

Malinaw na Pahayag ng Suweldo

Ginagawa ng OFCCP na Ligtas para sa mga Tao na Magtanong Tungkol Sa, Talakayin, at Isiwalat ang Kanilang Suweldo

1. Ano ang diskriminasyon sa trabaho batay sa pagtatanong tungkol sa, pagtatalakay o pagsisiwalat ng aking suweldo o ng ibang empleyado?

Ang uring ito ng diskriminasyon ay pangkalahatang umiiral kung saan ang isang amo ay gumagawa ng isang salungat na aksyon sa trabaho laban sa mga empleyado o mga aplikante ng trabaho dahil nagtanong sila tungkol sa, tinalakay, o isiniwalat ang kanilang sariling kabayaran o ang kabayaran ng ibang mga empleyado o aplikante. Isang halimbawa ay ang isang amo na nagpapaalis ng isang empleyado dahil tinalakay niya ang kanyang suweldo sa ibang empleyado. Isa pang halimbawa ay ang isang amo na nagbabawas ng oras ng trabaho ng isang empleyado dahil tinanong niya ang kanyang mga kamanggagawa tungkol sa kanilang mga halaga ng suweldo sa overtime.

2. Ano ang aking mga karapatan?

Sa ilalim ng Kautusang Tagapagpaganap 11246, may karapatan kang magtanong tungkol sa, talakayin, o isiwalat ang iyong sariling suweldo o ng iba pang mga empleyado o aplikante. Hindi ka maaaring disiplinahin, ligaligin, ibaba sa posisyon, tapusin, pagkaitan ng trabaho, o kung hindi man ay diniskrimina laban dahil ginamit mo ang karapatang ito. Gayunman, ang karapatang ito ay napapailalim sa ilang limitadong mga pagbubukod.

3. Ipinagbabawal ba ang mga kontratista na magkaroon ng pormal at impormal na mga patakaran sa lihim ng pagsusuweldo?

Oo. Ang mga kontratista ay pangkalahatang ipinagbabawal na magkaroon ng mga patakaran na nagbabawal o may posibilidad na paghigpitan ang mga empleyado o mga aplikante ng trabaho mula sa pagtatalakay o pagsisiwalat ng kanilang suweldo o ang suweldo ng iba. Halimbawa, ang patakaran ng isang kontratista na nagbabawal sa mga empleyado mula sa pakikipag-usap sa bawat isa tungkol sa pagtatapos ng taon na mga bonus ay ituturing na isang paglabag, dahil ipinagbabawal nito sa mga empleyado na talakayin ang kanilang kabayaran.

4. Ano ang itinuturing na suweldo?

Ang suweldo sa pangkalahatan ay tumutukoy sa anumang mga pagbabayad na ginawa sa isang empleyado, o sa ngalan ng isang empleyado, o inalok sa isang aplikante. Kabilang dito ngunit hindi limitado sa suweldo, mga sahod, suweldo sa overtime, mga diperensiyal ng shift, mga bonus, mga komisyon, suweldo sa bakasyon at kapistahan, mga panggastos, kaseguraduhan at iba pang mga benepisyo, mga opsyon sa stock at gantimpala, pagbabahagi ng tubo, at pagreretiro.

5. Kabilang ba sa proteksyon ang mga pagtatanggol o pagbubukod ng amo?

Oo. Ang Kautusang Tagapagpaganap ay nagbibigay sa mga kontratista ng dalawang mga paraan upang bigyang katuwiran o ipagtanggol ang mga aksiyon na ginawa na kung hindi man ay baka makita bilang diskriminasyon at ipinagbabawal: ang "mahalagang mga tungkulin ng trabaho" na pagtatanggol, at ang pangkalahatang, o "tuntunin sa lugar ng trabaho" na pagtatanggol.

6. Ano ang "mahalagang mga tungkulin ng trabaho sa ilalim ng Kautusang Tagapagpaganap?"

Ang terminong "mahalagang mga tungkulin ng trabaho" ay nangangahulugan ng mga pangunahing mga tungkulin sa trabaho ng posisyon sa trabaho na pinanghahawakan ng isang indibidwal. Ang isang tungkulin ng trabaho ay maaaring ituring na mahalaga kung:

- Ang daan sa halaga ng suweldo na ibinibigay sa mga empleyado o iniaalok sa mga aplikante, mga istraktura ng suweldo at mga pag-aaral ng merkado na may kaugnayan sa suweldo at mga patakaran na may kaugnayan sa pagtatakda o pagbabago ng suweldo ng empleyado ay kailangan upang maisagawa ang tungkuling iyon o isa pang kinagawiang nakatalaga na gawain sa negosyo; o
- Ang tungkulin o mga gawain ng posisyon ay kinabibilangan ng pagpoprotekta at pagpapanatili ng pagkapribado ng mga talaan ng tauhan ng empleyado, kabilang ang mga halaga at uri ng suweldo na ibinibigay sa mga empleyado, mga istraktura ng suweldo, pag aaral ng merkado na may kaugnayan sa suweldo, at mga patakaran na may kaugnayan sa pagtatakda o pagbabago ng isang suweldo ng empleyado.



