

- (খ) তৈল, জল, ময়লা পাম্প করা,
- (গ) শক্তির উৎপাদন, রূপান্তরকরণ বা প্রেরণ
- (ঘ) মুদ্রণের জন্য অক্ষর সাজানো, মুদ্রণ যন্ত্রের দ্বারা মুদ্রণ, প্রস্তরের ওপর ছাপানো, ফটো খোদাইকরণ বা অনুরূপ প্রক্রিয়া বা পুস্তক বাঁধাই।
- (ঙ) জাহাজ বা জনযান নির্মাণ, পুনর্নিমাণ, মেরামতি, পুনর্যোজন, সম্পূর্ণকরণ বা বিচ্ছিন্নকরণ। — ২ কে ধারা।
- (চ) হিমঘরে কোন বস্তুর রক্ষণাবেক্ষণ বা সঞ্চয় ইত্যাদি।
- ১০) **শ্রমিক** : শ্রমিক বলতে বোঝায় এমন একজন ব্যক্তি যে ব্যক্তি মালিক কর্তৃক সরাসরি বা প্রতিনিধি কর্তৃক মজুরির বিনিময়ে বা বিনা মজুরিতে কোনো উৎপাদনপ্রক্রিয়ার কাজকর্মের বা যন্ত্রপাতির কোন অংশ বা উৎপাদনপ্রক্রিয়ার জন্য ব্যবহৃত গৃহ পরিষ্কারকরণে অথবা উৎপাদনপ্রক্রিয়ার বা উৎপাদনপ্রক্রিয়ার বিষয়বস্তুর সঙ্গে জড়িত আনুষঙ্গিক যে কোনো কাজে নিযুক্ত হয়েছে। — ২ এল ধারা।
- ১১) **দখলকারী (occupier)** : কারখানা পরিচালনার সর্বময় ভার বা দায়িত্ব যে লোকের উপর ন্যস্ত থাকে তাকে দখলকারী বলা হয়। অংশীদারী কারবারের ক্ষেত্রে কোনও অংশীদার, কোনো কোম্পানীর ক্ষেত্রে তার কোনো পরিচালককে, সমিতির ক্ষেত্রে যে কোনো পরিচালককে দখলকারী বলা হয়। — ২ এন ধারা।
- ১২) **পালা বা বদলীদল (Shift and Relay)** : একাধিক শ্রমিকদল একই কাজ বিভিন্ন সময় ধরে ভাগ করে কাজ করে তা হলে বিভিন্ন কাজের সময়কে ‘পালা’ বলে এবং শ্রমিকদলকে ‘বদলীদল’ বলে। — ২ আর ধারা।

৯.২ শ্রমিকের স্বাস্থ্য সম্পর্কে নিয়মাবলী

কারখানা আইনে ১১-২০ ধারায় শ্রমিকের স্বাস্থ্য সম্পর্কীয় বিধানগুলি নিম্নে আলোচনা করা হল।

- ১) **পরিচ্ছন্নতা (Cleanliness)** — প্রত্যেক কারখানা পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন এবং নর্মদা, পায়খানা বা অন্য কোনো বিশ্রী পদার্থের দুর্গন্ধ থেকে মুক্ত রাখতে হবে। বিশেষত কারখানার মেঝে,

শ্রমিকের বসার জায়গা, সিঁড়ি, যাতায়াতের পথ প্রভৃতি জমে থাকা ধূলা ও আবর্জনা সক্রিয় কোনো পদ্ধতির দ্বারা বা ঝাড়ু দিয়ে পরিষ্কার করে বা মুছে আবর্জনা সরানোর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। কারখানার ঘরের মেঝে সপ্তাহে অন্তত একবার কীটনাশক দ্রব্যের সাহায্যে পরিষ্কার করতে হবে। — ১১ নং ধারা।

- ২) **আবর্জনা ও তরল ময়লা অপসারণ (Disposal of Wastes)** — প্রত্যেক কারখানা থেকে নির্মাণ প্রক্রিয়াজাত আবর্জনা ও তরল ময়লা অপসারণের কার্যকরী ব্যবস্থা অবলম্বন করতে হবে। — ১২ নং ধারা।
- ৩) **বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা (Ventilation and Temperature)** — কারখানার যে সমস্ত গৃহে শ্রমিকরা কাজ করে সেখানে যথেষ্ট নির্মল বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা এবং যে তাপমাত্রায় শ্রমিকরা যুক্তিসংগতরূপে আরামদায়কভাবে কাজ করতে পারে এবং তাদের স্বাস্থ্যহানি না ঘটতে পারে তা বজায় রাখতে হবে। — ১৩ নং ধারা।
- ৪) **ধূলা ও ধোঁয়া (Dust and Fume)** — কারখানায় উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে শ্রমিকদের পক্ষে স্বাস্থ্যহানিকর বা ক্ষতিকারক কোন ধূলা বা ধোঁয়া না জমে তা নিঃশ্বাসের সঙ্গে শরীরের অভ্যন্তরে না যায় তার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। — ১৪ নং ধারা।
- ৫) **কৃত্রিম আর্দ্রকরণ (Artificial Humidification)** — কারখানায় দ্রব্য উৎপাদনের জন্য কৃত্রিম উপায়ে বাতাসের আর্দ্রতা বাড়ানোর দরকার হলে আর্দ্রতাকরণে শুধুমাত্র পানীয় জল ব্যবহার করতে হবে। — ১৫ নং ধারা।
- ৬) **অত্যধিক ভিড় (Over Crowding)** — শ্রমিকদের স্বাস্থ্যহানি ঘটতে পারে এইভাবে কোনো ঘরে তাদের অত্যধিক ভিড় করতে দেওয়া হবে না, এই আইন প্রচলিত হবার আগে কারখানাগুলোতে শ্রমিক পিছু অন্তত ৩৫০ ঘটফুট এবং আইন প্রচলনের পরবর্তীকালের কারখানাগুলোতে শ্রমিকপিছু অন্তত ৩৫০ ঘটফুট এবং আইন প্রচলনের পরবর্তীকালের কারখানাগুলোতে শ্রমিকপিছু অন্তত ৫০০ ঘটফুট জায়গার ব্যবস্থা করতে হবে। — ১৬ নং ধারা।
- ৭) **আলো (Light)** — যে সব ঘরে শ্রমিকরা কাজ করে বা যাতায়াত করে সে সব ঘরে স্বাভাবিক বা কৃত্রিম বা উভয় প্রকার আলোর যথেষ্ট ও উপযুক্ত ব্যবস্থা করতে হবে। কাঁচের জানালা পরিষ্কার রাখতে হবে। — ১৭ নং ধারা।
- ৮) **পানীয় জল (Drinking water)** — প্রত্যেক কারখানায় শ্রমিকদের পক্ষে সুবিধাজনক স্থানে

বিশুদ্ধ পানীয় জলের যথেষ্ট সরবরাহের ব্যবস্থা করতে হবে। এই সব স্থানে অধিকাংশ শ্রমিক বুঝতে পারে এরূপ ভাষায় 'পানীয় জল' লিখে রাখতে হবে। যে কারখানায় ২৫০ জনের অধিক শ্রমিক কাজ করে সেই কারখানায় পানীয় জল শীতল করবার ও সরবরাহ করবার ব্যবস্থা করতে হবে। — ১৮ নং ধারা।

- ৯) **শৌচাগার (Latrines)** — প্রত্যেক কারখানায় সরকার নির্ধারিত ধরনের যথেষ্ট সংখ্যক পায়খানা ও প্রস্রাবাগার শ্রমিকদের সুবিধাজনক স্থানে স্থাপন করতে হবে। ২৫ জনের বেশি শ্রমিক কাজ করে এমন কারখানায় সমস্ত পায়খানা ও প্রস্রাবাগারগুলো সরকার নির্ধারিত স্যানিটারি ধরনের হবে। — ১৯ নং ধারা।
- ১০) **থুথু ফেলবার পাত্র (Spilloon)** — প্রত্যেক কারখানায় যথাযথস্থানে যথেষ্ট সংখ্যক থুথু ফেলবার পাত্র রাখতে হবে। এগুলোকে পরিষ্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত অবস্থায় রাখবার ব্যবস্থা করতে হবে। যদি কেউ পাত্র ভিন্ন অন্য কোনো স্থানে থুথু ফেলে তবে তার ৫ টাকা পর্যন্ত জরিমানা হতে পারে। — ২০ নং ধারা।

৯.৩ শ্রমিকদের নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিধি

কারখানা আইনের ২১-৪১ নম্বর ধারায় শ্রমিকদের নিরাপত্তার জন্য নিম্নলিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়েছে।

- ১) **যন্ত্রপাতির জন্য বেড়া** — কারখানাগুলোতে নিম্নলিখিত যন্ত্রপাতি মজবুত বেড়া দিয়ে এমনভাবে সুদৃঢ় করতে হবে যে যন্ত্র চলবার সময়ও যেন বেড়া না নড়ে (ক) আদি চালক যন্ত্রের প্রতিটি চলমান অংশ এবং এর সঙ্গে যুক্ত প্রত্যেকটি ফ্লাই হুইল; (খ) ওয়াটার টারবাইনের বা ওয়াটার হুইলের প্রত্যেকটি হেড রেস্ট ও টেল রেস্ট; (গ) লেদ মেশিনের হেডস্টক ছেড়ে বার হয়ে থাকা স্টকবারের যে কোনো অংশ; (ঘ) বিদ্যুৎ উৎপাদক যন্ত্র, মোটর, ব্যাটারী কনভার্টারের প্রত্যেকটি অংশ, ট্রান্সমিশন যন্ত্রের প্রত্যেকটি অংশ এবং অন্যান্য যন্ত্রের সব বিপজ্জনক অংশ। — ধারা ২১।
- ২) **চলমান যন্ত্রপাতির ওপরে বা কাছে কাজ** — ২১ নং ধারায় উল্লেখিত কোন যন্ত্রের কোন অংশ চলমান অবস্থায় পরীক্ষা করা প্রয়োজন হলে সেইকাজ একমাত্র পুরুষ শ্রমিককে দিয়ে করাতে হবে। সংশ্লিষ্ট পুরুষ শ্রমিক এই বিষয়ে শিক্ষণপ্রাপ্ত হবেন এবং আঁটোসাটো পোষাক পরে পরীক্ষার কাজ করবেন। — ধারা ২২।

- ৩) বিপজ্জনক যন্ত্রে অল্পবয়স্ক ব্যক্তির নিয়োগ — বিপদ সম্পর্কে সম্পূর্ণ অবহিত না করে বা ক্ষুদ্র কাজ সম্পর্কে যথেষ্ট শিক্ষা না দিয়ে অথবা যন্ত্র সম্পর্কে গভীর জ্ঞান ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কোনো ব্যক্তির উপযুক্ত তত্ত্বাবধানে না রেখে কোনো বিপজ্জনক যন্ত্রের কোন কাজে অল্পবয়স্ক ব্যক্তিকে নিয়োগ করা যাবে না। — ধারা ২৩।
- ৪) স্ট্রাইকিং গিয়ার ও বিদ্যুৎ সরাবরাহ বন্ধ করবার উপায় — প্রত্যেক কারখানায় স্ট্রাইকিং গিয়ার বা অন্য কোনো উপযুক্ত যন্ত্রের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে ট্রান্সমিশন যন্ত্রের অন্তর্গত দৃঢ় ও শিথিলভাবে আবদ্ধ পুলিতে ড্রাইভিং বেল্ট চালাবার ব্যবস্থা করা যায়। সংকট কালে চলমান যন্ত্র থেকে যাতে শক্তি বিচ্ছেদ হয় তার ব্যবস্থা থাকবে। — ধারা ২৪।
- ৫) স্বয়ংক্রিয় যন্ত্র (Self-acting Machine) — কারখানায় যদি স্বয়ংক্রিয় যন্ত্র চলে এবং সেই স্থান দিয়ে শ্রমিকদের যাতায়াতের পথ হয় তা হলে সংশ্লিষ্ট যন্ত্রের অংশ নয় এরূপ কোনো চিরস্থায়ী কাঠামো হতে ১৮ ইঞ্চির মধ্যে কোন শ্রমিক বা ব্যক্তিকে আসতে দেওয়া যাবে না। — ধারা ২৫।
- ৬) যন্ত্রের আবরণ — যাতে কোনো বিপদ না হয় সেজন্য শক্তিচালিত সব যন্ত্র, চলন্ত শাফট ইত্যাদির ওপর স্ক্রু, বন্টু বা কেতা গভীরভাবে বসাতে ও ঢেকে রাখতে হবে। যে সব দাঁতযুক্ত বা ফ্রিকশন গিয়ারিং চলার সময় ঘন ঘট ঠিক করার প্রয়োজন হয় না, তা সম্পূর্ণ ঢেকে রাখতে হবে। — ধারা ২৬।
- ৭) তুলা খুলবার যন্ত্রের কাছে স্ত্রীলোক ও শিশুদের নিয়োগ নিষিদ্ধকরণ — যে সব কারখানায় তুলা খুলবার যন্ত্র চালু থাকে সেই সব কারখানায় স্ত্রীলোক ও শিশুদের নিয়োগ করা যাবে না। — ধারা ২৭।
- ৮) উত্তোলক যন্ত্রাদি — প্রত্যেকটি উত্তোলক যন্ত্র দোষশূন্য মালমশলার দ্বারা প্রস্তুত, উপযুক্ত শক্তিসম্পন্ন এবং উত্তম যান্ত্রিক গঠনের হতে হবে। প্রত্যেকটি উত্তোলক যন্ত্রে নিরাপদ বোমার পরিমাণ পরিষ্কারভাবে লিখে রাখতে হবে। — ধারা ২৮।
- ৯) মালবাহী যন্ত্র, চেন, রোপ, ট্যাকল — উত্তোলক যন্ত্রাদি ভিন্ন মালবাহী যন্ত্র, দড়ি, চেন ও ট্যাকল সম্পর্কে নিম্নলিখিত নিয়মগুলি পালন করতে হবে।
- ক) ১২ মাস অন্তর একবার পরীক্ষা করাতে হবে।
- খ) কোনো যন্ত্রই নিরাপদ মাত্রার বেশি বহন করতে পারবে না।

