



## επιτροπή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας

# ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

## Επισκόπηση για τους εργαζομένους

---

### Τί σημαίνει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας;

ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ σημαίνει ίδια αμοιβή για εργασίες που έχουν ίση αξία. Ο σκοπός του **Νόμου περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (Pay Equity Act)** είναι να αποκαταστήσει την ιστορική διάκριση μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με την αμοιβή ή τις αποζημιώσεις των εργαζομένων σε γυναικεία επαγγέλματα στο Οντάριο. Ο Νόμος επιβάλλει την αναθεώρηση των επαγγέλματων, κατά τρόπο ώστε τα επαγγέλματα που ασκούνταν ως επί το πλείστον ή κατά παράδοση από τις γυναίκες να συγκριθούν με τα επαγγέλματα που ασκούν ως επί το πλείστον ή κατά παράδοση οι άνδρες. Γυναικεία επαγγέλματα είναι τα επαγγέλματα που ασκούν κυρίως ή κατά παράδοση οι γυναίκες, όπως, για παράδειγμα, το επάγγελμα της βιβλιοθηκάρου, της βρεφοκόμου ή της γραμματέως. Ανδρικά επαγγέλματα είναι τα επαγγέλματα που ασκούν κυρίως ή κατά παράδοση οι άνδρες, όπως, για παράδειγμα, το επάγγελμα του οδηγού φορητών, του πυροσβέστη ή του φορτοεκφορτωτή.

Η **αξία** ενός επαγγέλματος υπολογίζεται βάσει των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, της καταβαλλόμενης προσπάθειας, της ευθύνης και των συνθηκών εργασίας.

---

### Ποιοί εμπíπτουν στις διατάξεις του Νόμου;

Εμπíπτουν στις διατάξεις του εν λόγω Νόμου όσοι εργάζονται στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, εφόσον η ιδιωτική επιχείρηση απασχολεί δέκα (10) και πλέον εργαζομένους.

- Στις διατάξεις του Νόμου **εμπíπτουν** τόσο οι πλήρως όσο και οι μερικώς απασχολούμενοι, καθώς και οι εποχικοί υπάλληλοι. Εξαιρούνται οι φοιτητές που εργάζονται μόνο κατά τους μήνες των διακοπών.
  - Στις διατάξεις του Νόμου **δεν εμπíπτουν** οι εργαζόμενοι στην Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση ή σε φορείς που υπάγονται στη δικαιοδοσία των Ομοσπονδιακών νόμων, όπως οι τράπεζες, οι αεροπορικές εταιρείες, τα ταχυδρομεία, η ραδιοφωνία και τηλεόραση.
  - Στις διατάξεις του Νόμου **δεν εμπíπτουν** οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που, από 1<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1988, απασχολούν λιγότερο από δέκα (10) εργαζομένους στο Οντάριο. Εάν ωστόσο το δυναμικό των επιχειρήσεων αυτών ανέλθει στους δέκα εργαζομένους ή τους ξεπεράσει, τότε πρέπει να επιβληθεί άμεσα η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.
-

## **Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας είναι το ίδιο πράγμα με την ίση αμοιβή για ίση εργασία;**

ΟΧΙ. Βάσει του **Νόμου περί προτύπων στην απασχόληση (Employment Standards Act)**, ο όρος «ίση αμοιβή για ίση εργασία» σημαίνει πως οι άνδρες και οι γυναίκες που κάνουν κατ'ουσίαν την ίδια δουλειά πρέπει να αμοιβονται το ίδιο.

Στην περίπτωση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, γίνεται σύγκριση μεταξύ των επαγγελματιών που ασκούν συνήθως οι γυναίκες και των διαφόρων επαγγελματιών που ασκούν συνήθως οι άνδρες. Εάν η αξία του παραγόμενου έργου είναι περίπου η ίδια, τότε τα γυναικεία επαγγέλματα πρέπει να αμοιβονται τουλάχιστον το ίδιο με τα ανδρικά επαγγέλματα.

---

## **Πώς είναι δυνατό διαφορετικές εργασίες να έχουν την ίδια αξία;**

Τα διάφορα επαγγέλματα απαιτούν διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων και δεξιοτήτων, προσπάθειας και ευθύνης και επικρατούν σε αυτά διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Η συνολική αξία κάθε εργασίας ορίζεται από τον εργοδότη και τα εργατικά συνδικάτα, εφόσον υφίστανται, και αποτελεί το συνολικό άθροισμα της επιμέρους αξίας των τεσσάρων αυτών παραμέτρων.

