

इकाई I

कार्य, आजीविका
तथा जीविका



कार्य, आजीविका तथा जीविका

अधिगम उद्देश्य

इस अध्याय को पढ़ने के बाद शिक्षार्थी —

- अर्थपूर्ण कार्य, आजीविका, जीविका और स्वेच्छावृत्ति के महत्त्व को समझ सकेंगे,
- जीवन-स्तर और जीवन-गुणवत्ता की अवधारणाओं को समझ सकेंगे,
- सामाजिक उत्तरदायित्व और स्वेच्छावृत्ति के महत्त्व को जान सकेंगे,
- उन मनोवृत्तियों और अधिगमों को समझ पाएँगे जो जीविका अवधि के दौरान और सफल जीविकाओं में योगदान देते हैं,
- परंपरागत व्यवसायों और विशिष्ट समूहों, जैसे महिलाओं, बच्चों और बड़ों से संबंधित कार्य से जुड़े मुद्दों के प्रति संवेदनशील होंगे,
- स्वस्थ कार्य परिवेश की विशिष्टताओं का वर्णन कर सकेंगे।

प्रस्तावना

स्वयं अपने लिए एक जीविका (करिअर) को तय करना आसान काम नहीं है, क्योंकि एक ओर तो बहुत से करिअर के मार्ग खुले हैं और दूसरी ओर एक युवा व्यक्ति के लिए अभिरुचि और प्रतिभा की पहचान करके उसे मान्यता भी देनी होती है। साथ ही कुछ मामलों में, रुचियों में भी बहुत विविधता होती है। अतः चयन करना आसान नहीं है। सही चयन करने के लिए युवाओं को विभिन्न संभावी विकल्पों को जानना भी आवश्यक है। सबसे पहली महत्वपूर्ण बात यह है कि व्यक्ति अपनी अभिरुचि, प्रतिभा, व्यक्तिगत

प्राथमिकताओं, आवश्यकताओं और इच्छाओं को पहचाने। तत्पश्चात् ऐसे विकल्पों की खोज-बीन प्रारंभ करे, जिनमें व्यक्ति अपने लाभ के साथ-साथ सामाजिक योगदान के लिए अपनी क्षमताओं को एकजुट करने का प्रयास कर सकता है। उचित विकल्प से व्यक्ति को सफलता और संतोष प्राप्त होगा।

कार्य और अर्थपूर्ण कार्य

कार्य मूलतः ऐसी गतिविधि है, जिसे सभी मनुष्य करते हैं और जिसके द्वारा प्रत्येक, इस संसार में एक स्थान पाता है, नए संबंध बनाता है, अपनी विशिष्ट प्रतिभाओं और कौशलों का उपयोग करता है और सबसे ऊपर अपनी पहचान और समाज के प्रति लगाव की भावना को विकसित करना सीखता है और उसमें वृद्धि करता है। कार्य का वर्णन आवश्यक गतिविधियों के रूप में किया जा सकता है जो किसी उद्देश्य या आवश्यकता के लिए की जाती हैं।

कार्य सभी संस्कृतियों का केंद्र बिंदु होता है, यद्यपि प्रत्येक संस्कृति के इसके बारे में अपने, स्वयं के मूल्य और संकल्पनाएँ होती हैं। वास्तव में, सभी मनुष्यों के लिए कार्य मुख्यतः दैनिक जीवन की अधिकांश गतिविधियाँ हैं। लोगों द्वारा किए जाने वाले कार्य बहुत से कारकों पर निर्भर होते हैं, जैसे कि शिक्षा, स्वास्थ्य, आयु और जेंडर (स्त्री-पुरुष), अवसर की सुलभता, वैश्वीकरण, भौगोलिक स्थिति, वित्तीय लाभ, पारिवारिक पृष्ठभूमि, इत्यादि।

अधिकांश व्यक्ति इतना धन अर्जित करने के लिए कार्य करते हैं जिससे परिवार का खर्च चल सके और साथ ही आराम, मनोरंजन, खेल और खाली समय के लिए समुचित व्यवस्था हो सके। कार्य स्वयं की व्यक्तिगत पहचान को विकसित करने और स्वाभिमान बढ़ाने में उत्प्रेरक का कार्य कर सकता है। कार्य अनेक रूपों में योगदान देता है। जब हम कोई कार्य करते हैं, तब हमें स्वयं को विकसित अथवा कुशलता का बोध होता है, हम अपनी आवश्यकता और वित्तीय लाभ को एक चुनौती के रूप में देखते हैं। हम बेहतर का निर्माण करके या संस्थान को बेहतर ख्याति दिलाकर या बेहतर लाभ कराकर उस संस्थान के लिए भी योगदान देते हैं जो हमें नौकरी देता है। हमारा कार्य हमारे आस-पास के परिवेश में जीवन की गुणवत्ता पर भी अपना प्रभाव डालता है।

किसी ने सही कहा है – “कार्य वह तेल है जो समाज रूपी मशीन के लिए स्नेहक का काम करता है” केवल मनुष्य ही नहीं, प्रकृति के सभी जीव और तत्व निरंतर कार्यरत हैं और जीवन चक्र में अपना योगदान देते रहते हैं। वास्तव में, यह मानव और प्रकृति का सामूहिक कार्य है जो हमारी आधारभूत आवश्यकताएँ पूरी कर रहा है और हमें सुख-साधन और सुविधाएँ भी उपलब्ध करा रहा है। अधिकांश मामलों में, कार्य से कार्यकर्ता को आजीविका प्राप्त होती है, परंतु अन्य ऐसे भी लोग हैं जो आनंद, बौद्धिक प्रोत्साहन, समाज को योगदान, इत्यादि के लिए निरंतर कार्य करते हैं, इस तथ्य के बावजूद कि वे इससे कोई धन अर्जित नहीं कर रहे हैं, उदाहरण के लिए, गृहणियों/माताओं द्वारा किया गया कार्य। अतः ऐसे लोगों के लिए कार्य एक कर्तव्य भी है और एक योगदान भी। इस प्रकार कार्य सदैव इसलिए नहीं किया जाता कि कोई व्यक्ति उससे कितना धन कमा रहा है, बल्कि वह स्वयं के लिए, अपने परिवार, अपने नियोक्ताओं और समाज या दुनिया के लिए भी योगदान करता है।

कार्य को इन रूपों में देखा जा सकता है —

- एक नौकरी और अनेक व्यक्तियों के लिए 'आजीविका' का साधन,
- एक ऐसा कार्य अथवा कर्तव्य जिसमें बाध्यता का बोध निहित है,
- नौकरी और आय प्राप्त द्वारा आजीविका सुरक्षा का माध्यम,
- 'धर्म' अथवा कर्तव्य, स्वयं के सच्चे व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति, स्वयं की विलक्षण प्रतिभा की अभिव्यक्ति जो स्वयं और आस-पास के व्यक्तियों के जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करती है,
- आध्यात्मिक आचरण का एक भाग,
- स्वयं की सृजन-क्षमता का माध्यम,
- आनंद और पूर्ण मानसिक संतुष्टि का स्रोत,
- कार्य करना और अपनी जीविका उपार्जित करना— मूलतः भावी आशा, स्वाभिमान और गरिमा के लिए अवसर प्रदान करता है,
- पद, शक्ति और नियंत्रण का प्रतीक,
- एक लाभप्रद अनुभव, एक प्रकार का मानसिक या भौतिक कार्य जिसके अंत में सफलता मिल सकती है,
- स्वविकास और स्वकार्यान्वयन का साधन (मूल्यों और अभिलाषा को प्रतिबिंबित करता है)।

जब कोई व्यक्ति अर्थपूर्ण कार्य में सम्मिलित होता है, तो उसमें पहचान, महत्त्व और प्रतिष्ठा का बोध विकसित होता है।

अर्थपूर्ण कार्य क्या है? — अर्थपूर्ण कार्य समाज अथवा अन्य लोगों के लिए उपयोगी होता है, जिसे जिम्मेदारी से किया जाता है और करने वाले के लिए आनंददायक भी होता है। यह कार्य करने वाले को अपने कौशल अथवा समस्या समाधान की योग्यता के लिए समर्थ बनाता है। सही बात तो यह है कि कार्य ऐसे वातावरण में संपादित किया जाना चाहिए जो सकारात्मक व्यावसायिक संबंधों के विकास को प्रेरित करे और जिससे मान्यता तथा/अथवा लाभ भी प्राप्त हो।

जब किए गए कार्य का परिणाम अर्थपूर्ण अथवा सफल होता है, तब यह व्यक्तिगत विकास में योगदान देता है, अपने आप में विश्वास एवं महत्त्व जागृत करता है और अंततः इससे कार्य को संपन्न करने की क्षमता मिलती है। कार्य अपने स्वयं के जीवन की और व्यापक रूप से समाज की परिस्थितियों को सुधारने के लिए योगदान के अवसर उपलब्ध कराता है।

किसी कार्य में कार्यरत व्यक्ति, (कर्मचारी अथवा स्वनियुक्ति) के लिए उसके व्यक्तिगत गुणों, प्रतिभाओं अथवा अभिरुचियों, योग्यता और कौशलों के प्रति, जो सबसे अधिक अनुकूल है, वह बहुत महत्वपूर्ण है। यह जीवन भर की जीविका का मार्ग प्रशस्त करता है। अतः कुछ ऐसा चुनना आवश्यक है जिसके करने के लिए व्यक्ति का उत्साह बना रहता है। अतः किसी के लिए और सभी के लिए कार्य-जीवन सही रूप में उसकी क्षमताओं और आकांक्षाओं की अभिव्यक्ति होनी चाहिए। व्यक्ति, जो कार्य-जीवन में प्रवेश कर रहे हैं और वे भी जो एक करिअर बनाने की सोच रहे हैं, स्वयं से निम्नलिखित प्रश्न पूछ सकते हैं —

- एक व्यवसाय के लिए मेरी विशिष्ट प्रतिभाएँ, विशेषताएँ और अभिरुचियाँ क्या हैं?
- क्या कार्य प्रेरक और चुनौतीपूर्ण है?

- क्या यह व्यवसाय मेरे उपयोगी होने का बोध कराने वाला है?
- क्या यह नौकरी मुझे यह आभास कराती है कि मैं समाज के लिए कुछ योगदान कर रहा हूँ।
- क्या कार्य-स्थल का वातावरण और लोकाचार मेरे लिए उपयुक्त रहेगा?

अधिकांश लोगों के लिए, अपनी और परिवार की मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु अपनी जीविका उपार्जित करना निश्चित रूप से अत्यावश्यक और अनिवार्य होता है। अधिकांश कार्य धन कमाने के लिए हो सकते हैं— इन कार्यों को परंपरागत रूप से “नौकरी” कहा जाता है। फिर भी, बहुत से व्यक्ति जीविका के लिए अपने कार्य को करते हुए, नौकरी से हटकर कुछ अलग कार्य भी करते हैं। अतः ‘करिअर’ मात्र एक नौकरी से कुछ अधिक है। कोई भी यह कहकर नौकरी और जीविका में भेद कर सकता है कि “नौकरी उसके निमित्त कार्य करना है, जबकि करिअर जीवन को बेहतर बनाने की प्रबल इच्छा और आगे बढ़ने, विकसित होने तथा चुने हुए कार्य क्षेत्र में स्वयं को प्रमाणित करने की आवश्यकता से जुड़ा होता है”

गत वर्षों में करिअर के बारे में संकल्पनाओं में परिवर्तन हुए हैं। अब मात्र नौकरी प्राप्त करना ही पर्याप्त नहीं है। सफलता प्राप्त के लिए यह अतिआवश्यक है कि निरंतर नए कौशल सीखें और उन्हें उन्नत करें, विषय की नयी जानकारी प्राप्त करें और कार्य क्षमता बढ़ाएँ या उसमें वृद्धि करें। अतः आज के जमाने में, शिक्षा को युवावस्था अथवा प्रारंभिक वयस्कता में ही नहीं छोड़ना चाहिए, बल्कि इसे व्यक्ति के करिअर के बीच के अथवा यदि आवश्यक हो तो बाद के वर्षों में भी जारी रखना चाहिए।

कोई व्यक्ति निश्चित कैसे करे कि वह कौन-सा करिअर अपनाए? अनेक बच्चे अपने माता-पिता के पद चिह्नों के अनुसार यह निश्चय कर सकते हैं। दूसरे उन करिअरों को अपना सकते हैं जो उनके माता-पिता के करिअर से भिन्न हैं अथवा वे करिअर जिनके बारे में माता-पिता ने उनके लिए सोचा है। किसी मार्ग के चयन में सबसे महत्वपूर्ण मापदंड यह है कि व्यक्ति चयनित मार्ग के लिए गहन रुचि और अभिलाषा महसूस करे। करिअर के विकल्प के बारे में निर्णय लेने के लिए एक कठिन पहलू यह भी है कि व्यक्ति को नौकरी में आनंद आना चाहिए, विशेष रूप से जब उसने अपने परिवार का वित्तीय दायित्व अपने ऊपर ले रखा हो।

कार्य, जीविका और आजीविकाएँ

कार्य नियत परिणामों की गतिविधियों का एक समूह है। फिर भी यह आवश्यक नहीं है कि वह वेतन के लिए ही काम करे। इसमें उद्यमवृत्ति, परामर्श, स्वेच्छा-वृत्ति, अनुबंध, समाज कल्याण के लिए सामाजिक कार्य और अन्य व्यावसायिक गतिविधियाँ सम्मिलित हो सकती हैं। जीविका का अर्थ है साधन और व्यवसाय तथा जिसके द्वारा कोई, मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए स्वयं की सहायता करता है और अपनी जीवनशैली को बनाए रखता है। इसमें व्यवसाय और जीविका मार्ग तथा जीवनशैली से संबंधित कार्य की रूपरेखा सम्मिलित है। दूसरी ओर, जीविका प्रत्येक व्यक्ति के लिए अलग-अलग रूप में विशिष्ट होती है तथा उनमें बदलाव भी आता रहता है। जीविका एक जीवन-प्रबंधन संकल्पना है। जीवन पर्यन्त जीविका में विकास होता रहता है, जिसमें प्रबंधक भूमिकाएँ, वैतनिक और अवैतनिक कार्यों में संतुलन बनाए रखना, सीखना तो शामिल है ही, साथ-ही-साथ व्यक्तिगत जीवन संबंधी भूमिकाएँ और निजी तौर पर तय किए गए भविष्य की ओर गमन करने के लिए आवश्यक कभी भी और कहीं भी किए जाने वाले परिवर्तन भी सम्मिलित हैं। वेबस्टर शब्दकोश में जीविका को इस प्रकार परिभाषित किया गया है— “विशेष रूप से

सार्वजनिक, व्यावसायिक अथवा व्यापारिक जीवन से जुड़े निरंतर प्रगतिशील क्षेत्र अथवा व्यवसाय” और कार्य हैं – “श्रम अथवा कर्तव्य जो व्यक्ति द्वारा उसकी आजीविका के लिए चयनित जीविका अथवा रोजगार का सामान्य माध्यम है।” कोई व्यक्ति जो कुछ भी चुनता है, व्यापक रूप से वह शरीर और मनोवृत्ति दोनों का पोषण करने के साथ-साथ दूसरों को भी लाभान्वित करे।

कार्य के बहुत-से परिप्रेक्ष्य होते हैं। व्यापक रूप से कार्य के प्रचलित अर्थ हैं—

- (i) एक नौकरी और जीविका के रूप में कार्य— यहाँ कार्य मुख्य रूप से आय का स्रोत होता है जो ऐच्छिक परिणाम उपलब्ध कराता है। उदाहरण के लिए अपने परिवार को सहायता प्रदान करने के लिए नौकरी करना। इसमें व्यक्ति को नौकरी करने का संतोष अर्जित आय के रूप में होता है।
- (ii) जीविका के रूप में कार्य— इसमें व्यक्ति अपने कार्य को निरंतर उन्नत, व्यावसायिक रूप में उच्च पद, स्तर, वेतन और उत्तरदायित्व के रूप में देखता है। एक व्यक्ति जो जीविका के लिए कार्य करता है पर्याप्त समय और ऊर्जा लगाता है, क्योंकि ऐसा करने पर ही उसे भविष्य में लाभ होता है, ऐसे लोगों को नौकरी के दौरान निरंतर बढ़ने और उपलब्धियाँ प्राप्त करने से संतुष्टि प्राप्त होती है।
- (iii) जीविका के रूप में मनपसंद कार्य— कार्य को अपनी मनपसंद जीविका मानकर उसे करने पर व्यक्ति को संतोष मिलता है। इससे जीविका को करने के लिए उसे प्रेरणा मिलती है और वह आंतरिक अथवा उत्कृष्ट उद्देश्य की प्राप्ति के लिए प्रेरित होता है।

निम्नलिखित दंतकथा अभी तक विवेचित संकल्पनाओं को दर्शाती है— तीन व्यक्ति मज़बूत हथौड़ों से पत्थर तोड़ रहे थे। उनसे पूछा गया कि क्या कर रहे हैं? तो पहले व्यक्ति ने उत्तर दिया, “यह मेरा रोजगार है, मैं इन चट्टानों को छोटे टुकड़ों में तोड़ रहा हूँ।” दूसरे व्यक्ति ने कहा, “यह मेरी आजीविका है, मैं चट्टानों को तोड़कर अपने परिवार का भरण-पोषण करता हूँ।” तीसरे व्यक्ति ने कहा, “मेरी एक कल्पना है, एक मूर्तिकार बनने की और इसलिए मैं इस बड़े पत्थर से एक मूर्ति गढ़ रहा हूँ।” तीसरे व्यक्ति ने यह कल्पना कर ली थी कि हथौड़े की प्रत्येक चोट उसकी जीविका को साकार करने के लिए योगदान देगी, जबकि पहले और दूसरे व्यक्ति का ध्यान उनके रोजगार और आजीविका पर था।

पुनरवलोकन प्रश्न

- वे कौन से विभिन्न तरीके हैं, जिनसे ‘कार्य’ को समझा जा सकता है?
- नौकरी और जीविका में भेद कीजिए।
- अर्थपूर्ण कार्य से आप क्या समझते हैं?

कार्य, आराम और मनोरंजन

सभी व्यक्ति अपनी पसंद, परिस्थितियों अथवा आवश्यकता के अनुसार कार्य करते हैं। कार्य का प्रकार और मात्रा कार्य की परिस्थितियों से निकट संबंध रखते हैं। ये दोनों बातें उत्पादन और परिणाम का निर्धारण करती हैं, जो जीविका-अवधि के महत्वपूर्ण पहलू हैं। अच्छे परिणाम और उत्पादन को प्राप्त करने के लिए सभी मनुष्यों के लिए आवश्यक है कि वे आराम करें, थकावट मिटाएँ और स्वयं को तरोताजा कर लें। अतः बेहतर गुणवत्ता वाले जीवन और तंदुरुस्ती को बनाए रखने के लिए यह ज़रूरी है कि आराम, मनोरंजन/अवकाश की गतिविधियों के अवसरों का लाभ उठाएँ और इसके लिए समय निकालें। अवकाश या मनोरंजन की गतिविधियाँ वे हैं, जो आराम, सुख, भागीदारी उपलब्ध कराती हैं तथा विशेष रूप से हँसी-मज़ाक, मनोरंजन और स्वास्थ्य को बढ़ावा देती हैं। प्रत्येक व्यक्ति को आराम और अवकाश का अधिकार है, साथ ही कार्य करने के समय की औचित्यपूर्ण सीमा के अलावा समय-समय पर सवेतन छुट्टियाँ मिलनी चाहिए।

व्यावसायिकों (और विद्यार्थियों) को काम के दबाव से बचने के लिए आराम करना चाहिए, ताकि उनकी उत्पादकता प्रभावित न हो। सबसे सामान्य और प्रभावी तरीका यह है कि किसी प्रकार के मनोरंजन में भाग लें। मनोरंजन कोई भी, इस प्रकार की गतिविधि है, जो शरीर, मन अथवा आत्मा को आराम देती है और व्यक्ति को कठिन कार्य, जो शारीरिक या मानसिक हो सकता है, से राहत मिलती है।

वास्तव में, 'आठ घंटा प्रतिदिन' की अवधारणा अथवा 'चालीस घंटे प्रति सप्ताह' की शुरुआत ब्रिटेन की औद्योगिक क्रांति से हुई, जहाँ बड़ी फैक्ट्रियों के औद्योगिक, उत्पादन ने कार्य-जीवन को बदलकर रख दिया और बदले में कार्य करने के अधिक घंटे, अनियमित एवं निकृष्ट परिस्थितियों को थोप दिया। बालश्रम का चलन सामान्य था और सप्ताह में छः दिन दस से सोलह घंटे की लंबी कार्य अवधि प्रचलित थी। इस प्रकार एक नारा उभर कर आया "आठ घंटे श्रम, आठ घंटे मनोरंजन और आठ घंटे आराम"। अनेक देशों और संस्कृतियों में श्रम दिवस या मई दिवस मनाए जाने में 'आठ घंटे प्रतिदिन' आंदोलन का पुराना इतिहास रहा है।

विश्राम और मनोरंजन वास्तव में कार्य से थोड़ी राहत पाने के लिए होते हैं; मस्तिष्क सोचना और चिंता करना बंद कर सकता है, यदि तंत्रिकाओं और पेशियों को कुछ विश्राम मिलता है, वे उर्जावान हो जाती हैं। कोई व्यक्ति जो भी काम अथवा गतिविधि कर रहा है, उसमें परिवर्तन करने से यह लाभ मिल सकता है। विश्राम के लिए व्यक्ति जिन गतिविधियों को अपनाता है, वे आरामप्रद तथा स्वास्थ्यप्रद और आनंदप्रद होनी चाहिए।

