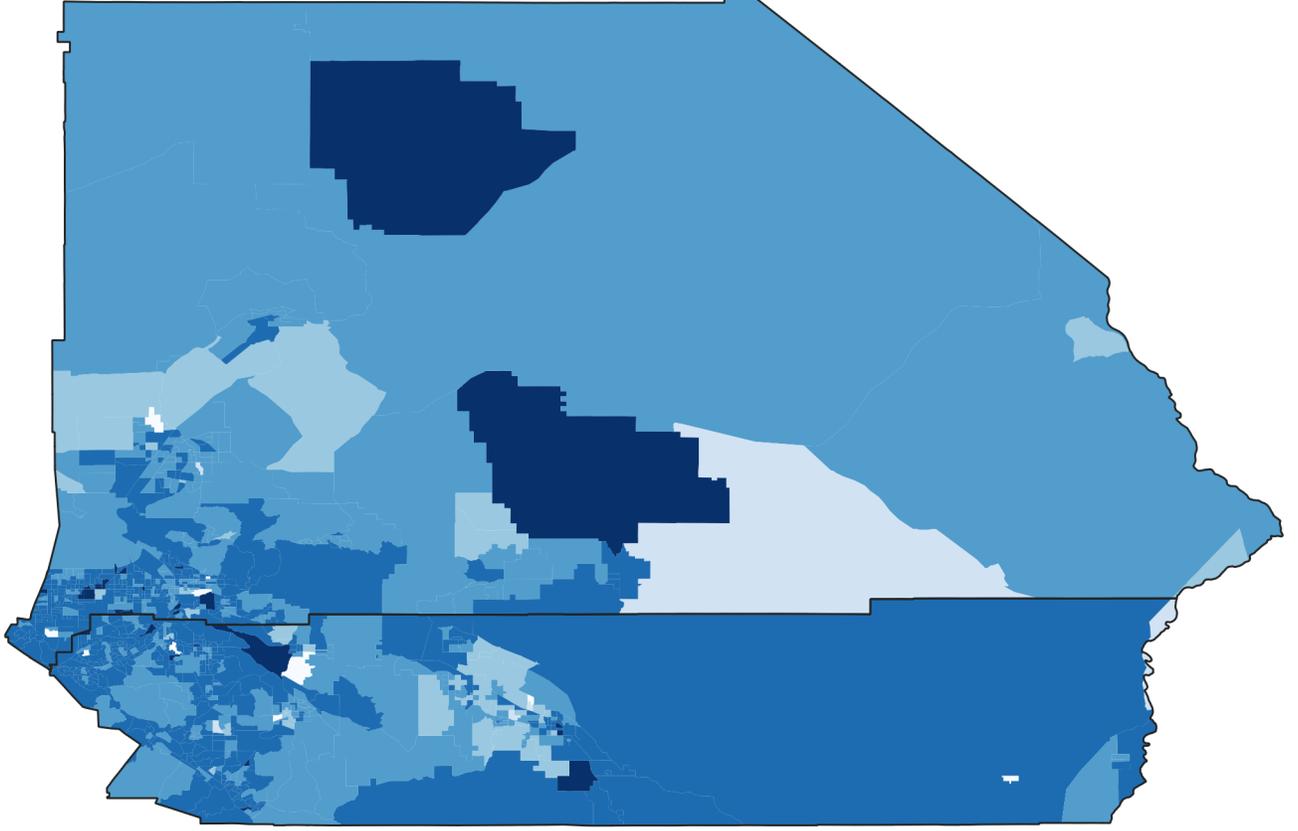


Thrive Inland SoCal



श्रम बाज़ार विश्लेषण

2024

श्रम बाज़ार विश्लेषण

रिपोर्ट इन्होंने तैयार की है:

माइकल बेट्स, मारिसा ब्रूक्स, सारा ब्रूने, जॉन बर्नेट, एरिक काल्देरॉन, अरनज़ाजू कार्बाजल, एल्विरा डे ला टोरे, जिंग्यान गुओ, ग्रेगरी बी. हचिन्स, मनीषा कपूर, केटिया मुकेनो, फ़ातिमा नेल्सन, ज़ूओयू किउ, सोनिया राणा, एलेन रीज़, गैरी रेटबर्ग, इडियाना सलाम और बेथ तामायोस

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.

कार्यकारी सारांश

रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटीज़ श्रम बाज़ार विश्लेषण रिपोर्ट' रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों में श्रम बाज़ार की गतिशीलता का गहन अन्वेषण प्रस्तुत करती है तथा रोजगार के रुझानों और चुनौतियों के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी प्रकट करती है.. इसमें प्रमुख रोजगार क्षेत्रों का विवरण दिया गया है तथा हेल्थकेयर और शिक्षा जैसे उच्च वेतन वाले क्षेत्रों की तुलना, खुदरा और खाद्य सेवाओं जैसे कम वेतन वाले क्षेत्रों से की गई है। यह विश्लेषण क्षेत्र के वास्तविक कार्मिकों की आवाज़ों से समृद्ध है, जो कई गहन साक्षात्कारों के माध्यम से एकत्र की गई हैं और इसमें उन आवाज़ों को भी शामिल किया गया है, जो आमतौर पर नीति-निर्माण प्रक्रिया में नहीं सुनी जाती हैं, जैसे बेघर कार्मिक, बेरोजगार व्यक्ति, आदिवासी समुदाय, अश्वेत कार्मिक, लैटिन्क्स कार्मिक और युवा। ये नरेटिव्स रोजगार के अवसरों, आय और नौकरी की गुणवत्ता में भिन्नता को रेखांकित करते हैं और अच्छे वेतन वाली नौकरी पाने में कई लोगों के सामने आने वाले संघर्ष को उजागर करते हैं।

आंकड़ों का गहन अध्ययन करने पर महत्वपूर्ण निष्कर्ष सामने आते हैं। दो काउंटी वाले क्षेत्र में रहने वाले अधिकांश लोग दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया के अन्य स्थानों पर काम करने वाले कार्मिकों की तुलना में काफ़ी कम कमाते हैं तथा पूरे राज्य को अभी भी उच्च, कभी-कभी असहनीय, जीवन-यापन लागतों के साथ-साथ अनेक अन्य चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है, जो आर्थिक गतिशीलता में बाधा डालती हैं। इस क्षेत्र में रोजगार के मामले में हाई-रोड नौकरियों के लिए CERF मानक को पूरा करने में प्रायः विफलता मिलती है, यह एक ऐसी अवधारणा है, जो सिर्फ़ वेतन तक ही सीमित नहीं है। क्षेत्र में हाई-रोड उद्योगों की मज़बूत उपस्थिति का अभाव, इस क्षेत्र में आर्थिक असमानताओं को बढ़ाता है। इसके अलावा, नौकरियों और प्रशिक्षण के अवसरों में नस्लीय और लैंगिक असमानताएं, जो दशकों से बनी हुई हैं, के कारण असमानता और भी बढ़ गई है।

हालांकि, यह रिपोर्ट सिर्फ़ चुनौतियों के बारे में नहीं है; यह क्षेत्र में सकारात्मक विकास पर भी प्रकाश डालती है। उदाहरण के लिए, हेल्थकेयर और शिक्षा के क्षेत्र में वृद्धि, साथ ही "गुणवत्तापूर्ण" और "आशाजनक" नौकरियों का विकास, हाई-रोड नौकरियों के अवसरों के सृजन की दिशा में एक कदम का संकेत देता है। हाई-रोड अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम्स और अन्य नए प्रशिक्षण अवसरों की वृद्धि एक और सकारात्मक विकास है, विशेष रूप से तब, जब वे अच्छी नौकरियों तक पहुंच में लंबे समय से चली आ रही असमानताओं को दूर करना शुरू कर रहे हैं। ये सुधार, साक्षात्कार में शामिल व्यक्तियों की आकांक्षाओं और अनुभवों के अनुरूप हैं तथा अच्छी नौकरियों के लिए मार्ग प्रशस्त करने और स्थानीय अर्थव्यवस्था को सशक्त बनाने में महत्वपूर्ण हैं। रिपोर्ट में इन असमानताओं को दूर करने तथा हाई-रोड विकास को बढ़ावा देने के लिए प्रमुख सिफ़ारिशें भी दी गई हैं। यह उन क्षेत्रों को मज़बूत करने की आवश्यकता पर प्रकाश डालता है, जिनमें उच्च मजदूरी मिलती है तथा जो सतत आर्थिक विकास के लिए व्यापक रणनीति तैयार करते हैं। नीतिगत हस्तक्षेपों और "अच्छी नौकरियों" के लिए समर्थन के माध्यम से निवासियों के जीवन की गुणवत्ता को बढ़ाने पर ज़ोर देते हुए, रिपोर्ट में विभिन्न जनसांख्यिकीय समूहों और उद्योगों में नौकरी की गुणवत्ता में सुधार के लिए लक्षित प्रयासों के महत्व को रेखांकित किया जाता है। वास्तविक कार्मिकों के अनुभवों को शामिल करने से इन सिफ़ारिशों में एक प्रामाणिक परिप्रेक्ष्य सामने आता है तथा उचित वेतन, लाभ और कार्य स्थितियों को सुनिश्चित

करने के लिए प्रणालीगत परिवर्तनों की आवश्यकता पर बल दिया जाता है। कुल मिलाकर, हम आशा करते हैं कि यहां प्रस्तुत निष्कर्ष क्षेत्र के नेताओं और अन्य निर्णयकर्ताओं को सूचित करने और मार्गदर्शन करने में सहायक होंगे, ताकि वे दो-काउंटी वाले क्षेत्र के लिए ज़्यादा न्यायसंगत और समृद्ध भविष्य को बढ़ावा देने के लिए अपनी प्रतिबद्धताओं को और मज़बूत कर सकें।

परिचय

रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों को शामिल करने वाला दो-काउंटी क्षेत्र एक विविध और जटिल आर्थिक परिदृश्य प्रस्तुत करता है। सेंटर फॉर सोशल इनोवेशन और इनलैंड एम्पायर लेबर एंड कम्युनिटी सेंटर द्वारा हाल ही में जारी की गई रिपोर्ट के अनुसार, इस क्षेत्र में 1.5 मिलियन से अधिक नौकरियां हैं, जिनमें लगभग 4,907 डॉलर की औसत मासिक आय और 36,747 डॉलर की औसत वार्षिक व्यक्तिगत आय का स्कोप है। यह मासिक वेतन अन्य दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया के क्षेत्रों और पूरे राज्य के औसत से पीछे है, जो वेतन स्तर में अंतर को दर्शाता है: रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों को छोड़कर, विस्तृत दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया क्षेत्र 6,326 डॉलर की उल्लेखनीय रूप से उच्च औसत मासिक आय दर्शाता है, जबकि कैलिफ़ोर्नियावासी औसतन 7,161 डॉलर प्रतिमाह कमाते हैं।¹ IE थ्राइव इकोनॉमिक डेवलपमेंट टीम के अनुसार, रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के लगभग 26.1% कार्मिक "गुणवत्तापूर्ण नौकरी" में कार्यरत हैं, जबकि अतिरिक्त 17.3% "आशाजनक नौकरियों" में कार्यरत हैं।¹ टीम ने "अच्छी" नौकरी के विचार को "गुणवत्ता" और "आशाजनक" में विभाजित करने का विकल्प चुना, ताकि "अच्छी" नौकरी के लिए कई मार्गों की पहचान की जा सके। गुणवत्तापूर्ण नौकरी को ऐसी नौकरी के रूप में परिभाषित किया जाता है, जिसमें जीविका-योग्य वेतन मिलता है और नियोक्ता द्वारा प्रायोजित स्वास्थ्य बीमा भी मिलता है और इसमें इन दोनों गुणों के लिए मार्ग प्रदान करना जारी रखने की संभावना है। एक आशाजनक नौकरी को ऐसी नौकरी के रूप में परिभाषित किया जाता है, जो जीविका-निर्वाह लायक वेतन तो नहीं देती या कोई लाभ प्रदान नहीं करती, लेकिन अगले 10 वर्षों में एक अच्छी नौकरी के लिए स्पष्ट रास्ता बताती है। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि एक "अच्छी" नौकरी की अवधारणा को कई तरीकों से मापा जा सकता है। जैसा कि हाल ही में IE में अद्यतन की गई कार्य की स्थिति में परिभाषित किया गया है, दो-काउंटी क्षेत्र नौकरी की गुणवत्ता के मामले में भी कैलिफ़ोर्निया के बाकी हिस्सों से पीछे है, इस क्षेत्र में सिर्फ 29.3% व्यक्ति अच्छी नौकरियों में कार्यरत हैं (नीचे परिभाषित), जबकि दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया में 32.8% व्यक्ति और पूरे कैलिफ़ोर्निया राज्य में 36% व्यक्ति अच्छी नौकरियों में कार्यरत हैं (CSI UCR और IELCC, 2023)।² ये आंकड़े दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया और पूरे राज्य में विभिन्न क्षेत्रों और उद्योगों में रोजगार के अवसरों और आय में महत्वपूर्ण भिन्नता को रेखांकित करते हैं।

¹ https://www.canva.com/design/DAFvfPyrmmc/47i9FSTd2keXXuY4lpBBKg/view?utm_content=DAFvfPyrmmc#19

² "अच्छी नौकरी" की हमारी परिभाषा वेतन और लाभ की गुणवत्ता पर जोर देती है, जो अन्य शोधकर्ताओं (शियरर, शाह और गूटमैन 2019) द्वारा बताई गई परिभाषा के समान है। फिर भी, इसमें आर्थिक सुरक्षा प्राप्त करने और एक बढ़िया आय अर्जित करने के लिए पर्याप्त (पूर्णकालिक) कार्य घंटों के साथ एक स्थिर नौकरी तक कार्मिकों की पहुंच के लिए डिज़ाइन किए गए अतिरिक्त मानदंड शामिल हैं (CSI 2021: 5)। 2020 में, राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन 44,607.84 डॉलर (2020 के डॉलर में) था। स्थानीय मूल्य स्तर को एडजस्ट करने पर, आई में "अच्छी नौकरी" के लिए वार्षिक वेतन सीमा 46,633.93 डॉलर (2020 के डॉलर में) है। MIT लिविंग वेज कैलकुलेटर के अनुसार, यह राशि आईई में एकल व्यक्ति के बुनियादी जीवन-यापन की लागत को पूरा करने के लिए आवश्यक अनुमानित वार्षिक आय (39,237 डॉलर) से ज्यादा है। इस संबंध में, यह एक "अच्छी" या "बढ़िया" आय है, हालांकि यह पूरी तरह से "परिवार का भरण-पोषण" करने के लिए पर्याप्त नहीं है (यानी, बच्चों के पालन-पोषण या अन्य आश्रितों की देखभाल की बुनियादी जीवन लागत को पूरा करने के लिए पर्याप्त)। संबंधित चित्र 12 में बताया गया है कि: चित्र 12 IPUMS के 2021 अमेरिकी सामुदायिक सर्वेक्षण 5-वर्षीय फ़ाइल का उपयोग करके नागरिकता के आधार पर IE कार्मिकों के बीच असमानताओं को दर्शाता है। यहां औसत व्यक्तिगत वास्तविक मजदूरी आय के लिए प्रयुक्त चर "इंकवेज" है, जो प्रत्येक प्रत्युत्तरदाता की पिछले वर्ष की कुल कर-पूर्व मजदूरी और वेतन आय - अर्थात, एक कर्मचारी के रूप में प्राप्त धन - की रिपोर्ट करता है। (अधिक जानकारी के लिए, यह देखें:

दो-काउंटी क्षेत्र में आय को प्रभावित करने वाले सबसे महत्वपूर्ण कारकों में से एक है रोजगार की प्रकृति, विशेष रूप से वे उद्योग, जिनमें क्षेत्र के अधिकांश निवासी कार्यरत हैं। दो-काउंटी क्षेत्र में रोजगार पर प्रभावी होने वाले प्रमुख क्षेत्र हैं: स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता, परिवहन और भंडारण, खुदरा व्यापार, आवास और खाद्य सेवाएं और शैक्षिक सेवाएं (CSI UCR और IELCC, 2023)। ये उद्योग सामूहिक रूप से क्षेत्र में कार्यरत कुल कार्मिकों (या नौकरियों) का 57% हिस्सा हैं। स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता का क्षेत्र रोजगार का 14.92% भाग दर्शाता है, जिसमें कार्मिक औसतन 4,832 डॉलर प्रति माह कमाते हैं। इसके ठीक बाद परिवहन और भंडारण उद्योग का स्थान है, जो रोजगार का 13.01% हिस्सा है तथा इसमें औसत मासिक आय 4,379 डॉलर मिलती है। खुदरा व्यापार भी इसमें महत्वपूर्ण योगदान देता है, जिसका रोजगार में 10.78% का योगदान है तथा इससे होने वाली औसत आय 4,059 डॉलर है। इस बीच, आवास और खाद्य सेवा क्षेत्र में दो-काउंटी क्षेत्र के रोजगार का 9.88% हिस्सा शामिल है, हालांकि तुलनात्मक रूप से औसत मासिक आय 2,766 डॉलर है। शैक्षिक सेवाएं शीर्ष उद्योगों में शामिल हैं, जो रोजगार का 8.40% प्रतिनिधित्व करती हैं, इस क्षेत्र में कार्मिक औसतन 5,518 डॉलर प्रति माह कमाते हैं (CSI UCR और IELCC, 2023)।

कुल मिलाकर, हम पाते हैं कि जिन उद्योगों में सबसे अधिक संख्या में कार्मिक कार्यरत हैं, उनमें से कई अपेक्षाकृत कम औसत आय प्रदान करते हैं, जबकि उच्च वेतन वाले उद्योगों में कार्यबल बहुत कम होता है (CSI UCR और IELCC, 2023 भी देखें)। औसत मासिक आय के आधार पर क्षेत्र के शीर्ष 4-अंकीय उद्योग प्रतिभूति और कमोडिटी अनुबंध मध्यस्थता और ब्रोकरेज, इलेक्ट्रिक पावर उत्पादन और प्राकृतिक गैस की पाइपलाइन के परिवहन जैसे क्षेत्रों में हैं, हालांकि वे अपेक्षाकृत कम कार्मिकों को रोजगार देते हैं। व्यक्तिगत एवं पारिवारिक सेवाएं, पुस्तक खुदरा विक्रेता तथा प्रदर्शन कला कंपनियां जैसे उद्योगों की औसत आय निम्न स्तर पर है, जिससे विभिन्न उद्योगों में वेतन असमानताएं दिखाई देती हैं (देखें परिशिष्ट 1, तालिका 2 और 3)। हालांकि इस क्षेत्र में कम आय सामान्य तौर पर चिंता का विषय है, लेकिन व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाओं में कम मजदूरी विशेष रूप से ध्यान देने योग्य है, यह जानते हुए कि यह बड़ा उद्योग 32,000 से अधिक नौकरियां ऑफ़र करता है और 4-अंकीय उद्योगों के बीच दो-काउंटी क्षेत्र में रोजगार के आकार के संदर्भ में चौथे स्थान पर है (परिशिष्ट 1 में तालिका 1 देखें)।

उद्योगों में आय का यह अंतर तथा उच्च भुगतान वाले उद्योगों की सापेक्षिक कमी, जीवन की गुणवत्ता के लिए काफ़ी मायने रखती है, क्योंकि दो-काउंटी वाला यह क्षेत्र भी बहुत गरीबी और आवास सामर्थ्य संबंधी चुनौतियों से जूझ रहा है। विशेष रूप से उल्लेखनीय बात यह है कि राज्य और देश की तुलना में सैन बर्नार्डिनो काउंटी में गरीबी की दर अपेक्षाकृत ज़्यादा है। यद्यपि 2016 और 2021 के बीच औसत नाममात्र घरेलू आय में वृद्धि हुई, लेकिन यह किराए की बढ़ती औसत लागत के साथ तालमेल नहीं रख पाई। हाल के वर्षों में आय और किराये के बीच बढ़ते असंतुलन के कारण इस क्षेत्र के कई परिवारों को अत्यधिक भीड़भाड़ वाले आवास और अन्य आवास समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है; ये समस्याएं राज्य और राष्ट्र की तुलना में दो-काउंटी क्षेत्र में ज़्यादा आम हैं (CSI UCR और IELCC, 2023)।

https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section। औसत व्यक्तिगत वास्तविक मजदूरी आय की गणना के लिए आंकड़े सिर्फ़ उन लोगों तक सीमित हैं, जो कार्यरत हैं और जिनकी आयु सीमा 16 से 64 वर्ष है।

दो-काउंटी क्षेत्र में रोजगार के अवसरों, मजदूरी के स्तर और सामाजिक-आर्थिक चुनौतियों में असमानता की गतिशीलता को समझना व्यापक रणनीतियों को विकसित करने के लिए महत्वपूर्ण होगा, जिससे टिकाऊ आर्थिक विकास को बढ़ावा मिलेगा और क्षेत्र के सभी निवासियों के जीवन की गुणवत्ता में सुधार होगा। नौकरियां बहुत ज़रूरी हैं। कैलिफ़ोर्निया राज्य की हालिया विधायी प्राथमिकताएं नीति निर्माताओं की मंशा को प्रतिबिंबित करती हैं, जिसमें कार्मिकों के लाभ और सुरक्षा को बढ़ाकर, सामूहिक सौदेबाजी और यूनियन अधिकारों को मजबूत करके, श्रम कानून अनुपालन को लागू करके और रोजगार की स्थिति में सुधार करके उच्च गुणवत्ता वाले रोजगार का सृजन और उसे बनाए रखना शामिल है। फिर भी, "अच्छी नौकरियां", "गुणवत्तापूर्ण नौकरियां" और "अवसर वाली नौकरियां" का सृजन न तो कोई सरल कार्य है और न ही इस क्षेत्र में असमानता को कम करने और समानता चाहने वाले समूहों की आर्थिक गतिशीलता को बढ़ाने का कोई सीधा रास्ता है। इन लक्ष्यों तक पहुंचने से पहले तीन चीज़ें होनी चाहिए: सबसे पहले, यह परिभाषित करना उपयोगी है कि हाई-रोड रोजगार क्या है और विशिष्ट उद्योगों, विशेष रूप से उस क्षेत्र में सबसे प्रमुख उद्योगों में उच्च-स्तरीय रोजगार कैसा हो सकता है। दूसरा, वर्तमान में क्षेत्र के निवासियों को हाई-रोड रोजगार तक पहुंचने और उसे बनाए रखने में बाधा उत्पन्न करने वाली बाधाओं की गहन समझ, इन श्रम बाज़ार असमानताओं को दूर करने के लिए नीतिगत हस्तक्षेपों की डिज़ाइन के लिए महत्वपूर्ण होगी। तीसरा, क्षेत्र में विद्यमान अप्रेंटिसशिप और प्रशिक्षण प्रोग्राम्स का गहन विश्लेषण, जिसमें उनकी विभिन्न सफलताओं और असफलताओं से सीखे गए सबक भी शामिल हों, से नए हस्तक्षेपों के बारे में जानकारी मिलनी चाहिए। इस रिपोर्ट का उद्देश्य इन तीन कार्यों को पूरा करना है तथा ऐसा करते हुए, उन लोगों से यथासंभव इनपुट और जानकारी शामिल करना है, जिन्हें ऐतिहासिक रूप से नीति निर्माण प्रक्रिया से बाहर रखा गया है।

हमारी सात-व्यक्तियों वाली साक्षात्कार टीम ने अक्टूबर से दिसंबर 2023 तक व्यक्तिगत रूप से और Zoom के माध्यम से 75 साक्षात्कार किए, जिनमें दो-काउंटी क्षेत्र में वर्तमान में कार्यरत अलग-अलग तरह के कार्मिक; समुदाय-आधारित संगठनों, गैर-लाभकारी संगठनों और वाणिज्य मंडलों के प्रतिनिधि; उद्यमी और छोटे व्यवसाय के मालिक; और नगरपालिका, काउंटी और जनजातीय स्तर के सार्वजनिक अधिकारी शामिल थे। हमारे सैंपल में क्षेत्र में सबसे ज़्यादा कार्मिकों को रोजगार देने वाले उद्योगों (स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा, परिवहन, खुदरा और खाद्य सेवाएं) के कार्मिक, स्टाफ़ और अधिकारी शामिल थे तथा साक्षात्कारकर्ताओं की आयु, लिंग, जाति और आर्थिक स्थिति के संदर्भ में विविधता को शामिल किया गया था। साक्षात्कार प्रतिभागियों ने भौगोलिक विविधता भी दर्शायी, क्योंकि हम न सिर्फ़ रिवरसाइड, सैन बर्नार्डिनो, ओन्टारियो और फ़्रॉन्टाना जैसे महानगरीय क्षेत्रों तक पहुंचे, बल्कि उपनगरों (ब्यूमोंट, कैलिमेसा और सैन जैकिंटो सहित), ग्रामीण क्षेत्रों (इंडियो, कोचेला वैली और सैन बर्नार्डिनो हाई डेज़र्ट सहित) और टोरेस मार्टिनेज़ डेज़र्ट काहुइला इंडियन्स ट्राइबल रिज़र्वेशन तक भी पहुंचे।

I. “अच्छी नौकरी” का क्या अर्थ है? “हाई-रोड” कैसा दिखता है?

कैलिफ़ोर्निया कम्प्युनिटी इकोनोमिक रेज़िलिएन्स (CERF) की "हाई-रोड" नियोक्ता की परिभाषा में कई तरह के मानक शामिल किए गए हैं। इनमें परिवार को निर्वाह योग्य वेतन का प्रावधान, उच्च वेतन वाले पदों की ओर ले जाने वाले करियर में उन्नति के लिए सुपरिभाषित मार्ग तथा सवेतन बीमारी अवकाश और

वेकेशन टाइम जैसे लाभों की पेशकश शामिल है। अन्य आवश्यक घटकों में पूर्वानुमानित समय-सारिणी के साथ पर्याप्त कार्य घंटे उपलब्ध कराना, प्रशिक्षण तक पहुंच सुनिश्चित करना, व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों को बनाए रखना, कार्मिक प्रतिनिधित्व को मान्यता देना और संगठित होने के अधिकार का सम्मान करना शामिल है। इसके अतिरिक्त, एक हार्ड-रोड नियोक्ता से यह अपेक्षा की जाती है कि उसका रिकॉर्ड साफ़ हो तथा उसमें वेतन चोरी, चल रहे श्रम विवाद, स्वास्थ्य और सुरक्षा उल्लंघन या श्रम कानूनों के किसी अन्य उल्लंघन का कोई रिकॉर्ड न हो।

इन सुपरिभाषित मानकों के बावजूद, नौकरी की गुणवत्ता की और भी अधिक समावेशी परिभाषा संभव है। नौकरी की गुणवत्ता के कम मूर्त पहलू, जैसे कि समानता और समावेशन, एक सहायक कार्य परिवेश और कार्मिक की आवाज़, एक अच्छी नौकरी की परिभाषा में प्रस्तावित संकलन हैं (कांगडन और अन्य, 2020)।

गुणात्मक आंकड़ों के संदर्भ में, हमने दो-काउंटी क्षेत्र के वास्तविक कार्मिकों का साक्षात्कार लिया, जिन्होंने इस विषय पर विविध दृष्टिकोण प्रस्तुत किए कि उनके लिए "अच्छी नौकरी" क्या होती है। उनकी परिभाषाओं से कई सामान्य विषय उभर कर सामने आए, जो व्यक्तिपरक संतुष्टि और नौकरी की गुणवत्ता के वस्तुनिष्ठ माप के बीच संतुलन को दर्शाते हैं।

टिकाऊ मजदूरी और लाभ: इस बात पर पक्की सहमति है कि एक अच्छी नौकरी में वित्तीय स्थिरता अवश्य होनी चाहिए। खुशकिस्मती से,³ IE में किसी संगठन में एक सांस्कृतिक समुदाय संपर्क, एक अच्छी नौकरी को ऐसी नौकरी के रूप में परिभाषित करता है, जो परिवार को चलाने के लिए अच्छा वेतन देती है, साथ ही स्वास्थ्य बीमा जैसे आवश्यक लाभ भी प्रदान करती है। एक अच्छी नौकरी की अपनी परिभाषा के अलावा, डेस्टिनी ने कहा कि जिन समुदाय के निवासियों के साथ वह काम करती है, वे भी "ऐसी नौकरी चाहते हैं जिसमें उन्हें इतना अच्छा वेतन मिले कि वे एक अच्छा घर और एक अच्छा समुदाय पा सकें।" इसके अलावा, समुदाय के निवासियों से उन्हें मिलने वाली सबसे बड़ी शिकायत हेल्थकेयर तक पहुंच की कमी है। सैन बर्नार्डिनो कम्युनिटी कॉलेज डिस्ट्रिक्ट में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट के निदेशक कर्ट ऑग्सबर्गर भी इसी बात को दोहराते हैं तथा नौकरी की सुरक्षा और रोजगार के रास्ते के साथ-साथ जीवनयापन योग्य वेतन और लाभ को महत्वपूर्ण तत्व मानते हैं।

उन्नति के लिए अवसर: नौकरी में विकास की संभावना एक अन्य विषय है। सिंथिया गुज़मान,⁴ मेनिफ़्री में आर्थिक विकास विशेषज्ञ ने प्रशिक्षण और पदोन्नति के महत्व पर बात की और संकेत दिया कि ऊपर की ओर बढ़ने के अवसर, नौकरी की गुणवत्ता में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। जैसा कि सिंथिया ने अपने स्वयं के करियर मार्ग पर विचार किया, यह दर्शाते हुए कि उसे अपने शहर की नौकरी में आगे बढ़ने के लिए अपनी पिछली पार्ट-टाइम नौकरी के दौरान प्रशिक्षण प्राप्त करने की क्षमता मिली, उसने व्यक्त किया, "किसी नौकरी को तब अच्छा माना जाता है, जब उसमें विकास के अवसर होते हैं।" यह बात टारगेट वितरण केंद्र के सुविधा परिचारक मार्को पेरेज़ के अनुभवों में प्रतिबिंबित होती है, जो नौकरी की सुरक्षा और अपनी भूमिका की विशेष प्रकृति को महत्व देते हैं, जिसके साथ उन्नति और पेशेवर विकास के अवसर भी जुड़े हैं। मार्को ने

³ छद्म नाम

⁴ छद्म नाम

अपने करियर की उन्नति का श्रेय भविष्य के अवसरों के बारे में जानने के लिए प्रबंधन के साथ नेटवर्किंग को दिया: "उन्होंने मुझे आगे बढ़ने में मदद की, ज़्यादा से ज़्यादा कौशल सीखने में मेरी मदद की।" इसी तरह, एडे गोमेज़ ने बताया कि कैसे एक प्रवेश-स्तर की नौकरी से उन्हें उच्च-स्तरीय नौकरी में आगे बढ़ने के लिए आवश्यक कौशल विकसित करने का अवसर मिला: "मैंने अपना करियर बैंकिंग से शुरू किया, पार्ट-टाइम टेलर के रूप में काम किया, वह बहुत अच्छी नौकरी थी। और मुझे पूर्ण-कालिक के रूप में पदोन्नत किया गया और बैंकिंग में विभिन्न पदों पर पदोन्नत किया गया। और यह एक उत्कृष्ट कार्य तथा यह मेरे लिए एक अच्छा अवसर साबित हुआ कि मैं अब क्या कर रहा हूँ। मैंने जो भी कौशल और जो कुछ भी सीखा, उस हर एक चीज़ ने मेरी काफ़ी मदद की।" इसी प्रकार, एक सरकारी संगठन की प्रोग्राम प्रबंधक मैरी डिएज़ का मानना है कि युवा लोग, नौकरी से व्यक्तिगत और व्यावसायिक संतुष्टि प्राप्त करने को विशेष महत्व देते हैं और अगर उन्हें ऐसा नहीं लगता कि इससे उन्हें पेशेवर रूप से आगे बढ़ने में मदद मिलेगी, तो वे नौकरी छोड़ देते हैं।

कार्य-जीवन संतुलन और आवागमन: साक्षात्कारकर्ताओं ने नौकरी के व्यक्तिगत जीवन पर पड़ने वाले प्रभाव का भी उल्लेख किया। कार्य-जीवन संतुलन की अवधारणा कई प्रतिक्रियाओं में अंतर्निहित है, जो यह दर्शाती है कि एक अच्छी नौकरी से व्यक्तिगत समय और कल्याण पर अत्यधिक अतिक्रमण नहीं होना चाहिए। काइली प्रेस्टन, जो अपनी पत्नी के साथ एक छोटा सा लॉजिस्टिक्स व्यवसाय चलाते हैं, ने बताया कि कैसे कार्य-जीवन संतुलन एक "अच्छी नौकरी" की बड़ी प्रमुख विशेषता बन गई है। इस पर प्रकाश डालते हुए उन्होंने कहा, "आप अपने बच्चों के साथ बचे हुए वर्षों और गर्मियों की गिनती शुरू कर रहे हैं। तो ऐसी स्थिति में शायद पैसा उतना मायने नहीं रखता। समय के साथ ढलना और समय ही सबसे उपयोगी चीज़ है।"

इस क्षेत्र के निवासियों को अक्सर लॉस एंजिल्स, ऑरेंज और सैन डिएगो काउंटियों में लंबी दूरी की यात्रा करनी पड़ती है। साक्षात्कार प्रतिभागियों ने इस बात पर ज़ोर दिया कि उनकी यात्रा का उनके कार्य-जीवन संतुलन से क्या संबंध है। एमिली क्रोथर्स,⁵ एक स्वास्थ्य पेशेवर ने अपनी लंबी यात्रा के कारण होने वाले नकारात्मक परिणामों पर चर्चा की। "शुरू में, आना-जाना बुरा नहीं लगा। लेकिन फिर हम वहां से चले गए और मैं इसी में अटक गई, मुझे याद नहीं कि करीब दो साल तक या कुछ इतना ही समय, मैं आने-जाने की कोशिश करती रही। और मुझे इससे इतनी नफरत थी कि मुझे वहीं नौकरी मिल गई जहां मैं रहती हूँ, भले ही अस्पताल उतना अच्छा नहीं था [...] और मुझे वेतन में थोड़ी कटौती भी झेलनी पड़ी। हालांकि यह नौकरी उतनी अच्छी नहीं है, जितनी मैंने छोड़ी थी, लेकिन आने-जाने की समस्या से निपटना मेरे लिए ज़्यादा मुश्किल था।" इसी तरह, सरकारी एजेंसियों ने भी कम दूरी की यात्रा के लाभों को पहचाना है तथा क्षेत्र के निवासियों के लिए ज़्यादा हाई-रोड वाली नौकरियां उपलब्ध कराई हैं। आर्थिक विकास निदेशक सीन स्मिथ ने सुझाव दिया कि एजेंसियां अलग-अलग क्षेत्रों में काम कर सकती हैं और "उन प्रोजेक्ट्स पर विचार कर सकती हैं, जिनके बारे में हम जानते हैं कि उनसे उच्च वेतन वाली नौकरियां मिलेंगी।"

⁵ छद्म नाम

नौकरी की सुरक्षा और कौशल का उपयोग: एक अच्छी नौकरी को परिभाषित करने में नौकरी की सुरक्षा एक महत्वपूर्ण कारक के रूप में उभरती है। मोनिका मार्गल⁶ अपनी पहली "बड़ी नौकरी" में नौकरी से निकाले जाने के अनुभव, जो कि प्रौद्योगिकी में वेतन-आधारित रोजगार था, ने उन्हें एक ऐसे करियर की तलाश करने के लिए प्रेरित किया, जिससे उनके कौशल को मज़बूत करने की क्षमता मिले। एक साल से ज्यादा समय तक रोजगार न मिल पाने की अपनी असमर्थता पर निराशा व्यक्त करते हुए मोनिका ने इस बात पर ज़ोर दिया कि "ऐसी जगह ढूँढना ज़रूरी है, जहां मैं आगे बढ़ सकूँ, जहां मेरे लिए रचनात्मक होने और अपनी शक्तियों का सही उपयोग करने के अवसर हों।" यह पहलू अक्सर इस धारणा से जुड़ा होता है कि नौकरी की मांग बनी रहे और यह पेशेवर विकास और वृद्धि के लिए निरंतरता और अवसर प्रदान करे।

