

LUẬT CALIFORNIA BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG KHỎI NAN PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TUỔI TÁC

TỜ THÔNG TIN



Luật pháp California bảo vệ các ứng viên xin việc và nhân viên từ 40 tuổi trở lên khỏi bị phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác. California công nhận rằng những người từ 40 tuổi trở lên phải đối mặt với những trở ngại đặc biệt trong các giai đoạn sau của sự nghiệp và cần được bảo vệ khỏi các định kiến và khuôn mẫu liên quan đến tuổi tác.

PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TUỔI TÁC TẠI NƠI LÀM VIỆC LÀ GÌ?

Đạo Luật Việc Làm và Gia Cư Công Bằng (Fair Employment and Housing Act - FEHA) của California quy định việc chủ lao động phân biệt đối xử hoặc quấy rối nhân viên hay ứng viên xin việc dựa trên các đặc điểm được bảo vệ, bao gồm cả tuổi tác, là phạm pháp. Trong bối cảnh việc làm, những người từ 40 tuổi trở lên được bảo vệ khỏi nạn phân biệt đối xử về tuổi tác.

Luật cũng cung cấp sự bảo vệ khi chủ lao động phân biệt đối xử với ai đó dựa trên niềm tin sai lầm rằng người đó từ 40 tuổi trở lên hoặc dựa trên mối liên hệ của họ với một người từ 40 tuổi trở lên. Các biện pháp bảo vệ chống phân biệt đối xử của FEHA áp dụng cho các chủ lao động tư nhân có từ năm nhân viên trở lên cũng như các chủ lao động công (tiểu bang và địa phương). Các biện pháp bảo vệ chống quấy rối áp dụng cho tất cả các chủ lao động.

CÁC VÍ DỤ VỀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TUỔI TÁC TẠI CALIFORNIA

Phân biệt đối xử về tuổi tác có thể diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau. Đôi khi sự phân biệt đối xử rất rõ ràng, nhưng đôi khi lại tinh vi hơn. Sau đây là các ví dụ về phân biệt đối xử về tuổi tác.

Loại trừ người lớn tuổi khi tuyển dụng

Trong quy trình tuyển dụng, chủ lao động thường bị cấm từ chối xem xét những người từ 40 tuổi trở lên làm ứng viên tiềm năng. Các ví dụ về hành động trái pháp luật bao gồm:

- Giới hạn kinh nghiệm mà ứng viên có thể có (ví dụ: “ứng viên không được có quá bảy năm kinh nghiệm”)
- Yêu cầu ứng viên phải là “người bản địa kỹ thuật số” – “digital natives” (những người lớn lên cùng với việc sử dụng một số loại công nghệ nhất định)
- Yêu cầu ứng viên phải có địa chỉ email của trường đại học

Khi quảng cáo một vị trí tuyển dụng, chẳng hạn như trên trang web đăng tuyển việc làm hoặc trên các phương tiện truyền thông, chủ lao động thường không được ngầm định hoặc công khai chỉ rõ sự ưu tiên đối với những người dưới 40 tuổi hoặc tuyên bố rằng những người từ 40 tuổi trở lên sẽ không được xem xét. Các ví dụ về ngôn ngữ trái pháp luật bao gồm:

- “Tìm kiếm một người trẻ trung và năng động để gia nhập đội ngũ.”
- “Tìm kiếm ứng viên trong độ tuổi từ 25 đến 30.”
- “Tìm kiếm người mới tốt nghiệp đại học hoặc chuyên gia mới vào nghề.”
- “Công ty tìm sinh viên đại học làm việc bán thời gian.”
- “Không nhận người cao niên.”

Chủ lao động được tự do tuyển dụng ứng viên có trình độ cao nhất miễn là tuổi tác (hoặc đặc điểm được bảo vệ khác) không phải là một yếu tố trong việc tuyển dụng. Họ cũng có thể tham gia vào các chương trình giúp học sinh trung học tìm việc làm và được phép tuyển dụng tại các khuôn viên trường đại học. Nhưng chủ lao động không được sử dụng những nỗ lực này như một cách để tránh tuyển dụng những người trưởng thành từ 40 tuổi trở lên.

LUẬT CALIFORNIA BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG KHỎI NAN PHẦN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TUỔI TÁC

TỜ THÔNG TIN



Hỏi về tuổi của ứng viên trước khi tuyển dụng

Trong quá trình tuyển dụng, chủ lao động thường không được yêu cầu ứng viên chia sẻ tuổi, ngày sinh hoặc ngày tốt nghiệp của họ. Ví dụ, chủ lao động không được yêu cầu ứng viên chia sẻ tuổi hoặc ngày sinh trên đơn xin việc, trong cuộc phỏng vấn hoặc trong cuộc trò chuyện trước khi tuyển dụng khác (kể cả qua email hoặc tin nhắn văn bản). Điều này bao gồm các menu thả xuống liệt kê phạm vi độ tuổi hoặc giới hạn độ tuổi đối với ứng viên trực tuyến.

Các chủ lao động có yêu cầu báo cáo pháp lý – bao gồm các chủ lao động có từ 100 nhân viên trở lên – có thể hỏi các câu hỏi tiết lộ tuổi của một người một cách hợp pháp nhưng chỉ dành cho mục đích lưu giữ hồ sơ.