घर में परिवार के साथ बिताए हुए कुछ शांत घंटे, क्लब के उत्तेजित और उद्गीर्ण करने वाले माहौल से बेहतर होते हैं। व्यर्थ की गतिविधियों में बिताए जाने वाले समय की अपेक्षा जल्दी-जल्दी टहलना ज़्यादा कारगर होता है। टेलीविज़न देखना एक सबसे बड़ी समय बिताने वाली अथवा मनोरंजन की गतिविधि है। कंप्यूटर का उपयोग, कंप्यूटर और वीडियो खेल-खेलना, पढ़ना, संगीत सुनना, फ़िल्म देखना, बागवानी करना, तैरना और गाना मनोरंजन के अन्य उदाहरण हैं। संक्षेप में इसका अर्थ है कि व्यक्ति को ऐसे काम में स्वयं को लगाना चाहिए, जिसमें उसे आनंद मिले जैसे - कोई अभिरुचि, मनपसंद खेल अथवा समय बिताने का कोई अन्य तरीका।

जीवन-स्तर और जीवन की गुणवत्ता

लोग कार्य के बदले धन प्राप्त करते हैं। इसे आय कहते हैं। यह धन जीवित रहने के लिए आवश्यक सामग्री और सेवाएँ प्राप्त करने के लिए उपयोग में आता है। एक व्यक्ति जितना धन कमाता है, राष्ट्र के आर्थिक चक्र में उसका योगदान उतना ही अधिक होता है। यह जीवन-स्तर में सुधार लाता है और जीवन की गुणवत्ता को बेहतर बनाता है।

‘जीवन-स्तर’ सामान्य रूप से धन-दौलत और आराम के स्तर, भौतिक सामग्री और उपलब्ध आवश्यकताओं का द्योतक है। यह वह सुगमता है जिससे एक समय में और एक स्थान पर रहने वाले लोग अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति कर सकते हैं। जीवन के, आर्थिक स्तर का संबंध उन भौतिक परिस्थितियों से है, जिनमें लोग रहते हैं – सामग्री और सेवाओं से है, जिन्हें वे काम में लेते हैं और आर्थिक स्रोत से है, जहाँ तक उनकी पहुँच है। पर्याप्त भोजन, वस्त्र और आवास बेहतर जीवन के लिए मुख्य और मूलभूत आवश्यकताएँ हैं। जीवन-स्तर मुख्य रूप से निम्नलिखित कारकों पर आधारित होता है —

- आय
- रोज़गार की गुणवत्ता और उपलब्धता
- माल और सेवाओं की लागत
- सकल घरेलू उत्पाद (जी.डी.पी.)
- राष्ट्रीय आर्थिक वृद्धि
- घरों की गुणवत्ता और उनकी खरीदने की सामर्थ्य
- प्रति वर्ष सवेतन छुट्टियाँ
- शिक्षा की गुणवत्ता और उपलब्धता
- बीमारी के प्रसंग
- आर्थिक और राजनीतिक स्थिरता
- सामाजिक असमानताएँ या विषमताएँ
- गरीबी
- आधारभूत ढाँचा
- आवश्यकता की वस्तुओं को खरीदने के लिए उपलब्ध धन और कार्य के घंटे
- बेहतर स्वास्थ्य देखभाल की सामर्थ्य
- जीवन-प्रत्याशा
- राजनीतिक आर्थिक तथा धार्मिक स्वतंत्रता
- पर्यावरणीय गुणवत्ता
- सुरक्षा
- जलवायु

जीवन-स्तर का उपयोग प्रायः क्षेत्रों अथवा देशों की परस्पर तुलना के लिए किया जाता है। किसी देश में समय-समय पर जीवन-स्तरों की तुलना करके, उस देश की प्रगति का मूल्यांकन करने के लिए भी किया जाता है।

जीवन-स्तर का एक माप मानव विकास सूचकांक (एच. डी. आई.) भी है, जिसे 1990 में संयुक्त राष्ट्र संघ ने विकसित किया था। किसी राष्ट्र के विकास-स्तर को मापने के लिए जन्म के समय जीवन की प्रत्याशा, प्रौढ़ साक्षरता-दर और प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद (जी. डी. पी.) शामिल हैं।

जी. डी. पी. किसी राष्ट्र/क्षेत्र की भौगोलिक सीमाओं में एक निश्चित समय (सामान्यतः एक वर्ष) में उत्पादित सभी सामग्री और सेवाओं का मूल्य है। यह सामान्यतः राष्ट्र की आय और (आर्थिक) उत्पादन को मापने के लिए किया जाता है।

‘जीवन की गुणवत्ता’ में केवल जीवन के भौतिक मानक ही सम्मिलित नहीं हैं, बल्कि मानव जीवन के दूसरे अमूर्त पहलू भी हैं, जैसे— अवकाश, सुरक्षा, सांस्कृतिक स्रोत, सामाजिक जीवन, भौतिक स्वास्थ्य, पर्यावरणीय गुणवत्ता इत्यादि। संयुक्त राष्ट्र के 1948 में अपनाए गए मानव अधिकारों पर **वैश्विक घोषणा-पत्र** में कारकों की एक सूची उपलब्ध कराई गई है जिस पर विचार किया जा सकता है। इसमें बहुत-सी चीजें सम्मिलित हैं जिन्हें बहुत से विकसित देश मानकर चलते हैं, परंतु विश्व के कई देशों में यह पर्याप्त संख्या में उपलब्ध नहीं हैं। यद्यपि यह घोषणा-पत्र साठ से भी अधिक वर्ष पुराना है, कई दृष्टिकोणों से यह अब भी एक आदर्श है जिसे प्राप्त किया जाता है।

जीवन की गुणवत्ता को मापने के लिए जो कारक उपयोग में लाए जाते हैं, वे निम्नलिखित हैं —

- दासता तथा उत्पीड़न से स्वतंत्रता
- समान कानूनी सुरक्षा
- भेदभाव से मुक्ति
- आंदोलन की स्वतंत्रता
- अपने देश में आवास की स्वतंत्रता
- दोष सिद्ध न होने तक निर्दोष माना जाए
- विवाह का अधिकार
- पारिवारिक जीवन का अधिकार
- जेंडर, जाति, भाषा, धर्म, राजनीतिक विचारधारा, राष्ट्रियता, सामाजिक-आर्थिक स्तर इत्यादि पर विचार किए बगैर समान व्यवहार का अधिकार
- निजी गोपनीयता का अधिकार
- विचारों की स्वतंत्रता
- धर्म की स्वतंत्रता
- रोजगार के स्वतंत्र विकल्प
- न्यायोचित वेतन का अधिकार
- समान कार्य के लिए समान वेतन

- मत देने का अधिकार
- विश्राम और अवकाश का अधिकार
- शिक्षा का अधिकार
- मानव गरिमा का अधिकार

दो सूचक अर्थात् जीवन-स्तर और जीवन की गुणवत्ता, किसी विशेष स्थान और निर्धारित समय विशेष पर एक सामान्य चित्र प्रस्तुत करते हैं कि वहाँ जीवन कैसा है।

जीवन के उच्चतर स्तर का अर्थ है कि प्रत्येक व्यक्ति और समाज को उच्चतर गुणवत्ता और उचित मात्रा में सामग्री और सेवाएँ उपलब्ध हों, तथा जो शारीरिक स्वास्थ्य के लिए योगदान करें। सकल घरेलू उत्पाद (जी. डी. पी.) प्रतिव्यक्ति को अकसर जीवन-स्तर मापने के लिए उपयोग में लाया जाता है। जी. डी. पी. में वृद्धि का संबंध अपेक्षाकृत अधिक भौतिक सुख-सुविधा से होता है और इस प्रकार जीवन के उच्चतर स्तर से संबंध रखता है।

जीवन के उपयुक्त स्तर का अधिकार “मानव अधिकारों की विश्वव्यापी वैश्विक घोषणा” को अनुच्छेद पच्चीस में दिया गया है। “प्रत्येक व्यक्ति को स्वयं के और परिवार के स्वास्थ्य और खुशहाली के लिए उचित जीवन स्तर का अधिकार है। इसमें सम्मिलित हैं, भोजन, कपड़ा, आवास, चिकित्सीय देखभाल और आवश्यक सामाजिक सेवाओं का अधिकार।” इसके अलावा बेरोज़गारी, बीमारी, अपंगता, वैधव्य, वृद्धावस्था अथवा जीवन की अन्य परिस्थितियों में कमियाँ, जो उसके नियंत्रण से बाहर हों, से सुरक्षा का अधिकार भी इसमें शामिल है। “समुचित स्वास्थ्य और खुशहाली के लिए उचित का अर्थ — पर्याप्त भोजन, कपड़ा और मकान। मातृत्व और बाल्यावस्था में विशेष देखभाल और सहायता की ज़रूरत होती है। सभी बच्चे जो वैवाहिक या विवाहेत्तर संबंध से जन्म लेते हैं, उन्हें समान सामाजिक सुरक्षा मिलनी चाहिए।”

जीवन की यह एक सच्चाई है — कई कारणों से “सभी व्यक्ति समान रूप से संपन्न नहीं होते।” अतः यह उन व्यक्तियों का दायित्व बन जाता है, जिनको अधिक लाभ प्राप्त है, वे उन व्यक्तियों की सहायता करें जो ‘अभावग्रस्त’ हैं। यह अनुमान लगाया गया है कि विश्व के एक तिहाई गरीब लोग भारत में हैं।

गरीबी रेखा क्या है? यह आय का न्यूनतम स्तर है जो किसी देश में जीवन का उपयुक्त स्तर पाने के लिए आवश्यक होता है। इस स्तर में भोजन, वस्त्र और मकान जैसी आवश्यकताएँ पूरी होती हैं। यदि एक परिवार की आय उल्लिखित अंकों से कम है तो यह परिवार बी.पी.एल. परिवार (गरीबी रेखा से नीचे का परिवार) कहलाता है। गरीबी रेखा, समय के साथ-साथ परिवर्तित होती रहती है और क्षेत्र के अनुसार भिन्न हो सकती है। इसे विभिन्न सरकारों और संस्थानों द्वारा भिन्न प्रकार से परिभाषित किया जाता है।

विकास, गरीबी कम करने का मूल्यांकन है। परंतु किसी राष्ट्र या वर्ग के विकास की गति उसके सभी सदस्यों की उत्पादकता और सफलता पर निर्भर करती है। अतः इस संदर्भ में, यह समझना आवश्यक है कि समाज के सभी सदस्यों द्वारा अभावग्रस्त लोगों को एक बेहतर जीवन प्रदान करने में मदद के लिए कर्तव्यनिष्ठ और संबद्ध प्रयास करने चाहिए। यह अकसर कहा जाता है कि व्यक्ति को, समाज को वह सब वापस देना चाहिए, जो वह उससे प्राप्त करता है।

पुनरवलोकन प्रश्न

निम्नलिखित शब्दों को संक्षेप में समझाइए—

- (a) जीवन-स्तर (b) जीवन की गुणवत्ता

सामाजिक दायित्व, स्वेच्छावृत्ति, श्रमदान

पहले सामाजिक दायित्व को कुछ लोगों, जैसे कि दूरदर्शी और धर्मप्रचारकों, के विशेषाधिकार के रूप में देखा जाता था, जिनका विश्वास था कि वे उन लोगों के जीवन को बदल सकते हैं, जिनके पास पर्याप्त साधन नहीं हैं, लेकिन आजकल यह दृष्टिकोण अनिवार्य रूप से समाज के अभावग्रस्त वर्गों की मदद के लिए 'कल्याणकारी मॉडल' बन गया है। एक परिपक्व दृष्टिकोण, जो इन लोगों के प्रति किसी समाज सेवक के व्यक्तित्व का द्योतक है, और जो इन लोगों को वास्तव में पसंद करता है, उनके कल्याण से सरोकार रखता है, धैर्यवान है, वर्ग, संस्कृति, धर्म और जाति को लेकर कोई भेदभाव नहीं करता है। कठिन परिस्थितियों में कार्य करने की क्षमता, समस्याओं को स्वीकार करना और सहना समाज सेवियों से अपेक्षित है। समाज सेवा में संलग्न अधिकांश व्यक्ति अपने कार्य के प्रति समर्पित और कर्तव्यनिष्ठ होते हैं।

सामाजिक दायित्व, विशेष रूप से सरकार, संस्थाओं और कंपनियों के द्वारा, ऐसी कार्रवाई और प्रक्रियाओं की आवश्यकता है, ताकि ज़रूरतमंद व्यक्तियों को मदद मिल सके और समाज पूर्ण रूप से संपन्नता की ओर अग्रसर हो। ये प्रयास विभिन्न आवश्यकताओं के लिए किए जा सकते हैं, जैसे ज़रूरतमंद लोगों की आर्थिक परिस्थितियों में सुधार लाना, शिक्षा, सफ़ाई, कृषि और उनके अनेक अन्य पहलू जिसमें भौतिक और मानसिक स्वास्थ्य, बड़ों तथा भिन्नतः सक्षम व्यक्तियों की देखभाल सम्मिलित है। सामाजिक दायित्व, किसी समाज में व्यक्तियों, समुदायों तथा संस्थानों में कुछ न्यूनतम स्तर तथा अवसर देने के लिए व्यक्ति किस प्रकार कार्य करते हैं, से संबंधित है।

स्वैच्छिक सेवा ऐसा आचरण है जिसमें व्यक्ति बिना किसी वित्तीय या भौतिक लाभ की प्राप्ति के उद्देश्य से दूसरों के लिए कार्य करता है। अतः स्वेच्छावृत्ति के लिए कहा जा सकता है कि व्यक्ति अपना समय/प्रतिभा/कौशल/ऊर्जा का योगदान, सामान्यतः अपने समाज के लिए, परोपकार, शिक्षा, सामाजिक, राजनीतिक अथवा अन्य उचित उद्देश्यों के लिए स्वतंत्र रूप से और बिना किसी धन प्राप्ति के उद्देश्य से करता है। यह सामान्यतः निस्वार्थ भाव से होती है और जीवन की गुणवत्ता को बढ़ाने के लिए की जाती है। स्वेच्छावृत्ति का आपके समुदाय पर सार्थक सकारात्मक प्रभाव होता है। कभी-कभी स्वेच्छावृत्ति कौशल को प्राप्त करने में भी सहायता करती है। स्वैच्छिक सेवा कई रूपों में हो सकती है और अनेक प्रकार के व्यक्तियों द्वारा की जा सकती है। बहुत से स्वयंसेवकों को उन क्षेत्रों से संबंधित प्रशिक्षण दिया जाता है, जिनमें वे कार्य करते हैं, जैसे— चिकित्सा, शिक्षा, विपदा राहत और अन्य प्राकृतिक तथा मानव-निर्मित विपत्तियाँ।

जब विद्यार्थी उस क्षेत्र में सेवा कार्य करते हैं जिनमें वे विशेष रूप से प्रशिक्षित होते हैं जैसे—नर्सिंग, प्रारंभिक बाल शिक्षा, बड़ों की देखभाल, इत्यादि, तब इसे कौशल-आधारित स्वेच्छावृत्ति कहा जाता है। स्वैच्छिक सेवा के दूसरे क्षेत्रों में पर्यावरणीय स्वैच्छिक सेवा सम्मिलित है। स्वयंसेवक गतिविधियों की एक

शृंखला का आयोजन कर सकते हैं जो पर्यावरणीय प्रबंधन में सहायता करती है। इसमें पर्यावरणीय नियंत्रण, पारिस्थितिकीय पुनरुद्धार जैसे – कि वनस्पति को पुनः उगाना और खरपतवार को हटाना तथा प्राकृतिक पर्यावरण के बारे में शिक्षित करना शामिल है। ई-स्वैच्छिक सेवा, ऑनलाइन स्वैच्छिक सेवा अथवा साइबर सेवा और टेलिट्यूटिंग के नाम से भी जानी जाती है। इसके लिए स्वयंसेवक कंप्यूटर और इंटरनेट का पूर्ण या आंशिक रूप से उपयोग करते हुए चयनित कार्यों में सहायता करते हैं।

श्रमदान, सेवा, कार सेवा

प्रत्येक मनुष्य जीवन में संतुष्टि और पारितोष चाहता है। इसे पाने के लिए बहुत से लोग आर्थिक लाभ के बारे में नहीं सोचते हैं और स्वयं को ऐसी गतिविधियों में लगा लेते हैं, जो कम संपन्न अथवा अल्पतम साधनों वाले लोगों के हित वाली अथवा प्रकृति के संरक्षण संबंधी होती हैं। इस प्रकार दोनों लक्षणों-आध्यात्मिक और भौतिक, में संतुलन बनाए रखने की आवश्यकता वास्तव में मानव प्रसन्नता और धर्म का सार है। इसके लिए लोगों ने दूसरों की सेवा का दायित्व लिया हुआ है। ऐसा विश्वास है कि सेवा करने से मन को शांति मिलती है और व्यक्ति को वह कम स्वार्थी बनाती है। सामाजिक सेवा और निःस्वार्थ गतिविधि रचनात्मकता को बढ़ाने और नया सोचने-करने में मदद करती है। इससे व्यक्ति केवल अपना मन ही ताजा नहीं करता, बल्कि उसका संपूर्ण व्यक्तित्व तरोताजा हो जाता है। समता और न्याय की संकल्पना मानव जीवन और भारतीय संस्कृति के अनिवार्य घटक हैं। हमारे राष्ट्रपिता महात्मा गांधी को विश्व प्रसिद्ध नेता माना जाता है, जिन्होंने इसे समझा और व्यवहार में अपनाया।

श्रमदान को भारतवासियों ने जीवन में अपनाया है। यहाँ 'श्रम' का अर्थ मेहनत और 'दान' का अर्थ देना है। भारत में व्यक्तियों, समूहों और संस्थाओं के अनेक उदाहरण हैं जो 'दूसरों की भलाई' के लिए कार्य करते हैं। यह श्रम दोहरी भूमिका निभाता है - यह व्यक्ति को उसके स्वयं के बारे में बेहतर तरीके से समझने में मदद करता है और स्वयं के महत्त्व के बोध को विकसित करने में मदद करता है साथ ही साथ व्यक्ति को स्वयं में परिवर्तन लाने और सशक्तिकरण के लिए भी प्रेरित करता है। 'कार सेवा' एक दूसरे प्रकार का श्रमदान है, जहाँ 'सेवक' धार्मिक कार्यों में निःशुल्क सेवाएँ देते हैं। यह संस्कृत के शब्द 'कर' से बना है, जिसका अर्थ हाथ होता है और 'सेवक' का अर्थ सहायता करने वाला है। आपने अमृतसर के स्वर्ण मंदिर में की जाने वाली कार सेवा के बारे में सुना होगा।

सामाजिक स्तर पर सामूहिक उत्थान देखा जाता है और किसी समस्या के समाधान के लिए सामूहिक उन्नयन और सामूहिक प्रयास किए जाते हैं। यह समस्या समाधान सड़क निर्माण, स्वच्छता से जुड़ी स्थितियों को सुधार कर, जल संरक्षण, आर्थिक लाभ से लेकर जेंडर, वर्ग या जाति उत्पीड़न को कम करने के लिए कार्य करना हो सकता है। यह प्रयास मानव समानता, श्रम की महत्ता और ऐसे लोग जो परस्पर मदद कर सकते हैं, के चिंतन से ही संभव हुआ है। भारत में प्राचीन समय में, अनेक समुदाय ऐसी भूमि, जिस पर उनका जीवन निर्भर होता था, उसके दीर्घकालिक उपयोग संबंधी कल्याणकारी गतिविधियों में योगदान के प्रतीक के रूप में मिलकर कार्य करते थे। इससे उस सिद्धांत को भी सहारा मिला कि प्रत्येक व्यक्ति के पास दूसरों को सेवा देने

के लिए एक उद्देश्य और बेजोड़ प्रतिभा होती है जिसका मिश्रण दूसरों के लिए सेवा-दान करना होता है। यह विश्वास किया जाता है कि सेवा और श्रमदान तनाव को कम करने में सहायता करते हैं। अतः आध्यात्मिक विश्वास की ये तीन बातें जिनसे स्वयं के और दूसरों के प्रति कर्तव्य, योगी की तरह का जीवन और सेवा शामिल हैं; हमारे दैनिक जीवन की मानसिक और भौतिक माँगों की पूर्ति तथा कार्य के दबाव को कम करने के लिए अति आवश्यक हैं।

सामाजिक कार्यों, सामाजिक दायित्व, नेतृत्व और गतिविधियों में लगे व्यक्ति, सामाजिक वर्ग, जाति, रंग, पंथ, जेंडर या आयु पर बिना ध्यान दिए सभी मनुष्यों की प्रतिष्ठा, योग्यता और मूल्य के प्रति वचनबद्ध होते हैं।