- গ) ভারতোলার যন্ত্রে খাঁচার ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন — ধারা ২৯।
- ১০) ঘূর্ণায়মান যন্ত্র — যে কারখানায় যাঁতাকল প্রভৃতি ঘূর্ণায়মান যন্ত্র চালানো হয়, সেইখানে স্থায়ীভাবে লাগানো একটি বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে তার ব্যাস, বেগ ইত্যাদি লিখে রাখতে হবে এবং বেগের নিরাপদ সীমা যাতে লঙ্ঘিত না হয় তার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। — ধারা ৩০।
- ১১) চাপযন্ত্র (Pressure Plant) — কারখানা আইনে বলা হয়েছে যে কোন যন্ত্র উৎপাদনকাজে ব্যবহারের জন্য যদি সাধারণ চাপের অতিরিক্ত চাপ সৃষ্টি করা হয়, সেইজন্য যাতে কারও নিরাপত্তা বিঘ্নিত না হয় তার সুব্যবস্থা করতে হবে। — ধারা ৩১।
- ১২) মেঝে, সিঁড়ি ও প্রবেশপথ — কারখানায় যাবতীয় মেঝে, সিঁড়ি, প্রবেশপথ ইত্যাদি মজবুতভাবে তৈরি করতে হবে। — ধারা ৩২।
- ১৩) গর্ত ও মেঝেতে ফাটল — মাটির গর্ত বা কোন জমি বা মেঝেতে ফাটল ধরলে অথবা জলাধারের অবস্থিতি বা নির্মাণ পদ্ধতি বা ভেতরের বস্তু থেকে বিপদ আসার সম্ভাবনা থাকলে তা ঢেকে বা বেড়া দিয়ে ঘিরে রাখতে হবে। — ধারা ৩৩।
- ১৪) অত্যধিক বোঝা — কারখানার কোন ব্যক্তির পক্ষে তার আঘাত ঘটতে পারে এরূপ ভারসম্পন্ন বোঝা তোলা বা বহন করা নিষিদ্ধ। নিয়মাবলীতে বলা হয়েছে যেকোন প্রাপ্তবয়স্ক স্ত্রীলোক ও কৈশোরপ্রাপ্ত পুরুষ ৬৫ পাউণ্ড, বালক ৩৫ পাউণ্ড এবং বালিকা ৩০ পাউণ্ডের বেশি ভার তুলতে পারবে না। — ধারা ৩৪।
- ১৫) চক্ষু রক্ষা — উৎপাদন প্রক্রিয়া থেকে নির্গত বস্তু বা গুড়ার দ্বারা অথবা অত্যধিক উজ্জ্বল আলোর রিশ্মি চোখের পক্ষে বিপজ্জনক হলে রাজ্য সরকার চক্ষু রক্ষার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের নিয়ম করতে পারেন। — ধারা ৩৫।
- ১৬) কারখানার কোন ঘরে, জলের পাত্রে বা নল প্রভৃতি থেকে শ্বাসরোধ হতে পারে এরূপ বিপজ্জনক বাষ্প বা ধোঁয়া নির্গত হলে এবং তা বার করবার জন্য কোন ব্যবস্থা না থাকলে সেই স্থানে কোনো ব্যক্তিকে কাজ করবার জন্য নিয়োগ করা চলবে না। — ধারা ৩৬।
- ১৭) বিস্ফোরক বা দাহ্য ধূলা ও গ্যাস প্রভৃতি — কোন কারখানার উৎপাদন প্রক্রিয়া থেকে নির্গত ধূলা, গ্যাস বা বাষ্প যদি সহজে বিস্ফোরণ পক্ষে সহায়ক হয় তা হতে বিস্ফোরণ যাতে না ঘটে সেই সম্পর্কে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। — ধারা ৩৭।

- ১৮) অগ্নি থেকে সতর্কতা — প্রত্যেক কারখানাতে আগুন লাগলে সহজে বার হবার নির্দিষ্ট ব্যবস্থা করতে হবে। বার হবার দরজা যাতে সহজে খোলা যায় তার ব্যবস্থা করতে হবে। তাছাড়া আগুন লাগার সংকেত জ্ঞাপনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। (ধারা ৩৮)
- ১৯) দোষযুক্ত অংশের তথ্যাদির দাবি করবার ক্ষমতা — কারখানার ঘর বা কোন অংশ, চলাচলের পথ, যন্ত্র ইত্যাদি যদি নিরাপত্তার পক্ষে বিপজ্জনক হয় তবে কারখানার পরিদর্শক নির্দিষ্ট তারিখের আগে ঐ ব্যাপারে তথ্যাদি দেওয়ার জন্য ব্যবস্থাপকের ওপর বিজ্ঞপ্তি প্রদান করতে পারেন। — ধারা ৩৯।
- ২০) বাড়ী ও যন্ত্রাদির নিরাপত্তা — কারখানার কোন বাড়ী বা যন্ত্র বা তাদের কোন অংশ মানুষের জীবনের বা তার নিরাপত্তার পক্ষে বিপজ্জনক অবস্থায় যদি থাকে তবে যথোপযুক্ত ব্যবস্থাগ্রহণের জন্য পরিদর্শক ব্যবস্থাপককে নির্দেশ দিতে পারেন। — ধারা ৪০।
- ২১) রাজ্যসরকারের ক্ষমতা — উপরিউক্ত ব্যবস্থাসমূহ ছাড়া অন্যান্য নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নিয়মাবলী রাজ্য সরকার প্রণয়ন করতে পারবেন। — ধারা ৪১।

৯.৪ শ্রমিকদের কল্যাণের জন্য বিধানসমূহ

কারখানা আইনের ৪২-৫০ নং ধারায় শ্রমিকদের কল্যাণের জন্য বিভিন্ন ব্যবস্থা গ্রহণের কথা বলা হয়েছে।

- ১) দ্বীত করবার সুবিধা : পুরুষ ও নারী শ্রমিকদের জন্য আদালা আলাদা যথেষ্ট সংখ্যক ধোবার জায়গা রাখতে হবে সুবিধাজনক স্থানে। — ধারা ৪২।
- ২) বস্ত্রাদি রাখবার ও শুকোবার সুবিধা : কাজের সময় ব্যবহার করতে হয় না এইরকম কাপড় রাখবার ও ভিজা কাপড়-চোপড় শুকোবার সুবিধাজনক জায়গা রাখবার জন্য রাজ্য সরকার নিয়মাবলী প্রণয়ন করতে পারেন। — ধারা ৪৩।
- ৩) বসবার ব্যবস্থা : শ্রমিককে যদি দাঁড়িয়ে কাজ করতে হয় তবে তার বসবার জন্য সুবিধাজনক ব্যবস্থা করতে হবে। শ্রমিক কাজের ফাঁকে যে সময়টুকু বিশ্রামের জন্য পাবে তা যেন সে ভাল ভাবে কাটাতে পারে। — ধারা ৪৪।
- ৪) প্রাথমিক চিকিৎসার ব্যবস্থা : প্রত্যেক কারখানায় প্রাথমিক চিকিৎসার জন্য নির্ধারিত

সরঞ্জামসহ বাস বা আলমারী রাখতে হবে। প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য এইরকম একটি বাস বা আলমারীর ব্যবস্থা করতে হবে। যে ক্ষেত্রে ৫০০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত আছে সেখানে একটা Ambulance ঘর থাকবে। — ধারা ৪৫।

- ৫) **ক্যান্টিন :** যে কারখানায় ২৫০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকে সেই কারখানায় দখলকারী কর্তৃক এক বা একাধিক ক্যান্টিন রাখবার জন্য রাজ্য সরকার নির্দেশ দিতে পারেন। — ধারা ৪৬
- ৬) **বিশ্রামাগার ও খাবার ঘর :** যে সব কারখানায় ১৫০ জনের বেশী শ্রমিক সাধারণত কাজ করেন সেখানে কোনো ক্যান্টিন না থাকলে শ্রমিকদের বিশ্রামের জন্য এবং সঙ্গে আনা খাবার খাওয়ার জন্য একটি বিশ্রামাগার ও খাবার ঘরের ব্যবস্থা করতে হবে। ঘরে পর্যাপ্ত আলো, বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা এবং পরিচ্ছন্ন হওয়া প্রয়োজন। — ধারা ৪৭
- ৭) **শিশু পালনাগার (Creche) :** কোনো কারখানায় নিযুক্ত মহিলা শ্রমিকের সংখ্যা সাধারণত ২০ জনের অধিক হলে সেই কারখানায় কর্মরত মহিলা শ্রমিকদের ছয় বছরের নীচে শিশুদের রাখার জন্য শিশু পালনাগারের ব্যবস্থা করতে হবে। শিশু পালনাগার সম্পর্কে রাজ্য সরকার কোনো নির্দিষ্ট নিয়ম প্রণয়ন করতে পারেন। — ধারা ৪৮।
- ৮) **শ্রমিক কল্যাণ অফিসার (Welfare Officer) :** কারখানার নিযুক্ত শ্রমিক সংখ্যা সাধারণত ৫০০ বা তার অধিক হলে সংশ্লিষ্ট কারখানার দখলকারীকে রাজ্য সরকার কর্তৃক নির্দিষ্ট সংখ্যক শ্রমিক কল্যাণ অফিসারকে নিয়োগ করতে হবে। — ধারা ৪৯।
- ৯) **নিয়মরচনায় রাজ্য সরকারের ক্ষমতা :** কোনো কারখানাকে বিকল্প শ্রমিক কল্যাণ ব্যবস্থার বিনিময়ে আইনে উল্লেখিত শ্রমিক কল্যাণমূলক নিয়মগুলি পালন থেকে অব্যাহতি দিতে রাজ্য সরকার নিয়ম প্রণয়ন করতে পারেন। — ধারা ৫০।

