

সমতাভিত্তিক বেতন

চাকুরীজীবীদের জন্য সার্বিক চিত্র:

সমতাভিত্তিক বেতন কি?

সমতাভিত্তিক বেতন হ'ল একই মানের কাজের ন্যায্য বেতন। এই (*Pay Equity Act*) বা *সমতাভিত্তিক বেতন আইনের* উদ্দেশ্য এই যে, অন্টারিওতে নারী-পুরুষ ভেদে ক্ষতিপূরণ অথবা বেতনের ক্ষেত্রে ঐতিহাসিক পক্ষপাতিত্বকে টেলে সাজানো। এতে প্রয়োজন হবে, যেসব কাজ অধিকাংশ ক্ষেত্রে অথবা ঐতিহ্যগতভাবে নারীরা করে থাকেন, তার সাথে ঐতিহ্যগতভাবে পুরুষালী কাজের তুলনা করে মূল্যায়ন করা। যদি কাজের মান সমতুল্য হয়, তবে মহিলাদের কাজের বেতন অবশ্যই পুরুষের সমান হবে। মহিলাদের কাজ অধিকাংশ ক্ষেত্রে অথবা ঐতিহ্যগতভাবে মহিলারাই করবে। যেমন লাইব্রেরিয়ান, চাইল্ড কেয়ারের কাজ অথবা সেক্রেটারীর কাজ। পুরুষের কাজ অধিকাংশ ক্ষেত্রে অথবা ঐতিহ্যগতভাবে পুরুষেরাই করবে, যেমন ট্রাক-ড্রাইভিং, ফায়ার ফাইটিং অথবা শিপিংয়ের কাজ।

কাজের মূল্যায়ন নির্ভর করে তার দক্ষতার মাপকাঠি, চেষ্টা, দায়িত্ববোধ এবং কাজটি করার সময়ে কাজের পরিবেশের উপর।

কারা এই আইনের আওতায় পড়বেন?

অন্টারিওতে আপনি যদি কোন পাবলিক সেক্টর কোম্পানীতে অথবা কোন প্রাইভেট কোম্পানীতে, যার কর্মচারীর সংখ্যা ১০ এর অধিক এমন জায়গায় কাজ করেন, তবে আপনি এই আইনের আওতায় পড়বেন।

- ফুল-টাইম এবং পার্ট-টাইম কর্মচারী এতে অন্তর্ভুক্ত, এমনকি যারা সিজনাল বা মরসুমী কর্মচারী তারাও। ছাত্র-ছাত্রীরা যারা স্কুল ছুটির সময় কাজ করে, তারা কখনই এর আওতায় পড়বে না।
- যদি আপনি ফেডারাল গভর্নমেন্ট অথবা ফেডারাল গভর্নমেন্টের আওতায় কোন প্রতিষ্ঠানে কাজ করেন যেমন ব্যাংক, এয়ার লাইন্স, পোস্ট অফিস এবং টেলিভিশন ও রেডিও স্টেশনে তাহলে আপনারা এর আওতায় পড়বেন না।
- অন্টারিওতে জানুয়ারী ০১, ১৯৮৮ অনুযায়ী আপনি এর আওতায় পড়বেন না, যদি আপনি কোন প্রাইভেট কোম্পানীতে কাজ করেন যাদের কর্মচারী সংখ্যা ১০ জনের নীচে। কিন্তু এই কোম্পানীর আকার যদি বেড়ে যায় বা ১০ জনের উপরে চলে যায়, তাহলে শীঘ্রই আপনি সমতাভিত্তিক অর্জনের আওতায় পড়বেন।

সমতাভিত্তিক বেতন বলতে কি একই কাজের একই বেতন বুঝায়?

না। সমান কাজের সমান বেতন বলতে বুঝায় একজন পুরুষ বা মহিলা যদি বাস্তবিক একই কাজ করে তবে একই বেতন পাবে (*Employment Standards Act বা এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ড আইনের আওতায়*)।

সমতাভিত্তিক বেতন উভয় কাজের মধ্যে তুলনা করে। মহিলারা যে সব কাজ করে তার সাথে পুরুষেরা যেসব কাজ করে এই দুইয়ের মধ্যে যদি উভয় কাজের মান একই হয় তাহলে মহিলারা অবশ্যই পুরুষের সমান বেতন পাবেন।

কেমন করে দুইটি ভিন্ন কাজ একই মানের হতে পারে?

