

চাকুরীর বিজ্ঞাপনে বেতনের স্বচ্ছতা

নভেম্বর 1, 2022 তারিখ থেকে, নিউ ইয়র্ক সিটিতে চাকুরীর বিজ্ঞাপন প্রদানকারী নিয়োগকারীগণকে প্রতিটি চাকুরী, পদোন্নতি ও বদলির সুযোগের বিজ্ঞাপনে অবশ্যই একটি শুদ্ধমতি হিসেবে বেতন সীমা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

নিউ ইয়র্ক সিটির মানবাধিকার কমিশন হলো একটি সংস্থান যা নিউ ইয়র্ক সিটি হিউম্যান রাইটস ল (NYCHRL)-এর অধীনে কর্মচারী ও নিয়োগকারীগণকে তাদের অধিকার ও বাধ্যবাধকতাসমূহ বোঝাতে সাহায্য করে। এই নথিটি NYCHRL-এর বেতনের স্বচ্ছতার ধারণাগুলো সম্পর্কিত তথ্য প্রদান করে, যা জানুয়ারি 15, 2022 সালে কার্যকর হয়েছে এবং মে 12, 2022 তারিখে সংশোধন করা হয়েছে।

এই নতুন আইনটি কি আমার নতুন চাকুরীর পোস্টিং-এ প্রযোজ্য হয়?

চারজন বা তার বেশি কর্মচারী বা একজন বা তার বেশি ঘরোয়া কর্মচারী রয়েছে এমন সকল নিয়োগকারী NYCHRL সহ আইনের এই ধারার আওতাভুক্ত। NYCHRL-এর অন্যান্য ধারা অনুযায়ী, মালিক ও স্বতন্ত্র নিয়োগকারীগণ চারজন কর্মচারীর হিসেবে অন্তর্ভুক্ত। চারজন কর্মচারীকে একই স্থানে কাজ করতে হবে না এবং তাদের সকলের নিউ ইয়র্ক সিটিতে কাজ করার প্রয়োজন নেই। নিউ ইয়র্ক সিটিতে একজন কর্মচারী কাজ করলেই কর্মক্ষেত্রটি আওতাভুক্ত হয়ে যাবে।

চাকুরীদাতা সংস্থাসমূহও নতুন আইনের আওতাভুক্ত, তাদের আকার যাই হোক না কেনো। এই পরিপ্রেক্ষিতে, চাকুরীদাতা সংস্থাসমূহ যে চাকুরীর বিজ্ঞাপন পোস্ট করেন বা নিয়োগ করতে চান, তাদেরকে অবশ্যই নতুন বেতনের স্বচ্ছতার পূর্বশর্ত পরিপালন করতে হবে।

সাময়িকভাবে সহায়তাকারী ফার্মের ব্যতিক্রম: সাময়িকভাবে সহায়তাকারী ফার্মগুলো তাদের বিদ্যমান বহরে কর্মীদের যুক্ত হতে আবেদন আহ্বান করলে সেক্ষেত্রে নতুন আইনটি প্রযোজ্য হবে না। সাময়িকভাবে সহায়তাকারী ফার্ম হলো সেসকল ব্যবসাপ্রতিষ্ঠান, যারা অন্য প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে বা সেবা দিতে, অন্য প্রতিষ্ঠানের কর্মীবাহিনীকে সহায়তা করতে বা তাদের ঘাটতি পূরণ করতে অথবা বিশেষ কর্ম পরিস্থিতিতে সহায়তা দিতে তাদের নিজস্ব কর্মীদেরকে নিয়োগ, নিযুক্ত করে ও দায়িত্ব দিয়ে থাকে। তবে, সাময়িকভাবে সহায়তাকারী ফার্মগুলোর সহিত যেসকল নিয়োগকারীরা কাজ করেন তাদেরকে অবশ্যই নতুন বেতনের স্বচ্ছতা সম্পর্কিত আইন মেনে চলতে হবে।

কোন কোন চাকুরীর বিজ্ঞাপন নতুন আইনের আওতাভুক্ত?

নিউ ইয়র্ক সিটিতে সম্পাদিত হতে পারে এমন কোনো চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির যেকোনো বিজ্ঞাপন এই নতুন আইনের আওতাভুক্ত। “বিজ্ঞাপন” হলো উপলভ্য চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির সুযোগের একটি লিখিত বর্ণনা, যা সম্ভাব্য আবেদনকারীদের বহরের মধ্যে প্রচার করা হয়। এই ধরনের বিজ্ঞাপনগুলি যে মাধ্যমটিতে প্রচার করা হয় তা নির্বিশেষে কভার করা হয়। আওতাভুক্ত বিজ্ঞাপনগুলোর মধ্যে রয়েছে অভ্যন্তরীণ বুলেটিন বোর্ড, অভ্যন্তরীণ বিজ্ঞাপন, চাকুরীর মেলায় প্রদানকৃত মুদ্রিত ফ্লায়ার এবং সংবাদপত্রে প্রকাশিত বিজ্ঞাপন। এই আইনটি কোনো বিজ্ঞাপন ব্যবহার না করে নিয়োগ করার বিষয়টি নিষিদ্ধ করে না বা নিয়োগ করার জন্য নিয়োগকারীকে বিজ্ঞাপন তৈরি করতে বাধ্য করে না।

