संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम
1, यूएन प्लाज़ा
न्यू यॉर्क, एनवाई 10017

www.undp.org

मानव विकास कि सार्थकता इसमें है कि मनुष्य के पास चुनने के लिए विकल्पों में बढ़ोतरी हो। विकल्प मानव जीवन की समृद्धता दर्शाएं न कि केवल उनकी अर्थव्यवस्था में बढ़ोतरी। इस प्रक्रिया के लिए कार्य महत्वपूर्ण है, जो विश्व भर के सभी लोगों को विभिन्न तरीकों से व्यस्त रखता है और उनके जीवन का बड़ा भाग व्यतीत हो जाता है। विश्व के 7.3 विलियन लोगों में से केवल 3.2 विलियन लोगों के पास रोजगार है, बाकी लोग देखभाल के कार्य, रचनात्मक कार्य, और स्वैच्छिक कार्य में लगे हैं, या भविष्य में कामगार के रूप में अपने को तैयार कर रहे हैं।

मानव विकास के परिपेक्ष्य में, कार्य का अर्थ केवल रोजगार या नौकरी तक सीमित नहीं है। नौकरी का दायरा बहुत से ऐसे कार्यों को अपने अंदर लेने में असमर्थ रहा है जो मानव विकास की दृष्टि से महत्वपूर्ण हैं, जैसे देखभाल का कार्य, स्वैच्छिक कार्य और रचनात्मक कार्य जैसे लेखन या चित्रकारी।

मानव विकास और कार्य के बीच की कड़ी सहक्रियाशील हैं। कार्य होने से मानव विकास का लक्ष्य सफल होता है क्योंकि इससे आय का साधन बनता है और जीवन स्तर में सुधार होता है। इस से गरीबी कम होती है और न्यायसंगत समृद्धि आती है। यह लोगों को समाज में पूरी तरह भागीदार होने देता है और उनके भीतर आत्मगौरव और स्वाभिमान की भावना को जगाता है। ऐसे कार्य जो दूसरों की देखभाल से जुड़े होते हैं वह लोगों में सामाजिक एकता बढ़ाते हैं और परिवार तथा सामुदायों के बीच आपसी जुड़ाव को मजबूत करते हैं।

एक साथ मिल कर काम करते लोग न केवल आर्थिक भौतिक रूप से समृद्ध होते हैं बल्कि उससे उनकी जानकारी का दायरा भी भरपूर होता जाता, जो कि संस्कृति और सभ्यता का मूलभूत आधार है। और जब यह सब कार्य पर्यावरण के अनुकूल होता है तो इसका लाभ पीढ़ियों तक पहुँचता है। अंततः, कार्य का होना, मानवीय क्षमता, मानवीय रचनात्मकता और मानवीय भावना का उदय करता है।

किन्तु मानव विकास और कार्य में काई अंतर्संबंध नहीं होता और कुछ कार्य, जैसे बेगारी, मानवाधिकारों का उलंघन करके, मानव गरिमा को नष्ट करके और स्वतंत्रता तथा स्वायत्तता का त्याग कर मानव विकास को अवरुद्ध करते हैं। कुछ कार्य, जैसे खतरनाक औद्योगिक संस्थानों में काम करना, भी कामगारों को जोखिम में डालते हैं। साथ ही उपयुक्त नीतियों के अभाव में कर्मचारियों के लिये पुरस्कार आदि की असमानता भरी स्थितियां बनती है और समाज में विषमता का वातावरण पैदा होता है।

वैश्वीकरण और डिजिटल क्रांति ने काम के बहुत से अवसर पैदा तो किये हैं लेकिन साथ ही उनके कारण जोखिम भी बढ़ा है। इस नए बनते कार्य परिवेश के लाभ का वितरण बराबरी पूर्वक नहीं हुआ है। वहां कुछ लोग जीते हुए हैं और कुछ हारे हुए। वेतन भोगियों और बेगार करने वालों के बीच संतुलन बैठाना एक चुनौती भरा काम है, विशेषकर स्त्रियों के सन्दर्भ में, जो दोनों ही मोर्चों पर घाटे की स्थिति में हैं। नई तथा भावी पीढ़ी के लिए कार्य के अवसरों की व्यवस्था करने के लिए सतत कार्य चाहिये। कार्य के द्वारा मानव विकास तभी हो सकता है जब नीतियाँ उत्पादन सुलभ हों, कार्य के अवसर बेहतर आर्थिक लाभ देने वाले हों तथा संतोषजनक हों,- कामगारों का कौशल तथा क्षमता बढ़ाने वाले हों- उनके अधिकार, सुरक्षा, तथा भलाई को सुनिश्चत करने वाले हों- और विशेष मुद्दों और लोगों के समूहों को लक्षित कर विशिष्ट रणनीति बनाई जाय। इतना ही नहीं, यह भी आवश्यक है कि नए सामाजिक अनुबंध, वैश्विक करार तथा साफ सुथरे काम के लिए कार्यशील एजेंडे को आगे बढ़ाया जाए।

''स्त्रियाँ काम के सन्दर्भ में बहुत घाटे की स्थिति में रहती हैं, चाहे वह भुगतान वाला काम हो या फिर बिना भुगतान वाला। भुगतान वाले कामों के क्षेत्र में भी उनकी संख्या पुरूषों की अपेक्षा कम होती है, वे कम वेतन पाती हैं, उन्हें दिया जाने वाला काम अरक्षित होता है, ऊँचे प्रबंधन स्तर पर और उन पदों पर जहाँ उनकी भूमिका निर्णायक हो सकती है, वहां भी स्त्रियों का प्रतिनिधित्व कम होता है। बिना भुगतान वाले कामों में भी उनके लिए घरेलू कामों तथा देखभाल के कामों में स्त्रियों को अपेक्षाकृत कम ही होते हैं।''

– संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम प्रशासक हेलेन क्लार्क

''बाल श्रम कोई अपने में स्वतंत्र समस्या नहीं है और वह अन्य सन्दर्भों से काट कर हल नहीं की जा सकती। अंतर्राष्ट्रीय समुदाय को यह समझना होगा कि यदि हम अपने बच्चों के हितों की रक्षा नहीं कर सकते तो हम विकास भी नहीं कर सकते। हमें बाल हिंसा का उन्मूलन करना ही होगा।''

– 2014 के नोबेल पुरस्कार विजेता कैलाश सत्यार्थी.

''रचनात्मक कार्य की अवधारणा को समझना एक मुश्किल भरी समस्या जैसा हो सकता है, लेकिन हमें इसे एक बाधा मान कर रचनात्मक परिवेश बनाने से बचना नहीं चाहिए क्योंकि यह मानव विकास की दिशा में एक कारगर कदम है। आज, हम मानव विकास को रचनात्मकता के एक अनिवार्य घटक के रूप महत्व देते हैं।''

– 2006 साहित्य के नोबेल पुरस्कार विजेता ओरहान पामुक

''जिस तरह घर के कामकाज में स्त्रियों का योगदान दिखाई नहीं देता, उसी तरह समुदाय के संगठन और आपसी टकराहट की स्थिति को हल करने जैसे महत्वपूर्ण कामों में भी स्त्रियों का योगदान जो मानव विकास के लिये महत्वपूर्ण है, अनदेखा रह जाता है।''

– 2011 शान्ति के नोबेल पुरस्कार विजेता लेमाह बोयी

''नौकरी नहीं, बल्कि कार्य के द्वारा ही मानव की प्रगति और मानव विकास होता है। किन्तु कार्य और मानव विकास के बीच कोई सीधा सरल संबंध नहीं है।''

– इस रिपोर्ट के प्रमुख लेखक सलीम जहाँ

विहंगावलोकन

मानव विकास रिपोर्ट 2015

मानव विकास के लिए कार्य

रिपोर्ट का आवरण यह संवाद प्रस्तुत करता है कि कार्य ही वह मूलभूत गतिशील कारक है जो मानव विकास अभियान हो आगे बढ़ाता है। आवरण की पृष्ठभूमि रिपोर्ट में दर्शाई गई आकृति 2.2 की अभिव्यक्ति है, जो रिपोर्ट का विस्तार बताती है कि इसमें विश्व भर की 98 प्रतिशत आबादी 156 देशों का प्रतिनिधित्व है। विगत 25 वर्षों की सफलता का ब्योरा यह है कि अधिक देश और अधिक लोग (1990 में 3 बिलियन लोगों से अधिक आबादी के साथ 62 देशों से वर्ष 2014 में 1 बिलियन लोगों के साथ 43 देशों तक) निम्न मानव विकास श्रेणी से बाहर आ गये तथा उसी समय, कुल मिला कर (वर्ष 1990 में 1.2 बिलियन लोगों के साथ 47 देशों से 2014 में 3.6 बिलियन लोगों के साथ 84 देशों तक) अधिक देश और अधिक लोग उच्च तथा अति उच्च मानव विकास वर्ग की श्रेणी के अंदर आ गये। आकृति की पृष्ठभूमि में नीचे की हल्की नीली पट्टी पहले की स्थिति दर्शाती है और ऊपर दर्शाई हरी पट्टी से दूसरे दौर की स्थिति उजागर होती है। आवरण पर मानव आकृतियों की गोलाकार प्रस्तुति उनके विभिन्न प्रकार के कार्यों को दर्शाती है, जैसे घरेलू कार्य, रचनात्मक कार्य तथा स्वेच्छिक कार्य। आवरण की यह अभिव्यक्ति केवल मानव विकास में उनके योगदान को ही नहीं दर्शाती बल्कि यह भी याद दिलाती है कि विविध कार्यों की सह-क्रियाशीलता विकास को कैसे गतिशील बनाती है।

कॉपीराइट © 2015
संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम द्वारा
1, यूएन प्लाज़ा, न्यू यॉर्क, एनवाई 10017, संयुक्त राज्य अमेरिका

सर्वाधिकार सुरक्षित। इस प्रकाशन का कोई भी भाग बिना पूर्व अनुमति के किसी रूप में किसी भी साधन से, इलेक्ट्रोनिक, यांत्रिकी, फोटोकॉपींग, रिकार्डिंग या अन्यथा पुनर्प्रकाशित, संचित या संप्रेषित नहीं किया जा सकता।

संपादन तथा उत्पादन: कम्यूनिकेशन्स डेवेलपमेंट इनकार्पोरेटेड, वाशिंगटन डीसी, संयुक्त राज्य अमेरिका
सूचना, कवर डिजाइन तथा डाटा विजुलाइजेशन: क्यूइन इफोर्मेशन डिजाइन, फोनिक्स डिजाइन एड एंड एक्युरेट एस.आर.एल.

हिन्दी अनुवाद : याशियान लेंगुएज सर्विसेज, नई दिल्ली, भारत

मुद्रण के बाद पाई गई किन्हीं गलतियों या चूकों की सूची के लिए कृपया हमारी वेबसाइट http://hrd-undp-org पर जाएं।

एचडीआई देशों तथा श्रेणी की कुंजी, 2014

अफ़गानिस्तान	171
अल्बानिया	85
अल्जीरिया	83
अंडोरा	34
अंगोला	149
एंटिगुआ और बरबूडा	58
अर्जेंटीना	40
अर्मेनिआ	85
आस्ट्रेलिया	2
ऑस्ट्रिया	23
अज़रबेजान	78
बहामास	55
बहरीन	45
बांग्लादेश	142
बारबाडोस	57
बेलारूस	50
बेल्जियम	21
बेलीज़	101
बेनिन	166
भूटान	132
बोलिविया (प्लूरीनेशनल राज्य)	119
बोस्निया एवं हर्ज़ेगोविना	85
बोत्स्वाना	106
ब्राज़ील	75
ब्रूनेई दारस्सलाम	31
बुल्गेरिया	59
बुर्किना फ़ासो	183
बुरुण्डी	184
केप वर्दे	122
कम्बोडिया	143
कैमरून	153
कनाडा	9
मध्य अफ़्रीकी गणराज्य	187
चाड	185
चिली	42
चीन	90
कोलम्बिया	97
कोमोरॉस	159
कांगो	136
कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य	176
कोस्टा रिका	69
आइवरी कोस्ट	172
क्रोएशिया	47
क्यूबा	67
साइप्रस	32
चेक गणराज्य	28
डेनमार्क	4
जिबूती	168
डोमिनिका	94
डोमीनिकन गणराज्य	101
इक्वाडोर	88
मिस्र	108
अल सल्वाडोर	116
इक्वेटोरियल गिनी	138
एरिट्रिया	186
एस्टोनिआ	30
इथियोपिया	174
फ़िजी	90
फ़िनलैण्ड	24
फ्रांस	22
गैबन	110
गैम्बिया	175
जॉर्जिया	76
जर्मनी	6
घाना	140
ग्रीस	29
ग्रेनाडा	79
ग्वाटेमाला	128
गिनी	182
गिनी बिसाउ	178
गयाना	124
हैती	163
होण्डुरास	131
हांगकांग, चीन (एस.ए.आर.)	12
हंगरी	44
आइसलैण्ड	16
भारत	130
इण्डोनेशिया	110
ईरान इस्लामिक गणराज्य	69
इराक	121
आयरलैण्ड	6
इस्राइल	18
इटली	27
जमैका	99
जापान	20
जॉर्डन	80
कज़ाकिस्तान	56
केन्या	145
किरिबाटी	137
कोरिया गणराज्य	17
कुवैत	48
किर्गिस्तान	120
लाओ जनतांत्रिक गणराज्य	141
लात्विया	46
लेबनान	67
लेसोथो	161
लाइबेरिया	177
लीबिया	94
लिक्टेन्सटाइन	13
लिथुआनिया	37
लक्ज़मबर्ग	19
मैडागास्कर	154
मलावी	173
मलेशिया	62
मालदीव	104
माली	179
माल्टा	37
मॉरिटानिया	156
मॉरिशस	63
मैक्सिको	74
माइक्रोनेशिया (संघीय राज्य)	123
मॉल्डोवा गणराज्य	107
मंगोलिया	90
मॉन्टीनेग्रो	49
मोरक्को	126
मोज़ाम्बीक	180
म्यॉंमार	148
नामीबिया	126
नेपाल	145
नीदरलैण्ड	5
न्यूज़ीलैण्ड	9
निकारगुआ	125
नाइजर	188
नाईजीरिया	152
नॉर्वे	1
ओमान	52
पाकिस्तान	147
पलाउ	60
फिलिस्तीन राज्य	113
पनामा	60
पापुआ न्यू गिनी	158
पराग्वे	112
पेरू	84
फ़िलीपीन्स	115
पोलैण्ड	36
पुर्तगाल	43
कतर	32
रोमानिया	52
रूसी गणराज्य	50
रवाण्डा	163
सेंट किट्स एवं नेविस	77
सेंट लूसिआ	89
सेंट विन्सेन्ट एवं ग्रेनाडाइन	97
समोआ	105
साओ टोम एवं प्रिन्साइप	143
सऊदी अरब	39
सेनेगल	170
सर्बिया	66
सेशेल्स	64
सिएरा लिओन	181
सिंगापुर	11
स्लोवाकिया	35
स्लोवेनिया	25
सॉलोमन द्वीपसमूह	156
दक्षिण अफ़्रीका	116
दक्षिण सूडान	169
स्पेन	26
श्रीलंका	73
सूडान	167
सूरीनाम	103
स्वाज़ीलैण्ड	150
स्वीडन	14
स्विटज़रलैण्ड	3
सीरियाई अरब गणराज्य	134
ताजिकिस्तान	129
तंज़ानिया गणराज्य	151
थाइलैण्ड	93
मेसाडोनिया (पूर्ववर्ती यूगोस्लाव गणराज्य)	81
टिमोर लेस्ट	133
टोंगो	162
टोंगो	100
ट्रिनिडाड एवं टोबैगो	64
ट्यूनीशिया	96
तुर्की	72
तुर्कमेनिस्तान	109
युगाण्डा	163
यूक्रेन	81
संयुक्त अरब अमीरात	41
ब्रिटेन	14
अमेरिका	8
उरूग्वे	52
उज़्बेकिस्तान	114
वनुआतु	134
वेनेज़ुएला (बोलिवेरियाई गणराज्य)	71
वियतनाम	116
यमन	160
ज़ाम्बिया	139
ज़िम्बाब्वे	155

विंहगावलोकन

मानव विकास रिपोर्ट 2015

मानव विकास के लिए कार्य

संयुक्त राष्ट्र
विकास कार्यक्रम
(यूएनडीपी) के
लिए प्रकाशित

UNDP
Empowered lives.
Resilient nations.

25 वर्ष
मानव विकास के

मानव विकास रिपोर्ट 2015 टीम

निदेशक एवं प्रमुख लेखक
सलीम जहाँ

उप निदेशक
ईवा जेसपर्सन

शोध एवं सांख्यिकी
शांतानु मुखर्जी (टीम प्रमुख), मिलोरद कोवासेविक (मुख्य सांख्यिकीकार) एस्ट्रा बोनीनी, सिसीलिया काल्डेरॉन, क्रिस्तेले काज़ाबत, यू-ची सू, क्रिस्टीना लेंगफेद्लर, सासा लूसिक, तन्नी मुखोपाध्याय, शिवानी नय्यर, थॉमस रोका, हेरिबरतो तापिया, कटरीना टेकसोज़ एवं सिमोन ज़मपिनो।

पहुंच और प्रलेख प्रस्तुतिकरण
बोटागोज अब्द्रेयेवा, एलिनोर फोर्निअर-टोम्बस्, जोन हॉल, एडमिर जाहिक, अन्ना अर्तुब्रिया, जेनिफर ओल्डफील्ड एवं मिशेल रेदांते।

परिचालन एवं प्रशासन
सरंतूया मैंड (परिचालन प्रबंधक) ममाए गेब्रेसादिक, फे हुएरेज़ शनाहन एवं मै विंट थान।

आमुख

आज से पच्चीस वर्ष पहले 1990 में मानव विकास रिपोर्ट की शुरुआत इस सरल धारणा के साथ हुई थी: जिसका उद्देश्य यह स्थापित करना था कि विकास का अर्थ लोगों के विकल्पों में विस्तार का होना है तथा- मोटे तौर पर, मानव जीवन की समृद्धि पर केंद्रित करना है, न कि बारीकी से आर्थिक समृद्धि पर केंद्रित करना है। इस दिशा में कार्य का मूल आधार यही है कि लोगों के आर्थिक स्तर तथा जीवन स्तर दोनों में समृद्धि हो लेकिन कार्य के आकलन को आर्थिक दृष्टि से करने की प्रवृत्ति है न कि मानव के विकास की दृष्टि से। वर्ष 2015 की मानव विकास रिपोर्ट इस सोच से आगे की स्थितियों को देखने की है और इसका लक्ष्य कार्य को मानव जीवन की समृद्धि से जोड़ना है।

यह रिपोर्ट एक बहुत ही बुनियादी प्रश्न को लेकर आगे बढती है कि कार्य, कैसे मानव विकास में वृद्धि कर सकता है? यह रिपोर्ट केवल नौकरी तक सीमित न रह कर आगे की ओर देखते हुए कुछ और ऐसी गतिविधियों पर दृष्टि डालती है, जैसे देखभाल के अवैतनिक काम, स्वैच्छिक काम और रचनात्मक काम-यह सब भी मानव जीवन में समृद्धि लाने के लिए अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

यह रिपोर्ट दर्शाती है कि पिछले पच्चीस वर्षो से मानव जीवन में प्रशंसनीय सुधार हुआ है। आज मनुष्य पहले की अपेक्षा लम्बे समय तक जीवित रह रहा है, अधिक बच्चे स्कूल पहुँच रहे हैं, अपेक्षाकृत अधिक लोगों तक साफ पानी पहुँच रहा है और उन्हें मूलभूत स्वच्छता की बुनियादी सुविधाएं प्राप्त हैं। विश्व भर में प्रति व्यक्ति आय बढ़ी है और निर्धानता घटी है, इससे अधिकाँश लोगों के जीवन स्तर में सुधार आया है। विभिन्न देशों और समाजों के लोग डिजिटल क्रांति के कारण एक दूसरे से जुड़ पा रहे हैं। लोगों की योग्यता निर्माण की प्रगति में कार्य का बहुत बड़ा योगदान रहा है। सम्मान जनक कार्य से लोगों में गरिमा की भावना आई है और जिससे लोगों की अपने समाज से जुड़ने में रूचि बढ़ी है।

निरंतर निर्धनता और जलवायु परिवर्तन के लिए कष्टदायक असमानताएं और सामान्यत: पर्यावरणीय संवहनीयता, तथा संघर्ष और अस्थिरता के कारण बहुत सी चुनौतियां अभी भी शेष हैं। यह सब कारण मिल कर ऐसी बाधाएं खड़ी करते हैं जिससे लोग पूरी तरह से सम्मान जनक कार्य तक नहीं पहुँच पाते और लोगों की असली क्षमता का पूरा दोहन नहीं हो पाता। विशेष रूप से युवा लोग, स्त्रियाँ शारीरिक रूप से अक्षम तथा अन्य हाशिये पर जीने वाले लोग इन बाधाओं से प्रभावित हैं। यह रिपोर्ट अपना यह तर्क सामने रखती है कि यदि सभी लोगों की क्षमताओं का पूरा दोहन विभिन्न रणनीतियों और समुचित नीति निर्धारण के द्वारा हो सके तो मानव विकास की गति तेजी से बढ़ेगी और अब तक की कमी की भरपाई काफी हद तक पूरी हो जाएगी।

यह रिपोर्ट हमें याद दिलाती है कि कार्य और मानव विकास की गति में कोई स्वत: संबंध नहीं होता है। कार्य की गुणावत्ता एक बहुत महत्वपूर्ण आयाम है जो सुनिश्चित करता है कि कार्य मानव विकास की गति को बढ़ाता है। आपसी भेदभाव और हिंसा जैसे मुद्दे, कार्य और मानव विकास के सकारात्मक जुड़ाव को बाधित करते हैं। बाल श्रम, बेगार और तस्करी श्रमिकों के श्रम जैसे कार्य, जो सब मानवाधिकार का गंभीर उलंघन में आते हैं, मानव विकास के लिए बेहद घातक हैं। बहुत से मामलों में कामगार लोगों को ऐसे खतरनाक कामों में लगाया जाता है जिससे उनमें अवमानना और असुरक्षा का भाव पनपता है और वह अपनी स्वायत्तता और स्वतंत्रता खो देते हैं।

वैश्वीकरण और तकनीकी क्रांति ने काम की दुनिया में जिस तरह का तेज बदलाव किया है, उनको देखते हुए ऊपर बताये गये मुद्दे हल करने के लिए बहुत महत्वपूर्ण होते जा रहे हैं। वैश्वीकरण ने कुछ लोगों के लिए तो लाभ का रास्ता खोला है लेकिन दूसरे लोगों को इससे क्षति भी पहुंची है। डिजिटल क्रांति ने जहाँ नये अवसर पैदा किये हैं, वहीं उससे नयी चुनौतियों को भी जन्म दिया है, जैसे अनियमित ठेके और अस्थायी काम का विषमतापूर्ण वितरण जिनके कारण उच्च दक्षता प्राप्त और साधारण कामगारों के बीच असमानता की गहरी खाई बन गई है।

यह रिपोर्ट बहुत जोरदार ढंग से स्त्रियों के पक्ष में अपनी यह बात कहती है कि स्त्रियाँ काम के सन्दर्भ में बहुत घाटे की स्थिति में रहती हैं, चाहे वह भुगतान वाला काम हो या बिना भुगतान वाला। भुगतान वाले कामों के क्षेत्र में उन्हें श्रमिक संख्या में पुरूषों से कम लगाया जाता है, उनकी कम कमाई होती है, उन्हें दिया जाने वाला काम अरक्षित होता है और ऊँचे प्रबंधन स्तर पर और उन पदों पर जहाँ उनकी भूमिका निर्णायक हो सकती है, वहां भी उनका प्रतिनिधित्व कम होता है। बिना भुगतान वाले कामों, जैसे घरेलू काम और देख भाल के काम, में भी उनकी भागीदारी अनुपातहीन होती है।

यह रिपोर्ट संवहनीय कार्यो को चिन्हित करती है जो नकारात्मक प्रभावों और अनायास नतीजों, जैसे संवहनीय विकास के लिए प्रमुख रूकावटों, को समाप्त करते हुए मानव विकास को प्रोत्साहित करती है। इस तरह के काम वर्तमान समय की युवा पीढ़ी के लिए, बिना भावी पीढ़ी के अवसरों को प्रभावित किये, अनुकूल अवसर प्रदान करेंगे।

इस रिपोर्ट का तर्क है कि कार्य के द्वारा मानव विकास को आगे बढाने के लिए तीन प्रमुख क्षेत्रों में नीतियों और

रणनीतियों की आवश्यकता है– पहले, काम के अवसरों का सृजन, उसके साथ कर्मचारियों के कल्याण की रक्षा और लक्षित गतिविधियों का विकास। पहला दायित्व राष्ट्रीय रोजगार रणनीति के प्रबंधन से निभाया जा सकता है, जिससे बदलते परिवेश और कार्यक्षेत्र से उपलब्ध अवसरों पर अधिाकार कर लिया जायगा। दूसरा आवश्यक काम यह है कि कर्मचारियों के अधिकारों और लाभों की गारंटी हो, सामाजिक संरक्षण को फैलाया जाए और असमानताओं का संज्ञान लिया जाए। कार्य की संवहनीयता के लिए लक्षित कामों, जैसे भुगतान और बिना भुगतान कार्यों में असंतुलन को संबोधित करना और विशिष्ट समूहों के लिए हस्तक्षेप करना, पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए– उदाहरण के लिए, विकलांग युवा एवं अन्य लोग। इसके अलावा, एक नए सामाजिक सम्पर्क, वैश्विक सौदे, और सम्मान जनक कार्य ऐजेंडे के अनुसरण पर कार्यवाही के लिए एक कार्यसूची की आवश्यकता है।

इस वर्ष की रिपोर्ट यथा समय, संयुक्त राष्ट्र के संवहनीय विकास सम्मलेन के ठीक बाद आई है। इस सम्मलेन में संवहनीय विकास के विभिन्न लक्ष्य निर्धारित करते हुए आठवें लक्ष्य पर विशेष बल दिया गया: संवहनीय, समावेशी और सतत आर्थिक वृद्धि, पूर्ण और उत्पादक रोजगार तथा सबके लिए सम्मान जनक कार्य को बढ़ावा देना।

इस सन्दर्भ में, कार्य क्षेत्र में होने वाले लगातार चुनौती भरे परिवर्तनों पर गंभीर विमर्श किये जाने की आवश्यकता है। उन सभी अवसरों को अपना लेने की आवश्यकता है जो कार्य तथा मानव विकास के बीच की कड़ियों को मजबूती प्रदान करते हैं। पिछले पच्चीस वर्षों में मानव विकास की अवधारणा, विभिन्न रिपोर्टों में चिन्हित मानक विकास के सूचकांक, तथा संबंधित चुनौतियों पर विश्व भर में लगातार संवाद, विचार विमर्श तथा नीतिगत मुद्दों पर चर्चा होती रही है। मैं आशा करती हूँ, कि इस वर्ष की रिपोर्ट में भी, मानव विकास की अवधारणा और रणनीतियों को अग्रिम करने के लिए के संवाद और बहस प्रारंभ करने की अपनी क्षमता में कोई अपवाद नहीं होगा।

हेलेन क्लार्क
प्रशासक
संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम

आभार

2015 की मानव विकास रिपोर्ट संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) में मानव विकास रिपोर्ट ऑफिस (एचडीआरओ) के प्रयासों का प्रतिफल है।

रिपोर्ट में उल्लेखित निष्कर्ष, विश्लेषण और नीतिगत सुझाव केवल एचडीआरओ के ही हैं और इनके लिए यूएनडीपी या इसके कार्यकारी मंडल के किसी सदस्य को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता। संयुक्त राष्ट्र महासभा ने आधिकारिक तौर पर मानव विकास रिपोर्ट को ''एक स्वतंत्र बौद्धिक परिश्रम'' के रूप में मान्यता दी है, जो कि ''विश्वभर में मानव विकास के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए एक महत्वपूर्ण उपकरण'' बन गया है।

इस रिपोर्ट को तैयार करने के दौरान बहुत सें प्रख्यात व्यक्तियों और संगठनों ने योगदान दिया जिससे इसके प्रस्तुतीकरण में काफी लाभ हुआ है। इस हस्ताक्षरित योगदान के लिए हम विशेष रूप से महामहिम श्री बेनिग्नो एस एक्विनो तृतीय (फिलीपींस के राष्ट्रपति), लेमह जीबोवी (2011 के शांति नोबेल पुरस्कार के विजेता), महामहिम सुश्री रोजा ओटुनबायेवा (किर्गिस्तान की पूर्व राष्ट्रपति), नोहरा पडीला (2013 में गोल्डमैन पर्यावरण पुरस्कार प्राप्तकर्ता), ओरहन पामुक (साहित्य के क्षेत्र में 2005 के नोबेल पुरस्कार विजेता), रॉबर्ट रैह (संयुक्त राज्य अमेरिका के पूर्व श्रम सचिव), कैलाश सत्यार्थी (2014 के शांति नोबेल पुरस्कार विजेता) और महामहिम श्री मैत्रीपाला सिरीसेना (श्रीलंका के राष्ट्रपति) के आभारी हैं।

हम उन लेखकों की प्रशंसा करनी चाहेंगे जिन्होंने इस रिर्पोट में सहयोग प्रदान किया: एंटोनियो एंड्रियोनी, मारीज़िओ अतज़ेनी, फ्रेड ब्लॉक, डेविड ब्लूम, जैक चार्मीज, मार्था चेन, डायने कोयले, क्रिस्टोफर क्रेमर, पीटर इवांस, नैन्सी फोलब्रे, मरीना गोरबिस, केनेथ हार्टजेन, रोल्फ एरिक वान डेर होवेन, रिजवानुल इस्लाम, पैट्रिक कबांडा, क्लाउडियो मोंटेनेग्रो, नमीरा नुज़हात, डानी रोड्रिक्स, जिल रयूबेरी, मैल्कम सॉयर, फ्रांसिस स्टीवर्ट, मिगुएल जेकली और लानयिंग झांग।

इस रिपोर्ट को विकसित करने के लिए कई विषयों पर विशेषज्ञों के साथ विचार-विमर्श समान रूप से आवश्यक और महत्वपूर्ण हैं तथा प्रारंभिक अनौपचारिक गहन दौर के पश्चात् 2015 रिपोर्ट के लिए मनोनीत सलाहकार पैनल के साथ भी विचार-विमर्श किया गया। निम्न व्यक्तियों द्वारा समय, सलाह और समीक्षा की प्रतिबद्धता अत्यधिक मूल्यवान थी: अमर्त्य सेन, सुधीर आनंद, एमी आर्मीनिया, मार्था चेन, मिग्नॉन डफी, पीटर इवांस, नैन्सी फोलब्रे, गैरी जिरेफी, एनरिको गियोवेनिनी, मरीना गोरबिस, जेम्स हेन्ट्ज, जेन्स लेर्ज़े, जोस एंटोनियो ओकाम्पो, समीर रादवन, अकिहिको तनाका, लेस्टर सालामॉन, फ्रांसिस स्टीवर्ट और रुआन ज़ोंगज़ी।

हम सांख्यिकी सलाहकार पैनल को भी धान्यवाद देना चाहेंगे, जिन्होंने रिपोर्ट के मानव सूचकांक की गणना से संबंधित कार्यपद्धति और आंकड़ों के चयन संबंधी विशेषज्ञ सलाह उपलब्ध करायी, वासमालिया बिवर, मार्टिन डूरंड, हैशान फू, पास्कोल गेरेस्टनफेल्ड, इफिन्वा इस्कवे, येमी काले, राफेल डीज जी मदीना, फियोना रॉबर्टसन और मिकला सैसाना इस पैनल के सदस्य हैं। रिपोर्ट में समग्र सूचकांक और अन्य सांख्यिकी संसाधान अपने विशिष्ट क्षेत्रों में अग्रणी अंतरराष्ट्रीय आंकड़ा प्रदाताओं की विशेषज्ञता पर निर्भर हैं। सटीकता और स्पष्टता सुनिश्चित करने के लिए गिसेला रोबल्स एगुइलर, सबीना अलकिर, जैक्स चार्मीज, केनेथ हार्टजन, क्लाउडियो मोंटेनेग्रो और यांगयंग शेन के साथ सांख्यिकीय मुद्दों पर चर्चा से रिपोर्ट में सांख्यिकीय विश्लेषण को काफी लाभ हुआ। मैं उनके योगदान की गहराई से सराहना करता हूं।

रिपोर्ट को, और अधिक सुधारने और अद्यतन करने और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर उत्पन्न संकेतक के संकलन के लिए राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालयों के प्रतिनिधियों के साथ हुए संवादों से काफी लाभ हुआ।

रिपोर्ट को तैयार करने के दौरान आयोजित विचार-विमर्श कई संस्थाओं और व्यक्तियों की उदार सहायता पर आधारित थे, जिनकी संख्या यहाँ उल्लेख करने की दृष्टि से काफी अधिक है। घटनाक्रम और विचार-विमर्श अकरा, बोस्टन, जिनेवा और सिंगापुर में आयोजित किया गया। (प्रतिभागियों और भागीदारों का सूची http://hrd.undp.org/en/reports/hrd2013/consultation पर उपलब्धा है)।

