

FFW THAILAND

www.ffwthailand.net



เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว

Family-Friendly Workplace Network

บทนำ

“ครอบครัวดี งานเดินหน้า”

*“ครอบครัวสำคัญ” ใคร ๆ ก็มักพูดเช่นนั้น หากแต่
“การกระทำ” สำคัญกว่าแค่คำพูด*

สสส. เชื่อว่ามีหน่วยงานมากมาย ที่มีแนวทางดูแลครอบครัวของ “คนทำงาน” ด้วยความเชื่อว่า “ครอบครัวดี งานเดินหน้า” เราจึงออกตามหาหน่วยงานเหล่านี้ในสังคมไทยนับตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา เพื่อถอดรหัสมุมมองความคิด และการดำเนินงานของหน่วยงานเหล่านี้ และเล่าขานเรื่องราวสู่สังคมวงกว้าง มุ่งหวังที่จะสร้างแรงบันดาลใจอันไม่รู้จบให้เกิดเพื่อนร่วมทางที่ร่วมสร้างปรากฏการณ์ “ผีเสื้อขยับปีก” ในระดับสังคมไปด้วยกัน

ด้วยความเชื่อเช่นนี้ พาเรามาถึงวันที่ “เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรต่อครอบครัว” ก่อเกิดขึ้นจากการเรียกร้องของเหล่าหน่วยงานแนวหน้าที่ไม่ย่อให้ “บทเรียนที่ดี” ของพวกเขาถูกถ่ายทอดบนพื้นที่สื่อเท่านั้น หากแต่เกิดรูปธรรมของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งต่อแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดีสู่หน่วยงานใหม่ ๆ ที่กำลังสนใจมิติความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวคนทำงาน

4 มิติของบทเรียนที่ดีจากหน่วยงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของคนทำงาน ครอบครัวทั้งเรื่องการเปิดโอกาสให้คนทำงานบริหารจัดการ “เวลา” ในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น การมีสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและดูแลครอบครัวแบบไม่ต้องเลือก การสนับสนุนให้คนทำงานดูแลครอบครัวด้วยสวัสดิการต่าง ๆ และการสนับสนุนสัมพันธภาพที่ดีของครอบครัวคนทำงานด้วยกิจกรรมนันทนาการ

ปีที่ผ่านมา หน่วยงานเครือข่ายที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ยังร่วมกันพัฒนาแนวทางเฉพาะด้านสำหรับหน่วยงานที่อยากดูแลคนทำงานที่ต้องรับหน้าที่ดูแลบุคคลสำคัญในครอบครัวที่เป็นผู้สูงอายุและเด็กเล็ก แนวทาง



เฉพาะด้านหรือแนวปฏิบัติที่กำลังถูกถ่ายทอดสู่หน่วยงานสมาชิกที่อยากเรียนรู้และลงมือทำอีกจำนวนมาก สังคมไทยในยุค “เกิดน้อย อายุยืน” จะได้รับประโยชน์จากคุณค่าใหม่ ๆ ที่หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ นำแนวปฏิบัติเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดผล

นอกจากนี้ เรายังจับมือกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบายภาพใหญ่ของประเทศที่จะเข้ามาหนุนเสริมหน่วยงาน/องค์กรที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอีกทางหนึ่ง

พิเศษยิ่งสำหรับปีนี้ ด้วยสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจที่รับผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 คนทำงานจำนวนมากต้องแบกรับหนี้สิน ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสัมพันธภาพในครอบครัวอย่างไม่สามารถต้านทานได้ สสส. จึงร่วมกับ “โนบูโร” สตาร์ทอัพที่เชี่ยวชาญเรื่องการจัดการปัญหาทางการเงิน วางแผนปลดหนี้ให้คนทำงานสามารถพิชิตหนี้และมีเงินแสนได้ด้วยหลักความรู้คู่ทุน เติบโตการสนับสนุนโปรแกรมพิเศษสำหรับหน่วยงานเครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรต่อครอบครัว

ใช่แล้วค่ะ เราจะแก้ปัญหาด้านการเงินไปพร้อมกับส่งเสริมครอบครัวให้เข้มแข็งไปพร้อม ๆ กัน

ขอเชิญชวนให้หน่วยงาน/องค์กรมาร่วมเรียนรู้ และ... มากไปกว่านั้น... ร่วมปฏิบัติการไปพร้อมกับเพื่อน ๆ ในเครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรต่อครอบครัว เรามั่นใจว่า “ครอบครัวดี งานเดินหน้า” เกิดขึ้นได้จริงค่ะ

ณัฐยา บุญภักดี

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะ
เด็ก เยาวชน และครอบครัว สสส.

