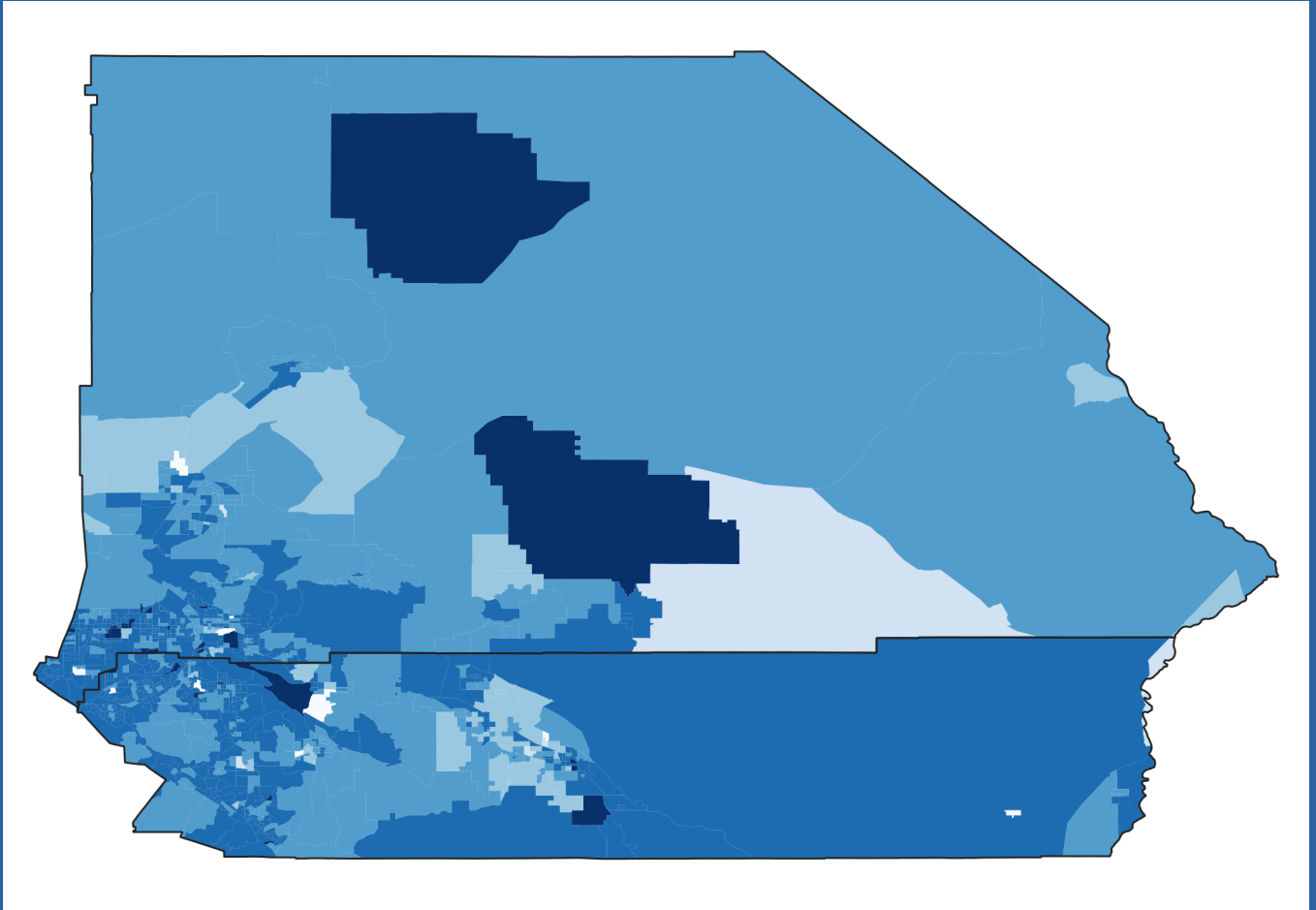


Thrive Inland SoCal



ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ

2024

ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ

ਰਿਪੋਰਟ ਇਹਨਾਂ ਵੱਲੋਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ:

ਮਾਈਕਲ ਬੇਟਸ, ਮਾਰੀਸਾ ਬੂਕਸ, ਸਾਰਾ ਬੂਏਨ, ਜੌਨ ਬਰਨੇਟ, ਐਰਿਕ ਕੈਲਡਰਨ, ਅਰਾਨਜ਼ਾਜ਼ੂ ਕਾਰਬਾਜਲ, ਐਲਵੀਰਾ ਡੇ ਲਾ ਟੇਰੇ, ਜਿੰਗਯਾਨ ਗੁਓ, ਗ੍ਰੈਗਰੀ ਬੀ. ਹੱਚਿਨਜ਼, ਮਨੀਸ਼ਾ ਕਪੂਰ, ਕੇਟੀਆ ਮੁਕੋਂਗੋ, ਫਾਤਿਮਾ ਨੈਲਸਨ, ਜ਼ੁਓਯੂ ਕਿਉ, ਸੋਨੀਆ ਰਾਣਾ, ਐਲਨ ਰੀਸ, ਗੈਰੀ ਰੈਟਬਰਗ, ਇਡੀਆਨਾ ਸਲਾਮ, ਅਤੇ ਬੈਥ ਤਮਾਯੋਸ

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.

ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੰਖੇਪ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੀ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਰਿਪੋਰਟ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਰੁਝਾਨਾਂ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਮਝ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਦੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਦੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਖੋਜ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਵਰਗੇ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਵਧੇਰੇ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਟੇਲ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੁੱਖ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੈਕਟਰਾਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਸਲ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਭਰਪੂਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਡੂੰਘਾਈ ਵਾਲੀਆਂ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੀਤੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੇਘਰੇ ਵਰਕਰ, ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਕਬਾਇਲੀ ਭਾਈਚਾਰੇ, ਕਾਲੇ ਵਰਕਰ, ਲੈਟਿਨਕਸ ਵਰਕਰ, ਅਤੇ ਨੌਜਵਾਨ। ਇਹ ਬਿਰਤਾਂਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ, ਕਮਾਈਆਂ, ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੇਖਾਂਕਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਸ ਸੰਘਰਸ਼ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

ਡੇਟਾ ਦੀ ਡੂੰਘਾਈ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਲੱਭਤਾਂ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਲੋਕ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਕਿਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਬਾਸ਼ਿੰਦੇ ਅਜੇ ਵੀ ਉੱਚ, ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਨਾ-ਪੂਰੀਆਂ ਹੋਣ ਯੋਗ, ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀਆਂ ਲਾਗਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਕਸਰ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ CERF ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸੰਕਲਪ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੀ ਮਜ਼ਬੂਤ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਹਾਕਿਆਂ ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਨਸਲੀ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਗੈਰ-ਬਰਾਬਰੀ ਹੋਰ ਵਧਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿਰਫ਼ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਸਗੋਂ ਇਹ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਕਾਸ 'ਤੇ ਵੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, "ਗੁਣਵੱਤਾ" ਅਤੇ "ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ" ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਨਾਲ, ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ, ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਵਧੇਰੇ ਮੌਕੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵੱਲ ਵਧਣ ਦਾ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹਾਈ-ਰੇਡ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਵੇਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿਕਾਸ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਸੁਧਾਰ, ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਨਾਲ ਇਕਸੁਰਤਾ ਵਿੱਚ, ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਰਾਹ ਪਧਰਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਅਰਥਚਾਰੇ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ।

ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਵੀ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਸੈਕਟਰਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ 'ਤੇ ਰੋਸ਼ਨੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਟਿਕਾਊ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਨੀਤੀਗਤ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਅਤੇ "ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ" ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਰਿਪੋਰਟ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜਨਸੰਖਿਅਕ ਸਮੂਹਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਸ਼ਾਨਾਬੱਧ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਅਹਿਮੀਅਤ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਸਲ ਤਜਰਬਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇਹਨਾਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਜਾਇਜ਼ ਉਜਰਤਾਂ, ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਣਾਲੀਗਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇੱਥੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਲੱਭਤਾਂ ਖੇਤਰ ਦੇ ਲੀਡਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਹਾਲ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗਹਿਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ, ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਫੈਲਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਵਿਭਿੰਨ ਅਤੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਆਰਥਿਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਂਟਰ ਫਾਰ ਸੋਸ਼ਲ ਇਨੋਵੇਸ਼ਨ (Center for Social Innovation) ਅਤੇ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਰ ਲੇਬਰ ਐਂਡ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਸੈਂਟਰ (Inland Empire Labor and Community Center) ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਰਿਪੋਰਟ ਅਨੁਸਾਰ, ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ \$4,907 ਦੀ ਔਸਤ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਕਮਾਈ ਅਤੇ \$36,747 ਦੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਨਿੱਜੀ ਆਮਦਨ ਦੇ ਨਾਲ 1.5 ਮਿਲੀਅਨ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਔਸਤ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਜੋ ਉਜਰਤ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ: ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਵਿਸ਼ਾਲ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਖੇਤਰ, ਗੌਰ ਕਰਨਯੋਗ \$6,326 ਦੀ ਵੱਧ ਔਸਤ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਕਮਾਈ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਲੋਕ ਔਸਤਨ \$7,161 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਕਮਾਉਂਦੇ ਹਨ। IE ਥ੍ਰਾਈਵ ਇਕਨਾਮਿਕ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਟੀਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਲਗਭਗ 26.1% "ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ" ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਦਕਿ ਹੋਰ 17.3% "ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ ਨੌਕਰੀਆਂ" ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।¹ ਟੀਮ ਨੇ "ਚੰਗੀ" ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਈ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ "ਚੰਗੀ" ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ "ਗੁਣਵੱਤਾ" ਅਤੇ "ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ" ਵਿੱਚ ਵੰਡਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ। ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਿਉਣ ਯੋਗ ਉਜਰਤ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਦੁਆਰਾ ਸਪਾਂਸਰ ਕੀਤਾ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਸਦੀ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਗੁਣਾਂ ਲਈ ਮਾਰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਜਿਉਣ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਅਗਲੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਪਸ਼ਟ ਰਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਚੰਗੀ" ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਿੱਛੇ ਜਿਹੇ ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤੇ IE ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਸਥਿਤੀ (State of Work) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖਿੱਤਾ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਬਾਕੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਹੈ, ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿੱਚ 32.8 ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪੂਰੇ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰਾਜ ਵਿੱਚ 36% ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 29.3% ਲੋਕ ਹੀ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ (ਹੇਠਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ) ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023)।² ਇਹ ਅੰਕੜੇ ਦੱਖਣੀ

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

² "ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ" ਦੀ ਸਾਡੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੂਜੇ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ (ਸ਼ੀਅਰਰ, ਸ਼ਾਹ, ਅਤੇ ਗੁਟਮੈਨ 2019) ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਵਾਂਗ ਹੀ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਚੰਗੀ ਆਮਦਨ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ (ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ) ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸਥਿਰ ਨੌਕਰੀ ਤੱਕ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਾਧੂ ਮਾਪਦੰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ (CSI 2021: 5)। 2020 ਵਿੱਚ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ \$44,607.84 (2020 ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ) ਸੀ। ਸਥਾਨਕ ਕੀਮਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਲਈ ਅਡਜਸਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, IE ਵਿੱਚ "ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ" ਲਈ ਸਾਲਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਸੀਮਾ \$46,633.93 (2020 ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ)

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਰਾਜ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਅਤੇ ਕਮਾਈਆਂ ਦੇਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਉਦਯੋਗ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀ ਨੌਕਰੀਸ਼ੁਦਾ ਹਨ। ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਛਾਏ ਹੋਏ ਮੁੱਖ ਸੈਕਟਰ ਹਨ: ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ, ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ, ਰਿਟੇਲ ਵਪਾਰ, ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਸੇਵਾਵਾਂ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023)। ਇਹ ਉਦਯੋਗ ਸਮੂਹਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਸ਼ੁਦਾ ਵਰਕਰਾਂ (ਜਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ) ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ ਦਾ 57% ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ 14.92% ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰ ਐਸਤਨ \$4,832 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਕਮਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਥੋੜਾ ਹੀ ਘੱਟ ਹੈ ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਉਦਯੋਗ, ਜੋ ਕਿ \$4,379 ਦੀ ਐਸਤ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਕਮਾਈ ਦੇ ਨਾਲ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ 13.01% ਹਿੱਸਾ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਰਿਟੇਲ ਵਪਾਰ ਵੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ \$4,059 ਦੀ ਐਸਤ ਕਮਾਈ ਦੇ ਨਾਲ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ 10.78% ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੌਰਾਨ, ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ 9.88% ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ \$2,766 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਐਸਤ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਕਮਾਈ ਹੈ। ਵਿਦਿਅਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ 8.40% ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿਖਰਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਸੈਕਟਰ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰ ਐਸਤਨ \$5,518 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਕਮਾ ਰਹੇ ਹਨ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023)।

ਕੁੱਲ ਮਿਲਾ ਕੇ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਉਦਯੋਗ ਜੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘੱਟ ਐਸਤ ਕਮਾਈ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਵਰਕਰ ਹਨ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023 ਵੀ ਵੇਖੋ)। ਐਸਤ ਮਾਸਿਕ ਕਮਾਈ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਖੇਤਰ ਦੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 4-ਅੰਕ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗ ਸਿਕਿਓਰਿਟੀਜ਼ ਅਤੇ ਕੋਮੋਡਿਟੀ ਕੰਟਰੈਕਟਸ ਇੰਟਰਮੀਡੀਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਬ੍ਰੋਕਰੇਜ, ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ, ਅਤੇ ਪਾਈਪਲਾਈਨ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਆਫ ਨੈਚੁਰਲ ਗੈਸ ਵਰਗੇ ਸੈਕਟਰਾਂ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘੱਟ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਕਿਤਾਬਾਂ ਦੇ ਰਿਟੇਲ ਵਿਕਰੇਤਾ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਲਾ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਰਗੇ ਉਦਯੋਗ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤ ਦੀਆਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ

ਹੈ। MIT ਲਿਵਿੰਗ ਵੇਜ ਕੈਲਕੁਲੇਟਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਰਕਮ IE (\$39,237) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਇਕਹਿਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜੀਵਨ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਅਨੁਮਾਨਤ ਸਾਲਾਨਾ ਆਮਦਨ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇੱਕ "ਚੰਗੀ" ਜਾਂ "ਮੁਨਾਸਬ" ਆਮਦਨ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ "ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਸਹਾਰਾ ਦੇਣ" (ਭਾਵ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਪਾਲਣ-ਪੋਸ਼ਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਨਿਰਭਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜੀਵਨ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ) ਬਖੇਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਚਿੱਤਰ 12 ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ: ਚਿੱਤਰ 12 IPUMS ਤੋਂ 2021 ਅਮਰੀਕੀ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਸਰਵੇਖਣ ਦੀ 5-ਸਾਲ ਦੀ ਫਾਈਲ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਨਾਗਰਿਕਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ IE ਵਰਕਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਸਤ ਨਿੱਜੀ ਅਸਲ ਉਜਰਤ ਆਮਦਨ ਲਈ ਇੱਥੇ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਵੇਰੀਏਬਲ "incwage" ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹਰੇਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਲਈ ਕੁੱਲ ਪ੍ਰੀ-ਟੈਕਸ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਆਮਦਨ - ਭਾਵ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਰਕਮ - ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। (ਹੋਰ ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ ਵੇਖੋ: https://usa.ipums.org/usa-action/variables/INCWAGE#description_section)। ਐਸਤ ਨਿੱਜੀ ਅਸਲ ਉਜਰਤ ਆਮਦਨ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਡੇਟਾ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ ਜੋ ਨੌਕਰੀਸ਼ੁਦਾ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਸੀਮਾ 16 ਤੋਂ 64 ਤੱਕ ਹੈ।

ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਔਸਤ ਕਮਾਈ ਦੇ ਹੇਠਲੇ ਸਿਰੇ 'ਤੇ ਆਉਂਦੇ ਹਨ (ਅੰਤਿਕਾ 1, ਟੇਬਲ 2 ਅਤੇ 3 ਦੇਖੋ)। ਹਾਲਾਂਕਿ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚਿੰਤਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਵੱਡਾ ਉਦਯੋਗ 32,000 ਤੋਂ ਵੱਧ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ 4-ਅੰਕ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਚੌਥੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹੈ (ਅੰਤਿਕਾ 1 ਵਿੱਚ ਸਾਰਣੀ 1 ਦੇਖੋ)।

ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਦਾ ਇਹ ਪਾੜਾ, ਅਤੇ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੀ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘਾਟ, ਜੀਵਨ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਮਾਇਨੇ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਗਰੀਬੀ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨਾਲ ਵੀ ਜੂਝ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ ਗਰੀਬੀ ਦੀ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਉੱਚੀ ਦਰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ 2016 ਅਤੇ 2021 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਔਸਤ ਘਰੇਲੂ ਆਮਦਨ ਵਿੱਚ ਮਾਮੂਲੀ ਵਾਧਾ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਵੱਧ ਰਹੀ ਔਸਤ ਲਾਗਤ ਦੇ ਨਾਲ ਤਾਲਮੇਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏ ਵਿੱਚ ਵੱਧ ਰਹੇ ਬੇਮੇਲ ਕਰਕੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਭੀੜ-ਭੜੱਕੇ ਵਾਲੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਇਹ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਰਾਜ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨਾਲੋਂ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਆਮ ਹਨ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023)।

ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ, ਉਜਰਤ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ, ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਜਿਹੀਆਂ ਵਿਆਪਕ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਟਿਕਾਊ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਜੀਵਨ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਨੌਕਰੀਆਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰਾਜ ਦੀਆਂ ਹਾਲੀਆ ਵਿਧਾਨਿਕ ਤਰਜੀਹਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ, ਸਮੂਹਿਕ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਉਣ, ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨੀਤੀ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਇਰਾਦਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਫਿਰ ਵੀ, "ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ," "ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ" ਅਤੇ "ਮੌਕੇ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ" ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਾ ਤਾਂ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਕੰਮ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਅਤੇ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿੱਧਾ ਰਾਹ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਟੀਚਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ: ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਸ ਉਦਯੋਗਾਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਸਰਾ, ਇਸ ਸਮੇਂ ਖੇਤਰ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਵਾਲੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀ ਡੂੰਘੀ ਸਮਝ, ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀਗਤ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗੀ। ਤੀਜਾ, ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਡੂੰਘੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ, ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਫਲਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅਸਫਲਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖੇ ਸਬਕ ਸਮੇਤ, ਤੋਂ ਨਵੀਂ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਵੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸ ਰਿਪੋਰਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹਨਾਂ ਤਿੰਨਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਰਾਏ ਅਤੇ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਤਿਹਾਸਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੀਤੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਸਾਡੀ ਸੱਤ-ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਟੀਮ ਨੇ ਅਕਤੂਬਰ ਤੋਂ ਦਸੰਬਰ 2023 ਤੱਕ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਜੂਮ ਰਾਹੀਂ 75 ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੀਆਂ, ਇਹ ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਮਿਸ਼ਰਣ ਦੇ ਨਾਲ; ਕਮਿਊਨਿਟੀ-ਆਧਾਰਿਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਗੈਰ-ਲਾਭਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਅਤੇ ਚੈਂਬਰ ਆਫ ਕਾਮਰਸ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ; ਉੱਦਮੀ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ; ਅਤੇ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ, ਕਾਉਂਟੀ, ਅਤੇ ਕਬਾਇਲੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਨਮੂਨੇ ਵਿੱਚ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਰਕਰਾਂ (ਸਿਹਤ ਦੇਖਭਾਲ, ਸਿੱਖਿਆ, ਆਵਾਜਾਈ, ਰਿਟੇਲ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ) ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਰਕਰ, ਸਟਾਫ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਤੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਮਰ, ਲਿੰਗ, ਨਸਲ, ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਭੂਗੋਲਿਕ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਨਾ ਸਿਰਫ ਮੈਟਰੋ ਖੇਤਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ, ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ, ਓਨਟਾਰੀਓ ਅਤੇ ਫੋਂਟਾਨਾ ਦੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚੇ, ਸਗੋਂ ਉਪਨਗਰਾਂ (ਬਿਊਮੋਂਟ, ਕੈਲੀਮੇਸਾ ਅਤੇ ਸੈਨ ਜੈਕਿੰਟੋ ਸਮੇਤ), ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ (ਇੰਡਿਓ, ਕੋਚੇਲਾ ਵੈਲੀ, ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਹਾਈ ਡੇਜ਼ਰਟ), ਅਤੇ ਟੋਰੇਸ ਮਾਰਟੀਨੇਜ਼ ਡੇਜ਼ਰਟ ਕਾਹੁਇਲਾ ਇੰਡੀਅਨਜ਼ ਕਬਾਇਲੀ ਰਿਜ਼ਰਵੇਸ਼ਨ ਤੱਕ ਵੀ ਪਹੁੰਚੇ।

I. "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ? "ਹਾਈ-ਰੋਡ" ਕਿਹੋ ਜਿਹੀ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ?

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਇਕਨੋਮਿਕ ਰੈਜ਼ਿਲੀਐਂਸ ਫੰਡਜ਼ (CERF's) ਦੀ ਇੱਕ "ਹਾਈ-ਰੋਡ" ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕਈ ਮਾਪਦੰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਪਾਲਣ-ਪੋਸ਼ਣ ਲਈ ਉਜਰਤ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ, ਵੱਧ-ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਵਾਸਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਰਾਹ, ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਰਗੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਢੁਕਵੇਂ ਕੰਮਕਾਜੀ ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ, ਸਿਖਲਾਈ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ, ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ, ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਾ, ਅਤੇ ਸੰਗਠਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਹਾਈ-ਰੋਡ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਤੋਂ ਉਜਰਤ ਦੀ ਚੋਰੀ, ਚੱਲ ਰਹੇ ਕਿਰਤ ਵਿਵਾਦਾਂ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ, ਜਾਂ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਲੰਘਣਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਰਿਕਾਰਡ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਇਹਨਾਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵੀ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਸੰਭਵ ਹੈ। ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਘੱਟ ਠੋਸ ਪਹਿਲੂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਸਮੂਲੀਅਤ, ਸਹਾਇਕ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਆਵਾਜ਼, ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਾਧੂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ (ਕਾਂਗਡਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2020)।

ਗੁਣਾਤਮਕ ਡੇਟਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਸਲ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਭਿੰਨ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ। ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਤੋਂ ਕਈ ਆਮ ਵਿਸ਼ੇ ਉਭਰ ਕੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ ਹਨ, ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਉਪਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਤੁਲਨ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਟਿਕਾਉ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭ: ਇਸ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਰਤਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਵਾਲੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਡੈਸਟਿਨੀ ਗ੍ਰੋਸ,³ IE ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਭਾਈਚਾਰਕ ਸੰਪਰਕ, ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਖਰਚਾ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਵਧੀਆ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਬੀਮੇ ਵਰਗੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲਾਭ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਡੈਸਟਿਨੀ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ ਉਹ ਵੀ "ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਧੀਆ ਅਤੇ ਬਖੇਰੀ ਉਜਰਤ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਘਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਸਮਾਜ ਦਾ ਖਰਚਾ ਉਠਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋ ਸਕੇ।" ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਤੋਂ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਵਿਖੇ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ, ਕਰਟ ਐਂਗਸਬਰਗਰ, ਵੀ ਇਹੀ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਰਗਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਤ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕੇ: ਕਿਸੇ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ। ਮੇਨੀਫੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਮਾਹਰ, ਸਿੰਥੀਆ ਗੁਜ਼ਮੈਨ,⁴ ਨੇ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉੱਪਰ ਵੱਲ ਵਧਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੰਥੀਆ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਾਹ 'ਤੇ ਚਿੰਤਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸਹਿਰ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ, ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਉਹ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।" ਇਹ ਮਾਰਕੇ ਪੇਰੇਜ਼ ਦੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਦਿਖਾਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਟਾਰਗੈਟ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ ਸੈਂਟਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫ਼ੈਸਿਲਿਟੀ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੋ ਨੈਕਰੀ ਦੀ

³ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

⁴ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਿਸਮ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕੇ ਹਨ। ਮਾਰਕੋ ਨੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਨ ਲਈ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨਾਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਦੱਸਿਆ: "ਉਸ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਆਪਣਾ ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਪੁੱਟਣ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ, ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੁਨਰਾਂ ਲਈ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ।" ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਡੀ ਗੋਮੇਜ਼ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਇੱਕ ਐਂਟਰੀ-ਲੈਵਲ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ: "ਮੈਂ ਬੈਂਕਿੰਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਟੈਲਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਕੈਰੀਅਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ, ਇਹ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਸੀ। ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਮਿਲ ਗਈ ਅਤੇ ਬੈਂਕਿੰਗ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਮਿਲੀ। ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਨੈਕਰੀ ਸਾਬਤ ਹੋਈ ਅਤੇ ਜੇ ਮੈਂ ਹੁਣ ਕਰ ਰਹੀ ਹਾਂ ਉਸ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਵਧੀਆ ਸਾਬਤ ਹੋਈ। ਉਹ ਸਾਰੇ ਹੁਨਰ ਜੋ ਮੈਂ ਸਿੱਖੇ ਅਤੇ ਹਰ ਚੀਜ਼ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ।" ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਮੈਨੇਜਰ, ਮੈਰੀ ਡੀਆਜ਼ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਨੌਜਵਾਨ ਲੋਕ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪੂਰਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਦਿਖਾਈ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ-ਜੀਵਨ ਵਿਚਾਲੇ ਸੰਤੁਲਨ ਅਤੇ ਆਉਣ-ਜਾਣਾ: ਇੰਟਰਵਿਊ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਜੀਵਨ 'ਤੇ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ। ਕੰਮ-ਜੀਵਨ ਵਿਚਾਲੇ ਸੰਤੁਲਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਜਵਾਬਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਾਬਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਪਤਨੀ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਛੋਟਾ ਜਿਹਾ ਲੈਜਿਸਟਿਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ, ਕਾਇਲ ਪ੍ਰੈਸਟਨ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ-ਜੀਵਨ ਦਾ ਸੰਤੁਲਨ ਇੱਕ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦੇ ਹੋਏ, ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਿਤਾ ਸਕਣ ਵਾਲੇ ਸਾਲਾਂ ਅਤੇ ਗਰਮੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਗਿਣਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋ। ਇਸ ਲਈ ਸ਼ਾਇਦ ਪੈਸੇ ਦੀ ਕੋਈ ਐਨੀ ਅਹਿਮੀਅਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਲਚਕਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਂ ਹੀ ਅਤਿਅੰਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ।"

ਖੇਤਰ ਦੇ ਵਸਨੀਕਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ, ਐਰੇਜ਼, ਅਤੇ ਸੈਨ ਡਿਏਗੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲੰਬੀ ਦੂਰੀ ਦਾ ਸਫ਼ਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਉਣ-ਜਾਣ ਦਾ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ-ਜੀਵਨ ਵਿਚਾਲੇ ਸੰਤੁਲਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਐਮਿਲੀ ਕਰੇਬਰਸ,⁵ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲੰਬੇ ਸਫ਼ਰ ਤੋਂ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ। "ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕੋਈ ਬੁਰਾ ਸਫ਼ਰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਸੀ। ਪਰ ਫਿਰ ਅਸੀਂ ਕੁਝ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਲੱਗੇ ਅਤੇ ਮੈਂ, ਮੈਨੂੰ ਯਾਦ ਨਹੀਂ ਕਿ ਸ਼ਾਇਦ ਦੋ ਸਾਲ ਜਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਉਣ-ਜਾਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਫਸੀ ਰਹੀ। ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਇੰਨੀ ਨਫ਼ਰਤ ਸੀ ਕਿ ਮੈਨੂੰ ਉੱਥੇ ਇੱਕ ਨੈਕਰੀ ਮਿਲ ਗਈ ਜਿੱਥੇ ਮੈਂ ਰਹਿੰਦੀ ਹਾਂ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਇੰਨਾ ਵਧੀਆ ਨਹੀਂ ਸੀ [...] ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਵੀ ਥੋੜ੍ਹੀ ਕਟੌਤੀ ਝੱਲਣੀ ਪਈ। ਪਰ ਆਉਣ-ਜਾਣ ਮੇਰੇ ਲਈ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ

⁵ ਫਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਟਿਕਣ ਦਾ ਕਾਫ਼ੀ ਵੱਡਾ ਮਸਲਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਨੈਕਰੀ ਉਸ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਓਨੀ ਚੰਗੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਮੈਂ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।” ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਰਕਾਰੀ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਸਫਰ ਅਤੇ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਸ਼ੈਨ ਸਮਿਥ, ਇੱਕ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ, ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਏਜੰਸੀਆਂ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੋਨ ਬਣਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ "ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਾਂ" 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।"

ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ: ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਉੱਭਰਦਾ ਹੈ। ਮੋਨਿਕਾ ਮਾਰਗਲ ਦੇ⁶ "ਕੁੜੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਵੱਡੀ ਨੈਕਰੀ" ਵਿੱਚੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਦੇ ਤਜਰਬੇ, ਜੋ ਕਿ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ-ਅਧਾਰਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੀ, ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜੋ ਉਸਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ, ਮੋਨਿਕਾ ਨੇ "ਅਜਿਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਲੱਭਣ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿੱਥੇ ਮੈਂ ਵਿਕਾਸ ਕਰ ਸਕਾਂ, [ਜਿੱਥੇ] ਮੇਰੇ ਲਈ ਰਚਨਾਤਮਕ ਹੋਣ, ਸੱਚਮੁੱਚ ਮੇਰੀਆਂ ਤਾਕਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਹੋਣ।" ਇਹ ਪਹਿਲੂ ਅਕਸਰ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਮੰਗ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਵਾਧੇ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਨਿੱਜੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁੱਲ: ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਉੱਠਣ ਵਾਲਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਹੈ। ਸ਼ੈਨ ਸਮਿਥ, ਡੈਜ਼ਰਟ ਹੋਟ ਸਪ੍ਰਿੰਗਜ਼ ਦੇ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ, ਨੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਜੀਵਨ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਵਾਂ ਦੌਰਾਨ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ "ਕਿਉਂਕਿ ਹਰ ਇੱਕ ਦੇ ਵੱਖੇ ਵੱਖਰੇ ਟੀਚੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੀਮਾਵਾਂ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਕੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਲਈ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਕਿਸੇ ਫਾਸਟ ਟੂਡ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਮਰ ਦੇ 20ਵਿਆਂ ਜਾਂ 30ਵਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੈਕਰੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਸਤੇ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਹੋ, ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵੱਖਰਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਸਮੇਂ ਕਿੱਥੇ ਹਨ [...] ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਥਿਤੀਆਂ" ਇਸਾਕ, ਇੱਕ 45 ਸਾਲ ਦੇ ਪੁਰਸ਼, ਨੇ ਤੁਸੀਂ ਜੋ ਵੀ ਕਰਦੇ ਹੋ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਸੰਦ ਹੋਣ ਦੀ ਅਹਿਮੀਅਤ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ: "ਇਹ ਹਾਸੇਹੀਣਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸੁਣਨ ਜਾ ਰਹੇ ਹਾਂ, ਠੀਕ ਹੈ, ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਚੀਜ਼, ਜਾਂ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਅਤੇ ਲਾਭ ਦੇਵੇਗੀ. . . . ਪਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋਰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵੀ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ. . . . [ਕੀ ਇਹ] ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ? ਹਾਂ, ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੀ ਨੈਕਰੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜਿਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸੱਚਮੁੱਚ

⁶ ਫਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਚੰਗੀ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਲਾਭ ਵੀ ਹੋਣ ਪਰ ਤੁਸੀਂ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋ।” ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਮਾਂਡਾ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੇ ਮੌਕੇ ਨਾਲ ਜੋੜਦੀ ਹੈ। ਐਮੀ,⁷ ਜਿਸਦਾ ਪਿਛੋਕੜ ਅਰਲੀ ਚਾਈਲਡਹੁੱਡ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਚਾਈਲਡਹੁੱਡ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਆਪਣਾ ਗਿਆਨ ਅੱਗੇ ਵੰਡਣਾ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਿਚਾਰ ਸੀ।

ਕਿਹੜੇ ਖੇਤਰੀ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀ ਭਰਮਾਰ ਹੈ, ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ, CERF ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀਆਂ ਹਨ? CERF ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਦੇ ਕਈ ਤਰੀਕੇ ਹਨ। IE ਥਾਈਵ ਇਕਨਾਮਿਕ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਟੀਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਪਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਮਾਈਨਿੰਗ, ਹੈਂਡਕੁਆਰਟਰਜ਼, ਪੇਸ਼ੇਵਰ, ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ, ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹਨ।⁸ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, CSI UCR ਅਤੇ IELCC (2023) ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਨਿੱਜੀ ਆਮਦਨ, ਲਾਭਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ, ਅਤੇ ਸਥਿਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹਨਾਂ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਆਮਦਨੀ ਪੱਧਰ "ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਖਰਚ ਚਲਾਉਣ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ" ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਸੀ, ਇਸ ਉਪਾਅ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਪਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਉਪਾਅ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਈ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲਦੀਆਂ ਹਨ: ਵਿਦਿਅਕ ਸੇਵਾਵਾਂ; ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ; ਪੇਸ਼ੇਵਰ, ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ; ਜਨਤਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ; ਅਤੇ ਨਿਰਮਾਣ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੈਚਲਰ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ, ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਓਪਰੇਟਰ, ਅਤੇ ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਹੋਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸਾਰੀ, ਨਿਰਮਾਣ, ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ (ਵੇਰਵਿਆਂ ਲਈ ਅੰਤਿਕਾ 2 ਦੇਖੋ) ਵਿੱਚ ਲੱਭੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਲੱਭਤਾਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ ਅਧਿਐਨਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਵਧੀਆ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਅਕਸਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਅਤੇ ਵਪਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਨਿਰਮਾਣ ਅਤੇ ਵਿੱਤ, ਅਤੇ ਬੀਮੇ ਅਤੇ ਰੀਅਲ ਅਸਟੇਟ ਵਿੱਚ ਮਿਲਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾੜੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਰਿਟੇਲ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਪਰ ਨਾਲ ਹੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ ਵੀ (ਫੀ 2022)।

ਇਸਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਖਾਸ ਉਦਯੋਗਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਰ ਇੱਕ ਦੇ ਆਪਣੇ ਵਿਲੱਖਣ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ। **ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ**, ਇੱਕ ਚੰਗੀ

⁷ ਫਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

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

ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਉਚਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਢਾਂਚਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਰਿਆਨ ਅਤੇ ਲੀ, 2023)। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਖਕਾਂ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ, ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਬੰਧਤ ਵਿਕਲਪ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ, ਪਰ ਗੈਰ-ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪਹਿਲੂ ਉਹ ਹਨ ਜੋ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਮੈਰਿਕਨ ਮੈਡੀਕਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ 2019-2021 ਤੋਂ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਡੇਟਾ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸੰਗਠਨਾਤਮਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਬੋਝ ਦਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਸਮੁੱਚੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਥਕੇਵੇਂ ਦੀਆਂ ਵੱਧ ਦਰਾਂ ਨਾਲ ਜ਼ਬਰਦਸਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਸਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਟੀਮ ਵਰਕ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਸਨ (ਲਿਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2022)। ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਹਾਲ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਸੈਨੇਟ ਬਿੱਲ 1014 (ਵੀਟੋ ਕੀਤਾ ਗਿਆ), ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਫੰਡਿੰਗ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ। ਸੈਨੇਟ ਬਿੱਲ 1334 (ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ, 2022) ਮੌਜੂਦਾ ਭੋਜਨ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਬੰਧੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਕੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਭਲਾਈ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੀਆਂ ਸ਼ਿਫਟਾਂ ਦੌਰਾਨ ਆਰਾਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਮਰੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੋਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਕਿਹੜੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ, ਇਸਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮੌਕੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਐਮਿਲੀ ਕ੍ਰੋਥਰਸ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਰਸ ਹੈ, ਨੇ ਸਮਝਾਇਆ ਕਿ “ਮੌਕੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਵਧੇਰੇ ਉੱਨਤ ਨਰਸਿੰਗ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਇੱਕ ਉੱਚ ਤੀਬਰਤਾ ਵਾਲੇ ਮਰੀਜ਼, ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਨਰਸਿੰਗ ਦੇ ਉਸ ਪੱਧਰ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਪੇਚੀਦਾ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬਿਮਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਬੈਚਲਰਜ਼ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਉੱਨਤ ਸਿੱਖਿਆ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਗੇ। ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨਰਸਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਥੋੜ੍ਹੇ ਘੱਟ ਪੇਚੀਦਾ ਜਾਂ ਘੱਟ ਬਿਮਾਰ ਮਰੀਜ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਮੇਰੇ ਲਈ, ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹੁਣ ਸਿਰਫ਼ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨਰਸਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਭਰਤੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਫਿਰ, ICU ਵਿੱਚ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਬੈਚਲਰਜ਼ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।” ਐਮਿਲੀ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਜਿਸ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਚਾਈਲਡਕੇਅਰ ਵਰਗੀਆਂ ਸਹਾਇਤਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਕੋਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ ਦੇ ਸਰੋਤ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੋਵਿਡ ਵਰਗੀਆਂ ਵੱਡੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਯੋਗ ਹੋਣ ਤੇ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਉਦਯੋਗ, ਜਿਸਦੀ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਹੈ, ਨੇ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਵਾਲੇ, ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਵਿਦਿਅਕ ਪਿਛੇਕੜ ਦੀ ਘਾਟ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਭਾਸ਼ਾ ਸਬੰਧੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਕਰਨਯੋਗ ਉਜਰਤਾਂ ਕਮਾਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੇ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੇਅਰਹਾਊਸਾਂ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਤੀ ਅਲੋਚਨਾਤਮਕ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੋਚੇਲਾ ਦੇ ਸਿਟੀ ਮੈਨੇਜਰ, ਗੈਬਰੀਅਲ ਮਾਰਟਿਨ, ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਵਸਨੀਕ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਾਪਮਾਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਮਾੜੀਆਂ ਹਾਲਤਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਯੂਨੀਅਨ ਵਾਲੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਸਮੀ, ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਗੈਬਰੀਏਲ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਕਈ ਵਾਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ ਕਈ ਵਾਰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਗਰਮੀ ਦੀਆਂ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਮਾਈ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਸਟਿਨ ਗੁਜ਼ਮੈਨ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਫ਼ਰ ਕਰਕੇ ਜਾਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣੀਆਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਰਹਿਣ ਦੇ ਇੱਕ ਤਰੀਕੇ ਵਜੋਂ ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ, “ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਭਾਵ ਆਪਣੇ ਕੁਝ ਵਸਨੀਕਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕੁਝ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣਾ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਅਗਲੇ ਸ਼ਹਿਰ ਜਾਂ ਦੇ ਸ਼ਹਿਰ ਅੱਗੇ ਡ੍ਰਾਈਵ ਕਰ ਕੇ ਜਾਣ ਉਲਟ, ਸਥਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਉਣ-ਜਾਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।” ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਵਧੀਆ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀਆਂ ਘੱਟ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ, ਉੱਥੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਕਾਂ ਨੂੰ ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਵੱਧ ਉਜਰਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੇ ਮੁਲਾਂਕਣ, IE ਐਮੇਜ਼ੋਨ ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ 82 ਅਸਲ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਰ ਖੋਜ ਦੇ ਉਲਟ ਹਨ ਜੋ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀ ਅਕਸਰ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਿਆਨਕ ਅਤੇ ਖਤਰਨਾਕ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਗਰਮੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ, ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਖਰਚਾ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਉਜਰਤਾਂ, ਚੰਗੇ ਲਾਭਾਂ, ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨ, ਅਤੇ ਕੰਮ-ਪਰਿਵਾਰ ਵਿਚਾਲੇ ਸੰਤੁਲਨ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਘਾਟ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੀ ਹੈ (ਐਮੇਨਜ਼ ਐਲੀਸਨ ਅਤੇ ਰੀਸ, 2023)।

ਰਿਟੇਲ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸੈਕਟਰ ਜਿਸਦੀ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੌਜੂਦਗੀ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਧਿਆਨ ਜਾਇਜ਼ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਬਣਾਉਣ, ਵਧੇਰੀ ਤਨਖਾਹ, ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਤੇ ਗਾਹਕ ਦੀ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੈ। ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਦੀ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਖੜ੍ਹੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਹਨਾਂ ਦਾ ਅਸਰ ਵਰਕਰਾਂ

ਦੇ ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਆਰਾਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਤੇ ਅਸਰ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਲਚਕਦਾਰ ਲਾਗਤ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਮੁਨਾਫਾ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਵੇਸ਼ ਵਜੋਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਨਾਲ, ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਜਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ, ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਗਾਹਕ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤ ਹਨ। ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਦੇ ਫੇਅਰ ਵਰਕ ਵੀਕ ਆਰਡੀਨੈਂਸ (ਆਰਡੀਨੈਂਸ 187710, ਆਰਟੀਕਲ 5) ਵਰਗੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣ ਲਈ, ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਦੇ ਸ਼ਡਿਊਲ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਗੁੱਡ ਫੇਥ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। "clopening" (ਕਲੋਪਨਿੰਗ) ਸਿਫਟਾਂ ਲਈ ਡੇਢ ਗੁਣਾ ਭੁਗਤਾਨ, ਕੰਮ ਦੇ ਸ਼ਡਿਊਲ ਦੀ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਤਰਜੀਹੀ ਸ਼ਡਿਊਲ ਅਤੇ ਸਥਾਨਾਂ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵਰਗੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਇੱਕ ਵਧੇਰੇ ਸਥਿਰ ਅਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣਗੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨਵੀਂ ਭਰਤੀ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਵੰਡ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਮੌਜੂਦਾ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਰਿਟੇਲ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ LA ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਤੇ ਅਪ੍ਰੈਲ 2023 ਵਿੱਚ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਫੇਅਰ ਸ਼ਡਿਊਲਿੰਗ ਐਕਟ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦਾ ਸ਼ਡਿਊਲ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਨੁਮਾਨ ਨਾ ਲਗਾਉਣ ਯੋਗ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਮਾੜੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਚਿੰਤਾ ਬਣੀ ਹੋਈ ਹੈ।

ਕੈਲੀ, ਆਪਣੇ 20ਵਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਦੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਰਿਟੇਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਮਿਲਣ ਨੂੰ ਇੱਕ ਚਿੰਤਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਦੱਸਿਆ। ਉਸ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਦੂਸਰੀ ਨੌਕਰੀ ਸੀ, ਪਰ ਫਿਰ ਉਸ ਨੇ ਦੂਜੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ, "ਹੁਣ? ਮੈਂ ਬਿਗ ਲੈਟਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹਾਂ। ... ਅਤੇ ਮੈਂ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਪਰ ਮੈਂ ਉੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਲੱਗਭਗ ... ਤਿੰਨ ਹਫ਼ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ... ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ, ਮੈਂ ਸਿਰਫ ਕੰਮ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਘੰਟੇ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ। . . . ਫਿਰ ਉਹ ਮੈਨੂੰ ਘੱਟ ਦਿਨ ਦੇਣ ਲੱਗ ਪਏ। ਹੁਣ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ, ਮੈਨੂੰ ਦੂਜੀ ਨੌਕਰੀ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। " ਐਡੀ,⁹ ਜੋ ਕਿ 19 ਸਾਲ ਦਾ ਹੈ, ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਬਨਾਮ ਅੰਦਾਜ਼ਨ ਜੋਖਮ ਦੇ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਮਾੜੇ ਪੱਖਾਂ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪੱਖ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ। ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਸਾਰੀ ਸਪਲਾਈ ਸਟੋਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕੀਤਾ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਉਸਨੇ ਇਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। "ਮੇਰੇ ਕੋਲ \$2 ਹੋਰ ਕਮਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਹੈ, ਪਰ . . . ਇਸਦਾ ਸਿਰਫ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਅਤੇ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੇਰੇ ਸਰੀਰ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਭਾਰ ਪੈਂਦਾ ਹੈ. . . ਹਾਂ, ਮੈਨੂੰ ਲਾਭ ਦੇਖਣੇ ਪੈਣਗੇ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਹੋਰ ਲਈ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਲਵਾਂਗਾ. . . ਹਾਂ, ਨਹੀਂ।"

⁹ ਫਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ, ਬਿਹਤਰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ, ਅਤੇ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, SEIU ਇਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ \$20 ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕਰਦਾ ਆ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਭੋਜਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਹੈਂਡਲਰਾਂ 'ਤੇ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਸੈਨੇਟ ਬਿੱਲ 476, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਭੋਜਨ ਹੈਂਡਲਰ ਕਾਰਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ। ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਫੀਸ ਦੀ ਵਾਪਸ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਬਿੱਲ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਮਰਪਿਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਵਾਧੂ ਕੰਮ ਸੌਂਪਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਭਵਿੱਖ ਵੱਲ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, SB476¹⁰ ਜਨ ਸਿਹਤ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ 1 ਜਨਵਰੀ 2025 ਤੱਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਭੋਜਨ ਹੈਂਡਲਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਲਿੰਕ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ AB 2183 ਦੁਆਰਾ ਉਦਾਹਰਣ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖੇਤ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖੇਤ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਜਾਂ ਡਰਾਵੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੈ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਦਿਲਚਸਪ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ। ਐਡੀ, ਜੇ ਇੱਕ ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਚੇਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੁੱਦੇ ਵਜੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਪਰ ਫਿਰ ਉਸਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਕਾਰਨ ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਯਾਦ ਕੀਤਾ ਕਿ "ਪਹਿਲਾਂ ਤਾਂ ਮੈਂ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਦਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਮੈਂ ਕਿਉਂ ਸਿਰਫ਼ ਥੋੜ੍ਹੇ ਜਿਹੇ ਪੈਸਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਫਾਸਟ ਫੂਡ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ, [ਪਰ] ਫਿਰ ਮੈਂ ਨਿਮਰ ਹੋ ਗਿਆ. . . ਜਿਵੇਂ, ਇਸ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਇਹ ਵਾਜਬ ਹੈ, ਕਿ ਮੈਂ ਜਿਵੇਂ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹਾਂ [ਇਹ] ਉਸਦੇ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਵਾਜਬ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਤਣਾਅ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਸੱਚਮੁੱਚ।" ਆਪਣੇ ਖਾਸ ਉਦਾਹਰਣ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮਝੌਤਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸਦੇ ਹਾਲਾਤ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਸਮਝ ਰੱਖਦੀ ਸੀ।

ਨੈਲ¹¹ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਲਈ ਇੱਕ ਸ਼ਿਫਟ ਲੀਡਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਥੋੜ੍ਹਾ ਵੱਖਰਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ "... ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਚੰਗੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਵਾਲੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਸਹੂਲਤ [ਵਿੱਚ] ਹੁੰਦੀ ਹੈ, [ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ] ਸਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀ ਉਜਰਤ ਪੱਖੋਂ ਢੁਕਵੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।" ਨੈਲ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਲੱਗਦਾ ਹੁੰਦਾ ਸੀ ਕਿ ਆਵਾਜਾਈ

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

¹¹ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲੱਭਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਪਰ ਹੁਣ ਰਵਾਇਤੀ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਬਰ ਅਤੇ ਲਿਫਟ ਵਰਗੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੇ ਹੋਣ ਨਾਲ, ਉਸਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਿਵੇਂ "ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਹੈ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲੈ ਕੇ ਆਉਣਾ, ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।"

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਤੋਂ ਕੀ ਭਾਵ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਅਤੇ ਉਮੀਦਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, **ਵਿਸ਼ਵ-ਵਿਆਪੀ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਲੋੜ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ।** ਹਾਲਾਂਕਿ ਹਰੇਕ ਉਦਯੋਗ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਵਿਲੱਖਣ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇੱਕ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਇਕਸਾਰ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ: ਇੱਕ ਜਿਉਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ, ਵਿਆਪਕ ਲਾਭ, ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕੇ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਆਦਰਯੋਗ ਕੰਮ ਦਾ ਮਾਹੌਲ। ਖੇਤਰ ਉੱਪਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਟਰ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ - ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ, ਆਵਾਜਾਈ, ਰਿਟੇਲ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਹੋਣ - ਇਹਨਾਂ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਗਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ, ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰਹਿ ਰਹੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਲੋੜ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮੂਹਿਕ ਤਾਪ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਸੈਕਟਰ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਾਰ ਹੋਵੇ, ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ "ਚੰਗਾ" ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇ।

ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਕੋਲ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਹੈ? ਕਿਹੜੇ ਜਨਸੰਖਿਆ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ? "ਚੰਗੀ" ਨੈਕਰੀ ਕੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਕਈ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਤਰੀਕੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਐਸਟ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅਧਾਰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਵਧੇਰੇ ਖੇਤਰ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਹਾਲੀਆ "ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਭਾਗ II" ਰਿਪੋਰਟ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 2020 ਤੱਕ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜਨਸੰਖਿਆ ਸਮੂਹਾਂ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਹਨ। **ਸਿਰਫ਼ 21.2% ਲਾਤੀਨੀ ਵਰਕਰਾਂ** ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 43% ਅਤੇ 46.6% ਨਾਲ **ਗੋਰੇ ਵਰਕਰਾਂ** ਲਈ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਐਸਟ ਨਾਲੋਂ ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟ ਹਨ। **ਕੇਵਲ 33.6% ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ** ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ 35.2% ਦੀ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਰਾਜ ਦੀ ਐਸਟ ਤੋਂ ਕੁਝ ਘੱਟ ਹੈ ਅਤੇ, ਫੇਰ ਤੋਂ, ਗੋਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਐਸਟ ਨਾਲੋਂ ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟ ਹੈ। **ਏਸ਼ੀਆਈ ਵਰਕਰ**, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 38.6% ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ, ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਲੈਟਿਨਕਸ ਅਤੇ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਹੈ, ਪਰ ਬਾਕੀ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ (ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 43% ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ) ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿੱਚ ਏਸ਼ੀਆਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਰਾਬ ਹੈ (ਜਿਨ੍ਹਾਂ

ਵਿੱਚੋਂ 47.5% ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ)। ਹੋਰ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਸਿਰਫ਼ 32.1% ਕੋਲ ਹੀ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023: 43)।

ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਦੇ ਮਾਪ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਨਾਲ ਹੋਰ ਵੀ ਅਸਮਾਨਤਾ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਿਰਫ਼ 16.4% ਲਾਤੀਨਾ ਵਰਕਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਗਿਣਤੀ 25.2% ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵੱਧ ਹੈ। ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਅਗਲੀ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਲਿੰਗ ਤੋਂ ਆਉਂਦੀ ਹੈ: ਔਰਤ, ਨਸਲ: "ਹੋਰ" ਸ਼੍ਰੇਣੀ (29.1% 'ਤੇ), ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਲੇ ਮਹਿਲਾ ਵਰਕਰ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰਫ਼ 31.2% ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ (ਬਨਾਮ 36.2% ਕਾਲੇ ਪੁਰਸ਼ ਵਰਕਰ)। ਉੱਪਰਲੇ ਸਿਰੇ 'ਤੇ, 36.4% ਏਸ਼ੀਆਈ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ 39.4% ਗੋਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਏਸ਼ੀਆਈ ਅਤੇ ਗੋਰੇ ਮਰਦ ਵਰਕਰ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ: 40.8% ਏਸ਼ੀਆਈ ਪੁਰਸ਼ ਵਰਕਰ ਅਤੇ 46% ਗੋਰੇ ਪੁਰਸ਼ ਵਰਕਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਲੱਭਤਾਂ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜਨਸੰਖਿਆ ਸਮੂਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਸ਼ਾਨਾਬੱਧ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਲੋੜ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਂ ਦੀਆਂ ਕਈ ਲੱਭਤਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੁਹਰਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ-ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਜੋ ਔਰਤਾਂ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ ਦੀ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੋ ਕਾਲੇ ਜਾਂ ਲੈਟਿੰਕਸ ਹਨ (ਫੀ 2022)।

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ IE THRIVE ਇਕਨੋਮਿਕ ਵਿਕਾਸ ਟੀਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਰਥਿਕ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ¹² ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਏਸ਼ੀਆਈ ਅਤੇ ਪੈਸੀਫਿਕ ਆਈਲੈਂਡਰ ਅਤੇ ਗੋਰੇ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਨੈਕਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ, ਦੇਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਈ 58.8%। ਇਸਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ, ਲੈਟਿੰਕਸ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਨੈਕਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀ, ਦੇਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਲਈ ਕੁੱਲ 32.6%। ਨਸਲ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਨੁਸਾਰ ਵੰਡਦੇ ਸਮੇਂ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ ਲਈ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਕੁਝ ਰੁਝਾਨ ਉਭਰ ਕੇ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਅਕ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ, ਗੋਰੇ ਮਰਦਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀ ਜਾਂ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਨੈਕਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ, ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਲੈਟਿੰਕਸ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀ ਜਾਂ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਨੈਕਰੀ ਹੈ।

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

II. ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

1980 ਦੇ ਦਹਾਕੇ ਦੇ ਅਰੰਭ ਤੋਂ, ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇਖੀ ਗਈ ਹੈ। ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਅਤੇ ਲੋਂਗ ਬੀਚ ਦੀਆਂ ਬੰਦਰਗਾਹਾਂ ਦੇ ਵਸਨੀਕਾਂ ਨੇ ਭੂਗੋਲਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਦੇ ਵਿਸ਼ਾਲ ਪੱਛਮੀ ਅੱਧ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲ ਅਸਬਾਬ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਲ ਦੀ ਆਵਾਜਾਈ ਦੀ ਸਹੂਲਤ, ਵੇਅਰਹਾਊਸਾਂ ਵਿੱਚ ਵਸਤੂਆਂ ਨੂੰ ਸਟੋਰ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੀ ਸਪਲਾਈ ਲੜੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਬਣਾਉਣਾ (ਵਾਚਟੇਲ, 2023) ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਉਦਯੋਗ ਪੂਰੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਫੈਲਿਆ ਹੈ, ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਮੁੱਲ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਲੋਜਿਸਟਿਕਸ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਵਿਸਤਾਰ ਨਾਲ ਵਰਕਰਾਂ ਦਾ ਹੜ੍ਹ ਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਨੇ ਕਿਫਾਇਤੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇੱਥੋਂ ਛੱਡ ਕੇ ਹੋਰ ਦੂਰ-ਦੁਰਾਡੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਚਲੇ ਜਾਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ (ਕੈਬ, 2015; ਡੇਸਮੰਡ ਅਤੇ ਗੋਰਸ਼ੇਨਸਨ, 2018; ਵਾਚਟੇਲ, 2023)। ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੀ ਘਾਟ ਨੇ ਵਿੱਤੀ, ਵਿਦਿਅਕ, ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਰੂਪਾਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ, ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤ ਬਜ਼ਾਰ ਨੂੰ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਮੁੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਹਨ: ਵਿੱਤੀ, ਵਿਦਿਅਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ, ਅਤੇ ਹਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਵਿਲੱਖਣ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। **ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ**, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਫਾਇਤੀ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀ ਘਾਟ, ਆਵਾਜਾਈ ਲਈ ਨਾਕਾਫ਼ੀ ਪਹੁੰਚ, ਵੱਧ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ, ਅਤੇ ਡਿਜ਼ਿਟਲ ਪਾੜਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਕਾਰਕ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਸਥਿਰਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਚੇਰੇ ਆਰਥਿਕ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਘੱਟ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਸੰਭਾਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨਾ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। **ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ** ਵੀ ਉਨੀਆਂ ਹੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ, ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਜੋ ਸਰੀਰਕ ਕਿਰਤ ਨੂੰ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਚਾਹੇ ਮੰਨਣ ਦੀਆਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਹਨ। ਗੈਰ-ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ (ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਕਾਗਜ਼-ਪੱਤਰ ਨਹੀਂ ਹਨ) ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਇਤਿਹਾਸ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਹੋਰ ਵੀ ਸਪਸ਼ਟ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਸੀਮਤ ਵਿਕਲਪ, ਭਾਸ਼ਾ ਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ, ਵਿਤਕਰਾ, ਅਤੇ ਬਗੈਰ ਕਿਸੇ ਲਚਕਤਾ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜੋ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨੈਕਰੀਆਂ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। **ਵਿੱਦਿਅਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ** ਵੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਖੇਤਰ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਉਪਲਬਧ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਮੌਕਿਆਂ

ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕਾਂ ਬਾਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਆਟੋਮੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵੱਧ ਰਹੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਕਰਕੇ ਹੋਰ ਗੰਭੀਰ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰ ਘਟਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਥਾਂ ਚਲੇ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰੈਜ਼ਿਊਮੇ, ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ, ਅਤੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਸਬੰਧੀ ਹੁਨਰ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਮੌਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਕਮੀ ਹੈ, ਅਤੇ K-12 ਸਕੂਲ ਅਕਸਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਮਸ਼ਹੂਰੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਪਛੜੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿੱਚ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਘਾਟ

ਕਿਫਾਇਤੀ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀ ਘਾਟ ਅਕਸਰ ਉਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਬਿਹਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ, ਦੁਨੀਆ ਦੇ ਬਾਕੀ ਹਿੱਸਿਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ, **ਅਨੁਪਾਤਹੀਣ** ਜਾਂ ਬੇਮੇਲ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਗੈਰ ਕਿਸੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ, ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਕੰਮ ਦੇ ਬੋਝ ਨੂੰ ਝੱਲਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ 15 ਸਾਲ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਦੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਮਰਦਾਂ ਲਈ 3.6 ਘੰਟੇ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਔਸਤਨ 5.7 ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ (ਐਂਡਰਸਨ ਐਂਡ ਡੇਕਟਰ, 2010; ਹੈਸ ਅਤੇ ਹੇਜ਼, 2020)। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਔਸਤਨ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ 37% ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਫਰਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਮਰਥਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਬੋਝ ਚੁੱਕਣਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਕੈਰੀਅਰ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਭਾਰੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਪਰਿਵਾਰਕ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ ਇਕਸਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ **ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਘੱਟ ਮੌਕਿਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਨੈਕਰੀਆਂ** ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਆਮ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਔਰਤਾਂ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਨੈੱਟਵਰਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਸੀਮਤ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨਵੇਂ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਲਿੰਗ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਜੋ ਔਰਤਾਂ 'ਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਬੋਝ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸਦਾ ਅਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ 'ਤੇ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੰਤੁਲਨ ਬਿਠਾਉਣ ਦੇ ਤਣਾਅ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਦਿਮਾਗੀ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੇਵਾਂ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਸਮੂਹਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। **ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਹਨਾਂ ਸੰਘਰਸ਼ਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਾ ਸਿਰਫ਼**

ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਕੱਲੇ ਮਾਤਾ ਜਾਂ ਪਿਤਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਿੰਗ ਦੇ ਸਾਰੇ ਇਕੱਲੇ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖਰਚਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ, ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਕੇਂਦਰ ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਲਈ ਸਾਲਾਨਾ ਲਾਗਤ ਲਗਭਗ \$15,504 ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਲਗਭਗ \$15,240 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਥੋੜ੍ਹੀ ਘੱਟ ਹੈ। ਪਰਿਵਾਰਕ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਘਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਖਰਚੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ \$11,472 ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵਿੱਚ \$11,292 ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 2021 ਵਿੱਚ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ ਪ੍ਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰੀ ਮਾਰਕੀਟ ਰੇਟ ਸਰਵੇਖਣ ਦੁਆਰਾ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।¹³ ਇਹ ਅੰਕੜੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛੋਟੇ ਬੱਚਿਆਂ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ 'ਤੇ ਪਾਏ ਗਏ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਵੀ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਵਧਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਹਰੇਕ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੇ 5 ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ 65+ ਆਬਾਦੀ ਵਿੱਚ 10% ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਾਧਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।¹⁴ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ ਲਾਇਸੈਂਸਸ਼ੁਦਾ ਦੇਖਭਾਲ ਸਹੂਲਤਾਂ ਥੋੜ੍ਹੀਆਂ ਹੀ ਹਨ। ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਸੋਸ਼ਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੋਵਾਂ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਡੇਟਾਬੇਸ ਵਿੱਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਬਜ਼ੁਰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਸਹੂਲਤਾਂ ਬੰਦ ਹਨ (ਮਤਲਬ ਇਹ ਕਿ, ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵਿੱਚ 80% ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਤੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 80%)।¹⁵ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜੋ ਲਾਇਸੈਂਸਸ਼ੁਦਾ ਹਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਸੀਮਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ 65+ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ 5% ਤੋਂ ਘੱਟ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।¹⁶ ਘਰੇਲੂ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸਹਾਇਕ ਇਸ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਸਹੂਲਤਾਂ ਨਾਲੋਂ ਕਾਫ਼ੀ ਸਸਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਖਰਚਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।¹⁷ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਅਕਸਰ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਵਾਂਗ ਹੀ, ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲਾ ਕੰਮ ਬਣ ਕੇ ਹੀ ਰਹਿ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਬਿਊਰੋ ਆਫ਼ ਲੇਬਰ ਸਟੈਟਿਸਟਿਕਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 2021-2022 ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 14%

