



“หนี้สินของพนักงาน จากเรื่องส่วนตัวกลายเป็นปัญหาใหญ่ขององค์กร”

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานองค์กร
บริษัท ซีอีโอยูเคเอ็น จำกัด (มหาชน)

ต่อ จากฉบับที่แล้ว

พว่าสำหรับพนักงานใหม่ๆ บริษัทต้องคอยบ่มเพาะนิสัยในการ “ออมก่อนใช้” ไม่ใช่ “เหลือแล้วค่อยเก็บ” ให้กับพนักงานให้ได้ HR มีบริการให้คำปรึกษาในการวางแผนทางการเงินและการแก้ไขปัญหาทางการเงินของพนักงานอย่างเป็นระบบ มีการฝึกอบรม วรรณคดีต่างๆ ให้พนักงานรู้จักการใช้จ่ายเงิน ผมว่า HR ต้องพยายามสอดส่องหาความร่วมมือกับสถาบันการเงินภายนอก เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการออมเงินที่หลากหลาย เดี่ยวนี้หลายๆ ธนาคารเขาก็พร้อมที่จะมี Service ให้ที่ทำงานด้วยนะครับ สบายมากๆ เลย ผมว่าสิ่งที่ HR ต้องพิจารณาในเรื่องของความมั่นคงทางการเงินสำหรับพนักงานก็คือ

● **ระบบประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ** ว่าครอบคลุมแล้วหรือยังงบประมาณพอเหมาะพอสมกับสภาพการทำกำไรขององค์กรแล้วหรือยัง ไม่ได้หมายความว่าต้องดีแบบโอเวอร์เหมือนกับองค์กรใหญ่ๆ นะครับ เพียงแต่ถ้างบประมาณเรามีจำกัด ก็อาจจะจัดวงเงินประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานที่ต้องเดินทางไปทำงานเพื่อ

บริษัทก่อน สำหรับประกันสุขภาพก็อาจจะเน้นการประกันผู้ป่วยในและโรคร้ายแรงก่อนครับ ไม่ต้องห่วงว่า แค่นี้ก็พอจะทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตแล้วครับ

● **ระบบที่ทำให้พนักงานใช้ประกันสังคมได้อย่างคุ้มค่า** ปัจจุบันหลายๆ บริษัท HR นี้ทำหน้าที่เหมือนกับทนายความให้กับพนักงานในการเรียกร้องสิทธิประกันสังคมให้กับพนักงานเสียจะครับ HR หลายแห่งทำหน้าที่อุทธรณ์ ร้องเรียนให้กับพนักงาน ในกรณีที่พนักงานได้รับการบริการทางการแพทย์ที่ไม่ดี หรือล่าช้า หรือได้รับเงินประกันที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น หรือการบริการที่ไม่เป็นธรรมต่างๆ อย่างสิ้นเชิงครับว่าประกันสังคมบริษัทก็ออกให้กับพนักงานด้วยเราจะปล่อยให้มันสูญเปล่าไปเฉยๆ นี่หรือครับ ระบบการรักษามันคงไม่ดีเท่าที่จ่ายเงินเองอยู่แล้วครับ แต่ถ้า HR ทำหน้าที่เป็นด่านหน้าคอยพิทักษ์สิทธิให้กับพนักงาน ไม่ปล่อยให้พนักงานไปงมงาย ไปมั่วๆ รักษาตามสิทธิประกันสังคมตามยถากรรม ผมเชื่อว่าพนักงานส่วนใหญ่ก็พร้อมใช้ประกันสังคมครับ ถ้ารู้ว่ามีบริษัทคอยช่วยเหลือ

คอยให้คำปรึกษาและพร้อมที่จะโดดลงมาช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มที่ถ้ามีปัญหา

● **ระบบออมเงินต่างๆ** ไม่ว่าจะเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ หรือการประสานงานกับธนาคารต่างๆ เพื่อบริการการออมเงินให้กับพนักงาน

