

Peter Kelly

Dyrektor The Poverty Alliance

Studium przypadku:

Poverty Alliance jako organizacja rzecznicza

Niniejszy dokument stanowi studium przypadku, podkreślający rolę organizacji Poverty Alliance w rzecznictwie przeciwko ubóstwu i na rzecz sprawiedliwości społecznej. Dokument ten powstał jako element materiałów szkoleniowych stworzonych dla EAPN Polska w celu wspierania rozwoju i roli rzeczniczej tej organizacji. Poverty Alliance jest nie tylko ogólnoszkocką siecią organizacji przeciwdziałających ubóstwu, ale również wiodącym członkiem brytyjskiej sieci EAPN i działa jako EAPN Szkocja.

Niniejszy dokument:

- ujawnia kluczowe tendencje dotyczące ubóstwa w Szkocji;
- przedstawia funkcje i rolę Poverty Alliance;
- określa priorytety polityki i rzecznictwa Poverty Alliance;
- opowiada o historii i rozwoju jednej z kluczowych kampanii Poverty Alliance na rzecz płacy umożliwiającej godne życie (*living wage*).
- jako wnioski podaje kluczowe przesłania wynikające z pracy rzeczniczej organizacji.

1. Tendencje dotyczące ubóstwa w Szkocji, najważniejsze metody przeciwdziałania.

Na samym początku należy zaznaczyć, że odpowiedzialność za problem ubóstwa w Wielkiej Brytanii podzielona jest pomiędzy władze różnego szczebla. Od 1989 r., kiedy przywrócono funkcjonowanie szkockiego parlamentu, Szkocja uzyskała większe możliwości decydowania w zakresie kilku kluczowych rodzajów polityki, z których najważniejsze to oświata, opieka zdrowotna, edukacja, sprawiedliwość, rewitalizacja i zwiększanie szans na rynku pracy (szereg programów powrotu do pracy i szkoleń dla osób bezrobotnych). Szkocki Parlament ma również pewne ograniczone możliwości pobierania podatku od osób fizycznych i prawnych oraz posiada kontrolę nad systemem zasiłków pomocy społecznej łącznie z emeryturami, co bez wątpienia jest podstawowym narzędziem rozwiązywania problemu ubóstwa dochodów.

Nawet przy tak rozłożonej odpowiedzialności pomiędzy rząd szkocki i brytyjski, po stronie szkockiej pozostaje dość znaczny obszar działań możliwych do podjęcia w kwestii ubóstwa w Szkocji. Jak opisano w dalszej części niniejszego dokumentu, kolejne szkockie rządy z różnym skutkiem wprowadzały strategie dotyczące ubóstwa. Po przyjrzeniu się głównym tendencjom dotyczącym ubóstwa w Szkocji w ostatnich latach, zajmiemy się głównymi kierunkami polityki rozwiązywania tych problemów.

Ubóstwo dzieci

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat dwudziestego wieku odnotowano stały wzrost poziomu ubóstwa wśród dzieci zarówno w Szkocji, jak i w całej Wielkiej Brytanii, przez co do 2000 r. ugruntowała się sytuacja, w której największa reprezentacja dzieci była na samym dole piramidy rozkładu dochodu, zaś w najwyższej warstwie piramidy dochodu dzieci były niedostatecznie reprezentowane. Według dorocznego raportu *Households Below Average Income* z 2000 r., dzieci były grupą najczęściej spotykaną w gospodarstwach domowych o niskich dochodach oraz grupą o najwyższym prawdopodobieństwie pozostania w gospodarstwach domowych o niskim dochodzie przez dłuższy czas.¹

W 1999 r. brytyjski rząd laburzystów podjął historyczne zobowiązanie, że w ciągu jednego pokolenia (do 2020 r.) rozwiąże problem ubóstwa dzieci. Zobowiązanie to następnie zostało wyjaśnione jako obniżenie stopy ubóstwa wśród dzieci do „jednej z najniższych w Europie”, co zinterpretowano na potrzeby wydanej w 2010 r. ustawie o ubóstwie dzieci (Child Poverty Act 2010) jako 10% dzieci żyjących w ubóstwie względnym lub 5% dzieci żyjących we względnym ubóstwie i „niedostatku materialnym”.

Zobowiązanie to doprowadziło do zwiększonej presji na działania wymierzone w problem ubóstwa wśród dzieci. Liczba dzieci żyjących w ubóstwie w Szkocji spadła z 360 tys. w latach 1996-1997 do 250 tys. w latach 2004-2005, co odpowiada spadkowi

1. Department for Work and Pensions, *Households Below Average Income 2000/01*, Department for Work and Pensions, 2001, publikacja dostępna na stronie www.dwp.gov.uk/asd/hbai.asp

stopy ubóstwa dzieci z 33% do 24%, ale nadal pozostawia ubóstwo dzieci na poziomie o wiele wyższym niż na przełomie lat 70. i 80.

Postępy w kolejnych latach nie były już aż tak imponujące. W latach 2011-2012 (najświeższe dostępne dane) ok. 200 tys. dzieci w Szkocji żyło w gospodarstwach domowych o niskich dochodach. Korzystając z tych samych rządowych danych można powiedzieć, że proporcjonalnie 20% szkockich dzieci żyje w ubóstwie względnym, a 22% w ubóstwie bezwzględnym. Jak oszacowano, w latach 2011-2012 około 80 tys. dzieci w Szkocji żyło z niskiego dochodu i w niedostatku materialnym (8% dzieci).

Przytoczone liczby wskazują, że pomimo postępów w redukcji wysokiej stopy ubóstwa względnego wśród dzieci w Szkocji, nadal jesteśmy daleko od osiągnięcia wyznaczonych przez ustawę celów.

Ogólny poziom ubóstwa w Szkocji

Choć dzieci i emeryci są głównymi grupami docelowymi działań przeciwdziałania ubóstwu prowadzonych przez rząd brytyjski i szkocki, to pełniejsze zrozumienie ubóstwa w Wielkiej Brytanii wymaga szerszej analizy ubóstwa wśród ogółu ludności.

Według najnowszych danych 870 tys. osób w Szkocji żyje w gospodarstwach domowych uznanych za doświadczające „ubóstwa względnego” (60% poniżej mediany ekwiwalentnego dochodu gospodarstwa domowego po odjęciu kosztów mieszkaniowych). Proporcjonalnie, jedna na pięć osób w Szkocji żyje w ubóstwie określanym miarą względną (17%) lub też bezwzględną (18%).

