

급여의 투명성

OFCCP는 사람들이 급여에 대해 묻고, 논의하고, 이에 대한 정보를 공개하는 것을 안전하게 할 수 있고자 합니다.

1. 내 급여 또는 다른 직원의 급여에 대한 문의, 논의 또는 공개에 따른 고용 차별이란 무엇입니까?

이러한 차별은 일반적으로 고용주가 고용인이나 지원자가 자신의 보수나 다른 고용인이나 구직자의 보수를 조회, 논의 또는 공개한 것을 빌미로 그들에게 불리한 고용행위를 가하는 형태로 존재합니다. 그중 한 가지 예가 고용주가 어떤 직원이 다른 직원과 급여에 대해 논의했다는 것을 이유로 해당 직원을 해고하는 것입니다. 또 다른 예는 고용주가 어떤 직원이 자신의 동료들에게 초과 근무 수당에 대해 물어본 경우 해당 직원의 근무 시간을 줄이는 것입니다.

2. 나의 권리에는 어떤 것들이 있습니까?

행정명령 11246에 따라, 귀하는 본인 또는 다른 직원 또는 지원자의 급여에 대해 조회, 논의 또는 이 정보를 공개할 권리를 갖습니다. 이러한 권리를 행사한 것을 빌미로 징계, 괴롭힘, 강등, 해고, 취업 거부, 기타 차별을 받아서는 안됩니다. 그러나 이 권리에는 제한된 특정 예외가 따릅니다.

3. 하청업체들이 공식적 혹은 비공식적으로 임금 비밀 정책을 세우는 것은 금지되는 일입니까?

네. 하청업체들이 직원이나 지원자가 자신의 급여나 다른 사람의 급여에 대해 논의하거나 공개하는 것을 금지하거나 제한하는 경향이 있는 정책을 세우는 것은 일반적으로 금지 사항입니다. 예를 들어, 연말 상여금에 대해 직원들이 서로 이야기하는 것을 금지하는 하청업체의 정책은 직원들이 그들의 보상에 대해 논의하는 것을 금지하기 때문에 이는 범위반으로 간주될 것입니다.

4. 무엇이 급여로 간주됩니까?

급여는 일반적으로 직원에게 지급하거나, 직원을 대신하여 지급하거나, 지원자에게 제공하는 모든 금액을 말합니다. 여기에는 급여, 임금, 초과근무수당, 교대근무수당, 보너스, 커미션, 휴가 및 주휴수당, 일반 수당, 보험 및 기타 혜택, 스톡옵션 및 상여금, 이익공유 및 퇴직금이 포함되지만 이에 국한되지는 않는다.

5. 고용주의 변호 또는 예외가 이러한 보호의 내용에 포함되어 있습니까?

네. 행정명령은 하청업체에서 차별적이고 금지된 것으로 간주될 수 있는 조치를 취하는 것을 정당화하거나 변호할 수 있도록 두 가지 방법을 제공하고 있습니다. "필수 직무 기능"의 변호, 일반 또는 "작업장 규칙"의 변호.

6. 행정명령에 따른 "필수 직무 기능"은 무엇입니까?

"필수 직무 기능"이란 개인이 보유하고 있는 직무상의 기본적인 직무를 말합니다. 다음과 같은 경우 직무 기능이 필수적이라고 간주할 수 있습니다.

- 해당 기능 또는 기타 일상적으로 할당된 업무 수행을 위해 직원에게 제공되거나 지원자에게 제공되는 급여의 금액, 급여 구조 및 급여와 관련된 시장 조사 및 직원 급여 설정 또는 변경과 관련된 정책을 이용하는 것이 불가피한 경우, 혹은
- 직책의 기능 또는 의무가 직원 인사 기록의 개인 정보 보호 및 유지를 포함하며, 직원에게 제공되는 급여의 금액과 유형, 급여 구조, 급여와 관련된 시장 조사 및 직원 급여의 설정 또는 변경과 관련된 정책을 포함하는 경우.