कार्य पर केंद्रित रिपोर्ट बिना व्यापक विचार-विमर्श किये तथा जनेवा और न्यूयॉर्क दोनों जगह के अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के बहुत सारे सहयोगियों द्वारा बिना उदार समय लगाए तैयार करनी संभव नहीं होती। संयुक्त राष्ट्र खाद्य और कृषि संगठन, संयुक्त राष्ट्र बाल कोष, संयुक्त राष्ट्र स्वयंसेवक और संयुक्त राष्ट्र महिला के सहयोगियों ने भी बहूमूल्य अंर्तदृष्टि और समीक्षा उपलब्ध करायी। फ्रांस और जर्मनी की सरकारों से बहूमूल्य वित्तीय योगदान प्राप्त हुआ।

यूएनडीपी क्षेत्रीय ब्यूरो, क्षेत्रीय सेवा केन्द्रों, वैश्विक नीति केन्द्रों और देश कार्यालयों से योगदान, समर्थन और सहायता को भी आभार के साथ स्वीकार किया गया है। यूएनडीपी के उन सहयोगियों, जिन्होंने रिपोर्ट के लिए पाठक समूह का गठन किया उनका विशेष धन्यवाद करता हूँ: नथाली बाउचे, डगलस ब्रॉडरिक, पेड्रो कोनसिकेओ, जॉर्ज रोनाल्ड ग्रे, शीला मार्नी, आयोडील ओडुसोला, रोमूलो पेस डी सूजा, थंगावेल पलानीवेल और क्लाउडिया विनय। रूबी संधू-रोजोन, मोराद वाभा, केनी विग्नाराजा ने रिपोर्ट का राजनीतिक रूप से अध्ययन करने और सुझाव देने के लिए मैं

उनका धन्यवाद पूर्वक आभार व्यक्त करता हूँ। रैंडी डेविस, मनदीप धालीवाल, करेन डूकेस, अल्बेरिककाओ, पैट्रिक कुलियर्स, ब्रायन लुट्ज, अब्दुल्लाये मार डिए ने भी रिपोर्ट के बारे में अपनी टिप्पणियां, सुझाव और मार्गदर्शन प्रस्तुत किए। मैं उनका आभारी हूँ।

एचडीआरओ इंटर्न, जिनेवा दमयंती, क्विंसहेंग हाऊ, यियिंग साना रियाज, एलिजाबेथ शीबैंड एली वांग भी समर्पण और योगदान के लिए मान्यता के योग्य हैं।

कम्युनिकेशंस डेवेलपमेंट इनकॉर्पोरेटेड में ब्रूस रॉस के नेतृत्व में कापोनियो, क्रिस्टोफर ट्रॉट और ऐलेन विल्सन – और डिजाइनरों जरमन क्विन, एक्यूरेट डिजाइन और फोनिक्स डिजाइन एड, एक अत्यधिक पेशेवर संपादन और उत्पादन समूह टीम, का सहयोग अत्यधिक महत्वपूर्ण रहा, जिन्होंने ऐसी रिपोर्ट प्रस्तुत करी जो कि काफी आकर्षक और बहुत पढ़ी जाने वाली है।

सबसे बढ़कर, मैं गर्वान्वित रूप से यूएनडीपी प्रशासक हेलेन क्लार्क, उनके नेतृत्व, दूरदृष्टि, उनकी सलाह, मार्गदर्शन और समर्थन तथा पूरी एडीआरओ दल के प्रति एक ऐसी रिपोर्ट, जो कि मानव विकास की उन्नति को और आगे ले जाने के लिए प्रयासरत है, को तैयार करने को लेकर उनके समर्पण और प्रतिबद्धता के लिए आभारी हूँ।

सेलीम जाहान
निदेशक
मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय

मानव विकास रिपोर्ट 2015 का अनुक्रम

आमुख
आभार

विहंगावलोकन

अध्याय 1

कार्य और मानव विकास – विश्लेषणात्मक सूत्र

कार्य रोजगार की तुलना में व्यापक है
जीवन चक्र के विभिन्न चरणों में कार्य
कार्य मानव विकास को बढ़ाता है
कार्य और मानव विकास के बीच की कड़ी स्वत: नहीं है
कार्य जो मानव विकास को नुकसान पहुंचाता है
श्रमिक खतरे में
निष्कर्ष

अध्याय 2

मानव विकास और कार्य: प्रगति और चुनौतियां

मानव प्रगति और कार्य के योगदान का पैमाना
गंभीर मानव अभाव, लेकिन बहुतायत मानव क्षमता जिसका उपयोग नहीं
अन्य मानव विकास चुनौतियां
मानव विकास – आगे देखते हुए

अध्याय 3

कार्य की बदलती दुनिया

कार्य का संरचनात्मक बदलाव
तकनीकी क्रांति
वैश्वीकृत कार्य
डिजिटल युग में कार्य
कार्य के लिए नई सीमाएं
आधुनिक कार्यबल
वादे जो अभी पूरे नहीं हुए
मानव विकास के लिए निहितार्थ
निष्कर्ष

अध्याय 4

भुगतान और अवैतनिक कार्य में असंतुलन

भुगतान कार्य की दुनिया में भेदभाव
अवैतनिक कार्य में असंतुलन
उभरती चुनौतियाँ – देखभाल में अंतराल, स्वास्थ्य झटके और जलवायु परिवर्तन
नए संतुलन की ओर – विस्तारित विकल्प, लोगों का सशक्तिकरण
निष्कर्ष

अध्याय 5

संवहनीय कार्य की ओर अग्रसर

संदर्भ स्थापना: संवहनीय विकास के लिए लक्ष्य
मानव विकास ढ़ांचा में स्थिरता
कार्य और संवहनीय विकास
संवहनीय विकास लक्ष्य का पुनर्निर्धारण – वे कार्य के लिए क्या करते हैं
निष्कर्ष

अध्याय 6

कार्य के माधयम से मानव विकास में बढ़ोत्रै

काम के अवसर सृजन के लिए रणनीतियां
श्रमिकों का कल्याण सुनिश्चित करने के लिए रणनीतियां
लक्ष्य आधाारित कार्रवाई के लिए रणनीतियां
कार्रवाई के लिए एक एजेंडा – तीन स्तंभ
निष्कर्ष

नोट
संदर्भ

सांख्यिकीय संलग्नक

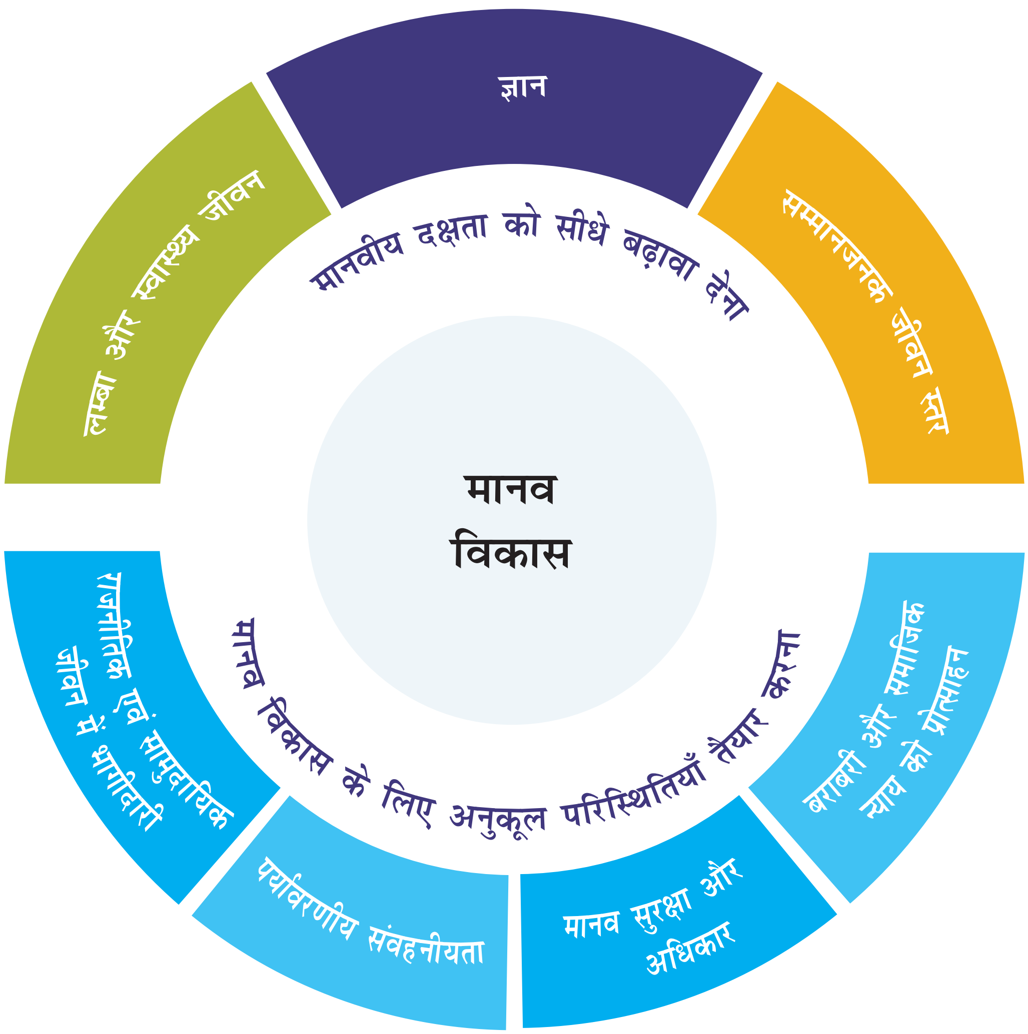
पाठकों के लिए मार्गदर्शिका
सांख्यिकीय सारणियाँ

1. मानव विकास सूचकांक और इसके संघटक
2. मानव विकास सूचकांक के रुझान 1990–2014
3. असमानता–समायोजित मानव विकास सूचकांक
4. लैंगिक विकास सूचकांक
5. लैंगिक असमानता सूचकांक
6. बहुआयामी निर्धनता सूचकांक : विकासशील देश
7. बहुआयामी निर्धनता सूचकांक : समय के साथ बदलाव
8. जनसंख्या का रुझान
9. स्वास्थ्य परिणाम
10. शैक्षिक उपलब्धियां
11. राष्ट्रीय आय और संसाधनों का संयोजन
12. पर्यावरणीय संवहनीयता
13. कार्य और रोजगार
14. मानव सुरक्षा
15. अंतर्राष्ट्रीय एकीकरण
16. पूरक सूचकांक: बेहतरी की अवधारणा

क्षेत्र

सांख्यिकीय संदर्भ

रेखांकन : मानव विकास के आयाम



विहंगावलोकन

मानव विकास के लिए कार्य

मानव विकास मानव विकल्पों को विस्तारित करने के बारे में है – अर्थव्यवस्था की मजबूती के बजाय मानव जीवन की समृद्धि पर जोर देना (देखें रेखांकन)। इस प्रक्रिया में सबसे कठिन है काम, जो पूरी दुनिया में विभिन्न तरीकों से लोगों को कार्य में लगाता है और उनके जीवन का प्रमुख हिस्सा इसमें लगा लेता है। दुनिया के 7.3 बिलियन लोगों में से 3.2 बिलियन लोग रोजगार में हैं और अन्य सेवा कार्य, रचनात्मक कार्य, स्वैच्छिक कार्य या अन्य तरह के कार्य में लगे हैं अथवा स्वयं को भविष्य के कामगार के रूप में तैयार कर रहे हैं। इसमें से कुछ कार्य मानव विकास के लिए किए जाते हैं और कुछ नहीं। यहां तक कि कुछ कार्य मानव विकास को हानि भी पहुंचाते हैं। (रेखांकन 1)।

कार्य लोगों को आजीविका कमाने के योग्य और आर्थिक रूप से सुरक्षित बनाता है। यह न्याय संगत आर्थिक वृद्धि, निर्धनता उन्मूलन और लैंगिक समानता के लिए महत्वपूर्ण है। यह लोगों को समाज में पूर्ण हिस्सेदारी की अनुमति भी प्रदान करता है ताकि उनमें गरिमा और मूल्यों की भावना जागृत हो सके। कार्य जन हित में योगदान करते हैं। कार्य में दूसरों की देखभाल करना भी शामिल है। कार्य परिवारों और समुदायों के भीतर सामंजस्य भी बढ़ाता है।

कार्य समाज को भी सशक्त बनाता है। साथ ही मनुष्य साथ-साथ केवल भौतिक वस्तुएं बढ़ाने के लिए काम नहीं करता, वे ज्ञान का विस्तृत आयाम भी निर्मित करता हैं जो संस्कृति और सभ्यता के लिए आधार होते हैं। जब यह सभी कार्य पर्यावरण के अनुकूल होते हैं, इसके लाभ पीढ़ियों तक प्राप्त होते रहते हैं। निश्चित तौर पर कार्य मानव क्षमता को विस्तारित करता है, रचनात्मकता और मानवीय भावना को बढ़ाता है।

इस वर्ष की मानव विकास रिपोर्ट में यह पता लगाने की कोशिश की गई है कि कैसे कार्य मानव विकास को मजबूती प्रदान कर सकता है। रिपोर्ट से पता चलता है कि कार्य की दुनिया बहुत तेजी से बदल रही है और इसी के साथ मानव विकास के समक्ष चुनौतियां भी बनी हुई हैं। स्वैच्छिक और रचनात्मक कार्य सहित यह रिपोर्ट कार्य का व्यापक अवलोकन करती है और इस तरह रोजगार से परे जाती है। यह सेवा कार्य यहां तक कि वैतनिक कार्य पर विशेष ध्यान देते हुए कार्य और मानव विकास के बीच की कड़ी की भी जाँच करती है तथा कार्य की संवहनीयता पर विचार-विमर्श करती है।

रिपोर्ट यह भी बताती है कि कार्य और मानव विकास के बीच की कड़ी स्वत: नहीं है और इस तरह कुछ कार्य जैसे जबरन मजदूरी, मानव अधिकार के उल्लंघन, मानव गरिमा को ठेस पहुंचाने और स्वतंत्रता तथा स्वायत्तता का त्याग करने से मानव विकास को हानि पहुंच सकती है। बिना उपयुक्त नीति के, कार्य के असमान अवसर और प्रतिफल विभाजनकारी और समाज में असमानता बढ़ाने वाले हो सकते हैं।

रिपोर्ट का निष्कर्ष है कि कार्य मानव विकास को तभी मजबूती प्रदान कर सकता है जब नीतियां उत्पादकता बढ़ाने वाली, लाभकारी और कार्य के संतोषजनक अवसरों वाली, श्रमिकों की कार्यकुशलता और क्षमता बढ़ाने वाली, उनके अधिकारों, सुरक्षा व बेहतरी की गारंटी करने वाली हों। रिपोर्ट, नए सामाजिक अनुबंध, वैश्विक संधि और सम्मानित कार्य एजेंडे पर आधारित, कार्यकारी एजेंडे की कोशिश करती है।

लोग देशों की वास्तविक संपत्ति हैं और मानव विकास लोगों के विकल्पों को विस्तारित करने पर ध्यान केंद्रित करता है

पचीस वर्ष पूर्व पहली मानव विकास रिपोर्ट ने मानव विकास की धारणा प्रस्तुत की थी, दूरगामी प्रभावों के साथ एक सरल अभिप्राय। लंबे समय तक विश्व केवल भौतिक समृद्धि पाने में संलग्न था और लोगों को हाशिए पर धकेलता जा रहा था। जन आधारित धारणा के साथ मानव विकास ढाँचे ने जन-केन्द्रित विकास संबंधी आवश्यकताओं को समझने का तरीका ही बदल दिया है।

यह इस पर बल देती है कि विकास का मूल उद्देश्य केवल आय बढ़ाना ही नहीं बल्कि स्वतंत्रता और मानव अधिकारों को मजबूती प्रदान करने, क्षमता बढ़ाने, अवसर उपलब्ध कराने, लंबे, स्वस्थ और रचनात्मक जीवन के माध्यम से मानव के विकल्पों को विस्तार देना भी है (बाक्स 1)।

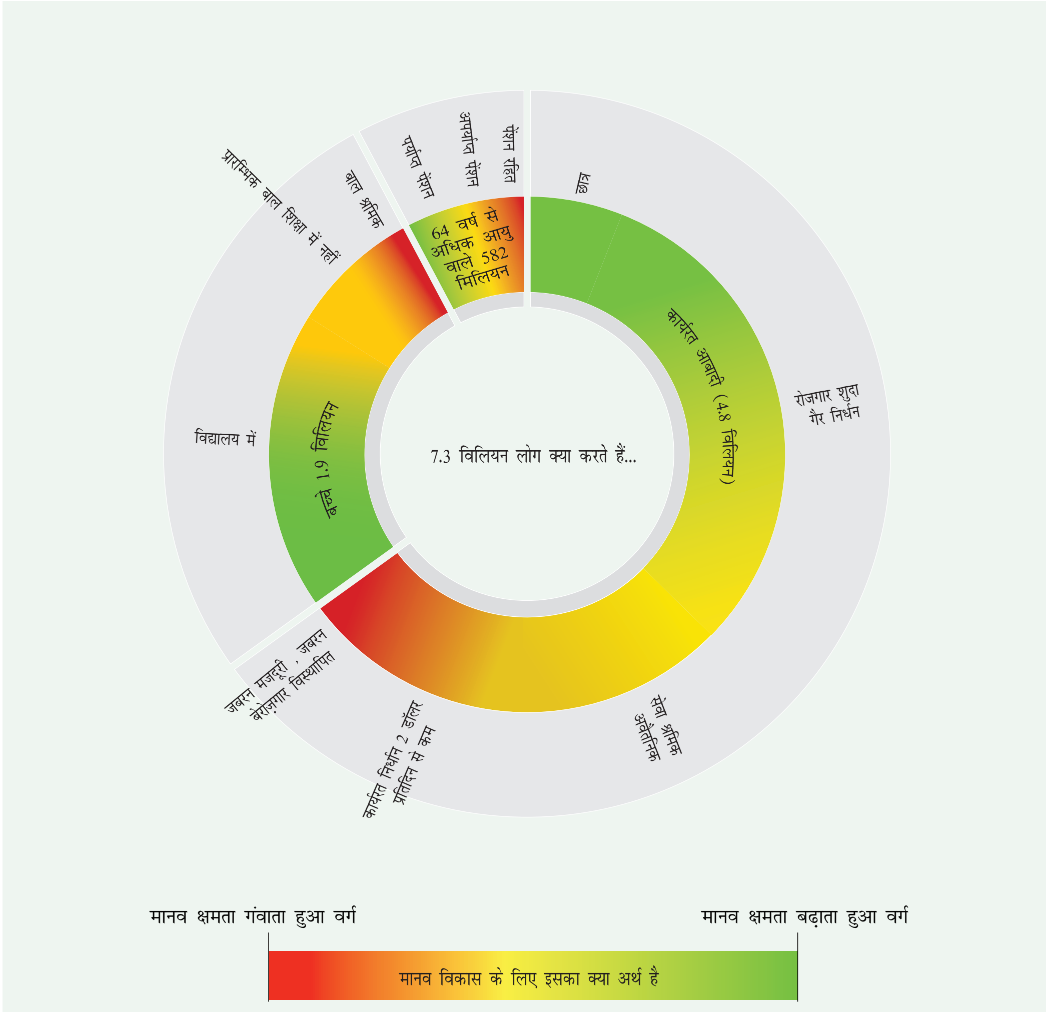
मानव विकास की अवधारणा मानक के साथ पूरित है – मानव विकास सूचकांक (एचडीआई) – जो व्यापक परिप्रेक्ष्य में आय से परे जाकर मानव कल्याण का आकलन करता है (बाक्स 2)।

लोगों पर केंद्रित विकास के साधारण लेकिन शक्तिशाली धारणा के साथ बीते 25 वर्षों के दौरान लगभग दो दर्जन वैश्विक मानव विकास रिपोर्ट और 700 से अधिक राष्ट्रीय मानव विकास रिपोर्ट प्रस्तुत की जा चुकी हैं। इन रिपोर्ट ने विकास को लेकर संवाद बढ़ाने में योगदान दिया, विकास के परिणामों का आकलन किया, शोध और नवोन्मेषी चिंतन को प्रेरित किया और नीतिगत विकल्पों को सुझाया है।

मानव विकास मानव जीवन की समृद्धि पर केंद्रित

रेखांकन 1

कार्य पूरी दुनिया में विभिन्न तरह से लोगों को सक्रिय रखता है



स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

कार्य मानव क्षमता, मानव रचनात्मकता और मानव भावना को उन्मुख करता है

बॉक्स 1

मानव विकास-एक व्यापक अवधारणा

मानव विकास लोगों के लिए विकल्पों को विस्तार देने की प्रक्रिया है ताकि वे अपनी क्षमता को बढ़ा सकें और उन क्षमताओं का उपयोग कर अधिकाधिक अवसर प्राप्त कर सकें। लेकिन मानव विकास एक उद्देश्य भी है। अत: यह एक प्रक्रिया और एक परिणाम दोनों है। मानव विकास में यह निहित है कि लोग उन प्रक्रियाओं को प्रभावित करें जो उनके जीवन को स्वरूप देती हों। इस सब में आर्थिक वृद्धि मानव विकास का एक महत्वपूर्ण माध्यम है, लेकिन अंतिम नहीं।

मानव विकास है, लोगों का विकास-मानवीय क्षमताएं निर्मित करने के द्वारा, लोगों के लिए- उनके जीवन में सुधार के द्वारा और लोगों द्वारा-प्रक्रिया में सक्रिय भागीदारी के द्वारा जो उनके जीवन को स्वरूप प्रदान कर सके। यह किसी अन्य अवधारणा की तुलना में कहीं अधिक व्यापक है जैसे कि मानव संसाधन की अवधारणा, मौलिक आवश्यकता की अवधारणा या मानव कल्याण की अवधारणा।

स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

बॉक्स 2

मानव विकास का आकलन

मानव विकास सूचकांक (एचडीआई) मानव विकास के तीन बुनियादी आयामों पर केंद्रित एक समग्र सूचकांक है: जन्म के समय की संभावित आयु द्वारा मापा गया लंबा और स्वस्थ्य जीवन यापन, स्कूली शिक्षा के वर्षों और संभावित स्कूली शिक्षा के वर्षों के दवारा मापी गई ज्ञान अर्जित करने की क्षमता और सकल राष्ट्रीय प्रति व्यक्ति आय के द्वारा मापित सम्मानित जीवन स्तर प्राप्त करने की क्षमता। एचडीआई की ऊपरी सीमा 1.0 है।

अधिक गहराई से मानव विकास का आकलन करने के लिए, मानव विकास रिपोर्ट चार अन्य संयुक्त सूचकांक प्रस्तुत करती है। असमानता समायोजित एचडीआई (आईएचडीआई) असमानता के स्तर के अनुसार मानव विकास सूचकांक में कटौती करता है। लैंगिक विकास सूचकांक (जीडीआई) महिला और पुरुष मानव विकास सूचकांक मानों की तुलना करता है। लैंगिक असमानता सूचकांक (जीआईआई) महिला सशक्तिकरण पर बल देता है। बहुआयामी निर्धनता सूचकांक (एमपीआई) निर्धनता के बिना आय वाले आयामों का आकलन करता है।

स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

कार्य, केवल नौकरियों को ही नहीं बल्कि मानव प्रगति और मानव विकास को बढ़ाने में भी योगदान देता है

मानव विकास की दृष्टि से, कार्य की अवधारणा केवल नौकरियों या रोजगार की तुलना में कहीं अधिक व्यापक और गहरी है। नौकरियां आय उपलब्ध कराती हैं और मानव गरिमा को सहायता, हिस्सेदारी और आर्थिक सुरक्षा प्रदान करती हैं। लेकिन नौकरियों का ढाँचा बहुत सारे कार्यों को प्राप्त करने में असफल रहता है जिनके महत्वपूर्ण मानव विकास प्रभाव होते हैं जैसे सेवा कार्य, स्वैच्छिक कार्य और रचनात्मक कार्य जैसे लेखन या रेखांकनकारी।

कार्य और मानव विकास के बीच की कड़ी सहक्रियाशील हैं। कार्य आय और आजीविका द्वारा, निर्धनता कम करके और समानता आधारित वृद्धि सुनिश्चित कर मानव विकास को मजबूती प्रदान करता है। मानव विकास- स्वास्थ्य, ज्ञान, कौशल और जागरूकता को बढ़ा कर-मानव पूंजी बढ़ाता है और अवसरों व विकल्पों को विस्तृत करता है (रेखांकन 2)।

कार्य की धारणा नौकरियों की तुलना में व्यापक और गहन है

1990 से दुनिया ने मानव विकास के क्षेत्र में काफी प्रगति की है। वैश्विक मानव विकास सूचकांक मूल्य एक तिहाई से अधिक बढ़ा है और यदि न्यूनतम विकसित देशों में देखें तो आधे से अधिक है। यह प्रगति समय और क्षेत्रों के आधार पर काफी स्थिर है। निम्न मानव विकास में रहने वाले लोगों की संख्या 1990 में 3 बिलियन से गिरकर 2014 में धीरे-धीरे 1 बिलियन रह गई (देखें सांख्यिकीय परिशिष्ट तालिका 8)।

आज, लोग लंबे समय तक जी रहे हैं, अधिक बच्चे स्कूल जा रहे हैं और अधिक लोगों को साफ पानी और बुनियादी स्वच्छता उपलब्ध हो रही है। यह

रेखांकन 2

कार्य तथा मानव विकास परस्पर जुड़े हैं

स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

प्रगति आय में वृद्धि के साथ हो रही है तथा मानव इतिहास में उच्चतम जीवन स्तर संपन्न कर रही है। डिजिटल क्रांति अब सभी समाजों और देशों के लोगों को जोड़ रही है। यह बहुत महत्वपूर्ण है, राजनीतिक घटनाक्रम अधिकाधिक लोगों को लोकतांत्रिक व्यवस्थाओं में रहने के लिए सक्षम बना रहे हैं। यह सब कुछ मानव विकास के महत्वपूर्ण पहलू हैं।

1990 और 2015 के बीच विकासशील देशों वाले क्षेत्र में आय निर्धनता दो-तिहाई से अधिक गिरी है। दुनिया के स्तर पर सबसे अधिक निर्धन लोगों की संख्या 1.9 बिलियन से गिरकर 836 मिलियन हो गई। शिशु मृत्यु दर आधे से अधिक गिर गई और पांच साल से नीचे के बच्चों की मृत्यु दर 12.7 मिलियन से गिरकर 6 मिलियन पर आ गई। लगभग 2.6 बिलियन लोगों को पीने के पानी का परिष्कृत स्रोत उपलब्ध हो गया और 2.1 बिलियन को परिष्कृत स्वच्छता सुविधाएं मिल गईं, यह सब तब हुआ जब दुनिया की आबादी 5.3 बिलियन से बढ़कर 7.3 बिलियन तक पहुंच गई।[1]

इस प्रगति में 7.3 बिलियन लोगों ने विभिन्न रूप के कार्यों से योगदान दिया है। लगभग एक बिलियन लोग जो कृषि क्षेत्र में कार्य करते हैं और 500 मिलियन से अधिक परिवारिक खेतिहर लोग मिलकर विश्व की कुल खाद्य खपत के 80 प्रतिशत से अधिक की आपूर्ती करते हैं जिससे पोषतिकता और स्वास्थ्य की स्थिति में सुधार हुआ है।[2] विश्व स्तर पर, स्वास्थ्य और शिक्षा क्षेत्र में 80 मिलियन श्रमिकों ने मानव क्षमता को बढ़ाया है।[3] विभिन्न सेवाओं में एक बिलियन से अधिक श्रमिकों ने मानव प्रगति में योगदान दिया है। चीन और भारत में स्वच्छ ऊर्जा क्षेत्र में काम करते हुए 23 मिलियन लोगों की वजह से पर्यावरणीय संवहनीयता बढ़ रही है।[4]

निम्न मानव विकास में रहने वाले लोगों की संख्या में लगभग 2 विलियन की कमी हुई

कार्य का एक सामाजिक मूल्य होता है जो व्यक्तिगत श्रमिकों के लाभ के परे होता है। 450 मिलियन से अधिक उद्यमी मानव नवोन्मेष और रचनात्मकता में अपना योगदान दे रहे हैं।[5] लगभग 53 मिलियन वेतन वाले घरेलू श्रमिक लोगों की सेवा आवश्यकताओं को पूरा करने में लगे हैं।[6] भविष्य के लिए उन्हें बच्चों की देखभाल के कार्य के लिए तैयार किया जा रहा है। कार्य जो उन्हे वृद्ध लोगों अथवा विकलांग लोगों की देखभाल करने के लिए उनकी क्षमताओं को बनाए रखने में सहायता कर रहा है। कलाकारों, संगीतकारों और लेखकों द्वारा किए गए कार्य से मानव जीवन को समृद्ध बनाया जा रहा है। 970 मिलियन से अधिक लोग जो हर साल स्वैच्छिक गतिविधियों में लगे रहते हैं, परिवारों और समुदायों की सहायता कर रहे हैं, सामाजिक ढाँचा निर्मित कर रहे हैं और सामाजिक सद्भाव बनाने में सहायता कर रहे हैं।[7]

अभी तक मानव प्रगति असंतुलित रही है, मानव अभावग्रस्तता अभी भी बहुत व्यापक है और अधिकांश मानव क्षमता का उपयोग किया जाना अभी बाकी है

मानव विकास क्षेत्रों के बीच, विश्व स्तर पर और देशों के भीतर असंतुलित रहा है। 2014 में लैटिन अमेरिका और कैरेबियाई क्षेत्र के देशों में मानव विकास सूचकांक मान 0.748 था जबकि अरब देशों में तुलनात्मक मान 0.686 था। और ऑर्गेनाइजेशन फॉर इकोनोमिक डेवेलपमेंट कंट्रीज में मातृ मृत्यु दर का अनुपात प्रति 100,000 जीवित प्रसव में केवल 21 था, इसकी तुलना में दक्षिण एशिया में यह आंकड़ा 183 था। (देखें सांख्यिकीय परिशिष्ट तालिका 5)

विश्व स्तर पर पुरुषों की तुलना में महिलाएं 24 प्रतिशत कम कमाती हैं और व्यवसाय की दुनिया में उनके पास केवल 25 प्रतिशत प्रशासनिक तथा प्रबंधकीय पद हैं - जबकि 32 प्रतिशत व्यवसायों में वरिष्ठ प्रबंधकीय पद पर कोई महिला नहीं है।[8] महिलाओं के पास अभी भी देशों की संसद के निचले अथवा ऊपरी सदन में केवल 22 प्रतिशत सीटें ही हैं।

2012 में मलेशिया में सबसे धनवान 10 प्रतिशत जनसंख्या के पास राष्ट्रीय आय का 32 प्रतिशत था, जनसंख्या के सबसे निर्धन 10 प्रतिशत के पास राष्ट्रीय आय का केवल 2 प्रतिशत था।[9] मोल्दोवा में ग्रामीण लोगों के केवल 23 प्रतिशत की तुलना में 69 प्रतिशत शहरी लोगों को साफ पेयजल उपलब्ध है।[10]

असंतुलित मानव विकास उपलब्धियों के अतिरिक्त व्यापक पैमाने पर मानव अभावग्रस्त हुआ है। दुनिया के स्तर पर 795 मिलियन लोग हमेशा रहने वाली भूख से पीड़ित हैं, हर मिनट पांच साल से कम उम्र के 11 बच्चों की मृत्यु हो जाती है और हर घंटे 33 माताओं की मृत्यु हो जाती है। लगभग 37 मिलियन लोग एचआईवी पीड़ित और 11 मिलियन तपेदिक की बीमारी से ग्रस्त हैं।[11]

660 मिलियन से अधिक लोग असंशोधित स्रोतों का पानी पीते हैं, 2.4 बिलियन लोग असंशोधित स्वच्छता सुविधाओं का उपयोग करते हैं और लगभग एक बिलियन लोग खुले में शौच करते हैं।[12]

दुनिया के स्तर पर 780 मिलियन प्रौढ और 103 मिलियन युवा लोग (उम्र 15-24 वर्ष) अनपढ़ हैं। विकसित देशों में 160 मिलियन लोग कार्यात्मक रूप से अनपढ़ हैं। वैश्विक स्तर पर 250 मिलियन बच्चे बुनियादी कौशल नहीं सीख सके हैं - जबकि उनमें से 130 मिलियन ने स्कूल में कम से कम चार साल बिताए हैं।[13]

गहरी मानव क्षमता का मानव विकास को बढ़ाने का काम करने के लिए उपयोग न करना, दुरोपयोग अथवा अनुपयोग करना एक गंभीर मानव अभावग्रस्तता है। 2015 में, 204 मिलियन लोगों के पास काम नहीं