৯.৫ নারী শ্রমিক নিয়োগ সম্পর্কে বিধিনিষেধ

কারখানা আইনের ৬৬নং ধারায় নারী শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে কতগুলো অতিরিক্ত বিধিনিষেধ আরোপ করা হয়েছে।

- ১) শ্রমিকগণ দিনে ৯ ঘণ্টার বেশি কাজ করবেন না এই নিয়ম রাজ্যসরকার পুরুষ শ্রমিকদের ক্ষেত্রে পরিবর্তন করতে পারেন, কিন্তু মহিলা শ্রমিকদের ক্ষেত্রে এর কোনো পরিবর্তন করতে পারবেন না।
- ২) সকাল ৮টা থেকে সন্ধ্যা ৭টা হচ্ছে মহিলা শ্রমিকের কার্যকাল। এই সময় ভিন্ন অন্য সময়ে নারী শ্রমিকদের নিয়োগ করা যায় না।
- ৩) রাত্রি ১০টা থেকে ভোর ৫টা পর্যন্ত নারী শ্রমিককে নিয়োগ কোন মতেই করা যাবে না। রাজ্য সরকারও এই সময়ে নিয়োগ করবার অধিকার কোনো কারখানাকে দিতে পারবেন না।
- ৪) সাপ্তাহিক ছুটি অন্য বা কোনো ছুটির পর ছাড়া অন্য কোনো সময়ে নারী শ্রমিকদের পালা পরিবর্তন করা যাবে না। তবে মৎস্য সংক্রান্ত শিল্পে রাজ্যসরকার এই নিয়মের কিছু পরিবর্তন ও শিথিল করতে পারেন।

৯.৬ অল্পবয়স্ক ব্যক্তিদের নিয়োগ সংক্রান্ত বিধিনিষেধ

অল্পবয়স্ক বলতে বোঝায় শিশু বা কৈশোরপ্রাপ্তকে — ১৪ বছর পূর্ণ হয়েছে কিন্তু ১৫ বছর পূর্ণ হয় নি এরূপ ব্যক্তিকে শিশু শ্রমিক বলা হয়। আবার যে ব্যক্তির বয়স ১৫ বছর পূর্ণ হয়েছে কিন্তু ১৮ বছর পূর্ণ হয় নি তাকে বলা হয় কৈশোরপ্রাপ্ত। অল্পবয়স্ক ব্যক্তিদের নিয়োগ সম্পর্কে নিম্নলিখিত নিয়ম মেনে চলতে হবে :

- ১) আইনের ৬৪নং ধারায় বলা হয়েছে যে ১৪ বছর পূর্ণ হয় নি এরূপ শিশুকে কোনোও কারখানায় নিয়োগ করা বা কাজ করতে দেওয়া যাবে না। কিন্তু যার ১৪ বছর পূর্ণ হয়েছে কিন্তু ১৫ বছর পূর্ণ হয় নাই তাকে নিয়োগ করতে হলে ৬৯ নং ধারার নিম্ন অনুযায়ী একটি যোগ্যতামূলক প্রত্যয়নপত্র ব্যবস্থাপকের কাছে রাখতে হবে এবং কাজের সময় শিশুকে প্রত্যয়নের একটা নিদর্শন রাখতে হবে। উক্ত ব্যক্তি শিশু হিসাবে কাজ করবে।

৯.৭ কৈশোরদের নিয়োগ সম্পর্কে বিধিনিষেধ

কৈশোরপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে নিয়োগের পূর্বে প্রত্যয়নকারী চিকিৎসকের নিকট থেকে তার যোগ্যতা সম্পর্কে প্রত্যয়নপত্র নিতে হবে। উক্ত প্রত্যয়নপত্র ব্যবস্থাপকের কাছে রাখতে হবে এবং কৈশোরপ্রাপ্তকে তার

একটি নিদর্শন দিতে হবে। ১৫ বছর পূর্ণ হওয়ার পরও কারখানার কাজের জন্য উক্ত কৈশোরপ্রাপ্ত শিশু বলে গণ্য হবে। তবে যে কৈশোরপ্রাপ্তের ১৭ বছর এখনও পূর্ণ হয়নি তাকে রাত্রিকালে কাজ করতে দেওয়া হবে না। রাত্রি বলতে বুঝাবে পর পর অন্তত ১২ ঘণ্টা এবং এর মধ্যে রাত্রি ১০টা থেকে সকাল ৭টা পর্যন্ত থাকতে হবে। — ধারা ৬৮, ৬৯, ৭০।

৯.৮ সারাংশ

এই এককটি পড়ে আপনি কারখানা আইনের বিভিন্ন সংজ্ঞা ও ঐ আইন অনুযায়ী শ্রমিকদের কল্যাণ ও শ্রমিক নিয়োগ ইত্যাদি বিষয়ে জানতে পারলেন।

৯.৯ অনুশীলনী

১। বিষয়মুখী প্রশ্ন (Objective Type Question)

- (ক) কারখানা অধিনিয়ম অনুযায়ী সংজ্ঞা বলুন — (i) কারখানা (ii) শ্রমিক (iii) উৎপাদন প্রক্রিয়া (iv) শিশু শ্রমিক (v) কৈশোরপ্রাপ্ত শ্রমিক।
- (খ) প্রত্যয়কারী চিকিৎসক কে?
- (গ) যার বয়স ১৫ বছর পার হয়নি, তাকে কারখানায় নিয়োগ করা যায় কী?
- (ঘ) কোন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানকে কী কারখানা বলা যায়?
- (ঙ) কৈশোরপ্রাপ্ত শ্রমিককে যোগ্যতার প্রত্যয়নপত্র দেওয়ার ফলাফল কী?

২। সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন (Short Questions)

- (ক) কারখানায় নিযুক্ত শিশু শ্রমিকের কাজের মসয় সম্পর্কিত নিয়মাবলী সংক্ষেপে বর্ণনা করুন।
- (খ) কারখানায় অত্যধিক ভিড় এবং পানীয় জল সংক্রান্ত বিধানগুলো আলোচনা করুন।

- (গ) কারখান আইনে আঙুন সম্পর্কে নিরাপত্তামূলক বিধানগুলো আলোচনা করুন।
- (ঘ) কোন কারখানায় নারী শ্রমিক নিয়োগ সম্পর্কে যে সব বিধিনিষেধ আছে তা বলুন।

৩। দীর্ঘ প্রশ্নাবলী (Broad Questions)

- (ক) শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষার জন্য ১৮৪৮ সালের কারখানা অধিনিয়মের বিধানগুলো বর্ণনা করুন।
- (খ) ১৯৪৮ সালের কারখানা অধিনিয়মে বর্ণিত শ্রমিকদের নিরাপত্তা সম্পর্কে বিধানগুলো আলোচনা করুন।
- (গ) ১৯৪৮ সালের ফলাফল আইনে শ্রমিকদের কল্যাণের জন্য বিধানসমূহ আলোচনা করুন।

একক ১০ □ কর্মচারী রাজ্যবীমা আইন, ১৯৪৮

গঠন

- ১০.০ প্রাথমিক ধারণা
- ১০.১ আইনের পরিধি
- ১০.২ আর্থিক চাঁদা
- ১০.৩ সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা
 - ১০.৩.১ যে সব সুবিধা একসাথে কর্মচারীদের দেওয়া যায় না
 - ১০.৩.২ চিকিৎসা সংক্রান্ত সুবিধার পরিমাণ
- ১০.৪ কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল
 - ১০.৪.১ কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিলের ব্যবহার
- ১০.৫ মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিল
 - ১০.৫.১ মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিলের কর্তব্য
- ১০.৬ কর্মচারী রাজ্যবীমা আইনের অন্তর্গত বিভিন্ন ফর্ম
- ১০.৭ অনুশীলনী

