

নিউ ইয়র্কবাসীদের মূল্য তাদের ক্রেডিট স্কোরের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়।

কর্মনিয়োগের সিদ্ধান্ত নিতে ক্রেডিট যাচাইয়ের উপরে NYC সদ্য দেশের মধ্যে সবথেকে জোরালো নিষেধাজ্ঞা জারি করেছে। আসুন নিউ ইয়র্কের ব্যবসা এবং কর্মীদের স্বচ্ছতা এবং সবার জন্য সমান অধিকারের অঙ্গীকার নিয়ে বাড়িয়ে তুলি।

■ নিয়োগকর্তাদের জন্য তথ্য

NYCCHR রিসোর্স আপনাকে আপনার ব্যবসা বাড়িয়ে তুলতে, আরো বেশি করে সবদিক থেকে উপযুক্ত এক নিয়োগকর্তা হয়ে উঠতে এবং NYC Human Rights Law (“NYCHRL”) (NYC মানবিক অধিকার আইন) এর সঙ্গে সঙ্গত হতে আপনার কর্মনিয়োগ বিষয়ক সবকিছু আইন অনুসারে মেনে চলতে সহায়তা করে। আপনার কর্মনিয়োগের দরখাস্ত প্রক্রিয়া এবং কাজে নিয়োগের সিদ্ধান্ত নেওয়ার অন্যান্য প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করা আইনের এক গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তনের কথা এই পত্রে তুলে ধরা হয়েছে।

৩রা সেপ্টেম্বর, 2015 তারিখ থেকে শুরু করে, NYCHRL নিয়োগকর্তাদের চাকরির জন্য দরখাস্ত করা ব্যক্তিদের বা বর্তমান কর্মচারীদের চাকরিতে নেওয়া হবে কিনা, চাকরি থেকে ছাড়িয়ে দেওয়া হবে কিনা বা কাউকে উঁচু পদে বসানো হবে কিনা সেই সিদ্ধান্ত নিতে ক্রেডিট ইতিহাস বিষয়ক প্রশ্ন করতে দেবে না; তাদের ক্রেডিট যাচাই করতে দেবে না; এবং ক্রেডিট ইতিহাস ব্যবহার করতে দেবে না।

ক্রেডিট ইতিহাসের মধ্যে ক্রেডিট যোগ্যতা, ক্রেডিট ক্যাপাসিটি এবং অর্থপ্রদানের ইতিহাস অন্তর্ভুক্ত। ক্রেডিট অ্যাকাউন্ট, চার্জড-অফ ঋণ, সংগ্রহে থাকা জিনিসপত্র, দেউলিয়া, বিচার এবং পূর্বস্বল্প ইত্যাদি এর মধ্যে ধরা হয়। ক্রেডিট ইতিহাসের কিছু উদাহরণ হল ক্রেডিট কার্ডের ঋণ, চাইল্ড সাপোর্ট বিষয়ক বাধ্যবাধকতা, ছাত্র ঋণ এবং বাড়ির বন্ধকী সম্পত্তি অধিগ্রহণ। **কাউকে কাজে নেওয়া হবে কিনা, তাকে কাজ থেকে ছাড়িয়ে দেওয়া হবে কিনা বা উঁচু পদে বসানো হবে কিনা এই সমস্ত সিদ্ধান্ত নিতে ক্রেডিট ইতিহাস ব্যবহার করা চলবে না।**

অতীতে ক্রেডিট যাচাই আপনার দরখাস্ত প্রক্রিয়ার অংশ হলেও বর্তমানে এই সমস্ত বিষয় NYCHRL লঙ্ঘন করবে। কর্মনিয়োগের ফর্মে দরখাস্তকারীকে তার ক্রেডিট বা অতীত ইতিহাস যাচাইয়ের অনুমতি দিতে বলা নিষিদ্ধ। তবে এই আইনে সম্ভাব্য কর্মচারীদের অতীত ইতিহাস এবং অভিজ্ঞতা খতিয়ে দেখা, তাদের রিজিউম এবং রেফারেন্স মূল্যায়ন করা এবং অনলাইনে (যেমন Google এবং LinkedIn) খোঁজখবর নেওয়ার উপরে কোনো বাধানিষেধ আরোপ করে না।

■ আমার ব্যবসা কি NYCHRL এর আওতায় পড়ে?

হ্যাঁ, যদি আপনার চারজন বা তার বেশি সংখ্যক কর্মচারী থাকে (মালিকদের ধরে)। চারজন কর্মচারীকে একই জায়গায় কাজ করতে হবে বা সবাইকে NYC তে কাজ করতে হবে এমন কোনো কথা নেই।

■ আমার সম্ভাব্য বা বর্তমান কর্মচারীরা কি NYCHRL এর আওতায় পড়েন?

