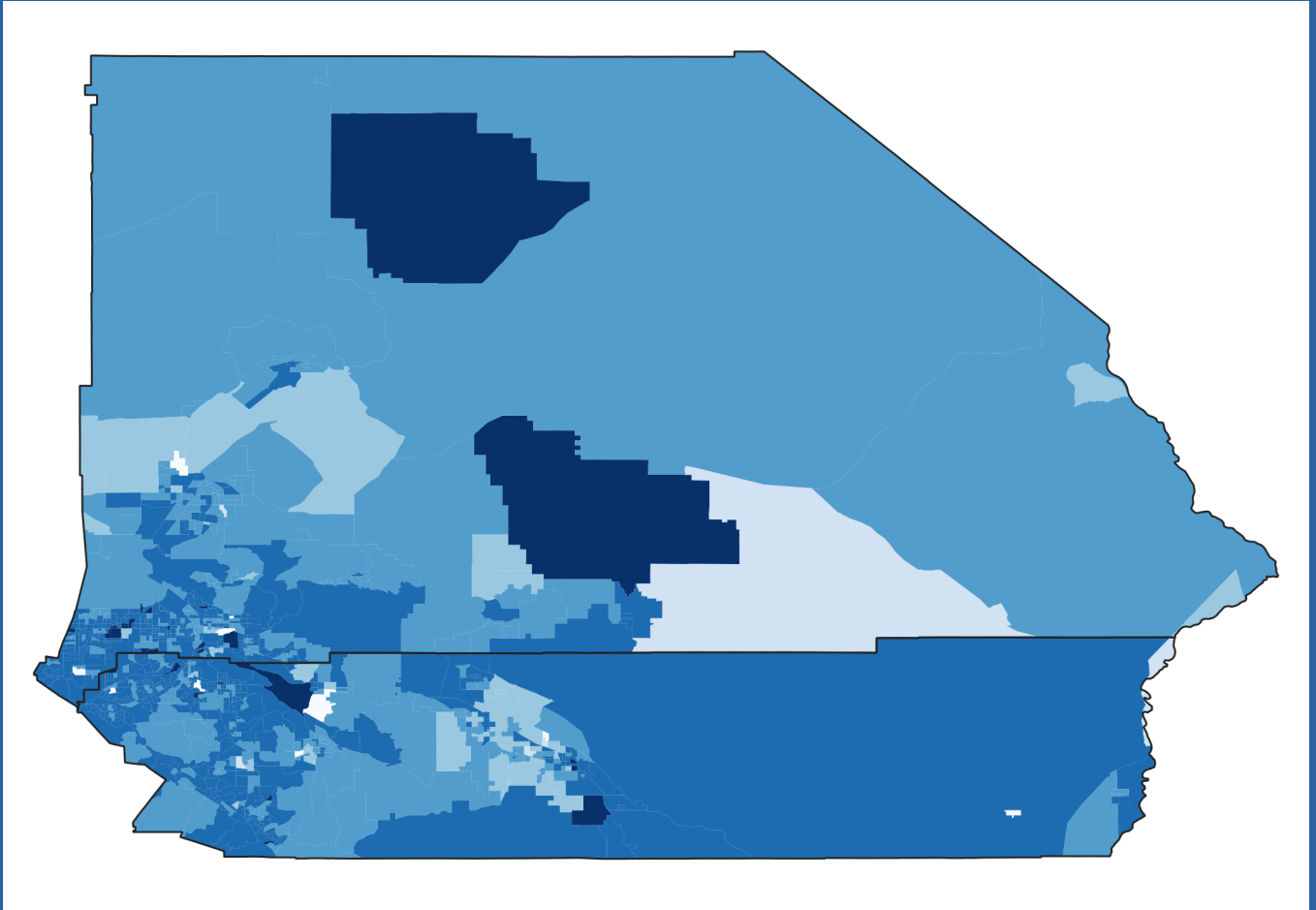


# Thrive Inland SoCal



## Анализ рынка труда

2024

# Анализ рынка труда

Доклад подготовили:

Майкл Бейтс (Michael Bates), Марисса Брукс (Marissa Brookes), Сара Брюн (Sara Bruene), Джон Бернетт (John Burnett), Эрик Кальдерон (Eric Calderon), Аранзасу Карбахаль (Aranzazu Carbajal), Эльвира де ла Торре (Elvira De La Torre), Цзиньянь Го (Jingyan Guo), Грегори Б. Хатчинс (Gregory B. Hutchins), Маниша Капур (Manisha Kapoor), Кетия Мукенге (Ketia Mukenge), Фатима Нельсон (Fatima Nelson), Чжуою Цю (Zhuoyu Qiu), Соня Рана (Sonia Rana), Эллен Риз (Ellen Reese), Гари Реттберг (Gary Rettberg), Идиана Салам (Idiana Salam) и Бет Тамайосе (Beth Tamayose).

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

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

## Резюме

«Доклад об анализе рынка труда в округах Риверсайд и Сан-Бернардино» (Riverside and San Bernardino Counties Labor Market Analysis Report) содержит подробное исследование динамики рынка труда в округах Риверсайд и Сан-Бернардино, раскрывая критический анализ тенденций и проблем занятости. В нем подробно описываются ключевые секторы занятости и сопоставляются более высокооплачиваемые сферы, такие как здравоохранение и образование, с более низкооплачиваемыми сферами, такими как розничная торговля и общественное питание. Этот анализ дополнен мнениями реальных работников из региона, собранными с помощью множества подробных опросов, и включает точки зрения, которые обычно не учитываются в процессе разработки политики, например мнения бездомных работников, безработных, родовых общин, афроамериканских рабочих, рабочих латиноамериканского происхождения и молодежи. Эти истории акцентируют на различиях в возможностях трудоустройства, заработке и качестве работы, подчеркивая трудности, с которыми многие сталкиваются при поиске хорошо оплачиваемой работы.

Подробное изучение данных позволяет сделать важные выводы. Большое количество людей в регионе с двумя округами зарабатывают значительно меньше, чем работники в других частях Южной Калифорнии, и штат в целом по-прежнему сталкивается с высокими, иногда неудовлетворительными затратами на проживание, а также с многочисленными другими проблемами, которые препятствуют экономической мобильности. Занятость в регионе также часто не соответствует стандарту CERF для рабочих мест верхнего уровня — концепции, которая охватывает больше, чем просто зарплату. Нестабильное присутствие отраслей верхнего уровня в регионе усугубляет экономическое неравенство в нем. Кроме того, неравенство усугубляется расовым и гендерным дисбалансом возможностей трудоустройства и обучения, которые сохраняются на протяжении десятилетий.

Однако этот доклад не только о трудностях — он также проливает свет на положительные тенденции в регионе. Например, развитие в сферах здравоохранения и образования наряду с появлением «качественных» и «перспективных» рабочих мест указывает на склонность к созданию вакансий, больше ориентированных на стратегию верхнего уровня. Еще одна положительная тенденция — развитие программ профессиональной подготовки верхнего уровня и других новых возможностей обучения, особенно в связи с тем, что это способствует устранению устоявшегося дисбаланса в плане доступности хороших рабочих мест. Эти улучшения, резонирующие со стремлениями и опытом опрошенных лиц, важны для того, чтобы определить программы для обеспечения хороших рабочих мест и активизации местной экономики. В докладе также изложены ключевые рекомендации по устранению этого дисбаланса и развитию стратегии верхнего уровня. Он проясняет необходимость усиления секторов, предлагающих более высокую заработную плату, и разработки комплексных стратегий устойчивого экономического развития. Акцентируя внимание на повышении качества жизни жителей посредством

политических корректировок и поддержки «хороших рабочих мест», доклад подчеркивает важность принятия целенаправленных мер для улучшения качества рабочих мест в различных демографических группах и отраслях. Благодаря включению реального опыта работников рекомендации основываются на достоверных мнениях, подчеркивая необходимость системного внесения изменений для обеспечения справедливой заработной платы, льгот и условий труда. В целом мы надеемся, что представленные здесь результаты помогут информировать лидеров и других лиц, принимающих решения в регионе, а также предоставить им рекомендации, чтобы они стремились создать процветающее будущее с более равными возможностями для региона с двумя округами.

## Введение

Регион с двумя округами, включающий округа Риверсайд и Сан-Бернардино, имеет разнообразный и сложный экономический ландшафт. Согласно недавнему докладу, опубликованному Центром социальных инноваций и Центром труда и общин Внутренней империи, в регионе насчитывается более 1,5 миллиона рабочих мест со средним ежемесячным заработком около 4907 долл. США и средним годовым личным доходом в 36 747 долл. США. Эта ежемесячная заработная плата ниже средних показателей в других районах Южной Калифорнии и в штате в целом, что указывает на разрыв в уровнях заработной платы. В более обширном регионе Южной Калифорнии, за исключением округов Риверсайд и Сан-Бернардино, наблюдается заметно более высокий среднемесячный доход в размере 6326 долл. США, в то время как калифорнийцы зарабатывают в среднем 7161 долл. США в месяц. По данным группы Thrive Economic Development Внутренней Империи, примерно 26,1 % работников округа Риверсайд и Сан-Бернардино заняты на «качественных рабочих местах», а еще 17,3 % занимают «перспективные должности».<sup>1</sup> Команда решила разбить понятие «хорошей» работы на «качественную» и «перспективную», чтобы иметь возможность определить несколько программ для обеспечения «хороших» рабочих мест. Под качественным рабочим местом подразумевается работа с зарплатой в размере прожиточного минимума и медицинской страховкой за счет работодателя, а также перспективой получения доступа к программам, обеспечивающим оба этих преимущества в дальнейшем. Под перспективным рабочим местом подразумевается работа, которая не предусматривает зарплату в размере прожиточного минимума и каких-либо льгот, но предусматривает четкие программы, обеспечивающие хорошую работу в течение следующих 10 лет. Следует отметить, что понятие «хорошего» рабочего места можно количественно оценить несколькими способами. Как определено в недавно обновленном докладе о состоянии рынка труда во Внутренней Империи, регион с двумя округами также отстает от остальной части Калифорнии с точки зрения качества работы: только 29,3 % людей в регионе заняты на хорошем рабочем месте (определение см. ниже), в то время как в Южной Калифорнии этот показатель составляет 32,8 %, а в штате Калифорния в целом — 36 % (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023 г.).<sup>2</sup> Эти показатели подчеркивают значительные различия как

---

1

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

<sup>2</sup> В нашем определении «хорошего рабочего места» делается акцент на качество заработной платы и льгот, аналогичных тем, которые предлагают другие исследователи (Ширер, Шах и Гутман, 2019 год). Тем не менее оно включает дополнительные критерии, предназначенные для обеспечения доступа работников к стабильной работе с достаточным количеством рабочих часов (полная занятость) для достижения экономической безопасности и получения достойного дохода (Центр социальных инноваций, 2021 год: 5). В 2020 году средняя годовая заработная плата в стране составила 44 607,84 долл. США (в долларах 2020 года). С поправкой на местный уровень цен годовой порог заработной платы для «хорошей работы» во Внутренней Империи составляет 46 633,93 долл. США (в долларах 2020 года). Согласно калькулятору прожиточного минимума Массачусетского технологического института эта сумма превышает предполагаемый годовой доход,

в возможностях трудоустройства, так и в доходах в разных регионах и отраслях в Южной Калифорнии и штате в целом.

Одним из наиболее значимых факторов, влияющих на размер заработка в регионе с двумя округами, является характер занятости, в частности отрасли, в которых занято большинство жителей регионов. Ключевыми секторами, доминирующими в сфере занятости в регионе с двумя округами, являются: сфера здравоохранения и социальной поддержки, транспорта и складского хозяйства, розничной торговли, услуг по размещению и общественного питания, а также образовательные услуги (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023 год). На эти отрасли в совокупности приходится 57 % от общего числа занятых работников (или рабочих мест) в регионе. На сферу здравоохранения и социальной поддержки приходится 14,92 % занятости, при этом работники зарабатывают в среднем 4832 долл. США в месяц. Далее следует сфера транспорта и складского хозяйства, на которую приходится 13,01 % занятости, со средним ежемесячным заработком 4379 долл. США. Розничная торговля также вносит существенный вклад — 10,78 % занятости — со средним заработком 4059 долл. США. Между тем, сектор услуг по размещению и общественного питания составляет 9,88 % занятости в регионе с двумя округами, хотя и со сравнительно более низким среднемесячным заработком в 2766 долл. США. Образовательные услуги замыкают список лидирующих отраслей, на которые приходится 8,40 % занятости, при этом работники этого сектора зарабатывают в среднем 5518 долл. США в месяц (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023 год).

В целом мы видим, что многие отрасли, в которых занято наибольшее количество работников, предлагают относительно низкий средний заработок, в то время как в более высокооплачиваемых отраслях, как правило, занято гораздо меньше кадров (см. также документацию Центра социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центра труда и общин Внутренней Империи, 2023 год). Четыре лидирующие отрасли региона по среднемесячному заработку с четырехзначными суммами находятся в таких секторах, как посредничество и брокерские услуги по ценным бумагам и контрактам на поставку товара, производство электроэнергии и трубопроводная транспортировка природного газа, хотя в них занято относительно мало работников. На такие отрасли, как сфера услуг для частных лиц и семей, книжные магазины и театры или концертные залы,

---

необходимый для покрытия основных расходов на проживание для одного человека во Внутренней Империи (39 237 долл. США). В этом отношении это «хороший» или «достойный» доход, хотя его, вероятно, недостаточно для того, чтобы полностью «содержать семью» (то есть достаточно для покрытия основных расходов на жизнь, связанных с воспитанием детей или уходом за другими иждивенцами). На соответствующем рисунке 12 отражено неравенство среди работников Внутренней Империи в разрезе гражданства на основе данных опроса американского сообщества, проведенного в 2021 году, за 5-летний период из базы данных IPUMS. Переменная, используемая в этом случае для среднего реального личного дохода от заработной платы — `incwage`. Она отражает общую заработную плату каждого респондента до налогообложения и доход от заработной платы, то есть деньги, полученные сотрудником, за предыдущий год. (Дополнительные сведения см. на странице [https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description\\_section](https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section).) Данные для расчета среднего реального личного дохода ограничены трудоустроенными лицами в возрастном диапазоне от 16 до 64 лет.

приходится низкий уровень среднего заработка, что подчеркивает различия в заработной плате в разных отраслях (см. приложение 1, таблицы 2 и 3). Хотя низкие доходы в регионе в целом вызывают беспокойство, низкая заработная плата в сфере услуг для частных лиц и семей особенно выделяется, учитывая, что эта крупная отрасль предлагает более 32 000 рабочих мест и занимает четвертое место в целом по количеству занятых работников в регионе с двумя округами среди отраслей с четырехзначными заработными платами (см. таблицу 1 в приложении 1).

Этот разрыв в доходах между отраслями и относительное отсутствие более высокооплачиваемых отраслей имеют существенное значение для качества жизни, поскольку в регионе с двумя округами также довольно остро стоят вопросы бедности и доступности жилья. Особенно примечателен относительно высокий уровень бедности в округе Сан-Бернардино по сравнению со штатом и страной. Хотя средний номинальный доход домохозяйств вырос в период с 2016 по 2021 год, он не соответствовал росту средней стоимости аренды. Растущее несоответствие между доходами и арендной платой в последние годы приводит к тому, что жилье многих домохозяйств в регионе переполняется и возникают другие жилищные проблемы; эти проблемы чаще наблюдаются в регионе с двумя округами, чем в штате и стране (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023 год).

Понимание динамики неравенства в возможностях трудоустройства и уровнях заработной плат, а также социально-экономических проблем в регионе с двумя округами будет иметь решающее значение для разработки комплексных стратегий, способствующих устойчивому экономическому развитию и повышению качества жизни всех жителей региона. Рабочие места — это ключевой аспект. Недавние законодательные приоритеты штата Калифорния отражают намерения политиков создать и поддерживать высокое качество занятости путем улучшения льгот и социальных гарантий для работников, упрочить коллективные переговоры и права членов профсоюза, обеспечить соблюдение трудового законодательства и улучшить условия труда. Тем не менее создать «хорошие», «качественные» и «перспективные» рабочие места непросто, и это не приведет непосредственно к уменьшению неравенства и повышению экономической мобильности групп, стремящихся к справедливости в регионе. Прежде чем удастся достичь этих целей, необходимо выполнить три описанных ниже пункта. Во-первых, полезно определить, что представляет собой хорошее рабочее место и как может выглядеть трудоустройство верхнего уровня в конкретных отраслях, особенно в наиболее выдающихся в регионе. Во-вторых, более глубокое понимание барьеров, которые в настоящее время мешают жителям региона получить доступ к работе верхнего уровня и сохранять ее, будет иметь решающее значение для разработки политических корректировок, направленных на устранение неравенства на рынке труда. В-третьих, тщательный анализ существующих программ профессиональной подготовки и обучения в регионе, включая уроки, извлеченные из различных успехов и неудач, также должен лечь в основу новых корректировочных мер. Настоящий доклад направлен на решение этих трех задач и при этом включает максимально

большое количество информации и мнений, которые ранее, как правило, не учитывали при разработке политик.

Наша команда из семи человек собрала 75 опросов (при личной встрече и через Zoom, с октября по декабрь 2023 года) с различными работниками, в настоящее время трудоустроенными в регионе с двумя округами, представителями общественных организаций, некоммерческих организаций и торговых палат, предпринимателями и владельцами малого бизнеса и государственными должностными лицами на муниципальном, окружном и этническом уровнях. Наша выборка включала рабочих, персонал и должностных лиц, трудоустроенных в отраслях, в которых занято большинство работников в регионе (здравоохранение, образование, транспорт, розничная торговля и услуги общественного питания), и учитывала принцип разнообразия с точки зрения возраста, пола, расы и экономического положения респондентов. Участники опросов также представляли географическое разнообразие, поскольку мы достигли не только географических агломераций, таких как города Риверсайд, Сан-Бернардино, Онтарио и Фонтана, но и пригородов (включая Бомонт, Калимесу и Сан-Джасинто), сельских районов (включая Индио, долину Коачелла и высокогорную пустыню Сан-Бернардино) и племенной резервации индейцев кауилья в пустыне Торрес-Мартинес.

## **I. Что представляет собой «хорошее рабочее место»? Как выглядит «стратегия верхнего уровня»?**

Определение работодателя «верхнего уровня», согласно Фонду экономической устойчивости калифорнийского сообщества (CERF), включает в себя ряд стандартов. К ним относятся выплата заработной платы, позволяющей содержать семью, четко определенные пути карьерного роста, ведущие к должностям с более высокой заработной платой, а также предоставление таких льгот, как оплачиваемые больничные и отпускные дни. Другие важные компоненты включают обеспечение оптимального рабочего времени с предсказуемыми графиками, обеспечение доступа к обучению, поддержание стандартов охраны труда и техники безопасности, признание профсоюзных организаций работников и уважение права на организацию. Кроме того, ожидается, что работодатель верхнего уровня будет иметь «чистое досье» без случаев урезания заработной платы, текущих трудовых споров, нарушений стандартов охраны труда и техники безопасности или любых других нарушений трудового законодательства.

Несмотря на эти четко определенные стандарты, возможно еще более инклюзивное определение качества работы. Менее осязаемые аспекты качества работы, такие как равенство и инклюзивность, благоприятная рабочая среда и мнения работников, предлагаются в качестве дополнительных критериев определения хорошего рабочего мнения [Конгдон (Congdon) и др., 2020 год].

Что касается качественных данных, мы опросили реальных работников из региона с двумя округами и узнали различные мнения о том, что такое «хорошее рабочее место». Из



их определений возникло несколько общих тем, отражающих баланс между субъективной удовлетворенностью и объективными показателями качества работы.

**Рациональная заработная плата и льготы.** Существует устоявшееся мнение о том, что хорошая работа должна обеспечивать финансовую стабильность. По мнению Дестини Грейс (Destiny Grace),<sup>3</sup> представительницы культурного сообщества в одной из организаций Внутренней Империи, хорошая работа должна предусматривать достойную заработную плату для содержания домашнего хозяйства в сочетании с основными преимуществами, такими как медицинское страхование. В дополнение к собственному определению хорошей работы, Дестини указала, что жители сообщества, с которыми она работает, также ищут «работу с достойной заработной платой, за которую они смогут позволить себе достойный дом в достойном сообществе». Кроме того, чаще всего она получает от жителей сообщества жалобу, связанную с отсутствием доступа к медицинскому обслуживанию. Курт Аугсбургер (Kurt Augsburg), директор по кадровой подготовке округа общественных колледжей Сан-Бернардино, выразил такое же мнение, подчеркивая, что прожиточный минимум и пособия являются критически важными элементами наряду с гарантией занятости и программами трудоустройства.

**Возможности для продвижения.** Еще один важный вопрос — потенциал карьерного роста. Синтия Гусман (Cynthia Guzman),<sup>4</sup> специалист по экономическому развитию в Менифи, рассказала о важности программ обучения и продвижения по службе, указав, что возможности для повышения мобильности в значительной степени способствуют повышению качества работы. Размышляя о собственном карьерном пути, Синтия указала, что она получила возможность обучаться на своей предыдущей работе с неполной занятостью для карьерного роста на работе в городе, добавив: «Хорошие рабочие места создаются тогда, когда есть эти возможности для роста». Тот же вывод из своего опыта сделал Марко Перес (Marco Perez), работающий в группе обслуживающего персонала распределительного центра Target. Для него важна гарантия занятости и специфика его должности, которая предусматривает возможности для продвижения и профессионального роста. Марко считает, что его карьерный рост произошел благодаря тому, что он налаживал связи с руководством и интересовался своими перспективами: «Он [ред. — руководитель] дал своего рода толчок моей карьере, обучил выполнению разных работ». Аналогично Эде Гомес (Ede Gomez) объяснил, как должность начального уровня позволила ему развить навыки, необходимые для продвижения до верхнего уровня: «Я начал свою карьеру в банковском деле, работая кассиром неполный рабочий день. Мне нравилась моя работа. Затем меня повысили до специалиста на полный рабочий день, а дальше я получал повышения до разных должностей в банковской сфере. И эта работа стала прекрасной отправной точкой для перехода к моему текущему роду деятельности. Весь этот опыт и навыки, которые я приобрел, очень мне помогли». Мэри Диас (Mary Diaz), менеджер программы для правительственной организации, придерживается аналогичного мнения.

---

<sup>3</sup> Псевдоним.

<sup>4</sup> Псевдоним.

Она считает, что молодые люди особенно ценят возможность личной и профессиональной реализации посредством работы. И если они не ощущают профессионального роста, они уйдут.

**Баланс между работой и личной жизнью и поездки на работу и обратно.** Опрошенные также упомянули о влиянии работы на личную жизнь. Концепция баланса между работой и личной жизнью подразумевается во многих ответах. Это говорит о том, что хорошая работа не должна чрезмерно посягать на личное время и благополучие. Кайл Престон (Kyle Preston), который управляет небольшой логистической компанией вместе с женой, объяснил, как баланс между работой и личной жизнью стал более яркой характеристикой «хорошей работы». Размышляя об этом, он сказал: «Вы начинаете отсчитывать, сколько у вас осталось лет и отпусков, которые можно провести со своими детьми. Так что, возможно, деньги не так уж и важны. По-настоящему ценным ресурсом являются гибкие возможности и время».

