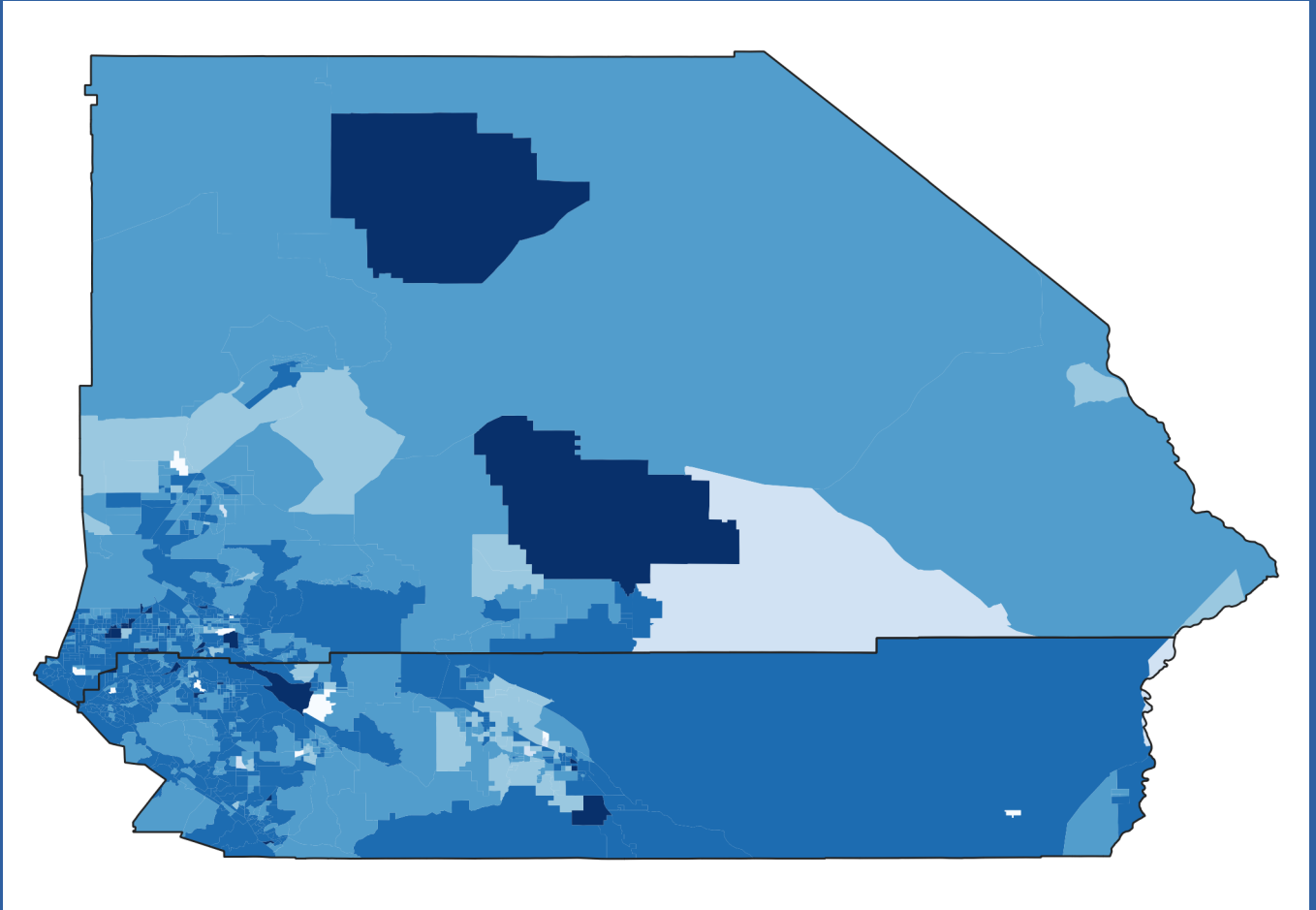


Thrive Inland SoCal



Phân tích Thị trường Lao động

2024

Phân tích Thị trường Lao động

Người lập báo cáo:

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, và 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.

Tóm tắt Dự án

“Báo cáo Phân tích Thị trường Lao động của Quận Riverside và San Bernardino” mang đến một cái nhìn sâu sắc và toàn diện về các động lực của thị trường lao động trong quận Riverside và San Bernardino, giúp làm sáng tỏ những xu hướng và thách thức quan trọng trong lĩnh vực việc làm. Báo cáo cũng chi tiết hóa các lĩnh vực việc làm quan trọng, so sánh giữa những lĩnh vực có mức lương cao như chăm sóc sức khỏe và giáo dục với những lĩnh vực có mức lương thấp như dịch vụ bán lẻ và thực phẩm. Phân tích này còn bổ sung thêm nhiều thông tin bằng cách thu thập ý kiến của những người lao động thực tế trong khu vực thông qua việc tổ chức nhiều cuộc phỏng vấn chuyên sâu, bao gồm ý kiến đến từ những đối tượng thường ít được chú ý trong quá trình định hình chính sách, như người lao động vô gia cư, người thất nghiệp, cộng đồng bộ lạc, người lao động Da đen, công nhân người Latin và thanh thiếu niên. Những kịch bản này nhấn mạnh sự khác biệt về cơ hội việc làm, thu nhập và chất lượng công việc, nêu bật những khó khăn mà nhiều người phải trải qua để có được công việc trả mức lương cao.

Bên cạnh đó, quá trình đi sâu vào dữ liệu đã cho thấy những phát hiện quan trọng. Một số lượng lớn những người trong khu vực hai quận kiếm được ít hơn đáng kể so với những người lao động ở các nơi khác tại Nam California, đồng thời cả bang vẫn phải đối mặt với chi phí sinh hoạt cao, đôi khi vượt quá khả năng chi trả, cùng với nhiều thách thức khác gây cản trở sự thăng tiến vị thế kinh tế. Việc làm trong khu vực cũng thường xuyên không đáp ứng được tiêu chuẩn CERF đối với công việc cao cấp, tiêu chuẩn này không chỉ giới hạn ở việc trả lương mà còn bao gồm nhiều yếu tố khác. Tình trạng thiếu hụt sự phát triển của các ngành cao cấp trong khu vực này đã làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng kinh tế tại đây. Ngoài ra, vấn nạn bất bình đẳng còn nghiêm trọng hơn do sự chênh lệch về chủng tộc và giới tính trong quá trình tiếp cận cơ hội việc làm và cơ hội đào tạo, vốn đã tồn tại trong nhiều thập kỷ.

Mặc dù vậy, báo cáo không chỉ tập trung vào những thách thức mà còn nhấn mạnh vào những tiến triển tích cực trong khu vực. Ví dụ, sự phát triển trong ngành chăm sóc sức khỏe và giáo dục, cùng với việc gia tăng nhiều cơ hội việc làm “có chất lượng” và “đầy triển vọng”, cho thấy có những động thái tích cực hướng tới việc mở ra nhiều cơ hội việc làm cao cấp hơn. Chưa hết, xu hướng phát triển các chương trình học nghề cao cấp cùng các cơ hội đào tạo mới khác cũng là một bước phát triển tích cực nữa, đặc biệt khi viễn cảnh này góp phần giải quyết những chênh lệch lâu dài đối với cơ hội tiếp cận việc làm tốt. Những cải tiến này, cộng với nguyện vọng và kinh nghiệm của các cá nhân được phỏng vấn, có vai trò then chốt trong việc vạch ra con đường tiếp cận việc làm tốt, đồng thời tiếp thêm sinh lực cho nền kinh tế địa phương. Báo cáo cũng đưa ra các khuyến nghị chính để giải quyết những chênh lệch này và thúc đẩy khả năng phát triển nhiều việc làm cao cấp. Ngoài ra, báo cáo cũng làm sáng tỏ sự cần thiết phải tăng cường các ngành có mức lương cao cũng như đưa ra các chiến lược toàn diện để phát triển kinh tế bền vững. Nhấn mạnh vào mục tiêu nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân thông qua các chính sách can thiệp và hỗ trợ để tạo ra “việc làm tốt”, báo cáo nhấn mạnh tầm quan trọng của các biện pháp có mục tiêu nhằm cải thiện chất lượng công việc ở các nhóm nhân khẩu học và ngành nghề khác nhau. Việc đưa vào trải nghiệm thực tế của người lao động đồng thời mang lại góc nhìn xác thực

cho những khuyến nghị này, nêu bật sự cần thiết phải thực hiện những thay đổi có hệ thống để đảm bảo mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc công bằng. Nhìn chung, chúng tôi hy vọng những phát hiện được trình bày ở đây sẽ giúp cung cấp thông tin, theo đó hướng dẫn ban lãnh đạo cũng như những người ra quyết định khác trong khu vực tăng cường cam kết nhằm thúc đẩy một tương lai công bằng và thịnh vượng hơn cho khu vực hai quận.

Giới thiệu

Khu vực hai quận, bao gồm các quận Riverside và San Bernardino, thể hiện một bối cảnh kinh tế đa dạng và phức tạp. Theo một báo cáo gần đây do Trung tâm Đổi mới Xã hội (Center for Social Innovation) cùng Trung tâm Cộng đồng và Lao động Inland Empire (Inland Empire Labor and Community Center) công bố, khu vực này đã tạo ra hơn 1,5 triệu việc làm, với thu nhập trung bình hàng tháng khoảng \$4.907 và thu nhập cá nhân trung bình hàng năm là \$36.747. Mức lương hàng tháng này thấp hơn mức trung bình ở các khu vực Nam California khác và toàn tiểu bang, cho thấy khoảng cách về mức lương: Khu vực Nam California rộng hơn, ngoại trừ các Quận Riverside và San Bernardino, cho thấy thu nhập trung bình hàng tháng cao hơn đáng kể là \$6.326, trong khi người dân California kiếm được trung bình \$7.161 mỗi tháng. Theo nhóm Thúc đẩy Phát triển Kinh tế IE, khoảng 26,1% người lao động của quận Riverside và San Bernardino có “việc làm chất lượng”, cộng thêm 17,3% có “việc làm triển vọng”.¹ Nhóm đã quyết định chia ý tưởng về việc làm “tốt” thành “chất lượng” và “triển vọng” để có thể xác định được nhiều lộ trình dẫn đến việc làm “tốt”. Việc làm chất lượng được định nghĩa là việc làm trả mức lương đủ sống, đi kèm với bảo hiểm y tế do chủ lao động tài trợ, đồng thời có khả năng tiếp tục cung cấp lộ trình đảm bảo cả hai yếu tố này. Việc làm triển vọng được định nghĩa là việc làm không trả mức lương đủ sống hoặc không mang lại phúc lợi *nhưng* lại đưa ra lộ trình rõ ràng để đảm bảo có được việc làm tốt trong vòng 10 năm tới. Cần lưu ý rằng khái niệm việc làm “tốt” có thể được định nghĩa theo nhiều cách. Theo định nghĩa trong State of Work của IE được cập nhật gần đây, khu vực hai quận cũng tụt hậu so với phần còn lại của California khi xét đến chất lượng công việc, chỉ có 29,3% cá nhân trong khu vực có việc làm tốt (theo định nghĩa bên dưới), so với tới 32,8 người ở Nam California và 36% người dân ở toàn bang California (CSI UCR & IELCC, 2023).² Những số liệu này nhấn mạnh sự khác biệt đáng kể về cả cơ hội việc làm lẫn thu nhập giữa các khu vực và ngành nghề khác nhau ở Nam California và toàn tiểu bang.

Một trong những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến thu nhập ở khu vực hai quận là tính chất việc làm, đặc biệt là các ngành nghề mà phần lớn cư dân trong khu vực đang làm việc. Các ngành nghề chính chiếm ưu thế về việc làm ở khu vực hai quận là: Chăm sóc sức khỏe và trợ

1

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

² Định nghĩa của chúng tôi về “việc làm tốt” nhấn mạnh đến chất lượng lương và phúc lợi, tương tự như những gì các nhà nghiên cứu khác đưa ra (Shearer, Shah và Gootman 2019). Tuy nhiên, chúng cũng bao gồm các tiêu chí bổ sung được thiết kế để thu thập thông tin về khả năng tiếp cận công việc ổn định, đủ số giờ làm việc (toàn thời gian) của người lao động nhằm đảm bảo kinh tế cũng như kiếm được thu nhập khá (CSI 2021: 5). Vào năm 2020, mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc là \$44.607,84 (tính theo đô la năm 2020). Như vậy, sau khi điều chỉnh theo mức giá địa phương, ngưỡng lương hàng năm để được xem là một “việc làm tốt” ở IE là \$46.633,93 (tính theo đô la năm 2020). Theo Công cụ tính Mức lương Sinh hoạt của MIT, số tiền này nhiều hơn thu nhập ước tính hàng năm cần thiết để trang trải chi phí sinh hoạt cơ bản cho một người ở IE (\$39.237). Trong ngữ cảnh này, con số đó sẽ được xem là thu nhập “tốt” hoặc “khá”, mặc dù không đủ để “hỗ trợ gia đình” hoàn toàn (tức là đủ để trang trải chi phí sinh hoạt cơ bản khi nuôi con hoặc chăm sóc những người phụ thuộc khác). Hình 12 liên quan lưu ý rằng: Hình 12 cho thấy sự bất bình đẳng giữa những người lao động tại IE dựa trên quốc tịch bằng cách sử dụng Hồ sơ 5 năm Khảo sát Cộng đồng Hoa Kỳ năm 2021 (2021 American Community Survey 5-Year File) từ IPUMS. Biện được sử dụng ở đây cho thu nhập tiền lương thực tế trung bình của cá nhân là “thu nhập lương”, đây là con số báo cáo tổng tiền lương trước thuế và thu nhập tiền lương - nghĩa là số tiền người lao động nhận được - trong năm trước. (Để biết thêm chi tiết, vui lòng xem: https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section). Dữ liệu để tính thu nhập tiền lương thực tế trung bình của cá nhân sẽ giới hạn ở những người đang làm việc, có độ tuổi từ 16 đến 64.

giúp xã hội, Vận tải và kho bãi, Thương mại bán lẻ, Dịch vụ lưu trú và ăn uống cũng như Dịch vụ giáo dục (CSI UCR & IELCC, 2023). Các ngành này chiếm tổng cộng 57% tổng số lao động có việc làm (hoặc số việc làm) trong khu vực. Chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội chiếm 14,92% việc làm, trong đó người lao động kiếm được trung bình \$4.832 mỗi tháng. Theo sát là ngành vận tải và kho bãi, chiếm 13,01% việc làm, trong đó thu nhập trung bình hàng tháng là \$4.379. Thương mại bán lẻ cũng đóng góp đáng kể, chiếm 10,78% việc làm, trong đó thu nhập trung bình là \$4.059. Trong khi đó, lĩnh vực dịch vụ lưu trú và ăn uống chiếm 9,88% tổng số việc làm của khu vực hai quận, mặc dù thu nhập trung bình hàng tháng tương đối thấp hơn là \$2.766. Dịch vụ giáo dục nằm trong các ngành hàng đầu, chiếm 8,40% việc làm, theo đó, người lao động trong lĩnh vực này kiếm được trung bình \$5.518 mỗi tháng (CSI UCR & IELCC, 2023).

Tổng quan, chúng tôi nhận thấy rằng các ngành tuyển số lượng lao động lớn nhất có thu nhập trung bình tương đối thấp, trong khi các ngành trả lương cao thường có lực lượng lao động ít hơn nhiều (xem thêm CSI UCR và IELCC, 2023). Các ngành công nghiệp 4 chữ số hàng đầu trong khu vực tính theo thu nhập trung bình hàng tháng nằm trong các lĩnh vực như Trung gian và Môi giới hợp đồng chứng khoán, Hàng hóa, Sản xuất điện và Vận chuyển khí đốt tự nhiên bằng đường ống, mặc dù các ngành này tuyển tương đối ít lao động. Các ngành như Dịch vụ cá nhân và gia đình, Bán lẻ sách và Công ty biểu diễn nghệ thuật có thu nhập trung bình ở mức thấp, làm nổi bật sự chênh lệch về lương giữa các ngành khác nhau (xem Phụ lục 1, Bảng 2 và 3). Mặc dù nhìn chung, thu nhập thấp trong khu vực vốn là mối lo ngại, nhưng mức lương thấp trong ngành Dịch vụ cá nhân và gia đình lại đặc biệt đáng chú ý, vì ngành lớn này đang cung cấp hơn 32.000 việc làm cũng như được xếp hạng thứ tư về quy mô việc làm ở khu vực hai quận trong số các ngành công nghiệp 4 chữ số (xem Bảng 1 trong Phụ lục 1).

Sự chênh lệch về thu nhập giữa các ngành cũng như tình trạng thiếu hụt các ngành có mức lương cao là tác nhân quan trọng gây ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống, vì khu vực hai quận cũng đối mặt với những thách thức đáng kể về vấn nạn nghèo đói và chi phí nhà ở. Đặc biệt đáng chú ý là tỷ lệ nghèo tương đối cao ở Quận San Bernardino so với tiểu bang và toàn quốc. Mặc dù thu nhập danh nghĩa trung bình của hộ gia đình từ năm 2016 đến năm 2021 cho thấy xu hướng tăng, nhưng con số này không theo kịp tốc độ tăng chi phí thuê nhà trung bình. Sự chênh lệch ngày càng tăng giữa thu nhập và tiền thuê nhà trong những năm gần đây khiến nhiều hộ gia đình trong khu vực gặp phải tình trạng nhà ở quá đông đúc cùng các vấn đề nhà ở khác; bên cạnh đó, những vấn đề này cũng xuất hiện ở khu vực hai quận nhiều hơn so với tiểu bang và quốc gia (CSI UCR & IELCC, 2023).

Để phát triển các chiến lược toàn diện nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và cải thiện chất lượng cuộc sống cho mọi người dân trong khu vực, việc hiểu rõ động lực của tình trạng bất bình đẳng về cơ hội việc làm, thu nhập cùng các thách thức kinh tế xã hội ở hai quận đóng vai trò rất quan trọng. Công việc chính là chìa khóa. Các ưu tiên lập pháp gần đây của tiểu bang California đã phản ánh ý định của các nhà hoạch định chính sách là tạo và duy trì việc làm chất lượng cao bằng cách tăng cường phúc lợi, bảo vệ người lao động, tăng cường thương lượng tập thể, quyền công đoàn, thực thi việc tuân thủ luật lao động cũng như cải thiện điều kiện làm việc. Tuy nhiên, việc tạo ra “việc làm tốt”, “việc làm chất lượng” và “việc làm triển vọng” không phải

là nhiệm vụ đơn giản hay là lộ trình trực tiếp để giảm bất bình đẳng và tăng cường khả năng dịch chuyển vị thế kinh tế của các nhóm tìm kiếm công bằng trong khu vực. Trước khi đạt được những mục tiêu này, có ba điều bắt buộc phải xảy ra: Đầu tiên, cần xác định được đặc điểm của việc làm tốt cũng như việc làm cao cấp trong các ngành cụ thể, đặc biệt là trong những ngành nổi bật nhất của khu vực. Thứ hai, cần hiểu biết sâu sắc về những rào cản hiện đang ngăn cản người dân trong khu vực tiếp cận và duy trì việc làm cao cấp để thiết kế các biện pháp can thiệp chính sách nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng trên thị trường lao động. Thứ ba, cần phân tích kỹ lưỡng các chương trình học nghề và đào tạo hiện có trong khu vực, bao gồm cả những bài học rút ra từ kinh nghiệm thành công và thất bại để đưa ra những biện pháp can thiệp mới. Mục tiêu của báo cáo này là đáp ứng ba nhiệm vụ trên, và để làm được điều đó, chúng tôi sẽ thu thập càng nhiều thông tin càng hiểu biết sâu sắc nhất càng tốt từ những đối tượng vốn không nằm trong quá trình hoạch định chính sách trước đây.

Nhóm phỏng vấn gồm bảy người của chúng tôi đã thực hiện 75 cuộc phỏng vấn trực tiếp và qua Zoom, từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2023, trong đó kết hợp người lao động hiện đang làm việc ở khu vực hai quận; đại diện từ các tổ chức có nền tảng cộng đồng, tổ chức phi lợi nhuận và hội đồng thương mại; doanh nhân và chủ doanh nghiệp nhỏ; cùng các quan chức cấp thành phố, quận, huyện. Đối tượng phỏng vấn của chúng tôi bao gồm người lao động, nhân viên và quan chức tham gia vào các ngành tuyển nhiều lao động nhất trong khu vực (chăm sóc sức khỏe, giáo dục, vận tải, bán lẻ và dịch vụ thực phẩm) đồng thời có sự đa dạng về độ tuổi, giới tính, chủng tộc và vị trí kinh tế. Những người tham gia phỏng vấn cũng đại biểu cho tính đa dạng về mặt địa lý, vì chúng tôi không chỉ tiếp cận các khu vực đô thị như các thành phố Riverside, San Bernardino, Ontario và Fontana mà còn cả các vùng ngoại ô (bao gồm Beaumont, Calimesa và San Jacinto), các khu vực nông thôn (bao gồm Indio, Coachella Valley, và San Bernardino High Desert), cùng khu bảo tồn bộ lạc người da đỏ Cahuilla ở Torres Martinez Desert.

I. Thế nào là “việc làm tốt”? Khái niệm việc làm “cao cấp” là gì?

Định nghĩa của Quỹ Phục hồi Kinh tế Cộng đồng California (California Community Economic Resilience Fund, CERF) về chủ lao động “cao cấp” đã đưa ra một loạt các tiêu chuẩn. Bao gồm việc cung cấp mức lương hỗ trợ gia đình, có lộ trình được xác định rõ ràng để thăng tiến nghề nghiệp dẫn đến các vị trí có mức lương cao hơn cũng như cung cấp các phúc lợi như phép ốm và phép nghỉ có lương. Những yếu tố quan trọng khác là cung cấp đủ giờ làm việc với lịch trình dự kiến, đảm bảo khả năng tiếp cận đào tạo, duy trì các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, công nhận tổ chức đại diện cho người lao động và tôn trọng quyền tổ chức. Ngoài ra, chủ lao động cao cấp phải có lý lịch trong sạch, không có hành vi trộm cắp tiền lương, hiện không có tranh chấp lao động, vi phạm sức khỏe và an toàn hoặc bất kỳ hành vi vi phạm luật lao động nào khác.

Mặc dù có những tiêu chuẩn được xác định rõ ràng, nhưng vẫn có thể có định nghĩa tổng quát hơn về chất lượng công việc. Trong đó, các khía cạnh tinh thần về chất lượng công việc, chẳng hạn như sự công bằng và hòa nhập, môi trường làm việc hỗ trợ, tôn trọng tiếng nói của người lao động, được đề xuất bổ sung cho định nghĩa về việc làm tốt (Congdon và cộng sự, 2020).

Về dữ liệu định tính, chúng tôi đã phỏng vấn những người lao động hiện đang làm việc trong khu vực hai quận, từ đó thu thập những quan điểm đa dạng cho biết đối với họ, đâu là yếu tố tạo nên một “việc làm tốt”. Một số chủ đề chung xuất hiện trong định nghĩa của họ phản ánh sự cân bằng giữa cảm nhận hài lòng chủ quan và thước đo khách quan về chất lượng công việc.

Tiền lương và Phúc lợi bền vững: Mọi người đều đồng thuận mạnh mẽ rằng việc làm tốt là việc làm cần mang lại khả năng ổn định tài chính. Destiny Grace,³ liên lạc viên cộng đồng văn hóa tại một tổ chức trong IE, đã định nghĩa việc làm tốt là việc làm mang lại mức lương khá để duy trì cuộc sống gia đình, cùng với các phúc lợi thiết yếu như bảo hiểm y tế. Ngoài định nghĩa riêng về việc làm tốt, Destiny cũng cho biết rằng những cư dân trong cộng đồng mà cô làm việc cũng từng tìm kiếm “một công việc trả mức lương đủ khá để họ có thể mua được một ngôi nhà tương tất, tại một cộng đồng tử tế”. Hơn nữa, lời phàn nàn lớn nhất mà cô nhận được từ người dân trong cộng đồng là việc không thể tiếp cận được với dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Kurt Augsburg, Giám đốc Phát triển Lực lượng Lao động tại Khu Cao đẳng Cộng đồng San Bernardino, cũng đồng tình với quan điểm này, đặc biệt nhấn mạnh rằng mức lương và phúc lợi đảm bảo đủ sống là các yếu tố quan trọng, cùng với khả năng bảo đảm việc làm và cơ hội tiếp cận việc làm.

Cơ hội Thăng tiến: Chủ đề tiếp theo cần xem xét là tiềm năng phát triển trong công việc. Cynthia Guzman,⁴ một chuyên gia phát triển kinh tế ở Menifee, đã đề cập đến tầm quan trọng của con đường đào tạo và thăng tiến, đồng thời chỉ ra rằng các cơ hội thăng tiến góp phần đáng kể vào chất lượng công việc. Suy ngẫm về con đường sự nghiệp của chính mình, Cynthia cho biết cô có cơ hội được đào tạo trong công việc bán thời gian từng làm trước đây, nhờ vậy mới có đà phát triển trong công việc tại thành phố, cô bày tỏ, “yếu tố góp phần cho một việc làm tốt là có những cơ hội phát triển như vậy”. Trải nghiệm của Marco Perez, nhân viên cơ sở tại trung tâm phân phối Target, cũng là một ví dụ điển hình. Marco đánh giá cao sự ổn định trong công việc và tính chuyên môn của mình, điều này đã mang lại cho anh cơ hội thăng tiến và phát triển trong sự nghiệp. Marco cũng cho biết sự thăng tiến của anh là nhờ vào việc kết nối với ban quản lý để tìm hiểu về các cơ hội trong tương lai: “Họ đã giúp tôi trên lộ trình thăng tiến, và đã hỗ trợ tôi trong quá trình học hỏi.” Tương tự như vậy, Ede Gomez cũng đã mô tả lộ trình học hỏi từ vị trí cấp thấp để từ đó xây dựng các kỹ năng cần thiết nhằm thăng tiến trong lộ trình phát triển sự nghiệp cao cấp. “Tôi bắt đầu sự nghiệp trong lĩnh vực ngân hàng, làm nhân viên giao dịch bán thời gian, đó thực sự là một công việc tốt. Sau đó, tôi được chuyển sang làm toàn thời gian và tiếp tục thăng chức đến các vị trí khác trong ngân hàng. Điều này chứng tỏ rằng đó là một cơ hội tuyệt vời và là nền tảng lý tưởng để phát triển sự nghiệp của tôi ngày hôm nay. Tất cả những kỹ năng tôi học được và mọi thứ thực sự đã giúp ích cho tôi rất nhiều.” Tương tự, Mary Diaz, người quản lý chương trình cho một tổ chức chính phủ, cảm thấy rằng những người trẻ tuổi đặc biệt coi trọng khả năng đạt được sự thỏa mãn cá nhân và chuyên môn từ công việc, và nếu họ thấy điều đó không giúp họ phát triển nghề nghiệp, họ sẽ từ bỏ.

Cân bằng giữa Công việc - Cuộc sống và Đi lại: Những người được phỏng vấn cũng đề cập đến tác động của công việc đến cuộc sống cá nhân. Khái niệm cân bằng giữa công việc và cuộc sống

³ bút danh

⁴ bút danh

được thể hiện rõ trong nhiều câu trả lời, cho thấy rằng việc làm tốt là việc làm không nên xâm phạm quá mức đến thời gian và sức khỏe cá nhân. Kyle Preston, người điều hành một doanh nghiệp logistics nhỏ cùng vợ, giải thích tại sao sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống đã trở thành đặc điểm nổi bật cần chú ý của một “việc làm tốt”. Suy ngẫm về điều này, anh chia sẻ, “Tất cả chúng ta đều sẽ phải bắt đầu đếm ngược số năm và mùa hè mà chúng ta còn lại với con mình. Vì vậy, có lẽ tiền không còn quan trọng nhiều nữa. Tính linh hoạt và thời gian là tài sản cuối cùng.”

Cư dân trong khu vực thường phải di chuyển quãng đường dài đến các Quận Los Angeles, Orange và San Diego. Những người tham gia phỏng vấn đã nhấn mạnh mối liên hệ giữa việc đi lại của họ với sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Emily Croters,⁵ một chuyên gia y tế, đã thảo luận về những kết quả tiêu cực mà cô phải trải qua sau chuyến đi dài ngày. “Lúc đầu, việc đi lại không quá tệ. Nhưng sau đó chúng tôi chuyển nhà và rồi bị mắc kẹt với nó, tôi không nhớ nữa, có lẽ là hai năm hay gì đó, tôi buộc phải cố gắng di chuyển cả quãng đường xa tít. Tôi ghét điều đó đến nỗi tôi phải tìm một công việc ở nơi tôi sống, mặc dù bệnh viện không tốt bằng [...] và tôi cũng bị giảm lương một chút. Nhưng việc đi lại là một vấn đề đủ lớn để tôi có thể tiếp tục công việc này, mặc dù công việc này không tốt bằng công việc tôi đã từ bỏ.” Tương tự, các cơ quan chính phủ cũng đã công nhận lợi ích của việc rút ngắn thời gian đi lại và mang lại nhiều việc làm cao cấp hơn cho người dân trong khu vực. Sean Smith, Giám đốc Phát triển Kinh tế, gợi ý rằng các cơ quan có thể xem xét việc phân vùng khác nhau và tập trung vào “các dự án mà chắc chắn sẽ tạo ra cơ hội việc làm có mức lương cao hơn.”

Bảo đảm Việc làm và Sử dụng Kỹ năng: Bảo đảm việc làm nổi lên như một yếu tố quan trọng trong việc xác định đâu là việc làm tốt. Trải nghiệm bị sa thải của Monica Margal⁶ trong “công việc chuyên nghiệp” đầu tiên, tức công việc được trả lương trong lĩnh vực công nghệ, đã khiến cô tìm kiếm một nghề nghiệp có khả năng củng cố các kỹ năng của mình. Khi bày tỏ sự thất vọng vì không thể tìm được việc làm trong hơn một năm, Monica nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tìm kiếm “nơi nào đó mà tôi có thể phát triển, [nơi] có cơ hội để tôi sáng tạo và thực sự phát huy thế mạnh của mình”. Khía cạnh này thường gắn liền với khái niệm về một công việc có nhu cầu cao, mang lại cảm giác duy trì liên tục cũng như cơ hội để phát triển và tiên bộ chuyên môn.