অধিকাংশ ক্ষেত্রে, হ্যাঁ আওতায় পড়েন। ইনটার্ন, নথিভুক্ত না হওয়া কর্মী, ঘরোয়া কাজের লোক, অধিকাংশ স্বাধীন কনট্রাক্টর এবং শিক্ষানবিশ এবং অর্ধ সময়ের কর্মচারী সমেত অনেকেই NYCHRL এর আওতায় অধিকারের সুবিধা পান, এমনকি তারা পূর্ণ সময়ের কর্মচারী না হলেও।

তবে এমন কিছু খুব কম সংখ্যক পদ রয়েছে যে পদে আপনি কর্মী নিয়োগ করার সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময়ে এখনও সম্ভাব্য কর্মচারীকে তার ক্রেডিট ইতিহাস জিজ্ঞাসা করতে পারবেন, ক্রেডিট যাচাই করতে পারবেন এবং ক্রেডিট ইতিহাস ব্যবহার করতে পারবেন। এই সমস্ত পদের মধ্যে রয়েছে:

- পুলিশ এবং শান্তিরক্ষার কাজে নিযুক্ত অফিসার (ব্যক্তিগত নিরাপত্তা রক্ষী নয়); এবং
- এক্সিকিউটিভ স্তরের চাকরি যেখানে ফাইন্যান্স, কম্পিউটার নিরাপত্তা বা বাণিজ্য গোপনীয়তায় নিয়ন্ত্রণ রয়েছে।

ব্যাক টেলার, ক্যাশিয়ার, মূভার, নির্মাণ কর্মী, সেলস কর্মী, করণিক এবং প্রশাসনীয় কাজে নিযুক্ত ব্যক্তি এবং রেস্টোরাঁ এবং বারে কাজ করা ব্যক্তিদের নিয়োগ করার ক্ষেত্রেও এই আইন আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

■ কীভাবে এই আইন সবথেকে ভালো ভাবে মেনে চলা সম্ভব হবে?

নিয়োগকর্তা হিসাবে আপনি কর্মী নিয়োগের সিদ্ধান্ত নিতে সম্ভাব্য বা বর্তমান কর্মচারীদের কাছ থেকে তাদের ক্রেডিট জানতে চাইবেন না, ক্রেডিট যাচাই করবেন না এবং ক্রেডিট ইতিহাস বিবেচনা করবেন না।

আপনি যদি মনে করেন যে আপনার ব্যবসার কোনো এক পদ SCDEA এর ছাড়ের সুবিধা পাচ্ছে তাহলে আইন লঙ্ঘনের সম্ভাবনা দূর করতে কোনো সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগেই এই নতুন আইন বিষয়ে ভালো করে জানেন এমন কোনো অ্যাটর্নির সঙ্গে কথা বলে

নিন। আপনার ব্যবসা এই আইন থেকে সম্পূর্ণ ভাবে ছাড় পেলেও, প্রযোজ্য ছাড়ের বিষয়ে দরখাস্তকারী এবং কর্মচারীদের আপনার জানানো উচিত এবং আপনার ব্যবসায় কোন কোন ক্ষেত্রে ছাড়ের ব্যবহার করা হচ্ছে তার তথ্য রাখা উচিত।

কমিশন তথ্যের অনুরোধ জানালে যাতে আপনার কোম্পানির পক্ষে তা উপস্থিত করা সম্ভব হয় তার জন্য, আপনার রেকর্ডগুলি পাঁচ বছরের জন্য রেখে দিতে হবে এবং এতে এইগুলি থাকতে হবে:

1. যে ছাড়ের সুবিধা নেওয়া হয়েছে তা;
2. যে ছাড় নেওয়া হয়েছে তা কোন যুক্তিতে ছাড়ের পদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য;
3. ছাড় পাওয়া পদের জন্য যে দরখাস্তকারী বা কর্মচারীকে বিবেচনা করা হয়েছে তার নাম এবং তার যোগাযোগের তথ্য;
4. ছাড় পাওয়া পদের কাজের দায়দায়িত্ব;
5. ছাড় পাওয়া পদে কাজ করতে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা;
6. যে ছাড় নেওয়া হয়েছে সেক্ষেত্রে দরখাস্তকারীর বা কর্মচারীর যে ক্রেডিট ইতিহাস সংগ্রহ করা হয়েছিল তার এক প্রতিলিপি;
7. কীভাবে ক্রেডিট ইতিহাস সংগ্রহ করা হয়েছিল; এবং
8. কাজে নিয়োগের সিদ্ধান্তের সঙ্গে ক্রেডিট ইতিহাসের সম্পর্ক।

কমিশনের তরফ থেকে অনুরোধ জানানো হলে নিয়োগকর্তাদের তাদের রেকর্ড কমিশনকে দেখাতে হতে পারে। কমিশন অনুরোধ জানালে তার যথা সম্ভব দ্রুত উত্তর পাঠালে আপনি আপনার ব্যবসায়িক বিষয়ে করা কাজের উপরে কমিশনের তরফ থেকে তদন্ত শুরু করার মতো ঘটনা এড়াতে পারবেন।

■ আইন লঙ্ঘন করলে কী শাস্তি পেতে হয়?

NYCHRL লঙ্ঘন করা নিয়োগকর্তাদের ক্ষতিগ্রস্ত কর্মচারীদের তাদের না পাওয়া পারিশ্রমিক এবং অন্যান্য ক্ষয়ক্ষতি মেটাতে হতে পারে এবং দেওয়ানি অপরাধ বাবদ সর্বাধিক \$125,000 অর্থ দিতে হতে পারে। ইচ্ছাকৃত ভাবে আইন লঙ্ঘন করলে দেওয়ানি অপরাধে সর্বাধিক \$250,000 অর্থ দিতে হতে পারে।

আইন কীভাবে মেনে চলতে পারবেন সেই বিষয়ে বিনামূল্যের প্রশিক্ষণের বিষয়ে আরো সহায়তা এবং তথ্য এখানে উপলব্ধ রয়েছে nyc.gov/humanrights.