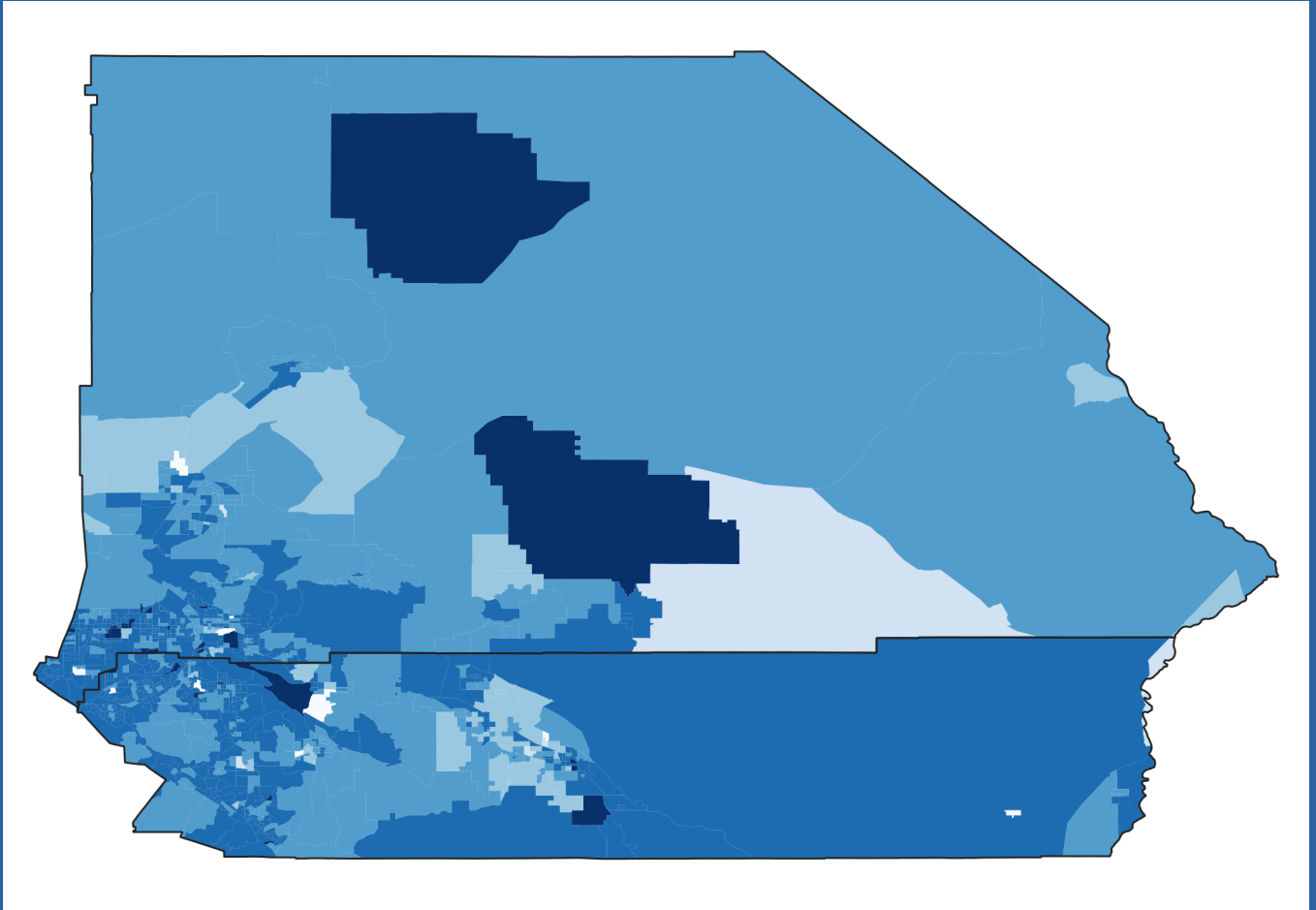


# Thrive Inland SoCal



## Pagsusuri ng Merkado ng Trabaho

2024

# Labor Market Analysis (Pagsusuri ng Merkado ng Trabaho)

Ulat na Gawa nina:

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

## **Buod**

Ang 'Riverside at San Bernardino Counties Labor Market Analysis Report' ay nag-aalok ng mapanuring pagsusuri ng labor market dynamics sa Riverside at San Bernardino county, na nagpapakita ng mahahalagang unawa sa nauusong kalagayan at hamon sa trabaho. Idinedetalye nito ang mga pangunahing sektor ng trabaho gamit ang paghahambing ng mga may mataas na suweldo gaya ng pangangalagang pangkalusugan at edukasyon laban sa mga larangang may mababang suweldo gaya ng mga tindahan at kainan. Ang pagsusuri na ito ay pinayaman ng mga boses ng mga tunay na manggagawa mula sa rehiyon, na natipon sa pamamagitan ng maraming malalim na panayam at kasama ang mga boses na hindi karaniwang naririnig sa proseso ng paggawa ng patakaran, tulad ng mga hindi nakatira sa mga manggagawa, walang trabaho na mga indibidwal, mga komunidad ng tribo, Black na manggagawa, manggagawang Latinx, at kabataan. Idiniriin ng mga salaysay na ito ang mga pagkakaiba-iba sa tsansa na magkatrabaho, sahod, at kalidad ng trabaho, na nagpapakita sa hamon ng marami sa pagkuha ng mga trabahong may malaking suweldo.

Ang malalim na pagsusuri sa data ay nagpapakita ng mahahalagang bagay. Marami sa mga nasa dalawang-county na rehiyon ang kumikita nang mababa kaysa sa mga manggagawa sa ibang lugar sa Southern California, at nahaharap pa rin ang estado sa mataas, minsan ay hindi matugunan, na mga gastusin, dagdag pa ang iba pang mga hamon na pang-ekonomiya. Ang pagtatrabaho sa rehiyon ay madalas ding hindi nakatutupad sa pamantayan ng CERF para sa mga high-road na trabaho, isang konsepto na hindi lang suweldo ang sinusuri. Ang kawalan ng matatag na presensya ng mga high-road na industriya sa rehiyon ay nagpapalala sa hindi pagkakapantay-pantay sa ekonomiya sa rehiyong ito. Gayundin, napapalala ang hindi pagkakapantay-pantay ng mga pagkakaiba ng lahi at kasarian sa trabaho at pagkakataon sa pagsasanay na nangyayari sa loob ng mga dekada.

Ang ulat na ito, gayunman, ay hindi lang tungkol sa mga hamon; nagbibigay din ito ng liwanag sa mga positibong pag-unlad sa rehiyon. Halimbawa, ang paglago sa mga sektor ng pangangalagang pangkalusugan at edukasyon, kasama ang pag-unlad ng “kalidad” at “magandang” trabaho, ay nagpapahiwatig ng hakbang patungo sa paglikha ng mas mataas na mga oportunidad sa trabaho. Ang paglago ng mga high-road apprenticeship program at iba pang bagong pagkakataon sa pagsasanay ay isa pang positibong pag-unlad, lalo na kapag sinimulan nilang tugunan ang matagal nang pagkakaiba sa pag-access sa magagandang trabaho. Ang mga pagpapahusay na ito, na sumasalamin sa mga adhikain at karanasan ng mga kinapanayam, ay mahalaga sa pagtatakda ng mga daan patungo sa magandang trabaho at pagpapasigla sa lokal na ekonomiya. Ang ulat ay naglalalag din ng mga pangunahing rekomendasyon para matugunan ang mga pagkakaibang ito at naghihikayat ng mas mataas na paglago. Binibigyang-liwanag nito ang pangangailangan para sa pagpapalakas ng mga sektor na nag-aalok ng mas mataas na sahod at pagbuo ng mga komprehensibong estratehiya para sa napapanatiling pag-unlad ng ekonomiya. Idinidiin ang pagpapahusay ng kalidad ng buhay ng mga residente sa pamamagitan ng mga interbensyon sa patakaran at suporta para sa “magandang trabaho,” ipinapakita ng ulat ang

kahalagahan ng mga target na pagsisikap na mapabuti ang kalidad ng trabaho sa iba't ibang demograpikong grupo at industriya. Ang pagsasama ng mga tunay na karanasan ng manggagawa ay naghahatid ng tunay na pananaw sa mga rekomendasyong ito, na nagdiriin ng pangangailangan para sa sistematikong pagbabago para matiyak ang patas na sahod, mga benepisyo, at kalagayan sa pagtatrabaho. Sa kabuuan, inaasam namin na ang mga natuklasan na nandito ay makakatulong para ipaalam at gabayan ang mga pinuno at iba pang gumagawa ng desisyon sa rehiyon para palalimin ang kanilang determinasyon sa pagpapaunlad ng isang mas pantay at maunlad na kinabukasan para sa rehiyon ng dalawang county.

## Panimula

Ang rehiyon ng dalawang-county, na sumasaklaw sa mga county ng Riverside at San Bernardino, ay nagpapakita ng magkakaibang at kumplikadong ekonomiya. Ayon sa isang kamakailang ulat na inilabas ng Center for Social Innovation at ng Inland Empire Labor and Community Center, ang rehiyon ay may higit sa 1.5 milyong trabaho, na may average na buwanang kita na mga \$4,907 at median na taunang personal na kita na \$36,747. Ang buwanang sahod na ito ay nahuhuli sa average sa ibang lugar sa Southern California at sa estado, na nagpapahiwatig ng agwat sa antas ng sahod: Ang kalakhang rehiyon ng Southern California, hindi kasama ang Riverside at San Bernardino Counties, ay may mas mataas na average na buwanang kita na \$6,326, habang ang mga taga-California ay kumikita ng average na \$7,161 bawat buwan. Ayon sa IE Thrive Economic Development team, mga 26.1% ng mga manggagawa sa Riverside at San Bernardino county ay nagtatrabaho sa isang “dekalidad na trabaho”, na may 17.3% pa na nagtatrabaho sa “magagandang trabaho”.<sup>1</sup> Pinili ng grupo na hatiin ang ideya ng isang “mahusay” na trabaho sa “kalidad” at “ganda” para matukoy ang maraming daan sa isang “mahusay” na trabaho. Ang isang de-kalidad na trabaho ay isa na may sapat na sahod at may segurong pangkalusugan na isponsor ng employer, at malamang na patuloy na magbibigay ng daan sa parehong aspeto. Ang isang magandang trabaho ay walang sapat na sahod o hindi nagbibigay ng mga benepisyo *pero* may malinaw na daan patungo sa isang mahusay na trabaho sa loob ng 10 taon. Dapat tandaan na ang ideya ng isang “mahusay” na trabaho ay pwedeng masukat sa maraming paraan. Tulad ng tinukoy sa kamakailang update na State of Work sa IE, ang rehiyon ng dalawang-county ay nahuhuli rin sa ibang bahagi ng California sa kalidad ng trabaho, na may 29.3% lang ng tao sa rehiyon na nagtatrabaho sa magagandang trabaho (tinukoy sa ibaba), kumpara sa 32.8 ng mga tao sa Southern California at 36% ng mga tao sa estado ng California sa kabuuan (CSI UCR & IELCC, 2023).<sup>2</sup> Ipinapakita ng mga bilang na ito ang malalaking pagkakaiba-iba sa parehong mga pagkakataon sa trabaho at kita sa iba't ibang rehiyon at industriya sa loob ng Southern California at sa buong estado.

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> Ang “mabuting trabaho” para sa’min ay nakapokus sa kalidad ng sahod at benepisyo, gaya ng sinasabi ng ibang mananaliksik (Shearer, Shah, and Gootman 2019). Pero, kasama dito ang karagdagang pamantayan na dinisenyo para makuha ang access ng mga manggagawa sa isang matatag na trabaho na may sapat (full-time) na oras ng trabaho para makamit ang seguridad sa ekonomiya at makakuha ng disentang kita (CSI 2021: 5). Noong 2020, ang pambansang median na taunang sahod ay \$44,607.84 (sa 2020 dollars). Kung babasehan ang lokal na lebel ng presyo, ang taunang limitasyon ng sahod para sa isang “mahusay na trabaho” sa IE ay \$46,633.93 (sa 2020 dollars). Ayon sa MIT Living Wage Calculator, ang halagang ito ay higit pa sa tinanyang taunang kita na kailangan para mapunan ang mga pangunahing gastos ng isang tao sa IE (\$39,237). Sa bagay na ito, ito ay “mahusay” o “disentang” kita, kahit na baka hindi sapat para maging ganap na “suporta sa pamilya” (hal., sapat na mabayaran ang mga pangunahing gastos sa pagpapalaki ng mga anak o pag-aalaga sa iba pang dependent). Ang nauugnay na Figure 12 ay nagsasaad na: Ipinapakita ng Figure 12 ang mga hindi pagkakapantay-pantay sa mga manggagawa ng IE batay sa pagkamamamayan gamit ang 2021 American Community Survey 5-Year File mula sa IPUMS. Ang variable na ginamit dito para sa median na personal na tunay na sahod ay “incwage,” na nag-uulat ng kabuuang sahod bago ang buwis at suweldo ng bawat respondent - iyon ay, perang natanggap bilang empleyado - para sa nakaraang taon. (Para sa ibang detalye tingnan ang: [https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description\\_section](https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section) ). Ang data para sa pagkalkula ng median na personal na tunay na kita ay limitado sa mga may trabaho at ang hanay ng edad ay mula 16 hanggang 64.

Ang isa sa mga pinakamahalagang salik na nakakaapekto sa mga kita sa rehiyon ng dalawang-county ay ang uri ng trabaho, partikular ang mga industriya kung saan nagtatrabaho ang karamihan sa mga residente ng mga rehiyon. Ang mga pangunahing sektor na nangingibabaw sa trabaho sa dalawang-county na rehiyon ay: Pangangalagang Pangkalusugan at Tulong Panlipunan, Transportasyon at Pag-iimbak, Tingiang Kalakalan, Mga Serbisyo sa Akomodasyon at Pagkain, at Mga Serbisyong Pang-edukasyon ( CSI UCR & IELCC, 2023 ). Ang mga industriyang ito ay bumubuo ng 57% ng bilang ng mga manggagawa (o mga trabaho) sa rehiyon. Ang pangangalaga sa kalusugan at tulong panlipunan ay 14.92% ng trabaho, kung saan ang mga manggagawa ay kumikita ng average na \$4,832 kada buwan. Ang kasunod ay ang industriya ng transportasyon at warehousing, na bumubuo ng 13.01% ng trabaho, na may average na buwanang kita na \$4,379. Ang retail trade ay isa ring malaking contributor, na bumubuo ng 10.78% ng trabaho, na may average na kita na \$4,059. Samantala, ang sektor ng mga serbisyo sa tirahan at pagkain ay binubuo ng 9.88% ng trabaho sa rehiyon ng dalawang county, kahit na may medyo mas mababang average na buwanang kita na \$2,766. Binubuo ng mga serbisyong pang-edukasyon ang nangungunang industriya, na 8.40% ng trabaho, kung saan ang mga manggagawa sa sektor na ito ay kumikita ng average na \$5,518 bawat buwan ( CSI UCR & IELCC, 2023 ).

Sa kabuuan, nalaman namin na marami sa mga industriya na may pinakamalaking bilang ng mga manggagawa ay nagbibigay ng medyo mababang average na kita habang ang mga industriya na may mataas na suweldo ay may mas kaunting mga manggagawa (tingnan din ang CSI UCR at IELCC, 2023). Ang nangungunang 4-digit na industriya ng rehiyon sa pamamagitan ng average na buwanang kita ay nasa mga sektor gaya ng Securities at Commodity Contracts Intermediation at Brokerage, Electric Power Generation, at Pipeline Transportation of Natural Gas, kahit na kakaunti ang mga manggagawa nila. Ang mga industriya gaya ng Indibidwal at Mga Serbisyong Pampamilya, Mga Nagtitingi ng Aklat, at Mga Kumpanya ng Sining sa Pagtatanghal ay nasa mababang dulo ng average na kita, na nagdirin sa mga pagkakaiba sa sahod sa iba't ibang industriya (tingnan ang Appendix 1, Talahanayan 2 at 3). Kahit na ang mababang kita sa rehiyon ang karaniwang nakakabahala, ang mababang sahod ng mga Serbisyong Pang-indibidwal at Pampamilya ay partikular na kapansin-pansin, dahil ang malaking industriyang ito ay nag-aalok ng higit sa 32,000 trabaho at niraranggo sa ika-apat sa pangkalahatan sa laki ng trabaho sa dalawang- rehiyon ng county sa mga 4-digit na industriya (tingnan ang Talahanayan 1 sa Appendix 1).

Ang agwat sa kita na ito sa mga industriya, at kakulangan ng mas mataas na nagbabayad na mga industriya, ay mahalaga para sa kalidad ng buhay, dahil ang dalawang-county na rehiyon ay nakikipagbuno rin sa matinding kahirapan at hamon sa abot-kayang pabahay. Ang partikular na kapansin-pansin ay ang medyo mataas na antas ng kahirapan sa San Bernardino County kumpara sa estado at bansa. Bagama't tumaas ang median nominal na kita ng sambahayan sa pagitan ng 2016 at 2021, hindi ito nakasabay sa tumataas na median na halaga ng upa. Ang lumalalang hindi pagkakatugma sa mga kita at upa sa mga nakaraang taon ay nagresulta sa maraming pamilya sa rehiyon na tumira sa masikip na pabahay at iba pang problema sa pabahay; ang mga problemang ito ay mas karaniwan sa dalawang-county na rehiyon kaysa sa estado at bansa (CSI UCR & IELCC, 2023).

Ang pag-unawa sa dinamika ng hindi pagkakapantay-pantay sa trabaho, mga antas ng sahod, at mga hamon sa sosyo-ekonomiko sa rehiyon ng dalawang-county ay mahalaga sa pagbuo ng komprehensibong estratehiya na nagpapatibay ng napapanatiling paglago ng ekonomiya at nagpapahusay sa kalidad ng buhay para sa lahat ng residente sa rehiyon. Trabaho ang susi. Ang kamakailang mga prioridad sa batas ng estado ng California ay sumasalamin sa mga intensyon ng mga gumawa ng patakaran na lumikha at mapanatili ang mataas na kalidad na trabaho sa pamamagitan ng pagpapahusay ng mga benepisyo at proteksyon ng manggagawa, palakasin ang pakikipagkasundo at mga karapatan ng unyon, ipatupad ang pagsunod sa batas sa trabaho, at pahusayin ang mga kondisyon sa pagtatrabaho. Pero, ang paglikha ng “mahusay na trabaho,” “dekalidad na trabaho,” at “mga oportunidad na trabaho” ay hindi simpleng gawain o isang tuwirang daan sa pagbabawas ng hindi pagkakapantay-pantay at pagpapahusay ng ekonomiya ng mga grupong naghahanap ng katarungan sa rehiyon. Tatlong bagay ang dapat mangyari bago maabot ang mga layuning ito: Una, makatutulong na tukuyin kung ano ang mahusay na trabaho at kung ano ang high-road na trabaho sa loob ng partikular na industriya, lalo na sa mga pinakakilala sa rehiyon. Pangalawa, ang mas malalim na pag-unawa sa mga hadlang na kasalukuyang pumipigil sa mga residente ng rehiyon sa pag-access at pagpapanatili ng trabaho sa high-road ay magiging mahalaga para sa disenyo ng mga interbensyon sa patakaran na nilalayon para malunasan ang mga hindi pagkakapantay-pantay sa labor market. Pangatlo, ang maingat na pagsusuri sa mga kasalukuyang apprenticeship at mga programa sa pagsasanay sa rehiyon, kabilang ang mga aral na natutunan sa iba't ibang tagumpay at kabiguan nila, ay makakatulong sa mga bagong interbensyon. Nilalayon ng ulat na ito na tugunan ang tatlong gawaing ito at, sa paggawa nito, isama ang pinakamaraming input at insight hangga't maaari mula sa mga dating hindi kasama sa proseso ng paggawa ng patakaran.

Ang aming pitong-tao na pangkat ay nangolekta ng 75 panayam, nang personal at sa Zoom, mula Oktubre hanggang Disyembre 2023, na may halo ng mga manggagawang kasalukuyang nagtatrabaho sa rehiyon ng dalawang-county; mga kinatawan mula sa mga organisasyong nakabatay sa komunidad, mga nonprofit na organisasyon, at mga kamara ng komersyo; mga negosyante at may-ari ng maliliit na negosyo; at mga pampublikong opisyal ng munisipyo, county, at tribo. Kasama sa sample namin ang mga manggagawa, kawani, at opisyal na sangkot sa mga industriyang gumagamit ng pinakamaraming manggagawa sa rehiyon (pangangalaga sa kalusugan, edukasyon, transportasyon, retail, at mga serbisyo sa pagkain) at saklaw ang iba't ibang edad, kasarian, lahi, at posisyon sa ekonomiya ng mga nakapanayam. Kinakatawan din ng mga kalahok sa panayam ang iba't ibang heograpiya, dahil naabot namin hindi lang ang metro gaya ng mga lungsod ng Riverside, San Bernardino, Ontario, at Fontana kundi pati rin ang mga suburb (kasama ang Beaumont, Calimesa, at San Jacinto), mga rural na lugar (gaya ng Indio, Coachella Valley, at ang San Bernardino High Desert), at ang Torres Martinez Desert Cahuilla Indians tribal reservation.

## I. Ano ang isang “mahusay na trabaho”? Ano ang hitsura ng “high-road”?

Ang kahulugan ng California Community Economic Resilience Fund (CERF's) ng isang “high-road” na employer ay sumasaklaw sa ilang pamantayan. Kabilang ang pagpapasahod na sapat sa pamilya, malinaw na daan para sa pagsulong sa karera na patungo sa mga posisyon na mas mataas ang sahod, at pag-aalok ng mga benepisyo gaya ng bayad na sick day at bakasyon. Kabilang sa iba pang mahahalagang bahagi ang pagbibigay ng sapat na oras ng trabaho na may tiyak na iskedyul, siguradong access sa pagsasanay, pagsunod sa mga pamantayan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho, pagkilala sa representasyon ng manggagawa, at paggalang sa karapatang mag-organisa. Dagdag pa rito, ang isang high-road employer ay inaasahang magkaroon ng malinis na rekord na walang pagnanakaw sa sahod, patuloy na pagtatalo sa korte, mga paglabag sa kalusugan at kaligtasan, o anumang paglabag sa mga batas sa paggawa.

Sa kabila ng malinaw na mga pamantayang ito, posible ang isang mas inklusibong kahulugan ng kalidad ng trabaho. Ang hindi gaanong nakikitang mga aspeto ng kalidad ng trabaho, gaya ng equity at inclusion, isang supportive work environment, at worker voice, ay iminungkahing mga karagdagan sa kahulugan ng isang mahusay na trabaho (Congdon et al., 2020).

Tungkol sa qualitative data, nakapanayam namin ang mga manggagawa mula sa dalawang-county na rehiyon na nagbigay ng magkakaibang pananaw sa kung ano ang isang “mahusay na trabaho”. Lumitaw ang ilang karaniwang mga tema mula sa kanilang mga opinyon, na nagpapakita ng balanse sa pagitan ng subjective na kasiyahan at layunin na mga sukat ng kalidad ng trabaho.

**Sustainable Wages at Benepisyo:** May malinaw na pagkakasundo na ang isang mahusay na trabaho ay dapat mag-alok ng katatagan sa pananalapi. Si Destiny Grace,<sup>3</sup> isang kultural na tagapamagitan sa komunidad sa isang organisasyon sa IE, ang tumukoy sa mahusay na trabaho bilang isang nagbibigay ng disenteng sahod para masuportahan ang pamilya, kasama ng mahahalagang benepisyo gaya ng health insurance. Bukod pa sa kanyang sariling kahulugan ng isang mahusay na trabaho, sinabi ni Destiny na ang mga residente ng komunidad na kanyang pinagtatrabahuhan ay naghahanap din ng “isang trabaho na may disenteng sahod kung saan kaya nilang bayaran ang isang disenteng tahanan sa isang disenteng komunidad.” At saka, ang pinakamalaking reklamo na natatanggap niya mula sa mga residente ng komunidad ay ang kawalan ng access sa pangangalagang pangkalusugan. Si Kurt Augsburg, ang Direktor ng Pagpapaunlad ng Lakas ng Trabaho sa San Bernardino Community College District, ay may kaparehong pananaw, na binibigyang-diin na ang sahod at mga benepisyo ay mga kritikal na elemento, kasama ang seguridad sa trabaho at daan patungo sa trabaho.

**Mga Pagkakataon para sa Pagsulong:** Ang potensyal para sa paglago sa loob ng isang trabaho ay isa pang tema. Tinalakay ni Cynthia Guzman,<sup>4</sup> isang economic development specialist sa Menifee, ang kahalagahan ng pagsasanay at mga promotional pathway, na nagsabi na ang

---

<sup>3</sup> pseudonym

<sup>4</sup> pseudonym



pagkakataon para sa pag-angat ay nakadaragdag nang malaki sa kalidad ng trabaho. Habang iniisip ni Cynthia ang kanyang sariling karera, tinukoy niya na nakapagsanay siya habang nasa part-time na trabaho niya noon para umangat sa kanyang trabaho sa lungsod, sinabi niya, “mahusay ang trabaho kung may pagkakataong lumago.” Makikita ito sa karanasan ni Marco Perez, isang facility attendant sa isang Target distribution center, na pinahahalagahan ang seguridad sa trabaho at ang espesyal na katangian ng kanyang tungkulin, na may pagkakataon para sa pag-unlad at propesyonal na paglago. Iniuugnay ni Marco ang kanyang pagsulong sa karera sa networking sa pamamahala para alamin ang pagkakataon sa hinaharap: “Tinulungan niya akong makapasok, tinulungan niya akong masanay.” Gayundin, ipinaliwanag ni Ede Gomez na naging posible sa isang entry-level na posisyon na bumuo ng mga kasanayang kailangan para sumulong sa isang high-road job: “Nagsimula ako sa aking karera sa pagbabangko, nagtrabaho bilang part-time teller, magandang trabaho iyon. At na-promote ako sa full time at na-promote sa iba't ibang posisyon sa loob ng bangko. Talagang mahusay na trabaho iyon at isang magandang punto para tumalon sa kung ano ang ginagawa ko ngayon. Lahat ng kasanayang natutunan ko at lahat ay talagang nakatulong sa akin.” Gaya nito, nadama ni Mary Diaz, isang program manager ng isang organisasyon ng gobyerno, na mahalaga sa mga nakababata ang makadama ng personal at propesyonal na kasiyahan mula sa trabaho, kung hindi nila ito nadarama sa kanilang propesyon, hihinto sila.

**Balanse sa Trabaho-Buhay at Pag-commute:** Binanggit din ng mga nakapanayam ang epekto ng trabaho sa personal na buhay ng isang tao. Ang konsepto ng balanse sa trabaho-buhay ay nakapaloob sa maraming tugon, na nagpapakita na ang mahusay na trabaho ay hindi dapat sumisira nang labis sa personal na oras at kapakanan. Ipinaliwanag ni Kyle Preston, nagpapatakbo ng isang maliit na negosyo sa logistik kasama ang kanyang asawa, kung paano naging mas kapansin-pansing katangian ng isang “mahusay na trabaho” ang balanse sa trabaho-buhay. Sinabi niya, “Nagsisimula ka nang magbilang ng mga taon at tag-araw na natitira kasama ng mga anak mo. Kaya siguro hindi gaanong mahalaga ang pera. Ang flexibility at oras ang tunay na mahalaga.”

Ang mga residente ng rehiyon ay madalas na mag-commute ng malayo sa Los Angeles, Orange, at San Diego Counties. Idiniin ng mga kalahok sa panayam ang koneksyon ng kanilang pag-commute sa kanilang balanse sa trabaho-buhay. Emily Crothers,<sup>5</sup> isang propesyonal sa kalusugan, tinalakay ang mga negatibong kinalabasan na naranasan niya mula sa kanyang mahabang pag-commute. “Noong una, hindi naman masamang mag-commute. Pagkatapos lumipat kami pero tiniis ko pa rin, siguro mga dalawang taon, ang mag-commute. Inis na inis ako kaya kumuha ako ng trabaho kung saan ako nakatira, kahit na ang ospital ay hindi gaanong kagalingan [...] at nabawasan ako ng kaunting suweldo. Pero malaking bagay ang commute sa trabaho, kahit na ang trabaho ay hindi kasing ganda ng tinalikuran ko.” Katulad nito, kinilala rin ng mga ahensya ng gobyerno ang mga benepisyo ng mas maikling pag-commute at nagdadala ng mas maraming trabaho sa high-road sa mga residente ng rehiyon. Iminungkahi ni Sean Smith, isang Economic Development Director, na ang mga ahensya ay maaaring mag-zone sa ibang

---

<sup>5</sup> pseudonym

paraan at “isaalang-alang ang mga proyekto na alam nating lilikha ng mas mataas na suweldong trabaho.”

**Seguridad sa Trabaho at Paggamit ng mga Kasanayan:** Ang seguridad sa trabaho ay lumilitaw na mahalagang punto sa isang mahusay na trabaho. Naranasan ni Monica Margal<sup>6</sup> ang matanggal sa kanyang unang “big girl job,” na suwelduhang trabaho sa teknolohiya. Kaya nagbunson ito sa kanya na maghanap ng karera na kayang palakasin ang kanyang mga kasanayan. Habang nagpahayag ng pagkadismaya na hindi makahanap ng trabaho sa loob ng higit sa isang taon, idiniin ni Monica ang kahalagahan ng paghahanap “kung saan pwede akong lumago, [kung saan] may mga pagkakataon para sa akin na maging malikhain, umasa sa lakas ko.” Ang aspetong ito ay madalas na kaugnay ng paniwala ng isang trabaho na in-demand at may katatagan at pagkakataon sa propesyonal na pag-unlad at paglago.