था, इसमें 74 मिलियन युवा लोग भी शामिल हैं- यह आंकड़ा औपचारिक बेरोजगारी आंकड़ों पर आधारित है। दुनिया में लगभग 830 मिलियन लोग कम काम कर रहे हैं – प्रतिदिन 2.00 डॉलर से कम पर गुजारा करते हैं – और 1.5 बिलियन से अधिक असुरक्षित रोजगार में लगे हैं, आम तौर पर गरिमामय कार्य दशाओं और समुचित आवाज तथा सामाजिक सुरक्षा का अभाव।[14]

इस क्षमता को प्रभावी बनाना उस समय अधिक महत्वपूर्ण हो जाता है, जब उभरती मानव विकास चुनौतियों पर विचार किया जा रहा हो।

आय, संपत्ति और अवसरों में बढ़ती असमानता को लें। आज विश्व के लगभग 80 प्रतिशत लोगों के पास विश्व की संपत्ति का केवल 6 प्रतिशत है। सबसे धनी एक प्रतिशत का हिस्सा वर्ष 2016 तक 50 प्रतिशत से अधिक होने की संभावना है। कार्य की दुनिया में उत्पादकता की अपेक्षा मजदूरी कम है और श्रमिकों का आय में हिस्सा गिरता जा रहा है।[15]

अधिकांशतः दक्षिण एशिया से प्रेरित और उप-सहारा अफ्रीका द्वारा बढ़ाई गई, जनसंख्या वृद्धि का मानव विकास, कार्य अवसरों, देखभाल की आवश्यकताओं और देखभाल प्रदाताओं के बीच का अभाव तथा सामाजिक सुरक्षा के प्रावधानों पर प्रमुख प्रभाव होगा। हाल का अनुमान संकेत देता है कि वैश्विक स्तर पर 13.6 मिलियन सेवा श्रमिकों का अभाव है इस कारण से 65 वर्ष से अधिक आयु के लोगों के लिए दीर्घकालीन देखभाल सेवाओं की अत्यधिक कमी होगी।[16] अधिक लंबी उम्र, उम्र बढ़ना, युवा उभार और निर्भरता अनुपात सभी पर प्रभाव पड़ेगा। एक अनुमान के अनुसार 2050 में दुनिया की आबादी के दो तिहाई से अधिक – या 6.2 बिलियन लोग शहरी क्षेत्रों में रहेंगे। इसलिए शहरों की क्षमता बढ़ाने पर बल दिया जाना चाहिए।[17]

मानव सुरक्षा को अनेक स्रोतों से खतरा है। 2014 के अंत में, विश्व स्तर पर 60 मिलियन लोग विस्थापित हो चुके हैं।[18] 2000 और 2013 के बीच वैश्विक और राष्ट्रीय हिंसक उग्रवाद बढ़ने से संचयी मौतों का आंकड़ा 3,361 से 17,958 तक पहुंच गया जो कि पांच गुने से अधिक है।[19] मानव विकास के लिए महिलाओं के खिलाफ हिंसा एक सर्वाधिक क्रूर चुनौती है। तीन में से एक महिला को शारीरिक अथवा लैंगिक हिंसा का शिकार होना पड़ा है।[20]

महामारियों द्वारा, उभरते स्वास्थ्य खतरों द्वारा, आर्थिक और वित्तीय संकटों द्वारा तथा भोजन व ऊर्जा असुरक्षा द्वारा खतरों, विविध आघातों, असुरक्षिताओं के रहते मानव विकास को कम करके आंका गया है। उदाहरण के लिए, असंक्रामक (या जीर्ण) बीमारियां अब एक वैश्विक स्वास्थ्य खतरा हैं। इससे हर वर्ष 38 मिलियन लोगों की मृत्यु हो जाती है। इनमें से लगभग तीन चौथाई (28 मिलियन) निम्न और मध्य आय वर्ग वाले देशों से हैं।[21] दुनिया के लगभग 30 प्रतिशत (2.1 बिलियन) लोग मोटापे के शिकार हैं, इनमें से विकासशील देशों में 60 प्रतिशत से अधिक हैं।[22]

विश्व भर के समुदाय जलवायु परिवर्तन के प्रभावों से अधिकाधिक असुरक्षित हो रहे हैं। इससे जैव विविधता को भी हानि पहुंच रही है, जो कई निर्धन देशों की जीवन रेखा है। लगभग 1.3 बिलियन लोग भुरभुरी जमीन पर जीवन व्यतीत कर रहे हैं।[23] लाखों लोग प्राकृतिक आपदाओं से प्रभावित हैं।

विश्वभर में, 5 साल की उम्र से कम के 11 बच्चों की हर मिनट में तथा 33 माताओं की हर घंटे में मृत्यु हो जाती है

कार्य मानव विकास को मजबूती प्रदान कर सकता है, लेकिन कुछ कार्य इसे भी हानि पहुंचाते हैं- दोनों के बीच कड़ी स्वतः नहीं है

कार्य और मानव विकास के बीच कड़ी स्वतः नहीं है। यह कार्य की गुणवत्ता, कार्य की दशा, कार्य के सामाजिक मूल्य आदि पर निर्भर करती है। लोगों के पास कार्य है क्या यह महत्वपूर्ण है जैसे कि अन्य मुद्दे। उदाहरण के लिए: क्या कार्य सुरक्षित है? क्या लोग अपने कार्य से परिपूर्ण और संतुष्ट हैं? क्या उनकी उन्नति की संभावनाएं हैं? क्या रोजगार एक लचीले कार्य – जीवन संतुलन को सहायता पहुंचाता है? क्या महिला और पुरुष के लिए समान अवसर उपलब्ध हैं?

कार्य की गुणवत्ता में यह भी शामिल है कि क्या एक नौकरी गरिमा और गौरव का बोध कराती है और क्या यह हिस्सेदारी और आपसी संपर्क की सुविधा प्रदान करती है। मानव विकास के साथ कड़ी को मजबूत बनाने के लिए, कार्य पर्यावरणीय संवहनीयता को भी मजबूती प्रदान करता है। कार्य तब मानव विकास के साथ अपना संपर्क मजबूत करता है जब यह व्यक्तिगत लाभों से ऊपर उठ कर साझा सामाजिक दायित्वों जैसे निर्धनता और असमानता में कमी लाना, सामाजिक एकता, संस्कृति और सभ्यता के लिए योगदान देता है।

इसके विपरीत, कार्य का मूल्य कम और इसकी मानव विकास के साथ कड़ी कमजोर हो जाती है, जब कार्य के दौरान भेदभाव और हिंसा होती है। पद, वेतन और व्यवहार के स्तर पर सबसे उल्लेखनीय भेदभाव लैंगिक आधार पर होता है। अमेरिका में महिला वित्त विशेषज्ञों का वेतन उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में केवल 66 प्रतिशत है।[24] लेकिन जाति, धर्म, अक्षमता और लैंगिक आधार पर भी भेदभाव होता है। लैटिन अमेरिका में स्वदेशी जातीय समूहों और शेष जनसंख्या के बीच अनुमानित तौर पर वेतन में अंतर 38 प्रतिशत होता है।[25]

कार्यस्थल अथवा व्यावसायिक हिंसा – धमकियां और शारीरिक या मौखिक गाली गलौज – भी कार्य और मानव विकास की कड़ी को कमजोर करते हैं। 2009 में लगभग 30 मिलियन यूरोपीय संघ के

श्रमिक कार्य संबंधी हिंसा जैसे उत्पीड़न, धमकी, बदमाशी या शारीरिक हिंसा के शिकार हुए। इनमें से 10 मिलियन कार्यस्थल में और 20 मिलियन इसके बाहर हिंसा के शिकार हुए।[26]

संघर्षों और संघर्षों के बाद की स्थितियों में भी कड़ी कमजोर होती है। इन परिस्थितियों में कार्य से हमेशा परिभाष्य संतुष्टि नहीं होती और मानव विकास एक तरह से साधारण अस्तित्व प्राप्त नही कर सकता है।

कार्य और मानव विकास के बीच की कड़ी स्वतः नहीं है

कई कार्य कुछ परिस्थितियों में मानव विकास को हानि पहुंचाते हैं। बहुत से लोग ऐसे कार्यों में लगे हैं जो उनके जीवन के विकल्पों को बाधित करते हैं। लाखों लोग अपमानजनक और शोषणकारी परिस्थितियों में कार्य करते हैं जो उनके मूलभूत मानव अधिकारों का हनन करते हैं और उनकी गरिमा को ठेस पहुंचाते हैं। उदाहरण के लिए बाल श्रमिक, जबरन मजदूरी और श्रमिकों की तस्करी। (रेखांकन 3) घरेलू, प्रवासी, सेक्स और खतरनाक उद्योगों के श्रमिक विभिन्न तरह के खतरों का सामना करते हैं।

विश्व में 168 मिलियन बाल श्रमिक हैं। यह बाल जनसंख्या का लगभग 11 प्रतिशत है। इनमें लगभग 100 मिलियन लड़के और 68 मिलियन लड़कियां हैं। इनके लगभग आधे खतरनाक कार्यों में संलग्न हैं।[27]

विश्व स्तर पर 2012 में लगभग 21 मिलयन लोग जबरन श्रम (बेगार), तस्करी करके मजदूरी और यौन शोषण के लिए लाए गए या गुलामी जैसी स्थितियों में रखे गए – 14 मिलयन श्रम शोषण और 4.5 मिलियन यौन शोषण के शिकार थे। पुरुषों और लड़कों की तुलना में महिलाओं व लड़कियों की संख्या अधिक थी। माना जाता है कि जबरन श्रम से प्रति वर्ष लगभग 150 बिलियन डॉलर का अवैध लाभ होता है।[28]

विश्व में हथियार और नशीले पदार्थों की तस्करी के बाद मानव तस्करी सबसे आकर्षक अवैध व्यवसाय है। 2007 और 2010 के बीच 136 राष्ट्रीयताओं के तस्करी से लाए गए पीड़ित 118 देशों में पाए गए, इनमे 55-60 प्रतिशत महिलाएं थीं।[29]

अवैध आप्रवासियों की तस्करी हाल में काफी बढ़ी है। तस्करों का जाल उन हताश पलायनकर्ताओं से धन की वसूली करता है जो समुद्री और जमीनी रास्तों से अन्य देशों में अवैध तरीके से प्रवेश करने के लिए इच्छुक होते हैं। 2014 में लगभग 3,500 लोग या इससे भी अधिक लोगों ने मुख्य रूप से लीबिया से यूरोप की ओर जाने की कोशिश में भूमध्य सागर पार करते हुए नाव पलटने या डूबने की वजह से अपनी जान गंवाई।[30]

लाखों श्रमिकों के लिए वैतनिक घरेलू कार्य आय का एक महत्वपूर्ण साधन है जिसमें अधिकतर महिलाएं हैं। काम वाले स्थानों में उपयुक्त सुरक्षा के साथ, घरेलू कार्य लोगों को सशक्त बना सकते हैं और उनके परिवारों को निर्धनता से बाहर निकाल सकते हैं। लेकिन वैतनिक घरेलू कार्य में विशेषकर महिला प्रवासी कामगारों के लिए दुर्व्यवहार आम है। कई बार

रेखांकन 3

क्षयकारी और शोषक कार्य मानव विकास को छिन्न भिन्न करते हैं

स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

यदि कानूनी ढाँचा अनुपयुक्त या लागू किया हुआ नहीं हो तो नियोक्ता धमकियों और कम वेतन अथवा बिना वेतन के भी काम करवाते हैं। वे वैतनिक घरेलू कामगारों को लंबे समय तक – बिना अवकाश के एक दिन में 18 घंटे तक जबरन काम करवा सकते हैं। कार्य की स्थितियां बहुधा बहुत खराब होती हैं – थोड़ा भोजन दिया जाता है और किसी तरह की स्वास्थ्य सुविधा नहीं है। वैतनिक घरेलू कामगारों का शारीरिक अथवा यौन शोषण भी किया जाता है।[31]

कई देशों में खनन सर्वाधिक खतरनाक व्यवसायों में से एक है। यह वैश्विक कार्यबल (30 मिलियन कामगार) का केवल एक प्रतिशत होता है। लेकिन कार्य के दौरान घातक हादसों और अनेक चोटों तथा अक्षम बनाने वाली बीमारियों जैसे (काला फेफड़े की बीमारी) से पीड़ित 8 प्रतिशत लोगों के लिए खनन जिम्मेदार है।[32]

वैश्वीकरण और तकनीकी क्रांति में तेजी से परिवर्तन हो रहा है –हम कैसे कार्य करें और हम क्या करें

कार्य का संदर्भ मानव विकास के लिए निहितार्थ के साथ बदल रहा है। वैश्वीकरण और तकनीकी क्रांति, विशेषकर डिजिटल क्रांति ने कार्य के रूप में बदलाव किया है। वैश्वीकरण ने व्यापार के तरीकों पर विशेष प्रभाव के साथ, निवेश, वृद्धि और रोजगार सृजन तथा विनाश – के साथ ही रचनात्मक और स्वैच्छिक कार्य के लिए नेटवर्क पर वैश्विक परस्पर निर्भरता को बढ़ावा दिया है। हम ऐसा प्रतीत करते हैं कि जैसे हम नई और त्वरित तकनीकी क्रांति के माध्यम से रह रहे हैं।

बीते 10 वर्षों में वस्तुओं और सेवाओं का वैश्विक व्यापार लगभग दो गुना हो गया है– 2005 में 13 ट्रिलियन डॉलर की तुलना में 2014 में करीब 24 ट्रिलियन डॉलर तक पहुंच गया।[33]

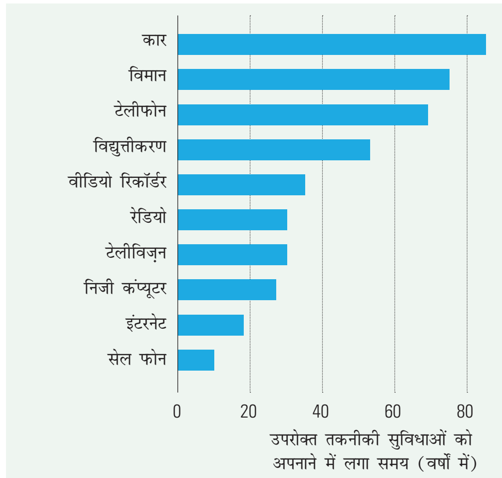
डिजिटल तकनीक की पैठ और स्वीकार्यता की गति दिमाग को चकरा देने वाली है। संयुक्त राज्य अमेरिका में पहले की आधी जनसंख्या के पास टेलिफोन होने में 50 वर्ष लिए। जबकि सेलफोन के लिए इसने केवल 10 वर्ष लिए (रेखांकन 4)। 2015 के अंत तक हमारे ग्रह में करीब 7 बिलियन मोबाइल और 3 बिलियन से अधिक इंटरनेट उपभोक्ता होंगे।[34]

डिजिटल क्रांति की पहुंच क्षेत्रों, वर्गों, आयु समूहों और शहरी–ग्रामीण विभाजन में असंतुलित है। 2015 में, विकसित देशों में 81 प्रतिशत घरों में इंटरनेट की सुविधा थी। इसकी तुलना में इंटरनेट की सुविधा विकासशील देश के क्षेत्रों में केवल 34 प्रतिशत और कम विकसित देशों में 7 प्रतिशत घरों में थी।[35]

वाह्य स्रोतों (आउटसोर्सिंग) और वैश्विक मूल्य श्रृंखला के माध्यम से वैश्वीकरण वैश्विक नेटवर्क में कामगारों और व्यवसायों को एक साथ लाता है। कंपनियां कुछ क्रियाकलापों या कम महत्वपूर्ण गतिविधियों को स्थानांतरित अथवा उप अनुबंध (या दोनों थोड़े भाग में) उन देशों में करती हैं जहां लागत कम लगती है। उदाहरण के लिए एप्पल में पूरी दुनिया में लगे 750,000 से अधिक लोगों में से केवल 63,000 कर्मचारी कार्यरत हैं, जो उत्पादों को डिजाइन, बिक्री, निर्माण और समवेत करते हैं।[36]

रेखांकन 4

संयुक्त राज्य अमेरिका में नई तकनीक की स्वीकार्यता की गति



नोट : स्वीकार्यता का मतलब है 50 प्रतिशत जनसंख्या तक पहुँच के लिए लिया गया समय।
स्रोत : डोनाय 2014।

बहुत सी आर्थिक गतिविधियां अब वैश्विक मूल्य श्रृंखला में एकीकृत हैं जो देशों, कई बार महाद्वीपों तक विस्तारित हैं। यह एकीकरण कच्चे माल और उपघटक से लेकर बाजार तक पहुंच और बिक्री के बाद की सेवाओं तक जाता है। मुख्य तौर पर मध्यवर्ती वस्तुओं और सेवाओं का उत्पादन, खंडित हुई और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर तितर–बितर उत्पादन प्रक्रियाओं में संयोजित, बहुराष्ट्रीय कंपनियों द्वारा और उद्योगों के पार जा कर समन्वित किया जाता।

हाल के वर्षों में ज्ञान उत्पादन का केंद्र बन गया है। यहां तक कि निर्माण में तैयार वस्तुओं का मूल्य दिये हुए ज्ञान से ही तेजी से बढ़ता है। 2012 में ज्ञान आधारित वस्तुओं, सेवाओं और वित्त – करीब 13 ट्रिलियन डालर – श्रम आधारित वस्तुओं के व्यापार की तुलना में 1.3 गुना तेजी से बढ़ा, जो वस्तुओं और सेवाओं के कुल व्यापार का एक बड़ा अनुपात होता है।[37]

डिजिटल क्रांति ने कार्य के साझा अर्थव्यवस्था (ग्रैब टैक्सी), व्यवसाय प्रक्रिया की वाह्य स्रोतों (आउटसोर्सिंग), बहुतायत कार्य (मैकेनिकल टर्क) और लचीले कार्य जैसे नए आयाम पेश किए हैं।

विश्व में लगभग 168 मिलियन बाल श्रमिक हैं तथा 21 मिलियन लोग जबरन मजदूरी में हैं

इसने रचनात्मक कार्य और छोटे उत्पादकों व कारीगरों की रचनात्मकता में भी क्रांति ला दी है।

उन्नत तकनीक ने न केवल कार्य को बदल दिया है; बल्कि इससे रचनात्मकता और नवीनता के नए तरीके भी अपनाए गए हैं। दूरदर्शी और सहयोगपूर्ण टीमों ने विचारों को यथार्थ वस्तुओं व सेवाओं में बदल दिया है। कंप्यूटरों और इलेक्ट्रॉनिक्स में नई खोजें इस वृद्धि के केंद्र में हैं : 1990 से 2012 तक सभी नए पेटेंट में इनका हिस्सा दोगुने से अधिक था, यह 25 प्रतिशत से लेकर लगभग 55 प्रतिशत था।[38]

डिजिटल क्रांति ने स्वैच्छिकता (स्वयं सेवा) में भी बदलाव ला दिया है, जो अब वास्तव में (आनलाइन या डिजिटल) तरीके से भी की जा सकती है। यूएन वॉलंटियर्स' के आनलाइन स्वैच्छिकता प्रणाली ने 2014 में 10,887 स्वयं सेवकों (इनमें 60 प्रतिशत महिलाएं हैं) विकासात्मक कार्यों के लिए उनकी कार्यकुशलता बढ़ाने में सहायता की।[39]

समूह तकनीक, 3डी (त्रिआयामी) छपाई, उन्नत रोबोटिक्स, ऊर्जा संग्रहण और ज्ञान आधारित कार्य का स्वत:करण जैसे कार्यों को उच्च क्षमता वाली कुछ तकनीक पूरी तरह बदल देने में सक्षम हैं। इस बुद्धिमत्तापूर्ण साफ्टवेयर प्रणाली के माध्यम से संगठन और ज्ञान आधारित कार्य की उत्पादकता में बदलाव होगा और लाखों लोगों को बुद्धिमत्तापूर्ण डिजिटल प्रणाली के उपयोग करने की क्षमता आएगी।

कार्य की इस नई दुनिया में, कामगारों को अधिक लचीलेपन और स्वीकार्य बनने - और रोकने, स्थानांतरित होने तथा कार्य करने की स्थिति पर नए सिरे से बातचीत करने के लिए तैयार रहने की आवश्यकता है। उन्हें नए अवसरों की खोज के लिए अधिक समय लगाने की भी आवश्यकता है।

कार्य की नई दुनिया से जुड़े बहुत सारे लोग सहस्त्रब्दी (मिलेनियलस) वाले हैं - मोटे तौर पर 1980 के बाद पैदा हुए हैं। यह समूह ऐसे समय में इस उम्र के पड़ाव पर पहुंचा जब डिजिटल तकनीक और उन्नत सूचना व संचार तकनीक जीवन के सभी क्षेत्रों में प्रवेश कर चुकी है। वे ऐसे समय में प्रौढ़ हुए हैं, जब लचीलापन, स्वीकार्यता और अपरंपरागत कार्य बहुत तेजी से आम हो गए हैं। ऐसे कई सहस्त्रब्दी (मिलेनियल) वाले लोग इस तरह के कार्यों की तलाश में हैं जो लाभ सृजित करने, अपने जीवन को बेहतर बनाने के लिए पर्यावरणीय और सामाजिक समस्याओं को सुलझाने की कोशिश में लगे हैं।

सामाजिक उद्यमी भी एक नए कार्यबल की तरह उभर रहे हैं। वे उद्देश्य परक लोग हैं जो सामाजिक समस्याओं को सुलझाने के प्रति प्रतिबद्ध हैं और वे बिना घाटे, बिना लाभ वाली कंपनियां स्थापित करते हैं (जहां सभी लाभ को फिर से कंपनी में निवेश कर दिया जाता है) जिनका उद्देश्य वित्तीय रूप से आत्मनिर्भर और अधिकाधिक सामाजिक लाभ पाना होता है।

हम नई और त्वरित तकनीकी क्रांति के दौर में रहते दिखाई पड़ रहे हैं

कार्य के वैश्वीकरण से कुछ लोगों को लाभ तथा कुछ को नुकसान हुआ

विकसित देशों में आउटसोर्सिंग के साथ, नौकरियों के एकत्रिकरण की वजह से निर्यात प्रसंस्करण क्षेत्र की ओर बढ़ना शुरू हो गया, जैसे विकासशील देशों ने निर्यात आधारित औद्योगीकरण स्वीकार किया। विकासशील देशों जैसे चीन और मैक्सिको में रोजगार सृजन का प्रभाव बढ़ा, जहां तक छोटे देशों का सवाल है जैसे कोस्टा रिका, डोमिनिकन गणराज्य और श्रीलंका में पर्याप्त और सकारात्मक, बहुधा स्थानीय विकास को बढ़ा है, यद्यपि कार्य की गुणवत्ता और श्रम मानकों को लागू करना अलग-अलग है।

वैश्विक स्तर पर सेवाओं के रोजगार को बाहर के देशों को देने के दौर ने 1990 में गति पकड़ना शुरू किया क्योंकि उन्नत सूचना और प्रौद्योगिकी तकनीक ने अलग से कई सहयोगी सेवाएं शुरू करने की अनुमति दे दी। उदाहरण के लिए, 2000 और 2010 के बीच भारत में सूचना और संचार प्रौद्योगिकी के क्षेत्र में काफी संख्या में सीधे नौकरियां 284,000 से बढ़कर 20 लाख से भी अधिक हो गई।[40] रूस, लैटिन अमेरिका और अफ्रीका में भी सेवाएं तेजी से बढ़ रही हैं, कंपनियों के हितों में विविधता लाने के लिए अलग-अलग समय में 24 घंटे की सेवाएं प्रदान की जा रही हैं।[41] लेकिन विकासशील देशों को आउटसोर्सिंग सभी क्षेत्रों और सभी कामगारों के लिए लाभकारी नहीं हो सकी।

जबकि सामान्य रूप से आउटसोर्सिंग का मतलब विकासशील देशों वाले क्षेत्र के लिए लाभकारी होता है लेकिन विकासित देशों में कामगारों के लिए इसके अन्य परिणाम भी हैं। इस बारे में अनुमान अलग-अलग हैं। तात्कालिक के बजाय दूरगामी प्रभाव बहुत स्पष्ट नहीं हैं, लेकिन सेवाओं की तुलना में विनिर्माण के क्षेत्र में नौकरियों को नुकसान अधिक है। रोजगारों को बाहर के देशों को देने के कारण अल्पकालिक नौकरी की हानि की रेंज कुछ देशों में 0 से लेकर पुर्तगाल में सभी नौकरियों में मिला कर लगभग 55 प्रतिशत तक पाई गई।[42]

आज, प्रशासनिक समर्थन, व्यवसाय और वित्तीय संचालन और कंप्यूटर व गणितीय कार्य वाली नौकरियां काफी सीमा तक आउटसोर्स की जाने वाली हैं। आस्ट्रेलिया, कनाडा और संयुक्त राज्य में सभी नौकरियों की 20-29 प्रतिशत ऐसी हैं जिन्हें बाहर के देशों द्वारा किया जा सकता है, यद्यपि यह संभव नहीं होगा कि उन सभी को बाहर के देशों द्वारा किया जाए।[43] इस अनुमान के अनुसार कई कार्य मध्यम-और उच्च दक्षता वाली सेवाओं में हैं जो बाहर के देशों से कम लागत में कराए जा सकते हैं क्योंकि वहां शिक्षा का स्तर ऊंचा उठा है और सूचना और संचार प्रोद्योगिकी का ढाँचा उन्नत हो गया है।

इसलिए, जबकि उन देशों में जहां बाहर के देशों

से आने वाले कार्य किए जाते हैं नई नौकरियां पाने में बहुत सारे लाभ हो सकते हैं, इसके कारण नौकरियां गंवाने वाले व्यक्तियों के लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वे अधिक प्रतिस्पर्धी माहौल में प्रशिक्षण प्राप्त करें और नई क्षमताएं विकसित करें। समायोजन को आसान बनाने के लिए, नए कार्य तलाशने में लोगों की सहायता के लिए और उनकी क्षमता बढ़ाने तथा मूलभूत आय को बरकरार रखने के लिए, कार्यक्रमों की आवश्यकता होगी। विकासशील देशों में श्रमिकों को नई नौकरियां प्राप्त करने के लिए उनकी क्षमताएं प्रशिक्षण द्वारा बढ़ाई जा सकती हैं।

वैश्विक मूल्य श्रृंखला में विकासशील देशों के एकीकरण ने वैतनिक कार्यों के लिए अवसर बढ़ाए हैं और श्रमिक शक्ति में महिलाओं की भागीदार बढ़ाई है (परिधान उद्योग में काफी संख्या में रोजगार मिला है) । 2013 में 453 मिलियन श्रमिक (1995 की संख्या से 296 मिलियन अधिक), जिनमें 190 मिलियन महिलाएं थीं, वैश्विक मूल्य श्रृंखला में शामिल थे।[44]

लेकिन इस तरह का एकीकरण कार्य की गुणवत्ता के बारे में अधिक कुछ नहीं कहता और यह भी बताता कि श्रमिकों ने अपनी मानव क्षमताओं को कहां उपयोग किया। श्रमिक सुरक्षा के स्तरों और दक्षता उन्नत करने के लिए अवसरों को लेकर चिंताएं हैं।

वैश्विक मूल्य श्रृंखला व्यवस्था देशों के अंदर और आर पार तथा उद्योगों में विजेताओं और पराजित होने वालों को सृजित करती हैं। वैश्विक मूल्य श्रृंखला की कहीं भी चले जाने की प्रकृति के कारण नौकरी की सुरक्षा कम हो सकती है और यह सरकारों तथा उपठेकेदारों पर लागत कम करने के लिए अधिक दबाव बना सकती है। इसके बदले में श्रमिकों विशेषकर कम दक्षता वाले श्रमिकों के वेतन और काम करने की परिस्थिति पर दबाव पड़ता है। विकासशील देश का भी वैश्विक मूल्य श्रृंखला के कम मूल्य वर्धित नोड्स में शामिल होने का खतरा बढ़ता है, जो कार्य अवसरों, दक्षता विकास और प्रोद्योगिकी विस्तार को सीमित करता है।

वैश्विक मूल्य श्रृंखला के संक्रमण ने विकसित और विकासशील देशों में समान रूप से श्रमिकों के सामने नई जटिलताएं पैदा की हैं। अभी भी यह सवाल बचा रह गया है कि वैश्विक मूल्य श्रृंखला बनाम उनके बाहर कार्य के योगदान में भाग ले कर श्रमिक कितना हासिल कर पाते हैं। ऐसे कुछ प्रमाण मिलते हैं कि वैश्विक मूल्य श्रृंखला उन्मुख कार्य में उत्पादकता अधिक है लेकिन फिर भी भीतर के श्रमिकों और वैश्विक मूल्य श्रृंखला से बाहर के श्रमिकों के लिए वेतन समान है।[45] उत्पादकता कैसे बढ़ाई जाए संबंधी सवाल उठाया जाना, श्रमिकों और पूंजी के बीच साझा किया जाता है।

बाजार का दबाव वैश्विक मूल्य श्रृंखला के माध्यम से संप्रेषित हुआ है जिसे श्रमिकों दवारा अवशोषित होना है – चाहे यह वेतन में हो (वैश्विक प्रतिस्पर्धा द्वारा नीचे संचालित), अनियमितीकरण बढ़ने और ठेका प्रथा वाली असुरक्षा (अनेक उप ठेकेदारी श्रृंखलाओं के माध्यम से) या छंटनी हो (गिरते प्रदर्शन के दौरान)। लचीले उत्पादन उपलब्ध कराने और लागत के प्रबंधन के लिए बहुराष्ट्रीय कॉर्पोरेशन बहुत तेजी से श्रमिक बल की छटनी पर भरोसा करती हैं तथा तय अवधि के कर्मचारियों का मिश्रित उपयोग, अस्थायी श्रमिकों, स्वतंत्र ठेकेदारों, परियोजना आधारित श्रमिक और आउटसोर्स किए गए श्रमिकों का उपयोग करती हैं।[46] मूल्य श्रृंखला में भागीदारी कुछ को सुरक्षित, गरिमामय नौकरी तो कुछ अन्य के लिए दोहरे श्रम के रूप में अधिक जोखिम वाला कार्य (यहां तक कि उसी देश और क्षेत्र में) उपलब्ध कराती है।

डिजिटल क्रांति में भविष्य तय करना संयोग या भाग्य नहीं है – यह कौशल और दूरदर्शिता है

जिस तरह के कार्य और जिस तरीके से लोग करते हैं, वह नई प्रौद्योगिकी द्वारा बदले जा चुके हैं। यह बदलाव नया नहीं है, लेकिन यह नई प्रोद्योगिकियों से लोगों के लिए अधिकाधिक तेज सकारात्मक उपलब्धियों के लिए कार्य और मानव विकास तथा विभिन्न प्रकार की नीतियों व संस्थाओं के बीच नया स्वरूप ग्रहण कर रहा है।

डिजिटल प्रौद्योगिकी का प्रसार और पैठ हर जगह कार्य की दुनिया को बदल रहा है, लेकिन भिन्न-भिन्न देशों में इसके प्रभाव भिन्न-भिन्न हैं। कुछ तकनीकी बदलाव प्रतिस्पर्धी हैं, जैसे कि सूचना और संचार प्रौद्योगिकी तथा मोबाइल फोन व अन्य हाथ में रहने वाले उपकरणों का प्रसार। फिर भी, कई देश व्यापक पैमाने पर उत्पादन और रोजगार ढाँचे व डिजिटल प्रौद्योगिकियों का उपयोग, बड़े पैमाने पर कृषि, उद्योग और सेवाओं से संबंधित आर्थिक महत्व के रूप में करते हैं, यहां तक कि लोगों की क्षमता विकसित करने में भी संसाधनों का उपयोग किया जाता है। श्रम बाजार में वैतनिक से अवैतनिक कार्य का अनुपात और प्रत्येक देश में पहले से निर्धारित कार्यस्थलों के प्रकार अलग-अलग हैं – इसलिए कार्य पर डिजिटल प्रौद्योगिकी के प्रभाव भी अलग-अलग होंगे।

हाल के वर्षों में ज्ञान के उत्पादन का केंद्र बन गया है

डिजिटल क्रांति उच्च तकनीक वाले उद्योगों के साथ जुड़ सकती है लेकिन यह कृषि से लेकर सड़क पर माल बेचने तक की अधिक अनौपचारिक गतिविधियों की एक पूरी श्रेणीबद्धता को भी प्रभावित करती है। कुछ सीधे तौर पर मोबाइल उपकरणों से संबंधित हो सकती हैं। इथियोपिया में किसान कॉफी की कीमतें पता करने के लिए मोबाइल फोन का उपयोग करते हैं।[47] सऊदी अरब में किसान वायरलेस

तकनीक का उपयोग गेहूं की खेती के लिए दुर्लभ सिंचाई के पानी के वितरण में करते हैं।[48] बांग्लादेश में कुछ गांवों में महिला उद्यमी पड़ोसियों के लिए वैतनिक सेवाएं उपलब्ध कराने के लिए अपने फोन का उपयोग करती हैं।

मोबाइल फोन अब वॉयस काल, एसएमएस और मोबाइल अनुप्रयोगों (एप्लिकेशन्स) के संयोजन के माध्यम से अनेक तरह के कार्यों को संपन्न करने की सुविधा प्रदान करते हैं। कई अन्य प्रकार की गतिविधियों के लिए भी यह लाभप्रद है- औपचारिक तथा अनौपचारिक, भुगतान और बकाया - काहिरा में भोजन विक्रेताओं से लेकर सेनेगल में सड़क की सफाई करने वालों व लंदन में सेवा प्रदाताओं के लिए।

इंटरनेट और मोबाइल फोन का उपयोग लोगों को उनकी रचनात्मकता और बुद्धिमत्ता को बढ़ाने में काफी सहायक होता है। इससे भी कहीं अधिक संभव है, विशेषकर यदि पुरुष और महिला तथा ग्रामीण व शहरी क्षेत्रों तक पहुंच में असमानता समाप्त हो सके। यदि विकासशील देशों में भी विकसित देशों की ही तरह इंटरनेट की पहुंच हो तो एक अनुमान के अनुसार, घरेलू उत्पाद (जीडीपी) में 2.2 ट्रिलियन डॉलर सकल उत्पन्न किए जा सकते हैं तथा 140 मिलियन नई नौकरियां - 44 मिलियन अफ्रीका में और 65 मिलियन भारत में सृजित की जा सकती हैं। विकासशील देशों में लंबी अवधि की उत्पादकता 25 प्रतिशत तक बढ़ाई जा सकती है।[49]

इसके पहले कभी साधारण योग्यता और दक्षता वाले कामगारों के लिए इतना बुरा समय नहीं आया

डिजिटल अर्थव्यवस्था ने कई महिलाओं को कार्य खोजने में सक्षम बनाया है। यह उन्हें अपनी रचनात्मकता और क्षमता का उपयोग करने का अवसर प्रदान करती है। 2013 में करीब 1.3 बिलियन महिलाएं इंटरनेट का उपयोग कर रही थीं।[50] कुछ उद्यमी की तरह ई-ट्रेडिंग (इंटरनेट व्यापार) में लगी थीं और कुछ समूह श्रम या ई-सर्विसेज (इंटरनेट सेवाओं) के माध्यम से रोजगार के काम में लगी थीं। लेकिन कार्य की यह नई दुनिया विज्ञान और प्रौद्योगिकी में कौशल तथा योग्यता के साथ श्रमिकों पर, अधिक संभव है वह महिला हो, उच्च प्रीमियम रखता है।

अधिक बूढ़े श्रमिक भी नए कार्य अवसर तलाश सकते हैं, इस तरह या तो वे अपने कार्य में आनंद का अनुभव करते हैं या वे सेवानिवृत्ति का जोखिम नहीं उठा सकते। बहुतायत वृद्ध और युवा श्रमिक विभिन्न श्रम बाजार में हैं (इसलिए कि सीधे प्रतिस्थापन नहीं है) और यह कोई मुद्दा नहीं है कि वृद्ध लोगों के कार्य में लगे रहने के लिए बढ़ावा देने से युवाओं को नौकरियां मिलने में कमी आ जायगी।

फिर भी, कई जोखिम और वादे अभी भी अधूरे ही हैं। वास्तव में हम एक ऐसे मोड़ पर हो सकते हैं, जिसके सकारात्मक और नकारात्मक दोनों प्रभाव हैं। तकनीकी क्रांति कौशल पक्षपाती तकनीकी बदलाव प्रस्तुत करती है: यह सोच है कि नई प्रौद्योगिकियों के प्रभाव से कम कुशल श्रमिकों के लिए मांग में कमी आएगी जबकि उच्च कौशल वाले श्रमिकों के लिए मांग बढ़ जाएगी। परिभाषा के अनुसार, इस तरह का बदलाव उच्च मानव पूंजी, कार्य अवसरों के ध्रुवीकरण के साथ लोगों के पक्ष में होता है।

सबसे ऊपर उन लोगों के लिए नौकरियां होंगी जिनके पास उच्च शिक्षा और कौशल होगा। उदाहरण के लिए, आटोमोबाइल उद्योग में, उन्हें लाभ होगा जो इंजीनियर होंगे और नए वाहनों का निर्माण व परीक्षण करने में सक्षम होंगे। निचले स्तर पर अभी भी वे होंगे जिनके पास कम कौशल, कम उत्पादकता, कम वेतन वाली सेवाओं में नौकरियां होंगी जैसे कार्यालय की सफाई। लेकिन मध्य क्षेत्रों में कार्यालयों के छोटे-छोटे कमरों और कारखाने के तल पर काम के लिए कई नौकरियों में स्थिरता दिखेगी। सबसे अधिक नुकसान उन श्रमिकों को होगा जिनके पास कोई विशिष्ट योग्यता नहीं है और केवल आम कार्य कुशलता है (रेखांकन 5)।

कई संज्ञानात्मक जटिल नौकरियां भी आवश्यक योग्यताएं पूरी करने के बावजूद लोगों की पहुंच के बाहर हैं। इस कारण से कुछ उद्योग कौशल की कमी का सामना कर रहे हैं, इसलिए कंपनियां वैश्विक बाजार को ध्यान में रखते हुए सर्वोत्तम प्रतिभाओं के लिए अधिक वेतन देने की भी इच्छुक हैं। मुख्य रूप से वैश्विक बाजार से उच्च कौशल वाले श्रमिकों और राष्ट्रीय बाजारों से कम कौशल वाले श्रमिकों के आने के साथ, राष्ट्रीय स्तर पर ध्रुवीकरण होने के अलावा, कार्य बल अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर भी बंट गया है।

अब समय आ गया है कि एक श्रमिक के पास विशेष कौशल और उपयुक्त शिक्षा होनी चाहिए, क्योंकि ऐसे लोग मूल्य सृजन और उस पर अधिकार के लिए प्रौद्योगिकी का उपयोग कर सकते हैं। लेकिन कभी इतना खराब समय नहीं रहा है कि श्रमिक के पास केवल साधारण कौशल और योग्यता रहे, क्योंकि कंप्यूटर, रोबोट और अन्य डिजिटल प्रौद्योगिकियां असाधारण गति के साथ इस तरह के कौशल और योग्यता वाली हो गई हैं।

डिजिटल क्रांति का एक अंतर्निहित दावा यह था कि यह श्रमिक उत्पादकता को बढ़ाएगा और इस प्रकार वह अधिक वेतन अर्जित कर सकेगा। ऐसा किसी भी मोर्चे पर प्रतीत होता नहीं दिखाई देता : उत्पादकता उस अनुपात से नहीं बढ़ी जितनी आशा थी और कुछ ही को उच्च वेतन का लाभ प्राप्त हो सका। कई अर्थव्यवस्थाओं में (उदाहरण के लिए नीदरलैंड) उत्पादकता और वेतन वृद्धि में अंतर कुछ वर्षों में काफी बढ़ा है और हालात भी कहीं अधिक गंभीर हुए हैं जैसे औसत वेतन आवरण के बारे में तथ्य यह है कि बहुत सारे श्रमिकों का वास्तविक वेतन स्थिर है और सबसे अधिक कमाने वालों की आय बहुत अधिक बढ़ी है।

तकनीकी क्रांति बढ़ती असमानता के साथ आई है। श्रमिकों को कुल आय का बहुत छोटा हिस्सा

रेखांकन 5

वह बीस काम जो स्वचालन द्वारा सबसे अधिक और सबसे कम प्रतिस्थापित किए जा सकने वाली 20 नौकरियां

सबसे कम प्रतिस्थापित होने की संभावना	सबसे अधिक प्रतिस्थापित होने की संभावना
मनोरंजनात्मक चिकित्सक	टैलीमार्केटर्स
मैकेनिक, लगाने वाले और मरम्मत करने वालों के पहली पंक्ति के सुपरवाइजर	उपाधि निरीक्षक, संक्षेपक और खोजकर्ता
आपातकालीन प्रबंध निदेशक	नालों में काम करने वाले लोग
मानसिक स्वास्थ्य और सत्व दुर्व्यवहार सामाजिक कार्यकर्ता	गणितीय टेकनीशियन
श्रवण विज्ञानी	बीमा हामीदार
व्यवसायिक चिकित्सक	घड़ी की मरम्त करने वाले
हड्डी बनाने वाले और कृत्रिमता लाने वाले	माल और भाड़ा एजेंट
स्वास्थ्य देखभाल सामाजिक कार्यकर्ता	टैक्स गणक
मुख तथा चेहरे के ऊपरी हिस्से के शल्यचिकित्सक	छायाचित्र कर्मी
अग्निशमन और रोकथाम कार्यकर्ताओं के पहली पंक्ति के सुपरवाइजर	नया लेखा लिपिक
आहार विशेषज्ञ और पोषण विशेषज्ञ	पुस्तकालय टेकनीशियन
अस्थायी आवास प्रबंधक	आंकड़ा प्रविष्टि करने वाले
नृत्य निर्देशक	समय संबंधी उपकरण को जोड़ने वाले
विक्रय अभियंता	बीमा दावे तैयार करने वाले
चिकित्सक तथा शल्य चिकित्सक	दलाली लिपिक
निर्देशात्मक संयोजक	आदेश लिपिक
मनोवैज्ञानिक	ऋण अधिकारी
पुलिस और जासूसी के पहली पंक्ति के सुपरवाइजर	बीमा आगणक
दन्त चिकित्सक	अम्पायर, रैफरी और खेल अधिकारी
प्रारंभिक स्कूल शिक्षक, विशेष शिक्षा के अतिरिक्त	गणक

नोट : यह तालिका कार्यों को इस आधार पर सूचीबद्ध करती है कि उनमें कम्प्यूटरीकरण होना कितना सरल या कठिन है जिनमें कठिन है, उन्हें नीले से और जिनमें सरल है उन्हें लाल से दर्शाया गया है व्यवसाय अमेरिकी विभाग के लेबर स्टेंडर्ड औक्युपेशनल क्लासिफिकेशन के अनुरूप है।
स्त्रोत : फ्रे तथा ओसबोर्न 2013।

मिल रहा है। यहां तक कि बेहतर शिक्षा और प्रशिक्षण प्राप्त वे श्रमिक जो अधिक उत्पादक कार्य कर सकते हैं, उन्हें भी आय, स्थिरता या सामाजिक मान्यता के अनुरूप प्रतिफल नहीं प्राप्त कर पाते।

कुल आमदनी में कामगार की आय की गिरती हुई हिस्सेदारी को सकल औसत वेतन के स्तर में धीमी बढ़ोतरी से जोड़ कर देखा जा सकता है: जैसे जैसे उच्च दक्षता प्राप्त श्रमिकों की आय और पूंजी में बढ़ोतरी हो रही है वैसे वैसे दूसरे श्रमिकों का हिस्सा घटता जा रहा है।

कार्य के बदले सबसे तेज बढती आय वाले सर्वोच्च वेतन भोगियों के माध्यम से बहुत छोटे वर्ग को लाभ पहुंचा है, वह चाहे सर्वोच्च 10 प्रतिशत वाला वर्ग हो, 1 प्रतिशत वाला या 0.1 प्रतिशत वाला। वर्ष 2014 में विश्व के सबसे अमीर 1 प्रतिशत की औसत संपत्ति प्रति वयस्क 2.7 मिलियन डॉलर थी।[51]

क्या श्रमिक, नियोक्ता और नीति निर्माता उभरती कार्य की दुनिया की चुनौतियों को स्वीकार करने को तैयार हैं? इस तरह की दुनिया में, विशिष्ट तकनीकी ज्ञान बहुत तेजी से पुराना हो जाता है और बीते समय की नीतियां व नियम आज या आने वाले कल की चुनौतियों को पूरा करने वाले नहीं हो सकते।

कार्य के दायरे में असंतुलन महिलाओं के लिए - चाहे वे वैतनिक हों अथवा अवैतनिक - नुकसान पहुंचाने वाला है

कार्य के दो संसार - अवैतनिक देखभाल और वैतनिक कार्य - लैंगिकता, स्थानीय मूल्यों, सामाजिक परंपराओं और ऐतिहासिक लैंगिक भूमिकाओं में असंतुलन परिलक्षित होता है। देखभाल के कार्य में घरेलू काम भी शामिल हैं, जैसे परिवार के लिए भोजन तैयार करना, घर की सफाई करना और पानी तथा ईंधन एकत्र करना, इसके साथ ही बच्चों के लिए देखभाल के कार्य, बूढ़े और परिवार के वे सदस्य जो बीमार हैं- दोनों की कम और लंबे समय तक देखभाल करना। सभी क्षेत्रों के बहुतायत देशों में महिलाएं पुरुषों की तुलना में अधिक काम करती हैं। एक अनुमान के अनुसार वैश्वक कार्य में महिलाएं 52 प्रतिशत और पुरुष 48 प्रतिशत योगदान करते हैं।[52]

किन्तु, भले ही स्त्रियाँ काम का आधे से ज्यादा बोझ उठा रही हैं, वह वैतनिक और अवैतनिक दोनों ही तरह के कामों में घाटे की स्थिति में हैं, और इस परिपाटी में दोनों ही तरह के काम एक दूसरे को सुदृढ़ करते हैं।

अनुमान के अनुसार विश्व भर के कुल कामों में महिलाओं का योगदान 52 प्रतिशत और पुरुषों का शेष 48 प्रतिशत है

2015 में वैश्विक श्रम बल हिस्सेदारी दर महिलाओं के लिए 50 प्रतिशत थी लेकिन पुरुषों के लिए 77 प्रतिशत।[53] दुनिया के स्तर पर 2015 में, कामकाजी उम्र (15 वर्ष और उससे अधिक) के नौकरीपेशा पुरुष 72 प्रतिशत थे, इनकी तुलना में महिलाएं केवल 47 प्रतिशत थीं।[54] श्रम शक्ति में स्त्रियों की भागीदारी और नियुक्ति की दर आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक मुद्दों और घर में देखभाल के काम के वितरण से बहुत अधिक प्रभावित होती है।

घर के बाहर मिलने वाले 59 प्रतिशत वेतन वाले कामों में, पुरुषों के हाथ लगभग दोगुने काम आते हैं, जैसे पुरुषों को 31 प्रतिशत तथा महिलाओं को 21 प्रतिशत। अवैतनिक कार्य के लिए तस्वीर ठीक उलट है, अधिकतर घर के भीतर और देखभाल जिम्मेदारियों को शामिल करके: कार्य का 41 प्रतिशत जो अवैतनिक है, महिलाएं करीब तीन गुना अधिक करती हैं जैसे महिलाओं को 31 प्रतिशत तथा पुरुषों को 10 प्रतिशत।

इसलिए असंतुलन – वैतनिक कार्य की दुनिया में पुरुष हावी हैं, अवैतनिक कार्य में महिलाएं। घर के अंदर अवैतनिक काम समाज और मानव जीवन के लिये आवश्यक हैं, लेकिन जब यह काम अनिवार्यत: महिलाओं के ही माने जाते हैं तो महिलाओं के लिये दूसरी ऐसी गतिविधियों के अवसर प्रतिबंधित हो जाते हैं जो उसे अधिक संपन्न बना सकते हैं।

पुरुषों का विश्व के वैतनिक कामों में महिलाओं का अवैतनिक कामों में वर्चस्व है

तब भी जब महिलाएं वैतनिक कार्य में होती हैं, वे नुकसान और भेदभाव सहती हैं। इनमें कांच को सीलबंद करने का काम एक उदाहरण है। वैश्विक स्तर पर वरिष्ठ व्यावसायिक प्रबंधन में महिलाओं का प्रतिनिधित्व काफी कम है: क्षेत्रीय अनुपात में वह वरिष्ठ नेतृत्वकारी पदों पर केवल 22 प्रतिशत हैं और 32 प्रतिशत व्यवसायों में कोई भी महिला वरिष्ठ प्रबंधक नहीं हैं (रेखांकन 6)।[55] दोनों उन्नत और विकासशील देशों में व्यावसायिक अलगाव समय के साथ और आर्थिक समृद्धि के स्तर के पार व्यापक हुआ है – शिल्प, ट्रेड, संयंत्र और मशीन चलाना तथा प्रबंधकीय व विधायी पद ग्रहण करने में पुरुषों का प्रतिनिधित्व अधिकाधिक है। महिलाएं मध्य कौशल वाले व्यवसाय, लिपिक, सेवा कार्यकर्ता और दुकान व बिक्री श्रमिक के रूप में कार्यरत हैं।

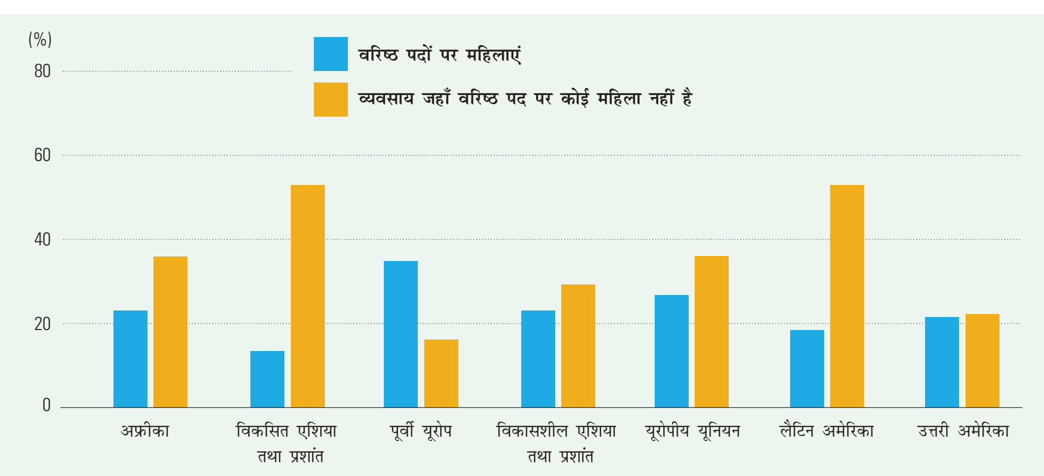
यहां तक कि जब एक ही तरह का कार्य कर रहे होते हैं, महिलाएं पुरूषों की अपेक्षा कम कमा पाती हैं – सर्वोच्च वेतन पाने वाले व्यवसायिक पदों के लिए तो यह अंतर सबसे अधिक होता है। वैश्विक स्तर पर, महिलाएं पुरुषों से 24 प्रतिशत कम कमाती हैं। लैटिन अमेरिका में शीर्ष महिला प्रबंधक शीर्ष पुरुष प्रबंधकों के वेतन का औसतन केवल 53 प्रतिशत कमाती हैं।[56] अधिकतर क्षेत्रों में महिलाओं के अधिक असुरक्षित रोजगार में होने की संभावना अधिक हो सकती हैं – चाहे वह अपने लिये काम कर रही हों या किसी अन्य के लिये, अनौपचारिक सन्दर्भ में, उनके लिये आय का स्तर कमतर होता है तथा सामाजिक संरक्षण और सुरक्षा बहुत ही कम या बिल्कुल नहीं होती।

देखभाल के कार्य का एक असमान हिस्सा महिलाएं वहन करती हैं

महिलाएं संसार भर में घर और समुदाय में अधिकांशत: अवैतनिक देखभाल कार्य करती हैं, जिसमें मुख्य रूप से घरेलू कार्य (जैसे भोजन तैयार करना, जलाने की लकड़ी एकत्र करना, पानी इकट्ठा करना और सफाई करना) और देखभाल करना (जैसे बच्चों की देखभाल, बीमार और बूढ़े लोगों की देखभाल)

रेखांकन 6

वैश्विक क्षेत्र के अनुसार व्यवसाय में वरिष्ठ प्रबंधन में महिलाओं का प्रतिनिधित्व– 2015



स्त्रोत : ग्रांट थोर्मटन 2015।

शामिल हैं।

देखभाल के कार्य में महिलाओं के असंगत हिस्से के कारण, अन्य गतिविधियों के लिए जिसमें वैतनिक कार्य और शिक्षा भी शामिल है, पुरुषों की तुलना में उनके पास कम समय होता है। इसमें अपनी इच्छा अनुसार खाली समय न मिलना शामिल है। 62 देशों के एक सर्वेक्षण में पाया गया कि प्रतिदिन पुरुष को औसतन 4.5 घंटे का खाली समय मिल जाता है जिसे वह सामाजिक मेलजोल में या स्वतंत्रतापूर्वक बिताता है, जब कि स्त्रियों को यह समय केवल 3.9 घंटे का मिल पाता है।[57] कम मानव विकास वाले देशों में महिलाओं की तुलना में पुरुष सामाजिक जीवन और अवकाश पर करीब 30 प्रतिशत अधिक समय खर्च करते हैं। अति उच्च मानव विकास वाले देशों में यह अंतर 12 प्रतिशत है।

देखभाल के वैतनिक कार्यों में भी महिलाएं असंगत तरीके से लगी हैं। वैतनिक घरेलू श्रमिक के लिए मांग बढ़ी है। वैश्विक स्तर पर एक अनुमान के अनुसार 15 वर्ष या उससे ऊपर के 53 मिलियन लोग वैतनिक घरेलू कार्य में हैं। इनमें से 83 प्रतिशत महिलाएं हैं – कुछ, प्रवासी श्रमिक।[58] इस तरह एक वैश्विक देखभाल कार्य की श्रृंखला उभरकर सामने आई है जहां प्रवासी घरेलू श्रमिक अपने देश के बाहर घरेलू कार्य में लगने लगे और बच्चों की देखभाल तथा अन्य घरेलू कार्यों में लग गए हैं। लेकिन वे अक्सर अपने निजी बच्चों और माता-पिता को अपनी मातृभूमि में छोड़ देते हैं, जिससे देखभाल में रिक्तता आई है जिसे बहुधा उनके दादा-दादी या अन्य संबंधियों अथवा स्थानीय सहायकों को काम पर रख कर पूरा किया जाता है।

घरेलू कार्य में संभावित दुर्व्यवहार – कम मजदूरी, खराब कार्य दशाओं, चिकित्सा देखभाल का अभाव और शारीरिक अथवा यौन दुर्व्यवहार – के बावजूद अनेक श्रमिक इस तरह के खराब व्यवहार करने वाले नियोक्ताओं के साथ बने रहने को बाध्य रहते हैं क्योंकि उन्हें कार्य की आवश्यकता है। मानव विकास के लिए महत्वपूर्ण होने के बावजूद, देखभाल के कार्य को अक्सर पहचान नहीं मिल पाती। यह आंशिक रूप से इसलिए है क्योंकि, यह अवैतनिक है, यह सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) की तरह आर्थिक संकेतकों में परिलक्षित नहीं होता। लेकिन अवैतनिक देखभाल कार्य के मूल्यांकन से घरेलू और सामुदायिक कार्य में महिलाओं के योगदान को विशिष्ट रूप से प्रदर्शित किया जा सकता है और उनकी भौतिक दशाओं व बेहतरी के बारे में नीतियां बनवाने के लिए संभावित निहितार्थ की ओर ध्यान आकर्षित किया जा सकता है। उन सभी देशों में जो अवैतनिक देखभाल कार्य का मूल्यांकन करने का प्रयास कर रहे हैं, इसकी अनुमानित दर सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) की 20 प्रतिशत से 60 प्रतिशत की रेंज में है। भारत में अवैतनिक देखभाल कार्य सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) का अनुमानतः 39 प्रतिशत है, दक्षिण अफ्रीका में 15 प्रतिशत है।[59]

जब महिलाओं के पास कोई विकल्प नहीं होता तो वे अवैतनिक कार्य को प्रमुखता देती हैं और जब वे श्रम शक्ति से बाहर हो जाती हैं, तब बड़ा त्याग करती हैं और शायद कार्यस्थल में अपनी क्षमताओं को विस्तारित करने का मौका गंवाती हैं। वह अपनी आर्थिक स्वतंत्रता का अवसर भी खो देती हैं।

वैश्विक स्तर पर महिलाओं की पुरुषों की तुलना में 24 प्रतिशत कम आय

अवैतनिक और वैतनिक कार्य में असंतुलन को संबोधित करना वर्तमान और भावी पीढ़ी दोनों के लिए लाभदायक

महिलाओं और पुरुषों के बीच कार्य के विभाजन में असंतुलन बदला जाना चाहिए। हां, कई समाज एक पीढ़ीगत बदलाव का अनुभव कर रहे हैं, विशेषकर शिक्षित मध्यवर्गीय परिवारों में, महिलाओं और पुरुषों के बीच देखभाल कार्य का अधिकाधिक साझा किया जाने लगा है। फिर भी गहरी लैंगिक असमानताओं को संबोधित करने के लिए अभी भी बहुत कुछ किया जाना बाकी है। लंबे समय से चली आ रही ढाँचागत असमानताएं एक दूसरे को नए सिरे से मजबूर कर सकती हैं, जिससे स्त्रियाँ और लड़कियां पीढ़ियों तक गिने चुने विकल्पों और अवसरों में बंध कर रह जाती हैं।

नीतियों की चारों धुरियों पर एक साथ कदम उठाने की आवश्यकता है – अवैतनिक देखभाल कार्य का बोझ कम करना और बराबरी का साझा करना, वैतनिक कार्य में महिलाओं के लिए अवसरों को विस्तारित करना, वैतनिक कार्य में परिणाम सुधारना; और नियमों में बदलाव करना।

अवैतनिक देखभाल कार्य में लगाए गए समय को पूर्णतः कम करने और अधिक समान साझेदारी करने की आवश्यकता है। साफ पानी तक सबकी पहुँच हो, घरेलू आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए आधुनिक तरह की उर्जा उपलब्ध हो, अच्छे स्तर की जन सेवा विशेष रूप से स्वास्थ्य तथा देखभाल सहज में उपलब्ध हों, कार्य स्थल की व्यवस्था में लचीलेपन का गुण हो, जिससे व्यवसायिक प्रगति को कोई हानि न पहुंचे, लोगों की मानसिकता में ऐसा परिवर्तन आये जिससे कार्य में लैंगिकता के आधार पर भूमिकाएं निर्धारित हों। उत्तरदायित्वों का वितरण ऐसा हो कि परिवारों और विशेष रूप से महिलाओं ऊपर से देखभाल का कार्यभार कम किया जा सके।

कानून और लक्षित नीतियां महिलाओं को वैतनिक कार्य की ओर अग्रसर कर सकती हैं। सभी क्षेत्रों में गुणवत्तापूर्ण उच्च शिक्षा और सक्रिय भर्ती प्रयास बाधाओं को कम कर सकते हैं, विशेषकर उन क्षेत्रों में जहां महिलाओं की पहुंच नहीं है अथवा जहां वेतन विषमता है।

नीतियां कार्यस्थल में महिलाओं की उन्नति के

लिए बाधाओं को दूर करने में भी सहायक हो सकती हैं। उपाय जैसे कार्यस्थल पर होने वाली प्रताड़ना और समान वेतन, अनिवार्य पैतृक अवकाश, ज्ञान बढ़ाने के लिए समान अवसर तथा विशेषज्ञता व मानव पूंजी के संघर्षण को समाप्त करने के उपाय और विशेषज्ञता महिलाओं के कार्य के परिणामों को सुधारने में सहायता पहुंचा सकते हैं।

वैतनिक पैतृक अवकाश कठिन है। अधिक समान और प्रोत्साहित पैतृक अवकाश, वेतन के अंतर में कमी और महिलाओं व पुरुषों के लिए बेहतर कार्य जीवन संतुलन महिला श्रम शक्ति हिस्सेदारी की उच्च दर सुनिश्चित करने में सहायता कर सकता है। कई देश अब माता और पिता के बीच बांटकर पैतृक अवकाश दे रहे हैं।

सामाजिक मापदंड भी महिलाओं और पुरुषों के समान क्षमता प्रदर्शित करने की आवश्यकता को प्रतिबिंबित करते हैं। वरिष्ठता, उत्तरदायित्व और सार्वजनिक तथा निजी दोनों क्षेत्र में निर्णय लेना व पारंपरिक रूप से महिला प्रधानता वाले पेशों में पुरुषों को भी लगाने को प्रोत्साहित करना जड़ मान्यताओं को बदलने में सहायक हो सकता है।

संवहनीय कार्य मानव विकास को बढ़ावा देता है

संवहनीय विकास के लिए संवहनीय कार्य एक प्रमुख बुनियाद है

संवहनीय कार्य मानव विकास को बढ़ावा देता है जबकि नकारात्मक दुष्प्रभावों और अनपेक्षित परिमाणों को कम और समाप्त करता है। यह न केवल ग्रह को बनाए रखने किंतु भावी पीढ़ियों के लिए कार्य सुनिश्चित करने के लिए भी महत्वपूर्ण है। (चित्र 7)

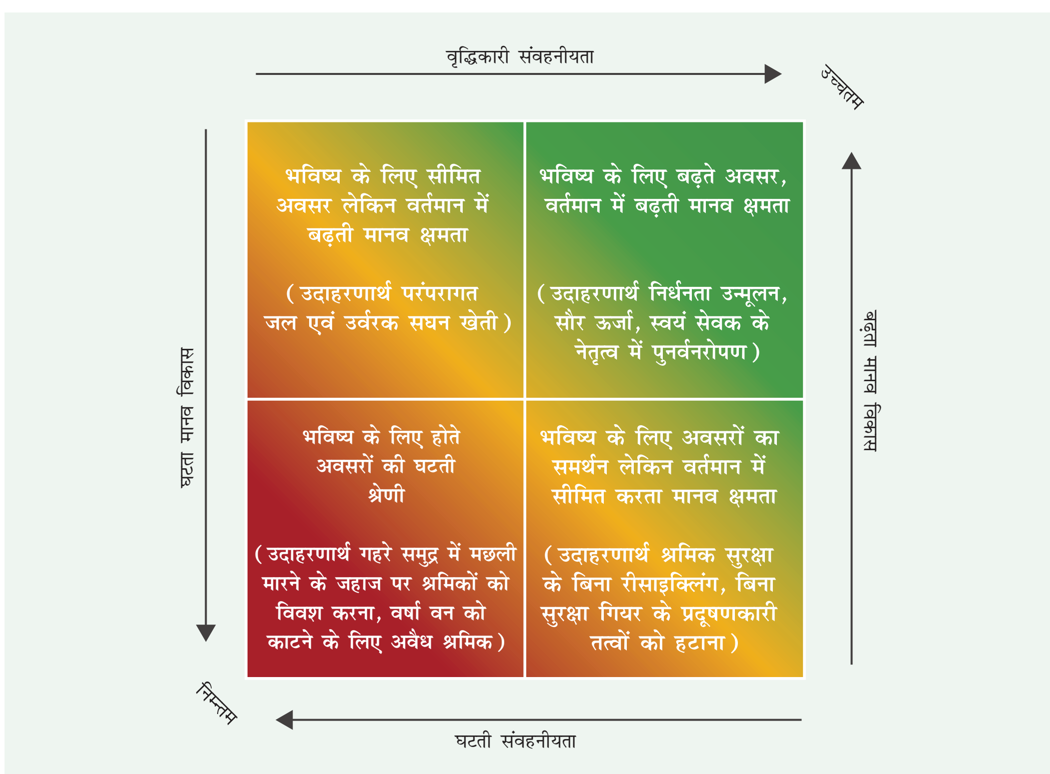
ऐसे कार्यों को और अधिक सामान्य बनाने के लिए तीन समांतर बदलावों की आवश्यकता है:

- समापन (कुछ कार्य समाप्त होंगे या कम किए जाएंगे)
- रूपांतरण (कुछ कार्य अपनाने योग्य नई प्रौद्योगिकियों में निवेश और पुनर्परीक्षण या कौशल उन्नयन के द्वारा संरक्षित किए जाएंगे)
- सृजन (कुछ कार्य नए होंगे)

देशों के जनपरिवहन प्रणाली में निवेशों के चलते कुछ पेशे, जैसे रेलवे टेक्नीशियन, पर संकट मंडराने की आशा है। हटाए गए कर्मचारी मुख्यत: उन सेक्टरों से हो सकते हैं जो प्राकृतिक संसाधनों पर बहुत अधिक निर्भर हैं या ग्रीनहाउस गैसों या अन्य प्रदूषक तत्वों का उत्सर्जन करते हैं। दुनिया भर में लगभग 50 मिलियन लोग ऐसे सेक्टरों में नियुक्त हैं (उदाहरण के

रेखांकन 7

संवहनीय कार्य का ढांचा



स्त्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

तौर पर कोयला खदानों में 7 मिलियन लोग नियुक्त हैं)।

मानकों को लागू करके और उन पर अमल करके कई पेशों, जैसे पुराने जहाज के विखंडन, में कैसे उत्पादन तैयार किया जाता है इसमें भी बदलाव की आवश्यकता है।

सोलर फोटोवोल्टाइक प्रौद्योगिकी समेत कई नए कार्यक्षेत्र कई देशों की पुनर्नवीकृत ऊर्जा रणनीति के महत्वपूर्ण अंग हो गए हैं। मानव विकास के लिए इनकी क्षमता इस बात से बिल्कुल बदल जाती है कि वे पारंपरिक माध्यमों से उत्पादित ग्रिड आधरित बिजली को प्रतिस्थापित कर रहे हैं या कई विकासशील देशों की तरह ग्रिड मुक्त बिजली का दायरा बढ़ा रहे हैं। वर्ष 2030 तक वहनीय, भरोसेमंद और आधुनिक बिजली सेवाओं तक सार्वभौमिक पहुच सुनिश्चित करने के लिए सतत विकास लक्ष्य (7.1) हासिल करने की दिशा में पुनर्नवीकृत ऊर्जा एक मुख्य औजार बन सकती है। (तालिका 3)

