

Palkkaa työstä vai tuloksesta?

Yleisesti hyväksytään, että paremmasta tuloksesta pitää maksaa parempaa palkkaa. Käytännössä tuloksen mittaaminen ei kuitenkaan ole aina helppoa, ja tulospalkkauksella voi olla myös kielteisiä vaikutuksia.

Mari Kangasniemi
Vanhempi tutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
mari.kangasniemi@labour.fi

Mikä on oikeudenmukainen ja järkevä korvaus työstä? Varmaan jokaisen ensimmäinen intuitiivinen vastaus tähän on, että palkkaa maksetaan tavalla tai toisella työtuloksen mukaan. Arvokasta ja ahkeraa työtä pitää palkita, ja toisaalta yrityksen kannalta työntekijöiden motivointi kannattaa, koska lisäponnistelut koituvat ennen pitkää myös yrityksen hyödyksi. On arkijärjen mukaista taloustiedettä, että palkka tehdään työn tuloksesta riippuvaiseksi, ja useimmat kokevat tämän järjestelyn myös reiluksi. Selkeä tuloksen mittari palkan pohjana takaa myös tasa-arvon ja estää diskriminaation mielivaltaisten ominaisuuksien perusteella.

Läheskään kaikki palkkausjärjestelmät eivät ole vanhastaan liittäneet yksilön palkkaa ainakaan reaaliaikaisesti suoraan kyseisen henkilön työn varsinaisiin tulostuloksiin vaan ennemminkin työntekijän ja tehtävän ominaisuuksiin. Paitsi että työntekijöiden ja tehtävien ominaisuuksia on alettu arvioimaan tarkemmin, viimeisen parin vuosikymmenen aika-

Mari Kangasniemi korostaa, että tulospalkkauksen tehokkuus riippuu työtehtävän laadusta ja käytettävissä olevista tulostittareista. Tulospalkkaus voi vaikuttaa paitsi tuottavuuteen myös palkkaeroihin.



na kuitenkin myös ns. tulospalkkaus on yleistynyt huomattavasti myös suomalaisilla työmarkkinoilla, eikä trendi näytä edelleenkaan ainakaan laskevan. Kuviot 1 ja 2 kertovat tuoreimman tiedon tulospalkkauksen merkityksestä eri aloilla.

Periaatteena on yhä enenevässä määrin, että jokin selkeä linkki palkitsemisen ja saavutettujen tulosten välillä on syytä olla olemassa. Usein käytännössä tulospalkkauksella tarkoitetaan peruspalkan

päälle maksettavaa tulokseen tai voittoon perustuvaa palkanlisää. Talousteoreettisesti ei ole kuitenkaan selvää eroa, pohjautuuko palkka tai osa siitä tulokseen, vai maksetaanko "palkan päälle" tuloseriä.

Tulospalkkaus vaikuttaa arkijärjen valossa loogiselta, mutta toisaalta voidaan kysyä, miksi palkat eivät ole olleet samalla tavalla sidoksissa tuloksiin aikaisemminkin, lukuun ottamatta joillakin aloilla

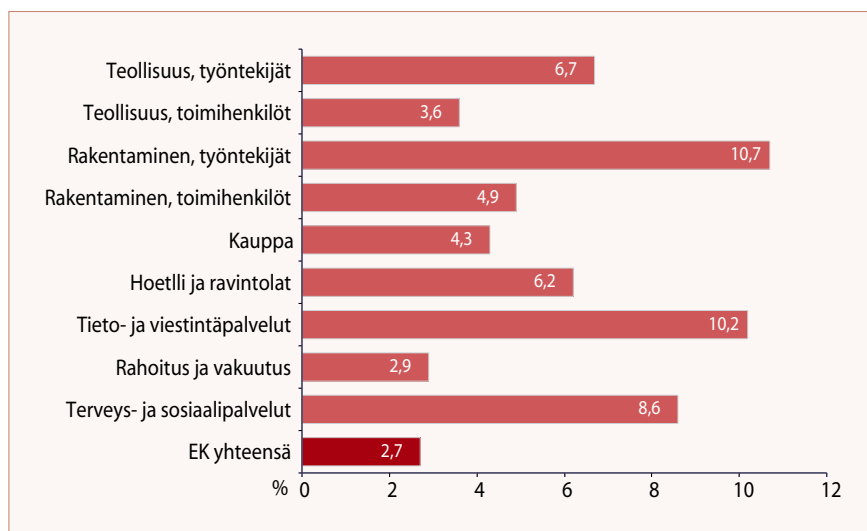
Tulospalkkaus edellyttää, että työntekijän tuotos voidaan mitata kohtuullisella tarkkuudella.