สำหรับพนักงานที่พลาดพลั้งเป็นหนี้เป็นสินล้นพ้นตัวไปแล้ว HR ก็ควรจะร่วมมือกับฝ่ายนิติกรรม หรือตัวเองก็ศึกษาหน่อย แล้วทำตัวเองให้เป็นฝ่ายนิติกรรมเสียเลยครับในการช่วยต่อรองประណอมหนี้ให้กับพนักงาน เพราะบริษัทที่รับทวงหนี้นี้เศียวๆ ทั้งนั้นครับ ถ้าให้พนักงานเราไปต่อรองเอง ส่วนมากมักจะเสียเปรียบเจ้าหน้าที่แต่หลักการที่สำคัญที่เราต้องบอกกับพนักงานเสมอก็คือ “เราเป็นหนี้เขา เราต้องใช้ HR เพียงแต่ช่วยให้คุณบริหารการเงินเพื่อใช้หนี้เขาให้ได้ เพื่อสร้างความเป็นไทให้แก่ชีวิตให้ได้ จะได้กลับมาเป็นพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมือนเดิม” HR ไม่ได้ช่วยให้พนักงานหนีหนี้หรือซัดดาบนะครับ บางบริษัทที่ใจดีและมีกำลังทรัพย์มากพอก็อาจจะมียวงเงินกู้เพื่อให้พนักงานไปปลดหนี้และค่อยๆ ผ่อนคืนบริษัท ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ บางบริษัทก็มีการประสานงานกับธนาคารบางแห่ง เช่น ธนาคารอิสลาม ซึ่งมีบริการเงินกู้เพื่อแก้ปัญหาหนี้สินล้นพ้นตัว ซึ่งอัตราดอกเบี้ยต่ำมากๆ โดยที่ HR ก็ช่วยต่อรองขอทำ Haircut เพื่อลดมูลหนี้ให้ก่อนในลำดับแรก หรือไม่ก็ขอยืดระยะเวลาในการชำระหนี้ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีภาระในการชำระหนี้ในแต่ละเดือนที่ลดลง HR บางที่ต้องมีระบบติดตามว่าพนักงานที่บริษัทช่วยไว้ ได้ไปสร้างหนี้ใหม่อะไรเอาไว้หรือเปล่าและคอยติดตามดูว่าพนักงานที่บริษัทช่วยเหลือเอาไว้สามารถปรับปรุงพฤติกรรมการใช้เงินได้หรือไม่ สุดท้ายจริงๆ บางบริษัท มีการมอบหมายให้ทนายความของบริษัทให้เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมาย ให้กับพนักงาน หากเจ้าหน้าที่มีการฟ้องร้องในทางแพ่ง เพื่อให้พนักงานสามารถเตรียม



หลักฐานและขอความเมตตาจากศาลได้ตามสมควร เพื่อไม่ให้ตกเป็นหลุมพรางที่เจ้าหน้าที่พยายามใช้กฎหมายในเกิดประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรมแก่พนักงานของเรา ซึ่งเป็นลูกหนี้ได้

หลายๆ บริษัทที่ทำโครงการนี้ ส่วนใหญ่สามารถลดปัญหาการทุจริตของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่รอดพ้นจากวิกฤตินี้สินต่างๆ ก็มีความตั้งใจในการทำงาน มีความภักดีและผูกพันกับบริษัทมากขึ้น เหนือสิ่งอื่นใดจะทำให้บริษัทสามารถบ่มเพาะวัฒนธรรมอันดีงามให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน นี่ละครับ เรื่องนี้สำคัญมากๆ ครับ ใครไม่อิน ผมในฐานะ HR รุ่นใหม่ (ที่มีพื้นฐานมาจากการเป็นวิศวกร นักการตลาด นักเศรษฐศาสตร์ไม่เคยเรียนอะไรที่เกี่ยวกับ HR มาก่อน แล้วจะน่าเชื่อถือไหมเนี่ย?) ผมอินมากๆ เลยนะครับ แล้วพบกับหัวข้อแปลกๆ ใหม่ๆ เกี่ยวกับวงการ HR ในอีกมุมหนึ่งที่ฮาๆ บ้าๆ แต่ได้สาระ (หรือเปล่า?) กับผมครับ

ปล. หากผู้อ่านท่านใดมีเรื่องราวที่อยากจะแนะนำให้ผมเขียนเกี่ยวกับ HR สามารถส่ง email มาได้นะครับที่ wiroj.la@gmail.com ครับผม ไม่ต้องเกรงใจครับ