**Personal na Katuparan at Subjective Value:** Ang isang pang nauulit na tema ay ang subjective na katangian ng kasiyahan sa trabaho. Binigyang-diin ni Sean Smith, Economic Development Director para sa Desert Hot Springs, ang kasiyahan sa tungkulin ng isang tao sa bayad na nauugnay dito. Iminungkahi niya na ang kahulugan ng isang magandang trabaho ay malamang na magbago sa iba't ibang yugto ng buhay “dahil lahat ng tao ay may iba't ibang layunin. At mayroon silang iba't ibang mga limitasyon para sa pagtukoy kung ano ang maaaring isang magandang trabaho. Ang magandang trabaho para sa isang high schooler ay baka nagtatrabaho sa isang fast food restaurant, habang ang magandang trabaho para sa isang nasa kanilang 20s, o 30s, ay isa na may landas sa karera, at nais nilang lumago rito. Kaya sa tingin ko ito ay depende lang sa kung nasaan ka, at ang bawat tao ay may iba't ibang pananaw, kung nasaan sila [...] at iba pang mga pangyayari “ Issac, isang 45 taong gulang na lalaki, ay nagdiin din sa halaga ng pagkagusto sa gagawin mo: “nakakatuwa kung ano sa tingin namin ang maririnig namin ay tulad ng, ganito o ganiyan ang bayad, o may segurong pangkalusugan at mga benepisyo. . . .Pero, tulad ng, may iba pang bagay. . . . [ito ba ay] gusto mong gawin? Oo, maaari kang may trabaho na may tunay na magandang suweldo at kahit na may mga benepisyo ngunit ikaw ay miserable.” Katulad nito, iniuugnay ni Amanda Hernandez ang isang magandang trabaho sa pagkakataon para sa propesyonal na pag-unlad at pagkakahayan sa mga personal na halaga at serbisyo sa komunidad. Para kay Amy,<sup>7</sup> na may background sa early childhood education at childcare, ang kakayahang makapagpasa ng kaalaman at makapagbigay pabalik sa komunidad ay isang mahalagang punto.

**Aling mga rehiyonal na industriya ang may konsentrasyon ng magagandang trabaho na, sa pinakamababa, naaayon sa kahulugan ng CERF?** May ilang paraan para matukoy ang magagandang trabaho na naaayon sa kahulugan ng CERF. Ayon sa pangkat ng IE Thrive Economic Development, ang mga utility, pagmimina, punong-tanggapan, propesyonal, at pamahalaan ay kabilang sa nangungunang 5 industriya sa mga tuntunin ng bahagi ng kalidad at nangangako na bahagi ng trabaho.<sup>8</sup> Gamit ang isa pang kahulugan, iminumungkahi ng CSI UCR & IELCC (2023) na ang isang “mahusay na trabaho” ay dapat magbigay ng disentang personal na

---

<sup>6</sup> pseudonym

<sup>7</sup> pseudonym

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

kita, access sa mga benepisyo, at matatag na trabaho. Bagama't ang antas ng kita na ginamit ng mga mananaliksik na ito ay hindi “nakakasupporta ng pamilya” at baka sabihing masyadong mababa, ang paggamit ng panukalang ito ay makatutulong para maihayag ang mga hindi pagkakapantay-pantay sa kalidad ng trabahong matatagpuan sa rehiyon. Batay sa panukalang ito, nalaman namin na ang karamihan ng magagandang trabaho sa rehiyon ay nangangailangan ng bachelor's degree o mas mataas at ang karamihan sa mga trabahong ito ay matatagpuan sa mga sumusunod na lugar: mga serbisyong pang-edukasyon; pangangalaga sa kalusugan at tulong panlipunan; propesyonal, siyentipiko, at teknikal na serbisyo; pampublikong administrasyon; at pagmamanupaktura. Kasama sa mga manggagawang may magagandang trabaho na hindi nangangailangan ng bachelor's degree ang mga trabaho sa transportasyon ng tren, mga operator ng planta at sistema, at mga mekaniko at tagapag-ayos. Ang iba pang magagandang trabaho na hindi nangangailangan ng bachelor's degree ay nasa konstruksiyon, pagmamanupaktura, pangangalagang pangkalusugan at tulong panlipunan, at transportasyon at warehousing ( tingnan ang Appendix 2 para sa mga detalye ). Ang mga natuklasang ito ay ayon sa mas malawak na pag-aaral na nagpapakita na ang pinakamataas na kalidad ng mga trabaho sa US ay madalas na matatagpuan sa loob ng mga propesyonal at serbisyong pangnegosyo, pagmamanupaktura at pananalapi, at insurance at real estate, habang ang mababang kalidad na mga trabaho ay kadalasang nasa retail at mga akomodasyon at mga serbisyo sa pagkain ngunit gayundin ang pangangalaga sa kalusugan at tulong panlipunan (Bayaran 2022).

Kaya ang kahulugan ng isang “mahusay na trabaho” ay maaaring iayon sa partikular na industriya, bawat isa ay may natatanging hanay ng mga pamantayan at hamon. **Sa pangangalagang pangkalusugan at tulong panlipunan**, baka kabilang sa isang magandang trabaho ay hindi lang patas na kabayaran at mga pagkakataon para sa propesyonal na paglago kundi pati na rin ang isang positibong istruktura ng organisasyon (Ryan & Lee, 2023). Gaya ng tala ng mga may-akda, sa larangan ng pangangalagang pangkalusugan ang kompensasyon at iba pang mga kaugnay na opsyon ay mahalaga sa pagre-recruit, ngunit ang mga aspetong hindi nauugnay sa kompensasyon ang nakakatulong sa pagpapanatili. Nalaman ng data na nakolekta mula 2019-2021 sa pamamagitan ng American Medical Association na ang kultura ng organisasyon at kontrol ng workload ay malakas na nauugnay sa mas mataas na rate ng burnout, samantalang ang pagtutulungan ng magkakasama at pakiramdam na pinahahalagahan ay nauugnay sa mas mababang mga rate (Linzer et al., 2022). Ang kamakailang batas ng estado tulad ng California Senate Bill 1014 (na-veto), ay naglalayong pahasayin ang access at kalidad ng pangangalaga ng pasyente sa pamamagitan ng pagbibigay ng mas mataas na pondo at pinahusay na sahod para sa mga tagapagbigay ng pangangalagang pangkalusugan. Tinutugunan ng Senate Bill 1334 (naaprubahan, 2022) ang kapakanan ng mga manggagawa sa pangangalagang pangkalusugan sa pampublikong sektor sa pamamagitan ng pagpapalawig ng mga umiiral na batas sa panahon ng pagkain at pahinga. Ang layunin ay payagan ang mga manggagawang ito na magpahinga at magpagaling sa panahon ng mga pinahabang shift, sa huli ay nag-aambag sa kanilang pangkalahatang kalusugan at kalidad ng pangangalaga sa pasyente.

Ang mga nakapanayam na nasa pangangalagang pangkalusugan ay nagpahayag ng pangkalahatang kasiyahan sa kanilang mga trabaho. Napansin nila, gayunpaman, na ang mga pagkakataon ay nag-iiba depende sa kung aling mga kwalipikasyon mayroon ang isang indibidwal. Halimbawa, ipinaliwanag ni Emily Crothers, isang rehistradong nars, na “Iba ang mga pagkakataon. Kung gusto mong pumasok sa mas advanced na nursing na may, tulad ng, mas mataas na katalinuhan na pasyente, isang taong mas kumplikado at mas may sakit kaysa sa antas ng nursing, kukuha lang sila ng bachelor's o isang taong may mas advanced na edukasyon. Ang mga associate degree na mga nars ay posibleng matanggap sa mga posisyon na medyo hindi gaanong kumplikado o hindi gaanong may sakit na mga pasyente. Para sa akin, naglilipat na talaga sila ngayon para kumuha lang ng mga bachelor educated nurses. At pagkatapos, sa ICU, kailangan mo ng bachelor's pati na rin ang ilang espesyal na edukasyon.” Binanggit din ni Emily na ang ospital na kanilang pinagtatrabahuhan ay may mga programa upang suportahan ang propesyonal na pag-unlad, kahit na wala silang alam na anumang mga alok ng mga serbisyo ng suporta tulad ng pangangalaga sa bata. Kinikilala din nila na ang iba't ibang mga ospital ay may iba't ibang antas ng mga mapagkukunan na magagamit at ang mga pangunahing kaganapan tulad ng COVID ay binibigyang-diin ang epekto ng pagkagusto sa trabaho ng isang tao sa kakayahang magpatuloy sa pagtatrabaho sa larangan.

**Ang industriya ng transportasyon at warehousing**, na may malaking presensya sa rehiyon, ay nagdudulot din ng malalaking hamon. Habang ang mga trabaho sa industriya ng transportasyon at warehousing ay nagbibigay ng mga manggagawang walang mga kredensyal, walang sapat na background sa edukasyon, at/o nakakaranas ng mga hadlang sa wika ng kakayahang kumita ng mabubuhay na sahod, ang mga kalahok na nagtrabaho sa mga departamento ng Economic Development ay kritikal sa pagtatayo ng mga bodega sa kanilang mga rehiyon . Halimbawa, kinilala ni Gabriel Martin, ang Tagapamahala ng Lungsod ng Coachella, na karamihan sa mga residente ng komunidad ay nagtatrabaho sa industriya ng serbisyo at agrikultura, kung saan nakakaranas sila ng matinding temperatura at hindi magandang kondisyon sa pagtatrabaho. Bagama't ang mga trabaho sa transportasyon at warehousing ay hindi unyon, karaniwan ay pana-panahon, at karamihan ay part-time, kinikilala ni Gabriel na ang mga manggagawa ay minsan ay may access sa magagandang trabaho dahil ang mga lugar na ito ng trabaho ay minsan ay pumipigil sa mga manggagawa na malantad sa mga sakit sa init, at maaari silang makakuha ng sahod na higit sa minimum na sahod. . Katulad nito, kinikilala ni Justin Guzman ang pag-access sa mga trabaho sa bodega bilang isang paraan para manatili ang mga manggagawa sa loob ng kanilang mga komunidad sa halip na mag-commute sa labas ng mga lungsod, na binanggit, “kung wala kang industriya, hindi kasama ang ilan sa iyong mga residente mula sa ilang mga trabaho na maaari nilang nagtatrabaho sa lokal, kumpara sa pagmamaneho sa susunod na lungsod o dalawang lungsod, kaya binabawasan nito ang oras ng pag-commute.” Kaya, sa mga rehiyon kung saan kakaunti ang mga trabahong may mataas na kalidad, ang transportasyon at bodega ay lumilitaw sa ilang mga tagamasid na nagbibigay sa mga residente ng mas magandang kondisyon sa pagtatrabaho at medyo mas mataas na sahod kaysa sa mga industriyang may mababang suweldo habang pinapayagan silang manatili sa loob ng kanilang mga komunidad.

Gayunpaman, kaibahan ang mga naturang pagtatasa sa iba pang pananaliksik batay sa 82 orihinal na panayam sa mga manggagawa sa bodega ng IE Amazon na nagha-highlight sa kadalasang pisikal na nakakapanghina at mapanganib na katangian ng maraming trabaho sa bodega, mga problema sa pagkakatantad sa init sa mga manggagawang ito, at ang madalas na kawalan ng sahod ng pamilya, magandang benepisyo, unyonisasyon, at balanse sa trabaho-pamilya sa industriyang ito (Emmons Allison & Reese, 2023).

**Sa retail**, isang sektor na may malaking footprint sa rehiyon, ang focus ay sa patas na pag-iiskedyul, mas mataas na sahod, full-time na trabaho, at kalidad ng pagsasanay sa pangangalaga sa customer. Ang hindi mahuhulaan ng mga iskedyul ay nagdudulot ng mga hamon, na nakakaapekto sa mga kakayahan ng mga manggagawa na ituloy ang mas mataas na edukasyon, secure na pangangalaga sa bata, at makakuha ng sapat na pahinga. Bukod pa rito, ang pagkilala sa mga empleyado bilang isang pamumuhunan upang humimok ng mga kita, sa halip na isang flexible na gastos na bawasan, ay maaaring makatulong sa pagpapaunlad ng isang positibong kapaligiran sa trabaho. Ang pagpapataas ng sahod, pagtataguyod ng full-time na trabaho, at pagbibigay ng komprehensibong pagsasanay upang mapahusay ang pangangalaga sa customer at pagiging produktibo ay mahahalagang elemento ng diskarteng ito. Pag-aaral mula sa mga halimbawa tulad ng Fair Work Week Ordinance ng Los Angeles (Ordinansa 187710, Artikulo 5), mayroong panawagan sa mga employer na magbigay ng nakasulat na Good Faith Estimate ng mga iskedyul ng trabaho bago kumuha at sa loob ng tinukoy na takdang panahon para sa kasalukuyang mga manggagawa kapag hiniling. Ang mga probisyon tulad ng oras at kalahati para sa “clopening” na mga shift, paunang abiso ng mga iskedyul ng trabaho, at ang kakayahan para sa mga empleyado na humiling ng mga gustong iskedyul at lokasyon ay makakatulong sa isang mas matatag at predictable na kapaligiran sa trabaho. Higit pa rito, pinaghihigpitan ng ordinansa ang bagong pag-hire hanggang ang mga available na oras ay iaalok sa mga kasalukuyang manggagawa, na nagsusulong ng patas sa pamamahagi. Ngunit sa kabila ng mga pagsisikap na pahunayin ang kalidad ng trabaho sa retail, tulad ng LA ordinance at California Fair Scheduling Act na ipinatupad noong Abril 2023 upang ayusin ang mga kasanayan sa pag-iiskedyul at pagaanin ang masamang epekto ng hindi inaasahang oras ng trabaho, ang pangangailangan para sa pagpapatupad ay nananatiling isang patuloy na alalahanin.

Si Kelly, isang babae sa kanyang early 20s na kasalukuyang nagtatrabaho sa retail, ay tinukoy ang pagkuha ng sapat na oras bilang isang alalahanin. Siya ay orihinal na nagkaroon ng pangalawang trabaho, ngunit pagkatapos ay huminto sa isa pa, na nagkukuwento, “Ngayon? Nagtatrabaho ako sa Big Lots. ...At nagtatrabaho din ako sa ibang lugar. Ngunit huminto ako sa pagtatrabaho doon, mga ... tatlong linggo na ang nakalipas... Ibig sabihin, ang tanging hinihiling ko ay mas maraming oras. . . . Pagkatapos ay sinimulan nila akong bigyan ng mas kaunting araw. Sabi ko, Bwisit, dapat ‘yong isang trabaho na lang.” Eddie,<sup>9</sup> na 19 taong gulang, ay nagdala ng isang pangunahing pananaw sa mga kalamangan at kahinaan ng pay vs. pinaghihinalaang panganib. Kasalukuyan siyang nagtatrabaho sa isang construction supply store, at naisip niya na habang inalok siya ng job loading, hindi niya ito tinanggap. “May pagkakataon akong lumipat ng

---

<sup>9</sup> pseudonym

\$2 pa, pero . . . mas masakit iyon sa katawan ko kaysa sa pagtayo at paggawa ng cashier. . . Oo, kailangan kong makita ang mga benepisyo. Kaya't kukuha ako ng kaunting bayad para sa higit pa. . . Oo, hindi.”

Sa **mga serbisyo sa tirahan at pagkain**, ang kahulugan ng “mahusay na trabaho” ay sumasaklaw sa ilang salik, tulad ng mas mataas na suweldo, mas magandang pagkakataon sa pagsasanay, at mga karapatan ng unyon para sa mga manggagawang bukid. Halimbawa, ang SEIU ay nagsusulong ng \$20 na minimum na sahod sa industriyang ito. Ang California Senate Bill 476, na nakatuon sa kaligtasan ng pagkain at mga tagapangasiwa ng pagkain, ay nag-uutos na payagan ng mga employer ang mga manggagawa na kumpletuhin ang kinakailangang pagsasanay para makakuha ng card ng tagapangasiwa ng pagkain. Mahalaga, ang pagsasanay na ito ay dapat bayaran bilang mga oras na nagtrabaho, at ang mga empleyado ay dapat bayaran para sa anumang mga bayarin na nauugnay sa pagkuha ng card. Bukod dito, ipinagbabawal ng panukalang batas ang mga employer na magbigay ng dagdag na gawain sa mga manggagawa habang nagsasanay, na nagdiriin ng pangangailangan para sa nakatalagang oras para sa pagsasanay ng kasanayan. Tumitingin sa hinaharap, SB476<sup>10</sup> ay mag-aatas sa departamento ng pampublikong kalusugan na mag-post ng isang link sa internet sa mga akreditadong programa sa pagsasanay sa handler ng pagkain bago ang Enero 1, 2025, na magpapahusay sa pagiging naa-access at transparency sa mga pagkakataon sa pagsasanay. Nagtatampok din ang mga karapatan ng unyon sa paghubog ng kalidad ng trabaho, gaya ng ipinakita ng AB 2183. Ang batas na ito, partikular na tumutugon sa mga karapatan ng unyon ng manggagawang bukid, ay tumitiyak na ang mga manggagawang bukid ay may kalayaang bumoto sa unyon nang hindi nahaharap sa mga pagbabanta o pananakot mula sa kanilang mga amo.

Ang mga nakapanayam ay nagpahayag ng ilang kawili-wiling pananaw sa mga trabaho sa serbisyo ng pagkain. Si Eddie, na nagtatrabaho din sa isang fast food chain, ay unang binanggit ang mababang suweldo bilang isang isyu pero pagkatapos ay natanto na ang iba ay mas nahihirapan dahil sa mga isyu sa pamamahala. Naalala niya na “Noong una, tingin ko ay, bwiset, trabaho ko fast food lang na maliit kita, [pero] bagpakababa ako . . . parang, para sa panahon, ito ay makatwiran, para sa dami ng trabaho na ginagawa ko [ito] ay makatwiran. Hindi na ako na-stress. Talaga.” Sa kanyang partikular na pagkakataon, nadama niya na ang mababang suweldo ay isang makatwirang tradeoff para sa pamamahala na mas nakikiramay at nakakaunawa sa kanyang mga kalagayan.

Si Nel<sup>11</sup> kasalukuyang nagtatrabaho bilang shift leader para sa isang restaurant at nagbigay ng medyo ibang pananaw. Pakiramdam niya na ang isang magandang trabaho ay “[sa] isang mahusay na pinananatili, pinamamahalaang pasilidad, na may wastong pagsasanay para sa . . . mga empleyado, [at na] maayos na binabayaran, na sapat sa buhay.” Noong una, naramdaman ni Nel na ang transportasyon ay isa sa pinakamalaking hadlang sa mga taong makahanap ng magagandang trabaho, pero ngayon ay may mga opsyon tulad ng Uber at Lyft bilang karagdagan

---

<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> pseudonym

sa mga tradisyonal na opsyon, naramdaman niya na “ito ang pagganyak na may suweldo, para pumasok ang mga tao, magsipag.”

Sa kabila ng pagkakaiba-iba sa kahulugan at inaasahan sa isang “mahusay na trabaho” sa iba't ibang industriya, **ang pagkakaroon ng malawakang pamantayan ay kailangan.** Kahit may hamon bawat industriya at benchmark, ang mga pangunahing prinsipyo ng “mahusay na trabaho” ay nananatiling pare-pareho: sapat na sahod, maraming benepisyo, mga pagkakataon para sa paglago, at isang ligtas, magalang na kapaligiran sa trabaho. Isinasaad ng pananaliksik sa rehiyon na anuman ang sektor—pangangalaga sa kalusugan, transportasyon, tingian, o akomodasyon at mga serbisyo sa pagkain—may panawagan para sa mga sistematikong pagbabago na umaayon sa mga pamantayang ito. Kasama sa mga pagbabagong ito ang patas na pag-iiskedyul, pantay na suweldo, at ang pangangalaga sa mga karapatan ng mga manggagawa, lalo na para sa mga nasa napabayaang ng komunidad na baka may karagdagang hadlang. Ang mga panayam ay binibigyang-diin ang pangangailangan ng isang diskarte na partikular sa industriya, pero nagpapakita rin sila ng isang kolektibong hangarin para sa kalidad ng trabaho na lumalampas sa mga hangganan ng sektor, kung saan ang bawat trabaho ay may potensyal na maging “mabuti”.

**Sino ang may “magandang trabaho” sa rehiyon?** Aling mga demograpikong grupo ang mas malamang na makahanap ng kanilang sarili sa high-road na trabaho? May ilang paraan para tukuyin kung ano ang isang “mahusay” na trabaho. Ang ilang mga sukatan ay nakabatay sa mga sahod sa pambansang average, habang ang iba ay gumagamit ng mas partikular na rehiyonal na diskarte. Ayon sa kamakailang ulat ng “State of Work in the Inland Empire Part II” (CSI UCR at IELCC, 2023), noong 2020, may malinaw na pagkakaiba sa kalidad ng trabaho sa iba't ibang demograpikong grupo. **21.2% lamang ng mga manggagawang Latinx** ang may magagandang trabaho, na higit na mababa kaysa sa average ng rehiyon at estado para sa **mga White worker** na **43%** at 46.6%, ayon sa pagkakabanggit. **33.6% lang ng mga manggagawang Itim** ang may magagandang trabaho, na medyo mas mababa kaysa sa average ng estado para sa mga manggagawang Itim na 35.2% at, muli, mas mababa nang malaki kaysa sa mga average ng rehiyon at estado para sa mga manggagawang Puti. **Ang mga manggagawang Asyano**, **38.6%** sa kanila ay may magagandang trabaho, mas mahusay ang pamasahe kaysa sa mga manggagawang Latinx at Black, ngunit kapansin-pansing mas masahol pa kaysa sa mga manggagawang Asyano sa natitirang bahagi ng Southern California (43% sa kanila ay may magagandang trabaho) at mga manggagawang Asyano sa California sa pangkalahatan (47.5% kung saan may magagandang trabaho). Sa mga nakilala bilang **Iba**, **32.1%** lamang ang may magagandang trabaho (CSI UCR at IELCC, 2023: 43).

Ang pagdaragdag ng dimensyon ng kasarian sa pagsusuri ay nagpapakita ng higit pang pagkakaiba. Ayon sa kaparehong ulat na ito, **16.4% lamang ng mga manggagawang Latina ang nagtatrabaho sa magagandang trabaho**, habang ang bilang ay mas mataas para sa kanilang mga katapat na lalaki sa 25.2%. Ang susunod na pinakamababang porsyento ng mga manggagawa sa magagandang trabaho ay nagmumula sa Kasarian: babae, Lahi: Ang categoryang “Iba pa” (sa 29.1%), na sinusundan ng **mga babaeng Black na manggagawa**, **31.2% lamang** sa kanila ang

may magagandang trabaho ( vs. 36.2% ng mga manggagawang Black na lalaki). Sa mas mataas na bahagi, **36.4% ng mga babaeng Asyano** at **39.4% ng mga babaeng Puti** ay may magagandang trabaho, habang ang mga manggagawang lalaki sa Asya at Puti ang pinakamalamang na maging mahusay sa larangang ito, na may: **40.8% ng mga lalaking manggagawang Asyano** at **46% ng mga manggagawang Puti na lalaki** ay nagtatrabaho sa magagandang trabaho. Ang mga natuklasang ito ay nagdirin ng pangangailangan para sa mga naka-target na pagsisikap para matugunan ang mga pagkakaiba at pagbutihin ang kalidad ng trabaho sa iba't ibang demograpikong grupo sa rehiyon ng dalawang-county. Isinasaalang-alang din nila ang marami sa mga natuklasan ng mga pambansang pagsusuri, na nalaman na ang pinakamababang kalidad na mga trabaho ay mas malamang na hawak ng mga manggagawang babae, may mas mababang antas ng edukasyon, at Black o Latinx (Fee 2022).

Ang isang katulad na pagsusuri ay ginawa ng IE THRIVE Economic Development team. Ang pagsusuri sa ekonomiya<sup>12</sup> natagpuan na ang mga indibidwal na kinikilala bilang Asian at Pacific Islander at White ay ang pinaka-malamang na humawak ng alinman sa isang de-kalidad na trabaho o isang magandang trabaho, parehong nasa 58.8% para sa parehong uri ng trabaho. Sa paghahambing, ang mga manggagawang Latinx ay ang pinakamaliit na malamang na humawak ng alinman sa isang de-kalidad na trabaho o isang magandang trabaho, sa kabuuang 32.6% para sa parehong uri. Kapag pinutol ayon sa lahi at kasarian, at pagkontrol para sa iba't ibang antas ng pagkamit ng edukasyon, lumilitaw ang ilang uso. Sa pangkalahatan, sa lahat ng antas ng edukasyon, ang mga lalaking Puti ang may pinakamalaking porsyento ng mga may kalidad o may magandang trabaho. Sa paghahambing, ang mga babaeng Latinx ay may pinakamababang porsyento ng mga may kalidad o magandang trabaho, sa lahat ng antas ng edukasyonal na tagumpay.

## II. Mga hadlang sa pag-access sa high road na trabaho

Mula noong unang bahagi ng 1980s, ang tanawin ng trabaho sa rehiyon ay nakaranas ng malaking pagbabago. Ang mga kalapit na daungan ng Los Angeles at Long Beach ay napolisyon sa heograpiya at matipid na rehiyon bilang isang logistik na conduit sa mas malawak na kanlurang kalahati ng US. Kabilang dito ang pagpapadali sa paggalaw ng mga kalakal, pag-iimbak ng mga kalakal sa mga bodega, at pag-optimize sa kabuuang supply chain (Wachtel, 2023). Lumawak ang industriya ng bodega sa buong rehiyon, na naghihikayat sa paglago ng korporasyon, pagbibigay ng mga trabahong mababa ang sahod, at pagtaas ng mga halaga ng lupa. Ang pagpapalawak ng industriya ng logistik ay nagdulot ng pagdagsa ng mga manggagawa, na binabawasan ang pagkakaroon ng abot-kayang pabahay at nagtulak sa ilang pamilya na lumipat sa mas malalayong lugar (Cobb, 2015; Desmond & Gershenson, 2018; Wachtel, 2023). Ang kawalan ng atensyon sa pagpapaunlad ng edukasyon at pag-unlad ng karera, kasama ng iba pang anyo ng mga hadlang sa pananalapi, edukasyon, at panlipunan ay nagpababa sa kaunlaran ng mga manggagawa.

---

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



Ang merkado ng paggawa sa rehiyon ay nahaharap sa mga makabuluhang hamon dahil sa isang hanay ng mga hadlang na naglilimita sa pag-access sa mga de-kalidad na trabaho. Ang mga balakid na ito ay nahahati sa tatlong pangunahing kategorya: pinansiyal, pang-edukasyon, at panlipunan, ang bawat isa ay nag-aambag ng natatanging sa landscape ng trabaho. **Ang mga hadlang sa pananalapi**, tulad ng kakulangan ng abot-kayang pangangalaga sa bata at pangangalaga sa matatanda, hindi sapat na access sa transportasyon, mataas na gastos sa pabahay, at digital divide, ay direktang nakakaapekto sa kakayahan ng mga manggagawa na matiyak at mapanatili ang trabaho. Ang mga salik na ito ay hindi lang naglilimita sa mga pagkakataon sa trabaho pero nakakaapekto rin sa kakayahang makisali sa trabaho na nag-aalok ng pagsulong at katatagan. Mahalaga rin na banggitin ang potensyal na epekto ng kasalukuyang mababang kalidad na trabaho sa mga pagkakataon sa hinaharap na umasenso sa mas matataas na posisyon sa ekonomiya. **Ang mga hadlang sa lipunan** ay parehong makabuluhan. Ang kawalan ng trabaho at mga tanggapan, mga isyu sa kalusugan na humahadlang sa pisikal na paggawa, at mga kultural na pananaw sa ilang mga trabaho bilang hindi kanais-nais ay mga makabuluhang hadlang. Para sa mga undocumented na manggagawa at sa mga may kasaysayang kriminal, ang mga hamon ay mas matindi, kabilang ang mga limitadong opsyon sa trabaho, mga hadlang sa wika, diskriminasyon, at mga hindi nababagong iskedyul na nagpapahirap sa pagdalo sa mga pagsasanay o paghawak ng maraming trabaho. **Ang mga hadlang sa edukasyon** ay may mahalagang papel din. Maraming manggagawa sa rehiyon ang kulang sa kasanayan at kredensyal na kailangan para makakuha ng magandang trabaho kundi pati na rin ang kritikal na impormasyon tungkol sa mga available na magandang trabaho at ang mga network na kinakailangan upang kumonekta sa mga pagkakataong ito. Ang sitwasyong ito ay pinagsasama ng umuusbong na epekto ng automation, na nag-aambag sa de-skilling at displacement ng mga manggagawa. Karagdagan pa, mayroong isang kapansin-pansing kakulangan sa mga pagkakataong naa-access upang matuto ng resume, aplikasyon, at mga kasanayan sa pakikipanayam, at ang mga paaralang K-12 ay madalas na kulang sa pag-advertise ng iba't ibang mga landas sa karera at pagtuturo tungkol sa mga karapatan ng mga manggagawa.

## **Pinansyal na mga hadlang sa pag-access sa mga trabaho sa mataas na kalsada**

### **Kakulangan ng access sa childcare at eldercare**

Ang kakulangan ng abot-kayang pangangalaga sa bata at pag-aalaga sa matatanda ay kadalasang isang pangunahing hadlang sa pananalapi sa mga manggagawang naghahangad na makakuha ng mas magandang trabaho. Ang mga kababaihan sa US, tulad ng karamihan sa iba pang bahagi ng mundo, ay umaakay ng **hindi katumbas** na halaga ng pasanin ng walang bayad na pag-aalaga at gawaing bahay. Ang mga babaeng may edad na 15 at mas matanda sa US ay nagsasagawa ng walang bayad na pag-aalaga at mga gawain sa bahay sa average na 5.7 oras bawat araw, kumpara sa 3.6 na oras para sa mga lalaki ( Anderson & Dektar, 2010 ; Hess & Hayes, 2020). Nangangahulugan ito na ang mga kababaihan sa Estados Unidos ay gumugugol ng 37% na mas maraming oras kaysa sa mga lalaki sa karaniwan bawat araw sa pagsasagawa ng walang bayad na pangangalaga at mga tungkulin sa bahay.