आज कल समाज के साथ अपना लाभ बाँटने के दृष्टिकोण से बड़ी कंपनियों द्वारा निगमित सामाजिक उत्तरदायित्व (सी.एस.आर.) को व्यवसाय से जोड़ा जा रहा है। निगम के नेता और कंपनियाँ उनकी गतिविधियों का उपभोक्ताओं, कर्मचारियों, समुदायों, पणधारियों (स्टेकहोल्डर) और जनता तथा पर्यावरण पर पड़ने वाले प्रभावों की जिम्मेदारी लेते हैं। सी.एस.आर. के वर्तमान प्रस्तावों में सम्मिलित हैं — समुदाय-आधारित विकास परियोजनाएँ, जैसे — प्रारंभिक बाल शिक्षा, बच्चों की स्कूली शिक्षा का संवर्धन, बड़ों के लिए कौशल प्रशिक्षण, कुपोषण, अस्वस्थता और मृत्यु-दर को कम करना और रोकना, ग्रामीण और आदिवासी क्षेत्रों में स्वास्थ्य सुधार कार्यक्रम, प्रौढ़ शिक्षा कार्यक्रम, अनौपचारिक शिक्षा, आयु प्राप्त हेतु गतिविधियाँ और बाजार वितरण-प्रणाली, R & D क्षेत्र-विशेष में पर्यावरण हितैषी पद्धतियों को बढ़ावा देना, जल संरक्षण, पर्यावरण स्वच्छता, शोध और विकास सहायता उपलब्ध कराना तथा प्राकृतिक रेशों, वस्त्रों, पर्यावरण हितैषी रंग, कशीदाकारी और अन्य दस्तकारियाँ। सी.एस.आर. अब अस्तित्व में आ गया है और यह संकेत देता है कि इस प्रवृत्ति में वृद्धि होगी और यह मजबूत होती जाएगी। उन व्यक्तियों के लिए अवसर उपलब्ध होंगे जिनकी समाज सेवा और समुदाय कल्याण, दीर्घकालिक विकास और पर्यावरण प्रबंधन में रुचि और रुझान है।

क्रियाकलाप 1

क्षेत्र भ्रमण — कम से कम तीन गैर-सरकारी संस्थाओं (एन. जी. ओ.) के क्षेत्रों के भ्रमण आयोजित करें, जो विभिन्न प्रकार के स्वैच्छिक कार्य कर रहे हैं। विद्यार्थियों को प्रोत्साहित करें कि वे एन. जी. ओ. के उद्देश्यों और गतिविधियों, सेवा कार्यों में लगे लोगों के बारे में और किए जाने वाले कार्यों, विद्यार्थियों के विचारों और टिप्पणियों पर रिपोर्ट लिखें।

क्रियाकलाप 2

विद्यार्थियों के समूह बनाइए। एक समूह में 6-8 सदस्यों से अधिक न हों। विद्यार्थियों को इंटरनेट का उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित कीजिए और निम्नलिखित में से एक विषय का अध्ययन करने को कहिए —

- राष्ट्रीय स्तर पर एन. जी. ओ. के हस्तक्षेप
- अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर एन. जी. ओ. के हस्तक्षेप
- भारत सरकार/राज्य सरकार/नगर परिषद् द्वारा पहल
- निगमित क्षेत्रों द्वारा पहल/निगमित सामाजिक उत्तरदायित्व

प्रत्येक समूह को सफलता की कहानियों पर चर्चा करने को कहिए।

चर्चा के बिंदु—

- उद्देश्यों और गतिविधियों संबंधी सूचनाओं का आदान-प्रदान
- विस्तारित गतिविधियाँ जो अभी की जा रही हैं और वे जो की जा सकती हैं।
- एन. जी. ओ. द्वारा भावी हस्तक्षेपों के अवसर
- स्वैच्छक कार्यों में युवा पीढ़ी को कैसे सम्मिलित करें।

भारत के परंपरागत व्यवसाय

जहाँ तक कला और संस्कृति की बात है, भारत सबसे धनी देशों में से एक है। विश्व के बहुत कम देशों में इस देश की तरह की प्राचीन और विविध संस्कृति पाई जाती है। इस विविधता के होने पर भी यहाँ टिकाऊ प्रकृति वाली सांस्कृतिक और सामाजिक साहचर्यता है। वर्षों से इस संस्कृति का स्थायित्व अधिकतर सामाजिक और सांस्कृतिक प्रथाओं के कारण कायम है, यद्यपि विदेशी आक्रमणों और उथल-पुथल से कुछ विघटन भी हुए हैं।



कृषि जनसंख्या के एक बड़े भाग के मुख्य व्यवसायों में से एक व्यवसाय रहा है, क्योंकि भारत के अधिकांश भागों में जलवायुवीय परिस्थितियाँ कृषि कार्यों के लिए उपयुक्त हैं, क्योंकि कुल जनसंख्या का लगभग सत्तर प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रों में निवास करता है, उन लाखों लोगों के लिए कृषि ही रोजगार का सबसे बड़ा स्रोत है। उनमें से काफ़ी भूमि के छोटे-छोटे भूखंडों में खेती कर रहे हैं, उनमें बहुत से लोगों के पास मालिकाना हक भी नहीं है। इससे उनको फ़सल का एक छोटा हिस्सा मिल जाता है। इतना कम उत्पाद उनके परिवार के लिए पर्याप्त नहीं होता, उसे बेचकर लाभ प्राप्त करने की बात तो दूर की है। देश के अधिकांश भागों में कुछ किसान शहरी बाज़ार में बेचने के लिए 'नक़दी फसलें' उगाते हैं और कुछ क्षेत्रों में अधिक आर्थिक महत्व वाली फ़सलें, जैसे – चाय, कॉफ़ी, इलायची और रबड़ उगाते हैं, क्योंकि इनसे विदेशी मुद्रा प्राप्त होती है। भारत विश्व में काजू, नारियल, दूध, अदरक, हल्दी और काली मिर्च के सबसे अधिक उत्पादन करने वाले देशों में से एक है। इसके अतिरिक्त एक अन्य महत्वपूर्ण व्यवसाय मछली पकड़ने का है, क्योंकि देश की तट-रेखा काफ़ी लंबी है।

भारतीय गाँवों के परंपरागत व्यवसायों में से हस्तशिल्प एक है और आज अंतर्राष्ट्रीय बाज़ार में बहुत-सी ललित कलाएँ तथा हस्तशिल्प काफ़ी लोकप्रिय हैं और यह ग्रामीण जनता की जीविका का साधन बन गया है। शिल्प के कुछ उदाहरण हैं — काष्ठशिल्प, मिट्टी के बर्तन बनाना, धातु शिल्प, आभूषण बनाना, हाथी दाँत शिल्प, कंघा शिल्प, काँच और कागज़-शिल्प, कशीदाकारी, बुनाई, रंगाई और छपाई, शैली शिल्प, मूर्तिकला, टेराकोटा (लाल-भूरी मिट्टी के पकाए हुए बर्तन और मूर्तियाँ), शोलापीठ शिल्प, दरी, गलीचे, कार्पेट, मिट्टी और लोहे की वस्तुएँ, इत्यादि। बुनाई भारत का एक कुटीर उद्योग है। प्रत्येक राज्य के विशिष्ट वस्त्र, कशीदाकारी और परंपरागत परिधान होते हैं जो उस क्षेत्र-विशेष की जलवायु और जीवन-शैली के लिए उपयुक्त होते हैं। भारत विभिन्न या भिन्न-भिन्न प्रकार की बुनाई के लिए प्रसिद्ध है। हाथ से बुने भारतीय वस्त्रों ने सदियों से प्रशंसा पाई है। इनमें से बहुत से वस्त्र प्राचीन काल में प्रतिदिन उपयोग के लिए और अन्य

सजावट के उद्देश्य से बनाए जाते थे। ये व्यवसाय और कई अन्य, सामाजिक-आर्थिक संस्कृति के आधार को प्रतिबिंबित करते हैं। परंतु आधुनिक अर्थव्यवस्था ने इस प्रकार के शिल्पों की सामग्री को वैश्विक बाजार तक पहुँचाया है जिससे देश को पर्याप्त विदेशी मुद्रा प्राप्त हो रही है।



उड़ीसा की शोला शिल्प



कर्नाटक की चन्नपटन की मूर्तियाँ



पत्थर की मूर्तिकला

परंपरागत रूप से, शिल्प निर्माण/उत्पादन करने की विधियाँ, तकनीक और कौशल परिवार के सदस्यों को पीढ़ी दर पीढ़ी सौंप दिए जाते थे। इस देशी ज्ञान का हस्तांतरण और उसका प्रशिक्षण मुख्य रूप से गृह-आधारित प्रशिक्षण और जानकारी थी और इन ज्ञान के सूक्ष्म तत्वों को उस रोजगार से जुड़े समूहों में कड़ी सुरक्षा के साथ गोपनीय रखा जाता था। भारत में धर्म, जाति और व्यवसाय की गति घनिष्ठ रूप से एक दूसरे से जुड़े हुए हैं और साथ ही देश के सामाजिक ढाँचे में जनसमूहों की सोपानिक व्यवस्था से भी संबद्ध हैं। ऐसे सैंकड़ों परंपरागत रोजगार हो सकते हैं, जैसे— शिकार करना और पक्षियों और जानवरों को जाल में फँसाना, विदेशी सामान इकट्ठा करना और बेचना, माला बनाना, नमक बनाना, नीरा या ताड़ का रस निकालना, खनन कार्य, ईंट और टाइल बनाना, पीढ़ी दर पीढ़ी चलने वाले अन्य परंपरागत रोजगारों में सम्मिलित हैं - पुजारी, सफ़ाई करने वाले, चमड़े का काम करने वाले इत्यादि।

बुनाई, कशीदाकारी और चित्रण कलाओं के समान भारत के प्रत्येक क्षेत्र की विशिष्ट पाक-प्रणाली होती है, जिसमें देसी सामग्री और मसालों को लेकर विविध प्रकार के स्थानीय व्यंजन बनाए जाते हैं। आज, भारत अपने स्वादिष्ट व्यंजनों के लिए प्रसिद्ध है और ऐसे अनेक व्यक्तियों की आजीविका के स्रोत के रूप में उभर कर आया है जो सड़क पर भोजन बेचने से लेकर विशिष्ट भोजनालयों और पाँच सितारा होटलों के थीम मंडपों में कार्य करते हैं। अनेक प्रकार के परंपरागत व्यंजनों और मिर्च-मसालों की बहुत से देशों में माँग रहती है।



भारत की कशीदाकारी और वस्त्र

भारत में चित्रण कलाओं की विविधता है, जो चार हजार वर्षों से प्रचलन में हैं। ऐतिहासिक दृष्टि से, कलाकारों और शिल्पकारों को दो मुख्य वर्गों के संरक्षकों से सहायता मिलती थी- बड़े हिंदू मंदिर और विभिन्न राज्यों के राजसी शासक। धार्मिक उपासना के संदर्भ में मुख्य चित्रण कलाओं का उदय हुआ। भारत के विभिन्न भागों में वास्तुकला की भिन्न क्षेत्रीय शैलियाँ देखने को मिलती हैं जो विभिन्न धर्मों को प्रतिबिंबित करती हैं, जैसे- इस्लाम, सिक्ख धर्म, जैन धर्म, ईसाई धर्म और हिंदू धर्म। ये सभी धर्म संपूर्ण देश में विशिष्ट रूप से साथ-साथ अस्तित्व में थे। अतः विभिन्न उपासना स्थलों और मकबरे युक्त महलों, समाधि स्थलों, इत्यादि के पत्थरों पर कुशलता से गढ़ी हुई, काँसे या चाँदी में ढाली हुई या टेराकोटा या लकड़ी की बनी हुई अथवा रंगों द्वारा चित्रित कई प्रकार की प्रतिमाएँ देखने को मिलती हैं। इनमें से अधिकांश भारत की विशाल धरोहर के रूप में परिरक्षित की गई हैं। आधुनिक परिदृश्य में, इन कलाओं को सरकार और कुछ गैर-सरकारी संस्थाओं द्वारा संरक्षण और प्रोत्साहन मिला है। इससे उद्यमिता के साथ-साथ रोजगार के अवसर उपलब्ध हुए हैं।



महाराष्ट्र की वाली चित्रकला कठपुतली शिल्प

कठपुतली शिल्प

परंपरागत व्यवसायों की समृद्ध धरोहर के होते हुए भी, आधुनिक संदर्भ में कला की ये कृतियाँ धीरे-धीरे बहुमात्रा में उत्पादित सामग्री की अपेक्षा कम पसंद की जा रही हैं। इससे एक ओर शिल्पकारों की आय के स्रोत कम हो गए हैं तो दूसरी ओर ललित कलाओं का सौंदर्यबोध धीरे-धीरे कम होता चला

जा रहा है। निरक्षरता, सामान्य सामाजिक-आर्थिक पिछड़ापन, भूमि सुधार लागू करने में धीमी प्रगति और पर्याप्त अथवा अकुशल वित्तीय और विपणन सेवाएँ मुख्य बाधाएँ हैं जो प्रगति को बीच में लटका रही हैं। वन-आधारित संसाधनों का कम होना और सामान्य पर्यावरणीय निम्नीकरण, भारत के संदर्भ में, सामने आने वाली विभिन्न समस्याओं के लिए उत्तरदायी है।



केरल का नारियल शिल्प



आसाम का बाँस शिल्प

ये सब एक ज़बरदस्त चुनौती सामने लाते हैं और इस देसी ज्ञान, जानकारी तथा कौशलों, जो तेजी से अपना आधार खो रहे हैं, के पुनरुद्धार और उसे बनाए रखने की आवश्यकता को इंगित करते हैं। कुछ क्षेत्र जहाँ अंतःक्षेप की आवश्यकता है — नए डिज़ाइन बनाना, संरक्षण और परिष्करण नीतियाँ, पर्यावरण हितैषी कच्चे माल का उपयोग, पैकेजिंग, प्रशिक्षण सुविधाओं की व्यवस्था का संरक्षण और बौद्धिक संपदा अधिकारी (आई.पी.आर.) का रक्षण। आधुनिक युवा और समुदायों के लिए आवश्यक है कि वे व्यक्तिगत रूप से जीविका अवसरों के व्यापक क्षेत्र और संभावनाओं के प्रति जागरूक रहें। इसके अतिरिक्त, ऐसे प्रयास और पहल ग्रामीण जनता की आय-उत्पादन की संभावनाएँ बढ़ाने में बहुत कारगर सिद्ध होंगे। यह नोट करना महत्वपूर्ण होगा कि भारत सरकार इस दिशा में सामूहिक प्रयास कर रही है। समय की माँग और चुनौती के रूप में जिसका भारतीय समाज सामना कर रहा है, वह है — लोकतांत्रिक वातावरण में पदानुक्रम अथवा जाति-आधारित कार्य-विभाजन के बिना विविधता को बनाए रखना।

क्रियाकलाप 3

विद्यालय द्वारा स्थानीय शिल्पकारों के यहाँ भ्रमण की व्यवस्था की जा सकती है। इसके बाद विद्यार्थी स्थानीय परंपरागत कलाओं, शिल्पों और पाक-कलाओं पर संसाधन फ़ाइल (पोर्टफ़ोलियो) तैयार करेंगे।

स्थानीय परंपरागत कलाओं और शिल्पों के प्रदर्शन हेतु प्रदर्शनी का आयोजन किया जा सकता है।

कार्य, आयु और जेंडर

किसी कार्यबल के सदस्यों की आयु और लिंग (सेक्स), व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन की कार्य पद्धति को, व्यक्ति के दृष्टिकोण (व्यष्टि दृष्टिकोण) और समाज तथा राष्ट्र के दृष्टिकोण (समष्टि दृष्टिकोण) को दोनों तरह से प्रभावित करता है। बच्चों और महिलाओं का स्वास्थ्य और विकास ढाँच पर होता है जब उनको ऐसे श्रम कार्य में जबरदस्ती लगा देते हैं जो उनकी शारीरिक और मनोवैज्ञानिक अवस्था के उपयुक्त नहीं होता। जनसंख्या के इस खंड और बड़ी आयु वर्ग के लोगों पर अनेक दृष्टिकोणों से ध्यान देने की आवश्यकता है। आइए इन तीन समूहों के सामने आ रही चुनौतियों की संक्षिप्त विवेचना करें।

कार्य के संबंध में जेंडर मुद्दे

जीवन के अधिकांश स्वरूपों में प्रकृति ने जैविक और कार्यात्मक भिन्नताओं को भली-भाँति स्थापित करते हुए स्त्री और पुरुष में भेद किया है। सामान्यतः मानव-जाति को दो लिंगों में बाँटा गया है- पुरुष और स्त्रियाँ। परंतु अभी हाल में भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने पारजेंडर (ट्रांसजेंडर) लोगों को तीसरे जेंडर के रूप में मान्यता दी है, जिन्हें पारलैंगिक, पार परिधानिक इत्यादि कहा जाता है। लिंग (सेक्स) तथा स्त्री-पुरुष (जेंडर) जैविक से लेकर सामाजिक-सांस्कृतिक दृष्टिकोण की भिन्नताओं को इंगित करते हैं। सेक्स और जेंडर शब्द अक्सर अदल-बदल कर उपयोग में ले लिए जाते हैं, परंतु निश्चित रूप से इनके भिन्न अर्थ हैं। सेक्स आनुवंशिकी, जनन अंगों, इत्यादि के आधार पर जैविक वर्ग से संबंधित है जबकि जेंडर सामाजिक पहचान पर आधारित है। नर शब्द लड़कों और पुरुषों को बताता है जबकि मादा शब्द लड़कियों और महिलाओं को दर्शाता है। लिंग का बाहरी प्रमाण प्राथमिक यौन अंगों या जननांगों से होता है। ऐसा XX और XY अथवा अन्य दूसरे गुणसूत्रों संयोजनों के कारण होता है। प्रत्येक समाज में सामाजिक और सांस्कृतिक प्रथाएँ तय करती हैं कि विभिन्न जेंडरों को कैसा व्यवहार करना है और उन्हें किस प्रकार के कार्य करने हैं। इस प्रकार बचपन से ही व्यक्ति की पहचान बन जाती है, जो उसकी वृद्धि और विकास के साथ-साथ निरंतर धीरे-धीरे उसके व्यक्तित्व को प्रभावित करती है। किसी भी समाज अथवा समुदाय के सदस्यों द्वारा अपनी भूमिका निभाना विशिष्ट रूप से अपेक्षित है, जैसा सामाजिक और सांस्कृतिक प्रथाएँ चाहती हैं। इस प्रकार स्त्री-पुरुष की भूमिका की पहचान के मानदंड बनते हैं और स्थापित हो जाते हैं। समय के साथ, ये मापदंड और प्रथाएँ उनके लिए रूढ़िबद्ध हो गईं और तब यह प्रत्येक सदस्य का सामान्य और अपेक्षित व्यवहार समझा जाने लगा। यद्यपि ये मानदंड और प्रथाएँ कहीं भी लिखी हुई नहीं हैं और न ही इनके लिए कोई नियमों की किताब है। ये तो सामान्यतः एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी को हस्तांतरित होते रहते हैं और निरंतर चलन में रहते हैं। अतः यह कहा जाता है कि जेंडर शब्द की रचना सामाजिक रूप से बनाई गयी है।

सामान्य और अपेक्षित व्यवहार से अलग किसी भी तरह का विचलन अनौपचारिक, अपरंपरागत और कभी-कभी अवज्ञाकारी हो जाता है। फिर भी, समय बीतने के साथ-साथ भूमिकाएँ और आचरण विकसित हो रहे हैं, जिसका परिणाम “परिवर्तन के साथ निरंतरता” में हो रहा है। यह देखा जा सकता है कि आदमी रोटी कमाने वाला और घर संभालने वाली स्त्रियाँ जैसी बरसों पुरानी भूमिकाएँ बदल रही हैं। परंतु पूरे भारत में स्त्रियाँ उत्पादन संबंधी कार्यों से और कुछ समाजों में विपणन कार्यों से भी जुड़ी हुई हैं। ग्रामीण भारत में, स्त्रियाँ कृषि और पशुपालन में गहनता से और व्यापक रूप से जुड़ी हुई हैं और शहरी क्षेत्रों में भी निर्माण कार्यों में कार्यरत हैं अथवा घरेलू “सहायिका” के रूप में रोजगार प्राप्त कर रही हैं। ये सभी कामकाजी महिलाएँ हैं और किसी-न-किसी रूप में परिवार की आय में योगदान कर रही हैं। बहुत से परिवारों में अकेले महिलाएँ ही कमाने वाली होती हैं।

कमाने से सक्रिय भागीदारी और परिवार के संसाधनों में योगदान देने के बावजूद स्त्रियों को स्वतंत्र रूप से निर्णय लेने और स्वतंत्र रहने की मनाही है। इस कारण से स्त्रियाँ निरंतर शक्तिहीन रहती चली आ रही हैं और समय की माँग है कि इन्हें शिक्षित करें, सशक्त बनाएँ, समर्थ बनाएँ और समाज में उचित स्थान और अपनी बात कहने का अधिकार दें।

महिलाएँ तब तक सशक्त नहीं हो सकतीं जब तक कि घर पर किए गए उनके कार्यों का मूल्य नहीं आँका जाता और उसे सवेतन कार्य के बराबर नहीं माना जाता। महिलाओं को घर चलाने वाली (गृहिणी) मानते हुए घर पर किए गए उनके कार्यों का शायद ही मूल्यांकन किया जाता है और इसे आर्थिक गतिविधि के रूप में भी गिना नहीं जाता। परंतु एक कहावत है ‘धन बचाना, धन कमाना है’। महिलाएँ परिवार के भरण-पोषण के लिए अपने जीवन के सभी स्तरों-माँ, बहन, बेटी, पत्नी और दादी के रूप में घरेलू काम-काज या परिवार के अन्य कार्य करती हैं, उसके लिए उन्हें जीवन भर ऊर्जा की आवश्यकता होती है। इस प्रकार का योगदान परिवार के अन्य सदस्यों को अधिक दक्षता से उनकी भूमिका निभाने और कर्तव्य पूरा करने में सहायक होता है। अतः महिलाओं द्वारा किए गए घरेलू कार्य को आर्थिक योगदान और उत्पादन गतिविधि की तरह महत्त्व देने की आवश्यकता है।

