



Date: 05-11-24

Time for action

Concrete action must take centre stage in climate mitigation

Editorial

Next week will be that time of the year when countries get into a huddle for the annual two-week climate conference, in Azerbaijan's capital Baku, to fine-tune global action on human-caused global warming. To have any chance at keeping global temperatures from exceeding 1.5° C of pre-Industrial levels, multiple scientific assessments have said that greenhouse gas emissions must peak before 2025 at the latest and decline 43% by 2030. However, summing up all the collective commitments by countries to reduce their greenhouse gas emissions would lead to only a 2.6% decrease in global greenhouse gas emissions by 2030, compared to 2019 levels. Save for 2020, the year of the COVID-19 pandemic, global emissions have only increased every year, with 53 billion metric tonnes emitted in 2023.

Given that most rich countries are loathe to make compromises on their lifestyles and poorer, developing countries aspire to be rich, the only practical solution envisaged is that the developing countries grow rich while eschewing the proven fossil-fuel led trajectory. However, the costs that these entail — of shifting to cleaner but land-intensive and relatively expensive renewable sources — remain the proverbial bone of contention. In 2009, at the climate summit in Copenhagen, developed countries agreed to fund developing countries \$100 billion annually by 2020 as 'climate finance' to enable this transition. Though it is the United Nations that is supposed to ratify if these finance goals have been met, a lack of clarity on the definition of 'climate finance', and delays in the financial crediting system have led to considerable angst among developing countries that these goals have been far from met. The Paris Agreement of 2016 requires that countries decide on a new collective quantified goal (NCQG) before 2025, with the \$100 billion as a base value. Then there is also a quibble, from the developed world, that major emitters such as China and India, which are large economies and major polluters, must also contribute. It is widely expected that this NCQG will be a major point of discussion at Baku. Another issue of import is carbon markets, that have for long been touted as the solution to the problem of finance. Rich countries or companies finance counterparts in the developing world for renewable energy generation and carbon-offsetting measures and gain tradeable credits. However, specifying the rules on how this is accounted for is a vexing problem. The hallmark of climate negotiations is that they are arenas of gladiatorial legalese where the stated goal of reducing emissions seems to stretch further beyond reach. It is time that concrete action takes centre stage.

Date: 05-11-24

We need to address India's workplace culture

If we are to address the worst excesses of India's corporate culture, some form of regulation seems unavoidable

T.T. Ram Mohan, [Former professor at IIM Ahmedabad.]



In September, the mother of Anna Sebastian, the young chartered accountant who passed away in July allegedly due to work stress, said, "They say we have received freedom in 1947, but our children are still working like slaves." Her anguished cry goes to the heart of the issue of workplace culture in India's corporate world.

The inquiry report of the Ministry of Labour, promised within 10 days, is still awaited. The corporate world has chosen to remain largely silent on the tragedy. What corporate leader would dare to point fingers at others when the position at his own firm is not very different?

Toxic work culture

The issue is not just long hours or having to put in extra effort to meet a deadline. Employees will gladly slog it out if they are shown respect, appreciated, and feel they are treated fairly. From all accounts, much of corporate India fails on every count. Toxic work culture is pervasive in India's private sector.

Long hours flow directly from a focus on the bottom line that comes at the expense of employees' well-being. The management employs two people where four are required. It seeks to motivate the two employees by giving them the wages of three, thus saving on one employee. Impressive jargon has been created to justify exploitation of employees and inhuman work hours. Meeting stiff targets against heavy odds is 'organisational stretch'. There is 'variable pay' to promote a 'performance culture' that translates into a higher stock price — great for top management that corners most of the stock options. There is a 'bell curve' that identifies super-performers as well as under-performers. There are 'stress management' workshops to deal with the burn-out that ensues. Management does not stop to ask itself why it is creating so much stress for employees in the first place.

Long hours and employee burnout are typical of the corporate culture of the U.S. but not of Europe. France has a 35-hour work week. In the rest of Europe, the norm is about 40 hours. European firms lack competitiveness, did you say? Well, European standards of living are nothing to scoff at.

