



ज्ञान. आवाज़. लोकतंत्र.
प्रिया

जून 2019

सामयिक पेपर

भारत में महिला सफाई कामगारों की रोजमर्रा की हकीकत



भारत के तीन शहरों में किए गए सहभागी शोध से निकली अंतदृष्टि



www.pria.org



[pria.india](https://twitter.com/pria.india)



[PRIA_India](https://www.facebook.com/PRIA_India)



info@pria.org

परिचय

भारत में साफ-सफाई करने का पेशा भारत की जाति व्यवस्था पर आधारित है अर्थात् उसी में आंतरिक रूप से समाहित है। इससे यही प्रदर्शित होता है कि साफ-सफाई की पूरी जिम्मेदारी और चिंता सिर्फ एक ही जाति पर है, और वह है दलित जाति और उनमें भी वाल्मिकी जाति के लोगों पर।¹ यदि हम वाल्मिकी समुदाय को जेंडर के नज़रिए से देखें तो अन्याय के अनुभव और व्यापक रूप से नज़र आते हैं। ऐसे समाज में जहां पितृसत्तात्मक व्यवस्था अभी भी हावी है, वहां महिला सफाई कर्मियों (मुख्य रूप से दलित समुदाय) को दोहरे श्रम के बोझ तले जीना और काम² करना पड़ता है।

दलित समुदाय के सफाई कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए अनेक कानूनों, नीतियों तथा कार्यक्रमों का क्रियान्वयन किया जा रहा है। इसके कुछ अति महत्वपूर्ण कानूनों में निम्नलिखित जो सामाजिक न्याय एवं सशक्तिकरण मंत्रालय द्वारा लागू किये गये हैं: नागर अधिकार सुरक्षा अधिनियम, 1955; इम्प्लायमेंट ऑफ मैनुअल स्कवेंजर एण्ड कंस्ट्रक्शन ऑफ ड्राईलेट्रीन (प्रोहीबिशन) एक्ट (EMSCDLP) अधिनियम, 1993 और प्रोहीबिशन ऑफ इम्प्लायमेंट ऐस मैनुअल स्कावेंजर एण्ड देयर एम्प्लायमेंट एक्ट (PEMSR) 2013। विभिन्न सार्वजनिक आयोगों तथा निगमों जैसे: राष्ट्रीय सफाई कर्मचारी आयोग (NCSK), राष्ट्रीय सफाई कर्मचारी वित्त विकास निगम (NSKFDC) और स्वच्छ भारत मिशन (SBM) द्वारा जिन योजनाओं और कार्यक्रमों को आरंभ किया गया उनमें सफाई कामगारों के सामाजिक, आर्थिक तथा काम के अधिकारों को संबोधित किया है। इन विभिन्न विकासीय तथा कानूनी हस्तक्षेपों के बावजूद विभिन्न स्तरों पर इनके साथ व्यवस्थित ढंग से फर्क किया जाता है जिससे सफाई कामगार समुदाय सामाजिक व आर्थिक रूप से उपेक्षित रहते हैं।

उत्तर भारत के तीन शहरों (अजमेर, झांसी और मुजफ्फरपुर) में शहर के स्तर पर सफाई सेवाओं की योजना बनाने और उनकी निगरानी करने में शहरी नागर समाज की आवाज उठाने के उद्देश्य से इन शहरों के गरीब लोगों के नागर समाज को मजबूत करने के लिए प्रिया के काम में सफाई कामगार, खासकर महिला सफाई कामगार एक महत्वपूर्ण हितधारक थीं।³ महिला सफाई कामगारों का रोजमर्रा का जीवन तथा उनके जीवित अनुभव उनके “काम की दुनिया” को समझने के साथ जुड़े हैं।⁴ इन्हीं तीन शहरों में वर्ष 2018 में

1 सफाई का काम करने वाले अधिकांशतः कामगार दलित जाति के और उनमें भी वाल्मिकी जाति के हैं। ऐतिहासिक रूप से यह जाति सामाजिक-राजनीतिक एवं आर्थिक बहिष्कार, दमन और हिंसा का सामना करती रही है। उन्हें जाति व्यवस्था में “अछूतों” के नाम से भी संबोधित किया जाता रहा है।

2 काम का दोहरा बोझ यह समझने के लिए उपयोग में लाया जाता है कि महिलाओं पर काम का कितना ज्यादा बोझ है जो पैसे के लिए काम करती हैं लेकिन उन पर घर का काफी सारा काम करने की भी जिम्मेदारी होती है जिसका उन्हें कोई भुगतान नहीं किया जाता है और इसकी समाज में कोई मान्यता भी नहीं है।

3 यह कार्य वर्ष 2016-2019 के बीच यूरोपियन यूनियन द्वारा समर्थित कार्यक्रम ‘सक्रिय नागरिक, क्रियाशील शहर’ की अंतर्गत किया गया है।

4 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) “काम की दुनिया” की अवधारणा का उपयोग करता है जिससे इसमें आर्थिक गतिविधि के व्यापक स्थान को शामिल किया जा सके। काम की दुनिया की अवधारणा से उत्पाद कार्यों पर पकड़ बनाने में मदद मिलती है जो उन वैतनिक प्रचलित सार्वजनिक क्षेत्रों में नहीं किए जाते जैसे फ़ैक्टरी अथवा कार्यालय।

5 https://pria.org/knowledge_resource/1554111089_Research%20Report-%20Bodies%20of%20Accumulation-%20A%20Study%20on%20Women%20Sanitation%20Workers%20in%20Jhansi.pdf
https://pria.org/knowledge_resource/1538542753_WSW_Internal%20Design_Research%20Report-Muzaffarpur-Final.pdf
https://pria.org/knowledge_resource/1554112124_Research%20Report-%20Bodies%20of%20Accumulation-A%20study%20on%20women%20sanitation%20workers%20in%20Ajmer.pdf

181 महिला सफाई कामगारों पर फिनॉमिनालॉजिकल अध्ययन⁶ किया गया। इस अध्ययन का लक्ष्य महिला सफाई कामगारों के जीवन के बारे में पता लगाना और उनकी व्याप्त पहचान (जिसके तहत वे अपनी भूमिका का निर्वहन करती हैं) और इससे संबंधित उनके सम्मान संबंधी समस्या पर समझ बनाना था। इस सामयिक पेपर के माध्यम से महिला कामगारों के जीवन की किस्सों-कहानियों को समाज के अन्य वर्गों के लिए उपलब्ध कराने की कोशिश की गयी है। साथ ही महिला सफाई कामगारों के शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य की कमी को उजागर करते हुए तीन सहभागी शोध की खोजों का वर्णन और संश्लेषण किया गया है।

6 फेनोमेलॉजी, अनुभव या चेतना की संरचनाओं का अध्ययन है। शाब्दिक रूप से फेनोमेलॉजी किसी विशेष घटना के घटित होने के वर्णन का अध्ययन है अथवा घटनाएं जिन हालात में उभरती हैं और जिस प्रकार हमारे अनुभवों में दिखाई देती हैं उनकी समझ है। हम अपने अनुभवों को जिस प्रकार महसूस करते हैं और उनकी समीक्षा करते हुए उन अनुभवों के हमारे जीवन में जो मायने हैं, फेनोमेलॉजी उनका अध्ययन है। यह हमारे सचेत अनुभवों की व्यक्तिपरक अथवा प्राथमिक व्यक्ति के दृष्टिकोणों को उजागर करने में और उनकी सूक्ष्म समझ बनाने में सहायक होती है।

भारत में सफाई और सफाई कामगार

“मैं अपनी पढ़ाई नहीं छोड़ूंगा। मैं भंगी का काम नहीं करूंगा जो मुझपर थोपा जाता है... जब मैं अपनी शिक्षा खत्म कर लूंगा तो मैं छुआछूत के इस अमानवीय चलन को मिटा दूंगा... कहां लिखा है कि भंगी का बेटा भंगी ही बनना चाहिए?” जय ने चिल्लाकर ये सारी बातें कहीं।

“हमारी गरीबी में/हमारे धरम में/हमारे देश में... पिता ने जवाब में दिया।”

जय की चीख में भारत के निम्न जाति के सफाई कामगारों के जीवन और उनके दिल के दर्द को महसूस किया जा सकता है। अपने जन्म की परिस्थितियों और अपनी गरीबी में दबा भारत का दलित सफाई कामगार – मैनुअल स्कैवेंजिंग, हाथ से नालों-नालियों की सफाई, कूड़ा-कचरा निकालने और सड़क में झाड़ू लगाने वाले के रूप में सफाई का काम जारी रखने के लिए बाध्य हैं। यहां तक कि शिक्षित युवा दलित भी इन कामों के लिए आगे आ रहे हैं। नगर निगम तथा निजी एजेंसियां दलित समुदायों में से ही संपूर्ण सफाई कार्यबल की मांग करते हैं।⁸ भारत में सफाई और मैनुअल स्कैवेंजिंग का काम करने के लिए इस समुदाय पर इस कदर की निर्भरता काफी भयावह है।

सैनिटेशन अथवा स्वच्छता आसानी से समझ में आने वाली अवधारणा नहीं है। इसका शाब्दिक अर्थ इसे “स्वच्छता और स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाली स्थितियों” से संबद्ध करता है। विश्व स्वास्थ्य संगठन ने सैनिटेशन का इस तरह से व्याख्यान किया है: “मानव मल और मूत्र के सुरक्षित निपटान के लिए सुविधाओं और सेवाओं का प्रावधान।”

आमतौर पर स्वच्छता को एक ऐसी व्यवस्था के रूप में समझा जाता है जो मानव तथा जानवरों की गंदगी/कचरे के निपटान, शौचालयों के उचित उपयोग और खुले में शौच करने से बचने के लिए प्रोत्साहित करती है। यह अक्सर सेवाओं/स्वच्छता के समूचे कार्यों के लिए एक सर्वव्यापी शब्द के रूप में प्रयोग किया जाता है। इसमें व्यक्तिगत स्वच्छता से लेकर सार्वजनिक स्वच्छता तक शामिल हैं। व्यक्तिगत स्वच्छता के काम में मासिक धर्म के कचरे का निष्पादन, घर के शौचालयों की सफाई करने और घर के कचरे का (अलग-अलग करते हुए) प्रबंधन करने जैसे कार्य शामिल हैं। सार्वजनिक स्वच्छता के काम में किसी नगर निकाय क्षेत्र के घरों से कचरा संग्रहण; शहर के कचरे का चिन्हित कूड़ा-स्थलों (डंपिंग साइट) में फेंकना, सड़कों में झाड़ू लगाना, नालियों-नालों, स्कूल, सामुदायिक तथा सार्वजनिक शौचालयों, गंदे नालों, मल जल उपचार संयंत्र, सेप्टिक टैंक की सफाई करना और रेलवे की पटरी, प्लेटफार्म, ट्रेन के शौचालयों तथा प्लेटफार्म के शौचालयों के मल की सफाई करना शामिल है।

स्वच्छता पर किसी प्रकार की चर्चा तब तक अधूरी ही रहेगी जब तक कि इसमें उस सवाल पर चर्चा न हो कि कौन लोग सफाई के काम का बीड़ा उठाते हैं। एक बार जब किसी व्यक्ति का कूड़ा-करकट उठाने का जिम्मा दूसरों पर डाला जाता है तो यह सफाई (स्वच्छता) का काम कहलाता है। आज के भारत में सफाई के ज्यादातर काम— खासकर सार्वजनिक स्थलों—की जिम्मेदारी निभाने के लिए एक वर्ग

7 वैन आई हिड माई कास्ट: स्टोरीज, 2018, स्पीकिंग टाईगर, नई दिल्ली में बाबूराव बगुल द्वारा “रिवोल्ट” कहानी का सार

8 इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, 2012, “सेनिटाइजिंग कास्ट : टोटल सेनिटेशन केननॉट बी एचीव्ड मेयरली बाय एलोकैटिंग मोर फंड्स” इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम 47 नं.10 ए, 10 मार्च 2012

विशेष के कामगारों को लगाया जाता है जिन्हें आमतौर पर सफाई कर्मचारियों के नाम से पुकारा जाता है। वर्ष 2017 में, डेलबर्ग एडवाइज़र⁹ द्वारा सफाई कर्मचारियों पर किए गए एक अध्ययन से पता चला है कि भारत में करीब 50 लाख सफाई कर्मचारी हैं, इनमें 25 लाख कामगारों को व्यवसायिक जोखिमों और खतरों का सामना करना पड़ता है। लगभग 45 प्रतिशत सफाई कामगार शहरों में काम करते हैं। हालांकि ग्रामीण इलाकों में काम करने वाले सफाई कर्मचारियों की तुलना में इनकी संख्या कम है लेकिन यहां इन्हें सीवर, सेप्टिक टैंक की सफाई जैसे ज्यादा जोखिमपूर्ण कार्य करने होते हैं। शहरों में सफाई का काम करने वाले कामगारों में 50 प्रतिशत संख्या महिलाओं की है जिनमें अधिकांश स्कूलों के शौचालयों की सफाई में लगी हैं।

सफाई कामगारों की यही सच्ची सेना है जो भारतीय शहरों को स्वच्छ रखती है। उनके काम के बिना भारत का स्वच्छ, हरित और संवहनीय शहरों का सपना दूर का सपना बना रहेगा। मुजफ्फरपुर नगर निगम में स्थाई तौर पर नियुक्त सफाई कर्मचारी शकुंतला देवी कहती हैं, “शहर में दो तरह के लोग रहते हैं। कचरा पैदा करने वाले और कचरा फेंकने वाले। परन्तु शहरी स्वच्छता सिर्फ नगर निगम की जिम्मेदारी नहीं है। आम लोगों को भी अपना काम ठीक से करना चाहिए। उनको कचरा इधर-उधर नहीं फेंकना चाहिए।”

लगभग सभी सफाई कामगार दलितों में भी सबसे निचली उप-जातियों से होते हैं। देशभर में करीब 60 लाख दलित उपजातियों के परिवार हैं जिन्हें विभिन्न नामों से जाना जाता है। उत्तर और पश्चिम भारत में इनमें से कुछेक के नाम इस प्रकार से हैं—वाल्मिकी, भंगी, मेहतर, चूड़ा; पूर्वी भारत में इनके नामों में बासफोर, डोम, धासी शामिल हैं। दक्षिण भारत में इनके नामों में टोट्टी, अरुंधाथियार, मडिग हैं। इन 60 लाख परिवारों में से 40 से 60 प्रतिशत परिवार सफाई के काम में ही लगे हुए हैं। उन्हें सफाई की विभिन्न श्रेणियों के तहत नौकरियां प्राप्त हैं परन्तु उन्हें व्यवसायिक अथवा सामाजिक गतिशीलता की शायद ही कोई आस या उसके लिए कोई अवसर प्राप्त है।¹⁰

प्रिया के अध्ययन से पता चलता है कि सफाई कामगार तीन प्रकार के अनुबंधों के अंतर्गत नियुक्त किए जाते हैं – नगर निगम के स्थाई कर्मचारी, नगर निगम के ठेके के कर्मचारी और बाहरी स्रोतों से लाए गए कामगार। स्थाई कर्मचारियों का वेतन सबसे अधिक है जिसमें विभिन्न प्रकार के अन्य लाभ भी शामिल हैं, जैसे, अर्जित अवकाश, स्वास्थ्य लाभ, पेंशन वृत्ति में अंशदान तथा भविष्य निधि। नगर निगम में ठेके पर काम करने वाले कर्मचारियों को समान काम के लिए स्थाई कर्मचारियों के वेतन के आधे से लेकर चौथाई हिस्से तक वेतन प्राप्त होता है। जबकि ठेके पर अथवा बाहर से लिए गए कामगारों को वेतन के अलावा कोई लाभ नहीं प्राप्त होता है।

सफाई कामगारों को अगर हम स्त्री-पुरुष की श्रेणी में बांट दें तो अन्याय का एक बड़ा अंतर दिखेगा। यद्यपि भारत में सफाई कामगारों के समुदायों का दमन किया जाता रहा है और उनकी उपेक्षा होती रही है लेकिन अंतर्राज्यीय असमानताएं जेंडर पक्षपात की विभिन्न हदों को दर्शाती हैं जो कि उनके रूढ़ीवादी इतिहास पर निर्भर करता है।¹¹ महिला सफाई कामगार एक ऐसे समाज में रहती हैं जहां पितृसत्ता की प्रधानता है, जिससे निम्न जाति की महिलाओं पर घर और बाहर के काम का दोहरा बोझ पड़ता है। जेंडर में

9 द सेनिटेशन वर्कर्स प्रोजेक्ट वर्ष 2017 में डेलबर्ग एडवाइज़र द्वारा गेट फाउंडेशन के सहयोग से पूरे भारत में सफाई कामगारों पर किए गए काम का 5 महीनों का अध्ययन था

10 <http://sanitationworkers.org/wp-content/uploads/2018/04/Phase-1-Understanding-the-Problem-Part-I.pdf>

11 संतोष महरोत्रा, “वेल बींग एण्ड कास्ट इन उत्तर प्रदेश: वाय यूपी इज नॉट लाइक तमिलनाडू, इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम 41, नं. 40, 7 अक्टूबर 2006, पृष्ठ 4261-4271