7. Ano ang " mahalagang mga tungkulin ng trabaho " na pagtatanggol?

Sa ilalim ng " mahalagang mga tungkulin ng trabaho " na pagtatanggol, maaaring ipagtanggol ng isang kontratista laban sa isang pagpapahayag ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pagpapakita na gumawa ito ng masamang aksyon laban sa isang empleyado dahil ang empleyado ay

(a) nagkaroon ng daan sa impormasyon ng kabayaran ng iba pang mga empleyado o aplikante bilang bahagi ng kanyang mahalagang tungkulin sa trabaho at (b) isiniwalat na ang impormasyon ng kabayaran sa mga indibidwal na hindi nagkaroon kung hindi man ay may daan dito.

Gayunpaman, kahit na ang mga empleyado na may daan sa impormasyon ng kabayaran bilang bahagi ng kanilang mahalagang mga tungkulin ng trabaho ay maaaring talakayin, isiwalat, o magtanong tungkol sa kabayaran sa ilang pagkakataon. Halimbawa, maaari nilang:

- Talakayin o isiwalat ang suweldo ng mga aplikante o empleyado bilang pagtugon sa isang pormal na reklamo o paratang; bilang isang bahagi ng isang pagsisiyasat, paglilitis, pagdinig, o aksiyon, kabilang ang isang pagsisiyasat na isinagawa ng amo; o alinsunod sa ligal na tungkulin ng kontratista upang magbigay ng impormasyon.
- Talakayin ang kanilang sariling suweldo sa ibang mga empleyado.
- Talakayin ang mga posibleng mga pagkakaiba sa suweldo na kinasasangkutan ng ibang empleyado sa opisyal na pamamahala ng isang kontratista o habang ginagamit ang panloob na proseso ng reklamo ng kontratista..
- Talakayin o isiwalat ang halaga o mga uri ng suweldo ng ibang mga aplikante o empleyado batay sa impormasyong natanggap sa pamamagitan ng paraan ng iba pang daan na ipinagkaloob sa pamamagitan ng kanilang mga mahalagang tungkulin ng trabaho..

8. Ano ang "panuntunan sa lugar ng trabaho" na pagtatanggol?

Sa ilalim ng "tuntunin sa lugar ng trabaho" na pagtatanggol, ang isang kontratista ay maaaring magtanggol laban sa isang pagpapahayag ng diskriminasyon sa pamamagitan ng pagpapakita na gumawa ito ng salungat na aksiyon laban sa isang empleyado dahil sa paglabag sa isang matatag at pagkakaparehong paglapat ng tuntunin ng kumpanya. Ang tuntunin ay hindi dapat ipagbawal, o may posibilidad na pagbawalan, ang mga empleyado o aplikante mula sa pagtatalakay o pagsisiwalat ng kanilang kabayaran o ang sa kanilang isang katrabaho o aplikante ng trabaho. Ang mga halimbawa ng "mga tuntunin sa lugar ng trabaho" ay maaaring isama ang mga tuntunin sa paggamit ng bakasyon at ang haba ng mga pahinga.

9. Kailangan bang sabihin sa akin ng amo ko kung anong ibang mga empleyado ang binabayaran?

Hindi. Ang Kautusang Tagapagpaganap 11246 ay hindi nangangailangan sa mga amo na magbigay sa mga

empleyado o aplikante sa trabaho ng impormasyon tungkol sa suweldo ng ibang mga empleyado o aplikante.

10. Sino ang pinoprotektahan ng OFCCP?

Ang OFCCP ay nagpoprotekta sa mga karapatan ng mga empleyado at aplikante ng trabaho ng mga kumpanya na nagnenegosyo sa Pederal na Pamahalaan. Kabilang dito ang mga empleyado sa mga bangko, mga kumpanya ng teknolohiya ng impormasyon, mga planta na nagpapakete ng karne, nagtitingi na mga tindahan, mga plantang gumagawa, mga kumpanya ng accounting, at mga kumpanya ng konstruksiyon, kabilang sa iba pa.

Nagsasampa ng isang Reklamo

11. Ano ang maaari kong gawin kung naniniwala ako na nagdiskrimina ang amo ko laban sa akin dahil nagtanong ako tungkol sa, tinalakay, o isiniwalat ang aking suweldo o ang suweldo ng ibang empleyado o aplikante?

Maaari kang magsampa ng isang reklamo sa OFCCP. Hindi mo kailangang malaman nang may katiyakan na ang iyong amo ay isang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista upang magsampa ng isang reklamo.