Για παράδειγμα, στο επάγγελμα της γραμματέως, η σωματική προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος και οι συνθήκες υπό τις οποίες εργάζεται είναι διαφορετικής φύσης και έντασης από τη σωματική προσπάθεια που καταβάλλει ένας φύλακας και τις συνθήκες εργασίας υπό τις οποίες εργάζεται. Διαφορές είναι δυνατό να υφίστανται στο είδος και το βαθμό της ευθύνης, στην καταβαλλόμενη πνευματική προσπάθεια και τις δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε ένα επάγγελμα. Ωστόσο, όταν τα επαγγέλματα εξετάζονται και αξιολογούνται βάσει ενός συστήματος σύγκρισης που δεν κάνει διάκριση μεταξύ των δύο φύλων, η συνολική αξία και των τεσσάρων αυτών παραμέτρων στην περίπτωση του επαγγέλματος της γραμματέως μπορεί να είναι ίση ή και μεγαλύτερη της συνολικής αξίας των ίδιων παραμέτρων του επαγγέλματος του φύλακα. Εάν αποδειχθεί πως τα δύο αυτά επαγγέλματα είναι συγκρίσιμης αξίας, ο νόμος επιβάλλει αποδοχές τουλάχιστον ίσες για το επάγγελμα που ασκείται από τις γυναίκες.

---

## **Με ποιόν τρόπο υποβαθμίζονται τα γυναικεία επαγγέλματα;**

Ιστορικά, η κοινωνία μας αγνόησε πτυχές των επαγγελματιών που ασκούνται παραδοσιακά από τις γυναίκες. Όταν εφαρμόζουν την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, οι εργοδότες, τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι οφείλουν να περιγράψουν λεπτομερώς όλες τις πτυχές των γυναικείων και ανδρικών επαγγελματιών και να ορίσουν την αξία τους, έτσι ώστε να καθίσταται δυνατή η αξιολόγησή τους και ο προσδιορισμός της αντίστοιχης αμοιβής. Στο παρελθόν:

- Οι εργοδότες ενδεχομένως να παρέβλεψαν την επιδεξιότητα χειρών που οφείλει να έχει ένας χειριστής επεξεργασίας κειμένου, ενώ ταυτόχρονα αναγνώριζαν και υπολόγιζαν την αξία της επιδεξιότητας του επισκευαστή μηχανών.
- Οι εργοδότες πιθανόν να μην αναγνώρισαν την προσπάθεια που καταβάλλουν οι νοσοκόμες όταν ανασηκώνουν ασθενείς ή οι βρεφοκόμοι-νηπιαγωγοί όταν σηκώνουν παιδιά, ενώ αναγνώριζαν την προσπάθεια που καταβάλλουν οι οικοδόμοι και όσοι εργάζονται σε αποθήκες, όταν ανασηκώνουν βαριά αντικείμενα.
- Η ευθύνη της φροντίδας και μέριμνας των παιδιών που φέρουν οι βρεφοκόμοι-νηπιαγωγοί των παιδικών σταθμών δεν είχε πιθανόν αναγνωριστεί. Ταυτόχρονα, αναγνωριζόταν η ευθύνη φύλαξης του εξοπλισμού, των χρημάτων και άλλων υλικών και αμοιβόταν ανάλογα.

Οι διάφοροι τίτλοι μπορεί να οδηγήσουν σε εσφαλμένα συμπεράσματα σχετικά με την αξία ενός επαγγέλματος. Ο τίτλος «Μάνατζερ» (Διευθυντής, Επικεφαλής ή Προϊστάμενος Υπηρεσίας) φαντάζει πιο σημαντικός από τον τίτλο «Βοηθός Διοίκησης». Ωστόσο, καλό θα ήταν η αξιολόγηση της εργασίας να καταδεικνύει εμφανέστερα κατά πόσο τα διάφορα επαγγέλματα έχουν παρεμφερή ή διαφορετικά επίπεδα ευθύνης, απαιτούν παρόμοιες ή διαφορετικές δεξιότητες και ασκούνται υπό συγκρίσιμες ή διαφορετικές συνθήκες εργασίας.

