International Labour Organization

दक्षिण एसियाका सरसफाई कामदारहरूका विद्यमान चुनौतीहरू र ती चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्ने नीतिहरू

दक्षिण एसियाका सरसफाई कामदारहरूको लागि मर्यादित कामसम्बन्धी कार्यशालाको निम्ति पृष्ठभूमिको जानकारी

अक्टोबर ११ - १३, २०२१

सुकदेव थोराट
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय

Copyright © International Labour Organization 2021

First published 2021

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN: 978-92-2-035625-8 (Web PDF)

Also available in [English]: 978-92-2-035621-0 (Web PDF)
[Bangla]: 978-92-2-035622-7 (Web PDF)
[Dhivehi]: 978-92-2-035623-4 (Web PDF)
[Sinhala]: 978-92-2-035624-1 (Web PDF)
[Urdu]: 978-92-2-035626-5 (Web PDF)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

▶ सारांश

यस पृष्ठभूमि जानकारीले अफगानिस्ता, बङ्गलादेश, भारत, माल्दिभस्, नेपाल, पाकिस्तान र श्रीलङ्का लगायतका दक्षिण एसियाली देशहरूका सरसफाई कामदारहरूको अवस्थालाई मर्यादित कामको दृष्टिकोणबाट अवलोकन गर्दछ। सरसफाई कामदारहरू भन्नाले सेफ्टी ट्याङ्की सफा गर्ने, दिसाजन्य लेदो ढुवानी गर्ने, ढल र नालीको मर्मत सम्भार गर्ने र प्रशोधन केन्द्रहरूमा काम गर्ने व्यक्तिहरू लगायतलाई जनाउँछ । यस सारले सरसफाई कामदारहरूलाई मर्यादित कामको लागि मुख्य चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्ने सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका दस्तावेजहरूको सारांश पनि समावेश छ। यस सारमा समाविष्ट सूचना डेस्क अनुसन्धानको माध्यमले प्राप्त गरिएको हो, र दक्षिण एसियाका सरसफाई कामदारहरूको लागि मर्यादित काम सम्बन्धी कार्यशाला गोष्ठी(अक्टोबर ११-१३, २०२१)मा सहभागी आईएलओका त्रीपक्षीय घटकहरूले यसमा समावेश तथ्याङ्क तथा विषयवस्तुलाई पुष्टि गर्नुपर्ने हुनसक्छ ।

कार्याशालाको लक्ष्य

यस कार्याशालाको समग्र उद्देश्य सरसफाई कामदारहरूलाई मान्यता दिने, औपचारिक क्षेत्रमा ल्याउने र सङ्गठित गर्नको लागि राष्ट्रिय र उपक्षेत्रीय तहका कार्यहरूमार्फत् दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य ६ र ८ लाई हासिल गर्नको लागि योगदान गर्नु हो ।

यस कार्यशालाको प्रतिफलले सरसफाई कामदारहरूको कार्यअवस्था सुधार गर्ने सम्बन्धी राष्ट्रिय वा उपक्षेत्रीय नीति र रणनीतिहरू तर्फ काम गर्नको निम्ति कामको संसारका सरोकारवालाहरूलाई परिचालन गर्नको निम्ति संयुक्त कार्यको निम्ति सहकार्यलाई बलियो बनाउन तथा विचारहरू उत्पादन गर्नसक्छ ।

सरसफाईकर्मीहरूको श्रम अधिकारको संरक्षण गर्ने सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको कार्यान्वयनले, सरसफाईकर्मीहरूको मृत्यु दर कम गर्दै र उनीहरू विरुद्धको विभेद हटाउँदै सफाईकर्मीहरूबारे तथ्याङ्क प्राप्त गर्नमा योगदान गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । सरसफाईकर्मीहरूको कार्यअवस्थालाई व्यापक रूपमा सुधार गर्नाले देहायका लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न सहयोग पुग्छ ।

विशिष्ट उद्देश्यहरू

१. आईएलओका घटकहरू (श्रम मन्त्रालय, र रोजगारदाता तथा कामदारका प्रतिनिधिहरू) र व्यवस्थापकहरूको सरसफाईकर्मी र सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड सम्बन्धी क्षमता तथा ज्ञान वृद्धि गर्ने ।

२. कार्यस्थलको नीतिहरू वा कार्यक्रमहरूलाई पनि राष्ट्रिय सरसफाई रणनीतिकै अंशको रूपमा विकास गर्नुपर्छ र कार्यान्वयन गर्नुपर्छ भन्ने सहभागीहरूलाई बुझाउने ।

३. कार्यशालामा पहिचान गरिएका सवालहरूलई सम्बोधन गर्न राष्ट्रिय वा उपराष्ट्रिय स्तरमा गरिने कामहरूको बारेमा छलफल गर्न साझा छलफल प्ल्याटफर्म निर्माण्न गर्ने ।

४. सरसफाई कामदारहरूलाई मान्यदा प्रदान गर्ने, औपचारिक क्षेत्रमा समावेश गर्ने र सङ्गठित गर्नको लागि राष्ट्रिय र उपराष्ट्रिय रणनीतिहरू र क्षेत्रगत योजनाहरू निर्माण गर्नको निम्ति श्रम मन्त्रालय, सरसफाई सम्बन्धी जिम्मेवार मन्त्रालय र रोजगारदाता र कामदारहरू लगायत आईएलओका सामाजिक साझेदारहरू लगायतका क्षेत्रीय र राष्ट्रिय सरोकारवालाहरू माझ सञ्जाल निर्माण र सहकार्यलाई सहजिकरण गर्ने ।

५. कोभिड-१९ पछिको समयमा सरसफाईको काममा उत्थानशिलता कायम गर्न र भविष्यको कामको लागि आधार तय गर्ने र 'अझै राम्रो निर्माण गर्ने' आधार तय गर्ने ।

छलफलका विषयहरू:

१. सरसफाई कामदारहरूले सामना गर्ने मुख्य मुख्य जोखिमहरू के के हुन्, यी जोखिमहरूलाई सम्बोधन गर्न सरकारहरूले सामना गर्ने मुख्य मुख्य चुनौतीहरू के के हुन्, र सरसफाई कामदार सम्बन्धी कुन कुन जानकारीको अभाव रहेको छ ?

२. यी जोखिम र चुनौतीको सम्बोधन गर्न सरकारहरू र सामाजिक साझेदारहरूले के के काम गरेका छन् ?

३. यी चुनौतीहरूको सम्बोधन गर्न राष्ट्रिय र क्षेत्रीय स्तरमा गरिएका कामहरू के के हुन् ?

आभार

यो अध्ययन जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नयाँ दिल्लीका प्रोफेसर इमेरिटस सुकदेव थोराटले तयार गर्नुभएको हो । यसको संयोजन अलेट भ्यान लिउरको निर्देशनमा आईएलओको क्षेत्रगत नीति विभागले गरेको थियो । लेखकले आईएलओका सहकर्मीहरू श्री कार्लोस कारियोन-क्रेस्पो, श्री नेहा वाधावन, श्री पिटर बुयेम्बो, डा. शुयोशी कावाकामी, र श्री सुदिप्ता भद्रालाई उहाँहरूको सहयोगको लागि धन्यवाद दिनुभएको छ । उहाँले बङ्लादेशका श्री जाकिर हुसेन, नेपालका श्री भक्त विश्वकर्मा र श्री प्रदिप परियार, पाकिस्तानका श्री मेरी जेम्स् गील, भारतका श्री बेज्वादा विल्शन र श्रीलङ्काका श्री टुडोर शिल्भालाई दक्षिण एसियाका सरसफाई कामदारबारे आफ्नो अनुभव साझेदारी गर्नुभएकोमा विशेष धन्यवाद दिनुभएको छ । उहाँले इण्डियन ईन्स्टिच्युट अफ दलित स्टडिज्का डा. विनोद मिश्र र डा. खालिद खानलाई तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रतिवेदन तयारीमा सहयोग गर्नुभएकोमा, र जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालयका शिक्षक डा. अमित थोराटलाई महत्वपूर्ण सुझाव दिनुभएकोमा विशेष धन्यवाद दिनुभएको छ ।

▶ विषयसूची

Summary iii

Objective of the workshop iii

Specific objectives iii

Topics for discussion iii

Acknowledgement v

Challenges and Policies to Address the Persisting Problems of Sanitation Workers in South Asia 1

Issue: Persistence of Manual Sanitation work- work in faecal sludge management .. **Error! Bookmark not defined.**

Issues and Objectives 1

Database 4

The magnitude of manual sanitation work: Estimating the numbers 4

Profile of sanitation workers in South Asia 5

Limitation of Employment/Labour Surveys' Data 8

Economic Insecurity: High Incidence of Informal Work 15

Health Hazard: Morbidity, Injuries, and Mortality 15

Stigma, Discrimination, and Indignity 18

Constitutional and Legislative provisions 21

Ratification of ILO Conventions 26

Emerging Challenges and the Way Forward 27

References 29

Annexure 1 36

Constitutional and Legal Provisions to Prevent Discrimination of Sanitation Workers 36

► दक्षिण एसियाका सरसफाई कामदारहरूका विद्यमान समस्याहरू र ती समस्या सम्बोधन गर्न चुनौती र नीतिहरू

सवाल: सरसफाईको काम वा मलमुत्रजन्य फोहरको व्यवस्थापनमा भौतिक वा हातैले गर्ने अभ्यासको निरन्तरता

सरसफाइमा लागेका कर्मचारीहरूले अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउँछन् जसमा मानव मलमुत्र, घरेलु फोहोर पानी तथा ठोस फोहोर पदार्थहरूको संकलन, तिनीहरूको प्रसोधन तथा ओसारपसार पर्दछन् । उनीहरूले सरसफाइको सेवा शृंखलाको व्यवस्था गर्ने तथा त्यसको मर्मत सम्भार गर्ने सम्बन्धी सम्पूर्ण काम गर्दछन् । सरसफाइमा संलग्न कामदारहरूलाई चर्पी सफा गर्ने तथा मलमूत्र रहेका खाल्डा/ट्याङ्को खाली गराउनुको अलावा ढल तथा ढलको मर्मत सम्भारको लागि राखिएका म्यानहोलहरूको सफाइ तथा तिनीहरू बन्द भएमा खोल्ने आदि काम पनि गराइन्छ । साथै ठोस फोहोर पदार्थको ओसारपसार गर्ने काम र फोहोरको विसर्जन गर्ने तथा ढलको प्रसोधन केन्द्रमा पनि उनीहरूले काम गरिरहेका हुन्छन् । विशेष गरी सुख्खा चर्पीका मलमुत्र हातैले चलाउने, मलमुत्र संकलन खाडल तथा सेप्टिक ट्याङ्कबाट मलमुत्र निकाल्ने तथा रोकिएको ढललाई खुलाउने जस्ता काम गर्ने कामदारहरू जसले उपयुक्त औजार तथा सुरक्षात्मक कपडाहरू विना नै काम गर्छन् उनीहरूको स्वास्थ्य तथा जीवनमा सोही काम उपयुक्त साधन तथा मेसिनहरू र सुरक्षात्मक कपडा लगाएर गर्नेको तुलनामा बढी जोखिम रहेको हुन्छ ।

दक्षिण एशियाली देशहरूमा रहेका सरसफाइ कर्मचारीहरूको सुस्वास्थ्यमा गम्भीर चासो उठ्छ किनकि यहाँ हातैले मलमुत्रको सरसफाइ गर्नुपर्ने यथार्थ धेरै नै गहिरो रूपमा गढेर बसेको छ । यो अवस्थाले गर्दा उनीहरूको आत्मसम्मानमा ठेस पुग्छ, उनीहरूको स्वास्थ्यमा गम्भीर जोखिम ल्याउँछ र सरसफाइ कर्मचारीहरूले आर्थिक असुरक्षा भोग्नुपर्छ । त्यही असुरक्षाले गर्दा उनीहरूको आर्थिक अवस्था कमजोर बन्छ ।

दक्षिण एशियाली देशहरूमा सरसफाइको काम एक निश्चित सामाजिक संरचनामा भैरहेको हुन्छ । दक्षिण एशियाली देशहरूमा प्रायः देखिने सामाजिक परिवेश छ जसले सरसफाइको काम तथा त्यसमा संलग्नहरूको सम्बन्धमा एउटा निश्चित आयाम ल्याएको छ । परम्परागत रूपमा विशेष गरी पाकिस्तान, भारत, श्रीलंका, पाकिस्तान तथा नेपाल जस्ता दक्षिण एशियाका अधिकांश देशहरूमा सरसफाइको काम हिन्दू धर्म मान्ने अनुसूचित जाति जसलाई पहिला अछूत पनि भनिन्थ्यो उनीहरू र/वा पहिला अछूत भनिने समुदायका व्यक्तिहरूका पूर्खाहरू जसले धर्म परिवर्तन गरी इसाइ, मुस्लिम, शिख वा बौद्ध धर्ममा परिवर्तन गरे उनीहरूले गर्दथे (वाटरएड २०२०; एक्वील तथा जोन २०१९; ह्यानचेट २०१६; ब्यारिङ्टन २०२१; टुडोर सिल्भा लगायत २००९; क्यान्नी तथा क्यान्नी २०२०) । यस्तो विद्यमान परिस्थितिले ती देशहरूमा गरिने सरसफाइको काममा एउटा विशिष्ट गुण ल्याउँछन् । यस कामसँग संलग्न कलंकमा जातप्रथाको जरा जोडिएको छ । जाति व्यवस्थाको संस्थामा

मानिसहरूलाई जाति भनिने पाँच सामाजिक समूहमा विभाजन गरिन्छ जुन एकदमै श्रेणीगत र असमान हुन्छ । हरेक जातिको सामाजिक प्रतिष्ठा तथा कामलाई जन्म तथा वंशको आधारमा तय हुन्छ । जातिप्रथाको सबभन्दा तल रहेको समूहलाई “अशुद्ध तथा प्रदूषित ठानिन्छ” र उनीहरूले गर्ने कामलाई पनि त्यसतै ठानिन्छ । परम्परागत जाति व्यवस्था अनुसार यो समूहलाई “अछूत” मानिन्छ ।

“भारतमा सरसफाइमा लागेको कामदार उसको कामले गर्दा त्यसो भएको होइन । ऊ सरसफाइ कामदार भएको उसले त्यो काम गर्छ किन गर्दैन भनेर होइन तर उसको जन्मले गर्दा निर्धारण भएको हो ।” (रविचन्द्रन २०११ मा अम्बेडकर बी. आर.)

त्यसैले भारतमा सरसफाइको काम कामसँग सम्बन्धित अशुद्धता तथा प्रदूषणको सोपनामा सबभन्दा माथि रहेको छ (जोशी तथा फेरोन २००७) [1] अछूत भएकाले तथा “प्रदूषित” काम गरेको भनी सरसफाइ कर्मचारीहरूले कलंकित पहिचान पाएका छन् जसले उनीहरूको सामाजिक प्रतिष्ठा तथा आत्मसम्मानलाई कल्पना गर्न सकिने सबभन्दा तल्लो स्तरमा पुऱ्याउँछ ।[2] त्यसको नतिजा स्वरूप ती देशहरूमा सरसफाइमा संलग्न कर्मचारीहरू अछूत तथा कार्यसँग सम्बन्धित प्रदूषणको कारणले गर्दा सामाजिक तथा भौतिक बहिष्करणमा पर्छन्, र हेय तथा कलंकको सामना गर्नुपर्छ जुन गर्न भारतमा कानुनी रूपमा बन्देज लगाइएको छ । धार्मिक तथा सामाजिक विचारहरूले यस्तो प्रभाव पार्छन् कि जसले सरसफाइसँग सम्बन्धित कामहरूलाई अशुद्ध तथा प्रदूषित र त्यसमा संलग्न व्यक्तिहरूलाई अछूत तथा व्यवहार गर्न नहुने भन्ने आधार प्रदान गरेका छन् । यस्तो धारणा दक्षिण एशियाली देशहरूमा प्रचलित नै छ जहाँ जाति परम्परा विभिन्न तहमा कायम रहेका छन् । सरसफाइ सम्बन्धी कामलाई अशुद्ध वा प्रदूषित ठान्ने धार्मिक सोचले गर्दा नै त्यस्तो सोचलाई हटाउन कठिन रहेको छ । त्यसैले हातैले गर्ने सरसफाइको कामको अन्त्यको लागि अन्य स्थितिहरूसँगै विशेष गरी हातैले सरसफाइ गर्ने व्यक्तिहरूको बारेमा उच्च भनिएका वा आर्थिक रूपमा सम्पन्न भएका व्यक्तिहरूको सोच, विचार तथा व्यवहारमा परिवर्तन हुनु जरूरी रहेको छ ।

[1] दीपक जोशी र सुजन फेरोनले लेख्नुभएको छः ‘भारतमा यस शब्दले अशुद्धता र फोहरलाई जनाउँछ र यसको विधिपूर्वक शुद्धिकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था हिन्दू धर्म र सँस्कारको आधारशिला हो । हिन्दू धर्म र सँस्कृतिले मलमूत्रलाई घरभन्दा जतिसके टाढा लैजानुपर्ने र यसलाई सबैभन्दा अशुद्ध र फोहर मानिएको हुनाले तथाकथित सबैभन्दा तल्लो जातले यो काम गर्नुपर्छ ।’ (२०१५, पृ२४)

[2] रविचन्द्रन (२०११, पृष्ठ २१) ले अम्बेडकरलाई उद्धृत गर्दै लेख्छन् - ‘हिन्दू शास्त्र तथा विचार बमोजिम के प्रस्ट छ भने यदि ब्राह्मणले सिनो फाल्ने काम गऱ्यो भने पनि उसलाई सिनो फाल्ने भनी तोकिएको जातिमा जन्मिएको व्यक्तिले सामना गर्नुपर्ने दुःखको सामना गर्नुपर्दैन । भारतको लागि कोही व्यक्ति सिनो फाल्ने काम गरेर वा नगरेर सिनो फाल्ने भएको हैन । ऊ त सिनो फाल्ने व्यक्ति हो किनकि ऊ त्यो फाल्ने भनी तोकिएको जातमा जन्म लिएकाले हो र त्यसको उसले त्यो काम गर्छ किन गर्दैन भन्नेमा कुनै सम्बन्ध रहेको छैन । ’

भारतमा मलमूत्र वा दिसा भन्ने शब्दले अशुद्धता र फोहरलाई जनाउँछ र यसको विधिपूर्वक शुद्धिकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था हिन्दू धर्म र सँस्कारको आधारशिला हो । हिन्दू धर्म र सँस्कृतिले मलमूत्रलाई घरभन्दा जतिसके टाढा लैजानुपर्ने र यसलाई सबैभन्दा अशुद्ध र फोहर मानिएको हुनाले तथाकथित सबैभन्दा तल्लो जातले यो काम गर्नुपर्छ । (जोशी, दीपा र फेरोन, सुजेन । २००७ ।

