان از اینکه ساعات کاری مناسب و هر مورد لازم دیگری را به افراد ارائه دهد». علاوه بر مدیریت پشتیبان، مصاحبه‌شوندگان همچنین به طور کلی در مورد یک شغل خوب صحبت کردند که نیاز به برخورداری از یک محیط پشتیبان دارد، شامل کنار آمدن با همکاران، و فرهنگ کاری که در آن کارکنان احساس می‌کردند شرکت‌شان به آنها اهمیت می‌دهد.

جوانان جویای کار

گذار از آموزش به اشتغال یک مرحله حیاتی برای افراد جوان است، هرچند مملو از چالش‌هایی است که منحصر به این جمعیت است. مهمترین مورد در میان این موارد مانع موجود در کسب تجربه عملی است - کالایی که در بازار کار رقابتی امروزی بسیار ارزشمند است. به عنوان یکی از شرکت‌کنندگان نوجوان، وندی³⁵ با بصیرت متذکر شد: «برخی از مشاغل هستند که به دنبال کارگران با تجربه‌تر هستند، بنابراین رقابت با کارگرانی که تجربه بیشتری نسبت به نوجوانان دارند دشوار است.» این بیانیه دو راهی مقابل جوانان جویای کار را در بر می‌گیرد: نیاز به تجربه برای به دست آوردن شغل و

³⁴ نام مستعار

³⁵ نام مستعار

نیاز به شغل برای کسب تجربه. اریکا افزود: «و می‌تواند یک دو راهی فوق‌العاده نامیدکننده و دلسردکننده باشد».³⁶ یک کارگر جوان دیگر.

جوانان اغلب خود را در یک چرخه باطل می‌بینند که در آن مشاغل موجود به تجربه قبلی نیاز دارند که فرصت کسب این مهارت را نداشته‌اند. علاوه بر این، آنها در رقابت شدید با افرادی هستند که به مدت بیشتری در نیروی کار بوده‌اند و سابقه‌ای برای عرضه در این زمینه دارند. رقابت برای نشان دادن توانایی بدون سابقه حرفه‌ای یک مانع مهم برای نوجوانان و بزرگسالان جوان است. این موضوع می‌تواند در مناطقی تشدید شود که گزینه‌های شغلی محدود است.

برخی از مصاحبه‌شوندگان نیز احساس کردند که جوانان به اندازه کافی به آینده توجه ندارند. همانطور که سی، مادر دو نوجوان می‌گوید: «به محض اینکه [دخترم] از مدرسه خارج می‌شود، فقط به دنبال کار کردن است. برایش مهم نبود کجا. او می‌خواست در مک دونالد کار کند، هر چیزی که برای کار کردن به او دستمزد می‌داد. و من سعی می‌کردم به او بگویم، میدانی، فقط برو یکی از آن شغلها را انتخاب کن، اما اول باید آموزش ببینی تا بتوانی شغل بهتری پیدا کنی. اما متوجه دلیل این حرف نشد. او فقط با خود فکر می‌کرد، "من می‌خواهم کار کنم، کار کنم، کار کنم و پول به دست آورم. بدین ترتیب من می‌توانستم به نقاط مختلفی مسافرت کنم.» و به او می‌گویم، اگر فقط در مک‌دونالد کار کنی، پول کافی برای مسافرت به مکان‌های مختلف نخواهی داشت، زیرا آنها برای انجام این کار پول کافی به تو نمی‌دهند. آنها ساعت‌کاری کافی به شما نمی‌دهند.»

موانع آموزشی

دسترسی به اشتغال کارگر محور پیوندی ناگسستگی با تحصیلات دارد تا جایی که افراد نمی‌توانند شغل خوبی به دست آورند، زیرا فاقد منابع و ارتباطات کافی هستند که به رشد شغلی کمک می‌کند. به عنوان مثال، فشار آشکاری بر کارگران به منظور توسعه مهارت‌ها و دانش پیشرفته وجود دارد که عمدتاً از طریق آموزش عالی قابل دستیابی هستند و اغلب نیازمند مدرک دانشگاهی هستند (کری، 2004). این فشار به ویژه در سال‌های قبل از 2020 مشهود بود، زیرا در مقایسه با افراد دارای مدرک تحصیلی کاردانی یا بالاتر، کاهش چشمگیری در موقعیت‌های موجود برای افراد دارای مدرک دیپلم یا پایین‌تر مشاهده شد (Carnevale et al., 2013). در منطقه، افرادی که مدرک دانشگاهی دارند، میانگین درآمد سالانه بالاتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که زیر خط فقر زندگی کنند، در حالی که کارگران بدون تحصیلات عالی به احتمال زیاد مشاغل نیازمند مهارت کم را انتخاب می‌کنند که این مشاغل عموماً بیثبات هستند، که بسیاری از افراد را به ورطه فقر سوق می‌دهد. (کلارک و آریزا، 2021) و به دست آوردن یک شغل خوب در آینده چالش برانگیزتر می‌شود (استون، 2020).

مشاغلی مانند شغل‌های مربوط به انبار بسیار نامطلوب هستند زیرا اغلب فاقد ثبات بوده و بسیاری از افراد را از دستیابی به تحصیلات عالی باز می‌دارد، علیرغم اینکه بسیاری از کارگران به قصد اشتغال کوتاه مدت وارد این مشاغل می‌شوند تا خود را به ابزار و منابع لازم برای موفقیت در آموزش عالی تجهیز کنند (ریس و اسکات، 2019). فرآیندهای درخواست شغل می‌تواند برای بسیاری از افراد با پیشینه‌های قومی متفاوت و خانواده‌های منزوی از نظر زبانی بسیار چالش برانگیز باشد، زیرا آنها با تبعیض بیشتری مواجه هستند که باعث تأخیر در رشد و عملکرد ضعیف تحصیلی در مدرسه می‌شود (کارولی و گونزالس، 2011).

کارگرانی که قادر به دستیابی به الزامات داشتن آموزش عالی نیستند، در برابر شوک‌های خارجی، مانند همه‌گیری بی‌سابقه COVID-19، آسیب پذیرتر هستند. بهبود اشتغال برای کارگران بدون مدرک کارشناسی نسبت به کارگران دارای مدرک کارشناسی کمتر بود (CSI UCR، 2020). این امر بر ضرورت بررسی ابتکارات و سیاست‌هایی تأکید می‌کند که به دستیابی به آموزش عالی کمک می‌کنند، به ویژه از آنجایی که برنامه‌های آمادگی کالج مانند برنامه Promise و مدرک کاردانی برای انتقال (ADT) نوید افزایش نرخ دانش‌آموزان دریافت‌کننده مدرک است (باریک و همکاران، 2017)؛ کمپین فرصت کالج، 2016).

³⁶ نام مستعار

نقش کالج‌های اجتماعی

کالج‌های اجتماعی از طریق مسیرهایی که به آماده‌سازی و راهنمایی دانش‌آموزان کمک می‌کند، در اشتغال نقش داشته‌اند. این مسیرها می‌توانند در قالب کارآموزی، سایه‌کاری و سایر تجربیات کار محور باشند. این مسیرها طیف گسترده‌ای از فرصت‌های آموزشی و یادگیری مبتنی بر کار را ارائه می‌دهند که به دانش‌آموزان کمک میکند تا مشاغل را بر اساس علایق خود کشف کنند، مهارت‌های بلندمدت ایجاد کنند و تجربه عملی به دست آورند که آنها را به ابزارها و منابع لازم برای آمادگی شغلی مجهز می‌کند. (All4Ed، 2023). همچنانکه دانش‌آموزان بیشتر متوجه اهمیت تحصیلات خود و نقش آن در رشته انتخابی خود می‌شوند، این نقشه‌های راه اساساً موفقیت آنها را تقویت کرده و به دانش‌آموزان در مقیاس فردی کمک می‌کند، البته در کنار کارفرمایان، زیرا اطمینان حاصل می‌کند که کارکنان آینده آنها می‌توانند به تدریج خواسته‌های شغلی خود را برآورده نمایند. مستلزم (All4Ed، 2023).

کالج‌های محلی پل کلیدی برای دسترسی به آموزش عالی و افزایش نرخ اشتغال هستند، آنها اغلب فاقد منابع و بودجه هستند. مخارج دانشجویی با نتایج دانشجویی مرتبط است که در این رابطه تحقیقات نشان می‌دهد که چگونه کسری منابع مانع اثربخشی کالج‌های جامعه در قالب کلی می‌شود (Edgecomb، 2023). علیرغم افزایش بودجه فدرال، بودجه ایالتی کاهش چشمگیری داشته است که در این میان کالج‌های محلی مستقیماً تحت تأثیر قرار گرفته‌اند (Edgecombe، 2023). عملکرد یک ایالت مجزا به عملکرد هر دو بخش دو ساله و چهار ساله آن بستگی دارد، این امر به این معنی است که یک ایالت به طور کلی می‌تواند عملکرد خوبی داشته باشد اگر دانشجویان خود را با استفاده از استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های انتقال مانند سیستم‌های شماره‌گذاری دوره‌های آموزشی مشترک یا کلمه به سمت انتقال به مؤسسات چهار ساله یا توافقات تطبیق واحد درسی سوق دهد که هم به سود کالج‌های دولتی و مؤسسات مالی (Sotherland، و همکاران، 2023).

علیرغم اینکه بودجه آنها بسیار مشروط به عوامل خارجی است، انتظار می‌رود کالج‌های دولتی عملکرد بسیار بالایی داشته باشند در حالی که به طور همزمان به یک مجموعه متنوع از دانش‌آموزی خدمات ارائه دهند، از جمله دانش‌آموزان دبیرستانی، دانشجویان انتقالی آینده، و دانش‌آموزانی که به دنبال گواهی‌های حرفه‌ای مهارتی هستند (جارو، 2023). در دهه‌های اخیر، بسیاری پیشنهاد کرده‌اند که کالج‌های اجتماعی باید برنامه‌های درسی خود را به سمت رشته‌هایی با دستمزدهای بالا و تقاضای کارفرمایان قوی از طریق افزایش یادگیری مبتنی بر کار، ایجاد فارغ‌التحصیلان آماده برای کار، و بهبود حقوق و دستمزد دانشجویان و به طور کلی به سوی نرخ‌های اشتغال هدایت کنند (جارو، 2023). برنامه‌ها و مسیرهایی مانند آموزش فنی شغلی به افرادی که تازه وارد نیروی کار شده‌اند، در حال انتقال شغلی هستند یا به ارتقای مهارت‌های حین کار نیاز دارند از طریق اولویت دادن به یادگیری مبتنی بر کار و افزایش فرصت‌های شغلی کمک می‌کنند (کانتی سن برناردینو، 2020). بسیاری از افراد همچنین بر ارتباط بین تکمیل مدارک تحصیلی و پتانسیل کسب درآمد تأکید کرده‌اند و خاطر نشان کرده‌اند که دانشجویان کالج در ایالات متحده که گواهینامه یا مدرک تحصیلی خود را کامل تکمیل نمی‌کنند، به طور قابل توجهی درآمد کمتری دارند، که این امر نرخ‌های پایین رقابت را برای فارغ‌التحصیلی برای افرادی که به دنبال مسرهایی به سوی طبقه متوسط هستند و کارفرمایی که بر نیروهای کار ماهر و فارغ‌التحصیل متکی هستند را جدی‌تر می‌کند (Levesque، 2022). به این ترتیب، اولویت‌بندی مسیرهای روشن از ثبت‌نام تا فارغ‌التحصیلی می‌تواند به کاهش موانع ساختاری و انگیزشی که بسیاری را از درآمد بیشتر و فارغ‌التحصیلی باز می‌دارد، کمک کند (Levesque، 2022). در تلاشی به منظور اولویت‌بندی فارغ‌التحصیلی و انتقال، همراه با اشتغال، کالج‌های محلی برنامه مسیرهای هدایت‌شده CCC را نیز اعمال می‌کنند، که انتخاب‌های دانش‌آموز را برای نشان دادن مسیرهای روشن‌تر برای تحصیل و اشتغال ساده‌تر می‌کند (دفتر تحلیلگر قانونی، 2017).

کالج‌های اجتماعی ضمن اینکه فرصت‌های آموزشی را برای دانش‌آموزان خود فراهم می‌آورند، مکان‌هایی برای یادگیری در مورد مشاغل جدید و شبکه‌های اجتماعی هستند. آماندا هرناندز، مدیر بخش توسعه اقتصادی در سن برناردینو در این باره صحبت کرد. "من فکر می‌کنم تحصیلات حوزه بسیار بزرگی است، مانند اینکه آیا کسی مدرک کارشناسی دارد یا نه و شبکه‌ای که از طریق آن آموزش در اختیار شما قرار می‌گیرد. دانستن اینکه با چه کسی باید برای دریافت کمک تماس گرفت، دانستن اینکه چه کسی کار مفید می‌کند، اینکه کجا می‌توان با آن ارتباط برقرار کرد، و سطوح شبکه سازی در حوزه آموزش عالی، فکر می‌کنم که این موارد می‌تواند مانع بزرگی باشد. من در کالج دولتی تدریس می‌کنم. امیدوارم که تغییراتی

ایجاد شده باشد که شاید مدارک کاردانی را برای آن موقعیت‌های شغلی سطح پایین‌تر که ما باید برای دستیابی به آنها مدارک کارشناسی داشته باشیم را نیز در نظر بگیرد، زیرا تصور می‌کنم مردم هنوز از طریق مدارک فرایند لازم برای کسب مدارک در واقع تحصیلات مطلوبی انجام می‌دهند. اما من فکر می‌کنم که آموزش یکی از آن موانع بزرگی است که متوجه آن شده‌ام.» امیلی کروترز، یک پرستار رسمی، توضیح داد که چگونه از طریق کالج حرفه خود اطلاع یافت. او گفت: «برای شروع کار هیچ چیز در مورد پرستاری نمی‌دانستم. من در آن زمان به کالج رفتم و بخش پرستاری را بررسی کردم و در آنجا پرس و جو کردم که این حرفه چیست، سطوح پرستاری چیست، تا آنجا که درباره احتمال اینکه یک پرستار رسمی، آن نوع مهارت، تا چه میزان آموزش بیشتری لازم دارد و نوع شغلی که می‌خواهید به دست آورید فرصت‌های زیادی پرستار رسمی شدن را در بر دارد. و من برای پرس و جو درباره اینکه این کار در اداره پرستاری احتمالاً مستلزم چه مواردی است، زمان تحصیل در این حرفه چقدر است و موضوعات حاشیه‌ای مربوط به آن چیست به کالج دولتی خود رفتم.»

دستاورد تحصیلی و موانع مالی

در مقایسه با سایر مناطق در کالیفرنیا جنوبی، میزان تحصیلات در شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو تا حدودی مختلف است. درصد افرادی که دارای دیپلم دبیرستان یا معادل آن هستند در شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو بیشتر از هر دو شهرستان لس آنجلس و اورنج کانتیز است. با این حال، نرخ دستیابی به تحصیلات عالی در هر دو شهرستان سن برناردینو و ریورساید کمتر از هر دو شهرستان لس آنجلس و اورنج کانتیز همسایه است.³⁷ آماندا هرناندز، مدیر توسعه اقتصادی در سن برناردینو در این باره صحبت کرد. او گفت: «نرخ دستاورد تحصیلی پایین‌تری داریم. و من فکر می‌کنم که این امر تأثیر بسیار زیادی روی هر دو نوع استخدام مانند مورد سرمایه‌گذاران دارد. توسعه‌دهندگان فرصت‌هایی مانند کسب و کارها را می‌بینند، گاهی اوقات آنها به عنوان معیاری برای انتخاب سایت به دنبال دستاوردهای آموزشی هستند. بنابراین، وقتی آنها در حال انجام تجزیه و تحلیل بازار به منظور کشف مکان تأسیس تجارت خود هستند، این خود یک فاکتور مربوط است. و همچنین فکر می‌کنم که این امر باعث کمبود فرصت در اینجا در محدوده شهر می‌شود، زیرا در اینجا دستاورد تحصیلی پایینی وجود دارد. سرمایه‌گذاری‌های بالقوه کمتری در اینجا وجود دارد. و سپس برعکس این امر نیز صادق است، زیرا شاید دچار بودن افراد به عدم اولویت‌بندی یا عدم توانایی اولویت قرار دادن گرفتن آن مدرک کارشناسی یا کاردانی باعث ایجاد مانع در جهت به دست آوردن یک شغل با درآمد خوب یا یک شغل طولانی‌رو به رو شود.

