

# คอร์น เฟอร์รี เผยผลการศึกษาระดับปริญญาตรีในเอเชียแปซิฟิก มีแนวโน้มจ่ายค่าจ้างสูงในระยะยาว เหตุปัญหาขาดแคลนแรงงานผู้มีทักษะ



ข้อมูลจากรายงานการศึกษาของ คอร์น เฟอร์รี (รหัสในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก: KFY) ระบุว่า อัตราเงินเดือนของแรงงานผู้มีทักษะสูงอาจพุ่งขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทั่วเอเชียแปซิฟิก โดยการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือนในภูมิภาคอาจมีมูลค่ารวมสูงกว่า 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปีภายในปี 2030 ซึ่งทำให้การสร้างผลกำไรของบริษัทต่าง ๆ ตกอยู่ในความเสี่ยง และส่งผลเสียต่อโมเดลธุรกิจ สำหรับประเทศไทย ภาวะขาดแคลนแรงงานจะทำให้ต้นทุนค่าแรงเพิ่มขึ้นถึง 22 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (704,000 ล้านบาท) ในปี 2020 เพิ่มขึ้นเป็น 27 พันล้านดอลลาร์ (864,000 ล้านบาท) ในปี 2025 และสูงถึง 34 พันล้านดอลลาร์ (1,122,000 ล้านบาท) ในปี 2030

“ยุคใหม่ของการทำงานจะเกิดภาวะการมีพนักงานจำนวนมากแต่ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งหมายถึง แม้ว่าจะมีพนักงานจำนวนมากมาย แต่กลับไม่มีทักษะที่จำเป็นที่ทำให้องค์กรอยู่รอด” Dhritiman Chakrabarti, Korn Ferry Head of Rewards and Benefits for the APAC region กล่าว “ในขณะที่การขึ้นอัตราค่าจ้างโดยรวมจะสอดคล้องกับอัตราค่าเงินเฟ้อ แต่เงินเดือนของพนักงานซึ่งเป็นที่ต้องการจะมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นมาก หากบริษัทเลือกแข่งขันเพียงแค่อัตราเงินเดือนเพื่อให้ได้พนักงานที่ดีและยอดเยี่ยมที่สุดจริงๆ”

การศึกษาเรื่องการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของอัตราเงินเดือน (Salary Surge) ของคอร์น เฟอร์รี ได้ประเมินผลกระทบของภาวะขาดแคลนแรงงานผู้มีทักษะทั่วโลก (ดังรายละเอียดในการศึกษาเรื่อง Global Talent Crunch ของคอร์น เฟอร์รี เมื่อเร็ว ๆ นี้) ที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างใน 20 เขตเศรษฐกิจหลักทั่วโลกใน 3 จุดเวลา คือปี ค.ศ. 2020, 2025 และ 2030 โดยครอบคลุม 3 ภาคธุรกิจ ได้แก่ บริการทางการเงินและธุรกิจ, เทคโนโลยี สื่อและโทรคมนาคม (TMT) และอุตสาหกรรมการผลิต โดยทำการวัดผลว่าองค์กรต่าง ๆ จะต้องจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานเกินกว่าการเพิ่มขึ้นตามอัตราค่าเงินเฟ้อมากเท่าใด

จากผลการศึกษา พบว่าอุปสงค์แรงงานระดับปริญญาตรีและสูงกว่าในประเทศไทยในปี 2020, 2025 และ 2030 คือ 5,737,900 คน, 5,857,280 คนและ 6,016,130 คน ตามลำดับ ในขณะที่อุปทานแรงงานในระดับปริญญาตรีของปี 2020 คือ 5,164,160 คน ปี 2025 คือ 5,137,790 คน และปี 2030 คือ 5,054,850 คน หรือคิดเป็นภาวะขาดแคลน

แรงงานที่ 10%, 12% และ 16% ในแต่ละปีตามลำดับ

รายงานของคอร์น เฟอร์รี แสดงให้เห็นถึงผลกระทบครั้งใหญ่ในเรื่องการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของเงินเดือนในประเทศต่าง ๆ ทั่วภูมิภาค ดังนี้

□ บริษัทในญี่ปุ่นคาดการณ์ว่าจะต้องจ่ายค่าจ้างสูงสุด โดยต้องจ่ายเพิ่มขึ้นราว 468 พันล้านดอลลาร์ในปี 2030

□ บริษัทในไทยอาจต้องจ่ายค่าแรงกว่า 34 พันล้านดอลลาร์ (หรือประมาณ 1,113,000 ล้านบาท) ในปี 2030

□ ในขณะที่เดียวกัน ตลาดขนาดเล็กที่มีจำนวนแรงงานจำกัดอาจจะต้องพบแรงกดดันมากที่สุด โดยในปี 2030

สิงคโปร์และฮ่องกง คาดการณ์ว่าจะต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษจากเงินเดือนคิดเป็นมูลค่ามากกว่า 10% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในปี 2017\*

□ และในปี 2030 จีนต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มมากกว่า 342 พันล้านดอลลาร์

□ อินเดียเป็นประเทศเดียวที่สามารถหลีกเลี่ยงการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของอัตราค่าจ้าง ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ โดยอินเดียจะมีแรงงานผู้มีทักษะสูงล้นตลาดในทุกจุดเวลา