जातीय व्यवस्था र छुवाछुतको सबैभन्दा निकृष्ट अभिव्यक्ति सरसफाईको कामलाई अशुद्ध र फोहरी मान्ने विचार र सरसफाई कामदारलाई कलङ्कीत गर्ने र उनीहरूको मर्यादामा आँच पुऱ्याउने काम हो । यद्यपि, हातैले सरसफाई गर्ने अभ्यासले अन्य हानिकारक प्रतिफलहरू पनि ल्याएका छन् । यस कामले यसमा व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूको स्वास्थ्य, जीवन, आर्थिक सुरक्षा र कल्याणमा ठुलो जोखिम निम्त्याउँछ, र यो दक्षिण एसियाका सरकारहरूको लागि ठुलो चिन्ताको विषय हो ।

धेरैजसो सरसफाई कर्मीले सुरक्षित व्यक्तिगत उपकरणको प्रयोग नगरी यो काम गर्छन् जसले गर्दा तिनीहरू व्यवसायजन्य र वातावरणीय जोखिमको सम्पर्कमा आउँछन् र विभिन्न स्वास्थ्य जोखिमहरूमा पर्छन् (वाटर एड २००९) । ढल नाली र सेप्टी ट्याङ्की सफा गर्दा र त्यस क्रममा जोखिमयुक्त अवस्थामा हानिकारक जैविक र रसायनिक तत्वहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा आउँदा अक्सर गम्भिर चोटपटक लाग्ने वा ज्यानै जाने जोखिम हुन्छ । पश्चिमी मुलुकहरूमा यस्तो सरसफाईको प्रायः काममा यन्त्रहरूको प्रयोग गर्ने अभ्यास बसिसकेको छ ।

सरसफाई कामदारहरूको आर्थिक असुरक्षाको पाटो पनि उत्तिकै चिन्ताको विषय हो । औपचारिक र स्थायी कर्मचारीको रूपमा काम गर्ने थोरै कामदारका अतिरिक्त, सरकारी, निजी क्षेत्र र घरमा काम गर्ने अधिकांश सरसफाई कामदारहरू अनौपचारिक अर्थतन्त्रका कामदार हुन् र उनीहरूको कुनै रोजगार सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सुरक्षा हुँदैन । यस काममा अनौपचारिकताको हिस्सा धेरै हुने भएकाले स्वास्थ्यको जोखिम धेरै हुने भए तापनि, अधिकांशले निरोधात्मक र उपचारात्मक स्वास्थ्य सेवासम्म पहुँच नपाउनु सामान्य जस्तै छ (मान्दर २०१३; आईएलओ २०१३) । यस अनौपचारिक व्यवस्थाले तिनीहरूको काममा आर्थिक असुरक्षा ल्याउँछ र यसले गर्दा मानव विकास पनि न्यून हुन्छ (थोराट २००९, २०१०; बुरुवा र सहकर्मीहरू २०१५; रमैह्या २०१५) । समुदायहरू सरसफाईको काममा धेरै निर्भर रहने भएकाले वैकल्पिक जिविकोपार्जनका अवसरहरू कम छन्, र जातीय विभेदले औपचारिक रोजगारी र व्यवसायमा प्रवेश गर्न वाधा पुऱ्याउँछन्; यो परम्परागत अभ्यास अहिले पनि निरन्तर छ ।

हातैले गर्ने सरसफाईको कामले पार्ने असर, मर्यादामा ल्याउने आँच, स्वास्थ्य र जीवनमा पार्ने जोखिम, आर्थिक असुरक्षा र कमजोर जीवन स्तरको अवस्थालाई बुझ्दै दक्षिण एसियाका सरकारहरूले आ-आफ्ना संविधान, कानुन र नीतिहरूमा सरसफाई कामदारको समस्या सम्बोधन गर्न सुरक्षा प्रावधानहरू समावेश गरेका छन् । यस्ता प्रावधानहरूले हातैले गर्ने सरसफाईको कामलाई धेरै नै घटाएको छ; तर पनि यो अन्य विभिन्न स्वरूपमा विद्यमान छ, जस्तै सुख्खा चर्पी, ढल, नाली, र सेप्टी ट्याङ्कीको हातैले सफा गर्ने काम, ढल नालीबाट फोहर निकाल्ने काम आदि (जोशी र

सहकर्मीहरू २००७; केनी र सहकर्मीहरू २०२०; अकिल र गील २०१९; जेकोट र सहकर्मीहरू २०२१; टुडोर सिल्भा र सहकर्मीहरू २००९)

▶सवाल र उद्देश्य

निरन्तर जारी फोहरमैलाको काम र भौतिक सरसफाईको कामको सन्दर्भमा यो कार्यपत्रले दक्षिण एसियाली देशहरुमा कायम भौतिक सरसफाई कार्यको विविध पक्षको परिदृश्य प्रस्तुत गर्दछ । यसले सरसफाईको क्षेत्रमा कार्यरत कामदारको अवस्था परीक्षण, तिनले सामना गरेको चुनौति र अफगानिस्तान, बंगलादेश, भारत, माल्दिभ्स, पाकिस्तान र श्रीलङ्का जस्ता दक्षिण एसियाली देशहरुमा कायम समस्याहरु समाधान गर्न नीतिगत सुधार आवश्यक पर्दछ । मूलभूत उद्देश्य निम्न छन् :

- लिङ्ग र जात र धार्मिक सम्वद्धताका आधारमा विभाजन गरेर सरसफाईका कामदार र त्यस मध्येका भौतिक सरसफाई कामदारको परिमाण अनुमान गर्न;
- सरसफाईको काम गर्ने क्रममा सरसफाईका कामदारले स्वास्थ्य र जीवनसम्वद्ध निरन्तर जोखिम सामना गर्ने क्रमको सन्दर्भमा अन्तरदृष्टि विकास गर्न;
- सामाजिक तथा आर्थिक तहमा सरसफाईका कामदारले सामना गरेको लाञ्छना र भेदभावको प्रकृतिबारे जानकारी राख्न;
- सरसफाईका कामदारले सामना गरेको रोजगारको ढाँचा, कामको अनौपचारिकता र सामाजिक असुरक्षा अध्ययन गर्न;
- सरसफाईका कामदारसँग सम्बन्धित संविधान, कानुन र नीतिका प्रावधान र यी कानुनहरु कुन हदसम्म अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता अनुकूल छन् भन्ने जानकारी हासिल गर्न; र
- अन्त्यमा, कानुनमा विद्यमान समस्या, निर्देशन र वस्तुगत अभ्यास र नीतिगत सुधारका लागि क्षेत्र पहिचान गर्न ।

तथ्याङ्क

संभव भएसम्म, विश्लेषण र छलफल मूलतः रोजगार/श्रम बजार सर्वेक्षणबाट प्राप्त औपचारिक तथ्याङ्कमा आधारित छन् । रोजगारको वर्ष र श्रम सर्वेक्षण दक्षिण एसियाका सात देशहरुमा भिन्न रहे पनि, भिन्नता तीन वर्षको सानो घेरामा सीमित रहन्छ अर्थात् सन् २०१७ देखि २०२० सम्ममा । यो विश्लेषणलाई भौतिक सरसफाई विषयक पूर्व साहित्यले सहयोग गर्दछ ।

भौतिक सरसफाईको कामको परिमाण : संख्याको अनुमान

दक्षिण एसियाली देशहरुमा सरसफाईका कामदारका, विशेष गरेर भौतिक सरसफाई कामदारका परिमाणा के कस्तो छ ? तिनलाई सरकारको औपचारिक तथ्याङ्कमा कामदारको रुपमा गन्ती गरिन्छ ?

औपचारिक श्रम शक्ति/रोजगार सर्वेक्षणमा सरसफाईका कामदार समावेश हुन्छ र तिनको संख्यामा केही तथ्याङ्क उपलब्ध हुन्छ – देशहरुबीच तथ्याङ्कको प्रकृति रहे पनि । तथापि रोजगार/श्रम सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कमा गम्भीर सीमा भने कायम रहन्छ । भौतिक रुपमा वा यान्त्रिक रुपमा वा दुवै रहने गरी मिश्रित रुपमा संचालन गरिएको सरसफाईको कार्यलाई विभाजन गरिन्न । यसले फोहर र मल बीचमा भिन्नता कायम गर्दैन वा सफा र फोहर शौचालय, पाइखाना र नालीको मुख भौतिक रुपमा सरसफाई गर्ने सुचीकारको संख्याबारे औपचारिक तथ्याङ्क उपलब्ध गराउँदैन । त्यसकारण हामीलाई भौतिक सरसफाई कार्यको रोकथामजन्य पक्षको निश्चित परिमाणबारे जानकारी हुँदैन ।

यन्त्रको प्रयोग गर्नेको तुलनामा विभिन्न भौतिक कार्यमा संलग्न सरसफाईका कामदारहरुले संख्या समेत उपलब्ध गराउँदैन । त्यसकारण अन्तमा, हामीसँग सरसफाई कामदारका विभाजित संख्या प्राप्त हुन्छ जो पूर्ण रुपमा नभए पनि भौतिक सरसफाईका काम गर्ने कामदारको संख्याको नजिक रहन्छ ।

भारतमा, रोजगार सम्बन्धी राष्ट्रिय नमूना सर्वेक्षणले सरसफाईका कामदारको अनुमान प्रस्तुत गर्दछ जसमा 'फोहर संकलक र सम्बन्धित श्रमिक' समावेश हुन्छ । अन्य दक्षिण एसियाली देशहरुमा तुलनात्मक वर्गीकरण 'प्राथमिक कामदार फोहर संकलक र अन्य' रहन्छ । त्यसकारण, भारतीय रोजगार सर्वेक्षण र अस्वीकारका फोहर संकलक र सम्बन्धित कामदार र अन्य दक्षिण एसियाली देशका श्रम सर्वेक्षणका अन्य प्राथमिक कामदार करिवन तुलनायोग्य हुन्छन् । यसलाई नजिक र तुलनायोग्य करार गर्न, तथ्याङ्कमा हामीले केही समायोजन गऱ्यौं । फोहर संकलकको अवधारणामा फोहरको यान्त्रिक ओसारपसारका साथै भौतिक फोहर संकलक र सुचीकार (सफा, फोहर र ढल), पानी वाहन आदि र श्रमिक जस्ता अन्य कामदारसँग सम्बन्धित रहन्छन् ।

सर्वेक्षणमा दक्षिण एसियाली अन्य देशका तुलनात्मक वर्गीकरण 'फोहर संकलक र अन्य प्राथमिक कामदार' रहन्छन् जसमा संकलन गर्ने, फोहरको भारी चढाउने, झार्ने, सडक, पार्क र अन्य सार्वजनिक स्थान सफा गर्ने र गाह्रो काम र भूमिका निर्वाह गर्ने संलग्न हुन्छन् । यसले पूर्ण रुपमा नभए पनि अवधारणालाई भौतिक सरसफाई कामदारको नजिक पुऱ्याउँछ । हामीले भौतिक सरसफाई कामदारको यो तुलनात्मक अवधारणा उपयोग गर्छौं ।

दक्षिण एसियामा सरसफाई कामदारको विवरण

दक्षिण एसियाली देशहरुमा केही विशिष्ट प्रकारका रोजगार/श्रम सर्वेक्षणको विश्लेषण र केही प्राथमिक अध्ययनबाट प्राप्त हुन्छ । ति निम्न छन् :

(क) प्रतिशतको आधारमा कुल कामदारको तुलनामा सरसफाई कामदारको परिमाण न्यूनतम ०.०९४ देखि १.३ प्रतिशत सम्म भिन्न रहन्छ । पूर्ण संख्या अन्य देशहरु भन्दा भारत, पाकिस्तान र श्रीलङ्कामा उच्च रहन्छ ।

(ख) सरसफाई कामदारको परिमाण बंगलादेश, श्रीलङ्का र अफगानिस्तानका दुर्गम क्षेत्र एवं भारत र नेपालका सहरी क्षेत्रमा तुलनात्मक रुपमा उच्च रहन्छ ।

(ग) सरसफाई कामदारको ठूलो संख्या देशको प्रमुख धार्मिक समुदायका छन् : भारत र नेपालमा हिन्दु, बंगलादेश र अफगानिस्तानमा मुस्लिम र श्रीलङ्कामा बौद्धमार्गी छन् । पाकिस्तानमा सरसफाई कामदारका ठूलो संख्या इशाई र हिन्दु दलित छन् जो त्यहाँ धार्मिक अल्पसंख्यक छन् ।

(घ) त्यहाँ जात-धर्म अन्तरक्रिया छ जो केही दक्षिण एसियाली देशहरमा आम छ । पूर्व हिन्दु अछुत र सिख, बौद्ध र इशाई धर्ममा परिवर्तन भएका अछुतहरुले भारत, नेपाल, पाकिस्तान, श्रीलङ्का र बंगलादेशमा सरसफाई कामदारका महत्वपूर्ण स्थान ओगट्छ ।

(ङ) महिला र पुरुष दुवै सरसफाई काममा संलग्न हुन्छन् । पुरुष कामदारहरु सबै देशहरमा बहुसंख्यक छन् भने भारत, नेपाल र बंगलादेशमा महिलाको संख्या तुलनात्मक रुपमा उच्च छ (चित्र ३ हेर्नुहोस्) ।

(च) करिब सबै सरसफाई कामदार १५ देखि ५९ वर्षका छन् तर केही देशहरुमा ६० वर्ष माथिका कामदारहरु पनि सरसफाई काममा संलग्न छन, विशेष गरेर नेपाल र अफगानिस्तानमा ।

(छ) सबै दक्षिण एसियाली देशहरुका सरसफाई कामदारको ठूलो अनुपात निरक्षर छन् र कम शिक्षित छन् । अफगानिस्तान र माल्दिभ्समा ८० देखि ९० प्रतिशत धेरै कम शिक्षित सरसफाई कामदार छन्, बंगलादेश र पाकिस्तानमा ६१ देखि ६३ प्रतिशत त्यस्ता कामदार छन् । भारत र श्रीलङ्कामा माध्यमिक शिक्षा गरेका सरसफाई कामदारको उच्च अनुपात छ । वास्तवमा यसमा उच्च शिक्षा हासिल गरेका सरसफाई कामदारका दुई प्रतिशत छन् ।

(ज) यस क्षेत्रका सरसफाई कामदारले उच्च आर्थिक असुरक्षा सामना गर्दछ मूलत: रोजगारको अनौपचारिक प्रकृतिका कारण ।

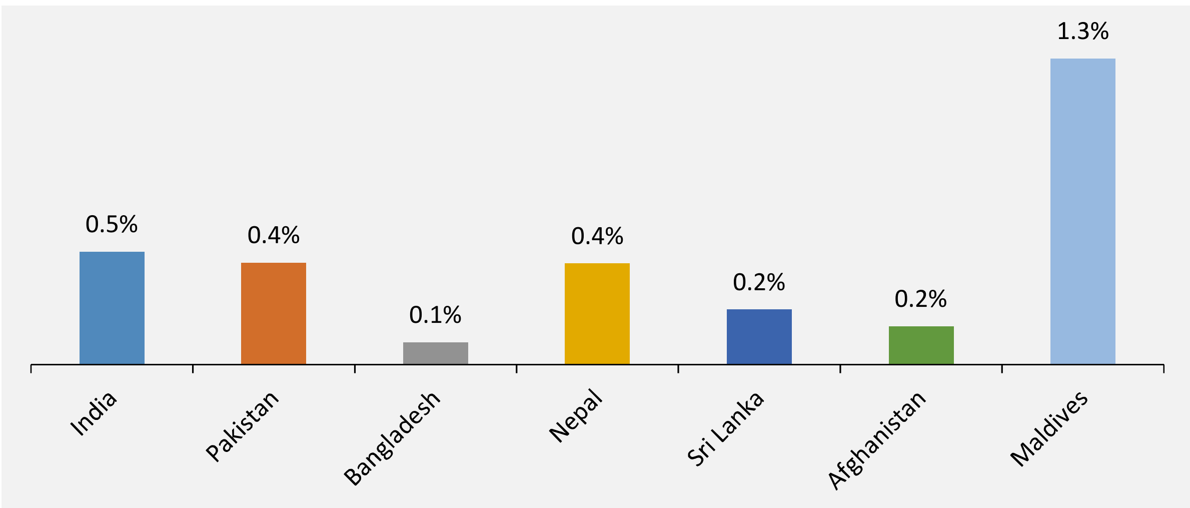
(झ) प्राथमिक अध्ययनले रोजगार/श्रम शक्ति सर्वेक्षणमा समावेश नगरेका केही पक्ष प्राथमिक अध्ययनले उजागर गर्दछ । सामान्यतया सुरक्षित सरसफाई कार्यक्रम अवलम्बन गर्नेतर्फ केही सुधार भएको छ तर मलमूत्र व्यवस्थापन, पाइखाना सफाई, संकलन र ढलको निकास सफाई महत्वपूर्ण रुपमा जारी छ जबकी सरसफाई कार्यको भौतिक

व्यवस्थापनको निश्चित तहबारे हामीसँग स्पष्ट जानकारी छैन। केही प्राथमिक अध्ययनले भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश र नेपालमा तल्लो जातका पूर्व अछुत र इशाई, सिख, बौद्ध र इस्लाम धर्ममा परिवर्तन भएका अछुतले भौतिक सरसफाई कामदारको मूल अंश ओगट्छ ।

प्रत्येक देशमा, सरसफाई कामदारका क्षेत्र, लिङ्ग, उमेर, सामाजिक तथा शैक्षिक पृष्ठभूमीका आधारमा गहनतामा भिन्नता छ। चित्र १ देखि ४ ले माथि उल्लेखित दक्षिण एसियाली देशहरुमा सरसफाई कामदार र कुल कामदारमा तिनको अंश (औपचारिक तथा अनौपचारिक) र तिनको विशेषता प्रस्तुत गर्दछ।

