

নিয়োগকর্তা: সামাজিক নিরাপত্তা প্রশাসনের গরমিল পত্র সম্পর্কে আপনার কী জানা দরকার

একটি "SSA গরমিল" পত্র কি?

একটি সামাজিক নিরাপত্তা প্রশাসনের (Social Security Administration, SSA) গরমিলের পত্র, যাকে আনুষ্ঠানিকভাবে "নিয়োগকর্তাকে সংশোধনের অনুরোধ (Employer Correction Request)"-এর বিজ্ঞপ্তি বলা হয়, নিয়োগকর্তা দ্বারা দায়ের করা তথ্য এবং SSA-এর রেকর্ডগুলির মধ্যে অমিলের বিষয়ে নিয়োগকারীকে সতর্ক করার উদ্দেশ্যে একটি শিক্ষামূলক পত্র যা সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধাগুলির জন্য একটি কর্মচারীর উপার্জন রেকর্ডের সঠিকতা প্রভাবিত করতে পারে। পত্রটি জানায় যে একজন কর্মচারীর নাম এবং/অথবা সামাজিক নিরাপত্তা নম্বর (Social Security number, SSN) সম্পর্কে জ্ঞাপিত তথ্য SSA-এর রেকর্ডগুলিতে থাকা নাম এবং/অথবা SSN-এর সাথে মেলে না। কয়েক বছর ধরে এটা না করার পর, 2019 সালের মার্চ মাসে SSA নিয়োগকর্তাদের কাছে এই পত্রগুলি পুনরায় প্রেরণ করা চালু করে।

একটি SSA গরমিল পত্রের প্রাপ্তি কি নিয়োগকর্তা বা কর্মীর ভুল কাজের জন্য সতর্কীকরণ হিসাবে কাজ করে?

না। ছাপায় ভুল, করণিক ত্রুটি, বা অবিবৃত নাম পরিবর্তন সহ অনেক কারণে একটি অমিল থাকতে পারে। SSA-এর পত্রটি বলে: "এই পত্রটি এটি ইঙ্গিত করে না যে আপনি [নিয়োগকর্তা] বা আপনার কর্মচারী ইচ্ছাকৃতভাবে কর্মচারীটির নাম বা SSN সম্পর্কে সরকারকে ভুল তথ্য দিয়েছেন।"¹

একটি SSA গরমিল পত্রের প্রাপ্তি কি এটি দেখায় যে একজন কর্মচারী নথিভুক্ত নন অথবা অন্যথায় অনুমোদন ছাড়াই কাজ করছেন?

না। আগেই উল্লেখ করা মতে, যে অমিলগুলি SSA-কে একটি গরমিলের পত্র প্রেরণ করতে বাধ্য করে, তার বেশ কয়েকটি কারণ হতে পারে। SSA-এর পত্রটি বলে: "এই পত্রটি আপনার কর্মচারীর কাজের অনুমোদন বা অভিবাসন স্থিতিতে উদ্দেশ্য করে না।" মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বিচার বিভাগ এটাও পরামর্শ দিয়েছে যে নিয়োগকর্তাদের কোন পত্র প্রাপ্তির কারণে তারা যেন এটা না ভাবে যে কোনও নাম থাকা কর্মচারীর অভিবাসন স্থিতি নিয়ে কোনও সমস্যা আছে।²

গরমিলের পত্র পাওয়া নিয়োগকর্তাদের কি করা উচিত?

গরমিলের পত্র প্রস্তুত করে যে নিয়োগকর্তাদের তাদের রেকর্ড পর্যালোচনা করা উচিত এবং যদি নিয়োগকর্তাদের রেকর্ডগুলিতে ত্রুটি থাকে, তাহলে SSA-এর রেকর্ডগুলিতে কর্মচারীদের মজুরি সঠিকভাবে পোস্ট করা নিশ্চিত করতে SSA-তে সংশোধন প্রদান করা উচিত যাতে কর্মচারীরা সঠিক সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধাগুলি পায়। নিয়োগকর্তারা কর্মচারীদেরকে পত্রের একটি অনুলিপি প্রদান করা উচিত যাতে কর্মীরাও নিশ্চিত করতে পারেন SSA-এর কাছে সঠিক তথ্য রয়েছে। SSA তার ওয়েবসাইটে আরো তথ্য সরবরাহ করে, যার মধ্যে বিজ্ঞপ্তির নমুনা, ধাপে ধাপে নির্দেশাবলী, এবং প্রায়শই জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী রয়েছে: <https://www.ssa.gov/employer/notices.html>

SSA-এর পত্রে বর্ণিত মতে: "আপনি [নিয়োগকর্তা] একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে শুধু তার SSN বা নাম আমাদের রেকর্ডের সাথে না মেলার কারণে কোনও প্রতিকূল পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য এই পত্রটি ব্যবহার করবেন না, যেমন ছাড়াই করা, নিলম্বিত করা, চাকরি থেকে বের করে দেওয়া বা সেই ব্যক্তির বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ করা।"

নিয়োগকর্তারা কি 60 দিনের মধ্যে সংশোধন প্রদান করা প্রয়োজন?