असमानता, जाति तथा अपने व्यवसाय के कारण वे सभी तरह के कामगारों में सबसे ज्यादा कमजोर स्थिति में होती हैं। तीन शहरों में हमारे अध्ययन में शामिल संविदा और अनुबंध पर अधिकांशतः ऐसे कामगार हैं। संविदा कर्मियों के रूप में कार्य करना भय, जोखिम तथा अपर्याप्तता के अनुभवों को दोहराता है। दिहाड़ी पर नियुक्त कामगार यदि एक दिन की भी छुट्टी लेते हैं तो उनको अपनी नौकरी खोने का बराबर डर बना रहता है। *“गरीब का जिंदगी है, कमाएंगे तो खाएंगे, नहीं तो भूखे मर जाएंगे”*, ऐसा मुजफ्फरपुर की एक महिला सफाई कामगार का कहना था। *“सुबह खाना होता था, तो शाम को नहीं”*, ऐसा झाँसी की एक महिला सफाई कामगार का कहना था। महिला सफाई कामगार या तो काम करे या भूखी मर जाए।

एक विशेष जाति के साथ स्थाई रूप से सफाई का काम जोड़ने के कारण पूरे के पूरे समुदाय को जीवन भर सामाजिक अलगाव का दर्द झेलना पड़ता है, उनकी अदृश्य नागरिकता बनी रहती है और उन्हें आर्थिक संकट का सामना करना पड़ता है। यही समुदाय हमारे देश को पिछले 4,000 सालों से साफ करता आ रहा है। इसीलिए जाति और पेशे के बीच इस जुड़ाव का समाप्त करना जरूरी है। परन्तु देश की सड़कों को साफ करके रखना नैतिकता की सफाई करने से ज्यादा आसान है। यद्यपि सफाई का काम शहर के सफाई कर्मचारियों को सौंपा गया है लेकिन हम सब की भी यह जिम्मेदारी है कि हम कूड़ा-करकट पैदा करने, उसके निपटान के संबंध में अपने व्यवहार में परिवर्तन करें और साथ ही साथ जो हमारा कचरा साफ करते हैं उनके संबंध में अपनी सोच में बदलाव लाएं। स्वच्छता क्या है और हम स्वच्छता के काम के लिए किसे जिम्मेदार मानते हैं? इस पर अपनी समझ के फर्क को चिन्हित करना सफाई कामगारों के फिर्नामिनालॉजिकल पक्षों को समझने के लिए बेहद जरूरी है।

भारत में सफाई कामगारों के लिए कानून, योजनाएं और नीतियां

राष्ट्रीय स्तर पर ऐसी बहुत सी नीतियां, योजनाएं और कानून हैं जिनसे सफाई कामगारों की सामाजिक व व्यवसायिक अत्याचारों से रक्षा की जा सकती है।

नागरिक अधिकार सुरक्षा अधिनियम, 1955 ऐसा पहला कानून था जिसके कारण सूखे शौचालयों को पोर-फलश शौचालयों में बदलने का कार्य शुरू हुआ ताकि मानव मल का हाथ से प्रबंधन रोका जा सके। इम्प्लायमेंट ऑफ मैनुअल स्कवेंजर एण्ड कंस्ट्रक्शन ऑफ ड्राईलेट्रीन (प्रोहीबिशन) अधिनियम, 1993 से इसकी अनुपालन की गयी। इस अधिनियम ने सूखे शौचालयों में मैनुअल स्कवेंजर के काम और नए सूखे शौचालयों के निर्माण पर प्रतिबंध लगा दिया। लेकिन इस अधिनियम के क्रियान्वयन में अभी कमी है, वास्तव में वर्ष 2003 में सर्वोच्च न्यायालय में सफाई कर्मचारी आंदोलन द्वारा जो पीआईएल दायर किया गया उससे न्यायपालिका वर्ष 1993 के अधिनियम की पुष्टि करते हुए राज्यों की वैधानिक प्रगति की निगरानी करने के लिए प्रेरित हुई। वर्ष 2007 में केन्द्र सरकार ने मैनुअल स्कवेंजरस को वैकल्पिक कुशलताएं तथा ऋण दिलाने के प्रयास में मैनुअल स्कवेंजरस पुनर्वास योजना (एस.आर.एम.एस.) लागू की। एस.आर.एम.एस. में सफलता की कमी से सीखते हुए राष्ट्रीय सलाहकार परिषद ने केन्द्र सरकार को एक नया कानून पारित करने की सिफारिश की। मैनुअल स्कावेंजर एण्ड देयर एम्प्लायमेंट एक्ट (PEMSR) 2013 में मैनुअल स्कावेंजरस की व्यापक परिभाषा दी गई है और इसमें उल्लंखन करने वालों को सजा देने की जवाबदेही निर्धारित की गई है। इस नए अधिनियम के आधार पर स्व-रोजगार तथा एकमुश्त नकद सहायता को केन्द्र में लाने के लिए एस.आर.एम.एस. में संशोधन किया गया है। इस नए एस.आर.एम.एस. के तहत करीब 13,000 मैनुअल स्कावेंजरस को नकद सहायता प्राप्त हुई है। इन सबके बावजूद राज्य की एजेंसियां लाभार्थियों की पहचान करने में असमर्थ रही हैं जिसके चलते ऋण तथा कुशलता के प्रशिक्षण की ज्यादा मांग नहीं हो पाई। इस योजना के तहत पिछले चार वर्षों (वर्ष 2014 से 2017 तक) में अनुदान और खर्च में भारी गिरावट आई है।

वर्ष 1993 के बाद नीतियों तथा योजनाओं की एक व्यूह-रचना बनाई गई, जैसे-एकीकृत अल्प लागत स्वच्छता कार्यक्रम (1980), संपूर्ण स्वच्छता अभियान (1999), राष्ट्रीय नदी संरक्षण कार्यक्रम (1995), राष्ट्रीय शहरी स्वच्छता नीति (2008) और जवाहर लाल नेहरू शहरी नवीनीकरण मिशन (2005)। इन योजनाओं में गाँधी जी के विचार प्रतिध्वनित हुए, स्कावेंजरस के काम की घोर निंदा की गई और सफाई के काम में लगे समुदायों की सुरक्षा, उनके संबंध में संवेदनशीलता जगाने और पुनर्वास के काम को प्रोत्साहित किया गया।

अनुसूचित जातियों के सामाजिक पुनर्वास के लिए बहुत सी योजनाएं बनाई गई हैं जो कि सामाजिक न्याय एवं सशक्तिकरण मंत्रालय के तहत सफाई कामगारों के कल्याण और पुनर्वास के लिए लागू होती हैं। केन्द्र तथा राज्य सरकार की योजनाओं के तहत दलित विद्यार्थियों को वजीफा तथा छात्रावास उपलब्ध कराए जाते हैं; राष्ट्रीय अनुसूचित जाति निगम से स्वरोजगार के लिए न्यूनतम ब्याज पर ऋण मुहैया कराया जाता है तथा विभिन्न व्यवसायों जैसे निर्माण, पोशाक निर्माण, इलैक्ट्रॉनिक इत्यादि के लिए कुशलता आधारित प्रशिक्षण दिये जाते हैं। अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति (अत्याचार की रोकथाम) अधिनियम, 1989 में जाति आधारित पक्षपात और छुआछूत के चलन को बढ़ावा देने वाली गतिविधियों में रोजगार के विरुद्ध कानूनी सुरक्षा प्रदान की गई है।

2 अक्टूबर, महात्मा गाँधी जी की जयंती के दिन स्वच्छ भारत मिशन कार्यक्रम प्रारंभ किया गया। वर्ष 2014 से आवास व शहरी विकास मंत्रालय का यह कार्यक्रम शहरी भारत में स्वच्छता के संकट को संबोधित करने में सर्वोत्कृष्ट रहा है। इसका लक्ष्य भारत में शहरों और गांवों की गलियों-सड़कों तथा स्वच्छता के बुनियादी ढांचे में सुधार करना था। इसमें व्यक्तिगत तथा सामुदायिक शौचालयों के निर्माण, साथ ही साथ शौचालय के उपयोग की निगरानी की जवाबदेही की व्यवस्था की स्थापना के जरिए खुले में शौच को पूरी तरह से मिटाने का वादा किया गया। मंत्रालय के आंकड़ों में दावा किया गया है कि भारत के लगभग 1700 शहरों को खुले में शौच से मुक्त कर दिया गया है और 51,734 वार्डों में 100 फीसदी घरों से कचरा एकत्रित जाता है।

इसकी इतनी अच्छी मंशा होने के बावजूद स्वच्छ भारत मिशन (एसबीएम) की सफलता को लेकर संदेह बना हुआ है। एसबीएम कार्यक्रम की इस सफाई श्रृंखला से एक बड़ी कड़ी गायब है और वो है सफाई कामगारों की। एक दलित अधिकार कार्यकर्ता, बेजवाडा विल्सन ने संक्षेप में कहा कि *“देश को साफ करने के लिए आपको उन लोगों की समस्याओं को संबोधित करना होगा जिन्होंने देश को साफ करने में अपना पूरा जीवन दे दिया।”* जो लोग वास्तव में भारत को स्वच्छ बनाना चाहते हैं उनमें सफाई कामगार शामिल हैं जो स्वच्छ भारत मिशन के नाम से पुकारे जाने वाले इस राष्ट्रीय स्तर के आंदोलन की सहभागिता, प्रक्रिया अथवा परिणामों में कहीं भी नहीं दिखाई दे रहे हैं। डलबर्ग एडवाइजर के अध्ययन से पता चलता है कि शौचालयों के निर्माण को केन्द्र में लाने का ध्येय शायद अस्वच्छ शौचालयों की संख्या बढ़ाना रहा हो जिन्हें अब सफाई कामगारों को साफ करना होगा। इसकी रिपोर्ट में कहा गया है कि अनेक सफाई विभागों में मैनुअल स्कावेंजरस के रोजगार में वृद्धि कर दी गई है।¹²

ठोस कचरा प्रबंधन नियम 2016 में सफाई कामगारों की सुरक्षा मानकों के कुछेक उपाय दिए गए हैं। राज्यों को यह निर्देश दिया गया है कि वे ठेके पर रखे गये सफाई कर्मियों और नगर निगम के कर्मचारियों के लिए बुनियादी सुरक्षा के उपकरण मुहैया करवायें।

रेल मंत्रालय ने वर्ष 2017 के अपने बजट फंड में सभी ट्रेनों के लिए बायो टॉयलेट (अर्थात् जैव-शौचालयों) की घोषणा की और इस प्रकार रेलवे की पटरियों तथा ट्रेन के शौचालयों की मैनुअल सफाई की आवश्यकता को ही समाप्त कर दिया गया। 30,000 कोचों में जैव शौचालय फिट कर दिए गए हैं और मंत्रालय ने वर्ष 2019 तक बाकी 40,000 कोचों में यह काम पूरा करने का लक्ष्य बनाया है। ट्रेनों में जैव शौचालयों की स्थापना से सफाई कामगारों का मल के साथ सीधे संपर्क में आने की संभावना कुछ कम होने की उम्मीद बनी है।¹³

सामाजिक न्याय एवं सशक्तिकरण मंत्रालय, भारत सरकार के तहत वर्ष 1997 में राष्ट्रीय सफाई कर्मचारी वित्त एवं विकास निगम (एनएसकेएफडीसी) की एक अलाभकारी कंपनी के रूप में स्थापना की गई जो सफाई कामगारों के लिए ऋण आधारित योजनाएं (25 लाख रुपए तक) चलाती है। वार्षिक रूप से यह निगम करीब 20,000 सफाई कामगारों को 1.5 से लेकर 1.7 अरब रुपए का ऋण देती है। ये ऋण बैंक तथा राज्य की अन्य एजेंसियों द्वारा मुहैया कराए जाने की व्यवस्था बनाई गई है। सफाई के काम के अलावा अन्य नौकरी तलाशने वाले सफाई कामगारों को प्रशिक्षण देने के लिए एनएसकेएफडीसी का राष्ट्रीय कुशलता विकास निगम के क्षेत्र कुशलता परिषदों के प्रशिक्षण कार्यक्रमों के साथ जुड़ाव बना है।

12 अंडरस्टैंडिंग द प्रॉब्लम-पार्ट1, पृष्ठ 25, <http://sanitationworkers.org/wp-content/uploads/2018/04/Phase-1-Understanding-the-Problem-Part-I.pdf>

13 ibid

वर्ष 2013 में आरंभ हुए राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन का ध्येय उन लोगों के लिए कुशलता वर्धन तथा रोजगार कार्यक्रमों को केन्द्र में लाना है जिनकी कमाई के स्रोतों का कोई अता-पता नहीं है। यह स्वरोजगार/उद्यमिता के कार्यों के लिए व्यक्तियों/समूहों को वित्तीय सहायता प्रदान करता है।

राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (NSDC) ने 39 सेक्टर स्किल परिषदों के अंतर्गत 2000 से अधिक जॉब रोल्स को श्रेणीबद्ध किया है। इनमें से एक स्किल परिषद ग्रीन जॉब का है। इसके अंतर्गत कचरा प्रबंधन, अक्षय ऊर्जा, हरित परिवहन जो कि सीधे-सीधे पर्यावरण से संबंधित है उन्हें केन्द्र में रखता है। ग्रीन जॉब परिषद का मुख्य उद्देश्य नगरनिकायों में सुरक्षित सफाई कार्यप्रणालियों को सुनिश्चित करना है। सुरक्षित सफाई की कार्य प्रणालियों के निर्वहन के लिए नगरनिकाय सफाई कामगारों का कुशलतावर्धन करना चाहते हैं। भारत के अधिकांश सफाई कामगार "पीला" अथवा "काला" काम करते हैं। मैनुअल स्कवैजर्स का "पीला" कार्य होता है और "काला" कार्य उन सफाई कर्मियों द्वारा किया जाता है जो अपने हाथों से शहरों के नालों की सफाई करते हैं। अगर सफाई कामगारों की कई श्रेणियां बन जाएं और ये हमारे सभी शहरों को साफ रखें जिनमें कई "पीला" अथवा "काला" काम करने के लिए नियुक्त किए जाएं, ऐसे में नगर निकाय कैसे किसी शहर के सफाई कामगारों की वास्तविक संख्या गिन सकते हैं? हकीकत तो यह है कि स्वच्छ भारत मिशन की मौजूदा गति और शहरों में विकेंद्रित मल प्रबंधन के लिए हमें निकट भविष्य में अपने शहरों के लिए 53 लाख सफाई कामगारों की जरूरत पड़ेगी। क्या हम यह सुनिश्चित करने के लिए तैयार हैं कि प्रत्येक सफाई कामगार के लिए "ग्रीन जॉब" अर्थात् हरित कार्य उपलब्ध होंगे? और किस प्रकार से सरकार उन लोगों में जेंडर तथा जातियों का जुड़ना सुनिश्चित करेगी जिन्हें हरित कार्यों में कुशल बनाने के लिए चुना गया है।¹⁴

क्या सभी सफाई कामगारों को उन सभी सरकारी योजनाओं, नीतियों तथा कार्यक्रमों की पर्याप्त जानकारी है जिनसे उन्हें और उनके बच्चों को लाभ पहुंच सकता है? अजमेर, झांसी तथा मुजफ्फरपुर में प्रिया के अध्ययन से पता चला कि यहां सबसे कम से लेकर शून्य तक जागरूकता का स्तर है। झांसी में ऐसी कोई महिला सफाई कामगार नहीं है जिसने यह कहा कि उन्हें सरकारी योजनाओं की जानकारी है तथा उन्हें उन कानूनों व नीतियों का कोई ज्ञान नहीं है जिन्हें उनकी और उनके अधिकारों की सुरक्षा के लिए लाया गया है। उन्हें इस बात का भी पूरा पता नहीं था कि मैनुअल स्कवैजिंग का काम करने पर प्रतिबंध लगा दिया गया है। इसीलिए इन्हें अपनी परिस्थितियों में कोई बदलाव आने की कोई उम्मीद नहीं थी। मुजफ्फरपुर में 70 प्रतिशत से अधिक महिला सफाई कामगारों को योजनाओं के बारे में थोड़ी से लेकर न के बराबर जानकारी थी। यद्यपि अजमेर नगर निगम द्वारा नियुक्त स्थाई सफाई कामगारों के पास उनके काम के आधार पर कुछ सुरक्षा मिली हुई थी, लेकिन यही बात ठेके पर काम करने वाली महिला सफाई कामगारों के लिए नहीं कही जा सकती है जिन्हें उनके लिए बनाए गए सुरक्षात्मक कानूनों की तो कोई जानकारी ही नहीं है।

स्वच्छ भारत मिशन के अंतर्गत महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए महिलाओं के नाम से शौचालयों का निर्माण किया गया। लेकिन दलित महिला सफाई कामगार का क्या हो जिन्हें इन शौचालयों को साफ करना पड़ता है, वो भी सुरक्षा का कोई उपाय किए बिना और आजीविका के डर से उन्हें शारीरिक तथा मानसिक रूप से चुनौतीपूर्ण कार्यस्थल में काम करने के लिए मजबूर होना पड़ता है? इस राजनीति को

14 अंशुमन करोल, 2018, द कलर्स ऑफ स्किलिंग इंडियास सेनिटेशन वर्कफोर्स, प्रिया डेमोक्रेसी फॉर ऑल ब्लॉग <https://www.pria.org/pria/?p=3257>

समझना महत्वपूर्ण है कि ये महिलाएं कौन हैं? जो वो करती हैं, क्यों करती हैं? वो इसे कैसे करती हैं और उनके जीवन की बेहतरी के लिए क्या कुछ किया जा सकता है जिससे उनका सशक्तिकरण हो। इसके बगैर उनका शरीर कूड़ा-करकट को बटोरने में लगा रहेगा और उन्हें जीवन में बहिष्कार, अदृष्यता, अपमान (निरादर) तथा उदासी को झेलना पड़ेगा और उनका मुख्य धारा से अलगाव होना जारी रहेगा और स्वतंत्रता के साथ जीने के विचार से वे अछूती बनी रहेंगी।