Sự thỏa mãn Cá nhân và Giá trị Chủ quan: Chủ đề định kỳ bổ sung khác được đề cập là bản chất chủ quan của sự hài lòng trong công việc. Sean Smith, Giám đốc Phát triển Kinh tế của Desert Hot Springs, nhấn mạnh cảm giác hài lòng về vai trò của một người đối với mức lương liên quan đến vai trò đó. Ông cho rằng định nghĩa về việc làm tốt có thể thay đổi trong các giai đoạn khác nhau của cuộc đời “bởi vì mỗi người đều có những mục tiêu khác nhau. Và họ có những ngưỡng khác nhau để xác định thế nào là một việc làm tốt. Một việc làm tốt cho học sinh trung học có thể là việc làm tại một nhà hàng thức ăn nhanh, trong khi một việc làm tốt cho những người ở độ tuổi 20 hoặc 30 thực sự phải là việc làm dẫn dắt họ theo lộ trình sự nghiệp mà họ muốn phát triển. Vì vậy, tôi nghĩ điều đó phụ thuộc vào vị trí của bạn và mỗi người có một quan điểm khác nhau, dựa trên vị trí của họ [...] và các hoàn cảnh khác” Issac, nam 45 tuổi, cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thích những gì bạn làm: “thật là thú vị khi chúng ta nghĩ rằng chúng ta sẽ nghe

⁵ bút danh

⁶ bút danh

được là, à, công việc trả mức lương như thế này hoặc cái gì đó như vậy, hoặc công việc cung cấp bảo hiểm y tế và các phúc lợi. . . . Nhưng, cũng còn nhiều thứ khác nữa. . . . [nó] có phải là công việc bạn muốn làm không? Đúng, bạn có thể có một công việc phù hợp với mức lương thực sự tốt và thậm chí còn có nhiều phúc lợi nhưng sẽ thật khó khăn nếu đó không phải là thứ bạn thích.” Tương tự, Amanda Hernandez xác định một việc làm tốt là việc làm có cơ hội phát triển chuyên môn và phù hợp với các giá trị cá nhân lẫn phục vụ cộng đồng. Amy,⁷ người có kiến thức nền tảng về giáo dục mầm non và chăm sóc trẻ em, cảm thấy rằng việc được truyền đạt kiến thức và cống hiến cho cộng đồng là một điều quan trọng cần cân nhắc.

Những ngành nào trong khu vực có tỷ lệ tập trung nhiều việc làm tốt, ít nhất phải phù hợp với định nghĩa CERF? Có một số cách để xác định việc làm tốt theo định nghĩa của CERF. Theo nhóm Thúc đẩy Phát triển Kinh tế IE, các ngành công nghiệp như dịch vụ tiện ích, khai thác, trụ sở, chuyên môn và chính phủ là 5 ngành hàng đầu có tỷ lệ việc làm chất lượng và triển vọng.⁸ Sử dụng một định nghĩa khác, CSI UCR & IELCC (2023) gợi ý rằng một “việc làm tốt” phải mang lại thu nhập cá nhân khá, khả năng tiếp cận các phúc lợi cũng như đảm bảo mức độ ổn định. Mặc dù mức thu nhập được các nhà nghiên cứu này sử dụng không phải là mức “hỗ trợ gia đình” và được cho là quá thấp nhưng việc sử dụng thước đo này có thể giúp phát hiện tình trạng bất bình đẳng về chất lượng việc làm trong khu vực. Dựa trên thước đo này, chúng tôi thấy rằng phần lớn việc làm tốt trong khu vực đều yêu cầu bằng cử nhân trở lên, đồng thời hầu hết những việc làm này đều thuộc các lĩnh vực sau: dịch vụ giáo dục; chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội; dịch vụ chuyên môn, khoa học và kỹ thuật; hành chính công; và sản xuất. Người lao động có việc làm tốt không yêu cầu bằng cử nhân thường làm việc trong ngành nghề vận tải đường sắt, vận hành nhà máy và hệ thống, cơ khí và sửa chữa. Ngoài ra, những việc làm tốt khác không yêu cầu bằng cử nhân là xây dựng, sản xuất, chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội, bên cạnh đó, ở một mức độ nhất định là vận tải và kho bãi (xem Phụ lục 2 để biết chi tiết). Những phát hiện này phù hợp với các nghiên cứu bao quát hơn, chứng minh rằng các việc làm chất lượng cao nhất ở Hoa Kỳ thường nằm trong các lĩnh vực dịch vụ kinh doanh và chuyên môn, sản xuất và tài chính, bảo hiểm và bất động sản, trong khi các công việc chất lượng thấp có xu hướng thuộc các ngành bán lẻ, lưu trú và dịch vụ ăn uống cũng như chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội (Fee 2022).

Điều đó nói lên rằng, định nghĩa về “việc làm tốt” có thể được điều chỉnh cho phù hợp với các ngành cụ thể bởi mỗi ngành có những tiêu chuẩn và thách thức riêng. **Trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội**, việc làm tốt không chỉ bao gồm chế độ đãi ngộ công bằng và cơ hội phát triển nghề nghiệp mà còn phải bao gồm cơ cấu tổ chức tích cực (Ryan & Lee, 2023). Theo lưu ý của tác giả, trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, lương thưởng và các lựa chọn liên quan khác là điều cần thiết khi tuyển dụng, nhưng các khía cạnh không liên quan đến lương thưởng mới là yếu tố giúp giữ chân nhân viên. Dữ liệu được thu thập từ năm 2019-2021 thông qua Hiệp hội Y khoa Hoa Kỳ (American Medical Association) cho thấy rằng văn hóa tổ chức và công tác kiểm soát khối lượng công việc có mối liên hệ chặt chẽ với việc gia tăng tỷ lệ kiệt sức. Ngược lại, làm việc theo nhóm và cảm giác được tôn trọng lại góp phần giảm tỷ lệ kiệt sức (Linzer và cộng sự,

⁷ bút danh

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

2022). Đạo luật gần đây của tiểu bang như Dự luật 1014 của Thượng viện California (đã bị phủ quyết) nhắm mục đích nâng cao khả năng tiếp cận và chất lượng chăm sóc bệnh nhân bằng cách tăng cường tài trợ cũng như cải thiện tiền lương cho các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Dự luật Thượng viện 1334 (đã thông qua năm 2022) cũng hướng đến khả năng giải quyết vấn đề phúc lợi của nhân viên chăm sóc sức khỏe trong khu vực công bằng cách mở rộng các quy định hiện có về thời gian ăn uống và nghỉ ngơi. Mục đích là cho phép người lao động có thể nghỉ ngơi, hồi phục khi đảm nhận những ca làm việc kéo dài, cuối cùng là góp phần nâng cao sức khỏe tổng thể của họ cũng như chất lượng chăm sóc bệnh nhân.

Những người được phỏng vấn trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe nhìn chung đã bày tỏ sự hài lòng với công việc của họ. Tuy nhiên, họ cũng lưu ý rằng mỗi người sẽ có những cơ hội khác nhau tùy thuộc vào trình độ chuyên môn của cá nhân. Ví dụ, Emily Crothers, một y tá được cấp phép, đã giải thích rằng “Cơ hội sẽ có sự khác biệt. Nếu bạn muốn học ngành điều dưỡng nâng cao hơn, chẳng hạn như để chăm sóc bệnh nhân gặp tình trạng cấp tính nặng hơn, phức tạp hơn và cần sự quan tâm đặc biệt hơn so với trình độ điều dưỡng cơ bản, thì bạn phải biết họ sẽ chỉ thuê một người có bằng cử nhân hoặc một người có trình độ học vấn cao. Điều dưỡng có bằng liên kết thường sẽ được thuê vào những vị trí chăm sóc bệnh nhân ít phức tạp hơn hoặc ít cần quan tâm hơn một chút. Đối với tôi, thực ra các chủ lao động có vẻ đang chuyển sang chỉ nhận điều dưỡng có trình độ cử nhân. Và kể cả, ở ICU, bạn cũng cần có bằng cử nhân cùng trình độ học vấn chuyên môn.” Emily cũng đề cập rằng bệnh viện mà mình hợp tác có các chương trình hỗ trợ phát triển chuyên môn, mặc dù không rõ liệu có dịch vụ hỗ trợ nào như chăm sóc trẻ em hay không. Họ cũng thừa nhận rằng các bệnh viện khác nhau có mức nguồn lực sẵn có khác nhau và các sự kiện lớn như COVID đã góp phần nhân mạnh tác động của lòng yêu thích công việc đối với khả năng tiếp tục làm việc trong ngành.

Ngành vận tải và kho bãi vốn có sự hiện diện lớn trong khu vực, tuy nhiên cũng đặt ra những thách thức đáng kể. Mặc dù các công việc trong ngành vận tải và kho bãi mang lại cho những người lao động thiếu bằng cấp, thiếu nền tảng giáo dục đầy đủ và/hoặc gặp phải rào cản ngôn ngữ khả năng kiếm được mức lương đủ sống nhưng những người tham gia làm việc trong bộ phận Phát triển Kinh tế lại chỉ trích việc xây dựng nhà kho ở khu vực của họ. Ví dụ, Gabriel Martin, Giám đốc Thành phố Coachella, thừa nhận rằng hầu hết cư dân cộng đồng làm việc trong ngành dịch vụ và nông nghiệp phải chịu nhiệt độ khắc nghiệt cũng như điều kiện làm việc tồi tàn. Hầu hết các công việc trong lĩnh vực vận tải và kho bãi không có công đoàn, thường là theo mùa cũng như chủ yếu là bán thời gian nhưng Gabriel thừa nhận rằng người lao động đôi khi vẫn có cơ hội tiếp cận được việc làm tốt vì những nơi làm việc này có thể giúp người lao động tránh được các bệnh do nắng nóng và họ có thể kiếm được mức lương cao hơn mức lương tối thiểu. Tương tự, Justin Guzman cũng thừa nhận rằng việc làm trong ngành kho bãi giúp người lao động có thể ở lại trong cộng đồng của họ thay vì phải di cư đến các thành phố khác, đồng thời lưu ý rằng, “nếu không có các khu công nghiệp, một số cư dân trong cộng đồng sẽ mất một số cơ hội làm việc tại địa phương, ngược lại, họ sẽ phải lái xe đến một hoặc hai thành phố khác, như vậy việc làm này có thể giúp giảm thời gian di chuyển.” Do đó, ở những khu vực có ít việc làm chất lượng cao, một số nhà quan sát cho biết, lĩnh vực vận tải và kho bãi thường mang lại cho người dân điều kiện làm việc tốt hơn

cùng mức lương tương đối cao hơn so với các ngành có mức lương thấp, đồng thời cho phép cư dân được ở lại cộng đồng của mình. Tuy vậy, những đánh giá đó lại đối lập với nghiên cứu khác, dựa trên 82 cuộc phỏng vấn ban đầu với công nhân kho bãi của IE Amazon. Nghiên cứu này nhấn mạnh sự nguy hiểm và mệt mỏi về thể chất của nhiều công việc kho bãi, vấn đề tiếp xúc với nhiệt độ cao, cùng với tình trạng thường xuyên thiếu tiền lương để nuôi gia đình, thiếu phúc lợi, thiếu sự đoàn kết và thiếu cân bằng giữa công việc và gia đình trong ngành (Emmons Allison & Reese, 2023).

Trong lĩnh vực bán lẻ, lĩnh vực có dấu ấn đáng kể trong khu vực, trọng tâm là xếp lịch làm thỏa đáng, tăng mức lương, số lượng việc làm toàn thời gian và đào tạo chăm sóc khách hàng chất lượng. Việc không thể dự đoán trước lịch trình mang lại nhiều thách thức, ảnh hưởng đến khả năng theo đuổi đại học, cũng như đảm bảo sự chăm sóc cho trẻ em và thời gian nghỉ ngơi đầy đủ của người lao động. Thêm vào đó, tinh thần hiếu được nhân viên là một sự đầu tư để tăng cường lợi nhuận, thay vì chỉ là chi phí linh hoạt cần cắt giảm có thể tạo ra một môi trường làm việc tích cực. Tăng lương, thúc đẩy việc làm toàn thời gian, đồng thời cung cấp đào tạo toàn diện để nâng cao năng suất và chất lượng chăm sóc khách hàng là những yếu tố thiết yếu của phương pháp này. Rút kinh nghiệm từ các ví dụ như Pháp lệnh tuần làm việc thỏa đáng của Los Angeles (Sắc lệnh 187710, Điều 5), người sử dụng lao động phải cung cấp tài liệu Ước tính thiện chí về lịch làm việc trước khi tuyển dụng, trong khung thời gian cụ thể cho người lao động hiện tại theo yêu cầu. Các quy định như thời gian rủi ro cho ca “đóng cửa”, thông báo trước về lịch làm việc và cho phép nhân viên tự lựa chọn lịch trình và địa điểm ưu tiên sẽ góp phần tạo ra một môi trường làm việc ổn định, dễ dự đoán hơn. Hơn nữa, sắc lệnh cũng hạn chế việc tuyển dụng mới cho đến khi đã xếp đủ số giờ có sẵn cho những người lao động hiện tại nhằm thúc đẩy sự công bằng khi xếp lịch. Tuy nhiên, bất chấp những nỗ lực cải thiện chất lượng công việc trong lĩnh vực bán lẻ, chẳng hạn như sắc lệnh LA và Đạo luật xếp lịch làm thỏa đáng California được triển khai vào tháng 4 năm 2023 nhằm điều chỉnh các phương pháp xếp lịch và giảm thiểu tác động bất lợi của giờ làm việc không thể đoán trước, vấn đề áp dụng thực tế vẫn là mối lo ngại dai dẳng.

Kelly, một phụ nữ ở độ tuổi 20 hiện đang làm việc trong lĩnh vực bán lẻ, nhận thấy việc có đủ giờ làm là vấn đề cần quan tâm. Ban đầu cô ấy cũng có công việc thứ hai, nhưng sau đó lại bỏ công việc kia qua tường thuật rằng: “Ngay bây giờ à? Tôi đang làm việc tại Big Lots. ... Và tôi cũng đang làm việc ở nơi khác nữa. Nhưng tôi đã ngừng làm việc ở đó, khoảng... ba tuần trước... Ý tôi là, điều duy nhất tôi ước là được làm nhiều giờ hơn. . . . Thế là sau đó họ lại bắt đầu xếp lịch cho tôi ít ngày hơn. Tôi kiêu, chết tiệt, lẽ ra tôi nên giữ công việc kia.” Eddie,⁹ 19 tuổi, đã đưa ra quan điểm quan trọng về ưu và nhược điểm của việc trả lương *so với* rủi ro nhận thức được. Anh hiện đang làm việc tại một cửa hàng cung cấp vật liệu xây dựng và phản ánh rằng mặc dù được mời làm việc nhưng bản thân đã không nhận lời. “Tôi có cơ hội chuyển đi để kiếm thêm \$2, nhưng . . . công việc đó gây tổn hại cho cơ thể tôi nhiều hơn việc chỉ đứng và làm công việc thu ngân. . . . Chà, tôi cũng đã xem xét những phúc lợi. Vì vậy, tôi sẽ chấp nhận ít lương hơn một chút để có được nhiều hơn. . . . Nên là không.”

⁹ bút danh

Trong **dịch vụ lưu trú và ăn uống**, định nghĩa về “việc làm tốt” bao gồm nhiều yếu tố, chẳng hạn như lương cao, cơ hội đào tạo tốt cũng như quyền công đoàn cho công nhân nông trại. Ví dụ, SEIU đã ủng hộ mức lương tối thiểu \$20 trong ngành này. Dự luật 476 của Thượng viện California tập trung vào an toàn thực phẩm và xử lý thực phẩm đã yêu cầu người sử dụng lao động phải cho phép người lao động hoàn thành khóa đào tạo cần thiết để nhận được thẻ xử lý thực phẩm. Quan trọng là việc đào tạo này nên được trả thù lao theo số giờ làm việc và nhân viên sẽ được hoàn trả mọi khoản phí liên quan đến việc nhận thẻ. Ngoài ra, dự luật cũng cấm người sử dụng lao động giao thêm nhiệm vụ cho người lao động trong quá trình đào tạo, nhấn mạnh sự cần thiết phải dành thời gian để phát triển kỹ năng. Dự tính trong tương lai, SB476¹⁰ sẽ yêu cầu sở y tế công cộng đăng liên kết internet tới các chương trình đào tạo cấp phép cho người xử lý thực phẩm trước ngày 1 tháng 1 năm 2025, nhằm tăng cường khả năng tiếp cận cũng như tính minh bạch của các cơ hội đào tạo. Quyền công đoàn cũng có vai trò nổi bật trong việc định hình chất lượng công việc, tiêu biểu được minh họa trong AB 2183. Đạo luật này, đặc biệt đề cập đến các quyền của công đoàn, đảm bảo rằng công nhân nông trại có quyền tự do bỏ phiếu về việc thành lập công đoàn mà không phải đối mặt với sự đe dọa hoặc hăm dọa từ người sử dụng lao động của họ.

Những người được phỏng vấn cũng bày tỏ một số quan điểm thú vị về công việc trong ngành dịch vụ ăn uống. Eddie, người cũng làm việc tại một chuỗi cửa hàng thức ăn nhanh, ban đầu đã đề cập đến vấn đề lương thấp nhưng sau đó thừa nhận rằng có nhiều người khác gặp khó khăn hơn do vấn đề quản lý. Anh nhớ lại rằng “Lúc đầu, tôi từng nghĩ, chết tiệt, tôi thực sự đang làm việc tại một cửa hàng thức ăn nhanh có số lượng tài liệu như thế này, [nhưng] sau đó tôi đã khiêm tốn . . . kiểu như, trong một khoảng thời gian, điều này là hợp lý, kiểu như, đối với khối lượng công việc tôi làm [điều này] cũng khá hợp lý. Tôi không bao giờ căng thẳng. Thật đấy.” Trong trường hợp cụ thể của mình, anh cảm thấy rằng mức lương thấp là một sự đánh đổi hợp lý để được làm việc với một người quản lý có lòng thông cảm và hiểu biết hơn về hoàn cảnh của mình.

Nel¹¹ - hiện đang làm trưởng ca cho một nhà hàng - đưa ra góc nhìn hơi khác. Anh cảm thấy rằng việc làm tốt là việc làm “[trong] cơ sở được quản lý, bảo trì tốt, có chương trình đào tạo phù hợp cho... nhân viên, [và] được trả lương hợp lý, phù hợp với mức lương đủ sống.” Ban đầu, Nel cảm thấy giao thông là một trong những rào cản lớn nhất đối với mọi người trong quá trình tìm kiếm việc làm tốt, nhưng giờ đây với các lựa chọn như Uber và Lyft bên cạnh các lựa chọn truyền thống, anh cảm thấy “tiền lương chính là động lực, khiến mọi người đến làm công việc được yêu cầu.”

Bất chấp sai biệt trong định nghĩa và kỳ vọng về những yếu tố tạo nên một “việc làm tốt” giữa các ngành khác nhau, **nhu cầu dai dẳng về các tiêu chuẩn phổ quát vẫn là điều hiển nhiên.** Mặc dù mỗi ngành đều có những thách thức và tiêu chuẩn riêng, nhưng các nguyên tắc cơ bản của một “việc làm tốt” vẫn nhất quán: mức lương đủ sống, phúc lợi toàn diện, cơ hội phát triển và môi trường làm việc an toàn, tôn trọng. Nghiên cứu trong khu vực chỉ ra rằng bất kể lĩnh vực nào - dù là dịch vụ chăm sóc sức khỏe, vận tải, bán lẻ hay lưu trú và ăn uống - đều cần có những thay đổi mang tính hệ thống để duy trì các tiêu chuẩn này. Những thay đổi này bao gồm xếp lịch làm thỏa

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

¹¹ bút danh

đáng, trả lương công bằng và bảo vệ quyền lợi của người lao động, đặc biệt đối với những người sống trong cộng đồng dễ bị thiệt thòi thường phải đối mặt với các rào cản bổ sung. Các cuộc phỏng vấn tập trung nhấn mạnh sự cần thiết của một cách tiếp cận dành riêng cho từng ngành, tuy nhiên chúng cũng bộc lộ khát vọng chung về chất lượng việc làm vượt qua ranh giới ngành, nơi mọi việc làm đều có tiềm năng trở thành việc làm “tốt”.

Đối tượng nào có “việc làm tốt” trong khu vực? Những nhóm nhân khẩu học nào có nhiều khả năng tìm được việc làm cao cấp hơn? Có một số cách định lượng được có thể xác định thế nào là một việc làm “tốt”. Một số cách sẽ tính lương dựa trên mức trung bình quốc gia, trong khi số khác lại áp dụng cách tiếp cận cụ thể hơn theo khu vực. Theo báo cáo “Tình trạng việc làm ở Inland Empire Phần II” gần đây (CSI UCR và IELCC, 2023), tính đến năm 2020, đã có sự chênh lệch rõ ràng về chất lượng công việc giữa các nhóm nhân khẩu học khác nhau. **Chỉ 21,2% công nhân người Latin** có việc làm tốt, thấp hơn đáng kể so với mức trung bình của khu vực và tiểu bang đối với **người lao động Da trắng lần lượt là 43% và 46,6%**. **Chỉ 33,6% người lao động Da đen** có việc làm tốt, thấp hơn một chút so với mức trung bình của tiểu bang là 35,2% đối với người lao động Da đen và một lần nữa, thấp hơn đáng kể so với mức trung bình của khu vực và tiểu bang đối với người lao động Da trắng. **Với người lao động Châu Á, 38,6%** trong số họ có việc làm tốt, phúc lợi tốt hơn công nhân người Latin và Da đen, nhưng lại kém hơn đáng kể so với người lao động Châu Á ở phần còn lại của Nam California (43% trong số họ có việc làm tốt) và người lao động Châu Á ở California nói chung (47,5% trong số họ có việc làm tốt). Trong số những đối tượng được xác định là **Khác**, chỉ có **32,1%** có việc làm tốt (CSI UCR và IELCC, 2023: 43).

Việc thêm yếu tố giới vào phân tích thậm chí còn làm nổi bật sự chênh lệch hơn nữa. Cũng theo báo cáo này, **chỉ có 16,4% công nhân nữ người Latin được tuyển dụng vào những việc làm tốt**, trong khi con số này cao hơn ở giới tính nam - 25,2%. Tỷ lệ người lao động có việc làm tốt thấp nhất tiếp theo thuộc về Giới tính: nữ, Chủng tộc: nhóm “Khác” (29,1%), tiếp theo là **nữ lao động Da đen, chỉ có 31,2%** người có việc làm tốt (so với 36,2% nam lao động Da đen). Ở cấp độ cao hơn, **36,4% phụ nữ Châu Á và 39,4% phụ nữ Da trắng** có việc làm tốt, trong khi lao động nam Châu Á và Da trắng có xu hướng thành công nhất trong lĩnh vực này, trong đó: **40,8% lao động nam Châu Á và 46% lao động nam Da trắng** có cơ hội được tuyển dụng vào những việc làm tốt. Những phát hiện này nhấn mạnh sự cần thiết phải có những nỗ lực có mục tiêu nhằm giải quyết sự chênh lệch và cải thiện chất lượng công việc giữa các nhóm nhân khẩu học khác nhau trong khu vực hai quận. Kết quả cũng thống nhất với nhiều phát hiện trong các phân tích quốc gia, trong đó cho thấy những công việc có chất lượng thấp nhất thường được đảm nhiệm bởi những người lao động nữ, có trình độ học vấn thấp hơn và là người Da đen hoặc Latin (Fee 2022).

Ngoài ra, nhóm Thúc đẩy Phát triển Kinh tế IE cũng thực hiện một phân tích tương tự. Phân tích kinh tế¹² nhận thấy rằng những cá nhân là người Châu Á, cư dân Quần đảo Thái Bình Dương và người Da trắng có nhiều khả năng được tuyển dụng vào công việc chất lượng hoặc công việc triển vọng, cả hai đều ở mức 58,8% cho cả hai loại công việc. Để so sánh, công nhân người Latin có ít khả năng giữ được công việc có chất lượng hoặc công việc có triển vọng nhất, tổng tỷ

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

lệ là 32,6% cho cả hai loại. Khi đào sâu vào bối cảnh chủng tộc và giới tính cũng như kiểm soát các mức độ khác nhau về trình độ học vấn, phân tích đã cho thấy một số xu hướng xuất hiện. Nhìn chung, ở tất cả các cấp học, nam giới Da trắng có tỷ lệ tìm được việc làm chất lượng hoặc triển vọng cao nhất. Trong khi đó, phụ nữ người Latin chiếm tỷ lệ thấp nhất trong số những người có công việc chất lượng hoặc triển vọng, tính trên tất cả các trình độ học vấn.

II. Rào cản tiếp cận việc làm cao cấp

Kể từ đầu những năm 1980, bối cảnh việc làm trong khu vực đã trải qua tình trạng chuyển đổi đáng kể. Các cảng lân cận Los Angeles và Long Beach đã định vị khu vực này là tuyến đường vận chuyển đến nửa phía Tây rộng lớn hơn của Hoa Kỳ về mặt địa lý và kinh tế. Điều này bao gồm việc tạo điều kiện thuận lợi nhằm di chuyển hàng hóa, lưu trữ hàng hóa trong kho và tối ưu hóa chuỗi cung ứng tổng thể (Wachtel, 2023). Ngành kho bãi đã mở rộng khắp khu vực, khuyến khích sự phát triển của doanh nghiệp, cung cấp các công việc có mức lương thấp và tăng giá trị đất đai. Sự mở rộng của ngành logistics cũng mang đến một lượng lớn người lao động, làm giảm nguồn cung nhà ở giá rẻ, đồng thời khiến một số gia đình phải di dời đến những vùng xa hơn (Cobb, 2015; Desmond & Gershenson, 2018; Wachtel, 2023). Việc thiếu quan tâm đến công tác thúc đẩy giáo dục và phát triển nghề nghiệp, cộng với các rào cản tài chính, giáo dục và xã hội khác, đã làm giảm khả năng tiến bộ của người lao động.

Do đó, thị trường lao động trong khu vực phải đối mặt với những thách thức đáng kể do có nhiều rào cản hạn chế khả năng tiếp cận việc làm chất lượng cao. Những trở ngại này thuộc ba loại chính: tài chính, giáo dục và xã hội, mỗi loại đều góp phần tạo nên bối cảnh việc làm. **Rào cản tài chính**, chẳng hạn như thiếu dịch vụ chăm sóc trẻ em và chăm sóc người cao tuổi với giá phải chăng, khả năng tiếp cận phương tiện đi lại chưa thỏa đáng, chi phí nhà ở cao và khoảng cách kỹ thuật số, tất cả đều ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng đảm bảo và duy trì việc làm của người lao động. Những yếu tố này không chỉ hạn chế cơ hội việc làm mà còn ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào công việc mang lại sự thăng tiến và ổn định. Quan trọng nữa là phải đề cập đến tác động tiềm tàng của các việc làm chất lượng thấp hiện tại đối với cơ hội thăng tiến sang các vị thế kinh tế cao hơn trong tương lai. **Rào cản xã hội** cũng quan trọng không kém. Các trở ngại đáng kể bao gồm thất nghiệp, sa thải, vấn đề sức khỏe làm hạn chế sức lao động, cũng như nhận thức văn hóa bài trừ một số việc làm cụ thể. Đối với người lao động không có giấy tờ hợp lệ và những người có tiền sử phạm tội, thách thức cho thấy thậm chí còn rõ rệt hơn, bao gồm lựa chọn công việc hạn chế, rào cản ngôn ngữ, sự phân biệt đối xử và lịch trình không linh hoạt khiến việc tham gia đào tạo hoặc đảm nhiệm nhiều công việc trở nên khó khăn. **Rào cản giáo dục** cũng đóng một vai trò quan trọng. Nhiều người lao động trong khu vực không chỉ thiếu các kỹ năng và bằng cấp cần thiết để có được việc làm tốt mà còn thiếu thông tin quan trọng về việc làm tốt hiện có cũng như mạng lưới cần thiết để kết nối với những cơ hội này. Tình trạng này càng trở nên phức tạp hơn do tác động ngày càng tăng của xu hướng tự động hóa, góp phần làm giảm sự coi trọng kỹ năng và sa thải người lao động. Hơn nữa, cơ hội tiếp cận để học cách viết sơ yếu lý lịch, nộp đơn xin việc, và kỹ năng phỏng vấn cũng thiếu hụt đáng kể. Ngoài ra, các trường K-12 thường không cung cấp đủ thông tin về lộ trình sự nghiệp hay giáo dục về quyền lợi của người lao động.

Rào cản tài chính để tiếp cận việc làm cao cấp

Thiếu cơ hội tiếp cận với dịch vụ chăm sóc trẻ em và chăm sóc người cao tuổi

Việc thiếu dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi với giá cả phải chăng thường là rào cản tài chính lớn đối với những người lao động muốn tìm việc làm tốt hơn. Phụ nữ ở Hoa Kỳ, cũng như phần lớn phần còn lại của thế giới, phải gánh vác gánh nặng chăm sóc và làm việc nhà đầu không được trả lương **thỏa đáng**. Phụ nữ từ 15 tuổi trở lên ở Hoa Kỳ phải thực hiện các công việc chăm sóc và làm việc nhà không được trả lương trung bình 5,7 giờ mỗi ngày, so với 3,6 giờ của nam giới (Anderson & Dektar, 2010; Hess & Hayes, 2020). Điều này có nghĩa là phụ nữ ở Hoa Kỳ dành nhiều thời gian, trung bình hơn 37% so với nam giới mỗi ngày để thực hiện các công việc chăm sóc và làm việc nhà không được trả lương.

