

วันที่: 24 มีนาคม 2557

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ Newswit

<http://www.newswit.com/gen/2014-03-24/07coc9dd43fb4744485d237614c84852/>

PwC คาดผู้หญิง Gen Y บุกตลาดแรงงานโลกปี 63 แนะไทยปั้นผู้หญิงขึ้นแท่นบริหาร เกรงสมองไหลหลังเปิด AEC



PwC (ประเทศไทย) เผยผลการศึกษาคาดผู้หญิงเงินวัย (Female Gen Y) หรือมิลเลนเนียล (Millennials) จะมีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี 2563 และอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้า 1 ส่วนทางกับจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงที่อยู่ในภาวะขาดแคลน ภาคธุรกิจไทยต้องปรับกลยุทธ์-เปิดโอกาสให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีโอกาสนั่งเป็นบอร์ดบริหาร-ผู้นำองค์กรทัดเทียมผู้ชาย

นางสาววิไลพรทวิลาภพันทอง หัวหน้าสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting (ประเทศไทย) กล่าวถึงผลสำรวจ Next generation diversity – Developing tomorrow's female leaders ว่าสัดส่วนของผู้หญิงทำงานยุค Gen Y หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2538 มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า แต่จำนวนผู้นำหญิงในองค์กรกลับกำลังประสบภาวะขาดแคลน เห็นได้จากมีซีอีโอของบริษัทฟอร์จูน 500 (Fortune 500) เพียง 4.6% เท่านั้นที่เป็นผู้หญิง 2 สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ภาคธุรกิจทั่วโลก รวมทั้งไทยต้องหันมาให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ในการปรับกลยุทธ์องค์กร เพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาคนกลุ่มนี้ให้สามารถขึ้นแท่นบริหารงาน ได้ทัดเทียมเพศชาย ซึ่งถือเป็นความท้าทายขององค์กรทั่วโลกในปัจจุบัน

ผลสำรวจ PwC ซึ่งถูกจัดทำขึ้นผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากผู้หญิงเงินวัย หรือมิลเลนเนียลกว่า 40,000 รายใน 18 ประเทศชั้นนำ ระบุว่า ผู้หญิงเงินวัยได้เข้ามามีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและขับเคลื่อนองค์กร โดยมีสาเหตุหลักมาจากอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น (Global female labour force participation) ในขณะที่สัดส่วนเพศชายลดลง 3 และคาดว่าผู้หญิงอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า

“ประเด็นเรื่องของ Gender diversity หรือความหลากหลายทางเพศ ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนขององค์กรยุคใหม่ ฟังดูอาจจะเป็นเรื่องผิวเผิน แต่เรามองว่า ถึงเวลาแล้วที่ผู้นำทั้งหลายต้องหันมาดูยุทธศาสตร์ในการบริหารคนในองค์กรของตัวเอง ว่าตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในทุกรุ่น รวมทั้งผู้หญิงเงินวัยหรือไม่” นางสาววิไลพรกล่าว

“ผลสำรวจบอกเราว่า ไม่เพียงแต่ผู้หญิงเงินวัยจะมีสัดส่วนการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเปรียบเทียบกับเพศตรงข้ามเท่านั้น แต่คนกลุ่มนี้กำลังทะลักเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าคนรุ่น Baby Boomer ที่เตรียมจะเกษียณหรือรุ่นอื่น ๆ แต่ในทางตรงกันข้ามสิ่งที่เกิดขึ้นคือ ทำไมสัดส่วนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Woman at the Top) ยังคงมีน้อยมาก” นางสาววิไลพรกล่าว

ตามรายงานของธนาคารโลก 2012 World Development Report on Gender Equality and Development ระบุว่าผู้หญิงจำนวนถึง 552 ล้านคน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานโลกระหว่างปี พ.ศ. 2523-2513 ในขณะที่จำนวนการสมัครเข้ารับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของผู้หญิงก็มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงกว่านักศึกษาชายเกือบสองเท่าในช่วงที่ผ่านมา

นางสาววิไลพร กล่าวเสริมว่า นอกจากนี้ยังมีผู้หญิงที่กำลังศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอยู่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก มากกว่าผู้ชาย รวมทั้งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในจำนวนที่มากกว่า และมีสัดส่วนเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทที่สูงกว่าที่ 56% เปรียบเทียบกับเพศชายที่ 44%

