



PwC เผยเทรนด์ผู้หญิงเงินวัยมาแรง คาดอีก 10 ปี บุคลากรแรงงานเกือบ 1,000 ล้านคน

25 มีนาคม 2014

บริษัท PwC (ประเทศไทย) เผยผลการศึกษาคาดผู้หญิงเงินวัย (Female Gen Y) หรือ มิลเลนเนียล (Millennials) จะมีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี พ.ศ. 2563 และอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้า ส่วนทางกับจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงที่อยู่ในภาวะขาดแคลน

นางสาววิไลพร ทวีลาภพันทอง หัวหน้าสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting (ประเทศไทย) กล่าวถึงผลสำรวจ "Next generation diversity—Developing tomorrow's female leaders" ว่า สัดส่วนของผู้หญิงทำงานยุค Gen Y หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2538 มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า แต่จำนวนผู้นำหญิงในองค์กรกลับกำลังประสบภาวะขาดแคลน

โดยเห็นได้จากมีซีอีโอของบริษัทฟอร์จูน 500 (Fortune 500) เพียง 4.6% เท่านั้นที่เป็นผู้หญิงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ภาคธุรกิจทั่วโลก รวมทั้งไทยต้องหันมาให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ในการปรับกลยุทธ์องค์กรเพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาคนกลุ่มนี้ให้สามารถขึ้นแท่นบริหารงานได้ทัดเทียมเพศชาย ซึ่งถือเป็นความท้าทายขององค์กรทั่วโลกในปัจจุบัน

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

"ประเด็นเรื่องของ Gender diversity หรือความหลากหลายทางเพศ ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนขององค์กรยุคใหม่ ฟังดูอาจจะเป็นเรื่องผิวเผิน แต่เรามองว่า ถึงเวลาแล้วที่ผู้นำทั้งหลายต้องหันมาดูยุทธศาสตร์ในการบริหารคนในองค์กรของตัวเอง ว่าตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในทุกกลุ่ม รวมทั้งผู้หญิงเงินวัยหรือไม่" นางสาว วิไลพร กล่าว

ผลการสำรวจบอกเราว่า ไม่เพียงแต่ผู้หญิงเงินวัยจะมีสัดส่วนการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเปรียบเทียบกับเพศตรงข้ามเท่านั้น แต่คนกลุ่มนี้กำลังทะลักเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าคนรุ่น Baby Boomer ที่เตรียมจะเกษียณหรือรุ่นอื่นๆ แต่ในทางตรงกันข้ามสิ่งที่เกิดขึ้นคือ ทำให้มีสัดส่วนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Woman at the Top) ยังคงมีน้อยมาก

นางสาววิไลพรกล่าวว่าตามรายงานของธนาคารโลก 2012 World Development Report on Gender Equality and Development ระบุว่าผู้หญิงจำนวนถึง 552 ล้านคน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานโลกระหว่างปี พ.ศ. 2523-2553 ในขณะที่จำนวนการสมัครเข้ารับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของผู้หญิงก็มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงกว่านักศึกษาชายเกือบสองเท่าในช่วงที่ผ่านมา

นอกจากนี้ยังมีผู้หญิงที่กำลังศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอยู่ในประเทศต่างๆ ในโลกมากกว่าผู้ชาย รวมทั้งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในจำนวนที่มากกว่า และมีสัดส่วนเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทที่สูงกว่าที่ 56% เปรียบเทียบกับเพศชายที่ 44

"สำหรับ PwC เองเรามีผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วน 50% ของพนักงานทั้งหมด และภายในปี 2559 เราคาดว่า 80% ของพนักงานทั้งหมดจะเป็นเงินรายได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเทรนด์ทั่วโลก ในแต่ละปีเราได้รับเด็กเงินรายได้กว่า 20,000 คน โดยครึ่งหนึ่งในนั้นเป็นผู้หญิง" นางสาววิไลพรกล่าว

ความท้าทายของผู้หญิงทำงานยุคเงินรายได้



นางสาววิไลพร ตรีลาภพันทอง หัวหน้าสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting (ประเทศไทย)

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

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

นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ แบนด์ และชื่อเสียงขององค์กร อุตสาหกรรม หรือนายจ้าง ยังถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้หญิงเงินรายได้ โดย 58% กล่าวว่า เลือกที่จะไม่ทำงานในเซกเตอร์หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตในหน้าที่การงานของผู้หญิง