কাজের ভিন্নতার উপর দক্ষতার মাপকাঠি, চেষ্টা, দায়িত্ববোধ এবং কাজটি করার সময়ের কাজের পরিবেশ এসবও ভিন্ন হয়। উপরোল্লিখিত ৪ টি বিষয় বিবেচনা পূর্বক আপনার নিয়োগকর্তা এবং ইউনিয়ন, যদি থাকে, তারা নির্দিষ্ট করবে প্রত্যেক কাজের সার্বিক মান।

উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, একজন সেক্রেটারীর কাজে প্রয়োজন হয় ভিন্ন ধরনের শারীরিক প্রয়োগ এবং কাজের ভিন্ন পরিবেশ, একজন তত্ত্বাবধায়কের কাজের চাইতে। উভয়ের কাজের মধ্যে দায়িত্ববোধ ভিন্ন হয়, মানসিক চাপেরও কম-বেশী হয় এবং দক্ষতার পার্থক্য থাকে। যাহোক, সেক্রেটারীর কাজে ঐ চারটি বিষয় এবং সার্বিক মান তত্ত্বাবধায়কের কাজের সমতুল্য হতে পারে বা তারও বেশী হতে পারে যদি উভয় কাজের পরীক্ষানিরীক্ষা এবং মূল্যায়ন করা হয় লিঙ্গ-নিরপেক্ষ পদ্ধতিতে। যদি দেখা যায় কাজটি সমতুল্য মানের, তাহলে আইনতঃ মহিলাদের কাজের বেতন অবশ্যই সমান হবে।

কেমন করে মহিলাদের কাজের অবমূল্যায়ন করা হয়?

ঐতিহাসিকভাবে আমাদের সমাজ মহিলাদের কাজকে উপেক্ষা করে আসছে। যখন সমতাভিত্তিক বেতন ধার্য করা হবে তখন নিয়োগকর্তা, ইউনিয়ন এবং চাকুরিজীবির মধ্যে পুরোপুরিভাবে নারী-পুরুষের কাজের বিভিন্নদিক বর্ণিত থাকবে যাতে তারা মূল্যায়িত হতে পারে এবং সম-মজুরী পায়। অতীতের কিছু উদাহরণ তুলে ধরা হল নিচে :

- একজন ওয়ার্ড প্রসেসিং অপারেটরের দক্ষতা নিয়োগকর্তার দৃষ্টি এড়িয়ে যেতে পারে যখন তিনি একজন যন্ত্রপাতি মেরামতকারীর হাতের কাজের দক্ষতার মূল্যায়ন করছেন।
- একজন নার্সের রোগীকে তোলা বা বসানোকে বা ডে-কেয়ার ওয়ার্কারের ছেলেমেয়েদেরকে আনা-নেওয়াকে নিয়োগকর্তারা মূল্যায়ন নাও করতে পারেন যদিও তাঁরা মূল্যায়ন করে থাকেন একজন নির্মানকর্মীকে তার ভারী যন্ত্রপাতি তোলানামার জন্য বা গুদামে কাজের জন্যে।
- ছেলেমেয়েদের দেখাশুনার দায়িত্বে নিয়োজিত ডে-কেয়ার ওয়ার্কারের দায়-দায়িত্ব মূল্যায়ন নাও করা হতে পারে কিন্তু যন্ত্রপাতি, মূলধন বা অন্যান্য উপাদানের মূল্যায়ন করা হবে এবং মজুরীও মিটানো হবে।

কাজের পদও একটি ভুল ধারণার জন্ম দিতে পারে। পদের নাম “ম্যানেজার” হলে তা শুনতে অত্যন্ত ভাল শোনাবে “অ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ অ্যাসিস্টেন্ট”-এর পদের নামের চাইতে। যাহোক দেখতে হবে কাজ দু’টি একই কিনা, নাকি ভিন্ন ধরনের দায়দায়িত্ব, দক্ষতা, চেষ্টা এবং কাজের পরিবেশ এতে রয়েছে।

কি ভাবে আমার নিয়োগকর্তা সমতাভিত্তিক বেতন প্রদান করেন?

