

บริหารค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ทำไม่จะทำให้ไม่ได้

<https://th.jobsdb.com/>

ค่าจ้าง หรือเงินเดือนเป็นสิ่งที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงาน บางคนได้มาก บางคนได้น้อย ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคน เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานแต่ละคนได้เงินเดือนไม่เท่ากัน แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่า พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าการบริหารค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น บางคนคิดว่าตัวเองและเพื่อนร่วมงานทำงานที่มีลักษณะคล้ายกัน แล้วทำไมจึงได้เงินน้อยกว่า

ปัญหาเรื่องค่าจ้าง ค่าแรงได้กลายเป็นประเด็นที่มักจะถูกถกเถียงกันในกลุ่มพนักงาน แม้ว่าไม่ได้พูดคุยกันโดยตรง แต่ในแง่ของความรู้สึกแล้ว เขาคิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม เจ้านายเลือกที่รักมักที่ชัง บางคนทำงานน้อยกว่าแต่ได้เงินเดือนเยอะกว่า ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ไม่ได้เป็นเช่นนั้น องค์กรจะมีมาตรการใดบ้างที่จะทำให้พนักงานเข้าใจว่าค่าจ้างที่เขาได้รับนั้น ได้รับการบริหาร และคิดคำนวณอย่างเป็นธรรม โปร่งใสอย่างแท้จริง

การสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างและพนักงาน จะช่วยให้พนักงานไม่เกิดความเข้าใจผิด และมองเจ้านายในทางที่ไม่ดี เนื่องจากปัญหาค่าจ้างเป็นเรื่องที่ถูกพูดถึงเป็นอย่างมากเรื่องหนึ่ง พนักงานบางส่วนจะรู้สึกว่าค่าจ้างที่เขาได้รับนั้นมันไม่สมน้ำสมเนื้อ ซึ่งเขาควรจะได้มากกว่านี้ แนวทางต่อไปนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารค่าจ้างได้อย่างเป็นธรรมมากขึ้น และพนักงานเองก็จะไม่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม มาดูกันว่าแนวทางดังกล่าวนี้ มีอะไรบ้าง

ค่าแรงกลางในตลาดแรงงาน

ก่อนที่จะกำหนดค่าแรงขึ้นได้ ต้องสำรวจว่าค่าแรงในตลาดแรงงานในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง มีฐานเงินเดือนอยู่ที่เท่าไร และสามารถปรับขึ้นค่าแรงได้มากน้อยเท่าไร หากค่าแรงในตลาดแรงงาน มีการปรับตัวสูงขึ้น องค์กรก็ควรให้กำลังใจพนักงานด้วยการปรับค่าแรงขึ้นบ้าง การปรับเงินเดือนให้พนักงานในบางโอกาส จะทำให้พนักงานไม่รู้สึกท้อแท้ และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ประสบการณ์การทำงาน

บางครั้งความรู้ความสามารถ กับประสบการณ์ในการทำงานก็ไม่สามารถนำมาทดแทนกันได้ บางคนกล่าวว่า หากมีความสามารถในการทำงานมาก ประสบการณ์ในการทำงานก็อาจจะไม่สำคัญ แต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่สามารถนำมาใช้แทนกันได้กับทุกกรณี องค์กรต้องให้ความเชื่อมั่นว่า คนที่ทำงานมานานกว่า สามารถทำงานที่มีคุณภาพได้มากกว่า และมีวุฒิภาวะที่ดีกว่าคนที่เพิ่งทำงาน ดังนั้นคนที่มีความสามารถในการทำงานมาก ย่อมได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนได้เร็วกว่า เมื่อองค์กรสร้างบรรทัดฐานนี้ขึ้นมา ต้องทำงานอย่างน้อย 2-3 ปี แล้วจะได้รับการปรับค่าจ้าง พนักงานก็จะเกิดความมั่นใจว่าเขาจะได้รับการปรับเงินเดือน โดยไม่ต้องเฝ้ารอนานไม่มีกำหนด

งบประมาณขององค์กร

แม้ว่าอยากจะปรับเงินเดือนให้กับพนักงานมากเพียงใดก็ตาม แต่องค์กรก็ต้องหันมาดู งบประมาณขององค์กรด้วย เพราะหากการเงินไม่อำนวย เราก็ไม่สามารถปรับค่าจ้างได้อย่างที่เราต้องการ เพราะอาจกระทบกับการบริหาร งบประมาณด้านอื่นขององค์กร อาจทำให้การเงินขาดเสถียรภาพได้ แต่ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถปรับค่าจ้างได้ในทันที องค์กรก็ควรสร้างความมั่นใจให้พนักงานด้วยวิธีอื่น เช่น ให้โบนัสเพิ่มขึ้นเมื่อผลประกอบการดีขึ้น หรือเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ เท่าที่ทำได้

ความสามารถพิเศษ

การที่พนักงานจะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนหรือไม่ขึ้น ความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่มากพอที่จะได้รับการปรับค่าจ้างให้เร็วขึ้น หากพนักงานมี Skill การทำงานอย่างอื่นร่วมด้วย องค์กรควรนำมาพิจารณา ร่วมกับการตัดสินใจ เช่น การศึกษาที่สูงกว่าคนอื่น ในขณะที่คนอื่นจบเพียงปริญญาตรี แต่คนที่จบปริญญาโทก็ควร ได้รับการพิจารณาเร็วกว่าคนอื่น และความสามารถทางภาษาก็มีส่วนสำคัญ เช่น หากมีพนักงานคนใดสามารถพูด ภาษาญี่ปุ่นได้ และตรงกับความต้องการของบริษัท พนักงานคนนั้นก็ควรได้รับการปรับค่าจ้าง นอกจากจะสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วย

ปัญหาการปรับค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีไหน เพื่อ ช่วยแก้ปัญหาคือความเข้าใจผิดในกลุ่มพนักงาน และสร้างบรรทัดฐานที่ทุกคนสามารถเชื่อมั่นได้ แต่ควรเป็นวิธีการที่ทุกคนสามารถยอมรับได้ โดยได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน