

Lương Bình Đẳng

Hướng dẫn Trả lương Bình đẳng dành cho Công ty



Số lượng người lao động của Quốc gia chúng ta hiện nay có nhiều phụ nữ hơn bao giờ hết. Phụ nữ làm việc chiếm gần một nửa số người lao động của 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.

Cho dù đã có những tiến bộ liên tục về bình đẳng giới tại nơi làm việc, vẫn có sự khác biệt đáng kể về thu nhập giữa phụ nữ và nam giới. Sự khác biệt này lớn hơn đối với phụ nữ thiểu số và phụ nữ bị khuyết tật.

Sự khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ tồn tại ngay cả khi những vấn đề như kinh nghiệm, giáo dục, ngành công nghiệp và số giờ làm việc được kiểm soát. Nhiều nhà kinh tế học đã kết luận rằng một phần – hoặc toàn bộ – phần khác biệt còn lại có thể là do sự phân biệt đối xử

vì lý do giới tính. Trả lương bình đẳng không chỉ là vấn đề của phụ nữ. Các gia đình Mỹ, các cộng đồng của chúng ta và toàn bộ nền kinh tế chịu thiệt hại do sự bất bình đẳng vẫn đang tiếp diễn về lương này.

Hướng dẫn này được soạn thảo để giúp các công ty hiểu các luật chính của liên bang kiểm soát việc trả lương và thu nhập bình đẳng, cung cấp những lời khuyên để theo dõi hoạt động trả lương và xác định các nguồn lực để giúp đảm bảo sự tuân thủ với những luật này.

NHỮNG LUẬT CHÍNH ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ TRẢ LƯƠNG BÌNH ĐẲNG

Có năm luật chính của liên bang đề cập đến sự trả lương và thu nhập bình đẳng.

- Theo **Đạo luật Trả lương Bình đẳng (Equal Pay Act)**, tất cả các công ty phải trả lương bình đẳng cho phụ nữ và nam giới làm việc trong

“Cho dù đã có những tiến bộ liên tục về bình đẳng giới tại nơi làm việc, vẫn có sự khác biệt đáng kể về thu nhập giữa phụ nữ và nam giới.”



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR



cùng một cơ quan, thực hiện công việc về cơ bản là như nhau. Luật đề cập đến các công việc cần kỹ năng, nỗ lực và trách nhiệm về cơ bản là ngang nhau và được thực hiện trong các điều kiện làm việc giống nhau. Luật này đề cập đến tất cả các hình thức trả lương, 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. Không ai thể biện hộ được cho chế độ tiền lương 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.



➤ **Mục VII của Đạo luật**

Quyền Công dân năm 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) cấm các công ty có ít nhất 15 nhân viên phân biệt đối xử đối với nhân viên của mình vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính hoặc nguồn gốc quốc gia của họ trong tất cả các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động, bao gồm trả lương. Bên cạnh việc cấm trả lương khác nhau cho nam giới và phụ nữ thực hiện cùng công việc hoặc công việc giống nhau, Mục VII cấm sự phân biệt đối xử về lương do việc hướng phụ nữ vào các công việc được trả lương thấp hơn, từ chối một cách bất công sự thăng chức của phụ nữ 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 thực thi các luật của tiểu bang và địa phương cấm sự phân biệt đối xử trong việc làm. Một số luật này đề cập đến các công ty có dưới 15 nhân viên.

➤ **Đạo luật Trả lương Công bằng Lilly Ledbetter năm 2009 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009)** nêu rõ mỗi phiếu lương có thu nhập phân biệt đối xử đều có thể bị kiện theo Mục VII. Theo đạo luật này, thời gian tối đa để nhân viên

gửi lời buộc tội cho EEOC là 180 ngày (hoặc 300 ngày tại các khu vực tài phán có luật của tiểu bang hoặc địa phương cấm sự phân biệt đối xử về thu nhập trên cùng cơ sở) kể từ ngày nhận được phiếu lương gần đây nhất của công ty có tiền lương bất bình đẳng vi phạm Mục VII.

➤ **Chỉ thị Thi hành 11246 (Executive Order 11246)**

cấm các nhà thầu liên bang, các nhà thầu có sự trợ giúp của liên bang và các nhà thầu phụ liên bang phân biệt đối xử trong các quyết

định về việc làm, bao gồm tiền lương, vì lý do chủng tộc, màu da, tôn giáo, giới tính hoặc nguồn gốc quốc gia, khi hợp đồng hoặc hợp đồng thầu phụ của những tổ chức này có giá trị trên \$10.000 USD.

➤ **Đạo luật Quan hệ Lao động Quốc gia (NLRA, National Labor Relations Act)**

bảo vệ các 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. Với những

nhân viên không giữ vị trí quản lý và thuộc phạm vi của đạo luật này, Phần 7 của NLRA cấm các công ty trả thù những nhân viên này khi họ nói chuyện về tiền lương hoặc điều kiện làm việc với đồng nghiệp, khi họ tìm cách cải thiện điều kiện làm việc của 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, National Labor Relations Board).

“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.”



