



International  
Labour  
Organization

► सफाई कर्मचारियों हेतु उत्कृष्ट श्रम पर दक्षिण  
एशिया उप-क्षेत्रीय कार्यशाला (वर्चुअल)

*11-13 अक्टूबर 2021*

चर्चा पर रिपोर्ट (अंतिम)



## विषयसूची

प्रस्तावना .....	3
कार्यशाला का दायरा और उद्देश्य .....	3
दिन 1: 11 अक्टूबर 2021.....	4
प्रारंभिक सत्र .....	4
संदर्भ टिप्पणी .....	5
मुख्य प्रश्न: चुनौती का सामना.....	7
पैनल चर्चा: सफाई कर्मचारियों के लिए पहल:.....	7
राष्ट्रीय विमर्श का सारांश.....	8
भारत.....	8
बांग्लादेश .....	9
नेपाल .....	10
पाकिस्तान.....	10
मालदीव .....	11
विमर्श .....	11
स्मरण योग्य बिंदु.....	12
दिन 2: 12 अक्टूबर 2021.....	13
पैनल चर्चा: आईएलओ का अनुभव: आईएलओ को प्रासंगिक और उपयोगी अनुभवों से क्या सीखा? .....	13
मुख्य प्रश्न: अच्छी कार्य पद्धतियों को समर्थन .....	14
राष्ट्रीय विमर्श का सारांश.....	15
भारत.....	15
बांग्लादेश .....	15
नेपाल .....	15
पाकिस्तान.....	15
मालदीव .....	17
चर्चा.....	17
स्मरण योग्य बिंदु.....	17
मुख्य प्रश्न: भविष्य का मार्ग: .....	19
मुक्त विमर्श.....	19
राष्ट्रीय विमर्श का सारांश.....	20

भारत.....	20
बांग्लादेश .....	20
नेपाल .....	21
पाकिस्तान.....	21
मालदीव .....	21
उप-क्षेत्र में सफाई कर्मचारियों के लिए अवसरों का सृजन करने तथा उनकी समस्याओं का समाधान करने की रणनीतियां .....	22
समापन टिप्पणी.....	23
अनुलग्नक 1: स्मरण योग्य बिंदु.....	24
अनुलग्नक 2: प्रतिभागियों की सूची.....	27

## प्रस्तावना

कार्यशाला में बांग्लादेश, भारत, मालदीव, नेपाल, पाकिस्तान और श्रीलंका की सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों के प्रतिनिधियों ने सम्मानजनक श्रम की चुनौतियों और अवसरों तथा सरकारों और सामाजिक भागीदारों द्वारा की गई कार्रवाइयों पर चर्चा की, साथ ही साथ ऐसी रणनीतियां विकसित करने पर भी विचार-विमर्श किया जो आईएलओ, सरकारें और सामाजिक भागीदार स्वच्छता के क्षेत्र में अवसर पैदा करने के लिए अपना सकते हैं और सम्मानजनक श्रम की कमियों को दूर कर सकते हैं। यह कार्यशाला स्वच्छता के क्षेत्र में कार्य करने वाले श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और सम्मान हेतु विश्वव्यापी पक्ष समर्थन संबंधी गतिविधियों की श्रृंखला का एक हिस्सा थी जिसे आईएलओ ने सफाई कर्मचारियों हेतु पहल के अंग के रूप में आयोजित किया था।

कार्यशाला का आयोजन तीन विषय आधारित प्रश्नों के इर्द-गिर्द किया गया था। प्रतिभागियों ने इन पर राष्ट्रीय समूह चर्चाओं में विमर्श किया था और इसके बाद उन्होंने एक सारांश रिपोर्ट का मसौदा तैयार किया था ताकि अन्य देशों के प्रतिनिधियों के साथ उन पर चर्चा की जा सके। इन समग्र चर्चाओं का उपयोग आईएलओ, सरकारों और सामाजिक भागीदारों के लिए ठोस कार्रवाई योग्य सिफारिश करने में किया गया था।

### कार्यशाला का दायरा और उद्देश्य

इस कार्यशाला का उद्देश्य यह था कि सफाई कर्मचारियों की कार्य स्थितियों में सुधार और सामाजिक संवाद में उनकी भागीदारी हेतु एक राष्ट्रीय या उप-क्षेत्रीय नीति/रणनीति की दिशा में श्रम की दुनिया में हितधारकों को संगठित करने के लिए सहक्रियाओं को मजबूत किया जाए और संयुक्त कार्रवाई हेतु नए विचार उत्पन्न किए जाएं।

इस कार्यशाला के लिए 'सफाई कर्मचारी' शौचालय या खाली टैंकों/गड्डों को साफ करने, सीवरों और मैनहोलों की सफाई और उन्हें खोलने वाले और मल का परिवहन और निपटान तथा सीवरेज उपचार स्थलों पर काम करने वाले श्रमिक थे। आईएलओ ने इस विषय पर एक पृष्ठभूमि नोट भी प्रकाशित किया।

## ► दिन 1: 11 अक्टूबर 2021

### प्रारंभिक सत्र

आईएलओ के जिनेवा स्थित सेक्टरल पॉलिसीज़ डिपार्टमेंट की निदेशक सुश्री **अलेत वान लियूर** ने प्रतिभागियों का स्वागत किया और समाज में अनिवार्य सार्वजनिक सेवाएं प्रदान करने में सफाई कर्मचारियों के योगदान पर बल दिया। सफाई कर्मचारियों को कार्य करने के दौरान अनेक प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जैसे चोट, मौत, लांछन, भेदभाव, और कार्य की असमान और असुरक्षित स्थितियां। उन्होंने सामाजिक भागीदारों से सफाई कर्मचारियों की दुर्दशा पर ध्यान देने की अपील की और कहा कि इस क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देने के लिए ठोस प्रयास किए जाने चाहिए। उन्होंने कहा कि कोविड-19 महामारी ने श्रम बाजार में पहले से मौजूद कई खामियों को उजागर किया है और आईएलओ इस महामारी की चुनौतियों को बेहतर ढंग से समझने और प्रभावी ढंग से पहल करने के लिए अपने सहयोगियों के साथ कार्य कर रहा था। उन्होंने यह भी कहा कि हाल के वर्षों में सफाई कर्मचारियों की समस्याओं पर ध्यान दिया जा रहा है और आईएलओ को इस बात का गर्व है कि उसने 2019 में विश्व स्वास्थ्य संगठन, विश्व बैंक, वॉटरएड और एसएनवी के सहयोग के साथ किए गए एक शुरुआती मूल्यांकन में हिस्सा लिया है।

आईएलओ डीडब्ल्यूटी- नई दिल्ली की निदेशक सुश्री **डागमार वॉटर** ने समाज की अनिवार्य सार्वजनिक सेवाओं में सफाई कर्मचारियों के योगदान को मान्यता दी। लेकिन यह कार्य करते हुए बहुत से लोगों, विशेष रूप से दक्षिण एशिया के संदर्भ में, को उचित औजारों और सुरक्षा सामग्री के अभाव में अनेक प्रकार के जोखिमों का सामना करना पड़ता है। कई को गंभीर चोटें आती हैं और कड़ियों की मृत्यु हो जाती है। इसके अतिरिक्त सफाई के कार्य से जुड़े सामाजिक लांछन को भी नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। उनकी सेवाएं आवश्यक होने, और यहां तक कि सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) 6 और 8 में निर्धारित बड़े उद्देश्यों में योगदान देने के बावजूद, इस क्षेत्र में सफाई कर्मचारियों के कल्याण को लेकर गंभीर चिंताएं बनी हुई हैं।

सफाई कर्मचारियों को आर्थिक असुरक्षा का सामना भी करना पड़ता है, जोकि मुख्य रूप से उनके रोजगार की औपचारिक प्रकृति के कारण है, जैसा कि दक्षिण एशियाई देशों में रोजगार और श्रम बल सर्वेक्षण के आंकड़ों से प्रदर्शित होता है। अधिकांश सफाई कर्मचारियों के पास किसी भी प्रकार की सामाजिक सुरक्षा का अभाव होता है। अधिकांश दक्षिण एशियाई देशों की सरकारों ने इस बात को स्वीकार किया है कि सफाई कर्मचारियों को अनेक समस्याओं से जूझना पड़ता है और उन्होंने ऐसे कानून तथा नीतियां लागू की हैं जोकि सफाई कर्मचारियों को स्वास्थ्य संबंधी खतरों और सामाजिक लांछन से बचाते हैं। अधिकतर दक्षिण एशियाई देशों ने कानूनी या प्रशासनिक रूप से हाथों द्वारा सूखे शौचालयों की सफाई, गड्डे खाली करने, सीवरेज की सफाई और अन्य संबंधित कार्यों पर प्रतिबंध लगा दिया था, लेकिन हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की प्रथा जारी है। भारत में सरकार ने देश को खुले में शौच मुक्त और स्वच्छ बनाने के उद्देश्य से स्वच्छ भारत मिशन की शुरुआत की। सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय की जिम्मेदारी है कि वह हाथों से सफाई करने वाले सफाई कर्मचारियों का पुनर्वास करे, तथा उनकी सामाजिक सुरक्षा और आजीविका हेतु कार्य करे। इसी प्रकार अधिकांश दक्षिण एशियाई देशों में भी कानूनी संरचनाएं मौजूद हैं।

इस संबंध में एक चुनौती यह थी कि हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) के हानिकारक काम के जारी रहने के पीछे के कारण क्या हैं। इस काम को करने के तरीकों को बदलने और खतरनाक और अस्वच्छ काम करने की स्थिति को खत्म करने के लिए तत्काल कदम उठाने की आवश्यकता थी। केवल यांत्रिक तरीकों के

उपयोग की बजाय सफाई कर्मचारियों के जीवन और आजीविका की रक्षा करने और उन्हें सुरक्षित और स्वस्थ कार्य स्थितियां प्रदान करने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

उन्होंने आशा व्यक्त की कि प्रतिभागी [मानव केंद्रित बहाली पहल के विश्वव्यापी आह्वान](#) और [भविष्य में श्रम हेतु आईएलओ शताब्दी घोषणापत्र](#) से प्रेरित होंगे जोकि लोगों की क्षमताओं, कार्य संस्थानों और सम्मानजनक एवं सतत श्रम में निवेश बढ़ाने के महत्व पर जोर देते हैं।

## संदर्भ टिप्पणी

[संदर्भ टिप्पणी](#) में दक्षिण एशिया (अफगानिस्तान, बांग्लादेश, भारत, मालदीव, नेपाल, पाकिस्तान और श्रीलंका) में सम्मानजनक श्रम के लिहाज से सफाई कर्मचारियों की स्थिति की समीक्षा की गई। पेपर में सफाई कर्मचारियों को ऐसे कर्मचारियों के रूप में परिभाषित किया गया है जो सेप्टिक पिट्स और टैंकों को खाली करते हैं, मल कीचड़ को लाते-ले जाते हैं, सीवर की सफाई और उनका रखरखाव करते हैं और उपचार संयंत्रों में काम करते हैं। टिप्पणी में संबंधित अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के उपायों का सारांश भी शामिल है जो सफाई कर्मचारियों हेतु सम्मानजनक श्रम की चुनौतियों को दूर करने के लिए एक आधार प्रदान कर सकता है।