รู้จัก ทักทาย เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว

สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว (สำนัก 4) สสส. ริเริ่มการจัดตั้งและขับเคลื่อนเครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว (FFW – Family Friendly Workplace) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนประชากร “วัยทำงาน” ในองค์กร ให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพ รวมถึงมีสิ่งสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อม/นโยบาย ที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางธุรกิจ เศรษฐกิจ และสังคมได้ต่อไป

กิจกรรม ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา



การประชุมเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ โดยมีองค์กรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนเข้าร่วมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง



การศึกษาดูงาน องค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่น่าสนใจให้แก่พนักงาน



การสื่อสารข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ www.ffwthailand.net และเฟซบุ๊กแฟนเพจ www.facebook.com/FFW.Thailand



การขับเคลื่อนนโยบายและมาตรการภาครัฐ ผ่านเวทีการประชุมสมัชชาครอบครัวระดับชาติ ที่จัดโดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในปี พ.ศ. 2566 ประเด็นที่เครือข่าย FFW เล็งเห็นว่ายังเป็นช่องว่างที่เป็นปัญหาสำหรับหลายองค์กร คือ การจัดการปัญหาหนี้สินครัวเรือนของพนักงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของครอบครัว และประสิทธิภาพการทำงาน จึงเป็นที่มาของการเชิญชวนภาคีเครือข่ายร่วมกันค้นหาแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนให้กับทั้งพนักงาน องค์กร และสังคมไทยต่อไป

สวัสดิการครอบครัว 4 มิติ

เครือข่าย FFW จัดเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ 3 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มสำนักงาน และกลุ่มงานบริการ พบว่าแต่ละกลุ่มมีการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัวให้กับพนักงาน ซึ่งเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ขึ้นกับบริบทการประกอบการและวิถีชีวิตของคนทำงาน โดยอาจแบ่งได้เป็น 4 มิติหลัก ได้แก่



Time management

สวัสดิการด้านวันลา เช่น การลาคลอด 60 วัน พนักงานชายสามารถลาดูแลครอบครัวได้มีวันลาสำหรับการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย การยืดหยุ่นเวลางาน เป็นต้น



Work location

การทำงานจากภายนอกสำนักงาน ทำงานที่บ้าน (WFH) หรือสถานที่ทำงานตั้งในชุมชนบ้านเกิดของพนักงาน เป็นต้น



Relations

กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เช่น วันแม่ วันเด็ก วันผู้สูงอายุ หรือการจัดทัศนศึกษาประจำปี โดยพนักงานนำสมาชิกในครอบครัวไปได้



Family support

การจัดตั้งหน่วยความสวดก เช่น ห้องนมแม่ ศูนย์เด็กเล็ก การจัดตรวจสุขภาพให้กับผู้สูงอายุในครอบครัวของพนักงาน หรือบสนับสนุน เช่น ค่าคลอดบุตรทุนการศึกษา เป็นต้น

จุดประกาย

สวัสดิการสร้างสรรค์ เพื่อคนทำงานและครอบครัว

ในประเทศไทย สิทธิประโยชน์สำหรับคนทำงาน ถูกกำหนดไว้แตกต่างกันไปตามประเภทการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างแรงงาน โดยหลายเรื่องครอบคลุมถึงสิทธิสำหรับมนุษย์งานที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว

เครือข่าย FFW สัมภาษณ์พบว่า นอกจากกฎหมายจะเป็นหลักประกันสิทธิขั้นต่ำแล้ว ยังมีองค์กรและสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่จัดสวัสดิการ และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อให้คนทำงานดูแลครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น เพราะรู้ดีว่า ถ้าคนทำงานไม่ต้องคอยห่วงหน้าพะวงหลัง จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