संवहनीय कार्य के लिए सतत विकास लक्ष्य के मुख्य निहितार्थ

संवहनीय कार्य के लिए संवहनीय विकास लक्ष्य का सर्वाधिक प्रत्यक्ष निहितार्थ लक्ष्य 8 (संवहनीय, समावेशी और संवहनीय आर्थिक विकास, पूर्ण और उत्पादक रोजगार और सभी के लिए सम्माननीय रोजगार) और इससे जुड़े हुए लक्ष्य जो संवहनीय कार्य के लिए कुछ निहितार्थों को बताते हैं। लक्ष्य 8.7 बंधुआ मजदूरी के उन्मूलन, आधुनिक दासप्रथा और मानव व्यापार की समाप्ति के लिए तत्काल और प्रभावी उपाय करना और बाल सैनिकों की नियुक्ति और उपयोग समेत बाल श्रम के सबसे बुरे स्वरूप का निषेध और उन्मूलन हासिल करना और वर्ष 2025 तक बाल श्रम के सभी स्वरूपों को समाप्त करना है।

लक्ष्य 8.8 – श्रमिक अधिकारों की सुरक्षा और प्रवासी श्रमिकों, विशेषकर महिला प्रवासियों और जोखिमपूर्ण रोजगार वाले श्रमिकों समेत सभी श्रमिकों के लिए भयमुक्त और सुरक्षित माहौल को बढ़ाना देने के उद्देश्य से लाभ की स्पर्धा को नजरअंदाज करते हुए श्रमिकों के लिए मानव विकास के परिणामों को मजबूत करने का लक्ष्य है। लक्ष्य 8.9 – संवहनीय पर्यटन को बढ़ावा देने के लिए नीतियां

अक्षय ऊर्जा संवहनीय विकास को प्राप्त करने की दिशा में एक प्रमुख साधन बन सकती है

तालिका 1

सतत विकास लक्ष्य

लक्ष्य 1	हर जगह से निर्धनता के सभी स्वरूपों की समाप्ति
लक्ष्य 2	भुखमरी की समाप्ति, खाद्य सुरक्षा प्राप्त करना और पोषण में सुधार और संवहनीय खेती को बढ़ावा देना
लक्ष्य 3	स्वस्थ जीवन सुनिश्चित करना और सभी उम्र वर्ग के लिए बेहतरी को बढ़ावा देना
लक्ष्य 4	समावेशी और समान गुणवत्तापूर्ण शिक्षा सुनिश्चित करना और सभी के लिए पढ़ने के अवसर को बढ़ावा देना
लक्ष्य 5	लैंगिक समानता प्राप्त करना और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाना
लक्ष्य 6	जल और स्वछता का संवहनीय प्रबंधन और उपलब्धता सुनिश्चित करना
लक्ष्य 7	सभी के लिए सस्ती, भरोसेमंद, संवहनीय और आधुनिक ऊर्जा तक पहुंच सुनिश्चित करना
लक्ष्य 8	संवहनीय, समावेशी और संवहनीय आर्थिक विकास, पूर्ण और उत्पादक रोजगार और सभी के लिए सम्माननीय रोजगार को बढ़ावा देना
लक्ष्य 9	लचीला बुनियादी ढांचा निर्मित करना, समावेशी और संवहनीय उद्योगीकरण को और नवोन्मेष को बढ़ावा देना
लक्ष्य 10	देशों के अंदर व देशों के बीच असमानता घटाना
लक्ष्य 11	शहरों और मानव बस्तियों को समावेशी, सुरक्षित, लचीला और संवहनीय बनाना
लक्ष्य 12	संवहनीय उपभोग और उत्पादन प्रवृत्तियां सुनिश्चित करना
लक्ष्य 13	जलवायु परिवर्तन और इसके प्रभावों से लड़ने के लिए अविलंब कार्रवाई करना
लक्ष्य 14	महासागरों, सागरों और समुद्री संसाधनों का संरक्षण और संवहनीय उपयोग
लक्ष्य 15	पृथ्वी के पारिस्थितिक तंत्र के संवहनीय उपयोग की सुरक्षा, बहाली और प्रोत्साहन देना, वनों का संवहनीय प्रबंधन, मरुस्थलीकरण रोकना, भूमि पतन रोकना और स्थिति बदलना तथा जैव विविधता क्षति को रोकना
लक्ष्य 16	संवहनीय विकास के लिए शांतिपूर्ण और समावेशी समाज को बढ़ावा देना, सभी को न्याय तक पहुंच उपलब्ध कराना और सभी स्तरों पर प्रभावी,उत्तरदायी और समावेशी संस्थाएं निर्मित करना
लक्ष्य 17	संवहनीय विकास के लिए वैश्विक भागीदारी को पुनर्जीवित करना और कार्यान्वयन के साधनों को मजबूत बनाना

a. स्वीकार करते हुए कि जलवायु परिवर्तन पर वैश्विक प्रतिक्रिया पर संवाद के लिए यूनाइटेड नेशंस फ्रेमवर्क कन्वेंशन ऑन क्लाइमेट चेंज प्राथमिक अंतर्राष्ट्रीय, अंतर-सरकारी मंच है।

स्रोत : यूएन 2015**b**।

बनाने और उन्हें क्रियान्वित करने, जिससे वर्ष 2030 तक रोजगार सृजित हों और स्थानीय संस्कृति और उत्पादों को बढ़ावा देने के लिए एक विशेष प्रकार के (संवहनीय) काम की पैरवी करता है।

लक्ष्य 3.ए – सभी देशों में तंबाकू नियंत्रण पर विश्व स्वास्थ्य संगठन रूपरेखा संधिपत्र पर क्रियान्वयन को मजबूत करना, तंबाकू उत्पादन और वितरण से जुड़े कार्यों को उपयुक्त स्तर तक कम करना और श्रमिकों के स्वास्थ्य में सुधार करना। लक्ष्य 9.4– वर्ष 2030 तक सभी देशों द्वारा कौशल विकास और नए कार्य क्षेत्र की खास दिशा में काम करते हुए अपनी सापेक्षिक क्षमताओं के अनुरूप कदम उठाते हुए वृद्धिकारी संसाधन उपयोग क्षमता और स्वच्छ और पर्यावरण उन्मुख प्रौद्योगिकी और औद्योगिक प्रक्रिया को अपना कर बुनियादी ढाँचा और पुनर्संयोजन उद्योग को संवहनीय बनाने के लिए उन्हें उन्नत करना है।

बहुत सा कार्य जो पर्यावरणीय संवहनीयता के साथ बंधा है उसमें आधारभूत संरचना और निर्माण शामिल होगा

सतत विकास लक्ष्य के अधिकांश उद्देश्य मानव विकास पर नकारात्मक असर डालने वाले कामों पर ध्यान केंद्रित करने की दिशा में उन्मुख हैं। लक्ष्य 8.7, अगर हासिल हुआ तो यह 168 मिलियन बाल मजदूरों और 21 मिलियन बंधुआ मजदूरों का जीवन सुधारेगा।[60] लक्ष्य 5.2, 4.4 मिलियन यौन शोषित महिलाओं की सहायता करेगा।[61] और लक्ष्य 3.ए तंबाकू क्षेत्र के लगभग 100 मिलियन मजदूरों पर असर डालेगा।[62] इस तरह के कार्यों में सक्रिय रह चुके लोगों को समर्थन के लिए सक्रिय नीतियों और कार्यक्रमों की आवश्यकता है।

अन्य लक्ष्य और उद्देश्यों में कार्यों के वर्तमान तरीकों के रूपांतरण और नए दृष्टिकोण की पहचान करना है। लक्ष्य 2– भुखमरी की समाप्ति, खाद्य सुरक्षा प्राप्त करने तथा पोषण सुधारने और संवहनीय खेती को बढ़ावा देना– कृषि क्षेत्र में बड़ी संख्या में सक्रिय लोगों द्वारा की जाने वाली गतिविधियों के तरीके में रूपांतरण की क्षमता है।

खेती, मछलीपालन और वानिकी जैसे कुछ प्राथमिक उद्योगों के कार्यों में पूरी दुनिया के एक बिलियन से अधिक लोग सक्रिय हैं और इनमें अधिकांश 1.25 डॉलर रोजाना से कम पर अपनी जिंदगी बसर करते हैं।[63] यह सेक्टर बड़े अनुपात में ग्रीन हाउस गैस उत्सर्जन के लिए उत्तरदायी हैं, जल और मिटी के उपयोग के असंवहनीय पैटर्न से संबंधित है, वनों की कटाई और जैव विविधता की क्षति से जुड़ा है और जलवायु परिवर्तन के मुद्दे पर विशेषकर संवेदनशील हैं।

इसलिए किसानों द्वारा फसल उगाने और उसकी कार्यविधि के तरीके में बदलाव करना महत्वपूर्ण है। यह बदलाव कर सकने के लिए प्रौद्योगिकी और कृषि विधि मौजूद हैं लेकिन इन्हें तेजी से अपनाने की आवश्यकता है। उदाहरण के तौर पर कुल खाद्य उत्पादन का एक तिहाई हिस्सा नष्ट हो जाता है या क्षतिग्रस्त हो जाता है जिसमें सबसे अधिक बरबादी अनाज की होती है। प्रदर्शन योग्य विस्तार, तत्काल लाभ के लिए और औद्योगिक या शिल्प निर्माताओं नए उत्पाद सृजित करने के लिए।[64]

पर्यावरणीय संवहनीयपन (लक्ष्य 9.4) की मुहिम से जुड़े अधिकांश कार्यों में बुनियादी ढाँचा और निर्माण शामिल है। ऊर्जा परियोजनाएं (लक्ष्य 7) अन्य उद्योगों को विकसित करने और संवारने में सक्षम होने पर प्रत्यक्ष और परोक्ष रूप से दीर्घकालिक और अल्पकालिक रोजगार पैदा कर सकती हैं। वर्ष 2014 में पुनर्नवीकरण ऊर्जा (बड़ी पनबिजली परियोजनाओं को छोड़ कर जिनमें लगभग 1.5 मिलियन प्रत्यक्ष रोजगार हैं) ने प्रत्यक्ष और परोक्ष रूप से लगभग 7.7 मिलियन लोगों को रोजगार दिया।[65] पुनर्नवीकरण ऊर्जा में सोलर फोटोवोल्टाइक्स 2.5 मिलियन रोजगार के साथ पूरी दुनिया में सबसे बड़ी नियोक्ता है।

स्वास्थ्य और शिक्षा के परिणामों को, विशेषकर बच्चों में, मजबूत बनाकर सतत विकास लक्ष्य, संवहनीय कार्यों वाले पेशों के लिए कौशल हासिल करने की दिशा में लोगों के लिए, आधार तय कर सकता है।

दुनिया बहुत नाटकीय रूप से बदल रही है, लेकिन मानव विकास की अवधारणा अभी भी प्रासंगिक है– जितनी कभी नहीं थी।

आज की दुनिया 1990 की दुनिया से काफी भिन्न है जब मानव विकास की धारणा और मानव कल्याण का आकलन करने के लिए मानक तय करने की शुरुआत की गई थी। तब से, विकास का वातावरण बदल चुका है, वैश्विक विकास केंद्र स्थानांतरित हो चुके हैं, महत्वपूर्ण भौगोलिक परिवर्तनों को व्यवस्थित किया जा चुका है और विकास की चुनौतियों का एक नया दौर सामने आ चुका है।

वैश्विक अर्थव्यवस्था बदल रही है। उभरती हुई अर्थव्यवस्थाओं का प्रभाव बढ़ रहा है। वैश्विक जीडीपी का विकसित अर्थव्यवस्थाओं का हिस्सा (डॉलर की खरीद क्षमता पर आधारित) 2004 में 54 प्रतिशत से गिरकर 2014 में 43 प्रतिशत पर पहुंच गया।[66] राजनीतिक रूप से, पूरी दुनिया के विभिन्न हिस्सों में स्वतंत्रता और अभिव्यक्ति की इच्छा प्रबल होने लगी। डिजिटल क्रांति ने हमारे सोचने और काम करने के तरीकों को बदल दिया। असमानता बढ़ती गई। मानव सुरक्षा की स्थिति काफी कमजोर हो गई। जलवायु परिवर्तन मानवीय जीवन को कहीं अधिक प्रभावित करने लगा।

इसलिए, क्या मानव विकास की धारणा विकास के उपदेश और मानव कल्याण के उपायों के संदर्भ में अभी भी प्रासंगिक है? हां, आज की दुनिया में कहीं और भी अधिक।

दुनिया के स्तर पर सभी तरह के आर्थिक और तकनीकी विकास के बावजूद, लोगों को प्रगति के सभी फायदे समान रूप से उपलब्ध नहीं हो पाते, मानवीय क्षमताएं और अवसर हमेशा नहीं पनपते। मानव सुरक्षा दांव पर है तथा मानव अधिकार व स्वतंत्रता हमेशा सुरक्षित नहीं हैं। सभी जगहों पर लैंगिक समानता का अभाव है और भावी पीढ़ी के उन विकल्पों पर ध्यान नही दिया जाता जिसके वह लायक हैं। इसके अलावा, मानव विकास की धारणा – बढ़ते विकल्प, लंबे, स्वस्थ और रचनात्मक जीवन पर जोर देना और क्षमता बढ़ाने की आवश्यकता पर प्रकाश डालना तथा अवसर सृजित करना – लोगों को विकास के केंद्र में रखकर विकास का ढाँचा तैयार करने की आवश्यकता कहीं अधिक महत्वपूर्ण हो गई है।

इसी तरह, मानव कल्याण के उपायों का मानव विकास ढाँचा अभी भी नीति निर्माण में योगदान की तुलना में मानव विकास का अति व्यापक परिप्रेक्ष्य प्रदान करता है।

25 वर्षों के बाद, अब समय आ गया है कि दोनों पहलूओं पर फिर से विचार करें– धारणा और उपाय।

आज की चुनौतियों और भविष्य की दुनिया के लिए मानविक विकास की धारणा और उपायों को अधिकाधिक प्रासंगिक बनाने के लिए इसकी समीक्षा की जानी चाहिए।

तेजी से बदलती दुनिया के समक्ष आने वाली चुनौतियों से निपटने के लिए मानव विकास की अवधारणा की अति घनिष्ठ विश्लेषणात्मक नींव रखने, विशेषकर संवहनीय विकास और सतत विकास लक्ष्यों के लिए नए 2030 एजेंडे पर बातचीत की आवश्यकता है।

व्यक्तिगत और सामूहिक विकल्प, परस्पर विरोधी परिस्थितियों मे उनके संभावित क्रियाकलाप, इस तरह के विकल्पों के बीच अनुक्रम तथा वर्तमान व भावी पीढ़ी के बीच संतुलन पर बुनियादी ध्यान केंद्रित रखा जाना चाहिए। लेकिन संवहनीयता, दहशतों और असुरक्षिताओं, मानव अधिकार और मानव सुरक्षा के संबंध में मानव विकास का अर्थ नए सिरे से परिभाषित करना होगा।

संवहनीय विकास और सतत विकास लक्ष्यों के लिए एजेडा 2030 तथा उनमें प्रगति को मापने के लिए नए मापन साधन की आवश्यकता है-पर्यावरणीय स्थिरता और मानव भलाई के लिए संपूर्ण उपायों के साथ एकीकृत करने को प्राथमिकता देनी होगी।

तीन अन्य चुनौतियों से भी पार पाना होगा। पहला, नीतियों को बहुत तेजी से प्रभावित करने वाले उपायों और संकेतकों को चिन्हित किया जाना। दूसरा, दहशतों और संकटों के समय मानव की भलाई का आकलन करने के लिए अक्सर मानक असमान होते हैं, ऐसे में इन्हें आवश्यकता के अनुसार नए सिरे से निर्धारित किया जाना चाहिए। तीसरा, 'तत्काल मार्गदर्शन' नीति निर्धारक तरीके खोजे जाने चाहिए।

इन सभी प्रयासों के लिए ठोस, सुसंगत और विश्वसनीय आंकड़ों की आवश्यकता होगी। इन आवश्यकताओं को पूरा करने और कहीं अधिक महत्वाकांक्षी अंतर्राष्ट्रीय एजेंडे पर, 2014 में यूएन महासचिव द्वारा बुलाए गए 2015 के बाद के एजेंडे पर उच्च स्तरीय पैनल जिसे आंकड़ा क्रांति कहा गया, पर भी विचार करने की आवश्यकता है। यह प्रगति पर नजर रखने की आवश्यकता पर बल देता है।

तीन मुद्दों पर ध्यान देना आवश्यक:

- पहला, भारी मात्रा में वास्तविक-समय के आंकड़ों के द्वारा विद्यालय में छात्रों की उपस्थिति की बेहतर सूचना प्राप्त की जा सकती है। सेंसर, सैटेलाइट और अन्य उपकरणों के माध्यम से लोगों की गतिविधियों का वास्तविक समय आंकड़ा उपलब्ध हो सकता है। नीति निर्माण में इनका उपयोग किया जा सकता है।
- दूसरा, वृहद आंकड़ों में सांख्यिकी पेश करने की तात्कालिक क्षमता होती है और बाहरी जनगणना के अकल्पनीय विस्तार के स्तर पर अभी तक के असंग्रहण की अनुमति प्रदान करता है। इस तरह के आंकड़े इस जटिल दुनिया में लगातार होते जा रहे करणीय संबंधों की समझ को विस्तारित करने और कुछ मानवी स्थितियों में तेजी से सुधार लाने के लिए सक्षम बना रहे हैं।

  लेकिन आंकड़ों के अपने खतरे भी हैं – वे गोपनीयता और वैयक्तिकता को नुकसान पहुंचा सकते हैं। अभी भी अनेक शोधार्थी यह तय करने के प्रयास में हैं कि कैसे करोड़ों लोगों की दिनचर्या से संबंधित आकस्मिक व जानबूझकर एकत्रित करी गई ये व्यापक सूचनाएं संवहनीयता को मजबूत कर सकती है और जीवन स्तर सुधारने में उपयोगी साबित हो सकती हैं।
- तीसरा, इससे जनगणना के आंकड़े, जैसे प्रशासनिक रजिस्टरों को मोबाइल उपकरणों में स्थानांतरित करने से लेकर भूस्थानिक सूचना प्रणाली और इंटरनेट तक, एकत्रित करने के पारंपरिक और नए तरीकों का उपयोग संभव हो सकता है। कई देश ऐसा पहले ही कर चुके हैं।

इस बदली और बदल रही दुनिया में, एक नए विकास एजेंडे और नए विकास लक्ष्य के साथ, 25 वर्ष पुराने प्रस्ताव और मानव विकास के उपायों पर पुनिर्विचार किया जाना आवश्यक हो गया है। अगले वर्ष के क्रम में 25वीं मानव विकास रिपोर्ट इसी पर समर्पित होगी।

मानव विकास की धारणा विकास की बातचीत करने के लिए अभी भी प्रासंगिक है– आज की दुनिया में और भी अधिक है

कार्य के द्वारा मानव विकास को बढ़ाने के लिए ठोस नीतियों और कार्रवाई के लिए एक एजेंडे की आवश्यकता है

जहां तक नीति का सवाल है, काम के माध्यम से मानव विकास को मजबूत करने के लिए तीन व्यापक आयाम निर्मित किए जाने चाहिए – काम के विकल्पों का विस्तार करने के लिए अधिक कार्य अवसर सृजित करना, काम करने वालों का जीवन बेहतर बनाने के लिए काम व मानव विकास के बीच सकारात्मक संपर्क बनाना और विशिष्ट समूहों तथा संदर्भों के समक्ष चुनौतियों से निपटने के लिए लक्षित कार्रवाई को करना। बदलाव को गति प्रदान करने के लिए कार्रवाई, एजेंडा तैयार करने के लिए तीन स्तरीय दृष्टिकोण, एक नया सामाजिक अनुबंधा, एक वैश्विक समझौता और सम्मानित काम एजेंडा, की भी आवश्यकता है।

रेखांकन 8

कार्य के माध्यम से मानव विकास को बढ़ावा देने के लिए नीतिगत विकल्प

स्रोत : मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय।

कार्य की बदलती दुनिया में कार्य के अवसर सृजित करने व उन पर अधिकार करने के लिए सुव्यवस्थित रोजगार योजनाएं और उसी तरह की रणनीतियों की आवश्यकता है।

मानव विकास के लिए कार्य का अर्थ रोजगार से कहीं अधिक है, लेकिन मानव विकास का अर्थ लोगों के लिए विकल्पों का विस्तार और अवसरों की उपलब्धता सुनिश्चित कराना भी है। इसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि उपयुक्त व गुणवत्तापूर्ण भुगतान वाले कामों के अवसरों की उपलब्धता तथा आवश्यकतामंद लोगों की उन तक पहुंच संभव हो सके। कई देशों में कार्य की जटिल चुनौतियों को संबोधित करने के लिए राष्ट्रीय रोजगार रणनीतियां बनाने की आवश्यकता है। लगभग 27 विकासशील देशों ने राष्ट्रीय रोजगार रणनीतियां बनाई हैं, 18 अन्य देश ऐसा कर रहे हैं और पांच अन्य नई रोजगार चुनौतियों से बेहतर तरीके से निपटने के लिए अपनी नीतियों पर पुनर्विचार कर रहे हैं।[67] एक राष्ट्रीय रोजगार रणनीति के प्रमुख नीति के रूप में शामिल हो सकते हैः

- *रोजगार लक्ष्य निर्धारित करना।* एक दर्जन से अधिक देशों ने रोजगार लक्ष्य निर्धारित किए हैं (होंडुरास और इंडोनेशिया समेत)। केंद्रीय बैंक दोहरे लक्ष्य पर काम कर सकते हैं – मुख्य रूप से मुद्रास्फीति पर नियंत्रण से लेकर रोजगार लक्ष्य प्राप्त करने तक। वे चिली, कोलंबिया, भारत, मलेशिया और सिंगापुर की तरह अधिकाधिक कार्य अवसर सृजित करने के लिए विशिष्ट मौद्रिक नीति के साधनों (जैसे क्रेडिट आवंटन तंत्र के रूप में) पर विचार कर सकते हैं।
- *रोजगार आधारित विकास रणनीति बनाना।* रोजगार लंबे समय तक आर्थिक विकास का प्रतिफल नहीं हो सकता। रोजगार को बढ़ावा देने के लिए छोटे और मध्यम आकार वाले उद्यमों की पूंजीगत आवश्यकताएं पूरी करने और बड़ी पूंजी वाली कंपनियों के बीच संपर्क मजबूत बनाने के लिए कुछ नीतिगत हस्तक्षेप किए जाने, जीवन चक्र से अधिक काम करने वालों का कौशल बढ़ाने, जहां निर्धन लोग काम करते हैं (जैसे कृषि) उन क्षेत्रों में निवेश और आवश्यकताएं पूरी करने पर ध्यान देना, रोजगार आधारित विकास के रास्ते में आने वाली बाधाओं (जैसे ऋण प्राप्त करने में छोटे और मध्यम श्रेणी के उद्यमों से किए जाने वाले भेदभाव) को दूर करना, ठोस कानूनी व नियामक ढाँचे तथा पूंजी व श्रम के वितरण से संबंधित समस्याएं दूर करने के लिए ऐसी प्रौद्योगिकियों पर बल देना जो रोजगार सृजित कर सकें।
- *वित्तीय समावेशन के लिए प्रयास जारी है।* ढाँचागत बदलाव और काम सृजन के लिए एक समावेशी वित्तीय व्यवस्था आवश्यक है। विकासशील देशों में उद्यमों के संचालन और विकास विशेषकर महिलाओं के लिए, वित्तीय सहायता प्राप्त करने की कमी प्रमुख बाधा रही है। नीतिगत विकल्पों में सुविधाविहीन और हाशिये पर डाल दिए गए समूहों के लिए बैंकिग सुविधा उपलब्ध कराना (जैसे इक्वाडोर में), [68] ऐसी जगह जहां सेवा उपलब्ध नहीं, दूरदराज के इलाकों और लक्षित क्षेत्रों (जैसे अर्जेंटिना, मलेशिया और कोरिया गणराज्य) में पूंजी प्रवाह बढ़ाना[69] तथा छोटे व मध्यम श्रेणी के उद्यमों व निर्यात आधारित क्षेत्रों को कम ब्याज दर पर ऋण और ऋण गारंटी प्रदान करना।
- *एक सहायक व्यापक आर्थिक ढाँचे का निर्माण।* कुछ नीतिगत साधन जैसे वास्तविक विनियम दर स्थिर और प्रतिस्पर्धी बनाए रखने के अलावा परिवर्तनशीलता कम करना और सुरक्षित रोजगार सृजित करना, पूंजीगत खाते का सावधानीपूर्वक प्रबंधन, रोजगार सृजित करने वाले क्षेत्रों के लिए नए सिरे से बजट आवंटन, सार्वजनिक खर्चों के लिए आर्थिक जगह बनाना, एक सक्षम व्यावसायिक वातावरण बनाने को प्रोत्साहन देना, उच्च श्रेणी का ढाँचा सुनिश्चित करना और एक ऐसा नियामक ढाँचा अपनाए जाना जो व्यवसाय के लिए प्रतिस्पर्धी, कार्य क्षमता बढ़ाने वाला, पारदर्शिता सुनिश्चित करने वाला और जवाबदेह हो।

बदलती दुनिया में कार्य के अवसरों पर अधिकार करने के लिए ऐसी नीति की आवश्यकता है जो नए कार्य के वातावरण में लोगों को कामयाब बनाने में सहायता करे। कौशल, ज्ञान और दक्षता से संपन्न व्यक्ति नई प्रौद्योगिकी का उपयोग कर सकते हैं और उभरते अवसरों का लाभ उठा सकते हैं। यहां कुछ नीतिगत कार्यवाहियों की आवश्यकता होगीः

- *नीचे की ओर दौड़ कर रवाना होना।* यह मानते हुए कि वैश्वीकरण संपादित और संभावित लाभों के अतिरिक्त कार्य भी लाता है इसका मात्र परिणाम, नीचे की ओर दौड़ – कम मजदूरी और खराब काम की स्थितियां, नहीं है। समुचित मजदूरी, श्रमिकों की सुरक्षा करना और निष्पक्ष व्यापार के रूप में दीर्घकालिक तौर पर व्यवसाय को अधिक स्थायित्व प्रदान करना, क्योंकि उपभोक्ताओं के दिमाग में कार्य की स्थितियां लगातार जटिल होती जा रही हैं, वैश्विक स्तर पर ध्यान दिए जाने की आवश्यकता है।
- *नए कौशल और शिक्षा के साथ श्रमिक उपलब्ध कराना।* विज्ञान और इंजीनियरिंग में नौकरी के लिए और कई अन्य नौकरियों के लिए उच्च और विशिष्ट कौशल की आवश्यकता होगी जो रचनात्मकता, समस्याएं सुलझाने और जीवन पर्यन्त सीखने के लिए सहज योग्यता होगी।

रोजगार, केवल आर्थिक विकास की उत्पत्ती, अब और नहीं माना जा सकता

श्रमिक भलाई को सुनिश्चित करने के लिए रणनीतियां, अधिकारों, लाभों, सामाजिक सुरक्षा और असमानता पर, केंद्रित होनी चाहिए।

श्रमिकों के अधिकारों और लाभों की गारंटी करना, काम और मानव विकास के बीच सकारात्मक संपर्क को मजबूत करना और नकारात्मक संपर्क को कमजोर करना इसके मूल में है।

नीतियां जो शामिल हो सकती हैं:

- *कानून और नियमन की स्थापना।* यह सब बेरोजगारी बीमा, न्यूनतम मजदूरी, श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा और श्रमिक सुरक्षा सामूहिक सौदेबाजी पर होना चाहिए। कार्य पर आठ अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलनों के प्रस्तावों की पुष्टि और लागू करने तथा कानूनी दायरे में लाने की भी आवश्यकता है (रेखांकन 9)।
- *सुनिश्चित करना कि अक्षम (विकलांग) लोग काम कर सकते हैं।* काम का उपयुक्त वातावरण बनाने के लिए नियोक्ताओं को प्रेरित करना। राज्य मानदंडों और धारणाओं को बदलने, अक्षम लोगों की क्षमताओं को बढ़ाने, कार्यस्थल पर पहुंच सुनिश्चित करने और उपयुक्त प्रौद्योगिकी अपनाने तथा सकारात्मक कार्रवाई नीतियां अपनाने के लिए प्रयास कर सकते हैं।
- *सीमाओं से परे श्रमिक अधिकार व सुरक्षा का मुद्दा।* उपायों में शामिल हो सकता है नियामक ढाँचा, जो कि प्रवासियों, उप क्षेत्रीय प्रेषण (भेजी हुई रकम) क्लियरिंग हाउस और प्रवासी स्रोत वाले देशों, तक विस्तृत हो। ये क्षेत्रीय अथवा उप क्षेत्रीय सार्वजनिक वस्तुओं के ढाँचे का गठन कर सकते हैं।
- *सामूहिक कार्रवाई और ट्रेड यूनियनवाद को बढ़ावा देना।* यह देखते हुए कि वैश्वीकरण, तकनीकी क्रांति और श्रम बाजार में परिवर्तन, सामूहिक कार्रवाई के साथ उभरते स्वरूपों (जैसे कि भारत में स्व कार्यरत महिला एसोसिएशन)[70] लचीले श्रमिकों के लिए अभिनव संगठनों (जैसे कि संयुक्त राज्य अमेरिका में फीलांसरों के संघ के रूप में)[71] को शांतिपूर्ण विरोध प्रदर्शन और सामूहिक सौदेबाजी के लिए सहयोग की आवश्यकता है।

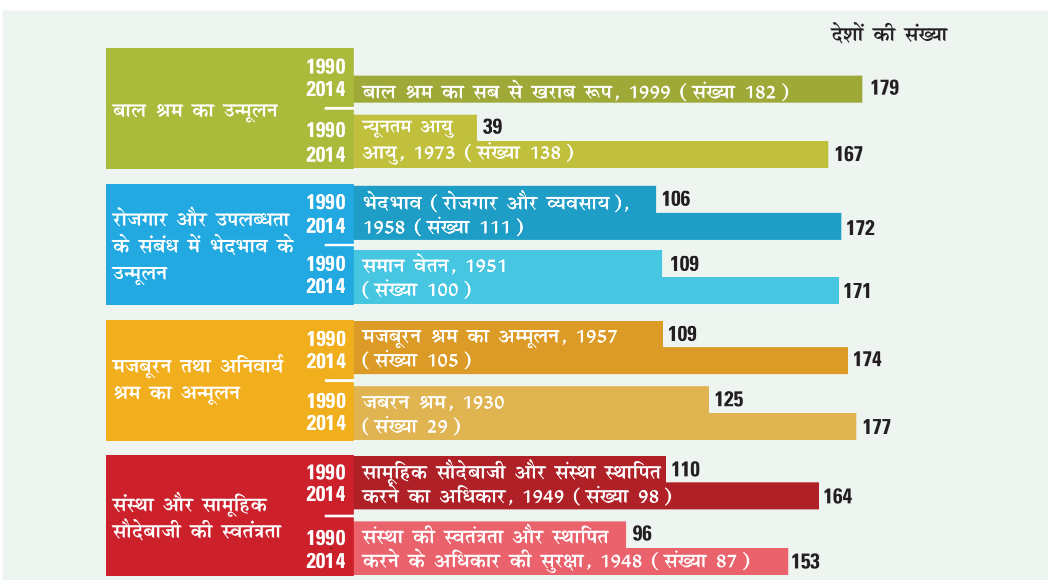
दुनिया की केवल 27 प्रतिशत महिला आबादी ही व्यापक सामाजिक सुरक्षा के दायरे में हैं, जो गंभीर रूप से सुरक्षा और श्रमिकों के विकल्पों को सीमित करती है।[72] सामाजिक सुरक्षा का विस्तार करने की कार्रवाई पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।

- *सही डिजाइन, लक्षित और कार्यक्रम चलाने को आगे ले जाना।* एक बुनियादी और सामान्य तौर पर सामाजिक सुरक्षा की गारंटी, सामाजिक स्थानान्तरण के माध्यम से सभी नागरिकों के लिए नकदी और अन्य प्रकार से सुविधाएं उपलब्ध कराई जा सकती हैं। उदाहरण स्वरूप, प्रगतिशील करों, पुनर्गठित व्ययों और व्यापक अंशदायी योजनाओं के माध्यम से संसाधन जुटाए जा सकते हैं।

अधिकार और श्रमिकों के लाभ की गारंटी कार्य और मानव विकास के बीच सकारात्मक कड़ी को अंदरूनी मजबूती देती है

रेखांकन 9

देशों की संख्या जिन्होंनें 1990 और 2014 की विभिन्न अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सम्मेलनों की पुष्टि की



