

ชีวิตส่วนตัวไปด้วยกันได้กับการทำงาน

หัวข้อในครั้งนี้คือ “ชีวิตส่วนตัวไปด้วยกันได้กับการทำงาน”

ซึ่งดิฉันจะเขียนเกี่ยวกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในสังคมไทยและ “บริษัทในอุดมคติในฐานะผู้บริหาร”

ดิฉันมองว่าคุณภาพของงานสำคัญกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และการทำงานต้องสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งดิฉันเองก็เคยบอกแบบนี้กับพนักงาน

บริษัทกำหนดเวลาทำงานไว้ก็จริง แต่ดิฉันจะบอกกับพนักงานที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบสูงว่า “การทำงานให้มีคุณภาพสำคัญกว่าระยะเวลาที่อยู่บริษัท จึงไม่ต้องยึดติดกับเวลา และถ้าควบคุมการทำงานของตัวเองได้ ก็สามารถกลับบ้านได้”

ที่ดิฉันคิดแบบนี้เพราะวิธีการทำงานรูปแบบเดิมที่พนักงานถูกควบคุมด้วยตารางเวลากำลังจะเปลี่ยนไป เป็นแบบที่ไม่ต้องเข้าบริษัทแต่ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อรูปแบบทำงานของพนักงานเปลี่ยนไป ลักษณะของบริษัทก็จะเปลี่ยนไปด้วย

ดิฉันคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นที่ญี่ปุ่นในขณะนี้ กำลังจะเกิดขึ้นที่ประเทศไทยในอนาคต

ดิฉันจะอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นที่ญี่ปุ่น โดยจะขอยกตัวอย่างเกี่ยวกับ “การเลี้ยงดูบุตร”

ผู้หญิงส่วนใหญ่เมื่อแต่งงานและมีลูกแล้ว มักจะลาออกจากบริษัท โดยมีเหตุผลหลักคือ ไม่มีใครดูแลลูก และเด็กที่ Nursery ก็เต็มแล้วจึงไม่สามารถฝากลูกไว้ที่ Nursery ได้

เวลาทำงานของออฟฟิศที่ญี่ปุ่นส่วนใหญ่ก็กำหนดให้เป็นเวลา 9.00-18.00 น. ประกอบกับการหาสถานรับเลี้ยงเด็กได้ยาก จึงไม่สามารถทำงานได้แม้จะอยากทำก็ตาม

รัฐบาลญี่ปุ่นรณรงค์ให้มีบุตรแต่ Nursery และคนดูแลไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง

อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ ค.ศ.1994 ญี่ปุ่นเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดต่ำลง (ค.ศ.2016 มีอัตราการเกิด 1.43 ต่อคน) ส่งผลให้จำนวนประชากรลดลง

*สังคมผู้สูงอายุ คือ ประชากรที่อายุ 65 ปีสูงกว่า 14% ของประชากรทั้งหมด

นอกจากนี้คนวัยทำงานก็ยังลดจำนวนลงกว่าที่ผ่านมา คนที่มีบุตรก็ต้องออกจากงานไปเลี้ยงดูบุตร จึงไม่มีคนทำงาน

เมื่อจำนวนคนทำงานลดลง ก็ไม่สามารถบริหารงานได้ สุดท้ายก็อาจทำให้ประเทศชาติขาดความมั่นคง

ในปัจจุบันบริษัทที่ญี่ปุ่นจึงเริ่มมีระบบที่สามารถเลี้ยงดูบุตรควบคู่ไปกับการทำงานได้

โดยบริษัทจะต้องเป็นผู้นำและกำหนดให้มีวิธีการทำงานหลากหลายรูปแบบ ยกตัวอย่างเช่น

- เป็นพนักงานประจำแต่สามารถทำงานที่บ้านได้
- พนักงานสามารถกำหนดเวลาเข้างานและกลับบ้านได้
- ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศ แต่สามารถทำผลงานได้

ดิฉันคิดว่าประเทศไทยก็อาจเข้าสู่ภาวะเดียวกัน

ทั้งนี้เนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดต่ำลง ประเทศไทยมีอัตราการเกิดอยู่ที่ 1.4 ต่อคน ซึ่งน้อยกว่าญี่ปุ่นที่มี 1.43 ต่อคน จึงเห็นได้ชัดว่าครอบครัวส่วนใหญ่จะมีลูกคนเดียว

ในอีก 5 ปีข้างหน้า (ค.ศ. 2022) คนที่อายุ 65 ปีจะมีจำนวนสูงกว่า 14% ของจำนวนประชากร ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุที่มีอัตราการเกิดต่ำ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเมื่อคนวัยทำงานน้อย คนวัยทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น

เพื่อนคนญี่ปุ่นที่อยู่เมืองไทยเคยบอกฉันว่า “ที่เมืองไทยเราสามารถจ้างแม่บ้านได้ จึงสบายหน่อย” แต่บ้านที่จ้างแม่บ้านได้มีน้อย ส่วนใหญ่พ่อแม่จะทำงานและช่วยกันเลี้ยงลูก แสดงว่าผู้หญิงจะต้องรับภาระหนักขึ้นเมื่อต้องทำงานออฟฟิศและทำงานบ้าน ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ยังมีกรณีของ “การลาออกจากบริษัทเพื่อเลี้ยงลูก” เช่นเดียวกับที่ญี่ปุ่น

ในที่นี้ ฉันเขียนเรื่อง “การลาออกจากบริษัทเพื่อเลี้ยงบุตร” ของคนญี่ปุ่น แต่ยังมีกรณีของการลาออกจากบริษัทเพื่อดูแลพ่อแม่อีกเป็นจำนวนมากเช่นกัน

ดังนั้นสำหรับ “บริษัทในอุดมคติในฐานะผู้บริหาร” ฉันจึงมีความเห็นดังนี้
ฉันคิดว่าตอนนี้ถึงเวลาแล้วที่เราจะสร้าง “สภาพแวดล้อมที่สามารถทำงานได้ทุกสถานการณ์”
ในชีวิตของคนเรามี “เหตุการณ์สำคัญ” มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการแต่งงาน มีลูก เลี้ยงลูก เจ็บป่วย และการดูแลพ่อแม่ เราทุกคนต้องประสบเหตุการณ์เหล่านี้ในชีวิต และถ้าเราอยากทำงานได้แม้จะเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ขึ้น ฉันคิดว่าเราต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น กะชั้นเวลาทำงาน กำหนดเวลาทำงานด้วยตนเอง หรือแม้แต่ทำงานที่บ้าน

ฉันคิดว่าสาเหตุที่พนักงานลาออกจากบริษัทเป็นเพราะมีหน้าที่อื่นที่จำเป็นต้องทำเข้ามาในชีวิต แต่เราไม่จำเป็นต้องทำงานในรูปแบบเดิม มีวิธีการทำงานอีกหลายรูปแบบ แต่สิ่งนี้ ฉันไม่สามารถสร้างคนเดียวได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความเข้าใจของพนักงานทุกคน และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ แม้จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไป แต่ผลงานยังต้องมีคุณภาพอยู่เสมอ

ฉันขอสรุปว่าเราต้อง win-win ทั้งสองฝ่าย ทั้งบริษัทและพนักงาน เมื่อพนักงานมีความสุขก็จะสร้างสังคมที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป