

## জোরপূর্বক শ্রম সূচক

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) জোরপূর্বক শ্রমকে যে কোনো ধরনের কাজ বা পরিষেবা যা জরিমানার ভিত্তিপ্ৰদর্শনের মাধ্যমে তাদের স্বেচ্ছাসম্মতি ব্যতীত কোনো ব্যক্তির থেকে শ্রম আদায় করা হিসেবে সংজ্ঞায়িত করে। বাধ্যতামূলক শ্রম পরিস্থিতি সনাক্তকরণের সুবিধার্থে, আইএলও এগারোটি সূচক তৈরি করেছে যেগুলি মূল চিহ্নিতকারী হিসাবে কাজ করে। এই বাধ্যতামূলক শ্রম সূচকগুলির উদাহরণ সনাক্ত করা বিশ্রান্তিকর এবং চ্যালেঞ্জিং হতে পারে।

নিম্নে আইএলও সূচকগুলির প্রতিটির একটি সরল সারাংশ প্রদান করা হল। এতে প্রতিটি বিভাগের সাথে সম্পর্কিত একটি বিবরণ, একটি উদাহরণ এবং সম্ভাব্য উপ-সূচক অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

এই নথির লক্ষ্য হচ্ছে কোন কোম্পানির অপারেশন এবং সাপ্লাই চেইনে জোরপূর্বক শ্রম ঝুঁকি সনাক্তকরণে সহায়তা করার জন্য দরকারী তথ্য সরবরাহ করা।

প্রতিটি সূচকের তীব্রতাকে অগ্রাধিকার দিতে এবং মূল্যায়ন করতে, এগুলিকে ২ থেকে ৫ পর্যন্ত চারটি রেটিং বিভাগে বিভক্ত করা হয়েছে, যার মধ্যে ৫ হচ্ছে সর্বাধিক অধিভুক্ত রেটিং।



সমস্ত সূচকগুলি যখন গুরুত্বপূর্ণ এবং প্রাসঙ্গিক, এটি মাথায় রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে রেটিং বৃদ্ধির সাথে সাথে উৎপাদনকারী ব্র্যান্ডগুলির উদ্বিগ্নতাও বৃদ্ধি পাবে। এই রেটিং সিস্টেম আপনাকে জোরপূর্বক শ্রম সংযুক্ত ঝুঁকিগুলিকে কার্যকরভাবে মূল্যায়ন করতে এবং সেই অনুযায়ী যথাযথ পদক্ষেপ নিতে সাহায্য করে।

## দুর্বলতার অপব্যবহার:



যখন একজন নিয়োগকর্তা বা তৃতীয় পক্ষ (যেমন: নিয়োগ সংস্থা) একজন কর্মীর দুর্বল অবস্থার সুবিধা নেয়। এটি অভিবাসী শ্রমিকদের সাথে প্রায়ই ঘটে থাকে, যারা স্থানীয় ভাষায় কথা বলতে পারেন না।

### উদাহরণ

একজন অভিবাসী কর্মীকে বিদেশে চাকরি নেওয়ার জন্য নিয়োগ করা হয়। তিনি দেশ ছাড়ার আগে নিজের ভাষায় একটি চুক্তি স্বাক্ষর করেন। আয়োজক দেশে পৌঁছানোর পর, তাকে সেখানকার স্থানীয় ভাষায় একটি চুক্তি স্বাক্ষর করতে বলা হয়, যে ভাষায় তিনি কথা বলতে পারেন না। যখন তিনি স্বাক্ষর করতে অনিচ্ছা প্রকাশ করেন, তারা তাকে জরিমানা ফি সহ ফেরত পাঠানোর হুমকি দেয়। অন্য কোন বিকল্প ছাড়াই তিনি চুক্তিতে স্বাক্ষর করেন। যেটিতে কাজের সময়সীমা এবং মজুরি ধারা তার মূল চুক্তির তুলনায় কম। এই চুক্তিটি তাকে তার মজুরি এবং সুবিধার একটি অংশে প্রতারণা করে।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকদের কি স্থানীয় ভাষা জানা আছে?



শ্রমিকদের কি স্থানীয় আইন সম্পর্কে জানা আছে?



শ্রমিকদের কি জীবিকা নির্বাহের অন্য কোন সীমিত বিকল্প ব্যবস্থা আছে?



শ্রমিকরা কি সংখ্যালঘু ধর্মীয় বা জাতিগত গোষ্ঠীর অন্তর্গত?



শ্রমিকদের কি কোন অক্ষমতা আছে?



শ্রমিকদের কি অন্যান্য বৈশিষ্ট্য আছে যা তাদেরকে সংখ্যাগরিষ্ঠ জনসংখ্যা থেকে আলাদা করে?



শ্রমিকরা কি তাদের আত্মীয়স্বজনদের জন্য চাকরি, বাসস্থান, খাবার এবং কাজ সহ একাধিক জিনিসের জন্য কর্মসংস্থানের উপর নির্ভর করে?

## প্রতারণা:



প্রতারণা মূলত কর্মীকে যা প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছে তা মৌখিকভাবে বা লিখিতভাবে সরবরাহ করতে ব্যর্থ হওয়ার সাথে সম্পর্কিত। প্রতিশ্রুত অর্থ প্রদান এবং কাজের শর্তগুলি বাস্তবায়িত হয় না এবং শ্রমিকরা পালানোর ক্ষমতা ছাড়াই আপত্তিজনক পরিস্থিতিতে আটকা পড়ে থাকেন।

### উদাহরণ

একজন অভিবাসী শ্রমিককে একটি পোশাক কারখানায় দর্জির চাকরির প্রস্তাব দেওয়া হয়েছিল। তিনি স্বেচ্ছায় এই কাজটি করতে রাজি হন। কারণ এটি তার অভিজ্ঞতা এবং দক্ষতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ ছিল। কাজের প্রথম দিনে, তিনি আবিষ্কার করেন যে কাজটি তাকে অফার করা হয়েছিল এটি সেই কাজ নয়; পরিবর্তে, তিনি একজন পরিচ্ছন্নকর্মী হিসাবে কাজ করবেন। উপরন্তু, প্রাথমিকভাবে প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল যে তাকে কর্মস্থলে একটি ব্যক্তিগত রুম দেওয়া হবে। কিন্তু পৌঁছানোর পর তাকে একটি অপরিষ্কার ভিড়যুক্ত শেয়ারিং রুমে থাকতে বাধ্য করা হয়েছিল।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকরা কি এমন তথ্য পান যা তাদের কাজের অবস্থার সাথে সম্পর্কিত ফ্রি এবং অবহিত সম্মতি প্রদান করে?



শ্রমিকরা কি তাদের কাজের অবস্থার সাথে সম্পর্কিত স্পষ্ট এবং সংক্ষিপ্ত তথ্য পান?



শ্রমিকদের কাছে কি তাদের মজুরি সম্পর্কিত স্পষ্ট এবং সংক্ষিপ্ত তথ্য এবং কখন তাদের বেতন দেওয়া হবে সেসব তথ্য আছে?



শ্রমিকরা কি জানেন যে তারা কি ধরনের কাজ করবেন?



শ্রমিকরা কি জানেন তাদের জীবনযাত্রার অবস্থা কেমন হবে?



শ্রমিকরা কি আসার আগে চাকরির স্থল এবং নিয়োগকর্তার পরিচয় জানেন?

## মাত্রারিক্ত ওভারটাইম



জোরপূর্বক শ্রমিকরা জাতীয় আইন বা যৌথ চুক্তি দ্বারা নির্ধারিত সীমার বাইরে অতিরিক্ত ঘন্টা বা দিন কাজ করতে বাধ্য হতে পারেন। অনুপস্থিত সহকর্মীদের স্থানান্তর এবং কাজের সময় পরিপূর্ণ করতে, অথবা দিনে ২৪ ঘন্টা, সপ্তাহে ৭ দিন ডাকামাত্র উপস্থিত থাকার মাধ্যমে তাদের বিরতি এবং দিনের ছুটি অস্বীকার করা হতে পারে।

### উদাহরণ

তাদের দশ ঘন্টার শিফটে, জ্বুতা কারখানার শ্রমিকদের কোন বিরতি দেওয়া হয় না। উপরন্তু, প্রায় প্রতিটি কাজের শিফটের সময়, তাদেরকে নির্ধারিত সময়ের বাইরেও কয়েক ঘন্টা কাজ চালিয়ে যেতে বাধ্য করা হয়। যদি তারা অভিযোগ করে বা এই কাজটি করতে অস্বীকার করে, তাদেরকে বলা হয় যে তাদের বেতন কর্তন করা হবে বা তারা তাদের চাকরি হারাবে।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকরা কি জাতীয় আইনে অনুমোদিত থাকা সময়ের অধিক অতিরিক্ত কাজ করে?



শ্রমিকদের কি কিছু হুমকির (যেমন, বরখাস্ত, মজুরি হ্রাস, শারীরিক শাস্তি, ইত্যাদি) অধীনে অতিরিক্ত সময় ধরে কাজ করতে হয়?



শ্রমিকরা কি ন্যূনতম মজুরি পান?

## আইসোলেশন



এই সূচকটি জোরপূর্বক শ্রমের শিকারদের সাথে সম্পর্কিত যাদেরকে দূরবর্তী স্থানে আইসোলেশনে রাখা হয় এবং বহির্বিষয়ের সাথে যোগাযোগ অস্বীকার করা হয়।

### উদাহরণ

এমন একটি এলাকায় পাম তেলের বাগানের একটি কর্মস্থল রয়েছে যেখানে সহজে প্রবেশযোগ্য নয়। যেহেতু গণপরিবহন সংকটের কারণে শ্রমিকরা সচারচর জায়গাটি থেকে বের হতে পারেন না। কোন সেল ফোন সংকেত না থাকায়, বহির্বিষয়ের সাথে তাদের যোগাযোগ খুবই কম থাকে। যদিও সাইট অফিসে বাগানের ম্যানেজারের জন্য ওয়াই-ফাই রয়েছে, তিনি শ্রমিকদের এটি দিতে অস্বীকার করেন।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকরা কি জানেন যে তারা কোথায় অবস্থানরত?



শ্রমিকরা যদি কর্মস্থল ছেড়ে যেতে চান সেক্ষেত্রে পরিবহন সহজলভ্যতা আছে কি?



শ্রমিকদের কি বন্ধ দরজার আড়ালে রাখা হয়?



শ্রমিকদের জন্য তাদের মোবাইল ফোন বা যোগাযোগের অন্যান্য উপায়ে সহজলভ্যতা আছে কি?



শ্রমিকদের ক্ষেত্রে তাদের পরিবারের সাথে যোগাযোগ করার জন্য যোগাযোগ পদ্ধতির সহজলভ্যতা আছে কি?



শ্রমিকরা কি এমন কোন স্থানে থাকেন যেটি বিধিবহির্ভূত এবং নিবন্ধিত নয়?

## পরিচয় নথি অবরুদ্ধকরণ



পরিচয় নথি বা অন্যান্য মূল্যবান ব্যক্তিগত সম্পত্তি নিয়োগকর্তার দ্বারা আটকে রাখা জোরপূর্বক শ্রমের একটি উপাদান হিসেবে গণ্য হয়। যদি শ্রমিকরা চাহিদা অনুযায়ী এই উপাদানগুলি পেতে অক্ষম হয় এবং যদি তারা মনে করে যে তাদের ক্ষতির ঝুঁকি ব্যতীত তারা চাকরি ছেড়ে যেতে অক্ষম। পরিচয় নথি ব্যতীত, কর্মী অন্য চাকরি পেতে বা প্রয়োজনীয় পরিষেবাগুলি গ্রহণ করতে সক্ষম হতে পারে না এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষ বা এনজিওগুলির কাছ থেকে সাহায্য চাইতে ভয় পেতে পারে।

### উদাহরণ

একজন শ্রমিকের পাসপোর্ট কর্মকর্তার অফিসে একটি তালাবদ্ধ রুমে/কক্ষে রাখা হয়। যখনই তার পাসপোর্টটি পুনরুদ্ধার করার প্রয়োজন হবে, তাকে অবশ্যই একজন কর্মী সদস্যের সাথে যোগাযোগ করতে হবে, যার কাছে কক্ষটি খোলার চাবি রয়েছে। সে তার পাসপোর্ট গ্রহণের অনুরোধ করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন না। বেশ কয়েকবার, তাকে বলা হয়েছিল যে তিনি এটি পাবেন না। তাকে কোন কারণ জানানো হয়নি।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকদের কি সবসময় তাদের পরিচয় নথিতে যুক্ত থাকে?



কর্মীদের কি তাদের পরিচয় নথি এবং/অথবা মূল্যবান ব্যক্তিগত জিনিসপত্র সংরক্ষণ করার জন্য কোন কক্ষ বা অন্য কোন নিরাপদ স্থান আছে?