Chịu phần lớn gánh nặng chăm sóc trẻ em và người cao tuổi mà không có sự hỗ trợ đầy đủ đặt ra những trở ngại to lớn cho phụ nữ trong quá trình theo đuổi sự nghiệp xứng đáng. Nếu không có các lựa chọn chăm sóc đáng tin cậy, phụ nữ thường gặp khó khăn trong việc sắp xếp giờ làm phù hợp với nhu cầu gia đình, có khả năng buộc họ phải làm **những công việc bán thời gian mang lại ít cơ hội thăng tiến hơn**. Tình trạng gián đoạn nghề nghiệp thường xảy ra khi phụ nữ phải đảm nhận các trách nhiệm chăm sóc, dẫn đến suy giảm kỹ năng và mạng lưới quan hệ nghề nghiệp. Khả năng chuyển đổi công việc hạn chế, cộng với hạn chế về tài chính càng cản trở khả năng theo đuổi các cơ hội mới hoặc đầu tư vào những dịch vụ chăm sóc chất lượng. Bên cạnh đó, các chuẩn mực và định kiến giới đặt gánh nặng chăm sóc lên vai phụ nữ cũng góp phần tạo ra thành kiến ở nơi làm việc, ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp của họ. Chưa kể đến, sự căng thẳng khi cân bằng giữa công việc và trách nhiệm chăm sóc có thể dẫn đến tình trạng kiệt sức, ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần lẫn thể chất. Những thách thức này cùng nhau tạo ra rào cản cho khả năng thăng tiến nghề nghiệp. **Điều quan trọng là những khó khăn này không chỉ nhắm vào phụ nữ mà còn với các bậc cha mẹ đơn thân và những người chăm sóc một mình thuộc mọi giới tính.**

Ở khu vực hai quận, tác động tài chính của việc chăm sóc trẻ em đặc biệt rõ ràng khi xem xét đến **chi phí đáng kể khi chăm sóc trẻ sơ sinh toàn thời gian**. Tại Quận Riverside, chi phí hàng năm cho việc chăm sóc trẻ sơ sinh toàn thời gian tại một trung tâm chăm sóc trẻ em là khoảng \$15.504, trong khi ở Quận San Bernardino, chi phí này thấp hơn một chút, vào khoảng \$15.240. Tại các nhà giữ trẻ gia đình, chi phí này là \$11.472 ở Riverside và \$11.292 ở San Bernardino, theo báo cáo của Khảo sát giá thị trường khu vực đối với các nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em California vào năm 2021.¹³ Những con số này nêu bật gánh nặng tài chính đáng kể đặt lên các gia đình, đặc biệt là những gia đình có con nhỏ.

Chăm sóc người cao tuổi cũng là một nhu cầu ngày càng tăng ở Hoa Kỳ và địa phương, bằng chứng là mỗi quận đều chứng kiến dân số trên 65 tuổi tăng hơn 10% trong 5 năm qua.¹⁴ Tuy

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

¹⁴

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

nhiên, có rất ít cơ sở chăm sóc được cấp phép ở cả hai quận. Theo Sở Dịch vụ Xã hội California (California Department of Social Services), phần lớn các cơ sở Chăm sóc người cao tuổi nội trú được liệt kê trong cơ sở dữ liệu của họ ở cả hai quận đều đóng cửa (tức là hơn 80% ở San Bernardino và gần 80% ở Riverside).¹⁵ Trong số những cơ sở được cấp phép đang hoạt động, giới hạn tiếp nhận chỉ dưới 5% số người từ 65 tuổi trở lên¹⁶ ở cả hai quận. Trợ lý chăm sóc sức khỏe tại nhà có thể giúp bù đắp khoảng trống này, đồng thời thường rẻ hơn đáng kể so với các cơ sở chăm sóc sức khỏe nội trú, nhưng vẫn góp phần tạo ra chi phí đáng kể hàng tháng.¹⁷ Kết quả là công việc chăm sóc người cao tuổi thường trở thành công việc không được trả lương, tương tự như chăm sóc trẻ em. Theo Cục Thống kê Lao động (Bureau of Labor Statistics), trong năm 2021-2022, có khoảng 14% dân số Hoa Kỳ, tương đương hơn 37 triệu người, cung cấp dịch vụ chăm sóc người cao tuổi không được trả lương.¹⁸ Tương tự như thông tin nhân khẩu học của những người cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em, trong số này, phần lớn là phụ nữ.

Gánh nặng tài chính của việc chăm sóc trẻ em và chăm sóc người cao tuổi là rào cản đáng kể đối với việc làm cao cấp trong khu vực. Những người được phỏng vấn như Madeline West nhấn mạnh **sự khan hiếm của các cơ sở và chương trình chăm sóc trẻ em** như Boys and Girls Club hoặc các chương trình giải trí ngoài giờ trong thành phố, vốn là những lựa chọn có chi phí hợp lý duy nhất hiện có. Chi phí cao và sự khan hiếm các dịch vụ chăm sóc trẻ em và chăm sóc người cao tuổi buộc nhiều người, đặc biệt là phụ nữ, phải làm việc bán thời gian hoặc nghỉ việc, hạn chế cơ hội thăng tiến nghề nghiệp của họ. Ví dụ, Len lưu ý rằng việc chăm sóc trẻ em có thể cản trở khả năng tiếp cận giáo dục của các bậc cha mẹ trẻ, rằng “đôi khi kiểu như, À, chúng tôi không có đủ tiền. Tôi không đủ điều kiện để làm việc này. Tôi không đủ điều kiện để làm việc đó. Do đó, tài chính sẽ là trở ngại chính. Và đặc biệt nếu đó là một cô gái trẻ sinh con sớm thì mọi chuyện sẽ thế này. ... Làm thế nào cô ấy có thể đến trường mà vẫn chăm sóc con mình mặc dù giờ đã có đồ dùng trực tuyến? ... Nhiều lúc thứ họ muốn không có trên trực tuyến thì sao? “ Connie Stopher, Giám đốc điều hành của Liên minh Phát triển Kinh tế (Economic Development Coalition) ở Temecula, đưa ra quan sát tương tự. Stopher lưu ý rằng khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ chất lượng với giá cả phải chăng mang lại lợi ích cho tất cả mọi người, không chỉ cải thiện kết quả đạt được của thanh thiếu niên mà còn hỗ trợ đáng kể cho phụ huynh về mặt thời gian và tài chính. Stopher còn mạnh dạn đề xuất rằng “nếu chúng ta có thể giải quyết vấn đề hệ thống chăm sóc trẻ em một cách toàn diện, thì điều này sẽ mang lại những thay đổi đột phá cho lực lượng lao động hiện tại và tương lai của chúng ta.”

Ngoài chi phí chăm sóc trẻ em, các thành phố trong khu vực còn **thiếu cơ sở hạ tầng cần thiết để phát triển các chương trình ngoài giờ cũng như trung tâm giữ trẻ ban ngày** nhằm

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

¹⁶

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

¹⁷ Trợ lý chăm sóc sức khỏe tại nhà cũng nằm trong số những người được trả lương thấp nhất trong lĩnh vực nghề nghiệp liên quan đến chăm sóc sức khỏe.

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

giảm bớt gánh nặng tài chính mà phụ huynh có thể gặp phải. Cynthia Guzman, nhân viên phát triển kinh tế ở Thành phố Menifee, cho rằng lượng lớn người dân ở nhà là do không thể tiếp cận các cơ sở chăm sóc trẻ em. Cynthia chia sẻ rằng “những người có con dưới 5 tuổi đều không có nhiều lựa chọn chăm sóc trẻ cũng như không có nhiều cơ sở vật chất hỗ trợ. ... rất nhiều lực lượng lao động phải ở nhà vì không có lựa chọn chăm sóc trẻ em.”

Việc thiếu dịch vụ chăm sóc trẻ em cũng trở thành rào cản đối với khả năng tiếp cận các chương trình đào tạo giúp người lao động đảm bảo việc làm và cơ hội thăng tiến. Valeria Cordoba,¹⁹ nhân viên thuộc bộ phận lao động của quận Riverside, nhận xét rằng “Tôi nghĩ khi bạn tiếp xúc với những người đã có gia đình, hoặc những chủ hộ độc thân thì bạn sẽ thấy các rào cản khác nhau một chút, cơ bản là họ không thể trang trải cuộc sống để trả tiền chăm sóc trẻ em.”

Thiếu khả năng tiếp cận phương tiện giao thông đầy đủ

Việc thiếu phương tiện giao thông đáng tin cậy có thể trở thành rào cản lớn đối với những cá nhân muốn tìm kiếm công việc tốt và thăng tiến vị thế kinh tế của mình. Nếu không có khả năng tiếp cận các lựa chọn giao thông hiệu quả, cơ hội việc làm sẽ thường bị **giới hạn trong một khu vực địa lý hẹp**, làm giảm cơ hội tìm được những vị trí trả lương cao và thỏa mãn. Như một vị cựu giám đốc điều hành đã nói “Không có cơ hội nào ở High Desert. Chẳng hạn như, không có công ty tư vấn; không có Deloitte. Bạn phải đến Vegas hoặc LA để tìm thấy những công ty này. Có rất nhiều người phải rời bỏ cộng đồng. Có quá nhiều vị trí cấp bậc đầu vào - khoảng 90 đến 95% các vị trí trong khu vực. Rất ít vị trí tuyển dụng vai trò lãnh đạo.” **Những chuyến đi dài và đầy thử thách** không chỉ làm hao mòn năng lượng thể chất và tinh thần mà còn làm giảm thời gian để phát triển cá nhân cũng như xây dựng gia đình. Việc tiếp cận phương tiện giao thông hạn chế cũng có thể cản trở cá nhân theo đuổi các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, tham dự những sự kiện phát triển nghề cũng như tiếp cận những nguồn tài nguyên giáo dục, thu hẹp khả năng phát triển nghề nghiệp nói chung. Ở những vùng không có đủ phương tiện giao thông công cộng, nhiều người có thể gặp **khó khăn trong việc di chuyển đến trung tâm việc làm**, đặc biệt ảnh hưởng đến những ai đang ở khu vực nông thôn. Ngoài ra, **căng thẳng tài chính liên quan đến** các phương án giao thông thay thế có thể ảnh hưởng đến thu nhập kiếm được, hạn chế khả năng đầu tư vào giáo dục và đào tạo - những yếu tố rất quan trọng đối với sự thăng tiến vị thế kinh tế. Để phá vỡ chu kỳ này đòi hỏi phải **đầu tư** vào cơ sở hạ tầng giao thông lẫn các chính sách nhằm đến việc nâng cao khả năng tiếp cận tổng thể.

Nhiều người lao động ở Nam California đi làm bằng ô tô. Người lao động từ các quận Riverside và San Bernardino **phần lớn đi làm một mình bằng ô tô cá nhân**, khoảng 73,5% ở Riverside và 74,4% ở San Bernardino.²⁰ Điều này có thể trở thành một thách thức nếu hộ gia đình không có sẵn phương tiện đi lại hoặc nếu chỉ có một chiếc và bắt buộc dùng chung. Ryan²¹ kể lại rằng họ đã mất việc do thiếu phương tiện đi lại đáng tin cậy, rằng “Một lần nữa, vì phương tiện đi

¹⁹ bút danh

²⁰ ACS 2021 1 năm, Bảng S0801; Tham khảo: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

²¹ bút danh

lại mà tôi mất việc. Tôi đã nghỉ quá nhiều ngày. Vậy đấy. Vâng, họ phải [có một chiếc ô tô], nên tôi đã nói, “có thể hiểu được.” Miini, người đi chung xe với chồng chưa cưới của mình, đã chia sẻ rằng “đôi khi anh ấy phải làm thêm giờ, điều này khiến tôi bị trễ làm vì chúng tôi chỉ có một chiếc xe.” Một người được phỏng vấn cũng cho rằng nếu có khoản hỗ trợ tài chính cho việc sửa chữa ô tô thì đây có thể là công cụ giúp ai đó giữ được công việc của mình. Ngoài ra, có ít cư dân làm việc trong quận mà họ sinh sống hơn ở cả hai quận Riverside và San Bernardino so với các quận Los Angeles và Orange. **Thời gian đi lại** ở khu vực hai quận cũng cao hơn so với cả hai quận Los Angeles và quận Orange, biểu thị bởi tỷ lệ dân số đi lại từ 60 phút trở lên cao hơn. Chi phí xăng dầu cũng xuất hiện trong một số cuộc phỏng vấn dưới hình thức rào cản để có được một việc làm tốt, đồng thời còn nằm trong bối cảnh gia tăng chi phí đi làm.

Trong khi phần lớn hộ gia đình ở cả hai quận đều có ít nhất một phương tiện cá nhân, thì gần 2% hộ gia đình ở quận ven sông và 2,3% hộ gia đình ở quận San Bernardino không có phương tiện cá nhân.²² Một số người lao động trong khu vực chọn đi làm bằng phương tiện giao thông công cộng, nhưng **thời gian chờ xe buýt lâu** cũng cho thấy thách thức. Những người được phỏng vấn cho biết xe buýt rất ít đến những vùng nông thôn cũng như thường không có tuyến đến nơi họ cần đến. Một số người được phỏng vấn còn chia sẻ về việc cần phải yêu cầu đi nhờ vì xe buýt không đến tuyến nơi họ cần đến hoặc không đúng thời gian.

Ngoài các trung tâm dân cư lớn của mỗi quận (tức là phía tây bắc Quận Riverside và tây nam Quận San Bernardino), lựa chọn giao thông công cộng ở các khu vực như Coachella Valley, Desert Hot Springs, Menifee, Hesperia và Victorville rất thưa thớt, khiến **việc tiếp cận trình độ học vấn cao hơn và việc làm tốt gần như không thể**. Để giải quyết các vấn đề về giao thông, Gabriel Martin, Giám đốc Thành phố của Coachella, đã mô tả một sáng kiến mới mà Thành phố đang triển khai nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân nông trại đi làm thông qua các chương trình **đi chung xe**, rằng “Chúng tôi đã nhận được trợ cấp để mang 12 chiếc Tesla đến thành phố... công nhân nông trại có thể sử dụng nó trong khuôn khổ chương trình đi chung xe để đi làm và về nhà. Chương trình này hoàn toàn miễn phí, vậy nên, họ không phải lo lắng về việc bắt xe buýt.” Luis Urgiles, Giám đốc Phát triển Lực lượng lao động tại Hội đồng Thương mại High Desert, nhấn mạnh các dự án hiện tại của thành phố cũng đang cố gắng tăng độ tin cậy của phương tiện giao thông công cộng bằng cách “thuê nhiều tài xế xe buýt và [đang] mở rộng các tuyến đường. Điều này vốn được coi là cực kỳ cần thiết”.

Tương tự, để tăng **khả năng thuận tiện đến trường đại học của sinh viên**, thường cách nơi ở của cư dân quận ít nhất 30 phút, các quan chức thành phố hiện rất nỗ lực phát triển **cơ sở chi nhánh** để giúp sinh viên thăng tiến trong sự nghiệp đại học. Cơ sở chi nhánh không chỉ giảm bớt những rào cản về giao thông mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên có được việc làm chất lượng cao trong cộng đồng của mình. Cynthia Guzman xác định việc thiếu cơ sở hạ tầng và giao thông công cộng ở Menifee là rào cản đối với sinh viên theo đuổi trình độ học vấn cao. Cynthia giải thích rằng thành phố đang nỗ lực “để đưa một trường đại học bốn năm vào khu vực của chúng tôi, bởi vì UCR không xa [nhưng] thiếu cơ sở hạ tầng cần thiết như giao thông công cộng. Điều này gây ra vấn đề cho nhiều sinh viên, bởi nếu họ không có phương tiện di chuyển đến

²² ACS 2021 1 năm, Bảng S0802; Tham khảo: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

UCR, họ sẽ không có lựa chọn nào trong bốn năm sắp tới.” Sean Smith nhấn mạnh quan điểm rằng việc thiết lập một cơ sở chi nhánh tại Desert Hot Springs sẽ hỗ trợ người lao động phát triển các kỹ năng cần thiết để thu hút thêm cơ hội việc làm chất lượng cao cho khu vực. Để giúp ngăn chặn tình trạng cư dân di cư đến các thành phố lân cận nhằm tìm kiếm việc làm chất lượng cao, Smith gợi ý rằng “Khả năng tiếp cận chương trình giáo dục đại học là một vấn đề khác... trường cao đẳng cộng đồng địa phương ở đây có lẽ cách tận 30 phút... giao thông vận tải cũng trở thành một vấn đề... Chúng tôi thực sự cần một trường đại học bốn năm để mở rộng và cung cấp giáo dục, đào tạo cùng kỹ năng, giúp chúng tôi phát triển lực lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.” Do đó, thấu hiểu việc những trở ngại như cơ sở hạ tầng, giao thông công cộng và việc thiếu các cơ sở đại học chi nhánh đã ảnh hưởng đến khả năng phát triển thêm kỹ năng cần thiết để có được việc làm chất lượng cao lẫn theo đuổi giáo dục đại học của người lao động trong khu vực, các quan chức thành phố đã nỗ lực thực hiện nhiều sáng kiến nhằm giảm bớt những rào cản này.

Chi phí nhà ở cao

Mức lương tối thiểu của California là \$15,50, **không đủ trang trải chi phí nhà ở trung bình ngay cả đối với những người làm việc 40 giờ mỗi tuần**. Mặc dù khu vực hai quận đã trải qua thời kỳ bùng nổ xây dựng to lớn trong những năm gần đây, nhưng điều này chủ yếu làm tăng số lượng kho bãi quanh khu vực (Bluffstone và cộng sự, 2008), đồng thời tạo ra những việc làm trả lương thấp không đáp ứng được chi phí nhà ở tăng cao (Patterson, 2016; Bonacich & De Lara, 2009). Mức lương hàng tháng điển hình của khu vực, sau khi khấu trừ thuế và phúc lợi, không thể đáp ứng chi phí các nhu cầu cơ bản và chi phí sinh hoạt (Reese & Scott, 2019).

Chi phí nhà ở cao có thể cản trở đáng kể khả năng của người lao động trong việc đảm bảo việc làm tốt cũng như tăng cường vị thế kinh tế vì nhiều lý do. Đầu tiên, khi một phần đáng kể thu nhập được phân bổ cho chi phí nhà ở, thì sẽ có **ít chỗ hơn cho các nhu cầu thiết yếu khác**, chẳng hạn như giáo dục, chăm sóc sức khỏe và phát triển nghề nghiệp. Căng thẳng tài chính này có thể hạn chế khả năng đầu tư vào việc đào tạo kỹ năng hoặc theo đuổi giáo dục đại học của cá nhân, cản trở khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường việc làm. Hơn nữa, chi phí nhà ở cao có thể **hạn chế khả năng di chuyển về mặt địa lý**. Người lao động có thể gặp khó khăn khi phải di chuyển để có cơ hội việc làm tốt hơn hoặc theo đuổi các vị trí ở những khu vực có chi phí sinh hoạt cao hơn, ngay cả khi những địa điểm này cung cấp công việc trả lương cao hơn. Hạn chế về khả năng chuyển việc này có thể **hạn chế sự phát triển nghề nghiệp** và khả năng tiếp cận các ngành hoặc lĩnh vực có thể mang lại việc làm sinh lợi hoặc cảm giác thỏa mãn hơn. Ở những khu vực có giá nhà ở quá cao, người lao động thường phải đối mặt với **việc di chuyển xa và tốn kém** do lựa chọn nhà ở giá cả phải chăng thường nằm cách xa trung tâm việc làm. Việc đi lại kéo dài không chỉ góp phần tạo thêm gánh nặng tài chính mà còn **tiêu tốn thời gian quý báu** mà lẽ ra có thể đầu tư vào việc phát triển nghề nghiệp hoặc trách nhiệm gia đình. Ngoài ra, áp lực chi phí nhà ở cao có thể **buộc người lao động phải ưu tiên các nhu cầu tài chính trước mắt hơn là lập kế hoạch sự nghiệp dài hạn**. Điều này dẫn đến việc ra quyết định có xu hướng dựa trên sự ổn định tài chính ngắn hạn thay vì theo đuổi các cơ hội có thể nâng cao kỹ năng hoặc dẫn đến những vị trí được trả lương cao hơn trong tương lai.

Đối với những người lao động trẻ mới bắt đầu sự nghiệp hoặc những người mong muốn thăng tiến vị thế kinh tế, gánh nặng chi phí nhà ở cao có thể gây ra khó khăn đặc biệt. Việc tích lũy tiền tiết kiệm cho lĩnh vực giáo dục, đào tạo hoặc kinh doanh trở nên khó khăn khi một phần đáng kể thu nhập phải dành cho chi phí nhà ở. Chưa kể, tình trạng này cũng **kéo dài sự bất bình đẳng kinh tế** và hạn chế khả năng thoát ra khỏi khung thu nhập thấp. Amy, người có kiến thức nền tảng về giáo dục mầm non, đã đề cập rằng rất nhiều **ngôi nhà đang xây dựng trong khu vực nằm ngoài khả năng tài chính của người dân** để rồi cuối cùng trở thành nhà trọ AirBnB hoặc để trống. Amy nói rằng ngay cả khi là thành viên của một hộ gia đình có hai nguồn thu nhập, việc mua nhà vẫn là điều không thể.

Thị trường nhà ở của khu vực đã bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm tăng trưởng dân số, nguồn cung nhà ở hạn chế cũng như những thay đổi về kinh tế. Những yếu tố này đã góp phần **làm tăng chi phí nhà ở**, khiến nhiều người lao động địa phương, đặc biệt là những người có thu nhập thấp hoặc trung bình, ngày càng gặp khó khăn trong việc mua nhà. Đặc biệt, chi phí nhà ở cao cũng góp phần khiến nhiều người dân trong khu vực phải đối mặt với gánh nặng chi phí nhà ở trầm trọng. HUD định nghĩa nhà ở thuộc diện giá cả phải chăng nếu giá nhà chiếm 30% hoặc ít hơn thu nhập của hộ gia đình. Theo dữ liệu ACS năm 2022, **có gần 60% người thuê nhà ở Quận Riverside và gần 61% người thuê nhà ở Quận San Bernardino chỉ 30% thu nhập hộ gia đình trở lên cho tiền thuê nhà.**²³ Tương tự, Liên minh Gia cư Thu nhập thấp Quốc gia (National Low Income Housing Coalition) đã xác định mức lương theo giờ cần thiết để thuê một căn hộ hai phòng ngủ với giá thuê thị trường hợp lý trong khu vực là \$33,67. Với mức lương tối thiểu ở California là \$15,50, con số này tương đương với 1,8 (Quận Riverside) và 1,7 (Quận San Bernardino) việc làm toàn thời gian.²⁴

Thiếu nguồn lực công nghệ

Việc thiếu khả năng tiếp cận công nghệ phù hợp, chẳng hạn như máy tính hoặc khả năng truy cập internet ổn định, có thể cản trở người lao động có được việc làm tốt. Ngày nay, nhiều cơ hội việc làm đòi hỏi **trình độ công nghệ cơ bản** nên việc không thể đáp ứng những yêu cầu này có thể cản trở triển vọng việc làm. Nếu không có máy tính hoặc máy tính xách tay, người lao động có thể gặp khó khăn khi **nộp đơn xin việc trực tuyến, tạo sơ yếu lý lịch chuyên nghiệp** hoặc **tham gia các cuộc phỏng vấn trực tuyến**, tất cả những phương pháp phổ biến trong quy trình tuyển dụng hiện đại. Ngoài ra, **việc thiếu Internet tốc độ cao** có thể cản trở khả năng tham gia vào các chương trình làm việc từ xa hoặc đào tạo trực tuyến, hạn chế nhiều lựa chọn việc làm. Việc **không thể tiếp cận các nguồn tài nguyên kỹ thuật số** để phát triển kỹ năng, học trực tuyến hoặc kết nối mối quan hệ có xu hướng hạn chế khả năng cạnh tranh của người lao động trên thị trường việc làm. Tình trạng phân chia kỹ thuật số này còn làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng, vì những người không tiếp cận được công nghệ có thể bị loại khỏi các lĩnh vực ngày càng phụ thuộc vào kỹ năng kỹ thuật số. Vì vậy, việc tìm ra các giải pháp để thu hẹp khoảng cách này đóng

²³ ACS 2022 1 năm, Bảng DP04; Tham khảo:

<https://data.census.gov/table/ACS DPI Y2022.DP04?q=housing%20cost&g=050XX00US06065,06071>

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

vai trò rất quan trọng để tạo điều kiện cho mọi người tiếp cận các cơ hội việc làm rộng hơn cũng như thúc đẩy sự thăng tiến vị thế kinh tế. Các nhà hoạch định chính sách và các tổ chức có vị trí then chốt trong việc giải quyết những khác biệt này bằng cách thúc đẩy **sáng kiến hòa nhập kỹ thuật số**, cung cấp quyền truy cập vào **công nghệ giá cả phải chăng**, đồng thời **mở rộng cơ sở hạ tầng băng thông rộng** ở những cộng đồng chưa nhận được sự quan tâm.

Mặc dù hầu hết các hộ gia đình trong khu vực đều có máy tính và internet nhưng vẫn còn một số khu vực có khả năng tiếp cận công nghệ thấp. Dữ liệu ACS năm 2021 cho thấy khoảng 3,2% hộ gia đình Quận Riverside và khoảng 2,9% hộ gia đình ở Quận San Bernardino **không có máy tính**, đồng thời, khoảng 6,9% cư dân Quận Riverside và khoảng 6,2% cư dân Quận San Bernardino **không có bất kỳ thuê bao đăng ký Internet nào**.²⁵ Những hộ gia đình có thu nhập dưới \$20.000 có xu hướng không đăng ký bất kỳ loại thuê bao Internet nào gấp đôi so với các hộ gia đình kiếm được từ \$20.000 - \$74.999 ở cả hai quận. Những khía cạnh của tình trạng phân chia kỹ thuật số này còn nêu bật sự chênh lệch khả năng nộp đơn xin việc trực tuyến, hay thậm chí là duyệt **các trang tuyển dụng trực tuyến**. Kelly²⁶, công dân của cộng đồng bộ lạc Torres Martinez, đã chia sẻ rất nhiều về các rào cản mà những lao động không có kỹ năng công nghệ gặp phải khi nộp đơn xin việc trực tuyến. Cô mô tả rằng, mặc dù hầu hết các đơn xin việc đều trực tuyến, “Họ không biết cách thực hiện trực tuyến.[...] Và đó là một lý do nữa khiến họ kiểu làm sao chúng tôi có thể nộp như trước kia, làm sao chúng tôi có thể điền nó như hồi đó? Bởi vì bây giờ mọi thứ đều được vi tính hóa. ...Hầu hết mọi người thậm chí còn không biết trực tuyến nghĩa là gì, ví dụ như, những người ở đây? Ý tôi là, tôi biết họ cố gắng đi tìm việc làm. Và mọi việc có thể diễn ra tốt đẹp, rồi sau đó họ hỏi xin đơn đăng ký. Nhưng nhà tuyển dụng bảo không, hãy lên mạng. . . . Bởi vì điều đó xảy ra rất nhiều. ... với những người ở đó, các thành viên bộ lạc chắc chắn đang tìm kiếm việc làm, họ là những người đã quá quen với việc làm trên giấy nên họ cần trợ giúp để thực hiện việc đó trực tuyến. Họ cũng cảm thấy thất vọng vì không thể tải về trên điện thoại hoặc không thể làm được. Họ không biết cách gửi đi. Bạn biết đấy, họ không biết cách đính kèm tài liệu hay bất cứ thứ gì.” Cô ấy cũng đề cập rằng trong cộng đồng của mình, “thực sự không có nơi nào để đến, chẳng hạn như nơi có máy tính”, điều này càng làm tăng thêm cảm giác chán nản. Nhiều cộng đồng không có khả năng tiếp cận công nghệ và dịch vụ internet đáng tin cậy, mang lại ảnh hưởng bất công cho những người tìm việc ở khu vực này, vốn là nơi mà cơ sở hạ tầng công nghệ không phát triển tương xứng với cơ sở hạ tầng của các trung tâm đô thị lớn hơn. Xu hướng phát triển nhanh chóng của thị trường việc làm, với sự phụ thuộc ngày càng tăng vào các công cụ và phần mềm mới, đòi hỏi một lực lượng lao động phải thành thạo về công nghệ. Vậy nên, nếu thiếu những công cụ này hoặc kỹ năng sử dụng chúng, nhiều người sẽ bị bỏ lại phía sau, đặc biệt khi ngày càng có nhiều nhà tuyển dụng tích hợp các ứng dụng trực tuyến và làm việc từ xa vào quy trình vận hành tiêu chuẩn của họ. Việc thu hẹp khoảng cách này là điều bắt buộc để đảm bảo rằng tất cả những người tìm việc đều có cơ hội cạnh tranh trong một thị trường việc làm ngày càng phát triển.

²⁵ 2022 ACS 1 năm, Bảng S2801; Tham khảo:

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

²⁶ bút danh

Rào cản xã hội

Khả năng tiếp cận việc làm cao cấp trong khu vực thường bị cản trở bởi một số rào cản xã hội, bao gồm **sự phân biệt đối xử, thành kiến mang tính hệ thống và văn hóa, vốn văn hóa không phù hợp và sự kỳ thị của xã hội đối với một số công việc nhất định**. Rào cản xã hội có thể ảnh hưởng đến khả năng kết nối xã hội cũng như nhận thức về cơ hội trên con đường sự nghiệp cao cấp, đào tạo và giáo dục cao.

Phân biệt đối xử

Trong số những rào cản xã hội, nghiêm trọng nhất là những rào cản dựa trên sự phân biệt đối xử. **Sự phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, giới tính và hoàn cảnh cá nhân** tác động đáng kể đến cơ hội việc làm. Ví dụ, người lao động Da đen thường phải đối mặt với những khó khăn bất công do phân biệt chủng tộc, tuổi tác và giới tính. Việc giải quyết những vấn đề này đòi hỏi người sử dụng lao động phải áp dụng các biện pháp quản lý và tuyển dụng toàn diện hơn.

