

事实表： 加利福尼亚州保安工作队伍的人口统计学 和职业特征

By Kassandra Hernandez and Enrique Lopezlira

加州在新冠疫情期间将保安划分为必要工作者。¹ 在维护关键领域的安全方面发挥着关键作用。然而，他们的薪酬和条件并没有反映出他们所承担的责任。保安员经常被要求处理冲突、执行协议和应对紧急情况——通常缺乏与类似职业相当的薪酬、福利或培训。² 这项工作还使他们面临严重的身体风险，包括工作场所袭击和高于平均水平的致命伤害。³ 尽管私人保安服务使用越来越多，⁴ 该行业仍然以低劳动标准和有限的政策关注为特点。

这份资料描述了加利福尼亚州私营部门保安工作队伍的特点。⁵ 强调改善该行业劳动条件的必要性。⁶ 仅无武装安保服务的国家收入就达227亿美元。⁷ 这个行业劳动力的工作条件是关于国家与地方政府如何实现公共安全这一更广泛问题的基础。

根据美国劳工统计局的数据，加利福尼亚州大约有186,000名保安，其中大约五分之二在洛杉矶-长滩-安那翰大都会统计区（洛杉矶都会区）工作。美国社区调查的数据显示，劳动力以男性为主（州和洛杉矶都会区的比例均为大约80%），相对年轻，全州平均年龄为35岁。该职业主要是有色人种工人：加利福尼亚州保安中，拉美裔工人是最大的种族/民族群体（占41.4%），其次是黑人工人（占23.1%）和白人工人（占20.5%）。相当一部分保安是年长工人——13.7%的人年龄在55至64岁之间，7.9%的人年龄在65岁或以上——鉴于这项工作对身体要求高且工伤风险高，这是一个值得关注的结果。外籍工人占全州劳动力的21.9%。教育水平各异，但大多数（53.5%）有高中以上的教育——大约三分之一（31.2%）上过一些大学，大约七分之一（13.1%）获得了大学学位。州内大约三分之一的保安已婚（32.0%），类似的份额有孩子（30.1%）。尽管五分之四的保安全职工作，但只有略超过一半（54.4%）能通过雇主或家庭成员的雇主获得健康保险——对于以全职为主的劳动力来说，这是一个显著低的比例（见 **表1**）。⁸

此表提供了加利福尼亚州所有私人保安以及洛杉矶-长滩-阿纳海姆都会统计区 (MSA) 和湾区保安的统计数据。这些数据有助于了解谁是保安以及他们工作的质量。

人口/特征	workforce百分比		
	加利福尼亚	洛杉矶	湾区
性别			
男性	79.6%	80.4%	79.5%
女性	20.4%	19.6%	20.5%
中位数年龄	35	35	36
年龄			
<20	1.7%	—	—
20-29	33.6%	33.9%	33.4%
30-39	23.7%	22.3%	20.5%
40-54	19.5%	19.5%	20.9%
55-64	13.7%	14.7%	13.1%
65+	7.9%	8.1%	10.8%
种族/民族			
白色	20.5%	17.8%	16.2%
黑色	23.1%	24.1%	26.9%
拉丁裔	41.4%	46.2%	29.5%
亚洲	10.1%	8.2%	22.2%
其他	4.9%	—	—
教育			
低于高中	8.4%	10.1%	—
高中或GED	38.1%	36.9%	38.7%
一些大学	31.2%	31.8%	35.7%
专科学历	9.2%	8.4%	—
学士或以上学位	13.1%	12.8%	19.6%
出生国家			
美国出生的	78.1%	76.7%	71.5%
外籍出生	21.9%	23.3%	28.5%
家庭结构			
已婚	32.0%	29.3%	30.0%
有孩子	30.1%	28.3%	29.1%

表格续表

人口/特征	workforce百分比		
	加利福尼亚	洛杉矶	湾区
全职/兼职员工			
全职 (每周35小时或以上)	80.1%	77.4%	82.2%
兼职 每周不到35小时	19.9%	22.6%	17.8%
全年/部分时间工作者			
全年 (每年50-52周)	86.7%	85.6%	85.8%
部分年度 少于每年50周	13.3%	14.4%	14.2%
雇主/工会提供的健康保险			
是的	54.4%	52.4%	63.8%
没有	45.6%	47.6%	36.2%