अजमेर, झाँसी और मुजफ्फरपुर में सहभागी शोध पद्धति

इस सहभागी शोध ने महिलाओं के संदर्भ में जाति तथा सफाई के श्रम पर एक नया तर्क दिया है ताकि इससे दबे हुए समुदायों की आवाजों को नीति निर्माण में शामिल कराया जा सके। वर्ष 1980 से प्रिया¹⁵ का महिलाओं और उनके काम के साथ जो संबंध रहा है उसने इस अध्ययन की पद्धति तथा विप्लेशन के दृष्टिकोण को प्रभावित किया है।

इस शोध का प्राथमिक प्रश्न था – अजमेर, झाँसी और मुजफ्फरपुर में महिला सफाई कामगार होने का मतलब क्या है? यह आवश्यक था कि महिला सफाई कामगारों के प्रति कुछ पूर्ववृत्तियों की गहरी पड़ताल की जाए जो उनके रोजमर्रा के अनुभव से प्राप्त हों।

इसमें जेंडर प्रथम पूर्ववृत्ति है। यह हमारे अध्ययन के सैंपल में सबसे महत्वपूर्ण सूचक था। जाति, वर्ग, आयु, शिक्षा पर विचार किये बिना भी देखा जाए तो भी भारत में महिलाओं की संख्या काफी कम है¹⁶ और इसके विभिन्न स्वरूपों तथा स्रोतों के कारण महिलाएं स्वयं जानती हैं। इस कमी के सामाजिक प्रभाव और महिलाओं को कम आंकना¹⁷ खासकर उनकी मान-मर्यादा को कम समझना, जो कि महिला सफाई कामगारों के मामले में ज्यादा उभर कर आता है। महिलाओं के घरेलू होने की सामाजिक अवधारणा ने कामकाजी महिलाओं की भूमिका को बदलकर रख दिया है। इस सोच ने महिलाओं के प्रति उदासीनता को संस्थागत स्वरूप दिया, जो सार्वजनिक/निजी श्रम के विभाजन को तोड़ना चाहती हैं और जिन्हें तोड़ने की जरूरत है क्योंकि यह उनकी पारंपरिक भूमिकाओं को चुनौती देता है।

जाति दूसरी पूर्ववृत्ति है। जाति ऐतिहासिक रूप से सर्वव्यापी है और भारत में पहचान की राजनीति में जाति एक प्रभावशाली विषय है। इसी कारण से हमने दलित समुदायों को अपने केन्द्र में लिया जो हमारे अध्ययन के लिए अनिवार्य थे। हमारे लिए सामाजिक स्तर पर पवित्रता और प्रदूषण की अवधारणाओं को तलाशना आवश्यक था। दलित समुदायों के सामाजिक-आर्थिक उत्पीड़न के मद्देनजर सफाई के काम के अर्थशास्त्र और राजनीति में छुआछूत आधारित प्रभुत्व एक महत्वपूर्ण विषय था।

भूगोल अथवा राज्य तथा आवास की भू-राजनीति तीसरी पूर्ववृत्ति है। उत्तर प्रदेश के शहरों में दलित/वाल्मिकी तथा अन्य पिछड़ी जातियों को संगठित करने का आंदोलन महिला सफाई कामगारों के जीवन में आवास की भूमिका को समझने का एक महत्वपूर्ण बिन्दु था। दलितों को संगठित करने के पीछे का उद्देश्य सत्ता पर अधिकार जमाना था। परन्तु निम्न जातियों का लाभ सांकेतिक ही रहा। वहीं इस राज्य के संपन्न दलितों को इसका लाभ मिलता रहा है।¹⁸ दबी-कुचली जातियों की दशा सुधारने के उद्देश्य से बनाई गई नीतियां विफल रहीं क्योंकि उत्तर प्रदेश में निम्न जातियों और वाल्मिकी महिलाओं के विरुद्ध हिंसा का लंबा इतिहास रहा है। यद्यपि हम यह कह सकते हैं कि बिहार में आज के रोजमर्रा के जीवन में जाति आधारित उत्पीड़न का सिलसिला अब समाप्त हो चुका है, लेकिन इस राज्य में भीषण जाति संघर्ष तथा

15 पार्टिसिपेटरी रिसर्च इन एशिया (प्रिया), 1987, “क्रिएटिंग अल्टर्नेटिप्स: विमेन एण्ड वर्क”, शोध रिपोर्ट, प्रिया 1993, “वर्क एण्ड इम्पॉवरमेंट, शोध रिपोर्ट; हर्ष जेतली और विजय पी.एन.डी. “बार्गेनिंग डिस्सीजेस फॉर वर्क: वर्कर्स हेल्थ इन थाईलैंड, मलेशिया, फिलीपींस, ताइवान, रिपब्लिक ऑफ कोरिया, जापान एण्ड इंडिया।”

16 टीवी शेखर और नीलम हट्टी 2010, “डिसएपीयरिंग डॉटर्स एण्ड इंटेसिफिकेशन ऑफ जेंडर बायस: “एविडेंस फ्रॉम टू विलेज स्टडीज़ इन साउथ इंडिया, सोसलोजिकल बुलेटिन, वॉल्यूम 59, नं. 1 जनवरी-अप्रैल, पृष्ठ 111-133

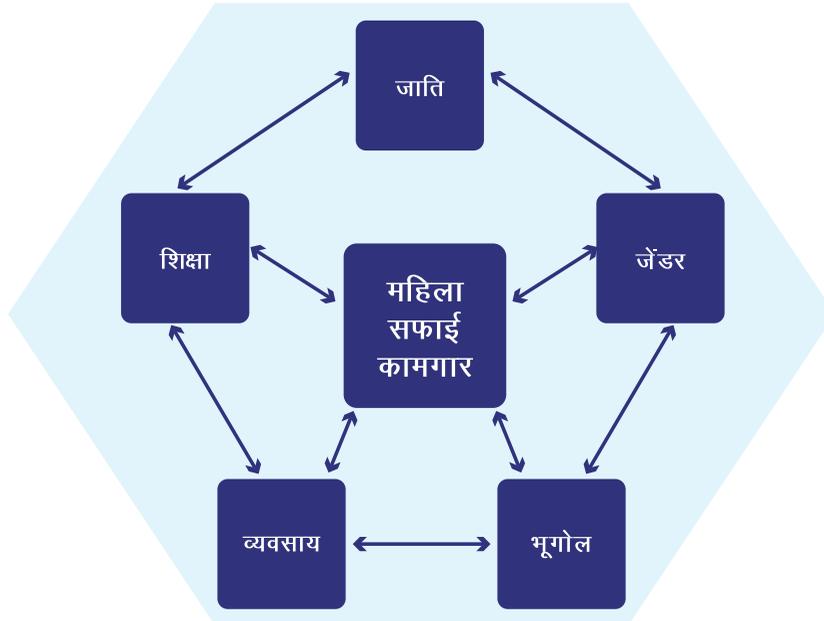
17 प्रिया, 1993 “वर्क एण्ड इम्पॉवरमेंट”, शोध रिपोर्ट

18 संतोष महरोत्रा, 2006, वेलबींग एण्ड कास्ट इन उत्तर प्रदेश: वाय यूपी इज नॉट लाइक तमिलनाडू”, इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम-41, नं0 40, 7 अक्टूबर 2006, पृष्ठ 4261-4271

अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति अत्याचार अधिनियम की अवहेलना होना जारी है। राजस्थान जाति तथा महिलाओं के प्रति रूढ़िवादी सामाजिक-आर्थिक सोच के लिए जाना जाता है, जहां स्त्री भ्रूण-हत्या का सिलसिला जारी है (जो कि वर्ष 2011 की जनगणना में राज्य के 926 के लिंग अनुपात को देखने से पता चलता है)। राजस्थान में, बेटे के जन्म की काफी चाह बनी रहती है, जहां बेटियों के जन्म का कोई मूल्य नहीं है, दहेज प्रथा का चलन, बचपन में बाल विवाह और निम्न जातियों के विरुद्ध हिंसा अभी भी जारी है। इसलिए, प्रत्येक स्थान के लिए जाति आधारित राजनीतिक संबंधों का पता लगाना आवश्यक था।

शिक्षा इस शोध की अंतिम पूर्ववृत्ति है। जाति मौजूदा असमानता को बरकरार रखने में काफी सुविधाजनक है और शिक्षा की कमी इस असंतुलित यथास्थिति को बनाए रखने का सबसे आसान तरीका है। भारत में शिक्षा तक पहुंच में जेंडर संबंधी भिन्नता होना एक सामान्य प्रवृत्ति है।¹⁹ जाति, वर्ग तथा आयु के आधार पर यह पहुंच और भी ज्यादा जटिल हो जाती है। सामाजिक रूप से जड़वत विचार और साथ ही किसी परिवार की आर्थिक स्थिति के आधार पर ही शिक्षा तक पहुंच तय होती है। इस प्रकार किसी के पेशे को प्रभावित करने में शिक्षा (अथवा इसकी कमी) की भूमिका, साथ ही किसी के पेशे को तय करने में जेंडर, जाति तथा स्थान की भूमिका एक महत्वपूर्ण सोच-विचार का प्रकरण बन जाता है।

सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक तथा राजनीतिक के बीच की परस्पर क्रिया को समझने के लिए महिलाओं के पक्ष में संस्थानिक बदलावों (उसकी कमियों) को समझना होगा।²⁰ इसे ध्यान में रखते हुए इन चार पूर्ववृत्तियों से उपजे विषयों से हमारे विश्लेषण की रूपरेखा बनी। इसीलिए इस विश्लेषणपूरक रूपरेखा में जेंडर, जाति, भूगोल तथा शिक्षा के विषयों को तलाशा गया। हम कोई न कोई पहचान लेकर पैदा हुए हैं, जबकि दूसरी पहचान को हम हासिल करते हैं। हमारे अध्ययन के अंतर्गत प्रत्येक महिला सफाई कामगार के जीवन में उसकी दो पहचान रही हैं – एक वो जिसे लेकर वो पैदा हुई और एक वो जो वह बनीं। वह अपने जेंडर और अपनी जाति के साथ पैदा हुई और उसने बाहरी परिवेश से अपनी अनेक पहचान बनाई।



19 कौशिक चौधरी और सुभिता रॉय, 2006 “डू पेरेन्ट्स स्प्रेड एजुकेशनल एक्सपेंडिचर इवेनली एक्रॉस द टू जेंडर्स? एविडेंस फ्रॉम दू नॉर्थ इंडियन स्टेट्स”, इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम 41, नं० 51, 23 दिसम्बर 2006, पृष्ठ 5276-5282

20 प्रिया, 1993 “वर्क एण्ड इम्पारमेंट”, शोध रिपोर्ट

bu l Hh ?Wdks ds chp ds l ralka ij xls djrs gq bu rhuka 'lgjka dh efgyk l QkbZ
 dlxkj lsdmsudsjkt ejkZdsvufohokdk foLr'r fo'yšk kfd; k x; k gA bl eafuFufyf[kr
 l sl r'kr l oky i Wsx, %

cfu; lnh i "Bhfe% ये महिलाएं कौन हैं और ये कितने समय से इन शहरों में रह रही हैं? उनकी औसत आयु, उनकी शिक्षा का स्तर और उनकी बुनियादी पृष्ठभूमि का परिचय; वे किस तरह की सफाई का काम करती हैं; उनका काम कितना लाभदायक है, उनका वेतन और उनके काम के घंटे।

l kelt d l j'puk, @l l Fkud uVod% ऐसे काम में प्रवेश बिन्दु और काम सीखने के तरीके; विभिन्न संस्थानिक घटक और जिस तरह से इनमें बदलाव होते हैं उनका महिलाओं तथा उनके बच्चों पर कैसा असर पड़ता है। महिला कामगारों में औपचारिक अथवा अनौपचारिक काम की वरीयता और उन्हें किस प्रकार के सामाजिक-आर्थिक दबावों तथा भेदभाव का सामना करना पड़ता है, साथ ही शहर में कचरे का नेटवर्क क्या है।

l kelt d l j'kk % कामगारों के यूनियनों की सदस्यता, उन्हें अपनी नौकरियों से किस प्रकार लाभ प्राप्त होता है और सफाई कामगारों के रूप में उनका जीवन।

t Mj % उनके पेशों में जेंडर की भूमिका, वे विभिन्न स्वास्थ्य संबंधी कारक जो उनके काम, साथ ही साथ उनकी नौकरी की सुरक्षा से संबंधित हैं।

Q ol k; d LoLF; % काम का एक सुरक्षित वातावरण खड़ा करने में नियोक्ताओं (सार्वजनिक एवं निजी) की भूमिका; शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति; नशीली दवाओं तथा मादक पदार्थों के सेवन का मुद्दा।

dkw] ; kt uk avls ulfr; % सफाई कामगारों की सुरक्षा के लिए उनकी जानकारी तक पहुंच अथवा कानूनों व नीतियों के बारे में जागरूकता; कामगारों को उनके अधिकारों तथा पात्रता के बारे में शिक्षित करने में स्थानीय नेताओं और अधिकारियों के प्रयास; बदलाव लाने पर नई केन्द्रीय नीतियों का प्रभाव।

हमने इस अध्ययन में उद्देश्यपूर्ण सैपलिंग पद्धति का प्रयोग किया है। इस अध्ययन में समाजशास्त्रीय नजरिये और फिनाॅमिनालॉजिकल पद्धति का इस्तेमाल कर परिस्थितियों का सहभागी आंकलन किया गया है (जिसमें 181 व्यक्तिगत साक्षात्कार, 14 फोकस समूह चर्चाएं—अजमेर में 5, झांसी में 4, मुजफ्फरपुर में 5 तथा 10 शेडोइंग अर्थात मूक पर्यवेक्षण²¹ और इन तीन शहरों में महिला सफाई कामगारों का 15 दैनिक लॉग साक्षात्कार²² शामिल किये गये हैं।

इन 110 महिलाओं में स्वनियोजित कामगारों सहित सभी तीन तरह के सफाई कामगारों (30—30 अजमेर और झांसी में और 50 मुजफ्फरपुर में) का सम्मिश्रण था जिन्होंने फोकस समूह चर्चा में भाग लिया था।

21 छाया अभ्यास में अध्ययन किए/खोजे जाने वाले लोगों के नित्यकर्मों तथा कार्यक्रमों का मूल पर्यवेक्षण करना शामिल है। इसके लिए शोधकर्ता, उनकी रोजमर्रा की गतिविधियों में घुलमिल जाने और इन पर्यवेक्षणों से निकल रहे स्वरूपों तथा फर्क पर टकटकी लगाए रखता है और उन्हें नोट करता जाता है।

22 दैनिक लोगों में महिला सफाई कामगारों के दिनों के लेखों का संकलन करना शामिल है। यह प्रत्येक गतिविधि का हिसाब होता है जिसे उनके उठने से लेकर सोने तक किया जाता है जिससे महिला सफाई कामगारों के रोजमर्रा के जीवन की सामान्य प्रवृत्तियों तथा अंतरों की पहचान होती है—इससे उनके काम के घंटों और घर के काम के आधार पर उनके दिनों को बांटा जाता है।

कुल मिलाकर, इस शोध में 181 महिला सफाई कामगार शामिल की गईं। इस शोध के लिए नगर निगम के अधिकारियों, ठेकेदारों, सफाई निरीक्षकों, वार्ड निरीक्षकों, मंडल निरीक्षकों, वार्ड पार्षदों तथा ट्रेड यूनियन के नेताओं के साथ भी साक्षात्कार किया गया। जहां पर उत्तर देने वाले ने विशेष अनुमति नहीं दी है वहां पर इस रिपोर्ट में उनके सभी जवाबों को बेनाम रखा गया है।

l QlbZdkexkj dsizdkj	vt ej	>kh h	et fQjiġ
ठेके पर नगर निगम के सफाई कामगार	24	5	16
स्थायी कर्मचारी	2	8	5
स्वनियोजित कामगार/रानी कामगार/बाहर से लिए गए/अस्थायी कामगार	3	6	2
प्रत्येक शहर में कुल कामगार	59	49	73
उन महिला कामगारों की कुल संख्या जिनके साथ व्यक्तिगत रूप से साक्षात्कार किया गया	181		

हमने अर्द्ध-संरचित प्रश्नावली के जरिए उन व्यापक प्रश्नों से इसकी शुरुआत की जो कि व्यक्तिगत साक्षात्कार, फोकस समूह चर्चा तथा अनौपचारिक चर्चा के लिए विशिष्ट थे। हमारे पूरे अध्ययन में, हमने उनके उत्तरों से निकले आंकड़ों के आधार पर अपने सवालों में सुधार किया। हम महिला सफाई कामगारों की स्थिति उन्हीं से जानना चाहते थे, इस प्रकार उनकी कहानियों—किस्सों तथा उद्धरणों से हमें अपने शोध और विश्लेषण में मार्ग-दर्शन मिला। इसके लिये मैट्रिक्स विश्लेषण पद्धति का प्रयोग किया गया है। इस शोध का उद्देश्य मात्रात्मक संख्या से अधिक जाति, जेंडर तथा पेशे के त्रिकोण पर केन्द्रित था जिसके लिए बड़े व्यवस्थित ढंग से जानकारी एकत्रित की गई और प्रतिलिपियों का संकेतीकरण किया गया।

इसके अलावा हमने उन रिश्तों के स्वरूप (पैटर्न) में रुचि ली जो विशेषकर महिलाओं एवं संस्थानों और शिक्षा एवं सामाजिक-आर्थिक दबावों के बीच पहचान की राजनीति की व्यापक धुरी के अंतर्गत हो सकते थे। इसके लिए एक विवेचनात्मक और पुनरावृत्तीय शोध प्रक्रिया का उपयोग किया गया जिसमें हमारे विश्लेषण के विार्यों और श्रेणियों में हमें जैसे-जैसे आंकड़ों से जानकारी मिली हम उनमें निरंतर सुधार करते गए।

