

ปริญ เตชะมวลไวยวิทย์

ฝ่ายสื่อสารองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคมที่ผ่านมา ก.ล.ต. ได้จัดงานประกาศเจตนารมณ์โครงการ “บริษัทเกษียณสุข” ร่วมกับองค์กรพันธมิตร ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมบริษัทจัดการลงทุน สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และบริษัทจัดการลงทุนที่ให้บริการบริหารเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นำตัวแทนนายจ้างจากสมาชิกโครงการประกาศดูแลลูกจ้างให้มีเงินใช้อย่างเพียงพอหลังเกษียณโดยใช้ประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเต็มที่ ภายใต้แนวคิด “ออมเต็มพิกัด จัดแผนเป็น เห็นเงินพอ”

งานนี้มีนายจ้างเข้าร่วมโครงการรวมถึง 175 ราย ครอบคลุมสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกว่า 3 แสนคน ถือว่าเกินเป้าหมายที่ ก.ล.ต. ตั้งไว้อย่างมากเพราะจุดเริ่มต้นที่ ก.ล.ต. และพันธมิตรเดินสายเชิญชวนนายจ้างให้เข้าร่วมโครงการพบว่า นายจ้างซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการส่งเสริมลูกจ้างให้ออมมีความห่วงและมีความกังวลใจหลากหลายประเด็น ซึ่งผมสรุปประเด็นหลัก ๆ มาเล่าให้ฟังกันได้ดังนี้ครับ

1. ลูกจ้างอาจมีเงินไม่พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ถ้า “ออมเต็มพิกัด” 15% ของเงินเดือน – ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ากังวลใจได้ เพราะแต่ละคนมีการใช้ชีวิตและมีภาระและค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ต้องออม เพราะการออมที่มีประสิทธิภาพที่สุดคือการออมก่อนใช้ ถ้าลูกจ้างออมได้ไม่ถึง 15% นายจ้างอาจจะต้องช่วยแนะนำเรื่องลดรายจ่าย หรือเพิ่มรายได้ แต่ถ้าออมไม่ไหวจริง ๆ นายจ้างอาจจะเริ่มจากการรณรงค์ให้ออมให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ก่อน อีกวิธีที่จะช่วยให้ลูกจ้างออมได้มากคือ เพิ่มเงินสะสมทุกครั้งที่ขึ้นเงินเดือน อาจจะเพิ่มครั้งละ 2-3% ผ่านไปไม่กี่ปีลูกจ้างก็สามารถออมได้เต็มที่ 15% แล้วครับ

2. กลัวลูกจ้างจะเสี่ยงเกินไป ถ้าเลือกแผนที่มี “หุ้น” ผสมอยู่ – แน่แน่นอนครับว่า ตราสารหนี้เป็นสินทรัพย์ที่มีความผันผวนต่ำ โอกาสให้ผลตอบแทนติดลบมีน้อยมาก ทำให้นายจ้างส่วนใหญ่ให้มีแผนการลงทุนแบบตราสารหนี้ 100% เป็นแผนเดียวให้พนักงานแบบไม่มีทางเลือกอื่น เพราะนอกจากเป็นห่วงไปเองว่าพนักงานจะไม่เสี่ยงแล้ว นายจ้างก็ยังไม่ต้องการหาข้ออธิบายและทำความเข้าใจกับพนักงานในกรณีที่มีผลตอบแทนในบางปีติดลบหากลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความเสี่ยง