样本量限制在洛杉矶和湾区水平上，限制了我们的能力报告与全州值一样详细的统计数据。⁹ 洛杉矶都会区 (MSA) 的安全警卫同样以男性为主 (80.4%)，中位年龄为35岁。拉美裔工人占洛杉矶都会区安全警卫工作力的最大份额 (46.2%)，其次是黑人工人 (24.1%) 和白人工人 (17.8%)。外籍工人占洛杉矶都会区安全警卫工作力的23.3%。约有十分之四 (40.2%) 的人上过一些大学或持有副学士学位，大约十分之一 (12.8%) 的人拥有学士学位或更高学位。兼职工作在洛杉矶比其他地方更普遍，22.6%的警卫每周工作少于35小时。大约十分之三 (29.3%) 已婚，或/和有孩子 (28.3%)。超过一半 (52.4%) 的人能享受到雇主或工会提供的医疗保险。

湾区安保人员队伍具有这些特点的一些，但在重要方面有所不同。该队伍同样以男性为主 (79.5%)，平均年龄略高，为36岁。在洛杉矶和全州范围内，拉丁美洲裔工人是湾区最大的种族/民族群体 (29.5%)，但在湾区拉丁美洲裔与黑人的比例为几乎1:1，而在洛杉矶为接近2:1。亚洲工人占湾区安保人员队伍的比例也显著高于洛杉矶 (8.2%) 或全州 (10.1%)，反映了该地区更广泛的人口构成。出生于国外的工人占湾区劳动力的比例 (28.5%) 高于洛杉矶 (23.3%) 或全州 (21.9%)。湾区的教育水平有所提高，近五分之一的安保人员 (19.6%) 持有学士学位或更高学位。大约三分之一的人已婚 (30.0%) 或有孩子 (29.1%)。

湾区安保人员比洛杉矶或全州的同行享有更好的医疗保险获取途径，63.8%的人通过雇主或工会获得保险——尽管这仍然让超过三分之一的人没有雇主提供的保险。

表2 呈现洛杉矶都会区、海湾地区和加利福尼亚州全州的保安年薪和时薪。在加利福尼亚州，保安的中位年薪为38,371美元，中位时薪为20.09美元，远低于该州所有工人的中位工资28.16美元。保安收入最低的四分之一每小时收入14.87美元或更少。

在湾区，收入略高，保安的中位年薪为46,833美元，中位时薪为23.97美元。即便如此，这些收入仍然远低于典型湾区工人的中位时薪42.71美元。洛杉矶保安的中位年薪为37,421美元（时薪19.80美元），同样远低于该地区所有工人的中位时薪27.26美元。

我们定义低收入工人为工资低于该地区所有全职工人平均小时工资三分之二的人。根据这一基准，全州低收入门槛为18.78美元，洛杉矶都会区为18.17美元。在全州，近一半（44.5%）的保安是低收入工人，在洛杉矶都会区，这一比例为十分之四（41.1%）。在湾区，这一比例更高，68.3%的保安低于28.47美元的低收入门槛——这一比例高于州或洛杉矶，这反映出该地区整体工资水平（由于生活成本较高）显著高于绝对工资水平。

在加利福尼亚，大约五分之四（81.3%）的保安收入低于该地区麻省理工学院（MIT）的生活工资标准，洛杉矶都会区（MSA）的81.9%和旧金山湾区的79.8%也是如此。MIT的生活工资估算了一个全职工作者为覆盖基本生活成本所需的每小时工资——在全州范围内为每小时30.48美元，在洛杉矶都会区为每小时30.79美元，在旧金山湾区为每小时35.07美元，针对一个有成年人和无子女的家庭。¹⁰

此表提供了加利福尼亚州、洛杉矶都会区和海湾地区的所有私人保安的收益统计数据。这些数据有助于了解保安与各该区域以及该区域以外所有工人的比较情况。例如，该州半数保安的时薪为20.09美元或更低，而该州所有工人的平均时薪则高出8美元，达到28.16美元。