ลาคลอด 6 เดือน ทำได้จริง

แบรนด์เครื่องสำอาง “ศรีจันทร์” มี CEO ชื่อ รวีศ หาญอุตสาหะ คนเดียวกับเจ้าของเพจและ Podcast ชื่อ Mission To The Moon มีพนักงานรวมสองแห่งราว 250 คน

- พนักงานหญิงลาคลอดได้ 6 เดือน พนักงานชายและหลากหลายทางเพศ ลาดูแลลูกได้ 1 เดือน
- ยืดหยุ่นเวลา และสถานที่ทำงาน

“ถ้าเกิดใครคนใดคนหนึ่งหายไปแค่ 6 เดือนแล้วบริษัทเจ๊งเลยเนี่ย แปลว่าระบบคุณแย่มาก เพราะคนป่วย คนประสบอุบัติเหตุ ขาดหายไปทีละเดือนนี่เป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้อยู่แล้ว ต้องไปแก้ที่ระบบ ไม่ใช่แก้ที่ไม่ให้คนต้อง ระบบต้องดีพอที่จะกระจายงาน หรือ Outsource งาน ถ้าบริษัทอื่นทำได้ ทำไมเราถึงจะทำได้”



ผู้ชายลาเลี้ยงดูลูกได้ จัดศูนย์เด็กเล็กให้ด้วย

สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2551

- พนักงานชายลาเลี้ยงดูลูกได้ 15 วัน
- ศูนย์เด็กเล็ก



“เคยคิดจะให้แฟนออกจากงานมาเลี้ยงลูก แต่สุดท้ายมาคิดกันได้ว่า ผมจะไปทำลายความฝันเขาไม่ได้ เห็นหลายคนที่ออกมาเลี้ยงลูกแล้วเครียด กดดัน ไม่มีสังคมพอเราแก้ปัญหาได้โดยแฟนนำลูกมาเลี้ยงที่ออฟฟิศได้ หัวหน้ากับเพื่อนร่วมงานเข้าใจความจำเป็น บางวันที่แฟนติดงาน ก็พาลูกมาอยู่กับผม โชคดีอีกอย่างคือที่นี่มีเนิร์สเซอร์ช่วยเราได้มาก”

พงศ์พิสิฐ อินทรนันท์

ผู้สื่อข่าว ไทยพีบีเอส

สสส. สวัสดิการสุขภาพ “เลือกได้” ตอบโจทย์ ครอบครัวคนทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คำนึงสุขภาพยาบาล สามารถเลือกได้ใน 4 แพ้คเกจ และเปลี่ยนแพ้คเกจได้ทุกปีตามสถานการณ์ชีวิตครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป

- แพ้คเกจที่ 1 คู่ครองตนเอง
- แพ้คเกจที่ 2 คู่ครองตนเองและพ่อแม่
- แพ้คเกจที่ 3 คู่ครองตนเอง บุตร คู่สมรส
- แพ้คเกจที่ 4 คู่ครอง ตนเอง พ่อแม่ บุตร คู่สมรส

“ผมเปลี่ยนมาเป็นแพ้คเกจ 3 คือ คู่ครองตนเอง คู่สมรส และบุตร เพราะภรรยาตั้งครรภ์ ต้องมีค่าใช้จ่ายในช่วงที่คลอดลูก ปรีกษาพ่อแม่แล้วทำนก็ไม่ต้องอะไร เพราะยังแข็งแรงไม่ค่อยได้ใช้สิทธิเลยพักสิทธิของพ่อแม่ไว้ก่อน แล้วอีก 2-3 ปีค่อยเปลี่ยนไปใช้เป็นแพ้คเกจ 4 คือครอบครัวทุกคนทั้งตัวเอง พ่อแม่ คู่สมรส แล้วก็บุตร ในแต่ละช่วงคิดว่าคงจะได้ใช้ครบทั้ง 4 แพ้คเกจ”

กิตติพัฒน์ ดามาพงษ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลฝ่ายบริหารงานบุคคล (HR)