Xem Xét Hoạt Động Trả Lương Của Bạn

HÃY LẮNG NGHE các nhà quản lý và nhân viên của bạn đang nói những gì. Các loại nhận xét sau có thể là dấu hiệu nhắc bạn xem xét hoạt động trả lương của mình:

- ◆ “Đây không phải là lỗi của chúng ta nếu họ là những người đàm phán kém cho tiền lương của chính họ.”
- ◆ “Chúng ta cần có khả năng trả lương cho nhân viên ở mức chúng ta muốn trả cho họ.”
- ◆ “Chúng tôi không thể nói chuyện về lương tại nơi làm việc.”
- ◆ “Tôi cho rằng mọi việc đều công bằng vì không có ai phàn nàn.”
- ◆ “Tôi không chắc chắn liệu có ai kiểm tra sự bình đẳng của hệ thống tiền lương của chúng ta, nhưng tôi biết người đó không phải là tôi.”
- ◆ “Tôi không chắc chắn chính xác những gì được sử dụng để quyết định mức lương này.”

HÃY XEM Bạn có Theo dõi Hoạt động Trả lương không và Như thế nào

- Chỉ định các cá nhân có trách nhiệm theo dõi hoạt động trả lương và xem xét sự tuân thủ của bạn với các luật chống sự phân biệt đối xử của liên bang, tiểu bang và địa phương.
- Đánh giá hệ thống tiền lương của bạn ít nhất hàng năm để xem có sự bất bình đẳng về lương tiềm ẩn nào không vì lý do chủng tộc/dân tộc và giới tính.
- Đánh giá tất cả các hình thức tiền lương (lương khởi điểm, trợ cấp, thưởng, tiền chênh lệch do làm lệch giờ, làm thêm giờ, cơ hội đào tạo, tiền bồi thường thôi việc, v.v.).
- Bên cạnh việc đánh giá hàng năm, trong cả năm hãy thực hiện kiểm tra tại “hiện trường” theo định kỳ để phát hiện các vấn đề tiềm ẩn về tiền lương.

TĂNG SỰ MINH BẠCH TRONG TIỀN LƯƠNG

Bạn có thể muốn cân nhắc chính sách trả lương mở. Chính sách trả lương mở cho phép nhân viên biết đồng nghiệp của họ có thu nhập bao nhiêu. Chính sách như vậy có thể:

- Chấm dứt sự suy đoán về lương—nhân viên sẽ biết họ đang được trả lương công bằng.
- Tạo sự rõ ràng rằng những người thực hiện tốt nhất sẽ được thưởng, điều nào tạo ra sự khích lệ cho cách làm việc tích cực hơn.
- Chấm dứt những lời phàn nàn vô giá trị về trả lương bất bình đẳng.
- Xác định sự bất bình đẳng về lương để có thể khắc phục chúng.

- Khắc phục vấn đề ngay khi chúng được phát hiện.
- Thực hiện chương trình đào tạo cơ hội việc làm công bằng thường xuyên về tiền lương để nâng cao nhận thức.
- Đánh giá cách bạn giao các công việc cụ thể cho nhân viên:

➤ Tập trung vào việc tuyển dụng, sắp xếp và cách bố trí lương cho các nhóm công việc.

➤ Phụ nữ và nhân viên thiểu số được sắp xếp như thế nào trong lực lượng lao động của bạn? Bạn có đưa ra giả định về những gì họ có thể hoặc không thể thực hiện không?

➤ Quy trình tuyển dụng của bạn có tìm kiếm sự đa dạng hóa trong tập hợp các ứng viên đủ trình độ không?

➤ Bạn có cung cấp các khoá đào tạo nghề nghiệp hoặc cơ hội không phụ thuộc vào giới tính không?

➤ Nếu lương khởi điểm và thưởng được đàm phán, hãy đảm bảo rằng hoạt động này không có ảnh hưởng bất lợi đối với phụ nữ hoặc nhân viên thiểu số.

➤ Hãy đánh giá liệu tất cả các nhân viên có cơ hội bình đẳng đối với sự thăng tiến hay không.

➤ Đánh giá việc tăng lương và thưởng được xác định như thế nào để đảm bảo rằng các quyết định được thực hiện theo cách không có sự phân biệt đối xử.

➤ Đánh giá kết quả công việc có thể ảnh hưởng đến lương. Xem xét theo định kỳ quy trình đánh giá kết quả công việc và xếp hạng cho từng nhân viên để xác định liệu quy trình hoặc cách xếp hạng có tạo sự bất lợi bất công cho phụ nữ, hoặc bất kỳ nhóm nhân viên nào được bảo vệ hay không.



YÊU CẦU GIÚP ĐỠ

Những ví dụ và lời khuyên trên chỉ là điểm bắt đầu. Không có một cách đúng để thực hiện một đánh giá thích hợp về hoạt động trả lương có sự phân biệt đối xử tiềm ẩn. Đạt được sự tuân thủ pháp lý và một hệ thống tiền lương thực sự công bằng và hợp lý không hề đơn giản. Bạn có thể nhận thêm trợ giúp về sự tuân thủ 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

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.nlr.gov