১০.০ প্রাথমিক ধারণা

কর্মচারী রাজ্যবীমা আইন ১৯৪৮ (Employees State Insurance Act, 1948) তৈরি করা হয়েছিল মূলত শ্রমিকদের প্রয়োজন ভিত্তিক সামাজিক সুরক্ষা দেবার জন্য। কর্মচারীরা যদি অসুস্থ হয়ে পড়েন বা মাতৃত্বকালীন অবস্থা, স্বল্প সময় বা স্থায়ী শারীরিক অসুস্থতা, কাজ করতে করতে যদি অসুস্থ হয়ে পড়ে কর্মচারীর মৃত্যু পর্যন্ত হয় সে ক্ষেত্রে এই আইনের মাধ্যমে একধরনের সামাজিক সুরক্ষা বীমার অন্তর্গত করা হয়েছে। এই আইনে কর্মচারীদের ও তাদের পরিবারবর্গের স্বাস্থ্য ঠিক রাখার প্রতিশ্রুতি রয়েছে। এই আইন ঘোষিত হওয়ার পর কেন্দ্রীয় সরকার ESI Corporation নামে একটি নিয়ন্ত্রক সংস্থা গড়ে তুলেছেন। যে সকল সুযোগ সুবিধা কর্মচারীরা এই আইনের মাধ্যমে কর্মচারীরা যা পান তা আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠনের (International labour organisation) ঘোষিত নীতি অনুযায়ী স্বীকৃত।

১০.১ আইনের পরিধি

এই আইনটির নাম কর্মচারী রাজ্যবীমা আইন, ১৯৪৮। এটি ১৯শে এপ্রিল ১৯৪৮-এ বলবৎ হয়। এই আইন ভারতবর্ষের সর্বত্র প্রযোজ্য। প্রাথমিকভাবে ঋতুনির্ভর কারখানা (Seasonal factories) ছাড়া এই আইনের আওতায় সব কারখানা পড়ে। উৎপাদনকারী সংস্থার যান্ত্রিক শক্তি ব্যবহার করে দশ বা তার

অধিক কর্মচারী যেখানে কর্মরত এবং যে সংস্থায় কুড়িজন বা তার থেকে বেশি কর্মচারী কোন যান্ত্রিক শক্তি ব্যবহার না করে কাজ করেন সে সব সংস্থায় এই আইন প্রয়োগ করা হয়। এই আইন শুধুমাত্র শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য হয়। শিল্প, বাণিজ্যিক সংস্থা এবং কৃষি বা অন্যান্য সংস্থার ক্ষেত্রেও এই আইন প্রয়োগ করা যেতে পারে। সুতরাং সে দিক দিয়ে লক্ষ্য করলে কোনো দোকান, হোটেল ও রেস্টুরেন্ট, সিনেমা, থিয়েটার, মোটর ট্রান্সপোর্ট সংস্থা, খবরের কাগজের প্রতিষ্ঠানও এই আইনে পড়ে। ভারতবর্ষে প্রায় দুলাক্ষেরও বেশি শিল্প প্রতিষ্ঠানে এই আইন চালু আছে।

১০.২ আর্থিক চাঁদা

এই আইনে বলা আছে মালিক ও শ্রমিক উভয়েই একটি নির্দিষ্ট শতাংশ হারে ESI Corporation-কে চাঁদা দেবেন, যেখান থেকে কর্মচারীরা কোনো অসুখ বা স্বাস্থ্য সম্পর্কে সমস্যায় পড়লে মেডিকেল সম্পর্কে সুবিধা পাবেন। যে হার এই আইনে উল্লিখিত আছে তা নিচে দেখানো হল :

কর্মচারীরা তাঁদের বেতনের 1.75% চাঁদা দেবেন এবং মালিক দেবেন 4.75%। অতএব কর্মচারীর বেতনের 6.50% ESI Corporation-এ জমা পড়বে। যে মাসের বেতনের উপর এই চাঁদা ধার্য হবে তা পরবর্তী মাসের 21 তারিখের মধ্যে জমা পড়তে হবে। যদি কোনো কর্মচারীর দৈনিক গড় বেতন 70 টাকা পর্যন্ত, তাঁকে এই চাঁদা দিতে হবে না। কিন্তু মালিককে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর বেতনের 4.75% চাঁদা দিতে হবে। এ প্রসঙ্গে মনে রাখতে হবে যে সব কর্মীর মাসিক বেতন 15000 টাকা পর্যন্ত (Overtime বাদে) তারা এই আইনের অন্তর্গত বিভিন্ন ধরনের সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা পেতে পারেন।

১০.৩ কর্মচারী রাজ্যবীমা আইনের অন্তর্গত বিভিন্ন ধরনের সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা

যে সব ধরণের সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা কর্মচারী রাজ্যবীমার অন্তর্গত সেগুলি হল নিম্নরূপ :

(ক) চিকিৎসার সুবিধা : 1948 সালের কর্মচারী রাজ্যবীমা আইন যে সব কারখানা বা সংস্থার কার্যকরী সেই সব সংস্থায় কর্মরত ব্যক্তি এবং তাদের পরিবার সম্পূর্ণ চিকিৎসার সুবিধা পাবে। সম্পূর্ণ চিকিৎসার অন্তর্গত হল প্রাথমিক চিকিৎসা, বিশেষ এবং ডায়গনস্টিক সেবা সমূহ ইত্যাদি।

(খ) রুগ্নতার জন্য সুবিধা : রুগ্নতার জন্য যদি কোনো কর্মচারী কাজে না আসতে পারেন এবং তার জন্য যদি বেতন না পান, সেক্ষেত্রে স্বীকৃত মেডিক্যাল অফিসারের সার্টিফিকেট নিয়ে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী সেই বেতন নগদে পাবার অধিকারী। এই সুবিধা বছরে 91 দিন পর্যন্ত পাওয়া যেতে পারে এবং নগদ অর্থের পরিমাণ বেতনের 50%।

(গ) মাতৃত্বকালীন সুবিধা : সন্তানধারণকালীন অবস্থায় অথবা সন্তান ধারণকালীন অবস্থায় সন্তান নষ্ট হয়ে গেলে, এই আইনের আওতায় যে মহিলা আছেন তিনি 12 সপ্তাহ ধরে 100% বেতন পাবেন।

(ঘ) প্রতিবন্ধিজনিত সুবিধা : কাজ চলাকালীন দুর্ঘটনা ঘটলে সাময়িক ভাবে প্রতিবন্ধি হলে কর্মচারী বেতনের 70% অর্থ পাবেন। কিন্তু যদি স্থায়ীভাবে কর্মচারী প্রতিবন্ধি হন, সেক্ষেত্রে কর্মচারী সারা জীবন ধরে প্রতিবন্ধিজনিত সুবিধা পেয়ে যাবেন। প্রতিবন্ধিজনিত কারণে যে পরিমাণ আয় করার ক্ষমতা হ্রাস পাবে এবং যা মেডিক্যাল বোর্ড দ্বারা অনুমোদিত হবে সেই পরিমাণ সুবিধা কর্মচারী পাবেন।

(ঙ) নির্ভরশীলতাজনিত সুবিধা : কর্মরত অবস্থায় যদি কোনো কর্মচারীর মৃত্যু হয় সেক্ষেত্রে তাঁর ওপর নির্ভরশীল পরিবারের ব্যক্তির পৈত্রিক পেনশন পাবেন এবং এর অর্থমূল্য হল সংশ্লিষ্ট মৃত ব্যক্তির বেতনের 70%।

(চ) অন্যান্য সুবিধা : এই আইন অনুযায়ী কর্মচারী বা তাঁদের পরিবার অন্যান্য যে সব সুবিধা পেয়ে থাকেন সেগুলি হল মৃত্যুর পর সংস্কারের জন্য ব্যয়, পুনর্বাসন ভাতা, বৃদ্ধ বয়সে চিকিৎসাজনিত সুবিধা ইত্যাদি।

১০.৩.১ যে সকল সুবিধা একসাথে কর্মচারীদের দেওয়া যায় না

এই আইন অনুযায়ী একজন বীমাকৃত ব্যক্তি একই সময়সীমার মধ্যে নিম্নলিখিত সুবিধাগুলি একযোগে ভোগ করতে পারবেন না :

(i) রুগ্নতাজনিত (Sickness) সুবিধা এবং মাতৃত্বকালীন (Maternity) সুবিধা; অথবা

(ii) সাময়িক সময়ের জন্য প্রতিবন্ধি হলে রুগ্নতাজনিত সুবিধা এবং প্রতিবন্ধিজনিত সুবিধা; অথবা