¹³ <https://rtnetwork.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 ਘਰੇਲੂ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸਹਾਇਕ ਵੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸੈਕਟਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਹਨ

ਅਮਰੀਕੀ ਆਬਾਦੀ, ਜਾਂ 37 ਮਿਲੀਅਨ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੋਕਾਂ ਨੇ, ਬਿਨਾਂ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਬਜ਼ੁਰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ।¹⁸ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਸਬੰਧੀ ਜਨ-ਅੰਕੜਿਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਔਰਤਾਂ ਸਨ।

ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ। ਮੈਡਲਿਨ ਵੈਸਟ ਵਰਗੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ **ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੜਕੇ ਅਤੇ ਲੜਕੀਆਂ ਦੇ ਕਲੱਬ ਜਾਂ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਮਨੋਰੰਜਨ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ** ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ, ਜੋ ਅਕਸਰ ਇੱਕੋ-ਇੱਕ ਉਪਲਬਧ ਕਿਫਾਇਤੀ ਵਿਕਲਪ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵੱਧ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਉਪਲਬਧਤਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਲੈਨ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਨੌਜਵਾਨ ਮਾਪਿਆਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿ “ਕਈ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ, ਸਾਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਪੈਸੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਮੈਂ ਇਸਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਉਸਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਇਸ ਲਈ ਵਿੱਤ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਰੁਕਾਵਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੇ ਇਹ ਇੱਕ ਨੌਜਵਾਨ ਕੁੜੀ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਬੱਚਾ ਜਲਦੀ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਫਿਰ ਇਹ ਗੱਲ ਵੀ ਹੈ। ... ਉਹ ਸਕੂਲ ਜਾਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਿਵੇਂ ਕਰੇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਹੁਣ ਆਨਲਾਈਨ ਸਮੱਗਰੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ? ...ਕਈ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਜੋ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ ਉਹ ਆਨਲਾਈਨ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ?” ਕੈਨੀ ਸਟੇਫਰ, ਜੋ ਕਿ ਟੈਮੇਕੁਲਾ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਗੱਠਜੋੜ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਹੈ, ਨੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਟਿੱਪਣੀ ਸਾਂਝੀ ਕੀਤੀ। ਸਟੇਫਰ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਤੱਕ ਕਿਫਾਇਤੀ ਪਹੁੰਚ ਸਾਰੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ - ਦੇਵੇਂ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਲਈ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਵਿੱਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੀ। ਸਟੇਫਰ ਨੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਵੀ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ “ ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਸ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਣਾਲੀਗਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਸਾਡੇ ਕਾਰਜਬਲ 'ਤੇ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ, ਸਾਡੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਉੱਪਰ ਵੀ।”

ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਵਿੱਚ **ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਅਤੇ ਡੇਅ ਕੇਅਰ ਸੈਂਟਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ** ਜੋ ਉਸ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਪੇ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਿੰਥੀਆ ਗੁਜ਼ਮੈਨ, ਜੋ ਕਿ ਮੈਨੀਫੀ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਰਕਰ ਹੈ, ਨੇ ਘਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੀ ਆਬਾਦੀ ਦੀ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ। ਸਿੰਥੀਆ ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਸਾਂਝੇ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ “ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਬੱਚੇ ਹਨ, ਉਸ ਕੋਲ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ... ਸਾਡੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘਰ ਵਿੱਚ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹਨ।”

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

ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਦੀ ਕਮੀ ਅਜਿਹੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਵੈਲੇਰੀਆ ਕੋਰਡੋਬਾ,¹⁹ ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਕਾਉਂਟੀ ਦੀ ਲੇਬਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ, ਨੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ ਕਿ "ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹੋ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਪਰਿਵਾਰ ਹਨ, ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੇ ਇਕੱਲੇ ਮੁਖੀ ਹਨ, ਤਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਥੋੜ੍ਹੀਆਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਘਰ ਦਾ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਚਲਾਉਣ ਯੋਗ ਪੈਸੇ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਕਿ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ ਲਈ ਪੈਸੇ ਦੇ ਸਕਣ।"

ਆਵਾਜਾਈ ਤੱਕ ਨਾਕਾਫੀ ਪਹੁੰਚ

ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਆਵਾਜਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਭਾਰੀ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੁਸ਼ਲ ਆਵਾਜਾਈ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਅਕਸਰ **ਇੱਕ ਤੰਗ ਭੂਗੋਲਿਕ ਖੇਤਰ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ**, ਜੋ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਿਹਾ "ਹਾਈ ਡੇਜ਼ਰਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੌਕੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੋਈ ਸਲਾਹਕਾਰ ਫਰਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ; ਕੋਈ ਡੈਲੋਇਟ (Deloitte) ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਲੱਭਣ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵੇਗਾਸ ਜਾਂ LA ਜਾਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਛੱਡ ਕੇ ਜਾਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਐਂਟਰੀ ਪੱਧਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਹੱਦੋਂ ਵੱਧ ਹਨ - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਇਲਾਕੇ ਵਿੱਚ 90 ਤੋਂ 95% ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ। ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਅਹੁਦੇ ਹਨ।" **ਲੰਬਾ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਸਫ਼ਰਨਾ** ਸਿਰਫ਼ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਊਰਜਾ ਤੋਂ ਸੱਖਣਾ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਸਗੋਂ ਨਿੱਜੀ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਵੀ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਵਾਜਾਈ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਪਹੁੰਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਇਵੈਂਟਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮੁੱਚੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਾਕਾਫੀ ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ **ਜੰਬ ਸੈਂਟਰਾਂ ਤੱਕ ਆਉਣ-ਜਾਣ ਲਈ ਸੰਘਰਸ਼ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ**, ਜਿਸ ਨਾਲ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, **ਵਿਕਲਪਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਬਦਲਵੇਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿੱਤੀ ਤਣਾਅ** ਵਰਤੋਂ ਯੋਗ ਆਮਦਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਪੈਸਾ ਲਾਉਣ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਚੱਕਰ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਲਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੀ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪੈਸਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਫ਼ਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ **ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕਲੇ ਸਫ਼ਰ ਕਰਦੇ ਹਨ**,

¹⁹ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 73.5% ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵਿੱਚ 74.4%।²⁰ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਪਰਿਵਾਰ ਕੋਲ ਕੋਈ ਵਾਹਨ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕੋਲ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੀ ਗੱਡੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰਿਆਨ²¹ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਆਵਾਜਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਗੁਆ ਦਿੱਤੀ, ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ “ਫਿਰ ਤੋਂ, ਆਵਾਜਾਈ ਕਰਕੇ, ਮੈਂ ਇਹ ਨੌਕਰੀ ਗੁਆ ਬੈਠਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮੈਂ ਬਹੁਤ ਦਿਨ ਕੰਮ ‘ਤੇ ਨਹੀਂ ਜਾ ਪਾਉਂਦਾ ਸੀ। ਤਾਂ ਬਿਲਕੁਲ ਹਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ [ਕਾਰ ਹੋਣੀ ਹੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ], ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਕਿਹਾ, "ਸਮਝ ਸਕਦਾ ਹਾਂ।" ਮਿਨੀ, ਜੋ ਆਪਣੇ ਮੰਗੋਤਰ ਨਾਲ ਵਾਹਨ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ "ਕਈ ਵਾਰ ਉਸਦੇ ਮੰਗੋਤਰ ਨੂੰ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਮੈਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ ਦੇਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੀ ਕਾਰ ਹੈ।” ਇੱਕ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਾਰਾਂ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਾਇਕ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਅਤੇ ਐਰੋਜ਼ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਵਸਨੀਕ ਆਪਣੀ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ **ਆਉਣ-ਜਾਣ ਦਾ ਸਮਾਂ** ਵੀ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਅਤੇ ਐਰੋਜ਼ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ, ਆਬਾਦੀ ਦਾ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ 60 ਮਿੰਟ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਸਫ਼ਰ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਕੁਝ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਸ ਦੀ ਕੀਮਤ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਖਰਚੇ ਪੱਖੋਂ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਕੋਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਵਾਹਨ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੈ, ਲਗਭਗ 2% ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਪਰਿਵਾਰਾਂ, ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ 2.3% ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਕੋਲ ਨਿੱਜੀ ਵਾਹਨ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।²² ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸਫ਼ਰ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ **ਬੱਸਾਂ ਲਈ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਉਡੀਕਣਾ** ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਸਾਬਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੱਛੂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬੱਸਾਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਉੱਥੇ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਈ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਰਾਈਡ ਮੰਗਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਕਿਉਂਕਿ ਬੱਸ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉੱਥੇ ਜਾਂਦੀ ਹੀ ਨਹੀਂ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਜਾਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸਮਾਂ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦਾ।

ਹਰੇਕ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਆਬਾਦੀ ਵਾਲੇ ਕੇਂਦਰਾਂ ਦੇ ਬਾਹਰ (ਭਾਵ, ਉੱਤਰ-ਪੱਛਮੀ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਅਤੇ ਦੱਖਣ-ਪੱਛਮੀ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ), ਕੇਚੇਲਾ ਵੈਲੀ, ਡੇਜ਼ਰਟ ਹੋਟ ਸਪ੍ਰਿੰਗਜ਼, ਮੇਨੀਫੀ, ਹੇਸਪੀਰੀਆ ਅਤੇ ਵਿਕਟਰਵਿਲ ਵਰਗੇ ਇਲਾਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਦੂਰ-ਦੂਰ ਸਥਿਤ ਵਿਕਲਪ **ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣਾ ਲਗਭਗ ਅਸੰਭਵ** ਬਣਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਆਵਾਜਾਈ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਲਈ,

²⁰ ACS 2021 1-ਸਾਲ, ਟੇਬਲ S0801; ਵੇਖੋ: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2022.S0801>

²¹ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

²² ACS 2021 1-ਸਾਲ, ਟੇਬਲ S0802; ਵੇਖੋ: <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2021.S0802>

ਕੇਚੇਲਾ ਦੇ ਸਿਟੀ ਮੈਨੇਜਰ, ਗੈਬਰੀਅਲ ਮਾਰਟਿਨ ਨੇ **ਰਾਈਡ ਸ਼ੇਅਰਿੰਗ** ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਫ਼ਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਖੇਤ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਵਾਸਤੇ ਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ, ਕਿ “ਸਾਨੂੰ ਸ਼ਹਿਰ ਵਿੱਚ 12 ਟੇਸਲਾ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਗ੍ਰਾਂਟ ਮਿਲੀ ਹੈ... ਖੇਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਰਾਈਡਸ਼ੇਅਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਤ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਮੁਫਤ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੱਸ 'ਤੇ ਜਾਣ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।” ਲੁਈਸ ਉਰਗਿਲਿਸ, ਜੋ ਕਿ ਹਾਈ ਡੇਜ਼ਰਟ ਚੈਂਬਰ ਆਫ ਕਾਮਰਸ ਵਿੱਚ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਹਨ, ਨੇ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਜੋ "ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਬੱਸ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ 'ਤੇ ਲੈ ਕੇ ਅਤੇ ਰੂਟਾਂ ਦਾ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਕੇ ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਵਿੱਚ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਿਸਦੀ ਸਖ਼ਤ ਲੋੜ ਹੈ।”

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, **ਕਾਲਜ ਕੈਂਪਸਾਂ ਤੱਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ** ਵਧਾਉਣ ਲਈ, ਜੋ ਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 30 ਮਿੰਟ ਦੀ ਦੂਰੀ 'ਤੇ ਹਨ, ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ **ਸੈਟੇਲਾਈਟ ਕੈਂਪਸ** ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਲਜ ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਸੈਟੇਲਾਈਟ ਕੈਂਪਸ ਨਾ ਸਿਰਫ ਆਵਾਜਾਈ ਕਰਕੇ ਦਰਪੇਸ਼ ਆਉਂਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਗੇ, ਬਲਕਿ ਇਹ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਧੀਆ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕਾਬਲੀਅਤ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਗੇ। ਸਿੰਥੀਆ ਗੁਜ਼ਮੈਨ ਨੇ ਮੇਨੀਫੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣਿਆ। ਸਿੰਥੀਆ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਸ਼ਹਿਰ "ਸਾਡੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ UCR ਬਹੁਤੀ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ [ਪਰ] ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਬਗੈਰ ਜੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਕੋਲ UCR ਤੱਕ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਸੱਚੀ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਨੇੜੇ ਹੋਵੇ।" ਸ਼ੈਨ ਸਮਿਥ ਨੇ ਇਸ ਵਿਸ਼ਵਾਸ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਡੇਜ਼ਰਟ ਹੋਟ ਸਪ੍ਰਿੰਗਜ਼ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਸੈਟੇਲਾਈਟ ਕੈਂਪਸ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ। ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਈ ਨੇੜਲੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਦੇ ਵਸਨੀਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਸ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਮਿਥ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ “ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੁੱਦਾ ਹੈ... ਇੱਥੋਂ ਦਾ ਸਥਾਨਕ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਸ਼ਾਇਦ 30 ਕੁ ਮਿੰਟ ਦੂਰ ਹੈ... ਆਵਾਜਾਈ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਸਮੱਸਿਆ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ... ਸਾਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਯੋਗ ਬਣਨ ਵਾਸਤੇ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ।” ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ, ਜਨਤਕ ਆਵਾਜਾਈ, ਅਤੇ ਸੈਟੇਲਾਈਟ ਕਾਲਜ ਕੈਂਪਸਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਵਰਗੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੇ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ

ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਖੇਤਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

ਉੱਚੀਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ \$15.50 ਹੈ, ਜੋ ਹਰ ਹਫ਼ਤੇ 40 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਵੀ ਘਰ ਦੀ ਔਸਤ ਲਾਗਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੇ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਨੇ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜ਼ਬਰਦਸਤ ਉਛਾਲ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇਸ ਉਛਾਲ ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਹੈ (ਬੱਲਫਸਟੇਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2008), ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵਧਣ ਵਾਲੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤ ਦਾ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ (ਪੈਟਰਸਨ, 2016; ਬੋਨਾਸਿਚ ਅਤੇ ਡੀ ਲਾਰਾ, 2009)। ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਆਮ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹਾਂ, ਟੈਕਸਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਕਟੌਤੀਆਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਨ (ਰੀਜ਼ ਅਤੇ ਸਕਾਟ, 2019)।

ਉੱਚੀਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ ਕਈ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਦੀ ਆਮਦਨ ਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸਾ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੋੜਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ, ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ, ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਘੱਟ ਥਾਂ ਛੱਡਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿੱਤੀ ਦਬਾਅ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਹੁਨਰ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਪੈਸਾ ਖਰਚਣ ਜਾਂ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਕਾਬਲੇਬਾਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉੱਚੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤ ਭੂਗੋਲਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਬਦਲਣਾ ਜਾਂ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀ ਉਚੇਰੀ ਲਾਗਤ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲੱਭਣਾ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਲੱਗ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਲੋਕੇਸ਼ਨਾਂ ਵਧੇਰੇ-ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਹੀ ਕਿਉਂ ਨਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹੋਣ। ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ 'ਤੇ ਇਹ ਸੀਮਾ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਵਾਧੇ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਜਾਂ ਸੈਕਟਰਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਮੁਨਾਫ਼ੇ ਜਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਕੀਮਤਾਂ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਵਧੇਰੇ ਕਿਫਾਇਤੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਕੇਂਦਰਾਂ ਤੱਕ ਲੰਬੇ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗੇ ਸਫ਼ਰ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਲੰਬਾ ਸਫ਼ਰ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਵਾਧੂ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਬਲਕਿ ਕੀਮਤੀ ਸਮਾਂ ਵੀ ਖਰਾਬ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉਦਾ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉੱਚੀਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ ਦਾ ਦਬਾਅ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸ ਵੇਲੇ ਦੀਆਂ ਵਿੱਤੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਾਲ ਅਜਿਹੇ

ਮੌਕਿਆਂ ਜੋ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੱਕ ਲਿਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਰਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਫੈਸਲੇ ਲਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਆਪਣੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਜੋ ਆਰਥਿਕ ਪੌੜੀ ਚੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉੱਚੀਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ ਦਾ ਬੋਝ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਰਾਉਣਾ ਜਾਂ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਆਮਦਨੀ ਦਾ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਹਿੱਸਾ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਿੱਖਿਆ, ਸਿਖਲਾਈ, ਜਾਂ ਹਿੰਮਤੀ ਉੱਦਮਾਂ ਲਈ ਬੱਚਤ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨਾ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਆਰਥਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਘੱਟ-ਆਮਦਨੀ ਵਾਲੇ ਵਰਗ ਵਿੱਚੋਂ ਬਾਹਰ ਨਿਕਲਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਐਮੀ, ਜਿਸਦਾ ਪਿਛੇਕੜ ਅਰਲੀ ਚਾਈਲਡਹੁੱਡ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਕਾਨ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਆਖਰਕਾਰ AirBnB ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਖਾਲੀ ਪਏ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਐਮੀ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਦੇਹਰੀ ਆਮਦਨੀ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਖਰੀਦਦਾਰੀ ਕਰਨਾ ਅਜੇ ਵੀ ਅਸੰਭਵ ਸੀ।

ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਮਾਰਕੀਟ ਆਬਾਦੀ ਦੇ ਵਾਧੇ, ਸੀਮਤ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਸਪਲਾਈ, ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੇ ਘਰਾਂ ਦੀਆਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਵਧਦੀ ਲਾਗਤ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਥਾਨਕ ਵਰਕਰਾਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਜਾਂ ਦਰਮਿਆਨੀ ਆਮਦਨੀ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣਾ ਲਗਾਤਾਰ ਔਖਾ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉੱਚੀਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ ਨੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਸਨੀਕਾਂ ਨੂੰ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਲਾਗਤਾਂ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਬੋਝ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਹੈ। HUD ਹਾਊਸਿੰਗ ਨੂੰ ਕਿਫਾਇਤੀ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਿਸੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਆਮਦਨ ਦਾ 30% ਜਾਂ ਘੱਟ ਹੈ। 2022 ACS ਡੇਟਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਲਗਭਗ 60% ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਲਗਭਗ 61% ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਆਪਣੀ ਘਰੇਲੂ ਆਮਦਨ ਦਾ 30% ਜਾਂ ਵੱਧ ਕਿਰਾਏ 'ਤੇ ਖਰਚ ਕਰਦੇ ਹਨ।²³ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਘੱਟ ਆਮਦਨ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਗੱਠਜੋੜ (National Low Income Housing Coalition) ਨੇ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ \$33.67 ਵਜੋਂ ਵਾਜਬ ਮਾਰਕੀਟ ਕਿਰਾਏ 'ਤੇ ਦੋ ਬੈਂਡਰੂਮ ਵਾਲੇ ਅਪਾਰਟਮੈਂਟ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ 'ਤੇ ਦੇਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਘੰਟਾਵਾਰ ਉਜਰਤ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੀ ਘੱਟ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ \$15.50 ਹੈ, ਜੋ ਕਿ 1.8 (ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ) ਅਤੇ 1.7 (ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ) ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ।²⁴

²³ 2022 ACS 1-ਸਾਲ, ਟੇਬਲ DP04; ਵੇਖੋ:

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

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

ਤਕਨੀਕੀ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਘਾਟ

ਲੋੜੀਂਦੀ ਤਕਨਾਲੋਜੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਪਿਊਟਰ ਜਾਂ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਘਾਟ, ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅੱਜ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ **ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਕਨੀਕੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੀ** ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੰਪਿਊਟਰ ਜਾਂ ਲੈਪਟਾਪ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਵਿਅਕਤੀ **ਆਨਲਾਈਨ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਰੈਜ਼ਿਊਮੇ ਬਣਾਉਣ, ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ** ਸੰਘਰਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਸਮਕਾਲੀ ਭਰਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਵਿਹਾਰ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, **ਉੱਚ-ਸਪੀਡ ਵਾਲੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਦੀ ਘਾਟ** ਰਿਮੋਟ ਕੰਮ ਜਾਂ ਆਨਲਾਈਨ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਸੀਮਤ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਹੁਨਰ ਵਿਕਾਸ, ਆਨਲਾਈਨ ਸਿੱਖਿਆ, ਜਾਂ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਲਈ **ਡਿਜਿਟਲ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ** ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਹੇਰ ਘਟਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਡਿਜਿਟਲ ਵੰਡ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਸੈਕਟਰਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਰੰਤਰ ਡਿਜਿਟਲ ਹੁਨਰਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਵਿਆਪਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਇਸ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਨੀਤੀ ਨਿਰਮਾਤਾ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ **ਡਿਜਿਟਲ ਸਮਾਵੇਸ਼ ਦੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਨੂੰ** ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਕੇ, **ਕਿਫਾਇਤੀ ਤਕਨਾਲੋਜੀ** ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ, ਅਤੇ ਪਿਛੜੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ **ਬ੍ਰੈਡਬੈਂਡ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਕੇ** ਇਹਨਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਬਹੁਤੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਕੋਲ ਕੰਪਿਊਟਰ ਅਤੇ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਕੁਝ ਇਲਾਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਹਿੱਸੇ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਤਕਨੀਕੀ ਪਹੁੰਚ ਹੈ। 2021 ACS ਡੇਟਾ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਲਗਭਗ 3.2% ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਲਗਭਗ 2.9% ਪਰਿਵਾਰਾਂ **ਕੋਲ ਕੰਪਿਊਟਰ ਨਹੀਂ ਸੀ**, ਅਤੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਲਗਭਗ 6.9% ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇ ਲਗਭਗ 6.2% ਨਿਵਾਸੀਆਂ **ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਸਬਸਕ੍ਰਿਪਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਸੀ**।²⁵ ਦੋਵਾਂ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ \$20,000 - \$74,999 ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ \$20,000 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਸਬਸਕ੍ਰਿਪਸ਼ਨ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਲਗਭਗ ਦੁੱਗਣੀ ਸੀ। ਡਿਜਿਟਲ ਵੰਡ ਦੇ ਇਹ ਪਹਿਲੂ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਆਨਲਾਈਨ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ, ਸਗੋਂ **ਆਨਲਾਈਨ ਜੋਬ ਬੋਰਡਾਂ ਨੂੰ** ਬ੍ਰਾਊਜ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੈਲੀ²⁶, ਜੋ ਕਿ ਟੇਰੇਸ ਮਾਰਟੀਨੇਜ਼ ਕਬਾਇਲੀ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਇੱਕ ਨਾਗਰਿਕ ਹੈ, ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ

²⁵ 2022 ACS 1-ਸਾਲ, ਟੇਬਲ S2801; ਵੇਖੋ:

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

²⁶ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਸਤਾਰ ਵਿੱਚ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਆਨਲਾਈਨ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਾਸਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਤਕਨੀਕੀ ਹੁਨਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਆਨਲਾਈਨ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, "ਪਰ ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਆਨਲਾਈਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ। [...] ਅਤੇ ਇਹ ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਮਲਤਬ, [ਅਸੀਂ] ਇਸਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਕਿਵੇਂ ਭਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ? ਕਿਉਂਕਿ ਹੁਣ ਸਭ ਕੁਝ ਕੰਪਿਊਟਰ ਰਾਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ...ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕ ਇਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਆਨਲਾਈਨ ਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੈ? ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ ਹੈ, ਮੈਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਉਹ ਚੰਗੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਸੀਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਮੰਗਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਕਿਹਾ ਨਹੀਂ, ਆਨਲਾਈਨ ਕਰੋ. . . ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਬਹੁਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ... ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਉੱਥੇ ਸਨ, ਕਬਾਇਲੀ ਮੈਂਬਰ ਜੋ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹ ਹੀ ਹਨ ਜੋ ਕਾਗਜ਼ਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੀ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਨਲਾਈਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਉਹ ਨਿਰਾਸ਼ ਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫੋਨ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਪਾਉਂਦੇ ਜਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਭੇਜਣਾ ਹੈ। ਮਤਲਬ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਅਟੈਚ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ।" ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸਦੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਵਿੱਚ, "ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕੰਪਿਊਟਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾ ਸਕੇ, ਮਤਲਬ ਕੰਪਿਊਟਰ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬੈਠ ਸਕੇ," ਜਿਸ ਨਾਲ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਵਧਦੀ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਸੇਵਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀ ਲੱਭਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਪਾਤਹੀਣ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਤਕਨੀਕੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਸ਼ਾਹਿਦ ਵਧੇਰੇ ਸ਼ਹਿਰੀਕ੍ਰਿਤ ਕੇਂਦਰਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ। ਨਵੇਂ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਸੌਫਟਵੇਅਰਾਂ 'ਤੇ ਵਧਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਮਾਰਕੀਟ ਦਾ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਵਿਕਾਸ, ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੀ ਤਲਾਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਤਕਨੀਕੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਪੁੰਨ ਹੋਵੇ। ਫਿਰ ਵੀ, ਅਜਿਹੇ ਸਾਧਨਾਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਰਤਣ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਕਾਰਨ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਪਿੱਛੇ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਵਧੇਰੇ ਐਪਲੋਇਅਰ ਆਨਲਾਈਨ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਰਿਮੋਟ ਕੰਮ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਮਿਆਰੀ ਸੰਚਾਲਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਜੋੜ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਸ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਨੈਕਰੀ ਲੱਭਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਰਹੇ ਨੈਕਰੀ ਬਾਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲੇ।

ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਅਕਸਰ ਕਈ ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ, ਪ੍ਰਣਾਲੀਗਤ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੱਖਪਾਤ, ਗੁੰਮਰਾਹਕੁੰਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸਰਮਾਇਆ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਖਾਸ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਸਮਾਜਿਕ ਕਲੰਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਸੋਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਵਿਤਕਰਾ

ਸਭ ਤੋਂ ਗੰਭੀਰ ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਉਹ ਹਨ ਜੋ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹਨ। **ਨਸਲ, ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ** ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਾਲੇ ਵਰਕਰ ਅਕਸਰ ਨਸਲਵਾਦ, ਉਮਰਵਾਦ, ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਕਾਰਨ ਅਨੁਪਾਤਹੀਣ (ਬੇਮੇਲ) ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਆਲੀਆ ਮਾਰਟਿਨ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਨਕ ਗੈਰ-ਮੁਨਾਫ਼ਾ ਸੰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਭਾਈਚਾਰਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਹਨ, ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਹਮਦਰਦੀ ਦਿਖਾਉਣ ਦੀ ਅਪੀਲ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਅਨੁਪਾਤਹੀਣ (ਬੇਮੇਲ) ਢੰਗ ਨਾਲ ਘੱਟ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਹਨ ਅਤੇ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਨ। ਆਲੀਆ ਨੇ **ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉੱਚਾ ਅਹੁਦਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਨਸਲਵਾਦ, ਉਮਰਵਾਦ ਅਤੇ ਲਿੰਗੀ ਭੇਦਭਾਵ** ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਤਜਰਬਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ; ਸਗੋਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਏ ਅਨੁਭਵਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਵੀ ਕੀਤਾ। ਆਲੀਆ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਅੱਗੇ ਦਰਪੇਸ਼ ਢਾਂਚਾਗਤ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਸਟਮ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣਾ, ਅਤੇ ਕਈ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਬੋਲਣ ਦੇ ਕਾਬਲ ਨਾ ਹੋਣ ਸਮੇਤ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ "ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਬਾਰੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸਮਝ" ਰੱਖਣ ਦੀ ... ਕਾਲੇ ਵਰਕਰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਆਮਦਨ ਵਾਲੇ ਇਲਾਕਿਆਂ ਤੋਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਅਪਰਾਧ ਦਰਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਨਾਲ ਸਦਮਾ ਵੀ ਜੁੜਿਆ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਾਲੇ ਹੋਣ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਇੱਕ ਵਿਲੱਖਣ ਅਨੁਭਵ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਸਮਝ ਕੇ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀ ਕੁਝ ਸਦਭਾਵਨਾ ਦਿਖਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।" ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, IE ਬਲੈਕ ਵਰਕਰ ਸੈਂਟਰ ਦੇ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਮੇਨੇਟ ਵਾਰੇਨ ਨੇ ਕਈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਲੋੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਯੋਗ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ। "ਮੇਰੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਔਖਾ ਸਮਾਂ ਸੀ [ਜਦੋਂ] ਮੈਂ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਆਈ। ਮੈਂ 10 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਚਲੀ ਗਈ ਸੀ। ਮੈਨੂੰ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਲੱਭਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਵਾਕਈ, ਸੱਚੀਂ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋਈ। ਮੈਂ ਹਰ ਚੀਜ਼ ਲਈ ਲੋੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੀ ਸੀ। ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ, ਕੋਈ ਵੀ ਮੇਰਾ ਇੰਟਰਵਿਊ ਨਹੀਂ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। **ਇਸ ਲਈ ਮੇਰੇ ਪੱਲੇ ਸਿਰਫ਼ ਮੇਰੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਅਤੇ ਐਮੇਜ਼ੋਨ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੀ ਸੀ।"**

ਨਸਲੀ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਪਾਤਹੀਣ ਰੂਪ ਵਿੱਚ **ਜਿਨਸੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣ** ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਾਮੰਥਾ ਬ੍ਰਾਊਨ ਦਾ ਲਗਾਤਾਰ ਪਿੱਛਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਅਣਉਚਿਤ ਗੱਲਾਂ ਕਹੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਜਦੋਂ ਉਸਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਪਾਰਕਿੰਗ ਵਿੱਚ ਸਮੰਥਾ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਅੰਗ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤ ਵਿਭਾਗ ਕੋਲ ਜਿਨਸੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਦਾ ਕੇਸ ਦਰਜ ਕਰਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਨੁੱਖੀ ਸਰੋਤ ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਤੈਅ

ਕੀਤਾ ਕਿ ਗੋਦਾਮ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕੈਮਰੇ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਪੁਖਤਾ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਸਾਮੰਥਾ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਹੋਣਾ ਪਿਆ, ਸਗੋਂ ਕੁਝ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਵੀ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਉਸ ਭੂਮਿਕਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਇਆ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ **ਨਿਯਮ, ਸੰਪਰਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਪੂੰਜੀ** ਨੈਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਬ੍ਰੈਡ,²⁷ ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਬੇਘਰ ਹੈ, ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਓਪਰੇਟਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਕੈਨਿਕ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤਜਰਬਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਇੱਕ CDL ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਅਤੇ ਫੋਰਕਲਿਫਟ ਲਾਇਸੈਂਸ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਬ੍ਰੈਡ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੇ ਐੱਖੇ ਤਜਰਬੇ ਹੀ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਏ ਹੋਣ। “ਮੈਂ ਅਜਿਹੇ ਬੇਘਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹਾਂ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਲੱਭ ਰਹੇ ਹਨ; ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਰਸਤਾ ਬਣਾਉਣਾ ਚੰਗਾ ਹੋਵੇਗਾ।” ਬ੍ਰੈਡ ਨੇ “ਵਧੇਰੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮਹੱਤਵ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਹੁਨਰਮੰਦ ਬਣਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿਓ। ਇਹ ਉਹੀ ਕੰਪਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਬਸ ਨੈਕਰੀ ਵੱਖਰੀ ਹੋਵੇ। ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦਿਓ; ਜੇ ਇਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਅਜ਼ਮਾਓ। ਬੱਸ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਨਾ ਕੱਢੋ।” ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਂਬੀ,²⁸ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਘਰੇਲੂ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਰਕਰ ਹੈ, ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਬੇਘਰ ਵੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਬਾਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਲੱਗਿਆ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜੋ ਬੇਘਰ ਹੋਣ ਦੇ ਸਦਮੇ ਤੋਂ ਉੱਭਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਈ ਹੋਰ ਸਦਮੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਹ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਸਾਂਝੇ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ “ਇੱਕ ਬੇਘਰ ਵਿਅਕਤੀ, 90 ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ ਰਿਕਵਰੀ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਟਾਕੇ ਬੈੱਲ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ . . . ਇਸ ਨਾਲ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸੱਚੀਂ ਐਂਬੀਆਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਪਹੁੰਚ ਕਰਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ, ਪਰ ਇਹ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਫ਼ਤੇ ਜਾਂ ਸਾਲ ਲੱਗ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਚੱਕਰਵਿਊ, ਇਸ ਅੰਦਰ ਫਸੇ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਹਟਣ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਗਲਤ ਵਿਚਾਰ ਹੀ ਬਥੇਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।”

ਹੈਰੀ,²⁹ ਜੋ ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਮਾਲਕ ਸੀ ਪਰ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਬੇਘਰ ਹੈ, ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਦਿੱਖ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ “ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ। ਕੁਝ ਲੋਕ ਜੋ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਬਦਲਦੇ ਹਨ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਦਿੱਖ ਇੱਕ ਖਾਸ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ. . . ਕਈ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਸਮਾਂ ਆਇਆ ਸੀ ਕਿ ਮੈਂ ਵੀ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਇੱਥੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਲੋਕ ਸੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਜੇ ਕਪੜੇ ਸਨ, ਮੈਂ ਸਿਰਫ਼ ਨਿੱਘਾ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਮੈਂ ਮਹਿਸੂਸ ਇਹ ਕਰਦਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਮੈਂ ਬੁਰੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਾਂ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਮੈਂ ਹੱਥ ਮਿਲਾਉਣ ਲੱਗਾ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਜੱਫੀ ਵੀ ਪਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਤੁਸੀਂ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਜਾਣੋਗੇ ਕਿ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਕਦੇ ਇੱਕ ਘਰ ਸੀ।”

²⁷ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

²⁸ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

²⁹ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਲਈ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੂਬੇਨ ਗੋਜ਼ਾਲੇਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੈਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਜੋ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਹਨ। ਰੂਬੇਨ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੂੰ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣਿਆ।

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਹੁਨਰ

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਸਾਧਨ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ। ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਭਾਸ਼ਾ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਮਾਪਿਆਂ ਦੇ ਪਰਵਾਸੀ ਪਿਛੋਕੜ ਵਾਲੇ ਬੱਚੇ ਅਕਸਰ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਡੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਅਤੇ ਗਣਿਤ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਅੰਤਰ ਹਨ (ਲਹਾਈ, 2008)। ਅਜਿਹਾ ਵਿਤਕਰਾ ਅਕਸਰ ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਉਪਚਾਰਕ ਕੋਰਸਾਂ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਸ਼ਾਇਦ ਚਾਹੁਣ ਕਿ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਸਮੀ) ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੇ, ਜਾਂ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਬੋਲਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇ।

ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਰਲੇਵੇਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਨੌਕਰੀ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੁਨਰਮੰਦ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਿਹਾਰਕਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ (ਲੈਂਗ, 2022; ਮਦੇਰਾ, ਅਤੇ ਹੋਰ, 2014)। ਇਹ ਤੱਥ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਿਐਨਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਦੇ ਰਲੇਵੇਂ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰਸਮੀ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮਹੱਤਵ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ (ਲੈਂਗ, 2022)। ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੁਆਰਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਆਲਿਟੀ ਅਤੇ ਗਿਣਤੀ ਪੱਖੋਂ ਨਾਟਕੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਧਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਹੁਨਰਮੰਦ ਨੌਕਰੀ ਲੱਭਣ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ 45% ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ (ਲੈਂਗ, 2022)। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1964 ਦੇ ਸਿਵਲ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਟਾਈਟਲ VI ਅਤੇ IV, ਜੋ ਕਿ ਅਜੇ ਵੀ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਸਿੱਖ ਰਹੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ ਅਕਾਦਮਿਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਣਸੁਲਝੇ ਮੁੱਦੇ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਵਿਅਕਤੀ, ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਖਤਰੇ ਵਿੱਚ ਹਨ (CSI UCR, 2020)।

ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵੀ ਖਾਸ ਉਦਯੋਗਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾ ਲਈ ਇੱਕ ਅਚਾਨਕ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਸਾਬਤ ਹੋਈ ਹੈ। ਐਂਬੀ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਫਾਸਟ ਫੂਡ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਪੈਨਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਬੋਲ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਕਿ “ਮੈਂ ਟਾਕੇ ਬੈੱਲ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕੀ। ਮੈਂ ਸਪੈਨਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਬੋਲਦੀ।” ਸਪੈਨੀ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਮੁੱਠੀ ਭਰ ਹੋਰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵੀ ਆਈ ਹੈ ਅਤੇ ਭੋਜਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਜਿਹਾ

ਵਾਪਰਿਆ ਹੈ। IE ਬਲੈਕ ਵਰਕਰ ਸੈਂਟਰ ਦੇ ਸਹਾਇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਮੋਨੇਟ ਵਾਰਨ ਨੇ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ। “ਕੋਈ ਚੀਜ਼ ਜਿਸਦਾ ਮੈਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ ਜਿਸਨੇ ਵਾਪਸ ਕਾਲ ਨਾ ਆਉਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ, ਉਹ ਇਹ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਦੇਭਾਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਪੈਨਿਸ਼ ਬੋਲਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।”

ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ

ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜਿਕ ਸਬੰਧ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਜਾਗਰੂਕਤਾ, ਅਤੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਮਾਪਦੰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਉਦਯੋਗ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਾ ਖਾਂਦੀ ਹੋਵੇ, ਜੋ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੈਰ-ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਵਿਹਾਰਕ ਹੁਨਰਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ, ਸਿੱਖਿਆ, ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਗਿਆਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਮਾਹੌਲ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਬਲਿਕ ਸਕੂਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਕਸਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ (ਸੈਟੋਸ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2018)। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਨੈੱਟਵਰਕਾਂ ਤੋਂ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਪਾਉਣ, ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੀਆਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਉਮੀਦਾਂ ਨਾਲ ਤਾਲਮੇਲ ਬਿਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸੰਘਰਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਪਤੀਆਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੈਰ-ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਹੁਨਰਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕੁਝ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ, ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਤਾ, ਅਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਤੱਕ ਬਰਾਬਰ ਪਹੁੰਚ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕਿ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪਿਛੋਕੜਾਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਨੂੰ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦਿੰਦੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਯਤਨ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਹੌਲ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਮਾਰਕੀਟ ਦੀਆਂ ਗੁੰਝਲਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਰਾਹ ਲੱਭ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਜਸਟਿਨ ਗੁਜ਼ਮੈਨ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਹਨ, ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇ ਚੀਜ਼ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸਮਝ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨਾ ਕਿ “ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਕੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ [ਅਤੇ] ਅਜਿਹੀਆਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਟ੍ਰੈਕਿੰਗ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਵੇਂ ਪਾਰ ਨਿਕਲਣਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਤੋਂ ਲੰਘਣਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਨੈਕਰੀ ਭਾਲਣ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਇਸਤਿਹਾਰ ਦੇਖਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਮੈਂ ਅਪਲਾਈ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ/ਚਾਹੁੰਦੀ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੁੰਦੇ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ।” IE ਬਲੈਕ ਵਰਕਰ

ਸੈਂਟਰ ਦੇ ਮੈਨੇਟ ਵਾਰਨ ਨੇ "ਰੰਗ ਅਨੁਸਾਰ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਗਿਆਨ ਦੇ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ। ਮੇਰਾ ਵਰਕਰ ਵਜੋਂ ਤਜਰਬਾ ਮੇਰਾ ਅਨੁਭਵ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਮੇਰਾ ਗਿਆਨ ਕਾਲਿਆਂ ਅਤੇ ਲੈਟਿੰਕਸ [ਵਰਕਰਾਂ] ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ। ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਤਕਨੀਕੀ ਹੁਨਰਾਂ ਵਿੱਚ ਗਿਆਨ ਦਾ ਪਾੜਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਹੈਰਾਨ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿੰਨੇ ਲੋਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਰੈਜ਼ਿਊਮੇ ਅਤੇ ਕਵਰ ਲੈਟਰ ਕਿਵੇਂ ਲਿਖਣਾ ਹੈ..."

ਅਕਸਰ, ਭਾਗੀਦਾਰ ਬਿਹਤਰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੈਮ³⁰ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਯੋਗ ਮਹਿਸੂਸ ਨਾ ਹੋਣ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ, ਕਿ "ਮੈਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। ਜਦੋਂ ਮੈਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਤਾਂ, ਮੈਂ ਇੱਕ ਕਦਮ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ। ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਯੁਵਾ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਾਲੰਟੀਅਰ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਪੁੱਛਿਆ, ਤੂੰ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਲਈ ਅਪਲਾਈ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸਦੇ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੋਗ ਹੈ? ਅਤੇ ਮੈਂ ਕਿਹਾ, ਸੱਚੀ? ਮੈਂ? ਤਾਂ ਇੰਝ ਮੈਂ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ, ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਅਹੁਦਾ ਮਿਲਿਆ। ਅਤੇ ਮੈਂ ਉਦੋਂ ਤੋਂ ਇੱਥੇ ਹਾਂ।" ਜੈਨ ਵੂਲਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਮਕੈਨੀਕਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਹੈ, ਨੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ, "ਮੈਂ ਲਗਾਤਾਰ ਅਜੀਬ ਜਿਹਾ ਅੰਕਲ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਜੋ ਭਤੀਜੀਆਂ ਅਤੇ ਭਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਇਹੀ ਕਹਿੰਦਾ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਸ਼ੀਅਨ ਬਣੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਇੱਕ ਪਲੰਬਰ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਸਿਰਫ ਲਾਇਸੈਂਸ ਮਿਲਣ ਤੱਕ ਸਮਾਂ ਲਗਾਓ ਅਤੇ ਫਿਰ ਆਪਣੀ ਦੁਕਾਨ ਬਣਾਉਣ ਵੱਲ ਵਧੋ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰ ਹਨ [...] ਪਰ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ [...] ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਫੇਦਪੇਸ਼ ਕੰਮਾਂ ਵੱਲ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਹੈ [...] ਮੇਰੀਆਂ ਦੇ ਲੜਕੀਆਂ ਹਨ। ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ, ਦੇਖੋ, ਟ੍ਰੇਡ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਸਵੀਕਾਰਨਯੋਗ ਜਗ੍ਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨੌਜਵਾਨ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਟ੍ਰੇਡ ਕਰਨਾ ਸਿੱਖੋਗੇ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਲਾਇਸੈਂਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਮਾਂ ਲਗਾਓਗੇ। ਹੁਣ ਤੁਸੀਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਮਾਲਕ ਹੋ।"

ਸਮਾਜਿਕ ਕਲੰਕ

ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਵੱਧ ਰਿਹਾ ਕੇਂਦਰੀਕਰਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਦੀ ਘਾਟ ਦੇ ਨਾਲ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਵੱਧ ਰਹੀ ਉੱਚ ਮੰਗ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਫ਼ਰਕ ਲਈ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਕਿ, ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਅਕਸਰ ਵਪਾਰਕ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਵਿਹਾਰਕਤਾ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਚਾਰ-ਸਾਲ ਦੀ ਰਵਾਇਤੀ ਕਾਲਜੀ ਪੜ੍ਹਾਈ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਮਾਪੇ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਅਣਜਾਣੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਇਦ ਇਸ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਮੁੱਢਲੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਕਾਲਜ ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੁਝ ਖਾਸ ਵਿਸ਼ਿਆਂ

³⁰ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਵਿੱਚ ਕਾਲਜ ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਬਲੂ-ਕਾਲਰ (ਮਜ਼ਦੂਰੀ) ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸਮਾਜਿਕ ਧੱਬਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਜੋ ਅਕਸਰ ਇਹਨਾਂ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਨੂੰ ਸਫੇਦਪੇਸ਼ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਅਹਿਮ ਸਮਝਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੱਖਪਾਤ **ਵਪਾਰਕ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਵੱਕਾਰ ਦੀ ਕਮੀ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ**, ਜੋ ਕਿ ਵਧੀਆ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਵੱਡੀ ਮੰਗ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਰਸਤਿਆਂ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਮਾਜਿਕ ਕਲੰਕ ਵੀ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਬਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਉਮੀਦਾਂ ਕਿ ਕਿਸ ਨੂੰ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ "ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ"। ਇਹ ਪੱਖਪਾਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਿਰਤਾ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵਪਾਰ ਵਿੱਚ ਕੈਰੀਅਰ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਕਲੰਕ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਅਹਿਮੀਅਤ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਕਲੰਕ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ, ਵਪਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵੱਧ ਰਹੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ, ਅਤੇ ਬਲੂ-ਕਾਲਰ (ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਾਲੇ) ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਲੰਕ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। **ਸਕੂਲਾਂ, ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਭਾਈਚਾਰੇ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸਹਿਯੋਗੀ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਆਕਾਰ ਦੇਣ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਅਤੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।** ਉਦਾਹਰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧਾ ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਅਸਲ-ਸੰਸਾਰ ਦੀ ਸੂਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਕੈਰੀਅਰ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ, ਵੇਕੇਸ਼ਨਲ ਸਿਖਲਾਈ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ, ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਭਾਈਚਾਰੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਕੂਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਭਾਈਚਾਰਕ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ, ਇਵੈਂਟਾਂ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਮੁਹਿੰਮਾਂ ਵੀ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਅਤੇ ਸਫਲਤਾ ਦੀਆਂ ਕਹਾਣੀਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਮਾਪਿਆਂ ਨੂੰ ਵਪਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਿਰ ਅਤੇ ਮੁਨਾਫ਼ੇ ਵਾਲੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ, ਵਪਾਰਕ ਹੁਨਰਾਂ ਦੇ ਵਿਹਾਰਕ ਉਪਯੋਗਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ, ਸਿੱਖਣ ਨੂੰ ਹੋਰ ਢੁਕਵਾਂ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਸਹਾਇਤਾ ਨੈੱਟਵਰਕ ਇੱਕ ਰਵਾਇਤੀ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਦੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੀ ਅਹਿਮੀਅਤ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਮੂਹਿਕ ਯਤਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਹਿਯੋਗ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤੋੜ ਕੇ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਭਰੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ।

ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ

ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨਾਲ ਜੋੜਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ। ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਵਧਾਉਣ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਤਰੀਕੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਹੁਣੇ ਪਾਸ ਹੋਏ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟਾਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਲਜਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸਕੂਲਾਂ ਨਾਲ ਭਾਈਵਾਲੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕੈਂਪਸ ਵਿੱਚ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਵਿਲੱਖਣ ਪਿਛੇਕੜ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤਿਭਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਬਲ ਨੂੰ ਵਿਭਿੰਨ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ (SHRM, 2022)। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿਰਫ ਕਾਲਜਾਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੇ ਛੋਟੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਕਲਪਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ K-12 ਸਕੂਲਿੰਗ ਦੇ ਅੰਦਰ "ਆਪਣੇ ਬੀਜ ਬੀਜਣ" ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ (SHRM, 2022)। ਕਈ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰਸਤਿਆਂ ਜਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਨਾਲ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਦੂਜਿਆਂ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਮੌਕੇ ਮਿਲਣਾ ਬਿਹਤਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ "ਫਿੱਟ" ਬੈਠਦਾ ਹੈ। ਨੈਕਰੀ ਕਿੱਥੇ ਹਨ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੀ ਧਾਰਨਾ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ, ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ, ਸੈਨ ਡੀਏਗੋ, ਅਤੇ ਐਰੋਜ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਤੇ "ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ" ਨੈਕਰੀ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਜੋਂ ਦੇਖਣ ਦਾ ਰੁਝਾਨ ਹੈ। ਇੱਕ ਭਾਵਨਾ ਇਹ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਜਾਂ ਐਰੋਜ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਉਹੀ ਨੈਕਰੀ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਜਾਂ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ ਵਿੱਚ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਟਾਫਿੰਗ ਏਜੰਸੀਆਂ ਸਿਰਫ ਇੰਨੀ ਹੀ ਮਦਦ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੈਸੇਜਿੰਗ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਵੀ ਉਭਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੀ ਕਿ ਕਿੰਨੇ ਅਤੇ ਕਿਹੜੇ ਵਿਦਿਅਕ ਮਾਰਗ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੇ ਕਿਹੜੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜਾਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਗੱਠਜੋੜ ਤੋਂ ਕੋਨੀ ਸਟੈਫਰ ਨੇ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ, "ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ... ਸਕੂਲ ਕਾਲਜਾਂ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਈ ਜਾ ਰਹੇ ਸਨ ਕਿ ਕਾਲਜ ਜਾਓ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਹਿਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ, ਕਾਲਜ ਹਰ ਕਿਸੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜੇ ਕਿ ਸੱਚ ਹੈ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ... ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਕਿ ਠੀਕ ਹੈ, ਕਾਲਜ ਮੇਰੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ... ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਰਸਤਾ ਲੱਭਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਥਾਨਕ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਜਾਣਾ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਸੀ [...] ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਮੈਸੇਜਿੰਗ ਵਾਲਾ ਹਿੱਸਾ ਗਲਤ ਸੀ।"

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੇ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਧੇਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਦੀ ਇੱਛਾ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਾਹ ਲਈ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਚਿੰਤਾ ਸੀ। ਕੈਲੀ³¹ ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਮੇਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਦੀ ਮੰਮੀ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ, "ਅੱਜ ਜਦੋਂ ਮੈਂ ਇਸ ਬਾਰੇ

³¹ ਫਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਸੁਣਿਆ ਤਾਂ ਮੈਂ ਬਹੁਤ ਹੈਰਾਨ ਹੋਈ। ਮੈਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਫਲਾਇਰ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮੇਰੀ ਮੰਮੀ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸ ਰਹੀ ਸੀ, ਕਿ ਅੱਜ ਕੋਈ ਨੈਕਰੀ ਮੇਲਾ ਲੱਗ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਇਸ ਦਿਨ ਤੱਕ। ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਾ, ਕੀ?" ਜਿਨ³² ਨੇ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਯੋਗ ਹੋਣ ਨਾਲ ਵੀ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ: "ਨਵੇਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਜੋ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਹੁਨਰਾਂ, . . . ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਭਾਲ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।" ਰਿਆਨ ਨੇ ਇਸਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ: "ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ, ਮਤਲਬ ਕਿ, ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਕਿਹਾ, ਅਸੀਂ ਸੱਚਮੁੱਚ ਮਿਹਨਤੀ ਵਰਕਰ ਹਾਂ।"

ਚੰਗੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਸਤੇ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀਆਂ ਲਈ ਰਾਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਰਸਤਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਗਲਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਕੁਝ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਮਾਰਕੋ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਟਾਰਗੇਟ ਫੈਸਿਲਿਟੀ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਹੈ, ਨੇ ਆਪਣੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਮੁੱਖ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣਿਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ "ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਭੈੜਾ ਹਿੱਸਾ" ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਐੱਖਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਆ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਛੱਡਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਹੋ ਸਕਦੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ।" ਸਿੰਥੀਆ, ਜੋ ਮੈਨੀਫੀ ਲਈ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਸਰਕਾਰੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਦੇਖਿਆ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਚੀਜ਼ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਇੱਥੇ ਵੱਡੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਵਾਧੇ ਲਈ ਇੱਥੇ ਮਸਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਕੁਝ ਸੀਮਤ ਦਰਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਥੇ ਵੱਧ-ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ, ਵੱਧ-ਉਜਰਤ ਵਾਲੀਆਂ, ਉੱਚੇ-ਹੁਨਰਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਐਨੀਆਂ ਘੱਟ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਸਾਡੇ ਕਾਰਜਬਲ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਹਨ ਜੋ ਸ਼ਹਿਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਹਨਾਂ ਵੱਧ-ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ, ਵੱਧ-ਉਜਰਤ ਵਾਲੀਆਂ, ਉੱਚੇ-ਹੁਨਰਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਆਉਂਦੇ ਹਨ..." ਵੈਲੇਰੀਆ ਕੋਰਡੋਬਾ,³³ ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਕਾਉਂਟੀ ਲੇਬਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ, ਨੇ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਰਸਤੇ ਨੂੰ ਅਸਪਸ਼ਟ ਬਣਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। "ਮੈਨੂੰ ਡਰ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨੈਕਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਬਿਲਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਮਤਲਬ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਿੰਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਬਿੱਲਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਪਰ ਸ਼ਾਇਦ ਕੈਰੀਅਰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਰਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਈਚਾਰਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ, ਮੇਰਾ ਖਿਆਲ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਿਉਂਦੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹਨ।" ਹਾਈ-ਰੇਡ ਨੈਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੈ।

³² ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

³³ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਸੇਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ

ਸੇਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਪੂੰਜੀ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਸਹੀ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸਹੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨਾ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਅਤੇ ਮੌਕੇ ਖੋਲ੍ਹਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਤਕਨੀਕਾਂ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਲੱਖਣ ਡੋਮੇਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਭਵ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਬਰੂਵਰਜ਼, 2020; ਸੈਂਟੇਸ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2018)। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨੌਜਵਾਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਆਮਦਨੀ ਵਾਲੇ ਪਿਛੇਕੜ ਤੋਂ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਨੌਜਵਾਨ ਲੋਕ, ਇਸ ਅਸਲੀਅਤ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇਵਾਂ ਲਈ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਦੀ ਅਹਿਮੀਅਤ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਤਾਂ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਅਤੇ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਸਨੂੰ "ਧੋਖਾਧੜੀ" ਦਾ ਇੱਕ ਰੂਪ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਤਣ ਵਿੱਚ ਅਸਹਿਜ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਨੈਰਿਸ, 2011)। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਟਾਰਗੇਟ ਫੈਸਿਲਿਟੀ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਮਾਰਕੋ ਪੇਰੇਜ਼ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਉਸ ਦਾ ਉੱਪਰ ਵੱਲ ਵਧਣਾ ਸਹੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀ: "ਉੱਥੇ ਕੁਝ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਵਗੈਰਾ-ਵਗੈਰਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ, 'ਅਰੇ ਯਾਰ, ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਤੈਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਨ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੂੰ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਸੁਵਿਧਾ ਵਿਭਾਗ ਲਈ ਬਿਲਕੁਲ ਸਹੀ ਹੋਵੇਂਗਾ। ਤੂੰ ਇੱਕ UA ਵਜੋਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈਂ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਮਕੈਨਿਕ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈਂ। ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ, ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਭਾਗਾਂ ਲਈ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਅਤੇ, ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵੱਧ ਗਿਆ।"

ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਤਕਨੀਕੀ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਸੇਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਰਿਆਨ, ਜੋ ਇੱਕ ਕਬਾਇਲੀ ਰਿਜ਼ਰਵੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵੱਡਾ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਨੇ ਯਾਦ ਕੀਤਾ ਕਿ "ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਕਲਾਸਾਂ ਕਰਾਈਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਕਿ, . . . ਆਪਣੀ ਸਾਰੀ ਅਰਜ਼ੀ ਕਿਵੇਂ ਭਰਨੀ ਹੈ, ਅਤੇ . . . ਜਿਵੇਂ, ਹੁਣ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਕਿਹਾ, ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਮੈਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਕਲਾਸਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਲਈ ਕੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੇ ਮੇਰੀ ਇਹ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਬੋਲਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਸ ਜਾਂ ਸਹਿਕਰਮੀ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਸਮਾਜਕ ਮੇਲਜੋਲ ਰੱਖਣਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਮੈਂ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਗਿਆ ਜੋ ਸਿਖਾਉਂਦੀ ਸੀ ਕਿ ਇਹ . . . ਵਿਹਾਰਕ ਗੈਰ-ਤਕਨੀਕੀ ਹੁਨਰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੇ ਹਨ। ਮੈਂ ਕਲਾਸ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ, ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਹ ਨੈਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਲਿਆ। ਮੈਂ ਇਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨੀ ਸਿੱਖੀ। ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ, ਇਹ ਕੋਈ ਐਨੀ ਵੱਡੀ ਕਲਾਸ ਨਹੀਂ ਸੀ. . . ਮੈਂ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ। ਅਤੇ ਇਸਨੇ ਮੇਰੀ ਬਹੁਤ ਮਦਦ ਕੀਤੀ, ਮਤਲਬ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਕਿ ਰੈਜ਼ਿਊਮੇ ਕਿਵੇਂ ਲਿਖਦੇ ਹਨ, ਵਗੈਰਾ-ਵਗੈਰਾ।"

ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਸਮੇਤ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੀ, ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਕਾਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਕਾਰਕ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਨੈਕਰੀ ਚੰਗੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੈਨੇਜਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਕੈਜਿਊਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ, ਲੋੜੀਂਦੇ ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਜਲਦਬਾਜ਼ੀ ਨਾ ਕਰਨ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਵਾਨਾਹ³⁴ ਨੇ ਇੱਕ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ, "ਮੈਨੇਜਰ, ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਘੰਟੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਭ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਏ।" ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਹੋਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਹਿਕਰਮੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਘੁਲਣਾ-ਮਿਲਣਾ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕੰਪਨੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਨੌਜਵਾਨ ਨੈਕਰੀ ਲੱਭਣ ਵਾਲੇ

ਸਿੱਖਿਆ ਤੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਨਾਜ਼ੁਕ ਪੜਾਅ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨਾਲ ਭਰਪੂਰ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਇਸ ਜਨਸੰਖਿਆ ਲਈ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਮੁੱਖ ਹੈ, ਵਿਹਾਰਕ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ - ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਜੋ ਅੱਜ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਨੈਕਰੀ ਬਾਜ਼ਾਰ ਵਿੱਚ ਬੇਹੱਦ ਕੀਮਤੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਿਸ਼ੋਰ ਭਾਗੀਦਾਰ ਵਜੋਂ, ਵੈਂਡੀ,³⁵ ਨੇ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਨਾਲ ਦੱਸਿਆ: "ਕੁਝ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਤਲਾਸ਼ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਤਜਰਬਾ ਹੈ।" ਇਸ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਨੌਜਵਾਨ ਨੈਕਰੀ ਲੱਭਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਦੁਬਿਧਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ: ਨੈਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਭਵ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨੈਕਰੀ ਦੀ। ਏਰਿਕਾ,³⁶ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰ ਹੈ, ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ, "ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਵਾਲੀ ਅਤੇ ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਦੁਬਿਧਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ"।

ਨੌਜਵਾਨ ਅਕਸਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਦੁਬਿਧਾਪੂਰਨ ਸਥਿਤੀ (catch-22) ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਤਜਰਬੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ ਹੁੰਦਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਸਖਤ ਮੁਕਾਬਲੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਾਰਜਲ ਬਲ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਟਰੈਕ ਰਿਕਾਰਡ ਹੈ। ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਇਤਿਹਾਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ

³⁴ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

³⁵ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

³⁶ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਪਰਸ਼ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਅਤੇ ਨੌਜਵਾਨ ਬਾਲਗਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ। ਇਹ ਮਸਲਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਵੀ ਵੱਧ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਵਿਕਲਪ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਕੁਝ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਨੌਜਵਾਨ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅੱਗੇ ਦੀ ਨਹੀਂ ਸੋਚ ਰਹੇ ਸਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੋ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਦੀ ਮਾਂ ਸੀ (Cee) ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ: “ਜਿਵੇਂ ਹੀ [ਮੇਰੀ ਧੀ] ਸਕੂਲੋਂ ਨਿਕਲੀ, ਉਹ ਸਿਰਫ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਪਰਵਾਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕਿੱਥੇ। ਉਹ ਮੈਕਡੋਨਲਡਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ, ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਥਾਂ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਮਿਲਦਾ। ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ, ਮੈਂ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਬੱਸ ਉਹਨਾਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਚੁਣ ਲਏ, ਪਰ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਸਿੱਖਿਆ ਹਾਸਲ ਕਰ, ਤਾਂ ਕਿ ਤੈਨੂੰ ਕੋਈ ਵਧੀਆ ਨੈਕਰੀ ਮਿਲ ਸਕੇ। ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਮੇਰੇ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਸਮਝ ਨਹੀਂ ਆਇਆ। ਉਸ ਨੇ ਬਸ ਇਹੀ ਸੋਚਿਆ, 'ਮੈਂ ਕੰਮ, ਤੇ ਬੱਸ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੈਸਾ ਕਮਾਉਣਾ ਹੈ। ਤਾਂ ਜੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਥਾਂਵਾਂ ਤੇ ਜਾ ਸਕਾਂ।' ਅਤੇ ਮੈਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ, ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੂੰ ਸਿਰਫ ਮੈਕਡੋਨਲਡਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੇਰੇ ਕੋਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਥਾਂਵਾਂ 'ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਪੈਸੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਹੁਤਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟੇ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੇ।”

ਵਿਦਿਅਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

ਹਾਈ-ਰੇਡ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ ਦਾ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਨਾਲ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇੱਕ ਅਟੁੱਟ ਸਬੰਧ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਅਜਿਹੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਸੰਪਰਕਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਹਿਲੀ ਗੱਲ, ਵਰਕਰਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਉੱਨਤ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਦਬਾਅ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਲਈ ਅਕਸਰ ਕਾਲਜ ਡਿਗਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਕੈਰੀ, 2004)। ਇਹ ਦਬਾਅ 2020 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀਆਂ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਜਾਂ ਘੱਟ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਾਟਕੀ ਕਮੀ ਆਈ ਸੀ (ਕਾਰਨੇਵੇਲ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2013)। ਖੇਤਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਾਲਜ ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਕਮਾਈ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਗਰੀਬੀ ਰੇਖਾ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਘੱਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਘੱਟ ਹੁਨਰਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਲੈਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਥਿਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਗਰੀਬੀ ਦੇ ਜਾਲ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਧੱਕ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ (ਕਲਾਰਕ ਅਤੇ ਅਰਾਈਜ਼ਾ, 2021) ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ ਹੋਰ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਸਟੋਨ, 2020)।

ਵੇਅਰਹਾਊਸਾਂ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀਆਂ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬੇਰਹਿਮ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਅਕਸਰ ਸਥਿਰਤਾ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਇਹਨਾਂ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦੇ

ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਨਾਲ ਲੈਸ ਹੋ ਸਕਣ (ਰੀਜ਼ ਅਤੇ ਸਕਾਟ, 2019)। ਨੈਕਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਜਿਹੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਨਸਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਿਛੇਕੜਾਂ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਘਰਾਂ ਤੋਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਅਤੇ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਅਕਾਦਮਿਕ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਕੈਰੋਲੀ ਅਤੇ ਗੋਜ਼ਾਲੇਜ਼, 2011)।

ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਬਾਹਰੀ ਝਟਕਿਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵਧੇਰੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਧਾਰਣ ਕਿਸਮ ਦੀ COVID-19 ਮਹਾਂਮਾਰੀ। ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਤੋਂ ਬਗੈਰ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਿਕਵਰੀ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਘੱਟ ਸੀ (CSI UCR, 2020)। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਪਤੀਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਲਜ ਲਈ ਤਿਆਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰੈਮਿਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀ ਫਾਰ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ (ADT) ਨੇ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਦਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਵਾਅਦਾ ਕੀਤਾ ਹੈ (ਬਾਰਿਕ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2017 ਕਾਲਜ ਅਵਸਰਾਂ ਲਈ ਮੁਹਿੰਮ (Campaign for College Opportunity), 2016)।

ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ

ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਰਗਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ ਜੋ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਰਗ ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪਾਂ, ਨੈਕਰੀ ਕਰਦਿਆਂ ਹੋਰਨਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖ-ਦੇਖ ਕੇ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਲੈਣ (job shadowing), ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੰਮ-ਆਧਾਰਿਤ ਤਜਰਬਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਰਗ ਵਿਦਿਅਕ ਅਤੇ ਕੰਮ-ਆਧਾਰਤ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਰੁਚੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨ, ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਹੱਥੀ, ਵਿਹਾਰਕ ਅਨੁਭਵ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਨਾਲ ਲੈਸ ਕਰਦੇ ਹਨ (All4Ed, 2023)। ਇਹ ਰੋਡਮੈਪ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਫਲਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਆਪਣੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਮਹੱਤਵ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਿ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਐਂਪਲੋਇਮੈਂਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਨੈਕਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ (All4Ed, 2023)।

ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਪੁਲ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਅਕਸਰ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਖਰਚੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੋਜ ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਰੋਤਾਂ ਵਿੱਚ ਘਾਟ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ

ਕਾਲਜਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ (ਐਜਕੱਬ, 2023)। ਫੈਡਰਲ ਫੰਡਿੰਗ ਵਧਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਫੰਡਿੰਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਾਟਕੀ ਗਿਰਾਵਟ ਆਈ ਹੈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਏ ਹਨ (ਐਜਕੱਬ, 2023)। ਇੱਕ ਇਕੱਲੇ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਉਸਦੇ ਦੋ-ਸਾਲ ਅਤੇ ਚਾਰ-ਸਾਲ ਦੇ ਦੋਵਾਂ ਸੈਕਟਰਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰਾਜ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਆਮ ਕੋਰਸ ਨੰਬਰਿੰਗ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਵਰਗੀਆਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਨੀਤੀਆਂ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਆਰਟੀਕੁਲੇਸ਼ਨ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੇ ਹਨ (ਸਦਰਲੈਂਡ, ਅਤੇ ਹੋਰ, 2023)।

ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਦੀ ਫੰਡਿੰਗ ਬਾਹਰੀ ਕਾਰਕਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਨਾਲੇ-ਨਾਲ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ, ਸੰਭਾਵੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ, ਅਤੇ ਹੁਨਰਮੰਦ ਟਰੇਡ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟਾਂ ਦੇ ਇੱਛੁਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਸਮੇਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵਧੀਆ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ (ਜਾਰੇ, 2023)। ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਦਹਾਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ, ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਤਿਆਰ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਬਣਾਉਣ, ਅਤੇ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਕੇ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਐਂਪਲੋਇਮੈਂਟ ਦੀ ਮੰਗ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵੱਲ ਆਪਣੇ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਨੂੰ ਸੇਧਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਜਾਰੇ, 2023)। ਕੈਰੀਅਰ ਟੈਕਨੀਕਲ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਵਰਗੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਮਾਰਗ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਰਕਰਾਂ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਹਨ, ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਪਰਿਵਰਤਨ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਕੰਮ-ਅਧਾਰਿਤ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਵਧੇ ਹੋਏ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇ ਕੇ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਹੁਨਰ ਅੱਪਗਰੇਡ ਦੀ ਲੋੜ ਵਾਲੇ ਹਨ (ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀ, 2020)। ਕਈਆਂ ਨੇ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਕਮਾਈ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਪਾਇਆ ਹੈ, ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਕਾਲਜ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਜੋ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਜਾਂ ਡਿਗਰੀ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਾਫ਼ੀ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਲਈ ਘੱਟ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਦਰਾਂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਹੋਰ ਵੀ ਗੰਭੀਰ ਹਨ ਜੋ ਮੱਧ ਵਰਗ ਵੱਲ ਜਾਣ ਦਾ ਰਾਹ ਲਭਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਐਂਪਲੋਇਮੈਂਟ ਜੋ ਹੁਨਰਮੰਦ ਅਤੇ ਪੜ੍ਹੇ-ਲਿਖੇ ਵਰਕਰਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਲੇਵੇਸਕ, 2022)। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਾਖਲੇ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਤੱਕ ਦੇ ਸਪਸ਼ਟ ਮਾਰਗਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਨਾਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਕਮਾਈ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਵਾਲੀਆਂ ਢਾਂਚਾਗਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਣਾਤਮਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ (ਲੇਵੇਸਕ, 2022)। ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਮਿਲਾ ਕੇ, ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ CCC ਗਾਈਡਿਡ ਪਾਥਵੇਜ਼ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸਪਸ਼ਟ ਮਾਰਗ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀਆਂ ਚੋਣਾਂ ਨੂੰ ਸਰਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਹੈ (ਲੈਜਿਸਲੇਟਿਵ ਐਨਾਲਿਸਟ ਦਾ ਦਫ਼ਤਰ, 2017)।

ਆਪਣੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਦਿਅਕ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਨਵੇਂ ਕੈਰੀਅਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਸੋਸ਼ਲ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਲਈ ਵੀ ਸਥਾਨ ਹਨ। ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਮੈਨੇਜਰ,

ਅਮਾਂਡਾ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ। “ਮੈਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਬਹੁਤ ਵੱਡੀ ਚੀਜ਼ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਕੋਲ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਅਤੇ ਉਹ ਨੈਟਵਰਕ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਜੋ ਉਸ ਸਿੱਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਕਿ ਕਿਸ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣਾ ਹੈ, ਇਹ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਕਿ ਕੌਣ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਕਿੱਥੇ ਜੁੜਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਦੇ ਉਹ ਪੱਧਰ, ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਮੈਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਾਉਂਦੀ ਹਾਂ। ਮੈਨੂੰ ਉਮੀਦ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਐਸੋਸੀਏਟ ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਕਾਰੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਦੇਖਣਗੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਅਜੇ ਵੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਵਧੀਆ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪਰ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਉਹਨਾਂ ਵੱਡੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੈਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ।” ਐਮਿਲੀ ਕ੍ਰੇਬਰਸ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਰਸ ਹੈ, ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਾਲਜ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਕੈਰੀਅਰ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਜਾਣਿਆ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਨਰਸਿੰਗ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੀ ਸੀ। ਮੈਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕਾਲਜ ਗਈ ਅਤੇ ਨਰਸਿੰਗ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਅਤੇ ਉੱਥੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ, ਕਿ ਇਹ ਕੀ ਹੈ, ਨਰਸਿੰਗ ਦੇ ਪੱਧਰ ਕੀ ਹਨ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸ਼ਾਇਦ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਰਸ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਉਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੁਨਰ, ਤੁਸੀਂ ਹੋਰ ਕਿੰਨੀ ਕੁ ਸਿਖਲਾਈ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਰਸ ਹੋਣ ਨਾਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੌਕੇ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਅਤੇ ਮੈਂ ਨਰਸਿੰਗ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਥਾਨਕ ਕਾਲਜ ਗਈ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਕੂਲ ਦੀ ਪੜ੍ਹਾਈ ਕਿੰਨੀ ਲੰਬੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਮਤਲਬ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਕੁਝ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।”

ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਦੂਜੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ, ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੀ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕੁਝ ਰਲਵੀਂ-ਮਿਲਵੀਂ ਹੈ। ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਡਿਪਲੋਮਾ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਅਤੇ ਔਰੇਂਜ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵੱਧ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਅਤੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇਵਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚੇਰੀ ਪੜ੍ਹਾਈ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਗੁਆਂਢੀ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਅਤੇ ਔਰੇਂਜ ਕਾਉਂਟੀ ਦੇਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਹਨ।³⁷ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਮੈਨੇਜਰ ਅਮਾਂਡਾ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਵਿੱਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦਰ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘੱਟ ਹੈ। ਅਤੇ ਮੈਂ ਸੋਚਦੀ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸਦਾ ਨਿਵੇਸ਼ਕ ਵਰਗੀਆਂ ਦੇਵਾਂ ਭਰਤੀਆਂ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਵੱਡਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਡਿਵੈਲਪਰ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਾਂਗ ਦੇਖਦੇ ਹਨ, ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਸਾਈਟ ਚੁਣਨ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਿੱਥੇ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਮੈਂ

³⁷ ਸਰੋਤ: 2022 ACS 1-ਸਾਲ, ਟੇਬਲ S1501; ਵੇਖੋ:

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

ਇਹ ਵੀ ਸੋਚਦੀ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਇੱਥੇ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੋਕਿਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਵਿੱਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਘੱਟ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਨਿਵੇਸ਼ ਆ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਵੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਬੈਚਲਰ ਜਾਂ ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਨਹੀਂ ਦੇ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਾਂ ਉਹ ਤਰਜੀਹ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਹਾਈ ਰੇਡ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਇੱਕ ਆਮ ਸਹਿਮਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸੀ। ਮੈਡਲਿਨ ਨਸੇਕ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਉੱਦਮੀ ਹੈ, ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਵਿਦਿਅਕ ਪਿਛੋਕੜ ਨੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਰ ਜਮਾਉਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਚਲਾਉਣ ਦੇਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਮੈਡਲਿਨ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੀ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਅਤੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਫਲ ਕਾਰੋਬਾਰ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਦੀ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਰਿਆਨ ਨੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਯਥਾਰਥਵਾਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਪਾਇਆ, ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ "ਮੇਰੇ ਮਾਪਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਵੀ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਅਤੇ ਮੇਰੀ ਦਾਦੀ ਨੇ ਸਕੂਲ ਵੀ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ, ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਪਾਸ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਵੱਲੋਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਮੈਂ ਵੱਡਾ ਹੁੰਦਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ, ਸਕੂਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਹ ਅਸਲੀਅਤ ਬਣ ਲੱਗ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਪਾਸ ਹੋਣ 'ਤੇ ਵੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗੀ... ਅਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੇਰੀਆਂ ਧੀਆਂ ਨਾਲ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਟੀਚਾ ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਕਾਲਜ ਤੋਂ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਹੋਣਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਟ੍ਰੈਡ ਸਕੂਲ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ।" ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਪ੍ਰਬੰਧਕ, ਅਮਾਂਡਾ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਿੱਖਿਆ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕਿਸੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਵੀ ਸ਼ਹਿਰ ਦੀ ਅਜਿਹੇ ਨਵੇਂ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਦੱਸਦੀ ਹੈ, "ਇੱਥੇ [ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ] ਵਿੱਚ ਵਿੱਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਘੱਟ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਇੱਥੇ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਨਿਵੇਸ਼ ਆ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਵੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਬੈਚਲਰ ਜਾਂ ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਨਹੀਂ ਦੇ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਾਂ ਉਹ ਤਰਜੀਹ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਹਾਈ ਰੇਡ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ।" ਵਸਨੀਕਾਂ ਦੀ ਵਿਦਿਅਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨਾ ਸਿਰਫ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਵੇਂ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਫ੍ਰੈਂਡ³⁸, ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਰਸਮੀ ਸਿੱਖਿਆ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਹੋਣਾ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ, ਅਤੇ "ਇਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਨ" ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਚਾਬੀ ਹੈ। ਫ੍ਰੈਂਡ ਨੇ ਮਕੈਨਿਕ ਬਣਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਲਈ YouTube ਵੀਡੀਓ ਦੇਖਣ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ, ਪਰ ਇਸ ਨਾਲ ਉਹ ਇੱਥੇ ਤੱਕ ਹੀ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕਈ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕੀਤਾ, ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਬਿਹਤਰ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨਾਲ ਵੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਲਾਕਾ ਜਿੰਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੇਂਡੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਸੰਸਥਾਨ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣਾ ਵੀ ਓਨਾ ਹੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵੈਲੇਰੀਆ ਕੋਰਡੋਬਾ,³⁹ ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਉਂਟੀ ਲੇਬਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ, ਨੇ ਪਛਾਣਿਆ ਕਿ "ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਘਾਟ, ਕਈ ਵਾਰ, ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਸਿਖਲਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ ਹੈ, ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਤੀਬਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। [...] ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਸ਼ੀਅਨ [...] ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਟ੍ਰੇਡਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਾਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਗਣਿਤ ਵਿੱਚ ਚੰਗੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

ਸਿਖਲਾਈ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਅਤੇ ਅਕਾਦਮਿਕ ਡਿਗਰੀਆਂ ਲਈ ਟਿਊਸ਼ਨ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਿੱਖੀਆ, ਜੋ ਸ਼ਹਿਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਇਕਨੋਮਿਕ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰੋਤ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਰੁਕਾਵਟ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਸ਼ਹਿਰ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਦਰਮਿਆਨੀ ਉਜਰਤ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ। [...] ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਸਿੱਖਿਆ ਲਈ ਵਾਧੂ ਆਮਦਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਘੱਟ ਆਮਦਨ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਵੱਲ ਹੋਰ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ?" ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਦੇ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਕੁਰਟ ਔਗਸਬਰਗਰ ਨੇ ਕਿਹਾ, "ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਟਿਊਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ, ਕਾਲਜ ਟਿਊਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਮੁਫਤ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਤਰੱਕੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਫੈਡਰਲ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪੈੱਲ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇ ਵਾਧੇ 'ਤੇ ਚਰਚਾਵਾਂ ਜਾਰੀ ਹਨ ਜਿੰਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਵਜੋਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਨੂੰ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਅਤੇ ਉਚੇਰੇ ਪੱਧਰ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਮਾਰਗ ਵਜੋਂ, ਜਿੰਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤੁਸੀਂ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ, ਤੁਸੀਂ ਦੇਖੋਗੇ ਕਿ ਓਨੇ ਹੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਲੋਕ ਇਹਨਾਂ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਫਾਇਦਾ ਉਠਾ ਸਕਣਗੇ। ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਰਸਤੇ 'ਤੇ ਠੀਕ ਹਾਂ, ਸਾਨੂੰ ਬਸ ਇਸਨੂੰ ਕੁਝ ਹੋਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। . . . ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲੀ ਪੀੜ੍ਹੀ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ, ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਖ ਰਹੇ ਹੋ। ਪਰ ਪਹਿਲੀ ਪੀੜ੍ਹੀ ਦੇ

³⁸ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

³⁹ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਪਰਿਵਾਰਕ ਪੂੰਜੀ ਅਤੇ ਨੈਵੀਗੇਸ਼ਨਲ ਪੂੰਜੀ ਨਹੀਂ ਹੈ... ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਜਾਣਦੇ ਹੋਣ ਕਿ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਸਰੋਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਮੋਰਚੇ 'ਤੇ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਰ ਜ਼ਮੀਨੀ ਕੰਮ ਹੈ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਖੇਤਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਤਾਲਮੇਲ ਕਰਨਾ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਅਸੀਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ, ... ਉਹ ਨੌਕਰੀਆਂ ਜੋ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਲਾਭ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਲੋਕ ਇਸ ਨਾਲ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜਿਉਂ ਸਕਦੇ ਹਨ।"

ਵਾਤਾਵਰਣਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ

ਖੇਤਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀਆਂ ਅਚਾਨਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵੱਧ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਹੁੰਦਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜਲਵਾਯੂ-ਸਬੰਧਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ 'ਤੇ ਡੂੰਘਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਲਵਾਯੂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨਾਲ ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜੇ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਅਤੇ ਉਸਾਰੀ ਵਰਗੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ। ਜਦੋਂ ਕੁਦਰਤੀ ਆਫ਼ਤਾਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਥਾਨਕ ਅਰਥਚਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਤਬਾਹ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਪਿਤ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਬਜ਼ਾਰ ਦੇ ਕੁਦਰਤੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਸੈਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਜੀਵਨ ਅਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸਥਾਨਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ। ਖੇਤਰ ਦਾ ਸੁੱਕਾ ਜਲਵਾਯੂ, ਸਾਲਟਨ ਸਾਗਰ ਦੀ ਨੇੜਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ, ਵਿਲੱਖਣ ਮੌਸਮ ਦੇ ਪੈਟਰਨ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਧ ਨਮੀ ਦਾ ਪੱਧਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਲ ਨੀਨੋ ਇਵੈਂਟ ਵਰਗੀਆਂ ਅਸਾਧਾਰਨ ਮੌਸਮੀ ਘਟਨਾਵਾਂ, ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਬਾਰਸ਼ ਲਿਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੀਆਂ ਪਹਾੜੀ ਰੇਂਜਾਂ ਤੂਫਾਨ ਦੇ ਆਮ ਰਸਤਿਆਂ ਨੂੰ ਇਲਾਕੇ ਵੱਲ ਮੋੜਦੇ ਹੋਏ ਬਦਲ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਾਲਟਨ ਸਾਗਰ ਤੋਂ ਵਾਸ਼ਪੀਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਨਮੀ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ ਬਲਕਿ ਹਵਾ ਵਿੱਚ ਕਈ ਰਸਾਇਣ ਵੀ ਛੱਡਦੀ ਹੈ। ਸਾਲਾਂ ਦੌਰਾਨ, ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਦੇ ਵਹਾਅ ਤੋਂ ਪਾਣੀ ਦੇ ਇਕੱਠੇ ਹੋਣ ਨਾਲ ਸਮੁੰਦਰ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਜ਼ਹਿਰੀਲੇਪਣ ਦੇ ਪੱਧਰ ਵੱਧ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਥਾਨਕ ਹਵਾ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਮਸਲੇ ਵੱਧ ਗਏ ਹਨ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਹਵਾ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਕਣਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਐਲਰਜੀ ਅਤੇ ਦਮੇ ਵਰਗੀਆਂ ਸਿਹਤ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਬਦਲਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ, ਵਧੇਰੇ ਗਰਮ ਸਾਲਾਂ ਅਤੇ ਵਾਸ਼ਪੀਕਰਨ ਨਾਲ ਵਧੇਰੇ ਨੁਕਸਾਨ ਕਰਕੇ ਮਿੱਟੀ ਅਤੇ ਹਵਾ ਨਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਣਾਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਹੋਰ ਵਧਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਡੂੰਘੇ ਰਹੇ ਹਨ, ਕੁਝ ਵਸਨੀਕਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਾਹ ਦੀਆਂ ਗੰਭੀਰ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੇ ਆਪਸ ਵਿੱਚ ਜੁੜੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

III. ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ, ਅਤੇ HRTPs ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ

ਖੇਤਰੀ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਦੇ ਸਥਾਈਪੁਣੇ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ, ਅਤੇ ਹਾਈ ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪਾਂ (HRTPs) ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਅਤਿਕਥਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਉਹ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰਾਹ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਰਾਹੀਂ ਵਿਅਕਤੀ ਸਦਾ ਬਦਲਦੇ ਆਰਥਿਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ ਪਾਰ ਨਿਕਲਣ ਅਤੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਲੰਬਿੰਗ, ਬਿਜਲੀ ਦੇ ਕੰਮ, ਉਸਾਰੀ, ਤਰਖਾਣੀ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਰਗੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਲਾਂਚਪੈਡ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸਿਖਲਾਈ ਦੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਅਤੇ ਇਹ ਪੱਕਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਕਾਰਜਬਲ ਹਾਈ-ਰੇਡ ਕੈਰੀਅਰਾਂ ਵਿੱਚ ਉੱਤਮਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਲੈਸ ਹੋਵੇ। ਬਿਊਰੀ ਅਧਾਰਤ ਕਲਾਸਰੂਮ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਹਾਰਕ ਹੱਥੀਂ ਅਨੁਭਵ ਨੂੰ ਜੋੜ ਕੇ, ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਮਾਹੌਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ (ਸਿਖਾਂਦਰੂ) ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਦਯੋਗ ਸਬੰਧੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਗਿਆਨ ਦੀ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬੁਨਿਆਦ ਨਾਲ, ਸਗੋਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਦੀ ਵਿਹਾਰਕ ਸਮਝ ਨਾਲ ਵੀ ਉਭਰਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਸਲੀ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਮਾਵੇਸ਼ੀ ਭਰਤੀ ਦੀਆਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਬਰਾਬਰ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ, ਉਹ ਵਧੇਰੇ ਵਿਭਿੰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਕਾਰਜਬਲ ਲਈ ਆਧਾਰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਅਜਿਹੀਆਂ ਵਿਅਕਤੀ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਹਿਯੋਗੀ ਸੇਵਾਵਾਂ (wraparound services) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰਹਿ ਰਹੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਸਿਲਸਿਲੇ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਲਈ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ (Director of Workforce Development) ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਕਰਟ ਔਗਸਬਰਗਰ (Kurt Augsburger) ਨੇ ਸਮਝਾਇਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਹਿਯੋਗੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਕਮੀ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। “ਮੈਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਸੈਸ ਪੁਆਇੰਟਾਂ ਸਬੰਧੀ ਹੋਰ ਮੁੱਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਹੈ ਨਾ? ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕਲੇ ਮਾਤਾ ਜਾਂ ਪਿਤਾ ਹੋ, ਤਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਬਹੁਤ ਵੱਡੀ ਚੀਜ਼ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਚਲਾਉਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ. . . ਤਾਂ ਸਾਨੂੰ ਭੂਗੋਲਿਕ ਪਹੁੰਚ ਵਰਗੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਕਰਕੇ ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਮੇਰਾ ਕੈਂਪਸ 20 ਮੀਲ ਦੂਰ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ? ਆਪਣੀ ਗੈਸ ਦੀ ਟੈਂਕੀ ਨੂੰ ਭਰਾਉਣਾ ਇੱਕ ਵਧਦੀ ਲਾਗਤ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਇਹ ਇਸ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਸੱਚਮੁੱਚ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਜੋ ਇਤਿਹਾਸਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁੱਖ ਧਾਰਾ ਦੀ ਚਰਚਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਅਤੇ ਸਾਡੀਆਂ ਅਰਥਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਲਈ ਰਣਨੀਤਕ ਨਿਵੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ।”

ਹਾਈ ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪਾਂ (HRTPs) ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਇੱਕ ਪਰਸਪਰ ਫਾਇਦੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਅਰਥਚਾਰੇ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਭਾਈਵਾਲੀ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੀ ਤਾਕਤ, ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ, ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਕੈਰੀਅਰ ਮਾਰਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਿਅਕ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, HRTPs ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਇੱਕ ਮਾਡਲ ਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸਹਿਯੋਗੀ, ਟਿਕਾਊ, ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਦੀਆਂ ਬਾਰੀਕੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ, ਅਤੇ HRTPs ਦੀ ਹੋਂਦ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। **ਵਿਅਕਤੀ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਈ ਸਹਿਯੋਗ (ਰੈਪ ਅਰਾਊਂਡ) ਸੇਵਾਵਾਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ ਕਿ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਕੋਲ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਹੈ।** ਇਹ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੰਨਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸੰਭਾਵੀ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕਲਾਸਰੂਮ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਵਾਧੂ ਲੋੜਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਪੂਰੀਆਂ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ, ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ, ਆਵਾਜਾਈ, ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵਰਗੇ ਸਹਿਯੋਗ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਕੇ, ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਕੁਝ ਸਭ ਤੋਂ ਆਮ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਲੈਪਟਾਪ, ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ, ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਲਚਕਦਾਰ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਅੱਜ ਦੇ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਹਕੀਕਤ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਵਾਦ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਉਹਨਾਂ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਭਾਸ਼ਾ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਮਾਨਤਾ ਸੀ ਕਿ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਅਤੇ ਸਹਿਯੋਗ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਪਰ ਕਈ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਹੋਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵੀ ਇੱਕ ਅਨਮੋਲ ਸਰੋਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਵੈਲੇਰੀਆ ਕੋਰਡੋਬਾ,⁴⁰ ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਉਂਟੀ ਲੇਬਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ, ਨੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਈ ਸੰਭਾਵੀ ਸਹਿਯੋਗੀ (ਰੈਪ ਅਰਾਊਂਡ) ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਜਿਹੇ ਹਾਈ ਰੇਡ ਕੈਰੀਅਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, "ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਮਕਾਨ ਅਤੇ ਯੂਟੀਲਿਟੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਮੈਂ ਸੋਚਦੀ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਉੱਥੇ ਉਪਲਬਧ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸ਼ਾਇਦ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹਾ ਜਿਹਾ ਵੱਧ ਕਮਾ ਸਕਦੇ ਹੋ - ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ ਫਲੋਬੇਟੋਮਿਸਟ ਜਾਂ

⁴⁰ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਮੈਡੀਕਲ ਸਹਾਇਕ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਜਾਂ ਉਸਾਰੀ ਵਿੱਚ ਵੀ। ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ ਹੈ, ਉਹ ਓਵਰਟਾਈਮ ਅਤੇ ਸਭ ਕੁਝ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਉਜਰਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਇੱਕ ਲੰਮੀ, ਵਧੇਰੇ ਤੀਬਰ ਕੈਰੀਅਰ ਤਕਨੀਕੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।" ਸੀ (Cee), ਕਬਾਇਲੀ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਇੱਕ ਨਾਗਰਿਕ ਜੋ ਰਾਖਵੇਂਕਰਨ 'ਤੇ ਪਲੀ ਸੀ, ਨੇ ਵਿਅਕਤੀ-ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਹਿਯੋਗੀ (ਰੈਪਅਰਾਊਂਡ) ਸਹਾਇਤਾ ਵਜੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ: "ਕਿਉਂਕਿ, ਠੀਕ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਜ਼ੇ, ਆਵਾਜਾਈ, ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਪਰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਹਾਇਤਾ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਣਾਅ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਸਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਸੀਂ ਜੋ ਕੁਝ ਵੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਛੱਡਣਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਹਾਰ ਮੰਨ ਲੈਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਫਿਰ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਪਛਤਾਵੇ ਦੇ ਨਾਲ ਜੀਓਗੇ।" ਕਈ ਹੋਰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਵੀ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਵਿੱਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮੈਟਿਕ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।

