

برابری دستمزد یک مرور کلی برای کارکنان

برابری دستمزد چیست؟

برابری دستمزد یعنی پرداخت دستمزد برابر برای کاری با ارزش برابر. هدف از قانون برابری دستمزد (**Pay Equity Act**) تغییر ساختار تبعیض تاریخی جنسی است که از طریق جبران یا پرداخت حقوق مساوی به بانوان شاغل به کار در انتاریو صورت می گیرد. این امر مستلزم آن است که تمامی مشاغل بررسی شوند و کارهایی که غالباً یا بطور سنتی توسط بانوان انجام می شوند با کارهایی که غالباً یا بطور سنتی توسط مردان انجام می شوند مقایسه بشوند. اگر این مشاغل ارزش قابل مقایسه داشته باشند، خانمها باید حقوقی برابر با مشاغل مردانه دریافت کنند. زنان غالباً در مشاغلی مانند کتابداری، نگهداری و مراقبت از کودکان یا منشیگری مشغول به کار هستند و مردان اغلب یا بطور سنتی در مشاغلی مانند رانندگی کامیون، آتش نشانی یا حمل و نقل انجام وظیفه می کنند.

ارزش مشاغل بر اساس درجه مهارت، کوشش، نوع مسئولیت و شرایط کاری مربوط به هر شغل خاص تعیین می شود.

این قانون شامل حال چه کسانی می شود؟

اگر کارفرمای شما یکی از بخشهای خدمات عمومی باشد، یا برای هر شرکت خصوصی در انتاریو که تعداد کارکنان آن بیشتر از ۱۰ نفر باشد کار می کنید، این قانون شامل حال شما می شود.

- این قانون شامل حال هم کارکنان تمام وقت و هم پاره وقت می شود و کارکنان فصلی را هم شامل می شود. ولی دانش آموزان و دانشجویانی که در دوران تعطیلی مراکز آموزشی کار می کنند، مشمول این قانون نمی شوند.
- اگر شما برای دولت فدرال کار می کنید و یا در سازمان های تحت نظارت قوانین فدرال همانند بانک ها، خطوط هوایی، ادارات پست و یا ایستگاه های رادیو و تلویزیون شاغل هستید، مشمول این قانون نمی شوید.
- اگر از تاریخ اول ژانویه ۱۹۸۸ به بعد برای شرکتی در بخش خصوصی در انتاریو کار می کنید که کمتر از ۱۰ کارمند داشته باشد، این قانون شامل حال شما نمی شود. اما اگر تعداد کارکنان این شرکتها به ۱۰ نفر یا بیشتر افزایش یابد، باید بلافاصله قانون برابری دستمزد را رعایت نمایند.

آیا برابری دستمزد به معنی دستمزد برابر در مقابل شغل برابر است؟

خیر. بر اساس استاندارد قانون استخدامی (*the Employment Standards Act*) دستمزد برابر در مقابل کار برابر، به این معنی است که اگر زن و مردی کاری را که از نظر ذاتی یکسان است انجام بدهند، باید مزد یکسان دریافت نمایند.

قانون برابری دستمزد مشاغلی را که معمولاً توسط زنان انجام می شوند را با مشاغلی که معمولاً توسط مردان انجام میشوند مقایسه می کند. اگر ارزش کار انجام شده تقریباً یکسان باشد، باید زنان مزدی حداقل یکسان با مزد

چگونه مشاغل مختلف می توانند ارزش یکسان داشته باشند؟

مشاغل مختلف به انواع و سطوح متفاوتی از مهارت، تلاش و مسئولیت نیاز دارند و شرایط کاری آنها نیز متفاوت است. کارفرمای شما یا اگر اتحادیه ای داشته باشید، ارزش کلی هر شغل را با در نظر گرفتن این چهار عامل بررسی می کنند.

به عنوان نمونه، شغل يك منشی ممکن است به انواع و درجات مختلفی از کار بدنی نیاز داشته باشد که با شرایط شغلی يك سرایدار متفاوت باشد. همچنین ممکن است این دو شغل از نظر انواع و درجات مسئولیت، تلاش فکری و مهارت با هم متفاوت باشند. هر چند که هنگامی که مشاغل بر اساس سیستم بیطرفی جنسی مقایسه می شوند ارزش کلی تمامی چهار عامل در شغل يك منشی می تواند برابر و یا بیشتر از ارزش شغلی يك سرایدار باشد. اگر ارزش مشاغل برابر تشخیص داده شوند، قانون کارفرما را موظف می کند که شغل طبقه زنان از مزدی حداقل برابر با شغل طبقه مردان برخوردار شود.

چگونه مشاغل زنان کم ارزشتر در نظر گرفته شده اند؟

از لحاظ تاریخی جامعه ما مشاغلی را که عموماً بعد از زنان است نادیده گرفته. در هنگام بررسی برابری دستمزد ها کارفرمایان، اتحادیه ها و کارکنان باید تمام زوایای مشاغل زنان و مردان را به طور کامل تشریح کرده و ارزشگذاری کنند تا بتوانند آنها را ارزیابی کرده و دستمزد مربوط به هر شغل را تعیین نمایند. برخی نمونه های قدیمی از نادیده گرفتن این مشاغل عبارتند از:

- ممکن است کارفرمایان مهارت های دستی يك اپراتور حروف چینی برای چاپ را نادیده گرفته باشند در حالیکه مهارت دستی يك تعمیرکار ماشین آلات را بحساب آورده و ارزشگذاری کرده باشند.
- ممکن است کارفرمایان ارزش زحمات پرستاران در بلند کردن بیماران و یا ارزش کار کارکنان مهد کودک در بلند کردن کودکان را نادیده گرفته باشند، در حالیکه ارزش کار کارگران در بلند کردن وسایل سنگین در محوطه ساختمان سازی و یا در انبار کالاها را بحساب آورده باشند.
- ممکن است به اهمیت مسئولیت مربیان مهد کودک در نگهداری از کودکان ارزشی داده نشده باشند، در حالیکه اهمیت مسئولیت نگهداری از ماشین آلات؛ مسئله تامين بودجه و سایر منابع مادی را ارزشگذاری کرده و بابت آن مزد پرداخت کرده باشند.

عناوین شغلی نیز می توانند موجب اشتباه برداشت در مورد ارزش يك شغل گردند. عنوان "مدیر" ممکن است از عنوان معاونت اداری مهمتر جلوه کند. ولی ارزیابی شغلی بهتر مشخص خواهد کرد که آیا مشاغل مختلف دارای درجات یکسان یا مختلفی از مسئولیت، مهارت، تلاش و شرایط کاری می باشند.

چگونه کارفرمای من قانون برابری دستمزد را اجرا می کند؟

مشاغل به طبقات مختلفی دسته بندی می شوند. هر طبقه شغلی شامل مشاغلی است که وظایف و مسئولیتهای مشابه دارند و دستمزد آنها به روش یکسان پرداخت میشود. این طبقات شغلی تحت عنوان مشاغل زنان، مردان و خنثی (زنانه و مردانه بطور یکسان) شناخته شده اند. طبقه شغلی زنانه دسته ای است که حداقل ۶۰ درصد شاغلین آن زن هستند. طبقه شغلی مردانه دسته ای است که حداقل ۷۰ درصد شاغلین آن مرد می باشند. در هنگام دسته بندی مشاغل به طبقات زنان و مردان، ممکن است لازم شود که آنچه بصورت کلیشه ای و تاریخی در تصدی جنس مؤنث یا مذکر قرار داده می شده نیز در نظر گرفته شود.

سپس اطلاعات شغلی مربوط به طبقات شغلی زنان یا مردان جمع آوری می شود. سیستم مقایسه مشاغل از این اطلاعات جمع آوری شده برای ارزشیابی هر شغل بر اساس چهار عامل قانونی مهارت، تلاش، مسئولیت و شرایط کاری استفاده می کند. پس از اینکه تمام طبقات شغلی ارزشیابی شدند، طبقه مشاغل زنانه با طبقه مشاغل مردانه مورد مقایسه قرار می گیرند.

اگر برای کسی کار می کنید، برابری دستمزد حق شماست

کارفرمای شما از سه طریق می تواند برابری دستمزد ها را مقایسه کند:

۱. **روش مقایسه شغل با شغل** - این روش مستقیماً طبقه مشاغل زنان با طبقه مشاغل مردان در یک سازمان مشترک را مقایسه کرده تا بتواند برابری یا هم ارزش بودن آنها را مشخص بنماید. اگر این مشاغل ارزش مشابه داشته باشند، طبقه شغلی زنان باید دستمزدی حداقل مساوی با طبقه دیگر دریافت نماید.
۲. **روش مقایسه ارزش نسبی** - این روش بطور غیر مستقیم طبقه شغلی زنان را با گروهی از نمونه های طبقه شغلی مردان در یک سازمان مشترک را مقایسه می کند. (معمولاً این روش هنگامی استفاده می شود که مقایسه مستقیم قابل اجرا نباشد). در این روش رابطه حاکم بین مزد و ارزش کار در طبقه شغلی زنان باید همانند نمونه های طبقه شغلی مردان باشد.
۳. **روش مقایسه با سازمانهای مشابه** - این روش فقط در آن گونه از سازمانهای دولتی اجرا می شود که نمی توانند از طریق دو روش دیگر (مقایسه شغل با شغل و مقایسه ارزش نسبی) به تساوی دستمزد ها دست یافت و یا از اول جولای ۱۹۹۳ کارکنان خود را به استخدام در آورده باشند و نیز آن دسته از سازمانهای دولتی که دستور اجرای قانون برابری دستمزد را پس از بررسی مأمور کمیسیون برابری دستمزد (Pay Equity Commission) و از طریق کمیسیون دریافت کرده اند. این روش به یک سازمان اجازه می دهد که آن دسته از مشاغل زنان را که مشابه آنها در آن سازمان پیدا نشده است را با دسته شغلی زنان شاغل در یک سازمان دولتی دیگر با خدمات مشابه که به تساوی دستمزدها دست یافته اند، مقایسه کند.

چه موقعی کارفرما موظف به پرداخت دستمزد برابر می شود؟

بر اساس موازین قانونی، اغلب کارفرمایان باید قبلاً مراحل برابری دستمزدها را کامل کرده و سیستم مالی خود را به گونه ای تنظیم کرده باشند که در آن قانون برابری دستمزدها در نظر گرفته شده باشد. اگر شما فکر می کنید که کارفرمای شما این اقدامات را انجام نداده است، با کمیته برابری دستمزد تماس بگیرید.

اگر کارفرمای من مراحل برابری دستمزد را طی نکرده یا سیستم مالی خود را برای این منظور تنظیم نکرده باشد، چه باید کرد؟

اگر اتحادیه ای نمایندگی شما را به عهده دارد:

اتحادیه موظف است که با کارفرمای شما در مورد پرداخت دستمزد برابر مذاکره کند.

اگر اتحادیه ای نمایندگی شما را به عهده ندارد:

کارفرمای شما باید به شما نشان دهد که در محل کار شما قانون برابری دستمزدها اجرا شده است. شما می توانید از کارفرمای خود بخواهید که اطلاعات مربوط به برابری دستمزد در شرایط کنونی یا در آینده را در اختیار شما قرار دهد. اگر قانع نشدید که برابری دستمزد به اجرا در آمده است می توانید به کمیسیون شکایت کنید.

پس از دستیابی به دستمزد برابر چه اتفاقی می افتد؟

قانون کارفرمای شما را موظف کرده است که به این روش ادامه دهد تا بر اثر مرور زمان اجرای قانون برابری دستمزد متوقف نگردد.

آیا در صورت شکایت من به کمیسیون کارفرمای من مطلع خواهد شد؟

اگر به کمیسیون شکایت کنید نام و شکایت شما بدون اجازه قبلی به کارفرمای شما اطلاع داده نخواهد شد. همچنین نماینده ای از طرف شما می تواند در شکایت شما از کارفرمایان در کمیسیون حضور پیدا کند. کارکنان می توانند بطور گروهی نیز شکایت کنند.

برای گرفتن اطلاعات بیشتر یا کمک، من باید به کجا مراجعه کنم؟

ما آماده کمک به شما هستیم. ما میتوانیم پاسخگوی سوالات شما باشیم. با ما از طریق پست الکترونیکی یا (به <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca> ویا تلفن: ۱۸۹۶-۳۱۴-۴۱۶، یا تلفن راه دور رایگان e-mail آدرس: به شماره ۱-۸۰۰-۳۸۷-۸۸۱۳ تماس بگیرید. انتشارات و سمینارهای ما بطور رایگان در دسترس همه می باشند. برای درخواست آنها می توانید از طریق پست الکترونیکی یا با مراجعه به سایت اینترنتی ما به آدرس زیر با ما تماس بگیرید:

<mailto:pecseminars.pecseminars@ontario.ca>

Web-Site: www.payequity.gov.on.ca

کلیه تماسها محرمانه می باشند.

کمیسیون برابری دستمزد

این برگه فقط برای اطلاع رسانی تهیه شده است. هیچ قصدی برای محدودکردن ماموران تحقیق یا دیوان رسیدگی به مسائل برابری دستمزد (Pay Equity Hearings Tribunal) و فعالیت های آنان در اتخاذ تصمیم راجع به این موضوعات وجود نداشته است. برای تفسیر دقیق به قانون برابری دستمزد (Pay Equity Act) مراجعه کنید.