(iii) সাময়িক সময়ের জন্য প্রতিবন্ধি হলে মাতৃত্বকালীন সুবিধা এবং প্রতিবন্ধিজনিত সুবিধা।

উপরোক্ত সুবিধাগুলির মধ্যে কোনো ব্যক্তি একাধিক সুবিধাভোগের দাবিদার হলেও তিনি জানবেন কোন সুবিধাদুটি একযোগে তিনি ভোগ করবেন।

১০.৩.২ চিকিৎসাসংক্রান্ত সুবিধার পরিমাণ

একজন বীমাকৃত ব্যক্তি এবং তাঁর পরিবার সেই পরিমাণ চিকিৎসাসংক্রান্ত সুবিধা পেয়ে থাকেন যা রাজ্যসরকার অথবা কর্পোরেশন নির্ধারণ করে দেবে। তবে বীমাকৃত ব্যক্তি এবং তার পরিবার চিকিৎসার জন্য যদি কোনো অর্থ ব্যয় করেন তা কর্পোরেশন ফেরত দেবে না।

১০.৪ কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল

এই আইন অনুযায়ী মালিক কর্তৃক প্রদত্ত সমস্ত চাঁদা এবং কর্পোরেশন অন্যান্য সূত্র থেকে যে সব অর্থ পেয়ে থাকেন সেই সমস্ত অর্থ একটি তহবিলে জমা রাখা হয়। সেই তহবিলকে Employee's State Insurance Fund বলে এবং এই তহবিল রক্ষনাবেক্ষনের দায়িত্ব কর্পোরেশনের ওপর ন্যস্ত। অন্যান্য যে সব সূত্র থেকে কর্পোরেশন অর্থ পেয়ে থাকেন সেগুলির মধ্যে প্রধান হল কেন্দ্রীয় বা যে কোনো রাজ্য সরকার, স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা কোনো ব্যক্তি বা কোম্পানি (নিবন্ধিত হোক বা না হোক)। তহবিলে যে অর্থ

জমা পড়বে বা পড়বার প্রতিশ্রুতি থাকবে সেই অর্থ রিজার্ভ ব্যাঙ্ক অফ ইন্ডিয়া অথবা কেন্দ্রীয় সরকারের স্বীকৃত কোনো ব্যাঙ্কে জমা রাখতে হবে। এই তহবিল সেই সব অফিসারগণ দ্বারাই নিয়ন্ত্রিত হবে যাদের কর্পোরেশনের স্ট্যান্ডিং কমিটি ঠিক করে দেবেন।

১০.৪.১ কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল কি কি উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হতে পারে

যে সব উদ্দেশ্যে কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল ব্যবহৃত হতে পারে নীচে সে সম্পর্কে ধারণা দেওয়া হল :

- (ক) বীমাকৃত কর্মচারীদের চিকিৎসার জন্য এই তহবিল থেকে অর্থ ব্যয় করা হতে পারে;
- (খ) কর্পোরেশন, স্ট্যান্ডিং কমিটি, মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিল, রিজিওনাল বোর্ড, লোকাল কমিটি এবং লোকাল মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিলের সদস্যদের ফিস্ এবং এ্যালাউন্স প্রদান।
- (গ) কর্পোরেশনের অফিসার এবং অধস্তন কর্মচারীদের বেতন, গ্রাচুইটি, পেনসন ইত্যাদি প্রদান ও অফিসের মিটিং সংক্রান্ত খরচ এই তহবিল থেকে প্রদান করা হবে।
- (ঘ) বীমাকৃত কর্মচারী ও তাদের পরিবারের চিকিৎসার সুবিধার জন্য হাসপাতাল তৈরী ও তার রক্ষণাবেক্ষণের ব্যয় এই তহবিল থেকে করা হয়।
- (ঙ) কর্পোরেশনের বিরুদ্ধে আইনি জটিলতার জন্য কোনো ব্যয় হলে তাও এই তহবিল থেকে ব্যয় করা হবে।

১০.৫ মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিল

নিম্নলিখিত ব্যক্তিদের নিয়ে কেন্দ্রীয় সরকার উপরোক্ত কাউন্সিল গঠন করবেন

- (ক) পদাধিকার বলে স্বাস্থ্য বিভাগের ডিরেক্টর জেনারেল হবেন চেয়ারম্যান;
- (খ) স্বাস্থ্য বিভাগ থেকে কেন্দ্রীয় সরকার একজনকে ডেপুটি ডিরেক্টর জেনারেল হিসাবে নিয়োগ করবেন।
- (গ) পদাধিকার বলে কর্পোরেশনের মেডিক্যাল কমিশনার কাউন্সিলের সদস্য হবেন।
- (ঘ) যে যে রাজ্যে এই আইন চালু আছে, সেই সমস্ত রাজ্য থেকে (ইউনিয়ন টেরিটরি বাদ দিয়ে) একজন করে সদস্য সংশ্লিষ্ট রাজ্য সরকার কাউন্সিল গঠনে প্রেরণ করেন।
- (ঙ) মালিকপক্ষদের সংগঠনের সাথে আলোচনা করে কেন্দ্রীয় সরকার তিনজন মালিককে কাউন্সিলের সদস্য করবেন।
- (চ) কর্মচারীদের সংগঠনের সাথে আলোচনা করে কেন্দ্রীয় সরকার তিনজন কর্মচারীকে এই কাউন্সিলের সদস্য করবেন; এবং
- (ছ) চিকিৎসকদের মধ্যে থেকে ন্যূনতম একজন মহিলা সদস্য থাকবেন এই শর্তে কেন্দ্রীয় সরকার তিনজন চিকিৎসককে এই কাউন্সিলের সদস্য হিসাবে নিয়োগ করবেন।

১০.৫.১ মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিলের কর্তব্য

মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিলের কর্তব্যগুলি হল নিম্নরূপ :

- (ক) এই কাউন্সিল কর্পোরেশন এবং স্ট্যান্ডিং কমিটিকে মেডিক্যালের সুযোগ সুবিধা পরিচালন সম্পর্কে নির্দেশ দেয় এবং এই সুযোগ পেতে গেলে কি ধরনের সার্টিফিকেট লাগবে সেই সম্পর্কে ধারণা দেয়।
- (খ) যে সব ডাক্তার মেডিক্যাল ট্রিটমেন্ট করছেন এবং তাদের হাজিরা সম্পর্কে যদি কোনো অভিযোগ থাকে, সেই সব বিষয়গুলির অনুসন্ধান করার ক্ষমতা ও দায়িত্ব এই কাউন্সিলের থাকে।
- (গ) রেগুলেশনে চিকিৎসা বা হাজিরা সংক্রান্ত অন্যান্য কোনো বিষয় থাকে সেগুলি যথাযথভাবে পালিত হচ্ছে কিনা তা দেখাও এই কাউন্সিলের কাজের আওতার মধ্যে থাকে।

১০.৬ কর্মচারী রাজ্যবীমা আইনের অন্তর্গত যে সব প্রয়োজনীয় ফর্মের ব্যবহার সাধারণত দেখতে পাওয়া যায় সেগুলির নিচে দেওয়া হল

1. Form 1A— বীমাকৃত কর্মচারীর পরিবার সম্পর্কিত ঘোষণাপত্র
2. Form 1 — মালিকপক্ষের এই আইনে নিবন্ধিত হওয়ার জন্য ফর্ম।
3. Form 1 — কর্মচারী ও মালিকের সমস্তায় ঘোষণা পত্রের ফর্ম।
4. Form 6 — কর্মচারীদের রেজিস্টারের পুঙ্খানুপুঙ্খ তথ্য।
5. Form 9 — কর্মচারীদের অসুস্থতা বা মাতৃত্বকালীন অসুস্থতার ফর্ম।
6. Form 11 — দুর্ঘটনার বিবরণের ফর্ম।
7. Form 14 — স্থায়ীভাবে অকর্মণ্য হয়ে যাবার পরে সুবিধা পাবার ফর্ম।
8. Form 20 — বীমাকৃত মহিলা কর্মচারীর মৃত্যু হলে এবং তাঁর সন্তান থাকলে তাঁর হয়ে দাবী জানানোর জন্য ফর্ম।

FORM 1A
FAMILY DECLARATION FORM
(Regulation 15A)

Name of the insured person.....