“สำหรับ PwC เองเรามีผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วน 50% ของพนักงานทั้งหมด และภายในปี 2559 เราคาดว่า 80% ของพนักงานทั้งหมดจะเป็นผู้หญิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเทรนด์ทั่วโลก ในแต่ละปีเรารับเด็กเงินวัยกว่า 20,000 คน โดยครึ่งหนึ่งในนั้นเป็นผู้หญิง” นางสาววิไลพรกล่าว

ความท้าทายของผู้หญิงทำงานยุคเงินววย

นางสาววิไลพรกล่าวว่า ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิง-ชายในที่ทำงาน (Gender Equality at a Workplace) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนผู้นำหญิงในองค์กร โดยผลสำรวจพบว่า ในขณะที่นายจ้างมีการหยิบยกประเด็นเรื่องความหลากหลายทางเพศมาพูดถึงในที่ทำงาน พนักงานหญิงที่เป็นเงินววยกว่าครึ่ง หรือ 55% ยังคงเชื่อว่าตัวเองไม่ได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกับเพศชายอย่างแท้จริง

ผู้หญิงทำงานเงินววยเกือบ 1 ใน 3 หรือ 29% เชื่อว่า นายจ้างยังคงมีอคติต่อเพศหญิงในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลามีการพิจารณาเลื่อนขั้น-เลื่อนตำแหน่ง ผลจากการสำรวจพบว่า นายจ้างในประเทศสเปน (40%), เยอรมนี (39%) และรัสเซีย (35%) มีแนวโน้มที่จะมีอคติต่อเพศหญิงมากที่สุด ในขณะที่ จีน (6%) และบราซิล (5%) มีคติน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ แบนด์ และชื่อเสียงขององค์กร อุตสาหกรรม หรือนายจ้าง ยังถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้หญิงเงินววย โดย 58% กล่าวว่าเลือกที่จะไม่ทำงานใน Sector หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงในที่ไมเอื้ออำนวยต่อการเติบโตในหน้าที่การงานของผู้หญิง โดยผลจากการสำรวจพบว่า กลุ่มให้บริการทางการเงิน (Financial Services) และพลังงานและปิโตรเคมี (Oil & Gas) มีแนวโน้มที่ผู้หญิงเงินววยจะหลีกเลี่ยงทำงานด้วยมากที่สุด เนื่องจากความเข้าใจที่ว่าป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายครองสัดส่วนมากกว่า (Male-dominated) ทำให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า รวมทั้ง การเดินทางที่มากเกินไป หรือการย้ายไปประจำหรือทำงานในสถานที่ห่างไกล หรือเป็นพื้นที่เสี่ยง เป็นต้น

“ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารในบางอุตสาหกรรม ต้องทำงานกันหนักมากขึ้นในการที่จะพยายามสื่อสารเพื่อขจัดแจ้ง หรือมุมมองในเชิงบวกของบริษัทหรืออุตสาหกรรมของตนอยู่ให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือนโดยเฉลี่ยของ Sector นั้นๆอาจจะสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น หรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างความแตกต่างอย่างแท้จริง ฯลฯ”

“ด้วยความเข้าใจที่ว่า “It’s still a man’s world” หรือ ผู้ชายยังครองโลก ยังมีอยู่ในหมู่ผู้หญิงทำงานส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการฯจำเป็นต้องทำให้ได้มากกว่าพูด ในการที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศและมีกระบวนการคัดเลือกและพัฒนา รวมทั้งรักษาคคนที่เป็นทาเลนต์กลุ่มนี้ให้ได้อย่างแท้จริง” นางสาววิไลพรกล่าว

ผลสำรวจยังระบุว่า พนักงานหญิงในกลุ่มเงินววยยังให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนอื่นๆ โดย 97% กล่าวว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงาน หรือทำงานจากที่บ้าน และมีเวลาให้กับตัวเองอย่างเหมาะสมนอกเวลางาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

ปัจจัยสำคัญอื่นๆที่พนักงานหญิงในกลุ่มเงินววยคำนึงถึง ได้แก่ การได้รับฝึกแบ็คแบบตัวต่อตัวและสม่ำเสมอจากนายจ้าง โดย 51% ต้องการได้รับที่ฝึกแบ็คที่สร้างสรรค์ สามารถนำจุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการพูดคุยกันแบบเห็นหน้า ไม่ผ่านทางอีเมลล์ ถึงแม้ว่าตนจะอยู่ในโลกดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารก็ตาม นอกจากนี้ ผู้หญิงเงินววยเกือบ 70% มองหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศ แม้ในปัจจุบันสัดส่วนผู้หญิงที่ถูกส่งไปเป็นพนักงานประจำอยู่ในต่างประเทศ (International assignee) จะมีอยู่เพียง 20% เท่านั้น

