



หลากหลายเพศ ในคณะกรรมการ



หลายปีที่ผ่านมาในซีกโลกตะวันตก กระแสเรื่องการส่งเสริมให้คุณภาพสตรีเป็นกรรมการบริษัทกระเพื่อมค่อนข้างแรง มีการออกเป็นกฎหมายกำหนดเป้าหมายให้ต้องมีคุณภาพสตรีเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการ ในเอเชียส่วนใหญ่พูดถึงความหลากหลายในแง่มุมมองของคุณสมบัติ ความรู้และประสบการณ์ ล่าสุดที่ได้เห็นปรากฏอยู่ในแนวปฏิบัติของ ASEAN CG Scorecard ที่ส่งเสริมเรื่องนี้โดยการให้คะแนนพิเศษสำหรับบริษัทที่มีกรรมการเป็นคุณภาพสตรีอย่างน้อย 1 คน

ความจริงแล้ว การส่งเสริมให้สตรีเพศมีโอกาสเท่าเทียมกันในการมีงานทำในองค์กรธุรกิจมีมานานแล้ว โดยทั่วไปจะกำหนดเป็นนโยบายไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เนื้อหาในจรรยาบรรณมักจะกำหนดในความหมายไม่กีดกันและส่งเสริมการมีความหลากหลายซึ่งไม่ได้ครอบคลุมเฉพาะเรื่องเพศ ยังหมายถึงเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ผิวสี สัญชาติ และวัยวุฒิ

การกำหนดนโยบายลักษณะนี้มีความสำคัญมากสำหรับบริษัทข้ามชาติ มีตัวอย่าง

ของบริษัทหนึ่งทีประกาศรับสมัครพนักงานหลายตำแหน่งที่ต้องการเฉพาะเพศชาย การลงประกาศรับสมัครในหนังสือพิมพ์ยังได้รับการแนะนำไม่ให้ระบุเพศที่ต้องการ เพราะประเทศที่บริษัทนี้ไปทำธุรกิจมีการส่งเสริมโอกาสสตรีเพศอย่างชัดเจน การระบุเพศในโฆษณาอาจถูกมองว่าไม่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม อาจจะถูกต่อต้านและทำให้เสียภาพพจน์ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุปสรรคในการประกอบธุรกิจในอนาคต

หลายประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา

มีการออกเป็นกฎหมายหรือกำหนดนโยบายให้มีเป้าหมายของจำนวนกรรมการที่เป็นสตรีเพศ คาดว่าน่าจะมีสาเหตุจากการเกิดปัญญาสากลเรื่องการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ผลศึกษาวิจัยต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพของสตรีเพศ รวมถึงจำนวนสตรีเพศที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก

ในสหรัฐอเมริกา มีการผลักดันให้มีสตรีเพศในคณะกรรมการมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เป็นผล จึงมีการประท้วงประท้วงว่าคงเหมือนคณะรัฐมนตรี คณะแรกของประธานาธิบดี **นิกสัน** ที่มีนโยบายส่งเสริมให้มีคนผิวดำมีตำแหน่งในคณะรัฐมนตรี แต่สุดท้ายก็เห็นแต่พวกผิวขาวแถมผมหยอก แต่ในโลกปัจจุบันยากที่จะต้านกระแสที่มาแรงได้

ผลสำรวจในปี ค.ศ. 1995 ชี้ให้เห็นว่า 81% ของบริษัทในฟอร์จูน 500 มีสภาพสตรีใน

คณะกรรมการเพิ่มขึ้นจากปี 1994 ถึง 7% แต่มีเพียงสตรีเพศ 1 คนในคณะกรรมการถึง 59% รวมกรรมการสตรีเพศทั้ง 500 บริษัทมีเพียง 9.5% บางคนมีความสามารถดีแต่นั่งเป็นกรรมการจำนวนมากบริษัทเกินไป

ผลสำรวจทัศนคติกรรมการสตรีเพศปรากฏว่าส่วนใหญ่มองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับอนาคต เห็นว่าตนมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชายทั้งในงานด้านนโยบาย กลยุทธ์ การเงิน การสืบทอดตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน สามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและรับตำแหน่งในระดับเดียวกับเพศชาย

