

อัตราการเกิดที่ต่ำ ยังเป็นปัญหาของญี่ปุ่นอยู่

พ.ศ.ธันวาคม เลิศในสัตย์

คุณ.บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
E-mail: orbusiness@hotmail.com

Nikkei Business ได้มีการสำรวจอัตราการมีบุตรในมุมมองใหม่ คือ อัตราการมีบุตรของคนทำงานในบริษัท เปรียบเทียบระหว่างเมืองหลวงกับภูมิภาค โดยให้คำจำกัดความว่า พนักงานที่ทำงานในบริษัท 1 คน ไม่ว่าจะชายหรือหญิง ในระหว่างการทำงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท มีบุตรกี่คน การรวมผู้ชายเข้าไปด้วย ทำให้เห็นภาพของการมีบุตรน้อยในอีกมุมมองหนึ่ง

ในครั้งนี้ได้สำรวจจากจำนวน 1,122 บริษัท ปรากฏผลในภาพรวมว่า ยิ่งพนักงานที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่มากเท่าไร ยิ่งมีลูกยากมากเท่านั้น ถึงแม้ว่าโดยภาพลักษณ์ที่เห็น บริษัทใหญ่จะมีสภาพแวดล้อมในการเลี้ยงดูเด็กได้ง่าย ระบบสวัสดิการก็สมบูรณ์ มีการสนับสนุนการเลี้ยงดูเด็กเป็นอย่างดี รวมทั้งค่าจ้างก็สูง แต่บริษัทใหญ่กลับมีตัวเลขอัตราการมีบุตรของพนักงานที่ต่ำกว่า

อัตราการมีบุตรของพนักงาน เป็นตัวเลขหนึ่งที่ต้องการบริหารส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคบางส่วน ได้นำเอามาใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นให้ดีขึ้น ถ้าบริษัทที่มีจำนวนเด็กมาก และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เลี้ยงดูบุตรได้ง่าย ก็จะได้รับประกาศนียบัตรเป็น

บริษัทที่ดีเด่น เพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับบริษัทอื่น จังหวัดที่นำเอาระบบอัตราการมีบุตรเข้ามาใช้ตั้งแต่แรกคือ จังหวัดฟูกูอิ นอกจากนี้จังหวัดที่นำเอามาใช้ก็มีอย่างจังหวัดชิโอะกะ จังหวัดซางะหรือโตโตริ เป็นต้น โดยมีจำนวนบริษัทที่นำเอาระบบดังกล่าวมาใช้ที่สูง ในทางตรงกันข้ามในกรุงโตเกียว ซึ่งมีบริษัทใหญ่มากนั้น ยังมีอัตราที่ค่อนข้างต่ำ





ตัวเลขจากการสำรวจนี้ ปรากฏว่า บริษัทที่มีพนักงาน 10-29 คน (จำนวน 542 บริษัท) มีค่าอัตราการมีบุตรในบริษัทที่ 1.39 บริษัทที่มีพนักงาน 30-49 คน (จำนวน 211 บริษัท) มีค่าที่ 1.34 บริษัทที่มีพนักงาน 50-99 คน (จำนวน 164 บริษัท) มีค่าที่ 1.30 บริษัทที่มีพนักงาน 100-149 คน (จำนวน 169 บริษัท) มีค่าที่ 1.22 บริษัทที่มีพนักงาน 500 คนขึ้นไป (จำนวน 36 บริษัท) มีค่าที่ 1.22 ทางด้านอาชีพนั้น ปรากฏว่า หน่วยงาน บริษัทเกี่ยวกับการแพทย์ สวัสดิการสังคม การดูแลสุขภาพ (จำนวน 172 บริษัท) มีค่าที่ 1.52 ธุรกิจก่อสร้าง (จำนวน 158 บริษัท) มีค่าที่ 1.49 ธุรกิจค้าส่ง ค้าปลีก (จำนวน 190 บริษัท) มีค่าที่ 1.29 ธุรกิจการผลิต (จำนวน 319 บริษัท) มีค่าที่ 1.28 และ ธุรกิจบริการอื่นๆ (จำนวน 283 บริษัท) มีค่าที่ 1.23

