pay equity commission

Komisyon sa Pantay-Pantay na Suweldo

PAY EQUITY (Pantay-Pantay na Suweldo)

Isang Pangkalahatang-Tanaw para sa mga Empleado

Ano ba ang pay equity?

Ang **PAY EQUITY** ay pantay-pantay na suweldo sa trabahong may pantay-pantay na halaga. Ang hangarin ng ***Pay Equity Act*** (Batas ukol sa Pantay-Pantay na Suweldo) ay lunasan ang dating pagtatangi-tangi sa suweldo o bayad batay sa kasarian ng mga empleadong babae sa Ontario. Nag-aatas itong suriin ang mga trabaho at ihambing ang trabahong karaniwan o kinaugaliang ginagawa ng mga babae sa trabahong karaniwan o kinaugaliang ginagawa ng mga lalaki. Kung ang mga trabaho ay may **maitutulad na halaga**, dapat ngang mabayaran ang mga trabaho ng babae nang di-kukulangin sa gayon ding halaga gaya ng mga trabaho ng lalaki. Ang mga trabaho ng babae ay karaniwan o kinaugaliang ginagawa ng mga babae, tulad ng katiwala ng aklatan, tagapag-alaga ng bata o sekretarya. Ang mga trabaho ng lalaki ay karaniwan o kinaugaliang ginagawa ng mga lalaki, tulad ng tsuper ng trak, bumbero o tagapaghatid (shipper).

Ang **halaga** ng mga trabaho ay binabatay sa antas ng kasanayan, pagsisikap, pananagutan at kalagayan sa trabaho na kasangkot sa paggawa ng trabaho.

Sino ba ang nasasaklaw ng *Batas*?

Ikaw ay nasasaklaw kung ikaw ay nagtratrabaho para sa anumang pampublikong sektor o para sa isang pribadong kompanya nay may 10 o mas higit pang empleado sa Ontario.

- Ang full-time at part-time na mga empleado ay **nasasaklaw**, kasama na ang mga empleadong nagtratrabaho nang pana-panahon lamang (seasonal). Gayunman, ang mga estudyanteng nagtratrabaho sa panahon ng bakasyon lamang ay hindi nasasaklaw.

- Ikaw ay **hindi nasasaklaw** kung ikaw ay nagtratrabaho para sa pederal na pamahalaan o isang industriyang sumasailalim sa pederal na sakop tulad ng mga bangko, mga kompanyang panghimpapawid, mga tanggapan ng koreo, at mga himpilan ng telebisyon at radyo.

- Ikaw ay **hindi nasasaklaw** kung ikaw ay nagtratrabaho para sa isang pribadong kompanyang may mas kakaunti sa 10 empleado sa Ontario nang nag-uumpisa sa ika-1 ng Enero 1988. Ngunit kung lumaki ang mga kompanyang ito sa 10 o mas higit pang empleado, dapat nilang kaagad isakatuparan ang pay equity.

Nangangahulugan ba ang pay equity ng pantay-pantay na suweldo para sa pantay-pantay na trabaho?

Hindi. Ang pantay-pantay na suweldo para sa pantay-pantay na trabaho ay nangangahulugan na ang isang lalaki at isang babaeng gumagawa ng magkaparehong trabaho ay dapat makatanggap ng magkaparehong suweldo (batay sa *Employment Standards Act* o Batas sa mga Pamantayan ng Paglilingkod).

Inihahambing ng pay equity ang mga trabahong karaniwang ginagawa ng mga babae sa mga iba't-ibang trabahong karaniwang ginagawa ng mga lalaki. Kung ang halaga ng trabahong ginawa ay humigit-kumulang na walang pagbabago, ang mga trabaho ng babae ay dapat ngang bayaran nang di-kukulangin sa gayon ding halaga gaya ng mga trabaho ng lalaki.

Paano maaaring magkaroon ng magkaparehong halaga ang mga iba't-ibang trabaho?

Ang mga iba't-ibang trabaho ay nangangailangan ng nag-iiba-ibang antas ng kasanayan, pagsisikap at pananagutan at iba't-ibang kalagayan sa trabaho. Ang iyong maypagawa at unyon, kung ikaw ay mayroon man, ang silang tumitiyak sa kabuuang halaga ng bawa't trabaho sa pamamagitan ng pagsasama-sama ng mga halaga ng apat na salik na ito.