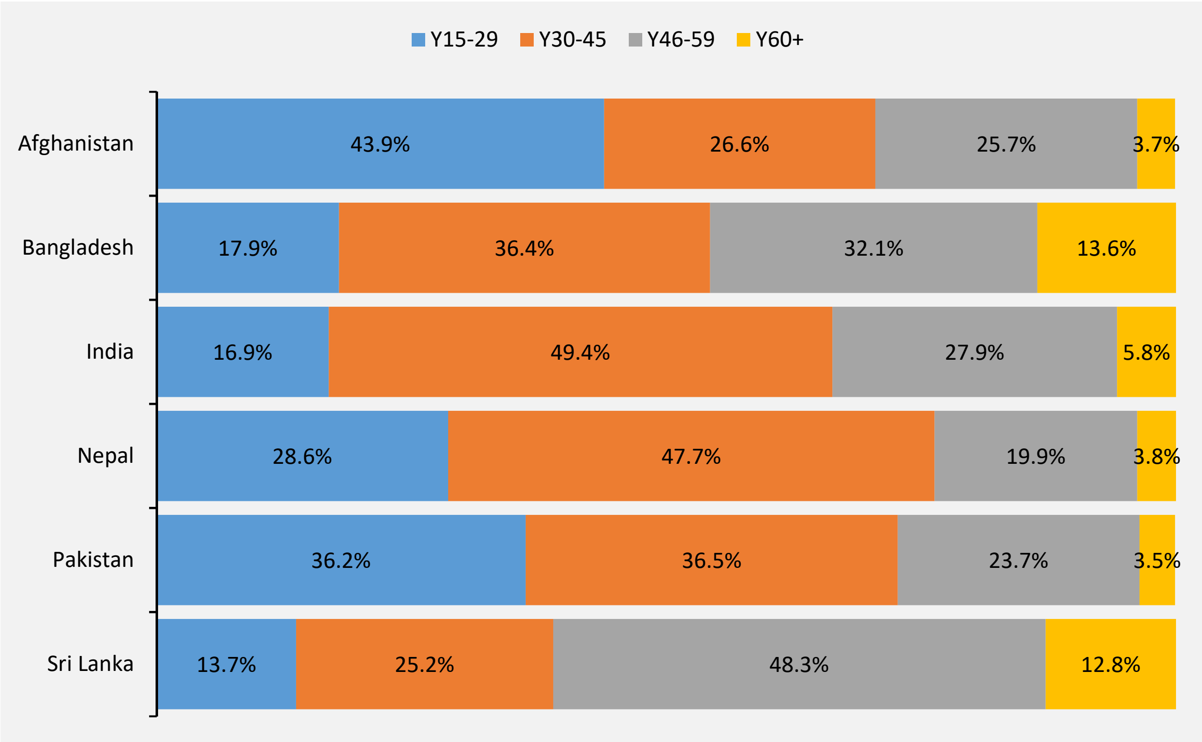
> कानुनमा कडा प्रावधानका बाबजुद भौतिक सरसफाई भारतमा जारी छ। भौतिक सरसफाई काम 'मानव मलमूत्र सार्वजनिक सडक र दैनिक सौचालय, सेप्टीक ट्याङ्क, नाली र ढल सफा गर्ने भनेर' निर्माण गरिएको छ। यो अभ्यास जात, वर्ग र आय विभाजनबाट अभिप्रेरित छ। 'आधुनिक भारतको सबैभन्दा ठूलो लाज भनेको भौतिक सरसफाई कामलाई पूर्ण रुपमा उन्मूलन गर्न नसक्नु हो, जो देशमा जारी रहेको सबैभन्दा तल्लो स्तरको छुवाछुतको अभ्यास हो।' (सफाइ कर्मचारी सम्बन्धी राष्ट्रिय आयोग, सन् २०२०)

चित्र १ : कुल कामदारमा सरसफाई कामदारको प्रतिशत



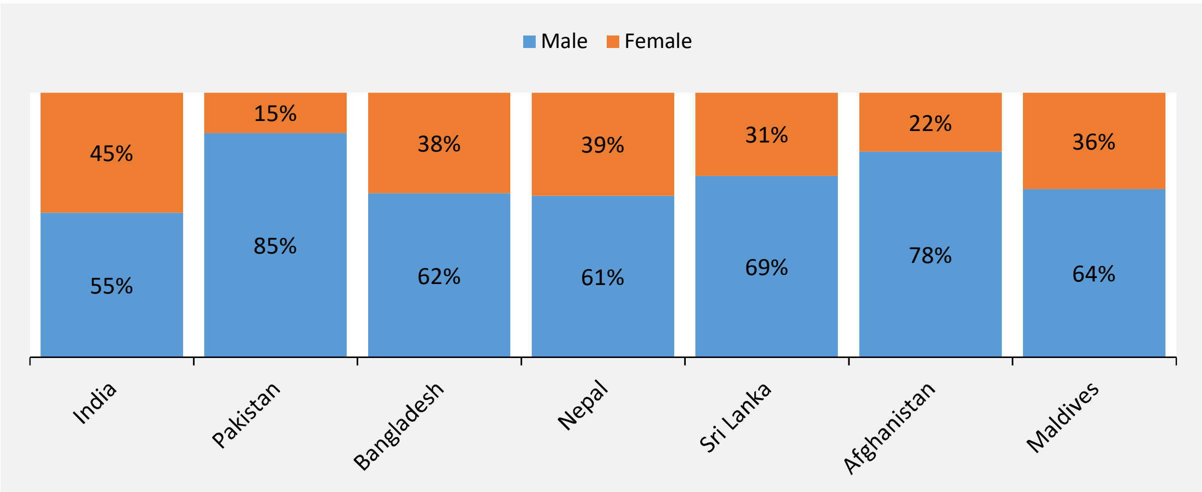
उमेरको वितरणको सन्दर्भमा, सरसफाई कामदारको उच्च प्रतिशत१५-४५ वर्षका कामकाजी उमेरका छन्, अपवादको रुपमा श्रीलङ्का छ जहाँ चित्र २ मा प्रस्तुत गरिए झैं सरसफाई कामदारको उमेर समूहको उच्च अनुपात ४६-५९ वर्षका छन् । तथापि केही दक्षिण एसियाली देशहरुमा, ६० वर्ष माथिका मानिसहरु पनि सरसफाई काममा संलग्न छन् र तुलनात्मक रुपमा बंगलादेश र श्रीलङ्कामा अझ बढी छन् ।

चित्र २ : उमेर समूहका आधारमा सरसफाई कामदारको प्रतिशत



स्रोत : सम्बन्धित देशका श्रम शक्ति सर्वेक्षण

चित्र ३ : लिङ्गको आधारमा सरसफाई कामदारको प्रतिशत

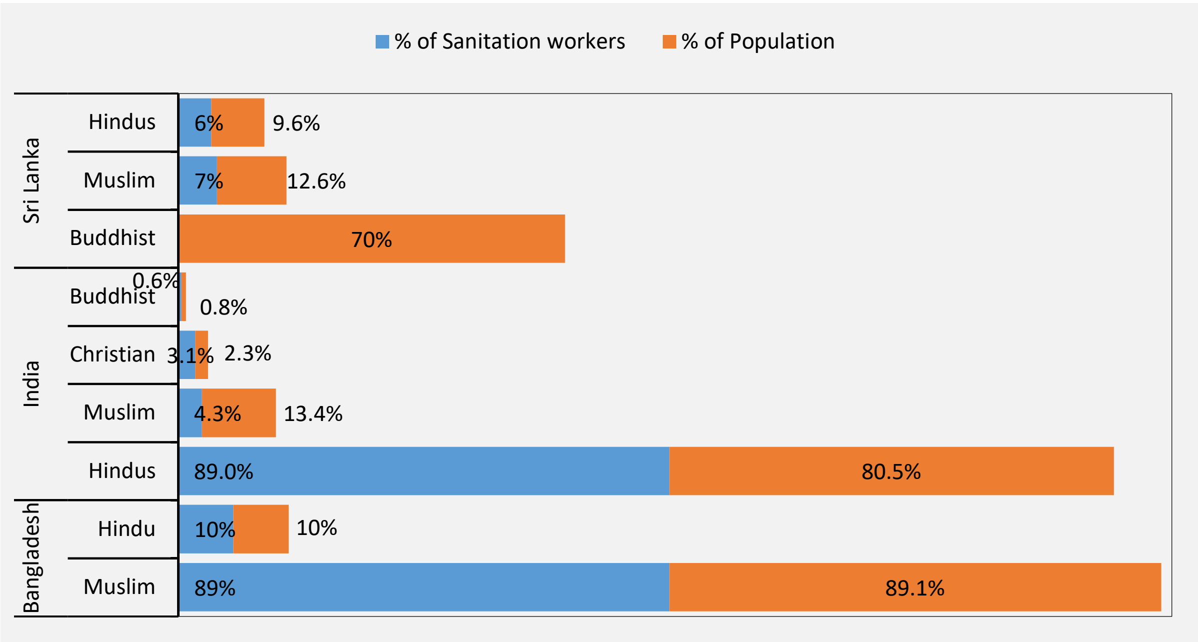


चित्र १ देखि ४ सम्म र तालिका १ को स्रोत : श्रम शक्ति सर्वेक्षण, भारत, सन् २०१९-२०; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, पाकिस्तान, सन् २०१८; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, नेपाल, सन् २०१७; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का २०१७; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का, सन् २०२०; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का, सन् २०१९ ।

> 'भारतीय रेलवे भौतिक सरसफाई कामदार ऐनको सबैभन्दा ठूलो उल्लंघनकर्ता हो । कसैले यो अवस्था अस्वीकार गर्न सक्दैन किनभने यथार्थ हाम्रो सामुन्ने छ । रेलमा दैनिक यात्रा गर्ने यात्रुहरुको मुहारमा यो अवस्था प्रष्ट झल्किन्छ ।' (सफाई कर्मचारी सम्बन्धि राष्ट्रिय आयोग सन् २०२०)

केवल बंगलादेश, भारत र श्रीलङ्काले सरसफाई कामदारका धार्मिक पृष्ठभूमी प्रस्तुत गरेका छन्, निम्न तालिकामा उल्लेख भए जस्तो ।

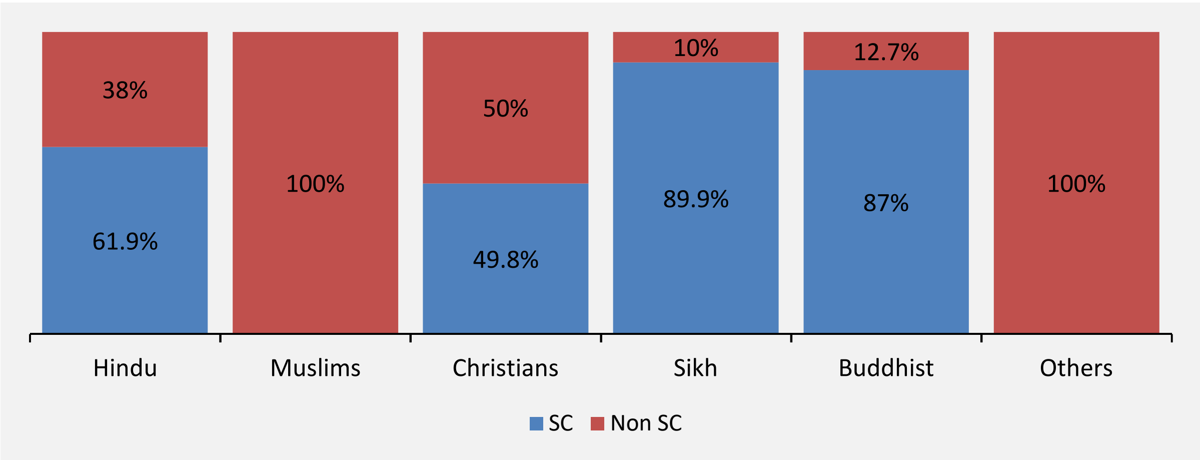
चित्र ४ : सरसफाई कामदारका धार्मिक पृष्ठभूमी : बंगलादेश, भारत र श्रीलङ्का



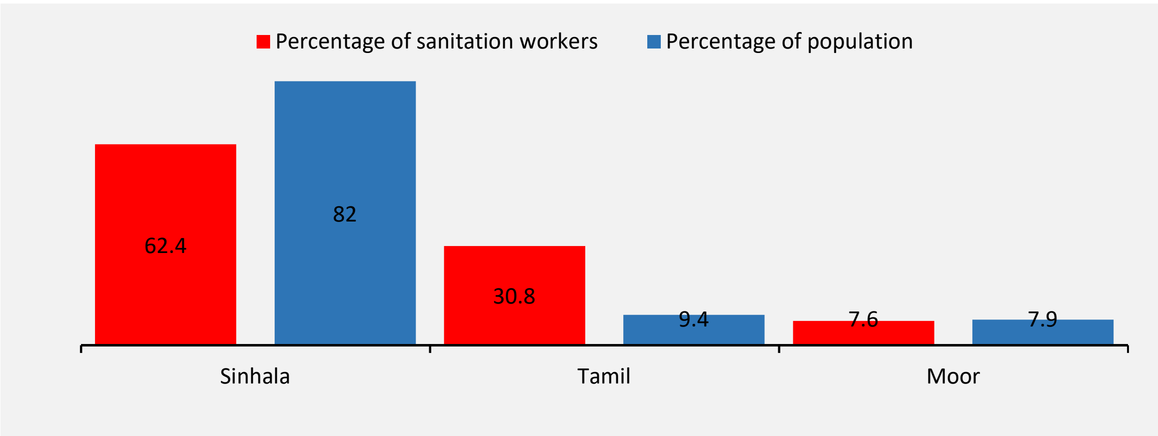
केवल तीन देश मूलतः बंगलादेश, भारत र श्रीलङ्काले आफ्ना सरसफाई कामदारका जात र जातिय पृष्ठभूमी प्रस्तुत गरेका छन् : भारतमा सन् २०१९/२० मा कुल सरसफाई कामदारका करिब ६० प्रतिशत पिछडिएका जाति छन् जो तिनको १६ प्रतिशत जनसंख्याको अनुपातभन्दा उच्च छ । सरसफाई काममा जाति-धर्मको स्पष्ट अन्तरक्रिया पनि छ । अधिकांश हिन्दु सरसफाई कामदार पिछडिएका जाति छन् जसलाई पूववत् रुपमा अछुत

भन्ने गरिन्थ्यो । जातिगत लाञ्छनाबाट मुक्त रहन सिख, बौद्ध र इशाईमा धर्म परिवर्तन गर्ने अधिकांश अछुतहरु हाल पनि सरसफाई काममा संलग्न छन् । यसकारण हिन्दुदेखि बौद्ध, सिख र इशाईमा धर्म परिवर्तन गरे पछि पनि सरसफाई कामदारको पेशा उच्च तहमा जारी रहन्छ । 'प्रदुषित' समूहको सरसफाई कामदारहरु आफ्नो पेशा जारी राख्न बाध्य हुन्छन् – विगतको लज्जाको विरासत दण्डहिनताको अवस्थामा जारी रहन्छ – हिन्दु दलितको रुपमा वा बौद्ध, सिख वा इशाईमा धर्म परिवर्तन गर्ने अछुतको रुपमा । अकिल र गील (सन् २००९: १) ले पाकिस्तानमा बताए जस्तो : 'सरसफाई श्रमसँग सम्बन्धित भारतको जातिगत लाञ्छना पाकिस्तानमा हाल पनि कायम छ र 'गैरमुस्लिम', विशेष गरेर पंजाब क्षेत्रका इशाईको हकमा पूनर्स्थापित छ ।'

चित्र ४ : धर्म र जातिगत व्यवस्थाको आधारमा सरसफाई कामदारको प्रतिशत, भारत



चित्र ५ : जातिगत पृष्ठभूमीको आधारमा सरसफाई कामदार, श्रीलङ्का ।

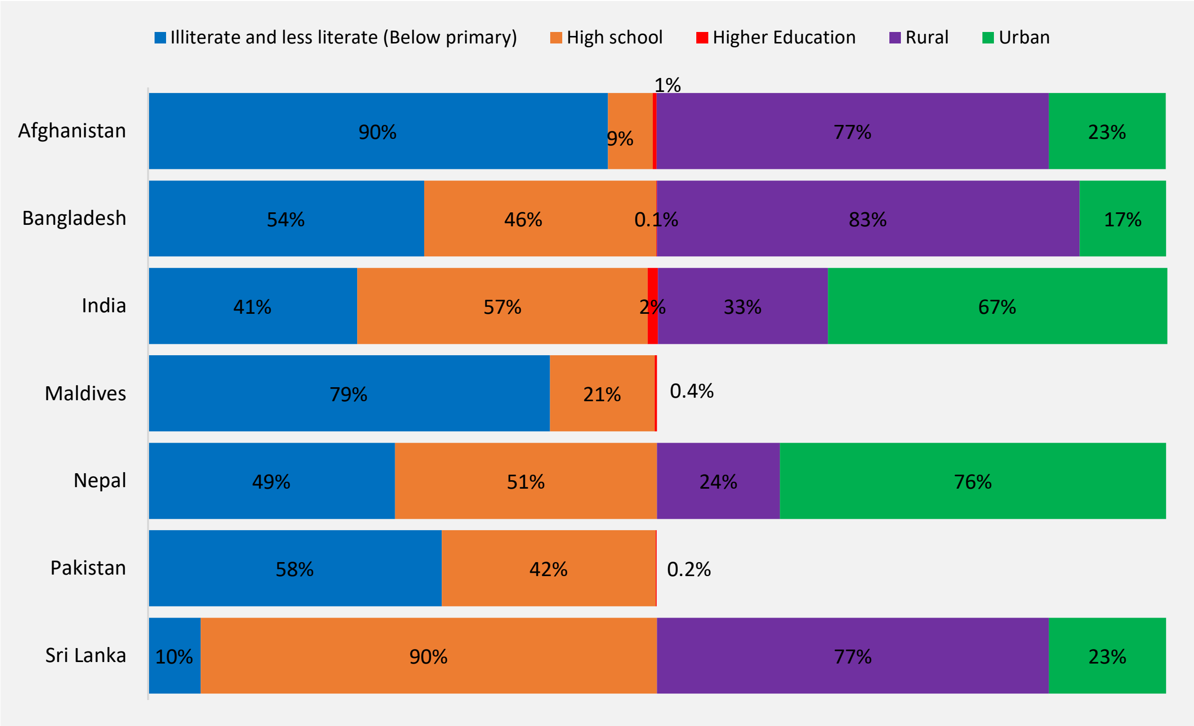


स्रोत : श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का

श्रीलङ्काको सर्वेक्षणले तथापि तामिल सरसफाई कामदारको जातिगत पृष्ठभूमी प्रस्तुत गर्दैन ।

दक्षिण एसियाली देशहरुमा सरसफाई कामदारको शैक्षिक पृष्ठभूमी एकदमै न्यून छ । अफगानिस्तान, बंगलादेश, माल्दिभ्स र पाकिस्तान जस्ता देशहरुमा आधाभन्दा बढी सरसफाई कामदारको प्राथमिक विद्यालय शिक्षा छैन ।

