PwC คาดผู้หญิง Gen Y บุกตลาดแรงงานโลกปี 63 แนะไทยปั้นผู้หญิงขึ้นแท่นบริหาร เกรงสมองไหลหลังเปิด AEC

- ทำงานยุคเจ็นวายมีระดับการศึกษา, จำนวนในตลาดแรงงานสูงกว่าชายและรุ่นก่อนๆ แต่กลับมีซีอีโอหญิงน้อย
- ผู้หญิงเจ็นวาย 69% หาโอกาสการทำงานในตปท., 58% เน้นภาพลักษณ์ ไม่ทำงานกับบริษัท-อุตฯที่ชื่อเสียงไม่ดี
- ผู้หญิงเจ็นวายกว่าครึ่ง ต้องการฟื้ดแบ็คในการทำงาน ‘แบบตัวต่อตัว’ จากนายจ้าง แม้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
- ผู้หญิงเจ็นวาย 97% เลือกความยืดหยุ่น-สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มากกว่าค่าตอบแทน, ตำแหน่ง
- ‘นอร์เวย์’ คว้าแชมป์ดัชนี *Women in Work* หลังอัตราการว่างงาน-ช่องว่างค่าตอบแทนเทียบเพศชายต่ำ

กรุงเทพ, 24 มีนาคม 2557 – บริษัท PwC (ประเทศไทย) เผยผลการศึกษาคาดผู้หญิงเจ็นวาย (Female Gen Y) หรือ มิลเลนเนียล(Millennials) จะมีสัดส่วนคิดเป็น 25% ของแรงงานโลกทั้งหมดในปี 2563 และอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอีก 10 ปีข้างหน้า[1] สวนทางกับจำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงที่อยู่ในภาวะขาดแคลน ภาคธุรกิจไทยต้องปรับกลยุทธ์-เปิดโอกาสให้ผู้หญิงรุ่นใหม่มีโอกาสนั่งเป็นบอร์ดบริหาร-ผู้นำองค์กรทัดเทียมผู้ชาย นอกจากนี้ต้องปัดฝุ่นการทำงานแบบเก่า, ลดอคติทางเพศ, สนับสนุนโอกาสในการทำงานตปท. เพื่อดึงดูดหญิงเก่ง (Talent) และสร้าง ‘ผู้หญิงแถวหน้า’ ให้อยู่กับองค์กร ไม่ให้สมองไหลออกไปเมืองนอกหลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

[1]

นางสาว **วิไลพร ทวีลาภพันทอง** หุ้นส่วนสายงานที่ปรึกษา บริษัท PwC Consulting (ประเทศไทย) กล่าวถึงผลสำรวจ *Next generation diversity – Developing tomorrow’s female leaders* ว่า สัดส่วนของผู้หญิงทำงานยุค Gen Y หรือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523–2538 มีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้นในระยะข้างหน้า แต่จำนวนผู้นำหญิงในองค์กรกลับกำลังประสบภาวะขาดแคลน เห็นได้จากมีซีอีโอของบริษัทฟอร์จูน 500 (Fortune 500) เพียง 4.6% เท่านั้นที่เป็นผู้หญิง[2] สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ภาคธุรกิจทั่วโลก รวมทั้งไทยต้องหันมาให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ในการปรับกลยุทธ์องค์กรเพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาคนกลุ่มนี้ให้สามารถขึ้นแท่นบริหารงานได้ทัดเทียมเพศชาย ซึ่งถือเป็นความท้าทายขององค์กรทั่วโลกในปัจจุบัน

ผลสำรวจ PwC ซึ่งถูกจัดทำขึ้นผ่านการสอบถามความคิดเห็นจากผู้หญิงเจ็นวาย หรือมิลเลนเนียลกว่า 40,000 ราย ใน 18 ประเทศชั้นนำ ระบุว่า ผู้หญิงเจ็นวายได้เข้ามามีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและขับเคลื่อนองค์กร โดยมีสาเหตุหลักมาจากอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงที่เพิ่มสูงขึ้น (Global female labour force participation) ในขณะที่สัดส่วนเพศชายลดลง[3] และคาดว่าผู้หญิงอีกเกือบ 1 พันล้านคนจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า

