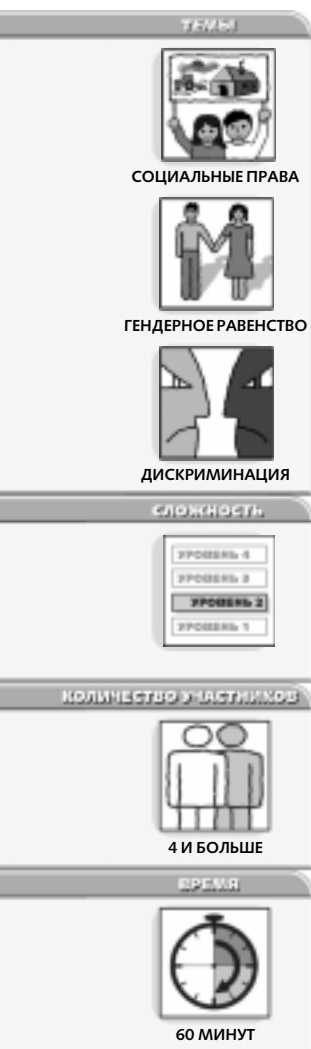


Разные зарплаты

Равная оплата за равный труд!



| | |
|------------------------------|---|
| Темы | Социальные права, гендерное равенство, дискриминация и ксенофобия |
| Сложность | Уровень 2 |
| Количество участников | 4 и больше |
| Время | 60 минут |
| Обзор | Эта моделируемая ситуация сталкивает участников с реальным положением на рынке труда. Обсуждаются следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Разная оплата одинаковой работы ▪ Дискриминация на рабочем месте ▪ Политика низкой оплаты труда молодых работников |
| Соответствующие права | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Право на справедливое вознаграждение ▪ Право на равную оплату за равный труд ▪ Право не подвергаться дискриминации на основании возраста или пола |
| Задачи | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Рассказать участникам о существовании дискриминации по месту работы ▪ Проанализировать, насколько допустима дискриминация по признаку возраста или пола ▪ Способствовать утверждению солидарности, равенства и справедливости |
| Материалы | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Один экземпляр «Тарифной сетки оплаты труда работников» ▪ Ярлычки, один на каждого участника/работника ▪ Ручки ▪ Деньги. Вы можете воспользоваться изображением Евро-денег на странице 302. |
| Подготовка | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Подготовьте ярлычки. На них должен быть указан возраст и пол работников. Используйте для справок тарифную сетку оплаты труда работников. ▪ Решите, какую работу будут выполнять участники. Подготовьте необходимое для нее оборудование. |

Инструкции

1. Объясните участникам, что они работники и должны выполнить какую-то работу для своего работодателя (для вас!). Им не стоит беспокоиться - всем будет заплачено. Вы не какой-то рабовладелец!
2. Раздайте ярлычки в произвольном порядке, по одному на каждого участника.
3. Объясните задание и проверьте, что все поняли, что им нужно делать.
4. Пусть приступают к работе!
5. Когда вся работа выполнена, попросите работников встать в очередь за зарплатой. Заплатите каждому работнику в соответствии с возрастом и полом, как указано в «Тарифной сетке оплаты труда работников». Вы должны громко подсчитывать деньги, чтобы все знали, сколько денег получили другие.

6. Если участники начинают задавать вопросы или жаловаться, дайте краткое «объяснение», но избегайте вступать в дискуссию.
7. Вы должны сами решить, как далеко вы можете зайти, но остановитесь, когда почувствуете, что атмосфера накаляется! Дайте всем время успокоиться и выйти из роли, потом сядьте в круг для разъяснения.

Анализ и оценка

Проведите обсуждение поэтапно. Начните с рассмотрения самой смоделированной ситуации:

- Как вы себя чувствовали, когда получили больше (или меньше), чем другие работники, хотя все выполняли совершенно одинаковую задачу?
- Почему одни получили больше (или меньше), чем другие? Почему это произошло?
- Как вы себя чувствовали, когда получали больше, чем остальные? Как вы себя чувствовали, когда получали меньше, чем остальные?
- Имеются ли случаи подобного рода дискриминации на рабочем месте в вашей стране?