अध्ययन की सीमाएं

हमारे शोध में सुपरिचित सीमाएं लागू होती हैं। पहली बात तो यह है कि जो अंतर्दृष्टि उपलब्ध हैं वे उद्देश्यपूर्ण सैंपलिंग तक ही सीमित हैं। दूसरे, यद्यपि हमने विभिन्न प्रकार की महिला सफाई कामगारों के आंकड़ें एकत्रित करने की कोशिश की लेकिन इसका विश्लेषण मुख्यतः ठेके पर काम करने वाली महिला सफाई कामगारों से संबंधित हैं। तीसरे, मात्रात्मक और गुणात्मक दोनों शोधों में हमेशा शोधकर्ता के (पूर्वाग्रहों) की संभावना बनी रहती है। यद्यपि इस पूर्वाग्रह की सीमा किसी की निजी समझ के प्रति लगातार सजग बने रह तय कर की जा सकती है। लेकिन कोई शोध पूर्वाग्रह/भेदभाव रहित है, इसे

साबित नहीं किया जा सकता है और अंत में इस अध्ययन में व्यक्तिगत और सामाजिक विवरण को केन्द्र में लिया गया है लेकिन कई ऐसे भी विषय हैं जिसमें किसी हद तक विश्वास करने की जरूरत पड़ती है। हो सकता है उसमें आधी-अधूरी सूचना हो, खासकर उन मामलों में जहां राज्य तथा उससे संबद्ध संस्थानों पर कम भरोसा किया जाता हो। जो बात किसी व्यक्ति ने कही है, उसको रिपोर्ट करना कठिन है लेकिन उस दिशा में संकेत दिया जा सकता है और यद्यपि शोधकर्ता छिपी बातों को पढ़ सकता है लेकिन हमारे अध्ययन की नीति किसी प्रकार की व्याख्या करने की इजाजत नहीं देती है और देनी भी नहीं चाहिए।

इन सीमाओं के बावजूद हम मानते हैं कि हमारी सहभागी शोध पद्धतियों ने महिला सफाई कामगारों के जीवन की जटिल तथा विविध समस्याओं की अंदरूनी बातों को उजागर किया है।

तीनों शहरों का संदर्भ

अजमेर

आमतौर पर अजमेर शहर को राजस्थान का दिल कहा जाता है—यह एक ऐतिहासिक शहर, तीर्थ स्थान और शैक्षणिक तथा पर्यटकों के आकर्षण का केन्द्र है। अजमेर में ख्वाजा मोईनुद्दीन चिश्ती की दरगाह है और यह मुस्लिम समुदाय का मक्का के बाद सबसे पवित्र तीर्थस्थल है। इस शहर का रणनीतिक महत्व होने के कारण ही यह शहर इतिहास में लंबे समय तक अशांत बना रहा।

कुल 219.36 वर्ग किलोमीटर के क्षेत्र में फैला हुआ और 5,42,580 की आबादी वाला अजमेर शहर राजस्थान का पांचवां सबसे बड़ा शहर है (वर्ष 2011 की जनगणना)। वर्ष 2021 तक इसकी जनसंख्या 6,20,155 तक बढ़ने की संभावना है। वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार अजमेर की दशकीय अर्थात् 1991 से लेकर 2001 तक विकास दर 20.5 प्रतिशत थी जो 2001–2011 के बीच एक दशक की अवधि में घटकर 13.4 प्रतिशत रह गई। यह ध्यान में रखना जरूरी है कि वर्ष 1991–2001 के बीच के दशक में इतनी असाधारण विकास दर अजमेर नगर निगम की सीमा का विस्तार करने के कारण बढ़ी है।

अजमेर एक प्राचीन भीड़-भाड़ वाला शहर है जिसके बाहरी इलाकों में नए ढंग से विकसित किए गए आवासीय तथा व्यापारिक क्षेत्र हैं जहां बेहतर बुनियादी ढांचा और सुविधाएं उपलब्ध हैं। इस शहर का औसत घनत्व 5,750 व्यक्ति प्रति वर्ग किलोमीटर का है।

झांसी

ऐतिहासिक शहर झांसी उत्तर प्रदेश में बुंदेलखंड क्षेत्र का सांस्कृतिक तथा आर्थिक केन्द्र है। वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार झांसी की वर्ष 1991–2001 के बीच दशकीय विकास दर 36 प्रतिशत थी जो 2001 से 2011 के बीच घट कर 10 प्रतिशत रह गयी। वर्ष 2011 में झांसी की जनसंख्या 5,05,693 थी जिसकी वर्ष 2020 तक 6,04,349 तक बढ़ने की संभावना है। झांसी नगर निगम के अंतर्गत 150 वर्ग किलोमीटर का क्षेत्र आता है। इस शहर की औसत जनसंख्या का घनत्व 398 प्रति वर्ग किलोमीटर है। इस शहर की बढ़ती जनसंख्या के कारण इस शहर की परिधि के क्षेत्र का विकास करने का दबाव बना हुआ है।

मुजफ्फरपुर

मुजफ्फरपुर शहर मुजफ्फरपुर जिले का एक प्रशासनिक मुख्यालय है जो पटना के उत्तर में 70 किलोमीटर की दूरी पर स्थित है। यह जिला शाही लीची के उत्पादन के लिए मशहूर है और इतना ही लाख के कड़ों के लिए भी। यह शहर उत्तर बिहार के व्यापार का केन्द्र है और नेपाल जाने के कई द्वारों में से एक द्वार है। मुजफ्फरपुर नगर निगम का क्षेत्र 26.43 वर्ग किलोमीटर के क्षेत्र में फैला हुआ है और इसके 49 वार्ड हैं। वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार इस शहर की जनसंख्या 3,54,462 है। इस शहर का औसत घनत्व 13,411 व्यक्ति प्रति वर्ग किलोमीटर है।

अजमेर, झांसी और मुजफ्फरपुर की महिला सफाई कामगारों के अध्ययन के मुख्य निष्कर्ष और वर्णन

‘**क** **earhu** ‘**lgjkaeefgyk LoPNrk dk ZlrkZk dsfy, t kfr] f’ kkk dh deh vls iškj , t h dh deh dschp , d et cw l ak ik k x; ka**

इस शोध से तीनों शहरों की महिला सफाई कामगारों की लिए जाति, शिक्षा की कमी और पेशेवर व्यवहार की कमी के बीच मजबूत पारस्परिक संबंधों का पता चला। आमतौर पर इन्हें अनुबंध या आउटसोर्स श्रमिक के रूप में रखा जाता है जिससे उनकी स्थिति और कमजोर पड़ गई है क्योंकि उन्हें कम वेतन मिलता है और इसके अलावा उन्हें कोई अन्य लाभ भी प्राप्त नहीं होते। नियोक्ताओं की उनके शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य के प्रति कोई जवाबदेही नहीं है। महिला सफाई कामगारों में उन कानूनों, नीतियों अथवा योजनाओं के बारे में जागरूकता की काफी कमी है जिनसे उनकी और उनके अधिकारों की रक्षा हो सकती है।

l kkkdkj dh xbZefgyk l QlbZdexkj kdk i fjp;

ifjp;	vt ej	>ka h	et Qjiq
आयु	83% कामगार 30 से 50 वर्ष की आयु के बीच है	86% कामगार 30 से 50 वर्ष की आयु के बीच है	50% कामगार 30 से 40 वर्ष की आयु के बीच है
जाति	100% वाल्मिकी जाति से हैं	100% वाल्मिकी जाति से हैं	80% महादलित हैं (मेहतर, डोम, मलिक और पासवान समुदाय से हैं)
शिक्षा	77% निरक्षर हैं	74% निरक्षर हैं	90% निरक्षर हैं
कब से शहर में रह रहे हैं	अजमेर में 77% कामगार 20 वर्ष से ज्यादा समय से रह रही हैं। रानी कामगार ²³ का दावा है कि वे अजमेर में तीन-चार पीढ़ियों से रह रहे हैं।	झांसी में 63% कामगार 30 वर्ष से अधिक समय से रह रही हैं। कुछ का दावा था कि वे झांसी में 100 वर्षों से भी अधिक समय से रह रहे हैं	80% कामगार 40 वर्ष या उससे भी पहले से रह रहे हैं। कुछ ने बताया कि पिछले 4 पीढ़ियों से वो इस शहर में रह रहे हैं।

23 रानी कामगार अथवा रानी व्यवस्था, अजमेर की एक सदियों पुरानी पारंपरिक संरक्षक-ग्राहक व्यवस्था है जहां स्वरोजगार महिला सफाई कामगारों या उनके पूर्वजों ने कुछ खास सड़कों की सफाई के “अधिकार” खरीदे थे। ऐसे समय में काम की औपचारिक व्यवस्था नहीं थी। उन सड़कों में पड़ने वाले घर महीने के अंत में रानी कामगारों को उनके काम का भुगतान करते हैं। रानी कामगार अजमेर नगर निगम के औपचारिक कर्मचारी नहीं होते हैं। वे बहुत सी महिलाएं जो ठेकेदारी के तहत नगर निगम की कर्मचारी हैं उन्होंने बताया कि नगर निगम की दो पारियों के बीच रानी का काम घटता चला जा रहा है। इस काम के लिए प्रति माह 400 से 500 रुपये के बीच कमाई होने के कारण वे इस काम को पैसे के लिए नहीं करती हैं जैसा कि उन्होंने बताया कि “हम यह काम इन सड़कों पर पड़ने वाले घरों के साथ अच्छा रिश्ता बनाए रखने के लिए करते हैं।”

जेंडर के नजरिये से

एक महिला के रूप में उसकी एक मजबूत पहचान होने के कारण इन तीनों शहरों की महिला सफाई कर्मियों की जिंदगी उसी एक साँचे में ढल गई है। प्रत्येक दिन उसे अपने घर के काम में कठोर परिश्रम करने, एक गृहणी के रूप में अपने परिवार की सेवा करने और बाहर अपनी नौकरी के बीच संतुलन बनाकर काम करते रहने में बीतता है। ऐसे में उसे खुद की देखरेख के लिए बहुत थोड़ा समय मिल पाता है।

उसके जीवन और उसकी नौकरी के ऐसे कई पहलू हैं जिसमें उसे उसके लिंग की याद दिलाई जाती है। भले ही वह जानती हो कि पुरुष और महिला कामगारों के साथ समान बर्ताव किया जाता है, लेकिन अगर उनका काम संतोषजनक नहीं होता है तो पुरुषों की तरह उनकी भी खिंचाई की जाएगी। महिला सफाई कामगारों को सफाई करने और घरों का कूड़ा उठाने का काम सौंपा जाता है। इससे रोजगार में लम्बे समय की नियुक्ति के बावजूद उसकी ऊपर के स्तर पर पैठ नहीं हो पाती है। निरीक्षकों (अथवा हवलदारों), सफाई निरीक्षकों तथा मंडल निरीक्षकों में सब के सब पुरुष ही पाए गए। अजमेर में जिन महिला सफाई कामगारों के साथ साक्षात्कार किया गया उससे इस बात की पुष्टि हुई कि उन्होंने कभी भी कोई महिला निरीक्षक नहीं देखी है। ट्रेड यूनियन में भी पुरुष ही प्रतिनिधित्व करते हैं जो महिला सफाई कामगारों की आवाज को बड़े मंच पर तो कभी उठाते ही नहीं हैं।

ऐतिहासिक रूप से देखें तो लिंग के आधार पर काम का बंटवारा करना हमारी पितृसत्तात्मक व्यवस्था की देन है जिसके तहत पुरुष परिवार और संस्थानों में महिलाओं तथा बच्चों के श्रम को नियंत्रित करता है। पूंजीवादी अर्थव्यवस्था में महिलाओं का पारिश्रमिक कम रखते हुए और उन्हें पुरुषों के अधीन करते हुए श्रम बाजार का बंटवारा किया जाता है। महिला से घर का काम करने की अपेक्षा की जाती है। उन्हें घर से बाहर काम करने की “इजाजत” इसी शर्त पर मिलती है कि इससे उनके घर के काम में कोई बाधा नहीं आएगी। पुरुष नगर निगम जैसे संस्थानों, राज्य की नीतियों और घर में उत्पन्न होने वाले गतिरोधों पर अपना वर्चस्व बनाए रखता है। “उनके ऊपर जमादार होता है इसलिए वो मेहनत से काम करती हैं” (महिलाएं बड़ी तेजी से काम करती हैं क्योंकि वे नहीं चाहती कि कोई पुरुष निरीक्षक उन्हें कड़े शब्दों में कुछ कहे) ऐसा मुजफ्फरपुर के वार्ड 46 के वार्ड निरीक्षक का कहना था। महिलाओं को अकुशल, कम मांग करने वाली और सबसे कम वेतन पाने वाली कामगार के रूप में देखा जाता है।

पितृसत्तात्मक और पूंजीवादी व्यवस्था के आपसी तालमेल से महिलाओं के लिए एक दुश्चक्र बना है। हमारे अध्ययन के अंतर्गत महिला सफाई कामगारों की स्थिति इससे कोई अलग नहीं है। इस शोध से पता चला है कि महिला सफाई कामगारों की अपने परिवार (पत्नी, बेटी अथवा बहु), अपने कार्यस्थल में (कम वेतन, निम्न कोटि के काम) और समाज (उसकी निम्न जाति) में निचला स्थान होने के कारण ये सब बातें उसके दिलो-दिमाग में घर कर जाती हैं। जब कोई महिला सफाई कामगार कहती है, “औरत की जिंदगी में यही लिखा है, काम करना है, कमाना है, खाना है” तो इसका अर्थ है कि वह घर और नौकरी में लिंग आधारित आधारित भेदभाव की आवाज बुलंद कर रही है, जो सदियों से उसके दिलो-दिमाग में घर कर गई है। विशेष परिस्थितियों में विशिष्ट तरीके से ही ये जेंडर आधारित बाधा रूपी दीवार टूट सकती है। उस समय तक इस पर कोई सवाल नहीं किया जाएगा, उसकी कोई मान्यता नहीं होगी और उसे कोई चुनौती नहीं दी जाएगी। “हाल तो हमारा यही है यही रहेगा, करते आए हैं... अब बस, यही करते रहेंगे”—झांसी की महिला कामगार से यही जवाब मिला।

महिलाएं अपनी इस जाति में पैदा होने और इस नौकरी को करने के कारण दुखी दिखाई दीं और वे ऐसी जिंदगी को त्याग देना चाहती हैं। सफाई के काम में लगी महिलाओं के रोजमर्रा के जीवन में आर्थिक अस्थिरता, सामाजिक अलगाव, राजनीतिक अदृश्यता की स्थिति बनी हुई है – लेकिन फिर भी वो कोई सवाल नहीं करती हैं अथवा इस यथास्थिति को चुनौती नहीं देती हैं क्योंकि महिलाओं का यही जीवन है, जैसा वो जानती हैं।

शिक्षा, जाति और गरीबी की वास्तविकता

अधेड़ उम्र, निरक्षर, गरीब, पीढ़ियों से सफाई के काम में लगी अजमेर, झांसी और मुजफ्फरपुर की महिला सफाई कामगारों की यह छवि अल्प शिक्षा, जाति और गरीबी के कारण बनी है।

“उन दिनों कोई भी लड़कियों को नहीं पढ़ाना चाहता था, और मेरा परिवार तो बहुती गरीब था” ऐसा अजमेर में एक महिला कामगार का जवाब था।

“मेरे अध्यापक मुझे बहुत पीटा करते थे इसीलिए मैंने स्कूल छोड़ दिया” एक दूसरी महिला कामगार का जवाब था।

“जाति ही एकमात्र कारण नहीं है जिसके कारण हमें कोई दूसरा काम नहीं मिलता, इसका कारण अशिक्षा भी है”, झांसी की एक महिला कामगार ने बताया।

अजमेर और झांसी में वाल्मिकी समुदाय को सदियों से सभी स्तरों पर शिक्षा में भेदभाव और अपमान को झेलना पड़ता रहा है जिसके चलते स्कूल छोड़ देने वाले बच्चों की संख्या में इजाफा हुआ है। अजमेर में कम उम्र में विवाह, साथ ही साथ घर की बेटियों को पढ़ाई छोड़कर माँ के सफाई के काम में हाथ बटाने का मुद्दा वहां की हकीकत है। मुजफ्फरपुर में महिला सफाई कामगारों में शिक्षा की कमी के कारण उनमें अपने बच्चों को पढ़ा लिखाकर बड़ा करने के प्रति आकांक्षा जगी है। “बच्चा लोग को पढ़ाने का बहुत कोशिश किया पर नहीं पढ़ा”, एक महिला कामगार ने बताया।

सफाई कामगारों के बच्चों की शिक्षा और उनके रोजगार की स्थिति के बीच दो अतिरिक्त कड़ियां उभरकर सामने आईं। उनमें एक है, वे बच्चे जो पढ़ाई करने में असक्षम रहे उन्हें नगर निगम अथवा निजी नियोक्ता के अधीन सफाई के काम में लगना पड़ा। और दूसरी, जहां बच्चे अच्छी शिक्षा प्राप्त करने में सक्षम हुए (जिसे वे स्वयं मानते हैं) लेकिन अपनी इतनी शिक्षा के बावजूद वे सफाई के काम के अलावा कोई दूसरा काम नहीं पा सके। अपने बच्चों को 10वीं कक्षा तक पढ़ाना महिला सफाई कामगारों के लिए अधिक लग सकता है लेकिन इतनी पढ़ाई से बाहर की दुनिया के साथ प्रतिस्पर्धा कर पाना काफी मुश्किल है। आज की दुनिया बुनियादी रोजगार के लिए शिक्षा के मानकों को लगातार परिभाषित करती रहती है।