	加利福尼亚		洛杉矶		湾区	
	安全 guards	所有工人	安全 guards	所有工人	安全 guards	所有工人
年収						
下半部分	\$26,311	\$31,776	\$24,654	\$30,817	\$32,114	\$43,927
下半部分 (中值)	\$38,371	\$54,996	\$37,421	\$53,746	\$46,833	\$87,127
平均 (均值)	\$46,518	\$81,360	\$45,084	\$76,773	\$53,996	\$119,986
时薪						
下半部分	\$14.87	\$17.82	\$14.72	\$17.68	\$17.68	\$23.42
下半部分 (中值)	\$20.09	\$28.16	\$19.80	\$27.26	\$23.97	\$42.71
平均 (均值)	\$24.61	\$40.05	\$24.67	\$37.92	\$28.23	\$57.10
麻省理工学院生活工资	\$30.48		\$30.79		\$35.07	
低工资	\$18.78		\$18.17		\$28.47	

麻省

理工学院生活工资计算器

低薪保安工作队伍的统计数据反映了并加强了加利福尼亚州低薪行业中长期存在的种族不平等模式。在全州低薪保安中（表3 拉丁裔工人占比甚至比整个行业（41.4%）还要高（45.9%），而黑人工人所占比例保持相似（23.0%）。相比之下，白人工人在低收入保安中所占份额较小（18.2%），而在整个保安队伍中的比例为20.5%。这些差异在洛杉矶都会区也同样明显。低收入保安的平均年龄也更年轻——全州中位数年龄为32岁，洛杉矶为31岁，而LA和全州所有保安的中位数年龄为35岁，大约有41-42%的人年龄在20-29岁之间。在低收入保安中，医疗保险的获取也更为困难：只有44.7%的人有雇主或

全州范围内由工会提供的保险覆盖，相比之下，所有保安中只有54.4%有保险——考虑到大多数保安是全职工作，这个差距尤其令人担忧。在我们每个区域，至少五分之一的保安——包括低收入和总体上——是外国出生的，在湾区这个数字接近30%。这突显了在培训计划和劳动标准执行中语言接入的重要性，这对低收入工人尤其关键。

此表提供了加利福尼亚州所有私人保安人员，以及洛杉矶-长滩-阿纳海姆都会区和湾区那些收入低于该地区平均工资三分之二的人员的统计数据。这些数据有助于了解哪些人从事低收入保安工作以及他们工作的质量。

人口/特征	workforce百分比		
	加利福尼亚	洛杉矶	湾区
性别			
男性	77.3%	74.9%	78.3%
女性	22.7%	25.1%	21.7%
中位数年龄			
	32	31	33
年龄			
20-29	41.7%	41.3%	39.8%
30-39	21.0%	19.8%	17.7%
40-54	15.6%	16.5%	17.1%
55-64	11.1%	19.6%	23.5%
65+	7.9%		
种族/民族			
白色	18.2%	18.0%	13.0%
黑色	23.0%	22.1%	28.7%
拉丁裔	45.9%	47.6%	31.4%
亚洲	8.9%	9.4%	22.8%
其他	4.0%	—	—
教育			
低于高中	10.8%	12.0%	—
高中或GED	39.3%	35.6%	40.3%
一些大学	30.9%	40.8%	35.7%
专科学历	8.0%		
学士或以上学位	11.1%	11.5%	16.3%