“เราซื้อประกันอุบัติเหตุให้พนักงานทุกปี เพราะส่วนใหญ่เดินทางด้วยมอเตอร์ไซด์ เลิกงาน 2 – 3 กลุ่ม ระหว่างกลับบ้านจะเกิดอุบัติเหตุหรือเปล่า ที่บ้านมีพ่อแม่หรืออยู่หรือยังยกหนังสือพิมพ์ทำหลังยก การมีประกันอุบัติเหตุช่วยลดความเสี่ยงของบริษัทไปด้วย ช่วงโควิดแรก ๆ เราซื้อประกันโควิดให้พนักงานทุกคน เพราะอยู่หน้าร้านต้องเจอคนเยอะ เราทำเท่าที่ทำได้ เล็ก ๆ น้อย ๆ ตามสภาพกำลังคนที่มียู่”

สิโรตม์ จิระประยูร

เจ้าของร้านหนังสือ The Booksmith

ชีวิตงาน ชีวิตครอบครัว ออกแบบได้ที่ “สมายล์ เอเวอร์ดี”

โดยทั่วไป วงการทันตกรรม พนักงานหยุดอาทิตย์ละวัน โดยสลับกันหยุดวันธรรมดา ศุกร์-เสาร์-อาทิตย์ ไม่ได้หยุดเพราะคนไข้เยอะ แต่ที่ คลินิกทันตกรรม สมายล์ เอเวอร์ดี พนักงานสามารถจัดสรรวันหยุดกันตัวเองตามความเหมาะสม ทำให้พนักงานสามารถรววันหยุด เพื่อให้มีวันหยุดต่อเนื่องและใช้เวลากับครอบครัวได้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องรอช่วงเทศกาล

“ถ้าออฟฟิศไม่มีนโยบายนี้ หนูแน่แน่ บางทีมีธุระถึงของลูกและพ่อแม่ ลากิจยังงี้ก็ไปพ่ พ่ต้องหาหมอก 3 เดือน ประชุมผู้ปกครองลูกคนโตปีละ 2 ครั้ง เดี่ยวตัวเล็กต้องฉีดยาอีกหลายครั้ง ไม่รวมธุระอื่น ๆ อีก ถ้าเครียดเรื่องจะหาเงินค่าคลอดจากไหน เราคงทำงานไม่เต็มร้อย ใจไม่อยู่กับงาน เรื่องเครียดเต็มสมอง ยิ่งคนมีบ้านต่างจังหวัด อยากกลับบ้าน ก็มีวันหยุดช่วยให้ลาได้สะดวกมากขึ้น”

ลัดดา พรหมมาพิช

พนักงานหน้าเคาน์เตอร์

ส่องโลก

Family-Friendly Workplace

ในระดับสากล การส่งเสริมการดูแลครอบครัวให้กับคนทำงานเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ประเทศต่าง ๆ ล้วนมีกฎหมายด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้างแรงงานมากน้อยแตกต่างกันไป รวมทั้งภาคธุรกิจเอกชนก็ตื่นตัวในเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน

ลองมาติดตามตัวอย่างการจัดสวัสดิการที่น่าสนใจ ทั้งที่อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย และภาคธุรกิจของประเทศต่าง ๆ สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อดูแลคนในองค์กร

“วันลา” เพื่อครอบครัว

การลาคลอดถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ประเทศต่าง ๆ มีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างแรงงานหญิงด้วยรายละเอียดที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับภาคเอกชนที่มีการให้สิทธิเกินกว่าที่กฎหมายของประเทศกำหนดไว้

“วันลา” ยังได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมไปถึงการดูแลสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นด้วย ตัวอย่างที่น่าสนใจ เช่น

- ประเทศเอสโตเนีย กฎหมายให้ลาคลอดได้ 5 เดือน รับค่าจ้าง 100%
- ประเทศออสเตรเลีย กฎหมายให้เลือกได้ จะลาคลอดขั้นต่ำ 4 เดือน ได้รับค่าจ้าง 100% หรือลาต่ออีก รวมแล้วไม่เกิน 11 เดือน ได้รับค่าจ้าง 73.1%
- ประเทศสเปน กฎหมายให้ลูกจ้างชายลาเลี้ยงดูลูกได้ 2 เดือนครึ่ง รับค่าจ้าง 100%
- ประเทศเยอรมนี มีการจูงใจให้ลูกจ้างชายใช้สิทธิลาเลี้ยงดูลูก โดยแถมเงินโบนัสให้ด้วย
- สาธารณรัฐเช็ก เปิดให้พ่อแม่แบ่งกันใช้สิทธิการลาเลี้ยงดูลูกได้ 3 ปี รับค่าจ้างบางส่วน
- สหราชอาณาจักร กฎหมายให้ลาเลี้ยงดูลูกบุญธรรมได้ 6 เดือน รับค่าจ้างบางส่วน
- ในสหรัฐอเมริกา นอกจากลาคลอดและดูแลลูกแล้ว กฎหมายกำหนดให้มีวันลาเพื่อการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย หรือต้องไปพบแพทย์ตามนัดหมาย