चित्र ६ : शैक्षिक तह र भूगोलको आधारमा सरसफाई कामदारको अंश



स्रोत : श्रम शक्ति सर्वेक्षण, भारत, सन् २०१९-२०; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, बंगलादेश; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, नेपाल, सन् २०१७; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का, सन् २०१७; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, श्रीलङ्का, सन् २०२०; श्रम शक्ति सर्वेक्षण, माल्दिभ्स, सन् २०१९ ।

तथापि, रोजगार/श्रम शक्ति सर्वेक्षणमा बेवास्ता गरिएका केही प्राथमिक अध्ययनहरुले यी अवस्थासँग सम्बन्धित सुचना उपलब्ध गराउँछन् जबकि यस्ता काम न्यून छन् र प्रमाण पनि प्राय: सांकेतिक छन् । यो कार्यपत्र भौतिक सरसफाई कामको परिमाण, यसमा संलग्न मानिसले गर्ने काम र लिङ्ग/जात/धर्मको आधारसँग सम्बन्धित अवस्था निर्धारण गर्नमा सीमित छ ।

भारतमा, औपचारिक सर्वेक्षणले १८ राज्यका १७० जिल्लामा ४२,३०३ भौतिक वा हातैले सफा गर्ने सरसफाई कामदारको उपस्थिति रहेको देखायो (सफाई कर्मचारीका लागि राष्ट्रिय आयोग सन् २०२०) । बाँकि ५८४ जिल्लामा भौतिक सरसफाई कामदारको पहिचानमा यो संख्या वृद्धि हुन सक्छ । यो मोटामोटी अनुमान मात्र हो । सर्वेक्षण प्रतिवेदन अनुसार, प्रति जिल्ला लगभग २४९ जना हातैले सफा गर्ने कामदारहरू रहेका हुनसक्छन्, जसअनुसार सन् २०१९/२०मा भारतका ७१८ जिल्लाभरमा झण्डै १७८,७८२ जना हातैले सफा गर्ने सरसफाई कामदार रहेका हुनसक्छन् । प्रत्येक जिल्लामा समान संख्यामा आधारित एकदमै प्रारम्भिक अनुमान हो यो । यो अनुमानमा रेलमार्ग र अन्य अवस्थामा मलमूत्र सफाई गर्ने कामदारको संख्या संलग्न छैन । सफाई कर्मचारीका लागि राष्ट्रिय आयोगले आफ्नो प्रतिवेदनमा स्वीकार गरेको छ : 'यो तितो यथार्थ कसैले पनि अस्वीकार गर्न सक्दैन (मलमूल सफा गर्नमा संलग्न भौतिक सरसफाई) किनभने यो हामी सबैको सामुन्ने रहन्छ' (सामाजिक न्याय तथा सशक्तिकरण मन्त्रालय सन् २०१९: ४६) । केही अध्ययनहरु छन् जसले रोजगार सर्वेक्षणमा नसमेटिएको अन्य पक्षका हकमा सुचना उपलब्ध गराउँछ । दिल्लीस्थित गैरसरकारी संस्था, सफाई कर्मचारी आन्दोलनले संचालन गरेको प्रारम्भिक अध्ययनले चार राज्यका ३६ बस्तमिा सौचालय र खुला ढल भौतिक रुपमा सफा गर्नमा संलग्न रहेका १,१३९ महिलाको पहिचान गरेको छ (सफाई कर्मचारी आन्दोलन सन् २०१८) । कामको प्रकृति अनूरुप महिलाहरु यो काममा भिन्न रुपमा सहभागी हुन्छन् : जबकि ढल सफा गर्न, उपचार संयन्त्रको काम वा मलमूलका फोहर सफा गर्नमा कोही पनि महिला संलग्न हुँदैनन्, तिनले ९५% सौचालय सफा गर्ने; रेलमार्गमा मलमूल सफा गर्ने ८०%; सरसफाई र ढल सफा गर्ने करिव ५०%; र बाँकि २५% समुदायिक तथा सार्वजनिक सौचालय कायम राख्ने व्यक्तिहरुको प्रतिनिधित्व गर्दछ (बक्शी, सन् २०१८) । स्रोतले घरेलु कामको लिङ्ग विभाजन प्रस्तुत गर्दैन ।

त्यसैगरी, देशको श्रम शक्ति सर्वेक्षणले समावेश नगरेको केही तथ्याङ्क पाकिस्तानमा भएका केही अध्ययनले उपलब्ध गराएको छ । अल्पसंख्यक समुदायको रुपमा रहेको इशाईहरु सरसफाई काममा प्रतिनिधित्व गर्ने सबैभन्दा ठूलो धार्मिक समुदाय हो । सिन्ध प्रदेशमा सरसफाई कामदारहरुका निश्चित समूह केही मुस्लिमका अतिरिक्त (बहुसंख्यक समुदाय) हिन्दु अल्पसंख्यक जाति छन् (इन्डियन इन्स्टीच्युट अफ दलित स्टडिज, सन् २००८) । त्यसकारण पूर्व हिन्दु अछुतहरु पनि इशाई, सिख र मुस्लिम धर्ममा परिवर्तन भएकाहरुले पनि त्यस देशको सरसफाई कामदारको ठूलो अंश ओगट्छ । यी 'तल्लो जाति' का मानिसहरु ढल व्यवस्थापन र नाली व्यवस्थापन जस्ता काममा संलग्न छन् (उदाहरणको रुपमा ढलको संरचना सफाई गर्ने) । पछिल्लो अध्ययनले सरसफाई कामदारका जातिय र धार्मिक अन्तरक्रिया र भौतिक सरसफाई काममा तिनको संलग्नता निश्चित गरेको छ (गील सन् २०२०; सिद्धिक्की सन् २०२०) ।

बंगलादेशले खुला दिशा गर्ने क्रमलाई करिवन निर्मूल गरेको छ । तर, यस देशमा सौचालयमा रहेको उपयोग नभएका मलमूत्रको फोहर र यसको असुरक्षित सफाई र उपचार कारखाना वा फोहर व्यवस्थापन केन्द्रसम्म स्थानान्तरणको ठूलो चुनौति सामना गरेको छ ।

भौतिक रुपमा पाइखाना सफा गर्ने क्रम व्यापक छ । ऐतिहासिक रुपमा, पाइखाना खाली गर्ने काम र फोहर व्यवस्थापनको काम तल्लो जातका हिन्दु समुदाय (जाकुट र अन्य सन् २०२१) र ईसाई एवं मुस्लिम धर्ममा परिवर्तन भएका केही तल्लो जातका व्यक्तिले गर्दै आएका छन् । अर्को नमूना अध्ययनमा ढाका सहरमा यान्त्रिक रुपमा भन्दा भौतिक रुपमा सफा गर्ने क्रम देखिएको छ; यस कार्यमा अधिकतम संलग्न हुनेमा दलित वा हिन्दु अछुत जात छन् । यसकारण बंगलादेशमा दुई प्रकारका भौतिक सरसफाई कार्य जारी रहेको नमूना अध्ययनले देखाएको छ : भौतिक रुपमा पाइखाना सफा र ढल सफा गर्ने काम र यससँग सम्बन्धित काम निरन्तर भौतिक सरसफाई कार्यमा संलग्न छ र तल्लो जातका हिन्दु दलितहरुको संलग्नता पनि (विश्व बैंक सन् २०१९) ।

अन्य दक्षिण एसियाली देशहरुको तुलनामा श्रीलङ्काका सरसफाई प्रणाली, ९५ प्रतिशत सुधारिएको सुविधा भए वापत सबल छ । ग्रामीण क्षेत्रमा पाइखानामा सुधारिएको स्थलगत सरसफाई र सशक्त प्राविधिक विकल्पका आधारमा यो कार्य सम्भव भएको छ (डब्लूएसएससीसी र एफएएनएसए सन् २०१६ख) । ताथापि भारत र पाकिस्तानमा जस्तो, सरसफाईको काममा हिन्दु तल्लो जात (दलितहरु) को बाहुल्य मूलतः परायन र चक्किहारको स्वतः स्थापित छ – जबकि पहिलो समूह सडक सफा र फोहर संकलन गर्न र पछिल्लो समूह सहरहरुमा सार्वजनिक सौचालय, नाली र ढलहरु सफा गर्ने काममा संलग्न छ (सिल्भा, थाङ्गेस् र शिभाप्रागास्म सने २००९) ।

नेपालमा करिव ४६ प्रतिशत घरधुरीले सुधारिएको सुविधा प्राप्त गरेको बताए (डब्लूएसएससीसी र एफएएनएसए, सन् २०१६ख) । करिव ३० प्रतिशत सहरी घरधुरीमा ढल संरचनासँग जोडिएको सौचालय छ जबकि ४८ प्रतिशतमा सेप्टीक ट्याङ्क सहितको सौचालयहरु छन् । अधिकांश सेप्टीक ट्याङ्कहरु राम्ररी निर्माण गरिएको छैन र सेप्टीक ट्याङ्कमा मलमूत्रको फोहर सफा गर्ने सही प्रणाली कायम छैन । सरसफाई कामदारमा अधिकांश तल्लो जातका पूर्व अछुत छन् र तिनीहरु चालक, फोहर संकलक, फोहर प्रशोधनकर्ता र सुचीकारका रुपमा संलग्न छन् (बिनात र मेसन, सन् २०१७; नेपाल राष्ट्रिय प्रतिवेदन, सन् २०१६) । सन् २०१४ मा सम्पन्न अर्को अध्ययनले नेपालमा कायम सरसफाई कामको विशेषता निश्चित गर्दछ (नेपाल बहुसुचक समूह सर्वेक्षण, सन् २०१४) ।

माल्दिभ्समा भएको अध्ययनले टापु देशका करिव आधा सरसफाई कामदारहरु माल्दिभियन छन् भन्ने जनाएको छ भने २५.७ प्रतिशत भारत, २० प्रतिशत बंगलादेश र तीन प्रतिशत श्रीलङ्काका छन् (एडम सन् २०१५) । सरसफाई कामदारहरु एकदमै अस्वस्थकर अवस्थामा गरुङ्गो वजन उठाउने काममा संलग्न छन् । कामदारहरु चिकित्सा क्षेत्रको फोहर लगायत जोखिमपूर्ण फोहरको अनपयुक्त व्यवस्थापन र हानिकारक निकास एवं ढलको भौतिक सरसफाईमा समेत संलग्न छन् (डब्लूएसएससीसी र एफएएनएसए, सन् २०१६ख) ।

अफगानिस्तानका लागि, एक अध्ययनले (सन् २०१५) जनाए अनुसार 'सुधारिएको र अन्य सुधारिएको' सुविधामा कुल सरसफाई सुविधाको करिव ७५ प्रतिशत अंश समावेश छ । भौतिक सरसफाईको परिमाण र प्रकार सम्बन्धी विस्तृत जानकारी उपलब्ध छैन (डब्लूएसएससीसी र एफएएनएसए, सन् २०१६ख) ।

रोजगार/श्रम सर्वेक्षण तथ्याङ्कको सीमा

माथि उल्लेखित जानकारीले दक्षिण एसियाली देशहरुमा सरसफाई कामदारको परिमाण र प्रकार सम्बन्धमा उपयोगी अन्तरदृष्टि उपलब्ध गराए पनि यसमा गम्भीर सीमा विद्यमान छन् । औपचारिक रोजगार तथा श्रम शक्ति सर्वेक्षणले सरसफाई कामको महत्वपूर्ण पक्ष संलग्न गराउँदैन जो आफैं सरसफाई कामदारका लागि नीति विकास र अनुगमन गर्न आवश्यक रहन्छ । रोजगार/श्रम सर्वेक्षणले भौतिक रुपमा र यन्त्रबाट गरिएको सरसफाई काममा वा फोहर र मलमूत्र फोहर सम्बन्धी काममा कुनै विभाजन नगरी विभाजनकारी तथ्याङ्क उपलब्ध गराउँछ । सुख्खा र पानी सहितको सौचालय र ढलको भौतिक सरसफाई गर्नमा संलग्न सुचीकारको संख्या सम्बन्धी कुनै तथ्याङ्क छैन जब भने यी सबै कामदारहरु दक्षिण एसियाली देशहरुमा रोजगार/श्रम सर्वेक्षण सरसफाई कामदार सम्बन्धी अवधारणाका अंश छन् । भारतमा, उदाहरणको लागि, सरसफाई कामदारहरु पेशागत रुपमा सुचीकार सहित 'फोहर र सम्बन्धित कामदार' र 'सम्बन्धित कामदार' अन्तर्गत समावेश गरिएको छ – सुख्खा, भिजेको सुचीकार, ढलका कामदार छन् तर एनएसएसले यी कामदारका बारेमा सम्बन्धित वर्गीकरणमा जानकारी उपलब्ध गराउँदैन । यसले गर्दा भौतिक रुपमा काम गर्ने सरसफाई कामदारको शक्ति गणना गर्ने क्रममा महत्वपूर्ण दुरी रहेको देखिन्छ । भारतीय एनएसएस रोजगार सर्वेक्षणले समेत जोखिमपूर्ण काममा उद्योगको आधारमा संलग्न सरसफाई कामदारको संख्या उपलब्ध गराउँछ तर भौतिक र यान्त्रिक रुपमा सम्पन्न गरिएको जोखिमपूर्ण कामको विभाजित तथ्याङ्क उपलब्ध गराउँदैन ।

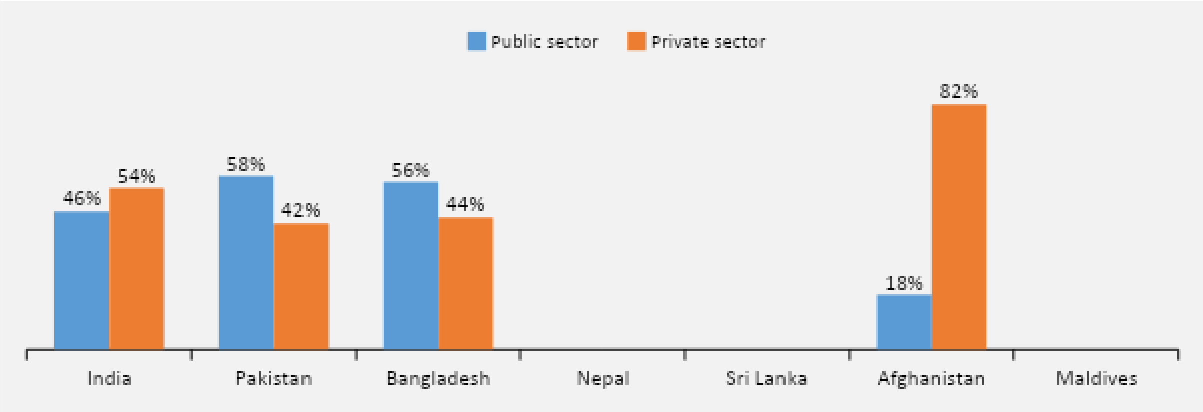
अधिकतम रुपमा, अन्य दक्षिण एसियाली देशहरुमा समेत यही अवस्था छ । अन्य देशकेन्द्रीत कमी कमजोरी पनि छ । माल्दिभ्स र पाकिस्तानले आफ्ना सरसफाई कामदारका हकमा ग्रामीण र सहरी भिन्नता प्रस्तुत गर्दैन । यसैगरी सरसफाई कामदारको धर्मको आधारमा

विभाजित तथ्याङ्क पाकिस्तान, अफगानिस्तान र माल्दिभ्सका सर्वेक्षणले प्रस्तुत गर्दैन । माल्दिभ्सले पनि सरसफाई कामदारको उमेरमा आधारित तथ्याङ्क प्रस्तुत गर्दैन । भारत, नेपाल र श्रीलङ्का बाहेक अन्य देशहरुले आफ्ना कामदारका जात वा जातिय पृष्ठभूमी प्रस्तुत गर्दैन ।

▶आर्थिक असुरक्षा : अनौपचारिक (असंगठित) रोजगारीको उच्च प्रभाव

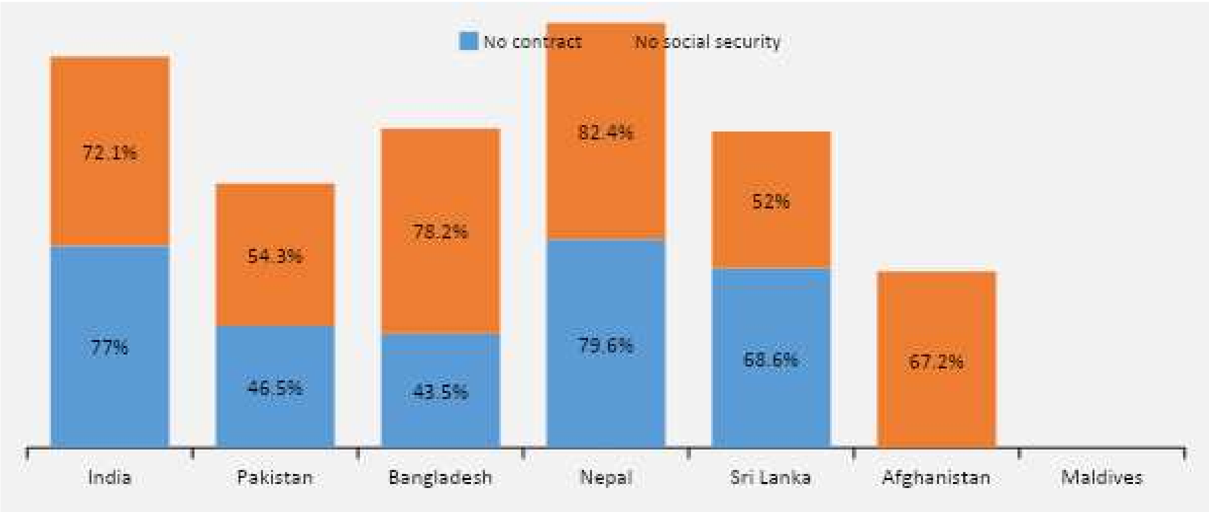
यस उपमहाद्विपमा मूलतः उनीहरूको रोजगारीको अनौपचारिक प्रकृतिका कारण सरसफाइ कामदारहरूले उच्चस्तरको आर्थिक असुरक्षाको सामना गर्ने तथ्य तलका मुलुकहरूमा गरिएका रोजगार तथा श्रम शक्ति सर्वेक्षणमा प्रतिविम्बित भएको छ (चित्र ८ र ९) । सरसफाइ कामदारको ठूलो अनुपात मूलतः उनीहरूको कामको अनौपचारिक चरित्रका कारण कुनै पनि प्रकारको सामाजिक सुरक्षाबाट लाभान्वित छैनन् (चित्र ८) ।