در یک اجماع عمومی، مصاحبه‌شوندگان اعتقاد داشتند که داشتن تحصیلات برای موفقیت شغلی مهم بوده است. مادالین نسک، صاحب یک کسب و کار کوچک و یک کارآفرین، اعتقاد داشت که پیشینه تحصیلی آنها نیز هم در کمک به کسب جایگاه حرفه‌ای و هم در راه‌اندازی موفقیت‌آمیز یک کسب و کار کوچک نقش مهمی داشته است. مادالین همچنین در مورد اینکه چگونه برنامه‌ها و کارگاه‌هایی که برای حمایت از صاحبان مشاغل کوچک طراحی شده‌اند، علاوه بر جنبه‌های دیگر اداره عملی یک کسب و کار موفق، نقش بزرگی در کمک به طرح کسب و کار آنها ایفا نمود. رایان همچنین بر نقش واقع‌بینانه آموزش تأکید نمود و اظهار داشت: «هیچ یک از والدین من از دبیرستان فارغ‌التحصیل نشدند. و همچنین مادر بزرگم حتی تحصیل در مدرسه را به اتمام نرساند. بنابراین دقیقاً مثل این است که اگر بتوانید از دبیرستان را به اتمام برسانید، در واقع وظیفه خود را انجام داده‌اید. و بعد که بزرگتر شدم، همانطور که می‌دانید، آماده شدن برای اتمام مدرسه، شروع شد به تبدیل شدن به یک واقعیت که حتی با ترک دبیرستان و آزاد شدن وقت هم شغل خوبی برای شما ایجاد نمی‌کند... و در مورد دخترانم، هدف آنها این است که از دبیرستان خارج شوند و از کالج فارغ‌التحصیل شوند، حتی اگر مدرسه موجود فقط یک هنرستان یا چیزی شبیه به آن باشد.» آماندا هرناندز، مدیر توسعه اقتصادی سان برناردینو می‌افزاید که نه تنها تحصیلات یک خصیصه حیاتی برای کارگران به منظور به دست آوردن مشاغل خوب است، بلکه فقدان گواهینامه‌های تحصیلی در یک منطقه نیز بر تلاش شهر در جهت جذب مشاغل جدید که می‌توانند مشاغل خوب ایجاد کنند، تأثیرگذار است. او می‌گوید: «در اینجا [سن برناردینو] پیشرفت تحصیلی پایینی وجود دارد که در نتیجه سرمایه‌گذاری‌های بالقوه کمتری در اینجا وجود دارد.

³⁷ منبع: ACS 2022 1 ساله، جدول 1501S; ببینید:

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

و سپس برعکس این امر نیز صادق است، زیرا شاید دچار بودن افراد به عدم اولویت‌بندی یا عدم توانایی اولویت قرار دادن گرفتن آن مدرک کارشناسی یا کاردانی باعث ایجاد مانع در جهت به دست آوردن یک شغل با درآمد خوب یا یک شغل طولانی رو به رو شود. پیشرفت تحصیلی ساکنان نه تنها بر دسترسی شخصی آنها به مشاغل با کیفیت بالا تأثیر می‌گذارد، بلکه بر توانایی شهرها در جذب و حفظ تجارت‌های جدید که چنین مشاغلی را ارائه می‌دهند نیز تأثیر می‌گذارد.

فرد³⁸، که در حال حاضر به عنوان کارگر عمومی برای یکی از بستگان خود کار می‌کند، احساس می‌کند که تحصیلات رسمی یا داشتن گواهینامه کلید به دست آوردن یک شغل خوب و نحوه "درست انجام دادن آن" بود. فرد در مورد تماشای ویدیوهای یوتیوب به منظور تلاش در جهت یادگیری مکانیکی صحبت کرد، اما این کار آنها را صرفاً تا به اینجا رسانده است. بسیاری از افراد نیز احساسات مشابهی را ابراز کردند که آموزش کلیدی برای رسیدن به موقعیت‌های بهتر است. هرچند، این امر نیز با موانعی همراه بود، زیرا هر چه منطقه روستایی‌تر باشد، دسترسی به یک مؤسسه آموزش عالی دشوارتر است. والریا کوردوبا،³⁹ یکی از کارمندان بخش کار شهرستان در ریورساید، تشخیص داد که: «فقدان تحصیلات، گاهی اوقات، زمانی که شما آموزش‌ها را دریافت می‌کنید، برای مشاغل سطح بالا، یعنی این آموزش‌ها واقعاً سریع پیش می‌روند و فشرده هستند. [...] حتی اگر می‌خواهید با هدف شغل برق کاری [...] وارد تجارت اتحادیه‌ای شوید.»

شهریه برای گواهینامه‌های آموزشی و مدارک تحصیلی می‌تواند برای بسیاری از افراد دست نیافتنی باشد. سینتیا، که در توسعه اقتصادی در سطح شهر کار می‌کند، توضیح داد که چگونه منابع کافی برای همه افراد وجود ندارد. او گفت: «فکر می‌کنم یکی از بزرگترین موانع ما این است که مشاغل زیادی با دستمزد متوسط در شهر داریم. این بدان معناست که آنها درآمد اضافه برای خرج تحصیل ندارند، اما لزوماً درآمد آنها به میزان لازم برای دریافت کمک مالی (گرانته) پایین نیست. بنابراین، من اعتقاد دارم که ما باید بیشتر به دنبال این باشیم که آنها به چه نوع برنامه‌های گواهینامه‌ای می‌توانند دست یابند تا بتوانند این نوع مشاغل را بدست آورند؟» به همین ترتیب، کورت آگسبورگر، مدیر توسعه نیروی کار در منطقه کالج اجتماعی سن برناردینو، گفت: "من فکر می‌کنم کالج‌های دولتی در حال برداشتن گام‌های بزرگی در زمینه ارائه معافیت از پرداخت شهریه هستند، که طی این برنامه شهریه کالج را برای دو سال اول رایگان می‌کنند، و سپس ما در حال بحث در مورد افزایش کمک مالی پل در سطح فدرال هستیم. ... هر چه بیشتر بتوانید کالج دولتی را به عنوان یک ارائه‌دهنده آموزش متمرکز کنید، و به عنوان مسیری برای یادگیری سطح بالاتر از آن استفاده کنید، به میزان بیشتری می‌توانید هزینه‌ها را کاهش دهید و منابعی را برای مردم فراهم کنید، فکر می‌کنم شاهد توانایی تعداد بیشتری از افراد در بهره بردن از این فرصت‌ها خواهید بود. و من فکر می‌کنم که ما در حال حاضر به خوبی در حال انجام این کار هستیم، فقط باید برای رسیدن به نتیجه مقداری بیشتر این کار را انجام دهیم. ما باید آن را مقیاس‌بندی کنیم... فکر می‌کنم که شما بیش از هر زمان دیگری با دانش‌آموزان نسل اول برخورد دارید. اما دانش‌آموزان نسل اول به معنای بسیاری از دانش‌آموزانی است که فاقد چنین سرمایه خانوادگی و سرمایه هدایت‌کننده هستند تا... بدانند که این نوع منابع وجود دارد. بنابراین، کارهای اساسی بیشتری برای انجام دادن در این حوزه وجود دارد. و سپس فکر می‌کنم فقط از نظر منطقه‌ای با یکدیگر هماهنگی می‌کنند، و کارفرمایان برای اطمینان از اینکه ما بهترین فرصت‌های موجود را برای مشاغل خوب را ارائه می‌دهیم، ... مشاغلی که دستمزد خوبی دارند و مزایایی ارائه می‌دهند و افراد می‌توانند از طریق آنها امرار معاش کنند.»

موانع محیطی

چشم انداز شغلی منطقه به طور فزاینده‌ای در معرض تغییرات ناگهانی محیط قرار دارد. تغییرات مرتبط با آب و هوا تأثیر عمیقی بر در دسترس بودن شغل دارد، به ویژه در بخش‌هایی که ذاتاً با شرایط آب و هوایی مرتبط هستند، مانند کشاورزی و ساخت و ساز. بلایای طبیعی هنگام وقوع، می‌تواند اقتصادهای محلی را تخریب کند، کارگران را بیکار کند و جریان طبیعی فعالیت بازارهای کار را مختل کند و همچنین باعث انصراف افراد از سرمایه‌گذاری آینده در بخش‌ها و مناطق آسیب دیده شود.

38 نام مستعار

39 نام مستعار

مصاحبه‌شوندگان به طور کلی در مورد تأثیر مهم شرایط محیطی محلی بر زندگی روزمره و کار خود اظهار نظر نمودند. آب و هوای خشک منطقه، در کنار مجاورت با دریای سالتون، باعث ایجاد الگوهای آب و هوایی منحصر به فرد و سطح رطوبت بالا می‌شود. پدیده‌های آب و هوایی غیرمعمول، مانند رویدادهای ال نینو، باعث بارندگی بیشتری در این منطقه می‌شوند، در حالی که رشته کوه‌های اطراف مسیرهای طوفانی معمولی را تغییر داده و آنها را به اطراف منطقه منحرف می‌کنند. فرآیند تبخیر از دریای سالتون نه تنها به افزایش رطوبت کمک می‌کند، بلکه مواد شیمیایی مختلفی را در هوا آزاد می‌کند. در طول سالها، تجمع رواناب کشاورزی باعث ایجاد سطوح سم بالاتری در اطراف دریا شده است و مسائل مربوط به کیفیت هوای محلی را وخیم‌تر کرده است. مصاحبه‌شوندگان افزایش نگرانی‌های در زمینه سلامتی مانند آلرژی و آسم را گزارش می‌دهند که این مسائل به مشکل مقادیر بالای ذرات معلق در هوا نسبت داده می‌شود. محیط در حال تغییر، که مشخصه آن سال‌های گرم‌تر و هدر رفتن بیشتر آب از طریق تبخیر است، منجر به ایجاد خاک بدون پوشش محافظ و ذرات معلق بیشتر در هوا می‌شود که مستقیماً بر سلامت و ظرفیت کار افراد تأثیرگذار است. اثرات طولانی مدت زندگی در چنین شرایطی شدید بوده است، به طوری که برخی از ساکنان در طول زمان دچار مشکلات تنفسی مزمن شده‌اند، که ماهیت در هم تنیده بهداشت محیط و رفاه و بهزیستی نیروی کار را برجسته می‌کند.

III. نقش برنامه‌های آموزشی، کارآموزی و H RTP

نمی‌توان درباره نقش برنامه‌های آموزشی، کارآموزی، و مشارکت‌های آموزش کارگر محور (H RTPs) را نمی‌توان در کمک به فعالیت و جنب و جوش در بازار کار منطقه‌ای اغراق نمود. این ابتکارات مجاری حیاتی هستند که از طریق آن افراد مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای جهت‌یابی و موفقیت در یک چشم‌انداز اقتصادی در حال تغییر را به دست می‌آورند. به ویژه در زمینه‌هایی مانند لوله‌کشی، برق کاری، ساخت و ساز، نجاری و مراقبت‌های بهداشتی، این برنامه‌ها به عنوان سکوی پرتاب برای ورود و پیشرفت شغلی عمل می‌کنند.

ابتکارات آموزشی در رسیدگی به کمبودها در حوزه مهارت و حصول اطمینان از تجهیز نیروی کار محلی به توانایی‌های مورد نیاز برای برتری در مشاغل حرفه‌ای نقشی کلیدی دارد. این برنامه‌ها از طریق تلفیق تجربه عملی با یادگیری کلاسی و نظری، یک محیط یادگیری کل‌گرا ایجاد می‌کنند. کارآموزان نه تنها برخوردار از پایه‌ای قوی از دانش خاص صنعت، بلکه با درک عملی از انتظارات محل کار ظاهر می‌شوند.

علاوه بر این، این برنامه‌های آموزشی می‌توانند نقشی متحول‌کننده در کاهش نابرابری‌های نژادی و جنسیتی در بازار کار ایفا کنند. آنها با اجرای استراتژی‌های استخدام فراگیر و ارائه دسترسی عادلانه به فرصت‌های آموزشی، زمینه را برای نیروی کار متنوع‌تر و با نمایندگی بالاتر مهیا می‌کنند. با این حال، موفقیت این ابتکارات در ترویج برابری به توانایی آنها در ارائه خدمات فراگیر بستگی دارد که به طیفی از موانع را که افراد از جوامع به حاشیه رانده شده با آن مواجه هستند رسیدگی می‌کند. کورت آگسبورگر، مدیر توسعه نیروی کار منطقه کالج جامعه سن برناردینو، توضیح داد که چگونه فقدان خدمات پشتیبانی به عنوان یک مانع عمل می‌کند. "تصور می‌کنم سایر مشکلات مربوط به نقاط دسترسی شامل خدمات پشتیبانی است، درست است؟ به عنوان مثال، اگر شما یک والدین مجرد هستید، مراقبت از کودک بسیار مهم است. اگر از قبل شغلی با دستمزد کافی برای امرار معاش ندارید. . . ما باید به مسائلی مانند دسترسی جغرافیایی نگاهی بیاندازیم. برای مثال، اگر دانشگاه من 20 مایل دورتر باشد، چه؟ پر کردن مخزن بنزین شما یک هزینه رو به افزایش است. می‌دانید، در حال حاضر این یک مسئله بسیار مهم است. ما باید واقعاً موانعی را که از نظر تاریخی ممکن است در جریان اصلی بحث نبوده باشند ارزیابی کنیم و آنها را به عنوان سرمایه‌گذاری‌های راهبردی برای جامعه و اقتصادمان در چهار چوب جدیدی ارائه دهیم.»

مشارکت‌های آموزشی کارگر محور (H RTPs) به طور خاص برای ادغام نیازهای کارگران با خواسته‌های صنعت طراحی شده‌اند و رابطه همزیستی ایجاد می‌کنند که هم به سود اقتصاد و هم به سود هر یک از کارگر. این مشارکت‌ها از قدرت اتحادیه‌ها، تعهد کارفرمایان و زیرساخت‌های آموزشی متعلق به مؤسسات آموزشی برای ایجاد مسیرهای شغلی فراگیر استفاده می‌کنند. در انجام این کار، H RTPها نمونه‌ای از توسعه نیروی کار است که مشارکتی، پایدار و پاسخگوی تفاوت‌های ظرفیت بازار کار محلی است.