নিয়োগকর্তা কি এই নথিগুলি আটকে রাখেন? যদি রাখেন, তবে কেন?



যদি নথিগুলি আটকে রাখা হয়, একজন কর্মী কি যেকোন সময় নথিটি পুনরুদ্ধার করতে পারেন?

## মজুরি স্থগিতকরণ



যখন একজন শ্রমিককে থাকতে বাধ্য করার জন্য মজুরি পদ্ধতিগতভাবে এবং ইচ্ছাকৃতভাবে আটকে রাখা হয় বা যদি এটি একজন শ্রমিককে নিয়োগকর্তা পরিবর্তনের সুযোগ অস্বীকার করার জন্য ব্যবহার করা হয়, এটি জোরপূর্বক শ্রমের দিকে নির্দেশ করতে পারে।

### উদাহরণ

প্রতিনিয়ত একটি সি ফুড প্যাকেজিং কারখানার একজন কর্মীর মজুরি আটকে রাখা হয়। মাঝে মাঝে এটি কয়েক মাস ধরে ঘটে।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকদের কি অনিয়মিত মজুরি প্রদান করা হয়?



শ্রমিকদের মজুরি পরিশোধে বিলম্ব হচ্ছে কি? যদি হয়, তাহলে কতদিন?



অনিয়মিত অথবা বিলম্বিত অর্থপ্রদানের জন্য কর্মচারীদের কোন ব্যাখ্যা দেওয়া হয় কি?



একজন শ্রমিক কখনই পেমেন্ট না পাওয়ার কোন ঘটনা ঘটেছে কি?



বিলম্বিত অর্থ প্রদানের জন্য কি একজন কর্মচারীকে কর্মস্থলে কাজ করা চালিয়ে যেতে বাধ্য করে?

## চলাফেরার সীমাবদ্ধতা



চলাফেরার বিধিনিষেধ এমন শ্রমিকদের সাথে ঘটে যাদেরকে আটকে রাখা হয় এবং কর্মস্থলে বা স্থানান্তরের সময় তাদের পালিয়ে যাওয়া রোধ করতে পাহারা দেওয়া হয়।

### উদাহরণ

একটি খেলনা কারখানার শ্রমিকদের প্রতিটি শিফটের পর একটি বাসে করে তাদের আবাসস্থলে নিয়ে যাওয়া হয়। এই ভবনের দেয়াল অনেক উচ্চ এবং এটি নিয়মিতভাবে তালাবদ্ধ থাকে। কর্মকর্তার অনুমতি ব্যতিত তারা চলে যেতে পারেন না। কখনোই এই অনুমোদন দেওয়া হয় না।

## সম্ভাব্য সূচক



কর্মীদের কি বিধিনিষেধ ছাড়াই কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ এবং প্রস্থান করার স্বাধীনতা আছে?



যদি তা না হয়, শ্রমিকরা কি বিপদজনক কাজের জায়গায় তাদের নিরাপত্তা এবং নিরাপত্তার সুরক্ষা সম্পর্কিত বিধি-নিষেধের সম্মুখীন হয়?



মেডিকেল অ্যাপয়েন্টমেন্টে যোগদানের জন্য কর্মীদের কি একজন কর্মকর্তার কাছে পূর্ব অনুমতি নেওয়ার জন্য অনুরোধ করতে হবে?



কর্মক্ষেত্রের ভিতরে কর্মীদের কি নজরদারি ক্যামেরা বা গার্ড দ্বারা তাদের গতিবিধি নিয়ন্ত্রণ করা হয়?



কর্মক্ষেত্রের বাইরে শ্রমিকদের গতিবিধি কি কোম্পানির প্রতিনিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়? যখন শ্রমিকরা স্থান ত্যাগ করে তখন কোম্পানীর প্রতিনিধি সাথে থাকে কি?