चित्र : ७ सरकारी र निजी क्षेत्रमा कार्यरत सरसफाइ कामदार



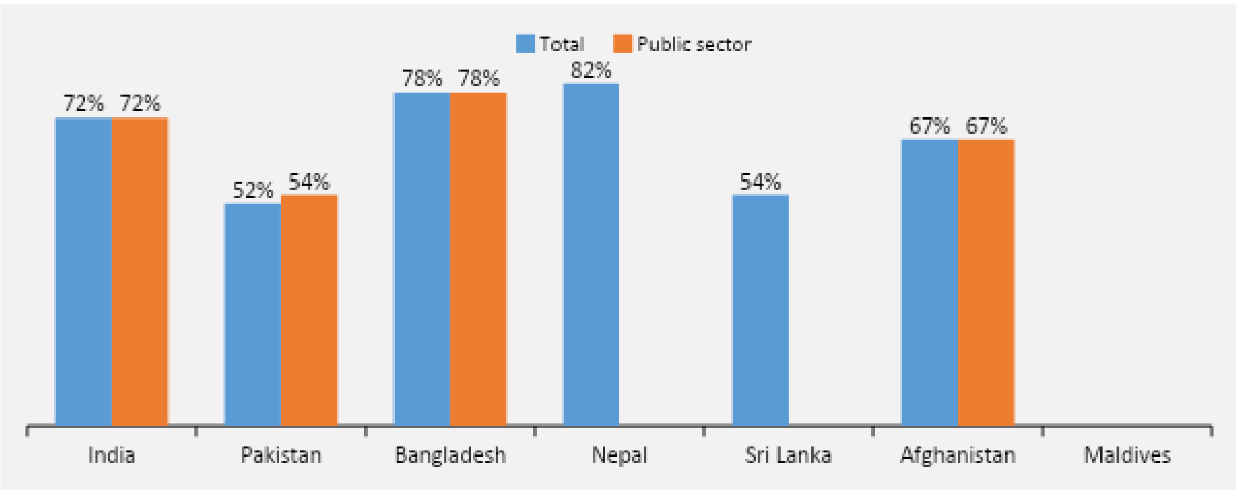
पाकिस्तान र बंगलदेशजस्ता मुलुकमा थुप्रै सरसफाइ कामदार सरकारी वा सार्वजनिक क्षेत्रबाट नियुक्त गरिएका भए पनि सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षाबाट वञ्चित छन् भने यही कुरा सरकारले खासै सरसफाइकर्मी नियुक्त नगर्ने अफगानिस्तानका हकमा पनि लागू हुन्छ । यसले सरकारी/सार्वजनिक क्षेत्रमा सरसफाइको कामको अनौपचारीकरण गर्ने प्रवृत्ति बढ्दो रहेको देखाउँछ । सरकारी/सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रमा सरसफाइ कामदारको उच्च दरको अनौपचारीकरणले उनीहरूबीच आर्थिक असुरक्षा बढाएको छ र त्यसबाट तिनको आमदानी र हितमा असर परेको छ ।

चित्र ८ : कामको करार नभएका कामदारका तुलनामा सामाजिक सुरक्षा लाभविनाका सरसफाइ कामदारको प्रतिशत



चित्र ४ र ५ को स्रोत : लेबर फोर्स सर्भे, भारत २०१९-२९, लेबर फोर्स सर्भे, पाकिस्तान, २०१८, लेबर फोर्स सर्भे, बंगलादेश, २०१७, लेबर फोर्स सर्भे, नेपाल, २०१७, लेबर फोर्स सर्भे, श्रीलंका, २०१७, लेबर फोर्स सर्भे, माल्दिभ्स, २०१९ ।

चित्र ९ : सामाजिक सुरक्षा विहीन सरसफाइ कामदारको अनुपात कुल तथा सार्वजनिक क्षेत्र



केही प्रारम्भिक अध्ययनहरूले सरसफाइ कामदारको रोजगारीको प्रकृतिमा प्रकाश पारेका छन् । उदाहरणका लागि भारतमा स्थायी, करार र ठेक्कावाला (आउटसोर्स) गरी तीन प्रकारका सरसफाइ कामदार कार्यरत छन् । स्थायी कामदारले तलबी बिदा, औषधि खर्च, पेन्सन र सञ्चय कोषजस्ता विभिन्न सुविधाका कारण सबैभन्दा धेरै पारिश्रमिक पाउँछन् भने करार र ठक्काका कामदार यस्ता सुविधाबाट वञ्चित हुन्छन् । करारका कामदारले

स्थायी कामदारका तुलनामा समान कामका लागि लगभग आधादेखि एक चौथाइमात्र ज्याला पाउँछन् (पीआरआईए २०१९) । अर्को अध्ययनमा देखिएअनुसार औपचारिक क्षेत्रका स्थायी सरसफाइ कामदारले अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारको भन्दा तीन गुना बढी पारिश्रमिक पाउँछन् । अर्थात्, अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारलाई ा पनि हुन्छन्। (विश्व बैंक २०१९) । यसरी सरसफाइको काम गर्ने सामान्य कामदार आर्थिक असुरक्षा र न्यून पारिश्रमिकबाट पीडित हुन्छन् ।

> “न्यून बेतन पाउने र शोषणको बढी जोखिममा हुने अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारले भन्दा औपचारिक क्षेत्रका स्थायी सरसफाइ कामदारहरूले तीन गुना बढी पारिश्रमिक पाउँछन् ।” (विश्व बैंक २०१०)

पाकिस्तानमा कानुनी दायित्व पन्छाउनका लागि सरकारी कार्यालयहरूले उल्लेख्य संख्यामा सरसफाइ कामदारलाई ८९ दिनको करारमा वा दैनिक ज्यालादारीमा काममा लगाउँछन् । यस्ता कामदारको तलब अत्यन्त कम हुन्छ । केही भेदभाव समेतका कारण सुरक्षित विकल्पको अनिश्चितताले गर्दा उनीहरू ज्यालादारीमा सरसफाइको काम गर्न बाध्य हुन्छन् (अकलि र गिल २०१९) ।

बंगलादेशका सरसफाइ तथा फोहोरमैला कामदार मुलुकभर नै अधिकांश अनौपचारिकरूपमा काम गर्छन् र दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्छन् वा सरकारी विभागहरू वा निजी क्षेत्रमा करारमा तोकिएको काम गर्छन् । परन्तु, चर्पी सोहोर्ने कामको ज्याला भने निकै कम र अनियमित हुन्छ (वाटरएड २०२०) । चर्पी सफा गर्ने कामका लागि नगरपालिकाका स्थायी कामदारले मासिक तलब र केही मात्रामा स्वास्थ्य सुविधासमेत पाउने हुनाले ज्यालादारीमा काम गर्ने उनीहरूका सहकर्मीभन्दा तिनको काम गर्ने वातावरण अपेक्षाकृत राम्रो छ । (एनकन्साह, फिसर र खान २०१२) । परम्परागत पेसा छाडेर सरसफाइ कामदारले जीविकोपार्जनका लागि अरू विकल्प खोजे पनि उनीहरूमाथि हुने भेदभाव विशेषगरी तल्लो जातका अछुत, इसाई सरसफाइ कामदारले (धर्मपरिवर्तन) भेदभाव सहनुपर्छ र उनीहरूले अरू काम पाउने अवसर कम गराउँछ । नगरपालिकाहरूले मुसलमान सरसफाइकर्मीलाई काममा भर्ना गर्न रुचाउने हुनाले पनि यस्ता समुदायका स्वरोजगार समूहका सदस्यहरूले आय आर्जनका कतिपय अवसर गुमाउँछन् (जाकोट (सं) २०२१) ।

रोजगार /श्रम सर्भेक्षणहरू र प्रारम्भिक अध्ययनहरूले समाजलाई सबैभन्दा आधारभूत सेवा प्रदान गर्ने सरसफाइ कामदारहरू नै उच्च आर्थिक असुरक्षामा बाँचेको देखाएका छन् । यिनीहरूमध्ये बहुसंख्याले सरकारी र निजी क्षेत्र दुवैतिर रोजगारी र ज्यालाको पर्याप्त सुरक्षाविना अनौपचारिकरूपमा काम गर्छन् र फलस्वरूप न्यून आय र जीवनस्तरमा बाँच्छन् ।

▶स्वास्थ्य जोखिम : अस्वस्थता, चोटपटक र मृत्युदर

सरसफाइ कामदारहरूले जोखिमपूर्ण फोहोरमैला, मानव मलमूत्रजन्य फोहोर, ढलको पानीमा तथा अस्वस्थ वातावरणमा काम गर्ने क्रममा गम्भीर स्वास्थ्य जोखिमको सामना गर्नुपर्छ । अस्वस्थ कार्यावस्थाका कारण ज्यान ज्यानै जाखिममा पर्नसक्ने रोग लाग्नसक्छ भने कामदारहरूको ज्यान जानसक्ने चोटपटक पनि लाग्नसक्छ । उदाहरणका लागि भारतको 'नेसनल कमिसन फर सफाइ कामदार' (स्वास्थ्य कर्मचारीका लागि राष्ट्रिय आयोग)ले २०१० देखि २०२०का बीचमा ढल तथा सेप्टिक ट्यांकी सफा गर्ने क्रममा ६३१ जना सफाइ कर्मचारीको मृत्यु भएको जनाएको छ । दक्षिणी तमिलनाडुमा सन् २०१२ फबरीदेखि २०१३ सेप्टेम्बरका बीचमा ढल सफा गर्ने काम गर्दा ३० जना सफाइकर्मीहरूको ज्यान गएको थियो । दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमा भएका केही अनुभवमा आधारित अध्ययनहरू संख्यात्मक दृष्टिमा थोरै भए पनि तिनले सफाइकर्मीहरूले भोग्नु परेको स्वास्थ्य जोखिमको प्रकृतिका सम्बन्धमा राम्रो प्रकाश पारेका छन् ।

दुर्भाग्यवश, अरू मुलुकहरूका आधिकारिक रोजगार /श्रम सर्वेक्षणले स्वास्थ्य अवस्थाका सम्बन्धमा सीमितमात्र जानकारी प्रदान गरेकाछन् जुन तुलनायोग्य छैन । सन् २०२० को अफगानिस्तानको श्रम सर्वेक्षणले फोहोर मैलाको काम गर्ने कामदारमध्ये ९.५ प्रतिशतमा अपांग हुनपुगेको संकेत गरेको छ । पाकिस्तानको सन् २०१८ को सर्वेक्षणले १.५ प्रतिशत सरसपाइकर्मी काम गर्दागर्दै घाइते भएको देखाएको छ । माल्दिभ्सको सन् २०१९ को सर्वेक्षणमा २७ प्रतिशत सफाइकर्मीमा गम्भीर प्रकृतिका रोग लागेको देखिएको छ । इन्डियन एम्प्लोइमेन्ट सर्भे २०१९/२० अनुसार भारतमा फोहोरमैला संकलन गर्ने कामदारमध्ये १४ प्रतिशत जोखिमपूर्ण अवस्थामा काम गर्छन् ।

> सिन्धको भित्री क्षेत्रमा पर्ने उमर कोटमा इरफान मसिह नामका एक जना नाली सफा गर्ने ३६ वर्षीय इसाई कामदार ढलको मागलभित्र बेहोस भएका दुईजना सहकर्मीलाई बचाउन खोज्दा आफैं विषालु ग्यासको सिकार हुनपुगे । यी तीनजना कामदारलाई एउटा थुनिएको जोखिमपूर्ण ढल खोल्न खटाइएको थियो । (अगिल र गिल २०१९) ।

भारतमा भएको कतिपय प्राथमिक अध्ययनहरूबाट सफाइकर्मीहरूमा विभिन्न स्वास्थ्य असर भेटिएको देखिएको छ । महाराष्ट्र राज्यको औरंगाबाद सहरको नगर सफाइकर्मीहरूमा

गरिएको हालैको एउटा अध्ययनमा सन् २०१७ मा उनीहरूमा निराशा, चिन्ताजस्ता मानसिक स्वास्थ्य अवस्थालगायत उच्च अस्वस्थतादर देखिएको थियो । बंगलोरका फोहोर संकलन गर्नेहरूको पेसागत स्वास्थ्यसम्बन्धी अर्को अध्ययनमा उनीहरूमध्ये धेरैलाई क्षयरोग (टीबी), खोकी, दम, न्युमोनिया, झाडापखाला, जुगाजस्ता रोग भेटिएको थियो । (भारती (सं), २०१६) । अर्को २६ जना नाली सफा गर्ने कामदारमा गरिएको अध्ययनमा उनीहरूमध्ये ५३.८ प्रतिशतमा घाँटी दुख्ने, खोकी, छाती द्ख्ने, स्वाँस्वाँ हुने तीर्खा बढी लाग्ने, पसिना धेरै आउने र यौनेच्छा कम हुनेजस्ता गम्भीर प्रकृतिका रोगका लक्षण देखिएको थियो । (तिवारी, २००८)।

अर्को स्थलगत अध्ययनले सफाइ कामदारहरू ब्लेड, फुटेका सिसा वा यस्तै अरू तिखा वा चुच्चो परेका वस्तुबाट गम्भीर घाउचोट लाग्ने जोखिममा भएको उजागर गरेको छ । अधिकांश कामदारहरू मूलतः जानकारी र तालिमको अभावले गर्दा यस्तो अवस्था र ठाउँमा काम गर्दा हुने खराब असरका बारेमा जानकार छैनन् । (शक्तिवेल र बेन्जामिन, २०१९)

पाकिस्तानमा अक्विल र गिलले (२०१९) १०२ जना सफाइ कामदारमा अध्ययन गर्दा उनीहरूमा भारतमा देखिएजस्तै गम्भीर स्वास्थ्य असर देखियो । करिब ३८ प्रतिशत उत्तरदाताले आफूहरू फोहोरले भरिएको ढलको मागलभित्र पसेको र कामका सिलसिलामा कम्तीमा पनि एकपटक विषालु ग्यासको सिकार भएको तथा त्यसबाट कसै कसैको मृत्युसमेत भएको बताएका थिए । ढल सफाइको काम गर्दा उनीहरू प्रायः ढल निकासको नालीमा फालिएको दाह्री काट्ने पत्ती, लुगा सिउने सियो, फुटेको सिसाको टुक्राजस्ता तिखा सामान तथा अस्पतालबाट निस्केको फोहोर आदिका कारण घाइते भएका थिए । सफाइ कामदारहरू कुनै पनि किसिमका सुरक्षा संयन्त्रविना नै यस प्रकारको ज्यान जोखिममा पर्ने सफाइको काममा संलग्न भएका थिए । अध्ययनमा सुरक्षा कार्यविधि कार्यान्वयन गर्न नसकिएको, सरसफाइ कामदारका लागि तालिमको अभाव, उपयुक्त सुरक्षा उपकरणको अभाव तथा स्थलगत अनुगमनको अभाव आदिले सफाइ कामदारलाई गम्भीर स्वास्थ्य जोखिममा पारेको पनि उजागर गरिएको छ ।

बंगलादेशमा गरिएको सीमित प्राथमिक अध्ययनबाट पनि सफाइ कामदारको स्वास्थ्यका सम्बन्धमा उस्तै अवस्था रहेको पुष्टि भएको छ । मानव मलमूत्रले भरिएको खाडल र सेप्टिक ट्यांकीभित्र काम गर्नुपर्दा देख्न र सुन्ने क्षमता गुमाउनुका साथै मृत्युसमेत हुनेगर्छ । विषालु ग्यासले भेटने जोखिम, खराब भौतिक पूर्वाधार र ढल वा खाडलमा पस्दा चिप्ला सिँढीहरू सफाइ कामदारका निम्ति गम्भीर खतरा हुन् । (जाकोत, २०१९, अहमद (सं.) २०१६) ।

“ मानव मलमूत्रको खाडल सफा गर्ने कामदारहरुले महँगो र / वा असजिलो वा तिनको फाइदाबारे जानकारी नभएको कारण व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्रीको प्रयोग बिरलै

गर्छन् । फलस्वरुप, उनीहरु मानव मलमूत्र र चर्पीको खाडलमा पाइने अरु वस्तु स्यानिटरी प्याड, तीखा सामान र अरु फोहोरको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा पुग्छन् । यसबाट उनीहरु घाइते, बिरामी र घाउचोट लागेका कारण संक्रमित हुनसक्छन् भने दिसामा हुने जुगा र जीवाणुबाट फैलने रोग, चर्मरोग तथा श्वासप्रश्वासको बिरामी हुने जोखिम हुन्छ । (मरियन जाकोट (सं.)२०२१)।

नेपालमा गरिएको प्रारम्भिक अध्ययनमा पनि उनीहरूको कामको प्रकृतिका कारण सफाइ कामदारको स्वास्थ्य अवस्थामा उस्तै प्रकारको असर देखिएको छ। एउटा अध्ययनमा करिब ७० प्रतिशत सफाइ कामदारहरूले श्वासप्रश्वासको समस्याका साथै ढाड दुख्ने, टाउको दुख्नेजस्ता रोगको अनुभव गरेको देखिएको छ । (ब्ल्याक (सं) २०१९) । यस प्रकारको व्यापक स्वास्थ्य समस्याको एउटा कारण सुरक्षा उपकरणको अभाव हो । सफाइ कामदारहरूमा पेसागत स्वास्थ्य जोखिमका सम्बन्धमा ज्ञान र चेतनाको पनि अभाव छ । (ब्ल्याक (सं.), २०१९, सापकोटा (सं.)२०२०) । अध्ययनले यो अभाव प्रभावकारीरूपमा हटाएर उनीहरूको स्वास्थ्य जोखिम न्यून गर्ने तथा स्वास्थ्यको रक्षा एवं सुरक्षा उपाय अपनाउन "ज्ञानमूलक सीप विकास" तालिम, अनौपचारिक क्षेत्रका सफाइ कर्मचारीका लागि जोखिमको जानकारी प्रभावकारीरूपमा दिने जोखिम सञ्चार उपायहरू अपनाउन सिफारिस गरेको छ ।