Жителям региона часто нужно долго добираться до округов Лос-Анджелес, Ориндж и Сан-Диего. Участники опросов подчеркнули, что поездки на работу и с работы также играют свою роль в балансе между работой и личной жизнью. Эмили Крозерс (Emily Crothers),<sup>5</sup> медицинский работник, рассказала о том, чем обернулась необходимость долго добираться на работу и с работы: «Сначала дорога на работу занимала не так много времени. Но потом мы переехали, и около двух лет маршрут на работу и обратно отнимал у меня непозволительно много времени. Я не смогла с этим смириться и устроилась на работу там, где мы живем, хотя больница была не так хороша [...] и зарплата была меньше. Но дорога на работу и обратно — это достаточно весомый для меня аргумент в пользу нового места работы, даже если оно не такое хорошее, как то, от которого я отказалась». Аналогично правительственные организации также признали, что дорога на работу и обратно и создание высококлассных рабочих мест более высокого уровня для жителей региона имеет большое значение. Шон Смит (Sean Smith), директор по экономическому развитию, предположил, что организации могут размещаться в районе по-разному и «рассматривать проекты, которые, как мы знаем, позволят создать более высокооплачиваемые рабочие места».

**Гарантия трудоустройства и использование навыков.** Гарантия трудоустройства становится крайне важным фактором в определении хорошей работы. Монику Маргал (Monica Margal)<sup>6</sup> уволили с ее первой «взрослой» работы в сфере технологий, на которую она устроилась из-за зарплаты, и она начала искать работу, которая дала бы ей возможность улучшить свои навыки. Монику расстраивало то, что она не могла найти работу более года, поэтому она подчеркнула, что важно найти «место, где можно развиваться, [где] есть возможности для раскрытия творческого потенциала, где по-настоящему можно показать свои сильные стороны». Этот аспект часто переплетается с представлением о том, что

---

<sup>5</sup> Псевдоним.

<sup>6</sup> Псевдоним.

работа востребована и дает ощущение постоянства и возможности для профессионального развития и роста.

**Личная реализация и субъективная ценность.** Еще одной актуальной для многих темой является субъективный характер удовлетворенности работой. Шон Смит, директор по экономическому развитию Дезерт-Хот-Спрингс, подчеркнул, что удовлетворенность должностью превалирует над зарплатой, которую она предусматривает. Он предположил, что определение хорошей работы, вероятно, меняется на разных этапах жизни, «поскольку у всех разные цели. Я бы сказал, у каждого свой порог вхождения в понятие хорошей работы. Хорошей работой для старшеклассника может быть работа в ресторане быстрого питания, а для тех, кому за 20 или 30, — работа, предусматривающая карьерный рост, в сфере, где человек хочет развиваться. Так что, мне кажется, все зависит от того, на каком этапе жизненного пути вы находитесь. Кроме того, у каждого человека своя точка зрения, которая определяется в зависимости от того, кто он, [...] и других обстоятельств». Один из опрошенных, 45-летний Исаак также подчеркнул, что важно, чтобы вам нравилось то, чем вы занимаетесь: «Забавно, что мы думаем, будто главным преимуществом для всех будет размер заработной платы или наличие медицинской страховки и пособия... Но ведь есть и другие аспекты... Стоит задуматься, является ли ваша работа тем, чем вы действительно хотите заниматься. Да, у вас может быть работа с очень хорошей зарплатой и рядом преимуществ, но она может не приносить вам никакого удовольствия». Аналогично Аманда Эрнандес (Amanda Hernandez) связывает хорошую работу с возможностью профессионального развития и согласования с личными ценностями и общественной деятельностью. Эми (Amy),<sup>7</sup> у которой есть опыт работы в области дошкольного образования и ухода за детьми, считает, что способность передавать знания и возвращать их сообществу является важным аспектом.

**В каких региональных отраслях сконцентрировано большое количество хороших рабочих мест, которые как минимум соответствуют определению CERF?** Существует несколько способов идентификации хороших рабочих мест в соответствии с определением CERF. По данным группы Thrive Economic Development Внутренней Империи сфера коммунальных услуг, горнодобывающая промышленность, управленческий сектор, сфера интеллектуального труда и правительственный сектор входят в пятерку лидирующих отраслей по доле качественных и перспективных рабочих мест.<sup>8</sup> Используя другое определение, Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи (2023 год) предполагают, что «хорошая работа» должна обеспечивать достойный личный доход, доступ к пособиям и стабильную занятость. Хотя уровень дохода, используемый этими исследователями, не позволял содержать семью и, возможно, был слишком низким, использование этого показателя может помочь выявить неравенство в качестве занятости в регионе. Опираясь на этот показатель, мы определяем, что для большинства хороших

---

<sup>7</sup> Псевдоним.

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

рабочих мест в регионе требуется степень бакалавра или выше и что большинство из этих рабочих мест находятся в следующих сферах: образовательные услуги, здравоохранение и социальная поддержка, сфера интеллектуального труда, научно-исследовательские услуги и техническое обслуживание, государственное управление и производство. К работникам, которые имеют хорошую работу, не требующую степени бакалавра, относятся работники сферы железнодорожного транспорта, заводские операторы и операторы систем, а также механики и ремонтники. Другие хорошие рабочие места, не требующие степени бакалавра, можно найти в сфере строительства, производства, здравоохранения и социальной поддержки, а также в некоторой степени в сфере транспорта и складского хозяйства (сведения см. в приложении 2). Эти выводы согласуются с более широкими исследованиями, демонстрирующими, что самые качественные рабочие места в США часто находятся в сфере интеллектуального труда и коммерческих услуг, производства и финансов, страхования и недвижимости, в то время как низкокачественные рабочие места, как правило, представлены в сфере розничной торговли, услуг по размещению и общественного питания, а также здравоохранения и социальной поддержки [Фи (Fee), 2022 год].

Тем не менее определение «хорошего рабочего места» может быть адаптировано к конкретным отраслям, каждая из которых имеет свой уникальный спектр стандартов и трудностей. **В сфере здравоохранения и социальной поддержки** хорошая работа может включать не только справедливую компенсацию и возможности для профессионального роста, но и позитивную организационную структуру [Раян и Ли (Ryan & Lee), 2023]. Как отмечают авторы, в области здравоохранения компенсация и другие связанные с ней возможности имеют большое значение для найма, но аспекты, не связанные с компенсацией, помогают с удержанием кадров. Согласно данным, собранным с 2019 по 2021 год посредством Американской медицинской ассоциации, организационная культура и контроль рабочей нагрузки были тесно связаны с более высокими показателями выгорания, в то время как командная работа и чувство ценности были связаны с более низкими показателями [Линзер (Linzer) и др., 2022 год]. Недавно принятые законы штата, такие как билль 1014 Сената Калифорнии (заветированный), направлены на расширение доступа к медицинскому обслуживанию пациентов и повышение его качества за счет увеличения финансирования и повышения заработной платы медицинских работников. Сенатский билль 1334 (одобренный в 2022 году) направлен на улучшение благополучия работников здравоохранения в государственном секторе путем расширения существующих законов о перерывах для отдыха и питания. Его цель — дать этим работникам возможность отдыхать и восстанавливаться во время длительных смен, в итоге способствуя общему улучшению их здоровья и повышению качества медицинского обслуживания пациентов.

Опрошенные, работающие в сфере здравоохранения, выразили общую удовлетворенность своей работой. Однако они отметили, что возможности варьируются в зависимости от того, какой квалификацией обладает работник. Например, Эмили Крозерс, дипломированная медсестра, объяснили: «Возможности у всех разные. Если говорить о

более узкоспециализированных медсестрах и ведении пациентов с более острым характером болезни, скажем так, более сложных пациентов с серьезными заболеваниями, то есть о медсестрах более высокого ранга, то больница наняла бы только бакалавра или кого-то с более высокой квалификацией. Медсестер с дипломом специалиста потенциально могут нанять для ухода за менее сложными пациентами с менее серьезными заболеваниями. Что касается нашего места работы, сейчас эта больница нанимает только медсестер с дипломом бакалавра. Более того, для работы в отделении интенсивной терапии также нужен диплом бакалавра и специальная подготовка». Эмили также упомянули, что в больнице, с которой они работают, есть программы поддержки профессионального развития, но услуги поддержки, такие как уход за детьми, насколько им известно, не предлагаются. Они также подтвердили, что уровень доступных ресурсов больниц варьируется и что такие значимые обстоятельства, как COVID, подчеркивают то, что желание продолжать работать в этой сфере стимулируется удовлетворенностью своим рабочим местом.

**Сфера транспорта и складского хозяйства**, широко присутствующая в регионе, также создает значительные трудности. В то время как рабочие места в сфере транспорта и складского хозяйства предоставляют работникам, не имеющим дипломов, не имеющим соответствующего образования и (или) сталкивающимся с языковым барьером, возможность получать заработную плату, пригодную для жизни, участники опроса, которые работали в отделах экономического развития, критически относятся к строительству складов в своих регионах. Например, Габриэль Мартин (Gabriel Martin), городской управляющий Коачеллы, признал, что большинство жителей сообщества работают в сфере услуг и сельского хозяйства при экстремальных температурах и в плохих условиях труда. Несмотря на то что рабочие места в сфере транспорта и складского хозяйства не объединены в профсоюзы, а работа, как правило, сезонная и в основном предполагает неполную занятость, Габриэль признает, что иногда в этой отрасли можно найти хорошие рабочие места: в некоторых случаях для работников предусмотрены меры по предотвращению теплового удара, а также обеспечивается заработная плата выше минимальной. Аналогично Джастин Гусман считает, что наличие рабочих мест на складе позволяет работникам оставаться в своих населенных пунктах, а не ездить в другие города: «Если у вас нет промышленного производства, это означает, что некоторые жители не смогут найти себе рабочие места в пределах своего населенного пункта и будут вынуждены ездить на работу в другой город. В ином случае время поездок на работу сократится». Таким образом, в регионах, где мало высококачественных рабочих мест, сфера транспорта и складского хозяйства, по мнению некоторых наблюдателей, обеспечивает жителям лучшие условия труда и относительно более высокую заработную плату, чем в низкооплачиваемых отраслях, позволяя им оставаться в своих населенных пунктах. Однако такие оценки контрастируют с другими исследованиями, основанными на 82 оригинальных опросах работников склада Amazon во Внутренней Империи, в которых подчеркивается часто физически изнурительный и опасный характер многих складских работ, проблемы

перегрева у этих работников и частое отсутствие заработной платы, позволяющей содержать семью, хороших льгот, профсоюзов и баланса между работой и семьей в этой отрасли [Эммонс Аллисон и Риз (Emmons Allison & Reese), 2023 год].

**В розничной торговле**, секторе со значительным присутствием в регионе, основное внимание уделяется справедливому составлению графиков, более высокой заработной плате, полной занятости и качественному обучению обслуживанию клиентов. Из-за непредсказуемости графиков работники сталкиваются с определенными трудностями, например не могут получать высшее образование, воспитывать детей и достаточно отдыхать. Кроме того, признав тот факт, что сотрудники являются инвестицией для получения прибыли, а не обеспечения гибких затрат, которые необходимо свести к минимуму, можно создать благоприятную рабочую среду. Повышение заработной платы, продвижение полной занятости и обеспечение всестороннего обучения для повышения качества обслуживания клиентов и производительности являются важными элементами этого подхода. Согласно таким законодательным актам, как Постановление о справедливой рабочей неделе в Лос-Анджелесе (Постановление 187710, статья 5), работодатели должны предоставлять письменную добросовестную оценку графиков работы перед наймом и в течение определенного периода времени для текущих работников по запросу. Такие пункты, как полуторные смены для «закрытия» смен, предварительное уведомление о графиках работы и возможность для сотрудников запрашивать предпочтительные графики и места работы, помогут создать более стабильную и предсказуемую рабочую среду. Кроме того, это постановление ограничивает прием на работу новых сотрудников до тех пор, пока текущим работникам не будут предложены доступные часы, чтобы справедливо распределить рабочее время. Тем не менее, несмотря на мероприятия по улучшению качества рабочих мест в розничной торговле, такие как лос-анджелесское постановление и калифорнийский Закон о справедливом составлении графиков, принятые в апреле 2023 года для регулирования процессов составления графиков и смягчения неблагоприятных последствий непредсказуемого рабочего времени, все равно существует необходимость в контроле за их исполнением.

Келли (Kelly), девушка в возрасте около 20 лет, в настоящее время работает в розничной торговле. Она отметила, что с отработкой достаточного количества часов возникают проблемы. Изначально у нее была вторая работа, но затем она уволилась с одной из них: «Сейчас я работаю в Big Lots... Я работала и в другом месте, но уволилась оттуда около трех недель назад, поскольку мне не давали необходимого количества рабочих часов... Но затем на текущем рабочем месте мне урезали количество дней. Выходит, что я уволилась не с той работы». Эдди,<sup>9</sup> которому 19 лет, выразил ключевое мнение о плюсах и минусах оплаты труда в *сравнении с* предполагаемым риском. В настоящее время он работает в магазине строительных материалов. Эдди признался, что, хотя ему предложили определенную рабочую нагрузку, он не согласился. «У меня есть шанс получить прибавку 2 долл. США, но... в таком случае я буду больше уставать, ведь мне придется не просто

---

<sup>9</sup> Псевдоним.

стоять за кассой... Да, мне нужно видеть преимущества. Так что я согласился бы на немного меньшую зарплату, если бы предлагалось больше возможностей. А так я отказался».

В сфере услуг по размещению и общественного питания определение «хорошее рабочее место» включает в себя ряд факторов, таких как более высокая заработная плата, лучшие возможности для обучения и права профсоюзов для сельскохозяйственных рабочих. Например, SEIU выступает за минимальную заработную плату в этой отрасли в размере 20 долл. США. Билль 476 Сената Калифорнии, посвященный безопасности пищевых продуктов и работникам сферы общественного питания, требует, чтобы работодатели давали работникам возможность проходить необходимое обучение для получения удостоверения работника сферы общественного питания. Важно отметить, что это обучение оплачивается как отработанное время, и сотрудникам возмещаются все сборы, связанные с получением удостоверения. Кроме того, билль запрещает работодателям назначать работникам дополнительные задачи во время их обучения, подчеркивая необходимость выделять время для развития навыков. В будущем, согласно сенаторскому биллю 476,<sup>10</sup> департамент общественного здравоохранения будет обязан опубликовать интернет-ссылку на аккредитованные программы обучения работников сферы общественного питания до 1 января 2025 года, что повысит доступность и прозрачность возможностей обучения. Права профсоюзов также играют важную роль в формировании качества работы, о чем свидетельствует акт АВ 2183. Это законодательство, конкретно касающееся прав профсоюзов сельскохозяйственных рабочих, гарантирует, что сельскохозяйственные рабочие имеют право голосовать за объединение в профсоюзы и их работодатели не могут им угрожать или запугивать их.

Опрошенные выразили интересные взгляды на работу в сфере общественного питания. Эдди, который также работает в сети быстрого питания, первоначально упомянул низкую заработную плату как проблему, но затем понял, что другим было труднее из-за управленческих проблем. Он поделился воспоминаниями: «Сначала меня расстраивало, что я работаю в кафе быстрого питания за копейки, но затем я смирился с этой мыслью, поскольку на сейчас это оправдано с учетом объема работ, который я выполняю. Работа вовсе не напряженная. Seriously». В своем конкретном случае он понимал, что низкая заработная плата была оправданным компромиссом для руководства, которое с сочувствием и пониманием отнеслось к его обстоятельствам.

Нел<sup>11</sup> в настоящее время работает начальником смены в ресторане и предлагает несколько иную точку зрения. Он считал, что хорошая работа должна быть «[в] содержащемся в хорошем состоянии и надлежащим образом управляемом учреждении с соответствующей подготовкой для... сотрудников, которые получают достойную оплату своего труда, покрывающую прожиточный минимум». Изначально Нел считал, что транспорт был одним из самых больших барьеров для людей, ищущих хорошую работу, но теперь благодаря таким сервисам, как Uber и Lyft, в дополнение к традиционным вариантам

---

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

<sup>11</sup> Псевдоним.

передвижения, он изменил свое мнение: «Важна мотивация в виде зарплаты, которая бы побуждала людей приходить на работу, выполнять работу, которая востребована».

Несмотря на различия определений «хорошей работы» и ожиданий от нее в разных отраслях, **неизменная потребность в универсальных стандартах очевидна**. Несмотря на то что каждая отрасль имеет свои уникальные проблемы и ориентиры, фундаментальные принципы «хорошей работы» остаются неизменными: приемлемая заработная плата, комплексные льготы, возможности для роста и безопасная рабочая среда, где царит атмосфера уважения. Согласно исследованию, проведенному в регионе, независимо от сектора — будь то сфера здравоохранения, транспорта, розничной торговли, услуг размещения и общественного питания, — существует необходимость в системных изменениях, которые поддерживают эти стандарты. Эти изменения включают в себя справедливое составление графиков, справедливую оплату труда и защиту прав работников, особенно в маргинализированных сообществах, которые могут столкнуться с дополнительными барьерами. Представленные опросы подчеркивают необходимость применять отраслевой подход, но они также раскрывают коллективное стремление к такому качеству работы, которое выходит за рамки отраслевых границ, где каждое рабочее место может быть «хорошим».

**У кого «хорошая работа» в регионе?** Какие демографические группы с большей вероятностью окажутся на работе верхнего уровня? Существует несколько количественных способов определить, что такое «хорошая» работа. В некоторых показателях используется средняя по стране заработная плата, в то время как в других больше учитываются региональные величины. Согласно недавнему докладу «Состояние рынка труда во Внутренней Империи, часть II» (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023), по состоянию на 2020 год существуют явный дисбаланс качества работы между различными демографическими группами. **Только 21,2 % работников латиноамериканского происхождения** имеют хорошую работу, что значительно ниже, чем средние показатели по региону и штату для **светлокожих работников — 43 %** и 46,6 % соответственно. **Всего 33,6 % темнокожих работников** имеют хорошую работу, что несколько ниже, чем в среднем по штату для темнокожих работников (35,2 %) и, опять же, значительно ниже, чем в среднем по региону и штату для светлокожих работников. **Рабочие монголоидной расы, 38,6 %** из которых имеют хорошую работу, живут лучше, чем рабочие латиноамериканского происхождения и темнокожие рабочие, но заметно хуже, чем рабочие монголоидной расы в остальной части Южной Калифорнии (43 % из которых имеют хорошую работу) и в Калифорнии в целом (47,5 % из которых имеют хорошую работу). Из отнесенных к категории **Другие** только **32,1 %** имеют хорошую работу (Центр социальных



инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде и Центр труда и общин Внутренней Империи, 2023 год: 43).

Если добавить к анализу гендерный аспект, обнаружится еще большее неравенство. Согласно этому же отчету, **всего 16,4 % латиноамериканских работников имеют хорошую работу**, в то время как среди их коллег мужского пола этот показатель выше и составляет 25,2 %. Следующий самый низкий процент работников, устроенных на хорошей работе, приходится на женский пол и расу категории «Другая» (29,1 %), за которой следуют **темнокожие работницы, всего 31,2 %** из которых имеют хорошую работу (*по сравнению с 36,2 % темнокожих мужчин*). Что касается более высокого уровня, **36,4 % женщин монголоидной расы и 39,4 % светлокожих женщин** имеют хорошую работу, в то время как светлокожие мужчины и мужчины монголоидной расы, скорее всего, преуспеют в этой сфере: **40,8 % мужчин монголоидной расы и 46 % светлокожих мужчин** устроены на хорошей работе. Эти результаты подчеркивают необходимость принятия целенаправленных мер по устранению неравенства и повышению качества рабочих мест в различных демографических группах в регионе с двумя округами. Они также перекликаются со многими выводами анализов национального уровня, которые доказывают, что должности самого низкого качества с большей вероятностью будут занимать темнокожие или работники женского пола латиноамериканского происхождения с более низким уровнем образования (Фи, 2022 год).

Аналогичный анализ был проведен группой THRIVE Economic Development Внутренней Империи. Экономический анализ<sup>12</sup> показал, что лица, которые идентифицируют себя как выходцы из Азии и тихоокеанских островов и светлокожие, с наибольшей вероятностью будут иметь либо качественную работу, либо перспективную работу, причем оба показателя составляют 58,8 % для обоих типов рабочих мест. Для сравнения: работники латиноамериканского происхождения с наименьшей вероятностью занимали либо качественную работу, либо перспективную работу — всего 32,6 % для обоих типов. Если взять срез по расе и полу, а также учитывать разные уровни образования, возникает несколько тенденций. В целом по всем уровням образования наибольший процент тех, кто имеет качественную или перспективную работу, составляют светлокожие мужчины. Для сравнения: по всем уровням образования самый низкий процент тех, кто имеет качественную или перспективную работу, составляют женщины латиноамериканского происхождения.

## **II. Препятствия, мешающие трудоустройству на рабочее место верхнего уровня**

С начала 1980-х годов картина занятости в регионе претерпела существенные изменения. Соседние порты Лос-Анджелес и Лонг-Бич географически и экономически

---

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

позиционируют регион как логистический канал в более широкую западную половину США. Это включает в себя упрощение перемещения товаров, хранение товаров на складах и оптимизацию всей цепочки поставок [Уочтел (Wachtel), 2023 год]. Складская отрасль расширилась по всему региону, стимулируя корпоративный рост, предлагая низкооплачиваемые профессии и увеличивая стоимость земли. Расширение логистической отрасли привело к притоку рабочих, уменьшив количество доступного жилья и вынудив некоторые семьи переехать в более отдаленные районы [Кобб (Cobb), 2015 год; Десмонд и Гершенсон (Desmond & Gershenson), 2018 год; Уочтел (Wachtel), 2023 год]. Недостаточное содействие получению образования и карьерному росту, усугубляемое другими формами финансовых, образовательных и социальных барьеров, ухудшило благосостояние работников.

Таким образом, на рынке труда в регионе присутствуют значительные проблемы из-за ряда барьеров, которые ограничивают доступ к высококачественным рабочим местам. Эти препятствия подразделяются на три основные категории: финансовые, образовательные и социальные. Каждая из них играет свою роль в формировании картины занятости. **Финансовые барьеры**, такие как отсутствие доступных услуг по уходу за детьми и пожилыми людьми, плохо развитая сфера транспортных услуг, высокая стоимость жилья и цифровое неравенство, непосредственно влияют на способность работников обеспечивать и поддерживать занятость. Эти факторы не только ограничивают возможности трудоустройства, но и сказываются на способности работать там, где предлагается продвижение и стабильность. Также важно упомянуть потенциальное влияние текущей низкокачественной работы на перспективы продвижения к более высокому экономическому положению. **Социальные барьеры** не менее важны. Безработица и увольнения, проблемы со здоровьем, которые препятствуют физическому труду, и культурное восприятие определенных рабочих мест как нежелательных являются значительными препятствиями. Для работников без документов и лиц с криминальным прошлым проблемы стоят еще более остро, в том числе ограниченные возможности трудоустройства, языковые барьеры, дискриминация и негибкие графики, которые затрудняют посещение обучения или устройства на несколько рабочих мест. **Образовательные барьеры** также имеют решающее значение. Многим работникам в регионе не хватает не только навыков и полномочий, необходимых для получения хорошей работы, но и важной информации о доступных хороших рабочих местах и связях, необходимых для получения этих возможностей. Эта ситуация усугубляется усиливающимся воздействием автоматизации, которая способствует деквалификации и снятию с должности работников. Кроме того, существует заметный дефицит доступных возможностей для обучения навыкам составления резюме, подачи заявлений и прохождения собеседования, и общеобразовательные школы часто не освещают различные карьерные пути и не рассказывают о правах работников.