---

## Πώς γίνεται η καταβολή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας από τον εργοδότη;

Τα επαγγέλματα εντάσσονται σε κατηγορίες. Οι επαγγελματικές κατηγορίες αφορούν σε θέσεις εργασίας με παρόμοιες υποχρεώσεις και ευθύνες και οι οποίες αμοιβονται κατά τον ίδιο τρόπο. Υπάρχουν τριών ειδών κατηγορίες επαγγελμάτων: τα γυναικεία επαγγέλματα, τα ανδρικά επαγγέλματα και τα επαγγέλματα ανεξαρτήτως φύλου. Γυναικεία επαγγέλματα είναι τα επαγγέλματα όπου τουλάχιστον το 60% των θέσεων απασχόλησης καλύπτεται από γυναίκες. Ανδρικά επαγγέλματα είναι τα επαγγέλματα όπου τουλάχιστον το 70% των θέσεων εργασίας καλύπτεται από άνδρες. Τα ιστορικά προνόμια και τα εργασιακά στερεότυπα σχετικά με τα δύο φύλα πιθανόν να ληφθούν υπόψη κατά την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων σε γυναικεία ή ανδρικά.

Στη συνέχεια συλλέγονται πληροφορίες σχετικά με τα γυναικεία και τα ανδρικά επαγγέλματα. Το σύστημα σύγκρισης των επαγγελμάτων χρησιμοποιεί τα δεδομένα που έχουν συλλεγεί, προκειμένου να αξιολογηθούν οι επαγγελματικές κατηγορίες βάσει τεσσάρων κριτηρίων που ορίζει ο νόμος: τις ικανότητες και δεξιότητες, την καταβαλλόμενη προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας. Εφόσον αξιολογηθούν όλες οι κατηγορίες επαγγελμάτων, τα γυναικεία επαγγέλματα συγκρίνονται με τα ανδρικά.

---

## ΕΑΝ ΕΙΣΤΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ, ΔΙΚΑΙΟΥΣΤΕ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

---

Ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του τρεις διαφορετικές μεθόδους σύγκρισης, προκειμένου να υπολογίσει την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Οι μέθοδοι αυτές είναι οι εξής:

1. **Η μέθοδος σύγκρισης των επαγγελμάτων**, η οποία συνίσταται στην άμεση σύγκριση, εντός του ίδιου οργανισμού ή επιχείρησης, των επαγγελμάτων που ανήκουν στην κατηγορία των γυναικείων επαγγελμάτων με τα επαγγέλματα που ανήκουν στην κατηγορία των ανδρικών, έτσι ώστε να προσδιοριστεί εάν πρόκειται για επαγγέλματα ίσης ή συγκρίσιμης αξίας. Εάν τα επαγγέλματα είναι συγκρίσιμα, τότε τα επαγγέλματα που ανήκουν στη γυναικεία κατηγορία πρέπει να αμοιβονται τουλάχιστον το ίδιο.
2. **Η μέθοδος αναλογικής σύγκρισης της αξίας των επαγγελμάτων**, η οποία συνίσταται στην έμμεση σύγκριση επαγγελμάτων που ανήκουν στη γυναικεία κατηγορία με αντιπροσωπευτικό δείγμα επαγγελμάτων που ανήκουν στην ανδρική κατηγορία, εντός του ίδιου οργανισμού (και εφόσον δεν είναι δυνατή η άμεση σύγκριση επαγγελμάτων). Βάσει αυτής της μεθόδου, η σχέση αξία-αμοιβή των επαγγελμάτων που ανήκουν στη γυναικεία κατηγορία πρέπει να είναι ίση με τη σχέση αξία-αμοιβή του αντιπροσωπευτικού δείγματος των επαγγελμάτων που ανήκουν στην ανδρική κατηγορία.
3. **Η μέθοδος της κατ' αντικατάσταση σύγκρισης** χρησιμοποιείται ΜΟΝΟ στις υπηρεσίες και οργανισμούς του Δημοσίου που δεν μπορούν να εφαρμόσουν τις μεθόδους σύγκρισης και αναλογικής σύγκρισης της αξίας των επαγγελμάτων για να ορίσουν την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Οι εν λόγω υπηρεσίες και οργανισμοί απασχολούν υπαλλήλους από την 1<sup>η</sup> Ιουλίου του 1993 και έχει εκδοθεί στην περίπτωση τους οδηγία από τον Υπεύθυνο Αναθεώρησης για λογαριασμό της Επιτροπής ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Χάρη σε αυτή τη μέθοδο, μια υπηρεσία ή οργανισμός μπορεί να συγκρίνει τις κατηγορίες γυναικείων επαγγελμάτων που δεν απαντώνται πουθενά αλλού με αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικείων επαγγελμάτων άλλου οργανισμού ή υπηρεσίας του Δημοσίου τομέα, που παρέχει υπηρεσίες παρόμοιες με τις υπηρεσίες που προσφέρει ο οργανισμός στον οποίο ανήκουν τα προς σύγκριση επαγγέλματα, και όπου ισχύει ήδη η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασίας ίσης αξίας.