पेपर में पाया गया कि सफाई कर्मचारी कुल श्रमिकों का अपेक्षाकृत छोटा हिस्सा थे। अन्य देशों की तुलना में कुछ देशों में 60 वर्ष से अधिक आयु के श्रमिकों के हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की अधिक आशंका थी, जबकि संबंधित देशों में महिलाओं की भागीदारी अलग प्रकार से थी।

अनौपचारिक सफाई कर्मचारियों की तुलना में औपचारिक सफाई कर्मचारियों को तीन गुना अधिक वेतन मिलता है, जबकि अनौपचारिक सफाई कर्मचारियों को कम वेतन दिया जाता है और उन्हें जबरन वसूली का खतरा होता है। हाथ से गड़दों की सफाई करने वाले कर्मचारियों का व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (पीपीई) पहनना असामान्य था क्योंकि वे बहुत महंगे थे या असुविधाजनक, या सफाई कर्मचारी पीपीई पहनने के फायदों से अनजान थे। परिणामस्वरूप हाथ से गड़दे साफ करने वाले कर्मचारी मानव मल या शौचालयों में पाई जाने वाली अन्य वस्तुओं के सीधे संपर्क में आते हैं जैसे सैनिटरी पैड्स, तेज धार वाली चीजें और अन्य ठोस कचरा। इससे उन्हें चोट लगती है, वे बीमार होते हैं, कटने और रगड़ से संक्रमण का शिकार होते हैं, मानव मल में पाए जाने वाले परजीवियों और वेक्टर जनित संक्रमणों से ग्रस्त होते हैं, उन्हें त्वचा तथा श्वास संबंधी बीमारियां होती हैं।

पेपर में पाया गया कि सफाई का काम अनौपचारिक प्रकार का था, इसमें न तो कोई अनुबंध होता था और न ही श्रमिकों के लिए कोई सामाजिक सुरक्षा, भले ही वह सार्वजनिक क्षेत्र में हो अथवा निजी क्षेत्र में। सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में अधिक सफाई कर्मचारी कार्यरत थे, फिर भी सार्वजनिक क्षेत्र के श्रमिकों के पास सामाजिक सुरक्षा का अभाव था।

अगर निम्न जाति के सफाई कर्मचारी सफाई के काम से इतर वैकल्पिक आजीविका की तलाश करते हैं, जैसे चाय की दुकान या ऑटो रिक्शा चलाना, तो उच्च जाति के लोग अक्सर उनका बहिष्कार करते हैं। स्व-नियोजित सफाई कर्मचारियों ने उस अपमानजनक व्यवहार के बारे में भी बताया जो उनके साथ लोग किया करते हैं, जैसे जब वे पानी मांगते हैं तो उन्हें पानी नहीं दिया जाता और जब उन्हें मेहनताने का भुगतान करना होता है तो वे लोग उनके स्पर्श से बचने के लिए अक्सर पैसे को जमीन पर रख देते हैं। सफाई कर्मचारियों के साथ भेदभाव आंशिक रूप से सांस्कृतिक और धार्मिक धारणाओं का परिणाम है। अधिकतर सफाई कर्मचारी देश के बहुसंख्यक धार्मिक समुदाय से आते हैं, उदाहरण के लिए भारत और नेपाल में हिंदू, बांग्लादेश और अफगानिस्तान में मुस्लिम और श्रीलंका में बौद्ध। कई देशों में जाति और धार्मिक संबंध आम हैं: उदाहरण के लिए भारत, नेपाल, पाकिस्तान, श्रीलंका और बांग्लादेश के सफाईकर्मियों में एक बड़ा हिस्सा उन लोगों का है जो हिंदुओं में भूतपूर्व अस्पृश्य

(अनटचेबल) और पूर्व अस्पृश्य थे और उन्होंने सिख, बौद्ध और ईसाई जैसे दूसरे धर्मों में धर्मांतरण कर लिया है। शिक्षा के स्तर के लिहाज से भी सफाईकर्मियों में भी व्यापक अंतर हैं।

क्षेत्र के अधिकतर देशों ने आईएलओ के आठ मूलभूत समझौतों की पुष्टि की है जबकि अनेक ने उन समझौतों को पुष्टि नहीं दी जोकि इस कार्यशाला के लिए प्रासंगिक थे लेकिन सामान्य प्रयोग के कानूनों (लॉ ऑफ जनरल एप्लिकेशन) को मंजूर किया है। सफाई कर्मचारियों पर ध्यान न दिया जाना, एक चुनौती बनी हुई है।

भारत ने संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार का संरक्षण समझौता, 1948 (संख्या 87), और संगठित होने तथा सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार समझौता, 1949 (संख्या 98) को न तो लागू किया है और न इससे संबंधित किसी कानून को लागू किया है। अफगानिस्तान ने जबरन श्रम, संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार से संबंधित कानूनों को लागू किया है, लेकिन जबरन श्रम समझौता, 1930 (संगठन 29), संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार का संरक्षण समझौता, 1948 (संख्या 87) और संगठित होने तथा सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार समझौता, 1949 (संख्या 98) को पुष्टि नहीं दी है। बांग्लादेश ने न्यूनतम मजदूरी से संबंधित एक कानून को लागू किया है लेकिन न्यूनतम आयु समझौता, 1973 (संख्या 138) की पुष्टि नहीं दी थी और बाल श्रम के बदतर रूप समझौता, 1999 (संख्या 182) को पुष्टि देने के बावजूद उससे संबंधित कानून नहीं बनाया है। मालदीव ने संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार का संरक्षण समझौता, 1948 (संख्या 87), और संगठित होने तथा सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार समझौता, 1949 (संख्या 98) दोनों से संबंधित कानून नहीं बनाए। नेपाल ने संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार का संरक्षण समझौता, 1948 (संख्या 87) को पुष्टि नहीं दी है।

## मुख्य प्रश्न: चुनौती का सामना

सफाई कर्मचारी किन खतरों का सामना करते हैं, प्रतिभागी इस संकट को दूर करने में किन मुख्य चुनौतियों और समस्याओं का सामना करते हैं, और सफाई कर्मचारियों के बारे में जानकारियों की कितनी कमी है?

### पैनल चर्चा: सफाई कर्मचारियों के लिए पहल

सफाई कर्मचारियों के लिए पहल के मुख्य तकनीकी सलाहकार ने आईएलओ, डब्ल्यूएचओ, विश्व बैंक और इंगो वॉटरएड तथा एसएनवी के नेतृत्व में की गई पहल के संबंध में एक प्रेजेंटेशन दिया। इस कार्यक्रम ने 2019 में एक प्रारंभिक मूल्यांकन किया था जिसने तीन उद्देश्यों के साथ *ग्लोबल एडवोकेसी फॉर हेल्थ सेफ्टी एंड डिग्नटी ऑफ वर्कर्स इन सैनिटेशन* की शुरुआत की थी:

1. राजनीतिक प्राथमिकता: राष्ट्रीय और स्थानीय स्तर पर सरकार और नागरिक समाज के राजनीतिक एजेंडे में सफाई कर्मचारियों के अधिकारों को शामिल करने को समर्थन देना।
2. वॉश (WASH) और श्रम क्षेत्रों को प्रभावित करना: वॉश क्षेत्र के कार्यान्वयन और निगरानी कार्यक्रमों और श्रम क्षेत्र की पहल में सफाई कर्मचारियों के अधिकारों को अतिरिक्त सहयोग देना।
3. ज्ञान अंतराल को दूर करना: ऐसी अनुसंधान पहलों और उत्पादों को सहयोग देना जो जानकारी की कमियों को दूर करे।

इस पहल में 14 गतिविधियां शामिल थीं जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं- सफाई कर्मचारियों पर आईएलओ दक्षिण एशिया कार्यशाला; राष्ट्रीय और वैश्विक प्रतिबद्धताएं; सफाई कर्मचारी संगठनों/नेटवर्क को मजबूत करना; शहरी स्वच्छता परियोजनाओं में विश्व बैंक का निवेश; कार्यक्रम संबंधी जानकारियों का प्रसार; सामग्री का निर्माण और प्रसार; अनौपचारिक सफाई कर्मचारियों के साथ संलग्न होना; अनुसंधान का एजेंडा तैयार करना; अनुसंधान को प्रोत्साहित करना; प्रक्रियाओं, दिशानिर्देशों और स्थानीय विनियमों की समीक्षा; तकनीकी नवाचारों की समीक्षा; डेटा एकत्र करने वाली चेकलिस्ट; परिमाणीकरण और स्वास्थ्य साक्ष्य; और एक ऑनलाइन प्लेटफॉर्म का विकास। पहल पर प्रमुख अपडेट्स में गतिविधियों के कार्यान्वयन की प्रगति; सफाई कर्मचारियों के मुद्दों पर अनुसंधान एजेंडा विकसित करना; और परास्नातक और पीएचडी स्तरों पर अनुसंधान को प्रोत्साहित करना शामिल है। उदाहरण के लिए इस पहल ने तंजानिया, केन्या, जाम्बिया, बुर्किना फासो, नाइजीरिया, भारत, बांग्लादेश और नेपाल में सफाई कर्मचारियों द्वारा गठित संगठनों (संघों, सहकारी समितियों, संगठनों आदि) और उनके लिए पहले से कार्य करने वाले संगठनों के लिए हितों की अभिव्यक्ति का एक आह्वान जारी किया।

**इस पहल से आईएलओ घटकों के कार्य को किस प्रकार लाभ होता है और आईएलओ घटक इस पहल में किस प्रकार सहायता कर सकते हैं?**

वाटरएड ने पाया कि अधिकांश देशों में स्थानीय अधिकारियों को रोजगार के मामले में क्षेत्र की व्यापकता की कोई समझ नहीं थी। ज्ञान अंतराल की भयावहता इस बात को दर्शाती है कि यह क्षेत्र कितना उपेक्षित था। पहल ज्ञान अंतर को पाटने की कोशिश कर रही थी जो न केवल नियोक्ताओं को श्रमिकों की समस्याओं से अवगत कराएगी या श्रमिकों को संगठित करने में सहायता करेगी बल्कि स्थानीय अधिकारियों को इस क्षेत्र के लिए साक्ष्य-आधारित नियमों और नीतियों को विकसित करने में भी मदद करेगी। सफाईकर्मियों के साथ मिलकर काम करने

वाले स्थानीय अधिकारियों की स्थिति इस लिहाज से बेहतर थी कि वे अपने राष्ट्रीय एजेंडा में यह विषय रख सकते थे।

