

کمیسیون تساوی معاش

تساوی معاش نظری گذرا برای کارمندان

تساوی معاش چیست؟

تساوی معاش، پرداخت مساوی برای کاریست که دارای ارزش مساوی میباشد. هدف **(Pay Equity Act)** **قانون تساوی معاش** اینست که تبعیض تاریخی میان زن و مرد را در قسمت جبران و یا پرداخت معاش برای کارمندان در بخش کارهای زنانه در انترپرو تغییر دهد. این مسئله مستلزم آنست تا کارها ارزیابی شوند و آن کارهاییکه به صورت عنعنوی توسط زنان صورت میگیرد، با کارهایی مقایسه شود که به صورت عنعنوی توسط مردان صورت میگیرد. اگر کار ارزش **مقایسوی** برابری داشته باشد، در آن صورت برای کارهای زنانه باید حداقل مساوی کارهای مردانه پول پرداخته شود. کارهای زنانه عموماً و یا از لحاظ عنعنوی توسط زنان انجام میشود، به طور مثال مسوول کتابخانه، حفاظت کننده اطفال و یا سکرتر. کارهای مردانه عموماً و یا به طور عنعنوی کارهاییست که توسط مردها صورت میگیرد مانند راننده لاری، کارمند اطفاییه و یا کشتی ران.

ارزش کارها بر مبنای درجه مهارت، کوشش، مسوولیت و شرایط کار میباشد که در جریان انجام کار دخیل است.

چه کسانی توسط این قانون محفوظ استند؟

- اگر شما در انترپرو در یک بخش دولتی و یا بخش خصوصی، که 10 و یا بیشتر از 10 کارمند داشته باشید، کار کنید، تحت این قانون محفوظ هستید.
- کارمندان همه روزه و نیم روزه هر دو به شمول کارمندان که فصلی کار میکنند، تحت این قانون قرار دارند. اما شاگردانی که تنها در جریان رخصتی کار میکنند تحت حفظ نیستند.
- اگر شما برای دولت فدرال و یا صناعی که تحت قوانین فدرالی قرار میگیرند، کار میکنید در آنصورت در حفظ این قانون قرار ندارید، مانند: بانکها، خطوط هوایی، پسته خانها، ستنیشن های تلویزیون و رادیو.
- اگر شما در انترپرو از تاریخ 1 جنوری 1988 در یک موسسه بخش خصوصی که کمتر از 10 نفر کارمند داشته باشد کار کنید، در آنصورت تحت حفظ این قانون قرار نمیگیرید. ولی اگر این موسسات انکشاف میکنند و بیشتر از 10 کارمند پیدا میکنند، آنها باید فوراً تساوی معاش را بدست بیاورند.

آیا تساوی معاوش با پرداخت معاش مساوی مقابل کار مساوی یکسان است؟

نخیر. پرداخت مساوی مقابل کار مساوی به این معنی است که یک مرد و یک زن که اساساً کار مشابهی را انجام می دهند، باید بطور مساوی معاش دریافت دارند (تحت "Employment Standards Act" قانون استانداردهای کار).

تساوی معاش وظایفی را که اکثراً توسط زنان انجام مییابد، با کارهای مختلفی که اکثراً توسط مردها صورت میگیرد مقایسه می کند. در صورتیکه ارزش آن کار انجام شده مشابه باشد، در آنصورت کارزنانه باید حداقل مساوی کار مردانه قابل پرداخت باشد.

چطور کارهای متفاوت میتواند ارزش برابر داشته باشد؟

کارهای مختلف نیازمند درجه های مختلف مهارت، تلاش، مسوولیت بوده و شرایط کاری متفاوتی در آن دخیل مییابد. کارفرما و یونین شما، در صورتیکه در یونین باشید، ارزش کلی هر کار یا وظیفه را با جمع کردن ارزش های این چهار عامل، تعیین میکند.

به طور مثال: کاریک سکرتر شاید تقاضای نوع دیگر تلاش های فیزیکی را نماید و نسبت به کار یک محافظ شرایط بسیار متفاوتی را خواهان باشد. برای هر نوع این کارها انواع مسوولیت، تلاش فکری و مهارت کاملاً متفاوتی ضرورت است. ولی به صورت کلی ارزش هر چهار عامل در کاری سکرتر شاید همان اندازه و یا بالاتر از کار یک کارمند محافظ باشد در صورتیکه توسط یک سیستم بی طرف و خنثی، بدون در نظر داشت جنسیت، مقایسه شود. اگر کارها، ارزش های مقایسوی داشته باشد، قانون تقاضا میکند تا کار صنف بندی زنانه باید حداقل حین مقدار پرداخت (معاش) داشته باشد.