घर के बाहर रोजगार के लिए काम करना उनके स्वाधीन होने में सहायक हुआ है और साथ ही उनके परिवार के संसाधनों में भी सुधार लाया है। महिलाओं ने अर्थव्यवस्था के प्रत्येक क्षेत्र में भाग लेना शुरू कर दिया है और उनमें बहुत-सी उच्च पदों पर आसीन हैं। परंतु इससे महिलाओं पर दोहरा भार पड़ गया है, क्योंकि अभी भी उनसे यह अपेक्षा की जाती है कि वे घर का अधिकांश काम-काज करें और मुख्य देखभाल करने वाली बनी रहें।

स्त्रियों और उनके कार्य से संबंधित मुद्दे और सरोकार

कुशल कारीगरों की आवश्यकता के कारण श्रम बाजार में स्त्रियों की भागीदारी के अवसरों में कमी आई है। अतः स्त्रियों के हितों की रक्षा के लिए कौशलों को विकसित करने वाली प्रशिक्षण सुविधाओं में वृद्धि की जानी चाहिए। आदमी को मुख्य कमाई करने वाला माना जाता है और स्त्रियों की कमाई को पूरक और गौण

माना जाता है, भले ही वह एकमात्र कमाने वाली हैं, तब भी बाज़ार में उनको समान प्रतिष्ठा नहीं मिलती। आधुनिक भारत में स्त्रियों से संबंधित कुछ दूसरे मुद्दे हैं — तनाव और स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव, बिना जेंडर भेदभाव के कार्य स्थलों पर सुनिश्चित सुरक्षा तथा मातृत्व लाभ और बच्चे की देखभाल के लिए सामाजिक सहायता।

संवैधानिक अधिकार, अधिनियम और सरकारी पहल — यह जानना महत्वपूर्ण है कि भारत का संविधान सभी क्षेत्रों में पुरुषों और स्त्रियों दोनों को समानता की गारंटी देता है। सरकार के किसी भी दफ़्तर में रोज़गार या नियुक्ति संबंधी मामलों में सभी नागरिकों को बराबर के अवसरों की गारंटी भी शामिल है। यह जाति, पंथ, रंग, प्रजाति या जेंडर के आधार पर किसी रोज़गार अथवा दफ़्तर के संदर्भ में भेदभाव को रोकता है। यह भी माँग करता है कि महिला मज़दूरों को काम करने में (के लिए) मानवोचित परिस्थितियाँ दी जाएँ और किसी भी प्रकार के शोषण से उन्हें बचाया जाए और उनकी शैक्षिक तथा आर्थिक प्राप्तियों के लिए सहायता और प्रोत्साहन दिया जाए। भारतीय संविधान महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान बनाने के लिए राज्य को शक्तियाँ प्रदान करता है। साथ ही ऐसे बहुत से अधिनियम हैं जो महिलाओं के संवैधानिक अधिकारों की सुरक्षा करते हैं, जैसे— 1948 का फ़ैक्टरी अधिनियम, 1951 का बाग़ान श्रम अधिनियम, 1952 का खदान अधिनियम, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (ई. एस. आई. अधिनियम) और मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, जो महिलाओं को विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में सुरक्षा उपलब्ध कराता है।

भारतीय संविधान का अनुच्छेद 16 (1) राज्य के अधीन किसी भी दफ़्तर में रोज़गार और नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों को समानता की गारंटी देता है।

इसके अतिरिक्त फ़ैक्टरी अधिनियम की धारा 48 कहती है कि यदि किसी उद्योग या फ़ैक्टरी में तीस से अधिक महिलाएँ नियुक्त की जाती हैं तो शिशुसदनों की व्यवस्था रखनी चाहिए। छः वर्ष से छोटे बच्चों की देखभाल इन शिशुसदनों में होगी, जिसका प्रबंधन उद्योग को ही करना होगा। अनेक राज्यों द्वारा रोज़गार की आवश्यकताओं तथा महिलाओं की दशा में सुधार के लिए पहल की गई। श्रम मंत्रालय में महिला मज़दूरों की समस्याओं का निपटारा करने के लिए महिला प्रकोष्ठों की स्थापना की गई। समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य सुनिश्चित करने हेतु समान वेतन के लिए, समान पारिश्रमिक अधिनियम लागू किया गया। समान पारिश्रमिक अधिनियम लागू करने के लिए समाज कल्याण विभाग ने महिलाओं के लिए राष्ट्रीय कार्य योजना (एन.पी.ए) को हाथ में लिया। ग्रामीण क्षेत्रों की महिलाओं के लिए रोज़गार के अवसरों को बढ़ाने हेतु और महिलाओं के काम तथा उनकी आर्थिक एवं उत्पादक गतिविधियों में भागीदारी पर श्रम कानूनों का पुनरवलोकन करने हेतु योजना आयोग द्वारा एक कार्यकारी समूह भी बनाया गया। महिलाओं द्वारा, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में किए जाने वाले कार्यों पर डेटाबेस निर्माण के लिए योजना आयोग द्वारा एक परिचालन समिति भी बनाई गई।

पिछले कुछ वर्षों में, महिला विकास कार्यक्रमों की मूल अवधारणा में परिवर्तन की पहल हुई है। प्रारंभ के दशकों में महिलाओं संबंधी कार्यक्रम कल्याणकारी दृष्टिकोण की ओर लक्षित थे, धीरे-धीरे यह अवसर की समानता की तरफ और अंतिम रूप से विकास के दृष्टिकोण पर आधारित हो गए। महिला विकास कार्यक्रमों के पूरी तरह से लागू होने पर यह महसूस किया गया कि समुचित लाभ प्राप्त नहीं किए जा सकते क्योंकि महिलाएँ मानव संसाधन का एक हिस्सा हैं। यद्यपि कुछ क्षेत्रों में महिलाओं ने उपलब्धियाँ प्राप्त कीं परंतु आर्थिक और वित्तीय दृष्टिकोण से उन्हें पुरुषों के बराबर हिस्सेदारी उपलब्ध करने में अभी काफी श्रम करना होगा। मानसिकता को आधुनिक बनाना होगा। समाज का, कार्य से संबंधित स्त्री-पुरुष (जेंडर) की समस्याओं के प्रति जो दृष्टिकोण है उसमें अकस्मात् मुद्दों की, समाज में पहुँच में नाटकीय परिवर्तन को देखते हुए अभिवृत्ति और नज़रिए को बदलना होगा।

कस्तूरबा गांधी बालिका विद्यालय (के.जी.बी.वी.) को भारत सरकार की सर्व शिक्षा अभियान के तहत एक योजना के रूप में शुरू किया गया था, लेकिन अब यह भारत सरकार की समग्र शिक्षा योजना के तहत आ गई है। के.जी.बी.वी. की शुरुआत ग्रामीण, दूरदराज़ और वंचित वर्ग से संबद्ध उन लड़कियों के लिए की गई थी जो कभी स्कूल न जा सकी हों या फिर स्कूल से ड्रॉपआउट हो गई हों। इसमें इन लड़कियों के लिए आवासीय विद्यालय में रह कर प्रारंभिक स्तर की शिक्षा प्राप्त करने की व्यवस्था थी। अब इस व्यवस्था को बारहवीं कक्षा तक बढ़ा दिया गया है ताकि इनकी स्कूली शिक्षा में समावेशी एवं समान गुणवत्ता वाली शिक्षा सुनिश्चित की जा सके। इन लड़कियों के लिए प्रवेश का स्तर छठी कक्षा है। के.जी.बी.वी. को प्रत्येक ज़िले के पिछड़े ब्लॉक में खोला गया। यह योजना भारत सरकार की 'शिक्षा का अधिकार अधिनियम (आर.टी.ई.)' को लागू करने में भी मदद करती है। इसमें नामांकित सभी लड़कियाँ प्रवेश स्तर की तैयारी के लिए ब्रिज कोर्स का अध्ययन करती हैं।

उद्यमी महिलाएँ

किरण मजूमदार शा, (एक जैवप्रौद्योगिकीविद्) बायोकाॅन इंडिया लिमिटेड की अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक, एक प्रख्यात उद्यमी महिला हैं। उन्होंने अपनी व्यावसायिक जीविका "कार्लटन एंड युनाइटेड बिवरेजेस" में एक किण्वक (खमीर) प्रशिक्षु के रूप में प्रारंभ की और 1978 में अपनी स्वयं की कंपनी, बायोकाॅन इंडिया लिमिटेड बनाई। इनके नेतृत्व में बायोकाॅन योजनाबद्ध तरीके से शोध का सूत्रपात करने वाली एकीकृत जैव/औषधि/निर्माता कंपनी बन गई है। आज बायोकाॅन भारत का एक अग्रणी उद्यम है। किरण मजूमदार शा को बहुत से प्रतिष्ठापूर्ण पुरस्कार प्राप्त हुए, जैसे - वर्ष-की ई. टी. व्यावसायिक महिला, अग्रणी निर्यातक, प्रौद्योगिकी पथप्रदर्शक और सर्वश्रेष्ठ महिला उद्यमी। वर्ष 1989 में उन्हें पद्मभूषण से सम्मानित किया गया। वह एक आदर्श उद्यमी के रूप में और वैश्विक स्तर पर एक सफल टेक्नोक्रेट सदैव बनी रहेंगी।

पुनरवलोकन प्रश्न

- जेंडर और लिंग (सेक्स) शब्दों से आप क्या समझते हैं?
- गृहिणियाँ कौन होती हैं? परिवार की अर्थव्यवस्था में उनका क्या योगदान होता है?
- महिलाओं को परिवार और समाज में पहचान कैसे मिलेगी?
- भारत में महिलाओं को समानता की गारंटी कैसे दी जाती है?
- महिलाओं के हित में सरकार के क्या प्रयास हैं?

क्रियाकलाप 5

अपने क्षेत्र की संस्थाओं/व्यक्तियों के बारे में जानकारी प्राप्त करें जो महिलाओं के सशक्तिकरण और आत्मनिर्भर बनने में सहायता कर रहे हैं।

एक स्क्रैप-पुस्तिका तैयार करें और संपूर्ण विद्यालय में उसका प्रदर्शन करें।

क्रियाकलाप 6

अपने क्षेत्र की उन महिलाओं के बारे में जानकारी इकट्ठा करें, जिन्होंने समाज के लिए भरपूर योगदान दिया हो।

क्रियाकलाप 7

विज्ञान, प्रौद्योगिकी, गणित, खेल, शिक्षा, साहित्य, औषधि और अन्य महत्वपूर्ण क्षेत्रों की ख्याति प्राप्त महिलाओं पर (शिक्षक की सहायता से) एक पावर प्वाइंट प्रस्तुति तैयार कीजिए।

महिला सशक्तिकरण के लिए संगठित प्रयास

श्री महिला गृह उद्योग लिज्जत पापड़, महिलाओं के लिए और महिलाओं द्वारा संचालित एक संगठन है। इसका उद्देश्य महिलाओं को अच्छी और सम्मानजनक कमाई वाली जीविका के लिए रोजगार उपलब्ध कराना है। यह संस्था वर्ष 1959 में सात सदस्यों के साथ प्रारंभ हुई और वर्ष 1966 में बॉम्बे पब्लिक ट्रस्ट अधिनियम तथा समितियाँ पंजीकरण अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत हुई। इसी दौरान इस संस्था को खादी और ग्रामीण उद्योग (के.वी.आई.सी.) द्वारा 'ग्रामीण उद्योग' के रूप में मान्यता दी गई। लिज्जत पापड़ को 'सर्वश्रेष्ठ ग्रामीण उद्योग' का पुरस्कार भी मिला। आज इनके उत्पादों में खाखरा, मसाला, बड़ी, डिटरजेंट पाउडर, चपातियाँ, केक और अन्य बेकरी उत्पाद शामिल हैं। यह संस्था पूरे भारत में लगभग 40,000 साथी सदस्यों को स्वरोजगार उपलब्ध कराती है। इनकी बिक्री और वार्षिक कारोबार 1600 करोड़ रुपए का है, जिसमें बहुत से देशों को होने वाला निर्यात भी शामिल है। इस प्रकार इस संस्था ने महिलाओं के आत्म-निर्भर होने का मार्ग प्रशस्त किया।

बाल श्रम और बच्चों के कार्य

वैश्विक परिदृश्य में भी, सभी संस्कृतियों में बच्चे कई प्रकार के कार्य करते हैं, यद्यपि कार्य का प्रकार और कार्य-परिस्थितियाँ भिन्न हो सकती हैं। ये ऐसे कार्य हैं जो चलते रहते थे और हमेशा चलते रहेंगे। ये कार्य बच्चे की शिक्षा, विद्यालय में प्रवेश, मनोरंजन और विश्राम से समझौता किए बिना बच्चे के विकास में लाभकारी, वृद्धि करने वाले हो सकते हैं। ऐसा कार्य सामान्यतः 'हलका' समझा जाता है जो विद्यालय के समय से पूर्व या बाद में किया जा सकता है, उदाहरण के लिए खेत में मदद करना, व्यापार में हाथ बँटाना अथवा घरेलू छोटे-मोटे हलके काम। दूसरी तरफ़ वे कार्य हैं जो शोषणकारी और अधिक हानिकारक परिस्थितियों में बच्चों को बाध्य करके कराए जाते हैं जिससे उनका सर्वांगीण विकास बाधित होता है, उन्हें शिक्षा प्राप्त करने का अवसर नहीं मिल पाता और उनके मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्य के लिए खतरनाक हो सकता है।

“बाल श्रम” सामान्यतः पन्द्रह वर्ष से कम आयु के बालक द्वारा की गई आर्थिक गतिविधि को कहा जाता है। यह परिभाषा संयुक्त राष्ट्र संघ की अंतर्राष्ट्रीय श्रम संस्था (आई. एल. ओ.) द्वारा दी गई है। यह बाल वैश्विक सरोकार वाला मामला है। सरकारों और अंतर्राष्ट्रीय संस्थाओं ने काम के लिए आयु संबंधी नियम पारित कर रखे हैं जो विश्व में अलग-अलग हैं। उदाहरण के लिए मिस्र में काम करने की कानूनी उम्र बारह वर्ष है, फ़िलीपींस और भारत में यह चौदह वर्ष है तथा हांगकाँग में न्यूनतम आयु पन्द्रह वर्ष है। आई. एल. ओ. सम्मेलनों ने हलके कामों के लिए बारह या तेरह वर्ष की आयु की मान्यता दी हुई है परंतु जोखिम भरे कार्यों के लिए अठारह वर्ष की आयु से पहले करने की अनुमति नहीं है। आई. एल. ओ. ने उन देशों के लिए न्यूनतम आयु पन्द्रह वर्ष तय की है, जहाँ अनिवार्य स्कूली शिक्षा पन्द्रह वर्ष तक पूरी हो जाती है। पूरे विश्व में इस समय कितने बच्चे रोज़गार में हैं, जानने के लिए यह एक सबसे व्यापक रूप से उपयोग में लाया जाने वाला मापदंड है। विश्व बैंक के अनुसार चार करोड़ से ज्यादा बच्चे कार्यरत हैं। केवल भारत में, 5-14 वर्ष वाली आयु-समूह के एक करोड़ पचास लाख बच्चे घरेलू कार्य सहित कई प्रकार के पारिश्रमिक वाले और बिना पारिश्रमिक वाले कामों में कार्यरत हैं।

केवल आयु ही नहीं, काम का प्रकार और काम की परिस्थितियाँ भी सोच-विचार के लिए महत्वपूर्ण हैं। अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर, विशेषज्ञों ने ऐसे संकटों की पहचान की है, जिसमें असुरक्षित मशीनों से काम करना, संकटदायी पदार्थ (कीटनाशी, शाकनाशी), भारी वजन उठाना और अत्यधिक ताप वाले परिवेश में काम करना, शामिल हैं। गहरे समुद्र में मछली पकड़ने के लिए, प्रवाल भित्ति (कोरल रीफ़) पर जाल लगाने के लिए बच्चों को 60 मीटर गहराई तक गोता लगाने के लिए, उच्च वायुमंडलीय दाब से प्रभावित होने और मांसाहारी तथा विषैली मछलियों के आक्रमण का खतरा हो सकता है। बच्चों को काँच की चूड़ियाँ, माचिस, पटाखे या ईंट बनाने के कामों में लगा दिया जाता है, जहाँ उन्हें अनिष्टकारी धूम (धुआँ) और पिघले हुए काँच की विकिरण-ऊष्मा को सहना पड़ता है। गरम काँच के टुकड़ों पर चलना अथवा उनको संभालना; संकटदायी रसायनिक मिश्रणों के प्रभाव में आना, पटाखों में बारूद भरना, जिसमें आग लगने और विस्फोट का खतरा रहता है सिलिकेट, लेड और कार्बन मोनोऑक्साइड के प्रभाव में आना और भट्टे में चिकनी मिट्टी से ईंटों के बनाने की प्रक्रिया के दौरान जलने से घाव होना, ये सभी संकटदायी हैं। हमारे देश के बालश्रम अधिनियम में पचास से अधिक ऐसे व्यवसायों की सूची दी हुई है,

जो बच्चों के लिए संकटदायी हैं। इनमें घरों में किया जाने वाला घरेलू कार्य और होटलों तथा रेस्टोरेंटों में किए जाने वाले सेवा-कार्य भी सम्मिलित हैं।

भारत में अनेक घरों में पैसे देकर छोटी लड़कियों से घरेलू कार्य कराना असामान्य नहीं माना जाता है। इससे उनकी शिक्षा, स्वास्थ्य, शारीरिक और भावनात्मक कुशलता की उपेक्षा होने और खतरे में पड़ने की संभावना रहती है। इस देश के नागरिक होने के नाते और मानवाधिकारों के संदर्भ में, यह हमारा कर्तव्य बनता है कि हम ऐसी प्रथाओं को रोकने में मदद करें। समुदायों को बाल श्रम और घरेलू नौकरों के उत्पीड़न के प्रति संवेदनशील बनाने की आवश्यकता है और उन्हें इस बात के लिए तैयार करना है कि वे बालिका और उसके परिवार की मदद करें ताकि वह अपनी विद्यालयी शिक्षा जारी रखने के साथ आत्म निर्भर बनाने के लिए जीवन कौशलों और अन्य कौशलों को ग्रहण कर सकें।

सामाजिक और पारिवारिक स्तरों पर बहुत से कारण बच्चों को काम करने के लिए विवश करते हैं। इसमें अन्य कई कारणों के साथ गरीबी और परिवार पर कर्जा, परिवारों का गाँवों से शहरों की ओर स्थानान्तरण, विद्यालय छोड़ देना, दूसरों के सामने दुर्व्यवहार, माता-पिता की मृत्यु, दुनिया की चकाचौंध की ओर आकर्षण, अपने कर्तव्यों को पूरा न करना शामिल हैं।

पूरे विश्व में बाल श्रम को रोकने के लिए संयुक्त राष्ट्र संघ की दो एजेंसियों यूनाइटेड नेशंस इंटरनेशनल इमरजेंसी चिल्ड्रेंस फंड (यूनिसेफ) और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संस्थान (आई. एल. ओ.) ने अपना ध्यान इस ओर मोड़ा है। इन्होंने समस्याओं को परिभाषित करने और उन्हें सुधारने हेतु अंतर्राष्ट्रीय कानूनी ढाँचे को विकसित करने में मदद की है। इनके कार्यों के परिणाम स्वरूप, हमारे पास बाल श्रम पर रोक लगाने और सरकारों द्वारा ठोस कानूनी उपायों की पहचान के लिए कुछ अंतर्राष्ट्रीय संधियाँ (या कन्वेंशन) हैं। बाल श्रम के विरुद्ध इस प्रकार की लगभग 20 अंतर्राष्ट्रीय संधियाँ हैं। एक बार कोई राष्ट्र किसी संधि का अनुसमर्थन करता है, तो इसके उल्लंघन होने पर संयुक्त राष्ट्र संघ की संस्थाएँ/समितियाँ सम्मन जारी करती हैं और राष्ट्र को संधियों के उल्लंघन के लिए उत्तरदायी ठहराती हैं। समय की माँग है कि इसे राष्ट्रीय स्तरों पर दृढ़ता से लागू किया जाए। दूसरी बातों के अलावा, सरकारों से अपेक्षा है कि वे —

1. बाल श्रम के इस सबसे खराब रूप को हटाने और रोकने के प्रभावी कार्यक्रम लागू करें,
2. बच्चों और उनके सामाजिक संघटन के पुनर्वास के लिए सीधी सहायता उपलब्ध कराएँ,
3. निःशुल्क शिक्षा का मार्ग सुनिश्चित करें,
4. विशिष्ट खतरों में पड़े बच्चों की पहचान करें,
5. बालिकाओं और उनकी विशेष परिस्थितियों पर ध्यान दें।

सरकारें संधि की प्रासंगिकता के संबंध में आई. एल. ओ. को नियमित रूप से रिपोर्ट करती रहें और उल्लंघन के सभी आरोपों की ज़िम्मेदारी लें।

विभिन्न राष्ट्रों द्वारा अपनाई गयी योजनाएँ, सरकार द्वारा बनाई गई नीति और कानूनी प्रावधानों से लेकर गैर-सरकारी तथा समूहों और व्यक्तियों द्वारा किए जाने वाले स्वयंसेवी प्रयासों, तक हो सकती हैं जिनमें से अधिकांश अपने पक्ष-समर्थन करने के लिए युवाओं और विद्यार्थियों को सम्मिलित करते हैं।