विश्व बैंक सफाई कर्मचारियों से संबंधित साक्ष्य और अनुसंधान के रेपोजिटरी के रूप में कार्य करने के लिए एक ऑनलाइन प्लेटफॉर्म विकसित कर रहा था। यह प्लेटफॉर्म चर्चा का एक मंच भी था। एक रेपोजिटरी के रूप में, प्लेटफॉर्म सबके लिए खुला था कि वे सफाई कर्मचारियों पर उपयोगी जानकारियों को इसमें जमा कर सकते थे। विश्व बैंक भी एसएनवी के साथ काम कर रहा था ताकि विभिन्न इलाकों में सर्वोत्तम प्रथाओं पर दिशानिर्देश विकसित किए जा सकें ताकि इसे रेपोजिटरी में शामिल किया जा सके। अन्य पहलें व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा और श्रमिकों की गरिमा के लिए प्रासंगिक तकनीकी नवाचारों; श्रमिकों को सहयोग देने वाले स्थानीय विनियमों, दिशानिर्देशों और प्रक्रियाओं; और स्वास्थ्य साक्ष्यों से संबंधित थीं।

एसएनवी ने सफाई के काम से संबंधित आंकड़ों के अभाव पर चिंता व्यक्त की। इस पहल में विभिन्न उभरती प्रौद्योगिकियों को संकलित किया गया था और विभिन्न प्रकार के व्यावसायिक खतरों की पहचान की गई थी जिन्हें ऐसी प्रौद्योगिकियों का उपयोग करके कम किया जा सकता है। लामबंदी और नेटवर्किंग के मोर्चे पर, एसएनवी पिछले पांच वर्षों से सफाई कर्मचारियों की बैठकों की मेजबानी कर रहा था।

स्व-रोजगार महिला संघ (सेवा) के एक प्रतिनिधि, जिन्होंने पैनल चर्चा में भाग लिया, ने हाल ही में सफाई कर्मचारियों के बारे में जागरूकता का स्वागत किया। सफाई कर्मचारियों की गरिमा की बात करते समय "मैनिंग द मैनहोल" के इर्द-गिर्द बनाई गई छवि को बदला जाना चाहिए। बड़े तकनीकी नवाचारों के युग में हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की परंपरा जारी नहीं रहनी चाहिए। सफाई कर्मचारी जलवायु परिवर्तन के शमन में महत्वपूर्ण हैं लेकिन वे अधिकतर अनुबंध श्रमिक हैं जिनके पास कोई प्रोत्साहन और सामाजिक सुरक्षा नहीं है। सेवा ने हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) के काम को रोबोट्स के जरिए कराने की संभावनाओं पर एक पायलट प्रॉजेक्ट चलाने का प्रस्ताव रखा।

पीपीई का डिजाइन सफाई के काम की प्रकृति के अनुकूल होना चाहिए और उसमें ऑक्सीजन मास्क लगे होने चाहिए। सफाई कर्मचारियों की उस भावी पीढ़ी पर भी ध्यान दिया जाना चाहिए जो या तो वित्तीय कठिनाइयों के कारण स्कूल नहीं जा पाए या स्कूल जाने पर उन्हें भेदभाव का शिकार होना पड़ा। इन बच्चों के दक्षता विकास और उन्नयन से श्रम बाजारों में उनकी भागीदारी बढ़ेगी। जैसा कि शहर विकसित हो रहे हैं और जनसंख्या बढ़ रही है, व्यवस्थागत परिवर्तन, प्रभावी शहरी योजनाओं पर जोर दिया जाना चाहिए और स्वच्छता के लिए लाभप्रद तकनीक तैयार की जानी चाहिए।

## राष्ट्रीय विमर्श का सारांश

### भारत

प्रतिभागियों ने कहा कि भारत में सफाई कर्मचारियों की मूल समस्याएं ऐतिहासिक थीं और इन्हें तीन श्रेणियों में बांटा जा सकता है:

- i. समस्या किसके अंतर्गत आती है: यानी सफाई कर्मचारियों की समस्याएं किसके अंतर्गत आती हैं? यह केंद्र (संघीय सरकार) स्तर की है या राज्य स्तर की? प्रतिभागियों ने तर्क दिया कि स्वच्छता राज्य का विषय था। भारत में केंद्र नीति और कानूनों को निर्देशित करता है, और फिर उन्हें राज्य स्तर पर लागू किया जाता है, लेकिन ज्यादातर मामलों में चुनौती इस बात की है कि विभिन्न राज्य नीतियों और कानूनों की व्याख्या और उन्हें लागू कैसे करते हैं।

- ii. स्थायी समाधान: सफाई कर्मचारियों के सामने आने वाली चुनौतियों के समस्या समाधान को देखते हुए स्थायी समाधान विकसित करने पर विचार करने की आवश्यकता है, चाहे वह अल्पकालिक लाभ हो या सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देने वाले दीर्घकालिक लाभ। विभिन्न सांख्यिकीय स्रोतों से संकेत मिलता है कि हर तीन से पांच दिनों में एक सफाई कर्मचारी की मृत्यु होती है: यह अल्पकालिक लाभ की दिशा में कार्य करने को अनिवार्य बनाता है जबकि देश स्थायी दीर्घकालिक समाधान विकसित करता है।
- iii. समय सीमा: समय सीमा स्थायी और अल्पकालिक लाभ तथा तत्काल, अल्पकालिक और दीर्घकालिक रणनीतियां से संबंधित है। उदाहरण के लिए, पीपीई से संबंधित समस्याओं को जल्द ही हल किया जाना चाहिए।

प्रतिभागियों ने तीन मुख्य मुद्दों को उठाया:

- i. भारत में सामाजिक और आर्थिक रूप से सफाईकर्म जाति व्यवस्था में सबसे नीचे आते हैं। ऐतिहासिक रूप से उनमें यह सोच पैदा की गई है कि उन्हें सफाई कर्मचारी ही बनना है। चुनौती यह थी कि उनके लिए इस पूरे प्रसंग को कैसे बदला जाए, उन्हें यह कैसे समझाया जाए कि उनके पास वैकल्पिक आजीविका की तलाश करने का संवैधानिक अधिकार है।
- ii. भारत में स्वच्छता के कार्य में मल कीचड़ को निकालना, साफ करना और उसे लाना-ले जाना शामिल है, उसका उपचार करना नहीं। इसलिए स्वच्छता की मूल्य श्रृंखला (वैल्यू चेन) के एक बड़े हिस्से को यंत्रीकृत किया जाना चाहिए। स्वच्छता की मूल्य श्रृंखला के मशीनीकरण में पुनर्दक्ष करना और उन्हें अन्य नौकरियों में लगाने पर विचार किया जाना चाहिए।
- iii. स्वच्छता की उचित प्रक्रिया के कार्यान्वयन के लिए जवाबदेही: यह समस्या किसके तहत आती है, यानी अगर इस बारे में स्पष्ट समझ विकसित हो सके कि यह समस्या कौन दूर कर सकता है तो इससे इस प्रश्न का उत्तर भी मिल जाएगा कि इस क्षेत्र में सम्मानजनक कार्य की कमी के लिए कौन जवाबदेह है।

## बांग्लादेश

बांग्लादेश में सफाई कर्मचारियों की मुख्य चुनौतियों में निम्नलिखित शामिल हैं:

- i. मशीनीकरण का अभाव- सफाई कर्मचारी मैला साफ करने का काम हाथ से करते हैं।
- ii. शारीरिक चोट और यहां तक कि मौत का खतरा।
- iii. सफाई कर्मचारियों का जहरीली गैस के संपर्क में आने का जोखिम।
- iv. ऐसी बंद जगहों पर काम करना जो कम हवादार हैं और वहां वायु संचरण सीमित है।

बांग्लादेश के प्रतिभागियों को सफाई कर्मचारियों के सम्मुख आने वाले जोखिमों को दूर करने की दिशा में जिन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, वे इस प्रकार थीं:

- i. वे राष्ट्रीय श्रम कानूनों के दायरे में नहीं आते
- ii. शिक्षा तक पहुंच का अभाव
- iii. सफाई कर्मचारियों में निरक्षरता का उच्च स्तर
- iv. सामाजिक सुरक्षा का अभाव
- v. सामाजिक लांछन
- vi. सफाई कर्मचारियों में अत्यंत गरीबी

ज्ञान का अंतराल निम्नलिखित से संबंधित था:

- i. रोजगार स्तरों और सेवा की शर्तों पर पर्याप्त डेटा का अभाव
- ii. कोई दिशानिर्देश नहीं, जिनमें कार्यस्थल पर ओएसएच से संबंधित दिशानिर्देश भी शामिल हैं
- iii. इस क्षेत्र में प्रशिक्षण और कौशल की कमी

## नेपाल

नेपाल में प्रतिभागियों द्वारा सफाई कर्मचारियों की मुख्य समस्याओं के रूप में निम्नलिखित की पहचान की गई:

- i. अनौपचारिकता
- ii. भेदभाव
- iii. सामाजिक सुरक्षा का अभाव
- iv. लांछन

सफाई कर्मचारियों की मुख्य समस्याओं को दूर करने में प्रतिभागियों के सामने आने वाली प्रमुख चुनौतियां निम्नलिखित हैं:

- i. सफाई कर्मचारियों की सुरक्षा करने वाले कानूनों का अभाव
- ii. सफाई कर्मचारियों में अत्यंत गरीबी
- iii. कोई न्यूनतम वेतन नहीं
- iv. श्रमिक संघों में प्रतिनिधित्व का अभाव जिसका कारण अनौपचारिकता और इस बात का डर है कि श्रमिक संघों में शामिल होने के चलते उन्हें नौकरी से हाथ धोना पड़ सकता है।

नेपाल में जानकारी के अभाव की एक वजह यह है कि रोजगार और कार्य स्थितियों पर आंकड़ों का अभाव है और इस क्षेत्र की औपचारिकता से सफाई कर्मचारियों की कार्य स्थितियों में सुधार करने का अवसर मिलेगा।

## पाकिस्तान

पाकिस्तान में सफाई कर्मचारियों को:

- i. न्यूनतम वेतन से कम का भुगतान किया जाता है
- ii. वे अनुबंध श्रमिक हैं जिनका शोषण किया जाता है
- iii. वे बिना कोई सुरक्षा उपकरण के काम करते हैं
- iv. वे जहरीली धुएं के कारण काम करने के दौरान मृत्यु का शिकार होते हैं
- v. उन्हें कोई सामाजिक सुरक्षा नहीं मिलती
- vi. उन्हें प्रशिक्षण प्राप्त नहीं होता
- vii. कार्यस्थल पर चोट का मुआवजा नहीं मिलता