না। SSA গরমিলের পত্রকে "নিয়োগকর্তাদের গরমিলের বিষয়ে সতর্ক করার লক্ষ্যে একটি শিক্ষামূলক পত্র" হিসাবে বর্ণনা করে।

উপরন্তু, SSA জানিয়েছে যে এটি একটি আইন বলবৎকারী সংস্থা নয় এবং জুনের প্রথম দিকে কংগ্রেসীয় কর্মকর্তাদের সাথে নিশ্চিত করেছে যে এটি "কোনও পদক্ষেপ নেয় না এবং নিয়োগকর্তাদের [গরমিল]-এর পত্রের সাথে প্রতিপালন না করার কারণে SSA-সম্পর্কিত কোনও পরিণতি হয় না।"³

(পরবর্তী পৃষ্ঠায় অব্যাহত)

¹ সামাজিক নিরাপত্তা প্রশাসনের অবসর, উত্তরজীবী, এবং প্রতিবন্ধী বীমা নিয়োগকর্তা সংশোধনের অনুরোধের নমুনাগুলি <https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf> এ উপলব্ধ

² বিচার বিভাগ, নাম/সামাজিক নিরাপত্তা নম্বর সম্পর্কে প্রায়শই জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী "গরমিল," <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf>

³ সামাজিক নিরাপত্তা প্রশাসনের ভারপ্রাপ্ত কমিশনার Nancy A. Berryhill, মাননীয় Jim Acosta-কে সম্বোধিত শিক্ষাগত চিঠিপত্র (EDCOR)/নিয়োগকর্তাকে সংশোধনের অনুরোধ (অর্থাৎ "গরমিল") বিষয়ক পত্র (জুন 3, 2019)।

⁴ পূর্বে উল্লেখিত উৎসে উল্লেখ করা হয়েছে।

যে নিয়োগকর্তা এবং কর্মীদের রেকর্ড মেলে না তাদের সম্পর্কে SSA কি কোনও তথ্য অন্যান্য সংস্থার সাথে ভাগ করে নেয়?

SSA-এর মতে, গরমিলের পত্রের ডেটা হচ্ছে সুরক্ষিত ফেডারেল ট্যাক্স তথ্য এবং, অতএব, SSA-এর "[অভ্যন্তরীণ রাজস্ব কোড] খন্ড 6103 এর অধীনে কোন নির্দিষ্ট উদ্দেশ্যে অনুমোদিত না হওয়া পর্যন্ত অন্য সংস্থাগুলির সাথে এই তথ্যটি ভাগ করে নেওয়া নিষিদ্ধ।" ⁴ SSA অভ্যন্তরীণ রাজস্ব পরিষেবা (Internal Revenue Service, IRS)-এর সাথে গরমিলের তথ্য ভাগ করে কারণ SSA-কে IRS-এর এজেন্ট হিসাবে বিবেচনা করা হয়।

নিয়োগকর্তারা এবং কর্মচারীরা কিভাবে আরো জানতে পারেন?

নিয়োগকর্তারা আইনি উপদেষ্টা বা শিল্প সমিতির সঙ্গে পরামর্শ করতে পারেন। কর্মীরা উপযুক্ত ক্ষেত্রে সংশোধনগুলির সমাধান করতে তাদের কর্মক্ষেত্রের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শ করতে এবং/অথবা আইনি সহায়তা চাইতে পারে। অভিবাসন আইনি সহায়তার প্রয়োজ থাকলে নিউইয়র্কবাসীরা 311 তে ফোন করতে পারেন এবং রেফারালগুলির জন্য "ActionNYC" বা "immigration legal services" (ইমিগ্রেশন লিগাল সার্ভিসেস) বলতে পারেন।

SSA-এর গরমিলের পত্র এবং নিউইয়র্ক সিটি মানবাধিকার আইনের অধীনে বৈষম্য এড়ানো

একটি অমিলের কারণে একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে কোনও প্রতিকূল পদক্ষেপ নেওয়া, যেমন কর্মচারীকে ছুটিতে পাঠানো বা চাকরি থেকে বরখাস্ত করা NYC মানবাধিকার আইন (NYC Human Rights Law, NYCHRL) লঙ্ঘন করতে পারে। অন্যান্য সুরক্ষাগুলির মধ্যে, NYCHRL কর্মীদের প্রকৃত বা অনুভূত অভিবাসন অবস্থা, জাতীয় উৎস, বা অন্য কোনও সুরক্ষিত শ্রেণিতে সদস্যতার কারণে, এমনকি আংশিকভাবেও নিয়োগকর্তাদের কর্মক্ষেত্রে একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ থেকে নিষিদ্ধ করে। একজন নিয়োগকর্তা যিনি একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ বা প্রতিশোধ নেওয়ার জন্য গরমিলের পত্রের প্রাপ্তি ব্যবহার করেন, তার \$250,000 পর্যন্ত আইনসংক্রান্ত জরিমানা হতে পারে এবং ক্ষতিগ্রস্ত কর্মচারীকে ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হতে পারে। এছাড়াও স্টেট এবং ফেডারেল আইন বৈষম্য নিষিদ্ধ করে এবং তার জন্য জরিমানা হতে পারে।