Ang pagpapasan sa karamihan ng pasanin ng pangangalaga sa bata at pag-aalaga sa nakatatanda nang walang sapat na suporta ay nagdudulot ng kakila-kilabot na mga hadlang sa mga kababaihang naghahanap ng kapaki-pakinabang na mga karera. Kung walang mapagkakatiwalaang opsyon sa pag-aalaga, kadalasang nahihirapan ang mga kababaihan na iayon ang mga oras ng trabaho sa mga pangangailangan ng pamilya, na posibleng mapilitan sila sa **mga part-time na tungkulin na may mas kaunting pagkakataon para sa pagsulong**. Ang mga pagkaantala sa karera ay karaniwan habang ang mga kababaihan ay naglalakbay sa mga responsibilidad sa pangangalaga, na humahantong sa pagkabulok ng kasanayan at humina ang mga propesyonal na network. Ang limitadong kadaliang kumilos sa trabaho at mga hadlang sa pananalapi ay higit na humahadlang sa kanilang kakayahan na ituloy ang mga bagong pagkakataon o mamuhunan sa mga serbisyo ng pangangalaga sa kalidad. Ang mga pamantayan at stereotype ng kasarian na naglalagay ng pasanin ng pag-aalaga sa mga kababaihan ay nag-aambag sa mga pagkiling sa lugar ng trabaho, na nakakaapekto sa pag-unlad ng kanilang karera. Ang stress ng pagbabalanse ng trabaho at mga responsibilidad sa pag-aalaga ay maaaring magresulta sa pagkaburnout, na nakakaapekto sa parehong mental at pisikal na kagalingan. Ang mga hamon na ito ay sama-samang lumilikha ng mga hadlang sa pagsulong sa karera. **Ang mahalaga, ang mga pakikibakang ito ay kinakaharap hindi lamang ng mga kababaihan kundi ng mga nag-iisang magulang at iba pang solong tagapag-alaga sa lahat ng kasarian**.

Sa rehiyon ng dalawang-county, ang epekto sa pananalapi ng pangangalaga sa bata ay partikular na nakikita kapag isinasaalang-alang **ang malaking halaga ng full-time na pangangalaga para sa mga sanggol**. Sa Riverside County, ang taunang gastos para sa full-time na pangangalaga ng sanggol sa isang child care center ay humigit-kumulang \$15,504, habang sa San Bernardino County, ito ay bahagyang mas mababa sa humigit-kumulang \$15,240. Sa mga tahanan ng pag-aalaga ng bata ng pamilya, ang mga gastos na ito ay \$11,472 sa Riverside at \$11,292 sa San Bernardino, gaya ng iniulat ng Regional Market Rate Survey ng mga tagapagbigay ng pangangalaga ng bata sa California noong 2021.<sup>13</sup> Itinatampok ng mga bilang na ito ang malaking pasanin sa pananalapi na iniatang sa mga pamilya, lalo na sa mga may mas maliliit na anak.

Ang Eldercare ay isa ring tumataas na pangangailangan sa US at sa lokal, na ang bawat county ay nakakakita ng higit sa 10% na pagtaas sa 65+ na populasyon sa nakalipas na 5 taon.<sup>14</sup> Gayunpaman, kakaunti ang mga lisensyadong pasilidad ng pangangalaga sa alinmang county. Ayon sa California Department of Social Services, ang karamihan ng Residential Elder Care na pasilidad na nakalista sa kanilang database para sa parehong mga county ay sarado (ibig sabihin, mahigit 80% sa San Bernardino at halos 80% sa Riverside).<sup>15</sup> Sa mga lisensyado at nagpapatakbo, ang kanilang mga limitasyon sa kapasidad ay sumasakop sa mas mababa sa 5% ng lahat ng nasa

---

<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>

edad na 65+<sup>16</sup> sa alinmang county. Makakatulong ang mga home health care aide na masakop ang puwang na ito at kadalasang mas mura kaysa sa mga pasilidad ng tirahan, ngunit nagdudulot pa rin ng malaking buwanang gastos.<sup>17</sup> Bilang resulta, ang pag-aalaga sa matatanda ay kadalasang nauwi sa walang bayad na trabaho, katulad ng pangangalaga sa bata. Ayon sa Bureau of Labor Statistics, noong 2021-2022 humigit-kumulang 14% ng populasyon ng US, o mahigit 37 milyong tao, ang nagbibigay ng hindi nabayarang pangangalaga sa matatanda.<sup>18</sup> Katulad ng demograpiko ng mga nagbibigay ng pangangalaga sa bata, sa mga ito, ang karamihan ay kababaihan.

Ang pinansiyal na pasanin ng childcare at eldercare ay isang malaking hadlang sa high-road employment sa rehiyon. Binigyang-diin ng mga nakapanayam tulad ni Madeline West **ang kakulangan ng mga pasilidad at programa sa pangangalaga ng bata** tulad ng Boys and Girls Club o mga programa sa paglilibang sa lungsod pagkatapos ng paaralan, na kadalasan ang tanging abot-kayang opsyon na magagamit. Ang mataas na gastos at limitadong kakayahang magamit ng mga serbisyo sa pangangalaga ng bata at pag-aalaga ng matatanda ay nagpipilit sa marami, partikular na sa mga kababaihan, sa mga part-time na tungkulin o ganap na mawala sa workforce, na nililimitahan ang kanilang mga pagkakataon sa pagsulong sa karera. Halimbawa, binanggit ni Len na ang pag-aalaga ng bata ay maaaring hadlangan ang pag-access sa edukasyon para sa mga batang magulang, na “kung minsan ay parang, Oh, hindi kami nakakakuha ng sapat na pera. Hindi ako kwalipikado para dito. Hindi ako qualify para diyan. Kaya ang financing ay isang pangunahing balakid. At lalo na kung ito ay isang batang babae na nagkaroon ng isang bata nang maaga, pagkatapos ay mayroon na. ... Paano siya makakarating sa paaralan at aalagaan pa rin niya ang kanyang anak kahit na mayroon silang mga online na bagay ngayon? ...Kung minsan, paano kung ang gusto nila ay hindi inaalok online? “ Connie Stopher, Executive Director ng Economic Development Coalition sa Temecula, ay nag-alok ng katulad na obserbasyon. Nabanggit ni Stopher na ang abot-kayang pag-access sa de-kalidad na pangangalaga sa bata ay nakakaapekto sa lahat ng partido - kapwa sa mga tuntunin ng mga resulta ng kabataan ngunit gayundin sa mga tuntunin ng pagtulong sa mga magulang sa mga tuntunin ng oras at pananalapi. Iminungkahi pa ni Stopher na “kung maaari nating harapin ang sistema ng pangangalaga ng bata sa lipunan sa isang sistematikong paraan, na magkakaroon ito ng pagbabagong epekto sa ating manggagawa, at sa alam mo, sa hinaharap, ang ating mga manggagawa sa hinaharap. “

Bilang karagdagan sa mga gastos sa pag-aalaga ng bata, **tinatanggap ng mga lungsod ng rehiyon ang imprastruktura na kinakailangan upang bumuo ng mga programa pagkatapos ng paaralan at mga day care center** na makapagpapagaan sa pinansiyal na pasanin na maaaring maranasan ng mga magulang. Si Cynthia Guzman, isang manggagawa sa pag-unlad ng ekonomiya sa loob ng Lungsod ng Menifee, ay nag-uugnay sa malaking populasyon ng pananatili sa bahay sa kawalan ng kakayahang ma-access ang mga pasilidad ng pangangalaga sa bata. Ibinahagi ni

---

16

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

<sup>17</sup> Ang mga katulong sa pangangalagang pangkalusugan sa tahanan ay kabilang din sa pinakamababang binabayaran para sa mga nasa loob ng sektor ng trabaho na katabi ng pangangalagang pangkalusugan.

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

Cynthia na “kahit sinong may mga anak na wala pang limang taong gulang, walang isang toneladang opsyon sa pangangalaga sa bata, walang masyadong pasilidad. ... marami sa aming mga manggagawa ang nasa bahay dahil walang mga opsyon sa pangangalaga ng bata.”

Ang kakulangan ng pangangalaga sa bata ay nagiging hadlang din sa pag-access sa mga programa sa pagsasanay na tumutulong sa mga manggagawa na makakuha ng mga trabaho at mga pagkakataon sa pagsulong. Valeria Cordoba,<sup>19</sup> isang empleyado ng county labor division sa Riverside, ay nagkomento na “Sa palagay ko kapag nakipag-ugnayan ka sa mga taong may mga pamilya, o tulad ng mga solong pinuno ng mga sambahayan, ang mga hadlang ay nagiging bahagyang naiiba, dahil lang sa hindi nila kayang bayaran ang pag-aalaga ng bata. .”

## Hindi sapat na access sa transportasyon

Ang kakulangan ng maaasahang transportasyon ay maaaring magsilbing isang mabigat na hadlang sa mga indibidwal na naghahangad na makakuha ng magagandang trabaho at makamit ang pang-ekonomiyang kadaliang kumilos. Kung walang access sa mahusay na transportasyon, ang mga oportunidad sa trabaho ay kadalasang **limitado sa isang makitid na heyograpikong lugar**, na nakakabawas sa pagkakataong makakuha ng mahusay na suweldo at asam na posisyon. Gaya ng sinabi ng isang dating ehekutibo na “Walang mga pagkakataon sa High Desert. Halimbawa, walang mga kumpanya sa pagkonsulta; walang Deloitte. Kailangan mong pumunta sa Vegas o LA para hanapin iyon. Maraming tao ang kailangang umalis sa komunidad. Napakaraming posisyon sa entry-level - tulad ng 90 hanggang 95% ng mga tungkulin sa lugar. Napakakaunting mga tungkulin sa pamumuno. “**Ang mahahaba at mahirap na commute ay hindi lang nakakaubos ng pisikal at mental na lakas pero nakakabawas din ng oras na magagamit para sa personal na pag-unlad at pamilya.** Ang limitadong access sa transportasyon ay baka makahadlang sa mga indibidwal mula sa paghahangad ng mga pagkakataon sa pagsulong sa karera, pagdalo sa mga kaganapan sa propesyonal na pagpapaunlad, at pag-access sa mga mapagkukunang pang-edukasyon, na humahadlang sa pangkalahatang pag-unlad ng karera. Sa mga rehiyong may hindi sapat na pampublikong transportasyon, baka **mahirapan ang mga indibidwal na mag-commute sa mga sentro ng trabaho**, partikular na nakakaapekto sa mga nasa kanayunan. At saka, **ang pinansiyal na strain na nauugnay sa mga alternatibong** opsyon sa transportasyon ay pwede makaapekto sa disposable na kita, na naglilimita sa mga pamumuhunan sa edukasyon at pagsasanay na mahalaga para sa kadaliang pang-ekonomiya. Ang pagsira sa siklong ito ay nangangailangan ng **mga pamumuhunan** sa imprastruktura ng transportasyon at mga patakaran na nagpapahusay sa pangkalahatang accessibility.

Maraming manggagawa sa Southern California ang bumibiyaha sakay ng kotse. Marami sa mga manggagawa mula sa Riverside at San Bernardino county **ay nagko-commute mag-isa gamit ang pribadong sasakyan**, na mga 73.5% sa Riverside at 74.4% sa San Bernardino.<sup>20</sup> Ito ay baka maging hamon kung ang isang pamilya ay walang magagamit na sasakyan, o kung isa lang

---

<sup>19</sup> pseudonym

<sup>20</sup> ACS 2021 1-taon, Talahanayan S0801; Tingnan ang: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

at kailangang ibahagi ito. Nagkwento si Ryan<sup>21</sup> na nawalan sila ng trabaho dahil sa kawalan ng maaasahang transportasyon, na “Muli, transportasyon, nawalan ako dahil wala akong transportasyon. Maraming araw akong wala. Kaya ayun. Oo, kailangan nilang [may kotse], kaya sabi ko, “sige. “ Ibinahagi ni Miini, na hiraan ng sasakyan sa kaniyang kasintahan, na “ minsan kailangan niyang mag-overtime, kaya late ako sa trabaho dahil iisa lang ang kotse namin.” Iminungkahi ng isang kinapanayam ang suportang pinansyal para sa pag-aayos ng sasakyan ay malaki ang maitutulong sa isang tao na manatili sa trabaho. Bukod dito, mas kaunting residente sa parehong Riverside at San Bernardino county ang nagtatrabaho sa loob ng county na tinintirhan nila kumpara sa Los Angeles at Orange county. **Ang oras ng commute** sa dalawang-county na rehiyon ay mas mataas din kaysa sa parehong county ng Los Angeles at Orange, na may mas malaking porsyento ng populasyon na nagko-commute ng 60 minuto o higit pa. Naibangon ang halaga ng gas ng ilang panayam na isang hadlang sa pagkuha ng mahusay na trabaho, pero sa konteksto ng gastos sa pagpasok sa trabaho.

Habang ang karamihan ng pamilya sa parehong mga county ay may access sa hindi bababa sa isang pribadong sasakyan, halos 2% ng pamilya ng county sa tabing-ilog, at 2.3% ng pamilya ng county ng San Bernardino ay walang access sa pribadong sasakyan.<sup>22</sup> Ang ilan sa manggagawa sa rehiyon ay bumibiyahe gamit ang pampublikong transportasyon, pero ang **mahabang oras ng paghihintay para sa bus** ay isang hamon. Sinabi ng mga nakapanayam na ang mga bus ay madalang na dumating sa mas maraming rural na lugar, at madalas ay hindi pumupunta kung saan nila kailangan pumunta. Nabanggit ng ilang nakapanayam ang pangangailangang humingi ng masasakyan dahil hindi dumadaan ang bus kung saan nila kailangan pumunta, o hindi maganda ang oras ng dating nito.

**Sa labas ng pangunahing sentro ng populasyon ng bawat county** (hal., hilagang-kanlurang Riverside County at timog-kanlurang San Bernardino County), ang mga kalat-kalat na opsyon sa pampublikong transportasyon sa mga lugar gaya ng Coachella Valley, Desert Hot Springs, Menifee, Hesperia, at Victorville ay **walang access sa mataas na edukasyon at magandang trabaho**. Para tugunan ang mga isyu sa transportasyon, inilarawan ni Gabriel Martin, Tagapamahala ng Lungsod ng Coachella, ang isang bagong paraan na ipinapatupad ng Lungsod para mapadali ang commute ng mga manggagawa sa bukid sa pamamagitan ng **ridesharing**, na “Nakakuha kami ng grant para magdala ng 12 Tesla sa lungsod... gamitin ito bilang rideshare program para pumasok sa trabaho at bumalik, at libre ito, hindi nila kailangang mag-alala sa pagsakay sa bus.” Si Luis Ugiles, Workforce Development Director sa High Desert Chamber of Commerce, ay binigyang-diin ang mga kasalukuyang proyekto ng lungsod na nagtatangkang pataasin ang pagiging maaasahan ng pampublikong transportasyon sa pamamagitan ng “pag-hire ng maraming driver ng bus at pagpapalawak ng mga ruta, na lubhang kailangan.”

Katulad nito, para madagdagan **ang access ng mga mag-aaral sa mga kampus sa kolehiyo**, na para sa karamihan ng mga residente ng mga county ay hindi bababa sa 30 minuto ang layo, ang mga opisyal ng lungsod ay nagtatrabaho sa pagbuo ng **mga satellite campus** para

---

<sup>21</sup> pseudonym

<sup>22</sup> ACS 2021 1-taon, Talahanayan S0802; Tingnan ang: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

matulungan ang mga mag-aaral na umunlad sa kanilang karera sa kolehiyo. Hindi lang mababawasan ng mga satellite campus ang mga hadlang sa transportasyon, pero pinapadali din nito ang kakayahan ng mga estudyante na makakuha ng mataas na kalidad na trabaho sa loob ng kanilang komunidad. Tinukoy ni Cynthia Guzman ang kakulangan ng imprastraktura at pampublikong transportasyon sa loob ng Meniffee bilang hadlang sa mga mag-aaral na makakuha ng mas mataas na edukasyon. Ipinaliwanag ni Cynthia na ang lungsod ay nagsisikap “para magdala ng apat na taong unibersidad sa ating rehiyon, dahil ang UCR ay hindi malayo [pero] walang talagang binuo na imprastraktura hanggang sa pampublikong transportasyon, maraming mag-aaral, kung wala sila niyan. transportasyon sa UCR, pagkatapos ay wala talagang pagpipilian para sa apat na taon.” Binigyang-diin ni Sean Smith ang paniniwala na ang isang satellite campus sa loob ng Desert Hot Springs ay tutulong sa mga manggagawa sa pagbuo ng mga mahahalagang kasanayan na kailangan para makaakit ng mga de-kalidad na trabaho sa rehiyon. Para makatulong na maiwasan ang paglipat ng mga residente sa mga kalapit na lungsod para sa mataas na kalidad na mga trabaho, iminungkahi ni Smith “Ang access sa mas mataas na edukasyon ay isa pang isyu...ang lokal na kolehiyo ng komunidad dito ay malamang na 30 minuto ang layo...transportasyon ay isang isyu...Kailangan talaga namin ang apat na taong unibersidad para palawakin at makapagbigay ng edukasyon at pagsasanay at mga kasanayan para magkaroon tayo ng pag-unlad ng manggagawa na tutugon sa mga pangangailangan ng mga negosyong iyon.” Kaya, habang ang mga hadlang gaya ng imprastraktura, pampublikong transportasyon, at kakulangan ng satellite college campuses ay nakaapekto sa mga kakayahan ng mga manggagawang pangrehiyon para higit na mapaunlad ang mga kasanayang kailangan para makakuha ng mataas na kalidad na mga trabaho at ituloy ang mas mataas na edukasyon, ang mga opisyal ng lungsod ay gumagawa ng mga hakbang para mabawasan ang mga ito.

### Mataas na gastos sa pabahay

Ang pinakamababang sahod ng California ay \$15.50, na **hindi sapat sa karaniwang halaga ng pabahay kahit sa mga nagtatrabaho ng 40 oras bawat linggo**. Bagama't ang rehiyon ng dalawang-county ay nakaranas ng napakalaking pagsulong ng konstruksyon sa mga nakalipas na taon, ito ay pangunahing nagpapataas ng bilang ng mga bodega sa paligid ng rehiyon (Bluffstone et al., 2008), at gumawa ng mga trabahong nagbabayad ng mababang sahod at suweldo na hindi sapat para tugunan ang tumataas na gastos sa pabahay (Patterson, 2016; Bonacich & De Lara, 2009). Ang mga karaniwang buwanang suweldo ng rehiyon, matapos mabawas ang buwis at benepisyo, ay hindi makatugon sa mga gastos sa mga pangunahing pangangailangan at gastusin sa buhay (Reese & Scott, 2019).

**Ang mataas na gastos sa pabahay ay malaking hadlang sa mga manggagawa na makakuha ng magagandang trabaho at makamit ang pag-usad sa ekonomiya dahil sa ilang kadahilanan.** Una, kapag malaking bahagi ng kita ng isa ay para sa mga gastusin sa pabahay, may **kaunting puwang na lang para sa iba pang mahahalagang pangangailangan**, gaya ng edukasyon, pangangalagang pangkalusugan, at propesyonal na pag-unlad. Baka limitahan ng pinansiyal na kagipitan na ito ang kapasidad ng mga indibidwal na mamuhunan sa pagsasanay sa

mga kasanayan o ituloy ang mas mataas na edukasyon, na humahadlang sa kanilang potensyal sa merkado ng trabaho. Bukod dito, ang mataas na gastos sa pabahay ay maaaring **maghigpit sa heyograpikong kadaliang kumilos**. Baka mahirapan ang mga manggagawa na lumipat ng tirahan para sa mas magandang oportunidad sa trabaho o magtuloy sa mga posisyon sa mga lugar na may mas mahal na halaga ng pamumuhay, kahit na nag-aalok ang mga lokasyong ito ng mga trabahong mas mataas ang suweldo. Ang limitasyong ito sa mobility sa trabaho ay baka **makahadlang sa paglago ng karera** at ang kakayahang ma-access ang mga industriya o sektor na pwedeng mag-alok ng mataas na kita o kasiya-siyang trabaho. Sa mga lugar na may napakataas na presyo ng pabahay, ang mga manggagawa ay kadalasang nahaharap sa **mahaba at mahal na biyahe** mula sa mas abot-kayang mga opsyon sa pabahay at sa mga sentro ng trabaho. Ang mahabang commute ay hindi lang karagdagang pasanin sa pananalapi pero **nakakaubos din ng mahalagang oras** na pwedeng ipuhunan sa propesyonal na pag-unlad o mga responsibilidad sa pamilya. Higit pa rito, ang mataas na gastos sa pabahay ay maaaring **pumilit sa mga tao na unahin ang mga kagyat na pangangailangan sa pera kaysa sa pangmatagalang pagpapalano sa karera**. Ito ay hahantong sa mga desisyon batay sa panandaliang katatagan ng pera sa halip na maghanap ng pagkakataon na magpahusay ng mga kasanayan o sa posisyon na mas mataas ang suweldong sa hinaharap.

Para sa **mas batang** manggagawa na nagsisimula pa lang sa karera nila o para sa mga nais umakyat sa hagdan ng ekonomiya, ang pasanin ng mataas na gastos sa pabahay ay talagang nakakatakot. Ang pag-iipon para sa edukasyon, pagsasanay, o pakikipagsapalaran sa entrepreneurial ay nagiging mahirap kapag ang malaking bahagi ng kita ay para sa mga gastusin sa pabahay. Ito naman, **ay nagpapanatili ng hindi pagkakapantay-pantay sa ekonomiya** at naghigpit sa kakayahan ng mga tao na lumabas sa mga bracket na mas mababa ang kita. Binanggit ni Amy, na may background sa early childhood education, na maraming **pabahay na itinatayo sa rehiyon ang hindi abot ng pera ng mga residente** at nauwi sila sa pagiging AirBnB o walang laman. Sinabi ni Amy na kahit na bahagi ng isang sambahayan na may dalawahang kita, imposible pa rin ang pagbili.

Ang merkado ng pabahay sa rehiyon ay naapektuhan ng iba't ibang bagay, kasama ang paglaki ng populasyon, limitadong supply ng pabahay, at mga pagbabago sa ekonomiya. Ang mga salik na ito ay nag-ambag sa **pagtaas ng mga gastusin sa pabahay**, na nagpapahirap sa maraming lokal na manggagawa, lalo na sa mga may mas mababa o katamtamang kita, na makabili ng pabahay. Ang mataas na gastos sa pabahay ay dagdag sa pasanin sa gastos sa pabahay ng maraming residente sa rehiyon. Tinutukoy ng HUD ang pabahay bilang abot-kaya kung ito ay nagkakahalaga ng 30% o mas kaunti sa kita ng isang sambahayan. Ayon sa 2022 ACS data, **halos 60% ng mga nangungupahan sa Riverside County at halos 61% ng mga nangungupahan ng San Bernardino County ay gumagastos ng 30% o higit pa sa kita ng kanilang sambahayan sa upa**.<sup>23</sup> Gayundin, tinukoy ng National Low Income Housing Coalition ang sahod kada oras na kailangan para magrenta ng dalawang silid-tulugan na apartment sa merkado sa rehiyon ay

---

<sup>23</sup> 2022 ACS 1-taon, Talahanayan DP04; Tingnan ang: <https://data.census.gov/table/ACSDP1Y2022.DP04?q=housing%20cost&g=050XX00US06065,06071>

\$33.67. Isinasalang-alang na ang minimum na sahod ng California ay \$15.50, na katumbas ng 1.8 (Riverside County) at 1.7 (San Bernardino County) na mga full-time na trabaho.<sup>24</sup>

## Kakulangan ng teknolohiyang mapagkukunan

Ang kawalan ng access sa sapat na teknolohiya, tulad ng computer o maaasahang internet access, ay nakakahadlang sa mga tao na makakuha ng magagandang trabaho. Sa ngayon, maraming trabaho ang nangangailangan ng **pangunahing kaalaman sa teknolohiya**, at ang kawalan ng kakayahan na matugunan ang mga kinakailangang ito ay nakakahadlang sa mga prospect na trabaho. Kung walang computer o laptop, mahihirapan ang mga indibidwal na **mag-aplay para sa trabaho online, gumawa ng propesyonal na resume, o makisali sa mga virtual na panayam**, lahat ng karaniwang kasanayan sa mga kontemporaryong proseso ng pagkuha. Bukod pa rito, ang **kakulangan ng high-speed internet** ay hadlang sa pakikilahok sa remote na trabaho o online na programa sa pagsasanay, na naglilimita sa opsyon sa trabaho. Ang **kawalan ng kakayahang mag-access ng mga digital na mapagkukunan** para sa pagpapaunlad ng kasanayan, online na edukasyon, o mga pagkakataon sa networking ay maaaring higit pang makahadlang sa pagiging mapagkumpitensya ng isang tao sa merkado ng trabaho. Ang digital divide na ito ay nagpapalala ng mga hindi pagkakapantay-pantay, dahil ang mga walang access sa teknolohiya ay maaaring hindi kasama sa mga sektor na lalong umaasa sa mga digital na kasanayan. Ang pagdikit sa puwang na ito ay napakahalaga para sa pagpapagana ng mas malawak na pag-access sa mga oportunidad sa trabaho at pagpapaunlad ng kadaliang pang-ekonomiya. Ang mga gumagawa ng patakaran at organisasyon ay may mahalagang papel sa pagtugon sa mga pagkakaibang ito sa pamamagitan ng pagsulong ng **mga inisyatiba sa digital inclusion**, pagbibigay ng access sa **abot-kayang teknolohiya**, at **pagpapalawak ng imprastruktura ng broadband** sa mga komunidad na kulang sa serbisyo.

Habang ang karamihan ng mga sambahayan sa rehiyon ay may access sa isang computer at internet, mayroon pa ring mga bulsa ng mga lugar na may mababang access sa teknolohiya. Ipinapakita ng data ng 2021 ACS na humigit-kumulang 3.2% ng Riverside County at humigit-kumulang 2.9% ng mga sambahayan ng San Bernardino County **ang walang computer**, at humigit-kumulang 6.9% ng Riverside County at humigit-kumulang 6.2% ng mga residente ng San Bernardino County **na walang anumang uri ng internet subscription**.<sup>25</sup> Ang mga sambahayan na kumikita ng mas mababa sa \$20,000 ay halos dalawang beses din na malamang na walang anumang uri ng subscription sa internet kumpara sa mga sambahayan na kumikita ng \$20,000 - \$74,999, sa parehong mga county. Itinatampok ng mga aspetong ito ng digital divide ang mga pagkakaiba sa pag-access sa mga online na aplikasyon ng trabaho, ngunit pati na rin ang kakayahang mag-browse sa **mga online job board**. Si Kelly<sup>26</sup>, isang mamamayan ng komunidad ng tribong Torres Martinez, ay nag-usap nang mahaba tungkol sa mga hadlang na kinakaharap ng

<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)

<sup>25</sup> 2022 ACS 1-taon, Talahanayan S2801; Tingnan ang:

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

<sup>26</sup> pseudonym



mga taong walang mga teknolohikal na kasanayan upang mag-apply sa mga trabaho online. Inilarawan niya na, bagama't karamihan sa mga aplikasyon ng trabaho ay online, “Hindi nila alam kung paano gawin ito online. [...] At iyon ang isa pang dahilan kung bakit nakikita nila kung paano natin ito maibibigay, alam mo, paano [natin] pupunuin ito tulad ng dati? Dahil computerized na ang lahat. ...Karamihan sa mga tao ay hindi alam kung ano ang ibig sabihin ng online, alam mo ba, ang mga tao na naririto? Ibig kong sabihin, alam kong sinusubukan nilang maghanap ng trabaho. At sabi nila, basta sinubukan ko mag-apply. Sinabi nila sa amin na hindi, mag-online. . . . Dahil maraming nangyayari. ... ang mga nandoon, ang mga miyembro ng tribo na tiyak na naghahanap ng trabaho, sila ang mga tulad nito, sanay na gawin ito sa papel, at kailangan nila ng tulong sa paggawa nito online. At nadidismaya rin sila, dahil hindi nila ito makuha sa kanilang telepono o hindi nila magawa. Hindi nila alam kung paano ipadala ito. Hindi nila alam kung paano, alam mo, ilakip ito o kung ano pa man.” Binanggit din niya na sa kanyang komunidad, “wala talagang lugar na mapupuntahan, tulad ng, umupo sa harap ng isang computer,” na nagdaragdag sa pagkabigo. Ang pag-access sa teknolohiya at maaasahang serbisyo sa internet ay hindi ibinibigay sa maraming komunidad, na nakakaapekto sa mga naghahanap ng trabaho sa rehiyong ito kung saan maaaring hindi tumugma ang teknolohikal na imprastruktura sa mas maraming urbanisadong sentro. Ang mabilis na ebolusyon ng market ng trabaho, kasama ang pagtaas ng pag-asa nito sa mga bagong tool at software, ay nag-uutos ng isang manggagawa na sanay sa teknolohiya. Gayunpaman, ang kawalan ng gayong mga tool o ang mga kasanayan sa paggamit ng mga ito ay maaaring mag-iwan ng marami, lalo na kung mas maraming mga employer ang nagsasama ng mga online na aplikasyon at malayong pagtatrabaho sa kanilang karaniwang mga pamamaraan sa pagpapatakbo. Ang paglapit sa dibisyong ito ay kinakailangan upang matiyak na ang lahat ng naghahanap ng trabaho ay may pagkakataon na makipagkumpetensya sa isang patuloy na umuusbong na merkado ng trabaho.