Kuvio 1. Tulospalkkioita saaneiden osuus henkilöstöstä eri aloilla 2008.



Lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Kuvio 2. Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista eri aloilla 2008.



Lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

vanhastaan tavallisia urakka-, palkkio- tai provisiopalkkoja. Itse asiassa tarkempi perehtyminen talousteoriaan osoittaa, että kuhunkin tehtävään sopivin palkkausjärjestelmä riippuu monista tekijöistä. Toisaalta tulospalkkauksen soveltamisella voi olla muitakin seurauksia kuin mahdolliset vaikutukset työntekijöiden motivoitumiseen ja tuottavuuteen. Tulospalkkauksen hyödyt voivat käytännössä olla suurempia joillekin työntekijäryhmille kuin toisille, ja tulospalkkauksen käyttö saattaa vaikuttaa koko palkkajakamaan.

Tässä artikkelissa käsitellään tulospalkkausta ensin teoreettisesta näkökulmasta, pohtien miksi ja millaisissa tilanteissa sitä tulisi käyttää. Artikkelin toisessa osassa luodaan katsaus tulospalkkauksen käyttöön Suomessa ja sen mahdollisiin seurauksiin.

Tulosten mittaamisen ongelmia

Näennäisestä suoraviivaisuudesta huolimatta optimaalisesti kannustavan palkkauksen muoto ei ole itsestään selvä. Se, kuinka jyrkästi palkkion tulisi riippua tuotosmittareista, riippuu monista tekijöistä.

Yksi keskeinen tekijä tulospalkkauksen hyödyllisyyttä arvioitaessa on tuotoksen mitattavuus. Jotta tulospalkkauksessa olisi mieltä, täytyy olla mahdollista mitata työntekijän tuotos kohtuullisella

tarkkuudella. Jo vanhastaan on tyypillisesti käytetty urakkapalkkausta tehtävissä, joissa työn tulos on melko selvästi havaittavissa. Myyntitehtävissä erilaiset provisioperustaiset palkkausjärjestelmät ovat samaten olleet tavallisia pitkään.

Monissa työtehtävissä tuotos ei ole kovin helposti mitattavissa, muun muassa siksi, että se koostuu hyvin monesta eri osa-alueesta tai tulokset tulevat vaihtelevalla viiveellä työpanokseen nähden. Tulospalkkaus on kuitenkin viime aikoina yleistynyt myös tällaisissa tehtävissä, ennen kaikkea toimihenkilöillä, joilla ei toisaalta ole ollut käytössä urakkapalkkoja. Osittain syynä voivat olla kehittyneemmät menetelmät kompleksin tuotoksen mittaamiseen. Yksityisellä sektorilla liikevoitto kuvastaa tietysti yrityksen suoritusta, mutta se ei välttämättä tarjoa selvintä ratkaisua yksittäisen työntekijän kontribuution tarkkaan mittaamiseen. Julkisella sektorilla taas tuotavuuden mittaaminen ylipäänsäkin on hankalampaa.

Monimutkaisten työtehtävien ongelmana on, että jos käytetään epätäydellisesti tai yksipuolisesti tuotavuutta kuvaavaa mittaria, se voi jopa kanavoida työntekijän ponnisteluja väärään suuntaan, koska hän keskittyy vain ko. mittarin kasvattamiseen. Kuuluu alan kirjallisuudessa mainittu esimerkki on amerikkalaisen jalkapallon pelaaja Ken O'Brien, jolle tarjotussa työ sopimuksessa sovittiin palkkioiden pienenemisestä joka kerran, kun vastapuolen pelaaja sai hänen syöttämänsä pallon haltuunsa. Seurauksena oli se, että O'Brien lakasi syöttämästä silloinkaan kun se olisi ollut tarpeen ja päätyi yleensä loppujen lopuksi vastapuolen taklaamaksi palloineen (mm. Parent 2001). Palkittavan "tuloksen" pitäisi siis mahdollisimman tarkkaan vastata todellista lopputuotosta tai työtehtävän todellista päämäärää. Jos mittarit ovat liian puutteellisia, tulospalkkauksen käytöstä ei välttämättä ole

suuria tehokkuushyötyjä, tai siitä saattaa olla jopa haittaa.

