

چرا برای استخدام نیروی جدید نباید حقوق قبلی وی را ملاک قرار داد؟ - دیجیاتو

پیام ادیب | شنبه، ۲۵ اردیبهشت ۱۳۹۵

علیرغم قوانینی که برای پرداخت حقوق برابر به زنان و مردان در آمریکا وجود دارد، بر اساس آمار زنان این کشور هنوز به ازای هر ۱ دلار درآمد مردان، تنها ۷۹ سنت درآمد دارند. این موضوع نه تنها در آمریکا بلکه در بسیاری از کشورهای جهان از جمله کشور ما نیز صادق است. اما چرا؟ نظریه های مختلفی در این باره وجود دارند، از بی میلی زنان به مذاکره ی سرسختانه بر سر حقوق گرفته تا تبعیض تمام عیار جنسیتی، که البته متأسفانه مورد اول بر اساس شواهد به دلیل آن است که زنان به خاطر چانه زنی بر سر حقوق بیشتر مورد عتاب رئیس خود قرار می گیرند. اما لازلو باک، مدیر نیروی انسانی گوگل فکر می کند حداقل یک عامل دیگر ممکن است در تداوم این مشکل نقش داشته باشد و آن نحوه ی تعیین حقوق برای استخدام های تازه توسط بسیاری از شرکت هاست.

باک در مقاله ای در واشنگتن پست، اینطور بحث می کند که سؤال رایج «در حال حاضر یا شغل قبلی خود چقدر حقوق می گیرید؟» که اغلب از متقاضیان استخدام پرسیده می شود، نه تنها راه نادرستی برای تعیین حقوق به حساب می آید، بلکه بخش بزرگی از مشکل تفاوت حقوق زنان و مردان را تشکیل می دهد.

اما چرا پرسیدن این سؤال درست نیست؟ چون به گفته ی باک، به نوعی سوگیری شناختی تحت عنوان [لنگر انداختن](#) منجر می شود. بر اساس پژوهش های متعدد، انسان ها تمایل دارند روی اولین عددی که می شنوند ثابت بمانند، حتی اگر این عدد برای موقعیت مورد نظر مناسب نباشد. به طور خلاصه، ما به این راحتی ها نمی توانیم اولین پیشنهادی که می شنویم را از ذهنمان بیرون کنیم.

باک اصرار دارد پرسش در مورد «حقوق فعلی» برای شروع مذاکره بر سر حقوق عدد مناسبی نیست. پرسیدن این مقدار نه تنها برای تعیین حقوق مناسب شیوه ای غیر بهینه محسوب می شود، بلکه وقتی متقاضی استخدام زن باشد، به تبعیض های قبلی اعمال شده در حق او ادامه می دهد.

پس چه باید کرد؟

باک توصیه می کند دیگر شرکت ها نیز به جای شیوه ی قدیمی و تاریخ گذشته ی پرسش در مورد حقوق قبلی، از شیوه ی گوگل پیروی کنند و برای فرصت های شغلی مشخص، حقوق مشخصی نیز

در نظر بگیرند؛ فارغ از آنکه کاندیدای این فرصت شغلی زن باشد یا مرد و در شرکت قبلی اش چقدر حقوق می گرفته است.

باک می گوید: «در گوگل، متخصصین جذب نیرو تنها با اهداف آماری حقوق قبلی متقاضیان را می پرسند، اما نه آنها و نه مدیرانی که قرار است استخدام را انجام دهند تصمیمی در مورد میزان حقوق نمی گیرند. در عوض، حقوق یک موقعیت شغلی توسط تیم عملیات انسانی ما انجام می شود که بی طرفی و عادلانه بودن آن را تضمین می کند. ما حقوق هدف خود را بر اساس نظرسنجی در صنعت مورد نظر تعیین می کنیم، اما خیلی ساده می توان از متوسط حقوقی که نیروهایتان دریافت می کنند نیز به عدد مناسبی رسید».

اما وقتی متقاضی استخدام، فارغ از جنسیتش، در شغل قبلی خود حقوق بسیار کمتری می گرفته است چه اتفاقی می افتد؟ بدیهی است حقوق وی افزایش قابل توجهی پیدا می کند؛ به همین سادگی. باک می گوید: «هرچه حقوق فرد مورد نظر در شغل قبلی اش کمتر از حقوق هدفی که ما تعیین کرده ایم باشد، صرفاً افزایش حقوق او بیشتر خواهد بود».

این موضوع نه تنها عادلانه، بلکه راه ساده ای است برای آنکه سهم کوچک خود را در برقراری عدالت پیرامون این موضوع ادا کرده باشید. باک در این باره می نویسد: «شما با تعیین حقوق برای یک موقعیت شغلی به جای فردی که قرار است آن را پر کند، کار خود را با یک لوح نانوشته آغاز می کنید و احتمال بروز هر گونه سوگیری را به حداقل می رسانید. به بیان دیگر، با این کار به نوبه ی خود تبعیض های مختلفی که برای پرداخت حقوق در جامعه وجود دارد را برطرف کرده اید». این پیشنهاد ساده ی باک هم برای کسب و کار خوب است و هم برای جامعه.

آیا شما هم در استخدام های خود از متقاضیان حقوق فعلی شان را می پرسید؟ آیا فکر نمی کنید باید این کار را متوقف کنید؟

[دیجیاتو](#)