“งานยืดหยุ่น” สร้างสมดุลให้งาน และครอบครัว

หลังโควิด-19 แพ้ระบาด องค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งด้านเวลาและสถานที่ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยช่วยให้พนักงานบริหารงานบริหารครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น ประเทศต่าง ๆ เริ่มมีนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิของพนักงานลูกจ้าง ขณะที่องค์กรเองเห็นข้อดีของการทำงานอย่างยืดหยุ่น

- แพ้ระบาด พนักงานต้อง WFH บริษัทอย่าง Twitter จัดกิจกรรมออนไลน์ให้ลูก ๆ ของพนักงาน เพื่อให้เด็ก ๆ ใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ และไม่มารบกวนการทำงานของพ่อแม่
- สหราชอาณาจักร มีการระบุสิทธิของลูกจ้างไว้ในกฎหมาย ว่าสามารถเจรจากับนายจ้างเพื่อให้มีการยืดหยุ่นการทำงานได้ตามความเหมาะสม



- หลายองค์กรเริ่มจัดวันลาสำหรับการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยในระยะสุดท้าย หรือเพื่อการดูแลแบบประคับประคอง (Palliative Care) เช่น มหาวิทยาลัยบริติชโคลัมเบียในแคนาดา ให้วันลาดูแลสมาชิกครอบครัวระยะสุดท้ายได้ 6 เดือน เป็นต้น
- ประเทศฟินแลนด์ ขยายอายุเกษียณ บางบริษัทจึงมีวันลาเลี้ยงดูหลานให้พนักงานที่เป็นปู่ย่าตายาย

สมาชิกครอบครัว ที่ทำงานช่วยดูแลให้

อีกโจทย์ใหญ่ เมื่อคนทำงานมีลูก คือ แล้วใครจะเลี้ยงลูก ในเมื่อทั้งพ่อและแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน และนี่เป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงจำนวนมาก ต้องออกจากตลาดแรงงาน ทั้งที่อยู่ในช่วงวัยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตทางธุรกิจ เศรษฐกิจ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว หลายประเทศทั่วโลกยังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การต้องดูแลสมาชิกสูงวัยในครอบครัวก็มักเป็นเรื่องที่ผู้หญิงต้องแบกรับด้วยเช่นกัน

นโยบายและมาตรการดี ๆ ทั้งจากการบังคับใช้กฎหมาย และการสร้างสรรค์โดยธุรกิจเอกชน อาทิ

- ประเทศอินเดีย มีกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงานเกิน 50 คน ต้องมีสถานที่ดูแลเด็กให้กับพนักงาน โดยตั้งในระยะไม่เกิน 500 เมตรจากที่ทำงาน
- ในบางรัฐของอินเดีย กำหนดให้บริษัทที่มีลูกจ้างเกิน 50 คน ต้องจัดมุมนมแม่ที่มีมาตรฐาน
- ช่วงที่โควิด-19 แพร่ระบาด พนักงานต้อง WFH บริษัทอย่าง Twitter จัดกิจกรรมออนไลน์ให้ลูก ๆ ของพนักงาน เพื่อให้เด็ก ๆ ใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ และไม่มารบกวนการทำงานของพ่อแม่
- หลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 คลี่คลาย มีคนเดินทางกลับบ้านเกิด เพื่อทำงานทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ตกันมากขึ้น มลรัฐอินเดียนา สหรัฐอเมริกา มีโครงการส่งเสริมให้ประชากรคืนถิ่น โดยจัดคุณตาคุณยายในชุมชนมาช่วยดูแลเด็กเล็ก รับส่งเด็กไปโรงเรียน รวมทั้งร่วมกิจกรรมโรงเรียนแทนผู้ปกครอง เพื่อให้พ่อแม่มีนุชยงานทำงานที่บ้านได้สะดวกยิ่งขึ้น