Dựa trên sự tương tác của người lao động trong các lĩnh vực việc làm, Aliyah Martin, nhà tổ chức cộng đồng trong một tổ chức phi lợi nhuận ở địa phương, đã kêu gọi các nhà tuyển dụng thể hiện sự đồng cảm với những người lao động Da đen đang thiếu việc làm và thất nghiệp nhiều. Aliyah không chỉ bày tỏ kinh nghiệm của bản thân về **vấn đề phân biệt chủng tộc, phân biệt tuổi tác và phân biệt giới tính khi cố gắng đạt được vị trí cao hơn trong công ty của mình**; cô cũng ám chỉ đến những trải nghiệm mà những người tham gia cô quen biết đã trải qua trong lực lượng lao động. Aliyah đặt vị trí của người lao động Da đen trong bối cảnh của những rào cản hệ thống mà họ gặp phải, chẳng hạn như bị ảnh hưởng bởi hệ thống và cả những rào cản văn hóa, bao gồm cả việc không thể nói được nhiều ngôn ngữ. Vì vậy, cô yêu cầu người sử dụng lao động phải có “hiểu biết văn hóa về trải nghiệm của người lao động Da đen... Người lao động Da đen thường đến từ những khu vực có thu nhập thấp hơn, tỷ lệ tội phạm đối với người lao động Da đen cũng thường cao hơn, cũng như có những vấn đề trầm cảm đi kèm theo đó. Trải nghiệm của người Da đen là trải nghiệm riêng cần được thấu hiểu và chiếu cố một chút.” Tương tự như vậy, Monét Warren, Trợ lý Giám đốc Trung tâm Người lao động Da đen IE, đã bày tỏ sự thất vọng khi phải đối mặt với việc bị từ chối vì vượt quá tiêu chuẩn của nhiều vị trí. “Tôi đã thực sự gặp khó khăn [khi] chuyển về Inland Empire. Tôi đã rời đi được 10 năm. Tôi thực sự, thực sự gặp khó khăn khi tìm việc làm ở Inland Empire. Tôi gần như vượt quá tiêu chuẩn cho hầu hết mọi công việc. Nhưng vẫn không có ai muốn phỏng vấn tôi. **Cuối cùng tôi đã tự kiếm các bằng cấp và tìm được việc làm nhiều năm kinh nghiệm tại Amazon.**”

Ngoài sự phân biệt chủng tộc, phụ nữ còn bị đồng nghiệp và quản lý **quấy rối tình dục** tại nơi làm việc. Khi làm công việc kho bãi, Samantha Brown đã liên tục bị quản lý theo dõi và nói những điều không phù hợp. Sau khi quản lý để lộ bộ phận sinh dục của anh ta cho Samantha thấy khi ở bãi đậu xe, cô đã quyết định nộp đơn tố cáo hành vi quấy rối tình dục lên bộ phận nhân sự. Sau khi điều tra, bộ phận nhân sự xác định không có đủ bằng chứng do kho hàng không có camera an ninh. Cuối cùng, Samantha không những phải chuyển đi nơi khác mà còn bị cho nghỉ việc sau vài tuần.

Những người được phỏng vấn cũng nhấn mạnh vai trò của **các chuẩn mực, mối quan hệ và vốn xã hội** trong việc tiếp cận việc làm nói chung. Brad,²⁷ hiện đang thất nghiệp và không có nhà ở dù từng có kinh nghiệm chuyên môn là thợ vận hành và thợ cơ khí, đồng thời có chứng chỉ CDL cũng như giấy phép xe nâng. Trong cuộc phỏng vấn, Brad nhấn mạnh rằng mọi người nên được trao cơ hội rộng mở để chứng tỏ bản thân ngay cả khi đã từng trải qua những trải nghiệm khó khăn trong cuộc sống. “Tôi biết những người vô gia cư ngoài kia đang tìm kiếm cơ hội; thật tuyệt nếu có một con đường cho những người đó.” Brad cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc “đào tạo nhiều hơn. Chương trình đào tạo luôn luôn cần thiết. Hãy cho mọi người một cơ hội để được đào tạo lại kỹ năng. Có thể là ngay trong cùng một công ty, chỉ khác công việc. Hãy để họ thử xem; nếu không hiệu quả, hãy cho họ thử cái khác. Đừng sa thải họ.” Tương tự, Embee,²⁸ nhân viên chăm sóc sức khỏe tại nhà đã được đào tạo hiện cũng đang không có nhà ở, nhận thấy thị trường việc làm hiện tại rất khó thâm nhập, đặc biệt đối với những người đang trong quá trình hồi phục sau khi không có nhà ở hoặc phải đối mặt với những chấn thương khác. Cô chia sẻ quan sát và trải nghiệm của mình về “một người vô gia cư đang trong quá trình hồi phục sau 90 ngày vì Taco Bell không thể thuê họ. . . điều đó làm cho mọi thứ thực sự khó khăn. Bạn cố gắng vươn lên, nhưng khó lắm. Có thể là vài tuần hoặc nhiều năm. Vòng luẩn quẩn khốn khổ này phụ thuộc vào con người bên trong; chỉ cần một suy nghĩ sai lầm là cá nhân sẽ quay về điểm xuất phát.”

Harry,²⁹ cựu chủ doanh nghiệp nhỏ hiện cũng không có nhà ở, cảm thấy rằng sự phân biệt đối xử dựa trên ngoại hình và/hoặc hoàn cảnh của anh là rào cản trong quá trình tìm việc làm. Anh nhận xét rằng “mọi người đang thiên vị. Một số người thay đổi cuộc sống của họ nhưng nhìn theo một cách nhất định. . . có đôi lần tôi cũng như vậy, giống như những người quanh đây. Bộ quần áo tôi mặc lúc đó chỉ muốn cho ấm. Trước kia, tôi cảm thấy rằng dù tôi đang trong tình trạng tồi tệ, tôi vẫn có thể bắt tay với ai đó. Tôi thậm chí có thể ôm cả ai đó. Bạn sẽ không bao giờ biết rằng tôi từng sở hữu một ngôi nhà.”

Ruben Gonzales, hiện làm việc tại Ban Phát triển Lực lượng Lao động (Workforce Development) của Quận Riverside, đã đề cập về các rào cản mà những người bị giam giữ hoặc bị quản chế phải đối mặt. Theo đó, Ruben xác định việc làm và nhà ở là hai trong số những vấn đề chính ở đây.

Tình trạng nhập cư và kỹ năng ngôn ngữ

Tình trạng nhập cư và rào cản ngôn ngữ là những yếu tố bổ sung dẫn đến sự phân biệt đối xử. Trẻ em trong các gia đình nhập cư có cha mẹ nói ngôn ngữ không phải tiếng Anh thường phải vượt qua những rào cản lớn hơn so với các bạn cùng lứa. Sự khác biệt này được thể hiện rõ trong các đánh giá về tiếng Anh và toán (Lahaie, 2008). Tình trạng phân biệt này thường buộc con cái của gia đình nhập cư phải tham gia vào các khóa học bổ trợ, gây ra những hậu quả tiêu cực trên con đường sự nghiệp, cản trở khả năng thăng tiến cũng như tạo thêm rào cản đối với việc làm cao

²⁷ bút danh

²⁸ bút danh

²⁹ bút danh

cấp trong tương lai. Ngoài ra, người sử dụng lao động cũng có thể muốn thuê nhân viên thành thạo một loại tiếng Anh cụ thể (ví dụ: trang trọng) hoặc có thể nói các ngôn ngữ khác ngoài tiếng Anh.

Trình độ thông thạo ngôn ngữ có liên quan mật thiết đến khả năng hội nhập thành công vào thị trường lao động của người nhập cư, vì đây là yếu tố giúp họ có được thông tin về việc làm, đồng thời tăng khả năng ứng tuyển vào các công việc cụ thể, đặc biệt là những công việc đòi hỏi kỹ năng cao (Lang, 2022; Madera và cộng sự, 2014). Thực tế này được truyền đạt trong nhiều nghiên cứu khác nhau nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo ngôn ngữ chính quy trong tiến trình đẩy nhanh quá trình hội nhập của người nhập cư vào thị trường lao động (Lang, 2022). Thông qua đào tạo ngôn ngữ, triển vọng việc làm tăng lên đáng kể cả về chất lượng và số lượng, nâng cao cơ hội tìm được việc làm có tay nghề cao lên hơn 45% (Lang, 2022). Mặc dù có luật giúp khắc phục những bất bình đẳng này, chẳng hạn như Tiêu đề VI và IV của Đạo luật Dân quyền năm 1964 được triển khai phối hợp với nhau để đảm bảo cơ hội bình đẳng trong lĩnh vực học thuật cho những sinh viên phải học tiếng Anh, nhưng có nhiều vấn đề vẫn chưa được giải quyết. Điều này khiến cơ số người nhập cư và các cá nhân nói những ngôn ngữ khác gặp nguy cơ kinh tế và xã hội (CSI UCR, 2020).

Khả năng ngôn ngữ cũng là một rào cản bất ngờ đối với các ngành cụ thể, chẳng hạn như dịch vụ ăn uống. Embee đề cập rằng trong quá trình cố gắng kiếm việc làm ở lĩnh vực đồ ăn nhanh, cô đã bị từ chối vì không nói được tiếng Tây Ban Nha. Cô bày tỏ sự thất vọng rằng “Tôi đã nộp đơn vào Taco Bell và không nhận được việc làm. Tôi không nói được tiếng Tây Ban Nha.” Nhu cầu về khả năng ngôn ngữ tiếng Tây Ban Nha cũng xuất hiện trong một số cuộc phỏng vấn khác và mở rộng sang nhiều ngành nữa ngoài dịch vụ ăn uống. Monét Warren, Trợ lý Giám đốc Trung tâm Người lao động Da đen IE (IE Black Worker Center), cũng bày tỏ quan điểm tương tự. “Có một điều mà tôi đã gặp rất nhiều cũng như có thể nói là góp phần khiến tôi không nhận được cuộc gọi lại. Đó là việc tôi không nói được hai thứ tiếng. Có rất nhiều công việc như vậy, buộc bạn phải nói được tiếng Tây Ban Nha.”

Vốn văn hóa

Vốn văn hóa bao gồm mối quan hệ xã hội, nhận thức về văn hóa cùng các chuẩn mực nội bộ, theo đó, đóng vai trò rất quan trọng cho sự thăng tiến nghề nghiệp. Vốn văn hóa của một cá nhân có thể không phù hợp với kỳ vọng của ngành, từ đó làm chậm quá trình phát triển các kỹ năng mềm cần thiết cho sự phát triển nghề nghiệp. Ví dụ bao gồm mạng lưới xã hội hay kiến thức về cơ hội việc làm, giáo dục và đào tạo. Những đặc điểm này thường được phát triển thông qua gia đình và trong các môi trường xã hội như trường học công lập (Santos và cộng sự, 2018). Những người thiếu vốn văn hóa có thể cảm thấy bị cô lập khỏi các mạng lưới xã hội có ảnh hưởng, phải đối mặt với những thách thức về trình độ học vấn và đấu tranh để phù hợp với những kỳ vọng về văn hóa của các ngành khác nhau. Sự thiếu vắng những tài nguyên xã hội này có thể cản trở khả năng phát triển những kỹ năng mềm quan trọng, làm giảm khả năng tiếp cận các nguồn tài nguyên văn hóa mà một số ngành nghề nhất định yêu cầu, hay thậm chí ảnh hưởng đến hình ảnh chuyên nghiệp và sự phù hợp với vai trò lãnh đạo. Việc giải quyết những rào cản này đòi hỏi phải có cam

kết tiếp cận bình đẳng cùng với các sáng kiến giáo dục, sự đa dạng và hòa nhập, nâng cao nhận thức về văn hóa cũng như đảm bảo rằng nơi làm việc coi trọng, đề cao nền tảng và trải nghiệm văn hóa đa dạng. Những nỗ lực này có thể giúp xóa bỏ các rào cản do thiếu vốn văn hóa, tạo ra một môi trường mà ở đó mọi người có thể dễ dàng kiểm soát sự phức tạp của thị trường việc làm, đồng thời đạt được khả năng thăng tiến vị thế kinh tế.

Justin Guzman, giám đốc phát triển kinh tế, gợi ý rằng nên củng cố sự hiểu biết của ứng viên về “những gì nhà tuyển dụng đang tìm kiếm [và] cách sử dụng các hệ thống theo dõi ứng viên phức tạp để tối ưu hóa cơ hội được chọn lựa. Rất nhiều người tìm việc đã đến và xem qua cơ hội việc làm, họ nói rằng tôi muốn nộp đơn nhưng không hiểu rõ quy trình đằng sau là gì.” Monét Warren của Trung tâm Người lao động Da đen IE thừa nhận “cộng đồng người da màu nhìn chung có lỗ hổng kiến thức. Kinh nghiệm của tôi là kinh nghiệm cá nhân, và kiến thức về vấn đề làm việc với người lao động chỉ giới hạn ở [người lao động] Da đen và Latinh. Có vẻ họ có lỗ hổng kiến thức về kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Tôi rất ngạc nhiên khi nhận ra có bao nhiêu người không biết cách viết sơ yếu lý lịch và thư xin việc...”

Thường thì, những người tham gia rất hay nghi ngờ về việc bản thân liệu có đủ tiềm năng và khả năng để có được một việc làm tốt hơn Sam³⁰ kể lại rằng bản thân từng cảm thấy không đủ tư cách ứng tuyển cơ hội việc làm, “Ban đầu tôi làm bảo vệ. Khi làm bảo vệ, tôi đã xin được vị trí đầu vào. Và họ nhận thấy rằng tôi từng làm rất nhiều công việc tình nguyện với ban thanh thiếu niên của họ. Họ hỏi tôi, tại sao bạn không nộp đơn vào bộ phận cấp cứu khi bạn có trình độ vượt xa yêu cầu? Và tôi đã hỏi lại, thật sao? Tôi ư? Thế là tôi nộp đơn và được nhận vào làm. Và tôi đã gắn bó với công việc này kể từ đó.” John Woolsey, nhà thầu độc lập và kỹ sư cơ khí, góp ý: “Tôi là một ông chú kỳ quặc luôn kiên trì khuyến khích các cháu gái và cháu trai rằng, trở thành một thợ điện, hoặc một thợ ống nước là lựa chọn tốt. Và ta không cần phải làm việc đó suốt đời, chỉ cần làm đủ lâu để có được bằng cấp rồi sau đó tự mở cửa hàng của riêng mình bởi những kỹ năng này rất được mọi người ưa chuộng [...] nhưng thực tế, nhiều người lại tập trung vào [...] làm việc truyền thống trong văn phòng [...] Tôi có hai cô con gái. Tôi đã cho chúng biết rằng, lao động tay chân là lĩnh vực rất phù hợp để chọn, thậm chí có thể thuận lợi hơn cho nữ giới trẻ tuổi. Bởi vì ta sẽ học nghề và dành thời gian cần thiết để lấy bằng. Để rồi cuối cùng ta sẽ có khả năng tự mở doanh nghiệp.”

Kỳ thị xã hội

Sự chênh lệch giữa nhu cầu lao động ngày một tăng trong các ngành tập trung ngày càng nhiều công việc cao cấp và sự thiếu nhận thức về những cơ hội này chung quy có thể là do một số yếu tố. Thứ nhất, **các trường trung học thường nhấn mạnh vào con đường đại học 4 năm truyền thống mà bỏ qua việc cung cấp thông tin toàn diện về lợi ích lẫn kiến thức các ngành nghề lao động tay chân. Cha mẹ và gia đình có thể vô tình duy trì thành kiến này**, hướng con cái lấy bằng đại học như thước đo thành công chính, đặc biệt là bằng đại học ở một số chuyên ngành nhất định. Ngoài ra, còn tồn tại sự kỳ thị xã hội phổ biến xung quanh công việc cỏn xanh

³⁰ bút danh

ở Hoa Kỳ. Những nghề này thường bị đánh giá thấp so với các lựa chọn thay thế cổ cồn trắng. Thành kiến văn hóa này cũng góp phần tạo ra **cảm giác thiếu uy tín khi nói đến các công việc lao động tay chân**, ngăn cản người trẻ cân nhắc những con đường này bất chấp nhu cầu đáng kể cùng với tiềm năng tìm được việc làm trả lương cao, viên mãn. Sự kỳ thị xã hội liên quan đến danh tính và vai trò cũng tạo ra rào cản đối với thị trường việc làm, chẳng hạn như kỳ vọng văn hóa và gia đình về việc “nên” làm trong một số loại công việc hay ngành nghề nhất định. Thành kiến này cản trở người lao động xem xét lựa chọn sự nghiệp trong một số ngành nghề lao động tay chân bất chấp tiềm năng ổn định, mang lại sự thỏa mãn của những ngành đó. Để vượt qua sự kỳ thị này, cần thay đổi nhận thức, nâng cao hiểu biết về các cơ hội trong những lĩnh vực khác nhau, đồng thời thiết lập nhiều chương trình nhấn mạnh giá trị của các con đường sự nghiệp đa dạng.

Việc giải quyết các rào cản liên quan đến kỳ thị đòi hỏi phải thay đổi nhận thức, nâng cao nhận thức về cơ hội việc làm cao cấp trong các ngành nghề lao động tay chân và lĩnh vực khác cũng như nỗ lực xóa bỏ thái độ kỳ thị đối với công việc cổ cồn xanh. **Sáng kiến hợp tác giữa trường học, gia đình và cộng đồng có thể đóng vai trò quan trọng trong việc tái định hình nhận thức, nâng cao hiểu biết về những lộ trình sự nghiệp đa dạng và bổ ích.** Ví dụ như trường học có thể triển khai chương trình tư vấn nghề nghiệp toàn diện, các sáng kiến đào tạo nghề và tận dụng quan hệ đối tác với các doanh nghiệp trong cộng đồng để cung cấp cho sinh viên cơ hội trải nghiệm thực tế, mang lại nhiều hiểu biết sâu sắc về thế giới thực. Các hội thảo, sự kiện và chiến dịch giáo dục cộng đồng cũng có thể góp phần kích thích việc **thay đổi các khuôn mẫu và chia sẻ những câu chuyện thành công.** Đồng thời, chương trình có sự tham gia của phụ huynh sẽ giúp đảm bảo rằng phụ huynh được thông tin đầy đủ về tiềm năng nghề nghiệp ổn định và sinh lợi trong các ngành nghề lao động tay chân và lĩnh vực khác. Những cải tiến trong chương trình giảng dạy, bao gồm ứng dụng thực tiễn kỹ năng lao động tay chân, có thể khiến việc học trở nên thú vị hơn; bên cạnh đó, mạng lưới hỗ trợ cộng đồng có thể chung tay ủng hộ tầm quan trọng của các lựa chọn thay thế cho bằng cử nhân truyền thống. Bằng cách thúc đẩy sự hợp tác và phá bỏ định kiến, những sáng kiến này có thể tạo nên một hệ sinh thái hỗ trợ, truyền cảm hứng cho mọi người khám phá và theo đuổi sự nghiệp viên mãn trong các ngành nghề lao động tay chân.

Nhận thức về cơ hội

Nhận thức về cơ hội nghề nghiệp là điều cần thiết để kết nối người lao động với các công việc cao cấp, ngoài ra sẽ giúp phát triển lực lượng lao động của khu vực. Có nhiều con đường để nâng cao nhận thức về cơ hội việc làm. Ví dụ: người sử dụng lao động có thể hợp tác với các trường cao đẳng và các diện trường khác để nhắm mục tiêu đến những sinh viên mới tốt nghiệp, tổ chức ngày phỏng vấn trong khuôn viên trường cũng như đa dạng hóa lực lượng lao động bằng cách tuyển dụng những nhân viên tương lai có bối cảnh và tài năng độc đáo (SHRM, 2022). Tuy nhiên, thay vì chỉ tập trung vào các trường đại học, nhà tuyển dụng cũng nên tìm cách “giao hạt giống” trong trường K-12 để giúp học sinh cân nhắc các lựa chọn việc làm ở độ tuổi nhỏ hơn (SHRM, 2022). Một số người được phỏng vấn nhấn mạnh rằng việc tiếp xúc với các lộ trình công việc hoặc nghề nghiệp khác nhau có thể mang lại lợi ích. Nhiều người khác lại đề nghị có cơ hội thực hành để xem đâu là công việc “phù hợp”. Nhận thức về nơi làm việc cũng cho thấy mọi người

có xu hướng nghĩ đến các Quận Los Angeles, San Diego và Orange là những quận có nhiều công việc nhất và “tốt nhất”. Chưa hết, còn tồn tại cảm giác rằng cùng một công việc, nếu làm ở Quận Los Angeles hoặc Quận Orange sẽ được trả lương cao hơn mức lương mà một người có thể nhận được ở Quận Riverside hoặc Quận San Bernardino, và rằng các công ty cung cấp nhân sự chỉ giúp ích được một phần. Vai trò của các thông điệp khuyến khích cũng được nêu lên, về những loại lộ trình sự nghiệp nào sẽ được thúc đẩy trong các tình huống khác nhau, cũng như về mức độ và con đường học vấn có liên quan hoặc được các lựa chọn công việc khác nhau yêu cầu. Như Connie Stopher từ Liên minh Phát triển Kinh tế đã chỉ ra, “Tôi nghĩ trong một thời gian dài... các trường học đã đẩy mạnh việc học đại học, kiểu như hãy học đại học đi. Rồi sau đó họ bắt đầu nói đại học không phải dành cho tất cả mọi người, điều đó đúng, nhưng rất nhiều chương trình học nghề và chương trình chứng chỉ lại được triển khai thông qua các trường đại học cộng đồng. Và vì vậy... nếu họ kiểu như, đại học không dành cho tôi... Họ sẽ không thích đến trường đại học cộng đồng địa phương để tìm một con đường khác [...] nên tôi nghĩ phần thông điệp trong đó đã sai.”

Nhiều người tham gia bày tỏ mong muốn nhận thức rõ hơn về việc làm cao cấp và tuyên bố rằng đó là mối quan tâm chính đối với lộ trình sự nghiệp cá nhân của họ. Kelly³¹ kể rằng họ không hề biết đến các hội chợ việc làm cho đến khi mẹ họ kể cho họ nghe về một hội chợ, chia sẻ “Hôm nay, khi tôi nghe về điều này, tôi đã rất sốc. Giống như là tôi không biết họ tổ chức ở đây. Mẹ tôi kể cho mọi người nghe như kiểu có một hội chợ việc làm hôm nay và trong nhiều ngày tiếp theo, đưa cho mọi người tờ rơi. Tôi không biết là như thế nào nữa?” Jin³² cũng đề cập rằng thậm chí việc chỉ cần nhìn thấy các chức danh công việc cũng sẽ giúp ích. “Thêm các chương trình mới giúp tìm việc làm, các kỹ năng cơ bản, . . . cho thấy các loại chức danh khác nhau, cách tìm kiếm việc làm.” Ryan tóm tắt lại: “Tôi nghĩ nhiều người trong chúng tôi ở đây muốn làm việc, bạn biết đấy, như tôi đã nói, chúng tôi làm việc thực sự rất chăm chỉ.”

Con đường thăng tiến trong lộ trình sự nghiệp rất quan trọng để đảm bảo việc làm tốt, nhưng nhận thức về con đường này thường bị hiểu sai. Những người tham gia cho rằng một số lộ trình sự nghiệp sẽ đi vào ngõ cụt. Ví dụ: Marco, nhân viên cơ sở vật chất tại Target, đã tuyên bố rằng các đồng nghiệp cấp cao của mình chính là trở ngại lớn cho việc thăng tiến, đồng thời chia sẻ đó là “phần tồi tệ nhất trong công việc”. Anh nói, “thật khó để thăng tiến vì một khi những người này đã vào được các vị trí đó, họ sẽ không muốn rời đi và cố gắng giữ vị trí đó lâu nhất có thể”. Cynthia, hiện làm việc trong bộ phận Phát triển Kinh tế của Menifee, cũng nhận thấy vấn đề tương tự từ góc độ chính phủ. Cô ý kiến, “Tôi nghĩ điều quan trọng nhất là ở đây, chúng tôi không có nhiều công ty lớn. Vấn đề chính đối với gia tăng quy mô việc làm là mọi người đều gặp phải giới hạn nhất định, và có quá ít việc làm lương cao, tay nghề cao. Điều này gây bất lợi cho lực lượng lao động của chúng ta. Có rất nhiều người rời khỏi thành phố để làm những công việc lương cao, tay nghề cao...” Valeria Cordoba,³³ nhân viên phòng lao động quận ở Riverside cũng bày tỏ quan điểm tương tự. Cô xác định các rào cản tài chính có thể cản trở con đường sự nghiệp của người lao động. “Tôi lo sợ nhiều người nghĩ rằng một việc làm tốt là việc làm có thể giúp chi trả các hóa

³¹ bút danh

³² bút danh

³³ bút danh

đơn, bạn biết đấy, để họ không phải lo lắng liệu có thanh toán nổi hóa đơn hay không. Để rồi không hề cân nhắc đến nấc thang sự nghiệp nào cả. Từ góc độ cộng đồng, tôi nghĩ nhiều người chỉ đang cố gồng mình sinh tồn.” Xây dựng nhận thức về việc làm cao cấp và các chương trình đào tạo có khả năng giảm bớt những rào cản này.

Mạng lưới xã hội

Mạng lưới xã hội là yếu tố liên kết trực tiếp với vốn xã hội của một người. Biết đúng người vào đúng thời điểm có khả năng mở ra những cánh cửa và cơ hội. Hiệu suất chuyên môn chắc chắn có liên kết với lĩnh vực riêng biệt về kỹ thuật và kỹ năng mà mọi người cần có kinh nghiệm để trau dồi một cách hiệu quả (Brouwers, 2020; Santos và cộng sự, 2018). Nhiều người trẻ, đặc biệt là những người trẻ có nguồn thu nhập thấp, vẫn chưa nhận thức được thực tế này nên thường bỏ qua tầm quan trọng của mạng lưới lẫn vốn văn hóa khi xét đến mục tiêu dịch chuyển vị thế xã hội và nghề nghiệp. Một số thậm chí còn từ chối sử dụng vốn văn hóa và mạng lưới xã hội vì họ coi đây là một hình thức “lừa đảo” hoặc đơn giản là cảm thấy không thoải mái khi sử dụng (Norris, 2011). Ví dụ: Marco Perez, nhân viên cơ sở vật chất tại Target, đã giải thích lộ trình thăng tiến của mình là kết quả của việc biết đúng người: “Sau một vài năm làm việc ở đó, chà, chỉ cần kết nối mỗi quan hệ, trò chuyện với ban quản lý và những thứ tương tự, thế là họ đã đề nghị, ‘Này đồng chí, chúng tôi biết anh có kinh nghiệm làm việc này. Chúng tôi nghĩ anh sẽ là người hoàn hảo cho bộ phận cơ sở vật chất kỹ thuật. Anh có thể bắt đầu với tư cách là UA và thăng tiến trở thành thợ cơ khí.’ Họ đã giúp tôi chen chân vào, giúp tôi đào tạo liên ngành, và chỉ trong vài tháng, tôi đã chuyển sang vị trí mới, chỉ trong vài tháng kể từ khi tôi nói chuyện với họ.

Việc đào tạo kỹ năng mềm có thể cung cấp một con đường giúp xây dựng các kỹ năng kết nối mạng lưới xã hội. Ryan, từng lớn lên trong một khu bảo tồn của bộ lạc, chia sẻ lại rằng “họ đã bắt chúng tôi tham gia những lớp học này, giải thích kiểu như, . . . cách điền tất cả đơn đăng ký của bạn và . . . kiểu như, làm thế nào để nói chuyện với mọi người, bởi vì rất nhiều người trong chúng tôi ở đây, như tôi đã nói, chúng tôi không biết cách nói chuyện với mọi người. Chúng tôi không biết cần gì để đến được những lớp học đó. Chúng giúp tôi hiểu cách nói chuyện và cách giao tiếp với sếp hoặc đồng nghiệp. Và tôi đã đến một lớp dạy những thứ này. . . những kỹ năng mềm. Tôi đã tham gia một lớp học, cuối cùng họ đã giới thiệu tôi, giúp tôi nhận được việc làm này. Tôi đã học cách nói chuyện với những người này. Ý tôi là, lớp học không lớn lắm. . . Nhưng tôi đã rất tập trung. Và nó đã giúp tôi rất nhiều, chẳng hạn như, làm thế nào để viết một bản sơ yếu lý lịch và mấy thứ tương tự.”

Công tác quản lý, bao gồm cả môi trường làm việc, cũng có thể là yếu tố then chốt để nhân viên nhận thức về chất lượng công việc cũng như khả năng tiếp cận các vị trí tốt hơn của họ. Một số người được phỏng vấn đề cập rằng phương pháp quản lý hỗ trợ là yếu tố quan trọng giúp họ quyết định liệu công việc có tốt hay không, bao gồm cả việc liệu người quản lý có quan tâm đến nhân viên khi sắp xếp lịch làm đủ giờ và không thúc giục họ hay không. Như Savannah³⁴ chỉ ra về công việc tại một nhà hàng của mình, “Quản lý hiểu rất nhiều điều, chẳng hạn như đảm bảo mọi

³⁴ bút danh

người được làm đủ giờ và mọi thứ khác.” Ngoài quản lý hỗ trợ, những người được phỏng vấn cũng thống nhất rằng việc làm tốt là việc làm có môi trường hỗ trợ, bao gồm hòa hợp với đồng nghiệp và văn hóa làm việc khiến nhân viên cảm thấy công ty quan tâm đến họ.