ارزش کارزنان به چه ترتیب کم تلقی شده است؟

جامعه ما از نگاه تاریخی نسبت به آن وظایفی که اساساً توسط زنان انجام داده شده است چشم پوشی نموده اند. وقتی که تساوی معاش انجام میگیرد، کار زنان و مردان باید دقیقاً توسط کارفرماها، اتحادیه ها و کارمندان تشریح شود و تمامی جوانب کارهای زنانه و مردانه ارزش گذاری شود، تا بدین ترتیب مطابق آن بتوانند ارزیابی شوند و برایشان معاش داده شود. بعضی مثالهایی از گذشته:

- کارفرما شاید مهارتهای دستی ای که برای یک تایپیست ضرور است را از نظر انداخته بوده باشد. درحالیکه به مهارتهای دستی یک ترمیم کننده ماشین آلات ارزش داده و از آن قدردانی نموده باشد.
 - کارفرما شاید بلند کردن مریضان توسط نرسها و یا اطفال توسط کارمندان کودکان را ارزش نداده باشند. درحالیکه بلند کردن سامان سنگین را توسط مردان در ساحه ساختمانی یا ذخیره گاهها ارزش داده اند.
 - از مسوولیت نگهداری اطفال توسط کارمندان در کودکان را شاید ارزش نداده باشد، ولی مسوولیت در قبال سامان آلات، حسابداری، و سامان و مواد دیگر را قابل قدر دانسته و در مقابل معاش داده باشد.
- القاب کار نیز میتواند باعث برداشت های نادرست در مورد ارزش کار باشد. "مدیر" شاید نسبت به "مامور اداری" مهمتر جلوه نماید. ولی ارزیابی کار به صورت بهتر و واضح شباهت یا تفاوت درجات مختلف مسوولیت، مهارت، تلاش و شرایط کاری را تشریح خواهد نمود.

کارفرمای من به چه ترتیب تساوی معاش را حساب میکند؟

وظایف به صنوف کار گروپ بندی شده اند. صنوف کار شامل وظایفی است که وظایف ا و مسوولیت های مشابه دارد و به عین ترتیب معاش داده میشود. این صنف بندی کاری به گروپ کارهای زنانه، مردانه و خنثی تقسیم شده اند. صنف بندی کار زنانه آن گروپی است که حداقل 60% از کار توسط زنان اشغال شده باشد. صنف بندی کار مردانه آن گروپی است که در آن حداقل 70% از کار توسط مردان اشغال شده باشد. تبعیض جنسی همراه با کار نیز زمانیکه تصمیم گرفته میشود که آیا کار از صنف بندی زنانه است یا صنف بندی مردانه، باید در نظر گرفته شود.

بعداً معلومات کار در مورد اینکه کار زنانه است یا مردانه نیز جمع آوری میشود. یک سیستم مقایسه کار از تمام معلومات جمع آوری شده استفاده میکند تا هر صنف بندی کار را بر اساس چهار عاملی که قانون میخواهد مهارت، تلاش، مسوولیت و شرایط کار، را ارزیابی مینماید. وقتیکه تمام صنوف کار ارزیابی شد، صنوف کار زنانه یا صنوف کار مردانه مقایسه میشود.

اگر شما یک کارمند هستید، تساوی معاش حق شماست

کارفرمای شما از سه طریق میتواند تساوی معاش شما را مقایسه کند:

1. **روش مقایسوی کار- به - کار** به صورت مستقیم صنف بندی کار زنانه را با صنف بندی کار مردانه در یک موسسه مقایسه میکند، تا تعیین نماید که از نگاه ارزش هر دو مساوی یا قابل مقایسه اند. اگر کارها قابل مقایسه اند، صنف بندی کار زنانه حداقل برابر با صنف بندی کار مردانه برایش معاش داده شود.
2. **روش مقایسوی ارزش نسبی** به صورت غیر مستقیم صنف بندی کار زنانه را با یک گروپ به نمایندگی از صنف بندی کار مردانه در همان موسسه مقایسه مینماید(عموماً در صورتی از آن استفاده میشود که امکان مقایسه مستقیم نمی باشد). تحت این روش صنف بندی کار زنانه باید همان ارتباط و ارزش را بین پرداخت(معاش) داشته باشد که گروپ به نمایندگی صنف بندی کار مردانه دارا میباشد.
3. **روش مقایسوی وکالتی** تنها توسط بخش موسسات عامه مورد استفاده قرار میگیرد که نمی تواند به صورت روشهای کار-به -کار ویا مقایسوی ارزش نسبی کار بگیرد. این برای آنهایی است که از تاریخ اول جولای 1993 کارمند داشته باشند و امر یکنفر را به حیث مسوول بررسی از طرف کمیسیون تساوی معاش داشته باشند. این روش به موسسات اجازه میدهد تا صنف بندی کار زنانه غیر قابل مقایسه را با گروپی از صنف بندی کارهای زنانه موسسات عامه دیگری که کارهای مشابه را انجام میدهد و تساوی معاش را بدست آورده باشند، مقایسه نمایند.

کارفرمای من چه وقت باید تساوی معاش نماید؟

نظر به قانون، اکثر کار فرما ها باید پروسه تساوی معاش را تکمیل نموده باشند و یا سیستم پرداخت شان را بادر نظر داشت تساوی معاش تنظیم کرده باشند. اگر شما فکر میکنید که آنچنان که باید اینکار انجام میشد نشده است، با کمیسیون تساوی معاش تماس بگیرید.

در صورتیکه کار فرمای من تا حال برای کار من سیستم تساوی معاش را معین ننموده باشد؟

اگر شما عضو یونین هستید:

یونین باید از طرف شما در مورد تساوی معاش تان با کار فرما بحث مینمود.

اگر شما عضو یونین نیستید:

کار فرمای شما باید قادر باشد تا به شما خاطر نشان سازد که در محل کار تان تساوی معاش بدست آمده است. شما میتوانید در مورد تساوی معاش تان از کارفرمای خود خواهان معلومات در حال و یاهر وقت دیگر در آینده شوید. اگر شما در مورد تساوی معاش تان قانع نیستید، شما میتوانید به کمیسیون شکایت نمایید.

بعد از اینکه تساوی معاش بدست آمد چه میشود؟

کار فرمای شما نظر به واجبات قانون، باید تمرین جبران خساره را ادامه دهد تا از آن طریق بتواند تساوی معاش را تهیه نماید. تا به این ترتیب، دست آورد تساوی معاش شما به مرور زمان از بین نرود.

اگر من به کمیسیون شکایت نمایم، آیا کار فرمای من اطلاع خواهد یافت؟

اگر شما به کمیسیون شکایت نمایید، کار فرمای شما، در صورتیکه شما اجازه نداده باشید، از نام شما و یا اینکه شما شکایت نموده اید آگاه نخواهد شد. همچنان شما میتوانید برای خود یک نماینده یا وکیل بگیرید تا در مورد شکایت تان به کمیسیون از شما نمایندگی نماید. یک گروه کارمندان میتواند به صورت دسته جمعی شکایت خود را درج نمایند.

من برای کمک و یا معلومات بیشتر کجا باید بروم؟

مابرای کمک شما هستیم. ما میتوانیم به سوالات تان از طریق ایمیل pecinfo@mol.gov.on.ca یا تلفون 416-314-1896، یا تلفون مجانی 1-800-387-8813 جواب بگوییم. نشریات و سیمینارهای ما بصورت رایگان قابل دسترسی است. برای تقاضای این مواد با ما به ایمیل pecseminars@mol.gov.on.ca و یا از طریق سایت انترنتی www.gov.on.ca/lab/pec تماس حاصل نمایید.

تمام مکاتبات/مخابرات محرمانه است.

کمیسیون تساوی معاش

این مطالب صرفاً جنبه معلوماتی دارد و به این منظور نیست تا باعث مفید شدن مامورین بررسی و یا محکمه رسیدگی به امور تساوی معاش در مورد تصمیم گرفتن شان در موضوع مطرح شده شود. برای برداشت دقیق به قانون تساوی معاش مراجعه شود.