Затем обсудите различия в оплате труда по половому признаку:

- Может ли быть оправдана разная оплата одной и той же работы, выполненной мужчиной и женщиной? Почему? Почему нет? Если да, то в каких случаях?
- Что, если мужчина выполняет работу лучше, чем женщина? Является ли это достаточным основанием для того, чтобы платить женщине меньше?
- Если мужчина более квалифицирован, чем женщина, следует ли из этого, что ему следует платить больше?
- Считаете ли вы, что существует работа, которая должна выполняться исключительно мужчинами? Почему? Почему нет? Если да, то какая работа?
- Считаете ли вы, что существует работа, которая должна выполняться исключительно женщинами? Почему? Почему нет? Если да, то какая работа?
- Считаете ли вы, что положительная дискриминация может быть оправдана в целях изменения общественных отношений?

Последнее обсуждение касается оплаты труда с учетом возрастного признака:

- Существует ли в вашей стране практика разной оплаты труда в зависимости от возраста? Если нет, то считаете ли вы, что она должна быть введена?
- Каково логическое обоснование применению такого рода политики, особенно в отношении молодых людей?
- Что вы думаете о такой политике? Это хорошо? Плохо? Необходимо? Не нужно? Дайте объяснения.

Советы ведущим

Весьма вероятно, вам придется приспособить упражнение к ситуации. Если вам нужно добавить или вычеркнуть нескольких работников из списка, удостоверьтесь, что у вас сохраняется одинаковое количество представителей обоих полов и представлены разные возрастные группы. Если группа большая или вы хотите более глубоко обсудить два разных

· типа дискриминации, можно порекомендовать разбить большую группу на две подгруппы.
 · Тогда одна подгруппа может обсудить тему дискриминации по половому признаку, а другая
 · – дискриминацию по возрастному признаку.

· Какого рода задания подходят для этого упражнения? Каждый участник должен работать
 · над одним тем же заданием. Постарайтесь также выбрать что-то такое, чем несколько человек
 · могли бы заняться одновременно, чтобы не участвующие в работе и ожидающие своей
 · очереди не заскучали. Продумайте следующие моменты:

- ▪ Если вы хотите заниматься на улице, можно ли это сделать в это время года?
- ▪ Есть ли у вас достаточно места?
- ▪ Может ли эта работа выполняться с равной легкостью и результативностью людьми
 · разного возраста, мужчинами и женщинами?
- ▪ Безопасна ли эта работа?
- ▪ Не поставит ли эта работа в неловкое положение кого-то из участников и не будет
 · ли отказов от нее по нравственным соображениям?
- ▪ Сколько времени займет ее исполнение?
- ▪ Требуется ли для ее выполнения обилие навыков?
- ▪ Как ее можно повторить несколько раз?

· Примеры заданий:

- ▪ Вымыть классную доску и аккуратно написать на ней указанное предложение.
- ▪ Снять книги с полки и положить их в коробку. Перенести коробку в другой угол
 · комнаты, распаковать ее и поставить книги на другую полку.
- ▪ Сделать фигурку из бумаги (самолетик или шапку).
- ▪ Собрать листья трех разных видов и прикрепить их к листу бумаги.
- ▪ Найти определение слова и записать его на листке бумаги. (Если вы будете выбирать
 · слова разные, но относящиеся к теме прав человека, в итоге у вас может получиться
 · краткий терминологический глоссарий).

· Когда вы будете выдавать деньги и объяснять разницу в оплате, вам нужно будет
 · придумать какие-то «причины». Их можно привязать к реальной ситуации или просто взять
 · с потолка. Например:

- ▪ Кто споткнулся, тот получит меньше.
- ▪ Кто улыбался и был доволен, получит больше.
- ▪ Сегодня вторник!

· Информация, приводимая ниже в настоящей главе и в главе 5, поможет вам быть более
 · изобретательным в ответах во время обсуждения.

· **Варианты**

· Если вы не считаете уместным проведение игры по этой теме с моделированием ситуации,
 · вы можете организовать дискуссию, адаптировав имеющуюся информацию. Вы можете
 · заполнить на каждого работника «справку», указав, чем он занимается, возраст, пол и
 · зарплату. Вы можете также включить в справку такие детали, как образование и
 · профессиональный опыт. Либо вы можете составить несколько подробных анкет некоторых
 · работников. Тем не менее, не забывайте, что простое обсуждение не вызовет такой сильной
 · эмоциональной реакции, какую вы получите в результате игры.