स्रोत : आईएलओ (2014c) पर आधारित मानव विकास रिपोर्ट कार्यालय की गणना।

- *उचित कार्य रणनीतियों के साथ सामाजिक सुरक्षा का मेल है*। एक सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था के रूप में यह कार्यक्रम निर्धन लोगों को काम उपलब्ध कराएगा।
- *आजीविका के लिए आय का आश्वासन*। रोजगार बाजार से स्वतंत्र, नकदी हस्तांतरण के माध्यम से सभी के लिए एक बुनियादी न्यूनतम आय होगी। ऐसी नीति से अवैतनिक काम को अधिक व्यावहारिक और सुरक्षित विकल्प बनाने में सहायता मिलेगी।
- *स्थानीय संदर्भों के परिप्रेक्ष्य में सफल सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों को बनाना*। नकदी हस्तांतरण या सशर्त नकदी हस्तांतरण कार्यक्रम ने विशेष रूप से लैटिन अमेरिका (ब्राजिल में बोल्साफैमिला और मैक्सिकों में ऑपरटड्यूनिडैड्स, जिसे अब प्रोस्पेरा कहा जाता है) में सामाजिक सुरक्षा को एक स्रोत प्रदान किया है और दुनिया के अन्य भागों में भी इसे दोहराया जा सकता है।
- *प्रत्यक्ष रोजगार गारंटी कार्यक्रम को अपनाया जाना*। कई देशों में भी रोजगार गारंटी की योजना अपनाई जा रही है। भारत में राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी योजना को हम सब अच्छी तरह जानते हैं।[73]
- *बुजुर्गों के मामले में लक्ष्य का निर्धारण करना*। पेंशन की सुविधा की वजह से बुजुर्गों के लिए कार्य के चयन की सीमा सीमित है। गैर अंशदान आधारित सामाजिक पेंशन सिस्टम का विस्तार और पूरी तरह से वित्त पोषित अंशदायी पेंशन व्यवस्था की खोज विकल्प नीति में शामिल है (उदाहरण के लिए जैसे कि चिली में है)।[74]

क्योंकि श्रमिकों की कुल आय का एक छोटा हिस्सा और अवसरों में विषमताएं अभी भी पर्याप्त हैं, इसलिए इन नीतिगत विकल्पों पर धयान केंद्रित करना चाहिए:

- *गरीबों के हित में उनके विकास की रणनीतियां बनाई व लागू की जाना*। जहां सबसे निर्धन लोग काम करते हैं, वहां इस सेक्टर में काम का सृजन करना पड़ेगा जैसे कि निर्धन परिवारों का सुधार तथा स्वास्थ्य, शिक्षा, सुरक्षित पानी और साफ-सफाई और इनपुट, ऋण और वित्त जैसे उत्पादक संसाधनों- जैसे सामाजिक सेवाओं तक उनकी पहुंच उपलब्ध कराना, जिसका वे उपयोग कर सकें। ये कार्य भी अवैतनिक काम में बिताए समय को पूरी तरह से मुक्त कर सकते हैं। सब्सिडी लक्षित व्यय और मूल्य निर्धारण तंत्र अन्य विकल्प हैं।
- *पूरक सहायता प्रदान करना*। विपणन सुविधाएं, भौतिक बुनियादी ढाँचे में निवेश, (विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में) विस्तार सेवाओं की वृद्धि और श्रम प्रधान प्रौद्योगिकियां, कार्य के समान अवसर के लिए अनुकूल हैं। निजी क्षेत्र को सही प्रोत्साहन के साथ, निर्माण और भौतिक आधारभूत संरचना में प्रमुख भूमिका निभाने के लिए, प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- *राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर, विशेष रूप से उच्च शिक्षा को प्रजातंत्रीय बनाना*। कई देशों ने उच्च शिक्षा को ऊँचे स्थान पर रखा है लेकिन उस तक पहुंच असमान है और कार्य में असमानता को बनाए रखता है,[75] इसे इस रूप में देशों (उच्च शिक्षा के साथ काम करने वाले अधिकतर लोग उच्च आय वाले परिवार से हैं) के अंदर और देशों (इस क्षेत्र में पहले से ही उच्च स्थान प्राप्त करने के साथ उच्च शिक्षा के क्षेत्र में अधिक से अधिक वृद्धि के साथ कई देश औद्योगिक देश रहे हैं) के बीच देखा जा रहा है।
- *लाभ में हिस्सेदारी और कर्मचारियों को स्वामीत्व देने का अनुसरण करना*। श्रमिकों को लाभ में हिस्सेदारी और उपक्रमों में श्रमिकों की हिस्सेदारी आय असमानता में कटौती करने में सहायक होगी।[76]
- *उचित वितरण नीतियों को अपनाना और उन्हें लागू करना*। इसमें आय और संपत्ती पर प्रगतीशील कर, किराया निकासी को कम करने के सख्त नियमन (विशेष रूप से वित्त की)और निर्धनों पर लक्षित सार्वजनिक व्यय को बढ़ाना शामिल हो सकता हैं।
- *वित्तीय क्षेत्र के विनियमन के चक्र के प्रतिगामी प्रभाव को कम करने के लिए वित्तीय क्षेत्र का विनियमन*। वास्तविक अर्थव्यवस्था में निवेश को प्रोत्साहित करने से सुरक्षित रोजगार का सृजन किया जा सकता हैं, जबकि वित्तीय निवेश कम स्थाई हो सकता है और कम नौकरियां सृजित कर सकता है।
- *श्रम और पूंजी की गतिशीलता के बीच विषमताओं को समाप्त करना*। श्रम की गतिशीलता पूंजी के आंतरिक मतभेदों से मेल नहीं खाती। नीतिगत मामलों के रूप में औद्योगिक देश पूंजी की गतिशीलता को प्रोत्साहित करते हैं लेकिन श्रमिकों को हतोत्साहित करते हैं। कोई किसी से कम नहीं है, विकासशील देशों में पूंजी गतिशीलता को विनियमित करके व्यापक आर्थिक अस्थिरता और मध्यम आय वाले जाल को कम किया जा सकता है, और जब मजदूरी बहुत अधिक हो जाती हैं तब पूंजी को विदेशों में जाने से रोका जाता है। प्रवासन नीतियां पलायन के जोखिम को कम कर सकती हैं।

श्रमिकों के साथ लाभ में साझा और उद्यमों में कर्मचारियों को शेयर देना आय की असमानता को कम करने में सहायता कर सकता है

देखभाल और वैतनिक काम के बीच संतुलन साधने, कार्य को संवहनीय बनाने, युवा बेरोजगारी को संबोधित करने, रचनात्मक और स्वैच्छिक कार्य को प्रोत्साहित करने और संघर्ष तथा संघर्ष के बाद की स्थितियों में काम उपलब्ध कराने के लिए लक्षित कार्यवाहियां आवश्यक हैं।

महिलाओं और पुरुषों के बीच वैतनिक और अवैतनिक काम के अवसर में संतुलन द्वारा निम्नलिखित नीतिगत उपायों से लाभ हो सकता है:

- *महिला वैतनिक रोजगार के लिए लैंगिक रूप से संवेदनशील नीतियों का विस्तार करना और उन्हें मजबूत बनाना*। कार्यक्रमों में शिक्षा द्वारा, विशेषकर गणित और विज्ञान के साथ कौशल विकास किया जा सकता है, ऐसे प्रशिक्षण भी दिए जाएं जो बाजार की मांग और व्यावसायिक विकास जारी रखने से मेल खाते हों।
- *निर्णय लेने के वरिष्ठ पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाने के लिए कार्य करना*। इनके प्रतिनिधित्व को मानव संसाधन, चयन और भर्ती, और प्रोत्साहन की नीतियों के माध्यम से सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों में बढ़ाया जा सकता है। वरिष्ठ पदों पर पुरुषों और महिलाओं को आगे बढ़ने के लिए मानदंड समान होने चाहिए। कार्यस्थल पर महिलाओं को सलाह और प्रशिक्षण द्वारा सशक्त किया जा सकता है, उदाहरण के लिए सफल वरिष्ठ महिला प्रबंधकों का उपयोग रोल मॉडल के रूप में करके।
- *विशिष्ट हस्तक्षेप*। महिलाओं और पुरुषों के बीच कार्यस्थल पर उत्पीड़न की असमानता को घटाने के लिए, भर्तियों में भेदभाव और वित्त और प्रौद्योगिकी तक पहुंच के लिए वैधाानिक उपायों की आवश्यकता हैं।
- *मातृ और पितृ अवकाश पर केंद्रित करना*। यही नहीं बल्कि लैंगिक रूप से पूरी तरह तटस्थ दृष्टिकोण को आगे बढ़ाया जा सकता है, अगर अभिभावकों को बच्चों की देखरेख के लिए छुट्टी की गारंटी एक बोनस है तो इसे माता-पिता दोनों के लिए समान होना चाहिए; पिता को पितृत्व अवकाश का और अधिक उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- *देखरेख के विकल्पों को विस्तारित करना*। इसमें डे-केयर सेंटर, दोपहर बाद के स्कूली कार्यक्रम, वरिष्ठ नागरिकों के लिए गृह और दीर्घावधि के लिए देखरेख सुविधाओं को शामिल किया जा सकता है। नियोक्ता एक तरफ बच्चों की देखरेख का प्रस्ताव भी दे सकते हैं। दूसरे विकल्प के रूप में देखरेख के कार्य को वाउचर और टिकट के माध्यम से सब्सिडाइज्ड भी किया जा सकता है।
- *टेलीकम्युटिंग के साथ लचीली कार्य व्यवस्था को प्रोत्साहित करना*। जन्म देने के बाद काम पर लौटने के लिए पर्याप्त प्रोत्साहन होना चाहिए। मातृत्व अवकाश पर रहने वाली महिलाओं के लिए एक साल तक नौकरियों में आरक्षण दिया जा सकता है। महिलाओं को लाभ के प्रस्ताव (उदाहरण स्वरूप, वेतन बढ़ा कर) दे कर उन्हें काम पर लौटने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है। टेलीकम्यूटिंग और कार्य के लचीले घंटे भी महिलाओं और पुरुषों को वैतनिक और अवैतनिक कार्य की अनुमति दे सकते हैं।
- *देखभाल के कार्य का महत्व*। समाज में देखभाल के कार्य के महत्व के बारे में ऐसे प्रयास जागरूकता की नीतियों के बढ़ावा देने में सहायक होंगे और इस तरह के काम को पुरस्कृत करने के लिए विभिन्न विकल्पों को प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- *वैतनिक व अवैतनिक कार्य पर आंकड़ों का संग्रहण*। अधिक से अधिक महिला जांचकर्ताओं और उचित नमूने और प्रश्नावली का उपयोग करते हुए राष्ट्रीय सांख्यिकी प्रणाली को वैतनिक और अवैतनिक कार्य के वितरण पर बेहतर आंकड़े इकट्ठा करना चाहिए।

संवहनीय कार्य के लिए लक्षित उपाय कार्य को समाप्त करने, बदलने और सृजन करने पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं

स्थायी काम के लिए लक्षित उपायों में कार्य को समाप्त करने, बदलने और उन्नत मानव विकास के लिए कार्य सृजित करने और पर्यावरणीय संवहनीयता के लिए ध्यान केंद्रित किया जा सकता है। नीतिगत उपाय इन पर ध्यान केंद्रित कर सकते है:

- *विभिन्न तकनीक को अपनाना कर और नए निवेशों को प्रोत्साहित करना*। सामान्य रूप से व्यापार से प्रस्थान, प्रौद्योगिकी हस्तांतरण को बढ़ावा देने और शीघ्रता से संवहनीय कार्य की ओर जाने की आवश्यकता होगी।
- *असमानता के खिलाफ सतर्क रहना और व्यक्तिगत कार्रवाई को प्रोत्साहन देना*। लोगों के काम में सकारात्मक बाहरी तत्व को पहचानने और प्रोत्साहित करने की आवश्यकता है- उदाहरण के रूप में, समाज के लिए महत्वपूर्ण कार्य (उदाहरण के लिए, वन संरक्षण) के लिए कामगारों को पुरस्कृत कर सामाजिक मजदूरी का उपयोग किया जाए जो निजी मजदूरी के परिप्रेक्ष्य में हो।
- *दुविधाओं का प्रबंधन*। उदाहरण के लिए,उन कामगारों की सहायता करना जो ऐसे क्षेत्र/उद्योग (उदाहरण स्वरूप- खनन) में कार्यरत हैं और उन उद्योग की गतिविधियों के समाप्त होने पर अपनी नौकरी खो देते हैं, और अंतरपीढ़ीगत विषमताओं का सामना करने और परिवर्तनकारी सुविधाओं के प्रबंधन को लेकर मानकों (जैसा

बॉक्स 3

संवहनीय कार्य की ओर जाने के लिए राष्ट्रीय स्तर पर संभव उपाय

- उचित तकनीक और निवेश के विकल्प की पहचान करना, जिसमें लीपफ्रोगिंग अवसर भी शामिल हैं।
- स्थायी नीतियों को अपनाने की सुविधा के साथ नियामक और व्यापक आर्थिक व्यवस्थाएं निर्धारित करना।
- यह सुनिश्चित करना कि आबादी उचित कौशल पर आधारित हो- जिसमें शिक्षा, रोजगार और संचार के लिए कोर क्षमताओं के साथ तकनीकी और उच्च गुणवत्ता वाले कौशल का संयोजन हो।
- कृषि जैसे अनौपचारिक क्षेत्रों में श्रमिकों की बड़ी संख्या के कौशल का उन्नयन करना और उन्हें फिर से प्रशिक्षित करना। कुछ कामगार बाजार के माध्यम से पहुंच सकते हैं, अन्य कामगारों को सार्वजनिक क्षेत्र, गैर सरकारी संगठन और अन्य की सहायता की आवश्यकता होगी। ये कार्यक्रम महिलाओं और अन्य परंपरागत रूप से वंचित समूहों का समर्थन करने के लिए एक साधन हो सकते हैं।
- समर्थन के विविध पैकेज की पेशकश द्वारा संक्रमण के प्रतिकूल प्रभावों का प्रबंधन और पीढ़ीगत असमानताओं के संचरण को तोड़ना।
- आबादी को कौशल आधारित बनाने का निरंतर काम करना। हस्तक्षेप की संचयी प्रकृति को पहचानने के लिए जो कि सीखने को प्रोत्साहित करता है, उसके लिए एक जीवन चक्र दृष्टिकोण की आवश्यकता होगी। कौशल के स्थानांतरण में सार्वजनिक क्षेत्र की सतत भूमिका को रेखांकित करते हुए स्वास्थ्य और शिक्षा कार्यकर्ताओं की संख्या और गुणवत्ता में बड़े पैमाने पर निवेश की आवश्यकता होगी।

स्रोत : एटकिंसन (2015)।

कि जहाज तोड़ने के उद्योग में) को लागू करना है।

इसके अतिरिक्त, कार्यों में वांछित वैश्विक परिणामों को बदलने के लिए एक तंत्र की आवश्यकता है (बाक्स 3)

जैसा कि नीतिगत विकल्पों में पहले ही उल्लेख किया गया है, विशेष रूप से शिक्षा और कौशल निर्माण के लिए, युवा बेरोजगारी को संबोधित करना विशेष रूप से प्रासंगिक हैं। लेकिन इस चुनौती की गंभीरता और इसके बहुआयामी (आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक) प्रभावों को देखते हुए लक्षित हस्तक्षेप की आवश्यकता है। युवाओं के लिए काम करने के रोमांचक अवसर हैं कि वे काम की नई दुनिया में अपनी रचनात्मकता, नवाचार और उद्यमिता को दिखा सकते हैं। ऐसा करने के लिए विधियां शामिल है:

- *नये तरीके के कार्य के लिए क्षेत्रों और संस्थाओं के लिए नीतिगत समर्थन उपलब्ध कराना।* जैसे कि कई पहल पर काम चल रहे हैं और प्रतिदिन नए अवसरों की खोज हो रही है, लेकिन उन्हें नीतिगत समर्थन की आवश्यकता होगी।
- *कौशल विकास, रचनात्मकता और समस्या के समाधान में निवेश करना।* युवा महिला और पुरुषों में प्रशिक्षुता, व्यापार और व्यावसायिक प्रशिक्षण और नौकरियों के लिए सीख के लिए विशेष समर्थन किया जाना चाहिए।
- *युवा उद्यमिता को सहायता देने के लिए सहायक सरकारी नीतियां उपलब्ध कराई जाना।* इन क्षेत्रों के वित्तपोषण के लिए व्यवसायों और पहल के लिए और बेहतर उपकरणों तथा चैनल की स्थापना के लिए सलाहकार सेवाएं शामिल हैं। हाल ही में, क्राउडसोर्सिंग छोटी पहलों के लिए धन पैदा करने वाले एक साधन के रूप में उभरा है।[77]
- *अधिक व्यापक रूप से उपलब्ध इंटरनेट के माध्यम से उच्च प्रशिक्षण सिखाने के माध्यम बनाना।* बड़े पैमाने पर खुले ऑनलाइन पाठ्यक्रम दुनिया भर में विश्व प्रसिद्ध शैक्षणिक संस्थानों और छात्रों को जोड़ रहा है।
- *कैश ट्रांसफर कार्यक्रमों का उपयोग स्थानीय युवाओं और गरीबों के लिए रोजगार प्रदान करने के लिए किया जाना।* भारत और युगांडा में इन कार्यक्रमों के द्वारा वित्त पोषित नौकरी खोजने के लिए संसाधन उपलब्ध कराए गए हैं और उच्च गुणवत्ता वाले प्रशिक्षण और कौशल विकास का समर्थन किया जा रहा है।[78] उद्यमशीलता के लिए ऋण के अन्य स्रोतों के लिए उपयोग में भी वृद्धि हुई है।

रचनात्मक कार्य को एक समर्थकारी कार्य के वातावरण की आवश्यकता है। इसमें वित्तीय सहयोग, अवसरों के लिए सहयोग और विचारों का आदान प्रदान शामिल है। रचनात्मकता और नवाचार को कामयाब करने के लिए कुछ महत्वपूर्ण आवश्यकताएं है:

- *समावेशी नवाचार।* इधर, नई वस्तुओं और सेवाओं को गैर प्रतिनिधित्व वाले समूहों या महिलाओं के लिए अवसर प्रदान करने या सबसे कम आय पर रहने वाले लोगों द्वारा विकसित किया जा सकता है।
- *लोकतांत्रिक रचनात्मकता का आश्वासन देना।* हर

युवा लोगों के लिए रोमांचक काम करने के अवसर सृजित किये जाने चाहिए

स्तर पर नवाचार को कार्यस्थल और आनलाइन प्लेटफार्म से संगठित तौर पर प्रोत्साहित किया जा सकता है।

- *अनुदान का प्रयोग और जोखिम*। यह जटिल सामाजिक और पर्यावरण संबंधी समस्या को सुलझाने पर जोर देता है कि फाउंडेशनों और सार्वजनिक संस्थाओं को कम सिद्ध कार्यों में धन लगाने का जोखिम उठाने की आवश्यकता हो सकती है।
- *सार्वजनिक वस्तुओं के लिए नवाचार करना*। रचनात्मकता और नवाचार से कई उन्नत उद्देश्यों को प्राप्त किया जा सकता है। नीतियां जो कि प्रत्यक्ष रूप से अधिक से अधिक सामाजिक अच्छाईयों को आगे बढ़ाती है, इसमें स्वैच्छिक कार्य शामिल है और ये मानव विकास में वृद्धि कर सकते हैं।

स्वयंसेवी संगठनों को कर में छूट, सब्सिडी और सार्वजनिक अनुदान दे कर स्वैच्छिक कार्य को प्रोत्साहित किया जा सकता है। विशेषकर संघर्ष और प्राकृतिक आपदाओं जैसी आपात स्थिति के दौरान, सामाजिक लाभ पाने के लिए स्वैच्छिक कार्य के लिए स्थान का सृजन और उसकी रक्षा जन समर्थन से हो सकती है।

संघर्ष और संघर्ष के बाद की स्थितियों में एजेंसी का निर्माण, लोगों को सशक्त करने, उत्पादक नौकरियों पर ध्यान केंद्रित करने, आवाज उठाने की शक्ति प्रदान करने, सामाजिक स्थिति की पेशकश और सम्मान, एकता, विश्वास और नागरिक समाज में भाग लेने के लिए लोगों की इच्छा को बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण है। कुछ नीतिगत विकल्प है:

- *स्वास्थ्य प्रणाली में सहायक कार्य*। कई संघर्ष प्रभावित देशों में स्वास्थ्य प्रणालियां नष्ट हो गई है और आपातकालीन स्वास्थ्य सेवाओं के लिए समर्थ कामगारों और घायलों के लिए यह महत्वपूर्ण है।
- *सामाजिक सेवाएं प्राप्त करना तथा चलाना*। इसके सामाजिक और राजनीतिक लाभ हैं। इसे समुदाय, गैर सरकारी संगठन और सार्वजनिक निजी साझेदारी (पब्लिक-प्राइवेट पार्टनशिप) द्वारा संचालित किया जा सकता है।
- *लोक निर्माण कार्यक्रमों की शुरुआत*। यहां तक कि आपातकालीन अस्थायी नौकरी, काम के लिए नकदी और इस तरह के बहुत आवश्यक आजीविका प्रदान कर सकते हैं और महत्वपूर्ण भौतिक और सामाजिक ढाँचे के निर्माण में योगदान भी कर सकते हैं।
- *लक्षित समुदाय आधारित कार्यक्रमों को तैयार व लागू किया जाना*। इस तरह के कार्यक्रमों से स्थिरता सहित कई लाभ अर्जित किए जा सकते हैं। आर्थिक गतिविधियां, लोगों को जोड़ने के नेटवर्क के पुनर्निर्माण और सामाजिक ताने-बाने को बहाल करने में सहायता कर शुरूआत कर सकती हैं।

नीतिगत विकल्पों के अलावा, कार्रवाई के लिए एक व्यापक एजेंडे की आवश्यकता है।

- *एक नए सामाजिक अनुबंध का विकास किया जाना*। कार्य प्रतिभागियों की नई दुनिया में एक ही नियोक्ता के लिए लंबे समय तक संबद्ध रहना या उनके पूर्ववर्ती की तुलना में ट्रेड यूनियन के सदस्य होने की संभावना कम होती है। कार्य की इस दुनिया में सुरक्षा के लिए पारंपरिक व्यवस्था उपयुक्त नहीं है। कैसे समाज एक व्यापक जनसंख्या को कवर करने के लिए जो हमेशा काम में नहीं है, औपचारिक क्षेत्र से बाहर काम कर रहे लोगों, नए श्रम बाजार के नवागंतुकों (विशेष रूप से प्रवासियों) को समायोजित करने और काम करने में असमर्थ लोगों के लिए धन जुटा सकता है? बीसवीं सदी के दौरान बहुत बड़े पैमाने पर बातचीत से जुड़े ऐसे हालात में एक नए सामाजिक अनुबंध की आवश्यकता हो सकती है। डेनमार्क तेजी से लचीले रोजगार बाजार में फिर से कौशल विकास और कौशल उन्नयन के साथ प्रगति और सुरक्षा प्रदान कर रहा है। (बाक्स-4)
- *वैश्विक समझौते को प्रोत्साहन*। वैश्विक उत्पादन के युग में, राष्ट्रीय नीतियां और सामाजिक अनुबंध वैश्विक प्रतिबद्धताओं के बाहर काम नहीं कर सकते। इसके अलावा, यह सच है कि वैश्वीकरण साझेदारी के विचार पर टिका हुआ है- हम लोगों को 'वैश्विक कार्य जीवन' के लिए उत्तरदायित्व को साझा करना चाहिए।

वैश्विक समझौते में सभी भागीदारों- कामगारों, व्यावसायियों और सरकारों को जुटाने की आवश्यकता होगी- दुनिया भर में, मजदूरों के अधिकारों का सम्मान करने और सभी स्तरों पर समझौतों के लिए बातचीत करने के लिए तैयार किया जा रहा है। इसके लिए नए संस्थानों की आवश्यकता नहीं होगी, केवल दुनिया के सबसे मजबूत अंतरराष्ट्रीय मंचों पर ध्यान पुनः केंद्रित करना होगा।

वैश्विक समझौते सरकारों को अपने नागरिकों की आवश्यकताओं को पूरा करने वाली नीतियों को लागू करने में मार्गदर्शन कर सकते है। बगैर वैश्विक समझौते के राष्ट्रीय नीतियां घरेलू श्रम की मांग पर प्रतिक्रिया दे सकती हैं बिना बाहरी दबावों का संज्ञान लिए। तात्पर्य यह है कि वैश्विक-राष्ट्रीय समझौता भी आवश्यक है। घरेलू कामगारों के लिए अच्छे काम के संबंध में इस तरह के इन्टर्नेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन कन्वेंशन कन्सर्निंग डीसेंट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स में अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन, जो सितंबर 2013 में हुआ, जिसमें दुनिया भर में घरेलू कामगारों के अधिकारों के लिए वैश्विक मानकों को स्थापित करने के लिए एक महत्वपूर्ण समझौता किया गया था। इस तरह के समझौते पर हस्ताक्षर करने वालों के लिए मार्गदर्शक सिद्धांत प्रदान किया जाता है लेकिन राष्ट्रीय सरकारें प्रतिबद्धताओं को पूरा करने के लिए राष्ट्रीय संदर्भों के भीतर नीतियों को लागू करने के लिए स्थान छोड़ देती हैं। वैश्विक कार्रवाई से प्रेरित हो, राष्ट्रीय नीतियां स्थानीय समुदायों में वास्तविक परिवर्तन पैदा करती हैं।

- *डीसेंट वर्क एजेंडा को लागू करना*। डीसेंट वर्क एजेंडा के चार स्तंभ हैं (बाक्स-5)। एजेंडा और मानव विकास के ढाँचे पारस्परिक रूप से एक दूसरे को मजबूत कर रहे हैं। डीसेंट वर्क एजेंडा अपने प्रत्येक स्तंभों के माध्यम से मानव विकास को बढ़ाता है। रोजगार सृजन और उद्यम विकास, लोगों के लिए आय और आजीविका प्रदान कर रहे हैं जो निवेश के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण उपकरण है, और आत्म-सम्मान और गरिमा की सुविधा में भाग लेने के लिए एक साधन हैं। मजदूरों के अधिकार मानवाधिकार, मानव स्वतंत्रता और श्रम मानकों को सुनिश्चित करने के द्वारा मानव विकास का समर्थन करती है। सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षा जाल सुनिश्चित जोखिम और कमजोरियों से लोगों की रक्षा और देखभाल का काम कराने में मानव विकास के लिए योगदान देता है और सामाजिक संवाद व्यापक आधार वाली भागीदारी, सशक्तिकरण और सामाजिक एकता के माध्यम से मानव विकास में सहायता करता है।

  इसके विपरीत, मानव विकास चार स्तंभों में

सम्मानित कार्य एजेंडा लागू करने से मानव विकास के काम को बढ़ाने में सहायता मिलेगी

बॉक्स 4

डेनमार्क में फ्लेक्सीक्यूरिटी

डेनमार्क के श्रम बाजार में बहुत कुछ है, लेकिन ऐसा क्या है जिसे 'फ्लेक्सीक्यूरिटी' कहा जाता है: नियोक्ताओं और कर्मचारियों और सुरक्षा के लिए कम समायोजन की लागत के रूप में, एक उप-उत्पाद डेनमार्क की अच्छी तरह से विकसित सामाजिक सुरक्षा तंत्र, लचीलेपन के सह-अस्तित्व को उच्च कवरेज और प्रतिस्थापन दर सुनिश्चित करता है।

'फ्लेक्सीक्यूरिटी' का प्रमुख उद्देश्य नौकरी की सुरक्षा में रोजगार सुरक्षा को बढ़ावा देना है। सुरक्षा का अर्थ श्रमिकों पर केंद्रित है न कि उनके काम पर। परिणाम स्वरूप, नियोक्ता एक लचीले श्रम शक्ति के सभी लाभ से लाभान्वित होते हैं, जबकि कर्मचारी सक्रिय श्रम बाजार की नीतियों के साथ लागू एक मजबूत सामाजिक सुरक्षा तंत्र में सुविधा महसूस कर सकते हैं।

स्त्रोत : विश्व बैंक, 2015 b।

बॉक्स 5

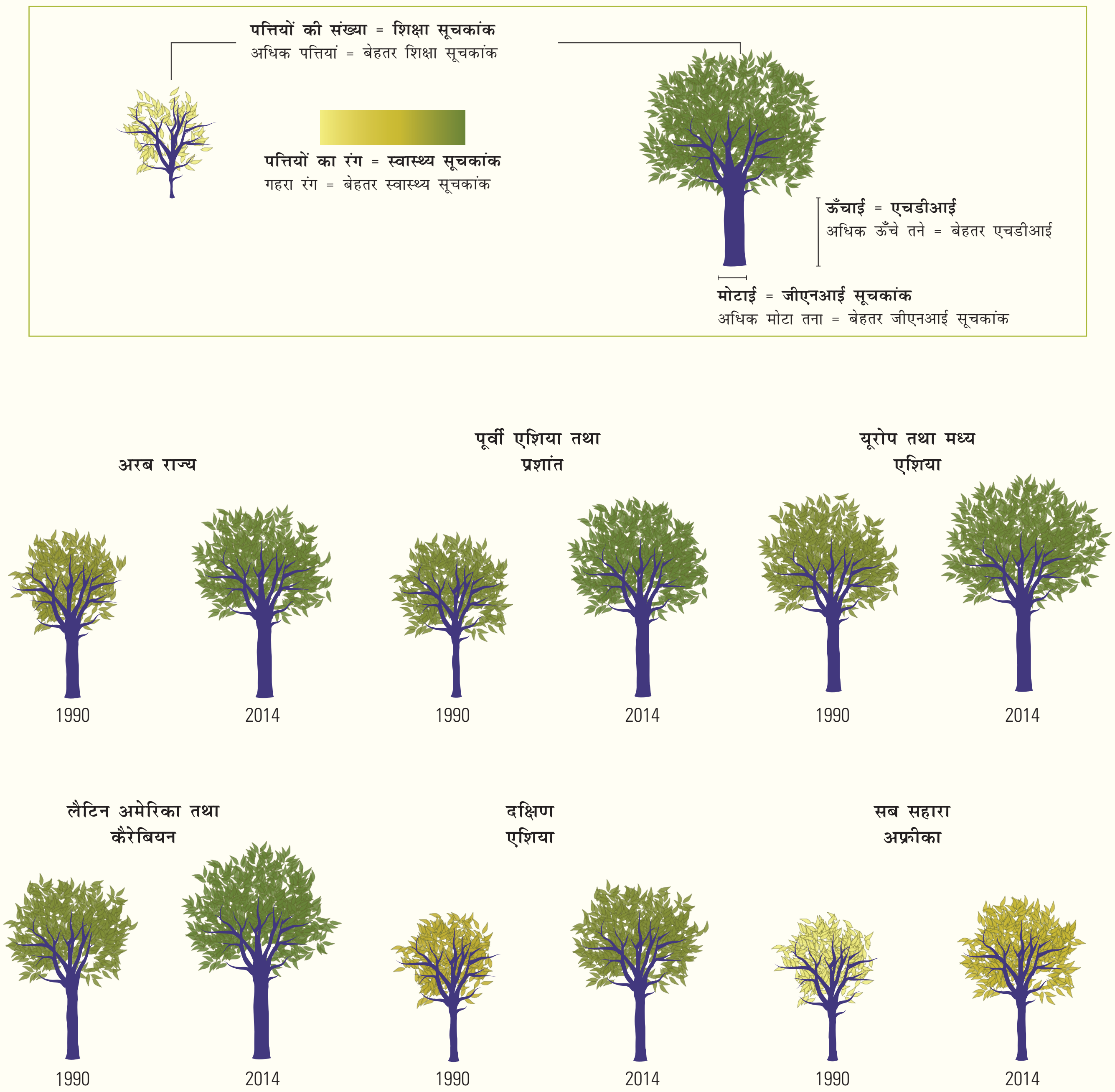
डीसेंट वर्क एजेंडा के चार स्तंभ

- रोजगार सृजन और उद्यम विकास। इसे स्वीकार करने की आवश्यकता है कि निर्धनता से निकलने का मुख्य मार्ग नौकरी है और अर्थव्यवस्था को निवेश, उद्यमशीलता, रोजगार सृजन और संवहनीय आजीविका के लिए अवसर पैदा करने की आवश्यकता है।
- कार्य पर अधिकार और मानक। लोगों को भाग लेने के लिए प्रतिनिधित्व के अवसर की आवश्यकता है, ताकि वे विचारों को आवाज देकर सम्मान अर्जित कर सकें। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मानक कार्य अनुपालन और प्रगति को मापने के लिए महत्वपूर्ण हैं।
- सामाजिक सुरक्षा। मूल रूप से सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य की देखभाल और सेवानिवृत्ति सुरक्षा के रूप में समाज और अर्थव्यवस्था में उत्पादकता में भाग लेने के लिए एक आधार है।
- गवर्नेंस और सामाजिक संवाद। सरकारों, श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच सामाजिक संवाद, सुशासन को प्रोत्साहित करते हैं, महत्वपूर्ण आर्थिक और सामाजिक मुद्दों को हल कर श्रम संबंधों को स्थापित करने और आर्थिक और सामाजिक प्रगति को बढ़ावा दे सकते हैं।

