

چرا حقوق کارمند با تورم جلو نمی‌رود؟

شکاف بین درآمد و هزینه‌های زندگی

یکی از واقعیت‌های مهم بازار کار این است که افزایش حقوق همیشه به معنای افزایش واقعی درآمد نیست. ممکن است حقوق یک کارمند نسبت به سال قبل بیشتر شده باشد، اما اگر هزینه‌های زندگی سریع‌تر رشد کرده باشند، قدرت خرید او در عمل کاهش پیدا می‌کند.

این مسئله فقط از سمت کارمند قابل بررسی نیست. کارفرما نیز با افزایش هزینه‌هایی مثل اجاره، مواد اولیه، خدمات، مالیات و هزینه‌های جاری مواجه است و لزوماً درآمد یا سود کسب‌وکار به همان نسبت رشد نمی‌کند. به همین دلیل، ممکن است هم کارمند احساس فشار اقتصادی داشته باشد و هم کارفرما امکان افزایش شدید حقوق را نداشته باشد.

نکته اصلی این است که حقوق باید فقط به صورت یک عدد ثابت دیده نشود. سازمان‌ها می‌توانند مدل جبران خدمات را هوشمندتر کنند؛ برای مثال بخشی از دریافتی کارکنان به عملکرد فرد، عملکرد تیم یا نتایج واقعی کسب‌وکار وابسته باشد. البته این مدل زمانی مؤثر است که معیارها شفاف، قابل اندازه‌گیری و از قبل مشخص باشند.

از طرف دیگر، رشد پایدار درآمد کارکنان باید تا حدی با رشد ارزش‌آفرینی همراه باشد. افزایش مهارت، مسئولیت بیشتر، کاهش هزینه، بهبود کیفیت یا افزایش فروش می‌تواند زمینه منطقی‌تری برای رشد حقوق ایجاد کند.

در این میان، شفافیت نقش مهمی دارد. وقتی کارمند نداند افزایش حقوق بر چه اساسی تعیین شده و کارفرما هم شرایط اقتصادی کسب‌وکار را توضیح ندهد، دو طرف معمولاً تصور می‌کنند طرف مقابل وضعیت بهتری دارد. گفت‌وگوی شفاف درباره شرایط، انتظارات و محدودیت‌ها می‌تواند بخش زیادی از این سوءتفاهم را کاهش دهد.

جمع‌بندی

راحت این مسئله نه این است که کارمند صرفاً با شرایط کنار بیاید، نه اینکه کارفرما بدون توجه به توان اقتصادی شرکت هر میزان افزایش حقوقی را بپذیرد.

راحت پایدار جایی است که حقوق منصفانه، بازبینی منظم دریافتی، بهره‌وری بالاتر، پرداخت متغیر شفاف و رشد واقعی کسب‌وکار در کنار هم قرار بگیرند.

اگر هزینه‌های زندگی تغییر می‌کنند، ارزش واقعی یک قرارداد کاری هم تغییر می‌کند. مدیریت حرفه‌ای این تغییر را قبل از تبدیل شدن به نارضایتی و استعفا می‌بیند.