



## কারখানা আইন-১৯৬৫

### The Factories Act-1965

#### ভূমিকা

শিল্প বিপ্লবের আগে থেকেই বহু মানুষ কলকারখানায় কাজ করে জীবিকা নির্বাহ করে আসছিল। কিন্তু তখন শ্রমিকগণ বিভিন্নভাবে নির্যাতনের স্বীকার হয়ে আসছিল। এমনকি শিল্প বিপ্লবের শুরুতেই কলকারখানার শ্রমিকরা দীর্ঘ কর্ম ঘণ্টা, অস্বাস্থ্যকর ও নিরাপত্তাহীন কর্ম পরিবেশে কাজ করে বহু শ্রমিক অকাল মৃত্যুকূলে চলে পড়ে। তার ফলে, কর্ম ঘণ্টা কমানো, নিরাপত্তা বৃদ্ধি ও স্বাস্থ্যকর পরিবেশের জন্য দীর্ঘ দিনযাবৎ শ্রমজীবী মানুষ সংগ্রাম করে আসছিল। কলকারখানার সুষ্ঠু পরিবেশ, সহনশীল কর্ম ঘণ্টা ও নিরাপদ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টির জন্য বিশেষ প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়। ফলে বিভিন্ন দেশে কলকারখানার জন্য পৃথক আইন প্রণয়ন করা হয়। তারই ধারাবাহিকতায় ব্রিটিশ আমলে সর্বপ্রথম ১৮৮১ সালে ভারত বর্ষে কলকারখানা সংক্রান্ত আইন পাশ হয়; যা পরবর্তীতে কয়েক বার সংশোধন হয়ে ১৯৩৪ সালে কলকারখানা আইনে প্রসিদ্ধতা লাভ করে। আর ১৯৩৪ সালের সংশোধিত কলকারখানা আইনই ১৯৪৭ সালে পাকিস্তান সৃষ্টি হবার পর তদানীন্তন পাকিস্তানে আইনটি বলবৎ করা হয়। তার পর ১৯৬৫ সালে কারখানা আইনটি নতুনভাবে প্রণয়ন করা হয়। উক্ত ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনটি বাংলাদেশ স্বাধীন হবার পর সামান্য সংশোধন করে বাংলাদেশের জন্য বলবৎকরা হয়; যা ১৯৬৫ সালের কল-কারখানা আইন নামে পরিচিতি লাভ করে এবং পরবর্তীতে কিছু কিছু সংশোধন করা হয়। এ ইউনিটের বিভিন্ন পাঠে কারখানা আইনের বিভিন্ন বিষয় নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে।



## প্রাথমিক বিষয়াবলী (Preliminary)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি যা জানতে পারবেন, তা হলো-

- আইনটির শিরোনাম, আওতা ও আরম্ভ ;
- কারখানা আইনে ব্যবহৃত বিভিন্ন বিষয়ের সংজ্ঞা;
- কারখানার কাজ আরম্ভের পূর্বে পরিদর্শকের নিকট থেকে অনুমতি পাবার প্রয়োজনীয় শর্ত বা নোটিশের বিষয়বস্তু;
- মৌসুমী কারখানা বলতে কি বুঝায়;
- এ আইনের বিধানসমূহ প্রয়োগের ক্ষমতা; এবং
- কলকারখানার লাইসেন্স ও রেজিস্ট্রেশান পাবার বিধানসমূহ।

### ধারা ১। শিরোনাম, আওতা ও আরম্ভ :

- ১) এ আইনটি কল-কারখানা আইন ১৯৬৫ নামে অবহিত হবে।
- ২) এ আইনের আওতা সমগ্র বাংলাদেশ।
- ৩) এ আইন অবিলম্বে কার্যকর হবে।

### ধারা ২। এ আইনে ব্যবহৃত বিভিন্ন সংজ্ঞাসমূহ :

- (ক) ‘কিশোর-কিশোরী’ এমন সকল বক্তিকে বোঝাবে যাদের বয়স ১৬ বছর পূর্ণ হয়েছে; কিন্তু, এখনও ১৮ বছর পূর্ণ হয়নি;
- (খ) ‘সাবালক’ হলো এমন ব্যক্তি যার বয়স ১৮ বছর পূর্ণ হয়েছে;
- (গ) ‘শিশু’ বলতে এমন বক্তিকে বুঝাবে যার বয়স ১৬ বছর পূর্ণ হয়নি;
- (ঘ) দিন বলতে মধ্যরাত্রি থেকে পরবর্তী ২৪ ঘণ্টা বুঝাবে;
- (ঙ) ‘বিস্ফোরক দ্রব্য’ বলতে বিস্ফোরক দ্রব্য প্রস্তুত করার উপাদানকেও বুঝান হবে ;
- (চ) ‘কারখানা’ বলতে একটি নির্দিষ্ট সীমানাসহ এমন ভবনকে বুঝাবে, যে স্থানে দশ বা ততোধিক শ্রমিক কাজ করছে বা পূর্ববর্তী ১২ মাসের মধ্যে কোন ১ দিন কাজ করেছিল, এবং সেখানে বৈদ্যুতিক শক্তি ব্যবহৃত হয় অথবা তা ব্যতিত কোন প্রকার উৎপাদন প্রক্রিয়া সম্পন্ন হচ্ছে; তবে, এ দ্বারা ১৯২৩ সালের খনি আইনের আওতায় কোন খনিকে বোঝাবে না;
- (ছ) ‘যন্ত্রপাতি’ বলতে প্রধান চালিকা যন্ত্র, সঞ্চালনকারী যন্ত্র এবং বিদ্যুৎ উৎপাদন, রূপান্তর, সঞ্চালন ও প্রয়োগের জন্য ব্যবহৃত অন্যান্য কলকজাকেও বুঝাবে।
- (জ) ‘উৎপাদন প্রক্রিয়া’ অত্র আইনের ২ (জ) ধারায় উৎপাদন প্রক্রিয়া বলতে নিম্নরূপ বুঝাবে:
  - (১) কোন বস্তু ব্যবহার, বিক্রয়, পরিবহন, অর্পণ, প্রদর্শন বা যথাযথ ব্যবহারের জন্য প্রস্তুতকরণ, রূপান্তর, মেরামত, অঙ্গ-সজ্জা করা, রং করা, সৌন্দর্য বর্ধন করা, ধৌত করা, শেষ স্পর্শ দেয়া, ভাঙ্গা, ধংস বা চূর্ণ করা, বা অন্য কোন ভাবে ব্যবহারের উপযোগী করে তোলা; অথবা
  - (২) তেল, গ্যাস, পনি, নর্দমার ময়লা বা অন্য কোন তরল পদার্থ পরিষ্কার করা; অথবা

- (৩) বিদ্যুৎ বা গ্যাস উৎপাদন, রূপান্তর করা বা সঞ্চালন করা ; অথবা
- (৪) জাহাজ বা নৌযান তৈরী; পুনঃনির্মাণ, মেরামত, সংস্কার, শেষ স্পর্শ দেয়া বা ভেঙ্গে ফেলাবার প্রক্রিয়া; অথবা
- (৫) মুদ্রণ যন্ত্র, লিথোগ্রাফি, ফটোগ্রাফার এর সাহায্যে বা এরূপ কোন কাজ দ্বারা কিছু ছাপানো অথবা পৃথক ব্যবসা বা মুনাফা অর্জনের জন্য বা অন্য কোন ব্যবসায়ের সহায়ক হিসেবে পুস্তক বাঁধাই প্রক্রিয়া।
- (ঝ) ‘কারখানার দখলদার’ বলতে এমন ব্যক্তিকে বোঝায় যিনি কারখানা নিয়ন্ত্রণের জন্য চূড়ান্ত ক্ষমতার অধিকারী। তবে, কোন কারখানা পরিচালনার দায়িত্ব ম্যানেজিং এজেন্টের নিকট থাকলে সেক্ষেত্রে উক্ত কারখানার ম্যানেজিং এজেন্টকেই কারখানার দখলকারী বলে গণ্য করা হবে।
- (ঞ) “নির্ধারিত” বলতে এ আইন দ্বারা প্রণীত বিধিমালা দ্বারা নির্ধারিত বুঝাবে।
- (ট) “প্রধান চালিকা যন্ত্র” বলতে কোন ইঞ্জিন, মোটর অথবা বিদ্যুত উৎপাদন বা সরবরাহের জন্য ব্যবহৃত অন্য কোন কলকজাকে বুঝাবে।
- (ঠ) “রিলে” বলতে বুঝায়, যে ক্ষেত্রে একজাতীয় কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা দুই এর অধিক শ্রমিক দলবদ্ধভাবে সম্পন্ন করে, সেক্ষেত্রে প্রত্যেক দলকে বুঝাবে।
- (ড) “শিফট” হলো যখন একই জাতীয় কাজ দিনের ভিন্ন ভিন্ন সময়ে দুই বা তার বেশী শ্রমিক দলবদ্ধভাবে সমাধা করে, তার প্রত্যেক সময়কে বুঝাবে।
- (ঢ) “সঞ্চালন” যন্ত্র বলতে কোন দণ্ড (shaft), চাকা (wheel), ড্রাম, কাপিকল (pulley), সংযোজন যন্ত্র, (Coupling) দৃঢ় ধারণ যন্ত্র (clutch), চালক বেল্ট (driving belt), অথবা অন্য কোন কলকজার মাধ্যমে প্রধান চালিকার গতি অন্য কোন যন্ত্রে সঞ্চালিত করা হয় বা গৃহীত হয়, তাকে বুঝায়।
- (ণ) “সপ্তাহ” হলো সাপ্তাহিক ছুটির দিনের পরবর্তী মধ্য রাত্রি থেকে শুরু করে পরবর্তী সাত দিন।
- (ত) “শ্রমিক” হচ্ছে এমন ব্যক্তি, যে বেতন বা বিনাবেতনে কোন কারখানার উৎপাদন প্রক্রিয়ার কাজে, বা উৎপাদন প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত যন্ত্রপাতি বা ভবন পরিষ্কার করার কাজে অথবা উৎপাদনের সাথে সম্পর্কযুক্ত আনুসঙ্গিক কাজে বা এজেন্সির মাধ্যমে নিযুক্ত হয়; যে কক্ষে বা স্থানে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার কাজ হয়না, কিন্তু সেখানে শুধুমাত্র কেরাণীরা কাজে নিযুক্ত ব্যক্তিকে বুঝাবে না।
- (থ) “তরুণ ব্যক্তি” বলতে কোন শিশু বা নব যুবক বা যুবতীকে বুঝাবে।
- (দ) “শক্তি” হচ্ছে এমন বৈদ্যুতিক শক্তি বা অন্য কোন শক্তিকে বুঝাবে যা যান্ত্রিক উপায়ে সঞ্চালন হয় এবং যা মানবিক বা পাশবিক শ্রম দ্বারা উৎপাদিত নয়।
- (ধ) “মজুরী” বলতে ১৯৩৬ সালের মজুরী পরিশোধ আইনের ৪ নং ধারায় বর্ণিত মজুরীকে বুঝাবে।

### ৩। কতিপয় স্থানে এ আইনের বিধানসমূহ প্রয়োগের ক্ষমতা :

- (১) সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রচারের মাধ্যমে যে স্থানে বিদ্যুৎ শক্তি ব্যবহার করে বা না করে উৎপাদন প্রক্রিয়া পরিচালিত হচ্ছে বা সাধারণত হয়; এবং যেখানে ৫ বা তার বেশী শ্রমিক কাজ করছে বা পূর্ববর্তী ১২ মাসের মধ্যে কোন এক দিন কাজ করেছে, সে স্থানকে এ আইনের আওতাভুক্ত করতে হবে।
- (২) উপধারা (১) অনুযায়ী কোন বিজ্ঞপ্তি একটি স্থান সম্পর্কে বা অনুরূপ শ্রেণীর কোন স্থানসমূহ সম্পর্কে, অথবা অনুরূপভাবে সকল স্থান সম্পর্কে প্রচার করা যেতে পারে।

- (৩) ২ ধারা (৬) অনুচ্ছেদে যাই বলা থাকুক না কেন, যে স্থানে এ আইনের সকল বা আংশিক বিধান (১) উপধারার ঘোষণা অনুযায়ী বর্তমানে প্রযোজ্য, সে স্থানেই মাত্র এ আইনের বিধানগুলো প্রয়োগ সাপেক্ষে কারখানা বলে বিবেচনা করা যাবে, নতুবা কারখানা বলে গণ্য হবে না।
- ৪। **ভিন্ন ভিন্ন বিভাগকে স্বতন্ত্র কারখানা বলে ঘোষণা করার এখতিয়ার :** সরকার লিখিত নির্দেশের মাধ্যমে কোন কারখানার বিভিন্ন বিভাগ বা শাখাগুলোকে এ আইনের সকল বা কিছু-কিছু উদ্দেশ্যে এক একটি স্বতন্ত্র কারখানা বলে গণ্য করতে পারেন।
- ৫। **অব্যাহতি দানের ক্ষমতা :** সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রচারের মাধ্যমে কোন কারখানাকে বা কোন বিশেষ শ্রেণীর বা বিবরণভুক্ত কারখানাগুলোকে এ আইনের সকল বিধান হতে অথবা বিশেষ কোন বিধান থেকে জন স্বার্থে যুক্তিযুক্ত বিবেচিত হলে কোন নির্দিষ্ট সময় কালের জন্য অব্যাহতি প্রদান করতে পারেন।
- ৬। **কাজ শুরু করার পূর্বে ইন্সপেক্টরকে নোটিশ দান :**
- (১) কোন ভবনকে কোন দখলকারী ব্যক্তি কর্তৃক কারখানা হিসেবে ব্যবহৃত করতে চাইলে এরূপ ব্যবহার শুরু করার অন্তত ১৫ দিন পূর্বে চীফ ইন্সপেক্টরকে নিম্ন বর্ণিত কারণসহ লিখিতভাবে নোটিশ পাঠাতে হবে :-
- (ক) কারখানার নাম ও অবস্থান;
- (খ) দখলকারী ব্যক্তির নাম ও ঠিকানা;
- (গ) কারখানা সম্পর্কিত চিঠি পাঠানোর ঠিকানা;
- (ঘ) উৎপাদন প্রক্রিয়ার ধরন;
- (ঙ) এ আইন বলবৎ হবার তারিখে যে সকল কারখানা বিদ্যমান ছিল, সেগুলোর ক্ষেত্রে ১২ মাসের উৎপাদন প্রক্রিয়ার প্রকৃতি;
- (চ) অন্য সকল কারখানার জন্য আগামী ১২ মাসের উৎপাদন প্রক্রিয়ার প্রকৃতি;
- (ছ) কারখানার ব্যবহারযোগ্য শক্তির পরিমাণ ও প্রকৃতি;
- (জ) কারখানায় নিয়োগযোগ্য সম্ভাব্য শ্রমিকের সংখ্যা;
- (ঝ) অত্র আইন বলবৎ করার তারিখে যে সব কারখানা বিদ্যমান ছিল সে সকল ক্ষেত্রে উক্ত কারখানা সমূহের বিগত ১২ মাসের গড় নিয়োজিত শ্রমিকের সংখ্যা।
- (২) কোন কারখানা যখন এ আইনের আওতাভুক্ত হবে, সে সব কারখানার দখলকারীগণ এ আইনের আওতাভুক্ত হবার ২০ দিনের মধ্যে (১) উপধারায় উল্লিখিত বিবরণসহ একটি নোটিশ লিখিতভাবে চীফ ইন্সপেক্টরের নিকট পাঠাতে হবে।
- (৩) যে সকল কারখানায় ১৮০ দিনের কম সময় উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে, সে সব কারখানা পুনরায় উৎপাদন প্রক্রিয়া শুরু করার ৩০ দিনের মধ্যে ৬ (১) উপধারায় উল্লিখিত বিবরণ সম্বলিত লিখিত নোটিশ প্রধান পরিদর্শকের নিকট পাঠাতে হবে।
- (৪) কারখানার ম্যানেজারের পরিবর্তন হলে, ম্যানেজারের পরিবর্তনের তারিখ থেকে ৭ দিনের মধ্যে এ পরিবর্তন সংক্রান্ত একটি নোটিশ লিখিতভাবে প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করতে হবে।
- (৫) যে ক্ষেত্রে কারখানার ম্যানেজার পদে কেউই নিয়োজিত না থাকে, অথবা ম্যানেজার পদে নিয়োজিত ব্যক্তি কারখানা পরিচালনার দায়িত্ব পালন করে না, সে সময় যে ব্যক্তি কারখানা পরিচালনার দায়িত্ব পালন করে,

সে ব্যক্তি এবং সে ক্ষেত্রে কোন ব্যক্তিই এরূপ দায়িত্ব পালন করে না, সে ক্ষেত্রে কারখানার দখলকারী ব্যক্তি নিজে এই আইনের উদ্দেশ্যে কারখানার ম্যানেজার বলে বিবেচিত হবেন।

৭। মৌসুমী কারখানা : যে সকল কারখানা এক বছরে ১৮০ দিনের কম কার্য দিবসে উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে এবং কোন নির্দিষ্ট মৌসুম ছাড়া প্রাকৃতিক কারণে উৎপাদন কার্যক্রম চালু রাখা সম্ভাব হয় না, সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি জারির মাধ্যমে এধরনের কারখানাসমূহকে এ আইনের উদ্দেশ্যে মৌসুমী কারখানা বলে ঘোষণা দিতে পারেন।

৮। কারখানার অনুমোদন লাইসেন্স ও নিবন্ধীকরণ :

১। সরকার-

(ক) কোন কলকারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানা নির্মাণ বা সম্প্রসারণের জন্য নির্ধারিত পদ্ধতিতে প্রধান পরিদর্শকের নিকট লিখিতভাবে পূর্বানুমতি নেয়া প্রয়োজন বলে আদেশদান করতে পারেন।

(খ) কোন কারখানা বা বিশেষ কোন শ্রেণীর কারখানা রেজিস্ট্রেশন ও লাইসেন্স গ্রহণ আবশ্যিক এবং এরূপ রেজিস্ট্রেশন ও লাইসেন্স গ্রহণ ও নবায়নের জন্য ফি নির্ধারণ করে দিতে পারবেন।

২। উপধারা (১) অনুসারে পরিকল্পনা ও বিস্তারিত বিবরণী অনুমোদনের জন্য প্রধান পরিদর্শকের নিকট পাঠানোর দুই মাসের মধ্যে কোন লিখিত আদেশ প্রধান পরিদর্শকের নিকট থেকে পাওয়া না গেলে উক্ত আবেদন মঞ্জুর হয়েছে বলে গণ্য হবে।

(২) আরও বর্ণিত আছে যে, প্রধান পরিদর্শক যদি কোন কারখানার নির্মাণ বা সম্প্রসারণের আবেদন অথবা কারখানা নিবন্ধীকরণ বা লাইসেন্স প্রদানে অসম্মতি জ্ঞাপন করেন, সেক্ষেত্রে উক্ত আবেদনকারী এরূপ প্রত্যাখ্যানের ৬০ দিনের মধ্যে সরকারের নিকট আপীল করার অধিকার সংরক্ষণ করেন।

#### পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইন অনুযায়ী কিশোর-কিশোরী, সাবালক, শিশু, দিন, বিস্ফোরক দ্রব্য, কারখানা, যন্ত্রপাতি, শিফট, সপ্তাহ, শ্রমিক, মজুরি। এই আইন অনুযায়ী কোন ভবনকে কারখানার নাম ও অবস্থান; দখলকারী ব্যক্তির নাম ও ঠিকানা; কারখানা সম্পর্কিত চিঠি পাঠানোর ঠিকানা; উৎপাদন প্রক্রিয়ার ধরন; এ আইন বলবৎ হবার তারিখে যে সকল কারখানা বিদ্যমান ছিল, সেগুলোর ক্ষেত্রে ১২ মাসের উৎপাদন প্রক্রিয়ার প্রকৃতি; অন্য সকল কারখানার জন্য আগামী ১২ মাসের উৎপাদন প্রক্রিয়ার প্রকৃতি; কারখানার ব্যবহারযোগ্য শক্তির পরিমাণ ও প্রকৃতি; কারখানায় নিয়োগযোগ্য সম্ভাব্য শ্রমিকের সংখ্যা; অত্র আইন বলবৎ করার তারিখে যে সব কারখানা বিদ্যমান ছিল সে সকল ক্ষেত্রে উক্ত কারখানাসমূহের বিগত ১২ মাসের গড় নিয়োজিত শ্রমিকের সংখ্যা।



কারখানার প্রধান পরিদর্শক, পরিদর্শক ও সার্টিফিকেট দানকারী সার্জন  
(Chief Inspector, Inspector and Certifying Surgeon)

উদ্দেশ্য-

এ পাঠ শেষে আপনি-

- প্রধান পরিদর্শক ও পরিদর্শকগণের নিয়োগ সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- প্রধান পরিদর্শক ও পরিদর্শকগণের ক্ষমতা ও আওতা সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- সার্টিফিকেট দানকারী সার্জনের নিয়োগ, ক্ষমতা ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন।

পরিদর্শক

৯। প্রধান পরিদর্শক ও পরিদর্শকগণ :

(১) সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে যে কোন ব্যক্তিকে কারখানাসমূহের জন্য প্রধান পরিদর্শক নিয়োগ করতে পারেন। আইন অনুসারে প্রধান পরিদর্শকের ক্ষমতাসহ সমগ্র দেশে পরিদর্শকদের ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারবে এবং তার নিয়ন্ত্রণাধীন সকল পরিদর্শকের কাজ তদারক ও নিয়ন্ত্রণ করবেন।

তবে আরো শর্ত হলো যে, প্রধান পরিদর্শক তাঁর নিয়ন্ত্রণাধীন যে কোন অফিসার বা অফিসারকে নিজ নিজ নির্দিষ্ট এলাকায় তার সকল ক্ষমতা বা আংশিক যে কোন ক্ষমতা প্রয়োগ করার অধিকার দিতে পারেন।

(২) সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে যোগ্য বলে বিবেচিত ব্যক্তিকে এ আইনের উদ্দেশ্য পালনের জন্য পরিদর্শক নিয়োগ করতে পারেন এবং নিয়োগকৃত প্রত্যেক পরিদর্শকের জন্য আওতাভুক্ত এলাকা নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন।

(৩) সরকার প্রয়োজনবোধে সরকারি গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে এ আইনের সকল বা যে কোন উদ্দেশ্য পালন করার জন্য যে কোন সরকারি অফিসারকে পরিদর্শক হিসেবে নিয়োগ দিয়ে তাদের এলাকা বিভক্ত করে দিতে পারেন।

(৪) প্রত্যেক জেলার ডিসি তাঁর নিজ নিজ জেলার জন্য পরিদর্শক বলে বিবেচিত হবেন।

(৫) যাদের কোন কারখানার সাথে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ ভাবে উৎপাদন প্রক্রিয়া বা ব্যবসায়ের সাথে বা তাঁর সংশ্লিষ্ট কোন যন্ত্রপাতিতে স্বার্থ থাকলে বা স্বার্থ হয়ে পড়লে, তাঁকে কারখানার পরিদর্শক নিয়োগ করা যাবে না; অথবা ইতোমধ্যে এরূপ কোন ব্যক্তিকে পরিদর্শক হিসেবে নিয়োগ করা হয়ে থাকলে উক্ত পদে তিনি বহাল থাকতে পারবেন না।

(৬) কোন এলাকাতে একের অধিক পরিদর্শক নিয়োগ হয়ে থাকলে সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে কোন ক্ষমতা কোন পরিদর্শকের উপর ন্যস্ত থাকবে তা ভাগ করে দিতে পারেন এবং কোন পরিদর্শকের নিকট নির্ধারিত নোটিশ পাঠাতে হবে গেজেটে তা উল্লেখ করে দিতে পারেন।

(৭) প্রধান পরিদর্শক ও সকল পরিদর্শক ১৮৬০ সালের দণ্ড বিধির ২১ ধারা অনুযায়ী সরকারি কর্মচারি বলে বিবেচিত হবেন এবং উপধারা ৩ মোতাবেক পরিদর্শকগণ বিজ্ঞপ্তিতে নির্দেশিত কর্তৃপক্ষের অধীন থাকবেন।

(৮) প্রধান পরিদর্শকসহ সকল পরিদর্শক ১৮৬০ সালের দ্বন্দ্ববিধির ২১ ধারা অনুসারে সরকারি কর্মচারি বলে গণ্য হবেন এবং সরকার যে ভাবে নির্ধারণ করে দিবেন, তারা প্রত্যেকে অনুরূপ কর্তৃপক্ষের অধীন থাকবেন।

১০। পরিদর্শকগণের ক্ষমতা : এ আইন অনুযায়ী একজন পরিদর্শক তাঁর অধীন এলাকায়-

- ১। (ক) বাংলাদেশ সরকার বা যে-কোন মিউনিসিপালিটির বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত কোন কর্মচারিকে সহকারী হিসেবে নিয়োগ দিয়ে কারখানা রূপে ব্যবহৃত হচ্ছে বলে বা হতে পারে বলে যুক্তিযুক্ত মনে করলে এসকল স্থানে প্রবেশ, পরিদর্শন ও পরীক্ষা করতে পারেন।
- (খ) কারখানার রেজিস্ট্রার সার্টিফিকেট, বিজ্ঞপ্তি এবং অন্যান্য দলিলপত্র চাইতে পারেন এবং প্রয়োজনে পরীক্ষা করতে পারবেন এবং প্রতিটির নকল নিতে পারবেন।
- (গ) কারখানা আইনের বিধানসমূহ এবং অন্যান্য আইন যা সাময়িকভাবে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষার জন্য প্রয়োজ্য, সে সকল বিধিগুলো ঠিকমত অনুসরণ করা হচ্ছে কিনা তা মনে করলে পরীক্ষা ও তল্লাশী করতে পারবেন।
- (ঘ) প্রয়োজন হলে তিনি পরিদর্শনের সময় কারখানার দখলকারী সম্পর্কে কারখানার যে কোন ব্যক্তি থেকে বিবৃতি গ্রহণ করতে পারবেন।
- (ঙ) এই আইন অনুযায়ী কারখানার যে কেউকে বা যাকে সঙ্গত মনে করবেন বা যে অন্ডতদুই মাস হতে কারখানায় নিয়োজিত আছেন, তাকে জিজ্ঞাসা করতে পারবেন।

তবে নিজের অপরাধ স্বীকার করাতে বা সাক্ষ্য প্রদান করতে কাউকে বাধ্য করতে পারবেন না। যাদের সাক্ষ্য গ্রহণ করবেন, তাদের প্রত্যেকের মতামত লিপিবদ্ধ করে তা প্রত্যায়নস্বরূপ তাদের সকলের স্বাক্ষর নিবেন।

- (২) এ আইন অনুযায়ী প্রত্যেক কারখানার দখলকারী, তার প্রতিনিধি, বা কর্মচারিবৃন্দ কারখানায় প্রবেশ, পরীক্ষা নিরীক্ষা ও তল্লাশী, নমুনা গ্রহণ অর্থাৎ এ আইন অনুসারে পরিদর্শকের ক্ষমতা প্রয়োগের ক্ষেত্রে পরিদর্শককে সকল প্রকার সহায়তাদান করতে হবে।
- (৩) পরিদর্শক তার দায়িত্ব পালনের স্বার্থে নির্ধারিত পদ্ধতি অনুসারে প্রয়োজন মনে করলে যে কোন কারখানার যে কোন রেকর্ডপত্র রেজিস্ট্রার বা অন্য কোন দলিল আটক করতে পারেন।

১১। সার্টিফিকেট দানকারী সার্জন :

(১) এ আইন অনুযায়ী সরকারের পছন্দমত যে কোন যোগ্য রেজিস্ট্রার চিকিৎসককে প্রত্যয়নদানকারী সার্জন পদে নিয়োগ করে, তাদের স্ব স্ব আওতাধীন সীমানা অথবা কারখানা বা কারখানার শ্রেণীর নাম নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন। যে ব্যক্তি কোন কারখানার মালিক, দখলকারী, বা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে স্বার্থ জড়িত থাকলে বা উক্ত কারখানার কোন প্যাটেন্ট বা উক্ত কারখানার কোন যন্ত্রপাতির সহিত কোন স্বার্থ জড়িত থাকলে তিনি প্রত্যয়ন দানকারী সার্জন হতে পারবেন না; অথবা নিয়োজিত হয়ে থাকলে তা বাতিল বলে গণ্য হবে।

(২) প্রত্যয়ন প্রদানকারী চিকিৎসকের দায়িত্ব-

- (ক) এ আইন অনুযায়ী তরুণ ব্যক্তিদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও সার্টিফিকেট দান;
- (খ) কারখানায় বিপদজনক পেশায় বা কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা;
- (গ) কোন কারখানায় বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানায় স্বাস্থ্য বিষয় তদারকী কার্য; যেমন-
  - (১) বিশেষ ধরনের উৎপাদন প্রক্রিয়ার জন্য অথবা অন্য কোন কারণে শ্রমিকগণ অসুস্থ হয়ে পড়লে বা অসুস্থ হতে পারে বলে যুক্তিসংগত কারণ থাকলে;

- (২) উৎপাদন প্রক্রিয়ার পরিবর্তন বা উৎপাদনের বিশেষ ধরনের জন্য শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের উপর বিরূপ প্রতিক্রিয়া থাকার সম্ভাবনা থাকলে; এবং
- (৩) কোন কাজে অপ্রাপ্ত বয়স্ক ব্যক্তিদের নিয়োগ করলে বা নিয়োগের সম্ভাবনা থাকলে এবং উক্ত নিয়োগের ফলে যদি নিয়োগকৃত অপ্রাপ্ত বয়স্কদের স্বাস্থ্যের ক্ষতি হবার সম্ভাবনা থাকে।

#### পাঠ সংক্ষেপ

সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে যোগ্য বলে বিবেচিত ব্যক্তিকে এ আইনের উদ্দেশ্য পালনের জন্য পরিদর্শক নিয়োগ করতে পারেন এবং নিয়োগকৃত প্রত্যেক পরিদর্শকের জন্য আওতাভুক্ত এলাকা নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন। বাংলাদেশ সরকার বা যে-কোন মিউনিসিপালিটির বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের কর্মে নিযুক্ত কোন কর্মচারিকে সহকারী হিসেবে নিয়োগ দিয়ে কারখানা রূপে ব্যবহৃত হচ্ছে বলে বা হতে পারে বলে যুক্তিযুক্ত মনে করলে এসকল স্থানে প্রবেশ, পরিদর্শন ও পরীক্ষা করতে পারেন। এ আইন অনুযায়ী সরকারের পছন্দমত যে কোন যোগ্য রেজিস্ট্রার চিকিৎসককে প্রত্যয়নদানকারী সার্জন পদে নিয়োগ করে, তাদের স্ব স্ব আওতাধীন সীমানা অথবা কারখানা বা কারখানার শ্রেণীর নাম নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন।





## স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা (Health and Hygiene)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষা সংক্রান্ত আইনো বিধিগুলো কি কি তা জনতে পারবেন;
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য বিধিগুলোর বর্ণনা করতে পারবেন।

কারখানা আইনের ১২-২১ ধারা পর্যন্ত শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষা সংক্রান্ত বিধি-বিধানসমূহ বর্ণিত আছে, যা সংশ্লিষ্ট মালিক কতৃক পূরণ করার নির্দেশ রয়েছে। নিম্নে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষা সংক্রান্ত আইনের বিধানগুলো বর্ণনা করা হলো:

### ১২। পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা :

- (১) এ উপধারাতে প্রত্যেক কারখানা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন ও অপরিষ্কার নর্দমা বা ময়লা আবর্জনা যাতে বাতাস দূষিত করতে না পারে, সে ব্যবস্থা করেছে হবে; এবং বিশেষত -
  - (ক) কারখানার মেঝে, শ্রমিকদের বসার বেঞ্চ, সিঁড়ি, যাতায়াতের পথ, ও প্রাঙ্গন প্রতিদিন ঝাড়ু বা অন্য কোন উপায়ে পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে;
  - (খ) কারখানাসমূহের মেঝে সপ্তাহে অন্তত এক বার করে পানি দ্বারা ধৌত করা বা প্রয়োজনে কীটনাশক ঔষধ দ্বারা অথবা অন্য কোন কার্যকর ব্যবস্থার মাধ্যমে পরিষ্কার করতে হবে;
  - (গ) উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে মেঝেতে পানি জমলে বা ভিজে গেলে পানি নিষ্কাশনের ব্যবস্থা করতে হবে;
  - (ঘ) কারখানার মধ্যকার দেয়াল, সিলিং, ছাদ, সিঁড়ি, যাতায়াত পথ প্রভৃতি সম্পর্কে নিম্নলিখিত বিধান বা নির্দেশ দেয়া আছে:
    - (১) বার্নিশ বা রং করা থাকলে প্রতি ৫ বছরে অন্তত একবার রং বা বার্নিশ করতে হবে;
    - (২) যদি রং বা বার্নিশ থাকে এবং উহার উপর থেকে চুন বালি খসে পড়ার মত হলে প্রতি চৌদ্দমাসে অন্তত এক বার পরিষ্কার ও মেরামত করার ব্যবস্থা করতে হবে;
    - (৩) অন্যান্য ক্ষেত্রে চৌদ্দমাসে অন্তত একবার চুনকাম বা বার্নিশ করতে হবে;
    - (৬) উপরে বর্ণিত (ঘ) অনুচ্ছেদ মতে কার্য সম্পাদন করা হলে তা নির্দিষ্ট রেজিস্ট্রারে তারিখসহ লিপিবদ্ধ করে রাখতে হবে।
- (২) উপধারা ১ অনুসারে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা সম্ভব না হলে সেক্ষেত্রে উক্ত কারখানা বা বিশেষ কোন শ্রেণীর কারখানাকে এ আইনের বিধান থেকে রেহাই দিয়ে অন্য কোন উপায়ে কারখানা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন করার বিকল্প কোন পস্থা অবলম্বনের নির্দেশ দিতে পারে।

### ১৩। আবর্জনা ও তরল পদার্থ অপসারণ :

- (১) কারখানার উৎপাদন প্রক্রিয়া চলার ফলে সৃষ্ট বর্জ দ্রব্যাদি ও তরল পদার্থ অপসারণ করার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- (২) সরকার উপধারা (১) অনুসারে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন অথবা কোন কর্তৃপক্ষের নিকট থেকে অনুমোদন গ্রহণের পস্থা সম্পর্কে নির্দেশ দান করতে পারেন।

### ১৪। বায়ু চলাচল ও তাপ মাত্রা :

- (১) প্রত্যেক কারখানায় কাজের ঘরে বায়ু চলাচল ও সুষ্ঠু তাপমাত্রার জন্য নিম্নলিখিত বিষয়ে কার্যকর ব্যবস্থা থাকতে হবে:
  - (ক) নির্মল বায়ু প্রবেশের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা;
  - (খ) শ্রমিকদের শরীর সুস্থ রাখা ও কাজের ঘর স্বাভাবিক তাপমাত্রা রক্ষার্থে ব্যবস্থা গ্রহণ; এবং বিশেষত:
  - (গ) কাজের ঘরের ছাদ ও দেয়াল এমন ভাবে এবং এমন মালামাল দ্বারা তৈরি করতে হবে, যাতে সব সময় তাপমাত্রা স্বাভাবিক থাকে;
- (২) যেক্ষেত্রে বিশেষ ধরনের প্রক্রিয়ার ফলে অস্বাভাবিক তাপমাত্রা বৃদ্ধি পায়, সেক্ষেত্রে কার্যকর ও সুষ্ঠু ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে স্বাস্থ্য রক্ষার উপযোগী স্বাভাবিক তাপমাত্রায় আনার জন্য গরম বাতাস বের করার ব্যবস্থা করতে হবে;
- (৩) যে কোন কারখানা বা বিশেষ কোন শ্রেণীর কারখানা বা উহার কোন অংশের জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ও উপযুক্ত তাপমাত্রার মান নির্ধারণ করে দিতে পারেন এবং কারখানার কোন নির্দিষ্ট স্থানে তাপমান যন্ত্র বসাবার নির্দেশ প্রদান করতে পারেন।
- (৪) সরকার প্রয়োজন মনে করলে কোন কারখানা বা বিশেষ কোন শ্রেণীর কারখানাকে চুনকাম করে, স্প্রে করে, বা বিচ্ছিন্ন করে বহির দেয়ালে বা জানালা বা ছাঁদে পর্দার ব্যবস্থা করে, বা ছাঁদ উচু করে বা ডাবল ছাঁদ নির্মাণ করে অতিরিক্ত তাপমাত্রা কমানো সম্ভাব হলে উপরোক্ত বা অন্য কোন ব্যবস্থা গ্রহণের নির্দেশ দিতে পারবে।

### ১৫। ধূলা-বালি ও ধোয়া :

- (১) কোন কারখানা বিশেষ কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে কোন ধূলা-বালি বা ধোয়ার সৃষ্টি হলে এবং তা যদি স্বাস্থ্যহানীর কারণ হয় তবে, উক্ত ধূলাবালি উৎপন্ন বা ধোয়া সৃষ্টি বন্ধের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা করতে হবে।
- (২) কোন কারখানায় উন্মুক্ত স্থানে ধোয়া বের হবার ব্যবস্থা না থাকলে অনড় ইন্টারন্যাশনাল কম্পাশন ইঞ্জিন চালানো যাবে না বা ধোয়া জমে কাজের কামরায় কার্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যহানী না হতে পারে তার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ ব্যতীত ঘরের মধ্যে উক্ত ইঞ্জিন চালানো যাবেনা।

- ১৬। কৃত্রিম আদ্রতা : কোন কারখানায় কৃত্রিম উপায়ে বাতাসের আদ্রতা বৃদ্ধি করা হলে, সেখানে এ উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত পানি কোন সরকারি উৎস বা অন্য কোন উৎস থেকে নিতে হবে অথবা উক্ত কাজে পানি ব্যবহারের পূর্বে উহা বিশুদ্ধকরণের ব্যবস্থা করতে হবে। তবে, এ সম্পর্কে সরকার প্রয়োজন মনে করলে নিম্নরূপ বিধিমালা প্রবর্তন করতে পারবে:

- (ক) আদ্রতার মান নির্ধারণ;
- (খ) বাতাসে কৃত্রিম আদ্রতা সৃষ্টির মাত্রা বাড়ানোর ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া অবলম্বন করতে হবে;
- (গ) সৃষ্ট আদ্রতা ও তা নিয়ন্ত্রণের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নির্দেশ দান; এবং
- (ঘ) কাজের ঘরে পর্যাপ্ত বাতাস চলাচলের ব্যবস্থা ও বাতাস ঠান্ডা রাখার কার্যকর ও সুষ্ঠু ব্যবস্থা নির্ধারণ।

