

Equal Pay and Opportunities Act (ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់បៀវត្ស និងឱកាសស្មើគ្នា) 49.58 (Revised Code of Washington, RCW) ហាមប្រាមការរើសអើងប្រាក់បៀវត្សយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់ភាពយុត្តិធម៌ក្នុងចំណោមកម្មករតាមរយៈការដោះស្រាយគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តអាជីវកម្មដែលរួមចំណែកដល់ភាពខុសគ្នានៃប្រាក់ចំណូលក្នុងចំណោមយេនឌ័រ។ ទាំងបុគ្គលិក និងអ្នកដាក់សុំធ្វើការមានសិទ្ធិក្រោមច្បាប់នេះ។

សិទ្ធិរបស់បុគ្គលិក

ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា

និយោជករបស់អ្នកមិនអាចឱ្យប្រាក់ឈ្នួលអ្នកតិចជាងបុគ្គលិកធ្វើការស្រដៀងគ្នាផ្សេងទៀត ព្រោះតែភេទរបស់អ្នកឡើយ។ បុគ្គលិកគឺ “ធ្វើការស្រដៀងគ្នា” ប្រសិនបើពួកគេធ្វើការឱ្យនិយោជកដូចគ្នា សកម្មភាពធ្វើការរបស់អ្នកត្រូវការជំនាញ ការខិតខំ និងទំនួលខុសត្រូវស្រដៀងគ្នា ហើយការងាររបស់ពួកគេធ្វើឡើងក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារស្រដៀងគ្នា។ ភាពខុសគ្នាក្នុងការឱ្យប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារស្រដៀងគ្នាអាចទទួលបានតែក្នុងកាលៈទេសៈជាក់ស្តែងប៉ុណ្ណោះ មិនទាក់ទងនឹងភេទទេ។

ឱកាសឡើងឋានៈការងារស្មើគ្នា

និយោជករបស់អ្នកមិនអាចកំណត់ ឬដកហូតអ្នកពីឱកាសឡើងឋានៈការងារព្រោះតែភេទរបស់អ្នកនោះទេ។

ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលបើកចំហ

និយោជករបស់អ្នកមិនអាចបាមយាត់អ្នកពីការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលទេ។ និយោជកក៏មិនអាចចាត់វិធានការមិនល្អប្រឆាំងនឹងអ្នកសម្រាប់ការសាកសួរអំពី ការបង្ហាញ ការប្រៀបធៀប ឬពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នកជាមួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀត ឬស្នើសុំនិយោជករបស់អ្នកអំពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់អ្នក ឬកង្វះឱកាសឡើងឋានៈការងារស្មើគ្នាបានឡើយ។

ការបង្ហាញប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ខែ

និយោជករបស់អ្នកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវមាត្រដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួល ឬកម្រិតបៀវត្សនៃមុខតំណែងថ្មីបន្ទាប់ពីការផ្តល់ជូនការងារត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់ការផ្ទេរ ឬការដំឡើងឋានៈថ្មីក្នុង តាមការស្នើសុំរបស់អ្នក។ កំណត់ចំណាំ៖ ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 15 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះប៉ុណ្ណោះ។

ការសងសឹក

និយោជករបស់អ្នកមិនអាចសងសឹកប្រឆាំងនឹងអ្នកសម្រាប់ការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អ្នកក្រោមច្បាប់នេះ ឬសម្រាប់ជំនួយ ឬការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកផ្សេងទៀតដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិរបស់គាត់ ឬនាងក្រោមច្បាប់បានឡើយ។

សិទ្ធិរបស់អ្នកដាក់ពាក្យធ្វើការ

ឯកជនភាពប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ខែ

និយោជកមិនអាចស្វែងរក ឬស្នើសុំប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ខែពេលអ្នកដាក់ពាក្យសុំការងារមួយឡើយ។ នេះរួមបញ្ចូលសំណួរលើពាក្យសុំការងារ សូម្បីតែជាសំណួរជាជម្រើស។ ទោះជាយ៉ាងណា និយោជកម្នាក់អាចបញ្ជាក់ប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ខែប្រសិនបើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបង្ហាញព័ត៌មាន ឬបន្ទាប់ពីអ្នកត្រូវបានផ្តល់មុខតំណែងថ្មី និងសំណងដែលបានចរចា។

និយោជកក៏មិនអាចទាមទារប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ខែមុនបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ ដូចជាទាមទារឱ្យអ្នកទទួលបានចំនួនអប្បបរមាដែលបានបញ្ជាក់ពីមុន ដើម្បីពិចារណាអ្នកសម្រាប់ការងារមួយ។

ការបង្ហាញជួរប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ខែ

និយោជកត្រូវផ្តល់មាត្រដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួល ឬកម្រិតបៀវត្ស បរិយាយទូទៅនៃអត្ថប្រយោជន៍ និងបរិយាយទូទៅនៃសំណងផ្សេងទៀតនៅលើការប្រកាសការងារ។ ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះនិយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 15 នាក់ ឬច្រើនជាងនេះប៉ុណ្ណោះ។

គិតថាសិទ្ធិរបស់អ្នកត្រូវបានរំលោភបំពាន?

អ្នកអាចដាក់បណ្តឹងជាមួយក្រសួងការងារ និងឧស្សាហកម្មរដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន (L&I) ប្រសិនបើអ្នកគិតថាសិទ្ធិរបស់អ្នកត្រូវបានរំលោភបំពាន។ ទម្រង់បែបបទបណ្តឹងច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួល និងឱកាសស្មើគ្នា ៖ www.Lni.wa.gov/go/F700-200-000 ។

អ្នកក៏មានសិទ្ធិផ្ញើសកម្មភាពស្របច្បាប់ស៊ីវិល ប្រឆាំងនឹងនិយោជករបស់អ្នកផងដែរ។ ប្រសិនបើបណ្តឹងស៊ីវិលរបស់អ្នកត្រូវបានប្តឹងក្នុងតុលាការ L&I មិនអាចស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងរបស់អ្នកបានទេ។

ទាក់ទងមកហើង

ទូរស័ព្ទមកលេខ៖ 1-866-219-7321
អ៊ីម៉ែល៖ esgeneral@Lni.wa.gov
គេហទំព័រ៖ www.Lni.wa.gov/EqualPay