## **Πότε πρέπει ο εργοδότης να καταβάλει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας;**

Βάσει νόμου, οι περισσότεροι εργοδότες οφείλουν να έχουν ήδη ολοκληρώσει τις διαδικασίες ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ή να έχουν ήδη καταρτίσει τα μισθολογία τους, λαμβάνοντας υπόψη την εν λόγω αρχή. Εάν θεωρείτε πως δεν έχουν γίνει οι απαιτούμενες ενέργειες, παρακαλούμε όπως επικοινωνήσετε με την Επιτροπή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

---

## **Τί συμβαίνει στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν εφαρμόσει την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας ή, εφόσον την εφαρμόσει, δεν την τηρήσει;**

### **Εάν εκπροσωπείστε από συνδικάτο:**

Το συνδικάτο υποχρεούται να διαπραγματευτεί με τον εργοδότη σας την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

### **Εάν δεν εκπροσωπείστε από συνδικάτο:**

Ο εργοδότης οφείλει να μπορεί να αποδείξει πως έχει επιτευχθεί και ισχύει στο χώρο εργασίας η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Μπορεί να ζητήσετε σχετικές πληροφορίες από τον εργοδότη σας ανά πάσα στιγμή. Εάν θεωρείτε πως δεν έχει επιτευχθεί αυτή η αρχή, τότε μπορείτε να καταγγείλετε τον εργοδότη σας στην Επιτροπή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

---

## **Τί ακολουθεί αφού επιτευχθεί η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας;**

Βάσει του Νόμου, ο εργοδότης υποχρεούται να υιοθετήσει αντισταθμιστικές πρακτικές, έτσι ώστε τα οφέλη που απορρέουν από την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας να μην εξανεμισθούν με το πέρασμα του χρόνου.

---

## **Σε περίπτωση καταγγελίας του εργοδότη στην Επιτροπή, ο εργοδότης είναι σε θέση να μάθει την ταυτότητα του καταγγέλλοντος;**

Σε περίπτωση καταγγελίας του εργοδότη στην Επιτροπή, ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να γνωρίζει πως έγινε καταγγελία σε βάρος του ούτε μπορεί να μάθει την ταυτότητα του καταγγέλλοντος, εκτός και εάν ο καταγγέλλων δώσει την άδεια να κοινοποιηθούν τα στοιχεία του. Μπορείτε επίσης να καταγγείλετε τον εργοδότη σας μέσω αντιπροσώπου. Ομάδα εργαζομένων μπορεί να καταθέσει από κοινού καταγγελία.

---

## Πού μπορεί ν' αποτανθεί κανείς για περισσότερες πληροφορίες και βοήθεια;

Είμαστε στη διάθεσή σας για να σας βοηθήσουμε. Απαντούμε στις ερωτήσεις σας είτε ηλεκτρονικά (στείλτε μας ηλεκτρονικό μήνυμα στη διεύθυνση <mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca>), είτε από το τηλέφωνο (καλέστε το 416-314-1896 ή τον αριθμό ατελούς κλήσης 1-800-387-8813). Για δωρεάν έντυπα, ενημερωτικά φυλλάδια και σεμινάρια, επικοινωνήστε μαζί μας στην ηλεκτρονική διεύθυνση <mailto:pecseminars.pecseminars@ontario.ca> ή επισκεφτείτε την ιστοσελίδα μας στην παρακάτω διεύθυνση [www.payequity.gov.on.ca](http://www.payequity.gov.on.ca)

Το απόρρητο ισχύει για κάθε μορφή επικοινωνίας.

---

### Επιτροπή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (The Pay Equity Commission)

Το παρόν αποτελεί απλά και μόνο ενημερωτικό φυλλάδιο γενικού περιεχομένου και δεν δεσμεύει τους Υπεύθυνους Αναθεώρησης ή το Δικαστήριο ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στην κρίση και αξιολόγηση των υποθέσεων. Για ακριβή ερμηνεία, βλ. *Νόμος περί ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (Pay Equity Act)*.

ISBN: 0-7794-9630-2