

# Mismunandi laun

Sömu laun fyrir sömu vinnu!

<b>Málefni</b>	Félagsleg réttindi, jafnrétti kynjanna, mismunun og útlendingahatur
<b>Þyngdarstig</b>	Stig 2
<b>Hópstærð</b>	4+
<b>Tími</b>	90 mínútur
<b>Yfirlit</b>	Þetta er hermíleikur sem sýnir þátttakendum veruleika vinnumarkaðarins. Fjallað er um vandamál sem tengjast: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mismunandi launum fyrir sömu vinnu.</li> <li>• Mismunun á vinnustað.</li> <li>• Reglum um lág laun ungra starfsmanna.</li> </ul>
<b>Tengd réttindi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétturinn til sanngjarns kaups.</li> <li>• Rétturinn til sömu greiðslu fyrir sama verk.</li> <li>• Rétturinn til að vera ekki mismunað á grundvelli aldurs og kynferðis.</li> </ul>
<b>Markmið</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Að fá þátttakendur til að átta sig á þeirri mismunun sem viðgengst á vinnustöðum.</li> <li>• Að skoða það hvort leyfa eigi mismunun á grundvelli aldurs og kynferðis eða ekki.</li> <li>• Að efla samstöðu, jöfnuð og réttlæti.</li> </ul>
<b>Efniviður</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eitt eintak af „Launahlutfall starfsmanna“.</li> <li>• Merkimiðar, einn á mann (þátttakanda/starfsmann).</li> <li>• Pennar.</li> <li>• Peningar (sjá bls. 265).</li> </ul>
<b>Undirbúningur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Útbúðu merkimiðana. Þeir eiga að sýna kyn og aldur starfsmannanna. Notaðu listann yfir launahlutfall starfsmanna til viðmiðunar.</li> <li>• Síðan skaltu ákveða hvaða verk þátttakendur skuli vinna. Safnaðu saman búnaði sem þeir kunna að þurfa.</li> </ul>

## Leiðbeiningar

1. Segðu þátttakendum að þeir séu starfsmenn og þurfi að vinna verk fyrir vinnuveitanda sinn (þig!). Þeir þurfi ekkert að óttast; allir fá borgað.
2. Afhentu merkimiðana af handahófi, einn á mann.
3. Útskýrðu verkefnið fyrir þátttakendum og gættu þess að allir viti hvað þeir eiga að gera.
4. Láttu þátttakendur byrja að vinna!
5. Þegar allir hafa lokið verkum sínum skaltu biðja þá að stilla sér upp í röð til að fá borgað. Greiddu hverjum og einum eftir aldri og kyni eins og listinn yfir launahlutfall starfsmanna segir til um. Teldu peningana upphátt svo að allir heyri og fái þannig að vita hversu mikið hinir fá.

### MÁLEFNI



### FÉLAGSLEG RÉTTINDI

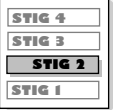


### JAFNRÉTTI KYNJANNA



### MISMUNUN

### ÞYNGDARSTIG



### STIG 2

### HÓPSTÆRÐ



### 4+

### TÍMI



### 90 MÍNÚTUR

6. Ef þátttakendur byrja að spyrja eða kvarta skaltu tilgreina „ástæður“ í stuttu máli en forðast allar umræður.
7. Þú verður að nota eigin dómgreind til að ákveða hversu langt megi ganga en hættu þegar þér finnst þátttakendur orðnir of ákafir! Gefðu þeim tíma til að jafna sig og komast út úr hlutverkinu og sestu síðan í hring með þeim til að taka saman niðurstöðurnar.

## Samantekt og mat

Taka ætti umræðurnar í áföngum og byrja á umfjöllun um hermíleikinn sjálfan:

- Hvernig tilfinning var það að fá meira (eða minna) en aðrir starfsmenn þó að allir ynnu nákvæmlega sama verkið?
- Hvers vegna fengu sumir meira (eða minna) en aðrir? Hvers vegna gerðist þetta?
- Hvernig tilfinning var það að fá meira en hinir? Hvernig tilfinning var það að fá minna en hinir?
- Viðgengst mismunun af þessu tagi á vinnustöðum í heimkynnum ykkar?