महिला सफाई कामगारों और उनके बच्चों में निरंतर रूप से प्रतिनिधित्व की काफी कमी है, यहां तक कि उन लोगों में भी जो शिक्षित हो चुके हैं। सफाई कामगारों के समुदाय की ऐसी ही स्थिति बनी रहेगी जब तक कि सभी को समान अवसर और पहुंच बनाने का अधिकार नहीं दिया जाता है। इनमें सांप्रदायिक दुख-दर्द झेलने की आदत पड़ जाती है और जो लोग अपनी व्यक्तिगत स्थिति से बाहर आना चाहते हैं उन्हें काफी विरोध का सामना करना पड़ता है। इससे जाति और शिक्षा का दुश्चक्र स्थाई हो जाता है जिसमें प्रत्येक भेदभाव का जरिया बन जाता है, न केवल बाहर की दुनिया में, बल्कि अपने समुदाय में भी।

‘हमारी जाति का सबसे ज्यादा शोषण हमारी जाति ही करती है’, झांसी की एक महिला कामगार का कहना था।

“सबसे बड़ा दुख ये है कि पढ़ाई में अच्छा होकर भी, झाड़ू के साथ फंस गई”, नीलम

पैंतीस वर्ष की नीलम एक बच्चे की माँ है। उसने अच्छे नम्बरों से स्कूली पढ़ाई पूरी की और पर्याप्त तकनीकी रूप से कम्प्यूटर सीखा जिससे वह झांसी नगर निगम में निचले दर्जे की परन्तु ज्यादा वेतन का भुगतान करने वाली नौकरी पा सके। लेकिन फिर भी नगर निगम की ओर से उसकी योग्यता पर संशय किया गया और उसके स्वयं के समुदाय ने भी विरोध किया कि उसे सफाई कामगार के रूप में ही काम करना है, परिणाम स्वरूप वह इस उच्च स्तर की नौकरी को पाने में नाकाम हुई जिसकी वह हकदार थी।

मुजफ्फरपुर के देसाई राम ने इस बात का खंडन किया कि सफाई कामगारों की गरीबी एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी में इस पेशे को अपनाने के दबाव के कारण है। “आगे बढ़ने का जज्बा होना चाहिए”, उन्होंने कहा। इसमें उन्होंने अपने स्वयं के जीवन की मिसाल दी—जिसमें उनका सफाई कर्मचारी से लेकर आज मुजफ्फरपुर नगर निगम के जोन 2 के मंडल निरीक्षक के पद पर पहुंचना शामिल है। ऐसा इसलिए हुआ क्योंकि वे अपनी पढ़ाई जारी रखने, परीक्षाएं पास करने और स्नातक की डिग्री हासिल करने के लिए प्रतिबद्ध थे। इनका कोई भी बच्चा (इस शोध के समय तक) सफाई के काम में नियुक्त अथवा इसके काम में नहीं लगा था।

नीलम और देसाई राम सफाई कामगारों की दुनिया के लिए पराये ही बने रहे। जाति-वर्ग की बेड़ियां तोड़कर स्वतंत्रता हासिल करना और शिक्षा तथा अपने व्यवसाय का चुनाव करना आज भी काफी कठिन काम है, बावजूद इसके कि राज्य और समाज में इस पर सकारात्मक कार्यवाई करने की संजीदगी आई है। सही शिक्षा प्राप्त करने के लिए कोई पूंजी न होने और सही शिक्षा हासिल करने में नाकाम होने के कारण भारत का यह श्रमिक वर्ग आर्थिक रूप से पिछड़ा बना रहकर वापस अपने उसी पेशे में लौट जाता है जिस तक उनका सदियों से नाता है।

सफाई के काम की दुनिया में प्रवेश

“कोई अपने मन से नहीं लेगा ये काम, लेकिन ये ही अपनी रोजी-रोटी है” —झाँसी की एक महिला कामगार का कहना था।

“मेरे माता-पिता दोनों निगम में स्थायी थे। सास-ससुर भी निगम में ही थे। मेरे पति रेलवे में स्वीपर कर्मचारी हैं। मेरा बड़ा बेटा निगम में ठेला चलाता है”, मुजफ्फरपुर की एक महिला कामगार ने बताया।

कोई औरत सफाई के काम की दुनिया में तीन रास्तों से प्रवेश करती है—जाति, गरीबी और विवाह। भारत में जाति आधारित व्यवसायिक कार्य से यह सुनिश्चित होता है कि सफाई का काम सिर्फ निम्न जाति के समुदाय द्वारा ही किया जाता है। जाति आधारित व्यवस्था पीढ़ी दर पीढ़ी चली आ रही है, जिसकी हमारे

अध्ययन से पुष्टि होती है। कई महिलाओं ने कबूला कि उन्होंने सफाई का काम अपने माँ-बाप के काम को देख-देखकर सीखा है। कुछेक महिलाओं को मुआवजे के रूप में यह नौकरी मिली थी। जब उनके पति नगर निगम में काम करते थे, तब उनकी काम के दौरान मृत्यु हो गई थी। सभी महिलाओं ने मायके की लड़कियों के रूप में अपनी लैंगिकता के अनुभवों का आदान-प्रदान किया जहां उन्हीं से ही सभी साफ-सफाई, खाना पकाने की अपेक्षा की जाती थी। वहीं उनके भाईयों को स्कूल अथवा कोई अलग काम करने के लिए भेजा जाता था। लैंगिकता, जाति आधारित अनुभवों के चलते महिला सफाई कामगार काफी कमजोर स्थिति में आ गई क्योंकि अलग पेशों में जाने का मौका मिलना उनकी बेहतर शिक्षा पर निर्भर करता है।

सफाई के काम में श्रम के प्रति सम्मान में कमी होने से उनके वेतन पर इसका असर पड़ता है जिससे सफाई कामगार गरीबी के दुष्चक्र से बाहर नहीं निकल पाते हैं। शिक्षा तथा सामाजिक व राजनीतिक नेतृत्व की कमी के कारण महिला सफाई कामगार अपनी नियति को कोसती हैं, जिसके लिए एक शब्द होता है, "मजबूरी" का। यह शब्द उनके साथ हुए प्रत्येक साक्षात्कार में सुनने को मिलता रहा है। जिन महिलाओं ने अपने साक्षात्कार में उन अप्रत्यक्ष दबावों के उदाहरण दिए जिन्हें वे झेलती हैं और जिनके कारण उनके व्यवसायिक विकल्प सीमित हो जाते हैं। उन्होंने इस बात को भी उठाया कि जब वे कोई छोटा धंधा शुरू करने के बारे में उत्साहित होती हैं, जैसे: चाय की दुकान, तो ऊँची जाति के लोग उनकी दुकानों से चाय नहीं खरीदते हैं, जिसके फलस्वरूप उन्हें घाटा हो जाता है।

हमारे विश्लेषण से पता चलता है कि यद्यपि महिला सफाई कामगार चाहती हैं कि जाति आधारित व्यवसाय की दीवारें टूटें लेकिन उनको नहीं लगता कि ऐसा होना संभव है। उन्हें ज्यादा डर इस बात का है कि उनके बच्चे आर्थिक रूप से कमजोर बने रहेंगे क्योंकि उनका यह पारंपरिक काम भी अन्य जातियों के इस पेशे में आने से उनके हाथ से खिसकता जा रहा है। ऐसा सरकारी योजना के तहत किया जा रहा है जो जाति और पेशे के बीच की कड़ी को तोड़ना चाहती है। मिसाल के लिए उत्तर प्रदेश की सफाई योजना ने सभी जातियों के लिए सफाई के काम का द्वार खोल दिया है। झांसी में जिन महिलाओं के साथ साक्षात्कार किया गया, उन्होंने कहा कि यद्यपि ऊँची जाति के उम्मीदवारों ने सफाई के काम के लिए आवेदन किए और उन्हें नौकरियां भी मिलीं, लेकिन मुख्य काम अंततः बाहर से सेवा के लिए लगाए गए गरीब वाल्मिकी सफाई कामगारों पर ही डाला गया। नगर निगम द्वारा नियुक्त ऊँची जाति के कर्मचारियों ने अपने सफाई के काम के लिए मात्र 2000/- रुपये प्रतिमाह के वेतन पर बाहरी स्रोतों से सफाई कामगार रख लिए और घर बैठे बाकी वेतन का पैसा खाते रहे। कई औरतें गुस्से में हैं कि उनकी और उनके बच्चों की जाति आधारित नौकरियां उनसे छीनी जा रही हैं।

काम के प्रकार, काम के घंटे और वेतन

शहर के सभी लोगों के काम पर जाने से बहुत पहले अजमेर, झांसी और मुजफ्फरपुर की महिला सफाई कामगार हाथ में झाड़ू लिए अपनी ड्यूटी पर पहुंच जाती हैं। वे सड़क पर झाड़ू लगाती हैं, कूड़ा इकट्ठा करती हैं और कूड़े का ढेर लगाती हैं। जिसे आगे चलकर दिन में एकत्रित किया जाता है और शहर के डंपिंग यार्ड में पंहुचा दिया जाता है। सड़क पर झाड़ू लगाने का काम इतना सामान्य काम माना जाता है और उसका इतना कम मोल लगाया जाता है कि शायद ही कोई उनके काम पर गौर करता हो। इससे पहले कि लोगों की भीड़ अपने-अपने काम में जाने के लिए सड़कों और गलियों से गुजरे, उन्हें झाड़ू से साफ कर दिया गया होता है और इस प्रकार ये भीड़ महिला सफाई कामगार और उनके काम को अदृश्य बनाकर निकल लेती है।

इन महिलाओं का अपने झाड़ू से बड़ा गहरा रिश्ता है। नगर निगम की एक कर्मी होने के नाते, सरकारी नौकरी से जुड़े होने के कारण झाड़ू उनकी पहचान का प्रतीक है, गुंडों को खदेड़ने का एक हथियार है, छुआछूत दूर करने का प्रतीक है, विरोध-प्रदर्शन का प्रतीक है और लक्ष्मी देवी का प्रतीक है। (जिसके अनुसार झाड़ू से ही कमाई होती है)

> h dh efgyk l QkZdelZdst hou dk , d fnu

सुबह 5 बजे	: उठना, स्नान करना और तैयार होना
सुबह 5.30 से 6.15 बजे	: नाश्ता बनाना, छोटे बच्चे को दूध पिलाना, बड़े बच्चों को स्कूल के लिए तैयार करना, परिवार वालों को नाश्ता देना।
सुबह 6.30 बजे	: ड्यूटी पर निकल जाना (पहला दौर)
सुबह 7.00 बजे से 10.00 बजे तक	: ड्यूटी
10.00 – 10.15 तक	: घर जाना
10.15 – 10.45 तक	: दोपहर का भोजन तैयार करना
11.00 – 2.00 बजे तक	: ड्यूटी पर निकल जाना (दूसरा दौर)
दोपहर 2.30 – 5.00 बजे तक	: नहाना, परिवार को खाना परोसना, भोजन करना, स्वयं के घर को साफ करना, अतिरिक्त आय के लिए बीड़ी बनाने का काम करना।
शाम 5.00 – 7.00 बजे तक	: बच्चों को ट्यूशन पढ़ाने ले जाना, घर के काम में मदद करना, रात का भोजन तैयार करना, घर के अन्य कार्य करना।
शाम 7.00 – 9.30 बजे तक	: बीड़ी बनाना/रजाई बनाना, आराम करना या पड़ोसियों से बात करना, घर के बाहर बैठना
रात 9.00 – 10.30 बजे तक	: परिवार वालों को खाना परोसना, भोजन करना
रात 9.30 – 10.30 बजे तक	: बर्तन/कपड़े साफ करना, कपड़े सुखाने के लिए बाहर टांगना।
रात 11.00 बजे	: सोना।

महिला सफाई कामगारों को सड़क साफ करने के अलावा छोटी-छोटी नालियों को साफ करने, घरों से कूड़ा एकत्रित करने और फिर इसे ठेले में खाली करने, ठेला खींचने और फिर इस एकत्रित कूड़े को नगर निगम के कूड़ेदान/प्रमाणित कूड़ा स्थल में फेंकने के काम में भी लगाया जाता है। हाथ से मल साफ करने के संबंध में जाँच करने पर पता चला और लगभग सभी महिलाओं ने इसे प्रमाणित किया कि पुरुष सफाई कामगार ही केवल बड़े नालों और सेप्टिक टैंकों की ही सफाई करते हैं—यह व्यवस्था पूरी तरह से लैंगिकता (जेंडर) पर आधारित है।

महिलाएं तीन तरह के रोजगार के प्रबंधन के तहत कार्य करती हैं—प्रथम, नगर निगम द्वारा नियुक्त किए गए स्थाई कामगार; दूसरे, ठेके पर काम करने वाले कामगारों को भी नगर-निगम द्वारा सीधे नियुक्त किया जाता है और तीसरे, बाहर से काम के लिए रखे गए कामगार, जो उन निजी ठेकेदारों के अधीन काम करते हैं जिन्हें नगर निगम ने कूड़ा उठाने का ठेका दिया हुआ है। मुजफ्फरपुर में थोड़े अलग तरह के रोजगार का पता चला जिनमें अस्थायी कामगार शामिल हैं।

इन तीन शहरों के स्थाई कामगारों का वेतन 25,000 से 30,000 रुपये प्रति माह है। ठेके पर काम करने वाले कामगार 10,000 से 15,000 रुपये के बीच कमा लेते हैं। काम के लिए बाहर से बुलाए गए और अस्थायी कामगार 4,000 से 7,000 रुपये प्रतिमाह तक कमा लेते हैं। सिर्फ स्थाई कामगारों को रोजगार भविष्य निधि (ईपीएफ) के लिए पैसा कटने अथवा “सोसाइटी फंड” (झांसी में), पेंशन अंशदान, अर्जित अवकाश और चिकित्सा लाभ जैसी सुविधाएं प्राप्त हैं। इसमें कोई आश्चर्य की बात नहीं कि अगर इन कामगारों को औपचारिक (स्थायी) और अनौपचारिक (अस्थायी) रोजगार के बीच अपनी पसंद बताने के लिए कहा जाए तो वे औपचारिक नौकरी, खासकर नगर-निगम के तहत स्थाई नौकरी करना ज्यादा पसंद करेंगी।

जिन कामगारों के साथ साक्षात्कार किया गया उनमें वेतन से अनिवार्य कटौती और वेतन पर्ची (पे-स्लिप) की उपलब्धता के बारे में कोई जानकारी न होना एक बड़ी चिन्ता का विषय है। अजमेर के स्थाई कामगारों ने प्रत्येक माह पे-स्लिप (वेतन की पर्ची) मिलने की पुष्टि की, परन्तु उन्हें वेतन के बीच ब्रेक-अप और प्राप्त लाभों पर कटौती के बारे में कोई जानकारी नहीं थी। झांसी की सभी स्थाई महिला सफाई कामगारों और ठेके के ठेका मजदूरों ने कभी भी पे-स्लिप प्राप्त करने से इन्कार किया और वे यह समझाने में असमर्थ थीं कि उनके वेतन से विभिन्न योजनाओं के लिए किसी पैसे की कटौती हुई है। न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 की धारा 18(3) के अनुसार, सरकार को किसी अनुसूचित रोजगार में नियुक्त कामगारों को वेतन पर्ची अथवा वेतन बुक जारी करना चाहिए जिसमें न्यूनतम वेतन निर्धारित किया गया है।

आगे जाँच करने पर पता चला कि न केवल अधिकांश महिलाओं को यह पता नहीं था कि उनके वेतन से कितना पैसा कट रहा है और क्यों कट रहा है; कुछ अन्य मामलों में जब उन्होंने अनुचित कटौतियों का पता लगाने और उसे चुनौती देने की कोशिश की तो अधिकारियों ने उनसे अपनी पे स्लिप दिखाने की मांग की। निरीक्षकों ने उनकी पे स्लिप देने के लिए उनसे पैसे मांगे। महिलाओं ने उन्हें पैसे देने की बजाय वेतन में से जितना कटकर बैंक में पैसा पहुंच रहा था उसी से समझौता कर लिया और फिर पे स्लिप की मांग नहीं की। अजमेर के कामगारों ने बताया कि उन्हें वेतन के रूप में नकद रकम दी जाती है बजाय इसके कि इसे हमारे बैंक के एकाउंट में हस्तान्तरित किया जाता जिससे इसमें काफी रिश्वत चलती है। “हर महीने मेरा सुपरवाइजर वेतन देते वक्त 200 रुपये रिश्वत लेता है।” ऐसा अजमेर की एक महिला कामगार का कहना था। रिश्वत लेने की यह संस्कृति इसलिए पनपी है क्योंकि इसमें शिकायतों के निवारण की कोई औपचारिक व्यवस्था मौजूद नहीं है जहां महिला सफाई कामगार औपचारिक रूप से अपनी शिकायत दर्ज कर सके। इससे उन समस्याओं को खारिज करना आसान हो जाता है जिन्हें महिला सफाई कामगार वेतन, काम के घंटे के मामलों में झेलती हैं। ठेके के काम की ऐसी व्यवस्था बनी होने के कारण महिला सफाई कामगार सबसे निचले पायदान पर काम कर रही है।

ठेके पर काम कर रही महिलाएं, मुख्यतः मुजफ्फरपुर में, ऐसा महसूस करती हैं कि नगर-निगम के अधिकारियों ने ठेके की व्यवस्था के अंतर्गत कायदे-कानूनों की अवहेलना की है। वे कोई छुट्टी पाने की

