

मैनुअल स्कैवेंजर के रूप में रोजगार के निषेध और उनके पुनर्वास अधिनियम, 2013 के अधिनियमन के बावजूद, यह प्रथा बेरोकटोक जारी है। कारणों की जाँच करें और इसके उन्मूलन के लिए मजबूत उपाय सुझाएँ।

मैनुअल स्कैवेंजर के रूप में रोजगार के निषेध और उनके पुनर्वास अधिनियम, 2013 के बावजूद भारत में मैनुअल स्कैवेंजिंग के जारी रहने के कई कारण हो सकते हैं:

जारी रहने के कारण:

1. जागरूकता की कमी: बहुत से लोग, खासकर ग्रामीण इलाकों में, कानून और अपने अधिकारों से अनजान हैं।
2. आर्थिक कारक: मैनुअल स्कैवेंजर अक्सर आर्थिक रूप से वंचित पृष्ठभूमि से आते हैं और उनके पास वैकल्पिक रोजगार के अवसरों की कमी होती है।
3. सामाजिक कलंक: जाति व्यवस्था और मैनुअल स्कैवेंजिंग से जुड़ी सामाजिक कलंक के कारण व्यक्तियों के लिए इस प्रथा से दूर होना मुश्किल हो जाता है।
4. अपर्याप्त प्रवर्तन: अक्सर कानून के सख्त प्रवर्तन की कमी होती है, और उल्लंघन करने वालों पर हमेशा दंड नहीं लगाया जाता है।
5. अपर्याप्त पुनर्वास: अधिनियम के तहत प्रदान किए गए पुनर्वास उपायों को हमेशा प्रभावी ढंग से लागू नहीं किया जाता है, जिससे कई पूर्व मैनुअल स्कैवेंजर बिना किसी सहायता के रह जाते हैं। उन्मूलन के उपाय: 1. जागरूकता अभियान: लोगों को कानून और उनके अधिकारों के बारे में शिक्षित करने के लिए व्यापक जागरूकता अभियान चलाएँ। 2. आर्थिक सहायता: मैनुअल स्कैवेंजर और उनके परिवारों को आर्थिक सहायता और वैकल्पिक रोजगार के अवसर प्रदान करें। 3. प्रवर्तन को मजबूत करना: उल्लंघनकर्ताओं के लिए कठोर दंड के साथ कानून का सख्त प्रवर्तन सुनिश्चित करें। 4. प्रभावी पुनर्वास: वित्तीय सहायता, शिक्षा और कौशल विकास सहित व्यापक सहायता प्रदान करके पुनर्वास प्रक्रिया में सुधार करें। 5. तकनीकी समाधान: मैनुअल स्कैवेंजिंग की आवश्यकता को समाप्त करने के लिए सीवर और सेप्टिक टैंक की सफाई के लिए आधुनिक तकनीक के उपयोग को बढ़ावा दें।

इन कारकों को संबोधित करके और मजबूत उपायों को लागू करके, हम भारत में मैनुअल स्कैवेंजिंग के पूर्ण उन्मूलन की दिशा में काम कर सकते हैं।

उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीशों का छोटा कार्यकाल संस्थागत नवाचार और सुधार की गुंजाइश को सीमित करता है। इस प्रवृत्ति के कारणों का विश्लेषण करें और इसे संबोधित करने के उपाय सुझाएँ। उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीशों का छोटा कार्यकाल वास्तव में संस्थागत नवाचार और सुधार के लिए एक महत्वपूर्ण चुनौती है। इस प्रवृत्ति के कुछ कारण और इसे संबोधित करने के संभावित उपाय इस प्रकार हैं:

छोटे कार्यकाल के कारण

1. सेवानिवृत्ति की आयु: भारत में उच्च न्यायालय के न्यायाधीश 62 वर्ष की आयु में सेवानिवृत्त होते हैं, जो मुख्य न्यायाधीश के रूप में उनके कार्यकाल की अवधि को सीमित करता है।
2. विलंबित नियुक्तियाँ: नियुक्ति प्रक्रिया में देरी के कारण अक्सर मुख्य न्यायाधीशों का कार्यकाल छोटा हो जाता है।
3. बार-बार स्थानांतरण: न्यायाधीशों को अक्सर विभिन्न उच्च न्यायालयों के बीच स्थानांतरित किया जाता है, जिससे निरंतरता बाधित होती है और कार्यकाल छोटा हो जाता है।
4. वरिष्ठता-आधारित मानदंड: नियुक्तियों के लिए वरिष्ठता-आधारित प्रणाली के कारण न्यायाधीशों की पदोन्नति के कारण नेतृत्व में बार-बार बदलाव हो सकते हैं।

इस मुद्दे को संबोधित करने के उपाय

1. सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाएँ: उच्च न्यायालय के न्यायाधीशों की सेवानिवृत्ति की आयु बढ़ाने से उनका कार्यकाल बढ़ सकता है और अधिक स्थिरता मिल सकती है।
2. अनिवार्य न्यूनतम कार्यकाल: मुख्य न्यायाधीशों के लिए न्यूनतम कार्यकाल की आवश्यकता को लागू करने से यह सुनिश्चित हो सकता है कि उनके पास सुधारों को लागू करने के लिए पर्याप्त समय हो।
3. नियुक्ति प्रक्रिया को सरल बनाना: नियुक्ति प्रक्रिया में देरी को कम करने से समय पर नियुक्तियाँ और लंबे कार्यकाल सुनिश्चित करने में मदद मिलेगी।
4. स्थानांतरण नीतियों में सुधार: बार-बार होने वाले स्थानांतरणों को कम करने के लिए स्थानांतरण नीतियों को संशोधित करने से नेतृत्व में निरंतरता बनाए रखने में मदद मिल सकती है।

इन कारकों को संबोधित करके, न्यायपालिका अधिक स्थिरता और प्रभावशीलता प्राप्त कर सकती है, जिससे मुख्य न्यायाधीश संस्थागत नवाचार और सुधार में अधिक सार्थक योगदान दे सकेंगे।