Halimbawa, and trabaho ng isang sekretarya ay maaaring mangailangan ng kakaibang uri at antas ng pisikal na gawain at magkaroon ng kakaibang uri ng kalagayan sa trabaho kung ihahambing sa trabaho ng isang tagapangalaga (custodian). Posible din na may iba't-ibang uri at antas ng pananagutan, pangkaisipang pagsisikap at kasanayan sa dalawang trabaho. Gayunman, ang kabuuang halaga ng lahat na apat na salik sa trabaho ng sekretarya ay maaaring kapareho o mas mataas sa halaga ng trabaho ng tagapangalaga kapag ihahambing at susuriin ang dalawang trabaho na gamit ang isang sistemang walang pagkiling sa anumang kasarian. Kung makitang may maitutulad na halaga ang mga trabaho, inaatas ng batas na bayaran ang trabaho ng babae ng di-kukulanging magkaparehong suweldo.

Paano bang nangyari na ang mga tao'y handa laging maliitin ang mga trabaho ng mga babae?

Batay sa kasaysayan, nakaligtaan ng ating lipunan ang mga aspekto ng trabahong karaniwang ginagawa ng mga babae. Kapag isasakatuparan ang pay equity, dapat buong ilarawan at bigyang-halaga ng mga maypagawa, unyon at mga empleado ang lahat ng mga aspekto ng trabaho ng babae at lalaki upang sila'y masuri at mabayaran. Ito ang ilang ehemplong halaw sa nakaraan:

- Maaaring nakaligtaan ng mga maypagawa ang mga kasanayang kinakamay na kailangan ng isang word processing operator habang kinikilala at pinahahalagahan ang mga kasanayang kinakamay ng isang nagkukumpuni sa makinarya.

- Maaaring hindi binigyang-halaga ng mga maypagawa ang pagsisikap ng mga nars na tulungang makabangon ang mga pasyente, o ng mga tagapag-alaga ng bata na buhatin ang mga alaga, ngunit binigyang-halaga ang pagbuhat ng mga manggagawa ng mabibigat na gamit sa isang lugar ng pagtatayo o sa isang bodega.

- Ang pananagutan ng mga manggagawa sa daycare na alagaan ang mga bata ay maaaring hindi binigyang-halaga habang ang pananagutan para sa kasangkapan; salapi o ibang materyales ay binigyang-halaga at binayaran.

Ang mga titulo ng trabaho ay maaari ding tumungo sa maling pagpapalagay tungkol sa halaga ng trabaho. Ang salitang "Manager" (tagapamahala) ay waring mas mahalaga kaysa sa katayuan ng "Administrative Assistant" (Katulong na Pampangasiwaan). Gayunman, ang pagpapahalaga ng trabaho ay mas mabuting magpapakita kung ang mga trabaho ay may magkatulad o iba't-ibang antas ng pananagutan, kasanayan, pagsisikap at kalagayan sa trabaho.

Paano magbabayad ang aking maypagawa ng pay equity?

Ang mga trabaho ay pinaghahati-hati sa mga iba't-ibang klase ng trabaho. Ang mga klase ng trabaho ay binubuo ng mga posisyon na may mga magkaparehong tungkulin at pananagutan na binabayaran nang magkatulad. Ang mga klase ng trabahong ito ay kinikilala bilang pambabae, panlalaki o walang tiyak na kasarian. Ang pambabaeng klase ng trabaho ay isang klase kung saan ang di-kukulangin sa 60% ng mga posisyon ay nasa mga babae. Ang panlalaking klase ng trabaho ay isang klase kung saan ang di-kukulangin sa 70% ng mga posisyon ay nasa mga lalaki. Ang panunungkulan noong araw at mga stereotype sa kasarian na kaugnay ng isang trabaho ay maaaring mangailangan din ng pagsusuri kapag nagpapasiya kung ang isang trabaho ay pambabae o panlalaking klase ng trabaho.

Pagkatapos ay lilikumin ang impormasyon sa trabaho tungkol sa mga pambabae at panlalaking klase ng trabaho. Ginagamit ng isang sistema ng paghahambing ng trabaho ang nalikom na impormasyon sa trabaho upang suriin ang bawa't klase ng trabaho batay sa apat na salik na inaatas ng batas - kasanayan, pagsisikap, pananagutan at kalagayan sa trabaho. Sa minsang pinahalagahan na ang lahat ng mga klase ng trabaho, ang mga pambabaeng klase ng trabaho ay ihahambing sa mga panlalaking klase ng trabaho.