हकदार नहीं हैं, उन्हें समान कार्य के लिए न्यूनतम मजदूरी प्राप्त होती है और उनके लिए कोई पेंशन का प्रावधान नहीं है। स्थाई कामगारों को ऊँचा वेतनमान प्राप्त होता है, उन्हें सेवा निवृत्त होने पर छुट्टियों का पैसा और पेंशन मिलती है। ठेके पर काम करने वाले कामगारों को महीने में 4 दिन की छुट्टी मिलती है। लेकिन जरूरी नहीं कि ये छुट्टियां उन्हें रविवार के दिन ही मिलें। कुछ खास क्षेत्रों में वहां के कामगारों को ये छुट्टियां बारी-बारी से प्राप्त होती है। कई महिलाओं ने खासतौर से इस बात का जिक्र किया कि छुट्टियों का समायोजन पुरुष सुपरवाइजर की मेहरबानी पर निर्भर करता है। ठेके के कामगारों की नियुक्ति भाई-भतीजावाद के होने के कारण से तय होती है कि किसे छुट्टी मिलेगी। जब कभी कामगारों की मांग उठती है तब सुपरवाइजर आमतौर पर अपने स्वयं के परिवारवालों अथवा रिश्तेदारों से ही कामगारों की नियुक्ति करते हैं। मुजफ्फरपुर की महिला सफाई कामगारों की बातों से यही प्रदर्शित होता है कि नगर-निगम में एक खास तरह का लचीलापन है जिससे खास दिनों में अर्थात बीमारी, मातृत्व, गर्भधारण की स्थिति में महिला कामगार की जगह दूसरी महिला कामगार को काम पर लगाने की इजाजत मिलती है। जब कभी महिलाओं को काम कराने की जरूरत होती है तब वार्ड निरीक्षक/सुपरवाइजर उसमें अपना सहयोग करते हैं।

मुजफ्फरपुर की बहुत सी महिलाओं ने यह शिकायत की कि उन्हें समय पर वेतन का भुगतान नहीं किया जाता है जिसके कारण वे कर्ज के बोझ तले अपना जीवन व्यतीत कर रही हैं। कर्ज के दुष्क्रम में फंसी होने के कारण ये महिलाएं आर्थिक रूप से प्रगति नहीं कर पा रही हैं। अजमेर में, "फंसे होने" अथवा "त्याग कर देने" की भावना के अलावा अधिकांश महिलाओं ने अपनी उन चिंताओं का इजहार किया जो ठेकेदारी व्यवस्था में उनके स्थान पर किसी और को रखने के डर से पैदा होती है। कई महिलाओं ने बताया कि उन्हें छोटी से छोटी गलती के लिए नौकरी से हटाने की धमकियों का सामना करना पड़ता है। स्थाई स्टाफ के विपरीत ठेकेदारी व्यवस्था में किसी को डांट कर भगा देना और उसके स्थान पर किसी और को काम पर लगा लेना काफी आसान होता है। ठेकेदारी व्यवस्था में भाई-भतीजावाद की संस्कृति से यह स्थिति और भी विकराल हो जाती है जिसके चलते महिलाओं को चुनौतीपूर्ण स्थितियों में काम करने के लिए विवश होना पड़ता है। यद्यपि ठेके के रोजगार की फितरत ऐसी है जिससे डर और अनिश्चितता की स्थिति बनी रहती है, खासकर एक दिन की छुट्टी लेना भी भारी पड़ जाता है। वहीं दूसरी ओर राज्य द्वारा उन महिलाओं को पुरस्कृत करना जो रोजाना काम पर आती हैं छुट्टी न लेने के महत्व को प्रोत्साहित करता है। "मुझे एक दिन भी छुट्टी न लेने के लिए सर्टिफिकेट मिला है।" मुजफ्फरपुर की एक महिला कामगार ने बताया।

भेदभाव के प्रकार

"भगवान जात बना दिया है, लेकिन मरके सब तो धरती में ही न जाएगा। खून तो एक ही है",
— मुजफ्फरपुर की एक महिला कामगार का कहना था।

जब उनसे छुआछूत जैसे प्रत्यक्ष सामाजिक भेदभाव के बारे में पूछा गया तो तीन शहरों की समूह चर्चा में उपस्थित अधिकांश महिलाओं ने इसकी पुष्टि करते हुए कहा कि उन्हें अपने दैनिक जीवन में स्पर्श आधारित भेदभाव का सामना करना पड़ता है। महिलाओं ने ऊँची-ऊँची इमारतों में रहने वाले लोगों का किस्सा सुनाते हुए कहा कि वे अपने घरों का कूड़ा-करकट और गंदा पानी सड़कों पर फेंक देते हैं, जो कभी-कभी सड़क का कूड़ा साफ करने वाली महिलाओं पर गिरता है। उन्हें घरों, रेस्तरां तथा ढाबों का पानी और बचा भोजन प्लास्टिक के कप/प्लास्टिक की प्लेटों में परोसा जाता है। सड़कों पर महिला

सफाई कामगारों के जाते समय अभिभावक बच्चों को अपनी ओर खींच लेते हैं ताकि वे इन महिलाओं और उनके झाड़ू को न छुएं। सार्वजनिक स्थलों में भी सफाई कामगारों के साथ भेदभाव किया जाता है जैसे: मंदिर, पानी की टॉटी और धार्मिक उत्सवों के दौरान भी उन पर रोक लगी होती है। टैम्पों में काम पर जाने और आने के समय ऊँची जाति के लोग या तो उन्हें टैम्पों से नीचे उतार देते हैं या उसी टैम्पों में यात्रा करने से इन्कार कर देते हैं। उनके साथ ऐसा व्यवहार इसलिए किया जाता है क्योंकि वे “गंदगी” के संपर्क में रहती हैं। सफाई कामगारों को आमतौर पर “कचरा वाला” के नाम से संबोधित किया जाता है, न कि “सफाई वाला” के नाम से।

ऐसा नहीं है कि सफाई कामगार इस पर गौर नहीं करती हैं लेकिन वे इस भेदभाव को अपने दिनचर्या का सामान्य हिस्सा मानने लगी हैं। यद्यपि यह एक खुशी की बात है कि अधिकांश महिला सफाई कामगारों ने कबूला कि उनके दैनिक जीवन में भेदभाव का अनुभव कम हुआ है। झांसी में, उम्र से भी फर्क पड़ता है—बूढ़ी महिलाएं जो नगर निगम में स्थाई कर्मचारियों के रूप में काम करती हैं उनका अपना सम्मान है और मध्यवर्गीय परिवार के लोग उनका माताजी की तरह सम्मान करते हैं। इनमें से कई महिला सफाई कामगार उन घरों के जवान लड़कों/लड़कियों को अपने सामने बड़ा होते देख चुकी हैं जिससे उनका इनसे घनिष्ठ प्रेम—स्नेह और देखभाल का रिश्ता कायम हो जाता है। अजमेर में, सदियों पुरानी रानी परम्परा, संरक्षक—ग्राहक रिश्ते पर कायम है इसमें सफाई कामगार और उनके पड़ोस जिसमें वे रहती हैं उनके बीच अपेक्षाकृत निकट संबंध होता है।

हमारा अध्ययन स्थानिक भेदभाव की पुष्टि भी करता है। आवासों के आबंटन से दलितों (वाल्मिकियों) के आवागमन की स्वतंत्रता और उनके अवसरों को सीमित कर दिया जाता है।²⁴ रोजाना इन महिलाओं पर अपमानजनक टिप्पणियां की जाती हैं और साथ ही उनके साथ शत्रुतापूर्ण व्यवहार किया जाता है जिन्हें सिर्फ सड़कों पर झाड़ू लगाने और घरों से कूड़ा बटोरने के काम में ही लगाया जाता है और ऐसे में उन्हें आराम करने या अपना समाजीकरण करने का समय ही नहीं मिल पाता है। कई दुकानदार तथा घरों के लोग अपनी दुकान और घर के आगे अगर कोई झाड़ू लगाने वाली वहां थोड़ा आराम के लिए बैठ गई तो वे उसके जाने के बाद उस स्थान को धोते हैं।

इन तीन शहरों की महिला सफाई कामगार कच्ची बस्तियों में रहती हैं, जो आमतौर पर शहर के बाहरी इलाके में हैं। खुले नाले, पानी तथा व्यक्तिगत घर के शौचालय जैसी बुनियादी सेवाओं के अभाव में इनकी बस्तियां गंदी रहती हैं। इसके बावजूद इन—कामगारों के घर साफ—सुथरे, बड़ी सुंदरता से सजे होते हैं वो भी उनके पास उपलब्ध थोड़ी बहुत चीजों से।

देश के बाकी क्षेत्रों की तुलना में झांसी जैसे शहर की प्रभावशाली ऊँची जाति की आबादी सामाजिक संरचना को बदलने की घोर विरोधी हैं। उत्तर प्रदेश में जाति आधारित हिंसा—खासकर दलित महिलाओं के विरुद्ध हिंसा का लंबा इतिहास रहा है जिसकी आज के समाज में प्रतिक्रिया हो रही है। मैनुअल स्कवैजर्स के काम के विरुद्ध राज्य सरकार की सफाई कर्मी जैसी योजनाएं और राज्य सरकार द्वारा ऊँची जातियों के लिए सफाई के काम के रास्ते खोलकर जाति की जंजीरों को तोड़ने जैसे प्रयास हालांकि अच्छी नीयत से बनाई गई नीति है लेकिन अंततः इनसे वाल्मिकी समुदाय का ही नुकसान हुआ है। इन योजनाओं ने

24 वूमन राइट्स वॉच, 2015, “हिडने एपार्टहीड : कास्ट डिस्क्रिमिनेषन अगेस्ट इंडियास अनटचेबल्स”, जिसे निम्नलिखित साइट में जाकर देखा जा सकता है : <https://www.hrw.org/report/2007/02/12/hidden-apartheid/caste-discrimination-against-indias-untouchables>

स्वच्छता-प्रदूषण की विचारधारा को बरकरार रखते हुए प्रभुत्वशाली जातियों द्वारा निम्न जातियों के शोषण का सिलसिला और तेज किया है।²⁵

हर जगह व्याप्त जाति के भेदभाव को चुनौती देने के लिए मुजफ्फरपुर की एक महिला सफाई कामगार (जो एक निजी परिवार में घर के सहायक के रूप में काम करती है) ने कहा, “हम सब काम कर देते हैं (झाड़ू लगाना, कपड़े धोना, कचरा फेंक देना), लेकिन उनको हमारे छूने का डर लगता है। हमने कहा, आपकी दुकान पर तो सब जात आता है। उनको तो आप जात पूछकर सामान नहीं बेचते हैं।”

कचरे का संस्थानिक नेटवर्क

कचरा कैसे आगे भेजा जाता है और इसके संस्थानिक नेटवर्क के बारे में समझने के लिए महिला सफाई कामगारों से पूछा गया कि वे कहां सफाई करती हैं और कहां से कचरा उठाती हैं और कचरा उठाने के बाद आप क्या करती हैं? महिला कामगार कचरा जमा करती हैं और इसे ठेले में डालती हैं, फिर इसे कूड़ेदान अथवा नगर-निगम द्वारा निर्धारित कूड़े के मैदान में डंप कर दिया जाता है। कूड़ा फेंकने के बाद इस कूड़े का क्या किया जाता है, नगर प्रशासन द्वारा क्या इसके कुछ भाग का प्रसंस्करण किया जाता है, इसके बारे में किसी को कोई जानकारी नहीं थी। इन तीनों शहरों की महिलाओं को कूड़े के पिरामिड के बारे में कोई ज्यादा जानकारी नहीं थी, न ही यहां कचरे के व्यवसायिक प्रसंस्करण को नियंत्रित करने की कोई अनौपचारिक व्यवस्था मौजूद थी।

कुछ महिला कामगारों ने माना कि वे प्लास्टिक की बोतलें एकत्रित करके उन्हें बेंच देती हैं जिससे उनकी कुछ अतिरिक्त आमदनी हो सके। सफाई कामगारों द्वारा एकत्रित कचरे के प्रकार को समझना इसलिए भी जरूरी है क्योंकि इससे पता चलता है कि क्या ऊँची जाति के उद्यमियों द्वारा कचरे की खरीद और बिक्री को लेकर कोई गतिरोध पैदा होता है।

सामाजिक सुरक्षा और यूनियन (या उसका अभाव)

यद्यपि वे इस बात से नाखुश हैं कि क्यों वे इसी जाति में पैदा हुई हैं जिसके कारण उन पर यह काम करने का दबाव रहता है लेकिन हमारे अध्ययन में यह भी निकल कर आया कि महिला सफाई कामगार यह काम करने में गर्व भी महसूस करती हैं। वे इसे पारिवारिक कलह से बचने का एक जरिया मानती हैं और इसी पेशे की अन्य महिलाओं के साथ रिश्ता बढ़ाने का मौका भी। “एक दूसरे से तसल्ली मिलती है। घर के लोगों से इतनी खुशी नहीं मिलती है, स्टाफ के साथ खुशी रहती है” मुजफ्फरपुर की एक महिला सफाई कामगार ने अपने जवाब में कहा।

श्रम अधिकारों की सुरक्षा के मामले में एक मजबूत मजदूर यूनियन एक महत्वपूर्ण सुरक्षा कवच का काम करता है लेकिन इन तीनों शहरों की स्थापित यूनियन स्थाई कर्मचारियों के लिए है न कि ठेके पर काम करने वाले कामगारों के लिए और यूनियन में पुरुषों का ही वर्चस्व है। यूनियन की बैठकों में सिर्फ पुरुष सफाई कर्मचारी और उनके जमादार (सुपरवाइजर) ही जाते हैं। महिला सफाई कामगारों को तभी बुलाया जाता है जब कोई महत्वपूर्ण घोषणा करनी होता है अथवा उस वक्त जब उन्हें अपनी कोई मांग उठानी होती है या यूनियन के एजेंडा का प्रदर्शन करने के लिए भीड़ जुटाने की जरूरत पड़ती है।

25 तुलिका त्रिपाठी, 2012 “कास्ट डोमिनेंस कांटेन्स्यूस : सफाई कर्मचारी स्कीम ऑफ उत्तर प्रदेश”, इकोनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम 47, नं० 37, 15 सितम्बर 2012

हमारे अध्ययन में शामिल महिलाएं किसी भी यूनियन की सदस्य नहीं थीं। वास्तव में, वे यूनियन से दूर ही रहना चाहती हैं क्योंकि उनमें से बहुतों का मानना था कि यूनियन शक्ति प्रदर्शन का रंगमंच है जहां के नेता जनहित में काम करने के बारे में नहीं सोचते हैं और आमतौर पर किसी खास वर्ग के कामगारों का पक्ष लेते हैं। अजमेर की महिला कामगारों ने सफाई कामगारों में एकता की कमी को विशेष रूप से उठाया, खासकर ठेकेदारी व्यवस्था के तहत काम करने वाले कामगारों में। उनका मानना था कि यूनियन वास्तविक कारणों और मुद्दों को नहीं उठाते हैं। इनके नेता अजमेर नगर निगम के अधिकारियों और सुपरवाइजर्स के साथ कूटनीतिक रिश्ते बनाए रखना चाहते हैं। यूनियन से जुड़े कई जमादारों के साथ हुए साक्षात्कारों में वे इन वक्तव्यों से सहमत थे, जिनकी उन्होंने पुष्टि भी की।

सफाई उद्योग में ठेकेदारी व्यवस्था षोषण व्यवस्था के रूप में जाना जाता है, जहां आउट सोर्सिंग में (बाहरी स्रोत से काम कराने में) श्रम अधिकारों के कमजोर पक्षों का लाभ उठाने का चलन है। प्रतिकूल ठेके, जो बुनियादी अधिकार तथा हक उपलब्ध नहीं कराते हैं, खासकर महिलाओं के काम के दोहरे भार को मान्यता नहीं देते हैं, उससे एक ऐसे वातावरण का निर्माण होता है जिसमें महिला कामगारों के अधिकारों की सुरक्षा नहीं हो सकती है।

व्यवसायिक स्वास्थ्य के जोखिम

“हम स्वयं अपनी सुरक्षा करते हैं। कोई भी हमारी सुरक्षा के लिए जिम्मेदार नहीं है। मेरा जीवन कचरे के ढेर के अलावा कुछ नहीं है। हमारा जीवन इसी से शुरू होकर इसी में खत्म होता है।”

सभी सफाई कामगार, चाहे वे पुरुष हों या महिला, चाहे स्थाई हों, ठेके पर अथवा बाहर से काम के लिए रखे गए हों, वे सभी सुरक्षा के साजो सामान (दस्ताने, मास्क तथा बचाव के जूते), समुचित वर्दी और आईडी कार्ड पाने के हकदार हैं। पुरुषों को भी रबर के जूते दिए जाते हैं। झांसी में जिन महिला कामगारों के साथ साक्षात्कार किया गया, उनमें 84 प्रतिशत महिलाओं को सुरक्षा की चीजें अथवा वर्दियां प्राप्त नहीं होती हैं। अजमेर और मुजफ्फरपुर में जिन महिला सफाई कामगारों के साथ साक्षात्कार किया गया उनमें से किसी ने भी सुरक्षा की चीजें अथवा आईडी कार्ड प्राप्त करने की बात नहीं की। यह स्पष्ट रूप से एक बड़ी समस्या है क्योंकि कचरे के काम में मानव एवं पशुओं के अपशिष्ट, टूटे काँच तथा कील होते हैं और ऐसे में बिना दस्ताने तथा अन्य सुरक्षा उपकरणों के बिना काम करना घातक हो सकता है।

