

# वेतन समता

## कर्मचारियों के लिए संक्षिप्त जानकारी

### वेतन समता क्या है ?

वेतन समता समान मूल्य के कार्य के लिए समान वेतन का दिया जाना है **वेतन समता अधिनियम (Pay Equity Act)** का प्रयोजन शहर में महिला कार्यों में कर्मचारियों के लिए क्षतिपूर्ति या वेतन में किए गए ऐतिहासिक लैंगिक भेदभाव का निवारण करना है। इसके लिए यह अपेक्षित है कि कार्यों का मूल्यांकन किया जाए तथा महिलाओं द्वारा अधिकतर या पारम्परिक रूप से किए जा रहे कार्य की तुलना पुरुषों द्वारा अधिकतर या पारम्परिक रूप से किए जा रहे कार्य से की जाए। अगर कार्य **तुलनीय मूल्य** के हैं तो महिला कामों के लिए कम से कम वही वेतन दिया जाए जो पुरुष कामों के लिए दिया जाता है। महिला काम अधिकतर या पारम्परिक रूप से महिलाओं द्वारा किए जाते हैं जैसे लाइब्रेरियन, चाइल्डकेयर वर्कर या सचिव। पुरुष कार्य अधिकतर या पारम्परिक रूप से पुरुषों द्वारा किए जाते हैं जैसे ट्रक ड्राइवर, अग्निशमन कर्मचारी, या शिपर।

कार्यों का **मूल्य** कार्य करने में निहित कौशल, प्रयास, उत्तरदायित्व और कार्य करने की परिस्थितियों पर आधारित होता है।

### अधिनियम में किसे कवर किया गया है ?

अगर आप शहर में सार्वजनिक क्षेत्र के किसी नियोक्ता के लिए अथवा 10 या अधिक कर्मचारियों वाली निजी क्षेत्र की कम्पनी के लिए काम करते हों तो आप कवर किए गए हैं।

- सामयिक आधार पर काम करने वाले कर्मचारियों सहित पूर्णकालिक और अंशकालिक दोनों कर्मचारियों को **कवर** किया गया है। यद्यपि , केवल छुट्टियों के दौरान काम करने वाले विद्यार्थियों को कवर नहीं किया गया है।
- अगर आप संघीय सरकार या किसी ऐसे उद्योग, जो संघीय अधिकार क्षेत्र के अधीन आता है जैसे बैंक, एयरलाइंस, डाकघर, और टेलीविजन एवं रेडियो स्टेशन, में काम करते हों तो आप **कवर नहीं किए गए** हैं।
- अगर आप 1 जनवरी, 1988 की स्थिति के अनुसार शहर में 10 कर्मचारियों से कम संख्या वाली निजी क्षेत्र की कम्पनी में काम कर रहे हैं तो आप **कवर नहीं किए गए** हैं। लेकिन अगर इन कम्पनियों का आकार बढ़ने से इनमें 10 या अधिक कर्मचारी हो जाते हैं तो उन्हें तत्काल वेतन समता अवश्य प्राप्त करना चाहिए।

### क्या वेतन समता, समान कार्य के लिए समान वेतन के सदृश है ?

नहीं, समान कार्य के लिए समान वेतन से तात्पर्य यह है कि तत्त्वतः एक प्रकार का काम करने वाले स्त्री और पुरुष को अवश्य रूप में समान वेतन मिलना चाहिए (**रोजगार मानक अधिनियम के अंतर्गत**) (**Employment Standards Act**)।

वेतन समता में महिलाओं द्वारा सामान्य तौर पर किए जाने वाले कामों की तुलना पुरुषों द्वारा सामान्य तौर पर किए जाने वाले पृथक कामों से की जाती है। अगर किए जाने वाले कार्य का मूल्य समान है तो महिला कर्मचारियों को कम से कम वही वेतन दिया आवश्यक है जो पुरुष कामों के लिए दिया जाता है।

---

## भिन्न-भिन्न कामों का किस प्रकार समान मूल्य हो सकता है ?

भिन्न-भिन्न कामों के लिए कौशल, प्रयास और उत्तरदायित्व के अलग-अलग स्तरों की अपेक्षा होती है और इसमें भिन्न-भिन्न प्रकार की कार्य-परिस्थितियां निहित होती हैं। आपके नियोक्ता और यूनियन, अगर कोई है, इन चार कारकों का योग करने से प्रत्येक कार्य के समग्र मान का निर्धारण करते हैं।

उदाहरण के लिए एक सचिव के काम के लिए भिन्न प्रकारों और स्तरों के शारीरिक प्रयास की अपेक्षा हो सकती है और अभिरक्षक के कार्य की तुलना में इसकी कार्य-परिस्थितियां भिन्न-भिन्न प्रकारों की होती हैं तो भी, जब लिंग-तटस्थ तुलना पद्धति से कार्यों की जांच और मूल्यांकन किया जाए तो सचिव के काम में सभी चारों कारकों का समग्र मान अभिरक्षक से सदृश या अधिक होगा। अगर कार्य को तुलनीय मान का पाया जाता है तो कानून यह अपेक्षा करता है कि महिला-कार्य श्रेणी के लिए कम से कम समान वेतन दिया जाए।