2016년 9월 개정

200
CONSTITUTION
AVENUE NW |
WASHINGTON,
DC 20210 | 전화: 1-
800-397-6251 |
전보(TTY): 1-877-
889-5627 |
www.dol.gov/ofccp

7. "필수 직무 기능" 변호는 무엇입니까?

'필수 직무 기능' 변호에 따라 하청업체는 직원이 (a) 필수 직무의 일부로 다른 직원이나 지원자의 급여 정보에 접근할 수 있었고, (b) 그것이 불가한 개인에게 급여 정보를 공개했기 때문에 해당 직원에게 불리한 조치를 취했음을 보여줌으로써 차별에 대하여 본인에게 제기된 주장을 방어할 수 있습니다.

그러나 필수적인 직무 기능의 일부로 급여 정보에 접근할 수 있는 직원도 경우에 따라 급여에 대해 논의, 공개 또는 문의할 수 있습니다. 예를 들어, 그들은 다음을 수행할 수 있습니다.

- 공식적인 불만사항 또는 고발에 대한 응답으로서나 혹은 고용주가 수행하는 조사를 포함하여, 조사, 진행, 청문 또는 조치의 일부로서나 혹은 정보 제공에 대한 계약자의 법적 의무에 따르기 위해 지원자 또는 직원의 급여에 대해 논의하거나 그 정보를 공개할 수 있습니다.
- 자신의 급여에 대해 다른 직원들과 논의합니다.
- 하청업체 관리 공무원과 함께 또는 하청업체의 내부 불만 프로세스를 사용하는 동안 발생할 수 있는 다른 직원과의 임금 격차에 대해 논의합니다.
- 필수적인 직무 기능을 통해 부여된 접근 이외의 수단을 통해 입수한 정보에 기초하여, 다른 지원자 또는 직원의 급여 액수 또는 유형에 대해 논의하거나 공개합니다.

8. "직장 내규"의 변호는 무엇입니까?

'직장 내규'의 변호에 따라 하청업체는 해당 직원이 일관되고 일률적으로 회사 내규를 위반했다는 정당한 이유가 있어 불리한 조치를 취했음을 보여줌으로써 차별 주장에 대해 자신을 변호할 수 있습니다. 이러한 내규는 직원이나 지원자가 동료나 구직자의 급여에 대해 논의하거나 공개하는 것을 금지하거나 그런 경향을 띄고 있어서는 안 됩니다. "직장 내규"의 예로는 휴가의 사용과 휴식 시간에 관한 규칙이 포함될 수 있습니다.

9. 제 고용주가 다른 직원들이 어떻게 급여를 받고 있는지 제게 알려줘야 하나요?

아니요. 행정명령 11246에서는 고용주가 직원이나

지원자에게 다른 직원이나 지원자의 급여에 대한 정보를 제공하도록 요구하고 있지 않습니다.

10. OFCCP는 누구를 보호합니까?

OFCCP는 연방정부와 거래하는 회사의 직원 및 구직자의 권리를 보호합니다. 여기에는 은행, 정보기술 회사, 육류 포장 공장, 소매점, 제조 공장, 회계 회사, 건설 회사 등의 직원이 포함됩니다.

불만 사항 제기

11. 제 급여나 다른 직원이나 지원자의 급여에 대해 질문하거나 논의하거나 해당 정보를 공개했기 때문에 고용주가 저를 차별했다고 믿는다면 저는 이 상황에서 어떻게 해야 할까요?

귀하께서는 OFCCP에 불만을 제기할 수 있습니다. 고용주가 불만을 제기하기 위해 연방 하청업체 또는 하도급 업체라는 사실을 확실히 알 필요는 없습니다.