هرچند، ذکر این نکته ضروری است که وجود برنامه‌های آموزشی، دوره‌های کارآموزی و HRTTP ها به تنهایی کافی نیست. خدمات Wraparound در حصول اطمینان از اینکه همه افراد، صرف نظر از پیشینه آنها، شانس عادلانه‌ای برای بهره‌مندی از برنامه‌های آموزشی دارند، نقش بسیار مهمی دارد. این خدمات تشخیص می‌دهند که فراگیران بالقوه ممکن است نیازهای مضاعفی در خارج از کلاس داشته باشند که در صورت عدم برآورده شدن، می‌تواند تبدیل به مانعی در جهت مشارکت کامل آنها در آموزش شود. برنامه‌های آموزشی از طریق ارائه حمایت‌هایی مانند مراقبت از کودک، مراقبت از سالمندان، حمل و نقل و کمک‌های فنی، می‌توانند برخی از رایج‌ترین موانع یادگیری مداوم را برطرف نمایند. ارائه لپ‌تاپ، دسترسی به اینترنت و برنامه‌های آموزشی انعطاف‌پذیر در واقع واقعیت‌های مربوط به فناوری و زمان را درباره فراگیران امروزی را تصدیق می‌کند. خدمات ترجمه و دسترسی به منابع سلامت روان برای پشتیبانی از زبانی آموزشی که زبان اصلی آنها زبان انگلیسی نیست یا ممکن است با چالش‌هایی در زمینه سلامت روان روبرو شوند، امری حیاتی است. در حالی که باور بر این بود که کارفرمایان شروع به گنجاندن موضوع آگاهی از سلامت روان و حمایت از آن در امور شغلی خود کرده‌اند، چندین مصاحبه شونده احساس کردند که همچنان می‌توان کارهای بیشتری در این زمینه انجام داد. حمایت حقوقی همچنین می‌تواند منبع ارزشمندی باشد، به ویژه برای کسانی که در گذشته چالش‌های قانونی مواجه بوده‌اند که ممکن است بر آینده شغلی آنها تأثیرگذار باشد.

والریا کوردوبا،⁴⁰ یکی از کارمندان بخش کار شهرستان ریورساید، بر این امر تأکید نمود که امور بالقوه در زمینه خدمات می‌تواند مشاغل کارگر محور که نیازمند آموزش طولانی است را ارائه دهد. او اظهار داشت: «شما باید از چیزی برخوردار باشید که در پرداخت هزینه مسکن و آب و برق به شما کمک کند. فکر می‌کنم با خدمات موجود، شاید برای دو ماه قابل انجام باشد، اما برای آموزش کوتاه‌مدت در مشاغل سطح بالا ممکن است کمی بیشتر از حداقل دستمزد دریافت کنید - اگر مانند یک فلیوتومیست یا دستیار درمان شوید، یا حتی در حوزه ساخت و ساز همکاری کنید. یعنی این افراد اضافه کار و همه مزایا را دریافت می‌کنند. شما واقعاً به یک آموزش فنی طولانی‌تر و فشرده‌تر نیاز دارید تا دستمزد بالاتری دریافت کنید.» سی، شهروند یک جامعه قبیله‌ای که در این منطقه پرورش یافته است، بر اهمیت خدمات سلامت روان به عنوان یک حمایت جامع تأکید کرد: «به علت اینکه، خوب، از آنها در دریافت وام، حمل و نقل و وسایل آنها حمایت می‌کند. این مهم است. اما به نظر من حمایت روانی نیز واقعاً مهم است. زیرا اگر از نظر ذهنی دچار استرس هستید، ممکن است این امر باعث شود هر کاری را که در حال انجام هستید را کنار بگذارید. اگر تسلیم شوی، بعد از آن دیگر با حسرت آن زندگی خواهی کرد.» چندین مصاحبه‌شونده دیگر نیز به این امر اشاره کردند که یک سیستم پشتیبانی علاوه بر گزینه‌های مالی و برنامه‌ای که در بخش فوق‌الذکر شد، واقعاً مفید خواهد بود.

برنامه‌های کارآموزی منطقه‌ای

در سال‌های اخیر چندین برنامه با هدف تجهیز افراد به مهارت‌های لازم در مشاغل و حرفه‌های مختلف توسعه یافته است. بخش‌های زیر برخی از برنامه‌های منطقه‌ای قابل‌توجه توسعه یافته توسط صنعت را شرح می‌دهند که به طور فعال کارگران منطقه را آموزش می‌دهند

تأسیسات آب و فاضلاب

مرکز کارگران سیاه‌پوست اینلند امپایر (IEBWC) با سازمان‌های محلی همکاری داشته است تا از طریق یک برنامه کارآموزی، به ساکنان جامعه دسترسی به مشاغل با کیفیت بالا را ارائه دهد، آنها پس از انجام تحقیقات مشخص نمودند که کارگران سیاه‌پوست دچار بالاترین نرخ بیکاری و کمترین درآمد متوسط در منطقه هستند.⁴¹ برای حمایت از دسترسی شرکت‌کنندگان به مشاغل با دستمزدهای کافی برای پرداخت هزینه‌های خانواده و دسترسی به اتحادیه‌ها، IEBWC توسعه

⁴⁰ نام مستعار

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

یک برنامه پیش از کارآموزی را رهبری کرده است که از برنامه مسیرهای شغلی آبی خدمات حرفه‌ای یهودیان تقلید می‌کند که هدف آن کمک به کارگران سیاه‌پوست است. از طریق IE Works ابتکاری، کنسرسیومی از شرکت‌های آب و فاضلاب، IEBWC برای اجرای برنامه کارآموزی از کمک‌های مالی کارگر محور کالیفرنیا و وزارت آموزش ایالات متحده بهره می‌برد. این برنامه نه تنها به دنبال حمایت از خانواده‌ها در محدوده اینلند امپایر است، بلکه به دنبال رسیدگی به چالش‌هایی است که بخش آب هم اکنون با آن مواجه است، از جمله نیروی کار سالخورده، حقوق کارگران و ضدیت با تبعیض در محل کار، فقدان شمول نژادی و جنسیتی و عدم آگاهی نسل‌های جوان از این بخش. ظرف یک سال پس از راه‌اندازی برنامه توسعه نیروی کار، IEBWC دو کوهورت داشت. کوهورت اول متشکل از 15 شرکت‌کننده شامل 5 زن، 10 مرد، 12 شرکت‌کننده سیاه‌پوست و 3 شرکت‌کننده لاتینکس بود. از 15 شرکت‌کننده، 14 نفر شرکت در برنامه را تکمیل کردند، 4 نفر از آنها شغل تمام وقت در بخش آب و 8 نفر در صنایع مختلف اشتغال داشتند. کوهورت دوم دارای 12 شرکت‌کننده بود که شامل 2 زن، 10 مرد، 9 نفر سیاه‌پوست و 3 نفر لاتینکس بود. از 12 شرکت‌کننده، 9 نفر برنامه را تکمیل کردند (IEBWC و UCLA، 2023).

در این برنامه، IEBWC فضایی دموکراتیک را با ایجاد حس احترام و کرامت در میان شرکت‌کنندگان ایجاد کرد، که کارگران می‌توانستند از آن بهره‌برده و در مشاغل تمام وقت خود برای بهبود سلامت کلی خود آن را اعمال کنند. به همراه حس قوی حمایت، دلیل دیگری که بسیاری از شرکت‌کنندگان این برنامه را تکمیل کردند، دریافت پشتیبانی جامع مانند بازپرداخت مسافت پیموده شده برای شرکت در کارگاه‌ها و دسترسی به منابع از جمله وای‌فای و رایانه‌ها بود. در حالی که این برنامه نشان داد که در حمایت از کارگران برای به دست آوردن مشاغل با کیفیت بالا موفق عمل کرده است، منابع اضافی برای اطمینان از موفقیت بلندمدت مورد نیاز است. به منظور ورود شرکت‌کنندگان به دوره‌های کارآموزی مرتبط با یک شغل تمام وقت، ایالت کالیفرنیا باید بودجه اختصاص داده شده به برنامه‌های کارآموزی را افزایش داده و روابط با سازمان‌های محلی را تقویت نماید. برای اطمینان از امکان شرکت همه اعضای جامعه در برنامه‌های کارآموزی بدون توجه به وضعیت اجتماعی-اقتصادی آنها، بودجه اضافی نیز برای ارائه حمایت اجتماعی-عاطفی، آموزش در مورد شایستگی فرهنگی، ایجاد راهبردهای حفظ و نیز ایجاد مطالب آموزشی در مورد حقوق و ضدیت با تبعیض برای کارگران نیاز است (IEBWC و UCLA، 2023).

تجارت برق

پروژه Volvo LIGHTS (راه‌حل‌های حمل و نقل سنگین سبز کم تاثیر) با ابتکار کالیفرنیا که هدف آن کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، تقویت اقتصاد، و ارتقای سلامت عمومی و محیط زیست است در هماهنگی می‌باشد. این پروژه که از سال 2019 تا 2022 با هزینه کلی 90 میلیون دلار اجرا شد، به تلاش‌های خود در کالج دره سن برناردینو (SBVC) از طریق تأمین مالی از سادرن کالیفرنیا ادیس و SoCalGas ادامه می‌دهد. در سال 2020، شرکت کامیون‌های ولوو یک برنامه آزمایشی را آغاز کرد و کامیون‌های الکتریکی را برای اپراتورهای ناوگان کالیفرنیا جنوبی به منظور جمع‌آوری داده‌های عملیاتی در دنیای واقعی آماده کرد. تجهیزات TEC، که ارائه آن از سال 2021 آغاز شد، به مشتریان ناوگان محلی فرصت اجاره کامیون‌های Volvo VNR Electric را برای تجربه عملی در زمینه ادغام کامیون‌های با نیروی الکتریکی-باتری در مسیرهای خود ارائه داد. پروژه Volvo LIGHTS 30 کامیون برقی با باتری را با کمک مالی مضاعف از برنامه کمک مالی EPA Clean Air Technology Initiative مستقر کرد. برای حمایت از توسعه نیروی کار در منطقه، کالج ریو هوندو و کالج سن برناردینو ولی برنامه‌های آموزشی تکنسین کامیون‌های برقی سنگین را با بهره‌مندی از پیش‌رانه‌های الکتریکی و قطعات ارائه شده توسط ولوو تراکس، معرفی کردند. بیش از 45 دانشجوی این برنامه‌ها را در دو کالج در سال‌های 2021 و 2022 به پایان رساندند. SBVC دارای 28 دانشجو بود که در برنامه گواهینامه 22 واحدی خود در سال 2022 ثبت‌نام شده بودند. برنامه سوخت جایگزین فناوری حمل و نقل پیشرفته کالج ریو هوندو که در هشت سال گذشته 300 تکنسین از آن فارغ‌التحصیل شده است، شامل 29 واحد با هشت دوره آموزشی الزامی است. علاوه بر برنامه Volvo LIGHTS، کالج ریو هوندو، TESLA START را در پاییز 2022 ارائه داد. علاوه بر این، دانشگاه کالیفرنیا، مرکز مهندسی تحقیقات

و فناوری زیست‌محیطی کالج بورنرز ریورساید (UCR CE-CERT) از داده‌های پروژه برای توسعه الگوریتم‌هایی استفاده کرد که مسیریابی کامیون‌ها را بهبود می‌بخشد و تأثیرات بر جوامع محلی را به حداقل می‌رساند (گروه Volvo آمریکای شمالی، n.d.).

جان، یک پیمانکار مستقل و مهندس مکانیک، خاطرنشان کرد: «ما به نوعی شاهد سرمایه‌گذاری فدرال برای یک بار در نسل سرمایه‌گذاری فدرال در زیرساخت‌های انرژی هستیم که در نهایت منتج به توسعه مشاغل، آموزش و توسعه نیروی کار می‌شود. آنها کمک‌های مالی و برنامه‌هایی را برای نوسازی زیرساخت‌های انرژی ارائه می‌دهند، بنابراین این صرفاً به مانند خدمات آب و برق و گاز نیست. این کار مانند نصب دستگاه ذخیره انرژی خورشیدی و باتری خواهد بود. قرار است زیرساخت شارژ خودروهای الکتریکی آماده کند. و بنابراین، من فکر می‌کنم برای کسی که مثل بچه همسایه‌ام می‌آید و می‌خواهد با دنیای اطراف آشنا شود، اگر آن بچه واقعاً توان تحصیلات مهندسی را نداشته باشد، احتمالاً فرصت‌هایی در مورد خدمات‌رسانی آموزش تجارت یا آموزش کسب و کار مرتبط با بخش انرژی وجود داشته باشد. احتمالاً فرصت‌هایی در مورد خدمات‌رسانی به برخی از این زیرساخت‌های جدید که قرار است ایجاد شوند، ایجاد خواهد شد. زیرساخت‌های ما در حال فرسوده و منقضی شدن است. بنابراین، فرصت‌های زیادی وجود دارد، خواه نیروی کار باشد یا طراحی و یا مدیریت کسب و کار یا تأمین مالی. آنها بر مدرن سازی زیرساخت‌ها تمرکز خواهند کرد و بسیاری از زیرساخت‌ها هنوز مدرن نیستند.»

کالج سن برناردینو ولی در حال حاضر با همکاری ولوو در حال توسعه یک برنامه مدرک کاردانی دو ساله در زمینه فناوری خودروهای پاک است. این برنامه به گونه‌ای طراحی شده است که فارغ‌التحصیلان را قادر سازد به آسانی به Cal Pomona منتقل شوند. برنامه ریزی برای پذیرش کارگران انعطاف‌پذیر است و به آنها امکان می‌دهد دوره‌های لازم را بگذرانند. تکنسین‌های این برنامه گواهینامه کار با حداکثر توان 700 ولت کامیون و شارژرهای با حداکثر توان 50 ولت را دریافت می‌کنند. SBVC فعالانه با شرکت‌های منطقه‌ای که برنامه‌های آموزشی برای بیش از 20 نوع ایستگاه شارژ با ولتاژ بالاتر ارائه می‌دهند، همکاری می‌کند و قصد دارد این دانش را در مدرک بگنجاند. با این حال، علیرغم تقاضای زیاد برای جذب فارغ‌التحصیلان برنامه توسط شرکت‌های محلی، ثبت‌نام فعلی در برنامه ارائه‌کننده گواهینامه محدود به 15 دانشجو است که این امر نیاز تعداد بیشتری از شرکت‌کنندگان را برجسته می‌کند. انجمن بین‌المللی کارگران برق (IBEW) در بخش محلی پیشنهاد همکاری را برای استفاده از تخصص تکنسین‌های خود در ایستگاه‌های شارژ الکتریکی ارائه داده است.

برنامه کارآموزی مرکز آموزش برق اینلند ایمپایر (IEETC)، یک برنامه آموزشی مشترک مدیریت نیروی کار، از طریق تلاش‌های مشترک انجمن بین‌المللی کارگران برق (IBEW Local 440، IBEW Local 477)، و بخش جنوبی سیرا از انجمن ملی پیمانکاران برق (Inland Empire Electrical Training Center, nd) ایجاد شد.

برنامه کمیته کارآموزی و آموزش مشترک کالیفرنیا-نوادا (JATC) در ریورساید بر کارآموزی کارکنان خطوط برق در حوزه ساخت و ساز برق بیرونی متمرکز است که در کمتر از چهار سال تکمیل می‌شود تمرکز دارد. جاستین شینگ که هم اکنون یک مکانیک صنعتی است، در مراحل پایانی کارآموزی برق است. این امر به او این امکان را می‌دهد که «بتواند یک برقکار ماهر شود. [...] و سپس از آنجا من صادقانه احساس می‌کنم که می‌توانم با آن به هر جایی بروم.» جاستین گفت که آنها کسب و کار خود را با مدرک بازرگانی شروع کردند و قبل از شروع این مسیر جدید چندین شغل فروش را پشت سر گذاشتند و اظهار داشت که «من این برنامه را به افراد زیادی توصیه کرده‌ام زیرا به تازگی تغییر کرده است. این برنامه زندگی من را تغییر داد.»