व्यक्तिगत संतुष्टि और व्यक्तिपरक मूल्य: एक और बार-बार होने वाला मुद्दा नौकरी की संतुष्टि की व्यक्तिपरक प्रकृति है। डेज़र्ट हॉट स्पिंग्स के आर्थिक विकास निदेशक सीन स्मिथ ने वेतन की अपेक्षा अपनी भूमिका के प्रति संतुष्टि पर अधिक ज़ोर दिया। उन्होंने सुझाव दिया कि एक अच्छी नौकरी की परिभाषा जीवन के विभिन्न चरणों के दौरान बदलती रहती है "क्योंकि हर किसी के लक्ष्य अलग-अलग होते हैं।" और आप जानते हैं कि एक अच्छी नौकरी को परिभाषित करने के लिए उनके पास अलग-अलग सीमाएँ होती हैं। एक हाई स्कूल के छात्र के लिए एक अच्छी नौकरी फ़ास्ट फूड रेस्तरां में काम करना हो सकती है, जबकि 20 या 30 वर्ष की आयु के किसी व्यक्ति के लिए एक अच्छी नौकरी वह है, जो उसे एक बेहतर करियर के रास्ते पर ले जाए और वह ऐसी नौकरी हो, जिसमें वह आगे बढ़ना चाहे। इसलिए मुझे लगता है कि यह इस बात पर निर्भर करता है कि आप कहां पर हैं और प्रत्येक व्यक्ति का एक अलग दृष्टिकोण होता है, यह देखते हुए कि वे कहां हैं [...] और अन्य परिस्थितियां" आइज़ैक, एक 45 वर्षीय पुरुष हैं, ने भी आप जो करते हैं, उसे पसंद करने के महत्व पर बल दिया: "यह अजीब है कि हम सोचते हैं कि हम सुनेंगे कि, ठीक है, ये इतनी राशि का भुगतान करते हैं या ऐसा कुछ या इसमें आपको स्वास्थ्य बीमा और फ़ायदे मिलेंगे. . . .लेकिन, माने, और भी चीज़ें हैं. . . . [जो कि हैं] ऐसा कुछ, जो आप करना चाहते हैं? हां, आपके पास एक ऐसी नौकरी हो सकती है जिसमें वेतन अच्छा हो और सुविधाएं भी हों, लेकिन फिर भी आप दुखी हैं।" इसी प्रकार, अमांडा हर्नांडेज़ एक अच्छी नौकरी को व्यावसायिक विकास के अवसर तथा व्यक्तिगत मूल्यों और सामुदायिक सेवा के साथ समन्वय से जोड़ती हैं। एमी,⁷ जिनकी प्रारंभिक बाल्यावस्था शिक्षा और बाल देखभाल की पृष्ठभूमि है, ने महसूस किया कि ज्ञान को आगे बढ़ाने और समुदाय को इसे लौटाने में सक्षम होना एक बहुत खास विचार था।

कौन से क्षेत्रीय उद्योगों में बड़ी मात्रा में अच्छी नौकरियां हैं, जो कम से कम CERF परिभाषा के अनुरूप हैं? CERF परिभाषा के अनुसार, अच्छी नौकरियों की पहचान करने के कई तरीके हैं। IE थ्राइव इकोनॉमिक डेवलपमेंट टीम के अनुसार, उपयोगिताएँ, खनन, मुख्यालय, पेशेवर और सरकार गुणवत्ता और आशाजनक नौकरी की हिस्सेदारी के मामले में प्रमुख 5 उद्योगों में शामिल हैं।⁸ एक अन्य परिभाषा का उपयोग करें, तो CSI UCR और IELCC (2023) का सुझाव है कि एक "अच्छी नौकरी" से एक अच्छी व्यक्तिगत आय,

⁶ छद्म नाम

⁷ छद्म नाम

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

लाभों तक पहुंच और स्थिर रोजगार मिलना चाहिए। यद्यपि इन शोधकर्ताओं द्वारा प्रयुक्त आय का स्तर “परिवार को चलाए रखने योग्य” नहीं था और यकीनन बहुत कम था, फिर भी इस माप के प्रयोग से क्षेत्र में रोजगार की गुणवत्ता में असमानताओं को उजागर करने में मदद मिल सकती है। इस माप के आधार पर, हम पाते हैं कि इस क्षेत्र में अधिकांश अच्छी नौकरियों के लिए स्नातक डिग्री या उससे उच्चतर योग्यता की आवश्यकता होती है और इनमें से अधिकांश नौकरियां निम्नलिखित क्षेत्रों में मिलती हैं: शैक्षिक सेवाएं; स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता; पेशेवर, वैज्ञानिक और तकनीकी सेवाएं; लोक प्रशासन; और विनिर्माण। जिन कार्मिकों के पास अच्छी नौकरियां हैं, जिनके लिए स्नातक की डिग्री की आवश्यकता नहीं है, उनमें रेल परिवहन व्यवसाय, प्लांट और सिस्टम ऑपरेटर तथा मैकेनिक और मरम्मतकर्ता शामिल हैं। अन्य अच्छी नौकरियां जिनके लिए स्नातक की डिग्री की आवश्यकता नहीं है, वे निर्माण, विनिर्माण, स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता और कुछ हद तक परिवहन और भंडारण के क्षेत्र में मिल सकती हैं (विवरण के लिए परिशिष्ट 2 देखें)। ये निष्कर्ष उन व्यापक अध्ययनों से मेल खाते हैं, जो दर्शाते हैं कि अमेरिका में उच्चतम गुणवत्ता वाली नौकरियां अक्सर पेशेवर और व्यावसायिक सेवाओं, विनिर्माण और वित्त और बीमा और अचल संपत्ति के क्षेत्र में मिलती हैं, जबकि निम्न गुणवत्ता वाली नौकरियां खुदरा और आवास और खाद्य सेवाओं के साथ-साथ हेल्थकेयर और सामाजिक सहायता में भी मिलती हैं (फी 2022)।

जैसा कि कहा गया है, "अच्छी नौकरी" की परिभाषा विशिष्ट उद्योगों के अनुरूप बताई जा सकती है, जिनमें से प्रत्येक के अपने विशिष्ट मानक और चुनौतियां होती हैं। **स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता के क्षेत्र में**, एक अच्छी नौकरी में न सिर्फ उचित मुआवज़ा और पेशेवर विकास के अवसर शामिल हो सकते हैं, बल्कि एक सकारात्मक संगठनात्मक संरचना भी शामिल हो सकती है (रेयान और ली, 2023)। जैसा कि लेखकों ने उल्लेख किया है, हेल्थकेयर क्षेत्र में भर्ती के लिए मुआवज़ा और अन्य संबंधित विकल्प ज़रूरी हैं, लेकिन गैर-मुआवज़े संबंधी पहलू ही कर्मचारियों को बनाए रखने में मदद करते हैं। अमेरिकन मेडिकल एसोसिएशन के ज़रिए 2019-2021 से एकत्र किए गए डेटा से पता चला है कि संगठनात्मक संस्कृति और वर्कलोड पर नियंत्रण बर्नआउट की उच्च दरों के साथ मज़बूती से जुड़े थे, जबकि टीम वर्क और मूल्यवान महसूस करना कम दरों से जुड़ा था (लिज़र और अन्य, 2022)। कैलिफ़ोर्निया सीनेट बिल 1014 (वीटो) जैसे हालिया राज्य कानून का उद्देश्य हेल्थकेयर प्रदाताओं के लिए ज़्यादा धनराशि और बेहतर वेतन उपलब्ध कराकर रोगी देखभाल की पहुंच और गुणवत्ता को बढ़ाना है। सीनेट विधेयक 1334 (स्वीकृत, 2022) में मौजूदा भोजन और आराम अवधि कानूनों का विस्तार करके सार्वजनिक क्षेत्र में स्वास्थ्य देखभाल कार्मिकों के कल्याण को शामिल किया गया है। इसका उद्देश्य इन कार्मिकों को विस्तारित शिफ्ट्स के दौरान आराम करने और स्वस्थ होने का अवसर देना है, जिससे अंततः उनके समग्र स्वास्थ्य और रोगी देखभाल की गुणवत्ता में सुधार होगा।

हेल्थकेयर क्षेत्र से जुड़े साक्षात्कारकर्ताओं ने अपनी नौकरी के प्रति सामान्य संतुष्टि व्यक्त की। हालांकि, उन्होंने यह भी कहा कि अवसर व्यक्ति की योग्यता के आधार पर अलग-अलग होते हैं। उदाहरण के लिए, एमिली क्रोथर्स, जो एक पंजीकृत नर्स हैं, ने बताया कि “अवसर अलग-अलग होते हैं। अगर आप ज़्यादा एडवांस नर्सिंग में जाना चाहते हैं, जैसे कि उच्च गंभीरता वाले रोगी, कोई ऐसा व्यक्ति जो नर्सिंग के उस स्तर से अधिक जटिल और अधिक बीमार हो, तो वे सिर्फ स्नातक या ज़्यादा एडवांस शिक्षा वाले व्यक्ति को ही नियुक्त करेंगे। एसोसिएट डिग्री नर्सों को संभवतः ऐसे पदों पर नियुक्त किया जाएगा, जहां जटिलताएं कम हों

या मरीज़ कम बीमार हों। मेरे मामले में, अब वे सिर्फ़ स्नातक शिक्षित नर्सों को ही लेने पर विचार कर रहे हैं। और फिर, ICU में आपको स्नातक की डिग्री के साथ-साथ कुछ विशेष शिक्षा की भी आवश्यकता होती है।” एमिली ने यह भी बताया कि जिस अस्पताल के साथ वे काम करती हैं, वहां व्यावसायिक विकास को सपोर्ट करने के लिए प्रोग्राम हैं, हालांकि उन्हें चाइल्ड केयर जैसी किसी भी सहायक सेवा के बारे में जानकारी नहीं थी। उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि विभिन्न अस्पतालों में उपलब्ध संसाधनों का स्तर अलग-अलग है और कोविड जैसी बड़ी घटनाएं इस बात को रेखांकित करती हैं कि किसी व्यक्ति की नौकरी पसंद करने का, क्षेत्र में काम जारी रखने पर क्या प्रभाव पड़ता है।

परिवहन और भंडारण उद्योग, भी महत्वपूर्ण चुनौतियां प्रस्तुत करता है, जिसकी इस क्षेत्र में बड़ी उपस्थिति है। हालांकि परिवहन और भंडारण उद्योग में नौकरियां उन कार्मिकों को जीविका कमाने का अवसर प्रदान करती हैं जिनके पास योग्यता नहीं होती, जिनकी पर्याप्त शैक्षिक पृष्ठभूमि नहीं होती और/या जो भाषा संबंधी बाधाओं का अनुभव करते हैं तथा जो आर्थिक विकास विभागों में काम करते हैं, उनकी अपने क्षेत्रों में वेयरहाउस का निर्माण करने के लिए बहुत आवश्यकता होती है। उदाहरण के लिए, कोचेला के सिटी मैनेजर गेब्रियल मार्टिन ने माना कि समुदाय के अधिकांश निवासी सेवा और कृषि उद्योग में काम करते हैं, जहां उन्हें अत्यधिक तापमान और खराब कार्य स्थितियों का सामना करना पड़ता है। हालांकि परिवहन और भंडारण क्षेत्र में नौकरियां यूनियनबद्ध नहीं होती, आमतौर पर मौसमी होती हैं और ज़्यादातर अंशकालिक होती हैं, गेब्रियल मानते हैं कि कार्मिकों को कभी-कभी अच्छी नौकरियों तक पहुंच मिल जाती है क्योंकि ये कार्यस्थल कभी-कभी कार्मिकों को गर्मी से होने वाली बीमारियों से बचाते हैं और वे न्यूनतम मजदूरी से ज़्यादा मजदूरी कमा सकते हैं। इसी तरह, जस्टिन गुज़मैन ने वेयरहाउस की नौकरियों तक पहुंच को बाहरी शहरों तक आने-जाने के बजाय अपने समुदायों के भीतर रहने का एक तरीका माना है, उन्होंने कहा, "अगर आपके आस-पास औद्योगिक क्षेत्र नहीं है, तो इसकी वजह से आपके कुछ निवासियों को कुछ नौकरियों से वंचित होना पड़ता है, जिनमें वे स्थानीय स्तर पर काम कर सकते हैं, बजाय अगले शहर या दो शहरों में जाने के, जिससे आने-जाने का समय कम हो जाता है।" इस प्रकार, कुछ पर्यवेक्षकों को ऐसा प्रतीत होता है कि जिन क्षेत्रों में उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियां कम हैं, परिवहन और भंडारण वहां के निवासियों को कम वेतन वाले उद्योगों की तुलना में बेहतर कार्य स्थितियां और अपेक्षाकृत अधिक वेतन प्रदान करते हैं तथा उनके कारण वे अपने समुदायों के भीतर रह पाते हैं। हालांकि, इस तरह के आकलन IE Amazon वेयरहाउस कार्मिकों के साथ 82 मूल साक्षात्कारों पर आधारित अन्य शोधों के विरोधाभासी हैं, जिसमें कई वेयरहाउस नौकरियों की अक्सर शारीरिक रूप से भीषण और खतरनाक प्रकृति, इन कार्मिकों के बीच गर्मी के संपर्क की समस्याओं और इस उद्योग में परिवार को चला सकने वाले वेतन, अच्छे लाभ, यूनियन बनाना और कार्य-परिवार संतुलन की लगातार कमी पर प्रकाश डाला गया है (एमन्स एलिसन और रीज़, 2023)।

खुदरा क्षेत्र, जो इस क्षेत्र में काफ़ी महत्वपूर्ण स्थान रखता है, में निष्पक्ष समय-निर्धारण, उच्च वेतन, पूर्णकालिक रोजगार और गुणवत्तापूर्ण ग्राहक सेवा प्रशिक्षण पर ध्यान केंद्रित किया जाता है। शेड्यूल्स की अनिश्चितता से चुनौतियां पैदा होती हैं, जिससे कर्मचारियों की उच्च शिक्षा प्राप्त करने, चाइल्ड केयर करने तथा पर्याप्त आराम पाने की क्षमता प्रभावित होती है। इसके अतिरिक्त, कर्मचारियों को ऐसी लचीली लागत जिसे न्यूनतम किया जा सके, के बजाय लाभ बढ़ाने के लिए एक निवेश के रूप में पहचानने से सकारात्मक कार्य परिवेश को बढ़ावा देने में मदद मिल सकती है। वेतन में वृद्धि, पूर्णकालिक रोजगार को बढ़ावा देना तथा

ग्राहक सेवा और उत्पादकता बढ़ाने के लिए व्यापक प्रशिक्षण प्रदान करना इस दृष्टिकोण के आवश्यक तत्व हैं। लॉस एंजिल्स के निष्पक्ष कार्य सप्ताह अध्यादेश (अध्यादेश 187710, अनुच्छेद 5) जैसे उदाहरणों से सीखते हुए, नियोक्ताओं से अनुरोध किया गया है कि वे नियुक्ति से पहले वर्क शेड्यूल्स का लिखित सन्दावना अनुमान उपलब्ध कराएं तथा अनुरोध किए जाने पर मौजूदा कर्मचारियों के लिए निर्दिष्ट समय सीमा के भीतर ऐसा करें। "क्लोपनिंग" शिफ्ट्स के लिए डेढ़ घंटे का समय, वर्क शेड्यूल्स की अग्रिम सूचना तथा कर्मचारियों के लिए पसंदीदा शेड्यूल्स और स्थानों का अनुरोध करने की क्षमता जैसे प्रावधानों से ज़्यादा स्थिर और पूर्वानुमानित कार्य परिवेश में योगदान मिलेगा। इसके अलावा, अध्यादेश तब तक नई भर्ती पर प्रतिबंध लगाता है, जब तक कि उपलब्ध घंटे मौजूदा कर्मचारियों को नहीं दे दिए जाते, जिससे वितरण में निष्पक्षता को बढ़ावा मिलता है। खुदरा क्षेत्र में नौकरी की गुणवत्ता में सुधार के प्रयासों, जैसे एलए अध्यादेश और कैलिफ़ोर्निया फ़ेयर शेड्यूलिंग एक्ट, जिसे अप्रैल 2023 में शेड्यूलिंग अभ्यासों को रेगुलेट करने और अप्रत्याशित कार्य घंटों के प्रतिकूल प्रभावों को कम करने के लिए लागू किया गया है, के बावजूद प्रवर्तन की आवश्यकता एक सतत चिंता का विषय बनी हुई है।

केली, जो 20 वर्ष की हैं और वर्तमान में खुदरा व्यापार में काम करती हैं, ने पर्याप्त घंटे काम मिलना एक चिंता का विषय बताया। पहले तो उसने दूसरी नौकरी भी की थी, लेकिन फिर दूसरी नौकरी छोड़ दी, ब्यौरा देती हैं कि, "अभी? मैं बिग लॉट्स में काम कर रही हूँ। ...और मैं कहीं और भी काम कर रही थी। लेकिन मैंने वहां काम करना बंद कर दिया, लगभग ... तीन हफ़्ते पहले... मेरा मतलब है, बस एक चीज़ जो मैं चाहती थी, वो थी ज़्यादा घंटे... फिर उन्होंने मुझे कम दिन देने शुरू कर दिए। मैं सोचती हूँ, अरे यार, मुझे दूसरी नौकरी रखनी चाहिए थी।" एडी,⁹ जो 19 वर्ष के हैं, उन्होंने वेतन *बनाम* कथित जोखिम के पक्ष और विपक्ष पर एक महत्वपूर्ण परिप्रेक्ष्य प्रस्तुत किया। फ़िलहाल वे एक निर्माण सामग्री की दुकान पर काम करते हैं और उन्होंने बताया कि जब उन्हें लोडिंग का काम दिया गया था, तो उन्होंने उसे स्वीकार नहीं किया। "मेरे पास 2 डॉलर और पाकर आगे बढ़ने का मौका है, लेकिन... इसमें सिर्फ़ खड़े होकर कैशियर का काम करने से कहीं ज़्यादा बोझ पड़ता है... हां, मुझे इसके लाभ ज़रूर देखने हैं। इसलिए मैं ज़्यादा... के लिए थोड़ा कम वेतन लूंगा हां, नहीं।"

आवास और खाद्य सेवाओं में, "अच्छी नौकरी" की परिभाषा में कई कारक शामिल होते हैं, जैसे उच्च वेतन, बेहतर प्रशिक्षण के अवसर और कृषि कार्मिकों के लिए यूनियन बनाने का अधिकार। उदाहरण के लिए, SEIU इस उद्योग में 20 डॉलर न्यूनतम वेतन की वकालत कर रहा है। कैलिफ़ोर्निया सीनेट विधेयक 476, जो खाद्य सुरक्षा और खाद्य संचालकों पर केंद्रित है, यह अनिवार्य बनाता है कि नियोक्ता, कार्मिकों को खाद्य संचालक कार्ड प्राप्त करने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण पूरा करने की अनुमति दें। महत्वपूर्ण बात यह है कि इस प्रशिक्षण के लिए काम किए गए घंटों के अनुसार भुगतान किया जाएगा तथा कर्मचारियों को कार्ड प्राप्त करने से संबंधित किसी भी शुल्क की प्रतिपूर्ति की जाएगी। इसके अतिरिक्त, विधेयक नियोक्ताओं को प्रशिक्षण के दौरान कार्मिकों को अतिरिक्त कार्य सौंपने से रोकता है तथा कौशल विकास के लिए समर्पित

⁹ छद्म नाम

समय की आवश्यकता पर बल देता है। भविष्य की ओर देखते हुए, SB476¹⁰ के तहत सार्वजनिक स्वास्थ्य विभाग को 1 जनवरी, 2025 तक मान्यता प्राप्त खाद्य संचालक प्रशिक्षण प्रोग्राम्स के लिए इंटरनेट लिंक पोस्ट करना होगा, जिससे प्रशिक्षण अवसरों में पहुंच और पारदर्शिता बढ़ेगी। नौकरी की गुणवत्ता तय करने में यूनियन के अधिकार भी प्रमुख भूमिका निभाते हैं, जैसा कि AB 2183 में स्पष्ट है। यह कानून विशेष रूप से कृषि कार्मिकों के यूनियन अधिकारों के बारे में बताता है तथा यह सुनिश्चित करता है कि कृषि कार्मिकों को अपने नियोक्ताओं की ओर से धमकी या भय का सामना किए बिना यूनियन बनाने के मामले में वोट देने की स्वतंत्रता होगी।

साक्षात्कारकर्ताओं ने खाद्य सेवा के क्षेत्र में नौकरियों के बारे में कुछ दिलचस्प पहलू बताए। एडी, जो एक फास्ट फूड चैन में भी काम करते हैं, ने शुरू में कम वेतन को एक समस्या बताया, लेकिन बाद में उन्हें एहसास हुआ कि प्रबंधन संबंधी समस्याओं के चलते दूसरे लोगों के लिए यह मामला ज़्यादा कठिन था। उन्होंने याद करते हुए कहा कि "पहले तो मैं इसे ऐसे देखता था कि अरे, मैं इतने से पैसे के लिए वास्तव में एक फ़ास्ट फूड में काम कर रहा हूँ, [लेकिन] फिर मैंने विनम्रता दिखाई. . . जैसे, उस समय के हिसाब से, यह ठीक है, जैसे, मैं जितना काम करता हूँ, उसके लिए [यह] काफ़ी हद तक ठीक है। मैं कभी भी तनावग्रस्त नहीं रहता। सच में।" अपने खास मामले में, उन्होंने महसूस किया कि कम वेतन प्रबंधन के लिए एक उचित लेन-देन था, जो उनकी परिस्थितियों के लिहाज से ज़्यादा सहानुभूतिपूर्ण और समझदार था।

नेल¹¹ वर्तमान में एक रेस्तरां में शिफ्ट लीडर के रूप में काम करते हैं और थोड़ा अलग दृष्टिकोण प्रदान करते हैं। उन्होंने महसूस किया कि एक अच्छी नौकरी वह है, जो "अच्छी तरह से रख-रखाव वाली, प्रबंधित फ़ैसिलिटी में हो, जिसमें कर्मचारियों के लिए उचित प्रशिक्षण हो, [और जिन्हें] उचित वेतन दिया जाता हो, जो जीवनयापन के लिए उपयुक्त हो।" नेल को शुरू में ऐसा लगता था कि लोगों को अच्छी नौकरी मिलने में परिवहन सबसे बड़ी बाधाओं में से एक है, लेकिन अब परिवहन के पारंपरिक विकल्पों के अलावा Uber और Lyft जैसे विकल्पों के साथ उन्हें लगने लगा कि "यह वेतन के साथ मिलने वाली प्रेरणा है, लोगों को काम पर आने के लिए प्रेरित करना, वह काम करना जिसकी मांग की जाती है।"

विभिन्न उद्योगों में "अच्छी नौकरी" की परिभाषाओं और अपेक्षाओं में भिन्नता के बावजूद, **सार्वभौमिक मानकों की लगातार ज़रूरत ज़ाहिर है।** हालांकि हर एक उद्योग की अपनी विशिष्ट चुनौतियां और मानक होते हैं, फिर भी "अच्छी नौकरी" के मूलभूत सिद्धांत स्थिर रहते हैं: जीविका योग्य वेतन, व्यापक लाभ, विकास के अवसर तथा सुरक्षित, सम्मानजनक कार्य परिवेश। क्षेत्र पर किए गए शोध से पता चलता है कि क्षेत्र चाहे कोई भी हो - चाहे वह हेल्थकेयर, परिवहन, खुदरा व्यापार या आवास और खाद्य सेवाएं - इन मानकों को बनाए रखने के लिए प्रणालीगत परिवर्तनों की आवश्यकता है। इन परिवर्तनों में उचित शेड्यूलिंग, समान वेतन और कार्मिकों के अधिकारों की सुरक्षा शामिल है, विशेष रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए, जिन्हें अतिरिक्त बाधाओं का सामना करना पड़ सकता है। साक्षात्कार उद्योग-विशिष्ट दृष्टिकोण की आवश्यकता को

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

¹¹ छद्म नाम

दशाति हैं, फिर भी वे नौकरी की गुणवत्ता के लिए एक ऐसी सामूहिक आकांक्षा को भी प्रकट करते हैं जो क्षेत्रीय सीमाओं से परे है, जहां हर नौकरी के "अच्छे" होने की क्षमता होती है।

इस क्षेत्र में कौन "अच्छा काम" देता है? कौन से जनसांख्यिकीय समूहों को उच्च स्तरीय रोजगार मिलने की अधिक संभावना होती है? एक "अच्छी" नौकरी क्या है, इसे परिभाषित करने के कई मात्रात्मक तरीके हैं। कुछ मेट्रिक्स मजदूरी को राष्ट्रीय औसत पर आधारित करते हैं, जबकि अन्य क्षेत्र-विशिष्ट दृष्टिकोण अपनाते हैं। हाल ही में जारी "स्टेट ऑफ़ द वर्क इन द इनलैंड एम्पायर पार्ट II" रिपोर्ट (CSI UCR और IELCC, 2023) के अनुसार, 2020 तक, विभिन्न जनसांख्यिकीय समूहों के बीच नौकरी की गुणवत्ता में स्पष्ट असमानताएं हैं। **सिर्फ 21.2% लैटिन्स कार्मिकों के पास अच्छी नौकरियां हैं**, जो कि क्षेत्र और राज्य के **श्वेत कार्मिकों** के औसत क्रमशः 43% और 46.6% से काफी कम है। **सिर्फ 33.6% अश्वेत कार्मिकों के पास अच्छी नौकरियां हैं**, जो कि राज्य के अश्वेत कार्मिकों के औसत 35.2% से कुछ कम है तथा पुनः, क्षेत्र और राज्य के श्वेत कार्मिकों के औसत से काफी कम है। **एशियाई कार्मिक**, जिनमें से 38.6% के पास अच्छी नौकरियां हैं, लैटिन्स और अश्वेत कार्मिकों की तुलना में बेहतर स्थिति में हैं, लेकिन दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया के बाकी हिस्सों में एशियाई कार्मिकों (जिनमें से 43% के पास अच्छी नौकरियां हैं) और समग्र कैलिफ़ोर्निया में एशियाई कार्मिकों (जिनमें से 47.5% के पास अच्छी नौकरियां हैं) की तुलना में काफी खराब स्थिति में हैं। **अन्य** के रूप में पहचाने गए लोगों में से सिर्फ 32.1% के पास अच्छी नौकरियां हैं (CSI UCR और IELCC, 2023: 43)।

विश्लेषण में लिंग के आयाम को जोड़ने पर और भी अधिक असमानता सामने आती है। इसी रिपोर्ट के अनुसार, **सिर्फ 16.4% लैटिना कार्मिक अच्छी नौकरियों में कार्यरत हैं**, जबकि उनके पुरुष समकक्षों के लिए यह संख्या 25.2% है। अच्छी नौकरियों में काम करने वाले कार्मिकों का अगला सबसे कम प्रतिशत आता है लिंग: महिला, नस्ल: "अन्य" श्रेणी (29.1%), उसके बाद **अश्वेत महिला कार्मिक हैं**, जिनमें से सिर्फ 31.2% के पास अच्छी नौकरियां हैं (*बनाम*)। (अश्वेत पुरुष कार्मिकों के 36.2%) उच्चतम स्तर पर, **36.4% एशियाई महिलाओं और 39.4% श्वेत महिलाओं के पास अच्छी नौकरियां हैं**, जबकि एशियाई और श्वेत पुरुष कार्मिकों के इस क्षेत्र में अच्छा प्रदर्शन करने की संभावना सबसे अधिक है, जिसमें: **40.8% एशियाई पुरुष कार्मिक और 46% श्वेत पुरुष कार्मिक** अच्छी नौकरियों में कार्यरत हैं। ये निष्कर्ष दो-काउंटी क्षेत्र में विभिन्न जनसांख्यिकीय समूहों में असमानताओं को दूर करने और नौकरी की गुणवत्ता में सुधार करने के लिए लक्षित प्रयासों की आवश्यकता को दर्शाते हैं। वे राष्ट्रीय विश्लेषणों के कई निष्कर्षों को भी दोहराते हैं, जिनमें पाया गया है कि सबसे कम गुणवत्ता वाले व्यवसायों में उन कार्मिकों के होने की अधिक संभावना है जो महिला हैं, जिनकी शिक्षा प्राप्ति का स्तर कम है और जो अश्वेत या लैटिन्स हैं (फ़्री 2022)।

इसी प्रकार का विश्लेषण IE THRIVE आर्थिक विकास टीम द्वारा किया गया। आर्थिक विश्लेषण¹² में पाया गया कि जो व्यक्ति खुद को एशियाई और पैसिफ़िक आइलैंडर और श्वेत मानते हैं, उन्हें गुणवत्तापूर्ण या आशाजनक नौकरी मिलने की संभावना सबसे अधिक थी, दोनों प्रकार की नौकरियों के लिए यह संभावना 58.8% थी। इसकी तुलना में, लैटिन्स कार्मिकों को गुणवत्तापूर्ण या आशाजनक नौकरी मिलने की संभावना

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

सबसे कम थी, दोनों प्रकार के लिए कुल मिलाकर यह संभावना 32.6% थी। जब जाति और लिंग के छोटे स्तर के आधार पर विचार किया जाता है तथा शैक्षिक उपलब्धि के विभिन्न स्तरों को नियंत्रित किया जाता है, तब कुछ रुझान सामने आते हैं। सामान्यतः, सभी शैक्षिक स्तरों पर, गुणवत्तापूर्ण या आशाजनक नौकरी पाने वालों में श्वेत पुरुषों का प्रतिशत सबसे अधिक है। इसकी तुलना में, सभी स्तरों की शैक्षिक योग्यताओं में, गुणवत्तापूर्ण या आशाजनक नौकरी पाने वाली महिलाओं में लैटिन्क्स महिलाओं का प्रतिशत सबसे कम है।

II. हाई-रोड नौकरियों तक पहुंचने में बाधाएं

1980 के दशक के प्रारंभ से इस क्षेत्र में रोजगार परिदृश्य में काफी बड़ा बदलाव आया है। लॉस एंजिल्स और लॉन्ग बीच के बंदरगाहों के निकट होने के कारण यह क्षेत्र भौगोलिक और आर्थिक दृष्टि से अमेरिका के बड़े पश्चिमी भाग के लिए रसद मार्ग के रूप में स्थापित हो गया है। इसमें माल की आवाजाही को सुविधाजनक बनाना, वेयरहाउस में वस्तुओं का भंडारण करना और समग्र आपूर्ति श्रृंखला को अनुकूलित करना शामिल है (वाचटेल, 2023)। वेयरहाउस उद्योग पूरे क्षेत्र में फैल गया, जिससे कॉर्पोरेट विकास को प्रोत्साहन मिला, कम वेतन वाले रोजगार उपलब्ध हुए तथा भूमि के मूल्य में वृद्धि हुई। लॉजिस्टिक्स उद्योग के विस्तार के कारण कार्मिकों की संख्या में भारी वृद्धि हुई है, जिससे किफ़ायती आवास की उपलब्धता कम हो गई है और कुछ परिवारों को अधिक दूर के क्षेत्रों में स्थानांतरित होना पड़ा है (कॉब, 2015; डेसमंड और गेर्शंसन, 2018; वचेल, 2023)। शिक्षा और करियर विकास को बढ़ावा देने की ओर ध्यान न दिए जाने तथा अन्य प्रकार की वित्तीय, शैक्षिक और सामाजिक बाधाओं के कारण कार्मिकों की समृद्धि में कमी आई है।

इस क्षेत्र में श्रम बाज़ार को अनेक प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है, क्योंकि उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों तक पहुंच सीमित करने वाली अनेक बाधाएं हैं। ये बाधाएं तीन मुख्य श्रेणियों में आती हैं: वित्तीय, शैक्षिक और सामाजिक, जिनमें से प्रत्येक श्रेणी का रोजगार के परिदृश्य में अद्वितीय योगदान है। **वित्तीय बाधाएं**, जैसे कि किफ़ायती चाइल्ड केयर और वृद्ध देखभाल की कमी, परिवहन तक अपर्याप्त पहुंच, उच्च आवास लागत और डिजिटल विभाजन, सीधे तौर पर कार्मिकों की रोजगार प्राप्त करने और उसे बनाए रखने की क्षमता को प्रभावित करते हैं। ये कारक न सिर्फ़ नौकरी के अवसरों को सीमित करते हैं, बल्कि उन्नति और स्थिरता प्रदान करने वाले कार्य से जुड़ने की क्षमता को भी प्रभावित करते हैं। भविष्य में उच्च आर्थिक पदों पर पहुंचने के अवसरों पर मौजूदा निम्न-गुणवत्ता वाली नौकरी के संभावित प्रभाव का उल्लेख करना भी ज़रूरी है। **सामाजिक बाधाएं** भी उतनी ही महत्वपूर्ण हैं। बेरोजगारी और छंटनी, शारीरिक श्रम में बाधा उत्पन्न करने वाली स्वास्थ्य समस्याएं और कुछ नौकरियों के प्रति अवांछनीय सांस्कृतिक धारणाएं, बड़ी बाधाएं हैं। गैर-दस्तावेज़ी और आपराधिक इतिहास वाले कार्मिकों के लिए चुनौतियां और भी ज़्यादा गंभीर हैं, जिनमें नौकरी के सीमित विकल्प, भाषा संबंधी बाधाएं, भेदभाव और गैर-लचीले प्रोग्राम शामिल हैं, जिनके कारण प्रशिक्षण में भाग लेना या एक से ज़्यादा नौकरियां करना मुश्किल हो जाता है। **शैक्षिक बाधाएं** भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। इस क्षेत्र में कई कार्मिकों के पास न सिर्फ़ अच्छे रोजगार प्राप्त करने के लिए आवश्यक कौशल और योग्यता का अभाव है, बल्कि उपलब्ध अच्छी नौकरियों और इन अवसरों से जुड़ने के लिए आवश्यक नेटवर्क के बारे में भी महत्वपूर्ण जानकारी का अभाव है। यह स्थिति ऑटोमेशन के बढ़ते प्रभाव की वजह और भी जटिल हो गई है, जिसकी वजह से कार्मिकों का कौशल हनन और विस्थापन होता है। इसके

अलावा, रेज़्यूमे, ऐप्लिकेशन और साक्षात्कार कौशल सीखने के सुलभ अवसरों की कमी है तथा K-12 स्कूल अक्सर विभिन्न करियर पथों के विज्ञापन और कार्मिकों के अधिकारों के बारे में शिक्षा देने में पीछे रह जाते हैं।

उच्चस्तरीय नौकरियों तक पहुंचने में वित्तीय बाधाएं

बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल तक पहुंच का अभाव

बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल के लिए किफ़ायती सुविधाओं का अभाव अक्सर उन कार्मिकों के लिए एक बड़ी वित्तीय बाधा बन जाता है, जो बेहतर रोजगार की तलाश में रहते हैं। बाकी दुनिया की तरह अमेरिका में, महिलाएं अवैतनिक देखभाल और घरेलू कार्यों का **अत्यधिक** बोझ उठाती हैं। अमेरिका में 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाएं प्रतिदिन औसतन 5.7 घंटे अवैतनिक देखभाल और घरेलू कार्य करती हैं, जबकि पुरुषों के लिए यह अवधि 3.6 घंटे है (एंडरसन और डेकटर, 2010; हेस और हेज़, 2020)। इसका अर्थ यह है कि संयुक्त राज्य अमेरिका में महिलाएं औसतन प्रतिदिन अवैतनिक देखभाल और घरेलू कर्तव्यों में पुरुषों की तुलना में 37% ज़्यादा समय बिताती हैं।

