



24 มีนาคม 2557

แหล่งที่มา: เว็บไซต์ Thanonline

http://www.thannews.th.com/index.php?option=com_content&view=article&id=224006:-pwc--gen-y--63&catid=176:2009-06-25-09-26-02&Itemid=524

PwC คาดผู้หญิง Gen Y บุคลากรแรงงานโลกปี 63

บริษัท PwC ประเทศไทย (ไพรซ์วอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส) หนึ่งในเครือข่ายบริษัทผู้ให้บริการด้านการตรวจสอบบัญชี บริการให้คำปรึกษาด้านภาษี และบริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจรายใหญ่ของโลก เผยผลการศึกษา Next Generation Diversity: Developing tomorrow's female leaders

ผู้หญิงเจนวาย (Female Gen Y) หรือ ผู้หญิงมิลเลนเนียล (Female Millennials) จะมีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี 2563 และอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้า ส่วนทางกับจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงที่อยู่ในภาวะขาดแคลน ภาคธุรกิจไทยต้องปรับกลยุทธ์-เปิดโอกาสให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีโอกาสนั่งเป็นบอร์ดบริหาร-ผู้นำองค์กรทัดเทียมผู้ชาย นอกจากนี้ต้องปรับรูปแบบการทำงานแบบเก่า, ลดอคติทางเพศ, สนับสนุนโอกาสในการทำงานดปท. เพื่อดึงดูดทalentและสร้าง 'ผู้หญิงแถวหน้า' ให้อยู่กับองค์กร ไม่ให้สมองไหลออกไปเมืองนอกหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

ผลจากการศึกษาที่น่าสนใจ ได้แก่

ผู้หญิงเจนวาย (Female Gen Y) หรือ มิลเลนเนียล (Millennials) ที่เกิดระหว่างปี 2523 – 2538 จะมีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี 2563

ผลการศึกษาระบุว่า ผู้หญิงเจนวายได้เข้ามามีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและขับเคลื่อนองค์กร โดยมีสาเหตุหลักมาจากอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น (Global female labour force participation) ในขณะที่สัดส่วนเพศชายลดลง และคาดว่าผู้หญิงอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า

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

ผู้หญิงทำงานเงินวอยเกือบ 1 ใน 3 หรือ 29% เชื่อว่า นายจ้างยังคงมีอคติต่อเพศหญิงในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้น-เลื่อนตำแหน่ง ผลจากการสำรวจพบว่า นายจ้างในประเทศสเปน (40%), เยอรมนี (39%) และรัสเซีย (35%) มีแนวโน้มที่จะมีอคติต่อเพศหญิงมากที่สุด ในขณะที่ จีน (6%) และ บราซิล (5%) มีอคติน้อยที่สุด

58% ของผู้หญิงเงินวอยที่ทำการสำรวจ เลือกที่จะไม่ทำงานใน Sector หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงในที่ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตในหน้าที่การงานของผู้หญิง โดยผลจากการสำรวจพบว่า กลุ่มให้บริการทางการเงิน (Financial Services) และพลังงานและปิโตรเคมี (Oil & Gas) มีแนวโน้มที่ผู้หญิงเงินวอยจะหลีกเลี่ยงทำงานด้วยมากที่สุด

ผู้หญิงเงินวอยถึง 97% ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนอื่นๆ โดยกล่าวว่าความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงาน หรือทำงานจากที่บ้าน และใช้เวลาให้กับตัวเองอย่างเหมาะสมนอกเวลางาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

พนักงานหญิงในกลุ่มเงินวอยถึง 51% ต้องการได้รับฟีดแบ็คในการทำงาน ‘แบบตัวต่อตัว’ จากนายจ้าง เพื่อนำจุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ ผู้หญิงเงินวอยเกือบ 70% มองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ

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

ประเด็นเรื่องของคน จะเข้ามามีบทบาทสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเปิดเออีซี ที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น หากผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ ความเสี่ยงเรื่องของสงครามทาเลนต์ (Talent war) และสมองไหล (Brain drain) จะกลายเป็นปัญหาคุกคามเกินกว่าการแก้ไขได้