তবে, যদি পরিদর্শক লক্ষ্য করেন যে, পনি উত্তম রূপে বিশুদ্ধ করা হচ্ছেনা; সেক্ষেত্রে, নোটিশ প্রদান করে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের নির্দেশ দিতে পারেন।

#### ১৭। অতিরিক্ত ভিড় :

- (১) কোন কারখানার কোন কাজের ঘরে এত বেশী ভিড় হবেনা যাতে কর্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যেরহানী ঘটে।
- (২) উপধার (১) এর বিধান অমান্য না করে প্রতিটি কাজের ঘরে প্রতিটি ব্যক্তির জন্য নিম্নোক্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে:
  - (ক) এ আইন বলবৎ হবার সময় বিদ্যমান কারখানায় অল্পত ৩৫০ বর্গফুট স্থান থাকতে হবে; এবং
  - (খ) এ আইন কার্যকর হবার পর প্রতিষ্ঠিত কারখানার জন্য অল্পত ৫০০ বর্গ ফুট জায়গা থাকতে হবে, তবে কোন ঘরের উচ্চতা ১৮ ফুট হলে এ উপধারার বিধানসমূহ প্রযোজ্য নয়।
  - (৩) প্রধান পরিদর্শক লিখিত নির্দেশ জারি করে উক্ত কারখানায় প্রতিটি কাজের ঘরে সর্বাধিক কত জন লোক কাজ করবে, তা প্রতিটি কাজের ঘরে লটকিয়ে রাখতে হবে।
  - (৪) প্রধান পরিদর্শক প্রয়োজনে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যেরহানি না ঘটিয়ে উপযুক্ত শর্ত সাপেক্ষে এধারার বাধ্যবাধকতা থেকে রেহাই দিতে পারেন।

১৮। আলোর ব্যবস্থা : শ্রমিকদের কাজের ঘরে ও চলাচলের স্থানসমূহে পরিমিত প্রাকৃতিক ও কৃত্রিম আলোর ব্যবস্থা করতে হবে। আলো যাতে সরাসরি চোখে না পড়ে বা মশৃণ মেঝেতে আলো পড়ে আলোকচ্ছটা ও ঘনীভূত ছায়া যেন চোখে না পড়ে, তার ব্যবস্থা করতে হবে। সেজন্য জানলার গ-াস বা ছাঁদ সংলগ্ন কাঁচ ভিতর ও বাহির উভয় দিক থেকে পরিষ্কার রাখতে হবে। এ সম্পর্কে প্রয়োজনে সরকার বিধিমালা জারি করতে পারেন।

১৯। খাবার পানি : প্রত্যেক কারখানায় উপযুক্ত স্থানে সর্বদা বিশুদ্ধ পানির ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

- (১) রাতে বা পাত্রে খাবার পানি লিখে রাখতে হবে এবং প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত খাবার পানির ১০ ফুটের মধ্যে কোন ধৌতাগার, প্রসাব খানা বা পায়খানা থাকতে পারবে না।
- (২) ২৫০ জনের বেশী শ্রমিক কর্মরত থাকলে সব সময় ঠান্ডা পানির ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- (৩) সকল কারখানার বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানার জন্য এ ধারার বিধানসমূহ কার্যকর নিশ্চিত করার জন্য সরকার বিধিমালা তৈরি করতে পারবেন।

## ২০। পায়খানা ও প্রসাবখানা :

(১) প্রত্যেক কারখানায় -

(ক) প্রত্যেক কারখানায় সুবিধাজনক স্থানে নির্ধারিত ধরনের প্রয়োজনীয় সংখ্যক পায়খানা ও প্রসাবখানা থাকতে হবে।

(খ) প্রত্যেক কারখানায় মহিলা ও পুরুষের জন্য পৃথক পায়খানা ও প্রসাবখানা থাকতে হবে।

(গ) উক্ত পায়খানা ও প্রসাবখানায় প্রয়োজনীয় এবং পর্যাপ্ত আলো বাতাস চলাচল থাকতে হবে।

(ঘ) উহা স্বাস্থ্যসম্মত ভাবে পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন ও জীবাণুমুক্ত রাখতে হবে।

(ঙ) উহার মধ্যকার দেয়াল ও মেঝের উপর ৩ ফুট পর্যন্ত মশণ গাথুনী থাকতে হবে।

(২) এ সংক্রান্ত বিষয়ে সরকার বিধি মালা তৈরি করতে পারেন।

## ২১। পিকদানি :

(১) প্রত্যেক কারখানায় পর্যাপ্ত সংখ্যক পিকদানির ব্যবস্থা থাকতে হবে।

(২) সরকার যে কোন কারখানার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক পিকদানি ও তার ধরন নির্ধারণ করে দিতে পারেন ও স্বাস্থ্য সম্মতভাবে তা পরিষ্কার করার ব্যবস্থা সংক্রান্ত বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।

(৩) কোন কর্মচারি এ ধারা লঙ্ঘন করে পিকদানি ব্যতিত অন্য কোন স্থানে থুথু বা কফ-কাশি ফেললে, তার জন্য শাস্তির বিধান করবে। এ সংক্রান্ত বিষয়ে একটি নোটিশ কাজের স্থানে লটকিয়ে রাখতে হবে।

(৪) কেউ উপধারা (৩) লঙ্ঘন করলে অনাধিক ২ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে।

### পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইন অনুযায়ী কারখানার মেঝে, শ্রমিকদের বসার বেঞ্চ, সিঁড়ি, যাতায়াতের পথ, ও প্রাঙ্গন প্রতিদিন ঝাড়ু বা অন্য কোন উপায়ে পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে; কারখানাসমূহের মেঝে সপ্তাহে অন্তত এক বার করে পানি দ্বারা ধৌত করা বা প্রয়োজনে কীটনাশক ঔষধ দ্বারা অথবা অন্য কোন কার্যকর ব্যবস্থার মাধ্যমে পরিষ্কার করতে হবে; উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে মেঝেতে পানি জমলে বা ভিজে গেলে পানি নিষ্কাশনের ব্যবস্থা করতে হবে; নির্মল বায়ু প্রবেশের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা; কোন কারখানা বিশেষ কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে কোন ধূলা-বালি বা ধোয়ার সৃষ্টি হলে এবং তা যদি স্বাস্থ্যহানীর কারণ হয় তবে, উক্ত ধূলাবালি উৎপন্ন বা ধোয়া সৃষ্টি বন্ধের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা করতে হবে। কোন কারখানার কোন কাজের ঘরে এত বেশী ভিড় হবেনা যাতে কর্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যেরহানী ঘটে। শ্রমিকদের কাজের ঘরে ও চলাচলের স্থানসমূহে পরিমিত প্রাকৃতিক ও কৃত্রিম আলোর ব্যবস্থা করতে হবে। রাতে বা পাত্রে খাবার পানি লিখে রাখতে হবে এবং প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত খাবার পানির ১০ ফুটের মধ্যে কোন ধৌতগার, প্রসাব খানা বা পায়খানা থাকতে পারবে না। প্রত্যেক কারখানায় পর্যাপ্ত সংখ্যক পিকদানির ব্যবস্থা থাকতে হবে।



## নিরাপত্তা (Safety)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- শ্রমিকদের নিরাপত্তা সংক্রান্ত আইনের বিধান সংক্রান্ত বিষয় সম্পর্কে অবগত হতে পারবেন; এবং
- নিরাপত্তা বিধানগুলো বর্ণনা করতে পারবেন।

### বিষয়বস্তু

কারখানা আইনের ২২ থেকে ৪২ ধারা পর্যন্ত শ্রমিকদের নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিধানসমূহ বর্ণিত হয়েছে।

### ২২। অগ্নিকাণ্ডের বিরুদ্ধে সতর্কতা :

- (১) প্রত্যেক কারখানায় আগুন লাগলে নিরাপদে বের হয়ে যাবার ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- (২) পরিদর্শক যদি মনে করেন যে, অগ্নিকাণ্ডের সময় নিরাপদে বের হয়ে আসার সুব্যবস্থা নেই; তবে, তিনি লিখিতভাবে ম্যানেজারকে উক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের নির্দেশ দিতে পারেন।
- (৩) কারখানার কোন স্থানে কোন ব্যক্তি উপস্থিত থাকা অবস্থায় তালা বন্ধ বা শক্তভাবে আটকিয়ে রাখা যাবে না। দরজা এমনভাবে আটকাতে হবে যাতে ভেতর থেকে সহজে বের হয়ে আসা যায়, সে ব্যবস্থা করতে হবে।
- (৪) প্রত্যেক কারখানায় অগ্নিকাণ্ডের সময় বের হয়ে আসার উদ্দেশ্যে নির্মিত জানালা, দরজা বা বাহির পথে লাল কালি দিয়ে শ্রমিকদের বোধগম্য ভাষায় বড় বড় অক্ষরে বা অন্য কোন বোধগম্য সংকেত লটকিয়ে রাখতে হবে।
- (৫) অগ্নিকাণ্ডের সময় শ্রমিকদের হুঁশিয়ারী সংকেত দানের উপযুক্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- (৬) প্রত্যেক কারখানায় অগ্নিকাণ্ডের সময় বের হয়ে আসার জন্য পর্যাপ্ত উপযুক্ত ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- (৭) কারখানার নিচতলা ব্যতিত অন্য দশ বা ততোধিক তলায় কাজ করে বা যেখানে বিস্ফোরক বা দাহ্য পদার্থ ব্যবহার বা জমা করে রাখা হয়, সেখানে অগ্নিকাণ্ড ঘটলে সেখান থেকে নিরাপদে বের হয়ে আসা সম্পর্কে অবহিত করতে হবে এবং অনুরূপ ঘটনায় আত্মরক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ দিতে হবে।
- (৮) সকল কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কোন কারখানায় অগ্নিকাণ্ডের সময় কি ধরনের ও কত সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক যন্ত্র থাকবে এবং কি ধরনের আত্মরক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে, সে সম্পর্কে বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।

### ২৩। যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখা (Fencing of Machinery) : শ্রমিকদের নিরাপত্তার জন্য বিপদজনক যন্ত্রপাতি বা বিপদজনক অংশসমূহ ভালভাবে ঘিরে রাখতে হবে।

- (১) বিশেষ করে প্রত্যেক যন্ত্রের নিম্নোক্ত অংশসমূহ উপযুক্তভাবে ঘিরে রাখতে হবে-
  - (ক) চলমান অংশের মূখ্য চালিকা শক্তি ও ঘূর্ণয়মান চাকা;
  - (খ) জলাচক্র ও টারবাইনের উপর ও নিচের মুখ;
  - (গ) যন্ত্রের মুখ অতিক্রমকারী প্রত্যেক স্টকবারের সংশ্লিষ্ট অংশ;

- (ঘ) বিদ্যুৎ উৎপাদন যন্ত্র, মটর বা বেটারী কনভার্টারের প্রত্যেক অংশ;
- (ঙ) ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতির প্রত্যেক অংশ; এবং
- (চ) যে কোন যন্ত্রপাতির বিপদজনক অংশসমূহ।
- (২) যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখা সম্পর্কে এ আইনের বিধানগুলো কার্যকর রেখে প্রতিটি সংলগ্ন জু, বেল্ট বা প্রত্যেক ঘূর্ণায়মান চাকার চাবি বা পিনিয়ন, শ্রমিক যার সংস্পর্শে আসার সম্ভাবনা আছে, এমন প্রত্যেক জিনিস নিরাপত্তামূলক ঘেরার মাধ্যে সংরক্ষণ করতে হবে।
- (৩) শ্রমিকদের নিরাপত্তার উপযুক্ত ব্যবস্থা রাখার শর্তে যেকোন যন্ত্র বা তার অংশ বিশেষকে এ ধারার বিধান থেকে সরকার রেহাই দিতে পারেন।
- (৪) সরকার প্রয়োজন বোধে এ সংক্রান্ত বিষয়ে বিধিমালা প্রণয়ন করে তা প্রয়োগের নির্দেশ দিতে পারেন।

#### ২৪। চলমান যন্ত্রে কাজ (Work on machinery in motion) :

- (১) এ আইনের ২৩ ধারায় বর্ণিত যন্ত্রপাতি চলন্ত অবস্থায় পরীক্ষা করে প্রয়োজন হলে অথবা উক্ত পরীক্ষার ফলে কোন মাউন্টিং বা বোল্টের শিপিং চালান দরকার হলে বা যন্ত্রটি চালু অবস্থায় অন্য কোন কাজ করার প্রয়োজন হলে, শুধু মাত্র আঁটসাঁট পোশাক পরিহিত বিশেষ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত বয়স্ক পুরুষ শ্রমিক দ্বারাই করাতে হবে। সেক্ষেত্রে উক্ত ব্যক্তির নাম রেজিস্ট্রারে লিপিবদ্ধ করতে হবে এবং উক্ত কাজ করার সময় ৬ ইঞ্চির কম চওড়া বেল্ট চলমান চক্রের সহিত সংযুক্ত থাকলে তা হাত দিয়ে চালানো যাবে না।
- (২) চলমান কোন অংশ চালু থাকা অবস্থায় যে কোন নারী বা শিশু শ্রমিককে উক্ত অংশে তৈল লাগান, পরিষ্কার করা বা সংযোজন করতে এবং উক্ত যন্ত্র চালু থাকা অবস্থায় চলমান অংশ ও সংস্থাপিত অংশের মাঝ খানে অথবা দুটি চলমান অংশের মাঝ খানে কাজ করতে দেয়া যাবে না।
- (৩) সরকার প্রয়োজন মনে করলে গেজেটের মাধ্যমে কোন কারখানার বা বিশেষ শ্রেণীভুক্ত কোন কারখানার যন্ত্রপাতি চালু থাকা অবস্থায় কোন নির্দিষ্ট অংশ তৈল লাগান বা বিন্যস্ত করা নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারে।

#### ২৫। বিপদজনক যন্ত্রের কাছে তরুণ ব্যক্তিদের নিয়োগ (Employment of Young Person in Dangerous Machines) :

- (১) কোন যন্ত্র সংক্রান্ত বিপদাপদ ও উক্ত বিপদ হতে সর্তকতা অবলম্বন সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ না দেয়া পর্যন্ত কোন তরুণ ব্যক্তিকে কোন যন্ত্রে কাজ করতে দেয়া যাবে না। এবং
- (ক) যন্ত্রের কাজ সম্পর্কে যথেষ্ট প্রশিক্ষণ না দেয়া পর্যন্ত ; অথবা
- (খ) সংশ্লিষ্ট যন্ত্রের কাজ সম্পর্কে পূর্বজ্ঞান সম্পন্ন ও দক্ষতা সম্পন্ন কোন ব্যক্তির সাথে কাজ না করলে তাকে কাজ করতে দেয়া যাবে না।
- (২) সরকার যে সকল যন্ত্রকে বিপদজনক বলে চিহ্নিত করবেন এবং উপরিউক্ত বিধান পালন না করলে সে সকল স্থানে তরুণ ব্যক্তিদের কাজ বন্ধ করে দিবেন; সেসকল যন্ত্রের ক্ষেত্রে এ ধারাটি প্রযোজ্য হবে।

#### ২৬। স্টাইকিং গিয়ার এবং তড়িৎ প্রবাহ বিচ্ছিন্ন করার কৌশল :

- (১) প্রত্যেক কারখানায়-
- (ক) আটকানো ও বিযুক্ত অংশের চালক-বেল্ট পরিচালনার জন্য সুষ্ঠু ট্রাইকিং গিয়ার বা অনুরূপ কোন কৌশলের ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং উহা এমনভাবে সংস্থাপিত ও রক্ষিত হবে যার ফলে চলমান বেল্ট প্রথম আটকে না যায়;

- (খ) চালক বেল্ট যখন ব্যবহৃত অবস্থায় থাকবে, তখন উহাকে চলমান যন্ত্রাংশের উপর রাখা যাবে না।
- (২) প্রতিটি কারখানার কাজের ঘরগুলোতে যন্ত্র চলা অবস্থায় জরুরী ভিত্তিতে তড়িৎ প্রবাহ বিচ্ছিন্ন করার মত উপযুক্ত কৌশলের ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- (৩) এ আইন প্রয়োগ করার পূর্ব থেকে যে সকল কারখানা চালু ছিল, এবং যে সকল ক্ষেত্রে বৈদ্যুতিক শক্তি ব্যবহৃত হতো, সে সকল ঘরেও এ ধারার ২ উপধারা প্রযোজ্য হবে।
- ২৭। স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি (Self Acting Machine) :** কাজ করার জন্য শ্রমিকদের চলাচল করার বা অন্য কোন কারণে কোন মানুষের চলাচল করার সম্ভাবনা থাকলে কোন স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রের পাশের চলাচলের পথ ১৮ ইঞ্চির বেশী প্রশস্ত না হলে উক্ত যন্ত্র চালনা করা যাবে না। তবে, শর্ত থাকে যে এ আইন বলবৎ হবার পূর্বে স্থাপিত এরূপ যন্ত্রসমূহকে প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক আরপিত বিধানসমূহ পালনের শর্তে উক্ত বিধানের প্রযোজ্যতা থেকে রেহাই দেয়া যেতে পারে।
- ২৮। নতুন যন্ত্রপাতি বাস্তবস্বীকরণ :**
- (১) এ আইন বলবৎ হবার পর সকল কারখানায় স্থাপিত ও বিদ্যুৎ চালিত সকল যন্ত্রে-
- (ক) কারখানায় সংযোজিত স্ক্রু, বোল্ট বা চাবি ব ঘূর্ণায়মান যন্ত্রাংশ, চাকা বা পিনিয়ন এমনভাবে বাস্তবে বন্দী করে রাখতে হবে যাতে কোন প্রকার দুর্ঘটনা ঘটানোর সুযোগ না থাকে; এবং
- (খ) যদি যুক্তিসঙ্গত দূরত্বে সংস্থাপিত না হয়, তবে যন্ত্রটির যন্ত্রমুখ বা যন্ত্রের দাঁত নিরাপত্তা বাস্তবে সংরক্ষণ করে রাখতে হবে।
- (২) উপধারা ১ এর বিধান অনুসারে সুরক্ষিত নয় এমন কোন বিদ্যুৎ চালিত যন্ত্র কোন লোক কোন কারখানায় বিক্রি করলে বা ভাড়া দিলে তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড বা ৫০০ শত টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হতে হবে।
- (৩) সরকার প্রয়োজন মনে করলে কোন বিশেষ ধরনের বা বিশেষ শ্রেণীর যন্ত্রের বিশেষ বিশেষ বিপদজনক অংশের জন্য অতিরিক্ত নিরাপত্তা বিধান গ্রহণ সম্পর্কে বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।
- ২৯। তুলাধুনা যন্ত্রের নিকট মহিলা ও শিশু শ্রমিক নিয়োগ নিষিদ্ধকরণ :** কোন কারখানার যে অংশে তুলাধুনার কাজ হয়, সে স্থানে কোন মহিলা বা শিশুকে গাঁইট বন্ধ করার কাজ করানো যাবে না। তবে, ঐ যন্ত্রের মুখ ও বহির্গমনের পথের মধ্যে যদি সন্তোষজনক উচ্চ দেয়াল থাকলে, সে স্থানে শিশু বা মহিলাদের কাজে নিয়োগ করা যাবে।
- ৩০। ক্রেন বা অন্যান্য যন্ত্রপাতি উত্তোলন (Cranes and other Lifting Machinery) :** কোন কারখানার 'হয়েস্ট' বা 'লিফট' ব্যতীত ক্রেন ও অন্যান্য ভার উত্তোলন যন্ত্রের ক্ষেত্রে ওয়ার্কিং গিয়ারসহ তার প্রতিটি সংলগ্ন বা চলমান অংশ বা চেইন প্রয়োজনীয় শক্তি সম্পন্ন ও যথোপযুক্ত মালামাল দ্বারা ভালোভাবে নির্মিত হতে হবে এবং সেগুলো ভালোভাবে রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। প্রতি ১২ মাসে অন্তর্ভুক্ত এক বার করে অভিজ্ঞ দক্ষ কারিগর দ্বারা পরীক্ষা করে উক্ত পরীক্ষার ফল নির্দিষ্ট রেজিস্ট্রারে লিপিবদ্ধ করে রাখতে হবে। নিরাপদ ভার বহন ক্ষমতার অতিরিক্ত ভার বহন করা যাবে না এবং ভার বহন ক্ষমতা লিখিত বিজ্ঞপ্তি আকারে লিখে রাখতে হবে। ক্রেন চালু আছে এমন স্থানে কোন ব্যক্তি কর্মরত থাকলে এবং ক্রেনের সাথে তার সংস্পর্শ আসার সম্ভাবনা থাকলে উক্ত স্থানের ২০ ফুটের মধ্যে যাতে ক্রেন না আসতে পারে তার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা করতে হবে। আরও শর্ত থাকে যে, সরকার প্রয়োজন মনে

