

平等的薪水是

女性平等薪水權益指南



平等的薪水是一個家庭的議題。女性佔了美國的勞動人口差不多一半的數目，而且她們日漸成為家庭的經濟收入來源。越來越女性在傳統以來由男性擔任的職位及行業工作。若女性得不到對等的收入，不但她們受苦，就連她們的家庭也受影響。

雖然這情況已有改善，但是薪水的差距仍然影響所有女性，且對少數族群女性及殘疾女性的影響較大。在這些女性的一生中，這些薪水差距會為這些女性及其家庭帶來失去收入、退休金減少及社會福利保障消失等惡果。

此指南就是特別為勞動婦女而設，幫助她們明白在對等薪水及補償的法律下，她們享有什麼權益。

明白妳的權益

在法律上，女性享有平等就業的機會，包括免除非法的偏見並具有賺取薪水的權利，同時，在許多時候，她們都有權與同事談論她們的薪水。

根據聯邦法制規定，我們在對等薪水及補償上，擁有什麼權利？

► 在「薪資平等法」下 (Equal Pay Act)，男性與女性若果實際上從事相同的工作，他們／她們應該獲得相等的薪水。「相同薪水」指的不只是妳的薪水。根據法律規定，僱員在相同的環境中，若他們／她們

工作實際上要求相同的技能、勞力及責任，並且在相同的工作環境下進行，所有僱主必須給予她們／他們相同的報酬。這報酬包括相同的人工、超時工作補水、花紅、股權、利潤分派、紅利計劃、人壽計劃、假期及有薪假期、清潔或汽油津

「若女性得不到對等的收入，不但她們受苦，就連她們的家庭也受影響」



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR



貼、酒店住宿、旅費報銷及其他福利。除非僱主證明薪水的不同是由於資歷、業績或獎勵制度的不同，而非出於性別的考慮，否則，他們不能給予僱員不同的薪水。

► 妳的僱主不能因妳的種族、膚色、宗教、性別或國籍而歧視妳；這裡所指的包括任何僱傭條款或條件，如薪水、時數及福利。根據一九六四年的民權法案第七章 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)，僱主若僱用超過十五個或以上的僱員，他／她不能以性別歧視僱員，這適用於相同或相似的工作薪水。除了不同性別需同工同酬外，第七章禁止那些因婦女不獲平等性升遷而引起的薪水歧視，它也禁止其他能夠影響薪水的歧視形式。

► 「薪資平等法」及第七章乃由美國平等就業機會委員會 (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission) 執行。很多州份及城市都有相同的平等就業慣例機構；它們都禁止就業歧視。部份法例會包括僱用十五名以下僱員的僱主。

► 若果妳在過去的一百八十日內曾拿到不平等的薪水，妳可以向美國平等就業機會委員會控告僱主歧視。二零零九年的萊柏特公平工資法明訂若僱主提供歧視性的薪水條件 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009)，在第七章的前提下，不論歧視何時發生，僱員都有理由請求賠償。根據二零零九年的萊柏特公平工資法，在最近期反映不平等的薪水發放後，妳享有最多到一百八十日（一些州份、縣及城市會是三百日）的時間向美國平等就業機會委員會提出指控。



「大部份私人公司的僱員都有權以正式或非正式的工會形式聯合在一起，在全國勞工關係法案的幫助下，改善她們／他們的薪水及工作環境」

► 若果妳為聯邦承包商工作，行政命令 11246 (Executive Order 11246) 條會禁止妳的僱主在作出僱用決定（包括補償金）時基於種族、膚色、宗教、性別或國籍進行歧視。若果妳為承包商或分包商工作，而妳發現妳較與妳相同（例如：相同工作或相同技能）的男性收取較少的薪水，或因為妳的性別，僱用慣例給妳的補償金作出負面的影響，妳可以聯絡美國勞工部的聯邦合同合規項目辦公室 (OFCCP, Office of Federal Contract Compliance Programs)，尋求指引或協助。行政命令 **11246** 禁止這類具歧視性的薪水。它可應用於聯邦承包商、聯邦協作建築承包商、或與聯邦政府簽下超過一萬元合約或分包合同的聯邦承包商。

► 大部份私人公司的僱員都有權以正式或非正式的工會形式聯合在一起，在全國勞工關係法案 (NLRA, National Labor Relations Act) 的幫助下，改善她們／他們的薪水及工作環境。全國勞工關係法案已包括非主管級的僱員；此法例給予他們／她們保護，讓僱員儘管沒有工會或其他正式的機構的幫助，在他們／她們之間為改善工作情況而討論彼此薪水或工作環境時，可免受僱主的報復。這些僱員的權益由全國勞工關係局 (NLRB, National Labor Relations Board) 強制執行。