बाल मजदूरों के लिए विद्यालय और उपचार केंद्र निर्माण के लिए धन इकट्ठा करने हेतु विद्यार्थियों की सहायता ली जाती है। उदाहरण के लिए 'फ्री द चिल्ड्रन' (बच्चों को स्वतंत्र करो), एक तेरह वर्षीय विद्यार्थी क्रेग किलबर्गर द्वारा बनाई गयी कनाडा-आधारित संस्था है। इस संस्था (<http://www.freethechildren.org>) ने धन जुटाकर दक्षिणी एशिया में विद्यालय बनवाए हैं। बहुत-सी निगमित संस्थाएं जागरूक हुई हैं और सचेत होकर बाल श्रम को समाप्त करने का प्रयास कर रही हैं।

क्रियाकलाप 8

पता लगाएँ कि क्या भारत सरकार ने बाल श्रम से संबंधित कन्वेंशन (संधि) का अनुसमर्थन किया है (राष्ट्रों की स्थिति और संधि संख्या – 182 से संबंधित उनकी कार्रवाई <http://WWW.globalmarch.org/convention-campaign/index.html> पर उपलब्ध है।)

क्रियाकलाप 9

भारत में उन संकटदायी व्यवसायों का पता लगाए जिनमें बच्चे कार्यरत हैं।

क्रियाकलाप 10

बाल श्रम रोकने के लिए स्थानीय प्रयासों या अभियानों की पहचान करें।

पुनरवलोकन प्रश्न

1. बाल श्रम से आप क्या समझते हैं?
2. उस बच्चे के जीवन और दुर्दशा का वर्णन कीजिए जिसे आपने घरेलू मजदूर के रूप में अथवा ढाबे या छोटे रेस्टोरेंट में काम करते देखा हो।

कार्य और वयोवृद्ध

पूरे विश्व में, 'वृद्धावस्था' कालानुक्रमिक आयु से दशायी जाती है। व्यापक रूप से, विशेषकर भारत में साठ वर्ष के व्यक्ति को 'वृद्ध' अथवा 'वरिष्ठ नागरिक' मान लिया जाता है। इस समय यह जानना महत्वपूर्ण है कि 'वृद्ध' शब्द अनादरपूर्ण लग सकता है, अतः 'वरिष्ठ नागरिक', प्रौढ़, 'वयोवृद्ध' शब्दों का प्रयोग बेहतर लगता है। नौकरी करने वाले लोगों (पुरुष एवं महिलाएँ) के लिए वृद्धावस्था बताने वाला सूचक उनके सक्रिय कार्य से सेवानिवृत्ति है। सामान्यतः समाज वृद्ध होने को, डर और अनिच्छा की दृष्टि से देखता है। एक बहुत बड़ी भ्रंति है कि वृद्ध व्यक्तियों को सक्रिय कार्य से सेवानिवृत्ति हो जाना चाहिए। कुछ भ्रंतियाँ कुछ नियोक्ताओं द्वारा प्रकट की जाती हैं। इनमें से कुछ हैं — वृद्ध व्यक्तियों को नए प्रक्रमों या प्रौद्योगिकी का प्रशिक्षण नहीं दिया जा सकता, वे युवा कर्मचारियों के समान दक्ष अथवा उत्पादक नहीं हो सकते, वे बीमार पड़ जाते हैं और युवा कर्मचारियों की अपेक्षा अकसर अनुपस्थित रहते हैं और वे युवा व्यक्तियों की अपेक्षा अधिक सख्त होते हैं।

वास्तव में कालानुक्रमिक आयु आगे काम करने की अयोग्यता को नहीं दर्शाती। चिकित्सीय और स्वास्थ्य देख-भाल के क्षेत्र में हुई प्रगति तथा प्रौद्योगिकीय विकास ने न केवल आयु में वृद्धि की है, बल्कि लोगों को शारीरिक रूप से स्वस्थ, मानसिक रूप से सचेत और उत्पादक कार्य करने योग्य बनाने में भी मदद की है।

बहुत से वरिष्ठ नागरिक परंपरागत सेवानिवृत्ति की आयु के बाद भी काम करना पसंद करते हैं। इसके बहुत से कारण हैं, जैसे —

- कार्य में आनंद लेना,
- कार्य उन्हें स्वाभिमान और आत्मसम्मान देता है,
- कार्य उन्हें समाज के लिए अर्थपूर्ण योगदान देने का अवसर प्रदान करता है,
- कुछ लोगों को आराम और मनोरंजन का जीवन संतोषजनक नहीं लगता,
- कुछ लोगों के लिए काम एक आर्थिक आवश्यकता हो सकती है। (बहुत से व्यक्ति हैं जो सेवानिवृत्त हो सकते हैं परंतु सेवानिवृत्त होना उन्हें पसंद नहीं, जबकि बहुत से ऐसे हैं जो सेवानिवृत्त होना चाहते हैं, परंतु वे ऐसा नहीं कर पाते हैं)
- स्वावलंबी बने रहने की इच्छा से।

बहुत बड़ी संख्या में ऐसे वरिष्ठ नागरिक हैं, जो स्वस्थ, सक्रिय और मानसिक रूप से सचेत हैं तथा विभिन्न प्रकार से भरपूर योगदान दे रहे हैं। यह पाया गया है कि वृद्ध कर्मचारियों को नए कार्य करने हेतु प्रशिक्षित किया जा सकता है और वृद्ध कर्मचारियों की नियुक्ति निम्नलिखित में से एक या अधिक कारणों से उपयोगी होती है —

- वे अनुभवी और भरोसे के योग्य होते हैं।
- वे अपने युवा साथी कर्मचारियों की अपेक्षा भिन्न प्रकार के तरीकों और प्रेरणा का समावेश कर सकते हैं।
- बहुत से पुराने कर्मचारी वेतन अथवा वित्तीय लाभ के स्थान पर सामग्री अथवा सुविधाएँ लेना स्वीकार कर सकते हैं।
- उनके नौकरी छोड़ने और दूसरी नौकरी पर जाने की संभावना कम रहती है।
- उनके लापरवाही से अनुपस्थित रहने की संभावना कम रहती है।

वृद्ध व्यक्तियों को काम करते रहने के संदर्भ में कर्मचारियों द्वारा कभी-कभी एक जवाबी तर्क दिया जाता है कि वृद्ध/वरिष्ठ व्यक्ति श्रम बाजार से अनुवर्ती पीढ़ी को हटा देंगे, क्योंकि माँग की अपेक्षा पूर्ति अधिक है। इसके अतिरिक्त कभी-कभी यह भी महसूस किया जाता है कि ये युवा सहकर्मियों के उन्नति के अवसरों को भी रोक सकते हैं, क्योंकि संभवतः कुछ लोग अपने उसी नियोक्ता और उसी पद पर बने रहते हैं। यद्यपि यह कुछ सीमा तक सच हो सकता है, वास्तव में वरिष्ठ लोगों को सक्रिय रूप से काम में लगाए रखना लाभप्रद होता है, इसलिए नहीं कि वे निरंतरता बनाए रखते हैं, बल्कि इसलिए कि विशिष्ट क्षेत्रों में भी उनके अत्यधिक ज्ञान, अनुभव और विवेक का प्रभाव महत्वपूर्ण और सकारात्मक हो सकता है। इसके अतिरिक्त कुछ नियोक्ताओं ने पाया है कि वरिष्ठ कर्मचारी युवा कर्मचारियों पर एक 'शांत प्रभाव' डालने की प्रवृत्ति रखते हैं।

वृद्ध जनसंख्या कई प्रकार की समस्याओं का सामना करती है। ये समस्याएँ हो सकती हैं — स्वयं और स्वयं पर आश्रितों के गुजारे के लिए सुनिश्चित और पर्याप्त आय का अभाव, खराब स्वास्थ्य, सामाजिक भूमिका और पहचान का खो जाना तथा खाली समय का रचनात्मक उपयोग करने के अवसरों का न रहना, क्योंकि लोग लंबे समय तक जीवित रहते हैं और अधिक आयु (75 वर्ष या अधिक) होने पर, उन्हें गहन और लंबे समय तक देख-भाल की आवश्यकता होती है, जिसके परिणामस्वरूप परिवार पर वित्तीय भार बढ़ सकता है।

परंपरागत रूप से भारतीय परिवारों ने अपने बुजुर्गों का सम्मान किया है और उनकी देखभाल की है। अतः परिवार के वृद्ध सदस्यों की सामान्यतः उनके परिवार में ही देखभाल हो जाती है। परंपरागत संयुक्त परिवार पद्धति और सामाजिक तंत्र एक उचित परिवेश उपलब्ध कराता है, जिसमें वृद्ध सदस्य अपना जीवन बिताते हैं। बहुत-सी आर्थिक और सामाजिक समस्याओं के होते हुए भी, युवा पीढ़ी सामान्यतः अपने वृद्ध रिश्तेदारों की देखभाल करती है, परंतु आधुनिक संसार में, औद्योगीकरण, शहरीकरण, शैक्षिक और रोज़गार के अवसरों के साथ-साथ व्यक्तिवादी दर्शन के विकास के परिणाम स्वरूप परिवार के युवा सदस्यों द्वारा बड़ों की देखभाल में कमी आई है। यद्यपि युवा पीढ़ी अपने बड़ों का ध्यान रख रही है। वृद्धों की रहने की दशाएँ और जीवन की गुणवत्ता व्यापक रूप से भिन्न पाई जाती है। इन सब से शक्तिहीन, असहाय होने और निम्न आत्म-सम्मान का बोध होता है। महिलाएँ, विशेषकर जो विधवा हैं और अकेली रह रही हैं, वे गरीब लोगों में सबसे खराब दशा में हैं और असुरक्षित हैं।

अतः वृद्धों की आवश्यकताओं पर विचार करना आवश्यक है। दोनों पीढ़ियों को, वयोवृद्धि से होने वाले परिवर्तन के अनुकूल बनाने हेतु एक ओर समाज में वृद्धों के बारे में दृष्टिकोण को बदलने की आवश्यकता है, तो दूसरी ओर बेहतर देखभाल के लिए सुविधाएँ और सेवाएँ उपलब्ध कराना महत्वपूर्ण है। इन समस्याओं के समाधान के लिए भारत सरकार ने वर्ष 1999 में वयोवृद्धि से संबंधित एक राष्ट्रीय नीति बनाई। केंद्र सरकार राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन (एन. ओ. ए. पी.) का क्रियान्वयन कर रही है, जिसमें निराश्रितता की स्थिति में रह रहे वृद्धजनों को प्रतिमाह पेंशन देने का प्रावधान है। एन. ओ. ए. पी. योजना पूरे भारत में लागू है और रिपोर्ट बताती है कि समाज के सबसे अधिक कमज़ोर वर्ग इससे लाभान्वित हुए हैं। इसके अतिरिक्त, राज्य सरकारों ने भी वृद्धावस्था पेंशन योजनाएँ शुरू की हैं, यद्यपि पात्रता का मानदंड और पेंशन की राशि प्रत्येक राज्य में भिन्न-भिन्न हैं।

वृद्ध लोगों के लिए, जीवन तब अर्थपूर्ण हो जाता है जब उनके पास एक उद्देश्य और संतोषजनक संबंध होते हैं। काम करने से अपनी प्रतिभाओं का उपयोग करने, दूसरों की सेवा करने, और सभी आयुवर्ग और संस्कृतियों के लोगों के साथ अर्थपूर्ण संबंधों में बँधने के अद्वितीय अवसर प्राप्त होते हैं। घर के बाहर, कार्य स्थल ही विशेष रूप से अधिकांश लोगों का मुख्य समाज होता है। इस लाभ को ध्यान में रखते हुए वरिष्ठ नागरिकों को यथासंभव अर्थपूर्ण कार्य में लगाना महत्वपूर्ण है। यह इस बात पर बल देता

है कि विभिन्न क्षेत्रों में युवाओं के वरिष्ठ नागरिकों के साथ तथा वरिष्ठ नागरिकों के लिए कार्य करने के बहुत से अवसर उपलब्ध हैं। इन्हें सामान्यतः 'अंतरपीढ़ी पारस्परिक क्रियाएँ और गतिविधियाँ' कहते हैं, जो दोनों पीढ़ियों के लिए लाभदायक सिद्ध होती हैं। जो कार्यक्रम लागू किए जाते हैं वे वरिष्ठ नागरिकों को सक्रिय बनाने पर केंद्रित और व्यक्तियों को आत्मसम्मान और सकारात्मक छवि के साथ सशक्त बनाने वाले होने चाहिए।

कार्य के प्रति मनोवृत्तियाँ और दृष्टिकोण, जीवन कौशल और कार्य-जीवन की गुणवत्ता

कार्य के प्रति मनोवृत्तियाँ और दृष्टिकोण

कार्य के प्रति मनोवृत्ति केवल कार्य/नौकरी के लिए ही नहीं होती। यह इसलिए भी होती है कि कोई व्यक्ति कैसे अपने कार्य की परिस्थिति को समझता है, कैसे नौकरी की परिस्थितियों और आवश्यकताओं तथा विभिन्न आवश्यक कार्यों से निपटता है। एक व्यक्ति का नौकरी से संतोष अथवा असंतोष का अनुभव उसकी मनोवृत्ति से काफ़ी प्रभावित होता है, बजाय इसके कि स्वभावतः नौकरी द्वारा पूर्णतः इसे निर्धारित किया जाए। साथ ही वैयक्तिक बोध उसके द्वारा दूसरे से की गई तुलना से प्रभावित होता है। उदाहरण के लिए यदि कोई व्यक्ति अपने प्राप्त वेतन की तुलना दूसरे व्यक्ति के वेतन से, उसके काम के उत्तरदायित्व, अर्जित योग्यता, कार्य उत्पादन, सच्चाई और समर्पण पर विचार किए बिना करता है, तो उसमें असंतोष पैदा होने की संभावना हो जाती है। दूसरी ओर, किसी व्यक्ति की नौकरी के सभी पहलुओं (सकारात्मक और नकारात्मक दोनों) की वास्तविक छान-बीन में संतोष और प्रसन्नता की संभावना अधिक होगी। अधिकांश व्यक्ति प्रतिदिन अपना काफ़ी समय काम में व्यतीत करते हैं। अतः कार्य की दिनचर्या का महत्व स्वास्थ्य की अच्छी आदतों से जुड़ा हुआ है, जैसे— स्वास्थ्यवर्धक भोजन करना, संतुलित भोजन और पूरी नींद लेना, अवकाश के समय को सक्रिय रूप में व्यतीत करने पर ज़ोर देना चाहिए। परंतु अक्सर, कुछ लोग काम को इस दृष्टि से देखते हैं कि उन्हें यह 'किसी प्रकार या कैसे भी' करना है और इसलिए कार्य का आनंद लेने में असमर्थ रहते हैं अथवा काम में आनंद की सोचते भी नहीं हैं। परंतु जब कोई व्यक्ति अपने 'कार्य' को पारितोष और सीखने के स्रोत के रूप में देखता है, तो नौकरी का संतोष सुनिश्चित हो जाता है।

दूसरी ओर, कुछ लोग अपने कार्य का आनंद लेते हैं, चुनौतियों की उत्सुकता से प्रतीक्षा करते हैं, कठिन कार्यों को सकारात्मक दृष्टिकोण से संभालते हैं, जो उन्हें अपनी नौकरी के बारे में अच्छा महसूस कराता है। इसी प्रकार, उनकी जीविका में प्रगति के अवसर और उनकी योग्यता, कौशल और ज्ञान का उपयोग व्यक्तिगत प्रसन्नता और संस्था के 'कार्य जीवन की गुणवत्ता' में योगदान करता है।

कार्यजीवन की गुणवत्ता

संस्थाओं द्वारा कर्मचारियों के कार्यजीवन की गुणवत्ता (क्यू. डब्ल्यू. एल.) को महत्वपूर्ण माना जाता है। इस दृष्टिकोण से, कर्मचारियों को 'महत्वपूर्ण घटक' समझा जाता है और यह विश्वास किया जाता है कि लोग जब अपनी कार्य परिस्थितियों से संतुष्ट होते हैं तब वे बेहतर काम करते हैं। यह सामान्यतः माना जाता है कि कर्मचारियों को प्रोत्साहन देने के लिए उनकी सामाजिक और मनोवैज्ञानिक आवश्यकताएँ पूरी करना उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि उनकी आर्थिक आवश्यकताओं को पूरा करना। इसमें अनेक संदर्भ शामिल होते हैं वे केवल कार्य पर ही आधारित नहीं हैं, जैसे – नौकरी और जीविका संतुष्टि, वेतन के साथ-साथ संतोष और साथियों के साथ संबंध, काम में तनाव, और निर्णय करने में भागीदारी के अवसर, कार्य/जीविका और घर में संतुलन और खुशहाली का सामान्य बोधा।

सभी मनुष्य एक ऐसे परिवेश में जीना और फलना-फूलना चाहते हैं जो हमें अच्छे काम करने के लिए प्रोत्साहित और प्रेरित करता है तथा जिसे हम करने में समर्थ हैं। अतः यह एक निर्णायक कदम होगा कि हम ऐसा खुशहाल और स्वस्थ कार्य-परिवेश बनाएँ जो केवल भौतिक और सामाजिक अनुभूति से ही नहीं, बल्कि गहन मनोवैज्ञानिक/मानसिक और भावनात्मक दृष्टि से भी उपयुक्त हो। एक स्वस्थ कार्य-परिवेश को सही रूप से सकारात्मक कार्य-परिवेश कहा जा सकता है। इस प्रकार का परिवेश निम्नलिखित बातों पर केंद्रित होकर बनाया जा सकता है —

- संगठन की आवश्यकताओं के अतिरिक्त प्रत्येक कर्मचारी की आवश्यकताओं और अपेक्षाओं पर समुचित ध्यान देकर,
- एक सकारात्मक कार्य परिवेश बनाकर,
- प्रत्येक व्यक्ति को प्रेरित करके,
- निष्पक्ष और सबके साथ समान व्यवहार करके,
- तकनीकी कार्य-क्षमता को सुनिश्चित और सुसाध्य बनाकर,
- एक आकर्षक और सुरक्षित कार्य-परिवेश उपलब्ध कराकर,
- नौकरी को सुरुचिपूर्ण और चुनौतीपूर्ण बनाकर,
- व्यक्ति को उसके योग्य कार्य देकर,
- जहाँ ज़रूरी हो वहाँ प्रतिनिधि बनाकर,
- सहयोग भावना और टीम उत्तरदायित्व विकसित करके,
- कर्मचारियों का प्रशिक्षण, आत्मविश्वास निर्माण, (फ़ीडबैक) प्रतिपुष्टि, प्रोत्साहन एवं प्रशंसा, समर्थन, सकारात्मक संबलन और उनकी भागेदारी विकसित करके,
- जहाँ उचित हो कर्मचारियों को अधिकार देकर, उन्हें प्रोत्साहित करके और,
- कर्मचारियों को स्वयं के विकास के लिए लगातार अवसर प्रदान करके।

ये सब बातें नियोक्ता द्वारा उन सब कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाने में सहायक होती हैं, जो संगठन/कार्य स्थल पर कार्यरत हैं। संक्षेप में, कोई भी नियोक्ता/प्रबंधक जानता है कि कर्मचारी इसके महत्वपूर्ण घटक हैं और अंततः मूल्यवान साधन हैं। अतः ऐसा परिवेश उपलब्ध कराना, जहाँ कर्मचारी संगठन

और उसके विकास के प्रति वफ़ादारी के बोध का अनुभव करे, उतना ही महत्वपूर्ण है जितना स्वयं का विकास। अपने वेतन पर ध्यान देना इतना आवश्यक नहीं है जितना अपने संपूर्ण जीवन को समग्र रूप में देखना। आप कितना कमते हैं, इससे कोई अंतर नहीं पड़ता। महत्वपूर्ण यह है कि आप अपना जीवन सुखमय ढंग से बिता सकें। अपने संपूर्ण जीवन पर ध्यान दें और अपने खाली समय में, अपने परिवार, अपने मित्रों, इत्यादि के बारे में सोचें। यह आपको सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँचने में सहायक होगा बिना इस पश्चाताप और खेद के कि आपने अपना समय उन चीजों पर क्यों नहीं लगाया जो ज़्यादा महत्वपूर्ण थीं।

पूर्वापेक्षित में से एक है, हम जीवन कौशल प्राप्त करें और उन्हें पैना करें। ये हमें व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन में कम-से-कम तनाव और अधिकतम उत्पादकता के साथ प्रभावी रूप से कार्य करने में हमारे सहायक सिद्ध होंगे।

आजीविका के लिए जीवन कौशल

अनुकूल और सकारात्मक व्यवहार के लिए जीवन कौशल वह क्षमताएँ हैं जो व्यक्तियों को जीवन की दैनिक आवश्यकताओं और चुनौतियों से प्रभावशाली तरीके से निपटने के योग्य बनाती हैं।

जीवन-कौशल महत्वपूर्ण क्यों हैं? जीवन-कौशल लोगों को जीवन की दैनिक आवश्यकताओं और चुनौतियों से निपटने में सहायता करते हैं। ये महत्वपूर्ण हैं, क्योंकि ये जीवन पर्यन्त काम आते हैं, और सभी परिस्थितियों में जीवन को प्रोत्साहित तथा स्वास्थ्य एवं कल्याण के लिए समर्थ बनाते हैं। विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुसार जीवन-कौशल, चिंतन, मुकाबला करने तथा सामाजिक कौशल, वे क्षमताएँ हैं जो लोगों और उनके परिवारों के बीच पारस्परिक क्रियाओं को प्रोत्साहित करती हैं तथा विषम परिस्थितियों में व्यक्ति को उनसे उभरने की समर्थता को बढ़ावा भी देती हैं।

