



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Kansantaloustiede	Päivämäärä	18.10.2004
Tekijä(t)	Juha-Matti Salminen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	81
Otsikko	Suorituspalkkaus työntekijän kannustimena		
Ohjaaja(t)	Professori Paavo Okko ja dosentti Martti Vihanto		

#### Tiivistelmä

Yrityksen palkkajärjestelmän tavoitteena on houkutella yritykseen hyviä työntekijöitä ja kannustaa heitä työskentelemään parhaan kykynsä mukaisesti. Erilaisten kannustinpalkkausjärjestelmien käyttö työntekijöiden palkkaustapana on viime vuosina lisääntynyt, mutta myös perinteisillä palkkaustavoilla on työntekijöitä kannustavia piirteitä. Palkkausjärjestelmää tulee tarkastella kokonaisuutena, ja esimerkiksi mahdollisilla ylennyksillä ja palkankorotuksilla on tärkeä työntekijöitä kannustava rooli. Työntekijän työsuorituksen perusteella määräytyvällä palkkauksella voidaan aikaansaada suora kannustinvaikutus, ja suorituspalkkaus on yksi yleistyvistä palkkauksen muodoista. Tutkielma käsittelee yksilön omaan aikaansaannokseen perustuvaa suorituspalkkausta, ja sen vaikutuksia työntekijöiden tuottavuuteen. Tarkoituksena on selvittää miksi suorituspalkkausta ilmenee, minkälaisissa tilanteissa se soveltuu palkkaustavaksi ja minkälaisia vaikutuksia sen käytöllä on työntekijöiden tuottavuuteen.

Suorituspalkkausjärjestelmällä yritetään parantaa työntekijöiden tuotosta yhtenäistämällä työnantajan ja työntekijän tavoitteita. Tehokas sopimus on molempien osapuolien etujen mukaista, koska suurempi tuotos mahdollistaa parempien palkkojen maksamisen. Tuottavuuden paraneminen voidaan aikaansaada kahden tekijän vaikutuksesta - työntekijöiden suuremman ponnistelun ja työvoiman suotuisan valikoitumisen johdosta. Suorituspalkkausjärjestelmän keskeisin osa on työsuorituksen mittaamistapa, ja mittaamisen vaikeus on merkittävin suorituspalkkauksen käyttöä rajoittava tekijä. Jos työntekijän suoritusta ei kyetä riittävän hyvin yksilöimään ja arvioimaan, ei henkilökohdalliseen suoritukseen perustuvan palkkauksen käyttö ole järkevää. Yksinkertaisissa ammateissa työsuorituksen objektiivinen mittaaminen voi olla helppoa ja edullista, mutta vaativissa työtehtävissä se voi olla erittäin vaikeaa. Täysin työsuorituksen perustuva palkkaus soveltuu vain harvoihin ammatteihin, sillä suurin osa ihmisistä työskentelee tehtävissä, joiden suorittamista on vaikea mitata objektiivisesti. Työsuorituksen subjektiivisen arvioinnin käyttäminen palkan perustana mahdollistaa kuitenkin suorituspalkkauksen laaja-alaisemman käytön.

Suorituspalkkauksen käytön vaikutuksia työntekijöiden tuottavuuteen on toistaiseksi tutkittu melko vähän, sillä tutkimukseen soveltuvaa aineistoa on vähän saatavilla. Saadut tutkimustulokset tukevat teoriaa, että suorituspalkkaa maksettaessa työntekijöiden tuotos on suurempi. Tutkimukset ovat pääosin koskeneet yksinkertaisesti mitattavaa työtä tekeviä työntekijöitä, eikä tutkimustulosten perusteella voida olettaa että suorituspalkkauksella olisi välttämättä positiivinen vaikutus muunkaltaista työtä tekevien tuotokseen.

Asiasanat	suorituspalkkaus, palkkaustavat, kannustimet, työsuorituksen mittaaminen
Muita tietoja	