Toisaalta useimmiten tuotos on riippuvaista paitsi työntekijän panoksesta myös satunnaisista ympäristötekijöistä kuten markkinatilanteen vaihteluista tai puhtaasti ulkoisista seikoista. Yksinkertaisena esimerkkinä mainittakoon sää, joka vaikuttaa esim. liikennepalvelujen kysyntään tai ulkosalla työtä tekevien tuotokseen. Tuotoksen epävarmuus suhteessa käytettyyn panokseen vähentää tulospalkkauksen tehokkuutta, koska työntekijä ei välttämättä hyödykään ponnistelujensa hedelmistä. Jos työntekijät ovat hyvin turvallisuushakuisia ja tuotos satunnaisista syistä kovin vaihteleva, turvataan parempi tehokkuus, jos palkka ei kovin vahvasti riipu tuloksesta.

Esimerkkinä opettajien tulospalkkaus

Keskustelu opettajien tulospalkkauksesta muodossa, jossa käytettäisiin tuloksen mittarina puhtaasti oppilaiden oppimistuloksia, valottaa molempia edellä kuvattuja ongelmakohtia. Ajatuksena saattaa joidenkin mielestä olla houkuttava, että vastuu oppilaiden osaamisen kehittymisestä siirrettäisiin täysin opettajille myös palkkauksen kautta. Kuitenkaan kovin yleisesti opettajien palkka ei ole riippuvainen oppimistuloksista.

Opettajien palkkojen sitominen testituloksiin voi olla vääränlainen kannustin.

Uutiskynnyksen ylitti syksyllä myös Suomessa uutinen Ruotsista, jossa Trelleborgin kunnassa oli ilmeisen vakavasti keskusteltu opettajien palkan sitomisesta oppilaiden koulumenestykseen kansallisissa vertailuissa. Ajatus ei sinänsä ole lainkaan uusi, vaan vastaavia järjestelmiä on ainakin koeluontoisesti ollut käytössä muuallakin maailmassa. Jo 1800-luvulla sovellettiin Englannissa ja Australiassa testituloksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä (osin tosin kustannussyistä), mutta ne hylättiin tehottomina tai jopa vahingollisina. Kansantaloustieteen isä Adam Smith taas kielteli aikanaan Britannian yliopistoja ja päätyi suosittelemaan antiikin Kreikan mallia noudattaen, että opettajien palkkaus pantaisiin riippumaan siitä, kuinka paljon opiskelijoita he vetävät puoleensa.¹

Opettajien työhön pätee hyvin kysymys siitä, mikä on monimutkaisen työtehtävän keskeinen tavoite. Usein todetaan, että esimerkiksi pelkkään testitulokseen keskittyminen johtaisi pahimmillaan hyvin kapea-alaiseen opetukseen. Paitsi että yleisemmin koulussa pitäisi tietysti opiskella "elämää eikä koulua varten", testiin tähtääminen voi johtaa mekaaniseen testattavien asioiden opiskeluun syvemmän ymmärtämisen varjolla. Kirjallisuudessa on myös esimerkkejä siitä, miten testituloksia on suoranaisesti yritetty manipuloida tällaisissa järjestelmissä.

Oppilaiden opintosuoritukset ovat myös riippuvaisia monesta tekijästä, jotka ovat täysin opettajan kontrollin ulkopuolella. Oppilailta on lähtökohtaisesti hyvin erilaisia kykyjä ja motivaatiotasoja. Erityisesti niissä maissa, joissa koulut ovat tasoltaan hyvin segregoituu-

¹ Smith (1976 ([1776]), Book V, Chapter I, Part III, Article II ("Of the Expence of the Institutions for the Education of Youth"). Smithin pääteoksesta on useita erilaisia painoksia, joissa tämän kohdan sivunumerot vaihtelevat.

neita, olisi yleisten tulospalkkakriteerien asettaminen vaikeaa. Se saattaa johtaa entistä suurempaan koulujen tason hajontaan, kun parhaat opettajat haakeutuvat yksinomaan kouluihin, joissa on mahdollisuus suurimpiin tulospohjaisiin eriin. Koulutuksen yleisten päämäärien kannalta tämä ei liene haluttavaa.

Yleisesti ottaen tutkimukset opettajien koetulospohjaisen tulospalkkauksen tehokkuudesta ovat antaneet varsin ristiriitaisia tuloksia. Joukkoon mahtuu myös onnistumisia: esimerkiksi Intian kokeilussa tulokset ovat varsin rohkaisevia (Muralidharan ja Sundaraman 2009). Toisaalta jo lähtökohtaisesti kehitysmaissa julkisesti rahoitetun koulutuksen ongelmat ovat hyvin erilaisia kuin kehittyneissä maissa: Intiassa oppimisen lähtötaso on hyvin matala, ja opettajien motivaatiota jäytää lähes täydellinen paremmin suoriutuvien opettajien palkitsemisen puute. Intian koulujärjestelmässä edistyminen korkeammille tasoille perustuu myös hyvin paljon kokeisiin, ja siten on perusteltua myös panostaa heikommita lähtökohdista tulevien oppilaiden koeosaamiseen. Opettajien tulospalkkaus esimerkkitapauksena osoittaa, että tulospalkkauksen toimiva soveltaminen saattaa edellyttää yrityksiä ja erehdyksiä, ja järjestelmän onnistuminen riippuu monista, osin ehkä ennakoimattomistakin tekijöistä. Samanlainen problematiikka pätee moniin muihin työtehtäviin.

Ryhmätyö, motivaatio ja reiluus

Vielä yksi palkkausmuotojen valintaa merkittävästi monimutkaistava seikka on ryhmätyön rooli tuottavuudessa. Jos työntekijäjoukon tuotos riippuu kaikkien panoksesta, mutta vain koko joukon yhteistuotos voidaan mitata ja tulospal-

Kannattaisiko palkita ryhmää vai yksilöä?

kat maksetaan sen perusteella, on tulospalkkauksesta saatava kannustin vaatimaton, sikäli kuin yksilöllisen tuotoksen mittarina on tuotos jaettuna työntekijöiden määrällä. Varsinkin suuressa ryhmässä yksittäisen työntekijän ponnistelujen ja toisaalta niiden puutteen vaikutus tuotokseen jää vähäiseksi ja kannustimet heikoiksi. Voi olla huomattavasti tehokkaampaa pyrkiä havainnoimaan suoraan kunkin työntekijän ponnosta. Vaihtoehtoisesti tietyin ehdoin voi tehokas kannustin olla sellainen, että tietyn kynnystuotoksen ylittämisestä palkitaan tai alittamisesta "rangaistaan". Tämän systeemi saattaa kuitenkin edellyttää, että palkkioiden summa ei aina vastaakaan kokonaistuotosta (Holmström 1982).

Jos kyse on aidosta joukkotuotannosta, eli siitä, että lopputuotos on myös riippuvainen yhteistyöstä, kannustavan palkkauksen pitäisi saada myös työntekijät puhaltamaan yhteen hiileen. Huonosti suunnitellut yksilöpohjaiset tulospalkkausjärjestelmät voivat jopa heikentää sitä, esimerkiksi silloin jos "tulos" mitataan verrannollisena muiden suoritukseen, koska ne kannustavat pahimmassa tapauksessa epätervettä kilpailua ja muiden työn torpedointia.

Tulospalkkauksen päämääränä voi olla paitsi työntekijöiden motivointi ahkerampan työskenntelyyn myös korkean tuottavuuden työntekijöiden valikoiminen heterogeenisestä joukosta ja työntekijöiden sitouttaminen. Työntekijät voivat olla tietoisia omasta tuottavuudestaan, mutta työnantaja ei voi heidän tuotta-

vuuttaan etukäteen täsmälleen havaita. Riittävän korkeiden tulospalkkioiden maksaminen takaa sen, että tehtäviin valikoituvat ne, jotka tietävät kykenevänsä saavuttamaan korkean tuottavuustason ja joille tulospalkkaustehtävät siis tarjoavat paremman tulotason kuin kiinteäpalkkaiset.

Eryyisesti tässä yhteydessä on vielä mainittava tulospalkkauksen vaikutus havaitun palkan "reiluuteen". Mm. psykologian ja sosiologian aspekteja taloustieteeseen yhdistävät Akerlof ja Yellen (1990) toteavat artikkelissaan, että työntekijöiden moraaliin ja sitä kautta ponnisteluihin vaikuttaa myös se, miten reiluksi työntekijä mieltää palkan. Reiluus ei tarkoita samaa palkkaa kaikille, mutta samaa palkkaa ilmeisen samaa työtä tekeville ja yhtä kyvykkäille henkilöille. Paitsi että oikeudenmukaisuus on arvo sinänsä, tämän teorian valossa tulospalkkauksen täysien tuottavuushyötyjen saavuttamisen kannalta on myös tärkeää, että "sisältä katsottuna" järjestelmä on reilu.

