



REPORT
OF THE
COMMITTEE TO ADVISE GOVERNMENT
REGARDING CONDITIONS OF
WORK AND EMPLOYMENT OF
SCAVENGERS AND SWEEPERS
(1974)

1976

PRINTED AT THE GOVERNMENT CENTRAL PRESS, BOMBAY

[Price—Re. 1]

**REPORT OF THE COMMITTEE TO ADVISE
GOVERNMENT REGARDING CONDITIONS OF
WORK AND EMPLOYMENT OF SCAVENGERS
AND SWEEPERS**

(1974)

**REPORT OF THE COMMITTEE TO ADVISE GOVERNMENT
REGARDING CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT
OF SCAVENGERS AND SWEEPERS**

1974

B. V. Laud, Commissioner of Labour, <i>Chairman</i> Bombay.		
R. A. Khaire, M.L.A.	..	.. Member
T. D. Memjade, M.L.A.	..	.. Member
Vasudeorao Changre	..	.. Member
Vasantrao Chavan	..	.. Member
Tyagi B. M. Samundre, Director of Social Welfare, Poona or his Nominee.		
P. J. Ovid, Deputy Commissioner of Labour, Bombay.		Member
M. D. Naik, Bombay	..	.. Member-Secretary

CONTENTS

CHAPTER	PAGE
I Preliminary	1
II Historical Background	6
III Existing conditions of work and employment of sweepers and scavengers and observations of the Committee.	12
IV Views of the Parties	19
V Applicability of Labour Laws	23
VI Recommendations	25
VII Summary of Recommendations	35
VIII Acknowledgements	40
Appendices	43

Report of the Committee to advise Government regarding conditions of work and employment of Scavengers and Sweepers.

**CHAPTER I
PRELIMINARY**

1.1. *Our Constitution.*—We were constituted a Committee by the Government of Maharashtra through its Resolution (Appendix 'I'), Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-Lab-III-A, dated 20th June 1972 for studying the conditions of work and employment of scavengers and sweepers, initially in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur. Subsequently, at our instance, the Government of Maharashtra was pleased to extend the area of our enquiry to the Poona Cantonment, Aurangabad Municipal Council and Kolhapur Municipal Corporation areas as well vide Government Resolution, Industries and Labour Department, (i) No. MSC. 80471/142550-Lab-III-A, dated 27th September 1972 (Appendix II), (ii) No. MSC. 80471/142550-Lab-III-A, dated 16th October 1972 (Appendix III) and (iii) No. MSC. 80471/195073/Lab-III-A, dated 27th September 1973 (Appendix IV).

1.2. *Our Composition.*—The Committee Consisted of the following persons :—

Chairman :

The Commissioner of Labour, Bombay.

Members :

2. Shri R. A. Khaire, M. L.A.,
Room No. 27, Vishwa-Karma Bhavan, Sai Mandir Road,
Jawahar Nagar, Khar, Bombay, 400 051 (East).
3. Shri T. D. Memjade, M.L.A.,
545, Bhawani Peth, Poona 2.
4. Shri Vasudevrao Changre,
General Secretary,
Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress,
496/1, Central Railway Chawl, Gun Powder Road,
Bombay 400 010.

5. Shri Vasantao Chavan, B.A.,
Chairman,
Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress,
I, Sholapur Road, Poona 1.
6. Shri Tyagi B. M. Samundre,
Secretary,
Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress,
Bhaladar Pura, Chakreshwar Mandir, Nagpur 2.
7. The Director of Social Welfare,
Poona or his nominee—(*vide* Government Resolution,
Industries and Labour Department, No. MSC. 80474/5367-
Lab-III-A, dated 20th November 1974).

Member-Secretary :

8. Shri P. J. Ovid,
Assistant Commissioner of Labour, Bombay.

1.3. Subsequently, the Government of Maharashtra appointed Shri M. D. Naik, Assistant Commissioner of Labour, Bombay, as our Member-Secretary in place of Shri P. J. Ovid, who was appointed as Additional Member of the Committee *vide* Government Resolution, Industries and Labour Department, (i) No. MSC. 80471/195080-Lab-III-A, dated 1st October 1973 (Appendix V), and (ii) No. MSC. 80471/150830/Lab-III-A, dated 29th January 1974 (Appendix VI).

1.4. *Our Terms of Reference.*—Our terms of reference, as contained in the Government Resolution, of 20th June 1972 (Appendix I) are as under :—

- (i) To study the conditions of work and employment of sweepers and scavengers in assigned areas ;
- (ii) To make recommendations for amelioration of the conditions of work and employment of sweepers and scavengers in the assigned areas ;
- (iii) To examine whether there is a case for giving any relief to such sweepers and scavengers ;
- (iv) Whether the relief that may be recommended by us could be given to these sweepers and scavengers within the ambit of the existing legislation ; and
- (v) If so, to make recommendations as to how the aforesaid relief could be given.

1.5. Since some of our Members were of the opinion that our terms of reference were wide enough to study whether the community from which the sweepers and scavengers came had opportunity for better employment elsewhere, we made a reference to Government for a clarification in the matter. The Government *vide* its letter, Industries and Labour Department, No. MSC. 80472/144430-Lab-III-A, dated 28th September 1972 (Appendix VII)

explained that the terms of our reference do *not* include investigation to find out where the community from which sweepers and scavengers came had prospects of better employment elsewhere. Further, Government directed us that we should study the conditions of work and employment of sweepers and scavengers in regard to matters such as wages, hours of work and similar service conditions. This clarification of Government has been taken note of by us while undertaking our task.

1.6. *Our procedure.*—In making our enquiries and giving our findings and recommendations, we have generally followed the usual procedure adopted by other Committees appointed by Government for investigation into various other labour problems. Firstly, we examined and studied all published literature having a bearing on the scope of our terms of reference, particularly the Reports of—

(1) The Scavengers' Living Conditions Enquiry Committee, State of Bombay, 1949, headed by Shri V. N. Barve ;

(2) The Scavenging Conditions Enquiry Committee, 1960, Chaired by Prof. N. R. Malkani ;

(3) The Committee on Customary Rights to Scavenging, 1969, headed by Prof. N. R. Malkani ;

(4) The Committee to Study the Working and Service Conditions of Sweepers and Scavengers, 1969, Chaired by Shri Bhanuprasad Pandya ;

(5) The National Commission on Labour, 1969, headed by Dr. P. B. Gajendragadkar ;

(6) The Commissioner for Scheduled Castes and Scheduled Tribes 1970-71. Secondly, we obtained the factual data, which is relevant to the scope of our enquiry, through the office of the Commissioner of Labour, Bombay, as per the Questionnaire (Appendix VIII) prepared by us on a sample basis, in the area of enquiry assigned to us. Thirdly, we also collected some factual data relevant to our terms of reference by making on the spot visits to some of the Local Bodies, establishments, institutions and private house-holds, which employ sweepers and scavengers in the areas allotted to us for enquiry. Fourthly, some such data was also collected by us through on the spot visits to the work-spots where the sweepers and scavengers were found to be at work, and to the housing colonies or places where they reside. Lastly, information covering our terms of reference was also obtained by us by recording of oral evidence from the parties concerned or interested in or connected with the terms of our reference. The information and material gathered by us from all these sources has been compiled, collected, examined and analysed by us in arriving at our findings and conclusions, which are recorded in the subsequent Chapters.

1.7. *Our Meetings.*—We held 15 meetings for holding our deliberations. The dates on which we met and places at which we met are given in the table set-out below :—

Serial No.	Date of meeting	Place of meeting
1	3rd August 1972	.. Bombay
2	19th August 1972	.. Bombay
3	5th September 1972	.. Bombay
4	27th June 1972	.. Bombay
5	16th July 1973	.. Poona
6	20th July 1973	.. Aurangabad
7	30th January 1974	.. Kolhapur
8	29th April 1974	.. Bombay
9	14th June 1974	.. Nagpur
10	9th July 1974	.. Sholapur
11	6th September 1974	.. Bombay
12	4th November 1974	.. Bombay
13	19th November 1974	.. Poona
14	3rd December 1974	.. Nagpur
15	31st December 1974	.. Bombay

1.8. *Principal decisions taken by us during our Meetings.*—Our first meeting was of a preliminary nature, wherein it was decided that we should draw a suitable Questionnaire covering the terms of our reference and request the office of the Commissioner of Labour, Bombay to canvass the same, through its trained field-staff, on a sample basis, amongst the local bodies, institutions, establishments, private house-holds, etc. located in the areas assigned to us for enquiry and make available the results thereof to us as early as possible. In the second meeting, we decided to request Government to extend the area of our study to the Poona Cantonment and Aurangabad Municipal Council areas as well. At our third meeting, we finalised the Questionnaire, which was proposed to be canvassed by us, through the field agency of the Commissioner of Labour, Bombay, on a sample basis. At our fourth meeting, the Report received from the Commissioner of Labour, Bombay, in respect of the Questionnaire canvassed by his field agency, on our behalf, was considered and our tour programme for on-the-spot visits to the local bodies, institutions, establishments, private house-holds, etc. in the area allotted to us was finalised. Our subsequent meetings were devoted to the consideration of the recommendations to be made by us to Government after studying all the data and material available and gathered by us. In our meeting held on 4th November 19th November and 3rd December 1974 we finalised our recommendations and drafted our report based thereon for submission to Government. Our report was signed by us in our final meeting.

1.9. *Oral Evidence.*—We visited the centres assigned to us, for the purposes of recording oral evidence from all persons interested in, connected

with or affected by our terms of reference. Our programme for this purpose was notified by us to the parties concerned in advance, like-wise, publicity to our programme in this regard was also given by us, to the extent possible, through issue of press notes in the local newspapers, calling upon the parties appear before us, for recording of oral evidence. In all seventy-five parties appeared before us for tendering oral evidence, which was recorded by us at the different Centres. The relevant particulars of the oral evidence recording sessions held by us, the parties who tendered evidence before us, etc. are given in Appendix 'X'.

1.10. *Our staff.*—As decided in our preliminary meeting, we had moved the Government to sanction us a minimum staff, comprising of—one senior-clerk, one steno-typist, one senior investigator and one peon, for assisting us in our secretarial work. However, Government was pleased to sanction staff, consisting of one senior clerk, one steno-typist and one junior Labour investigator only.

1.11. *Time-limit for submission of our Report.*—As per Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-Lab-III-A, dated 20th June 1972 (Appendix I), we were required to submit our Report to Government, within a period of three months from the date of the Resolution. However, for various reasons, we could not complete the task assigned to us, within the stipulated time-limit. As such, we were obliged to move Government to grant us extension, from time to time, for submission of our Report. Government was pleased to grant us the necessary extensions asked by us in this behalf. The last such extension granted to us by Government was up to January, 1975—*vide* Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80472/206633-Lab-III-A, dated 20th January 1975.

CHAPTER II

HISTORICAL BACKGROUND

(Including 'Gharaki' System and problems of Private Sweepers and Scavengers)

2.1. The profession of sweepers and scavengers is essential to our community and particularly in urban areas where the problems of sanitation and environmental hygiene is becoming critical day by day due to industrialisation and consequent over-crowding of urban areas. On account of the nature of work of sweepers and scavengers they are looked down upon by the society. Amongst the two categories, scavengers are considered lowest, since the nature of their work brings them in physical contact with night-soil. Sweepers and scavengers who are commonly known as conservancy workers, come from scheduled Castes (backward communities) and in Maharashtra the scavengers are outsiders, hailing from Rajasthan, Uttar Pradesh, Haryana and to some extent Gujarat. On account of the stigma attached to their work the attention of social and political reformers was drawn towards them and during the last half Century a movement to up-lift them socially and economically has been in progress. The Indian Constitution has made special provision for the amelioration of these classes of persons and eradication of untouchability.

2.2. A number of Committees were appointed by the Central and State Governments during the last twenty-five years for studying the social, economic and working conditions of sweepers and scavengers. These Committees have made numerous suggestions for the amelioration of the living and working conditions of sweepers and scavengers and most of these recommendations have been accepted by Government were also made available for implementing these recommendations, but however, inspite of these measures taken by Government; there has not been much improvement in the position.

2.3. The biggest employers of sweepers and scavengers are Local authorities, Railways and Government bodies. The Greater Bombay Municipal Corporation alone employs over 11,548 conservancy workers of which about 8,266 are men and 3,282 are women. The Poona Municipal Corporation gives employment to about 4,956 conservancy workers which comprises of 1,980 men and 2,976 women. The Nagpur Municipal Corporation has in its employment

over 2,228 workers of which 1,245 are women and 983 men. The Sholapur Municipal Corporation employs 698 workers in the conservancy department, comprising of 298 men and 450 women. The Aurangabad Municipal Council given employment to about 450 workers in the conservancy department consisting of 280 men and 170 women. The Kolhapur Municipal Corporation employing over 980 workers in the conservancy section. In addition to the employment by the Municipal Corporations and the Municipal Councils, the sweepers and scavengers are also being employed by the Railway Authorities, Government Departments, Hospitals, Factories, Schools, Colleges, Housing Societies, Commercial Establishments and Statutory Corporations and Boards—Like Maharashtra State Electricity Board. The employment in these bodies is mostly on full-time basis and the sweepers and scavengers here enjoy benefits and facilities available to them under the various service rules, under the awards, agreements and settlements between these employers and their workmen, wherever they exist.

2.4. Quite a sizable number of sweepers and scavengers is also employed by private house-holds, Housing Societies and individual house-owners for clearing their premises and latrines. It was reported that the bulk of the employment by this category of employers was on part-time basis, their periods of work ranging from 15 minutes to 3 hours. The number of sweepers and scavengers so employed was not available. There are no regulations of their working conditions and the hours of work, weekly holidays, leave with wages, etc. are not subject to any rules. The wages are determined arbitrarily by the employers and there are no rules prescribing time-limit for paying them.

2.5. The sweepers and scavengers employed in the Municipal Corporations and other Statutory bodies appear to be well-organised under different unions and were in a position to bargain effectively with their employers for the improvement in their service conditions. This was not so in the case of sweepers and scavengers employed in Educational Institutions, Commercial Establishments and Private house-holds. These sweepers and scavengers were scattered and as such, no effective organisation could be built up.

2.6. As stated above the State Government and the Central Government had appointed a number of Committees to study the working conditions and the living conditions of sweepers and scavengers. The recommendations made by these Committees are dealt with in the following paragraphs.

The then Government of Bombay appointed a Committee on 1st October 1949 under the Chairmanship of Shri V. N. Barve, consisting of nine members. The terms of reference of this Committee were to study and enquire into the living conditions of scavengers in the then Bombay Province (Now State) and to suggest ways and means to improve their present conditions of work and to fix their minimum wages. The Committee submitted its report on 30th June 1951. It studied in detail the conditions of this class of workers and undertook tours to acquaint itself with this problem. The Committee inter-alia made recommendations for improvement of their working conditions. The

Committee particularly expressed itself against the process of removal of night soil trapping from receptacles or from the floor of the latrines by hand. The Committee made valuable suggestions for improvement in the structure of privies and the receptacles used therein which aimed at elimination of the system of removal of night-soil by hand.

As regards the working conditions, the Committee, considering the dirty nature of the scavenging work, recommended that the maximum hours of work should be 5 hours of scavenging. If, however, if the same workmen was required to sweep as well as scavenger, the hours of work should be 4 hours scavenging and 2 hours sweeping. In case of sweeping alone the Committee recommended 7 hours of sweeping per day.

The Committee recommended two half off-days in a week for scavengers and sweepers.

The Committee recommended that the sweepers and scavengers should be provided with a pair of suitable clothing.

As regards other working conditions the Committee suggested that receptacles for night-soil should be of standard size, weight and/or make prescribed by the Public Health Authorities. The Committee further recommended that the prevailing practice of carrying night-soil in buckets drums or buckets on the hand from the latrines to the night-soil cart, lorry or pail depot, should be prohibited. Similarly, the practice of carrying drums of cesspool contents on the head, should be prohibited and suction pump fitted to a lorry should be utilised, or where the suction pump arrangement is not feasible, a wheelbarrow with a drum or any other suitable device may be adopted.

As regards overflowing pans, the Committee recommended that the Sanitary Inspectors of Municipalities should keep a watch, whether the pans being used are of the standard size or not. If they are, and still usually overflow inspite of regular cleaning, that should be taken as a proof of the fact that more persons are using the seat than the proper number. The Inspectors and local body should take steps to provide more seats, and in the case of private latrines, require the house owner to construct more latrine seats in accordance with bye-laws. The house owner should be given to understand that the scavenger will be justified in refusing to cleanse a latrine, where the house owner fails to supply a proper pan of standard size, weight and make.

The Committee suggested pay-scales for the sweepers and scavengers, and unclean allowance ranging from Rs. 2 p.m. in Gram Panchayats to Rs. 7 p.m. in Bombay City. The Committee recommended dearness allowance at Government rates to the sweepers and scavengers. The Committee also recommended the abolition of 'Gharaki' system or the system of customary rights of scavenging private latrines.

The Government of India constituted a Committee under the Chairmanship of Professor N. R. Malkani to enquire into the conditions of the sweepers and

scavengers. The report of the Committee was submitted in 1960 and contained comprehensive recommendations not merely for eliminating the inhuman practice of carrying night soil as head-loads, but also for removing the working conditions. However, with all these, the conditions continued to be distressing, where the workers had not been able to organise themselves.

The National Commission on Labour applied its mind to the problems of sweepers and scavengers. While studying the question of unorganised labour, the Commission observed that most of important recommendations made by the earlier Committees about the working conditions, housing and wages had been accepted by the authorities. Funds for implementing them had also been provided by the local bodies to the extent their other commitments permitted. Even so, the results achieved in terms of the objectives of the programme for improvement in the methods of handling and disposal of night soil are far from satisfactory. According to the National Commission the reasons for this have been (i) prevalence of Jagirdari/Jajamani system (customary rights) for scavenging amongst the sweepers in various cities ; (ii) inadequate organisation and financial resources of Municipalities and local bodies ; (iii) inability of the State Government to provide adequate aid for getting the action programme implemented ; and (iv) indifference on the part of the scavengers themselves for providing any improvement in the way of work. The recommendations regarding supply of wheel harrows for carrying night soil had been implemented in the cities and towns and carrying it on head loads has been substantially done away with (para 20.52 of the National Commission on Labour's report).

The Committee appointed by the National Commission on Labour under the Chairmanship of Shri Bhanuprasad Pandya made certain recommendations, out of which the National Labour Commission considered the following five as important :—

(i) State Governments should enact suitable legislation regulating service conditions and set up an adequate Inspectorate for the purpose.

(ii) Recruitment should be strictly regulated and detailed records of seniority of substitute workers, registration of conditions and issue of call-letters and appointment orders should be maintained.

(iii) The Provident Funds Act (1962) should be made applicable to the sweepers and scavengers employed by local bodies.

(iv) The applicability of Employees' State Insurance Act, 1948 to sweepers and scavengers employed by local bodies should be examined.

(v) Efforts towards abolition of practice of carrying night soil as head-loads should be intensified. Emphasis should shift from improved methods of carrying night soil to the abolition of the necessity of carrying night soil itself.

The Bhanuprasad Pandya Committee also made recommendations in respect of pay and allowances, weekly-off, leave and holidays, hours of work and other related matters. These are given below :—

(1) The State Governments/Union Territories should take immediate steps for enforcing as a minimum the scales of pay and dearness allowance for sweepers and scavengers as are applicable to their Class IV employees (such as fulltime peons).

(2) No sweeper or scavenger employed by a local body, should be paid less than the pay and allowances which are payable to Class IV servants of the State Governments/Union Territories in which the local body is situated.

(3) The fair standard of pay and allowances for sweepers and scavengers, on account of filthy nature of their work, disagreeableness of the task and the health hazards involved in the work, should be higher than pay and allowances of Class IV Government employees. To determine these fair standard of pay and allowances Wages Boards should be fixed up for sweepers and scavengers.

(4) The employment of part-time sweepers and scavengers save with the express permission in writing of the prescribed authority should be prohibited.

(5) A full weekly rest day is an absolute must and can in no way be replaced by any partial half holidays or monetary compensation in lieu. The Committee recommended that the local body should ensure that every sweeper and scavenger gets regular rest day after 6 days of work.

(6) The Committee further recommended that public holidays available to the Class IV employees of State Government/Union Territories should also be given to sweepers and scavengers.

(7) Every sweeper and scavenger should be allowed the various kinds of leave which are allowed to the Class IV employees.

(8) Maternity leave should be granted in accordance with the Maternity Benefits Act, 1961.

(9) The Committee observed that it was essential to follow some yardstick for assignment of duties and areas of work to sweepers and scavengers and fixation of strength of staff according to the nature of job to be done. The Committee recommended that a fair work-load should be fixed for a normal working day for all types of duties after taking all the relevant factors into consideration. Definite standard of work should be laid down in consultation with the technical officers of the local bodies.

(10) The Committee recommended the normal hours of work for sweepers and scavengers at not more than seven hours per day of which not more

than four hours should be devoted to scavenging. For those who perform only scavenging work, the normal hours of work should not exceed five. The normal hours of work for those who do sweeping work only should not exceed seven hours per day.

(11) The Committee recommended that roll call should not be taken more than twice, once in the morning and once in the afternoon, preferably on the working site.

(12) Every worker should have an interval of rest at least for half an hour after a continuous period of work for five hours.

(13) No overtime work should be taken from the sweepers and scavengers except with the express permission in writing from the prescribed authority. Whenever overtime work is taken the workman should get pay at double the ordinary rate of wages and allowances.

CHAPTER III

EXISTING CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT OF SWEEPERS AND SCAVENGERS AND OBSERVATIONS OF THE COMMITTEE

3.1. An enquiry to study the living and working conditions of sweepers and scavengers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona and Nagpur, Sholapur and Kolhapur and Municipal Councils of Aurangabad and Poona Cantonment was undertaken at our instance by the Office of the Commissioner of Labour. The questionnaires which were to be canvassed during the course of this enquiry were finalised by us at the meeting held in Bombay and the investigators from the office of the Commissioner of Labour conducted the enquiry on a sample basis by collecting information in the questionnaires.

3.2. The enquiry covered in all 376 sampled establishments in the cities selected for the survey. We noted that the employers constituted :—

- (i) Local authorities and other allied departments of the local authorities like hospitals and educational institutions;
- (ii) Government offices and departments;
- (iii) Private hospitals;
- (iv) Private educational institutions;
- (v) Other private services such as factories, shops, hotels and restaurants, theatres, banks and other commercial establishments and housing colonies and societies.

3.3. The enquiry was concentrated mostly on private hospitals, private educational institutions and other private employers. Out of 376 establishments covered by the survey, 322 were from the private sector. The reason for concentration of the enquiry on private employers was that the sweepers and scavengers employed in Government and other departments enjoyed the same service conditions as other Class IV Government servants. Further, the sweepers and scavengers employed by the local authorities enjoyed comparatively better service conditions and we also notice that in a number of local authorities, in matters like wages, dearness allowance, social security, hours of work, uniforms, leave facilities, etc. there were awards, agreements and/or settlements as a result of adjudication or collective bargaining or the recommendations of Pay Commissions.

3.4. The exact number of sweepers and scavengers employed by private employers was not available inspite of the best efforts made by the Office of the Commissioner of Labour. We feel, however, that their employment must be quite substantial taking into consideration the vast number of employers in the private sector.

3.5. The reports prepared by the investigators on the basis of the enquiry conducted by them, were taken into consideration by us in formulating our recommendations. The salient features from these reports are given below :—

Greater Bombay.—The total strength of the workers employed by the Municipal Corporation of Greater Bombay was 42,768 out of which the conservancy section employed 11,548 workers, comprising of 8,266 men and 3,282 women. Of these the number of scavengers is 4,340 while the number of sweepers is 7,208. Women constituted almost 50 per cent of the total number of conservancy workers.

3.6. Almost all the establishments covered by the enquiry appeared to prefer full-time conservancy staff and the number of part-time conservancy workers employed by them appeared to be quite negligible. This would be apparent from the fact that in the 106 establishments selected for the enquiry, out of 498 workers employed by them only 45 were part-time workers. The hours of work of the conservancy workers working on full-time basis ranged from 5 hours to 8 hours, while those of the part-time conservancy worker varied from 2 hours 15 minutes to 3 hours. Mostly these workers were paid on monthly basis and were entitled to a full-day weekly off and 10 paid holidays. Only 12 establishments covered by the enquiry granted 15 holidays in a year.

3.7. These institutions, by and large, were giving earned leave to the extent of fourteen/thirty days per year and casual leave ranging from four days to ten days in a year. Their sweepers and scavengers enjoyed sick leave facilities as well as festival holidays. As regards social security, it was noticed that in the case of six private hospitals there were schemes of provident fund while fourteen private educational institutions and 51 other employers granted this benefit to their sweepers and scavengers. As regards gratuity, two private hospitals, 19 educational institutions and 36 other employers gave this benefit to their sweepers and scavenger.

3.8. The earnings of full-time sweepers in private hospitals varied from Rs. 60 to Rs. 170 per month, while those of the scavengers ranged from Rs. 100 to Rs. 130 per month. The earnings of sweeper-cum-scavengers ranged between Rs. 10 to Rs. 120 per month. In case of private educational institutions full-time sweepers earned between Rs. 55 to Rs. 300 per month, while the scavengers earned wages ranging between Rs. 75 to Rs. 210·50 per month. As regards other private employers, the earnings of full-time sweepers ranged from Rs. 75 to Rs. 441·90 per month, while those of full-time scavengers varied between Rs. 105 to Rs. 566 per month. Sweeper-cum-scavenger were in receipt of earnings ranging between Rs. 163 to Rs. 486 per month.

3.9. The earnings of part-time sweeper-cum-scavenger in private hospitals ranged between Rs. 27 to Rs. 67 per month while in private educational institutions these varied between Rs. 10 to Rs. 100 per month. In private establishments the part-time sweeper earned between Rs. 8 to Rs. 24 per month and scavengers earned between Rs. 10 to Rs. 175 per month.

Poona.—The total number of labour staff employed in the Poona Municipal Corporation was 15,080, out of which the conservancy department employed 4,456 workers, consisting of 1,980 men and 2,976 women. Of these 980 were scavengers consisting of 379 men and 601 women. The strength of women workers in the conservancy department thus appeared to be more than that of men workers.

3.10. 42 private employers in Poona employing 139 workers were selected for the sample enquiry. Of these only 15 were part-time workers. Thus, in Poona also, private employers appeared to prefer full-time sweepers and scavengers. The hours of work of full-time scavengers employed by the employers in the private sector ranged from 7 hours to 8 hours per day. In case of part-time sweepers they were between 15 minutes to about 1½ hours per day.

3.11. The enquiry revealed that out of 37 establishments, the scavengers and sweepers employed in 32 establishments, enjoyed regular weekly off, while only 5 establishments did not give weekly off. 29 employers gave casual leave to their workers which ranged from 7 days to 30 days per year. Only 10 employers gave sick leave to their workers. The sweepers and scavengers employed by 9 employers enjoyed festival holidays which came to about 9 days per year.

3.12. The full-time sweeper-cum-scavenger in private hospital received wages between Rs. 70 to Rs. 222 per month. The part-time sweeper earned between Rs. 50 to 70 per month while the part-time scavengers earned between Rs. 22 to Rs. 62 per month. In case of private educational institutions, wages of full-time sweeper ranged between Rs. 105 to 432 per month, while part-time sweeper in a private educational institution earned wages ranging between Rs. 20 to Rs. 95 per month. The wages of full-time scavengers ranged from Rs. 100 to Rs. 232 per month, while those of a part-time scavenger varied between Rs. 15 to 40 per month. In case of other private employers, the monthly wages of full time sweepers were Rs. 95 to Rs. 480 per month. while those of part-time sweepers ranged between Rs. 30 to Rs. 75 per month. The monthly wages of full time scavengers varied between Rs. 102 to Rs. 350 per month. Those of the part-time scavengers-cum-sweeper ranged between Rs. 50 to Rs. 110 per month.

3.13. *Nagpur.*—The Nagpur Municipal Corporation employed 3,405 workers, out of which the conservancy branch accounted for 2,228 workers, comprising of 1,245 women and 983 men. The strength of women workers thus, appeared to be larger than that of men workers.

3.14. 23 establishments in Nagpur in the private sector were selected for the sample enquiry which employed 46 workers. 24 out of these 46 workers were part-time. It would, thus appear that there was a preference for employment of part-time workers in Nagpur.

3.15. The hours of work of conservancy workers employed on a full-time basis varied between 7 hours and 45 minutes to 9 hours per day, while in case of part-time workers the working hours were between 1 hour to 2 hours and 38 minutes per day. Out of 39 private employers, only 19 granted regular weekly offs to their conservancy workers.

3.16. Earned leave to the extent of 15 to 20 days was granted by 8 employers, while 4 employers, gave casual leave to their sweepers and scavengers. Only 3 employers gave sick leave while 17 employers gave festival holidays ranging between 4 to 8 per year. Only one private hospital granted maternity leave to its female scavengers and sweepers.

3.17. The monthly wages of a full-time sweeper-cum-scavenger in private hospitals ranged between Rs. 60 to Rs. 150 per month, while the part-time sweeper-cum-scavenger earned between Rs. 6 to Rs. 25 per month. In educational institutions full-time sweepers received wages ranging between Rs. 55 to Rs. 75 per month, while in case of part-time workers they were between Rs. 2 to Rs. 16 per month. So far as other private employers are concerned, the full-time sweepers earn between Rs. 93.75 to Rs. 256 per month while the part-time sweepers' earnings ranged from Rs. 10 to Rs. 153 per month. The earnings of scavengers employed on full-time basis were on an average Rs. 105 while in case of part-time scavengers they ranged between Rs. 15 to Rs. 25 per month. In case of sweeper-cum-scavenger working on full-time basis the monthly earnings varied between Rs. 96 to Rs. 144 per month while in case of part-time sweeper-cum-scavenger they ranged between Rs. 8 to 46 per month.

3.18. *Sholapur.*—The total strength of labour staff employed in Sholapur Municipal Corporation was 1,286 out of which conservancy branch employed 693 workers comprising of 251 men and 447 women. Thus, the enquiry showed that in Sholapur women workers in conservancy were more than the men. The sample enquiry covered 23 establishments which employed 65 workers of which 43 were part-time. Thus, it appeared that there was a preference for employment of sweepers and scavengers on part-time basis.

3.19. The full-time conservancy workers in Sholapur worked between seven hours to 19 hours and 40 minutes per day while the part-time conservancy workers worked for one hour only. All private hospitals granted regular weekly offs to their scavengers and sweepers. Of the 13 private educational institutions 11 granted all the weekly offs in a year while two granted 52 half weekly offs. Of the other 7 private employers, 5 granted 52 days full weekly offs in a year.

3.20. 14 private employers covered by the survey granted leave ranging between 15 days to 30 days per year. Nine employers granted casual leave ranging between 7 to 15 days while 3 employers gave sick leave to the extent of

15 days per year. The monthly income of full-time sweepers in private hospitals ranged between Rs. 80 to Rs. 140 per month while a full-time sweeper-cum-scavenger earned Rs. 80 per month on an average. In case of private educational institutions full-time scavenger earned between Rs. 126 to Rs. 172 per month while part-time sweeper was in receipt of wages ranging between Rs. 6.50 to Rs. 33 per month. The monthly wages of scavenger on full-time basis varied between Rs. 65 to Rs. 172.75, while that of part time scavenger ranged between Rs. 12 to Rs. 40 per month. The wage of a sweeper-cum-scavenger averaged Rs. 72 per month. In case of other private employers, the monthly wages of a full-time sweeper were between Rs. 69 to Rs. 90 per month, while those of a part-time sweeper were between Rs. 15 to Rs. 20 per month. The wages of a part-time scavenger were Rs. 20 per month. The full-time sweepers-cum-scavengers earned Rs. 67 per month while the part-time sweeper-cum-scavenger earned Rs. 10 per month.

Aurangabad.—The total labour strength employed in Aurangabad Municipal Council was 2,558 out of which the conservancy branch employed 444 workers consisting of 67 sweepers and 377 scavengers.

3.21. Eight private employers employing 17 workers in their conservancy sections were selected for the enquiry. Of these 11 were employed on part-time basis. Thus, the sample enquiry revealed that the employers in Aurangabad preferred part-time sweepers and scavengers.

3.22. It was revealed during the course of the enquiry that the conservancy workers working on full-time basis, worked for 5 to 6 hours per day while part-time conservancy workers worked between $\frac{1}{2}$ hour to 4 hours per day. All these workers got the benefit of a full-day weekly off.

3.23. As regards leave facilities, it was noticed that 3 employers granted earned leave while 5 granted casual leave to their workers. Only 5 employers gave sick leave to their workmen. The monthly wages of scavengers working on full-time basis in private educational institutions ranged between Rs. 177 to Rs. 193 per month. The part-time sweeper-cum-scavenger working in a private hospital earned between Rs. 40 to Rs. 60 per month and a full time sweeper-cum-scavenger earned between Rs. 60 to Rs. 75 per month. The monthly earnings of a part-time sweeper-cum-scavenger in a private educational institution ranged between Rs. 30 to Rs. 40 per month, while those of a scavenger ranged between Rs. 40 to Rs. 96 per month. The private part-time sweeper working with a private employer earned Rs. 50 per month. The average income of scavenger's family worked out to Rs. 251.75 per month.

3.24. *Kolhapur.*—The total strength of the labour staff employed by the Kolhapur Municipal Corporation was 3,734 of which the conservancy branch employed 922 workers comprising of 603 men and 319 women. 17 establishments employing 23 sweepers and scavengers were selected for survey. Out of these 23 workers, 14 workers were employed on part-time basis. It will thus be seen that the sample enquiry showed a preference for part-time employment of sweepers and scavengers.

3.25. The hours of work of the conservancy workers employed on full-time basis varied from 6 hours to 8 hours and 30 minutes per day while in case of part-time conservancy employees, they ranged between 30 minutes to 3 hours per day. Three private educational institutions and three employers in the privated sector granted a full-day weekly off. One educational institution gave casual leave to the extent of 15 days while it gave sick leave to the extent of 20 days and 16 paid holidays.

3.26. The monthly wages of a full-time sweeper in private educational institutions varied between Rs. 170-50 to Rs. 242 while a part-time sweeper earned between Rs. 20 to Rs. 25 per month. Part-time scavengers received wages ranging between Rs. 25 to Rs. 40 per month, while the sweeper-cum-scavenger earned Rs. 40 only. In case of private hospital the monthly wages of a full-time sweeper were Rs. 50 per month, while those of a part-time sweeper were Rs. 50 per month. The monthly wages of full-time scavenger varied between Rs. 80 to 95 while those of a part-time scavenger ranged between Rs. 20 to Rs. 60 per month.

3.27. During the course of our investigations we visited a number of spots at various centres at which sweepers and scavengers were employed. We noted that the conservancy workers employed by the Municipal Corporation and the Municipal councils of Aurangabad were required to report for duty between 6 a.m. in the morning and work up to 10 a.m. or up to 10-30 a.m. They were again called for work between 2 p.m. and 5-30 p.m. Their spread-over thus, came to about 11 hours per day. It was complained to us that the sweepers and scavengers employed in the conservancy branch were required to give attendance twice at each period of work. Thus, during the course of the day they had to give rollcall four times a day. It was represented to us that this caused considerable harassment to them.

3.28. The environments in which the scavengers were required to work were far from satisfactory and extremely unhygienic, except perhaps in Greater Bombay and Poona. The system of service latrines is still in existence to a very large extent in Sholapur, Kolhapur, Nagpur and Aurangabad. The implements supplied to the scavengers by the municipal authorities were not of good design which rendered their work very difficult. The service roads and service lanes on which they had to ply the wheel-barrows were not kept in good state of repairs with the result that the wheel-barrows supplied to them for carrying night-soil could not be taken up near the place of cleaning. The scavengers, therefore, had to empty the receptacles from the latrine into the buckets which had to be manually carried upto the wheel-barrow. The scavengers thus came in physical contact with night soil. In Aurangabad it was noticed that the system of keeping receptacles in the latrine-chamber was not existing and the scavengers had to scrap the night-soil from the floor of the latrines into the buckets. Quite often, the night-soil thus collected was thrown into open gutters creating obnoxious atmosphere in and around the area. We noticed that in some cases, the chambers of the privies were at a high level so that while cleaning the latrines, the scavengers had to put his hand in the chamber of the privy

and sometimes it touched his mouth also. We particularly noticed that the environments around the privies in Aurangabad were extremely filthy giving rise to filthy odours and the scavengers were required to wade through the filthy water in order to get near the latrine. At Kolhapur we were shown the central collection pool which was in a dilapidated state and extremely unsafe and prone to accidents.

3.29. The system of carrying night soil on heads still continues, particularly in Aurangabad, Sholapur, Kolhapur and to some extent, in Nagpur. Manual carriage of night soil or cesspool water was even observed in some suburban area in Greater Bombay.

3.30. We also visited the housing colonies of sweepers and scavengers. The conditions of living of these persons were below expectations, not only in the private colonies but also in the residential colonies provided by the local bodies. At Nagpur and Sholapur, it was represented to us that the hours of supply of water were such that when the sweepers and scavengers went back home from duty, there was no water in the taps.

3.31. There was absolute lack of cleanliness in and around these colonies and bathrooms and latrines not provided, and wherever they were provided for, they were in extremely filthy condition. At Nagpur we were informed that the latrines and bathrooms constructed for the conservancy workers were used by them to keep their pigs and other animals while they made use of open space for relieving themselves. The municipal authorities complained to us that the scavengers and sweepers were not habituated to using these facilities and it would be necessary to educate them in using the facilities. Surprisingly there are no welfare centres which could give these workers social education.

3.32. We also visited some private institutions like hospitals and mill chawls. The sweepers and scavengers in private hospitals and other institutions like chawls of industrial establishments, were employed quite often on part time basis. They were required to work once or twice a day and clean the privies and open space. There were no regulated hours of work for them and the wages received by them were subject to a contract between the employer and the workman. Quite often, these were fixed arbitrarily by the employers. By and large, they do not get benefits of weekly offs, festivals holidays and annual leave with wages. It was reported that on festival days the private house-holds some times gave them food and clothing. Considering the nature of the work and their earnings whatever other meagre benefits which they receive, appeared to be far from satisfactory.

CHAPTER IV

VIEWS OF THE PARTIES

4.1. During the course of our investigations, we went round the centres covered under our terms of reference and visited municipal bodies, institutions, establishments and private house-holds as also the colonies where sweepers and scavengers predominantly reside, and held meetings and had discussions with the concerned officials, as also with the sweepers and scavengers and the representatives of their trade union and other social organisations, and noted down the view points of the parties. By and large, the points brought out before us by the parties were as under :—

4.2. At the out-set, it was pointedly brought to our notice by the representatives of the sweepers and scavengers that in the past, both the Central and State Government has appointed various committees *viz.* the Barve committee, the Malkani committee, from time to time for studying the various aspects of working and living conditions of the sweepers and scavengers and for making recommendations for improving the same. However, the pace of the implementation of the recommendations made by these committees, had been very slow and that some of the important recommendations made by these committees are yet to be implemented. For instance, these Committees had been unanimous in recommending the abolition of the system of carriage of night-soil as head-loads. It was however, still prevalent in certain parts of the State. We found that there is much truth in this statement of the representatives of the sweepers and scavengers, as we have personally witnessed the carriage of night-soil by head at Aurangabad and some other places during our visits to the centres. The representatives of the sweepers and scavengers, therefore, emphatically urged before us that this system should be discontinued forth. They pointed out to us that these Committees have, for this purpose, suggested the conversion of dry latrines into wet latrines and they had also suggested a pattern for privies to be constructed by the municipal bodies as well as by the private house-holds. They, therefore, urged that the recommendations of the previous Committees in this respect should be brought into force immediately. The Municipal Authorities with whom we had discussions on this point gave us to understand that in most of their areas, the system of carrying night-soil as head loads had been completely abolished and that they were now insisting on the construction of latrines of the flush system. At Kolhapur, Sholapur and Nagpur, the Municipal Authorities informed us that they had undertaken a programme of construction

of underground sewage system and that, as soon as this programme was completed, the house-holders would be obliged to convert dry latrines into wet latrines connected with the underground sewage system. When this is done, problems of carrying night-soil as head loads would not survive in their areas.

4.3. It was also pointed out to us by the representatives of the sweepers and scavengers that the provision of wheel-barrows and implements, which were recommended by the previous Committee, was not being properly implemented. For instance, at Kolhapur. It was brought to our notice that the wheel-barrows, which were supplied to the Municipal sweepers and scavengers were in a state of disrepair. Further, in certain localities it was also not possible to take the wheel-barrows upto the cleaning spot, or upto the pail depots, since the approach roads were in a bad state. As such, the representatives suggested that wheel-barrows of proper design should be made available to the sweepers and scavengers and that the approach road to the cleaning spots and the pail depots should also be maintained in a proper condition. It was suggested by them that it was essential that the sweepers and scavengers are provided with modern important implements and equipments and that these implements and equipments should also be kept in a sufficiently good state of repair. It was further suggested by them that ward-wise or area-wise depots should be set up for the storage and maintenance of these implements and equipments, including hand-carts, wheel-barrows, etc.

4.4. The question of providing suitable accommodation to sweepers and scavengers employed by the Municipal bodies was also stated before us by the representatives of sweepers and scavengers. We were told that the quarters provided to the sweepers and scavengers by the Municipal bodies were generally of a sub-standard nature and the environments of these quarters were also unsatisfactory and unhygienic. It was, therefore, suggested to us that the Municipal bodies should be obliged to construct well-built and satisfactory quarters for the sweepers and scavengers, which should be maintained in a hygienic condition by the Municipal bodies. It was suggested to us that these quarters should also continue to be available to the sweepers and scavengers, even on severance of their employment in the Municipal bodies, by making a provision for employment of a dependent relative of the sweeper or scavenger concerned. It was also suggested to us that ownership of such quarters should, if possible, be transferred to the sweepers and scavengers, on a hire-purchase system.

4.5. The concerned officials of the Municipal bodies gave us to understand in this connection that, to the extent possible, they were taking steps to provide 'pucca' quarters for the sweepers and scavengers. However, they told us that such quarters as have been provided to sweepers and scavengers were not being properly used and that these workmen were themselves responsible for the unsatisfactory and unhygienic conditions of the quarters. The concerned officials of the Municipal bodies, therefore, urged on us that there was need for imparting education to sweepers and scavengers in the matter of keeping the quarters in satisfactory and hygienic conditions.

4.6. The representatives of sweepers and scavengers, particularly those from Nagpur and Sholapur, also told us in this connection that usually when the conservancy staff returns home, after their day's duties, there is no water-supply available to them in their quarters, with the result that they are unable to clean their bodies and keep their environments clean. This, they pointed out, is one of the main reasons why the accommodation provided to the sweepers and scavengers is generally found to be unhygienic. The representative, therefore, desired that the Municipal bodies should be obliged to see that sufficient water supply is available in the quarters provided to the sweepers and scavengers, particularly at the time when they return back to their quarters after their day's duties.

4.7. The next point urged before us by the Representatives of the sweepers and scavengers as that the conservancy staff is required to answer roll-call by the Municipal bodies twice and even three times a day. They protested against such practice and asked for a system of having only one roll-call every day, as the existing system according to them, was obnoxious since it was almost akin to treating the staff as criminals.

4.8. They also pointed out that the system of employing conservancy staff in Municipal bodies or in other institutions and establishments through contractors should be abolished. However, at Aurangabad, where the "Gharaki" system which is akin to contract system was prevalent, contrary views on this question were expressed by the parties. According to the Aurangabad Municipal Council, the sweepers and scavengers at Aurangabad were themselves opposed to the system of abolition of the Gharaki System, as this would lead to the abolition of their 'monopolistic' earnings. However, some of the sweepers and scavengers interviewed by us at Aurangabad stated that they would be inclined to give up the 'Gharaki' system of work, provided they were paid suitable compensation and provided that they were given suitable alternative employment in the Municipal Council, however, pointed out that it would not be possible to absorb the private sweepers and scavengers at Aurangabad in the Aurangabad Municipal Council, unless the entire sweeping and scavenging operations at Aurangabad are municipalised and such municipalisation would involve a huge financial out-lay.

4.9. It was also mentioned to us by the representatives of the sweepers and scavengers that the conservancy staff in Municipal bodies are being paid unclean allowance on the basis of the recommendations of the Barve Committee, which were made over two decades ago. They, therefore, desired that, taking into consideration the present steep rise in the cost of living, the unclean allowance of the sweepers and scavengers in the Municipal bodies should be suitably revised upwards. They also stated that, having regard to the unclean environments in which the sweepers and scavengers are required to work, they should be provided with soaps and insecticides which, in many cases, were not being provided to them presently. They also desired that the sweepers and scavengers be compulsorily given National Holidays on 15th August and 26th January each year and that no sweeper or scavenger should be allowed or

required to work on these days. They also wanted that the present system in the Municipal bodies of granting two half days as weekly offs to the sweepers and scavengers should be discontinued and, instead, they may be granted one full weekly off. For this purpose, they suggested that the Municipal Authorities should introduce a system of rotation in order to enable the sweepers and scavengers to enjoy a full weekly off. As regards leave facilities, they felt that the existing provisions in the Municipal Rules on the subject were adequate, but they desired that three rules should be strictly followed by the Municipal Bodies.

CHAPTER V

APPLICABILITY OF LABOUR LAWS

5.1. One of the terms of reference of our Committee is to make recommendations to Government on whether it is possible to ameliorate the service conditions of sweepers and scavengers within the ambit of the existing Labour Legislation. It would be necessary for this purpose to study the present Labour Legislation and the extent to which its benefits are available to the sweepers and scavengers.

5.2. The principal legislations which apply to the sweepers and scavengers are the Industrial Disputes Act, 1947, and the Minimum Wages Act, 1948. The sweepers and scavengers, who are employed in the Corporations and the Municipal Councils, as well as in the industrial and commercial establishments are covered by the provisions of the Industrial Disputes Act. The sweepers and scavengers employed under the local authorities, hospitals and shops and commercial establishments are covered under the Minimum Wages Act, 1948. Under the Industrial Disputes Act, 1947, the benefits flowing from the agreements and settlements, as a result of adjudication, are available to such sweepers and scavengers. We have noticed that under local authorities, these workers along with others, are fairly well organised and they are in a position to bargain effectively with the employers. We have also seen that in some of the private establishments, these workers have been able to better their service conditions through collective bargaining. Thus, they have been able to secure the benefits of incremental scales of wages, dearness allowance, leave facilities, social security, under the Industrial Disputes Act, 1947. We also noticed that in the Municipal Corporations, the sweepers and scavengers are entitled to the benefits under the respective Municipal Service Rules and the Bombay Civil Services Rules, wherever they are applicable.

5.3. The Minimum Wages Act, 1948, provides for fixation of minimum rates of wages, overtime rates of wages, hours of work, rest interval, spread-over and weekly holidays. The minimum rates of wages for employees in local authorities, shops and commercial establishments, and hospitals in Greater Bombay, Vidarbha and Marathwada regions have been fixed. The sweepers and scavengers employed in such establishments, therefore, get the benefits available under the Minimum Wages Act, 1948. We also learn

that the minimum rates of wages for employees in the Hospitals in Poona Division will be shortly fixed. Thus, a large section of sweepers and scavengers employed by the Municipal Corporations, hospitals, shops and commercial establishments and other industrial establishments get the protection either under the Industrial Disputes Act, 1947 or the Minimum Wages Act, 1948.

5.4. This leaves the sweepers and scavengers employed in educational institutions, housing societies and the housing colonies, unprotected, as they are unable to bargain effectively due to their lack of organisation. They also do not get the benefits of the Minimum Wages Act, 1948, as these employments have not been added to the schedule to the Minimum Wages Act, 1948. We have, therefore, recommended that, employment of sweepers and scavengers other than those attending to private house-holds, should be added as separate entity in the schedules to the Minimum Wages Act, 1948, and minimum rates of wages under the Act may be fixed for the classes of employees employed in this employment so that not only minimum rates of wages for sweepers and scavengers working under the local authorities, which were fixed some ten years back, could be revised, but also, sweepers and scavengers employed in educational institutions, housing societies, housing colonies and other institutions would get protection under the Minimum Wages Act, and it would be possible to fix minimum rates of wages and to make provisions for hours of work, overtime wages and weekly offs for these classes of employees.

5.5. There is no law at present for these workmen other than those under the local bodies, who are covered by the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947, would be able to secure benefits such as annual leave with wages, sick leave, paid festival holidays and other social security benefits. We have recommended some measures of benefits in this regard for sweepers and scavengers in such institutions such as educational institutions, housing societies, etc. in order that this recommendation would be effectively implemented. We recommend that Government should undertake a suitable legislation for such class of employees.

5.6. It was represented to us from some parties that the provisions that of Maharashtra Mathadi, Hamal and Other Unprotected Workers (Regulation of Employment and Welfare) Act, 1969, should be made applicable to the sweepers and scavengers and schemes for their welfare and other matters should be framed in respect of such workmen. We have given our most careful consideration to this question and we are of the view that it would be impracticable to extend this Act to the sweepers and scavengers in view of the peculiar nature of work of sweepers and scavengers which is spread over the length and breadth of the whole town. It would be impossible to make and enforce any scheme contemplated under this Act, in respect of such workmen.

CHAPTER VI

RECOMMENDATIONS

6.1. Under our terms of reference, we are required to study the condition of work and employment of sweepers and scavengers and to make recommendations for amelioration thereof. We are also required to examine whether any relief can be given in these matters to the sweepers and scavengers within the ambit of the existing legislation and, if so, to make recommendations as to how such relief can be given.

6.2. As already stated in the preliminary chapter, we have considered the reports of the previous committees, viz., the Barve Committee, the Malkani Committee, the Bhanuprasad Pandya Committee, the National Commission on Labour and the Report of the Commissioner for Scheduled Castes and Tribes, 1970-71. Further, we have also considered the data collected by the Office of the Commissioner of Labour, Bombay, on the conditions of work and employment of sweepers and scavengers in the areas assigned to us. Finally, we have also taken into consideration the data collected by us through on-the-spot visits to the local bodies, establishments, institutions, housing societies, etc. in the areas covered by the scope of our terms of reference, as also the evidence recorded by us at these places from the persons concerned with, affected by or interested in our work. On the basis of all this data and evidence, we now proceed to make our recommendations on matters, which we consider embrace our terms of reference.

6.3. In our opinion the term 'conditions of work and employment' normally covers the following matters, viz., (1) nature of work, (2) recruitment, (3) wages, dearness allowance and other allowance, (4) hours of work, rest intervals and spread-over, (5) overtime, (6) permanency, (7) weekly offs, (8) paid festival and national holidays, (9) annual leave with wages, (10) casual leave, (11) sick leave, (12) maternity leave, (13) uniforms, (14) health and safety protective equipments, (15) medical facilities, (16) housing, (17) welfare, and (18) retiral benefits—provident fund, gratuity and pension. Our recommendations are as under :

6.4. *Nature of work.*—Since time immemorial, amongst the various so called low professions in Society, the profession of sweepers and scavengers is considered to be the lowest, as these workers are generally concerned with the

cleaning of privies and latrines and the removal and disposal of human excreta there from. This work is even today performed by them, by and large, manually and without proper safety and protective implements or equipments. Quite often, the carrying of night soil is still done by them on their heads. As such, during the course of their duties, parts of their bodies, particularly their heads, hands and feet, come in direct contact with human waste and filth and they are thus exposed to all kinds of health hazards. This obnoxious nature of their work mainly accounts for their being looked down upon by Society.

6.5. Further, in the Marathwada Division of the State, a peculiar system called the 'Gharaki' system or system of scavenging and sweeping by Customary Rights has been prevalent, since long. Under this system, where the latrines and privies are cleaned, not by the Municipalities but by scavenger privately. The sweepers and scavengers acquire scavenging rights, which become hereditary. Each scavenger cleans number of private house-holds in well-defined localities. Our particular scavenger acquires the right to clean such latrines and privies as against other scavengers by mutual understanding or agreement. The scavenger, who acquires this right, receives a small monthly remuneration from each house-hold in the locality, depending upon the size of the family in each-household. The peculiarity of this system is that private house-holders cannot do away with the scavenger, who has acquired the right to scavenge, nor can another scavenger replace him, unless the other scavenger acquires the right to scavenge the households in the particular locality through transfer. Such transfer of rights are quite often undertaken by the scavengers, in times of distress, which gives rise to numerous other economic and social problems. The nature of work of the scavengers working under this particular system is comparatively much more dirty and filthy than that of the other scavengers.

6.6. We have noted that there has been much improvement in the nature of work of scavengers in bigger cities, where the service latrines have been converted into flush latrines. This is due to the introduction of underground drainage. We, however, feel that much lee-way in the matter of improvement in the nature of work of the scavenger has still to be made, as in the cities surveyed by us, we found that the system of service latrines was still in existence on a large scale in Sholapur, Kolhapur and Nagpur and, on a much larger scale, in Aurangabad. We have noted that in this regard Government have introduced a scheme for conversion of dry latrines into flush or water-borne ones, within a period of 15 to 20 years. We support this programme and, till such time as it achieves its objective, we recommend that at least the environments of the private as well as public latrines be kept clean. In this respect, we particularly endorse the recommendations made by the Barve and Malkani Committees in respect of the type of receptacles to be used in the latrines and the method for removal and disposal of night-soil as well as ablution water there from and we suggest that this recommendations should be strictly enforced.

6.7. In cases where the system of carrying night-soil as head-load is still prevalent, we are in complete agreement with the recommendations made in

this regard by the earlier Committee in the matter of abolition of the system on a priority basis. In this context, we have noted that the State Government had made an announcement on the floor of the Assembly that the system of carrying night-soil by head-loads should be completely abolished and it had declared that such of the Municipal Councils, who do not abolish this system completely, will be liable to for forfeiture of their non-statutory grants. The powers for forfeiture of such grants have been vested in the District Collectors. We fully support this announcement and recommend that Government should devise strict measures for implementing its announcement, as we find that, despite a lapse of a period of over ten years after the announcement was made, the system of head load carrying of night-soil still persists in many Municipal areas, particularly in the Marathwada region.

6.8. *Recruitment.*—We note that the workmen in the profession of scavenging come from the 'Bhangi' community alone, while those in the profession of sweeping come from different communities of the other Scheduled Castes, which include, 'Mahar', 'Mang', 'Bhangi', etc. Further, we find that the sweepers and scavengers are generally recruited directly by the Municipal bodies and Cantonment Boards. This we find is also the case in private services. However, in some of the private services like factories, housing societies, etc. we found that they are also recruited through contractors. In Government services, the use of Employment Exchange and the Social Welfare Department is made for recruitment of sweepers and scavengers. Besides, we have also observed that, in Municipal bodies, when a permanent sweeper or scavenger retires or is unable to continue in employment, on the ground of disablement, death, etc., usually his vacancy is filled in by what is called the 'Vashila' system, whereunder a near relative of the said employee is given preference in employment in the vacancy so created. We feel that this 'Vashila' system be continued, since it also has the added advantage of continuing the housing accommodation, which may be provided to the said employee, within the family, and thus prevent the family from dislocation.

6.9. We also feel that, in the aforesaid contingencies, this 'Vashila' system should also be extended to the employment of sweepers and scavengers in Government and private institutions and factories as well. We are conscious that Government Rules require that recruitment to Government services should be done through the Employment Exchanges. However, having regard to the peculiar position of such workmen. We recommend that for this purpose, the relevant rules requiring recruitment in Government through Employment Exchanges should be relaxed to the extent necessary.

6.10. The Committee also notes that in Government institutions and local bodies leave substitutes are working in place of permanent employees, who proceed on leave. However, when a permanent vacancy occurs, no opportunity for absorption therein is given to such leave substitutes although they may be working in this capacity, for years together, because of the operation of the relevant rules, which provide for the filling in of such vacancy from candidates from the Employment Exchange or the Social Welfare Department only.

We recommend that Government and local bodies should prepare 'waiting lists' of such leave substitutes and permanent vacancies should be filled in from these 'waiting lists' only according to seniority in relaveting the rules regarding recruitment through the Employment Exchanges. We also recommend that, after studying the annual average requirement of the sweepers and scavengers, who may be required to fill in leave vacancies, a cadre of 'Leave Reserve' of sweepers and scavengers should be created. This will ensure the maximum number of days of employment per month to the 'Leave Reserves'

6.11. We also recommend that the system of employment of sweepers and scavengers through contractors, on 'contract basis', should be completely abolished, if necessary, by suitable amendment to the Contract Labour (Abolition and Regulation) Act, 1970, as it is obvious that this system leads to exploitation of the workers.

6.12. *Wages, dearness allowance and other allowances.*—We have noted that the employment under any local authority is a 'scheduled employment' under the Minimum Wages Act, 1948, and that for the Conservancy Staff employed under the local authorities minimum rates of wages have already been fixed under the Act, although they are overdue for revision. Similarly, we have also noted that for the employees, including sweepers and scavengers, employed in the institutions covered by the Bombay Shops and Establishments Act, 1948 minimum rates of wages have also been fixed as such institutions are also covered under the former Act. Like-wise, we have also noted that minimum rates of wages under the Minimum Wages Act, 1948 have also been recently fixed for employees including sweepers and scavengers employed in private hospitals in the Greater Bombay, Vidarbha and Marathwada areas of the State. The sweepers and scavengers employed in all these bodies and institutions are, therefore, entitled to the benefits of minimum rates of wages. We have further noted that sweepers and scavengers employed in factories and other similar private institutions are generally in receipt of wages, which have been fixed under agreements, settlements or awards.

6.13. However, in educational institutions, housing colonies, private households, etc. we have observed that no regulations regarding wage rates are applicable. Here, the wage rates are governed either by the service conditions unilaterally fixed by the institutions or under individual contracts of employment. We have noticed that the system of employment of sweepers and scavengers, on a part-time basis, is prevalent, on quite a large-scale here.

6.14. We have also especially noted that the part-time scavengers employed by the private house-holders are being paid wages ranging from only Rs. 2 to Rs. 5 per month per house-hold, because they are required to work for very short periods in each house-hold. We, however, feel that there should be some enhancement in their earnings in these days of high cost of living. Further, having regard to the fact that the minimum rates of wages for employees in local authorities were fixed some ten years back as also the desirability of having

uniformity in the matter of minimum rates of wages for the sweepers and scavengers working in different municipal bodies, cantonment boards, educational institutions, hospitals, housing societies, factories, etc. we are of the view that the 'employment of sweepers and scavengers other than those attending to private house holds' should be added as a separate entry in the Schedule to the Minimum Wages Act, 1948 and minimum rates of wages under the Act be fixed for the employees employed in this employment. We therefore, recommend accordingly. Our specific recommendation for this class of employees is as under :—

(i) There should be two zones in the State for the purpose of fixation of minimum rates of wages in the employment of sweeping and scavenging. The first zone should consist of areas within the limits of the Municipal Corporation of Greater Bombay and the second zone should consist of the areas falling within the jurisdiction of Municipal Corporation of Nagpur, Poona, Sholapur, Kolhapur and the Municipal Council of Aurangabad and the Cantonment Board of Poona;

(ii) The Minimum rates of wages for full-time sweepers and scavengers in Zone-I should be Rs. 215 per month, while in Zone II it should be Rs. 205 per month.

N.B.—(a) For arriving at the daily rate of wages, the above monthly-rates should be divided by 26;

(b) The above minimum rates of wages should be inclusive of dearness and other allowances and unclean allowance;

(c) Part-time sweepers and scavengers should be paid at 60 per cent of the wages recommended for full-time sweepers and scavengers.

Explanation.—A part-time sweeper or scavenger is one whose hours of work are not more than 4 hours per day.

6.15. *Hours of work, rest intervals and spread-over and overtime.*—We have noted that hours of work of sweepers and scavengers did not exceed 8 anywhere and that in local bodies, the hours of work were usually 7 per day. We, therefore, recommend that the present practice in local bodies in respect of hours of work should continue. We further recommend that the hours of work should not exceed 7 in the educational institutions, housing societies, hospitals, other than Municipal and Government hospitals, and other places where full-time sweepers and scavengers are employed. Besides, in exceptional circumstances, any work in excess of 7 hours per day should be compensated at double the ordinary rates of wages. We also recommend that sweepers and scavengers should get at least $\frac{1}{2}$ an hour rest interval, after 4 hours of work every day. Moreover, the spread-over should not exceed 9 hours of work per day.

6.16. *Permanency.*—We have noted that in Government institutions and local bodies provisions for permanency of employees do exist. These provisions may continue. In the case of other institutions where sweeping and scavenging work is done, we feel that sweepers and scavengers should be made permanent after 240 days of aggregate service as is generally the practice in Industry. We, therefore, recommend accordingly.

6.17. *Weekly-offs.*—We have noted that at present the sweepers and scavengers are generally given two half holidays per week instead of one full holiday. The National Commission on Labour has observed in this regard that two half holidays cannot be a substitute for one full holiday. We fully endorse this view of the National Commission on Labour and, therefore, recommend that, where more than one sweeper/scavenger is employed, they should be given a full day weekly-off, by rotation.

6.18. *Paid festival and national holidays.*—We have observed that the sweepers and scavengers rarely get a full day holiday on festival and National occasions. We are of the view that they should be given 4 full-days paid holidays per year as festival and National holidays, as is the general practice in other industries. These holidays should be on 26th January, 15th August, Balmiki Jayanti and Veer Gugadev Jayanti. No sweeper or scavenger should be required or allowed to work on these days. We, therefore, recommend accordingly.

6.19. *Annual leave with wages.*—Having regard to the obnoxious nature of work of the sweepers and scavengers, we think that their total annual leave with wages should not be less than 21 days per year. We thus recommend accordingly.

6.20. *Casual leave.*—We have noted that in Government institutions and local bodies, provisions for casual leave do exist but such provisions rarely exist in housing societies, educational institutions, hospitals, etc. We feel that in such cases, sweepers and scavengers should get at least 5 days casual leave per year. We, therefore recommend accordingly.

6.21. *Sick leave.*—We have noted that the provisions for sick leave exist under the Municipal and Government Rules, which have been extended to the sweepers and scavengers, employed under them, as well. These provisions should continue. As regards the sweepers and scavengers employed under other institutions, we feel that the workmen should get at least 10 days sick leave in a year on half pay, having regard to their obnoxious nature of work. We, therefore, recommend accordingly.

6.22. *Maternity leave.*—We find that provisions for Maternity leave do exist under the Municipal and Government Rules, which have been extended to the sweepers and scavengers, employed under them, as well. These provisions may continue. However, so far as sweepers and scavengers employed in other institutions are concerned, we feel that the women workers employed, on a full-time basis, should be entitled to maternity leave, as per the provisions of Maternity Benefits Act, 1961. We, therefore recommend accordingly.

6.23. *Uniforms.*—We have observed that, so far as the Municipal bodies are concerned, uniforms are provided to the conservancy staff and that some washing allowance for the washing of the uniforms is also given. We, have however noted that in the private sector generally no uniforms are provided for sweepers and scavengers. We feel that provision for uniforms to the

sweepers and scavengers is absolutely essential, in view of their nature of work. We, therefore, recommend that each sweeper/scavenger should be provided with at least three sets of uniforms per year, with adequate washing allowance. The uniforms in the case of male members should consist of half pant and shirt, head wear and chappals or gum-boots. In the case of female member, it should consist of saree, petticoat and blouse, in addition to foot wear. We also recommend that the wearing of uniforms by the sweepers and scavengers, while on duty, must be made compulsory.

6.24. *Health and safety protective equipments.*—The nature of work of sweepers and scavengers being extremely unhygienic, as also hazardous, at times, we feel that they should be provided with protective equipments to safeguard them against health hazards. We are in agreement in this respect with the recommendations on the point of the earlier Committees. We, therefore, recommend that, in case of dry latrines, the protective equipments should be the same as recommended by the Barve Committee, viz; Rubber Hand-gloves (suitable for males/females), Scrapers, Gum-boots (according to size) or Foot-wear (Leather chappals or shoes) and, in case of flush-type latrines, brushes, buckets, brooms and mopping cloth.

6.25. We observed that, in many areas, the wheel-barrows for carrying night-soil were not of proper design and often they were in a state of disrepair. Moreover, the service roads and service lanes on which the wheel-barrows were required to ply were also found to be in a state of utter disrepair, with the result that the wheel-barrows could not be fully utilised by the scavengers, and they had to very often physically carry the night-soil. We, therefore, strongly recommend that the wheel-barrows supplied to the scavengers should be kept under proper state of repair and should be of a suitable design. Similarly, the roads and lanes over which the wheel-barrows are required to ply should be properly maintained.

6.26. *Medical facilities.*—We feel that medical facilities, which are provided by the employers to other staff, should be extended to the sweepers and scavengers, wherever the same have not been extended. Further, in the case of private hospitals, we recommend that free medical facilities must be given to the sweepers and scavengers employed under them. In the case of educational institutions, housing societies and colonies, medical facilities, which are available to the other staff employed under them should be extend to the sweepers and scavengers as well.

6.27. *Housing.*—We have visited the housing colonies and places where the sweepers and scavengers reside and feel that much has to be done in case of provision of housing to the sweepers and scavengers, having regard to their unclean nature of work. The Committee notes that a number of housing schemes have been framed both by the State as well as Central Governments for providing housing to the low paid employees in local authorities and other institutions. We, therefore suggest that wherever schemes of housing are framed for the low paid employees or proposed to be provided to the essential

staff, sweepers and scavengers should not be excluded from the benefit thereof and that, if possible, they may be given preferential treatment.

6.28. We also suggest in this regard that Government should also provide the following housing schemes, for sweepers and scavengers—

- (a) Individual Housing Scheme; and
- (b) Hire Purchase Scheme in the houses constructed by the Municipal bodies.

It may be mentioned here that we are told that Government have accepted, in principle, the idea of Individual Housing Scheme for the Scheduled Castes and Scheduled Tribes in rural areas and that financial assistance under the scheme is being given under the C.S.P. However, the sweepers and scavengers being urbanised people, they have been unable to take advantage of the scheme, as there is no provision for the individual housing scheme either in the P. W. R. Scheme No. 219 or in the sweeper's housing scheme. Thus, the sweepers and scavengers in the employment of Municipal bodies are unable to construct their own houses in the cities, even though they may own plots there. After carefully considering the above aspects, we recommend that the individual housing scheme should be incorporated for the sweepers and scavengers in the urban areas, under P. W.R. Scheme No. 219, and all the facilities and advantages admissible thereunder for the backward classes should be made available to them. The scope of the scheme should also not be limited only to the sweepers and scavengers working under the local bodies but it should also be extended to the sweepers and scavengers working under Government and Semi-Government institutions, other organised bodies and private sweepers and scavengers as well.

6.29. So far the houses constructed by the Municipal and other local bodies are concerned 40 per cent of the houses so constructed for the low income group should be made available to the sweepers and scavengers in their employment and the benefits of subsidy should also be made available.

6.30. *Welfare*.—Although provisions for welfare facilities do not strictly fall within the conditions of work and employment, we feel that these cannot be separated from working conditions, so far as sweepers and scavengers are concerned, having regard to the obnoxious nature of their work. We feel that it would be highly beneficial, if provision for welfare facilities, like montessory schools, 'Balwadis', libraries, children's garden, vocational guidance classes and community centres is made in the housing colonies of the sweepers and scavengers or in localities where they predominantly reside. It is felt that provisions in this direction will go a long way in educating the sweepers and scavengers and weaning them away from the evils of drink and other similar vices. We, therefore recommend accordingly.

6.31. *Retiral benefits—Provident Fund, Gratuity and Pension*.—We have noted that under the Municipal and Government Rules the benefit of provident fund, gratuity and/or pension are available to the employees employed under

them including the scavengers and sweepers. These should continue. We, however, recommend that, in other institutions where there is no retirement benefits of either gratuity or provident fund, at least gratuity, according to the provisions of Payment of Gratuity Act, 1972 should be made compulsory. Further, in the case of hospitals and educational institutions, we recommend that both provident fund and gratuity, schemes, should be introduced.

6.32. We have made the above recommendations in respect of employment of sweepers and scavengers other than those attending to private house-holds. While the minimum rates of wages could be fixed in respect of such employment under the Minimum Wages Act for hours of work, overtime wages and weekly off. However, it would not be possible to scruce for these employees the benefits, such as annual leave with wages, sick leave, paid festival holidays, and other social security measures, except by way of fresh legislation. We, therefore, recommend that Government should undertake a suitable legislation to this end. This recommendation is in keeping with the recommendations of the National Commission on Labour.

6.33. There are a number of sweepers and scavengers engaged in attending on private house-holds. Their nature of work is such that, a person attends on many house-holds and the time taken by him in attending on privates, etc. from one house-hold to another, would differ depending on the size of the house-hold or the chawl. Sometimes it may take a few minutes or so, or some times it may take a few hours or so,. While we consider that, it will not be practicable to provide for such class of persons, the benefits which we have proposed in preceeding paras, except perhaps in respect of housing or welfare, we are nevertheless conscious that some measure of relief is necessary for this most exploited class. We, therefore, recommend that such sweepers and scavengers attending to private house-holds should atleast get the benefit of minimum rates of wages. Taking into consideration all relevant factors, we have proposed a minimum piece-rate for such employees which is as under—

Flush system.—In Bombay, scavenger working once in a day should be paid Rs. 5 per seat per month. In Poona, Nagpur and Poona Cantonment areas, he should get Rs. 4 per seat per month for work once in a day. While in Sholapur, Kolhapur and Aurangabad areas he should get Rs. 3 per seat per month, for work once in a day.

Non-flush system.—In Bombay, a scavenger working once in a day should be paid Rs. 7 per seat per month. In Poona, Nagpur and Poona Cantonment areas he should get Rs. 6 per seat per month. While in Sholapur, Kolhapur and Aurangabad areas, he should get Rs. 5 per seat per month.

N.B.—(i) When one family uses more than one seat, the rate should be multiplied by the number of seats, where one seat is used by more than one family, the above rate should be reduced by 25 per cent and multiplied by the number of families using the seats;

(ii) The above minimum wage rates should be inclusive of dearness allowance and other allowance, including Unclean Allowance.

6.34. *Enforcement machinery.*—We have been constantly reminded by the parties whom we either met or correspond with that the recommendations made by the previous Committees have yet to be implemented fully, despite the lapse of over two decades since they were made. We have, therefore, been cautioned to see that the recommendations that we may make in this respect should not meet with similar fate. We find that there is much substance in this caution given to us by the parties. We, therefore, propose that for the enforcement of the recommendations made by us the Inspectorate under the Commissioner of Labour, should be strengthened. We learn that the present Inspecting Machinery, under the Commissioner of Labour, is already overburdened and not adequate enough even for its present duties.

6.35. *'Watch-dog' Advisory Committee.*—We also think it necessary that there should be some machinery for seeing that the recommendations made by us are properly implemented. We, therefore, recommend the setting up of a High Power Advisory Committee, which will function as a 'watch-dog' over the implementations of the recommendations made by us. The Advisory Committee may include besides the Chairman, representatives from the Departments of Labour, Social Welfare, Urban Development, Public Health and Housing; representatives of sweepers/scavengers; and representatives of sweepers/scavengers, from Labour and Social Organisations.

6.36. This Committee may hold its meetings periodically at Regional levels in the State, at which local representatives may be invited by the Chairman to hear their view points.

CHAPTER VII

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

7.1. *Nature of work.*—Till such time as the dry latrines are converted into flush or water-borne ones, the environment of the private as well as public latrines should be kept clean.

The recommendations made by the Barve and Malkani Committees in respect of types of receptacles to be used in the latrines and the methods for removal and disposal of night-soil as well as ablution water therefrom should be strictly enforced.

The system of carrying night-soil as head load should be completely abolished and recommended that Government should device strict measures for implementing this, particularly in the Marathwada region.

7.2. *Recruitment.*—We recommend that the 'Vashila System' under which the near relative of the sweeper or scavenger is given preference in employment should be continued and may be extended to the employment of sweepers and scavengers in Government and private institutions and factories if necessary, by relaxing the recruitment rules through employment exchanges.

Working lists of leave substitutes should be prepared and the permanent vacancies should be filled in from them.

Cadre of 'Leave reserves' should be created after studying the average annual requirements of sweepers and scavengers.

Employment of sweepers and scavengers on contract basis should be completely abolished if necessary by suitable amendment to the Contract Labour Act.

7.3. *Wages, dearness and other allowances.*—The employment of sweepers and scavengers other than those attending to private households should be added as a separate entry in the schedule to the Minimum Wages Act, 1948, and the minimum rates of wages under that act be fixed for employees employed in that employment. For the purposes of fixation of minimum rates of wages there should be two zones, the first one consisting of areas within the limits of the Municipal Corporation of Greater Bombay and the Second Zone consist of the areas falling within the jurisdiction of Municipal Corporation of Nagpur, Poona, Sholapur and Kolhapur and the Municipal Council of Aurangabad and Cantonment Board of Poona.

The minimum rates of wages for full-time sweepers and scavengers in Zone I should be Rs. 215 per month, while in Zone II should be Rs. 205 per month.

N.B.—(a) For arriving at the daily-rate of wages, the above monthly-rates should be divided by 26.

(b) Part-time sweepers and scavengers should be paid at 60% of the wages recommended for full-time sweepers and scavengers.

Explanation.—A part-time sweeper or scavenger is one whose hours of work are not more than 4 hours per day.

7.4. Hours of work (Over-time Wages) rest intervals and spread-over.—The present practice in local bodies in respect of hours of work should continue.

The hours of work should not exceed seven in educational institutions, housing societies, hospitals (other than Municipal and Government hospitals) and other places where full-time sweepers and scavengers are employed.

Any work in excess of seven hours per day should be compensated at double the ordinary rates of wages.

Sweepers and scavengers should get at least half-an-hour's rest interval after 4 hours of work every day and the spread-over of work should not exceed 9 hours per day.

7.5. Permanency.—The provisions for permanency of employees in Government institutions and local bodies may continue. In the case of other institutions where sweeping and scavenging is done, the sweepers and scavengers should be made permanent after an aggregate service of 240 days.

7.6. Weekly-offs.—Where more than one sweeper/scavenger is employed they should be given a full day weekly-off, if necessary, by rotation.

7.7. Paid festival and national holidays—The Sweepers and scavengers should be given four full days paid holidays per day as festival and National Holidays. These holidays should be 26th January, 15th August, Balmiki Jayanti and Veer Gugadev Jayanti.

No sweeper or scavenger should be required or allowed to work on these days.

7.8. Annual leave with wages.—The total annual leave with wages should not be less than 21 days per year.

7.9. Casual leave.—In housing societies, educational institutions, hospitals etc., sweepers and scavengers should get at least 5 days casual leave per year.

7.10. Sick-leave.—The provisions as regards sick leave to the sweepers and scavengers under Municipal and Government Rules should continue. The sweepers and scavengers employed in other institutions should get at least 10 days sick leave in a year on half-pay.

7.11. *Maternity Leave.*—Women sweepers and scavengers employed in Government institutions and Municipal Bodies should continue to get the present maternity benefits available to them. The women workers employed on a full-time basis should be entitled to the maternity leave as per the provisions of the Maternity Benefits Act, 1961.

7.12. *Uniforms.*—Each Sweeper and scavenger should be provided with at least three sets of uniforms per year, with adequate washing allowance. The uniforms in the case of male members should consist of a half-pant and a shirt, head wear and chappals or gum boots. In the case of female members, it should consist of a saree, a petticoat and a blouse in addition to foot wear.

The wearing of uniforms by the sweepers and scavengers, while on duty, must be made compulsory.

7.13. *Health and safety protective equipments.*—In case of dry latrines, the protective equipments should be the same as recommended by the Barve Committee, viz. Rubber hand-gloves (suitable for males/females), scrappers, gumboots (according to size) or footwear (leather chappals or shoes) and, in case of flush-type latrines, brushes, buckets, brooms and mopping cloth.

The wheel barrows supplied to sweepers and scavengers should be kept in a proper staff of repairs and should be of a suitable design.

The roads and lanes over which the wheel barrows are required to ply should be properly maintained.

7.14. *Medical facilities.*—Free medical facilities must be given to the sweepers and scavengers employed in private hospitals. In the case of other institutions, medical facilities which are available to the other staff employed under them should be extended to the sweepers and scavengers.

7.15. *Housing.*—Wherever schemes of housing are framed for the low paid employers or are proposed to be provided to the essential staff in local authorities and other institutions sweepers and scavengers should not be excluded from the benefit there and, if possible, they may be given preferential treatment.

Government should also provide the following housing schemes for sweepers and scavengers :—

(a) Individual housing scheme, and

(b) Hire purchase schemes in the houses constructed by the Municipal bodies.

The individual housing schemes should be incorporated for the sweepers and scavengers in the urban areas, under P. W. R. Scheme No. 219, and all the facilities and advantages admissible thereunder for the backward classes should be made applicable to them. The scope of the scheme should also be

extended to the sweepers and scavengers working under Government and Semi-Government Institutions, other bodies and private sweepers and scavengers.

So far as the houses constructed by the Municipal and other local bodies are concerned, 40 per cent of the houses so constructed for the low income-group should be made available to the sweepers and scavengers in their employment and the benefits of subsidy should also be made available.

7.16. *Welfare*.—It would be highly beneficial if provisions for welfare facilities like montessory schools, Balwadis, libraries, childrens garden, vocational guidance classes and community centres is made in the housing colonies of sweepers and scavengers or in the localities where they predominantly reside.

7.17. *Retirement benefits*.—Where there is no retirement benefit of either gratuity or provident fund, at least gratuity according to the provisions of the payment of Gratuity Act, 1972, should be made compulsory.

In the case of hospitals and educational institutions both provident fund and gratuity schemes should be introduced.

7.18. *For wages for sweepers and scavengers attending to private households—Flush-system*.—In Bombay a scavenger working once in a day should be paid Rs. 5 per seat per month, in Poona, Nagpur and Poona Cantonment areas he should get Rs. 4 per seat per month for work once in a day, while in Sholapur, Kolhapur and Aurangabad areas he should get Rs. 3 per seat per month for work once in a day.

Non-flush-system.—In Bombay, a scavenger working once in a day should be paid Rs. 7 per seat per month. In Poona, Nagpur and Poona Cantonment areas he should get Rs. 6 per seat per month, while in Sholapur, Kolhapur and Aurangabad areas, he should get Rs. 5 per seat per month.

N. B.—(i) When one-family uses more than one seat the rate should be multiplied by the number of seats. Where one seat is used by more than one family, the above rate should be reduced by 25 per cent and multiplied by the number of families using the seats.

(ii) The above minimum wage-rates should be inclusive of dearness and other allowances, including unclean allowance.

Enforcement Machinery

For enforcement of the recommendations made by us the inspectorate under the Commissioner of Labour should be strengthened.

‘Watch-dog’ Advisory Committee

There should be an High-power Advisory Committee, which will function as watch-dog over the implementation of the recommendations of the Committee. The Advisory Committee may include, besides the Chairman, the representatives from :—

(a) The Departments of Labour, Social Welfare, Urban Development and Public Health and Housing;

(b) Sweepers/Scavengers, who are or were the Members of the State Legislature or Municipal Bodies; and

(c) Representative of Sweepers/Scavengers, from Labour and Social Organisations.

This Committee may hold its meetings periodically at regions in the State and usual local representatives may be invited by the Chairman to hear their view-points.

CHAPTER VIII

ACKNOWLEDGMENTS

8.1. We are grateful to Government of Maharashtra for giving us an opportunity to serve on this Committee and do some service, if possible, to this unfortunate, much looked down upon and despised community in Society, viz, the sweepers and scavengers. We are also grateful to it for the indulgence shown by it to us in granting us extensions, from time to time, for submission of our Report to it. We are indebted to the various officers working under the Commissioner of Labour, particularly officers from Mofussil areas, for extending their cooperation to us and making necessary arrangements for out on-the-spot visits to the different establishments, institutions etc., which employ sweepers and scavengers, in their jurisdiction and for recording of evidence of the parties coming therefrom.

8.2. We are thankful to the Municipal Corporations of Greater Bombay, Poona, Nagpur, Sholapur and Kolhapur as well as to Aurangabad Municipal Council, for the cooperation extended by them to us as also for the information furnished by them to us, in connection with our work. We are also grateful to the different institutions, as also Organisations of labour, who furnished us information required by us and for appearing before us and giving us the benefit of their experience, by recording their evidence before us.

8.3. We would be failing in our duty if we do not make a special mention of the extremely valuable help rendered to us by Shri V. B. Solanki, Deputy Director of Social Welfare, Maharashtra State, who deputised for the Director, Social Welfare on almost all occasions. His experience and knowledge was most invaluable to us in coming to the conclusions we have arrived at. We regret that he has not been with us at the time of signing the report.

8.4. Mention must also be made by us of the valuable assistance rendered to us by the Investigators of the Office of the Commissioner of Labour, Bombay, in carrying out the Field Survey and collecting the data on the conditions of work and employment of the sweepers and scavengers in the areas assigned to us. The data collected by the Investigators, through this Field Survey, provided us with the back-drop against which we could make out recommendations. It would be ungrateful on our part, if we fail to mention the valuable assistance

rendered to us by Shri S. N. Chaubal, Superintendent in the Office of the Commissioner of Labour, Bombay, in our Secretarial work as well as during the course of our on-spot visits to the Institutions, Establishments, etc., and during our oral evidence recording Sessions. His untiring work was both helpful as well as rewarding. Likewise, Shri V. V. Ramchandani, Steno in the Office of the Commissioner of Labour, Bombay, during the course of our entire tenure and, particularly during the Report drafting stage, worked for us ceaselessly without grudge and with a high degree of efficiency. We feel that without the assistance of these two persons it would have not been possible for us to bring out this Report in the manner it appears to-day.

8.5. The Chairman is grateful to the Members of the Committee for the whole-hearted cooperation extended by them to him and for the spirit of accommodation shown by them, without which it would have been possible for us, to bring out this unanimous reports.

Bombay the 31st December 1974.

B. V. LAUD

Chairman

R. A. KHAIRE

T. D. MEMJADE

VASUDEORAO CHANGRE

VASANTRAO CHAVAN

TYAGI B. M. SAMUNDRE

Nominee of Director of Social
Welfare, Poona.

P. J. OVID

M. D. NAIK

Member-Secretary

APPENDICES

APPENDIX I

Committee to advise Government regarding conditions of work and employment of scavengers and sweepers.

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Resolution No. MSC. 80471/125498-Lab. III-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated, the 20th June 1972

RESOLUTION

Government is pleased to appoint a Committee, consisting of the following, to study the conditions of work and employment of Scavengers and Sweepers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur—

1. The Commissioner of Labour and Director of Employment Bombay. *Chariman.*
2. Shri R. A. Khaire, M.L.A., Room No. 27, Vishwa-Karma Bhavan, Sai Mandir Road, Jawahar Nagar, Khar, Bombay-51 (East). *Member.*
3. Shri T. D. Memjade, M.L.A., 545, Bhawani Peth, Poona-2 *Member.*
4. Shri Wasudevrao Changre, General Secretary, Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress, 46/1, Central Railway Chawl, Gun Powder Road, Bombay-10. *Member.*
5. Shri Vasantrao Chavan, B.A., Chairman, Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress, 1, Sholapur Road, Poona 1. *Member.*
6. Shri P. M. Samundre, Secretary, Maharashtra Pradesh Safai Mazdoor Congress, Bhaladar Pura, Chakreshwar Mandir, Nagpur 2. *Member.*
7. The Director of Social Welfare, Poona *Member.*
8. Shri P. J. Ovid, Assistant Commissioner of Labour, Bombay. *Member-Secretary.*

2. The Committee should study the conditions of work and employment of Scavengers and Sweepers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur and make recommendations for amelioration thereof ; and in particular, examine whether there is a case for giving any relief to Scavengers and Sweepers. The Committee should also examine whether such relief can be given within the ambit of the existing legislation and, if so, make recommendations as to how such relief can be given.

3. The Committee should submit its report within a period of three months.

4. The orders regarding travelling allowances and dearness allowance of members will be issued separately.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Sd.) S. D. SULE,
Section Officer.

APPENDIX II

*Committee to advise Government regarding
conditions of work and employment of
scavengers and sweepers.*

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Resolution No. MSC.80471/142550/LAB-III-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated the 27th September 1972

Read : Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB. III-A, dated 20th June 1972.

Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB. III-A, dated 10th July 1972.

Government Corrigendum, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/133295-LAB. III-A, dated 18th July 1972.

Letter No.CL/SSC/PJO/1872/M, dated 22nd August 1972, from the Commissioner of Labour, Bombay.

RESOLUTION.—Government is pleased to direct that the Committee appointed under Government Resolution, No. MSC.80471/125498-LAB. III-A, dated 20th June 1972 to study the conditions of work and employment of scavengers and sweepers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur, should also study the conditions of work and employment of scavengers and sweepers in the Poona Cantonment area and the Aurangabad Municipal Corporation area.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Sd.
Section Officer.

APPENDIX III

Committee to advise Government regarding conditions of work and employment of scavengers and sweepers.

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Corrigendum No. MSC 80471/142550/LAB. III-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated the 26th October 1972

Read : Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142550/LAB-III-A, dated 27th September 1972.

CORRIGENDUM—In Government Resolution, Industries and Labour Department No. MSC. 80471/142550-LAB-III-A, dated the 17th September 1972, for the words 'Aurangabad Municipal Corporation Area' the words 'Aurangabad Municipal Council area' shall be substituted.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Sd.) S. D. SULE,
Section Officer.

APPENDIX IV

Committee to advise Government regarding conditions of work and employment of scavengers and sweepers.

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Resolution No. MSC. 80471/195078-LAB. III-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated the 27th September 1973

Read : Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB. III-A, dated the 20th June 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB. III-A, dated the 10th July 1972.
 Corrigendum, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/133296, LAB. III, dated 18th July 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142360-LAB. III, dated the 25th August 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142550-LAB. III-A, dated 27th September 1972.
 Corrigendum, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142550-LAB. III-A, dated 16th October 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/500297-LAB. III-A, dated 10th October 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/156652-LAB. III, dated 28th December 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 8047/163085-LAB. III-A, dated 22nd March 1973.
 Letter No. CL/SSC. 1072-PJO-M, dated 27th August 1973 from the Commissioner of Labour and Director of Employment, and Chairman of the Committee.

RESOLUTION.—The Committee appointed under Government Resolution, Industries and Labour Department No. MSC. 80671/125498-LAB. III-A, dated the 20th June 1972, to study the conditions of work and employment of scavengers and sweepers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur and in the Poona Cantonment area and the Aurangabad Municipal Council area, is granted extension of time upto 28th February 1974 for submission of its report.

By order and in the name of Governor of Maharashtra,

(Sd.) S. P. SULE,
 Section Officer.

APPENDIX V

Committee to advise Government regarding conditions of works and employment of scavengers and sweepers.

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Resolution No. MSC. 80471/195480-Lab.-III-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated the 1st October 1973

Read.—Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB-III(A), dated the 20th June 1972.

Letter No. CL/SSC. 1072/PJO-M, dated the 25th September 1973, from the Commissioner of Labour and Director of Employment, Bombay.

RESOLUTION:—Government is pleased to appoint Shri M. D. Naik, Assistant Commissioner of Labour, Bombay, as Member-Secretary of the Committee appointed to advise Government regarding conditions of work and employment of scavengers and sweepers (under Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB. III-A, dated the 20th June 1972) in addition to his own duties, *vice* Shri P. J. Ovid.

2. Shri M. D. Naik, Member-Secretary of the Committee, should be the controlling authority in respect of travelling allowance bills of the Chairman and non-official members of the Committee.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Sd.) S. D. SULE,

Section Officer.

APPENDIX VI

Committee to advise Government regarding conditions of work and employment of scavengers and sweepers.

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT

Resolution No. MSC. 80471/150830 LAB-III-A

Sachivalaya, Bombay-400 032, dated the 29th January 1974

Read.—Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-LAB-III-A, dated 20th June 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125498-Lab.-III-A, dated 10th July 1972.
 Corrigendum, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/133296-Lab. III-A, dated 18th July 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142360-Lab.III-A, dated 25th August 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142550-Lab. III-A, dated 27th September 1972.
 Corrigendum, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/142550-Lab. III-A, dated the 16th October 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/150297-Lab. III-A, dated the 10th October 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 10471/156662-Lab. III-A, dated the 20th December 1972.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/163085-Lab. III-A, dated the 28th March 1973.
 Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80671/195053-Lab. III-A, dated 1st October 1973.
 Letter No. CL/SSC. 1073-PJO-M, dated the 4th January 1974 from the Commissioner of Labour and Director of Employment and Chairman of the Committee.

RESOLUTION :—Government is pleased to appoint Shri P. J. Ovid, Deputy Commissioner of Labour, Bombay, as additional Member on the Committee appointed under Government Resolution, Industries and Labour Department, No. MSC. 80471/125198-Lab. III-A, dated the 20th June 1972 to advise Government regarding the conditions of work and employment of scavengers and sweepers, in addition to his own duties.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Sd.) S. D. SULE,

Section Officer,
 Government of Maharashtra.

APPENDIX VII
GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

No. MSC. 80472/144430-Lab. III-A
INDUSTRIES AND LABOUR DEPARTMENT
Sachivalaya, Bombay 400 032
Dated 29th September 1972

To :

The Commissioner of Labour,
Bombay.

Subject.—Terms of reference of the Committee appointed to advise Government regarding, conditions of work and employment of scavengers and sweepers.

Sir.

With reference to your letter No. CL/SSC/PJO.1872-M, dated the 2nd September 1972, I am directed to state that the terms of reference of the Committee do not include investigation to find out whether the community from which the scavengers and sweepers come have prospects of better employment elsewhere. The Committee should study the conditions of work and employment of scavengers and sweepers in regard to the wages, hours of work and similar service conditions.

Yours faithfully,

(Sd.)

Section Officer.

**STATEMENT GIVING PARTICULARS OF ORAL EVIDENCE
RECORDING SESSIONS HELD BY COMMITTEE**

Place	Date	Name of the person recording evidence	Name of the institution if any, represented.
1	2	3	4
Poona	.. 16-7-1973	.. 1. Shri Shankar G. Chavan ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress, Poona.
		2. „ Jumman Jawa ..	Do.
		3. „ Moolji Biwal ..	Do.
		4. „ Laxman B. Susguher ..	Do.
		5. „ S. S. Pardeshi ..	Do.
		6. „ V. A. Chavan ..	Do.
		7. „ Angadbhai Umarwal ..	Do.
		8. „ Syhamlal K. Ninadaniya ..	Poona Vidyarthi Seva Sangh.
		9. „ Ramgopal N. Biwal ..	Do.
		10. „ Lalji Biwal ..	Do.
		11. „ Shyamrao Jehe ..	Do.
		12. „ Motilal Ninariya ..	Do.
		13. „ L. D. Waghmare ..	Do.
		14. „ Manohar N. Lalbishe ..	Social Worker.
Aurangabad	.. 20-7-1973	.. 1. Shri D. G. Shevatekar, Advocate ..	.. Nagar Parishad Karmachari Sangh, Aurangabad.
		2. „ Ittekhar Ahmed ..	.. All Marathwada Kamgar Union, Aurangabad.
		3. „ Rameshwar M. Chavaria ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress, Aurangabad.
		4. „ Ratanlalji B. Chavaria ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor, Congress, Aurangabad.
		5. „ Raosingh S. Lonta ..	Do.
		6. „ S. A. Khasat ..	.. Bharatiya Dalit Varga Sangh, Aurangabad.
		7. „ L. Y. Chadane ..	.. Bharatiya Dalit Varga Sangha, Aurangabad.
		8. „ Navinchandra J. Desai ..	.. Individually.
		9. „ R. K. Tribhavan ..	.. President, Social Welfare Committee, Zilla Parishad, Aurangabad.

			10. Shri. B. R. Mote ..	.. Secretary, Akhil Bharatiya Sakai Mazdoor Congress, Aurangabad, Branch.
			11. „ Bansilal S. Jethe ..	.. Individually.
			12. „ Ladulal S. Nakwar ..	.. Do.
			13. „ Sukhbeersingh Masahu ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress.
			14. „ Ramdas Manoharlal ..	.. Do.
			15. „ Tekchand Sonde ..	.. Do.
			16. „ Surajmal Motiram ..	.. Do.
			17. „ Ranjittal H. Balmik ..	.. Individually.
			18. „ Bhagamal Bansarman ..	.. Do.
Kolhapur	.. 30-1-1974	.. 1.	Shri Gulabrao D. Pandit ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress, Kolhapur.
		2.	„ G. M. Pandit ..	.. Do.
		3.	„ B. G. Pandit ..	.. On behalf of Lazan Bakkar se.
		4.	„ B. N. Lad ..	.. Individually.
		5.	„ B. P. Makwana ..	.. Neval Prakash Seva Mandal, Kolhapur.
		6.	„ V. P. Kasale ..	.. Do.
		7.	„ Sharad A. Masurkar ..	.. Kolhapur S. Hanik Mehatar Samaj Sanstha, Kolhapur.
		8.	„ Mohmed N. Mehatar ..	.. Do.
		9.	„ Shankarrao Sawant ..	.. Municipal Kamgar Sangh, Kolhapur.
Bombay	.. 30-4-1974	.. 1.	Shri P. T. Patel ..	.. Bombay Sweepers Union, Bombay.
		2.	„ S. H. Pande ..	.. Do.
		3.	„ M. M. Rathod ..	.. Do.
		4.	„ G. H. Kale ..	.. Labour Cell, B.P.C.C.
		5.	„ S. N. Balnalki ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress.
		6.	„ C. H. Kagda ..	.. Do.
		7.	„ K. S. Chanchal ..	.. Do.
		8.	„ H. B. Kharat ..	.. Do.
		9.	„ Omprakash Pawar ..	.. Do.
		10.	„ Ram G. Tirodkar ..	.. Do.
		11.	„ B. D. Nirbhavane ..	.. Do.
		12.	„ D. B. Torar ..	.. Do.
		13.	„ Ram S. Bhosale ..	.. Do.
		14.	„ Bansilal Sohalram ..	.. Do.
		15.	„ Jayawant Shankar ..	.. Do.
		16.	„ Banwarilal Dulgach ..	.. Do.
		17.	„ S. K. Balmiki ..	.. Do.

STATEMENT—concl'd.

Place	Date	Name of the person recording evidence	Name of the institution if any, represented
1	2	3	4
Nagpur	.. 14-6-1974	1. Shri Bhaiyalal Samundre ..	.. Berar M. P. Mehetar Federation, Nagpur.
		2. „ Sohanlal Tambe ..	.. Municipal Corporation Nagpur Mahanagar-palika Safai Mazdoor Sangh, Nagpur.
		3. „ Sunderlal Takbhaire ..	.. Do.
		4. „ Naresh Tambe ..	.. Nagpur Shakar Yuwak Congress, Nagpur.
		5. „ Ramesh Dube ..	.. Vidarbha Mehetar Vidyarthi Sangh, Nagpur.
		6. „ Ramlal Mahato ..	.. Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress, Nagpur.
		7. „ Ramcharan Pandit ..	.. Do.
		8. „ Manohar Satpute ..	.. Do.
		9. „ Shyamal Khare ..	.. Do.
		10. „ Shrivankumar Bam ..	.. Do.
		11. „ Bhaiyala Chamake ..	.. Do.
		12. „ Gopal Seerkia ..	.. Do.
		13. „ B. R. Chaware ..	.. Municipal Corporation.
		14. „ B. R. Chaudhari ..	.. Individually.
Sholapur	.. 9-7-1974	1. Shri L. S. Joshi ..	.. Sholapur Jilha Nagar Palika, Kamgar Union,
		2. „ J. D. Chavan ..	.. Sholapur Akhil Bharatiya Safai Mazdoor Congress, Sholapur.
		3. „ Shivadas Radhan ..	.. Valmik Samaj, Sholapur.
		4. „ Chandu Channu ..	.. Do.
		5. „ Rajabhai Parmar ..	.. Medhwal Samaj, Sholapur.
		6. „ Shivram Radhan ..	.. Individually.

Confidential

FOR EMPLOYEES

SCHEDULE : B

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF LABOUR AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT,
BOMBAY.*An enquiry into the living and working conditions of scavengers and sweepers in the Corporation areas, of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur Municipal and Cantonment areas of Aurangabad and Poona Cantonment area.*

Block : 1	Identification particulars
1. Name of the employees :	
2. Sex (a)	Age : Centre :
3. Educational qualification :	
(i) At the time of recruitment :	
(ii) At the time of Survey :	
4. Residential Address	
5. (i) Family size :	
(ii) Family income :	
6. Nature of job (b)	
7. No. of place where job is undertaken :	
8. Name of the employer/colonies/places with full address where jobs undertaken:	
(a)	
(b)	
(c)	
(d)	
(e)	
9. Native place :	Mother tongue(c)
10. Monthly income from each job done :	(a) Rs.
	(b) Rs.
	(c) Rs.
	(d) Rs.
	(e) Rs.

(a) Male-1, Female-2.

(b) Full-time-1, Part-time-2.

(a) Assamese-01, Bangali-02, Gujrati-03, Hindi or Hindustani-04, Kannad-05, Kashmiri-06, Malyalam-07, Marathi-08, Oriya-09, Punjabi-10, Tamil-11, Telgu-12, Urdu-13, Other Indian Languages-14, English-15, other foreign languages-16.

3. Method of wage payment (b)
 4. Scales of pay (c)
 5. Whether over-time work taken normally and rate of over-time(c)
 6. System of D.A. (d)
 7. Usual pay day (e)
- (a) Direct-1, Contract-2, Through Employment Exchange-3, Through any other agency (spy.)-4
- (b) Consolidated-1, Basic and dearness allowance separately-2.
- (c) Yes-1, No 2. If yes, attached schedule showing scales of pay of sweepers and Scavengers.
- (d) Linked with Consumer Price Index Number-1, Slab System according to income group-2, Flat rate-3, Any other (spy.)-4, Does not arise-5.
- (N.B.—Attach schedule giving details.)
- (e) Before completion of wage period-1, Same day-2, Following day-3, Within 7 days-4, within 8 to 10 days-5, within 11 to 30 days-6, 1 regular-7.

Block : 3	Hours of work
1. Normal daily hours of work of sweepers and Scavengers :	
2. Duration of Rest—Interval ;	
3. Rest Interval :	
4. Normal weekly hours of work of sweepers and scavengers ;	
5. System of roll coll :	
(a) Once a day	
(b) Twice a day	
(c) Trice a day.	

Block : 3A	Work Load (Daily)
1. Average No. of latrines to be cleaned per scavenger :	
2. Approximate area (Sq. ft.) to be swept per sweeper :	

Block : 4		No. of Paid Holidays and leave facilities (Last calendar year)					
Weekly off		Festival	Earned leave	Casual leave	Sick leave	Any other (Spy)	Maternity leave, Yes-1, No-2, Does not arise-3, If yes, No. of days.
Full	Half						

Block : 5		Bonus Paid in the last calendar year	
Amount paid	Year for which paid	No. of recipients	
.....			

Block : 6		Social Securities (Give details of schemes)	
1.	Provident Fund :		
2.	Gratuity :		
3.	Pension :		
4.	Periodical Medical Check-up		
5.	Any other (Spy).....		

Block : 7			Free amenities provided			
Serial No.	Description	Code	Wage contract (a)	No. of recipients	Quantity	Market value
					Unit No.	Rs. 0'000
1.	Soap:					
2.	Towel :					
3.	Raincoats/Kambli :					
4.	Gumboot :					

Block : 8		Trade Unionism		
Serial No.	Type (a)	Name and address of the Union	Estimated membership	Recognition (b)
.....				

(a) Industry-wise-1, Unit-wise-2, Section-wise-3

(b) Yes-1, No-2, Under Consideration-3.

* Keep blank (a)

Yes-1, No-2

Block : 9**Welfare facilities provided**

1. Washing place (a)
2. Recreation (a)
3. Co-operative society/Consumer credit (a)
4. Any other (Spy)
5. Housing : Type (b)
No. of Sweepers/Scavengers housed :
Rent charge Rs. 0.00.
6. Loans granted : Total amount Rs.
No. of employees :

(a) Provided-1, Not provided-2,

(b) Chawl-basti-1, Cottage/hutment/pucca-2, Cottage/hutment-katcha-3, Independent house-4, Any other (spy) 5.

Block : 10**Equipments provided**

Item	Periodicity	Quantity (units)	Whether free charged (b)
1. Broom :			
2. Pans :			
3. Baskets/buckets :			
4. Wheel barrow :			
(b) Free-1 Charged-2, At concessional rate-3.			

Additional schedule for Local Authorities

1. Do you maintain any public latrines?
If so, how many?
2. (i) What is the total No. of seats in Public latrines of flush type?
(ii) How many Scavengers are employed by you to keep them clean?

3. (i) What is the total No. of seats in Public latrines of non-flush (basket or bucket) type?
(ii) How many scavengers are employed by you to clean them?

4. (i) What is the total No. of seats in private latrines within your area of non-flush type?
(ii) How many scavenger (male/female) are employed to clean them?

5. (i) What is the total No. of seats in private latrines within your area of flush type?
(ii) Are you required to employ any scavenger to keep them clean?
If so, how many.

6. (i) Are the scavenger employed to clean private latrines (flush or non-flush-type) the direct employees of your organization?
(ii) Does your organization employ the scavenger directly or only acts as an intermediary between the house owner and the scavengers, just for collecting the latrine cess and paying it to the scavengers?

BLOCK : 11 WAGES AND EARNINGS OF EMPLOYERS FOR THE LAST WAGE PERIOD IN THE REFERENCE MONTH

Serial No.	Nomenclature	Man, Woman, Child (a)	Employment type (b)	Employment nature (c)	Length of service (d)	Wage rate		Number of days paid						D. A. Rs. 0·00 Over time	Details of earnings during the wage-period		
						Amount Rs. 0·00	Per (e)	Attendance	Holidays	Leave	Total	Days paid for	Basic/Consolidated (Rs. 0·00)		Other allowances (Spy.) Rs. 0·00	Total Rs. 0·00	Average Daily earnings Rs. 0·00

(a) Man-1, Woman-2, Child-3.

(b) Permanent-1, Temp.-2, Badli-3, Any other (Spy.)-4.

(c) Full-time-1, Part-time-2.

(d) Upto one year-1, More than one but upto 3 years-2, More than 3 but upto 5 years-3, More than 5 years-4.

(e) Day-1, Week-2, Fortnight-3, Month-4, Any other (Spy.)-5.

BLOCK : 2**FAMILY PARTICULARS**

Serial No.	Relationship	Sex (a)	Relationship (b)	Age	Marital status (c)	Education standard (c)	Activity status (c)	Total earnings in October 1972 amount in Rs.	Nature of Job time	Number of part jobs done	Mother tongue (f)	Length of Service	Remarks

(a) Male-1, Female-2.

(b) Husband or wife-1, son or daughter-2, Father/Mother/Uncle/Aunt-3, Brother/Sister/Cousin-4, Nephew/Niece-5, Father-in-law/Mother-in-law/Brother-in-law/Sister-in-law-6, Son-in-law/Daughter-in-law-7, Grand children-8, Other-9.

(c) Unmarried-1, Married-2, Primary-3, Divorce-4, Separated-5.

(d) Illiterate-1, Below primary-2, Primary-3, Middle-3, Matriculate-5, Intermediate-6, Graduate and above-7, Not of school going age-8.

(e) Employer-1, Employee-2, Apprentice-3, Self employed-4, Unpaid family labour-5, Unemployed seeking employment-6, Non-seeking though available for employment-7, Not in labour force-8.

(f) Assamese-01, Bengali-02, Gujrathi-03, Hindi or Hindusthani-04, Kannad-05, Kashmiri-06, Malayalam-07, Marathi-08, Oriya-09, Punjabi-10, Tamil-11, Telgu-12, Urdu-13, Other Indian language-14, English-15, Other foreign language-16.

Additional Schedule for Private Employments

1. (i) Does the 'Gharaki' system exist in your area ?
 (ii) What rights flow to the workers from this system ?
 Have they basis in law or rule ?
 (iii) Have you taken any steps to abrogate these rights, either by paying compensation or other-wise ?
2. (i) What must be the approximate strength of private scavengers and sweepers working in your Corporation/ Municipal area ?
 (ii) What type of work these private sweepers/ scavengers are required to do for individual families in big buildings/ chawls etc. ?
3. (i) Are any rights of such private sweepers and scavengers saleable or transferable as per existing practice ?
 (ii) If so, please give in the details of the practice.
4. (i) After taking out the receptacle of night-soil, in what carrier does the scavenger empty the same, viz. in a bigger basket, bucket, pail or cylinder ?
 (ii) How does he carry the night-soil ? On the head or by hand ?
 (iii) How does he carry it to the night-soil cart or lorry ?
 On the head or by hand ?
5. (i) Have you purchased wheel barrows of improved pattern, say of CIPHERI design 5 and 6 ?
 (ii) If the designs of wheel barrows are not all of CIPHERI No. 5 and 6 pattern them state the different types of wheel barrows purchased by you.
6. Whether the practice of carrying night-soil by head has been fully stopped in your jurisdiction ?
7. If not, what are the difficulties in putting a full stop to this practice ?
8. What major practice have you adopted or proposed to adopt to put a full stop to the practice of carrying night-soil on head loads ?
9. Have you made any rules about making full-time employees of your Conservancy Department permanent in service ? If so, please attached a copy of the same.
10. Have you any different rate and time scale of Pay and D. A. for women and children, sweepers and scavengers ?
 If so, please specify.

Confidential

FOR EMPLOYERS

SCHEDULE 'A'

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF LABOUR AND DIRECTOR OF
EMPLOYMENT, BOMBAY*An enquiry into the living and working conditions of scavengers and sweepers in the Corporation areas of Greater Bombay, Poona, Nagpur and Sholapur, Municipal and Cantonment areas of Aurangabad and Poona Cantonment area*

Block 1	Identification Particulars
1. Name and address of the Employer	
2. Type of Institution (a)	
3. Name of the Informant and Status (b)	
4. Total employment and wage bill :—	

	Full time			Part-time		
	M	W	C	M	W	C
(i) Total No. of employees employed ..						
(ii) Total No. of scavengers employed ..						
(iii) Total No. of sweepers employed ..						
(iv) Total monthly average wage bill (Rs.) ..						
(v) Total monthly average wage bill of scavengers and sweepers (Rs.).						

(a) Type of Institution :—Government Department-1, Local Authority-2, Co-operative Society-3, Educational Institution-4, Hospital-5, Commercial Establishment-6, Any other-(spy)-7.

(b) Proprietor or owner-1, Partner-2, Director including Managing Director-3 Head of the Department-4. Chief Executive of the Institution-5.

Block 2**Method of Recruitment and Wage Payment**

-
1. Method of recruitment (a)
 2. Eligibility for recruitment : Age :
- Qualification :
-

Block 3**Working conditions**

-
1. Do you work full-time? Yes/No
-
2. If yes, please give working hours.
-
3. Do you work part-time? Yes/No
-
4. If yes, please give working hours at each (a) (b)
work place separately, in case part-time (c) (d)
employment is undertaken at different (e) (f)
work—places.
-
5. What is the spread over?
-
6. What is the rest interval?
-
- | | Paid | Un-paid |
|---------------------------------|--------|---------|
| 7. Whether weekly off is given? | Yes/No | Yes/No |
-
8. What is your wage-period?
-
9. Do you receive your pay after the comple- Yes/No Irregular
tion of wage period?
-
10. Do you receive your wages in cash? Yes/No
-

-
11. If no, please give the particulars of wages received in kind.
-

12. Whether residential accommodation is provided?

If yes, since when?

What is the rent charged?

Whether amenities like electricity?

Water supply etc. ARE provided?

Block 4

Indebtedness

1. Are you indebted?

If yes, what are the reasons?

What is the extent of your indebtedness and since when?

Block No. 5

Welfare Measures

1. Are the following welfare measures provided?

(1) Canteen.

(2) Creche

(3) 'Balwadi'

(4) Welfare centre.

Block 6

Particulars of part-time jobs

[illegible]

Top Priority

Municipal Council :

Stopping the Practice of carrying
night-soil by scavengers as head loads
by—

GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

URBAN DEVELOPMENT, PUBLIC HEALTH AND HOUSING DEPARTMENT

Resolution No. BCC. 1072/48303-A

Sachivalaya, Bombay-32, dated 26th July 1972.

Read.—Government Circular/Urban Development, Public Health Department,
No. COM. 1362-A, dated 16th November 1962.

Read.—Government Circular, Urban Development and Public Health Department,
No. COM. 1364/13866-A, dated 2nd June 1964.

RESOLUTION: On 16th July 1962, the Maharashtra Legislative Assembly passed the following Resolution.—

“ The Assembly recommends to Government prohibit within one year the practice of *carrying night-soil* in Municipal areas by sweepers as head loads and provide suitable punishment for breach thereof ”. Accordingly, Government fixed 2nd October 1963, as the dead-line for the complete dis-continuance of the said practice by all Municipalities throughout the State. By Government Circular, Urban Development and Public Health Department No.COM. 1362-A, dated 16th November 1962, this decision was conveyed to the Municipalities and they were advised to make strenuous efforts to *discontinue the said practice* as early as possible and in any case before 2nd October 1963. Further by Government Circular, Urban Development and Public Health Department, No. COM. 1364/18866-A, dated 2nd June 1964, certain recommendations of the Malkani Committee which were accepted by Government were communicated to the Municipalities and they were told that they can claim financial subsidy for the purchase of wheel barrows and other necessary equipments under the existing scheme of financial assistance for *purchase of wheel barrows* hand carts, gum boots, hand gloves, scrappers etc. Government also appointed a special officer under the Director of Social Welfare, Poona, to watch the progress of abolition of this abnoxious practice by the Municipalities and to forward a quarterly report to Government showing therein the action taken by the local bodies in regard to the above matter.

2. In spite of all these steps taken by Government and the subsidy provided to Municipal Councils for purchase of wheel barrows etc., most of the Municipal Councils have not made any serious effort to abolish this practice. On 15th August, this year, Government would be celebrating the 25th Anniversary of Independence but the benefits of Independence during all these 25 years have not reached the scavengers and sweepers in the local bodies and the conditions have remained unchanged to a great extent. The Government of India and the State Government have taken a serious view of this position. Unless the conditions of the scavengers are ameliorated and the practice of carrying night-soil as head load is stopped forthwith. It cannot be said that proper and adequate steps have been taken to ameliorate the conditions of scavengers and sweepers in the areas of local bodies.

3. Government is therefore, pleased to direct all the Municipal Councils in the State of Maharashtra to stop *forthwith* the abnoxious practice of carrying night-soil as head load by 15th August 1972 positively. In case any Municipal Council fails to do so, Government would be constrained to stop the payment of all non-statutory grants to such Municipal Councils. All Municipal Councils are therefore, directed to report to Government before 15th August 1972 without fail as to the action taken by them to stop this abnoxious practice

4. It was noticed in the past that though some Municipalities had reported that the practice was discontinued, in fact, it was not completely done away with. Government takes a serious view of this State of affairs. Grants will, therefore, be released on verification that the practice is actually discontinued.

5. All expenditure required for the purpose should be incurred by the Municipalities from their own funds, and they should not depend upon receiving Government assistance or grant either from Social Welfare Department, *which will continue to operate their normal scheme*, or from Urban Development, Public Health and Housing Department.

6. All Collectors and the Deputy Director of Social Welfare, Poona are requested to ascertain from all Municipal Councils whether they have completely stopped the practice of carrying night-soil as head load by the scavengers and submit a detailed report to Government in this Department by 31st August 1972.

7. This Government Resolution issues with the concurrence of the Finance Department *vide* its un-official reference No. 1754/F 17/72, dated 26th July 1972.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

(Signed),

Deputy Secretary to Government.



मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या
शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी
नेमलेल्या समितीचा

अहवाल

१९७४

१९७६

शासकीय मध्यवर्ती मुद्रणालय

मुंबई

[मूल्य-रु. १-० ०]

मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या
शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेल्या
समितीचा अहवाल

१९७४

मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शक्तीबाबत
शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती

(१९७४)

श्री. बी. व्ही. लाड, कामगार आयुक्त, मुंबई	..	..	अध्यक्ष.
श्री. आर. ए. खैरे, विधानसभा सदस्य	..	..	सदस्य.
श्री. टी. डी. मेमजादे, विधानसभा सदस्य	..	..	सदस्य.
श्री. वासुदेवराव चांगरे	..	..	सदस्य.
श्री. वसंतराव चव्हाण	..	..	सदस्य.
श्री. त्यागी बी. एम. समुंद्रे	..	..	सदस्य.
समाजकल्याण संचालक, पुणे किंवा त्यांचे नामनिर्देशित		..	सदस्य.
श्री. पी. जे. ओव्हिड, कामगार उपआयुक्त, मुंबई		..	सदस्य.
श्री. एम्. डी. नाईक, सहायक कामगार आयुक्त, मुंबई		..	सदस्य-सचिव.

अनुक्रमणिका

	पृष्ठे
प्रकरण एक	प्रास्ताविक १
प्रकरण दोन	ऐतिहासिक पार्श्वभूमी ६
प्रकरण तीन	सफाईगार व मेहतर यांच्या कामांच्या व नोकरीच्या सध्याच्या शर्ती आणि समितीचे त्यासंबंधीचे विचार. १२
प्रकरण चार	संबंधित व्यक्तीचे विचार २०
प्रकरण पाच	कामगारविषयक कायदे कितपत लागू होतात २४
प्रकरण सहा	शिफारशी २६
प्रकरण सात	शिफारशींचा सारांश ३६
प्रकरण आठ	ऋणनिर्देश ४१
	परिशिष्टे

प्रकरण एक

प्रास्ताविक

१.१. समितीची घटना.—महाराष्ट्र शासनाने शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी.८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२ (परिशिष्ट-‘एक’) अनुसार, प्रथमतः बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर व सोलापूर या महानगरपालिका क्षेत्रांमधील मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी आमची एक समिती स्थापन केली होती. त्यानंतर आमच्या सांगण्यावरून शासनाने आमच्या चौकशीचे क्षेत्र पुणे कंटोन्मेंट, औरंगाबाद नगरपालिका व कोल्हापूर महानगरपालिका येथपर्यंत वाढवून दिले. पहा—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग—(१) क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२ (परिशिष्ट-दोन), (२) क्रमांक एमएससी ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १६ ऑक्टोबर १९७२ (परिशिष्ट-तीन), आणि (३) क्रमांक एमएससी ८०४७१/१९५०७३ एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७३ (परिशिष्ट-चार).

१.२. समितीची रचना.—समितीमध्ये पुढील व्यक्तींचा समावेश होता :—

अध्यक्ष

कामगार आयुक्त, मुंबई.

सदस्य

२. श्री. आर्. ए. खैरे, विधानसभा सदस्य, खोली क्रमांक २७, विश्वकर्मा भवन, साई मंदिर रोड, जवाहर नगर खार (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१.

३. श्री. टी. डी. मेमजादे, विधानसभा सदस्य, ५४५, भवानी पेठ, पुणे-२.

४. श्री. वासुदेवराव चांगरे, प्रमुख कार्यवाह, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजदूर काँग्रेस, ४९६-१, सेंट्रल रेल्वे चाळ, गन पावडर रोड, मुंबई ४०० ०१०.

५. वसंतराव चव्हाण, बी.ए., अध्यक्ष, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजदूर काँग्रेस, एक, सोलापूर रोड, पुणे-१.

६. श्री. त्यागी बी. एम्. समुंद्रे, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजदूर काँग्रेस, भालदार पुरा चक्रेश्वर मंदिर, नागपूर-२.

७. समाजकल्याण संचालक, पुणे हे किंवा त्यांचे नामनिर्देशिती (पहा—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एम्‌एससी. ८०४७४/५३६७/एल्‌एबी-तीन-ए, दिनांक २० नोव्हेंबर १९७४).

सदस्य सचिव

८. श्री. पी. जे. ओव्हिड, सहायक कामगार आयुक्त, मुंबई.

१.३. त्यानंतर शासनाने, श्री. पी. जे. ओव्हिड यांची समितीचे अतिरिक्त सदस्य म्हणून नेमणूक केली व त्यांच्या जागी श्री. एम. डी. नाईक, सहायक कामगार आयुक्त, मुंबई यांची समितीचे सदस्य—सचिव म्हणून नियुक्ती केली. [पहा. शासननिर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, (१) क्रमांक एम्‌एससी. ८०४७१/१९५०८०/एल्‌एबी-तीन-ए, दिनांक १ ऑक्टोबर १९७३. (परिशिष्ट 'पाच') आणि (२) क्रमांक एम्‌एससी. ८०४७१/१५०८३०/एल्‌एबी-तीन-ए, दिनांक २९ जानेवारी १९७४ (परिशिष्ट—'सहा')].

१.४. समितीचे पुढील विचारार्थ विषय.—दिनांक २० जून १९७२ च्या शासन निर्णयात (परिशिष्ट 'एक') नमूद केल्याप्रमाणे समितीसमोरील विचारार्थ विषय पुढीलप्रमाणे आहेत :—

(एक) नेमून दिलेल्या क्षेत्रांतील मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करणे.

(दोन) नेमून दिलेल्या क्षेत्रातील मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीमध्ये सुधारणा करण्याबाबत शिफारशी करणे.

(तीन) अशा मेहतरांना व सफाईगारांना कोणत्याही प्रकारचे सहाय्य देता येईल किंवा कसे याची पाहणी करणे.

(चार) आम्ही शिफारस करू ते सहाय्य मेहतरांना व सफाईगारांना देणे सध्याच्या कायद्याच्या कक्षेमध्ये येऊ शकेल किंवा कसे, आणि

(पाच). तसे असल्यास, उक्त सहाय्य कोणत्या प्रकारे देता येईल याबाबत शिफारस करणे.

१.५. मेहतर व सफाईगार ज्या समाजातील असतात, त्या समाजाला इतरत्र अधिक चांगली नोकरी मिळण्याची संधी होती किंवा कसे यासंबंधी अभ्यास करण्याइतपत आमच्या विचारार्थ विषयाची कक्षा विस्तृत आहे असे आमच्या काही सदस्यांचे मत होते व म्हणून, आम्ही ही बाब स्पष्टीकरणार्थ शासनाकडे पाठवली होती. शासनाने आपले पत्र, उद्योग व

कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७२/१४४४३०-एलएबी-टीन-ए, दिनांक २८ सप्टेंबर १९७२ (परिशिष्ट 'सात') यामध्ये असे स्पष्ट केले की, सफाईगार व मेहतर ज्या समाजातील असतात, त्या समाजाला इतरत्र अधिक चांगली नोकरी मिळण्याची संधी होती किंवा काय याबाबत पाहणी करणे या गोष्टीचा आमच्या विचारार्थ विषयात अंतर्भाव होत नाही. तसेच, शासनाने आम्हाला असेही निर्दिशित केले की, आम्ही मेहतर व सफाईगार यांचे वेतन, कामाचे ताम आणि तत्सम सेवा शर्ती यासारख्या त्यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करावा. आम्ही आमचे काम पार पाडताना शासनाने हे स्पष्टीकरण विचारात घेतले आहे.

१.६. कार्यपद्धती.—आमचे चौकशीचे काम करताना आणि आमचे निष्कर्ष व शिफारशी देताना आम्ही सामान्यतः इतर निरनिराळ्या कामगारविषयक प्रश्नांची तपासणी करण्यासाठी शासनाने नियुक्त केलेल्या इतर समित्यांनी अवलंबिलेली नेहमीची कार्यपद्धतीच अनुसरली आहे. प्रथमतः आमच्या विचारार्थ विषयाच्या कक्षेत आलेल्या बाबींची संबंधित असलेले सर्व प्रकाशित साहित्य—विशेषतः पुढील अहवाल तपासले व त्यांचा अभ्यास केला :—

(एक) मेहतरांच्या राहणीबाबतची चौकशी समिती, मुंबई शासन, १९४९, अध्यक्ष श्री. व्ही. एन्. बर्वे.

(दोन) मेहतरकामाच्या स्थितीबाबतची चौकशी समिती, १९६०, अध्यक्ष प्रा. एन्. आर्. मलकानी.

(तीन) मेहतरकामाच्या खूपीप्राप्त अधिकारांबाबतची समिती, १९६९, अध्यक्ष प्रा. एन्. आर्. मलकानी.

(चार) सफाईगार व मेहतर यांचे काम व सेवा यांच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी समिती, १९६९, अध्यक्ष श्री. भानुप्रसाद पंड्या.

(पाच) राष्ट्रीय कामगार आयोग, १९६९, अध्यक्ष डी. पी. बी. गजेंद्रगडकर.

(सहा) अनुसूचित जाती व अनुसूचित जमाती यांकरिता आयोग, १९७०-७१.

दुसरे असे की, आम्ही तयार केलेल्या प्रश्नावलीच्या (परिशिष्ट आठ) आधारे आम्हाला चौकशीसाठी नेमून दिलेल्या भेवांमधून नमुना पद्धतीने मिळवलेली व कामगार आयुक्त, मुंबई यांच्या कार्यालयाकडून घेतलेली, आमच्या चौकशीच्या कक्षेत येणारी वास्तव आकडेवारी आम्ही मिळवली. तिसरे असे की, आम्हाला चौकशीसाठी नेमून दिलेल्या क्षेत्रांमध्ये, सफाईगार व मेहतर यांना कामावर ठेवणाऱ्या स्थानिक मंडळे, व्यापारी संस्था, संस्था व कुटुंबे यांना प्रत्यक्ष भेटून आमच्या विचारार्थ विषयांशी संबंधित अशी आणखी काही वास्तव आकडेवारीही आम्ही गोळा केली. चौथे असे की, जेथे सफाईगार व मेहतर काम करताना आढळले त्याजागी जाऊन आणि ते राहतात त्या वस्त्यांमध्ये किंवा त्या जागी प्रत्यक्ष भेटी देऊन अशा प्रकारची आणखी काही आकडेवारीही आम्ही गोळा केली. शेवटी असे की, आमच्या विचारार्थ विषयांच्या कक्षेत येणारी माहिती आम्ही, आमच्या विचारार्थ विषयांशी संबंधित असणाऱ्या, किंवा त्यासंबंधी आस्था असणाऱ्या किंवा त्यांच्याशी संबंधित असणाऱ्या व्यक्तींच्या

तांडी साक्षी घेऊन गोळा केली आहे. यापुढील प्रकरणांमध्ये नमूद केलेले निष्कर्ष व निर्णय तयार करताना, आम्ही या सर्व मार्गांनी गोळा केलेली माहिती व सामग्री संकलित केली आहे. तिची तपासणी केली आहे व तिचे विश्लेषणही केले आहे.

१.७. समितीच्या बैठकी.—विचारविमर्श करण्यासाठी आम्ही १५ बैठकी घेतल्या. बैठकी कोणत्या तारखांना व त्या कोठे घेतल्या गेल्या हे पुढील तक्त्यात दिले आहे :—

अनुक्रमांक	बैठकीची तारीख	बैठकीचे ठिकाण
१	३ ऑगस्ट १९७२	मुंबई.
२	१९ ऑगस्ट १९७२	मुंबई.
३	५ सप्टेंबर १९७२	मुंबई.
४	२७ जून १९७२	मुंबई.
५	१६ जुलै १९७३	पुणे.
६	२० जुलै १९७३	औरंगाबाद.
७	३० जानेवारी १९७४	कोल्हापूर.
८	२९ एप्रिल १९७४	मुंबई.
९	१४ जून १९७४	नागपूर.
१०	९ जुलै १९७४	सोलापूर.
११	६ सप्टेंबर १९७४	मुंबई.
१२	४ नोव्हेंबर १९७४	मुंबई.
१३	१९ नोव्हेंबर १९७४	पुणे.
१४	३ डिसेंबर १९७४	नागपूर.
१५	३१ डिसेंबर १९७४	मुंबई.

१.८. समितीच्या बैठकींमध्ये घेतलेले प्रमुख निर्णय.—आमची पहिली बैठक प्रारंभिक स्वरूपाची होती. या बैठकीत असे ठरविण्यात आले की, विचारार्थ विषयांचा अंतर्भाव होईल अशा तऱ्हेची एक योग्य अशी प्रश्नावली तयार करून चौकशीसाठी आम्हाला नेमून दिलेल्या क्षेत्रातील स्थानिक मंडळे, संस्था, व्यापारी संस्था, कुटुंबे इत्यादींमध्ये आपल्या प्रशिक्षित क्षेत्र कार्यकर्त्यांकडून नमुना आधारावर तिचा प्रचार व्हावा व त्याचे निष्कर्ष शक्य तितक्या लवकर आमच्याकडे पाठविण्यात यावेत. यासाठी मुंबई येथील कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयात विनंती करण्यात यावी. आमच्या दुसऱ्या बैठकीत आमच्या अभ्यास क्षेत्रात पुणे कॅटोनमेंट तसेच औरंगाबाद नगरपालिका क्षेत्रही अंतर्भूत करण्यात यावे अशी विनंती शासनाला करण्याचा आम्ही निर्णय घेतला. आमच्या तिसऱ्या बैठकीत नमुना आधारावर मुंबई येथील कामगार आयुक्तांच्या क्षेत्रीय अधिकारणामार्फत तिचा प्रचार करण्याचे योजले होते, त्या प्रश्नावलीला आम्ही अंतिम स्वरूप दिले. चौथ्या बैठकीत आमच्यावतीने आपल्या क्षेत्र अधिकारणामार्फत प्रचार करण्यात आलेल्या आमच्या प्रश्नावलीच्या संबंधात कामगार आयुक्त, मुंबई यांच्याकडून मिळालेल्या अहवालावर चर्चा करण्यात आली आणि आम्हाला नेमून दिलेल्या क्षेत्रातील स्थानिक मंडळे, संस्था, व्यापारी संस्था, कुटुंबे इत्यादींना प्रत्यक्ष भेटी देण्याचा आमच्या दीन्याचा कार्यक्रम निश्चित करण्यात आला. त्यानंतरच्या बैठकीमध्ये उपलब्ध

असलेली व आम्ही गोळा केलेली सर्व आकडेवारी व साधनसामग्री यांचा अभ्यास केल्यानंतर आम्ही शासनाला करावयाच्या शिफारशींवावत विचार केला. ४ नोव्हेंबर १९ नोव्हेंबर व ३ डिसेंबर १९७४ या तारखांना झालेल्या आमच्या बैठकीमध्ये आम्ही आमच्या शिफारशींना अंतिम स्वरूप दिले आणि त्यावर आधारलेला शासनाला सादर करावयाचा अहवाल आम्ही तयार केला. शेवटच्या बैठकीत आम्ही या अहवालावर सहाय्य केल्या.

१.९. तोंडी साक्षी.—आमच्या विचारार्थ विषयांवद्दल आस्था असलेल्या, त्याच्याशी संबंधित असलेल्या किंवा ज्यांना झळ पोहोचली होती अशा सर्व व्यक्तींच्या तोंडी साक्षीची नोंद करण्यासाठी आम्हाला नेमून दिलेल्या केंद्रांना आम्ही भेटी दिल्या. या प्रयोजनार्थ असलेला आमचा कार्यक्रम आम्ही संबंधित व्यक्तींना आगाऊ अधिसूचित केला होता. तसेच शक्य झाले तेथवर तोंडी साक्षीची नोंद करण्यासाठी संबंधित व्यक्तींनी आमच्या समोर हजर व्हावे यासाठी, स्थानिक वर्तमानपत्रातून प्रसिद्धीपत्रके देऊन आमच्या कार्यक्रमाला आम्ही प्रसिद्धी दिली होती. तोंडी साक्षी देण्यासाठी एकूण पंचाहत्तर व्यक्ती आमच्यापुढे उपस्थित होत्या व त्या साक्षी निरनिराळ्या केंद्रांमध्ये आम्ही नोंदविल्या होत्या. आम्ही ज्या सत्रांमध्ये ह्या तोंडी साक्षीची नोंद केली त्या सत्रांच्या व आमच्या समोर साक्ष देणाऱ्या व्यक्ती इत्यादींच्या संबंधातील तपलशील परिशिष्ट 'दहा' मध्ये दिला आहे.

१.१०. समितीचा कर्मचारीवर्ग.—आमच्या प्रारंभिक बैठकीत ठरविल्याप्रमाणे आमच्या सचिवीय कार्यात सहोद्य करण्यासाठी एक वरिष्ठ लिपिक, एक लिपिक-टंकलेखक व एक वरिष्ठ अन्वेषक आणि एक चपराशी इतका किमान कर्मचारीवर्ग मंजूर करण्यासाठी आम्ही शासनाला विनंती केली होती. तथापि शासनाने केवळ एक वरिष्ठ लिपिक, एक लिपिक-टंकलेखक आणि एक कनिष्ठ कामगार अन्वेषक इतकाच कर्मचारीवर्ग मंजूर केला होता.

१.११. समितीचा अहवाल सादर करण्याची कालमर्यादा—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग क्रमांक एमएससी. ८०४७१-१२५४९/एलएबी-तीन १-ए, दिनांक २० जून १९७२ (परिशिष्ट एक) अनुसार शासन निर्णयाच्या तारखेपासून तीन महिन्यांच्या आत शासनाला अहवाल सादर करण्यास आम्हाला सांगण्यात आले होते. तथापि, विविध कारणांमुळे दिलेल्या कालमर्यादेत नेमून दिलेले कार्य आम्ही पुरे करू शकलो नाही. त्यामुळे अहवाल सादर करण्यासाठी मुदत वाढवून मिळावी याकरिता वेळोवेळी शासनाला विनंती करावी लागली. आणि याबाबतीत आम्ही जी जी मुदत वाढवून मागितली ती ती शासनाने आम्हाला दिली होती. अशा तऱ्हेने आम्हाला दिलेली शेवटची मुदतवाढ जानेवारी १९७५ पर्यंत होती. पहा-शासननिर्णय, उद्योग व कामगार विभाग क्रमांक एमएससी ८०४७२/२०६६३/एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जानेवारी १९७५.

प्रकरण दोन

ऐतिहासिक पार्श्वभूमी

(घराकी पद्धती व खाजगी सफाईदार व मेहतर यांच्या समस्या यासह)

२.१. सफाईगार व मेहतर यांचा व्यवसाय आमच्या समाजासाठी अत्यावश्यक आहे आणि विशेषकरून नागरी क्षेत्रातील औद्योगिकरण व त्यामुळे अति दाट होत असलेली लोकवस्ती-यामुळे नागरी क्षेत्रातील स्वच्छता आणि सभोवतालचे आरोग्य याविषयीच्या समस्या दिवसेंदिवस गंभीर होत चालल्या आहेत. सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाच्या स्वरूपामुळे त्यांना कमी लेखले जाते. समाजात मेहतर व सफाईगार या दोघांमध्येही मेहतरांना अतिहीन समजण्यात येते. कारण त्यांचे काम प्रत्यक्ष मैल्याशी संबंधित आहे. ज्यांना सर्वसाधारणपणे साफसफाई कामगार असे संबोधण्यात येते ते सफाईगार व मेहतर हे अनुसूचित जातीतील (मागास जमातीतील) असतात. महाराष्ट्रात काम करणारे मेहतर हे राजस्थान, उत्तरप्रदेश, हरियाणा व काही अंशी गुजराथ या राज्यांतील आहेत. त्यांचे काम कलंकित काम मानण्यात येत असल्याने सामाजिक व राजकीय सुधारकांचे लक्ष त्याकडे वेधण्यात आले होते. आणि गेले अर्ध शतक त्यांचा सामाजिक व आर्थिक दृष्ट्या उद्धार करण्याची चळवळ सुरू आहे. या वर्गाची स्थिती सुधारण्यासाठी आणि अस्पृश्यता निर्मूलनासाठी भारतीय संविधानात विशेष तरतूद करण्यात आलेली आहे.

२.२. सफाईगार व मेहतर यांच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचा व कामाच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी गेल्या पंचवीस वर्षांत केंद्र व राज्य शासनांनी कित्येक समित्या नेमल्या होत्या. या समित्यांनी सफाईगार व मेहतर यांचे राहणीमान व कामाच्या शर्ती सुधारण्यासाठी अगणित सूचना केल्या असून त्यांपैकी बहुतेक सूचना शासनाने स्वीकारल्या आहेत. तसेच या शिफारशी अंमलात आणण्यासाठी निधीसुद्धा उपलब्ध करून देण्यात आले. तथापि, शासनाने या उपाययोजना करूनही परिस्थितीत विशेष सुधारणा झालेली नाही.

२.३. सफाईगार व मेहतर यांना स्थानिक प्राधिकरणे, रेल्वे व शासकीय संस्था या मोठ्या प्रमाणावर नोकरीस ठेवतात. एकट्या बृहन्मुंबई महानगरपालिकेने ११,५४८ साफसफाई कामगार नोकरीस ठेवले आहेत. त्यांच्यापैकी ८,२६६ पुरुष व ३,२८२ स्त्रिया आहेत. पुणे महानगरपालिकेने ४,९५६ साफसफाई कामगार नेमले आहेत. त्यांपैकी १,९८० पुरुष व २,९७६ स्त्रिया आहेत. नागपूर महानगरपालिकेकडे २,२२८ साफसफाई कामगार आहेत. त्यांच्यापैकी १,२४५ स्त्रिया व ९८३ पुरुष आहेत. सोलापूर महानगरपालिकेच्या साफसफाई विभागात ६९८ कामगार आहेत. त्यांमध्ये २९८ पुरुष व ४५० स्त्रिया आहेत. औरंगाबाद नगरपालिकेच्या साफसफाई विभागात सुमारे ४५० कामगार आहेत. त्यांच्यापैकी २८० पुरुष व १७० स्त्रिया आहेत. कोल्हापूर महानगरपालिकेने आपल्या साफसफाई विभागात ९८० हून अधिक नेमले आहेत. महानगरपालिका व नगरपालिका यांबिरीज रेल्वे प्राधिकरणे, शासकीय विभाग रुग्णालये, कारखाने, शाळा, महाविद्यालये, गृहनिर्माण संस्था, व्यापारी संस्था आणि महाराष्ट्र राज्य बीज मंडळ यांसारखी सांविधिक महामंडळे व मंडळे सफाईगार व मेहतर यांना नोकरीस ठेवतात. या संस्थांतील काम बहुतेक पूर्णवेळाचे असते आणि येथील सफाईगार व मेहतर यांना, विविध सेवा नियमान्वये आणि कामगार व मालक यांच्यामध्ये अस्तित्वात असलेले निवाडे, करार व समझोते याअन्वये मिळणारे लाभ व सुविधा प्राप्त होतात.

२.४. कुटुंबे, गृहनिर्माण संस्था आणि एकटे घरमालक यांनी त्यांची आवारे व शौच्यकूप साफ करण्यासाठी नेमलेले सफाईगार व मेहतर यांची सख्याही खूपच मोठी आहे. अशा मालकांनी त्यांच्यापैकी बऱ्याचजणांना अर्धवेळ कामावर ठेवले असल्याचे व त्यांच्या कामाचा कालावधी १५ मिनिटे ते ३ तास असल्याचे सांगण्यात आले. अशा रीतीने नोकरीस ठेवलेल्या सफाई-गाऱांची आणि मेहतरांची संख्या उपलब्ध नव्हती. त्यांच्या कामाच्या शर्तीबद्दल कोणतेही विनियम नाहीत आणि त्यांचे कामाचे तास, आठवड्यातील सुट्यांचे दिवस, भरपगारी रजा, इत्यादी गोष्टी कोणत्याही नियमांच्या अधीन नाहीत. त्यांचे पगार मालकांच्या स्वेच्छेनुसार ठरविण्यात येतात आणि त्यांना हे पगार देण्यासाठी कालभर्यादा विहित करणारे कोणतेही नियम नाहीत.

२.५. महानगरपालिकेत आणि इतर सांविधिक संस्थांमध्ये नोकरीस असलेले सफाईगार आणि मेहतर यांनी निरनिराळे श्रमिक संघ स्थापन केले असून ते बऱ्याच प्रमाणात सुसंचित झाले असल्याचे दिसून येते. आणि आपल्या सेवा शर्तींमध्ये सुधारणा करून घेण्यासाठी ते आपल्या मालकाशी परिणामकारक दौलणी करू शकतात. परंतु शैक्षणिक संस्था, वाणिज्यिक संस्था आणि कुटुंबे यांमध्ये काम करणाऱ्या सफाईगारांच्या आणि मेहतरांच्या बाबतीत तशी परिस्थिती नव्हती. हे सफाईगार आणि मेहतर असंचित होते आणि म्हणून त्यांची कोणतीही प्रभावी संघटना उभारता आली नव्हती.

२.६. बर नमूद केल्याप्रमाणे राज्य शासनाने आणि केंद्र शासनाने सफाईगारांच्या आणि मेहतरांच्या कामाच्या शर्तींचा आणि राहणीमानाचा अभ्यास करण्यासाठी अनेक समित्या नेमल्या होत्या. या समित्यांनी केलेल्या शिफारशींचा पुढील परिच्छेदामध्ये परामर्श घेण्यात आला आहे. भूतपूर्व मुंबई सरकारने १ ऑक्टोबर १९४९ रोजी श्री. व्ही. एन. वर्बे यांच्या अध्यक्षतेखाली नऊ सदस्यांची एक समिती नेमली होती. भूतपूर्व मुंबई प्रांतातील (आताचे राज्य) मेहतरांच्या राहणीमानाचा अभ्यास करणे आणि त्यासंबंधी चौकशी करणे आणि त्यांच्या कामाची विद्यमान स्थिती सुधारण्यासाठी मार्ग व साधने सुचविणे व त्यांचे किमान

वेतन निश्चित करणे हे या समिती पुढील विचारार्थ विषय होते. समितीने आपला अहवाल ३० जून १९५१ रोजी सादर केला. समितीने या कामगारांच्या स्थितीचा तपशीलवार अभ्यास केला आणि या प्रश्नाची माहिती करून घेण्यासाठी दोरे काढले. इतर गोष्टी-बरोबरच त्यांच्या कामाच्या शर्तीमध्ये सुधारणा करण्यासाठी समितीने शिफारशी केल्या. समितीने विशेषतः टोपल्यामधील मैला काढून नेण्याच्या किंवा शीचकुपातील घाण हाताने काढून टाकण्याच्या पद्धतीविरुद्ध आपले मत प्रदर्शित केले. संडासाच्या रचनेत सुधारणा करावी आणि ज्यामुळे हाताने मैला काढण्याची पद्धत काढून टाकता येईल अशा पात्रांचा वापर करावा याबद्दल समितीने उपयुक्त सूचना केल्या आहेत.

कामाच्या शर्तीच्या संबंधात मेहतर कामाचे गलिच्छ स्वरूप विचारात घेऊन समितीने मेहतर कामाचे जास्तीत जास्त तास ५ असावेत असे सुचविले आहे. तथापि, एकाच कामगारास सफाई काम तसेच मेहतर काम करावे लागत असेल तर त्याने मेहतर काम ४ तास आणि सफाईचे काम २ तास करावे. फक्त सफाईचे काम असल्यास ते दररोज ७ तास करावे अशी समितीने शिफारस केली आहे.

समितीने मेहतरांसाठी आणि सफाईगारांसाठी आठवड्यांतून दोन अर्ध्या दिवसांच्या सुट्यांची शिफारस केली आहे.

सफाईगारांना आणि मेहतरांना योग्य कपड्यांचा एक जोड पुरविण्यात यावा अशी समितीने शिफारस केली आहे.

कामाच्या इतर शर्तीच्या संबंधात समितीने सुचविले की, मैल्याची पात्रे आरोग्य प्राधिकाऱ्यांनी विहित केलेल्या ठराविक आकाराची, वजनाची आणि/किंवा बनावटीची असावीत. समितीने आणखी अशी शिफारस केली आहे की, वादल्या, पिंपे किंवा डोक्यावरून न्यावयाच्या टोपल्या यातील मैला संडासापासून मैल्याच्या गाडीपर्यंत, माल मोटारीपर्यंत किंवा पेल डेपो (Pail Depot) पर्यंत वाहून नेण्याची चालू प्रथा बंद केली पाहिजे. तसेच मलकुंडीची पिंपे डोक्यावरून वाहून नेण्याची प्रथा बंद केली पाहिजे आणि मालमोटारीला जोडलेल्या खेचक पंपाचा वापर केला पाहिजे किंवा जेथे खेचक पंपाची व्यवस्था करणे शक्य नसेल तेथे पिंप असलेल्या एकचाकी गाडीचा किंवा इतर योग्य साधनांचा वापर करावा.

भरून सांडणाऱ्या पात्रांच्या संबंधात समितीने शिफारस केली आहे की, वापरण्यात येणारी पात्रे ठराविक आकाराची आहेत किंवा नाहीत यावर नगरपालिकेच्या स्वच्छता निरीक्षकांनी लक्ष ठेवावे. नियमित सफाई करूनही ती पात्रे नेहमीच भरून सांडत असतील तर त्या संडासाचा वापर योग्य संख्येपेक्षा अधिक व्यक्ती करीत असल्याबद्दलचा प्रत्यक्ष पुरावा मानण्यात यावा. निरीक्षकांनी आणि स्थानिक मंडळाने अधिक संडासाची सोय करण्यासाठी उपाय योजावेत आणि खाजगी शीचकूपाच्या बाबतीत घरमालकास उप-विधी अनुसार अधिक शीचकूप बांधण्यास भाग पाडावे. ठराविक आकाराचे वजनाचे आणि बनावटीचे योग्य पात्र पुरविण्यात घरमालकाने कमूर केली असेल अशा बाबतीत मेहतराने संडास साफ करण्याचे नाकारले तर ते समर्थनीय असेल अशी घरमालकास जाणीव देण्यात यावी, समितीने सफाईगारांसाठी आणि मेहतरांसाठी वेतनश्रेणी सुचविल्या असून ग्रामपंचायतीत दरमहा २ रुपयांपासून मुंबई शहरात दरमहा सात रुपयांपर्यंत अस्वच्छता भत्ता द्यावा असेही सुचविले आहे. सफाईगारांना आणि मेहतरांना सरकारी दरांनी महागाई भत्ता देण्याची शिफारस समितीने केली आहे. तसेच समितीने घराची पद्धत किंवा खाजगी संडास स्वच्छ करण्याच्या रुढीप्राप्त अधिकारांची पद्धत बंद करण्याची मुद्दा शिफारस केली आहे.

भारत सरकारने सफाईगार आणि मेहतर यांच्या स्थितीची पाहणी करण्यासाठी प्राध्यापक एन. आर. मलकांनी यांच्या अध्यक्षतेखाली एक समिती स्थापन केली होती. समितीचा अहवाल १९६० मध्ये सादर करण्यात आला आणि त्यामध्ये केवळ मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची अमानुष प्रथा बंद करण्यासाठीच नव्हे तर कामाच्या शर्तीही बदलण्याच्या शिफारशीचाही अंतर्भाव होता. तथापि हे सर्व असले तरी जेथे कामगार संघटित होऊ शकेल नव्हते तेथे ही कष्टग्रस्त स्थिती चालूच राहिली.

राष्ट्रीय कामगार आयोगाने सफाईगारांच्या आणि मेहतरांच्या या प्रश्नाकडे लक्ष पुरविले होते. असंघटित कामगारांच्या प्रश्नाचा विचार करताना आयोगास असे आढळून आले की, कामाच्या अटी, बरे आणि वेतन यासंबंधी थापुवीच्या समित्यांनी केलेल्या बहुतेक सर्व-महत्वाच्या शिफारशींचा प्राधिकरणांनी स्वीकार केलेला होता. आपली इतर बांधीलकी लक्षात घेऊन अनुज्ञेय असलेल्या मर्यादित त्या शिफारशी अमलात आणण्यासाठी स्थानिक मंडळानी निधीची तरतूद केली होती. असे असले तरी सुद्धा मैला हलवण्याच्या आणि निकाळात काढण्याच्या पद्धतींमध्ये सुधारणा करण्याच्या कार्यक्रमांच्या उद्दिष्टांवाबत संपादन केलेले यंत्र असमाधानकारकच आहे. राष्ट्रीय आयोगाच्या मतानुसार यासंबंधीची कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत. (एक) निरनिराळ्या शहरांतील सफाईगारामध्ये मेहतर कामाच्या बाबतीत चालू असलेली जागीरदारी/जाजमणी पद्धत (स्वीप्राप्त अधिकार) (दोन) नगरपालिका आणि स्थानिक मंडळे यांचे अपुरे संघटन आणि वित्तीय साधन संपत्ती (तीन) कृती कार्यक्रम अमलात आणण्यासाठी पुरेशा प्रमाणात सहाय्य पुरवण्यामधील राज्य शासनाची असमर्थता ; आणि (चार) कामाच्या पद्धतीत सुधारणा करण्यासाठी मेहतरांचीच दक्षविलेली उदासीनता. मैला वाहून नेण्यासाठी एकचाकी गाड्यांचा पुरवठा करण्याच्या संवधीच्या शिफारशी शहरात आणि नगरामध्ये अमलात आणल्या गेल्या आणि मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची प्रथा बहुतांशी बंद करण्यात आली आहे राष्ट्रीय कामगार आयोगाचा अहवाल मरिच्छेद २०-७२.

श्री. भानुप्रसाद पंड्या यांच्या अध्यक्षतेखाली राष्ट्रीय कामगार आयोगाने नेमलेल्या समितीने ज्या काही शिफारशी केल्या होत्या त्यापैकी पुढील पाच शिफारशी राष्ट्रीय कामगार आयोगास महत्वाच्या वाटल्याः—

(एक) राज्य शासनांनी सेवा शर्तीचे नियमन करण्यासाठी समुचित कायदा संमत करावा आणि त्या प्रयोजनासाठी योग्य असे निरीक्षणालय स्थापन करावे.

(दोन) सेवाप्रवेशाचे काटेकोरपणे विनियमन करावे आणि बदली कामगारांची ज्येष्ठता, शर्तीची नोंदणी करणे आणि कामावर बोलावण्यासंबंधी पाठविलेली पत्रे व नेमणुकीचे आदेश यांचे तपशीलवार अभिलेख ठेवण्यात यावेत.

(तीन) स्थानिक मंडळांनी नोकरीस ठेवलेल्या सफाईगारांना आणि मेहतरांना भविष्य निव्वहि निधि अधिनियम, (१९६२) लागू करण्यात यावा.

(चार) स्थानिकमंडळांनी नोकरीस ठेवलेल्या सफाईगारांना आणि मेहतरांना राज्य-कामगार विमा अधिनियम, १९४८ हा कितपत लागू होतो हे पहावे.

(पाच) डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची प्रथा नाहीशी करण्यासंबंधीचे अधिक प्रयत्न करावेत. मैला वाहून नेण्याच्या सुधारित पद्धतीऐवजी खुद्द मैला वाहून नेण्याची गरजेच नाहीशी करण्यावर भर देण्यात यावा.

भानुप्रसाद पंड्या समितीनेही वेतन व भत्ते, साप्ताहिक सुटी, रजा आणि सुट्या; कामांचे तास आणि इतर संबंधित बाबींच्या संबंधात शिफारशी केल्या होत्या त्या खाली दिल्या आहेत:

(१) राज्य शासनानी/संघ राज्यक्षेत्रांनी त्यांच्या चतुर्थश्रेणी कर्मचाऱ्यांना (उदा. पूर्ण-कालिक चपराशी) लागू आसलेल्या किमान वेतनश्रेणी आणि महागाईभत्ता, सफाईगारांना आणि मेहतरांना लागू करण्यासाठी तात्काळ उपाय योजनावेत.

(२) स्थानिक मंडळात नोकरीस असलेल्या कोणत्याही सफाईगारास किंवा मेहतरास ज्यात स्थानिक मंडळ अंतर्भूत असेल त्या राज्य शासनाच्या/संघ राज्यक्षेत्रांच्या चतुर्थ श्रेणी कर्मचाऱ्यास जे वेतन व भत्ते देय असतील त्यापेक्षा कमी वेतन व भत्ते देण्यात येऊ नयेत.

(३) सफाईगारांचे आणि मेहतरांचे काम गलिच्छ स्वरूपाचे व उबरा आणणारे असून आणि त्यापासून आरोग्यास धोका निर्माण होत असल्यामुळे सफाईगारांचे वेतन व भत्ते चतुर्थ श्रेणी कर्मचाऱ्यांच्या वेतन व भत्त्यापेक्षा जास्त असले पाहिजेत. वेतन व भत्त्यांचे हे उचित प्रमाण ठरविण्यासाठी सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी वेतन मंडळे नेमण्यात आली पाहिजेत.

(४) विहित प्राधिकाऱ्याने स्पष्टपणे लेखी परवानगी दिल्याखेरीज सफाईगार आणि मेहतरांच्या अधिवेल नोकरीस मनाई करण्यात यावी.

(५) आठवड्यास एक पूर्ण विश्रांतीचा दिवस अत्यंत आवश्यक आहे आणि त्याऐवजी अर्ध्या दिवसांच्या सुट्या देऊ नयेत किंवा त्याबद्दल अधिक मोबदला देऊ नये. समितीने अशी शिफारस केली होती की, प्रत्येक सफाईगार आणि मेहतर यांना त्यांच्या ६ दिवसांच्या कामानंतर नियमित विश्रांतीचा दिवस मिळत असल्याची स्थानिक मंडळाने खात्री करून घ्यावी.

(६) समितीने पुढे अशी शिफारस केली की राज्य शासनाच्या/संघ राज्यक्षेत्रांच्या चतुर्थ वर्ग कर्मचाऱ्यांना मिळणाऱ्या सार्वजनिक सुट्या सफाईगार आणि मेहतर यांना सुद्धा देण्यात याव्यात.

(७) चतुर्थ वर्ग कर्मचाऱ्यांना देण्यात येणाऱ्या विविध प्रकारच्या रजा प्रत्येक सफाईगारास आणि मेहतरास देण्यात याव्यात.

(८) प्रसूति लाभ अधिनियम, १९६१ यानुसार प्रसूती रजा मंजूर करावी.

(९) समितीने असे मत व्यक्त केले की, सफाईगार आणि मेहतरांना काम व कामाचे क्षेत्र नेमून देणे आणि त्यांच्या करावाच्या कामाच्या स्वरूपानुसार कर्मचाऱ्यांची संख्या निश्चित करण्याकरिता काही दंडकांचा अवलंब करणे आवश्यक होते. समितीने अशी शिफारस केली की, नेहमीच्या कामाच्या दिवशी सर्व प्रकारची कामे करण्यावाबतचे सर्वसाधारण प्रमाण सर्व संबध गोष्टी लक्षात घेऊन निश्चित करण्यात यावे. कामाचे निश्चित प्रमाण, स्थानिक मंडळाच्या तात्त्विक अधिकाऱ्याशी विचारविनिमय करून निर्धारित करावे.

(१०) समितीने अशी शिफारस केली की, सफाईगार आणि मेहतर यांच्या कामाचे नेहमीचे तास दररोज सात तासांपेक्षा जास्त नसावेत त्यापैकी मेहतर कामास चार तासांपेक्षा जास्त वेळ देऊ नये. जे फक्त मेहतर कामच करतात त्यांच्या कामाचे नेहमीचे तास पाच तासांपेक्षा जास्त असू नयेत. जे फक्त झाडलोटीचे काम करतात अशांकरीता कामाचे नेहमीचे तास दर दिवसास सात तासांपेक्षा जास्त असू नयेत.

(११) समितीने अशी शिफारस केली की हजेरी दोन पेक्षा जास्त वेळा घेऊ नये. एकदा सकाळी आणि एकदा दुपारी आणि विशेषतः कामाच्या जागी हजेरी घ्यावी.
(१२) सलग पाच तास काम केल्यानंतर प्रत्येक कामगारास निदान अर्धा तास-विश्रांती मिळाली पाहिजे.

(१३) विहित प्राधिकाऱ्यांची स्पष्ट लेखी परवानगी घेतल्याशिवाय सफाईगार आणि मेहतर यांच्याकडून ठराविक वेळापेक्षा जास्त काम करून घेऊ नये. जेव्हां जेव्हां असे जादा काम हाती घेण्यात येते. तेव्हां तेव्हां कामगारास वेतन व भत्याच्या सर्वसाधारण दरांच्या दुप्पट पैसे मिळाले पाहिजेत.

प्रकरण तीन

सफाईगारं व मेहतर यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या संस्थांच्या शर्ती आणि समितीचे विचार

३.१. बृहन्मुंबई, पुणे आणि नागपूर, सोलापूर आणि कोल्हापूर येथील महानगर-पालिकांच्या क्षेत्रांतील आणि औरंगाबाद आणि पुणे कॅटोनमेंट येथील नगरपालिकांच्या क्षेत्रांतील सफाईगारांच्या आणि मेहतरांच्या राहणीमानाच्या आणि कामाच्या शर्तीच्या अभ्यासासाठी आमच्या सांगण्यावरून कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयाने चौकशी करण्यास प्रारंभ केला होता. या चौकशीच्या काळात ज्या प्रश्नावलीचा प्रचार करावयाचा होता त्या प्रश्नावलींना आम्ही मुंबई येथे भरलेल्या बैठकीत अंतिम स्वरूप दिले आणि कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयातील अन्वेषकांनी प्रश्नावलीतील माहिती गोळा करून नमुना पद्धतीवर चौकशी केली.

३.२. पाहणीसाठी निवडलेल्या नमुन्यांमध्ये शहरांतील एकूण ३७६ व्यापारी संस्थांची चौकशी करण्यात आली होती. नमुन्यांमध्ये खालील संस्थांचा समावेश होता :—

(एक) स्थानिक प्राधिकरणे आणि रुग्णालये व शैक्षणिक संस्था यासारखे स्थानिक प्राधिकरणांचे इतर संलग्न विभाग,

(दोन) सरकारी कार्यालये आणि विभाग,

(तीन) खाजगी रुग्णालये,

(चार) खाजगी शैक्षणिक संस्था,

(पाच) कारखाने, दुकाने, हॉटेले आणि उपाहारगृहे, चित्रपटगृहे, बँका आणि इतर व्यापारी संस्था आणि गृहनिर्माण वसाहती व संस्था यासारख्या इतर खाजगी संस्था.

३.३. या चौकशीत खाजगी रुग्णालये, खाजगी शैक्षणिक संस्था आणि इतर खाजगी मालक यांच्यावर अधिक भर देण्यात आला होता. पाहणी करावयाच्या ३७६ व्यापारी संस्थांपैकी ३२२ संस्था खाजगी क्षेत्रातील होत्या. या चौकशीत खाजगी मालकांवर भर देण्याचे कारण असे की, शासकीय आणि इतर विभागांत नोकरी असलेले सफाईगार आणि

मेहतर यांना चतुर्थ वर्ग कर्मचाऱ्यांच्या सेवा शर्तीचा लाभ मिळत होता. आणखी असे की, स्थानिक प्राधिकरणांनी नोकरीस ठेवलेल्या सफाईगारांना आणि मेहतरांना त्या मानाने अधिक चांगल्या सेवा शर्तीचा लाभ मिळत होता आणि आम्हाला असेही दिसून आले की अनेक स्थानिक प्राधिकरणांमध्ये वेतन, महागाई भत्ता, सामाजिक सुरक्षा, कामाचे तास, गणवेश, रजेच्या सुविधा इत्यादींसारख्या बाबतीत अभिनिर्णय किंवा सामुदायिक तत्त्वावरील सोदा किंवा वेतन आयोगाच्या शिफारशी यांच्यामुळे झालेले निवाडे, करार आणि/किंवा समझोते अस्तित्वात होते,

३.४. कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयाने पराकाष्ठेचे प्रयत्न करूनही खाजगी मालकांच्या नोकरीत असलेल्या सफाईगारांची आणि मेहतरांची नेमकी संख्या मिळू शकली नाही. तथापि, खाजगी क्षेत्रातील मालकांची बरीच मोठी संख्या लक्षात घेता, या क्षेत्रात काम करणाऱ्या सफाईगारांची व मेहतरांची संख्या बरीच मोठी असावी असे आम्हाला वाटते.

३.५. अन्वेषकांनी स्वतः केलेल्या चौकशीच्या आधारे तयार केलेले अहवाल आम्ही आमच्या शिफारशी तयार करताना विचारात घेतले होते. या अहवालांची ठळक वैशिष्ट्ये खाली दिली आहेत :-

बृहन्मुंबई महानगरपालिकेने नोकरीवर ठेवलेल्या कामगारांची एकूण संख्या ४२,७६८ होती, त्यापैकी मॅलासफाई विभागात ८,२६६ पुरुष आणि ३,२८२ स्त्रिया मिळून ११,५४८ कामगार होते. यापैकी मेहतरांची संख्या ४,३४० इतकी झाली आहे तर सफाईगारांची संख्या ७,२०८ इतकी आहे. मॅलासफाईतील एकूण कामगारांपैकी जवळजवळ ५० टक्के स्त्रिया होत्या.

३.६. चौकशीमध्ये अंतर्भूत असलेल्या जवळजवळ सर्व व्यापारी संस्था पूर्णकार्णिक मॅलासफाई कर्मचारी वर्ग अधिक पसंत करतात आणि त्यांनी अंधवेळ नोकरीत ठेवलेल्या मॅलासफाई कामगारांची संख्या अगदीच नगण्य आहे असे आढळून आले. चौकशीसाठी निवडलेल्या १०६ व्यापारी संस्थांमध्ये त्यांनी नोकरीस ठेवलेल्या ४९८ कामगारांपैकी फक्त ४५ कामगार अंधवेळ काम करणारे होते हे यावरून उघड होईल. पूर्णवेळ मॅला सफाईचे काम करणाऱ्या कामगारांच्या कामाचे तास ५½ तासांपासून ८ तासांपर्यंत होते, तर अंधवेळ मॅला सफाईचे काम करणाऱ्या कामगारांचे तास २ तास १५ मिनिटांपासून ३ तासांपर्यंत होते. बहुतांशी त्या कामगारांना मासिक वेतन देण्यात येत होते आणि वर आढळल्यास संपूर्ण दिवस सुटी आणि १० पगारी रजा मिळण्याचा त्यांना हक्क होता. चौकशीमध्ये अंतर्भूत असलेल्या संस्थांपैकी फक्त १२ व्यापारी संस्थांनीच एका वर्षात १५ सुट्या मंजूर केल्या होत्या.

३.७. स्थूलमानाने या संस्था दर वर्षास चौदा ते तीस दिवसांपर्यंत अर्जित रजा आणि दर वर्षास चार ते दहा दिवसांपर्यंत नैमित्तिक रजा देत होत्या. लक्ष्य मॅलासफाईगारांना आणि मेहतरांना रुग्णता रजा सुविधा तसेच सणाच्या सुट्याही मिळत होत्या. प्रामुख्याने सुरक्षितसंबंधी असे आढळून आले की, सहा खाजगी रुग्णालयांमध्ये सफाईगार ३, मेहतर यांच्यासाठी भविष्य निवाह निधी योजना होत्या. तर चौदा खाजगी शैक्षणिक संस्थांनी आणि ५१ इतर मालकांनी हे लाभ मंजूर केले होते. उपदानासंबंधी सांगातून ते, दोन खाजगी रुग्णालयांनी, १९ शैक्षणिक संस्थांनी आणि इतर ३६ मालकांनी लक्ष्य मॅलासफाई-गारांना आणि मेहतरांना हा लाभ दिला होता.

३. ८. खाजगी रुणालयातील पूर्ण वेळ सफाईगारांची दरमहा कमाई रुपये ६० पासून रुपये १७० पर्यंत होती. मेहतरांची दरमहा कमाई रुपये १०० पासून ते रुपये १३० पर्यंत होती. सफाईगार नि मेहतर यांची कमाई दरमहा रुपये १०० ते रुपये १२० पर्यंत होती. खाजगी शैक्षणिक संस्थांच्या पूर्णवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये ५५ ते रुपये ३०० पर्यंत वेतन मिळत होते, तर मेहतरांना दरमहा रुपये ७५ ते रुपये २१०.५० पर्यंत वेतन मिळत होते. इतर खाजगी मालकांकडील पूर्ण वेळ सफाईगारांची कमाई दरमहा रुपये ७५ ते रुपये ४४१.९० पर्यंत होती तर पूर्ण वेळ मेहतरांची कमाई दरमहा रुपये १०५ ते रुपये ५६६ होती. सफाईगार-नि-मेहतरांची कमाई दरमहा रुपये १६३ पासून रुपये ४८६ पर्यंत होती.

३. ९. खाजगी रुणालयातील अर्धवेळ सफाईगार नि मेहतर यांची कमाई दरमहा रुपये २७ ते रुपये ६७ या दरम्यान होती तर खाजगी शैक्षणिक संस्थांमध्ये हिच मिळकत दरमहा रुपये १० पासून रुपये १०० पर्यंत होती. खाजगी संस्थांमध्ये अर्धवेळ सफाईगारांची कमाई दरमहा रुपये ८ ते रुपये २४ पर्यंत होती आणि मेहतरांची कमाई दरमहा रुपये १० ते रुपये १७५ पर्यंत होती.

पुणे.—पुणे महानगरपालिकेत कामावर असलेल्या कामगारांची एकूण संख्या १५,०८० होती. त्यांपैकी मॅलासफाई विभागात ४,४५६ कामगार होते, त्यामध्ये १,९८० पुरुष होते आणि २,९७६ स्त्रिया होत्या. यांपैकी ९८० मेहतर होते त्यामध्ये ३७९ पुरुष होते व ६०१ स्त्रिया होत्या. यावरून मॅला सफाई विभागातील स्त्री कामगारांची संख्या पुरुष कामगारांहून अधिक असल्याचे दिसून येते.

३. १०. १३९ कामगार कामावर ठेवणाऱ्या पुण्यातील ४२ खाजगी मालकांची नमुना पाहणीसाठी निवड करण्यात आली होती. यांपैकी फक्त १५ अर्धवेळ कामगार होते. म्हणजे पुणे येथेही खाजगी मालकांना पूर्णवेळ सफाईगार व मेहतर ठेवणे अधिक पसंत आहे असे दिसते. खाजगी क्षेत्रातील मालकांनी ठेवलेल्या पूर्णवेळ मेहतरांच्या कामाचे तास दिवसाला ७ ते ८ तास असे आहेत. अर्धवेळ सफाईगारांचे कामाचे तास दिवसाला १५ मिनिटापासून सुमारे दीड तासांपर्यंत आहेत.

३. ११. चौकीवरून असे दिसून आले की, ३७ संस्थांपैकी ३२ संस्थांमध्ये नोकरीवर असलेल्या मेहतरांना व सफाईगारांना नियमितपणे आठवड्यातून एक दिवस सुटी मिळत असे, तर ५ संस्था आठवड्यातून एकदाही सुटी देत नसत. २९ मालक आपल्या कामगारांना वर्षाला ७ दिवसांपासून ३० दिवसांपर्यंत नैमित्तिक रजा देत असत. फक्त १० मालक आपल्या कामगारांना वैद्यकीय रजा देत असत. ९ मालकांनी कामावर ठेवलेल्या सफाई-गारांना व मेहतरांना वर्षातून सुमारे ९ दिवस सणांच्या सुट्या मिळत.

३. १२. खाजगी रुणालयातील पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतर यांना दरमहा रुपये २२ पासून रुपये २२२ पर्यंत वेतन मिळत असे. अर्धवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये ५० पासून रुपये ७० पर्यंत वेतन मिळत होते तर अर्धवेळ मेहतरांना दरमहा रुपये २२ पासून रुपये ६२ पर्यंत वेतन मिळत होते. खाजगी शैक्षणिक संस्थांमधील पूर्णवेळ सफाईगारांचे वेतन दरमहा रुपये १०५ पासून रुपये ४३२ पर्यंत होते तर खाजगी शैक्षणिक संस्थांमधील अर्धवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये २० ते रुपये ९५ पर्यंत वेतन मिळत होते. पूर्णवेळ मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये १०० पासून रुपये २३२ पर्यंत होते तर अर्धवेळ मेहतरांचे वेतन दरमहा

रुपये १५ पासून रुपये ४० पर्यंत होते. इतर खाजगी मालकांच्या बाबतीत पूर्ण वेळ, सफाई-गारांचे मासिक वेतन दरमहा रुपये १५ ते रुपये ४८० पर्यंत होते तर अर्धवेळ सफाईगारांचे वेतन दरमहा रुपये ३० ते ७५ पर्यंत होते. पूर्ण वेळ मेहतरांचे मासिक वेतन दरमहा रुपये १०२ ते रुपये ३५० पर्यंत होते. अर्धवेळ मेहतर नि सफाईगारांचे वेतन दरमहा रुपये ५० पासून रुपये ११० पर्यंत होते.

३. १३. नागपूर.—नागपूर महानगरपालिकेत ३,४०५ कामगार कामाला होते. त्यापैकी मॅलासफाई शाखेत २,२२८ कामगार असून त्यात १,२४५ स्त्रिया होत्या व ९८३ पुरुष होते. म्हणजे पुरुष कामगारांपेक्षा स्त्री कामगारांची संख्या अधिक असल्याचे दिसून येते.

३. १४. नागपूरच्या खाजगी क्षेत्रातील २३ संस्थांची नमुना पाहणीसाठी निवड करण्यात आली होती. या संस्थांमध्ये ४८ कामगार होते. त्यापैकी २४ अर्धवेळ कामगार होते. यावरून असे दिसून येईल की, नागपूर मधील संस्थांना अर्धवेळ कामगार कामावर ठेवणेच अधिक पसंद होते.

३. १५. पूर्णवेळ तत्त्वावर कामावर असलेल्या मॅला सफाई कामगारांचे कामाचे तास दिवसाला ७ तास ४५ मिनिटांपासून ९ तासांपर्यंत होते, तर अर्धवेळ कामगारांच्या बाबतीत कामाचे तास दिवसाला १ तास ते २ तास ३८ मिनिटांपर्यंत होते. ३९ खाजगी मालकांपैकी फक्त १९ मालक आपल्या मॅलासफाई कामगारांना आठवड्यातून एक दिवस नियमित सुटी देत होते.

३. १६. ८ मालकांनी आपल्या सफाईगारांना व मेहतरांना १५ ते २० दिवसांपर्यंत अर्जित रजा दिली होती तर ४ मालकांनी नैमित्तिक रजा दिली होती. फक्त ३ मालकांनी वैद्यकीय रजा दिली होती तर १७ मालकांनी वर्षाला ४ दिवसांपासून ८ दिवसांपर्यंत सणांकरिता सुट्या दिल्या होत्या. फक्त एका खाजगी रुग्णालयाने आपल्या मेहतरांना व स्त्री सफाईगारांना प्रसूति रजा दिली होती.

३. १७. खाजगी रुग्णालयांतील पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये ६० ते रुपये १५० पर्यंत होते तर अर्धवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांना दरमहा रुपये ६ ते रुपये २५ पर्यंत वेतन मिळत होते. शक्षणिक संस्थांमध्ये पूर्णवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये ५६ ते रुपये ७५ पर्यंत वेतन मिळत असे ; तर अर्धवेळ कामगारांना दरमहा रुपये २ पासून रुपये १६ पर्यंत वेतन मिळत असे. इतर खाजगी मालकांच्या बाबतीत पूर्णवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये ९३.४५ ते रुपये २५६ पर्यंत वेतन मिळत होते तर अर्धवेळ कामगारांना दरमहा रुपये १० पासून रुपये १५३ पर्यंत वेतन मिळत होते. पूर्णवेळ तत्त्वावर कामावर असलेल्या मेहतरांची कमाई सरासरी रुपये १०५ होती तर अर्धवेळ मेहतरांच्या बाबतीत ती दरमहा रुपये १५ ते रुपये २५ पर्यंत होती. पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांच्या बाबतीत मासिक वेतन दरमहा रुपये ९६ ते रुपये १४४ पर्यंत होते. तर अर्धवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांच्या बाबतीत ते दरमहा रुपये ८ ते रुपये ४६ पर्यंत होते.

३. १८. सोलापूर.—सोलापूर महानगरपालिकेत कामावर असलेल्या कामगारांची एकूण संख्या १,२८६ होती. त्यापैकी मॅला सफाई विभागात ६९८ कामगार होते व त्यात २५१ पुरुष होते आणि ४४७ स्त्रिया होत्या. म्हणजे पाहणीवरून असे दिसून आले की, सोलापूर-मध्ये मॅला सफाईच्या कामात पुरुषांपेक्षा स्त्रियांचे अधिक होत्या. नमुना पाहणीमध्ये २३

संस्था समाविष्ट केलेल्या होत्या: त्यात ६५ कामगार असून त्यांपैकी ४३ कामगार अर्धवेळ कामावर होते. यावरून या संस्थाना, अर्धवेळ तत्वावर सफाईगार-नि-मेहतर नेमणे अधिक पसंत होते असे आढळून आले.

३. १९. सोलापूरमधील पूर्णवेळ मॅलासफाई कामगार दिवसाला ७ तास ते १९ तास ४० मिनिटे पर्यंत काम करीत होते, तर अर्धवेळ मॅलासफाई कामगार फक्त एकच तास काम करीत होते सर्व खाजगी रुग्णालये आपल्या मेहतराना व सफाईगारांना आठवड्यातून एक दिवस नियमित सुटी देत होती. १३ खाजगी शैक्षणिक संस्थांपैकी ११ संस्था वर्षातील सर्व साप्ताहिक सुट्या देत होत्या, २ संस्था आठवड्याला अर्धा दिवस याप्रमाणे ५२ अर्ध्या सुट्या देत होत्या, इतर ७ खाजगी मालकांपैकी ५ मालक वर्षातून ५२ दिवस साप्ताहिक पूर्ण सुटी देत होते.

३. २०. या पाहणीखालील १४ खाजगी मालक वर्षाला १५ दिवस ते ३० दिवस पर्यंत रजा देत होते. ९ मालक त्याच्या कामगारांना ७ ते १५ दिवसांपर्यंत नैमित्तिक रजा देत होते; तर ३ मालक वर्षास १५ दिवसांपर्यंत रुग्णांना रजा देत होते. खाजगी रुग्णालयातील पूर्णवेळ सफाईगारांची मासिक प्रगती दरमहा रुपये ८० ते रुपये १४० पर्यंत होती तर पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांना दरमहा सरासरी रुपये ८० मिळत होते. खाजगी शैक्षणिक संस्थांच्या पूर्णवेळ मेहतरांना दरमहा रुपये १२६ ते रुपये १७२ मिळत तर अर्धवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये ६५ ते रुपये १०० मिळत होते. पूर्णवेळ तत्वावर नेमलेल्या मेहतरांचे मासिक वेतन रुपये ६५ ते रुपये १७२ पर्यंत होते तर अर्धवेळ मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये १२ ते रुपये ४० पर्यंत होते. सफाईगार-नि-मेहतरांचे वेतन दरमहा सरासरी रुपये ७२ इतके होते, इतर खाजगी मालकांच्या बाबतीत पूर्णवेळ सफाईगारांचे मासिक वेतन रुपये ६९ ते रुपये ९० पर्यंत होते तर अर्धवेळ सफाईगारांचे वेतन दरमहा रुपये १५ ते रुपये २० पर्यंत होते. अर्धवेळ मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये २० होते. पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांना दरमहा रुपये ६७ मिळत तर अर्धवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांना दरमहा रुपये १० मिळत.

औरंगाबाद-औरंगाबाद नगरपालिकेत एकूण २,५५८ कामगार नोकरीत होते, त्यांपैकी मॅलासफाई शाखेत ४४४ कामगार होते. त्यातील ६७ सफाईगार असून ३७७ मेहतर होते.

३. २१. आठ खाजगी मालकांकडे मॅलासफाई विभागामध्ये १७ कामगार असून त्यांची पाहणीसाठी निवड करण्यात आली होती. यांपैकी ११ कामगार अर्धवेळ तत्वावर नेमणूक आले होते. अशा रीतीने नमुना पाहणीवरून असे दिसून आले की, औरंगाबाद येथील मालकांना अर्धवेळ सफाईगार नि-मेहतर ठेवणे अधिक पसंत होते.

३. २२. चौकशीमध्ये असे दिसून आले की, पूर्णवेळ तत्वावर काम करणारे कामगार दिवसाला ५ ते ६ तास काम करीत होते तर अर्धवेळ मॅलासफाई कामगार दिवसाला ३ तास ते ४ तासांपर्यंत काम करीत होते. या सर्व कामगारांना आठवड्यातून एक पूर्ण दिवस सुटी मिळत होती.

३. २३. रजेच्या सुविधासंबंधात असे दिसून आले की, ३ मालकांनी आपल्या कामगारांना अर्जित रजा दिली होती तर ५ जणांनी नैमित्तिक रजा दिली होती. फक्त ५ मालकांनी आपल्या कामगारांना रुग्णता रजा दिली होती. खाजगी शैक्षणिक संस्थांमध्ये पूर्णवेळ तत्वावर

काम करणांच्या मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये १७७ ते १९३ इतके होते. खाजगी रुग्णालयात काम करणाऱ्या अर्धवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये ४० ते रुपये ६० होते आणि पूर्णवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये ६० ते रुपये ७५ होते. खाजगी शैक्षणिक संस्थेत काम करणाऱ्या अर्धवेळ सफाईगार-नि-मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये ३० ते ४० होते. तर मेहतरांचे वेतन दरमहा रुपये ४० ते रुपये ९६ होते. खाजगी मालकांकडे काम करणाऱ्या अर्धवेळ सफाईगारांचे वेतन दरमहा रुपये ५० होते. मेहतरच्या कुटुंबाचे सरासरी वेतन दरमहा रुपये २५१.७५ इतके होते.

३. २४. कोल्हापूर.—कोल्हापूर महानगरपालिकेने कामावर ठेवलेल्या कामगारांची एकूण संख्या ३,७३४ इतकी होती व त्यापैकी मॅलासफाई शाखेत काम करणाऱ्या कामगारांची संख्या ९२२ होती. त्यात ६०३ पुरुष होते व ३१९ स्त्रिया होत्या. २३ सफाईगार व मेहतर काम करीत असलेल्या १७ संस्था पाहणीसाठी निवडण्यात आल्या होत्या. या २३ कामगारांपैकी १४ कामगार अर्धवेळ तत्वावर कामावर ठेवले होते. या संस्थांना सफाईगार व मेहतर यांना अर्धवेळ तत्वावर कामावर ठेवणे अधिक पसंत होते असे नमुना पाहणीवरून दिसून येते.

३. २५. पूर्णवेळ मॅलासफाईचे काम करणाऱ्या कामगारांचे कामाचे तास दर दिवसास ६ तास ते ८ तास ३० मिनिटे इतके होते व अर्धवेळ मॅलासफाई कामगारांचे दर दिवसास ३० मिनिटे ते ३ तास पर्यंत होते. खाजगी क्षेत्रातील तीन खाजगी शैक्षणिक संस्था आणि तीन मालक हे कामगारांना आठवड्यातून एक दिवस संपूर्ण सुटी देत होते. एका शैक्षणिक संस्थेने १५ दिवसांपर्यंत नमिक्त रजा, २० दिवसांपर्यंत रुग्णता रजा व १६ दिवसांच्या भरपगारी सुट्या दिलेल्या होत्या.

३. २६. खाजगी शैक्षणिक संस्थांमधील पूर्णवेळ सफाईगाराचे मासिक वेतन रुपये १७०.५० ते रुपये २४० या दरम्यान होते. तर अर्धवेळ सफाईगारास रुपये २० ते रुपये २५ च्या दरम्यान मासिक वेतन मिळत होते. अर्धवेळ सफाईगारांना दरमहा रुपये २५ ते रुपये ४० या दरम्यान वेतन मिळत होते. तर सफाईगार-नि-मेहतरला दरमहा फक्त रुपये ४० वेतन मिळत होते. खाजगी रुग्णालयातील पूर्णवेळ सफाईगारांचे मासिक वेतन रुपये ५० व अर्धवेळ सफाईगारांचे मासिक वेतन रुपये ५० इतके होते. पूर्णवेळ मेहतरांचे मासिक वेतन रुपये ८० ते ९५ च्या दरम्यान व अर्धवेळ मेहतरांचे वेतन रुपये २० ते ६० च्या दरम्यान होते.

३. २७. आमच्या चौकशीच्या कालावधीत आम्ही सफाईगार व मेहतर जेथे नोकरीस होते अशा निरनिराळ्या ठिकाणांना भेटी दिल्या. या पाहणीमध्ये आम्हाला असे दिसून आले की, या महानगरपालिकेत आणि औरंगाबादच्या नगरपालिकांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांना सकाळी ६ वाजता कामावर हजर व्हावे लागत होते. सकाळी १० किंवा १०-३० पर्यंत काम करावे लागत होते. त्यानंतर दुपारी २ ते ५-३० च्या दरम्यान त्यांना पुन्हा कामावर बोलावण्यात येत होते. अशा रीतीने त्यांच्या कामाची वेळ दर दिवशी साधारणपणे ११ तास इतकी होत असे. मॅलासफाई शाखेत काम करणारे मेहतर व सफाईगार यांना कामाच्या प्रत्येक वेळी दोनदा हजेरी लावावी लागते अशी आमच्याकडे तक्रार करण्यात आली होती. अशा रीतीने दिवसभरात त्यांना चार वेळा हजेरी लावावी लागत असे. यामुळे त्यांना बराच तास सोसावा लागतो असे निवेदन आमच्याकडे करण्यात आले होते.

३.२८. बृहन्मुंबई आणि पुणे खेरीज करून इतर सर्व ठिकाणी मेहतरांना ज्या जागी काम करावे लागत असे त्या जागेचा परिसर अतिशय अस्वच्छ व असमाधानकारक होता. सोलापूर, कोल्हापूर, नागपूर व औरंगाबाद येथे मैला डोक्यावर वाहून नेण्याच्या पद्धतीचे संडास (Service Latrines) अजूनही बऱ्याच मोठ्या प्रमाणावर अस्तित्वात आहेत. नगरपालिकांनी मेहतरांना पुरविलेली साधने योग्य त्या आकाराची नसल्याने मेहतरांना काम करणे अतिशय त्रासाचे होते असे. एकचाकी मैला गाडी नेण्याचे रस्ते व गल्ल्या दुस्तरी करण्याच्याही पलीकडच्या स्थितीत असल्याने त्यांना पुरविलेल्या एकचाकी मैला गाड्या मैल्याच्या जागेपर्यंत नेणे शक्य होत नव्हते. म्हणून संडासाच्या पात्रातील मैला बादलीत टाकून मेहतरांना तो एकचाकी गाडीपर्यंत वाहून न्यावा लागत असे. अशा रीतीने मेहतरांचा मैल्याशी प्रत्यक्ष संबध येत असे. औरंगाबाद येथे संडासात पात्रे ठेवण्याची पद्धती नसल्याने मेहतरांना मैला जमिनीवरून खरबडून बादलीत टाकावा लागत असे. अशा रीतीने गोळा केलेला मैला पुष्कळ वेळा उघड्या गटारामध्ये फेकण्यात येत असे व त्यामुळे त्या जागेच्या आसपास अतिशय गलिच्छ वातावरण निर्माण होत असे. काही ठिकाणी संडास उंच जागी असल्याने तो साफ करताना मेहतरांना तेथे हात घालावा लागत असे आणि कधी कधी त्या ठिकाणी त्यांचे सोडही लागत असे. औरंगाबाद मध्ये आम्हाला विशेषतः असे दिसून आले की, संडासाच्या भोवतालच्या जागा अतिशय घाणेरड्या असल्याने दुर्गंधी निर्माण होत असे व संडासापर्यंत जाण्यासाठी मेहतरांना गलिच्छ पाण्यातून वाट काढावी लागत असे. कोल्हापूर येथील मैला गोळा करण्याचे मध्यवर्ती ठिकाण आम्हाला दाखवण्यात आले. ते मोडकळीस आलेले व अतिशय असुरक्षित अवस्थेत होते व तेथे अपघात होण्याची शक्यता होती.

३.२९. मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची पद्धती औरंगाबाद, सोलापूर, कोल्हापूर येथे व काही प्रमाणात नागपूर येथे अजूनही अस्तित्वात आहे. बृहन्मुंबईच्या काही उपनगरामध्येही मैला किंवा मलकुंडीचे पाणी माणसाकरवी वाहून नेण्याच्या पद्धतीचा अवलंब केला जात असल्याचेही आढळून आले.

३.३०. सफाईगार व मेहतरांच्या गृहनिर्माण वसाहतींनाही आम्ही भेटी दिल्या होत्या. खाजगी वसाहतींच नव्हे तर, स्थानिक मंडळांनी तरतूद केलेल्या निवासी वसाहतीं-मधील या लोकांचे राहणीमान आमच्या अपेक्षांपेक्षाही निकृष्ट दर्जाचे होते. नागपूर व सोलापूर येथील पाणीपुरवठ्याची व्यवस्था अशी होती की, सफाईगार आणि मेहतर यांच्या कामावरून घरी परतण्याच्या वेळेस नळांना पाणी राहत नसे हे आमच्या निदर्शनास आणून देण्यात आले.

३.३१. वसाहतींमध्ये व त्यांच्या आसपास स्वच्छतेचा संपूर्ण अभाव होता व स्नानगृहे व संडास यांची सोय करण्यात आलेली नव्हती व जेथे ती सोय करण्यात आली होती तेथे तेथे ते अतिशय गलिच्छ होते. नागपूर येथे आम्हाला असे सांगण्यात आले की, साफसफाई कामगारांसाठी बांधण्यात आलेल्या स्नानगृहांचा व संडासांचा वापर ते कामगार डुकरे व इतर जनांवर ठेवण्यासाठी करीत व प्रातःविधीसाठी ते खुल्या जागेचा वापर करीत. मेहतर व सफाईगार यांना या सोयींचा वापर करण्याचा सराव नव्हता अशी तक्रार नगरपालिका प्राधिकाऱ्यांनी आमच्याकडे केली असून या सोयींचा फायदा घेण्याचे शिक्षण त्यांना देणे आवश्यक ठरेल. आश्चर्याची गोष्ट म्हणजे या कामगारांना सामाजिक शिक्षण देऊ शकतील अशी कल्याण केंद्रचे येथे अस्तित्वात नाहीत.

३.३२. रुग्णालये व गिरण्यांच्या चाळी यांसारख्या काही खाजगी जागांनाही आम्ही भेटी दिल्या होत्या. खाजगी रुग्णालये व औद्योगिक संस्थांच्या चाळींसारख्या इतर जागा

आणि यामध्ये पुष्कळ वेळा अर्धवेळ तत्त्वावर कामगार कामावर ठेवण्यात येत असत. त्यांना दिवसातून एक किंवा दोन वेळा संडास व मोकळी आवारे साफ करावी लागत. त्यांना या कामाचे तास नेमून देण्यात आलेले नव्हते व त्यांना मिळणारे वेतन मालक व कामगार यांच्यामध्ये झालेल्या कराराप्रमाणे असे. पुष्कळ वेळा मालक आपल्या स्वेच्छेनुसार हे वेतन निश्चित करीत असत. एकंदरीने साप्ताहिक सुट्या, सणांच्या सुट्या आणि वर्षाच्या भरपगारी रजा त्यांना मिळत नाहीत. सणांच्या दिवशी काही कुटुंबे त्यांना जेवण व कपडे देत असत असे सांगण्यात आले. त्यांच्या कामाचे स्वरूप व त्यांची कमाई लक्षात घेता त्यांना जे काही अल्पस्वल्प फायदे मिळतात ते लक्षात घेऊनही ही परिस्थिती फारच असमाधानकराक आहे असे वाटते.

प्रकरण चार

संबंधित व्यक्तींचे विचार

४.१. आमच्या अन्वेषणाच्या कालावधीत आम्ही विचारार्थ विषयांच्या कक्षेत येणाऱ्या केंद्रांची पाहणी केली व नगरपालिका, संस्था आणि व्यापारी व सफाईगार व मेहतर मुख्यत्वे करून जेथे राहतात अशा वसाहतींना भेटी दिल्या आणि बैठकी घेऊन संबंधित अधिकाऱ्यांबरोबर तसेच सफाईगार व मेहतर व त्यांच्या श्रमिक संघाचे व इतर सामाजिक संघटनांचे प्रतिनिधी यांच्याबरोबर चर्चा केल्या व या व्यक्तींचे विचार समजून घेतले. या व्यक्तींनी आमच्या समोर मांडलेले विचार स्थूलमानाने पुढीलप्रमाणे होते.

४.२. सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी प्रारंभी आमच्या निदर्शनास असे आणून दिले की, पूर्वी केंद्र व राज्य या दोन्ही शासनांची सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाच्या शर्ती व राहणीमान यासंबंधीच्या निरनिराळ्या दृष्टीकोनांचा अभ्यास करून त्या सुधारण्यासंबंधी शिफारशी करण्यासाठी वर्ये समिती, मलकानी समिती यांसारख्या समित्या वेळोवेळी नेमल्या आहेत. तथापि, या समित्यांनी केलेल्या शिफारशींच्या अंमलबजावणीचा वेग फारच मंद होता व समितीने केलेल्या काही महत्वाच्या शिफारशी अजूनही अंमलात यावयाच्या आहेत. उदाहरणार्थ, डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची पद्धत नष्ट करण्याची शिफारस करण्याबाबत या समित्यांचे एक मत होते. तथापि, राज्यातील काही ठिकाणी अजूनही ही पद्धती चालूच आहे. औरंगाबाद येथे व आम्ही भेटी दिलेल्या इतर केंद्राच्या ठिकाणी डोक्यावरून मैला वाहून नेण्यात येतो हे आम्ही प्रत्यक्ष पाहिले असल्यामुळे सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींच्या निवेदनात बराच सत्यांश असल्याचे आढळून आले. म्हणून ही पद्धती तत्काळ बंद करावी असे सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी आम्हाला आवर्जून सांगितले. याकरिता टोपल्यांच्या संडासांचे जलधोत संडासांमध्ये रूपांतर करण्याची सूचना या समित्यांनी केली असल्याचे त्यांनी आमच्या निदर्शनास आणून दिले व नगरपालिका, कुटुंबे यांच्यासाठी बांधावयाच्या संडासांचा एक नमुनाही त्यांनी सुचविला होता. म्हणून पुर्वीच्या समित्यांच्या यासंबंधातील शिफारशी तात्काळ अंमलात आणाव्यात असे त्यांनी आवर्जून सांगितले.

या मुद्द्यावर आम्ही ज्या नगरपालिका प्राधिकाऱ्यांबरोबर चर्चा केली. त्यांनी आमच्या असे निदर्शनास आणून दिले की, त्यांच्या बहुतांश क्षेत्रात डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची पद्धत पूर्णतः बंद करण्यात आलेली असून उदधावन पद्धतीचे शौचकूप बांधण्यावर प्राधिकारी

आता विशेष भर देत होते. कोल्हापूर, सोलापूर व नागपूर येथील नगरपालिका प्राधिकाऱ्यांनी आम्हाला असे कळविले की, त्यांनी भुयारी गटारे बांधण्याचा कार्यक्रम हाती घेतलेला असून हा कार्यक्रम पूर्ण होताच भुयारी गटारांना जोडण्यासाठी टोपल्यांच्या संडासांचे जलघोत पद्धतीच्या संडासात रूपांतर करण्याची घर मालकांना सक्ती करण्यात येईल. हा कार्यक्रम पूर्ण झाल्यावर त्यांच्या क्षेत्रातील डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याबाबतचा प्रश्न आपोआपच मिटेल.

४.३. तसेच, सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी आमच्या असेही निदर्शनास आणून दिले की, यापूर्वीच्या समितीने एकचाकी गाड्या व साधने पुरविण्याबाबत केलेल्या शिफारशींची योग्यरित्या अंमलबजावणी करण्यात येत नव्हती. उदाहरणार्थ कोल्हापूर नगरपालिकेने सफाईगार व मेहतर यांना पुरविलेल्या एकचाकी गाड्या दुस्त करण्याच्या स्थितीत नव्हत्या. काही विवक्षित ठिकाणी पोचमार्ग अतिशय खराब असल्यामुळे एकचाकी गाड्या शौचकूपपर्यंत किंवा मैल्याच्या वादल्या ठेवण्याच्या ठिकाणापर्यंत नेणे कठीण होते. म्हणून प्रतिनिधींनी असे सुचविले की, सफाईगार व मेहतर यांना पुरविण्यात येणाऱ्या एकचाकी गाड्या ह्या योग्य नमुन्याच्या असाव्यात. तसेच शौचकूप व मैल्याच्या वादल्या ठेवण्याच्या ठिकाणापर्यंतचे पोचमार्गही चांगल्या स्थितीत ठेवण्यात यावेत. सफाईगार व मेहतर यांना आधुनिक पद्धतीची महत्वाची साधने व साधनसामग्री पुरविण्यात यावीत व ही साधने व साधनसामग्री चांगल्या स्थितीत ठेवावीत असेही सुचविण्यात आले. आणखी असेही सुचविण्यात आले की, हातगाड्या इत्यादीसह ही साधने व साधनसामग्री ठेवण्यासाठी व त्यांचे परिरक्षण करण्यासाठी प्रभाग-वार (Ward-wise) किंवा क्षेत्रवार (Area-wise) आगारे उघडावीत.

४.४. नगरपालिकांमध्ये कामावर असलेले सफाईगार व मेहतर यांना योग्य निवासस्थाने उपलब्ध करून देण्याच्या प्रश्नावरही प्रतिनिधींनी भर दिला होता. आम्हाला असे सांगण्यात आले की, नगरपालिकांनी सफाईगार व मेहतर यांना पुरविलेली निवासस्थाने ही खालच्या दर्जाची होती व तेथील वातावरणही असमाधानकारक व गलिच्छ होते. म्हणून असे सुचविण्यात आले होते की, नगरपालिकांनी सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी भक्कम बांधणीची व चांगली घरे बांधून द्यावीत व ती स्वच्छ राखावीत. म्हणून आम्हाला असे सुचविण्यात आले की, नगरपालिकांमध्ये नोकरीस असलेल्या सफाईगार व मेहतर यांची नगरपालिकेतील नोकरी संपल्यानंतर संबंधित सफाईगारावर अगर मेहतरावर अवलंबून असणाऱ्या एखाद्या नातलगस नोकरी देण्याची तरतूद करून ही निवासस्थाने त्यांना उपलब्ध करून देण्यात यावीत. आणखी असेही सुचविण्यात आले की, शक्य असल्यास अशा निवासस्थानांची मालकी भाडे-खरेदी पद्धतीवर सफाईगार व मेहतर यांना देण्यात यावी.

४.५. या बाबतीत नगरपालिकांच्या संबंधित अधिकाऱ्यांनी असे निदर्शनास आणून दिले की, सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी पक्क्या निवासस्थानांची तरतूद करण्यासाठी ते शक्य तितके प्रयत्न करीत आहेत. तथापि, सफाईगार व मेहतर यांना दिलेल्या निवासस्थानांचा ते योग्यरित्या वापर करीत नाहीत व निवासस्थानांच्या दुरुवस्थेस हे कामगारच जबाबदार आहेत, असे आम्हाला सांगण्यात आले. म्हणून निवासस्थाने स्वच्छ ठेवण्यासाठी सफाईगार व मेहतर यांना शिक्षण देणे आवश्यक आहे. या गोष्टीवर संबंधित नगरपालिकांच्या अधिकाऱ्यांनी भर दिला.

४.६. विशेषतः नागपूर व सोलापूर येथील सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी या बाबतीत असेही सांगितले की, दिवसभराचे काम संपल्यानंतर हे कर्मचारी जेव्हा घरी येतात तेव्हा त्यांच्या निवासस्थानांतील पाणीपुरवठा बंद झालेला असतो व त्यामुळे त्यांना स्वतःचे शरीर तसेच सभोवतालचे वातावरण स्वच्छ ठेवणे शक्य होत नाही. सफाईगार व मेहतर यांना देण्यात आलेली निवासस्थाने अस्वच्छ असतात याचे एक मुख्य कारण म्हणजे पाण्याचा अपुरा पुरवठा होय, हे त्यांनी निदर्शनास आणून दिले. म्हणून, जेव्हा सफाईगार व मेहतर दिवसभराचे काम संपवून घरी परत येतात त्यावेळेला त्यांना दिलेल्या निवासस्थानांमध्ये पाण्याचा पुरेसा पुरवठा राहील, थकडे नगरपालिकांनी लक्ष द्यावे.

४.७. सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी आमच्या समोर मांडलेला दुसरा मुद्दा असा की, सफाईगार व मेहतर यांना सफसफाई कर्मचारी म्हणून दिवसातून दोनदा किंवा कधी कधी तीनदा सुद्धा हजेरी द्यावी लागते. या प्रथेबद्दल त्यांनी निषेध व्यक्त केला व त्या पद्धतीनुसार त्यांना गृहगारासारखी वागणूक मिळत असल्याने त्यांना ही विद्यमान पद्धती अत्यंत घृणास्पद वाटते व म्हणून दिवसातून एकच वेळा हजेरी घेण्यात यावी अशी त्यांनी मागणी केली.

४.८. नगरपालिका किंवा इतर संस्था व वाणिज्यिक संस्थांमध्ये कंत्राटदारांमार्फत सफसफाई कर्मचारी म्हणून कामावर लावण्याची पद्धत बंद करण्यात यावी असेही त्यांनी नजरेस आणून दिले. तथापि, औरंगाबाद येथे जवळजवळ कंत्राटी पद्धतीसारखीच असलेली 'घराकी' पद्धत प्रचलित होती. या प्रश्नावर संबंधित व्यक्तींकडून परस्परविरोधी मते व्यक्त करण्यात आली आहेत. औरंगाबाद नगरपालिकेने असे सांगितले की, औरंगाबाद येथील घराकी पद्धत नष्ट केल्यामुळे सफाईगार व मेहतर यांची 'भक्तेदारी तत्वावरील' कमाई बंद होत असल्याकारणाने त्यांनीच ही पद्धत नष्ट करण्यास विरोध दर्शविला होता. तथापि, आम्ही औरंगाबाद येथे घेतलेल्या मुलाखतीत काही सफाईगार व मेहतरांनी सांगितले की त्यांना वाजवी भरपाई दिल्यास व नगरपालिकेत पर्यायी नोकरी दिल्यास ते 'घराकी पद्धत' सोडून देण्यास तयार होतील. तथापि, असे निदर्शनास आणून देण्यास आले की, औरंगाबाद येथील सफाई व मेहतर हे पूर्णपणे नगरपालिकेच्या नियंत्रणाखाली आल्याखेरीज व हे काम नगरपालिका नियंत्रणाखाली आणण्यासाठी मोठा वित्तीय खर्च येत असल्यामुळे औरंगाबाद येथील खाजगी सफाईगार व मेहतर यांना नगरपालिकेत सामावून घेणे शक्य होणार नाही.

४.९. सफाईगार व मेहतर यांच्या प्रतिनिधींनी आमच्या असे निदर्शनास आणून दिले की, नगरपालिकेतील सफसफाई कर्मचारीदरमिस दोन दशकांपूर्वी बवे समितीने केलेल्या शिफारशांच्या आधारावर अस्वच्छता भत्ता दिला जात आहे. म्हणून सध्याच्या राहणीमानात झपाट्याने झालेली वाढ लक्षात घेता, नगरपालिकांमधील सफाईगार व मेहतर यांच्या स्वच्छता भत्त्यात वाढ करण्यात यावी. असेही नमूद करण्यात आले की, सफाईगार व मेहतर ज्या मल्लिच्छ जागेत काम करतात त्या जागांचा विचार करता त्यांना साबण व जंतुनाशके यांचा पुरवठा करण्यात यावा. सध्या, बऱ्याच ठिकाणी यांचा पुरवठा केला जात नाही तसेच सफाईगार व मेहतर यांना प्रत्येक वर्षी १५ ऑगस्ट व २६ जानेवारी या राष्ट्रीय सुट्ट्या सक्तीने देण्यात याव्यात व या दिवशी कोणत्याही सफाईगार व मेहतरास कामावर जाण्यास मुभा देऊ नये किंवा काम करण्यास भाग पाडू नये. नगरपालिकांमध्ये सध्या सफाईगार व मेहतर यांना साप्ताहिक सुट्ट्या म्हणून दोन अर्ध्या दिवसांची देण्यात

येणारी रजेची पद्धत बद करावी व त्याऐवजी त्यांना एक दिवसाची संपूर्ण रजा साप्ताहिक सुट्टी म्हणून द्यावी अशीही मागणी केली होती. त्यांनी असे सुचविले की, सफाईगार व मेहतर यांना संपूर्ण दिवसाची साप्ताहिक सुट्टी मिळणे शक्य व्हावे म्हणून पाळी पद्धती सुरू करावी. रजाविषयक सोयीबाबत त्यांचे मत असे होते की या संदर्भात नगरपालिका नियमातील विद्यमान तरतुदी पुरेशा आहेत परंतु नगरपालिकांनी या नियमांचे काटेकोरपणे पालन करावे अशी त्यांची अपेक्षा होती.

प्रकरण पाच

कामगारविषयक कायदे कितपत लागू होतात

५.१. विद्यमान कामगारविषयक कायद्यांच्या कक्षेतच सफाईगार व मेहतर यांच्या सेवा शर्तीत सुधारणा करणे शक्य आहे किंवा कसे याबाबत शासनाला शिफारशी करणे, हा समितीपुढील विचारार्थ विषयांपैकी एक विषय आहे. या प्रयोजनासाठी सध्याच्या कामगार-विषयक कायद्यांचे लाभ कोणत्या मर्यादेपर्यंत सफाईगार व मेहतर यांना मिळतात या विषयीचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

५.२. सफाईगार व मेहतर यांना औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ व किमान वेतन अधिनियम, १९४८ हे मुख्य कायदे लागू होतात. महानगरपालिका व नगरपालिका यांमध्ये तसेच, औद्योगिक व व्यापारी संस्थांमध्ये नोकरीत असलेले सफाईगार व मेहतर औद्योगिक विवाद अधिनियमाच्या उपबंधाच्या कक्षेत येतात. स्थानिक प्राधिकरणे, रुग्णालये, दुकाने व व्यापारी संस्था यात नोकरीत असलेले सफाईगार व मेहतर हे किमान वेतन अधिनियम, १९४८ च्या उपबंधाच्या कक्षेत येतात. औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ अन्वये अभिनिर्णयामुळे करार व समजोते यांपासून मिळणारे लाभ अशा सफाईगार व मेहतरांना मिळतात. आमच्या असेही निदर्शनास आले की, स्थानिक प्राधिकरणांखालील हे कामगार इतर कामगारांसाखेच सुसंघटित आहेत व ते मालकांवरोबर आपल्या मागण्यासंबंधी प्रभावीपणे बोलणी करू शकतात. आम्हाला असेही दिसून आले की, काही खाजगी संस्थांतील कामगार सामूहिकरीत्या मागण्यांसंबंधी प्रभावीपणे बोलणी करून त्यांच्या सेवाशर्ती सुधारून घेऊ शकतात. अशा रीतीने औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ अन्वये वेतनमानातील वाढ, महागाई भत्ता, रजेच्या सुविधा, सामाजिक सुरक्षितता इत्यादी लाभ ते मिळवू शकले आहेत.

आम्हाला असेही आढळून आले आहे की, नगरपालिकांमध्ये सफाईगार व मेहतर यांना संबंधित नगरपालिकासेवा नियमाखालील लाभ व मुंबई नागरी सेवा नियम हे वेबे जेबे ज्यांना लागू होत असतील तेथे तेथे त्याखालील लाभ मिळतात.

५.३. किमान वेतन अधिनियम, १९४८ मध्ये वेतनाचे किमान दर, अतिकालिक वेतनाचे दर, कामाचे तास, विश्रांतीचा वेळ, कामाचा विस्तार व साप्ताहिक सुट्या यांचे निश्चितीकरण करण्याबाबत तरतूद आहे. स्थानिक प्राधिकरणे, दुकाने व व्यापारी संस्था आणि

बृहन्मुंबई, विदर्भ व मराठवाडा या प्रदेशांमधील रुग्णालयांतील कर्मचाऱ्यांची वेतनाचे किमान दर निश्चित करण्यात आले आहेत. म्हणून, अशा व्यापारी संस्थांमध्ये कामाला असलेल्या सफाईगारांना व मेहतरांना किमान वेतन अधिनियम, १९४८ अन्वये उपलब्ध असलेले लाभ मिळतात. तसेच आम्हाला असेही समजते की, पुणे विभागातील रुग्णालयांतील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाचे किमान दर लवकरच निश्चित करण्यात येतील. याप्रमाणे महानगरपालिका, रुग्णालये, दुकाने व व्यापारी संस्था आणि इतर औद्योगिक संस्था येथे कामावर असलेल्या बहुसंख्य सफाईगारांना व मेहतरांना औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ किंवा किमान वेतन अधिनियम, १९४८ याखाली संरक्षण मिळते.

५.४. यामुळे शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था व गृहनिर्माण वसाहती यांमध्ये काम करणारे सफाईगार व मेहतर त्यांच्या संघटनेच्या अभावी आपल्या मागण्यांसंबंधी प्रभावीपणे बोलणी करण्यास असमर्थ ठरल्याने असुरक्षित राहातात. या नोकऱ्या किमान वेतन अधिनियम, १९४८ च्या अनुसूचित समाविष्ट केलेल्या नसल्याने त्यांना किमान वेतन अधिनियम, १९४८ याचेही लाभ मिळत नाहीत. म्हणून, आम्ही अशी शिफारस केली आहे की, खाजगी कुटुंबात काम करणारे सफाईगार व मेहतर यांच्या खेरीज इतर सफाईगार व मेहतर यांच्या नोकऱ्यांची किमान वेतन अधिनियम, १९४८ च्या अनुसूचित एक स्वतंत्र नोंद घेण्यात यावी आणि या नोकरीत असलेल्या कर्मचारी वगैरे त्या अधिनियमाखालील वेतनाचे किमान दर निश्चित करण्यात यावेत. हेतू हा की, सुमारे दहा वर्षांपूर्वी निश्चित करण्यात आलेले स्थानिक प्राधिकरणांखाली काम करणाऱ्या सफाईगार व मेहतर यांच्याच वेतनाचे किमान दर सुधारले जाणार नाहीत तर, त्यामुळे शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था, गृहनिर्माण वसाहती व इतर संस्था यांमध्ये कामावर असलेले सफाईगार व मेहतर यांनामुद्धा किमान वेतन अधिनियमाखाली संरक्षण मिळू शकेल आणि या कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाचे किमान दर निश्चित करणे व कामाचे तास, अतिकालिक वेतन व साप्ताहिक सुट्या यांची तरतुद करणेही शक्य होईल.

५.५. औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ च्या उपबंधांमध्ये अंतर्भूत असलेल्या स्थानिक संस्थांखाली काम करणाऱ्याखेरीज इतर कामगारांसाठी त्यांना भरपगारी वार्षिक रजा, रुग्णता रजा, सणांसाठी पगारी सुट्या यासारखे व इतर सामाजिक सुरक्षा लाभ मिळवून देईल असा कोणताही कायदा सध्या अस्तित्वात नाही. याबाबतीत शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था, इत्यादीसारख्या संस्थांमधील सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी आम्ही काही लाभविषयक उपाययोजनांची शिफारस केली आहे. या शिफारशीची परिणामकारक अंमलबजावणी व्हावी यासाठी, शासनाने, अशा कर्मचाऱ्यांसाठी योग्य असे कायदे तयार करावेत अशी आम्ही शिफारस करतो.

५.६. काही व्यक्तींनी आमच्याकडे असे निवेदन केले की, महाराष्ट्र माथाडी, हमाल व इतर असुरक्षित कामगार (नोकरीचे नियमन व कल्याण) अधिनियम, १९६९ यांचे उपबंध सफाईगार व मेहतर यांना लागू करण्यात यावेत आणि अशा कामगारांच्या संबंधात त्यांच्या कल्याणाच्या व इतर बाबीबाबतीच्या योजना तयार करण्यात याव्यात. आम्ही या प्रश्नाचा अत्यंत काळजीपूर्वक विचार केला असून आमचे असे मत झाले आहे की, सफाईगार व मेहतर यांच्या, संपूर्ण शहरभर पसरलेल्या कामाचे विशिष्ट स्वरूप लक्षात घेता, हा अधिनियम त्यांना लागू करणे व्यवहार्य होणार नाही, अशा कामगारांच्या बाबतीत या अधिनियमाखाली योजलेली कोणतीही योजना तयार करणे किंवा ती अंमलात आणणे अशक्य होईल.

प्रकरण सहा

शिफारशी

६.१. आमच्या विचारार्थ विषयांमध्ये आम्हाला सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करण, त्या सुधारण्याबाबत शिफारशी करणे आवश्यक होते. तसेच विद्यमान कायद्याच्या कक्षेत राहून सफाईगार व मेहतर यांना काही साहाय्य देता येईल किंवा कसे याची पाहाणी करणे आणि तसे असल्यास असे सहाय्य कशाप्रकारे देता येईल याबद्दल शिफारशी करणे आम्हास आवश्यक होते.

६.२. मागील प्रकरणात नमूद केल्याप्रमाणे आम्ही यापूर्वीच्या म्हणजेच समिती, मलकानी समिती, भानुप्रसाद पंड्या समिती, कामगारविषयक राष्ट्रीय आयोग या समित्यांच्या अहवालांवर व १९७०-७१ मधील अनुसूचित जाती व जमाती यांच्या बाबतच्या आयुक्तांच्या अहवालांवर विचार केला आहे. तसेच मुंबई येथील कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयाकडून आम्हाला नेमून दिलेल्या क्षेत्रांमधील सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत गोळा केलेल्या आधारसामग्रीचाही आम्ही विचार केला आहे. अखेरीस, आमच्या विचाराय विषयाच्या कक्षेत येणाऱ्या क्षेत्रांमध्ये स्थानिक संस्था, व्यापारी संस्था, संस्था, गृहनिर्माण संस्था, इत्यादींना भेटी देऊन गोळा केलेली आधारसामग्री, त्याचप्रमाणे, अशा ठिकाणी आमच्या कामाशी संबंधित असलेल्या किंवा त्याविषयी अस्था असलेल्या व्यक्तींकडून मिळालेल्या व आम्ही नोंदवून घेतलेल्या साक्षीमुद्धा आम्ही विचारात घेतल्या आहेत. या सर्व आधारसामग्रीच्या व साक्षीच्या आधारे आम्ही आता आमच्या विचारार्थ विषयाशी संबंधित असलेल्या बाबींबद्दल शिफारशी करीत आहोत.

६.३. आमच्या मते, 'कामाच्या व नोकरीच्या शर्ती' या संज्ञेमध्ये पुढील बाबींचा समावेश होतो. त्या अशा.—(१) कामाचे स्वरूप, (२) भरती, (३) वेतन, महागाई भत्ता व इतर भत्ते, (४) कामाचे तास, विश्रांतीचा वेळ व कामाचा विस्तार, (५) अतिकालिक काम, (६) कायम करणे, (७) साप्ताहिक सुट्या, (८) सण व राष्ट्रीय सुट्यासाठी भरपगारी सुट्या, (९) भरपगारी वार्षिक रजा, (१०) नैमित्तिक रजा, (११) रुग्णता रजा, (१२) प्रसूति रजा, (१३) गणवेश, (१४) आरोग्य व सुरक्षा, संरक्षक साधने, (१५) वैद्यकीय सवलती, (१६) गृहनिर्माण, (१७) कल्याण व (१८) सेवा निवृत्ति लाभ—भविष्यनिर्वाह निधि, उपदान व निवृत्तिवेतन. आमच्या शिफारशी पुढीलप्रमाणे आहेत :—

६.४. कामाचे स्वरूप.—पुरातन काळापासून समाजात निकृष्ट व्यवसाय म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या अनेक तथाकथित व्यवसायांमध्ये सफाईगार व मेहतर यांचा व्यवसाय अत्यंत निकृष्ट समजला जातो. कारण सर्वसाधारणपणे संडास व शौचालये साफ करणे व तेथून मैला काढून टाकणे व त्याची विल्हेवाट लावणे या कामांशी त्यांचा संबंध येतो. स्थलमानाने आजसुद्धा हे काम त्यांच्याकडून हाताने व योग्य अशा सुरक्षित व संरक्षक साधनाखेरीज व उपकरणाखेरीज केले जाते. अद्यापही बऱ्याच वेळा डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याचे हे काम त्यांच्याकडून केले जाते. म्हणून त्यांच्या कामाच्या वेळात त्यांच्या शरीराचा बराचसा भाग, विशेषतः त्यांची डोकरी, हात व पाय यांचा मैल्याशी प्रत्यक्ष संबंध येतो व अशा रीतीने ते सर्व प्रकारे आरोग्यास धोका निर्माण होईल अशा वातावरणात वावरत असतात. त्यांचे काम गलिच्छ स्वरूपाचे असल्यामुळे त्यांना समाजाकडून तुच्छतेची वागणूक मिळते.

६.५. तसेच राज्याच्या भराठवाडा विभागात 'धराकी' म्हणून ओळखली जाणारी पद्धत किंवा रुढिप्राप्त अधिकारानुसार मेहतरकाम किंवा सफाईकाम फार पूर्वीपासून प्रचलित आहे. या पद्धतीनुसार संडास व शौचालये हे नगरपालिकेतर्फे नव्हे तर खाजगीरित्या मेहतरांकडून स्वच्छ केले जातात. सफाईगार व मेहतर यांना मेहतरकामाचे अधिकार प्राप्त होतात व ते पुढे वंशपरंपरेने चालू राहतात. प्रत्येक मेहतर उच्चभ्रू सामाजिक अनेक कुटुंबांचे संडास साफ करतो. परंतु या विशिष्ट पद्धतीमध्ये एखाद्या मेहतराला संडास व शौचालय साफ करण्याचे अशा प्रकारचे अधिकार सलोक्याने किंवा कराराने प्राप्त होतात, तसे ते इतर मेहतरांना प्राप्त होत नाहीत. असा अधिकार प्राप्त करणाऱ्या मेहतरास त्या वस्तीतील प्रत्येक घरातून त्या कुटुंबातील व्यक्तींच्या संख्येनुसार स्वतःसाठी मासिक मोबदला मिळतो. या पद्धतीचे वैशिष्ट्य असे की घरमालक मेहतरकामाचा अधिकार असलेल्या मेहतरास काढून टाकू शकत नाही. किंवा त्याच्या जागी दुसरा मेहतरास तो अधिकार बदली करण्यात आल्या खेरीज ते कुटुंब त्याला कामावर ठेवू शकत नाही. हलाखीच्या परिस्थितीत मेहतराकडून अधिकार अशा प्रकारे वारंवार बदली केले जातात. त्यामुळे इतर अनेक अधिक व सामाजिक समस्या उद्भवतात. या विशिष्ट पद्धतीनुसार काम करणाऱ्या मेहतरांच्या कामाचे स्वरूप हे इतर मेहतरांच्या कामाच्या मानाने अधिकच गलिच्छ व उबगवाणे असते.

६.६. जेथे डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याच्या संडासांचे जलधौत संडासांत रूपांतर झाले आहे अशा मोठ्या शहरातील मेहतरांच्या कामाचे स्वरूपही सुधारले असल्याचे आम्हाला दिसून आले आहे.

भुयारी जलनिस्सारण पद्धती सुरू झाल्यामुळे हे झाले आहे. तथापि, मेहतरांच्या कामाच्या स्वरूपामध्ये सुधारणा करण्याच्या बाबतीत अजून अनेक अडचणीतून मार्ग काढावयाचा आहे असे आम्हाला वाटते. कारण सोलापूर, कोल्हापूर व नागपूर येथे मोठ्या प्रमाणावर आणि औरंगाबाद येथे अधिक मोठ्या प्रमाणावर टोपल्यांच्या संडासांची पद्धत अजूनही अस्तित्वात असल्याचे आम्हाला आढळून आले. याबाबतीत शासनाने १५ ते २० वर्षांच्या कालावधीमध्ये टोपल्यांच्या संडासांचे जलधौत किंवा जलसंचयी संडासांमध्ये रूपांतर करण्याची योजना सुरू केली आहे याची आम्ही नोंद घेतली आहे. आमचा या कार्यक्रमाला पाठींबा आहे आणि या कार्यक्रमाचे उद्दिष्ट साध्य होईपर्यंत खाजगी तसेच सार्वजनिक संडासांच्या सभोवतालचा परिसर तरी निदान स्वच्छ ठेवण्यात यावा अशी आमची शिफारस आहे. याबाबतीत, विशेषतः संडासांकरिता कोणत्या प्रकारची पावे वापरण्यात यावीत आणि मैला व मैलापाणी

काढून नेण्यासंबंधी व त्याची विव्हेटाट कोणत्या पद्धतीने लावावी यासंबंधी बवें व मलकानी समितीने केलेल्या शिफारशीना आम्ही पुष्टी देतो आणि या शिफारशी काटेकोरपणे अंमलात आणाव्यात अशी आम्ही सूचना करतो.

६. ७. जेथे डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची पद्धत अजूनही प्रचलित आहे तेथे अग्रक्रम देऊन ही पद्धत बंद करावी या पूर्वीच्या समितीच्या शिफारशीशी आम्ही पूर्णपणे सहमत आहोत. यासंबंधात राज्य शासनाने विधानसभेमध्ये असे जाहीर केले होते की, डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची पद्धती पूर्णपणे बंद करण्यात यावी आणि असेही घोषित केले की ज्या नगरपालिका ही पद्धती पूर्णपणे बंद करणार नाहीत त्यांची असाविधिक अनुदाने जप्त केली जाण्यास पात्र ठरतील. अशी अनुदाने जप्त करण्याच्या शक्ती जिल्हाधिकाऱ्यांकडे निहित करण्यात आल्या आहेत. आमच्या या घोषणेला पूर्णपणे पाठिंबा आहे आणि शासनाने ही घोषणा अंमलात आणण्यासाठी कडक उपाय योजावेत अशी आमची शिफारस आहे. कारण अशी घोषणा होऊन दहा वर्ष लोटली तरी बऱ्याच नगरपालिकांमध्ये विशेषतः मराठवाडा भागातील नगरपालिकांमध्ये डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची ही पद्धत अजूनही चालूच आहे असे आम्हाला आढळून आले आहे.

६. ८. भरती.—मेहतर कामाच्या व्यवसायातील कामगार फक्त 'भंगी' समाजातून येतात तर साफसफाईच्या व्यवसायातील कामगार 'महार' 'मंग' 'भंगी' इत्यादी सारख्या इतर अनुसूचित जातींसमधून येतात. सफाईगार व मेहतर यांची नगरपालिका व कॅंटोनमेंट यांच्यातर्फे सर्वसाधारणपणे थेट भरती करण्यात येते असे आम्हाला आढळून आले आहे. हीच गोष्ट खाजगी संस्थांच्या बाबतीतही घडते. तथापि, कारखाने, गृहनिर्माण संस्था इत्यादी-सारख्या काही खाजगी संस्थांमध्येही त्यांची कंत्राटदारांमार्फत भरती केली जाते. शासकीय सेवांमध्ये सेवायोजना कार्यालय व समाजकल्याण विभाग यांच्यातर्फे सफाईगार व मेहतर यांची भरती करण्यात येते. याबरीज आम्हाला असेही आढळून आले आहे की, नगरपालिकांमध्ये कायम झालेला सफाईगार किंवा मेहतर सेवानिवृत्त होतो किंवा विकलांगतेमुळे किंवा मृत्युमुळे कामावर राहू शकत नाही तेव्हा हे रिक्त पद साधारणपणे 'बशिला' पद्धत म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या पद्धतीने भरण्यात येते. या पद्धतीमध्ये, अशा तऱ्हेने रिक्त झालेल्या पदावर नियुक्ती करताना उक्त कर्मचाऱ्याच्या निकटच्या नातेवाईकाला प्राथम्यक्रम देण्यात येतो की 'ही' 'बशिला' पद्धत पुढे चालू ठेवण्यात यावी असे आम्हाला वाटते. कारण याचा आणखी एक फायदा असा की, उक्त कर्मचाऱ्याला देण्यात येणारी राहण्याची जागा पुढे त्याच कुटुंबाकडे राहते व अशाप्रकारे कुटुंबाची वाताहत होत नाही.

६. ९. पूर्वाक्ते परिस्थितीमध्ये ही 'बशिला' पद्धती शासकीय सेवेमधील तसेच खाजगी संस्था व कारखाने यांमधील सफाईगारांच्या आणि मेहतरांच्या नेमणुकीलाही लागू करण्यात यावी असे आम्हाला वाटते. शासकीय नियमांनुसार शासकीय सेवांमध्ये कार्यालयांद्वारे भरती करणे आवश्यक असते याची आम्हाला जाणीव आहे. तथापि, अशा कामगारांची विशिष्ट परिस्थिती लक्षात घेऊन आम्ही अशी शिफारस करतो की, या प्रयोजनार्थ शासकीय सेवांमध्ये सेवायोजन कार्यालयांद्वारे भरती करणे आवश्यक ठरवणारे संबंधित नियम, आवश्यक त्या मर्यादित शिथिल करण्यात यावेत.

६. १०. समितीच्या असेही लक्षात आले आहे की, शासकीय संस्थांमधून व स्थानिक संस्थांमधून स्थायी कर्मचारी रजेवर जातात त्यावेळी त्यांच्या रिक्त पदावर रजा राखीव

कर्मचारी काम करतात. तथापि, जेव्हा कायमची पदे निर्माण होतात तेव्हा राजा राखीव कर्मचारी बरीच वर्षे कायम त्या पदावर काम करीत असले तरीही त्यांना त्या पदावर सामावून घेण्याची संधी दिली जात नाही. कारण संबंधित नियमानुसार ही रिक्त पदे फक्त सेवायोजन कार्यालयांमधून किंवा समाजकल्याण विभागांमधून येणाऱ्या उमेदवारांमधूनच भरावी लागतात. म्हणून आम्ही अशी शिफारस करतो की, शासनाने व स्थानिक संस्थांनी अशा राजा राखीव कर्मचाऱ्यांची प्रतीक्षा थांबी तयार करावी आणि स्थायी पदे सेवायोजन कार्यालयातून भरती करण्यासंबंधीच्या नियमांशी सुसंबद्धता राखून या प्रतीक्षा थांबी मधूनच भरावीत. तसेच राजा राखीव रिक्त पदे भरण्यासाठी सफाईगारांची व मेहतरांची वाषिक सरासरी आवश्यक संख्या किती आहे यासंबंधीचा अभ्यास करून सफाईगारांची व मेहतरांचा 'राजा राखीव' संवर्ग निर्माण करण्यात यावा अशीही आमची शिफारस आहे. यामुळे 'राजा राखीव' कर्मचाऱ्यांना प्रत्येक महिन्यात रोजगाराचे जास्तीत जास्त दिवस मिळू शकतील.

६.११. तसेच आम्ही अशीही शिफारस करतो की कंत्राटदारांमार्फत सफाईगाराची व मेहतरांची कंत्राटी तत्वावर नेमणूक करण्याची पद्धत पूर्णपणे बंद करण्यात यावी. आणि आवश्यक असल्यास कंत्राटी कामगार (निरस्त व विनियमन) अधिनियम, १९७० यामध्ये योग्य त्या सुधारणा करण्यात याव्या. कारण या पद्धतीमुळे कामगारांची पिळवणूक होते ते स्पष्टच आहे.

६.१२. वेतन, महंगाई भत्ता व इतर भत्ते.—आमच्या असे निदर्शनास आले आहे की, कोणत्याही स्थानिक प्राधिकरणामधील नोकरी हो किमान वेतन अधिनियम, १९४८ अन्वये 'अनुसूचित नोकरी' ठरते आणि स्थानिक प्राधिकरणाकडे कामास असलेल्या साफसफाई कर्मचाऱ्यांच्या किमान वेतनाचे दर अधिनियमातून यापूर्वीच निश्चित करण्यात आले असून खरे महत्ता, त्यामध्ये याआधीच सुधारणा करणे आवश्यक होते, त्याचप्रमाणे मुंबई दुकाने व व्यापारी संस्था अधिनियम, १९४८ याखाली येणाऱ्या संस्थांमधील, सफाईगार व मेहतर यांच्यासह इतर कर्मचाऱ्यांचे किमान वेतन दर देखील, अशा संस्थांवरील अधिनियमाखाली येत असल्यामुळे यापूर्वीच निश्चित करण्यात आले आहेत. तसेच राज्यामधील बहुमुंबई, विदर्भ व मराठवाडा या भागातील खाजगी रुग्णालयांमध्ये कामास असलेले सफाईगार व मेहतर यांसह इतर कर्मचाऱ्यांचे किमान वेतन दर देखील किमान वेतन अधिनियम, १९४८ अन्वये निश्चित करण्यात आले आहेत. म्हणून या सर्व संस्थांमध्ये कामावर असलेले सफाईगार व मेहतर किमान वेतनदराचे लाभ मिळण्यास पात्र ठरतात हेही आम्ही लक्षात घेतले आहे. तसेच, कारखान्यांमधील व इतर अशाच खाजगी संस्थांमधील सफाईगारांना व मेहतरांना सर्वसाधारणपणे करार समजते किंवा निवाडे यानुसार निश्चित केलेले वेतन मिळते.

६.१३. तथापि, शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण वसाहती, कुटुंब इत्यादींमध्ये वेतनदरासंबंधीचे कोणतेही विनियम लागू करण्यात आलेले नाहीत असे आढळून आले आहे. येथे संस्थांनी एकतर्फी निश्चित केलेल्या सेवा शर्तीनुसार किंवा नोकरीच्या व्यक्तीगत करारांनुसार वेतन दर नियंत्रित केले जातात. तसेच, येथे सफाईगार व मेहतर यांना अर्धवेळ तत्वावर नोकरीला ठेवण्याची पद्धत फार मोठ्या प्रमाणावर प्रचलित असल्याचेही आम्हांला आढळून आले आहे.

६.१४. तसेच आम्ही विशेषकरून अशी नोंद घेतली आहे की, घरमालकांनी अर्धवेळ कामावर ठेवलेल्या मेहतरांना दरवर्षीमागे 'दरमहो' रुपये २० ते रुपये ५० पर्यंत वेतन देण्यात येते. कारण त्यांना प्रत्येक घरी फारच थोडा वेळ काम करायचे लागते; तथापि सध्याची वाढता

राहणी खर्च लक्षात घेऊन त्यांचे उत्पन्न काही प्रमाणात तरी वाढवले पाहिजे असे आम्हाला वाटते. आणखी असे की, स्थानिक प्राधिकरणांमधील कर्मचाऱ्यांचे किमान वेतन दर सुमारे दहा वर्षांपूर्वी निश्चित करण्यात आले होते ही वस्तुस्थिती लक्षात घेऊन, तसेच निरनिराळ्या नगरपालिका, कॅंटोनमेंट मंडळे, शैक्षणिक संस्था, रुग्णालये, गृहनिर्माण संस्था, कारखाने, इत्यादींमध्ये काम करणाऱ्या सफाईगारांच्या व मेहतरांच्या किमान वेतनाचे दरात एकरूपता असणे इष्ट आहे हे विचारात घेऊन आम्हें मते असे की गुरुबागध्ये शाम धरणाच्या सफाईगार-नि-मेहतर यांव्यतिरिक्त 'इतर सफाईगार-नि-मेहतरांची नोकरी' हा विषय किमान वेतन अधिनियम, १९४८ च्या अनुसूचीमध्ये स्वतंत्र नोंद घेऊन घालण्यात यावा आणि या कामावर नेमलेल्या कर्मचाऱ्यासाठी अधिनियमानुसार वेतनाचे किमान दर ठरविण्यात यावेत. म्हणून आम्ही तशी शिफारस करित आहोत. या कर्मचाऱ्यांसाठी आमची खास शिफारस खालीलप्रमाणे आहे :—

(१) सफाईगार व मेहतर काम या नोकरीतील वेतनाचे किमान दर निश्चित करण्यासाठी राज्याची दोन परिमंडले असावीत. पहिल्या परिमंडलात बृहन्मुंबई महानगरपालिकेच्या हद्दीतील क्षेत्राचा समावेश असावा; आणि दुसऱ्या परिमंडलात नागपूर, पुणे, सोलापूर व कोल्हापूर महानगरपालिकांच्या अधिकारितेखालील क्षेत्रे, औरंगाबाद नगरपालिका आणि पुणे कॅंटोनमेंट मंडळ यांचा अंतर्भाव असावा.

(२) पहिल्या परिमंडलातील सफाईगार-नि-मेहतरांच्या वेतनाचे किमान दर दरमहा रु. २१५ इतके असावेत तर दुसऱ्या परिमंडलातील दर दरमहा रु. २०५ इतके असावेत.

६. १५. कामाचे तास विश्रांतीच्या वेळा, कामाची व्याप्ती व जादा काम—आम्हाला असे आढळून आले की, सफाईगार आणि मेहतर यांचे कामाचे तास कोठेही ८ तासांपेक्षा जास्त नाहीत आणि स्थानिक मंडळातील कामांचे तास दिवसांला सर्वसाधारणपणे सात आहेत. म्हणून आम्ही अशी शिफारस करतो की, कामाच्या तासांच्या संबंधात स्थानिक मंडळांमधील सध्याची पद्धती चालू राहावी. आम्ही आणखी अशीही शिफारस करतो की, जेथे पूर्णवेळ सफाईगार व मेहतर कामावर आहेत अशा शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था, नगरपालिका रुग्णालये व सरकारी रुग्णालये याव्यतिरिक्त इतर रुग्णालये, आणि इतर ठिकाणे येथील कामांचे तास सातपेक्षा अधिक असता कामा नयेत. शिवाय अपवादात्मक परिस्थितीत कोणतेही काम दिवसाला सात तासांपेक्षा अधिक वेळ केल्यास त्याची भरपाई वेतनाच्या नेहमीच्या दराच्या दुप्पट दराने करण्यात यावी. आम्ही अशीही शिफारस करतो की, सफाईगार

टीप.—(अ) वेतनाचे रोजचे दर काढण्यासाठी वरील मासिक दरांना २६ ने भागावे.

(ब) वर सांगितलेल्या वेतनाच्या किमान महागाई भत्ता आणि इतर भत्ते व अस्वच्छता भत्ता यांचा अंतर्भाव असावा.

(क) अर्धवेळ सफाईगार व मेहतर यांना पूर्णवेळ सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी शिफारस केलेल्या वेतनाच्या ६० टक्के वेतन देण्यात यावे.

स्पष्टीकरण.—अर्धवेळ सफाईगार व मेहतर म्हणजे ज्याच्या कामांचे तास दिवसाला ४ तासांपेक्षा अधिक नाहीत तो होय.

व मेहतरांना दिवसाच्या चार तासांच्या कामानंतर निदान अर्ध्या तासाची विश्रांती मिळाली पाहिजे, शिवाय कामाचा एकूण विस्तार दिवसाला नऊ तासांपेक्षा अधिक असता कामा नये.

६.१६. कायम करणे.—आम्हाला असे आढळून आले आहे की, सरकारी संस्था आणि स्थानिक मंडळे यामध्ये कर्मचाऱ्यांना कायम करण्यासंबंधी तरतूद असतेच. ही तरतूद चालू ठेवण्यात यावी जेथे सफाई व मेहतरकाम करण्यात येते अशा इतर संस्थांमध्येही, उद्योगांमध्ये जी सर्वसाधारण प्रथा आहे त्या प्रथेप्रमाणेच एकूण २४० दिवस काम केल्यानंतर सफाईगार व मेहतरांना कायम करण्यात यावे.

६.१७. साप्ताहिक सुट्या.—आम्हाला असे आढळून आले आहे की, सध्या सफाईगार व मेहतर यांना सर्व साधारणपणे आठवड्यातून एकदा पूर्ण दिवस सुटी देण्याऐवजी आठ-वड्यातून अर्धा दिवसाच्या दोन सुट्या देण्यात येतात. यासंबंधात राष्ट्रीय कामगार आयोगास असे आढळून आले आहे की, दोन अर्ध्या दिवसांच्या सुट्या ह्या एका संपूर्ण दिवसाच्या सुटीच्या बरोबर होत नाहीत. राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या ह्या विचारास संपूर्णपणे पुष्टी देऊन आम्ही अशी शिफारस करतो की, एकाहून अधिक सफाईगार मेहतर कामावर असतील तेथे त्यांना आठोपाळीने आठवड्यातून एका पूर्ण दिवसाची सुटी देण्यात यावी.

६.१८. सण व राष्ट्रीय सुट्यानिमित्त भरपगारी सुट्या.—आम्हाला असे आढळून आले आहे की, सफाईगार व मेहतर यांना सणाच्या व राष्ट्रीय उत्सवांच्या प्रसंगी क्वचितच पूर्ण दिवस सुटी मिळते. या बाबतीत आमचे मत असे की, इतर उद्योगात जी सर्वसाधारण प्रथा आहे त्या प्रथेप्रमाणेच त्यांना वर्षाला चार दिवस सणानिमित्त व राष्ट्रीय दिनानिमित्त भरपगारी सुटी देण्यात यावी. या सुट्या २६ जानेवारी, १५ ऑगस्ट, वॉल्मिकी जयंती आणि वीर गुगदेव जयंती या दिवशी देण्यात याव्यात. या दिवशी कोणत्याही सफाईगारास किंवा मेहतरास काम करावयास लावू नये किंवा काम करू देऊ नये. म्हणून आम्ही, त्यानुसार वरील शिफारस करीत आहोत.

६.१९. भरपगारी वार्षिक रजा.—सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाचे गलिच्छ स्वरूप लक्षात घेता, आम्हास असे वाटते की, त्यांची वार्षिक वेतनी रजा वर्षाला २१ दिवसपेक्षा कमी असता कामा नये. म्हणून आम्ही तशी शिफारस करीत आहोत.

६.२०. नैमित्तिक रजा.—आम्हास असे आढळून आले आहे की, सरकारी संस्थांमध्ये व स्थानिक मंडळांमध्ये नैमित्तिक रजांसाठी तरतूद आहे. परंतु गृहनिर्माण संस्था, शैक्षणिक संस्था, रुग्णालये इ. ठिकाणी अशा प्रकारची तरतूद क्वचितच असते. आम्हाला असे वाटते की, अशा बाबतीत सफाईगार व मेहतर यांना वर्षाला निदान ५ दिवस तरी नैमित्तिक रजा मिळाली पाहिजे. म्हणून आम्ही तशी शिफारस करीत आहोत.

६.२१. रुग्णता रजा.—आम्हास असे आढळून आले आहे की, नगरपालिकेच्या व सरकारी नियमानुसार रुग्णता रजेसाठी तरतूद आहे आणि ती त्यांच्या नियंत्रणाखाली काम करणाऱ्या सफाईगार व मेहतर यांनाही लागू करण्यात आली आहे, ही तरतूद चालू ठेवावी. इतर संस्थांमध्ये कामावर असलेल्या सफाईगार व मेहतर यांच्या संबंधात आम्हाला असे वाटते की, या कामगारांच्या कामाचे गलिच्छ स्वरूप लक्षात घेता, त्यांना वर्षातून निदान १० दिवस तरी अर्धपगारी रुग्णता रजा मिळाली पाहिजे. म्हणून आम्ही तशी शिफारस करीत आहोत.

६.२२. प्रसूती रजा.—आम्हाला असे आढळून आले आहे की, नगरपालिकेच्या व सरकारी नियमांनुसार प्रसूती रजेसाठी तरतूद आहे आणि त्यांच्या नियंत्रणाखाली काम करणाऱ्या सफाईगाराना व मेहतरांनाही ती लागू करण्यात आली आहे. ही तरतूद चालू ठेवावी. तथापि, इतर संस्थांमध्ये कामावर असणाऱ्या सफाईगार व मेहतर यांचा विचार करतो. आम्हाला असे वाटते की, पूर्णवेळ कामावर असणाऱ्या स्त्री कामगारांना प्रसूती लाभ अधिनियम, १९६१ च्या तरतुदीनुसार प्रसूती रजा मिळण्याचा हक्क असावा म्हणून आम्ही तदनुसार शिफारस करित आहो.

६.२३. गणवेश.—आम्हाला असे आढळून आले आहे की, नगरपालिकांच्या बाबतीत मॅलासफाई कर्मचाऱ्यांना गणवेश पुरविण्यात आले आहेत, आणि गणवेश धुण्यासाठी त्यांना काही धुलाई भत्ताही देण्यात येतो. तथापि, आम्हाला असेही दिसून आले की, खाजगी क्षेत्रात, सफाईगाराना व मेहतरांना कोणताही गणवेश देण्यात येत नाही. सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाचे स्वरूप लक्षात घेता, त्यांना गणवेश पुरविणे अत्यंत आवश्यक आहे. म्हणून, आम्ही अशी शिफारस करतो की, प्रत्येक सफाईगारास मेहतरास वर्षाला निदान तीन तरी गणवेश पुरविण्यात यावे आणि पुरेसा धुलाई भत्ता देण्यात यावा. पुरुष कामगारांना अर्धी विजार आणि सदरा, टोपी आणि चपला किंवा गमबूट असा गणवेश देण्यात यावा. स्त्री कामगारांना साडी, परकर, पोलका आणि चपला देण्यात याव्यात. आम्ही अशीही शिफारस करतो की, सफाईगार व मेहतर यांना कामावर असताना गणवेश वापरण्याची सक्ती करावी.

६.२४. आरोग्य व सुरक्षा संरक्षण साधने.—सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाचे स्वरूप आरोग्यास धोका पाहिलेवणारे आणि काही वेळा अत्यंत जोखमीचे असल्यामुळे आम्हास असे वाटते की, त्यांच्या आरोग्यास धोका पोचेल अशा गोष्टींपासून त्यांचे रक्षण करण्यासाठी त्यांना संरक्षक साधनसामग्री पुरविण्यात यावी. यासंबंधात पूर्वीच्या समितीने केलेल्या शिफारशीतील विचाराशी आम्ही सहमत आहोत. म्हणून आम्ही अशी शिफारस करतो की, टोपल्यांच्या संडांच्या बाबतीतील संरक्षक साधनसामग्री बर्वे समितीने सुचविल्याप्रमाणे असावी. म्हणजेच (पुरुषांना/स्त्रियांना सोयीस्कर असे) रबरी हातमोजे, खोरे, गमबूट (मापाप्रमाणे) किंवा पादक्षणे (चामड्याच्या चपला किंवा बूट) आणि जलघात शोचकुपांच्या बाबतीत ब्रश, बादल्या, झाडू आणि साफ करण्यासाठी कपडा.

६.२५.—आम्हाला असे आढळून आले की, बऱ्याच ठिकाणी मॅला वाहून नेण्यासाठी असलेल्या एकचाकी गाड्या योग्य आकाराच्या तऱ्हेच्या आणि बऱ्याच वेळा त्या दुरुस्त करण्याच्या स्थितीत नव्हत्या. शिवाय ज्या रस्त्यावरून किंवा गल्ल्यातून एकचाकी गाडी न्यायची ते रस्तेही दुरुस्ती पलिकडच्या अवस्थेत असल्याचे आढळून आले. परिणामी, मेहतरांना एकचाकी गाड्यांचा पूर्णतः उपयोग करता येत नसे आणि त्यांना वारंवार डोक्यावरून मॅला वाहून न्यावा लागे, म्हणून आम्ही अशी जोरदार शिफारस करतो की, मेहतरांना पुरविण्यात येणाऱ्या एकचाकी गाड्या योग्य व दुरुस्त अवस्थेत असल्यात आणि त्या योग्य आकाराच्या असल्यात. तसेच, ज्या रस्त्यावरून व गल्ल्यातून एकचाकी गाड्या न्यायल्या ते रस्ते व गल्ल्या सुस्थितीत ठेवण्यात याव्यात.

६.२६. वैद्यकीय सवलती.—आम्हाला असे वाटते की, मालकांनी इतर कर्मचाऱ्यांना पुरविलेल्या वैद्यकीय सवलती जेथे जेथे सफाईगार व मेहतर यांना लागू करण्यात आल्या नसतील तेथे तेथे त्या लागू करण्यात याव्यात. तसेच खाजगी रुग्णालयांच्या बाबतीत,

आम्ही अशी शिफारस करतो की, तेथे साफ करणाऱ्या सफाईगारांना- व- मेहतरांना- वैद्यकीय सोयी मोफत पुरविण्यात यावात. शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था व वसाहती यांच्या बाबतीत तेथे काम करणाऱ्या इतर कर्मचाऱ्यांना ज्या वैद्यकीय सवलती मिळत असतील त्या सवलती सफाईगार व मेहतर यांनाही देण्यात याव्यात.

६. २७. गृहनिर्माण.—सफाईगार व मेहतर जेथे राहतात त्या गृहनिर्माण वसाहतींना व ठिकाणांना आम्ही भेटी दिल्या आणि आम्हाला असे वाटते की, सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाचे अस्वच्छ स्वरूप विचारात घेऊन त्यांच्यासाठी गृहनिर्माणाची तरतूद करण्याच्या बाबतीत बरेच काही करावे लागेल. स्थानिक प्राधिकरणातील व इतर संस्थांमधील अल्प-वेतनी कामगारांसाठी गृहनिर्माणाची तरतूद करण्यासाठी राज्य व त्याचप्रमाणे केंद्र शासनाने व्याव गृहनिर्माण योजना तयार केल्या आहेत याची समितीने नोंद घेतली आहे. म्हणून आमची अशी सूचना आहे की, जेथे जेथे अल्प वेतन कर्मचाऱ्यांसाठी गृहनिर्माण योजना तयार करण्यात येते अथवा आवश्यक कर्मचारीवर्गासाठी तरतूद प्रस्तावित करण्यात येते तेथे तेथे त्यांच्या लग्नातून सफाईगार व मेहतर यांना वगळण्यात येऊ नये आणि शक्य असल्यास त्यांना या बाबतीत प्राथम्य देण्यात यावे.

६. २८. आम्ही यासंबंधात अशीही सूचना करित आहोत की, सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी शासनाने पुढील योजनांची तरतूद करावी.

(अ) वैयक्तिक गृहनिर्माण योजना ; आणि

(ब) नगरपालिकांनी बांधलेल्या घरांच्या संबंधातील भाडे खरेदी योजना.

येथे असे नमूद करावेसे वाटते की, ग्रामीण भागातील अनुसूचित जाती- व अनुसूचित जमातीतील लोकांसाठी वैयक्तिक गृहनिर्माण योजनेच्या कल्पनेस शासनाने तत्त्वतः मान्यता दिली आहे आणि याकरिता सी. एस. पी. खाली वित्तीय सहाय्य देण्यात येत आहे असे आम्हाला सांगण्यात आले. तथापि सफाईगार व मेहतर हे नगरवासी असल्याने या योजनेचा लाभ घेण्यास ते असमर्थ आहेत. कारण एकतर युद्धोत्तर पुनर्रचना योजना क्रमांक २१९ अथवा सफाईगारांसाठी गृहनिर्माण योजना यांपकी एकाही योजनेत वैयक्तिक गृहनिर्माण योजनेची तरतूद केलेली नाही. यामुळे नगरपालिकांमध्ये नोकरीला असलेल्या सफाईगाराकडे व मेहतरांकडे त्यांच्या मालकीचे (प्लॉट) असूनही त्यांना त्यांची स्वतःची घरे बांधता येत नाहीत. बरील गोष्टींचा काळजीपूर्वक विचार करून आम्ही अशी शिफारस करतो की नागरी क्षेत्रातील सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी वैयक्तिक गृहनिर्माण योजना युद्धोत्तर पुनर्रचना योजना क्रमांक २१९ याखाली अंतर्भूत करण्यात यावी आणि या योजनेखाली मागास वर्गांना अनुज्ञेय असलेल्या सर्व सुविधा व लाभ त्यांना उपलब्ध करून देण्यात यावेत. तसेच या योजनेची व्याप्ती केवळ स्थानिक मंडळाकडे काम करणारे सफाईगार व मेहतर यांच्या पुरतीच मर्यादित ठेवण्यात येऊ नये तर ती योजना सरकारी व निम सरकारी संस्था, इतर संघटित मंडळे यांना काम करणारे त्याचप्रमाणे खाजगी सफाईगार व मेहतर यांनासुद्धा लागू करण्यात यावी

६. २९. नगरपालिका व इतर स्थानिक मंडळे यांनी बांधलेल्या घरांच्या संबंधात अशा तऱ्हेने अल्प वेतनी गटासाठी बांधण्यात आलेल्या घरांपैकी ४० टक्के घरे त्यांच्याकडे नोकरीत असलेले सफाईगार व मेहतर यांना उपलब्ध करून देण्यात यावीत व तसेच अर्थ सहाय्याचे लाभ सुद्धा त्यांना उपलब्ध करून देण्यात यावेत.

६. ३०. कल्याण.—कामगार कल्याणविषयक सुविधांच्या तरतुदी, कामाच्या व नोकरीच्या शर्ती यांच्या कक्षेत काटेकोरीरितेने येत नसल्या तरीही सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाचे गलिच्छ स्वरूप लक्षात घेऊन त्यांचा संबंध येत असेल तेथवर त्यांना त्या सुविधांमधून वगळण्यात येऊ नये. असे आम्हाला वाटते. जर मॅटिसरी शाळा, बालवाड्या, ग्रंथालये, बालोद्याने, व्यवसाय मार्गदर्शन वर्ग व समाज मंदिरे यांसारख्या कल्याणकारी सुविधांची तरतूद सफाईगार व मेहतर यांच्या वसाहती व जेथे ज्यांची वस्ती अधिक आहे अशा ठिकाणी करणे खूपच लाभदायक ठरेल असे आम्हाला वाटते. अशा तरतुदी करण्यात आल्यास सफाईगार व मेहतर यांना शिक्षित करण्यास, मद्यपान व इतर तत्सम व्यसने थापसून परावृत्त करण्यास मदत होईल असेही आम्हास वाटते. म्हणून आम्ही तशी शिफारस करीत आहोत.

६. ३१. सेवानिवृत्ति लाभ.—भविष्य निर्वाह निधी, उपदान व निवृत्तिवेतन.—आमच्या असे निदर्शनास आले आहे की, नगरपालिका व शासकीय नियमांन्वये सफाईगार व मेहतर यांच्यासह त्यांच्या सेवेत असलेल्या कामगारांना भविष्य निर्वाह निधी, उपदान आणि अथवा निवृत्तिवेतन यासंबंधीचे लाभ मिळतात. हे लाभ चालू राहोवेत. तथापि आम्ही अशी शिफारस करतो की, ज्या इतर संस्थांमध्ये एकतर उपदान अथवा भविष्य निर्वाह निधी यांसारखे सेवानिवृत्तिंतरेचे लाभ मिळत नाहीत अशा संस्थांमध्ये उपदान देण्याबाबत अधिनियम, १९७२ यातील उपबंधांनुसार निदान उपदान देण्याबाबत तरी सक्ती करण्यात यावी. तसेच रुग्णालये व शैक्षणिक संस्था याबाबत आम्ही अशी शिफारस करतो की, तेथे भविष्य निर्वाह निधी व उपदान या दोन्हीही योजनां सुरू करण्यात याव्यात.

६. ३२. कुटुंबांमध्ये काम करणाऱ्या सफाईगार व मेहतर वगळून इतर सफाईगार व मेहतर यांच्या बाबतीत आम्ही बरील शिफारशी केलेल्या आहेत. तरीमुद्दा अशा नोकऱ्यांच्या बाबतीत किमान वेतन अधिनियमांन्वये कामाचे तास, अतिरिक्तिक वेतन आणि आठवड्याची सुटी यांच्या संबंधात किमान वेतन दर निश्चित करता येतील. तथापि, नवीन कायदा केल्याबेरीज भरपगारी वार्षिक रजा, रुग्णता रजा, सणाच्या भरपगारी सुट्या आणि इतर सामाजिक सुरक्षेच्या उपाययोजना यांचे लाभ या कामगारांना मिळणे शक्य होणार नाही. म्हणून यासाठी शासनाने उचित कायदा करावा अशी आम्ही शिफारस करतो. ही शिफारस राष्ट्रीय कामगार आयोगाच्या शिफारशीशी सुसंगत अशीच आहे.

६. ३३. कुटुंबात काम करणाऱ्या सफाईगारांची व मेहतरांची संख्या बरीच मोठी आहे. त्यांच्या कामाचे स्वरूप असे आहे की, एक व्यक्ती बऱ्याच कुटुंबांचे काम करते. प्रत्येक कुटुंबाच्या कामासाठी लागणारा वेळ हा कुटुंबाच्या अथवा पाळीच्या आकारावर अवलंबून असतो. काही ठिकाणी त्याला काही मिनिटचे काम करावे लागते तर काही काही ठिकाणी तोम तोस राबोवे लागते. कदाचित् गृहनिर्माण अथवा कामगार कल्याण यासंबंधीतील लाभ वगळता मागील परिच्छेदांमध्ये आम्ही प्रस्तावित केलेले लाभ अशा व्यक्तींना देणे व्यवहार्य होणार नाही असे आम्हाला वाटते, तरीही खूप मोठ्या प्रमाणावर पिळवणूक होणाऱ्या या वर्गासाठी सहाय्याची कोणती तरी उपाययोजना करण्यात आली पाहिजे याची आम्हाला जाणीव आहे. म्हणून कुटुंबांमध्ये काम करणाऱ्या अशा सफाईगारांना व मेहतरांना निदान किमान दराने वेतन तरी मिळावे अशी आम्ही शिफारस करीत आहोत. सर्व संबंधित बाबी विचारात घेऊन आम्ही अशा कामगारांसाठी उकत्या कामाचा किमान दर पुढीलप्रमाणे प्रस्तावित केला आहे :—

जलयौत पद्धती.—मुंबईत, दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला पाच रुपये देण्यात यावेत. पुणे, नागपूर व पुणे कॉटोनमेंट क्षेत्र येथे दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला चार रुपये देण्यात यावेत. तर सोलापूर, कोल्हापूर व औरंगाबाद या क्षेत्रांत दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला ३ रुपये देण्यात यावेत.

जलयौत नसलेली पद्धती.—मुंबईत, दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला सात रुपये देण्यात यावेत. पुणे, नागपूर व पुणे कॉटोनमेंट क्षेत्र येथे दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला ६ रुपये देण्यात यावेत तर सोलापूर, कोल्हापूर व औरंगाबाद या क्षेत्रांत दिवसातून एकदा काम करणाऱ्या मेहतरला एक संडास साफ करण्यासाठी महिन्याला ५ रुपये देण्यात यावेत.

६. ३४. अमलबजावणीची यंत्रणा.—आम्ही ज्यांना भेटलो अथवा ज्याच्याशी पत्र-व्यवहार केला अशा व्यक्तीकडून दोन दशकांहून अधिक काळ लोटला असूनही पूर्वीच्या समित्यांनी केल्या शिफारशी अजून पूर्णपणे अमलात यावयाच्या आहेत याची वारवार आठवण करून देण्यात येते. म्हणून यासंबंधात आम्ही ज्या शिफारशी करणार आहोत त्यांची गत बरील शिफारशीसखी होणार नाही याबद्दल आम्हाला जो सावधगिरीचा इशारा दिला असे त्यात बरेच आला आहे. संबंधित व्यक्तींनी आम्हाला जो सावधगिरीचा इशारा दिला आहे त्यात बरेच तथ्य आहे. म्हणून आम्ही केलेल्या शिफारशी अमलात थांब्यात यासाठी कामगार आयुक्त्यांच्या नियंत्रणाखाली निरीक्षणालयातील कर्मचाऱ्यांची सख्या वाढवण्यात यावी असे आम्ही प्रस्तावित करतो. आम्हाला असे कळले आहे की, कामगार आयुक्तांच्या नियंत्रणाखालील सध्याच्या निरीक्षण यंत्रणेकडे अगोदरच खूप काम आहे, इतकेच नव्हे तर सध्याचे काम करण्याच्या दृष्टीनेही ती पुरेशी नाही.

६. ३५. दक्षता सल्लागार समिती.—आम्ही ज्या शिफारशी केल्या आहेत त्यांची योग्य तऱ्हेने अंमलबजावणी होते किंवा नाही हे पहाण्यासाठी एखादी यंत्रणा असली पाहिजे असेही आम्हाला वाटते. म्हणून एखादी उच्चाधिकार सल्लागार समिती स्थापन करण्यात यावी अशी आम्ही शिफारस करतो. आम्ही केलेल्या शिफारशीच्या अंमलबजावणीच्या कामावर दक्षतेने लक्ष ठेवण्याचे काम ही समिती करील. या सल्लागार समितीमध्ये अध्यक्ष, आणि कामगार, समाजकल्याण, नगरविकास व आरोग्य आणि गृहनिर्माण यांच्या प्रतिनिधींशिवाय सफाईगार/मिहतर यांचे प्रतिनिधी आणि कामगार, सामाजिक संघटनांमधील सफाईगार/मिहतर यांचे प्रतिनिधी यांचा समावेश असेल.

६. ३६. ह्या समितीने ठराविक काळानंतर राज्यातील प्रादेशिक स्तरावर आपल्या बैठकी बोलवाव्यात. या बैठकीमध्ये, स्थानिक प्रतिनिधींचे म्हणणे ऐकून घेण्यासाठी अध्यक्षांनी त्यांना आमंत्रित करावे.

टीप.—(एक) एक कुटुंब एकापेक्षा जास्त संडासांचा वापर करीत असेल अशा बाबतीत दराला संडासाला सव्धने गुणवे. एका संडासचा वापर एकापेक्षा जास्त कुटुंबे करीत असतील अशा बाबतीत, बरील दर २५ टक्क्यांनी कमी करण्यात यावा आणि जितकी कुटुंबे या संडासाचा वापर करीत असतील त्या सव्धने या दराला गुणावे.

(दोन) बरील किमान वेतनाच्या दरामध्ये महागाईभत्ता आणि अस्वच्छता भत्ता धरून इतर भत्ते, यांचा समावेश असेल.

प्रकरण सात

शिफारशींचा सारांश

७. १. कामाचे स्वरूप.—टोपल्यांच्या संडासाचे जलघात किंवा जलसंचयी शीचकूपामध्ये रूपांतर केले जाईपर्यंत खाजगी किंवा सार्वजनिक संडासाच्या सभोवतालची जागा स्वच्छ ठेवली पाहिजे. :संडासात वापरावयाच्या पात्राचे प्रकार आणि मॅला, तसेच त्यातील मॅलापाणी नष्ट करण्याच्या व त्याची विल्हेवाट लावण्याच्या पद्धतीसंबंधीच्या बर्वे व मलकानी समितीच्या शिफारशी कोर्टाकोरपणे अंमलात आणल्या पाहिजेत.

डोक्यावरून मॅला वाहून नेण्याची पद्धत संपूर्णपणे नष्ट केली पाहिजे आणि अशी शिफारस करण्यात आली की, त्यावाढत अंमलबजावणीसाठी विशेषतः मराठवाड्यात शासनाने कडक उपाययोजना करावी.

७. २. भरती.—आम्ही अशी शिफारस करतो की, ज्या 'वर्जिला पद्धती'द्वारे सफाईगार किंवा मेहतर यांच्या जवळच्या नातेवाईकांना नोकरीत अग्रक्रम दिला जातो ती चालू ठेवावी आणि सेवासोपान कार्यालयातील सेवाप्रवेश नियम शिथिल करून, आवश्यक असल्यास, बरील पद्धत शासकीय व खाजगी संस्थांमधील आणि कारखान्यातील सफाईगार आणि मेहतर यांच्या नोकऱ्यांनाही लागू करावी.

रजेच्या कालावधीत वडली काम करणाऱ्या व्यक्तींची सूची तयार ठेवावी आणि त्यातून स्थायी पदे भरावीत.

दरवर्षी सरासरी किती सफाईगार व मेहतर लागतील याचा अभ्यास केल्यानंतर 'रजा राखीव संवर्ग' निर्माण केला पाहिजे.

कंत्राटी कामगार अधिनियमात आवश्यक असल्यास, योग्य ती सुधारणा करून सफाई-गारांची व मेहतरांची कंत्राटी तत्त्वावरील भरती बंद करावी.

७. ३. वेतन, महंगाई भत्ता व इतर भत्ते.—कुटुंबाचे काम करणारे सफाईगार व मेहतर, यांच्या व्यतिरिक्त इतर सफाईगार व मेहतर यांच्या नोकरीची किमान वेतन अधिनियम १९४८ मधील सूचीत स्वतंत्रपणे नोंद करावी आणि त्या नोकरीत असलेल्या कामगारांसाठी किमान वेतन दर निश्चित करावेत. किमान वेतन दर निश्चित करण्यासाठी दोन परिसंडले

असावीत, पहिले परिमंडळ बृहन्मुंबई महानगरपालिकेच्या मर्यादित क्षेत्रांचे बनलेले असेल आणि दुसरे परिमंडळ नागपूर, पुणे, सोलापूर व कोल्हापूर आणि औरंगाबाद नगरपालिका व पुणे कॉटनमॅट मंडळ यांच्या अधिकारितेतील क्षेत्रांचे बनलेले असेल.

परिमंडळ.—एक मधील पूर्णवेळ सफाईगार व मेहतर यांचा किमान वेतन दर दरमहा रुपये २१५ आणि परिमंडळ दोन मधील दरमहा रुपये २०५ असावा.

७.४. कामाचे तास (अतिकालिक वेतने), विश्रांतीचा वेळ आणि कामाचा विस्तार.—स्थानिक मंडळामधील कामाच्या तासांच्या बाबतीत संध्याची प्रथा चालू ठेवावी.

जेथे पूर्णवेळ सफाईगार व मेहतर कामावर ठेवलेले असतात अशा शैक्षणिक संस्था, गृहनिर्माण संस्था, रुग्णालये (नगरपालिका व शासकीय रुग्णालये यांच्याव्यतिरिक्त) यांमध्ये कामाचे तास सातहून अधिक नसावेत.

प्रत्येक दिवसाच्या सात तासांवरील कोणत्याही जादा कामासाठी वेतनाच्या नेहमीच्या दराच्या दुप्पट भरपाई देण्यात यावी.

प्रत्येक दिवशी कामाच्या चार तासानंतर सफाईगार व मेहतर यांना निदान अर्धातास तरी विश्रांती मिळाली पाहिजे आणि कामाचा विस्तार प्रत्येक दिवशी ९ तासांहून अधिक नसावा.

७.५. कायम करणे.—शासकीय संस्था व स्थानिक मंडळे यांमधील कामगारांना कायम करण्याबाबतच्या तरतुदी चालू राहाव्यात. जेथे सफाईगार आणि मेहतरकाम केले जाते अशा अन्य संस्थांच्या बाबतीत एकूण २४० दिवसांच्या सेवेनंतर सफाईगार व मेहतर यांना कायम केले पाहिजे.

७.६. साप्ताहिक सुटी.—जेथे एकाहून अधिक सफाईगार मेहतर कामावर ठेवले असतील तेथे, आवश्यक असल्यास त्यांना संपूर्ण दिवसाची आळीपाळीने साप्ताहिक सुटी दिली पाहिजे.

७.७. सणांच्या व राष्ट्रीय दिनांच्या भरपगारी सुट्या.—सफाईगार व मेहतर यांना दरवर्षी सणांच्या व राष्ट्रीय दिनांच्या सुट्या म्हणून चार संपूर्ण दिवसांच्या भरपगारी सुट्या दिल्या पाहिजेत. ह्या सुट्या म्हणजे २६ जानेवारी १५ ऑगस्ट, वाल्मिकी जयंती व वीर गुगादेव जयंती या असाव्यात.

या दिवशी कोणत्याही सफाईगाराला किंवा मेहताराला काम करणे भाग पाडू नये किंवा करू देऊ नये.

७.८. भरपगारी वार्षिक रजा.—एकूण भरपगारी वार्षिक रजा दरवर्षी २१ दिवसांहून कमी नसावी.

७.९. नैमित्तिक रजा.—गृहनिर्माण संस्था, शैक्षणिक संस्था, रुग्णालये इत्यादी मधील सफाईगार व मेहतर यांना दरवर्षी निदान ५ दिवसांची तरी नैमित्तिक रजा मिळावी.

टीप:—(अ) वेतनाचा दैनिक दर काढण्यासाठी वरील मासिक दरांना २६ ने भागावे.

(ब) अर्धवेळ सफाईगारांना व मेहतरांना पूर्णवेळ सफाईगारांसाठी व मेहतरांसाठी शिफारस करण्यात आलेल्या वेतनाच्या ६० टक्के वेतन दिले पाहिजे.

स्पष्टीकरण:—ज्याचे कामाचे तास दिवसाला चारहून अधिक नाहीत तो अर्धवेळ सफाईगार किंवा मेहतर असतो.

७.१०. **रुग्णता रजा.**—नगरपालिका व शासकीय नियमांखालील सफाईगार व मेहतर यांच्या रुग्णता रजेच्या संबंधातील तरतुदी चालू राहाव्यात. अन्य संस्थात कामावर असलेल्या सफाईगारांना व मेहतरांना वर्षाला निदान १० दिवस अर्धपगारी रजा मिळाली पाहिजे.

७.११. **प्रसूती रजा.**—शासकीय संस्था व नगरपालिका यांमध्ये कामावर असलेल्या स्त्री सफाईगारांना व स्त्री मेहतरांना सध्याचे उपलब्ध असलेले प्रसूति लाभ चालू राहावेत. पूर्णकालीक तत्त्वावर कामावर ठेवलेल्या या स्त्री कामगारांना, प्रसूती लाभ अधिनियम, १९६१ च्या तरतुदीनुसार प्रसूती रजा मिळण्याचा हक्क असेल.

७.१२. **गणवेश.**—प्रत्येक सफाईगाराला व मेहतराला दरवर्षी पुरेशा धुलाई भत्यासह गणवेशाचे निदान तीन संच पुरविले पाहिजेत. पुरुष कामगारांच्या बाबतीत हा गणवेश म्हणजे अर्धी विजार, सदरा, टोपी चप्पल किंवा गमबूट असा असावा. महिला कामगारांच्या बाबतीत साडी, परकर, पोलके व पादत्राणे असा असावा.

कामावर असताना गणवेश घालणे सफाईगारांना व मेहतरांना सक्तीचे केले पाहिजे.

७.१३. **आरोग्य व सुरक्षाविषयक संरक्षक सामग्री.**—टोपलीच्या सडासांच्या बाबतीत संरक्षक सामग्री ही बर्वे समितीने शिफारस केल्याप्रमाणे असावी. ती म्हणजे खरी हातमोजे (पुरुष-महिला यांना योग्य असे) खोरे, गमबूट (आकाराप्रमाणे) किंवा पादत्राणे (चामड्याच्या चपला किंवा बूट) आणि जलघात सडासांच्या बाबतीत ब्रश, वादल्या, झाडू व साफ करण्यासाठी कपडा इत्यादी.

सफाईगार व मेहतर यांना पुरविलेल्या एकचाकी हातगाड्या दुस्त्योग्य स्थितीत ठेवण्यात याव्यात आणि त्या योग्य नमुन्याच्या असाव्यात.

ज्या रस्त्यावर व गल्ल्यांमध्ये या एकचाकी हातगाड्या चालवावयाच्या आहेत ते सुस्थितीत ठेवण्यात यावेत.

७.१४. **वैद्यकीय सोयी.**—खाजगी रुग्णालयात काम करणाऱ्या सफाईगारांना व मेहतरांना मोफत वैद्यकीय सोयी पुरविल्या पाहिजेत. अन्य संस्थांच्या बाबतीत त्यांत काम करणाऱ्या अन्य कर्मचारीवर्गाला उपलब्ध असलेल्या वैद्यकीय सोयी सफाईगार व मेहतर यांनाही देण्यात याव्यात.

७.१५. **गृहनिर्माण.**—जेथे जेथे अल्पवेतनी कामगारांसाठी गृहनिर्माण योजना आखण्यात येत असेल किंवा स्थानिक प्राधिकरणांतील आणि अन्य संस्थांतील अत्यावश्यक कर्मचारी वर्गासाठी घरांसाठी तरतूद प्रस्तावित करण्यात येत असेल तेथे तेथे सफाईगार व मेहतर यांना त्या लाभातून वगळले जाऊ नये आणि शक्य असल्यास त्यांना प्राथम्य देण्यात यावे.

तसेच, शासनाने सफाईगार व मेहतर यांसाठी पुढील गृहनिर्माण योजना आखल्या पाहिजे :—

(अ) वैयक्तिक गृहनिर्माण योजना, आणि

(ब) नगरपालिकांनी बांधलेल्या घरांसाठी भाडेखरेदी योजना.

युद्धोत्तर पुनर्रचना योजना क्रमांक २१९ याखाली नागरी भागांतील सफाईगार व मेहतर यांच्यासाठी वैयक्तिक गृहनिर्माण योजना समाविष्ट कराव्यात आणि त्या अन्वये मागासवर्गीयांना देता येतील अशा सर्व सोयी व फायदे त्यांनाही द्यावेत. शासकीय व अर्धशासकीय संस्था, अन्य मंडळे यांमध्ये काम करणारे आणि खाजगी सफाईगार व मेहतर यांनाही ही योजना लागू करावी.

नगरपालिका व अन्य स्थानिक मंडळे यांनी बांधलेल्या घरांच्या बाबतीत कमी उत्पन्न व गटासाठी अशा तऱ्हेने बांधलेल्या घरांपैकी ४० टक्के घरे त्यांच्याकडे कामाला असलेल्या सफाईगाराना व मेहतराना उपलब्ध करून द्यावीत आणि अर्थसहाय्याचे लाभही त्यांना उपलब्ध करून द्यावेत.

७. १६. कल्याण.—सफाईगार व मेहतर यांच्या गृहनिर्माण वसाहतीत किंवा जेथे त्यांच्या वस्त्या प्रामुख्याने आहेत त्या ठिकाणी मांटेसरी शाळा, बालवाड्या, ग्रंथालये, बालोद्यान, व्यवसाय मार्गदर्शन वर्ग व सामूहिक केंद्रे यांसारख्या कल्याणविषयक सोयी पुरवल्यास ते अधिक फायदेशीर ठरेल.

७. १७. सेवानिवृत्ती लाभ.—जेथे उपदान किंवा भविष्य निर्वाह निधी हे सेवानिवृत्ति लाभ मिळत नसतील तेथे, उपदानाच्या रकमा देण्याबाबतचा अधिनियम, १९७२ याच्या तरतुदीनुसार निदान उपदानाची रक्कम देणे सक्तीचे केले पाहिजे.

गुणालये व शैक्षणिक संस्था यांच्या बाबतीत भविष्य निर्वाह निधी व उपदान या दोन्ही योजना सुरू कराव्यात.

७. १८. कुटुंबात काम करणारे सफाईगार व मेहतर यांचे वेतन—जलधौत पद्धति.—मुंबईत दिवसातून एकदा संडास साफ करणाऱ्या मेहतरास प्रत्येक संडासामागे महिन्याला ५ रुपये, पुणे, नागपूर व पुणे कॅटोनमेंट क्षेत्रात दिवसातून एकदा संडास साफ करण्यासाठी प्रत्येक संडासामागे दर महिन्याला ४ रुपये तर सोलापूर, कोल्हापूर व औरंगाबाद या ठिकाणी दररोज प्रत्येक संडास साफ करण्यासाठी ३ रुपये देण्यात यावेत.

जलधौत नसलेली पद्धति.—मुंबईमध्ये दिवसातून एक वेळा संडास साफ करणाऱ्या मेहतरास प्रत्येक संडासामागे दर महिन्याला ७ रुपये देण्यात यावेत. मुंबई, नागपूर व पुणे कॅटोनमेंट क्षेत्रात दिवसातून एकदा संडास साफ करण्यासाठी प्रत्येक संडासामागे दर महिन्याला ६ रुपये तर सोलापूर, कोल्हापूर व औरंगाबाद ह्या ठिकाणी दिवसातून एकदा संडास साफ करण्यासाठी दर महिन्याला प्रत्येक संडासामागे ५ रुपये देण्यात यावेत.

अंमलबजावणी यंत्रणा.—आम्ही केलेल्या शिफारशी अंमलात आणण्यासाठी कामगार आयुक्त्यांच्या हाताखालील निरीक्षणालयात वाढ करण्यात यावी.

दक्षता सल्लागार समिती.—समितीने केलेल्या शिफारशीच्या अंमलबजावणीवर लक्ष देण्याचे कार्य करण्यासाठी एक उच्चाधिकार सल्लागार समिती असावी. अध्यक्षांव्यतिरिक्त या सल्लागार समितीत पुढील प्रतिनिधी असतील :—

(अ) कामगार, समाजकल्याण, नगर विकास, आरोग्य व गृह निर्माण विभाग

टीप.—(१) जेथे एक कुटुंब एकापेक्षा अधिक संडासांचा वापर करीत असेल तेथे संडासांच्या संख्येस दराचे गुणवे. जेथे एकापेक्षा अधिक कुटुंबे एकाच संडासाचा वापर करीत असतील तेथे बरील दर २५ टक्क्यांनी कमी करून व संडास वापरण्याच्या कुटुंबाच्या संख्येने त्यास गुणावे.

(२) बरील किमान वेतन दरात अस्वच्छता भत्यासह महंगाई भत्ता व इतर भत्ते यांचा समावेश असावा.

(ब) जे राज्य विधानमंडळ किंवा नगरपालिका यांचे सदस्य आहेत किंवा होते असे सफाईगार मेहतर ; आणि

(क) कामगार व सामाजिक संघटनांमधील सफाईगार मेहतर यांचे प्रतिनिधी.

या समितीला राज्यातील प्रादेशिक पातळीवर ठराविक कालावधीत बैठकी घेता येतील व अध्यक्ष नेहमीच्या स्थानिक प्रतिनिधींचे म्हणणे ऐकून घेण्यासाठी त्यांना बोलावू शकतील.

प्रकरण आठ

ऋण निर्देश

८.१. सफाईगार व मेहतर या समाजातील दुर्दैवी, उपेक्षित व तिरस्कृत वर्गाची शक्य झाल्यास, काही सेवा करण्याकरिता या समितीवर आम्हाला काम करण्याची संधी दिली याबद्दल आम्ही महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांचे अतिशय आभारी आहोत. अहवाल सादर करण्याच्या बाबतीत शासनाने आम्हाला वेळोवेळी मुदत वाढवून देण्याची कृपा केली याबद्दल आम्ही त्यांचे अतिशय आभारी आहोत. तसेच कामगार आयुक्तांच्या हाताखालील निरनिराळ्या अधिकाऱ्यांनी विशेषतः मुफसल क्षेत्रातील अधिकाऱ्यांनी आम्हाला दिलेले सहकार्य व त्यांच्या अधिकारितेखालील सफाईगारांना व मेहतरांना नोकरीवर ठेवणाऱ्या निरनिराळ्या व्यापारी संस्था, संस्था, इ. ठिकाणी जाऊन भेटी देण्यासाठी व त्यांच्याकडून आलेल्या साक्षींची नोंद घेण्यासाठी आमची व्यवस्था केल्याबद्दल आम्ही त्यांचे अतिशय ऋणी आहोत.

८.२. आमच्या कामाच्या संबंधात बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर सोलापूर व कोल्हापूर येथील महानगरपालिका तसेच, औरंगाबाद येथील नगरपालिका यांनी दिलेले सहकार्य व पुरविलेली माहिती याबद्दल आम्ही त्यांचे अतिशय आभारी आहोत. तसेच, निरनिराळ्या संस्थांनी व कामगार संघटनांनी आम्ही मागवलेली माहिती पुरविल्याबद्दल आमच्यासमोर उपस्थित राहण्याबद्दल व आमच्या समोर साक्षी देऊन त्यांच्या अनुभवाचा लाभ आम्हाला दिल्याबद्दल आम्ही त्यांचे अतिशय आभारी आहोत.

८.३. समाज कल्याण संचालकांनी प्रतिनियुक्त केलेले श्री. व्ही. बी. सोलंकी, उप संचालक, समाज कल्याण, महाराष्ट्र राज्य, यांनी आम्हाला प्रत्येक प्रसंगी केलेल्या मदतीचा येथे आवर्जून उल्लेख केला पाहिजे आम्ही ज्या निष्कर्षांप्रत येऊन पोहोचलो ते काढण्याच्या कामी त्यांचा अनुभव व ज्ञान यांचे बहुमोल सहाय्य झाले.

८.४. त्याचप्रमाणे, आम्हाला दिलेल्या प्रदेशातील क्षेत्र पाहाणी करण्यासाठी व त्या क्षेत्रातील सफाईगार व मेहतर यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीसंबंधीची आधारसामग्री गोळा करण्याच्या कामी कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयातील अन्वेषकांनी केलेल्या बहुमोल सहाय्याचा येथे उल्लेख केला पाहिजे. या क्षेत्र पाहाणीतून अन्वेषकांनी गोळा केलेल्या आधारसामग्रीच्या पार्श्वभूमीवरच आम्ही आमच्या शिफारशी करू शकलो. आमच्या सचिवालयीन कामात तसेच संस्था, व्यापारी संस्था, इत्यादींना दिलेल्या भेटींच्या वेळी तोंडी साक्षीची नोंद

करावयाच्या सत्रांच्या वेळी कामगार आयुक्त, मुंबई यांच्या कार्यालयातील अधीक्षक, श्री एस. एन. चौबळ यांनी दिलेल्या बहुमोल सहाय्याचा आवर्जून उल्लेख करणे आवश्यक आहे. त्यांनी केलेले अविश्रांत श्रम हे बहुमोल व लाभदायी होते तसेच कामगार आयुक्तांच्या कार्यालयातील लघुलेखक श्री. व्ही. व्ही. रामचंदानी यांनी समितीचे संपूर्ण काम चालू असताना विशेषतः अहवालाचा मसुदा तयार करण्याचे वेळी कुरकुर न करता अविश्रांतपणे व अतिशय उत्कृष्ट रीतीने काम केले. या दोन व्यक्तींच्या सहकार्याशिवाय आम्हाला हा अहवाल सादर करता आला नसता.

८.५. समितीच्या सदस्यांनी मनापामून दिलेले सहकार्य व त्यांची कामाच्या संबंधात जुळते घेण्याची वृत्ती याबद्दल अध्यक्ष त्यांचे अतिशय आभारी आहेत. त्यांच्या सहकार्याशिवाय हा सर्वसंमत अहवाल आम्हाला प्रसिद्ध करता आला नसता.

मुंबई : ३१ डिसेंबर १९७४.

सही
(बी. व्ही. लाड)
अध्यक्ष

सही
(आर. ए. खैरे)

सही
(टी. डी. मेमजादे)

सही
(वासुदेवराव चांग्रे)

सही
(वसंतराव चव्हाण)

सही
(त्यागी बी. एम. समुन्द्रे)

सही
समाजकल्याण संचालक, पुणे यांनी
नामनिर्देशित केलेली व्यक्ती.

सही
(पी. जे. ओबीड)

सही
(एम. डी. नाईक)

सदस्य सचिव

परिशिष्ट-एक :

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग

शासन निर्णय क्रमांक एमएससी-८०४७१/१२५४९८. एलएबी-तीन-ए,
सचिवालय, मुंबई-३२, दिनांक २० जून १९७२.

निर्णय :—बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर व सोलापूर येथील महानगरपालिका क्षेत्रातील मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी शासन पुढील व्यक्तींची समिती नियुक्त करित आहे :—

१ कामगार आयुक्त आणि सेवायोजन संचालक, मुंबई .. अध्यक्ष.

२ श्री. आर. ए. खरे, विधानसभा सदस्य, खोली क्रमांक .. सदस्य.

२७, विश्वकर्मा भवन, साई मंदिर मार्ग, जवाहर नगर, खार (पूर्व), मुंबई क्रमांक ५१.

३ श्री. टी. डी. मेमजादे, विधानसभा सदस्य, ५४५, भवानी पेठ, पुणे-२. सदस्य.

४ श्री. वासुदेवराव चांग्रे, प्रमुख कार्यवाह, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजूर काँग्रेस, ४९६/१, मध्य रेल्वे चाळ, गन पावडर रोड, मुंबई-१०. सदस्य.

५ श्री. वसंतराव चव्हाण, बी. ए., अध्यक्ष, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजूर काँग्रेस, १, सोलापूर रोड, पुणे-१. सदस्य.

६ श्री. पी. एम. समंद्रे, कार्यवाह, महाराष्ट्र प्रदेश सफाई मजूर काँग्रेस, भालदार पुरा, चक्रेश्वर मंदिर, नागपूर-२. सदस्य.

७ समाज कल्याण संचालक, पुणे. सदस्य-सचिव.

८ श्री. पी. जे. ओवीड, सहाय्यक कामगार आयुक्त, मुंबई.

२. समितीने बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर आणि सोलापूर येथील महानगरपालिकांतील त्या सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास केला पाहिजे आणि त्या सुधारण्यासाठी शिफारशी केल्या पाहिजेत, आणि विशेषतः मेहतर व सफाईगार यांना कोणते सहाय्य देता येईल ह्याची पाहणी केली पाहिजे. सध्याच्या कायद्याच्या कक्षेत असे सहाय्य देणे शक्य होईल काय याचीही समितीने पाहणी केली पाहिजे आणि तसे असल्यास, सहाय्य कोणत्या प्रकारे देता येईल ह्या संबंधी शिफारशी केल्या पाहिजेत.

३. समितीने तिचा अहवाल तीन महिन्यांच्या कालावधीत सादर केला पाहिजे.

४. सदस्यांच्या प्रवास भत्त्यासंबंधीचे व महागाई भत्त्यासंबंधीचे अदेश स्वतंत्रपणे काढण्यात येतील.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

सही

(एस. डी. सुळे)

कक्ष अधिकारी.

परिशिष्ट दोन

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग

शासन निर्णय, क्र. एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए

सचिवालय, मुंबई-३२, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२.

पहा :—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १० जुलै १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१३३२९५-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १८ जुलै १९७२.

कामगार आयुक्त, मुंबई यांचे पत्र क्र. सीएल/एसएससी/पीजेओ/१८७२/एम, दिनांक २२ ऑगस्ट १९७२.

निर्णय :—शासन असा निदेश देत आहे की, शासन निर्णय क्र. एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२ या अन्वये बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर, सोलापूर येथील महानगरपालिका क्षेत्रातील मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या समितीने पुणे कॅन्टोनमेंट क्षेत्र व औरंगाबाद नगरपालिका क्षेत्र यांतील मेहतर व सफाईगार यांच्याही कामाच्या नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास केला पाहिजे.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

(सही)
कक्ष अधिकारी.

परिशिष्ट तीन

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग

शुद्धिपत्र क्र. एमएससी-८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए,

सचिवालय, मुंबई-३२, दिनांक ३० ऑक्टोबर १९७२.

पहा :—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१४२५५०/एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२.

शुद्धिपत्र :—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२ मधील 'औरंगाबाद महानगरपालिका क्षेत्र' ह्या शब्दाऐवजी 'औरंगाबाद नगरपालिका क्षेत्र' हे शब्द घालण्यात यावेत.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

सही

(एस. डी. सुळे)

कक्ष अधिकारी.

परिशिष्ट चार

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग

शासन निर्णय, क्र. एमएससी. ८०४७१/१९५०७३/एलए बी तीन-ए

सचिवालय, मुंबई-३२, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७३.

पहा :—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१३५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१३५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १० जुलै १९७२. शुद्धिपत्र, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१३३२९६-एलएबी-तीन, दिनांक १८ जुलै १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१४२३६०-एलएबी-तीन, दिनांक २५ ऑगस्ट १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२.

शुद्धिपत्र, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १६ ऑक्टोबर १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/५००२९७ एलएबी-तीन-ए, दिनांक १० ऑक्टोबर १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०४७१/१५६६५२ एलएबी-तीन, दिनांक २८ डिसेंबर १९७२.

आरए ४०४०-४

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी.-८०४७१/१६३०८५/एलएबी-तीन-ए, दिनांक २२ मार्च १९७३.

कामगार आयुक्त व सेवायोजन संचालक आणि समितीचे अध्यक्ष यांचे पत्र क्र. सीएल-एसएससी-१०७२/पीजेओ./एम, दिनांक २७ ऑगस्ट, १९७२.

निर्णय :- उद्योग व कामगार विभाग, क्र. एमएससी. ८०६७१/१२५४९८/एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२ अन्वये बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर, सोलापूर, येथील महानगरपालिका क्षेत्रे आणि पुणे कॅन्टोनमेंट क्षेत्र व औरंगाबाद नगरपालिका क्षेत्र यातील मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या समितीला आपला अहवाल सादर करण्यासाठी २८ फेब्रुवारी १९७४ पर्यंत मुदतवाढ देण्यात येत आहे.

परिशिष्ट पाच

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या आणि नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग,

निर्णय क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१९५४८०-एलएबी-तीन-ए
सचिवालय, मुंबई-३२, दिनांक १ ऑक्टोबर १९७३.

पहा :- शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१२५४९८ एलएबी. तीन(ए) , दिनांक २० जून १९७२.