ਖੇਤਰੀ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ

ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਪਾਰਾਂ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਲਈ ਹੁਨਰਾਂ ਨਾਲ ਲੈਸ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਭਾਗ ਉਦਯੋਗ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖੇਤਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਖੇਤਰ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ

ਪਾਣੀ ਅਤੇ ਗੰਦੇ ਪਾਣੀ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ

ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਬਲੈਕ ਵਰਕਰ ਸੈਂਟਰ (IEBWC) ਨੇ ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਰਾਹੀਂ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੇ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਦਰ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਔਸਤ ਕਮਾਈ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਹੈ।⁴¹ ਪਰਿਵਾਰ ਪਾਲਣਯੋਗ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੱਕ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਲਈ, IEBWC ਨੇ ਇੱਕ **ਪ੍ਰੀ-ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ** ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਯਹੂਦੀ ਵੇਕੇਸ਼ਨਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਵਾਟਰ ਕੈਰੀਅਰ ਪਾਥਵੇਜ਼ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਨਕਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। IE ਵਰਕਸ ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਦੁਆਰਾ, ਪਾਣੀ ਅਤੇ ਗੰਦੇ ਪਾਣੀ ਦੀਆਂ ਉਪਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸੰਘ, IEBWC ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਹਾਈ ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਦੇ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਫੰਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨਾ ਸਿਰਫ

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

ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਇਹ ਪਾਣੀ ਦੇ ਸੈਕਟਰ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਦਰਪੇਸ਼ **ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ** ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਜ਼ੁਰਗ ਹੁੰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਵਿਰੋਧੀ, ਨਸਲੀ ਅਤੇ ਲਿੰਗੀ ਰਲੇਵੋਂ ਦੀ ਘਾਟ, ਅਤੇ ਨੌਜਵਾਨ ਪੀੜ੍ਹੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸੈਕਟਰ ਪ੍ਰਤੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਦੀ ਘਾਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਕਾਰਜਬਲ ਵਿਕਾਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ, IEBWC ਦੇ ਦੋ ਸਮੂਹ ਸਨ। ਪਹਿਲੇ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ 15 ਭਾਗੀਦਾਰ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ 5 ਔਰਤਾਂ, 10 ਪੁਰਸ਼, 12 ਕਾਲੇ ਭਾਗੀਦਾਰ ਅਤੇ 3 ਲੈਟਿਨਕਸ ਭਾਗੀਦਾਰ ਸਨ। 15 ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, 14 ਨੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ, 4 ਨੇ ਪਾਣੀ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਤੇ 8 ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ। ਦੂਜੇ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ 2 ਔਰਤਾਂ, 10 ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਸਮੇਤ 12 ਭਾਗੀਦਾਰ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 9 ਖੁਦ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਾਲੇ ਵਜੋਂ ਅਤੇ 3 ਲੈਟਿਨਕਸ ਵਜੋਂ ਕਰਦੇ ਸਨ। 12 ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, 9 ਨੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦਿੱਤਾ (IEBWC ਅਤੇ UCLA, 2023)।

ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਅੰਦਰ, IEBWC ਨੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਆਦਰ ਅਤੇ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਕੇ **ਇੱਕ ਜਮਹੂਰੀ ਸਥਾਨ** ਬਣਾਇਆ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਮਰਥਨ ਦੀ ਮਜ਼ਬੂਤ ਭਾਵਨਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਕਾਰਨ ਸੀ **ਵਿਆਪਕ ਅਤੇ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਸਹਿਯੋਗ** ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ **ਮਾਈਲੇਜ ਲਈ ਵਾਪਸੀ-ਭੁਗਤਾਨ** ਅਤੇ **ਵਾਈਫਾਈ** ਅਤੇ **ਕੰਪਿਊਟਰਾਂ** ਸਮੇਤ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੇ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ **ਵਾਧੂ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ**। ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਲਈ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ **ਫੰਡਾਂ** ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ, **ਸਮਾਜਿਕ-ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਸਹਿਯੋਗ** ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ, **ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਯੋਗਤਾ** 'ਤੇ ਸਿਖਲਾਈ, **ਨੌਕਰੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਰਣਨੀਤੀਆਂ** ਦੀ ਤਿਆਰੀ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੋਧ ਬਾਰੇ **ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੱਗਰੀ** ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਵਾਧੂ ਫੰਡਿੰਗ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ (IEBWC ਅਤੇ UCLA, 2023)।

ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਵਪਾਰ

ਵੇਲਵੇ LIGHTS (ਘੱਟ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲੇ ਗ੍ਰੀਨ ਹੈਵੀ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਉਪਾਅ) ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੀ ਇੱਕ ਪਹਿਲਕਦਮੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਗ੍ਰੀਨਹਾਊਸ ਗੈਸਾਂ ਦੇ ਨਿਕਾਸ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ, ਆਰਥਿਕਤਾ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ **ਜਨਤਕ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਨੂੰ** ਸੁਧਾਰਨਾ ਹੈ। \$90 ਮਿਲੀਅਨ ਦੀ ਕੁੱਲ ਲਾਗਤ ਨਾਲ 2019 ਤੋਂ 2022

ਤੱਕ ਚੱਲਣ ਵਾਲਾ, ਇਹ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ Edison ਅਤੇ SoCalGas ਤੋਂ ਫੰਡਿੰਗ ਰਾਹੀਂ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ (SBVC) ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਯਤਨ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਹੈ। 2020 ਵਿੱਚ, ਵੇਲਵੇ ਟਰੱਕਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਲ-ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਉਪਰੇਟਿੰਗ ਡੇਟਾ ਇਕੱਤਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦੱਖਣੀ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਫਲੀਟ ਆਪਰੇਟਰਾਂ ਲਈ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਟਰੱਕਾਂ ਨੂੰ ਤੈਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2021 ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ, TEC ਇਕੁਇਪਮੈਂਟ ਨੇ ਸਥਾਨਕ ਫਲੀਟ ਗਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਰੂਟਾਂ ਤੇ ਬੈਟਰੀ-ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਟਰੱਕਾਂ ਨੂੰ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਹਾਰਕ ਅਨੁਭਵ ਲਈ ਵੇਲਵੇ VNR ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਟਰੱਕਾਂ ਨੂੰ ਲੀਜ਼ 'ਤੇ ਦੇਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ। ਵੇਲਵੇ LIGHTS ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਨੇ EPA ਕਲੀਨ ਏਅਰ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਇਨੀਸ਼ੀਏਟਿਵ ਗ੍ਰਾਂਟ ਤੋਂ ਵਾਧੂ ਫੰਡਿੰਗ ਦੇ ਨਾਲ 30 ਬੈਟਰੀ-ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਟਰੱਕ ਤੈਨਾਤ ਕੀਤੇ। **ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਲਈ, ਰੀਓ ਹੱਡੇ ਕਾਲਜ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ ਨੇ ਵੇਲਵੇ ਟਰੱਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਡ੍ਰਾਈਵਟ੍ਰੇਨਾਂ ਅਤੇ ਪੁਰਜ਼ਿਆਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਭਾਰੀ-ਡਿਊਟੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਟਰੱਕ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੇ।** 45 ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੇ 2021 ਅਤੇ 2022 ਵਿੱਚ ਦੇ ਕਾਲਜਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ। SBVC ਨੇ 2022 ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ 22-ਯੂਨਿਟ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ 28 ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦਾਖਲ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਰੀਓ ਹੱਡੇ ਕਾਲਜ ਦੇ ਐਡਵਾਂਸਡ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਆਲਟਰਨੇਟਿਵ ਡਿਊਲਜ਼ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ, ਜਿਸਨੇ ਪਿਛਲੇ ਅੱਠ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ 300 ਤਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਕੀਤੇ ਹਨ, ਵਿੱਚ ਅੱਠ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੋਰਸਾਂ ਦੇ ਨਾਲ 29 ਯੂਨਿਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਵੇਲਵੇ LIGHTS ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰੀਓ ਹੱਡੇ ਕਾਲਜ ਨੇ ਪਤਝੜ 2022 ਵਿੱਚ TESLA START ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਦੇ ਬੇਰਨਜ਼ ਕਾਲਜ ਆਫ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਸੈਂਟਰ ਫਾਰ ਇਨਵਾਇਰਨਮੈਂਟਲ ਰਿਸਰਚ ਐਂਡ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ (UCR CE-CERT) ਨੇ ਟਰੱਕ ਰੂਟਿੰਗ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਕਮਿਊਨਿਟੀਆਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਐਲਗੋਰਿਦਮ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਡੇਟਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ (ਵੇਲਵੇ ਗਰੁੱਪ ਉੱਤਰੀ ਅਮਰੀਕਾ, ਤਰੀਕ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ)।

ਜੇਨ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਮਕੈਨੀਕਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਹੈ, ਨੇ ਕਿਹਾ, "ਅਸੀਂ ਊਰਜਾ ਅਤੇ ਊਰਜਾ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੀੜ੍ਹੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸੰਘੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੇਖ ਰਹੇ ਹਾਂ, ਜੋ ਆਖਿਰਕਾਰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਹ ਊਰਜਾ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਆਧੁਨਿਕ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਪੈਸਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਪਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੂਰਜੀ ਅਤੇ ਬੈਟਰੀ ਊਰਜਾ ਸਟੋਰੇਜ ਨੂੰ ਇੰਸਟਾਲ ਕਰਨ ਵਰਗਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਵਾਹਨ ਚਾਰਜਿੰਗ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਅਰੰਭ ਕਰਨ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਮੇਰੇ ਗੁਆਂਢੀ ਦਾ ਬੱਚਾ ਆ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਸਾਰ ਵਿੱਚ ਕਦਮ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਬੱਚਾ ਸੱਚਮੁੱਚ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਦੀ ਪੜ੍ਹਾਈ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਊਰਜਾ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਕੋਈ ਵਪਾਰਕ ਸਿੱਖਿਆ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨਵੇਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਸਾਡਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਬੁੱਢਾ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੌਕੇ

ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਜਾਂ ਵਿੱਤ। ਉਹ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਆਧੁਨਿਕੀਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਗੇ, ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਹੈ ਜੋ ਅਜੇ ਆਧੁਨਿਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।”

ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਵੇਲਵੇ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗ ਨਾਲ **ਕਲੀਨ ਵ੍ਰੀਕਲ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ** ਵਿੱਚ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਐਸੋਸੀਏਟ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿਕਸਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟਾਂ ਨੂੰ ਕੈਲ ਪੋਲੀ ਪੋਮੋਨਾ (Cal Poly Pomona) ਵਿਖੇ ਨਿਰਵਿਘਨ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਥਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਲਚਕਦਾਰ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੋਰਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 700-ਵੋਲਟ ਦੇ ਟਰੱਕ ਅਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 50 ਵੋਲਟ ਦੇ ਚਾਰਜਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। SBVC ਖੇਤਰੀ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨਾਲ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਸਹਿਯੋਗ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਡਿਗਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਉੱਚ ਵੋਲਟੇਜ ਵਾਲੇ 20 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਚਾਰਜਿੰਗ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। **ਫਿਰ ਵੀ ਸਥਾਨਕ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟਾਂ ਦੀ ਉੱਚੀ ਮੰਗ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਦਾਖਲਾ 15 ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ, ਜੋ ਹੋਰ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।** ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਬ੍ਰਦਰਹੁੱਡ ਆਫ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਵਰਕਰਜ਼ (IBEW) ਲੋਕਲ ਨੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਚਾਰਜਿੰਗ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨਾਂ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਕ ਸਹਿਯੋਗ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਬ੍ਰਦਰਹੁੱਡ ਆਫ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਵਰਕਰਜ਼ (IBEW) ਲੋਕਲ 440, IBEW ਲੋਕਲ 477, ਅਤੇ ਨੈਸ਼ਨਲ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਕੰਟ੍ਰੈਕਟਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਦੱਖਣੀ ਸਿਏਰਾਜ਼ ਚੈਪਟਰ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਯਤਨਾਂ ਦੁਆਰਾ **ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਸੈਂਟਰ (IETC)** ਦਾ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਂਝਾ ਲੇਬਰ-ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹੈ (ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਸੈਂਟਰ, n.d.)।

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ-ਨੇਵਾਡਾ ਸੰਯੁਕਤ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਕਮੇਟੀ (JATC) ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਬਾਹਰੀ ਬਿਜਲੀ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਪਾਵਰ ਲਾਈਨਮੈਨ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੈ। ਜਸਟਿਨ ਸ਼ਿੰਗ, ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਮਕੈਨਿਕ ਹੈ, ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਸ਼ਿਪ ਦੇ ਅੰਤਮ ਪੜਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਨਾਲ "ਯਾਤਰੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਸ਼ੀਅਨ ਬਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕੇਗਾ[...] ਅਤੇ ਫਿਰ ਉੱਥੋਂ ਮੈਂ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨਾਲ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਨਾਲ ਕਿਤੇ ਵੀ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹਾਂ।" ਜਸਟਿਨ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਇੱਕ ਬਿਜਲੀ ਡਿਗਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨਵੇਂ ਰਾਹ 'ਤੇ ਸਫਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਈ ਸੇਲਜ਼ ਨੋਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘਿਆ ਹੈ ਸਨ, ਉਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਮੈਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਨੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਮੇਰੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਬਦਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।"

ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੀਮ ਫਿਟਿੰਗ

UA ਦੁਆਰਾ **ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੀਮਫਿਟਿੰਗ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ**⁴² ਲੋਕਲ 364 ਵਿੱਚ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਅਤੇ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਵਪਾਰਕ, ਉਦਯੋਗਿਕ, ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਨਿਰਮਾਣ, ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੀਮਫਿਟਿੰਗ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦਾਖਲਾ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸੰਭਾਵੀ ਬਿਨੈਕਾਰ ਗਣਿਤ ਅਤੇ ਪੜ੍ਹਨ ਦੀ ਸਮਝ ਵਿੱਚ ਮੁਹਾਰਤ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਖਤ ਦਾਖਲਾ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਵਿੱਚੋਂ ਗੁਜ਼ਰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਇੰਟਰਵਿਊ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਵਪਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵੀ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਪੂਲ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੀਮਫਿਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਵਿਹਾਰਕ ਮੁਹਾਰਤ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਜਰਬੇ ਅਤੇ ਕਲਾਸਰੂਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਰਸਮੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਸੁਮੇਲ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਸੰਪੂਰਨ ਹੋਣ 'ਤੇ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ ਨੂੰ ਕੀਮਤੀ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਮਿਲਦੇ ਹਨ ਬਲਕਿ ਸਿਖਲਾਈ ਸਟੇਟਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਵਾਧੇ ਤੱਕ ਦਾ ਆਪਣਾ ਸਫ਼ਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਪੋਮੋਨਾ ਅਤੇ ਸੈਨ ਗੈਬਰੀਅਲ ਵੈਲੀਜ਼ ਪਲੰਬਰਜ਼ ਅਤੇ ਸਟੀਮਫਿਟਰਜ਼ ਲੋਕਲ 398 ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵਿੱਚ ਪਲੰਬਿੰਗ, ਸਟੀਮਫਿਟਿੰਗ, ਅਤੇ HVAC ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨਾਲ ਲੈਸ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਰਸਮੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਰਲਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪਲੰਬਿੰਗ, ਸਟੀਮਫਿਟਿੰਗ, ਅਤੇ HVAC ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੈਰੀਅਰ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਉਸਾਰੀ

ਫੋਟਾਨਾ ਵਿੱਚ **ਟੀਮਸਟਰਸ ਲੋਕਲ 166** ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ **ਕੰਸਟ੍ਰਕਸ਼ਨ ਟੀਮਸਟਰਸ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ**, 36-ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਲੰਬੀ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਵਿੱਚ ਟਰੱਕ ਡ੍ਰਾਈਵਿੰਗ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਈ ਖੇਤਰਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ OSHA 10, ਫੋਰਕ-ਲਾਈਫ ਓਪਰੇਸ਼ਨ, ਅਤੇ ਖਤਰਨਾਕ ਰਹਿੰਦ-ਖੂੰਹਦ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਅਤੇ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਰਿਸਪਾਂਸ ਵਿੱਚ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।

⁴² ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਅਤੇ ਕੈਨੇਡਾ ਦੇ ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਪਾਈਪ ਫਿਟਿੰਗ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਯੂਨਾਈਟਿਡ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਜਰਨੀਮੈਨ ਐਂਡ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਜ਼, ਜਿਸਨੂੰ ਛੋਟੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ "UA" ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ SoCal ਸਟਿਪੈਂਡਿੰਗ ਸੜਕਾਂ ਦੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਹੁਨਰਮੰਦ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਫੁੱਟਪਾਥ ਸਟਿਪੈਂਡਿੰਗ, ਰੋਡ ਸਲੱਰੀ ਸੀਲ ਕੋਟ, ਅਤੇ ਹਾਈਵੇਅ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਸਾਊਥਵੈਸਟ ਮਾਊਂਟੇਨ ਸਟੇਟਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਫੰਡ ਅਤੇ ਓਨਟਾਰੀਓ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਯੂਨੀਅਨ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਸੈਂਟਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਤਰਖਾਣੀ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਕ੍ਰੂਸਟਿਕਲ ਇੰਸਟਾਲੇਸ਼ਨ, ਫਲੋਰ ਲੇਅਰਿੰਗ, ਅਤੇ ਮਿਲਰਾਈਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰੀ-ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਸਟੈਂਡੀਜ਼ (ਨੈਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਉਮੀਦ ਦੇ ਨਾਲ) ਅਤੇ ਤਰਖਾਣੀ ਅਤੇ ਬਿਲਡਿੰਗ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਨਸੂਲੇਸ਼ਨ, ਫਾਇਰਸਟੈਪਿੰਗ, ਅਤੇ ਐਸਬੈਸਟਸ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ (ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ ਹੀਟ ਐਂਡ ਫ੍ਰੈਸਟ ਇੰਸੂਲੇਟਰਜ਼ ਐਂਡ ਅਲਾਈਡ ਵਰਕਰਜ਼ ਲੋਕਲ 5 ਦੁਆਰਾ) ਅਤੇ ਸਰਵੇਖਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੈਪਿੰਗ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨਾਂ (ਆਪਰੇਟਿੰਗ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਲੋਕਲ 12 ਦੁਆਰਾ) ਲਈ ਵੀ ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ।

ਇਹਨਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਮੁਢਲੇ ਲਾਭ ਕਾਰਜਬਲ ਵਿੱਚ ਬਿਹਤਰੀ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹਨ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੁਹਾਰਤ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਥਾਨਕ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ-ਨੇਵਾਡਾ JATC ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਜਲਈ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਪੁੰਨ ਕਾਰਜਬਲ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਾਰਗਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੱਕ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੰਸਟ੍ਰਕਸ਼ਨ ਟੀਮਸਟਰਸ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਰਗੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਖਾਸ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਤਿਆਰੀ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਰੁਝ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸੀਮਾ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਨਾਕਾਫੀ ਵਿਵਸਥਾ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੁਝ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਲੰਬਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੀਮ ਫਿਟਿੰਗ (ਲੋਕਲ 364), ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਫ਼ ਅਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਵੇਰਵੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਦੂਜੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਇਦ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਨਾ ਦੱਸਿਆ ਹੋਵੇ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਿਖਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿੱਤੀ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਡਰ ਮਹਿਸੂਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਖਤ ਦਾਖਲਾ ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲਾ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਇੰਟਰਵਿਊਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਸੰਭਾਵੀ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਾਂ ਦੇ ਦਾਖਲੇ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਕੀਮਤੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਹ ਗਾਰੰਟੀ ਦੇਣ ਨਾਲ ਕਿ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਮਾਰਗ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਸਮਝ ਹੈ, ਇਕੁਇਟੀ-ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲ

ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹਨਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਵਿਸਥਾਰ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਆਰਥਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਛੜੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਦਾਖਲੇ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ SoCal ਸਟ੍ਰਿਪਿੰਗ ਵਿੱਚ ਵਧਿਆ ਹੋਇਆ ਨਿਵੇਸ਼ ਸਾਡੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਹੁਨਰ ਦੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸੈਮ⁴³, ਜਿਸ ਨੇ ਇੱਕ ਨਰਸ ਵਜੋਂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਥੈਰੇਪੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਉਸਾਰੀ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦੀ ਹੈ। “ਹਾਂ। ਮੈਂ ਹੋਰ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹਾਂਗੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਘਰ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ. . . . ਮੈਨੂੰ ਯਕੀਨ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨੌਜਵਾਨ ਆਦਮੀ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਇਸਦੇ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਹੁੰਦੀ।” ਗੈਰੀ ਰੋਸਵਾਲੇਸੇ, ਟੇਰੇਸ ਮਾਰਟੀਨੇਜ਼ ਕਬੀਲੇ ਦੇ ਯੂਥ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਕਬਾਇਲੀ ਕੌਂਸਲ ਮੈਂਬਰ, ਨੇ ਹੱਥੀਂ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਯਾਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ “ਸਾਡੀ ਤਰਖਾਣੀ ਦੀ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਲੋਕ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਫ੍ਰੈਮ ਮੇਕਰ ਜਾਂ ਘਰ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੇ ਬਣ ਗਏ।”

ਮੁਰੰਮਤ ਅਤੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ

ਚੈਫੀ ਕਾਲਜ (Chaffey College) ਨੂੰ ਕਈ ਤਕਨੀਕੀ ਸਿੱਖਿਆ-ਅਧਾਰਿਤ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਤੇ ਮਾਣ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ, ਫੋਂਟਾਨਾ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਤਕਨੀਕੀ ਸਿੱਖਿਆ ਕੇਂਦਰ (**ਇਨਟੈਕ ਸੈਂਟਰ**), ਵਿਹਾਰਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਰੀਅਰਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪਾਂ InTech (ਇਨਟੈੱਕ) ਦੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਿੰਗ ਦਾ ਇੱਕ ਮੁੱਖ ਹਿੱਸਾ ਹਨ ਅਤੇ ਸੈਂਟਰ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਪੂਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ।

ਮਾਰਕੋ, ਜੋ ਕਿ ਫੋਂਟਾਨਾ ਟਾਰਗੇਟ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ ਸੈਂਟਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫੈਸਿਲਿਟੀ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਹੈ, ਇਨਟੈੱਕ ਤੋਂ ਹੀ ਨਿਕਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਰਕੋ ਦੱਸਦਾ ਹੈ, ਉਹ “ਉੱਥੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਕੋਰਸ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਪਾਰ ਲਈ ਪ੍ਰੀ-ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਵਰਗਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ. . . . ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਐਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨਾਲ ਮੀਟ ਐਂਡ ਗ੍ਰੀਟ ਉਲੀਕਦੇ ਹਨ।” ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਮਾਰਕੋ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਪੂਰਾ ਇਨਟੈੱਕ ਈਕੋਸਿਸਟਮ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ। “ਉਹ ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਲੈਣ ਵਿੱਚ [ਤੁਹਾਡੀ] ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਤੁਹਾਡਾ ਰੈਜ਼ਿਊਮੇ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ. . . ਇਹੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਤੁਸੀਂ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਇੰਸਟ੍ਰਕਟਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਵੀ ਉਸ ਵਪਾਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਮੈਨੂੰ ਸਿਖਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਵਧੀਆ ਗੱਲ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਮੇਰਾ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਇੰਸਟ੍ਰਕਟਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੇਰੇਨੇ ਵੈਲੀ

⁴³ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਕਿਸੇ ਜਗ੍ਹਾ ਦੇ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਇੰਸਟ੍ਰਕਟਰ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਜਿੱਥੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ . . . ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਾਣੀ ਦੀ ਸਿੰਚਾਈ ਵਾਲਾ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਜਾਂ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਭੁੱਲ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਕੀ ਸੀ। **ਉਹ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਚੋਟੀ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਉਹ ਇੱਥੇ ਸਾਨੂੰ ਸਿਖਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਦੱਸ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਕੀ ਜਾਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ** ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨਾਲ ਸਾਨੂੰ ਕੋਈ ਹੈਰਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਸਾਨੂੰ 411 ਡੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਕੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਾਲਾ ਹਿੱਸਾ। ਉਸਨੇ ਮੈਨੂੰ ਸਮਝਾਇਆ ਕਿ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਕਿਹਾ 'ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਘੱਟ ਵਿੱਚ ਨਾ ਵੇਚੋ। ਇਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕ ਇੱਕ ਕੀਮਤੀ ਵਸਤੂ ਹੋ।'

ਜਸਟਿਨ ਸਿੰਗ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਚੈਫੀ ਦੇ ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚੋਂ ਨਿਕਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਵਪਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਹੁਨਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹੁਤ ਕੀਮਤੀ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀਆਂ ਵੀ ਲੱਭਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ “ਮੈਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲੱਭਿਆ ਸੀ। ਮੈਂ ਕੋਈ ਵਪਾਰ ਕਰਕੇ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਆਪਣੇ ਹੱਥਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪਸੰਦ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂੰ ਬਸ ਚੈਫੀ ਕਾਲਜ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਮਿਲਿਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰੀ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ। ਤਾਂ, ਇਹ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਕੋਰਸ ਸੀ ਜਿਸਨੇ ਮੈਨੂੰ **ਮਕੈਨੀਕਲ, ਹਾਈਡ੍ਰੋਲਿਕ, ਨਿਊਮੈਟਿਕ, ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਬੇਸਿਕਸ ਬਾਰੇ ਸਭ ਕੁਝ ਸਿਖਾਇਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੈਨੂੰ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਇੰਟਰਵਿਊ ਸੈਟਅੱਪ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੈਂ ਹੁਣ ਕੋਰਸ ਦੇ ਅਖੀਰ ਵਿੱਚ ਹਾਂ. . . . ਸੱਚ ਕਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਸਨੇ ਮੇਰੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਹੁਣ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਜੋ ਮੈਂ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਉਹ ਬਹੁਤ ਹੀ ਪਸੰਦ ਹੈ।**

ਇੰਟਰਵਿਊ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲੇ ਸਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੇਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ। ਸੈਮ ਨੇ ਨਾ ਸਿਰਫ ਹੋਰ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਬਲਕਿ ਇਸਦੇ **ਲਿੰਗੀ ਪਹਿਲੂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਵੀ ਕੀਤਾ:** “ਹਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਆਟੋਮੋਟਿਵ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਫੇਰ, ਔਰਤਾਂ ਵੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਇੱਕ ਮਕੈਨਿਕ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ। ਮੈਂ ਕੁਝ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹਾਂ ਜੋ ਮਕੈਨਿਕ ਹਨ. . . ਮੈਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਗਈਆਂ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਮਕੈਨਿਕ ਦਾ ਕੋਰਸ ਕੀਤਾ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਅਤੇ ਉਹ ਵਾਪਸ ਆ ਗਈਆਂ, **ਅਤੇ ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਹੁਨਰਮੰਦ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ?”**

ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ

ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸੈਕਟਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ। ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਇੱਕ ਸਮਰੱਥ ਅਤੇ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨੇ ਕਾਰਜਬਲ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਬਣ ਗਏ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ **ਯੋਗ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਲਗਾਤਾਰ ਵੱਧ ਰਹੀ ਹੈ**। ਇਸ ਭਾਗ ਵਿੱਚ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਹੁਨਰਮੰਦ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦੀ ਵਧਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ, ਵਿਭਿੰਨ ਮੈਡੀਕਲ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਹੱਥੀਂ ਅਨੁਭਵ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਦੋ-ਕਾਉਂਟੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਵੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੈ।

ਖੇਤਰੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ

IE AHEC ਸਕਾਲਰਜ਼ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ

ਹੈਲਥ ਰਿਸੋਰਸਿਜ਼ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਐਡਮਿਨਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ (HRSA) ਦੁਆਰਾ ਫੰਡ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਹੁਨਰਾਂ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਛੜੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਤੁਰੰਤ ਮੰਗ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਹੈ। ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਆਪਣੀ ਵਿਆਪਕ ਪਹੁੰਚ ਪੱਖੋਂ ਵੱਖਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਿਧਾਂਤਕ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਹੱਥੀਂ ਅਭਿਆਸ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਸਕਾਲਰਾਂ ਨੂੰ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਹੈਲਥ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਥਾਂਵਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵੀ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਭ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੇ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਿਛਲੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਫਾਇਦੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ, ਵਿਦਿਅਕ ਤਰੱਕੀ, ਹੁਨਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ, ਭੱਤਾ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਚਕਦਾਰ ਹੈ, ਮੈਡੀਕਲ ਅਸਿਸਟੈਂਟਾਂ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਹੈਲਥ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦਾ ਟ੍ਰੈਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਲਈ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਟ੍ਰੈਕ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮਾਉਂਟ ਸੈਨ ਐਂਟੋਨੀਓ ਕਾਲਜ

ਮਾਉਂਟ ਸੈਨ ਐਂਟੋਨੀਓ ਕਾਲਜ ਵਿਖੇ, ਫਾਰਮੇਸੀ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦੋਵੇਂ ਹੀ ਇੱਕ-ਸਾਲ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹਨ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਿੱਚ ਬਗੈਰ ਕਿਸੇ ਪਿਛਲੇ ਅਨੁਭਵ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ, ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਬਿਊਰੀ ਅਧਾਰਤ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੈਕਟੀਕਲ ਉਪਯੋਗ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਤੁਲਨ ਕਾਇਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ

ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਰਸਾਂ (RNs) ਬਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ, ਜੋ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਚੱਲਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ, ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ, ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਜਾਂ ਪ੍ਰੀ-ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਨਰਸਿੰਗ ਪੇਸ਼ੇ ਦੀ ਡੂੰਘਾਈ ਨਾਲ ਪੜਚੋਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਰਸਿੰਗ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਥਿਊਰੀ ਅਧਾਰਤ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਵਿਹਾਰਕ ਸਿਖਲਾਈ ਨਾਲ ਜੋੜਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਵਾਤਾਵਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਨਰਸਿੰਗ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਹਨ।