अन्य जोखिमों में क्षेत्र की अत्यधिक अनौपचारिक प्रकृति शामिल है। प्रतिभागियों ने ओएसएच से संबंधित समझौतों की पुष्टि की संभावना जताई और इस बात का उल्लेख किया कि सफाई कर्मचारियों के लिए ओएसएच प्रशिक्षण मैनुअल नहीं हैं। उन्होंने इस क्षेत्र को औपचारिक रूप देने के महत्व और आधुनिक तकनीकों को अपनाने और लागू करने के माध्यम से इसे यंत्रीकृत करने की आवश्यकता पर बल दिया।

प्रतिभागियों ने डेटा की कमी की बात दोहराई और कहा कि सफाई कर्मचारियों के लिए एक प्रशिक्षण मैनुअल उपलब्ध कराने से ज्ञान अंतराल को दूर करने में मदद मिलेगी।

### मालदीव

मालदीव में सफाई का काम सिर्फ विदेशियों और दस्तावेज विहीन प्रवासियों के लिए आरक्षित है जोकि अधिकतर मामलों में पुरुष हैं। वे अपनी आप्रवास की स्थिति के कारण स्थानीय लोगों से द्वेष का शिकार होते हैं (स्थानीय लोग विदेशियों के साथ द्वेष की भावना के कारण उन्हें निशाना बनाते हैं)। उन्हें न्यूनतम वेतन से कम वेतन दिया जाता है, वे संगठित नहीं हैं और अधिकतर अनौपचारिक हैं। उनके पास सामाजिक सुरक्षा नहीं है और न ही उन्हें सुरक्षित रखने और उनके काम को विनियमित करने के लिए शासकीय प्रणाली और कानून हैं।

मालदीव में सफाई कर्मचारियों की समस्याओं को दूर करने में प्रतिभागियों के सामने आने वाली चुनौतियों में निम्नलिखित की कमी शामिल हैं:

- i. सफाई कर्मचारियों के पास उचित आप्रवास दस्तावेज
- ii. लक्षित शासकीय प्रणालियां
- iii. सफाई कर्मचारियों का संरक्षण करने वाले कानून

स्वच्छता के कार्य में सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देने के अवसरों में क्षेत्र का , उचित शासकीय प्रणाली की स्थापना, दस्तावेज विहीन प्रवासियों को पूर्ण रूप से मान्यता देने हेतु उनका दस्तावेजीकरण तथा समाज में सफाई कर्मचारियों को एकीकृत करना, तथा निगरानी प्रणालियों को मजबूत करना शामिल है। प्रतिभागियों ने मालदीव सरकार से आग्रह किया कि वह [व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य हेतु प्रचार संरचना समझौता, 2006 \(संख्या 187\)](#) और [व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य समझौता, 1981 \(संख्या 155\)](#), [प्रवासी श्रमिक \(पूरक प्रावधान\) समझौता, 1975 \(संख्या 143\)](#), और [रोजगार हेतु प्रवास समझौता \(संशोधित\), 1949 \(संख्या 97\)](#) को पुष्टि दे और उनके संबंध में कानून बनाए ताकि स्वच्छता के क्षेत्र में काम करने वाले प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों को संरक्षण और प्रोत्साहन दिया जा सके।

ज्ञान अंतराल एक चुनौती था, विशेष रूप से सफाई कर्मचारियों के रोजगार स्तरों, शिक्षा तथा प्रशिक्षण के स्तरों और कार्य स्थितियों के संबंध में। उन्होंने सुझाव दिया कि जागरूकता कार्यक्रम और मजबूत निरीक्षण एवं निगरानी तंत्रों से ज्ञान अंतराल को कम करने में मदद मिलेगी।

### विमर्श

चुनौतियों, चोट और संक्रमण के जोखिम, सामाजिक लांछन और अलगाव, निरक्षरता और गरीबी के लिहाज से पूरे क्षेत्र में सफाई कर्मचारियों की स्थिति एक समान थी। सफाई कर्मचारियों के जीवन स्तर में सुधार के लिए सम्मानजनक श्रम के लिए अधिक से अधिक हिमायत महत्वपूर्ण थी। ये वे लोग हैं जो अनिवार्य सेवाएं प्रदान करते हैं लेकिन न्यूनतम मजदूरी से वंचित हैं और सामाजिक सुरक्षा के अभाव में जी रहे हैं। स्वच्छता के कार्य

को सार्वजनिक स्वामित्व में रहना चाहिए और सफाई कर्मचारियों की जरूरतों और हितों के संबंध में प्रभावी ढंग से पहल करने के लिए दीर्घकालिक वित्तीय निवेश की आवश्यकता है।

### स्मरण योग्य बिंदु

अंत में, प्रतिभागियों ने उप-क्षेत्र में सफाई कर्मचारियों के संकटों और चुनौतियों को संक्षेप में प्रस्तुत किया जोकि इस प्रकार हैं:

- i. अनौपचारिकता
- ii. व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणों (पीपीई) की कमी
- iii. सफाई कर्मचारियों के काम को मान्यता न मिलना
- iv. पर्याप्त राष्ट्रीय कानूनों और उनके कार्यान्वयन का अभाव
- v. शारीरिक चोट और बीमारी का जोखिम
- vi. सफाई कर्मचारियों के लिए वैकल्पिक आजीविका का अभाव
- vii. श्रम बल से सफाई कर्मचारियों को बाहर रखना
- viii. सामाजिक सुरक्षा का अभाव
- ix. गरीबी और निरक्षरता की उच्च दर
- x. सामाजिक लांछन और भेदभाव
- xi. श्रमिक संघों में प्रतिनिधित्व का अभाव
- xii. समस्या के प्रति जवाबदेही और यह किसके तहत आती है, इसमें स्पष्टता का अभाव
- xiii. स्थायी समाधान न करना

## ► दिन 2: 12 अक्टूबर 2021

### पैनल चर्चा: आईएलओ का अनुभव: आईएलओ ने प्रासंगिक और उपयोगी अनुभवों से क्या सीखा?

दक्षिण एशिया के लिए आईएलओ के सम्मानजनक श्रम दल (डीडब्ल्यूटी) के कार्य में मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों के विशेषज्ञ ने आईएलओ की वैश्विक भूमिका और सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देने में इसके नियामक उपायों के महत्व पर प्रकाश डाला। उन्होंने कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों पर आईएलओ घोषणापत्र के चार स्तंभों और इस क्षेत्र के साथ जुड़े समझौतों की प्रासंगिकता पर भी प्रकाश डाला।

- I. बाल श्रम: बाल श्रम का प्रभावी उन्मूलन
- II. बलात श्रम: बलात या अनिवार्य श्रम के सभी रूपों का उन्मूलन
- III. कार्यस्थल में भेदभाव: रोजगार और व्यवसाय के संदर्भ में भेदभाव का उन्मूलन
- IV. संगठन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार

उन्होंने स्पष्ट किया कि यह क्षेत्र भेदभाव के विभिन्न रूपों (यानी जाति, धर्म, लिंग, आव्रजन स्थिति, जातीयता इत्यादि) से भरा हुआ था और आईएलओ ने कार्यस्थल पर भेदभाव की समस्या से निपटने के लिए बहुत मेहनत की है। भेदभाव की अवधारणा मानव विकास से संबंधित है और लोगों के कुछ समूहों को एक खास व्यवसाय तक सीमित रखने के लिए रचित भेदभावपूर्ण कानूनों को खत्म किया जाना चाहिए तथा उन्हें मानव गरिमा और गैर-भेदभाव पर अंतरराष्ट्रीय उपायों के अनुरूप तैयार किया जाना चाहिए।

उन्होंने कहा कि आईएलओ ने बलात श्रम का मुकाबला करने के लिए बहुत कुछ किया है, जैसे कि संकेतकों का विकास और जागरूकता पैदा करना। उन्होंने कहा कि हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) जैसे कुछ काम बलात श्रम की कानूनी परिभाषा में फिट नहीं हो सकते, लेकिन व्यवसाय की सामाजिक संरचना एक अलग ही दृष्टिकोण प्रदान करती है। उदाहरण के लिए, हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) वालों को सामाजिक रूप से इस कार्य में बने रहने के लिए मजबूर किया जाता है क्योंकि उनके पास कोई अन्य विकल्प नहीं होता- उन्हें श्रम बाजार से बाहर रखा जाता है। जिस सामाजिक संदर्भ के तहत हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) का काम किया जाता है, उसमें बलात श्रम के दो तत्व शामिल होते हैं: अनिच्छा और दंड का खतरा। यह तर्क दिया जा सकता है कि हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) वाले दो वजहों से ऐसा काम करने को मजबूर होते हैं- समाज में अपनी स्थिति और दूसरी आजीविका की तलाश करने पर उन्हें जिस प्रकार के भेदभाव और सामाजिक लांछन का सामना करना पड़ता है।

उन्होंने तर्क दिया कि इस क्षेत्र में बाल श्रम मौजूद है। बच्चों को शिक्षा के माध्यम से वैकल्पिक अवसर देने के बजाय उन्हें उनके माता-पिता के पेशे में बने रहने के लिए तैयार किया जाता है। बाल श्रम कम उम्र से ही हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की अपमानजनक प्रथाओं को कायम रखने का एक उपाय बन गया है। हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की प्रथा को अपना भाग्य और पेशा मानने के लिए बच्चे मनोवैज्ञानिक और शारीरिक रूप से ढल जाते हैं। आईएलओ बाल श्रम से लड़ने और इस प्रथा के पीढ़ी दर पीढ़ी के चक्र को तोड़ने के लिए काम कर रहा था।

ओएसएच के विशेषज्ञ और डीडब्ल्यूटी के श्रम निरीक्षकों ने सफाई के काम से जुड़े विभिन्न खतरों जैसे शारीरिक, जैविक, रासायनिक और एर्गोनोमिक खतरों के साथ-साथ कल्याणकारी सुविधाओं की कमी, लंबे समय तक काम करने और हिंसा और उत्पीड़न की घटनाओं पर प्रकाश डाला।

उन्होंने कहा कि स्रोत पर ही काम के तरीकों और प्रक्रियाओं में सुधार करना महत्वपूर्ण था। उपायों में सुरक्षित कार्य प्रक्रियाओं और सीवर सफाई के आसान उपकरणों का उपयोग, श्रमिकों के लिए मुफ्त में पर्याप्त पीपीई, भागीदारी प्रशिक्षण पद्धतियों का उपयोग और आवश्यक सामाजिक सुरक्षा उपाय शामिल होना चाहिए। उन्होंने मल कीचड़ प्रबंधन (एफएसएम) में ओएसएच की कुछ अच्छी पद्धतियों को रेखांकित किया जिसमें जोखिम की पहचान, जागरूकता बढ़ाना, प्रशिक्षण, रसायन उपयोग, व्यावसायिक दुर्घटनाओं का रिकॉर्ड रखना और स्थानीय सरकार के एजेंडा में व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा को सम्मिलित करना शामिल है। उन्होंने इस क्षेत्र में नई तकनीकों पर गौर किया जो सुरक्षित और प्रभावी स्वच्छता सेवाएं प्रदान करने में मदद कर रही हैं और धीरे-धीरे हाथ से मैला ढोने (Manual scavenging) की प्रथा में परिवर्तन कर रही हैं।