โดยผลจากการสำรวจพบว่า กลุ่มให้บริการทางการเงิน (Financial Services) และ พลังงานและปิโตรเคมี (Oil & Gas) มีแนวโน้มที่ผู้หญิงเงินรายได้จะหลีกเลี่ยงทำงานด้วยมากที่สุด เนื่องจากความเข้าใจที่ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายครองสัดส่วนมากกว่า (Male-dominated) ทำให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า รวมทั้งการเดินทางที่มากเกินไป หรือการย้ายไปประจำหรือทำงานในสถานที่ห่างไกล หรือเป็นพื้นที่เสี่ยง เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารในบางอุตสาหกรรมต้องทำงานกันหนักมากขึ้นในการที่จะพยายามสื่อสารเพื่อขจัดแข็ง หรือมุมมองในเชิงบวกของบริษัทหรืออุตสาหกรรมของตนให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือนโดยเฉลี่ยของเซกเตอร์นั้นๆ อาจจะสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น หรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างความแตกต่างอย่างแท้จริง ฯลฯ

"ด้วยความเข้าใจที่ว่า "It's still a man's world" หรือ ผู้ชายยังครองโลก ยังมีอยู่ในหมู่ผู้หญิงทำงานส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการจำเป็นต้องทำให้ได้มากกว่าพูด ในการที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ และมีกระบวนการคัดเลือกและพัฒนา รวมทั้งรักษาคนที่เป็นคนเก่งกลุ่มนี้ให้ได้อย่างแท้จริง" นางสาววิไลพรกล่าว

ผลสำรวจยังระบุว่า พนักงานหญิงในกลุ่มเงินรายได้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนอื่นๆ โดย 97% กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกหรือปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงาน หรือทำงานจากที่บ้าน และมีเวลาให้กับตัวเองอย่างเหมาะสมนอกเวลาทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

ปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่พนักงานหญิงในกลุ่มเงินรายได้คำนึงถึง ได้แก่ การได้รับเสียงตอบรับแบบตัวต่อตัวและสม่ำเสมอจากนายจ้าง โดย 51% ต้องการได้รับการตอบรับที่สร้างสรรค์ สามารถนำจุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการพูดคุยกันแบบเห็นหน้า ไม่ผ่านทางอีเมล ถึงแม้ว่าตนจะอยู่ในโลกดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารก็ตาม นอกจากนี้ ผู้หญิงเงินรายได้ 70% มองหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศ แม้ในปัจจุบันสัดส่วนผู้หญิงที่ถูกส่งไปเป็นพนักงานประจำอยู่ในต่างประเทศ (International assignee) จะมีอยู่เพียง 20% เท่านั้น

นอร์เวย์ แซงปี ดัชนีผู้หญิงในการทำงาน

นอร์เวย์, เดนมาร์ก และสวีเดน ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในดัชนีผู้หญิงในการทำงาน (PwC's Women in Work Index) 3 อันดับแรกในปีนี้ โดยมีสาเหตุมาจากอัตราการว่างงานเพศหญิง (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 ประการ เป็นตัวชี้วัด ประกอบด้วยความเสมอภาคด้านรายได้ (25%) อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิง (25%) ช่องว่างระหว่างอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงและเพศชาย (20%) อัตราการว่างงานของเพศหญิง (20%) และสัดส่วนของพนักงานเพศหญิงที่ทำงานเต็มเวลา (10%)

นางสาววิไลพรกล่าวว่า แม้ว่าไทยจะไม่ได้ถูกจัดอันดับอยู่ในดัชนีนี้ แต่ที่ผ่านมา เราเห็นความพยายามของทั้งภาครัฐและเอกชนในอันที่จะลดช่องว่างระหว่างเพศ รวมทั้งผลักดันให้ผู้หญิงรุ่นใหม่ได้มีบทบาทในสังคม เข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมทั้งบริหารธุรกิจองค์กรมากขึ้น ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

อย่างไรก็ตาม ภาคธุรกิจไทย ต้องปรับกลยุทธ์ เปิดโอกาสให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีโอกาสเป็นบอร์ดิบริหาร-ผู้นำองค์กรทัดเทียมผู้ชาย นอกจากนี้ ต้องปิดฝืนการทำงานแบบเก่า, ลดอคติทางเพศ, สนับสนุนโอกาสในการทำงานต่างประเทศ เพื่อดึงดูดหญิงเก่ง (Talent) และสร้าง 'ผู้หญิงแถวหน้า' ให้อยู่กับองค์กร ไม่ให้สมองไหลออกไปเมืองนอกหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

"ในส่วนของภาคธุรกิจ สิ่งที่เราทำได้เลยไม่ต้องรอให้เออีซีมาถึง คือการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารคนให้เหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น อย่างลิ้มว่า ประเด็นเรื่องของคน จะเข้ามาเป็นบทบาทสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเปิดเออีซี ที่การโยกย้ายแรงงานจะเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น หากผู้บริหารไม่สามารถตอบโจทย์เหล่านี้ได้ ความเสี่ยงเรื่องของสงครามแย่งชิงคนเก่ง (Talent war) และสมองไหลจะกลายเป็นปัญหาคอความเกินกว่าการแก้ไขได้" นางสาววิไลพรกล่าว