لوله‌کشی و اتصالات بخار

برنامه کارآموزی لوله‌کشی و نصب لوله بخار توسط 42UA Local 364 لوله‌کشی و نصب لوله بخار ساختمان‌های تجاری، صنعتی و مسکونی را در سن برناردینو و ریورساید پوشش می‌دهد. این برنامه مستلزم یک فرآیند درخواست

⁴² انجمن متحده کارگران ماهر و کارآموزان صنعت لوله‌کشی و اتصالات لوله‌ای در ایالات متحده و کانادا که معمولاً به اختصار "UA" نامیده می‌شود.

حضور و یک آزمون ورودی است. متقاضیان احتمالی برای سنجش مهارت در ریاضیات و درک مطالب کتبی تحت یک آزمون پذیرش دقیق قرار می‌گیرند و پس از آن مصاحبه‌ای شامل ارائه مدارک معتبر و پاسخ به سوالات مرتبط با تجارت انجام می‌شود. فرآیند انتخاب شامل قرار دادن نامزدها در یک مجموعه از آنها برای معرفی احتمالی به برنامه کارآموزی است. پس از پذیرش، کارآموزان تخصص عملی در زمینه لوله‌کشی و نصب لوله بخار در خود ایجاد می‌کنند که از طریق ترکیبی از تجربه عملی در محل کار و آموزش رسمی در محیط کلاس به دست می‌آید. تکمیل موفقیت‌آمیز برنامه نه تنها کارآموزان را به دانش و مهارت‌های ارزشمند مجهز می‌کند، بلکه فرصتی را برای دستیابی به وضعیت آموزشی فراهم می‌آورد. علاوه بر این، فارغ‌التحصیلان می‌توانند انتظار ایجاد فرصت‌هایی برای ارتقای دستمزد را داشته باشند و که مسیر آنها را از اشتغال اولیه تا دریافت مرتب مبالغی به عنوان افزایش منظم دستمزدها در طول زمان مشخص می‌کند.

San Gabriel Valleys Plumbers و Pomona و 398 Steamfitters Local یک برنامه آموزشی پنج ساله جامع را ارائه می‌دهد که خدمات لوله‌کشی، نصب لوله بخار و HVAC را در اینلند امپایر پوشش می‌دهد. این برنامه تجربه عملی و آموزش رسمی را به منظور تجهیز شرکت‌کنندگان به مهارت‌های لازم ادغام می‌کند. هدف این برنامه آماده سازی افراد برای کارهای حوزه لوله‌کشی، نصب لوله بخار و خدمات HVAC است.

ساخت و ساز

برنامه کارآموزی تیم‌های ساختمانی، که توسط 166 Teamsters Local در فونتانا اداره می‌شود، آموزش‌های تخصصی در رانندگی کامیون و موقعیت‌های مختلف انبار را طی یک دوره کارآموزی 36 ماهه ارائه می‌دهد. علاوه بر این، این برنامه در چندین زمینه مانند OSHA 10، عملیات فورک لایف، و عملیات زباله‌های خطرناک و واکنش اضطراری گواهینامه ارائه می‌دهد.

Striping SoCal در ریورساید با تأکید بر اهمیت کارگران ماهر در تعمیر و نگهداری ایمن جاده‌ها، یک برنامه کارآموزی تخصصی در زمینه هاشور زدن پیاده رو، پوشش مهر و موم جاده و تعمیر و نگهداری بزرگراه ارائه می‌دهد. برنامه **کارپنترز** ارائه شده توسط Southwest Mountain States Carpenters Training Fund و مرکز آموزشی اتحادیه نجاران انتاریو شامل آموزش کارگران در زمینه انواع تخصص‌های نجاری مانند نصب آکوستیک، لایه بندی کف، و آسیاب کاری است. این برنامه هم مطالعات پیش از کارآموزی (با انتظار آموزش در حین کار) و هم فرصت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای در صنعت نجاری و ساختمان ارائه می‌دهد.

همچنین دوره‌های کارآموزی مستقر در منطقه دو شهرستانی برای ارائه گواهینامه **عایق کاری، پوشش عایق آتش سوزی، و آزیست** (از طریق انجمن بین المللی عایق‌های گرما و یخزدگی و کارگران محلی 5) و تکنسین‌های مساحی و نقشه برداری (از طریق 12 Operating Engineers Local) وجود دارد.

مزایای اصلی این برنامه‌ها در این است که تقویت نیروی کار را تسهیل می‌کند. آنها فرصت‌هایی را برای افراد ارائه می‌دهند تا مهارت تخصصی کسب کنند و در نتیجه کسب و کار و اقتصاد محلی را تقویت کنند. به عنوان مثال، برنامه JATC کالیفرنیا-نوادا به طور موثر پیشرفت افراد را به سطح آموزش به دست آمده تسهیل می‌کند و به گونه‌ای مؤثر نیاز فوری به نیروی کار ماهر در ساخت و ساز در حوزه برق را برآورده می‌کند. علاوه بر این، برنامه‌هایی مانند برنامه کارآموزی تیم‌های ساختمانی، صلاحیت‌های خاصی را ارائه می‌دهند که آمادگی برای اشتغال را بهبود می‌بخشد و چشم‌انداز شغلی را بهبود می‌بخشد.

یکی از محدودیت‌های مهم در برنامه‌هایی معین، عدم ارائه اطلاعات جامع در مورد افزایش دستمزد و فرصت‌های شغلی پس از تکمیل برنامه است. در حالی که برنامه‌هایی معین مانند لوله‌کشی و نصب لوله بخار (محلی 364)، جزئیات واضح و صریحی در مورد افزایش دستمزد ارائه می‌دهند، ممکن است برنامه‌های دیگری این موارد را مشخص نکنند، که این امر می‌تواند منجر به احساس نگرانی کارآموزان در مورد چشم‌انداز مالی خود شود. علاوه بر این، چندین برنامه استانداردهای ورودی و رویه‌های گزینش سختگیرانه‌ای را اعمال می‌کنند، از جمله اعمال امتحانات ورودی و مصاحبه، که ممکن است مانع ورود کارآموزان احتمالی شده و دسترسی آنها را به این فرصت‌های آموزشی ارزشمند محدود کند.

استفاده از تمهیداتی که شفافیت در افزایش دستمزد و نتایج اشتغال را ترویج می‌کند و تضمین می‌کند که کارآموزان پس از اتمام دوره آموزشی، به درک جامعی از مسیر حرف‌های خود دست یابند، میتواند به گروه‌های عدالت‌خواه کمک کند تا از این فرصت‌ها حداکثر بهره را ببرند. علاوه بر این، باید بر در اولویت قرار دادن گسترش این برنامه‌ها، به ویژه بر رسیدگی به جوامعی که کمتر نمایندگی می‌شوند یا از نظر اقتصادی محروم هستند تأکید شود. این امر ممکن است مستلزم اصلاح معیارهای پذیرش به منظور افزایش شمول بدون به مسامحه در زمینه استاندارد آموزش باشد. علاوه بر این، افزایش سرمایه‌گذاری در برنامه‌های تخصصی مانند SoCal Striping می‌تواند به طور مؤثری کمبودهای مهارتی خاص در منطقه ما رسیدگی کرده و آنها را برطرف کند.

سَم⁴³ او که به‌عنوان پرستار آموزش دیده و در بخش درمان جسمی کار می‌کرده است، به این امر اشاره کرد که علاقه‌مند است دوره‌های کارآموزی بیشتری در زمینه ساخت و ساز بگذراند. «بله. همانطور که می‌دانید، من دوست دارم دوره‌های کارآموزی بیشتری را بگذرانم، مانند ساخت خانه و مواردی از این دست... مطمئنم که تعداد زیادی از مردان جوان وجود دارند که اگر به آنها آموزش داده شود، بسیار به تلاش در جهت آموزش دیدن برای به دست آوردن مشاغل علاقه‌مند خواهند شد.» گری رسوالوسو، مشاور شورای جوانان و عضو شورای قبیله‌ای از قبیله تورس مارتینز، درباره قدرت یادگیری عملی صحبت کرد و گفت که برخی از کسانی که در کلاس نجاری ما شرکت کردند، در واقع قاب ساز شدند یا خانه ساختند.»

تعمیر و نگهداری

کالج Chaffey دارای چندین برنامه آموزش فنی است. یکی از این‌ها، مرکز آموزش فنی صنعتی (**InTech Center**) در فونتانا، آموزش صنعتی عملی را ارائه می‌دهد که برای مشاغل موجود در صنعت طراحی شده است. دوره‌های کارآموزی بخش اصلی برنامه نویسی InTech است و به منظور فراهم کردن یک طیف از استعداد برای شرکای تولیدی مرکز طراحی شده است.

مارکو، متصدی تأسیسات در مرکز توزیع هدف فونتانا، محصول InTech است. طبق توضیح مارکو، آنها «یک دوره شش ماهه در آنجا ارائه می‌دهند که مانند یک دوره پیش کارآموزی برای تجارت است. . . آنها به شما کمک می‌کنند شغل پیدا کنید و با کارفرمایان ملاقات و احوالپرسی می‌کنند.» به خصوص، مارکو توضیح داد که چگونه کل اکوسیستم InTech در جهت یافتن شغل قرار می‌گیرد. « آنها به شما کمک می‌کنند که یک شغل سطح پایین بیابید. آنها به شما در ساخت رزومه کمک می‌کنند. آنها به شما در نحوه انجام مصاحبه کمک می‌کنند. . . این امر چیزی است که شما باید منتظر آن باشید زیرا بسیاری از مربیان در واقع هنوز در حرفه‌ای مشغول هستند که به من آموزش می‌دهند. مثل اینکه مربی برق من در واقع یک مربی برق برای تکنسین‌هایی است که در مورتو ولی یا چیزی شبیه به آن هستند، جایی که آنها. . . مانند یک منطقه آبیاری یا منطقه‌ای دیگر. دقیقاً به یاد ندارم. او یکی از برترین افراد در حوزه خود است. او اینجاست که به ما آموزش دهد و اساساً تمام نکاتی را که باید انتظار آن را داشته باشیم و آنچه را که باید بدانیم را به ما می‌دهد و اساساً قصد ندارد که ما را غافلگیر نمی‌کند، زیرا او قرارداد 411، آنچه که باید انتظار داشته باشیم، و کاری که باید انتظار ورود به آن را داشته باشیم را مانند بخش امنیت شغلی به ما اطلاع داده است. او این مطلب را برای من توضیح داد و اساساً به ما گفت: «خودت را دست کم نگیر. شما بچه‌ها با داشتن این اطلاعات از کالای ارزشمندی برخوردار هستید!»

جاستین شینگ، مکانیک صنعتی و محصول برنامه کارآموزی Chaffey، احساس کرد که چنین ابتکاراتی واقعاً برای کمک به افراد نه تنها در ایجاد مهارت‌ها در مشاغل مورد علاقه خود، بلکه همچنین یافتن شغل پس از آن، ارزشمند است. او اظهار داشت که «من واقعاً این برنامه را پیدا کردم. من می‌خواستم یک تجارت را امتحان کنم، زیرا واقعاً دوست دارم با دست‌انگام کار کنم. بنابراین، من به تازگی این برنامه را با Chaffey College یافته‌ام و آنها یک برنامه پیش کارآموزی ارائه کرده‌اند. بنابراین، این یک دوره آموزشی سه ماهه بود که دقیقاً مانند همه چیز در مورد اصول مکانیک، هیدرولیک، پنوماتیک، برق به من مطالبی آموخت و در واقع به من کمک کرد تا مصاحبه‌ای را با شرکتی که اکنون با آن هستم، در پایان

⁴³ نام مستعار

دوره انجام دهم.... صادقانه بگویم، این دوره زندگی من را تغییر داد، و من واقعاً اکنون از کار کردن لذت می‌برم و فقط از کاری که انجام می‌دهم لذت می‌برم.»

مصاحبه‌شوندگانی که محصول برنامه‌های کارآموزی و انترنشیپ نبودند نیز ابراز تمایل کردند که تعداد بیشتری از برنامه‌ها را ببینند. سَم نه تنها در مورد تمایل به برنامه‌های بیشتر صحبت کرد، بلکه یک جنبه جنسیتی را نیز توضیح داد: «آره، مثل اینکه اگر آنها خودروبی داشتند و مثل اینکه، حتی زنان هم می‌خواهند مکانیک شوند یا هر چیز دیگری. من چند خانم را می‌شناسم که مکانیک هستند. . . همانطور که می‌دانید، من بسیاری از زنانی که وارد خدمت شدند، و مکانیک کردند، و دوباره بیرون آمدند، و حتی از این مهارت‌ها استفاده نمی‌کردند را می‌شناسم، اما با این حال آنها در این کار مهارت دارند، برای این کار آموزش دیده‌اند. می‌دونی؟»

خدمات مراقبت بهداشتی و سلامت

بخش خدمات مراقبت‌های بهداشتی و سلامت منطقه هم اکنون در حال تغییر اساسی است. برنامه‌های آموزشی کارآموزی در توسعه نیروی کار توانا و متنوع بسیار مهم شده است، زیرا تقاضا برای متخصصان مراقبت‌های بهداشتی واجد شرایط همچنان در حال افزایش است. برنامه‌های برجسته در این بخش به منظور پاسخگویی به نیاز روزافزون به متخصصان مراقبت‌های بهداشتی ماهر، ارائه آموزش جامع و تجربه عملی در حوزه‌های مختلف پزشکی طراحی شده است. این دوره‌های کارآموزی نه تنها توان بهبود مهارت‌های افرادی که به دنبال مشاغل مراقبت‌های بهداشتی را دارا هستند، بلکه کیفیت و کارایی کلی خدمات مراقبت‌های بهداشتی را در منطقه دو شهرستانی نیز افزایش می‌دهند.

برنامه‌های آموزشی کارآموزی مراقبت‌های بهداشتی منطقه‌ای

برنامه دانش‌پژوهان IE AHEC

این برنامه دو ساله که توسط اداره مدیریت منابع و خدمات بهداشتی (HRSA) تأمین مالی می‌شود، با هدف ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌های دانش‌آموزان در حرفه‌های بهداشتی فعالیت می‌کند. هدف تجهیز افراد برای اشتغال در جوامع محروم است تا از این طریق بتوانیم پاسخگوی تقاضای اضطراری خدمات مراقبت‌های بهداشتی در منطقه باشیم. برنامه درسی به دلیل رویکرد جامع خود، شامل آموزش نظری و فعالیت عملی متمایز شده است. پس از اتمام موفقیت‌آمیز دوره، به دانش‌پژوهان گواهی سلامت جامعه اعطا می‌شود. این گواهی نه تنها موفقیت آنها را تأیید می‌کند، بلکه آنها را به ادامه خدمت در مکان‌هایی که فاقد متخصصان کافی مراقبت‌های بهداشتی هستند تشویق می‌کند. این برنامه همه جانبه است، زیرا الزامی به داشتن تخصص قبلی متقاضیان ندارد و مزایای قابل توجهی مانند چشم انداز شبکه، پیشرفت تحصیلی، افزایش مهارت، کمک هزینه تحصیلی و گواهی ارائه می‌دهد. این برنامه منعطف است و یک مسیر یک ساله برای دستیاران پزشکی و کارکنان بهداشت جامعه و یک مسیر دو ساله برای سایر حرفه‌ها در حوزه بهداشت ارائه می‌دهد.

Mt. کالج سن آنتونیو

در Mt. کالج سن آنتونیو، برنامه‌های تکنسین داروسازی و دستیار پزشکی هر دو برنامه‌های یک ساله هستند و شرکت در آن برای طیفی از شرکت‌کنندگان، از کارمندان فعلی گرفته تا افراد بدون تجربه قبلی در مراقبت‌های بهداشتی آزاد است. این برنامه‌ها تعادلی بین دانش نظری و کاربرد عملی ایجاد کرده و دانشجویان را برای دریافت گواهینامه و ایفای نقش در صنعت مراقبت‌های بهداشتی آماده می‌کند.