माल्दिभ्सका लागि सुहेल (२०१५) ले गरेको अध्ययनले समग्र माल्भिसको फोहोर फाल्ने टापु थिलाफुसीका सफाइ कामदारको स्वास्थ्य जोखिमका सम्बन्धमा जानकारी प्रदान गर्छ । उपयुक्त सुरक्षा सावधानी नअपनाउनेहरूमा श्वासप्रश्वासको समस्या देखाएको छ । तिनमा करिब ७५ प्रतिशतले श्वासप्रश्वासको बिरामी भएको बताएका थिए । माल्दिभ्सको २०१८ को राष्ट्रिय प्रतिवेदनमा सफाइ कामदार फोहोर र अस्वस्थकर वातावरणमा काम गर्छन् र त्यसले गम्भीर स्वास्थ्य समस्याका साथै घाउचोट लाग्ने तथा मृत्युसम्म हुने हुन्छ भन्ने स्वीकार गरिएको छ (डब्लुएसएससीसी र एफएएनएसए २०१६) ।

" माल्दिभ्समा सास फेर्ने उचित हावाको अभावमा ढलमा काम गर्दागर्दै विषालु ग्यासका कारण कामदारको मृत्यु भएका केही घटना भएका छन् (डब्लुएसएससीसी र एफएएनएसए २०१६) । "

अफगानिस्तानका हकमा भने सूचना जानकारी अत्यन्त कम र अस्पष्ट छ । सन् २०१८ को अफगानिस्तानको राष्ट्रिय प्रतिवेदनमा नालीहरू प्रायः मानिसले सफा गर्ने र सुरक्षा उपाय नअपनाइएका कारण कामदारले गम्भीर स्वास्थ्य समस्या भोग्नुपरेको उल्लेख गरिएको छ । एउटा घटनामा नाली सफा गर्दागर्दै ठूलोमात्रामा ग्यास निस्कँदा एक जना कामदार बेहोस भएपछि सहकर्मीहरूले बाहिर निकाल्नु परेको थियो ।

यस समीक्षाले दक्षिण एसियाली मुलुकमा सफाइ कामदारको अवस्थाका बारेमा उपयोगी जानकारी उपलब्ध गराउँछ । स्रोतमै सुरक्षा तथा स्वास्थ्य जोखिम न्यून गर्न काम गर्ने विधि र कार्यविधिहरूमा सुधार गर्नु अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ । कामदारहरूका लागि अपेक्षाकृत सुरक्षित सफाइ कार्यविधितर्फ क्रमशः सुधार भइरहेको पाइन्छ । उदाहरणका लागि भारतको केरला राज्यमा सजिलै प्रयोग गर्न सकिने नाली सफा गर्ने मेसिनले सफाइ कामदारको स्वास्थ्यमा हुने हानिकारक असर कम गरेको छ [3]। साथसाथै, प्रायः सबै अध्ययनहरूले देखाएजस्तै व्यक्तिगत सुरक्षा सामग्री पनि सबै सफाइ कामदारलाई उपलब्ध गराउनुपर्छ। सबै सफाइ कामदारहरूले खासगरी सेप्टिक ट्यांकी र नाली सफा गर्ने उचित तालिम पाउनुपर्छ । अधिकारीहरूले सुरक्षा कार्यविधि लागू गर्ने र प्रभावकारी स्थलगत अनुगमन गर्ने जिममेवारी लिनुपर्छ। अधिकांश सफाइ कामदार अनौपचारिकरूपमा काममा लगाइने हुनाले उनीहरूले उपयुक्त स्वास्थ्य सुरक्षाको सुविधा तथा घाइते भएका बखत उचित सहयोग पाउँदैनन् । अधिकारीहरूले स्वास्थ्य बिमा र रोजगार दुर्घटना बिमाजस्ता आवश्यक सामाजिक सुरक्षाका उपायहरू तयार गर्नुपर्छ ।

लाञ्छना, भेदभाव र अपमान

गम्भीर स्वास्थ्य जोखिमका अतिरिक्त सरसफाइकर्मी समुदायले भेदभाव र लाञ्छनाको पनि सामना गर्नुपर्छ जसबाट उनीहरूको मर्यादामा चोट पुग्छ । दक्षिण एसियाका प्रायः सबै मुलुकमा सरसफाइ कामदारहरू पहिले अछुत मानिने हिन्दु जातमा र र/वा अछुत भएबापत भोग्नुपर्ने असमानता र अपमानबाट उम्किन धर्म परिवर्तन गर्नेहरू छन् । संख्यात्मक दृष्टिमा सीमित भए पनि प्राथमिक अध्ययनहरूबाट सरसफाइ कामदारले भोगेका भेदभाव र लाञ्छनाको प्रकृतिको जानकारी पाइन्छ । भारतमा सरसफाइ कामदारहरूले विभिन्न क्षेत्रमा व्यापक सामाजिक भेदभाव सहनुपर्ने हुनाले त्यहाँ यस्तो समस्या सबैभन्दा बढी चर्कोरूपमा विद्यमान छ (विश्व बैंक २०१९, पृ ३० र ३५)। उत्तरी उत्तर प्रदेश राज्यमा ७२ जना सरसफाइ कामदारमा गरिएको प्राथमिक अध्ययनमा उनीहरूमध्ये केहीले पेसा परिवर्तन गर्न चिया वा तरकारी पसल खोले पनि उपल्लो जातका मानिसहरूबाट विरोध र सामाजिक बहिष्कार भएपछि पुरानै काममा फर्कन बाध्य भएका थिए (कुमार र प्रित २०२०) । रेस्टुराँमा उनीहरूलाई दिइने चिया र खानेकुरा स्टिलका भाँडाको सट्टा प्लास्टिकको कप वा खाएपछि फालिने भाँडामा दिइन्छ । सरसफाइ कामदारहरू बाटामा भेट भए भने उनीहरूले नछोउन् वा तिनको छाया नपरोस् भनेर केटाकेटीहरू आमाबाबुसँग टाँसिन्छन् । सरसफाइ कामदारहरूले मन्दिर, पानीको धारा, धार्मिक पर्वहरू र ट्याक्सी वा टेम्पोलगायतका सार्वजनिक सवारीमा पनि भेदभाव सहनुपर्छ । सरसफाइ कामदारलाई “सफाइवाला” अर्थात् सफा गर्ने मानिस भन्नुको साटो प्रायः

[3] हेर्नहोस्, उदाहरणः “Kerala water authority ropes in ‘Bandicoot’ robot to clean Kochi sewers”, *The Times of India,* 28 November 2020.

"कचरावाला" अर्थात् फोहोरमैलाका मान्छे भनिन्छ । सडक बडार्ने कामदार कुनै घर वा पसलमा बसे भने तिनले छोएको ठाउँलाई कतिपय पसलवाला वा घरवालाले उनीहरू गएपछि 'शुद्ध' पार्छन् (पीआरआईए २०२०) । गाली, अपमान र लाञ्छना त यी कामदारले दिनहुँ अनुभव गर्छन् । जातको बन्धन अन्त्य गरी स्वतन्त्र भएर पेसाको छनोट गर्नु उनीहरूका लागि अझै पनि निकै मुस्किल छ ।

नेपालमा पनि भारतमा जस्तै अधिकांश सरसफाइ कामदार पहिले अछुत मानिने जात[4]का छन् र तिनले भेदभाव, लाञ्छना, हेपाइ र चरम अपमान सहनुपर्छ । नेपाल हालैसम्म संसारको एकमात्र हिन्दु राज्य जो थियो । सार्वजनिक क्षेत्रमा पहिलेका अछुतहरूलाई अझै पनि हिन्दु मन्दिरहरूमा, होटल र रेस्टुराँ, चिया पसल आदिमा प्रवेश गर्न दिइँदैन । यसैगरी खानेकुरासम्बन्धी सेवाहरू खाद्यान्न कारखाना, दुग्ध संकलन केन्द्रलगायत डेरी फर्म, निजी र सार्वजनिक स्वास्थ्य केन्द्र, शैक्षिक संस्थाहरूमा पनि निषेध गरिन्छ । रोजगार र ज्यालामा विशेषगरी निजी क्षेत्रमा जतातततै भेदभाव हुन्छ (भट्टचन, सुनार र भट्टचन २००९) ।

बंगलादेशमा हिन्दु अछुत सरसफाइ कामदारहरूले रोजगार र ज्यालामा उनीहरूको टोल बाहिर घर भाडामा लिन र सार्वजनिक सेवामा पहुँच पाउन भेदभावको सामना गर्नुपर्छ । तल्लो जातका सरसफाइ कामदारहरूले सफाइको काम छाडेर वैकल्पिक जीविकोपार्जन खोज्ने प्रयास गर्दा विरोधको सामना गर्नुपर्छ । केही स्वरोजगार सरसफाइ कामदारले व्यापकरूपमा हेपाइ सहनु परेको जानकारी दिएका छन् । उदाहरणका लागि चिया पसल खोल्ने वा अटोरिक्सा चलाउने प्रयास उच्च जातका मानिसहरूको सामाजिक बहिष्कारका कारण असफल भयो । ग्राहकहरूले पैसा दिँदा नछोइयास् भनेर भुइँमा पैसा फाल्छन् । केही उच्च जातका घरवालाहरूले तिर्खाएका सरसफाइ कामदारहरूलाई पानी दिन इन्कार गरेको जानकारी दिइएको थियो (सुल्ताना र सुवेदी २०१५) ।

> सरसफाइ पेसा बाहिर अन्यत्र जीविकोपार्जनको उपाय खोज्ने प्रयास गर्दा तल्लो जातका सरसफाइ कामदारहरूले विरोधको सामना गर्नु परेको थियो । उदाहरणका लागि चिया पसल थाप्ने वा रिक्सा चलाउने प्रयास उपल्लो जातका मानिसहरूको बहिष्कारका कारण भारतमा जस्तै विफल भयो । स्वरोजगार सरसफाइ कामदारले जतातततै हेपिएको बताएका थिए । उत्तरदाताहरूले केही घरमा आफूले पानी माग्दा पनि घरवालाले नदिएको बताएका थिए । पैसा दिँदा पनि छोइएला भनेर भुइँमा फ्यात्त फाल्थे । (सुल्ताना र सुवेदी २०१६) ।

उनीहरू (हिन्दु सरसफाइ कामदार)ले सरसफाइसम्बन्धी रोजगारी पाउन पनि भेदभावको सामना गर्नुपर्छ । सरसफाइको काममा पनि जागिर दिँदा सरकारी अधिकारीले मुसलमानलाई प्राथमिकता दिने हुनाले भेदभाव हुनेगर्छ । सरसफाइ कामदारले

[4] नेपालले जातीय विभेद र छुवाछुत वि.स. २०२० मा गैरकानुनी बनाएको थियो ।

समानतापूर्वक सामाजिक समावेशन खोज्ने क्रममा निरन्तर अवरोधको सामना गर्नुपर्छ (जाकोट (सं.) २०२१) । सडक बढार्ने, चर्पी, ढल सफा गर्ने काम गर्दै आएका 'अर्जल' भनिने मुसलमानले पनि उच्च जातका मुसलमानहरूबाट विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रमा बहिष्करणको सामना गर्नुपर्छ (२०११)

पाकिस्तानमा पनि लगभग बंगलादेशकै जस्तो अवस्था छ । रोजगारलगायत धेरै क्षेत्रमा सिन्ध प्रदेशका अछुतहरूले चरम छुवाछुतको व्यवहार भोग्नुपर्छ । अधिकांश अवस्थामा अरूसँग भौतिक र सामाजिक सम्पर्क नहोस् भनेर उनीहरूका लागि अलग्गै बस्तीमा बसाइएको हुन्छ (आईआईडीएस २००८) । इसाई सफाइ कामदारहरूले पनि अपमानजनक व्यवहार सहनुपर्छ । सफाइ कामदारका लागि प्रयोग हुने परम्परागत शब्द "चुह्रा" अहिले गाली वा अपमानजनक शब्द बन्न पुगेको छ । पाकिस्तानमका धेरै इसाई यही जातबाट परिवर्तित भएकाले उनीहरूसँग प्रायः हेलमेल (सँगै खाना खाने) गरिँदैन (अकिल र जोन २०१५) । सरसफाइको काम गर्ने "मुसल्लिस" (चुह्रा जातका मुसलमान) वा "अछुत" मुसलमानहरूले आफ्नै समुदायमा पनि भेदभावको व्यवहार सहनुपर्छ ।

श्रीलंकामा सिंहाली र हिन्दु तामिल सरसफाइ कामदार मूलतः तल्लो जातका अछुतहरू हुन्छन् र तिनले पनि सहरी क्षेत्रमा केही स्थानमा भेदभाव भोग्नुपर्छ । कलिङ्ग टुडोर र साथीहरू (२००९) द्वारा कान्डी नगरका सरसफाइ कामदारमाथि गरिएको अध्ययनमा जात व्यवस्थाको प्रभाव कमजोर हुँदैगएको भए पनि जातिगत भेदभाव भने पूरै समाप्त भने भइनसकेको देखिएको छ । नगरका सरसफाइको काम गर्ने अछुत समुदायले हिन्दु मन्दिरमा प्रवेश र सन्तानलाई राम्रा विद्यालयमा भर्ना गर्ने क्रममा भेदभाव सहनुपर्छ । नगरको वातावरणीय प्रदूषण र संक्रमणको प्रमुख स्रोतका रूपमा सरसफाइ कामदारको समुदायलाई हेर्ने गरिन्छ । यसबाट उनीहरूको अपमान हुनेगर्छ ।

यस अध्यायको निष्कर्षको सारसंक्षेप तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

तालिका १ : सरसफाइसम्बन्धी कामसँग सम्बन्धित लाञ्छना, भेदभाव र अपमान

सूचक	अफगानिस्तान	बंगलादेश	भारत	माल्दिभ्स	नेपाल	पाकिस्तान	श्रीलंका
पेसासँग सम्बन्धित लाञ्छना/भेदभाव/अपमान	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ
जातका आधारमा लाञ्छना	हुँदैन	हुन्छ	हुन्छ	हुँदैन	हुन्छ	हुन्छ	हुन्छ
धर्मका आधारमा लाञ्छना	लागू हुँदैन	हुन्छ	लागू हुँदैन	लागू हुँदैन	लागू हुँदैन	हुन्छ	हुन्छ
सरसफाइ कामदारमा पुरुषको अनुपात बढी	छ	छ	छैन	छैन	छैन	छ	छैन
सरसफाइ कामदारमा महिलाको अनुपात बढी	छैन	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छैन

▸संवैधानिक र कानुनी प्रावधानहरू

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूका संविधानहरूमा सरसफाइ कामदारसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा सम्बन्धित प्रावधान रहेका छन् । केहीले त कानुन पनि बनाएका छन् र तिनको भलाइका लागि विकास नीतिहरू पनि निर्माण गरेका छन् । यस अध्यायमा ती संवैधानिक र कानुनी प्रावधानहरूको समीक्षा गरिनेछ ।

भारतको संविधानको धारा १४ ले कानुनको दृष्टिमा सबै समान हुने उल्लेख गरेर समानताको अधिकार प्रदान गरेको छ । धारा १७ ले छुवाछुतको निषेध गर्दै यसलाई दण्डनीय अपराध घोषित गरेको छ । धारा २१ ले जीवन र वैयक्तिक स्वतन्त्रताको सुरक्षाको प्रत्याभूति गरेको छ भने धारा २३ ले बलजफ्ती काममा लगाउन निषेध गरेको छ ।

दक्षिण एसियाली मुलुकहरूका संविधानहरूमा सरसफाइ कामदारसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा सम्बन्धित प्रावधान रहेका छन् । केहीले त कानुन पनि बनाएका छन् र तिनको हितका लागि विकास नीतिहरू पनि निर्माण गरेका छन् । यस अध्यायमा हामी ती संवैधानिक र कनुनी प्रावधानहरूको समीक्षा गर्नेछौं ।
भारतको संविधानको धारा १४ ले कानुनको दृष्टिमा सबै समान हुने उल्लेख गरेर समानताको अधिकार प्रदान गरेको छ । धारा १७ ले छुवाछूतको निषेध गर्दै यसलाई दण्डनीय अपराध घोषित गरेको छ । धारा २१ ले जीवन र वैयक्तिक स्वतन्त्रताको सुरक्षाको प्रत्याभूति गरेको छ भने धारा २३ ले बलजफ्ती काममा लगाउन निषेध गरेको छ ।
माथि उल्लेख गरिएका प्रावधान कार्यान्वयन गर्न बनाइएका कानुनमा प्रोटेक्सन अफ सिभिल राइटस एक्ट, १९५५, (पहिले अन्टच्याबिलिटी अफेन्स एक्ट भनिएको), प्रेभेन्सन अफ एट्रोसिटिज एगेन्स्ट सेड्युल कास्टस/सेड्युल ट्राइबुस एक्ट, १९८९ र प्रोहिबिसन अफ एम्प्ल्वाइमेन्ट एज म्यानुअल स्यानिटेसन वर्कर्स एन्ड देअर रिह्याबिलेसन एक्ट, २०१३ रहेका छन् । यस अतिरिक्त मान्छेले हातैले सफाइ कार्य गर्न गराउन रोक्न बनेको ऐन कार्यान्वयनको अनुगमनका लागि द नेसनल कमिसन फर सफाइ कर्मचारी र नेसनल सफाइ कर्मचारी फाइनान्स एन्ड डेभलपमेन्ट कर्पोरेसन स्थापना गरिएको छ । भारतमा सरसफाइ कामदारलाई उद्यमीका रूपमा पुनःस्थापना गराउन सेल्फ इम्प्ल्वाइमेन्ट स्किम फर रिहाबिलिटेसन अफ म्यानुअल स्यानिनेटसन वर्कर्स, २००७ नामको कार्यक्रम पनि लागू गरिएको छ ।
पाकिस्तानको संविधानमा कानुनका अगाडि समानता र कानुनबाट समान संरक्षण तथा समान अवसरको प्रावधान रहेको छ । धारा ११ ले जबर्जस्ती काममा लगाउन निषेध

गरेको छ। परन्तु, भारतमा जस्तो पाकिस्तानमा भने हातैले मलमूत्र सोहोर्ने कार्य रोक्न र सरसफाइ कामदारलाई लाञ्छना एवं भेदभावबाट संरक्षणका लागि विशेष ऐन बनाइएको छैन। जेहोस्, पाकिस्तानमा सरसफाइ सेवा व्यवस्थापनका लागि कार्यविधि मापदण्ड, २००६ निर्माण गरेको छ।

बंगलादेशको संविधानको धारा २७ मा भेदभावविरुद्धको प्रावधान छ। यसैगरी धारा २८ ले धर्म, वर्ण, जाति, लिङ्ग वा जन्म स्थानका आधारमा भेदभाव गर्न निषेध गरेको छ। सन् २०१७ मा बंगलादेशमा इन्स्टिच्युसनल एन्ड रेगुलेटरी फ्रेमवर्क फर फेकल स्लग म्यानेजमेन्ट तर्जुमा गरियो। बंगलादेश लेबर एक्ट, २००६ मा चर्पी सफा गर्न पेसागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निर्देशिका समावेश भएको पाइन्छ। बंगलादेशका ढाका, खुलना आदि सहरमा सरसफाइ कार्यको कार्यान्वयन कार्यविधि छ।

