

સમાન પગાર

કર્મચારીઓ માટે સમગ્ર અહેવાલ

સમાન પગાર શું છે?

સમાન પગાર એટલે સરખા પ્રકારના કામ માટે સમાન પગાર. સમાન પગાર કાયદાનો હેતુ (*Pay Equity Act*) ઐતિહાસિક રીતે જાતિ ગુણદોષના ભેદભાવના વળતરને વ્યવસ્થિત કરવું અથવા ઓન્ટારીઓમાં સ્ત્રીઓ માટેની નોકરીમાં કર્મચારીના પગાર. એ જરૂરી છે કે કાર્યનું મુલ્યાંકન થવું જોઈએ અને વિશેષ કરીને અથવા પ્રાણાલિકાગત સ્ત્રીઓ દ્વારા કરવામાં આવતા કાર્યની સરખામણી પુરુષો દ્વારા થતા કાર્ય અથવા પ્રાણાલિકાગત પુરુષો દ્વારા થતા કાર્ય સાથે થવી જોઈએ. જો કોઈ નિશ્ચિત કાર્યના મુલ્યાંકન થઈ શકતા હોય, તો સ્ત્રીઓને પણ પુરુષોને એ કામ માટે જે વળતર મળતું હોય તે પ્રમાણે સ્ત્રીઓને આપવું જ રહ્યું. સ્ત્રીઓના કામ વિશેષ કરીને અથવા પ્રાણાલિકાગત રીતે સ્ત્રીઓ દ્વારા જ કરવામાં આવે છે. દા.ત. પુસ્તકાલય વ્યવસ્થાપક, બાળકોની સંભાળ રાખનાર કર્મચારી અથવા કોઈ વ્યક્તિ કે સંસ્થાની મંત્રી. પુરુષો દ્વારા થતા કામ વિશેષ કરીને અથવા પ્રાણાલિકાગત રીતે પુરુષો દ્વારા જ કરવામાં આવે છે. દા.ત. ટ્રક ડ્રાઈવર, ફાયરફાઈટર અથવા જહાજ દ્વારા માલ મોકલનાર કે લેનાર (શીપર)

કામની કિંમત આવડતના પ્રમાણમાં પ્રયત્ન, જવાબદારી અને કામ કરવાની પરિસ્થિતિને આધીન હોય છે.

કાયદામાં કોનો સમાવેશ થાય છે?

તમારો સમાવેશ થાય જો તમે જાહેર ક્ષેત્રના નિયોક્તા અથવા ખાનગી ક્ષેત્રના નિયોક્તાને ત્યાં કામ કરતા હોય કે જ્યાં ૧૦ કે તેથી વધારે ઓન્ટારીઓમાં કામે લાગેલ વ્યક્તિમાં હો.

- પૂર્ણ સમયના કામ કરનાર અને આંશિક સમયના કામ કરનાર કર્મચારીઓનો સમાવેશ થાય છે. ઉપરાંત એવા કર્મચારીઓનો પણ સમાવેશ થાય છે કે ઋતુ આધીન કામ કરતા હોય. વિદ્યાર્થીઓ જેઓ ફક્ત રજાના સમયમાં કામ કરે છે તેનો સમાવેશ કરવામાં નથી આવતો.
- આપનો સમાવેશ કરવામાં નથી આવતો જો આપ સરકારમાં અથવા એવી જગ્યાએ જ્યાં સરકારીતંત્રનો કાબુ હોય. દા.ત. બેંક, એરલાઈન્સ, પોસ્ટઓફિસ અને ટેલીવીઝન અને રેડીઓ સ્ટેશન.
- આપનો સમાવેશ કરવામાં નથી આવતો જો આપ ખાનગીક્ષેત્રના નિયોક્તાને ત્યાં કામ કરતા હોય અને ૧૦ થી ઓછા કર્મચારીઓ ઓન્ટારીઓમાં જન્યુઆરી ૧, ૧૯૮૮થી કામ કરતા હોય. પરંતુ આ કંપનીઓ ૧૦ અથવા વધારે કર્મચારીઓ રાખવામાં વિકાસ કરે તો તેઓએ સમાન પગાર તાત્કાલિક હાંસલ કરી લેવો જોઈએ.

શું સમાન પગાર એ સમાન કામ માટે સમાન પગાર જેમ જ છે ?

ના. સમાન પગાર સમાન કામ માટે એટલે પુરુષ અને સ્ત્રી બન્ને મોટેભાગે સરખા કામ કરતા હોય તો બન્નેને સમાન પગાર મળવો જોઈએ (એમ્પલોયમેન્ટ સ્ટાન્ડર્ડ એક્ટના હિસાબે) (*Employment Standards Act*).