Aikaisemmassa kansainvälisessä kirjallisuudessa on esitetty syitä, miksi sukupuolten suhtautuminen tulospalkkaukseen voi olla erilaista ja miksi sen vaikutus työntekijän käyttäytymiseen voi myös vaihdella sukupuolten välillä. Yleensä oletetaan naisilla olevan enemmän perhevelvollisuuksia ja urakatkoja. Naisten oletetaan näin suosivan välittömästä ponnistelusta palkitsevia palkkausmuotoja, koska heidän saattaa olla vaikea sitoutua pidempiaikaiseen suorittamiseen. Tämä logiikka pätee lähinnä vertailuun urakapalkkatyyppisten palkkaustapojen ja aikapalkan välillä, mutta se voi osaltaan liittyä myös tulospalkkaukseen riippuen sen muodosta. Toisaalta samoista syistä naisten voi olla vaikeampi sitoutua ryhmäpaineen vuoksi paljon keskeytyksetöntä yhteistyötä vaativiin tehtäviin, joissa saatetaan maksaa enemmän tulospalkkoja.

Tulospalkkaus Suomessa

Viimeisen parin vuosikymmenen aikana on monissa sellaisissakin ammateissa ja yrityksissä, joissa vanhastaan on käytetty lähinnä kiinteää palkkaa, siirrytty osittaiseen tulospalkkaukseen. Tehtävä- ja henkilökohtaisten palkanosien lisäksi maksetaan varsin laajalti tulospalkkaeriä, jotka yleensä mielletään käsittäväksi henkilölle maksettavia tulos- ja voittopalkkioita ja voitonjakoeriä, jotka muodostavat vain osan kokonaisansioista. Tulospalkkakäytännöt ovat yhä laajentuneet mm. julkiselle sektorille yksityisen sektorin lisäksi.

Tulospalkkausta pidetään empiirisesti yleisesti tuottavuutta nostavana tai ainakin korkeampaan tuottavuuteen liittyvänä. Kansainvälinen tutkimuskin on vanhastaan osoittanut, että tällainen tuottavuuden ja tulospalkkauksen välinen linkki on olemassa. Aikaisempi tutkimus Suomen osalta on jo 2000-luvun alusta lähtien tuonut tilastollistakin todistusaineistoa tälle. Aivan täsmällisen syy-seuraussuhteen osoittaminen tilastollisesti on ollut hankalaa, mutta ne viittaavat kuitenkin myös jonkinlaiseen aidosti tuottavuutta nostavaan vaikutukseen (Snellman, Uusitalo ja Vartiainen 2003). Kuten ylläkin todetaan, osa tilastollisesta yhteydestä todennäköisesti johtuu siitä, että kun vain osa työpaikoista käyttää tulospalkkausta, niihin valikoituu todennäköisesti korkeamman tuottavuuden työntekijöitä ja toisaalta jo vanhastaan tuottavimmat yritykset saattavat hanakammin soveltaa tulospalkkausta.

EK:n uusimman palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan (Kauhanen ja Napari 2009) tulospalkkaus on edelleen ta-

Tulospalkkaus näyttää lisäävän tuottavuutta mutta voi lisätä myös palkkaeroja.

vallisempaa toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Tässä on otettava huomioon, että vanhastaan osalle työntekijöistä on maksettu urakka- ja palkkiopalkkoja. Vaikka nykyiset "tulospalkat" ovat usein erilaisia järjestelmiä kuin entiset urakka- ja palkkiopalkat, pohjimmiltaan kyse on jossain mielessä samasta ilmiöstä, eli palkan sitomisesta ainakin osittain vaihtelevaan tuotokseen puhtaan ajan yli kiinteän aikapalkan sijasta.

Se, mitä "tulospalkkaukseksi" kutsutaan, voi saada hyvinkin moninaisia

muotoja. Itse asiassa uudet tulospalkkausjärjestelmät sisältävät EK:n vuonna 2005 toteutetun palkkajärjestelmätiedustelun (EK 2006) mukaan hyvinkin laajan skaalan eri tavalla erisuuruisten yksiköiden tuotokseen sidottuja palkanosia. Uudemmassa tiedustelussa on samantapaisia tuloksia (Kauhanen ja Napari 2009). Toimihenkilöillä ja työntekijöillä mittarit ovat hieman erilaisia (sen lisäksi, että työntekijöillä käytetään peruspalkkausmuotona myös urakkapalkkoja), mikä on sopusoinnussa sen kanssa, että eri henkilöstöryhmien tuotokset vaativat erilaista mittauksetapaa oikeiden kannustimien luomiseksi.