করলে এ ধারায় বর্ণিত বিধানের অতিরিক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ সম্পর্কে, অথবা যে স্থানে প্রয়োজন নেই সেখানে এ ধারার আংশিক বা সকল বিধান হতে রেহাই দিতে পারেন।

- ৩১। **হোয়েস্ট ও লিফ্ট (Hoist and Lift) :** হোয়েস্ট ও লিফ্ট যাতে যথোপযুক্ত শক্তি সম্পন্ন মালামাল দ্বারা প্রস্তুত কৃত হয়, তা নিশ্চিত করতে হবে। এগুলো ভালোভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। প্রতি ছয় মাসে অন্তত একবার দক্ষ ও অভিজ্ঞ কারিগর দ্বারা পরীক্ষা করে ফলাফল রেজিস্ট্রারে লিখে রাখার ব্যবস্থা করতে হবে। সর্বোচ্চ নিরাপদ বহন ক্ষমতা লিখে রাখতে হবে এবং অতিরিক্ত বোঝা যাতে বহন না করা হয় তা নিশ্চিত করতে হবে। মানুষ বহনের ক্ষেত্রে প্রত্যেক হোয়েস্ট ও লিফ্টের পার্শ্বে প্রবেশ বা বের হবার পথ থাকতে হবে।
- ৩২। **ঘূর্ণায়মান যন্ত্র (Moving Machinery) :** কারখানায় ব্যবহৃত সকল ঘূর্ণায়মান যন্ত্রের ঘূর্ণায়মান অংশের সর্বোচ্চ নিরাপদ গতিসীমা স্পষ্টভাবে লিখে রাখতে হবে এবং কোন অবস্থাতেই উক্ত গতি সীমা অতিক্রম না করে তা নিশ্চিত করতে হবে।
- ৩৩। **চাপমাত্রা যন্ত্র (Press Plant) :** কারখানায় ব্যবহৃত কোন যন্ত্র আবহাওয়ার সাধারণ চাপের অতিরিক্ত চাপ দ্বারা চালান হলে তা যেন উক্ত যন্ত্রের নিরাপদ চাপ ক্ষমতা অতিক্রম না করে তার জন্য কার্যকর পদক্ষেপ নিতে হবে। সরকার প্রয়োজন মনে করলে বিশেষ বিশেষ যন্ত্রের নিরাপদ পরিচালনা নিশ্চিত করার জন্য বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।
- ৩৪। **মেঝে, সিঁড়ি ও প্রবেশ পথ (Floors, Stairs, and Meanch of Access) :** কারখানার মেঝে, সিঁড়ি, ও প্রবেশ পথ যথেষ্ট মজবুতভাবে নির্মাণ নিশ্চিত করতে হবে এবং তা ভালভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। প্রয়োজন হলে ধরার রেলিং এর ব্যবস্থা করতে হবে। শ্রমিকরা যেখানে কাজ করে সেখানে মজবুতভাবে নির্মিত প্রবেশ ও বের হবার উপযুক্ত পথ থাকতে হবে।
- ৩৫। **পিট, সাম্প, সুরঙ্গ মুখ (Pits, Sums, Openeing in Floors) :** কোন কারখানায় স্থাপিত ভেসেল, সাম্প, টাংকাপিট অথবা মেঝের সুড়ঙ্গ পথ যদি তাদের গভীরতা, গঠনের ধরন বা অবস্থান প্রভৃতির জন্য বিপদজনক বলে মনে হয়, তবে এ সকল মুখে নিরাপত্তামূলক ঢাকনা ব্যবহার করতে হবে অথবা ভালভাবে ঢেকে রাখতে হবে। তবে, সরকার মনে করলে বিশেষ শর্ত সাপেক্ষে এ সকল ধারার প্রয়োজনীয়তা থেকে কোন কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানাকে অব্যাহতি দিতে পারেন।
- ৩৬। **অতিরিক্ত বোঝা (Excessive Light) :** কোন কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের দৈহিক ক্ষতি হতে পারে এরূপ ভার বহন, উত্তোলন বা চালনার কাজ করান যাবে না। সরকার বিশেষ কোন কারখানায় বা বিশেষ কোন শ্রেণীর কারখানায় নিয়োজিত প্রাপ্ত বয়স্ক শিশু ও মহিলারা কত পরিমাণ মালামাল বহন, উত্তোলন বা চালনা করতে পারবে তার সর্বোচ্চ সীমা নির্ধারণ করে বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।
- ৩৭। **চোখের নিরাপত্তা বিধান :** কোন কারখানায় বিশেষ কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে দ্রব্যের কণা বা টুকরা ছিটকে চোখে পড়া বা অতিরিক্ত আলোকচ্ছটা বা তাপের ফলে চোখের ক্ষতির সম্ভাবনা থাকলে চোখের নিরাপত্তার জন্য বিশেষ ধরনের চশমার ব্যবস্থা ও ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে।
- ৩৮। **দ্রুতিপূর্ণ যন্ত্রাংশের তথ্য তলব বা স্থায়িত্ব পরীক্ষা করা :** কারখানার কোন ভবন বা তার অংশ অথবা কোন যন্ত্রপাতির কোন অংশ বা ভবনের প্রবেশ পথ মানুষের জীবনের নিরাপত্তার জন্য বিপদজনক বলে পরিদর্শকের



নিকট মনে হলে, তিনি লিখিতভাবে নোটিশ দিয়ে কারখানার ম্যানেজারের নিকট থেকে নিম্নলিখিত তথ্য প্রদানের নির্দেশ দান করতে পারেন:

(ক) সংশ্লিষ্ট ভবন, প্রবেশ পথ, যন্ত্র বা যন্ত্রাংশ ব্যবহার করা নিরাপদ কিনা তা নির্ণয়ের উদ্দেশ্যে উহার ড্রইং, স্পেসিফিকেশন ও অন্যান্য প্রয়োজনীয় তথ্য; বা

(খ) উহাদের শক্তি ও মান নির্ণয়ের জন্য উপযুক্ত পরীক্ষা চালানো এবং পরীক্ষার ফলাফল পরিদর্শককে জানানো।

৩৯। দালান ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা : পরিদর্শকের নিকট যদি মনে হয় যে কোন কারখানায় ভবন বা উহার অংশ বিশেষ, প্রবেশ পথ বা তার অংশ বিশেষ, এবং কোন যন্ত্র বা সরঞ্জাম এমন ত্রুটিপূর্ণ অবস্থায় আছে যে, উহা মানুষের জীবনের জন্য ক্ষতিকর, তবে নির্ধারিত তারিখে যে ধরনের ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন মনে করেন পরিদর্শক সে রূপ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য লিখিত নোটিশ জারি করতে পারেন।  
পরিদর্শক নিজ বিবেচনায় ঐ সকল স্থানে মেরামত বা পুনঃনির্মাণ না করা পর্যন্ত উহার ব্যবহার বন্ধ রাখতে পারেন।

৪০। এ অধ্যায়ের পরিপূরক বিধিমালা প্রণয়নের ক্ষমতা :

(১) সরকার প্রয়োজন বোধে কোন কারখানায় বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের নিরাপত্তার জন্য অতিরিক্ত নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণ বা কৌশল অবলম্বন করতে পারেন; এবং

(২) সংশ্লিষ্ট ভবন বা ভবনের অংশ বিশেষের ক্ষমতা সম্পর্কে নির্ধারিত ফর্মে উপযুক্ত কর্মকর্তার স্বাক্ষরকৃত সার্টিফিকেট প্রধান পরিদর্শকের নিকট জমা না দেয়া পর্যন্ত উক্ত ভবন বা তার অংশ বিশেষে বিদ্যুৎ চালিত যন্ত্রের দ্বারা উৎপাদনের কাজ বন্ধ রাখতে হবে।

৪১। বিপদ জনক বাষ্প হতে সতর্কতা (Precaution Against Fumes) : কারখানার কোন ঘরে, গর্তে, পাত্রে, চৌবাচ্চায়, জলাধারে, নলে বা কোন বদ্ধ স্থানে যদি কোন বিপদজনক বাষ্প থাকে বা থাকার সম্ভাবনা থাকে, যার ফলে মানুষের শ্বাস বন্ধ হয়ে যাবার উপক্রম হতে পারে, সেক্ষেত্রে ঐ সকল স্থানসমূহে ম্যানহোল বা বাষ্প বেরহয়ে যাবার কার্যকর সুব্যবস্থা না থাকলে এ সকল স্থানে কাউকে প্রবেশ করতে দেয়া যাবে না। যদি এ সকল স্থানে কাউকে প্রবেশ করার প্রয়োজন হয়, তবে উক্ত স্থানসমূহে প্রবেশ করার পূর্বে কারখানার দায়িত্বশীল অভিজ্ঞ কোন ব্যক্তি পরীক্ষা করে লিখিতভাবে জানাতে হবে যে, এসকল স্থানে আর বিপদজনক বাষ্প নেই অথবা যে উক্ত স্থানে প্রবেশ করবে তার উক্ত পরিবেশে প্রবেশের যথপযুক্ত সরঞ্জামাদি থাকতে হবে যাতে সে প্রয়োজনে কৃত্রিমভাবে শ্বাসপ্রশ্বাস গ্রহণ করতে পারে এবং তার বেল্টের সাথে শক্তভাবে মোটা রশি উক্ত স্থানে অবস্থিত কোন ব্যক্তির হাতে থাকতে হবে। এ সকল শর্ত পূরণ হলেই কেবলমাত্র কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে এ রূপ স্থানে প্রবেশ করানো যাবে।

৪২। বিস্ফোরক, বা দাহ্য, ধূলা, গ্যাস প্রভৃতি (Explosive on Inferable Dust, Gas etc.) : কোন কারখানায় বিশেষ কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া পরিচালনার কালে কোন ধূলা, ধোঁয়া, গ্যাস যদি এমনভাবে সৃষ্টি হয় যাতে অগুনের সংস্পর্শে আসলে তাতে বিস্ফোরক সৃষ্টি হতে পারে, তবে সংশ্লিষ্ট যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখতে হবে। উক্ত ধোঁয়া, ধূলা, গ্যাস বা বাষ্প বের হয়ে যাবার সুব্যবস্থা বা পঞ্জিভূত হতে না পারে, সে ব্যবস্থা এবং আগুন জ্বলে উঠবার যাবতীয় উপায় বন্ধ করার ব্যবস্থা করতে হবে।

আরও উল্লেখ্য যে, কোন কারখানায় কোন যন্ত্র বা কলকজা যদি স্বাভাবিক বায়ু চাপের বেশী চাপ সম্বলিত কোন বিস্ফোরক গ্যাস বাষ্প ধারণ করলে নিম্নোক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ ব্যতীত উহার মুখ খোলা যাবে না:

- (ক) এতে সংযুক্ত পাইপ শক্তভাবে স্থাপিত না করা থাকলে গ্যাস বা বাষ্পের চাপ নিয়ন্ত্রণের জন্য নিয়ন্ত্রণ বাল্ব বা অন্য কোন মাধ্যমে ব্যবহার করা;
- (খ) পাইপের সংযোগ বিচ্ছিন্ন করার আগে ভিতরের গ্যাস বা বাষ্পের চাপ ক্রমে হ্রাস করে স্বাভাবিক বায়ু চাপের সমপর্যায় আনার ব্যবস্থা করা;
- (গ) যদি কখনও পাইপের মুখ আগলা হয়ে যায়, তা দৃঢ়ভাবে না অটকানো পর্যন্ত এতে দাহ্য বা বিস্ফোরক বা গ্যাস বা বাষ্প প্রবেশ থেকে বিরত থাকা নিশ্চিত করতে হবে।

সরকার প্রয়োজন মনে করলে কোন কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানাকে এ ধারার বিধান থেকে রেহাই দিতে পারেন।

#### পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইনের ২২ থেকে ৪২ ধারা মতে, প্রত্যেক কারখানায় আগুন লাগলে নিরাপদে বের হয়ে যাবার ব্যবস্থা থাকতে হবে। চলমান অংশের মূখ্য চালিকা শক্তি ও ঘূর্ণয়মান চাকা; চলমান কোন অংশ চালু থাকা অবস্থায় যে কোন নারী বা শিশু শ্রমিককে উক্ত অংশে তৈল লাগান, পরিষ্কার করা বা সংযোজন করতে এবং উক্ত যন্ত্র চালু থাকা অবস্থায় চলমান অংশ ও সংস্থাপিত অংশের মাঝ খানে অথবা দুটি চলমান অংশের মাঝ খানে কাজ করতে দেয়া যাবে না। কোন যন্ত্র সংক্রান্ত বিপদাপদ ও উক্ত বিপদ হতে সতর্কতা অবলম্বন সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ না দেয়া পর্যন্ত কোন তরুণ ব্যক্তিকে কোন যন্ত্রে কাজ করতে দেয়া যাবে না। কাজ করার জন্য শ্রমিকদের চলাচল করার বা অন্য কোন কারণে কোন মানুষের চলাচল করার সম্ভাবনা থাকলে কোন স্বতন্ত্র যন্ত্রের পাশের চলাচলের পথ ১৮ ইঞ্চির বেশী প্রশস্ত না হলে উক্ত যন্ত্র চালনা করা যাবে না। কোন কারখানার যে অংশে তুলাধূনার কাজ হয়, সে স্থানে কোন মহিলা বা শিশুকে গাঁইট বন্ধ করার কাজ করানো যাবে না। হোয়েস্ট ও লিফট যাতে যথোপযুক্ত শক্তি সম্পন্ন মালামাল দ্বারা প্রস্তুত কৃত হয়, তা নিশ্চিত করতে হবে। কারখানায় ব্যবহৃত কোন যন্ত্র আবহাওয়ার সাধারণ চাপের অতিরিক্ত চাপ দ্বারা চালান হলে তা যেন উক্ত যন্ত্রের নিরাপদ চাপ ক্ষমতা অতিক্রম না করে তার জন্য কার্যকর পদক্ষেপ নিতে হবে। কারখানার মেঝে, সিঁড়ি, ও প্রবেশ পথ যথেষ্ট মজবুতভাবে নির্মাণ নিশ্চিত করতে হবে এবং তা ভালভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। প্রয়োজন হলে ধরার রেলিং এর ব্যবস্থা করতে হবে। কোন কারখানায় বিশেষ কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার ফলে দ্রব্যের কণা বা টুকরা ছিটকে চোখে পড়া বা অতিরিক্ত আলোকছটা বা তাপের ফলে চোখের ক্ষতির সম্ভাবনা থাকলে চোখের নিরাপত্তার জন্য বিশেষ ধরনের চশমার ব্যবস্থা ও ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে। পরিদর্শকের নিকট যদি মনে হয় যে কোন কারখানায় ভবন বা উহার অংশ বিশেষ, প্রবেশ পথ বা তার অংশ বিশেষ, এবং কোন যন্ত্র বা সরঞ্জাম এমন ত্রুটিপূর্ণ অবস্থায় আছে যে, উহা মানুষের জীবনের জন্য ক্ষতিকর, তবে নির্ধারিত তারিখে যে ধরনের ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন মনে করেন পরিদর্শক সে রূপ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য লিখিত নোটিশ জারি করতে পারেন।



## শ্রমিকদের কল্যাণমূলক ব্যবস্থা (Provision for Welfare of Workers)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ পড়ার পর আপনি

- কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের বিভিন্ন কল্যাণমূলক বিষয় সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- বিভিন্ন কল্যাণমূলক বিধানগুলো বর্ণনা করতে পারবেন।

কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য কল্যাণমূলক বিধানগুলো কারখানা আইনের ৪৩ থেকে ৪৯ ধারায় বর্ণনা করা হয়েছে।

**৪৩। ধৌতকরণের সুবিধা (Washing Facilities) :** প্রত্যেক কারখানায় শ্রমিকদের জন্য পর্যাপ্ত পরিমাণ ধৌতকরণ ও গোসলের সুব্যবস্থা থাকতে হবে। এব্যবস্থা পুরুষ ও মহিলাদের জন্য পৃথক হতে হবে এবং পর্দার ব্যবস্থা থাকতে হবে। এ সকল স্থানে যাতায়াতের জন্য সুব্যবস্থা ও সর্বদা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখার ব্যবস্থা করতে হবে।

**৪৪। প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জামাদি (First Aid Appliances) :** কোন কারখানায় প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য একটি করে প্রাথমিক চিকিৎসা বাক্স থাকতে হবে। এ বক্সে নির্ধারিত সরঞ্জামাদী ছাড়া অন্য কিছু রাখা যাবে না এবং উক্ত প্রাথমিক বাক্সটি এক জন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তির তত্ত্বাবধানে রাখতে হবে এবং অনুরূপ এক জন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে কাজ চলাকালে উপস্থিত থাকতে হবে। যে ক্ষেত্রে ৫০০ জন বা ততধিক শ্রমিক আছে, সেখানে প্রত্যেক কারখানায় নির্দিষ্ট সরঞ্জামাদিসহ নির্ধারিত আকারের একটি এ্যাম্বুলেন্স বা প্রয়োজনীয় সরঞ্জামাদিসহ নির্ধারিত চিকিৎসক ও নার্সের তত্ত্বাবধানে থাকতে হবে।

**৪৫। ক্যান্টিন (Canteen) :** কোন কারখানায় ২৫০ জন শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে সেখানে সরকার একটি ক্যান্টিন চালু করার নির্দেশ প্রদান করতে পারেন এবং এ সংক্রান্ড এ বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন। উক্ত বিধিমালায় ক্যান্টিন চালু করার সর্বশেষ তারিখ, ক্যান্টিন নির্মাণ, স্থান সংকুলান, আসবাবপত্র, ও অন্যান্য সরঞ্জামাদির নাম, যে সকল খাদ্য পরিবেশন করা হবে তার নাম ও মূল্য তালিকা, পরিচলনা কমিটি গঠন ও কমিটিতে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব প্রভৃতির নির্দেশ থাকতে পারে।