पर्याप्त सहयोग के बिना बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल का अधिकांश बोझ उठाना, लाभकारी करियर तलाशने वाली महिलाओं के लिए बड़ी बाधाएं उत्पन्न करता है। विश्वसनीय देखभाल विकल्पों के बिना, महिलाओं को अक्सर पारिवारिक आवश्यकताओं के साथ काम के घंटों को अलाइन करने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है, जिसकी वजह से वे संभवतः **पार्ट-टाइम भूमिकाओं में काम करने के लिए मजबूर हो जाती हैं, जिसमें उन्नति के अवसर कम होते हैं**। महिलाओं के देखभाल संबंधी दायित्वों के निर्वहन के दौरान उनके करियर में रुकावट आना आम बात है, जिसके कारण उनके कौशल में गिरावट आती है और पेशेवर नेटवर्क कमज़ोर होता है। नौकरी में सीमित गतिशीलता और वित्तीय बाधाएं, नए अवसरों की तलाश करने या गुणवत्तापूर्ण देखभाल सेवाओं में निवेश करने की उनकी क्षमता में बाधा डालती हैं। लैंगिक मानदंड और रूढ़िवादिता, जो देखभाल का बोझ महिलाओं पर डालती है, कार्यस्थल पर पूर्वाग्रहों को बढ़ावा देती है, जिससे उनके करियर की प्रगति प्रभावित होती है। काम और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने के तनाव के कारण बर्नआउट (निष्क्रिय होना) हो सकता है, जिससे मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य, दोनों पर असर पड़ता है। ये चुनौतियाँ सामूहिक रूप से करियर की उन्नति में बाधाएं उत्पन्न करती हैं। **महत्वपूर्ण बात यह है कि इन संघर्षों का सामना न सिर्फ़ महिलाओं को, बल्कि सभी लिंगों के सिंगल पेरेंट्स और अन्य अकेले देखभाल करने वालों को भी करना पड़ता है।**

दो-काउंटी क्षेत्र में, **शिशुओं की पूर्णकालिक देखभाल की भारी लागत पर** विचार करने पर चाइल्ड केयर का वित्तीय प्रभाव खास तौर से स्पष्ट होता है। रिवरसाइड काउंटी में, बाल देखभाल केंद्र में पूर्णकालिक शिशु देखभाल की वार्षिक लागत लगभग 15,504 डॉलर है, जबकि सैन बर्नार्डिनो काउंटी में यह थोड़ी कम, लगभग 15,240 डॉलर है। पारिवारिक चाइल्ड केयर होम्स में, ये लागत रिवरसाइड में \$11,472 और सैन बर्नार्डिनो में \$11,292 है, जैसा कि 2021 में कैलिफ़ोर्निया चाइल्ड केयर प्रोवाइडर्स के क्षेत्रीय बाज़ार दर सर्वेक्षण

द्वारा बताया गया है।¹³ ये आंकड़े परिवारों, विशेषकर छोटे बच्चों वाले परिवारों पर पड़ने वाले भारी वित्तीय बोझ को उजागर करते हैं।

अमेरिका और स्थानीय स्तर पर बुजुर्गों की देखभाल की आवश्यकता भी बढ़ती जा रही है, जहां पिछले 5 वर्षों में प्रत्येक काउंटी में 65+ जनसंख्या में 10% से अधिक की वृद्धि देखी गई है।¹⁴ हालांकि, दोनों ही काउंटी में लाइसेंस प्राप्त देखभाल सुविधाएं बहुत कम हैं। कैलिफ़ोर्निया सामाजिक सेवा विभाग के अनुसार, दोनों काउंटियों के लिए उनके डेटाबेस में सूचीबद्ध अधिकांश आवासीय बुजुर्ग देखभाल सुविधाएं बंद हैं (अर्थात्, सैन बर्नार्डिनो में 80% से अधिक और रिवरसाइड में लगभग 80%)।¹⁵ जो लाइसेंस प्राप्त हैं और काम कर रही हैं, उनकी क्षमता किसी भी काउंटी में 65 वर्ष से अधिक आयु¹⁶ के 5% से भी कम लोगों को कवर करती है। घरेलू स्वास्थ्य देखभाल सहायक इस अंतर को पूरा करने में मदद कर सकते हैं और अक्सर आवासीय सुविधाओं की तुलना में काफ़ी सस्ते होते हैं, लेकिन फिर भी मासिक लागत काफ़ी ज़्यादा होती है।¹⁷ परिणामस्वरूप, बुजुर्गों की देखभाल अक्सर चाइल्ड केयर के समान ही अवैतनिक कार्य बनकर रह जाती है। श्रम सांख्यिकी ब्यूरो के अनुसार, 2021-2022 में अमेरिका की लगभग 14% आबादी या 37 मिलियन से कुछ अधिक लोग, बिना भुगतान के बुजुर्गों की देखभाल कर रहे हैं।¹⁸ चाइल्ड केयर प्रदान करने वालों की जनसांख्यिकी के समान, इनमें भी बहुसंख्यक महिलाएं थीं।

बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल का वित्तीय बोझ इस क्षेत्र में उच्च स्तरीय रोजगार की एक बड़ी बाधा है। मैडलिन वेस्ट जैसे साक्षात्कारकर्ताओं ने बॉयज़ एंड गर्ल्स क्लब या स्कूल के बाद शहरी मनोरंजन प्रोग्राम्स जैसे **चाइल्ड केयर सुविधाओं और प्रोग्रामों की कमी** पर प्रकाश डाला, जो अक्सर एकमात्र उपलब्ध किफ़ायती विकल्प होते हैं। चाइल्ड केयर और वृद्ध देखभाल सेवाओं की उच्च लागत और सीमित उपलब्धता के कारण अनेक लोगों, विशेषकर महिलाओं को, पार्ट-टाइम काम करने या कार्यबल से बाहर होने के लिए बाध्य होना पड़ता है, जिससे उनके करियर में उन्नति के अवसर सीमित हो जाते हैं। उदाहरण के लिए, लेन ने कहा कि चाइल्ड केयर युवा माता-पिता के लिए शिक्षा तक पहुंच में बाधा बन सकती है, "कभी-कभी ऐसा लगता है कि, ओह, हमें पर्याप्त पैसा नहीं मिल पाता।" मैं इसके लिए योग्य नहीं हूँ। मैं उसके लिए योग्य नहीं हूँ। इसलिए पैसा एक मुख्य बाधा है। और खास तौर पर अगर कोई छोटी लड़की है जिसने समय से पहले ही

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

¹⁴

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

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 हेल्थकेयर से जुड़े व्यावसायिक क्षेत्र में घरेलू हेल्थकेयर सहायकों को भी सबसे कम वेतन मिलता है

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

बच्चे को जन्म दे दिया है, तो ... वह स्कूल कैसे जाएगी और अपने बच्चे की देखभाल कैसे करेगी, जबकि उसके पास अब ऑनलाइन सामग्री भी है? ... कभी-कभी ऐसा लगता है, क्या होगा अगर वह ऑनलाइन उपलब्ध न हो? " टेमेकुला में आर्थिक विकास गठबंधन की कार्यकारी निदेशक कोनी स्टॉफ़र ने भी इसी तरह की टिप्पणी की। स्टॉफ़र ने कहा कि गुणवत्तापूर्ण चाइल्ड केयर तक किफ़ायती पहुंच सभी पक्षों को प्रभावित करती है - युवाओं के परिणामों के संदर्भ में तथा समय और वित्तीय दृष्टि से माता-पिता की मदद करने के संदर्भ में भी। स्टॉफ़र ने यहां तक सुझाव दिया कि " अगर हम किसी तरह से इस चाइल्ड केयर सिस्टम को सामाजिक रूप से व्यवस्थित तरीके से निपटा सकें, तो इसका हमारे कार्यबल पर और भविष्य में हमारे भावी कार्यबल पर परिवर्तनकारी प्रभाव पड़ेगा। "

चाइल्ड केयर की लागत के अलावा, इस क्षेत्र के शहरों में **स्कूल के बाद के प्रोग्राम्स और डे केयर सेंटरों को विकसित करने के लिए आवश्यक बुनियादी ढांचे का अभाव है**, जो माता-पिता पर पड़ने वाले वित्तीय बोझ को कम कर सकते हैं। मेनिफ़्री शहर में आर्थिक विकास में कार्यरत एक कार्यकर्ता सिंथिया गुज़मैन ने घर पर रहने वाली बड़ी आबादी का कारण चाइल्ड केयर सुविधाओं तक पहुंच न होना बताया। सिंथिया ने बताया कि "जिनके पांच वर्ष से कम उम्र के बच्चे हैं, उनके लिए चाइल्ड केयर के बहुत अधिक विकल्प नहीं हैं, बहुत अधिक सुविधाएं नहीं हैं। ... हमारा बहुत सारा कार्यबल घर पर है, क्योंकि चाइल्ड केयर के विकल्प मौजूद नहीं हैं।"

चाइल्ड केयर की कमी, प्रशिक्षण प्रोग्राम्स तक पहुंचने में भी बाधा बन जाती है, जो कार्मिकों को नौकरियां और उन्नति के अवसर सुरक्षित करने में मदद करते हैं। वेलेरिया कॉर्डोबा,¹⁹ रिवरसाइड में काउंटी श्रम प्रभाग के एक कर्मचारी ने टिप्पणी की कि "मुझे लगता है कि जब आप ऐसे लोगों के पास जाते हैं जिनके परिवार हैं या जो एकल परिवार के मुखिया हैं, तो बाधाएं थोड़ी अलग हो जाती हैं, क्योंकि वे चाइल्ड केयर के लिए पैसे नहीं जुटा पाते हैं।"

परिवहन की अपर्याप्त सुविधा

विश्वसनीय परिवहन का अभाव, अच्छी नौकरी पाने और आर्थिक गतिशीलता प्राप्त करने की आकांक्षा रखने वाले व्यक्तियों के लिए एक बड़ी बाधा बन सकता है। कुशल परिवहन विकल्पों तक पहुंच के बिना, नौकरी के अवसर अक्सर **एक संकीर्ण भौगोलिक क्षेत्र तक ही सीमित** होते हैं, जिससे अच्छे वेतन और संतुष्टिदायक पदों पर नियुक्ति की संभावना कम हो जाती है। जैसा कि एक पूर्व कार्यकारी ने कहा, " हाई डेज़र्ट में कोई अवसर नहीं है।" उदाहरण के लिए, वहां कोई परामर्शदात्री फ़र्म्स नहीं हैं; कोई डेलोइट नहीं है। आपको इसे खोजने के लिए वेगास या एलए जाना होगा। ऐसे बहुत से लोग हैं जिन्हें समुदाय छोड़ना पड़ता है। इस क्षेत्र में प्रवेश स्तर वाले पद ज़्यादा हैं - लगभग 90 से 95% पद ऐसे ही हैं। नेतृत्व की भूमिकाएं बहुत कम हैं।" **लंबी और चुनौतीपूर्ण यात्राएं** न सिर्फ़ शारीरिक और मानसिक ऊर्जा को नष्ट करती हैं, बल्कि व्यक्तिगत विकास और परिवार के लिए उपलब्ध समय को भी कम कर देती हैं। परिवहन तक सीमित पहुंच के कारण व्यक्ति को करियर में उन्नति के अवसरों का लाभ उठाने, व्यावसायिक विकास प्रोग्राम्स में भाग लेने

¹⁹ छद्म नाम

तथा शैक्षिक संसाधनों तक पहुंच बनाने में बाधा आ सकती है, जिससे करियर की समग्र प्रगति में बाधा उत्पन्न हो सकती है। जिन क्षेत्रों में सार्वजनिक परिवहन अपर्याप्त है, वहां लोगों को **नौकरी के लिए आने-जाने में कठिनाई** हो सकती है, जिससे विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाले लोगों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है। इसके अलावा, **वैकल्पिक परिवहन विकल्पों से जुड़ा वित्तीय तनाव** प्रयोज्य आय को प्रभावित कर सकता है तथा आर्थिक गतिशीलता के लिए ज़रूरी शिक्षा और प्रशिक्षण में निवेश को सीमित कर सकता है। इस चक्र को तोड़ने के लिए परिवहन अवसंरचना और नीतियों में **निवेश की** आवश्यकता है, जो समग्र पहुंच को बढ़ाए।

दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया में कई कार्मिक कार से यात्रा करते हैं। रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों के कार्मिक **अकेले ही निजी वाहन से यात्रा करते हैं**; रिवरसाइड में लगभग 73.5% और सैन बर्नार्डिनो में 74.4%।²⁰ यह तब चुनौती बन सकती है, जब किसी परिवार के पास वाहन उपलब्ध न हो या उनके पास सिर्फ़ एक ही वाहन हो और शेयर करना पड़े। रेयान²¹ ने बताया कि विश्वसनीय परिवहन की कमी के कारण उन्होंने अपनी नौकरी खो दी, “ फिर से, परिवहन के कारण, मैंने इसे खो दिया क्योंकि मेरे पास परिवहन का साधन नहीं था। मुझे बहुत दिनों तक कोई परिवहन नहीं मिला। इसलिए हां। हां, उनके पास [कार होनी चाहिए], इसलिए मैंने कहा, "समझ में आता है। " मिनी, जो अपने मंगेतर के साथ वाहन शेयर करती है, ने बताया कि " कभी-कभी उसे ओवरटाइम करना पड़ता था, जिसके कारण मुझे काम पर देर हो जाती थी, क्योंकि हमारे पास सिर्फ़ एक कार है। " एक साक्षात्कारकर्ता ने सुझाव दिया कि कार की मरम्मत के लिए वित्तीय सहायता, किसी को अपनी नौकरी बनाए रखने में मदद करने में सहायक हो सकती है। इसके अलावा, रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो, दोनों काउंटियों में लॉस एंजिल्स और ऑरेंज काउंटियों की तुलना में कम निवासी अपने काउंटी के निवासियों के बीच काम करते हैं। दो काउंटी क्षेत्र में **यात्रा का समय** लॉस एंजिल्स और ऑरेंज काउंटी की तुलना में ज़्यादा था, जहां जनसंख्या का एक बड़ा प्रतिशत 60 मिनट या उससे अधिक समय यात्रा में लगाता था। कुछ साक्षात्कारों में गैस की लागत को अच्छी नौकरी पाने में बाधा के रूप में बताया गया, यह बात काम पर जाने की लागत के संदर्भ में भी सामने आई।

हालांकि दोनों काउंटियों के अधिकांश परिवारों के पास कम से कम एक निजी वाहन उपलब्ध है, रिवरसाइड काउंटी के लगभग 2% परिवारों और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के 2.3% परिवारों के पास निजी वाहन उपलब्ध नहीं है।²² क्षेत्र के कुछ कार्मिक सार्वजनिक परिवहन से यात्रा करते हैं, लेकिन **बसों के लिए लंबा इंतज़ार** एक चुनौती साबित हो सकता है। साक्षात्कारकर्ताओं ने बताया कि ग्रामीण क्षेत्रों में बसें बहुत कम आती हैं तथा अक्सर वे वहां नहीं जातीं, जहां उन्हें जाना होता है। कई साक्षात्कारकर्ताओं ने बताया कि उन्हें बस के लिए पूछने की जरूरत पड़ी, क्योंकि या तो बस वहां जाती नहीं थी, जहां उन्हें जाना था या बस का समय सही नहीं था।

²⁰ ACS 2021 1-वर्ष, तालिका S0801; देखें: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

²¹ छद्म नाम

²² ACS 2021 1-वर्ष, तालिका S0802; देखें: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

प्रत्येक काउंटी के प्रमुख जनसंख्या केंद्रों (अर्थात्, उत्तर-पश्चिमी रिवरसाइड काउंटी और दक्षिण-पश्चिमी सैन बर्नार्डिनो काउंटी) के बाहर, कोचेला वैली, डेज़र्ट हॉट स्प्रिंग्स, मेनिफ़ी, हेस्पेरिया और विक्टरविले जैसे क्षेत्रों में सार्वजनिक परिवहन के कम विकल्प **उच्च शिक्षा और अच्छी नौकरियों तक पहुंच को लगभग असंभव** बना देते हैं। परिवहन संबंधी समस्याओं से निपटने के लिए, कोचेला के सिटी मैनेजर गेब्रियल मार्टिन ने एक नई पहल का ब्यौरा दिया, जिसे शहर **राइडशेयरिंग** प्रोग्राम्स के माध्यम से काम पर आने-जाने वाले कृषि कार्मिकों की सुविधा के लिए लागू कर रहा है, कि "हमें शहर में 12 टेस्ला लाने के लिए अनुदान मिला है... कृषि कार्मिक इसका काम पर जाने और वापस आने के लिए राइडशेयर प्रोग्राम के रूप में उपयोग कर सकते हैं और यह मुफ्त है, उन्हें बस में चढ़ने के बारे में चिंता करने की ज़रूरत नहीं है।" हाई डेज़र्ट चैंबर ऑफ़ कॉमर्स में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट निदेशक लुइस अर्गिल्स ने शहर के मौजूदा प्रोजेक्ट्स पर प्रकाश डाला, जिनमें "बड़ी संख्या में बस चालकों को काम पर रखकर और मार्गों का विस्तार करके, जिसकी अत्यंत आवश्यकता है, सार्वजनिक परिवहन में विश्वसनीयता बढ़ाने का प्रयास किया जा रहा है।"

इसी प्रकार, **कॉलेज परिसरों तक छात्रों की पहुंच** बढ़ाने के लिए, जो कि काउंटी के अधिकांश निवासियों के लिए कम से कम 30 मिनट की दूरी पर हैं, शहर के अधिकारी छात्रों को उनके कॉलेज करियर में आगे बढ़ने में मदद करने के लिए **सेटेलाइट कैंपस** विकसित करने पर काम कर रहे हैं। सेटेलाइट कैंपस न सिर्फ़ परिवहन से संबंधित बाधाओं को कम करेंगे, बल्कि वे छात्रों को अपने समुदाय में उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियां प्राप्त करने की क्षमता भी प्रदान करेंगे। सिंथिया गुज़मैन ने मेनिफ़ी में बुनियादी ढांचे और सार्वजनिक परिवहन की कमी की छात्रों के लिए उच्च शिक्षा प्राप्त करने में बाधा के रूप में पहचान की। सिंथिया ने बताया कि शहर "हमारे क्षेत्र में एक चार वर्षीय विश्वविद्यालय लाने के लिए काम कर रहा है, क्योंकि UCR बहुत दूर नहीं है [लेकिन] जहां तक सार्वजनिक परिवहन की बात है, तो वहां वास्तव में कोई बुनियादी ढांचा नहीं है, अगर बहुत सारे छात्रों के पास UCR तक जाने के लिए परिवहन का साधन नहीं है, तो वास्तव में चार वर्षीय विश्वविद्यालय होना कोई विकल्प नहीं है।" सीन स्मिथ ने इस विश्वास पर बल दिया कि डेज़र्ट हॉट स्प्रिंग्स में सेटेलाइट कैंपस होने से क्षेत्र में उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों को आकर्षित करने के लिए आवश्यक कौशल विकसित करने में कार्मिकों को सहायता मिलेगी। उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों के लिए निवासियों का नज़दीकी शहरों की ओर पलायन रोकने में मदद के लिए, स्मिथ ने सुझाव दिया कि "उच्च शिक्षा तक पहुंच एक और मुद्दा है... यहां स्थानीय कम्युनिटी कॉलेज शायद 30 मिनट की दूरी पर है... परिवहन एक समस्या बन जाता है... हमें वास्तव में चार साल वाले विश्वविद्यालय का विस्तार करने और शिक्षा, प्रशिक्षण और कौशल प्रदान करने में सक्षम होने की आवश्यकता है, ताकि उस कार्यबल का विकास हो सके, जो उन व्यवसायों की ज़रूरतों को पूरा कर सके।" इस तरह, जबकि बुनियादी ढांचे, सार्वजनिक परिवहन और सेटेलाइट कॉलेज परिसरों की कमी जैसी बाधाओं ने उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियां प्राप्त करने और उच्च शिक्षा प्राप्त करने के लिए आवश्यक कौशल विकसित करने की क्षेत्रीय कार्मिकों की क्षमताओं को प्रभावित किया है, शहर के अधिकारी इन बाधाओं को कम करने की पहल पर काम कर रहे हैं।

रहने की उच्च लागत

कैलिफ़ोर्निया में न्यूनतम वेतन 15.50 डॉलर है, जो **प्रति सप्ताह 40 घंटे काम करने वालों के लिए भी आवास की औसत लागत को कवर नहीं कर पाता।** यद्यपि दो-काउंटी क्षेत्र ने हाल के वर्षों में निर्माण

में ज़बरदस्त उछाल का अनुभव किया है, लेकिन इस उछाल ने मुख्य रूप से क्षेत्र के आसपास वेयरहाउस की संख्या बढ़ाई है (ब्लफ़स्टोन और अन्य, 2008) और ऐसी नौकरियां पैदा कीं, जिनमें कम वेतन मिलता है और जिनमें आवास की बढ़ती लागत को ध्यान में नहीं रखा जाता (पैटरसन, 2016; बोनासिच और डी लारा, 2009)। करों और लाभों में कटौती के बाद, इस क्षेत्र के सामान्य मासिक वेतन बुनियादी ज़रूरतों और जीवन-यापन के खर्चों को पूरा करने के लिए अपर्याप्त हैं (रीज़ और स्कॉट, 2019)।

उच्च आवास लागतें कई कारणों से कार्मिकों की अच्छी नौकरी पाने और आर्थिक गतिशीलता प्राप्त करने की क्षमता को महत्वपूर्ण रूप से बाधित कर सकती है। पहला, जब किसी की आय का एक बड़ा हिस्सा आवास व्यय पर खर्च हो जाता है, तो इससे शिक्षा, हेल्थकेयर और व्यावसायिक विकास जैसी **अन्य आवश्यक आवश्यकताओं के लिए कम जगह** बचती है। यह वित्तीय तनाव व्यक्तियों की कौशल प्रशिक्षण में निवेश करने या उच्च शिक्षा प्राप्त करने की क्षमता को सीमित कर सकता है, जिससे जॉब मार्केट में उनकी प्रतिस्पर्धात्मकता में बाधा उत्पन्न हो सकती है। इसके अलावा, उच्च आवास लागत **भौगोलिक गतिशीलता को प्रतिबंधित** कर सकती है। कार्मिकों को बेहतर रोजगार के अवसरों के लिए जगह बदलना या उच्च जीवन-यापन लागत वाले क्षेत्रों में नौकरी पाना चुनौतीपूर्ण लग सकता है, भले ही ये स्थान उच्च वेतन वाली नौकरियां देते हों। नौकरी की गतिशीलता पर यह सीमा **करियर विकास और उन उद्योगों या क्षेत्रों तक पहुंचने की क्षमता को बाधित** कर सकती है, जो अधिक आकर्षक या संतुष्टिदायक रोजगार प्रदान कर सकते हैं। जिन क्षेत्रों में आवास की कीमतें बहुत अधिक हैं, वहां कार्मिकों को अक्सर किफ़ायती आवास विकल्पों से जॉब सेंटर्स तक **लंबी और महंगी यात्रा का** सामना करना पड़ता है। लंबी यात्राएं न सिर्फ़ अतिरिक्त वित्तीय बोझ बढ़ाती हैं, बल्कि **बहुमूल्य समय भी नष्ट करती हैं**, जिसे अन्यथा व्यावसायिक विकास या पारिवारिक ज़िम्मेदारियों में लगाया जा सकता था। इसके अलावा, उच्च आवास लागत का दबाव **व्यक्तियों को दीर्घकालिक करियर योजना की तुलना में तत्काल वित्तीय आवश्यकताओं को प्राथमिकता देने के लिए मजबूर** कर सकता है। इससे अल्पकालिक वित्तीय स्थिरता पर आधारित निर्णय लिए जा सकते हैं, न कि उन अवसरों पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता है, जो कौशल को बढ़ा सकते हैं या भविष्य में उच्च वेतन वाले पदों की ओर ले जा सकते हैं।

जो **युवा** कर्मचारी अभी अपना करियर शुरू कर रहे हैं या जो आर्थिक रूप से आगे बढ़ना चाहते हैं, उनके लिए उच्च आवास लागत का बोझ विशेष रूप से कठिन हो सकता है। शिक्षा, प्रशिक्षण या उद्यमशीलता के लिए बचत एकत्रित करना तब चुनौतीपूर्ण हो जाता है, जब आय का एक बड़ा हिस्सा आवास व्यय में खर्च हो जाता हो। इससे, **आर्थिक असमानता कायम रहती है** और व्यक्तियों की निम्न आय वर्ग से बाहर निकलने की क्षमता सीमित हो जाती है। प्रारंभिक बाल्यावस्था शिक्षा की पृष्ठभूमि रखने वाली एमी ने बताया कि **इस क्षेत्र में बनाए जा रहे अधिकांश आवास, निवासियों की वित्तीय पहुंच से बाहर हैं** और वे या तो एयर बीएनबी बन जाते हैं या खाली पड़े रहते हैं। एमी ने कहा कि दोहरी आय वाले परिवार में रहते हुए भी, खरीदारी करना असंभव था।

क्षेत्र का हाउसिंग मार्केट विभिन्न कारकों से प्रभावित हुआ है, जिनमें जनसंख्या वृद्धि, सीमित आवास आपूर्ति और आर्थिक परिवर्तन शामिल हैं। इन कारकों से **आवास की लागत में वृद्धि** हुई है, जिससे अनेक स्थानीय कार्मिकों, विशेषकर निम्न या मध्यम आय वाले कार्मिकों के लिए आवास का खर्च उठाना कठिन होता जा रहा है। विशेष रूप से, उच्च आवास लागत के कारण इस क्षेत्र के कई निवासियों को आवास लागत का

गंभीर बोझ झेलना पड़ रहा है। HUD के अनुसार आवास वह होता है जो तब किफायती होता है, जब वह किसी परिवार की आय का 30% या उससे कम होता है। 2022 ACS डेटा के अनुसार, **रिवरसाइड काउंटी के लगभग 60% किरायेदार और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के लगभग 61% किरायेदार अपनी घरेलू आय का 30% या उससे अधिक हिस्सा किराए पर खर्च करते हैं।**²³ इसी प्रकार, राष्ट्रीय निम्न आय आवास गठबंधन ने इस क्षेत्र में उचित मार्केट रेंट पर दो बेडरूम वाले अपार्टमेंट को किराए पर लेने के लिए आवश्यक प्रति घंटा मजदूरी 33.67 डॉलर निर्धारित की है। यह ध्यान रखते हुए कि कैलिफ़ोर्निया में न्यूनतम वेतन 15.50 डॉलर है, यह 1.8 (रिवरसाइड काउंटी) और 1.7 (सैन बर्नार्डिनो काउंटी) पूर्णकालिक नौकरियों के बराबर है।²⁴

तकनीकी संसाधनों का अभाव

कंप्यूटर या विश्वसनीय इंटरनेट जैसी पर्याप्त तकनीक तक पहुंच का अभाव, व्यक्तियों को अच्छी नौकरियां पाने से रोक सकता है। आज अनेक रोजगार अवसरों के लिए **बुनियादी तकनीकी दक्षता की** आवश्यकता होती है और इन आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थता, रोजगार की संभावनाओं में बाधा उत्पन्न कर सकती है। कंप्यूटर या लैपटॉप के बिना, व्यक्तियों को **ऑनलाइन नौकरियों के लिए आवेदन करने, पेशेवर रेज़्यूमे बनाने या वर्चुअल साक्षात्कार में शामिल होने में** कठिनाई हो सकती है, जो समकालीन भर्ती प्रक्रियाओं में सभी सामान्य प्रथाएं हैं। इसके अतिरिक्त, **उच्च गति इंटरनेट की कमी** दूरस्थ कार्य या ऑनलाइन प्रशिक्षण प्रोग्राम्स में भागीदारी में बाधा उत्पन्न कर सकती है, जिससे रोजगार के विकल्प सीमित हो सकते हैं। कौशल विकास, ऑनलाइन शिक्षा या नेटवर्किंग अवसरों के लिए **डिजिटल संसाधनों तक पहुंच में असमर्थता** जॉब मार्केट में किसी व्यक्ति की प्रतिस्पर्धात्मकता को और अधिक बाधित कर सकती है। यह डिजिटल विभाजन असमानताओं को बढ़ाता है, क्योंकि जिन लोगों के पास प्रौद्योगिकी तक पहुंच नहीं है, वे उन क्षेत्रों से बाहर हो सकते हैं, जिनकी निर्भरता तेज़ी से डिजिटल कौशल पर बढ़ती जा रही है। रोजगार के अवसरों तक व्यापक पहुंच सुनिश्चित करने और आर्थिक गतिशीलता को बढ़ावा देने के लिए इस अंतर को पाटना बहुत ज़रूरी है। नीति निर्माता और संगठन **डिजिटल समावेशन पहल को** बढ़ावा देकर, **सस्ती प्रौद्योगिकी** तक पहुंच प्रदान करके और वंचित समुदायों में **ब्रॉडबैंड बुनियादी ढांचे का विस्तार करके** इन असमानताओं को दूर करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

यद्यपि इस क्षेत्र के अधिकांश घरों में कंप्यूटर और इंटरनेट की सुविधा उपलब्ध है, फिर भी कुछ ऐसे क्षेत्र हैं जहां तकनीकी पहुंच कम है। 2021 ACS डेटा से पता चलता है कि रिवरसाइड काउंटी के लगभग 3.2% और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के लगभग 2.9% घरों में **कंप्यूटर नहीं था** और रिवरसाइड काउंटी के लगभग 6.9% और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के लगभग 6.2% निवासियों के पास **किसी भी प्रकार की इंटरनेट**

²³ 2022 ACS 1-वर्ष, तालिका DP04; देखें:

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

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

सदस्यता नहीं थी।²⁵ दोनों काउंटियों में 20,000 डॉलर से कम आय वाले परिवारों के पास किसी भी प्रकार की इंटरनेट सदस्यता न होने की संभावना 20,000 डॉलर से 74,999 डॉलर आय वाले परिवारों की तुलना में लगभग दोगुनी है। डिजिटल विभाजन के ये पहलू न सिर्फ ऑनलाइन जॉब ऐप्लिकेशन्स तक पहुंच में असमानताओं को उजागर करते हैं, बल्कि **ऑनलाइन जॉब बोर्ड** ब्राउज़ करने में भी असमानताएं दर्शाते हैं। जनजातीय समुदाय की एक नागरिक केली²⁶टोरेस मार्टिनेज़ ने उन लोगों के सामने आने वाली बाधाओं के बारे में विस्तार से बात की, जिनके पास ऑनलाइन नौकरियों के लिए आवेदन करने का तकनीकी कौशल नहीं है। उन्होंने बताया कि, हालांकि अधिकांश जॉब ऐप्लिकेशन्स ऑनलाइन हैं, " वे नहीं जानते कि इसे ऑनलाइन कैसे किया जाए। [...] और यह एक और कारण है कि वे देखते हैं कि हम इसे कैसे चालू करें, मतलब, [हम] इसे पहले की तरह कैसे भर सकते हैं? क्योंकि अब सब कुछ कम्प्यूटरीकृत हो गया है। ...आप जानते हैं, यहाँ जो लोग हैं, अधिकांश लोग तो यह भी नहीं जानते कि ऑनलाइन का क्या मतलब है। मेरा मतलब है, मैं जानती हूँ कि वे नौकरी की तलाश में हैं। और वे सही जाते हैं, हमने ऐप्लिकेशन्स मांगने की कोशिश की। उन्होंने हमसे कहा कि नहीं, ऑनलाइन जाओ. . . . क्योंकि ऐसा बहुत बार होता है... जो लोग वहां थे, आदिवासी सदस्य जो निश्चित रूप से रोजगार की तलाश कर रहे थे, वे ऐसे लोग हैं, जिन्हें कागज़ पर काम करने की आदत है और उन्हें ऑनलाइन इस काम को करने में सहायता की आवश्यकता है। और वे निराश भी हो जाते हैं, क्योंकि वे इसे अपने फ़ोन पर प्राप्त नहीं कर पाते या वे इसे कर नहीं पाते। वे नहीं जानते कि इसे कैसे भेजा जाए। वे नहीं जानते कि इसे कैसे जोड़ा जाए या कुछ और।" उन्होंने यह भी बताया कि उनके समुदाय में, "वास्तव में ऐसी कोई जगह नहीं है, जहां जाकर कंप्यूटर के सामने बैठा जा सके", जिससे निराशा बढ़ती है। कई समुदायों में प्रौद्योगिकी और विश्वसनीय इंटरनेट सेवा तक पहुंच नहीं है, जिससे इस क्षेत्र में नौकरी चाहने वालों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ रहा है, जहां का तकनीकी बुनियादी ढांचा ज़्यादा शहरीकृत केंद्रों के बराबर नहीं हो सकता। जॉब मार्केट का तेज़ी से विकास तथा नए टूल्स और सॉफ़्टवेयर पर इसकी बढ़ती निर्भरता के कारण, तकनीकी रूप से दक्ष कार्यबल की आवश्यकता है। फिर भी, ऐसे टूल्स या उन्हें उपयोग करने के कौशल की अनुपस्थिति कई लोगों को पीछे छोड़ सकती है, खासकर तब, जब अधिक से अधिक नियोक्ता ऑनलाइन ऐप्लिकेशन्स और दूरस्थ कार्य को अपनी मानक संचालन प्रक्रियाओं में एकीकृत कर रहे हैं। इस अंतर को पाटना आवश्यक है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी नौकरी चाहने वालों को निरंतर विकसित हो रहे जॉब मार्केट में प्रतिस्पर्धा करने का अवसर मिले।

सामाजिक बाधाएं

क्षेत्र की मुख्य नौकरियों तक पहुंच अक्सर कई सामाजिक बाधाओं से बाधित होती है, जिसमें **भेदभाव, प्रणालीगत और सांस्कृतिक पूर्वाग्रह, बेमेल सांस्कृतिक पूंजी और कुछ नौकरियों के मामले में सोशल**

²⁵ 2022 ACS 1-वर्ष, तालिका S2801; देखें:

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

²⁶ छद्म नाम

स्टिग्मा शामिल हैं। सामाजिक बाधाएं, सामाजिक नेटवर्किंग क्षमताओं और हाई-रोड करियर पथ, प्रशिक्षण और शिक्षा के अवसरों के बारे में जागरूकता को प्रभावित कर सकती हैं।

भेदभाव

सबसे गंभीर सामाजिक बाधाएं वे हैं, जो भेदभाव पर आधारित हैं। **नस्ल, लिंग और व्यक्तिगत परिस्थितियों के आधार पर भेदभाव** रोजगार के अवसरों पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालता है। उदाहरण के लिए, अश्वेत कार्मिकों को अक्सर नस्लवाद, आयुवाद और लिंग भेदभाव के कारण असंगत चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इन मुद्दों के समाधान के लिए नियोक्ताओं को अधिक समावेशी नियुक्ति एवं प्रबंधन पद्धतियां अपनाने की आवश्यकता है।