It is unrealistic to try to import the American culture into a setting that could not be more different. The per capita income in the U.S. is \$85,000. In India, it is \$2,700. The typical U.S. employee operates at a level of comfort — in terms of housing, commuting, health, diet, and leisure — that is way above that of the Indian employee. In India's big cities, simply going to office and getting back can be an ordeal. So are getting school admissions for children (and then getting them into coaching classes), looking after an elderly parent, and generally ensuring that the household is ticking along.

Long hours are only part of the problem. Bosses often use language that can range from being unprofessional to abusive. During the tenure of Prime Minister Rishi Sunak, his deputy, Dominic Raab, faced charges of 'bullying' from officials he had worked with in his previous stints as minister. An enquiry found that he had been "aggressive" and "intimidating" but not "abusive". Mr. Raab, nevertheless, had to resign. Such was the fate of the U.K. Deputy Prime Minister, no less, for having breached norms of civilised behaviour.

One wonders what would happen if these standards were applied to India's corporate world. In the U.S. and in Europe, employees can sue the firm for a range of objectionable behaviours including those that cause them mental stress. They often win huge settlements. No such recourse is available in India.

Employees also feel they are not treated fairly. The performance evaluation system is often suspect and the ruthlessness with which so-called under-performance is dealt with will make one squirm. Top management will talk of "weeding out dead wood", an expression that shows scant regard for the worth of human beings. Variable pay is heavily skewed in favour of a handful of individuals at the top. When those below seethe with resentment at what they perceive as unfair, a toxic culture is inevitable.

Many public sector firms have a much better work culture. Employees may not get huge rewards but they have job security. Unions act as a check on the arbitrary ways of top management. Inequality in pay is nowhere as glaring as in the private sector. Officers at the middle and senior levels put in long hours. People have their grievances. But complaints about a toxic work culture are rarer.

Time to remedy matters

How do we remedy matters? Corporates can be expected to respond along predictable lines: there will be affirmations of "core values", a new "code of conduct" for management, programmes to address the "work-life balance", more "town hall meetings" with employees. If these could make a difference, we shouldn't be having a problem in the first instance. The board of directors should be paying attention to the company's work culture, providing recourse and initiating corrective measures. Alas, boards tend to be even more disconnected from reality than the management. Moreover, they lack the incentives or the motivation to challenge management.

If we are to address the worst excesses of India's corporate culture, some form of regulation seems unavoidable. Regulation may get boards to assume responsibility for the work culture, engage with employees at lower levels, and get a sense of what's going on. The Nirbhaya episode caused a paradigm shift on the issue of women's safety. One, hopes that Sebastian's untimely demise will likewise turn out to be a defining moment for India's workplace culture.



दैनिक भास्कर

Date: 05-11-24

एआई का उपयोग बेहतर शिक्षा के लिए भी किया जा सकता है

जस्टिना निक्सन-सेंटिल, (आईबीएम की वाइस प्रेसिडेंट और चीफ इम्पैक्ट ऑफिसर)



एआई का इस्तेमाल व्यापक और अधिक जटिल समस्याओं के लिए भी किया जा सकता है, खासकर शिक्षा में। यह बात केवल कपोल-कल्पना नहीं, वास्तविकता बनने की राह पर है, क्योंकि यह तकनीक पहले ही छात्रों की शिक्षा को बढ़ाने, बेहतर करियर के लिए नए रास्ते बनाने और आज की शिक्षा को कल की नौकरियों के साथ जोड़ने में मदद करने लगी है।

हाल ही में आई एक रिपोर्ट में पाया गया कि अमेरिका में किए एक सर्वेक्षण में लगभग आधे शिक्षक और स्कूल प्रशासक- जो वर्तमान में अपने काम में एआई का उपयोग कर रहे हैं- वे इसकी क्षमता के बारे में आशान्वित हैं। लेकिन प्रशिक्षण की कमी इसे व्यापक रूप से अपनाने में बाधा बन रही है।