কাজের শ্রেণী বিভাগ করা থাকে। এই শ্রেণী বিভাগ করা হয় একই জাতীয় দায়িত্ব এবং কর্তব্য অনুযায়ী এবং সেইভাবেই মজুরী দেয়া হয়। এই শ্রেণী বিন্যাস করা হয় তিনভাবে — নারী, পুরুষ এবং লিঙ্গ-নিরপেক্ষ। কাজটিকে মহিলাদের শ্রেণীভুক্ত করা হবে যদি তাতে অন্ততঃ ৬০% মহিলা থাকে। কাজটিকে পুরুষের শ্রেণীভুক্ত করা হবে যদি তাতে একইভাবে অন্ততঃ ৭০% পুরুষ থাকে। ঐতিহাসিকভাবে একটি চাকুরীর সাথে যুক্ত দায়িত্ব, মর্জাদা ও লিঙ্গের পূর্বধারণাও একটা বিবেচ্য বিষয় বলে দেখতে হবে যখন আমরা সিদ্ধান্ত নেই যে এই চাকুরীটা পুরুষ শ্রেণীর বা মহিলা শ্রেণীর।

এরপর নারী ও পুরুষের কাজের শ্রেণী বিন্যাস সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করা হয়। একটি কাজের তুলনাকারী ব্যবস্থা এরপর সংগৃহীত তথ্য বিশ্লেষণ করে এবং আইন অনুযায়ী কাজের মূল্যায়ন করে দায়দায়িত্ব, দক্ষতা, চেষ্টা ও কাজের পরিবেশ - এই চারটি বিষয়ের উপর ভিত্তি করে। একবার সকল কাজের মূল্যায়ন করা হয়ে গেলে মহিলাদের কাজের সাথে পুরুষদের কাজের তুলনা করা হয়।

আপনি যদি চাকুরীজীবী হন, সমতাভিত্তিক বেতনে আপনার অধিকার

আপনার নিয়োগকর্তা তিন ভাবে সমতাভিত্তিক বেতন তুলনা করতে পারে:

১. কাজের সাথে কাজের তুলনা পদ্ধতি। একই প্রতিষ্ঠানে মহিলাদের কাজের সাথে পুরুষের কাজের সরাসরী তুলনা করে, উভয় কাজ এক অথবা তারা তুলনামূলক কিনা তা মূল্যায়নের মাধ্যমে নির্ধারণ করে। যদি কাজগুলি তুলনামূলক হয় তাহলে মহিলাদের কাজের বেতন অবশ্যই সমান হতে হবে।
২. তুলনামূলক আনুপাতিক মূল্যায়ন পদ্ধতির মাধ্যমে পরোক্ষভাবে একই প্রতিষ্ঠানে মহিলা শ্রেণীর কাজের সাথে পুরুষ শ্রেণীর কাজের প্রতিনিধিত্বকারী গ্রুপের তুলনার মাধ্যমে (এটা করা হয় যেখানে সরাসরি তুলনা করা সম্ভব হয় নয়)। এই পদ্ধতিতে, মূল্যায়ন এবং মজুরীর ক্ষেত্রে, মহিলা শ্রেণীর কাজের সাথে একই সম্পর্ক থাকতে হবে পুরুষ শ্রেণীর কাজের প্রতিনিধিত্বকারী গ্রুপের।
৩. প্রতিনিধিত্ব তুলনা পদ্ধতি শুধুমাত্র পাবলিক সেক্টর প্রতিষ্ঠানে ব্যবহার করা হয়, যেখানে ১লা জুলাই, ১৯৯৩-এর কর্মী ভিত্তিতে কাজের সাথে কাজের তুলনামূলক আনুপাতিক পদ্ধতির মাধ্যমে বেতনের সমতা নির্ধারণ অর্জন করা সম্ভব নয় অথবা যদি তাঁরা পে-ইকুইটি কমিশনের রিভিউ অফিসারের আদেশ পেয়ে থাকেন। এই পদ্ধতিতে কোনও প্রতিষ্ঠান অনুমতি পায়, একটি পাবলিক প্রতিষ্ঠানের একদল মহিলার কাজের বেতন সমতার সাথে অপর একটি পাবলিক প্রতিষ্ঠানের একদল মহিলার সমতা ভিত্তিক মজুরী নির্ধারণের।

কখন আমার নিয়োগকর্তাকে সমতাভিত্তিক বেতন দিতে হবে?