रोजगार क्षेत्रों में कार्मिकों के इंटरैक्शन के आधार पर, एक स्थानीय गैर-लाभकारी संगठन में सामुदायिक आयोजक आलिया मार्टिन, नियोक्ताओं से आग्रह करती हैं कि वे अश्वेत कार्मिकों के प्रति सहानुभूति प्रदर्शित करें, जो विषमतापूर्वक अल्प-रोजगार वाले और बेरोजगार हैं। आलिया ने न सिर्फ **अपनी कंपनी में उच्च पद प्राप्त करने के प्रयास के दौरान नस्लवाद, आयुवाद और लिंग भेदभाव** के अपने अनुभवों को व्यक्त किया; बल्कि उन्होंने कार्यबल में अपने प्रतिभागियों के अनुभवों का भी उल्लेख किया। आलिया ने अश्वेत कार्मिकों की स्थिति को उन सिस्टमैटिक बाधाओं के साथ जोड़कर देखा, जिनका वे सामना करते हैं, जैसे कि व्यवस्था से प्रभावित होना तथा सांस्कृतिक बाधाएं, जैसे अनेक भाषाएं बोलने में असमर्थता। इस प्रकार, वह नियोक्ताओं से अनुरोध करती है कि वे "अश्वेत कार्मिकों के अनुभव की सांस्कृतिक समझ रखें... अश्वेत कार्मिक आमतौर पर निम्न आय वाले क्षेत्रों से आते हैं, आमतौर पर अश्वेत कार्मिकों की अपराध दर अधिक होती है, इससे आघात जुड़ा होता है। अश्वेतों का अनुभव एक अनूठा अनुभव है, जिसे समझना होगा और उसे कुछ अनुग्रह देना होगा।" इसी प्रकार, IE ब्लैक वर्कर सेंटर की सहायक निदेशक मोनेट वारेन ने भी कई पदों के लिए अधिक योग्यता होने के कारण उन्हें मिली अस्वीकृति पर अपनी निराशा व्यक्त की। "[जब] मैं इनलैंड एम्पायर वापस आई, तो मुझे बहुत मुश्किल समय का सामना करना पड़ा। मैं दस साल के लिए गई थी। मुझे इनलैंड एम्पायर में नौकरी ढूंढने में बहुत कठिनाई हुई। मैं हर चीज़ के लिए ज़रूरत से ज़्यादा योग्य थी। लेकिन फिर भी कोई मेरा साक्षात्कार नहीं लेना चाहता था। **तो मैंने अपनी सभी डिग्री और वर्षों के अनुभव के साथ Amazon में काम करना शुरू किया।**"

नस्लीय भेदभाव के अलावा, महिलाएं अपने कार्यस्थल पर सहकर्मियों और प्रबंधकों द्वारा भी अनुपातहीन ढंग से **यौन उत्पीड़न** का शिकार होती हैं। वेयरहाउसिंग में काम करते समय, सामंथा ब्राउन का लगातार उनके मैनेजर द्वारा पीछा किया जाता था और उन्हें अनुचित बातें कही जाती थीं। जब पार्किंग में उनके मैनेजर ने सामंथा के सामने अपना जननांग उजागर किया, तो उसने मानव संसाधन विभाग में यौन उत्पीड़न का मामला दर्ज कराने का निर्णय लिया। जांच के बाद मानव संसाधन विभाग ने पाया कि वेयरहाउस में कोई सुरक्षा कैमरा न होने के कारण साक्ष्य अपर्याप्त थे। सामंथा को न सिर्फ दूसरे क्षेत्र में ट्रांसफ़र होना पड़ा, बल्कि कुछ सप्ताह बाद ही उसे नौकरी से भी निकाल दिया गया।

साक्षात्कारकर्ताओं ने नौकरियों तक पहुंच में सामान्यतः **मानदंडों, संपर्कों और सामाजिक पूंजी** की भूमिका को रेखांकित किया। ब्रैड,²⁷ जो वर्तमान में बेरोजगार और बेघर हैं, उनके पास ऑपरेटर और मैकेनिक का पुराना पेशेवर अनुभव है और उनके पास CDL प्रमाणपत्र और फ़ोर्कलिफ़्ट लाइसेंस है। साक्षात्कार के दौरान ब्रैड ने इस बात पर ज़ोर दिया कि लोगों को खुद को साबित करने का खुला अवसर दिया जाना चाहिए, भले ही उनके जीवन के अनुभव कठिन रहे हों। "मैं ऐसे बेघर लोगों को जानता हूँ, जो बस एक अवसर की तलाश में हैं; उन लोगों को एक रास्ता होना अच्छा होगा।" ब्रैड ने "अधिक प्रशिक्षण" के महत्व पर भी ज़ोर दिया। हमेशा प्रशिक्षण प्रोग्राम रखें। लोगों को फिर से कौशल प्राप्त करने का अवसर दें। यह उसी कंपनी में हो सकता है, बस काम दूसरा हो सकता है। उसे प्रयास करने दीजिए; अगर उससे काम न बने, तो कुछ और आजमाएं। बस उन्हें नौकरी से मत निकालो।" इसी प्रकार, एम्बी,²⁸ एक प्रशिक्षित गृह स्वास्थ्य देखभाल कर्मी, जो वर्तमान में बेघर हैं, ने पाया कि जॉब मार्केट में प्रवेश पाना कठिन है, विशेष रूप से उन लोगों के लिए जो बेघर होने की स्थिति से उबर रहे हैं या अन्य किसी प्रकार के आघात से जूझ रहे हैं। उन्होंने "एक बेघर व्यक्ति के बारे में अपना अवलोकन और अनुभव शेयर किया, जो 90 दिनों के बाद रिकवरी की प्रक्रिया से गुज़र रहा है, क्योंकि टैको बेल आपको नौकरी पर नहीं रख सकता... इससे चीज़ें वास्तव में कठिन हो जाती हैं। आप प्रयास करते रहते हैं, लेकिन यह कठिन बना रहता है। इसमें कई सप्ताह या वर्ष लग सकते हैं। यह दुष्चक्र अंदर के व्यक्ति पर निर्भर करता है; व्यक्ति को वापस लौटाने के लिए सिर्फ़ एक गलत विचार की ज़रूरत होती है।"

हैरी,²⁹ एक पूर्व लघु व्यवसाय मालिक, जो वर्तमान में बेघर है, ने महसूस किया कि उनके रूप रंग और/या परिस्थितियों के आधार पर भेदभाव रोजगार में बाधा बन रहा है। उन्होंने "लोगों के पक्षपातपूर्ण होने पर टिप्पणी की। कुछ लोग अपना जीवन बदल लेते हैं, लेकिन एक खास तरीके से देखते हैं... कई बार ऐसा हुआ कि मैं भी वैसा ही था, जैसे यहां के लोग हैं। उस समय मैंने जो कपड़े पहने थे, उनका कारण था कि मैं बस गर्म रहना चाहता था। इससे पहले मुझे लगा कि भले ही मैं बुरी स्थिति में हूँ, फिर भी मैं हाथ मिलाना शुरू कर रहा हूँ। मैं शायद किसी को गले भी लगा लूँ। आपको कभी भी पता नहीं चलेगा कि मेरे पास एक घर भी है।"

रिवरसाइड काउंटी में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट में काम करने वाले रुबेन गोंज़ालेस ने उन लोगों के सामने आने वाली बाधाओं के बारे में बात की, जो जेल में बंद हैं या परिवीक्षा पर हैं। रुबेन ने रोजगार और आवास को दो मुख्य समस्याएं बताया।

अप्रवासन स्थिति और भाषा कौशल

अप्रवासन स्थिति और भाषा संबंधी बाधाएं, भेदभाव का एक और तरीका हैं। जिन बच्चों के माता-पिता अंग्रेज़ी के बजाए कोई दूसरी भाषा बोलते हैं और अप्रवासी पृष्ठभूमि से आते हैं, उन्हें अक्सर अपने साथियों की

²⁷ छद्म नाम

²⁸ छद्म नाम

²⁹ छद्म नाम

तुलना में अधिक बाधाओं को पार करना पड़ता है। अंग्रेज़ी और गणित के मूल्यांकन में कथित विसंगतियां पाई जाती हैं (लाहाई, 2008)। इस तरह के भेदभाव के कारण अक्सर अप्रवासियों के बच्चों को सुधारात्मक पाठ्यक्रमों में डाल दिया जाता है, जिससे उनके करियर पर ज़्यादा नकारात्मक प्रभाव पड़ता है, उनकी उन्नति में बाधा उत्पन्न होती है तथा उच्च रोजगार में अतिरिक्त बाधाएं उत्पन्न होती हैं। इसके अतिरिक्त, नियोक्ता यह भी चाहते हैं कि कर्मचारी एक विशेष प्रकार की अंग्रेज़ी (जैसे, औपचारिक) का प्रयोग करें या अंग्रेज़ी के अतिरिक्त अन्य भाषाएं भी बोलने में सक्षम हों।

भाषा प्रवीणता अप्रवासियों के लिए सफल श्रम बाज़ार एकीकरण से जुड़ी हुई है, क्योंकि इससे उन्हें नौकरियों के बारे में जानकारी प्राप्त करने में मदद मिलती है, साथ ही किसी विशेष नौकरी, विशेष रूप से कुशल नौकरियों के लिए व्यक्ति की प्रयोजनीयता में भी मदद मिलती है (लैंग, 2022; माडेरा और अन्य, 2014)। यह तथ्य विभिन्न अध्ययनों में बताया गया है, जो श्रम बाज़ारों में अप्रवासियों को जोड़ने में तेज़ी लाने में औपचारिक भाषा प्रशिक्षण के महत्व पर बल देता है (लैंग, 2022)। भाषा प्रशिक्षण के माध्यम से, रोजगार की संभावनाएं गुणात्मक और मात्रात्मक रूप से नाटकीय रूप से बढ़ जाती हैं, जिससे कुशल नौकरी पाने की संभावना 45% से ज़्यादा बढ़ जाती है (लैंग, 2022)। हालांकि ऐसे कानून हैं जो इन असमानताओं को पाटने में मदद करते हैं, जैसे कि 1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम के शीर्षक VI और IV, जो अभी भी अंग्रेज़ी सीख रहे छात्रों के लिए शैक्षणिक क्षेत्र में समान अवसर सुनिश्चित करने के लिए एक साथ काम करते हैं, फिर भी कई मुद्दे अभी भी अनसुलझे हैं, जिससे कई अप्रवासी और भाषायी रूप से विविध व्यक्ति सामाजिक और आर्थिक संकट में हैं (CSI UCR, 2020)।

भाषा की क्षमता भी विशिष्ट उद्योगों, जैसे खाद्य सेवा के लिए अप्रत्याशित बाधा साबित हुई है। एम्बी ने बताया कि जब उसने फ़ास्ट फूड में नौकरी पाने की कोशिश की, तो उसे नौकरी देने से मना कर दिया गया क्योंकि वह स्पेनिश नहीं बोल सकती थी। उन्होंने निराशा व्यक्त की कि "मैंने Taco Bell के लिए आवेदन किया था और मुझे नौकरी नहीं मिली। मैं स्पेनिश नहीं बोलती।" स्पेनिश भाषा की योग्यता की आवश्यकता कुछ साक्षात्कारों में भी सामने आई तथा खाद्य सेवा के अलावा अन्य उद्योगों में भी इसका उल्लेख किया गया। IE ब्लैक वर्कर सेंटर के सहायक निदेशक मोनेट वारेन ने भी इसी तरह की भावना व्यक्त की। "ये कुछ ऐसा था जिसका मुझे अक्सर सामना करना पड़ता था और मैं कहूंगा कि कॉलबैक न मिलने का कारण यह था कि मैं द्विभाषी नहीं हूँ। इनमें से बहुत सी नौकरियों में आपसे स्पेनिश भाषा बोलने की अपेक्षा की जाती है।"

सांस्कृतिक राजधानी

सांस्कृतिक पूंजी में सामाजिक संबंध, सांस्कृतिक जागरूकता और आंतरिक मानदंड शामिल होते हैं और यह करियर की उन्नति के लिए महत्वपूर्ण है। किसी व्यक्ति की सांस्कृतिक पूंजी उद्योग की अपेक्षाओं के अनुरूप नहीं हो सकती, जिससे व्यावसायिक विकास के लिए आवश्यक सॉफ़्ट कौशलों का विकास अवरुद्ध हो सकता है। उदाहरणों में सामाजिक नेटवर्किंग और नौकरी, शिक्षा और प्रशिक्षण के अवसरों का ज्ञान शामिल है। ये विशेषताएं आम तौर पर परिवार के माध्यम से और पब्लिक स्कूल जैसी सामाजिक सेटिंग्स में विकसित होती हैं (सैंटोस और अन्य, 2018)। जिनके पास सांस्कृतिक पूंजी का अभाव है, वे स्वयं को प्रभावशाली नेटवर्क से अलग-थलग पा सकते हैं, शैक्षिक उपलब्धि में चुनौतियों का सामना कर सकते हैं तथा विभिन्न उद्योगों की सांस्कृतिक अपेक्षाओं के साथ तालमेल बिठाने के लिए संघर्ष कर सकते हैं। इन सामाजिक

संपत्तियों का अभाव महत्वपूर्ण सॉफ्ट कौशलों के विकास में बाधा उत्पन्न कर सकता है, कुछ व्यवसायों से संबंधित सांस्कृतिक संसाधनों तक पहुंचने की क्षमता को बाधित कर सकता है, यहां तक कि उनकी पेशेवर छवि और नेतृत्व की भूमिकाओं के लिए उपयुक्तता को भी प्रभावित कर सकता है। इन बाधाओं को दूर करने के लिए शिक्षा, विविधता और समावेशन पहलों तक समान पहुंच के प्रति प्रतिबद्धता, सांस्कृतिक जागरूकता को बढ़ावा देना और यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि कार्यस्थल विविध सांस्कृतिक पृष्ठभूमि और अनुभवों को महत्व दें और उनका लाभ उठाएं। ऐसे प्रयास सांस्कृतिक पूंजी की कमी से उत्पन्न बाधाओं को खत्म करने में योगदान दे सकते हैं तथा एक ऐसा वातावरण तैयार कर सकते हैं, जहां व्यक्ति जॉब मार्केट की जटिलताओं से सफलतापूर्वक निपट सकें तथा आर्थिक गतिशीलता प्राप्त कर सकें।

आर्थिक विकास निदेशक जस्टिन गुज़मैन ने सुझाव दिया कि इससे उम्मीदवारों की समझ मज़बूत करने में मदद मिल सकती है कि "नियोक्ता क्या चाहते हैं [और] ऐप्लिकेंट ट्रेकिंग सिस्टम को कैसे नेविगेट किया जाए, जो कि बहुत मुश्किल है।" बहुत से नौकरी खोजने वाले लोग जाते हैं और नौकरी का अवसर देखते हैं और कहते हैं कि मैं आवेदन करना चाहता हूं, और वे नहीं जानते कि इसका वास्तव में क्या मतलब है।" IE ब्लैक वर्कर सेंटर के मोनेट वारेन ने "अलग-अलग रंग वाले समुदायों में सामान्य ज्ञान का अंतर" को स्वीकार किया। मेरा वर्कर अनुभव, मेरा अनुभव है और कार्मिकों के साथ काम करने का मेरा ज्ञान अश्वेत और लैटिन्क्स [कार्मिकों] तक ही सीमित है। ऐसा लगता है कि हार्ड और सॉफ्ट कौशल में ज्ञान का अंतर है। मैं इस बात से हैरान हूँ कि कितने लोग नहीं जानते कि रेज़्यूमे और कवर लेटर कैसे लिखें..."

प्रायः, प्रतिभागियों को बेहतर नौकरी पाने की अपनी क्षमता और योग्यता पर संदेह होता था। सैम³⁰ ने याद किया कि मैं किसी पद के लिए खुद को पर्याप्त योग्य महसूस नहीं कर रहा था, "मैंने सुरक्षा के साथ शुरुआत की। एक बार जब मैंने सुरक्षा जांच पूरी की, तो मेरा पैर दरवाज़े के अंदर चला गया। और उन्होंने देखा कि मैंने उनके युवा विभाग में बहुत सारा स्वैच्छिक कार्य किया है। उन्होंने मुझसे पूछा, आप आपातकालीन सेवा के लिए आवेदन क्यों नहीं करते क्योंकि आप इसके लिए बहुत ज़्यादा योग्य हैं? और मैंने कहा, सचमुच? मैं? तो मैंने आवेदन किया और मुझे पद मिल गया। और तब से मैं इसी में लगा हुआ हूँ।" स्वतंत्र ठेकेदार और मैकेनिकल इंजीनियर जॉन वूल्सी ने कहा, "मैं लगातार अजीब सा अंकल रहा हूँ, जो अपने भतीजों और भतीजियों से कहता रहा हूँ कि इलेक्ट्रीशियन बनो, तुम्हें प्लम्बर बनना चाहिए। और माने, आपको अपने पूरे जीवन के लिए ऐसा करने की ज़रूरत नहीं है, बस लाइसेंस प्राप्त करने के लिए पर्याप्त समय तक ऐसा करना है और फिर अपनी खुद की दुकान शुरू करनी है क्योंकि ये बहुत ज़रूरी कौशल हैं [...] लेकिन स्पष्ट रूप से, बहुत से लोग पारंपरिक रूप से व्हाइट कॉलर काम करने पर फोकस करते हैं [...] मेरी दो लड़कियां हैं। मैंने उन्हें बताया कि व्यापार एक बहुत ही स्वीकार्य क्षेत्र है और शायद युवा महिलाओं के लिए फ़ायदेमंद भी। क्योंकि आप व्यापार करना सीखेंगे और लाइसेंस प्राप्त करने के लिए ज़रूरी समय देंगे। अब आपके पास व्यवसाय शुरू करने की क्षमता होगी।"

³⁰ छद्म नाम

सोशल स्टिग्मा

हाई-रोड नौकरियों की बढ़ते हुए संकेन्द्रण वाले उद्योगों में कार्मिकों की बढ़ती उच्च मांग और इन अवसरों के बारे में जागरूकता की कमी के बीच विसंगति के लिए कई कारक ज़िम्मेदार ठहराए जा सकते हैं। पहला कारक, **हाई स्कूल प्रायः पारंपरिक चार वर्षीय कॉलेज के पाठ्यक्रमों पर ज़ोर देते हैं तथा ट्रेड करियर के लाभों और व्यवहार्यता के बारे में व्यापक जानकारी देने की उपेक्षा करते हैं। माता-पिता और परिवार अनजाने में इस पूर्वाग्रह को कायम रख सकते हैं**, अपने बच्चों को कॉलेज की डिग्री को सफलता का प्राथमिक मापदंड मानने के लिए प्रेरित कर सकते हैं, विशेष रूप से कुछ विशेष विषयों में कॉलेज की डिग्री को। इसके अतिरिक्त, संयुक्त राज्य अमेरिका में ब्लू-कॉलर कार्य को लेकर व्यापक सामाजिक स्टिग्मा मौजूद है, जिसमें अक्सर इन व्यवसायों को सफ़ेदपोश विकल्पों की तुलना में कम महत्व दिया जाता है। यह सांस्कृतिक पूर्वाग्रह **ट्रेड जॉब्स से जुड़ी प्रतिष्ठा की कमी** में योगदान देता है तथा उच्च वेतन वाले, संतुष्टिदायक करियर की पर्याप्त मांग और संभावना के बावजूद युवाओं को इन रास्तों पर विचार करने से हतोत्साहित करता है। पहचान और भूमिकाओं से संबंधित सोशल स्टिग्मा भी जॉब मार्केट्स में बाधाएं उत्पन्न करते हैं, जैसे कि सांस्कृतिक और पारिवारिक अपेक्षाएं कि किन लोगों को कुछ प्रकार की नौकरियों और उद्योगों में काम "करना चाहिए"। यह पूर्वाग्रह व्यक्तियों को स्थिरता और संतुष्टि की संभावना के बावजूद ट्रेड्स में करियर बनाने से हतोत्साहित करता है। इस स्टिग्मा पर काबू पाने के लिए धारणाओं में बदलाव लाना, विभिन्न क्षेत्रों में अवसरों के बारे में जागरूकता को बढ़ावा देना तथा विविध करियर पथों के मूल्य पर ज़ोर देने वाले प्रोग्राम्स को लागू करना आवश्यक है।

स्टिग्मा से संबंधित बाधाओं को दूर करने के लिए धारणाओं में बदलाव, ट्रेड्स और अन्य क्षेत्रों में उच्च स्तरीय रोजगार के अवसरों के बारे में जागरूकता बढ़ाने तथा ब्लू-कॉलर कार्य को कलंकमुक्त करने के प्रयासों की आवश्यकता है। **स्कूलों, परिवारों और व्यापक समुदाय को शामिल करने वाली सहयोगात्मक पहल से धारणाओं को नया आकार देने और विविध एवं लाभकारी करियर पथों के बारे में जागरूकता को बढ़ावा देने में मदद मिल सकती है।** उदाहरणों में शामिल हैं, व्यापक करियर परामर्श कार्यक्रम, व्यावसायिक प्रशिक्षण पहल और उद्योग साझेदारी को लागू करने वाले स्कूल, ताकि छात्रों को व्यावहारिक अनुभव और वास्तविक दुनिया की जानकारी दी जा सके। सामुदायिक कार्यशालाएं, ईवेंट्स और शैक्षिक अभियान भी **रूढ़िवादिता को चुनौती देने और सफलता की कहानियों को दर्शाने में अधिक सहायक हो सकते हैं**, जबकि अभिभावकीय सहभागिता प्रोग्राम यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि माता-पिता को ट्रेड्स और अन्य क्षेत्रों में स्थिर और आकर्षक करियर की संभावनाओं के बारे में जानकारी दी जाए। पाठ्यक्रम में सुधार, जिसमें ट्रेड कौशल के व्यावहारिक अनुप्रयोग शामिल हों, सीखने को अधिक प्रासंगिक बना सकता है तथा सामुदायिक सहायता नेटवर्क पारंपरिक स्नातक डिग्री के विकल्प के महत्व की हिमायत करने के लिए सामूहिक प्रयास कर सकते हैं। सहयोग को बढ़ावा देने और रूढ़िवादिता को तोड़ने के माध्यम से, ऐसी पहलें एक सपोर्टिव ईकोसिस्टम में योगदान दे सकती हैं, जो व्यक्तियों को ट्रेड के पेशे में संतुष्टिदायक करियर तलाशने और आगे बढ़ाने के लिए प्रेरित करता है।

अवसरों के प्रति जागरूकता

करियर के अवसरों के बारे में जागरूकता कार्मिकों को हाई-रोड नौकरियों से जोड़ने के लिए आवश्यक है और इससे क्षेत्र के कार्यबल के विकास में मदद मिलेगी। नौकरी के अवसरों के बारे में जागरूकता बढ़ाने के कई रास्ते हैं। उदाहरण के लिए, नियोक्ता हाल के स्नातकों को लक्षित करने के लिए कॉलेजों और अन्य प्रकार के स्कूलों के साथ साझेदारी कर सकते हैं, ऑन-कैंपस साक्षात्कार के दिन ऑफ़र कर सकते हैं और अद्वितीय पृष्ठभूमि और प्रतिभा वाले भविष्य के कर्मचारियों की भर्ती करके अपने कार्यबल में विविधता ला सकते हैं (SHRM, 2022)। हालांकि, सिर्फ कॉलेजों पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय, कई नियोक्ताओं ने K-12 स्कूली शिक्षा के भीतर “अपने बीज बोने” की मांग की है, ताकि छात्रों को कम उम्र में रोजगार के विकल्पों पर विचार करने में मदद मिल सके (SHRM, 2022)। कई साक्षात्कारकर्ताओं ने बताया कि नौकरी के विभिन्न मार्गों या व्यवसायों से परिचित होने से मदद मिल सकती है। अन्य लोगों ने सुझाव दिया कि यह देखने के लिए कि क्या “फ़िट” होता है, व्यावहारिक अवसर मिलने चाहिए। नौकरियां कहां से आती हैं, इस बारे में भी लोगों की धारणा सामने आई, लोग लॉस एंजिल्स, सैन डिएगो और ऑरेंज काउंटियों के बारे में सोचते हैं कि वहां सबसे ज़्यादा और “सबसे अच्छी” नौकरियां हैं। ऐसी भी भावना है कि लॉस एंजिल्स या ऑरेंज काउंटियों में समान नौकरी के लिए रिवरसाइड या सैन बर्नार्डिनो काउंटियों में मिलने वाली नौकरी से ज़्यादा वेतन मिलता है तथा स्टाफिंग एजेंसियां सिर्फ़ इतनी ही मदद करती हैं। मैसेज भेजने की भूमिका पर भी चर्चा की गई, जिसमें बताया गया कि विभिन्न परिस्थितियों में किस प्रकार के करियर मार्ग अपनाए जाते हैं तथा यह भी बताया गया कि विभिन्न नौकरी विकल्पों के लिए किस हद तक और किस प्रकार की शैक्षिक राहें संबंधित हैं या आवश्यक हैं। जैसा कि आर्थिक विकास गठबंधन की कोनी स्टॉफ़र ने बताया, “मुझे लगता है कि लंबे समय से... स्कूल, कॉलेज जाने पर ज़ोर दे रहे थे। और फिर उन्होंने कहना शुरू कर दिया कि, कॉलेज हर किसी के लिए नहीं है, जो कि सच है, लेकिन उनमें से बहुत सारे अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम और प्रमाणपत्र प्रोग्राम कम्प्युनिटी कॉलेजों के माध्यम से चलाए जाते हैं। और इसलिए... अगर वे ऐसा सोचते हैं कि, ठीक है, कॉलेज मेरे लिए नहीं था... उन्हें एक अलग रास्ता खोजने के लिए अपने स्थानीय कम्प्युनिटी कॉलेज में जाना पसंद नहीं था [...] तो मुझे लगता है कि इससे गलत संदेश पहुंच रहा था।”

कई प्रतिभागियों ने उच्च स्तरीय नौकरियों के बारे में अधिक जागरूकता की इच्छा व्यक्त की तथा कहा कि यह उनके व्यक्तिगत करियर के लिए एक प्रमुख चिंता का विषय है। केली³¹ उन्होंने बताया कि उन्हें जॉब फ़ेयर्स के बारे में तब तक पता नहीं था, जब तक उनकी मां ने उन्हें इसके बारे में नहीं बताया। उन्होंने याद किया, “जब मैंने इसके बारे में सुना तो मैं बहुत हैरान रह गई। मुझे तो ऐसा लगा कि मुझे तो पता ही नहीं कि यहां ऐसा किया जाता है। मेरी माँ सबको फ़्लायर दिखाते हुए बता रहीं थीं कि आज, इस दिन से लेकर इस दिन तक जॉब फ़ेयर होने वाला है। मेरी हालत ऐसी थी कि ये क्या हो रहा था?।” जिन³² ने इसी प्रकार उल्लेख किया गया कि नौकरी का टाइटल भर देख पाने से इनमें मदद मिलेगी: “नौकरी दिलाने, बुनियादी कौशल सिखाने में मदद करने वाले नए प्रोग्राम जोड़ने, ... विभिन्न प्रकार के टाइटल्स दिखाने, नौकरी की खोज करने

³¹ छद्म नाम

³² छद्म नाम

में।" रेयान ने इसका सारांश इस प्रकार दिया: "मुझे लगता है कि हम में से बहुत से लोग काम करना चाहते हैं, जैसा कि मैंने कहा, हम वास्तव में कड़ी मेहनत करने वाले लोग हैं।"

किसी करियर में पदोन्नति के मार्ग अच्छी नौकरी पाने के लिए महत्वपूर्ण हैं, लेकिन इन मार्गों के बारे में जागरूकता को अक्सर गलत समझा जाता है। प्रतिभागियों ने पाया कि कुछ करियर की राहें एक गतिरोध पर आकर रुक जाती हैं। उदाहरण के लिए, टारगेट फैसिलिटी अटेंडेंट मार्को ने अपने वरिष्ठ सहकर्मियों को आगे बढ़ने में बड़ी बाधा के रूप में पहचाना और कहा कि यह "नौकरी का सबसे बुरा हिस्सा है।" उन्होंने कहा, "आगे बढ़ना कठिन है, क्योंकि एक बार ये लोग किसी पद पर पहुंच जाएं, तो वे उसे छोड़ना नहीं चाहते और जब तक संभव हो, वे उस पर बने रहने का प्रयास करते हैं।" मेनिफ्री में आर्थिक विकास के क्षेत्र में काम करने वाली सिंधिया ने सरकारी नज़रिए से भी इसी तरह का मुद्दा देखा। उन्होंने कहा, "मुझे लगता है कि सबसे बड़ी बात यह है कि हमारे यहां बड़ी कंपनियां नहीं हैं। नौकरी में तरक्की के लिए यहां मुद्दा यह है कि लोग एक निश्चित दर पर ही काम करना बंद कर देते हैं और उच्च वेतन, उच्च मज़दूरी, उच्च कौशल वाली नौकरियां इतनी कम हैं और यह हमारे कार्यबल के लिए नुकसानदेह है। हमारे पास बहुत से लोग हैं जो उच्च वेतन, उच्च मज़दूरी, उच्च कौशल वाली नौकरियों में काम करने के लिए शहर से बाहर जाते हैं..." वेलेरिया कॉर्डोबा,³³ रिवरसाइड में काउंटी श्रम प्रभाग के एक कर्मचारी ने भी इसी प्रकार की भावना व्यक्त की है। उन्होंने बताया कि किस प्रकार वित्तीय बाधाएं किसी कर्मचारी के करियर की राह को अवरुद्ध कर सकती हैं। "मुझे डर है कि बहुत से लोग सोचते हैं कि एक अच्छी नौकरी वह है, जिसमें सिर्फ बिलों का भुगतान होता है, इसलिए उन्हें इस बात की चिंता करने की ज़रूरत नहीं है कि बिलों का भुगतान हो रहा है या नहीं। लेकिन करियर की संभवतः कोई सीढ़ी नहीं है। सामुदायिक दृष्टिकोण से, मुझे लगता है कि बहुत से लोग बस जीवित रहने की स्थिति में हैं।" हाई-रोड नौकरियों और प्रशिक्षण प्रोग्राम्स के बारे में जागरूकता पैदा करने से इन बाधाओं को दूर करने की क्षमता आती है।

सोशल नेटवर्किंग

सोशल नेटवर्किंग सीधे तौर पर व्यक्ति की सामाजिक पूंजी से जुड़ी होती है। सही समय पर सही लोगों को जानने से दरवाज़े और अवसर खुलने की संभावना रहती है। व्यावसायिक प्रदर्शन निस्संदेह तकनीकों और कौशल के एक अद्वितीय क्षेत्र से संबंधित है, जिसमें लोगों को प्रभावी ढंग से निखारने के लिए अनुभव की आवश्यकता होती है (ब्रूवर्स, 2020; सैंटोस और अन्य, 2018)। अनेक युवा लोग, विशेषकर निम्न आय पृष्ठभूमि से आने वाले युवा लोग, इस वास्तविकता से अनभिज्ञ रहते हैं और अक्सर सामाजिक और व्यावसायिक गतिशीलता के लिए नेटवर्किंग और सांस्कृतिक पूंजी के महत्व को नजरअंदाज कर देते हैं। कुछ लोग तो सांस्कृतिक पूंजी और नेटवर्किंग का उपयोग करने से भी इनकार कर देते हैं, क्योंकि वे इसे "धोखाधड़ी" का एक रूप मानते हैं या सामान्य तौर पर इसका उपयोग करने में असहज महसूस करते हैं (नॉरिस, 2011)। उदाहरण के लिए, टारगेट फैसिलिटी अटेंडेंट मार्को पेरेज़ ने बताया कि उनकी उन्नति का मार्ग सही लोगों को जानने का परिणाम था: "वहां कुछ साल रहने के बाद, नेटवर्किंग, प्रबंधन से बातचीत और इस तरह की अन्य

³³ छद्म नाम

बातों के बाद, उन्होंने सिफ़ारिश की, 'अरे यार, हम जानते हैं कि तुम्हें ये और वो काम करने का अनुभव है। हमें लगता है कि आप इंजीनियरिंग सुविधा विभाग के लिए बिल्कुल उपयुक्त होंगे। आप UA के रूप में शुरुआत कर सकते हैं और मैकेनिक तक अपना रास्ता बना सकते हैं।' उन्होंने मुझे शुरुआत करने में मदद की, मुझे क्रॉस ट्रेनिंग में मदद की और उनसे बात करने के कुछ महीनों के भीतर ही मैंने उच्च दिशा में बदलाव किया।"

सॉफ़्ट स्किल प्रशिक्षण से सामाजिक नेटवर्किंग कौशल निर्माण का अवसर मिलता है। रेयान, जो आदिवासी आरक्षण की छांव में बड़े हुए, याद करते हैं कि "उन्होंने हमें इन कक्षाओं में शामिल किया, जैसे कि, ... अपने सभी आवेदन कैसे भरें और ... जैसे, अब लोगों से कैसे बात करें, क्योंकि हममें से बहुत से लोग, जैसा कि मैंने कहा, हम नहीं जानते कि लोगों से कैसे बात करें। हमें नहीं पता कि उन कक्षाओं में जाने के लिए मुझे क्या चाहिए। इससे मुझे यह समझने में मदद मिली कि कैसे बात करनी है और बॉस या सहकर्मी के साथ कैसे व्यवहार करना है। और मैं एक ऐसी क्लास में गया, जहां सिखाया जाता है कि इन... सॉफ़्ट स्किल्स को कैसे प्राप्त किया जाए। मैं एक क्लास ले सकता था और इससे पहले कि मैं नौकरी पा सकूं, उन्होंने मुझे वहां से जोड़ दिया। मैंने सीखा कि इन लोगों से कैसे बात करनी है। मेरा मतलब है, यह कोई बहुत बड़ी क्लास नहीं थी... मैंने ध्यान दिया। और इससे मुझे बहुत मदद मिली, जैसे, आप जानते हैं, रेज़्यूमे कैसे लिखा जाता है, इस तरह की चीज़ें।"

कार्य परिवेश सहित, प्रबंधन भी इस बात में एक महत्वपूर्ण कारक हो सकता है कि कर्मचारी नौकरी की गुणवत्ता और बेहतर पदों तक उनकी पहुंच को किस प्रकार देखते हैं। कुछ साक्षात्कारकर्ताओं ने बताया कि सहायक प्रबंधन उनके लिए यह निर्णय लेने में महत्वपूर्ण कारक रहा है कि कोई नौकरी अच्छी है या नहीं, जिसमें यह भी शामिल था कि क्या प्रबंधक शेड्यूलिंग, पर्याप्त घंटे पाने और कर्मचारियों से जल्दबाज़ी न करने के मामले में ध्यान रखते हैं। जैसा कि सवाना ने³⁴ रेस्तरां में अपनी नौकरी के बारे में बताते हुए कहा, "मैनेजर, वह बहुत सारी चीज़ें समझती थी, जैसे यह सुनिश्चित करना कि लोगों को उनके घंटे मिलें और बाकी सब कुछ।" सहायक प्रबंधन के अतिरिक्त, साक्षात्कारकर्ताओं ने सामान्य रूप से इस बात पर भी चर्चा की कि एक अच्छी नौकरी के लिए सहायक वातावरण की आवश्यकता होती है, जिसमें सहकर्मियों के साथ मिलजुलकर रहना तथा ऐसी कार्य संस्कृति शामिल है, जिसमें कर्मचारियों को यह महसूस हो कि उनकी कंपनी उनकी परवाह करती है।

नौकरी की चाह वाले युवा

शिक्षा से रोजगार तक का सफर युवाओं के लिए एक महत्वपूर्ण चरण है, फिर भी यह उन चुनौतियों से भरा है, जो इस जनसांख्यिकीय वर्ग के लिए सबसे अलग हैं। इनमें से मुख्य बाधा व्यावहारिक अनुभव प्राप्त करने की है - जो आज के प्रतिस्पर्धी जॉब मार्केट में अत्यधिक मूल्यवान कौशल है। एक किशोर प्रतिभागी, वेंडी,³⁵ ने अपनी सूझबूझ से यह उल्लेख किया: "कुछ नौकरियों में अधिक अनुभवी कार्मिकों की आवश्यकता

³⁴ छद्म नाम

³⁵ छद्म नाम

होती है, इसलिए उन कार्मिकों के साथ प्रतिस्पर्धा करना कठिन होता है, जिनके पास किशोरों की तुलना में ज़्यादा अनुभव होता है।" यह कथन नौकरी की चाह वाले युवा की दुविधा को दर्शाता है: नौकरी पाने के लिए अनुभव की आवश्यकता और अनुभव प्राप्त करने के लिए नौकरी की आवश्यकता। एक अन्य युवा कार्मिक, एरिका ने कहा, "और इससे निपटना बहुत अधिक निराशाजनक और हतोत्साहित करने वाली दुविधा हो सकती है।"³⁶।