Przytoczone dane wyraźnie wskazują, że nie tylko ubóstwo dzieci jest problemem w Szkocji. Przełom lat 90. i 2000 nie przyniósł porównywalnego postępu pod względem redukcji ubóstwa wśród ogółu ludności w Szkocji, zaś w przypadku zagrożenia ubóstwem osób bezdzietnych w wieku produkcyjnym nie odnotowano żadnych zmian. Niemniej jednak można mówić o pewnej poprawie. W latach od 1996-1997 do 2006-2007 liczba osób żyjących w absolutnym ubóstwie w Szkocji spadła z 1 mln. 810 tys. (36%) do 840 tys. (17%). Odnotowano również spadek liczby osób

żyjących we względnym ubóstwie z 1 mln 230 tys. (25%) w latach 1996-1997 do 950 tys. (19%) w latach 2006-2007. Końcówkę pierwszej dekady XXI w. charakteryzowała stagnacja pod względem poziomu wykazanego ubóstwa wśród dzieci, zaś w ostatnich latach oficjalne statystyki dotyczące ubóstwa względnego świadczą o obniżeniu liczby osób żyjących w ubóstwie w Szkocji. Z danych wynika, że po dekadzie, w której liczba osób żyjących we względnym ubóstwie w Szkocji oscylowała wokół miliona, nastąpiło pięć lat, w ciągu których liczba ta utrzymywała się stale poniżej miliona.

Pod względem pozycji Szkocji w odniesieniu do innych części składowych Wielkiej Brytanii, z danych wynika, że poziom ubóstwa w Szkocji wypada korzystnie. Ogólne ubóstwo w Szkocji jest niższe niż w Walii, Anglii i Irlandii Północnej oraz w większości regionów Anglii z wyjątkiem regionów East of England (o takiej samej stopie ubóstwa, jak w Szkocji) i South East.

Ponownie jednak, choć dane porównawcze z całej Wielkiej Brytanii stawiają Szkocję w korzystnym świetle, to nie powinno to przysłaniać faktu, że tysiące osób w Szkocji żyją obecnie w ubóstwie – jest to 950 tys. osób, jeśli przyjmiemy bardziej rygorystyczną miarę ubóstwa bezwzględnego i 870 tys., jeśli przyjmiemy relatywną miarę ubóstwa.

Obok dzieci czy emerytów istnieją również inne grupy obciążone wysokim ryzykiem ubóstwa. Poniżej przedstawiono kilka z takich grup ryzyka w Szkocji.

Osoby pracujące/niepracujące

Osoby pracujące w Wielkiej Brytanii mają mniejsze prawdopodobieństwo zmagania się z problemem ubóstwa. Zagrożenie ubóstwem jest w oczywisty sposób niższe dla gospodarstw domowych „zasobnych w pracę”, czyli takich, gdzie pracują wszyscy dorośli niż dla gospodarstw domowych, które są „ubogie w pracę” (niezarabiające pary, pary pracujące wyłącznie w niepełnym wymiarze godzin). Niemal połowa dorosłych w wieku produkcyjnym żyjących w ubóstwie nie pracuje (45%), zaś zagrożenie ubóstwem jest jeszcze większe (71%) w gospodarstwach domowych, w których głowa rodziny jest bezrobotna.

Niemniej jednak, z obserwacji tych nie wynika brak ubóstwa w gospodarstwach domowych, w których dorośli mają pracę. Ponad połowa żyjących w ubóstwie dorosłych w wieku produkcyjnym w Wielkiej Brytanii pochodzi z gospodarstw domowych, w których jest praca (55%). Ubóstwo rozkłada się równomiernie w różnych rodzajach gospodarstw domowych (pod względem statusu zatrudnienia), z których znaczną część stanowią gospodarstwa domowe, w których osoby w wieku produkcyjnym prowadzą działalność gospodarczą (11%); w których jedno pracuje na pełen etat, a drugie wcale (14%); oraz takie, w których jedno z dorosłych pracuje na pełen etat, a drugie pracuje w niepełnym wymiarze godzin (15%). Warto również odnotować, że pewna liczba osób doświadczających ubóstwa w Wielkiej Brytanii żyje w gospodarstwach domowych bez dzieci, gdzie wszyscy dorośli pracują w pełnym wymiarze godzin (10%). Ubóstwo osób dorosłych nie jest wyłącznie wynikiem braku pracy (wejście na rynek pracy nie gwarantuje wyjścia z ubóstwa).

Płeć

W Wielkiej Brytanii w ubóstwie żyje więcej kobiet niż mężczyzn, choć zagrożenie ubóstwem jest tylko w nieznacznym stopniu wyższe w przypadku kobiet niż mężczyzn. Brak spójności pomiędzy stopniem zagrożenia, a rzeczywistą strukturą można wyjaśnić

tym, że kobiety żyją dłużej od mężczyzn, przy czym nadal dla zbyt wielu kobiet starość oznacza ubóstwo.

| Płeć osób żyjących w gospodarstwach domowych osiągających poniżej 60% mediany współczesnego dochodu po odjęciu kosztów mieszkaniowych w Wielkiej Brytanii w latach 2010-2011 | Stopień zagrożenia [%] |
|---|-------------------------------|
| Dorośli według płci i dzieci | |
| Mężczyźni | 19 |
| Kobiety | 20 |
| (Dzieci) | 27 |
| Dorośli w wieku produkcyjnym | |
| Mężczyźni | 21 |
| Kobiety | 22 |
| Emeryci | |
| Mężczyźni | 13 |
| Kobiety | 14 |

Źródło: Department for Work and Pensions, *Households Below Average Income, 2010/11, 2013*, Tabele: 3.3, 3.4, 5.4, 5.7, 6.3 i 6.5

Uwagi: Dane zostały zaczerpnięte z *Family Resources Survey*.

W obliczeniach zastosowano zmodyfikowaną skalę ekwiwalencji OECD, zaś dane liczbowe odnoszą się do dochodu po odjęciu kosztów mieszkaniowych.

Szkockie rządowe analizy danych HBA pozwalają na lepsze zrozumienie zależności dochodu i płci w Szkocji. Dane w powyższej tabeli dotyczące osób w wieku produkcyjnym wskazują na większe zagrożenie ubóstwem mężczyzn w grupie osób

mieszkających samotnie i bez dzieci. Szkocki rząd ocenia, że około 21% samotnie mieszkających mężczyzn żyje w ubóstwie w porównaniu do 17% kobiet.²

Więcej kobiet niż mężczyzn w wieku produkcyjnym żyje w ubóstwie ponieważ jest dziewięciokrotnie więcej samotnych matek niż ojców.