Insurance Number

<i>Sl. No.</i>	<i>Name</i>	<i>Date of birth</i>	<i>Relationship with insured person</i>	<i>*Whether residing with him/her or not</i>

I hereby declare that the particulars above have been given by me and are true to the best of my knowledge and belief. I also undertake to intimate to the Corporation any changes in the membership of my family within 15 days of such changes having occurred.

Date

.....
Signature/Thumb-impression of the insured person

Countersigned

Date

Designation

Name, Address and code no. o employer

Note : According to section 2, clause (11) of the Employees' State Insurance Act, 1948, "family" means all or any of the following relatives of an insured person, namely, (i) a spouse; (ii) minor legitimate or adopted child dependent upon the IP; (iii) a child who is wholly dependent on the earnings of the IP and who is- (a) receiving education, till he or she attains the age of 21 years, (b) an unmarried daughter; (iv) a child who is infirm by reason of any physical or mental abnormality or injury and is wholly dependent on the earnings of the IP, so long as the infirmity continues; (v) dependent parents.

FORM – 01
EMPLOYERS' REGISTRATION FORM
(Regulation 10-B)

***Employer's Code No**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1. Name of the Factory/Establishment
2. Complete Postal Address
- of the Factory/Establishment PIN
3. (a) Telephone No., if any
- (b) Fax No., if any
- (c) E-mail address, if any
4. Location of Factory/Establishment
- (a) State (b) District
- (c) Municipality/Ward
- (d) Name of Town/Revenue Village
- (Taluka/Tahsil)
- (e) Police Station
- (f) Revenue Demarcation/Hudbast No.
5. (a) Whether the building/premises of factory/ Estt. is owned or hired.
.....
- (b) If hired or there is a change in the name of Unit/ownership, please indicate :-
.....
- (i) ESI Code No., if covered earlier
- (ii) Date from which earlier factory/estt. closed down
- (iii) Terms and conditions under which property acquired/taken on lease (enclose copy of agreement/relevant deed).
6. Details of Bank A/c (b) Name of Bank and Branch
- (a) Account No (1)
- (b) Account No. (2)
- (c) Account No. (3)
7. (a) Income Tax PAN/GIR No.
- (b) Income Tax Ward/Circle/Area
8. Exact nature of work/business carried on
9. Date of commencement of factory/Estt.
10. (a) Whether registered under
- Factories/Shop & Estt. Other Act
(Please specify)
- (b) Factory licence No./Trade Licence Licence No. Date Licensing Authority
No./Catering Estt. Licence No./
shop, Estt. Registration No./

Licence No. under Cinematography Act etc.

- (c) Please give whichever is applicable
- | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------|--------------------------|
| | <u>No.</u> | <u>Date</u> | <u>Issuing Authority</u> |
| (i) Commercial Tax No. | (i) | | |
| (ii) State Sales Tax No. | (ii) | | |
| (iii) Central Sales Tax No. | (iii) | | |
| (iv) Any other Tax No. | (iv) | | |
- (d) Maximum No. of persons that can be employed on any one day, as per Licence
11. (a) Whether power is used for manufacturing process as per section 2(k) of the Factories Act, if so, since when
- (b) In case of factory whether Licence issued under section 2(m)(i) or 2(m)(ii) of the Factories Act, 1948
- (c) Power connection
- | | | | |
|--|------------|------------------------------|--------------------------|
| | <u>No.</u> | <u>Sanctioned power load</u> | <u>Issuing Authority</u> |
|--|------------|------------------------------|--------------------------|
12. (a) Whether it is Public or Private Ltd. Company/Partnership/Proprietorship/ Co-operative Society/Ownership (attach copy of Memorandum & Articles of Association/ Partnership Deed/Resolution
- (b) Give name, present and permanent residential address of present Proprietor/Managing Director, Directors/Managing Partner, Partners/Secretary of the Co-operative Society
- | | | | |
|----------|-------|-------------|---------|
| (i) Name | (i) | Designation | Address |
| (ii) | (ii) | | |
| (iii) | (iii) | | |
| (iv) | (iv) | | |
| (v) | (v) | | |
| (vi) | (vi) | | |
| (vii) | (vii) | | |
13. Address(es) of the Registered Office/Head Office/Branch Office/Sales Office/Administrative Office/other attached with each such office and attached with each such office and person responsible for the office
- | | | | | |
|---------|------------------|-------------------|----------|---|
| Address | No. of employees | Tel. No./ Fax No. | Function | Person responsible for day to day functioning of the office |
|---------|------------------|-------------------|----------|---|
14. (a) Whether any work/business (give details on a separate sheet, if required)

carried out through contractor/
immediate employer

(b) If yes, give nature of such
work/business

15. (a) EPF Code No. Issuing Authority
(If covered under EPF Act)

16. Total number of employees employed for wages directly and through immediate employers on the date of application, (whether manual/clerical/supervision, connected with the administration or purchase of raw materials or distribution or sale of product/service, whether permanent or temporary)

As on date	Total No. of Employees			No. of employees drawing wages Rs. 10,000/- or less		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Employed directly by the Principal employer						
Through Immediate employer/contractor						
Total						

	Total Wages	Wages paid to employees drawing wages Rs. 10,000/- or less
To employees employed directly by the Principal Employer		
To employees employed through Immediate Employer/Contractor		

18. Give first date since when 10/20** or more coverable employees under ESI Act, were employed for wages

I hereby declare that the given above is correct to the best of my knowledge and belief. I also undertake to intimate changes, if any, promptly to the Regional Office/Sub-Regional Office, ESI Corporation as soon as such changes take place.

Date : Name and Signature

Place : Designation with seal

(Should be signed by principal employer U/S 2(17) or ESI Act)

* Please mention the Employer's Code No., if previously allotted in case the factory/establishment was covered under the ESI Act.

* Score out whichever is not applicable. In case of factory/an establishment using power in the manufacturing process the number applicable is 10 persons or more. In the case of a factory not using power or an establishment engaged in manufacturing process without using power or any other establishment, the number applicable is 20 or more persons.

INSTRUCTIONS

Note 1 : Please enclose photocopy of the following deeds/agreements/documents/certificate :

- (a) Registration Certificate/Licence issued under Shops and Establishment Act or Factories Act.
- (b) Latest Rent Bill of the premises you are occupying indicating the capacity in which the premises is occupied, if applicable.
- (c) Latest building Tax/Property Tax receipt (Zerox).
- (d) Memorandum and Articles of Association/Partnership Deed/Trust Deed.
- (e) Zerox copy of certificate of commencement of production and/or Registration No. of CST/ST.

Note 2 : 'Power' shall have the meaning assigned to it in the Factories Act, 1948 which is as under :-
'Power' means electrical energy, or any other form of energy which is mechanically transmitted and is not generated by human or animal agency.

Note 3 : Manufacturing process as defined in section 2(k) in Factories Act is as under :-
'manufacturing process' means any process for :-

- (i) making, altering, repairing, ornamenting, finishing, packing, oiling, washing, cleaning, breaking up, demolishing, or otherwise treating or adapting any article or substance with a view to its use, sale, transport, delivery or disposal;
- (ii) pumping oil, water, sewage or any other substance;
- (iii) generating, transforming or transmitting power.
- (iv) composing types for printing, printing by letter press, lithography photogravure or other similar process or book binding;
- (v) constructing, reconstructing, repairing, refitting, or breaking up ships or vessels;
- (vi) preserving or storing any article in cold storage.

"Immediate Employee" in relation to employees employed by or through him, means a person who has undertaken the execution, on the premises of the factory or an establishment to which this Act applies or under the supervision of the principal employer or his agent, of the whole or any part of any work which is ordinarily part of the work of the factory or establishment of the principal employer or is preliminary to the work carried on in, or incidental to the purpose of, any such factory or establishment and includes a person by whom the services of an employee who has entered into a contract of service with him are temporarily lent or let on hire to the principal employer and includes a contracts.