เมื่อถามถึงเหตุผลของตัวเลขที่แตกต่าง ทั้งระหว่าง โตเกียว กับภูมิภาคหรือบริษัทใหญ่กับขนาดเล็ก บริษัทในเมืองทากาฮามา จังหวัดฟูกูอิ เป็นเมืองที่มีคนหนาแน่นกว่าคน บริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก มีค่าตัวเลขสูงถึง 2.22 ซึ่งเคล็ดลับก็คือ ทุกคนกลับถึงบ้านตอนหกโมงเย็นได้ ทุกคนเป็นคนในท้องถิ่น ใช้เวลาเดินทางไม่ถึง 30 นาที มีโอกาสกินข้าวเย็นกับครอบครัว เลี้ยงดูลูก ลักษณะนี้อาจจะเรียกได้ว่า ไม่ใช่

เป็นการทำงาน “แบบญี่ปุ่น” ที่ “ทำงานชั่วโมงที่ยาว” คือ ทุกคนต้องทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นแนวคิดการทำงานแบบญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามโลก ซึ่งเป็นทัศนคติที่ว่า ยิ่งทำงานใช้เวลานาน ยิ่งเป็นการทุ่มเทให้กับบริษัท

มีสโลแกนของเครื่องตีหม้อกำลังที่ฮิตมากในช่วงทศวรรษ 1980 ว่า “จะสู้ 24 ชั่วโมงไหม” คำว่า “24 ชั่วโมง” นั้น เป็นแรงผลักดันสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานด้วยชั่วโมงที่ยาว ในยุคการเติบโตทางเศรษฐกิจระดับสูงของญี่ปุ่น ในยุคนั้น ผู้หญิงเมื่อแต่งงาน มีบุตรก็ต้องห่างจากตลาดแรงงาน ไม่สามารถกลับเข้ามาได้ จึงต้องทำหน้าที่ดูแลในครัวเรือน งานในบริษัทจึงเป็นหน้าที่ของผู้ชายเป็นหลัก นี่คือ “มรดกในทางลบ” ที่มีมายาวนาน ถึงแม้ว่าจะพยายามเอาระบบใหม่เข้าไป ก็ไม่ค่อยเกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น สิ่งที่จะทำให้เปลี่ยนแปลงได้ก็คือ การปฏิรูปจิตสำนึกของผู้ชาย นั่นเอง ในขณะเดียวกัน เมื่อต้องการให้มีผู้หญิงทำงานมากขึ้น ก็ต้องมีระบบที่ให้ผู้หญิงมีเวลาส่วนตัวในการดูแลบุตร บางบริษัทยอมให้พนักงานหญิงที่มีบุตร ต้องไปปรับบุตรจากโรงเรียนอนุบาลได้ โดยต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อัตราการมีบุตรในบริษัทเป็นอีกตัวชี้วัดถึงสภาพการณ์การมีบุตรน้อยในสังคมญี่ปุ่นได้เป็นอย่างดี กล่าวกันว่า เพื่อให้อัตราการมีบุตรในบริษัทมีสูงขึ้นนั้น เบื้องแรก ต้องทำให้เวลาการทำงานที่ใช้ชั่วโมงที่ยาวของระดับบริหาร นั้นน้อยลงให้ได้เสียก่อน มิฉะนั้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าผู้ชายที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่ จะคิดอย่างไร

(การคำนวณอัตราการมีบุตรในบริษัทนั้น ใช้ตัวเลข จำนวนคน และอายุของพนักงานที่อายุต่ำกว่า 59 ปี และตัวเลขจำนวนบุตร และอายุของพนักงาน แล้วคำนวณแยกตามระดับอายุ แล้วหาค่าเฉลี่ย)