Niepełnosprawność

W Wielkiej Brytanii zagrożenie ubóstwem jest porównywalne dla emerytów niepełnosprawnych i pełnosprawnych (13% i 14 %) oraz dla pełno- i niepełnosprawnych dzieci (27% dla obu grup). Niepełnosprawność powiązana jest z większym zagrożeniem ubóstwem wśród osób dorosłych w wieku pracującym (31% dla osób żyjących w gospodarstwie domowych, w który jedno z dorosłych jest niepełnosprawne w porównaniu z 20% dla pozostałych). W społeczeństwie jest jednak mniej osób niepełnosprawnych niż pełnosprawnych wśród osób żyjących w ubóstwie (21% osób żyjących w ubóstwie jest niepełnosprawnych). Analizy szkockiego rządu potwierdzają ogólną tendencję, zgodnie z którą od 2002-2003 r. zagrożenie ubóstwem jest większe w przypadku rodzin z niepełnosprawną osobą dorosłą, w porównaniu do rodzin, w których nie ma takiej osoby.³

| Niepełnosprawność wśród osób żyjących w gospodarstwach domowych osiągających poniżej 60% mediany współczesnego dochodu po odjęciu kosztów mieszkaniowych w Wielkiej Brytanii w latach 2010-2011 | Stopień zagrożenia [%] |
|--|-------------------------------|
| Niepełnosprawność, ogół populacji (wg etapu wiekowego) | |
| Dzieci niepełnosprawne | 27 |
| Niepełnosprawni w wieku produkcyjnym | 31 |
| Niepełnosprawni emeryci | 13 |

2 3 70 000 w absolutnym ubóstwie

3 Ibid.

| | |
|----------------------|----|
| Pełnosprawne dzieci | 27 |
| Pełnosprawni dorośli | 20 |
| Pełnosprawni emeryci | 14 |

Źródło: Department for Work and Pensions, *Households Below Average Income*, 2010/11, 2013, Tabele: 3.3, 3.4, 5.4, 5.7, 6.3 i 6.5.

Uwagi: Dane zostały zaczerpnięte z *Family Resources Survey*.

W obliczeniach zastosowano zmodyfikowaną skalę ekwiwalencji OECD, zaś dane liczbowe odnoszą się do dochodu po odjęciu kosztów mieszkaniowych.

Czy ubóstwo pogłębia się, czy zmniejsza?

Jak już zauważono, pogarszająca się sytuacja środkowej warstwy społecznej daje wrażenie, że sprawy mają się lepiej (stopa ubóstwa względnego spada), lecz jednocześnie inne statystyki wskazują, że sytuacja się pogarsza (wzrost ubóstwa bezwzględnego). Daje to w sumie pełniejsze zrozumienie sytuacji – warunki życia od kilku lat są coraz gorsze, ze szczególnym naciskiem na wyzwania stojące przed typowymi rodzinami.

Obecne wyzwania związane z ubóstwem zapewne szybko nie ustąpią, ponieważ wszelkie prognozy wskazują na ponowny wzrost ubóstwa względnego w kolejnych latach. Na przykład z wyliczeń Institute of Fiscal Studies wynika, że ubóstwo względne w Szkocji, po odjęciu kosztów mieszkaniowych, będzie w 2020 r. dotyczyło 28,4% dzieci i 23% dorosłych w wieku produkcyjnym, co oznacza znaczny wzrost w porównaniu do obecnego stanu.⁴

4 J Browne, A Hood and R Joyce, *Child and working-age poverty in Northern Ireland from 2010 to 2020*, Institute for Fiscal Studies Report R78, 2013. Table B.2, p.41

Wnioski

Dane przedstawione w niniejszym rozdziale rysują tendencje dotyczące ubóstwa z wykorzystaniem kluczowych pomiarów dochodu gospodarstwa domowego. Wszystkie uzyskane dane wskazują, że ubóstwo dochodu pozostaje znaczącym problemem w Szkocji, pomimo że niektóre rodzaje ubóstwa wbrew oczekiwaniom, nie mają tendencji wzrostowej. Prawdopodobny wydaje się powrót do rosnącej stopy ubóstwa w nadchodzących latach. Istnieje wyraźna potrzeba ponownej oceny sposobów zwalczania ubóstwa w Szkocji, jeśli celem rządu ma być redukcja liczby osób żyjących w ubóstwie.

Przedstawione dane podkreślają jedynie niektóre z wyzwań, jakie stoją przed Szkocją w kwestii zwalczania ubóstwa. Dane te mają bezpośredni wpływ na priorytety działań sieci przeciwdziałania ubóstwu w Szkocji, które przedstawiono w dalszej części niniejszego dokumentu

2. Rola i funkcja szkockiej sieci przeciwdziałania ubóstwu – The Poverty Alliance

Organizacja The Poverty Alliance została założona w 1992 r. jako zarejestrowana organizacja dobroczynna, ale jej historia sięga połowy lat 80., kiedy kilka organizacji ochotniczych działających na terenie i w pobliżu Glasgow połączyło swe siły w celu wspólnego omówienia strategii Strathclyde Regional Council (Rada Regionu Strathclyde – SRC). Była jednym z największych organów samorządowych Wielkiej Brytanii, a jej działania na polu socjalnym miały na celu złagodzenie skutków polityki konserwatywnego rządu Margaret Thatcher. Lata 80. przyniosły gwałtowny wzrost poziomu ubóstwa, szczególnie pod względem ubóstwa dzieci i nierówności. Bezrobocie, szczególnie wśród młodzieży, powróciło jako poważny problem programowy, dlatego Rada zdecydowała się podważyć politykę prowadzącą do tak gwałtownego wzrostu ubóstwa i nierówności. Jednym z działań podjętych przez SRC było inwestowanie w rozwój społeczności lokalnej w celu budowania zdolności

społeczności lokalnej do samodzielnego rozwiązywania problemów ubóstwa i nierówności.

Jedną z konsekwencji takiego rodzaju inwestycji i zwiększania zdolności była rosnąca potrzeba zabierania głosu przez organizacje pozarządowe w kwestii rozwoju i lokalnej polityki socjalnej. Warto zauważyć, że początkowo główną funkcją organizacji Poverty Alliance (znanej początkowo pod nazwą Strathclyde Poverty Alliance) było wspomaganie organizacji obywatelskich i ochotniczych w dialogu z władzami. Od pierwszych dni istnienia organizacji, był to jej główny cel.

Pierwotne cele

Jak już wyjaśniono, jedną z przyczyn powołania organizacji w 1992 r. było umożliwienie szeregowi organizacji lokalnych i ochotniczych prawa głosu w kwestii opracowywania lokalnej polityki zwalczania ubóstwa. W ciągu pierwszych kilku lat istnienia organizacji, skupiała się ona głównie na zapewnieniu zasobów niezbędnych do umożliwienia organizacjom członkowskim zabranie głosu. Działania te obejmowały tworzenie zasobów informacji dotyczących ubóstwa w regionie, udział w grupach doradczych dla lokalnych władz, przekazywanie informacji z organizacji oddolnych do etapu tworzenia polityki na szczeblu lokalnym. W początkowej swojej istnienia (1992-1995) organizacja Poverty Alliance zatrudniała troje pracowników, których etaty były finansowane przez Strathclyde Regional Council. Otrzymywane fundusze pozwalały organizacji nie tylko na wykonywanie kluczowych zadań na rzecz samorządu, ale również na ubieganie się o finansowanie realizacji jej własnych priorytetów, które były realizowane w ramach kilku projektów dotyczących ubóstwa młodzieży, ubóstwa żywnościowego związanego z rasą i pochodzeniem, ubóstwa energetycznego [fuel poverty].