کالج سن برناردینو ولی

کالج سن برناردینو ولی یک برنامه کارآموزی را برای افرادی که مایلند پرستاران رسمی (RN) شوند ارائه می‌دهد. این برنامه که دو سال طول می‌کشد، به طور خاص برای کسانی که قبلاً در بخش مراقبت‌های بهداشتی مشغول به کار بوده‌اند،

دانشجویان فعلی، افراد با تجربه مرتبط در این زمینه، و کسانی که با موفقیت برنامه‌های تعیین شده کارآموزی یا پیش از کارآموزی را به پایان رسانده‌اند، طراحی شده است. برنامه درسی بررسی عمیقی از حرفه پرستاری را ارائه و دانش و مهارت‌های ضروری مورد نیاز برای موقعیت‌های مختلف پرستاری را به دانش‌آموزان منتقل می‌کند. این برنامه در واقع آموزش نظری را با تعلیم عملی ادغام می‌کند تا اطمینان حاصل شود که فارغ‌التحصیلان به اندازه کافی برای رسیدگی به تمام ابعاد مراقبت و مدیریت پرستاری در محیط‌های مختلف مراقبت‌های بهداشتی مجهز هستند.

کالج شهر ریورساید

کالج شهر ریورساید با ادغام تعلیمات آموزشی با تجربه کار عملی در برنامه‌های کارآموزی خود، رویکرد جدیدی را اتخاذ کرده است. این ترتیبات به دانش‌آموزان اجازه می‌دهد تا آنچه را که می‌آموزند سریعاً در محیط واقعی به کار ببرند، مهارت‌های شغلی را در کنار پیشرفت تحصیلی افزایش دهند، و به ویژه از کسانی که در حال حاضر در نیروی کار هستند حمایت می‌کند.

برنامه کارآموزی کارکنان بهداشت جامعه کالج ولی ویکتور

برنامه کارآموزی بهداشت کارگر جامعه کالج ویکتور ولی یک برنامه شش ماهه است که به طور خاص برای افرادی که در حال حاضر شاغل هستند یا دانشجویانی که به دنبال فرصت‌هایی برای کار با کارفرمایان هستند، توسعه داده شده است. این دوره کارآموزی به ویژه برای آموزش متخصصانی که می‌توانند به طور مؤثر نیازهای بهداشتی متمایز جوامع را از طریق ارائه آموزش، حمایت و پشتیبانی به منظور ارتقای نتایج سلامت و افزایش دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی برآورده کنند، حائز اهمیت است.

گریس سرنوشت،⁴⁴ یک رابط جامعه فرهنگی برای سازمانی در ریورساید، که بر روی گواهینامه‌های دولا و ماماها در IE منعکس شده است: همانطور که می‌دانید، دولا و ماماها واقعاً در آستانه انفجار هستند، زیرا ما شاهد نرخ‌های مرگ و میر و بسیار بیشتری هستیم، به خصوص، که این امر منحصر به جامعه آفریقایی آمریکایی نیست، چیزی که ما آن را جامعه کم سرپرست و کم نماینده می‌نامیم. بنابراین، همانطور که می‌دانید، من تازه در حال درک این امر هستم که آن واقعاً یک رشته رو به رشد است، دولا و ماماها، که به آنها اجازه می‌دهد که دوباره خودشان باشند، می‌دانید، کارآفرین، و برنامه‌های خود را با آن گواهینامه‌ها شروع کنند بنابراین یک گواهی برای دولا وجود دارد. من گواهینامه خود را برای دولا دریافت کردم، اما با ماما، این کار به مانند داشتن گواهینامه برای دولا است، اما برای اینکه بتوانید مهارت خود را ارائه دهید به آموزش‌های خاصی نیاز دارید، زیرا دریافت می‌کند. . . پزشکی... اکنون، این یک رشته رو به رشد است. اکنون، به خصوص فکر می‌کنم ژانویه بود، Medicare تصمیم گرفت که هزینه آن خدمات دولا را بپردازد. بنابراین، در حال رشد است.”

مشارکت‌های آموزشی کارگر محور

مشارکت‌های آموزشی کارگر محور (HRTPs) می‌تواند مسیری را برای تحرک اقتصادی منطقه‌ای بیشتر ارائه دهد. هدف HRTPها ایجاد جوامع اقتصادی انعطاف‌پذیر با تمرکز بر برابری و کیفیت شغل است. این موارد شامل همکاری مستقیم بین یک کارفرما، یک اتحادیه یا سازمان کارگری دیگری، و یک یا چند شریک اجتماعی برای توسعه مشاغل و آموزش یا بازآموزی کارگران به روش‌هایی است که تغییرات سیستم‌ها و قدرت کارگران را، با هدف کلی ایجاد اقتصاد مبتنی بر برابری، مهارت‌ها، نوآوری و رفاه مشترک ارتقا می‌دهند. این رویکرد کمک می‌کند تا اطمینان حاصل شود که توسعه نیروی کار و فرصت‌های شغلی برای جوامع رنگین پوست و کارگران کم‌دستمزد در دسترس قرار دارد و از طریق آنها شکل می‌گیرد، مشاغلی که دستمزدها و مزایای پایدار برای خانواده ارائه می‌دهند، محل‌های کار ایمن و سالم هستند، و کارگران از نمایندگی برخوردارند. و صدا و قدرت دارند و با کرامت و احترام با آنها رفتار می‌شود. HRTP همچنین تضمین می‌کند که

⁴⁴ نام مستعار

صنایع مکانیزم‌هایی را برای پایدار و رقابتی شدن در اقتصاد کارگر محور توسعه می‌دهند، در حالی که شیوه‌هایی را برای پرداختن به نگرانی‌های حیاتی مانند افزایش برابری نژادی و پایداری محیطی در پیش می‌گیرند.

طبق مفاد هیئت توسعه نیروی کار کالیفرنیا (2018)، HRTP بر اساس اصول برابری، کیفیت شغل و انعطاف‌پذیری آب و هوا شکل گرفته است. طرح ابتکاری HRTP کالیفرنیا با یک پروژه آزمایشی 10 میلیون دلاری در سال 2017 آغاز شد.⁴⁵ از سال 2022، این ایالت قبلاً در حدود 62 میلیون دلار در بودجه عمومی برای گسترش مشاغل HRTP و ساخت و ساز کارگر محور (HRCC) سرمایه‌گذاری کرده بود، در حالی که صندوق آموزش کارگر محور بیش از 18 میلیون دلار برای حمایت از نیازهای HRTP و افراد مورد اعطای کمک در HRCC (دفتر فرماندار گاوین نیوسام، 2022) سرمایه‌گذاری کرده بود.

مشارکت آموزش لجستیک کارگر محور، پروژه‌ای که توسط **IE In Plug** آغاز شده است، یک نمونه کلیدی از HRTP‌ها در اینلند امپایر است. ابتکار Plug In IE در سال 2021 وضع شد و شامل همکاری‌های بین سازمان‌های کارگری، کارفرمایان، گروه‌های اجتماعی و سازمان‌های عدالت محیطی است. هدف از آن ایجاد رویکردی متوازن به منظور ایجاد رونق اقتصادی، پایداری زیست محیطی و مشارکت جامعه است. Plug In IE به منظور دستیابی به این اهداف با مؤسسه، مرکز کار و جامعه اینلند امپایر 1932 Teamsters Local و Warehouse Worker Resource Center همکاری می‌کند.

دینفعانی که با آنها مصاحبه شد، نظرات بسیار مثبتی را در مورد HRTP بیان کردند. به علت آنکه برنامه‌ها در کالج‌های دولتی و مراکز آموزشی مختلف در سراسر منطقه واقع شده است، بسیار قابل دسترسی تلقی می‌شوند. به علاوه، همکاری منطقه‌ای بین مؤسسات آموزشی، سازمان‌های کارگری و دینفعان صنعت به عنوان نقاط قوت اصلی دانسته می‌شود. به گفته مصاحبه شونده‌گان، این برنامه‌ها در رسیدگی به نیازهای بخش‌های حیاتی مانند مراقبت‌های بهداشتی، لجستیک و انرژی از مهارت بالایی برخوردار هستند و به میزان قابل‌توجهی قابلیت اشتغال و پیشرفت شغلی را ارتقا می‌دهند.

بازخورد مصاحبه همچنین ماهیت جامع پشتیبانی مورد ارائه توسط HRTP را برجسته می‌کند. فراتر از آموزش فنی، گزارش شده است که این مشارکت‌ها به خدماتی مانند **مراقبت از کودکان، حمل و نقل و کمک زیبایی** گسترش می‌یابند و به رویکردی فراگیر برای توسعه نیروی کار کمک می‌کنند. این اشتغال با همکاری میان نهادهای آموزشی، گروه‌های کارگری، کارفرمایان و سازمان‌های اجتماعی تقویت می‌شود. به علاوه، مصاحبه‌شوندگان خاطر نشان می‌کنند که بسیاری از HRTP اهداف گسترده‌تری شامل **پایداری زیست‌محیطی، برابری اجتماعی، و توسعه جامعه** را در چارچوب‌های خود ادغام می‌کنند. این اهداف چند وجهی نه تنها به عنوان پاسخگویی به نیازهای فوری آموزشی شغلی، بلکه به عنوان کمک به رفاه اقتصادی و اجتماعی دراز مدت منطقه در نظر گرفته می‌شوند.

HRTP‌ها نیز شروع به ادغام شدن در آموزش عالی کرده‌اند. کورت آوسبرگر، مدیر توسعه نیروی کار در منطقه کالج اجتماعی سن برناردینو (SBCCD)، دو مورد از HRTP‌های SBCCD را تشریح کرد و توضیح داد که «نکته جذاب درباره چهارچوب بزرگی که هیئت توسعه نیروی کار کالیفرنیا ارائه داده است این است که شما واقعاً می‌توانید به هر نقطه از این پیوستار ضربه بزنید». HRTP به ما امکان می‌دهد ایده‌های جدید را کاشته، ایده‌های موجود را مقیاس‌بندی کرده و از دانش‌آموزان در این مسیر حمایت کنیم. این امر به خصوص در حوزه آموزش عالی اهمیت پیدا می‌کند، به ویژه هنگامی که نقش دانشکده‌های اجتماعی در گسترش عادلانه فرصت‌ها در نظر گرفته شود. همانطور که کرت توضیح داد، «اگر می‌خواهید یک دوره آموزشی کوتاه مدت، نه برای واحدهای درسی، را بگذرانید، شاید حدود یک ماه طول بکشد و می‌توانید مهارتهایی را به دانش‌آموزان انتقال بدهید که این مهارت‌ها برای آنها به شغلی با دستمزد معیشتی تبدیل شود، که می‌توانید این کار را از طریق HRTP انجام دهید. همین امر در مورد برنامه‌های غیر واحدی و واحدی، مانند برنامه‌های مراقبت‌های بهداشتی نیز صادق است. همچنانکه که می‌دانم از این امر آگاه هستید، وقتی به این فکر می‌کنید که کالج انجمن چه چیزی را نمایندگی می‌کند، از دسترسی آزاد برخورداریم. اما بخشی از این دسترسی آزاد این است که ما باید چیزهای زیادی به افراد مختلف ارائه دهیم. بنابراین، این است که چگونه شما آن نوع نفوذ را به گونه‌ای مدیریت کنید که از مردم برای تحرک اجتماعی رو به پیشرفت حمایت کنید. بنابراین، بدیهی است که اگر کسی برای یک دوره آموزشی غیر واحدی وارد شود، یک ماه را با ما

⁴⁵ [/https://cwdb.ca.gov/initiatives/high-road-training-partnerships](https://cwdb.ca.gov/initiatives/high-road-training-partnerships)

سپری می‌کند، و برای استخدام با 25 تا 30 دلار در ساعت آموزش می‌بیند. اما فرض کنید آنها می‌خواهند در یک برنامه واحدی ثبت‌نام کنند. این چیزی است که ما می‌خواهیم سعی کنیم از آن حفاظت و حمایت نماییم. و بعد از آن، هرگز نمی‌دانید که قرار است چه اتفاقی برای یک فرد بیافتد، شاید آنها تصمیم بگیرند که تحصیلات خود [...] را بسیار بیشتر از آن ادامه دهند.»

با این حال، داشتن یک HRTIP به معنای موفقیت تضمین شده یافتن شغل و دستیابی به یک شغل خوب نیست. همانطور که کورت اشاره می‌کند، «... واقعیت این است که آنچه که باعث موفقیت یک برنامه نیروی کار می‌شود، یک تقاضای اقتصادی است. آیا این کار از نوع کارگر محور است؟ آیا دستمزد کافی برای امرار معاش می‌دهد و مزایایی در بر دارد؟ آیا کارفرمایانی وجود دارند که از این برنامه آگاه باشند و در حال ارائه مشاوره و دیدگاهی برای توسعه آن برنامه هستند و از اینکه فارغ‌التحصیلان در حال تکمیل شدن هستند، آگاه می‌باشند؟ آیا در نمایشگاه‌های شغلی شرکت می‌کنند؟ آیا آنها در زمینه رزومه کمک می‌کنند؟ آیا آنها به طور فعال به دنبال استخدام افراد از مجموعه فارغ‌التحصیلان شما هستند؟ ارتباط ایجاد کردن با کارفرمایان مهم است تا زودتر و اغلب، متناسب با نیاز و دسترسی به آنها برای انجام این کار ارتباط برقرار کنند. ما باید اطمینان حاصل کنیم که برنامه درسی برنامه با نیازهای بازار کار مطابقت دارد و مهارت‌ها با مشاغل موجود و مشاغل موجود در حال حاضر و آینده مرتبط است. داشتن استعداد عالی بخش بزرگی از آن است. بنابراین، داشتن استعداد با تخصص در صنعت، و سپس فقط شبکه ثابتی از منابع و شبکه‌ها در اطراف دانشجو برای حذف حدس و گمان تا حد امکان، به طوری که افراد بتوانند بر انگیزه گرفتن و یادگیری و آماده شدن برای مرحله بعد تمرکز کنند. همکاران من در فضای نیروی کار، پویایی‌های اجتماعی-اقتصادی فعال را درک می‌کنند، و ما می‌دانیم که اکنون، بیش از هر زمان دیگری در تاریخ اخیر، همه این پویایی‌ها می‌توانند به مسیرهای جاده‌ای بزرگ منتهی شوند. اگر ببینیم که آنها وجود ندارند، این امر بحث بزرگتری ایجاد می‌کند که باید مایل به شرکت کردن در آن باشیم.»

در مجموع، دوره‌های کارآموزی و دیگر برنامه‌های آموزشی این پتانسیل را دارند که با ارتقای تحرک اقتصادی و امنیت شغلی برای کارگران در گروه‌های جویای برابری، به ایجاد چشم‌انداز کلی کار کمک کنند. آنها درها را برای دستمزدهای بالاتر، اشتغال پایدار و پیشرفت شغلی باز می‌کنند. این امر به‌ویژه در منطقه مهم است، جایی که چنین برنامه‌هایی می‌توانند نابرابری‌ها در کیفیت شغل و دسترسی را برطرف کرده و بستر عادلانه‌تری را برای همه کارگران ایجاد کنند.