表格续表

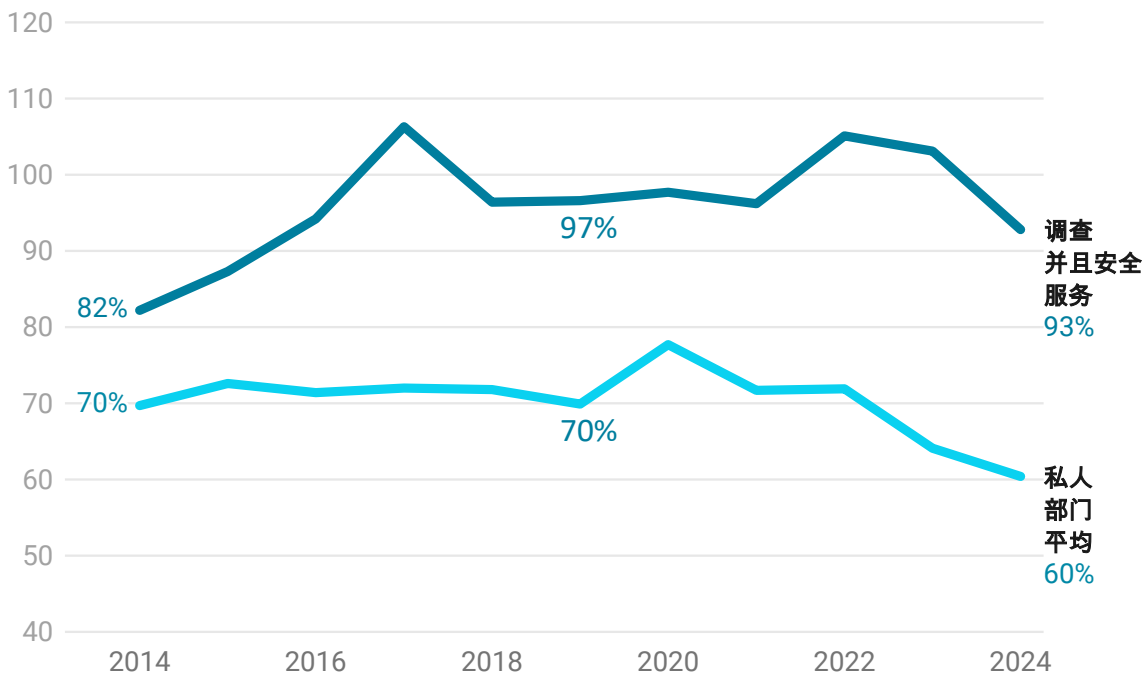
人口/特征	workforce百分比		
	加利福尼亚	洛杉矶	湾区
出生国家			
美国出生的	78.3%	75.4%	70.9%
外籍出生	21.7%	24.6%	29.1%
家庭结构			
已婚	25.3%	25.8%	26.5%
有孩子	25.0%	24.9%	24.9%
全职/兼职员工			
全职 (每周35小时或以上)	78.8%	73.1%	82.6%
兼职 每周不到35小时	21.2%	26.9%	17.4%
全年/部分时间工作者			
全年 (每年50-52周)	88.1%	87.8%	—
部分年度 少于每年50周	11.9%	12.2%	—
雇主/工会提供的健康保险			
是的	44.7%	41.5%	58.5%
没有	55.3%	58.5%	41.5%

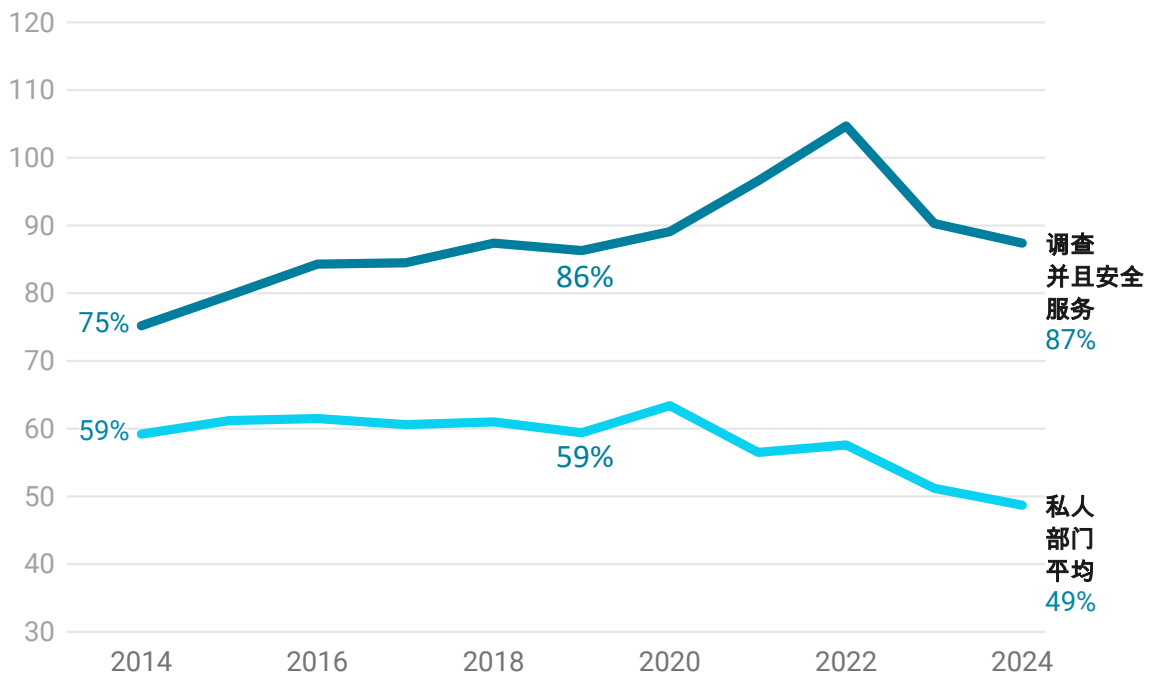
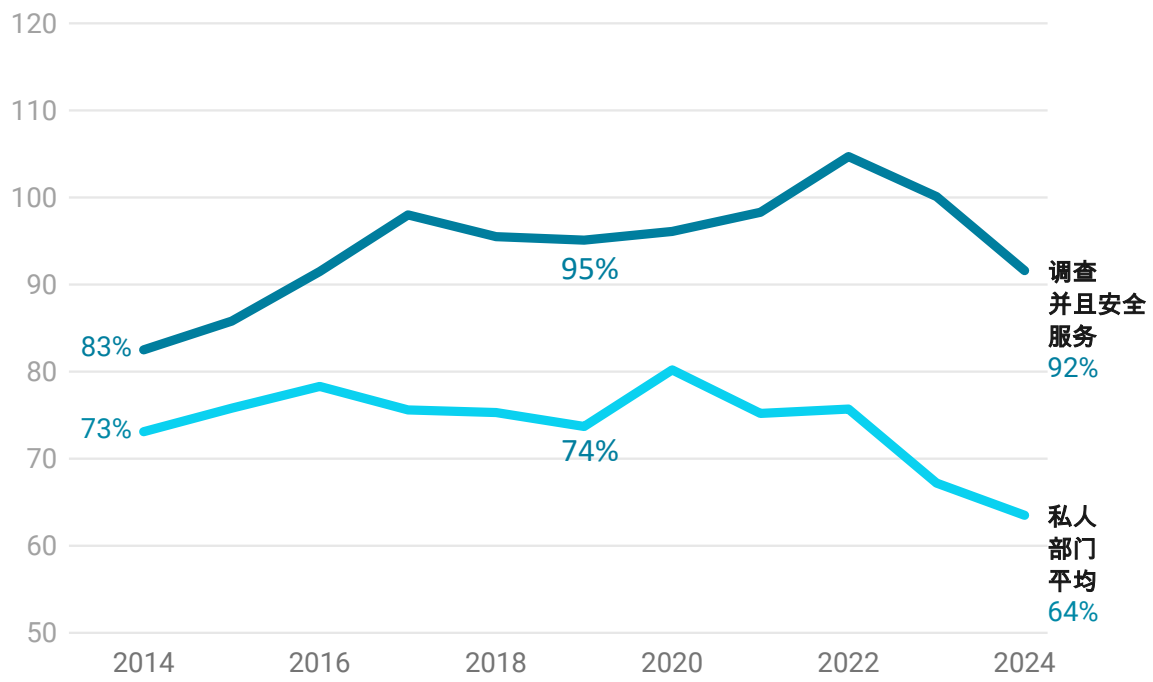
我们分析了2014年至2024年间调查与安保服务行业的员工流动情况——该行业中保安人员约占就业人口的四分之三。¹¹ 在三个地理区域中，安全部门人员流动率与整体私营部门人员流动率之间出现了一个一致且不断扩大的差距，这表明行业特定的结构性问题——而不仅仅是更广泛的经济条件——正在推动这个劳动力市场的动荡。

洛杉矶都会区 (MSA) 的安全行业营业额随时间推移而上升，并且总体上远高于私营部门。图1 2024年，安保服务行业的营业额达到92.8%，较2014年的82.2%有所上升，但略低于2019年疫情前96.6%的营业额。相比之下，洛杉矶更广泛的私营部门营业额从2019年的69.9%下降到2024年的60.4%，导致安保行业与地区标准的差距达到32个百分点，比2014年的12个百分点有大幅增加。这种差异非常显著：随着疫情后整体经济的稳定，安保行业营业额持续升高，而私营部门的总体营业额却大幅下降。