## Mga hadlang sa lipunan

Ang pag-access sa mga high-road na trabaho sa rehiyon ay kadalasang nahahadlangan ng ilang panlipunang mga hadlang, na kinabibilangan ng **diskriminasyon, sistematikong at kultural na mga bias, hindi pagkakatumag ng kultural na kapital, at stigma ng lipunan sa ilang partikular na trabaho**. Ang mga social barrier ay maaaring makaapekto sa mga kakayahan sa social networking at kamalayan ng mga pagkakataon sa high-road career path, pagsasanay, at edukasyon.

## Diskriminasyon

Kabilang sa mga pinakaseryosong hadlang sa lipunan ay yaong nakabatay sa diskriminasyon. Malaki ang epekto ng **diskriminasyon batay sa lahi, kasarian, at personal na mga kalagayan** sa mga oportunidad sa trabaho. Halimbawa, ang mga manggagawang Black ay madalas na nahaharap sa hindi katimbang na mga hamon dahil sa rasismo, edadismo, at

diskriminasyon sa kasarian. Ang pagtugon sa mga isyung ito ay nangangailangan ng mga tagapag-employo na magpatibay ng higit pang inklusibong mga kasanayan sa pagkuha at pamamahala.

Batay sa mga pakikipag-ugnayan ng mga manggagawa sa mga sektor ng pagtatrabaho, si Aliyah Martin, isang community organizer sa isang lokal na non-profit, ay hinihimok ang mga employer na magpakita ng empatiya sa mga Black worker na walang katumbas na underemployed at walang trabaho. Si Aliyah ay hindi lang nagpahayag ng kanyang sariling mga karanasan sa **kapootang panlahi, edad, at diskriminasyon sa kasarian kapag sinusubukang makakuha ng mas mataas na posisyon sa loob ng kanyang kumpanya** ; binanggit din niya ang mga karanasang naranasan ng kanyang mga kalahok sa loob ng workforce. Inilalagay ni Aliyah ang posisyon ng mga Black na manggagawa sa mga sistematikong hadlang na kanilang nararanasan, tulad ng pagiging apektado ng sistema, at gayundin ang mga hadlang sa kultura kabilang ang kawalan ng kakayahang magsalita ng maraming wika. Kaya, hinihiling niya sa mga tagapag-employo na magkaroon ng “kultural na pag-unawa sa karanasan ng Black worker... Ang mga black worker ay karaniwang nagmumula sa mga lugar na mas mababa ang kita, ang mga rate ng krimen ay kadalasang mas mataas para sa mga Black na manggagawa, mayroong trauma na nakalakip doon. Ang karanasan sa Itim ay isang natatanging karanasan na kailangang unawain at bigyan ng kaunting biyaya.” Gayundin, si Monét Warren, Assistant Director ng IE Black Worker Center, ay nagpahayag ng kanyang mga pagkabigo sa pagtanggap na kanyang hinarap mula sa pagiging overqualified para sa maraming posisyon. “Nahirapan talaga ako [noong] lumipat ako pabalik sa Inland Empire. Nawala ako ng 10 taon. Nahirapan talaga akong maghanap ng trabaho sa Inland Empire. Overqualified ako sa lahat. Pero walang gustong mag-interview sa akin. **Kaya sa kabila ng lahat ng degree at taon ng karanasan ko sa Amazon ako nauwi.**”

Bilang karagdagan sa diskriminasyon sa lahi, ang mga kababaihan ay hindi rin proporsyonal na nalantad sa **sekswal na panliligalig** sa loob ng kanilang lugar ng trabaho ng mga katrabaho at tagapamahala. Habang nagtatrabaho sa warehousing, si Samantha Brown ay patuloy na sinusundan at sinasabihan ng hindi angkop na mga bagay ng kanyang manager. Matapos ilantad ng kanyang manager ang kanyang ari kay Samantha habang nasa parking lot, nagpasya siyang magsampa ng kasong sexual harassment sa departamento ng human resources. Matapos ang imbestigasyon, natukoy ng departamento ng human resources na walang sapat na ebidensya dahil sa walang anumang security camera ang bodega. Hindi lang kailangang lumipat ng ibang rehiyon si Samantha, natanggal din siya pagkatapos ng ilang linggo.

Binigyang-diin ng mga nakapanayam ang papel na ginagampanan ng **mga pamantayan, koneksyon, at panlipunang kapital** sa pag-access sa mga trabaho sa pangkalahatan. Brad,<sup>27</sup> na kasalukuyang walang trabaho at walang bahay, may naunang propesyonal na karanasan bilang operator at mekaniko, at may hawak na CDL certificate at forklift license. Sa panayam, idiniin ni Brad na ang mga tao ay dapat bigyan ng bukas na pagkakataon na patunayan ang kanilang sarili kahit na sila ay nagkaroon ng mahihirap na karanasan sa buhay. “May kilala akong mga palaboy diyan na naghahanap lang ng pagkakataon; mas maganda kung magkaroon ng daan para sa mga taong iyon.” Sinabi din ni Brad ang kahalagahan ng “mas maraming pagsasanay. Laging may mga

---

<sup>27</sup> pseudonym

programa sa pagsasanay. Bigyan ng pagkakataon ang mga tao na muling magsanay. Baka parehong kumpanya, ibang trabaho lang. Hayaan siyang subukan ito; kung hindi ito gumana, subukan ang iba. Huwag mo lang silang paalisin.” Katulad kay Embee,<sup>28</sup> isang sinanay na manggagawa sa pangangalagang pangkalusugan sa bahay na kasalukuyan ding walang tirahan, ay nahirapang makabalik sa merkado ng trabaho, lalo na para sa mga galing sa kawalan ng tirahan o may anumang bilang ng iba pang mga trauma na kanilang kinakaharap. Ibinahagi niya ang kanyang obserbasyon at karanasan ng “isang taong walang tirahan, na dumaraan sa paggaling pagkatapos ng 90 araw dahil hindi ka maaaring kunin ng Taco Bell . . . ito ay gumagawa ng mga bagay na talagang mahirap. Patuloy kang umaabot, pero mahirap. Maaaring mga linggo o taon. Ang malupit na siklo ay depende sa tao; isang maling pag-iisip lang babalik na siya. “

Harry,<sup>29</sup> isang dating may-ari ng maliit na negosyo na kasalukuyang walang tirahan, nadama na ang diskriminasyon batay sa kanyang hitsura at/o mga pangyayari ay naging hadlang sa trabaho. Nagkomento siya sa “mga taong may kinikilingan. Ang ilang tao na nagbabago ng kanilang buhay pero iba ang itsura. . . may ilang beses na ganoon din ako, tulad ng mga tao sa paligid. Ang mga damit na suot ko noon, gusto ko lang mainitan. Bago ko naramdaman na kahit na masama ang sitwasyon ko, nagsisimula na akong makipagkamay. Baka yumakap pa ako. Hindi mo malalaman na may bahay ako.”

Si Ruben Gonzales, na nagtatrabaho sa Workforce Development para sa Riverside County, ay nagsalita tungkol sa mga hadlang na kinakaharap ng mga nakakulong o nasa probasyon. Tinukoy ni Ruben ang trabaho at pabahay bilang dalawa sa mga pangunahing problemang kinakaharap.

## Katayuan sa Imigrasyon at Mga Kasanayan sa Wika

Ang katayuan sa imigrasyon at mga hadlang sa wika ay ilan pang anyo ng diskriminasyon. Ang mga bata na may imigranteng pinagmulan na may mga magulang na nagsasalita ng isang wika maliban sa Ingles ay kadalasang humaharap sa mas malalaking hadlang kaysa sa kaedad nila. May mga nakikitang pagkakaiba sa English at math assessments (Lahaie, 2008). Ang ganitong diskriminasyon ay kadalasang naglalagay sa mga anak ng mga imigrante sa mga kursong remedial, na maymas malaking negatibong resulta sa kanilang landas sa karera, na humahadlang sa pagangat at lumilikha ng higit na mga hadlang sa trabaho na high-road. Dagdag pa, gusto ng mga employer na gumamit ang isang empleyado ng isang partikular na uri ng Ingles (hal., pormal), o makapagsalita ng iba pang wika bukod sa Ingles.

Ang kasanayan sa wika ay konektado sa matagumpay na labor market integration para sa mga imigrante, dahil nakakatulong ito sa kanila na makakuha ng impormasyon tungkol sa trabaho, pati na rin ang applicability ng isang indibidwal para sa isang partikular na trabaho, lalo na ang mga skilled na trabaho (Lang, 2022; Madera, et al., 2014). Ang katotohanang ito ay ipinapahayag sa iba't ibang pag-aaral na nagbibigay-diin sa kahalagahan ng pormal na pagsasanay sa wika sa

---

<sup>28</sup> pseudonym

<sup>29</sup> pseudonym

pagpapabilis ng integrasyon ng mga imigrante sa mga pamilihan ng paggawa (Lang, 2022). Sa pamamagitan ng pagsasanay sa wika, kapansin-pansing tumataas ang mga prospect ng trabaho sa qualitatively at quantitatively, na nagpapataas ng pagkakataong makahanap ng skilled job ng higit sa 45% (Lang, 2022). Kahit may batas na tumutulong sa pag-tulay sa mga hindi pagkakapantay-pantay na ito tulad ng Title VI at IV ng Civil Rights Act of 1964, na nagtutulungan para matiyak ang pantay na pagkakataon sa loob ng academic arena para sa mga mag-aaral na nag-aaral pa rin ng Ingles, maraming isyu ang hindi natugunan, na nag-iiwan ng maraming imigrante at mga indibidwal na magkakaibang wika sa isang panganib sa lipunan at ekonomiya (CSI UCR, 2020).

Ang kakayahan sa wika ay napatunayang isang hindi inaasahang hadlang sa mga partikular na industriya, tulad ng serbisyo sa pagkain. Binanggit ni Embee na habang sinubukan niyang makakuha ng trabaho sa fast food, tinanggihan siya dahil hindi siya marunong magsalita ng Espanyol. Nagpahayag siya ng pagkadismaya na “Nag-apply ako para sa Taco Bell at hindi ako makakuha ng trabaho. Hindi ako nagsasalita ng Espanyol.” Ang pangangailangan para sa kakayahan sa wikang Espanyol ay dumating din sa iba pang mga panayam at saklaw ang iba pang industriya bukod sa serbisyo ng pagkain. Si Monét Warren, ang Assistant Director ng IE Black Worker Center, ay nagpahayag ng katulad na damdamin. “Ang madalas kong maranasan na tingin kong nag-ambag sa kawalan ng callback ay ang realidad na hindi ako bilingual. Napakarami sa mga trabahong ito, kailangan mong magsalita ng Espanyol.”

## Cultural Capital

Ang kapital ng kultura ay sumasaklaw sa mga koneksyon sa lipunan, kamalayan sa kultura, at mga internalized na pamantayan at napakahalaga para sa pagsulong ng karera. Ang kultural na kapital ng isang indibidwal ay maaaring magkamali sa mga inaasahan ng industriya, na maaaring makahinto sa pagbuo ng mga soft skills na kinakailangan para sa propesyonal na paglago. Kabilang sa mga halimbawa ang social networking at kaalaman sa trabaho, edukasyon, at mga pagkakataon sa pagsasanay. Ang mga katangiang ito ay karaniwang nabubuo sa pamamagitan ng pamilya at sa loob ng mga panlipunang setting tulad ng pampublikong paaralan (Santos et al., 2018). Ang mga kulang sa kultural na kapital ay maaaring makita ang kanilang mga sarili na nakahiwalay sa mga maimpluwensyang network, humarap sa mga hamon sa pagkamit ng edukasyon, at nagpupumilit na umayon sa kultural na mga inaasahan ng iba't ibang industriya. Ang kawalan ng mga social asset na ito ay maaaring makahadlang sa pagbuo ng mga mahahalagang soft skills, makapinsala sa kakayahan ng isang tao na ma-access ang mga mapagkukunang pangkultura na nauugnay sa ilang mga propesyon, at kahit na makaapekto sa kanilang propesyonal na imahe at pagiging angkop para sa mga tungkulin sa pamumuno. Ang pagtugon sa mga hadlang na ito ay nangangailangan ng isang pangako sa pantay na pag-access sa edukasyon, pagkakaiba-iba, at mga inisyatiba sa pagsasama, pagpapaunlad ng kamalayan sa kultura, at pagtiyak na ang mga lugar ng trabaho ay pinahahalagahan at nakikinabang sa magkakaibang hanay ng mga kultural na background at karanasan. Ang ganitong mga pagsisikap ay maaaring mag-ambag sa pagsira sa mga hadlang na dulot ng kakulangan ng kultural na kapital, pagpapatibay ng isang kapaligiran kung saan ang mga

indibidwal ay maaaring matagumpay na mag-navigate sa mga kumplikado ng merkado ng trabaho at makamit ang pang-ekonomiyang kadaliang kumilos.

Iminungkahi ni Justin Guzman, isang economic development director, na ang maaaring makatulong ay palakasin ang mga pang-unawa ng mga kandidato sa “kung ano ang hinahanap ng mga employer [at] kung paano i-navigate ang mga sistema ng pagsubaybay sa aplikante na mas nakakalito na lampasan. Maraming naghahanap ng trabaho ang pumupunta at nakakita sila ng pagbubukas ng trabaho, at sinasabi nila na gusto kong mag-apply, at hindi nila alam kung ano talaga ang ibig sabihin nito sa likod. Kinilala ni Monét Warren ng IE Black Worker Center ang “isang pangkalahatang agwat sa kaalaman sa mga komunidad ng kulay. Ang karanasan ko sa trabaho ay ang karanasan ko lang, at ang kaalaman ko sa pakikipagtrabaho ay limitado sa Black at Latinx [manggagawa]. Parang may knowledge gap sa hard at soft skills. Ako ay nabigla sa kung gaano karaming mga tao ang hindi marunong magsulat ng resume at cover letter...”

Kadalasan, nagdududa ang mga kalahok sa kanilang potensyal at pagiging karapat-dapat na makakuha ng mas magagandang trabaho. Sam<sup>30</sup> naalala na hindi kuwalipikado para sa mababang posisyon, “Nagsimula ako sa seguridad. Nang makapag-security na ako, nabuksan ang ilang pinto. At napansin nila na marami akong ginawang volunteer work sa youth department na meron sila. Tinanong nila ako, bakit hindi ka mag-apply para sa emergency dahil mas kwalipikado ka para dito? At sabi ko, talaga? Ako? Kaya nag-apply ako, at nakuha ko ang posisyon. At simula noon ay andito na ako.” Si John Woolsey, isang independiyenteng kontratista at inhinyero ng makina, ay nagkomento, “Ako ang patuloy na kakaibang tiyuhin na nagsasabi sa mga pamangkin at pamangkin, maging isang electrician, dapat kang maging isang tubero. At tulad ng, hindi mo kailangang gawin iyon sa buong buhay mo para lang gawin ito ng sapat na katagalan para makakuha ng lisensya at pagkatapos ay pumunta sa sarili mong tindahan dahil ang mga ito ay lubhang kailangan ng mga kasanayan [...] ngunit sa totoo lang, napakaraming tao ay nakatuon sa pagpasok sa [...]tradisyonal na gawaing puting kuwelyo [...] Mayroon akong dalawang babae. Ipinaalam ko sa kanila na ang isang kalakalan ay isang katanggap-tanggap na lugar na puntahan at marahil ay kapaki-pakinabang para sa mga kabataang babae. Dahil matututo kang mag-trade at gagawin mo ang iyong requisite time para makakuha ng lisensya. Ngayon ay may kakayahan ka ngg lumikha ng negosyo.”

## Panlipunang Stigma

Ang disconnect sa pagitan ng mataas na demand para sa manggagawa sa mga industriya na may lumalaking konsentrasyon ng mga high-road na trabaho at kakulangan ng kamalayan tungkol sa mga pagkakataong ito, ay may ilang kadahilanan. Isa rito, **ang mga mataas na paaralan ay madalas na nagdirin sa tradisyonal na apat na taong landas sa kolehiyo, na nagpapabaya sa pagbibigay ng komprehensibong impormasyon tungkol sa mga benepisyo at kakayahang umangkop ng mga karera sa kalakalan. Baka hindi alam ng mga magulang at pamilya na naitutuloy nila ang bias na ito, na itinuturo ang kanilang mga anak sa mga degree**

---

<sup>30</sup> pseudonym

sa kolehiyo bilang pangunahing sukatan ng tagumpay, lalo na ang mga degree sa kolehiyo sa ilang major. Bukod pa rito, may malawak na societal stigma na nakapaligid sa blue-collar na trabaho sa United States, na kadalasang hindi pinahahalagahan ang mga propesyon na ito kumpara sa mga white-collar. Ang kultural na pagkiling na ito ay nag-aambag sa **kakulangan ng prestihiyo na nauugnay sa mga trabahong pangkalakalan**, na humihikayat sa mga kabataang indibidwal na isaalang-alang ang mga landas na ito sa kabila ng malaking pangangailangan at potensyal para sa mataas na suweldo, kasiya-siyang mga karera. Ang panlipunang stigma na may kaugnayan sa pagkakakilanlan at mga tungkulin ay lumilikha din ng mga hadlang sa mga merkado ng trabaho, tulad ng mga inaasahan sa kultura at pamilya kung sino ang “dapat” na nagtatrabaho sa ilang uri ng trabaho at industriya. Pinipigilan ng bias na ito ang mga indibidwal na isaalang-alang ang mga karera sa mga trade sa kabila ng kanilang potensyal para sa katatagan at katuparan. Ang pagtagumpayan sa stigma na ito ay nagsasangkot ng pagbabago ng mga pananaw, pagtataguyod ng kamalayan ng mga pagkakataon sa iba't ibang larangan, at pagpapatupad ng mga programa na nagbibigay-diin sa halaga ng magkakaibang mga landas sa karera.

Ang pagtugon sa mga hadlang na may kaugnayan sa stigma ay nangangailangan ng pagbabago sa mga pananaw, pagtaas ng kamalayan tungkol sa mga pagkakataon para sa high-road na trabaho sa mga trade at iba pang mga lugar, at mga pagsisikap na i-destigmatize ang blue-collar na trabaho. **Ang mga collaborative na inisyatiba na kinasasangkutan ng mga paaralan, pamilya, at mas malawak na komunidad ay makakatulong sa pagbabago ng pananaw at magsulong ng kamalayan sa magkakaibang at kapaki-pakinabang na mga landas sa karera.** Kasama sa mga halimbawa ang mga paaralan na nagpapatupad ng mga komprehensibong programa sa pagpapayo sa karera, mga hakbangin sa pagsasanay sa bokasyonal, at pakikipagsosyo sa industriya para mabigyan ang mga mag-aaral ng mga hands-on na karanasan at mga real-world na insight. Ang mga workshop sa komunidad, mga kaganapan, at mga kampanyang pang- edukasyon ay maaari ding gumawa ng higit pa para **hamunin ang mga stereotype at ipakita ang mga kwento ng tagumpay**, habang ang mga programa sa pakikilahok ng magulang ay maaaring matiyak na ang mga magulang ay alam ang tungkol sa potensyal para sa matatag at kumikitang mga karera sa mga kalakalan at iba pang mga lugar. Ang mga pagpapahusay sa curricula, na nagtatampok ng mga praktikal na aplikasyon ng mga kasanayan sa pangangalakal, ay maaaring gawing mas may kaugnayan ang pag-aaral, at ang mga network ng suporta sa komunidad ay maaaring lumikha ng sama-samang pagsisikap upang itaguyod ang kahalagahan ng mga alternatibo sa isang tradisyonal na bachelor's degree. Sa pamamagitan ng pagpapatibay ng pakikipagtulungan at pagsira sa mga stereotype, ang mga naturang hakbangin ay maaaring mag-ambag sa isang sumusuportang ecosystem na nagbibigay-inspirasyon sa mga indibidwal na galugarin at ituloy ang pagtupad sa mga karera sa mga propesyon sa kalakalan.

## Kamalayan sa mga Oportunidad

Ang kamalayan sa mga pagkakataon sa karera ay mahalaga para sa pag-uugnay sa mga manggagawa sa mga high-road na trabaho at makakatulong sa pagpapaunlad ng mga manggagawa sa rehiyon. Maraming paraan para mapataas ang kamalayan sa mga oportunidad sa trabaho.

Halimbawa, ang mga employer ay maaaring makipagsosyo sa mga kolehiyo at iba pang uri ng paaralan para i-target ang mga kamakailang nagtapos, mag-alok ng mga araw ng pakikipanayam sa campus, at pag-iba-ibahin ang kanilang mga manggagawa sa pamamagitan ng pag-recruit ng mga empleyado sa hinaharap na may natatanging mga background at talento (SHRM, 2022). Sa halip na tumuon lamang sa mga kolehiyo, maraming mga templover ang naghangad na “magtanim ng kanilang mga binhi” sa loob ng K-12 na pag-aaral para matulungan ang mga mag-aaral na isaalang-alang ang mga opsyon sa trabaho sa mas batang edad (SHRM, 2022). Binanggit ng ilang nakapanayam na maaaring makatulong ang pagkakaroon ng pagkakalantad sa iba't ibang landas sa trabaho. Iminungkahi ng iba na magkaroon ng hands-on na mga pagkakataon para makita kung ano ang “angkop”. Ang pang-unawa kung saan ang mga trabaho ay lumabas din, na ang mga tao ay may posibilidad na isipin ang Los Angeles, San Diego, at Orange Counties bilang ang may pinakamaraming at “pinakamahusay” na mga trabaho. Mayroon ding pakiramdam na ang parehong trabaho sa Los Angeles o Orange Counties ay nagbabayad ng higit sa isa sa alinman sa Riverside o San Bernardino na mga county, at ang mga ahensya ng staffing ay nakakatulong nang malaki. Ang papel na ginagampanan ng pagmemensahe ay binanggit din, tungkol sa kung anong mga uri ng mga landas sa karera ang itinutulak sa iba't ibang mga sitwasyon, pero kung gaano karami at kung anong mga landas na pang-edukasyon ang maaaring nauugnay o kinakailangan para sa iba't ibang mga opsyon sa trabaho. Tulad ng itinuro ni Connie Stopher mula sa Economic Development Coalition, “Sa tingin ko sa mahabang panahon ... itinutulak ng mga paaralan ang kolehiyo tulad ng pag-aaral sa kolehiyo. At pagkatapos ay sinimulan nilang sabihin, ang kolehiyo ay hindi para sa lahat, totoo ito, pero marami sa mga programang apprenticeship at mga programa ng sertipiko ang pinapatakbo sa pamamagitan ng mga kolehiyo ng komunidad. Kaya ... kung sila ay tulad ng, ang kolehiyo ay hindi para sa akin ... Hindi nila ginustong pumunta sa kanilang lokal na kolehiyo sa komunidad para malaman ang ibang ruta [...] kaya sa tingin ko ang bahagi ng pagmemensahe ay mali.”

Maraming mga kalahok ang nagpahayag ng pagnanais para sa higit na kamalayan sa mga high-road na trabaho at sinabi na ito ay isang pangunahing alalahanin para sa kanilang personal na trajectory sa karera. Nabanggit ni Kelly<sup>31</sup> na hindi nila alam ang tungkol sa mga job fair hanggang sa sinabi sa kanila ng kanilang ina ang tungkol dito, “Nang marinig ko ang tungkol dito, laking gulat ko. Hindi ko alam na ginawa nila iyon dito. Kaya sinasabi ng nanay ko sa lahat na magkakaroon ng job fair ngayon, mula sa mga ganitong araw, na ipinapakita sa lahat ang flier. Napaisip ako, ano daw?” Jin<sup>32</sup> katulad na binanggit na kahit na makita ang titulo ng trabaho ay makakatulong: “Ang pagdaragdag ng mga bagong programa na nakakatulong sa paglalagay ng trabaho, mga pangunahing kasanayan, . . . na nagpapakita ng iba't ibang uri ng mga titulo, kung paano maghanap ng trabaho.” Binuod ito ni Ryan: “Sa tingin ko marami sa amin dito, parang gusto naming magtrabaho, alam mo, tulad ng sinabi ko, parang mga hard workers talaga kami.”

Ang mga daan para sa promosyon sa loob ng isang career trajectory ay mahalaga para sa pag-secure ng magagandang trabaho pero ang kaalaman sa mga daan ay kadalasang hindi

---

<sup>31</sup> pseudonym

<sup>32</sup> pseudonym

nauunawaan. Nalaman ng mga kalahok na ang ilang landas sa karera ay napupunta sa deadend. Halimbawa, tinukoy ni Marco, isang Target Facility Attendant, ang kanyang mga senior na katrabaho bilang mga pangunahing hadlang sa pagsulong at sinabing ito ang “pinakamasamang bahagi ng trabaho.” Aniya, “mahirap umakyat dahil kapag napunta na sa mga ganoong posisyon ang mga taong ito, ayaw nilang umalis at sinusubukan nilang hawakan ito hangga’t kaya nila.” Napansin ni Cynthia, na nagtatrabaho sa Economic Development para sa Menifee ang isang katulad na isyu mula sa pananaw ng gobyerno. She said, “I think the biggest thing is, wala kaming isang toneladang malalaking kumpanya dito. Ang isyu dito, para sa paglago ng trabaho, ay ang mga tao ay nag-cap out sa ilang partikular na mga rate at may napakakaunting mataas na suweldo, mataas na sahod, mataas na kasanayan na mga trabaho na lumilikha ito ng kapinsalaan para sa ating manggagawa. Marami tayong mga tao na nag-commute palabas ng lungsod para magtrabaho sa mga trabahong iyon na mataas ang suweldo, mataas ang sahod, at may mataas na kasanayan...” Valeria Cordoba,<sup>33</sup> isang empleyado ng dibisyon ng paggawa ng county sa Riverside ay nagpahayag ng katulad na damdamin. Tinukoy niya kung paano maaaring malabo ng mga hadlang sa pananalapi ang trajectory ng karera ng isang manggagawa. “Mayroon akong pangamba na maraming tao ang nag-iisip na ang magandang trabaho ay isang trabaho na nagbabayad lang ng mga bayarin, alam mo, kaya hindi nila kailangang mag-alala kung ang mga bayarin ay binabayaran. Ngunit malamang na walang pagtaas ng karera. Mula sa pananaw ng komunidad, sa tingin ko maraming tao ang nasa survival mode lang.” Ang pagbuo ng kamalayan sa mga high-road na trabaho at mga programa sa pagsasanay ay may potensyal na maibsan ang mga hadlang na ito.

## Social networking

Ang social networking ay direktang naka-link sa social capital ng isang tao. Ang pagkilala sa tamang tao sa tamang oras ay may potensyal na magbukas ng mga pinto at pagkakataon. Ang propesyonal na pagganap ay walang alinlangan na nauugnay sa isang natatanging domain ng mga diskarte at kasanayan kung saan ang mga tao ay nangangailangan ng karanasan upang epektibong pinuhin (Brouwers, 2020; Santos et al., 2018). Maraming kabataan, lalo na ang mga kabataan na nagmula sa mga background na mababa ang kita, ay nananatiling walang kamalayan sa katotohanang ito at madalas na nakaligtaan ang kahalagahan ng networking at kultural na kapital para sa parehong panlipunan at propesyonal na kadaliang mapakilos. Ang ilan ay tumatangging gumamit ng kultural na kapital at networking dahil itinuturing nila itong isang anyo ng “panloloko,” o hindi komportable na gamitin ito sa pangkalahatan (Norris, 2011). Halimbawa, ipinaliwanag ng Target Facility Attendant na si Marco Perez kung paano ang kanyang pataas na trajectory ay resulta ng pag-alam sa mga tamang tao: “After a few years there, you know, networking lang, kausapin ang management, nagrekomenda sila, 'Alam naming sanay ka gawin ito o iyan. Sa tingin namin, magiging perpekto ka para sa departamento ng mga pasilidad ng engineering. Maaari kang magsimula bilang isang UA at gumawa ng iyong paraan hanggang

---

<sup>33</sup> pseudonym



maging mekaniko.' Tinulungan niya akong buksan ang isang into, tinulungan akong masanay at, sa loob ng ilang buwan, napabuti ako sa loob ng ilang buwan matapos kong makausap sila.”

Ang pagsasanay sa soft skills ay isang paraan para sa pagbuo ng mga kasanayan sa social networking. Naalaala ni Ryan, na lumaki sa isang tribong reserbasyon, na “pinag-aral nila kami sa mga klaseng ito, na nagtuturo tulad ng, . . . kung paano punan ang lahat ng aplikasyon, at . . . paano makipag-usap sa mga tao ngayon, kasi marami sa’min dito, sabi ko nga, hindi marunong makipag-usap sa iba. Hindi namin alam kung ano ang kailangan kong makuha sa mga klase na iyon. Nakatulong ito sa akin na maunawaan kung paano magsalita at kung paano makihalubilo sa isang boss o katrabaho. At pumunta ako sa isang klase na nagtuturo kung paano magkaroon ng mga. . . soft skills. Nakuha ko ang isang klase, at kinuha nila ako bago ako pumunta at nakuha ang trabahong ito. Natutunan ko kung paano makipag-usap sa mga tao. Ibig kong sabihin, hindi ganoon kalaki ang klase. . . Nakapokus ako. At ito ay napakalaking tulong sa’kin, tulad ng, alam mo, kung paano magsulat ng isang resume at mga bagay gaya nito.