**৪৬। বিশ্রাম ঘর :** একশত শ্রমিক কোনা কারখানায় নিয়োজিত থাকলে সেখানে শ্রমিকদের জন্য বিশ্রাম কক্ষ এবং আহারের জন্য ভোজন কক্ষ থাকতে হবে, যাতে শ্রমিকরা তাঁদের সাথে নিয়ে আসা খাদ্য সেখানে বসে খেতে পারে। এ কক্ষে প্রয়োজনীয় পানি ও আসবাবপত্রের সুব্যবস্থা থাকতে হবে এবং পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখার ব্যবস্থা করতে হবে। তবে, ৪৫ ধারা অনুসারে ক্যান্টিনের ব্যবস্থা হলে এ ধারার আংশিক পূরণ হবে এবং সেক্ষেত্রে শ্রমিকরা আর বিশ্রাম কক্ষে আহার করবে না। সরকার প্রয়োজন মনে করলে এ ধারা অনুসারে আশ্রয়, বিশ্রাম ও ভোজন কক্ষের নির্মাণ, স্থান সংকুলান, আসবাবপত্র ও অন্যান্য সরঞ্জামাদি

নির্ধারণ করে দিতে পারেন। যারা খোলা জাগায় কাজ করে, তাদের বিশ্রাম কক্ষের ধরন নির্ধারণসহ প্রয়োজনে এ ধারা থেকে কোন কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানাকে রেহাই দিতে পারেন।

- ৪৭। **শিশুদের জন্য কক্ষ :** যে সকল কারখানায় ৫০ বা ততোধিক মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছে, সে ক্ষেত্রে তাদের অনধিক ৬ বছরের সন্তানদের ব্যবহারের জন্য যথপযুক্ত এক বা একাধিক শিশু কক্ষ থাকতে হবে। এ শিশু কক্ষগুলোতে পর্যাপ্ত স্থান, আলো-বাতাস ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন থাকতে হবে এবং শিশু পালনে অভিজ্ঞ ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলাদের তত্ত্বাবধানে রাখতে হবে। এ সংক্রান্ত বিষয়ে সরকার বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।
- ৪৮। **শ্রমিক কল্যাণ অফিসার :** যে সকল কারখানায় ৫০০ জন বা ততধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছে, সেক্ষেত্রে মালিক নির্দিষ্ট সংখ্যক শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন। সরকার এক্ষেত্রে উক্ত কর্মকর্তার দায়িত্ব, যোগ্যতা ও চাকুরির শর্ত নির্ধারণ করে দিতে পারেন।
- ৪৯। **এ অধ্যায়ের পরিপূরক বিধিমালা প্রণয়নের ক্ষমতা :** শ্রম কল্যাণের বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে কোন কারখানাকে বা বিশেষ শ্রেণীর কোন কারখানাকে এ পরিচ্ছেদের বিধি পালন থেকে রেহাই দিতে পারেন। আরও শর্ত থাকে যে, কোন কারখানার বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানায় শ্রম কল্যাণ সংক্রান্ত ব্যবস্থাপনায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণের সুযোগ থাকতে পারে।

#### পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইনের ৪৩ থেকে ৪৯ ধারা মতে- প্রত্যেক কারখানায় শ্রমিকদের জন্য পর্যাপ্ত পরিমাণ দৌতকরণ ও গোসলের সুব্যবস্থা থাকতে হবে। কোন কারখানায় প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য একটি করে প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্তু থাকতে হবে। কোন কারখানায় ২৫০ জন শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে সেখানে সরকার একটি ক্যান্টিন চালু করার নির্দেশ প্রদান করতে পারেন এবং এ সংক্রান্ত এ বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন। একশত শ্রমিক কোন কারখানায় নিয়োজিত থাকলে সেখানে শ্রমিকদের জন্য বিশ্রাম কক্ষ এবং আহারের জন্য ভোজন কক্ষ থাকতে হবে, যাতে শ্রমিকরা তাঁদের সাথে নিয়ে আসা খাদ্য সেখানে বসে খেতে পারে। যে সকল কারখানায় ৫০ বা ততোধিক মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছে, সে ক্ষেত্রে তাদের অনধিক ৬ বছরের সন্তানদের ব্যবহারের জন্য যথপযুক্ত এক বা একাধিক শিশু কক্ষ থাকতে হবে। যে সকল কারখানায় ৫০০ জন বা ততধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছে, সেক্ষেত্রে মালিক নির্দিষ্ট সংখ্যক শ্রম কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করবেন। শ্রম কল্যাণের বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে কোন কারখানাকে বা বিশেষ শ্রেণীর কোন কারখানাকে এ পরিচ্ছেদের বিধি পালন থেকে রেহাই দিতে পারেন।



## প্রাপ্ত বয়স্কদের কাজের ঘণ্টা (Working Hours for Adult)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদের কত ঘণ্টা কাজ করতে হবে তা জানতে পারবেন;
- মহিলাদের কাজের সময় সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- শিশুদের কাজের ঘণ্টা সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- অতিরিক্ত কাজের জন্য ভাতা সংক্রান্ত বিধান জানতে পারবেন।

৫০। **সাপ্তাহিক কর্ম ঘণ্টা (Weekly Working Hours)** : স্বাভাবিকভাবে একজন প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না। তবে, ৫৮ ধারার বিধান অনুসারে একজন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক দিনে ৯ ঘণ্টা ও সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার বেশী কাজ করতে পারে। তবে শর্ত হলো, কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা এবং বছরে গড়ে ৫৬ ঘণ্টা করান যাবে।

৫১। **সাপ্তাহিক ছুটি (Weekly Holiday)** : কারখানায় নিয়োজিত প্রাপ্তবয়স্ক একজন শ্রমিক সপ্তাহে শুক্র অথবা রবিবার একদিন ছুটি ভোগ করবে। উক্ত সপ্তাহিক ছুটির দিন কাউকে কাজ করান যাবে না যদি না-

(ক) উক্ত সপ্তাহিক ছুটির (শুক্র বা রবিবার) পূর্ব বা পরবর্তী তিন দিনের মধ্যে শ্রমিককে একটি পূর্ণ দিবস ছুটি দেয়া হয়েছে বা হবে বলে সিদ্ধান্ত নেয়া হয়েছে;

(খ) পরিদর্শককে লিখিতভাবে ছুটির দিনের পূর্বে ম্যানেজার এই মর্মে একটি নোটিশ পাঠাবে যে, তিনি শ্রমিকদেরকে উক্ত ছুটির দিন কাজ করাবেন এবং তার পরিবর্তে অন্য একদিন পূর্ণ দিন ছুটি দিবেন এবং এ মর্মে কারখানায় একটি নোটিশ টানিয়ে দিতে হবে।

তবে কোন অবস্থাতেই পূর্ণ একদিন ছুটি না দিয়ে একটানা ১০ দিনের বেশী কোন শ্রমিককে কাজ করানো যাবে না।

৫২। **ক্ষতিপূরণ সাপ্তাহিক ছুটি (Compensatory Weekly Holiday)** : কোন কারণে কোন শ্রমিককে ৫১ ধারা মতে সাপ্তাহিক ছুটি ভোগ করতে দেয়া না হলে একই মাসে অথবা পরবর্তী ২ মাসের মধ্যে সমপরিমাণ সাপ্তাহিক ছুটি ভোগ করতে পারবে। তবে, সরকার প্রয়োজন বোধে সাপ্তাহিক ক্ষতিপূরণ ছুটির বিষয়ে পদ্ধতি নির্ধারণ করে বিধিমালা পণনয়ন করতে পারেন।

৫৩। **দৈনিক কাজের ঘণ্টা (Daily Working Hour)** : কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে দৈনিক ৯ ঘণ্টার বেশী কাজ করতে বলা যাবে না; তবে, কারখানা আইনের ৫০, ৫৪, ৫৫ ও ৫৮ ধারা মতে ৯ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে। তবে ১০ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না।

৫৪। **বিশ্রাম ও আহারের জন্য বিরতি (Interval for Rest)** : কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের একনাগাড়ে ৬ ঘণ্টা কাজ করতে হলে ১ ঘণ্টা বিরতি দিতে হবে। আর অধা ঘণ্টা বিরতি দিলে এক নাগাড়ে ৫ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না।

- ৫৫। কাজের সময়ের ব্যাপ্তি : প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত একজন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে ৫৪ ধারা মতে বিশ্রামসহ দিনে সাড়েদশ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না। তবে, কারখানার ক্ষেত্রে সাড়েএগার ঘণ্টার বেশী এক দিন এক নাগাড়ে কাজ করান যাবে না।
- ৫৬। নৈশ শিফট (Night Shift) : কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক যদি এমনভাবে শিফটে কাজ করে যে, কাজ শেষ করতে মধ্য রাত্রি পেরিয়ে যায়, তবে ৫১ ধারা মতে তাঁর সাপ্তাহিক ছুটি শিফট শেষ হবার পর এক নাগাড়ে ২৪ ঘণ্টা হবে। আরও শর্ত থাকে যে, মধ্যরাত্রির পর যতক্ষণ কাজ করেছে তা পূর্ববর্তী দিনের অন্তর্ভুক্ত বলে গণ্য হবে।
- ৫৭। শিফটের প্রাবরণ নিষিদ্ধ করণ : কোন কারখানায় শ্রমিকদের কাজের শিফট এমনভাবে নির্ধারণ করা যাবে না যাতে একাধিক শিফটের শ্রমিকরা একই সময় একই ধরনের কাজে নিয়োজিত থাকে। সরকার ইচ্ছা করলে এ ধারার বিধানসমূহ শর্ত সাপেক্ষে কোন কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানাকে রেহাই দিতে পারেন।
- ৫৮। অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত ভাতা (Extra Money for Overtime) : কোন কারখানায় কোন শ্রমিক বা শ্রমিকগণ যদি কোন একদিন ৯ ঘণ্টার বেশী অথবা কোন সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার বেশী কাজ করে তবে সাধারণভাবে যে মজুরী পাবে, তার দিগুন হরে অতিরিক্ত কাজের জন্য মজুরী প্রাপ্য হবে।  
তবে, যেক্ষেত্রে কাজের পরিমাণের উপর ভিত্তি করে মজুরী প্রদান করা হয়ে থাকে, সেক্ষেত্রে সরকার ও মালিকদের মধ্যে চুক্তি অনুসারে অতিরিক্ত কাজের জন্য মজুরী প্রদান করা হবে।  
আরও শর্ত থাকে যে, অতিরিক্ত কাজের জন্য পাওনা হিসাব করার সময় বোনাস বা বোনাসের পরিবর্তে অন্য কিছু অতিরিক্ত হিসেবে পেয়ে থাকলে তা হিসাবের মধ্যে গণ্য হবে না।
- ৫৯। দ্বৈত কাজের উপর বাধা নিষেধ (Restriction in Double Employment) : কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক নির্ধারিত শর্ত সাপেক্ষে প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত এমন কোন প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে ঐ দিন নিয়োগ করা যাবে না, যে ব্যক্তি উক্ত দিবসে অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছে। অর্থাৎ একই দিনে একই ব্যক্তিকে একের অধিক কারখানায় কাজ করতে দেয়া যাবেনা।
- ৬০। প্রাপ্ত বয়স্কদের কাজের মেয়াদ ও এর প্রস্তুতি নোটিশ (Notice of Period of Works for Adults and Preparation there of) :
- (১) প্রত্যেক কারখানায় ১০৯ ধারার উপধারা (২) অনুসারে প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি কত ঘণ্টা কাজ করবে তা নোটিশের মাধ্যমে উল্লেখ করে টানিয়ে দিতে হবে।
  - (২) উক্ত নোটিশে উল্লিখিত সময়কালের পূর্বেই তা টানিয়ে দিতে হবে এবং এটা এমনভাবে হতে হবে যাতে কোন শ্রমিক ৫০, ৫১, ৫৩, ৫৪ ও ৫৫ ধারার বিধান লঙ্ঘনের জন্য দায়ী না হয়।
  - (৩) যে কারখানায় নিয়োগকৃত সকল শ্রমিককে একই সময় কাজ করতে হবে, সে ক্ষেত্রে ম্যানেজার উক্ত সময় নির্দিষ্ট করে দিবে। এ ক্ষেত্রে সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময় কাজ করতে না হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত ম্যানেজার কাজের প্রকৃতি অনুসারে বিভিন্ন দলে বা গ্রুপে অন্তর্ভুক্ত শ্রমিকদের সংখ্যা উল্লেখ করবেন।
  - (৪) শিফটে কাজ করার প্রয়োজন না হলে প্রত্যেক গ্রুপের কাজের সময় নির্ধারণ করে দিবেন।

- (৫) যদি কোন গ্রুপের শিফটের মাধ্যমে কাজ করার প্রয়োজন হয় এবং যদি তা পূর্ব নির্ধারিত শিফট ব্যবস্থার মধ্যে না হয়, তবে ম্যানেজার প্রতি গ্রুপের শিফট নির্ধারণ করে দিবেন।
- (৬) আবার কোন ক্ষেত্রে শিফটের মাধ্যমে কাজ করার দরকার হলে এবং তা যদি পূর্ব নির্ধারিত পরিবর্তনশীল শিফট ব্যবস্থার অধীন হলে ম্যানেজার শিফট পরিবর্তনের একটি পূর্ণাঙ্গ চার্ট তৈরি করবেন।
- (৭) এ আইন চালুর পূর্বে প্রতিষ্ঠিত কারখানাসমূহের ক্ষেত্রে এ আইন বলবৎ হবার ১৪ দিনের মধ্যে নোটিশের ২ কপি কারখানাসমূহের পরিদর্শকের নিকট পাঠাতে হবে এবং এ আইন চালু হবার পর যে সকল কারখানা চালু হবে, সে ক্ষেত্রে কোন কারখানা কাজ শুরু করার অন্তত ১ দিন পূর্বে উক্ত নোটিশের কপি পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করতে হবে।
- (৮) শিফট ব্যবস্থার কোন পরিবর্তন করার প্রয়োজন হলে তা পরিবর্তন কার্যকর করার পূর্বেই পরিদর্শকের নিকট পরিবর্তনের নোটিশ প্রেরণপূর্বক অনুমতি নিয়ে তা কার্যকর করতে হবে। এ নোটিশ কি ভাবে সংরক্ষণ করতে হবে, তার জন্য সরকার বিধিমালা তৈরি করতে পারেন।
- ৬১। প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের রেজিস্ট্রার ও টিকেট ও কার্ড সরবরাহ :**
- (১) প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের জন্য একটি রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে, যাতে পরিদর্শক কোন কারখানা পরিদর্শনের সময় তা দেখতে পারেন। উক্ত রেজিস্ট্রারে প্রত্যেক শ্রমিকের নাম, কাজের প্রকৃতি, কোন গ্রুপের অন্তর্গত, কোন গ্রুপে কোন শিফটে কাজ করে তাসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় তথ্যাদি থাকবে।
- (২) প্রাপ্ত বয়স্কদের জন্য রেজিস্ট্রেশনের ফর্ম সংরক্ষণের পদ্ধতি এবং মেয়াদ নির্ধারণ করে সরকার বিধি তৈরি করে দিতে পারেন।
- (৩) প্রত্যেক কারখানার স্বত্বাধিকারী বা ম্যানেজার প্রত্যেক শ্রেণীর শ্রমিকদের জন্য ভিন্ন ভিন্ন কার্ড প্রদান করবেন।
- (৪) কারখানা পরিদর্শনের সময় প্রত্যেক শ্রমিক চাহিবামাত্র তার টিকেট বা কার্ড প্রদর্শন করবে।
- ৬২। কাজের ঘণ্টা ৬০ ধারায় নোটিশ ও ৬১ ধারা অনুসারে রক্ষিত রেজিস্ট্রার অনুসারে হতে হবে :** ৬০ ধারার
- (১) উপধারা অনুসারে প্রদত্ত নোটিশের এবং ৬১ ধারা অনুসারের রক্ষিত রেজিস্ট্রারে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের নামের বিপরীতে যা লিখা আছে তার পরিপন্থী কোন কাজ কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে দিয়ে করানো যাবে না।
- ৬৩। বিধি নিষেধ থেকে অব্যাহতি দানের জন্য বিধি মালা প্রণয়নের ক্ষমতা :** সরকার প্রয়োজন মনে করলে বিশেষ শর্ত সাপেক্ষে এই পরিচ্ছেদের বিধি বিধান থেকে প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদেরকে অব্যাহতি দিতে পারেন।
- ৬৪। মহিলা শ্রমিকদের নিয়োগ সংক্রান্ত বিধানসমূহ (Provisions Regarding Employment of Women Workers) :** কোন কারখানায় মহিলা শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বিধিমালা অনুসরণ করতে হবে-

- (১) চলমান যন্ত্রে কাজ : চলমান যন্ত্রে তেল, লাগান, পরিষ্কার করা বা এরূপ অন্যকোন কাজ কোন মহিলা শ্রমিক দ্বারা করানো যাবে না, এ ক্ষেত্রে শুধুমাত্র অভিজ্ঞ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত পুরুষ শ্রমিক দ্বারা উক্ত কাজ করাতে হবে। -২৪ ধারা
- (২) তুলাধুনার কাজ : তুলাধুনার যন্ত্রে যে অংশে তুলা ভর্তি করানো হয়, সে অংশে তুলা নির্গমনকারী অংশ থেকে ছাদ পর্যন্ত দেয়াল দ্বারা পৃথক করা না থাকলে সেস্থানে কোন নারী শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে না। -২৯ ধারা
- (৩) পায়খানা, প্রসাবখানা ও ধৌতকরণের পৃথক ব্যবস্থা : মহিলা শ্রমিকদের জন্য যথোপযুক্তভাবে ঘেরা পৃথক পায়খানা, প্রসাবখানা ও গোসলের পৃথক ব্যবস্থা থাকতে হবে। -৪৩ ধারা
- (৪) শিশুদের জন্য পৃথক কক্ষ : যে কারখানায় ৫০ জন বা তার বেশী মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছে, তাদের ৬ বছরের অনধিক বয়স্ক শিশুদের জন্য শিশু পালনাগার স্থাপন করতে হবে। -৪৭ ধারা
- (৫) দৈনিক কর্ম ঘণ্টা : কোন অবস্থাতেই কোন মহিলা শ্রমিক দ্বারা দিনে ৯ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না।
- (৬) নৈশ শিফটে কাজ করান নিষিদ্ধ : কোন কারখানায় নিয়োজিত মহিলা শ্রমিকদের সকাল ৭ টা থেকে রাত ৮ টার মধ্যে কাজে নিয়োজিত রাখা যাবে। তবে বিশেষ ক্ষেত্রে অনুমতি সাপেক্ষে সকাল ৫ টা থেকে রাত ৮  $\frac{১}{২}$  পর্যন্ত কাজ করানো যেতে পারে। -৬৫(১খ) ধারা
- (৭) শিফট পরিবর্তন : মহিলা শ্রমিকদের শিফটে কাজ করতে হলে শুধুমাত্র সাপ্তাহিক বা অন্য কোন ছুটির দিনের পরে করাতে হবে।
- (৮) ভারী মাল বহন : কোন মহিলা শ্রমিক দ্বারা এমন ভারী মাল বহন করান যাবে না, যাতে তার দৈনিক ক্ষতি সাধন হতে পারে। এ বিষয়ে একজন মহিলা শ্রমিক কি পরিমাণ মাল বহন করবে তা সরকার নির্ধারণ করে দিতে পারবেন।