સમાન પગાર સામાન્ય રીતે સ્ત્રીઓ દ્વારા કામ થાય છે અને પુરુષો દ્વારા જે કામ થાય છે તેની સરખામણી કરે છે. જે કામની કિંમત કરવામાં આવે અને તે સરખી જ હોય તો સ્ત્રીઓને એ કામનું એટલું જ વળતર આપવું પડે જે પુરુષોને કામ કરવા માટે મળે છે.

જે કામ જુદા હોય તો કામની કિંમત એકસરખી કેવી રીતે હોઈ શકે ?

જુદા જુદા કામ કરવા માટે વિશિષ્ટ પ્રકારની આવડત, પ્રયત્ન અને જવાબદારી ઉપરાંત અલગ પ્રકારની કામ કરવાની શરતો હોઈ શકે. જે તમારે કોઈ નિયોક્તા અને સંઘ હોય તો, દરેક કામની કિંમત ઉપર જાણાવેલ ચાર પરીબળોનો સરવાળો કરીને નક્કી કરો.

દા.ત. સેક્ટરીનું કામ જુદા પ્રકારનું અને તેમાં શારીરિક શ્રમનું પ્રમાણ અને કામ કરવાની શરતો એક કસ્ટોડીઅનના કામ કરતા જુદી હોઈ શકે. કદાચ તેમાં જુદા પ્રકારની જવાબદારીનું પ્રમાણ, માનસિક પ્રયત્ન અને આવડત બન્ને કામમાં જુદી હોઈ શકે. જે કે કામનું મુલ્યાંકન નિષ્પક્ષ જાતિભેદના આધારે કરવામાં આવે તો સમગ્ર ચાર પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લઈને સેક્ટરીના કામની કિંમત કસ્ટોડીઅનના કામની કિંમત જેટલી અથવા તો વધારે હોઈ શકે. જ્યારે એ કામ સરખા પ્રકારનું લાગે ત્યારે કાયદો કહે છે કે સ્ત્રીઓના કરેલ કામને એ જ પ્રમાણે આંકીને ચુકવાણી કરવામાં આવે.

સ્ત્રીઓના કામની કિંમત ઓછી કેવી રીતે હોઈ શકે ?

ઐતિહાસિક રીતે આપણા સમાજે સ્ત્રીઓ દ્વારા જે કામ થાય છે તેની હંમેશા ઉપેક્ષા કરી છે. જ્યારે સમાન પગાર કરવામાં આવે, ત્યારે નિયોક્તા, સંઘ અને કર્મચારી ઓએ સંપૂર્ણ વર્ણન કરવું જોઈએ તથા સ્ત્રી અને પુરુષોના કામના તમામ પાસાઓનું મુલ્યાંકન થવું જોઈએ. જેથી તેમના કામની યોગ્ય કિંમત થઈ શકે અને ચુકવાણી થાય. અમુક ભુતકાળના દાખલા જેવા કે,

- નિયોક્તાઓએ કદાચ શબ્દો ટાઈપ કરનાર વ્યક્તિની હાથથી કરેલ આવડતની ઉપેક્ષા કરી હોય જ્યારે યંત્ર સુધારનાર વ્યક્તિની હાથથી કરેલ આવડતને ઓળખીને તેની કિંમત આંકી હોય.
- નિયોક્તાઓએ કદાચ નર્સ દ્વારા બીમાર માણસને ઉચકવાના પ્રયત્નનું અથવા દિવસ દરમ્યાનની શાળામાં બાળકોની સંભાળ રાખનાર કર્મચારીના પ્રયત્નનું મુલ્યાંકન ન કર્યું હોય. પરંતુ જે કર્મચારી બાંધકામની જગ્યાએ અથવા વેરહાઉસમાં ભારે વસ્તુ ઉપાડે છે તેની કિંમત વધારે આંકે છે.
- દિવસ દરમ્યાનની શાળામાં બાળકોની સંભાળ રાખનાર કર્મચારીની જવાબદારીનું કોઈ મુલ્યાંકન કરવામાં નથી આવ્યું પરંતુ સાધનસામગ્રી, નાણાંકીય અથવા કોઈ પદાર્થના સહારાની કિંમત આંકીને તેને ચુકવવામાં આવ્યા હોય.