Thanh thiếu niên tìm việc

Quá trình chuyển đổi từ giáo dục sang việc làm là giai đoạn quan trọng đối với người trẻ, tuy nhiên nó cũng đầy rẫy những thách thức riêng đối với nhóm nhân khẩu học này. Đứng đầu trong số này là rào cản có được kinh nghiệm thực tế - yếu tố được đánh giá cao trong thị trường việc làm cạnh tranh ngày nay. Là người tham gia ở độ tuổi thanh thiếu niên, Wendy,³⁵ đã chia sẻ đầy sâu sắc: “Có một số việc làm đang tìm kiếm người lao động có nhiều kinh nghiệm cho nên rất khó cạnh tranh với những người lao động có nhiều kinh nghiệm hơn thanh thiếu niên.” Tuyên bố này gói gọn tình thế tiến thoái lưỡng nan của những người trẻ đang tìm việc: nhu cầu có kinh nghiệm để tìm được việc làm và nhu cầu có việc làm để tích lũy kinh nghiệm. Erica, người lao động trẻ khác, nói thêm: “Đó có thể là một tình thế tiến thoái lưỡng nan cực kỳ khó giải quyết và gây nản lòng”.³⁶

Thanh thiếu niên thường rơi vào tình huống khó khăn khi việc làm dành cho họ đòi hỏi kinh nghiệm mà họ chưa có cơ hội tích lũy được. Thêm vào đó, họ phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ những người đã làm việc lâu hơn cũng như có thành tích tốt để chứng minh điều đó. Cuộc đấu tranh để chứng tỏ năng lực khi chưa có lý lịch nghề nghiệp là một trở ngại đáng kể đối với thanh thiếu niên và người trẻ. Vấn đề này có thể trở nên trầm trọng hơn ở những khu vực bị hạn chế các cơ hội việc làm.

Một số người được phỏng vấn cũng cảm thấy rằng người trẻ chưa nghĩ được xa. Như Cee, mẹ của hai đứa con ở độ tuổi thanh thiếu niên, đã chia sẻ: “Ngay khi [con gái tôi] ra trường, nó chỉ muốn đi làm. Nó không quan tâm ở đâu cả. Nó muốn làm việc ở McDonald's, bất cứ công việc nào có thể trả lương cho nó. Và tôi đang cố gắng nói với nó là, con biết đấy, hãy chọn một trong những công việc đó, nhưng cần tự học trước để có thể kiếm được một việc làm tốt hơn. Nhưng nó không hiểu tại sao. Nó chỉ nghĩ: ‘Con muốn làm việc, làm việc, làm việc và kiếm tiền. Như vậy con có thể đi đến nhiều nơi.’ Và tôi nói với con bé, nếu con chỉ làm việc ở McDonald's, con sẽ không có đủ tiền để đi nhiều nơi vì họ sẽ không trả đủ tiền cho con. Họ sẽ không cho con đủ số giờ làm việc con muốn đâu.”

Rào cản giáo dục

Khả năng tiếp cận việc làm cao cấp có mối liên hệ không thể tách rời với giáo dục bởi người ta không thể có được một việc làm tốt nếu thiếu các tài nguyên và mối quan hệ đủ để xây dựng nghề nghiệp. Thứ nhất, có sự thúc đẩy rõ ràng để người lao động phát triển các kỹ năng và kiến thức nâng cao, chủ yếu đạt được thông qua chương trình giáo dục đại học và thường yêu cầu

³⁵ bút danh

³⁶ bút danh

bằng đại học (Carey, 2004). Sự thúc đẩy này đặc biệt rõ ràng trong những năm trước 2020, khi số lượng vị trí dành cho người có trình độ trung học trở xuống giảm đáng kể so với những người có bằng cao đẳng liên kết trở lên (Carnevale và cộng sự, 2013). Theo khu vực, những người có trình độ đại học có thu nhập trung bình hàng năm cao hơn cũng như ít có khả năng sống dưới mức nghèo đói, trong khi người lao động không có trình độ học vấn cao có nhiều khả năng đảm nhận những công việc tay nghề thấp và thường không ổn định, dẫn đến nhiều người dễ bị cuốn vào vòng xoáy nghèo đói (Clark & Araiza, 2021) và khiến khả năng tìm được một việc làm tốt trong tương lai trở nên khó khăn hơn (Stone, 2020).

Những việc làm như kho bãi cũng đặc biệt khắc nghiệt vì chúng thường thiếu tính ổn định, cản trở nhiều người đạt được trình độ học vấn cao, mặc dù nhiều người lao động tham gia vào những nghề này có ý định làm việc ngắn hạn để trang bị cho mình những công cụ và nguồn lực cần thiết nhằm thành công ở bậc giáo dục cao hơn (Reese & Scott, 2019). Quá trình xin việc có thể đặc biệt khó khăn đối với nhiều người xuất thân từ các dân tộc đa dạng hay các hộ gia đình bị cô lập về mặt ngôn ngữ, vì họ có nhiều khả năng phải đối mặt với sự phân biệt đối xử gây ra tình trạng chậm phát triển và kết quả học tập kém khi còn đi học (Karloly & Gonzalez, 2011).

Người lao động không thể đáp ứng yêu cầu giáo dục đại học sẽ dễ bị thiệt thòi hơn trước những cú sốc bên ngoài, như đại dịch COVID-19, vốn chưa từng có tiền lệ. Khả năng phục hồi việc làm của người lao động không có bằng cử nhân thấp hơn so với người lao động có bằng cử nhân (CSI UCR, 2020). Điều này nhấn mạnh sự cần thiết của việc khám phá các sáng kiến và chính sách giúp nâng cao khả năng tham gia giáo dục đại học, đặc biệt là khi các chương trình chuẩn bị vào đại học như Chương trình tài trợ và Chương trình cao đẳng liên kết chuyển tiếp (Associate Degree for Transfer, ADT) đã cho thấy nhiều hứa hẹn trong việc tăng tỷ lệ sinh viên có được bằng cấp (Barik và cộng sự, 2017; Campaign for College Opportunity, 2016).

Vai trò của các trường Đại học cộng đồng

Các trường đại học cộng đồng đóng vai trò then chốt đối với việc làm bằng cách chuẩn bị và định hướng sinh viên thông qua lộ trình chuyên nghiệp. Những lộ trình này có thể bao gồm thực tập, quan sát chuyên gia làm việc, và các trải nghiệm làm việc thực tế khác. Những lộ trình này mang đến nhiều cơ hội học tập dựa trên công việc và giáo dục đa dạng, giúp sinh viên khám phá nghề nghiệp theo sở thích của mình, xây dựng các kỹ năng lâu dài, đồng thời thu thập kinh nghiệm thực tế, thực hành giúp trang bị cho sinh viên công cụ và nguồn lực cần thiết để sẵn sàng cho lộ trình sự nghiệp (All4Ed, 2023). Những lộ trình này cũng là yếu tố cấp thiết giúp thúc đẩy thành công qua việc hỗ trợ sinh viên hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của giáo dục và vai trò của giáo dục trong lĩnh vực mà sinh viên đã chọn. Điều này không chỉ mang lại lợi ích cho sinh viên ở cấp độ cá nhân mà còn giúp các nhà tuyển dụng nhờ đảm bảo rằng nhân viên tương lai của họ có thể từng bước đáp ứng được các yêu cầu công việc (All4Ed, 2023).

Các trường đại học cộng đồng là cầu nối quan trọng giúp tiếp cận giáo dục đại học và tăng tỷ lệ việc làm, nhưng các trường này lại thường thiếu nguồn lực và kinh phí. Cách sinh viên chi tiêu ảnh hưởng đến kết quả học tập, và nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự thiếu hụt nguồn lực đã cản trở tính hiệu quả của toàn bộ các trường đại học cộng đồng ra sao (Edgecomb, 2023). Mặc dù nguồn

tài trợ của liên bang ngày càng tăng nhưng nguồn tài trợ của tiểu bang lại giảm đáng kể, trong đó các trường đại học cộng đồng là đối tượng bị ảnh hưởng trực tiếp (Edgecombe, 2023). Thành tích của từng bang phụ thuộc vào thành tích của các trường đại học hai năm và bốn năm, nghĩa là một bang nhìn chung có thể hoạt động tốt nếu hướng sinh viên của mình chuyển tiếp vào các trường đại học bốn năm bằng cách sử dụng chiến lược và chính sách chuyển tiếp như hệ thống đánh số khóa học chung hoặc thỏa thuận chuyển tiếp có lợi cho cả trường đại học cộng đồng và cơ sở chuyển tiếp (Sotherland cùng cộng sự, 2023).

Mặc dù nguồn tài trợ phụ thuộc nhiều vào những yếu tố bên ngoài, nhưng các trường đại học cộng đồng vẫn được kỳ vọng sẽ hoạt động hiệu quả hơn, đồng thời phục vụ một nhóm sinh viên đa dạng, bao gồm học sinh trung học, sinh viên chuyển tiếp và sinh viên đang tìm kiếm chứng chỉ nghề chuyên môn. (Jaro, 2023). Tuy nhiên, trong những thập kỷ gần đây, nhiều người đã đề xuất rằng các trường đại học cộng đồng nên hướng chương trình giảng dạy của họ sang lĩnh vực có mức lương cao cũng như nhu cầu sử dụng lao động cao bằng cách tăng cường chương trình học tập định hướng việc làm, trang bị cho những sinh viên tốt nghiệp sẵn sàng làm việc và cải thiện mức lương cho sinh viên cũng như tỷ lệ có việc làm nói chung (Jaro, 2023). Các chương trình và lộ trình như Giáo dục Kỹ thuật Nghề nghiệp cũng giúp những người mới gia nhập lực lượng lao động, đang chuyển đổi nghề nghiệp hoặc cần nâng cấp kỹ năng tại nơi làm việc bằng cách ưu tiên học tập định hướng việc làm và tăng cơ hội nghề nghiệp (Quận San Bernardino, 2020). Nhiều người cũng nhấn mạnh mối liên hệ giữa việc hoàn thành chứng chỉ và thu nhập tiềm năng đạt được, cho biết rằng sinh viên đại học ở Hoa Kỳ không hoàn thành chứng chỉ hoặc bằng cấp thường kiếm được ít hơn đáng kể. Điều này khiến tỷ lệ hoàn thành đại học thấp trở nên đáng báo động hơn, đặc biệt đối với những người đang cố gắng tiến lên tầng lớp trung lưu cũng như nhà tuyển dụng đang tìm kiếm lực lượng lao động có trình độ và tay nghề (Levesque, 2022). Như vậy, việc ưu tiên các lộ trình rõ ràng từ khi ghi danh đến khi tốt nghiệp có thể giúp giảm bớt nhiều rào cản về cơ cấu và động lực đang cản trở nhiều người đạt được mức thu nhập cao hơn và tốt nghiệp (Levesque, 2022). Để ưu tiên cả tốt nghiệp và chuyển tiếp, kết hợp với việc làm, các trường đại học cộng đồng cũng triển khai Chương trình Hướng dẫn Định hướng CCC (CCC Guided Pathways Program), giúp đơn giản hóa các lựa chọn của sinh viên nhằm đưa ra lộ trình rõ ràng hơn trong lĩnh vực giáo dục và việc làm (Văn phòng Phân tích Lập pháp, 2017).

Ngoại trừ cung cấp cho sinh viên những cơ hội giáo dục, trường đại học cộng đồng cũng là nơi để học hỏi về nghề nghiệp mới và kết nối mối quan hệ xã hội. Amanda Hernandez, Giám đốc Bộ phận Phát triển Kinh tế ở San Bernardino, đã chia sẻ về điều này. “Tôi nghĩ giáo dục rất quan trọng, chẳng hạn như việc ai đó có bằng cử nhân hay không cũng như mạng lưới xã hội thông qua nền giáo dục đó. Việc biết cần liên hệ với ai, xác định ai đang hoạt động trong lĩnh vực nào, và khả năng kết nối ở đâu cũng như ở cấp độ nào trong môi trường giáo dục đại học có thể là một rào cản lớn. Tôi dạy ở trường đại học cộng đồng. Tôi hi vọng rằng sẽ có sự thay đổi để bằng cấp liên kết có thể được coi trọng trong những vị trí cấp thấp hơn, giống như chúng ta coi trọng bằng cử nhân, bởi vì tôi tin rằng mọi người vẫn nhận được một nền giáo dục có giá trị qua bằng cấp đó. Nhưng tôi thực sự nghĩ rằng giáo dục là một trong những rào cản lớn mà tôi nhận thấy được.” Emily Crothers, điều dưỡng được cấp phép, đã giải thích về việc làm sao mình biết được về nghề

nghiệp đang làm khi học đại học. Cô hỏi tương: “Từ đầu tôi không biết gì về điều dưỡng. Lúc đó tôi đang học đại học, tra cứu khoa điều dưỡng và hỏi thăm, đại loại là, ngành này là gì, có những cấp độ nghề nào, có thể là điều dưỡng được cấp phép, loại kỹ năng cần thiết, cần đào tạo thêm bao nhiêu và loại công việc nào có rất nhiều cơ hội để trở thành điều dưỡng được cấp phép. Và tôi đã đến trường đại học địa phương để hỏi khoa điều dưỡng về những chi tiết, thời gian đi học là bao lâu hay nội dung là gì.”

Trình độ học vấn và Rào cản tài chính

Khi so sánh với các vùng khác ở Nam California, trình độ học vấn của Quận Riverside và Quận San Bernardino có phần khác nhau. Tỷ lệ những người có bằng tốt nghiệp trung học hoặc tương đương ở các quận Riverside và San Bernardino cao hơn so với cả hai quận Los Angeles và Orange. Tuy nhiên, tỷ lệ đạt được trình độ học vấn cao ở cả các Quận San Bernardino và Riverside đều thấp hơn so với các Quận Los Angeles và Orange lân cận.³⁷ Amanda Hernandez, Giám đốc Bộ phận Phát triển Kinh tế ở San Bernardino đã nêu ý kiến về điều này. Cô đề cập, “Tỷ lệ trình độ học vấn ở đây thấp hơn. Và tôi nghĩ rằng điều đó có tác động khá lớn đến cả việc tuyển dụng cũng như đầu tư. Các nhà phát triển nhìn nhận cơ hội như doanh nghiệp, đôi khi họ sẽ lấy trình độ học vấn làm tiêu chí lựa chọn địa điểm. Vì vậy, khi họ thực hiện phân tích thị trường về nơi đặt trụ sở kinh doanh, trình độ học vấn sẽ là một yếu tố. Và tôi cũng nghĩ rằng điều đó khiến thành phố thiếu cơ hội, bởi vì trình độ học vấn ở đây thấp. Có khả năng ít người sẽ đầu tư vào đây hơn. Ngược lại cũng tương tự, vì nhiều người có thể không ưu tiên hoặc không thể ưu tiên việc lấy bằng cử nhân hoặc cao đẳng liên kết nên điều này có thể ngăn cản họ kiếm được một công việc trả lương cao hoặc một công việc cao cấp.”

Nhìn chung, những người được phỏng vấn đều cảm thấy rằng trình độ học vấn rất quan trọng đối với khả năng thành công trong sự nghiệp. Madeline Nsek, chủ doanh nghiệp nhỏ kiêm doanh nhân, cảm thấy rằng nền tảng giáo dục đóng một vai trò quan trọng trong việc giúp họ có được chỗ đứng chuyên nghiệp và khả năng vận hành thành công một doanh nghiệp nhỏ. Madeline cũng chia sẻ về việc các chương trình và hội thảo hỗ trợ chủ doanh nghiệp nhỏ đóng vai trò lớn như thế nào trong việc hỗ trợ kế hoạch kinh doanh của họ cùng với những khía cạnh khác cần thiết để thực sự vận hành một doanh nghiệp thành công. Ryan cũng nhấn mạnh vai trò thực tế của giáo dục, kể lại rằng “cả cha mẹ tôi đều không tốt nghiệp trung học. Và bà tôi thậm chí còn chưa học xong. Hồi đó kiểu như, nếu bạn vượt qua được cấp ba thì bạn đã hoàn thành phần việc của mình. Và khi tôi lớn hơn, bạn biết đấy, chuẩn bị ra trường, tôi bắt đầu nhận ra rằng ngay cả việc tốt nghiệp trung học cũng không giúp bạn có được một việc làm tốt... Và, đối với các con gái của tôi, chúng có mục tiêu là tốt nghiệp trung học và tốt nghiệp đại học, ngay cả khi đó chỉ là trường dạy nghề hay gì đó.” Giám đốc Phát triển Kinh tế San Bernardino, Amanda Hernandez cho biết thêm rằng giáo dục không chỉ là yếu tố quan trọng để người lao động có được việc làm tốt mà việc thiếu chứng chỉ giáo dục trong khu vực cũng ảnh hưởng đến nỗ lực thu hút các doanh nghiệp mới nhằm

³⁷ Nguồn: 2022 ACS 1 năm, Bảng S1501; Tham khảo:

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

tạo ra việc làm tốt của thành phố. Cô nói, “ở đây [San Bernardino] có trình độ học vấn thấp nên có thể sẽ ít được đầu tư hơn. Ngược lại cũng tương tự, vì nhiều người có thể không ưu tiên hoặc không thể ưu tiên việc lấy bằng cử nhân hoặc cao đẳng liên kết nên điều này có thể ngăn cản họ kiếm được một công việc trả lương cao hoặc một công việc cao cấp.” Trình độ học vấn của người dân không chỉ ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận việc làm chất lượng cao của cá nhân mà còn ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân các doanh nghiệp mới cung cấp việc làm chất lượng cho thành phố.

Fred³⁸, hiện đang làm lao động phổ thông cho một người họ hàng, cảm thấy rằng trình độ học vấn chính quy hoặc có chứng chỉ là chìa khóa để nhận được một việc làm tốt và biết cách “làm đúng”. Fred nói về việc xem các video trên YouTube để thử học cách trở thành thợ cơ khí, nhưng điều này chỉ giúp được một phần nhỏ. Nhiều người khác cũng bày tỏ quan điểm tương tự, rằng giáo dục là chìa khóa để có được những vị trí tốt hơn. Tuy nhiên, việc này cũng đi kèm với những rào cản, vì càng ở vùng nông thôn thì càng khó vào được cơ sở giáo dục đại học. Valeria Cordoba,³⁹ nhân viên bộ phận lao động quận ở Riverside, nhận định “Nếu thiếu trình độ học vấn thì đôi khi, khi bạn tham gia những khóa đào tạo như thế này để làm những công việc cấp cao, ý tôi là, bạn sẽ thấy tiến độ giảng rất nhanh và rất ngộp. [...] nếu bạn muốn tham gia công đoàn thợ điện [...] bạn phải giỏi toán.”

Học phí để lấy chứng chỉ đào tạo và bằng cấp học thuật có thể nằm ngoài tầm với của nhiều người. Cynthia, hiện làm việc trong bộ phận Phát triển Kinh tế cấp thành phố, giải thích rằng không có đủ nguồn lực cho tất cả mọi người. Cô chia sẻ, “Tôi nghĩ một trong những rào cản lớn nhất của chúng tôi là chúng tôi có rất nhiều việc làm có mức lương trung bình trong thành phố. [...] điều đó có nghĩa là họ không có đủ thu nhập để trang trải chi phí giáo dục, nhưng cũng không có thu nhập đủ thấp để nhận được trợ cấp. Vì vậy, tôi nghĩ chúng ta cần xem xét nhiều hơn về loại chương trình chứng chỉ nào họ có thể đạt được để tham gia vào những loại công việc này?” Tương tự như vậy, Kurt Augsburg, Giám đốc Phát triển Lực lượng lao động tại Khu Đại học Cộng đồng San Bernardino, cho biết: “Tôi nghĩ các trường đại học cộng đồng đang có những bước tiến lớn trong việc miễn học phí, miễn học phí đại học trong hai năm đầu tiên, và sau đó chúng tôi vẫn tiếp tục thảo luận về việc tăng trợ cấp Pell ở cấp liên bang. ... bạn càng xem trường đại học cộng đồng là nhà cung cấp đào tạo và là con đường dẫn đến việc học ở trình độ cao hơn, bạn sẽ càng có thể cắt giảm chi phí để cung cấp nguồn lực cho mọi người, từ đó tạo ra cơ hội cho nhiều người khai thác những cơ hội này hơn. Và tôi nghĩ chúng ta đã làm tốt việc đó rồi, chúng ta chỉ cần cố gắng thêm nữa thôi. Chúng ta cần mở rộng quy mô. ... Tôi nghĩ rằng chúng ta đang thấy ngày càng nhiều sinh viên thế hệ đầu tiên hơn bao giờ hết. Nhưng sinh viên thế hệ đầu tiên cũng đồng nghĩa nhiều sinh viên không có vốn gia đình và vốn định hướng để... biết rằng các loại nguồn lực này tồn tại. Vì vậy, cần phải thực hiện thêm một số công việc cơ bản về mặt này. Và sau đó, tôi nghĩ rằng khu vực chỉ cần phối hợp với nhau và với các nhà tuyển dụng để đảm bảo cung cấp những cơ hội việc làm tốt nhất,...những công việc được trả lương cao và có phúc lợi, nuôi sống được mọi người.”

³⁸ bút danh

³⁹ bút danh

Rào cản môi trường

Bối cảnh việc làm của khu vực ngày càng dễ bị ảnh hưởng bởi sự thay đổi thất thường của môi trường. Những thay đổi liên quan đến khí hậu có ảnh hưởng sâu sắc đến khả năng có việc làm, đặc biệt là trong các lĩnh vực gắn liền với điều kiện khí hậu, như nông nghiệp và xây dựng. Khi xảy ra thảm họa, thiên tai có thể tàn phá nền kinh tế địa phương, khiến người lao động phải di dời và làm gián đoạn dòng chảy tự nhiên của thị trường việc làm, đồng thời ngăn cản hoạt động đầu tư trong tương lai vào các lĩnh vực và khu vực bị ảnh hưởng.

Những người được phỏng vấn thường nhận xét về tác động đáng kể của điều kiện môi trường địa phương gây ra cho cuộc sống và công việc hàng ngày của họ. Khí hậu khô cằn của khu vực, kết hợp với vị trí gần Biển Salton đã tạo ra những kiểu thời tiết độc đáo, có độ ẩm đặc biệt cao. Các hiện tượng thời tiết bất thường, như hiện tượng El Niño, có xu hướng mang lại lượng mưa nhiều hơn cho khu vực này, trong khi các dãy núi xung quanh có thể thay đổi đường đi của bão, làm cho chúng chuyển hướng đi qua khu vực này. Quá trình bay hơi của Biển Salton không chỉ góp phần làm tăng độ ẩm mà còn thải ra nhiều loại hóa chất khác nhau vào không khí. Trong những năm qua, sự tích tụ nước thải nông nghiệp đã làm tăng mức độ ô nhiễm quanh Biển, làm trầm trọng thêm các vấn đề về chất lượng không khí ở địa phương. Những người được phỏng vấn cũng báo cáo tình hình gia tăng các mối lo ngại về sức khỏe như dị ứng và hen suyễn, do lượng bụi mịn trong không khí tăng cao. Môi trường thay đổi, biểu hiện qua tình trạng tăng nhiệt độ và lượng bốc hơi trong các năm, dẫn đến đất đai lẫn các hạt trong không khí tiếp xúc nhiều hơn với cơ thể, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe song song với khả năng làm việc của người lao động. Tác động lâu dài của việc sống trong những điều kiện như vậy là rất đáng kể, khiến một số người dân mắc phải các vấn đề hô hấp mãn tính theo thời gian, làm nổi bật bản chất môi quan hệ đan xen của tình trạng môi trường và phúc lợi của lực lượng lao động.

III. Vai trò của các chương trình đào tạo, học việc và HRTP

Không thể xem nhẹ vai trò của các chương trình đào tạo, học nghề và Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao (High Road Training Partnerships, HRTP) trong việc đóng góp vào sức sống của thị trường lao động địa phương. Những sáng kiến này là kênh quan trọng giúp cá nhân đạt được những kỹ năng và kiến thức cần thiết để định hướng cũng như thành công trong bối cảnh kinh tế luôn thay đổi. Đặc biệt trong các lĩnh vực như hệ thống ống nước, gia công điện, xây dựng, nghề mộc hay chăm sóc sức khỏe, các chương trình này đóng vai trò là bộ phận để khởi đầu lần thăng tiến nghề nghiệp.

Các sáng kiến đào tạo là chìa khóa trong việc giải quyết tình trạng thiếu kỹ năng, đồng thời **đảm bảo rằng lực lượng lao động địa phương được trang bị những năng lực cần thiết để thành công trong các nghề nghiệp cao cấp.** Bằng cách kết hợp kinh nghiệm thực tế với việc học lý thuyết trên lớp, các chương trình này tạo ra một môi trường học tập toàn diện. Người học việc không chỉ có nền tảng vững chắc về kiến thức chuyên ngành mà còn có sự hiểu biết thực tế về những kỳ vọng tại nơi làm việc.

Hơn nữa, những chương trình đào tạo này **có thể đóng vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu những bất bình đẳng về chủng tộc và giới tính trong thị trường lao động**. Bằng cách triển khai các chiến lược tuyển dụng toàn diện cũng như cung cấp cơ hội đào tạo công bằng và phong phú, những chương trình này góp phần xây dựng một lực lượng lao động đa dạng, tiêu biểu hơn. Tuy nhiên, để những sáng kiến này thành công trong việc thúc đẩy bình đẳng, quan trọng là phải cung cấp các dịch vụ phụ trợ để giải quyết nhiều rào cản mà cá nhân từ những cộng đồng bị thiệt thòi có thể gặp phải. Kurt Augsburger, Giám đốc Phát triển Lực lượng lao động của Khu Đại học Cộng đồng San Bernardino, đã giải thích vì sao việc thiếu các dịch vụ hỗ trợ đã trở thành rào cản. “Tôi nghĩ những vấn đề khác liên quan đến việc tiếp cận còn là dịch vụ hỗ trợ nữa, đúng chứ? Ví dụ: nếu bạn là cha mẹ đơn thân, việc chăm sóc con cái sẽ đòi hỏi nhiều trách nhiệm. Nếu bạn chưa kiếm được một công việc có lương đủ sống. . . chúng ta phải xem xét các vấn đề như địa lý. Ví dụ, nếu trường của tôi cách đó 20 dặm thì sao? Giá xăng đang ngày càng tăng. Bạn thấy đấy, đó là một vấn đề khá quan trọng hiện nay. Chúng ta phải thực sự đánh giá những rào cản chưa từng được đề cập đến trong những cuộc thảo luận chính thống trước đó và điều chỉnh chúng. Đây chính là khoản đầu tư chiến lược cho cộng đồng và nền kinh tế của chúng ta.”

Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao (HRTTP) là chương trình được thiết kế đặc biệt để kết hợp nhu cầu của người lao động với nhu cầu của ngành, tạo ra mối quan hệ cộng sinh có lợi cho cả nền kinh tế lẫn cá nhân người lao động. Những quan hệ đối tác này tận dụng sức mạnh của công đoàn, sự cam kết của người sử dụng lao động và cơ sở hạ tầng giáo dục của các cơ sở đào tạo để thiết kế lộ trình sự nghiệp toàn diện. Bằng cách này, HRTTP thể hiện mô hình phát triển lực lượng lao động mang tính hợp tác, bền vững và đáp ứng các sắc thái của thị trường lao động địa phương.

Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là chỉ các chương trình đào tạo, học nghề và HRTTP là chưa đủ. **Các dịch vụ phụ trợ đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng mọi cá nhân, không phân biệt xuất thân, đều có cơ hội công bằng để tận dụng chương trình đào tạo**. Các dịch vụ này nhận ra rằng người học tiềm năng có thể có nhiều nhu cầu bổ sung bên ngoài lớp học mà nếu không được đáp ứng có thể khiến họ không thể tham gia đầy đủ vào chương trình đào tạo. Bằng cách cung cấp dịch vụ hỗ trợ như chăm sóc trẻ em, chăm sóc người cao tuổi, đưa đón và hỗ trợ công nghệ, các chương trình đào tạo có thể giúp giảm thiểu một số trở ngại phổ biến nhất đối với việc học tập liên tục. Việc cung cấp máy tính xách tay, truy cập internet và lịch đào tạo linh hoạt là bằng chứng cho thấy sự thừa nhận về những yêu cầu công nghệ và thời gian mà học viên cần hiện nay. Dịch vụ dịch thuật cũng như quyền tiếp cận các nguồn tài nguyên sức khỏe tâm thần cũng đóng vai trò rất quan trọng trong việc hỗ trợ học viên có ngôn ngữ chính không phải là tiếng Anh hoặc học viên gặp khó khăn về sức khỏe tâm thần. Mặc dù hiện thực cho thấy các nhà tuyển dụng đã bắt đầu chú trọng đến sức khỏe tâm thần và hỗ trợ cho nhân viên nhưng một số người được phỏng vấn cảm thấy rằng vẫn còn nhiều việc cần làm để cải thiện tình hình này. Hỗ trợ pháp lý cũng có thể là một nguồn lực vô giá, đặc biệt đối với những người từng gặp phải vấn đề pháp lý trong quá khứ, có xu hướng ảnh hưởng đến triển vọng việc làm của họ.

Valeria Cordoba,⁴⁰ nhân viên bộ phận lao động cấp quận ở Riverside, đã nhấn mạnh về tiềm năng mà các dịch vụ phụ trợ có thể mang lại cho những công việc cao cấp yêu cầu đào tạo lâu dài. Cô nhấn mạnh: “Bạn sẽ cần một cái gì đó để giúp bạn chi trả tiền nhà và tiện ích. Tôi nghĩ có thể thực hiện được trong hai tháng với các dịch vụ hiện có, nhưng đối với chương trình đào tạo ngắn hạn cho các công việc cao cấp mà bạn có thể kiếm được nhiều hơn một chút so với mức lương tối thiểu - như trở thành bác sĩ phẫu thuật tĩnh mạch hoặc phụ tá y tế, hay thậm chí là ngành xây dựng. Ý tôi là, ta được làm thêm giờ và mọi thứ. Nhưng bạn sẽ thực sự cần một khóa đào tạo kỹ thuật nghề nghiệp dài hạn hơn, cường độ nặng hơn để kiếm được mức lương cao hơn.” Cee, công dân của một cộng đồng bộ lạc đã lớn lên ở khu bảo tồn, nhấn mạnh tầm quan trọng của các dịch vụ sức khỏe tâm thần trong khuôn khổ hỗ trợ toàn diện: “Bởi vì, chà, hỗ trợ nhận khoản vay, phương tiện đi lại và các thứ khác. Chúng rất quan trọng. Nhưng theo tôi, sự hỗ trợ về mặt tinh thần cũng cần thiết không kém. Bởi vì nếu tinh thần bạn cảm thấy căng thẳng, bạn có thể bỏ dở mọi việc đang làm. Để rồi từ bỏ và về sau phải hối tiếc.” Một số người được phỏng vấn khác cũng đề cập rằng hệ thống hỗ trợ sẽ thực sự hữu ích ngoài các lựa chọn về tài chính và chương trình đã nêu ở trên.