นอร์เวย์ แชมป์ ดัชนีผู้หญิงในการทำงาน (PwC's Women in Work Index)

นอร์เวย์, เดนมาร์ก และสวีเดนได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในดัชนีผู้หญิงในการทำงานสามอันดับแรกในปีนี้ โดยมีสาเหตุมาจาก อัตราการว่างงานเพศหญิง (Female unemployment rate) และช่องว่างค่าตอบแทนเทียบเพศชาย (Gender pay gap) ที่อยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่เกาหลีใต้และญี่ปุ่นเป็นประเทศในเอเชียที่ถูกจัดอันดับแต่อยู่ในอันดับท้ายๆ

ทั้งนี้ PwC ได้จัดทำดัชนีโดยจัดอันดับประเทศในกลุ่มองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) 27 ประเทศ โดยใช้เกณฑ์สำคัญ 5 ประการเป็นตัวชี้วัด ประกอบด้วยความเสมอภาคด้านรายได้ (25%); อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิง (25%); ช่องว่างระหว่างอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงและเพศชาย (20%); อัตราการว่างงานของเพศหญิง (20%) และสัดส่วนของพนักงานเพศหญิงที่ทำงานเต็มเวลา (10%)

“แม้ว่าไทยจะไม่ได้ถูกจัดอันดับอยู่ในดัชนีนี้ แต่ที่ผ่านมา เราเห็นความพยายามของทั้งภาครัฐและเอกชนในอันที่จะลดช่องว่างระหว่างเพศ รวมทั้งผลักดันให้ผู้หญิงรุ่นใหม่ได้มีบทบาทในสังคม เข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมทั้งบริหารธุรกิจองค์กรมากขึ้น ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี” นางสาววิไลพรกล่าว

“ในส่วนของภาคธุรกิจ สิ่งที่เราทำได้โดยไม่ต้องรอให้เออีซีมาถึง คือการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารคนให้เหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างลิ้มว่า ประเด็นเรื่องของคน จะเข้ามามีบทบาทสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเปิดเออีซี ที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น หากผู้บริหารไม่สามารถตอบโจทย์เหล่านี้ได้ ความเสี่ยงเรื่องของสงครามแย่งชิงคนเก่ง (Talent war) และสมองไหลจะกลายเป็นปัญหาคุกคามเกินกว่าการแก้ไขได้”

ดัชนีผู้หญิงในการทำงาน (PwC Women in Work Index)

	2000		2007		2011		2012	
	Index	Rank	Index	Rank	Index	Rank	Index	Rank
Norway	76.3	1	79.2	1	81.4	1	82.9	1
Denmark	74.0	3	78.4	2	75.7	2	76.3	2
Sweden	74.5	2	73.7	3	74.3	3	73.8	3
New Zealand	63.0	6	70.4	4	69.8	4	70.4	4
Finland	63.3	5	68.2	5	68.5	5	69.8	5
Canada	55.7	8	64.8	6	65.8	6	66.2	6
Switzerland	53.6	9	60.4	12	63.3	7	64.4	7
Germany	47.4	18	55.6	15	62.3	9	63.0	8
Australia	50.9	13	60.5	11	62.5	8	62.9	9
Belgium	46.7	19	56.0	14	61.5	11	62.6	10
Austria	48.1	17	54.7	19	60.3	13	61.6	11
Netherlands	48.5	15	55.4	16	57.6	17	60.8	12
France	51.7	12	60.6	10	61.0	12	60.4	13
Portugal	65.0	4	61.6	8	62.0	10	58.8	14
Poland	48.1	16	57.3	13	59.1	15	58.6	15
United States	59.5	7	61.0	9	58.5	16	58.3	16
Ireland	40.1	22	51.0	22	52.4	22	58.0	17
United Kingdom	49.1	14	55.3	17	56.4	19	57.7	18
Israel	45.9	20	51.4	21	56.6	18	57.7	19
Czech Republic	51.9	11	54.8	18	55.2	20	56.7	20
Hungary	53.1	10	62.5	7	59.5	14	56.6	21
Slovak Republic	44.8	21	49.6	23	50.3	23	49.3	22
Spain	26.3	26	52.5	20	53.1	21	47.8	23
Japan	27.9	25	35.5	26	39.5	25	42.1	24
Italy	31.8	23	43.9	24	41.4	24	41.5	25
Greece	28.9	24	41.2	25	37.4	26	33.9	26
Korea	23.9	27	30.2	27	28.1	27	30.5	27
OECD average	50.0		57.3		58.3		58.6	