রেটিং

8

## আপত্তিজনক কাজ এবং জীবনযাত্রার অবস্থা



জোরপূর্বক শ্রমের শিকার ব্যক্তির এমনি জীবনযাপন এবং কাজের পরিস্থিতি সহ্য করতে বাধ্য হয় যা শ্রমিকরা কখনই স্বাধীনভাবে গ্রহণ করবে না। আপত্তিজনক জীবনযাপনের অবস্থা প্রায়শই জবরদস্তির সম্ভাব্য অস্তিত্বের জন্য একটি “সতর্কতা” উপস্থাপন করে। যা শোষিত শ্রমিকদের চাকরি ছেড়ে যেতে বাধ্য দেয়। কাজের অবস্থা এবং বাসস্থান অবমাননাকর, বিপদজনক এবং নোংরা হতে পারে।

### উদাহরণ

কারখানার আবাসস্থল ধারণক্ষমতার বাইরে পরিপূর্ণ; মাত্র ছয়জন কর্মী থাকার স্থানে বিশ জন লোক রাখা হয়। শ্রমিকরা একই মেঝেতে খেতে ও ঘুমাতে বাধ্য হচ্ছে। রাতে তাদের জন্য পানীয় জলের কোন ব্যবস্থা থাকে না। একটি মাত্র শেয়ারিং টয়লেট রয়েছে।

## সম্ভাব্য সূচক



কাজ কি অবমাননাকর (অপমানজনক বা নোংরা) বা বিপদজনক (পর্যাপ্ত প্রতিরক্ষামূলক গিয়ার ব্যতীত কঠিন বা বিপদজনক) এবং শ্রম আইনের গুরুতর লঙ্ঘনের অধীনে করা হয়?



জীবনযাত্রার অবস্থা কি নিম্নমানের হিসাবে বর্ণনা করা হবে?



জীবনযাত্রার অবস্থা কি কোনো গোপনীয়তা ছাড়াই জনবহুল এবং অস্বাস্থ্যকর বলে বিবেচিত হবে?



বাসস্থানে শ্রমিকদের জন্য কয়টি টয়লেট রয়েছে?

রেটিং

8

## ঋণ বন্ধন



ঋণের বন্ধন বিদ্যমান থাকে যখন শ্রমিকদের একটি ঋণ পরিশোধ করার জন্য কাজ করতে বাধ্য করা হয় বা কখনও কখনও উত্তরাধিকারসূত্রেও পাওয়া যায়। এই ঋণ অগ্রিম মজুরি বা ঋণ থেকে নিয়োগ বা পরিবহন খরচ বা দৈনন্দিন জীবনযাপন বা জরুরী খরচ, যেমন চিকিৎসা খরচ থেকে পাওয়া যেতে পারে। কিছু ক্ষেত্রে, অ্যাকাউন্টের কারসাজির কারণে ঋণ বাড়তে পারে, বিশেষ করে যখন শ্রমিকরা অশিক্ষিত। কিছু ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তারা কাজকে অবমূল্যায়ন করে বা খাদ্য ও বাসস্থানের জন্য সুদের হার বা চার্জ বৃদ্ধি করে, শ্রমিকদের জন্য ঋণ থেকে পালানো কঠিন করে তোলে। যেহেতু এই ঋণ একজন ব্যক্তিকে আটকে রাখার জন্য ব্যবহার করা হয়, এটি জোরপূর্বক শ্রমের একটি সূচক হিসাবে বিবেচিত হয়।

### উদাহরণ

একজন অভিবাসী কর্মী কাছে কোনো দেশে চাকরি গ্রহণ করেন। নিয়োগ প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে, তাকে এই কাজের জন্য \$১,৫০০ ডলার দিতে বাধ্য করা হয়। চুক্তি স্বাক্ষর করার পরে, অতিরিক্ত ফি এবং সুদ সময়ের সাথে সাথে পরিমাণ বাড়িয়ে \$৩,০০০ ডলারে পরিণত হয়। দুই বছর ধরে ওই শ্রমিক বকেয়া টাকা ফেরত দেওয়ার কাজ করেন। তাকে বলা হয় যে এই ঋণ শোধ না হওয়া পর্যন্ত তিনি চলে যেতে পারবেন না। যেহেতু তার পরিবারের কাছে কোনো টাকা যাচ্ছে না, তাই তিনি আরও বেশি টাকা ধার করতে বাধ্য হন।

## সম্ভাব্য সূচক



কোন শ্রমিকের কি তাদের চাকরি সম্পর্কিত ঋণ আছে?



যদি থাকে, তাহলে এই ঋণের মালিক কে?



ঋণগ্রস্ত শ্রমিকদের কি কর্মস্থল থেকে পদত্যাগ করার অনুমতি দেওয়া হয়? নাকি এই ঋণ তাদেরকে কর্মস্থলে আটকে রাখে?



শ্রমিকদের কি ঋণ পরিশোধের সাথে সম্পর্কিত তথ্যাদি আছে?