## Финансовые барьеры для доступа к рабочим местам верхнего уровня

### Отсутствие доступа к услугам по уходу за детьми и пожилыми людьми

Отсутствие доступных услуг по уходу за детьми и пожилыми людьми часто является серьезным финансовым барьером для работников, которые стремятся получить лучшую работу. На плечах женщин в США, как и в большинстве других стран, лежит **несоразмерно** большая обязанность — неоплачиваемая «работа» в виде ухода за домочадцами и дел по дому. Американские женщины в возрасте от 15 лет выполняют неоплачиваемую «работу» в виде ухода за домочадцами и домашних дел в среднем 5,7 часа в день по сравнению с 3,6 часа, которые уходят на это у мужчин [Андерсон и Дектар (Anderson & Dektar), 2010 год; Хесс и Хэйз (Hess & Hayes), 2020 год]. Это означает, что женщины в США тратят в среднем на 37 % больше времени, чем мужчины, каждый день на «работу» в виде ухода за домочадцами и выполнение домашних обязанностей.

Из-за того что на женщин возлагается большая часть обязанностей по уходу за детьми и пожилыми людьми без надлежащей поддержки, им гораздо сложнее построить успешную карьеру. Если возможности переложить обязанности по уходу на надежного помощника нет, женщинам часто сложно согласовать рабочее время с семейными потребностями, что потенциально вынуждает их работать **неполный рабочий день с меньшими возможностями для продвижения по службе**. Перерывы в карьере являются обычным явлением, поскольку женщины выполняют обязанности по уходу, что приводит к снижению квалификации и ослаблению профессиональных связей. Ограниченная мобильность рабочих мест и финансовые барьеры еще больше ослабляют их способность использовать новые возможности или инвестировать в качественные услуги по уходу. Гендерные нормы и стереотипы, возлагающие обязанности ухода на женщин, содействуют предвзятости на рабочем месте, влияя на их карьерный рост. Стресс от совмещения работы и обязанностей по уходу может привести к выгоранию, влияя как на психическое, так и на физическое благополучие. Эти проблемы в совокупности создают барьеры для карьерного роста. **Важно отметить, что с этой борьбой сталкиваются не только женщины, но и одинокие родители и другие одинокие опекуны обоих полов.**

В регионе с двумя округами финансовые последствия ухода за детьми особенно очевидны при рассмотрении **значительных затрат на полный рабочий день по уходу за младенцами**. В округе Риверсайд ежегодные затраты на полный рабочий день в детском саду составляют около 15 504 долл. США, в то время как в округе Сан-Бернардино они немного ниже и составляют около 15 240 долл. США. Согласно данным исследования региональной рыночной ставки в Калифорнии за 2021 год в детских домах семейного типа эти затраты составляют 11 472 долл. США в Риверсайде и 11 292 долл. США в Сан-

Бернардино.<sup>13</sup> Эти цифры подчеркивают тот факт, что на семьях, особенно с детьми младшего возраста, лежит ощутимое финансовое бремя.

Потребность в услугах ухода за пожилыми людьми также растет в США и на местном уровне, причем в каждом округе за последние 5 лет наблюдается более чем 10%-ное увеличение численности населения старше 65 лет.<sup>14</sup> Тем не менее в каждом округе есть несколько лицензированных учреждений по уходу. По данным Калифорнийского департамента социальных служб, большинство учреждений по уходу за пожилыми людьми, указанных в их базе данных для обоих округов, закрыты (то есть более 80 % в Сан-Бернардино и почти 80 % в Риверсайде).<sup>15</sup> Те, кто имеет лицензию и работает, способны охватить менее 5 % всех лиц в возрасте от 65 лет<sup>16</sup> как в одном, так и в другом округе. Помощники по медицинскому обслуживанию на дому могут помочь восполнить этот пробел и часто за значительно меньшую плату, чем плата за уход и проживание в специализированных учреждениях, но все же это предполагает значительные ежемесячные расходы.<sup>17</sup> В результате уход за пожилыми людьми часто оказывается неоплачиваемой работой, похожей на уход за детьми. По данным Бюро статистики труда в 2021–2022 годах примерно 14 % населения США, или чуть более 37 миллионов человек, обеспечивали неоплачиваемый уход за пожилыми людьми.<sup>18</sup> Как и в случае с лицами, обеспечивающими уход за детьми, большинство из них составляли женщины.

Финансовые трудности в уходе за детьми и пожилыми людьми являются значительным барьером для трудоустройства на рабочие места верхнего уровня в регионе. Опрошенные, такие как Мадлен Уэст (Madeline West), **подчеркнули нехватку детских учреждений и программ**, таких как Boys and Girls Club (Клуб для мальчиков и девочек) или городские программы внеклассного досуга, которые часто являются единственными доступными вариантами. Высокая стоимость и ограниченная доступность услуг по уходу за детьми и пожилыми людьми вынуждают многих, особенно женщин, работать неполный рабочий день или вообще не работать, что ограничивает их возможности карьерного роста. Например, Лен (Len) отметил, что уход за детьми может препятствовать доступу к образованию для молодых родителей: «Иногда проблема состоит в недостаточном финансовом обеспечении. Мы попросту не можем себе позволить те или иные

---

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

<sup>14</sup>

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

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

<sup>16</sup>

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

<sup>17</sup> Помощники по медицинскому обслуживанию на дому также являются одними из самых низкооплачиваемых среди тех, кто работает в профессиональном секторе, смежном со сферой здравоохранения

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

экономические блага. Так что финансовый аспект является основным препятствием. И особенно, если это молодая девушка, родившая ребенка в раннем возрасте. Она может переживать о том, как учиться и параллельно присматривать за ребенком, даже при наличии онлайн-формата обучения. А в некоторых случаях то, что вам нужно, и вовсе не доступно в Интернете». Конни Стофер (Connie Stopher), исполнительный директор Коалиции экономического развития (Economic Development Coalition) в Темекуле, поделилась аналогичным наблюдением. Стофер отметила, что доступ к качественным услугам по уходу за детьми по приемлемой цене важен с любой точки зрения: как в плане результатов для молодежи, так и в контексте экономии времени и финансов для родителей. Стофер даже выдвинула смелое предположение: «Если бы мы могли каким-то образом комплексно организовать эту систему ухода за детьми в обществе, это позволило бы переосмыслить концепцию рабочей силы и внести свой вклад в развитие будущих кадров».

Помимо затрат на уход за детьми, в городах региона **отсутствует инфраструктура, необходимая для разработки программ внеклассного обучения и детских садов** для облегчения финансовых трудностей, которые могут испытывать родители. Синтия Гусман, специалист по экономическому развитию в городе Менифи, объяснила, что большая часть населения остается дома из-за отсутствия возможности отдать ребенка в детский сад. Синтия отметила: «У всех, у кого есть дети в возрасте до пяти лет, существует не так много вариантов ухода за детьми, не так много учреждений... Большая часть наших кадров находится дома потому, что нет других вариантов для ухода за детьми».

Отсутствие услуг ухода за детьми также становится препятствием для участия в программах обучения, которые позволяют получить работу и возможности продвижения по службе. Валерия Кордоба (Valeria Cordoba),<sup>19</sup> сотрудник отдела труда округа в Риверсайде, прокомментировала: «Я думаю, у людей с семьями или людей, которые являются единственным кормильцем в семье, возникают другие барьеры просто потому, что они не могут свести концы с концами, чтобы оплатить уход за детьми».

## Плохо развитая сфера транспортных услуг

Отсутствие надежного транспорта может служить серьезным препятствием для людей, стремящихся получить хорошую работу и достичь экономической мобильности. Без доступа к эффективным вариантам передвижения на транспорте возможности трудоустройства часто **ограничиваются узкой географической областью**, что снижает шансы на получение хорошо оплачиваемых должностей с возможностью реализации. Как сказал один бывший руководитель: «В Высокой пустыне нет возможностей. Например, нет консалтинговых фирм; нет Deloitte. Чтобы их найти, нужно поехать в Лас-Вегас или Лос-Анджелес. Многим приходится покидать свой населенный пункт. Существует переизбыток должностей начального уровня — от 90 до 95 % должностей в этой области. Очень мало руководительских должностей». **Длительные и сложные поездки на работу и с работы**

---

<sup>19</sup> Псевдоним.

не только истощают физические и умственные силы, но и сокращают время, которое можно использовать для личного развития и семьи. Ограниченный доступ к транспортным услугам может помешать людям использовать возможности карьерного роста, посещать мероприятия по профессиональному развитию и получать доступ к образовательным ресурсам, препятствуя общему карьерному росту. Людям из регионов, где плохо развит общественный транспорт, может быть **сложно ездить в центры занятости**, особенно в сельских районах. Кроме того, **финансовая нагрузка, связанная с альтернативными вариантами передвижения на транспорте**, может повлиять на располагаемый доход, ограничивая инвестиции в образование и обучение, которые имеют решающее значение для экономической мобильности. Чтобы прервать этот цикл, необходимо **инвестировать** в транспортную инфраструктуру и политические меры, которые повышают общую доступность.

Многие рабочие в Южной Калифорнии ездят на работу и с работы на машине. Рабочие из округов Риверсайд и Сан-Бернардино в **подавляющем большинстве ездят на частных автомобилях**, примерно 73,5 % в Риверсайте и 74,4 % в Сан-Бернардино.<sup>20</sup> Это может стать проблемой, если в домохозяйстве нет доступного транспортного средства или если есть только одно транспортное средство на всех. Райан (Ryan)<sup>21</sup> рассказали, что потеряли работу из-за отсутствия надежного транспорта: «И снова транспорт. Мы потеряли такую возможность, потому что у нас не было транспорта. Мы пропустили слишком много дней. Так что да. Да, нужно [иметь машину], так что мы сказали: “Понятно”». Мийни, которые пользуются одним транспортным средством на двоих со своей невестой, поделились: «Иногда ему приходилось работать сверхурочно, из-за чего мы опаздывали на работу, поскольку у нас была только одна машина». Один из опрошенных предположил, что финансовая поддержка по ремонту автомобилей могла бы помочь людям сохранить свою работу. Кроме того, в округах Риверсайд и Сан-Бернардино работает меньше местных жителей, чем в округах Лос-Анджелес и Ориндж. **Время поездки на работу и с работы** в регионе с двумя округами также было выше, чем в округах Лос-Анджелес и Ориндж, причем у большего процента населения на дорогу уходило не менее 60 минут. Стоимость топлива также называли в нескольких опросах барьером для получения хорошей работы. Этот аспект упоминался даже в контексте стоимости дороги до работы.

В то время как в большинстве домохозяйств в обоих округах было как минимум по одному частному транспортному средству, почти 2 % домохозяйств округа Риверсайд и 2,3 % домохозяйств округа Сан-Бернардино их не имели.<sup>22</sup> Некоторые работники региона ездят на общественном транспорте, но дорога усложняется **долгим ожиданием автобусов**. Опрошенные упомянули, что автобусы очень редко ездят в отдаленные сельские районы и

---

<sup>20</sup> Опрос American Community Survey за 2021 год, 1 год, таблица S0801. См.: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

<sup>21</sup> Псевдоним.

<sup>22</sup> Опрос American Community Survey за 2021 год, 1 год, таблица S0802. См.: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

часто не едут туда, куда им нужно. Несколько опрошенных говорили о том, что были вынуждены просить их подвезти, так как автобус либо не ехал туда, куда им нужно было ехать, либо они не успевали добираться.

**За пределами крупных населенных пунктов каждого округа** (например, северо-западного округа Риверсайд и юго-западного округа Сан-Бернардино) разреженность общественного транспорта в таких районах, как долина Коачелла, Дезерт-Хот-Спрингс, Менифи, Гесперия и Викторвилл, делают **практически невозможным доступ к высшему образованию и хорошей работе**. Габриэль Мартин, городской управляющий Коачеллы, описал новую инициативу — программы **райдшеринга**, которые город реализует, чтобы решить проблемы с транспортом, облегчив сельскохозяйственным рабочим поездки на работу: «Мы получили грант на доставку 12 автомобилей Tesla в город... Сельскохозяйственные рабочие могут пользоваться ими в рамках программы райдшеринга, чтобы добираться на работу и обратно. Помимо того что услуга бесплатна, им еще и не придется переживать о том, смогут ли они добраться на автобусе». Луис Ургилес (Luis Urgiles), директор по кадровой подготовке в Торговой палате Высокой пустыни, акцентировал внимание на текущих городских проектах, которые нацелены на повышение надежности общественного транспорта: «Следует нанимать много водителей автобусов и, что особенно необходимо, расширять маршруты».

Аналогично, чтобы улучшить **доступ студентов к кампусам колледжей**, которые для большинства жителей округов находятся по крайней мере в 30 минутах езды, городские власти работают над созданием **специальных отделений учебных заведений**, чтобы помочь студентам преуспеть в овладении специальностью в колледже. Специальные отделения учебных заведений не только уменьшат барьеры, с которыми сталкивается транспортная сфера, но и помогут студентам получить высококачественную работу в своих населенных пунктах. Синтия Гусман назвала отсутствие инфраструктуры и общественного транспорта в Менифи барьером для получения студентами высшего образования. Синтия объяснила, что город работает «над тем, чтобы в нашем регионе был университет с бакалавриатом, потому что Калифорнийский университет в Риверсайде находится недалеко, [но] без по-настоящему развитой инфраструктуры, в частности общественного транспорта, и у многих студентов не будет возможности добраться до Калифорнийского университета в Риверсайде, а вариантов учебных заведений с бакалавриатом поблизости у них нет». Шон Смит подчеркнул, что специальное отделение в Дезерт-Хот-Спрингс поможет работникам развить важные навыки, необходимые для того, чтобы в регионе появились высококачественные рабочие места. В контексте предотвращения миграции жителей в близлежащие города в целях трудоустройства на высококачественные рабочие места Смит выдвинул такое предположение: «Доступ к высшему образованию — это очередная проблема... Местный общественный колледж здесь приблизительно в 30 минутах езды... Из этого вытекает другая проблема — транспорт... Нам действительно нужен университет с бакалавриатом, чтобы расширяться и обеспечивать возможность получать образование, обучаться и нарабатывать навыки. Это поспособствует развитию

кадров, которые будут отвечать потребностям этих предприятий». И так, несмотря на то что такие препятствия, как инфраструктура, общественный транспорт и отсутствие специальных отделений колледжей, повлияли на возможности региональных работников углубленно развивать навыки, необходимые для получения высококачественных рабочих мест и получения высшего образования, городские власти работают над инициативами по уменьшению этих барьеров.

### Высокая стоимость жилья

Минимальная заработная плата в Калифорнии составляет 15,50 долл. США, что **не покрывает среднюю стоимость жилья даже для тех, кто работает 40 часов в неделю**. Хотя в последние годы регион с двумя округами пережил огромный строительный бум, это в основном привело к увеличению количества складов по всему региону [Блаффстоун (Bluffstone) и др., 2008 год] и образованию рабочих мест с низкой заработной платой и окладом, которые не покрывают растущие расходы на жилье [Паттерсон (Patterson), 2016 год; Бонасич и Де Лара (Bonasich & De Lara), 2009 год]. Типичные месячные зарплаты в регионе, за вычетом налогов и льгот, не могут покрыть расходы на основные потребности и расходы на проживание [Риз и Скотт (Reese & Scott), 2019 год].

**Высокая стоимость жилья может значительно ограничить возможности работников в плане сохранения хороших рабочих мест и достижения экономической мобильности по нескольким причинам.** Во-первых, когда значительная часть дохода уходит на расходы на жилье, остается **меньше средств для закрытия других основных потребностей**, таких как образование, здравоохранение и профессиональное развитие. Это финансовое напряжение может ограничить способность людей инвестировать в обучение навыкам или получение высшего образования, снижая их конкурентоспособность на рынке труда. Кроме того, высокая стоимость жилья может **ограничить географическую мобильность**. Работникам может быть сложно переехать для того, чтобы иметь возможность устроиться на лучшую работу или занять должности в более дорогих районах, даже если в этих местах предлагают более высокооплачиваемую работу. Это ограничение мобильности рабочих мест может **ограничить карьерный рост** и возможность получения работы в отраслях или секторах, где работа может быть более прибыльной или обеспечивать реализацию. В районах с непомерно высокими ценами на жилье работники часто вынуждены осуществлять **длительные и дорогие поездки** из районов с более доступным жильем в центры занятости. Длительные поездки не только добавляют нагрузку на бюджет, но и **отнимают драгоценное время**, которое можно было бы потратить на профессиональное развитие или выполнение семейных обязанностей. Кроме того, из-за высоких цен на жилье **люди могут быть вынуждены отдавать приоритет неотложным финансовым потребностям, а не долгосрочному планированию карьеры**. Это может привести к принятию решений, основанных на краткосрочной финансовой стабильности, а не на поиске возможностей, которые могут улучшить навыки или подразумевать перспективу перехода на более высокооплачиваемые должности.



Для **молодых** работников, только начинающих свою карьеру, или для тех, кто хочет увеличить свои доходы, высокие затраты на жилье могут быть особенно пугающими. Когда значительная часть доходов направляется на жилищные расходы, накопить сбережения на образование, обучение или предпринимательскую деятельность становится сложно. Это, в свою очередь, **усугубляет экономическое неравенство** и ограничивает способность человека выйти из группы населения с более низким уровнем дохода. Эми, у которой есть опыт работы в сфере дошкольного образования, отметила, что многие **дома, которые строятся в регионе, местные жители не могут себе позволить**, и в итоге эти дома оказываются на AirBnB или пустуют. Эми сказала, что даже домохозяйства, в которых доходы приносят два члена семьи, не могут себе позволить такую покупку.

На рынок жилья региона повлияли различные факторы, в том числе рост населения, ограниченный спектр предложений жилья и экономические изменения. Эти факторы способствовали **росту стоимости жилья**, в результате чего многим местным работникам, особенно с более низкими или умеренными доходами, становится все труднее позволить себе жилье. В частности, высокая стоимость жилья привела к тому, что многим жителям региона с трудом удается платить за жилье. HUD определяет жилье как доступное, если на него приходится до 30 % дохода домохозяйства. Согласно данным опроса American Community Survey за 2022 год, **почти 60 % арендаторов в округе Риверсайд и почти 61 % в Сан-Бернардино тратят не менее 30 % своих доходов на аренду.**<sup>23</sup> Аналогично Национальная коалиция по жилищному строительству для малообеспеченных слоев населения определила почасовую заработную плату, необходимую для аренды квартиры с двумя спальнями по приемлемой рыночной арендной плате в регионе, — 33,67 долл. США. Учитывая, что минимальная заработная плата в Калифорнии составляет 15,50 долл. США, это соответствует 1,8 (округ Риверсайд) и 1,7 (округ Сан-Бернардино) рабочего места с полной занятостью.<sup>24</sup>

## Недостаток технологических ресурсов

Отсутствие доступа к соответствующим технологиям, таким как компьютер или надежный доступ в Интернет, может помешать людям получить хорошую работу. Сегодня многие вакансии требуют **базового уровня владения технологиями**, и неспособность удовлетворить эти требования может препятствовать перспективам трудоустройства. Без компьютера или ноутбука человеку будет сложно **устроиться на работу в Интернете, создавать профессиональные резюме или участвовать в виртуальных собеседованиях**, что является обычным делом в современных процессах найма. Кроме того, **отсутствие высокоскоростного Интернета** может препятствовать удаленной работе или участию в программах онлайн-обучения, ограничивая спектр вариантов трудоустройства. **Неспособность получить доступ к цифровым ресурсам** для развития навыков, онлайн-

<sup>23</sup> Опрос American Community Survey за 2022 год, 1 год, таблица DP04. См.:

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

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

образования или создания сети деловых контактов и связей может еще больше снизить конкурентоспособность на рынке труда. Этот цифровой барьер усугубляет неравенство, поскольку те, кто не имеет доступа к технологиям, могут быть исключены из секторов, которые все больше полагаются на навыки работы с цифровыми технологиями. Преодоление этого разрыва имеет решающее значение для расширения доступа к возможностям трудоустройства и стимулирования экономической мобильности. Политики и организации играют ключевую роль в устранении этих различий, продвигая **инициативы по цифровой интеграции**, предоставляя доступ к **недорогим технологиям** и **расширяя инфраструктуру широкополосной связи** в населенных пунктах с недостаточным уровнем обеспеченности услугами.

У большинства домохозяйств в регионе есть доступ к компьютеру и Интернету, однако существуют и те районы, где уровень доступа к технологиям минимальный. Данные опроса American Community Survey за 2021 год показывают, что примерно 3,2 % домохозяйств в округе Риверсайд и примерно 2,9 % в округе Сан-Бернардино **не имели компьютера**, а примерно у 6,9 % жителей округа Риверсайд и примерно 6,2 % округа Сан-Бернардино **нет подписки на Интернет**.<sup>25</sup> У домохозяйств, зарабатывающих менее 20 000 долл. США, также почти в два раза чаще не было никакой подписки на Интернет по сравнению с домохозяйствами, зарабатывающими 20 000–74 999 долл. США в обоих округах. Эти аспекты цифрового барьера подчеркивают неравенство в возможностях отклика на вакансию в онлайн-режиме и просмотра **онлайн-порталов по поиску работы**. Келли,<sup>26</sup> житель родовой общины Торрес Мартинес, подробно рассказали о барьерах, с которыми сталкиваются те, у кого нет навыков работы с технологиями, позволяющих отозваться на вакансию онлайн. Они сказали, что, хотя большинство откликов на вакансию поступают в онлайн-режиме, «люди не знают, как это сделать в Интернете. [...] И поэтому они не понимают, почему нельзя просто воспользоваться привычным способом подачи заявки. Сейчас все компьютеризировано... Большинство людей здесь даже не знают, что значит “онлайн”. Понятно, что они пытаются найти работу. И они хорошо справляются. Мы старались просить заявки на вакансии. Но нам сказали использовать онлайн-формат... Это обычное дело... Местные жители родовых общин привыкли к тому, что трудоустройство происходит в бумажном виде, поэтому для того, чтобы осуществить это онлайн, им нужна помощь. При этом они расстраиваются из-за того, что у них не получается разобраться с телефоном или они попросту не могут этого сделать. Они не знают, как отправить резюме. Они не знают, как его прикрепить и тому подобное». Они также упомянули, что в их населенном пункте «действительно нет места, где можно поработать за компьютером», и это расстраивает еще больше. Доступ к технологиям и стабильному Интернету не является чем-то обыденным для многих населенных пунктов, что снижает шансы соискателей в этом регионе, где технологическая инфраструктура может не соответствовать более

---

<sup>25</sup> Опрос American Community Survey за 2022 год, 1 год, таблица S2801. См.: <https://data.census.gov/table?q=access%20to%20internet&g=050XX00US06065,06071>

<sup>26</sup> Псевдоним.

урбанизированным центрам. Быстрая эволюция рынка труда с его растущей зависимостью от новых инструментов и программного обеспечения требует того, чтобы сотрудники разбирались в технологиях. Тем не менее из-за отсутствия таких инструментов или навыков их использования многие могут не пройти отбор, особенно с учетом того, что все больше работодателей интегрируют онлайн-приложения и удаленную работу в свои стандартные рабочие процедуры. Преодолеть этот барьер необходимо для того, чтобы все соискатели имели возможность конкурировать на постоянно развивающемся рынке труда.

## Социальные барьеры

Доступ к рабочим местам верхнего уровня в регионе часто затрудняется несколькими социальными барьерами, которые включают **дискриминацию, системные и культурные предубеждения, смещение культурного капитала и социальная стигматизация определенных рабочих мест**. Социальные барьеры могут повлиять на возможности создания сети деловых контактов и связей и осведомленность о возможностях карьерного роста на рабочих местах верхнего уровня, обучения и образования.