在省级层面，类似的模式仍然存在（图2 2024年，加利福尼亚州的安全服务行业的周转率为91.6%，相比之下，2019年为95.1%，2014年为82.5%。加利福尼亚州的私营部门的整体周转率从2014年的73.1%下降到2024年的63.5%，安全行业周转率与全省平均水平之间的差距也从2014年的10个百分点扩大到2024年的28个百分点。

湾区的人口流动模式讲述了一个多少有些不同但同样令人担忧的故事。图3 湾区安全领域的周转率在绝对值上低于洛杉矶或整个州在整个期间的周转率，但安全行业周转率与更广泛的区域劳动力市场之间的差距是我们考察的任何地区中最宽的。湾区私营部门周转率从2019年的59.4%急剧下降至2024年的48.7%——远低于三个地区中的任何一个——而安全服务周转率在2024年达到了87.4%，接近湾区私营部门平均员工周转率的两倍。与洛杉矶和整个州的情况不同，2024年安全领域的周转率（87.4%）实际上超过了2019年的比率（86.3%），这表明该行业尚未恢复到大流行前的平衡状态。





关于员工薪酬与经济各行业离职率之间的相关性，已有大量研究，从快餐业到医疗保健到人力资源服务。¹² 轮流来看，员工的流动和留存对员工的生产力和服务质量有直接影响。在针对旧金山国际机场（SFO）安检员的一项研究中，Reich、Hall和Jacobs（2005年）发现，员工流动率每增加1个百分点，安全违规检测率就会下降0.62%。¹³

当旧金山国际机场（SFO）的生活工资政策将时薪从6.45美元提高到10美元时，这导致了安检员离职率的显著下降，从94.7%降至18.7%。工资增长还减少了旷工，并使安检更加有效。另一项对警察的研究发现，在工会谈判过程后获得加薪的警察比没有获得加薪的警察在工作表现上更出色。¹⁴

在疫情期间，私人安保工作被视为“必要”的，因为它涉及维护公共卫生、安全以及经济和国家安全的关键职能（见脚注1）。但最近的研究突显了工作要求与工人所接受培训之间的持续不匹配。保安人员通常被期望处理冲突、在高压力的公共场合执行规则，并应对安全风险，然而，仍然缺乏协调一致的培训标准或关于如何为这些职责准备工人的明确指导。¹⁵ 新冠疫情后的研究突显了安保人员领导力培训和技能提升的不足，许多安保人员表示，他们对于在工作中遇到日益复杂和动荡的局势准备不足。¹⁶ 这些发现加强了其他证据，表明各司法管辖区对培训的要求极不均衡，并且通常与保安被期望执行的准警务功能相比微不足道。¹⁷ 结果是结构性的脱节：职业的范围和风险特征已经扩大，但培训体系未能同步发展。

因此，提高该行业的劳动标准需要将培训视为工作质量和公共安全的核心组成部分，而不仅仅是可自由选择的或企业层面的决定。建立稳健、标准化的培训要求——特别是在冲突降级、使用武力协议和危机响应等领域——将更好地使工人准备与工作的现实情况相一致。加强培训标准也有助于解决该行业长期存在的劳动力市场挑战，包括高流动率，通过支持职业化和技能发展。后疫情时期的证据清楚地表明，当前的低培训现状与对私人安保人员所赋予的责任越来越不匹配。因此，提高培训标准既是劳动力政策优先事项，也是确保该行业能够安全有效地履行其职责的必要步骤。

尽管他们的责任在不断发展，加利福尼亚的保安人员却面临着低工资、健康和安全风险高、高流失率等问题——这些问题既损害了工人的福祉，也威胁到公共安全。改善这一行业的就业质量既是经济正义的问题，也是公共利益的问题，因此需要政策制定者关注加强这一增长和必要行业的劳动标准。