শ্রমিকরা কি ঋণ ফি এবং সুদের হার বোঝেন?

রেটিং



## শারীরিক এবং যৌন সহিংসতা



জোরপূর্বক শ্রমিক, তাদের পরিবারের সদস্য এবং ঘনিষ্ঠ সহযোগীরা প্রকৃত শারীরিক বা যৌন সহিংসতার শিকার হতে পারে। সহিংসতা হচ্ছে একজন কর্মীকে এমন কাজ করতে বাধ্য করতেও ব্যবহার করা যা প্রাথমিক চুক্তির অংশ ছিল না। যেমন- কর্মচারী বা পরিবারের কোনও সদস্যের সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপন করা বা সমতুল্য, তাদের দ্বারা “স্বাভাবিক” কাজগুলি ছাড়াও বাধ্যতামূলক ঘরোয়া কাজ করানো।

### উদাহরণ

একটি ইলেকট্রনিক্স কারখানায়, দিনের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন না করার জন্য শ্রমিকদের মৌখিকভাবে গালিগালাজ করা হয় এবং কখনও কখনও তাদের কর্মকর্তাদের দ্বারা মারধরও করা হয়। কিছু মহিলা কর্মী তাদের লাইন ম্যানেজার দ্বারা নিয়মিত যৌন হয়রানির শিকার হন। তাদের বলা হয়, এ বিষয়ে কিছু বললে তারা চাকরি হারাবেন।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকদের সাথে কিছু করার জন্য তাদেরকে কি ড্রাগ বা অ্যালকোহল গ্রহণ করতে বাধ্য করা হয়?



লোকদের কাজ করতে বাধ্য করার জন্য সহিংসতা কি কখনও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে ব্যবহৃত হয়?



শ্রমিকরা কি কখনো শারীরিকভাবে লাঞ্চিত হয়?



শ্রমিকরা কি কখনো যৌন নির্যাতনের শিকার হয়?



জোরপূর্বক কাজ করার জন্য কোন শ্রমিককে অপহরণ করা হয়েছে কি?

রেটিং





জোরপূর্বক শ্রমের শিকার ব্যক্তির যখন তাদের অবস্থার বিষয়ে অভিযোগ করে বা তাদের চাকরি ছেড়ে দিতে চায় তখন তারা ভয় ও হুমকির শিকার হতে পারে। হুমকির বিশ্বাসযোগ্যতা এবং প্রভাব অবশ্যই তার ব্যক্তিগত বিশ্বাস, বয়স, সাংস্কৃতিক পটভূমি এবং সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থা বিবেচনা করে কর্মীর দৃষ্টিকোণ থেকে মূল্যায়ন করা উচিত।

### উদাহরণ

একজন শ্রমিক ওভারটাইম কাজ করতে অস্বীকার করে। ফলস্বরূপ, নিয়োগকর্তা তাকে কারখানা থেকে বের করে দেন। তাকে বলা হয় যে যদি সে ওভারটাইম কাজ করে এবং বলামাত্র উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা পূরণ করে তাহলে তাকে কারখানায় প্রবেশাধিকার দেওয়া হবে। না হলে, সে নিজ খরচে থাকার জায়গা খুঁজে নিতে বাধ্য হবে।

## সম্ভাব্য সূচক



শ্রমিকদের কি কখনও শারীরিক সহিংসতার হুমকি দেওয়া হয়?



শ্রমিকদের বিরুদ্ধে করা হুমকি কি অভিযাচন কর্তৃপক্ষ ও নিন্দা করে থাকে?



হুমকিগুলি কি মজুরি হারানো বা বাসস্থান বা জমিতে প্রবেশের সাথে সম্পর্কিত?



হুমকিগুলি কি পরিবারের সদস্যদের বরখাস্ত করা, কাজের অবস্থার অবনতি হওয়ার সম্ভাবনা বা “সুবিধা” যেমন কর্মক্ষেত্র ছেড়ে যাওয়ার অধিকার প্রত্যাহারের সাথে সম্পর্কিত?



অপমান কি কর্মীদের দুর্বল করার জন্য একটি মানসিক জবরদস্তি হিসাবে ব্যবহার করা হয়? যা তাদের দুর্বলতার অনুভূতি বাড়ানোর জন্য সাজানো হয়েছে?



Contact us at:

 [info@themekongclub.org](mailto:info@themekongclub.org)

 [www.themekongclub.org](http://www.themekongclub.org)

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)