विशेषज्ञों द्वारा पहचाने गए दस कौशल निम्नलिखित हैं —

स्व-जागरूकता	परानुभूति
संप्रेषण	अंतरवैयक्तिक संबंध
निर्णय लेना	समस्या सुलझाना
सृजनात्मक चिंतन	आलोचनात्मक चिंतन
मनोभावों से जूझना	तनाव से जूझना

जीवन कौशल वे क्षमताएँ हैं जो लोगों को समुचित तरीकों से व्यवहार करने योग्य बनाती हैं, विशेष रूप से उन परिस्थितियों में जो उनके लिए चुनौतीपूर्ण होती हैं। यह महत्वपूर्ण बात है कि समुचित कौशल विकसित करें, जैसा कि ऊपर बताया गया है, अनुचित अथवा नकारात्मक व्यवहार न करें। उचित और

पर्याप्त ज्ञान, अभिवृत्तियाँ और मूल्य, व्यक्ति को समुचित जीवन कौशलों को विकसित करने में समर्थ बनाते हैं और नकारात्मक अथवा अनुचित व्यवहार को रोकते हैं जैसा कि नीचे दिए संकल्पनात्मक मॉडल में दिखाया गया है —



ये समुचित जीवन कौशल स्वयं लोगों के स्वास्थ्य और विकास को प्रोत्साहन देने में तो सहायता करते ही हैं, साथ-साथ जिन समुदायों में वे रहते हैं उनके विकास में भी मदद करते हैं। व्यक्तियों को समाज में प्रभावशाली और रचनात्मक रूप से कार्य करने के लिए इनकी आवश्यकता होती है। इनमें व्यक्तिगत और सामाजिक कौशल सम्मिलित हैं और व्यक्तियों को अपने परिवार तथा समाज में आत्मविश्वास और क्षमतापूर्वक कार्य करने में सहायता प्रदान करते हैं। जीवन कौशल वे क्षमताएँ और वास्तविक व्यवहार हैं जिन्हें कक्षा में पढ़ाना संभव नहीं है, बल्कि इनको हासिल करने में अनुभव से प्राप्त ज्ञान ही सहायक होते हैं।

अपना खुद का कार्य जीवन सुधारना

किसी भी संगठन के लिए अपने कर्मचारियों के समग्र कार्य-जीवन में सुधार लाना निर्णायक होता है। फिर भी, प्रत्येक कर्मचारी के लिए अति आवश्यक है कि वह ईमानदारी के साथ अपना कार्य-जीवन सुधारे, जिससे उसे नौकरी से संतोष मिले तथा उत्पादन की गुणवत्ता और उसकी मात्रा में वृद्धि हो। कर्मचारी के दृष्टिकोण से कार्य-जीवन का संबंध केवल नौकरी से ही नहीं होता, बल्कि इस बात से भी होता है कि वह अपने कार्य-जीवन का कैसे अनुभव करता है। इस दिशा में यह भी महत्वपूर्ण है कि व्यक्ति अपने कार्य को ऊर्जा, आत्मसंतोष और अधिगम के स्रोत के रूप में देखे। इस विषय के संदर्भ में कुछ सामान्य सुझाव यहाँ दिए गए हैं —

- स्वस्थ व्यक्तिगत प्रवृत्तियाँ विकसित करें — अपने शरीर, मस्तिष्क तथा प्रवृत्ति का ध्यान रखें, स्वस्थ जीवन शैली बनाए रखने के लिए पौष्टिक आहार लें, पर्याप्त और उचित व्यायाम करें एवं पर्याप्त नींद लें। इस प्रकार की जीवन शैली कार्य-स्थल पर चुनौतियों और दबावों का सामना करने में सहायक होती है।
- परानुभूतिशील और सहानुभूतिशील बनें — सहकर्मि, अधीनस्थ कर्मियों और निरीक्षकों से पारस्परिक क्रिया अनिवार्य है और इसके लिए परानुभूतिक दृष्टिकोण की आवश्यकता है, जिसके फलस्वरूप आपको सकारात्मक परिणाम मिलेंगे।
- काम पर लगे सभी व्यक्ति व्यक्तिगत, व्यावसायिक और मनोवैज्ञानिक दृष्टि से परस्पर निर्भरता का ध्यान रखें - सहकर्मियों, अधीनस्थों और निरीक्षकों के साथ सकारात्मक अभिवृत्ति और व्यवहार तथा पारस्परिक क्रिया, सभी मिलकर आपसी सद्भाव पैदा करेंगे। जो लोग एक दूसरे की मदद करते हैं,

अधिक आत्मसंतोष और लाभ प्राप्त करते हैं, साथ ही किसी व्यक्ति की आवश्यकताओं की पूर्ति में भी मदद करते हैं। कार्यों को सफलतापूर्वक पूर्ण करने और जीविका के विकास के लिए अच्छा संप्रेषण और अंतरवैयक्तिक कौशल का होना अत्यावश्यक है।

- पूरासमय संगठन के प्रति निष्ठा और वचनबद्धता बनाए रखना तथा व्यावसायिक रूप से नीतिपरक होना महत्वपूर्ण है।
- साझेदारी को प्रोत्साहन दें और दल के सदस्य के रूप में कार्य करें
- जो लोग इस प्रकार एक दूसरे की मदद करते हैं, अधिक आत्मसंतोष और लाभ का अनुभव करते हैं। दूसरों के साथ पारस्परिक क्रियाएँ आपसी लाभ देने वाली होनी चाहिए। दूसरों के साथ मिलकर काम करें और उनके योगदान तथा उपलब्धियों के लिए सम्मान और मान्यता दें।
- परिस्थितियों के लिए प्रतिसंवेदी होने में समझदारी है, न कि प्रतिक्रियाशील होने में - उदाहरण के लिए, यदि काम पर अपने वरिष्ठ से फटकार मिले तो उचित होगा कि स्थिति की वास्तविकता को परख कर और शांति से उसका उत्तर दें, बजाय इसके कि भावावेश में आकर तर्क-वितर्क करने लगें, यदि वरिष्ठ की फटकार उचित है तो व्यक्ति को सुधार के उपाय करने चाहिए और आवश्यक हो तो क्षमा माँग लेनी चाहिए।
- कार्य क्षेत्र में लचीलापन, अनुकूलनशीलता और समस्या-समाधान अभिप्रवृत्ति और कौशल आवश्यक मुख्य योग्यताएँ हैं, चाहे आपका स्वयं व्यवसाय है या आप दूसरों के लिए काम करते हैं।
- आप एक अच्छे नागरिक बनें और अपने आस-पास के समुदाय में सकारात्मकता को विकसित करें।
- जो लोग इन सुझावों को अपनाते हैं, अपने जैसी सोच वाले लोगों को आकर्षित करते हैं। सब मिलकर, लोगों का एक समुदाय बना सकते हैं जो सबकी आवश्यकताओं को पूरा करने में मदद करते हुए अपना काम भी पूरा करने का प्रयास करते हैं। काम की संतुष्टि के लिए, अपने संगठन के अंदर एक अच्छा नागरिक बनिए, दूसरों को उनकी उपलब्धियों के लिए सम्मान दीजिए और उत्तरदायी परिवर्तन लाने के लिए दूसरों के साथ मिलकर काम कीजिए।
- जीवन के अनुभवों से सीखिए — कार्य की संतुष्टि का संबंध दिन-प्रतिदिन की चुनौतियाँ, दबाव तथा विचलित करने वाली परिस्थितियों को स्वीकार करने और उन्हें जीवन के अनुभवों में बदलने से है। यह आपको विकास करने, एक बेहतर तथा अधिक आत्मसंतुष्टि वाला व्यक्ति एवं व्यावसायिक बनने में मदद करता है। जीवन और कार्य में यह संतुलन प्राप्त करना सरल नहीं है, परंतु सामाजिक और पर्यावरणीय परिवर्तनों के अनुरूप स्वयं को ढालने की क्षमता होना आवश्यक है। किसी भी व्यवसाय में, प्रमुख क्षमताएँ आवश्यक कार्यस्थल कौशल, उसकी मूलभूत आवश्यकताएँ हैं, इन्हें विद्यालयों अथवा महाविद्यालयों में 'शैक्षिक पाठों' की तरह पढ़ाया नहीं जा सकता, परंतु ये व्यक्ति को सक्षम बनाने में आवश्यक होते हैं और व्यक्ति के विकास के साथ-साथ इन्हें प्राप्त करना और प्रखर बनाना आवश्यक है।

पुनरवलोकन प्रश्न

1. निम्नलिखित शब्दों को समझाइए —
 - (a) कार्य-जीवन की गुणवत्ता
 - (b) जीवन-कौशल
2. स्वस्थ कार्य-परिवेश का क्या अर्थ है? यह किस प्रकार बनाया जा सकता है?

कार्य-स्थल पर आवश्यक प्रक्रिया कौशल (सॉफ्ट स्किल्स)

- उत्पादकतापूर्ण कार्य — काम करने वाला अपने रोजगार और काम में प्रभावी कार्य करने की आदतों और अभिवृत्तियों का प्रयोग करता है। इसके लिए पर्याप्त ज्ञान, कौशल और प्रवीणता के साथ-साथ अनुभव भी होना चाहिए। उत्पादकता पर उत्साह, जोश और गतिशीलता का प्रभाव पड़ता है। रोजगार से लगाव और संस्था से अपनापन महत्वपूर्ण कारक हैं।
- प्रभावी ढंग से सीखना — प्रत्येक व्यक्ति को पढ़ने, लिखने और परिकलन के लिए ज़रूरी कौशलों की आवश्यकता होती है। इसके अतिरिक्त क्षेत्र से संबंधित अन्य सूचना प्राप्त करने के लिए तथा उपकरणों एवं कार्यनीतियों का उपयोग करने की क्षमता के लिए भी ज़रूरी कौशलों की आवश्यकता होती है। अपने क्षेत्र में प्रतिष्ठा पाने के लिए, क्षेत्र के विकास के साथ प्रगति करने के लिए अपने क्षेत्र की नवीनतम जानकारी रखना और कड़ी मेहनत करने के लिए प्रेरणा, भी उतने ही आवश्यक हैं।
- स्पष्ट संप्रेषण — समुचित लिखने, बोलने और सुनने के कौशलों का प्रयोग करने के लिए स्पष्ट संप्रेषण आवश्यक है, ताकि व्यक्ति यथार्थ रूप से सूचना, विचार और सुझाव दूसरों तक पहुँचा सके।
- मिल-जुल कर काम करना — प्रत्येक व्यक्ति को काम पूरा करने, समस्याओं को सुलझाने, झगड़ों को निपटाने, सूचना उपलब्ध कराने और प्रोत्साहन देने के लिए आपस में मिल-जुल कर काम करना चाहिए।
- विवेचनात्मक और रचनात्मक सोच — प्रत्येक सफल व्यक्ति कुछ नया करना और सृजन करना चाहता है, इस नाते वह विश्लेषणात्मक चिंतन और विवेचनात्मक मूल्यांकन के लिए विभिन्न सिद्धांतों और कार्यनीतियों को अपनाता है।
- अन्य अपेक्षित कौशलों में सम्मिलित हैं — एकाग्रता, सतर्कता, सूझ-बूझ, व्यवहार कुशलता, परानुभूति, व्यवहार कौशल, प्रशिक्षण देने, काम सौंपने और दूसरों से कार्य करवाने की योग्यताएँ, पूर्व सोच और दृष्टिकोण, विविध कार्यों को करने की योग्यता।

कार्य, नैतिकता और श्रम का महत्त्व

कार्य, चाहे सवेतन नौकरी हो या घर पर किया गया अवैतनिक कार्य या स्वयंसेवक के रूप में, मानव प्रकृति की मूलधारा है। प्रत्येक मनुष्य बहुत अधिक माननीय होता है, परंतु आधुनिक युग में धन-दौलत को अधिक महत्त्व दिया जाता है। कोई व्यक्ति कुछ भी काम करे या उसे पद प्राप्त हो या वित्तीय स्तर हो, वह आदर का हकदार होता है। 'विश्व-स्तरीय मानवाधिकार घोषणा पत्र' यह बताता है कि सभी स्वतंत्र पैदा हुए हैं और सम्मान तथा अधिकारों में बराबर होते हैं। प्रत्येक व्यक्ति अपने काम के बड़े या छोटे भाग द्वारा समाज की भलाई में योगदान देता है।

श्रम के महत्त्व का अर्थ है कि व्यक्ति जो कुछ कार्य करता है उस पर उसे गर्व होता है। अब्राहम लिंकन एक किसान का बेटा था और वह एक निर्धन बालक से उन्नति कर अमेरिका का राष्ट्रपति बना। महात्मा गांधी श्रम की महत्ता के ज्वलंत उदाहरण हैं। वे वर्धा में अपने आश्रम में झाड़ू लगाते थे और साफ़-सफ़ाई भी रखते थे। उन्होंने कभी इन कामों को करने में छोटा अथवा अपमान का अनुभव नहीं किया, जिन्हें कुछ लोग निम्न श्रेणी का कार्य समझते थे। वे श्रम के महत्त्व को बताने के लिए अपना शौचालय तक स्वयं साफ़ करते थे।

इस संदर्भ में यह याद रखना ज़रूरी है कि कोई व्यक्ति जो भी कार्य करता है, उसे मूल्यों और नैतिकता के आधार पर आँकना चाहिए। मूल्य और नैतिकता व्यावहारिक नियम देते हैं। मूल्य वे विश्वास, प्राथमिकताएँ अथवा मान्यताएँ हैं जो बताते हैं कि मनुष्यों के लिए क्या वाँछनीय है या बेहतर है। मूल्य हमारे व्यवहार को प्रभावित करते हैं। छः महत्त्वपूर्ण मूल्य हैं - सेवा, सामाजिक न्याय, लोगों की मान-मर्यादा और उपयोगिता, मानव संबंधों का महत्त्व और ईमानदारी।

नीतिशास्त्र एक औपचारिक प्रणाली अथवा नियमों का समुच्चय है, जिसे लोगों के एक समूह द्वारा स्पष्टतया अपनाया जाता है, जैसे - व्यावसायिक नीतिशास्त्र, चिकित्सीय नीतिशास्त्र। नैतिकता को इस प्रकार परिभाषित किया जा सकता है, "एक व्यक्ति अथवा व्यवसाय के विभिन्न सदस्यों के आचरण का परिचालन करने वाले नियम या मानका।" नीतिशास्त्र को सदैव अपनाने वाला व्यक्ति अपने सहकर्मियों से आदर पाता है उन्हें भी नैतिकता अपनाने के लिए प्रोत्साहित करता है। कार्य-स्थल पर मूल्य और नैतिकता समय और धन के अपव्यय को कम करने में सहायक होते हैं तथा साथ ही कर्मचारी के मनोबल, आत्मविश्वास और उत्पादकता को बढ़ाते हैं।

सभी कार्य परिस्थितियों में नैतिकता और सम्मान का सामान्य नियम लागू होता है, हालाँकि, इस उम्र के कार्मिकों में बच्चे और वृद्ध जन साथ ही महिला कार्मिक विशेष समूह होते हैं, जिनकी कार्य स्थल पर उपस्थिति एक अलग प्रकार की चुनौती और प्रभाव उत्पन्न करती है, जो इनके जीवन की गुणवत्ता और समाज से संबंधित हैं।

पुनरवलोकन प्रश्न

- श्रम के महत्त्व का क्या अर्थ है?
- व्यावसायिक जीवन में मूल्यों और नैतिकता की भूमिका को संक्षेप में समझाइए।

निष्पादन, रचनात्मकता और नवाचार

निष्पादन की व्याख्या दिए गए कार्य को पूरा करने के रूप में की जा सकती है। सामान्यतः निष्पादन को यथार्थता, पूर्णता, लागत और कार्य को पूरा करने में लगे समय के मानकों को ध्यान में रखकर मापा जाता है। मनुष्यों द्वारा कार्य-निष्पादन का निर्धारण सामान्यतः किसी कार्य के करने की इच्छा और प्रेरणा, योग्यता और क्षमता से किया जाता है। कार्य-परिवेश, जिसमें कार्य करने के लिए औज़ार, सामग्री और आवश्यक सूचनाएँ शामिल हैं, भी निष्पादन को प्रभावित करते हैं। साधन-संपन्न और नवाचारी होने की योग्यताएँ अच्छे निष्पादन से निकटता से जुड़ी हुई हैं।

व्यक्तियों में रचनात्मक प्रेरणा अनेक बातों से प्रभावित होती है, जैसे— (आपकी आंतरिक प्रेरणा और कुछ नया, अलग और मौलिक विकसित करने का उत्साह), संसाधन (आपका ज्ञान, प्रवीणता, सूचनाओं तक पहुँच) और रचनात्मक सोचा रचनात्मक सोच कौशल सीमा के आगे सोचने और वर्तमान विचारों को नवाचार द्वारा नये संयोजन में ढालने की क्षमता है।

साधन-संपन्नता संसाधनों/ सामग्री को बुद्धिमानी, कुशाग्रता या निपुणता/रचनात्मकता से उपयोग में लाने की योग्यता है। रचनात्मकता सामान्य और सुविदित को नए, अनोखे और मौलिक में बदलने की योग्यता है।

नवाचार का अर्थ है 'नए विचारों' को प्रभावी और सफलतापूर्वक उपयोग में लाना।

रचनात्मकता के उत्पाद भिन्न-भिन्न हो सकते हैं और इसमें शामिल हो सकते हैं— एक कलात्मक डिज़ाइन, संगीत की एक रचना, शायद एक नारा भी या फिर एक बेहतर चूहेदानी, या एक आराम कुर्सी, या वायुगतिकी पर एक सिद्धांत या एक चिकित्सीय खोज, या शीघ्र खाना बनाने की कोई विधि, या जीवाणुओं को नष्ट करने का कोई नया हथियार।

कार्य-स्थल पर रचनात्मकता को निम्नलिखित में से एक या अधिक द्वारा प्रेरित किया जा सकता है —

- इस बात की स्वतंत्रता कि कौन-सा कार्य करना है और कैसे किया जाना है
- महत्वपूर्ण परियोजनाओं पर मेहनत से कार्य करने की चुनौती
- काम करने के लिए आवश्यक संसाधन
- अच्छे कार्य-मॉडलों द्वारा प्रोत्साहन
- काम करने वाली टीमों की सहायता

रचनात्मकता को विकसित करने और आगे बढ़ाने की विधियाँ	रचनात्मकता में बाधाएँ
<ul style="list-style-type: none"> ◆ प्रत्यक्ष अनुभव ◆ खेल खेलना ◆ पहेलियों का हल निकालना ◆ उपजीविका ◆ ललित कलाएँ ◆ पढ़ना ◆ लिखना ◆ विचार मंथन ◆ अपनी अनुभूतियों को समझना और उनमें सुधार करना ◆ प्रश्न पूछना ◆ चिंतन और कल्पना करना। यहाँ तक कि 'सपनों में खो जाना'। 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ स्व-हतोत्साहित होना ◆ असफल होने का भय ◆ आलोचना का भय ◆ स्वयं अपनी रचनात्मक क्षमता पर विश्वास न करना। ◆ दृढ़ता की कमी ◆ देखने-समझने की कमी ◆ पूर्वाग्रही होना ◆ निष्क्रियता-अलग व्यक्तित्व बनाए रखने की अपेक्षा, भीड़ का एक अंग होना सरल है। ◆ घर/विद्यालय की बंधनयुक्त परिस्थितियाँ

मानव-मन एक पैराशूट की भाँति है;
यह खुला रहने पर ही कार्य करता है।

नवप्रवर्तन कुछ ऐसा होता है जो लीक से हटकर हो और बेहतर हो। इस प्रकार नवप्रवर्तन का अर्थ वर्तमान उत्पाद या सेवा का नवीकरण या बदलाव हो सकता है। नवप्रवर्तन के लिए दो शर्तें हैं - एक तो वर्तमान स्थिति से असंतुष्टि और दूसरे रचनात्मक सोच जो अपने काम को बेहतर बनाने और उसमें कुछ नया करना चाहती है। नवप्रवर्तन की व्याख्या इस विचार के रूप में भी की जा सकती है कि कुछ भिन्न कार्य अथवा कोई अनुप्रयोग करना। नवप्रवर्तन चाहे जो कुछ भी हो, उसमें सामान्यतः 1 प्रतिशत कुछ नया होता है 99 प्रतिशत मेहनत।

रोज़गार संतुष्टि

रोज़गार संतुष्टि एक जटिल और बहुआयामी संकल्पना है, जिसका अर्थ भिन्न लोगों के लिए अलग-अलग हो सकता है। रोज़गार संतुष्टि सामान्यतः प्रेरणा से संबंधित होती है, परंतु इस संबंध की प्रकृति स्पष्ट नहीं है। संतुष्टि प्रेरणा के तुल्य नहीं होती। कार्य से प्राप्त संतुष्टि मुख्य रूप से एक प्रवृत्ति है- अर्थात् मात्रात्मक उपलब्धि की व्यक्तिगत भावना से जुड़ी एक आंतरिक अवस्था। पिछले कुछ वर्षों में रोज़गार संतुष्टि पर ध्यान रोज़गार डिज़ाइन तथा कार्य संगठन तथा कार्यरत् जीवन गति की गुणवत्ता की व्यापक पहुँच के साथ अधिक निकटता से जुड़ गया है।

