



임금형평위원회

임금 형평

고용인을 위한 개요

임금 형평이란 무엇인가?

임금 형평이란 동등한 가치의 일에 대한 동등한 임금을 말합니다. **임금형평법 (Pay Equity Act)**의 목적은 온타리오 주 내 여성 직종 고용인들에 대한 급여 또는 임금의 고질적인 성차별을 시정하기 위한 것 입니다. 이 법에 정해진 바에 따르면, 모든 직무를 평가하는 한편, 주로 또는 전통적으로 여성이 하는 일과 주로 또는 전통적으로 남성이 하는 일을 비교해야 합니다. 직무의 가치가 **대등**하다면, 여성 직종은 남성 직종과 최소한 동등한 급여를 받아야 합니다. 여성 직종은 도서관 사서, 육아 종사자, 비서 등 주로 또는 전통적으로 여성이 하는 일입니다. 남성 직종은 트럭 운전자, 소방관, 화물 운반인 등 주로 또는 전통적으로 남성이 하는 일입니다.

직무의 **가치**는 기술, 노력 및 책임의 수준과 근무 환경 등을 바탕으로 평가됩니다.

임금형평법은 누구에게 적용되는가?

이 법은 온타리오 주 내 공공 부문 고용주, 또는 고용인 수가 10 인 이상인 민간 부문 회사에 소속되어 근무하는 사람에게 적용됩니다.

- 계절적 직무 종사자를 포함한 상근 및 비상근 고용인에게 모두 **적용**됩니다. 그러나 방학 중에만 일하는 학생에게는 적용되지 않습니다.
- 연방정부 고용인, 또는 은행, 항공사, 우체국, 텔레비전 및 라디오 방송국 등 연방정부 관할 하의 산업에 종사하는 고용인에게는 **적용되지 않습니다**.

- 1988년 1월 1일을 기준으로 고용인 수가 10명 미만인 민간 부문 회사의 고용인에게는 적용되지 않습니다. 그러나 이런 회사도 고용인 수가 10인 이상으로 늘어나면 즉시 임금 형평을 실시해야 합니다.

임금 형평은 동일 직무에 대한 동일 임금과 같은 것인가?

아닙니다. 동일 직무에 대한 동일 임금이란 실질적으로 동일한 일을 하는 남성과 여성은 동일한 임금을 받아야 한다는 것을 말 합니다 (*고용기준법-Employment Standards Act*에 의거).

임금 형평은 일반적으로 여성이 하는 일들을 일반적으로 남성이 하는 다른 일들과 비교합니다. 수행된 직무의 가치가 거의 동등하다면 여성 직종은 남성 직종과 최소한 동등한 급여를 받아야 합니다.

서로 다른 일의 가치가 어떻게 똑같을 수 있나?

직무마다 필요한 기술, 노력 및 책임의 수준과 근무 환경이 다릅니다. 고용주와 노동조합(해당될 경우)은 이 네 가지 요소를 종합하여 각 직무의 종합적 가치를 평가합니다.

예를 들자면, 비서의 직무는 수위의 직무와 비교할 때 다른 종류 및 수준의 신체적 노력을 요하며 근무 환경도 전혀 다를 수 있습니다. 책임, 정신적 노력, 기술 등의 종류 및 수준도 다를 수 있습니다. 그러나 성별 구분이 없는 중립적 비교 방식에 따라 이 두 직무를 평가할 경우, 비서직의 네 가지 요소의 종합적 가치는 수위직의 그것과 동등하거나 더 높을 수 있습니다. 직무의 가치가 대등할 경우 여성 직종은 최소한 동등한 급여를 받아야 한다고 법에 정해져 있습니다.

여성의 일이 그동안 어떻게 과소평가되었는가?

역사적으로 우리 사회는 일반적으로 여성이 하는 일의 여러 측면을 간과했습니다. 임금 형평을 실시할 경우, 고용주와 노동조합 및 고용인이 적절한 평가에 따라 급여가

책정되도록 여성 및 남성 직종의 모든 측면을 상세하게 기술하고 평가해야 합니다. 아래는 과거의 몇 가지 전례입니다.

- 고용주들이 기계보수공의 손재주는 인정하고 중시하면서 문서 처리 담당자의 손재주는 간과했을 수 있습니다.
- 고용주들이 공사장이나 창고 인부가 무거운 물건을 들어올리는 것은 중시하면서, 간호사가 환자를 들어올리는 노력이나 육아 종사자가 어린아이를 들어올리는 노력은 중시하지 않았을 수 있습니다.
- 장비, 재무, 또는 기타 물질적 자원에 대한 책임은 중시되고 보상되면서 육아 종사자의 아동 보호 책임은 중시되지 않았을 수 있습니다.

직함도 직무의 가치에 대한 그릇된 인식을 불러일으킬 수 있습니다. ‘매니저’가 ‘행정보조’보다 더 중요한 직책으로 들릴 수 있습니다. 그러나 직무를 평가함으로써 서로 다른 직무에 대한 책임, 기술, 노력 및 근무 환경이 같은지 다른지 더 정확히 판단할 수 있습니다.