Ang pamamahala, pati ang kapaligiran sa trabaho, ay isang pangunahing punto sa magiging tingin ng mga empleyado sa kalidad ng trabaho at ang kanilang pag-access sa mas mahusay na mga posisyon. Binanggit ng ilang nakapanayam na ang suportadong pamamahala ay pangunahing salik sa kanilang pagpapasya kung ang isang trabaho ay mabuti o hindi, kasama na kung ang mga tagapamahala ay tumingin sa mga empleyado sa mga tuntunin ng pag-iskedyul, pagkuha ng sapat na oras, at hindi pagmamadali sa kanila. Nasabi ni Savannah<sup>34</sup> ang tungkol sa kanyang trabaho sa isang restaurant, “Ang manager, naiintindihan niya ang maraming bagay, tulad ng pagtiyak na may trabaho ang mga tao at lahat ng iba pa.” Bukod pa sa supportive na pamamahala, ang mga nakapanayam ay nagsabi din sa pangkalahatan tungkol sa supportive na kapaligiran, kabilang ang pakikisama sa mga katrabaho, at kultura sa trabaho kung saan naramdaman ng mga empleyado na ang kanilang kumpanya ay nagmamalasakit sa kanila.

## **Mga Kabataan na Naghahanap ng Trabaho**

Kritikal na yugto para sa mga kabataan ang paglipat mula pag-aaral tungo sa trabaho, pero puno ito ng mga hamon na natatangi sa demograpikong ito. Ang pangunahin sa mga ito ay ang hadlang sa pagkakaroon ng praktikal na karanasan—isang bagay na lubhang pinahalagahan sa mapagkumpitensyang merkado ng trabaho ngayon. Bilang isang teenager na kalahok, si Wendy,<sup>35</sup> nabanggit niya: “May ilang trabaho na naghahanap ng mas maraming karanasang manggagawa kaya mahirap makipagkumpitensya sa mga manggagawang iyon na may higit na karanasan kaysa sa mga teenager.” Ang pahayag na ito ay sumasaklaw sa suliranin ng mga kabataang naghahanap ng trabaho: ang pangangailangan para sa karanasan para makakuha ng trabaho at ang pangangailangan para sa isang trabaho para magkaroon ng karanasan. “At ito ay sobrang

---

<sup>34</sup> pseudonym

<sup>35</sup> pseudonym

nakakainis at nakakapanghina ng loob na problemang haharapin,” dagdag ni Erica,<sup>36</sup> isa pang kabataang manggagawa.

Ang mga kabataan ay madalas na nasa isang catch-22 na sitwasyon kung saan ang mga trabahong magagamit sa kanila ay nangangailangan ng paunang karanasan na hindi nila nabigyan ng pagkakataong makuha. Isa pa, nahaharap sila sa matinding kumpetisyon mula sa mga indibidwal na mas matagal na sa workforce at may track record na maipapakita para dito. Ang pakikibaka para ipakita ang kakayahan nang walang propesyonal na kasaysayan ay isang malaking hadlang para sa mga teenager at nakababata. Baka lumala ang isyung ito sa mga lugar kung saan limitado na ang opsyon sa trabaho.

Nadama din ng ilang nakapanayam na hindi sapat ang pag-iisip ng kabataan. Gaya ng sinabi ni Cee, isang ina ng dalawang tinedyer: “Pagkalabas pa lang [ng anak ko] sa paaralan, gusto na lang niyang magtrabaho. Wala siyang pakialam kung saan. Gusto niyang magtrabaho sa McDonald's, anumang bagay na babayaran siya para magtrabaho. At sinabi ko sa kanya, alam mo, pumili ka lang ng isang trabaho, pero turuan mo muna ang sarili mo, para makakuha ka ng mas magandang trabaho. At hindi niya maintindihan kung bakit. Naisip niya lang, 'Gusto kong magtrabaho, magtrabaho, magtrabaho at makakuha ng pera. Para makapunta ako sa mga lugar na iyon.' At sabi ko sa kanya, kung magtatrabaho ka lang sa McDonald's, hindi ka magkakaroon ng sapat na pera para pumunta sa mga lugar dahil hindi ka nila babayaran ng sapat. Hindi ka nila bibigyan ng sapat na oras.”

## **Mga hadlang sa edukasyon**

Ang accessibility sa high-road na trabaho ay konektado sa edukasyon at sa mga tao na hindi makakuha ng magandang trabaho, dahil kulang sila ng sapat na mapagkukunan at koneksyon na tumutulong sa pagbuo ng paglago ng karera. Una, may maliwanag na pagtulak para sa mga manggagawa na bumuo ng mga advanced na kasanayan at kaalaman na pangunahing makakamit sa pamamagitan ng mas mataas na edukasyon at kadalasan ay kinakailangan sa kolehiyo (Carey, 2004). Ang pagtulak na ito ay partikular na maliwanag sa mga taon bago ang 2020, dahil nagkaroon ng kapansin-pansing pagbaba sa mga posisyon na magagamit sa mga taong may degree sa mataas na paaralan o mas mababa kung ihahambing sa mga may associate degree o mas mataas (Carnevale et al., 2013). Sa rehiyon, ang mga may degree sa kolehiyo ay may mas mataas na average na taunang kita at mas maliit ang posibilidad na mabuhay sa ibaba ng linya ng kahirapan, habang ang mga manggagawang walang mas mataas na edukasyon ay mas malamang na kumuha ng mga trabahong mababa ang kasanayan na karaniwang hindi matatag, na higit na nagtutulak sa marami sa isang web ng kahirapan (Clark & Araiza, 2021) at ginagawang mas mapaghamong makakuha ng magandang trabaho sa hinaharap (Stone, 2020).

Ang mga trabahong gaya ng nasa bodega ay mahirap dahil madalas silang kulang sa katatagan at humahadlang sa marami sa pagkamit ng mas mataas na edukasyon, sa kabila ng

---

<sup>36</sup> pseudonym

maraming manggagawa na pumapasok sa mga propesyon na ito na may layunin ng panandaliang trabaho para masangkapan ang kanilang sarili ng mga kasangkapan at mapagkukunang kinakailangan para magtagumpay sa mas mataas na antas ng edukasyon (Reese & Scott, 2019). Ang proseso ng pag-aaplay ng trabaho ay partikular na mahirap para sa marami na nagmula sa magkakaibang etniko na pinagmulan at linguistically isolated na sambahayan, dahil mas malamang na mabiktima sila ng diskriminasyon na nagdudulot ng pagkaantala sa pag-unlad at hindi magandang pagganap sa akademiko kapag nasa paaralan (Karoly & Gonzalez, 2011).

Ang mga manggagawang hindi nakakatugon sa mga kinakailangan sa mas mataas na edukasyon ay mas mahina sa mga panlabas na pagkabigla, tulad ng hindi pa naganap na pandemya ng COVID-19. Ang pagbawi ng trabaho para sa mga manggagawang walang bachelor's degree ay hindi gaanong nauugnay sa mga manggagawang may bachelor's (CSI UCR, 2020). Binibigyang-diin nito ang pangangailangan ng paggalugad ng mga hakbangin at patakaran na tumutulong na gawing mas matamo ang mas mataas na edukasyon, lalo na't ang mga programa sa pagiging handa sa kolehiyo tulad ng Promise Program at Associate Degree for Transfer (ADT) ay nagpakita ng pangako sa pagtaas ng rate ng mga estudyanteng nakakakuha ng degree (Barik et al. ., 2017; Campaign for College Opportunity, 2016).

## Ang Papel ng mga Kolehiyo ng Komunidad

Ang mga kolehiyong pangkomunidad ay may papel sa pagtatrabaho sa pamamagitan ng mga landas na tumutulong sa paghahanda at paggabay sa mga mag-aaral. Ang mga pathway na ito ay maaaring magkaroon ng anyo ng mga internship, job shadowing, at iba pang karanasang nakabatay sa trabaho. Ang mga pathway na ito ay nag-aalok ng malawak na pagkakaiba-iba ng mga pagkakataon sa pag-aaral na pang-edukasyon at nakabatay sa trabaho na tumutulong sa mga mag-aaral na tuklasin ang mga karera batay sa kanilang mga interes, bumuo ng mga pangmatagalang kasanayan, at makakuha ng hands-on, praktikal na karanasan na nagbibigay sa kanila ng mga kinakailangang kasangkapan at mapagkukunan para sa pagiging handa sa karera. (All4Ed, 2023). Ang mga roadmap na ito ay nagtataguyod ng tagumpay habang mas nauunawaan ng mga mag-aaral ang kahalagahan ng kanilang edukasyon at kung paano ito gumaganap ng papel sa kanilang napiling larangan, na tumutulong sa mga mag-aaral sa isang indibidwal na antas, kasama ang mga employer habang tinitiyak nito na ang kanilang mga magiging empleyado ay unti-unting makakatugon sa mga hinihingi ng kanilang mga trabaho (All4Ed, 2023).

Ang mga kolehiyong pangkomunidad ay pangunahing tulay para sa pag-access sa mas mataas na edukasyon at pagtaas ng mga rate ng trabaho, madalas silang kulang sa mga mapagkukunan at pondo. Ang paggasta ng mag-aaral ay nauugnay sa mga resulta ng mag-aaral na may pananaliksik na nagpapakita kung paano ang mga kakulangan sa mapagkukunan ay humahadlang sa pagiging epektibo ng mga kolehiyo sa komunidad sa kabuuan (Edgecomb, 2023). Sa kabila ng pagtaas ng pederal na pagpopondo, ang pagpopondo ng estado ay bumagsak kung saan ang mga kolehiyo ng komunidad ay direktang naapektuhan (Edgecombe, 2023). Ang pagganap ng isang indibidwal na estado ay nakasalalay sa parehong dalawang taon at apat na taon na mga pagganap ng sektor nito, na nangangahulugan na ang isang estado ay karaniwang

gumaganap nang maayos kung ihahatid nito ang mga mag-aaral nito sa paglipat sa apat na taong institusyon gamit ang mga estratehiya at mga patakaran sa paglilipat tulad ng mga karaniwang sistema ng pagnunumero ng kurso o mga kasunduan sa artikulasyon na nakikinabang sa parehong mga kolehiyo ng komunidad at mga institusyong paglilipat (Sotherland, et. al., 2023).

Sa kabila ng kanilang pagpopondo na lubos na nakasalalay sa mga panlabas na salik, ang mga kolehiyo sa komunidad ay inaasahang mag-overperform habang sabay-sabay na naglilingkod sa isang kapansin-pansing magkakaibang pangkat ng mga mag-aaral, kabilang ang mga mag-aaral sa high school, mga prospective na transfer na mag-aaral, at mga mag-aaral na naghahanap ng mga sertipiko ng skilled trades (Jaro, 2023). Gayunpaman, sa nakalipas na mga dekada, marami ang nagmungkahi na dapat idirekta ng mga kolehiyong pangkomunidad ang kanilang kurikulum sa mga larangang may mataas na sahod at malakas na pangangailangan ng employer sa pamamagitan ng pagtaas ng pag-aaral na nakabatay sa trabaho, paglikha ng mga nagtapos na handa sa trabaho, at pagpapabuti ng mga suweldo ng mag-aaral at mga rate ng trabaho sa pangkalahatan (Jaro, 2023). Ang mga programa at landas tulad ng Career Technical Education ay tumutulong sa mga bago sa workforce, sa isang career transition, o nangangailangan ng on-the-job skill upgrades sa pamamagitan ng pagbibigay-prioridad sa work-based na pag-aaral at pagtaas ng mga pagkakataon sa karera (San Bernardino County, 2020). Marami rin ang nagdiin sa ugnayan sa pagitan ng pagkumpleto ng kredensyal at potensyal na kumita sa pagpuna na ang mga mag-aaral sa kolehiyo sa US na hindi nakakumpleto ng kredensyal o degree ay kumikita nang malaki, na ginagawang mas seryoso ang mababang mga rate ng pagkumpleto para sa pagtatapos para sa mga naghahanap ng landas sa middle class at mga employer na umaasa sa mga skilled at edukadong workforce (Levesque, 2022). Sa ganitong paraan, ang pagbibigay-prioridad sa mga malinaw na landas mula sa pagpapatala hanggang sa pagtatapos ay maaaring makatulong sa pagpapagaan ng parehong istruktura at motivational na mga hadlang na humahadlang sa marami mula sa mas malaking kita at pagtatapos (Levesque, 2022). Para bigyang-prioridad ang parehong graduation at paglipat, kasabay ng pagtatrabaho, ang mga community college ay nagpapatupad din ng CCC Guided Pathways Program, na nagpapasimple sa mga pagpipilian ng mag-aaral upang magpakita ng mas malinaw na mga ruta patungo sa edukasyon at trabaho (Legislative Analyst's Office, 2017).

Habang nagbibigay sa kanilang estudyante ng mga pagkakataong pang-edukasyon, ang mga kolehiyo sa komunidad ay mga lugar din para sa pag-aaral tungkol sa mga bagong karera at para sa social networking. Si Amanda Hernandez, Division Manager ng Economic Development sa San Bernardino, ay nagsalita tungkol dito. “Sa tingin ko ang edukasyon ay napakalaki, tulad ng kung ang isang tao ay may bachelor's o wala at ang network na ibinibigay sa iyo sa pamamagitan ng edukasyong iyon. Ang pag-alam kung sino ang dapat abutin, ang pag-alam kung sino ang nagtatrabaho, kung saan maaaring kumonekta, at ang mga antas ng networking sa loob ng mas mataas na larangan ng edukasyon, sa palagay ko ay isang malaking hadlang. Nagtuturo ako sa community college. Umaasa ako na may mga pagbabago na sisilip sa mga degree ng associate bilang kagalang-galang para sa mga mas mababang antas ng posisyon tulad ng ginagawa namin para sa mga bachelor's degree, dahil sa tingin ko ang mga tao ay nakakakuha pa rin ng disentang edukasyon sa pamamagitan ng mga degree. Ngunit sa palagay ko, ang edukasyon ay isa sa

malalaking hadlang na napansin ko.” Ipinaliwanag ni Emily Crothers, isang rehistradong nars, kung paano niya natutunan ang tungkol sa kanyang karera sa kolehiyo. Sabi niya, “Wala akong alam tungkol sa nursing simula pa lang. Pumunta ako sa kolehiyo at tiningnan ang nursing department at nagtanong, ano ba ito, ano ang mga lebel ng nursing, hanggang maging registered nurse, ano’ng mga kasanayan, ilan pa ang nais sanayin at kung ano’ng uri ng trabaho ang gusto mong makuha at may maraming pagkakataon sa pagiging isang rehistradong nars. At nagpunta ako sa lokal na kolehiyo para magtanong sa departamento ng nursing tungkol sa kung ano ang kasama rito, kung gaano katagal ang pag-aaral, ganun, at kung ano ang kalakip dito.

## Pagabot sa Edukasyon at Mga Hadlang sa Pinansyal

Kung ihahambing sa ibang rehiyon sa Southern California, ang Riverside at San Bernardino Counties ay medyo magkakahalo. Ang porsyento ng mga may diploma sa high school o katumbas ay mas mataas sa mga county ng Riverside at San Bernardino kaysa sa mga county ng Los Angeles at Orange. Pero, mas mababa ang rate ng mas mataas na edukasyong natamo sa San Bernardino at Riverside Counties kaysa sa parehong kalapit na Los Angeles at Orange Counties.<sup>37</sup> Si Amanda Hernandez, Division Manager ng Economic Development sa San Bernardino ay nagsalita tungkol dito. Sabi niya, “Mababa ang educational attainment rate namin. At sa palagay ko ay may malaking epekto iyon sa parehong pangangalap tulad ng mga mamumuhunan. Nakikita ng mga developer ang mga pagkakataon tulad ng mga negosyo, kung minsan ay naghahanap sila ng educational attainment bilang pamantayan sa pagpili ng site. Kaya kapag ginagawa nila ang pagsusuri sa merkado kung saan matatagpuan ang kanilang negosyo, iyon ay isang kadahilanan. At sa tingin ko rin na lumilikha iyon ng ilang kakulangan ng pagkakataon dito sa loob ng lungsod, dahil mayroong mababang educational attainment dito mismo. May potensyal na mas kaunting mga pamumuhunan na darating dito. At saka kabaliktaran din, dahil ang mga tao na marahil ay hindi nag-prioritize at o hindi kayang unahin ang pagkuha ng bachelor's o associate's degree na maaaring pumigil sa kanila na makakuha ng magandang trabaho o mataas na trabaho sa kalsada.”

Sa isang pangkalahatang pinagkasunduan, nadama ng mga nakapanayam na ang edukasyon ay mahalaga sa tagumpay sa karera. Nadama ni Madeline Nsek, isang maliit na may-ari ng negosyo at negosyante, na ang kanilang background sa edukasyon ay gumaganap ng isang mahalagang papel sa parehong pagtulong upang makakuha ng isang posisyon sa propesyonal at matagumpay na pagpapatakbo ng isang maliit na negosyo. Napag-usapan din ni Madeline kung paano ang mga programa at workshop na nakatuon sa pagsuporta sa mga may-ari ng maliliit na negosyo ay may malaking papel sa pagtulong sa kanilang plano sa negosyo bilang karagdagan sa iba pang mga aspeto ng aktwal na pagpapatakbo ng isang matagumpay na negosyo. Binigyang-diin din ni Ryan ang makatotohanang papel ng edukasyon, na ikinuwento na “ni isa sa aking mga magulang ay hindi nakapagtapos ng mataas na paaralan. At hindi man lang nakatapos ng pag-aaral ang lola ko. Kaya lang, kung makakalabas ka lang ng high school, tapos nagawa mo na ang parte

---

<sup>37</sup> Pinagmulan: 2022 ACS 1-taon, Talahanayan S1501; Tingnan ang: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S1501?q=educational%20attainment&g=050XX00US06037,06059,06065,06071>

mo. At pagkatapos ay habang ako ay tumatanda, at alam mo, naghahanda upang lumabas sa paaralan, nagsimula itong maging isang katotohanan na kahit na ang pag-alis sa high school ay hindi ka makakakuha ng magandang trabaho... At, para sa aking mga anak na babae, ang kanilang Ang layunin ay makalabas ng high school at makapagtapos ng kolehiyo, kahit na ito ay isang trade school o isang bagay.” Idinagdag ni San Bernardino Economic Development Manager, Amanda Hernandez na hindi lamang ang edukasyon ang isang mahalagang katangian para sa mga manggagawa upang makakuha ng magandang trabaho, ngunit ang kakulangan ng mga kredensyal sa edukasyon sa loob ng isang rehiyon ay nakakaapekto rin sa pagtatangka ng lungsod na makaakit ng mga bagong negosyo na maaaring lumikha ng magandang trabaho. Sabi niya, “may mababang educational attainment dito [San Bernardino] na may potensyal na mas kaunting investments na dumarating dito. At saka kabaliktaran din, dahil ang mga tao na marahil ay hindi nag-prioritize at o hindi kayang unahin ang pagkuha ng bachelor's o associate's degree na maaaring pumigil sa kanila na makakuha ng magandang trabaho o mataas na trabaho sa kalsada.” Ang edukasyon na natamo ng mga residente ay hindi lang nakakaapekto sa kanilang personal na access sa mga de-kalidad na trabaho, pero nakakaapekto rin sa kakayahan ng mga lungsod na akitin at panatilihin ang mga bagong negosyo na nagbibigay ng mga ganoong trabaho.

Fred<sup>38</sup>, na kasalukuyang nagtatrabaho bilang pangkalahatang manggagawa para sa isang kamag-anak, ay nadama na ang pormal na edukasyon o pagkakaroon ng sertipiko ay susi sa pagkakaroon ng magandang trabaho, at kung paano “gawin ito ng tama.” Nagsalita si Fred tungkol sa panonood ng mga video sa YouTube para subukan at matutunan kung paano maging mekaniko, pero limitado lang ito. Marami pang iba ang nagpahayag ng katulad na mga damdamin, na ang edukasyon ay susi sa pagkuha sa mas mahusay na mga posisyon. Gayunpaman, ito ay may mga hadlang din, dahil mas rural ang lugar, mas mahirap makarating sa isang institusyon ng mas mataas na edukasyon. Valeria Cordoba,<sup>39</sup> isang empleyado ng labor division ng county sa Riverside, na kinilala ang “Kakulangan ng edukasyon, minsan, kapag pumasok ka sa mga ganitong pagsasanay, para sa mga mataas na antas ng trabaho, ang ibig kong sabihin, napakabilis nila, at matindi. [...] kung gusto mo baka pumasok ka pa sa unyon para sa isang electrician [...] dapat, alam mo, magaling ka sa math.”

Maaaring hindi maabot ng marami ang matrikula para sa mga sertipiko ng pagsasanay at akademikong degree. Ipinaliwanag ni Cynthia, na nagtatrabaho sa Economic Development sa antas ng lungsod, kung paano walang sapat na mapagkukunan para sa lahat. Sinabi niya, “Sa tingin ko ang isa sa aming pinakamalaking hadlang ay mayroon kaming maraming median na sahod na trabaho sa lungsod. [...] ibig sabihin wala silang dagdag na kita para sa edukasyon, ngunit hindi naman sila sapat na mababa ang kita para makakuha ng mga gawad. Kaya sa palagay ko kailangan nating higit na tingnan kung anong uri ng mga programa sa sertipiko ang maaari nilang makamit upang makakuha ng mga ganitong uri ng trabaho?” Gayundin, sinabi ni Kurt Augsburg, ang Direktor ng Workforce Development sa San Bernardino Community College District, “Sa tingin ko ang mga kolehiyo ng komunidad ay gumagawa ng mahusay na mga hakbang sa mga tuntunin

---

<sup>38</sup> pseudonym

<sup>39</sup> pseudonym

ng pag-alis ng matrikula, ginagawang libre ang tuition sa kolehiyo sa unang dalawang taon, at pagkatapos ay nagpapatuloy ang aming talakayan sa pagtaas ng Pell grant sa pederal na antas. ... kung mas maisentro mo ang kolehiyo sa komunidad bilang tagapagbigay ng pagsasanay, at bilang isang landas sa mas mataas na antas ng pag-aaral, mas makakabawas ka ng mga gastos, at makapagbibigay ng mga mapagkukunan para sa mga tao, sa palagay ko, mas makikita mo ang mga tao na magagawang samantalahin ang mga pagkakataong ito. And I think we are already well on our way of doing that, we just need to do it some more. Kailangan nating sukatin ito. ... Sa tingin ko, mas marami kang nakikitang mga estudyante sa unang henerasyon. Pero ang mga mag-aaral sa unang henerasyon ay nangangahulugang maraming mga mag-aaral na walang ganoong uri ng kapital ng pamilya at kapital sa pag-navigate para... malaman na umiiral ang mga ganitong uri ng mapagkukunan. Kaya may higit pang gagawin sa bagay na ito. At pagkatapos ay sa tingin ko sa rehiyon ay nakikipag-ugnayan lang sa isa't isa, at sa mga employer para matiyak na ibinibigay namin ang pinakamahasag na mga pagkakataon na magagamit para sa magagandang trabaho, ... mga trabahong mahusay ang suweldo at may mga benepisyo at maaaring mabuhay ang mga tao.”

### **Mga hadlang sa kapaligiran**

Ang tanawin ng trabaho ng rehiyon ay lalong madaling mahawa sa mga kapritso ng kapaligiran. Ang mga pagbabagong nauugnay sa klima ay may malalim na impluwensya sa pagkakaroon ng trabaho, lalo na sa mga sektor na nauugnay sa mga kondisyon ng klima, gaya ng agrikultura at konstruksiyon. Kapag sumapit ang mga ito, baka sirain ng mga natural na sakuna ang lokal na ekonomiya, pagpapaalis ng mga manggagawa at pagkagambala sa natural na daloy ng mga merkado ng trabaho, at pag-abala sa hinaharap na pamumuhunan sa mga apektadong sektor at rehiyon.

Ang mga nakapanayam ay karaniwang nagkomento sa malaking epekto ng lokal na kondisyon sa kapaligiran sa kanilang pang-araw-araw na buhay at trabaho. Ang tigang na klima ng lugar, na sinamahan ng kalapitan sa Salton Sea, ay lumilikha ng mga natatanging pattern ng panahon at isang partikular na mataas na antas ng halumigmig. Ang hindi pangkaraniwang phenomena ng panahon, gaya ng El Niño, ay kadalasang nagdadala ng mas maraming pag-ulan sa rehiyong ito, habang binabago ng mga nakapaligid na hanay ng bundok ang tipikal na daanan ng bagyo, na inililihis ang mga ito sa paligid ng lugar. Ang proseso ng evaporative mula sa Salton Sea ay hindi lang nag-aambag sa pagtaas ng halumigmig pero naglalabas din ng iba't ibang kemikal sa hangin. Sa paglipas ng mga taon, ang akumulasyon ng agricultural runoff ay humantong sa mas mataas na antas ng toxicity sa paligid ng Dagat, na nagpapalala sa mga lokal na isyu sa kalidad ng hangin. Ang mga nakapanayam ay nag-uulat ng pagtaas ng mga alalahanin sa kalusugan tulad ng mga allergy at hika, na nauugnay sa mataas na particulate matter sa hangin. Ang pagbabago ng kapaligiran, na minarkahan ng mas mainit na mga taon at mas malaking pagkawala ng singaw, ay humahantong sa mas maraming nakalantad na mga particle ng lupa at hangin, na direktang nakakaapekto sa kanilang kalusugan at kapasidad na magtrabaho. Ang pangmatagalang epekto ng pamumuhay sa ganitong kondisyon ay naging matindi, kung saan ang ilang residente ay

nagkakaroon ng malalang isyu sa paghinga paglipas ng panahon, na nagtatampok sa magkakaugnay na lagay ng kalusugan sa kapaligiran at kagalingan ng mga manggagawa.

### **III. Ang papel ng mga programa sa pagsasanay, apprenticeship, at H RTP**

Ang papel na ginagampanan ng mga programa sa pagsasanay, apprenticeship, at High Road Training Partnerships (H RTPs) ay may napakalaking kontribusyon sa sigla ng rehiyonal na merkado ng paggawa. Ang mga hakbang na ito ay mga kritikal na daanan kung saan ang mga tao ay nakakakuha ng mga kasanayan at kaalaman na kailangan para mag-navigate at magtagumpay sa isang pabago-bagong tanawin ng ekonomiya. Lalo sa mga larangan gaya ng pagtutubero, gawaing elektrikal, konstruksyon, pagkakarapintero, at pangangalagang pangkalusugan, ang mga programang ito ay nagsisilbing launchpad para sa pagpasok at pagsulong sa karera.

Ang mga hakbangin sa pagsasanay ay susi sa pagtugon sa mga kakulangan sa kasanayan at **pagtiyak na ang lokal na manggagawa ay nilagyan ng mga kakayahan na kailangan para maging mahusay sa mga karera sa high-road**. Sa pamamagitan ng pagsasama ng praktikal na karanasan sa teoretikal na pag-aaral sa silid-aralan, ang mga programang ito ay lumikha ng isang holistic na kapaligiran sa pag-aaral. Lumilitaw ang mga apprentice hindi lamang na may matibay na pundasyon ng kaalamang partikular sa industriya ngunit may praktikal na pag-unawa sa mga inaasahan sa lugar ng trabaho.

Bukod dito, ang mga programang ito sa pagsasanay **ay pwedeng magpabago sa pagpapagaan ng mga pagkakaiba sa lahi at kasarian sa loob ng merkado ng paggawa**. Sa pamamagitan ng pagpapatupad ng mga inklusibong estratehiya sa recruitment at pagbibigay ng pantay na access sa mga pagkakataon sa pagsasanay, inilalatag nila ang batayan para sa isang mas magkakaibang at kinatawan ng mga manggagawa. Pero, ang tagumpay ng mga hakbangin na ito sa pagtataguyod ng pagkakapantay-pantay ay nakasalalay sa kanilang kakayahang magbigay ng serbisyong pambalot na tumutugon sa mga hadlang na baka harapin ng mga indibidwal mula sa mga marginalized na komunidad. Ipinaliwanag ni Kurt Augsburg, Direktor ng Workforce Development para sa San Bernardino Community College District, kung paano gumaganap ang kakulangan ng mga serbisyo ng suporta bilang hadlang. “Sa tingin ko, ang iba pang mga isyu sa mga access point ay kasama ang mga serbisyo ng suporta, tama ba? Halimbawa, kung ikaw ay nag-iisang magulang, ang pangangalaga sa bata ay mabigat. Kung hindi ka na kumikita ng sapat na sahod. . . kailangan nating tingnan ang mga isyu gaya ng geographical na pag-access. Halimbawa, paano kung ang aking campus ay 20 milya ang layo? Ang pagpuno ng tangke ng gas mo ay lumalaking gastos. Alam mo, iyon ay isang makabuluhang isyu sa ngayon. Kailangan talaga nating suriin ang mga hadlang na sa kasaysayan ay baka wala sa pangunahing talakayan, at i-reframe ang mga ito bilang mga madiskarteng pamumuhunan sa ating komunidad at sa ating mga ekonomiya.



**Ang High Road Training Partnerships (HRTPs)** ay partikular na idinisenyo upang pagsamahin ang mga pangangailangan ng mga manggagawa sa mga hinihingi ng industriya, na lumilikha ng isang symbiotic na relasyon na kapwa nakikinabang sa ekonomiya at sa indibidwal na manggagawa. Ang mga partnership na ito ay gumagamit ng lakas ng mga unyon, ang pangako ng mga employer, at ang pang-edukasyon na imprastruktura ng mga institusyon ng pagsasanay upang lumikha ng komprehensibong mga landas sa karera. Sa paggawa nito, ang mga H RTP ay nagpapakita ng modelo ng pag-unlad ng mga manggagawa na nagtutulungan, napapanatiling, at tumutugon sa mga nuances ng lokal na merkado ng paggawa.