**৬৫। অল্প বয়স্ক ব্যক্তিদের নিয়োগ সংক্রান্ত বিধি বিধানসমূহ (Provisions Regarding Employment of Young Persons) :** কারখানা আইনে বলা হয়েছে, যাদের বয়স ১৪ বছর পূর্ণ হয়নি তাদেরকে কোন কারখানার কাজে নিয়োগ করা যাবে না। -৬৬ ধারা

- (১) অল্প বয়স্ক ব্যক্তিদের কাজের যোগ্যতা সম্বন্ধে প্রত্যয়ক চিকিৎসকের নিকট হতে একটি প্রত্যয়ন পত্র (Certificate of fitness) এনে ম্যানেজারের নিকট জমা দিতে হবে এবং কাজ করার সময় প্রত্যয়ন পত্র থাকার চিহ্ন স্বরূপ প্রতীক চিহ্ন (token) বহন করতে হবে - ৬৭ ধারা

**সক্ষমতা সার্টিফিকেট :** সক্ষমতা সার্টিফিকেট পেলে তাঁকে কাজে নিয়োগ করা হবে মর্মে কোন কারখানার ম্যানেজারের নিকট থেকে স্বাক্ষরিত দলিল নিয়ে তরুণ ব্যক্তি নিজে বা তার বাবা-মা বা অভিভাবক বা ম্যানেজার নিজে সার্টিফিকেটের জন্য আবেদন করবে। আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে সার্জন যদি তাকে ১৪ বছর পূর্ণ হয়েছে এবং কারখানার কাজে উপযুক্ত বলে মনে করেন, তবে তাকে সক্ষমতা সার্টিফিকেট দান করবেন বা নবায়ন করতে পারেন; অথবা আবেদনকারীর বয়স ১৬ বৎসর পূর্ণ হয়েছে এবং একটি কারখানায় পুরাপুরি কাজের যোগ্যতা অর্জন করেছে, তবে তাকে প্রাপ্তবয়স্ক বলে গণ্য করবেন। আরো শর্ত হলো, সার্টিফিকেট প্রদানকারী সার্জনকে



অবশ্যই ব্যক্তিগত জ্ঞান না থাকলে এবং উক্ত স্থান পরীক্ষা না করে থাকলে, এ উপধারার অধীনে সক্ষমতা সার্টিফিকেট দান করবেন না। ৬৮ ধারা

সক্ষমতা সার্টিফিকেট বা নবায়নকৃত সক্ষমতা সার্টিফিকেট যে তারিখ থেকে দেয়া হবে, তখন থেকে ১২ মাস পর্যন্ত কার্যকর থাকবে। নির্ধারিত ১২ মাস পূর্ণ হবার আগেই পরীক্ষা করে সক্ষমতা সার্টিফিকেট নবায়ন করতে হবে। সার্জন যদি সক্ষমবান বা নবায়ন করার যোগ্য বলে না মনে করেন তবে, তার কারণ উল্লেখপূর্বক লিখিতভাবে জানাবেন। এ ধারা অনুসারে পরীক্ষার ফি কারখানার মালিক বহন করবে।

১. কার্যকাল : কোন তরুণ ব্যক্তিকে ৫ ঘণ্টার বেশী কাজ করানো যাবেনা এবং সন্ধ্যা ৭ থেকে সকাল ৭ টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজে নিয়োগ করা যাবেনা। ৭১(১)
২. দ্বৈত নিয়োগ : ১৬ বৎসরের কম বয়সী অথবা ১৬ বৎসর পূর্ণ হলেও পূর্ণ শারীরিক ক্ষমতা অর্জন করেনাই এ ধরনের কোন শ্রমিক কোন দিন অন্য কোন কারখানায় নিয়োজিত থাকলে তাকে অন্য কোন কারখানায় নিয়োগ করা যাবেনা।
৩. তবে, বিশেষ ক্ষেত্রে পরিদর্শকের অনুমতি নিয়ে দ্বৈত নিয়োগ করা যাবে।
৪. বিপদজনক কাজে নিয়োগ নিষিদ্ধ : পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ ও বাস্তব জ্ঞান অর্জন না করা পর্যন্ত কোন কিশোর শ্রমিককে বিপদজনক স্থানে কাজে নিয়োগ দেয়া যাবেনা। তবে, কোন অভিজ্ঞ প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তির তত্ত্বাবধানে এরূপ স্থানে নিয়োগ দেয়া যাবে।
৫. সাপ্তাহিক ছুটি : যেসকল শ্রমিকের বয়স ১৬ বৎসর পূর্ণ হয়েছে কিন্তু ১৮ বছরের কম, এরূপ কিশোর যদি শারীরিক যোগ্যতা অর্জন করে, তবে ৫১ ধারার বিধান মতে প্রাপ্ত বয়স্কদের ন্যায় সাপ্তাহিক ছুটি ভোগ করাবে; তবে, উক্ত ধারার ব্যতিক্রমগুলো তাদের জন্য প্রযোজ্য হবে না।

**শিশুদের নিয়োগ সংক্রান্ত বিধিমালা (Provisions Regarding Employment of Children) :** ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনের ২(গ) ধারা অনুযায়ী ১৬ বছরের কম বয়সীদেরকে শিশু বলা হয়। শিশু নিয়োগ সংক্রান্ত বিধান নিম্নরূপ :

**শারীরিক যোগ্যতা ও প্রতিক চিহ্ন :**

- (১) কারখানা আইনের ৬৬ ধারা অনুযায়ী ১৪ বছরের কম বয়সী কাউকে কারখানার কোন কাজে নিয়োগ করা যাবে না। শুধুমাত্র সার্টিফিকেট দানকারী সার্জনের নিকট থেকে শারীরিক সক্ষমতার সনদপত্র পাবার পরই এ সকল শিশুকে কারখানার কাজে নিয়োগ করা যাবে। সেক্ষেত্রে, উক্ত শ্রমিক বা শ্রমিকদেরকে একটি প্রতীক চিহ্ন বহন করতে হবে এবং কারখানার ম্যানেজার উক্ত সার্টিফিকেট সংরক্ষণ করবে।

(২) নিষিদ্ধ কার্য :

**চলমান যন্ত্র :** কোন যন্ত্রের কোন অংশ চলমান থাকা অবস্থায় উক্ত স্থানে কোন শিশু শ্রমিককে তৈল লাগান, পরিষ্কার বা বিন্যস্ত করার কাজে ব্যবহার করা যাবে না। ২৪ (২) ধারা।

**তুলাধূনার যন্ত্র :** কোন কারখানার তুলাধূনার যন্ত্রের যে অংশে তুলাধূনা হয় এবং যে অংশ দ্বারা তুলা বের হয় তার মধ্যবর্তী স্থানে দেয়াল পর্যন্ত উঁচু ছাদ না থাকলে কোন শিশুকে সেস্থানে কাজে নিয়োগ করা যাবেনা। ২৯ ধারা

**বিপদজনক কাজে :** কারখানার বিপদজনক কোন কাজে শিশুকে নিয়োগ করা যাবেনা।

- (৩) কর্মকাল : শিশু শ্রমিকদের কর্মকাল সম্পর্কে নিম্নরূপ বিধান রয়েছে :

- (ক) কোন শিশুকে দিয়ে দৈনিক ৫ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না এবং তাদেরকে সন্ধ্যা ৭ টা থেকে সকাল ৭ টা, এ সময় কালের মধ্যে কাজ করান যাবে না। ৭(১১) ধারা।
- (খ) শিফট ব্যবস্থা থাকলে কোন শিশুকে মাত্র ১ টি শিফটে কাজ করানো যাবে এবং প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ছাড়া ৩০ দিনের মধ্যে একাধিক বার শিফট পরিবর্তন করা যাবে না। ৭০(৩) ধারা। সকল শিশুদেরকে ২ টি শিফটের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখতে হবে এবং প্রতিটি শিফটের সময়সীমা সাড়ে সাত ঘণ্টার বেশী হবে না। ৭০(২) ধারা।
- (গ) ৫১ ধারার বিধান মতে প্রতিটি শিশু শ্রমিক সাপ্তাহিক একটি পূর্ণ দিবস ছুটি ভোগ করবে; তবে, উক্ত ধারার ব্যতিক্রম তাদের জন্য প্রযোজ্য হবে না। ৭০(৪) ধারা।
- (ঘ) যেসকল কারখানায় শিশু শ্রমিক আছে, সেক্ষেত্রে তাদের কাজের সময় নোটিশে প্রদর্শন করতে হবে এবং সেখানে শিশুদের কাজের সঠিক সময় উল্লেখ থাকবে। ৭১(১) ধারা।
- (৪) রেজিস্ট্রার ঃ যে সকল কারখানায় শিশু শ্রমিক আছে, সেক্ষেত্রে শিশু শ্রমিকদের জন্য একটি আলাদা রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করতে হবে এবং পরিদর্শক কারখানা পরিদর্শনের সময় তাকে দেখাতে হবে। উক্ত রেজিস্ট্রারে নিম্ন লিখিত বিষয়গুলোর উল্লেখ থাকতে হবে:
- (ক) কারখানায় নিয়োজিত প্রত্যেক শিশু শ্রমিকের জন্ম তারিখসহ নাম;
- (খ) প্রত্যেকের কাজের প্রকৃতি;
- (গ) গ্রুপ থাকলে প্রত্যেকের গ্রুপ উল্লেখ থাকবে;
- (ঘ) কোন্ গ্রুপ কোন্ শিফটে তার উল্লেখ থাকবে;
- (ঙ) শিশু শ্রমিকদের সক্ষমতা সার্টিফিকেট, তার নম্বর; ও নবায়নের তারিখ; এবং
- (চ) অন্যান্য তথ্যাদি যা বিধিমালায় উল্লেখ করে দেয়া হবে। এসকল বিষয়ে সরকার বিধিমালা তৈরি করে দিতে পারেন।

ডাক্তারী পরীক্ষার নির্দেশ দানের ক্ষমতা ঃ কোন কারখানা পরিদর্শক যদি মনে করেন যে, সক্ষমতা সার্টিফিকেট ব্যতিত কোন শিশু বা নবযুবক কাজ করছে অথবা সক্ষমতা সার্টিফিকেটের অধিকারী শিশু বা নবযুবকের উক্ত সার্টিফিকেটে বর্ণিত সক্ষমতা উক্ত শ্রমিকের বর্তমানে নেই; সেক্ষেত্রে ঐ শ্রমিককে ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য নির্দেশ দান করার ক্ষমতা একজন পরিদর্শক সংরক্ষণ করেন। ৭৪ ধারা।

## পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইনের ৪৩ থেকে ৪৯ ধারা মতে- স্বাভাবিকভাবে একজন প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না। কারখানায় নিয়োজিত প্রাপ্তবয়স্ক একজন শ্রমিক সপ্তাহে শুক্র অথবা রবিবার একদিন ছুটি ভোগ করবে। কোন কারণে কোন শ্রমিককে ৫১ ধারা মতে সাপ্তাহিক ছুটি ভোগ করতে দেয়া না হলে একই মাসে অথবা পরবর্তী ২ মাসের মধ্যে সমপরিমাণ সাপ্তাহিক ছুটি ভোগ করতে পারবে। কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে দৈনিক ৯ ঘণ্টার বেশী কাজ করতে বলা যাবে না। কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের একনাগাড়ে ৬ ঘণ্টা কাজ করতে হলে ১ ঘণ্টা বিরতি দিতে হবে। প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত একজন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে ৫৪ ধারা মতে বিশ্রামসহ দিনে সাড়েদশ ঘণ্টার বেশী কাজ করান যাবে না। কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক যদি এমনভাবে শিফটে কাজ করে যে, কাজ শেষ করতে মধ্য রাত্রি পেরিয়ে যায়। কোন কারখানায় শ্রমিকদের কাজের শিফট এমনভাবে নির্ধারণ করা যাবে না যাতে একাধিক শিফটের শ্রমিকরা একই সময় একই ধরনের কাজে নিয়োজিত থাকে। কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক নির্ধারিত শর্ত সাপেক্ষে প্রধান পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিত এমন কোন প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে ঐ দিন নিয়োগ করা যাবে না প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের জন্য একটি রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে, যাতে পরিদর্শক কোন কারখানা পরিদর্শনের সময় তা দেখতে পারেন। সরকার প্রয়োজন মনে করলে বিশেষ শর্ত সাপেক্ষে এই পরিচ্ছেদের বিধি বিধান থেকে প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদেরকে অব্যাহতি দিতে পারেন। চলমান যন্ত্রে তেল, লাগান, পরিষ্কার করা বা এরূপ অন্যকোন কাজ কোন মহিলা শ্রমিক দ্বারা করানো যাবে না, এ ক্ষেত্রে শুধুমাত্র অভিজ্ঞ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত পুরুষ শ্রমিক দ্বারা উক্ত কাজ করাতে হবে। যাদের বয়স ১৪ বছর পূর্ণ হয়নি তাদেরকে কোন কারখানার কাজে নিয়োগ করা যাবে না।



## মজুরীসহ ছুটি ও বন্ধ (Leave and Holidays with Wages)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- কারখানা আইন অনুসারে সাপ্তাহিক ছুটির বিধানগুলো জানতে পারবেন; এবং
- বেতনসহ অন্যান্য ছুটির বিধান সম্পর্কে জানতে পারবেন।

১৯৬৫ সালের কারখানা আইনের ৫১ ও ৫২ ধারায় বর্ণিত সাপ্তাহিক ছুটি ছাড়াও এই আইনের ৭৮ থেকে ৮১ ধারায় বেতনসহ ছুটি ও অন্যান্য বন্ধের বিষয়গুলো বর্ণিত আছে।

(১) **মজুরীসহ বার্ষিক ছুটি (Annual leave with wages) :** কোন শ্রমিক বিরামহীনভাবে একবৎসর কোন কারখানায় কাজ করলে একজন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক ৭৮ ধারার বিধান অনুযায়ী পরবর্তী এক বছরে প্রতি ২২ দিনে ১ দিন এবং শিশু শ্রমিকরা প্রতি ১৫ দিনে ১ দিন মজুরীসহ ছুটি ভোগ করার অধিকার লাভ করবে। এক্ষেত্রে বিরতিহীন বলতে নিরবচ্ছিন্নভাবে কাজ করাকে বুঝাবে। এক জন শ্রমিক নিম্নোক্ত ছুটি ভোগকরা সত্ত্বেও এ উদ্দেশ্যে বিরতিহীনভাবে কাজ করা বুঝাবে:

(ক) কোন সাধারণ ছুটি;

(খ) মজুরীসহ কোন ছুটি;

(গ) অসুস্থতাজনিত কারণে মজুরীসহ বা মজুরী ব্যতীত ছুটি;

(ঘ) অনধিক চার মাস পর্যন্ত মাতৃত্বকালীন ছুটি;

(ঙ) লে অ-অফ থাকাকালীন সময়ে মাস্টাররোলে নাম থাকলে সে সময় কাল;

(চ) বৈধ ধর্মঘট বা তালাবদ্ধকালীন সময়।

তবে, এ ধারার বিধান অনুসারে এ ছুটি পেতে হলে তাকে অল্পত ১২ মাস অব্যাহতভাবে কাজ করতে হবে। তবে, কেউ বিনা অনুমতিতে কাজে অনুপস্থিত থাকলে, কাজের ধারাবাহিকতা ব্যাহত হবে। আরও উল্লেখ্য যে, বাৎসরিক ছুটি ভোগ না করলে পরবর্তীতে জমা থাকবে।

(২) **উৎসব ছুটি (Festival holiday) :** কারখানা আইনের ৭৯ ধারার বিধান মতে প্রত্যেক শ্রমিক প্রতি বছর অন্তত ১০ দিন মজুরীসহ উৎসব ছুটি ভোগ করবে। তবে, প্রয়োজন হলে উৎসবের দিন কোন শ্রমিককে দিয়ে কাজ করান যাবে। সেক্ষেত্রে প্রতি ১ দিনের জন্য ২ দিনের ক্ষতিপূরণ মজুরীসহ ছুটি দিতে হবে এবং ১ দিন বিকল্প ছুটি দিতে হবে।

(৩) **নৈমিত্তিক ও অসুস্থতার ছুটি (Causal Leave and Sick Leave) :** কারখানা আইনের ৮০ ধারায় নৈমিত্তিক ও অসুস্থতার নিমিত্তে নিম্নরূপ ছুটির বিধান বর্ণিত রয়েছে:

(ক) প্রত্যেক শ্রমিক বছরে ২০ দিন নৈমিত্তিক ছুটি পাবে।

(খ) প্রত্যেক শ্রমিক বছরে গড় মজুরীতে ১৪ দিনের অসুস্থতার কারণে ছুটি ভোগ করতে পারবে।

এখানে উল্লেখ্য যে, নৈমিত্তিক ছুটি ও অসুস্থতাজনিত ছুটি ভোগ না করলে পরবর্তী বছরে তা আর ভোগ করা যাবে না।

- (৪) **ছুটিকালীন মজুরী :** কারখানা আইন অনুসারে একজন শ্রমিক ছুটিকালীন সময়ে নিম্নলিখিত হারে মজুরী পাবার অধিকারী । ৮১ ধারা
- (ক) পূর্ণ মজুরীর ক্ষেত্রে একজন শ্রমিক সে প্রতিদিন কাজ করার জন্য যে মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা পায়, তার সমান হবে । কিন্তু, উক্ত শ্রমিকের ঐ সময় কালের অতিরিক্ত মজুরী বা বোনাস পেয়ে থাকলে তা এ মজুরী গণনার সময় আমলে আনা যাবে না ।
- (খ) গড় অর্ধ মজুরীসহ ছুটির ক্ষেত্রে এ অনুচ্ছেদ মোতাবেক মজুরী গণনা করতে হবে । অর্থাৎ মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা তার অর্ধ গড় হিসেবে মজুরী প্রদান করা হবে ।
- (৫) **অগ্রিম বেতন :** এ আইনের ৮ ধারা অনুসারে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের ন্যূনতম ৪ দিনের ছুটি এবং শিশুদের ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ দিন ছুটি মঞ্জুর করা হলে ৭৮ ধারা অনুসারে উক্ত ছুটি শুরু হবার পূর্বেই একজন শ্রমিককে যত দিন ছুটি মঞ্জুর করা হয়েছে, ততদিনের মজুরী অগ্রিম পরিশোধ করতে হবে ।
- (৬) **ছুটির পাওয়া অর্থ আদায় :** কারখানা আইনের ৮৩ ধারাতে বর্ণিত আছে যে, এ পরিচ্ছেদ অনুযায়ী কারখানার মালিক বা ম্যানেজার শ্রমিকের মজুরী বাবদ অগ্রিম মজুরী পরিশোধ না করলে উক্ত শ্রমিকের পক্ষে একজন পরিদর্শক উক্ত অর্থ আদায়ের জন্য মামলা করতে পারেন ।
- (৭) **অব্যাহতি প্রদান :** সরকারের নিকট যদি এরূপ প্রতিয়মান হয় যে কোন কারখানায় শ্রমিকদের জন্য প্রদত্ত ছুটির সুযোগ-সুবিধা এ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধা থেকে কম, তবে সরকার লিখিত আদেশের মাধ্যমে সেই কারখানাকে আংশিক বা পুরাপুরি অব্যাহতি দিতে পারে ।