임금 형평을 어떻게 실시하나?

여러 가지 직무를 직종별로 분류합니다. 같은 직종에 속한 직무는 그 책임과 의무가 대등하며 동일한 방식으로 급여가 지급됩니다. 각 직종에는 여성, 남성, 또는 중성 등의 성별이 부여됩니다. 여성 직종은 그에 속한 직무의 60 퍼센트 이상을 여성이 담당하고 있는 직종입니다. 남성 직종은 그에 속한 직무의 70 퍼센트 이상을 남성이 담당하고 있는 직종입니다. 어떤 직무가 여성 직종에 속하는지 남성 직종에 속하는지 결정할 때에는 과거의 경향과 직업에 관한 성별 관념도 고려할 필요가 있습니다.

그 다음에는 각 여성 및 남성 직종에 대한 직무 정보를 수집합니다. 수집된 직무 정보를 바탕으로 기술, 노력, 책임 및 근무 환경 등 법에 정해져 있는 4 대 요소에 초점을 맞추고 각

직종을 평가합니다. 모든 직종에 대한 평가가 끝나면 여성 직종과 남성 직종을 비교합니다. 이것이 표준 직무 비교 방식입니다.

여러분이 고용인이라면 임금 형평은 여러분의 권리입니다

임금 형평 비교에는 세 가지 방식이 있습니다.

1. **직무 대 직무 비교법**은 동일한 조직 내에서 여성 직종들과 남성 직종들을 직접 비교하여 그 가치가 대등한지 결정하는 방식입니다. 직무가 대등하다면 여성 직종은 최소한 동등한 급여를 받아야 합니다.
2. **비례가치 비교법**은 동일한 조직 내에서 여성 직종들과 대표적인 남성 직종들을 간접 비교하는 방식입니다(일반적으로 직접 비교가 불가능할 경우에 쓰입니다). 이 방식을 따르면, 여성 직종들은 대표적인 남성 직종들과 동등하게 직무의 가치에 따라 급여가 책정되어야 합니다.
3. **대리 비교법**은 1993년 7월 1일 당시 고용인이 있었고 임금형평위원회 (Pay Equity Commission)로부터 검열관의 명령을 받은 공공 부문 조직으로서, 직무 대 직무 비교법이나 비례가치 비교법을 쓸 수 없는 **경우에만** 쓰입니다. 조직 내 여성 직종들과 비교할 대상이 없을 경우, 비슷한 서비스를 제공하며 이미 임금 형평이 수립되어 있는 다른 공공 부문 조직의 여성 직종들과 비교할 수 있습니다.

언제 임금 형평을 실시해야 하나?

법에 따라 대부분의 고용주는 이미 임금 형평을 실시하고 있거나, 임금 형평을 고려한 급여 체계가 수립되어 있어야 합니다. 만일 여러분의 고용주가 이 의무 사항을 준수하지 않았다고 생각되면 임금형평위원회에 연락하십시오.

고용주가 임금 형평을 실시하지 않고 있다면 어떻게 해야 하나?

노조원일 경우:

노동조합이 고용주와 임금 형평 협상을 했어야 합니다.

노조원이 아닐 경우:

고용주가 귀하에게 직장에 임금 형평이 이미 수립되어 있다는 것을 입증해 보일 수 있어야 합니다. 지금 또는 나중 언제든지 고용주에게 임금 형평에 대한 정보를 요구할 수 있습니다. 임금 형평이 제대로 수립되지 않았다고 생각되면 임금형평위원회에 제소할 수 있습니다.

임금 형평이 수립된 뒤에는 어떻게 되나?

법에 따라 고용주는 고용인의 임금 형평 이득이 시간이 지남에 따라 잠식되지 않도록 임금 형평에 입각한 급여 체계를 유지할 의무가 있습니다.

임금 형평 위원회에 제소하면 고용주가 알게 되지 않나?

임금형평위원회에 제소할 경우, 제소인이 허락하지 않는 한 고용주에게 제소인의 이름이나 제소했다는 사실을 알리지 않습니다. 원한다면 대리인을 통해 제소할 수도 있습니다. 다수의 고용인이 공동 명의로 제소할 수도 있습니다.

더 자세한 정보나 도움을 어디서 구할 수 있나?

우리가 돕습니다. 이메일을 보내거나 (<mailto:pecinfo.pecinfo@ontario.ca>) 아니면 전화로 (416) 314-1896 또는 무료 전화 1-800-387-8813 으로 연락하십시오. 인쇄물과 세미나를 무료로 제공하고 있습니다. 이메일을 보내거나 (<mailto:pecseminars.pecseminars@ontario.ca>) 웹사이트를 방문하여 요청하십시오 (www.payequity.gov.on.ca).

모든 연락은 비밀입니다.

임금형평위원회

이 자료는 오직 정보 제공을 위한 것이며, 검열관이나 임금형평심판위원회의 의사 결정을 제한할 의도가 없습니다.
정확한 해석은 *임금형평법*을 참조하십시오.

ISBN: 0-7794-9638-8