

# 了解您的权利 薪酬透明度

OFCCP 确保雇员有权询问、讨论和公开所得薪酬

## 1. 什么是基于询问、讨论或公开自己或其他雇员薪酬而产生的就业歧视？

当雇主因雇员或求职者询问、讨论或公开自己或其他雇员或求职者的薪酬而对其采取不利的雇佣行动时，通常存在这种类型的歧视。例如，雇主因某雇员与另一雇员讨论自己的薪酬而将其解雇。再如，雇主因某雇员询问同事加班费的问题而减少该雇员的工作时间。

## 2. 我有哪些权利？

根据 11246 号行政命令，您有权询问、讨论或公开自己的或者其他雇员或求职者的薪酬。雇主不得因为您行使此项权力而对您进行限制、骚扰、降职、解雇、拒绝雇佣或者通过其他方式歧视您。但是，这项权利受到某些有限的例外条件限制。

## 3. 承包商是否禁止制定正式和非正式的薪酬保密政策？

是的。一般来讲，承包商不得制定政策以禁止或倾向于限制雇员或求职者讨论或公开自己或他人的薪酬。例如，承包商限制雇员彼此讨论年终奖的政策将被视为不合法的政策，因为它禁止雇员讨论自己的报酬。

## 4. 什么是所谓的薪酬？

薪酬通常是指支付给雇员的，或者代表雇员支付的，或者提供给求职者的任何报酬。这包括但不限于薪水、工资、加班费、轮班津贴、奖金、佣金、节假日工资、津贴、保险和其他福利、股票期权和奖励、利润分成和退休金。

## 5. 这项保护命令是否包含雇主辩护或例外条件？

是的。行政命令规定承包商可以采取两种方法对其行为进行解释或辩护（这些行为在其他情况下可能被视为受到歧视或禁止的行动）：“基本工作职责”辩护或者一般的“工作场所规则”辩护。

## 6. 根据行政命令，什么是“基本工作职责”？

“基本工作职责”是指个人所担任职位的基本工作职责。如果符合以下条件，那么可视为基本工作职责：

- 为行使该职能或其他常规的业务任务，有必要了解雇员或求职者薪酬金额、薪酬结构和与薪酬有关的市场研究以及有关制定或更改雇员薪酬的政策；
- 该职位的职能或职责包括保护和维护雇员人事档案的保密性，包括提供给雇员的薪酬金额和类型、与薪酬相关的市场研究以及制定或更改雇员薪酬的政策。

## 7. 什么是“基本工作职责”辩护？

根据“基本工作职责”辩护，承包商可以对歧视投诉进行辩护，表明自己对雇员采取不利的行动的原因是该雇员 (a) 通过他或她的基本工作职责获取其他雇员或求职者的薪酬信息，并且 (b) 向原本不能获取此薪酬信息的个人公开此信息。

但是，在一些情况下，可通过其基本工作职责获取薪酬信息的雇员也可以讨论、公开或者询问薪酬信息。例如，他们可以：

- 讨论或公开求职者或雇员的薪酬来应对正式的投诉或指控；参与调查、法律程序、审讯或诉讼，包括雇主开展的调查；或者根据承包商的法律责任提供信息。
- 与其他雇员讨论自己的薪酬。
- 与承包商管理人员或者采用承包商内部投诉流程讨论与其他雇员相关的可能薪酬差距。
- 根据自己通过基本工作职权之外的途径获得的信息讨论或公开其他求职者或雇员的薪酬金额或类型。



## 8. 什么是“工作场所规则”辩护？

根据“工作场所规则”辩护，承包商可以对歧视投诉进行辩护，表明自己对雇员采取不利行动的原因是该雇员违反一致且统一适用的公司规则。该规则不得禁止或倾向于禁止雇员或求职者讨论或公开自己或同事或其他求职者的薪酬。例如，“工作场所规则”可能包括假期的使用和休息时间的长短。

## 9. 我的雇主必须告诉我其他雇员的薪酬吗？

不是的。第 11246 号行政命令没有要求雇主向雇员或求职者提供其他雇员或求职者的薪酬信息。

## 10. OFCCP 的保护对象有哪些？

OFCCP 保护与联邦政府有业务往来的企业的雇员和求职者的权利，包括银行、IT 公司、肉类包装厂、零售店、制造厂、会计师事务所和建筑公司等机构的雇员。

## 投诉

## 11. 如果我认为我的雇主因我询问、讨论或公开我的或者另一雇员或求职者的薪酬而对我产生歧视，我可以做些什么？

可以向 OFCCP 投诉。投诉时，您无需确定您的雇主是联邦承包商还是分包商。

## 12. 如何向 OFCCP 投诉？

可以通过以下方式提出歧视投诉：

- 在 OFCCP 的网站在线填写并提交表格；
- 亲自到 OFCCP 办公室填写表格；或
- 将已填妥的表格通过邮寄、电子邮件或传真的方式送交负责被控歧视发生地点的 OFCCP 区域办公室。

以下网站提供在线表格：<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>，所有 OFCCP 办公室都提供纸质表格。欲查找离您最近的办公室，请访问以下网站查看 OFCCP 办公室在线列表：<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>。

务必在填写完整的投诉表格上签名。如未签名，OFCCP 仍会受理您的投诉，但调查员会在后续面谈中要求您在表格中签名。除非因正当理由延长投诉呈递时间，否则对因讨论、公开或询问薪酬而产生的歧视进行的投诉必须在被控歧视发生之日起的 180 天内呈递。180 天的时限也同样适用于对因种族、肤色、宗教信仰、性别、性取向、性别认同或原国籍而产生的歧视进行的投诉。

## 13. 雇主可以因为我的投诉而解雇、降职或差别对待我吗？

不可以。您的雇主因您投诉或参与调查而对您进行报复是违法的。OFCCP 的规定能保护您免受骚扰、恐吓、威胁、胁迫或报复，从而维护您的权利。

## 14. 我可以同时向 OFCCP 和平等就业机会委员会 / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) 投诉吗？

可以。如果您同时向 OFCCP 及 EEOC 投诉，将由合适的机构展开调查。在某些情况下，OFCCP 及 EEOC 可能会决定联手进行调查。

OFCCP 通常会自行处理针对联邦承包商的投诉，这些投诉声称承包商因雇员讨论、公开或询问薪酬而对雇员产生歧视。OFCCP 通常也会自行处理另一些针对联邦承包商的投诉，这些投诉声称似乎有一种歧视使一些雇员或求职者受到影响，以及声称承包商基于雇员性取向或性别认同、残疾或受保护的退伍军人身份而对雇员产生歧视。

## 15. 如果发现我是就业歧视受害者会怎样？

您将有权获得补偿，被分配在应有的职位（如果没有发生歧视，已经就职的职位）。您将有权被雇用、升职、复职或调岗。您也会有权获取欠薪、预支工资、加薪或上述补偿中的多项。此外，如果 OFCCP 裁定联邦承包商或分包商有歧视行为，OFCCP 可将相关企业从后续联邦合同的考虑范围中排除或移除，或取消相关企业的当前合同或合同修订内容。

如需其它信息，请联系  
THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
**Office of Federal Contract Compliance Programs**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

请注意，本情况说明书仅提供基本信息，无法取代与此处所述项目相关的现行法律和法规。