► 根據全國勞工關係法案，若果妳相信妳的權益已被侵犯，或僱主或工會進行非法的行為，妳可透過全國勞工關係局的區域辦公室提出指控。



若妳認為僱主歧視妳，向妳發放不平等的薪水，妳可怎辦？

若妳發現僱主因為妳的性別，向妳發放不平等的薪水，你應該作出以下行動：

1. 嘗試不正式地解決情況，例如與妳的上司討論妳所關注的東西。| 若果妳相信妳的上司要負上歧視的責任，或他或她不能協助妳，妳可以嘗試聯絡人事部職員或任何在妳的員工手冊上被任命處理工作間事情的人士。翻查妳員工手冊上有關歧視的政策，以了解妳公司對處理歧視投訴的一般處理手法。若果妳是工會的成員，請諮詢一下妳的工會代表。妳亦可以考慮採用更正式的方法解決問題，例如指控他人歧視。
2. 了解妳的權益：
 - 請到訪平等就業機會委員會的網站。平等就業機會委員會強制執行薪資平等法及一九六四年的民權法案的第七章。妳可以認識妳的權益及學懂怎樣及何時向平等就業機會委員會提出歧視的指控。若果妳是聯邦機構的僱員，妳亦可以參考妳機構有關聯邦機構的投訴程序。
 - 請留意向平等就業機會委員會提出指控的時間表。二零零九年的萊柏特公平工資法就為第七章訂明提出薪水歧視指控的投訴時間。根據第七章，投訴人必須在僱主最近一次的歧視行為後的一百八十日內（或三百日，視州份、縣及城市而定）向平等就業機會委員會提出指控。萊柏特公平工資法列明當每一次僱主向僱員發放不平等的薪水時，新的歧視行為便會產生。
 - 若果妳是聯邦承包商的僱員，妳可以參考美國勞工部聯邦合同合規項目辦公室的網頁，認識更多與行政命令11246有關的權益。

- 若果妳對阻礙談論薪水的僱主政策有懷疑，或若妳因為談論薪水而遭遇報復，妳可到訪全國勞工關係委員會的網站，了解一下與全國勞工關係法案有關的權益。
- 3. 妳必須確保妳保全了正確的記錄。若果妳決定向以上任何一間機構提出指控或作出投訴，妳必須盡量拿出清晰的事實理據。請保全任何與職業性歧視有關的文件，例如妳的薪金存根、電郵、備忘、信件、考核記錄及曾作的紀律性行動。
 - 想想有否任何證人曾目睹妳經歷歧視的行為。
 - 若有需要，可保全筆記，以幫助妳記著一些重要的日子或談話。
 - 在安全的地方保全所有這類文件的複製本。
- 4. 請查察一下那些管理妳州份或本地反歧視條例的州份或本地機構。一些州份、縣及城市會有提供比聯邦法更大保障的條例。
- 5. 若有需要，請申請法律援助。
 - 這可以是妳的工會代表或就業或歧視法的執業律師。若果妳需要律師的推薦或妳認為妳沒有能力負擔律師費，妳可聯絡妳所屬州份的大律師公會，以尋求協助，他們會幫助妳尋找一位就業或歧視法的執業律師。有些大律師公會會為妳介紹一些免費的法律服務。而一些法律學校會提供一些方案，讓法律系的學生為妳提供免費或更低廉的法律服務，以作為他們／她們訓練的一部份。



尋求協助

以上的範例及建議只是一個起步點。妳可以在以下的資源中尋求進一步的協助。

哪裡可以獲得協助？

美國勞工部

(U.S. Department of Labor)

電話: 1-866-4-USA-DOL

(TTY: 1-877-889-5627)

網址: www.dol.gov

婦女局

(Women's Bureau)

電話: 1-800-827-5335

網址: www.dol.gov/wb

聯邦合同合規項目辦公室

(Office of Federal Contract Compliance Programs)

電話: 1-800-397-6251

(TTY: 1-877-889-5627)

網址: www.dol.gov/ofccp

民權中心

(Civil Rights Center)

電話: 202-693-6500

(TTY: 202-693-6516)

網址: www.dol.gov/oasam/programs/crc

美國平等就業機會委員會

(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

電話: 1-800-669-4000

(TTY: 1-800-669-6820)

網址: www.eeoc.gov

勞工關係局

(National Labor Relations Board)

電話: 1-866-667-6572

(TTY: 1-866-315-6572)

網址: www.nlr.gov