Chương trình thực tập tại khu vực

Gần đây, đã có sự phát triển của một số chương trình nhằm trang bị kỹ năng cho cá nhân trong các ngành nghề lao động tay chân khác nhau. Phần sau sẽ mô tả một số chương trình khu vực đáng chú ý theo ngành nhằm đào tạo người lao động trong khu vực hiện tại.

Tiện ích nước và nước thải

Trung tâm Người lao động Da đen Inland Empire (Inland Empire Black Worker Center, IEBWC) đã làm việc với các tổ chức địa phương để cung cấp cho cư dân cộng đồng khả năng tiếp cận việc làm chất lượng cao thông qua chương trình học việc sau khi nghiên cứu của họ xác định công nhân Da đen có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất và thu nhập trung bình thấp nhất trong khu vực.⁴¹ Để hỗ trợ người tham gia tiếp cận công việc với mức lương đủ nuôi sống gia đình và tiếp cận công đoàn, IEBWC đã dẫn đầu việc phát triển **chương trình hỗ trợ trước khi học việc**, mô phỏng Chương trình Lộ trình Hướng nghiệp Ngành xử lý nước của Dịch vụ Nghề nghiệp Do Thái (Jewish Vocational Services Water Career Pathways Program), nhắm vào người lao động Da đen. Thông qua sáng kiến IE Works, tập đoàn các công ty cấp nước và xử lý nước thải, IEBWC đã thu hút nguồn tài trợ từ Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao California và Bộ Giáo dục Hoa Kỳ để thực hiện chương trình học nghề. Chương trình này không chỉ tìm cách hỗ trợ các hộ gia đình trong Inland Empire mà còn tìm cách **giải quyết những thách thức** mà ngành xử lý nước hiện đang phải đối mặt, bao gồm lực lượng lao động cao tuổi, quyền của người lao động và chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc, thiếu sự hòa nhập về chủng tộc và giới tính cũng như tình trạng thiếu nhận thức về ngành nghề này của thế hệ trẻ. Trong vòng một năm kể từ khi triển khai chương trình phát

⁴⁰ bút danh

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

triển lực lượng lao động, IEBWC đã triệu tập được hai đoàn thể. Đoàn thể đầu tiên có 15 người tham gia, trong đó có 5 phụ nữ, 10 nam, 12 người tham gia Da đen và 3 người tham gia Latinh. Trong số 15 người tham gia, 14 người đã hoàn thành chương trình, 4 người có được việc làm toàn thời gian trong ngành xử lý nước và 8 người làm việc ở các ngành khác nhau. Đoàn thể thứ hai có 12 người tham gia, trong đó có 2 phụ nữ, 10 nam, 9 người được xác định là người Da đen và 3 người Latinh. Trong số 12 người tham gia, có 9 người đã hoàn thành chương trình (IEBWC & UCLA, 2023).

Trong chương trình, IEBWC đã triển khai **không gian dân chủ** bằng cách tạo ra cảm giác tôn trọng và tôn nghiêm giữa những người tham gia, môi trường mà người lao động có thể học hỏi và áp dụng vào công việc hàng ngày của họ để cải thiện tình trạng tổng thể. Cùng với ý thức cần hỗ trợ mạnh mẽ, một lý do nữa khiến nhiều người tham gia hoàn thành chương trình là do nhận được **hỗ trợ toàn diện** như **hoàn trả số dặm** để tham dự hội thảo cùng quyền truy cập vào các tài nguyên bao gồm **wifi** và **máy tính**. Mặc dù chương trình đã thành công trong việc hỗ trợ người lao động có được việc làm chất lượng cao nhưng **vẫn cần có thêm nguồn lực** để đảm bảo thành công lâu dài. Để các thành viên có thể tham gia vào chương trình học việc liên kết với công việc toàn thời gian, bang California phải tăng cường **vốn** phân bổ cho các chương trình học việc và củng cố mối quan hệ với các tổ chức địa phương. Để đảm bảo tất cả các thành viên cộng đồng đều có quyền tham gia chương trình học nghề bất kể tình trạng kinh tế xã hội của họ, cần có thêm kinh phí để cung cấp **hỗ trợ về mặt cảm xúc xã hội**, đào tạo **năng lực văn hóa**, tạo ra **các chiến lược giữ chân** và soạn **tài liệu đào tạo** về quyền của người lao động và chống phân biệt đối xử (IEBWC và UCLA, 2023).

Nghề điện

Dự án Volvo LIGHTS (Giải pháp vận tải hạng nặng xanh hóa có tác động thấp) phù hợp với sáng kiến của California nhằm giảm phát thải khí nhà kính, củng cố nền kinh tế và nâng cao **sức khỏe cộng đồng lẫn môi trường**. Triển khai từ năm 2019 đến năm 2022 với tổng chi phí là \$90 triệu, dự án đã tiếp tục thực hiện tại trường San Bernardino Valley (SBVC) thông qua nguồn tài trợ từ Southern California Edison và SoCalGas. Vào năm 2020, Volvo Trucks đã khởi xướng một chương trình thí điểm, triển khai xe tải điện cho các nhà vận hành đội xe ở Nam California để thu thập dữ liệu vận hành trong thế giới thực. TEC Equipment, kể từ năm 2021, đã mang đến cho khách hàng vận hành đội xe trong khu vực cơ hội thuê xe tải Volvo VNR Electric để cảm nhận trải nghiệm thực tế trong việc tích hợp xe tải chạy pin-điện vào các tuyến đường của mình. Dự án Volvo LIGHTS đã triển khai 30 xe tải chạy bằng pin với nguồn tài trợ bổ sung từ Quỹ Sáng kiến Công nghệ Không khí Sạch của EPA. **Để hỗ trợ phát triển lực lượng lao động trong khu vực, Đại học Rio Hondo và Đại học San Bernardino Valley đã giới thiệu các chương trình đào tạo kỹ thuật viên xe tải điện hạng nặng**, trong đó, hệ thống truyền động và vật tư điện lực sẽ do Volvo Trucks cung cấp. Hơn 45 sinh viên đã hoàn thành các chương trình này tại hai trường đại học vào năm 2021 và 2022. SBVC có 28 sinh viên theo học chương trình cấp chứng nhận, bao gồm 22 tín chỉ vào năm 2022. Chương trình Nhiên liệu Thay thế trong Công nghệ Vận tải Tiên

tiến (Advanced Transportation Technology Alternative Fuels) của Đại học Rio Hondo, có tổng cộng 29 tín chỉ và 8 khóa học bắt buộc, đã đào tạo được 300 kỹ thuật viên trong 8 năm qua. Ngoài chương trình Volvo LIGHTS, Đại học Rio Hondo còn giới thiệu TESLA START vào mùa Thu năm 2022. Hơn nữa, Đại học California, Trung tâm Nghiên cứu và Công nghệ Môi trường Bourns của Đại học Riverside (Bourns College of Engineering Center for Environmental Research and Technology, UCR CE-CERT) cũng đã sử dụng dữ liệu dự án để phát triển các thuật toán tăng cường định tuyến xe tải và giảm thiểu tác động đến cộng đồng địa phương (Volvo Group North America, n.d.).

John, nhà thầu độc lập và kỹ sư cơ khí, lưu ý rằng: “Thực tế cho thấy hiện tại là tiền lệ lớn nhất mà liên bang đầu tư vào năng lượng và cơ sở hạ tầng năng lượng, mở ra cơ hội việc làm, giáo dục và phát triển lực lượng lao động. Họ đang tài trợ nhiều quỹ trợ cấp và chương trình để hiện đại hóa cơ sở hạ tầng năng lượng, theo đó, không chỉ dừng lại ở lĩnh vực tiện ích mà còn bao gồm việc lắp đặt hệ thống lưu trữ năng lượng mặt trời và pin, cũng như triển khai cơ sở hạ tầng sạc xe điện. Vì vậy, tôi nghĩ rằng, đối với những người trẻ như đứa bé hàng xóm sắp va chạm thực tế của tôi, nếu chúng không phù hợp với giáo dục kỹ thuật truyền thống, thì vẫn có thể có cơ hội đào tạo nghề hoặc kinh doanh liên quan đến lĩnh vực năng lượng. Có thể sẽ có những cơ hội liên quan đến việc phục vụ và hỗ trợ cho cơ sở hạ tầng năng lượng mới sắp được triển khai. Cơ sở hạ tầng của chúng ta đang ngày một sập xệ, tạo ra vô số cơ hội trong các lĩnh vực như lao động, thiết kế, quản lý kinh doanh và tài chính. Những cơ hội này sẽ tập trung vào việc hiện đại hóa cơ sở hạ tầng, và hiện vẫn còn rất nhiều cơ sở hạ tầng chưa được nâng cấp.”

Đại học San Bernardino Valley hiện đang phát triển chương trình cấp bằng liên kết hai năm ngành **Công nghệ phương tiện sạch** với sự cộng tác của Volvo. Chương trình này được thiết kế để giúp sinh viên tốt nghiệp chuyển tiếp liền mạch sang Cal Poly Pomona. Thời khóa biểu sẽ linh hoạt để phù hợp với người lao động, cho phép người lao động tham gia các khóa học cần thiết. Các kỹ thuật viên trong chương trình sẽ được cấp chứng nhận để làm việc với xe tải có điện áp tối đa 700 vôn và bộ sạc có điện áp tối đa 50 vôn. SBVC đang tích cực hợp tác với các công ty trong khu vực có cung cấp chương trình đào tạo cho hơn 20 loại trạm sạc có điện áp cao hơn, nhằm mục đích đưa kiến thức này vào chương trình đào tạo. **Tuy nhiên, bắt chấp các công ty địa phương hiện đang có nhu cầu cao tìm kiếm sinh viên tốt nghiệp chương trình này, số lượng tuyển sinh hiện tại vào chương trình cấp chứng nhận chỉ giới hạn ở 15 sinh viên, từ đây nêu bật nhu cầu của việc tăng cường số lượng sinh viên tham gia.** Hội đồng nghiệp Công nhân Điện Quốc tế (International Brotherhood of Electrical Workers, IBEW) tại địa phương đã đề xuất hợp tác, tận dụng chuyên môn kỹ thuật viên của họ tại các trạm sạc điện.

Chương trình Thực tập của **Trung tâm Đào tạo Điện lực Inland Empire** (Inland Empire Electrical Training Center, IEETC) là chương trình đào tạo chung về quản lý lao động được thành lập thông qua nỗ lực hợp tác của Hội đồng nghiệp Công nhân Điện Quốc tế (IBEW) Chi nhánh 440, IBEW Chi nhánh 477 và Chi hội Nam Sierras của Hiệp hội Nhà thầu Điện Quốc gia (Trung tâm Đào tạo Điện lực Inland Empire, n.d.).

Chương trình của Ủy ban Hợp tác Đào tạo và Học nghề của California-Nevada (JATC) ở Riverside tập trung vào việc học nghề của thợ đường dây điện thực tập trong lĩnh vực xây dựng

điện ngoài trời, có thể hoàn thành trong thời gian dưới bốn năm. Justin Shing, hiện là thợ cơ khí công nghiệp, đang trong giai đoạn cuối của quá trình học nghề điện. Điều này sẽ mở ra cơ hội cho anh ấy “trở thành một thợ điện giàu kinh nghiệm.[...] và từ đó. Thành thật mà nói, tôi cho rằng mình có thể khám phá nhiều cơ hội mới nhờ chương trình này.” Justin kể lại rằng họ bắt đầu với một tấm bằng kinh doanh và đã trải qua vài công việc bán hàng trước khi dấn thân vào con đường mới này, chia sẻ “Tôi đã giới thiệu chương trình này cho rất nhiều người vì nó hoàn toàn mới lạ. Nó đã thay đổi cuộc đời tôi.”

Xử lý hệ thống cấp thoát nước và lắp ống dẫn hơi nước

Chương trình Thực tập Xử lý Hệ thống Cấp thoát nước và Lắp Ống dẫn hơi nước (Plumbing and Steamfitting Apprenticeship Program) của UA⁴² Chi nhánh 364 bao gồm lắp đặt ống nước và ống dẫn hơi nước cho công trình thương mại, công nghiệp lẫn dân dụng tại San Bernardino và Riverside. Chương trình này yêu cầu **nộp đơn trực tiếp và thực hiện bài kiểm tra đầu vào**. Các ứng viên tiềm năng phải thực hiện bài kiểm tra tuyển sinh nghiêm ngặt để đánh giá trình độ toán học và đọc hiểu, sau đó là tiến hành phỏng vấn, bao gồm việc xuất trình các tài liệu xác thực và trả lời những câu hỏi liên quan đến ngành nghề. Quy trình tuyển chọn bao gồm việc xếp các ứng viên vào nhóm để giới thiệu vào chương trình học nghề. Sau khi được chấp nhận, học viên sẽ phát triển kỹ năng thực hành xử lý hệ thống cấp thoát nước và lắp ống dẫn hơi nước thông qua việc kết hợp giữa kinh nghiệm thực hành tại nơi làm việc và giáo dục chính quy trong môi trường lớp học. Tốt nghiệp chương trình không chỉ trang bị cho học viên những kiến thức và kỹ năng quý giá mà còn mang đến cơ hội đạt được cấp độ chuyên môn cụ thể. Ngoài ra, sinh viên tốt nghiệp cũng có thể kỳ vọng vào cơ hội tăng lương, đánh dấu sự tiến bộ trong sự nghiệp từ những bước đầu tiên đến việc được tăng lương đều đặn theo thời gian.

Hiệp hội Thợ Xử lý Hệ thống Cấp thoát nước và Thợ Lắp Ống hơi nước tại Pomona and San Gabriel Valley Chi nhánh 398 quản lý chương trình đào tạo toàn diện kéo dài 5 năm bao gồm Dịch vụ Xử lý hệ thống cấp thoát nước, Lắp ống dẫn hơi nước và HVAC ở Inland Empire. Chương trình này kết hợp cả kinh nghiệm thực tế và hướng dẫn chuyên môn để trang bị cho các học viên những kỹ năng cần thiết. Mục tiêu của chương trình là chuẩn bị cho học viên sẵn sàng bước vào lĩnh vực nghề nghiệp trong Dịch vụ Xử lý hệ thống cấp thoát nước, Lắp ống dẫn hơi nước và HVAC.

Xây dựng

Chương trình Học nghề Công nhân Xây dựng của Teamsters (Construction Teamsters Apprenticeship Program) là chương trình do Teamsters Chi nhánh 166 ở Fontana

⁴² Hiệp hội Thợ điện và Thực tập sinh trong Ngành Xử lý Hệ thống Cấp thoát nước và Lắp đặt Ống nước của Hoa Kỳ và Canada, thường được viết tắt là “UA”

quản lý, tập trung đào tạo chuyên môn về lĩnh vực lái xe tải và các vị trí làm việc khác nhau ở kho bãi trong thời gian học việc kéo dài 36 tháng. Ngoài ra, chương trình còn cung cấp chứng nhận trong một số lĩnh vực như OSHA 10, vận hành xe nâng toàn diện, Hoạt động xử lý chất thải nguy hại và Ứng phó khẩn cấp.

SoCal Striping ở Riverside cũng cung cấp chương trình học nghề chuyên biệt về ngành Quét vỉa hè, Láng nhựa đường và Bảo trì đường cao tốc, nhấn mạnh tầm quan trọng của người lao động lành nghề trong việc duy trì và đảm bảo an toàn đường bộ.

Chương trình **Thợ mộc** do Quỹ Đào tạo Thợ mộc của các Bang Miền núi Tây Nam (Southwest Mountain States Carpenters Training Fund) và Trung tâm Đào tạo Công đoàn Thợ mộc Ontario (Ontario Carpenters Union Training Center) tập trung đào tạo công nhân về nhiều chuyên ngành mộc như lắp đặt hệ thống kiểm soát âm thanh, lát gạch và lắp ráp. Chương trình này cung cấp cả khóa tìm hiểu trước khi học nghề (dự kiến được học nghề thực tế) và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp trong ngành mộc và xây dựng.

Ngoài ra còn có các chương trình học việc tại khu vực hai quận trong ngành **cách nhiệt, chống cháy** và **amiăng** (thông qua Hiệp hội Thợ Cách nhiệt, Cách âm và Các ngành liên quan Chi nhánh 5) cũng như khảo sát và lập bản đồ (thông qua Kỹ sư Vận hành Chi nhánh 12).

Lợi ích chính của các chương trình này nằm ở việc tạo điều kiện nâng cao lực lượng lao động. Ngoài ra còn tạo cơ hội cho người lao động có được chuyên môn cụ thể, từ đó củng cố các doanh nghiệp và nền kinh tế địa phương. Ví dụ, chương trình JATC California-Nevada đã tạo ra một môi trường thuận lợi và hiệu quả cho sự phát triển cá nhân, giúp họ đạt được mức độ đào tạo cần thiết và đáp ứng một cách hiệu quả nhu cầu cấp thiết về lực lượng lao động chuyên môn trong ngành xây dựng điện. Ngoài ra, các chương trình như Chương trình Học nghề Công nhân Xây dựng của Teamsters cũng cung cấp các bằng cấp chuyên ngành cụ thể nhằm nâng cao khả năng chuẩn bị cho việc làm, đồng thời tăng triển vọng nghề nghiệp.

Một hạn chế đáng kể của một số chương trình là không cung cấp đầy đủ thông tin về cơ hội tăng lương cũng như cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Dẫu một số chương trình như Xử lý hệ thống cấp thoát nước và lắp ống dẫn hơi nước (Chi nhánh 364) cung cấp thông tin rõ ràng về cơ hội tăng lương nhưng các chương trình khác có thể không chia sẻ. Điều này dễ khiến học viên cảm thấy lo ngại về tương lai tài chính của mình. Hơn nữa, một số chương trình còn áp đặt các tiêu chuẩn đầu vào và thủ tục tuyển chọn nghiêm ngặt, bao gồm kỳ thi đầu vào hay phỏng vấn khắt khe, gây cản trở việc tham gia của học viên tương lai, đồng thời hạn chế họ tiếp cận những cơ hội đào tạo quý giá này.

Sử dụng các biện pháp thúc đẩy tính minh bạch về cơ hội tăng lương và kết quả việc làm cũng như đảm bảo rằng học viên có sự hiểu biết toàn diện về con đường nghề nghiệp của họ sau khi hoàn thành khóa đào tạo có thể giúp các nhóm tìm kiếm công bằng tận dụng tối đa những cơ hội này. Hơn nữa, cần nhấn mạnh vào việc ưu tiên mở rộng các chương trình này, **đặc biệt nhắm vào những cộng đồng thiểu số hoặc có hoàn cảnh khó khăn về kinh tế**. Điều này có thể đòi hỏi phải sửa đổi các tiêu chí tuyển sinh để tăng cường tính toàn diện mà không ảnh hưởng đến tiêu chuẩn giáo dục. Ngoài ra, việc tăng cường đầu tư vào các chương trình chuyên biệt như SoCal

Striping có thể nhắm mục tiêu cũng như giải quyết những thiếu sót về kỹ năng cụ thể trong khu vực của chúng ta một cách hiệu quả.

Sam⁴³, vốn từng tham gia đào tạo làm điều dưỡng cũng như làm việc trong lĩnh vực vật lý trị liệu, đã chia sẻ mong muốn của mình về việc thấy nhiều chương trình học việc hơn trong ngành xây dựng. “Đúng vậy. Tôi muốn thấy nhiều chương trình học nghề hơn, chẳng hạn như xây nhà và những thứ tương tự. . . . Tôi chắc rằng có rất nhiều thanh thiếu niên sẽ quan tâm đến việc cố gắng kiếm việc làm trong lĩnh vực đó, bạn biết đấy, nếu họ được đào tạo.” Gary Resvaloso, Cố vấn Hội đồng Thanh thiếu niên và Thành viên Hội đồng Bộ lạc từ bộ tộc Torres Martinez, đã bàn luận về sức mạnh của việc học tập qua kinh nghiệm thực hành, kể lại rằng một số học viên “lớp thợ mộc của chúng tôi đã thực sự trở thành thợ làm khung hoặc xây nhà”.

Sửa chữa và bảo trì

Đại học Chaffey tự hào có một số chương trình định hướng giáo dục kỹ thuật. Một trong số đó là Trung tâm Học tập Kỹ thuật Công nghiệp (**Trung tâm InTech**) ở Fontana, hiện cung cấp chương trình đào tạo thực hành nghề hướng tới lộ trình sự nghiệp trong ngành. Thực tập là một phần cốt lõi trong chương trình của InTech, nhằm mục đích cung cấp nguồn nhân tài cho các đối tác sản xuất của Trung tâm.

Marco, nhân viên cơ sở vật chất tại Trung tâm Phân phối Mục tiêu Fontana, là học viên đã tốt nghiệp của InTech. Theo Marco mô tả, trung tâm đã cung cấp “một khóa học kéo dài sáu tháng kiểu như khóa học nghề tiền thực tập. . . . Họ giúp bạn tìm việc làm cũng như sẽ gặp gỡ, chào hỏi các nhà tuyển dụng.” Cụ thể, Marco đã mô tả nền tảng thiết kế của toàn bộ hệ sinh thái InTech với mục tiêu bố trí việc làm. “**Họ giúp [bạn] được nhận việc. Họ giúp bạn xây dựng sơ yếu lý lịch. Họ chỉ bạn cách phỏng vấn.** . . . Đây là điều đáng để mong đợi bởi vì rất nhiều giảng viên thực sự vẫn đang làm việc trong ngành mà họ dạy tôi, thật tuyệt. Giống như giảng viên ngành điện của tôi thực sự là giảng viên ngành điện hướng dẫn các kỹ thuật viên ở Moreno Valley hoặc nơi nào đó tương tự, nơi có. . . kiểu khu thủy lợi hay gì đó. Tôi quên chính xác là gì rồi. **Anh ấy là một trong những người giỏi nhất trong lĩnh vực của mình. Anh ấy sẽ chỉ bảo chúng tôi và cung cấp thông tin chi tiết về những gì sắp xảy ra và những điều chúng tôi cần biết,** điều này không làm chúng tôi ngạc nhiên bởi vì anh ấy đã cung cấp cho chúng tôi một số thông tin thiết yếu, như thỏa thuận 411, giúp chúng tôi chuẩn bị cũng như biết điều gì sẽ xảy ra, giống như một phần của việc đảm bảo công việc. Anh ấy đã truyền đạt điều đó cho tôi, tức là nói với chúng tôi rằng ‘Đừng bán không bản thân. Các bạn là sản phẩm có giá trị khi sở hữu thông tin này.’”

Justin Shing, thợ cơ khí công nghiệp đã tốt nghiệp chương trình thực tập của Chaffey, cho rằng những sáng kiến này thực sự quý giá trong việc giúp người lao động phát triển kỹ năng trong các ngành nghề mà họ quan tâm, không những vậy còn giúp họ tìm được việc làm sau đó. Anh kể lại rằng “Cuối cùng tôi đã tìm được chương trình này. Tôi muốn thử học nghề vì tôi rất thích làm việc bằng đôi tay mình. Vì vậy, tôi đã tìm thấy chương trình này qua Đại học Chaffey, đồng thời họ cũng cung cấp chương trình tìm hiểu trước khi học nghề. Đây là khóa học kéo dài ba tháng đã

⁴³ bút danh

dạy tôi mọi thứ về cơ khí, thủy lực, khí nén, điện cơ bản và những kiến thức này thực sự đã giúp tôi sắp xếp một cuộc phỏng vấn với công ty mà tôi đang làm việc vào cuối khóa học. . . . Thành thật mà nói, nó đã thay đổi cuộc đời tôi và tôi thực sự thích việc làm hiện tại cũng như hài lòng với những gì mình đang làm.”

Những người được phỏng vấn không phải học viên của chương trình học việc và thực tập cũng bày tỏ mong muốn có cơ hội tìm hiểu nhiều chương trình hơn. Sam không chỉ nói về việc muốn có thêm nhiều chương trình hơn mà còn mô tả **khía cạnh giới tính**: “Ừ, ví dụ như nếu họ có chương trình ô tô, có khi, cả phụ nữ cũng sẽ muốn trở thành thợ cơ khí, kiểu thế. Tôi biết một số phụ nữ làm nghề cơ khí. . . . Tôi biết, rất nhiều phụ nữ đã đi làm, họ làm thợ cơ khí, nhưng rồi rời ngành, **thậm chí họ còn không sử dụng những kỹ năng đó**, nhưng họ có tay nghề cao, họ được đào tạo để làm việc đó, bạn hiểu chứ?”

Dịch vụ chăm sóc sức khỏe và y tế

Lĩnh vực dịch vụ chăm sóc sức khỏe và y tế của khu vực hiện đang trải qua sự biến đổi đáng kể. Các chương trình đào tạo nghề đã trở nên cực kỳ quan trọng trong việc xây dựng lực lượng lao động đa dạng và có kỹ năng, đặc biệt là khi **nhu cầu về nhân lực chuyên môn trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe tiếp tục tăng lên**. Các chương trình nêu trong phần này được thiết kế để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng các chuyên gia chăm sóc sức khỏe có tay nghề cao ngay một gia tăng, cung cấp nền giáo dục toàn diện cũng như kinh nghiệm thực hành trong các lĩnh vực y tế khác nhau. Những chương trình học nghề này không chỉ có thể giúp cải thiện kỹ năng cho người lao động đang tìm kiếm nghề chăm sóc sức khỏe, mà còn nâng cao **chất lượng** và **hiệu quả** tổng thể của dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong khu vực hai quận.

Chương trình Đào tạo Thực tập Chăm sóc sức khỏe Khu vực (Regional Healthcare Apprenticeship Training Program)

Chương trình học giả AHEC của IE (IE AHEC Scholars Program)

Chương trình kéo dài hai năm, do Cơ quan Quản lý Tài nguyên và Dịch vụ Y tế (Health Resources and Services Administration, HRSA) tài trợ, nhằm mục đích nâng cao kỹ năng và khả năng của sinh viên trong các ngành y tế. Mục tiêu là cung cấp việc làm cho người lao động trong các cộng đồng gặp khó khăn, từ đó giải quyết nhu cầu cấp thiết về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe trong khu vực. Chương trình giảng dạy nổi bật nhờ cách tiếp cận toàn diện, bao gồm cả hướng dẫn lý thuyết lẫn thực hành. Sau khi tốt nghiệp, học viên sẽ được trao Chứng nhận Sức khỏe Cộng đồng. Chứng nhận này không chỉ ghi nhận thành tích của họ mà còn là động lực thúc đẩy họ tiếp tục phục vụ ở những nơi thiếu nguồn nhân lực chăm sóc sức khỏe. Chương trình này bao thầu trọn gói, vì không yêu cầu người nộp đơn phải có bất kỳ chuyên môn nào trước đó cũng như mang lại nhiều lợi thế đáng kể như triển vọng kết nối mạng lưới mối quan hệ, tiến bộ giáo dục, nâng cao kỹ năng, hỗ trợ tài chính và cơ hội lấy chứng nhận. Chương trình này rất linh hoạt, cung cấp lộ trình

một năm cho phụ tá y tế cũng như nhân viên y tế cộng đồng và lộ trình hai năm cho các ngành y tế khác.

Đại học Mt. San Antonio

Tại Đại học Mt. San Antonio, cả hai chương trình Chương trình Kỹ thuật viên Dược và Phụ tá Y tế (Pharmacy Technician and Medical Assistant Program) đều kéo dài một năm, mở cửa cho đa dạng đối tượng tham gia, từ nhân viên y tế hiện tại đến những người chưa có kinh nghiệm trước đây trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe. Các chương trình này kết hợp giữa kiến thức lý thuyết và ứng dụng thực tiễn, giúp sinh viên trang bị khả năng lấy chứng nhận cũng như tham gia vào các vai trò khác nhau trong ngành chăm sóc sức khỏe.

Đại học San Bernardino Valley

Đại học San Bernardino Valley hiện cung cấp chương trình học nghề cho những ai muốn trở thành Điều dưỡng được cấp phép (Registered Nurse, RN). Chương trình này kéo dài trong hai năm, đặc biệt được thiết kế cho những người có kinh nghiệm làm việc trong ngành chăm sóc sức khỏe, sinh viên đang theo học hiện tại, người có kinh nghiệm liên quan trong lĩnh vực này và người đã tốt nghiệp các chương trình học nghề hoặc tìm hiểu trước khi học nghề chỉ định. Chương trình đào tạo cung cấp kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực điều dưỡng, truyền đạt cho sinh viên kiến thức cùng kỹ năng quan trọng cần thiết cho các vị trí điều dưỡng khác nhau. Chương trình này kết hợp giáo dục lý thuyết với đào tạo thực hành để đảm bảo sinh viên tốt nghiệp được trang bị đầy đủ để xử lý tất cả các khía cạnh chăm sóc và quản lý điều dưỡng trong những môi trường chăm sóc sức khỏe khác nhau.

Đại học Riverside City

Đại học Riverside City đã thực hiện một phương pháp tiếp cận sáng tạo bằng cách tích hợp hướng dẫn lý thuyết với trải nghiệm thực hành trong các chương trình học nghề của mình. Bằng cách này, sinh viên có thể áp dụng kiến thức của mình vào thực tế, từ đó cải thiện kỹ năng làm việc cũng như đạt được tiến bộ học tập, đặc biệt là với những người đã có kinh nghiệm làm việc.