ترویج تجارت‌ها

کار تجاری در مقابل مشاغل یقه سفید مسئله‌ای تکراری بود. در حالی که مشاغل یقه سفید اغلب آنهایی هستند که بیشتر با ایده یک شغل "خوب" مرتبط هستند، چندین مصاحبه‌شونده با این فرض مخالفت کردند و نشان دادند که انواع دیگر مشاغل به همان اندازه، البته اگر مهمتر نباشند، مهم هستند. آمی، که سابقه تحصیلات اولیه دارد و اکنون در یک اداره دولتی کار می‌کند، این مشاغل را "قهرمانانه‌تر از مشاغل اداری" خواند. ویل کلبو، مدیر شهر کالیفوسا، پیشنهاد کرد که جایگزین‌های واقعی برای مدرک 4 ساله وجود دارد، که «ما در حال صحبت درباره مسیرهای شغلی هستیم. این فقط به دنبال دانشگاه بودن نیست. واقعاً مشاغلی با دستمزد خوب در زمینه‌های دیگر وجود دارد که نیازی به رفتن به دانشگاه ندارند، و شاید پس از آن حتی مجبور نباشید متحمل بدهی شوید، درست است؟ زیرا اکنون ... وقتی مردم از دانشگاه خارج می‌شوند، [...] فقط این کوه بدهی وجود دارد که مردم در آن گرفتار هستند. اما من فکر می‌کنم که اگر بخواهیم در آن سرمایه‌گذاری کنیم، باید سرمایه‌گذاری در تجارت‌ها را نیز بررسی کنیم، درست است؟ بنابراین، در تلاش برای تشویق به امتحان مسیرهای مختلف، فکر می‌کنم افرادی هستند که احتمالاً در جایی مشغول هستند که نقاط قوتشان است.» به همین دلیل، شهر کالیفوسا همچنین در حال بررسی ایجاد یک مرکز شغلی منطقه‌ای است تا به آموزش ساکنان برای مشاغل آینده در مشاغل تجاری کمک کند.

به عنوان یکی از بزرگترین کارفرمایان در منطقه، شهرستان ریورساید می‌تواند نقش بزرگی در حمایت از مشاغل تجاری ایفا کند. روبن گونزالس، که در توسعه نیروی کار برای شهرستان ریورساید کار می‌کند، پیشنهاد کرد که این شهرستان می‌تواند با استخدام نامزدها و تبلیغات کارآموزی، و هماهنگی بین سهامداران مختلف کمک ارائه دهد. به همین ترتیب، بسیاری از شرکت‌کنندگان به پتانسیل دبیرستان‌ها در ایجاد ارتباط بین جوانان با مشاغل تجاری پی بردند. به عنوان مثال، جان وولسی،

یک پیمانکار مستقل، این احساس را بیان کرد و اظهار داشت: «دبیرستان به نوعی از فرستادن فارغ‌التحصیلان به جایگاه مناسب آنها در دنیای واقعی باز ماند. من واقعا دوست دارم برنامه‌های تجاری را دوباره در دبیرستان‌ها ببینم. بنابراین، چه فروشگاه خودرو باشد، چه چوب‌فروشی، یا هر چه، شاید نوع جدیدی از آن وجود داشته باشد، می‌دانید، فروشگاه زیرساخت، فرصتی برای انگ زدایی از آن وجود دارد.»

در دسترس بودن آموزش‌ها و منابع دیگر

برای کسانی که در حال حاضر در نیروی کار هستند، اعطای اعتبار و ارتقاء مهارت می‌تواند در قالب فرصت‌های آموزشی ارائه شده توسط کارفرما باشد. کانگدون و همکاران. 2020 دریافت که کارگران مشاغل را ترجیح می‌دهند که با ارائه آموزش امکان تحرک را می‌دهد. فی (2022) موقعیت‌هایی را در ساخت و ساز، تولید، آب و برق، امور مالی، بیمه و املاک و مستغلات به عنوان موقعیت‌هایی شناسایی نمود که احتمالاً به مشاغل با کیفیت بالا تبدیل می‌شوند. بنی،⁴⁶ یک سازمان‌دهنده، به طور مشابه احساس می‌کرد که دستیابی مجدد به مهارت می‌تواند به فرد کمک کند تا به سمت شغلی با درآمد بالاتر دست بیابد. تأثیر آموزش پولی و پشتیبانی ارتقاء مهارت نیز با توجه به این که کارآموزی بدون دریافت دستمزد، هر چند خوب، همیشه یک گزینه واقعی نیست، برجسته شد. همانطور که یک مدیر روابط دولتی برای یک شرکت بزرگ می‌گوید، "شما باید بتوانید هزینه این فداکاری را بپردازید [...] و این امر باعث حذف افراد زیادی می‌شود". امکان شرکت در برنامه‌های که گرامت پولی ارائه می‌کند می‌تواند گروه متقاضیان را افزایش دهد، به خصوص در حال حاضر شامل کسانی که در غیر این صورت نیاز به انتخاب بین کارآموزی بدون دریافت دستمزد اما به طور بالقوه متحول‌کننده و یک شغل با حقوق دارند.

⁴⁷اد به طور مفصل در مورد تأثیر منابعی که به صاحبان مشاغل کوچک را می‌پردازند صحبت کرد. آنها توضیح دادند: «همسرم نانوا خانگی است. او به مرکز توسعه مشاغل کوچک رفت تا در مورد نحوه انجام آن آموزش ببیند. من یک طرح کسب و کار طرح می‌کنم، می‌دانید، درخواست وام و این دست موارد را بدهید. و منابعی وجود دارد، و ما آن منابع را به اشتراک خواهیم گذاشت و راهی برای آموزش فراهم می‌کنیم. . . که، امیدوارم، صاحبان کسب و کار ما را توانمند کنند. . و بنابراین او به کافی شاپ‌های دیگر می‌فروشد. بنابراین، او فروش کسب و کار به کسب و کار انجام می‌دهد. و این همه به دلیل برنامه‌هایی است که از طریق شما در دسترس قرار می‌گیرد، مرکز توسعه کسب و کار کوچک، مرکز تجارت زنان اینلند امپایر. او کارگاه‌های زیادی برگزار می‌کند. منابع زیادی وجود دارد که افراد اطلاعی از آنها ندارند.»

اد همچنین این مطلب را به اشتراک گذاشت که «شاید شما ندانید که چگونه از نحوه دسترسی به این منابع سوال بپرسید. گاهی اوقات نیاز به حرکت آهسته و به رجوع به منابع محلی خود، خواه شهر یا مرکز توسعه کسب و کار کوچک و گفتن این جمله است که: «هی، این کاری است که من سعی می‌کنم انجام دهم. می‌توانی به من کمک کنی؟» مدلین همچنین اظهار داشت که به عنوان یک صاحب کسب و کار کوچک، کارگاه‌ها تأثیر زیادی بر روی به‌روزرسانی طرح کسب و کار او، شناسایی قیمت‌های صحیح برای محصولاتش، مکان نمایش محصولاتش، و رویدادهای شبکه‌ای برای رفتن به آنها داشته‌اند. مدلین همچنین به این مطلب اشاره کرد که هزینه می‌تواند مانع بزرگی برای کمک به دیگر استارت‌آپ‌ها و کسب و کارهای کوچک باشد، و برنامه‌ها و کارگاه‌های رایگان می‌توانند راه طولانی را برای تأثیر بسیار زیادی داشته باشند.

نتیجه‌گیری

این تجزیه و تحلیل بازار کار شهرستان‌های ریورساید و سن برناردینو، شبکه پیچیده‌ای از صنایع را آشکار می‌کند که هر کدام تنوع مخصوص به خود را در مورد آنچه یک "شغل خوب" را تشکیل می‌دهد، دارد. بینش‌های جمع‌آوری شده از ذینفعان مختلف در منطقه، از کارگران گرفته تا متخصصان توسعه اقتصادی، از افراد غیرمجاز تا مدیران ارشد، این درک مشترک را برجسته می‌کند که یک شغل خوب صرفاً محدود به گرامت و مزایای کافی نیست، بلکه شامل امنیت شغلی و

⁴⁶ نام مستعار

⁴⁷ نام مستعار

فرصت‌های رشد و تحرک اقتصادی نیز می‌شود. واضح است که در حالی که اینلند امپایر دارای طیف وسیعی از فرصت‌های شغلی با کیفیت و امیدوارکننده است، تفاوت‌ها، به ویژه در سطح دستمزد، کیفیت شغل، و دسترسی به آموزش، کارآموزی، و شغل با کیفیت بالا همچنان وجود دارد. این نابرابری‌ها از طریق موانعی مانند محدودیت‌های مالی، چالش‌های اجتماعی و محدودیت‌های آموزشی که به‌طور نامتناسبی بر گروه‌های مختلف جویای برابری تأثیر می‌گذارد، تشدید می‌شوند.

برنامه‌ها و ابتکارات امیدوارکننده مانند مشارکت‌های آموزشی کارگر محور و تغییرات قانونی اخیر، گام‌هایی در جهت درست هستند که راه‌هایی را برای ساکنان فراهم می‌کنند تا مشاغل بهتری به دست آورند و از حقوق و مزایای کارگران دفاع کنند. با این حال، نیاز قابل‌توجهی به تلاش‌های مستمر برای ایجاد و حفظ شغل با کیفیت بالا وجود دارد که با تعریف صندوق مقاومت اقتصادی جامعه از اشتغال «کارگر محور» در همه بخش‌ها همسو باشد. علاوه بر این، از آنجایی که منطقه بسیار وسیع و متنوع است، باید تفاوت‌های زیرمنطقه‌ای را از نظر ارزیابی نیازهای موجود و دارایی‌های بالقوه، و پیشنهاد گام‌های امیدوارکننده به جلو، تصدیق کرد.

در ضمن حرکت رو به جلو، ضروری است که از درس‌های آموخته شده از برنامه‌های آموزشی موجود و صدای کسانی که به‌طور تاریخی از فرآیند سیاست‌گذاری کنار گذاشته شده‌اند، برای اطلاع‌رسانی درباره راهبردها و مداخلات جدید استفاده کنیم. سیاست‌گذاران، مربیان و رهبران صنعت باید برای حصول اطمینان از اینکه این استراتژی‌ها فراگیر، عادلانه و پاسخگو به نیازهای در حال تحول نیروی کار اینلند امپایر هستند، همکاری کنند.

در نهایت، هدف نه تنها افزایش تحرک اقتصادی گروه‌های جویای برابری، بلکه تقویت بازار کار است که در آن هر شغلی محترم، و از اهداف گسترده‌تر رشد اقتصادی پایدار و برابری اجتماعی در اینلند امپایر حمایت می‌کند. از طریق اقدام مشترک و تعهد به این اصول، می‌توانیم اطمینان حاصل کنیم که تعریف "شغل خوب" برای همه ساکنان منطقه به واقعیت تبدیل می‌شود.

منابع

- 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. *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
- 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.

پیوست‌هایی برای تحلیل بازار کار CERF

پیوست 1: یافته‌های داده‌های QWI Data 2022 در مورد اشتغال و درآمد در Southern California

جدول 1. 20 صنعت برتر بر اساس استخدام در Southern California

درآمد	استخدام	صنعت	NAICS	رده
3683	67930	انبارداری و ذخیره سازی	4931	1
2168	66970	رستوران‌ها و مکان‌های غذایی دیگر	7225	2
5558	53104	مدارس ابتدایی و متوسطه	6111	3
1784	32761	خدمات فردی و خانوادگی	6241	4
2707	30725	خدمات استخدامی	5613	5
6943	26323	بیمارستان‌های درمانی و جراحی عمومی	6221	6
5827	15712	پیمانکاران تجهیزات ساختمانی	2382	7
2979	15608	خرده فروشان مواد غذایی و خواربار فروشی	4451	8
4016	14708	پیمانکاران فونداسیون، سازه و نمای ساختمان	2381	9
4704	13073	باربری عمومی	4841	10
7382	12325	مطب پزشکان	6211	11
3141	12301	کلوپ‌های انبار، مراکز مادر، و دیگر خرده‌فروشان بازرگانی عمومی	4552	12
7966	11997	عدالت، نظم عمومی و فعالیت‌های ایمنی	9221	13
3607	11566	خدمات به ساختمان‌ها و خانه‌ها	5617	14
3392	11566	اسکان مسافر	7211	15
3846	11440	پیک و خدمات تحویل سریع	4921	16
6584	9642	مراکز مراقبت سرپایی	6214	17
3945	9569	پیمانکاران تکمیل ساختمان	2383	18
7727	9489	حمایت دولتی عمومی اجرایی، قانونی، و سایر	9211	19
2561	8153	سایر صنایع تفریحی و سرگرمی	7139	20

جدول 1 نشان دهنده 20 صنایع برتر رده بندی شده بر اساس اندازه در شروع اشتغال یک چهارم در Inland SoCal در 2022 است. تخمین‌های اشتغال و درآمدهای ماهیانه مقدار متوسطی در تمام چهار بخش بر داده‌های اساس شاخص‌های نیروی کار فصلی (QWI) مورد ارائه اداره آمار ایالات متحده است. پنج صنایع برتر از نظر اندازه اشتغال در Inland SoCal در حال انبار داری و ذخیره است، رستوران‌ها، مدارس ابتدایی و متوسطه، خدمات فردی و خانواده و خدمات اشتغال. و در میان این صنایع، خدمات فردی و خانواده (به عنوان صنعتی که به طور کلی پایین‌ترین پرداختی را دریافت می‌کند، رده‌بندی شده است (جدول 3 را مشاهده کنید).

جدول 2 نشان دهنده 5 صنعت در Inland SoCal در سال 2022 است. این 3 صنایع از نظر درآمد در Inland SoCal واسطه گری و کارگزاری قراردادهای اوراق بهادار و کالا، تولید نیروی برق، و انتقال خط لوله گاز طبیعی هستند اما هیچ یک از اینها شغل‌های زیادی ایجاد نمی‌کنند.

جدول 2. 5 صنعت برتر به لحاظ کسب درآمد در Southern California

درآمد	استخدام	صنعت	NAICS	رده
13291	226	اوراق بهادار و قراردادهای کالایی واسطه گری و کارگزاری	5231	1
12434	1586	تولید، انتقال و توزیع نیروی برق	2211	2
12291	148	خط لوله انتقال گاز طبیعی	4862	3
11732	226	تولید محصولات فولادی از فولاد خریداری شده	3312	4
11217	289	تقسیم زمین	2372	5

منبع: QWI از اداره سرشماری ایالات متحده (برآوردها به طور متوسط ز چهار فصل است)

جدول 3 نشان دهنده 5 صنعت بر اساس متوسط درآمد ماهانه در Inland SoCal در 2022 است. 3 صنعت پرداخت کننده در بخش پایین بر اساس درآمد Inland SoCal خدمات فردی و خانواده، خرده فروشان کتاب و دلانان جدید و دیگر مدارس و آموزش‌ها هستند. همچنانکه جدول 1 در بخش بالا نشان می‌دهد، خدمات فردی و خانواده، کمترین صنعت پرداخت کننده، دارای رتبه کلی چهارم از نظر اندازه اشتغال در منطقه است.