उन्होंने एकीकृत राष्ट्रीय/राज्य ओएसएच कार्यक्रमों में शामिल करने के लिए कुछ प्राथमिकता वाले क्षेत्रों के रूप में कानूनों और विनियमों, प्रवर्तन और निरीक्षण, कार्यस्थल पर ओएसएच समितियों, छोटे उद्यमों/अनौपचारिकता, और दुर्घटना/रोग रिपोर्टिंग प्रणालियों की पहचान की। उन्होंने [व्यवसायगत सुरक्षा और स्वास्थ्य समझौता, 1981 \(संख्या 15\)](#), [व्यवसायगत स्वास्थ्य सेवा समझौता, 1985 \(संख्या 161\)](#), और [ओएसएच हेतु प्रचार संरचना समझौता, 2006 \(संख्या 187\)](#) का हवाला दिया और उन्हें कुछ महत्वपूर्ण उपाय बताया।

डीडब्ल्यूटी के नियोक्ता गतिविधियों के विशेषज्ञ ने कहा कि कई नियोक्ता संगठन स्वच्छता के क्षेत्र में नियोक्ताओं के साथ नहीं जुड़े थे। इस बात पर आम सहमति थी कि इस क्षेत्र को अदृश्यता, ओएसएच चुनौतियों, सामाजिक लांछन और भेदभाव सहित अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है। कुछ मामलों में सफाई कर्मचारियों के सामने आने वाले मुद्दे जटिल और ऐतिहासिक थे, जिन्हें त्वरित समाधान की नहीं, दीर्घकालिक स्थायी समाधान की आवश्यकता है।

राष्ट्रीय कानूनों को लागू करना एक बड़ी चुनौती है। उदाहरण के लिए, भारत में विशिष्ट कानूनों को अमल में कम लाया जाता था और कुछ सामाजिक भागीदारों (श्रमिकों और नियोक्ता संगठनों) को इसके बारे में पता तक नहीं था। उन्होंने तर्क दिया कि अनौपचारिकता अनिवार्य रूप से कानूनी सुरक्षा का अभाव नहीं है। कुछ देशों में कानून हैं, लेकिन श्रमिकों को इन कानूनों का लाभ नहीं मिलता। उन्होंने सिफारिश की कि श्रमिकों को मौजूदा कानूनों के बारे में सूचित करने के लिए जागरूकता अभियान विशेष रूप से महत्वपूर्ण हैं।

श्रमिक गतिविधियों पर आईएलओ (नई दिल्ली- सीओ) विशेषज्ञ ने जोर देकर कहा कि सफाई कर्मचारियों को सशक्त बनाने की आवश्यकता है ताकि वे अपनी आवाज उठा सकें, सामूहिक सौदेबाजी के अपने अधिकार की रक्षा कर सकें और अपनी रक्षा कर सकें। अनौपचारिकता, सामाजिक अलगाव और भेदभाव के कारण स्वच्छता के क्षेत्र में ट्रेड यूनियन और श्रमिक संगठन न के बराबर थे।

## मुख्य प्रश्न: अच्छी कार्य पद्धतियों को समर्थन

इन जोखिमों और चुनौतियों से निपटने के लिए सरकारों और सामाजिक भागीदारों ने क्या कदम उठाए हैं?

## राष्ट्रीय विमर्श का सारांश

### भारत

भारत के प्रतिभागियों ने सहमति व्यक्त की कि अनुबंध श्रमिकों के साथ सफाई कर्मचारियों के समान व्यवहार किया जाना चाहिए और निजीकरण ने अनिश्चितता को बढ़ा दिया है। प्रतिभागियों ने स्वीकार किया कि विशेष रूप से कोविड -19 महामारी के दौरान श्रमिकों के अधिकारों और सम्मानजनक श्रम पद्धतियों को बढ़ावा देने के लिए श्रमिक संघों द्वारा कुछ प्रयास किए गए थे, जिन्होंने इन श्रमिकों की दुर्दशा को उजागर किया। इस क्षेत्र को औपचारिक रूप देने की मांग भी बढ़ रही है। श्रमिक संघ लगातार सम्मानजनक श्रम हेतु अभियान चला रहे हैं।

### बांग्लादेश

सरकार ने कई कानूनों को लागू किया है, जैसे जल आपूर्ति और सीवरेज प्राधिकरण अधिनियम, 1996 जो सीवरेज प्रणालियों के निर्माण और रखरखाव को बढ़ावा देता है; नगर निगम अधिनियम, 2009 जो कचरे के प्रबंधन को अनिवार्य करता है। नवंबर 2017 में स्थानीय सरकार ने एक संस्थागत नियामक ढांचा अपनाया जो स्थानीय सरकार को बेहतर स्वच्छता सेवाएं प्रदान करने हेतु स्पष्ट दिशानिर्देश प्रदान करता है।

नियोक्ता प्रतिभागियों ने कहा कि स्वच्छता के क्षेत्र से संबंधित आंकड़ों का अभाव है और उन्होंने इस पर विशेष ध्यान नहीं दिया। नतीजतन, नियोक्ताओं ने पीपीई के उपयोग के बारे में लोगों को जानकारी देने के अतिरिक्त कोई दूसरे अभियान नहीं चलाए।

बांग्लादेश के प्रतिभागियों ने कहा कि इस क्षेत्र में वेतन कम है और सरकारों से सफाई कर्मचारियों के लिए कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों का विस्तार करने का आग्रह किया। सरकार को सामाजिक सुरक्षा भी प्रदान करनी चाहिए और विशेष रूप से आउटसोर्सिंग और अनुबंध श्रम से संबंधित नियमों और विनियमों में सुधार के लिए कदम उठाने चाहिए।

### नेपाल

नेपाल में श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए संवैधानिक प्रावधान हैं। श्रम कानून भी श्रम निरीक्षण के माध्यम से सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देता है। देश ने एक राष्ट्रीय ओएसएच नीति भी विकसित की है जिसमें स्वच्छता सहित सभी क्षेत्रों को शामिल किया गया है लेकिन यह भी स्वीकार किया गया कि सफाई कर्मचारियों की समस्याओं को हल करने के लिए कुछ कानूनों और विनियमों में संशोधन या उन्हें अद्यतन किया जाना चाहिए।

### पाकिस्तान

पाकिस्तान में अस्पतालों सहित दवा उद्योगों ने सख्त मानक संचालन प्रक्रियाओं के अनुसार स्वच्छता कार्यक्रम विकसित किए थे। सफाई कर्मचारियों को तीसरे पक्ष द्वारा काम पर रखा जाता है और उन्हें सामाजिक सुरक्षा दी जाती है। सार्वजनिक क्षेत्र के सफाई कर्मचारियों के पास अच्छे सामूहिक सौदेबाजी समझौते हैं और उन्होंने अपने श्रमिक संघों के माध्यम से सुरक्षा और स्वास्थ्य सहित अच्छी कार्य स्थितियों पर विमर्श किया है। औपचारिक क्षेत्र के नियोक्ताओं ने सफाई कर्मचारियों को पीपीई और संबंधित ओएसएच सुविधाएं प्रदान करने के लिए कदम उठाए हैं। श्रमिकों को स्वास्थ्य और सुरक्षा के संबंध में प्रशिक्षित किया जाता है। आईएलओ को विशेष रूप से अन्य सामाजिक भागीदारों के सहयोग से सफाई कर्मचारियों के लिए काम करना चाहिए।



## मालदीव

मालदीव में नियोक्ता संगठनों ने स्वच्छता पर कुछ जागरूकता कार्यक्रम और कार्यशालाएं आयोजित कीं। सरकार ने वृहन्न मालदीव में स्वच्छता के क्षेत्र को संरक्षण देने के लिए श्रम कानूनों और नियामक ढांचे में संशोधन करने के लिए कदम उठाए थे, लेकिन यह स्वीकार किया कि बाहरी द्वीप, जिनमें उचित अपशिष्ट प्रबंधन प्रणाली नहीं है, अभी भी श्रम मानकों को अपनाने और लागू करने में पिछड़ रहे हैं। सरकार की नीति उचित सीवर सिस्टम तैयार करने की है। सरकार बीमा नीति भी विकसित कर रही है जिसमें सफाई कर्मचारी भी शामिल होंगे। इस क्षेत्र में काम कर रही मुख्य कंपनियों ने परिचालन प्रक्रियाओं और मानकों को विकसित किया है और सुरक्षा दिशानिर्देशों पर श्रमिकों को लगातार प्रशिक्षित किया जा रहा है। सरकार सफाई कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन और सामाजिक सुरक्षा के उपाय शुरू करने पर विचार कर रही है।

प्रतिभागियों ने सफाई कर्मचारियों को स्वीकार करने और उन्हें वह सम्मान देने के लिए लोगों की मानसिकता को बदलने की आवश्यकता पर बल दिया जिसके वे हकदार हैं।

## चर्चा

प्रतिभागियों ने कहा कि कुछ देशों में श्रम कानूनों को कमजोर कर दिया गया था या उन संहिताओं और विनियमों से बदल दिया गया था, जिनसे श्रमिकों का शोषण होता है। मुख्य रूप से निरक्षरता के उच्च स्तर के कारण अधिकांश सफाई कर्मचारी मौजूदा श्रम कानूनों से अनजान थे। जरूरत इस बात की है कि श्रमिक संघ जागरूकता अभियान चलाकर सफाई कर्मचारियों को संगठित करने के तरीकों की तलाश करें।

सामान्य तौर पर अधिकांश देशों में श्रम कानून मौजूद हैं और कुछ सरकारों ने स्वच्छता के कार्य के लिए विशिष्ट कार्यक्रम विकसित करने हेतु कदम उठाने शुरू कर दिए हैं। हालांकि कुछ देशों में निरक्षरता के कारण श्रमिक मौजूदा कानून को समझ नहीं सकते।

## स्मरण योग्य बिंदु

चर्चा के स्मरण योग्य बिंदु इस प्रकार हैं:

- I. अनौपचारिकता और रोजगार की अनिश्चितता
- II. व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (पीपीई) की कमी
- III. शारीरिक चोट और बीमारी के जोखिम
- IV. सामाजिक सुरक्षा का अभाव
- V. सामाजिक लांछन और भेदभाव
- VI. सफाई कर्मचारियों के काम की मान्यता का अभाव
- VII. विशिष्ट राष्ट्रीय कानूनों का अभाव और जो मौजूद हैं उन्हें समान रूप से लागू न करना
- VIII. सफाई कर्मचारियों के लिए वैकल्पिक आजीविका का अभाव
- IX. श्रम बल से सफाई कर्मचारियों का बहिष्कार
- X. गरीबी और निरक्षरता का उच्च स्तर
- XI. लिंग और अन्य कारकों, जैसे प्रवास की स्थिति और जातीयता/जाति के आधार पर भेदभाव पर ध्यान न देना
- XII. श्रमिक संघ में प्रतिनिधित्व का अभाव