नेपालको संविधानको धारा १८ मा समानताको अधिकार प्रदान गरिएको छ। नेपालमा छुवाछुत र उत्पत्ति, जात तथा वर्णका आधारमा भेदभाव गर्न नपाइने प्रावधान पनि संविधानमा छ। संसद्ले पहिले अछुत भनिएकाहरूमाथि कुनै पनि प्रकारको भेदभाव हुन नदिन जातिगत भेदभाव तथा छुवाछुत (अपराध तथा सजाय) ऐन, २०६८ (कास्ट बेस्ड डिस्क्रिमिनेसन एन्ड अन्टच्याबिलिटी (अफेन्स एन्ड पनिसमेन्ट एक्ट, २०११)) जारी गरेको छ। नेपाल सरकारले २०१७ मा सहरी क्षेत्रमा फोहर मैला व्यवस्थापनका लागि एउटा संस्थागत तथा नियामक रूपरेखा (इन्स्टिच्युसनल एन्ड रेगुलेटरी फ्रेमवर्क फर फेकल स्लज म्यानेजमेन्ट) तर्जुमा गरेको छ। साथै नेपालमा २०१७ मा राष्ट्रिय दलित आयोग पनि गठन गरिएको छ।

श्रीलंकाको संविधानको धारा १२ ले कानुनका सामु सबै समान हुने र सबैले समान कानुनी संरक्षण पाउने प्रत्याभूति गरेको छ। संविधानमा वर्ण, धर्म, भाषा, जात, लिङ्ग, राजनीतिक आस्था र जन्म स्थानका आधारमा कुनै पनि भेदभाव गर्न निषेध गरिएको छ। सरसफाइ कामदारविरुद्ध गरिने लाञ्छना एवं भेदभाव रोक्ने कुनै कानुन भने श्रीलंकामा छैन। स्थानीय निकायका लागि सरसफाइ निर्देशिका भने श्रीलंकामा २०१७ देखि विद्यमान छ।

माल्दिभ्सको संविधानमा पनि धारा १७ मा भेदभावविरुद्धको प्रावधान छ। कुल १ हजार १९२ टापुहरू भएको यस देशमा सरसफाइ कार्य सञ्चालनको एउटा कार्यविधि तर्जुमा गरिएको छ।

अफगानिस्तानको संविधानको धारा २२ मा भेदभाव निषेध गरिएको छ भने कानुनका सामु समानताको सुनिश्चित गरिएको छ। धारा २४ ले स्वतन्त्रतालाई मौलिक हकका रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ। स्वतन्त्रता र मानवीय मर्यादा अनुल्लंघनीय हुन्छन्। धारा २४ ले जबर्जस्ती काममा लगाउन निषेध गरेको छ भने बाल श्रमलाई गैरकानुनी घोषित गरेको छ।

यसरी हेर्दा सरसफाइ कामदारको हकहितको सुरक्षाका लागि अलग्गै कानुन दक्षिण एसियाली मुलुकहरूमध्ये भारतमा मात्र विद्यमान देखिन्छ। यसैगरी छुवाछुतविरुद्धमा भारत र नेपालबाहेक दक्षिण एसियाका अरू मुलुकमा कानुनी प्रावधान छैन।

▶ आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन

हुनत, सबै मुलुकले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) का ८ वटै आधारभूत महासन्धिहरू अनुमोदन गरेका छन् तर तिनीहरूसँग सम्बन्धित सबै प्राविधिक आईएलओ महासन्धि भने अनुमोदन गरिएका छैनन् ।

तालिका : आईएलओका सम्बन्धित आधारभूत एवं प्राविधिक अभिलेखको अनुमोदन र कार्यान्वयन

अभिलेख	अफगानिस्तान		बंगलादेश		भारत		माल्दिभ्स		नेपाल		पाकिस्तान		श्रीलंका	
	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन	अनुमोदन	कानुन
आधारभूत महासन्धिहरू														
फोर्स्ड लेबर कन्भेन्सन, १९३० नम्बर (२९)	छैन	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ
फ्रिडम अफ एसोसियसन एन्ड प्रोटेक्सन अफ द राइट टु अर्गनाइज कन्भेन्सन १९४८ (नंबर ८७)	छैन	छ	छ	छ	छैन	छैन	छ	छैन	छैन	छ	छ	छ	छ	छ
राइट टु अर्गनायन एन्ड कलेक्टिभ बार्गेनिङ कन्भन्सन, १९४९ (नंबर ९८)	छैन	छ	छ	छ	छैन	छैन	छ	छैन	छ	छ	छ	छ	छ	छ
इक्वेल रिन्युमरेसन कन्भेन्सन, १९५१ (नंबर १००)	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ
डिस्क्रिमिनेसन (इम्प्लवाइमेन्ट एन्ड अकुपेसन), कन्भेन्सन १९५८ (नंबर १११)	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ
मिनिमम एज कन्भेन्सन १९७३ (नंबर १३८)	छ	छ	छैन	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ
वर्स्ट फर्म्स अफ चाइल्ड लेबर कन्भेन्सन १९९९ (नंबर १८२)	छ	छ	छ	छैन	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ	छ
प्राविधिक महासन्धिहरू														
प्रोटेक्सन अफ वेजेज कन्भेन्सन, १९४९ (नंबर ९५)	छ	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छैन	छ	छ	छ	छ
माइग्रेसन फर इम्प्लवाइमेन्ट कन्भेन्सन (परिमार्जित), १९४९ (नम्बर ९७)	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छ	छैन	छैन
मिनिमम वेज फिक्सिङ कन्भेन्सन १९७० (नंबर १३१)	छ	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छ	छ	छैन	छ	छ	छ
माइग्रेन्ट वर्कर्स (पूरक अभिलेखहरू) कन्भेन्सन, १९७५ (नंबर १४३)	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छैन	छ	छैन	छ
अकुपेसनल सेफ्टी एन्ड हेल्थ कन्भेन्सन, १९८१ (नंबर १५५)	छ	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ
प्रमोसनल फ्रेमवर्क फर अकुपेसनल सेफ्टी एन्ड हेल्थ कन्भेन्सन, २००६ (नम्बर १८७)	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छैन	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ
भ्वाइलेन्स एन्ड ह्यारासमेन्ट कन्भेन्सन २०१९ (नंबर १९०)	छैन	छैन	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छैन	छैन	छ	छैन	छ	छैन	छ
ट्रान्जिसन फ्रम द इन्फर्मल टु फर्मल इकोनोमी रिकमेन्डेसन २०१५ (नंबर २०४)	अनुमोदन को विषय नहुने	छैन	अनुमोदनको विषय नहुने	छैन	अनुमोदनको विषय नहुने	छ	अनुमोदनको विषय नहुने	छैन	अनुमोदनको विषय नहुने	छैन	अनुमोदनको विषय नहुने	छ	अनुमोदनको विषय नहुने	छ

▶ देखापरेका चुनौतीहरू र भावी कार्यदिशा

सन् २०१७ देखि २०२० सम्मका रोजगार र श्रम सर्वेक्षण तथा सोही अवधिको प्रारम्भिक अध्ययनका आधारमा यस कार्यपत्रले दक्षिण एसियाका सातवटा मुलुकमा सरसफाइ कामदारको अवस्थाको चित्रण गरेको छ । अध्ययनमा हातैले सरसफाइको काम गर्ने (म्यानुअल) कामदारको संख्याको अनुमान, उनीहरूको पेसागत स्वास्थ्य जोखिम, आर्थिक असुरक्षा तथा विभिन्न संवैधानिक प्रत्याभूति हुँदाहुँदै पनि निरन्तर भोग्नु परेको सामाजिक लाञ्छना एवं भेदभावका बारेमा आकलन गर्ने प्रयत्न गरिएको छ । अध्ययनमा दक्षिण एसियाली मुलुकका सरकारहरूले यी कामदारका लागि विकास गरेका ऐनकानुन र नीतिहरूको पनि परीक्षण गरिएको छ ।

दक्षिण एसियाका सबै सरकारहरूले सरसफाइ कामदारका समस्या पहिचान गरेका छन् र स्वास्थ्य जोखिम एवं "अछुत जात" हुनुको पृष्ठभूमिमा भोग्नुपरेको लाञ्छनाविरुद्ध सुरक्षा प्रदान गर्न कानुन एवं नीति बनाएका छन् । हातैले गर्ने सरसफाइ कार्य उन्मूलन गर्ने प्रयासमा केही प्रगति भए पनि यो अझै निकै परको विषय नै छ । सरसफाइ कामदारलाई पेसागत स्वास्थ्य जोखिमबाट सुरक्षित राख्ने र आर्थिक सुरक्षा उपलब्ध गराउने नीतिहरूका साथै उनीहरूमाथि लगाइने 'अपवित्रता'को लाञ्छना मेटाएर भेदभाव हटाउने कार्यमा उपलब्धि भने अत्यन्त न्यून रहेको छ । यसैले धेरै पक्षमा चुनौतीहरू विद्यमान छन् ।

पहिलो, दक्षिण एसियाका अधिकांश मुलुकहरूमा हातैले चर्पी सफा गर्ने कार्यमा प्रतिबन्ध लगाइएको भए पनि सुख्खा चर्पी सफा गर्ने, खाडलबाट फोहोर झिक्ने, ढल सफा गर्ने तथा अन्य सम्बन्धित काम हातैले गर्ने अभ्यास छँदैछ । यसो हुनुको कारण पत्ता लगाई सफाइ कामदारको आजीविकामा असर नपर्ने गरी मेसिन प्रयोग गरी काम गर्ने शैली परिवर्तन गरेर अस्वस्थकर कार्य वातावरण समाप्त पारी स्वस्थकर वातावरण निर्माण गर्नु चुनौतीपूर्ण छ । यी मुलुकहरूमा सफाइ कामदारको यकिन संख्या र आकारका बारेमा अझै थाहा हुनसकेको छैन । हातैले सरसफाइको काम गर्ने सफाइ कामदारले गर्ने कामको प्रकारका सम्बन्धमा तथ्यांक तथा जानकारी श्रम सर्वेक्षण एवं तथ्यांकका अन्य स्रोतबाट संकलन गर्न सकिन्छ ।

दोस्रो, सरसफाइ कार्यको महत्त्वअनुरूप प्रगतिको अनुगमन र विशेष नीति निर्माण गर्न सरसफाइ कार्य तथा कामदारका सम्बन्धमा आवधिक सर्वेक्षण गर्न सकिन्छ ।

तेस्रो, आधिकारिक नीति र कार्यविधिहरू हुँदाहुँदै पनि सरसफाइ कामदारको जीवन नै गम्भीर जोखिममा पार्ने गरी पेसागत स्वास्थ्य जोखिम कायमै रहेको छ । अनुसन्धानबाट कामसँग सम्बन्धित चोटपटक र रोगका बारेमा तथा जोखिम समाप्त गर्न काम गर्ने शैली र कार्यविधिहरूलाई कसरी सुधार गर्ने भन्ने थप जानकारी हासिल गर्न सकिन्छ ।

चौथो, उपमहाद्विप भर नै हातैले गरिने सरसफाइ कामदारसँग विभिन्न सार्वजनिक स्थलमा भेदभाव हुने, लाञ्छना र अपमान गरिने प्रवृत्ति विद्यमान देखिन्छ । यस्ता चुनौतीलाई सम्बोधन गर्ने रणनीति निर्माण गर्न राज्यगत विशेष अध्ययनहरूबाट सहयोग हुनसक्छ ।

पाँचौं, सफाइ कामदारको ठूलो हिस्साले भोग्दै आएको अनौपचारिक रोजगारी तथा आर्थिक असुरक्षाको समस्या समाधान गर्न समाजमा अत्यावश्यक र गम्भीर सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने सफाइ कामदारमा विशेष ध्यान दिएर अनौपचारिक अर्थतन्त्रबाट औपचारिक अर्थतन्त्रमा रूपान्तरणसम्बन्धी आईएलओको सिफारिस नम्बर २०४ अनुरूपका नीतिहरूबाट सहयोग पुग्नसक्छ ।

छैटौं, कानुनहरू र तिनको कार्यान्वयनमा रहेको अन्तरका कारणहरूबारे अध्ययन गरिएका यथार्थमा आधारित रणनीतिहरू विकास गर्न सकिनेछ ।

सातौं, डिस्क्रिमिनेसन (इम्प्ल्वाइमेन्ट एन्ड अकुपेसन) आईएलओ महासन्धि, १९५८ (नम्बर १११) का आधारमा जात र धर्म एवं पेसागत भेदभाव तथा लाञ्छनाको परीक्षण गर्न सकिनेछ ।

अन्त्यमा, मुलुकहरू र आईएलओले सरसफाइ कार्यका सबै पक्षमा सूचना भण्डारको विकास गर्नसक्छन् । सरसफाइ कार्यमा निषेध गरिएका अभ्यासहरूका बारेमा रोजगार सर्वेक्षणहरूमा तथ्यांक लगभग शून्य छ । सार्वजनिक सेवामा सरसफाइ कार्यको महत्त्व र गम्भीरता दृष्टिगत गर्दा यस पेसामा संलग्न व्यक्तिहरूको काम गर्ने अवस्था र सुरक्षा स्तरमा सुधार गर्ने विषयमा हासिल प्रगतिको जानकारी लिन विशेष आवधिक सर्वेक्षणबाट सहयोग पुग्नसक्छ ।

►References

Ahmed, R et al. 2016. “Pump it up: Making Single-pit Emptying Safer in Rural Bangladesh”. *Journal of Water, Sanitation and Hygiene for Development* 6 (3): 456-464

Aqeel, Asif and Mary Gill. 2019. *Shame and stigma in sanitation: an initial assessment with recommendation.* Centre for Law and Justice, Pakistan.

Avasthi, Tara Prasad. 2010. “Health problems of scavengers: the case of Kathmandu metropolitan city, Nepal”. *The Third Pole* 8(10): 57-61

Bakshi, Anahitaa. 2018. “The Nine Kinds of Manual Scavenging in India”. *The Wire,* 24 November 2018.

Bharati et.al. 2016. “High Disease Burden among Sanitation Workers of Shimla Municipality in Himachal Pradesh, India – A Leading Cause of Adult Mortality”. *International Journal of Tropical Disease & Health* 14(3): 1-7.

Black, M., J. Karki, A.C.K Lee, P Makai, Y.R. Baral, E.I Kritsotakis, A. Bernier, and A. Fossier Heckmann. 2019. “The Health Risks of Informal Waste Workers in the Kathmandu Valley: A Cross-sectional Survey”. *Publ. Health* 166 (2019): 10–18.

Borooah, Vani et.al. 2015. *Caste Discrimination and Exclusion in Modern India.* Delhi: Sage Publication.

Cannie, Shailla. And Aasavri Cannie. 2020. “A Glimpse of Manual Scavenging in India.” *Indian Journal of Public Health Research & Development* 11(2): 294-297

Cullet, Philippe. 2015. *Prohibition of Manual Scavenging and Protection of Sanitation Workers: Sanitation Law and Policy in India.* Delhi: Oxford University Press.

Dalberg Advisors. 2017. The Sanitation Workers Project.

Darokar, S. 2018. “Manual Scavengers: A Blindspot in Urban Development Discourse”. *Economic and Political Weekly* 53 (22).

Gatade, Subhas. 2015. “Silencing Caste, Sanitising Oppression: Understanding Swachh Bharat Abhiyan”. *Economic and Political Weekly* 50(44): 29-35

Gomathi P and Kamala K. 2020. “Threatening Health Impacts and Challenging Life of Sanitary Workers”. *J. Evolution Med. Dent. Sci.* 9(41):3055-3061.

Government of India, Ministry of Social Justice & Empowerment. 2020. *Annual Report 2019-20.*

Habiba Sultana and D B Subedit. 2015. “Caste System and Resistance: The Case of Untouchable Hindu Sweepers in Bangladesh”. *International Journal of Politics Culture and Society* 29: 19-32

Hanchett, Suzanne. 2016. *Planning Alternatives for Change, LLC, CLTS Knowledge* Hub Learning Paper, May 2016

Human Rights Watch. 2014. *Cleaning Human Waste: Manual Scavenging, Caste, and Discrimination in India.*

Human Rights Watch. 2014. *India: Caste Forced to clean human waste ‘manual scavenging persists with local officials’ support.*

ILO. 2005. *Dalits and Labour in Nepal: Discrimination and Forced Labour.*

ILO. 2014. *Resource Handbook of Ending Manual Scavenging.*

Jha, Vevekananad. 2018. *Candala: untouchability and caste in early India.* Delhi: Primus Books.

Joshi, Deepa and Suzane Ferron. 2007. “Manual Scavenging- a life of dignity”. *Economic and Political Weekly*, 26(2): 24-27.

Khanna, Shomona. 2019. “Invisible Inequalities: An Analysis of the Safai Karmachari Andolan Case”. In *Right to Sanitation in India,* edited by Philippe Cullet, Sujith Koonan, and Lovleen Bhullar. Delhi: Oxford University Press.

Kumar Shubham & Priyanka Preet. 2020. “Manual Scavenging: Women Face Double Discrimination as Caste and Gender Inequalities Converge”. *Economic and Political Weekly* 55 (26-27)

Kumar Vimal. 2018. “Working conditions, health and well-being among the scavenger community”. In *Work and health in India*, edited by Martin Hyde, Holendro Singh Chungkham and Laishram Ladusingh. Bristol University Press; Policy Press.

M. Black, J. Karki, A.C.K. Lee, P. Makai, Y.R. Baral, E.I. Kritsotakis, A. Bernier, Mander, Harsh. 2014. *Resource Handbook for Ending Manual Scavenging*. Delhi: International Labour Office.

Mariam Zaqout, Sally Cawood, Barbara E. Evans &Dani J. Barrington. 2020. “Sustainable Sanitation Jobs: Prospects for Enhancing the Livelihoods of Pit-emptiers in Bangladesh”. *Third World Quarterly* 42 (2): 329-347.

Moizza Binat Sarwar and Nathaniel. 2017. *How to Reduce Inequalities in Access to WASH: Rural Water and Sanitation in Nepal*. ODI

National Commission for Safai Karamchari. 2020. *Annual Report 2019-20*.