નોકરીના શિર્ષકને લીધે પણ કામની કિંમત આંકવામાં ભુલ થઈ જાય છે. ‘મેનેજર’ કદાચ ‘એડમીનીસ્ટ્રેટીવ આસીસ્ટન્ટ’ ની પદવી કરતાં સાંભળવામાં ખુબ જ મહત્વનું લાગે. છતાં કાર્યનું મુલ્યાંકન કામમાં સરખા પ્રકારની અથવા જુદા જુદા સ્તરે જવાબદારી, આવડત, પ્રયત્ન અથવા કાર્ય કરવાની શરતોને સારી રીતે જાણાવે છે.

મારો નિયોક્તા ઈક્વીટી કેવી રીતે આપે ?

નિશ્ચિત કાર્ય જુદા જુદા વર્ગમાં વિભાજિત કરેલ છે. કાર્ય વિભાજિત જુદા જુદા હોદ્દામાં કે જેમાં સરખા પ્રકારની ફરજ અને જવાબદારીઓ હોય અને એક સરખી રીતે જ ચુકવવામાં આવે. આ કાર્ય વિભાજિત સ્ત્રી, પુરુષ અથવા તટસ્થ જાતિ તરીકે ઓળખાય છે. સ્ત્રીઓ માટેના કાર્ય વિભાજિત એવા છે કે જ્યાં લઘુત્તમ રીતે ૬૦% હોદ્દાઓ સ્ત્રીઓ માટે હોય. પુરુષો માટે કાર્ય વિભાજિત એવા છે કે જ્યાં લઘુત્તમ રીતે ૭૦% હોદ્દાઓ પુરુષો માટે હોય. ઐતિહાસિક ફરજ અને નિશ્ચિત સ્વરૂપની એકધારી જાતિ જે કાર્ય સાથે સંકળાયેલી તેને પણ ગણતરીમાં લેવી જોઈએ જ્યારે નક્કી કરીએ કે કાર્ય સ્ત્રી માટે છે કે પુરુષ માટે.

ત્યારબાદ સ્ત્રી અને પુરુષ માટેના કાર્યની માહિતી એકત્રિત કરવી જોઈએ. મુલ્યાંકન કરવા માટે કાયદા અનુસાર જરૂરી આવડત, પ્રયત્નો જવાબદારી અને વિભિન્ન કામની જગ્યાની શરતો - એ ચાર પરિબલોની એકત્રિત માહિતીનો ઉપયોગ કરે છે. એક વખત જ્યારે બધા જ કાર્યનું મુલ્યાંકન થાય ત્યારબાદ સ્ત્રી વિભાજિત કાર્ય પુરુષ વિભાજિત કાર્ય સાથે સરખાવવામાં આવે.

જો તમે કર્મચારી હો તો, સમાન પગાર તમારો હક્ક છે.

નિયોક્તા ત્રણ રીતે સમાન પગારની સરખામણી કરે છે.

૧. કાર્યથી કાર્યની સરખામણીની પદ્ધતિ સીધી રીતે સ્ત્રીઓના કાર્ય વિભાજિત પુરુષોના કાર્ય વિભાજિત સાથે એક જ સંસ્થા રહી નક્કી કરે છે કે તે કાર્ય સરખા છે અથવા કિંમતમાં સરખાવી શકાય છે. જો તેવા કાર્ય સરખાવી શકાતા હોય તો પછી સ્ત્રીઓના વિભાજિત કાર્યને પણ એટલું જ ચુકવવું રહ્યું.
૨. સપ્રમાણ કિંમતની સરખામણી પદ્ધતિ આડકતરી રીતે સ્ત્રીઓના કાર્ય વિભાજિત એક નાના પુરુષોના કાર્ય વિભાજિત સાથે એક જ સંસ્થામાં (સામાન્ય રીતે આ વસ્તુઓનો ત્યાં ઉપયોગ થાય છે જ્યાં સીધેસીધી સરખામણી શક્ય નથી) સરખામણી કરે છે. આ પદ્ધતિમાં સ્ત્રીઓના કાર્ય વિભાજિતે એ જ સંબંધ હોવો જરૂરી છે જ્યાં કિંમત અને પગાર એ પુરુષ વિભાજિત કાર્યના પ્રતિનિધિ હોય.
૩. પ્રતિનિધી દ્વારા સરખામણી પદ્ધતિ ત્યારે જ ઉપયોગમાં લેવામાં આવે જ્યારે જાહેરખાતાની સંસ્થાઓ જે સમાન પગાર નથી કરી શકતી જ્યારે કાર્યથી કાર્યને અથવા પ્રમાણસર સંબંધની કિંમતની સરખામણી કે જેના કર્મચારીઓ ૧ જુલાઈ, ૧૯૯૩ અને જ્યાં અધિકારીના હુકમની સમીક્ષા સમાન પગાર પંચ દ્વારા કરવામાં આવી હોય. આ પદ્ધતિ સંસ્થાને સરખામણી કરવા ચલાવવા દે છે કે સ્ત્રીઓ કાર્ય વિભાજિત જ્યાં સરખામણી નથી થતી તેને એવી સ્ત્રીઓનાં વ્યક્તિના સમુહ સાથે સરખાવવામાં આવે કે જેને સમાન પગાર બીજી જાહેર સંસ્થા કે જે આવી સેવા અર્પણ કરતી હોય.