Note 5 : "Principal Employer" means—

- (a) In a factory, the owner or occupier of the factory and includes the managing agent of such owner or occupier, the legal representative of a deceased owner or occupier and wher a person has been named as the manager of the factory under the Factories Act, 1948, the person so named;
- (b) In any establishment under the control of any department of any Government, in India the authority appointed, by such Government in this behalf or where no authority is so appointed, the head of the Departments;

- (c) In any other establishment, any person responsible for the supervision and control of the establishment.

Note 6 : “Occupier” of a factory/establishment means the person who has ultimate control over the affairs of the factory/establishment and when the said affairs are entrusted to a managing agent shall be the Occupier of the factory/establishment.

Note 7 : “Employees” means any person employed for wages in or in connection with the work of a factory or an establishment to which this Act applies and—

- (i) who is directly employed by the principal employer for any work incidental or preliminary to or connected with the work of the factory or establishment whether such work is done by the employee in the factory or establishment or elsewhere; or
- (ii) Who is employed by or through an immediate employer on the premises of the factory or establishment or under the supervision of the principal employer or his agent or work which is ordinarily part of the work of the factory or establishment or which is preliminary to be carried on in or incidental to the purpose of the factory or establishment; or
- (iii) whose services are temporarily lent or let on hire to the principal employer by the person with whom the person whose services are so lent or let on hire has entered into a contract of service;
- (iv) and includes any person employed for wages on any work connected with the administration of the factory or establishment or any part, department, or branch thereof with the purchase of raw materials for, or the distribution or sale of the products of, the factory or establishment; (or any person engaged as an apprentice, not being an apprentice engaged under the Apprentices Act, 1961 (52 of 1961), or under the standing orders of the establishment; but does not include)—

(a) Any member of the Indian Naval, Military or Air Force; or

(b) Any person so employed whose wages excluding remuneration for overtime work exceeds such wages as may be prescribed by the Central Government, a month;

PROVIDED that an employee whose wages excluding remuneration for overtime work exceeds such wages as may be prescribed by the Central Government, a month at any time after and not before the beginning of the contribution period, shall continue to be an employee until the end of that period.

Note 8 : “Wages” means all remuneration paid or payable in cash to an employee, if the terms of the contract of employment, express or implied, were fulfilled and includes any payment to an employee in respect of any period of authorized leave, lock-out, strike which is not illegal or lay off and other additional remuneration, if any, paid at intervals not exceeding two months, but does not include :-

- (a) any contribution paid by the employer to any pension fund or provident fund, or under this Act;
 - (b) any travelling allowance or the value of any travelling concession;
 - (c) any sum paid to the person employed to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment; or
 - (d) any gratuity payable on discharge.
-

**FORM – 1
DECLARATION FORM**

To be filled by employee after reading instruction overleaf. Two Postcard Size photographs to be attached with the form. This form is free of cost.

(A) INSURED PERSON'S PARTICULARS (B) EMPLOYER'S PARTICULARS

1. Insurance No.				9. Employer's Code No.				
2. Name in block letters				10. Date of Appointment		Day	Month	Year
3. Father's/Husband's Name								
4. Date of Birth		Day	Month	Year	5. Marital Status	M/U/W		
					6. Sex	M.F.		
7. Present Address		8. Permanent Address		11. Name & Address of the Employer				
_____		_____						
_____		_____		12. In case of any previous employment please fill up the details as under				
_____		_____		(a) Previous Ins. No.				
Pin Code		Pin Code		(b) Employer's Code No.				
Branch Office		Dispensary		(c) Name & Address of the Employer				
				e-mail address				

(c) Details of Nominee u/s 71 of ESI Act 1948/Rule-56(2) of ESI (Central) Rules, 1950 for payment of cash benefit in the event of death.

Name	Relationship	Address

I hereby declare that the particulars given by me are correct to the best of my knowledge and belief. I undertake to intimate the corporation any changes in the membership of my family within 15 days of such change.

Counter signature by the employer

Signature/T.I. of IP.

Signature with seal

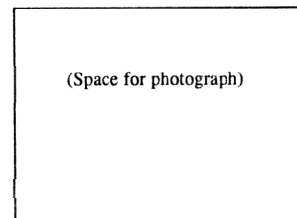
(D) Family Particulars of Insured person

Sl. No.	Name	Date of Birth/Age as on date of filling form	Relationship with the Employee	Whether residing with him/her		If 'No' state Place of Residence	
				Yes	No	Town	State

ESI Corporation Temporary Identity Card

(Valid for 3 month from the date of appointment)

Name		Date of appointment
Ins. No.		Dispensary
Branch Office		
Employer's Code No. & Address		



Validity Date

Signature/T.I. of I.P.

Signature of B.M. with seal

FORM – 6
REGISTER OF EMPLOYEES
EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION
(Regulation 32)

Contribution Period : Fromto.....

Sl. No.	Insurance No.	Name of the Insured Person	*Name of dispensary to which attached	Occupation	Deptt. and shift, if any	If appointed or left service during the contribution period, date of appointment/ leaving service	Month.....		
							No. of days for which wages paid/payable	Total amount of wages paid/payable	Employees' share of contribution
1	2	3	3(A)	4	5	6	7	8	9
							Total		
								Employers' Share	
								Grand Total	
								Paid on	

Month.....			Month			Month		
No. of days for which wages paid/payable	Total amount of wages paid/payable (Rs.)	Employees' share of contribution (Rs.)	No. of days for which wages paid/payable	Total amount of wages paid/payable (Rs.)	Employees' share of contribution (Rs.)	No. of days for which wages paid/payable	Total amount of wages paid/payable (Rs.)	Employees' share of contribution (Rs.)
10	11	12	13	14	15	16	17	18
Total			Total			Total		
			Empooyers' Share					
			Grand Total					
			Paid on					

<i>Month.....</i>			<i>Month</i>			<i>Summary</i>			
<i>No. of days for Which wages paid/payable</i>	<i>Total amount of wages paid/payable (Rs.)</i>	<i>Employees' share of contribution (Rs.)</i>	<i>No. of days for which wages paid/payable</i>	<i>Total amount of wages paid/payable (Rs.)</i>	<i>Employees' share of contribution (Rs.)</i>	<i>Total No. of days for which wages paid/payable in Contribution period</i>	<i>Total amount of wages paid/payable in Contribution period (Rs.)</i>	<i>Total Employee's share of Contribution in Contribution period (Rs.)</i>	<i>Daily wage (26+25) (Rs.)</i>
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Total			Total						
	Employers' Share			Empooyers' Share					
	Grand Total			Grand Total					
	Paid on			Paid on					

Note : The figures in Columns 7 to 24 shall be in respect of wage periods ending in a particular calendar month.

REG. FORM – 9
CLAIM FOR SICKNESS/T.D.B./MATERNITY BENEFIT FOR SICKNESS
EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION
(Regulation 63 & 89-B)

I _____ Insurance No. _____ s/w/d of _____
_____ hereby claim Cash Benefit for period over leave and state.

- (i)* That because of sickness/temporary disablement/sickness due to pregnancy/confinement/premature birth of child/miscarriage. I have not been at work since _____.
- (ii)* I no longer claim to be sick/temporary disabled/sick due to pregnancy/confinement/premature birth of child/miscarriage from _____ and I shall/did not take up any work for remuneration before that date.
- (iii)* I have not been in receipt of any wages for the days of leave/holiday (s).
- (iv)* I was not no strike during the period of certified abstention on account of sickness/temporary disablement i.e. from _____ to _____ for which the benefit is claimed.

I desire payment in *cash at Branch Office/ By Money Order.

Signature or T.I. of claimant

Name in Block letters _____

Address _____

Notes :

1. Any person who makes a false statement or misrepresentation for the purpose of obtaining benefit whether for himself/some other person shall be punishable with imprisonment up to 6 months or with a fine up to Rs. 2,000/- or with both.
2. This form should be completed and submitted WITHOUT DELAYK to the appropriate Branch Office.
3. A final certifiante must be obtained before resuming work.

Strike out if not applicable.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.