सौभाग्य से, इस बाधा को पार करना अपेक्षाकृत सरल है। शुरुआत के लिए, बिजनेस लीडर्स और नीति-निर्माताओं को शिक्षकों को एआई और इसके व्यावहारिक अमल के लिए निःशुल्क प्रशिक्षण प्रदान करना चाहिए। इसे निःशुल्क ऑनलाइन शिक्षा के माध्यम से किया जा सकता है या इसे शिक्षा के विशिष्ट स्तरों या स्थानीय पाठ्यक्रम के लिए कस्टमाइज्ड किया जा सकता है। इससे शिक्षक नई तकनीक के साथ आत्मविश्वास हासिल कर सकेंगे और अपनी कक्षाओं में उनके प्रैक्टिकल के साथ प्रयोग शुरू कर सकेंगे।

इसके अलावा, एआई में प्रशिक्षित शिक्षक उन छात्रों की मदद करने के लिए भी बेहतर ढंग से तैयार होते हैं, जो इस क्षेत्र के बारे में अधिक जानना चाहते हैं। आईबीएम के एक सर्वेक्षण से पता चलता है कि कई शिक्षार्थी अच्छी तनखाह वाली तकनीकी नौकरी करना चाहते हैं, लेकिन उनका मानना है कि वे इसके लिए अयोग्य हैं क्योंकि उनके पास शैक्षणिक योग्यता नहीं है।

दूसरों का कहना है कि उन्हें बस यह नहीं पता कि शुरुआत कहां से करें। यहीं पर जनरेटिव एआई काम आता है : यह स्टूडेंट्स के स्तर और रुचियों से मेल खाने वाले कोर्सवर्क की सिफारिश कर सकता है और रियल-टाइम प्रतिक्रियाएं दे सकता है।

एआई-संचालित समाधान छात्रों को ऐसे सलाहकारों से भी जोड़ सकते हैं, जो उन्हें उच्च शिक्षा और करियर की प्रगति पर सलाह दे सकते हैं। इसका परिणाम बीते दौर की ऑनलाइन लर्निंग की तुलना में अधिक व्यक्तिगत और तत्काल शैक्षिक अनुभव देने वाला होता है।

एआई स्किल्स-गैप को कम करने में आने वाली एक महत्वपूर्ण बाधा इनोवेशन की तीव्र गति है, जिसके कारण विशेषज्ञता की पर्याप्त मांग पूरी नहीं हो पाई है। विश्व आर्थिक मंच के अनुसार, वैश्विक कार्यबल के आधे हिस्से को अप-स्किलिंग या री-स्किलिंग की आवश्यकता है, लेकिन प्रशिक्षण-बाजार वर्तमान में इस आवश्यकता को पूरा करने के लिए तैयार नहीं है। चूंकि तकनीकी कौशल का जीवनकाल लगातार कम होता जा रहा है, इसलिए युवा छात्रों और आजीवन सीखने वाले दोनों को एआई के प्रशिक्षण में निवेश करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

एआई उद्योगों और बाजारों में बड़े बदलाव ला रहा है और इसके अनुरूप व्यापक प्रतिक्रिया की आवश्यकता है- व्यक्तिगत प्रयास इसके लिए नाकाफी होंगे। विद्यार्थियों को आने वाले कल की नौकरियों के लिए अपना रास्ता खोजने में मदद करने का पहला कदम यह सुनिश्चित करना है कि वो पोजिशंस कायम रहें।

कॉर्पोरेट अधिकारियों और नीति निर्माताओं को ऐसी नौकरियां सृजित करने के लिए मिलकर काम करना चाहिए, जो योग्य उम्मीदवारों को उच्च-मूल्य वाला काम प्रदान करें। एआई एलायंस जैसे बहुक्षेत्रीय सहयोग भी उतने ही महत्वपूर्ण हैं, जिसका उद्देश्य इन प्रणालियों के बारे में खुलेपन को प्रोत्साहित करना और नॉलेज-शेयरिंग में तेजी लाना है।

इस तरह की सामूहिक कार्रवाई एआई के इर्द-गिर्द निर्मित उत्साह का दोहन करने के अवसर पैदा कर रही है ताकि आम रूपरेखाएं बनाई जा सकें और स्किल्स को प्राथमिकता देने वाला दृष्टिकोण विकसित किया जा सके, जो आने वाले कल के टेक-लीडर्स की पहचान कर उन्हें तैयार कर सके।



Date: 05-11-24

आबादी बढ़ाने की अनावश्यक अपील

डॉ. जगदीप सिंह, (लेखक राजनीति शास्त्र के प्रोफेसर हैं)