स्त्रोत : आईएलओ 2008b।

योगदान देता है। मानव विकास के माध्यम से क्षमताओं का विस्तार रोजगार और उद्यमशीलता के लिए अवसर बढ़ाते हैं। मानव विकास के भागीदारी का पहलू सामाजिक संवाद को बेहतर बनाने में सहायता करता है। मानव विकास भी मानवाधिकारों को बढ़ावा देने पर बल देता है जो मजदूरों के अधिकारों और मानव सुरक्षा को बढ़ाता है। इन सभी अंतरसंबंधों को देखते हुए, डीसेंट वर्क एजेंडा को लागू करने से मानव विकास के काम को बढ़ाने में सहायता मिलेगी।[79]

भावसूचक: मानव विकास की सूची



नोट: इस दृश्य छवि की प्रेरणा 2015 के कार्टेजेना डाटा फेस्ट विज़ुलाइजेशन प्रतियोगिता के विजेता जुर्जेन वराजन से मिली।

मानव विकास सूचकांक

	मानव विकास सूचकांक	असमानता-समायोजित एचडीआई			लैंगिक विकास सूचकांक		लैंगिक असमानता सूचकांक		बहुआयामी निर्धनता सूचकांक[a]	
	मान	मान	सकल हानि (%)	एचडीआई श्रेणी से अंतर	मान	मान समूह[c]	मान	श्रेणी	एचडीआरओ विशेष विवरण	वर्ष एवं सर्वे
एचडीआई श्रेणी	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	मान	2005–2014
अति उच्च मानव विकास										
1 नॉर्वे	0.944	0.893	5.4	0	0.996	1	0.067	9	..	..
2 आस्ट्रेलिया	0.935	0.858	8.2	–2	0.976	1	0.110	19	..	..
3 स्विटज़रलैण्ड	0.930	0.861	7.4	0	0.950	2	0.028	2	..	..
4 डेनमार्क	0.923	0.856	7.3	–1	0.977	1	0.048	4	..	..
5 नीदरलैण्ड	0.922	0.861	6.6	3	0.947	3	0.062	7	..	..
6 जर्मनी	0.916	0.853	6.9	0	0.963	2	0.041	3	..	..
6 आयरलैण्ड	0.916	0.836	8.6	–3	0.973	2	0.113	21	..	..
8 अमेरिका	0.915	0.760	17.0	–20	0.995	1	0.280	55	..	..
9 कनाडा	0.913	0.832	8.8	–2	0.982	1	0.129	25	..	..
9 न्यूज़ीलैण्ड	0.913	..	..	..	0.961	2	0.157	32	..	..
11 सिंगापुर	0.912	..	..	..	0.985	1	0.088	13	..	..
12 हांगकांग, चीन (एस.ए.आर.)	0.910	..	..	..	0.958	2	..	..	..	..
13 लिक्टेन्सटाइन	0.908	..	..	..	..	..	..	..	..	..
14 स्वीडन	0.907	0.846	6.7	3	0.999	1	0.055	6	..	..
14 ब्रिटेन	0.907	0.829	8.6	–2	0.965	2	0.177	39	..	..
16 आइसलैण्ड	0.899	0.846	5.9	4	0.975	1	0.087	12	..	..
17 कोरिया गणराज्य	0.898	0.751	16.4	–19	0.930	3	0.125	23	..	..
18 इस्राइल	0.894	0.775	13.4	–9	0.971	2	0.101	18	..	..
19 लक्ज़मबर्ग	0.892	0.822	7.9	0	0.971	2	0.100	17	..	..
20 जापान	0.891	0.780	12.4	–5	0.961	2	0.133	26	..	..
21 बेल्जियम	0.890	0.820	7.9	1	0.975	1	0.063	8	..	..
22 फ्रांस	0.888	0.811	8.7	0	0.987	1	0.088	13	..	..
23 ऑस्ट्रिया	0.885	0.816	7.8	2	0.943	3	0.053	5	..	..
24 फ़िनलैण्ड	0.883	0.834	5.5	10	0.996	1	0.075	11	..	..
25 स्लोवेनिया	0.880	0.829	5.9	8	0.996	1	0.016	1	..	..
26 स्पेन	0.876	0.775	11.5	0	0.975	1	0.095	16	..	..
27 इटली	0.873	0.773	11.5	–1	0.964	2	0.068	10	..	..
28 चेक गणराज्य	0.870	0.823	5.4	10	0.980	1	0.091	15	..	..
29 ग्रीस	0.865	0.758	12.4	–5	0.961	2	0.146	29	..	..
30 एस्टोनिआ	0.861	0.782	9.2	6	1.030	2	0.164	33	..	..
31 ब्रूनेई दारस्सलाम	0.856	..	..	..	0.977	1	..	..	..	..
32 साइप्रस	0.850	0.758	10.7	–2	0.971	2	0.124	22	..	..
32 कतर	0.850	..	..	..	0.998	1	0.524	116	..	..
34 अंडोरा	0.845	..	..	..	..	..	..	..	..	..
35 स्लोवाकिया	0.844	0.791	6.2	9	0.999	1	0.164	33	..	..
36 पोलैण्ड	0.843	0.760	9.8	2	1.007	1	0.138	28	..	..
37 लिथुआनिया	0.839	0.754	10.1	–1	1.030	2	0.125	23	..	..
37 माल्टा	0.839	0.767	8.5	4	0.937	3	0.227	46	..	..
39 सऊदी अरब	0.837	..	..	..	0.901	4	0.284	56	..	..
40 अर्जेंटीना	0.836	0.711	15.0	–8	0.982	1	0.376	75	0.015[f]	2005 N
41 संयुक्त अरब अमीरात	0.835	..	..	..	0.954	2	0.232	47	..	..
42 चिली	0.832	0.672	19.3	–13	0.967	2	0.338	65	..	..
43 पुर्तगाल	0.830	0.744	10.4	1	0.985	1	0.111	20	..	..
44 हंगरी	0.828	0.769	7.2	10	0.976	1	0.209	42	..	..
45 बहरीन	0.824	..	..	..	0.940	3	0.265	51	..	..
46 लात्विया	0.819	0.730	10.8	0	1.029	2	0.167	36	..	..
47 क्रोएशिया	0.818	0.743	9.1	3	0.987	1	0.149	30	..	..
48 कुवैत	0.816	..	..	..	0.972	2	0.387	79	..	..
49 मॉन्टीनेग्रो	0.802	0.728	9.2	1	0.954	2	0.171	37	0.002	2013 M
उच्च मानव विकास										
50 बेलारुस	0.798	0.741	7.1	4	1.021	1	0.151	31	0.001	2005 M
50 रुसी गणराज्य	0.798	0.714	10.5	1	1.019	1	0.276	54	..	..
52 ओमान	0.793	..	..	..	0.909	4	0.275	53	..	..
52 रोमानिया	0.793	0.711	10.3	2	0.989	1	0.333	64	..	..
52 उरूग्वे	0.793	0.678	14.5	–4	1.018	1	0.313	61	..	..
55 बहामास	0.790	..	..	..	..	..	0.298	58	..	..
56 कज़ाकिस्तान	0.788	0.694	11.9	1	1.002	1	0.267	52	0.004	2010/2011 M
57 बारबाडोस	0.785	..	..	..	1.018	1	0.357	69	0.004[g]	2012 M
58 एंटिगुआ और बरबूडा	0.783	..	..	..	..	..	..	..	..	..
59 बुल्गेरिया	0.782	0.699	10.5	3	0.991	1	0.212	44	..	..
60 पलाउ	0.780	..	..	..	..	..	..	..	..	..

	मानव विकास सूचकांक	असमानता-समायोजित एचडीआई			लैंगिक विकास सूचकांक		लैंगिक असमानता सूचकांक		बहुआयामी निर्धनता सूचकांक[a]	
	मान	मान	सकल हानि (%)	एचडीआई श्रेणी से अंतर	मान	मान समूह[c]	मान	श्रेणी	एचडीआरओ विशेष विवरण	वर्ष एवं सर्वे
एचडीआई श्रेणी	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	मान	2005–2014
60 पनामा	0.780	0.604	22.5	–20	0.996	1	0.454	96	..	..
62 मलेशिया	0.779	..	..	..	0.947	3	0.209	42	..	..
63 मॉरिशिस	0.777	0.666	14.2	–2	0.950	2	0.419	88	..	..
64 सेशेल्स	0.772	..	..	..	..	..	..	..	..	..
64 ट्रिनिडाड एवं टोबैगो	0.772	0.654	15.2	–3	0.985	1	0.371	73	0.007[h]	2006 M
66 सर्बिया	0.771	0.693	10.1	5	0.966	2	0.176	38	0.002	2014 M
67 क्यूबा	0.769[i]	..	..	..	0.954	2	0.356	68	..	..
67 लेबनान	0.769	0.609	20.8	–15	0.899	5	0.385	78	..	..
69 कोस्टा रिका	0.766	0.613	19.9	–11	0.974	2	0.349	66	..	..
69 ईरान इस्लामिक गणराज्य	0.766	0.509	33.6	–41	0.858	5	0.515	114	..	..
71 वेनेजुएला (बोलिवेरियाई गणराज्य)	0.762	0.612	19.7	–11	1.030	2	0.476	103	..	..
72 तुर्की	0.761	0.641	15.8	0	0.902	4	0.359	71	..	..
73 श्रीलंका	0.757	0.669	11.6	7	0.948	3	0.370	72	..	..
74 मैक्सिको	0.756	0.587	22.4	–12	0.943	3	0.373	74	0.024	2012 N
75 ब्राज़ील	0.755	0.557	26.3	–20	0.997	1	0.457	97	0.011[h,i]	2013 N
76 जॉर्जिया	0.754	0.652	13.6	5	0.962	2	0.382	77	0.008	2005 M
77 सेंट किट्स एवं नेविस	0.752	..	..	..	..	..	..	..	..	..
78 अज़रबेजान	0.751	0.652	13.2	7	0.942	3	0.303	59	0.009	2006 D
79 ग्रेनाडा	0.750	..	..	..	..	..	..	..	..	..
80 जॉर्डन	0.748	0.625	16.5	2	0.860	5	0.473	102	0.004	2012 D
81 मेसाडोनिया (पूर्ववर्ती यूगोस्लाव गणराज्य)	0.747	0.622	16.7	2	0.949	3	0.164	33	0.007[g]	2011 M
81 यूक्रेन	0.747	0.689	7.8	16	1.003	1	0.286	57	0.001[h]	2012 M
83 अल्जीरिया	0.736	..	..	..	0.837	5	0.413	85	..	..
84 पेरू	0.734	0.563	23.4	–10	0.947	3	0.406	82	0.043	2012 D
85 अल्बानिया	0.733	0.634	13.5	8	0.948	3	0.217	45	0.005	2008/2009 D
85 अर्मेनिआ	0.733	0.658	10.2	14	1.008	1	0.318	62	0.002	2010 D
85 बोस्निया एवं हर्ज़ेगोविना	0.733	0.635	13.3	9	..	..	0.201	41	0.006[g]	2011/2012 M
88 इक्वाडोर	0.732	0.570	22.1	–4	0.980	1	0.407	83	0.015	2013/2014 N
89 सेंट लूसिआ	0.729	0.613	15.9	5	0.991	1	..	..	0.003	2012 M
90 चीन	0.727	..	..	..	0.943	3	0.191	40	0.023[j]	2012 N
90 फ़िजी	0.727	0.616	15.3	8	0.941	3	0.418	87	..	..
90 मंगोलिया	0.727	0.633	12.9	12	1.028	2	0.325	63	0.047	2010 M
93 थाइलैण्ड	0.726	0.576	20.6	1	1.000	1	0.380	76	0.004	2005/2006 M
94 डोमिनिका	0.724	..	..	..	..	..	..	..	..	..
94 लीबिया	0.724	..	..	..	0.950	2	0.134	27	0.005	2007 N
96 ट्यूनीशिया	0.721	0.562	22.0	–2	0.894	5	0.240	48	0.006	2011/2012 M
97 कोलम्बिया	0.720	0.542	24.7	–10	0.997	1	0.429	92	0.032	2010 D
97 सेंट विन्सेन्ट एवं ग्रेनाडाइन	0.720	..	..	..	..	..	..	..	..	..
99 जमैका	0.719	0.593	17.5	7	0.995	1	0.430	93	0.014[g,i]	2010 N
100 टोंगो	0.717	..	..	..	0.967	2	0.666	148	..	..
101 बेलीज़	0.715	0.553	22.6	–3	0.958	2	0.426	90	0.030	2011 M
101 डोमीनिकन गणराज्य	0.715	0.546	23.6	–6	0.995	1	0.477	104	0.025	2013 D
103 सूरीनाम	0.714	0.543	24.0	–5	0.975	1	0.463	100	0.033[g]	2010 M
104 मालदीव	0.706	0.531	24.9	–6	0.937	3	0.243	49	0.008	2009 D
105 समोआ	0.702	..	..	..	0.956	2	0.457	97	..	..
मध्यम मानव विकास										
106 बोत्स्वाना	0.698	0.431	38.2	–23	0.982	1	0.480	106	..	..
107 मॉल्डोवा गणराज्य	0.693	0.618	10.8	20	1.003	1	0.248	50	0.004	2012 M
108 मिस्र	0.690	0.524	24.0	–5	0.868	5	0.573	131	0.016[k]	2014 D
109 तुर्कमेनिस्तान	0.688	..	..	..	..	..	..	..	..	..
110 गैबन	0.684	0.519	24.0	–6	..	..	0.514	113	0.073	2012 D
110 इण्डोनेशिया	0.684	0.559	18.2	6	0.927	3	0.494	110	0.024[h]	2012 D
112 पराग्वे	0.679	0.529	22.1	–1	0.956	2	0.472	101	..	..
113 फिलिस्तीन राज्य	0.677	0.577	14.9	16	0.860	5	..	..	0.007	2010 M
114 उज़्बेकिस्तान	0.675	0.569	15.8	14	0.945	3	..	..	0.013	2006 M
115 फ़िलीपीन्स	0.668	0.547	18.1	7	0.977	1	0.420	89	0.033[h,l]	2013 D
116 अल सल्वाडोर	0.666	0.488	26.7	–6	0.965	2	0.427	91	..	..
116 दक्षिण अफ्रीका	0.666	0.428	35.7	–15	0.948	3	0.407	83	0.041	2012 N
116 वियतनाम	0.666	0.549	17.5	9	..	..	0.308	60	0.026	2010/2011 M
119 बोलिविया (प्लूरीनेशनल राज्य)	0.662	0.472	28.7	–5	0.931	3	0.444	94	0.097	2008 D
120 किर्गिस्तान	0.655	0.560	14.5	17	0.961	2	0.353	67	0.006	2012 D

एचडीआई श्रेणी	मानव विकास सूचकांक	असमानता-समायोजित एचडीआई			लैंगिक विकास सूचकांक		लैंगिक असमानता सूचकांक		बहुआयामी निर्धनता सूचकांक[a]	
	मान	मान	सकल हानि (%)	एचडीआई श्रेणी से अंतर	मान	मान समूह[c]	मान	श्रेणी	एचडीआरओ विशेष विवरण	वर्ष एवं सर्वे
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	मान	2005–2014
121 इराक	0.654	0.512	21.8	2	0.787	5	0.539	123	0.052	2011 M
122 केप वर्दे	0.646	0.519	19.7	5	..	..	..	..	..	..
123 माइक्रोनेशिया (संघीय राज्य)	0.640	..	..	..	..	..	..	..	..	..
124 गयाना	0.636	0.520	18.3	8	0.984	1	0.515	114	0.031	2009 D
125 निकारगुआ	0.631	0.480	24.0	1	0.960	2	0.449	95	0.088	2011/2012 D
126 मोरक्को	0.628	0.441	29.7	–2	0.828	5	0.525	117	0.069	2011 N
126 नामीबिया	0.628	0.354	43.6	–25	0.981	1	0.401	81	0.205	2013 D
128 ग्वाटेमाला	0.627	0.443	29.4	1	0.949	3	0.533	119	..	..
129 ताजिकिस्तान	0.624	0.515	17.5	10	0.926	3	0.357	69	0.031	2012 D
130 भारत	0.609	0.435	28.6	1	0.795	5	0.563	130	0.282	2005/2006 D
131 होण्डुरास	0.606	0.412	32.1	–7	0.944	3	0.480	106	0.098[m]	2011/2012 D
132 भूटान	0.605	0.425	29.8	–2	0.897	5	0.457	97	0.128	2010 M
133 टिमोर लेस्ट	0.595	0.412	30.7	–4	0.868	5	..	..	0.322	2009/2010 D
134 सीरियाई अरब गणराज्य	0.594	0.468	21.2	8	0.834	5	0.533	119	0.028	2009 N
134 वनुआतु	0.594	0.492	17.2	12	0.903	4	..	..	0.135	2007 M
136 कांगो	0.591	0.434	26.6	6	0.922	4	0.593	137	0.192	2011/2012 D
137 किरिबाटी	0.590	0.405	31.5	–2	..	..	..	..	..	..
138 इक्वेटोरियल गिनी	0.587	..	..	..	..	..	..	..	..	..
139 ज़ाम्बिया	0.586	0.384	34.4	–6	0.917	4	0.587	132	0.264	2013/2014 D
140 घाना	0.579	0.387	33.1	–3	0.885	5	0.554	127	0.144	2011 M
141 लाओ जनतांत्रिक गणराज्य	0.575	0.428	25.6	7	0.896	5	..	..	0.186	2011/2012 M
142 बांग्लादेश	0.570	0.403	29.4	1	0.917	4	0.503	111	0.237	2011 D
143 कम्बोडिया	0.555	0.418	24.7	7	0.890	5	0.477	104	0.211	2010 D
143 साओ टोम एवं प्रिन्साइप	0.555	0.418	24.7	6	0.891	5	..	..	0.217	2008/2009 D
निम्न मानव विकास										
145 केन्या	0.548	0.377	31.3	–3	0.913	4	0.552	126	0.226	2008/2009 D
145 नेपाल	0.548	0.401	26.8	3	0.908	4	0.489	108	0.197	2011 D
147 पाकिस्तान	0.538	0.377	29.9	0	0.726	5	0.536	121	0.237	2012/2013 D
148 म्याँमार	0.536	..	..	..	..	..	0.413	85	..	..
149 अंगोला	0.532	0.335	37.0	–8	..	..	..	..	..	..
150 स्वाज़ीलैण्ड	0.531	0.354	33.3	–2	0.879	5	0.557	128	0.113	2010 M
151 तंज़ानिया गणराज्य	0.521	0.379	27.3	4	0.938	3	0.547	125	0.335	2010 D
152 नाईजीरिया	0.514	0.320	37.8	–9	0.841	5	..	..	0.279	2013 D
153 कैमरून	0.512	0.344	32.8	–1	0.879	5	0.587	132	0.260	2011 D
154 मैडागास्कर	0.510	0.372	27.0	4	0.945	3	..	..	0.420	2008/2009 D
155 ज़िम्बाब्वे	0.509	0.371	27.0	4	0.922	4	0.504	112	0.128	2014 M
156 मॉरिटानिया	0.506	0.337	33.4	1	0.816	5	0.610	139	0.291	2011 M
156 सॉलोमन द्वीपसमूह	0.506	0.385	23.8	11	..	..	..	..	..	..
158 पापुआ न्यू गिनी	0.505	..	..	..	..	..	0.611	140	..	..
159 कोमोरॉस	0.503	0.268	46.7	–18	0.813	5	..	..	0.165	2012 D/M
160 यमन	0.498	0.329	34.0	0	0.739	5	0.744	155	0.200	2013 D
161 लेसोथो	0.497	0.320	35.6	–2	0.953	2	0.541	124	0.227	2009 D
162 टोगो	0.484	0.322	33.4	1	0.831	5	0.588	134	0.242	2013/2014 D
163 हैती	0.483	0.296	38.8	–7	..	..	0.603	138	0.242	2012 D
163 रवाण्डा	0.483	0.330	31.6	4	0.957	2	0.400	80	0.352	2010 D
163 युगाण्डा	0.483	0.337	30.2	6	0.886	5	0.538	122	0.359	2011 D
166 बेनिन	0.480	0.300	37.4	–2	0.823	5	0.614	142	0.343	2011/2012 D
167 सूडान	0.479	..	..	..	0.830	5	0.591	135	0.290	2010 M
168 जिबूती	0.470	0.308	34.6	1	..	..	..	..	0.127	2006 M
169 दक्षिण सूडान	0.467	..	..	..	..	..	..	..	0.551	2010 M
170 सेनेगल	0.466	0.305	34.4	1	0.883	5	0.528	118	0.278	2014 D
171 अफ़गानिस्तान	0.465	0.319	31.4	5	0.600	5	0.693	152	0.293[h]	2010/2011 M
172 आइवरी कोस्ट	0.462	0.287	38.0	–1	0.810	5	0.679	151	0.307	2011/2012 D
173 मलावी	0.445	0.299	32.9	2	0.907	4	0.611	140	0.332	2010 D
174 इथियोपिया	0.442	0.312	29.4	7	0.840	5	0.558	129	0.537	2011 D
175 गैम्बिया	0.441	..	..	..	0.889	5	0.622	143	0.289	2013 D
176 कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य	0.433	0.276	36.2	0	0.833	5	0.673	149	0.369	2013/2014 D
177 लाइबेरिया	0.430	0.280	34.8	2	0.789	5	0.651	146	0.356	2013 D
178 गिनी बिसाउ	0.420	0.254	39.6	–5	..	..	..	..	0.495	2006 M
179 माली	0.419	0.270	35.7	1	0.776	5	0.677	150	0.456	2012/2013 D
180 मोज़ाम्बीक	0.416	0.273	34.3	3	0.881	5	0.591	135	0.390	2011 D
181 सिएरा लिओन	0.413	0.241	41.7	–4	0.814	5	0.650	145	0.411	2013 D

	मानव विकास सूचकांक	असामनता-समायोजित एचडीआई			लैंगिक विकास सूचकांक		लैंगिक असामनता सूचकांक		बहुआयामी निर्धनता सूचकांक[3]	
	मान	मान	सकल हानि (%)	एचडीआई श्रेणी से अंतर	मान	मान समूह[c]	मान	श्रेणी	एचडीआरओ विशेष विवरण	वर्ष एवं सर्वे
एचडीआई श्रेणी	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	मान	2005–2014
182 गिनी	0.411	0.261	36.5	0	0.778	5	..	..	0.425	2012 D/M
183 बुर्किना फ़ासो	0.402	0.261	35.0	2	0.881	5	0.631	144	0.508	2010 D
184 बुरुण्डी	0.400	0.269	32.6	5	0.911	4	0.492	109	0.442	2010 D
185 चाड	0.392	0.236	39.9	–1	0.768	5	0.706	153	0.545	2010 M
186 एरिट्रिया	0.391	..	..	..	..	..	..	..	..	..
187 मध्य अफ्रीकी गणराज्य	0.350	0.198	43.5	–1	0.773	5	0.655	147	0.424	2010 M
188 नाइजर	0.348	0.246	29.2	3	0.729	5	0.713	154	0.584	2012 D
अन्य देश अथवा अंचल										
कोरिया (लोकतांत्रिक गणराज्य)	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
मार्शल द्वीप	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
मोनाक्को	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
नॉरू	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
सैन मरीनो	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
सोमालिया	..	..	..	..	..	..	..	..	0.500	2006 M
तुवालू	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
मानव विकास समूह										
अति उच्च मानव विकास	0.896	0.788	12.1	—	0.978	—	0.199	—	—	—
उच्च मानव विकास	0.744	0.600	19.4	—	0.954	—	0.310	—	—	—
मध्यम मानव विकास	0.630	0.468	25.8	—	0.861	—	0.506	—	—	—
निम्न मानव विकास	0.505	0.343	32.0	—	0.830	—	0.583	—	—	—
विकासशील देश	0.660	0.490	25.7	—	0.899	—	0.478	—	—	—
क्षेत्र										
अरब राज्य	0.686	0.512	25.4	—	0.849	—	0.537	—	—	—
पूर्व एशिया और प्रशांत क्षेत्र	0.710	0.572	19.4	—	0.948	—	0.328	—	—	—
यूरोप और मध्य एशिया	0.748	0.651	13.0	—	0.945	—	0.300	—	—	—
लैटिन अमेरिका और कैरिबियाइ क्षेत्र	0.748	0.570	23.7	—	0.976	—	0.415	—	—	—
दक्षिण एशिया	0.607	0.433	28.7	—	0.801	—	0.536	—	—	—
सब सहारा अफ्रीका	0.518	0.345	33.3	—	0.872	—	0.575	—	—	—
न्यूनतम विकसित देश	0.502	0.347	30.9	—	0.866	—	0.566	—	—	—
छोटे द्वीप विकासशील राज्य	0.660	0.493	25.3	—	..	—	0.474	—	—	—
आर्थिक सहयोग और विकास संगठन	0.880	0.763	13.3	—	0.973	—	0.231	—	—	—
विश्व	**0.711**	**0.548**	**22.8**	—	**0.924**	—	**0.449**	—	—	—

नोट

a सभी देशों के सभी संकेतक उपलब्ध नहीं थे, अत: विभिन्न देशों के बीच तुलना करते समय सतर्कता बरती जाय। जहां संकेतक अनुपलब्ध हो, उपलब्ध संकेतकों के सांख्यिकीय भार को 100 प्रतिशत पूरा करने के लिए समायोजित किया गया। विवरण हेतु http://hdr.undp.org पर तकनीकी नोट 5 देखें।

b उन देशों पर आधारित जिनके लिए असमानता – समायोजित मानव विकास सूचकांक की गणना की गयी है।

c एचआईडी सूचकांक में लैंगिक समतुल्यता से निरक्षेप विचलन के आधार पर देशों को पांच समूहों में बांटा गया है।

d एचडीआरओ विशेष विवरण, कुछ संकेतकों में 2010 के विशेष विवरणों की तुलना में अभाव की कुछ संशोधित परिभाषाओं की तरफ संकेत करते हैं। विवरण हेतु कोवसेविक और काल्डेरॉन (2014) देखें।

e *d* जनसंख्या और स्वस्थ्य सम्बंधित सर्वेक्षणों के आंकड़ों का संकेत करता है, *m* बहुसांख्यिक संकेतक समूह सर्वेक्षणों के आंकड़ों का संकेत करता है और *n* राष्ट्रीय सर्वेक्षणों से प्राप्त आंकड़ों का संकेत करता है। (राष्ट्रीय सर्वेक्षणों की सूची हेतु देखें – http://hdr-undp-org)।

f देश के शहरी हिस्सों का संकेत करता है।

g बाल मृत्यु का संकेतक अनुपलब्ध है।

h पोषण के संकेतक अनुपलब्ध है।

i 2014 की मानव विकास रिपोर्ट में प्रकाशित 2013 के एचआईडी सूचकांक मान, विश्व बैंक में प्रकाशित 2011 की प्रतिव्यक्ति सकल राष्ट्रीय आय डॉलर की क्रय शक्ति की समतुल्यता, की गलत गणना पर आधारित था। एचडीआरओ द्वारा विकसित और क्यूबा के राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय द्वारा सत्यापित और स्वीकृत मॉडल पर आधारित प्रतिव्यक्ति सकल राष्ट्रीय आय का अधिक वास्तविक मान डॉलर 7, 222 है। जिसका समतुल्य 2013 एचआईडी सूचकांक मान 0.759 है और वैश्विक स्तर इसका 69वां स्थान है।

j भूमि के प्रकार पर संकेतक अनुपलब्ध हैं।

k खाना पकाने के ईंधन का संकेतक अनुपलब्ध हैं।

l स्कूल में उपस्थिति का संकेतक अनुपलब्ध है।

m बिजली का संकेतक अनुपलब्ध है।

आंकड़ों के मुख्य स्त्रोत

कॉलम 1: यूएनडीईएसएऐ (2015), यूएनईएससीओ इंस्टिट्यूट फॉर स्टेटिस्टिक्स (2015a), यूनाइटेड नेशंस स्टेटिस्टिक्स डिवीज़न (2015), वर्ल्ड बैंक (2015), बैरो एंड ली (2014) और आईएमएफ (2015) से प्राप्त आंकड़ों पर आधारित एचडीआरओ गणनाएं।

कॉलम 2: कालम 1 के आंकड़ों तथा तकनीकी नोट 2 (http://hdr.undp.org पर उपलब्ध) में जीवन अवधि, स्कूली शिक्षा, और आय अथवा उपभोग के वितरण में व्याप्त असमानताओं पर आधारित एचडीआरओ गणनाएं।

कॉलम 3: कालम 1–2 के आंकडों पर आधारित गणना।

कॉलम 4: कॉलम 2 के आंकड़ों तथा जिन देशों के लिए असमानता–समायोजित एचआईडी श्रेणी की गणना की गई है, उनकी पुनर्आकलित एचआईडी श्रेणी के आधार पर की गयी गणनाएं।

कॉलम 5: यूएनडीईएसए (2015), यूएनईएससीओ इंस्टिट्यूट फॉर स्टेटिस्टिक्स (2015), बैरो एंड ली (2014), वर्ल्ड बैंक (2015a), आईएलओ (2015a) और आईएमएफ (2015) के आंकड़ों पर आधारित एचडीआरओ गणनाएं।

कॉलम 6: कालम 5 के आंकडों पर आधारित गणना।

कॉलम 7: यूएन मैटरनल मोर्टेलिटी एस्टीमेशन ग्रुप (2014), यूएनडीईएसए (2013a), आईपीयू (2015), यूएनईएससीओ इंस्टिट्यूट फॉर स्टेटिस्टिक्स (2015) और आईएलओ (2015a) के आंकड़ों पर आधारित एचडीआरओ गणनाएं।

कॉलम 8: कॉलम 7 के आंकड़ों पर आधारित गणना।

कॉलम 9 व 10: आइसीएफ के मैक्रो डेमोग्राफिक एण्ड हैल्थ सर्वे, यूनाइटेड नेशंस चिल्ड्रेन्स फण्ड, मल्टीपल इंडिकेटर क्लस्टर सर्वे और कुछ मामलों में नेशनल हाउसहोल्ड सर्वे, जो कि या तो जनसंख्या और स्वास्थ्य सम्बंधित सवक्षर्णों या मल्टीपल इंडिकेटर क्लस्टर सवक्षर्णों की विधि पर आधारित हैं, से प्राप्त आंकड़ों पर आधारित गणना।

नोट्स

1 यूएन 2015a।
2 एफएओ 2014।
3 यूनेस्को 2014य डब्ल्यूएचओ 2014; विश्व बैंक 2015c।
4 पोलिन 2015।
5 जीईआरए पर आधारित गणना (2015)।
6 आईएलओ 2013।
7 सॉलोमन, सोकोलोव्स्की और हैडॉक 2011।
8 यूएन 2015a; ग्रांट थोर्टन 2015।
9 यूएनडीपी 2012।
10 यूएनडीपी 2014।
11 यूएन 2015a; यूएनएआईडीएस 2015।
12 यूएन 2015a।
13 यूनेस्को 2013; यूनेस्को सांख्यिकी के लिए संस्था 2015।
14 यूएन 2015a।
15 आक्सफैम 2015।
16 शिएल-ऐडलंग, एक्स 2015।
17 डब्ल्यूईएफ 2015।
18 यूएन 2015a।
19 आईईपी 2014।
20 डब्ल्यूएचओ 2013।
21 डब्ल्यूएचओ 2015।
22 विश्व बैंक 2015a।
23 विश्व बैंक 2002।
24 मिलर 2014।
25 आईएडीबी 2012।
26 आईएलओ 2009।
27 विश्व बैंक 2011।
28 आईएलओ 2014b।
29 यूएनओडीसी 2012।
30 यूरोन्यूज 2015।
31 ह्यूमन राइट्स वाच 2014a।, 2014b।
32 आईएलओ 2015b।
33 यूएनसीटीएडी से प्राप्त आंकड़ों के आधार पर मानव विकास रिपोर्ट की गणना (2015) और सिस्को (2015)।
34 आईटीयू 2015।
35 आईटीयू 2013, 2015।
36 ल्यूस और अन्य 2014।
37 मैक्किन्से ग्लोब इंस्टीट्यूट 2014।
38 यूएपीटीओ 2015।
39 यूएन वालंटियर्स 2014।
40 बर्धन, जैफी और क्रोल 2013।
41 यूएनसीटीएडी 2014।
42 ओईसीडी 2007।
43 लिप्पोल्ड्ट 2012।
44 आईएलओ 2015c।
45 आईएलओ 2015c।
46 ओईसीडी 2014।
47 गाब्रे-मैढिन 2012।
48 अटा, बोउट्रान्ड अखखा 2011।
49 डेलोइट्टे 2014।
50 आईटीयू 2013।
51 आक्सफैम 2015।
52 चार्म्स पर आधारित मानव विकास रिपोर्ट आफिस गणना (2015)।
53 यूएन 2015a।
54 यूएन 2015a।
55 ग्रांट थोर्टन 2015।
56 एडीबी 2012।
57 चार्म्स से मानव विकास रिपोर्ट आफिस का सम्मिश्रण (2015)। यह आयु आधारित प्रौढ जनसंख्या का आकलन करता है।
58 आईएलओ 2013।
59 बुडलेंडर 2010।
60 आईएलओ 2012।
61 आईएलओ आधारित मानव विकास रिपोर्ट आफिस गणना (2014b) और यूएन वूमेन (2015)।
62 आईएलओ 2003।
63 एफएओ 2015।
64 फ्यूगले और निन-प्रैट 2012।
65 आईआरईएनए 2015। सबसे अधिक ऊर्जा नवीनीकरण रोजगार वाले दस देश चीन, ब्राजील, यूनाइटेड स्टेट्स, भारत, जर्मनी, इंडोनेशिया, जापान, फ्रांस, बांग्लादेश और कोलंबिया।
66 किन्जे और ह्विटले 2015।
67 आईएलओ 2015a।
68 बानको सेंट्रल डे इक्वाडोर 2012।
69 एप्सटेन 2007।
70 चेन, बोनर और कैरे 2015।
71 जैकब्स 2015।
72 आईएलओ 2014d।
73 जेपेडा और अन्य 2013।
74 बोस्श, मेलगुइजो और पेजेज 2013; यूथाफे 20115।
75 मोन्टेग्रो और पैट्रिनोस 2014।
76 ब्लासी, फ्रीमैन और क्राउस 2014।
77 हैजेल्हर्स्ट 2015।
78 इनोवेशन फॉर पावर्टी ऐक्शन 2015।
79 आईएलओ 2008a।

सन्दर्भ

Atta, R., T. Boutraa, and A. Akhkha. 2011. "Smart Irrigation System for Wheat in Saudi Arabia Using Wireless Sensors Network Technology." *International Journal of Water Resources and Arid Environments* 1(6): 478–82.

