



# **СИСТЕМА СПРАВЕДЛИВОЙ ПЛАТЫ**

## **Краткий обзор для работающих по найму**

---

### **Что такое система справедливой оплаты?**

**Система справедливой оплаты** – это одинаковая оплата за равноценную работу. Целью **Закона о справедливой оплате труда (Pay Equity Act)** является исправить исторически сложившуюся дискриминацию по половому признаку при оплате или вознаграждении за работу сотрудников, выполняющих женскую работу в провинции Онтарио. Закон требует, чтобы проводилась оценка работ, и чтобы работы, которые в большей мере или традиционно выполняются женщинами, сравнивались с работами, которые в большей мере или традиционно выполняются мужчинами. Если работы имеют **сопоставимую значимость**, то тогда женская работа должна оплачиваться в не меньшем объеме, чем мужская работа. Женская работа – это работа, которая в большей мере или традиционно выполняется женщинами, например, библиотекарь, детский воспитатель или секретарь. Мужская работа – это работа, которая в большей мере или традиционно выполняется мужчинами, например, водитель грузовика, пожарный или грузчик.

**Значимость** работ основывается на уровнях квалификации, затрачиваемых усилий, ответственности и условиях труда, необходимых для выполнения работы.

---

### **На кого распространяется действие закона?**

Оно распространяется на Вас, если Вы работаете в провинции Онтарио на любого работодателя государственного сектора или на компанию частного сектора, в которой насчитывается 10 или более сотрудников.

- **Распространяется** на работников как с полной, так и с неполной рабочей нагрузкой, включая сотрудников, задействованных на сезонных работах. Однако учащиеся, которые работают во время каникул, не подпадают под действие закона.
- **Не распространяется** на Вас, если Вы работаете на федеральное правительство или в отраслях, подпадающих под федеральную юрисдикцию, например, в банках, авиакомпаниях, почтовых отделениях, на телевизионных или радиостанциях.

- **Не распространяется** на Вас, если Вы работаете на частную компанию, в которой количество сотрудников на 1 января 1988 года составляло менее 10 человек. Но если количество сотрудников в таких компаниях достигает 10 человек и более, то введение справедливой оплаты труда должно быть незамедлительно осуществлено.
- 

### **Является ли справедливая оплата аналогичной равной оплате за равный труд?**

Нет. Равная оплата за равный труд означает, что мужчина и женщина, выполняющие в значительной мере одинаковую работу, должны получать одинаковую оплату (в соответствии с положениями *Закона об условиях занятости (Employment Standards Act)*).

При справедливой оплате за труд сравниваются работы, выполняемые обычно женщинами, с различными работами, которые обычно выполняются мужчинами. Если значимость выполняемой работы является почти одинаковой, то тогда женские работы должны оплачиваться не менее, чем мужские.

---

### **Как могут разные работы иметь одинаковую значимость?**

Разные работы требуют различных уровней квалификации, усилий, ответственности и включают в себя непохожие рабочие условия. Ваш работодатель и профсоюз, если таковой имеется, определяют общую значимость каждой работы посредством суммирования значений этих четырех факторов.

Например, работа секретаря может требовать различных видов и уровней физических усилий и иметь очень непохожие условия труда в сравнении с работой сторожа. Для этих двух работ могут также существовать различные виды и уровни ответственности, умственных усилий и квалификации. Тем не менее, при исследовании и оценке с помощью сравнительной системы, нейтральной к половой принадлежности, общая значимость всех четырех факторов в работе секретаря может быть одинаковой или даже большей, чем в работе сторожа. Если работы сопоставимы по значимости, то женская работа по закону должна оплачиваться, по крайней мере, одинаково.

---

### **Каким образом были недооценены женские работы?**

Исторически наше общество не придавало значения аспектам работы, которая обычно выполнялась женщинами. При введении системы справедливой оплаты работодатели, профсоюзы и работники должны предоставлять полное описание и характеристику всех аспектов женских и мужских работ с тем, чтобы таким образом их можно было оценить и оплачивать. Некоторыми примерами из прошлого являются:

- Работодатели могли недооценивать физические навыки, необходимые сотруднику по электронной обработке текста и в то же время признавать и уважать физические навыки в работе ремонтника станков.
- Работодатели могли недооценивать усилия, прилагаемые медсестрами при поднятии пациентов или воспитателями детсадов при поднятии детей, но признавать поднятие тяжелых предметов рабочими на строительной площадке или на складе.

- Ответственность воспитателей по уходу за детьми могла не оцениваться, в то время как ответственность за оборудование, финансы или иные материальные ценности признавались и оплачивалась.

Название должностей может также привести к неправильному пониманию значимости работы. Должность «менеджер» может звучать более важно, чем должность «помощник по административной работе». Тем не менее, оценка работы лучше указала бы на то, имеют ли данные работы одинаковые или различные уровни квалификации, ответственности, усилий и условия труда.