W 1997 r. organizacja przeszła gruntowne zmiany. Skończyło się wsparcie finansowe ze strony Strathclyde Regional Council, ale pojawiły się możliwości otrzymania nowych funduszy na projekty. Poverty Alliance przeszła gruntowną reorganizację, z lokalnej stając się siecią ogólnokrajową.

Po roku 1999

Od 1999 r. kontekst działania Poverty Alliance znacznie się zmienił. Wraz z powstaniem Szkockiego Parlamentu, działania lobbingowe zyskały nowy sens i nowe możliwości. Jak już wspomniano, regionalna sieć przekształciła się w krajową. Nadal duży nacisk kładziono na uczestnictwo osób doświadczających ubóstwa w tworzeniu polityki przeciwdziałania ubóstwu. Przywrócenie Szkockiego Parlamentu wywołało w Szkocji falę działań obywatelskich, a ośrodkiem wielu z nich była Poverty Alliance. W tym okresie znaczna część działań organizacji skupiała się na procesie tworzenia polityki w Szkocji.

Organizacja odegrała centralną rolę w zbieraniu odpowiedzi na Strategię Sprawiedliwości Społecznej nowego szkockiego rządu, ich analizie, a także pomogła w tworzeniu kluczowych części strategii. Po 2000 r. szkocka sieć znacznie przyczyniła się do stworzenia brytyjskiego krajowego programu działań na rzecz integracji społecznej. Nasza organizacja swoją pracą stara się zapewnić, by głosy osób doświadczających ubóstwa zostały uwzględnione przy tworzeniu struktur polityki.

Do 2004 r. ustabilizowała się kwestia finansowania, a organizacja podjęła się kilku mniejszych projektów oraz podjęła trudny proces rewizji swojej strategii. W kolejnym rozdziale opisano obecną strukturę, priorytety i źródła finansowania Poverty Alliance.

3. Obecna struktura i finansowanie

Niniejszy rozdział koncentruje się na bieżącej strukturze, finansowaniu i priorytetach Poverty Alliance. Obecny etap rozpoczął się w 2006 r., kiedy opracowano nowy plan strategiczny działań organizacji. Powstał on w oparciu o rozległe konsultacje z członkami i głównymi interesariuszami oraz doświadczenia związane z projektami i polityką w latach poprzednich.

Jedną z kluczowych zmian związanych z powstaniem nowego planu strategicznego, był większy nacisk na działania związane z wpływaniem na powstające

programy i działania rzecznicze. Stało się tak ponieważ działania organizacji, zmierzające do stworzenia bardziej sprzyjających uczestnictwu procesów i struktur przyniosły oczekiwane efekty, ale pomimo powołania odpowiednich struktur, odczuwano potrzebę bardziej skoncentrowanego wpływu w ramach tych struktur, tak by w większym zakresie wpływać na efekty tworzenia polityki, a nie tylko na proces. Organizacja potrzebowała nowych zasobów tworzenia polityki, aby mieć większy wpływ na priorytety tworzenia polityki przez szkocki rząd oraz władze na pozostałych szczeblach. Uznano również, że organizacja potrzebuje wyraźniejszego profilu rzeczniczego, lecz aby to osiągnąć, musi przyjąć bardziej „zewnątrzną” rolę w stosunku do procesu tworzenia polityki. Wymiar rzeczniczy zawsze był częścią działań sieci w Szkocji, ale jego potencjał nie został nigdy w pełni rozwinięty. Organizacja wspierała różne kampanie, ale nie miała odpowiednich zasobów, żeby zaangażować się we własne. Nowe podejście strategiczne ma za zadanie to zmienić.

W kolejnym rozdziale przedstawiamy strukturę organizacji i źródła jej finansowania oraz opisujemy jej polityczne priorytety.

Struktura organizacji

Struktura organizacyjna Poverty Alliance nie zmieniła się zbytnio od 1996 r. Jesteśmy ogólnokrajową organizacją ochotniczą o statusie organizacji dobroczynnej, działającą na zasadzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jako organizacja członkowska mamy swój zarząd, który co roku jest wybierany bezpośrednio spośród członków. Zarząd składa się z 15 członków zarządu wybieranych spośród organizacji członkowskich. Istnieją dwie kategorie członkostwa – zwykła i stowarzyszona. Zwykli członkowie mają pełne prawo głosu na dorocznym walnym zgromadzeniu i mogą wskazywać kandydatów do zarządu. Członkowie stowarzyszeni nie mają prawa głosu, ale posiadają wszystkie inne prawa, takie jak członkowie zwyczajni. Osoby prywatne mogą być członkami stowarzyszonymi.

Organizacja posiada niemal 200 członków różnego pochodzenia. W większości są to inne ogólnokrajowe organizacje, a także 40 członków indywidualnych. Członkami

są również niektóre samorządy, jak również politycy. Samorządy i politycy, podobnie jak osoby prywatne, mogą być członkami stowarzyszonymi. Składka członkowska waha się od 5 funtów rocznie dla osób o niskich dochodach do 200 funtów dla większych organizacji. Zarząd wybierany jest co roku na walnym zgromadzeniu. Obecnie są w nim następujące organizacje:

- Oxfam Scotland (organizacja ogólnokrajowa)
- Child Poverty Action Group (organizacja ogólnokrajowa)
- Shelter Scotland (organizacja ogólnokrajowa)
- Scottish Drugs Forum (organizacja ogólnokrajowa)
- Scottish Trades Union Congress (organizacja ogólnokrajowa)
- Energy Action Scotland (organizacja ogólnokrajowa)
- Save the Children (organizacja ogólnokrajowa)
- Archibald Foundation (organizacja lokalna)
- Tayside Social Inclusion Network (organizacja lokalna)
- Moray Disability Forum (organizacja lokalna)
- Western Isles Health Partnership (organizacja lokalna)
- University of Glasgow

Zarząd, który obraduje pięć razy do roku, odpowiada za rozwój strategii działania organizacji oraz za ogólną stabilność finansową organizacji. Zarząd nie bierze udziału w bieżącym zarządzaniu projektami i innymi działaniami.