---

## महिला कार्यों का किस प्रकार अवमूल्यांकन किया गया है ?

ऐतिहासिक दृष्टि से हमारे समाज ने विशेष रूप से महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्य के पहलुओं की अनदेखी की है। जब हम वेतन समता करते हैं तो नियोक्तों, यूनियनों और कर्मचारियों को महिला एवं पुरुष कार्यों के सभी पहलुओं का अवश्य रूप से पूरी तरह वर्णन करना और मान बताना चाहिए ताकि उनका मूल्यांकन और वेतन-निर्धारण किया जा सके। भूतकाल से लिए गए कुछ उदाहरण निम्नवत हैं :—

- नियोक्ताओं ने मशीनरी मरम्मतकर्ता के काम के हस्त-कौशल को मान्यता और मान-निर्धारण करते समय वर्ड प्रोसेसिंग आपरेटर के लिए अपेक्षित हस्त-कौशल की अनदेखी की हो।
- नियोक्ताओं ने नर्सों द्वारा रोगियों को या डेकेयर वर्कर्स द्वारा बच्चों को उठाने के प्रयास को महत्व न दिया हो लेकिन, निर्माण-स्थल या वेयरहाउस में पुरुष-कामगारों द्वारा भारी वस्तुएं उठाने के कार्य का महत्व दिया हो।
- डेकेयर वर्कर्स द्वारा बच्चों की देखभाल किए जाने के उत्तरदायित्व का महत्व नहीं दिया गया हो जबकि उपकरण, वित्त और अन्य सामग्री संसाधनों की जिम्मेवारी का महत्व दिया गया और भुगतान किया गया हो।

कार्य की पदवी भी कार्यों के मूल्य की गलत धारणाओं की तरफ ले सकती हैं। “प्रशासनिक सहायक” के पद की तुलना में “प्रबंधक” अधिक महत्वपूर्ण लग सकता है। हालांकि, कार्य का मूल्यांकन यह बेहतर तरीके से निर्देशित करेगा कि क्या कार्यों में समान या भिन्न स्तरों का उत्तरदायित्व, कौशल, प्रयास और कार्य-परिस्थितियां निहित हैं।

---

## मेरा नियोक्ता किस प्रकार वेतन समता बनाए रखता है ?

कार्य , कार्य-श्रेणियों में समूहीकृत किए जाते हैं। कार्य-श्रेणियाँ जैसे पदों से बनी होती हैं जिनके समान कर्तव्य एवं उत्तरदायित्व होते हैं और जिनके लिए समान तरीके से भुगतान किया जाता है। ये कार्य श्रेणियाँ महिला, पुरुष या लिंग-तटस्थ रूप में अभिचिन्हित की जाती हैं। महिला कार्य श्रेणी वह है जिसमें कम से कम 60% पद महिलाओं द्वारा धारित किए जाते हों। पुरुष कार्य श्रेणी वह है जिसमें कम से कम 70% पद पुरुषों द्वारा धारित किए जाते हों। कोई कार्य महिला या पुरुष श्रेणी में से किसके अंतर्गत आता है, इसका निर्धारण करते समय कार्य से जुड़ी पारम्परिक पदधारिता और लिंगबद्धता पर भी विचार किए जाने की जरूरत है।

महिला और पुरुष कार्य-श्रेणियों के काम के बारे में जानकारी एकत्र की जाती है। तब महिला और पुरुष श्रेणियों के बारे में कार्य तुलना पद्धति में विधि द्वारा अपेक्षित चार घटकों कौशल, प्रयास, उत्तरदायित्व और कार्य-परिस्थितियों-के आधार पर प्रत्येक कार्य-श्रेणी का मूल्यांकन करने के लिए कार्य-जानकारी का उपयोग किया जाता है।

### अगर आप कर्मचारी हैं तो वेतन समता आपका अधिकार है।

आपका नियोक्ता तीन तरीकों से वेतन समता तुलनाएं कर सकता है :