“สวัสดิการครอบครัว” สู่เป้าหมาย SDGs

การดูแลครอบครัวของพนักงาน นอกจากองค์กรจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ และความผูกพันองค์กรจากพนักงานแล้ว ยังตอบโจทย์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่สมัชชาสหประชาชาติตั้งใจให้บรรลุภายในปี ค.ศ. 2030 ได้แก่

SDG 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- นโยบายลาคลอด และการจัดมุมนมแม่ ส่งผลดีต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของเด็กและผู้หญิง
- เด็กที่ได้กินนมแม่ใน 6 เดือนแรกหลังคลอด มีความเสี่ยงที่จะเสียชีวิตใน 6 เดือนแรกต่ำกว่าเด็กที่ไม่ได้รับนมแม่ถึง 16 เท่า เด็กมีแนวโน้มสุขภาพดี ลดอัตราการขาดสารอาหารและการเป็นโรคเรื้อรัง อย่างเบาหวาน การให้นมลูกยังช่วยลดอัตราการตกเลือดหลังคลอดและมะเร็งเต้านมของแม่ด้วย

SDG 5 ความเท่าเทียมทางเพศ

- นโยบายลาคลอดช่วยลดความรุนแรงในครอบครัว การที่พ่อลาเลี้ยงดูลูกจะเพิ่มความผูกพันกับลูก

SDG 3 ลดความเหลื่อมล้ำ SDG 8 งานดี-เศรษฐกิจเติบโต

- ศูนย์เลี้ยงเด็กในที่ทำงาน หรืออยู่ไม่ไกล ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เมื่อร่วมกับนโยบายลาคลอดและปรับเวลาทำงานแล้ว ช่วยลดความเสี่ยงที่ผู้หญิงจะหลุดจากตลาดแรงงานหลังมีลูก





Family-Friendly Workplace

คำถามที่พบบ่อย

ทำไมองค์กรต้องดูแลครอบครัวคนทำงานด้วย?

บ่อยครั้ง ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงของพนักงาน เป็นผลมาจากความจำเป็นในการดูแลครอบครัว แนวทางการจัดสวัสดิการยุคใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตครอบครัว (Work-Family Balance) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

ดูแลครอบครัวให้พนักงาน องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือเปล่า

การสนับสนุนให้พนักงานดูแลครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น ทำได้หลายวิธี ขึ้นกับสภาพปัญหา และการออกแบบวิธีการช่วยเหลือ มีทั้งที่ต้องใช้งบประมาณ หรือใช้งบประมาณน้อยมาก หรือไม่ต้องใช้เลย แต่ได้ผลคุ้มค่า

ทุกองค์กรทำได้ จริงหรือ

ทำได้ทุกองค์กรแน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา และวิธีการที่จะดูแลช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว หลายเรื่องมีหน่วยงานภายนอกสามารถให้การสนับสนุนได้

จะต้องดูแลพนักงานและครอบครัวอย่างไร

องค์กรที่ดูแลพนักงานและครอบครัวได้ตรงตามความต้องการ จะต้องรู้ก่อนว่าพนักงานและครอบครัวกำลังมีปัญหาอะไร

องค์กรจะรู้ได้อย่างไร ว่าพนักงานมีปัญหาอะไร

มีองค์กร/สถานประกอบการหลายแห่ง ที่มีวิธีการดี ๆ ทำให้สามารถรู้ปัญหาที่พนักงานและครอบครัวกำลังเผชิญ

ติดตามได้เลยที่เว็บไซต์เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว

www.ffwthailand.net หรือ เฟซบุ๊ก แฟนเพจ: www.facebook.com/FFWthailand

เครือข่ายที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี
ถนนพระรามที่ 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร



ที่ปรึกษา

ณัฐยา บุญภักดี
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สสส.
นายพงษ์ศักดิ์ ธงรัตนนะ
ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สำนัก 8) สสส.

คณะทำงาน

อุษา เกิดคง
รัชดา ธราภาค
หทัยกาญจน์ สุริยะ-
วาสนา เดชวารี

พงศธร สโรจนาวุฒ
ลลิตา ไวสินธุ์ธรรม
รัตนรณ จิรโชยภาส

ศิลปินกรรม

ศิริดา สื่อไพศาล