Gayunpaman, mahalagang tandaan na ang pagkakaroon ng mga programa sa pagsasanay, apprenticeship, at H RTP sa kanilang sarili ay hindi sapat. **Ang mga serbisyo ng wraparound ay mahalaga sa pagtiyak na ang lahat ng indibidwal, anuman ang kanilang background, ay may patas na pagkakataon na makinabang mula sa mga programa sa pagsasanay.** Kinikilala ng mga serbisyong ito na ang mga potensyal na mag-aaral ay maaaring may karagdagang mga pangangailangan sa labas ng silid-aralan na, kung hindi matugunan, ay maaaring makahadlang sa kanilang buong paglahok sa pagsasanay. Sa pamamagitan ng pag-aalok ng suporta tulad ng pangangalaga sa bata, pangangalaga sa matatanda, transportasyon, at tulong sa teknolohiya, maaaring alisin ng mga programa sa pagsasanay ang ilan sa mga pinakakaraniwang hadlang sa patuloy na pag-aaral. Ang pagkakaloob ng mga laptop, internet access, at flexible na mga iskedyul ng pagsasanay ay kinikilala ang teknolohikal at temporal na katotohanan ng mga nag-aaral ngayon. Ang mga serbisyo sa pagsasalin at pag-access sa mga mapagkukunan ng kalusugan ng isip ay mahalaga sa pagsuporta sa mga mag-aaral na ang pangunahing wika ay hindi Ingles o maaaring humarap sa mga hamon sa kalusugan ng isip. Bagama't may pagkilala na ang mga tagapag-employo ay nagsisimulang isama ang kamalayan at suporta sa kalusugan ng isip, nadama ng ilang nakapanayam na marami pang magagawa. Ang legal na suporta ay maaari ding maging napakahalagang mapagkukunan, lalo na para sa mga may nakaraang legal na hamon na maaaring makaapekto sa kanilang mga prospect ng trabaho.

Valeria Cordoba,<sup>40</sup> isang empleyado ng dibisyon ng paggawa ng county sa Riverside, ay nagbigay-diin sa mga potensyal na pambalot sa paligid ng mga serbisyo na maaaring magbigay para sa mataas na karera sa kalsada na nangangailangan ng pangmatagalang pagsasanay. Sinabi niya, “Kailangan mong magkaroon ng isang bagay na makakatulong sa iyo na masakop ang pabahay at mga kagamitan. Sa tingin ko ito ay maaaring gawin sa loob ng dalawang buwan na may mga serbisyong nasa labas, pero para sa panandaliang pagsasanay sa mataas na antas ng mga trabaho, at maaari kang kumita ng medyo mas mataas kaysa sa minimum na sahod - kung ikaw ay magiging tulad ng isang phlebotomist o isang medikal na katulong, o kahit sa konstruksyon. I mean, nakaka-overtime sila and everything. Kailangan mo talaga ng mas matagal, mas matinding career technical training para makakuha ng mas mataas na sahod.” Idiniin ni Cee, isang mamamayan ng isang komunidad ng tribo na lumaki sa reserbasyon, ang kahalagahan ng mga serbisyo sa kalusugan ng isip bilang suporta sa pambalot: “Kasi, okay, suportahan ang pagkuha ng kanilang mga pautang, transportasyon, at iba pa. Importante yan. Pero ang suporta sa isip, sa

---

<sup>40</sup> pseudonym

palagay ko, ay talagang mahalaga din. Dahil kung may stress ka sa pag-iisip, baka maging sanhi ng pagtigil mo sa anumang ginagawa mo. Kapag sumuko ka, mabubuhay ka sa panghihinayang na iyon.” Binanggit din ng ilang nakapanayam na ang isang sistema ng suporta ay talagang makakatulong bilang karagdagan sa mga opsyon sa pananalapi at programmatic na nakabalangkas sa itaas.

## **Mga Regional Apprenticeship Programs**

Nakita sa mga nagdaang taon ang pagbuo ng ilang programa na naglalayong magbigay sa mga indibidwal na may mga kasanayan para sa iba't ibang mga trabaho at propesyon. Ang mga sumusunod na seksyon ay naglalarawan ng kapansin-pansing programa sa rehiyon ayon sa industriya na aktibong nagsasanay sa mga manggagawa sa rehiyon.

### **Mga Utility ng Tubig at Wastewater**

Ang Inland Empire Black Worker Center (IEBWC) ay nakipagtulungan sa mga lokal na organisasyon para mabigyan ang mga residente ng komunidad ng access sa mga de-kalidad na trabaho sa pamamagitan ng isang apprenticeship program pagkatapos matukoy ng kanilang pananaliksik ang mga Black worker na may pinakamataas na rate ng kawalan ng trabaho at pinakamababang median na kita sa rehiyon.<sup>41</sup> Para suportahan ang pag-access ng mga kalahok sa mga trabaho na may sahod na sumusuporta ng pamilya at access sa mga unyon, pinangunahan ng IEBWC ang pagbuo ng **isang pre-apprenticeship program**, na tumutulad sa Jewish Vocational Services Water Career Pathways Program, para i-target ang mga Black workers. Sa pamamagitan ng inisyatiba na IE Works, isang consortium ng mga kagamitan sa tubig at wastewater, ang IEBWC ay kumukuha ng pagpopondo mula sa California High Road Training Partnerships at sa Departamento ng Edukasyon ng Estados Unidos para ipatupad ang programa ng apprenticeship. Hindi lang hangad ng programang ito na suportahan ang mga pamilya sa loob ng Inland Empire, pero hangad din nitong **tugunan ang mga hamon** na kasalukuyang kinakaharap ng sektor ng tubig, kabilang ang tumatanda nang manggagawa, mga karapatan ng mga manggagawa at labananan ang diskriminasyon sa trabaho, patas na oportunidad sa lahat ng lahi at kasarian, at kawalan ng kamalayan ng sektor sa mga nakababatang henerasyon. Sa loob ng isang taon ng paglunsad ng workforce development program, ang IEBWC ay nagkaroon ng dalawang cohorts. Ang unang grupo ay may 15 kalahok, kabilang ang 5 babae, 10 lalaki, 12 Black na kalahok at 3 Latinx na kalahok. Sa 15 kalahok, 14 ang nakatapos ng programa, 4 ang nakakuha ng full time na trabaho sa loob ng sektor ng tubig at 8 sa iba't ibang industriya. Ang pangalawang pangkat ay may 12 kalahok, kabilang ang 2 babae, 10 lalaki, 9 na kinikilala bilang Itim, at 3 Latinx. Sa 12 kalahok, 9 ang nagtapos ng programa (IEBWC & UCLA, 2023).

---

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

Sa loob ng programa, ang IEBWC ay nagpatupad ng **demokratikong espasyo** sa pamamagitan ng pagtatatag ng paggalang at dignidad sa mga kalahok, na maaaring sandigan at ipatupad ng mga manggagawa sa kanilang sariling mga full-time na trabaho para mapabuti ang kanilang pangkalahatang kalusugan . Kasama ng malakas na suporta, isang karagdagang dahilan kung bakit natapos ng maraming kalahok ang programa ay dahil sa pagtanggap ng **wraparound na suporta** tulad ng **mileage reimbursement** para dumalo sa mga workshop at access sa mga mapagkukunan kabilang ang **wifi** at **mga computer**. Bagama't ang programa ay nagpakita na matagumpay sa pagsuporta sa mga manggagawa na makakuha ng mataas na kalidad na mga trabaho, **ang mga karagdagang mapagkukunan ay kailangan** para matiyak ang pangmatagalang tagumpay. Upang makapasok ang mga kalahok sa mga apprenticeship na konektado sa isang full-time na trabaho, dapat dagdagan ng Estado ng California ang **pagpopondo** para sa mga programa ng apprenticeship at palakasin ang relasyon sa mga lokal na organisasyon . Para matiyak na lahat ng miyembro ng komunidad ay may access na lumahok sa mga programa ng apprenticeship anuman ang kanilang katayuan sa socioeconomic, kailangan din ng karagdagang pondo para magbigay ng **suportang panlipunan-emosyonal**, pagsasanay sa **kakayahan sa kultura**, paglikha ng **mga estratehiya sa pagpapanatili**, at paglikha ng **materyal sa pagsasanay** sa mga manggagawa. karapatan at anti-diskriminasyon (IEBWC at UCLA, 2023).

## Mga kalakalang elektrikal

Ang proyekto ng Volvo LIGHTS (Low Impact Green Heavy Transport Solutions) ay umaayon sa inisyatiba ng California na naglalayong bawasan ang greenhouse gas emission, palakasin ang ekonomiya, at pahasayin **ang kalusugan ng publiko at ang kapaligiran**. Tumabo mula 2019 hanggang 2022 na may kabuuang halaga na \$90 milyon, ang proyekto ay nagpapatuloy sa mga pagsisikap nito sa San Bernardino Valley College (SBVC) sa pamamagitan ng pagpopondo mula sa Southern California Edison at SoCalGas. Noong 2020, pinasimulan ng Volvo Trucks ang isang pilot program, na nagde-deploy ng mga electric truck sa mga operator ng fleet ng Southern California upang mangalap ng data sa pagpapatakbo ng totoong mundo. Ang TEC Equipment, simula noong 2021, ay nag-alok sa mga lokal na customer ng fleet ng pagkakataong umarkila ng mga Volvo VNR Electric truck para sa hands-on na karanasan sa pagsasama ng mga battery-electric truck sa kanilang mga ruta. Ang proyekto ng Volvo LIGHTS ay nag-deploy ng 30 battery-electric truck na may karagdagang pondo mula sa isang EPA Clean Air Technology Initiative Grant. **Para suportahan ang pag-unlad ng mga manggagawa sa rehiyon, ang Rio Hondo College at San Bernardino Valley College ay nagpasimula ng mga heavy-duty na electric truck technician na programa sa pagsasanay**, na nakikinabang sa mga electric drivetrain at mga bahagi na ibinigay ng Volvo Trucks. Mahigit 45 estudyante ang nakatapos ng mga programang ito sa dalawang kolehiyo noong 2021 at 2022. Ang SBVC ay mayroong 28 estudyante na naka-enroll sa 22-unit certificate program nito noong 2022. Ang programa ng Advanced Transportation Technology Alternative Fuels ng Rio Hondo College, na nagtapos ng 300 technician sa nakalipas na walong taon, ay kinabibilangan ng 29 na unit na may walong kinakailangang kurso. Bilang

karagdagan sa programa ng Volvo LIGHTS, ipinakilala ng Rio Hondo College ang TESLA START noong Fall 2022. Higit pa rito, ang University of California, Riverside's Bourns College of Engineering Center for Environmental Research and Technology (UCR CE-CERT) ay gumamit ng data ng proyekto para bumuo ng mga algorithm na nagpapahusay sa pagruruta ng trak at pagliit ng mga epekto sa mga lokal na komunidad (Volvo Group North America, nd).

Sinabi ni John, isang independiyenteng kontratista at inhinyero ng makina, “Nakikita namin ang isang beses sa isang henerasyon ng pederal na pamumuhunan sa imprastraktura ng enerhiya at enerhiya, na sa huli ay humahantong sa mga trabaho at edukasyon at pag-unlad ng mga manggagawa. Pinopondohan nila ang mga gawad at programa para gawing moderno ang imprastraktura ng enerhiya, kaya hindi lang, tulad ng, mga utility. Ito ay magiging tulad ng pag-install ng solar at battery energy storage. Ilulunsad nito ang imprastraktura sa pag-charge ng de-kuryenteng sasakyan. Kaya, tingin ko, para sa isang taong tulad ng, alam mo, ang anak ng kapitbahay ko na paparating at malapit nang makipagsapalaran sa mundo, kung ang batang iyon ay hindi talaga kayang kumuha ng edukasyon sa engineering, baka may pagkakataon para sa isang edukasyon sa kalakalan o edukasyon sa negosyo na konektado sa sektor ng enerhiya. Malamang na magkakaroon ng mga pagkakataon sa paglilingkod sa ilan sa bagong imprastraktura na ito na lalabas. Ang ating imprastraktura ay tumatanda na. Kaya napakaraming pagkakataon, ito man ay paggawa o disenyo o pamamahala sa negosyo o financing. Magtutuon sila ng pansin sa pag-modernize ng imprastraktura, at marami pang imprastraktura na hindi pa moderno.”

Ang San Bernardino Valley College ay kasalukuyang bumubuo ng dalawang taong associate degree program sa **Clean Vehicle Technology** sa pakikipagtulungan sa Volvo. Ang program na ito ay idinisenyo para paganahin ang mga nagtapos na walang putol na lumipat sa Cal Poly Pomona. Ang pag-iskedyul ay nababago para mapaunlakan ang mga manggagawa, na nagpapahintulot sa kanila na kumuha ng mga kinakailangang kurso. Ang mga technician sa programa ay tumatanggap ng sertipikasyon upang gumana sa maximum na 700-volt na trak at mga charger na may maximum na 50 volts. Ang SBVC ay aktibong nakikipagtulungan sa mga panrehiyong kumpanya na nag-aalok ng mga programa sa pagsasanay para sa higit sa 20 uri ng mga istasyon ng pagsingil na may mas mataas na boltahe, na naglalayong isama ang kaalamang ito sa antas. **Pero sa kabila ng mataas na pangangailangan para sa mga nagtapos ng programa ng mga lokal na kumpanya, ang kasalukuyang pagpapatala sa programa ng sertipiko ay limitado sa 15 mga mag-aaral, na nagpapakita sa pangangailangan para sa higit pang mga kalahok.** Ang International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) Local ay nagmungkahi ng pakikipagtulungan, na ginagamit ang kahusayan ng kanilang mga technician sa mga electric charging station.

Ang **Inland Empire Electrical Training Center** (IEETC) Apprenticeship Program, isang joint labor-management training program, ay nilikha sa pamamagitan ng collaborative efforts ng International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) Local 440, IBEW Local 477, at ng Southern Sierras Chapter ng National Electrical Contractors Association (Inland Empire Electrical Training Center, nd).

Ang programa ng California-Nevada Joint Apprenticeship and Training Committee (JATC) sa Riverside ay nakatuon sa mga apprenticeship ng power lineman sa larangan ng panlabas na pagtatayo ng kuryente na matatapos sa loob ng wala pang apat na taon. Si Justin Shing, na kasalukuyang isang industriyal na mekaniko, ay nasa huling yugto ng isang electrical apprenticeship. Ito ay magpapahintulot sa kanya na “maging isang journeyman electrician.[...] at pagkatapos ay mula doon. Sa totoo lang, pakiramdam ko kaya kong pumunta dahil doon.” Ikinuwento ni Justin na nagsimula sila sa isang degree sa negosyo at dumaan sa ilang mga trabaho sa pagbebenta bago pumasok sa bagong landas na ito, na nagsasaad na “Inirekomenda ko ang programang ito sa maraming tao dahil binago nito. Binago nito ang buhay ko.”

## Pagtutubero at Steam Fitting

Ang **Plumbing and Steamfitting Apprenticeship Program** ng UA<sup>42</sup> Saklaw ng Local 364 ang commercial, industrial, at residential construction plumbing at steamfitting sa San Bernardino at Riverside. Nangangailangan ang program na ito **ng isang proseso ng aplikasyon nang personal at pagsusuri sa pagpasok**. Ang mga aplikante ay sumasailalim sa mahigpit na pagsusulit sa pagpasok sa pagtatasa ng kahusayan sa matematika at pag-unawa sa pagbabasa, na sinusundan ng isang panayam na may pagpapakita ng mga tunay na dokumento at pagsagot sa mga katanungang nauugnay sa kalakalan. Ang proseso ng pagpili ay may paglalagay sa mga kandidato sa isang listahan para sa potensyal na pagpapakilala sa programa ng apprenticeship. Kapag natanggap, ang mga apprentice ay magkakaroon ng praktikal na kadalubhasaan sa plumbing at steamfitting, na nakamit sa pamamagitan ng kumbinasyon ng hands-on na karanasan sa lugar ng trabaho at pormal na edukasyon sa isang setting ng silid-aralan. Ang matagumpay na pagkumpleto ng programa ay hindi lamang nagbibigay ng mga apprentice ng mahalagang kaalaman at kasanayan pero nag-aalok din ng pagkakataon na makamit ang katayuan sa pagsasanay. Bukod dito, baka asahan ng mga nagtapos ang mga pagkakataon para sa pagsulong ng sahod, na nagmamarka ng kanilang paglalakbay mula sa unang trabaho hanggang sa pagtanggap ng mga regular na pagtaas ng sahod sa paglipas ng panahon.

Ang **Pomona at San Gabriel Valleys Plumbers and Steamfitters Local 398** ay nangangasiwa ng isang komprehensibong limang taong programa sa pagsasanay na sumasaklaw sa Plumbing, Steamfitting, at HVAC Service sa Inland Empire. Pinagsasama ng programang ito ang praktikal na karanasan at pormal na pagtuturo para bigyan ang mga kalahok ng mga kinakailangang kasanayan. Ang programa ay naglalayong ihanda ang mga indibidwal para sa mga karera sa Plumbing, Steamfitting, at HVAC Service.

---

<sup>42</sup> United Association of Journeymen and Apprentices ng Plumbing and Pipe Fitting Industry ng United States at Canada, karaniwang dinaglat na “UA”

## Konstruksyon

**Ang Construction Teamsters Apprenticeship Program**, na pinangangasiwaan ng Teamsters Local 166 sa Fontana, ay nagbibigay ng espesyal na pagsasanay sa pagmamaneho ng trak at iba't ibang posisyon sa bodega sa loob ng 36 na buwang apprenticeship. Bukod pa rito, nag-aalok ang programa ng mga sertipikasyon sa ilang lugar tulad ng OSHA 10, fork-life operation, at Hazardous Waste Operations and Emergency Response.

**Ang SoCal Striping** sa Riverside ay nagbibigay ng isang espesyal na programa ng apprenticeship sa Pavement Striping, Road Slurry Seal Coat, at Highway Maintenance, na nagbibigay-diin sa kahalagahan ng mga bihasang manggagawa sa pagpapanatili at kaligtasan ng kalsada.

Ang programang **Carpenters** na inaalok ng Southwest Mountain States Carpenters Training Fund at Ontario Carpenters Union Training Center ay sumasaklaw sa mga manggagawa sa pagsasanay sa iba't ibang espesyalisasyon sa pag-aanluwagi gaya ng acoustical installation, floor layering, at millwrighting. Ang programang ito ay nagbibigay ng parehong pre-apprenticeship studies (na may inaasahan ng on-the-job na pagsasanay) at mga pagkakataon para sa propesyonal na pagsulong sa industriya ng karpintero at gusali.

Mayroon ding mga apprenticeship na nakabase sa dalawang-county na rehiyon para sa **insulation, firestopping**, at **asbestos** certification (sa pamamagitan ng International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 5) at surveying at mapping technician (sa pamamagitan ng Operating Engineers Local 12).

Ang mga pangunahing benepisyo ng mga programang ito ay nakasalalay sa kanilang pagpapadali sa pagpapahusay ng mga manggagawa. Nag-aalok ang mga ito ng mga pagkakataon para sa mga indibidwal na makakuha ng dalubhasang kadalubhasaan, sa gayon ay nagpapalakas ng mga lokal na negosyo at ekonomiya. Halimbawa, ang programa ng California-Nevada JATC ay mahusay na pinapadali ang pag-unlad ng mga indibidwal sa antas ng pagsasanay na nakuha, na epektibong natutupad ang agarang pangangailangan para sa isang mahusay na manggagawa sa konstruksyon ng kuryente. Bilang karagdagan, ang mga programa tulad ng Construction Teamsters Apprenticeship Program ay nagbibigay ng mga partikular na kwalipikasyon na nagpapahusay sa paghahanda para sa trabaho at nagpapataas ng mga prospect sa karera.

Ang isang makabuluhang limitasyon sa ilang programa ay ang hindi sapat na pagkakaloob ng komprehensibong impormasyon sa pagtaas ng sahod at mga oportunidad sa trabaho pagkatapos makumpleto. Habang ang ilang programa, gaya ng Plumbing at Steam fitting (Local 364), ay nagbibigay ng malinaw na mga detalye tungkol sa mga pagsulong o pagtaas ng sahod, na hindi tinutukoy ng ibang programa, na baka magpadama sa mga apprentice na mangamba tungkol sa kanilang pinansiyal na prospect. Bukod dito, maraming programa ang may mahigpit na mga pamantayan sa pagpasok at mga proseso sa pagpili, kasama ang eksaminasyon sa pasukan at mga panayam, na baka hadlangan ang pagpasok ng mga prospective na apprentice at paghigpitan ang kanilang access sa mga mahalagang pagsasanay na ito.

Ang paggamit ng mga paraan na nagtataguyod ng transparency sa pagtaas ng sahod at resulta ng trabaho at paggarantiya na ang mga apprentice ay may komprehensibong unawa sa propesyonal na landas nila matapos makumpleto ang pagsasanay nila ay makakatulong sa mga grupong hangad ay pagiging patas na sulitin ang mga pagkakataong ito. Higit pa rito, dapat bigyang-diin ang pag-una sa pagpapalawak ng mga programang ito, **lalo ang pag-target sa mga komunidad na kulang sa representasyon o mahihirap sa ekonomiya.** Baka kailanganin nito ang pagbabago ng pamantayan sa pagpasok para mapahusay ang pagsama nang hindi nakompromiso ang pamantayan ng edukasyon. Gayundin, ang pagtaas ng pamumuhunan sa mga espesyal na programa gaya ng SoCal Striping ay epektibong mag-target at lumutas sa mga kakulangan sa kasanayan sa ating rehiyon.

Sam<sup>43</sup>, na nagsanay bilang nars at nagtrabaho sa physical therapy, ay nagsabi na magiging interesado siyang makakita ng higit pang apprenticeship sa construction. “Oo. Gusto kong makakita ng higit pang apprenticeship, gaya ng, alam mo, para sa pagtatayo ng bahay at mga tulad niyan. . . . Sigurado ako na maraming kabataang lalaki, na higit na interesadong subukang makakuha ng mga trabaho na gaya niyan, kung may pagsasanay para sa kanila. Si Gary Resvaloso, Youth Council Advisor at Tribal Council Member mula sa Torres Martinez tribe, ay nagsalita tungkol sa kapangyarihan ng hands-on learning, na ang ilan sa mga lumahok sa “aming klase ng karpintero ang aktuwal na naging frame maker o nagtayo ng mga bahay.”

## Pag-aayos at Pagmamantini

Ipinagmamalaki ng **Chaffey College** ang ilang programang nakatuon sa teknikal na edukasyon. Isa sa mga ito, ang Industrial Technical Learning Center (**InTech Center**) sa Fontana, ay nagbibigay ng hands-on na pang-industriyang pagsasanay na nakatuon sa mga karera sa industriya. Ang mga internship ay pangunahing bahagi ng programming ng InTech at nakatuon sa pagbibigay ng talent pool para sa mga kasosyo sa pagmamanupaktura ng Center.

Si Marco, isang facility attendant sa Fontana Target Distribution Center, ay produkto ng InTech. Gaya ng inilarawan ni Marco, nag-aalok sila ng “anim na buwang kurso doon na parang pre-aprenticeship para sa kalakalan. . . . Tinutulungan ka nila na makahanap ng trabaho at nakikipagkita at bumabati sila sa mga employer.” Sa partikular, inilarawan ni Marco kung paano nakatuon ang buong InTech ecosystem sa paglalagay ng trabaho. “**Tinutulungan ka nilang maipasok ang [iyong] paa sa pintuan. Tinutulungan ka nilang bumuo ng resume mo. Tinutulungan ka nila kung paano mag-interview.** . . . Ito ang dapat mong abangan dahil marami sa mga instructor ang talagang nagtatrabaho pa rin sa trade na itinuturo nila sa akin, cool. Tulad ng aking electrical instructor ay talagang isang electrical instructor para sa mga technician sa Moreno Valley o isang katulad nito, sa isang lugar kung saan mayroon sila. . . tulad ng isang water irrigation district o isang bagay. Nakalimutan ko talaga kung ano iyon. **Isa siya sa mga nangungunang lalaki sa kanyang larangan. Nandito siya nagtuturo sa amin at madalas may tips siya kung ano ang aasahan at kung ano ang kailangan naming malaman** at karaniwang

---

<sup>43</sup> pseudonym

hindi kami magugulat dahil ibinigay niya sa amin ang 411 deal, kung ano ang aasahan, kung ano ang maaasahan namin, gaya ng seguridad sa trabaho. Ipinaliwanag niya sa akin na 'Taasan ang pangarap. Kayo ay isang mahalagang kalakal dahil sa impormasyong ito.'

Si Justin Shing, isang Industrial Mechanic at produkto ng internship program ni Chaffey, ay nakadama na talagang mahalaga ang mga hakbangin sa pagtulong sa mga tao na hindi lang bumuo ng mga kasanayan sa mga trade na interesado sila pero makahanap din ng trabaho pagkatapos. Ikinuwento niya na “Hinanap ko ang program na ito. Gusto kong subukan ang isang trade dahil gusto ko talagang magtrabaho gamit ang mga kamay ko. Kaya nahanap ko ang program na ito sa Chaffey College at nag-alok sila ng pre apprenticeship program. Kaya, ito ay isang tatlong buwang kurso na **nagturo sa akin ng lahat ng bagay tungkol sa mekanikal, haydroliko, pneumatic, mga pangunahing kaalaman sa elektrikal, at tinulungan pa nila akong mag-set up ng panayam sa kumpanyang pinasukan ko ngayon** pagtatapos ng kurso. . . . **Sa totoo lang, binago nito ang buhay ko**, at talagang nag-e-enjoy akong magtrabaho ngayon at magpokus sa ginagawa ko.”

**Ang mga nakapanayam na hindi produkto ng apprenticeship at internship program ay nagpahayag din ng pagnanais na makita ang higit pa sa program.** Hindi lang sinabi ni Sam ang tungkol sa pagnanais ng higit pang programa pero inilarawan din ang isang **aspetong kasarian** : “Oo, kung may automotive sila at tulad nito, kahit mga babae, gugustuhing maging mekaniko. May kilala akong babae na mekaniko. . . Alam ko, maraming kababaihan ang pumasok sa serbisyo, at nag-mechanics sila, at bumalik sila, **at hindi man lang nila ginagamit ang mga kasanayang iyon**, pero sanay sila, sinanay sila para doon, alam mo?”

## Pangangalaga sa Kalusugan at Serbisyong Pangkalusugan

Ang sektor ng pangangalagang pangkalusugan at serbisyong pangkalusugan ng rehiyon ay kasalukuyang sumasailalim sa isang malaking pagbabago. Ang mga programa sa pagsasanay sa pag-aprentice ay naging mahalaga sa pagbuo ng isang may kakayahan at magkakaibang manggagawa, habang ang **pangangailangan para sa mga kwalipikadong propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan ay patuloy na tumataas**. Ang mga programang naka-highlight sa seksyong ito ay idinisenyo para matugunan ang lumalaking pangangailangan para sa mga dalubhasang propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan, na nagbibigay ng komprehensibong edukasyon at hands-on na karanasan sa iba't ibang larangang medikal. Ang mga apprenticeship na ito ay may kakayahang hindi lang pagbutihin ang mga kasanayan ng mga taong naghahanap ng mga trabaho sa pangangalagang pangkalusugan kundi pati na rin pahusayin ang pangkalahatang **kalidad at kahusayan** ng mga serbisyo sa pangangalagang pangkalusugan sa loob ng dalawang-county na rehiyon.



### **IE AHEC Scholars Program**

Ang dalawang taong programa, na pinondohan ng Health Resources and Services Administration (HRSA), ay naglalayong pahusayin ang mga kasanayan at kakayahan ng mga mag-aaral sa mga propesyon sa kalusugan. Ang layunin ay para magbigay ng kasangkapan sa mga indibidwal para sa trabaho sa mga komunidad na mahihirap, sa gayon ay matugunan ang agarang pangangailangan para sa mga serbisyo sa pangangalagang pangkalusugan sa rehiyon. Ang kurikulum ay nakikilala para sa komprehensibong diskarte nito, na sumasaklaw sa parehong teoretikal na pagtuturo at hands-on na pagsasanay. Sa matagumpay na pagkumpleto, ang mga iskolar ay iginawad ng Sertipiko ng Kalusugan ng Komunidad. Ang sertipikong ito ay hindi lang kumikilala sa kanilang tagumpay pero nag-uudyok din sa kanila na ipagpatuloy ang kanilang serbisyo sa mga lugar na kulang sa sapat na mga propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan. Ang programa ay sumasaklaw sa lahat, dahil hindi ito nangangailangan ng anumang dating kadalubhasaan mula sa mga aplikante at nagbibigay ng malaking pakinabang gaya ng mga prospect sa networking, pag-unlad ng edukasyon, pagpapalaki ng kasanayan, isang stipend, at isang sertipiko. Ang programa ay nababaluktot, nag-aalok ng isang taong track para sa mga medical assistant at community health worker, at isang dalawang taong track para sa iba pang mga propesyon sa kalusugan.

### **Mt. Kolehiyo ng San Antonio**

Sa Mt. Ang San Antonio College, ang Pharmacy Technician at Medical Assistant Programs ay parehong isang taong programa at bukas sa hanay ng mga kalahok, mula sa mga kasalukuyang empleyado hanggang sa mga indibidwal na walang karanasan sa pangangalagang pangkalusugan. Ang mga programang ito ay may balanse sa pagitan ng teoretikal na kaalaman at praktikal na aplikasyon, na naghahanda sa mga mag-aaral para sa sertipikasyon at mga tungkulin sa industriya ng pangangalagang pangkalusugan.