व्यवसायिक स्वास्थ्य के मुद्दों पर पूछे जाने पर महिलाओं ने कई स्वास्थ्य संबंधी समस्याएं गिनाईं जैसे : नुकीले कीलों तथा कांच के टुकड़ों के घावों से होने वाला संक्रमण, आंखों और गले के संक्रामक रोग जो धूल से उत्पन्न होते हैं, मौसमी संक्रामक रोग (जो खासकर वर्षा ऋतु के दौरान फैलते हैं), त्वचा में खरोंच लगना, एलर्जी होना, चोटें लगना। *“धूल के मारे आंख में चुभता रहता है,”* मुजफ्फरपुर की एक महिला कामगार ने बताया। झांसी की दूसरी महिला कामगार ने कहा, *“अपनी साफ-सफाई का हमेशा डर रहता है”*। शरीर में हमेशा दर्द बना रहना है, कंधों में मोच आना, आंखें कमजोर होना, ब्लड प्रेशर कम रहना – जैसी अंतहीन स्वास्थ्य संबंधी समस्याएं बनी रहती हैं। गरीबी, घर की खस्ता हालत और अपर्याप्त भोजन के कारण स्वास्थ्य की स्थिति और भी बदतर होती चली जाती है। किसी भी स्वास्थ्य लाभ की गैर-मौजूदगी में ये महिलाएं मूक होकर इन्हें झेलते रहने के लिए बाध्य होती हैं।

एक महिला सफाई कामगार, जो सड़कों पर झाड़ू लगाने का काम करती है, उसके पास शौचालय अथवा छाँव में विश्राम करने की सुविधा नहीं होती है, खासकर तब जब वह चिलचिलाती धूप में काम कर रही

होती हैं। उनके लिए प्राथमिक चिकित्सा जैसे किट उपलब्ध कराने का कोई प्रावधान नहीं है। सड़कों पर छोटी-मोटी दुर्घटनाएं होना एक आम बात है, परन्तु उनके लिए सुरक्षा अथवा गश्ती दल द्वारा सुरक्षा उपलब्ध करवाने का कोई प्रावधान नहीं है। ये महिलाएं इन सबके खिलाफ कोई आवाज नहीं उठाती हैं क्योंकि वे स्वयं को कमजोर महसूस करती हैं और उनमें खुद को हटाए जाने का खतरा बना रहता है।

सुबह भोर में काम पर जाते हुए उन्हें कई तरह के संघर्षों का सामना करना पड़ता है। जिन महिला सफाई कामगारों के साथ काम के स्थान पर यौन शोषण को लेकर साक्षात्कार किया गया, उनमें ज्यादातर महिलाओं ने यद्यपि इस बारे में नहीं सुन रखा था। वास्तव में अजमेर और झांसी में इन सवालों के जवाब का यही आशय था कि उनमें अपनी संख्या की ताकत और झाड़ू की ताकत का पूरा एहसास है। महिलाओं ने हंसते हुए ऐसी किसी संभावना की फिक्र करना भी जरूरी नहीं समझा, क्योंकि वे इस बात से आश्वस्त थीं कि जब तक कि उनके हाथ में झाड़ू है कोई उन्हें छूने की भी हिम्मत नहीं कर सकता है। *“अगर कोई हमें परेशान करता है तो सबसे पहले हम उसे झाड़ू से पीटेंगे”*, अजमेर में समूह चर्चा में एक महिला कामगार का यह जवाब था। मुजफ्फरपुर की एक महिला ने छेड़खानी, उन पर टिप्पणी करने और गलत ढंग से उनके शरीर को छूने जैसी घटनाओं के बारे में बताया लेकिन उनका मानना था कि यह सब कुछ उनके ऊपर निर्भर करता है कि वे ऐसी घटनाओं को घटने से कैसे रोक सकती हैं।

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग, 2002 ने महिलाओं की शारीरिक मुश्किलों को स्वीकार करते हुए महिला कामगारों के पक्ष में सुरक्षात्मक कानून को न्यायोचित ठहराया था।²⁶ परन्तु यहां स्वास्थ्य सुगम कार्य की ऐसी कोई परिस्थिति नहीं बन पाई है जो अजमेर, झांसी और मुजफ्फरपुर की महिला सफाई कामगारों के गर्भधारण और मासिक धर्म के जैविक चक्र को मान्यता देती हो। महिलाओं ने बताया कि उन्होंने प्रसव वेदना शुरू होने से पहले तक कार्य किया है। *“पेट से होके पूरा काम किया मैंने”* ऐसा झांसी में ठेके पर काम करने वाली एक महिला कामगार ने बताया। वेतन में कटौती न चाहने के कारण वे बच्चे को जन्म देने के तुरंत बाद काम पर भी लग जाती हैं। *“मेरा छोटा बच्चा छः दिन का था तभी से काम पर जाने लगी”*, मुजफ्फरपुर में ठेके पर काम करने वाली एक महिला कामगार ने बताया।

इन महिलाओं को मासिक धर्म के समय पेट में ऐठन होने, सुस्ती होने, सेनिटरी नैपकिन अथवा कपड़े के कारण जांघों में चकते होने, मूत्रीय संक्रामण होने, कमजोरी और चक्कर आने जैसी मुश्किलों का सामना करना पड़ता है। अजमेर की महिला कामगारों ने वर्षा ऋतु के दौरान मासिक धर्म से निपटने की चुनौतियों के बारे में बताया। मासिक धर्म में गीले कपड़े से निपटने के दौरान गीले कपड़े के संपर्क में आना उनकी एक नियमित समस्या है। इन कठिनाईयों के बावजूद वे अपना काम करना नहीं छोड़ती, उन्हें मासिक धर्म के समय भीषण दर्द का सामना करना पड़ता है लेकिन फिर भी वे इसे सामान्य रूप से स्वीकार करती हैं क्योंकि उन्हें इससे शांति से ही निपटना होता है। इनमें अधिकांश महिलाएं दर्द कम करने के लिए दवा लेती हैं, क्योंकि वे दिहाड़ी की मंजूरी में कटौती होना नहीं झेल सकती। *“दर्द और एलर्जी से बड़ी बात तो यह है कि हम बिना मजदूरी पाए तो भूखे मर जाएंगे”*, उन्होंने बताया। कुछ महिला कामगारों ने स्वीकारा कि जब कभी वे दर्द के कारण काफी कमजोरी महसूस करती हैं तो उन दिनों वे अपनी बेटियों को अपने काम में सहायता देने के लिए अपने साथ ले जाती हैं। अपनी किसी तरह की शारीरिक कमजोरी को छिपाने के लिए अपने स्वयं के दर्द को नजर अंदाज करने से यह साबित होता है कि किस प्रकार उनके

26 शोध गंगा, एन.डी., “विमेन राइट्स एण्ड लेबर स्टेट्यूट्स”, अध्याय-5 “विमेन राइट्स अंडर इंडियन लेबर लॉस : ए सोशो-लीगल स्टडी ऑफ अलीगढ़ एण्ड आगरा” मीनाक्षी गुप्ता का शोध निबंध (रिसर्च थिसिस), देखें https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/12832/13/14_chapter%205.pdf

प्रति समाज का नजरिया उनके दिलो दिमाग में घर कर गया है। समूह चर्चा व साक्षात्कार के दौरान जो सवाल पूछे गए उससे महिला कामगारों ने पहली बार जाति, काम और परिवार से ऊपर उठकर अपने स्वयं के लिए प्राथमिकता तय की।

इन महिला कामगारों के साथ उनके मानसिक स्वास्थ्य के बारे में बात करना मुश्किल था। यह पूछे जाने पर कि क्या उन्होंने कभी चिंता, गंभीर उदासी (अवसाद), मनोदशा में बदलाव या किसी भी प्रकार के तनाव का सामना किया है, उन्होंने सिर हिलाया, माना कि वे लगातार चिंतित, क्रोधित और थकावट महसूस करती हैं, लेकिन यह नहीं समझती थी कि इसका कारण क्या है? झांसी में एक महिला कामगार ने कहा, 'दुख हो या सुख, सब भुगतना है बस अपने बच्चों को पढ़ाना है'। कई महिला कामगार गुटखा के आदी होने की बात स्वीकार करती हैं, जो दांतों और मसूड़ों को कमजोर करता है और कैंसर का कारण बनता है। आदत को छोड़ना असंभव है, यह कचरे की गंध को हराने का एकमात्र तरीका है। उन्होंने अपने पतियों और पुरुष स्वच्छता कार्यकर्ताओं के बीच बड़े पैमाने पर शराब पीने की आदत की बात की क्योंकि वे केवल नषे में होने पर गंदगी से भरे सीवर और सेप्टिक टैंक में प्रवेश कर सकते हैं। जब महिलाओं से पूछा गया कि क्या उन्हें लगता है कि उनके मालिक (नियोक्ता) ने उनके शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य के प्रति अपनी कोई जवाबदेही जताई है, तो इस पर इन महिलाओं का जवाब नकारात्मक था।

सम्मानजनक कार्य के लिए आगे की राह तलाशना

हमने अपने अध्ययन में महिला सफाई कामगारों से पूछा कि वे कैसा महसूस करती हैं। इसके जवाब में उन्होंने कहा कि वे गरीबी और जाति के कारण सफाई के काम में फंसी हुई, उसके अधीन हैं और यही उनके भाग्य में लिखा हुआ है। वे बच्चे पैदा करने, पैसा कमाने, खाना बनाने और साफ-सफाई करने, अपने जीवन के दुख-दर्द को चुप रहकर झेलते रहने के लिए बाध्य हैं, और राज्य उन्हें भार मानता है। वास्तव में कोई भी उनकी ओर ध्यान नहीं देता।

जब भारत के कार्यबल का एक हिस्सा अपने स्वयं के अस्तित्व की निराशाजनक और शोषक स्थिति के रूप में व्याख्या करता हो तो वो इस बात की पुष्टि कर रहा होता है कि सरकार और समाज की नीति और नैतिकता की दिशा सवालियों के घेरे में हैं। महिला सफाई कामगार अपने स्वयं के स्वास्थ्य के साथ समझौता करके दूसरों का स्वास्थ्य सुनिश्चित करती हैं। वे माताएं हैं, बेटियां हैं और पत्नियां हैं जिनके पास खाने के लिए मुँह है; उन्हें बिलों का भुगतान करना है; बच्चों को शिक्षित करना है और अपने शराबी पति को झेलना है। लेकिन वे भी एक इंसान हैं, और कामगार हैं और सरकार के लिए यह जरूरी है कि वे अपनी नीतियों और योजनाओं का फिर से मूल्यांकन करें और पूरे समाज के लिए यह जरूरी है वे इन महिलाओं के प्रति अपने रवैये में बदलाव लाएं।

इस शोध के नीति निर्माताओं और व्यापक समाज के लिए महिला सफाई कामगारों के सामाजिक-आर्थिक मुद्दों की काफी गहरी और मानवीय समझ पेश की गई है। हम आशा करते हैं कि सरकारी संस्थानों और नागर समाज के लिए निम्नलिखित सिफारिशों से परिवर्तन की दिशा में प्रभावशाली सार्वजनिक तथा निजी रणनीतियां बनेंगी और पूरे भारत की महिला सफाई कामगारों को सुरक्षित कार्यस्थल और सम्मानित कार्य उपलब्ध कराने की दिशा में उच्च स्तरीय जवाबदेही बनेगी।

सरकारी संस्थानों के लिए सिफारिशें

1. सफाई कामगारों की सुरक्षा को ध्येय बनाकर एक विस्तृत नीति बनाई जानी चाहिए और उसका क्रियान्वयन किया जाना चाहिए जिसमें स्थाई के साथ-साथ ठेके पर/अस्थायी सफाई कामगारों की हकदारी, पुर्नवास तथा व्यवसायिक स्वास्थ्य के विशिष्ट निर्देशों को शामिल किया जाना चाहिए।
2. प्रत्येक नगर निकाय के कचरा प्रबंधन योजना में कचरे को एकत्रित करने, उसकी टुलाई करने और इस कचरे को अन्य उत्पादों में तब्दील करने के काम में लगे सभी सफाई कामगारों को शामिल किया जाना चाहिए। यह जरूरी है कि नीतियाँ न केवल कचरे के सुरक्षित तथा स्वास्थ्यकर निपटान के सुझाव दें बल्कि इन्हें सुनिश्चित भी करें और यह भी कि नगर निकाय सभी कामगारों के लिए अच्छी गुणवत्ता के सुरक्षा उपकरण मुहैया करवाए, चाहे कामगारों की तरफ से इनकी मांग की जाए या नहीं। यह सुनिश्चित करने के लिए नियंत्रक सभी प्रकार की सफाई के काम में लगे लोगों के लिए सुरक्षा की ये चीजें उपलब्ध करा रहे हैं, इसके लिए समुदाय को इसमें शामिल करना बेहद जरूरी है।
3. सभी कामगारों को 'वेतन' से जुड़ा सम्मान दिया जाना चाहिए। एक तार्किक और न्यायोचित मजदूरी चार्ट निकाला जाना चाहिए, इस बात को ध्यान में रखते हुए कि सभी तरह के सफाई कामगार समान ही हैं और उनके बीच मजदूरी (वेतन) में ज्यादा बड़ा अंतर स्वीकार नहीं होगा। यह भी याद रखना

चाहिए कि ठेके के कामगार सबसे ज्यादा असुरक्षित स्थिति में होते हैं क्योंकि उन्हें वर्तमान में किसी तरह का लाभ भी प्राप्त नहीं हो रहा है जबकि सभी कामगारों के काम के घंटे और काम समान हैं।

4. सभी श्रेणियों के कामगारों के लिए वेतन परी और वेतन बुक की कमी के मुद्दे को तत्काल संबोधित किया जाना चाहिए और इससे संबंधित क्लर्कों के काम में अप्रत्याशित पड़ताल की व्यवस्था बनाई जानी चाहिए।
5. शारीरिक चोटों के लगातार खतरे को ध्यान में रखते हुए नीतिगत तौर पर मेडीकल इंश्योरेंस शुरू किया जाना चाहिए अथवा आंशिक सहयोग दिया जाना चाहिए।
6. ठेके वाले मॉडल के अंतर्गत सफाई कामगारों और घर-घर जाकर कूड़ा एकत्रित वालों को भी सरकार के आज्ञापित लाभ प्राप्त होने चाहिए। जैसे, सवैतनिक अवकांश (अर्थात छुट्टी के दिन के काम का भुगतान), ईपीएफ/सोसायटी फंड/मातृत्व अवकाश/वेतन की परी जिससे उनकी कमाई बढ़े और उनके काम की दशा में सुधार हो और सफाई कामगार कूड़ा बीनने वालों की स्थान पर सेवाएं मुहैया करने के रूप में जाने जाएं।
7. 'मौलिक अधिकारों'—वेतन, काम के घंटे, काम की दशा को प्रोत्साहित करने और विभिन्न श्रेणियों के कामगारों की असमानता को कम करने के लिए न्यायोचित और स्वतंत्र मजदूर यूनियन स्थापित किया जाना चाहिए।
8. स्थानीय पार्षदों और नेताओं द्वारा सफाई कामगारों के अधिकारों तथा हकदारी के संबंध में नियमित रूप से जानकारी का प्रचार-प्रसार और जागरूकता सत्रों का आयोजन किया जाना चाहिए। इन बैठकों में स्थानीय पार्षदों की समीक्षा और उनकी योग्यता की समीक्षा की जानी चाहिए और अगर पार्षद विफल रहा तो स्थानीय सरकार द्वारा उसकी भूमिका को जाँच के घेरे में लिया जाना चाहिए।
9. स्थानीय निकायों द्वारा मैनुअल स्कर्वैजिंग के काम की मौजूदगी को स्वीकार किया जाना चाहिए, इसके उपरांत इस प्रकार की घटनाओं की पूरी तरह से जांच की जानी चाहिए और इस व्यवस्था को पूरी तरह से समाप्त करने के कदम उठाए जाने चाहिए और जो इस काम से अपना जीवन-यापन कर रहे हैं उनका पुर्नवास किया जाना चाहिए।
10. महिला सफाई कामगारों को कौशल भारत और राष्ट्रीय कौशल विकास मिशन के साथ जोड़ा जाना चाहिए जिससे उन्हें अच्छी कमाई होने वाली और सम्मानित नौकरियां पाने में सक्षम किया जा सके। इसे नालों तथा मल निकास व्यवस्था की सफाई में मशीनीकरण के उपयोग के साथ किया जाना चाहिए। फिर भी इसे धीरे-धीरे किया जाना चाहिए ताकि सफाई कामगार वैकल्पिक पेशों के साथ जुड़ने से पहले ही कहीं अपनी नौकरी से हाथ न धो बैठें।
11. महिला कामगारों के स्वास्थ्य, मासिक धर्म प्रबंधन और उनकी तंदरुस्ती को बढ़ावा देने के लिए उन्हें विशेष सुविधाएं (प्राथमिक चिकित्सा का किट, पेय जल) और स्वच्छ शौचालय तथा सस्ती लागत की सफाई मशीनें उपलब्ध कराई जानी चाहिए। मातृत्व अवकाश, वैतनिक अवकाश, मेडिकल अवकाश जैसे स्थापित शासन आदेशों की नियमित रूप से जांच की जानी चाहिए और वे निजी नियोक्ता जो इन्हें

उपलब्ध करा पाने में विफल रहे हैं उन्हें इसके लिए सीधे जिम्मेदार ठहराया जाना चाहिए और उनके विरुद्ध कार्यवाही की जानी चाहिए।