रोज़गार संतुष्टि के बारे में शोधकर्ता दर्शाते हैं कि वे व्यक्ति जो अपने रोज़गार से संतुष्ट होते हैं, आत्मविश्वासी होते हैं और अपने काम और जीवन में सक्षम होने का अनुभव करते हैं। वे रोज़गार जो उसे पहचान देते हैं, कौशलों में विविधता देते हैं, व्यक्ति को उत्तरदायित्व, स्वतंत्रता और कार्रवाई की स्वाधीनता और आगे बढ़ने के अवसर देते हैं, संभावतः अधिक संतुष्टि देने वाले होते हैं। नियोक्ता अपने कर्मचारियों में रोज़गार-संतुष्टि को प्रोत्साहन दे सकते हैं जैसे – उनके योगदान को मान्यता देकर, प्रशिक्षण और प्रतिपुष्टि के द्वारा और कार्यस्थल पर उनके सकारात्मक संबंधों को बढ़ावा देकर। इसके अतिरिक्त, कर्मचारियों को उनके द्वारा किए गए कार्यों के महत्त्व के बारे में स्पष्टतः बताकर, उन्हें इस तरह वे उनमें लक्ष्य, दृष्टिकोण और कार्य के प्रति उत्साह के बोध का प्रोत्साहन देने में सहायता करते हैं। नियोक्ताओं को यह जानने की आवश्यकता है कि प्रबंधन शैली और संस्कृति, कर्मचारी के जुड़ाव और सशक्तिकरण से रोज़गार संतुष्टि पर प्रभाव पड़ता है। नियोक्ता और संगठन को कार्य-संतुष्टि से जो लाभ मिलते हैं, उनमें शामिल हैं – बेहतर निष्पादन और उत्पादकता, अधिक उत्पादन और कर्मचारियों की अनुपस्थिति में कमी। कर्मचारी को रोज़गार संतुष्टि उपलब्धि का बोध कराती है, उन्हें आत्म विश्वास देती है और स्वास्थ्य-कल्याण तथा जीवन संतोष को बढ़ावा देती है।

पुनरवलोकन प्रश्न

1. रचनात्मकता में कैसे वृद्धि की जा सकती है?
2. नवप्रवर्तन से आप क्या समझते हैं? समझाकर लिखिए।
3. रोज़गार-संतुष्टि क्या होती है और इसका क्या महत्त्व है

क्रियाकलाप 11

विद्यार्थियों को नवप्रवर्तकों (स्थानीय, राष्ट्रीय, अंतर्राष्ट्रीय) के बारे में जानकारियाँ देनी चाहिए और नवप्रवर्तन को प्रोत्साहन देने के लिए क्षेत्रीय, राष्ट्रीय, अंतर्राष्ट्रीय स्तरों पर जो प्रयास हो रहे हैं, उनसे परिचित कराना चाहिए। [सुझाव-इलेक्ट्रॉनिक और प्रिंट मीडिया, विशेषज्ञों, संस्थाओं, फ़िल्मों, वीडियो क्लिपिंग (कर्तन), इत्यादि का उपयोग किया जा सकता है।]

उत्पादकता, समय-प्रबंधन और बहुकार्यता

उत्पादकता को संसाधनों के कारगर उपयोग के रूप में समझाया जा सकता है। संसाधन विभिन्न प्रकार के हो सकते हैं — श्रम (मानशक्ति), पूँजी, भूमि, ऊर्जा, सामग्री, विभिन्न वस्तुओं के उत्पादन की जानकारी और सेवाएँ। इसे निवेश के प्रति इकाई से प्राप्त होने वाले निर्गम (आउटपुट) से मापा जाता है। उदाहरण के लिए, श्रम उत्पादकता विशेष रूप से निर्गम, प्रति कार्य घंटा, जो एक निवेश है, के अनुपात में मापी जाती है। वास्तव में, इसमें मानव और पूँजी संसाधनों का प्रभावी उपयोग शामिल है। उत्पादकता को एक व्यापक माप के रूप में समझा जा सकता है कि कोई संगठन दोनों विशेषताओं का समावेश कैसे कर पाता है — (a) दक्षता अर्थात् उपयोग निर्गम के लिए कैसे संसाधनों का प्रभावी इस्तेमाल किया जाता है और (b) प्रभावात्मकता अर्थात् जो कुछ भी प्राप्त किया गया उसकी तुलना में कितना संभव था।

यह ठीक ही कहा गया है कि 'ऐसा कोई भी मानवीय क्रियाकलाप नहीं है' जो बढ़ी हुई उत्पादकता से लाभान्वित नहीं होता। अतः उत्पादकता सभी संगठनों के लिए प्रासंगिक है, चाहे उनका निर्गम उत्पाद हो या सेवाएँ हों। वैश्विक स्तर पर, उत्पादकता की संकल्पना अधिकाधिक गुणवत्ता से जुड़ती जा रही है। उत्पादकता में सुधार, व्यक्तियों और समाज के बेहतर जीवन-स्तर को निश्चित करने में मदद करता है। अधिकाधिक रूप से स्वीकार किया जाने लगा है कि बढ़ती उत्पादकता और कार्य-जीवन की बेहतर गुणवत्ता, साथ-साथ चलते हैं। अतः राष्ट्र के कल्याण में उत्पादकता की भूमिका को व्यापक रूप से स्वीकार किया जाता है।

उत्पादकता मुख्य रूप से इस बात से निर्धारित की जाती है कि किसी देश के उत्पादों की अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर प्रतिस्पर्धा कैसी है। कम उत्पादकता के परिणामस्वरूप मुद्रास्फीति, व्यापार का प्रतिकूल संतुलन, अल्प वृद्धि दर और बेरोजगारी होते हैं। भारत जैसे विकासशील देशों में, गरीबी, बेरोजगारी और कम उत्पादकता के दुष्कर्म से उत्पादकता को बढ़ाकर पार पाया जा सकता है। इसे सरल और अनुकूल सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक और प्रेरणादायक कार्य-परिवेशों द्वारा प्राप्त किया जा सकता है। किसी संगठन के लोग उत्पादकता निर्धारण के लिए मुख्य संसाधन और केंद्रिय कारक होते हैं। अतः निम्नलिखित को व्यक्ति के स्तर पर और अन्ततः संगठन एवं राष्ट्रीय स्तरों पर भी उत्पादकता बढ़ाने के लिए उपयोग में लाया जा सकता है जैसे-शिक्षा और प्रशिक्षण, काम करने के लिए स्वस्थ/सकारात्मक अभिवृत्तियों का पोषण और उन्हें विकसित करना, बेहतर प्रदर्शन को प्रोत्साहन, पुरस्कार और प्रोत्साहन संप्रेषण रोजगार सुरक्षा, स्वास्थ्य सुरक्षा, उन्नत कार्य विधियाँ, प्रौद्योगिकी का उपयोग। उत्पादकता में वृद्धि मात्र 'चीजों को अच्छी तरह से करना' नहीं है, बल्कि उपयुक्त चीजों को और बेहतर बनाना है।

समय-प्रबंधन — समय सबसे अधिक प्रमुख संसाधनों में से एक है। इसके प्रबंधन का अर्थ यह नहीं है कि आप समय के संबंध में केवल स्वयं का प्रबंधन करें। इसके लिए यह भी आवश्यक है कि आप उन आदतों या कार्यविधियों को ग्रहण करने के लिए तैयार रहें ताकि आप समय का अधिक से अधिक सदुपयोग कर सकें। समय-प्रबंधन-कौशल के साथ आप अपने समय, तनाव और ऊर्जा पर नियंत्रण कर सकते हैं। आप अपने काम और व्यक्तिगत जीवन के बीच संतुलन बनाए रख सकते हैं। इससे आप नए अवसरों/अप्रत्याशित/अनापेक्षित घटनाओं के लिए अधिक शांतिपूर्वक सोच समझकर कार्य कर पाएँगे।

क्रियाकलाप 12

इंटरनेट का उपयोग कर, विद्यार्थी समय-प्रबंधन पर सुझावों की तलाश करें। यह सलाह है कि अपनी तलाश को 'समय-प्रबंधन पर पावर प्वाइंट प्रस्तुतीकरण' के रूप में निर्देशित करें। आने वाली परीक्षा के लिए अधिक उपयोगी सुझाव/सामग्री ढूँढ़ें और स्वयं अपने लिए इसकी एक सूची तैयार करें। शिक्षक एक मार्गदर्शक चर्चा का आयोजन कर सकते हैं।

बहुकार्यता इसे आधुनिक समय में कार्यस्थलों पर एक आवश्यक कौशल माना जाता है। इक्कीसवीं सदी में जीवन अधिकाधिक जटिल होता जा रहा है और इसमें बहुत-सी चीजें/काम साथ-साथ करने पड़ते हैं। बहुकार्यों को अपनाते हुए उनमें व्यवस्थित रूप से सुधार करके एक उत्तम कौशल बनाया जा सकता है। इसमें विविध कौशल और अनुकूलतम उपयोग शामिल हैं। बहुकार्यता का कार्य प्रारंभ करने वालों अर्थात् स्वाभाविक रूप से महिलाओं से हुआ। परंतु अब बहुकार्यता सभी कार्यालयों और संगठनों के कार्यडेस्कों एवं चेब्रों (कक्षों) पर भी लागू होती है। प्रत्येक व्यक्ति को बहुकार्य करना पड़ता है, अन्यो की अपेक्षा कुछ व्यक्ति इसमें अधिक निपुण होते हैं। आज वर्तमान में व्यवसाय से जुड़े लोग जानकारी का आदान-प्रदान और समय का प्रबंधन कुशलता से करने के लिए जाने जाते हैं। जीविका में सफलता व्यवहार-कौशलों और बड़े तथा विविध कार्य भारों को संभालने की योग्यता से घट या बढ़ सकती है। सूचनाओं पर शीघ्र कार्रवाई करने और उसे संश्लेषित करने की योग्यता आज व्यवसायी जगत में उभरते हुए कौशलों में से एक है। समय प्रबंधन महत्वपूर्ण है और उत्पादकता सर्वोपरि होती है- अतः बहुकार्यता का महत्त्व और भी अधिक बढ़ जाता है।

बहुत से काम समय में पूरे करना एक चुनौती है, जिसका हम सब सामना करते हैं और इसे पूरा करने में जो तरीके या सुझाव मदद कर सकते हैं, हमें उनका शीघ्र पता लगाना चाहिए। अतः जो विद्यार्थी भविष्य में अपना व्यवसाय आरंभ करने वाले हैं उन्हें इन कौशलों को विकसित करने और काम में लेने की आवश्यकता है। इस कार्य को शुरू करने का यही ठीक समय है।

- आपको जो करना है उसकी एक सूची बना लें और कार्यों को वरीयता के क्रम में रख लें। सबसे अधिक महत्वपूर्ण कार्य से आरंभ करें,
- कठिन कार्य को पहले करने से वे जल्दी समाप्त हो जाते हैं, बजाय उसे टालने या उसकी चिंता करने के,
- जो कार्य आपके हाथ में हैं, उन्हीं पर पूरा ध्यान दें ताकि वे प्रभावी और कुशलता पूर्वक समाप्त हो सकें,
- बीच-बीच में थोड़ा आराम भी करें,
- आने वाले किसी भी प्रकार के अवरोधों को कम करें। निरंतर आने वाले अवरोध, विशेष रूप से अपेक्षाकृत महत्वहीन मामलों वाले, व्यक्ति का ध्यान बाँटा देते हैं।

कार्य और कार्य-परिवेश

सभी मनुष्य एक ऐसे परिवेश में रहना और फलना-फूलना चाहते हैं जो उन्हें अच्छे कार्य करने के लिए प्रोत्साहित और प्रेरित करता है, जिसे करने के वे योग्य हैं। अतः एक खुशहाल और स्वस्थ कार्य-परिवेश की 'संस्कृति' तैयार करना महत्वपूर्ण है। यह बात केवल भौतिक और सामाजिक अर्थ में नहीं, परंतु गहन मनोवैज्ञानिक/मानसिक और भावनात्मक पहलुओं पर भी लागू होती है। एक स्वस्थ कार्य-परिवेश को सही रूप में सकारात्मक कार्य-परिवेश कहा जा सकता है। इस प्रकार का परिवेश निम्नलिखित पर ध्यान देकर तैयार किया जा सकता है —

- संगठन संबंधी आवश्यकताओं के साथ-साथ व्यक्तिगत (कर्मचारी की आवश्यकताएँ और अपेक्षाएँ) पर समुचित ध्यान देकर,
- कर्मचारी को एक आकर्षक और सुरक्षित कार्य-परिवेश देकर व्यक्ति से उसकी योग्यता के अनुसार कार्य कराकर,
- कार्य के अनुरूप व्यक्ति की उपयुक्तता को देखना,
- तकनीकी क्षमता को सुनिश्चित करके और उसके अनुरूप सुविधा देकर,
- कार्य को रोचक और चुनौतीपूर्ण बनाकर,
- टीम भावना और टीम उत्तरदायित्व विकसित करके,
- लोगों के साथ अच्छा व्यवहार करके,
- एक सकारात्मक कार्य-परिवेश तैयार करके,
- प्रत्येक व्यक्ति को प्रेरित करके और कर्मचारियों के विकास के लिए दीर्घकालीन अवसर प्रदान करके,
- कर्मचारियों में प्रशिक्षण के द्वारा आत्मविश्वास उत्पन्न करके, प्रतिपुष्टि, प्रोत्साहन और प्रशंसा, सहायता, सकारात्मक संबलन और उनको शामिल करके, उनका विकास करके,
- कर्मचारियों को जहाँ उचित हो, अधिकार देकर सशक्त बनाकर।

ये सब संगठन / कार्यस्थल पर कार्यरत लोगों का मनोबल ऊँचा रखने में नियोक्ता की मदद कर सकते हैं। संक्षेप में, कोई भी बुद्धिमान नियोक्ता / प्रबंधक यह जानता है कि लोग 'मूल्यवान निधि' होते हैं और अंततः महत्वपूर्ण संसाधन होते हैं। अतः ऐसे परिवेश का निर्माण करना जहाँ कर्मचारी संगठन और संगठन के विकास के प्रति निष्ठावान होने का बोध अनुभव करें- इसे स्वयं के विकास जैसा महत्वपूर्ण माना जाता है।

इस संदर्भ में, व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा पर बहुत अधिक ध्यान दिया जा रहा है। विश्व स्तर पर, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य से जुड़े मुद्दों से संबंधित वैधानिक उपायों को बनाया और लागू किया जा रहा है। इन प्रयासों में सक्रिय रूप से अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई. एल. ओ.) और विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यू. एच. ओ.) जुड़े हुए हैं। दोनों अंतर्राष्ट्रीय संस्थानों ने, पूरे विश्व में स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए कार्य-स्थल पर अर्गोनॉमिक्स (श्रमप्रभाविकी) की भूमिका को, शोध और विकास संबंधी गतिविधियों का विशिष्ट क्षेत्र बताते हुए, सम्मिलित किया है।

व्यवसाय से संबंधित स्वास्थ्य क्या है?

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई. एल. ओ.) और विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यू. एच. ओ.) के अनुसार व्यवसाय से संबंधित स्वास्थ्य की आधुनिक परिभाषा है, “सभी व्यवसायों में कर्मचारियों के शारीरिक, मानसिक और स्वास्थ्य-कल्याण के लिए उच्चतम स्तर पर प्रोत्साहन एवं रख-रखाव उपलब्ध कराना है अर्थात् काम करते समय सभी का पूर्ण स्वास्थ्य।” यह कर्मचारी और उसके व्यवसाय-परिवेश के बीच प्रभावी संतुलन का द्योतक है। यह कार्य-स्थल पर अस्वस्थता को पहचानने और रोकने के लिए प्रयास करता है। उचित व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य का मॉनिटरिंग करके यह भी सुनिश्चित करता है कि कोई कर्मचारी किसी रोग से पीड़ित तो नहीं है जो उसके कार्य-परिवेश में रहते-रहते गंभीर रूप ले ले। व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य को सुनिश्चित करने के लिए उद्देश्य निम्नलिखित हैं —

- कर्मचारियों के शारीरिक, मानसिक और स्वास्थ्य-कल्याण को बनाए रखना और बढ़ावा देना,
- अधिकतम मानव दक्षता और मशीन दक्षता प्राप्त करना,
- व्यवसाय संबंधी संकटों और दुर्घटनाओं को कम करना,
- व्यवसाय संबंधी रोगों और क्षति को रोकना,
- रोगग्रस्त होने के कारण अनुपस्थिति को कम करना और उत्पादकता बढ़ाना,
- कर्मचारियों की आवश्यकताओं के अनुरूप कार्य-स्थल और कार्य-परिवेश को बनाना अर्थात् श्रमप्रभाविकी के सिद्धांतों का क्रियान्वयन,
- यह उपचार करने के बजाय निरोधात्मक होना चाहिए।

संक्षेप में व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य की देखभाल के लक्ष्य ये हैं — एक स्वस्थ और सुरक्षित कार्यकारी परिवेश, एक अच्छा क्रियागत कर्मचारी समुदाय, कार्य के दौरान होने वाली बीमारियों को रोकने के साथ-साथ कर्मचारियों की कार्यकारी योग्यता और क्रियात्मक क्षमता को बनाए रखना तथा उनके स्वास्थ्य को बेहतर बनाना।

इसके लिए सुनिश्चित करना होगा कि —

- भवन-परिसर निरापद हैं,
- मशीनें और सामग्री निरापद हैं,
- कार्य करने की प्रणालियाँ, कार्य-परिवेश और सुविधाएँ निरापद हैं,
- कर्मचारियों को सुरक्षा के मामलों में सूचनाएँ, निर्देश, प्रशिक्षण और पर्यवेक्षण उपलब्ध कराए जाते हैं।
- कार्य-भार की तुलना में कर्मचारियों की कार्य क्षमता का आकलन किया जाता है और उनके स्वास्थ्य-स्तर को मॉनिटर किया जाता है,
- इन सबके अलावा संकटों को यथासंभव रोक/कम किया जाए,

सामान्यतः व्यावसायिक और व्यक्तिगत सुरक्षा के पहलुओं का संबंध इनसे है — कार्यस्थलों के अर्गोनॉमिक्स, ध्वनि-स्तरों, औद्योगिक स्वच्छता, बिजली के झटके से सुरक्षा, निरापद उपकरण, विकिरणों से सुरक्षा, मशीनों का निरापद होना, कंपनी और झटकों से सुरक्षा, सुरक्षात्मक कपड़े, गिरने और फिसलने आदि से सुरक्षा।

व्यवसाय संबंधी खतरे क्या हैं?

इन्हें चोट या खराब स्वास्थ्य, संपत्ति को हानि, कार्यस्थल परिवेश को हानि, या इन सभी को हानि पहुँचाने की क्षमता वाले स्रोत अथवा परिस्थितियों के रूप में देखा जाता है। व्यवसाय संबंधी संकट कई प्रकार के होते हैं — भौतिक, रासायनिक, जैविक, यांत्रिक और मनोवैज्ञानिक। सारणी-1 में प्रत्येक प्रकार के संकट की सूची दी गई है।

सारणी 1 – विभिन्न प्रकार के व्यवसाय से खतरे

भौतिक	रासायनिक	जैविक	यांत्रिक	मनोवैज्ञानिक
ऊष्मा बुखार, ऐंठन, थकान, जलने से घाव	आविषालुता साँस द्वारा, भोजन द्वारा, त्वचा अवशोषण द्वारा	जीवाणु टिटनेस, क्षयरोग, ऐंश्रैक्स	चोट गिरना, कटना, रगड़, आघात, नील पड़ना	मनोवैज्ञानिक और व्यावहारिक परिवर्तन
शीत तुषार-उपघाट (फ्रॉस्ट-बाईट)	श्वसनरोध कार्बन मोनोऑक्साइड, हाइड्रोजन सल्फाइड	विषाणु हेपेटाइटिस (यकृतशोथ), एड्स	अर्गोनॉमिक विकार पेशी-कंकाल विकार, संचयी अभिघात विकार	कार्य संतुष्टि में कमी, असुरक्षा, अपर्याप्त अंतरवैयक्तिक संबंध, कार्य दबाव, अस्पष्टता, विद्वेष, सिरदर्द, शरीर-दर्द, आक्रामकता, चिंता, अवसाद, मदिरापान, ड्रग्स की लत, बीमारी और अनुपस्थित होने की आदत
शोर व्यवसाय संबंधी बहरापन	उत्तेजक गैसों अमोनिया, सल्फर - डाइऑक्साइड	प्रोटोजोआ और परजीवी मलेरिया, हुकवर्म, टेपवर्म		
विकिरण कैंसर, ल्यूकीमिया, अविकसित अरक्तता	अकार्बनिक धूल कोयले की धूल, सिलिका, ऐस्बेस्टस			
विद्युत जलने के घाव, आघात	जैविक धूल गन्नों के रेशे, कपास धूल, तंबाकू और अनाज की धूल			

यह स्पष्ट है विभिन्न प्रकार के कार्य-पर्यावरण कर्मचारियों के स्वास्थ्य के लिए विभिन्न प्रकार के संकट और जोखिम खड़े कर सकते हैं। अतः केवल नियोक्ताओं द्वारा संकटों को पहचानना और उनसे सुरक्षा के उचित उपाय बताना ही महत्वपूर्ण नहीं है, बल्कि प्रत्येक कर्मचारी के लिए अपनी और संस्था में काम करने वाले सभी व्यक्तियों के साथ-साथ पर्यावरण की सुरक्षा और कल्याण के लिए उत्तरदायी होना भी समान रूप से महत्वपूर्ण है।

व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य की देख-भाल और सुरक्षा के उपायों के क्या महत्त्व हैं?