Chương trình Thực tập Nhân viên Y tế Cộng đồng của Đại học Victor Valley (Victor Valley College Community Health Worker Apprenticeship Program)

Chương trình Thực tập Nhân viên Y tế Cộng đồng của Đại học Victor Valley là chương trình sáu tháng được thiết kế đặc biệt dành cho những người hiện đang làm việc hoặc sinh viên đang tìm kiếm cơ hội làm việc với các nhà tuyển dụng. Việc học nghề này cực kỳ quan trọng đối với những chuyên gia đào tạo có khả năng đáp ứng hiệu quả những yêu cầu về sức khỏe đặc thù của cộng đồng, thông qua việc cung cấp giáo dục, khuyến khích và hỗ trợ để cải thiện kết quả sức khỏe cũng như mở rộng khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Destiny Grace,⁴⁴ liên lạc viên cộng đồng văn hóa tại một tổ chức ở Riverside, đã chia sẻ ý kiến về các **chứng nhận dành cho trợ lý thai phụ và nhân viên hộ sinh** tại IE: “Nhu cầu trợ lý

⁴⁴ bút danh

thai phụ và nhân viên hộ sinh đang trở nên ngày càng phổ biến, bởi lẽ chúng ta ai cũng nhận thấy tỷ lệ tử vong rất cao đặc biệt là trong các cộng đồng ít được chú ý đến hoặc thiếu người đại diện, như cộng đồng người Mỹ gốc Phi.” Vì vậy, tôi bắt đầu thấy rằng đây thực sự là một lĩnh vực đang phát triển, bạn biết đấy, trợ lý thai phụ và nhân viên hộ sinh, và nó cho phép họ một lần nữa tự làm chủ, kiểu như, doanh nhân, bằng việc tự tổ chức chương trình của riêng mình khi đã đạt được những chứng nhận đó.... Về cơ bản thì đã có chứng nhận cho trợ lý thai phụ. Tôi đã nhận được chứng nhận trợ lý thai phụ của mình, nhưng với nghề nhân viên hộ sinh, dù cũng tương tự như việc lấy chứng nhận trợ lý thai phụ nhưng bạn cần phải tham gia một số khóa đào tạo cụ thể để có thể thực hiện công việc phụ trách, bởi vì nó liên quan đến . . . y tế...Hiện tại đây là một lĩnh vực đang phát triển. Giờ thì, tôi nhớ có lẽ là vào tháng 1, Medicare đã quyết định rằng họ sẽ thanh toán cho dịch vụ trợ lý thai phụ. Vậy nên nghề này thực sự đang phát triển đấy.”

Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao

Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao (HRTP) có thể mở đường cho khả năng thăng tiến vị thế kinh tế khu vực. HRTP nhằm mục đích tạo ra các cộng đồng có khả năng phục hồi kinh tế bằng cách tập trung vào sự công bằng và chất lượng công việc. Hiệp hội triển khai hợp tác trực tiếp giữa người sử dụng lao động, công đoàn hoặc tổ chức lao động khác với một hoặc nhiều đối tác cộng đồng để phát triển việc làm và đào tạo tái đào tạo lao động. Mục tiêu ở đây là thúc đẩy sự thay đổi trong hệ thống cũng như quyền lực lao động, nhằm xây dựng một nền kinh tế công bằng, dựa trên kỹ năng, sự sáng tạo và thịnh vượng chung. Cách tiếp cận này giúp đảm bảo rằng các cơ hội việc làm và phát triển lực lượng lao động có thể được cộng đồng người da màu và người lao động có mức lương thấp tiếp cận và định hình, đảm bảo rằng công việc cung cấp mức lương và phúc lợi đủ để nuôi gia đình, môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, đồng thời tôn trọng quyền tự quyết cùng tiếng nói của người lao động, song song với việc được đối xử một cách công bằng và tôn trọng. HRTP cũng đảm bảo rằng các ngành sẽ phát triển cơ chế để trở nên bền vững, cạnh tranh trong nền kinh tế cao cấp, đồng thời áp dụng thông lệ để giải quyết những mối quan tâm quan trọng như tăng cường công bằng chủng tộc và tính bền vững của môi trường.

Theo Ủy ban Phát triển Lực lượng lao động California (California Workforce Development Board) (2018), HRTP có nền tảng dựa trên các nguyên tắc công bằng, chất lượng công việc và khả năng phục hồi khí hậu. Sáng kiến HRTP của California xuất phát từ dự án thí điểm trị giá \$10 triệu vào năm 2017.⁴⁵ Tính đến năm 2022, tiểu bang đã đầu tư khoảng \$62 triệu kinh phí tài trợ công để mở rộng HRTP và Nghề Xây dựng Cao cấp (HRCC), trong đó Quỹ Đào tạo Tiêu chuẩn cao (High Road Training Fund) đầu tư hơn \$18 triệu để hỗ trợ nhu cầu của những bên được cấp HRTP và HRCC (Văn phòng Thống đốc Gavin Newsom, 2022).

Hợp tác Đào tạo Logistics Cao cấp - dự án do **Plug In IE** khởi xướng, là một ví dụ điển hình về HRTP ở Inland Empire. Sáng kiến Plug In IE được thành lập vào năm 2021, bao gồm **sự hợp tác** giữa các tổ chức lao động, người sử dụng lao động, nhóm cộng đồng và các tổ chức công

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

bằng môi trường. Mục tiêu của dự án là tạo ra một cách tiếp cận cân bằng nhằm đạt được sự thịnh vượng kinh tế, bền vững môi trường cũng như sự nhiệt tình tham gia của cộng đồng. Plug In IE đã hợp tác với Viện Lao động Inland Empire (Inland Empire Labor Institute), Teamsters Chi nhánh 1932 và Trung tâm Nguồn lực Công nhân Kho bãi (Warehouse Worker Resource Center) để đạt được những mục tiêu này.

Các bên liên quan được phỏng vấn bày tỏ phần lớn nhận thức tích cực về HRTP. Bởi vì chương trình được đặt tại nhiều trường đại học cộng đồng và trung tâm đào tạo khác nhau trong khu vực nên được xem là rất dễ tiếp cận. Ngoài ra, sự hợp tác khu vực giữa các tổ chức giáo dục, tổ chức lao động và những bên liên quan trong ngành cũng cho thấy là thế mạnh chính. Theo những người được phỏng vấn, các chương trình này rất thành thạo trong việc giải quyết nhu cầu của nhiều lĩnh vực quan trọng như chăm sóc sức khỏe, logistics và năng lượng, nâng cao đáng kể khả năng có việc làm cùng cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

Phản hồi phỏng vấn cũng nêu bật tính chất toàn diện của diện hỗ trợ mà HRTP cung cấp. Ngoài đào tạo kỹ thuật, những mối quan hệ hợp tác này còn mở rộng sang các dịch vụ như **chăm sóc trẻ em, đưa đón và hỗ trợ ngôn ngữ**, góp phần tạo ra cách tiếp cận toàn diện giúp phát triển lực lượng lao động. Tính toàn diện này được củng cố hơn nữa nhờ sự hợp tác giữa các cơ quan giáo dục, nhóm lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức cộng đồng. Ngoài ra, những người được phỏng vấn còn lưu ý rằng nhiều HRTP có tham vọng tích hợp thêm cơ sở mục tiêu rộng hơn, bao gồm **đảm bảo tính bền vững môi trường, công bằng xã hội và phát triển cộng đồng** vào khuôn khổ của họ. Những mục tiêu đa diện này không chỉ đóng vai trò giải quyết nhu cầu đào tạo nghề trước mắt mà còn góp phần vào sự thịnh vượng kinh tế và xã hội lâu dài của khu vực.

HRTP cũng đã bắt đầu được tích hợp vào **giáo dục đại học**. Kurt Ausburger, Giám đốc Phát triển Lực lượng lao động tại Khu Đại học Cộng đồng San Bernardino (SBCCD), đã mô tả hai HRTP của SBCCD, giải thích rằng “điều tuyệt vời về khuôn khổ tiêu chuẩn cao của Ban Phát triển Lực lượng lao động California (California Workforce Development Board) là **bạn thực sự có thể đáp ứng mọi điểm của quy trình.**” HRTP cho phép chúng ta gieo mầm những ý tưởng mới, mở rộng quy mô ý tưởng hiện có, đồng thời hỗ trợ sinh viên trong quá trình thực hiện. Điều này trở nên đặc biệt quan trọng trong lĩnh vực giáo dục đại học, đặc biệt khi xem xét vai trò của các trường đại học cộng đồng trong việc mở rộng cơ hội một cách công bằng. Như Kurt đã giải thích, “Nếu bạn muốn làm một công việc ngắn hạn, không phải để lấy tín chỉ, việc đào tạo kéo dài khoảng một tháng cũng như có thể giúp sinh viên có được những kỹ năng giúp họ tìm được một việc làm trả mức lương đủ sống thì bạn có thể tìm hiểu qua HRTP. Tương tự với các chương trình phi tín chỉ và tín chỉ, chẳng hạn như chương trình chăm sóc sức khỏe. Khi nói đến những yếu tố nổi bật của đại học cộng đồng, tôi chắc chắn bạn đã biết, chúng tôi là một cơ sở **mở cửa cho tất cả**. Nhưng trong đó, chúng tôi cũng cần cung cấp nhiều thứ cho nhiều người khác nhau. Vì vậy, vấn đề là làm sao để sử dụng sự ảnh hưởng này để **giúp mọi người có cơ hội cải thiện cuộc sống và địa vị xã hội của họ**. Vì vậy, rõ ràng là nếu tham gia khóa đào tạo phi tín chỉ, học viên sẽ dành một tháng với chúng tôi để được đào tạo với mục tiêu nhắm đến mức lương từ \$25 đến \$30 một giờ. Nhưng giả sử nếu họ muốn trúng tuyển vào chương trình tín chỉ. Chúng tôi sẽ cố gắng tìm cách và hỗ trợ.

Vậy rồi sau đó chúng ta sẽ không bao giờ biết điều gì xảy ra kế tiếp với tương lai của họ, có thể họ sẽ quyết định theo đuổi con đường học vấn của mình [...] ở mức độ còn cao hơn thế nữa.”

Tuy nhiên, riêng HRTP thì không thể đại biểu cho việc đảm bảo thành công trong sự nghiệp hay một tiền đồ vững chắc. Như Kurt đã chỉ ra, “...thực tế là, điều khiến chương trình lực lượng lao động thành công là nhu cầu kinh tế. Đây có phải là một công việc thuộc loại cao cấp không? Nó có trả mức lương đủ sống và có phúc lợi không? Có nhà tuyển dụng nào biết đến chương trình này và đưa ra lời khuyên cũng như hiểu biết sâu sắc về việc phát triển chương trình hay biết rằng sinh viên tốt nghiệp đã sẵn sàng làm việc không? Họ có tham gia hội chợ công việc không? Họ có giúp đỡ về sơ yếu lý lịch không? Họ có đang tích cực tìm cách tuyển dụng nhóm sinh viên tốt nghiệp của bạn không? Quan trọng là phải thông báo với người sử dụng lao động để họ có thể tham gia từ sớm và thường xuyên, tùy theo nhu cầu cũng như khả năng của họ. Chúng ta cần đảm bảo đề cương giảng dạy của chương trình phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời các kỹ năng đó cũng phải phù hợp với các công việc cũng như nghề nghiệp hiện có và trong tương lai. Sở hữu đội ngũ giảng viên tuyệt vời là một đóng góp rất lớn phải kể đến. Vì vậy, nếu mời các giảng viên có chuyên môn trong ngành, thực hiện công tác chuẩn bị mạng lưới tài nguyên và mối quan hệ kết nối liên tục xung quanh sinh viên để hạn chế tối đa tình trạng phỏng đoán, sinh viên sẽ có thể tập trung vào việc duy trì động lực, học tập, đồng thời chuẩn bị cho bước tiếp theo. Các đồng nghiệp trong lực lượng lao động ngoài kia của tôi hiểu được động lực kinh tế xã hội đang diễn ra thế nào và chúng tôi biết rằng hiện tại, hơn bất kỳ thời điểm nào trong lịch sử gần đây, tất cả những động lực này có thể dẫn đến một tiền đồ xán lạn. Nếu không như vậy, điều đó sẽ mở ra một cuộc thảo luận lớn hơn mà chúng tôi sẵn sàng tham gia.”

Tóm lại, học nghề và các chương trình đào tạo khác có tiềm năng đóng góp đáng kể vào bối cảnh lao động tổng thể bằng cách thúc đẩy sự dịch chuyển vị thế kinh tế và đảm bảo việc làm cho người lao động từ các nhóm tìm kiếm công bằng. Những yếu tố này mở ra cánh cửa để có được mức lương cao hơn, việc làm ổn định cũng như khả năng thăng tiến trong sự nghiệp. **Điều này trở nên đặc biệt quan trọng trong khu vực, bởi lẽ các chương trình kể trên có thể giúp giảm thiểu sự chênh lệch về chất lượng và khả năng tiếp cận việc làm, tạo ra một nền tảng công bằng hơn cho sự phát triển của tất cả người lao động.**

Thúc đẩy lao động tay chân

Lao động tay chân và công việc cổ cồn trắng là một chủ đề thường xuyên được bàn luận. Dẫu công việc cổ cồn trắng thường là những công việc gắn liền với ý tưởng cho thấy việc làm “tốt” nhưng một số người được phỏng vấn đã bác lại giả định đó, cho rằng các loại công việc khác cũng có vai trò tương tự, nếu không muốn nói là quan trọng hơn. Amy, người có kiến thức nền tảng về giáo dục mầm non và hiện đang làm việc trong văn phòng chính phủ, gọi lao động tay chân là “có tính anh hùng hơn các công việc văn phòng”. Will Kolbow, Giám đốc Thành phố Calimesa, cũng gợi ý rằng có những lựa chọn thay thế cho bằng cấp 4 năm đại học, rằng “Chúng ta đang đề cập về con đường sự nghiệp. Vậy nên đừng chỉ nhìn vào mỗi trường đại học. Có những công việc được trả lương rất cao ở nhiều lĩnh vực khác mà không yêu cầu phải học đại học hay

thậm chí nói cách khác, không cần phải gánh nợ, đúng chứ? Bởi vì hiện nay... khi tốt nghiệp đại học, [...] có nhiều người phải chịu hàng tá nợ nần. Nhưng tôi nghĩ rằng nếu chúng ta đầu tư vào đó thì cũng nên xem xét đầu tư vào những nghề lao động tay chân, nhỉ? Bởi lẽ đó, nếu có thể khuyến khích thêm nhiều con đường khác nhau, tôi nghĩ sẽ có một số người phát huy được thế mạnh của họ.” Vì lý do này, Thành phố Calimesa cũng đang nghiên cứu việc thành lập Trung tâm Nghề nghiệp Khu vực nhằm hỗ trợ đào tạo cư dân về nghề nghiệp trong tương lai đối với các ngành nghề lao động tay chân.

Là một trong những nơi sử dụng lao động lớn nhất trong khu vực, Quận Riverside có thể đóng một vai trò lớn trong việc hỗ trợ các ngành nghề lao động tay chân. Ruben Gonzales, hiện làm việc trong bộ phận Phát triển Lực lượng lao động của Quận Riverside, gợi ý rằng quận có thể hỗ trợ bằng cách tuyển dụng ứng viên, đồng thời quảng cáo chương trình học việc, song song với việc điều phối các bên liên quan khác nhau. Tương tự như vậy, nhiều bên tham gia đã nhận ra tiềm năng kết nối giới trẻ với nghề lao động tay chân của các trường trung học. Ví dụ, John Woolsey - nhà thầu độc lập - đã bày tỏ quan điểm này, nói rằng: “Trường trung học đã bỏ lỡ nhiều tiềm năng khi chỉ cho sinh viên tốt nghiệp ra trường mà không được trang bị đủ kiến thức. Tôi rất muốn thấy chương trình học nghề được đưa vào các trường trung học một lần nữa. Vì vậy, đã đến lúc khai trừ định kiến đối với các ngành này, cho dù là cửa hàng ô tô hay xưởng mộc, hay đại loại kiểu, một số biến thể mới của các ngành này, bạn biết đấy, như cửa hàng cơ sở hạ tầng.”

Tính sẵn có của chương trình đào tạo và các nguồn lực khác

Đối với những người đã tham gia lực lượng lao động, việc hỗ trợ chứng nhận và nâng cao kỹ năng có thể ở hình thức các cơ hội đào tạo do nhà tuyển dụng cung cấp. Congdon và cộng sự 2020 đã nhận thấy rằng người lao động ưa thích những công việc cho phép chuyển đổi vị trí bằng cách cung cấp chương trình đào tạo. Fee (2022) đã xác định được các vị trí trong lĩnh vực xây dựng, sản xuất, tiện ích, tài chính, bảo hiểm và bất động sản là những vị trí có nhiều khả năng chuyển đổi sang việc làm chất lượng cao nhất. Nhà tổ chức Benni⁴⁶ cũng cảm thấy tương tự rằng việc tái đào tạo kỹ năng có thể giúp người lao động chuyển sang một công việc được trả lương cao hơn. Tác động của việc đào tạo có trả lương và hỗ trợ nâng cao kỹ năng cũng được nêu rõ khi xem xét thấy rằng việc thực tập không lương dù tốt đến đâu thì không phải lúc nào cũng là lựa chọn thực tế. Như nhà quản lý quan hệ chính phủ của một công ty lớn đã nói, “bạn phải có khả năng chấp nhận sự hy sinh đó [...] nên nhiều người đã bỏ cuộc”. Việc có thể tham gia vào một chương trình cung cấp thù lao bằng tiền có thể mở rộng đối tượng ứng viên, đặc biệt là hiện nay bao gồm cả những người cần phải lựa chọn giữa một công việc thực tập không lương nhưng có khả năng thăng tiến lớn với một công việc được trả lương.

Ede⁴⁷ đã chia sẻ rất nhiều về các nguồn lực tác động nhắm đến những chủ doanh nghiệp. Mô tả rằng: “Vợ tôi là thợ làm bánh tại nhà. Cô đã đến Trung tâm Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ

⁴⁶ bút danh

⁴⁷ bút danh

để được hướng dẫn cách thực hiện. Đại loại sẽ phải vạch ra một kế hoạch kinh doanh, hỏi vay vốn và tất cả những thứ tương tự. Vậy là có nguồn lực, và chúng tôi sẽ chia sẻ những nguồn lực đó, cung cấp một lộ trình giáo dục. . . hy vọng điều đó sẽ tiếp sức cho các chủ doanh nghiệp. . . . Và thế là cô ấy bán cho những quán cà phê khác. Giờ thì cô ấy thực hiện việc bán hàng giữa các doanh nghiệp. **Và tất cả là nhờ các chương trình mà Trung tâm Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ (Small Business Development Center), Trung tâm Doanh nghiệp Nữ Inland Empire (Inland Empire Women's Business Center) cung cấp.** Cô ấy đã tổ chức rất nhiều hội thảo. **Đơn giản là có rất nhiều nguồn lực hỗ trợ mà mọi người không biết đến.”**

Ede cũng chia sẻ rằng **“Có thể bạn chưa biết cách đặt câu hỏi cụ thể là làm sao để có được những nguồn tài nguyên này.** Đôi khi bạn chỉ cần chậm lại, chịu tìm đến cơ quan hỗ trợ địa phương của mình, đó có thể là thành phố hay Trung tâm Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ và nói, Xin chào, tôi đang muốn làm những việc thế này. Bạn có thể giúp tôi không?” Madeline cũng chia sẻ rằng với tư cách là một chủ doanh nghiệp nhỏ, các buổi hội thảo có tác động rất lớn đến việc họ cập nhật kế hoạch kinh doanh của cô, xác định mức giá chính xác cho sản phẩm, nơi trưng bày sản phẩm cùng những sự kiện kết nối mạng quan hệ nào nên tham dự, v.v Madeline cũng đề cập rằng chi phí có thể là rào cản lớn trong việc giúp đỡ các công ty khởi nghiệp và doanh nghiệp nhỏ khác bắt tay vào việc nên **các chương trình và hội thảo miễn phí có thể mang lại nhiều giá trị.**

Phần kết luận

Phân tích về thị trường lao động của các quận Riverside và San Bernardino đã khám phá ra một mạng lưới các ngành phức tạp, mỗi ngành có những biến thể riêng về yếu tố tạo nên một “việc làm tốt”. Những hiểu biết sâu sắc được thu thập từ các bên liên quan khác nhau trong khu vực, từ người lao động đến các chuyên gia phát triển kinh tế, từ những người không có việc làm đến các giám đốc điều hành cấp cao làm nổi bật nhận thức chung rằng một việc làm tốt không chỉ đơn thuần là lương thưởng và phúc lợi thỏa đáng mà còn bao gồm cả sự đảm bảo việc làm cùng cơ hội thăng tiến và dịch chuyển vị thế kinh tế. Rõ ràng là mặc dù Inland Empire tự hào có nhiều cơ hội việc làm chất lượng và triển vọng, nhưng **sự chênh lệch vẫn tồn tại**, đặc biệt là về mức lương, chất lượng công việc và khả năng tiếp cận đào tạo, học nghề cũng như cơ hội việc làm chất lượng cao. Những chênh lệch này càng trở nên trầm trọng hơn bởi **các rào cản** như hạn chế tài chính, thách thức xã hội và hạn chế về giáo dục ảnh hưởng không đồng đều đến các nhóm tìm kiếm công bằng khác nhau.

Nhiều chương trình cùng sáng kiến đầy hứa hẹn như Hiệp hội Hợp tác Đào tạo Chất lượng cao và cơ sở thay đổi lập pháp gần đây là những bước đi đúng hướng, mang lại con đường giúp người dân đảm bảo việc làm tốt hơn, đồng thời ủng hộ quyền và lợi ích của người lao động. Tuy nhiên, vẫn cần nỗ lực liên tục để tạo và duy trì việc làm chất lượng cao phù hợp với định nghĩa của Quỹ Phục hồi Kinh tế Cộng đồng (Community Economic Resilience Fund) về việc làm “cao cấp” trên tất cả các lĩnh vực. Ngoài ra, **do khu vực này rất rộng lớn và đa dạng nên cần thừa nhận những khác biệt giữa các phân vùng trong việc đánh giá nhu cầu hiện tại và tài sản tiềm năng cũng như đề xuất thêm nhiều bước đi đầy hứa hẹn phía trước.**

Trong tương lai, điều cần thiết là chúng ta phải tận dụng những bài học rút ra từ các chương trình đào tạo hiện có cùng **tiếng nói của những người chưa từng tham gia vào quá trình hoạch định chính sách trước đây** để đưa ra các chiến lược và biện pháp can thiệp mới. Các nhà hoạch định chính sách, nhà giáo dục và lãnh đạo ngành phải hợp tác để đảm bảo rằng những chiến lược này mang tính toàn diện, công bằng, đồng thời đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của lực lượng lao động Inland Empire.

Cuối cùng, mục tiêu không chỉ là nâng cao khả năng thăng tiến vị thế kinh tế của các nhóm tìm kiếm công bằng mà còn thúc đẩy xây dựng một thị trường lao động coi trọng, tôn trọng mọi công việc cũng như hỗ trợ các mục tiêu rộng lớn hơn là tăng trưởng kinh tế bền vững và công bằng xã hội ở Inland Empire. Thông qua hành động hợp tác và cam kết tuân thủ những nguyên tắc này, chúng ta có thể đảm bảo rằng định nghĩa về “việc làm tốt” sẽ trở thành hiện thực đối với tất cả người dân trong khu vực.

Tài liệu tham khảo

- All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*. <https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>
- Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.
- Bartik, T.J., Hershbeing, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017. https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433–447 doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>
- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.

- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf Accessed April 22, 2024.
- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.
- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.
- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872

- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, ccrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html Accessed 14 Dec. 2023.
- Emmons Allison, J. & Reese, E. (2023). *Unsustainable: Amazon, Warehousing and the Politics of Exploitation*. Oakland, CA: University of California Press.
- Enriquez, L. E. (2015). Multigenerational Punishment: Shared Experiences of Undocumented Immigration Status Within Mixed-Status Families. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 939–953. <http://www.jstor.org/stable/24582819>
- Fee, Kyle D. (2022). “Does Job Quality Affect Occupational Mobility?” Federal Reserve Bank of Cleveland, Community Development Reports. <https://doi.org/10.26509/frbc-cd-20220804>
- Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). Providing unpaid household and care work in the United States. *Institute for Women’s Policy Research*.
- Hunt, J. (2016). Why Do Women Leave Science and Engineering? *ILR Review*, 69(1), 199–226. <http://www.jstor.org/stable/24810300>
- IEBWC & UCLA. (2023). Unlocking Potential: The Inland Empire Black Worker Center’s Transformative IE Works Program. IE Black Workers’ Center and UCLA Center for the Advancement of Racial Equity at Work. <https://labor.ucla.edu/publications/unlocking-potential-inland-empire-black-worker-center/> Accessed April 22, 2024.
- Inland Empire Electrical Training Center. (n.d.). The IEETC Apprenticeship Program. <https://www.ieetc.org/en-US/the-ieetc-apprenticeship-program-cffaa1a4> Accessed April 22, 2024.
- Jaro, J. (2023). Turning Community Colleges into Engines of Economic Mobility. *Federation of American Scientists*, 1 Nov. 2023, fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/.
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>
- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>

- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst's Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/
- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163
- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*. <https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education" *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022. <https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.
- Ordinance 187710, Article 5. "Los Angeles Fair Work Week" Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). "Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation." *Sociological Science* 6: 497-525. https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Qarehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/10482911211053020>

- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>
- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>

- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf>
Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

Phụ lục Phân tích Thị trường Lao động CERF

Phụ lục 1: Kết quả từ Dữ liệu QWI năm 2022 về Việc làm và Thu nhập ở Inland Southern California

Bảng 1. 20 ngành đi đầu về số lượng tuyển dụng tại Inland California

Thứ hạng	NAICS	Ngành	Số lượng tuyển dụng	Thu nhập
1	4931	Kho bãi	67930	3683
2	7225	Nhà hàng và địa điểm ăn uống khác	66970	2168
3	6111	Trường tiểu học và trung học	53104	5558
4	6241	Dịch vụ cá nhân và gia đình	32761	1784
5	5613	Dịch vụ giới thiệu việc làm	30725	2707
6	6221	Bệnh viện đa khoa và phẫu thuật	26323	6943
7	2382	Nhà thầu thiết bị xây dựng	15712	5827
8	4451	Cửa hàng bán lẻ tạp hóa và tiện lợi	15608	2979
9	2381	Nhà thầu nền móng, kết cấu và ngoại thất công trình	14708	4016
10	4841	Vận tải hàng hóa tổng hợp	13073	4704
11	6211	Văn phòng y bác sĩ	12325	7382
12	4552	Cửa hàng bán lẻ thu phí thành viên, siêu thị và các cửa hàng bán lẻ hàng hóa tổng hợp khác	12301	3141
13	9221	Hoạt động tư pháp, trật tự công cộng và đảm bảo an toàn	11997	7966
14	5617	Dịch vụ cho chung cư và nhà mặt đất	11566	3607
15	7211	Nơi lưu trú cho khách du lịch	11566	3392
16	4921	Dịch vụ chuyển phát nhanh và hỏa tốc	11440	3846
17	6214	Trung tâm chăm sóc bệnh nhân ngoại trú	9642	6584
18	2383	Nhà thầu hoàn thiện tòa nhà	9569	3945
19	9211	Cơ quan hỗ trợ hành pháp, lập pháp và các diện hỗ trợ chung khác cho chính phủ	9489	7727
20	7139	Các ngành giải trí và vui chơi khác	8153	2561

Bảng 1 cho thấy 20 ngành hàng đầu được xếp hạng theo quy mô việc làm đầu quý ở Inland SoCal vào năm 2022. Kết quả ước tính quy mô việc làm và thu nhập hàng tháng ở mức trung bình trong

bốn quý dựa trên dữ liệu Chỉ số lực lượng lao động hàng quý (QWI) từ Cục Điều tra Dân số Hoa Kỳ. Năm ngành có quy mô việc làm cao nhất ở Inland SoCal là kho bãi, nhà hàng, trường tiểu học và trung học, dịch vụ cá nhân và gia đình, dịch vụ việc làm, cũng như. Trong số các ngành đó, dịch vụ cá nhân và gia đình (được xếp hạng là ngành có mức lương thấp nhất nói chung (xem Bảng 3 bên dưới).

Bảng 2 dưới đây cho thấy 5 ngành có thu nhập cao nhất ở Inland SoCal vào năm 2022. Dữ liệu được lấy từ QWI của Cục Điều tra Dân số Hoa Kỳ (kết quả ước tính là trung bình của bốn quý). Trong số đó, 3 ngành có thu nhập cao nhất ở Inland SoCal là trung gian và môi giới hợp đồng chứng khoán, hàng hóa, sản xuất điện và vận chuyển khí đốt tự nhiên bằng đường ống, nhưng không ngành nào trong số này đem lại nhiều việc làm.

Bảng 2. 5 ngành có thu nhập cao nhất ở Inland Southern California

Thứ hạng	NAICS	Ngành	Thu nhập	Số lượng tuyển dụng
1	5231	Trung gian và môi giới hợp đồng chứng khoán, hàng hóa	13291	226
2	2211	Sản xuất, truyền tải và phân phối điện	12434	1586
3	4862	Vận chuyển khí đốt tự nhiên bằng đường ống	12291	148
4	3312	Sản xuất sản phẩm thép từ thép mua	11732	226
5	2372	Phân lô đất	11217	289

Nguồn: QWI từ Cục điều tra dân số Hoa Kỳ (ước tính là trung bình của bốn quý)

Bảng 3 dưới đây cho thấy 5 ngành có thu nhập trung bình hàng tháng thấp nhất ở Inland SoCal vào năm 2022. Dữ liệu được lấy từ QWI của Cục Điều tra Dân số Hoa Kỳ. 3 ngành có thu nhập thấp nhất ở Inland SoCal là dịch vụ cá nhân và gia đình, bán lẻ sách báo cũng như trường học và cơ sở giảng dạy khác. Như Bảng 1 ở trên cho thấy, dịch vụ cá nhân và gia đình - ngành có mức lương thấp nhất - nằm ở vị trí thứ tư về quy mô việc làm trong khu vực.