### Дискриминация

Среди наиболее серьезных социальных барьеров те, которые основаны на дискриминации. **Дискриминация по признаку расы, пола и личных обстоятельств** существенно влияет на возможности трудоустройства. Например, темнокожие работники часто сталкиваются с неравенством из-за расизма, эйджизма и дискриминации по признаку пола. Решение этих проблем требует от работодателей применения более инклюзивных методов найма и управления.

Опираясь на взаимодействие работников в секторах занятости, Алия Мартин (Aliyah Martin), общественный организатор в местной некоммерческой организации, призывает работодателей проявлять сочувствие к темнокожим работникам, которые в силу неравенства заняты лишь частично и безработны. Алия не только рассказала о своем собственном опыте **борьбы с расизмом, эйджизмом и гендерной дискриминацией, когда пыталась получить более высокую должность в одной компании**; она также упомянула о том, что пришлось пережить участникам ее коллектива. Алия находит, что должности темнокожих работников стоят перед системными барьерами, с которыми они сталкиваются, такими как системное воздействие, а также культурными барьерами, включая неспособность говорить на нескольких языках. Таким образом, она просит работодателей «понять с культурной точки зрения опыт темнокожих рабочих... Темнокожие рабочие обычно являются выходцами из районов с более низким уровнем дохода, и уровень преступности у темнокожих рабочих обычно выше. В связи с этим существует соответствующая психологическая травма. Опыт темнокожих людей уникален. Нужно его понять и проявить участие». Аналогично Моне Уоррен (Monét Warren), помощник директора Центра темнокожих работников Внутренней Империи, выразила свое расстройство в связи с отказом, с которым она столкнулась из-за чрезмерного для многих

должностей уровня квалификации. «Мне было очень тяжело, когда я вернулась во Внутреннюю Империю. Меня не было 10 лет. Мне было крайне сложно найти работу во Внутренней Империи. У меня был более чем достаточный уровень квалификации. Но все равно никто не хотел звать меня на собеседование. **В результате со всеми своими степенями и многолетним опытом я оказалась в Amazon**».

Помимо расовой дискриминации, женщины также чаще подвергаются **сексуальным домогательствам** на рабочем месте со стороны коллег и менеджеров. Во время работы на складе Саманта Браун (Samantha Brown) постоянно подвергалась преследованиям, и ее менеджер говорил ей неуместные фразы. После того как ее менеджер на парковке показал Саманте свои гениталии, она решила подать заявление о сексуальном домогательстве в отдел кадров. После расследования отдел кадров определил, что доказательств недостаточно из-за того, что на складе нет камер видеонаблюдения. Саманту не только перевели в другой регион, но и уволили через несколько недель.

Опрошенные подчеркнули роль, которую **нормы, связи и социальный капитал** играют в доступе к рабочим местам в целом. У Брэда (Brad),<sup>27</sup> который в настоящее время не работает и не имеет жилья, есть предыдущий профессиональный опыт оператора и механика, а также водительское удостоверение на управление коммерческим транспортом и удостоверение на вождение вилочного погрузчика. Во время опроса Брэд подчеркнул, что людям нужно давать открытую возможность проявить себя, даже если у них был тяжелый жизненный опыт. «Я знаю бездомных людей, которым просто нужен шанс. И было бы неплохо отыскать определенный путь для этих людей». Брэд также подчеркнул, что важно «больше обучаться. Всегда должны быть программы обучения. Давайте людям возможность пройти профессиональную переподготовку. Это может быть та же компания или просто другая работа. Пусть попробуют; если это не сработает, попробуйте что-нибудь другое. Только не увольняйте их». Аналогично Эмби (Embee),<sup>28</sup> прошедший обучение работник, предоставляющий медицинское обслуживание на дому, также в настоящее время не имеет жилья. Она отметила, что на рынке труда сложно пробиться, особенно тем, кто восстанавливается после периода отсутствия жилья или имеет какие-либо другие травмы. Она поделилась своим наблюдением и опытом «бездомного человека, проходящего восстановление 90 дней, потому что Тасо Белл отказались меня нанять... Это очень усложняет ситуацию. Вы продолжаете проявлять инициативу, но это сложно. На это могут уйти недели или годы. Порочный круг зависит от внутреннего состояния человека: одна неверная мысль способна отбросить вас назад».

Гарри (Harry),<sup>29</sup> бывший владелец малого бизнеса, который также в настоящее время не имеет жилья, считает, что дискриминация по признаку внешности и (или) обстоятельств является препятствием для трудоустройства. Он прокомментировал: «Люди предвзяты. У некоторых людей меняется жизнь, и они выглядят определенным образом... Я не раз

---

<sup>27</sup> Псевдоним.

<sup>28</sup> Псевдоним.

<sup>29</sup> Псевдоним.

выглядел так же, как люди здесь. В то время я носил любую одежду, просто чтобы согреться. И несмотря на то что я переживаю не лучшие времена, я начинаю заводить знакомства. Я даже могу кого-то обнять. Вы бы никогда не подумали, что у меня был дом».

Рубен Гонсалес (Ruben Gonzales), который работает в отделе кадровой подготовки округа Риверсайд, рассказал о барьерах, с которыми сталкиваются те, кто был заключен в тюрьму или находится на испытательном сроке. Рубен определил две основные проблемы — занятость и жилье.

## Иммиграционный статус и владение языками

Еще одним средством дискриминации является иммиграционный статус и языковые барьеры. Детям из иммигрантских семей, родители которых не говорят на английском языке, часто приходится преодолевать более серьезные препятствия, чем их сверстникам. Существуют очевидные расхождения в оценках по английскому языку и математике [Ляэ (Lahaie), 2008 год]. Такая дискриминация часто приводит детей иммигрантов на курсы выравнивания уровня языковой подготовки, что сильно сказывается на их карьерном росте, препятствует увеличению мобильности и создает дополнительные барьеры для трудоустройства верхнего уровня. Кроме того, работодатель может требовать использования определенного стиля английского языка (например, формального) или владения другими языками в дополнение к английскому.

Владение языком связано с успешной интеграцией иммигрантов на рынке труда, поскольку это помогает им получить информацию о рабочих местах, а также о том, способны ли они выполнять конкретную работу, особенно в случае с рабочими местами, требующими определенной квалификации [Лан (Lang), 2022 год; Мадера (Madera) и др., 2014 год]. Этот факт фигурирует в различных исследованиях, где подчеркивается важность формальной языковой подготовки для ускорения интеграции иммигрантов на рынках труда (Лан, 2022 год). Благодаря языковой подготовке перспективы трудоустройства резко возрастают качественно и количественно, повышая шансы найти работу, требующую определенной квалификации, более чем на 45 % (Лан, 2022). Несмотря на то что существует законодательство, которое помогает преодолеть это неравенство, например разделы VI и IV Закона о гражданских правах 1964 года, которые в совокупности обеспечивают равные возможности в академической сфере для студентов, которые все еще изучают английский язык, множество вопросов остается нерешенным, ставя под социальную и экономическую угрозу многих иммигрантов и людей, говорящих на других языках (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайте, 2020 год).

Уровень владения языком также оказался неожиданным барьером для конкретных отраслей, таких как общественное питание. Эмби упомянула, что, несмотря на то что она пыталась устроиться на работу в ресторан быстрого питания, ей отказали из-за того, что она не говорила по-испански. Она выразила свое расстройство: «Я подала резюме в Taco Bell и не смогла получить работу. Я не говорю по-испански». Потребность в знании испанского языка также фигурировала в нескольких других опросах и охватила другие отрасли, помимо

сферы общественного питания. Моне Уоррен, помощник директора Центра поддержки темнокожих работников Внутренней Империи, выразила аналогичное мнение. «То, с чем я часто сталкивалась, и, я бы сказала, то, из-за чего мне не перезванивали после собеседования или подачи резюме, — это тот факт, что я не владею двумя языками. На многих из этих рабочих мест нужно говорить по-испански».

## Культурный капитал

Культурный капитал включает в себя социальные связи, культурную осведомленность и усвоенные нормы. Он имеет решающее значение для карьерного роста. Культурный капитал человека может не соответствовать ожиданиям отрасли, что может затормозить развитие коммуникативных навыков, необходимых для профессионального роста. Например, это может быть создание сети деловых контактов и связей в социальных сетях и осведомление о возможностях карьеры, образования и обучения. Эти характеристики обычно развиваются в семье и в социальной среде, например в государственной школе [Сантос (Santos) и др., 2018 год]. Те, кому не хватает культурного капитала, могут оказаться изолированными от влиятельных связей, столкнуться с проблемами в связи с уровнем образования и изо всех сил пытаться соответствовать культурным ожиданиям различных отраслей. Отсутствие этих социальных активов может препятствовать развитию важнейших коммуникативных навыков, ухудшать доступ к культурным ресурсам, относящимся к определенным профессиям, и даже влиять на их профессиональный имидж и пригодность к руководящей роли. Для устранения этих барьеров нужно стремиться обеспечивать равный доступ к инициативам по образованию, обеспечению разнообразия и интеграции, повышать культурную осведомленность и предоставлять рабочие места, где ценят и используют преимущества разнообразных культурных традиций и опыта. Такие меры могут способствовать разрушению барьеров, создаваемых отсутствием культурного капитала, созданию среды, в которой люди могут успешно ориентироваться в сложностях рынка труда и достигать экономической мобильности.

Джастин Гусман, директор по экономическому развитию, предположил, как можно помочь кандидатами понять, «что ищут работодатели [и] как ориентироваться в системах отслеживания соискателей, в которых намного сложнее пробиться. Многие соискатели видят вакансию — подают резюме, но они не знают всей подноготной процесса». Моне Уоррен из Центра поддержки темнокожих работников Внутренней Империи признала, что существует «общий пробел в знаниях в сообществах цветных. Мой рабочий опыт — это мой опыт, и мои познания во взаимодействии с рабочими ограничены темнокожими и латиноамериканцами. Кажется, существует пробел в знаниях в контексте профессиональных и коммуникативных навыков. Меня поражает, сколько людей не знают, как написать резюме и сопроводительное письмо...»

Часто участники сомневались в своем потенциале и праве на получение лучшей работы. Сэм<sup>30</sup> поделился воспоминаниями о том, что не чувствовал себя достаточно квалифицированным для вакансии: «Я начал с охранной сферы. Это и положило начало моей карьере. Работодатели заметили, что я проделал много волонтерской работы с их отделом по делам молодежи. Они предложили мне подать резюме в службу экстренной помощи, поскольку у меня более чем высокая квалификация для этого. Я тогда очень удивился: неужели мне это под силу?! В общем, я подал заявку и получил должность. И с тех пор я работаю на этой должности». Джон Вулси (John Woolsey), независимый подрядчик и инженер-механик, прокомментировал: «Я был тем самым чудаковатым дядей, который постоянно твердит своим племянницам и племянникам, что им нужно работать электриком или водопроводчиком. И это не должна быть работа на всю жизнь — нужно просто заниматься этим достаточно долго, чтобы получить лицензию, а затем открыть собственный магазин. Это крайне необходимые навыки [...], но, честно говоря, так много людей стремится [...] работать в офисе, как все. [...] У меня две дочки. Я говорю им о том, что торговля — это весьма приемлемая и, возможно, даже выгодная сфера для девушек, ведь здесь вы научитесь торговать и потратите необходимое время на получение лицензии. А дальше вы сможете создать бизнес».

### Социальная стигматизация

Разрыв между постоянно растущим спросом на работников в отраслях с увеличивающимся количеством рабочих мест верхнего уровня и недостаточной осведомленностью об этих возможностях можно объяснить несколькими факторами. Во-первых, **в старших школах часто делают акцент на традиционных системах обучения с бакалавриатом, не предоставляя исчерпывающей информации о преимуществах и перспективности профессиональной карьеры. Родители и семьи могут неосознанно усугублять эту предвзятость, направляя своих детей к получению степени в колледже в качестве основной меры успеха, особенно к получению степени в колледже по определенным специальностям.** Кроме того, в США существует широко распространенная социальная стигматизация, связанная с работой производственных рабочих, из-за которой эти профессии часто недооценивают по сравнению с офисными работниками. Из-за этой культурной предвзятости **работа в сфере торговли не считается престижной**, поэтому молодежь не рассматривает эти варианты, несмотря на значительный спрос и потенциал для построения высокооплачиваемой карьеры с возможностями реализации. Социальная стигматизация, связанная с идентичностью и ролями, также создает барьеры на рынках труда, такие как культурные и семейные ожидания по поводу того, кто «должен» работать на определенных типах рабочих мест и в определенных отраслях. Эта предвзятость не дает людям рассматривать возможность карьеры в качестве различных специалистов, несмотря на их потенциал в плане стабильности и реализации. Преодоление этой стигматизации

---

<sup>30</sup> Псевдоним.

включает в себя изменение восприятия, повышение осведомленности о возможностях в различных сферах и реализацию программ, которые подчеркивают ценность различных карьерных путей.

Устранение барьеров, связанных со стигматизацией, требует изменения восприятия, повышения осведомленности о возможностях трудоустройства верхнего уровня на рабочие специальности и в других областях, а также принятия мер по дестигматизации производственных рабочих. **Совместные инициативы с участием учебных заведений, семей и более широкой общественности могут помочь изменить восприятие и повысить осведомленность о разнообразных и выгодных карьерных путях.** Например, учебные заведения могут реализовать комплексные программы профориентации, инициативы по профессиональному обучению и отраслевые партнерства, чтобы предоставить учащимся практический опыт и реальные сведения о неочевидных закономерностях. Общественные семинары, мероприятия и образовательные кампании также могут сделать свой вклад в борьбу со **стереотипами и продемонстрировать истории успеха**, в то время как программы для вовлечения родителей могут обеспечить информирование родителей о потенциале для стабильной и прибыльной карьеры в рабочих специальностях и других областях. Усовершенствования учебных программ, предусматривающие практическое применение профессиональных навыков, могут сделать обучение более актуальным, а сети поддержки сообщества могут подтолкнуть коллектив пропагандировать важность альтернатив традиционной степени бакалавра. Укрепляя сотрудничество и разрушая стереотипы, такие инициативы могут способствовать созданию поддерживающей экосистемы, которая вдохновляет людей открывать для себя и строить успешную карьеру в рабочих специальностях.

## Осведомленность о возможностях

Благодаря осведомленности о возможностях карьерного роста работники получают доступ к рабочим местам верхнего уровня и развивается кадровый потенциал региона. Существует множество способов повышения осведомленности о вакансиях. Например, работодатели могут сотрудничать с колледжами и другими типами учебных заведений, чтобы приглашать на работу недавних выпускников, предлагать дни собеседования в кампусе и разносторонне развивать свои кадровые ресурсы, нанимая будущих сотрудников с уникальным опытом и талантами (Общество управления человеческими ресурсами — SHRM, 2022 год). Однако вместо того, чтобы сосредоточиться исключительно на колледжах, многие работодатели стремились организовать профориентацию в общеобразовательных школах, чтобы дать учащимся возможность рассмотреть варианты трудоустройства в младшем возрасте (Общество управления человеческими ресурсами — SHRM, 2022 год). Несколько опрошенных упомянули, что стоит больше освещать различные карьерные пути и профессиональные перспективы. Другие предложили, что стоит на практике знакомиться с профессиональной «кухней». Кроме того, существует мнение, что лучшие рабочие места находятся в округах Лос-Анджелес, Сан-Диего и



Ориндж. Также сложилось мнение, что зарплата на одинаковых работах в округах Лос-Анджелес или Ориндж больше, чем в округах Риверсайд или Сан-Бернардино, и что на этом помощь кадровых агентств заканчивается. Также поднималась тема о роли коммуникации, о том, какие типы карьерных путей продвигаются в разных ситуациях, а также о том, насколько и какие образовательные пути связаны или необходимы для разных вариантов работ. Как отметила Конни Стофер из Коалиции экономического развития: «Я думаю, что в течение долгого времени... в школах подталкивали к поступлению в колледж. И тогда они начали говорить, что колледж не для всех. И в целом это верно. Но многие из этих программ профессиональной подготовки и аттестационных программ проводятся именно через общественные колледжи. Так что если они не считали, что им нужен колледж... они не ходили в местный колледж, чтобы узнать о других вариантах [...], поэтому я думаю, что коммуникационный аспект был выстроен неверно».

Многие участники выразили желание повысить осведомленность о рабочих местах верхнего уровня и заявили, что это является ключевой проблемой для их личного карьерного пути. Келли<sup>31</sup> упомянула, что они не знали о ярмарках вакансий, пока мама не рассказала им об одной из них: «Услышав об этом сегодня, мы были в шоке. Мы не знали, что здесь есть такая возможность. И наша мама говорила всем, что сегодня будет ярмарка вакансий, на такой-то период, показывая афишу. Мы были очень удивлены». Джин (Jin)<sup>32</sup> также упомянул, что ситуацию улучшит даже возможность видеть названия должностей: «Нужно добавить новые программы помощи с трудоустройством, наработки базовых навыков... Нужно показать различные типы названий должностей и рассказать, как искать работу». Райан подвели итог: «Мы думаем, что многие из нас хотят работать. Как мы уже говорили, мы очень трудолюбивые».

Пути продвижения по карьерной лестнице важны для обеспечения хороших рабочих мест, однако осведомленность об этих путях часто понимают неверно. Участники обнаружили, что некоторые карьерные пути заходят в тупик. Например, Марко, работающий в группе обслуживающего персонала в Target, назвал своих старших по должности коллег основным препятствием для продвижения по службе и признался, что это «худшая часть работы». Он сказал: «Трудно продвигаться вверх, потому что, как только эти люди попадают на эти должности, они не хотят уходить и пытаются задержаться на них как можно дольше». Синтия, которая работает в отделе экономического развития Менифи, заметила аналогичную проблему с точки зрения правительственного сектора. Она сказала: «Я думаю, самое главное, что у нас здесь совсем немного крупных компаний. Проблема в плане увеличения количества рабочих мест заключается в том, что люди ограничиваются определенными ставками, и тот факт, что здесь очень мало рабочих мест, предусматривающих высокую зарплату, оклад и требующих высокой квалификации, отрицательно сказывается на кадровых ресурсах. У нас много людей, которые уезжают из города, чтобы устроиться на рабочие места, предусматривающие высокую зарплату, оклад

---

<sup>31</sup> Псевдоним.

<sup>32</sup> Псевдоним.

и требующие высокой квалификации...». Валерия Кордоба,<sup>33</sup> сотрудник отдела труда в Риверсайде, выразила аналогичное мнение. Она указала, как финансовые барьеры могут ограничить карьерный путь работника. «Я боюсь, что многие люди думают, что хорошая работа — та, которая просто позволяет оплачивать счета и не переживать о том, где найти на это деньги. Но в таком случае карьерных перспектив особенно и нет. Я думаю, многие жители населенных пунктов просто находятся в режиме выживания». Повышение осведомленности о рабочих местах верхнего уровня и программах обучения может ослабить эти барьеры.

### Создание сети деловых контактов и связей в социальных сетях

Создание сети деловых контактов и связей в социальных сетях напрямую связано с социальным капиталом. Нужные знакомства в нужное время откроют вам нужные двери и возможности. Профессиональная эффективность, несомненно, связана с уникальным набором приемов и навыков, который требует опыта для эффективного совершенствования [Брауэрс (Brouwers), 2020 год; Сантос (Santos) и др., 2018 год]. Многие молодые люди, особенно из малообеспеченных семей, не знают о таких возможностях и часто упускают из виду важность создания сети деловых контактов и связей и культурного капитала как для социальной, так и для профессиональной мобильности. Некоторые даже отказываются использовать культурный капитал и создавать сеть деловых контактов и связей, поскольку считают это формой «обмана» или просто чувствуют себя некомфортно, используя его в целом [Норрис (Norris), 2011 год]. Например, Марко Перес, работающий в группе обслуживающего персонала в Target, объяснил, что начал подниматься по карьерной лестнице благодаря тому, что знал нужных людей: «Несколько лет там, простое налаживание связей, общение с руководством и прочее — и меня порекомендовали: “Мы знаем, что у вас есть опыт в определенных сферах. Мы думаем, что вы идеально подходите для отдела инженерно-технических систем. Сначала вы сможете работать подмастерьем и затем пройти свой путь до механика”. Он [ред. — руководитель] дал своего рода толчок моей карьере, обучил выполнению разных работ. Через пару месяцев после того, как я поговорил с ним, я уже мог без проблем переключаться».

Обучение коммуникативным навыкам предоставляет возможность для развития навыков налаживания связей в социальных сетях. Райан, которые выросли в племенной резервации, поделились воспоминаниями: «Они нас обучали... объясняли, как заполнять все заявления... как говорить с людьми, ведь, как мы уже сказали, многие из нас здесь не знают, как правильно общаться с людьми. Мы не знаем, что нужно, чтобы попасть на эти занятия. Это помогло нам понять, как говорить и как общаться с начальником или коллегой. И мы пошли на занятия по развитию этих коммуникативных навыков. Мы смогли пройти курс, и они свели нас с нужными людьми, прежде чем мы получили эту работу. Мы научились разговаривать с этими людьми. На самом деле не то что бы это было масштабное занятие...

---

<sup>33</sup> Псевдоним.

Но мы внимали каждому слову. И эти знания очень помогли нам в написании резюме и подобных делах».

Управление, включая рабочую среду, также может быть ключевым фактором того, как сотрудники воспринимают качество работы и их доступ к лучшим должностям. Несколько опрошенных упомянули, что участливое управление было ключевым фактором при принятии решения о том, хороша ли работа, в том числе о том, заботятся ли менеджеры о сотрудниках при планировании графиков, дают ли отработать достаточное количество часов и не торопят ли их. Саванна (Savannah)<sup>34</sup> описала свою работу в ресторане так: «Менеджер относилась к нам с пониманием, например следила за тем, чтобы каждый отработывал положенное количество часов, и прочее». Помимо участливого управления, опрошенные также говорили в целом о том, что на хорошей работе должна быть благоприятная среда, включая общение с коллегами и рабочую культуру, в которой сотрудники чувствовали бы, что их компания заботится о них.

## Молодые соискатели

Переход от образования к трудоустройству является критическим этапом для молодых людей, но он чреват уникальными для этой демографической группы проблемами. Главной из них является препятствие для получения практического опыта — ресурс, высоко ценимый на современном конкурентном рынке труда. Венди (Wendy), одна из участниц опроса подросткового возраста,<sup>35</sup> пронизательно отметила: «На некоторые рабочие места ищут более опытных работников, поэтому трудно конкурировать с теми работниками, у которых больше опыта, чем у подростков». Это утверждение включает в себе дилемму молодых соискателей: потребность в опыте для получения работы и потребность в работе для получения опыта. «И эта дилемма очень расстраивает и обескураживает», — добавила Эрика (Erica),<sup>36</sup> еще одна молодая работница.

Молодежь часто оказывается в безвыходном положении, когда доступные им рабочие места требуют предварительного опыта, который у них не было возможности приобрести. В дополнение к этому они сталкиваются с жесткой конкуренцией со стороны людей, которые имеют опыт работы или работают дольше. Борьба за демонстрацию способностей без опыта работы является серьезным препятствием для подростков и молодых людей. Эта проблема может усугубиться в районах, где возможности трудоустройства уже ограничены.

Некоторые респонденты также считали, что молодежь недостаточно задумывается о будущем. Как выразилась Си (Сее), мать двоих подростков: «Когда [моя дочь] окончила школу, она хотела просто работать. Ей было все равно, где. Она хотела работать в McDonald's, где угодно, лишь бы за работу платили. И я пыталась ей посоветовать просто

---

<sup>34</sup> Псевдоним.

<sup>35</sup> Псевдоним.