□ ในปี 2030 เงินเพิ่มพิเศษจากเงินเดือนโดยเฉลี่ย (จำนวนเงินที่นายจ้างต้องจ่ายมากกว่าอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเฟ้อตามปกติ) ทั่วภูมิภาคต่อแรงงานผู้มีทักษะ 1 คนจะอยู่ที่ 14,710 ดอลลาร์ต่อปี แต่ฮ่องกงอาจพบอัตราที่สูงกว่าถึง 40,539 ดอลลาร์ต่อปี ในขณะที่สิงคโปร์จะอยู่ที่ 29,065 ดอลลาร์ต่อปี และออสเตรเลีย 28,625 ดอลลาร์ต่อปีภายในปี 2030

□ เมื่อพิจารณาในภาคธุรกิจ พบว่าภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของเขตเศรษฐกิจเกิดใหม่อาจเกิดการหยุดชะงัก จากผลกระทบของการเพิ่มค่าแรงที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยในจีน ภาวะการขาดแคลนแรงงานผู้มีทักษะสูงคาดว่าจะมากกว่า 1 ล้านคนในปี 2030 ซึ่งหมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษอาจต้องสูงถึง 51 พันล้านดอลลาร์ในช่วงนั้น ซึ่งสูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้

ดร. มานะ โลหเตปานนท์ กรรมการผู้จัดการ คอร์น เฟอร์รี ประเทศไทยและเวียดนาม เปิดเผยว่า “สำหรับสถานการณ์ในประเทศไทย การจ่ายค่าจ้างพิเศษเพิ่มโดยเฉลี่ยอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค โดยเฉพาะในปี 2030 การจ่ายค่าจ้างพิเศษโดยเฉลี่ยจะสูงถึง 1,122,000 ล้านบาท ซึ่งเทียบเท่ากับ 7% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศไทยในปี 2017 ในส่วนของภาคธุรกิจ องค์กรจะมีต้นทุนด้านบุคคลากรสูงขึ้นจากการจ่ายค่าจ้างพิเศษกว่า 15% เมื่อเทียบกับการขึ้นเงินเดือนปกติ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลกำไรของการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นถ้าองค์กรใดสามารถระบุและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานให้ตรงกับความต้องการของธุรกิจในอนาคตได้ ก็จะส่งผลในด้านบวกกับประสิทธิภาพทางการเงินขององค์กรเช่นกัน”

การขาดแคลนแรงงานผู้มีทักษะทั่วโลกอาจทำให้นายจ้างต้องเพิ่มค่าจ้างพิเศษในแต่ละปีกว่า 2.5 ล้านล้านดอลลาร์ ซึ่งการพุ่งสูงขึ้นของเงินเดือนนี้ส่งผลกระทบต่อประเทศต่าง ๆ อาทิ

□ บริษัทในสหรัฐฯ คาดการณ์ว่าจะต้องจ่ายมากที่สุดในโลก โดยต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษมากกว่า 531 พันล้านดอลลาร์ในปี 2030

□ เยอรมนีเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดในแถบยุโรป ตะวันออกกลาง และแอฟริกา โดยต้องจ่ายเงินเพิ่มพิเศษราว 176 พันล้านดอลลาร์ในปี 2030

□ สหราชอาณาจักรและฝรั่งเศสอาจมีสถานะที่ดีกว่าในระยะสั้น โดยในปี 2030 เงินเพิ่มพิเศษของสหราชอาณาจักรอาจเท่ากับ 5% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในปี 2017\* และฝรั่งเศสเท่ากับ 4% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในปี 2017\*

□ เงินเพิ่มพิเศษเฉลี่ยต่อแรงงาน 1 คนใน 20 เขตเศรษฐกิจอยู่ที่ 11,164 ดอลลาร์ต่อปี

“การซื้อตัวผู้มีทักษะจากตลาดอื่นนับเป็นสิ่งที่ไม่ยั่งยืน แทนที่จะทำเช่นนั้น บริษัทในเอเชียแปซิฟิกจะต้องสร้างความผูกพันของพนักงานและทบทวนทักษะของพนักงานในปัจจุบันเสียใหม่” Dhritiman Chakrabarti กล่าว

“ผู้นอกรค์กรต้องพิจารณาว่าจะรักษาแรงงานผู้มีทักษะสูงในปัจจุบันไว้ได้อย่างไร เราต่างทราบว่าคุณจ้างที่ได้รับความนิยมโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพ และได้รับแรงผลักดันจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และความรู้สึกว้างงานของตนเองมีความหมาย มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป และที่สำคัญ จะมีความผูกพันต่อองค์กรและมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย”

“ในโลกของการทำงานในอนาคต ลูกจ้างที่ประสบความสำเร็จอาจไม่ใช่คนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในสถาบันการศึกษา แต่จะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้ และมีความยืดหยุ่นมากพอในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างรวดเร็วและมีโครงสร้างลำดับชั้นงานน้อยลง บริษัทจำเป็นต้องระบุตัวผู้ที่มีทักษะจำเป็นในอนาคตได้ และช่วยให้พวกเขาสามารถเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่” Dhritiman Chakrabarti กล่าวเสริม

\* ตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ นำมาจากการประเมินของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในปี 2017