Bảng 3. 5 ngành có thu nhập thấp nhất ở Southern California

Thứ hạng	NAICS	Ngành	Thu nhập	Số lượng tuyển dụng
1	6241	Dịch vụ cá nhân và gia đình	1784	32761
2	4592	Bán lẻ sách báo	1846	263
3	6116	Trường học và cơ sở giảng dạy khác	1895	1899

Thứ hạng	NAICS	Ngành	Thu nhập	Số lượng tuyển dụng
4	4453	Bán lẻ bia, rượu vang và các loại đồ uống chưng cất	1898	802
5	7111	Công ty biểu diễn nghệ thuật	1942	221

Nguồn: QWI từ Cục điều tra dân số Hoa Kỳ

Phụ lục 2: Phân chia nghề nghiệp theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân và dưới Cử nhân

GHI CHÚ: Phụ lục 2 sẽ trình bày chi tiết về khái niệm của một việc làm tốt nhưng biện pháp phân chia sẽ dựa trên tình trạng yêu cầu hoặc không yêu cầu bằng Cử nhân. *Cần lưu ý rằng phân tích được trình bày dưới đây chỉ là một cách để định lượng nhằm giúp người đọc hình dung việc làm “tốt” là việc làm ra sao chứ không nên được xem là đánh giá dứt khoát về vị trí tương đối của các ngành nghề trong nền kinh tế khu vực ở các quận Riverside và San Bernardino. Phần phân tích “việc làm tốt” là diễn giải do nhóm Phát triển Kinh tế thực hiện, theo đó, tiến hành phân tích sâu hơn về khái niệm “việc làm tốt” bằng cách xác định những việc làm “chất lượng” so với những việc làm “có triển vọng”. Đây là tiêu chuẩn mà nhóm IE THRIVE sẽ sử dụng để phân tích cũng như xây dựng khuyến nghị cho chính sách. Do đó, chúng tôi đã cung cấp thông tin sau trong Phụ lục 2 ở đây dưới dạng ngữ cảnh bổ sung để người đọc có thể sử dụng nhằm nắm rõ hơn về một chủ đề cực kỳ phức tạp.*

Đối với phân tích bên dưới, chúng tôi định nghĩa một việc làm tốt “là một việc làm toàn thời gian, kéo dài cả năm, có mức lương cao hơn thu nhập trung bình quốc gia được điều chỉnh theo mức giá địa phương vào năm 2020 và cung cấp phúc lợi. Vào năm 2020, mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc là \$44.607,84 (tính theo đô la năm 2020). Như vậy, sau khi điều chỉnh theo mức giá địa phương, ngưỡng lương hàng năm để được xem là một việc làm tốt ở Inland SoCal là \$46.633,93 (tính theo đô la năm 2020). Việc làm kéo dài cả năm được định nghĩa là việc làm mà người lao động được tuyển dụng để làm việc 50-52 tuần mỗi năm, còn việc làm toàn thời gian là việc làm mà người lao động thường phải làm việc từ 30 giờ trở lên mỗi tuần. Việc làm có phúc lợi được định nghĩa là việc làm có cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn. Việc làm có phúc lợi được định nghĩa là việc làm có cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn. Định nghĩa này tập trung vào chất lượng tiền lương và phúc lợi, tương tự như định nghĩa được đưa ra bởi các nhà nghiên cứu khác (Shearer, Shah, và Gootman 2019), nhưng có phạm vi rộng hơn vì định nghĩa này cũng đưa vào một chỉ số được thiết kế nhằm nắm bắt khả năng tiếp cận việc làm ổn định của người lao động, tức là việc làm ổn định có số giờ làm việc đầy đủ (toàn thời gian) cần thiết để được đảm bảo kinh tế cũng như thu nhập khá hàng năm” (xem CSI UCR và IELCC, 2023). Mặc dù ngưỡng thu nhập tối thiểu này được cho là không đủ để hỗ trợ một gia đình nhưng một số chỉ số và nội dung phân tích dưới đây có thể cung cấp thêm những hiểu biết quan trọng về cách so sánh các nghề nghiệp với nhau xét trên cơ sở thu nhập cá nhân hàng năm, khả năng tiếp cận bảo hiểm y tế do chủ lao động cung cấp, phúc lợi, cùng tình trạng cung cấp việc làm toàn thời gian, kéo dài cả năm.

Phân chia nghề nghiệp theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân và dưới Cử nhân

Bảng 4 và Bảng 5⁴⁸ phân chia tỷ lệ tập trung việc làm tốt, không bao gồm các ngành nghề có dưới 2.500 người lao động (phần vị thứ 25 về số lượng lao động có việc làm trong mỗi phân loại nghề vào năm 2020). Theo Bảng 4, ba ngành nghề cần bằng cử nhân nhiều nhất có Tỷ lệ việc làm tốt chiếm trên một nửa số việc làm. “Luật sư và thẩm phán” là ngành có Tỷ lệ việc làm tốt cao nhất (89,8%) so với phần trăm vượt ngưỡng lương trung bình hàng năm trên toàn quốc; tuy nhiên, “luật sư và thẩm phán” cũng chỉ chiếm Tỷ lệ việc làm tốt thấp khi xét theo số giờ làm việc và phúc lợi, dẫn đến xếp hạng về tỷ lệ tập trung việc làm tốt thấp hơn so với “khoa học tự nhiên”. “Nghề đánh giá và điều trị sức khỏe”, “khoa học xã hội và quy hoạch đô thị”, “giáo viên, sau trung học”, “nghề chẩn đoán sức khỏe”, “trị liệu” và “khoa học toán học và máy tính”

⁴⁸ trình bày tất cả các ngành nghề có mức độ tập trung việc làm tốt theo các tiêu chí việc làm tốt khác nhau vào năm 2020.

đều chiếm hơn một nửa số việc làm đáp ứng từng tiêu chí của việc làm tốt. Tuy nhiên, ít có ngành nghề nào trong số này đáp ứng đồng thời cả ba tiêu chí, dẫn đến việc giảm thứ hạng khi xét về tỷ lệ tập trung việc làm tốt.

Như trình bày trong Bảng 5, ba ngành nghề có tỷ lệ tập trung việc làm tốt trên 50% bao gồm: “nghề vận tải đường sắt”, “vận hành nhà máy và hệ thống” cũng như “cơ khí và sửa chữa”. “Nghề vận tải đường sắt” có Tỷ lệ việc làm tốt cao nhất, bất kể khi xét tới về thu nhập (87,5%), thời gian làm việc (93,8%) hay phúc lợi (87,5%), đồng thời cũng biểu thị sự gia tăng đáng kể (116%) số lượng việc làm từ năm 2006 đến năm 2020. “Vận hành nhà máy và hệ thống” có ít số lượng việc làm toàn thời gian, kéo dài cả năm hơn cũng như ít việc làm cung cấp phúc lợi, do đó có thứ hạng xếp sau “nghề vận tải đường sắt”.

Bảng 4. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân

Nghề nghiệp	số lao động có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	số lao động có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)	Tỷ lệ việc làm tốt trên tổng số việc làm của từng nghề trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ Cử nhân có mức lương cao hơn mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đó là năm 2000) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ Cử nhân làm việc toàn thời gian, kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ Cử nhân được hưởng phúc lợi (có bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020
Khoa học tự nhiên	2256	0,11%	6146	0,29%	172,43%	69,57%	78,26%	82,61%	86,96%
Luật sư và Thẩm phán	4463	0,21%	6702	0,32%	50,17%	61,22%	89,80%	79,59%	71,43%
Kỹ sư	13294	0,64%	16223	0,78%	22,03%	56,91%	67,48%	68,29%	68,29%
Nghề nghiệp đánh giá và điều trị sức khỏe	28504	1,36%	42327	2,02%	48,49%	49,37%	63,84%	56,29%	61,32%
Khoa học xã hội và quy hoạch đô thị	2938	0,14%	6260	0,30%	113,07%	48,44%	64,06%	62,50%	62,50%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 5. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ dưới Cử nhân

Nghề nghiệp	số lao động có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	số lao động có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)	Tỷ lệ việc làm tốt trên tổng số việc làm của từng nghề trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ dưới Cử nhân có mức lương cao hơn mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đó là năm 2000) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ dưới Cử nhân làm việc toàn thời gian và kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020	tỷ lệ lao động có việc làm trình độ dưới Cử nhân được hưởng phúc lợi (có bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn) trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020
Nghề vận tải đường sắt	1239	0,06%	2680	0,13%	116,30%	81,25%	87,50%	93,75%	87,50%
Vận hành nhà máy và hệ thống	2441	0,12%	3812	0,18%	56,17%	75,00%	85,00%	80,00%	80,00%
Cơ khí và sửa chữa	3126	0,15%	3591	0,17%	14,88%	59,09%	68,18%	81,82%	68,18%
Cảnh sát và thám tử	21429	1,02%	29351	1,40%	36,97%	46,43%	50,71%	55,00%	55,00%
Vận hành thiết bị di chuyển vật liệu	7220	0,35%	6617	0,32%	-8,35%	42,86%	60,00%	88,57%	65,71%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Phân chia nghề nghiệp theo tỷ lệ tập trung các việc làm không tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân và dưới Cử nhân

Bảng 6 và Bảng 7 lần lượt mô tả 5 ngành nghề có tỷ lệ tập trung việc làm không tốt đối với người lao động có và không có bằng Cử nhân tương ứng.⁴⁹ Bảng 6 cho thấy tại Inland SoCal, “nghề chẩn đoán sức khỏe” là nghề tuyển dụng nhiều người có trình độ cử nhân nhất nhưng đồng thời cũng có Tỷ lệ việc làm không tốt cao nhất (55,21%) ở những người lao động có trình độ cử nhân. Mặc dù “giáo viên và giáo viên sau trung học” có tỷ lệ tập trung việc làm tốt cần trình độ cử nhân cao thứ 6 trong số tất cả các ngành nghề, nhưng lại đứng thứ 2 trong các ngành có việc làm không tốt. Lý do là bởi 30% lao động làm nghề này không làm việc toàn thời gian và kéo dài cả năm cũng như có 23% lao động trong ngành kiếm được ít hơn \$46.633,93 vào năm 2020. Những người lao động này bao gồm giảng viên đại học và cao đẳng cũng như giảng viên dạy nghề và đào tạo nghề. “Giáo viên, ngoại trừ giáo viên sau trung học”, bao gồm giáo viên K-12, xếp thứ 3, chủ yếu do thu nhập thấp hơn và thời gian làm việc ít hơn.

Bảng 7 cho thấy rằng tại Inland SoCal, cả 5 ngành nghề đứng đầu đều có trên 90% lao động có việc làm không đạt trình độ cử nhân và thuộc nhóm công việc tẻ.⁵⁰ Những nghề này bao gồm “nghề nông nghiệp, ngoại trừ quản lý”, “nghề hộ gia đình tư nhân”, “vận hành máy dệt, may mặc và nội thất”, “nghề chuẩn bị thực phẩm và dịch vụ”, và “nghề nông nghiệp liên quan”. Người lao động làm các nghề trên đây không có việc làm tốt chủ yếu do thu nhập tương đối thấp và thiếu phúc lợi. Tuy nhiên, hầu hết những nghề này đều làm việc toàn thời gian, kéo dài cả năm. Bảng 8 cho thấy các thay đổi về ngành nghề của hơn 75% người lao động được tuyển dụng không có bằng cử nhân và thuộc nhóm việc làm tẻ.

Bảng 6. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung của 5 công việc cần trình độ Cử nhân không tốt nhất cho người lao động có trình độ Cử nhân

	Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006	Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2006	Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020	Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2020	Phần trăm thay đổi Dân số có việc làm (cũng là tỷ lệ có việc làm) từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)	Tỷ lệ việc làm KHÔNG tốt trên tổng số việc làm của từng ngành nghề	Tỷ lệ việc làm có mức lương DƯỚI mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đó là năm 2020)	Tỷ lệ việc làm KHÔNG PHẢI làm việc toàn thời gian HOẶC kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ)	Tỷ lệ việc làm KHÔNG có phúc lợi (cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn)
Nghề chẩn đoán sức khỏe	9391	0,45%	8144	0,39%	-13,28%	55,21%	20,83%	28,13%	21,88%
Giáo viên, Sau trung học	7956	0,38%	10353	0,49%	30,13%	50,54%	22,58%	30,11%	16,13%
Giáo viên, ngoại trừ giáo viên sau trung học	88269	4,22%	99626	4,76%	12,87%	33,17%	18,39%	23,08%	9,25%
Khoa học xã hội và quy hoạch đô thị	2938	0,14%	6260	0,30%	113,07%	32,81%	17,19%	18,75%	18,75%
Luật sư và Thẩm phán	4463	0,21%	6702	0,32%	50,17%	32,65%	4,08%	14,29%	22,45%

⁴⁹ trình bày tất cả các ngành nghề có mức độ tập trung việc làm không tốt theo các tiêu chí việc làm tốt khác nhau vào năm 2020.

⁵⁰ đối với những việc làm không tốt cho người lao động không có trình độ cử nhân, có 35 ngành nghề biểu thị tỷ lệ tập trung việc làm không tốt trên 50%.

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 7. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung của 5 công việc cần trình độ dưới Cử nhân không tốt nhất cho người lao động có trình độ dưới Cử nhân

	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2006</i>	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2020</i>	<i>Phần trăm thay đổi Dân số có việc làm (cũng là tỷ lệ có việc làm) từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG tốt trên tổng số việc làm của từng ngành nghề</i>	<i>Tỷ lệ việc làm có mức lương DƯỚI mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đô la năm 2020)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG PHẢI làm việc toàn thời gian HOẶC kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG có phúc lợi (cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn)</i>
Nghề nghiệp trong trang trại, ngoại trừ công việc quản lý	8516	0,41%	10449	0,50%	22,70%	96,04%	88,12%	41,58%	71,29%
Nghề nghiệp hộ gia đình tư nhân	7769	0,37%	14542	0,69%	87,18%	92,70%	86,13%	35,04%	62,04%
Vận hành máy dệt, may mặc và nội thất	6279	0,30%	3441	0,16%	-45,20%	92,31%	76,92%	30,77%	69,23%
Nghề chuẩn bị thức ăn và dịch vụ	85246	4,07%	93746	4,48%	9,97%	90,83%	78,75%	47,50%	51,39%
Nghề nông nghiệp liên quan	27027	1,29%	25511	1,22%	-5,61%	90,12%	86,01%	15,64%	60,49%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 8. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các công việc cần trình độ dưới Cử nhân không tốt trên 75%

	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2006</i>	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2020</i>	<i>Phần trăm thay đổi Dân số có việc làm (cũng là tỷ lệ có việc làm) từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG tốt trên tổng số việc làm của từng ngành nghề</i>	<i>Tỷ lệ việc làm có mức lương DƯỚI mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đô la năm 2020)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG PHẢI làm việc toàn thời gian HOẶC kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG có phúc lợi (cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn)</i>
Nghề nghiệp trong trang trại, ngoại trừ công việc quản lý	8516	0,41%	10449	0,50%	22,70%	96,04%	88,12%	41,58%	71,29%
Nghề nghiệp hộ gia đình tư nhân	7769	0,37%	14542	0,69%	87,18%	92,70%	86,13%	35,04%	62,04%
Vận hành máy dệt, may mặc và nội thất	6279	0,30%	3441	0,16%	-45,20%	92,31%	76,92%	30,77%	69,23%
Nghề chuẩn bị thức ăn và dịch vụ	85246	4,07%	93746	4,48%	9,97%	90,83%	78,75%	47,50%	51,39%
Nghề nông nghiệp liên quan	27027	1,29%	25511	1,22%	-5,61%	90,12%	86,01%	15,64%	60,49%
Xử lý hàng hóa, hàng tồn kho và vật liệu	45161	2,16%	93242	4,46%	106,47%	85,06%	75,98%	28,21%	39,39%
Nghề dịch vụ dọn dẹp và xây dựng, ngoại trừ làm việc cho hộ gia đình	24049	1,15%	26929	1,29%	11,98%	84,81%	75,95%	30,80%	47,26%
Nghề giúp việc, xây dựng và khai thác	32211	1,54%	32394	1,55%	0,57%	82,91%	68,80%	23,50%	57,69%
Nghề dịch vụ y tế	39499	1,89%	73591	3,52%	86,31%	82,19%	72,84%	33,63%	47,30%
Vận hành máy, sắp xếp vật liệu	25453	1,22%	30365	1,45%	19,30%	81,14%	69,30%	23,25%	39,91%

	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2006</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2006</i>	<i>Dân số có việc làm (tính theo trọng lượng số người) năm 2020</i>	<i>Tỷ lệ có việc làm trên tổng lực lượng lao động năm 2020</i>	<i>Phần trăm thay đổi Dân số có việc làm (cũng là tỷ lệ có việc làm) từ năm 2006 đến năm 2020 (tính trên năm 2006)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG tốt trên tổng số việc làm của từng ngành nghề</i>	<i>Tỷ lệ việc làm có mức lương DƯỚI mức lương trung bình hàng năm trên toàn quốc (\$46633,93 theo đô la năm 2020)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG PHẢI làm việc toàn thời gian HOẶC kéo dài cả năm (số tuần làm việc năm 2020 là 50-52 và số giờ làm việc thông thường mỗi tuần là trên 30 giờ)</i>	<i>Tỷ lệ việc làm KHÔNG có phúc lợi (cung cấp bảo hiểm y tế thông qua chủ lao động hoặc công đoàn)</i>
Chế tạo, lắp ráp và các công việc lao động chân tay	20856	1,00%	19638	0,94%	-5,84%	80,00%	72,00%	11,20%	39,20%
Nghề dịch vụ cá nhân	38481	1,84%	36833	1,76%	-4,28%	78,46%	59,69%	50,15%	37,85%
Bảo vệ	12022	0,57%	16822	0,80%	39,93%	78,33%	70,83%	25,83%	37,50%
Thư ký thông tin	22371	1,07%	15026	0,72%	-32,83%	77,86%	62,60%	27,48%	35,88%
Thư ký ghi chép, lập kế hoạch và phân phối tài liệu	52417	2,50%	67268	3,21%	28,33%	76,97%	70,91%	22,42%	29,90%
Vận hành máy gia công gỗ	5817	0,28%	3926	0,19%	-32,51%	75,68%	59,46%	13,51%	35,14%
Nghề sản xuất thực phẩm chính xác	5175	0,25%	5088	0,24%	-1,68%	75,00%	68,18%	18,18%	40,91%
Xử lý hàng hóa, hàng tồn kho và vật liệu	45161	2,16%	93242	4,46%	106,47%	85,06%	75,98%	28,21%	39,39%
Nghề dịch vụ dọn dẹp và xây dựng, ngoại trừ làm việc cho hộ gia đình	24049	1,15%	26929	1,29%	11,98%	84,81%	75,95%	30,80%	47,26%
Nghề giúp việc, xây dựng và khai thác	32211	1,54%	32394	1,55%	0,57%	82,91%	68,80%	23,50%	57,69%
Nghề dịch vụ y tế	39499	1,89%	73591	3,52%	86,31%	82,19%	72,84%	33,63%	47,30%
Vận hành máy, sắp xếp vật liệu	25453	1,22%	30365	1,45%	19,30%	81,14%	69,30%	23,25%	39,91%
Chế tạo, lắp ráp và các công việc lao động chân tay	20856	1,00%	19638	0,94%	-5,84%	80,00%	72,00%	11,20%	39,20%
Nghề dịch vụ cá nhân	38481	1,84%	36833	1,76%	-4,28%	78,46%	59,69%	50,15%	37,85%
Bảo vệ	12022	0,57%	16822	0,80%	39,93%	78,33%	70,83%	25,83%	37,50%
Thư ký thông tin	22371	1,07%	15026	0,72%	-32,83%	77,86%	62,60%	27,48%	35,88%
Thư ký ghi chép, lập kế hoạch và phân phối tài liệu	52417	2,50%	67268	3,21%	28,33%	76,97%	70,91%	22,42%	29,90%
Vận hành máy gia công gỗ	5817	0,28%	3926	0,19%	-32,51%	75,68%	59,46%	13,51%	35,14%
Nghề sản xuất thực phẩm chính xác	5175	0,25%	5088	0,24%	-1,68%	75,00%	68,18%	18,18%	40,91%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Thay đổi Tỷ lệ việc làm của 20 ngành có việc làm tốt nhất cho người lao động có trình độ Cử nhân và dưới Cử nhân

Bảng 9⁵¹ cho thấy những thay đổi về Tỷ lệ việc làm trong 5 ngành nghề hàng đầu cung cấp nhiều việc làm tốt nhất cho người lao động trình độ cử nhân ở Inland SoCal vào năm 2020. Đối với việc làm yêu cầu trình độ cử nhân vào, 71% việc làm tốt tập trung vào các ngành: “dịch vụ giáo dục”, “chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội”, “dịch vụ chuyên môn, khoa học và kỹ thuật”, “hành chính công” và “sản xuất”, trong đó hầu

⁵¹ trình bày 20 ngành có việc làm tốt nhất cho người lao động có trình độ Cử nhân và trình độ dưới Cử nhân.

hết các ngành đều tăng số lượng việc làm so với năm 2006. Như trình bày trong Bảng 10, “xây dựng”, “sản xuất” cũng như “chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội” đều lần lượt chiếm hơn 10% việc làm tốt; “Vận tải và kho bãi” có Tỷ lệ việc làm tốt lớn thứ tư (khoảng dưới 10%) với người lao động chưa có bằng cử nhân và cũng như có mức tăng đáng chú ý so với giai đoạn từ năm 2006 đến năm 2020 (xấp xỉ 77%).

Bảng 9. Sự thay đổi tỷ lệ phần trăm lao động có việc làm trình độ Cử nhân đối với 5 ngành tuyển dụng cung cấp nhiều việc làm tốt nhất ở Inland Southern California

ngành	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi về số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm tốt trình độ Cử nhân năm 2020
Dịch vụ giáo dục	133524	6,38%	160737	7,68%	20,38%	23,69%
Chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội	181144	8,66%	250481	11,97%	38,28%	19,41%
Dịch vụ chuyên môn, khoa học và kỹ thuật	73748	3,52%	82669	3,95%	12,10%	10,92%
Hành chính công	85702	4,10%	100544	4,80%	17,32%	10,78%
Sản xuất	168370	8,05%	158008	7,55%	-6,15%	7,02%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 10. Sự thay đổi tỷ lệ phần trăm lao động có việc làm trình độ dưới Cử nhân đối với 5 ngành tuyển dụng cung cấp nhiều việc làm tốt nhất ở Inland Southern California

ngành	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi về số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ tổng số lao động có việc làm tốt trình độ dưới Cử nhân năm 2020
Xây dựng	184909	8,84%	175648	8,39%	-5,01%	13,18%
Sản xuất	168370	8,05%	158008	7,55%	-6,15%	11,92%
Chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội	181144	8,66%	250481	11,97%	38,28%	11,17%
Vận tải và kho bãi	98121	4,69%	173582	8,29%	76,91%	9,56%
Bán lẻ	157546	7,53%	158390	7,57%	0,54%	8,72%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Thay đổi Tỷ lệ việc làm của 20 nghề nghiệp cung cấp việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân hoặc dưới Cử nhân

Bảng 11⁵² cho thấy những thay đổi về Tỷ lệ việc làm trong 5 ngành nghề hàng đầu cung cấp nhiều việc làm tốt nhất cho người lao động trình độ cử nhân ở Inland SoCal vào năm 2020. Năm 2020, 4 nghề tuyển dụng

⁵² đã trình bày 20 ngành nghề có việc làm tốt nhất yêu cầu trình độ Cử nhân và trình độ dưới Cử nhân.

nhiều nhất cung cấp hơn một nửa số việc làm tốt cho người lao động trình độ cử nhân vào năm 2020 là “nghề điều hành, hành chính và quản lý”, “giáo viên, ngoại trừ giáo viên sau trung học”, “nghề liên quan đến quản lý” và “nghề khám và chữa bệnh.” Xin lưu ý rằng những ngành nghề hàng đầu được xếp hạng theo Tỷ lệ việc làm tốt cũng có Tỷ lệ việc làm tương đối cao, cho thấy Tỷ lệ việc làm tốt cao hơn có thể là do số lượng người lao động làm việc trong những ngành nghề này lớn. So sánh số lượng việc làm tốt dành cho người lao động có trình độ cử nhân và số lượng việc làm tốt cho người có trình độ dưới cử nhân (xem Bảng 12), chỉ có duy nhất một ngành nghề nằm ở cả hai danh sách - đó là “nghề điều hành, hành chính và quản lý”. Trên thực tế, năm 2020, “Nghề điều hành, hành chính và quản lý” đem lại số lượng công việc tốt nhiều nhất cho cả người lao động có trình độ cử nhân và người lao động có trình độ dưới cử nhân.

Bảng 11. Sự thay đổi tỷ lệ phần trăm lao động có việc làm trình độ Cử nhân đối với 5 ngành tuyển dụng cung cấp nhiều việc làm tốt nhất ở Inland Southern California

Nghề nghiệp	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi về số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm tốt trình độ Cử nhân năm 2020
Nghề điều hành, hành chính và quản lý	120771	5,77%	156879	7,50%	29,90%	19,83%
Giáo viên, ngoại trừ giáo viên sau trung học	88269	4,22%	99626	4,76%	12,87%	16,43%
Nghề liên quan đến quản lý	48664	2,33%	60115	2,87%	23,53%	8,42%
Nghề nghiệp đánh giá và điều trị sức khỏe	28504	1,36%	42327	2,02%	48,49%	7,96%
Khoa học toán học và máy tính	13357	0,64%	27517	1,31%	106,01%	4,63%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 12. Sự thay đổi tỷ lệ phần trăm lao động có việc làm trình độ dưới Cử nhân đối với 5 ngành tuyển dụng cung cấp nhiều việc làm tốt nhất ở Inland Southern California

Nghề nghiệp	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2020	Phần trăm thay đổi về số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm tốt trình độ dưới Cử nhân năm 2020
Nghề điều hành, hành chính và quản lý	120771	5,77%	156879	7,50%	29,90%	12,09%
Điều khiển phương tiện cơ giới	79693	3,81%	101266	4,84%	27,07%	7,27%
Thương mại xây dựng, ngoại trừ giám sát viên	71606	3,42%	62170	2,97%	-13,18%	5,49%

Đại diện bán hàng, hàng hóa	116693	5,58%	108019	5,16%	-7,43%	5,22%
Lắp ráp và điều tra viên	45429	2,17%	57727	2,76%	27,07%	4,00%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân và dưới Cử nhân

Bảng 13 và 14 thể hiện tỷ lệ tập trung việc làm tốt trong 5 ngành tuyển dụng hàng đầu yêu cầu người lao động có và không yêu cầu bằng cử nhân tương ứng. Như trình bày tại Bảng 13, nghề có tỷ lệ tập trung lao động trình độ cử nhân cao nhất năm 2020 là “nghề vận tải đường thủy”. Nghề này có tỷ lệ tập trung việc làm tốt 100% nhưng đáng chú ý, chỉ có 14 nhân viên làm việc trong ngành này. Ngoài ra, có hơn một nửa số lao động trình độ cử nhân làm việc trong các ngành nghề sau có việc làm tốt là “khoa học tự nhiên”, “luật sư và thẩm phán” và “kỹ sư và nghề khai thác”. Trong số đó, “khoa học tự nhiên” cho thấy xu hướng tăng việc làm đáng kể (172,43%) từ năm 2006 đến năm 2020. Đối với người lao động không có bằng cử nhân, Bảng 14 cho thấy ở Inland SoCal, hơn một nửa số người làm việc trong các ngành nghề sau có việc làm tốt: “nghề vận tải đường sắt”, “vận hành nhà máy và hệ thống”, “cơ khí và sửa chữa”, “nghề khai thác” và “vận hành máy gia công kim loại và nhựa.” Tuy nhiên, năm ngành nghề hàng đầu này chỉ tuyển dụng một tỷ lệ tương đối nhỏ trên tổng số lao động không có bằng cử nhân vào năm 2020, cho thấy số lượng việc làm tốt trong những ngành nghề này không mang lại lợi ích cho nhiều người lao động.

Bảng 13. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ Cử nhân

Nghề nghiệp	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm sở hữu bằng cấp năm 2020	Phần trăm thay đổi số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ lao động có việc làm tốt trình độ Cử nhân trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020
Nghề vận tải đường thủy	504	0,02%	14	0,00%	-97,22%	100,00%
Khoa học tự nhiên	2256	0,11%	6146	0,29%	172,43%	69,57%
Luật sư và Thẩm phán	4463	0,21%	6702	0,32%	50,17%	61,22%
Kỹ sư	13294	0,64%	16223	0,78%	22,03%	56,91%
Nghề khai thác	208	0,01%	339	0,02%	62,98%	50,00%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm

Bảng 14. Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo tỷ lệ tập trung các việc làm tốt cho người lao động có trình độ dưới Cử nhân

Nghề nghiệp	Số lao động có việc làm năm 2006	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm năm 2006	Số lao động có việc làm năm 2020	Tỷ lệ trên tổng số lao động có việc làm sở hữu bằng cấp năm 2020	Phần trăm thay đổi số lượng lao động có việc làm từ năm 2006 đến năm 2020 tính trên năm 2006	Tỷ lệ lao động có việc làm tốt trình độ Cử nhân trên tổng số lao động có việc làm thuộc phân loại nghề đó vào năm 2020
-------------	----------------------------------	--	----------------------------------	--	--	--

Nghề vận tải đường sắt	1239	0,06%	2680	0,13%	116,30%	81,25%
Vận hành nhà máy và hệ thống	2441	0,12%	3812	0,18%	56,17%	75,00%
Cơ khí và sửa chữa	3126	0,15%	3591	0,17%	14,88%	59,09%
Nghề khai thác	208	0,01%	339	0,02%	62,98%	50,00%
Vận hành máy gia công kim loại và nhựa	799	0,04%	410	0,02%	-48,69%	50,00%

Nguồn: ACS 2007 1 năm và ACS 2021 1 năm