Personel. Poziom zatrudnienia w Poverty Alliance jest płynny. Wszyscy pracownicy należą do jednej z pięciu grup: administracja, praca w terenie, polityka i kampanie. Obecnie Poverty Alliance zatrudnia 8 pracowników. Są nimi:

- **Dyrektor:** odpowiedzialny za ogólne zarządzanie i wdrażanie planu pracy organizacji oraz przewodnictwo we wdrażaniu planu pozyskiwania zasobów. Dyrektor odpowiada również za zaangażowanie na wyższym szczeblu z politykami i ustawodawcami, pracę z mediami i reprezentowanie organizacji przed szeregiem innych organizacji i organów rzeczniczych;

- **Administrator:** zapewnia główne wsparcie finansowe i administracyjne, obejmujące planowanie, monitorowanie wszystkich transakcji finansowych, monitoring kontaktów oraz wsparcie imprez organizowanych przez organizację;
- **Kierownik pracy w terenie:** odpowiada za tworzenie i wdrażanie szeregu projektów, generowanie i przeprowadzanie szkoleń oraz wyznaczanie strategii angażowania innych organizacji;
- **Osoba odpowiedzialna za parlament i politykę:** Odpowiada za tworzenie dokumentów programowych, sojusze z politykami na wszystkich szczeblach, wspólny z dyrektorem lobbying. Zapewnia wsparcie dla działań rzeczniczych, prowadzi konsultacje i reprezentuje organizację;
- **Osoba odpowiedzialna za rozwój pracy w terenie:** odpowiada głównie za współpracę organizacji z grupami społeczności lokalnej i osobami zmagającymi się z ubóstwem. Obejmuje to organizację grup fokusowych, szkoleń i spotkań. Nawiązana współpraca staje się później częścią polityki organizacji;
- **Osoba odpowiedzialna za politykę (projekt):** odpowiada za wdrażanie projektów zwiększających wpływ organizacji społeczeństwa obywatelskiego na tworzenie polityki krajowej (do maja 2014 r.);
- **Osoba odpowiedzialna za pracę w terenie (projekt):** odpowiada za udział lokalnych podmiotów, monitorowanie skutków zmian w zasiłkach i przyczynianie się do opracowywania lokalnych planów działań;
- **Asystent administracyjny (projekt):** odpowiada za wsparcie administracyjne szeregu działań Poverty Alliance.

4. Priorytety polityki Poverty Alliance

Wszyscy pracownicy organizacji, niezależnie od tego, czy są zatrudnieni w ramach projektu, czy też jako personel stały, przyczyniają się do realizacji kluczowych celów organizacji. Czterema najważniejszymi celami działań sieci w Szkocji są:

- praca z osobami i społecznościami doświadczającymi ubóstwa, wzmacniająca ich możliwości radzenia sobie z problemami ubóstwa;
- budowanie silnej sieci zwalczania ubóstwa w Szkocji;
- wspieranie tworzenia programów promujących sprawiedliwość społeczną i zwalczających ubóstwo;
- podnoszenie świadomości i zachęcanie do dyskusji o naturze, zakresie i rozwiązaniach problemu ubóstwa.

Cele te realizowane są w ramach kilku programów roboczych. Realizując wszystkie nasze działania, niezależnie od tego, czy są to działania projektowe, praca w terenie, czy programy polityczne, zawsze staramy się, by zmiany, do których dążymy, dotyczyły kilku kluczowych obszarów polityki. Oto one:

Dochód. Niski dochód wyłania się jako kluczowy element naszej analizy ubóstwa, zaś dostęp do odpowiedniego dochodu jest niezbędny, by zmierzyć się z problemami ubóstwa. Nasza praca skupia się na wspieraniu programów i działań, zwiększających dochód osób obecnie żyjących w ubóstwie. Większość naszej pracy skupia się na stworzeniu polityki i działań zwiększających dochód osób żyjących obecnie w ubóstwie. Choć działamy w partnerstwie z innymi organizacjami zwalczającymi ubóstwo, naszym priorytetem jest praca nad problemem niskiego dochodu u dorosłych w wieku produkcyjnym, którzy nie otrzymują wystarczająco dużo uwagi w obecnej debacie. Nasze zainteresowanie niskim dochodem obejmuje zarówno niski dochód osób pracujących, jak i niepracujących. Oprócz opisanej w dalszej części tego dokumentu szkockiej kampanii Living Wage, głównym obszarem działania Poverty Alliance jest wspieranie szkockiej kampanii na rzecz reformy systemu zasiłków. W skład kampanii wchodzi ponad 50 organizacji, wspieranych przez Alliance, które prowadzą lobbing w rządzie szkockim i brytyjskim w kwestiach związanych z systemem zasiłków. Kampania odnotowała kilka sukcesów pomimo ogólnie wrogiego środowiska, w jakim poruszać muszą się wszyscy walczący o reformę systemu zasiłków.

Usługi. Osoby żyjące z niskich dochodów częściej polegają na usługach publicznych. Kluczowym przedmiotem zainteresowania naszej organizacji jest zapewnienie osobom o niskich dochodach dostępu do wysokiej jakości usług publicznych. Staramy się zapewnić poprawę jakości usług skierowanych do osób doświadczających ubóstwa. W związku z tym nasza organizacja włączyła się w kilka kampanii przeciw oszczędnościom i cięciom, przyczyniając się do powstania lokalnych usług (głównie punktów doradczych) i próbując wpłynąć na tworzenie przepisów, które pomogą w świadczeniu usług osobom w gorszej sytuacji (np. usług edukacyjnych).

Uczestnictwo: Jesteśmy przekonani, że uczestnictwo osób doświadczających ubóstwa jest kluczowe dla opracowania lepszych rozwiązań zwalczania ubóstwa, dlatego staramy się zapewnić bardziej sprzyjające uczestnictwu formy tworzenia polityki. Nasze działania skupiają się na szczeblu krajowym, ale wspieramy również programy oddające głos osobom ubogim na szczeblu lokalnym. Nasza organizacja wykonała szereg działań, łącznie z opracowaniem czteroletniego projektu *Evidence Participation Change (EPIC) Project*, którego celem było uwzględnienie praktyk uczestnictwa przy tworzeniu programów zwalczania ubóstwa.

