Lương Bình Đẳng

Hướng dẫn về Quyền được Nhận lương Bình đẳng của Phụ nữ

TRẢ LƯƠNG BÌNH ĐẲNG LÀ MỘT VẤN ĐỀ ĐỐI VỚI GIA ĐÌNH. Phụ nữ chiếm gần một nửa số người lao động tại Hoa Kỳ và ngày càng nhiều phụ nữ trở thành trụ cột trong gia đình của họ. Ngày càng nhiều phụ nữ làm việc tại các vị trí và lĩnh vực mà từ trước đến nay chỉ dành cho nam giới. Khi phụ nữ không được trả lương bình đẳng, họ và cả gia đình của họ đều phải chịu thiệt hại.

"Khi phụ nữ không được trả lương bình đẳng, họ và cả gia đình của họ đều phải chịu thiệt hại."

Đã có một số tiến bộ. Tuy nhiên, tất cả phụ nữ vẫn phải chịu sự khác biệt về lương và sự khác biệt này càng rõ rệt hơn đối với phụ nữ thiểu số và phụ nữ bị khuyết tật. Trong cả cuộc đời, sự khác biệt về lương đã khiến cho người phụ nữ và gia đình của họ mất đi một phần tiền lương, lương hưu bị giảm đi và các khoản trợ cấp An sinh Xã hội bị cắt giảm.

Hướng dẫn này được soạn thảo để giúp những người phụ nữ đang làm việc hiểu được các quyền của mình được quy định trong các luật kiểm soát việc trả lương và thu nhập bình đẳng.

BIẾT CÁC QUYỀN CỦA BẠN

Phụ nữ có quyền theo quy định của pháp luật đối với các cơ hội việc làm bình đẳng, bao gồm quyền được trả lương không có những thiên vị trái với luật pháp, và, trong nhiều trường hợp, quyền được nói chuyện về lương với đồng nghiệp.

Tôi có quyền được trả lương và thu nhập bình đẳng như thế nào theo luật pháp liên bang?

➤ ***Theo Đạo luật về Trả lương Bình đẳng, nam giới và phụ nữ phải được trả lương ngang bằng nhau nếu về cơ bản họ thực hiện cùng một công việc (Equal Pay Act).***

"Trả lương bình đẳng" ở đây không chỉ bao gồm phiếu lương của bạn. Theo luật này, tất cả các công ty phải "trả lương bình đẳng" cho nhân viên làm việc trong cùng một cơ quan, thực hiện công việc cần kỹ năng, nỗ lực và trách nhiệm về cơ bản là ngang nhau, và được thực hiện trong các

WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

điều kiện làm việc giống nhau, bao gồm: tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng, quyền mua cổ phiếu, chia sẻ lợi tức và kế hoạch thưởng, bảo hiểm nhân thọ, tiền nghỉ lễ, phụ cấp vệ sinh hoặc xăng, lưu trú khách sạn, hoàn trả chi phí đi lại và các khoản trợ cấp bình đẳng. Không ai có thể biện hộ được cho chế độ thu nhập bất bình đẳng, trừ khi công ty chứng minh rằng sự khác biệt về lương được tính toán dựa trên số năm làm việc, giá trị của công việc hoặc sự khuyến khích mang tính công bằng, hoặc một yếu tố khác không phụ thuộc vào giới tính nam nữ.

➤ ***Công ty không được phân biệt đối xử đối với bạn vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính hoặc nguồn gốc quốc gia trong mọi điều khoản hoặc điều kiện của hợp đồng lao động của bạn, bao gồm tiền lương, số giờ làm và trợ cấp.*** Theo Mục VII của Đạo luật về Quyền Công dân năm 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), những công ty có ít nhất 15 nhân viên bị cấm không được phân biệt đối xử vì lý do giới tính khi xác định và trả lương cho cùng công việc hoặc công việc tương tự. Bên cạnh việc cấm trả lương khác nhau cho nam giới và phụ nữ thực hiện cùng công việc hoặc công việc tương tự, Mục VII cấm sự phân biệt đối xử về lương, xuất phát từ việc người phụ nữ bị từ chối không được thăng chức một cách bất công và các hình thức phân biệt đối xử khác có thể ảnh hưởng đến việc trả lương.

➢ Cả hai Đạo luật Trả lương Bình đẳng và Mục VII đều được Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng Hoa Kỳ (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission) áp dụng thi hành. Nhiều tiểu bang và thành phố có các cơ quan thực hiện các hoạt động việc làm công bằng tương tự và họ cấm sự phân biệt đối xử trong việc làm. Một số luật này đề cập đến các công ty có dưới 15 nhân viên.