12. Paano ako magsasampa ng isang reklamo sa OFCCP?

Maaari kang magsampa ng reklamo na tungkol sa diskriminasyon sa pamamagitan ng:

- Pagkumpleto at pagsumite ng isang form online sa pamamagitan ng Web site ng OFCCP;
- Pagkumpleto ng isang form nang personal sa isang tanggapan ng OFCCP; o
- Pagpapadala sa koreo, pag-i-email, o pagpa-fax ng isang nakumpletong form sa rehiyonal na tanggapan ng OFCCP na sumasaklaw sa lokasyon kung saan naganap ang ipinaratang na diskriminasyon.

Ang form ay makukuha online sa <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> at sa pormat ng papel sa lahat ng mga tanggapan ng OFCCP. Upang mahanap ang tanggapan na pinakamalapit sa iyo, bisitahin ang online na listahan ng mga tanggapan ng OFCCP sa: [http:// www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm).

Dapat mong tandaan na lagdaan ang iyong nakumpletong form ng reklamo. Kung hindi mo ito nagawa, tatanggapin pa rin ng OFCCP ang iyong reklamo ngunit ang isang imbestigador ng OFCCP ay hihiling sa iyo na lagdaan ang form habang may pagsubaybay na panayam. Ang mga reklamo na nagpaparatang ng diskriminasyon para sa pagtatalakay, pagsisiwalat o pagtatanong tungkol sa suweldo ay dapat isampa sa loob ng 180 araw mula sa petsa ng ipinaratang na diskriminasyon, maliban kung ang oras ng pagsampa ay pinalawig para sa mabuting dahilan.

Ang parehong 180 araw na takdang panahon ay ginagamit sa mga reklamo na nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa lahi, kulay, relihiyon, kasarian, seksuwal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian o bansang pinagmulan.

13. Maaari ba akong tanggalin, ibaba sa posisyon, o tratuhin nang hindi maganda ng aking amo dahil nagsampa ako ng reklamo?

Hindi. Ilegal para sa iyong amo na gumanti laban sa iyo dahil sa pagsasampa ng reklamo o lumalahok sa isang imbestigasyon. Ang mga regulasyon ng OFCCP ay nagpoprotekta sa iyo mula sa pagliligalig, pananakot, mga pagbabanta, pamimilit, o paghihiganti sa paggigiit ng iyong mga karapatan.

14. Maaari ba akong magsampa ng reklamo sa OFCCP at sa Komisyon ng Pantay na Pagkakataon sa Trabaho (Equal Employment Opportunity Commission o EEOC)?

Oo, kung magsasampa ka sa parehong OFCCP at EEOC, ang iyong reklamo ay iimbestigahan ng angkop na ahensiya. Sa ilang pagkakataon, ang OFCCP at EEOC ay maaaring magpasya na magtulungan para imbestigahan ang iyong reklamo.

Ang OFCCP sa pangkalahatan ay pinananatili ang mga reklamong isinampa laban sa pederal na kontratista na nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa pagtatalakay, pagsisiwalat o pagtatanong tungkol sa suweldo. Sa pangkalahatan ay pinapanatili din ng OFCCP ang mga reklamo na isinampa laban sa mga pederal na kontratista kung saan lumilitaw na may isang parisan ng diskriminasyon na nakakaapekto sa isang grupo ng mga empleyado o aplikante, at iyong mga nagpaparatang ng diskriminasyon batay sa seksuwal na oryentasyon o pagkakakilanlan ng kasarian ng isang tao, kapansanan, o protektadong katayuan ng beterano.

15. Ano ang mangyayari kung may pagtuklas na naging biktima ako ng diskriminasyon sa trabaho?

Maaari kang magkaroon ng karapatan sa isang lunas na naglalagay sa iyo sa posisyon mo sana kung hindi pa nangyari ang diskriminasyon. Maaari kang magkaroon ng karapatang tanggapin, itaas sa posisyon, ibalik sa dating tungkulin, o muling italaga. Maaari ka ring magkaroon ng karapatang tumanggap ng natagalang kabayaran, paunang bayad, pagtaas ng suweldo, o ilang kombinasyon ng mga lunas ito. Bilang karagdagan, kung nakikita ng OFCCP na ang pederal na kontratista o pangalawahing kontratista ay nagdiskrimina, maaaring hangarin ng OFCCP na hadlangin o alisin ang kumpanya mula sa pagsasaalang- alang para sa hinaharap na pederal na mga kontrata o kanselahin ang kasalukuyang mga kontrata o pagbabago sa kontrata ng kumpanya.

Para sa higit pang impormasyon:

Ang Kagawaran ng Paggawa ng Estados Unidos
Tanggapan ng Mga Programa sa Pagsunod sa Pederal na Kontrata
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Mangyaring tandaan na ang piraso ng katotohanang ito ay nagbibigay ng pangkalahatang impormasyon. Hindi nito nilayong palitan ang aktuwal na batas at mga regulasyon tungkol sa programang inilarawan dito.