12. OFCCP에 어떻게 불만을 제기합니까?

- 다음과 같은 방법으로 차별 불만을 제기할 수 있습니다.
- OFCCP 웹사이트를 통해 온라인으로 양식 작성 및 제출
 - OFCCP 사무소에서 직접 양식 작성 또는
 - 이러한 차별이 발생한 장소의 관할 OFCCP 지역 사무소로 작성된 양식을 우편, 이메일 또는 팩스로 보냅니다.

이 양식은 <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> 에서 온라인으로 제공되며, 모든 OFCCP 사무소에서 종이 형식으로 제공됩니다. 가까운 곳에 위치한 사무실을 찾으려면, <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>에 접속하여 OFCCP 사무실의 온라인 목록을 찾아보시기 바랍니다.

양식을 다 작성하고 나서는 꼭 서명을 하십시오. 그렇지 않으면 OFCCP는 귀하의 불만 사항을 접수하기는 하나 OFCCP 조사관이 추후 면담 과정에서 양식에 서명을 하도록 요청할 것입니다. 급여에 대한 논의나 공개, 문의 등을 이유로 차별을 주장하는 민원은 정당한 사유로

신고기한을 연장하지 않는 한 차별이 제기된 날부터 180일 이내에 신고되어야 합니다. 해당임금에 대해 논의, 공개 또는 문의하는 것에 대한 차별을 주장하는 불만에도 동일한 180일 기간이 적용됩니다.

13. 내가 불만을 제기했다는 것을 빌미로 고용주가 나를 해고하거나 좌천시키거나 적대적으로 대할 수도 있습니까?

아니요. 고용주가 직원이 고소장을 제출하거나 조사에 참여한 것을 빌미로 이에 대해 보복 행위를 일삼는 것은 불법입니다. OFCCP는 규정을 통해 귀하께서 자신의 권리를 주장하는 것에 대하여 괴롭힘, 협박, 위협, 강요 또는 보복의 행위를 당하지 않도록 귀하를 보호합니다.

14. OFCCP와 평등 고용 추진 위원회 (EEOC)에도 불만을 제기할 수 있습니까?

네, 만약 귀하께서 OFCCP와 EEOC에 모두 신고하게 될 경우, 귀하의 불만 사항을 해당 기관에서 조사하게 됩니다. 경우에 따라, OFCCP와 EEOC가 귀하의 불만을 조사하기 위해 협력할 수도 있습니다.

OFCCP는 일반적으로 급여에 대한 논의, 공개 또는 문의에 기초하여 차별을 주장하는 연방 하청업체를 상대로 제기된 불만 사항을 보관합니다. OFCCP는 또한 일반적으로 직원이나 지원자 그룹에 영향을 미치는 차별 패턴이 있는 것으로 보이는 경우, 그리고 개인의 성적 지향이나 성 정체성, 장애 또는 보호받는 재향군인 신분 등에 따른 차별에 대한 주장이 제기된 경우 연방 계약자에 대해 제기된 불만 사항을 보관합니다.

15. 만약 내가 고용 차별의 피해자였다면 증거가 나온다면 어떻게 됩니까?

차별이 전혀 일어나지 않았다면 귀하께서 받아 마땅한 지위나 위치에 놓일 수 있도록 구제책을 받을 수도 있습니다. 다음과 같이 고용, 승진, 복직 또는 업무의 재할당을 받을 수 있을지도 모릅니다. 또한 밀린 급여, 초기 급여, 임금 인상 또는 이러한 구제책을 복합적으로 지원받을 수도 있습니다. 또한, OFCCP가 연방 하청업체 또는 하도급자가 차별을 가했다고 판단할 경우, OFCCP는 회사를 향후 연방 계약 대상이 되지 못하게끔 금하거나 제외시키거나 회사의 현재 계약이 취소되도록 할 수도 있습니다.

자세한 정보:

미국 노동부 연방
계약 준수 프로그램 사무소
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
전화(TTY): 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

이 팩트 시트는 일반적인 정보를 제공합니다. 이는 본 문서에서 언급하고 있는 프로그램과 관련된 실제 법률 및 규정을 대체하기 위한 용도가 아닙니다.