<sup>36</sup> Псевдоним.

пойти и выбрать одну из этих работ и сначала обучиться, чтобы впоследствии получить лучшую работу. Но она не понимала, почему. Она просто думала: “Я хочу работать и получать деньги. Так я смогу достичь успеха”. А я сказала ей, что в McDonald's никакого успеха достичь не удастся, поскольку ей не будет хватать денег, ведь они будут платить ей недостаточно. Они не дадут ей достаточно рабочих часов».

## **Образовательные барьеры**

Доступ к работе верхнего уровня неразрывно связан с образованием, поскольку люди не могут получить хорошую работу, если им не хватает соответствующих ресурсов и связей, которые способствуют карьерному росту. Во-первых, существует очевидное склонение к тому, чтобы работники развивали передовые навыки и знания, которые в первую очередь можно получить благодаря высшему образованию и часто обязательно высшему образованию [Кэри (Carey), 2004 год]. Это склонение было особенно очевидно до 2020 года: в тот период наблюдалось резкое сокращение должностей, доступных людям со средним образованием или более низким уровнем, по сравнению с людьми с младшим образованием или более высоким уровнем [Карневале (Carnevale) и др., 2013 год]. На региональном уровне те, кто имеет высшее образование, имеют более высокий средний годовой заработок и с меньшей вероятностью живут за чертой бедности, в то время как работники без высшего образования с большей вероятностью займутся низкоквалифицированной работой, которая, как правило, нестабильна, что еще больше подталкивает многих к нищете [Кларк и Арайса (Clark & Araiza, 2021 год)] и затрудняет получение хорошей работы в будущем [Стоун (Stone), 2020 год].

Складские и аналогичные рабочие места особенно суровы, поскольку они часто не обеспечивают стабильность и не дают многим получить высшее образование, несмотря на то что многие работники идут в эти профессии с намерением краткосрочной занятости, чтобы приобрести инструменты и ресурсы, необходимые для успешного получения высшего образования [Риз и Скот (Reese & Scott), 2019 год]. Процессы приема на работу могут быть особенно сложными для многих, кто происходит из этнически разнообразных слоев населения и лингвистически изолированных домохозяйств, поскольку они с большей вероятностью сталкиваются с дискриминацией, вызывающей задержки в развитии и низкую успеваемость в школе [Карой и Гонсалес (Karoly & Gonzalez), 2011 год].

Работники, у которых нет высшего образования, более уязвимы к внешним потрясениям, таким как беспрецедентная пандемия COVID-19. Восстановление занятости для работников без степени бакалавра было меньше по сравнению с работниками со степенью бакалавра (Центр социальных инноваций Калифорнийского университета в Риверсайде, 2020 год). Это подчеркивает необходимость изучения инициатив и политик, которые помогают сделать высшее образование более достижимым, особенно в связи с тем, что программы подготовки к колледжу, такие как программа оплаты первых двух лет обучения Promise и программа получения степени младшего специалиста для перехода

(ADT), показали перспективу повышения степени, получаемой студентами [Барик (Barik) и др., 2017 год; Campaign for College Opportunity, 2016 год].

## Роль общественных колледжей

Общественные колледжи играют определенную роль в трудоустройстве благодаря путям, которые помогают готовить и направлять студентов. Эти пути могут принимать форму стажировок, поиска работы и другого опыта, основанного на работе. Эти программы предлагают широкий спектр возможностей для получения образования и возможностей для обучения на работе, которые помогают учащимся изучать карьерные варианты по своим интересам, развивать долгосрочные навыки и получать практический опыт, который предоставляет им необходимые инструменты и ресурсы для подготовки к карьерному пути (All4Ed, 2023 год). Эти программы по сути способствуют успеху, поскольку учащиеся лучше понимают значимость образования и то, какую оно играет роль в выбранной ими области. Это помогает учащимся и самим работодателям, поскольку это гарантирует, что их будущие сотрудники могут постепенно улучшать свой уровень квалификации, чтобы соответствовать требованиям должности (All4Ed, 2023 год).

Общественные колледжи являются ключевым путем к высшему образованию и повышению уровня занятости, однако им часто не хватает ресурсов и финансирования. Расходы студентов связаны с их показателями успеваемости. Согласно исследованию дефицит ресурсов препятствует эффективной работе общественных колледжей в целом [Эджкомб (Edgecomb), 2023 год]. Несмотря на увеличение федерального финансирования, государственное финансирование резко сократилось, что непосредственно повлияло на местные колледжи [Эджкомб (Edgecomb), 2023 год]. Успеваемость в отдельном государстве зависит от успеваемости в его секторах как двухлетнего, так и четырехлетнего образования. Это означает, что государство, как правило, может хорошо работать, если оно готовит своих студентов к переходу в учебные заведения с бакалавриатом с использованием стратегий и политики перехода, таких как общие системы нумерации курсов или артикуляционные соглашения, которые приносят пользу как общественным колледжам, так и высшим учебным заведениям, в которые переходят студенты [Созерленд (Sotherland), и др., 2023 год].

Несмотря на то что их финансирование в значительной степени зависит от внешних факторов, ожидается, что общественные колледжи будут перевыполнять показатели успеваемости, одновременно работая с заметно более разнообразным сообществом студентов, включая старшеклассников, студентов, которые собираются переходить в высшее учебное заведение, и студентов, которые хотят получить аттестаты по специальностям, требующим высокой квалификации [Джаро (Jaro), 2023 год]. Однако в последние десятилетия многие выдвигали предложения о том, чтобы местные колледжи нацеливали свои учебные программы на сферы с высокой заработной платой и высоким спросом со стороны работодателей, чтобы расширять возможности обучения на рабочем месте, выпускать готовых к работе специалистов и повышать заработную плату студентов

и уровень занятости в целом [Джаро (Jaro), 2023 год]. Программы и направления, такие как программа профессионального технического образования, помогают лицам без опыта работы, тем, кто находится в процессе смены профессии, или тем, кто нуждается в повышении квалификации на рабочем месте, уделяя приоритетное внимание обучению на рабочем месте и расширению возможностей карьерного роста (округ Сан-Бернардино, 2020 год). Многие также подчеркнули связь между завершением обучения и потенциальным заработком, отметив, что студенты колледжей в США, которые не получили диплом или степень, зарабатывают значительно меньше, поэтому низкая успеваемость в аттестате — это еще один тревожный звоночек для тех, кто стремится перейти в средний класс, и для работодателей, которые полагаются на квалифицированные и образованные кадровые ресурсы [Левек (Levesque), 2022 год]. Таким образом, установление приоритетности четких путей от зачисления до окончания учебы может ослабить как структурные, так и мотивационные барьеры, мешающие многим увеличить доход и окончить учебу [Левек (Levesque), 2022 год]. Чтобы расставить приоритеты как при выпуске, так и при переходе, наряду с трудоустройством общественные колледжи также реализуют программу CCC Guided Pathways, которая упрощает выбор студентам, указывая на более четкие способы получения образования и трудоустройства (Законодательное аналитическое управление, 2017 год).

Предоставляя своим студентам образовательные возможности, общественные колледжи также являются местом для изучения новых профессий и создания сети деловых контактов и связей в социальных сетях. Об этом рассказала менеджер отдела экономического развития Сан-Бернардино Аманда Эрнандес. «Я думаю, что образование играет очень большую роль: например, есть ли у кого-то степень бакалавра и сеть деловых контактов и связей, которую вы получаете посредством этого образования. Вы приобретаете знания, к кому обратиться, узнаете своих коллег, где можно наладить связи, а также какие есть уровни взаимодействия в сфере высшего образования. Думаю, что это может быть огромным барьером. Я преподаю в общественном колледже. Я надеюсь, что произойдут изменения. Возможно, степень младшего специалиста будут расценивать как подходящую для должностей более низкого уровня, как в случае со степенью бакалавра. Мне кажется, люди по-прежнему получают достойное образование, оцениваемое степенями. Но я считаю образование одним из огромных барьеров». Эмили Крозерс, дипломированная медсестра, объяснила, как она узнала о своей профессии в колледже. Она сказала: «Изначально я ничего не знала о сестринском деле. В то время я пошла в колледж, посмотрела на кафедру сестринского дела и расспросила об этой специальности, об уровнях квалификации медсестер. Узнала, кто такая квалифицированная медсестра, какого рода навыки для этого нужны, сколько еще можно обучаться и какую работу можно получить. У зарегистрированной медсестры много возможностей. И я пошла в местный колледж, чтобы узнать на кафедре сестринского дела о том, что нужно для поступления, какова продолжительность обучения и что в него входит».

## Уровень образования и финансовые барьеры

По сравнению с другими регионами в Южной Калифорнии, в округах Риверсайд и Сан-Бернардино уровень образования несколько неоднозначен. Процент лиц с дипломом о среднем образовании или его эквивалентом в округах Риверсайд и Сан-Бернардино выше, чем в округах Лос-Анджелес и Ориндж. Тем не менее уровень высшего образования в округах Сан-Бернардино и Риверсайд ниже, чем в соседних округах Лос-Анджелес и Ориндж.<sup>37</sup> Об этом рассказала менеджер отдела экономического развития Сан-Бернардино Аманда Эрнандес. Она сказала: «У нас более низкий уровень образования. И я думаю, что это оказывает довольно большое влияние как на рекрутинг, так и на инвесторов. Застройщики расценивают вакансии как бизнес, и иногда при выборе месторасположения для бизнеса они рассматривают уровень образования. То есть это очередной фактор, который они учитывают, когда проводят анализ рынка, чтобы определить, где лучше разместить свой бизнес. И мне кажется, из-за того, что здесь, в городе, низкий уровень образования, у нас не хватает вакансий. Потенциально сюда поступает меньше инвестиций. И наоборот: людям, которые, возможно, не расставляют приоритеты и (или) не могут расставить приоритеты в контексте получения степени бакалавра или младшего специалиста, может быть сложно получить хорошо оплачиваемую работу или работу верхнего уровня».

В целом респонденты считали, что образование важно для успешного построения карьеры. Мадлен Нсек (Madeline Nsek), владелица малого бизнеса и предприниматель, считала, что ее образование сыграло ключевую роль в том, чтобы закрепиться в профессии и успешно управлять малым бизнесом. Мадлен также рассказала о том, что программы и семинары, направленные на поддержку владельцев малого бизнеса, сыграли большую роль в содействии их бизнес-плану в дополнение к другим аспектам успешного ведения бизнеса. Райан также подчеркнул реальную роль образования: «Мои родители не оканчивали среднюю школу. А моя бабушка даже не окончила школу. Так что окончить среднюю школу — это уже уровень. А потом, взрослея и готовясь к выпуску из школы, мы столкнулись с жестокой реальностью: окончание средней школы не является гарантией получения хорошей работы... А что касается моих дочерей, их цель — выпуститься из средней школы и окончить колледж, даже если это будет просто профессионально-техническое училище или что-то в этом роде». Менеджер по экономическому развитию Сан-Бернардино Аманда Эрнандес добавляет, что, несмотря на то что образование является важной характеристикой для работников, позволяющей получить хорошую работу, отсутствие образования в регионе также сказывается на попытках города привлечь новые предприятия, которые могут создать хорошие рабочие места. Она заявляет: «Здесь [в Сан-Бернардино] низкий уровень образования, поэтому сюда потенциально меньше инвестируют. И наоборот: людям, которые, возможно, не расставляют приоритеты и (или)

---

<sup>37</sup> Источник: опрос American Community Survey за 2022 год, 1 год, таблица S1501. См.: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US06037,06059,06065,06071>

не могут расставить приоритеты в контексте получения степени бакалавра или младшего специалиста, может быть сложно получить хорошо оплачиваемую работу или работу верхнего уровня». Уровень образования жителей влияет не только на то, доступны ли для них высококачественные рабочие места, но и на способность городов привлекать и удерживать новые предприятия, которые предоставляют такие рабочие места.

Фред (Fred),<sup>38</sup> который в настоящее время работает разнорабочим у родственника, считал, что формальное образование или наличие аттестата — это залог получения хорошей работы, и «так положено». Фред говорил, что просматривал видео на YouTube, пытаясь выучиться на механика, но так он смог добраться лишь до этой карьерной точки. Многие другие выразили аналогичное мнение о том, что образование — это ключ к получению лучших должностей. Однако опрошенные также упоминали о барьерах, поскольку чем более сельской является местность, тем труднее там попасть в высшее учебное заведение. Валерия Кордова,<sup>39</sup> сотрудник отдела труда округа в Риверсайте, определила: «Отправляясь на такие курсы обучения, чтобы получить работу высокого уровня, нужно учитывать их быстрый темп и высокую интенсивность. [...] Если вы, предположим, хотите попасть на рабочее место, охваченное профсоюзом электриков [...], вы должны хорошо разбираться в математике».

Обучение для получения аттестатов о прохождении обучения и ученых степеней может быть недоступно для многих. Синтия, работающая в отделе экономического развития в городской администрации, объяснила, что ресурсов на всех не хватает. Она сказала: «Я думаю, что одним из наших самых больших барьеров является то, что в городе много рабочих мест со средней заработной платой. [...] То есть у этих людей нет дополнительного дохода, который можно было бы потратить на образование, но при этом их доход не всегда достаточно низок для того, чтобы получить грант. Поэтому, я думаю, нам нужно больше смотреть на то, какие программы аттестации они могут пройти, чтобы получить работу такого рода». Аналогично Курт Аугсбургер, директор по кадровой подготовке в округе общественного колледжа Сан-Бернардино, отметил: «Я думаю, что общественные колледжи прогрессируют с точки зрения отказа от платы за обучение, делая обучение в колледже бесплатным в течение первых двух лет, а затем мы продолжаем обсуждение увеличения стипендий на федеральном уровне... Чем больше людей будут выбирать общественный колледж в качестве учебного заведения и пути к получению высшего образования, тем больше вы сможете сократить расходы и предоставить ресурсы для людей и тем больше людей, как мне кажется, смогут воспользоваться этими возможностями. И я думаю, что мы уже на пути к этому, нам просто нужно еще немного поработать в этом направлении. Нам нужно его масштабировать... Мне кажется, сейчас у нас учится гораздо больше студентов в первом поколении, чем раньше. Но многие студенты в первом поколении не имеют такого семейного капитала и попросту не знают, что такие ресурсы существуют. Так что на этом фронте еще есть, над чем поработать. На

---

<sup>38</sup> Псевдоним.

<sup>39</sup> Псевдоним.



региональном уровне мы просто взаимодействуем друг с другом и работодателями, чтобы убедиться, что мы предоставляем лучшие возможности для хороших рабочих мест... рабочих мест, которые хорошо оплачиваются, предусматривают льготы и позволяют людям покрывать издержки».

### **Экологические барьеры**

Обстановка на рынке рабочих мест региона становится все более восприимчивой к изменениям окружающей среды. Климатические изменения на глубинном уровне влияют на доступность рабочих мест, особенно в сферах, неразрывно связанных с климатическими условиями, таких как сельское хозяйство и строительство. Стихийные бедствия способны уничтожить местную экономику, вынудить рабочих переехать и нарушить естественный поток рынков труда, а также помешать будущим инвестициям в пострадавшие сектора и регионы.

Опрошенные в целом отмечали значительное влияние местных условий окружающей среды на их повседневную жизнь и работу. Засушливый климат региона в сочетании с близостью к соленому озеру Солтон-Си создают уникальные погодные условия и особенно высокий уровень влажности. Необычные погодные явления, такие как Эль-Ниньо, как правило, приносят больше осадков в этот регион, в то время как окружающие горные хребты изменяют типичные траектории штормов, обводя их вокруг этого региона. Процесс испарения из Солтон-Си не только способствует повышению влажности, но и выделяет в воздух различные химические вещества. На протяжении многих лет накопление сельскохозяйственных стоков приводило к повышению уровня токсичности в районе соленого озера, что ухудшало качество воздуха в этой местности. Опрошенные сообщают об учащении проблем со здоровьем, таких как аллергия и астма, связанных с высоким содержанием твердых частиц в воздухе. Изменяющаяся окружающая среда, характеризующаяся более жаркими годами и большими потерями в результате испарения, приводит к большему воздействию частиц почвы и воздуха, что напрямую влияет на здоровье и работоспособность жителей. Долгосрочные последствия жизни в таких условиях были серьезными: у некоторых жителей с течением времени развивались хронические респираторные заболевания, что подчеркивало взаимосвязь состояния окружающей среды и благополучия кадров.

## **III. Роль учебных программ, стажировок и инициативы HRTP**

Невозможно переоценить роль учебных программ, стажировок и инициативы Партнерства по обучению верхнего уровня (High Road Training Partnership — HRTP) в обеспечении устойчивости регионального рынка труда. Эти инициативы являются критически важными каналами, через которые люди получают навыки и знания, необходимые для навигации и достижения успеха в постоянно меняющихся экономических условиях. В частности, в таких сферах, как сантехника, электромонтажные работы,

строительство, столярные работы и здравоохранение, эти программы служат стартовой площадкой для карьерного роста и продвижения по службе.

Инициативы по обучению играют ключевую роль в решении проблемы нехватки навыков и **позволяют дать местным кадрам профессиональные знания, необходимые для достижения успеха на рабочих местах верхнего уровня.** Сочетая в себе практические занятия с теоретическим аудиторным изучением, эти программы создают целостную среду обучения. Ученики не только получают внушительную базу отраслевых знаний, но и понимают, каким будет их фактическое рабочее место.

Кроме того, эти учебные программы **могут смягчить расовое и гендерное неравенство на рынке труда.** Реализуя стратегии инклюзивного найма и предоставляя равный доступ к возможностям обучения, они закладывают основу для создания более разнообразных и представительных кадровых ресурсов. Однако успех этих инициатив по содействию равенству зависит от их способности предоставлять комплексные услуги, направленные на устранение целого ряда барьеров, с которыми могут сталкиваться люди из обособленных слоев населения. Курт Аугсбургер, директор по кадровой подготовке в округе общественного колледжа Сан-Бернардино, объяснил, как отсутствие услуг поддержки становится барьером: «Я думаю, что среди проблем с точками доступа фигурируют услуги поддержки, верно? Например, если вы родитель-одиночка, уход за детьми — это огромная проблема. Если вы еще не зарабатываете на жизнь... следует рассмотреть такие вопросы, как географический доступ. Например, что, если мой кампус находится в 32 километрах? Цены на топливо растут. Сейчас это довольно серьезная проблема. Мы должны оценить барьеры, которые исторически, возможно, не рассматривались как основные, и переосмыслить их как стратегические инвестиции в наше сообщество и нашу экономику».

**Партнерства по обучению верхнего уровня (HRTP)** специально разработаны для интеграции потребностей работников с требованиями отрасли, создавая симбиотические взаимоотношения, которые приносят пользу как экономике, так и самим работникам. Эти партнерства используют возможности профсоюзов, стремления работодателей и образовательную инфраструктуру учебных заведений для создания всеобъемлющих карьерных путей. При этом HRTP иллюстрируют модель подготовки кадров, которая прививает концепцию коллективной работы, устойчива и восприимчива к нюансам местного рынка труда.

Однако важно отметить, что как такового наличия программ обучения, стажировок и инициативы HRTP недостаточно. **Комплексные услуги имеют решающее значение для того, чтобы все люди, независимо от их происхождения, имели равные возможности воспользоваться программами обучения.** Эти услуги подтверждают то, что у потенциальных учащихся, помимо обучения, могут быть и другие потребности, и если их не удовлетворить, это может помешать их полноценному участию в обучении. Предлагая поддержку, такую как уход за детьми, пожилыми людьми, транспорт и технологическую помощь, программы обучения могут устранить некоторые из наиболее распространенных

препятствий для непрерывного обучения. Предоставление ноутбуков и доступа в Интернет, а также гибкие графики обучения подтверждают реальное положение дел современных учащихся в технологическом и временном плане. Услуги перевода и доступ к ресурсам по охране психического здоровья крайне важны для поддержки учащихся, основным языком которых не является английский или которые могут столкнуться с проблемами с психическим здоровьем. Хотя было признано, что работодатели начинают принимать меры по осведомленности и поддержке в области психического здоровья, несколько опрошенных считали, что можно было бы сделать больше. Юридическая поддержка также может быть бесценным ресурсом, особенно для тех, у кого в прошлом были юридические проблемы, которые могут повлиять на их перспективы трудоустройства.

Валерия Кордоба,<sup>40</sup> сотрудник отдела труда округа в Риверсайде, подчеркнула, что потенциальные комплексные услуги могут обеспечить рабочие места верхнего уровня, требующие долгосрочного обучения. Она заявила: «У вас должно быть что-то, что поможет вам покрыть расходы на жилье и коммунальные услуги. Я думаю, что это было бы выполнимо в течение примерно двух месяцев с имеющимися услугами, но с краткосрочной перспективой обучения для получения работы высокого уровня, и вы могли бы получать зарплату немного выше минимальной, став флеботомистом или фельдшером, или даже в строительстве. Я имею в виду, что они получают сверхурочные и все такое. Чтобы получать более высокую заработную плату, нужно более длительное и более интенсивное профессионально-техническое обучение». Си, гражданин родовой общины, выросший в резервации, подчеркнул важность услуг по охране психического здоровья в качестве комплексной поддержки: «Конечно, помощь в получении кредитов, транспортные услуги и прочее — это важно. Но психологическая поддержка, на мой взгляд, тоже очень важна. Ведь если вы ощущаете стресс, это может привести к тому, что вы бросите работу. Вы сдадитесь, а потом всю жизнь будете об этом жалеть». Несколько других опрошенных также отметили, что система поддержки была бы действительно полезной в дополнение к финансовой поддержке и программам, описанным выше.

## **Региональные программы профессиональной подготовки**

В последние годы было разработано несколько программ, направленных на обучение людей навыкам для различных специальностей и профессий. В следующих разделах описываются некоторые значимые региональные программы по отраслям, в рамках которых активно обучаются работники региона.

---

<sup>40</sup> Псевдоним.

## Коммунальное водоснабжение и водоотведение

Центр поддержки темнокожих рабочих Внутренней Империи (Inland Empire Black Worker Center — IEBWC) работал с местными организациями, чтобы предоставить жителям сообщества доступ к высококачественным рабочим местам в рамках программы ученичества после того, как их исследование выявило, что чернокожие рабочие имеют самый высокий уровень безработицы и самый низкий средний заработок в регионе.<sup>41</sup> Чтобы поддержать доступ участников к рабочим местам с заработной платой, обеспечивающей семью, и доступ к профсоюзам, центр IEBWC возглавил разработку **программы предварительного обучения**, которая имитирует Еврейскую программу профессионально-технической подготовки специалистов на предприятия водоснабжения и водоотведения и ориентирована на темнокожих работников. В рамках инициативы IE Works, консорциума предприятий водоснабжения и водоотведения, IEBWC использует финансирование от Партнерства по обучению верхнего уровня и Министерства образования США для реализации программы профессиональной подготовки. Эта программа направлена не только на поддержку семей во Внутренней Империи, но и на **решение проблем**, с которыми в настоящее время сталкивается сфера водоснабжения и водоотведения, включая старение кадров, права работников и борьбу с дискриминацией на рабочем месте, отсутствие расовой и гендерной инклюзивности и недостаточную осведомленность об этом секторе среди молодого поколения. В течение одного года после запуска программы развития рабочей силы в IEBWC существовало две группы учащихся. В первой группе было 15 участников: 5 женщин и 10 мужчин, из них 12 темнокожих и 3 латиноамериканца. Из 15 участников 14 завершили программу, 4 получили работу на полную ставку в секторе водоснабжения и водоотведения и 8 — в разных отраслях. Во второй группе было 12 участников: 2 женщины и 10 мужчин, из них 9 темнокожих и 3 латиноамериканца. Из 12 участников 9 завершили программу (IEBWC и Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе, 2023 год).