Kuten edeltä käy ilmi, tutkimuksessa ja keskustelussa on aikaisemmin pitkälti korostettu tulospalkkauksen vaikutusta tuottavuuteen. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet tulospalkkauksen vaikutus sellaisiin asioihin kuten sukupuolten palkkaeroon ja palkkojen hajontaan yritysten sisällä tai koko taloudessa, vaik-



ka aiemmin mainitussa kirjallisuudessa on sellaisistakin keskusteltu. Palkansaajien tutkimuslaitos osallistuu parhaillaan kahteen tutkimusprojektiin, jotka osaltaan pyrkivät selvittämään näitä näkökohtia.

Suomen kaltaisilla segregoituneilla työmarkkinoilla on varsin todennäköistä, että kun tulospalkkausta sovelletaan enemmän joillakin toimialoilla tai tietyn tyyppisissä tehtävissä ja sen tuotavuushyödyt vaihtelevat, se kohdistuu eri tavalla myös naisiin ja miehiin. Tulospalkkauksella voi siis hyvinkin olla vaikutuksia naisten ja miesten palkkaeroihin. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoima ja Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama meneillään oleva laaja hanke tarkastelee uusien palkkausjärjestelmien, mm. tulospalkkauksen, vaikutusta samapalkkaisuuteen ja tasa-arvoon.

Erityisesti toimihenkilöiden palkkaerot ovat kasvaneet 2000-luvun alkupuolella (Asplund ja Böckerman 2008). Erään tutkimuksen (Lemieux ym. 2009) mukaan Yhdysvaltojen palkkaerojen kasvua selittää osittain tulospalkkauksen lisääntyminen. Suomenkin osalta kokonaisansioiden, jotka sisältävät tulospalkat, erojen kasvu on ollut suurempaa kuin säännöllisten palkkojen. ”Reiluusnäkökulman” kannalta olisi tärkeää selvittää, onko kokonaisansioiden hajonta yritysten sisällä vastaavasti muuttunut, ja kuinka suuri osa kasvavasta palkkaerosta johtuu erilaisten ominaisuuksien muuttuvasta palkitsemisesta. Työsuojelurahaston rahoittama laaja PTn ja ETLAn yhteishanke valottaa muiden teemojen ohella näitä seikkoja.

Yhteenvedon voidaan sanoa, että tulospalkkauksen soveltamisella voidaan saavuttaa tuotavuushyötyjä, mutta tulospalkkauksen oikeanlainen muoto ei aina ole kovin ilmeinen ja sillä voi olla hyvin moninaisia seurauksia. Suomen osalta on vielä tutkittavaa sekä tulospalkkauksen seurauksissa palkkarakenteelle laajemmin että eri tulospalkkausmuotojen esiintyvyydessä ja vaikutuksissa eri sektoreilla. ■

KIRJALLISUUS

- Akerlof, G.A. & Yellen, J.L. (1990), The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, 105, 255–83.
- Asplund, R. & Böckerman, P. (2008), Palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelu, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 106.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto (2006), Tulospalkkaus yksityisellä sektorilla. EKn palkkausjärjestelmätiedustelu 2005.
- Holmström, B. (1982), Moral Hazard in Teams, *Bell Journal of Economics*, 13, 324–340.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009), How Do Incentive Plans Look Like? Finnish Evidence, julkaisematon käsikirjoitus.
- Muralidharan, K. & Sundararaman, V. (2009), Teacher Performance Pay: Experimental Evidence from India, NBER Working Paper 15323.
- Lemieux, T. & MacLeod, W.B. & Parent, D. (2009), Performance Pay and Wage Inequality, *Quarterly Journal of Economics*, 124, 1–49.
- Parent, D. (2001), Incentive Pay in the United States: Its Determinants and Its Effects. CIRANO Working Paper 2001s–04, CIRANO.
- Snellman, K. & Uusitalo, R. & Vartiainen, J. (2003), Tulospalkkaus ja teollisuuden muuttuva palkanmuodostus, Helsinki: Edita.
- Smith, A. (1976 [1776]), An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Volume 2, General Editors R.H. Campbell & A.S. Skinner, Textual Editor W.B. Todd, Indianapolis: Liberty Press.