1. **कार्य से कार्य की तुलना पद्धति** में एक ही संगठन के महिला कार्य श्रेणियों की सीधे पुरुष कार्य श्रेणियों से इस बात का निर्धारण करने के लिए तुलना की जाती है कि क्या वे मूल्य में समान या तुलनीय हैं। *अगर कार्य तुलनीय हैं तो महिला कार्य श्रेणी के लिए अवश्य रूप से उतना ही भुगतान किया जाए।*
2. **समानुपाती मूल्य तुलना पद्धति** में एक ही संगठन के महिला कार्य श्रेणियों की अप्रत्यक्ष रूप से प्रतिनिधिक पुरुष कार्य श्रेणियों के समूह से तुलना की जाती है (सामान्य तौर पर इसका वहां उपयोग किया जाता है जहां प्रत्यक्ष तुलनाएँ संभव नहीं हैं)। *इस पद्धति के अंतर्गत महिला कार्य श्रेणी के मूल्य और वेतन के बीच वही सम्बन्ध होना चाहिए जो पुरुष-कार्य-श्रेणियों के प्रतिनिधिक समूह का है।*
3. **प्रतिनिधित्व तुलना पद्धति** का केवल सार्वजनिक क्षेत्र के जैसे संगठनों द्वारा उपयोग किया जाता है जो कार्य से कार्य या समानुपाती मूल्य तुलनाओं का उपयोग करके वेतन समता हासिल नहीं कर सकते हैं और जिन्हें वेतन समता आयोग से समीक्षा अधिकारी का आदेश मिला हो। *इस पद्धति से किसी संगठन को अपनी बेमेल महिला-कार्य-श्रेणियों की तुलना महिला-कार्य-श्रेणियों के ऐसे समूह से करने में मदद मिलती है जिसने सदृश सेवाएं प्रदान करने वाले सार्वजनिक क्षेत्र किसी दूसरे संगठन में वेतन समता प्राप्त कर ली हो।*

## मेरे नियोक्ता को वेतन-समता कब करनी है ?

अधिकतर नियोक्ताओं ने पहले ही विधिसम्मत तरीके से वेतन समता प्रक्रिया को पूरा कर लिया होगा या वेतन समता को ध्यान में रखकर अपनी वेतन प्रणालियों स्थापित कर ली होगी। अगर आप यह मानते हैं कि उन्होंने यथापेक्षित तरीके से यह नहीं पूरा किया है तो वेतन समता आयोग से सम्पर्क करें।

अगर मेरे नियोक्ता ने मेरे कार्य के लिए वेतन समता नियत नहीं किये या बनाए नहीं रखा है तो मुझे क्या करना चाहिए ?

अगर यूनियन आपका प्रतिनिधित्व कर रही हो :

यूनियन के लिए वेतन समता पर आपके नियोक्ता के साथ बातचीत करना आवश्यक था।

अगर यूनियन आपका प्रतिनिधित्व नहीं कर रही हो :

आपके नियोक्ता को आपको यह दिखा पाने में समक्ष होना पड़ेगा कि आपके कार्य-स्थान में वेतन समता हासिल कर ली गई है। आप अपने नियोक्ता से अभी या भविष्य में कभी भी वेतन समता से संबंधित जानकारी मांग सकते हैं। अगर आप यह मानते हैं कि वेतन समता हासिल नहीं की गई है तो आप आयोग में शिकायत दर्ज कर सकते हैं।

---

वेतन समता हासिल करने के उपरांत क्या होता है ?

कानून के अंतर्गत आपके नियोक्ता के लिए ऐसी भुगतान व्यवस्था बनाए रखना अपेक्षित है जिसमें वेतन समता के लिए प्रावधान हो ताकि कालांतर में वेतन समता हितलाभ क्षीण न हो जाए।

---

अगर मैं आयोग से शिकायत करता हूँ तो क्या मेरे नियोक्ता को इसकी जानकारी हो जाएगी ?

अगर आप आयोग के समक्ष शिकायत करते हैं तो आपके नियोक्ता को तब तक आपका नाम नहीं बताया जाएगा कि आपने शिकायत की है जब तक कि आप ऐसा करने की अनुमति नहीं देते हैं। आप आयोग में अपनी शिकायत करने के लिए अपने प्रतिनिधि के रूप में एजेंट को भी रख सकते हैं। कई कर्मचारी मिलकर भी अपनी शिकायत दर्ज करा सकते हैं।

---

और अधिक जानकारी या सहायत के लिए मैं कहां जा सकता हूँ ?

हम आपकी सहायत करने के लिए हैं। हम [pecinfo@mol.gov.on.ca](mailto:pecinfo@mol.gov.on.ca) पर ई-मेल के जरिए या फोन के जरिए (416) 314-1896 या नि:शुल्क 1-800-387-8813 पर आपके प्रश्नों का उत्तर दे सकते हैं। प्रकाशन और संगोष्ठियां नि:शुल्क उपलब्ध हैं। इनके लिए [pecseminars@mol.gov.on.ca](mailto:pecseminars@mol.gov.on.ca) पर हमसे सम्पर्क करके या [www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec) पर हमारी वेब साइट के जरिए अनुरोध कर सकते हैं।

सभी पत्र-व्यवहार गोपनीय होते हैं।

---

वेतन समता आयोग

यह तथ्य पत्रक केवल सूचनार्थ है, और इसका प्रयोजन मामलों को अंतिम रूप देने से समीक्षा अधिकारियों या वेतन समता सुनवाई अधिकरण को प्रतिबंधित करना नहीं है। सही अर्थ के लिए *वेतन समता अधिनियम* देखें।