युवा अक्सर खुद को ऐसी स्थिति में पाते हैं, जहां उनके लिए उपलब्ध नौकरियों के लिए पहले से अनुभव की आवश्यकता होती है, लेकिन जिसे पाने का अवसर उन्हें मिला नहीं होता। इसके अतिरिक्त, उन्हें ऐसे व्यक्तियों से कड़ी प्रतिस्पर्धा का सामना करना पड़ता है, जो लम्बे समय से कार्यबल में हैं तथा जिनका अच्छा रिकॉर्ड है। पेशेवर इतिहास के बिना क्षमता प्रदर्शित करने का संघर्ष, किशोरों और युवा वयस्कों के लिए एक बड़ी बाधा है। यह समस्या उन क्षेत्रों में और भी गंभीर हो सकती है जहां रोजगार के विकल्प पहले से ही सीमित हैं।

कुछ साक्षात्कारकर्ताओं ने यह भी महसूस किया कि युवा वर्ग बहुत आगे तक की नहीं सोच रहा था। जैसा कि दो किशोरों की मां, सी ने कहा: "जैसे ही [मेरी बेटी] ने स्कूल पूरा किया, वह बस काम करना चाहती थी। उसे इसकी परवाह नहीं थी कि कहां काम करना है। वह मैकडोनाल्ड में काम करना चाहती थी, कोई भी ऐसी जगह जहां उसे काम करने के लिए पैसे मिल जाएं। और मैं उससे कहना चाहती थी कि जाओ, उन नौकरियों में से कोई एक चुन लो, लेकिन पहले खुद को शिक्षित करो, ताकि तुम्हें बेहतर नौकरी मिल सके। और उसे समझ नहीं आया कि ऐसा क्यों करना है। उसने बस यही सोचा, 'मैं काम करना चाहती हूं, काम करना चाहती हूं, काम करना चाहती हूं और पैसा कमाना चाहती हूं। इस तरह मैं जगह-जगह जा सकती थी।' और मैंने उससे कहा कि अगर तुम सिर्फ़ मैकडोनाल्ड में काम करोगी, तो तुम्हारे पास कहीं जाने के लिए पर्याप्त पैसा नहीं होगा, क्योंकि वे तुम्हें पर्याप्त वेतन नहीं देंगे। वे तुम्हें पर्याप्त घंटे नहीं देंगे।"

शैक्षिक बाधाएं

उच्च स्तरीय रोजगार तक पहुंच का शिक्षा के साथ एक अटूट संबंध है, क्योंकि लोगों को तब अच्छी नौकरी नहीं मिल पाती, जब उनके पास पर्याप्त संसाधन और संपर्क नहीं होते, जो करियर विकास में सहायक हैं। एक बात यह है कि कार्मिकों पर उन्नत कौशल और ज्ञान विकसित करने का स्पष्ट दबाव है, जो मुख्य रूप से उच्च शिक्षा के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है और अक्सर इसके लिए कॉलेज की डिग्री की ज़रूरत होती है (कैरी, 2004)। यह वृद्धि 2020 से पहले के वर्षों में विशेष रूप से स्पष्ट थी, क्योंकि एसोसिएट डिग्री या उच्चतर डिग्री वाले लोगों की तुलना में हाई स्कूल डिग्री या उससे कम डिग्री वाले लोगों के लिए उपलब्ध पदों में काफ़ी कमी आई थी (कानेवेल और अन्य, 2013)। क्षेत्रीय स्तर पर, कॉलेज की डिग्री वाले लोगों की औसत वार्षिक आय अधिक होती है और उनके गरीबी रेखा से नीचे रहने की संभावना कम होती है, जबकि उच्च शिक्षा के बिना कार्मिकों के कम-कुशल नौकरियों में जाने की ज़्यादा संभावना होती है, जो आम तौर पर

³⁶ छद्म नाम

अस्थिर होती हैं, जिससे कई लोग गरीबी के जाल में फंस जाते हैं (क्लार्क और आराइज़ा, 2021) और भविष्य में अच्छी नौकरी हासिल करना अधिक चुनौतीपूर्ण हो जाता है (स्टोन, 2020)।

वेयरहाउस की नौकरियां खास तौर से कठिन होती हैं क्योंकि उनमें अक्सर स्थिरता की कमी होती है और इनके कारण उच्च शिक्षा प्राप्त करने में कई बाधाएं उत्पन्न होती हैं, बावजूद इसके कि कई कार्मिक उच्च शिक्षा में सफल होने के लिए आवश्यक टूल्स और संसाधनों से खुद को लैस करने के लिए अल्पकालिक रोजगार के इरादे से इन व्यवसायों में प्रवेश करते हैं (रीज़ और स्कॉट, 2019)। नौकरी के लिए आवेदन प्रक्रिया उन लोगों के लिए विशेष रूप से चुनौतीपूर्ण हो सकती है, जो जातीय रूप से विविध पृष्ठभूमियों और भाषायी रूप से अलग-थलग परिवारों से आते हैं, क्योंकि स्कूल में उनके साथ भेदभाव होने की ज़्यादा संभावना होती है, जिसके कारण विकास में विलंब होता है और शैक्षणिक प्रदर्शन खराब होता है (कैरोली और गोंज़ालेज़, 2011)।

जो कार्मिक उच्च शिक्षा की आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ हैं, उनकी अप्रत्याशित COVID-19 महामारी जैसे बाहरी झटकों से प्रभावित होने की बहुत संभावना होती है। बिना स्नातक की डिग्री वाले कार्मिकों के लिए रोजगार की रिकवरी स्नातक की डिग्री वाले कार्मिकों की तुलना में कम थी (CSI UCR, 2020)। यह उन पहलों और नीतियों की खोज की आवश्यकता को दर्शाता है जो उच्च शिक्षा को अधिक सुलभ बनाने में मदद करते हैं, विशेष रूप से कॉलेज तत्परता प्रोग्राम्स जैसे कि प्रॉमिस प्रोग्राम और एसोसिएट डिग्री फ़ॉर ट्रांसफ़र (ADT) ने डिग्री अर्जित करने वाले छात्रों की दर बढ़ाने का वादा पूरा किया है (बैरिक और अन्य, 2017; कैम्पेन फ़ॉर कॉलेज अपोर्च्युनिटी, 2016)।

कम्युनिटी कॉलेजों की भूमिका

कम्युनिटी कॉलेजों ने छात्रों को तैयारी और मार्गदर्शन प्रदान करने वाले रास्तों के ज़रिए रोजगार देने में भूमिका निभाई है। ये मार्ग इंटरशिप, जॉब शैडोइंग और अन्य कार्य-आधारित अनुभवों का रूप ले सकते हैं। ये मार्ग विविध प्रकार के शैक्षिक और कार्य-आधारित शिक्षण अवसर प्रदान करते हैं जो छात्रों को उनकी रुचियों के आधार पर करियर तलाशने, दीर्घकालिक कौशल विकसित करने और व्यावहारिक अनुभव प्राप्त करने में मदद करते हैं, जो उन्हें करियर की तैयारी के लिए आवश्यक टूल्स और संसाधनों से लैस करते हैं (All4Ed, 2023)। ये रोडमैप अनिवार्य रूप से सफलता को बढ़ावा देते हैं, क्योंकि छात्र अपनी शिक्षा के महत्व को और यह उनके चुने हुए क्षेत्र में क्या भूमिका निभाती है, बेहतर ढंग से समझते हैं। छात्रों को व्यक्तिगत स्तर पर मदद करता है, साथ ही नियोक्ताओं की भी मदद करता है क्योंकि इससे सुनिश्चित होता है कि उनके भविष्य के कर्मचारी अपनी नौकरियों की मांगों को उत्तरोत्तर पूरा कर पाएं (All4Ed, 2023)।

यद्यपि कम्युनिटी कॉलेज उच्च शिक्षा तक पहुंच और रोजगार दरों में वृद्धि का एक ज़रूरी पुल हैं, फिर भी उनके पास अक्सर संसाधनों और वित्त पोषण की कमी होती है। छात्रों द्वारा किया जाने वाला खर्च छात्रों के परिणामों से संबंधित है, शोध से पता चलता है कि संसाधनों की कमी समग्र रूप से कम्युनिटी कॉलेजों की प्रभावशीलता को कैसे बाधित करती है (एजकॉम्ब, 2023)। संघीय वित्त पोषण में वृद्धि के बावजूद, राज्य वित्त पोषण में बड़ी गिरावट आई है, जिसका सीधा असर कम्युनिटी कॉलेजों पर पड़ा है (एजकॉम्ब, 2023)। किसी राज्य का प्रदर्शन उसके दो-वर्षीय और चार-वर्षीय, दोनों क्षेत्रों के प्रदर्शन पर निर्भर करता है, जिसका अर्थ है कि एक राज्य आम तौर पर तब अच्छा प्रदर्शन कर सकता है, जब वह अपने छात्रों को रणनीतियों और

ट्रांसफ़र नीतियों जैसे कि सामान्य पाठ्यक्रम क्रमांकन प्रणालियों या अभिव्यक्ति समझौतों का उपयोग करके चार-वर्षीय संस्थानों में ट्रांसफ़र के लिए तैयार करता है, जिससे कम्युनिटी कॉलेजों और स्थानांतरण संस्थानों, दोनों को लाभ होता है (सोदरलैंड, एट अल., 2023)।

अपने वित्त पोषण के बाहरी कारकों पर अत्यधिक निर्भर होने के बावजूद, कम्युनिटी कॉलेजों से अपेक्षा की जाती है कि वे बेहतर प्रदर्शन करें, साथ ही साथ विशेष रूप से विविध छात्र निकाय की सेवा करें, जिसमें हाई स्कूल के छात्र, संभावित ट्रांसफ़र छात्र और कुशल ट्रेड्स का प्रमाणपत्र प्राप्त करने के इच्छुक छात्र शामिल हैं (जारो, 2023)। हाल के दशकों में, हालांकि, कई लोगों ने प्रस्ताव दिया है कि कम्युनिटी कॉलेजों को अपने पाठ्यक्रम को उच्च वेतन और मज़बूत नियोक्ता मांग वाले क्षेत्रों की ओर निर्देशित करना चाहिए, कार्य-आधारित शिक्षा को बढ़ाकर नौकरी के लिए तैयार स्नातकों का निर्माण करना और समग्र रूप से छात्रों के वेतन और रोजगार दरों में सुधार करना चाहिए (जारो, 2023)। करियर तकनीकी शिक्षा जैसे प्रोग्राम और मार्ग उन लोगों की मदद करते हैं जो कार्यबल में नए हैं, करियर के बदलाव में हैं या जिन्हें कार्य-आधारित शिक्षा और बढ़ते हुए करियर के अवसरों को प्राथमिकता देकर नौकरी पर कौशल उन्नयन की आवश्यकता है (सैन बर्नार्डिनो काउंटी, 2020)। कई लोगों ने प्रमाण-पत्र पूरा करने और कमाई की क्षमता के बीच संबंध को भी दर्शाया है, यह देखते हुए कि अमेरिका में कॉलेज के छात्र जो प्रमाण-पत्र या डिग्री पूरी नहीं करते हैं, वे काफी कम कमाते हैं, जिससे स्नातक की डिग्री पाने की काम दर की समस्या उन लोगों के लिए और भी गंभीर हो जाती है, जिन्हें मध्यम वर्ग और नियोक्ताओं में शामिल होने के रास्ते की तलाश है और जो कुशल और शिक्षित कार्यबल पर भरोसा करते हैं (लेवेस्क, 2022)। इस तरह, नामांकन से लेकर स्नातक तक स्पष्ट मार्गों को प्राथमिकता देने से ऐसी संरचनात्मक और प्रेरक बाधाओं को कम करने में मदद मिल सकती है, जो कई लोगों को अधिक कमाई और स्नातक होने से रोकती हैं (लेवेस्क, 2022)। रोजगार के साथ-साथ स्नातक और ट्रांसफ़र, दोनों को प्राथमिकता देने के लिए, कम्युनिटी कॉलेज CCC गाइडेड पाथवेज़ प्रोग्राम भी लागू करते हैं, जो शिक्षा और रोजगार के लिए स्पष्ट मार्ग दिखाने छात्रों के विकल्पों को सरल बनाता है (लेजिस्लेटिव एनालिस्ट्स ऑफ़िस, 2017)।

अपने छात्रों को शैक्षिक अवसर प्रदान करने के साथ-साथ कम्युनिटी कॉलेज नए करियर के बारे में सीखने और सामाजिक नेटवर्किंग का भी स्थान हैं। सैन बर्नार्डिनो में आर्थिक विकास प्रभाग प्रबंधक अमांडा हर्नांडेज़ ने इस बारे में बात की। "मुझे लगता है कि शिक्षा बहुत बड़ी चीज़ है, जैसे किसी के पास स्नातक की डिग्री है या नहीं और उस शिक्षा के माध्यम से आपको जो नेटवर्क उपलब्ध कराया जाता है। मुझे लगता है कि यह जानना कि किससे संपर्क करना है, कौन काम कर रहा है, कहां संपर्क करना है तथा उच्च शिक्षा के क्षेत्र में नेटवर्किंग का स्तर क्या है, यह जानना एक बहुत बड़ी बाधा हो सकती है। मैं कम्युनिटी कॉलेज में पढ़ाती हूँ। मुझे उम्मीद है कि ऐसे बदलाव होंगे, जिनमें निम्न स्तर के पदों के लिए एसोसिएट डिग्री को उसी तरह प्रतिष्ठित माना जाएगा, जैसा हम स्नातक डिग्री के लिए मानते हैं, क्योंकि मेरा मानना है कि लोग अभी भी डिग्रियों के माध्यम से अच्छी शिक्षा प्राप्त कर रहे हैं। लेकिन मुझे लगता है कि शिक्षा उन बड़ी बाधाओं में से एक है जिसे मैंने देखा है।" एमिली क्रोथर्स, जो एक पंजीकृत नर्स हैं, ने बताया कि किस प्रकार उन्होंने कॉलेज के माध्यम से अपने करियर के बारे में जानकारी हासिल की। उन्होंने कहा, "शुरू में मुझे नर्सिंग के बारे में कुछ भी नहीं पता था।" मैं उस समय कॉलेज गई थी और नर्सिंग विभाग को देखा और वहां पूछताछ की, जैसे कि यह क्या है, नर्सिंग के स्तर क्या हैं, जहां तक पंजीकृत नर्स की बात है, उस तरह का कौशल, आप कितना

अधिक प्रशिक्षण लेना चाहते हैं और आप किस प्रकार की नौकरी करना चाहते हैं, पंजीकृत नर्स होने के बहुत सारे मौके हैं। और मैं अपने स्थानीय कॉलेज के नर्सिंग विभाग में यह जानने के लिए गई कि इसमें क्या-क्या शामिल हो सकता है, स्कूल की पढ़ाई कितने समय की होगी, और इसमें क्या-क्या शामिल होगा।”

शैक्षिक उपलब्धि और वित्तीय बाधाएं

दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया के अन्य क्षेत्रों की तुलना में रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों की शैक्षिक उपलब्धि कुछ हद तक मिश्रित है। रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों में हाई स्कूल डिप्लोमा या समकक्ष योग्यता रखने वालों का प्रतिशत, लॉस एंजिल्स और ऑरेंज काउंटियों की तुलना में अधिक है। हालांकि, सैन बर्नार्डिनो और रिवरसाइड काउंटियों में उच्च शिक्षा प्राप्ति की दर, पड़ोसी लॉस एंजिल्स और ऑरेंज काउंटियों की तुलना में कम है।³⁷ सैन बर्नार्डिनो में आर्थिक विकास प्रभाग प्रबंधक अमांडा हर्नांडेज़ ने इस बारे में बात की। उन्होंने कहा, "हमारी शिक्षा प्राप्ति दर कम है।" और मुझे लगता है कि इसका भर्ती पर, जैसे कि निवेशकों की, बहुत बड़ा प्रभाव पड़ता है। डेवलपर्स अवसरों को व्यवसायों की तरह देखते हैं, कभी-कभी वे शैक्षिक योग्यता को साइट चयन मानदंड के रूप में भी देखते हैं। इसलिए जब अपने व्यवसाय को स्थापित करने की जगह खोजते समय वे बाज़ार विश्लेषण कर रहे होते हैं, तो यह एक कारक होता है। और मैं यह भी सोचती हूँ कि इससे यहां शहर में अवसरों की कमी पैदा होती है, क्योंकि अभी यहां शैक्षिक उपलब्धि की कमी है। यहां संभावित रूप से कम निवेश आ रहा है। और इसका विपरीत भी हो रहा है, क्योंकि जो लोग शायद प्राथमिकता नहीं दे रहे हैं और या स्नातक या एसोसिएट की डिग्री प्राप्त करने को प्राथमिकता देने में सक्षम नहीं हैं, वे अच्छी तनखाह वाली या उच्च पद वाली नौकरी पाने से वंचित हो सकते हैं।”

आम सहमति से, साक्षात्कारकर्ताओं ने महसूस किया कि शिक्षा, करियर की सफलता के लिए महत्वपूर्ण है। एक लघु व्यवसाय मालिक और उद्यमी मैडलिन एनसेक ने महसूस किया कि उनकी शैक्षिक पृष्ठभूमि ने पेशेवर रूप से पैर जमाने और लघु व्यवसाय को सफलतापूर्वक संचालित करने में बड़ी भूमिका निभाई। मैडलिन ने यह भी बताया कि किस तरह छोटे व्यवसाय मालिकों को सहायता प्रदान करने के लिए आयोजित प्रोग्राम्स और कार्यशालाओं ने वास्तव में सफल व्यवसाय चलाने के अन्य पहलुओं के अलावा उनकी व्यवसाय योजना बनाने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। रेयान ने शिक्षा की वास्तविक भूमिका पर भी ज़ोर दिया और बताया कि “मेरे माता-पिता में से किसी ने भी हाई स्कूल की पढ़ाई नहीं की है। और मेरी दादी ने तो स्कूल भी पूरा नहीं किया था। तो यह ऐसा ही है कि अगर आप हाई स्कूल की पढ़ाई पूरी करने में सफल हो गए, तो आपने अपना काम पूरा कर लिया। और फिर जैसे-जैसे मैं बड़ी हो रही थी, तो आप जानते हैं, स्कूल पूरा करने के लिए तैयार हो रही थी, यह एक असलियत लगने लगी कि हाई स्कूल से बाहर निकलने पर भी आपको अच्छी नौकरी नहीं मिलेगी... और, जहाँ तक मेरी बेटियों की बात है, उनका लक्ष्य हाई स्कूल पूरा करना और कॉलेज से स्नातक होना है, भले ही वह सिर्फ़ एक ट्रेड स्कूल हो या कुछ और।” सैन बर्नार्डिनो की आर्थिक विकास प्रबंधक अमांडा हर्नांडेज़ ने कहा कि शिक्षा न सिर्फ़ कार्मिकों के लिए अच्छी नौकरियां प्राप्त

³⁷ स्रोत: 2022 ACS 1-वर्ष, तालिका S1501; देखें:

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

करने के लिए एक ज़रूरी विशेषता है, लेकिन किसी क्षेत्र में शिक्षा प्रमाण-पत्रों की कमी शहर के नए व्यवसायों को आकर्षित करने के प्रयास को भी प्रभावित करती है, जो अच्छी नौकरियां उत्पन्न सकते हैं। वे कहती हैं, "यहां [सैन बर्नार्डिनो] शैक्षिक उपलब्धि कम होने की वजह से यहां निवेश आने की संभावना भी कम है।" और इसका विपरीत भी हो रहा है, क्योंकि जो लोग शायद प्राथमिकता नहीं दे रहे हैं और या स्नातक या एसोसिएट की डिग्री प्राप्त करने को प्राथमिकता देने में सक्षम नहीं हैं, वे अच्छी तनख्वाह वाली या उच्च पद वाली नौकरी पाने से वंचित हो सकते हैं।" निवासियों की शैक्षिक उपलब्धि न सिर्फ उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों तक उनकी व्यक्तिगत पहुंच को प्रभावित करती है, बल्कि ऐसी नौकरियां प्रदान करने वाले नए व्यवसायों को आकर्षित करने और बनाए रखने की शहरों की क्षमता को भी प्रभावित करती है।

फ्रेड³⁸, जो वर्तमान में एक रिश्तेदार के लिए एक सामान्य मज़दूर के रूप में काम करते हैं, का मानना है कि औपचारिक शिक्षा या प्रमाण-पत्र होना एक अच्छी नौकरी पाने और "इसे सही तरीके से करने" के लिए ज़रूरी है। फ्रेड ने बताया कि उन्होंने मैकेनिक बनने के तरीके सीखने के लिए YouTube वीडियो देखे, लेकिन इससे उन्हें सिर्फ इतना ही सीखने को मिला। कई अन्य लोगों ने भी ऐसी ही राय व्यक्त की कि बेहतर पदों पर पहुंचने के लिए शिक्षा महत्वपूर्ण है। हालांकि, इसमें कुछ बाधाएं भी थीं, क्योंकि क्षेत्र जितना अधिक ग्रामीण होगा, उच्च शिक्षा संस्थान तक पहुंचना उतना ही कठिन होगा। रिवरसाइड में काउंटी श्रम प्रभाग की एक कर्मचारी वेलेरिया कॉर्डोबा,³⁹ ने बताया कि, "कभी-कभी, जब आप उच्च स्तर की नौकरियों के लिए इस तरह के प्रशिक्षणों में जाते हैं, तो शिक्षा की कमी होती है, मेरा मतलब है, वे बहुत तेज़ी से होते हैं और उनमें गहरी जानकारी होती है। [...] अगर आप शायद एक इलेक्ट्रीशियन के लिए यूनिवर्सिटी में जाना चाहते हैं [...] तो आपको गणित में अच्छा होना चाहिए।"

प्रशिक्षण प्रमाणपत्र और शैक्षणिक डिग्रियों के लिए ट्यूशन फ़ीस कई लोगों की पहुंच से बाहर हो सकती है। शहरी स्तर पर आर्थिक विकास में काम करने वाली सिंधिया ने बताया कि किस प्रकार सभी के लिए पर्याप्त संसाधन उपलब्ध नहीं हैं। उन्होंने कहा, "मुझे लगता है कि हमारी सबसे बड़ी बाधाओं में से एक यह है कि शहर में बहुत सारी मध्यम वेतन वाली नौकरियां हैं। [...] जिसका मतलब है कि उनके पास शिक्षा के लिए अतिरिक्त आय नहीं है, लेकिन उनके पास अनुदान प्राप्त करने के लिए ज़रूरी से कम आय भी नहीं है। इसलिए मुझे लगता है कि हमें इस बात पर अधिक ध्यान देने की आवश्यकता है कि इस प्रकार की नौकरियां पाने के लिए वे किस तरह के प्रमाण-पत्र प्रोग्राम में शामिल हो सकते हैं? इसी तरह, सैन बर्नार्डिनो कम्प्युनिटी कॉलेज डिस्ट्रिक्ट में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट के निदेशक कर्ट ऑक्सबर्गर ने कहा, "मुझे लगता है कि कम्प्युनिटी कॉलेज ट्यूशन माफ़ करने, पहले दो वर्षों के लिए कॉलेज को ट्यूशन मुफ़्त बनाने के मामले में अच्छी प्रगति कर रहे हैं और फिर हमारी संघीय स्तर पर पेल अनुदान वृद्धि पर चर्चा जारी है। ... आप कम्प्युनिटी कॉलेज को प्रशिक्षण प्रदाता के रूप में और उच्च स्तर की शिक्षा के मार्ग के रूप में जितना ज़्यादा केंद्रित कर सकते हैं, उतना ही ज़्यादा आप लागत में कटौती कर सकते हैं और लोगों को संसाधन प्रदान कर सकते हैं, मुझे लगता है, उतना ही अधिक आपको यह दिखेगा कि लोग इन अवसरों का लाभ उठाने में सक्षम हो रहे हैं।"

³⁸ छद्म नाम

³⁹ छद्म नाम

और मुझे लगता है कि हम पहले से ही ऐसा करने के रास्ते पर हैं, हमें बस इसे और ज़्यादा करने की ज़रूरत है। हमें इसे बढ़ाने की ज़रूरत है। ... मुझे लगता है कि आप पहले से कहीं अधिक संख्या में पहली पीढ़ी के छात्रों को देख रहे हैं। लेकिन पहली पीढ़ी के छात्रों से तात्पर्य ऐसे बहुत से छात्रों से है जिनके पास उस प्रकार की पारिवारिक और नेविगेशनल पूंजी नहीं है... कि वे जान सकें कि इस प्रकार के संसाधन मौजूद हैं। इसलिए इस मोर्चे पर कुछ और आधारभूत कार्य करने की आवश्यकता है। और फिर मैं सोचता हूँ कि क्षेत्रीय स्तर पर एक-दूसरे के साथ और नियोक्ताओं के साथ समन्वय करके यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि हम अच्छी नौकरियों के लिए उपलब्ध सर्वोत्तम अवसर दे रहे हैं, ... ऐसी नौकरियां, जिनमें अच्छा वेतन मिलता हो और जिनमें लाभ हो और जिनसे लोग जीवनयापन कर सकें।”

पर्यावरणीय बाधाएं

इस क्षेत्र का रोजगार परिदृश्य पर्यावरण की अनिश्चितताओं के प्रति अधिक संवेदनशील होता जा रहा है। जलवायु संबंधी परिवर्तन रोजगार की उपलब्धता पर गहरा प्रभाव डालते हैं, विशेष रूप से उन क्षेत्रों में जो जलवायु परिस्थितियों से आंतरिक रूप से जुड़े होते हैं, जैसे कृषि और निर्माण। जब प्राकृतिक आपदाएं आती हैं, तो वे स्थानीय अर्थव्यवस्थाओं को नष्ट कर सकती हैं, कार्मिकों को विस्थापित कर सकती हैं, रोजगार बाज़ार के प्राकृतिक प्रवाह को बाधित कर सकती हैं तथा प्रभावित सेक्टर्स और क्षेत्रों में भविष्य के निवेश को हतोत्साहित कर सकती हैं।

साक्षात्कारकर्ताओं ने सामान्यतः स्थानीय पर्यावरणीय परिस्थितियों के दैनिक जीवन और कार्य पर पड़ने वाले महत्वपूर्ण प्रभाव पर टिप्पणी की। इस क्षेत्र की शुष्क जलवायु, साल्टन सागर की निकटता के साथ मिलकर, अद्वितीय मौसम पैटर्न और विशेष रूप से उच्च आर्द्रता स्तर का निर्माण करती है। अल नीनो जैसी असामान्य मौसमी घटनाएं इस क्षेत्र में अधिक वर्षा लाती हैं, जबकि आसपास की पर्वत श्रृंखलाएं सामान्य तूफान के मार्ग को बदल देती हैं तथा उन्हें क्षेत्र के चारों ओर मोड़ देती हैं। साल्टन सागर से वाष्पीकरण की प्रक्रिया न सिर्फ आर्द्रता बढ़ाती है, बल्कि हवा में विभिन्न रसायन भी छोड़ती है। पिछले कुछ वर्षों में, खेत बर्बाद होने से हुए संचय के कारण समुद्र के आसपास विषाक्तता का स्तर बढ़ गया है, जिससे स्थानीय वायु गुणवत्ता संबंधी समस्याएं और भी गंभीर हो गई हैं। साक्षात्कारकर्ताओं ने बताया कि हवा में उच्च-कणीय पदार्थ के कारण एलर्जी और अस्थमा जैसी स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं में वृद्धि हुई है। बदलते पर्यावरण, जिसमें ज़्यादा गर्म वर्षों और अधिक वाष्पीकरण से हुई हानि उल्लेखनीय है, के कारण मिट्टी और वायुजनित कण अधिक उजागर होते हैं, जिससे उनके स्वास्थ्य और कार्य करने की क्षमता पर सीधा प्रभाव पड़ता है। ऐसी परिस्थितियों में रहने के दीर्घकालिक प्रभाव बहुत गंभीर रहे हैं, कुछ निवासियों में समय के साथ दीर्घकालिक श्वसन संबंधी समस्याएं विकसित हो गईं, जिससे पर्यावरणीय स्वास्थ्य और कार्यबल कल्याण की परस्पर संबद्ध प्रकृति पर सबका ध्यान गया है।

III. प्रशिक्षण कार्यक्रमों, अप्रेंटिसशिप्स और HRTP की भूमिका

क्षेत्रीय श्रम बाज़ार की जीवंतता में योगदान के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों, अप्रेंटिसशिप्स और हाई रोड ट्रेनिंग पार्टनरशिप्स (HRTP) की भूमिका को नज़रअंदाज नहीं किया जा सकता। ये पहलें महत्वपूर्ण माध्यम

हैं, जिनके माध्यम से व्यक्ति निरंतर बदलते आर्थिक परिदृश्य में आगे बढ़ने और सफल होने के लिए आवश्यक कौशल और ज्ञान प्राप्त करते हैं। विशेषकर प्लम्बिंग, विद्युत कार्य, निर्माण, कार्पेंटरी और हेल्थकेयर जैसे क्षेत्रों में, ये प्रोग्राम करियर में प्रवेश और उन्नति के लिए लांचपैड के रूप में कार्य करते हैं।

प्रशिक्षण पहले कौशल की कमी को दूर करने और **यह सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण हैं कि स्थानीय कार्यबल उच्च-स्तरीय करियर में उत्कृष्टता प्राप्त करने के लिए आवश्यक दक्षताओं से सुसज्जित है।** सैद्धांतिक क्लासरूम लर्निंग के साथ व्यावहारिक अनुभव को जोड़कर, ये प्रोग्राम एक समग्र शिक्षण वातावरण का निर्माण करते हैं। अप्रेंटिस न सिर्फ उद्योग-विशिष्ट ज्ञान के मज़बूत आधार के साथ उभरते हैं, बल्कि कार्यस्थल की अपेक्षाओं की व्यावहारिक समझ भी प्राप्त करते हैं।

इसके अलावा, ये प्रशिक्षण प्रोग्राम **श्रम बाज़ार में नस्लीय और लैंगिक असमानताओं को कम करने में एक परिवर्तनकारी भूमिका निभा सकते हैं।** समावेशी भर्ती रणनीतियों को लागू करके और प्रशिक्षण अवसरों तक समान पहुंच प्रदान करके, वे अधिक विविध और प्रतिनिधिक कार्यबल के लिए आधार तैयार करते हैं। हालांकि, समानता को बढ़ावा देने में इन पहलों की सफलता, समग्र सेवाएं प्रदान करने की उनकी क्षमता पर निर्भर करती है, जो हाशिए पर पड़े समुदायों के व्यक्तियों के सामने आने वाली विभिन्न प्रकार की बाधाओं का समाधान करती हैं। सैन बर्नार्डिनो कम्प्युनिटी कॉलेज डिस्ट्रिक्ट के वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट निदेशक कर्ट ऑग्सबर्गर ने बताया कि किस प्रकार सहायता सेवाओं का अभाव एक बाधा के रूप में कार्य करता है। "मुझे लगता है कि एक्सेस पॉइंट्स से जुड़े अन्य मुद्दों में सहायता सेवाएं भी शामिल हैं, है न? उदाहरण के लिए, अगर आप सिंगल पेरेंट हैं, तो चाइल्ड केयर एक बड़ी ज़िम्मेदारी होती है। अगर आप पहले से ही जीविका-योग्य वेतन वाली नौकरी नहीं कर रहे हैं... तो हमें भौगोलिक पहुंच जैसे मुद्दों पर विचार करना होगा। उदाहरण के लिए, अगर मेरा कैंपस 20 मील दूर है, तो क्या होगा? अपने गैस टैंक को भरवाना एक बढ़ती हुई लागत है। आप जानते हैं, यह इस समय एक बहुत ही महत्वपूर्ण मुद्दा है। हमें वास्तव में उन बाधाओं का मूल्यांकन करना होगा, जो ऐतिहासिक रूप से मुख्यधारा की चर्चा में नहीं रही हैं और उन्हें हमारी कम्प्युनिटी और हमारी अर्थव्यवस्थाओं के लिए रणनीतिक निवेश के रूप में पुनर्परिभाषित करना होगा।"

हाई-रोड प्रशिक्षण साझेदारी (H RTP) विशेष रूप से कार्मिकों की आवश्यकताओं को उद्योग की मांगों के साथ एकीकृत करने के लिए डिज़ाइन की गई है, जिससे एक सिम्बायोटिक संबंध बनता है, जिसमें अर्थव्यवस्था और व्यक्तिगत कार्मिक दोनों लाभान्वित होते हैं। इन साझेदारियों में व्यापक करियर पथ बनाने के लिए यूनियनों की ताकत, नियोक्ताओं की प्रतिबद्धता और प्रशिक्षण संस्थानों के शैक्षिक बुनियादी ढांचे का लाभ उठाया जाता है। ऐसा करने में, H RTP वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट के एक ऐसे मॉडल का उदाहरण प्रस्तुत करता है जो सहयोगात्मक, टिकाऊ और स्थानीय श्रम बाज़ार की बारीकियों के प्रति उत्तरदायी है।

हालांकि, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम, अप्रेंटिसशिप्स और H RTP का अस्तित्व अपने आप में पर्याप्त नहीं है। **व्यापक सेवाएं यह सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण हैं कि सभी व्यक्तियों को, चाहे उनकी पृष्ठभूमि कुछ भी हो, प्रशिक्षण प्रोग्राम्स से लाभ उठाने का उचित अवसर मिले।** ये सेवाएं यह मानती हैं कि संभावित शिक्षार्थियों की कक्षा के बाहर अतिरिक्त आवश्यकताएं हो सकती हैं, जो अगर पूरी न की जाएं, तो प्रशिक्षण में उनकी पूर्ण भागीदारी में बाधा उत्पन्न हो सकती है। चाइल्ड केयर, बुजुर्गों की देखभाल, परिवहन और तकनीकी सहायता जैसी सहायता प्रदान करके, प्रशिक्षण प्रोग्राम निरंतर सीखने में आने वाली कुछ सबसे आम बाधाओं को दूर कर सकते हैं। लैपटॉप, इंटरनेट सुविधा और लचीले

प्रशिक्षण प्रोग्राम्स का प्रावधान, आज के शिक्षार्थियों की तकनीकी और सामयिक वास्तविकताओं को स्वीकार करता है। अनुवाद सेवाएं और मानसिक स्वास्थ्य संसाधनों तक पहुंच उन शिक्षार्थियों की सहायता करने में महत्वपूर्ण है, जिनकी प्राथमिक भाषा अंग्रेज़ी नहीं है या जो मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना कर रहे हैं। हालांकि यह माना गया कि नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य जागरूकता और सहायता को शामिल करना शुरू कर रहे हैं, लेकिन कई साक्षात्कारकर्ताओं का मानना था कि इस दिशा में और काम किया जा सकता है। कानूनी सहायता भी एक अमूल्य संसाधन हो सकती है, विशेष रूप से उन लोगों के लिए, जिनकी पहले कोई कानूनी चुनौतियाँ रही हों, जिनका असर उनकी रोजगार संभावनाओं पर पड़ सकता है।