---

## Как мой работодатель осуществляет справедливую оплату?

Работы распределяются по категориям. Категории работ состоят из должностей, которые имеют сходные обязанности и ответственности и оплачиваются аналогично. Эти категории работ определяются как мужские, женские и нейтральные по половой принадлежности. Категория женских работ является той, в которой не менее 60% должностей заняты женщинами. Мужская категория – это та, в которой не менее 70% должностей заняты мужчинами. Исторически сложившиеся обязанности и стереотипы по половой принадлежности касательно работы также должны приниматься в расчет для того, чтобы определить является ли та или иная работа мужской или женской.

Затем собирается должностная информация о мужской и женской категориях работ. Система сравнения работ использует собранную должностную информацию для того, чтобы оценить каждую категорию работы по четырем факторам, обязательным по закону – квалификация, усилия, ответственность и условия труда. Как только все категории работ оценены, женская категория работ сравнивается с мужской категорией.

### **ЕСЛИ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ РАБОТНИКОМ ПО НАЙМУ, СПРАВЕДЛИВАЯ ОПЛАТА ЗА ТРУД – ВАШЕ ПРАВО**

*Существует три способа, по которым Ваш работодатель может провести сравнения в отношении справедливой оплаты труда:*

1. **Метод сравнения работ** непосредственно сравнивает женские категории работ с мужскими категориями работ внутри одной организации с тем, чтобы определить являются ли они одинаковыми или сравнимыми по значимости. *Если работы сравнимы, то женскую рабочую категорию должны оплачивать, по крайней мере, одинаково.*
2. **Метод сравнения пропорциональной значимости** косвенно сравнивает женские рабочие категории с группой представителей мужской рабочей категории внутри одной организации (обычно это метод применяется, когда невозможно использовать метод прямого сравнения). *При этом методе женская рабочая категория должна иметь такое же отношение между значимостью работы и её оплатой, как и у представителя мужской рабочей категории.*

3. **Метод замещенного сравнения** применяется ТОЛЬКО организациями из государственного сектора, которые не могут обеспечить справедливой оплаты труда с помощью прямого или пропорционального методов сравнений, в которых на 1 июля 1993 года работали сотрудники и которые получили распоряжение от проверяющего сотрудника из Комиссии по справедливой оплате труда. *Данный метод позволяет организации сравнить не имеющую пары женскую рабочую категорию внутри организации с группой женских рабочих категорий, которые уже добились справедливой оплаты труда в другой организации государственного сектора, которая предлагает подобные услуги.*
- 

### **Когда мой работодатель обязан ввести справедливую оплату?**

По закону большинство работодателей должны были уже завершить процесс введения справедливой оплаты за труд или должны были уже внедрить такую систему оплаты, которая бы принимала во внимание положение о справедливой оплате. Если Вы считаете, что работодатели не выполнили положенного, свяжитесь с Комиссией по справедливой оплате труда.

---

### **Что если мой работодатель не ввел или не поддерживает систему справедливой оплаты для моей должности?**

#### **Если Вас представляет профсоюз:**

От профсоюза требуется оговорить с Вашим работодателем систему справедливой оплаты труда.

#### **Если Вы не представлены профсоюзом:**

Ваш работодатель обязан продемонстрировать Вам, что справедливая оплата за труд введена на Вашем рабочем месте. Вы можете запросить у работодателя информацию о справедливой оплате труда сейчас или в любое время в будущем. Если Вы не удовлетворены достигнутой системой справедливой оплаты за труд, Вы можете подать жалобу в Комиссию.

---

### **Что происходит после введения справедливой оплаты?**

Закон требует от Вашего работодателя придерживаться установленного порядка вознаграждения за труд, который предусматривает справедливую оплату, чтобы Ваши доходы при справедливой оплате не уменьшались с течением времени.

---

### **Будет ли знать мой работодатель о том, что я подал жалобу в Комиссию?**

Если Вы подаете жалобу в Комиссию, Вашему работодателю не будет сообщено Ваше имя или о том, что Вы подали жалобу, до тех пор, пока Вы не дадите на это разрешение. Вы также можете иметь доверенное лицо, которое будет представлять Вас в Комиссии по Вашей жалобе. Группа работников может подать коллективную жалобу.

---

## Где я могу получить дополнительную информацию или помощь?

Мы существуем для того, чтобы помочь Вам. Мы можем ответить на любой Ваш вопрос по электронной почте [pecinfo@mol.gov.on.ca](mailto:pecinfo@mol.gov.on.ca), по телефону (416) 314-1896 или по бесплатной междугородней линии 1-800-387-8813. Бесплатно предлагаются печатные материалы и семинары. Запрос касательно их можно сделать, связавшись с нами по электронному адресу [pecseminars@mol.gov.on.ca](mailto:pecseminars@mol.gov.on.ca) или через нашу страничку в Интернете [www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec)

Любой запрос является конфиденциальным.

---

### Комиссия по справедливой оплате труда

**Данный бюллетень является исключительно информационным и не имеет цели ограничивать действия проверяющих сотрудников или слушания суда по справедливой оплате в принятии их решений по делам. Ссылайтесь на положения *Закона о справедливой оплате труда* за получением точного толкования.**