#### পাঠ সংক্ষেপ

কোন শ্রমিক বিরামহীনভাবে একবৎসর কোন কারখানায় কাজ করলে একজন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক ৭৮ ধারার বিধান অনুযায়ী পরবর্তী এক বছরে প্রতি ২২ দিনে ১ দিন এবং শিশু শ্রমিকরা প্রতি ১৫ দিনে ১ দিন মজুরীসহ ছুটি ভোগ করার অধিকার লাভ করবে । কারখানা আইনের ৭৯ ধারার বিধান মতে প্রত্যেক শ্রমিক প্রতি বছর অন্তত ১০ দিন মজুরীসহ উৎসব ছুটি ভোগ করবে । প্রত্যেক শ্রমিক বছরে ২০ দিন নৈমন্তিক ছুটি পাবে । প্রত্যেক শ্রমিক বছরে গড় মজুরীতে ১৪ দিনের অসুস্থতার কারণে ছুটি ভোগ করতে পারবে । পূর্ণ মজুরীর ক্ষেত্রে একজন শ্রমিক সে প্রতিদিন কাজ করার জন্য যে মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা পায়, তার সমান হবে । এ আইনের ৮ ধারা অনুসারে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের ন্যূনতম ৪ দিনের ছুটি এবং শিশুদের ক্ষেত্রে ন্যূনতম ৫ দিন ছুটি মঞ্জুর করা হলে ৭৮ ধারা অনুসারে উক্ত ছুটি শুরু হবার পূর্বেই একজন শ্রমিককে যত দিন ছুটি মঞ্জুর করা হয়েছে, ততদিনের মজুরী অগ্রিম পরিশোধ করতে হবে ।



## বিশেষ বিধানসমূহ (Special Provisions)

### উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি –

- কারখানা আইন অনুযায়ী যে বিশেষ বিধানসমূহ রয়েছে সে সম্পর্কে জানতে পারবেন;
  - বিপদজনক শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত আইনের বিধান সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
  - পেশাগত ব্যাধি সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- (১) সরকারি প্রতিষ্ঠানকে অব্যাহতি দানের ক্ষমতা : উৎপাদন প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়, এমন কোন কর্মস্থল বা কারখানা যদি সরকারি কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে যুক্ত হয়, সেক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় শর্ত সাপেক্ষে সরকার এ আইনের বিশেষ কোন ধারা বা সমুদয় ধারা থেকে অব্যাহতি দিতে পারেন। -৮৬ ধারা।
  - (২) বিপদজনক কাজ : সরকারের কাছে যদি মনে হয় যে, কোন কারখানায় যে কাজ হয় তাতে নিয়োজিত লোকদের অক্ষমতা প্রাপ্ত, বিষক্রিয়া বা কোন বিশেষ রোগে আক্রান্ত হবার সম্ভাবনা রয়েছে, সেক্ষেত্রে উক্ত কারখানা বা বিশেষ শ্রেণীর কারখানার জন্য নিম্নরূপ বিধিমালা তৈরি করে দিতে পারেন:
    - (ক) নির্দিষ্ট কাজগুলোকে বিপদজনক কাজ বলে ঘোষণা দিতে পারেন;
    - (খ) উক্ত কাজে মহিলা, শিশু বা কিশোরদের নিয়োগ নিষিদ্ধ করতে পারেন;
    - (গ) উক্ত কাজে নিয়োজিত প্রত্যেক ব্যক্তির জন্য নিয়মিত ডাক্তারী পরীক্ষা করার ব্যবস্থা করা এবং ঐ সকল কাজ যাদের সক্ষমতা সার্টিফিকেট নেই তাদের নিয়োগ বন্ধ করে;
    - (ঘ) উক্ত কাজে নিয়োজিত বা উহার আশপাশে অবস্থানরত সকল ব্যক্তির নিরাপত্তার সুব্যবস্থা করা এবং ঐসকল কাজে বিশেষ সরঞ্জাম বা প্রক্রিয়া ব্যবহারের জন্য নির্দেশ প্রদান করে। -৭৮ ধারা।
  - (৩) কতিপয় দুর্ঘটনার নোটিশ : কোন কারখানায় কোন দুর্ঘটনার ফলে কেউ মারা গেলে বা শরীরে জখম হয়ে পরবর্তী ৫৮ ঘণ্টা কোন ব্যক্তি কাজে অক্ষম হলে, উক্ত কারখানার ম্যানেজারকে নির্দিষ্ট ফর্মে ও নির্দিষ্ট তারিখ উল্লেখপূর্বক উক্ত দুর্ঘটনা নোটিশ আকারে কারখানা পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করতে হবে। ৮ (ক) ধারা।
  - (৪) বিপদজনক ঘটনার নোটিশ : সরকার প্রয়োজন মনে করলে গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করে অগ্নিকাণ্ড, বিস্ফোরন, দালাল ধসে পড়া, যন্ত্রপাতি কারখানায় কোন কলকজায় সংঘটিত দুর্ঘটনার ফলে কারো প্রাণহানী বা দৈহিক কোন ক্ষয়ক্ষতি না হলেও ঐ সকল দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে ৮৮ ধারার বিধান প্রযোজ্য করে দিতে পারেন। ৮৯ ধারা।
  - (৫) কতিপয় ব্যাধি সম্পর্কে নোটিশ: ৯০ ধারা।
  - (১) কোন কারখানায় কোন শ্রমিক ৯১ ধারায় উল্লিখিত কোন রোগে আক্রান্ত হলে উক্ত কারখানার ম্যানেজার নির্দিষ্ট তারিখের মধ্যে নির্ধারিত পদ্ধতি অবলম্বন করে কারখানা পরিদর্শককে অবহিত করবেন।
  - (২) চিকিৎসক যদি পরীক্ষা করে কোন শ্রমিক যে কোন কারখানায় কাজ করছে তার শরীরে ৯১ ধারায় উল্লিখিত রোগে আক্রান্ত হয়েছে, তবে সেক্ষেত্রেও নিম্নবর্ণিত তথ্যসহ লিখিতভাবে কারখানা পরিদর্শককে অবহিত করতে হবে:
    - (ক) রোগীর নামসহ পূর্ণ যোগাযোগের ঠিকানা;

- (খ) চিকিৎসকের মতে উক্ত ব্যক্তি যে রোগে আক্রান্ত;
- (গ) উক্ত রুগী যে কারখানায় কাজ করছে, তার নাম, ঠিকানা;
- (৩) সরকার মনে করলে উল্লিখিত তালিকা থেকে কোন রোগ বাদ দিতে বা নতুন কোন রোগকে সংযোজন করতে পারেন।
- (৬) তফসিলভুক্ত ব্যাধিসমূহের তালিকা: ৯১ ধারা।
- (১) সীসার বিষক্রিয়া; ২। লিড-টেরাকথিল-এর বিষক্রিয়া; ৩। ফসফরাসের-বিষক্রিয়া ৪। পারদের বিষক্রিয়া; ৫। অশ্রের-বিষক্রিয়া; ৬। আরসেনিকের বিষক্রিয়া; ৭। নাইট্রাস ফিউমের বিষক্রিয়া ৮। কার্বন ডাই সালফাইডের বিষক্রিয়া; ৯। ক্রোম আলসারেশন; ১১। আনথ্রাক্স; ১২। সিলিকসিস; ১৩। হ্যালোজেন-এর বিষক্রিয়া; ১৪। রেডিয়াম বা অন্য কোন তেজস্ক্রিয়া উপাদানের; এবং খ) এক্সরের জন্য নানাবিধ উপসর্গ দেখা দেয়; ১৫। গাত্র চার্মে প্রাথমিক এপিথিলিওমেটোস ক্যান্সার; ১৬। মদ্যজনিত রক্ত শূন্যতা।

#### ৬। দুর্ঘটনা বা ব্যাধি সংক্রান্ত ঘটনার তদন্তের নির্দেশ দানের ক্ষমতা :

উপরিউক্ত বিষয় সম্পর্কে ৯১ ধারায় নিম্নরূপ বিধান বর্ণিত হয়েছে

- (১) সরকার মনে করলে কোন কারখানায় সংঘটিত দুর্ঘটনায় কারণ বা তফসিলে বর্ণিত ব্যাধির প্রমাণ সম্পর্কে তদন্তের জন্য কোন যোগ্য লোককে নিয়োগ করে বিজ্ঞপ্তি দিয়ে জানিয়ে দিতে পারেন এবং উক্ত তদন্ত কাজে সহযোগিতা করার জন্য আইনজ্ঞ বা বিশেষ জ্ঞানসম্পন্ন এক বা একাধিক এ্যাসেসর হিসেবে নিয়োগ করতে পারেন।
- (২) এধারা অনুযায়ী তদন্তকারী কর্মকর্তা সাক্ষীদের সাক্ষ্য দানের জন্য উপস্থিত করতে এবং প্রয়োজনীয় দলিলপত্র ও জিনিসপত্র হাজির করতে বাধ্য করতে পারেন। তিনি দেওয়ানী আদালতের সকল ক্ষমতা এবং প্রয়োজনে এক জন পরিদর্শকের ক্ষমতাও প্রয়োগ করতে পারেন এবং তিনি কোন তথ্য প্রকাশ করতে বললে ১৮৬০ সালের দণ্ড বিধির ১৭৬ ধারা মতে উক্ত তথ্য প্রকাশ করতে বাধ্য করতে পারেন।
- (৩) তদন্তকারী কর্মকর্তা দুর্ঘটনার কারণ বা রোগের প্রকোপ সম্পর্কে ও আনুসঙ্গিক বিষয় সম্পর্কে রিপোর্ট পেশ করবেন। তিনি বা এ্যাসেসরগণ সুপারিশ প্রদান করা প্রয়োজন মনে করলে তাও রিপোর্টের সাথে সংযুক্ত করতে পারেন।
- (৪) সরকার মনে করলে প্রদত্ত পূর্ণ রিপোর্ট বা অংশ বিশেষ প্রকাশ করতে পারেন।
- (৫) সরকার মনে করলে তদন্তের পদ্ধতি সম্পর্কে বিধিমালা প্রণয়ন করতে পারেন।

#### ৭। নমুনা সংগ্রহের ক্ষমতা (৯২ ধারা) :

- (১) একজন কারখানা পরিদর্শক কোন কারখানা চলাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষকে অবহিত করে কোন কারখানায় ব্যবহৃত বা ব্যবহারের জন্য রক্ষিত যে কোন দ্রব্যের যথেষ্ট পরিমাণ নমুনা হিসেবে সংগ্রহ করতে পারেন। তবে, সেক্ষেত্রে বর্ণিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে এবং যদি পরিদর্শকের মতে উক্ত দ্রব্য ব্যবহার দ্বারা-
- (ক) এ আইনের কোন বিধান বা বিধি লঙ্ঘিত হয়;
- (খ) কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের শারীরিক ক্ষতির সম্ভাবনা থাকে;
- (২) নমুনা সংগ্রহের সময় যে ব্যক্তিকে অবহিত করা হয়েছিল তিনি অনুপস্থিত থাকলে সংগৃহীত দ্রব্য তিন ভাগে ভাগ করে শীল গালা করে রাখা হবে।
- (৩) এক ভাগ অবহিতকরণ ব্যক্তিকে, এক ভাগ পরীক্ষার জন্য, এবং তৃতীয় ভাগ প্রয়োজনে আদালতে হাজিরের জন্য ব্যবহৃত হবে।
- (৪) উক্ত সংগৃহীত দ্রব্য সরকারি বিশ্লেষক কর্তৃক পরীক্ষা করে প্রদত্ত রিপোর্ট সাক্ষ্য হিসেবে ব্যবহার করা যাবে।

### পাঠ সংক্ষেপ

উৎপাদন প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়, এমন কোন কর্মস্থল বা কারখানা যদি সরকারি কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে যুক্ত হয়, সেক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় শর্ত সাপেক্ষে সরকার এ আইনের বিশেষ কোন ধারা বা সমুদয় ধারা থেকে অব্যাহতি দিতে পারেন। কোন কারখানায় কোন দুর্ঘটনার ফলে কেউ মারা গেলে বা শরীলে জখম হয়ে পরবর্তী ৫৮ ঘণ্টা কোন ব্যক্তি কাজে অক্ষম হলে, উক্ত কারখানার ম্যানেজারকে নির্দিষ্ট ফর্মে ও নির্দিষ্ট তারিখ উল্লেখপূর্বক উক্ত দুর্ঘটনা নোটিশ আকারে কারখানা পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করতে হবে। একজন কারখানা পরিদর্শক কোন কারখানা চলাকালে যথাযথ কর্তৃপক্ষকে অবহিত করে কোন কারখানায় ব্যবহৃত বা ব্যবহারের জন্য রক্ষিত যে কোন দ্রব্যের যথেষ্ট পরিমাণ নমুনা হিসেবে সংগ্রহ করতে পারেন।





দন্ড ও কার্যবিধি, আপীল ও কল্যাণ অফিসার

(Panalties and Procedure, Appeals and Welfare Officer)

উদ্দেশ্যে

এ পাঠ শেষে আপনি-

- কারখানা আইনের বিধান লঙ্ঘন করলে কি কি দন্ড প্রাপ্ত হতে হবে তা জানতে পারবেন;
- বিভিন্ন ক্ষেত্রে মালিকের দায় দায়িত্ব সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- আপীল সংক্রান্ত আইনের বিধান জানতে পারবেন; এবং
- কল্যাণ অফিসার ও তার দায়িত্ব কর্তব্য সম্পর্কে জানতে পারবেন।

অপরাধের জন্য সাধারণ দন্ড :

- (১) কারখানা আইনের ৯৩ ধারা অনুসারে এ আইনে কোন রূপ দন্ডের ব্যবস্থা করা না হয়ে থাকলে এবং ৯৪ ধারার বিধান সাপেক্ষে কোন কারখানার বিধি-বিধান বা বিধানের কোন কর্ম বিধি বা তার অধীন কোন আদেশ অমান্য করলে উক্ত কারখানার ম্যানেজার ও মালিককে পৃথকভাবে ১০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা এবং উক্ত অপরাধ চলতে থাকলে প্রতিদিন ৫০০ টাকা করে জরিমানা দন্ডে দন্ডিত হবে।
- (২) কতিপয় অবস্থায় কারখানার প্রাঙ্গনের মালিকের দায়দায়িত্ব: কারখানা আইনে ৯৪ ধারাতে কারখানা প্রাঙ্গনে মালিকের নিম্নরূপ দায়দায়িত্ব বর্তায়:
  - (১) যে ক্ষেত্রে কোন একটি প্রাঙ্গনে আলাদা আলাদা কারখানা হিসেবে ব্যবহারের জন্য পৃথক পৃথক ভবন ভিন্ন ভিন্ন মালিকের নিকট ভাড়া বা ইজারা দেয়া হয়, সেক্ষেত্রে উক্ত প্রাঙ্গনের মালিক প্রবেশ পথ, পানি সরবারহ, পয়ঃনিষ্কাশন প্রণালী, আলো, বাতাস ও স্বাস্থ্য সম্মত পরিবেশ বজায় রাখাসহ সাধারণ সুযোগ সুবিধা নিশ্চিত করার জন্য মালিক দায়ী থাকবেন।
  - (২) অত্র আইনের উপধারা (১) এ বর্ণিত বিধানসমূহ পালনের জন্য সরকারি নিয়ন্ত্রণ সাপেক্ষে প্রধান পরিদর্শক মালিকের প্রয়োজনীয় আদেশ দানের ক্ষমতা রাখেন।
  - (৩) যখন একই প্রাঙ্গনে অবস্থিত স্বতন্ত্র তলা বা ফ্ল্যাট ভিন্ন ভিন্ন কারখানা হিসেবে ব্যবহারের জন্য পৃথক পৃথক দখলদারের নিকট ভাড়া দেয়া হয়, সে ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বিষয়াবলীর জন্য এ আইনের বিধানসমূহ ভঙ্গ হলে প্রাঙ্গনের মালিক সংশ্লিষ্ট সকল কারখানার দখলদার বা ম্যানেজার হিসেবে দায়ী থাকবেন:
    - (ক) পায়খানা, প্রসাবখানা, ও ধৌত করার সুবিধা এবং প্রয়োজনীয় পানি সরবারহের সুবিধা;
    - (খ) যে সকল কলকজা ও যন্ত্রপাতি প্রাঙ্গনের মালিক বা কারখানার মালিক বলে সুনির্দিষ্ট নহে তা ঘিরে রাখার ব্যবস্থা;
    - (গ) বিভিন্ন তলায় বা ফ্ল্যাটে যাওয়া আসার নিরাপদ ব্যবস্থাসহ বিভিন্ন পথ, সিড়ির ব্যবস্থা করা ও পরিষ্কার রাখা;
    - (ঘ) অগ্নিনির্বাপক ব্যবস্থা রাখা;
    - (ঙ) যে সকল সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা আছে তা রক্ষণাবেক্ষণ করা;
    - (চ) হোয়েস্ট ও লিফট রক্ষণাবেক্ষণ করা;
- (৪) উপধারা ৩ অনুসারে বিধানসমূহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকারের নিয়ন্ত্রণ সাপেক্ষে প্রধান পরিদর্শক আদেশ জারি করতে পারেন।
- (৩) পূর্ববর্তী জরিমানার পর পরিবর্তিত জরিমানা : কারখানা আইনের ৯৫ ধারায় বর্ণিত হয়েছে যে, এই আইনের ৯৩ ধারা অনুযায়ী কোন অপরাধের জন্য সাজাপ্রাপ্ত হবার পর যদি পুনরায় এ ধরনের অপরাধ

করে, তবে পরবর্তী অপরাধের জন্য ৬ মাসের কারা দণ্ড বা এক হাজার টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডই হতে পারে।

তবে, পরবর্তী অপরাধের ২ বছরের অধিক কাল পূর্বে কোন সাজা পেয়ে থাকলে তা হিসাবে ধরা হবে না।

(৪) **পরিদর্শকের কাজে বাধা সৃষ্টির জন্য দণ্ড (৯৬ ধারা) :** পরিদর্শককে, তার ক্ষমতা প্রয়োগে বাধাদান করলে অথবা কাউকে তলব করলে, যদি সাক্ষাত না করে বা কোন রেজিস্ট্রার না দেখায় বা দেখতে ব্যর্থ হয় বা অন্য কোন তথ্য প্রদানে ব্যর্থ হয় বা কোন তথ্য গোপন করলে বা কোন শ্রমিককে কোন পরিদর্শকের সামনে হাজির হতে বাধা দান করলে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ৩ মাস পর্যন্ত কারা দণ্ড বা পাঁচশত টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।

(৫) **তথ্য ফাঁস করার জন্য দণ্ড (৯৭ ধারা) :** অত্র আইনের ৯৭ ধারা অনুযায়ী কোন পরিদর্শক দায়িত্ব পালনের সময় ছাড়া চাকুরিতে থাকা অবস্থায় চাকুরী হতে অবসর নেয়ার পরও কোন গোপন তথ্য ফাঁস করিবে না। এধরনের কোন তথ্য ফাঁস করলে তাঁকে ৬ মাস পর্যন্ত জেল অথবা ১০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।