جدول 3. 5 صنعت پایینی به لحاظ کسب درآمد در Southern California

درآمد	استخدام	صنعت	NAICS	رده
1784	32761	خدمات فردی و خانوادگی	6241	1
1846	263	خرده فروشان کتاب و دلانان خبر	4592	2
1895	1899	سایر مدارس و آموزشگاه	6116	3
1898	802	خرده فروشان آبجو، شراب و مشروبات الکلی	4453	4
1942	221	شرکت‌های هنرهای نمایشی	7111	5

منبع: QWI از اداره سرشماری ایالات متحده

پیوست 2: تفکیک مشاغل با تمرکز مشاغل خوب برای کارگران دارای لیسانس و کارگران زیر BA

پردازد، اما آن را بر اساس داشتن یا نداشتن یک مدرک توجه داشته باشید: پیوست 2 به میزان بیشتری به ایده یک شغل خوب می‌کند. باید توجه داشت که تحلیل مورد ارائه در بخش زیر تنها یک روش برای تعیین اینکه شغل «خوب» چگونه کارشناسی تحلیل می‌شود. Riverside و San Bernardinoهای ای بخش‌بند و نباید به عنوان یک سنجش نهایی از جایگاه نسبی مشاغل در اقتصاد منطقه است می‌تواند جهت درک یک موضوع بسیار پیچیده از آن استفاده کند. این که خواننده می‌ای ارائه داده‌به عنوان یک متن اضافه

برای انجام تحلیل زیر، ما یک شغل خوب را «شغلی تمام وقت در تمام طول سال با دستمزدی بالاتر از میانین درآمد ملی تنظیم شده برای سطح قیمت‌های محلی در سال 2020 تعریف می‌کنیم که مزایایی ارائه می‌دهد. در سال 2020، دستمزد متوسط سالیانه ملی برابر با \$44,607.84 (بر حسب دلار 2020) بود. تنظیم یافته برای سطح قیمت‌های محلی، آستانه دستمزد برای یک شغل خوب در Southern California برابر است با \$46,633.93 (بر حسب دلار 2020). مشاغلی به عنوان شغل مداوم در طول سال تعریف می‌شوند که کارگران در آنها در 50-52 هفته در سال تحت استخدام هستند، در حالی که یک شغل تمام وقت شغلی است که در آن کارگران معمولاً به مدت 30 ساعت یا بیشتر در هفته استخدام می‌شوند. مشاغل دارای مزایا به مشاغلی گفته می‌شود که بیمه درمانی را از طریق کارفرما یا اتحادیه ارائه می‌دهند. مشاغل دارای مزایا به مشاغلی گفته می‌شود که بیمه درمانی را از طریق کارفرما یا اتحادیه ارائه می‌دهند. این تعریف بر کیفیت دستمزدها و مزایا متمرکز است، مشابه آنچه توسط سایر محققان ارائه شده است (Shearer, 2019 Shah, and Gootman)، اما گسترده تر است زیرا شامل معیاری است که برای جلب دسترسی کارگران به یک شغل ثابت طراحی شده است. ساعات کاری تمام وقت) که معمولاً برای دستیابی به امنیت اقتصادی و درآمد سالانه مناسب ضروری است» (مراجعه کنید به CSI UCR و IELCC، 2023 مراجعه کنید). اگرچه این حداقل مقدار آستانه درآمد به شکل مستدل برای تأمین یک خانواده کافی نیست، برخی از تدابیر و تحلیل‌ها در بخش زیر می‌تواند دیدگاه‌های مهمی در زمینه مقایسه مشاغل با یکدیگر از نظر درآمد سالیانه شخصی، دسترسی به بیمه سلامت مورد ارائه کارکنان و مزایا و نیز ارائه اشتغال تمام وقت و در تمام سال ارائه دهد.

تحلیل مشاغل از طریق تمرکز بر مشاغل خوب برای کارگران با و بدون BA

جدول 4 و 485 تمرکز شغل خوب را تحلیل می‌کند، با حذف تمرکز بر مشاغل خوب، که دارای کمتر از 2500 کارگر است (25 درصد از نظر تعداد مورد استخدام در هر دسته در سال 2020). همانطور که در جدول 4 نشان داده است، سه شغل برتر نیازمند مدرک تحصیلی کارشناسی کارمند دارای سهم بالایی هستند یعنی بیشتر از نیمی از کل مشاغل. «وکلا و قضات» بالاترین سهم از مشاغل خوب (89.8٪) در مقایسه دارا هستند که بالاتر از مبلغ آستانه دستمزدهای سالیانه متوسط ملی است، اما «وکلا و قضات» سهم‌های پایین‌تری از مشاغل خوب را با توجه به ساعات و مزایای کاری در نظر می‌گیرند که این امر منجر به رتبه بندی پایین‌تری در تمرکز شغل خوب نسبت به «دانشمندان علوم طبیعی» می‌شود. «سنجش سلامت و مشاغل درمانی»، «دانشمندان اجتماعی و برنامه ریزان شهری»، «معلمان، آموزش پس از متوسطه»، «مشاغل تشخیص سلامت»، «درمانگران»، و «دانشمندان علوم کامپیوتر و ریاضیات» همگی دارای بیش از نیمی از مشاغل را تشکیل می‌دهند و هر یک دارای تمام معیارهای مشاغل خوب هستند. اما، تعداد کمتری از آنان دارای تمام سه معیار هستند که منتهی به رتبه‌های پایین‌تری به لحاظ تمرکز شغل خوب می‌شود.

چنانکه در جدول 5 نشان داده شد، سه شغل دارای یک نرخ تمرکز شغلی خوبی بالای 50٪ دارند که «مشاغل حمل و نقل ریلی» هستند، «عاملان سیستم و کارخانه»، و «مکانیک‌ها و تعمیرکاران». «مشاغل حمل و نقل ریلی» دارای بالاترین سهم از مشاغل خوب هستند، در زمان بررسی (87.5٪)، زمان کاری (93.8٪)، و مزایا (87.5٪)، و همچنین از سال 2006 تا 2020 شاهد افزایش قابل توجهی (116٪) در اشتغال بوده است. «عاملین کارخانه و سیستم» دارای مشاغل تمام وقت و در تمام طول سال کمتر و مشاغل ارائه دهنده مزایای کمتری هستند که آن را در رتبه پایین‌تر «مشاغل حمل و نقل ریلی» قرار می‌دهد.

جدول 4. تغییر ترکیب مشاغل با تمرکز بر مشاغل خوب برای کارکنان دارای BA

مشاغل	تعداد کارگران مورد استفاده	سهم کل کارگران شاغل در سال 2006	تعداد کارگران مورد استفاده	سهم در کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر کارکنان مورد استفاده	سهم مشاغل خوب از کل میزان اشتغال از هر شغل کل کارگران مورد	سهم کارگران مورد استفاده دارای مدارک کارشناسی که دارای دستمزد بالاتر از	سهم کارگران مورد استفاده دارای مدارک کارشناسی که به طور تمام وقت و تمام سال کار	سهم کارگران مورد استفاده دارای مدارک کارشناسی که مزایایی دریافت می‌کنند (دارای
-------	----------------------------	---------------------------------	----------------------------	------------------------------------	---------------------------------	------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

48 شامل تمام مشاغل با تمرکز شغل خوب با مؤلفه‌های مختلف مشاغل خوب در سال 2020 است.

توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2006	توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2020	توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2006	توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2020	استخدام این دسته شغلی در 2020	دستمزدهای متوسط سالانه ملی (46633.93\$ به دلار 2000) از کل کارگران مورد استخدام این دسته شغلی در سال 2020	میکنند (یعنی تعداد 52-50 هفته کاری در سال 2020 و ساعت‌های معمول کاری در هفته بیش از 30 ساعت) از کل کارگران مورد استخدام این دسته شغلی در 2020	بیمه سلامت از طریق کارفرما یا اتحادیه) در کل کارگران مورد استخدام آن دسته شغلی در سال 2020
2256	6146	0.11%	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	86.96%
4463	6702	0.21%	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	71.43%
13294	16223	0.64%	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%
28504	42327	1.36%	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	61.32%
2938	6260	0.14%	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%

منبع: ACS 2007-1 ساله و فایل ACS 2021-1 ساله

جدول 5. تغییر ترکیب مشاغل توسط تمرکز مشاغل خوب برای کارکنانی که دارای مدرک زیر BA هستند

تعداد کارگران مورد استخدام (توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2006)	تعداد کارگران مورد استخدام (توزین شده توسط وزن شخصی در سال 2020)	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	تغییر درصد کارکنان مورد استخدام 2006 و 2020 (بر اساس 2006)	سهم مشاغل خوب از کل میزان اشتغال از هر شغل کل کارگران مورد استخدام این دسته شغلی در 2020	سهم کارگران مورد استخدام دارای مدارک پایین‌تر از کارشناسی که دارای دستمزد بالتر از دستمزد های سالانه متوسط ملی هستند (46633.93\$ به دلار 2000) از کل کارگران مورد استخدامی در این دسته شغلی در سال 2020	سهم کارگران مورد استخدام دارای مدرک پایین‌تر از کارشناسی که به طور تمام وقت و تمام سال کار می‌کنند (یعنی تعداد 52-50 هفته کاری در سال 2020 و ساعت‌های معمول کاری در کارگران مورد استخدام در این دسته شغلی در 2020	سهم کارگران مورد استخدام دارای مدارک پایین‌تر از کارشناسی که مزایایی دریافت می‌کنند (داشتن بیمه سلامت از طریق کارفرما یا اتحادیه) از کل کارگران مورد استخدام آن دسته شغلی در سال 2020
1239	2680	0.06%	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	87.50%	
2441	3812	0.12%	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	
3126	3591	0.15%	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	68.18%	
21429	29351	1.02%	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	
7220	6617	0.35%	0.32%	8.35%-	42.86%	60.00%	65.71%	

منبع: ACS 2007-1 ساله و ACS 2021-1 ساله

تجزیه مشاغل با تمرکز مشاغل غیر خوب لیسانس و برای افراد با یا بدون مدرک کارشناسی

جدول 6 و جدول 7 نشان‌دهنده 5 شغل برتر با تمرکز شغل نامطلوب برای کارگران به ترتیب دارای و بدون مدارک کارشناسی است. جدول 6 نشان دهنده این است که در Inland SoCal، «مشاغل تشخیص دهنده سلامت» دارای بیشترین سهم از مشاغل نامطلوب در میان کارکنان دارای مدرک کارشناسی است (55.21٪). اگرچه «معلمان و معلمان پس از متوسطه» دارای بالاترین کارمندان با تمرکز شغل خوب سطح 6 با مدارک کارشناسی در میان تمام مشاغل است، رتبه آن 2 برای مشاغل ارائه دهنده شغل نامطلوب است، این مسئله عمدتاً به این علت که 30٪ از افراد مورد استخدام در این شغل تمام وقت یا تمام سال کار نمی‌کردند و 23٪ از آنها در سال 2020 درآمدی پایین‌تر از \$46,633.93 داشتند. این کارگران شامل هیئت علمی دانشگاه و کالج و نیز مربیان حرفه و فن بوده است. «معلمان، به جز آموزش پس از متوسطه» که شامل معلمان K-12 است، رتبه سوم، عمدتاً به علت درآمد پایین‌تر و ساعت‌های کاری کمتر.

جدول 7 نشان می‌دهد که در Inland SoCal، تمام پنج شغل با تمرکز برتر دارای بیش از 90٪ کارگران مورد استخدام بدون مدارک کارشناسی و در دسته شغل بد است.⁵⁰ این مشاغل شامل «مشاغل کشاورزی، به جز موارد مدیریتی»، «مشاغل خصوصی خانگی»، «اپراتورهای نساجی، پوشاک و اثاثیه»، «مشاغل تهیه غذا و خدمات» و «مشاغل کشاورزی مربوطه». شاغلین در این مشاغل عمدتاً به دلیل درآمد نسبتاً پایین و عدم برخورداری از مزایای شغلی مناسبی ندارند. اکثر این مشاغل به صورت تمام وقت و تمام سال کار می‌کنند. جدول 4A بسط 3 نشان می‌دهد که مشاغل بیش از 75 درصد از کارگران شاغل بدون مدرک لیسانس و در مشاغل بد.

⁴⁹ شامل تمام مشاغل با تمرکزهای شغل نامطلوب توسط اجزای مختلف مشاغل خوب در 2020.

⁵⁰ نشان می‌دهد که برای مشاغل نه چندان خوب با کارمندان فاقد مدرک لیسانس، 35 شغل بیش از 50 درصد نرخ تمرکز شغلی نامطلوب دارند.

جدول 6. تغییر ترکیب مشاغل به لحاظ 5 تمرکز از 5 شغل نامطلوب با کارکنانی که دارای مدرک کارشناسی

سهم مشاغلی که مزایا ندارند (داشتن بیمه درمانی از طریق کارفرما یا اتحادیه)	سهم مشاغلی که تمام وقت یا سال کامل کار نمی کنند (هفته های کاری در سال 2020 50-52 است؛ و ساعات کاری معمول در هفته بیش از 30 ساعت است)	سهم مشاغلی که دستمزد کمتر از متوسط دستمزد سالانه ملی دارند (46633.93 دلار در 2020 دلار)	سهم شغل های نامطلوب از کل اشتغال برای هر شغل	درصد تغییر جمعیت مشاغل (همچنین سهم مشاغل از سال 2006 تا 2020 بر اساس سال 2006)	سهم مشاغل از کل نیروی کار در سال 2020	جمعیت های مورد استفاده (توزین شده توسط وزن شخص) در 2020	سهم کل نیروی کاری که در سال 2006 استخدام شدند	جمعیت های شاغل (وزن افراد) در سال 2006	مشاغل مربوط به تشخیص سلامت
21.88%	28.13%	20.83%	55.21%	13.28%-	0.39%	8144	0.45%	9391	مشاغل مربوط به تشخیص سلامت
16.13%	30.11%	22.58%	50.54%	30.13%	0.49%	10353	0.38%	7956	معلم، دوره متوسطه
9.25%	23.08%	18.39%	33.17%	12.87%	4.76%	99626	4.22%	88269	معلم، به جز دبیرستان
18.75%	18.75%	17.19%	32.81%	113.07%	0.30%	6260	0.14%	2938	دانشمندان علوم اجتماعی و برنامه ریزان شهری و کلا و تفتت
22.45%	14.29%	4.08%	32.65%	50.17%	0.32%	6702	0.21%	4463	

منبع: ACS - ساله 2007 و ACS 1- ساله 2021

جدول 7. تغییر ترکیب مشاغل از طریق 5 تمرکز از 5 شغل نامطلوب با کارکنان کمتر از مدرک کارشناسی

سهم مشاغلی که مزایا ندارند (داشتن بیمه درمانی از طریق کارفرما یا اتحادیه)	سهم مشاغلی که برای تمام وقت یا سال کامل کار نمی کنند (هفته های کاری در سال 2020 50-52 است؛ و ساعات کاری معمول در هفته بیش از 30 ساعت است)	سهم مشاغلی که دستمزد کمتر از متوسط دستمزد سالانه ملی دارند (46633.93 دلار در 2020 دلار)	سهم شغل های نامطلوب از کل اشتغال برای هر شغل	درصد تغییر جمعیت مشاغل (همچنین سهم مشاغل از سال 2006 تا 2020 بر اساس سال 2006)	سهم مشاغل از کل نیروی کار در سال 2020	جمعیت های مورد استفاده (توزین شده توسط وزن شخص) در 2020	سهم مشاغل از کل نیروی کار در سال 2006	جمعیت های شاغل (وزن افراد) در سال 2006	مشاغل مربوط به مزرعه، به جز مدیریت
71.29%	41.58%	88.12%	96.04%	22.70%	0.50%	10449	0.41%	8516	مشاغل مربوط به مزرعه، به جز مدیریت
62.04%	35.04%	86.13%	92.70%	87.18%	0.69%	14542	0.37%	7769	مشاغل خصوصی خدگی
69.23%	30.77%	76.92%	92.31%	45.20%-	0.16%	3441	0.30%	6279	اپراتور ماشین آلات نساجی، پوشاک و مبلمان
51.39%	47.50%	78.75%	90.83%	9.97%	4.48%	93746	4.07%	85246	مشاغل تهیه و خدمت غذایی
60.49%	15.64%	86.01%	90.12%	5.61%-	1.22%	25511	1.29%	27027	مشاغل مرتبط با کشاورزی