“ประเด็นเรื่องของ Gender diversity หรือความหลากหลายทางเพศ ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนขององค์กรยุคใหม่ ฟังดูอาจจะเป็นเรื่องผิวเผิน แต่เรามองว่า ถึงเวลาแล้วที่ผู้นำทั้งหลายต้องหันมาดูยุทธศาสตร์ในการบริหารคนในองค์กรของตัวเอง ว่าตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในทุกรุ่น รวมทั้งผู้หญิงเจ็นวายหรือไม่” นางสาว วิไลพร กล่าว

“ผลสำรวจบอกเราว่า ไม่เพียงแต่ผู้หญิงเจ็นวายจะมีสัดส่วนการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเปรียบเทียบกับเพศตรงข้ามเท่านั้น แต่คนกลุ่มนี้กำลังทะลักเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าคนรุ่น Baby Boomer ที่เตรียมจะเกษียณหรือรุ่นอื่นๆ แต่ในทางตรงกันข้ามสิ่งที่เกิดขึ้นคือ ทำไมสัดส่วนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Woman at the Top) ยังคงมีน้อยมาก” นางสาว วิไลพร กล่าว
ตามรายงานของธนาคารโลก *2012 World Development Report on Gender Equality and Development* ระบุว่ามีผู้หญิงจำนวนถึง 552 ล้านคน ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานโลกระหว่างปีพ.ศ. 2523-2551[3] ในขณะที่จำนวนการสมัครเข้ารับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของผู้หญิงก็มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นสูงกว่านักศึกษาชายเกือบสองเท่าในช่วงที่ผ่านมา[4]

นางสาว วิไลพร กล่าวเสริมว่า นอกจากนี้ยังมีผู้หญิงที่กำลังศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยอยู่ในประเทศต่างๆ ในโลกมากกว่าผู้ชาย รวมทั้งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในจำนวนที่มากกว่า และมีสัดส่วนเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทที่สูงกว่าที่ 56% เปรียบเทียบกับเพศชายที่ 44%[5]

“สำหรับ PwC เองเรามีผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วน 50% ของพนักงานทั้งหมด และภายในปี 2559 เราคาดว่า 80% ของพนักงานทั้งหมดจะเป็นเจ็นวาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงเทรนด์ทั่วโลก ในแต่ละปีเรารับเด็กเจ็นวายกว่า 20,000 คน โดยครึ่งหนึ่งในนั้นเป็นผู้หญิง” นางสาว วิไลพร กล่าว[2]

ความท้าทายของผู้หญิงทำงานยุคเจ็นวาย

นางสาว วิไลพร กล่าวว่า ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างหญิง-ชายในที่ทำงาน (Gender Equality at a Workplace) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ก่อให้เกิดภาวะขาดแคลนผู้นำหญิงในองค์กร โดยผลสำรวจพบว่า ในขณะที่นายจ้างมีการหยิบยกประเด็นเรื่องความหลากหลายทางเพศมาพูดถึงในที่ทำงาน พนักงานหญิงที่เป็นเจ็นวายกว่าครึ่ง หรือ 55% ยังคงเชื่อว่าตัวเองไม่ได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกับเพศชายอย่างแท้จริง

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

นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ แบรนด์ และชื่อเสียงขององค์กร อุตสาหกรรม หรือ นายจ้าง ยังถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้หญิงเจ็นวาย โดย 58% กล่าวว่าเลือกที่จะไม่ทำงานใน Sector หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงในที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตในหน้าที่การงานของผู้หญิง โดยผลจากการสำรวจพบว่า **กลุ่มให้บริการทางการเงิน (Financial Services) และ พลังงานและปิโตรเคมี (Oil & Gas) มีแนวโน้มที่ผู้หญิงเจ็นวายจะหลีกเลี่ยงทำงานด้วยมากที่สุด เนื่องจากความเข้าใจที่ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายครองสัดส่วนมากกว่า (Male-dominated) ทำให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อยกว่า รวมทั้ง การเดินทางที่มากเกินไป หรือการย้ายไปประจำหรือทำงานในสถานที่ห่างไกล หรือเป็นพื้นที่เสี่ยง** เป็นต้น

“ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารในบางอุตสาหกรรม ต้องทำงานกันหนักมากขึ้นในการที่จะพยายามสื่อสารเพื่อชูจุดแข็งหรือมุมมองในเชิงบวกของบริษัทหรืออุตสาหกรรมของตนอยู่ให้แก่พนักงาน เช่น เงินเดือนโดยเฉลี่ยของ Sector นั้นๆอาจจะสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น หรือโอกาสในการทำงานที่ท้าทาย และสร้างความแตกต่างอย่างแท้จริง ฯลฯ”