我们采用了2019年至2023年美国人口社区调查 (ACS) 中的一年的样本数据来估算工人的人口统计学特征，并估计保安工作队的工资，通过调整通货膨胀来展示2025日历年度和每小时的收入。我们使用人口普查的职业代码3930来识别保安人员。ACS不包括直接的每小时工资变量，而是通过自我报告的收入和工作小时估计了每小时工资。 [劳动力中心的既定方法论](#)。

由于ACS数据是自行报告的，我们用收集雇主信息的数据库与我们对每小时工资的估计进行了三角测量。例如，我们使用ACS估计的加利福尼亚州保安的工资与可用的BLS职业就业和工资统计 (OEWS) 数据相符，截至2024年5月，加利福尼亚州的保安 (SOC 33-9032) 的中位工资为21.12美元。我们估计的保安每小时工资为20.09美元，按2025年美元计算。我们仅在每组样本量达到50人或更多时，才呈现保安子群体 (例如，按种族或性别分组) 的加权份额。

我们使用了美国人口普查局季度劳动力指标 (QWI) 数据探索器中关于NAICS代码5616 (调查与安保服务) 的季度员工数量和离职数据，对洛杉矶都会区、五个县的湾区和加利福尼亚州的员工流动率进行了计算。美国劳工统计局 (BLS) 报告称，2024年全国该行业就业中的保安 (SOC 33-9032) 占72%。¹⁸ 年度周转率是根据每年分离总人数除以根据季度末和季度初人数计算的平均员工人数得出的。

1 2020年3月19日，纽瑟姆州长发布了行政命令N-33-20，要求加利福尼亚州居民除非支持关键基础设施的必要运行，否则必须待在家中。根据此命令，[国家公共卫生官员指定了“关键基础设施关键工作者”类别](#)。为了维护对公共卫生、安全以及经济和国家安全至关重要的功能，该名单包括私人安保组织和安保人员，以维持建筑出入控制和物理安全措施。（访问日期：2026年4月17日。）

2 美国劳工统计局将保安归类为与警察和私人侦探及调查员在职责相似。美国劳工统计局，“[安全员和赌博监察员：相似职业。](#)”

每月 3 Wiatrowski, William. 2012年（二月）。“[警惕职场危险](#)，”
[劳动力审查](#) 0(0):3-11。另见：(a) 劳动统计局（BLS）。2012年（3月）[办公场所安全指南：保安人员](#) T ED：经济学日报系列。(b) 劳工统计局。[致命职业伤害、总工作时间以及按选定工人特征、职业和行业划分的致命职业伤害率，民用工人，2023年](#) 死亡率以每10万人中的全职（FTE）工人计。(c) 劳动统计局。[发病率（非致命性职业伤害和疾病涉及休工天数）按选定工人和病例特征及职业划分，全美国私营行业，2020年](#)。”

4 McErlaine, Brendan. 2026年4月。[美国安全服务业行业数据和数据分析](#)，“美国NAICS 56161行业报告。IBISWorld。”

5 该信息表的样本仅包括从私营部门或非营利雇主那里领取工资的保安人员，不包括直接从政府雇主那里领取工资的保安人员。然而，鉴于保安服务外包的广泛程度（Dube和Kaplan，2010），样本中的私营部门保安人员可能在政府环境中工作。参见Dube，Arindrajit和Ethan Kaplan，2010年。[Does Outsourcing ILLR 降低低薪服务业的工资？来自清洁工和保安的证据](#)，”
[审阅](#) 63(2):287-306。

6 The Bureau of Labor Statistics (BLS) estimated approximately 1.27 million workers were employed as Security Guards and Gambling Surveillance Officers in 2024, with 185,510 working in California. Of those, 77,910 work in the Los Angeles MSA. Bureau of Labor Statistics, “[安全员和赌博监管员：概要](#)。”（访问日期：2026年4月17日）。

7 McErlaine, Brendan. 2025年3月。2024年预测。美国的安保服务，被困在封锁之中：新的安保趋势将使安保公司能有效地竞争，行政管理、商业支持和废弃物管理服务（56161）。IBIS World。可在以下链接获取：<https://www.ibisworld.com/>。

8 ACS数据报告了家庭中雇主和工会提供的医疗保障；因此，由雇主或工会提供医疗保险的安全员可能通过自己的雇主或工会，或者通过家庭成员获得这项福利。该变量的问卷文本为“通过当前或前任雇主或工会（此人或其他家庭成员）的保险”，因此不应被理解为通过自己的雇主获得医疗保险的安全员数量。