แต่ความกังวลที่ใหญ่ที่สุดที่แท้จริงก็คือความกังวลที่เงินไม่พอใช้หลังเกษียณจากการเอาเงินไปไว้ในแผนที่ให้ผลตอบแทนไม่มากพอนั่นเอง ตราสารหนี้แม้จะมีความเสี่ยงต่ำมาก แต่ก็ให้ผลตอบแทนต่ำมาก เช่นเดียวกัน เทียบแล้วอาจจะน้อยกว่าอัตราเงินเฟ้อด้วยซ้ำ แผนดังกล่าวจึงเหมาะกับผู้ที่ใกล้เกษียณไม่เกิน 5 ปี เพราะเป็นช่วงเวลาที่ต้องรักษาเงินต้นไม่ให้มีมูลค่าลดลง ดังนั้นแผนที่มีหุ้นเป็นส่วนผสมจึงเป็นทางเลือกที่จะช่วยให้ลูกจ้างได้รับผลตอบแทนมากพอที่จะมีเงินเพียงพอไว้ใช้ในวันบั้นปลายชีวิต เพราะการลงทุนแบบ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นการลงทุนระยะยาว โดยสมาชิกสามารถพิจารณาปรับสัดส่วนการลงทุนให้เหมาะสมกับช่วงอายุและความเสี่ยงที่รับได้ของตัวเอง อายุต่อก็ลงทุนในหุ้นมากขึ้น ก็ค่อย ๆ ลดสัดส่วนของหุ้นลงไป แม้ว่าการลงทุนให้หุ้นจะมีความผันผวน ผลตอบแทนในบางปีอาจติดลบบ้าง สลับกับผลตอบแทนเป็นบวกบ้าง แต่ในระยะยาวผลตอบแทนเฉลี่ยหากดูย้อนหลังไป 10 ปี หุ้นให้ผลตอบแทนประมาณ 11% ต่อปีเลยทีเดียว ดังนั้น นายจ้างจึงควรมีทางเลือกแผนการลงทุนในหุ้นให้พนักงานเลือกหลายระดับเพื่อให้เหมาะกับสมาชิกแต่ละกลุ่มครับ

3. ถ้ามีแผนให้เลือก ลูกจ้างอาจเลือกไม่เป็น - ประเด็นนี้นายจ้างเกือบทุกรายกังวล เพราะด้วยความแตกต่างของระดับความรู้ของพนักงาน ประกอบกับการให้ความรู้ความเข้าใจอาจทำได้ไม่ทั่วถึง หากมีแผนการลงทุนให้พนักงานเลือกเยอะ ๆ อาจทำให้สับสน และทำให้พนักงานบางส่วนเลือกผิดได้ ถ้านายจ้างคิดว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือกแผนการลงทุนไม่เป็นแน่ ๆ ก็อาจจะพิจารณาให้มีแผนสมดุลตามอายุ หรือ life path ซึ่งปรับเปลี่ยนสัดส่วนการลงทุนให้อัตโนมัติตามช่วงอายุของสมาชิกแต่ละคน หากอายุเพิ่มขึ้น ระบบก็จะปรับลดสัดส่วนหุ้นให้น้อยลงแบบที่ลูกจ้างไม่ต้องทำอะไรเลย แผนนี้ถือเป็นตัวช่วยสำหรับคนที่เลือกแผนไม่เป็นได้ อย่างดี ซึ่งสามารถปรึกษากับบริษัทจัดการลงทุนได้ครับ

ที่สำคัญแม้ว่านายจ้างจะมีความห่วงใยลูกจ้างมากขนาดไหน แต่สิ่งที่ไม่ควรลืมอย่างยิ่งก็คือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเงินของลูกจ้างที่มีไว้ใช้ตอนเกษียณ ดังนั้น ความช่วยเหลือที่ดีที่สุดของนายจ้างคือ

ให้ลูกจ้างรับผิดชอบตนเอง โดยนายจ้างช่วยสนับสนุนความรู้ และชี้แนะแนวทางให้พวกเขา “ออมเต็มพิกัด จัดแผนเป็น เห็นเงินพอ” เพียงเท่านี้ก็เพียงพอ “บริษัทเกษียณสุข” ที่ห่วงใยพนักงานอย่างแท้จริงครับ สนใจศึกษารายละเอียดโครงการคลิกไปดูได้ที่ www.happypvd.com
