

# 平等的薪水是

## 平等薪水的僱主指南



**我**們國家的勞動力包含比以往更多的女性。職業女性佔美國勞動人口差不多一半的數目；她們漸成為家庭中的經濟來源。越來越多女性在傳統以來由男性擔任的職位及行業工作。

儘管工作間兩性平等問題已不斷地改善，但兩性間的收入差距仍然顯著地存在。這差距在少數族裔及傷殘婦女間顯得更嚴重。

雖然一些變數，例如經驗、教育、行業及工作時數等已經得到控制，但兩性收入差距還是存在。很多經濟學家得出結論，認為在收入上的部分剩餘差距可能是因為性別歧視。平等薪水不只是婦女議題。持續的收入不平等會令美国家庭、我們的社區及整個經

濟陷入困境。

本指南乃為僱主而設，讓他們／她們認識與平等薪水及補償有關的主要聯邦法例，並提供指引，以認識控制薪水的一般做法，列明協助確保合法的資源。

「儘管工作間兩性平等問題已不斷地改善，但兩性間的收入差距仍然顯著地存在」

**影響平等薪水的主要法規**  
影響平等薪水及補償的聯邦法例有以下五項：

► 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。這

法律適用於僱員的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時。這法律包括一切報酬，包括人工、超時工作補水、花紅、



WOMEN'S BUREAU  
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

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。

- 一九六四年民權法案的第七章規定 (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／她不能因僱員的種族、膚色、宗教、性別或國籍而歧視他們／她們；這裡所指的包括任何僱傭條款或條件，如薪水。除了禁止對兩性從事相同或相似的工作作出不同的待遇外，第七章禁止僱主讓女性從事低薪的歧視行為，同時它亦禁止那些不讓婦女獲平等升遷的歧視，或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；它們都強制執行州份及本地法律，以禁止就業歧視。有部份這些法例會包括僱用十五名以下僱員的僱主。

- 二零零九年的萊柏特公平工資 (Lilly Ledbetter Fair

Pay Act of 2009) 法明訂若僱主提供歧視性的薪水條件，在第七章的前提下，僱員都可提出指控。根據萊柏特公平工資法，在最近期薪水發放後，若薪水的數目反映不平等的情況而觸犯第七章，僱員享有最多一百八十日（一些地方或州份禁止因為相同原因存在薪水歧視的法例規定三百日）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」

- 行政命令11246 (Executive Order 11246) 條會禁止聯邦承包商、聯邦協作建築承包商及聯邦分包商在作出僱用決定（包括補償金）時因為種族、膚色、宗教、性別或國籍進行歧視。這法規適用於簽下超過一萬元合約或分包合同的合作機構。

- 全國勞工關係法案 (NLRA, National Labor Relations Act) 保護大部份私人公司僱員的權益，讓他們／她們有權以正式或非正式的工會形式聯合在一起，改善她們／他們的薪水及工作環境。全國勞工關係法案第七章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

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。



## 檢視你／妳的薪水制度

**聆聽** 一下你／妳的經理及員工在說什麼？以下的句子是一種警示，告訴你／妳重新檢討你／妳的薪水制度：

- ◆ 「若他們／她們不能為自己的薪水討一個好價錢，這不是我們的錯。」
- ◆ 「我們應該能夠隨意給員工發放薪水。」
- ◆ 「工作時，我們不能談論薪水。」
- ◆ 「因為沒有人投訴，我假設一切都公平。」
- ◆ 「我不確定誰會來為公平而查核我們的薪水制度，但我知道不會是我。」
- ◆ 「我不是非常肯定是什麼東西決定這樣的薪水。」

**檢視** 一下你／妳有否及怎樣監控你／妳的薪水制度

- 指派個別人士，負責監察薪水做法及檢視你／妳對聯邦、州份及本地反歧視條例的承諾。
- 基於種族及性別，至少每年評估你／妳的薪水制度，找出可能會有的薪水差距。
- 評估所有形式的薪水（起薪點、福利、花紅、輪班薪差、超時補水、培訓機會、退職金等等）。
- 除了每年的檢討外，可全年進行定期的抽查，以找出可能會有的薪水問題。

- 一發現問題，即時進行糾正。
- 為薪水問題，開辦定期的平等就業機會訓練，以提高有關意識。
- 評估你／妳給僱員指派特定工作的方法：

### 提高薪水的透明度

你／妳可能會考慮把薪水政策公開。公開薪水政策容許員工知道同事之間的薪金。這政策能夠：

- 停止對薪水的推測 — 員工會知道他們／她們獲公平的待遇。
- 清楚表明多勞者多得；這可製造誘因，讓員工更努力工作。
- 停止與事實不符的薪水不公投訴。
- 找出薪水不公的情況，尋求解決的方法。

➤ 集中處理職位的招聘及介紹工作，研究給不同工作級別發放薪水的方法。

➤ 你／妳怎樣給予婦女及少數族裔員工安排工作？你／妳對她們的工作能力是否有假設性的評估？

➤ 在招聘過程中，你／妳有否在合格的求職者當中尋求多元性？

➤ 你／妳有否不論性別，為員工提供職業培訓或機會？

➤ 當討論起薪點及合約花紅時，請確保有關做法沒有給婦女或少數族裔員工帶來負面的影響。

- 評估是否所有員工獲得相同的升遷機會。
- 評估薪水增加和花紅是如何決定，確保這些決定不存在歧視。
- 績效評估能夠影響薪水。定期審核你／妳的表現評估過程及給每個員工的評級，以分辨這個過程或評級有否不公平對待婦女或任何其他受保護的階層。



## 尋求協助

以上的例子及建議只是一個起點。這裡沒有一個為可能的歧視行為適當評估薪水制度的正確方法。無論是要合乎規定，或爭取公平公正的薪水制度，都不能淪為一張清單。你／妳可以在下列的資源中，獲取更多有關協助。

### 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](http://www.dol.gov)

婦女局

**(Women's Bureau)**

電話: 1-800-827-5335

網址: [www.dol.gov/wb](http://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](http://www.dol.gov/ofccp)

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](http://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](http://www.nlr.gov)