कामगार आयुक्त आणि सेवायोजन संचालक, मुंबई यांचे पत्र क्रमांक सीएल-एसएससी. १०७२ पीजेओ-एम, दिनांक २५ सप्टेंबर १९७३.

निर्णय :- श्री. पी. जे. ओवीड यांच्या जागी शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१२५४९८ एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२ अन्वये शासन, श्री. एम. डी. नाईक, सहायक कामगार आयुक्त, मुंबई यांनी त्यांची स्वतःच्या पदाची कर्तव्ये सांभाळून मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेल्या समितीचे सदस्य सचिव म्हणून नियुक्त करित आहे.

२. समितीचे सदस्य सचिव, श्री. एम. डी. नाईक हे समितीचे अध्यक्ष आणि विनसरकारी सदस्य यांच्या प्रवासभत्ता देयकांच्या संबंधातील नियंत्रक प्राधिकारी असतील.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

एस. डी. सुळे,

कक्ष अधिकारी.

परिशिष्ट सहा

मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या आणि नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेली समिती.

महाराष्ट्र शासन

उद्योग व कामगार विभाग

निर्णय क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१५०८३०-एलएबी-तीन-ए
सचिवालय, मुंबई-४०० ०३२, दिनांक २९ जानेवारी १९७४.

पह्या :—शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १० जुलै १९७२

शुद्धिपत्र, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१३३२९६-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १८ जुलै १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१४२३६०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २५ ऑगस्ट १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २७ सप्टेंबर १९७२.

शुद्धिपत्र, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१४२५५०-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १६ ऑक्टोबर १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१५०२९७-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १० ऑक्टोबर १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. १०४७१/१५६६५२-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २८ डिसेंबर १९७२.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१६३०८५-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० मार्च १९७३.

शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१९५०५३-एलएबी-तीन-ए, दिनांक १ ऑक्टोबर १९७४.

कामगार आयुक्त व सेवायोजन संचालक आणि समितीचे अध्यक्ष यांचे पत्र क्रमांक सीएल-ए.एस.सी-१०७३-पीजेओ-एम, दिनांक ४ जानेवारी १९७४.

निर्णय :- श्री पी. जे. आवडी, कामगार उपआयुक्त, मुंबई यांना त्यांच्या स्वतःच्या पदवी पदाची कर्तव्ये संभाळून मेहतर आणि सफाईगार यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीबाबत

शासनाला सल्ला देण्यासाठी, शासन निर्णय, उद्योग व कामगार विभाग, क्रमांक एमएससी. ८०४७१/१२५४९८-एलएबी-तीन-ए, दिनांक २० जून १९७२ अन्वये नेमलेल्या समितीचे अतिरिक्त सदस्य म्हणून, शासन नियुक्त करित आहे.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

सही

(एस.डी. सुळे)

कक्ष अधिकारी महाराष्ट्र शासन.

परिशिष्ट सात

क्रमांक एमएससी. ८०४७२/१४४४३० एलएबी-तीन-ए, उद्योग व कामगार विभाग, सचिवालय, मुंबई-३२. दिनांक २९ सप्टेंबर १९७२.

कामगार आयुक्त,

मुंबई

यांस

विषय:-मेहतर व सफाईगार यांच्या कामाच्या आणि नोकरीच्या शर्तीबाबत शासनाला सल्ला देण्यासाठी नेमलेल्या समिती समोरील विचारार्थ विषय.

महोदय,

आपले पत्र क्रमांक सीएल-एसएससी-पीजेओ. १८७२-एम, दिनांक २ सप्टेंबर १९७५च्या संदर्भात मला असे कळविण्याचा निदेश आहे की, समितीच्या विचारार्थ विषयामध्ये, मेहतर आणि सफाईगार ज्या जमातीतून येतात त्या जमातीला इतरत्र अधिक चांगल्या नोकऱ्या मिळू शकतील किंवा कसे हे शोधून काढण्यासाठी करावयाच्या अन्वेषणाचा अंतर्भाव होत नाही. मेहतर आणि सफाईगार यांचे वेतन, कामाचे तास आणि तत्सम नोकरीच्या शर्ती यांच्या संबंधात त्यांच्या कामाच्या व नोकरीच्या शर्तीचा अभ्यास करावयाचा आहे.

आपला,

सही,

कक्ष अधिकारी

संमितीने मोखिक पुराव्यामाठी भरवलेल्या नोंद सर्वांचा तपशील देणारे विवरणपत्र

ठिकाण	दिनांक	पुराव्याची नोंद करणाऱ्या व्यक्तीचे नाव	प्रतिनिधीत्व केलेल्या संस्थेचे नाव, असल्यास
१	२	३	४
पुणे	१६-७-७३	१ श्री. शंकर जी. चव्हाण	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस, पुणे.
		२ श्री. जुम्मन जावा	.. कित्ता.
		३ श्री. मुळजी विवळ	.. कित्ता.
		४ श्री. लक्ष्मण बी. सुसुगुहेर	.. कित्ता.
		५ श्री. एस. एस. परदेशी	.. कित्ता.
		६ श्री. व्ही. ए. चव्हाण	.. कित्ता.
		७ श्री. आंगदभाई उमरावळ	.. कित्ता.
		८ श्री. शामलाल के. निनादानिया	.. पुणे विद्यार्थी सेवा संघ.
		९ श्री. रामगोपाल एन. विवळ	.. कित्ता.
		१० श्री. लालजी विवळ	.. कित्ता.
		११ श्री. श्यामराव जेहे	.. कित्ता.
		१२ श्री. मोतीलाल निणारिया	.. कित्ता.
		१३ श्री. एल. डी. वाघमारे	.. कित्ता.
		१४ श्री. मनोहर एन. लालवसे	.. सामाजिक कार्यकर्ती.
औरंगाबाद	.. २०-७-७३	१ श्री. वकील डी. जी. शेवटेकर	.. तगरपरिसर इ कमिचारी संघ, औरंगाबाद.
		२ श्री. इतेखार अहमद	.. ऑल मराठवाडा कामगार युनियन, औरंगाबाद.
		३ श्री. रामेश्वर एम. चवारिया	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस, औरंगाबाद.
		४ श्री. रतनलालजी बी. चवारिया	.. कित्ता.
		५ श्री. रावसिंग एस. लोंढा	.. कित्ता.
		६ श्री. एन. ए. खासत	.. भारतीय दलित वर्ग संघ, औरंगाबाद.
		७ श्री. एल. वाय. चडणे	.. कित्ता.
		८ श्री. मबीनबद के. देसाई	.. व्यक्तिगत:
		९ श्री. आर. के. क्षिप्रुवन	.. अध्यक्ष, सोशल वेल्फेअर कमिटी, जिह्वा परिसर, औरंगाबाद.
		१० श्री. बी. आर. मोटे	.. कायवाह, अखिल भारतीय साकी मजदूर काँग्रेस, औरंगाबाद शाखा.
		१० श्री. बन्सीलाल एस. जाधे	.. व्यक्तिगत:
		१२ श्री. लाडुलाल एस नाकवर	.. व्यक्तिगत:
		१३ श्री. सुखबीरसिंग मसाडू	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस.
		१४ श्री. रामदास मनोहरलाल	.. कित्ता.
		१५ श्री. टेकबद सोडे	.. कित्ता.
		१६ श्री. सूरजमल मोतीराम	.. कित्ता.

संमितीने मौखिक पुराव्यासाठी घरवलेल्या नोंद सत्रांचा तपशील देणारे विवरणपत्र—चालू

ठिकाण	दिनांक	पुराव्याची नोंद करणाऱ्या व्यक्तीचे नाव	प्रतिनिधीत्व केलेल्या संस्थेचे नाव, असल्यास
१	२	३	४
औरंगाबाद—चालू		१७ श्री. रणजीतलाल एच. बाल्मिकी. १८ श्री. भागमल बन्सरमण	व्यक्तिशः किता.
कोल्हापूर	.. ३०-१-७४	१ श्री. गुलाबराव डी. पंडीत २ श्री. जी. एम. पंडित ३ श्री. बी. जी. पंडित ४ श्री. बी. एन. लाड ५ श्री. बी. पी. मकवाना ६ श्री. व्ही. पी. कसाळे ७ श्री. शरद ए. मसकर ८ श्री. मोहमद एन. मेहतर ९ श्री. शंकरराव सावंत	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस, कोल्हापूर. .. किता. .. लासन बनकर से व्या वतीने. .. व्यक्तिशः .. नवल प्रकाश सेवा मंडळ, कोल्हापूर. .. किता. .. कोल्हापूर एस. हनिक मेहतर समाज संस्था, कोल्हापूर. .. किता. .. नगरपालिका कामगार संघ, कोल्हापूर.
मुंबई	.. ३०-४-७४	१ श्री. पी. टी. पटेल २ श्री. एस. एच. पांडे ३ श्री. एम. एम. राठोड ४ श्री. जी. एच. काळे ५ श्री. एस. एन. बाल नाईकी ६ श्री. सी. एच. कागडा ७ श्री. के. एस. चंचल ८ श्री. एच. बी. खरात ९ श्री. ओमप्रकाश पवार १० श्री. राम जी. तिरोडकर ११ श्री. बी. डी. निरभवाने १२ श्री. डी. बी. तोरार १३ श्री. राम एस. भोसले १४ बन्सीलाल सोहलराम १५ जयवंत शंकर १६ बनवारीलाल दुलगच १७ एस. के. बाल्मिकी	.. बॉम्बे स्वीपर्स युनियन, बॉम्बे. .. किता. .. किता. .. लेबर सेल, बी. पी. सी. सी. .. अखिल भारतीय सफाई मजदूर वॉर्कर्स. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता. .. किता.
नागपूर	.. १४-६-७४	१ श्री. भैर्यालाल समुंद्रे	वेरार एम. पी. मेहतर फेडरेशन, नागपूर.

संवितीले मोखिक पुराव्यासाठी भरखलेल्या नोंद सत्रांचा तपशील देणारे विवरणपत्र—वाळू

ठिकाण	दिनांक	पुराव्याची नोंद करणाऱ्या व्यक्तीचे नाव	प्रतिनिधील केलेल्या संस्थेचे नाव, असल्यास
१	२	३	४
सोलापूर	१-७-७४	२ श्री. सोहनलाल तांबे	.. म्युनिसिपल कॉर्पोरेशन, नागपूर महानगरपालिका सफाई मजदूर संघ, नागपूर.
		३ श्री. सुंदरलाल ताकभरे	.. कित्ता.
		४ श्री. नरेश तांबे	.. नागपूर शहर युवक काँग्रेस, नागपूर.
		५ श्री. रमेश दुवे	.. विदर्भ मेहतर विद्यार्थी संघ, नागपूर
		६ श्री. रामलाल महातो	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस, नागपूर.
		७ श्री. रामचंद्र पंडित	.. कित्ता.
		८ श्री. मनोहर सातपुते	.. कित्ता.
		९ श्री. श्यामलाल खरे	.. कित्ता.
		१० श्री. श्रावणकुमार बाम	.. कित्ता.
		११ श्री. शेव्यालाल बमके	.. कित्ता.
		१२ श्री. गोपाळ सीरकिया	.. कित्ता.
		१३ श्री. बी. आर. चावरे	.. म्युनिसिपल कॉर्पोरेशन.
		१४ श्री. बी. आर. चौधरी	.. व्यक्तिगत.
		१ श्री. एल. एस. जोशी	.. सोलापूर जिल्हा नगरपालिका काम- गार युनियन, सोलापूर.
		२ श्री. जे. डी. चव्हाण	.. अखिल भारतीय सफाई मजदूर काँग्रेस, सोलापूर.
		३ श्री. शिवदास राधन	.. वाल्मिक समाज, सोलापूर.
		४ श्री. चंदू चव्हा	.. कित्ता.
		५ श्री. राजाभाई परमार	.. मेडवळ समाज, सोलापूर.
		६ श्री. शिवराम राधन	.. व्यक्तिगत.

नगरपालिका मेहतरांनी मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची प्रथा बंद करणे

महाराष्ट्र शासन

नगरविकास, आरोग्य आणि गृहनिर्माण विभाग
निर्णय क्रमांक बी.सी.सी.-१०७२-४८३०३-ए
सचिवालय, मुंबई-३२ दिनांक २६ जुलै १९७२.

पहा :--शासकीय परिपत्रक-नगरविकास, आरोग्य विभाग, क्रमांक सी.ओ.ए.म. १३६२-ए, दिनांक १६ नोव्हेंबर १९६२.

पहा :--जासकीय परिपत्रक, नगरविकास आणि आरोग्य विभाग, सी.ओ.एम. १३६४/१३८६६-ए, दिनांक २ जून १९६४.

निर्णय :--१६ जुलै १९६२ रोजी महाराष्ट्र विधान सभेने पुढील निर्णय संमत केला :--

नगरपालिका क्षेत्रांमध्ये मेहतरांनी डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची प्रथा एक वर्षाच्या आत बंद करण्यात यावी व या नियमाचा भंग करणाऱ्यास त्यावरुल योग्य ते शासन करण्यात यावे' अशी विधानसभा शिफारस करित आहे. त्यानुसार राज्यातील सर्व नगरपालिकांनी उक्त प्रथा पूर्णपणे बंद करण्याकरिता २ ऑक्टोबर १९६३ ही अखेरची तारीख म्हणून निश्चित करण्यात आली होती. जासकीय परिपत्रक, नगरविकास आणि आरोग्य विभाग क्रमांक सीओएम १३६२-ए, दिनांक १६ नोव्हेंबर १९६२ या द्वारे हा निर्णय नगरपालिकांना कळविण्यात आला होता आणि शक्य तितक्या लवकर व कोणत्याही परिस्थितीत २ ऑक्टोबर १९६३ पूर्वी ही प्रथा बंद करण्यासाठी पोरदार प्रयत्न करण्यास सांगण्यात आले होते. त्यानंतर जासकीय परिपत्रक, नगरविकास आणि आरोग्य विभाग, क्रमांक सीओएम. १३६४/१८८६६-ए, दिनांक २ जून १९६४ याद्वारे शासनाने रथीफारलेल्या मलधानी सभितांच्या काही शिफारशी नगरपालिकांना कळविण्यात आल्या आणि एकचाकी गाड्या, हातगाड्या, गमबूट, हातमोजे, खोरे इ. च्या खरेदीसाठी अस्तित्वात असलेल्या वित्तीय सहाय्य योजनेखाली त्यांना एकचाकी गाड्या व इतर आवश्यक सामान खरेदी करण्याकरिता वित्तीय सहाय्य त्यांना मागता येईल असे त्यांना सांगण्यात आले होते तसेच नगरपालिकांकडून ही घुणास्पद प्रथा बंद करण्यात होत असलेल्या प्रगतीवर लक्ष ठेवण्यासाठी व बरील बाबतीत स्थानिक मंडळानी केलेली कार्यवाही दर्शविणारा एक तिमाही अहवाल शासनाकडे पाठविण्यासाठी शासनाने समाज कल्याण संचालक, पुणे यांच्या नियंत्रणखाली एका विशेष अधिकाऱ्याची नेमणूक देखील केली होती.

२. शासनाने हे सर्व उपाय योजले असतानाही व एकचाकी गाड्या, इत्यादी खरेदी करण्याकरिता अर्थसहाय्याची तरतूद केलेली असतानाही ही प्रथा नष्ट करण्याकरिता नगरपालिकांनी कोणतेही विशेष प्रयत्न केले नाहीत. या वर्षी १५ ऑगस्टला शासन स्वातंत्र्य दिनाचा राष्ट्रीय महोत्सव साजरा करणार असला तरी या २५ वर्षांच्या कालावधीत स्वातंत्र्याचे काफळ स्थानिक प्रशासनातील मेहतर व भत्ताईगार यांच्यापर्यंत पोचले नाहीत व रथींच्या परिस्थितीत फारसा प्रगती पटलेला नाही या गोष्टीची भारत सरकार व राज्य शासन कोटोशी गंभीर लक्ष घेतली आहे. भेदभावनातून संपन्न होण्याचे सुधारणा कायद्याचे राजे आणि

डोक्यावरून मैला नेण्याची प्रथा नष्ट झाल्याखेरीज स्थानिक संस्थांच्या क्षेत्रातील मेहतर व संफाईगार यांच्या परिस्थितीत सुधारणा करण्याकरिता योग्य व पुरेसे उपाय योजण्यात आले आहेत असे म्हणता येणार नाही.

३. म्हणून १५ ऑगस्ट, १९७२ पासून महाराष्ट्र राज्यातील सर्व पालिकांनी यापुढे मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची ही घृणास्पद प्रथा तात्काळ थांबवलीच पाहिजे असा शासन त्यांना निदेश देत आहे. नगरपालिकांनी असे करण्यात कसूर केल्यास या नगरपालिकांना देण्यात येणारे अर्सविवेक अनुदान बंद करणे शासनाला भाग पडेल. म्हणून १५ ऑगस्ट, १९७२ पूर्वी ही घृणास्पद प्रथा बंद करण्याकरिता केलेल्या कार्यवाहीचा अहवाल न चुकता शासनाकडे सादर करण्याविषयी सर्व नगरपालिकांना निदेश देण्यात येत आहेत.

४. ही प्रथा बंद केल्याचे काही नगरपालिकांनी कळविले असले तरीही प्रत्यक्षात ती पूर्णपणे नष्ट केलेली नाही, असे यापूर्वी विसून आलेले आहे. अशा प्रकारच्या गोष्टींची शासनाने गंभीर दखल घेतली आहे, म्हणून ही प्रथा बंद करण्यात आली आहे. याची प्रत्यक्ष खात्री करून घेतल्यानंतरच अनुदाने देण्यात येतील.

५. याकरिता लागणारा सर्व खर्च नगरपालिकांनी त्यांच्या निधीतूनच करावा आणि शासनाकडून मिळणाऱ्या सहाय्यावर किंवा समाजकल्याण विभागाच्या किंवा नगरविकास, आरोग्य व गृहनिर्माण विभागाच्या अनुदानावर त्यांनी अवलंबून राहू नये. समाज कल्याण विभाग स्वतःची योजना चालू ठेवील.

६. सर्व नगरपालिकांनी मेहतरांनी डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची प्रथा पूर्णपणे बंद केली आहे याविषयी खात्री करून घेण्याची आणि ३१ ऑगस्ट, १९७२ रोजी त्यासंबंधीचा तपशीलवार अहवाल शासनाकडे सादर करण्याची सर्व जिल्हाधिकारी व समाज कल्याण उपसंचालक, पुणे यांना किंती करण्यास येत आहे.

७. हा शासन निर्णय वित्त विभागाच्या सहमतीने काढण्यात येत आहे. पहा :—अनीपचारिक संदर्भ क्रमांक १७५४-एफ-१७-७२, दिनांक २६ जुलै १९७२.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

सही :—

उपसचिव,
महाराष्ट्र शासन.

(शा.म.मु.) प्र. २३ आरए ४०४०—५ (११६९-७७६)

महाराष्ट्र शासन

कामगार आयुक्त व सेवायोजन संचालक,
मुंबई यांचे कार्यालय

बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर आणि सोलापूर येथील महानगरपालिकांच्या क्षेत्रांतील आणि औरंगाबाद नगरपालिका व पुणे कॅटोनमेंट यांच्या क्षेत्रांतील नगरपालिका व मेहतर व सफाईगार यांचे राहणीमान व कामाच्या शर्ती याबाबतची चौकशी.

गट : १

ओळख तपशील

१. कर्मचार्यांचे नाव :—

२. स्त्री/पुरुष (प्रीठ)

वय

केंद्र

३. शैक्षणिक अर्हता

१. सेवाप्रवेशाच्या वेळी

२. पाहणीच्या वेळी

४. घरचा पत्ता

५. (एक) कुटुंबातील व्यक्तींची संख्या

(दोन) कुटुंबाचे उत्पन्न

६. कामाचे स्वरूप (ब)

७. काम करण्याच्या जागांची संख्या

८. काम करण्याच्या जागेचा पूर्ण पत्ता व मालक/
वसाहती/जागा यांची नावे.

(अ)

(ब)

(क)

(ड)

(इ)

९. मूळ गाव	मातृभाषा	(क)
१०. केलेल्या प्रत्येक कामापासून मिळणारे मासिक उत्पन्न.	(अ) रु. (ब) रु. (क) रु. (ड) रु. (इ) रु.	

- (अ) पुरुष-१, स्त्री-२
 (ब) पूर्ण वेळ-१, अर्धवेळ-२
 (अ) आसामी-०१, बंगाली-०२, गुजराथी-०३, हिंदी किंवा हिंदुस्थानी-०४, कन्नड-०५, काश्मिरी-०६, मल्याळम-०७, मराठी-०८, उडिया-०९, पंजाबी-१०, तामिळ-११, तेलुगु-१२, उर्दू-१३, इतर भारतीय भाषा-१४, इंग्रजी-१५, इतर विदेशी भाषा-१६.
 (३) वेतनप्रदान पद्धती (ब)
 (४) वेतनश्रेणी (क)
 (५) सर्वसाधारणपणे जादा काम करावे लागते किंवा कसे आणि जादा कामाचा दर (क)
 (६) महागाई भत्त्याची पद्धती (ड)
 (७) सर्वसाधारण वेतनदिन (इ)
 (अ) प्रत्यक्ष-१, कंत्राटानुसार-२, सेवा योजने कार्यालयामार्फत-३ इतर कोणत्याही अभिकरणामार्फत (विशेष) ...४
 (ब) एकत्रित-१ मूळ वेतन व महागाई भत्ता निरनिराळे-२.
 (क) होय-१, नाही-२, होय असल्यास, सफाई-गार व मेहतर यांची वेतनश्रेणी दर्शविणारी अनुसूची येथे जोडावी.
 (ड) ग्राहक मूल्य निर्देशांकाला जोडलेला-१ उत्पन्न गटानुसार टप्पा पद्धती-२ सरसकट दर-३, इतर कोणत्याही (विशेष)-४, उद्भवत नाही-५,
 (टीप.—तपशील देणारी अनुसूची जोडा)

- (इ) वेतनकाल पूर्ण होण्यापूर्वी-१, वेतन दिनी-२,
वेतनदिनाचा पुढचा दिवस-३, वेतन दिनानंतर
७ दिवसांच्या आत-४, ८ ते १० दिवसांच्या
आत-५,
११ ते ३० दिवसांच्या आत-६, एक नियमित-७.

गट : ३	कामाचे तास
१. सफाईगार व मेहतर यांचे दररोजचे नेहमीचे कामाचे तास.	
२. विश्रांतीचा कालावधी	
३. विश्रांतीची वेळ	
४. सफाईगार व मेहतर यांचे आठवड्यांचे नेहमीचे तास.	
५. हजेरी घेण्याची पद्धती—	
(अ) दिवसातून एकदा	
(ब) दिवसातून दोनदा	
(क) दिवसातून तीनदा	

गट : ३ अ	कार्यभाग (रोजचा)
१. प्रत्येक मेहतराने स्वच्छ करावयाच्या संडासांची सरासरी संख्या.	
२. प्रत्येक सफाईगाराने सफाई करावयाचे अंदाजित क्षेत्र (चौ. फू.)	

गट : ४	भरपगारी सुट्यांची संख्या आणि रजेबाबतच्या सोयी (मागील कॅलेंडर वर्ष)
साप्ताहिक सुटी पूर्ण अर्धा	सण अर्जित रजा नैमित्तिक रजा रुग्णता रजा इतर कोणतीही (विशेष) प्रसूति रजा होय-१ नाही-२ उद्भवत नाही-३ होय असल्यास दिवसांची संख्या

गट : ५

भागील कॅलेंडर वर्षी दिलेला बोनस

दिलेली रक्कम	ज्या वर्षासाठी दिले ते वर्ष	घेणाऱ्यांची संख्या
गट : ६	सामाजिक सुरक्षा	(योजनांचा तपशील द्या)
१. भविष्य निर्वाह निधि	..	..
२. उपदान	..	..
३. निवृत्तिवेतन	..	..
४. नियतकालिक वैद्यकीय तपासणी	..	..
५. इतर कोणतीही (विशेष)	..	..

गट : ७

विनामूल्य पुरविलेल्या सुखसोई

अनुक्रमांक	वर्णन	संकेतांक	वेतन कंत्राट	घेणाऱ्यांची संख्या	परिमाण एक संख्या	बाजारातील मूल्य रु. ०.०००
१. साबण		..	..	..		
२. टॉवेल		..	..	..		
३. रेनकोट/कांबळी		..	..	..		
४. गमबूट		..	..	..		
+कोरे ठेवा (अ)			होय-१	नाही-२		

गट : ८

धर्मिक संघ

अनुक्रमांक	प्रकार (क)	संघाचे नाव आणि पत्ता	अंदाजित सदस्य संख्या	मान्यता (ख)
------------	------------	----------------------	----------------------	-------------

- (क) उद्योग-निहाय-१, युनिट-निहाय-२, विभाग-निहाय-३
(ख) होय-०१, नाही-२, विचाराधीन-३,

गट : ९

पुरवलेल्या कल्याण सुविधा

१. घुलाईची जागा (क)
२. मनोरंजन (क) ..
३. सहकारी संस्था/ग्राहक पतसंस्था (क) ..
४. इतर कोणतेही (विशेष) ..
५. राहण्याची सोय : प्रकार (ख) ..
 राहण्याची सोय केलेल्या सफाईगारांची/
 मेहतरांची संख्या.
 भाडे रु. ०.००
६. मंजूर केलेली कर्जे : एकूण रक्कम रु. ..
 कर्मचाऱ्यांची संख्या

- (क) पुरवलेले-१, न पुरवलेले-२,
 (ख) चाळ-वस्ती-१, झोपडी/कुटीर/पक्की-२,
 झोपडी/कुटीर/कच्ची-३, स्वतंत्र घर-४, इतर कोणतेही (विशेष)-५.

गट : १०

पुरविलेली साधनसामग्री

बाब	नियतकालिकता	परिमाण (युनिटे)	मोफत की आकारलेले (ब)
१. झाडणी	..	..	
२. पात्र	..	..	
३. टोपल्या/बादल्या	..	..	
४. एकचाकी गाडी	..	..	

(ख) मोफत-१, आकारलेले-२, सवलतीच्या दराने
 स्थानिक प्राधिकरणांकरिता जादा अनुसूची

गट : १०

१. स्थानिक प्राधिकरणाकडे कोणतेही सार्वजनिक संडास आहेत काय ? असल्यास किती ?
२. (एक) जलधौत पद्धतीच्या सार्वजनिक संडासांची एकूण संख्या किती आहे ?
(दोन) ते स्वच्छ करण्यासाठी आपण किती मेहतरांना नोकरीस ठेवले आहे ?
३. (एक) जलधौत नसलेल्या (टोपली किंवा बादली) पद्धतीच्या सार्वजनिक संडासांची एकूण संख्या किती आहे ?
(दोन) ते स्वच्छ करण्यासाठी आपण किती मेहतरांना नोकरीस ठेवले आहे ?
४. (एक) आपल्या क्षेत्रातील जलधौत नसलेल्या पद्धतीच्या खाजगी संडासांची एकूण संख्या किती आहे ?
(दोन) ते स्वच्छ करण्यासाठी किती मेहतरांना (पुरुष/स्त्री) नोकरीस ठेवले आहे. ?
५. (एक) आपल्या क्षेत्रातील जलधौत पद्धतीच्या खाजगी संडासांची एकूण संख्या किती आहे ?
(दोन) ते स्वच्छ करण्यासाठी एखाद्या मेहतरास नोकरीस ठेवावे लागते काय ? तसे असल्यास किती ?
६. (एक) खाजगी संडास (जलधौत किंवा जलधौत नसलेले) स्वच्छ करण्याकरिता नोकरीस ठेवलेल्या मेहतर हा संघटनेचा थेट कर्मचारी आहे काय ?
(दोन) आपली संघटना मेहतरास थेट नोकरीस लावते की केवळ भंगीपट्टी गोळा करण्यासाठी आणि ती मेहतरांना देण्यासाठी घर-मालक आणि मेहतर यांच्यातील मध्यस्थ म्हणून ती काम करते ?

गट ११ संदर्भाधीन महिन्यातील शेवटच्या वेतन कालावधीकरिता

अनुक्रमांक	नाव	पुरुष/स्त्री/ मूल (अ)	नोकरीचा प्रकार (ब)	नोकरीचे स्वरूप (क)	सेवाकाल (ड)	वेतनाचा दर
						रक्कम रुपये ०.०० (इ) प्रमाणे

-
- (अ) पुरुष-१, स्त्री-२, मूल-३,
 (ब) कायम-१, तात्पुरते-२, बदली-३, इतर कोणतेही (विशेष)-४.
 (क) पूर्णवेळ-१, अर्धवेळ-२,
 (ड) एक वर्षापर्यंत-१, एक वर्षापेक्षा जास्त परंतु ३ वर्षापर्यंत-२, ३ वर्षापेक्षा जास्ती परंतु ५ वर्षापर्यंत-३, ५ वर्षापेक्षा जास्त-४.
 (इ) दिवस-१, आठवडा-२, पंधरवडा ३, महिना-४ इतर कोणतेही (विशेष)-५

असलेले कर्मचाऱ्यांचे वेतन आणि कमाई

वेतन दिलेल्या दिवसांची संख्या				वेतन कालावधीतील कमाईचे तपशील			
उपस्थिती	मुट्या	रजा	एकूण	वेतन दिलेले दिवस	मूल एकत्रित (र. ०.००)	महागाईभत्ता इतर भत्ते (विशेष) अतिकालिक	एकूण दैनिक सरासरी कमाई
					र. ०.००	र. ०.००	र. ०.००

गट: २

अनुक्रमांक	नाव	स्त्री किंवा पुरुष (अ)	नाव (ब)	वय	वैवाहिक दर्जा (क)	शैक्षणिक दर्जा (ड)
------------	-----	------------------------	---------	----	-------------------	--------------------

(अ) पुरुष-१, स्त्री-२.

(ब) पती किंवा पत्नी-१, मुलगी किंवा मुलगा-२, वडील/आई/काका/मावणी-३, भाऊ/बहीण/चुलत भावंड-४,

(क) अविवाहित-१, विवाहित-२, प्राथमिक-३, घटस्फोटित-४, विभक्त झालेले -५

(ड) निरीक्षर-१, प्राथमिकपेक्षा कमी-२, प्राथमिक-३, माध्यमिक ४, मॅट्रिक्युलेट-५, इंटरमीडिएट-६, स्नातक आणि

(इ) मालक-१, कर्मचारी-२, शिकाऊ उमेदवार-३, स्वयं-सेवायोजित-४, पैसे न घेता कुटुंबाचे काम करणारे कामगार-५,

(फ) आसामी-०१, बंगाली-०२, गुजराती-०३, हिंदी किंवा हिंदुस्थानी-०५, कन्नड-०५, काश्मिरी-०६, इंग्रजी-१५, इतर विदेशी भाषा-१६.

तपशील

कामाचा दर्जा (इ)	ऑक्टोबर १९७२ मधील एकूण कमाई रक्कम रु.	कामाचे स्वरूप	केलेल्या इतर अर्द्यवेळ कामाची संख्या	मातृभाषा (फ)	सेवाकाल	शेरा
---------------------	---	---------------	--	-----------------	---------	------

पुतण्या पुतणी-५, सासरा-सासू, हीर-नणंद-६, जावई/सून-७, नातवंडे-८, इतर-९.

त्यापेक्षा अधिक-७, शाळेत जाण्याचे वय नसलेले-८.

बेकारी पण नोकरी शोधणारे-६, नोकरी मिळू शकत असली तरीही न शोधणारे-७, कामगार बलात्त असलेले-८.

मल्याळम-०७, मराठी-०८, उडिया-९, पंजाबी-२०, तामीळ-११, तेलगू-१२, उर्दू-१३, इतर भारतीयभाषा-१४

खाजगी नोकऱ्यांसाठी अतिरिक्त अनुसूची

१. (एक) तुमच्या क्षेत्रात 'घराकी' पद्धत अस्तित्वात आहे काय ?
 (दोन) या पद्धतीमुळे कामगारांना कोणते अधिकार मिळतात ?
 त्यांना कायद्याचा किंवा नियमाचा आधार आहे काय ?
 (तीन) ही पद्धत नष्ट करण्यासाठी तुम्ही नुकसान भरपाई देऊन वा अन्य रितीने काही प्रयत्न केले आहेत काय ?
२. (एक) तुमच्या महानगरपालिका/नगरपालिका क्षेत्रात काम करणाऱ्या खाजगी मेहतरांची अंदाजे संख्या काय असावी ?
 (दोन) या खाजगी सफाईगारांना/मेहतरांना मोठ्या इमारतीतील/चाळीतील कुटुंबासाठी कोणत्या प्रकारचे काम करावे लागते ?
३. (एक) विद्यमान पद्धतीनुसार अशा सफाईगारांचे व मेहतरांचे कोणतेही अधिकार विक्रेय किंवा हस्तांतरणीय आहेत काय ?
 (दोन) तसे असल्यास, कृपया त्या पद्धतीचा तपशील द्या.
४. (एक) मैल्याची टोपली बाहेर काढल्यानंतर, मेहतर ती टोपली कोणत्या भांड्यात रिकामी करतो ? जसे मोठ्या टोपलीत, बालदीत, पोहऱ्यात की सिलिंडरात ?
 (दोन) हा मैला तो हातांनी वाहून नेतो का डोक्यावरून ?
 (तीन) मैल्यांच्या गाडीपर्यंत किंवा मालमोटारीपर्यंत तो मैला कसा वाहून नेतो ? हातांनी की डोक्यावरून ?
५. (एक) तुम्ही नवीन आकाराच्या, उदाहरणार्थ सिफेरी नमुना ५ व ६ च्या एकचाकी गाड्या खरेदी केल्या आहेत काय ?
 (दोन) सर्व एकचाकी गाड्या सिफेरी क्रमांक ५ व ६ च्या नसतील तर तुम्ही खरेदी केलेल्या एकचाकी गाड्यांचे निरनिराळे नमुने नमूद करा.
६. तुमच्या अधिकारक्षेत्रात डोक्यावरून मैला वाहून नेण्याची प्रथा पूर्णपणे बंद झाली आहे काय ?
७. तसे नसल्यास, ही प्रथा पूर्णपणे बंद करण्यात कोणत्या अडचणी आहेत ?
८. मैला डोक्यावरून वाहून नेण्याची प्रथा बंद करण्यासाठी तुम्ही कोणती महत्वाची उपाय-योजना हाती घेतली आहे किंवा घेण्याचे ठरविले आहे ?
९. तुम्ही, तुमच्या मैलासफाई विभागाच्या पूर्ण-वेळ कर्मचाऱ्यांना नोकरीत कायम करण्याबाबत काही नियम केले आहेत काय ? तसे असल्यास, त्यांची एक प्रत सोबत जोडा.
१०. सफाईगार व मेहतर स्त्रिया व मुले यांच्यासाठी तुम्ही समयश्रेणी वेतन व महागाई भत्ता यांचे वेगळे दर ठेवले आहेत काय ? तसे असल्यास, कृपया नमूद करा.

गोपनीयमालकांसाठी
अनुसूची 'अ'

महाराष्ट्र शासन

कामगार आयुक्त व सेवायोजन संचालक, मुंबई, यांचे कार्यालय

बृहन्मुंबई, पुणे, नागपूर व सोलापूर महानगरपालिका क्षेत्रांतील, औरंगाबाद नगरपालिका व कॅटॉनमेंट क्षेत्रांतील व पुणे कॅटॉनमेंट क्षेत्रांतील मेहतर व सफाईगार यांचे राहणीमान व कामाच्या शर्ती याबाबत चौकशी.

गट : १

ओळख तपशील

१. मालकाचे नाव व पत्ता.....
२. संस्थेचा प्रकार (अ).....
३. खबऱ्याचे नाव व दर्जा (ब).....

- | | | |
|--|----------------|----------------|
| | पूर्ण वेळ | अर्ध वेळ |
| | पु. स्त्री. म. | पु. स्त्री. म. |
| ४. नोकरीवर असणाऱ्यांची एकूण संख्या व वेतन बिल. | | |
| (एक) नोकरीत ठेवलेले एकूण कर्मचारी. | | |
| (दोन) नोकरीस ठेवलेले एकूण मेहतर | | |
| (तीन) नोकरीस ठेवलेल्या सफाईगारांची एकूण संख्या. | | |
| (चार) एकूण मासिक सरासरी वेतन बिल (रु.) | | |
| (पाच) मेहतर व सफाईगार यांचे एकूण मासिक सरासरी वेतन बिल (रु.) | | |

- (अ) संस्थेचा प्रकार :—शासकीय विभाग :—१. स्थानिक प्राधिकरण २. सहकारी संस्था ३. शैक्षणिक संस्था ४. रुग्णालय ५. व्यापारी संस्था ६. इतर (विशेष) ७.
- (ब) मालक—१ भागीदार. २. व्यवस्थापन संचालक व संचालक ३, विभागप्रमुख ४ संस्थेचा मुख्य कार्यवाह ५.

गट : २

भरतीची पद्धत व वेतन प्रदान

१. भरती करण्याची पद्धत (अ)
२. भरती होण्यासाठी फासता
नय :
- अर्हता :

गट : ३

कामाच्या शर्ती

१. तुम्ही पूर्णवेळ काम करता काय ? होय / नाही.
२. करीत असल्यास, कृपया कामाचे तास नमूद करा.
३. तुम्ही अर्धवेळ काम करता काय ? होय / नाही.
४. तसे असल्यास, कृपया कामाचे तास नमूद करा. (अ) (ब)
(अर्धवेळ नोकरी ही निरनिराळ्या कामाच्या ठिकाणी (क) (ड)
स्वीकारलेली असल्यास, प्रत्येक ठिकाणच्या कामाचे (इ) (फ)
तास स्वतंत्रपणे नमूद करा.
५. कामाचा विस्तार किती आहे ?
६. विश्रांतीची वेळ काय आहे ?
७. साप्ताहिक सुटी दिली जाते काय ? भरपगारी बिनपगारी
होय/नाही होय/नाही
८. तुमचा वेतनकाल कोणता आहे ?
९. वेतनकाल पूर्ण झाल्यावर तुम्हाला तुमचा होय/नाही अनियमित
पगार मिळतो काय ?
१०. तुम्हाला तुमचे वेतन रोख रकमेत मिळते काय ? होय/नाही
११. तसे नसल्यास, वेतन इतर कोणत्या वस्तुरूपाने मिळते त्याचा कृपया तपशील द्या.
१२. राहण्याची जागा पुरविण्यात येते काय ?
असल्यास, केव्हापामून ? किती भाडे
आकारण्यात येते ? बीज, पाणीपुरवठा
इत्यादींसारख्या सुखसोयी पुरविण्यात
येतात काय ?

गट : ४

कर्जबाजारीपणा

१. तुम्ही कर्जबाजारी आहात काय ?
तसे असल्यास, त्याची कारणे कोणती ?
तुम्हाला किती कर्ज आहे आणि केव्हापासून ?

गट : ५

कल्याणकारी उपाययोजना

१. पुढील कल्याणकारी उपाययोजना करण्यात आल्या आहेत काय ?
- (१) आहारगृह
 - (२) पाळणाघर.
 - (३) बालवाडी
 - (४) कल्याण केंद्र
-

गट : ६

अर्थ वेळ नोकऱ्यांचा तपशील

अनुक्रमांक	संस्था/वाळ/वसाहत/सोसायटी/ इतर यांचे नाव व पत्ता	नोकरीसाठी लाग- णारा दैनिक सरासरी वेळ		रकमेच्या रूपात	वस्तूच्या रूपात	उक्त कामाचा तपशील		
		तास	मिनिटे	मिळालेले बजत				
				दर	रक्कम		दर	रक्कम