गत दिनों आंध्र प्रदेश के मुख्यमंत्री चंद्रबाबू नायडू और तमिलनाडु के मुख्यमंत्री एमके स्टालिन ने अपने-अपने राज्यों की घटती आबादी पर चिंता जताई। चंद्रबाबू नायडू ने आंध्र की बुजुर्ग होती आबादी की तरफ ध्यान दिलाया तो एमके स्टालिन ने आने वाले वर्षों में परिसीमन के बाद लोकसभा के सीटों पर पड़ने वाले इसके असर पर चिंता व्यक्त की।

स्टालिन ने कहा कि हमारी आबादी कम हो रही है। इसका असर हमारी लोकसभा की सीटों पर भी पड़ेगा। इसलिए अब समय आ गया है कि नवविवाहित जोड़े अधिक बच्चे पैदा करें। वहीं आंध्र के सीएम नायडू ने कहा कि 'एक समय, मैंने

परिवार नियोजन अपनाने को कहा था, लेकिन अब मैं लोगों से अपील कर रहा हूँ कि ज्यादा से ज्यादा बच्चे पैदा करके जनसंख्या बढ़ाएं।'

दरअसल दक्षिण भारतीय राज्यों को लग रहा है कि बढ़ती जनसंख्या पर सफल नियंत्रण की वजह से उन्हें राजनीतिक और आर्थिक तौर पर नुकसान उठाना पड़ रहा है। यही वजह है कि उनके मुख्यमंत्री जनता से ज्यादा बच्चे पैदा करने की अपील कर रहे हैं, लेकिन उनका यह आह्वान भारतीय संघीय लोकतांत्रिक ढांचे के लिए सही नहीं है। इसके भारत को दुष्परिणाम भुगतने पड़ सकते हैं।

दक्षिण भारतीय राज्य यह प्रचारित कर रहे हैं कि जनगणना के बाद होने वाले परिसीमन से लोकसभा में उत्तर भारत के राज्यों का दबदबा और बढ़ जाएगा। परिसीमन आयोग के 1976 के आदेश के बाद लोकसभा सीटों की संख्या स्थिर कर दी गई थी और अभी यह 543 है। 2001 में 'जनसंख्या सीमित करने के उपायों' के लिए 25 साल के लिए लोकसभा सीटों की संख्या एक बार फिर से फ्रीज कर दी गई थी। अब जनगणना के बाद परिसीमन की चर्चा जोर पकड़ चुकी है। केंद्र सरकार ने कहा है कि जनगणना के अनुसार परिसीमन की कवायद की जाएगी।

आंध्र और तमिलनाडु के मुख्यमंत्रियों की पहली चिंता लोकसभा सीटों के संदर्भ में 2029 से पहले होने वाले संभावित परिसीमन को लेकर है। संभावना है कि इसके बाद लोकसभा की सीटों की मौजूदा संख्या 543 से बढ़कर 790 हो जाए। अगर जनसंख्या में बदलाव के आधार पर लोकसभा की सीटें तय की गईं तो पांच दक्षिण भारतीय राज्यों की 23 सीटें कम हो जाएंगी।

वहीं यूपी, बिहार, राजस्थान, महाराष्ट्र और मध्य प्रदेश की सीटों की संख्या में 35 की बढ़ोतरी हो जाएगी, क्योंकि इन पांच राज्यों में ही भारत की करीब आधी आबादी है। अगर परिसीमन आयोग लोकसभा सीटों की संख्या में कोई बदलाव नहीं करता तो भी जनसंख्या के आधार पर पांच दक्षिणी राज्यों की 25 सीटें घट जाएंगी और ज्यादा जनसंख्या वाले पांचों राज्यों के खाते में 33 सीटें अधिक जुड़ जाएंगी।

अगर परिसीमन आयोग तय करता है कि किसी भी राज्य की मौजूदा लोकसभा सीटों की संख्या कम नहीं होगी, लेकिन बड़ी आबादी वाले राज्यों को भी उसी के मुताबिक सीटें दी जाएंगी तो भी आंध्र, कर्नाटक, तेलंगाना को जहां 23 सीटें ही और मिलेंगी तथा केरल की सीट 20 पर ही सीमित रहेगी, लेकिन पांच बड़े राज्यों की लोकसभा सीटों की मौजूदा संख्या में 150 सीटों की बढ़ोतरी हो जाएगी।