Nigam, Dhamma Darshan. 2014. “I, a Manual Scavenger, Not Your Vote Bank”. *Economic and Political Weekly* 49 (41): 12-13

Opel, A., and M. K. Bashar. 2013. “Inefficient Technology or Misperceived Demand: The Failure of Vacutug-based Pit-emptying Services in Bangladesh”. *Waterlines* 32(3): 213–220.

Philippe Cullet. 2015. *Prohibition of Manual Scavenging and Protection of Sanitation Workers, Sanitation Law and Policy in India*. Delhi: Oxford University Press

Prasad, S. C. S. and I. Ray. 2019. “When the Pits Fill Up: (in) Visible Flows of Waste in Urban India.” *Journal of Water, Sanitation and Hygiene for Development* 9 (2): 338–347.

Rajnarayan R. Tiwari. 2008. “Occupational Health Hazards in Sewage and Sanitary Workers”. Indian J Occup Environ Med. 12(3): 112–115.

Ramaiah, Avatthi. 2015. “Health Status of Dalits in India”. *Economic and Political Weekly* 50(43): 70-74

Ramaswamy Gita. 2011. *India Stinking: Manual Scavengers in Andhra Pradesh*. Delhi: Navayana Publishers.

Ramnathan Usha. 2019. “Rights of Sanitation Workers in India: The Right to Sanitation in India”. In *Right to Sanitation in India,* edited by Philippe Cullet, Sujith Koonan, and Lovleen Bhullar. Delhi: Oxford University Press.

Ravichandran, B. 2011. “Scavenging Profession: Between Class and Caste?” *Economic and Political Weekly* 46(13): 23-25

Sakthivel, Nirmalakumar, and Akshayaa Benjamin. 2019. “Rights of Sanitation workers in India”. In *Right to Sanitation in India,* edited by Philippe Cullet, Sujith Koonan, and Lovleen Bhullar. Delhi: Oxford University Press.

Sathyaseelan Samuel. 2013. “Neglect of Sewage Workers: Concerns about the New Act”. *Economic and Political Weekly* 48 (49): 33-37.

Shah, Ghanshyam, Harsh Mander, Sukhadeo Thorat, Satish Deshpande and Amita Baviskar. 2006. *Untouchability in Rural India.* Delhi: Sage Publications.

Shailla Cannie, Aasavri Cannie. 2020. “A Glimpse of Manual Scavenging in India”. *Indian Journal of Public Health Research & Development* 11(02): 294-297.

Sharma, D. 2021. *It is Not Humane to Clean Human Shit: Report on the Systematic Prevalence of Forced Labour in the Form of Manual Scavenging in India*. Humanity Research Consultancy.

Shomona Khanna. 2019. “Invisible Inequalities: An Analysis of the Safai Karmachari Andolan Case”. In *The Right to Sanitation in India*, edited by Philippe Cullet, Sujith Koonan, and Lovleen Bhullar. Oxford University Press.

Singh Rajiv Kumar. 2009. “Manual Scavenging as Social Exclusion: A Case Study”. *Economic and Political Weekly.* 44 (26/27): 521-523.

Singh, S., A. Gupta, M. Alamgir, and D. Brdjanovic. 2021. “Exploring Private Sector Engagement for Faecal Sludge Emptying and Transport Business in Khulna, Bangladesh”. *International Journal of Environment Resources Public Health* 18: 2755.

Society for Participatory Research in Asia (PRIA). 2019. *Occasional Paper on Lived Realities of Women Sanitation Workers in India*. June 2019.

Spears, Dean and Amit Thorat. 2019. “The Puzzle of Open Defecation in Rural India: Evidence from a Novel Measure of Caste Attitudes in a Nationally Representative Survey.” *Economic Development and Cultural Change* 67 (4).

Suhail, Adam. 2015. *Health Hazards and the Effects of these Hazards to the Health of the Workers of Thilafushi, Maldives: Project Report.* The Maldives National University.

Sultana, H., and Subedi. D.B. 2016. “Caste system and resistance: the case of untouchable Hindu sweepers in Bangladesh*”. International Journal of Politics, Culture, and Society* 29(1): 19–32.

Tara Prasad Avasthi. 2010. “Health Problems of Scavengers: The Case of Kathmandu Metropolitan City, Nepal”. *The Third Pole* 8-10: 57-61

Terragreen. 2019. *Manual Scavenging in India; a national scourge.*

Economic and Political Weekly. 2014. “The 'Non-Persons'”. 19 April, 2014

Thorat, Sukhadeo. 2009. *Dalits in India: Search for Common Destiny*, New Delhi: Sage Publications

Thorat, Sukhadeo, Maha Mallick, and Nidhi Sadana. 2010. “Caste system and pattern of discrimination in rural markets”. In *Block by caste: economic discrimination in modern India* edited by Sukhadeo Thorat and Katherine Newman. New Delhi: Oxford University Press.

International Bank for Reconstruction and Development (IBRD). 2016. *Towards sustainable water and sanitation services in Sri Lanka, Beyond Sustainable Development Goals to Supporting the National Economic Vision*. Washington, DC: The World Bank.

Kabir Chowdhury Syed Lutful. 2011. “Traditional profession and livelihood: A study on sweeper community”, *Journal of Economics and Sustainable Development* 2(3), 87-94.

Tribhuvan University. 2020. *State of Social Inclusion in Nepal: Caste, Ethnicity and Gender; Evidence from Nepal.* Social Inclusion Survey 2018.

Tudor Silva, Thanges Kalinga, Paramsothy, & Sivapragasam, P.P. 2009. "Urban untouchability: the condition of sweepers and sanitary workers in Kandy". In *Casteless or caste-blind? : Dynamics of concealed caste discrimination, social exclusion and protest in Sri Lanka*, edited by Kalinga Tudor Silva P.P. Sivapragasam, Paramsothy Thanges. Colombo: Kumaran Book House.

UN-India. 2015. *Breaking Free: Rehabilitating Former Manual Scavengers*.

WaterAid India. 2019. *The Hidden World of Sanitation Workers in India*.

WaterAid. 2020. *Rapid assessment of measures on safety of sanitation and waste workers during COVID-19 in Nepal.*

WaterAid. 2020. *Rapid Assessment of Measures on Safety of Sanitation and Waste Workers during Covid-19 in Pakistan: A Qualitative Study Report.*

WaterAid. 2020. *Risk and Vulnerability of Sanitation and Waste Workers during Pandemic in Five Major Cities in Bangladesh.*

WHO. 2019. *Publication: Nepal Sanitation Policy and Planning Framework Case Study for Discussion.*

World Bank. 2019. *Health, Safety, and Dignity of Sanitation Workers: An Initial Assessment.* Washington DC: World Bank.

WSSCC and FANSA. 2016a. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce Maldives Country Report*.

WSSCC and FANSA. 2016b. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce. Sri Lanka Country Report*.

WSSCC and FANSA. 2016c. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce. India Country Report*.

WSSCC and FANSA. 2016d. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce. Nepal Country Report*.

WSSCC and FANSA. 2016e. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce. Afghanistan Country Report*.

WSSCC and FANSA. 2016f. *Sanitation and Hygiene in South Asia. Leaving no one behind: voices of women, adolescent girls, elderly, persons with disabilities and sanitation workforce. Pakistan Country Report*.

Zaqout, Mariam. 2018. "Informal Sanitation Jobs: The Prospects of Enhancing the Status of Pit-emptiers in Bangladesh". PhD diss., University of Leeds.

►Annexure 1

Constitutional and Legal Provisions to Prevent Discrimination of Sanitation Workers

The countries in South Asia have made provisions in their constitutions which indirectly or directly relate to the sanitation work and worker, enacted legislations and also developed some policies. We review these provisions and see to what extent they are in tune with international provisions.

India

The constitution which was promulgated in 1950 provides certain provisions against discrimination. Article 14 guarantees the right to equality and Article 16(2) equality of opportunity in matter of public employment. Article 17 of the constitution abolishes the practice of untouchability and makes it a punishable offence. Article 19 (1) provides the right to practice any profession, occupation, or business. Protection of life and personal liberty is guaranteed in Article 21 and prohibition of forced labour in Article 23(Gupta 2016; Annual Report 2019-20, Department of Social Justice & Empowerment; Khanna 2019). The constitution of a National Commission of Scheduled Caste is provided in Article 338.

To give legal effect to the prohibition of discrimination and untouchability, the Government enacted the Untouchability Offence Act in 1955 which was renamed Protection of Civil Rights Act, in 1979.Section 7A of the 1955 Act provides a safeguard against manual scavenging. According to it if anyone forces a person to do scavenging, it should be considered as imposing disability arising out of untouchability and hence a punishable offence with imprisonment (Khanna 2019). Another Act, *the Scheduled Castes and Scheduled Tribes (Prevention ofAtrocities) Act, was enacted in 1989, Section 3(1)(j)* forcing the member of Scheduled caste or scheduled tribe to do manual scavenging or to permit or employment for manual scavenging is a punishable offence.

Parliament of India passed the *Employment of Manual Scavengers and Construction of Dry Latrines (Prohibition) Act (1993)* to prohibit employment of manual scavenging and

ban the construction of dry latrines. In 2013, this Act was amended and renamed *Prohibition of Employment as Manual Scavengers and their Rehabilitation Act, 2013.* The act makes provision for: *eliminating insanitary latrines by converting them into sanitary latrines; prohibiting employment of persons for manual scavenging and hazardous cleaning of sewers and septic tanks, and identifying manual scavengers and rehabilitating them in alternative occupations.* The 2013 Act also makes provision for period *surveys of manual scavengers* in urban and rural areas within a time bound framework in order to eliminate the practice and make provisions for the rehabilitation of people engaged in manual scavenging (World Bank 2019; Khanna 2019; Gupta 2016; Annual Report 2019-20, Department of Social Justice & Empowerment; Sharma. 2021).

In 2014, the Supreme Court in its judgment *SafaiKaramchariAndolan& Others v Union of India & Others, 2014* considered manual scavenging as the violation of constitutional mandate. The apex court also observed that since India is a signatory of various international conventions which prohibit the practice of manual scavenging, the practice cannot continue in the country. In this judgment, the Supreme Court also included directions that the families of all persons who had died working in sewerage, manholes, septic tanks, and so on since 1993 should be given Rs one million compensation (Khanna 2019).

The government created an administrative mechanism by constituting the National Commission for SafaiKaramcharis in 1994. Similarly, a National SafaiKaramcharis Finance and Development Corporation was established with the objective eradicating the practice of manual scavenging and facilitating funding the rehabilitation of manual scavengers in alternative occupations, particularly through self-employment schemes, and support for education of their children.

India is a signatory to six out of eight fundamental ILO conventions to end forced labour (Khanna 2019). It has ratified i) Forced Labour Convention, 1930, ii) Equal Remuneration Convention, 1951 iii) Abolition of Forced Labour Convention, 1957, iv) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, v) Minimum Age Convention, 1973, and vi) Worst Forms of Child Labour Convention, 1999. For the compliance of these international conventions, India has enacted various laws and acts. For instance, India has ratified Forced Labour Convention, 1930 in 1954. Article 23 of the Constitution of India prohibits forced labour. Similarly, for the compliance of Equal Remuneration Convention, 1951 and Discrimination (Employment and

Occupation) Convention, 1958, India has made provisions in *The Code on Wages 2019 Section 9* for fixed floor wages taking into account minimum living standards of a worker. India also has a standard operating procedure for sanitation workers.

Pakistan

The constitution of Pakistanin Article 11 prohibits forced labour which is incompatible with human dignity (Aqueel and Gill 2019). However, unlike India, Pakistan has not enacted any specific law to prohibit the practice of manual scavenging and protect sanitation workers against stigma and discrimination. Pakistan ratified the Forced Labour Convention, 1930 in 1957 and made certain provisions for its compliance such as: The Bonded Labour System (Abolition) Act, 1992 and Article 11 of its constitution. Similarly, for the compliance of Equal Remuneration Convention, 1951, *Article 38* mentions 'promotion of social and economic well-being of people irrespective of the caste, ethnicity and gender they belong.' Similarly, for the compliance of Minimum Age Convention, 1973, Article 11 and Employment of Children Act, 1991 ensures minimum age of workers. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) has been implemented with the enactment of *The Protection against Harassment of Women at the Workplace Act, 2010.* Article 37(e) is in compliance with conventions such as Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and Recommendation (No. 164), and Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and recommendation (No. 197). Article 25 of the constitution of Pakistan is in compliance with Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

Bangladesh

The constitution of Bangladesh in Article 27 guarantees equality before the law and equal protection under law. Similarly, Article 28 prohibits discrimination against any citizen on the grounds of religion, race, caste, sex or place of birth. The Ministry of Local Government, Government of Bangladesh formulated the Institutional and Regulatory Framework for Faecal Sludge Management in 2017. The framework also includes a clause on appropriate health and safety guidelines for excrement pits emptying services. Occupational safety and health guidelines for pit emptying exist in the *Bangladesh Labor Act, 2006* and the *National Occupational Health and Safety Policy, 2013* (World Bank 2019; Zaqout et al 2020). Occupational Safety and Health Guidelines for faecal sludge management aim to minimize the health hazards

experienced by sanitation workers while working in sewers, septic tanks, etc. (Zaqout et al 2020; Singh et al 2021). Operating Procedures for sanitation work exist in many cities such as Dhaka, Khulna etc.

Fecal Sludge Management Framework has been prepared for many cities. Bangladesh ratified the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) in 1972. Part III Fundamental Rights of The Constitution of the People's Republic of Bangladesh has provisions for this convention. Similarly, conventions such as Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87), Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and Recommendation (No. 164), Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and recommendation (No. 197), and Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) have been implemented through the Bangladesh Labour Act, 2006.

Nepal

The Constitution of Nepal, 2015 in Article 18 provides for '*Right to Equality* , *equality before law and equal protection under law*; and *no discrimination on grounds of origin, religion, race, caste, tribe, sex, physical condition, condition of health, marital status, pregnancy, economic condition, language or region, ideology or on similar other grounds.*'

Similarly, *Article 17* provide for the freedom to practise any profession, carry on any occupation, and establish and operate any industry, trade and business.

Nepal has also enacted a legislation to prohibit untouchability and discrimination. The Caste-Based Discrimination and Untouchability (Offence and Punishment) Act, 2068 (2011) makes discrimination on the ground of origin, caste, race, descent, community, occupation or businessor physical condition and the practice of discrimination and untouchability a punishable offence. The Ministry of Water Supply and Sanitation, Government of Nepal formulated an *Institutional and Regulatory Framework for Faecal Sludge Management in Urban Areas of Nepal* in 2017 (Nepal Sanitation Policy and Planning Framework Case Study for Discussion, WHO, 2019). Nepal also has an

independent National Human Rights Commissions to monitor human rights violation of citizens including Dalits. A National Dalit Commission (NDC) has also been established in the country.

Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) was ratified by Nepal in 2002 and Article 4 of Labour Act, 2007 has provisions against forced labour. Similarly, Article 8 of The Labour Act, 2007 is also in compliance with Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87). Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) is mentioned in Article 103 (k), The Labour Act, 2007. Article 6 and 7, of the Labour Act, 2007 are also in compliance with the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) and Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Article 106 and Article 5 of the Labour Act, 2007 are in compliance with the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) and Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). Similarly, Article 68 of the Labour Act, 2007 implements the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and Recommendation (No. 164). Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and recommendation (No. 197) are implemented in Article 64 of the Labour Act, 2007. The country's Sexual Harassment at Workplace Prevention Act, 2015 (2071) is in compliance with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

Sri Lanka

The Constitution of Sri Lanka in Article 12 guarantees the right to equality before law and equal protection under the law. It also prohibits discrimination on the grounds of race, religion, language, caste, sex, political opinion, and place of birth.

Sri Lanka has no specific law against stigmatization and discrimination of sanitation workers. The *National Institute of Occupational Safety and Health Act No. 38 of 2009*has made provisions to create an environment for Occupation Safety and Health at all workplaces to protect both employees and employers.

The Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) was ratified by Sri Lanka in 1950 following which it made provisions in its Penal Code (Sections 358A, 360C, 360A). Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) was ratified in 1995. In compliance, Part I of Nation Workers Charter, 1995 provides basic human rights - freedom of association and the right to organize and

bargain collectively. Similarly, Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) and Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) has been implemented in Nation Workers Charter, 1995, Sri Lanka. Regulation of Employment & Remuneration) Act No 19 of 1954, Sri Lanka is in compliance with International Convention on Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and Recommendation (No. 164) have been complied with in the following domestic laws: **a)**The Shop and Office Employees (Regulation of Employment & Remuneration) Act No 19 of 1954; **b)** The Factories Ordinance No 45 of 1942; **c)** Workmen's Compensation Ordinance No 19 of 1934.

Employment of Women, Young Persons, and Children, Sri Lanka, 1956 and Hazardous Occupations Regulation, Sri Lanka, 2010 are in conformity with the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

Maldives

Article 17 of the constitution entitles rights and freedoms without discrimination of any kind, including race, national origin, colour, sex, age, mental or physical disability, political or other opinion, property, birth or other status, or native island.

The country's *Employment Act, 2008* makes provision for the safety and protection of employees at the work place including provision against forced employment. The act also provides for supply of protective and safety equipment by the employer as safeguards against health hazards arising out of work. Operating Procedure of sanitation work has been enacted in the country with provision for safety equipment such as masks, rubber gloves and gumboots (Sanitation and Hygiene in South Asia, Maldives Country Report, 2015).

Maldives ratified the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) in 2013. Article 25 of its constitution has provisions against forced labour. Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) has been complied with in Article 62, of the Employment Act, 2008. Similarly, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) has compliance in Article 4 (non-discrimination) of Employment Act, 2008. The Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) also finds compliance in Article 4 (non-discrimination) of Employment Act, 2008.

Afghanistan

The Constitution of Afghanistan in Article 22 prohibits any kind of discrimination and distinction between citizens of Afghanistan. Men and women have equal rights and duties before the law. Similarly, Article 24 recognizes liberty and dignity as the natural right of human beings. *Article 49* prohibits forced labour and declares that forced labour on children is illegal. Afghanistan has made certain provisions for compliance with International conventions it has ratified. For instance, the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) finds compliance in Article 4 of the Labour Law, 2007 which prohibits forced labour. Similarly, Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) has also been complied with in Article 8 of the Labour Law: The right to work against wage and Article 4 of Labour Law: Prohibition of Compulsory Work. Article 5 of Labour Law, 2007 on organizing work relations is in compliance with International convention on Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949. Similarly, Article 8 of Labour Law, 2007 on the Right to Work against remuneration complies with the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Article 22 of the Afghan constitution and Article 9 of Labour Law, 2007 on non-discrimination in recruitment are in compliance with the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

International Labour Office
Sectoral Policies Department
4, routes des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
www.ilo.org