

Wprowadzenie wynagrodzenia zapewniającego godne życie w samorządach w Wielkiej Brytanii.

Wysoki poziom nierówności płacy oraz coraz większy udział stanowisk z niskim wynagrodzeniem, w wielu rozwiniętych gospodarkach doprowadziły do wezwań ze strony związków zawodowych, osób działających na rzecz sprawiedliwości społecznej oraz naukowców, do stworzenia „gwarantowanego wynagrodzenia życiowego” dla wszystkich pracowników. W przeciwieństwie do płacy minimalnej ustalonej zbiorowo i nakazanej przez prawo, której zadaniem jest ochrona pracowników przed wykorzystaniem oraz ekstremalnie niskim wynagrodzeniem, wynagrodzenia zapewniającego godne życie jest obliczone na dostarczenie pracownikowi zarobku wystarczającego do osiągnięcia „skromnego, ale przyzwoitego poziomu życia”, w oparciu o koszty zakwaterowania, dóbr i usług obowiązujące w danym kraju. Artykuł ma na celu zrozumienie jego wpływu na systemy wynagrodzeń w organizacji. Dane potrzebne do analizy zebrano od 23 managerów, przedstawicieli związków zawodowych i polityków, z czterech samorządów w Wielkiej Brytanii, z którymi przeprowadzono na pół ustrukturyzowane wywiady. Wyniki badania sugerują, że wynagrodzenia zapewniającego godne życie może mieć pozytywny wpływ na pracowników zatrudnionych bezpośrednio w usługach sprzątnia, cateringowych i w opiece. Badanie wykazało także, że lokalne przyjęcie omawianego wynagrodzenia może prowadzić do znacznego obniżenia płac, a w rezultacie do powstania szerokiej gamy „nisko opłacanych stanowisk dla nisko wykwalifikowanych osób”. Teoretyczny wkład badania jest dwojaki. W zgodzie z wynikami poprzednich analiz, skutki płacy zapewniającej godne życie „pierwszego rzędu” są czytelne, gdyż dla wielu kobiet zatrudnionych na pół-etatu wysokość stawki godzinowej drastycznie wzrasta. Jednakże, jest to tylko jedna strona medalu. „Drugorzędne skutki” są mniejsze niż sugerują poprzednie badania. Wynika to z ograniczonych możliwości związków zawodowych do przywrócenia różnic w wysokości wynagrodzenia poprzez układy zbiorowe, małym postępie w objęciu płacą zapewniającą godne życie zakontraktowanych pracowników oraz przebiegającymi równoległe procesami redukcji zatrudnienia i outsourcingu.