সকল নিয়োগকর্তাই হয়ত আইন অনুসারে বেতন সমতা প্রক্রিয়া পালন করেছেন অথবা মজুরী প্রদানে ন্যায্য বেতন পদ্ধতি বিবেচনা করে বেতন কাঠামো তৈরী করে ফেলেছেন। যদি মনে করেন যে তারা এটা করেননি, তাহলে পে-ইকুইটি কমিশনের সাথে যোগাযোগ করুন।

যদি আমার নিয়োগকর্তা আমার কাজের সমতাভিত্তিক বেতন নিশ্চিত না করেন?

যদি আপনি ইউনিয়ন কর্তৃক উপস্থাপিত হন :

তাহলে ইউনিয়ন আপনার নিয়োগকর্তার সাথে সমতাভিত্তিক (পে-ইকুইটি) বেতন নিয়ে দর কষাকষি করবে।

যদি ইউনিয়ন কর্তৃক উপস্থাপিত না হন :

আপনার নিয়োগকর্তা অবশ্যই আপনার কাছে প্রমাণ দেবেন যে আপনার কাজের স্থলে সমতাভিত্তিক বেতন পদ্ধতি অনুসৃত হয়েছে। আপনি সমতাভিত্তিক বেতনের তথ্য নিয়ে এখনই তাদের জিজ্ঞেস করতে পারেন অথবা ভবিষ্যতে যে কোন সময় জিজ্ঞেস করতে পারেন। যদি এতে সন্তুষ্ট না হন তাহলে আপনার অভিযোগ কমিশনে জানাতে পারবেন।

সমতাভিত্তিক বেতন অর্জিত হবার পর কী হবে?

আপনার নিয়োগকর্তাকে আইনতঃ ক্ষতিপূরণের প্রক্রিয়া বজায় রাখতে হবে যাতে আপনি লাভবান হন, এবং কালক্রমে যাতে আপনার সমতাভিত্তিক বেতনের সুফল ক্ষয় না হয়ে যায়।

আমি কমিশনে অভিযোগ করলে আমার নিয়োগকর্তা জানবেন কি?

যদি আপনি কমিশনে অভিযোগ করেন, তাহলে আপনার নিয়োগকর্তাকে আপনার নাম-ধাম বলা হবে না, যতক্ষণ না পর্যন্ত আপনি আমাদের অনুমতি দিবেন। আপনি অবশ্য আপনার একজন এজেন্টের মাধ্যমে কমিশনে উপস্থাপিত হতে পারেন। চাকুরিজীবী একটি দলে একত্রিত হয়ে অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন।

বিস্তারিত জানার জন্য বা সাহায্যের জন্য কোথায় যেতে পারি?

আমরা এখানে আপনার সেবার জন্য আছি। আমরা আপনার প্রশ্নের উত্তর দিতে পারি ই-মেলে : pecinfo@mol.gov.on.ca অথবা ফোনে : (416) 314-1896, বা টোল ফ্রি ফোনে : 1-800-387-8813। বিনামূল্যে প্রকাশনা এবং সেমিনারের ব্যবস্থা আছে। এ ব্যাপারে আমাদের সাথে যোগাযোগ করে অনুরোধ করতে পারেন ই-মেলে : pecseminars@mol.gov.on.ca অথবা আমাদের ওয়েবসাইটের মাধ্যমে : www.gov.on.ca/lab/pec

সব ধরনের যোগাযোগে গোপনীয়তা বজায় থাকবে।

পে-ইকুইটি কমিশন

এই তথ্যাবলী শুধুমাত্র আপনার জানার জন্যে। এটি কোন কিউইউ কর্মকর্তার দায়বদ্ধতা বা পে-ইকুইটি ফিয়ারিং ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রকাশিত হয় নি। যথাযথ ব্যাখ্যার জন্য পে-ইকুইটি আইন-টি দেখুন।