Предложения по продолжению

Если группе нравится игра, и она хотела бы больше узнать о роли профсоюзов в защите прав рабочих на справедливую оплату и условия труда, вы можете провести упражнение «Переговоры с профсоюзами» на странице 222.

Дополнительная информация

Вопросы неравенства оплаты работников в разных странах проявляются по-разному, они также различаются в зависимости от возрастной или половой дискриминации. Дискриминация по половому признаку представляет собой просто дискриминацию женщин. Исторически сложилось так, что женщины находятся в более уязвимом положении в социальной, политической и экономической сферах. Примеры дискриминации женщин на рабочем месте включают дискриминацию в процессе отбора кандидатов и приема на работу, дискриминацию при продвижении по службе, а также дискриминацию в оплате труда - женщины в целом получают более низкую зарплату, чем мужчины. Уже тот факт, что женщины за ту же работу получают меньше, чем мужчины, является нарушением права на справедливую оплату труда.

Работающие молодые люди также должны получать справедливую оплату. Однако ситуация в этом отношении очень сложная и разнится от страны к стране. В целом, уровень безработицы среди молодежи выше, чем среди людей старшего возраста.

Хотя в целом принцип равной оплаты за равный труд соблюдается. Во многих странах оплата труда молодежи считается особым случаем, и молодым работникам за ту же самую работу платят меньше, чем взрослым. У этого подхода два объяснения. С одной стороны, цель состоит в том, чтобы удержать молодых людей от выхода на рынок труда, побуждая их продолжать обучение и получить хорошее образование. С другой стороны, работодатели должны быть заинтересованы в приеме на работу молодых людей без опыта и необходимых навыков, особенно тех, кто во все возрастающем количестве бросает школу, чтобы они не «болтались на улице», не приобретали опасных привычек и не становились в результате обузой для государства. Применение этого подхода и его успех в борьбе против безработицы среди молодежи отличается в разных странах.

Европейский комитет по социальным правам (орган, отвечающий за исполнение Европейской социальной хартии) не считает, что низкая оплата молодым людям противоречит гарантии справедливой оплаты труда, если различие не является существенным и выравнивается через непродолжительный период времени. Например, для 15 и 16-летних зарплата ниже начальной оплаты труда взрослого на 30% считается приемлемой. Но для молодых людей в возрасте от 16 до 18 разница не должна превышать 20%.

Молодежь не всегда получает низкую зарплату. На самом деле имеется значительная прослойка образованных молодых людей, которые очень хорошо зарабатывают, по мнению некоторых, даже слишком хорошо! Например, очень много молодежи работает в секторе новых технологий, и они получают гораздо более высокую зарплату, чем работники, приближающиеся к пенсионному возрасту.

Знаменательная дата

1 мая
День международной солидарности трудящихся

Право на справедливую оплату труда

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Статья 7

«Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

- а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:
 - i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд».

Европейская социальная хартия Статья 7 (5)

Право молодых трудящихся и учеников на справедливую оплату труда.

Статья 8(3)

Право работающих женщин на защиту от дискриминации в области оплаты труда работающих мужчин и женщин.

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ

Тарифная сетка оплаты труда работников в соответствии с полом и возрастом.

| | Пол | Возраст | Оплата в Евро-деньгах |
|-----|---------|---------|-----------------------|
| 1. | Мужской | 35 лет | 100 |
| 2. | Женский | 16 лет | 30 |
| 3. | Мужской | 22 года | 70 |
| 4. | Женский | 32 года | 90 |
| 5. | Мужской | 16 лет | 50 |
| 6. | Женский | 19 лет | 60 |
| 7. | Мужской | 26 лет | 100 |
| 8. | Мужской | 20 лет | 70 |
| 9. | Женский | 24 года | 80 |
| 10. | Мужской | 37 лет | 100 |
| 11. | Женский | 17 лет | 30 |
| 12. | Женский | 23 года | 80 |