મારા નિયોક્તાએ ક્યારે સમાન પગાર આપવો જોઈએ ?

કાયદા પ્રમાણે મોટાભાગના નિયોક્તાઓએ સમાન પગારની પ્રક્રિયા કરી નાખેલ હોવી જોઈએ અથવા એ પ્રમાણે ઘડતર કરેલ હોવું જોઈએ જ્યાં સમાન પગારને ગણતરીમાં લીધો હોય. તમોને એવું લાગે કે એમને જરૂરીયાત પ્રમાણે નથી કર્યું તો સમાન પગાર પંચનો સંપર્ક કરો.

જો મારા નિયોક્તાએ હજી સમાન પગાર મારી નોકરી માટે સ્થાપિત ના કર્યો હોય કે જાળવ્યો ના હોય તો શું થાય ?

જો તમારું પ્રતિનિધિત્વ સંઘ દ્વારા થતું હોય :

સંઘે તમારા વતી સમાન પગાર તમારા નિયોક્તા સાથે વાટાઘાટ કરી કરવો પડે.

જો સંઘ તમારું પ્રતિનિધિત્વ ના કરે તો :

તમારા નિયોક્તાઓએ બતાવવું પડે કે તમારા સમાન પગારનું ધોરણ તમારા કાર્ય કરવાની જગ્યાએ જાળવાયેલું છે. તમે સમાન પગારની માહિતી તમારા નિયોક્તાને હમણાં અથવા ભવિષ્યમાં ગમે ત્યારે પુછી શકો. જો તમોને સમાન પગાર પ્રાપ્ત થયા અંગે અસંતોષ હોય તો તમો પંચની સામે ફરિયાદ દાખલ કરી શકો છો.

સમાન પગાર પ્રાપ્ત થાય પછી શું થાય ?

કાયદો એવું કહે છે કે તમારા નિયોક્તાએ તમારો સમાન પગાર પુરો પાડવા માટે ચુકવણીના ધારા ધોરણ જાળવવા પર કે જેથી સમાન પગારની વૃદ્ધિ સમય જતા ક્ષીણ ના થઈ જાય.

મારા નિયોક્તાને ખબર પરે જો હું પંચમાં ફરિયાદ કરું તો ?

જો તમે પંચને ફરિયાદ કરો તો, તમારા નિયોક્તાને તમારું નામ કહેવામાં ના આવે જ્યાં સુધી તમો પંચને લેખિતમાં પરવાનગી આપો. પંચને ફરિયાદ કરવામાં તમો તમારો પ્રતિનિધિ પણ રાખી શકો. કર્મચારીઓનું બનેલ જુથ એકસાથે પણ ફરિયાદ કરી શકે.

મારે વધારે માહિતી જોઈતી હોય અથવા મદદ જોઈતી હોય તો હું ક્યાં જઈ શકું ?

અમો આપને મદદ કરવા તૈયાર છે. અમો તમારા પ્રશ્નોનો જવાબ ઈ-મેઈલ દ્વારા pecinfo@mol.gov.on.ca અથવા ફોન દ્વારા નં (૪૧૬) ૩૧૪-૧૮૯૬, અથવા ટોલ ફ્રી નં. ૧-૮૦૦-૩૮૭-૮૮૧૩ આપીશું. પ્રકાશન અને જ્ઞાન ચર્ચા સભા મફતમાં મળી શકશે. આ માટે અમોને સંપર્ક કરી વિનંતી આ જગ્યાએ કરશો pecseminars@mol.gov.on.ca અથવા અમારી વેબસાઈટ દ્વારા www.gov.on.ca/lab/pec

તમારી માહિતી ખાનગી છે.

સમાન પગાર પંચ

આ ઉપરોક્ત જાણાવેલ પરિચર્યા ફક્ત માહિતી માટે જ છે અને સમીક્ષા કરનાર અધિકારી અથવા સમાન પગારની કાર્યવાહી ટ્રીબ્યુનલના ચુકાદાની વાત નક્કી કરવા માટે નથી. ક્ષતિરહિત ભાષાંતર માટે સમાન પગાર કાયદાની માહિતી મેળવો.