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਸਿਟੀ ਕਾਲਜ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਸਿਟੀ ਕਾਲਜ ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਹਾਰਕ ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਦਿਅਕ ਹਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਜੋੜ ਕੇ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਈ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਅਕਾਦਮਿਕ ਪ੍ਰਗਤੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਰੀਅਲ-ਟਾਈਮ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਕਾਰਜਬਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਸਹਾਇਕ ਹੈ।

ਵਿਕਟਰ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ ਦਾ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਹੈਲਥ ਵਰਕਰ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ

ਵਿਕਟਰ ਵੈਲੀ ਕਾਲਜ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਹੈਲਥ ਵਰਕਰ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਹੈ ਜੋ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ ਜੋ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਲੱਭ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਜੋ ਸਿਹਤ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ, ਸਮਰਥਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਕੇ, ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸਿਹਤ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਡੈਸਟਿਨੀ ਗ੍ਰੋਸ,⁴⁴ ਜੋ ਕਿ ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸੰਗਠਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਭਾਈਚਾਰਾ ਸੰਪਰਕ ਹੈ, IE ਵਿੱਚ **ਡੂਲਾ ਅਤੇ ਮਿਡਵਾਈਵਜ਼ ਲਈ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨਾਂ** ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ: “ਡੂਲਾ ਅਤੇ ਮਿਡਵਾਈਵਜ਼ ਦੀ ਮੰਗ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਤਿਅੰਤ ਵੱਧ ਰਹੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੌਤ ਦਰਾਂ, ਮੌਤਾਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ, ਖਾਸ

⁴⁴ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਤੌਰ 'ਤੇ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਅਫਰੀਕੀ ਅਮਰੀਕੀ ਭਾਈਚਾਰੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਪਿਛੜੇ ਹੋਏ ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਬਲਕਿ ਘੱਟ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਵਾਲੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਦਿੱਸਣ ਲੱਗ ਪਿਆ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੀ ਹੋ ਕਿ ਡੂਲਾ ਅਤੇ ਮਿਡਵਾਈਫ਼ਾਂ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਧ ਰਿਹਾ ਖੇਤਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਆਪਣੇ ਪੈਰਾਂ ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਮਤਲਬ, ਉੱਦਮੀ, ਆਪਣੇ ਉਹਨਾਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ.... ਇਸ ਲਈ ਡੂਲਾ ਲਈ ਇੱਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਡੂਲਾ ਲਈ ਆਪਣਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਮਿਲ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਮਿਡਵਾਈਵ ਲਈ, ਇਹ ਡੂਲਾ ਲਈ ਇੱਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਹੋਣ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹੈ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਡਲੀਵਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਕੁਝ ਖਾਸ ਸਿਖਲਾਈਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ . . . ਮੈਡੀਕਲ ਵੱਲ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ . . . ਹੁਣ, ਇਹ ਇੱਕ ਵੱਧ ਰਿਹਾ ਖੇਤਰ ਹੈ। ਹੁਣ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੇਰਾ ਖਿਆਲ ਹੈ ਇਹ ਜਨਵਰੀ ਦਾ ਮਹੀਨਾ ਸੀ ਜਦੋਂ Medicare ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਡੂਲਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਗੇ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਵੱਧ ਰਿਹਾ ਹੈ।"

ਹਾਈ-ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪ

ਹਾਈ-ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪਾਂ (HRTPs) ਵਧੇਰੇ ਖੇਤਰੀ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। HRTPs ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦ੍ਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਚਕੀਲੇ ਭਾਈਚਾਰੇ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰ, ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਗਠਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਭਾਈਚਾਰਕ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿੱਧਾ ਸਹਿਯੋਗ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਨੈਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜੋ ਸਿਸਟਮਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਕੁਇਟੀ, ਹੁਨਰ, ਨਵੀਨਤਾ, ਅਤੇ ਸਾਂਝੀ ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਹੁੰਚ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਜਬਲ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਰੰਗ ਅਤੇ ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਕਿ ਨੈਕਰੀਆਂ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਖਰਚਾ ਚਲਾਉਣ ਯੋਗ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਿ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਹਨ, ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਕੋਲ ਏਜੰਸੀ ਅਤੇ ਆਵਾਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। HRTPs ਇਹ ਵੀ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਦਯੋਗ ਨਸਲੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀ ਸਥਿਰਤਾ ਵਧਾਉਣ ਵਰਗੀਆਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਹਾਈ ਰੇਡ ਅਰਥਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਟਿਕਾਊ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਬਣਨ ਲਈ ਵਿਧੀਆਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਬੋਰਡ (2018) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, HRTPs ਇਕੁਇਟੀ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ, ਅਤੇ ਜਲਵਾਯੂ ਲਚਕੀਲੇਪਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹਨ। ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ HRTP ਪਹਿਲਕਦਮੀ 2017 ਵਿੱਚ

\$10 ਮਿਲੀਅਨ ਦੇ ਪਾਇਲਟ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਸੀ।⁴⁵ 2022 ਤੱਕ, ਰਾਜ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ HRTPs ਅਤੇ ਹਾਈ ਰੋਡ ਕੰਸਟ੍ਰਕਸ਼ਨ ਕੈਰੀਅਰਜ਼ (HRCC) ਦੇ ਵਿਸਤਾਰ ਲਈ ਜਨਤਕ ਫੰਡਿੰਗ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ \$62 ਮਿਲੀਅਨ ਦਾ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਹਾਈ ਰੋਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਫੰਡ ਦੇ ਨਾਲ HRTP ਅਤੇ HRCC ਗ੍ਰਾਂਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ \$18 ਮਿਲੀਅਨ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਪੈਸਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। (ਗਵਰਨਰ ਗੋਵਿਨ ਨਿਊਜ਼ਮ ਦਾ ਦਫ਼ਤਰ, 2022)।

ਹਾਈ ਰੋਡ ਲੋਜਿਸਟਿਕਸ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪ, ਪਲੱਗ ਇਨ IE ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ, ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਰ ਵਿੱਚ HRTPs ਦੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ। ਪਲੱਗ ਇਨ IE ਦੀ ਪਹਿਲਕਦਮੀ 2021 ਵਿੱਚ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਗਠਨਾਂ, ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ, ਭਾਈਚਾਰਕ ਸਮੂਹਾਂ ਅਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਨਿਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ **ਸਹਿਯੋਗ** ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਟੀਚਾ ਆਰਥਿਕ ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ, ਵਾਤਾਵਰਣ ਸਥਿਰਤਾ, ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਤੁਲਿਤ ਪਹੁੰਚ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਪਲੱਗ ਇਨ IE ਇਹਨਾਂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਰ ਲੇਬਰ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ (Inland Empire Labor Institute), ਟੀਮਸਟਰਸ ਲੋਕਲ (Teamsters Local) 1932, ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਵਰਕਰ ਰਿਸੋਰਸ ਸੈਂਟਰ (Warehouse Worker Resource Center) ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਿਤਧਾਰਕਾਂ ਨੇ HRTPs ਬਾਰੇ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਧਾਰਨਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਪੂਰੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਕੇਂਦਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਹਨ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਗਠਨਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਖੇਤਰੀ ਸਹਿਯੋਗ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਤਾਕਤ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ, ਲੋਜਿਸਟਿਕਸ ਅਤੇ ਊਰਜਾ ਵਰਗੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਾਹਰ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਾਧਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇੰਟਰਵਿਊ ਫੀਡਬੈਕ HRTPs ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਹਿਯੋਗ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਤਕਨੀਕੀ ਸਿਖਲਾਈ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹਨਾਂ ਭਾਈਵਾਲੀਆਂ ਦਾ ਵਿਸਤਾਰ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ **ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ, ਆਵਾਜਾਈ, ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾ ਸਹਾਇਤਾ** ਵਰਗੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੱਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਮਿਲਤ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਮਾਵੇਸ਼ ਨੂੰ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਮੂਹਾਂ, ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ, ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਬਲ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਦੱਸਦੇ ਹਨ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ HRTPs ਉਤਸ਼ਾਹਪੂਰਨ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ **ਵਾਤਾਵਰਣ ਸਥਿਰਤਾ, ਸਮਾਜਿਕ ਬਰਾਬਰੀ, ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਵਿਕਾਸ** ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਬਹੁਪੱਖੀ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਤੁਰੰਤ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਖੇਤਰ ਦੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਭਲਾਈ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਵਜੋਂ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

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

HRTPs ਨੂੰ ਵੀ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ (SBCCD) ਵਿਖੇ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ, ਕੁਰਟ ਐਂਸਬਰਗਰ, ਨੇ SBCCD ਦੇ ਦੋ HRTPs ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ "ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਾਈ ਰੇਡ ਫਰੇਮਵਰਕ ਬਾਰੇ ਸੁੰਦਰ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ **ਤੁਸੀਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਹਰ ਬਿੰਦੂ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੇ ਹੋ।'**" HRTPs ਸਾਨੂੰ ਨਵੇਂ ਵਿਚਾਰ ਬੀਜਣ, ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਪਣ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਉਚੇਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਸਤਾਰ ਵਿੱਚ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਟ ਨੇ ਸਮਝਾਇਆ, "ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕੋਈ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਵਾਲਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ, ਕ੍ਰੈਡਿਟ, ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਮਹੀਨਾ ਲੰਬਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹ ਹੁਨਰ ਦੇ ਸਕੇ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਖਰਚਾ ਚਲਾਉਣ ਯੋਗ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਤਕ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇੱਕ HRTP ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਤੋਂ ਬਗੈਰ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੋਚ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਲਜ ਕੀ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਨੂੰ ਯਕੀਨ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਸਾਡੇ ਕੋਲ **ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਪਹੁੰਚ** ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਉਸ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਬਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਉਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ **ਬਿਹਤਰੀ ਵੱਲ ਜਾਂਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹੋ।** ਇਸ ਲਈ ਜ਼ਾਹਰ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਬਗੈਰ ਕਿਸੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਦੀ ਕੋਈ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਲਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਮਹੀਨਾ ਬਿਤਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ \$25 ਤੋਂ \$30 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟੇ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਮੰਨ ਲਓ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਹ ਚੀਜ਼ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਅਸੀਂ ਸੰਭਾਲਣ ਅਤੇ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ। ਅਤੇ ਫਿਰ ਉੱਥੋਂ, ਤੁਸੀਂ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਕੀ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਪੜ੍ਹਾਈ [...] ਨੂੰ ਉਸਤੋਂ ਵੀ ਅੱਗੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ HRTP ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਇੱਕ ਚੰਗੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਟ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ, "...ਅਸਲੀਅਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਕਾਰਜਬਲ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਜੋ ਚੀਜ਼ ਸਫਲ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਆਰਥਿਕ ਮੰਗ। ਕੀ ਇਹ ਇੱਕ ਹਾਈ ਰੇਡ ਕਿਸਮ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਹੈ? ਕੀ ਇਹ ਜਿਉਣ ਯੋਗ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਹਨ? ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਹਨ ਜੋ ਇਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਅਤੇ ਸਮਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਇਸ ਰਾਹੀਂ ਆ ਰਹੇ ਹਨ? ਕੀ ਉਹ ਕੈਰੀਅਰ ਮੇਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈ ਰਹੇ ਹਨ? ਕੀ ਉਹ ਰਿਜ਼ਿਊਮੇ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ? ਕੀ ਉਹ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡੇ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ? ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ

ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਛੇਤੀ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ, ਸੰਵਾਦ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਦਾ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਹੁਨਰ ਹੁਣ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਹੋਣ। ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਫੈਕਲਟੀ ਹੋਣਾ ਇਸ ਦਾ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਵਾਲੀ ਫੈਕਲਟੀ ਹੋਣਾ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਨੈਟਵਰਕਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਜਾਲ ਹੋਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਅੰਦਾਜ਼ਿਆਂ ਨੂੰ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਪ੍ਰੀਰਿਤ ਹੋਣ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਅਗਲੇ ਕਦਮ ਲਈ ਤਿਆਰੀ ਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇ ਸਕਣ। ਕਾਰਜਬਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮੇਰੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਚਲੰਤ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਹੁਣ, ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਇਹ ਸਾਰੀ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਹਾਈ ਰੇਡ ਮਾਰਗ ਵੱਲ ਲੈ ਕੇ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਚਰਚਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਕੇ ਲੇਬਰ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੈ। ਉਹ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵੱਧ ਉਜਰਤਾਂ, ਸਥਿਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਤੇ ਕੈਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਖੋਲ੍ਹਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਣ-ਫੁੱਲਣ ਲਈ ਇੱਕ ਵਧੇਰੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲਾ ਪਲੇਟਫਾਰਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਵਪਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ

ਵਪਾਰਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਬਨਾਮ ਸਫ਼ੇਦਪੇਸ਼ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਉਠਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਫ਼ੇਦਪੇਸ਼ ਨੌਕਰੀਆਂ ਅਕਸਰ ਉਹ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ "ਚੰਗੀ" ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਈ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਇਸ ਧਾਰਨਾ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ, ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਨੀਆਂ ਹੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਐਮੀ, ਜਿਸਦਾ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਪਿਛੋਕੜ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਣ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਵਪਾਰਾਂ ਨੂੰ "ਦਫ਼ਤਰ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਬਹਾਦਰੀ" ਭਰਿਆ ਕਿਹਾ। ਵਿਲ ਕੋਲਬੇ, ਕੈਲੀਫੋਰਨੀਆ ਦੇ ਸਿਟੀ ਮੈਨੇਜਰ, ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ 4-ਸਾਲ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਦੇ ਅਸਲ ਬਦਲ ਮੌਜੂਦ ਹਨ, ਕਿ “ਅਸੀਂ ਕੈਰੀਅਰ ਦੇ ਮਾਰਗਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਲਜ ਬਾਰੇ ਛਾਣਬੀਣ ਕਰਨ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੱਚਮੁੱਚ ਚੰਗੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਾਲਜ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਰਜ਼ਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕਣਾ ਪਵੇ, ਹੈ ਨਾ? ਕਿਉਂਕਿ ਹੁਣ... ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਕਾਲਜ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ, [...] ਤਾਂ ਕਰਜ਼ੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਾੜ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੋਕ ਫਸੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਪਰ ਮੇਰਾ ਖਿਆਲ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਜਾ ਰਹੇ ਹਾਂ,

ਤਾਂ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਵਪਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵੀ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਹੈ ਨਾ? ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਰਗਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਅਜਿਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਉੱਥੇ ਹੋਣਗੇ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਖੂਬੀਆਂ ਹਨ।” ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਕੈਲੀਮੇਸਾ ਸਹਿਰ ਵਪਾਰਕ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਲਈ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਇੱਕ ਖੇਤਰੀ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਕੇਂਦਰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਵੀ ਖੋਜ-ਪੜਤਾਲ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਐਂਪਲੋਇਅਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਵਪਾਰਕ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਕਾਉਂਟੀ ਲਈ ਵਰਕਫੋਰਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੂਬੇਨ ਗੋਜ਼ਲੇਸ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਾਉਂਟੀ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ ਦੀ ਇਸਤਿਹਾਰਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਤਾਲਮੇਲ ਕਰਕੇ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਭਾਗੀਦਾਰਾਂ ਨੇ ਹਾਈ ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਕਿੱਤਿਆਂ ਨਾਲ ਜੋੜਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਪਛਾਣਿਆ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ, ਜੈਨ ਫੂਲਸੀ ਨੇ ਇਹ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ, "ਹਾਈ ਸਕੂਲ ਇੱਕ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਿਰਫ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟਾਂ ਨੂੰ ਦੁਨੀਆ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਉਣ ਤੋਂ ਖੁੰਝ ਗਿਆ। ਮੈਨੂੰ ਹਾਈ ਸਕੂਲਾਂ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰੈਡ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਦੇਖਣਾ ਚੰਗਾ ਲੱਗੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਆਟੋ ਸ਼ਾਪ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ ਫੁੱਡਸ਼ੌਪ, ਜਾਂ ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਕੁਝ ਹੋਰ ਹੋਵੇ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਨਵਾਂ ਰੂਪ ਹੋਵੇ, ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਜਿਵੇਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਦੁਕਾਨ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਲੰਕ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਹੈ।"

ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ

ਜਿਹੜੇ ਲੋਕ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਲੇਬਰ ਫੋਰਸ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ, ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਨ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ ਐਂਪਲੋਇਅਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਂਗਡੋਨ ਅਤੇ ਹੋਰ 2020 ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਫੀ (2022) ਨੇ ਉਸਾਰੀ, ਨਿਰਮਾਣ, ਉਪਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਵਿੱਤ, ਬੀਮਾ, ਅਤੇ ਰੀਅਲ ਅਸਟੇਟ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕੀਤੀ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਜਾਣ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਬੈਨੀ,⁴⁶ ਇੱਕ ਆਯੋਜਕ, ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਬਾਰਾ ਹੁਨਰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਭੁਗਤਾਨ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿਹਨਾਂ ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਿੰਨੀਆਂ ਹੀ ਚੰਗੀਆਂ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਣ, ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੱਕ ਯਥਾਰਥਵਾਦੀ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਵੱਡੀ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ,

⁴⁶ ਫੁਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

"ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਕੁਰਬਾਨੀ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ [...] ਅਤੇ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ"। ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਜੋ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੇ ਪੂਲ ਨੂੰ ਚੌੜਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੁਣ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲੀ ਪਰ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਇੰਟਰਨਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਇੱਕ ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।

ਐਡੀ⁴⁷ ਨੇ ਉਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਲੰਮੀ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜੋ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਸਰੋਤ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਦੱਸਿਆ, "ਮੇਰੀ ਪਤਨੀ ਇੱਕ ਹੋਮ ਬੇਕਰ ਹੈ। ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਆ ਲੈਣ ਲਈ ਸਮਾਲ ਬਿਜ਼ਨਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਸੈਂਟਰ ਗਈ। ਮੈਂ ਇੱਕ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਯੋਜਨਾ ਤਿਆਰ ਕਰਾਂਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੀ ਹੋ, ਕਰਜ਼ੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਾਂਗਾ। ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ, ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਉਹਨਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਾਂਗੇ, ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ. . . ਜੇ, ਉਮੀਦ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ. . . ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਕੋਫੀ ਦੀਆਂ ਹੋਰਾਂ ਦੁਕਾਨਾਂ ਨੂੰ ਵੇਚਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਬਿਜ਼ਨਸ-ਟੂ-ਬਿਜ਼ਨਸ ਸੇਲਜ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਹ ਸਭ ਉਹਨਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੈ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਸਮਾਲ ਬਿਜ਼ਨਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਸੈਂਟਰ, ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵੂਮੈਨਜ਼ ਬਿਜ਼ਨਸ ਸੈਂਟਰ ਰਾਹੀਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਰੋਤ ਉਪਲਬਧ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਨ।"

ਐਡੀ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ "ਸ਼ਾਇਦ ਤੁਸੀਂ ਨਾ ਜਾਣਦੇ ਹੋਵੇ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਲਈ ਖਾਸ ਸਵਾਲ ਕਿਵੇਂ ਪੁੱਛਣਾ ਹੈ। ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਇਸ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਹੌਲੀ ਹੋਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਸਥਾਨਕ ਸਰੋਤਾਂ ਕੋਲ ਜਾਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸ਼ਹਿਰ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸਮਾਲ ਬਿਜ਼ਨਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਸੈਂਟਰ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਰੇ, ਇਹੀ ਤਾਂ ਹੈ ਜੋ ਮੈਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ। ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?" ਮੈਡਲਿਨ ਨੇ ਇਹ ਗੱਲ ਵੀ ਸਾਂਝੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮਾਲਕ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦਾ ਉਸ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰਨ, ਆਪਣੇ ਉਤਪਾਦਾਂ ਲਈ ਸਹੀ ਕੀਮਤ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ, ਆਪਣੇ ਉਤਪਾਦਾਂ ਨੂੰ ਕਿੱਥੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿਹੜੇ ਨੈੱਟਵਰਕਿੰਗ ਇਵੈਂਟਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਹੈ, 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਿਆ ਹੈ। ਮੈਡਲਿਨ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਲਾਗਤ ਦੂਜੇ ਸਟਾਰਟਅੱਪਾਂ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੈਰ ਜਮਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮੁਫਤ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਬਹੁਤ ਅੱਗੇ ਵੱਧ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

⁴⁷ ਫ਼ਰਜ਼ੀ ਨਾਂ

ਸਿੱਟਾ

ਰਿਵਰਸਾਈਡ ਅਤੇ ਸੈਨ ਬਰਨਾਰਡੀਨੋ ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੇ ਲੇਬਰ ਬਜ਼ਾਰ ਦਾ ਇਹ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਉਦਯੋਗਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਜਾਲ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਇਸ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ "ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ" ਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸੇਦਾਰਾਂ, ਵਰਕਰਾਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਤੱਕ, ਕੋਈ ਘਰ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਤੱਕ, ਇੱਕ ਆਮ ਸਮਝ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ਼ ਢੁਕਵੇਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਲਈ ਮੌਕੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨੈਕਰੀ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ **ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਬਰਕਰਾਰ ਹਨ**, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਪੱਧਰ, ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ, ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸਸ਼ਿਪਾਂ, ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ। ਇਹ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ, ਸਮਾਜਿਕ ਚੁਣੌਤੀਆਂ, ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਸੀਮਾਵਾਂ ਵਰਗੀਆਂ **ਰੁਕਾਵਟਾਂ** ਨਾਲ ਹੋਰ ਵੱਧ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਬੇਮੇਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਪਹਿਲਕਦਮੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਈ ਰੇਡ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪਾਰਟਨਰਸ਼ਿਪਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲੀਆ ਵਿਧਾਨਿਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸਹੀ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕਦਮ ਹਨ, ਵਸਨੀਕਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਨੈਕਰੀਆਂ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਧੀਆ ਕੁਆਲਿਟੀ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜੋ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਇਕਨੋਮਿਕ ਰੈਜ਼ਿਲੀਐਂਸ ਫੰਡ ਦੀ ਸਾਰੇ ਸੈਕਟਰਾਂ ਵਿੱਚ "ਹਾਈ-ਰੇਡ" ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, **ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਖੇਤਰ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਅਤੇ ਵੰਨ-ਸੁਵੰਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਮੌਜੂਦਾ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਸੰਪਤੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੇ ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ ਕਦਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੇਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਪ-ਖੇਤਰੀ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।**

ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਅਸੀਂ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਾਂ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖੇ ਸਬਕ ਅਤੇ ਨਵੀਂ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ **ਇਤਿਹਾਸਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੀਤੀ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਆਵਾਜ਼ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਈਏ।** ਨੀਤੀ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ, ਸਿੱਖਿਅਕਾਂ, ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਨੇਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਹਿਯੋਗ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਰਣਨੀਤੀਆਂ ਸੰਮਿਲਤ, ਬਰਾਬਰੀ, ਅਤੇ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਦੇ ਕਾਰਜਬਲ ਦੀਆਂ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਲੋੜਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਟੀਚਾ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕਿਰਤ ਬਜ਼ਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਸਨਮਾਨ, ਸਤਿਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਨਲੈਂਡ ਐਂਪਾਇਅਰ ਵਿੱਚ ਟਿਕਾਊ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਵਿਆਪਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਿਯੋਗ

ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਹਿਯੋਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦੁਆਰਾ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ "ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਹਕੀਕਤ ਬਣ ਜਾਵੇ।

ਹਵਾਲੇ

- 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., Hershbein, 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/10.1177/10482911211053020>
- Reese, E. & Scott, A. (2019). *Warehouse employment as a driver of inequality in the Inland Empire: The experiences of young Amazon Warehouse Workers*. Othering & Belonging Institute. <https://belonging.berkeley.edu/warehouse-employment-driver-inequality-inland-empire-experiences-young-amazon-warehouse-workers>
- Reyff, J. (2016). Dismantling Structural Inequality in the Inland Empire: Rebuilding Community from the Ground Up at Huerta del Valle Garden. *Scripps Senior Theses*. 937.
- Ryan, P.T. & T.H. Lee. (2023). What Makes Healthcare Workers Stay in their Jobs? *Harvard Business Review*. March 02 2023. <https://hbr.org/2023/03/what-makes-health-care-workers-stay-in-their-jobs> Accessed April 23, 2024.

- Salleh, M.M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N.A., & Razali, N.A. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Santos, A., Reis M., & Verwaal, E. (2018). Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large-Scale Survey Of The Impact Of Cultural, Social And Psychological Capital On Individual Performance In Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67.
- San Bernardino County. (2020). 2020 Community Indicators Report. https://www.sbcounty.gov/Uploads/CAO/Vision/SB_2020_Report.pdf Accessed April 22, 2024.
- Schochet, L. (2019). The Child Care Crisis is Keeping Women Out of the Workforce. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/>
- SHRM. (2022). Toolkits. *SHRM*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/toolkits/>
- Smallwood Cuevas, L., Cole, S., Reese, E., & Rettberg, G. (2022). *Ain't No Sunshine: The State of Black Workers and Demands for a Brighter Future in the Inland Empire*. Inland Empire Black Worker Center. <https://www.iebwc.org/aint-no-sunshine>
- Sotherland, N., Stange, K., and Matsudaira, J. (2023). New Measures of Postsecondary Education Transfer Performance: Transfer-out Rates for Community Colleges, Transfer Student Graduation Rates at Four-Year Colleges, and the Institutional Dyads Contributing to Transfer Student Success. *Homeroom The Official Blog of the US Department of Education*, 9 Nov. 2023
- Stone, C. (2020). *Robust Unemployment Insurance, Other Relief Needed to Mitigate Racial and Ethnic Unemployment Disparities*. Center on Budget and Policy Priorities. <http://www.jstor.org/stable/resrep27230>
- Townsend, P. (2020). Disconnected: How the Digital Divide Harms Workers and what we can do about it. *The Century Foundation*. October 22, 2020. <https://tcf.org/content/report/disconnected-digital-divide-harms-workers-can/>
- Volvo Group North America. (n.d.). Volvo Lights: Bringing battery-electric freight trucks to market, from demonstration to commercialization. Lessons learned guidebook. <https://cdn.lightsproject.com/collateral/volvo-lights-lessons-learned-guidebook.pdf> Accessed April 23, 2024.
- Wachtel, I. (2023). A key economic region of Southern California faces daunting challenges. *USC Dornslife*. October 05, 2023.
- Walsh, C. (2016). From Acorns to Warehouses: Historical Political Economy of Southern California's Inland Empire. *Current Anthropology* 57(6), 845-846.