Nastawienie: nastawienie społeczne wyznacza kontekst naszych działań. Coraz wyraźniej daje się zauważyć, że wszelkie wysiłki zmierzające do zmiany polityki zwalczania ubóstwa mogą spotkać się z oporem związanym z negatywnym nastawieniem wobec osób doświadczających ubóstwa. Na przykład istnieje silne przekonanie, że ubóstwo jest nieuniknione, lub że ubóstwo jest wynikiem osobistej porażki, przez co trudno jest o wsparcie dla wyższych nakładów publicznych na politykę zwalczania ubóstwa. W związku z tym nasza organizacja zaangażowała się w szereg działań, mających na celu zwrócenie uwagi na postęp w dziedzinie zwalczania ubóstwa i podważanie stereotypów dotyczących osób doświadczających ubóstwa. Kluczowe znaczenie ma tu nasza praca z mediami, w ramach której co roku zapewniamy około 100 komentarzy do różnych mediów. Dodatkowo nasza organizacja rozpoczęła również kampanię przeciwko stygmatyzacji „Stick Your Labels!” (precz z metkami!), która zdobyła uznanie wszystkich partii.

Wnioski

W tym rozdziale opisano początki, strukturę, finansowanie i priorytety organizacji Poverty Alliance. Pełniejsza historia organizacji powinna podkreślać dynamiczny jej charakter i zmiany, jakie się w niej dokonały na przestrzeni wielu lat. Mamy nadzieję, że powyższy zarys dostarczy wystarczająco dużo informacji o sukcesach naszej sieci w Szkocji i o obecnych jej wyzwaniach. Ostatni rozdział dokumentu ma za zadanie przedstawienie bardziej praktycznej strony naszej organizacji, poprzez opis jednej z najważniejszych kampanii prowadzonych przez Poverty Alliance – Scottish Living Wage Campaign.

5. Kampania przeciwko ubóstwu osób pracujących – Scottish Living Wage

Niniejszy rozdział opisuje rozwój szkockiej kampanii o godną płacę od czasu jej powstania w 2007 r. Podkreśla sukces i zwraca uwagę na bariery. Opisuje również poszczególne elementy kampanii, określając, co pozostało do zrobienia i jakie wyzwania są jeszcze przed nami. Rozdział ten ilustruje również rolę Poverty Alliance jak ogólnokrajowej sieci nawołującej do zmian.

Tło. Historia zagadnienia godnej płacy jest długa. Jego początki sięgają ruchu związków zawodowych, a nowoczesna wersja koncepcji, zakorzeniona jest w kampaniach środowiskowych w USA. W latach 80. powstało kilka oddolnych organizacji, zabiegających o to, by każda organizacja otrzymująca federalne finansowanie, wypłacała pracownikom „godną płacę”. Wysokość godnej płacy wahała się w zależności od stanu, ale zawsze przewyższała poziom płacy minimalnej. Godna płaca stała się z czasem wezwaniem do łączenia sił grup i organizacji reprezentujących osoby pracujące i bezrobotne.

Organizacja London Citizens uczyniła godną płacę swoim celem już na początku lat 2000. Organizacja wykorzystała swoje wezwanie do godnej płacy, by zebrać koalicję organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w tym kościołów i innych grup wyznaniowych, związków zawodowych, szkół i organizacji ochotniczych.

W początkowej fazie kampanii, skupiano się przede wszystkim na kampanii wśród społeczności lokalnej i dotarciu do głównych pracodawców. Jednym z pierwszych sukcesów kampanii (w 2004 r.) było uzyskanie decyzji banków z londyńskiej dzielnicy Canary Warf o godnej zapłacie dla personelu sprzątającego.

Jednocześnie Poverty Alliance zaangażowała się w projekty szerokich konsultacji z organizacjami społeczności lokalnej w całej Szkocji (*Get Heard Scotland*, który pojawił się w 2006 r.). Projekt ten zwraca uwagę na problem niskiej płacy i ubóstwa w pracy, z jakim zmagają się wielu jego uczestników. Zdaniem Poverty Alliance, dane zebrane w ramach projektu *Get Heard*, uzasadniają dalsze badania nad tym, w jaki sposób możemy skutecznie przyczynić się do rozwiązania problemu niskiej płacy w Szkocji. W 2006 r. Poverty Alliance udało się nawiązać kontakt z przedstawicielami London Citizens. Kontakt ten trwał rok. Nasza organizacja rozpoczęła również rozmowy ze szkockim kongresem związków zawodowych (Scottish Trades Unions Congress) i Kościołem Szkocji w celu zbadania możliwości przeprowadzenia kampanii o godną płacę w Szkocji. Powstał zarys planów, a w październiku 2007 r., na walnym zgromadzeniu Poverty Alliance, ruszyła szkocka Living Wage Campaign.

Powstała grupa kierująca kampanią, złożona z przedstawicieli związków zawodowych, kościołów, naszej organizacji oraz kilku organizacji ochotniczych i rzeczniczych. Pracę grupy w pierwszych 18 miesiącach działania zdominowały następujące zagadnienia: na jakim poziomie należy ustalić godną płacę i w jaki sposób rozpocząć kampanię w Szkocji, by osiągnąć zamierzony cel.

Kampania wykorzystwała datki od kościołów i związków zawodowych na badania, mające ustalić poziom godnej płacy w Szkocji. Badania te pozwoliły na określenie wyjściowej wysokości godnej płacy. W tym samym czasie (w latach 2008-2009) Joseph Rowntree Foundation stworzyła Minimum Income Standard⁵. Jest to metodologia, określająca, jaki poziom dochodu można uznać za odpowiedni. Ostatecznie uzgodniono, że Minimum Income Standard stanie się podstawą oszacowania liczbowej

⁵ Więcej informacji na stronie www.minimumincomestandard.org

wartości godnej płacy w Szkocji. Podobne debaty odbyły się w Londynie i innych częściach Wielkiej Brytanii, gdzie zaczęły się pojawiać kampanie na rzecz godnej płacy. Początkowy poziom godnej płacy w 2009 r. ustalono na **7 funtów za godzinę**.

Kolejną ważną kwestią dotyczącą kampanii jest to, w jaki sposób mamy prowadzić do zmian. Podobnie jak w przypadku innych kampanii, uczestnicy mają różne opcje. W Londynie, na przykład, na samym początku kampanii, skupiano się na pracy z członkami społeczności lokalnej, by podjęli działania prowadzące do zmian. Działania te obejmowały okupowanie oddziałów banków (początkowym celem był Barclays Bank), przychodzenie na spotkania udziałowców, organizowanie lokalnych demonstracji itp. W ciągu 18 miesięcy grupa kierująca kampanią rozważała różne opcje, łącznie z kampanią skierowaną do społeczności lokalnej. Jednakże, ze względu na ograniczone dochody, należało skupić się na budowaniu politycznego poparcia dla kampanii i zachęcaniu pracodawców sektora publicznego do przyjęcia godnej płacy. Bliskie relacje ze szkockimi związkami zawodowymi ułatwiły to zadanie.

Nowe podejście zastosowano w kampanii 2009 r. oraz w czasie wyborów w 2011 r. Poniżej przedstawiamy główne działania, podjęte na rzecz realizacji celów kampanii, czyli po to, by zagwarantować wsparcie polityczne dla godnej płacy i przekonać większą liczbę pracodawców do przyjęcia zasady wypłacania godnej płacy.