➤ ***Nếu bạn nhận được phiếu lương không công bằng trong khoảng thời gian 180 ngày qua, bạn có thể gửi lời buộc tội về sự phân biệt đối xử lên EEOC.*** Đạo luật về Trả lương Công bằng Lilly Ledbetter năm 2009 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009) đã nêu rõ ràng rằng mỗi phiếu lương có thu nhập mang tính phân biệt đối xử đều có thể là cơ sở để đòi bồi thường theo Mục VII, cho dù sự phân biệt đối xử này đã xảy ra từ lúc trước. Theo Đạo luật về Trả lương Công bằng Lilly Ledbetter năm 2009, thời gian tối đa để bạn gửi lời buộc tội lên EEOC là 180 ngày (300 ngày ở một số tiểu bang, hạt và thành phố) kể từ ngày bạn nhận được phiếu lương gần đây nhất có mức lương bất bình đẳng.

"Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia bảo vệ quyền của hầu hết các nhân viên làm việc trong các công ty tư nhân liên kết với nhau, có hoặc không có công đoàn, để cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của họ."

➤ ***Nếu bạn làm việc cho một nhà thầu liên bang, Chỉ thị Thi hành 11246 (Executive Order 11246) cấm công ty của bạn phân biệt đối xử trong các quyết định về việc làm, bao gồm vấn đề tiền lương, vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính hoặc nguồn gốc quốc gia.*** Nếu bạn đang làm việc cho một nhà thầu hoặc nhà thầu phụ liên bang và cho rằng bạn nhận được lương ít hơn so với nhân viên nam giới tương tự với bạn (ví dụ: họ thực hiện công việc tương tự hoặc có kỹ năng tương tự), hoặc một hoạt động việc làm giảm thu nhập của bạn vì lý do giới tính, bạn có thể liên hệ với Văn phòng Chương trình Tuân thủ Hợp đồng Liên bang (OFCCP, Office of Federal Contract Compliance Programs)thuộc Bộ Lao động Hoa Kỳ để được hướng dẫn hoặc trợ giúp. EO 11246 cấm việc trả lương phân biệt đối xử như vậy. EO này áp dụng cho nhà thầu liên bang, nhà thầu xây dựng có sự trợ giúp của liên bang hoặc nhà thầu phụ liên bang có hợp đồng hoặc hợp đồng thầu phụ với chính phủ liên bang có giá trị trên $10.000 USD.

➤ ***Theo Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia (NLRA, National Labor Relations Act), hầu hết nhân viên làm việc cho các công ty tư nhân có quyền liên kết với nhau, có hoặc không có công đoàn, để cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của họ.*** Với những nhân viên không giữ vị trí quản lý và thuộc phạm vi của Đạo luật này, Phần 7 của NLRA bảo vệ hợtránh sự trả thù của công ty khi họ nói chuyện về tiền lương hoặc các điều kiện làm việc với đồng nghiệp của họ khi họ tìm cách cải thiện cho họ, ngay cả khi không có công đoàn hoặc các tổ chức chính thống khác tham gia cùng với nỗ lực của họ. Quyền của những người nhân viên này được thực thi bởi Ban Quan hệ Lao động Quốc gia (NLRB).

➢ Nếu bạn cho rằng quyền của bạn theo quy định của NLRA đã bị vi phạm, hoặc công ty hoặc công đoàn đã thực hiện hành vi bất hợp pháp, bạn có thể gửi lời buộc tội thông qua một trong các văn phòng tại địa phương của NLRB.

Những Gí Ban Có Thể Thực Hiên Nếu Ban Cho Rằng Ban Đang Gặp Phải Sự Phân Biệt Đối Xử Về Tiền Lương?

Nếu bạn cho rằng bạn có thể đang gặp phải sự phân biệt đối xử về việc trả lương vì lý do giới tính, bạn cần:

1. **Tìm cách giải quyết tình huống một cách thân mật, ví dụ như gặp người quản lý để nói chuyện về mối quan tâm của bạn.** Nếu bạn cho rằng người quản lý của bạn gây ra sự phân biệt đối xử hoặc người này không thể giúp bạn, hãy tìm cách gặp với nhân viên phòng nhân sự hoặc bất kỳ người nào có nhiệm vụ giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc, theo mô tả trong sổ tay nhân viên của bạn. Xem lại các chính sách trong sổ tay nhân viên của bạn về sự phân biệt đối xử để biết công ty có những cách nào để bạn gửi khiếu kiện. Nếu bạn là thành viên của công đoàn, hãy hỏi người đại diện của công đoàn của bạn. Bạn có thể suy nghĩ xem có thực hiện các bước chính thống hơn không để giải quyết tình huống, ví dụ như gửi lời buộc tội về sự phân biệt đối xử.