(৬) **তথ্য ফাঁস করার উপর বিধি নিষেধ :** অত্র আইনের ৯৮ ধারা অনুযায়ী কোন কারখানা পরিদর্শক এ আইনের অধীন কর্তব্য পালনের প্রয়োজন ব্যতিত চাকুরীতে থাকা অবস্থায় অথবা চাকুরি থেকে অব্যহতি নেবার পরও কলকারখানার গোপন তথ্য প্রকাশ করতে পারবে না, শুধু মাত্র কারখানার কর্তৃপক্ষ থেকে অনুমতি নিয়ে অথবা ফৌজদারী কার্যবিধি সম্পাদনের লক্ষ্যে ব্যবহৃত হলে তথ্য ফাঁসের দায়ে অভিযুক্ত হবে না। অন্যথায় তথ্য ফাঁসের দায়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ছয় মাসের জেল বা ১০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হতে পারে।

(৭) **শ্রমিকদের অপরাধ :** কারখানা আইনের ৯৯ ধারা অনুযায়ী শ্রমিকদের অপরাধ ও দণ্ড সম্পর্কে নিম্নরূপ বিধান করেছে-

(১) ১১১ ধারার বিধান সাপেক্ষে অত্র আইনের কোন বিধান বা তার অধীন প্রণীত কোন কার্য বিধি বা আদেশ ভঙ্গ করে, তবে ৫০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে।

(২) এ ধারার উপধারা (১) এর অধীনে কোন অপরাধের জন্য কোন শ্রমিক দণ্ড প্রাপ্ত হলে সংশ্লিষ্ট কারখানার দখলকারী বা ম্যানেজার ঐ অপরাধ থেকে শ্রমিককে ফেরানোর জন্য যুক্তিসঙ্গত ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হয়েছেন, তা প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত কারখানা দখলকারী বা ম্যানেজার উক্ত অপরাধের জন্য দায়ী হবেন না।

(৮) **মিথ্যা সক্ষমতা সার্টিফিকেট ব্যবহারের দণ্ড (১০০ ধারা) :** অত্র আইনের ৬৮ ধারা অনুসারে মঞ্জুরীকৃত সক্ষমতার সনদপত্র অন্য কাউকে ব্যবহার করতে দিলে অথবা ব্যবহার করতে দেবার চেষ্টা করলে সে ১ মাসের কারা দণ্ড বা ৫০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।

(৯) **শিশু শ্রমিককে দ্বৈত কাজে নিয়োগের জন্য দণ্ড (১০১ ধারা) :** কারখানা আইনের ৭০ (৫) ধারায় বর্ণিত আদেশে কোন শিশু শ্রমিককে দ্বৈত নিয়োগ করা যাবেনা। এধরনের দ্বৈত নিয়োগ করা হলে উক্ত শিশু শ্রমিকের বাবা মা অথবা নিয়ন্ত্রণকারী ব্যক্তি বা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক অথবা তার মজুরী থেকে প্রত্যক্ষভাবে উপকার প্রাপ্ত ব্যক্তি থেকে অনধিক ৫০ টাকা দণ্ড আদায় করা যাবে।

তবে, কারখানার মালিক বা ম্যানেজার বা অভিভাবক যদি প্রমাণ করতে পারেন তাদের এ বিষয়ে কোন প্ররোচনা বাসায় ছিল না, তবে এ দণ্ড তাঁদের জন্য প্রযোজ্য হবে না।

**অংশীদারী প্রতিষ্ঠান, কোম্পানি প্রভৃতির অপরাধ (১০২ ধারা) :** কারখানা আইনের ১০২ ধারায় অংশীদারী প্রতিষ্ঠান ও কোম্পানি প্রভৃতির অপরাধ সম্পর্কে নিম্নরূপ বিধানের বর্ণনা দেয়া আছে:

(১) কোন কারখানার মালিক দণ্ডনীয় হবার অর্থ হলো নিগোক্ত ব্যক্তিবর্গের দণ্ডের আওতায় আসা-

(ক) অংশীদারী বা যৌথ মালিকানায় পরিচালিত প্রতিষ্ঠানের বেলায় উহার প্রত্যেক সদস্য বা অংশীদার; অথবা

(খ) পাবলিক লি: কোম্পানির বেলায় উহার প্রত্যেক পরিচালক; অথবা

(গ) প্রাইভেট লি: কোম্পানি হলে প্রত্যেক শেয়ারহোল্ডার,

কতিপয় দায়-দায়িত্ব হতে মালিক বা ম্যানেজারের অব্যাহতি : অত্র আইনের ১০৩ ধারায় মালিক বা ম্যানেজার অব্যাহতি পাবার বিষয়ে নিম্নরূপ শর্ত দেয়া আছে:

কোন কারখানার মালিক বা ম্যানেজার যদি আদালতে প্রমাণ করতে পারে যে, সংঘটিত ঘটনার জন্য অন্য কেউ দায়ী এবং এ ক্ষেত্রে তাঁরা নিজ নিজ দায়িত্ব সঠিক ও যথার্থভাবে পালন করেছেন এবং উক্ত ঘটনা তাদের অজান্তে এবং তাদের সম্মতি ব্যতিরেকে ঘটেছে এবং উক্ত অপরাধটি অন্য কোন ব্যক্তি নিজ দায়িত্বে করেছে, সেক্ষেত্রে মালিক বা ম্যানেজারকে উক্ত অপরাধের দায়-দায়িত্ব থেকে অব্যাহতি পাবেন।

আদালত কর্তৃক আদেশ দানের ক্ষমতা : ৯০৪ ধারা - এ আইন অনুযায়ী কোন মালিক কোন অপরাধের জন্য দণ্ডনীয় হলে, উক্ত দণ্ড ব্যতিত ক্ষতিপূরণ দানের জন্য নির্দিষ্ট সময় বেধে দিতে পারেন। মালিক বা ম্যানেজার যদি আদালতের আদেশ নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে পুরাপুরি পূরণ না করে, তবে উক্ত তারিখের পর থেকে উক্ত অপরাধ অব্যাহত আছে বলে ধরে নেয়া হবে। সেক্ষেত্রে ছয় মাস পর্যন্ত কারা দণ্ড বা প্রতিদিন ১০০ টাকা করে জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে।

আপীল করার পদ্ধতি : ১৯৭৯ সালের কলকারখানা বিধিমালার ৯০ ধারা মোতাবেক নিম্নলিখিত পদ্ধতিতে আপীল, আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থান করতে হবে;

(১) কারখানা আইনের ১০৮ ধারা অনুযায়ী আপীল স্মারকলিপি আকারে ৩০ দিনের মধ্যে উপস্থাপন করতে হবে। উক্ত স্মারক লিপিতে পরিদর্শকের বিরুদ্ধে আপীলকারীর আপত্তির কারণ উল্লেখ করতে হবে। নির্ধারিত কোর্ট ফিসহ পরিদর্শকের আদেশের একটি অনুলিপি স্মারকলিপির সাথে সংযোজন করে দিতে হবে। ৯০(১) ধারা।

(২) আপীলকারী এ্যাসেসরের মাধ্যমে শুনানীর জন্য আবেদন করতে পারে। সেক্ষেত্রে স্মারকলিপি পাবার পর এ্যাসেসরের জন্য নির্ধারিত খরচ জমা দিতে বলতে পারেন। ৯০(২) ধারা

(৩) আপীল কর্তৃপক্ষ আপীল প্রাপ্তির পর যদি যুক্তিযুক্ত মনে করেন বা আপীলকারী যদি এ্যাসেসরের মাধ্যমে আপীল শুনানীর জন্য অনুরোধ জানান, তবে উক্ত কারখানার প্রতিনিধি হিসেবে মালিকদের রেজিস্ট্রার সমিতিতে একজন এ্যাসেসর নিয়োগ করার জন্য অনুরোধ জানাবেন। রেজিস্ট্রার যদি একজন এ্যাসেসর নিয়োগ করেন তবে আপীল কর্তৃপক্ষও একজন এ্যাসেসর নিয়োগ করবেন। তারপর, আপীল শুনানীর জন্য আপীল কর্তৃপক্ষ তারিখ ও স্থান ঠিক করে আপীল কারী ও মুখ্য প্রধান পরিদর্শককে অথবা প্রয়োজনে পরিদর্শককে নোটিশ দিবেন। এ্যাসেসরদেরও উক্ত অনুরূপ নোটিশ প্রদান করতে হবে। ৯০(৩) ধারা

(৪) আপীলকারী আর্জিতে যদি এ্যাসেসরের জন্য অনুরোধ জানান তা হলে সে যে রেজিস্ট্রারের সমিতির সদস্য তার নাম আর্জিতে উল্লেখ করবেন। ৯০(৪) ধারা।

(৫) সংশ্লিষ্ট সমিতি কারখানা আইনের ১০৮ (২) অনুসারে নিম্নে বর্ণিত শর্তে এ্যাসেসর নিয়োগ করবেন:

(ক) আপীলকারী কোন সমিতির সদস্য হলে সেই সমিতি;

(খ) আপীলকারীর একাধিক সমিতির সদস্য হয়ে থাকলে তিনি যে সমিতির এ্যাসেসর নিয়োগ করতে ইচ্ছুক সে সমিতি;

(গ) আপীলকারী যদি কোন সমিতির সদস্য না হয়ে থাকেন বা সমিতির সদস্য হয়ে থাকলে যদি তার নাম উল্লেখ না করেন, সে ক্ষেত্রে আপীল কর্তৃপক্ষ তাদের ইচ্ছামত যে কোন সমিতি থেকে এ্যাসেসর নিয়োগ করতে পারেন। ৯৫(৫) ধারা।

(৬) কারখানা বিধিমালার ৯০(৩) এবং ৯০(৫) ধারা মতে নিযুক্ত এ্যাসেসর আপীল শ্রবণের জন্য প্রত্যেক দিন সবোর্চ ৫০ টাকা করে আপীল কর্তৃপক্ষ ফি গ্রহণ করতে পারবেন। যেক্ষেত্রে আপীলকারীর অনুরোধে এ্যাসেসর নিয়োগ করা হয়েছে, সেক্ষেত্রে আপীলকারী কর্তৃপক্ষ হতে ৯(২) ধারা মতে এ্যাসেসরের ভ্রমণ ভাতা প্রদান করা হবে এবং যদি জমাকৃত অর্থ হতে এ্যাসেসরকে ভ্রমণ ভাতা প্রদানের পরে অবশিষ্ট টাকা থাকলে আপীলকারীকে ফেরত দিতে হবে।

**কল্যাণ অফিসার ও তার কর্তব্য :** ১৯৭৯ সালের কারখানা বিধিমালার ১৩ ধারায় কল্যাণ অফিসার নিয়োগ এবং ১৪ ধারায় তার কর্তব্য সম্পর্কে বিধি বিধান বর্ণিত হয়েছে।

**কল্যাণ অফিসারের নিয়োগ :** ১৯৭৯ সালের কারখানা বিধি মালার ৯৩ ধারা মতে কোন কারখানায় ৫০০ জন বা ততোধিক লোক নিয়োজিত থাকে তবে, সে ক্ষেত্রে একজন কল্যাণ অফিসার নিয়োগ করতে হবে। তবে শর্ত থাকে যে, যে কারখানায় ২০০০ এর বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে সেক্ষেত্রে প্রতি ২০০০ শ্রমিকের জন্য ১ জন এবং তার অংশের জন্য একজন করে কল্যাণ অফিসার নিয়োগ আবশ্যিক।

**কল্যাণ অফিসারের দায়িত্ব ও কর্তব্য :** ১৯৭৯ সালের কারখানা বিধিমালার ৯৪ ধারা অনুসারে একজন কারখানা কল্যাণ অফিসার নিম্নরূপ কর্তব্য পালন করবেন:

- (১) শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে মধুর সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য তাদের মধ্যে যোগাযোগ রক্ষা করবেন;
- (২) কোন মতপার্থক্য দেখা দিলে তিনি শ্রমিকদের বক্তব্য শুনবেন এবং তা দূর করার সচেষ্ট থাকবেন;
- (৩) কারখানায় শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে কোন বিরোধ দেখা দিলে তা দূর করার জন্য নিজ প্রভাব খাটাবেন;
- (৪) শ্রমিকদের মজুরী ও চাকুরির শর্ত নিয়ে শ্রমিক ও মালিক প্রতিনিধিদের নিয়ে আলোচনা করবেন;
- (৫) শ্রমিকরা যাতে সুচিকিৎসা পেতে পারেন তার জন্য কল্যাণ অফিসার, কারখানার মেডিকেল অফিসারদের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করবেন;
- (৬) তিনি শ্রমিক ও মালিক পক্ষের মধ্যে সম্পর্কের উন্নয়নের জন্য সচেষ্ট থাকবেন;
- (৭) উক্ত অফিসার বিভিন্ন কমিটি, উৎপাদন কমিটি, সমবায় ও কল্যাণ সমিতিগুলোকে উৎসাহদান করবেন এবং উক্ত কমিটিগুলো তদারকি করবেন;
- (৮) তিনি শ্রমিকদের বিভিন্ন সুযোগ সুবিধার বিষয়ে লক্ষ্য রাখবেন;
- (৯) তিনি স্ববেতনে ছুটির ক্ষেত্রে শ্রমিকের পক্ষ হয়ে মালিককে সহায়তা দান ও স্ববেতনে ছুটি ও অন্যান্য নিয়ম কানূনের বিষয়ে শ্রমিকদের অবহিতকরণসহ বুঝাবেন;
- (১০) তিনি শ্রমিকদের সমবায় সমিতি ও বিভিন্ন সমবায় সমিতি, ন্যায্য মূল্যের দোকান স্থাপন, সামাজিক ও প্রমোদনমূলক সুযোগসুবিধা, স্বাস্থ্য রক্ষা, তাদের সন্তানদের লেখাপড়ার সুযোগ, গৃহ সংস্থাপন, খাদ্য ইত্যাদি শ্রম কল্যাণমূলক কাজের প্রতি নজর রাখবেন;
- (১১) তিনি শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে ও জীবন যাত্রার মান উন্নয়নের জন্য অবিরাম চেষ্টা করবেন;
- (১২) তিনি নতুন শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ, তাদের শিক্ষার উন্নয়ন এবং কারিগরি প্রতিষ্ঠানে যোগাদানে উৎসাহিত করার জন্য মালিক পক্ষকে পরামর্শ প্রদান করবেন।

## পাঠ সংক্ষেপ

কারখানা আইনের ৯৩ ধারা অনুসারে এ আইনে কোন রূপ দন্ডের ব্যবস্থা করা না হয়ে থাকলে এবং ৯৪ ধারার বিধান সাপেক্ষে কোন কারখানার বিধি-বিধান বা বিধানের কোন কর্ম বিধি বা তার অধীন কোন আদেশ অমান্য করলে উক্ত কারখানার ম্যানেজার ও মালিককে পৃথকভাবে ১০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা এবং উক্ত অপরাধ চলতে থাকলে প্রতিদিন ৫০০ টাকা করে জরিমানা দন্ডে দন্ডিত হবে। পরিদর্শককে, তার ক্ষমতা প্রয়োগে বাধাদান করলে অথবা কাউকে তলব করলে, যদি সাক্ষাত না করে বা কোন রেজিস্ট্রার না দেখায় বা দেখতে ব্যর্থ হয় বা অন্য কোন তথ্য প্রদানে ব্যর্থ হয় বা কোন তথ্য গোপন করলে বা কোন শ্রমিককে কোন পরিদর্শকের সামনে হাজির হতে বাধা দান করলে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ৩ মাস পর্যন্ত কারা দন্ড বা পাঁচশত টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দন্ডে দন্ডিত হবে। অত্র আইনের ৯৮ ধারা অনুযায়ী কোন কারখানা পরিদর্শক এ আইনের অধীন কর্তব্য পালনের প্রয়োজন ব্যতীত চাকুরীতে থাকা অবস্থায় অথবা চাকুরি থেকে অব্যহতি নেবার পরও কলকারখানার গোপন তথ্য প্রকাশ করতে পারবে না, শুধু মাত্র কারখানার কর্তৃপক্ষ থেকে অনুমতি নিয়ে অথবা ফৌজদারী কার্যবিধি সম্পাদনের লক্ষ্যে ব্যবহৃত হলে তথ্য ফাঁসের দায়ে অভিযুক্ত হবে না। অন্যথায় তথ্য ফাঁসের দায়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ছয় মাসের জেল বা ১০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দন্ডে দন্ডিত হতে পারে। কারখানা আইনের ৭০ (৫) ধারায় বর্ণিত আদেশে কোন শিশু শ্রমিককে দ্বৈত নিয়োগ করা যাবে না। এ আইন অনুযায়ী কোন মালিক কোন অপরাধের জন্য দন্ডনীয় হলে, উক্ত দন্ড ব্যতীত ক্ষতিপূরণ দানের জন্য নির্দিষ্ট সময় বেধে দিতে পারেন। ১৯৭৯ সালের কারখানা বিধি মালার ৯৩ ধারা মতে কোন কারখানায় ৫০০ জন বা ততোধিক লোক নিয়োজিত থাকে তবে, সে ক্ষেত্রে একজন কল্যাণ অফিসার নিয়োগ করতে হবে।

## চূড়ান্ত মূল্যায়ন

### সংক্ষিপ্ত প্রশ্নাবলী

- ১। ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন অনুসারে নিম্নলিখিত বিষয়ে সংজ্ঞা দিন :
  - ক. কারখানা।
  - খ. কারখানা পরিদর্শক।
  - গ. প্রত্যয়নকারী চিকিৎসক।
  - ঘ. যোগ্যতার প্রত্যয়ন পত্র।
  - ঙ. প্রাপ্ত বয়স্কদের কাজের সময়।
  - চ. প্রাপ্ত বয়স্কদের কাজের ঘণ্টা।
  - ছ. অতিরিক্ত সময়ের জন্য মজুরী।
  - জ. মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি।
  - ঝ. উৎপাদন প্রক্রিয়া।
- ২। শিশু শ্রমিকের জন্য কারখানা আইনে বিশেষ বিধানগুলো বর্ণনা করুন।
- ৩। মহিলা শ্রমিকের জন্য কারখানা আইনে বিশেষ বিধানগুলো বর্ণনা করুন।

### রচনামূলক প্রশ্নাবলী

১. কারখানা নিবন্ধনকরণ সম্পর্কে কারখানা আইন, ১৯৬৫-তে কি কি বিধান রয়েছে? আলোচনা করুন।
২. শ্রমিকদের স্বাস্থ্য-সংরক্ষণের জন্য কারখানা আইন ১৯৬৫ তে যে সকল বিধান আছে তা বর্ণনা করুন।
৩. কারখানা আইন ১৯৬৫তে দুর্ঘটনা হতে শ্রমিকদের নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থাগুলো বর্ণনা করুন।
৪. পূর্ণবয়স্ক শ্রমিকদের কাজের ঘণ্টা, ছুটি ও অবকাশ সম্পর্কে কারখানা আইনের বিধানসমূহ আলোচনা করুন।
৫. শিশু শ্রমিকদের নিয়োগ সংক্রান্ত ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনের বিধানগুলো আলোচনা করুন।
৬. তরুণ, মহিলা ও শিশুদের নিরাপত্তার জন্য কারখানা আইনে যে সকল বিধান রয়েছে, সংক্ষেপে আলোচনা করুন।
৭. ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন অনুসারে শ্রমিকদের কল্যাণমূলক বিধানগুলো বর্ণনা করুন।
৮. কারখানা আইন-১৯৬৫ অনুসারে বিভিন্ন অপরাধের দণ্ড সম্পর্কে বর্ণনা করুন।
৯. কল্যাণ অফিসার নিয়োগ, ক্ষমতা ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
১০. ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনের বিশেষ বিধানসমূহ বর্ণনা করুন।