Næst ætti að ræða um laun á grundvelli kynferðis:

- Er hægt að réttlæta mismunandi laun fyrir sömu vinnu karls og konu? Hvers vegna? Hvers vegna ekki? Hvenær?
- En ef karlinn vinnur verkið betur en konan? Er það gild ástæða til að borga konunni minna?
- Ef karlinn er hæfari en konan, á hann þá að fá meira borgað?
- Eru einhver störf sem eingöngu karlar ættu að vinna? Hvers vegna? Hvers vegna ekki? Ef svo er, hvaða störf?
- Eru einhver störf sem eingöngu konur ættu að vinna? Hvers vegna? Hvers vegna ekki? Ef svo er, hvaða störf?
- Er jákvæð mismunun réttlætanleg til að breyta félagslegum viðhorfum?

Að síðustu skal ræða laun með tilliti til aldurs:

- Gilda reglur um mismunandi laun eftir aldri á Íslandi? Ef ekki, finnst ykkur að svo ætti að vera?
- Hver er rökstuðningurinn fyrir slíkum reglum, sérstaklega þegar ungt fólk á í hlut?
- Hvað finnst ykkur um slíkar reglur? Eru þær góðar? Slæmar? Nauðsynlegar? Óþarf- ar? Rökstyðjið.

## Ábendingar til leiðbeinanda

Mjög líklega þarf að breyta verkefninu eitthvað eftir aðstæðum. Ef bæta þarf við eða eyða einhverjum starfsmönnum af listanum skal gæta þess að áfram sé jafnt kynjahlutfall og aldurs- hópar séu mismunandi. Ef hópurinn er stór eða ef ítarlegri umræður um þessar tvær ólíku tegundir mismununar eiga að fara fram getur verið gott að skipta hópnum í tvennt. Þá gæti annar hópurinn rætt mismunun á grundvelli kynferðis og hinn mismunun á grundvelli aldurs.

Hvers konar verk henta fyrir þetta verkefni? Þetta þarf að vera nákvæmlega sama verk fyrir alla starfsmennina. Helst þarf þetta að vera eitthvað sem margir geta gert í einu svo að menn verði ekki leiðir á að bíða eftir að hinir ljúki verkinu. Hafa má eftirfarandi í huga:

- Ef vinna á utandyra, er það hægt á þessum árstíma?
- Er nægilegt rými?

## Lykildagsetning

### I. maí

Alþjóðlegur baráttudagur  
verkalýðsins

- Er þetta verk sem er jafnaðvelt og fljótlegt fyrir fólk á mismunandi aldri og jafnt karla sem konur?
- Er það hættulaust?
- Er hugsanlegt að þátttakendur verði feimnir eða neiti að vera með af siðferðislegum ástæðum?
- Hve langan tíma tekur verkið?
- Krefst það margs konar hæfileika?
- Hvernig er hægt að endurtaka það hvað eftir annað?

Dæmi um verk:

- Að hreinsa töfluna og skrifa snyrtilega á hana tiltekna setningu.
- Að taka bækur úr hillu og setja þær í kassa. Bera kassann yfir í hinn enda herbergisins og raða bókunum upp úr honum í aðra hillu.
- Að búa til bréfskutlu eða einfaldan hatt.
- Að safna þremur mismunandi tegundum af laufblöðum og festa þau á pappírsörk.
- Að fletta upp skilgreiningu á orði og skrifa hana á miða. (Ef valin eru ólík orð, sem öll snerta mannréttindi, er komið lítið hugtakasafn í lokin!)

Þegar laun eru greidd og útskýra þarf hvers vegna þau eru mismunandi verður að koma með „skýringar“ á því. Þær má byggja á því sem raunverulega gerðist eða hafa þær út í hött. Til dæmis:

- Starfsmaður sem hrasaði fær minna
- Starfsmaður sem brosti og virtist ánægður fær meira
- Það er þriðjudagur!

Upplýsingarnar sem hér fara á eftir og ítarefnið í 5. kafla getur komið að haldi við að leiða umræðurnar.

## Tilbrigði

Ef ekki þykir hæfa að vinna þetta verkefni sem hermileik mætti nota upplýsingarnar sem umræðugrundvöll. Útbúa mætti „upplýsingablað“ fyrir hvern starfsmann þar sem kæmi fram starf hans, aldur, kyn og laun. Þarna mætti einnig hafa með aðrar upplýsingar, svo sem menntun og starfsreynslu. Einnig mætti útbúa nokkur ítarleg raunhæf dæmi um mismunandi starfsmenn. Samt ætti að hafa í huga að umræður einar og sér kalla ekki fram sömu sterku viðbrögðin og fást með hermileiknum.

## Tillögur um framhald

Ef hópurinn hefur gaman af hlutverkaleik og langar að kanna þátt stéttarfélagi í því að verja rétt starfsmanna til sanngjarnna launa og vinnuskilyrða er bent á verkefnið „Stéttarfélagsfundur“ á bls. 226.