অফিস থেকে, অফিসের বাইরে থেকে বা কর্মচারীর বাসা থেকে দূরবর্তী অবস্থানে থেকে, নিউ ইয়র্ক সিটিতে সামগ্রিকভাবে বা আংশিকভাবে সম্পাদন করা যেতে পারে বা সম্পাদন করা হবে এমন পদের জন্য বিজ্ঞাপন প্রকাশ করার সময় আওতাভুক্ত নিয়োগকারীগণকে অবশ্যই নতুন আইন মেনে চলতে হবে। যেহেতু NYCHRL-এর সুরক্ষাগুলো অনেক ধরনের কর্মীদের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য, তাই ফুল- বা পাট টাইম কর্মচারী, ইন্টার্ন, ঘরোয়া শ্রমিক, স্বাধীন চিকাদার বা NYCHRL কর্তৃক সুরক্ষিত অন্য কোনো শ্রেণির শ্রমিক নির্বিশেষে সকল ধরনের বিজ্ঞাপনই এর আওতাভুক্ত।

আওতাভুক্ত চাকুরীর বিজ্ঞাপনে কোন ধরনের তথ্য অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত করতে হবে?

প্রকাশিত বিজ্ঞাপনে চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির সুযোগের জন্য নিয়োগকারীগণ বিজ্ঞাপন প্রদানের জন্য শুদ্ধমতি হিসেবে সর্বনিম্ন ও সর্বোচ্চ যে পরিমাণ বেতন প্রদান করতে ইচ্ছুক তা অবশ্যই বর্ণনা করতে হবে। “শুদ্ধমতি”-এর অর্থ হলো বেতনের একটি সীমা, যা নিয়োগকারী চাকুরীর বিজ্ঞাপন প্রকাশের সময় সফল আবেদনকারীকে(গণকে) প্রদান করতে ইচ্ছুক বলে সংভাবে বিশ্বাস করেন।

নিয়োগকারীগণকে অবশ্যই সর্বনিম্ন ও সর্বোচ্চ বেতন উল্লেখ করতে হবে, এই সীমাটি অনির্দিষ্ট থাকতে পারবে না। উদাহরণস্বরূপ: “\$15 প্রতি ঘণ্টা ও তার বেশি” বা “বহুরে সর্বোচ্চ \$50,000” নতুন পূর্বশর্তের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হবে না। যদি কোনো নিয়োগকারীর প্রস্তাবিত বেতনে কোনো নমনীয়তা না থাকে, তবে সর্বনিম্ন ও সর্বোচ্চ বেতন একই হতে পারে, যেমন “ঘণ্টায় \$20”। যেসকল বিজ্ঞাপনে একাধিক চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির সুযোগ অন্তর্ভুক্ত থাকে, সে বিজ্ঞাপনগুলোতে প্রতিটি সুযোগের জন্য নির্দিষ্ট বেতনসীমা অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

এরিক অ্যাডামস (Eric Adams), মেয়র

অ্যানাবেল পালমা (Annabel Palma), সভাপতি ও
কমিশনার

NYC.gov/HumanRights



@NYCCHR

কতবার পেমেট করা হবে তা নির্বিশেষে, বার্ষিক বা ঘণ্টাপ্রতি মূল পারিশ্রমিক বা পেমেটের হার বেতনের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, এতে ঘণ্টাপ্রতি পারিশ্রমিক \$15 প্রতি ঘণ্টা বা বার্ষিক বেতন \$50,000 প্রতি বছর অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

যেসকল চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির সুযোগের বিজ্ঞাপন দেওয়া হয়েছে, তার সাথে সম্পৃক্ত অন্য কোনো পারিশ্রমিক বা সুবিধা বেতনের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকে না, যেমন:

- স্বাস্থ্য, জীবন বা নিয়োগকারী-প্রদত্ত অন্যান্য বিমা
- কাজ থেকে সবেতন বা অবৈতন ছুটি, যেমন সবেতন অসুস্থতা বা ছুটির দিন, অনুপস্থিতি জনিত ছুটি বা সাবাটিকাল
- অবসরকালীন বা সঞ্চয়ী তহবিলের উপলভ্যতা বা অবদান, যেমন 401(k) পরিকল্পনা বা নিয়োগকারী-প্রদত্ত পেনশন পরিকল্পনা
- মেয়াদ পূর্তির পূর্বে চুক্তির অবসানের জন্য পেমেট
- ওভারটাইমের জন্য পারিশ্রমিক
- অন্য কোনো প্রকারের পেমেট, যেমন কমিশন, বখশিশ, বোনাস, স্টক বা নিয়োগকারী-প্রদত্ত খাবার বা থাকার বন্দোবস্তের মূল্য

চাকুরী, পদোন্নতি বা বদলির সুযোগের সাথে সম্পর্কিত পেমেট কতবার পরিশোধ করা হবে, সুবিধাদি ও অন্যান্য প্রকারের পেমেট সম্পর্কে নিয়োগকারী বিজ্ঞাপনে অতিরিক্ত তথ্য যোগ করতে পারে, যদিও এই তথ্য আবশ্যিক নয়।

বেতনের স্বচ্ছতা সুরক্ষা কিভাবে কার্যকর করা হবে?

জনগণ কর্তৃক দাখিলকৃত বৈষম্য সংক্রান্ত অভিযোগগুলি মানবাধিকার কমিশন গ্রহণ করে ও তদন্ত করে, যার মধ্যে নতুন বেতন সংক্রান্ত স্বচ্ছতা সুরক্ষা লঙ্ঘনের অভিযোগও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। পরীক্ষা, পরামর্শ ও তথ্যের অন্যান্য উৎসের উপর ভিত্তি করে আইন প্রয়োগকারী ব্যুরোও (Law Enforcement Bureau) তার নিজস্ব তদন্ত শুরু করে। কমিশনের কাছে অভিযোগ দায়ের করা ছাড়াও, বর্তমান নিয়োগকারীর বিরুদ্ধে দাবি করা ব্যক্তি দেওয়ানি আদালতেও মামলা দায়ের করতে পারবেন।

যেসকল নিয়োগকারী ও চাকুরীদাতা সংস্থাসমূহ NYCHRL লঙ্ঘন করেছে বলে প্রতীয়মান হয়, তাদেরকে ক্ষতিগ্রস্ত কর্মচারীদেরকে আর্থিক ক্ষতিপূরণ দিতে হতে পারে, বিজ্ঞাপন ও পোস্টিং সংশোধন, নীতিমালা তৈরি বা আপডেট, প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে হতে পারে, কর্মচারী বা আবেদনকারীদের অধিকারের বিষয়ে বিজ্ঞপ্তি দিতে হতে পারে এবং অন্য কোনো প্রকারের ঘোষণামূলক পরিব্রাণে সম্পৃক্ত হওয়ার প্রয়োজন হতে পারে। বেতনের স্বচ্ছতার ধারা লঙ্ঘনের প্রথম অভিযোগের জন্য কমিশন দেওয়ানি শাস্তির বিষয়টি মূল্যায়ন করবে না, তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকর্তা দেখান যে তারা লঙ্ঘনের বিষয়ে কমিশনের নোটিশ পাওয়ার 30 দিনের মধ্যে লঙ্ঘনটি ঠিক করেছেন। নতুন আইনের প্রথমবার লঙ্ঘনের বিষয়টি ঠিক না করলে এবং পরবর্তীতে আরও কোনো ধরনের লঙ্ঘন করা হলে আওতাভুক্ত নিয়োগকারীকে \$250,000 পর্যন্ত দেওয়ানি জরিমানা পরিশোধ করতে হতে পারে। নতুন বেতনের স্বচ্ছতা সম্পর্কিত সুরক্ষা লঙ্ঘন দূর করার প্রমাণ জমা দেওয়ার প্রক্রিয়া এবং লঙ্ঘনের জন্য দেওয়ানি জরিমানার ব্যাপারে আপিল করার তথ্য কমিশনের ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

এই অধিকার ও বাধ্যবাধকতাসমূহ সম্পর্কে আমার কোনো প্রশ্ন থাকে বা আমি বৈষম্য সম্পর্কে রিপোর্ট করতে চাইলে আমাকে কী করতে হবে?

মানবাধিকার কমিশনের কাছে (212) 416-0197 নম্বরে কল করুন বা NYC.gov/HumanRights ভিজিট করুন। আপনি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, পরিচয় গোপন রেখে পরামর্শ দিতে পারেন, আপনার দায়দায়িত্ব সম্পর্কে আরও জানতে পারেন বা বিনামূল্যের ওয়ার্কশপের জন্য সাইন আপ করতে পারেন।

এরিক অ্যাডামস (Eric Adams), মেয়র
অ্যানাবেল পালমা (Annabel Palma), সভাপতি ও
কমিশনার

NYC.gov/HumanRights