CERF ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਲਈ ਅੰਤਿਕਾਵਾਂ

ਅੰਤਿਕਾ 1: Inland Southern California ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਕਮਾਈ ਬਾਰੇ 2022 QWI ਡੇਟਾ ਤੋਂ ਖੋਜਾਂ

ਸਾਰਣੀ 1. Inland Southern California ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 20 ਉਦਯੋਗ

ਦਰਜਾ	NAICS	ਉਦਯੋਗ	ਰੁਜ਼ਗਾਰ	ਕਮਾਈਆਂ
1	4931	ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੋਰੇਜ	67930	3683
2	7225	ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਅਤੇ ਹੋਰ ਖਾਣ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ	66970	2168
3	6111	ਐਲੀਮੈਂਟਰੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਸਕੂਲ	53104	5558
4	6241	ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ	32761	1784
5	5613	ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ	30725	2707
6	6221	ਜਨਰਲ ਮੈਡੀਕਲ ਅਤੇ ਸਰਜੀਕਲ ਹਸਪਤਾਲ	26323	6943
7	2382	ਬਿਲਡਿੰਗ ਦੇ ਸਾਜੋ-ਸਮਾਨ ਲਈ ਕੰਟ੍ਰੈਕਟਰ	15712	5827
8	4451	ਕਰਿਆਨਾ ਅਤੇ ਕਨਵੀਨੀਅੰਸ ਰੀਟੇਲਰ	15608	2979
9	2381	ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ, ਸਟ੍ਰਕਚਰ, ਅਤੇ ਬਿਲਡਿੰਗ ਐਕਸਟੀਰੀਅਰ ਕੰਟ੍ਰੈਕਟਰ	14708	4016
10	4841	ਜਨਰਲ ਫ੍ਰੇਟ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ	13073	4704
11	6211	ਡਾਕਟਰਾਂ ਦੇ ਦਫਤਰ	12325	7382
12	4552	ਵੇਅਰਹਾਊਸ ਕਲੱਬ, ਸੁਪਰਸੈਂਟਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਆਮ ਜਨਰਲ ਮਰਚੈਂਡਾਈਜ਼ ਰੀਟੇਲਰ	12301	3141
13	9221	ਨਿਆਂ, ਪਬਲਿਕ ਆਰਡਰ, ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ	11997	7966
14	5617	ਇਮਾਰਤਾਂ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ	11566	3607
15	7211	ਯਾਤਰੀ ਰਿਹਾਇਸ਼	11566	3392

ਦਰਜਾ	NAICS	ਉਦਯੋਗ	ਰੁਜ਼ਗਾਰ	ਕਮਾਈਆਂ
16	4921	ਕੋਰੀਅਰ ਅਤੇ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਡਿਲਿਵਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ	11440	3846
17	6214	ਬਾਹਰੀ ਰੋਗੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕੇਂਦਰ	9642	6584
18	2383	ਬਿਲਡਿੰਗ ਫਿਨਿਸ਼ਿੰਗ ਕੰਟ੍ਰੈਕਟਰ	9569	3945
19	9211	ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਵਿਧਾਨਕ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਆਮ ਸਰਕਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ	9489	7727
20	7139	ਹੋਰ ਮਨੋਰੰਜਨ ਅਤੇ ਮਨ-ਪਰਚਾਵੇ ਦੇ ਉਦਯੋਗ	8153	2561

ਸਾਰਣੀ 1, 2022 ਵਿੱਚ Inland SoCal ਵਿੱਚ ਤਿਮਾਹੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੇ ਆਕਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਅਨੁਸਾਰ ਚੋਟੀ ਦੇ 20 ਉਦਯੋਗਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਮਾਸਿਕ ਕਮਾਈ ਦੇ ਅੰਦਾਜ਼ੇ US ਜਨਗਣਨਾ ਬਿਊਰੋ (US Census Bureau) ਦੇ ਤਿਮਾਹੀ ਕਾਰਜ-ਬਲ ਸੰਕੇਤਕ (Quarterly Workforce Indicators, QWI) ਡੇਟਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚਾਰ ਤਿਮਾਹੀਆਂ ਦੀ ਔਸਤ ਹਨ। Inland SoCal ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਆਕਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਟੀ ਦੇ ਪੰਜ ਉਦਯੋਗ ਹਨ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਅਤੇ ਸਟੋਰੇਜ, ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ, ਐਲੀਮੈਂਟਰੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਸਕੂਲ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ। ਉਹਨਾਂ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗ ਵਜੋਂ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਹੇਠਾਂ ਸਾਰਣੀ 3 ਦੇਖੋ)।

ਸਾਰਣੀ 2, 2022 ਵਿੱਚ Inland SoCal ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਉਦਯੋਗਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। Inland SoCal ਵਿੱਚ ਕਮਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 3 ਉਦਯੋਗ ਪ੍ਰਤੀਭੂਤੀਆਂ ਅਤੇ ਜਿਣਸ ਦੇ ਕੰਟ੍ਰੈਕਟ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚੋਲਗੀ ਅਤੇ ਦਲਾਲੀ, ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਪਾਵਰ ਉਤਪਾਦਨ, ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਗੈਸ ਦੀ ਪਾਈਪਲਾਈਨ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਹਨ, ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸਾਰਣੀ 2. Inland Southern California ਵਿੱਚ ਕਮਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਉਦਯੋਗ

ਦਰਜਾ	NAICS	ਉਦਯੋਗ	ਕਮਾਈਆਂ	ਰੁਜ਼ਗਾਰ
1	5231	ਸਕਿਓਰਟੀਆਂ ਅਤੇ ਕੌਮੋਡਿਟੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚੋਲਗੀ ਅਤੇ ਦਲਾਲੀ	13291	226
2	2211	ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ, ਟ੍ਰਾਂਸਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ	12434	1586
3	4862	ਪਾਈਪਲਾਈਨ ਰਾਹੀਂ ਕੁਦਰਤੀ ਗੈਸ ਦੀ ਆਵਾਜਾਈ	12291	148
4	3312	ਖਰੀਦੇ ਗਏ ਸਟੀਲ ਤੋਂ ਸਟੀਲ ਉਤਪਾਦ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ	11732	226

5	2372	ਭੂਮੀ ਉਪ-ਵਿਭਾਗ	11217	289
---	------	---------------	-------	-----

ਸ੍ਰੋਤ: US ਜਨਗਣਨਾ ਬਿਊਰੋ ਤੋਂ QWI (ਅੰਦਾਜ਼ੇ ਚਾਰ ਤਿਮਾਹੀਆਂ ਦੇ ਔਸਤ ਅਨੁਮਾਨ ਹਨ)

ਸਾਰਣੀ 3, 2022 ਵਿੱਚ Inland SoCal ਵਿੱਚ ਔਸਤ ਮਾਸਿਕ ਕਮਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ 5 ਉਦਯੋਗਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। Inland SoCal ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ 3 ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਕਿਤਾਬ ਰਿਟੇਲਰ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਡੀਲਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਕੂਲ ਅਤੇ ਹਦਾਇਤਾਂ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਰਣੀ 1 ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਾਲਾ ਉਦਯੋਗ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੌਥਾ ਸਥਾਨ ਹੈ।

ਸਾਰਣੀ 3. Inland Southern California ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ 5 ਉਦਯੋਗ

ਦਰਜਾ	NAICS	ਉਦਯੋਗ	ਕਮਾਈਆਂ	ਰੁਜ਼ਗਾਰ
1	6241	ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੇਵਾਵਾਂ	1784	32761
2	4592	ਬੁੱਕ ਰਿਟੇਲਰ ਅਤੇ ਨਿਊਜ਼ ਡੀਲਰ	1846	263
3	6116	ਹੋਰ ਸਕੂਲ ਅਤੇ ਪੜ੍ਹਾਉਣਾ	1895	1899
4	4453	ਬੀਅਰ, ਵਾਈਨ ਅਤੇ ਸ਼ਰਾਬ ਦੇ ਰਿਟੇਲਰ	1898	802
5	7111	ਪਰਫਾਰਮਿੰਗ ਆਰਟਸ ਕੰਪਨੀਆਂ	1942	221

ਸ੍ਰੋਤ: US ਜਨਗਣਨਾ ਬਿਊਰੋ ਤੋਂ QWI

ਅੰਤਿਕਾ 2: BA ਅਤੇ ਉੱਪ-BA ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ

ਨੋਟ: ਅੰਤਿਕਾ 2 ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਹੋਰ ਡੂੰਘੀ ਪੜਚੋਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਹ ਮਾਪਣ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਕਿ "ਚੰਗੀ" ਨੌਕਰੀ ਕਿਹੋ ਜਿਹੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ Riverside ਅਤੇ San Bernardino ਕਾਉਂਟੀਆਂ ਦੀ ਖੇਤਰੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ (Economic Development) ਟੀਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ "ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ" ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ - ਜੋ ਕਿ "ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ" ਬਨਾਮ "ਵੱਧ ਮੰਗ" ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਕੇ "ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ" ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਇਹੀ ਉਹ ਬੈਚਮਾਰਕ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ IE THRIVE ਟੀਮ ਨੀਤੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਲਈ ਵਰਤਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਅੰਤਿਕਾ 2 ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇੱਥੇ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਾਠਕ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਵਿਸ਼ੇ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਵਰਤ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ "2020 ਵਿੱਚ ਸਥਾਨਕ ਕੀਮਤ ਪੱਧਰ ਲਈ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕੀਤੀ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਕਮਾਈ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਪੂਰੇ-ਟਾਈਮ ਅਤੇ ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਦੀ ਨੌਕਰੀ" ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਜੇ ਲਾਭ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। 2020 ਵਿੱਚ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ \$44,607.84 (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰ ਵਿੱਚ) ਸੀ। ਸਥਾਨਕ ਕੀਮਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਲਈ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, Inland SoCal ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਾਲਾਨਾ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸੀਮਾ \$46,633.93 (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ) ਹੈ। ਇੱਕ ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਮਾ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ 50-52 ਹਫ਼ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਪੂਰੇ-ਟਾਈਮ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਉਹ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ 30 ਘੰਟੇ ਜਾਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੂਜੇ ਖੋਜਕਰਤਾਵਾਂ (ਸ਼ੀਅਰਰ, ਸ਼ਾਹ, ਅਤੇ ਗੁਟਮੈਨ 2019) ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਵਧੇਰੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮਾਪ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਅਨੁਸਾਰ (ਪੂਰਾ-ਟਾਈਮ) ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਰਥਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਧੀਆ ਸਾਲਾਨਾ ਆਮਦਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ" (CSI UCR ਅਤੇ IELCC, 2023)। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਮਾਈ ਲਈ ਇਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੀਮਾ ਇੱਕ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਜੋਂ ਨਾਕਾਫ਼ੀ ਹੈ, ਪਰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕੁਝ ਉਪਾਅ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਾਲਾਨਾ ਆਮਦਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਸਿਹਤ ਬੀਮੇ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ, ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿੱਤੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਪੂਰੇ-ਟਾਈਮ, ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

BA ਜਾਂ ਗੈਰ-BA ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ

ਸਾਰਣੀ 4 ਅਤੇ 5⁴⁸ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਵੰਡਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚੋਂ 2,500 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਾਮਿਆਂ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ (2020 ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਖਿਆ ਦੀ 25 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਵਾਂ)। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਰਣੀ 4 ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਿਖਰਲੇ ਤਿੰਨ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਚੰਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲਿਆਂ ਕੋਲ ਹੈ। "ਵਕੀਲ

⁴⁸ 2020 ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸੰਗ੍ਰਹਿ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਕਿੱਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਅਤੇ ਜੱਜ" ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ (89.8%) ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਟ ਤੁਲਨਾ ਕਰਨ ਉੱਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, "ਕੁਦਰਤੀ ਵਿਗਿਆਨੀਆਂ" ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ "ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਜੱਜ" ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਘੱਟ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਘੱਟਿਆਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਸਦਾ ਦਰਜਾ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਵਜੋਂ ਨੀਵਾਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। "ਸਿਹਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਕਿੱਤਿਆਂ," "ਸਮਾਜ ਵਿਗਿਆਨੀ ਅਤੇ ਸ਼ਹਿਰੀ ਯੋਜਨਾਕਾਰ," "ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ," "ਸਿਹਤ ਨਿਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ," "ਬੈਰੇਪਿਸਟ," ਅਤੇ "ਗਣਿਤ ਅਤੇ ਕੰਪਿਊਟਰ ਵਿਗਿਆਨੀ", ਇਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅੱਧੀਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਮਾਪਦੰਡ ਅਨੁਸਾਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੀ ਸਾਰੇ ਤਿੰਨ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਘੱਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਰਣੀ 5 ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਿੰਨ ਕਿੱਤੇ ਹਨ ਜੋ 50% ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦਰ ਵਾਲੇ ਹਨ, "ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ," "ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਓਪਰੇਟਰ," ਅਤੇ "ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ-ਕਰਤਾ"। "ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤਿਆਂ" ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਆਮਦਨ (87.5%), ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ (93.8%), ਅਤੇ ਲਾਭ (87.5%) ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ 2006 ਤੋਂ 2020 ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਾਧਾ (116%) ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ। "ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਓਪਰੇਟਰਾਂ" ਕੋਲ ਘੱਟ ਪੂਰਾ-ਟਾਈਮ ਅਤੇ ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵੀ ਘੱਟ ਹਨ, ਇਸ ਨੂੰ "ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤਿਆਂ" ਦੇ ਹੇਠਲਾ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਸਾਰਣੀ 4. BA ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਸੰਰਚਨਾ

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 (2006 ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਟਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ।	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਪੂਰਾ-ਸਾਲ ਅਤੇ ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤੇ 50-52 ਹਨ, ਅਤੇ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਲਾਭ ਵੀ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਤਹਿਤ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ)
ਕੁਦਰਤੀ ਵਿਗਿਆਨੀ	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%	78.26%	82.61%	86.96%
ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਜੱਜ	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%	89.80%	79.59%	71.43%
ਇੰਜੀਨੀਅਰ	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%	67.48%	68.29%	68.29%
ਸਿਹਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	49.37%	63.84%	56.29%	61.32%
ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਗਿਆਨੀ ਅਤੇ ਸ਼ਹਿਰੀ ਯੋਜਨਾਕਾਰ	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	48.44%	64.06%	62.50%	62.50%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS ਫਾਈਲ 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS ਫਾਈਲ 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 5. BA ਤੋਂ ਘੱਟ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਬਣਤਰ

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 (2006 ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਟਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ।	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਪੂਰਾ-ਸਾਲ ਅਤੇ ਪੂਰੇ-ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਘੰਟੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ 30 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਲਾਭ ਵੀ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਤਹਿਤ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਹੋਣ) ਹਨ
ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%	87.50%	93.75%	87.50%
ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਆਪਰੇਟਰ	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%	85.00%	80.00%	80.00%
ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ-ਕਰਤਾ	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%	68.18%	81.82%	68.18%
ਪੁਲਿਸ ਅਤੇ ਜਾਸੂਸ	21429	1.02%	29351	1.40%	36.97%	46.43%	50.71%	55.00%	55.00%
ਸਮਾਨ ਇਧਰ-ਉਧਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਕਰਨ ਦੇ ਆਪਰੇਟਰ	7220	0.35%	6617	0.32%	-8.35%	42.86%	60.00%	88.57%	65.71%

ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ

ਸਾਰਣੀ 6 ਅਤੇ ਸਾਰਣੀ 7 ਕ੍ਰਮਵਾਰ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਕਿੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ।⁴⁹ ਸਾਰਣੀ 6 ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ Inland SoCal ਵਿੱਚ, ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਕੋਲ "ਸਿਹਤ ਨਿਦਾਨਕ ਕਿੱਤੇ" ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ (55.21%) ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਨੁਪਾਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ "ਅਧਿਆਪਕ ਅਤੇ ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ ਅਧਿਆਪਕਾਂ" ਕੋਲ ਸਾਰੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਛੇਵੀਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਤਵੱਜੋ ਹੈ, ਇਹ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦੂਜੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹੈ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 30% ਪੂਰਾ-ਟਾਈਮ ਅਤੇ ਪੂਰਾ ਸਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 23% ਨੇ 2020 ਵਿੱਚ \$46,633.93 ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਅਤੇ ਕਾਲਜ ਫੈਕਲਟੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਟ੍ਰੇਨਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। "ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ", ਜਿਸ ਵਿੱਚ K-12 ਅਧਿਆਪਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਆਮਦਨੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟ ਘੰਟੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੀਜੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਹਨ।

ਸਾਰਣੀ 7 ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਕਿ Inland SoCal ਵਿੱਚ, ਸਾਰੇ ਪੰਜ ਚੋਟੀ ਦੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ 90% ਤੋਂ ਵੱਧ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ ਹਨ ਜੋ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਅਤੇ ਮਾੜੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਹਨ।⁵⁰ ਇਹਨਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ "ਖੇਤੀ ਦੇ ਕਿੱਤੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ", "ਨਿੱਜੀ ਘਰੇਲੂ ਕਿੱਤੇ", "ਕਪੜਾ, ਐਪਰਲ, ਅਤੇ ਫਰਨੀਚਰਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ", "ਭੋਜਨ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿੱਤੇ", ਅਤੇ "ਸੰਬੰਧਿਤ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਕਿੱਤੇ" ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਕੋਲ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਘੱਟ ਆਮਦਨੀ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕਿੱਤੇ ਪੂਰਾ-ਟਾਈਮ ਅਤੇ ਪੂਰਾ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਾਰਣੀ 8 75% ਤੋਂ ਵੱਧ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹਨ।

ਸਾਰਣੀ 6. ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਵਾਲਿਆਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਸਿਖਰ ਦੀਆਂ BA ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਸਿਖਰ 5 ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਬਣਤਰ

	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ	2006 ਤੋਂ 2020 ਤੱਕ (2006 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਹਿੱਸੇ) ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚੋਂ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰਾਂ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ।	ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਫੂੱਲ-ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤੇ 50-52 ਹਨ; ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਹਫ਼ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਘੰਟੇ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਖੁਲੀਆਂ ਤਹਿਤ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਹੋਣਾ)
ਸਿਹਤ ਨਿਦਾਨ ਕਿੱਤੇ	9391	0.45%	8144	0.39%	-13.28%	55.21%	20.83%	28.13%	21.88%
ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ	7956	0.38%	10353	0.49%	30.13%	50.54%	22.58%	30.11%	16.13%
ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	33.17%	18.39%	23.08%	9.25%
ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਗਿਆਨੀ ਅਤੇ ਸ਼ਹਿਰੀ ਯੋਜਨਾਕਾਰ	2938	0.14%	6260	0.30%	113.07%	32.81%	17.19%	18.75%	18.75%
ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਜੱਜ	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	32.65%	4.08%	14.29%	22.45%

⁴⁹ 2020 ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਕਿੱਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

⁵⁰ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਉਹ ਕਾਮੇ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, 35 ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ 50% ਤੋਂ ਵੱਧ ਗੈਰ-ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਘਣਤਾ ਦਰ ਹੈ।

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS ਫਾਈਲ 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 7. ਬੈਚਲਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਸਿਖਰ ਦੀਆਂ 5 ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਸਿਖਰ 5 ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਬਣਤਰ

	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2006 ਤੋਂ 2020 ਤੱਕ (2006 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਹਿੱਸੇ) ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ।	ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤੇ 50-52 ਹਨ; ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਘੰਟੇ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਤਹਿਤ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਹੋਣਾ)
ਖੇਤ ਦੇ ਕਿੱਤੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ ਛੱਡ ਕੇ	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
ਨਿੱਜੀ ਘਰੇਲੂ ਕਿੱਤੇ	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
ਟੈਕਸਟਾਈਲ, ਲਿਬਾਸ, ਅਤੇ ਫਰਨੀਚਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
ਭੋਜਨ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
ਸਬੰਧਤ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਕਿੱਤੇ	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 8. 75 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਉੱਪ-BA ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਬਣਤਰ

	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਆਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2006 ਤੋਂ 2020 ਤੱਕ (2006 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਹਿੱਸੇ) ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ।	ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤੇ 50-52 ਹਨ; ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਹਫ਼ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਘੰਟੇ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਤਹਿਤ ਸਿਹਤ ਬੀਮਾ ਹੋਣਾ)
ਖੇਤ ਦੇ ਕਿੱਤੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ ਛੱਡ ਕੇ	8516	0.41%	10449	0.50%	22.70%	96.04%	88.12%	41.58%	71.29%
ਨਿੱਜੀ ਘਰੇਲੂ ਕਿੱਤੇ	7769	0.37%	14542	0.69%	87.18%	92.70%	86.13%	35.04%	62.04%
ਟੈਕਸਟਾਈਲ, ਲਿਬਾਸ, ਅਤੇ ਫਰਨੀਚਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ	6279	0.30%	3441	0.16%	-45.20%	92.31%	76.92%	30.77%	69.23%
ਭੋਜਨ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	85246	4.07%	93746	4.48%	9.97%	90.83%	78.75%	47.50%	51.39%
ਸਬੰਧਤ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਕਿੱਤੇ	27027	1.29%	25511	1.22%	-5.61%	90.12%	86.01%	15.64%	60.49%
ਫਰੇਟ, ਸਟਾਕ ਅਤੇ ਮਟੀਰੀਅਲ ਹੈਂਡਲਰ	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
ਘਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਸਫਾਈ ਅਤੇ ਬਿਲਡਿੰਗ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
ਸਹਾਇਕ, ਉਸਾਰੀ ਅਤੇ ਖਣਿਜ ਕੱਢਣ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
ਸਿਹਤ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੱਗਰੀ	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
ਫੈਬਰੀਕੇਟਰ, ਅਸੈਂਬਲਰ, ਅਤੇ ਦਸਤਕਾਰੀ ਕਿੱਤੇ	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%

	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਭਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਾਪੀ ਗਈ)	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਕਿਰਤ ਸਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹਿੱਸਾ	2006 ਤੋਂ 2020 ਤੱਕ (2006 ਦੇ ਆ ਧਾਰ ਤੇ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਬਾਦੀ (ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਹਿੱਸੇ) ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	ਹਰੇਕ ਕਿੱਤੇ ਲਈ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਔਸਤ ਸਾਲਾਨਾ ਉਜਰਤ (2020 ਵਿੱਚ ਡਾਲਰ ਵਿੱਚ \$46633.93) ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ।	ਉਹਨਾਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (2020 ਵਿੱਚ ਕੰਮਕਾਜੀ ਹਫ਼ਤੇ 50-52 ਹਨ; ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਹਫ਼ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਘੰਟੇ 30 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ)	ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹਨ (ਰੁਜ਼ਗਾਰਪ੍ਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਤਹਿਤ ਸਿਰਤ ਬੀਮਾ ਹੋਣਾ)
ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
ਸੂਚਨਾ ਕਲਰਕ	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
ਮਟੀਰੀਅਲ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ, ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ, ਅਤੇ ਵੰਡ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਲਰਕ	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
ਲੱਕੜ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
ਸ਼ੌਂਪ ਭੋਜਨ ਉਤਪਾਦਨ ਕਿੱਤੇ	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%
ਫਰੇਟ, ਸਟਾਕ ਅਤੇ ਮਟੀਰੀਅਲ ਹੈਂਡਲਰ	45161	2.16%	93242	4.46%	106.47%	85.06%	75.98%	28.21%	39.39%
ਘਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਸਫਾਈ ਅਤੇ ਬਿਲਡਿੰਗ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	24049	1.15%	26929	1.29%	11.98%	84.81%	75.95%	30.80%	47.26%
ਸਹਾਇਕ, ਉਸਾਰੀ ਅਤੇ ਖਣਿਜ ਕੱਢਣ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	32211	1.54%	32394	1.55%	0.57%	82.91%	68.80%	23.50%	57.69%
ਸਿਹਤ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	39499	1.89%	73591	3.52%	86.31%	82.19%	72.84%	33.63%	47.30%
ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੱਗਰੀ	25453	1.22%	30365	1.45%	19.30%	81.14%	69.30%	23.25%	39.91%
ਫੈਬਰੀਕੇਟਰ, ਅਸੈਂਬਲਰ, ਅਤੇ ਦਸਤਕਾਰੀ ਕਿੱਤੇ	20856	1.00%	19638	0.94%	-5.84%	80.00%	72.00%	11.20%	39.20%
ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਕਿੱਤੇ	38481	1.84%	36833	1.76%	-4.28%	78.46%	59.69%	50.15%	37.85%
ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ	12022	0.57%	16822	0.80%	39.93%	78.33%	70.83%	25.83%	37.50%
ਸੂਚਨਾ ਕਲਰਕ	22371	1.07%	15026	0.72%	-32.83%	77.86%	62.60%	27.48%	35.88%
ਮਟੀਰੀਅਲ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ, ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀ, ਅਤੇ ਵੰਡ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਲਰਕ	52417	2.50%	67268	3.21%	28.33%	76.97%	70.91%	22.42%	29.90%
ਲੱਕੜ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ	5817	0.28%	3926	0.19%	-32.51%	75.68%	59.46%	13.51%	35.14%
ਸ਼ੌਂਪ ਭੋਜਨ ਉਤਪਾਦਨ ਕਿੱਤੇ	5175	0.25%	5088	0.24%	-1.68%	75.00%	68.18%	18.18%	40.91%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS 1-ਸਾਲ

ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 20 ਉਦਯੋਗਾਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

ਸਾਰਣੀ 9⁵¹ 2020 ਵਿੱਚ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ Inland SoCal ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ

⁵¹ BA ਵਾਲੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸਬ BA ਵਾਲੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 20 ਉਦਯੋਗ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਲਈ, 71% ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੇਂਦ੍ਰਿਤ ਹਨ: "ਵਿਦਿਅਕ ਸੇਵਾਵਾਂ," "ਸਿਹਤ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ," "ਪੇਸ਼ੇਵਰ, ਵਿਗਿਆਨਕ, ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ," "ਜਨਤਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ," ਅਤੇ "ਨਿਰਮਾਣ," ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਨੇ 2006 ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਰਣੀ 10 ਵਿੱਚ ਵਿਖਾਈਆਂ ਗਈਆਂ "ਉਸਾਰੀ" "ਨਿਰਮਾਣ," ਅਤੇ "ਸਿਹਤ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ" ਸਾਰੀਆਂ 10% ਤੋਂ ਵੱਧ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। "ਟਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ" ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ(ਸਿਰਫ਼ 10% ਦੇ ਹੇਠਾਂ) ਦਾ ਚੌਥਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਹਿੱਸਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ 2006 ਤੋਂ 2020 ਦੌਰਾਨ (ਲਗਭਗ 77%) ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਾਧਾ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਸਾਰਣੀ 9. InlandSouthern California ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਲਈ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

ਉਦਯੋਗ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ 2006 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ	2020 ਵਿੱਚ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕੁੱਲ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਸਿੱਖਿਆ ਸੇਵਾਵਾਂ	133524	6.38%	160737	7.68%	20.38%	23.69%
ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	19.41%
ਪੇਸ਼ੇਵਰ, ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ	73748	3.52%	82669	3.95%	12.10%	10.92%
ਲੋਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ	85702	4.10%	100544	4.80%	17.32%	10.78%
ਨਿਰਮਾਣ	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	7.02%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS ਫਾਈਲ 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 10. InlandSouthern California ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਲਈ ਉੱਪ-BA (Sub-BA) ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

ਉਦਯੋਗ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ 2006 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ	2020 ਵਿੱਚ ਉੱਪ-BA ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕੁੱਲ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਉਸਾਰੀ	184909	8.84%	175648	8.39%	-5.01%	13.18%
ਨਿਰਮਾਣ	168370	8.05%	158008	7.55%	-6.15%	11.92%
ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਸਹਾਇਤਾ	181144	8.66%	250481	11.97%	38.28%	11.17%
ਆਵਾਜਾਈ ਅਤੇ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ	98121	4.69%	173582	8.29%	76.91%	9.56%
ਪ੍ਰਚੁਨ ਵਪਾਰ	157546	7.53%	158390	7.57%	0.54%	8.72%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ 2007 ਅਤੇ 2021 ACS 1-ਸਾਲ

ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਸਿਖਰ ਦੇ 20 ਕਿੱਤਿਆਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

ਸਾਰਣੀ 11⁵² 2020 ਵਿੱਚ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ Inland SoCal ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 5 ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। 2020 ਵਿੱਚ, ਚੋਟੀ ਦੇ 4 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਨੇ 2020 ਵਿੱਚ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅੱਧੀਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ "ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤਿਆਂ," "ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ," "ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸਬੰਧਤ ਕਿੱਤਿਆਂ," ਅਤੇ " ਸਿਹਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਕਿੱਤੇ ਵਾਲੀਆਂ ਹਨ।" ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਉੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਵੱਧ ਸੰਖਿਆ ਦੇ ਕਾਰਨ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਵੱਧ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾਦੇਰਾਨ, ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ (ਟੇਬਲ 12 ਦੇਖੋ), ਦੋਨਾਂ ਸੂਚੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੀ ਕਿੱਤਾ ਹੈ - "ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ"। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, 2020 ਵਿੱਚ "ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ" ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਸਾਰਣੀ 11. InlandSouthern California ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਸਿਖਰ ਦੇ 5 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਲਈ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ 2006 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ	2020 ਵਿੱਚ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕੁੱਲ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	19.83%
ਅਧਿਆਪਕ, ਪੋਸਟ-ਸੈਕੰਡਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ	88269	4.22%	99626	4.76%	12.87%	16.43%
ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿੱਤੇ	48664	2.33%	60115	2.87%	23.53%	8.42%
ਸਿਹਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	28504	1.36%	42327	2.02%	48.49%	7.96%
ਗਣਿਤ ਅਤੇ ਕੰਪਿਊਟਰ ਵਿਗਿਆਨੀ	13357	0.64%	27517	1.31%	106.01%	4.63%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ 2021 ACS 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 12. Inland Southern California ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਸਿਖਰ ਦੇ 5 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਲਈ BA ਦੀ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

⁵² BA ਡਿਗਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉੱਪ-BA ਡਿਗਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਚੰਗੀਆਂ BA ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 20 ਕਿੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ 2006 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ	2020 ਵਿੱਚ ਉੱਪ-BA ਡਿਗਰੀ ਅਤੇ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿੱਤੇ	120771	5.77%	156879	7.50%	29.90%	12.09%
ਮੋਟਰ ਵਹੀਕਲ ਆਪਰੇਟਰ	79693	3.81%	101266	4.84%	27.07%	7.27%
ਨਿਰਮਾਣ ਵਪਾਰ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ	71606	3.42%	62170	2.97%	-13.18%	5.49%
ਵਿਕਰੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ, ਜਿਣਸਾਂ	116693	5.58%	108019	5.16%	-7.43%	5.22%
ਵਿਵਸਥਾਕਰਤਾ ਅਤੇ ਜਾਂਚਕਰਤਾ	45429	2.17%	57727	2.76%	27.07%	4.00%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ ACS 1-ਸਾਲ

ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਸੰਰਚਨਾ

ਸਾਰਣੀ 13 ਅਤੇ 14 ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਸਿਖਰ ਦੇ 5 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਰਣੀ 13 ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, "ਜਲ ਆਵਾਜਾਈ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤੇ" ਕੋਲ 2020 ਵਿੱਚ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਘਣਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ 100% ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦਰ ਹੈ, ਪਰ ਖਾਸਕਰ ਸਿਰਫ 14 ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਹਨ। ਹੋਰ ਕੀਤੇ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮਿਆਂ ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ: "ਕੁਦਰਤੀ ਵਿਗਿਆਨੀ," "ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਜੱਜ," ਅਤੇ "ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਅਤੇ ਖਣਿਜ ਕੱਢਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤੇ ਹਨ"। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, "ਕੁਦਰਤੀ ਵਿਗਿਆਨੀਆਂ" ਨੇ 2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਾਧੇ (172.43%) ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਰਣੀ 14 ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ Inland SoCal ਵਿੱਚ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅੱਧੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੋਕਾਂ ਕੋਲ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹਨ: "ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ," "ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਓਪਰੇਟਰ," "ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ-ਕਰਤਾ," "ਉੱਡਾਣ ਸੰਬੰਧੀ ਕਿੱਤੇ," ਅਤੇ "ਧਾਤੂ ਅਤੇ ਪਲਾਸਟਿਕ ਪ੍ਰੋਸੈਸਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ।" ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਚੋਟੀ ਦੇ ਪੰਜ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ 2020 ਵਿੱਚ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਮੁਕਾਬਲਤਨ ਛੋਟਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਸਾਰਣੀ 13. BA ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਸੰਰਚਨਾ

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	(2006 ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ) 2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਜਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	504	0.02%	14	0.00%	-97.22%	100.00%
ਕੁਦਰਤੀ ਵਿਗਿਆਨੀ	2256	0.11%	6146	0.29%	172.43%	69.57%

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	(2006 ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ) 2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੰਗੀ- ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਜੱਜ	4463	0.21%	6702	0.32%	50.17%	61.22%
ਇੰਜੀਨੀਅਰ	13294	0.64%	16223	0.78%	22.03%	56.91%
ਖਣਿਜ ਕੱਢਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤੇ	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ ACS 1-ਸਾਲ

ਸਾਰਣੀ 14. ਉੱਪ-BA ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਘਣਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਸੰਰਚਨਾ

ਕਿੱਤੇ	2006 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2006 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	2020 ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮੇ	2020 ਵਿੱਚ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ	(2006 ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ) 2006 ਅਤੇ 2020 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ	2020 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੁੱਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ BA ਦੀਆਂ ਡਿਗਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਚੰਗੀ-ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ
ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕਿੱਤੇ	1239	0.06%	2680	0.13%	116.30%	81.25%
ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਸਿਸਟਮ ਆਪਰੇਟਰ	2441	0.12%	3812	0.18%	56.17%	75.00%
ਮਕੈਨਿਕ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ- ਕਰਤਾ	3126	0.15%	3591	0.17%	14.88%	59.09%
ਖਣਿਜ ਕੱਢਣ ਵਾਲੇ ਕਿੱਤੇ	208	0.01%	339	0.02%	62.98%	50.00%
ਮੈਟਲ ਅਤੇ ਪਲਾਸਟਿਕ ਪ੍ਰੋਸੈਸਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰ	799	0.04%	410	0.02%	-48.69%	50.00%

ਸਰੋਤ: 2007 ACS 1-ਸਾਲ ਅਤੇ ACS 1-ਸਾਲ