---

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

В рамках программы центр IEBWC реализовал **демократическое пространство**, где участникам прививают ощущение собственного достоинства и атмосферу уважения, которые они могут применить и реализовать на своих рабочих местах с полной занятостью, чтобы улучшить свое самочувствие в целом. Наряду с четким ощущением поддержки, еще одна причина, по которой многие участники завершили программу, заключалась в получении **комплексной поддержки**, например возможности участия в семинарах **в рамках рабочего времени** и доступа к ресурсам, в том числе с помощью **Wi-Fi и компьютеров**. Несмотря на то что программа оказалась успешной в плане помощи работникам в получении высококачественных рабочих мест, для обеспечения долгосрочного успеха **необходимы дополнительные ресурсы**. Чтобы участники могли поступить на стажировку на должность с полной занятостью, штат Калифорния должен увеличить **финансирование**, выделяемое на программы профессиональной подготовки, и укрепить взаимоотношения с местными организациями. Чтобы все члены сообщества могли участвовать в программах профессиональной подготовки, независимо от социально-экономического статуса, также необходимо дополнительное финансирование для оказания **социально-эмоциональной поддержки**, обучения **культурной компетентности**, разработки **стратегий удержания** и создания **учебных материалов** по правам работников и борьбе с дискриминацией (IEBWC и Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе, 2023 год).

## Профессии в сфере энергоснабжения

Проект Volvo LIGHTS (Low Impact Green Heavy Transport Solutions) соответствует калифорнийской инициативе, направленной на сокращение выбросов парниковых газов, укрепление экономики и улучшение **здоровья населения и состояния окружающей среды**. С 2019 по 2022 год проект общей стоимостью 90 миллионов долл. США продолжает реализовываться в Колледже Сан-Бернардино-Вэлли (San Bernardino Valley College — SBVC) за счет финансирования от компаний Southern California Edison и SoCalGas. В 2020 году компания Volvo Trucks инициировала пилотную программу, предоставив электрические грузовики для операторов автопарка Южной Калифорнии, чтобы собрать реальные эксплуатационные данные. Компания TEC Equipment начиная с 2021 года предоставила клиентам местных автопарков возможность арендовать грузовики Volvo VNR Electric для практической интеграции аккумуляторных грузовиков в свои маршруты. В рамках проекта Volvo LIGHTS было предоставлено 30 аккумуляторных грузовиков при дополнительном финансировании посредством гранта в рамках инициативы Агентства по охране окружающей среды США «Технологии для чистого воздуха» (Clean Air Technology). **Чтобы поддержать развитие кадров в регионе, Колледж Рио-Хондо и Колледж Сан-Бернардино-Вэлли внедрили программы обучения технических специалистов по крупнотоннажным электрогрузовикам, воспользовавшись электроприводами и компонентами, предоставляемыми компанией**

Volvo Trucks. Более 45 студентов прошли эти программы в двух колледжах в 2021 и 2022 годах. В 2022 году 28 студентов SBVC были зачислены в его программу аттестации из 22 модулей. Программа Колледжа Рио-Хондо по передовым транспортным технологиям и альтернативным видам топлива, в рамках которой за последние восемь лет было подготовлено 300 технических специалистов, включает 29 модулей с восемью обязательными курсами. В дополнение к программе Volvo LIGHTS, Колледж Рио-Хондо представил программу TESLA START осенью 2022 года. Кроме того, Центр экологических исследований и технологий в Риверсайде на базе Инженерного колледжа Марлана и Розмари Борнс Калифорнийского университета (UCR CE-CERT) использовали данные проекта для разработки алгоритмов, улучшающих составление маршрутов грузовиков и минимизирующих воздействие на местные сообщества (Volvo Group North America, без даты).

Джон, независимый подрядчик и инженер-механик, отметил: «Мы видим федеральные инвестиции в энергетику и энергетическую инфраструктуру, которые в итоге приводят к созданию рабочих мест, получению образования и подготовке кадров. Они финансируют гранты и программы по модернизации энергетической инфраструктуры, так что речь идет не просто о коммунальных услугах. Эта инициатива из разряда установки солнечных батарей и аккумуляторов. Будет развернута инфраструктура зарядки электромобилей. И поэтому, например, если ребенку моего соседа, собирающемуся вскоре отправиться во взрослую жизнь, будет не по зубам инженерное образование, у него будет возможность получить профессионально-техническое образование или коммерческое образование, связанное с энергетическим сектором. Вероятно, появятся возможности для обслуживания этой новой инфраструктуры. Наша инфраструктура стареет. И поэтому существует множество возможностей, будь то рабочие специальности, инженерия, управление бизнесом или финансы. Основной акцент будут делать на модернизацию инфраструктуры, ведь уже много ее секторов устарели».

Колледж Сан-Бернардино-Вэлли в сотрудничестве с Volvo в настоящее время разрабатывает двухгодичную программу повышения квалификации в области **экологических транспортных технологий**. Эта программа предназначена для того, чтобы выпускники могли беспрепятственно перевестись в Государственный политехнический университет Калифорнии в Помоне. График обучения гибкий и позволяет работникам проходить необходимые курсы в удобное время. Технические специалисты в рамках программы получают аттестацию для работы максимум с 700-вольтным грузовиком и зарядными устройствами с максимальным напряжением 50 вольт. SBVC активно сотрудничает с региональными компаниями, которые предлагают программы обучения более чем для 20 типов зарядных станций с более высоким напряжением, намереваясь включить эти знания в степень. **Тем не менее, несмотря на высокий спрос на выпускников программы среди местных компаний, текущий набор в программу сертификации ограничен 15 студентами, поэтому существует острая потребность в увеличении количества участников.** Международный профсоюз работников

электропромышленности (International Brotherhood of Electrical Workers — IBEW) предложил сотрудничество, используя опыт своих технических специалистов в области электрических зарядных станций.

Совместными усилиями отделения 440 и 477 профсоюза IBEW, а также отделения Южной Сьерры Национальной ассоциации электриков была создана объединенная программа обучения управлению трудовыми ресурсами — программа профессиональной подготовки в **Центре электротехнической подготовки Внутренней Империи** (Inland Empire Electrical Training Center — ИЕЕТС) (Центр электротехнической подготовки Внутренней Империи, без даты).

Программа Объединенного комитета по стажировке и обучению Калифорнии и Невады (Joint Apprenticeship and Training Committee — JATC) в Риверсайде фокусируется на стажировке надсмотрщиков линии высокого напряжения в области внешних электромонтажных работ, которую нужно завершить менее чем за четыре года. Джастин Шинг (Justin Shing), которые в настоящее время работают промышленным механиком, находятся на завершающей стадии профессиональной подготовки на электрика: «Благодаря этому мы сможем стать подмастерьем электрика [...], а уж затем, нам кажется, мы сможем пойти работать куда угодно». Джастин рассказали, что они начинали со степени в области бизнеса и прошли через несколько рабочих мест в отделе продаж, прежде чем встать на этот новый путь: «Мы рекомендовали эту программу многим людям, потому что она просто изменилась. Это изменило нашу жизнь».

## Сантехника и паровое отопление

**Программа профессиональной подготовки по сантехнике и паровому отоплению**, которую проводит отделение 364 профсоюза UA,<sup>42</sup> охватывает работы с сантехникой и паровым отоплением в коммерческих, промышленных и жилых зданиях в Сан-Бернардино и Риверсайде. Для участия в этой программе необходимо **лично подать заявку и сдать вступительный экзамен**. Потенциальные абитуриенты проходят строгий вступительный тест на знание математики и понимание прочитанного, за которым следует собеседование, включающее предъявление подлинных документов и ответы на вопросы по специальности. Процесс отбора включает в себя занесение кандидатов в базу для потенциального внедрения в программу профессиональной подготовки. После принятия стажеры приобретают практические знания в области сантехники и паровой арматуры за счет сочетания практического опыта на рабочем месте и формального образования в классе. Успешное завершение программы дает стажерам не только ценные знания и навыки, но и возможность получить определенную степень обучения. Кроме того, выпускники могут рассчитывать на возможности повышения заработной платы, проходя путь от

---

<sup>42</sup> Объединенная ассоциация подмастерьев и стажеров сантехнической и трубопроводной промышленности США и Канады, обычно сокращенно называемая UA.

первоначального трудоустройства до регулярного повышения заработной платы с течением времени.

**Отделение 398 профсоюза сантехников и слесарей по паровому отоплению Помоны и Сан-Габриел-Вэлли** проводит комплексную пятилетнюю программу обучения, охватывающую работы с сантехникой и паровым отоплением, а также обслуживание систем ОВиК во Внутренней Империи. Эта программа сочетает в себе практический опыт и формальное обучение, что позволяет участникам приобрести необходимые навыки. Программа направлена на подготовку кадров для работы с сантехникой и паровым отоплением, а также обслуживания систем ОВиК.

## Строительство

**Программа профессиональной подготовки строительных бригадиров**, управляемая отделением 166 профсоюза бригадиров в Фонтане, обеспечивает специализированное обучение на водителей грузовиков и различные складские должности в течение 36-месячной профессиональной подготовки. Кроме того, программа предлагает аттестацию в нескольких сферах, например 10-часовое обучение Управления по охране труда OSHA 10, обучение водителей вилочного погрузчика, а также обучение работе с опасными отходами и реагированию на чрезвычайные ситуации.

Центр **SoCal Striping** в Риверсайде предоставляет специализированную программу профессиональной подготовки в области нанесения цветных сигнальных полос на дорожное покрытие, покрытия дорог эмульгированной гидроизоляционной битумной мастикой и технического обслуживания автомагистралей, подчеркивая огромную роль квалифицированных рабочих в техническом обслуживании и безопасности дорог.

Программа **Carpenters**, предлагаемая Фондом обучения плотников Юго-Западного горного региона (Southwest Mountain States Carpenters Training Fund) и центром подготовки Союза плотников Онтарио (Ontario Carpenters Union Training Center), включает в себя обучение работников различным специализациям плотницкого дела, например установке акустики, настилу полов и фрезерованию. Эта программа предусматривает как предстажировочное обучение (с перспективой обучения на рабочем месте), так и возможности для профессионального продвижения в плотницкой и строительной промышленности.

В регионе с двумя округами также проводятся профессиональной подготовки для аттестации по **изоляции, системам противопожарных преград и асбесту** (с помощью отделения 5 профсоюза Международной ассоциации тепло- и холодоизолировщиков и работников смежных специальностей), а также техников по геодезии и картографии (с помощью отделения 12 профсоюза инженеров по эксплуатации).

Основные преимущества этих программ заключаются в том, что они способствуют повышению квалификации персонала. Они дают возможность приобретать специализированные знания и опыт, тем самым укрепляя местный бизнес и экономику.



Например, программа JATC в Калифорнии и Неваде эффективно способствует продвижению людей на уровень полученной подготовки, закрывая острую потребность в квалифицированных кадрах для выполнения электромонтажных работ. Кроме того, такие программы, как программа профессиональной подготовки строительных бригадиров, позволяют получить конкретную квалификацию, повышающую готовность к трудоустройству и улучшающую перспективы карьерного роста.

Одним из существенных ограничений в некоторых программах является недостаточное предоставление исчерпывающей информации о повышении заработной платы и вакансиях, которые будут доступны по завершении программы. В то время как некоторые программы, такие как программа подготовки сантехников и слесарей по паровому отоплению (отделение 364), предоставляют четкую и ясную информацию о повышении заработной платы, в других программах это может не указываться, из-за чего стажеры будут сомневаться в своих финансовых перспективах. Кроме того, некоторые программы устанавливают строгие стандарты поступления и процедуры отбора, в том числе требуют сдачи вступительных экзаменов и прохождения собеседований, что может сильно усложнить поступление будущих стажеров и ограничить их доступ к этим ценным возможностям обучения.

Если принимать меры, способствующие прозрачности в части повышения заработной платы и показателей занятости, а также гарантировать, что по завершении обучения стажеры будут полностью осознавать свой профессиональный путь, те, кто стремится к справедливости, смогут по максимуму использовать эти возможности. Кроме того, следует уделять первоочередное внимание расширению этих программ, **в частности ориентированных на недостаточно представленные или социально незащищенные слои населения.** Это может повлечь за собой изменение критериев приема с целью повышения инклюзивности без ущерба для уровня образования. Кроме того, за счет увеличения инвестиций в специализированные программы, такие как SoCal Striping, можно эффективно выявлять и устранять нехватку конкретных навыков в нашем регионе.

Сэм,<sup>43</sup> которая выучилась на медсестру и работала в области физиотерапии, считает, что нужно расширить спектр возможностей профессиональной подготовки в сфере строительства: «Да, хотелось бы видеть больше программ профессиональной подготовки, например в области жилищного строительства... Уверена, есть много молодых людей, которые были бы более чем заинтересованы в трудоустройстве в этой отрасли, но им не хватает соответствующей подготовки». Гэри Ресвалосо (Gary Resvaloso), советник по делам молодежи и член совета племени Торрес Мартинес, рассказал о силе практического обучения, отметив следующее: «Некоторые участники нашего курса плотников на деле стали рамочниками или строителями домов».

---

<sup>43</sup> Псевдоним.

## Ремонт и техническое обслуживание

**Колледж Чаффи** может похвастаться несколькими программами профессионально-технического образования. Среди них — Промышленно-технический учебный центр (**InTech Center**) в Фонтане, который предоставляет практическое производственное обучение, ориентированное на карьеру в промышленности. Стажировки являются основной частью программы InTech и направлены на обеспечение кадрового резерва для производственных партнеров центра.

Марко, работающий в группе обслуживающего персонала распределительного центра Target в Фонтане, — выпускник InTech. Как описывает Марко, они предлагают «шестимесячный курс, который похож на предварительную стажировку для профессии... Они помогают вам найти работу, встречаются и общаются с работодателями». В частности, Марко описал, как вся экосистема InTech ориентирована на трудоустройство: **«Они дают своего рода толчок [вашей] карьере. Они помогут вам составить резюме. Они помогут вам с прохождением собеседования...** Это очень интересно, ведь многие инструкторы по-прежнему работают в профессии, которой они меня учат. И это круто. Например, мой инструктор-электрик является инструктором-электриком для технического персонала в Морено-Валли, где-то там... по-моему, в ирригационном районе. Не помню, что это было. **Он один из лучших специалистов в своей области. И здесь он учит нас и по сути объясняет все необходимые азы и перспективы.** То есть благодаря информации, которую он нам дает, мы будем готовы ко всему, зная, чего ожидать и на какие критерии обращать внимание, например на гарантии трудоустройства. Он объяснил нам всю суть, сказав: “Не стоит себя недооценивать. С таким багажом знаний вы будете очень ценными кадрами”».

Джастин Шинг, промышленный механик и выпускник программы стажировки Чаффи, поняли, что такие инициативы очень ценны, поскольку они помогают людям не только развивать навыки в интересующих их профессиях, но и впоследствии находить работу. Они уточнили: «На самом деле мы нашли эту программу. Мы хотели попробовать себя в рабочей профессии, потому что нам очень нравится работать руками. Поэтому мы нашли эту программу в колледже Чаффи, и они предложили нам программу предварительной профессиональной подготовки. Это был трехмесячный курс, на котором **мы изучили буквально все: основы механики, гидравлики, пневматики, электрики.** Более того, они помогли нам организовать собеседование с компанией, в которой мы сейчас работаем, в конце курса... **Честно говоря, эта программа изменила нашу жизнь,** и мы получаем удовольствие от своей нынешней работы, от того, чем занимаемся».

**Опрошенные, которые не были выпускниками программ практики и профессиональной подготовки, согласились с тем, что нужно увеличивать количество таких программ.** Сэм не только говорила о том, что хотела бы видеть больше программ, но и описала **гендерный аспект:** «Если бы у них было все автоматизировано, то даже женщины захотели бы стать механиками или заниматься подобного рода работой. Я знаю некоторых женщин-механиков... Я знаю, что многие женщины, которые пошли на службу

и занимались механикой, вернулись, **и они даже не используют эти навыки**, но все же у них есть квалификация, они подготовлены для этой работы, понимаете?»

## Здравоохранение и медицинские услуги

Сфера здравоохранения и медицинских услуг региона в настоящее время претерпевает существенные изменения. Программы профессиональной подготовки стали решающими в развитии способных и разнообразных кадров, поскольку **спрос на квалифицированных специалистов в области здравоохранения продолжает расти**. Программы, описанные в этом разделе, предназначены для удовлетворения растущей потребности в квалифицированных медицинских работниках, предоставляющих всестороннее образование и практический опыт в различных областях медицины. Эта стажировка позволяет не только повысить квалификацию тем, кто ищет работу в сфере здравоохранения, но и повысить общее **качество и эффективность** медицинских услуг в регионе с двумя округами.

### Региональные программы профессиональной подготовки в области здравоохранения

#### **Программа региональных центров обучения в сфере здравоохранения Внутренней Империи для стипендиатов (IE AHES Scholars)**

Двухлетняя программа, финансируемая Управлением здравоохранения и медицинского обслуживания (HRSA), направлена на улучшение навыков и способностей студентов в медицинских профессиях. Цель состоит в том, чтобы подготовить людей к трудоустройству в социально незащищенных сообществах, тем самым удовлетворяя неотложный спрос на медицинское обслуживание в регионе. Учебный курс отличается комплексным подходом, охватывающим как теоретическое обучение, так и практические занятия. После успешного завершения стипендиаты получают аттестат медико-санитарного работника. Этот аттестат не только подтверждает их достижения, но и мотивирует их продолжать работу в местах, где нет достаточного количества медицинских работников. Программа является всеобъемлющей, поскольку она не требует каких-либо предыдущих знаний от абитуриентов и предоставляет существенные преимущества, такие как перспективы налаживания связей, прогресс в образовании, повышение квалификации, стипендия и аттестат. Программа отличается гибкостью и предлагает годовой курс для фельдшеров и общинных медицинских работников, а также двухлетний курс для других медицинских профессий.

#### **Колледж г. Сан-Антонио**

В колледже г. Сан-Антонио программы «Фармацевт» и «Фельдшер» рассчитаны на один год и открыты для широкого круга участников: от действующих сотрудников до лиц, не имеющих опыта работы в сфере здравоохранения. Эти программы обеспечивают баланс

между теоретическими знаниями и практикой, готовя студентов к аттестации и работе на соответствующих должностях в сфере здравоохранения.

### **Колледж Сан-Бернардино-Вэлли**

Колледж Сан-Бернардино-Вэлли предлагает программу профессиональной подготовки для лиц, стремящихся стать дипломированными медсестрами. Эта программа, которая длится два года, специально разработана для тех, кто уже работает в секторе здравоохранения, нынешних студентов, лиц с соответствующим опытом работы в этой области и тех, кто успешно завершил назначенные программы ученичества или предварительного ученичества. Учебный курс обеспечивает углубленное изучение профессии медсестры, предоставляя студентам знания и навыки, необходимые для различных должностей сестринского дела. Программа сочетает в себе теоретическую и практическую часть, чтобы выпускники были надлежащим образом подготовлены ко всем аспектами сестринского ухода и административным вопросам в различных медицинских учреждениях.

### **Риверсайдский городской колледж**

Риверсайдский городской колледж реализовал в своих программах профессиональной подготовки новый подход, интегрировав общеобразовательную подготовку с практикой. Эта схема позволяет учащимся применять приобретенные знания в реальном времени, повышая профессиональные навыки наряду с успеваемостью, и, в частности, обеспечивает поддержку действующим работникам.

### **Программа обучения работников сферы здравоохранения в колледже Виктор-Вэлли**

Программа профессионального обучения работников сферы здравоохранения в колледже Виктор-Вэлли — это шестимесячная программа, разработанная специально для действующих работников или студентов, которые ищут возможности трудоустройства. Это обучение особенно важно для подготовки специалистов, которые могут эффективно удовлетворять особые потребности сообществ в области здравоохранения, предлагая образование, адвокацию и поддержку для улучшения результатов в области здравоохранения и расширения доступа к медицинским услугам.

Дестини Грейс,<sup>44</sup> представительница культурного сообщества в одной из организаций в Риверсайде, рассказала об **аттестации для доул и акушерок** во Внутренней Империи: «Доул и акушерок катастрофически не хватает: мы видим рост процента смертности, в частности, не только в афроамериканском сообществе, которое мы называем недостаточно представленным сообществом с недостаточным уровнем обеспеченности услугами. Так что я начинаю понимать, что профессия доул и акушерок действительно набирает популярность, и это позволяет им быть, скажем так, вольными предпринимателями, организовывать собственные программы с этими аттестатами... Кстати, об аттестате доулы. Я получила свой аттестат доулы. В случае с акушеркой

---

<sup>44</sup> Псевдоним.

аттестация проходит примерно так же, как и для доулы, но для работы вам нужна определенная подготовка, ведь здесь уже нужны, скажем так... медицинские познания... Эта сфера набирает популярность. Теперь, мне кажется, с января, Medicare решили, что они будут оплачивать услуги доулы. Так что популярность этой специальности растет».

## **Партнерства по обучению для рабочих мест верхнего уровня**

**Партнерства по обучению для рабочих мест верхнего уровня (High-Road Training Partnership — HRTP) могут повысить региональную экономическую мобильность.** HRTP направлены на создание экономически устойчивых сообществ с акцентом на равенство и качество рабочих мест. Они включают прямое сотрудничество между работодателем, профсоюзом или другой единицей организации труда и одним или несколькими партнерами по сообществу для создания рабочих мест и обучения или переподготовки работников, что способствует изменению систем и возможностей работников, со смелой целью построить экономику, основанную на равенстве, навыках, инновациях и общем развитии. Этот подход обеспечивает доступ к возможностям подготовки кадров и трудоустройства для сообществ цветных и низкооплачиваемых работников, а также позволяет им принимать участие в формировании этой системы, чтобы на рабочих местах предлагали заработную плату, которая позволяет обеспечить семью, и льготы, чтобы рабочие места были безопасными и гигиеничными, а также чтобы работники имели свободу слова и к ним относились достойно и уважительно. HRTP также заботятся о том, чтобы отрасли разрабатывали механизмы, позволяющие стать устойчивым и конкурентоспособным работником в условиях экономической стратегии верхнего уровня, одновременно внедряя методы решения важнейших проблем, таких как обеспечение расовой справедливости и повышение экологичности.

По данным Калифорнийского совета по кадровой подготовке (за 2018 год) HRTP опираются на принципы справедливости, качества работы и устойчивости к изменению климата. Калифорнийская инициатива HRTP стартовала с пилотного проекта стоимостью 10 миллионов долл. США в 2017 году.<sup>45</sup> По состоянию на 2022 год штат уже инвестировал около 62 миллионов долл. США в государственное финансирование для развития HRTP и карьер в сфере строительства высокого уровня (High Road Construction Careers — HRCC), а Фонд обучения высокого уровня инвестировал более 18 миллионов долл. США в поддержку потребностей грантополучателей HRTP и HRCC [Канцелярия губернатора Гэвина Ньюсома (Gavin Newsom), 2022 год].

**Партнерство по обучению логистике высокого уровня**, проект, инициированный **Plug In IE**, является ключевым примером HRTP во Внутренней Империи. Инициатива Plug In IE была создана в 2021 году и включает в себя **сотрудничество** между трудовыми организациями, работодателями, общественными группами и организациями,

---

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

выступающими за экологическую справедливость. Цель инициативы — создать сбалансированный подход к экономическому процветанию, экологической устойчивости и вовлечению сообществ. Для достижения этих целей Plug In IE сотрудничает с профсоюзом «Институт труда Внутренней Империи», отделением 1932 профсоюза строительных бригадиров и Центром ресурсов складских работников.