व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य से होने वाले लाभ कर्मचारियों और संपूर्ण संस्था/नियोक्ता दोनों के लिए हैं। कर्मचारियों/श्रमिकों के लिए लाभों में सम्मिलित हैं —

- बेहतर स्वास्थ्य और कमाई की क्षमता,
- कार्य जीवन की बेहतर गुणवत्ता,
- दुर्घटनाओं और अन्य किसी अस्थायी या स्थायी अपंगता की रोकथाम,
- बेहतर मनोबल और अधिक उत्पादकता।

संगठन/नियोक्ता के लिए बहुत से लाभ हैं जो वित्तीय लाभों में परिवर्तित हो जाते हैं। इसके निम्नलिखित कारण हैं —

- व्यवसाय संबंधी रोगों/अन्य कार्य-संबंधी अस्वस्थता की रोकथाम करने से, कम हुई अनुपस्थिति के परिणाम स्वरूप, अधिक उत्पादकता,
- कर्मचारियों को स्वस्थ रखने से प्राप्त अधिक लाभ,
- संस्थान को मुख्य व्यवसाय पर केंद्रित करने का अवसर,
- संकट और मुकद्दमे के खर्च में कमी,
- चिकित्सीय और कानूनी दावों में कमी, कर्मचारियों को दिए जाने वाले मुआवजों से होने वाले खर्चों में कमी,
- कर्मचारियों की बेहतर उपस्थिति और उनका संस्थान में बने रहना और
- कर्मचारियों को बेहतर प्रोत्साहन और निष्पादन।

दुर्घटनाएँ अप्रत्यक्ष खर्चों के कारण उससे कहीं ज्यादा महंगी पड़ती हैं, जितना अधिकांश लोग सोचते हैं। कुछ खर्चें प्रत्यक्ष होते हैं, जैसे – श्रमिक का क्षतिपूर्ति दावा जिसमें घायल या बीमार का चिकित्सीय खर्चा और भुगतान सम्मिलित होते हैं। ये दुर्घटनाओं के प्रत्यक्ष खर्च हैं। इसके अतिरिक्त अन्य खर्चें होते हैं- घायल कर्मचारियों के स्थान पर लगाए गए कर्मचारियों के प्रशिक्षण, संपत्ति की मरम्मत, दुर्घटना जाँच, दोषनिवारक प्रक्रिया को लागू करने और बीमा राशि के भुगतान के खर्चें। दुर्घटना के अप्रत्यक्ष खर्चों में शामिल हैं — निर्धारित कार्य में देरी, प्रशासनिक समय में वृद्धि, निम्न मनोबल, अनुपस्थिति में वृद्धि और ग्राहक संबंधों में कमजोरी।

अनेक बड़े संगठनों में नियुक्ति से पूर्व जाँच-परख कराई जाती है। इससे नियोक्ता सुनिश्चित हो जाता है कि जिस रोजगार के लिए लोगों को नियुक्त किया है वे उसके योग्य हैं और नए कर्मचारी को उसकी शारीरिक योग्यताओं के अनुसार स्थान देने में मदद मिलती है।

प्रभावी व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य और सुरक्षा-कार्यक्रम छ: बातों पर केंद्रित होते हैं—

- कार्यस्थल सुरक्षा और रोजगार संकटों के विश्लेषण का मूल्यांकन — रोजगार सुरक्षा विश्लेषण, व्यापक सर्वे का आधार होना चाहिए। इसमें रोजगार के चरणों का अध्ययन और रिकॉर्ड बनाना शामिल होना चाहिए, जिससे वर्तमान और संभावित रोजगार खतरों की पहचान की जा सके और काम इस प्रकार किया जाए कि खतरों को कम करना या समाप्त करना संभव हो सके (सारणी 2 में कुछ खतरों के संकेतों को दिखाया गया है)। इसमें योजनाबद्ध और नयी सुविधाओं, प्रक्रमों, सामग्री और उपकरणों का विश्लेषण सम्मिलित है।
- खतरों की रोकथाम और नियंत्रण-उद्योगों में महत्वपूर्ण होता है कि संयंत्र के सभी रसायनों और खतरनाक पदार्थों की सूची बना कर रखी जाए। बहुत से उद्योगों के लिए ध्वनि स्तरों, वायु के नमूनों का विश्लेषण और अर्गोनॉमिक खतरे के कारकों का सर्वेक्षण आवश्यक होता है।
- स्वास्थ्य और सुरक्षा के मुद्दों से संबंधित स्टाफ़ का प्रशिक्षण-संकट संप्रेषण कार्यक्रम को विकसित करना, उसे लागू करना और समय-समय पर उसका पुनरवलोकन करना चाहिए।
- प्रबंध समिति की प्रतिबद्धता — प्रबंध समिति विश्वास करती है कि रोजगार में सुरक्षा और स्वस्थ परिवेश कंपनी का एक महत्वपूर्ण लक्ष्य है। इसके साथ ही साथ अन्य संस्थागत उद्देश्य भी होते हैं जैसे – लागत नियंत्रण, गुणवत्ता और उत्पादकता।
- कर्मचारियों की भागीदारी — किसी संगठन के कर्मचारी यह विश्वास करते हैं कि उनका कार्यस्थल निरापद है और स्वास्थ्यकारी होना उनका अधिकार है और उनकी निरापदता तथा स्वास्थ्य उनकी व्यक्तिगत ज़िम्मेदारी है। उनका यह भी विश्वास है कि अपने साथियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य पर ध्यान देना उनका कर्तव्य है।
- संस्थान को चाहिए कि वह स्वास्थ्य संबंधी सभी पहलुओं, शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य, तनाव प्रबंधन के साथ-साथ पुनर्वास कार्यक्रमों पर स्वास्थ्य परामर्श की व्यवस्था करे, जो कर्मचारी की चिकित्सीय, सामाजिक, शैक्षिक, व्यावसायिक समस्याओं और आवश्यकताओं के अनुरूप हों।

सारणी 1.2 – खतरे के सूचक और आपूर्ति के लिए खतरनाक वस्तुओं के प्रतीक

खतरे के सूचक	संकेताक्षर	प्रतीक
विस्फोटक	E	
अधिक ज्वलनशील	F	
आविषी	T	
हानिकारक उत्तेजक	Xn Xi	
संक्षारक	C	
पर्यावरण के लिए खतरनाक	N	

सुकार्यिकी (अर्गोनॉमिक्स)

सुकार्यिकी अपने-अपने कार्य स्थलों पर कार्य करते समय लोगों का, किया जाने वाला अध्ययन है, ताकि व्यवसाय संबंधी आवश्यकताओं को, कार्य करने की विधियों को, इस्तेमाल किए जाने वाले औजारों को और पर्यावरण को ध्यान में रखते हुए लोगों के जटिल अंतर संबंधों को समझ सकें। अर्गोनॉमिक्स दो ग्रीक शब्दों से मिलकर बना है — ‘ergon’ (काम) तथा ‘nomics’ (प्राकृतिक नियम)। इसे “मानव कारक अभियांत्रिकी” भी कहा जा सकता है। संक्षेप में, अर्गोनॉमिक्स कर्मचारी के अनुकूल कार्य परिवेश बनाने के प्राथमिक लक्ष्य के साथ कार्य का अध्ययन करना है। इस प्रकार की कार्य परिस्थितियाँ उत्पन्न करने का उद्देश्य है कि ये कार्य परिस्थितियाँ मानव स्वास्थ्य के लिए

खतरनाक नहीं होती हैं और कर्मचारियों/कार्यबल को स्वीकार्य होती हैं एवं कार्य निर्गम तथा उत्पादकता के लिए भी अनुकूल होती हैं।



“सुकार्यिकी मानव और मशीन का सामंजस्य है।” इसमें मानव और उसके कार्य के आपस में अनुकूलतम सामंजस्य, जिसमें लाभ को मानव क्षमता और स्वास्थ्य-कल्याण के रूप में मापा जाना हो, उसे प्राप्त करने के लिए मानव जैविक विज्ञान के अनुप्रयोग को अभियांत्रिकी विज्ञान के साथ शामिल किया जाता है। औजारों, मशीनों और कार्यस्थलों को कार्य के अनुरूप डिजाइन किया जाता है, ताकि तनाव और स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं में कमी आए।

सुकार्यिकी द्वारा जिन महत्वपूर्ण पहलुओं पर विचार किया जाता है वे हैं — श्रमिक क्षमता (शरीर क्रियात्मक और मनोवैज्ञानिक दोनों), कार्य की माँग (जिसमें शामिल हैं — प्रकृति और जटिलता, कर्मचारियों की आवश्यकता, अवधि, मुद्रा) और कार्य परिवेश (शोर, आर्द्रता, कंपन, प्रकाश, ताप)। सुकार्यिकी का अध्ययन चार स्तंभों पर व्यवस्थित है, जो इस प्रकार हैं — मानवमिति (शरीर का आकार और मापन), जैव-यांत्रिकी (पेशी-कंकाली गतिविधियाँ और लगाए जाने वाला बल), शरीर क्रिया विज्ञान और औद्योगिक मनोविज्ञान।

सुकार्यिकी की आवश्यकता

कार्यस्थल पर सुकार्यिकी का उपयोग निम्नलिखित के लिए महत्वपूर्ण है —

- निरापद और बेहतर स्वास्थ्य निम्न द्वारा पाया जा सकता है —
 - कार्यस्थल पर चोटिल होने और उसकी गंभीरता को कम करने के लिए,
 - मानवीय त्रुटि से होने वाली दुर्घटनाओं की संभावना में कमी लाने के लिए,
- बेहतर प्रभावी रोजगार निम्नलिखित के द्वारा पाया जा सकता है,
 - उत्पादकता को बढ़ाने के लिए,
 - त्रुटियों में कमी लाकर,
 - चोट न लगने देना या उसमें कमी लाकर,
- रोजगार प्रभाविता में वृद्धि द्वारा,
 - सुविधाजनक कार्य-परिस्थितियों के द्वारा रोजगार संतुष्टि में वृद्धि करके।

एर्गोनॉमिक्स (श्रमदक्षता शास्त्र) —

एक प्रभावी उत्पादकता उपकरण, जो निम्नलिखित बिंदुओं द्वारा संबोधित होता है —

- कार्यस्थल / वर्कस्टेशन (कार्यकेंद्र) डिजाइन
- कार्य डिजाइन / कार्य विधि का डिजाइन
- उपकरण डिजाइन
- सुविधाएँ
- वातावरण

सुकार्यिकी के लाभ—

- ◆ चोट और दुर्घटनाओं के जोखिमों को कम करता है।
- ◆ उत्पादकता को बढ़ाता है।
- ◆ त्रुटियों को कम तथा कार्य दोबारा करने की आवश्यकता को कम करता है।
- ◆ दक्षता को बढ़ाता है।
- ◆ खराब स्वास्थ्य/दुर्घटनाओं/तनाव के कारण होने वाली अनुपस्थिति को कम करता है।
- ◆ कर्मचारियों के मनोबल को बेहतर बनाता है।

सुकार्यिकी का महत्त्व एक साधारण उदाहरण द्वारा दर्शाया जा सकता है। एक व्यक्ति, एक ऐसी कुर्सी जो श्रमप्रभाविकी सुरक्षा के मानदंड पूरा नहीं करती, पर बैठकर दफ्तर का कार्य करता है तो इससे व्यक्ति को पीठ दर्द हो सकता है। सुकार्यिकी सिद्धांतों के अनुसार, यह आवश्यक है कि कुर्सी की ऊँचाई और स्टैंड, कार्य करने वाले व्यक्ति की ऊँचाई और उसके शरीर के आकार के अनुसार समायोजित हो सकने वाली होनी चाहिए। कुर्सी की टांगों की संख्या कुर्सी के आकार के अनुरूप होनी चाहिए, ताकि व्यक्ति गिरे नहीं।

सुकार्यिकी में किसी हस्तक्षेप को, उत्पादकता पर पड़ने वाले इसके प्रभाव की रोशनी में देखना चाहिए और श्रेष्ठ श्रमप्रभाविकी समाधान सामान्यतः उत्पादकता को बेहतर बनाते हैं। सरल रूप में, अनावश्यक अथवा बेढंगी मुद्रा में काम न करने में और परिश्रम में कमी न करने के कारण दिए गए कार्य में लगने वाले समय से पूर्व ही काम पूरा हो जाता है। इस प्रकार उत्पादकता भी बढ़ती है। किसी भी कार्य-स्थल के लिए एक निरापद और उत्पादक कार्य-परिवेश बनाना अत्यन्त आवश्यक होता है। कर्मचारी किसी भी संगठन के लिए बहुमूल्य घटक होते हैं। जब किसी कार्य को उन कर्मचारियों की क्षमता से मिला दिया जाता है जो उस कार्य को करेंगे, तब वे बहुत कम गलतियाँ करते हैं और अपशिष्ट भी कम उत्पन्न होता है। सुकार्यिकी डिजाइन पर ध्यान देने से देखा गया है कि वह कर्मचारी की उत्पादकता और उसके उसी संगठन में बने रहने को प्रभावित करता है।

हमने विस्तार से विभिन्न रोज़गार-संबंधी पहलुओं पर विचार किया है जो जीविका और उत्पादकता वाले व्यावसायिक करिअर के अनुरूप हैं। अब, यह आवश्यक है कि स्व-रोज़गार, व्यक्तिगत उद्यम और उद्यमिता की आकर्षक संभावनाओं पर भी सीधा ध्यान दिया जाए। स्व-रोज़गार और नवप्रवर्तनकारी उद्यमिता, चुनौतीपूर्ण, आकर्षक और अत्यन्त लाभप्रद हो सकती है; अतः संतोषजनक जीविका निर्माण के लिए उन पर ठीक से ध्यान दिया जा सकता है।

उद्यमिता

उद्यमिता एक नया और नवप्रवर्तक उद्यम/उत्पाद या सेवा स्थापित करने का कार्य है। उद्यमियों का कार्य, किसी उत्पाद के उत्पादन या डिजाइन के प्रतिरूप में नवप्रवर्तनों/आविष्कार द्वारा बदलना होता है अथवा नयी तकनीकी विधियों/सुधारों द्वारा नयी उपयोगी वस्तु या पुरानी को नए तरीके से बनाना होता है। एक उद्यमी वह व्यक्ति है जो इस प्रकार के परिवर्तनों को एक उद्यम या व्यवसाय के माध्यम से पूरा करता है। उद्यमी संसाधनों और/या अर्थव्यवस्था को अपनी कुशाग्र बुद्धि से जुटाता है और इसे जीविका के लिए लक्ष्य बनाता है। यह एक नए संगठन का रूप ले सकता है अथवा वर्तमान संगठनों को पुनर्जीवित करने में एक अंश हो सकता है।

एक उद्यमी वह व्यक्ति होता है जो एक नए विचार को वास्तविकता का रूप देने का जोखिम उठा सकता है। एक उद्यमी नवप्रवर्तक, रचनात्मक, सुव्यवस्थित और जोखिम उठाने वाला व्यक्ति होता है। भारत में ऐसे उद्यमियों के श्रेष्ठ उदाहरण हैं जिनके पास वस्तुओं को देखने के लिए कल्पना दृष्टि और विचार थे। इनमें से कुछ हैं — श्रीमान नारायण मूर्ति, जे. आर. डी. टाटा, धीरूभाई अंबानी।

आरंभ किए गए संगठन के प्रकार पर निर्भर उद्यमी गतिविधियाँ, भिन्न-भिन्न प्रकार की हो सकती हैं। उद्यमीवृत्ति छोटी व्यक्तिगत परियोजनाओं, सूक्ष्म इकाईयों से लेकर, कई बार अंशकालिक उद्यम तक होती हैं। इनके अतिरिक्त इनमें प्रमुख औद्योगिक संस्थान भी होते हैं, जो उद्यमी के अतिरिक्त अनेक लोगों को भी रोजगार उपलब्ध कराते हैं। उभरते उद्यमियों की सहायता के लिए आज कई प्रकार के संगठन उपलब्ध हैं, जिनमें राजकीय एजेंसियाँ, वैज्ञानिक संस्थान और संगठन, वित्तीय संस्थाएँ जैसे बैंक और कुछ स्वैच्छिक संस्थाएँ सम्मिलित हैं।

उद्यमी विचारों को प्रतिदर्शित करते हैं —

- एक संकल्पना, उत्पाद, नीति या संगठन
- वे नयी प्रक्रियाओं के समर्थक, परिवर्तन के प्रवर्तक बन जाते हैं।

उद्यमियों के लक्षण

एक उद्यमी में कुछ व्यक्तिगत विशेषताएँ अवश्य होनी चाहिए जो उसे एक औद्योगिक संगठन की चुनौतियों को स्वीकार करने के लिए सक्षम बना सकें। इनमें सम्मिलित हैं —

- कड़ी मेहनत करने की इच्छा
- योजना बनाने और क्रियान्वयन करने का ज्ञान और कौशल
- वित्त, सामग्री, व्यक्तियों और समय के प्रबंधन के कौशल

- आकलित जोखिम उठाने का साहस होना
- एक साथ कई कार्यों को आरंभ करने की योग्यता और तत्परता
- आरंभ किए गए कार्यों के लिए आवश्यक कौशलों को सीखने और प्राप्त करने की योग्यता
- कठिन मुद्दों से निपटने और उनके समाधान ढूँढने की क्षमता
- यर्थाथवादी होना और आसान समाधानों की अपेक्षा न करना
- गतिरोधों, चुनौतियों और असफलताओं का सामना करने की योग्यता
- भागीदारी विकसित करना, कार्यनीति बनाना तथा तालमेल बनाने की योग्यता
- समझौता करने, कार्यनीति और प्राथमिकताओं को देखने की योग्यता
- विनम्र होना और संकट की स्थितियों से निपटने की योग्यता
- अच्छे संप्रेषण कौशलों का होना।

संक्षेप में, उद्यमी को अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए नवप्रवर्तनकारी, रचनात्मक और लक्ष्य-अभिमुखी होना चाहिए। उद्यमी को सीधी कार्रवाई करने और कार्य करने के अधिक प्रभावी तरीकों का पता लगाने और अपनाने के लिए तैयार रहना चाहिए। हाल ही में उद्यमवृत्ति की व्यापक और संपूर्ण धारणा उभर कर आई है, जिसमें उद्यमी विभिन्न प्रकार की उद्यमयी पहल, जैसे – सामाजिक उद्यमवृत्ति और ज्ञान उद्यमवृत्ति के बारे में विशिष्टता की सोच रखता है।

सामाजिक उद्यमवृत्ति अच्छे सामाजिक कार्य करने पर केंद्रित रहती है। सामाजिक उद्यमवृत्ति, एक विशेष समूह या व्यापक रूप से समाज के लिए उद्यमवृत्ति के माध्यम से बड़े पैमाने पर लाभ-प्राप्त करने के लक्ष्य तक पहुँचना चाहती है। सामान्यतः, सामाजिक उद्यमी कमजोर, अपेक्षित, वंचित समूह अथवा वे व्यक्ति जिनको स्वयं लाभ प्राप्त करने के लिए वित्तीय साधन प्राप्त नहीं हैं, वे लाभ के लिए कार्य करते हैं। सामाजिक उद्यमी 'सामाजिक उत्प्रेरक', दूरदर्शी होते हैं जो मूलभूत सामाजिक परिवर्तनों और टिकाऊ सुधारों का सृजन करते हैं। इस प्रकार के कार्यों की उनके चयनित क्षेत्रों में, चाहे वह शिक्षा, स्वास्थ्य देख-भाल, आर्थिक विकास, पर्यावरण, ललित कलाएँ अथवा कोई और सामाजिक क्षेत्र हो, वैश्विक सुधारों को प्रेरित करने की क्षमता हो सकती है। सामाजिक उद्यमवृत्ति की सफलता आर्थिक लाभ से उतनी नहीं आँकी जाती जितनी सामाजिक लाभों और प्रभावों से मापी जाती है।

6-8 बच्चों के समूह बनाएँ और बेरोज़गारी के मुद्दों पर समूहों के बीच चर्चा का आयोजन करें। चर्चा और प्रस्तुतीकरण निम्नलिखित पर केंद्रित होने चाहिए —

- क्या आप किसी को जानते हैं, जो बेरोज़गार है?
- उस बात से कि वह बेरोज़गार है, उसके रहने के स्तर और मानसिक स्थिति पर क्या प्रभाव पड़ता है?
- क्या वह काम करना चाहता/चाहती है?
- क्या हमारे देश में बेरोज़गारी एक समस्या है?
- आपके विचार से भारत में बेरोज़गारी के मुख्य कारण क्या हैं?
- सरकार (स्थानीय और राष्ट्रीय) इस समस्या के लिए क्या करती है?
- समस्या के समाधान के लिए आप और क्या सुझाव दे सकते हैं?

प्रमुख शब्द

कार्य, अर्थपूर्ण कार्य, जीविकाएँ आजीविका, विश्राम एवं मनोरंजन, जीवन-स्तर, सामाजिक उत्तरदायित्व, नैतिक नियम, स्वेच्छावाद, परंपरागत व्यवसाय, आयु और बालश्रम, कार्य के लिए अभिवृत्तियाँ और दृष्टिकोण, जीवन कौशल, कार्य और महत्ता, कार्य-जीवन की गुणवत्ता, रोज़गार संतुष्टि, रचनात्मक और नवप्रवर्तन, कार्य परिवेश, व्यवसाय-संबंधी कार्य और उद्यमिता