Przegląd działań kampanii

2009 – 2011

Ogromną zachętą dla kampanii było ogłoszenie w 2009 r. przez Radę Miasta Glasgow (Glasgow city Council – GCC), że będzie ona płacić wszystkim pracownikom zatrudnionym bezpośrednio oraz pracownikom podwykonawców stawki według nowej godnej płacy. Stało się tak w wyniku lobbingu na rzecz kampanii u przewodniczącego Rady Glasgow. W wyniku tego posunięcia ponad 700 osób otrzymało podwyżki. Takie posunięcie GCC, największego samorządu w Szkocji, oznaczała również wystarczającą obecność w mediach lokalnych i krajowych. Był to w istocie pierwszy raz, kiedy w Szkocji omawiano zagadnienie godnej płacy. Rada Miasta Glasgow rozpoczęła wtedy

własną inicjatywę lokalną, zachęcając pracodawców z Glasgow do przyjęcia polityki godnego opłacania pracowników.

Najważniejszym celem było zwiększanie świadomości koncepcji godnej płacy wśród osób podejmujących decyzje i tworzących programy. W tym zakresie decyzja GCC okazała się bardzo skuteczna. Pierwsze dwa lata kampanii obejmowały następujące działania:

- Zorganizowanie imprezy w „gorszej” dzielnicy miasta i wręczenie Radzie Miasta Glasgow nagrody „Living Wage Employer Award”;
- Stworzenie wyczerpującego sprawozdania dotyczącego niskich płac w Szkocji przez badaczy z uniwersytetu w Glasgow (bezpłatnie);
- Zapewnienie zaangażowania wszystkich głównych jednostek sektora publicznego;
- Praca w ramach grup środowiskowych w Glasgow i Edynburgu i stworzenie dwóch krótkometrażowych filmów, w których nisko opłacani pracownicy podkreślają znaczenie godnej płacy;
- Wystanie dwóch żądań informacji (prośby o udzielenie informacji, na które każdy organ publiczny ma obowiązek odpowiedzieć). Nasze żądania dotyczyły informacji o liczbie pracowników, którym samorzady płacą poniżej kosztów życia;
- Wyczerpujące sprawozdanie ministerstwa spraw socjalnych, Szkockiego Rządu i Szkockiego Parlamentu. Dyskusja ze stroną rządową;
- Zagwarantowanie debaty wspierającej godną płacę w Szkockim Parlamencie;
- Porozumienie w kwestii szerszej metodologii z wykorzystaniem Minimum Income Standard. Porozumienie osiągnięto dzięki nowo powstałej Living Wage Foundation, powołanej przez London Citizens, w której skład wchodzi wiele organizacji sektora prywatnego, takich jak KPMG⁶.
- Szeroki lobbying wśród wiodących partii politycznych, takich jak Szkocka Partia Narodowa (SNP) oraz główna partia opozycyjna – Szkocka Partia Pracy. Lobbying

⁶ Więcej informacji o Fundacji Living Wage na stronie: www.livingwage.org.uk

obejmował indywidualne spotkania z politykami, publiczne wystąpienia dla partii i udział w partyjnych kongresach oraz organizowanie spotkań towarzyszących.

Rezultaty

Skupienie się na sektorze publiczny okazało się w tamtym okresie owocne, jednak na początku dawało się odczuć opór ze strony rządowej i samorządowej. Podawano typowe argumenty przeciw, takie jak brak pieniędzy, łamanie uzgodnionej skali wynagrodzeń i podważanie zasady „najlepszej ceny”, niemniej jednak idea ta zyskała polityczne poparcie obydwu partii, choć większe u Partii Pracy. Na korzyść sprawy przemawiają również dane z badań, wskazujące na to, że ubóstwo osób pracujących jako problem przybiera na sile, a tysiące szkockich pracowników otrzymuje o wiele mniej niż potrzebuje by przeżyć i musi przetrwać za ubogą wypłatę. Argument ten zyskał zwiększoną uwagę polityczną.

Jedna lub dwie rady miejskie pod wpływem politycznej presji poszły w ślady Glasgow, ogłaszając godną płacę dla nowo zatrudnionych pracowników (West Dunbartonshire and North Lanarkshire). Za kolejny sukces można uznać Scottish Enterprise (agencję rządową promującą wzrost przedsiębiorczości) oraz kilka stowarzyszeń mieszkaniowych. Od samego początku było jednak wiadomo, że kampania potrzebuje przełomu.

Przełom przyszedł w 2011 r., kiedy to po licznych spotkaniach pomiędzy przedstawicielami naszej kampanii, a Partią Pracy ogłoszono, że jeśli partia wygra wybory w 2011 r., godna płaca zostanie wprowadzona dla wszystkich pracowników zatrudnianych przez sektor publiczny. SNP wydała takie samo oświadczenie. W maju 2011 r. przed wyborami parlamentarnymi wszystkie trzy partie – Partia Pracy, SNP i Partia Zielonych – podjęły mocne zobowiązania w kwestii godnej płacy.

Po wyborach do szkockiego parlamentu, które bezprecedensową większością wygrała SNP, kampania miała szansę przedsięwziąć, co stało się z tymi zobowiązaniami. Po serii negocjacji, obejmujących związki zawodowe biorące udział w kampanii, szkocki rząd wprowadził politykę godnej płacy do wszystkich podległych sobie agencji. Na

szczeblu lokalnym, dołączenie do kampanii pozostawiono decyzji samorządów, które decydowały się na to opornie.

2011 – 2013

Do końca 2011 r. godna płaca weszła do języka w związku z płacą i ubóstwem pracujących. Wielu pracowników bardzo na tym skorzystało. Pod względem strategicznym kampania nadal skupiała się na zwiększaniu świadomości i nacisku na wprowadzenie rozwiązania w całym sektorze publicznym oraz, co ważniejsze, w samorządach lokalnych. Podjęto również decyzję, skupiającą działania kampanii na zagwarantowaniu zaangażowania Szkockiego Rządu w stworzenie „jednostki ds. godnej płacy”, której zadaniem byłoby koordynowanie i promowanie godnej płacy. Zaplanowano również działania na rzecz uwzględnienia godnej płacy w powstępowaniach przetargowych. Działania podjęte w ramach kampanii obejmowały:

- Kontynuację angażowania polityków na szczeblu lokalnym i ogólnokrajowych;
- Zbieranie informacji na temat pracowników sektora publicznego i określanie, którzy z nich zarabiają mniej niż godną płacę;
- Kolejną debatę w Szkockim Parlamencie i przesłuchanie zorganizowane przez kampanię;
- Zapewnienie zaangażowania Komisji Śledczej ds. Samorządów Szkockiego Parlamentu (Scottish Parliament Local Government Committee Inquiry) w kwestie godnej płacy i późniejszą debatę.
- Tworzenie powiązań z kampanią brytyjską. Tworzenie połączeń z innymi kampaniami w Wielkiej Brytanii to szczególnie ważny krok na tym etapie, ponieważ zapewniał on większą spójność pomiędzy różnymi kampaniami, dzięki czemu elementy kampanii częściej były eksponowane w mediach¹
- Zorganizowanie w Szkocji pierwszego Tygodnia Godnej Płacy w listopadzie 2012 r. Tydzień ten służył zwiększaniu świadomości, skupiając się na potrzebie wprowadzenia godnej płacy i nagrodzeniu pracodawców, którym udało się wprowadzić te zasady. Odbył się szereg imprez, w tym dyskusja przy okrągłym

stole z pracodawcami, przesłuchanie parlamentarne oraz ogłoszenie nowej stawki godnej płacy, która wzrosła z 7,15 do 7,45 funta. Wydarzenia tego tygodnia były w znacznym stopniu relacjonowane w mediach;

- Wspieranie tworzonego przez posłów Szkockiego Parlamentu projektu ustawy o godnej płacy w umowach sektora publicznego;
- Sprawozdania dotyczące uwzględnienia godnej płacy w projekcie szkockiej ustawy o przetargach publicznych;
- Zacieśnianie kontaktów z sektorem prywatnym, aby organizacje tego sektora również przyjęły godną płacę.
- Porozumienie ze szkockim rządem w kwestii organizacji projektu akredytacyjnego, który ma rozpocząć się w 2014 r. i ma zachęcać szkockie firmy do zdobycia oficjalnego tytułu pracodawcy oferującego godną płacę.

Rezultaty

Kampania Living Wage stała się sercem ogólnokrajowej debaty na temat zwalczania ubóstwa osób pracujących. Większość władz lokalnych płaci obecnie swoim pracownikom godną płacę, choć z powodu braków w koordynacji, stawki są różne. Samorządowa umowa płacowa z 2012/2013 r. obejmuje propozycję godnej płacy dla wszystkich pracowników samorządów. Kluczowy dla stworzenia tego rodzaju umów był udział w kampanii związków zawodowych. Szkocki rząd odmówił jak na razie ustanowienia jednostki godnej płacy, ale zapowiedz sfinansowania 15-miesięcznego projektu akredytacyjnego jest znacznym przełomem. Około 430 pracodawców ma obecnie akredytacje programu powołanego przez Fundację Living Wage, ale w Szkocji jest to zaledwie 20 pracodawców. Program monitoruje pracodawców, którzy zobowiążą się do wprowadzenia godnej płacy i nagradza ich za to. W planie jest pozyskanie kolejnych 55 pracodawców w czasie trwania projektu.

Priorytety na przyszłość

Pomimo bardzo ograniczonych środków, kampania odniosła niebywały sukces. W listopadzie ponownie zwiększono godną płacę (jak co roku w listopadzie) i obecnie

sięga ona 7,65 funta za godzinę. Listopadowy Tydzień Godnej Płacy odniósł szczególny sukces w 2013 r., kiedy szeroko relacjonowano go w mediach. Obecnie zaangażowanych jest więcej organizacji sektora prywatnego, zaś krajowa debata stała się częścią szerszej dyskusji na temat problemu pogarszających się warunków życia w Wielkiej Brytanii. **Co najważniejsze, szacuje się, że ponad 20 tys. pracowników w Szkocji otrzymało podwyżki w związku z kampanią Living Wage.**

W Szkocji obecnie trwa rewizja priorytetów kampanii na kolejny okres jej trwania. Nadal trwa dyskusja pomiędzy członkami kampanii, ale już wiadomo, że w kolejnym roku zostaną poruszone następujące problemy:

- Zapewnienie powodzenia projektowi akredytacji i w efekcie dotarcie do większej liczby pracodawców sektora prywatnego;
- Lobbing w Szkockim Parlamencie na rzecz uwzględnienia godnej płacy w nowej ustawie o przetargach publicznych;
- Połączenie z innymi sieciami w Szkocji w celu promowania kampanii.

6. Wnioski

Kampania na rzecz godnej płacy jest najlepszy przykładem roli, jaką może odegrać ogólnokrajowa sieć zwalczająca ubóstwo, jeśli chce zmienić coś na lepsze. Jak wynika z niniejszego studium przypadku, opracowanie takiej kampanii może być procesem długotrwałym, w którym czasem ciężko ocenić efekty, jednak rola sieci w tym przypadku była kluczowa dla powodzenia kampanii. Bez koordynacji ze strony Poverty Alliance partnerzy zaangażowani w kampanię nie połączyliby swoich sił, albo zrobiliby to dużo później. Nasze doświadczenia tworzenia i koordynowania kampanii Scottish Living Wage wiele nas nauczyły, szczególnie na dwa tematy:

- **Partnerzy.** Organizacja Poverty Alliance, jako krajowa sieć, od początku swojego istnienia miała silne związki z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, z którymi niewiele innych organizacji było związanych, takimi jak związki zawodowe i kościoły. Dzięki temu opracowywanie i omawianie planów

wspólnie z tymi ciałami było łatwiejsze niż gdyby działa się to bez wcześniejszego kontaktu. Jako ogólnoszkocka sieć byliśmy zaufanym partnerem, który był w stanie połączyć tego rodzaju partnerów. Konieczne jest odnawianie tych partnerstw i stałe ich wykorzystanie, tak jak w przypadku kampanii Living Wage, która zaangażowała wiele związków zawodowych, a teraz zaczyna angażować również organizacje pracodawców, sieci społeczności lokalnej i ochotnicze, organizacje studenckie itd. Angażowanie nowych partnerów jest konieczne, by kampanie mogły wciąż się rozwijać.

- **Zasoby.** Od początku były problemem tej kampanii. Środki od kościołów i związków zawodowych były niewielkie, ale kluczowe, ponieważ pozwoliły sieci na udział w konferencjach politycznych, przesłuchaniach parlamentarnych i prowadzenie badań. Sieć ze swojej strony również poświęciła znaczne zasoby w postaci czasu pracowników. Jest to kluczowy obszar dla realizacji planów stworzonych w ramach kampanii.
- **Odnowa.** Kampania w ciągu sześciu lat swojego istnienia przechodziła różne fazy. Na każdym z etapów nadarzały się nowe okazje, często wynikające z wykonywanych działań rzeczniczych. Każda kampania musi odnawiać swoje cele i skupiać się na nowych, zmieniających się zamierzeniach. Dużym atutem naszej kampanii była umiejętność strategicznej odnowy celów.