নিম্নলিখিতগুলি হল গরমিলের পত্র জড়িত NYCHRL লঙ্ঘনের উদাহরণ:

- একজন নিয়োগকর্তা একটি গরমিলের পত্র পেয়েছেন যা ফিলিপাইন থেকে অভিবাসনকারী একজন কর্মচারীকে তালিকাভুক্ত করে। নিয়োগকর্তা তার উচ্চারণভঙ্গির কারণে দীর্ঘদিন ধরে কর্মীটিকে বরখাস্ত করার কারণ খুঁজছিলেন, যদিও এটির তার কাজ করার ক্ষমতায় কোন প্রভাব নেই, এবং কর্মচারীটি আইনত কাজ করতে সক্ষম। গরমিলের পত্রটা পাওয়ার সাথে সাথে নিয়োগকর্তা কর্মচারীটিকে বরখাস্ত করে দেন।
- একজন নিয়োগকর্তা গরমিলের সমস্যা ইঙ্গিত করা একটি গরমিলের পত্র পেলেন। নিয়োগকর্তা অনুমান করেন যে একজন ব্রিটিশ অভিবাসী কর্মীর তালিকাভুক্ত হওয়াটা কর্মচারী কর্তৃক প্রদত্ত তথ্যের মধ্যে একটি ভুলের কারণে হয়েছিল। নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে পত্রের একটি অনুলিপি দেয় এবং কোন পদক্ষেপ নেয় না। কিন্তু, নিয়োগকর্তা সন্দেহ করেন যে মেক্সিকো থেকে আগত অন্যান্য বেশ কয়েকজন অভিবাসী কর্মী, যারা গরমিলের পত্রতে তালিকাভুক্ত, তাদের বৈধ অভিবাসন স্থিতি নেই। নিয়োগকর্তা তাদের নতুন I-9 ফর্ম পূরণ করতে এবং কাজের অনুমোদনের আসল প্রমাণ আনতে আদেশ করে। কিছু কর্মী এই তথ্য আনে না; নিয়োগকর্তা পরবর্তীতে তাদের চাকরি থেকে বের করে দেয়। যেহেতু নিয়োগকর্তা শুধুমাত্র মেক্সিকোর বংশোদ্ভূত কর্মচারীদের দলিল প্রদানের শর্ত আরোপ করেন, তাই এই নিয়োগকর্তা NYCHRL এর অধীনে জাতীয় উৎস এবং অভিবাসন স্থিতির উপর ভিত্তি করে বৈষম্যের জন্য দায়ী থাকবেন।
- একজন কর্মচারী কৃষাজ কর্মীদের জন্য অন্যান্য শর্তাবলী সম্পর্কে স্পষ্টবাদী ছিলেন। পরে নিয়োগকর্তা সেই কর্মচারীর জন্য একটি গরমিলের সমস্যা ইঙ্গিত করা একটি গরমিলের পত্র পায়। নিয়োগকর্তা কর্মচারীকে তার বৈষম্যের অভিযোগের প্রতিক্রিয়া হিসাবে চাকরি থেকে বের করে দেওয়ার সিদ্ধান্ত নেয় এবং এটির জন্য গরমিলের পত্রটিকে একটি অজহাত হিসাবে ব্যবহার করে। NYCHRL এর অধীনে প্রতিশোধের জন্য এই নিয়োগকর্তা দায়ী হবেন কারণ তিনি সুরক্ষিত কার্যকলাপে একজন কর্মচারীর সংশ্লিষ্টতার কারণে সেই কর্মচারীটির বিরুদ্ধে প্রতিকূল পদক্ষেপ গ্রহণ করেছেন।

নিয়োগকর্তাদের জন্য অতিরিক্ত সংস্থান:

I-9 এবং কর্মসংস্থান যাচাইকরণ পদ্ধতিতে বৈষম্য কিভাবে এড়াবেন:
<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

নাগরিকত্ব স্থিতি বৈষম্য এর উপর নিয়োগকর্তাদের জন্য তথ্য:
<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বিচার বিভাগের SSA গরমিলের পত্রপ্রদর্শন:
<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>