रिवरसाइड में काउंटी श्रम प्रभाग की एक कर्मचारी वेलेरिया कॉर्डोबा,⁴⁰ ने इस बात पर ज़ोर दिया कि संभावित रैप अराउंड सेवाएं हाई-रोड करियर उपलब्ध करा सकती हैं, जिसके लिए लंबे समय के प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। उन्होंने कहा, "आपके पास आवास और ज़रूरतों के खर्च को पूरा करने के लिए कुछ पैसा होना चाहिए।" मुझे लगता है कि यह वहां उपलब्ध सेवाओं के मामले में शायद दो महीने के लिए संभव होगा, लेकिन उच्च स्तर की नौकरियों के लिए अल्पकालिक प्रशिक्षण के लिए, आप न्यूनतम मज़दूरी से तब थोड़ा ज़्यादा कमा सकते हैं - जब आप एक फ्लेबोटोमिस्ट या मेडिकल असिस्टेंट या भले ही निर्माण क्षेत्र में काम करते हों। मेरा मतलब है, उन्हें ओवरटाइम और सब कुछ मिलता है। आपको उच्च वेतन पाने के लिए वास्तव में लंबे, अधिक गहन करियर तकनीकी प्रशिक्षण की आवश्यकता है।" सी, जो एक जनजातीय समुदाय के नागरिक हैं और आरक्षण के क्षेत्र में पले-बढ़े हैं, ने संपूर्ण समर्थन के रूप में मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं के महत्व पर ज़ोर दिया: "क्योंकि, ठीक है, ऋण, परिवहन और अन्य चीज़ों में उनकी सहायता करना। वह ज़रूरी है। लेकिन मेरी राय में, मानसिक समर्थन भी बहुत महत्वपूर्ण है। क्योंकि अगर आप मानसिक रूप से तनावग्रस्त हैं, तो इससे आप जो भी कर रहे हैं, उसे छोड़ सकते हैं। हार मान लेते हैं और फिर आप उस पछतावे के साथ जीते हैं।" कई अन्य साक्षात्कारकर्ताओं ने भी बताया कि ऊपर बताए गए वित्तीय और प्रोग्राम संबंधी विकल्पों के अतिरिक्त एक सहायता प्रणाली भी वास्तव में सहायक होगी।

रीज़नल अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम्स

हाल के वर्षों में ऐसे कई प्रोग्राम्स का विकास हुआ है, जिनका उद्देश्य व्यक्तियों को विभिन्न ट्रेड्स और व्यवसायों के लिए कौशल प्रदान करना है। निम्नलिखित अनुभाग उद्योग के कुछ उल्लेखनीय क्षेत्रीय प्रोग्राम्स का वर्णन करते हैं, जो क्षेत्र के कार्मिकों को सक्रिय रूप से प्रशिक्षित करते हैं

जल एवं अपशिष्ट जल की उपयोगिताएं

इनलैंड एम्पायर ब्लैक वर्कर सेंटर (IEBWC) ने स्थानीय संगठनों के साथ मिलकर समुदाय के निवासियों को अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम के माध्यम से उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों तक पहुंच प्रदान करने के लिए काम किया है, क्योंकि उनके शोध में पाया गया कि इस क्षेत्र में सबसे अधिक बेरोजगारी दर और सबसे कम

⁴⁰ छद्म नाम

औसत आय वाले अश्वेत कार्मिक हैं।⁴¹ प्रतिभागियों को परिवार-निर्वाह योग्य वेतन वाली नौकरियों और यूनियनों तक पहुंच प्रदान करने के लिए, IEBWC ने **एक पूर्व-अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम** के विकास का नेतृत्व किया है, जो कि अश्वेत कार्मिकों को लक्षित करने के लिए ज्यूइश वोकेशनल सर्विसेज़ वाटर करियर पाथवेज़ प्रोग्राम का अनुकरण करता है। जल एवं अपशिष्ट जल उपयोगिताओं के एक संघ, IE वर्क्स की पहल के माध्यम से, IEBWC अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम को क्रियान्वित करने के लिए कैलिफ़ोर्निया हाई रोड ट्रेनिंग पार्टनरशिप्स और संयुक्त राज्य अमेरिका के शिक्षा विभाग से धन प्राप्त करता है। इस प्रोग्राम का उद्देश्य न सिर्फ़ इनलैंड एम्पायर के परिवारों को सहायता प्रदान करना है, बल्कि वॉटर सेक्टर के सामने आने वाली मौजूदा **चुनौतियों का समाधान करना** भी है, जिनमें वृद्ध होते कार्यबल, कार्यस्थल पर कार्मिकों के अधिकार और भेदभाव-विरोधी भावना, नस्लीय और लैंगिक समावेशिता का अभाव तथा युवा पीढ़ी में इस क्षेत्र के बारे में जागरूकता का अभाव शामिल है। वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट प्रोग्राम के शुभारंभ के एक वर्ष के भीतर, IEBWC के दो समूह बन गए। पहले समूह में 15 प्रतिभागी थे, जिनमें 5 महिलाएं, 10 पुरुष, 12 अश्वेत प्रतिभागी और 3 लैटिन्क्स प्रतिभागी शामिल थे। 15 प्रतिभागियों में से 14 ने प्रोग्राम पूरा किया, 4 को वॉटर सेक्टर में तथा 8 को विभिन्न उद्योगों में पूर्णकालिक नौकरी मिली। दूसरे समूह में 12 प्रतिभागी थे, जिनमें 2 महिलाएं, 10 पुरुष, 9 अश्वेत तथा 3 लैटिन्क्स थे। 12 प्रतिभागियों में से 9 ने प्रोग्राम को पूरा किया (IEBWC और UCLA, 2023)।

प्रोग्राम के अंतर्गत, IEBWC ने प्रतिभागियों के बीच सम्मान और गरिमा की भावना स्थापित करके **एक लोकतांत्रिक स्थान को** लागू किया गया, जिसका उपयोग कार्मिक अपनी पूर्णकालिक नौकरियों में अपने समग्र कल्याण में सुधार के लिए कर सकते हैं। समर्थन की प्रबल भावना के साथ-साथ, कई प्रतिभागियों द्वारा प्रोग्राम पूरा करने का एक अतिरिक्त कारण यह था कि उन्हें कार्यशालाओं में भाग लेने के लिए **माइलेज प्रतिपूर्ति** और **वाई-फ़ाई** तथा **कंप्यूटर** जैसे संसाधनों तक पहुंच का **व्यापक समर्थन** मिला। यद्यपि यह प्रोग्राम कार्मिकों को उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियां दिलाने में सफल रहा है, फिर भी दीर्घकालिक सफलता सुनिश्चित करने के लिए **अतिरिक्त संसाधनों की आवश्यकता है**। प्रतिभागियों को पूर्णकालिक नौकरी से जुड़ी अप्रेंटिसशिप्स में प्रवेश दिलाने के लिए, कैलिफ़ोर्निया राज्य को अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम के लिए आवंटित **धनराशि** में वृद्धि करनी होगी तथा स्थानीय संगठनों के साथ संबंधों को मज़बूत करना होगा। यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी समुदाय के सदस्यों को उनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति पर ध्यान दिए बिना अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम में भाग लेने की सुविधा मिले, **सामाजिक-भावनात्मक समर्थन, सांस्कृतिक योग्यता** पर प्रशिक्षण, **प्रतिधारण रणनीतियों** का निर्माण और कार्मिकों के अधिकारों और भेदभाव-विरोधी पर **प्रशिक्षण सामग्री** के निर्माण के लिए अतिरिक्त धन की भी आवश्यकता है (IEBWC और UCLA, 2023)।

इलेक्ट्रिकल ट्रेड्स

Volvo LIGHTS (लो इम्पैक्ट ग्रीन हैवी ट्रांसपोर्ट सॉल्यूशंस) प्रोजेक्ट कैलिफ़ोर्निया की एक पहल से जुड़ा है जिसका उद्देश्य ग्रीनहाउस गैस के उत्सर्जन को कम करना, अर्थव्यवस्था को मज़बूत करना और **सार्वजनिक स्वास्थ्य तथा पर्यावरण** को बेहतर बनाना है। 2019 से 2022 तक चलने वाली कुल 90 मिलियन

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

डॉलर के लागत वाला यह प्रोजेक्ट, दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया एडिसन और SoCalGas से प्राप्त वित्त पोषण के माध्यम से सैन बर्नार्डिनो वैली कॉलेज (SBVC) में अपना प्रयास जारी रखेगा। 2020 में, Volvo Trucks ने एक पायलट प्रोग्राम शुरू किया, जिसके तहत रियल-वर्ल्ड ऑपरेटिंग डेटा इकट्ठा करने के लिए दक्षिणी कैलिफ़ोर्निया के फ़्रीट ऑपरेटर्स के पास इलेक्ट्रिक ट्रक तैनात किए गए। TEC Equipment ने 2021 से स्थानीय फ़्लीट के ग्राहकों को अपने मार्गों में बैटरी वाले इलेक्ट्रिक ट्रकों को एकीकृत करने का व्यावहारिक अनुभव प्राप्त करने के लिए Volvo VNR इलेक्ट्रिक ट्रकों को लीज़ पर लेने का अवसर प्रदान किया। Volvo LIGHTS प्रोजेक्ट ने EPA स्वच्छ वायु प्रौद्योगिकी पहल अनुदान से अतिरिक्त धनराशि प्राप्त कर 30 बैटरी वाले इलेक्ट्रिक ट्रक तैनात किए। **क्षेत्र में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट का समर्थन करने के लिए, रियो होंडो कॉलेज और सैन बर्नार्डिनो वैली कॉलेज ने हैवी-ड्यूटी इलेक्ट्रिक ट्रक तकनीशियन प्रशिक्षण प्रोग्राम शुरू किए**, जो Volvo Trucks द्वारा प्रदान किए गए इलेक्ट्रिक ड्राइवट्रेन्स और घटकों से लाभान्वित हुए। 2021 और 2022 में दोनों कॉलेजों में 45 से अधिक छात्रों ने ये प्रोग्राम पूरे किए। SBVC के 22-यूनिट सर्फ़िकेट प्रोग्राम में 2022 में 28 छात्र नामांकित थे। रियो होन्डो कॉलेज के उन्नत परिवहन प्रौद्योगिकी वैकल्पिक ईंधन कार्यक्रम, जिसके तहत पिछले आठ वर्षों में 300 तकनीशियनों को स्नातक बनाया गया है, में 29 यूनिट्स शामिल हैं, जिनमें आठ आवश्यक पाठ्यक्रम हैं। Volvo LIGHTS प्रोग्राम के अलावा, रियो होंडो कॉलेज ने 2022 की शरद ऋतु में टेस्ला स्टार्ट की शुरुआत की। इसके अलावा, कैलिफ़ोर्निया विश्वविद्यालय, रिवरसाइड के बॉर्न्स कॉलेज ऑफ़ इंजीनियरिंग सेंटर फ़ॉर एनवायरनमेंटल रिसर्च एंड टेक्नोलॉजी (UCR CE-CERT) ने ट्रक रूटिंग को बेहतर बनाने और स्थानीय समुदायों पर प्रभाव को कम करने के लिए एल्गोरिदम विकसित करने हेतु प्रोजेक्ट डेटा का उपयोग किया (वोल्वो ग्रुप नॉर्थ अमेरिका, एन.डी.)।

स्वतंत्र ठेकेदार और मैकेनिकल इंजीनियर जॉन ने कहा, "हम ऊर्जा और एनर्जी इंफ़्रास्ट्रक्चर में एक पीढ़ी में एक बार होने वाला संघीय निवेश देख रहे हैं, जो अंततः नौकरियों, शिक्षा और वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट को बढ़ावा दे रहा है। वे एनर्जी इंफ़्रास्ट्रक्चर के आधुनिकीकरण के लिए अनुदान और प्रोग्राम्स को वित्तपोषित कर रहे हैं, इसलिए यह सिर्फ़ जरूरतों तक ही सीमित नहीं है। यह सौर एवं बैटरी ऊर्जा भंडारण इंस्टॉल करने जैसा होगा। यह इलेक्ट्रिक वाहन चार्जिंग इंफ़्रास्ट्रक्चर शुरू करने जा रहा है। और इसलिए, मुझे लगता है कि मेरे पड़ोसी का बच्चा जो आगे आकर दुनिया में कदम रखने वाला है, अगर वह बच्चा इंजीनियरिंग की शिक्षा नहीं ले सकता, तो उसके लिए ऊर्जा क्षेत्र से जुड़ी ट्रेड शिक्षा या व्यवसाय शिक्षा का अवसर मिल सकता है। संभवतः इस नए सामने आने वाले बुनियादी ढांचे की सेवा के लिए अवसर उपलब्ध होंगे। हमारा बुनियादी ढांचा पुराना हो रहा है। और इसलिए यहां बहुत सारे अवसर हैं, चाहे वह श्रम हो या डिज़ाइन या व्यवसाय प्रबंधन या वित्तपोषण। वे बुनियादी ढांचे के आधुनिकीकरण पर ध्यान केंद्रित करने जा रहे हैं, और बहुत सारा बुनियादी ढांचा ऐसा है, जो अभी आधुनिक नहीं है।"

सैन बर्नार्डिनो वैली कॉलेज वर्तमान में Volvo के सहयोग से **स्वच्छ वाहन प्रौद्योगिकी** में दो वर्षीय एसोसिएट डिग्री प्रोग्राम विकसित कर रहा है। यह प्रोग्राम स्नातकों को कैल पॉली पोमोना में निर्बाध ट्रांसफ़र के लिए सक्षम बनाने हेतु डिज़ाइन किया गया है। कर्मचारियों की सुविधा के लिए प्रोग्राम को लचीला बनाया गया है, जिससे उन्हें आवश्यक पाठ्यक्रम चुनने की सुविधा मिल सके। प्रोग्राम में तकनीशियनों को अधिकतम 700 वोल्ट ट्रक और अधिकतम 50 वोल्ट चार्जर के साथ काम करने का प्रमाणन प्राप्त होता है। SBVC उन क्षेत्रीय कंपनियों के साथ सक्रिय रूप से सहयोग कर रहा है, जो उच्च वोल्टेज वाले 20 से अधिक प्रकार के

चार्जिंग स्टेशनों के लिए प्रशिक्षण प्रोग्राम प्रदान करती हैं और इस ज्ञान को डिग्री में शामिल करने का इरादा रखती हैं। **स्थानीय कंपनियों द्वारा प्रोग्राम स्नातकों की उच्च मांग के बावजूद, प्रमाणपत्र प्रोग्राम इस समय 15 छात्रों के नामांकन तक सीमित है, जिससे अधिक प्रतिभागियों की आवश्यकता पर प्रकाश पड़ता है।** इंटरनेशनल ब्रदरहुड ऑफ़ इलेक्ट्रिकल वर्कर्स (IBEW) लोकल ने इलेक्ट्रिक चार्जिंग स्टेशनों में अपने तकनीशियनों की विशेषज्ञता का लाभ उठाते हुए एक सहयोग का प्रस्ताव दिया है।

इनलैंड एम्पायर इलेक्ट्रिकल ट्रेनिंग सेंटर (IEETC) अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम, एक संयुक्त श्रम-प्रबंधन प्रशिक्षण कार्यक्रम, इंटरनेशनल ब्रदरहुड ऑफ़ इलेक्ट्रिकल वर्कर्स (IBEW) लोकल 440, IBEW लोकल 477 और नेशनल इलेक्ट्रिकल कॉन्ट्रैक्टर्स एसोसिएशन (इनलैंड एम्पायर इलेक्ट्रिकल ट्रेनिंग सेंटर, n.d.) के दक्षिणी सिएरास चैप्टर के सहयोगी प्रयासों के माध्यम से बनाया गया था।

रिवरसाइड में कैलिफ़ोर्निया-नेवादा जॉइंट अप्रेंटिसशिप और ट्रेनिंग कमिटी (JATC) प्रोग्राम बाहरी विद्युत निर्माण के क्षेत्र में पावर लाइनमैन अप्रेंटिसशिप्स पर केंद्रित है, जिसे चार वर्षों से कम समय में पूरा किया जाना है। जस्टिन शिंग, जो वर्तमान में एक औद्योगिक मैकेनिक हैं, वे इलेक्ट्रिकल अप्रेंटिसशिप का अंतिम चरण पूरा कर रहे हैं। इससे वह "एक जर्नीमैन इलेक्ट्रीशियन बन जाएगा।[...] और फिर वहाँ से।" मुझे सच में लगता है कि मैं इसके साथ कहीं भी जा सकता हूँ।" जस्टिन ने बताया कि उन्होंने बिज़नेस की डिग्री के साथ शुरुआत की थी और इस नए रास्ते पर चलने से पहले कई सेल्स जॉब्स में काम किया था, उन्होंने कहा कि "मैंने इस प्रोग्राम की सिफ़ारिश बहुत से लोगों से की है, क्योंकि यह एकदम बदल गया है। इसने मेरी जिंदगी बदल दी।"

प्लम्बिंग और स्टीम फ़िटिंग

UA की ओर से **प्लम्बिंग और स्टीमफ़िटिंग अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम**⁴² लोकल 364 सैन बर्नार्डिनो और रिवरसाइड में वाणिज्यिक, औद्योगिक और आवासीय निर्माण प्लम्बिंग और स्टीमफ़िटिंग को कवर करता है। इस प्रोग्राम के लिए **व्यक्तिगत आवेदन प्रक्रिया और प्रवेश परीक्षा की** आवश्यकता होती है। संभावित एप्लिकेंट्स को गणित और पढ़ने की समझ में दक्षता का आकलन करने के लिए एक कठोर प्रवेश परीक्षा से गुज़रना पड़ता है, जिसके बाद साक्षात्कार होता है, जिसमें प्रामाणिक दस्तावेज़ प्रस्तुत करना और ट्रेड से संबंधित प्रश्नों का उत्तर देना शामिल होता है। चयन प्रक्रिया में अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम में संभावित प्रवेश के लिए अभ्यर्थियों को एक समूह में रखा जाता है। एक बार स्वीकृत हो जाने पर, अप्रेंटिस प्लम्बिंग और स्टीमफ़िटिंग में व्यावहारिक विशेषज्ञता विकसित करते हैं, जो कार्यस्थल पर व्यावहारिक अनुभव और कक्षा में औपचारिक शिक्षा के संयोजन के माध्यम से प्राप्त होती है। प्रोग्राम को सफलतापूर्वक पूरा करने से अप्रेंटिसों को न सिर्फ़ बहुमूल्य ज्ञान और कौशल प्राप्त होगा, बल्कि प्रशिक्षण स्तर प्राप्त करने का अवसर भी मिलेगा। इसके अलावा, स्नातक वेतन वृद्धि के अवसरों की आशा कर सकते हैं, जो प्रारंभिक रोजगार से लेकर समय के साथ वेतन में नियमित वृद्धि प्राप्त करने तक की उनकी यात्रा को चिह्नित करता है।

⁴² यूनाइटेड एसोसिएशन ऑफ़ जर्नीमैन एंड अप्रेंटिसस ऑफ़ द प्लम्बिंग एंड पाइप फ़िटिंग इंडस्ट्री ऑफ़ यूनाइटेड स्टेट्स एंड कनाडा, जिसे आमतौर पर "UA" के नाम से जाना जाता है

पोमोना और सैन गेब्रियल वैलीज़ प्लम्बर्स और स्टीमफ़िटर्स लोकल 398 इनलैंड एम्पायर में प्लम्बिंग, स्टीमफ़िटिंग और HVAC सेवा को कवर करने वाला एक व्यापक पांच वर्षीय प्रशिक्षण प्रोग्राम संचालित करता है। यह प्रोग्राम प्रतिभागियों को आवश्यक कौशल से लैस करने के लिए व्यावहारिक अनुभव और औपचारिक निर्देश को संयुक्त करता है। प्रोग्राम का उद्देश्य व्यक्तियों को प्लम्बिंग, स्टीमफ़िटिंग और HVAC सेवा में करियर के लिए तैयार करना है।

निर्माण

फ़ॉन्टाना में टीमस्टर्स लोकल 166 द्वारा संचालित **कंस्ट्रक्शन टीमस्टर्स अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम**, 36 महीने की लंबी अप्रेंटिसशिप के दौरान ट्रक ड्राइविंग और विभिन्न वेयरहाउस पदों पर विशेष प्रशिक्षण प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, प्रोग्राम OSHA 10, फ़ोर्क-लाइफ़ ऑपरेशन, और खतरनाक अपशिष्ट संचालन और आपातकालीन प्रतिक्रिया जैसे कई क्षेत्रों में प्रमाणन प्रदान करता है।

रिवरसाइड में **SoCal Striping** फुटपाथ स्ट्रिपिंग, रोड स्लरी सील कोट और राजमार्ग रखरखाव में एक विशेष अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम प्रदान करता है, जो सड़क रखरखाव और सुरक्षा में कुशल कार्मिकों के महत्व पर ज़ोर देता है।

साउथवेस्ट माउंटेन स्टेट्स कारपेंटर्स ट्रेनिंग फ़ंड और ओन्टारियो कार्पेंटर्स यूनियन ट्रेनिंग सेंटर द्वारा प्रस्तुत **कार्पेंटर्स** प्रोग्राम में विभिन्न प्रकार की कार्पेंटरी विशेषज्ञताओं, जैसे ध्वनिक इन्सुलेशन, फ़र्श की लेयरिंग और मिलराइटिंग में कार्मिकों को प्रशिक्षण दिया जाता है। यह प्रोग्राम पूर्व-अप्रेंटिसशिप अध्ययन (कार्यस्थल पर प्रशिक्षण की अपेक्षा के साथ) और कार्पेंटरी एवं भवन उद्योग में व्यावसायिक उन्नति के अवसर प्रदान करता है।

इसके अलावा दो काउंटी क्षेत्र में **इन्सुलेशन, फ़ायरस्टॉपिंग और एस्बेस्टस** प्रमाणन (इंटरनेशनल एसोसिएशन ऑफ़ हीट एंड फ़्रॉस्ट इंसुलेटर एंड एलाइड वर्कर्स लोकल 5 के माध्यम से) और सर्वेक्षण एवं मानचित्रण तकनीशियन (ऑपरेटिंग इंजीनियर्स लोकल 12 के माध्यम से) के लिए अप्रेंटिसशिप्स भी उपलब्ध हैं।

इन प्रोग्राम्स का प्राथमिक लाभ कार्यबल वृद्धि को सुगम बनाने में निहित है। वे व्यक्तियों को विशिष्ट विशेषज्ञता हासिल करने के अवसर प्रदान करते हैं, जिससे स्थानीय व्यवसाय और अर्थव्यवस्था मज़बूत होती है। उदाहरण के लिए, कैलिफ़ोर्निया-नेवादा JATC प्रोग्राम कुशलतापूर्वक व्यक्तियों को प्रशिक्षण के स्तर तक प्रगति की सुविधा प्रदान करता है तथा विद्युत निर्माण में कुशल कार्यबल की तत्काल आवश्यकता को प्रभावी ढंग से पूरा करता है। इसके अतिरिक्त, कंस्ट्रक्शन टीमस्टर्स अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम जैसे प्रोग्राम विशिष्ट योग्यताएं प्रदान करते हैं, जो रोजगार के लिए तैयारी को बेहतर बनाते हैं और करियर की संभावनाओं को बढ़ाते हैं।

कुछ प्रोग्राम्स में एक महत्वपूर्ण कमी यह है कि इनमें पाठ्यक्रम पूरा होने के बाद वेतन वृद्धि और नौकरी के अवसरों के बारे में व्यापक जानकारी का पर्याप्त प्रावधान नहीं है। हालांकि कुछ प्रोग्राम्स, जैसे कि प्लम्बिंग और स्टीम फ़िटिंग (लोकल 364), वेतन वृद्धि या उन्नति के संबंध में स्पष्ट और सुस्पष्ट विवरण प्रदान करते हैं, जो अन्य प्रोग्राम निर्दिष्ट नहीं कर सकते हैं, जिससे अप्रेंटिसों को अपनी वित्तीय संभावनाओं के बारे में आशंका हो सकती है। इसके अलावा, कई प्रोग्राम्स में प्रवेश के लिए कठोर मानक और चयन प्रक्रियाएं

लागू की जाती हैं, जिनमें कठिन प्रवेश परीक्षाएं और साक्षात्कार शामिल होते हैं, जो संभावित अप्रेंटिसों के प्रवेश में बाधा उत्पन्न कर सकते हैं और इन मूल्यवान प्रशिक्षण अवसरों तक उनकी पहुंच को सीमित कर सकते हैं।

वेतन वृद्धि और रोजगार परिणामों में पारदर्शिता को बढ़ावा देने वाले उपायों का उपयोग करना तथा यह सुनिश्चित करना कि अप्रेंटिसों को प्रशिक्षण पूरा करने के बाद अपने पेशेवर पथ की व्यापक समझ हो, समानता चाहने वाले समूहों को इन अवसरों का अधिकतम लाभ उठाने में मदद कर सकता है। इसके अलावा, इन प्रोग्राम्स के विस्तार को प्राथमिकता देने पर ज़ोर दिया जाना चाहिए, **विशेष रूप से कम प्रतिनिधित्व वाले या आर्थिक रूप से वंचित समुदायों को लक्षित करना चाहिए**। इसमें शिक्षा के मानक से समझौता किए बिना समावेशिता को बढ़ाने के लिए प्रवेश मानदंडों को संशोधित करना शामिल हो सकता है। इसके अतिरिक्त, SoCal Striping जैसे विशेष प्रोग्राम्स में निवेश बढ़ाने से हमारे क्षेत्र में विशिष्ट कौशल की कमी को प्रभावी ढंग से लक्षित किया जा सकता है और उसका समाधान किया जा सकता है।

सैम⁴³, जिन्होंने एक नर्स के रूप में प्रशिक्षण लिया और भौतिक चिकित्सा में काम किया, उल्लेख करती हैं कि वे निर्माण में अधिक अप्रेंटिसशिप्स देखना चाहती हैं। "हाँ। मैं और अप्रेंटिसशिप्स देखना चाहूँगी, जैसे, आप जानते हैं, घर बनाने और इस तरह की चीज़ों के लिए ... मुझे यकीन है कि बहुत सारे ऐसे युवा हैं जो इस क्षेत्र में नौकरी पाने के लिए उत्सुक होंगे, अगर उन्हें प्रशिक्षण दिया जाए।" टोरेस मार्टिनेज़ जनजाति के युवा परिषद सलाहकार और जनजातीय परिषद सदस्य गैरी रेसवालोसो ने व्यावहारिक शिक्षा की शक्ति के बारे में बात की और बताया कि "हमारे कार्पेंटर वर्ग में भाग लेने वाले कुछ लोग वास्तव में फ़्रेम निर्माता या घर बनाने वाले बन गए।"

मरम्मत और रखरखाव

चाफ़ी कॉलेज में कई तकनीकी शिक्षा-उन्मुख प्रोग्राम संचालित हैं। इनमें से एक, फ़ॉन्टाना में स्थित औद्योगिक तकनीकी शिक्षण केंद्र (**इनटेक सेंटर**), व्यावहारिक औद्योगिक प्रशिक्षण प्रदान करता है, जो उद्योग में करियर बनाने के लिए तैयार किया गया है। इंटरशिप, इनटेक की प्रोग्रामिंग का एक मुख्य हिस्सा है और इसका उद्देश्य केंद्र के विनिर्माण भागीदारों के लिए प्रतिभा पूल उपलब्ध कराना है।

फ़ॉन्टाना टारगेट डिस्ट्रीब्यूशन सेंटर में फ़ैसिलिटी अटेंडेंट मार्को, इनटेक से ही आए हैं। जैसा कि मार्को बताते हैं, वे "वहां छह महीने का कोर्स कराते हैं जो ट्रेड के लिए पूर्व-अप्रेंटिसशिप जैसा है..." वे आपको नौकरी खोजने में मदद करते हैं और नियोक्ताओं से मिलते हैं और उनका अभिवादन करते हैं।" खास तौर से, मार्को ने बताया कि किस प्रकार सम्पूर्ण इनटेक ईकोसिस्टम नौकरी उपलब्ध कराने पर केंद्रित है। **"वे आपको शुरुआत करने में मदद करते हैं। वे आपका रेज़्यूमे तैयार करने में आपकी मदद करते हैं। वे आपको साक्षात्कार देने में सहायता करते हैं . . . यह वो चीज़ है जिसकी आपको प्रतीक्षा करनी चाहिए, क्योंकि बहुत सारे प्रशिक्षक वास्तव में अभी भी उस ट्रेड में काम कर रहे हैं, जिसे वे मुझे सिखा रहे हैं, अच्छा है। जैसे कि मेरा विद्युत प्रशिक्षक वास्तव में मोरेनो वैली या उस जैसी किसी जगह पर तकनीशियनों के लिए विद्युत प्रशिक्षक है, जहां पर उनका... जैसे कि जल सिंचाई जिला या कुछ और है। मैं भूल गया कि वह वास्तव में क्या**

⁴³ छद्म नाम

था। वह अपने क्षेत्र के शीर्ष लोगों में से एक हैं। वह हमें सिखा रहे हैं और मूल रूप से हमें बता रहे हैं कि हमें क्या उम्मीद करनी चाहिए और हमें क्या जानने की आवश्यकता है और देखा जाए तो वे हमें आश्चर्यचकित नहीं करेंगे, क्योंकि उन्होंने हमें सभी आवश्यक जानकारी दे दी है, हमें क्या उम्मीद करनी चाहिए, हमें क्या करने की उम्मीद करनी चाहिए, जैसे कि नौकरी की सुरक्षा वाला भाग। उन्होंने मुझे यह बात समझाते हुए कहा कि 'अपने आप को कम मत आंको। इस जानकारी के साथ आप लोग बहुत मूल्यवान हैं।'

जस्टिन शिंग, जो एक औद्योगिक मैकेनिक हैं और चैफ़री के इंटरनशिप प्रोग्राम से निकले हैं, का मानना है कि इस तरह की पहलें वास्तव में मूल्यवान हैं, क्योंकि इससे व्यक्तियों को न सिर्फ़ उन व्यवसायों में कौशल विकसित करने में मदद मिलती है जिनमें वे रुचि रखते हैं, बल्कि उन्हें नौकरी भी मिलती है। उन्होंने फिर से यह बताया कि, "वास्तव में मुझे यह प्रोग्राम मिला। मैं कोई ट्रेड करना चाहता था, क्योंकि मुझे अपने हाथों से काम करना बहुत पसंद है। तो मुझे चाफ़री कॉलेज में यह प्रोग्राम मिला और उन्होंने एक प्री अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम की पेशकश की। तो, यह एक तीन महीने का कोर्स था जिसमें मुझे मैकेनिकल, हाइड्रोलिक, न्यूमैटिक, इलेक्ट्रिकल की मूल बातें सिखाई गईं, और उन्होंने वास्तव में कोर्स के अंत में उस कंपनी के साथ मेरा साक्षात्कार तय करने में मेरी मदद की जिसमें मैं अभी काम कर रहा हूँ... ईमानदारी से कहूँ तो इसने मेरी जिंदगी बदल दी है और अब मुझे काम करने में और जो मैं करता हूँ, उसमें आनंद आता है।"

साक्षात्कार में शामिल वे लोग, जो अप्रेंटिसशिप और इंटरनशिप प्रोग्राम्स से नहीं आए थे, उन्होंने भी उन्हें और अधिक देखने की इच्छा व्यक्त की। सैम ने न सिर्फ़ अधिक प्रोग्राम्स की इच्छा जताई बल्कि लिंग आधारित पहलू का भी वर्णन किया: "हां, जैसे कि अगर उनके पास ऑटोमोटिव होता और जैसे, यहां तक कि महिलाएं भी, आप जानते हैं, मैकेनिक या कुछ और बनना चाहतीं। मैं कुछ महिलाओं को जानता हूँ जो मैकेनिक हैं... मैं जानता हूँ, बहुत सी महिलाएं सेवा में गईं और उन्होंने मैकेनिक का काम किया, आप जानते हैं और वे वापस आईं, और उन्होंने उन कौशलों का उपयोग भी नहीं किया, लेकिन फिर भी वे कुशल हैं, वे इसके लिए प्रशिक्षित हैं, आप जानते हैं?"