KUNG IKAW AY ISANG EMPLEADO,
ANG PAY EQUITY AY IYONG KARAPATAN

May tatlong paraan kung paano maaaring gawin ng iyong maypagawa ang mga paghahambing ng pay equity:

1. Tuwirang inihahambing ng **paraan ng paghahambing ng trabaho sa trabaho** (job-to-job comparison method) ang mga pambabaeng klase ng trabaho sa mga panlalaking klase ng trabaho sa iisang kapisanan upang tiyakin kung sila'y pantay-pantay o may maitutulad na halaga. *Kung makitang may maitutulad na halaga ang mga trabaho, ang pambabaeng klase ng trabaho ay dapat bayaran ng di-kukulanging magkaparehong suweldo.*

2. Di tuwirang inihahambing ng **paraan ng paghahambing ng kasukat na halaga** (proportional value comparison method) ang mga pambabaeng klase ng trabaho sa isang grupo ng mga kumakatawang panlalaking klase ng trabaho sa iisang kapisanan (karaniwang ginagamit kung saan hindi posible ang mga tuwirang paghahambing). *Ayon sa paraang ito, ang pambabaeng klase ng trabaho ay dapat may kaparehong kaugnayan sa halaga at suweldo tulad ng kumakatawang grupo ng mga panlalaking klase ng trabaho.*

3. Ginagamit LAMANG ang **paraan ng paghahambing ng kinatawan** (proxy comparison method) ng mga kapisanang pangtaong-bayan (public sector) na hindi kayang makamtam ang pay equity gamit ang job-to-job o proportional value comparisons, may mga empleado noong ika-1 ng Hulyo 1993 at nabigyan ng utos ng isang tagasuri ng Pay Equity Commission. *Pinahihintulutan ng paraang ito ang isang kapisanan na ihambing ang kanyang mga di naibagay na pambabaeng klase ng trabaho sa isang grupo ng mga pambabaeng klase ng trabaho na nakatanggap ng pay equity sa ibang kapisanang pangtaong-bayan na nag-aalok ng mga magkatulad na serbisyo.*

Kailan ba dapat magbayad ang aking maypagawa ng pay equity?

Ayon sa batas ang karamihan sa mga maypagawa ay dapat nang nakakumpleto ng proseso ng pay equity o dapat nang naitatag ang kanilang mga sistema ng bayad na isinaalang-alang ang pay equity. Kung sa palagay mo'y hind pa nila ito nagawa ayon sa kinakailangan, sangguniin ang Pay Equity Commission.

Ano ang gagawin ko kung hindi pa naitatag o hindi sinusundan ng aking maypagawa ang pay equity para sa aking trabaho?

Kung ikaw ay kinakatawan ng isang unyon:

Ang unyon ay inaatasang makipagsundo sa iyong maypagawa tungkol sa pay equity.

Kung ikaw ay hindi kinakatawan ng isang unyon:

Dapat maipakita sa iyo ng iyong maypagawa na isinakatuparan ang pay equity sa iyong pinagtratrabahuan. Maaari kang humiling ngayon o sa kahit na anumang panahon sa hinaharap ng impormasyon ukol sa pay equity galing sa iyong maypagawa. Kung hindi ka nasisiyahan na naisakatuparan na nga ang pay equity, maaari kang magharap ng reklamo sa Comission.

Ano ang mangyayari pagkatapos maisakatuparan ang pay equity?

Inaatas ng batas na sundin ng iyong maypagawa ang mga gawi sa suweldo na tumutupad sa pay equity upang hindi maaksaya ang mga pakinabang na nakamit dahil sa pay equity sa paglipas ng panahon.

Malalaman ba ng aking maypagawa na nagreklamo ako sa Comission?

Kung magreklamo ka sa Commission, hindi sasabihin sa iyong maypagawa ang iyong pangalan o na ika'y nagreklamo maliban na lamang kung magbigay ka ng permiso. Maaari ding ikatawan ka ng isang ahente sa iyong reklamo sa Commission. Ang isang grupo ng mga empleado ay maaaring magharap ng reklamo nang magkasama.

Saan ako maaaring pumunta upang himingi ng karagdagang impormasyon o tulong?

Kami ang tutulong sa iyo. Maaari naming sagutin ang iyong mga katanungan sa pamamagitan ng e-mail sa pecinfo@mol.gov.on.ca o sa telepono sa (416) 314-1896, o walang bayad sa 1-800-387-8813. Ang mga babasahin at seminar ay matatanggap nang walang singil. Maari itong hilingin sa pamamagitan ng pagsangguni sa amin sa pecseminars@mol.gov.on.ca o sa pamamagitan ng aming website sa www.gov.on.ca/lab/pec

Ang lahat ng mga pakikipagtalastasan ay lihim.