ผลการปฏิบัติหน้าที่จริงไม่มีประสิทธิผลตามทัศนคติ ทั้งนี้เกิดจากข้อจำกัดบางประการ ข้อเท็จจริงที่น่าสนใจคือกรรมการสตรีเพศอยู่ในคณะกรรมการชด้อยลงน้อย กรรมการชายส่วนใหญ่อยู่ในคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการตรวจสอบ ส่วนกรรมการสตรีถนัดในเรื่องกิจการสาธารณะ สามารถทำอะไรที่ทำให้ภาพพจน์ของบริษัทดูมีความรับผิดชอบ แต่ผลสรุปชี้ว่า ในทศวรรษหน้ากรรมการสตรีน่าจะมีอิทธิพลต่อการทำหน้าที่ของคณะกรรมการมากขึ้น เหตุผลก็เพราะกรรมการเหล่านี้มีประสบการณ์และมีอาวุโสมากขึ้น

ในยุโรปมีองค์กรหนึ่งที่มีความเข้มแข็งและมีพลังในการขับเคลื่อนและผลักดันเรื่องธรรมาภิบาล คือ ICGN (International Corporate Governance Network) ขอเรียกว่า เครือข่ายบรรษัทภิบาลสากล สมาชิกของเครือข่ายมีจำนวนนับพัน ส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนสถาบันทั้งในยุโรปและสหรัฐฯ เครือข่ายนี้มีกำหนดหลักการและแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลแนะนำและส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนนำไปประยุกต์ปฏิบัติ หลักการหนึ่งที่แนะนำมีอยู่ว่า องค์กรประกอบคณะกรรมการควรมีความหลากหลายในเรื่องความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ มีความสามารถพิเศษ รวมถึงความหลากหลายทางเพศซึ่งถือเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ จึงมีหน่วยงานหนึ่งเรียกว่า European Pack for Gender Equity กำหนดเป้าหมายในการสร้างสัดส่วนที่สมดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารโดยต้องการเพิ่มกรรมการสตรีในบริษัทจดทะเบียนให้ได้ถึง 40% ในปี 2020

ประเทศสเปนมีเป้าหมายเพิ่มให้ได้ถึง 40% ในปี 2015 ฝรั่งเศสออกเป็นกฎหมายเมื่อมกราคม 2011 ต้องการเพิ่มเป็น 20% ของจำนวนกรรมการทั้งหมดภายใน 5 ปี และ 40% ภายใน 6 ปี อังกฤษตั้งเป้าไว้ 30% ภายในปี 2015 แคนาดาตั้งเป้าไว้ 25% ในปี 2017 นอร์เวย์ออกเป็นกฎหมายตั้งเป้าไว้ 40% ภายในปี 2008 บางประเทศออกเป็นกฎหมายบังคับให้ต้องมีกรรมการสตรีอย่างน้อย 1 คน

มีผลวิจัยของการเพิ่มกรรมการสตรีในนอร์เวย์ ปรากฏว่าการเพิ่มจำนวนที่เร็วเกินไปกลับทำให้ผลประกอบการและราคาหุ้นตกต่ำลง สาเหตุหลักมาจากวิฤตติและประสบการณ์ที่น้อยเกินไป อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยและสำรวจที่ชี้ให้เห็นเป็นผลบวกของการมีสุภาพสตรีหนึ่งเป็นกรรมการในคณะ เช่นการมีความหลากหลายทางเพศในคณะผู้บริหารอาวุโสและคณะกรรมการมีความสัมพันธ์กับมาตรการในการสร้างความเป็นเลิศและราคาหุ้น มีผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูงกว่าบริษัทที่มีสุภาพสตรีในคณะกรรมการน้อยคน ในฟลอริดา 500 บริษัทที่มีกรรมการสตรี 19-44% มีกำไรต่อยอดขายเฉลี่ยสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีกรรมการสตรีถึง 16%

กลับมาดูข้อมูลในบ้านเรา สิ้นเดือนเมษายน 2014 มีจำนวนบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวม 568 บริษัท มีจำนวนกรรมการทั้งสิ้น 5,757 คน มีกรรมการที่เป็นสุภาพสตรี 1,064 คน หรือ 18.5% ของทั้งหมด ซึ่งนับว่าไม่น้อย มีบริษัทที่มีกรรมการสุภาพสตรี 465 บริษัท หรือ 81.9% ที่เหลือมีแต่กรรมการชายล้วนๆ บริษัทที่มีกรรมการสตรีจำนวนต่ำสุดมี 1 คนสูงสุดมี 9 คน จากจำนวนกรรมการทั้งหมดของบริษัทนี้ซึ่งมี 16 คน หรือมีเกือบ 60% ดูแล้วก็มีจำนวนไม่น้อย

ตัวเลขที่น่าจะสำรวจต่อไปคือ จำนวนกรรมการสตรี ที่ไม่เป็นผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยทั้งกรรมการอิสระและไม่อิสระ คาดว่ากรรมการสตรีที่ไม่เป็นผู้บริหารในอนาคตน่าจะมีเพิ่มขึ้นโดยพิจารณาว่า จากบริษัทจดทะเบียนใหม่ที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ความต้องการกรรมการบุคคลภายนอกที่เพิ่มขึ้น จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นสุภาพสตรีที่เพิ่มขึ้นมากในทุกภาคธุรกิจ

ขอเพียงแต่ว่าผู้บริหารสุภาพสตรีเหล่านี้อย่าตัดช่อกน้อยแต่พอดี พอเกษียณอายุ

แล้วไม่ยอมทำงาน เพราะรวยแล้ว ขอใช้เงินอย่างเดียว ขอให้อย่าเป็นเช่นนั้นนะครับ เสียความรู้อะไรและประสบการณ์ของท่าน เสียสละช่วยชาติกันหน่อย เพราะที่มเห็นทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก ล้วนแล้วแต่เป็นจอมยุทธ์ที่มีฝีมือแกร่งกล้าทั้งสิ้น ยิ่งกว่านั้นที่มรู้จักนอกจากมีฝีมือแล้ว ยังเป็นคนดี มีคุณธรรมอีกต่างหาก



สรุปแล้วทั้งผลสำรวจ และผลวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าการมีกรรมการสตรี ในคณะกรรมการมีผลดี ทั้งต่อผลประกอบการ และราคาหุ้น แต่ส่วนตัวผมไม่ชอบเห็นการส่งเสริมผลักดันที่ออกเป็นเกณฑ์บังคับ ที่ต้องปฏิบัติก็คือ การกำหนดนโยบายให้องค์ประกอบของคณะกรรมการ ต้องมีความหลากหลาย ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความสามารถพิเศษ ความหลากหลายทั้งเพศ ไม่จำกัดเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ผิวสี วิถีชีวิต เป็นต้น ที่เห็นว่าไม่ควรบังคับ เพราะหันไปดูผู้บริหารระดับสูงที่เป็นสุภาพสตรีหลากหลายองค์กรในอดีต และปัจจุบันล้วนได้รับการแต่งตั้งเพราะมีฝีมือ มีความรู้ประสบการณ์ในธุรกิจที่หนึ่งบริหาร มีความเป็นผู้นำ ไม่ใช่ได้มาเพราะบังคับว่าตำแหน่งนั้นๆ ต้องเป็นสุภาพสตรี ตัวอย่างผลวิจัยของนอร์เวย์จะเป็นอุทาหรณ์ที่ดี

แนวปฏิบัติที่สำคัญ ควรเริ่มที่กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทิศทางกลยุทธ์ธุรกิจก่อน กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ควรจะมี เพื่อสร้างคุณค่าให้ธุรกิจ แล้วจึงสรรหาให้ได้กรรมการตามที่คาดหวัง จะเป็นสุภาพสตรีหรือสุภาพบุรุษ หรือเพศอื่นก็ได้ที่เหมาะสม

M&W