चूंकि राज्यों को केंद्रीय सहायता मिलने में आबादी की भी भूमिका होती है इसलिए दक्षिण के राज्य यह शिकायत कर रहे हैं कि उन्हें आबादी पर नियंत्रण पाने के चलते नुकसान उठाना पड़ा रहा है और केंद्रीय फंड में उनकी हिस्सेदारी कम होती जा रही है। यह पूरी तौर पर सही नहीं, क्योंकि 13वें वित्त आयोग (2010-15) से लेकर 15वें वित्त आयोग (2021-26) की सिफारिशों के अनुसार दक्षिण भारतीय राज्यों की हिस्सेदारी घटी जरूर है, लेकिन इसमें बिहार और यूपी जैसे सबसे ज्यादा आबादी वाले राज्य भी शामिल हैं।

जैसे तमिलनाडु की हिस्सेदारी पांच प्रतिशत से घटकर 4.1 प्रतिशत, आंध्र प्रदेश की 6.9 प्रतिशत से चार प्रतिशत, कर्नाटक की 4.3 प्रतिशत से 3.6 प्रतिशत और केरल की 2.3 प्रतिशत से 1.9 प्रतिशत हुई है। वहीं यूपी की हिस्सेदारी 19.7 प्रतिशत से घटकर 17.9 प्रतिशत और बिहार की 10.9 प्रतिशत से 10.1 प्रतिशत हुई है। ज्यादा आबादी वाले

राज्यों में सिर्फ मध्य प्रदेश, बंगाल, महाराष्ट्र और राजस्थान के केंद्रीय फंड में ही इजाफा हुआ है। 16वें वित्त आयोग की सिफारिशें अगले वित्त वर्ष से लागू होंगी हैं।

इसमें भले ही प्रत्येक राज्य को मिलने वाली फंडिंग में वृद्धि हो रही हो, लेकिन सापेक्ष हिस्सेदारी में परिवर्तन हुआ है। राज्यों की हिस्सेदारी तय करने के फार्मूले में जनसंख्या का भार पहले के 80-90 प्रतिशत से गिरकर 15 प्रतिशत हो गया है। 14वें वित्त आयोग ने सरकारी राजस्व में राज्यों की हिस्सेदारी की गणना करने के लिए 'जनसांख्यिकीय परिवर्तन' मानदंड यानी प्रवासन और आयु संरचना का उपयोग किया था। इससे आंध्र और तमिलनाडु की हिस्सेदारी में गिरावट आई। 15वें वित्त आयोग ने जनसंख्या नियंत्रण के लिए 'दंडित' किए जाने पर राज्यों के बीच चिंताओं को दूर करने के लिए ही 'जनसांख्यिकीय प्रदर्शन' का एक मानदंड जोड़ा।

दक्षिण के राज्य यह भी न भूलें कि आटोमोबाइल से लेकर साफ्ट ड्रिंक, स्मार्ट फोन से लेकर कपड़े के उत्पादन में अगर दक्षिण भारत का बड़ा योगदान है तो इस सबकी खपत सबसे ज्यादा उत्तर भारतीय बाजारों में ही होती है। इससे ही उनके राजस्व में बढ़ोतरी हो रही है। दक्षिण भारतीय राज्यों के लिए उत्तर भारत के ज्यादा आबादी वाले राज्य मजदूरों के आपूर्तिकर्ता की भी भूमिका निभा रहे हैं।

उन्हें आबादी बढ़ाने की अपील करने के स्थान पर उत्तर भारत की आबादी का उपयोग करना चाहिए। उत्तर भारत के मजदूर दक्षिण के राज्यों में जाकर उनके राजस्व में ही योगदान दे रहे हैं। इसलिए दक्षिण भारतीय राज्यों का आबादी बढ़ाने पर जो जोर है, उसके तात्कालिक फायदे तो हो सकते हैं, लेकिन आगे चलकर ज्यादा आबादी की जो परेशानियां बड़े राज्य झेल रहे हैं, वे उन्हीं भी झेलनी पड़ सकती हैं।
