

โดย ฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมความรู้ตลาดทุน
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” หรือที่บางคนรู้จักกันในชื่อ “Provident Fund หรือ PVD” เป็นกองทุนที่นายจ้าง และลูกจ้างร่วมกันใส่เงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นหลักประกันทางการเงินยามเกษียณให้แก่ลูกจ้าง ให้มีเงินไว้ใช้จ่าย ภายหลังจากสิ้นสุดการเป็นมนุษย์เงินเดือน และเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือสำคัญสำหรับการออมระยะยาว เมื่อเกษียณสามารถมีเงินเป็นก้อนไว้ใช้จ่ายในวัยชรา

ในหลายสื่อ หลายบทความ หลายคลิปที่เห็นในปัจจุบัน มักพูดถึงประโยชน์ต่าง ๆ ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ว่ามีอะไรบ้าง หากสังเกตดี ๆ ประโยชน์เหล่านั้นมักเป็นข้อดีของฝั่งลูกจ้าง เมื่อมองผิวเผินอาจทำให้เข้าใจว่า นายจ้างเป็นผู้สมทบเงินเข้ากองทุนโดยไม่ได้ประโยชน์อะไรกลับมา ทำให้มีนายจ้างเพียงประมาณ 4.3% ในประเทศไทยมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ในบทความนี้จึงขอเป็นช่องทางการนำเสนอ ข้อดีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝั่งนายจ้างให้ได้รับทราบกันว่า ถ้านายจ้างมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้าง จะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

1. เป็นสวัสดิการที่จูงใจผู้สมัครงาน

ปฏิเสธไม่ได้ว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยหลักที่มนุษย์เงินเดือนให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 แต่สวัสดิการด้านอื่นก็เป็น ปัจจัยรองที่นำมาพิจารณาด้วยเช่นกัน ตามเว็บไซต์รับสมัครงานมักจะมีการระบุสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักร้อน เป็นต้น หากนายจ้างมีสวัสดิการด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย จะช่วยเพิ่ม ความน่าสนใจให้ผู้สมัครงานมากขึ้น เพราะเงินที่นายจ้างจะสมทบให้ เปรียบเสมือนได้รับเงินเดือนแต่ละเดือน เพิ่มขึ้น แถมเงินก้อนนี้ยังมีการนำไปบริหารจัดการโดยมืออาชีพเพื่อต่อยอดออกดอกผลในระยะยาว ส่งผลให้ นายจ้างมีตัวเลือกผู้สมัครงานมากขึ้น และมีโอกาสได้คัดเลือกคนเก่ง คนคุณภาพ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ที่ต้องการได้เหมาะสมที่สุด

2. แสดงถึงภาพลักษณ์ของนายจ้างที่ดี ธุรกิจมีความมั่นคง

ปัจจุบันในประเทศไทยมีเพียงนายจ้าง 4.3% เท่านั้น ที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง นั้นแสดงให้เห็นว่านายจ้างกลุ่มนี้จะมีภาพลักษณ์ที่ดีในตลาดแรงงาน เนื่องจากใส่ใจและให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรมนุษย์ของตน อยากให้ลูกจ้างมีเงินออมก้อนใหญ่ก้อนหนึ่งไว้ใช้เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลัง เกษียณ นอกจากนี้เงินที่นายจ้างไปซบเคลื่อนและดูแลลูกจ้างของตนสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของนายจ้างที่มี

ความมั่นคงทางการเงิน มีความสามารถในการสมทบเงินเข้ากองทุนโดยไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงาน
ของนายจ้าง และพร้อมร่วมเดินทางไปกับลูกจ้าง มุ่งหน้าสู่การเติบโตของเป้าหมายธุรกิจร่วมกันต่อไป

3. รักษาหรือยืดระยะเวลาการทำงาน

ในการทำธุรกิจ การหาลูกค้าใหม่นั้นยาก แต่การรักษาลูกค้าเก่า นั้นยากกว่า เฉกเช่นเดียวกับลูกจ้างเก่าและ
ลูกจ้างใหม่ การรับสมัครและพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทนลูกจ้างเก่า นั้น เป็นภาระและต้นทุนของนายจ้างที่
เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากนายจ้างสามารถรักษาหรือยืดระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างที่มีศักยภาพ
โดยให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยเหลือปัญหานี้ ด้วยการทำความเข้าใจกับลูกจ้างให้
คำนึงถึงจำนวนเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบที่จะได้รับเพิ่มขึ้นหากยังคงทำงานต่อตามที่กำหนดไว้
ในข้อบังคับ เช่น ถ้าลาออกตอนนี้จะไม่ได้รับเงินสมทบเลย แต่ถ้าทำงานต่ออีก 1 ปี มีเวลาทำงานครบตามที่
กำหนด จะได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์รวม 30% ของทั้งหมด ซึ่งถ้าลูกจ้างยินดีที่จะทำงานต่อ
ก็เป็นสถานการณ์ที่ได้ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

4. ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

ประโยชน์ข้อสุดท้ายนี้เป็นประโยชน์ทางด้านการเงินที่เห็นได้ชัดเจน เนื่องจากนายจ้างสามารถนำเงินที่จ่าย
สมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปหักเป็นค่าใช้จ่ายได้เพิ่มขึ้นทั้งจำนวน ส่งผลให้นายจ้างได้รับสิทธิประโยชน์
ทางภาษี เสียภาษีน้อยลงกว่าเดิม สามารถประหยัดภาษีได้มากกว่านายจ้างที่ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
และสามารถนำเงินก้อนดังกล่าวไปต่อยอดการดำเนินธุรกิจของตนได้ต่อไป

จากประโยชน์ทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้เห็นภาพประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในด้าน
ของนายจ้างได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นายจ้างไม่ได้เป็นผู้ให้สิ่งดี ๆ ต่อลูกจ้างเพียงอย่างเดียว แต่นายจ้างยังได้รับ
สิ่งดี ๆ กลับมาด้วยเช่นกัน ดังเช่นชื่อบทความที่กล่าวไว้ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างให้ นายจ้างได้”
หากนายจ้างท่านใดต้องการศึกษารายละเอียดด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝั่งนายจ้างเพิ่มเติม สามารถศึกษา
รายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.thaipvd.com/Employer/Index>