**Опрошенные заинтересованные лица выразили в основном положительное восприятие НРТП.** Поскольку программы расположены в различных общественных колледжах и центрах подготовки по всему региону, они считаются высокодоступными. Кроме того, в качестве основных преимуществ рассматривается региональное сотрудничество между учебными заведениями, профсоюзными организациями и заинтересованными сторонами отрасли. По словам респондентов, эти программы хорошо подходят для удовлетворения потребностей таких важных секторов, как сфера здравоохранения, логистика и энергетика, что значительно повышает возможности трудоустройства и карьерного роста.

**Отзывы, собранные в рамках опроса, также подчеркивают всеобъемлющий характер поддержки, предлагаемой НРТП.** По имеющейся информации, помимо технической подготовки, эти партнерские отношения распространяются на такие услуги, как уход за детьми, транспорт и помощь переводчика, способствуя инклюзивному подходу к кадровой подготовке. Эта инклюзивность еще больше подкрепляется благодаря сотрудничеству между образовательными учреждениями, профсоюзами, работодателями и общественными организациями. Кроме того, опрошенные отмечают, что многие НРТП амбициозно интегрируют более обширные цели, включая в свои концепции **экологическую устойчивость, социальную справедливость и развитие сообществ.** Эти многогранные цели рассматриваются не только как удовлетворение насущных потребностей в профессиональной подготовке, но и как вклад в долгосрочное экономическое и социальное благополучие региона.

НРТП также начинают интегрироваться в **сферу высшего образования.** Курт Аугсбургер, директор по кадровой подготовке в округе общественного колледжа Сан-Бернардино (San Bernardino Community College District — SBCCD), так описал два НРТП на базе SBCCD: «Самое большое преимущество стратегии верхнего уровня, которую выдвинул Калифорнийский совет по кадровой подготовке, заключается в том, что **вы действительно можете достичь каждой точки этого непрерывного процесса.** НРТП позволяют нам выдвигать новые идеи, масштабировать существующие и поддерживать студентов на этом пути. И это особенно важно в сфере высшего образования, в частности с учетом роли общественных колледжей в справедливом расширении возможностей. Курт объяснил: «Если вы хотите пройти краткосрочную, около месяца, подготовку вольнослушателем, и можете получить навыки, которые позволят получить работу, приносящую доход на уровне прожиточного минимума, тогда НРТП вам в помощь. То же самое касается программ для вольнослушателей и полноценных студентов, например, в сфере здравоохранения. Если говорить об общественном колледже, я уверен, вы знаете, что

он в **открытом доступе**. Однако этот открытый доступ подразумевает, что нам нужно быть многогранным заведением для множества разных людей. Нам нужно направлять свое влияние таким образом, чтобы **поддерживать людей, для роста социальной мобильности**. Очевидно, что, если человек приходит на обучение вольнослушателей, он проводит у нас месяц и его обучают, чтобы нанять за 25–30 долл. США в час. Но, предположим, этот человек хочет попасть в программу, чтобы получить диплом об образовании. И именно такие случаи мы хотим попытаться направлять и поддерживать. В этом случае неизвестно, что человек будет делать дальше. Может быть, он решит продолжить свое образование [...] уже вовсе не в этом направлении».

**Тем не менее прохождение НРТР не является гарантией успеха в трудоустройстве и хорошей карьеры.** Курт отмечает: «Реальность такова, что успех кадровой программы зависит от экономического спроса. Это работа верхнего уровня? Приносит ли она доход на уровне прожиточного минимума и предусматривает ли льготы? Есть ли работодатели, которые знают о программе, дают консультации и посвящают в разработку этой программы и знают, что выпускники проходят обучение? Участвуют ли они в ярмарках вакансий? Помогают ли они с резюме? Стараются ли они активно нанимать людей из вашего резерва выпускников? Важно общаться с работодателями, чтобы привлекать их на раннем этапе и часто пропорционально их потребностям и доступности. Мы должны позаботиться о том, чтобы учебный курс программы соответствовал потребностям рынка труда и чтобы навыки соответствовали имеющимся рабочим местам и профессиям, доступным сейчас и в будущем. Поэтому очень важно иметь хороший факультет. В общем, нужны преподаватели с отраслевым опытом, а затем просто постоянная сеть ресурсов и сетей в пределах досягаемости студента, чтобы предоставить ему как можно больше необходимой информации. Таким образом учащиеся смогут сосредоточиться на мотивации, обучении и подготовке к следующему этапу, а не выяснении нюансов. Мои коллеги в рабочей среде понимают социально-экономическую динамику, и мы знаем, что сейчас, как никогда за последнее время, вся эта динамика может привести к карьерным путям по стратегии верхнего уровня. Если мы увидим, что этого не происходит, мы должны быть готовы участвовать в более обширной дискуссии в связи с этим».

В целом, профессиональная подготовка и другие программы обучения могут внести значительный вклад в общее положение дел на рынке труда, способствуя экономической мобильности и занятости работников из групп, стремящихся к справедливости. Это дает возможность получать более высокую заработную плату, а также обеспечить стабильную занятость и карьерный рост. **И это особенно важно в регионе, где такие программы могут устранить неравенство в качестве работы и доступе, выстраивая более справедливую основу для развития всех работников.**

## **Продвижение рабочих профессий**

Рабочие профессии *против* офисных — это вечная тема. В то время как офисные сотрудники часто больше всего ассоциируются с концепцией «хорошей» работы, несколько

опрошенных опровергли это предположение, выдвинув мнение о том, что другие типы рабочих мест так же, если не более, важны. Эми, которая имеет опыт работы в сфере дошкольного образования и теперь работает в правительственном учреждении, назвала рабочие профессии «более героическими, чем офисные». Уилл Колбоу (Will Kolbow), городской управляющий Калимесы, предположил, что существуют реальные альтернативы бакалаврской степени: «Мы говорим о карьерных путях. Речь идет не только о колледже. Есть действительно хорошо оплачиваемые рабочие места в других сферах, которые не требуют получения образования в колледже, и, возможно, вам даже не придется залезать в долги, верно? Потому что сейчас... когда люди заканчивают колледж, [...] они оказываются в горе долгов. Но если мы собираемся инвестировать в это, я думаю, нужно также рассмотреть перспективу инвестирования в рабочие профессии. Да, нужно продвигать разные пути, но мне кажется, что некоторые люди все равно выберут направление с учетом своих сильных сторон». По этой причине город Калимеса также изучает возможность создания Регионального профессионального центра, чтобы помочь жителям подготовиться к будущей карьере в рабочих профессиях.

Округ Риверсайд характеризуется одним из наилучших показателей по количеству работодателей в регионе, поэтому он может сыграть большую роль в поддержке рабочих профессий. Рубен Гонсалес, который работает в отделе развития рабочей силы округа Риверсайд, предположил, что округ может помочь, нанимая кандидатов и рекламируя ученичество, а также координируя действия различных заинтересованных сторон. Аналогично многие участники признали потенциал средних школ в плане подключения молодых людей к рабочим профессиям. Например, Джон Вулси, независимый подрядчик, выразил это мнение, сказав: «Выпускники не могут просто так отправиться во взрослую жизнь, окончив среднюю школу. Я хотел бы, чтобы программы профессионально-технической подготовки снова закрепили в средних школах. Будь то автомастерская, или деревообрабатывающий цех, или какие-то мастерские нового формата, объекты инфраструктуры, нужно иметь возможность дестигматизировать их».

## Доступность обучения и других ресурсов

Для действующих работников поддержка в аттестации и повышении квалификации может обеспечиваться в виде возможностей обучения, предоставляемых работодателем. [Конгдон (Congdon) и др.] 2020 год показал, что работники предпочитают рабочие места, которые допускают мобильность, предоставляя возможность обучения. Фи (2022 год) считает, что с должностей в сфере строительства, производства, коммунальных услуг, финансов, страхования и недвижимости наиболее вероятно переходят на высококачественные рабочие места. Бенни (Benni),<sup>46</sup> организатор, также считал, что профессиональная переподготовка может помочь человеку перейти на более высокооплачиваемую работу. Подчеркивалось также влияние платного обучения и

---

<sup>46</sup> Псевдоним.



поддержки в повышении квалификации в контексте того, что неоплачиваемые стажировки, какими бы хорошими они ни были, не всегда являются реалистичным вариантом. Как сказал менеджер по связям с государственными органами в крупной компании, «вы должны иметь возможность позволить себе эту жертву [...], и этот факт исключает множество людей». Возможность участвовать в программе, предусматривающей денежную компенсацию, может расширить круг претендентов, особенно сейчас, включая тех, кому в противном случае пришлось бы выбирать между неоплачиваемой стажировкой, которая потенциально предусматривает перспективу карьерного роста, и оплачиваемой работой.

Эде (Ede)<sup>47</sup> подробно рассказали о влиянии ресурсов, направленных на владельцев малого бизнеса. Они описали: «Моя жена работает пекарем на дому. Она пошла в Центр развития малого бизнеса, чтобы получить образование по этой специальности. Мы составим бизнес-план, попросим кредиты и т. д. У нас есть ресурсы, и мы будем ими делиться, предоставляя возможности для образования... что, надеемся, расширит возможности наших владельцев бизнеса... В общем, моя жена продает свою выпечку другим кофейням. И таким образом она занимается коммерческими продажами. **И все это благодаря программам, которые проводятся в Центре развития малого бизнеса, Женском бизнес-центре Внутренней Империи.** Она проводит много мастер-классов. **Есть много ресурсов, о которых люди попросту не знают».**

Эде также поделились: «**Может быть, вы не знаете, как задать конкретный вопрос о том, как добраться до этих ресурсов.** Иногда нужно просто притормозить и обратиться к своему местному ресурсу, будь то городской центр или Центр развития малого бизнеса, и сказать: “Я тут пытаюсь осуществить одно дело. Вы можете мне помочь?”» Мадлен также указала, что на нее, как на владельца малого бизнеса, семинары оказали огромное влияние, а также они преобразовали их бизнес-план, определяя, среди прочего, надлежащие цены на ее продукты, места, в которых они должны быть представлены, и мероприятия для создания сети деловых контактов и связей, которые нужно посещать. Мадлен также упомянула, что стоимость может быть серьезным барьером для оказания помощи другим стартапам и предприятиям малого бизнеса и что **бесплатные программы и семинары могут сыграть в этом плане большую роль.**

## Заключение

Этот анализ рынка труда в округах Риверсайд и Сан-Бернардино раскрывает сложную сеть отраслей, и в каждой из них существует свое понятие «хорошей работы». Информация, полученная от различных заинтересованных сторон в регионе, от работников до специалистов по экономическому развитию, от тех, кто не имеет жилья, до руководителей высшего звена, подчеркивает общее понимание того, что хорошая работа — это не только надлежащая оплата труда и льготы, но и гарантия занятости и возможности для роста и экономической

---

<sup>47</sup> Псевдоним.

мобильности. Очевидно, что, несмотря на то что Внутренняя Империя может похвастаться рядом качественных и многообещающих возможностей трудоустройства, **неравенство сохраняется**, особенно в контексте уровня заработной платы, качества работы и доступа к обучению, профессиональной подготовки и высококачественным рабочим местам. Это неравенство еще больше усугубляют такие **барьеры**, как финансовые ограничения, социальные проблемы и ограничения в сфере образования, которые непропорционально влияют на различные группы, стремящиеся к справедливости.

Перспективные программы и инициативы, такие как Партнерства по обучению верхнего уровня и недавние законодательные изменения, — это шаги в правильном направлении, которые обеспечат жителям региона пути для обеспечения лучших рабочих мест и защитят права работников, в том числе на льготы. Тем не менее сохраняется значительная потребность в постоянном принятии мер по созданию и поддержанию высокого качества занятости в соответствии с определением занятости «верхнего уровня», которое дает Фонд экономической устойчивости сообщества во всех секторах. Кроме того, **поскольку регион настолько обширен и разнообразен, следует признать субрегиональные различия с точки зрения оценки существующих потребностей и потенциальных активов, а также предложения перспективных шагов в нужном направлении.**

По мере продвижения в этом направлении важно использовать уроки, извлеченные из существующих программ обучения, и **мнения, которые ранее не учитывали при разработке политик**, для объективного составления новых стратегий и корректировок. Политики, педагоги и лидеры отрасли должны совместными усилиями добиваться того, чтобы эти стратегии были инклюзивными, справедливыми и отвечали меняющимся потребностям кадровых ресурсов Внутренней империи.

В конечном счете цель состоит не только в том, чтобы повысить экономическую мобильность групп, стремящихся к справедливости, но и в том, чтобы создать рынок труда, где каждая работа является достойной и уважаемой и поддерживает более обширные цели устойчивого экономического развития и социального равенства во Внутренней Империи. Благодаря совместным усилиям и приверженности этим принципам мы можем гарантировать, что определение «хорошей работы» станет реальностью для всех жителей региона.

## Сноски

All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*. <https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>

Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.

- Bartik, T.J., Hershbeing, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017. [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers) Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433–447 doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>
- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. [https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief\\_UPDATED-BRANDING.pdf](https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.
- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from [https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR\\_Web\\_.pdf](https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf)
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>

- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence\\_2.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf)
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.
- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, [csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html](http://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/](https://fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/).
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>
- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>
- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst's Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, [www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/](http://www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/)
- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163
- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*. <https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education" *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022. <https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.

- Ordinance 187710, Article 5. “Los Angeles Fair Work Week” Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). “Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation.” *Sociological Science* 6: 497-525. [https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci\\_v6\\_497to525.pdf](https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf)
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/104829112111053020>
- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. [https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB\\_2020\\_Report.pdf](https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf) Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>

- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>
- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf>  
Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

## Приложения по анализу рынка труда CERF

### Приложение 1. Выводы о занятости и доходах во Внутренней Империи (Южная Калифорния) по данным QWI за 2022 год

Таблица 1. 20 ведущих отраслей по занятости во Внутренней Империи

Место	NAICS	Отрасль	Занятость	Доходы
1	4931	Складирование и хранение	67 930	3683
2	7225	Рестораны и другие места общественного питания	66 970	2168
3	6111	Начальные и средние школы	53 104	5558
4	6241	Индивидуальные и семейные услуги	32 761	1784
5	5613	Услуги по трудоустройству	30 725	2707
6	6221	Больницы общемедицинского и хирургического профиля	26 323	6943
7	2382	Подрядные работы, связанные со строительным оборудованием	15 712	5827
8	4451	Розничная торговля продуктами питания и товарами повседневного спроса	15 608	2979
9	2381	Подрядные работы по возведению фундаментов, строений и внешней отделке зданий	14 708	4016
10	4841	Общие грузоперевозки	13 073	4704
11	6211	Врачебные кабинеты	12 325	7382
12	4552	Складские клубы, суперцентры и другие объекты розничной торговли товарами общего назначения	12 301	3141
13	9221	Деятельность в области правосудия, общественного порядка и безопасности	11 997	7966
14	5617	Обслуживание зданий и жилых помещений	11 566	3607
15	7211	Услуги по размещению путешественников	11 566	3392



Место	NAICS	Отрасль	Занятость	Доходы
16	4921	Курьерские услуги и услуги экспресс-доставки	11 440	3846
17	6214	Центры амбулаторной помощи	9642	6584
18	2383	Подрядные работы по отделке зданий	9569	3945
19	9211	Поддержка исполнительных, законодательных и других органов государственного управления	9489	7727
20	7139	Другие отрасли развлечений и отдыха	8153	2561

В таблице 1 показаны 20 ведущих отраслей, ранжированных по объему занятости на начало квартала во Внутренней Империи (Южная Калифорния) в 2022 году. Оценки занятости и ежемесячного дохода представляют собой средние значения за четыре квартала, рассчитанные на основе данных квартальных показателей занятости (Quarterly Workforce Indicators, QWI), публикуемых Бюро переписи населения США. Пять основных отраслей по размеру занятости во Внутренней Империи (Южная Калифорния) — складирование и хранение, рестораны, начальные и средние школы, индивидуальные и семейные услуги, а также услуги по трудоустройству. Самая низкооплачиваемая среди этих отраслей в рейтинге — индивидуальные и семейные услуги (см. таблицу 3 ниже).

В таблице 2 показаны пять ведущих отраслей по доходу во Внутренней Империи (Южная Калифорния) в 2022 году. Из них три ведущие отрасли по доходу во Внутренней Империи (Южная Калифорния) — посредничество и брокерская деятельность в сфере ценных бумаг и товарных контрактов, производство электроэнергии и трубопроводная транспортировка природного газа, но ни одна из них не обеспечивает большое количество рабочих мест.

**Таблица 2. Пять ведущих отраслей по доходам во Внутренней Империи (Южная Калифорния)**

Место	NAICS	Отрасль	Доходы	Занятость
1	5231	Посредничество и брокерская деятельность в сфере ценных бумаг и товарных контрактов	13 291	226
2	2211	Производство, передача и распределение электроэнергии	12 434	1586
3	4862	Трубопроводная транспортировка природного газа	12 291	148

Место	NAICS	Отрасль	Доходы	Занятость
4	3312	Производство стальных изделий из покупной стали	11 732	226
5	2372	Разделение земли	11 217	289

**Источник: показатели QWI Бюро переписи населения США (оценки представляют собой средние значения за четыре квартала).**

В таблице 3 показаны пять отраслей с самым низким показателем среднемесячного дохода во Внутренней Империи (Южная Калифорния) в 2022 году. В тройку самых низкооплачиваемых отраслей во Внутренней Империи (Южная Калифорния) входят индивидуальные и семейные услуги, розничная торговля книгами и газетами, а также другие школы и учебные заведения. Как показано в таблице 1 выше, индивидуальные и семейные услуги, самая низкооплачиваемая отрасль, занимают четвертое место по объему занятости в регионе.

**Таблица 3. Пять отраслей с самым низким показателем доходов во Внутренней Империи (Южная Калифорния)**

Место	NAICS	Отрасль	Доходы	Занятость
1	6241	Индивидуальные и семейные услуги	1784	32 761
2	4592	Розничная торговля книгами и газетами	1846	263
3	6116	Другие школы и учебные заведения	1895	1899
4	4453	Розничная торговля пивом, вином и другими спиртными напитками	1898	802
5	7111	Компании исполнительского искусства	1942	221

**Источник: показатели QWI Бюро переписи населения США.**

## **Приложение 2. Распределение профессий по концентрации хороших рабочих мест для работников со степенью бакалавра и работников, которые не окончили бакалавриат**

**ПРИМЕЧАНИЕ.** В приложении 2 понятие «хорошая работа» рассматривается более углубленно, но при этом такие рабочие места распределяются на основе того, требуется ли для трудоустройства степень бакалавра. *Следует отметить, что анализ, представленный ниже, — это лишь один из способов количественного определения «хорошей работы», и его не следует рассматривать как окончательную оценку относительного положения профессий в региональной экономике округов Риверсайд и Сан-Бернардино. Анализ «хорошей работы», проведенный командой по экономическому развитию, в котором уточняется понятие «хороших рабочих мест» (дается определение «качественных» рабочих мест и «перспективных» рабочих мест), — это эталон, который команда IE THRIVE будет использовать для разработки и анализа рекомендаций по политике. Таким образом, указанная в приложении 2 информация приведена только в качестве дополнительного контекста, чтобы помочь читателям разобраться в чрезвычайно сложной теме.*

В приведенном ниже анализе «хорошая работа» определяется как работа на условиях полного рабочего дня на протяжении всего года с заработной платой выше среднего значения по стране, скорректированного с учетом местного уровня цен в 2020 году, на которой также предоставляются льготы. В 2020 году среднегодовая заработная плата по стране составляла 44 607,84 долл. США (в долл. 2020 года). С поправкой на местный уровень цен годовой порог заработной платы для хорошей работы во Внутренней Империи (Южная Калифорния) составляет 46 633,93 долл. США (в долл. 2020 года). Работа на протяжении всего года определяется как работа, на которой работники заняты 50–52 недели в год, а работа на условиях полного рабочего дня — это работа, на которой работники обычно заняты 30 и более часов в неделю. Рабочие места со льготами определяются как рабочие места, на которых предоставляется медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза. Рабочие места со льготами определяются как рабочие места, на которых предоставляется медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза. В этом определении, как и в определениях, предлагаемых другими исследователями (Ширер, Шах и Гутман; 2019 год), основное внимание уделяется качеству заработной платы и льгот, но оно более широкое, поскольку включает в себя показатель для измерения доступа работников к стабильной работе с достаточным количеством рабочих часов (на условиях полного рабочего дня), что обычно необходимо для достижения экономической безопасности и достойного годового дохода (данные CSI UCR и IELCC за 2023 год). Хотя этот минимальный порог дохода, вероятно, недостаточен для содержания семьи, некоторые из приведенных ниже показателей и результатов анализа могут предоставить полезные сравнительные сведения по профессиям: личный годовой доход, доступ к медицинскому страхованию, предоставляемому работодателем, льготам, а также занятость на условиях полного рабочего дня на протяжении всего года.

## Распределение профессий по концентрации хороших рабочих мест для работников со степенью бакалавра и без нее

В таблицах 4 и 5<sup>48</sup> представлено распределение концентрации хороших рабочих мест, за исключением профессий, в которых занято менее 2500 работников (25-й процентиль по числу занятых в каждой профессиональной группе в 2020 году). Согласно таблице 4 в трех лучших профессиях для работников со бакалавра доля хорошей работы превышает 50 % от объема занятости. Группа «юристы и судьи» имеет самую высокую долю хороших рабочих мест (89,8 %) по сравнению с процентом рабочих мест, на которых заработная плата превышает среднегодовой порог заработной платы по стране. Тем не менее с точки зрения рабочих часов и льгот группа «юристы и судьи» имеет более низкую долю хороших рабочих мест и, таким образом, занимает более низкое место в рейтинге по концентрации хороших рабочих мест, чем группа «естествоиспытатели». «Профессии, связанные с оценкой состояния здоровья и лечением», «социологи и планировщики городов», «учителя и преподаватели», «профессии, связанные с диагностикой здоровья», «терапевты» и «математики и информатики» — все эти группы включают более половины рабочих мест, удовлетворяющих любому из критериев хорошей работы. Тем не менее всем трем критериям отвечает меньшее количество рабочих мест, что приводит к снижению места в рейтинге по концентрации хороших рабочих мест.

Как показано в таблице 5, три профессии имеют уровень концентрации хороших рабочих мест, составляющий более 50 %. Это «профессии, связанные с железнодорожным транспортом», «операторы установок и систем» и «механики и ремонтники». Группа «профессии, связанные с железнодорожным транспортом» имеет самую высокую долю хороших рабочих мест по доходу (87,5 %), продолжительности рабочего времени (93,8 %) и льготам (87,5 %), и в ней наблюдался значительный рост (116 %) занятости с 2006 по 2020 год. Группа «операторы установок и систем» имеет меньше рабочих мест с занятостью на условиях полного рабочего дня на протяжении всего года и меньше рабочих мест, на которых предоставляются льготы, поэтому находится в рейтинге ниже группы «профессии, связанные с железнодорожным транспортом».