### **San Bernardino Valley College**

Nag-aalok ang San Bernardino Valley College ng apprenticeship program para sa mga naghahangad na maging Registered Nurses (RNs). Ang programang ito, na tumatagal ng dalawang taon, ay iniakma para sa mga nagtatrabaho na sa sektor ng pangangalagang pangkalusugan, kasalukuyang mga mag-aaral, mga tao na may kaugnay na karanasan sa larangan, at sa mga matagumpay na nakatapos ng mga itinalagang apprenticeship o pre-apprenticeship program. Ang kurikulum ay nagbibigay ng malalim na paggalugad ng propesyon ng pag-aalaga, na nagbibigay sa mga mag-aaral ng mahahalagang kaalaman at kasanayan na kailangan para sa magkakaibang posisyon sa pag-aalaga. Pinagsasama ng programa ang teoretikal na edukasyon sa praktikal na pagsasanay para matiyak na ang mga nagtapos ay may sapat na kagamitan para pangasiwaan ang lahat ng aspeto ng pangangalaga at pangangasiwa ng nursing sa iba't ibang kapaligiran sa pangangalagang pangkalusugan.

## **Riverside City College**

Ang Riverside City College ay may pantanging diskarte sa pamamagitan ng pagsasama ng pagtuturong pang-edukasyon sa praktikal na karanasan sa trabaho sa loob ng mga programang apprenticeship nito. Ang kaayusang ito ay nagbibigay-daan sa mga mag-aaral na ilapat ang natutuhan nila real-time, pagpapahusay ng mga kasanayan sa trabaho kasabay ng pag-unlad ng akademiko, at sumusuporta sa nasa workforce na.

## **Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program**

Ang Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program ay isang anim na buwang programa na partikular na binuo para sa mga indibidwal na kasalukuyang nagtatrabaho o mga mag-aaral na naghahanap ng mga pagkakataon na magtrabaho sa mga employer. Ang apprenticeship na ito ay lalong mahalaga para sa pagsasanay sa mga propesyonal na epektibong makakatugon sa mga natatanging pangangailangang pangkalusugan ng mga komunidad, sa pamamagitan ng pag-aalok ng edukasyon, adbokasiya, at suporta para mapahusay ang mga resulta sa kalusugan at mapataas ang access sa mga serbisyo sa pangangalagang pangkalusugan.

Destiny Grace,<sup>44</sup> isang Cultural Community Liaison para sa isang organisasyon sa Riverside, na makikita sa **mga sertipikasyon para sa mga doula at midwife** sa IE: “Ang mga Doula at midwife ay talagang nagsisimulang sumabog, alam mo, dahil nakikita natin ang mas maraming dami ng namamatay, mga pagkamatay, lalo na, hindi lamang sa komunidad ng African American, na tinatawag nating underserved, underrepresented na komunidad. Kaya't nakita ko na iyon ay talagang lumalagong larangan, ang mga doula at midwife, at pinapayagan silang muli, maging sarili nila, alam mo, negosyante, alam mo, simulan ang kanilang sariling mga programa gamit ang mga sertipikasyong iyon.... Kaya may sertipikasyon para sa doula. Nakuha ko ang sertipikasyon ko para sa doula, pero sa midwife, gaya din ito ng sertipikasyon ng doula pero kailangan mo ng ibang pagsasanay pero kailangan mo pa ng ibang pagsasanay para makapagpaanak, dahil ay . . . medikal...Ngayon, ito ay isang lumalagong larangan. Ngayon, lalo na sa tingin ko ay Enero na, nagpasya ang Medicare na babayaran nila ang mga serbisyong doula na iyon. Kaya ito ay lumalaki. “

## **High-Road Training Partnerships**

**Ang High-Road Training Partnerships (HRTPs) ay maaaring magbigay ng landas tungo sa higit na panrehiyong pang-ekonomiyang mobility.** Nilalayon ng H RTP na lumikha ng mga komunidad na matatag sa ekonomiya sa pamamagitan ng pagtutuon sa katarungan at kalidad ng trabaho. Kasama sa mga ito ang direktang pakikipagtulungan sa pagitan ng isang tagapag-employo, isang unyon o iba pang organisasyon ng paggawa, at isa o higit pang mga kasosyo sa

---

<sup>44</sup> pseudonym

komunidad para bumuo ng mga trabaho at sanayin o muling sanayin ang mga manggagawa sa mga paraan na nagtataguyod ng pagbabago ng mga sistema at kapangyarihan ng manggagawa, na may malawak na layunin ng pagbuo ng isang ekonomiya batay sa katarungan., kasanayan, pagbabago, at ibinahaging kasaganaan. Ang diskarte ay nakakatulong para matiyak na ang pag-unlad ng mga manggagawa at mga oportunidad sa trabaho ay naa-access, at hinuhubog ng, mga komunidad ng may kulay at mababang sahod na mga manggagawa, na ang mga trabaho ay nag-aalok ng mga sahod at benepisyong nagpapanatili ng pamilya, na ang mga lugar ng trabaho ay ligtas at malusog, at ang mga manggagawa ay may ahensya at boses at tinatrato nang may dignidad at paggalang. Tinitiyak din ng mga HRTP na ang mga industriya ay bumuo ng mga mekanismo upang maging sustainable at mapagkumpitensya sa isang mataas na ekonomiya ng kalsada, habang gumagamit ng mga kasanayan upang matugunan ang mahahalagang alalahanin tulad ng pagtaas ng pagkakapantay-pantay ng lahi at pagpapanatili ng kapaligiran.

Ayon sa California Workforce Development Board (2018), ang mga HRTP ay nakabatay sa equity, kalidad ng trabaho, at mga prinsipyo ng climate resilience. Ang California HRTP initiative ay nagsimula sa isang \$10 milyon na pilot project noong 2017.<sup>45</sup> Noong 2022, namuhunan ang estado ng mga \$62 milyon sa pampublikong pagpopondo para palawakin ang mga HRTP at High Road Construction Careers (HRCC), kung saan ang High Road Training Fund ay namumuhunan ng higit sa \$18 milyon para suportahan ang mga pangangailangan ng mga HRTP at HRCC grantees (Office of Gobernador Gavin Newsom, 2022).

**Ang High Road Logistics Training Partnership**, isang proyektong pinasimulan ng **Plug In IE**, ay isang mahalagang halimbawa ng HRTP sa Inland Empire. Ang inisyatiba ng Plug In IE ay itinatag noong 2021 at nagsasangkot **ng mga pakikipagtulungan** sa pagitan ng mga organisasyon ng manggagawa, mga tagapag-empleyo, mga grupo ng komunidad, at mga organisasyon ng hustisya sa kapaligiran. Ang layunin nito ay lumikha ng balanseng diskarte sa kaunlaran ng ekonomiya, pagpapanatili ng kapaligiran, at pakikilahok ng komunidad. Gumagana ang Plug In IE sa Inland Empire Labor Institute, Teamsters Local 1932, at Warehouse Worker Resource Center para makamit ang mga layuning ito.

**Ang mga stakeholder na kinapanayam ay nagpahayag ng higit na positibong pananaw tungkol sa mga HRTP.** Dahil ang mga programa ay matatagpuan sa iba't ibang mga kolehiyong pangkomunidad at mga sentro ng pagsasanay sa buong rehiyon, tinitingnan ang mga ito bilang lubos na naa-access. Bukod pa rito, ang pagtutulungan ng rehiyon sa mga institusyong pang-edukasyon, organisasyon ng paggawa, at mga stakeholder ng industriya, ay nakikita bilang mga pangunahing lakas. Ayon sa mga nakapanayam, ang mga programang ito ay sanay sa pagtugon sa mga pangangailangan ng mga mahahalagang sektor tulad ng pangangalagang pangkalusugan, logistik, at enerhiya, na makabuluhang nagpapahusay sa kakayahang magtrabaho at pagsulong sa karera.

**Itinatampok din ng feedback sa panayam ang komprehensibong katangian ng suporta na inaalok ng mga HRTP.** Higit pa sa teknikal na pagsasanay, ang mga pakikipagsosyong ito ay iniulat na umaabot sa mga serbisyo tulad ng **pangangalaga sa bata,**

---

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

**transportasyon, at tulong sa wika**, na nag-aambag sa isang inklusibong diskarte sa pag-unlad ng manggagawa. Ang inclusivity na ito ay higit na pinalakas ng pakikipagtulungan sa pagitan ng mga pang-edukasyon na katawan, mga grupo ng manggagawa, mga tagapag-empleyo, at mga organisasyong pangkomunidad. Bukod pa rito, napapansin ng mga nakapanayam na maraming HRTP ang ambisyoso na nagsasama ng mas malawak na layunin, kabilang **ang pagpapanatili ng kapaligiran, pagkakapantay-pantay sa lipunan, at pag-unlad ng komunidad**, sa kanilang mga balangkas. Ang mga multifaceted na layunin na ito ay hindi lamang nakikita bilang pagtugon sa mga kagyat na pangangailangan sa pagsasanay sa trabaho kundi bilang pag-aambag din sa pangmatagalang pang-ekonomiya at panlipunang kagalingan ng rehiyon.

Nagsisimula na ring isama ang mga HRTP sa **mas mataas na edukasyon**. Inilarawan ni Kurt Ausburger, Direktor ng Workforce Development sa San Bernardino Community College District (SBBCD), ang dalawa sa HRTP ng SBCCD, na nagpapaliwanag na “ang magandang bagay tungkol sa highroad framework na inilagay ng California Workforce Development Board ay **talagang matumbok mo ang bawat punto ng ang continuum.**” Binibigyang-daan kami ng mga HRTP na magtanim ng mga bagong ideya, sukatin ang mga umiiral na, at suportahan ang mga mag-aaral. Ito ay nagiging partikular na mahalaga sa loob ng mas mataas na larangan ng edukasyon, partikular na kapag isinasaalang-alang ang papel ng mga kolehiyong pangkomunidad sa patas na pagpapalawak ng pagkakataon. Tulad ng paliwanag ni Kurt, “Kung gusto mong gumawa ng maikling termino, hindi para sa kredito, pagsasanay, marahil ito ay halos isang buwan at makakakuha ng mga kasanayan sa mga mag-aaral na magtutulak sa kanila sa isang buhay na sahod na trabaho, magagawa mo iyon sa pamamagitan ng isang HRTP. Ganoon din sa mga programang hindi kredito at kredito, gaya ng mga nasa pangangalagang pangkalusugan. Kapag iniisip mo kung ano ang kinakatawan ng community college, dahil sigurado akong alam mo, **open access** kami . Ngunit bahagi ng bukas na pag-access na iyon ay kailangan nating maging maraming bagay sa maraming iba't ibang tao. Kaya't kung paano mo pinangangasiwaan ang ganoong uri ng impluwensya sa isang paraan upang **suportahan ang mga tao para sa pataas na kadaliang panlipunan**. Kaya malinaw naman, kung may pumasok para sa isang hindi-para-kredito na pagsasanay, gumugugol sila ng isang buwan sa amin, sinasanay sila upang makakuha ng trabaho sa halagang \$25 hanggang \$30 bawat oras. Ngunit sabihin nating gusto nilang mag-matriculate sa isang credit program. Iyan ay isang bagay na gusto naming subukang alagaan at suportahan. And then from there, you never know what's going to happen with an individual, maybe they decide to pursue their education [...] well beyond that.”

**Pero, ang pagkakaroon lang ng HRTP ay hindi nangangahulugan ng garantisadong tagumpay sa paglalagay ng trabaho at hindi rin nito ginagarantiyahan ang isang magandang karera.** Tulad ng itinuturo ni Kurt, “...ang katotohanan ay, kung bakit matagumpay ang isang programa ng manggagawa ay isang pangangailangang pang-ekonomiya. Ito ba ay isang high road type na trabaho? Nagbabayad ba ito ng buhay na sahod at may mga benepisyo? Mayroon bang mga tagapag-empleyo na alam ang programa at nagbibigay ng payo at pananaw sa pagbuo ng programang iyon at alam na ang mga nagtapos ay dumarating? Sumasali ba sila sa mga career fair? Tumutulong ba sila sa mga resume? Sila ba ay aktibong naghahanap ng pag-upa mula sa iyong

grupo ng mga nagtapos? Mahalagang makipag-usap sa mga employer na makipag-ugnayan nang maaga at madalas, naaayon sa kanilang pangangailangan at kakayahang gawin ito. Kailangan nating tiyakin na ang kurikulum ng programa ay naaayon sa mga pangangailangan ng labor market at na ang mga kasanayan ay may kaugnayan sa mga trabahong magagamit at mga karerang magagamit ngayon at sa hinaharap. Ang pagkakaroon ng mahusay na faculty ay isang malaking bahagi nito. Kaya't ang pagkakaroon ng mga guro na may kadalubhasaan sa industriya, at pagkatapos ay isang palaging web ng mga mapagkukunan at network sa paligid ng mag-aaral upang maalis ang mas maraming hula hangga't maaari, upang sila ay makapag-focus sa pagiging motivated at pag-aaral at paghahanda para sa susunod na hakbang. Ang aking mga kasamahan sa workforce space ay nauunawaan ang socioeconomic dynamics sa paglalaro, at alam namin na ngayon, higit sa anumang oras sa kamakailang kasaysayan, ang lahat ng dynamics na ito ay maaaring humantong sa matataas na daanan ng kalsada. Kung nakikita natin na hindi sila, lumilikha ito ng mas malaking talakayan na dapat nating handang makisali.”

Sa kabuuan, ang mga apprenticeship at iba pang mga programa sa pagsasanay ay may potensyal na mag-ambag nang malaki sa pangkalahatang tanawin ng paggawa sa pamamagitan ng pagtataguyod ng kadaliang pang-ekonomiya at seguridad sa trabaho sa mga manggagawa mula sa mga grupong naghahanap ng katarungan. Binubuksan nila ang mga pintuan para sa mas mataas na sahod, matatag na trabaho, at pagsulong sa karera. **Ito ay lalong mahalaga sa rehiyon, kung saan maaaring matugunan ng mga naturang programa ang mga pagkakaiba sa kalidad ng trabaho at pag-access, na nagbibigay ng mas pantay na plataporma para umunlad ang lahat ng manggagawa.**

## **Pag-promote ng Trades**

Ang trade labor *laban sa* white collar na trabaho ay isang umuulit na tema. Habang ang mga white collar na trabaho ay kadalasang ang pinaka nauugnay sa ideya ng isang “mahusay” na trabaho, ilang mga nakapanayam ang tumutol sa palagay na iyon, na nagmumungkahi na ang iba pang mga uri ng mga trabaho ay pareho, kung hindi mas mahalaga. Tinawag ni Amy, na may background sa maagang edukasyon at ngayon ay nagtatrabaho sa isang opisina ng gobyerno, ang mga trades na “mas heroic kaysa sa mga trabaho sa opisina.” Iminungkahi ni Will Kolbow, Tagapamahala ng Lungsod ng Calimesa, na may mga tunay na alternatibo sa isang 4 na taong degree, na “Pinag-uusapan natin ang mga landas sa karera. Ito ay hindi lamang tungkol sa pagtingin sa kolehiyo. Mayroong talagang mahusay na pagbabayad ng mga trabaho sa ibang mga lugar na hindi nangangailangan ng iyong pag-aaral sa kolehiyo, at marahil pagkatapos ay hindi na kailangang magkaroon ng utang, tama? Dahil ngayon... kapag ang mga tao ay nakatapos ng kolehiyo, [...] mayroon lamang itong bundok ng utang na kinasasangkutan ng mga tao. Ngunit sa palagay ko, kung mamumuhunan tayo diyan, sa palagay ko dapat din nating tingnan ang pamumuhunan sa mga kalakalan, tama ba? At kaya sinusubukang hikayatin ang iba't ibang mga landas, sa palagay ko ay may ilang mga tao na marahil ay kung nasaan ang kanilang mga lakas. Para sa kadahilanang ito, tinutuklasan din ng Lungsod ng Calimesa ang paglikha ng isang Regional

Occupational Center upang matulungang sanayin ang mga residente para sa mga karera sa hinaharap sa mga trabahong pangkalakalan.

Bilang isa sa pinakamalaking tagapag-empleyo sa rehiyon, may malaking papel ang Riverside County sa pagsuporta sa mga trabaho sa kalakalan. Iminungkahi ni Ruben Gonzales, na nagtatrabaho sa Workforce Development para sa Riverside County, na makakatulong ang county sa pamamagitan ng pagre-recruit ng mga kandidato at pag-aprentice sa advertising, at pakikipag-ugnayan sa pagitan ng iba't ibang stakeholder. Gayundin, kinikilala ng maraming kalahok ang mga potensyal na mataas na paaralan sa pag-uugnay sa mga kabataan sa mga trabahong pangkalakalan. Halimbawa, si John Woolsey, isang independiyenteng kontratista, ay nagpahayag ng damdaming ito, na nagsasabing, “Ang high school ay hindi nakuha ang marka sa pagpapadala lamang ng mga nagtapos sa mundo. Gusto kong makitang muli ang mga programang pangkalakalan sa mga mataas na paaralan. Ito man ay auto shop, o woodshop, kahit ano pa, baka may bagong bersyon nito, infrastructure shop, may tsansa na alisin ang pangit na tingin dito.”

### Pagkakaroon ng mga pagsasanay at iba pang mapagkukunan

Para sa mga nasa labor force na, ang suporta sa kredensyal at upskilling ay maaaring dumating sa anyo ng mga pagkakataon sa pagsasanay na ibinigay ng employer. Congdon et al. Nalaman noong 2020 na mas gusto ng mga manggagawa ang mga trabahong nagbibigay-daan sa mobility sa pamamagitan ng pagbibigay ng pagsasanay. Tinukoy ng Fee (2022) ang mga posisyon sa construction, manufacturing, utilities, finance, insurance, at real estate bilang mga pinakamalamang na lumipat sa mga de-kalidad na trabaho. Benni,<sup>46</sup> isang organizer, nakadama rin na ang muling kasanayan ay maaaring makatulong sa isang indibidwal na lumipat sa isang mas mataas na suweldong trabaho. Ang epekto ng bayad na pagsasanay at suporta sa upskilling ay na-highlight din kapag isinasalang-alang na ang mga internship na hindi binabayaran, gaano man kahusay, ay hindi palaging isang makatotohanang opsyon. Tulad ng sinabi ng isang tagapamahala ng relasyon sa gobyerno para sa isang pangunahing kumpanya, “kailangan mong kayanin ang sakripisyong iyon [...] at iyon ay nag-aalis ng maraming tao”. Ang kakayahang makilahok sa isang programa na nagbibigay ng kabayaran sa pera ay maaaring palawakin ang grupo ng mga aplikante, lalo na ngayon kasama ang mga taong kung hindi man ay kailangang pumili sa pagitan ng isang hindi bayad ngunit potensyal na pagbabagong internship at isang bayad na trabaho.

Ede<sup>47</sup> nagsalita nang mahaba tungkol sa epekto ng mga mapagkukunan na naglalayong magkaroon ng maliliit na may-ari ng negosyo. Inilarawan nila, “ Ang aking asawa ay isang panadero. Pumunta siya sa Small Business Development Center para makakuha ng edukasyon kung paano ito gagawin. Maglalalatag ako ng plano sa negosyo, alam mo, humingi ng mga pautang at lahat ng bagay na iyon. At mayroong mga mapagkukunan, at ibabahagi namin ang mga mapagkukunang iyon, na nagbibigay ng paraan ng edukasyon . . . na, sana, ay nagbibigay ng

---

<sup>46</sup> pseudonym

<sup>47</sup> pseudonym

kapangyarihan sa ating mga may-ari ng negosyo . . . .At kaya nagtitinda siya sa ibang mga coffee shop. Kaya ginagawa niya ang business-to-business sales. **At lahat iyon ay dahil sa mga programang available sa pamamagitan ng alam mo, ang Small Business Development Center, ang Inland Empire Women's Business Center.** Marami siyang workshop. **Mayroong maraming mga mapagkukunan na hindi alam ng mga tao”**

Ibinahagi din ni Ede na “ **Siguro hindi mo alam kung paano itanong ang partikular na tanong kung paano makukuha ang mga ito.** Minsan kailangan lang ng isang uri ng pagbagal at pagpunta sa iyong lokal na mapagkukunan, maging ito ay ang lungsod o Small Business Development Center, at sabihin, Uy, ito ang sinusubukan kong gawin. Pwede mo ba akong tulungan?” Sinabi ni Madeline na may-ari ng maliit na negosyo, ang mga workshop ay nagkaroon ng malaking epekto sa pag-update ng kanyang plano sa negosyo, pagtukoy ng tamang pagpepresyo para sa kanyang mga produkto, kung saan ipapakita ang kanyang mga produkto, at kung anong mga networking event ang pupuntahan, bukod sa iba pang bagay. Binanggit din ni Madeline na ang gastos ay isang malaking hadlang sa pagtulong sa iba pang mga startup at maliliit na negosyo na makakuha ng kanilang mga paa sa pinto, at na ang **mga libreng programa at malayo ang mararating ng mga workshop.**

## **Konklusyon**

Ang pagsusuring ito ng labor market ng Riverside at San Bernardino county ay nagbubunyag ng isang kumplikadong ugnayan ng mga industriya, bawat isa ay may sariling pagkakaiba-iba sa kung ano ang bumubuo ng isang “mahusay na trabaho.” Ang mga insight na nakalap mula sa iba't ibang stakeholder sa loob ng rehiyon, mula sa mga manggagawa hanggang sa mga propesyonal sa pag-unlad ng ekonomiya, mula sa mga walang bahay hanggang sa mga nakatataas na ehekutibo, ay nagbibigay-diin sa isang karaniwang pag-unawa na ang isang magandang trabaho ay hindi lamang tungkol sa sapat na kabayaran at mga benepisyong ngunit kasama rin ang seguridad sa trabaho at mga pagkakataon para sa paglago at kadaliang pang-ekonomiya. Malinaw na bagama't ipinagmamalaki ng Inland Empire ang isang hanay ng kalidad at magandang pagkakataon sa trabaho, **nagpapatuloy ang mga pagkakaiba**, lalo na sa mga antas ng sahod, kalidad ng trabaho, at access sa pagsasanay, mga apprenticeship, at mataas na kalidad na trabaho. Ang mga pagkakaibang ito ay lalo pang pinalala ng **mga hadlang** tulad ng mga hadlang sa pananalapi, mga hamon sa lipunan, at mga limitasyon sa edukasyon na hindi katimbang na nakakaapekto sa iba't ibang grupong naghahanap ng katarungan.

Ang mga pangakong programa at inisyatiba tulad ng High Road Training Partnerships at kamakailang mga pagbabago sa lehislatura ay mga hakbang sa tamang direksyon, na nagbibigay ng mga landas para sa mga residente na makakuha ng mas magandang trabaho at nagtataguyod para sa mga karapatan at benepisyong ng mga manggagawa. Gayunpaman, nananatili ang malaking pangangailangan para sa patuloy na pagsisikap na lumikha at mapanatili ang mataas na kalidad na trabaho na naaayon sa kahulugan ng Community Economic Resilience Fund ng “high-road” na

trabaho sa lahat ng sektor. Bukod pa rito, **dahil ang rehiyon ay napakalawak at iba-iba, ang mga pagkakaiba sa sub-rehiyon ay dapat kilalanin sa mga tuntunin ng pagsusuri sa mga umiiral na pangangailangan at potensyal na mga ari-arian, at pagmumungkahi ng mga magagandang hakbang pasulong.**

Habang sumusulong tayo, mahalagang gamitin natin ang mga aral na natutunan mula sa mga kasalukuyang programa sa pagsasanay at **ang mga boses ng mga dating hindi kasama sa proseso ng paggawa ng patakaran** upang ipaalam ang mga bagong estratehiya at interbensyon. Ang mga gumagawa ng patakaran, tagapagturo, at pinuno ng industriya ay dapat magtulungan upang matiyak na ang mga estratehiyang ito ay kasama, pantay, at tumutugon sa mga umuusbong na pangangailangan ng Inland Empire workforce.

Sa huli, ang layunin ay hindi lamang pahasayin ang pang-ekonomiyang kadaliang kumilos ng mga grupong naghahanap ng equity kundi pati na rin ang pagyamanin ang isang labor market kung saan ang bawat trabaho ay marangal, iginagalang, at sinusuportahan ang mas malawak na layunin ng napapanatiling paglago ng ekonomiya at panlipunang equity sa Inland Empire. Sa pamamagitan ng pagtutulungan at pagsunod sa mga prinsipyong ito, masisiguro nating ang kahulugan ng “mahusay na trabaho” ay magiging isang katotohanan para sa lahat ng residente sa rehiyon.

## Mga reperensiya

- 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. *Othring and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence\\_2.pdf](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf)
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.

- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html Accessed 14 Dec. 2023.
- Emmons Allison, J. & Reese, E. (2023). *Unsustainable: Amazon, Warehousing and the Politics of Exploitation*. Oakland, CA: University of California Press.
- Enriquez, L. E. (2015). Multigenerational Punishment: Shared Experiences of Undocumented Immigration Status Within Mixed-Status Families. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 939–953. <http://www.jstor.org/stable/24582819>
- Fee, Kyle D. (2022). “Does Job Quality Affect Occupational Mobility?” Federal Reserve Bank of Cleveland, Community Development Reports. <https://doi.org/10.26509/frbc-cd-20220804>
- Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). Providing unpaid household and care work in the United States. *Institute for Women’s Policy Research*.
- Hunt, J. (2016). Why Do Women Leave Science and Engineering? *ILR Review*, 69(1), 199–226. <http://www.jstor.org/stable/24810300>
- IEBWC & UCLA. (2023). Unlocking Potential: The Inland Empire Black Worker Center’s Transformative IE Works Program. IE Black Workers’ Center and UCLA Center for the Advancement of Racial Equity at Work. <https://labor.ucla.edu/publications/unlocking-potential-inland-empire-black-worker-center/> Accessed April 22, 2024.
- Inland Empire Electrical Training Center. (n.d.). The IEETC Apprenticeship Program. <https://www.ieetc.org/en-US/the-ieetc-apprenticeship-program-cffaa1a4> Accessed April 22, 2024.
- Jaro, J. (2023). Turning Community Colleges into Engines of Economic Mobility. *Federation of American Scientists*, 1 Nov. 2023, fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/.
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>

- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>
- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst's Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, [www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/](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 Qarehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/10482911211053020>

- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. [https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB\\_2020\\_Report.pdf](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.

## Mga Appendix para sa CERF Labor Market Analysis

### Appendix 1: Mga natuklasan mula noong 2022 QWI Data sa Trabaho at Kita sa Inland Southern California

#### Talahanayan 1 Nangungunang 20 Industriya ayon sa Trabaho sa Inland Southern California

Ranggo	NAICS	Industriya	Trabaho	Kita
1	4931	Pag-iimbak at Pagtatago	67930	3683
2	7225	Mga Restaurant at Iba Pang Kainan	66970	2168
3	6111	Mga Paaralang Elementarya at Sekondarya	53104	5558
4	6241	Mga Serbisyo ng Indibidwal at Pamilya	32761	1784
5	5613	Mga Serbisyo sa Pagtatrabaho	30725	2707
6	6221	Karaniwang Medikal at Surgical na Mga Ospital	26323	6943
7	2382	Mga Contractor ng Kagamitan sa Gusali	15712	5827
8	4451	Mga Grocery at Convenience Retailer	15608	2979
9	2381	Mga Contractor ng Pundasyon, Istruktura, at Gusali	14708	4016
10	4841	Pangkalahatang Naghahatid ng Freight	13073	4704
11	6211	Opisina ng Mga Doktor	12325	7382
12	4552	Mga Warehouse Club, Supercenter, at Iba Pang Pangkalahatang Retail na Produkto	12301	3141
13	9221	Mga Aktibidad sa Katarungan, Pamublikong Kaayusan, at Kaligtasan	11997	7966
14	5617	Mga Serbisyo sa Gusali at Tirahan	11566	3607
15	7211	Tuluyan ng Biyahero	11566	3392
16	4921	Mga Serbisyo ng Courier at Express Delivery	11440	3846
17	6214	Mga Outpatient Care Center	9642	6584

Ranggo	NAICS	Industriya	Trabaho	Kita
18	2383	Mga Kontratista sa Finishing ng Gusali	9569	3945
19	9211	Ehekutibo, Lehislatibo, at Iba Pang Suporta ng Pamahalaan	9489	7727
20	7139	Iba Pang Industriya sa Paglilibang	8153	2561

Ipinapakita sa talahanayan 1 ang nangungunang 20 industriya na pinagsunod-sunod ayon sa laki ng simula ng quarter na trabaho sa Inland SoCal noong 2022. Ang mga pagtatantya ng trabaho at buwanang kita ay average ng apat na quarter batay sa Quarterly Workforce Indicators (QWI) na data mula sa US Census Bureau. Ang mga nangungunang limang industriya ayon sa laki ng trabaho sa Inland SoCal ay pag-iimbak at pagtatago, mga restawran, paaralang elementarya at sekondarya, mga serbisyo ng indibidwal at pamilya, at mga serbisyo sa pagtatrabaho. Sa mga industriyang iyon, ang mga serbisyo ng indibidwal at pamilya mula sa industriya na may pinakamababang bayad sa pangkalahatan (tingnan ang Talahanayan 3 sa ibaba).

Ipinapakita sa talahanayan 2 ang nangungunang 5 industriya ayon sa kita sa Inland SoCal noong 2022. Sa nangungunang 3 industriya ayon sa kita sa Inland Empire ay ang paghahatid at pag-aahente ng seguridad at produkto, electric power generation, at pipeline transportation of natural gas, pero wala sa mga ito ang nagbibigay ng napakaraming trabaho.