हेल्थकेयर एवं स्वास्थ्य सेवाएं

क्षेत्र का हेल्थकेयर एवं स्वास्थ्य सेवा सेक्टर वर्तमान में बड़े बदलाव से गुजर रहा है। एक सक्षम और विविध कार्यबल विकसित करने में अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण प्रोग्राम महत्वपूर्ण हो गए हैं, क्योंकि योग्य हेल्थकेयर पेशेवरों की मांग लगातार बढ़ रही है। इस सेक्शन में दर्शाए गए प्रोग्राम्स कुशल हेल्थकेयर पेशेवरों की बढ़ती आवश्यकता को पूरा करने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं, जो विभिन्न चिकित्सा क्षेत्रों में व्यापक शिक्षा और व्यावहारिक अनुभव प्रदान करते हैं। ये अप्रेंटिसशिप्स न सिर्फ़ हेल्थकेयर व्यवसाय चाहने वाले व्यक्तियों के कौशल में सुधार कर सकते हैं, बल्कि दो-काउंटी क्षेत्र के भीतर हेल्थकेयर सेवाओं की समग्र गुणवत्ता और दक्षता को बढ़ाने की भी क्षमता है।

क्षेत्रीय हेल्थकेयर अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण प्रोग्राम

IE AHEC स्कॉलर्स प्रोग्राम

स्वास्थ्य संसाधन एवं सेवा प्रशासन (HRSA) द्वारा वित्तपोषित दो वर्षीय प्रोग्राम का उद्देश्य स्वास्थ्य व्यवसायों में छात्रों के कौशल और क्षमताओं को बढ़ाना है। इसका उद्देश्य वंचित समुदायों में व्यक्तियों को रोजगार के लिए तैयार करना है, जिससे क्षेत्र में हेल्थकेयर सेवाओं की तत्काल मांग पूरी की जा सके। पाठ्यक्रम अपने व्यापक दृष्टिकोण के लिए जाना जाता है, जिसमें सैद्धांतिक निर्देश और व्यावहारिक अभ्यास, दोनों शामिल हैं। सफलतापूर्वक पाठ्यक्रम पूरा करने पर, विद्यार्थियों को सामुदायिक स्वास्थ्य का प्रमाणपत्र प्रदान किया जाता है। यह प्रमाणपत्र न सिर्फ उनकी उपलब्धियों को मान्यता देता है, बल्कि उन्हें उन स्थानों पर भी अपनी सेवा जारी रखने के लिए प्रेरित करता है, जहां पर्याप्त हेल्थकेयर पेशेवरों की कमी है। यह प्रोग्राम सर्वसमावेशी है, क्योंकि इसमें आवेदकों को किसी भी पूर्व विशेषज्ञता की आवश्यकता नहीं होती तथा इसमें नेटवर्किंग संभावनाएं, शैक्षिक प्रगति, कौशल संवर्धन, वजीफ़ा और प्रमाण-पत्र जैसे पर्याप्त लाभ प्रदान किए जाते हैं। यह प्रोग्राम लचीला है, जिसमें चिकित्सा सहायकों और सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं के लिए एक वर्ष का और अन्य स्वास्थ्य व्यवसायों के लिए दो वर्ष का पाठ्यक्रम उपलब्ध है।

माउंट सैन एंटोनियो कॉलेज

एट माउंट. सैन एंटोनियो कॉलेज में फ़ार्मसी टेक्नीशियन और मेडिकल असिस्टेंट प्रोग्राम, दोनों एक वर्षीय प्रोग्राम हैं और इनमें विभिन्न प्रकार के प्रतिभागी भाग ले सकते हैं, जिनमें मौजूदा कर्मचारियों से लेकर हेल्थकेयर में पूर्व अनुभव न रखने वाले व्यक्ति तक शामिल हैं। ये प्रोग्राम सैद्धांतिक ज्ञान और व्यावहारिक अनुप्रयोग के बीच संतुलन बनाते हैं तथा छात्रों को हेल्थकेयर उद्योग में प्रमाणन और भूमिका के लिए तैयार करते हैं।

सैन बर्नार्डिनो वैली कॉलेज

सैन बर्नार्डिनो वैली कॉलेज, पंजीकृत नर्स (RN) बनने के इच्छुक व्यक्तियों के लिए एक अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम उपलब्ध कराता है। दो वर्ष तक चलने वाला यह प्रोग्राम विशेष रूप से उन लोगों के लिए तैयार किया गया है जो पहले से ही हेल्थकेयर सेक्टर में कार्यरत हैं, मौजूदा छात्र हैं, क्षेत्र में प्रासंगिक अनुभव वाले व्यक्ति हैं तथा वे लोग हैं जिन्होंने निर्दिष्ट अप्रेंटिसशिप या पूर्व-अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम को सफलतापूर्वक पूर्ण कर लिया है। पाठ्यक्रम नर्सिंग पेशे का गहन अन्वेषण देता है तथा छात्रों को विविध नर्सिंग पदों के लिए आवश्यक ज्ञान और कौशल प्रदान करता है। यह प्रोग्राम सैद्धांतिक शिक्षा को व्यावहारिक प्रशिक्षण के साथ जोड़ता है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि स्नातक हेल्थकेयर के विभिन्न माहौल में नर्सिंग देखभाल और प्रशासन के सभी पहलुओं को संभालने के लिए पर्याप्त रूप से तैयार हों।

रिवरसाइड सिटी कॉलेज

रिवरसाइड सिटी कॉलेज ने अपने अप्रेंटिसशिप प्रोग्रामों में शैक्षणिक सीख को व्यावहारिक कार्य अनुभव के साथ एकीकृत करके एक नवीन दृष्टिकोण अपनाया है। इस व्यवस्था में छात्र वास्तविक समय में

सीखी गई बातों को लागू कर सकते हैं, जिससे शैक्षणिक प्रगति के साथ-साथ नौकरी के कौशलों में भी वृद्धि होती है और यह उन लोगों के लिए विशेष रूप से सहायक है, जो पहले से ही कार्यबल में हैं।

विक्टर वैली कॉलेज कम्युनिटी हेल्थ वर्कर अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम

विक्टर वैली कॉलेज कम्युनिटी हेल्थ वर्कर अप्रेंटिसशिप प्रोग्राम एक छह महीने का प्रोग्राम है, जो विशेष रूप से उन व्यक्तियों के लिए बनाया गया है, जो वर्तमान में कार्यरत हैं या ऐसे छात्र हैं जो नियोक्ताओं के साथ काम करने के अवसर तलाश रहे हैं। यह अप्रेंटिसशिप विशेष रूप से उन पेशेवरों को प्रशिक्षित करने के लिए महत्वपूर्ण है, जो स्वास्थ्य परिणामों में वृद्धि करने और हेल्थकेयर सेवाओं तक पहुंच बढ़ाने के लिए शिक्षा, सिफ़ारिश और सहायता प्रदान करके समुदायों की विशिष्ट स्वास्थ्य आवश्यकताओं को प्रभावी ढंग से पूरा कर सकते हैं।

रिवरसाइड में एक संगठन के लिए एक सांस्कृतिक समुदाय संपर्क अधिकारी, डेस्टिनी ग्रेस⁴⁴ ने IE में **डोला और दाइयों के लिए प्रमाणन** पर विचार किया: "डोला और दाइयों की संख्या में वास्तव में वृद्धि होने लगी है, पता है, क्योंकि हम मृत्यु दर में बहुत वृद्धि देख रहे हैं, खास तौर से, ये सिर्फ़ अफ्रीकी अमेरिकी समुदाय में ही नहीं है, जिसे हम अल्प-सेवा प्राप्त, अल्प-प्रतिनिधित्व वाला समुदाय कहते हैं। तो मैं यह देखना शुरू कर रहा हूँ कि यह वास्तव में एक बढ़ता हुआ क्षेत्र है, पता है, डोला और दाइयां और इससे वे फिर से अपनी उद्यमी बन सकती हैं, पता है, उन प्रमाण-पत्रों के साथ अपने स्वयं के प्रोग्राम शुरू करके... तो, डोला के लिए एक प्रमाणीकरण मौजूद है। मुझे डोला के लिए अपना प्रमाणीकरण मिल गया, लेकिन दाई के साथ, यह डोला के लिए प्रमाणीकरण की तरह है, फिर भी आपको प्रसव कराने में सक्षम होने के लिए कुछ निश्चित प्रशिक्षणों की आवश्यकता होती है, क्योंकि यह ... चिकित्सा से जुड़ा होता है... अब, यह एक बढ़ता हुआ क्षेत्र है। अब, विशेषकर मुझे लगता है कि यह जनवरी का महीना था, Medicare ने निर्णय लिया कि वे उन डोला सेवाओं के लिए भुगतान करेंगे। इसलिए यह क्षेत्र बढ़ रहा है।"

हाई-रोड ट्रेनिंग पार्टनरशिप्स

हाई-रोड ट्रेनिंग पार्टनरशिप्स (H RTP) अधिक क्षेत्रीय आर्थिक गतिशीलता का मार्ग प्रदान कर सकती है। H RTP का उद्देश्य समानता और नौकरी की गुणवत्ता पर ध्यान केंद्रित करके आर्थिक रूप से लचीले समुदायों का निर्माण करना है। इसमें नियोक्ता, यूनियन या अन्य कार्मिक संगठन तथा एक या एक से अधिक सामुदायिक साझेदारों के बीच प्रत्यक्ष सहयोग शामिल होता है, ताकि नौकरियों का विकास किया जा सके और कार्मिकों को प्रशिक्षित या पुनः प्रशिक्षित किया जा सके, जिससे व्यवस्था में परिवर्तन हो तथा कार्मिक शक्ति को बढ़ावा मिले तथा इसका व्यापक उद्देश्य समानता, कौशल, नवाचार और साझा समृद्धि पर आधारित अर्थव्यवस्था का निर्माण करना है। यह दृष्टिकोण यह सुनिश्चित करने में मदद करता है कि वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट और रोजगार के अवसर, विभिन्न रंगों वाले समुदायों और कम वेतन वाले कार्मिकों के लिए सुलभ हों और उनके द्वारा ही इसे आकार दिया जाए, नौकरियों में परिवार को चला सकने वाली मजदूरी और लाभ मिलें,

⁴⁴ छद्म नाम

कार्यस्थल सुरक्षित और स्वस्थ हों और कार्मिकों के पास एजेंसी और अपना मत हो तथा उनके साथ सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार किया जाए। H RTP यह भी सुनिश्चित करता है कि उद्योग हाई रोड अर्थव्यवस्था में टिकाऊ और प्रतिस्पर्धी बनने के लिए तंत्र विकसित करें, साथ ही नस्लीय समानता और पर्यावरणीय स्थिरता बढ़ाने जैसी महत्वपूर्ण चिंताओं को दूर करने वाली प्रथाओं को अपनाएं।

कैलिफ़ोर्निया वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट बोर्ड (2018) के अनुसार, H RTP समानता, नौकरी की गुणवत्ता और जलवायु लचीलापन सिद्धांतों पर आधारित हैं। कैलिफ़ोर्निया H RTP पहल 2017 में 10 मिलियन डॉलर की पायलट परियोजना के साथ शुरू हुई थी।⁴⁵ 2022 तक, राज्य ने H RTP और हाई रोड कंस्ट्रक्शन करियर (HRCC) का विस्तार करने के लिए सार्वजनिक वित्त पोषण में लगभग 62 मिलियन डॉलर का निवेश किया है, जिसमें हाई रोड ट्रेनिंग फंड H RTP और HRCC अनुदानकर्ताओं की ज़रूरतों को सपोर्ट करने के लिए 18 मिलियन डॉलर से अधिक का निवेश कर रहा है (गवर्नर गेविन न्यूसम का कार्यालय, 2022)।

हाई रोड लॉजिस्टिक्स ट्रेनिंग पार्टनरशिप, प्लग इन IE द्वारा शुरू किया गया एक प्रोजेक्ट, इनलैंड एम्पायर में H RTP का एक प्रमुख उदाहरण है। प्लग इन IE की पहल 2021 में शुरू की गई थी और इसमें श्रम संगठनों, नियोक्ताओं, सामुदायिक समूहों और पर्यावरणीय न्याय संगठनों के बीच **सहयोग** शामिल है। इसका लक्ष्य आर्थिक समृद्धि, पर्यावरणीय स्थिरता और सामुदायिक भागीदारी के प्रति संतुलित दृष्टिकोण अपनाना है। प्लग इन IE इन लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए इनलैंड एम्पायर लेबर इंस्टीट्यूट, टीमस्टर्स लोकल 1932 और वेयरहाउस वर्कर रिसोर्स सेंटर के साथ मिलकर काम करता है।

साक्षात्कार में शामिल स्टेकहोल्डर्स ने H RTP के बारे में काफ़ी हद तक सकारात्मक धारणाएं व्यक्त कीं। चूंकि ये प्रोग्राम पूरे क्षेत्र में विभिन्न कम्युनिटी कॉलेजों और प्रशिक्षण केंद्रों में स्थित हैं, इसलिए इन्हें अत्यधिक सुलभ माना जाता है। इसके अतिरिक्त, शैक्षणिक संस्थानों, श्रम संगठनों और उद्योग के स्टेकहोल्डर्स के बीच क्षेत्रीय सहयोग को प्रमुख ताकत के रूप में देखा जाता है। साक्षात्कारकर्ताओं के अनुसार, ये प्रोग्राम हेल्थकेयर, लॉजिस्टिक्स और ऊर्जा जैसे महत्वपूर्ण क्षेत्रों की ज़रूरतों को पूरा करने में सक्षम हैं तथा रोजगार क्षमता और करियर में उन्नति को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ाते हैं।

साक्षात्कार से प्राप्त फ़ीडबैक से H RTP द्वारा प्रदान की जाने वाली सहायता की व्यापक प्रकृति पर भी प्रकाश पड़ता है। तकनीकी प्रशिक्षण के अलावा, ये साझेदारियां कथित तौर पर **चाइल्ड केयर, परिवहन और भाषा सहायता** जैसी सेवाओं तक फैली होती हैं, जो वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट के लिए एक समावेशी दृष्टिकोण में योगदान देती हैं। शैक्षिक निकायों, कार्मिक समूहों, नियोक्ताओं और सामुदायिक संगठनों के बीच सहयोग से इस समावेशिता को और बढ़ावा मिलता है। इसके अतिरिक्त, साक्षात्कारकर्ताओं ने ध्यान दिलाया कि कई H RTP महत्वाकांक्षी रूप से **पर्यावरणीय स्थिरता, सामाजिक समानता और सामुदायिक विकास** सहित व्यापक उद्देश्यों को अपने ढांचे में एकीकृत करते हैं। इन बहुआयामी लक्ष्यों को न सिर्फ़ तात्कालिक नौकरी प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करने के रूप में देखा जाता है, बल्कि क्षेत्र की दीर्घकालिक आर्थिक और सामाजिक भलाई में योगदान देने के रूप में भी देखा जाता है।

H RTP को **उच्च शिक्षा** में भी एकीकृत किया जाने लगा है। सैन बर्नार्डिनो कम्युनिटी कॉलेज डिस्ट्रिक्ट (SBCCD) में वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट के निदेशक कर्ट ऑसबर्गर ने SBCCD के दो H RTP का वर्णन करते हुए

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

बताया कि "कैलिफ़ोर्निया वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट बोर्ड ने जो हाई-रोड फ़्रेमवर्क प्रस्तुत किया है, उसकी सबसे अच्छी बात यह है कि **आप वास्तव में हर समय चलाने वाली चीज़ के प्रत्येक बिंदु तक पहुंच सकते हैं।**" HRTP हमें नए विचारों को विकसित करने, मौजूदा विचारों को आगे बढ़ाने तथा छात्रों को सहयोग देने का अवसर प्रदान करता है। उच्च शिक्षा के क्षेत्र में यह विशेष रूप से तब महत्वपूर्ण हो जाता है, जब अवसरों के समान विस्तार में कम्प्युनिटी कॉलेजों की भूमिका पर विचार किया जाता है। जैसा कि कर्ट ने बताया, "अगर आप एक अल्पकालिक प्रशिक्षण चाहते हैं, जो क्रेडिट के लिए न हो, तो शायद यह लगभग एक महीने का हो सकता है और छात्रों को ऐसे कौशल प्रदान कर सकता है, जो उन्हें जीविका-योग्य नौकरी दिलाने में सहायक हो, तो आप HRTP के माध्यम से ऐसा कर सकते हैं। यही बात गैर-क्रेडिट और क्रेडिट प्रोग्राम्स पर भी लागू होती है, जैसे कि हेल्थकेयर सेक्टर में। जब आप सोच रहे हों कि कम्प्युनिटी कॉलेज क्या दर्शाता है, तो मुझे यकीन है कि आप जानते हैं, हम **ओपन ऐक्सेस वाले** हैं। लेकिन इस ओपन ऐक्सेस का एक हिस्सा यह भी है कि हमें बहुत से अलग-अलग लोगों के लिए बहुत सी चीज़ें बनना होगा। तो यह उस प्रकार का प्रभाव होगा कि आप **लोगों को सामाजिक गतिशीलता में ऊपर उठने में सहायता करने के लिए कैसा कार्य करते हैं।** इसलिए ज़ाहिर है, अगर कोई व्यक्ति बिना क्रेडिट के प्रशिक्षण के लिए आता है, हमारे साथ एक महीना बिताता है, तो उसे 25 से 30 डॉलर प्रति घंटे के हिसाब से काम पर रखने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है। लेकिन मान लीजिए कि वे किसी क्रेडिट प्रोग्राम में प्रवेश लेना चाहते हैं। यह कुछ ऐसा है जिसे हम आगे बढ़ाने और सपोर्ट देने का प्रयास करना चाहते हैं। और फिर वहां से, आप कभी नहीं जानते कि किसी व्यक्ति के साथ क्या होने वाला है, हो सकता है कि वे अपनी शिक्षा को आगे बढ़ाने का फैसला ले लें [...] और उससे भी आगे।"

हालांकि, सिर्फ HRTP होने का मतलब नौकरी में सफलता की गारंटी नहीं है, न ही यह अच्छे करियर की गारंटी देता है। जैसा कि कर्ट बताते हैं, "...वास्तविकता यह है कि किसी वर्कफ़ोर्स प्रोग्राम को सफल बनाने वाली चीज़ आर्थिक मांग है। क्या यह एक हाई-रोड प्रकार का काम है? क्या इसमें जीविका-निर्वाह योग्य वेतन और लाभ मिलते हैं? क्या ऐसे नियोक्ता हैं, जो प्रोग्राम के बारे में जानते हैं और उस प्रोग्राम को विकसित करने के लिए परामर्श और जानकारी प्रदान कर रहे हैं और उन्हें पता है कि स्नातक आ रहे हैं? क्या वे करियर फ़ेयर्स में भाग ले रहे हैं? क्या वे रेज़्यूमे बनाने में मदद कर रहे हैं? क्या वे आपके कई स्नातकों में से सक्रिय रूप से नियुक्ति करना चाहते हैं? नियोक्ताओं को उनकी आवश्यकता और उपलब्धता के अनुसार शीघ्र और बार-बार जुड़ने के लिए सूचित करना ज़रूरी है। हमें यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि प्रोग्राम का पाठ्यक्रम श्रम बाज़ार की आवश्यकताओं के अनुरूप हो तथा कौशल वर्तमान और भविष्य में उपलब्ध नौकरियों और करियर के लिए प्रासंगिक हों। इसका एक बड़ा हिस्सा है, अच्छी फ़ैकल्टी का होना। इसलिए उद्योग विशेषज्ञता वाली फ़ैकल्टी की नियुक्ति की जानी चाहिए तथा विद्यार्थियों के चारों ओर संसाधनों और नेटवर्क का एक सतत जाल होना चाहिए, ताकि यथासंभव अटकलों को समाप्त किया जा सके, ताकि वे प्रेरित होने, सीखने और अगले कदम की तैयारी करने पर ध्यान केंद्रित कर सकें। कार्यबल क्षेत्र में मेरे सहकर्मी सामाजिक-आर्थिक गतिशीलता को समझते हैं और हम जानते हैं कि हाल के इतिहास में किसी भी पिछले समय की तुलना में आजकल ये सभी गतिशीलताएं हाई रोड की ओर ले जा सकती हैं। अगर हम देखते हैं कि ऐसा नहीं हो रहा, तो इससे एक बड़ी चर्चा शुरू होती है, जिसमें हमें शामिल होने के लिए तैयार रहना चाहिए।"

संक्षेप में, अप्रेंटिसशिप और अन्य प्रशिक्षण प्रोग्राम्स में समानता चाहने वाले समूहों के कार्मिकों के लिए आर्थिक गतिशीलता और नौकरी की सुरक्षा को बढ़ावा देकर समग्र श्रम परिदृश्य में महत्वपूर्ण योगदान देने की क्षमता है। वे उच्च वेतन, स्थिर रोजगार और करियर में उन्नति के द्वार खोलते हैं। **यह इस क्षेत्र में विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, जहां ऐसे प्रोग्राम नौकरी की गुणवत्ता और पहुंच में असमानताओं को दूर कर सकते हैं तथा सभी कार्मिकों को आगे बढ़ने के लिए अधिक न्यायसंगत प्लेटफॉर्म प्रदान कर सकते हैं।**

ट्रेड्स को बढ़ावा देना

ट्रेड लेबर *बनाम* व्हाइट कॉलर जॉब्स बार-बार की चर्चा का विषय था। हालांकि व्हाइट कॉलर जॉब्स अक्सर "अच्छी" नौकरी के विचार से जुड़ी होती हैं, कई साक्षात्कारकर्ताओं ने इस धारणा का खंडन किया और सुझाव दिया कि अन्य प्रकार की नौकरियां भी अगर ज़्यादा नहीं, तो उतनी ही महत्वपूर्ण हैं ही। एमी, जिनकी प्रारंभिक शिक्षा की पृष्ठभूमि है और जो अब एक सरकारी कार्यालय में काम करती हैं, ने कहा कि ट्रेड्स "कार्यालय की नौकरियों से ज़्यादा साहसी हैं।" कैलिमेसा के सिटी मैनेजर विल कोलबो ने सुझाव दिया कि 4 साल की डिग्री के अलावा वास्तविक विकल्प भी हैं, क्योंकि "हम करियर पथ के बारे में बात कर रहे हैं। यह सिर्फ कॉलेज को देखने की बात नहीं है। अन्य क्षेत्रों में भी बहुत अच्छी तनख्वाह वाली नौकरियां उपलब्ध हैं जिनके लिए आपको कॉलेज जाने की आवश्यकता नहीं होती और शायद तब आपको कर्ज भी नहीं लेना पड़ता, है न? क्योंकि अब... जब लोग कॉलेज पूरा कर लेते हैं, [...] तो उनके ऊपर कर्ज का पहाड़ होता है। लेकिन मुझे लगता है कि अगर हम इसमें निवेश करने जा रहे हैं, तो मुझे लगता है कि हमें ट्रेड्स में भी निवेश करने पर विचार करना चाहिए, है न? और इसलिए अलग-अलग रास्तों को प्रोत्साहित करने की कोशिश करते समय, मुझे लगता है कि कुछ लोग ऐसे होंगे जो शायद वहीं होंगे, जिसमें उन्हें महारत है।" इस वजह से, कैलिमेसा शहर एक क्षेत्रीय व्यावसायिक केंद्र के निर्माण पर भी विचार कर रहा है, ताकि निवासियों को ट्रेड व्यवसायों में भविष्य के करियर के लिए प्रशिक्षित करने में मदद मिल सके।

क्षेत्र में सबसे बड़े नियोक्ताओं में से एक के रूप में, रिवरसाइड काउंटी, ट्रेड व्यवसायों को सपोर्ट करने में बड़ी भूमिका निभा सकती है। रिवरसाइड काउंटी के लिए वर्कफ़ोर्स डेवलपमेंट में काम करने वाले रुबेन गोंज़ालेज़ ने सुझाव दिया कि काउंटी, उम्मीदवारों की भर्ती, अप्रेंटिसशिप्स का विज्ञापन तथा विभिन्न हितधारकों के बीच समन्वय स्थापित करके मदद कर सकती है। इसी तरह, कई प्रतिभागियों ने युवाओं को ट्रेड व्यवसायों से जोड़ने में हाई स्कूलों की क्षमता को पहचाना। उदाहरण के लिए, एक स्वतंत्र ठेकेदार, जॉन वूल्सी ने यह विचार व्यक्त करते हुए कहा, "हाई स्कूल अपने स्नातकों को नौकरी की दुनिया में भेजने के मामले में चूक गया है। मैं हाई स्कूलों में ट्रेड प्रोग्राम्स को फिर से लागू होते देखना पसंद करूंगा। तो चाहे वह ऑटो शॉप हो या बुडशॉप, या मुझे नहीं पता, शायद इसका कोई नया संस्करण हो, पता है या इंफ्रास्ट्रक्चर शॉप हो, इस पर लगा धब्बा हटाने का एक अवसर मौजूद है।"

प्रशिक्षणों एवं अन्य संसाधनों की उपलब्धता

जो लोग पहले से ही श्रम बल में हैं, उनके लिए प्रमाणन और कौशल बढ़ाने से जुड़ी सहायता नियोक्ता द्वारा प्रदत्त प्रशिक्षण अवसरों के रूप में उपलब्ध हो सकती है। कांगडन और अन्य 2020 में पाया गया कि

कार्मिक ऐसी नौकरियों को प्राथमिकता देते हैं, जिनमें प्रशिक्षण मिलने से गतिशीलता आसान होती है। फ्री (2022) ने निर्माण, विनिर्माण, उपयोगिताओं, वित्त, बीमा और रियल एस्टेट में ऐसे पदों की पहचान की है, जिनकी उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियों में बदलने की सबसे ज़्यादा संभावना है। बेनी,⁴⁶ जो कि एक आयोजक हैं, ने भी यह महसूस किया कि पुनः कौशल विकास से व्यक्ति को उच्च वेतन वाली नौकरी पाने में मदद मिल सकती है। भुगतान प्रशिक्षण और कौशल उन्नयन सहायता के प्रभाव पर भी प्रकाश डाला गया, जब इस बात पर विचार किया गया कि अवैतनिक इंटरशिप, चाहे कितनी भी अच्छी क्यों न हो, हमेशा रियलिस्टिक विकल्प नहीं होती। जैसा कि एक प्रमुख कंपनी के सरकारी संबंध प्रबंधक ने कहा, "आप वह त्यागने में सक्षम होना होगा [...] और इससे बहुत से लोग नौकरी से बाहर हो जाते हैं"। मौद्रिक क्षतिपूर्ति प्रदान करने वाले प्रोग्राम में भाग लेने से आवेदकों की संख्या बढ़ सकती है, विशेष रूप से अब उन लोगों को भी इसमें शामिल किया जा सकता है, जिन्हें अन्यथा अवैतनिक लेकिन संभावित रूप से परिवर्तनकारी इंटरशिप और सशुल्क नौकरी के बीच चयन करना था।

एडे⁴⁷ ने छोटे व्यवसाय मालिकों के लिए लक्षित संसाधनों के प्रभाव के बारे में विस्तार से बात की। उन्होंने बताया, "मेरी पत्नी घर पर ही बेकरी का काम करती है। इसे करने का तरीका जानने के लिए वह लघु व्यवसाय विकास केंद्र गईं। मैं एक बिज़नेस प्लान बनाऊंगा, ऋण आदि के लिए अनुरोध करूंगा। और संसाधन मौजूद हैं, हम उन संसाधनों को शेयर करेंगे, शिक्षा का एक माध्यम उपलब्ध कराएंगे... जो, उम्मीद है, हमारे व्यापार मालिकों को सशक्त बनाएगा... और इसलिए वह दूसरी कॉफ़ी शॉप्स को भी बेचती है। इस तरह वो बिज़नेस-टू-बिज़नेस बिक्री करती है। **और यह सब उन प्रोग्राम्स के कारण है जो आप जानते हैं, लघु व्यवसाय विकास केंद्र, इनलैंड एम्पायर महिला व्यवसाय केंद्र के माध्यम से उपलब्ध हैं।** वह बहुत सारी वर्कशॉप्स करती है। **ऐसे बहुत सारे संसाधन हैं, जिनके बारे में लोगों को जानकारी नहीं है**”

एडे ने यह भी बताया कि "शायद आप यह नहीं जानते कि इन संसाधनों तक कैसे पहुंचा जाए, इस बारे में विशिष्ट प्रश्न कैसे पूछें। कभी-कभी आपको बस अपनी गति धीमी करनी होती है और अपने स्थानीय संसाधन के पास जाना होता है, चाहे वह शहर हो या लघु व्यवसाय विकास केंद्र और कहना होता है कि, सुनिए, मैं यही करने की कोशिश कर रहा हूं। क्या आप मेरी मदद कर सकते हैं?" मैडलीन ने यह भी बताया कि एक छोटे व्यवसाय के मालिक के रूप में, कार्यशालाओं ने उनके बिज़नेस प्लान को अपडेट करने, उनके उत्पादों के लिए सही मूल्य निर्धारण की पहचान करने, उनके उत्पादों को प्रदर्शित करने की जगह और अन्य बातों के अलावा, किन नेटवर्किंग प्रोग्राम्स में जाना है, पर बहुत बड़ा प्रभाव डाला। मैडलीन ने यह भी बताया कि लागत, अन्य स्टार्टअप और छोटे व्यवसायों को आगे बढ़ने में मदद करने में एक बड़ी बाधा हो सकती है और यह कि **मुफ्त प्रोग्राम और कार्यशालाएं इस दिशा में काफ़ी मददगार साबित हो सकती हैं।**

⁴⁶ छद्म नाम

⁴⁷ छद्म नाम

निष्कर्ष

रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटी के श्रम बाज़ार का यह विश्लेषण उद्योगों के एक जटिल जाल को उजागर करता है, जिनमें से प्रत्येक में "अच्छी नौकरी" की अपनी अलग-अलग परिभाषा है। क्षेत्र के विभिन्न स्टेकहोल्डर्स से प्राप्त जानकारी, जिसमें कार्मिकों से लेकर आर्थिक विकास पेशेवरों तक, बेघर लोगों से लेकर वरिष्ठ अधिकारियों तक शामिल हैं, एक आम समझ को उजागर करती है कि एक अच्छी नौकरी का मतलब सिर्फ पर्याप्त वेतन और लाभ ही नहीं है, बल्कि इसमें नौकरी की सुरक्षा और विकास और आर्थिक गतिशीलता के अवसर भी शामिल होते हैं। यह स्पष्ट है कि हालांकि इनलैंड एम्पायर में गुणवत्तापूर्ण और आशाजनक रोजगार के अनेक अवसर उपलब्ध हैं, **फिर भी असमानताएं बनी हुई हैं**, विशेष रूप से मजदूरी के स्तर, नौकरी की गुणवत्ता, प्रशिक्षण, अप्रेंटिसशिप्स और उच्च गुणवत्ता वाले रोजगार तक पहुंच के मामले में। ये असमानताएं वित्तीय बाधाओं, सामाजिक चुनौतियों और शैक्षिक सीमाओं जैसी **बाधाओं** के कारण और भी बढ़ जाती हैं, जो विभिन्न समानता चाहने वाले समूहों को अलग-अलग तरीके से प्रभावित करती हैं।

हाई-रोड प्रशिक्षण भागीदारी और हाल के कानूनी बदलाव जैसे आशाजनक प्रोग्राम्स और पहले सही दिशा में उठाए गए कदम हैं, जो निवासियों को बेहतर नौकरियां प्राप्त करने और कार्मिकों के अधिकारों और लाभों की हिमायत करने का रास्ता देते हैं। हालांकि, उच्च गुणवत्ता वाले रोजगार का निर्माण और उसे बनाए रखने के लिए निरंतर प्रयास किए जाने की आवश्यकता है, जो सभी क्षेत्रों में कम्युनिटी इकोनोमिक रेज़िलिएन्स फंड की "हाई-रोड" रोजगार की परिभाषा के अनुरूप हो। इसके अलावा, **चूंकि यह क्षेत्र बहुत विशाल और विविधतापूर्ण है, इसलिए मौजूदा आवश्यकताओं और संभावित संपत्तियों का मूल्यांकन करने तथा आगे की दिशा में आशाजनक कदम उठाने के संदर्भ में उप-क्षेत्रीय अंतरों को स्वीकार किया जाना चाहिए।**

जैसे-जैसे हम आगे बढ़ते हैं, यह ज़रूरी है कि हम मौजूदा प्रशिक्षण प्रोग्राम्स से सीखे गए सबकों और **नीति निर्माण प्रक्रिया से ऐतिहासिक रूप से बाहर रखे गए लोगों की राय का** लाभ उठाकर नई रणनीतियों और व्यवधानों की जानकारी पाएं। नीति निर्माताओं, शिक्षकों और उद्योग जगत के नेताओं को यह सुनिश्चित करने के लिए सहयोग करना चाहिए कि ये रणनीतियाँ समावेशी, न्यायसंगत और इनलैंड एम्पायर कार्यबल की उभरती ज़रूरतों के प्रति अनुक्रियाशील हों।

अंत में, हमारा लक्ष्य न सिर्फ समानता चाहने वाले समूहों की आर्थिक गतिशीलता को बढ़ाना है, बल्कि एक ऐसे श्रम बाज़ार को बढ़ावा देना भी है, जहां हर नौकरी प्रतिष्ठित और सम्मानित हो तथा जो इनलैंड एम्पायर में सतत आर्थिक विकास और सामाजिक समानता के व्यापक उद्देश्यों को प्रोत्साहन देती हो। सहयोगात्मक कार्रवाई और इन सिद्धांतों के प्रति प्रतिबद्धता के ज़रिए, हम यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि "अच्छी नौकरी" की परिभाषा इस क्षेत्र के सभी निवासियों के लिए वास्तविकता बन जाए।

संदर्भ

- All4Ed. (2023). Leveraging Career Pathways To Maximize Student Opportunities. *All4Ed*.
<https://all4ed.org/future-ready-schools/emerging-practices-guides/leveraging-career-pathways-to-maximize-student-opportunities>
- Anderson, K., & Dektar, E. (2010). Childcare And Community Development For Family Friendly Communities Briefing Paper *Local Investment in Childcare (LINCC)* Ithaca, NY: Planning.
- Bartik, T.J., Hershbeing, B., & Lachowska, M. (2017). The Effects of the Kalamazoo Promise Scholarship on College Enrollment, Persistence, and Completion. *Upjohn Institute*. Working Paper 15-229. December 2017.
https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1246&context=up_workingpapers Accessed April 23, 2024.
- Bluffstone, R. Braman, M. Fernandez, L. Scott, T. and Pei-Yi, L. (2008). Housing, Sprawl, and the Use of Development. *Contemporary Economic Policy*, 26(3), 433–447
doi:10.1111/j.1465-7287.2008.00098.x
- Boshart, A., & Walsh, J. (2022). Four Reasons Why Employers Should Care About Housing. *Housing Matters*. <https://housingmatters.urban.org/articles/four-reasons-why-employers-should-care-about-housing>
- Bonacich, E. & De Lara, J. (2009). Economic Crisis and the Logistics Industry: Financial Insecurity for Warehouse Workers in the Inland Empire *Institute for Research on Labor and Employment*.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social Stigma Is An Underestimated Contributing Factor To Unemployment In People With Mental Illness Or Mental Health Issues: Position Paper And Future Directions. *BMC Psychology* (8)36 <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- California Workforce Development Board. (2021). High Road Training Partnership: High Road Overview. June 2018. https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/09/High-Road-ECJ-Brief_UPDATED-BRANDING.pdf Accessed April 22, 2024.
- Campaign for College Opportunity. (2016). Keeping the promise: Going the distance on transfer reform. March 2016. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED571126.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Carey, K. (2004). A Matter of Degrees: Improving Graduation Rates in Four-Year Colleges and Universities *The Education Trust*.

- Carnevale, A. P., Smith, N., & Strohl, J. (2013). Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020. Retrieved November 22, 2023, from https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.FR_Web_.pdf
- Carnevale, A. P., Jayasundera, T., & Repnikov, D. (2014). Understanding Online Job Ads Data. *Georgetown University* <https://cew.georgetown.edu/>
- Clark, J., & Araiza, O. (2021). Margins in Movement: Toward Belonging in the Inland Empire of Southern California. *Othering and Belonging Institute*.
- Cobb, J. A. (2015). Risky business: The decline of defined benefit pensions and firms' shifting of risk. *Organization Science*, 26(5): 1332-1350.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2010). Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs. *Journal of Science Education and Technology*, 19(2), 133–145. <http://www.jstor.org/stable/40607090>
- Congdon, W.J., Scott, M.M., Katz, B., Loprest, P., Nightingale, D., & J. Shakesprere. Understanding Good Jobs: A review of definitions and evidence. *Urban Institute Research Report*. July 2020. From: https://www.urban.org/sites/default/files/publication/102603/understanding-good-jobs-a-review-of-definitions-and-evidence_2.pdf
- CSI UCR. (2020). State of Education Equity in the Inland Empire. *Center for Social Innovation, UCR*. Summer 2020.
- CSI UCR & IELCC. (2023). The State of Work in the Inland Empire Part II: Pandemic, Polarization, Inflation, and Investment. *Center for Social Innovation and Inland Empire Labor and Community Center, UCR*.
- De Jesus-Rivas, M., Conlon H.A., & Burns C. (2016). The Impact of Language and Culture Diversity in Occupational Safety. *Workplace Health & Safety*. 64(1):24-27. doi:10.1177/2165079915607872
- Desmond, M., & Gershenson, C. (2018). Housing Instability Increases Likelihood of Job Loss. *National Low Income Housing Coalition*. <https://nlihc.org/resource/housing-instability-increases-likelihood-job-loss>
- Edgecombe, E. (2023). Public Funding of Community Colleges. *Community College Research Center*, csrc.tc.columbia.edu/publications/public-funding-community-colleges.html Accessed 14 Dec. 2023.
- Emmons Allison, J. & Reese, E. (2023). *Unsustainable: Amazon, Warehousing and the Politics of Exploitation*. Oakland, CA: University of California Press.
- Enriquez, L. E. (2015). Multigenerational Punishment: Shared Experiences of Undocumented Immigration Status Within Mixed-Status Families. *Journal of Marriage and Family*, 77(4), 939–953. <http://www.jstor.org/stable/24582819>

- Fee, Kyle D. (2022). “Does Job Quality Affect Occupational Mobility?” Federal Reserve Bank of Cleveland, Community Development Reports. <https://doi.org/10.26509/frbc-cd-20220804>
- Hess, C., Ahmed, T., & Hayes, J. (2020). Providing unpaid household and care work in the United States. *Institute for Women’s Policy Research*.
- Hunt, J. (2016). Why Do Women Leave Science and Engineering? *ILR Review*, 69(1), 199–226. <http://www.jstor.org/stable/24810300>
- IEBWC & UCLA. (2023). Unlocking Potential: The Inland Empire Black Worker Center’s Transformative IE Works Program. IE Black Workers’ Center and UCLA Center for the Advancement of Racial Equity at Work. <https://labor.ucla.edu/publications/unlocking-potential-inland-empire-black-worker-center/> Accessed April 22, 2024.
- Inland Empire Electrical Training Center. (n.d.). The IEETC Apprenticeship Program. <https://www.ieetc.org/en-US/the-ieetc-apprenticeship-program-cffaa1a4> Accessed April 22, 2024.
- Jaro, J. (2023). Turning Community Colleges into Engines of Economic Mobility. *Federation of American Scientists*, 1 Nov. 2023, fas.org/publication/community-colleges-economic-mobility/.
- Karoly, L. A., & Gonzalez, G. C. (2011). Early Care and Education for Children in Immigrant Families. *The Future of Children*, 21(1), 71–101. <http://www.jstor.org/stable/41229012>
- Lahaie, C. (2008). School Readiness of Children of Immigrants: Does Parental Involvement Play a Role? *Social Science Quarterly*, 89(3), 684–705. <http://www.jstor.org/stable/42956510>
- Lang, J. (2022). Employment Effects Of Language Training For Unemployed Immigrants. *Journal of Population Economics* 35, 719–754 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00832-7>
- Legislative Analyst's Office. (2017). Required Components of CCC Guided Pathways Programs *Legislative Analyst’s Office 2017 Ed Budget*, 6 July 2017. From: <https://lao.ca.gov/Education/EdBudget/Details/52>
- Levesque, E. M. (2022). Improving Community College Completion Rates by Addressing Structural and Motivational Barriers. *Brookings*, 9 Mar. 2022, www.brookings.edu/articles/community-college-completion-rates-structural-and-motivational-barriers/
- Linzer M, Jin JO, Shah P, et al. Trends in Clinician Burnout With Associated Mitigating and Aggravating Factors During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Health Forum*. 2022;3(11):e224163. doi:10.1001/jamahealthforum.2022.4163

- Madera, J., Dawson, M., Neal, J. (2014). Managing Language Barriers in the Workplace: The roles of job demands and resources on turnover intentions, *International Journal of Hospitality Management* 42, 117-125, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.06.004>.
- McConville, S., Bohn, S., Brooks, B., & Dadgar, M. (2021). Improving career education pathways into California's workforce. *Public Policy Institute of California*. <https://www.ppic.org/publication/improving-career-education-pathways-into-californias-workforce/>
- Norris, E. (2011). Not Enough Capital? Exploring Education and Employment Progression in Further Education” *RSA Projects* July 2011.
- Office of Governor Gavin Newsom. (2022). California Launches Workforce Development Fund to Train Workers for Jobs of the Future. State of California. May 06, 2022. <https://www.gov.ca.gov/2022/05/06/california-launches-workforce-development-fund-to-train-workers-for-jobs-of-the-future/> Accessed April 22, 2024.
- Ordinance 187710, Article 5. “Los Angeles Fair Work Week” Los Angeles Administrative Code, Approved December 2022.
- Owens, A. (2019). “Building Inequality: Housing Segregation and Income Segregation.” *Sociological Science* 6: 497-525. https://sociologicalscience.com/download/vol-6/august/SocSci_v6_497to525.pdf
- Patterson, T. C. (2016). *From Acorns to Qarehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire*. Walnut Creek, CA: Routledge.
- Premji, S., Begum, M., & Medley, A. (2022). Language Accommodations in Workers' Compensation: Comparing Ontario and Quebec. *New solutions: A Journal of Environmental And Occupational Health Policy* 31(4), 452–459. <https://doi.org/10.1177/104829112111053020>
- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.
- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.

- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf 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.

CERF श्रम बाज़ार विश्लेषण के लिए परिशिष्ट

परिशिष्ट 1: Inland Southern California में रोजगार और आय पर 2022 QWI डेटा से प्राप्त निष्कर्ष

तालिका 1 . Inland Southern California में रोजगार के आधार पर शीर्ष 20

श्रेणी	NAICS	उद्योग	रोजगार	आय
1	4931	वेयरहाउसिंग और भंडारण	67930	3683
2	7225	रेस्तरां और खाने-पीने के अन्य स्थान	66970	2168
3	6111	प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय	53104	5558
4	6241	व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाएँ	32761	1784
5	5613	रोजगार सेवाएँ	30725	2707
6	6221	सामान्य चिकित्सा और शल्य चिकित्सा अस्पताल	26323	6943
7	2382	भवन निर्माण उपकरण के ठेकेदार	15712	5827
8	4451	किराना और सुविधा खुदरा विक्रेता	15608	2979
9	2381	बुनियाद, संरचना और बाहरी भवन निर्माण के ठेकेदार	14708	4016
10	4841	सामान्य माल दुलाई ट्रेकिंग	13073	4704
11	6211	चिकित्सकों के कार्यालय	12325	7382
12	4552	वेयरहाउस क्लब, सुपरसेंटर और अन्य सामान्य व्यापारिक खुदरा विक्रेता	12301	3141
13	9221	न्याय, सार्वजनिक व्यवस्था और सुरक्षा गतिविधियाँ	11997	7966
14	5617	इमारतों और आवासों के लिए सेवाएँ	11566	3607
15	7211	यात्री आवास	11566	3392

श्रेणी	NAICS	उद्योग	रोजगार	आय
16	4921	कूरियर और एक्सप्रेस डिलीवरी सेवाएँ	11440	3846
17	6214	बाह्य रोगी देखभाल केंद्र	9642	6584
18	2383	भवन निर्माण के अंतिम कार्य के लिए ठेकेदार	9569	3945
19	9211	कार्यकारी, विधायी और अन्य सामान्य सरकारी सहायता	9489	7727
20	7139	अन्य मनोरंजन और मनोरंजन उद्योग	8153	2561

तालिका 1 में 2022 में Inland SoCal में तिमाही की शुरुआत से रोजगार के आकार के आधार पर शीर्ष 20 उद्योगों को दर्शाया गया है। रोजगार और मासिक आय का अनुमान अमेरिकी जनगणना ब्यूरो के त्रैमासिक कार्यबल संकेतक (QWI) डेटा के आधार पर चारों तिमाहियों का औसत दर्शाता है। Inland SoCal में रोजगार के आकार के अनुसार शीर्ष पांच उद्योग वेयरहाउसिंग और भंडारण, रेस्तरां, प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालय, व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाएँ तथा रोजगार सेवाएँ हैं। इन उद्योगों में, व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाओं को समग्र रूप से सबसे कम भुगतान वाला उद्योग माना जाता है (नीचे तालिका 3 देखें)।

तालिका 2, 2022 में Inland SoCal में आय के आधार पर शीर्ष 5 उद्योगों को दिखाती है। इनमें से Inland SoCal में आय के हिसाब से शीर्ष 3 उद्योग प्रतिभूतियां और कमोडिटी अनुबंध मध्यस्थता और ब्रोकरेज, विद्युत ऊर्जा उत्पादन और प्राकृतिक गैस का पाइपलाइन परिवहन हैं, लेकिन इनमें से कोई भी बहुत अधिक रोजगार प्रदान नहीं करता है।

तालिका 2. Inland Southern California में आय के आधार पर शीर्ष 5 उद्योग

श्रेणी	NAICS	उद्योग	आय	रोजगार
1	5231	प्रतिभूति और कमोडिटी अनुबंध मध्यस्थता और ब्रोकरेज	13291	226
2	2211	विद्युत ऊर्जा उत्पादन, संचरण और वितरण	12434	1586
3	4862	प्राकृतिक गैस का पाइपलाइन परिवहन	12291	148
4	3312	खरीदे गए स्टील से स्टील का उत्पाद निर्माण	11732	226

5	2372	भूमि उपविभाजन	11217	289
---	------	---------------	-------	-----

स्रोत: अमेरिकी जनगणना ब्यूरो से QWI (अनुमान चार तिमाहियों का औसत है)

तालिका 3, 2022 में Inland SoCal में औसत मासिक आय के आधार पर निचले 5 उद्योगों को दिखाती है। Inland SoCal में आय के हिसाब से सबसे कम भुगतान करने वाले 3 उद्योग व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाएँ, पुस्तक खुदरा विक्रेता और समाचार डीलर, और अन्य स्कूल और शिक्षा हैं। जैसा कि ऊपर दी गई तालिका 1 दर्शाती है, व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाएँ, जो सबसे कम वेतन देने वाला उद्योग है, क्षेत्र में रोजगार के आकार के मामले में चौथे स्थान पर है।

तालिका 3. Inland Southern California में आय के आधार पर सबसे कमतर होने वाले 5 उद्योग

श्रेणी	NAICS	उद्योग	आय	रोजगार
1	6241	व्यक्तिगत और पारिवारिक सेवाएँ	1784	32761
2	4592	पुस्तक खुदरा विक्रेता और समाचार विक्रेता	1846	263
3	6116	अन्य स्कूल और शिक्षण संस्थान	1895	1899
4	4453	बीयर, वाइन और शराब के खुदरा विक्रेता	1898	802
5	7111	कला प्रदर्शन कंपनियाँ	1942	221

स्रोत: अमेरिकी जनगणना ब्यूरो से QWI

परिशिष्ट 2: बीए और बीए से कम वाले श्रमिकों के लिए अच्छी

नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों को कम करना

टिप्पणी: परिशिष्ट 2 अच्छी नौकरी की अवधारणा पर और गहराई से प्रकाश डालता है, यह विश्लेषण इस बात पर आधारित है कि किसी व्यक्ति के पास स्नातक डिग्री है या नहीं है। इस पर ध्यान देना ज़रूरी है कि नीचे प्रस्तुत विश्लेषण "अच्छी नौकरी" को परिभाषित करने का **केवल एक तरीका** है। इसका उपयोग रिवरसाइड और सैन बर्नार्डिनो काउंटियों के क्षेत्रीय अर्थव्यवस्था में विभिन्न व्यवसायों की सापेक्षिक स्थिति का अंतिम मूल्यांकन करने के लिए **नहीं** किया जाना चाहिए। आर्थिक विकास टीम ने "अच्छी नौकरी" का विश्लेषण किया है, गौर करने वाली बात ये है कि उन्होंने इसे आगे दो भागों में विभाजित किया है- "गुणवत्ता वाली नौकरी" और "भविष्य के लिए अच्छी संभावना वाली नौकरी" - यही वह आधार है जिसका इस्तेमाल IE THRIVE टीम नीति बनाने और उनका विश्लेषण करने में करेगी। इस प्रकार, हमने यहां परिशिष्ट 2 में निम्नलिखित जानकारी केवल अतिरिक्त संदर्भ के रूप में प्रदान की है, जिसका उपयोग पाठक काफी जटिल विषय को समझने के लिए कर सकते हैं।

नीचे दिए गए विश्लेषण के लिए, हम एक अच्छी नौकरी को "पूर्णकालिक और पूरे साल की नौकरी के रूप में परिभाषित करते हैं, जिसमें 2020 में स्थानीय मूल्य स्तर के लिए समायोजित राष्ट्रीय औसत आय से ऊपर वेतन होता है और जिससे लाभ मिलता है।" 2020 में, राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन \$44,607.84 (2020 के डॉलर में) था। स्थानीय मूल्य स्तर को समायोजित करने पर, Southern California में अच्छी नौकरी की वार्षिक वेतन सीमा \$46,633.93 (2020 डॉलर में) है। पूरे वर्ष की नौकरी को ऐसी नौकरी के रूप में परिभाषित किया जाता है जिसमें श्रमिकों को प्रति वर्ष 50-52 घंटे रोजगार मिलता है, जबकि पूर्णकालिक नौकरी वह होती है जिसमें श्रमिकों को आमतौर पर प्रति सप्ताह 30 घंटे या उससे अधिक रोजगार मिलता है। लाभ वाली नौकरियों को नियोक्ता या यूनियन के ज़रिए स्वास्थ्य बीमा प्रदान करने वाली नौकरियों के रूप में परिभाषित किया जाता है। लाभ वाली नौकरियों को नियोक्ता या यूनियन के ज़रिए स्वास्थ्य बीमा प्रदान करने वाली नौकरियों के रूप में परिभाषित किया जाता है। इस परिभाषा में मुख्य रूप से मजदूरी और लाभों की गुणवत्ता पर ध्यान केंद्रित किया गया है, जो अन्य शोधकर्ताओं (शीयर, शाह और गूटमैन 2019) द्वारा दी गई परिभाषा के समान है, लेकिन यह अधिक विस्तृत है क्योंकि इसमें श्रमिकों की पर्याप्त (पूर्णकालिक) कार्य घंटों के साथ एक स्थिर नौकरी तक पहुंच को शामिल करने के लिए तैयार किया गया उपाय शामिल है, जो आमतौर पर आर्थिक सुरक्षा और अच्छी वार्षिक आय प्राप्त करने के लिए आवश्यक है" (CSI UCR और IELCC, 2023)। हालाँकि आय की यह न्यूनतम सीमा परिवार के भरण-पोषण के लिए अपर्याप्त है, फिर भी नीचे दिए गए कुछ उपाय और विश्लेषण इस बारे में महत्वपूर्ण जानकारी प्रदान कर सकते हैं कि व्यक्तिगत वार्षिक आय, नियोक्ता द्वारा प्रदान की गई स्वास्थ्य बीमा, लाभों तक पहुंच और पूर्णकालिक, पूरे वर्ष के रोजगार के प्रावधान के संदर्भ में व्यवसाय एक-दूसरे की तुलना में किस प्रकार एक-दूसरे से तुलना करते हैं।

बीए और बीए से कम वाले श्रमिकों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों को कम करना

तालिका 4 तालिका 5⁴⁸ 2,500 से कम श्रमिकों वाले व्यवसायों (2020 में प्रत्येक व्यावसायिक श्रेणी में नियोजित संख्या का 25वां प्रतिशत) को छोड़कर, अच्छी नौकरियों की एकाग्रता को विघटित करती हैं। जैसा कि तालिका 4 में दिखाया गया है, स्नातक की डिग्री वाले कर्मचारियों के साथ शीर्ष तीन व्यवसायों में उनके रोजगार के आधे से अधिक अच्छी नौकरी हिस्सेदारी है। राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन सीमा से अधिक प्रतिशत की तुलना करने पर "वकील और न्यायाधीश" अच्छी नौकरियों का

⁴⁸ इसमें 2020 में अच्छी नौकरियों के विभिन्न घटकों द्वारा अच्छी नौकरियों की सांद्रता वाले सभी व्यवसाय शामिल हैं।

उच्चतम हिस्सा (89.8%) प्रदान करते हैं। हालांकि, हालाँकि, "वकीलों और न्यायाधीशों" की अच्छी नौकरियों में हिस्सेदारी कम है, जिसके परिणामस्वरूप "प्राकृतिक वैज्ञानिकों" की तुलना में अच्छी नौकरी की मात्रा में उनकी रैंकिंग कम हो जाती है। "स्वास्थ्य जांच और उपचार करने वाले व्यवसायों," "सामाजिक वैज्ञानिक और शहरी नियोजक," "शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी," "स्वास्थ्य निदान करने वाले व्यवसाय," "चिकित्सक," और "गणितीय और कंप्यूटर वैज्ञानिक" इन सभी क्षेत्रों में आधे से अधिक नौकरियाँ अच्छी नौकरी के प्रत्येक मानदंड को पूरा करती हैं। हालाँकि, कुछ ही सभी तीन मानदंडों को पूरा करते हैं, जिससे अच्छी नौकरी एकाग्रता के मामले में रैंकिंग कम हो जाती है।

जैसा कि तालिका 5 में दिखाया गया है, तीन व्यवसायों में अच्छी नौकरी एकाग्रता दर 50% से अधिक है: "रेल परिवहन व्यवसाय," "प्लांट और सिस्टम ऑपरेटर," और "मैकेनिक और मरम्मत करने वाले"। आय (87.5%), कार्य समय (93.8%), और लाभ (87.5%) पर विचार करने पर अच्छी नौकरियों में "रेल परिवहन व्यवसायों" की हिस्सेदारी सबसे अधिक है और इसमें 2006 से 2020 तक रोजगार में उल्लेखनीय वृद्धि (116%) भी देखी गई। "प्लांट और सिस्टम ऑपरेटरों" के पास कम पूर्णकालिक और पूरे साल की नौकरियाँ हैं, और लाभ प्रदान करने वाली कम नौकरियाँ हैं, जो इसे "रेल परिवहन व्यवसायों" से नीचे रखती हैं।

तालिका 4. बीए वाले श्रमिकों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों का बदलता स्वरूप

व्यवसाय	2006 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	2020 में प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से, उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जिनका वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 के डॉलर में \$46633.93) से अधिक है	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक और पूरे वर्ष काम करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं; और प्रति सप्ताह सामान्य कामकाजी घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जिनके पास लाभ (नियोक्ता या संघ के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा) है
प्राकृतिक वैज्ञानिक	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
वकील और न्यायाधीश	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
इंजीनियर्स	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
स्वास्थ्य मूल्यांकन और उपचार व्यवसाय	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
सामाजिक वैज्ञानिक और शहरी योजनाकार	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 5. बीए से कम डिग्री वाले श्रमिकों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों बदलता स्वरूप

व्यवसाय	2006 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	2020 में प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से, उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जिनका वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 के डॉलर में \$46633.93) से अधिक है	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक और पूरे वर्ष काम करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं; और प्रति सप्ताह सामान्य कामकाजी घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जिनके पास लाभ है (नियोक्ता या संघ के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा) है
रेल परिवहन व्यवसाय	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
प्लांट और सिस्टम ऑपरेटर	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
मैकेनिक और मरम्मतकर्ता	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%

	2006 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 में नियोजित श्रमिकों की संख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	2020 में प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से, उस व्यवसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा	2020 में उस व्यवसाय 2020 में उस व्यवसायिक श्रेणी में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जो जिनका वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 के डॉलर में \$46633.93) से अधिक है	2020 में उस व्यवसायिक श्रेणी में कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक और पूरे वर्ष काम करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं और प्रति सप्ताह सामान्य कामकाजी घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	2020 में उस व्यवसायिक श्रेणी में कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा, जिनके पास लाभ है (नियोक्ता या संघ के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
पुलिस और गुप्तचर	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
सामग्री को लाने ले जाने के लिए उपकरण ऑपरेटर	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

स्नातक की डिग्री वाले और उसके बिना उन लोगों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों को कम करना

तालिका 6 और तालिका 7 में क्रमशः बीए डिग्री वाले और बीए से कम डिग्री वाले वाले श्रमिकों के लिए खराब नौकरी की मात्रा वाले शीर्ष 5 व्यवसायों को दर्शाया गया है।⁴⁹ तालिका 6 से पता चलता है कि Inland SoCal में, "स्वास्थ्य निदान व्यवसायों" में स्नातक की डिग्री वाले श्रमिकों के बीच गैर-अच्छी नौकरियों (55.21%) का अनुपात सबसे अधिक है। हालाँकि, "शिक्षकों और उत्तर-माध्यमिक शिक्षकों" में सभी व्यवसायों के बीच स्नातक की डिग्री वाले कर्मचारियों की छठी सबसे अच्छी नौकरी एकाग्रता है, लेकिन यह अच्छी नौकरियों की पेशकश करने वाले व्यवसायों के लिए दूसरे स्थान पर है। इसका मुख्य कारण यह है कि इस व्यवसाय में कार्यरत 30% लोग पूर्णकालिक और पूरे साल काम नहीं कर रहे थे और उनमें से 23% ने 2020 में \$46,633.93 से कम कमाया। इन श्रमिकों में विश्वविद्यालय और कॉलेज के संकाय के साथ-साथ व्यावसायिक और पेशेवर प्रशिक्षक भी शामिल हैं। "शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी को छोड़कर", जिसमें K-12 शिक्षक शामिल हैं, तीसरे स्थान पर हैं, जिसका मुख्य कारण कम आय और कार्य के कम घंटे हैं।

तालिका 7 से पता चलता है कि Inland SoCal में, सभी पांच शीर्ष व्यवसायों में 90% से अधिक नियोजित कर्मचारी बिना स्नातक डिग्री के और खराब नौकरी की श्रेणी में हैं।⁵⁰ इन व्यवसायों में "प्रबंधकीय को छोड़कर कृषि व्यवसाय", "निजी घरेलू व्यवसाय", "कपड़ा, परिधान और साज-सज्जा मशीन ऑपरेटर", "खाद्य तैयारी और सेवा व्यवसाय" और "संबंधित कृषि व्यवसाय" शामिल हैं। इन व्यवसायों में कार्यरत लोगों को मुख्यतः अपेक्षाकृत कम आय और लाभों की कमी के कारण अच्छी नौकरियाँ नहीं मिलती हैं। इनमें से अधिकांश व्यवसायों में पूर्णकालिक और पूरे वर्ष काम होता है। तालिका 8 75% से अधिक नियोजित श्रमिकों के व्यवसायों में परिवर्तन दिखाती है जिनके पास स्नातक की डिग्री नहीं है और वे अच्छी नौकरियों में नहीं हैं।

तालिका 6. शीर्ष 5 के अनुसार व्यवसायों के स्वरूप में बदलाव, अच्छे नहीं होने वाले लोगों की एकाग्रता, स्नातक की डिग्री वाले श्रमिकों के साथ शीर्ष 5 नौकरियाँ

2006 में नियोजित	2006 में कुल श्रम शक्ति में	2020 में नियोजित	2020 में कुल श्रम शक्ति में	2006 से 2020 तक नियोजित	प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार	नौकरियों का हिस्सा, जिनका वेतन राष्ट्रीय	नौकरियों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक या पूरे वर्ष	उन नौकरियों का हिस्सा जिनमें लाभ नहीं है
------------------	-----------------------------	------------------	-----------------------------	-------------------------	------------------------------------	--	--	--

⁴⁹ इसमें 2020 में अच्छी नौकरियों के विभिन्न घटकों द्वारा अच्छी नौकरी सांद्रता वाले सभी व्यवसाय शामिल हैं।

⁵⁰ उन कर्मचारियों के साथ अच्छी नौकरियों के लिए, जिनके पास स्नातक की डिग्री नहीं है, 35 व्यवसायों में 50% से अधिक अच्छी नौकरी एकाग्रता दर नहीं है।

	जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	नियोजित हिस्सा	जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	नियोजित हिस्सा	जनसंख्या (नियोजित हिस्सेदारी भी) का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा नहीं	औसत वार्षिक वेतन से कम है (2020 के डॉलर में \$46633.93)	काम नहीं करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं; और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	(नियोक्ता या यूनिन के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
स्वास्थ्य निदान व्यवसाय	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी को छोड़कर	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
सामाजिक वैज्ञानिक और शहरी योजनाकार	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
वकील और न्यायाधीश	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 7 शीर्ष 5 के अनुसार व्यवसायों की स्वरूप में बदलाव, खराब एकाग्रता के आधार पर स्नातक से कम डिग्री वालों के लिए शीर्ष 5 नौकरियां

	2006 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	2006 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2020 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	2020 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2006 से 2020 तक नियोजित जनसंख्या (नियोजित हिस्सेदारी भी) का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा नहीं	नौकरियों का हिस्सा जिसमें वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 के डॉलर में \$46633.93) से कम है	नौकरियों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक या पूरे वर्ष के लिए काम नहीं करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50- 52 हैं; और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	उन नौकरियों का हिस्सा जिनमें लाभ नहीं है (नियोक्ता या यूनिन के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
कृषि व्यवसाय, प्रबंधकीय व्यवसाय को छोड़कर	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
निजी घरेलू व्यवसाय	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
टेक्सटाइल, परिधान और फर्निशिंग मशीन ऑपरेटर	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
भोजन तैयार करना और सेवा व्यवसाय	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
संबंधित कृषि व्यवसाय	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 8. 75 प्रतिशत से अधिक अच्छी सब-बीए नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों का स्वरूप बदलना

	2006 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	2006 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2020 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारित)।	2020 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2006 से 2020 तक नियोजित जनसंख्या (नियोजित हिस्सेदारी भी) का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा नहीं	नौकरियों का हिस्सा जिसमें वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 डॉलर में \$46633.93) से कम है	नौकरियों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक या पूरे वर्ष काम नहीं करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं; और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	उन नौकरियों का हिस्सा जिनमें लाभ नहीं है (नियोक्ता या यूनिन के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
कृषि व्यवसाय, प्रबंधकीय व्यवसाय को छोड़कर	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
निजी घरेलू व्यवसाय	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
टेक्सटाइल, परिधान और	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%

	2006 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)।	2006 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2020 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)।	2020 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2006 से 2020 तक नियोजित जनसंख्या (नियोजित हिस्सेदारी भी) का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा नहीं	नौकरियों का हिस्सा जिसमें वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 डॉलर में \$46633.93) से कम है	नौकरियों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक या पूरे वर्ष काम नहीं करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं, और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	उन नौकरियों का हिस्सा जिनमें लाभ नहीं है (नियोक्ता या यूनियन के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
फर्निशिंग मशीन ऑपरेटर									
भोजन तैयार करना और सेवा व्यवसाय	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
संबंधित कृषि व्यवसाय	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
माल, स्टॉक और सामग्री प्रबंधक	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
सफाई और भवन सेवा व्यवसाय, घरेलू कामों को छोड़कर	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
सहायक, निर्माण और निष्कर्षण व्यवसाय	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
स्वास्थ्य सेवा व्यवसाय	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
मशीन ऑपरेटर, मिश्रित सामग्री	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
फैब्रिकेटर, असेंबलर और हस्त कार्य संबंधी व्यवसाय	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
व्यक्तिगत सेवा व्यवसाय	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
गार्ड	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
सूचना क्लर्क	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
सामग्री रिकार्डिंग, शेड्यूलिंग और वितरण क्लर्क	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
वुडवर्किंग मशीन ऑपरेटर	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
परिशुद्ध खाद्य उत्पादन व्यवसाय	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%
माल, स्टॉक और सामग्री प्रबंधक	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
सफाई और भवन सेवा व्यवसाय, घरेलू कामों को छोड़कर	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
सहायक, निर्माण और निष्कर्षण व्यवसाय	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
स्वास्थ्य सेवा व्यवसाय	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
मशीन ऑपरेटर, मिश्रित सामग्री	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
फैब्रिकेटर, असेंबलर और हस्त कार्य संबंधी व्यवसाय	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
व्यक्तिगत सेवा व्यवसाय	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
गार्ड	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%

	2006 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)।	2006 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2020 में नियोजित जनसंख्या (व्यक्ति वजन के अनुसार भारत)।	2020 में कुल श्रम शक्ति में नियोजित हिस्सा	2006 से 2020 तक नियोजित जनसंख्या (नियोजित हिस्सेदारी भी) का प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	प्रत्येक व्यवसाय के लिए कुल रोजगार में से अच्छी नौकरियों का हिस्सा नहीं	नौकरियों का हिस्सा जिसमें वेतन राष्ट्रीय औसत वार्षिक वेतन (2020 डॉलर में \$46633.93) से कम है	नौकरियों का हिस्सा, जो पूर्णकालिक या पूरे वर्ष काम नहीं करते हैं (2020 में कार्य सप्ताह 50-52 हैं, और प्रति सप्ताह सामान्य कार्य घंटे 30 घंटे से अधिक हैं)	उन नौकरियों का हिस्सा जिनमें लाभ नहीं है (नियोक्ता या यूनियन के माध्यम से स्वास्थ्य बीमा होना)
सूचना क्लर्क	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
सामग्री रिपोर्टिंग, शेड्यूलिंग और वितरण क्लर्क	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
बुडवार्किंग मशीन ऑपरेटर	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
परिशुद्ध खाद्य उत्पादन व्यवसाय	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

स्नातक डिग्री वाले और बिना स्नातक डिग्री वाले लोगों के लिए अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 20 उद्योगों के लिए रोजगार हिस्सेदारी में बदलाव

⁵¹2020 में स्नातक डिग्री वाले श्रमिकों के लिए Inland SoCal में सबसे अच्छी नौकरियां प्रदान करने वाले शीर्ष 5 उद्योगों में रोजगार परिवर्तन को दर्शाता है। स्नातक डिग्री के साथ नौकरियों के लिए, 71% अच्छी नौकरियां निम्नलिखित उद्योगों में केंद्रित हैं: "शैक्षणिक सेवाएँ," "स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता," "पेशेवर, वैज्ञानिक और तकनीकी सेवाएँ," "सार्वजनिक प्रशासन" और "विनिर्माण", जिनमें से अधिकांश में 2006 की तुलना में रोजगार में वृद्धि हुई है। जैसा कि तालिका 10 में दिखाया गया है, "निर्माण," "विनिर्माण," और "स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता" सभी 10% से अधिक अच्छी नौकरियाँ प्रदान करते हैं। "परिवहन और भंडारण" अच्छी नौकरियों का चौथा सबसे बड़ा हिस्सा (केवल 10% से कम) उन कर्मचारियों को प्रदान करता है जिनके पास स्नातक की डिग्री नहीं है, और 2006 से 2020 (लगभग 77%) के बीच नियोजित संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है।

तालिका 9. Inland Southern California में सबसे अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 5 रोजगार उद्योगों के लिए बीए डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों के प्रतिशत में परिवर्तन

उद्योग	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में कार्यरत कर्मचारी	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन	2020 में बीए डिग्री वाले कुल अच्छी नौकरी वाले नियोजित श्रमिकों का
शैक्षणिक सेवाएँ	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%

⁵¹ इसमें बीए डिग्री और बीए से कम डिग्री वाले लोगों के लिए अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 20 उद्योग शामिल हैं।

व्यावसायिक, वैज्ञानिक और तकनीकी सेवाएँ	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
लोक प्रशासन	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
उत्पादन	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 10. Inland Southern California में सबसे अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 5 रोजगार उद्योगों के लिए बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों के प्रतिशत में परिवर्तन

उद्योग	2006 में कार्यरत कर्मचारी	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में कार्यरत कर्मचारी	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन	2020 में बीए से कम डिग्री वाले कुल नियोजित श्रमिकों का हिस्सा
निर्माण	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
उत्पादन	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सहायता	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
परिवहन और भंडारण	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
खुदरा व्यापार	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

स्नातक डिग्री वाले और बिना स्नातक डिग्री वाले लोगों के लिए अच्छी नौकरियों के साथ शीर्ष 20 व्यवसायों के लिए रोजगार हिस्सेदारी में बदलाव

तालिका 11⁵² यह रिपोर्ट उन शीर्ष 5 व्यवसायों में रोजगार परिवर्तनों को दर्शाती है, जो 2020 में स्नातक डिग्री वाले श्रमिकों के लिए Inland SoCal में सबसे अच्छी नौकरियां प्रदान करते हैं। 2020 में, स्नातक डिग्री धारक कर्मचारियों के लिए आधे से अधिक "अच्छी नौकरियां" देने वाले शीर्ष 4 रोजगार प्रदाता व्यवसाय "कार्यकारी, प्रशासनिक और प्रबंधकीय व्यवसाय", "शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी को छोड़कर", "प्रबंधन से संबंधित व्यवसाय" और "स्वास्थ्य जांच और उपचार करने वाले व्यवसाय" हैं। ध्यान दें कि अच्छे रोजगार के आधार पर शीर्ष व्यवसायों में अपेक्षाकृत उच्च रोजगार भी है, जो यह दर्शाता है कि अच्छे रोजगार का उच्च हिस्सा इन व्यवसायों में कार्यरत श्रमिकों की बड़ी संख्या के कारण हो सकता है। जब स्नातक की डिग्री वाले श्रमिकों के बीच अच्छी नौकरियों और स्नातक की डिग्री के बिना श्रमिकों के लिए अच्छी नौकरियों की तुलना की जाती है (तालिका 12 देखें), तो दोनों सूचियों में केवल एक ही व्यवसाय है - "कार्यकारी, प्रशासनिक और प्रबंधकीय व्यवसाय"। वास्तव में, 2020 में "कार्यकारी, प्रशासनिक और प्रबंधकीय व्यवसाय" स्नातक डिग्री वाले या बिना स्नातक डिग्री वाले श्रमिकों के लिए अधिकांश अच्छी नौकरियां प्रदान करते हैं।

⁵² इसमें बीए डिग्री और बीए डिग्री न रखने वालों के लिए अच्छी बीए नौकरियाँ देने वाले शीर्ष 20 व्यवसाय शामिल हैं।

तालिका 11. Inland Southern California में सबसे अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 5 रोजगार व्यवसायों के लिए बीए डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों के प्रतिशत में परिवर्तन

व्यवसाय	2006 में कार्यरत कर्मचारी	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में कार्यरत कर्मचारी	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन	2020 में बीए डिग्री वाले कुल अच्छी नौकरी वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा
कार्यकारी, प्रशासनिक और प्रबंधकीय व्यवसाय	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
शिक्षक, पोस्टसेकेंडरी को छोड़कर	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
प्रबंधन से संबंधित व्यवसाय	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
स्वास्थ्य मूल्यांकन और उपचार व्यवसाय	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
गणितीय और कंप्यूटर वैज्ञानिक	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 12. Inland Southern California में सबसे अच्छी नौकरियों वाले शीर्ष 5 रोजगार व्यवसायों के लिए बीए से कम डिग्री वाले नियोजित श्रमिकों के प्रतिशत में परिवर्तन

व्यवसाय	2006 में कार्यरत कर्मचारी	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में कार्यरत कर्मचारी	2020 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन 2006 पर आधारित	2020 में अच्छी नौकरी और बीए से कम डिग्री वाले कुल नियोजित श्रमिकों का हिस्सा
कार्यकारी, प्रशासनिक और प्रबंधकीय व्यवसाय	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
मोटर वाहन ऑपरेटर	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
निर्माण ट्रेड, पर्यवेक्षकों को छोड़कर	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
बिक्री प्रतिनिधि, कमोडिटीज	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
समायोजक और अन्वेषक	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

स्नातक की डिग्री वाले और बिना डिग्री वाले लोगों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों का स्वरूप बदलना

तालिका 13 और 14 क्रमशः स्नातक डिग्री वाले और बिना डिग्री वाले श्रमिकों के लिए शीर्ष 5 रोजगार व्यवसायों में अच्छी नौकरी एकाग्रता को दर्शाती हैं। जैसा कि तालिका 13 में दिखाया गया है, "जल परिवहन व्यवसायों" में 2020 में स्नातक की डिग्री वाले श्रमिकों की संख्या सबसे अधिक है। इस व्यवसाय में 100% अच्छी नौकरी एकाग्रता दर है, लेकिन विशेष रूप से इसमें केवल 14 कर्मचारी हैं। अन्य व्यवसाय जहां बीए डिग्री वाले आधे से अधिक श्रमिकों के पास अच्छी नौकरियां हैं: "प्राकृतिक वैज्ञानिक," "वकील और न्यायाधीश," और "इंजीनियर, और निष्कर्षण व्यवसाय"। उनमें से, "प्राकृतिक वैज्ञानिकों" ने 2006 और 2020 के बीच रोजगार में उल्लेखनीय वृद्धि (172.43%) का अनुभव किया। तालिका 14 से पता चलता है कि Inland SoCal में स्नातक डिग्री के बिना कामगारों के बीच, निम्नलिखित व्यवसायों में कार्यरत आधे से अधिक लोगों के पास अच्छी नौकरियां हैं: "रेल परिवहन व्यवसाय," "संयंत्र और प्रणाली ऑपरेटर," "मैकेनिक और मरम्मतकर्ता," "निष्कर्षण व्यवसाय," और "धातु और प्लास्टिक प्रसंस्करण मशीन ऑपरेटर।" हालांकि, इन शीर्ष पांच व्यवसायों में 2020 में बीए डिग्री के बिना सभी श्रमिकों का अपेक्षाकृत छोटा हिस्सा कार्यरत है, जो यह दर्शाता है कि इन व्यवसायों में अच्छी नौकरियों की मात्रा कई श्रमिकों को लाभ नहीं पहुंचाती है।

तालिका 13. बीए पास लोगों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों का बदलता स्वरूप

व्यवसाय	2006 में नियोजित श्रमिक	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में श्रमिकों को रोजगार दे	2020 में कुल कार्यरत श्रमिकों की डिग्री में हिस्सेदारी	2006 के आधार पर 2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए डिग्री वाले अच्छी नौकरी वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा
जल परिवहन व्यवसाय	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
प्राकृतिक वैज्ञानिक	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%
वकील और न्यायाधीश	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
इंजीनियर्स	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
निष्कर्षण व्यवसाय	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष

तालिका 14. बीए से कम वाले लोगों के लिए अच्छी नौकरियों की एकाग्रता द्वारा व्यवसायों का बदलता स्वरूप

व्यवसाय	2006 में नियोजित श्रमिक	2006 में कुल नियोजित श्रमिकों में हिस्सेदारी	2020 में श्रमिकों को रोजगार दे	2020 में कुल कार्यरत श्रमिकों की डिग्री में हिस्सेदारी	2006 और 2020 के बीच नियोजित श्रमिकों में प्रतिशत परिवर्तन (2006 के आधार पर)	2020 में उस व्यावसायिक श्रेणी के कुल नियोजित श्रमिकों में से बीए डिग्री वाले अच्छी नौकरी वाले नियोजित श्रमिकों का हिस्सा
रेल परिवहन व्यवसाय	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
प्लॉट और सिस्टम ऑपरेटर	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%

मैकेनिक और मरम्मतकर्ता	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
निष्कर्षण व्यवसाय	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
धातु और प्लास्टिक प्रसंस्करण मशीन ऑपरेटर	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

स्रोत: 2007 ACS 1-वर्ष और 2021 ACS 1-वर्ष