منبع: ACS 1- ساله 2007 و ACS 1- ساله 2021

جدول 8. تغییر ترکیب مشاغل با تمرکز مشاغل غیر خوب زیر BA بالای 75 درصد

سهم مشاغلی که مزایا ندارند (داشتن بیمه درمانی از طریق کارفرما یا اتحادیه)	سهم مشاغلی که تمام وقت یا سال کامل کار نمی کنند (هفته های کاری در سال 2020 50-52 است؛ و ساعات کاری معمول در هفته بیش از 30 ساعت است)	سهم مشاغلی که دستمزد کمتر از متوسط دستمزد سالانه ملی دارند (46633.93 دلار در 2020 دلار)	سهم شغل های نامطلوب از کل اشتغال برای هر شغل	درصد تغییر جمعیت مشاغل (همچنین سهم مشاغل از سال 2006 تا 2020 بر اساس سال 2006)	سهم مشاغل از کل نیروی کار در سال 2020	جمعیت های مورد استفاده (توزین شده توسط وزن شخص) در 2020	سهم مشاغل از کل نیروی کار در سال 2006	جمعیت های شاغل (وزن افراد) در سال 2006	مشاغل مرتبط با کشاورزی
71.29%	41.58%	88.12%	96.04%	22.70%	0.50%	10449	0.41%	8516	مشاغل مرتبط با کشاورزی
62.04%	35.04%	86.13%	92.70%	87.18%	0.69%	14542	0.37%	7769	مشاغل خصوصی خدگی
69.23%	30.77%	76.92%	92.31%	45.20%-	0.16%	3441	0.30%	6279	اپراتور ماشین آلات نساجی، پوشاک و مبلمان
51.39%	47.50%	78.75%	90.83%	9.97%	4.48%	93746	4.07%	85246	مشاغل تهیه و خدمت غذایی
60.49%	15.64%	86.01%	90.12%	5.61%-	1.22%	25511	1.29%	27027	مشاغل مرتبط با کشاورزی
39.39%	28.21%	75.98%	85.06%	106.47%	4.46%	93242	2.16%	45161	حل و نقل، سهام و حمل کننده مواد
47.26%	30.80%	75.95%	84.81%	11.98%	1.29%	26929	1.15%	24049	مشاغل نظافتی و خدماتی ساختمان؛ به جز خوارها
57.69%	23.50%	68.80%	82.91%	0.57%	1.55%	32394	1.54%	32211	مندانگ، مشاغل ساختمانی و استخراجی
47.30%	33.63%	72.84%	82.19%	86.31%	3.52%	73591	1.89%	39499	مشاغل خدمت بهداشتی
39.91%	23.25%	69.30%	81.14%	19.30%	1.45%	30365	1.22%	25453	اپراتور ماشین آلات، مواد مختلف
39.20%	11.20%	72.00%	80.00%	5.84%-	0.94%	19638	1.00%	20856	تولیدکنندگان، مونتاژکنندگان، و مشاغل دستی
37.85%	50.15%	59.69%	78.46%	4.28%-	1.76%	36833	1.84%	38481	مشاغل خدمات شخصی
37.50%	25.83%	70.83%	78.33%	39.93%	0.80%	16822	0.57%	12022	نگهبانان
35.88%	27.48%	62.60%	77.86%	32.83%-	0.72%	15026	1.07%	22371	کارمندان اطلاعات

سهم مشاغل که مزایا ندارند (داشتن بیمه درمانی از طریق کارفرما یا اتحادیه)	سهم مشاغل که تمام وقت یا سال کامل کار نمی کنند (هفته های کاری در سال 2020 50-52 است؛ و ساعات کاری معمول در هفته بیش از 30 ساعت است)	سهم مشاغل که دستمزد کمتر از متوسط دستمزد سالانه ملی دارند (46633.93 دلار در 2020 دلار)	سهم مشاغل از کل نامطلوب از کل اشتغال برای هر شغل	درصد تغییر جمعیت شاغل (همچنین سهم شاغل از سال 2006 تا 2020 (بر اساس سال 2006)	سهم شاغل از کل نیروی کار در سال 2020	جمعیت های مورد استفاده (توزین شده توسط وزن شخص) در 2020	سهم شاغل از کل نیروی کار در سال 2006	جمعیت های شاغل (وزن افراد) در سال 2006	کارمندان ضبط برنامه ریزی و توزیع مواد
29.90%	22.42%	70.91%	76.97%	28.33%	3.21%	67268	2.50%	52417	پرآورد ماشین آلات نجاری
35.14%	13.51%	59.46%	75.68%	32.51%-	0.19%	3926	0.28%	5817	مشاغل تولید مواد غذایی دقیق
40.91%	18.18%	68.18%	75.00%	1.68%-	0.24%	5088	0.25%	5175	حل و نظه سپهر و حمل کننده مواد
39.39%	28.21%	75.98%	85.06%	106.47%	4.46%	93242	2.16%	45161	مشاغل نظافتی و خدماتی ساختمان؛ به جز خوراها
47.26%	30.80%	75.95%	84.81%	11.98%	1.29%	26929	1.15%	24049	منتگران، مشاغل سلختمانی و استخراجی
57.69%	23.50%	68.80%	82.91%	0.57%	1.55%	32394	1.54%	32211	مشاغل خدمت بهداشتی
47.30%	33.63%	72.84%	82.19%	86.31%	3.52%	73591	1.89%	39499	پرآورد ماشین آلات مواد مختلف
39.91%	23.25%	69.30%	81.14%	19.30%	1.45%	30365	1.22%	25453	تولیدکنندگان، مونتاژکنندگان، و مشاغل دستی
39.20%	11.20%	72.00%	80.00%	5.84%-	0.94%	19638	1.00%	20856	مشاغل خدمت شخصی نگهبانان
37.85%	50.15%	59.69%	78.46%	4.28%-	1.76%	36833	1.84%	38481	کارمندان اطلاعات
37.50%	25.83%	70.83%	78.33%	39.93%	0.80%	16822	0.57%	12022	کارمندان ضبط برنامه ریزی و توزیع مواد
35.88%	27.48%	62.60%	77.86%	32.83%-	0.72%	15026	1.07%	22371	پرآورد ماشین آلات نجاری
29.90%	22.42%	70.91%	76.97%	28.33%	3.21%	67268	2.50%	52417	مشاغل تولید مواد غذایی دقیق
35.14%	13.51%	59.46%	75.68%	32.51%-	0.19%	3926	0.28%	5817	پرآورد ماشین آلات نجاری
40.91%	18.18%	68.18%	75.00%	1.68%-	0.24%	5088	0.25%	5175	مشاغل تولید مواد غذایی دقیق

منبع: ACS 1-ساله 2007 و ACS 1-ساله 2021

تغییر در سهم استخدام برای 20 صنعت برتر با مشاغل خوب و مشاغل برای کارکنان با یا بدون مدرک کارشناسی

جدول 9⁵¹ نشان دهنده تغییرات در اشتغال در 5 صنایع برتر است که ارائه دهنده اکثر مشاغل خوب در Inland SoCal برای کارکنان دارای مدارک کارشناسی است. برای مشاغل با مدارک کارشناسی در سال 2020، 71٪ از مشاغل خوب در صنایع زیر متمرکز هستند: «خدمات آموزشی»، «مراقبت سلامت و کمک اجتماعی»، «خدمات حرفه ای، علمی و فنی»، «مدیریت عمومی»، و «تولید» که اکثر آنها افزایش هایی در مقایسه با سال 2006 تجربه کرده اند. همانطور که در جدول 10، «ساخت و ساز»، «تولید»، و «مراقبت سلامت و کمک اجتماعی» همگی بیش از 10٪ از مشاغل خوب را ارائه می دهند؛ «انتقال و انبار داری» چهارمین سهم بزرگ از مشاغل خوب (تنها زیر 10٪) برای کارکنانی که مدارک کارشناسی ندارند، ارائه می دهد و دارای یک افزایش قابل توجه در تعداد موارد استخدامی بین سال های 2006 تا 2020 است (تقریباً 77٪).

جدول 9. تغییر در درصد کارگران شاغل با مدرک لیسانس برای 5 صنعت برتر شاغل با بهترین مشاغل خوب در Southern California

صنعت	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم در کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک کارشناسی در سال 2020
خدمات آموزشی	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
مراقبت های بهداشتی و کمک های اجتماعی	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%

⁵¹ شامل 20 صنعت برتر با مشاغل خوب برای کارکنان دارای BA با مدرک لیسانس و درجه های زیر BA است.

صنعت	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک کارشناسی در سال 2020
خدمات تخصصی، علمی و فنی	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
مدیریت دولتی	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
تولید	168370	8.05%	158008	7.55%	6.15%-	7.02%

منبع: ACS 1-ساله 2007 و ACS 1-ساله 2021

جدول 10. تغییر در درصد کارگران مورد استخدام با مدارک پایین‌تر از کارشناسی برای 5 صنایع استخدام‌کننده برتر با بیشترین مشاغل خوب در Inland Southern California

صنعت	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک پایین‌تر از کارشناسی در سال 2020
ساخت و ساز	184909	8.84%	175648	8.39%	5.01%-	13.18%
تولید	168370	8.05%	158008	7.55%	6.15%-	11.92%
مراقبت‌های بهداشتی و کمک‌های اجتماعی	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
حمل و نقل و انبارداری	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
خرده‌فروشی	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

منبع: ACS 1-ساله 2007 و ACS 1-ساله 2021

تغییر در سهم اشتغال برای 20 شغل برتر با مشاغل خوب با یا بدون مدرک کارشناسی

جدول 11 نشان می‌دهد که تغییرات در اشتغال در 5 شغل برتر ارائه دهنده بیشترین مشاغل در Inland SoCal برای کارگران با مدارک کارشناسی در سال 2020 است. در سال 2020، 4 شغل استخدام‌کننده برتر بیش از نیمی از مشاغل خوب را در میان کارگران دارای مدارک کارشناسی در سال 2020 ارائه داده است، که «اجرایی، اداری، و مشاغل مدیریتی»، «معلمان، به جز معلمان آموزش پس از متوسطه»، «مدیریت مربوط به مشاغل»، و «سنجش سلامت و مشاغل درمانی». توجه داشته باشید که مشاغل برتر رتبه بندی شده بر اساس سهم شغل خوب همچنین نسبتاً دارای اشتغال بالایی است که اشاره به این امر دارد که سهم بیشتر شغل خوب ممکن است به علت تعداد زیادی کارگران مورد استخدام در این مشاغل باشد. در مقایسه با مشاغل خوب در میان کارکنان دارای مدارک کارشناسی مشاغل خوب برای کارگران بدون مدارک کارشناسی، مندرج در جدول 2A، در چندین شغل برخوردار از تمرکز کمتری هستند. به طور خاص، «مشاغل اجرایی، اداری و مدیریتی»، بیشترین مشاغل خوب را یا با مدارک کارشناسی یا بدون مدارک کارشناسی ارائه می‌دهند زیرا بسیاری از کارگران در این شغل در سال 2020 استخدام شدند.

جدول 11. تغییر در درصد کارگران مورد استخدام با مدارک کارشناسی برای 5 شغل استخدام‌کننده برتر با بیشترین مشاغل خوب در Southern California

مشاغل	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک کارشناسی در سال 2020
مشاغل اجرایی، اداری و مدیریتی	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%

مشاغل	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک کارشناسی در سال 2020
معلمان، به جز دبیرستان	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
مشاغل مرتبط با مدیریت	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
مشاغل مرتبط با ارزیابی سلامت و درمان	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
دانشمندان ریاضی و کامپیوتر	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

منبع: ACS-1 ساله 2007 و ACS-1 ساله 2021

جدول 12. تغییر در درصد کارگران شاغل با مدرک زیر BA برای 5 شغل برتر شاغل با بهترین مشاغل در Inland Southern California

مشاغل	کارگران شاغل در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران شاغل در سال 2020	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس 2006	سهم از کل کارگران مورد استخدام شغل خوب با مدارک پایین‌تر از کارشناسی در سال 2020
مشاغل اجرایی، اداری و مدیریتی	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
اپراتورهای وسایل نقلیه موتوری	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
بازرگانان ساختمانی به جز ناظران	71606	3.42%	62170	2.97%	13.18%-	5.49%
نمایندگان فروش، کالاها	116693	5.58%	108019	5.16%	7.43%-	5.22%
ارزیاب بیمه و بازپرسان	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

منبع: ACS-1 ساله 2007 و ACS-1 ساله 2021

تغییر ترکیب مشاغل توسط تمرکز مشاغل خوب برای کارکنان با یا بدون مدارک پایین‌تر از کارشناسی

جدول 13 و 14⁵² تمرکز شغلی خوب را به ترتیب در 5 شغل برتر شاغل برای کارکنان با مدرک لیسانس و بدون مدرک نشان می‌دهد. همانطور که در جدول 13 نشان داده شده است، «شغل‌های حمل و نقل آبی» است که دارای بالاترین تمرکز کارکنان با مدرک کارشناسی در 2020 است. این شغل 100٪ نرخ تمرکز شغلی خوبی دارد، اما به طور قابل توجهی تنها 14 کارمند دارد. دیگر مشاغلی که بیش از نیمی از کارگران با مدارک کارشناسی دارای مشاغل خوب هستند، «دانشمندان علوم طبیعی»، «وکلا و قضات»، و «مهندسان، و مشاغل استخراجی». در میان آنها، «دانشمندان علوم طبیعی» افزایش قابل توجهی در اشتغال (172.43٪) را بین سال‌های 2006 و 2020 تجربه کردند. در میان کارگران بدون مدارک کارشناسی، جدول 14 نشان می‌دهد که در Inland SoCal، بیش از نیمی از افراد مورد استخدام در مشاغل زیر دارای شغل‌های خوب هستند شامل: «مشاغل حمل و نقل ریلی»، «اپراتورهای کارخانه و سیستم»، «مکانیک‌ها و تعمیرکاران»، «مشاغل استخراجی»، و «اپراتورهای ماشین پردازشگر فلزی و پلاستیکی». اما،

⁵² EmpShareChange_Top20Occp_concentrate_GoodJob_IE شامل 20 شغل برتر با تمرکز شغل خوب در 2020 است.

این پنج شغل برتر یک سهم نسبتاً کوچکی از تمام کارگران بدون مدارک کارشناسی را در سال 2020 استخدام می‌کند، که اشاره به این امر دارد که تعداد شغل‌های خوب در این مشاغل از کارگران زیادی بهر‌موند نیست.

جدول 13. تغییر ترکیب مشاغل توسط تمرکز مشاغل خوب برای کارکنان دارای مدارک کارشناسی

مشاغل	کارگران استخدام شده در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران استخدام شده در سال 2020	سهم از مجموع کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس سال 2006	سهم کارگران شاغل خوب دارای مدرک لیسانس از کل کارگران شاغل آن دسته شغلی در سال 2020
مشاغل حمل و نقل آبی	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
دانشمندان علوم طبیعی	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
وکلا و قضات	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
مهندسان	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
مشاغل استخراجی	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

منبع: ACS 1-ساله 2007 و ACS 1-ساله 2021

جدول 14. تغییر ترکیب مشاغل با تمرکز مشاغل خوب برای کارکنان دارای مدرک زیر کارشناسی

مشاغل	کارگران استخدام شده در سال 2006	سهم از کل کارگران شاغل در سال 2006	کارگران استخدام شده در سال 2020	سهم از مجموع کارگران شاغل در سال 2020	درصد تغییر در کارگران شاغل بین سال‌های 2006 تا 2020 بر اساس سال 2006	سهم کارگران شاغل خوب دارای مدرک لیسانس از کل کارگران شاغل آن دسته شغلی در سال 2020
مشاغل حمل و نقل ریلی	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
اپراتورهای نیروگاه و سیستم	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
مکانیک‌ها و تعمیرکاران	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
مشاغل استخراجی	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
اپراتور ماشین‌آلات پردازش فلز و پلاستیک	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

منبع: ACS 1-ساله 2007 و ACS 1-ساله 2021