2. **Tự tìm hiểu về các quyền của bạn:**
   - ➢ Truy cập trang web của Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng (EEOC). EEOC thực thi Đạo luật Trả lương Bình đẳng và Mục VII của Đạo luật về Quyền Công dân năm 1964. Bạn có thể tìm hiểu các quyền của bạn và tìm hiểu cách thức và thời gian gửi lời buộc tội về sự phân biệt đối xử cho EEOC. Với việc làm tại khu vực liên bang, bạn cũng có thể tìm hiểu các thủ tục khiếu kiện tại khu vực liên bang của cơ quan của bạn.
   - ➢ Hãy lưu ý khoảng thời gian gửi lời buộc tội lên EEOC. **Đạo luật Trả lương Công bằng Lilly Ledbetter năm 2009** nêu rõ thời gian mà người khiếu kiện phải gửi lời buộc tội về sự phân biệt đối xử theo Mục VII. Theo Mục VII, thời gian tối đa để người khiếu kiện gửi lời buộc tội cho EEOC là 180 ngày (hoặc 300 ngày, tùy thuộc vào tiểu bang, hạt và thành phố) kể từ lúc xảy ra hành động phân biệt đối xử gần đây nhất của công ty. Đạo luật Ledbetter nêu rõ rằng cứ mỗi khi công ty trả một phiếu lương có tiền lương không bình đẳng là một hành động mới về sự phân biệt đối xử.
   - ➢ Nếu bạn làm việc cho một nhà thầu liên bang, hãy truy cập trang web của Văn phòng Chương trình Tuân thủ Hợp đồng Liên bang (OFCCP) của Bộ Lao động để tìm hiểu thêm về các quyền của bạn theo quy định của Chỉ thị Thi hành 11246.
   - ➢ Nếu bạn e ngại rằng các chính sách của công ty ngăn cản bạn không được nói chuyện về lương, hoặc nếu bạn đã bị trả thù vì nói về lương của mình, hãy truy cập trang web của Ban Quan hệ Lao động Quốc gia để tìm hiểu thêm về các quyền của bạn theo quy định của Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia.

3. **Đảm bảo rằng bạn cất giữ hồ sơ chính xác.** Nếu bạn quyết định gửi lời buộc tội lên một trong những cơ quan được nhắc đến ở trên, bạn cần có khả năng đưa ra những dữ kiện rõ ràng nhất có thể. Cất giữ các bản sao của bất kỳ tài liệu nào liên quan đến sự phân biệt đối xử việc làm, như phiếu lương, email, biên bản ghi nhớ, thư, đánh giá kết quả công việc và các quyết định kỷ luật.
   - ➢ Hãy nghĩ xem liệu có bất kỳ người nào chứng kiến sự phân biệt đối xử bạn đã gặp phải.
   - ➢ Ghi chép lại nếu cần thiết để giúp bạn nhớ các ngày hoặc các cuộc hội thoại chính.
   - ➢ Cất giữ bản sao của tất cả những tài liệu này tại nơi an toàn.

4. **Hãy đến gặp và hỏi cơ quan tiểu bang hoặc tại địa phương của bạn quản lý luật chống phân biệt đối xử tại tiểu bang hoặc địa phương.** Một số tiểu bang, hạt và thành phố có các luật cho phép bảo vệ cao hơn những gì được cung cấp trong luật của liên bang.

5. **Nhận sự giúp đỡ về pháp lý, nếu cần.**
   - ➢ Đó có thể là người đại diện công đoàn của bạn hoặc một luật sư hoạt động trong lĩnh vực luật về việc làm hoặc phân biệt đối xử. Nếu bạn cần giới thiệu luật sư, hoặc cho rằng bạn không đủ tiền để trả cho luật sư, bạn có thể liên hệ với Hiệp hội Luật sư (Bar Association) tại tiểu bang của bạn để được giúp đỡ tìm luật sư hoạt động trong lĩnh vực luật về việc làm và/hoặc phân biệt đối xử. Một số hiệp hội luật sư có thể giới thiệu dịch vụ pháp lý miễn phí (pro bono) cho bạn. Một số trường luật có các chương trình cho phép sinh viên luật cung cấp dịch vụ pháp lý miễn phí hoặc giảm giá; dịch vụ này được coi là một phần của chương trình đào tạo.

YÊU CẦU GIÚP ĐỠ

Những ví dụ và lời khuyên trên chỉ là điểm bắt đầu. Bạn có thể nhận thêm trợ giúp từ các nguồn lực được liệt kê dưới đây.

NƠI YÊU CẦU TRỢ GIÚP

Bộ Lao Động Hoa Kỳ
(U.S. Department of Labor)
Điện thoại: 1-866-4-USA-DOL
(TTY: 1-877-889-5627)
Trang web: www.dol.gov

Vụ Phụ nữ
(Women's Bureau)
Điện thoại: 1-800-827-5335
Trang web: www.dol.gov/wb

Văn Phòng Chương Trình Tuân Thủ Hợp Đồng Liên Bang
(Office of Federal Contract Compliance Programs)
Điện thoại: 1-800-397-6251
(TTY: 1-877-889-5627)
Trang web: www.dol.gov/ofccp

Trung tâm Quyền Công dân
(Civil Rights Center)
Điện thoại: 202-693-6500
(TTY: 202-693-6516)
Trang web: www.dol.gov/oasam/programs/crc

Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng Hoa Kỳ
(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
Điện thoại: 1-800-669-4000
(TTY: 1-800-669-6820)
Trang web: www.eeoc.gov

Ban Quan hệ Lao động Quốc gia
(National Labor Relations Board)
Điện thoại: 1-866-667-6572
(TTY: 1-866-315-6572)
Trang web: www.nlrb.gov