- XIII. समस्या और जवाबदेही की स्वीकारोक्ति का अभाव
- XIV. लगातार पहल न किया जाना
- XV. ज्ञान की कमी और डेटा का अभाव

## ► दिन 3: 13 अक्टूबर 2021

दिन की शुरुआत विश्व शौचालय दिवस के लिए 2016 के प्रचार वीडियो के साथ हुई, जिसमें आईएलओ के महानिदेशक भी शामिल थे। उन्होंने इस बात पर जोर दिया था कि जल ही श्रम है यानी श्रमिकों को सुरक्षित और स्वच्छ कार्य करने के लिए इसकी जरूरत होती है, साथ ही साथ इससे कार्य की स्थितियों में सुधार होता है। उन्होंने सतत विकास लक्ष्यों को प्राप्त करने में ताजे पानी की केंद्रीय भूमिका पर जोर दिया और गुणवत्ता वाली नौकरियों के निर्माण और पानी की उपलब्धता और टिकाऊ प्रबंधन के बीच स्पष्ट और प्रत्यक्ष संबंध पर प्रकाश डाला। उन्होंने कहा कि जल क्षेत्र में काम करने वाले लाखों लोगों को न तो मान्यता प्राप्त है और न ही बुनियादी श्रम अधिकारों द्वारा उन्हें संरक्षित किया गया है।

### मुख्य प्रश्न: भविष्य का मार्ग:

आईएलओ, सरकारें और सामाजिक भागीदार इस क्षेत्र में अवसर पैदा करने और इन चुनौतियों का समाधान करने के लिए कौन सी रणनीति अपना सकते हैं?

### मुक्त विमर्श

मुक्त चर्चा के दौरान प्रतिभागियों ने निम्नलिखित रणनीतियों को प्रस्तावित किया:

- i. सफाई कर्मचारियों के लिए सम्मानजनक श्रम की पैरवी करना और उनके काम को एसडीजी 8 से जोड़ना
- ii. सफाई कर्मचारियों की तात्कालिक समस्याओं पर सर्वेक्षण करें
- iii. जागरूकता कार्यक्रम
- iv. सरकारें सफाई कर्मचारियों के लिए विशिष्ट कानून बनाएं
- v. इस विषय पर विचारों का आदान-प्रदान करने के लिए एक व्हाट्सएप ग्रुप बनाएं
- vi. एसडीजी 6 (जल और स्वच्छता), एसडीजी 8 (सम्मानजनक श्रम और आर्थिक विकास), और एसडीजी 11 (टिकाऊ शहर) को जोड़ना
- vii. कानूनों के बारे में श्रमिकों को जागरूक करने पर शोध
- viii. लोगों का नजरिया बदलने के लिए डेटा का इस्तेमाल करना
- ix. क्षेत्र की औपचारिकता के लिए पैरवी करना
- x. श्रमिकों को संगठित होने के लिए प्रोत्साहित करने और उन्हें सहयोग देने हेतु दीर्घकालिक प्रतिबद्धताओं को विकसित करना। संगठन की प्रक्रिया लंबी होती है और इसके लिए ऐसे बाह्य सलाहकारों की दीर्घकालिक प्रतिबद्धताओं की आवश्यकता होती है जो श्रमिकों के साथ मिलकर काम करते हैं
- xi. राष्ट्रीय स्तर पर समन्वय समिति का गठन
- xii. वर्कर्स हेल्पलाइन बनाएं
- xiii. निजीकरण के प्रभाव पर अनुसंधान (पीएसआई)
- xiv. उपलब्ध शौचालयों के प्रभाव पर शोध
- xv. छोटी कंपनियों को सर्वोत्तम पद्धतियों और अंतरराष्ट्रीय मानकों का पालन करने के लिए प्रोत्साहित करना
- xvi. श्रम बाजार में उनकी भागीदारी में सुधार के लिए कौशल विकास को बढ़ावा देना

- xvii. इन सेवाओं की जिम्मेदारी सरकार की है, इस भावना को बढ़ाना, और ऐसी मांग करना
- xviii. ऐसे रचनात्मक और सामाजिक रूप से स्वीकृत नामों को तलाशना, जोकि स्वच्छता के कार्य से जुड़े सामाजिक रूप से अपमानजनक नामों की जगह इस्तेमाल किए जाएं (उदाहरण के लिए, ब्राजील में "पिकर्स ऑफ रीसाइकलेबल्स")
- xix. सरकार पीपीई और वर्दी मुहैया कराए
- xx. स्वच्छता और पर्यावरण संरक्षण के दूत के रूप में सफाई कर्मचारियों को स्कूलों में लाना
- xxi. सहयोगियों को ऑनबोर्ड लाया जाए जैसे कि कृषि से संलग्न लोगों को
- xxii. प्रशिक्षण के अवसर मुहैया कराना
- xxiii. कोविड-19 के संदर्भ में सफाईकर्मियों की स्थिति पर शोध
- xxiv. महिला सफाईकर्मियों का क्षमता निर्माण

## राष्ट्रीय विमर्श का सारांश

राष्ट्रीय समूह चर्चा के बाद देशों ने इस क्षेत्र में अवसर पैदा करने और सम्मानजनक श्रम की कमी को दूर करने के लिए देश-विशिष्ट रणनीतियों का प्रस्ताव रखा।

### भारत

भारत के प्रतिभागियों ने निम्नलिखित रणनीतियों को चिन्हित किया:

- i. निजीकरण की रणनीतियों पर पुनर्विचार करें
- ii. कचरा मुनाफाखोरी के खिलाफ अभियान में तेजी लाएं
- iii. अनुबंध पर काम करने वाले और नियमित श्रमिकों को एक बराबर करें
- iv. कानूनों को संहिता से बदलने की बढ़ती प्रवृत्ति का विरोध करें

### बांग्लादेश

बांग्लादेश के प्रतिभागियों ने निम्नलिखित रणनीतियों को चिन्हित किया:

- i. नीतियों को तैयार और लागू करना तथा प्राथमिकता वाले क्षेत्रों की पहचान करना जो सफाई कर्मचारियों के सम्मानजनक श्रम को बढ़ावा देते हैं
- ii. राष्ट्रीय कानूनों को उचित तरीके से लागू करने के लिए रणनीति बनाएं
- iii. सामाजिक भागीदारों से परामर्श करने के लिए कदम उठाएं
- iv. अंतरराष्ट्रीय भागीदारों से संपर्क करें
- v. राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों को अपडेट करें
- vi. मानकों को लागू करें
- vii. श्रम निरीक्षण प्रणाली को मजबूत करने के लिए कदम उठाएं
- viii. विभिन्न मीडिया प्लेटफॉर्म पर अभियान चलाएं
- ix. कार्यस्थलों में जोखिमों की पहचान करें
- x. सफाई कर्मचारियों को प्रशिक्षित करें
- xi. सुरक्षित तरीके से कीचड़ के परिवहन और भंडारण की पहल करें
- xii. दुर्घटना और मृत्यु के आंकड़ों का दस्तावेजीकरण करें
- xiii. कार्यस्थलों में ओएसएच समितियां स्थापित करें

- xiv. सरकार की मांगें पूरी करें
- xv. ओएसएच दिशानिर्देशों का पालन करें
- xvi. श्रमिकों को पीपीई प्रदान करें
- xvii. ओएसएच प्रशिक्षण और अभियानों में भाग लें

## नेपाल

नेपाल के प्रतिभागियों ने निम्नलिखित रणनीतियों को चिन्हित किया:

- i. क्षेत्र की संरचना और उसकी चुनौतियों को समझने के लिए अनुसंधान करना
- ii. आईएलओ की सहायता से सफाई कर्मचारियों को संगठित करना
- iii. ओएसएच राष्ट्रीय मानकों का विकास करना
- iv. सफाई कर्मचारियों की पहचान करना और मान्यता देना
- v. सफाई कर्मचारियों के लिए लक्षित दिशा-निर्देश विकसित करना
- vi. सफाई कर्मचारियों, उनके नियोक्ताओं और सरकारों के बीच सामाजिक संवाद को बढ़ावा देना
- vii. सफाई कर्मचारियों के लिए सुरक्षित कार्य स्थितियां सुनिश्चित करना
- viii. सफाई कर्मचारियों को प्रशिक्षण प्रदान करना
- ix. सरकार को कार्यस्थलीय दुर्घटनाओं की रिपोर्ट देना
- x. सफाई कर्मचारियों के लिए कार्यस्थलीय मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों को बढ़ावा देना
- xi. प्रशिक्षण में भाग लेना

उन्होंने आईएलओ से आग्रह किया:

- i. सर्वोत्तम कार्य पद्धतियों को साझा करने के लिए एक उप-क्षेत्रीय ज्ञान मंच बनाया जाए
- ii. सफाई कर्मचारियों के लिए सामाजिक सुरक्षा को बढ़ावा दिया जाए
- iii. क्षमता निर्माण सहित आईएलओ द्वारा किए गए नीतिगत कार्यों को लागू करने में सहायता की जाए

## पाकिस्तान

पाकिस्तान के प्रतिभागियों ने निम्नलिखित रणनीतियों को चिन्हित किया:

- i. प्रांतीय स्तर पर सफाई कर्मचारियों के लिए विशिष्ट कानूनों को अपनाना
- ii. निजी क्षेत्र के कर्मचारियों को संगठित करने के अधिकार का संरक्षण करना
- iii. स्वच्छता के कार्य के लिए विशिष्ट आईएलओ समझौता विकसित करना

## मालदीव

मालदीव के प्रतिभागियों ने सफाईकर्मियों के लिए प्रशिक्षण और शिक्षा कार्यक्रम तैयार करने की रणनीति का उल्लेख किया।

## उप-क्षेत्र में सफाई कर्मचारियों के लिए अवसरों का सृजन करने तथा उनकी समस्याओं का समाधान करने की रणनीतियां

कार्यालय ने कार्यशाला के दौरान प्रस्तुत प्रस्तावों का निम्नलिखित सारांश प्रस्तुत किया, जिसे प्रतिभागियों ने भविष्य की कार्यवाही हेतु दिशानिर्देशों के रूप में अपनाया:

- i. सरकारों को स्वच्छता सेवाओं का पूरा स्वामित्व और जिम्मेदारी लेनी चाहिए
- ii. सरकारों और नियोक्ताओं को श्रमिकों को पर्याप्त पीपीई और वर्दी उपलब्ध करानी चाहिए जिनकी कीमत श्रमिकों से न वसूली जाए
- iii. प्रतिभागियों को सफाई कर्मचारियों के लिए सम्मानजनक श्रम की पैरवी करनी चाहिए और उसे जल और स्वच्छता पर एसडीजी 6, सम्मानजनक श्रम और आर्थिक विकास पर एसडीजी 8 और टिकाऊ शहरों पर एसडीजी 11 से जोड़ना चाहिए
- iv. स्वच्छता के कार्य की औपचारिकता और व्यावसायीकरण की वकालत करनी चाहिए
- v. श्रमिकों को संगठित होने के लिए प्रोत्साहित करने और उन्हें सहयोग देने हेतु दीर्घकालिक प्रतिबद्धताओं को विकसित करना चाहिए
- vi. सफाई कर्मचारियों की कार्य स्थितियों पर निजीकरण के प्रभाव पर शोध करना
- vii. कोविड-19 के संदर्भ में सफाई कर्मियों की स्थिति पर शोध करना
- viii. श्रम बाजार में सफाई कर्मचारियों की भागीदारी में सुधार के लिए कौशल विकास को बढ़ावा देना
- ix. ऐसे रचनात्मक और सामाजिक रूप से स्वीकृत नामों को तलाशना, जोकि स्वच्छता के कार्य से जुड़े सामाजिक रूप से अपमानजनक नामों की जगह इस्तेमाल किए जाएं (उदाहरण के लिए, ब्राजील में "पिकर्स ऑफ रीसाइकलेबल्स")
- x. स्वच्छता और पर्यावरण संरक्षण के दूत के रूप में सफाई कर्मचारियों को नियुक्त करना और स्कूलों जैसे सार्वजनिक स्थलों पर उन्हें अपनी बात कहने का मौका देना
- xi. जल और स्वच्छता, सार्वजनिक स्वास्थ्य और खाद्य प्रणालियों के बीच संबंध बनाना, ताकि उनका गठबंधन तैयार हो
- xii. उप-क्षेत्रीय स्तर पर सर्वोत्तम कार्य पद्धतियों पर जानकारी साझा करने को बढ़ावा देना

## समापन टिप्पणी

दक्षिण एशिया के लिए आईएलओ डीडब्ल्यूटी के उप निदेशक श्री **सातोशी सासाकी** ने कार्यशाला का समापन किया। इसके साथ उन्होंने आईएलओ, डब्ल्यूएचओ, विश्व बैंक, वॉटरएड और एसएनवी सहित अंतरराष्ट्रीय एजेंसियों के समूह द्वारा प्रदान किए गए दिशानिर्देशों/नेटवर्क को जारी रखने का आह्वान किया जोकि अंतरराष्ट्रीय और क्षेत्रीय स्तर पर सफाई कर्मचारियों की आवाज को मजबूत करने, विभिन्न देशों के बीच सूचनाओं को साझा करने तथा राष्ट्रीय स्तर पर संबंधित पक्षों को सहयोग प्रदान करने के मंच के तौर पर कार्य करते हैं। विकासपरक परिप्रेक्ष्य से देखते हुए यह सोचना महत्वपूर्ण था कि पर्यावरण के दृष्टिकोण से भी सफाई कर्मचारियों की अहम भूमिका है। इस दुष्चक्र को तोड़ने के लिए सफाई कर्मचारियों के बच्चों को विरासत में मिलने वाले लांछन से बचाना जरूरी है। इसलिए यह जरूरी था कि सिर्फ श्रम संबंधी चर्चा न की जाए, बल्कि अगली पीढ़ी को शिक्षा प्रदान की जाए और उन्हें ऐसा वातावरण प्रदान किया जाए जिसमें उनकी पहुंच रोजगार के वैकल्पिक अवसरों तक हो।

इस क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम की कमी को दूर करने के लिए अल्पकालिक और दीर्घकालिक समाधानों पर विचार करना जरूरी था। इसके लिए दोनों पहलुओं को संबोधित करना जरूरी था, यानी अल्पावधि के लाभों के लिए योजना बनाना और फिर दीर्घकालिक समाधानों में उनका योगदान। उन्होंने यह स्वीकार किया कि सबसे कठिन कार्य समाज में सफाई के काम को लेकर लोगों की मानसिकता और धारणा को बदलना है। उन्होंने हितधारकों के साथ आईएलओ के निरंतर संवाद और आने वाले वर्षों में राष्ट्रीय स्तर के कार्यक्रमों और नीति निर्माण की चर्चाओं में उनकी प्रतिबद्धता का प्रतिभागियों को आश्वासन दिया।

## ► अनुलग्नक 1: स्मरण योग्य बिंदु

सफाई कर्मचारियों के जोखिम, उनकी चुनौतियां और इन जोखिमों को दूर करने के लिए प्रतिभागियों के समक्ष अवसर

- i. अनौपचारिकता और रोजगार की अनिश्चितता
- ii. औपचारिक रोजगार में भी श्रमिकों के लिए भी काम की खराब स्थितियां, अनिश्चितता और संगठन की स्वतंत्रता तथा सामूहिक सौदेबाजी तक पहुंच की कमी
- iii. आउटसोर्सिंग, बाहरीकरण और निजीकरण, जो कुछ मामलों में काम की खराब स्थितियों, अनिश्चितता और संगठन की स्वतंत्रता तथा सामूहिक सौदेबाजी तक पहुंच की कमी का कारण बन सकता है
- iv. व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणों (पीपीई) की कमी
- v. शारीरिक चोट और बीमारी के जोखिम
- vi. सामाजिक सुरक्षा का अभाव
- vii. सामाजिक लांछन और भेदभाव
- viii. सफाई कर्मचारियों के काम की मान्यता का अभाव
- ix. विशिष्ट राष्ट्रीय कानूनी ढांचे, उपराष्ट्रीय सरकार के स्तर के कानूनों और विनियमों का अभाव और जो मौजूद हैं, उन्हें समान रूप से लागू न करना
- x. पेशे के लिए पेशेवर प्रशिक्षण और औपचारिक श्रम बाजार का अभाव
- xi. सफाई कर्मचारियों के लिए वैकल्पिक आजीविका का अभाव
- xii. श्रम बल से सफाई कर्मचारियों का बहिष्कार
- xiii. गरीबी और निरक्षरता का उच्च स्तर
- xiv. लिंग और अन्य कारकों, जैसे प्रवास की स्थिति और जातीयता/जाति के आधार पर भेदभाव पर ध्यान न देना
- xv. श्रमिक संघ से जुड़ने के अधिकार का अभाव
- xvi. समस्या और जवाबदेही की स्वीकारोक्ति का अभाव
- xvii. स्वच्छता के बुनियादी ढांचे में निवेश की कमी और पर्याप्त स्टाफ, पीपीई और ओएसएच स्थितियों के लिए संसाधनों की कमी
- xviii. लगातार पहल नहीं किया जाना
- xix. ज्ञान की कमी और डेटा का अभाव

### इन जोखिमों और चुनौतियों को दूर करने के लिए सरकारों और सामाजिक भागीदारों की कार्यवाही

- i. सफाई कर्मचारियों की जरूरतों और हितों के बारे में जागरूकता बढ़ाना
- ii. अधिकांश देशों में सामान्य श्रम कानून मौजूद हैं लेकिन बहुत कम विशेष रूप से स्वच्छता के क्षेत्र के लिए डिजाइन किए गए हैं
- iii. अधिकांश देशों में स्वच्छता का कार्य अभी भी राष्ट्रीय श्रम कानूनों के दायरे से बाहर है
- iv. क्षेत्र में निजीकरण से लड़ने के प्रयास किए गए हैं
- v. कोविड -19 महामारी ने बताया है कि समाज में सफाई कर्मचारियों के कार्य कितना अनिवार्य है (उदाहरण के लिए, म्यांमार में)
- vi. कुछ देशों (मालदीव) में स्वच्छता क्षेत्र के लिए नीतियां विकसित करने के प्रयास किए गए हैं, विशेष रूप से बिना दस्तावेजों वाले प्रवासियों के नियमितीकरण के संबंध में

- vii. हाथ से मैला ढोने वाले लोगों (Manual manual scavengers) के पुनर्वास के लिए कुछ प्रयास किए गए हैं

इस क्षेत्र में अवसर पैदा करने और इन चुनौतियों का समाधान करने के लिए आइएलओ, सरकारें और सामाजिक भागीदार जो रणनीतियां अपना सकते हैं

#### चिन्हित प्राथमिक क्षेत्र

- i. कार्य का अधिक से अधिक औपचारीकरण और व्यावसायीकरण
- ii. काम करने की स्थितियों में सुधार
- iii. कौशल विकास और पुनः कौशल में निवेश
- iv. स्वच्छता के बुनियादी ढांचे में निवेश और सम्मानजनक परिस्थितियों में पर्याप्त कर्मचारी रखना
- v. स्वच्छता क्षेत्र से संबंधित प्रौद्योगिकियों में निवेश (जैसे रोबोटिक्स)
- vi. स्वच्छता मूल्य श्रृंखला का मशीनीकरण
- vii. इस क्षेत्र में सामाजिक संवाद को बढ़ावा देने के लिए सरकारों और सामाजिक भागीदारों के साथ अधिक जुड़ाव
- viii. कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों, राष्ट्रीय श्रम कानूनों और ओएसएच सिद्धांतों पर अधिक संवेदीकरण और जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान
- ix. प्रत्येक सफाई कर्मचारी को पक्ष समर्थन (एडवोकेसी) वाली सामग्री वितरित करने में मदद करने हेतु समर्पित आउटरीच रणनीतियां

#### अवसर पैदा करने और चुनौतियों से निपटने की रणनीतियां

- i. सरकारों को एक महत्वपूर्ण, बुनियादी सार्वजनिक सेवा के रूप में सफाई कर्मचारियों का पूर्ण स्वामित्व और जिम्मेदारी लेने के लिए प्रोत्साहित करें, जो जल के प्रावधान और जल प्रबंधन का अंग हैं। सरकारें सार्वजनिक स्वास्थ्य, जल संसाधनों और पर्यावरण के साथ-साथ अर्थव्यवस्था (जैसे, कृषि, पर्यटन आदि) को संरक्षित करने के लिए एक महत्वपूर्ण सार्वजनिक सेवा के रूप में स्वच्छता की पूर्ण मान्यता सुनिश्चित करें
- ii. श्रमिकों को पीपीई और वर्दी मुफ्त प्रदान करने और उनके रखरखाव के लिए सरकारों और नियोक्ताओं को तैयार करें
- iii. इस क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम की वकालत करें और इसे जल और स्वच्छता पर एसडीजी 6, सम्मानजनक श्रम और आर्थिक विकास पर एसडीजी 8 और टिकाऊ शहरों पर एसडीजी 11 से जोड़ें
- iv. स्वच्छता के कार्य के औपचारीकरण और व्यावसायीकरण के लिए समर्थन जुटाएं
- v. सरकार के सभी स्तरों को संलग्न करते हुए सभी सामाजिक भागीदारों के साथ संवाद में विशिष्ट राष्ट्रीय और उप-राष्ट्रीय ढांचों और कानूनों को विकसित किया जाए
- vi. सुनिश्चित करें कि जहां सफाई कर्मचारी औपचारिक रोजगार संबंध में हैं, वहां भी वे काम करने की सम्मानजनक कार्य स्थितियों तक पहुंचने में सक्षम हैं
- vii. स्वच्छता और पानी के बुनियादी ढांचे में पर्याप्त रूप से निवेश करें जिससे सभी को गुणवत्तापूर्ण स्वच्छता सेवाओं के साथ-साथ श्रमिकों के लिए काम करने की सम्मानजनक परिस्थितियां उपलब्ध हों
- viii. सामूहिक रूप से संगठित होने और सौदेबाजी के लिए श्रमिकों को प्रोत्साहित करने और समर्थन देने के लिए दीर्घकालिक प्रतिबद्धताओं का विकास करें