Trả lương hoặc phúc lợi thấp hơn vì lý do tuổi tác

Chủ lao động không được trả lương cho nhân viên từ 40 tuổi trở lên thấp hơn so với các nhân viên khác làm công việc tương đương vì lý do tuổi tác. Ví dụ, chủ lao động không được trả lương cho nhân viên từ 40 tuổi trở lên thấp hơn nhân viên trẻ hơn ở cùng vị trí chỉ vì chủ lao động tin rằng nhân viên lớn tuổi có tài chính ổn định hơn và ít có khả năng phải trả các chi phí liên quan đến khoản vay sinh viên hoặc thể chấp nhà ở.

Chủ lao động không được tạo ra các chính sách có nhiều khả năng gây hại cho nhân viên từ 40 tuổi trở lên. Ví dụ, chủ lao động không được có chính sách quy định rằng chỉ những nhân viên có con dưới năm tuổi mới được nhận tiền thưởng hàng năm. Mặc dù chính sách này áp dụng cho tất cả nhân viên, nhưng nó có khả năng loại trừ một cách không đồng đều đối với các nhân viên lớn tuổi.

Chủ lao động có thể trả lương khác nhau cho nhân viên dựa trên kinh nghiệm hoặc các lý do liên quan đến kinh doanh, không mang tính phân biệt đối xử khác, miễn là tuổi tác không phải là lý do cho quyết định của chủ lao động.

Từ chối thăng chức vì lý do tuổi tác

Chủ lao động không được từ chối thăng chức cho ai đó hoặc đánh giá họ không bình đẳng so với các ứng viên khác vì họ từ 40 tuổi trở lên. Mặt khác, chủ lao động không có nghĩa vụ phải thăng chức cho ứng viên từ 40 tuổi trở lên thay vì ứng viên trẻ hơn nếu ứng viên trẻ hơn có trình độ cao hơn – miễn là tuổi tác không phải là một yếu tố.

Sa thải hoặc buộc nghỉ hưu vì lý do tuổi tác

Tuổi tác của nhân viên từ 40 tuổi trở lên không được là một yếu tố khi đưa ra quyết định sa thải hoặc cho thôi việc nhân viên. Nhu cầu tài chính hoặc vận hành để cắt giảm quy mô không biện minh cho việc phân biệt đối xử với nhân viên vì lý do tuổi tác. Chủ lao động không được sử dụng việc cắt giảm quy mô như một cái cớ để loại bỏ những người lao động lớn tuổi và chỉ giữ lại những người lao động có chi phí thấp hơn, những người có thể trẻ hơn.

Các chủ lao động tư nhân thường không được buộc ai đó nghỉ hưu chỉ vì họ đạt đến một độ tuổi cụ thể trên 40. Các kế hoạch nghỉ hưu và lương hưu, hợp đồng công đoàn và các kế hoạch hoặc thỏa thuận tương tự của chủ lao động tư nhân cũng không được yêu cầu mọi người nghỉ hưu khi họ đạt đến một độ tuổi cụ thể trên 40 trừ khi luật pháp yêu cầu khác. Tuy nhiên, nếu sau khi qua tuổi nghỉ hưu, hiệu suất công việc của nhân viên không còn đáp ứng các tiêu chuẩn của chủ lao động, chủ lao động có thể sa thải nhân viên đó một cách hợp pháp, miễn là các tiêu chuẩn đó không tùy tiện hoặc dựa trên tuổi tác.

Đưa ra bình luận, trêu đùa hoặc xúc phạm về tuổi tác

Sự quấy rối dựa trên tuổi tác có thể cản trở hiệu suất làm việc của nhân viên bằng cách tạo ra một môi trường làm việc thù địch. Các ví dụ về quấy rối có thể bao gồm:

- Liên tục đưa ra các bình luận như: “Okay, Boomer!” (Được thôi, Boomer!)

LUẬT CALIFORNIA BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG KHỎI NAN PHẦN BIỆT ĐỐI XỬ VỀ TUỔI TÁC

TỜ THÔNG TIN



- Đùa cợt rằng ai đó đã làm việc ở đó từ “thời kỳ đen tối” (thời xa xưa)
- Chế nhạo quần áo hoặc kiểu tóc của ai đó là “lỗi thời”
- Từ chối đào tạo nhân viên về công nghệ mới vì tuổi tác của họ

Những loại bình luận này là trái pháp luật khi chúng không được người bị nhắm đến chấp nhận. Những loại bình luận này có thể tạo ra một môi trường làm việc thù địch khi chúng nghiêm trọng hoặc lan tràn (xảy ra thường xuyên) đến mức làm thay đổi điều kiện làm việc của người đó.

Các trường hợp ngoại lệ tại California

Luật California cho phép tuổi tác trở thành một yếu tố trong các quyết định việc làm trong một số trường hợp hạn chế, chẳng hạn như:

- Nghỉ hưu bắt buộc đối với một số ngành nghề nhất định
- Khi tuổi tác là một “tiêu chuẩn nghề nghiệp thực sự” (bona fide occupational qualification), chẳng hạn như khi một công ty sản xuất truyền hình đặt ra giới hạn độ tuổi khi tuyển diễn viên cho một vai diễn được viết cho trẻ em

ĐỀ NỘP ĐƠN KHIẾU NẠI

Nếu quý vị tin rằng mình đã bị phân biệt đối xử trong việc làm vì lý do tuổi tác, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại lên Sở Dân Quyền (CRD). Quý vị phải nộp đơn khiếu nại trong vòng ba năm kể từ ngày xảy ra (các) sự việc bị cáo buộc.

Sở Dân Quyền (Civil Rights Department)

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Số miễn phí: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

CRD có thể cung cấp các sự điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật trong quá trình khiếu nại.

Để xem bản dịch của hướng dẫn này, hãy truy cập calcivilrights.ca.gov/posters/employment