Atkinson A. 2015. *Inequality—What Can Be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.

Banco Central de Ecuador. 2012. "De la Definicion de la Politica a la Practicia: Hacendo Inclusion Financiera." www.afa-global.org/library/publications. Quito.

Bardhan, A., D.M. Jaffee, and C.A. Kroll, eds. 2013. *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Blasi, J., R. Freeman, and D. Krauss. 2014. *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT: Yale University Press.

Bosch, M., A. Melguizo, and C. Pages. 2013. *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.

Budlender, D. 2010. "What Do Time Use Studies Tell Us about Unpaid Care Work?" In D. Budlender, ed., *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Charmes, J. 2015. "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Working Paper. UNDP–HDRO, New York.

Chen, M., C. Bonner, and F. Carré. 2015. "Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.

Cisco. 2015. "VNI Forecast Highlights." www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Accessed 15 June 2015.

Deloitte. 2014. "Value of Connectivity: Economic and Social Benefits of Expanding Internet Access." London. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/TechnologyMediaCommunications/2014_uk_tmt_value_of_connectivity_deloitte_ireland.pdf. Accessed 10 July 2015.

Donay, C. 2014. "The Positive Shock of the New." Briefing for Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Geneva.

Epstein, G. 2007. "Central Banks as Agents of Employment Creation." ST/ESA/2007/DWP/38. Working Paper 38. United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York.

Euronews. 2015. "Greek Island of Samos Feels Strain of Migrant Influx." 21 May. www.euronews.com/2015/05/21/greek-island-of-samos-feels-strain-of-migrant-influex/. Accessed 2 July 2015.

FAO (Food and Agriculture Organization). 2014. *The State of Food and Agriculture 2014: Innovation in Family Farming*. Rome. www.fao.org/3/a-i4040e.pdf. Accessed 20 May 2015.

———. 2015. FAOSTAT database. http://faostat3.fao.org/home/E. Accessed 10 June 2015.

Frey, C., and M. Osborne. 2013. "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Oxford Martin School, Oxford, UK.

Fuglie, K., and A. Nin-Pratt. 2012. "Agricultural Productivity: A Changing Global Harvest." In International Food Policy Research Institute, *Global Food Policy Report 2012*. Washington, DC. www.ifpri.org/publication/agricultural-productivity-changing-global-harvest. Accessed 3 June 2015.

Gabre-Madhin, E. 2012. "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia." International Food Policy Research Institute, Washington, DC.

GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015. Global Entrepreneurship Monitor Database. www.gemconsortium.org/data/sets. Accessed 15 June 2015.

Grant Thornton. 2015. *Women in Business: The Path to Leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. London. www.grantthornton.be/Resources/IBR-2015-Women-in-Business.pdf. Accessed 15 June 2015.

Hazelhurst, J. 2015. "The Search for Seed Capital." *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 May, p. 40–41.

Human Rights Watch. 2014a. *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*. New York. www.hrw.org/node/124191. Accessed 6 August 2015.

———. 2014b. "'I Already Bought You.' Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates." www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united. Accessed 6 August 2015.

IADB (Inter-American Development Bank). 2012. "La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada." Washington, DC. www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012–10–15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html. Accessed 3 July 2015.

IEP (Institute for Economics and Peace). 2014. *Global Terrorism Index 2014: Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. New York. www.visionofhumanity.org/sites/default/files/Global%20Terrorism%20Index%20Report%202014_0.pdf. Accessed 4 June 2015.

ILO (International Labour Organization). 2003. "Up in Smoke: What Future for Tobacco Jobs?" 18 September. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071230/lang--en/index.htm. Accessed 15 May 2015.

———. 2008a. *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf. Accessed 15 June 2015.

———. 2008b. "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. Accessed 15 June 2015.

———. 2009. "Violence at Work in the European Union." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf. Accessed 22 July 2015.

———. 2012. *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Accessed 4 June 2015

———. 2013. "Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Accessed 23 July 2015.

———. 2014a. Key Indicators of the Labor Market database. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm. Accessed 20 June 2015.

———. 2014b. *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/

public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf. Accessed 22 July 2015.

———. **2014c.** NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/. Accessed 20 June 2015.

———. **2014d.** *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva.

———. **2015a.** *1. What Is A National Employment Policy?* National Employment Policies: A Guide for Workers' Organization. Geneva.

———. **2015b.** "Mining: A Hazardous Work." www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang--en/index.htm. Accessed 2 July 2015.

———. **2015c.** *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Accessed 6 July 2015.

Innovation for Poverty Action. 2015. "Northern Uganda Social Action Fund–Youth Opportunities Program." www.poverty-action.org/project/0189. Accessed 1 June 2015.

IRENA (International Renewable Energy Agency). 2015. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2015*. Abu Dhabi. www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2015.pdf. Accessed 27 May 2015.

ITU (International Telecommunication Union). 2013. "ICT Facts and Figures: The World in 2013." Geneva.

———. **2015.** "ICT Facts and Figures: The World in 2015." Geneva. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Accessed 15 June 2015.

Jacobs, E. 2015. "Workers of the Gig Economy." *Financial Times*, 13 March.

Kynge, James and Jonathan Wheatley 2015. "Emerging markets: Redrawing the world map". The Financial Times, August 3

Lippoldt, D. (Ed.). 2012. *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Luce, S., J. Luff, J.A. McCartin, and R. Milkman, eds. 2014. *What Works for Workers? Public Policies and Innovative Strategies for Low-Wage Workers*. New York: Russell Sage Foundation.

McKinsey Global Institute. 2014. "Global Flows in a Digital Age: How Trade, Finance, People, and Data Connect the World Economy." New York. www.mckinsey.com/insights/globalization/global_flows_in_a_digital_age. Accessed 18 June 2015.

Miller, C.C. 2014. "Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs." *New York Times*, 23 April. www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html. Accessed 3 July 2015.

Montenegro, C., and H. Patrinos. 2014. "Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World." Policy Research Working Paper 7020. World Bank, Washington, DC.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007. *Offshoring and Employment: Trends and Impacts*. Paris.

———. **2014.** *OECD Employment Outlook 2014*. Paris.

Oxfam. 2015. "Wealth: Having It All and Wanting More." Issue Briefing. Oxford, UK. www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-en.pdf. Accessed 10 July 2015.

Pollin, R. 2015. *Greening the Global Economy*. Cambridge, MA: MIT Press.

Salamon, L.M., S.W. Sokolowski, and M.A. Haddock. 2011. "Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and a Roadmap to the Future." *Annals of Public and Cooperative* 82(3): 217–52. http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf. Accessed 1 July 2015.

Scheil-Adlung, X. 2015. "Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries." ESS Working Paper 50. International Labour Organization, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_407620.pdf. Accessed 8 October 2015.

UN (United Nations). 2015a. *The Millennium Development Goals Report 2015*. New York. www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf. Accessed 30 July 2015.

———. **2015b.** "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development." New York.

UN Volunteers. 2014. "UNV Online Volunteering Service." www.onlinevolunteering.org/en/vol/about/index.html. Accessed 20 July 2015.

UN Women. 2015. *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. New York. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Accessed 20 July 2015.

UNAIDS (Joint United Nations Programme on HIV and AIDS). 2015. *How AIDS Changed Everything—MDG6: 15 Years, 15 Lessons of Hope from the AIDS Response*. Geneva. www.unaids.org/en/resources/documents/2015/MDG6_15years-15lessonsfromtheAIDSresponse. Accessed 28 May 2015.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2014. *Services: New Frontier for Sustainable Development*. Geneva.

———. **2015.** UNCTADStat database. http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx. Accessed 2 June 2015.

UNDP (United Nations Development Programme). 2012. *Malaysia National Human Development Report 2012*. Kuala Lumpur.

———. **2014.** *National Human Development Report 2014: Good Corporate Citizens: Public and Private Goals Aligned for Human Development*. Chisinau. http://hdr.undp.org/sites/default/files/engleza_final.pdf. Accessed 21 July 2015.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2013. "Literacy for All Remains an Elusive Goal, New UNESCO Data Shows." UNESCO Media Services, 5 September. www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/literacy_for_all_remains_an_elusive_goal_new_unesco_data_shows/#.VawSjflVikp. Accessed 20 May 2015.

———. **2014.** *EFA Global Monitoring Report 2013/4: Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. Paris. http://unesco.nl/sites/default/files/dossier/gmr_2013–4.pdf. Accessed 17 June 2015.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Institute for Statistics. 2015. UIS.Stat. http://data.uis.unesco.org. Accessed 17 June 2015.

UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2012. *Global Report on Trafficking in Persons 2012*. Vienna. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Accessed 6 August 2015.

USPTO (United States Patent and Trademark Office). 2015. Statistical database. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Accessed 9 June 2015.

Uthoff, A. 2015. "Reforma al Sistema de Pensiones Chileno." Serie Financiamiento para el Desarrollo 240. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1. Accessed 23 January 2015.

WEF (World Economic Forum). 2015. *Global Risks 2015, 10th Edition*. Geneva. www.weforum.org/risks. Accessed [date].

West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson, and others. 2014. "Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment." *Science* 345: 325–28.

WHO (World Health Organization). 2013. *Global and Regional Estimates of Violence against Women*. Geneva. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf. Accessed 4 June 2015.

———. 2014. "Health Workforce 2030: Towards a Global Strategy on Human Resources for Health." Global Health Workforce Alliance Synthesis Paper of the Thematic Working Groups. Geneva. www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/public_consultations_GHWA_Synthesis_Paper_Towards_GSHRH_21Jan15.pdf. Accessed 4 June 2015.

———. 2015. "Noncommunicable Diseases." Fact sheet. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/en/. Accessed 8 July 2015.

WHO (World Health Organization) and World Bank. 2011. *World Report on Disability*. Geneva. www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Accessed 30 June 2015.

World Bank. 2002. "Improving Livelihoods on Fragile Lands." In *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*. Washington, DC. http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0821351508_Chapter4. Accessed 30 June 2015.

———. 2011. *World Development Report 2011: Conflict, Security and Development*. Washington, DC. http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf. Accessed 6 August 2015.

———. 2015a. *Ending Poverty and Hunger by 2030: An Agenda for the Global Food System*. Washington, DC. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/03/090224b082eed2bb/2_0/Rendered/PDF/Ending0poverty0e0global0food0system.pdf. Accessed 8 July 2015.

———. 2015b. *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, DC. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Accessed 15 June 2015.

———. 2015c. World Development Indicators database. http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators. Accessed [date] June 2015.

Zepeda, E., S. McDonald, M. Panda, and G. Kumar. 2013 *Employing India. Guaranteeing Jobs for the Rural Poor*. Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.

वैश्विक मानव विकास रिपोर्टें: वर्ष 2015 की यह मानव विकास रिपोर्ट UNDP द्वारा वर्ष 1990 से प्रकाशित श्रृंखला की नवीनतम प्रस्तुति है जो अनुभवों के आधार पर स्वतंत्र रूप से विकास के प्रमुख सन्दर्भ, परम्पराओं तथा नीतियों का बुनियादी विश्लेषण करती है।

वर्ष 2015 इस मानव विकास रिपोर्ट के संबंध में अतिरिक्त स्रोतों की जानकारी वेबसैट hdr.undp.org लिंक पर ऑन लाइन प्राप्त की जा सकती है। यहाँ इस रिपोर्ट के सभी संस्करण तथा उनका सारांश बीस से अधिक भाषाओं में उपलब्ध हैं। 2015 की रिपोर्ट तैयार करने के लिए मानव विकास की पृष्ठभूमि की सामग्री का संग्रहय इंटरेक्टिव मानचित्र तथा राष्ट्रीय मानव विकास के सूचकांक का डेटाबेस; स्रोतों और मानव विकास के सूचकांक की रिपोर्ट में अपनाई गयी कार्यप्रणाली के बारे में विस्तृत जानकारी; देश का प्रालेख (प्रोफाइल); तथा अन्य पृष्ठभूमि सामग्री। पिछली क्षेत्रीय तथा वैश्विक मानव विकास रिपोर्टें (एचआरडी) भी वेबसाईट hdr-undp-org पर उपलब्ध हैं।

क्षेत्रीय मानव विकास रिपोर्टें: पिछले दो दशकों से, UNDP's के क्षेत्रीय व्यूरो के सहयोग से, सभी विकासशील क्षेत्रों में, क्षेत्र केंद्रित मानव विकास रिपोर्ट (एचआरडी) तैयार की जा रही है। स्पष्टत: नीति आधारित और विचारोत्तेजक विश्लेषण के द्वारा विशेष महत्त्व के मुद्दों, जैसे अरब राज्यों में राजनैतिक सशक्तीकरण, अफ्रीका में खाद्य सुरक्षा, एशिया में मौसम का बदलाव, केन्द्रीय यूरोप में गैर इसाई अल्पसंख्यकों के साथ व्यवहार, तथा लैटिन अमेरिका तथा कैरेबियन क्षेत्र में नागरिकों की सुरक्षा तथा उनके बीच असमानता की चुनौतियाँ, को क्षेत्रीय मानव विकास रिपोर्टों (एचआरडी) में जांचा गया है।

राष्ट्रीय मानव विकास रिपोर्टें: मानव विकास रिपोर्ट की पहली राष्ट्रीय प्रस्तुति, जो 1992 में हुई थी, तभी से 140 देशों में यूएनडीपी (UNDP) के सहयोग से स्थानीय संपादन मंडल द्वारा राष्ट्रीय मानव विकास रिपोर्टें प्रस्तुत की गई हैं। यह रिपोर्टें, जिनकी नवीनतम संख्या करीब 700 है, मानव विकास के परिप्रेक्ष्य स्थानीय विमर्श तथा शोध के माध्यम से राष्ट्रीय नीति तक पहुंचाती हैं। राष्ट्रीय मानव विकास रिपोर्टों में विकास संबंधी कई महत्वपूर्ण मुद्दे उठाए गए जैसे मौसम में बदलाव से लेकर युवा रोजगार तथा लैंगिक या जातीय भेदभाव से प्रेरित असमानता।

मानव विकास रिपोर्ट 1990–2015

1990	मानव विकास की अवधारणा एवं मापन
1991	मानव विकास का वित्तीयन
1992	मानव विकास के वैश्विक आयाम
1993	जन भागीदारी
1994	मानव सुरक्षा के नए आयाम
1995	लैंगिकता एवं मानव विकास
1996	आर्थिक प्रगति एवं मानव विकास
1997	ग़रीबी उन्मूलन के लिए मानव विकास
1998	मानव विकास के लिए उपभोग
1999	मानवीयतापूर्ण वैश्वीकरण
2000	मानवाधिकार एवं मानव विकास
2001	नई प्रोद्योगिकियों को मानव विकास में सहायक बनाना
2002	विभाजित विश्व में लोकतंत्र को गहराना
2003	सहस्त्राब्दि विकास लक्ष्य: गरीबी मिटाने के लिए राष्ट्रों के बीच समझौता
2004	आज के वैविध्यपूर्ण विश्व में सांस्कृतिक आज़ादी
2005	अंतर्राष्ट्रीय सहयोग की दुविधाएँ: एक असमान विश्व में सहायता व्यापार एवं सुरक्षा
2006	अभावों के पार: ऊर्जा, ग़रीबी और वैश्विक जल संकट
2007/2008	जलवायु परिवर्तन से मुकाबला: एक विभाजित विश्व में मानव-एकजुटता
2009	बाधाओं पर विजय: मानव गतिशीलता एवं विकास
2010	देशों की वास्तविक संपदा: सबके लिए एक बेहतर भविष्य
2011	संवहनीयता और समता: सबके लिए एक बेहतर भविष्य
2013	दक्षिण का उदय: विविधतापूर्ण विश्व में मानव विकास
2014	मानव प्रगति का संवहन: अरक्षितताएं घटाना और प्रत्यास्थता का निर्माण
2015	मानव विकास के लिए कार्य

रिपोर्ट का आवरण यह संवाद प्रस्तुत करता है कि कार्य ही वह मूलभूत गतिशील कारक है जो मानव विकास अभियान हो आगे बढ़ाता है। आवरण की पृष्ठभूमि रिपोर्ट में दर्शाई गई आकृति 2.2 की अभिव्यक्ति है, जो रिपोर्ट का विस्तार बताती है कि इसमें विश्व भर की 98 प्रतिशत आबादी 156 देशों का प्रतिनिधित्व है। विगत 25 वर्षों की सफलता का ब्योरा यह है कि अधिक देश और अधिक लोग (1990 में 3 विलियन लोगों से अधिक आबादी के साथ 62 देशों से वर्ष 2014 में 1 विलियन लोगों के साथ 43 देशों तक) निम्न मानव विकास श्रेणी से बाहर आ गये तथा उसी समय, कुल मिला कर (वर्ष 1990 में 1.2 विलियन लोगों के साथ 47 देशों से 2014 में 3.6 विलियन लोगों के साथ 84 देशों तक) अधिक देश और अधिक लोग उच्च तथा अति उच्च मानव विकास वर्ग की श्रेणी के अंदर आ गये। आकृति की पृष्ठभूमि में नीचे की हल्की नीली पट्टी पहले की स्थिति दर्शाती है और ऊपर दर्शाई हरी पट्टी से दूसरे दौर की स्थिति उजागर होती है। आवरण पर मानव आकृतियों की गोलाकार प्रस्तुति उनके विभिन्न प्रकार के कार्यों को दर्शाती है, जैसे घरेलू कार्य, रचनात्मक कार्य तथा स्वेच्छिक कार्य। आवरण की यह अभिव्यक्ति केवल मानव विकास में उनके योगदान को ही नहीं दर्शाती बल्कि यह भी याद दिलाती है कि विविध कार्यों की सह-क्रियाशीलता विकास को कैसे गतिशील बनाती है।

कॉपीराइट © 2015
संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम द्वारा
1, यूएन प्लाज़ा, न्यू यॉर्क, एनवाई 10017, संयुक्त राज्य अमेरिका

सर्वाधिकार सुरक्षित। इस प्रकाशन का कोई भी भाग बिना पूर्व अनुमति के किसी रूप में किसी भी साधन से, इलेक्ट्रोनिक, यांत्रिकी, फोटोकॉपींग, रिकार्डिंग या अन्यथा पुनर्प्रकाशित, संचित या संप्रेषित नहीं किया जा सकता।

संपादन तथा उत्पादन: कम्यूनिकेशन्स डेवेलपमेंट इनकार्पोरेटेड, वाशिंगटन डीसी, संयुक्त राज्य अमेरिका
सूचना, कवर डिजाइन तथा डाटा विजुलाइजेशन: क्यूइन इफोर्मेशन डिजाइन, फोनिक्स डिजाइन एड एंड एक्युरेट एस.आर.एल.

हिन्दी अनुवाद : याशियान लेंगुएज सर्विसेज, नई दिल्ली, भारत

मुद्रण के बाद पाई गई किन्ही गलतियों या चूकों की सूची के लिए कृपया हमारी वेबसाइट http://hrd-undp-org पर जाएं।

एचडीआई देशों तथा श्रेणी की कुंजी, 2014

अफ़गानिस्तान	171
अल्बानिया	85
अल्जीरिया	83
अंडोरा	34
अंगोला	149
एंटिगुआ और बरबूडा	58
अर्जेंटीना	40
अर्मेनिआ	85
आस्ट्रेलिया	2
ऑस्ट्रिया	23
अज़रबेजान	78
बहामास	55
बहरीन	45
बांग्लादेश	142
बारबाडोस	57
बेलारुस	50
बेल्जियम	21
बेलीज़	101
बेनिन	166
भूटान	132
बोलिविया (प्लूरीनेशनल राज्य)	119
बोस्निया एवं हर्ज़ेगोविना	85
बोत्स्वाना	106
ब्राज़ील	75
ब्रूनेई दारस्सलाम	31
बुल्गेरिया	59
बुर्किना फ़ासो	183
बुरुण्डी	184
केप वर्दे	122
कम्बोडिया	143
कैमरून	153
कनाडा	9
मध्य अफ्रीकी गणराज्य	187
चाड	185
चिली	42
चीन	90
कोलम्बिया	97
कोमोरॉस	159
कांगो	136
कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य	176
कोस्टा रिका	69
आइवरी कोस्ट	172
क्रोएशिया	47
क्यूबा	67
साइप्रस	32
चेक गणराज्य	28
डेनमार्क	4
जिबूती	168
डोमिनिका	94
डोमीनिकन गणराज्य	101
इक्वाडोर	88
मिस्र	108
अल सल्वाडोर	116
इक्वेटोरियल गिनी	138
एरिट्रिया	186
एस्टोनिआ	30
इथियोपिया	174
फ़िजी	90
फ़िनलैण्ड	24
फ्रांस	22
गैबन	110
गैम्बिया	175
जॉर्जिया	76
जर्मनी	6
घाना	140
ग्रीस	29
ग्रेनाडा	79
ग्वाटेमाला	128
गिनी	182
गिनी बिसाउ	178
गयाना	124
हैती	163
होण्डुरास	131
हांगकांग, चीन (एस.ए.आर.)	12
हंगरी	44
आइसलैण्ड	16
भारत	130
इण्डोनेशिया	110
ईरान इस्लामिक गणराज्य	69
इराक	121
आयरलैण्ड	6
इस्राइल	18
इटली	27
जमैका	99
जापान	20
जॉर्डन	80
कज़ाकिस्तान	56
केन्या	145
किरिबाटी	137
कोरिया गणराज्य	17
कुवैत	48
किर्गिस्तान	120
लाओ जनतांत्रिक गणराज्य	141
लात्विया	46
लेबनान	67
लेसोथो	161
लाइबेरिया	177
लीबिया	94
लिक्टेन्सटाइन	13
लिथुआनिया	37
लक्ज़मबर्ग	19
मैडागास्कर	154
मलावी	173
मलेशिया	62
मालदीव	104
माली	179
माल्टा	37
मॉरिटानिया	156
मॉरिशिस	63
मैक्सिको	74
माइक्रोनेशिया (संघीय राज्य)	123
मॉल्डोवा गणराज्य	107
मंगोलिया	90
मॉन्टीनेग्रो	49
मोरक्को	126
मोज़ाम्बीक	180
म्यॉँमार	148
नामीबिया	126
नेपाल	145
नीदरलैण्ड	5
न्यूज़ीलैण्ड	9
निकारगुआ	125
नाइजर	188
नाईजीरिया	152
नॉर्वे	1
ओमान	52
पाकिस्तान	147
पलाउ	60
फिलिस्तीन राज्य	113
पनामा	60
पापुआ न्यू गिनी	158
पराग्वे	112
पेरू	84
फ़िलीपीन्स	115
पोलैण्ड	36
पुर्तगाल	43
कतर	32
रोमानिया	52
रुसी गणराज्य	50
रवाण्डा	163
सेंट किट्स एवं नेविस	77
सेंट लूसिआ	89
सेंट विन्सेन्ट एवं ग्रेनाडाइन	97
समोआ	105
साओ टोम एवं प्रिन्साइप	143
सऊदी अरब	39
सेनेगल	170
सर्बिया	66
सेशेल्स	64
सिएरा लिओन	181
सिंगापुर	11
स्लोवाकिया	35
स्लोवेनिया	25
सॉलोमन द्वीपसमूह	156
दक्षिण अफ्रीका	116
दक्षिण सूडान	169
स्पेन	26
श्रीलंका	73
सूडान	167
सूरीनाम	103
स्वाज़ीलैण्ड	150
स्वीडन	14
स्विटज़रलैण्ड	3
सीरियाई अरब गणराज्य	134
ताजिकिस्तान	129
तंज़ानिया गणराज्य	151
थाइलैण्ड	93
मेसाडोनिया (पूर्ववर्ती यूगोस्लाव गणराज्य)	81
टिमोर लेस्ट	133
टोगो	162
टोंगो	100
ट्रिनिडाड एवं टोबैगो	64
ट्यूनीशिया	96
तुर्की	72
तुर्कमेनिस्तान	109
युगाण्डा	163
यूक्रेन	81
संयुक्त अरब अमीरात	41
ब्रिटेन	14
अमेरिका	8
उरूग्वे	52
उज़्बेकिस्तान	114
वनुआतु	134
वेनेजुएला (बोलिवेरियाई गणराज्य)	71
वियतनाम	116
यमन	160
ज़ाम्बिया	139
ज़िम्बाब्वे	155

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम
1, यूएन प्लाज़ा
न्यू यॉर्क, एनवाई 10017

www.undp.org

मानव विकास कि सार्थकता इसमें है कि मनुष्य के पास चुनने के लिए विकल्पों में बढ़ोतरी हो। विकल्प मानव जीवन की समृद्धता दर्शाएं न कि केवल उनकी अर्थव्यवस्था में बढ़ोतरी। इस प्रक्रिया के लिए कार्य महत्वपूर्ण है, जो विश्व भर के सभी लोगों को विभिन्न तरीकों से व्यस्त रखता है और उनके जीवन का बड़ा भाग व्यतीत हो जाता है। विश्व के 7.3 विलियन लोगों में से केवल 3.2 विलियन लोगों के पास रोजगार है, बाकी लोग देखभाल के कार्य, रचनात्मक कार्य, और स्वैच्छिक कार्य में लगे हैं, या भविष्य में कामगार के रूप में अपने को तैयार कर रहे हैं।

मानव विकास के परिपेक्ष्य में, कार्य का अर्थ केवल रोजगार या नौकरी तक सीमित नहीं है। नौकरी का दायरा बहुत से ऐसे कार्यों को अपने अंदर लेने में असमर्थ रहा है जो मानव विकास की दृष्टि से महत्वपूर्ण हैं, जैसे देखभाल का कार्य, स्वैच्छिक कार्य और रचनात्मक कार्य जैसे लेखन या चित्रकारी।

मानव विकास और कार्य के बीच की कड़ी सहक्रियाशील हैं। कार्य होने से मानव विकास का लक्ष्य सफल होता है क्योंकि इससे आय का साधन बनता है और जीवन स्तर में सुधार होता है। इस से गरीबी कम होती है और न्यायसंगत समृद्धि आती है। यह लोगों को समाज में पूरी तरह भागीदार होने देता है और उनके भीतर आत्मगौरव और स्वाभिमान की भावना को जगाता है। ऐसे कार्य जो दूसरों की देखभाल से जुड़े होते हैं वह लोगों में सामाजिक एकता बढ़ाते हैं और परिवार तथा सामुदायों के बीच आपसी जुड़ाव को मजबूत करते हैं।

एक साथ मिल कर काम करते लोग न केवल आर्थिक भौतिक रूप से समृद्ध होते हैं बल्कि उससे उनकी जानकारी का दायरा भी भरपूर होता जाता, जो कि संस्कृति और सभ्यता का मूलभूत आधार है। और जब यह सब कार्य पर्यावरण के अनुकूल होता है तो इसका लाभ पीढ़ियों तक पहुँचता है। अंततः, कार्य का होना, मानवीय क्षमता, मानवीय रचनात्मकता और मानवीय भावना का उदय करता है।

किन्तु मानव विकास और कार्य में काई अंतर्संबंध नहीं होता और कुछ कार्य, जैसे बेगारी, मानवाधिकारों का उलंघन करके, मानव गरिमा को नष्ट करके और स्वतंत्रता तथा स्वायत्तता का त्याग कर मानव विकास को अवरुद्ध करते हैं। कुछ कार्य, जैसे खतरनाक औद्योगिक संस्थानों में काम करना, भी कामगारों को जोखिम में डालते हैं। साथ ही उपयुक्त नीतियों के अभाव में कर्मचारियों के लिये पुरस्कार आदि की असमानता भरी स्थितियां बनती है और समाज में विषमता का वातावरण पैदा होता है।

वैश्वीकरण और डिजिटल क्रांति ने काम के बहुत से अवसर पैदा तो किये हैं लेकिन साथ ही उनके कारण जोखिम भी बढ़ा है। इस नए बनते कार्य परिवेश के लाभ का वितरण बराबरी पूर्वक नहीं हुआ है। वहां कुछ लोग जीते हुए हैं और कुछ हारे हुए। वेतन भोगियों और बेगार करने वालों के बीच संतुलन बैठाना एक चुनौती भरा काम है, विशेषकर स्त्रियों के सन्दर्भ में, जो दोनों ही मोर्चों पर घाटे की स्थिति में हैं। नई तथा भावी पीढ़ी के लिए कार्य के अवसरों की व्यवस्था करने के लिए सतत कार्य चाहिये। कार्य के द्वारा मानव विकास तभी हो सकता है जब नीतियाँ उत्पादन सुलभ हों, कार्य के अवसर बेहतर आर्थिक लाभ देने वाले हों तथा संतोषजनक हों,- कामगारों का कौशल तथा क्षमता बढ़ाने वाले हों- उनके अधिकार, सुरक्षा, तथा भलाई को सुनिश्चत करने वाले हों- और विशेष मुद्दों और लोगों के समूहों को लक्षित कर विशिष्ट रणनीति बनाई जाय। इतना ही नहीं, यह भी आवश्यक है कि नए सामाजिक अनुबंध, वैश्विक करार तथा साफ सुथरे काम के लिए कार्यशील एजेंडे को आगे बढ़ाया जाए।

''स्त्रियाँ काम के सन्दर्भ में बहुत घाटे की स्थिति में रहती हैं, चाहे वह भुगतान वाला काम हो या फिर बिना भुगतान वाला। भुगतान वाले कामों के क्षेत्र में भी उनकी संख्या पुरूषों की अपेक्षा कम होती है, वे कम वेतन पाती हैं, उन्हें दिया जाने वाला काम अरक्षित होता है, ऊँचे प्रबंधन स्तर पर और उन पदों पर जहाँ उनकी भूमिका निर्णायक हो सकती है, वहां भी स्त्रियों का प्रतिनिधित्व कम होता है। बिना भुगतान वाले कामों में भी उनके लिए घरेलू कामों तथा देखभाल के कामों में स्त्रियों को अपेक्षाकृत कम ही होते हैं।''

– संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम प्रशासक हेलेन क्लार्क

''बाल श्रम कोई अपने में स्वतंत्र समस्या नहीं है और वह अन्य सन्दर्भों से काट कर हल नहीं की जा सकती। अंतर्राष्ट्रीय समुदाय को यह समझना होगा कि यदि हम अपने बच्चों के हितों की रक्षा नहीं कर सकते तो हम विकास भी नहीं कर सकते। हमें बाल हिंसा का उन्मूलन करना ही होगा।''

– 2014 के नोबेल पुरस्कार विजेता कैलाश सत्यार्थी.

''रचनात्मक कार्य की अवधारणा को समझना एक मुश्किल भरी समस्या जैसा हो सकता है, लेकिन हमें इसे एक बाधा मान कर रचनात्मक परिवेश बनाने से बचना नहीं चाहिए क्योंकि यह मानव विकास की दिशा में एक कारगर कदम है। आज, हम मानव विकास को रचनात्मकता के एक अनिवार्य घटक के रूप महत्व देते हैं।''

– 2006 साहित्य के नोबेल पुरस्कार विजेता ओरहान पामुक

''जिस तरह घर के कामकाज में स्त्रियों का योगदान दिखाई नहीं देता, उसी तरह समुदाय के संगठन और आपसी टकराहट की स्थिति को हल करने जैसे महत्वपूर्ण कामों में भी स्त्रियों का योगदान जो मानव विकास के लिये महत्वपूर्ण है, अनदेखा रह जाता है।''

– 2011 शान्ति के नोबेल पुरस्कार विजेता लेमाह बोयी

''नौकरी नहीं, बल्कि कार्य के द्वारा ही मानव की प्रगति और मानव विकास होता है। किन्तु कार्य और मानव विकास के बीच कोई सीधा सरल संबंध नहीं है।''

– इस रिपोर्ट के प्रमुख लेखक सलीम जहाँ

विहंगावलोकन

मानव विकास रिपोर्ट 2015

मानव विकास के लिए कार्य