- ix. सफाई कर्मचारियों की कार्य की परिस्थितियों पर निजीकरण के प्रभाव पर शोध किया जाए
- x. कोविड-19 के संदर्भ में सफाई कर्मियों की स्थिति पर शोध किया जाए
- xi. औपचारिक श्रम बाजार में सफाई कर्मचारियों की भागीदारी को आसान बनाने के लिए औपचारिक कौशल विकास, शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों को बढ़ावा दिया जाए
- xii. ऐसे रचनात्मक और सामाजिक रूप से स्वीकृत नामों को तलाशना, जोकि स्वच्छता के कार्य से जुड़े सामाजिक रूप से अपमानजनक नामों की जगह इस्तेमाल किए जाएं (उदाहरण के लिए, ब्राजील में "पिकर्स ऑफ रीसाइकलेबल्स", सेनेगल में वेस्ट वर्कर्स के लिए 'एनवायरमेंटल टेक्नीशियंस')
- xiii. सतत विकास और पर्यावरण संरक्षण के दूत के रूप में सफाई कर्मचारियों को नियुक्त करें और स्कूलों जैसे सार्वजनिक स्थलों पर उन्हें अपनी बात कहने का मौका दें
- xiv. गठजोड़ बनाने के लिए स्वच्छता और जल, सार्वजनिक स्वास्थ्य और खाद्य प्रणालियों के बीच संबंध बनाएं
- xv. क्षेत्रीय स्तर पर सर्वोत्तम कार्य पद्धतियों पर सूचना और ज्ञान साझा करने को बढ़ावा दें

## ▶ अनुलग्नक 2: प्रतिभागियों की सूची

नाम	पद	प्रतिनिधि	संगठन
श्री मोहम्मद हुमायूं कबीर	संयुक्त सचिव, श्रम और रोजगार मंत्रालय	सरकारी प्रतिनिधि	बांग्लादेश
श्री मो. कमरुल हसन	उप महानिरीक्षक (सुरक्षा)	सरकारी प्रतिनिधि	बांग्लादेश
सुश्री मरियम अरीफा	आर्थिक विकास मंत्रालय	सरकारी प्रतिनिधि	मालदीव
सुश्री अनिमथ नैशमी फ़ज़ील	आर्थिक विकास मंत्रालय	सरकारी प्रतिनिधि	मालदीव
श्री सुजान जोजिजू	वरिष्ठ कारखाना निरीक्षक	सरकारी प्रतिनिधि	नेपाल
उमेश यादव जी	वरिष्ठ मंडल अभियंता (डिविजनल इंजीनियर)	सरकारी प्रतिनिधि	नेपाल
सुश्री शाइस्ता गुली	अनुभाग अधिकारी, ओपीएचआरडी मंत्रालय	सरकारी प्रतिनिधि	पाकिस्तान
श्री मुहम्मद हबीबुर रहमानी	वरिष्ठ कानूनी अधिकारी, बांग्लादेश नियोक्ता संघ	नियोक्ता प्रतिनिधि	बांग्लादेश नियोक्ता संघ
श्री महबूर रहमानी	कानूनी अधिकारी, बांग्लादेश नियोक्ता संघ	नियोक्ता प्रतिनिधि	बांग्लादेश नियोक्ता संघ
सुश्री नताशा पटेल	सीईओ	नियोक्ता प्रतिनिधि	इंडिया सैनिटेशन कोलिशन, ऑल इंडिया ऑर्गनाइजेशन ऑफ इंप्लॉयीज़ (एआईओई)
श्री अदनान हलीम	महासचिव, राष्ट्रीय मालदीवियन नियोक्ता संघ	नियोक्ता प्रतिनिधि	राष्ट्रीय मालदीवियन नियोक्ता संघ
सुश्री शाहिदा मरियम मोहम्मद	उपाध्यक्ष, राष्ट्रीय मालदीवियन नियोक्ता संघ	नियोक्ता प्रतिनिधि	राष्ट्रीय मालदीवियन नियोक्ता संघ
श्री हंसा राम पांडेय	नेपाली वाणिज्य एवं उद्योग महासंघ (एफएनसीसीआई)	नियोक्ता प्रतिनिधि	नेपाली वाणिज्य एवं उद्योग महासंघ (एफएनसीसीआई)
श्री जकी अहमद खान	पाकिस्तान नियोक्त परिबंध (ईएफपी)	नियोक्ता प्रतिनिधि	पाकिस्तान नियोक्त परिबंध (ईएफपी)
श्री वजीरा एलेपोल	सिलोन नियोक्ता परिबंध (ईएफसी)	नियोक्ता प्रतिनिधि	सिलोन नियोक्ता परिबंध (ईएफसी)
मो. फजलुर रहमानी	ढाका वासा जातिबादी कर्मचारी संघ	श्रमिक प्रतिनिधि	ढाका वासा जातिबादी कर्मचारी संघ
श्री जम्मू आनंद	अध्यक्ष	श्रमिक प्रतिनिधि	नागपुर नगर निगम कर्मचारी संघ

सुश्री रीमा नानावटी	सेवा भारत	श्रमिक प्रतिनिधि	सेवा भारत
सुश्री मनालीबेन शाह	उपाध्यक्ष, सेवा भारत	श्रमिक प्रतिनिधि	सेवा भारत
श्री आदिल शरीफ	महासचिव	श्रमिक प्रतिनिधि	भारतीय राष्ट्रीय नगर और स्थानीय निकाय कर्मचारी श्रमिक परिसंघ
श्री राम प्रसाद पौडेली	स्थानीय स्तर का कर्मचारी संघ	श्रमिक प्रतिनिधि	स्थानीय स्तर का कर्मचारी संघ
श्री नर बहादुर शाही	अध्यक्ष	श्रमिक प्रतिनिधि	स्थानीय स्तर कर्मचारी संघ
श्री अब्दुल रहमान आसी	अध्यक्ष	श्रमिक प्रतिनिधि	पाकिस्तान सार्वजनिक क्षेत्र कर्मचारी परिसंघ
श्री रशीद खान	प्राधिकरण श्रम संघ, पाकिस्तान	श्रमिक प्रतिनिधि	प्राधिकरण श्रम संघ, पाकिस्तान
श्री डेविड बॉयज़	उप महासचिव	श्रमिक प्रतिनिधि	पब्लिक सर्विसेज़ इंटरनेशनल
श्री कन्नन रमणो	दक्षिण एशिया के उप-क्षेत्रीय सचिव	श्रमिक प्रतिनिधि	पब्लिक सर्विसेज़ इंटरनेशनल
श्री गोडसेन मोहनदास	अभियान समन्वयक	श्रमिक प्रतिनिधि	पब्लिक सर्विसेज़ इंटरनेशनल
सुश्री डारिया सिब्रारियो	स्थानीय और क्षेत्रीय सरकारी अधिकारी	श्रमिक प्रतिनिधि	पब्लिक सर्विसेज़ इंटरनेशनल
सुश्री सोनिया मारिया डायस	अपशिष्ट विशेषज्ञ	श्रमिक प्रतिनिधि	अनौपचारिक रोजगार में महिलाएं: वैश्वीकरण और संगठन (डब्ल्यूआईईजीओ)
श्री कबीर अरोड़ा	अनौपचारिक रोजगार में महिलाएं: वैश्वीकरण और संगठन (डब्ल्यूआईईजीओ)	श्रमिक प्रतिनिधि	अनौपचारिक रोजगार में महिलाएं: वैश्वीकरण और संगठन (डब्ल्यूआईईजीओ)
श्री राजीव मुनंकामी	मल्टी कंट्री प्रोग्राम मैनेजर, अर्बन सैनिटेशन प्रोग्राम	अंतरराष्ट्रीय संगठन	नीदरलैंड्स डेवलपमेंट ऑर्गेनाइजेशन (एसएनवी)
श्री एन्ड्रेस ह्यूसो	सैनिटेशन सीनियर पॉलिसी एनालिस्ट	अंतरराष्ट्रीय संगठन	वाटरएड
सुश्री कनिका सिंह	पॉलिसी ऑफिसर	अंतरराष्ट्रीय संगठन	वाटरएड
सुश्री रूथ कैनेडी-वाकर	वॉटर सप्लाई एंड सैनिटेशन स्पेशलिस्ट	अंतरराष्ट्रीय संगठन	विश्व बैंक
सुश्री एलेट वैन लेउरे	निदेशक, सेक्टरल पॉलिसीज़ डिपार्टमेंट, आईएलओ	सचिवालय	आईएलओ-जिनेवा
सुश्री डागमार वॉटर	निदेशक, डीसेंट टीम वर्क	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली

श्री सातोशी सासाकी	उपनिदेशक, डीसेंट टीम वर्क	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
श्री ओलिवर लिआंग	प्रमुख, पब्लिक एंड प्राइवेट सर्विसेज़ यूनिट	सचिवालय	आईएलओ-जिनेवा
श्री कार्लोस आर कैरियन-क्रेस्पो	क्षेत्रगत विशेषज्ञ	सचिवालय	आईएलओ-जिनेवा
श्री डेविड कप्या	क्षेत्रगत विशेषज्ञ	सचिवालय	आईएलओ-जिनेवा
श्री ताहिर मोहम्मद	क्षेत्र समन्वयक	सचिवालय	आईएलओ-जिनेवा
श्री सुल्तान अहमदी	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
श्री रवींद्र पीरिस	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
श्री शहाबुद्दीन खान	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
सुश्री दिव्या वर्मा	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
श्री बालासिंहम स्कंधकुमार	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-कोलंबो
श्री अस्मी मुस्तफा	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-कोलंबो
श्री सुजान जोजिजू	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-काठमांडू
श्री रज़ी मुजतबा हैदर	सहायक	सचिवालय	आईएलओ-इस्लामाबाद
श्री सुयोशी कावाकामी	व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य विशेषज्ञ	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली
श्री इंसाफ निजाम	विशेषज्ञ, कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांत और अधिकार	सचिवालय	आईएलओ-नई दिल्ली