## Nánari upplýsingar

Vandamál sem snerta launamisrétti eru mismunandi eftir löndum og einnig eftir því hvort fólk er mismunandi eftir aldri eða kynferði. Mismunun á grundvelli kynferðis er óræk sönnun þess að konum er mismunandi. Um aldir hafa konur borið skarðan hlut frá borði í félagslegu,

### Réttur til sanngjarns kaups

#### Alþjóðasamningur um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi, 7. grein

„Ríki þau sem aðilar eru að samningi þessum viðurkenna rétt sérhvers manns til þess að njóta sanngjarnra og hagstæðra vinnuskilyrða sem tryggja sérstaklega:

- (a) endurgjald sem veitir öllum vinnandi mönnum sem lágmark:
- (i) sanngjarnt kaup og jafnt endurgjald fyrir jafnverðmæta vinnu án nokkurrar aðgreiningar, og séu konum sérstaklega tryggð vinnuskilyrði sem eigi séu lakari en þau sem karlmenn njóta, og jafnt kaup fyrir jafna vinnu.“

#### Félagsmálasáttmáli Evrópu, grein 7 (5)

Að viðurkenna rétt ungs verka-fólks og lærlinga á sanngjörnum launum eða öðrum viðeigandi greiðslum.

#### Grein 4 (3)

Réttur vinnandi kvenna til vinnu gegn mismunun karla og kvenna hvað varðar laun.

pólítísku og efnahagslegu tilliti. Mismunun gagnvart konum á vinnustöðum kemur til dæmis fram þegar valið er í störf og talað við umsækjendur, slík mismunun kemur einnig fram þegar stöðuhækkun stendur fyrir dyrum, og við blasir að laun kvenna eru að meðaltali lægri en laun karla. Það er brot á réttinum til sanngjarns kaups þegar konur fá minna en karlar fyrir sömu vinnu.

Sem starfsmenn eiga ungmenni alltaf að fá sanngjörn laun. En þetta er þó flókið mál og aðstæður mismunandi eftir löndum. Yfirleitt er hlutfall atvinnulausra hærra meðal ungs fólks en fullorðinna.

Þó að reglunni um sömu laun fyrir sömu vinnu sé almennt haldið á loft eru laun ungs fólks oft undanskilin í því sambandi og í mörgum löndum eru reglur sem leyfa að ungum starfsmönnum sé greitt minna fyrir sömu vinnu en fullorðnum. Þessar reglur eru réttlættar með tvenns konar rökum. Annars vegar er ætlunin að hindra að ungt fólk fari út á vinnumarkaðinn en haldi frekar áfram í skóla og afli sér góðrar menntunar. Hins vegar getur verið fýsilegt fyrir atvinnurekendur að ráða óreynda og lítt menntaða starfsmenn, einkum stöðugan straum nemenda sem hafa dottið út úr skólakerfinu sem annars myndu „mæla göturnar“, lenda í klandri og verða byrði á ríkinu. Beiting reglna sem þessara og þáttur þeirra í að draga úr atvinnuleysi ungmenna er mismunandi eftir löndum.

Evrópunefndin um félagsleg réttindi (sem sér um framkvæmd Félagsmálasáttmála Evrópu) lítur ekki svo á að lág laun ungmenna séu ósamrýmanleg tryggingunni fyrir sanngjörnum launum, svo lengi sem munurinn sé eðlilegur og bilið hverfi skjótt. Til dæmis teljast laun sem eru 30% lægri en byrjunarlaun fullorðinna viðunandi fyrir fimmtán til sextán ára unglínga. En fyrir sextán til átján ára ungmenni má munurinn ekki fara yfir 20%.

Laun ungs fólks eru ekki alltaf lág. Í rauninni er fjöldinn allur af vel menntuðu ungu fólki sem þénar mikið – of mikið að sumra áliti! Til dæmis blómstrar ungt fólk í greinum sem byggjast á tæknijungum og fær miklu hærri laun en eldri starfsmenn sem nálgast eftirlaunaaldur.

## EFNI TIL DREIFINGAR

### Launahlutfall starfsmanna eftir kynferði og aldri.

	Kyn	Aldur	Laun í Ems
1.	Karl	35 ára	100
2.	Kona	16 ára	30
3.	Karl	22 ára	70
4.	Kona	32 ára	90
5.	Karl	16 ára	50
6.	Kona	19 ára	60
7.	Karl	26 ára	100
8.	Karl	20 ára	70
9.	Kona	24 ára	80
10.	Karl	37 ára	100
11.	Kona	17 ára	30
12.	Kona	23 ára	80