

Do high-involvement work practices affect employee earnings in union and non-union settings in the Irish private sector? / Thomas Turner, Christine Cross // Pers. Rev. - 2018, nr 2, s. 425-440, tab. bibliogr.

Czy praktyki wysokiego zaangażowania wpływają na wysokość zarobków pracowników w przedsiębiorstwach posiadających związki zawodowe i bez związków w sektorze prywatnym w Irlandii?

Niniejszy artykuł zajmuje się znaną luką badawczą odnoszącą się do związku pomiędzy praktykami zasobów ludzkich a wysokością zarobków pracownika, wykorzystując do tego zestaw danych łączonych dotyczących wszystkich pracowników i pracodawców działających w sektorze prywatnym w Irlandii. Analiza została oparta na krajowym badaniu zatrudnienia (ang. National Employment Survey - NES) przeprowadzonym w 2008 roku. Badanie to dostarcza pomiary na temat indywidualnych cech charakterystycznych takich jak przynależność do związków zawodowych, bycie objętym układem zbiorowym, rodzaj sektora pracy, zawód, wiek, płeć oraz wykształcenie. Posiada także dane na temat wysokości zarobków poszczególnych pracowników, w tym wypłat za nadgodziny, dodatków do pracy w systemie zmianowym, a także dane na temat ilości godzin pracy tygodniowo. Dużym atutem badania NES jest fakt, że jest przeprowadzane na dużą skalę i dotyczy par pracownik-pracodawca. Wyniki niniejszej analizy pokazują, że szerokie zastosowanie praktyk wysokiego zaangażowania wiąże się z wyższymi zarobkami zarówno w przypadku pracowników otrzymujących wysokie jak i niskie wynagrodzenie. W przypadku pracowników objętych układem zbiorowym powyższy pozytywny skutek obecności praktyk wysokiego zaangażowania w miejscu pracy jest uzupełnieniem korzyści finansowych płynących z przynależności do związków zawodowych. Dla związków zawodowych i ich członków rezultaty niniejszego badania oznaczają, że praktyki zaangażowania prawdopodobnie nie zastąpią wzrostu wysokości zarobków związanego z układami zbiorowymi. Dla zasobów ludzkich, zwiększenie wysokości wynagrodzenia w przypadku pracowników o niskich pensjach może nieść ze sobą stosunkowo marginalne koszty, jednakże uzyskane korzyści mogą być znaczne, w postaci zaangażowania pracowników, zwiększonych starań i zysków z większej produktywności.