### **Talahanayan 2 Nangungunang 5 Industriya ayon sa Kita sa Inland Southern California**

Ranggo	NAICS	Industriya	Kita	Trabaho
1	5231	Paghahatid at Pag-aahente ng Seguridad at Produkto	13291	226
2	2211	Electric Power Generation, Transmission at Distribution	12434	1586
3	4862	Transportasyon sa Pipeline ng Natural Gas	12291	148
4	3312	Paggawa ng Produktong Bakal mula sa Biniling Bakal	11732	226
5	2372	Paghahati ng Lupa	11217	289

Pinagkunan: QWI mula sa US Census Bureau (ang mga pagtantiya ay average mula sa apat na quarter)

Ipinapakita sa talahanayan 3 ang pinakamababang 5 industriya ayon sa average na buwanang kita sa Inland SoCal noong 2022. Ang pinakamababang 3 industriya na nagbabayad sa pamamagitan ng pagkamit ng Inland SoCal ay ang serbisyo ng indibidwal at pamilya, mga retailer ng libro at mga nagbebenta ng balita, at iba pang paaralan at edukasyon. Gaya ng ipinapakita sa Talahanayan 1 sa itaas, ang mga serbisyo ng indibidwal at pamilya, ang industriya na pinakamababa ang ibinabayad, ay pang-apat sa pangkalahatan pagdating sa laki ng trabaho sa rehiyon.

**Talahanayan 3 Pinakamababang 5 Industriya batay sa Kita sa Inland Southern California**

Ranggo	NAICS	Industriya	Kita	Trabaho
1	6241	Mga Serbisyo ng Indibidwal at Pamilya	1784	32761
2	4592	Mga Nagtitingi ng Aklat at Nagbebenta ng Balita	1846	263
3	6116	Iba pang mga Paaralan at Edukasyon	1895	1899
4	4453	Mga Nagtitingi ng Beer, Wine, at Alak	1898	802
5	7111	Mga Kumpanya na Nagpe-perform	1942	221

Pinagkunan: QWI mula sa US Census Bureau



## **Appendix 2: Pag-uuri ng mga Trabaho ayon sa Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga Manggagawang may BA at may Sub-BA**

**TANDAAN:** Sinusuri sa Appendix 2 ang ideya ng isang magandang trabaho, pero inuuri ito batay sa pagkakaroon o hindi pagkakaroon ng Bachelor's degree. *Dapat tandaan na ang pagsusuri na ipinakita sa ibaba ay isang paraan lamang ng pagsukat kung ano ang hitsura ng "mahusay" na trabaho at hindi dapat ituring na pinal na resulta ng pagsusuri ng relatibong posisyon ng mga trabaho sa loob ng ekonomiya ng rehiyon ng mga county ng Riverside at San Bernardino. Ang pagsusuri sa "magandang trabaho" na isinagawa ng pangkat ng Economic Development - na kapansin-pansing pinaghiwa-hiwalay ang ideya ng "magandang trabaho" sa pamamagitan ng pagtukoy sa mga "mahusay na trabaho" kumpara sa mga "magandang trabaho" - ay ang benchmark na gagamitin ng IE THRIVE team para sa pagbabalangkas at pagsusuri ng rekomendasyon sa patakaran. Dahil dito, ibinigay namin ang sumusunod na impormasyon sa Appendix 2, dito, bilang karagdagang konteksto lamang na magagamit ng mambabasa para maunawaan ang isang napakakomplikadong paksa.*

Para sa pagsusuri sa ibaba, tinukoy namin ang isang magandang trabaho “bilang isang full-time at buong taong trabaho na may sahod na mas mataas sa katamtamang kita sa bansa na na-adjust para sa lokal na antas ng presyo noong 2020 at nagbibigay ng mga benepisyo”. Noong 2020, ang pambansang katamtamang kita na taunan ay \$44,607.84 (sa dolyar noong 2020). Ang pagsasaayos para sa antas ng lokal na presyo, ang taunang limitasyon ng sahod para sa isang magandang trabaho sa Inland Southern California ay \$46,633.93 (sa dolyar ng 2020). Ang isang buong-taong trabaho ay tinukoy bilang mga trabaho kung saan ang mga manggagawa ay nagtatrabaho ng 50-52 bawat taon, habang ang isang full-time na trabaho ay isa kung saan ang mga manggagawa ay karaniwang nagtatrabaho ng 30 oras o higit pa bawat linggo. Ang mga trabahong may benepisyo ay tinukoy bilang mga trabahong nagbibigay ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon. Ang mga trabahong may benepisyo ay tinukoy bilang mga trabahong nagbibigay ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon. Nakapokus ang kahulugang ito sa kalidad ng sahod at benepisyo, katulad ng mga iniaalok ng ibang mga mananaliksik (Shearer, Shah, an Gootman 2019), pero mas malawak dahil may kasama itong panukalang idinisenyo para makuha ang access ng mga trabahador sa isang matatag na trabaho na may sapat na (full-time) oras ng trabaho na kadalasang kinakailangan para makamit ang seguridad sa ekonomiya at isang disenteng taunang kita” (CSI UCR at IELCC, 2023). Bagama't ang pinakamaliit na limitasyon na ito para sa kita ay malamang na hindi sapat upang suportahan ang isang pamilya, ang ilan sa mga hakbang at pagsusuri sa ibaba ay maaaring magbigay ng mahahalagang kaunawaan sa kung paano maihahambing ang mga trabaho sa isa't isa batay sa personal na taunang kita, access sa health insurance na ibinigay ng employer, mga benepisyo, at ang pagbibigay ng full-time, buong-taong trabaho.

# Pag-uuri ng mga Trabaho sa pamamagitan ng Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga Manggagawa na mayroon at walang BA

Talahanayan 4 at 5<sup>48</sup> inuuri ang konsentrasyon ng magandang trabaho, hindi kasama ang mga trabahong may mas kaunti sa 2,500 manggagawa (ang ika-25 percentile sa bilang na nagtatrabaho sa bawat kategorya ng trabaho noong 2020). Gaya ng ipinapakita sa Talahanayan 4, ang nangungunang tatlong trabaho na may mga manggagawang may bachelor's degree ay may magandang bahagi sa trabaho sa mahigit kalahati ng kanilang trabaho. Ang "mga abogado at hukom" ang may pinakamataas na bahagi ng magandang trabaho (89.8%) kapag ikinumpara sa porsiyento na lumampas sa pambansang katamtamang taunang limitasyon ng sahod. Gayunpaman, ang "mga abogado at hukom" ay may mas mababang bahagi ng magandang trabaho pagdating sa mga oras at benepisyo, kaya mas mababa ang ranggo sa mahusay na konsentrasyon ng trabaho kaysa sa "mga siyentipiko ng kalikasan." "Pagsusuri sa kalusugan at paggamot sa mga trabaho," "mga social scientist at tagaplano ng lunsod," "mga guro, postsecondary," "mga trabaho sa pag-diagnose ng kalusugan," "mga therapist," at "mga bihasa sa matematika at computer" ay lahat ay may higit sa kalahati ng mga trabaho ay nakakatugon sa anuman sa pamantayan para sa magandang trabaho. Gayunpaman, mas kaunti sa kanila ang nakakatugon sa lahat ng tatlong pamantayan, kaya mas mababa nito ang ranggo pagdating sa mahusay na konsentrasyon sa trabaho.

Gaya ng ipinapakita sa Talahanayan 5, may tatlong trabaho ang may mahusay na antas ng konsentrasyon ng trabaho na higit sa 50%, na "mga trabaho sa transportasyon ng tren," "mga operator ng planta at sistema," at "mga mekaniko at tagapag-ayos." Ang "mga trabaho sa transportasyon ng tren" ay may pinakamataas na bahagi ng magandang trabaho kapag isinaalang-alangang kita (87.5%), oras ng pagtatrabaho (93.8%), at mga benepisyo (87.5%), at nakakita rin ito ng makabuluhang pagtaas (116%) sa trabaho mula 2006 hanggang 2020. Ang "mga operator ng planta at sistema" ay may mas kaunting full-time at buong-taong trabaho at mas kaunting mga trabahong nagbibigay ng mga benepisyo, na kasunod ito ng "mga trabaho sa transportasyon ng tren."

Talahanayan 4. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho sa pamamagitan ng Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga manggagawang may BA

Mga trabaho	Bilang ng mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawa ng may trabaho noong 2006	Mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawa ng may trabaho noong 2020	Porsiyento ng pagbabago ng mga manggagawa ng may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 (batay sa 2006)	Bahagi ng magandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho sa kabuoang manggagawang may trabaho sa kategoryang iyon ng trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na may sahod na mas mataas sa pambansang katamtamang taunang sahod sa (\$46633.93 sa dolyar noong 2020) sa kabuoang mga manggagawang may trabaho sa kategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na nagtatrabaho nang buong oras at buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho sa 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras) sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa kategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na may mga benepisyo (health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon) sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa kategoryang iyon sa trabaho noong 2020
Mga Siyentipiko ng Kalikasan	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
Mga Abogado at Hukom	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
Mga Inhinyero	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
Mga Trabaho sa Pagsusuri sa Kalusugan at Paggamot	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%

<sup>48</sup> kasama ang lahat ng mga trabaho na may konsentrasyon ng mahusay na trabaho ng iba't ibang bahagi ng magandang trabaho noong 2020.

Mga trabaho	Bilang ng mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawa ng may trabaho noong 2006	Mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawa ng may trabaho noong 2020	Porsyento ng pagbabago ng mga manggagawa ng may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 (batay sa 2006)	Bahagi ng magagandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho sa kabuoang manggagawang may trabaho sa katategoryang iyon ng trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na may sahod na mas mataas sa pambansang katamtamang taunang sahod sa (\$46633.93 sa dolyar noong 2020) sa kabuoang mga manggagawang may trabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na nagtatrabaho nang buong oras at buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho sa 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras) sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may BA degree na may mga benepisyo (health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon) sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020
Mga Social Scientist at Urban Planner	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

### Talahanayan 5. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho sa pamamagitan ng Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga manggagawa na mas mababa sa BA ang kinuha

	Bilang ng mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2006	Mga manggagawa ng may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2020	Porsyento ng pagbabago ng mga manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 (batay sa 2006)	Bahagi ng magagandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho sa kabuoang manggagawang may trabaho sa katategoryang iyon ng trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may mga digri na Sub-BA na may sahod na mas mataas sa pambansang katamtamang taunang sahod sa (\$46633.93 sa dolyar noong 2020) sa kabuoang mga manggagawang may trabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may Sub-BA degree na nagtatrabaho nang buong oras at buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho noong 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras) sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020	Ang bahagi ng mga manggagawang may trabaho na may Sub-BA degree na may mga benepisyo (health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon) sa kabuoang mga manggagawang may trabaho sa katategoryang iyon sa trabaho noong 2020
Trabaho sa Transportasyon ng Tren	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
Mga Operator ng Planta at Sistema	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
Mekaniko at Tagapag-ayos	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
Pulis at Imbestigador	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
Mga Operator ng Kagamitan sa Paglilipat ng Materyal	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

## Pag-uuri ng mga Trabaho sa pamamagitan ng Konsentrasyon ng mga Hindi Magandang Trabaho para sa mga mayroon at walang bachelor's degree

Ang Talahanayan 6 at 7 ay naglalarawan ng nangungunang 5 trabaho na may hindi magandang konsentrasyon sa trabaho para sa mga manggagawang may at walang BA degree ayon sa pagkakabanggit.<sup>49</sup> Ipinapakita sa Talahanayan 6 na sa Inland SoCal, ang "mga trabaho sa pag-diagnose ng kalusugan" na ang may mga bachelor's degree ang may pinakamataas na proporsyon ng mga hindi magandang trabaho (55.21%) sa mga trabaho na may mga manggagawang may bachelor's degree. Bagaman ang "mga guro at

<sup>49</sup> kasama ang lahat ng konsentrasyon ng trabaho na may hindi magandang trabaho na konsiyerto ng iba't ibang bahagi ng magagandang trabaho noong 2020.

guro sa postsecondary" ang ika-6 na pinakamataas na konsentrasyon ng empleyado sa mahusay na trabaho na may mga bachelor's degree sa lahat ng mga trabaho, ikalawa ito sa mga trabahong may hindi magandang trabaho. Ito ay pangunahin nang dahil 30% ng mga nagtatrabaho sa trabahong ito ay hindi nagtatrabaho ng buong oras at buong taon at 23% sa kanila ay nakakuha ng mas mababa sa \$46,633.93 noong 2020. Kasama sa mga manggagawang ito ang mga guro sa unibersidad at kolehiyo gayundin ang mga bokasyonal at propesyonal na tagapagsanay. "Ang mga guro, maliban sa postsecondary", na kinabibilangan ng mga guro ng K-12, ay nasa ikatlong ranggo, pangunahin dahil sa mas mababang kita at mas kaunting oras ng pagtatrabaho.

Ipinapakita sa Talahanayan 7 na ang Inland SoCal, ang lahat ng nangungunang limang trabaho ay mayroong higit sa 90% ng mga manggagawang may trabaho na walang bachelor degree at nasa categoryang pangit na trabaho.<sup>50</sup> Kabilang sa mga trabahong ito ang "mga trabaho sa bukid, maliban sa managerial", "mga pribadong trabaho sa bahay", "mga operator ng makina ng tela, damit, at kasangkapan", "mga trabaho sa paghahanda ng pagkain at serbisyo", at "mga kaugnay na trabaho sa agrikultura". Ang mga nagtatrabaho sa mga trabahong ito ay walang magandang trabaho dahil sa kanilang medyo mababang kita at kakulangan ng mga benepisyo. Karamihan sa mga trabahong ito ay nagtatrabaho nang full-time at buong taon. Ipinapakita ng Talahanayan 8 sa ibaba ang mga pagbabago sa mga trabaho na may mahigit 75% ng may trabahong manggagawa na walang bachelor's degree at nasa hindi magandang trabaho.

**Talahanayan 6. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho ayon sa Pinakamataas na 5 Konsentrasyon ng Pangit na trabaho na may Pinakamataas na 5 Trabaho na may mga manggagawang may bachelor's degree**

	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa na may nagtatrabaho noong 2006</i>	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa na may nagtatrabaho noong 2020</i>	<i>Porsyento ng pagbabago ng populasyong may trabaho (din ang bahaging may trabaho) mula 2006 hanggang 2020 (batay sa 2006)</i>	<i>Bahagi ng HINDI magagandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong may mga sahod na MABABA sa pambansang katamtamang taunang sahod (\$46633.93 sa dolyar noong 2020)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong HINDI nagtatrabaho nang buong oras O buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho noong 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong WALANG benepisyo (pagkakaroon ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon)</i>
Mga Trabaho sa Pag-diagnose ng Kalusugan	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
Mga Guro, Postsecondary	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
Mga Guro, Maliban sa Postsecondary	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
Mga Social Scientist at Urban Planner	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
Mga Abogado at Hukom	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

**Talahanayan 7. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho ayon sa Nangungunang 5 Konsentrasyon ng Hindi Magandang Trabaho para sa mga hindi nakakuha ng bachelor's degree**

<sup>50</sup> para sa mga hindi magandang trabaho na may mga empleyadong walang bachelor's degree, 35 trabaho ang may higit sa 50% hindi magandang antas ng konsentrasyon sa trabaho.

	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2006</i>	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2020</i>	<i>Porsyento ng pagbabago ng populasyong may trabaho (din ang bahaging may trabaho) mula 2006 hanggang 2020 (batay sa 2006)</i>	<i>Bahagi ng HINDI magagandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong may mga sahod na MABABA sa pambansang katamtamang taunang sahod (\$46633.93 sa doilyar noong 2020)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong HINDI nagtatrabaho nang buong oras O buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho noong 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong WALANG benepisyo (pagkakaroon ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon)</i>
Mga Trabaho sa Bukid, Maliban sa mga Manager	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
Mga Pribadong Trabaho sa Sambahayan	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
Mga Operator ng Makina sa Tela, Kasuotan, at Muwebles	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
Trabaho sa Paghahanda ng Pagkain at Serbisyo	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
Mga Trabahong Tungkol sa Agrikultura	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

### Talananayan 8. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho sa pamamagitan ng Konsentrasyon ng Hindi Magandang Sub-BA na Trabaho sa itaas ng 75 porsiyento

	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2006</i>	<i>Populasyon g may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2020</i>	<i>Porsyento ng pagbabago ng populasyong may trabaho (din ang bahaging may trabaho) mula 2006 hanggang 2020 (batay sa 2006)</i>	<i>Bahagi ng HINDI magagandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong may mga sahod na MABABA sa pambansang katamtamang taunang sahod (\$46633.93 sa doilyar noong 2020)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong HINDI nagtatrabaho nang buong oras O buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho noong 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong WALANG benepisyo (pagkakaroon ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon)</i>
Mga Trabaho sa Bukid, Maliban sa mga Manager	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
Mga Pribadong Trabaho sa Sambahayan	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
Mga Operator ng Makina sa Tela, Kasuotan, at Muwebles	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
Trabaho sa Paghahanda ng Pagkain at Serbisyo	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
Mga Trabahong Tungkol sa Agrikultura	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
Tagapaghatid ng mga Kargamento, Stock, at Materyales	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
Mga Trabaho sa Serbisyo sa Paglilinis at Gusali, Maliban sa mga Sambahayan	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
Mga Katulong, Konstruksyon at Extractive na Trabaho	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
Mga Trabaho sa Serbisyon Pangkalusugan	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%

	<i>Populasyong may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2006</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2006</i>	<i>Populasyong may trabaho (inuuri ayon sa timbang ng tao) noong 2020</i>	<i>Bahagi ng trabaho sa kabuoang dami ng paggawa noong 2020</i>	<i>Porsyento ng pagbabago ng populasyong may trabaho (din ang bahaging may trabaho) mula 2006 hanggang 2020 (batay sa 2006)</i>	<i>Bahagi ng HINDI magandang trabaho sa kabuoang trabaho para sa bawat trabaho</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong may mga sahod na MABABA sa pambansang katamtamang taunang sahod (\$46633.93 sa doilyar noong 2020)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong HINDI nagtatrabaho nang buong oras O buong taon (mga linggo ng pagtatrabaho noong 2020 ay 50-52; at karaniwang oras ng pagtatrabaho bawat linggo ay higit sa 30 oras)</i>	<i>Ang bahagi ng mga trabahong WALANG benepisyo (pagkakaroon ng health insurance sa pamamagitan ng employer o unyon)</i>
Mga Operator ng Makina, Sari-saring Materyales	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
Mga Fabricator, Assembler, at mga Mano-manong Trabaho	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
Mga Trabaho sa Personal na Serbisyo	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
Mga bantay	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
Mga Klerk ng Impormasyon	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
Klerk ng Pagre-record ng Materyal, Pag-iiskedyul, at Pamamahagi	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
Mga Operator ng Makinang Pangkarpintero	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
Mga Trabaho sa Produksyon ng Pagkain	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%
Tagapaghatid ng mga Kargamento, Stock, at Materyales	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
Mga Trabaho sa Serbisyo sa Paglilinis at Gusali, Maliban sa mga Sambayanan	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
Mga Katulong, Konstruksyon at Extractive na Trabaho	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
Mga Trabaho sa Serbisyonang Pangkalusugan	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
Mga Operator ng Makina, Sari-saring Materyales	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
Mga Fabricator, Assembler, at mga Mano-manong Trabaho	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
Mga Trabaho sa Personal na Serbisyo	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
Mga bantay	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
Mga Klerk ng Impormasyon	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
Klerk ng Pagre-record ng Materyal, Pag-iiskedyul, at Pamamahagi	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
Mga Operator ng Makinang Pangkarpintero	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
Mga Trabaho sa Produksyon ng Pagkain	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

## Pagbabago sa Bahagi ng Trabaho para sa Nangungunang 20 Industriya na may Magandang Trabaho para sa mga mayroon at walang bachelor's degree

Talahanayan 9<sup>51</sup> nagpapakita ng pagbabago sa trabaho sa nangungunang 5 industriya na nagbibigay ng pinakamagandang trabaho sa Inland SoCal para sa mga manggagawang may bachelor's degree noong 2020. Para sa mga trabahong may bachelor's degree, 71% ng magagandang trabaho ay nakatuon sa mga sumusunod na industriya: "mga serbisyong pang-edukasyon," "pangangalaga sa kalusugan at tulong panlipunan," "mga serbisyong propesyonal, siyentipiko, at teknikal," "administrasyon ng publiko," at "manufacturing," kung saan karamihan sa kanila ay nakaranas ng pagtaas ng trabaho kumpara noong 2006. Gaya ng ipinapakita sa Talahanayan 10, ang "construction," "manufacturing," at "health care and social assistance" lahat ay nagbibigay ng higit sa 10% ng magagandang trabaho. Ang "transportasyon at warehousing" ay nagbibigay ng pang-apat na pinakamalaking bahagi ng magagandang trabaho (halos 10%) na may mga empleyado na walang bachelor degree at may kapansin-pansing pagtaas ng bilang ng nagkakatrabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 (mga 77%).

Talahanayan 9. Pagbabago sa Porsiyento ng mga Trabaho na May Trabaho na may mga BA Degree para sa Nangungunang 5 Industriya na Nagtatrabaho na may Pinakamagandang Trabaho sa Inland Southern California

Industriya	Mga manggagawang may trabaho noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2006	Mga manggagawang may trabaho noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2020	Porsiyento ng pagbabago sa mga may manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 batay sa 2006	Magbahagi sa kabuoang mga manggagawang may magandang trabaho na may BA degree noong 2020
Mga Serbisyong Pang-edukasyon	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
Pangangalaga sa Kalusugan at Tulong Panlipunan	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
Mga Serbisyong Propesyonal, Siyentipiko, at Teknikal	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
Pampublikong Administrasyon	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
Paggawa	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

Talahanayan 10. Pagbabago sa Porsiyento ng mga Manggagawang May Trabaho na may Sub-BA Degrees para sa Nangungunang 5 Industriya na may Pinakamagandang Trabaho sa Inland Southern California

Industriya	Mga manggagawang	Bahagi sa kabuoang mga	Mga manggagawang	Bahagi sa kabuoang mga	Porsiyento ng pagbabago sa	Magbahagi sa kabuoang mga
------------	------------------	------------------------	------------------	------------------------	----------------------------	---------------------------

<sup>51</sup> kasama ang nangungunang 20 industriya na may magagandang trabaho para sa mga may BA degree at sub BA degree.

	may trabaho noong 2006	manggagawang may trabaho noong 2006	may trabaho noong 2020	manggagawang may trabaho noong 2020	mga may manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 batay sa 2006	manggagawang may magandang trabaho na may Sub-BA degree noong 2020
Konstruksyon	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
Paggawa	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
Pangangalaga sa Kalusugan at Tulong Panlipunan	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
Transportasyon at Pag-iimbak	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
Pagbebenta nang Tingi	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

## Pagbabago sa Bahagi ng Trabaho para sa Nangungunang 20 Trabaho na may Magandang Trabaho para sa mga mayroon at walang bahelor's degree

Talahanayan 11<sup>52</sup> nagpapakita ng mga pagbabago sa trabaho sa nangungunang 5 trabaho na nagbibigay ng pinakamagandang trabaho sa Inland SoCal para sa mga manggagawang may bachelor's degree noong 2020. Noong 2020, ang nangungunang 4 na nagtatrabaho na mga trabaho ay may higit sa kalahati ng magagandang trabaho sa mga manggagawang may bachelor's degree noong 2020, na mga "executive, administrative, at trabaho bilang manager," "guro, maliban sa postsecondary," "trabaho na tungkol sa management," at "trabaho sa pagsusuri ng kalusugan at paggamot." Tandaan na ang mga nangungunang trabaho na pinagsusunod-sunod ayon sa mahusay na bahagi ng trabaho ay mayroon ding medyo mataas na trabaho, na nagmumungkahi na ang mas malaking bilang ng magandang trabaho ay maaaring dahil sa mataas na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa mga trabahong ito. Kung ikukumpara sa magagandang trabaho sa mga manggagawang may bachelor's degree (tingnan ang Talahanayan 12), isang trabaho lang sa parehong listahan – “mga trabahong executive, administratibo, at managerial”. Ang totoo, noong 2020, ang "mga trabahong executive, administratibo, at managerial" ay nagbibigay ng karamihan sa magagandang trabaho para sa mga manggagawa na may alinman sa bachelor degree o walang bachelor degree.

Talahanayan 11. Pagbabago sa Porsiyento ng mga Manggagawang May Trabaho na may mga BA Degree para sa Nangungunang 5 Industriya sa Pagtatrabaho na may Pinakamagandang Trabaho sa Inland Southern California

Mga trabaho	Mga manggagawang may trabaho noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang	Mga manggagawang may trabaho noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang	Porsiyento ng pagbabago sa mga may manggagawang	Magbahagi sa kabuoang mga manggagawang may magandang
-------------	---	-------------------------------------	---	-------------------------------------	---	--

<sup>52</sup> kasama ang nangungunang 20 trabaho na may magagandang trabaho sa BA na may BA degree at sub BA degree.



		may trabaho noong 2006		may trabaho noong 2020	may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 batay sa 2006	trabaho na may BA degree noong 2020
Executive, Administrative, at Managerial na Trabaho	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
Mga Guro, Maliban sa Postsecondary	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
Mga Trabahong Tungkol sa Pagma-manage	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
Mga Trabaho sa Pagsusuri sa Kalusugan at Paggamot	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
Mga Bihasa sa Matematika at Computer	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

Talahanayan 12. Pagbabago sa Porsiyento ng mga Trabaho na May Trabaho na may Sub-BA Degrees para sa Nangungunang 5 Empleyado na Trabaho na may Pinakamagandang Trabaho sa Inland Southern California

Mga trabaho	Mga manggagawang may trabaho noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2006	Mga manggagawang may trabaho noong 2020	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2020	Porsiyento ng pagbabago sa mga may manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 batay sa 2006	Magbahagi sa kabuoang mga manggagawang may magandang trabaho na may Sub-BA degree noong 2020
Executive, Administrative, at Managerial na Trabaho	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
Mga Drayber ng Sasakyan	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
Trabaho sa Konstruksyon, Maliban sa mga Superbisor	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
Ahente, Nagbebenta	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
Mga Adjuster at Imbestigador	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

## Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho ayon sa Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga mayroon at walang bachelor's degree

Talahanayan 13 at 14 ipakita ang mahusay na konsentrasyon sa trabaho sa nangungunang 5 na gumagamit ng mga trabaho para sa manggagawa na mayroon at walang bachelor degree, ayon sa pagkakabanggit. Gaya ng ipinapakita sa Talahanayan 13, ang "mga trabaho sa transportasyon ng tubig" ang may pinakamataas na konsentrasyon ng mga manggagawa na may bachelor's degree noong 2020. Ang trabahong ito ay may 100% na mahusay na antas ng konsentrasyon sa trabaho, pero kapansin-pansin na mayroon lamang 14 na empleyado. Ang ibang trabaho ay may mahigit kalahati ng mga manggagawang may BA degree na nagtatrabaho sa mga sumusunod na trabaho na may magagandang trabaho: "mga siyentipiko ng kalikasan," "abogado at hukom," at "inhinyero, at extractive na trabaho". Kabilang sa mga ito, ang "mga siyentipiko ng kalikasan" ay nakaranas ng makabuluhang pagtaas sa trabaho (172.43%) sa pagitan ng 2006 at 2020. Sa mga manggagawang walang bachelor degree, ang Talahanayan 14 ay nagpapakita na sa Inland SoCal, mahigit kalahati ng mga nagtatrabaho sa mga sumusunod na trabaho ay may magagandang trabaho: "mga trabaho sa transportasyon ng tren," "mga operator ng planta at sistema," "mekaniko at tagapag-ayos," "extractive na mga trabaho," at "mga operator ng makina sa pagpoproseso ng metal at plastik." Gayunpaman, ang nangungunang limang trabahong ito ay gumagamit ng medyo maliit na bahagi ng lahat ng manggagawang walang BA degree noong 2020, na nagmumungkahi na ang dami ng magagandang trabaho sa mga trabahong ito ay hindi nakikinabang sa maraming manggagawa.

Talahanayan 13. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho ayon sa Konsentrasyon ng Magandang Trabaho para sa mga may BA

Mga trabaho	Mga manggagawang may trabaho noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2006	Mga nakapagbigay ng trabaho noong 2020	Magbahagi sa kabuoang mga degree ng mga manggagawa sa trabaho noong 2020	Porsiyento ng pagbabago sa mga manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at 2020 (batay noong 2006)	Bahagi ng mga manggagawang may mahusay na trabaho na may BA degree sa kabuoang mga manggagawang nagtatrabaho sa kategoryang iyon ng trabaho noong 2020
Mga Trabaho sa Transportasyo sa Tubig	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
Mga Siyentipiko ng Kalikasan	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
Mga Abogado at Hukom	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
Mga Inhinyero	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
Extractive na Trabaho	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon

Talahanayan 14. Pagbabago ng Komposisyon ng mga Trabaho ayon sa Konsentrasyon ng Magandang Sub-BA na Trabaho

Mga trabaho	Mga manggagawang may trabaho noong 2006	Bahagi sa kabuoang mga manggagawang may trabaho noong 2006	Mga nabigyan ng trabaho noong 2020	Bahagi sa kabuoang dami ng manggagawa noong 2020	Porsiyento ng pagbabago sa mga manggagawang may trabaho sa pagitan ng 2006 at	Bahagi ng mga manggagawang may mahusay na trabaho na may BA degree sa kabuoang mga manggagawang
-------------	---	--	------------------------------------	--	---	---

					2020 (batay noong 2006)	nagtatrabaho sa kategoryang iyon ng trabaho noong 2020
Trabaho sa Transportasyon ng Tren	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
Mga Operator ng Planta at Sistema	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
Mekaniko at Tagapag-ayos	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
Extractive na Trabaho	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
Mga Operator ng Makinang Nagpoproseso ng Metal at Plastik	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

Pinagkunan: 2007 ACS 1-taon at 2021 ACS 1-taon