12. कामकाजी महिलाओं के बच्चों के लिए डे केयर केन्द्र/क्रेच स्थापित किए जाने चाहिए जिससे महिलाओं पर काम का दोहरा बोझ कम हो और जिससे काम के स्वस्थ तथा आरामदायक वातावरण को प्रोत्साहित किया जा सके।
13. सफाई कामगारों की सभी तीनों श्रेणियों की महिला सफाई कामगारों के काम के घंटों को कम किया जाना चाहिए न कि उनसे दोहरी शिफ्ट में काम करवाया जाना चाहिए जिससे उन्हें घर और बाहर के कार्य के बीच संतुलन बनाए रखने में मदद मिले।
14. सफाई कामगारों के बच्चों की उच्चतर माध्यमिक कक्षा तक की गुणवत्तामूलक शिक्षा, साथ ही साथ कौशल विकास कार्यक्रम एवं तकनीकी प्रशिक्षण के लिए वित्तीय सहयोग पहुंचाने की एक नीति होनी चाहिए। इसी के साथ सफाई कामगारों के लिए साक्षरता कार्यक्रमों का आयोजन किया जाना चाहिए और उन्हें और उनके बच्चों को अन्य वैकल्पिक पेशों की तलाश करने में सक्षम किया जाना चाहिए।
15. सफाई कामगारों की सुरक्षा के लिए लाई गई योजनाओं का वाल्मिकी समुदाय के सफाई कामगारों की समितियों द्वारा मूल्यांकन कराया जाना चाहिए और इसमें स्थानीय निकायों को किसी विफलता के लिए जवाबदेह बनाया जाना चाहिए। सफाई कामगारों के इन निकायों को एक स्वतंत्र गठजोड़ बनाने के लिए नागर समाज संगठनों के साथ जुड़ कर काम करना चाहिए ताकि इससे नीतियों के क्रियान्वयन पर नज़र रखी जा सके।
16. जैसा कार्यस्थल में महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिबंध और सुधार) अधिनियम 2013 में कहा गया है उसी अनुसार सभी नगर निगम/शहरी स्थानीय निकायों में आंतरिक समितियां तथा स्थानीय समितियों (जिला स्तर पर) का गठन किया जाना चाहिए जिससे महिला सफाई कामगारों के यौन तथा अन्य तरह के उत्पीड़न के मुद्दों को संबोधित किया जा सके। एक ऐसी व्यवस्था बनाए रखना जरूरी है जो इन समितियों की स्वतंत्रता तथा निष्पक्ष कामकाज में सहयोग करे।
17. मीडिया, प्रदर्शन, रथयात्रा, रंगमंच, कविता तथा संचार के अन्य माध्यमों से जाति विरोधी सोच, आस्था और व्यवहार को बदलने के लिए राष्ट्रीय स्तर पर अभियान शुरू किया जाना चाहिए।

नागर समाज के लिए सिफारिशें

1. समाज को सफाई कामगारों के साथ अमानवीय व्यवहार करने की अपनी भूमिका को स्वीकार करना चाहिए और अपने जीवन के अनुभवों से सीखने के लिए उत्प्रेरित होना चाहिए। इससे उन्हें मानवीय दृष्टिकोण बनाने में मदद मिलेगी और उनमें उनके प्रति सहानुभूति जागेगी और इसे बदलने की इच्छा शक्ति भी होगी।
2. ऐसा करने के लिए यह जरूरी है कि वे स्कूलों, विश्वविद्यालयों, पड़ोस में चर्चाओं का आयोजन करें जिसमें महिला सफाई कामगारों को भी जोड़ा जाना चाहिए। तीसरे पक्ष से उनकी कहानियों को सुनने के बजाय उनके साथ सीधा संबंध स्थापित करना काफी ज्यादा प्रभावपूर्ण, उनसे जुड़ने लायक और मानवीय होगा और सुनने वाले को अच्छी तरह से उनका दर्द समझ में आएगा।

3. स्कूलों, कॉलेजों और विश्वविद्यालयों को बदलाव लाने संबंधी विचारों का प्रचार-प्रसार करने के लिए युवाओं को इस काम के साथ जोड़ना चाहिए। उन लोगों को शैक्षणिक पाठ्यक्रम का खाका बनाने का श्रेय दिया जाना चाहिए जो इन कार्यक्रमों को तैयार करने में अपनी सहभागिता निभाते हैं जिनसे सफाई कामगारों के जीवन को बेहतर बनाने में उनके परिवारों की भूमिका संबंधी संवाद होता है। यह ऐसे आंदोलन को प्रोत्साहित करेगा। युवाओं को सफाई कामगारों के साथ और उनके मुद्दों पर काम करने वाले नागर समाज संगठनों में काम करने अथवा प्रशिक्षणार्थियों के रूप में उनके साथ जुड़ने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। इससे उनमें अपनी शुरूआती उम्र में हमदर्दी की भावना जगेगी और समझ विकसित होगी। यह सबसे अधिक महत्वपूर्ण मूल्य है जिसकी सामाजिक स्तर पर वास्तविक बदलाव लाने में आवश्यकता पड़ती है।
4. सरकार तथा आम लोगों को वाल्मिकी समुदाय से चीजें खरीदकर और उनकी दुकानों तथा व्यापार का नाम फ़ैलाकर इन समुदायों के लोगों द्वारा शुरू किए गए वैकल्पिक व्यापार को प्रोत्साहित करना चाहिए।
5. आवासीय कल्याण संघ (आर.डब्ल्यू.ए.) जैसे स्थानीय तथा पड़ोस के निकायों को कचरा निपटान की पद्धतियों को अपनाने का संकल्प करना चाहिए जिससे सफाई कामगार सम्मान के साथ अपना जीवन बसर कर सकें। इन सफाई कामगारों को कचरे से निपटते वक्त कम से कम शारीरिक और भावानाटक कष्ट हो, इसे सुनिश्चित करने के लिए कचरे, ई-कचरे तथा जोखिमपूर्ण कचरे को उचित ढंग से समेटना और उनका निपटान करना। आवास समितियां अपने क्षेत्रों में सफाई कामगारों की साझेदारी से कचरे के निपटान की पर्यावरण सुगम व्यवस्था बना सकते हैं।
6. मीडिया और फिल्म/विज्ञापन जगत के प्रतिष्ठित और प्रसिद्ध व्यक्तियों को दलित/वाल्मिकी समुदायों को सामान्य स्थिति में लाने की हिमायत करनी चाहिए। सफाई कामगारों के वास्तविक चेहरों और आवाजों का उपयोग करते हुए फिल्में तथा डाकुमेंटरी बनाने के लिए क्षेत्रीय, राष्ट्रीय तथा अंतर्राष्ट्रीय स्तरों के प्रोडक्शन हाउसेस के साथ साझेदारी में काम करना। इससे सफाई कामगारों की दुर्दशा को उजागर किया जा सकेगा और इसके संदेशों को लम्बे समय तक फ़ैलाया जा सकेगा।

निष्कर्ष

“कौन माँ-बाप चाहते हैं कि बच्चे ये काम करें? जब इंसान भूखा मरता है सब काम करता है,” झाँसी की एक महिला कामगार का कहना था।

इस पेपर की शुरुआत में जिन पूर्व सूचनाओं पर विचार किया गया है वे महिला सफाई कामगारों के अस्वस्थ जीवन तथा अनपेक्षित निर्भरता की पुष्टि करते हैं, जो पीढ़ियों की त्रासदी को ढोए चली जा रही हैं।

जैसा कि हमें अपने अध्ययन में दिखा कि महिला सफाई कामगारों का जीवन जेंडर (स्त्री-पुरुष भेद) और जाति के दौराहे पर खड़ा है जिसमें वे दोनों में पीछे हैं – खासकर निम्न जाति की महिलाओं को सबसे ज्यादा भेदभाव का सामना करना पड़ता है²⁷। दलित/वाल्मिकी समुदाय जाति अत्याचार की विशिष्ट समस्या, जिसे वे झेलते हैं, उसे पितृसत्तात्मक व्यवस्था के शोषण का नाम दे दिया गया है। वैसे भी वाल्मिकी समुदाय की स्कूल और शिक्षा व्यवस्था तक आमतौर पर काफी कम पहुँच होती है, ऐसे में महिलाओं की घर के काम और सफाई के काम की पूर्व निर्धारित भूमिका बनी होने के कारण उन पर इसकी दोहरी मार पड़ती है। महिला सफाई कामगारों के साथ सम्मानित जीवन तक पहुँच बनाने में भेदभाव किया जाता है। एक नागरिक और कामगार होने के नाते उन्हें अपनी हकदारी का दावा करने के लिए कानूनी निवारण तक पहुँच बनाने में भेदभाव का सामना करना पड़ता; इसी प्रकार उचित वेतन, निर्णय लेने की प्रक्रिया और उनके कल्याण के उद्देश्य से सरकार द्वारा शुरू किए गए कार्यक्रमों जिनकी उन्हें जानकारी तक नहीं होती है तक अपनी पहुँच बनाने में उन्हें भेदभाव का सामना करना पड़ता है। जब वे अपने रोजमर्रा के संघर्षों से निपट रही होती हैं तब स्वास्थ्य और बच्चों की देखरेख के मुद्दे उनके दिलो-दिमाग में कौंध रहे होते हैं। छुआछूत की प्रथा के कारण उनका हाशिये तक पहुँचने का सिलसिला तेज हो जाता है और संसाधनों तक असमान पहुँच से उनके सामाजिक रिश्तों में और भी ज्यादा असमानता आ जाती है।

शिक्षा की कमी इस असंतुलित सत्ता के गतिरोध को बरकरार रखने का महत्वपूर्ण कारक है। देश में जाति के आधार पर शिक्षा तक पहुँच से पहले ही व्याप्त जेंडर संबंधी असमानता और भी ज्यादा जटिल हो जाती है। जैसे-जैसे बच्चे की आयु बढ़ती है वैसे-वैसे शिक्षा में जेंडर संबंधी असमानता बढ़ती चली जाती है। एक उत्तम पूंजीवादी की व्यवस्था में अभिभावकों का आचरण सामाजिक-आर्थिक रूप से पिछड़ी जातियों को पीड़ा देता है जिसमें अभिभावक बच्चे पर इसलिए निवेश करते हैं कि इससे उन्हें अधिकतम लाभ प्राप्त होने की उम्मीद होती है। महिला सफाई कामगार अपनी बेटियों की शादी जल्दी करा देते हैं और अधिकांश मामलों में ये लड़कियां शादी के बाद घर के काम के साथ-साथ बाहर सफाई के काम में लग जाती हैं और यही करते-करते वे बड़ी होती जाती हैं। इसके अलावा अभिभावकों की शिक्षा में भूमिका पीढ़ियों से चली आ रही शिक्षा में प्रभावकारी व्यक्ति की हो जाती है। सफाई कामगारों के समुदाय दशकों और पीढ़ियों तक निक्षरता के गवाह रहे हैं और विडंबनावश शिक्षा से ही उन्हें अपनी ऐसी जिंदगी से छुटकारा मिल सकता है। लेकिन जब आपके कष्ट ही प्रवेश का मार्ग बन जाए तो ऐसे में कोई कहां जाए?

शिक्षा के संबंध में भौगोलिक असमानता की राजनीति हमारे अध्ययन में प्रत्येक साक्षात्कार के दौरान पता चली। बीमारू राज्यों (बिहार, मध्य प्रदेश, राजस्थान तथा उत्तर प्रदेश) में जेंडर असमानता की प्रमुखता

27 अश्वनी देशपांडे, 2007, “ओवरलेपिंग आइडेंटिटीज अंडर लिब्रालाइजेशन : जेंडर एण्ड कास्ट इन इंडिया”, इकोनामिक एण्ड डेवलपमेंट एण्ड कल्चरल चेंज, वॉल्यूम 55, नं० 4, पृष्ठ 735-760

पुत्र को वरीयता दिए जाने के हमारे सदियों पुराने इतिहास को देखने से स्पष्ट हो जाता है। कम उम्र में शादी करने के चलन के साथ-साथ दलित समुदाय के प्रति ऐतिहासिक उपेक्षा से यह सुनिश्चित होता है कि इन तीनों शहरों की महिला सफाई कामगार जेंडर, जाति, भौगोलिक क्षेत्र तथा शिक्षा से अलग-थलग पड़ गई हैं। वो आराम जिसके बल पर इन महिलाओं को अदृश्य बना दिया गया है उससे सरकार की महिला कामगारों को सुरक्षित कार्यस्थल मुहैया कराने और उन्हें उनके अधिकारों तथा हकदारियों के संबंध में जागरूक करने की उनकी जवाबदेही में कमी को बनाए रखने और प्रोत्साहित करने में सहायक होते हैं। ऐसी अज्ञानता बाकी समाज को प्रभावित करती है और उनसे प्रभावित होती है जो इन महिला कामगारों को व्यापक समाज के एक हिस्से के रूप में सामान्य स्थिति में नहीं आने देती।

जातिगत असमानता, जिस पर अम्बेडकर द्वारा सही तर्क दिया गया, एक श्रेणीबद्ध असमानता है जहां विभिन्न स्तरों पर सामाजिक समूहों के बीच भेदभाव होता है।²⁸ वाल्मिकी समुदायों में भी अंदरूनी असमानता होती है। उनमें साम्प्रदायिक पीड़ा झेलने की आदत होती है जिसके कारण गैरों का जीना दूभर हो जाता है। इन्हीं भिन्नताओं के कारण इन समुदायों को संगठित करना असंभव हो जाता है और इसके कारण भेदभाव संस्थागत स्वरूप ले लेता है। इन सामाजिक समूहों में भेदभाव अपने आप में एक सांस्कृतिक खूबी बन जाती है। हमारे अध्ययन दर्शाते हैं कि वर्तमान व्यवस्था के सुधार-यद्यपि इनकी तत्काल आवश्यकता है-में मानक रणनीति का अनुपालन नहीं किया जा सकता है परन्तु इसमें सतत रूप से परिवर्तन करते रहने के लिए इसके विभिन्न संदर्भों पर विचार करना होगा।

इसका यही निष्कर्ष निकलता है महिला सफाई कामगारों के जीवन में जेंडर और जाति स्थाई रूप से घर कर गई है, अतः ऐसे में शिक्षा अथवा इसकी कमी, जो कि उनका एक प्रमुख हथियार है, उससे उनके लिए सभ्य तरह से काम करने की स्थिति नहीं बन पाती है। इस दुष्चक्र में फंसे समुदाय की पीढ़ियों से शिक्षा तक पहुंच में कमी का होना प्रदूषण – स्वच्छता के सामाजिक-राजनीति तथा पारंपरिक चलन के प्रभाव इन महिलाओं को अच्छे वेतन और सम्मानित पेशों की दिशा में आगे बढ़ने से रोक देते हैं। क्यों उनके जीवन की ये सच्चाई, जो लिखने के वक्त काफी अमानवीय लगती है लेकिन उन कामगार समुदायों के लिए अभी भी इतनी अमानवीय नहीं है जिस पर उन्हें आत्म-चिंतन करने या इसे बदलने की जरूरत है। ऐसा करने में उनकी असक्षमता हमें याद दिलाती है कि हम एक समाज के रूप में ऐसा सब कुछ कर पाने में विफल हो गए हैं।

28 सुरेन्द्र एस जोडका और घनश्याम शाह, 2010, "कम्पेरेटिव कॉन्टेक्ट ऑफ डिस्क्रिमिनेशन : कॉन्स्ट एण्ड अनटचेबिलिटी इन साउथ एशिया", इकॉनामिक एण्ड पॉलिटिकल वीकली, वॉल्यूम 45, नं० 43, 27 नवम्बर से 3 दिसम्बर 2010, पृष्ठ 90-105

इस स्टेटस पेपर का प्रकाशन यूरोपियन यूनियन समर्पित और प्रिया द्वारा क्रियान्वित 'सक्रिय नागरिक, क्रियाशील शहर' कार्यक्रम के अंतर्गत किया गया है। 'सक्रिय नागरिक, क्रियाशील शहर' भारत के तीन शहरों - अजमेर (राजस्थान), झाँसी (उत्तर प्रदेश) और मुज़फ्फरपुर (बिहार) में स्वच्छता सेवाओं के नियोजन एवं निगरानी में सार्थक रूप से भाग लेने एवं उसे प्रभावित करने के लिए शहरी गरीबों के नागर समाज को सुदृढ़ बनाने के लिए प्रिया की एक पहल है।

©2019 PRIA विषय वस्तु का गैर वाणिज्यिक प्रयोजनों के लिए प्रयोग किया जा सकता है, बशर्ते प्रिया को श्रेय दिया जाएँ। क्रिएटिव कॉमन लाइसेंस में उल्लेखित अतिरिक्त उपयोग के लिए अनुमति प्राप्त करने के लिए कृपया library@pria.org पर प्रिया पुस्तकालय से संपर्क करें।

यह कार्यक्रम प्रिया द्वारा क्रियान्वित है



ज्ञान. आवाज़. लोकतंत्र.
प्रिया

यह कार्यक्रम यूरोपियन यूनियन द्वारा प्रयोजित है



यूरोपियन यूनियन

पार्टीसिपेटरी रिसर्च इन एशिया

42, तुगलकाबाद इंस्टीट्यूशनल एरिया, नई दिल्ली - 110062

फोन: +91-011-29960931/32/33

वेब: www.pria.org

डिसक्लेमर

यह रिपोर्ट विभिन्न माध्यमिक और प्राथमिक स्रोतों से एकत्र किए गए डेटा की मदद से तैयार की गई है। हालांकि प्रिया ने इस रिपोर्ट में निहित डेटा और सूचना की शुद्धता सुनिश्चित करने के लिए हर संभव प्रयास किये हैं, लेकिन इस रिपोर्ट की सामग्री के उपयोग से उत्पन्न होने वाले किसी भी परिणाम की सटीकता के लिए किसी भी कानूनी दायित्व को स्वीकार नहीं करती है।

इस रिपोर्ट के किसी भी भाग को प्रिया की पूर्वअनुमति के बिना पुनःप्रस्तुत या पुनर्मुद्रित नहीं किया जा सकता है।