9 湾区指的是旧金山、阿拉米达、康特拉科斯塔、圣马特奥和圣克拉拉这五个县的区域。

10 麻省理工学院的最低生活工资计算器估计，生活在洛杉矶-长滩-阿纳海姆都会区 (MSA) 的单身人士需要每小时30.79美元的工资才能满足其基本需求 (<https://livingwage.mit.edu/metros/31080>，访问于2026年4月19日)。该金额在加利福尼亚州整体上类似 (30.48美元) (<https://livingwage.mit.edu/sates/06>，2026年4月19日访问)。对于旧金山湾区，这个数字要高出五美元 (\$35.07)。由于旧金山湾区包含多个县，我们以湾区各县在总就业中的份额作为权重，计算了旧金山湾区的最低生活工资，作为湾区各县MIT最低生活工资的加权平均值。

11 根据美国劳工统计局的职业就业和工资统计 (OEWS)，截至2023年5月，保安 (SOC 33-9032) 在全国NAICS 561600行业中的就业人数占总就业人数的73.7%。美国劳工统计局，“[调查与安全服务——2023年5月OEWS行业特定职业就业和薪酬估计](#)。” (2026年4月20日访问。)

12 关于工资与员工流动率关系文献综述，参见Gallear, Amanda, 2017，“[工资和人员流动对机场安全和保安的影响：文献综述](#) 加州大学伯克利分校劳工中心

13 Reich, Michael, Peter Hall, and Ken Jacobs. 2005. [San市的最低工资政策](#) 产业关系 [弗朗西斯科机场：对工人和企业的影响](#)。” 卷44，第1期，第106-138页；赖希、迈克尔，彼得·霍尔和肯·雅各布斯。2003年。“[工资与经济表现：旧金山机场模式](#) 加州大学伯克利分校劳动关系学院

《[季度期刊](#)》 14 马，亚历山大。2006。《[支付，参考点，警察表现](#)。” [经济学](#) 121 (3): 783-821.

15 白色，亚当，[关键工作者？私人保安、公众认知与新冠疫情](#) [安全杂志](#) [大流行](#)，”，2022年4月13日，1-16

16 安全产业协会，“[后COVID时代的安防](#)”，华盛顿特区，2023年。

17 Nalla, Mahesh K. 和 Vaughn J. Crichlow [在“9-11事件”后时代，私人保安员标准是否变得更加严格？保安员的评估分析](#) [安全杂志](#) [美国1982年至2010年的法规](#)，” 第30卷第2期 (2017年) : 523-537页。

18 美国劳工统计局，“[2024年5月国家行业特定职业就业和工资估计；NAICS 561600 - 调查与安保服务](#)。”

我们感谢Carmen Brick，该前事实说明书中纽约市保安员工作队伍的合著者，该书为我们的分析提供了信息和部分塑造。感谢Savannah Hunter提供代码审查，以及Nari Rhee在人员流动分析方面的建议。我们还感谢Jenifer MacGillvary提供的编辑支持。

卡珊德拉·赫南德斯是加州大学伯克利分校劳动中心低薪工作计划的研究生研究员，同时也是加州大学伯克利分校经济学博士候选人。恩里克·洛佩斯·利拉是加州大学伯克利分校劳动中心低薪工作计划的项目负责人。

Hernandez, Kassandra 和 Enrique Lopezlira. [加利福尼亚州保安工作队伍的人口统计学和职业特征](https://laborcenter.berkeley.edu/demographic-and-job-characteristics-of-the-security-guard-workforce-in-california/) 加州大学伯克利分校劳工中心。2026年4月。(<https://laborcenter.berkeley.edu/demographic-and-job-characteristics-of-the-security-guard-workforce-in-california/>)。



本作品受Creative Commons Attribution 4.0许可证许可。



加州大学伯克利分校劳动关系研究所（劳动中心）是劳动关系研究所的一项公共服务项目，它将学术资源与劳动者联系起来。自1964年以来，劳动中心推出了研究、培训和课程，深化了对就业条件的理解，并培养出了多样化的新一代领导者。