Employment protection legislation and cooperation / Kyota Eguchi // Labour. - 2018, nr 1, s. 45-73, rys. bibliogr.

Ustawodawstwo dotyczące ochrony zatrudnienia a współpraca.

Autor w artykule zastanawia się nad kwestią wyzwalania zachowań, polegających na współpracy w ramach stosunku pracy i przygląda się problemowi z perspektywy ustawodawstwa dotyczącego ochrony zatrudnienia (ang. employment protection legislation -EPL), które rozumiane jest tu przez pryzmat dwóch typów kosztów ponoszonych w przypadku zwolnienia pracownika: kosztów administracyjnych (takich jak procedury powiadomienia czy negocjacje ze związkami zawodowymi) oraz transakcji pieniężnych (takich jak odprawy). Autor bierze pod uwagę stosunek pracy utworzony pomiędzy firmą a pracownikiem, w którym firma ma dwie możliwości wypłaty wynagrodzenia, na które składa się oficjalna podstawowa stawka oraz nieoficjalny bonus. Wyniki badania pokazują, że koszty administracyjne mogą zwiększyć współpracę, podczas gdy transakcje pieniężne ją tłumią. Pierwsze koszty mają pozytywny wpływ i motywują pracowników i pracodawców do współpracy po ustanowieniu stosunku pracy. Ich istnienie zwiększa późniejsze korzyści z utrzymania stosunku pracy, co prowadzi do większej motywacji do współpracy. Koszty administracyjne nie mogą jednak zwiększyć korzyści przed zawarciem stosunku pracy. W przypadku transakcji pieniężnych jest inaczej. Nie mają one wpływu na zachowania dążące do współpracy po ustanowieniu stosunku pracy. Ich działanie dotyka jedynie rozkładu korzyści w ramach stosunku pracy, jednakże nie całej korzyści. Przed zawarciem stosunku pracy transakcje pieniężne mogą odstraszać firmy od rozpoczęcia działań biznesowych. Transakcje pieniężne otrzymywane przez pracowników wraz z odejściem z przedsiębiorstwa sprawiają, że pokusa nadużycia z ich strony jest poważniejsza, dlatego aby zapewnić pracownikom odpowiednią motywację, firmy powinny płacić wystarczająco wysokie wynagrodzenie. W artykule oddzielnie rozważane są skutki kosztów administracyjnych i transakcji pieniężnych. Społeczeństwa charakteryzujące się surowym ustawodawstwem ochrony zatrudnienia mają zazwyczaj duże koszty administracyjne i wysokie transfery pieniężne, a społeczeństwa o luźnym ustawodawstwie niskie koszty i transfery. Te drugie doświadczą pozytywnych skutków kosztów administracyjnych, negatywny wpływ transakcji będzie natomiast marginalny. Z tego też powodu, przy rosnących kosztach zwolnień,

pozytywny skutek kosztów administracyjnych będzie zdominowany przez negatywny skutek transakcji pieniężnych.