Таблица 4. Изменение состава профессий по концентрации хороших рабочих мест для работников со степенью бакалавра

Профессии	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников за период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля хороших рабочих мест в общей занятости по каждой профессии в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, заработная плата которых выше среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, работающих на условиях полного рабочего дня и на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, которые имеют льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году
Естествоиспытатели	2256	0,11 %	6146	0,29 %	172,43 %	69,57 %	78,26 %	82,61 %	86,96 %
Юристы и судьи	4463	0,21 %	6702	0,32 %	50,17 %	61,22 %	89,80 %	79,59 %	71,43 %
Инженеры	13 294	0,64 %	16 223	0,78 %	22,03 %	56,91 %	67,48 %	68,29 %	68,29 %

<sup>48</sup> Включает в себя все профессии с концентрацией хороших рабочих мест по различным компонентам хорошей работы в 2020 году.

Профессии	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников за период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля хороших рабочих мест в общей занятости по каждой профессии в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, заработная плата которых выше среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, работающих на условиях полного рабочего дня и на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников со степенью бакалавра, которые имеют льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году
Профессии, связанные с оценкой состояния здоровья и лечением	28 504	1,36 %	42 327	2,02 %	48,49 %	49,37 %	63,84 %	56,29 %	61,32 %
Социологи и планировщики городов	2938	0,14 %	6260	0,30 %	113,07 %	48,44 %	64,06 %	62,50 %	62,50 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

Таблица 5. Изменение состава профессий по концентрации хороших рабочих мест для работников со степенью ниже бакалавра

Профессии	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников за период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля хороших рабочих мест в общей занятости по каждой профессии в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников без степени бакалавра, заработная плата которых выше среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников без степени бакалавра, работающих на условиях полного рабочего дня и на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году	Доля занятых работников без степени бакалавра, которые имеют льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза), в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году
Профессии, связанные с железнодорожным транспортом	1239	0,06 %	2680	0,13 %	116,30 %	81,25 %	87,50 %	93,75 %	87,50 %
Операторы установок и систем	2441	0,12 %	3812	0,18 %	56,17 %	75,00 %	85,00 %	80,00 %	80,00 %
Механики и ремонтники	3126	0,15 %	3591	0,17 %	14,88 %	59,09 %	68,18 %	81,82 %	68,18 %
Полицейские и детективы	21 429	1,02 %	29 351	1,40 %	36,97 %	46,43 %	50,71 %	55,00 %	55,00 %
Операторы оборудования для перемещения материалов	7220	0,35 %	6617	0,32 %	-8,35 %	42,86 %	60,00 %	88,57 %	65,71 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

## Распределение профессий по концентрации плохих рабочих мест для тех, у кого есть степень бакалавра, и тех, у кого ее нет

В таблицах 6 и 7 представлены пять ведущих профессий с концентрациями плохих рабочих мест для работников со степенью бакалавра и без нее соответственно<sup>49</sup>. В таблице 6 показано, что во Внутренней Империи (Южная Калифорния) в «профессиях, связанных с диагностикой здоровья» заняты люди со

<sup>49</sup> Включает в себя все профессии с концентрациями плохих рабочих мест по различным компонентам хорошей работы в 2020 году.

степенью бакалавра и которая имеет самую высокую долю плохих рабочих мест (55,21 %) среди работников со степенью бакалавра. Хотя группа «учителя и преподаватели» занимает 6-е место по концентрации хороших рабочих мест для сотрудников со степенью бакалавра среди всех профессий, она занимает 2-е место среди профессий с плохими рабочими местами. Так происходит главным образом потому, что 30 % занятых в этой профессиональной группе не работали полный рабочий день и на протяжении всего года, а 23 % из них зарабатывали менее 46 633,93 долл. США в 2020 году. К таким работникам относятся преподаватели университетов, колледжей, техникумов и профессионально-технических училищ. Группа «учителя, кроме преподавателей», в которую входят учителя дошкольных учреждений, начальных и средних школ, занимает 3-е место, в первую очередь из-за более низких доходов и меньшего количества рабочих часов.

Как показано в таблице 7, во Внутренней Империи (Южная Калифорния) на все пять ведущих профессий приходится более 90 % занятых работников без степени бакалавра, которые относятся к категории плохих рабочих мест<sup>50</sup>. Эти профессии включают «сельскохозяйственные профессии, кроме управленческих», «профессии, связанные с домашним хозяйством», «операторы текстильного, швейного и мебельного оборудования», «профессии, связанные с приготовлением пищи и обслуживанием» и «профессии, смежные с сельскохозяйственными профессиями». Занятые в этих профессиях люди не имеют хороших рабочих мест в основном из-за относительно низких доходов и отсутствия льгот. Представители большинства из этих профессий работают на условиях полного рабочего дня на протяжении всего года. В таблице 8 отражены изменения в профессиях, на которых занято более чем 75 % работников без степени бакалавра, и на плохих рабочих местах.

Таблица 6. Изменение состава пяти ведущих профессий по концентрации плохих рабочих мест, на которых заняты работники без степени бакалавра

	<i>Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2006 году</i>	<i>Доля в общей численности и рабочей силе, трудоустроенной в 2006 году</i>	<i>Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2020 году</i>	<i>Доля в общей численности рабочей силы, трудоустроенной в 2020 году</i>	<i>Процентное изменение количества занятого населения (и доли занятых) с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)</i>	<i>Доля ПЛОХИХ рабочих мест в общей занятости по каждой профессии</i>	<i>Доля рабочих мест с заработной платой НИЖЕ среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года)</i>	<i>Доля рабочих мест, на которых НЕ работают на условиях полного рабочего дня ИЛИ на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30)</i>	<i>Доля рабочих мест, на которых НЕ предоставляются льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза)</i>
Профессии, связанные с диагностикой здоровья	9391	0,45 %	8144	0,39 %	-13,28 %	55,21 %	20,83 %	28,13 %	21,88 %
Учителя и преподаватели	7956	0,38 %	10 353	0,49 %	30,13 %	50,54 %	22,58 %	30,11 %	16,13 %
Учителя, кроме преподавателей	88 269	4,22 %	99 626	4,76 %	12,87 %	33,17 %	18,39 %	23,08 %	9,25 %
Социологи и планировщики городов	2938	0,14 %	6260	0,30 %	113,07 %	32,81 %	17,19 %	18,75 %	18,75 %
Юристы и судьи	4463	0,21 %	6702	0,32 %	50,17 %	32,65 %	4,08 %	14,29 %	22,45 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

<sup>50</sup> Среди плохих рабочих мест для работников без степени бакалавра 35 профессий имеют уровень концентрации плохих рабочих мест более 50 %.

Таблица 7. Изменение состава пяти ведущих профессий по концентрации плохих рабочих мест для работников со степенью ниже бакалавра

	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля занятых в общей численности и рабочей силы в 2006 году	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля занятых в общей численности и рабочей силы в 2020 году	Процентное изменение количества занятого населения (и доли занятых) с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля ПЛОХИХ рабочих мест в общей занятости по каждой профессии	Доля рабочих мест с заработной платой НИЖЕ среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года)	Доля рабочих мест, на которых НЕ работают на условиях полного рабочего дня ИЛИ на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30)	Доля рабочих мест, на которых НЕ предоставляются льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза)
Сельскохозяйственные профессии, кроме управленческих	8516	0,41 %	10 449	0,50 %	22,70 %	96,04 %	88,12 %	41,58 %	71,29 %
Профессии, связанные с домашним хозяйством	7769	0,37 %	14 542	0,69 %	87,18 %	92,70 %	86,13 %	35,04 %	62,04 %
Операторы текстильного, швейного и мебельного оборудования	6279	0,30 %	3441	0,16 %	-45,20 %	92,31 %	76,92 %	30,77 %	69,23 %
Профессии, связанные с приготовлением пищи и обслуживанием	85 246	4,07 %	93 746	4,48 %	9,97 %	90,83 %	78,75 %	47,50 %	51,39 %
Профессии, смежные с сельскохозяйственными профессиями	27 027	1,29 %	25 511	1,22 %	-5,61 %	90,12 %	86,01 %	15,64 %	60,49 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

Таблица 8. Изменение состава профессий по концентрации плохих рабочих мест, на которых не требуется степень бакалавра, составляющей 75 %

	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2006 году	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2020 году	Процентное изменение количества занятого населения (и доли занятых) с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля ПЛОХИХ рабочих мест в общей занятости по каждой профессии	Доля рабочих мест с заработной платой НИЖЕ среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года)	Доля рабочих мест, на которых НЕ работают на условиях полного рабочего дня ИЛИ на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30)	Доля рабочих мест, на которых НЕ предоставляются льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза)
Сельскохозяйственные профессии, кроме управленческих	8516	0,41%	10 449	0,50%	22,70%	96,04%	88,12%	41,58%	71,29%
Профессии, связанные с домашним хозяйством	7769	0,37%	14 542	0,69%	87,18%	92,70%	86,13%	35,04%	62,04%
Операторы текстильного, швейного и мебельного оборудования	6279	0,30%	3441	0,16%	-45,20%	92,31%	76,92%	30,77%	69,23%
Профессии, связанные с приготовлением пищи и обслуживанием	85 246	4,07%	93 746	4,48%	9,97%	90,83%	78,75%	47,50%	51,39%
Профессии, смежные с сельскохозяйственными профессиями	27 027	1,29%	25 511	1,22%	-5,61%	90,12%	86,01%	15,64%	60,49%

	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2006 году	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2020 году	Процентное изменение количества занятого населения (и доли занятых) с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля ПЛОХИХ рабочих мест в общей занятости по каждой профессии	Доля рабочих мест с заработной платой НИЖЕ среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года)	Доля рабочих мест, на которых НЕ работают на условиях полного рабочего дня ИЛИ на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30)	Доля рабочих мест, на которых НЕ предоставляются льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза)
Профессии, связанные с обработкой грузов, складских запасов и материалов	45 161	2,16%	93 242	4,46%	106,47%	85,06%	75,98%	28,21%	39,39%
Профессии, связанные с уборкой и обслуживанием зданий, за исключением домашних хозяйств	24 049	1,15%	26 929	1,29%	11,98%	84,81%	75,95%	30,80%	47,26%
Подсобные рабочие; работники, занятые в строительстве и добывающей промышленности	32 211	1,54%	32 394	1,55%	0,57%	82,91%	68,80%	23,50%	57,69%
Профессии в сфере здравоохранения	39 499	1,89%	73 591	3,52%	86,31%	82,19%	72,84%	33,63%	47,30%
Операторы оборудования (различные материалы)	25 453	1,22%	30 365	1,45%	19,30%	81,14%	69,30%	23,25%	39,91%
Профессии, связанные с изготовлением, сборкой и ручным трудом	20 856	1,00%	19 638	0,94%	-5,84%	80,00%	72,00%	11,20%	39,20%
Профессии, связанные с личными услугами	38 481	1,84%	36 833	1,76%	-4,28%	78,46%	59,69%	50,15%	37,85%
Охранники	12 022	0,57%	16 822	0,80%	39,93%	78,33%	70,83%	25,83%	37,50%
Информационные служащие	22 371	1,07%	15 026	0,72%	-32,83%	77,86%	62,60%	27,48%	35,88%
Служащие по учету, планированию и распределению материалов	52 417	2,50%	67 268	3,21%	28,33%	76,97%	70,91%	22,42%	29,90%
Операторы деревообрабатывающего оборудования	5817	0,28%	3926	0,19%	-32,51%	75,68%	59,46%	13,51%	35,14%
Профессии, связанные с высокоточным производством продуктов питания	5175	0,25%	5088	0,24%	-1,68%	75,00%	68,18%	18,18%	40,91%
Профессии, связанные с обработкой грузов, складских запасов и материалов	45 161	2,16%	93 242	4,46%	106,47%	85,06%	75,98%	28,21%	39,39%
Профессии, связанные с уборкой и обслуживанием зданий, за исключением домашних хозяйств	24 049	1,15%	26 929	1,29%	11,98%	84,81%	75,95%	30,80%	47,26%
Подсобные рабочие; работники, занятые в строительстве и добывающей промышленности	32 211	1,54%	32 394	1,55%	0,57%	82,91%	68,80%	23,50%	57,69%
Профессии в сфере здравоохранения	39 499	1,89%	73 591	3,52%	86,31%	82,19%	72,84%	33,63%	47,30%
Операторы оборудования	25 453	1,22%	30 365	1,45%	19,30%	81,14%	69,30%	23,25%	39,91%



	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2006 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2006 году	Количество занятого населения (взвешенное по количеству человек) в 2020 году	Доля занятых в общей численности рабочей силы в 2020 году	Процентное изменение количества занятого населения (и доли занятых) с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля ГЛОБИХ рабочих мест в общей занятости по каждой профессии	Доля рабочих мест с заработной платой НИЖЕ среднегодовой заработной платы по стране (46 633,93 долл. США в долл. 2020 года)	Доля рабочих мест, на которых НЕ работают на условиях полного рабочего дня ИЛИ на протяжении всего года (количество рабочих недель в 2020 году — 50–52; обычное количество рабочих часов в неделю — более 30)	Доля рабочих мест, на которых НЕ предоставляются льготы (медицинское страхование за счет работодателя или профсоюза)
(различные материалы)									
Профессии, связанные с изготовлением, сборкой и ручным трудом	20 856	1,00%	19 638	0,94%	–5,84%	80,00%	72,00%	11,20%	39,20%
Профессии, связанные с личными услугами	38 481	1,84%	36 833	1,76%	–4,28%	78,46%	59,69%	50,15%	37,85%
Охранники	12 022	0,57%	16 822	0,80%	39,93%	78,33%	70,83%	25,83%	37,50%
Информационные служащие	22 371	1,07%	15 026	0,72%	–32,83%	77,86%	62,60%	27,48%	35,88%
Служащие по учету, планированию и распределению материалов	52 417	2,50%	67 268	3,21%	28,33%	76,97%	70,91%	22,42%	29,90%
Операторы деревообрабатывающего оборудования	5817	0,28%	3926	0,19%	–32,51%	75,68%	59,46%	13,51%	35,14%
Профессии, связанные с высокоточным производством продуктов питания	5175	0,25%	5088	0,24%	–1,68%	75,00%	68,18%	18,18%	40,91%

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

## Изменение доли занятости в 20 ведущих отраслях с хорошими рабочими местами для тех, у кого есть степень бакалавра, и тех, у кого ее нет

В таблице 9<sup>51</sup> показано изменение занятости в пяти ведущих отраслях с наибольшим количеством хороших рабочих мест во Внутренней Империи (Южная Калифорния) для работников со степенью бакалавра в 2020 году. Что касается рабочих мест, на которых требуется степень бакалавра, то 71 % хороших рабочих мест сосредоточен в следующих отраслях: «образовательные услуги», «здравоохранение и социальная поддержка», «профессиональные, научные и технические услуги», «публичное администрирование» и «производство», в большинстве из которых наблюдается рост занятости по сравнению с 2006 годом. Согласно таблице 10 «строительство», «производство» и «здравоохранение и социальная поддержка» обеспечивают более 10 % хороших рабочих мест. «Транспорт и складское хозяйство» обеспечивает четвертую по величине долю хороших рабочих мест (менее 10 %) для работников без степени бакалавра и имеет заметный рост количества занятых с 2006 по 2020 год (приблизительно 77 %).

Таблица 9. Изменение процента занятых работников со степенью бакалавра в пяти ведущих отраслях по трудоустройству с самыми хорошими рабочими местами во Внутренней Империи (Южная Калифорния)

<sup>51</sup> Включает в себя 20 ведущих отраслей с хорошими рабочими местами, на которых трудоустроены работники со степенью и без степени бакалавра.

Отрасль	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников в период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля в общем количестве работников со степенью бакалавра, занятых на хороших рабочих местах в 2020 году
Образовательные услуги	133 524	6,38 %	160 737	7,68 %	20,38 %	23,69 %
Здравоохранение и социальная поддержка	181 144	8,66 %	250 481	11,97 %	38,28 %	19,41 %
Профессиональные, научные и технические услуги	73 748	3,52 %	82 669	3,95 %	12,10 %	10,92 %
Публичное администрирование	85 702	4,10 %	100 544	4,80 %	17,32 %	10,78 %
Производство	168 370	8,05 %	158 008	7,55 %	-6,15 %	7,02 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

Таблица 10. Изменение процента занятых работников без степени бакалавра в пяти ведущих отраслях по трудоустройству с самыми хорошими рабочими местами во Внутренней Империи (Южная Калифорния)

Отрасль	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников в период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля в общем количестве работников без степени бакалавра, занятых на хороших рабочих местах в 2020 году
Строительство	184 909	8,84 %	175 648	8,39 %	-5,01 %	13,18 %
Производство	168 370	8,05 %	158 008	7,55 %	-6,15 %	11,92 %
Здравоохранение и социальная поддержка	181 144	8,66 %	250 481	11,97 %	38,28 %	11,17 %
Транспорт и складское хозяйство	98 121	4,69 %	173 582	8,29 %	76,91 %	9,56 %
Розничная торговля	157 546	7,53 %	158 390	7,57 %	0,54 %	8,72 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

## Изменение доли занятости в 20 ведущих профессиях с хорошими рабочими местами для тех, у кого есть степень бакалавра, и тех, у кого ее нет

В таблице 11<sup>52</sup> показаны изменения занятости в пяти ведущих профессиях с наибольшим количеством хороших рабочих мест во Внутренней Империи (Южная Калифорния) для работников со степенью бакалавра в 2020 году. В 2020 году четыре ведущие профессии по трудоустройству обеспечивали более половины хороших рабочих мест для работников со степенью бакалавра в 2020 году. К таким профессиям относятся: «профессии, связанные с руководством, администрированием и управлением», «учителя, кроме преподавателей», «профессии, связанные с управлением» и «профессии, связанные с оценкой состояния здоровья и лечением». Обратите внимание, что ведущие профессии, ранжированные по доле хороших рабочих мест, также имеют относительно высокий уровень занятости, что позволяет предположить, что более высокая доля хороших рабочих мест может быть обусловлена большим количеством работников, занятых в этих профессиях. Если сравнить хорошие рабочие места для работников со степенью бакалавра и хорошие рабочие места для работников без степени бакалавра (см. в таблице 12), лишь один пункт присутствует в обоих списках — «профессии, связанные с руководством, администрированием и управлением». В 2020 году группа «профессии, связанные с руководством, администрированием и управлением» обеспечивала большинство хороших рабочих мест для работников со степенью бакалавра и без нее.

Таблица 11. Изменение процента занятых работников со степенью бакалавра в пяти ведущих профессиях по трудоустройству с самыми хорошими рабочими местами во Внутренней Империи (Южная Калифорния)

Профессии	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников в период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля в общем количестве работников со степенью бакалавра, занятых на хороших рабочих местах в 2020 году
Профессии, связанные с руководством, администрированием и управлением	120 771	5,77 %	156 879	7,50 %	29,90 %	19,83 %
Учителя, кроме преподавателей	88 269	4,22 %	99 626	4,76 %	12,87 %	16,43 %
Профессии, связанные с управлением	48 664	2,33 %	60 115	2,87 %	23,53 %	8,42 %
Профессии, связанные с	28 504	1,36 %	42 327	2,02 %	48,49 %	7,96 %

<sup>52</sup> Включает в себя 20 ведущих профессий с хорошими рабочими местами, на которых трудоустроены работники со степенью и без степени бакалавра.

Профессии	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников в период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля в общем количестве работников со степенью бакалавра, занятых на хороших рабочих местах в 2020 году
оценкой состояния здоровья и лечением						
Математики и информатики	13 357	0,64 %	27 517	1,31 %	106,01 %	4,63 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

Таблица 12. Изменение процента занятых работников без степени бакалавра в пяти ведущих профессиях по трудоустройству с самыми хорошими рабочими местами во Внутренней Империи (Южная Калифорния)

Профессии	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников в период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля в общем количестве работников без степени бакалавра, занятых на хороших рабочих местах, в 2020 году
Профессии, связанные с руководством, администрированием и управлением	120 771	5,77 %	156 879	7,50 %	29,90 %	12,09 %
Операторы автотранспортных средств	79 693	3,81 %	101 266	4,84 %	27,07 %	7,27 %
Строительные профессии, за исключением управленческих	71 606	3,42 %	62 170	2,97 %	-13,18 %	5,49 %
Торговые представители (товарно-сырьевые ресурсы)	116 693	5,58 %	108 019	5,16 %	-7,43 %	5,22 %
Специалисты по урегулированию претензий и исследователи	45 429	2,17 %	57 727	2,76 %	27,07 %	4,00 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

## Изменение состава профессий по концентрации хороших рабочих мест для тех, у кого есть степень бакалавра, и тех, у кого ее нет

В таблицах 13 и 14 показана концентрация хороших рабочих мест в пяти ведущих профессиях по трудоустройству, в которых заняты работники со степенью бакалавра и без нее соответственно. Согласно таблице 13 «профессии, связанные с водным транспортом» имеют наибольшую концентрацию работников со степенью бакалавра в 2020 году. Эта профессиональная группа имеет 100%-й показатель концентрации хороших рабочих мест, но при этом насчитывает всего 14 сотрудников. Другие профессии, в которых более половины работников со степенью бакалавра имеют хорошие рабочие места: «естествоиспытатели», «юристы и судьи» и «инженеры и работники, занятые в добывающей промышленности». Среди них в группе «естествоиспытатели» наблюдался значительный рост занятости (172,43 %) в период с 2006 по 2020 год. В таблице 14 показано, что более половины работников во Внутренней Империи (Южная Калифорния), не имеющих степени бакалавра и занятых в таких профессиональных группах, как «профессии, связанные с железнодорожным транспортом», «операторы установок и систем», «механики и ремонтники», «профессии, связанные с добывающей промышленностью» и «операторы оборудования для обработки металлов и пластмасс», имеют хорошие рабочие места. Тем не менее в этих пяти ведущих профессиях занята относительно небольшая доля работников без степени бакалавра в 2020 году. Это свидетельствует о том, что количество хороших рабочих мест в этих профессиях не приносит пользы многим работникам.

Таблица 13. Изменение состава профессий по концентрации хороших рабочих мест для тех, у кого есть степень бакалавра

Профессии	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников за период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля работников со степенью бакалавра, занятых на хороших рабочих местах, в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году
Профессии, связанные с водным транспортом	504	0,02 %	14	0,00 %	-97,22 %	100,00 %
Естествоиспытатели	2256	0,11 %	6146	0,29 %	172,43 %	69,57 %
Юристы и судьи	4463	0,21 %	6702	0,32 %	50,17 %	61,22 %
Инженеры	13 294	0,64 %	16 223	0,78 %	22,03 %	56,91 %
Профессии, связанные с добывающей промышленностью	208	0,01 %	339	0,02 %	62,98 %	50,00 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.

Таблица 14. Изменение состава профессий по концентрации хороших рабочих мест для работников со степенью ниже бакалавра

Профессии	Количество занятых работников в 2006 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2006 году	Количество занятых работников в 2020 году	Доля в общем количестве занятых работников в 2020 году	Процентное изменение количества занятых работников за период с 2006 по 2020 год (по сравнению с 2006 годом)	Доля работников со степенью бакалавра, занятых на хороших рабочих местах, в общем количестве занятых работников этой профессиональной группы в 2020 году
Профессии, связанные с железнодорожным транспортом	1239	0,06 %	2680	0,13 %	116,30 %	81,25 %
Операторы установок и систем	2441	0,12 %	3812	0,18 %	56,17 %	75,00 %
Механики и ремонтники	3126	0,15 %	3591	0,17 %	14,88 %	59,09 %
Профессии, связанные с добывающей промышленностью	208	0,01 %	339	0,02 %	62,98 %	50,00 %
Операторы оборудования для обработки металлов и пластмасс	799	0,04 %	410	0,02 %	-48,69 %	50,00 %

Источник: файл ACS за один год, 2007 год, и файл ACS за один год, 2021 год.