

Henkilöstöä palkitaan yhä useammin **SUORITUKSEN JA TULOKSEN PERUSTEELLA**

■ Työntekijöitä palkitaan yhä useammin suorituksen ja tuloksen perusteella. Tämä käy ilmi työministeriön tilaamasta tutkimuksesta *Palkitsemisen tila ja muutokset Suomessa 2004 – yhteistoiminnallinen kehittäminen, yhteensopivuus ja toimivuus*. Teknillisen korkeakoulun Palkitsemisen tutkimusohjelman tekemässä tutkimuksessa on selvitetty, miten palkat määräytyvät ja millaisia täydentäviä palkitsemistapoja ja etuja on käytössä. Lisäksi on tarkasteltu, miten palkitsemistavat toimivat ja miten niitä kehitetään.

Lokakuun 2004 ja maaliskuun 2005 välisenä aikana kerätty tutkimusaineisto osoittaa, että työntekijän palkka määräytyy yleisimmin työntekijän tehtävänimikkeen perusteella. Lähes puolessa työpaikoista käytetään järjestelmiä, jotka perustuvat tehtävän vaativuuden arviointiin. Yhtä usein käytetään henkilön pätevyyden tai työsuorituksen arviointiin perustuvia järjestelmiä. Täydentäviä palkitsemistapoja, kuten tulospalkkausta, käytetään hieman yli kolmanneksessa työpaikoista. Joko tulos- tai suoritusperusteista palkitsemista käytetään noin kahdessa kolmesta työpaikasta. Henkilöstöeduista käytetään eniten ruokailu-, puhe- ja liikuntaetuja.

Palkitsemista on kehitetty aktiivisesti viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana. Käyttöön on otettu palkanosia, jotka perustuvat työn vaativuuteen, henkilön pätevyyteen tai työsuorituksen arviointiin. Jatkossa samoja palkan perusteita aiotaan kehittää ja ottaa käyttöön uusia tulospalkkiojärjestelmiä.

Palkitsemisen yhteistoiminnallista kehittämistä eli henkilöstöä

osallistavaa kehittämistä pidetään tärkeänä etenkin kunnissa. Myös valtion organisaatioissa henkilöstön edustajat ja ammattiliitot on otettu mukaan kehittämään palkitsemista. Julkisen sektorin työ- ja virkaehtosopimukset ovat keskeisiä palkitsemisen kehittämisessä. Yrityksissä puolestaan kehittämiseen vaikuttivat liiketoimintastrategia ja ylimmän johdon näkemys.

Palkitsemista pidetään toimivampana kuin ennen

Neljännes tutkimukseen osallistuneista arvioi oman työpaikkansa palkitsemisen hyvin toimivaksi. Arviot olivat parantuneet selvästi vuodesta 2001. Hyvät toimivuusarviot olivat selkeimmin yhteydessä siihen, että palkitsemisen tarkoitus oli mietitty työpaikalla hyvin ja työyhteisön toimintasuunnitelma ohjasi palkitsemista.

Henkilöstön edustajat arvioivat palkitsemisen kehittämistä, yhteensopivuutta ja toimivuutta selvästi työnantajan edustajia kriittisemmin.

Kehittämisen suunnitelmallisuus, parempi yhteensopivuus ja toimivuus ovat myös yhteydessä palkitsemisen myönteisempiin vaikutuksiin. Nämä tulokset tukevat oletuksia siitä, että palkitsemisen suunnitelmalliseen organisointiin ja henkilöstön mielipiteiden hyödyntämiseen kannattaa panostaa.

Näin palkitsemisella voidaan parhaiten saavuttaa toivottuja vaikutuksia. Tutkimukseen vastasi 231 yritystä, 131 kuntaa ja kuntayhtymää sekä 85 valtion työpaikkaa. Vastaavanlainen kysely tehtiin myös vuonna 2001. □

Lähde: www.mol.fi/julkaisut



Työlle on aikansa

AKAVA

**Kampanjan alueelliset
seminaarit marraskuussa:**

ke 23.11. klo 18.00–20.30
**Ramada Hotel Oulu, Kirkkokatu 3,
90100 OULU**

ti 29.11. klo 17.00–19.30
**Scandic Hotel Tampere, Hämeenkatu 1,
33100 TAMPERE**

to 8.12. klo 17.00–19.30
**Savonia ammattikorkeakoulu, Tekniikka Kuopio,
Opistotie 2, 70100 KUOPIO**

ma 12.12. klo 15.00–18.00
**Akavatalo, Itä-Pasila, HELSINKI
(Kellosilta, pääkirjaston viereinen talo)**

Seminaarien ohjelmat ja ilmoittautumiset netissä
www.akava.fi/tyoajat
Tervetuloa!