“ด้วยความเข้าใจที่ว่า “It’s still a man’s world” หรือ ผู้ชายยังครองโลก ยังมีอยู่ในหมู่ผู้หญิงทำงานส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการฯจำเป็นที่จะต้องทำให้ได้มากกว่าพูด ในการที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ

และมีกระบวนการคัดเลือกและพัฒนา รวมทั้งรักษาคนที่เป็นทาเลนต์กลุ่มนี้ให้ได้อย่างแท้จริง” นางสาว วิไลพร กล่าว

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

ปัจจัยสำคัญอื่นๆที่พนักงานหญิงในกลุ่มเจ็นวายคำนึงถึง ได้แก่ การได้รับฟี้ดแบ็คแบบตัวต่อตัวและสม่ำเสมอจากนายจ้าง โดย 51% ต้องการได้รับฟี้ดแบ็คที่สร้างสรรค์ สามารถนำจุดอ่อนไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการพูดคุยกันแบบเห็นหน้า ไม่ผ่านทางอีเมลล์ ถึงแม้ว่าตนจะอยู่ในโลกดิจิตัล และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารก็ตาม นอกจากนี้ ผู้หญิงเจ็นวายเกือบ 70% มองหาโอกาสการทำงานในต่างประเทศ แม้ในปัจจุบันสัดส่วนผู้หญิงที่ถูกส่งไปเป็นพนักงานประจำอยู่ในต่างประเทศ (International assignee) จะมีอยู่เพียง 20% เท่านั้น

นอร์เวย์ แชมป์ ดัชนีผู้หญิงในการทำงาน (PwC’s *Women in Work* Index)

นอร์เวย์, เดนมาร์ค และสวีเดนได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในดัชนีผู้หญิงในการทำงานสามอันดับแรกในปีนี้ 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 ประการเป็นตัวชี้วัด ประกอบด้วยความเสมอภาคด้านรายได้ (25%); อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิง (25%); ช่องว่างระหว่างอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานเพศหญิงและเพศชาย (20%); อัตราการว่างงานของเพศหญิง (20%) และสัดส่วนของพนักงานเพศหญิงที่ทำงานเต็มเวลา (10%)

“แม้ว่าไทยจะไม่ได้ถูกจัดอันดับอยู่ในดัชนีนี้ แต่ที่ผ่านมา เราเห็นความพยายามของทั้งภาครัฐและเอกชนในอันที่จะลดช่องว่างระหว่างเพศ รวมทั้งผลักดันให้ผู้หญิงรุ่นใหม่ได้มีบทบาทในสังคม เข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ รวมทั้งบริหารธุรกิจองค์กรมากขึ้น ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี” นางสาว วิไลพร กล่าว

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

—จบ—

ข้อความถึงบรรณาธิการ:

ท่านสามารถดาวน์โหลดรายงานฉบับเต็มได้ทาง **http://press.pwc.com**

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	

เกี่ยวกับ PwC

PwC (ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส) หนึ่งในเครือข่ายบริษัทผู้ให้บริการด้านตรวจสอบบัญชี บริการให้คำปรึกษาด้าน

ภาษี และบริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจรายใหญ่ของโลก มีเครือข่ายไปใน 157 ประเทศทั่วโลก และมีพนักงานมากกว่า 184,000 คน สำหรับประเทศไทย บริษัทถูกก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2502 โดยมีบทบาทในการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ธุรกิจไทยมานานกว่า 50 ปี PwC ผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการทำงานกับลูกค้าข้ามชาติ ผนวกกับความเข้าใจตลาดภายในประเทศเป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ชื่อเสียงของ PwC เป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากภาคธุรกิจต่างๆ โดยปัจจุบัน มีพนักงานกว่า 1,300 คนในประเทศไทย

---

[1] Empowering the Third Billion Women and the World of Work in 2012, Booz and Co

[2] Mercury News (http://www.mercurynews.com/business/ci_24696574/23-female-ceos-running-fortune-500-companies)

[3] 2012 World Development Report, Gender Equality and Development, The World Bank

[4] World Atlas of Gender Equality in Education UNESCO, 2012

[5] ibid