

โดย นางสาวสาริกา อภิวรรชกุล
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและส่งเสริมความรู้ตลาดทุน
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

เมื่อนายจ้างใจดีได้ตัดสินใจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้ลูกจ้าง หลังจากที่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับทั้งต่อตัวนายจ้างและลูกจ้าง และสำรวจความพร้อมสำหรับขั้นตอนต่าง ๆ ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว¹ นายจ้างอาจต้องการรู้ว่า หลังจากที่ตัดสินใจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จะต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบใดบ้าง มาหาคำตอบกันในบทความนี้

1. จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดตั้งกองทุน

ค่าธรรมเนียมการจัดตั้งกองทุน (initial fee) เป็นค่าใช้จ่ายของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่เริ่มจัดตั้งกองทุนที่นายจ้างต้องรับผิดชอบและจ่ายเพียงครั้งเดียว โดยสามารถตรวจสอบค่าธรรมเนียมดังกล่าวกับบริษัทจัดการที่จะจัดตั้งกองทุนด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินงานกิจการของกองทุนที่เกิดขึ้นหลังจากนี้ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงว่าจะเป็นการรับผิดชอบของกองทุนหรือนายจ้างหรือบริษัทจัดการ เช่น ค่าผู้สอบบัญชี (auditor fee) และค่าทะเบียนสมาชิก (registrar fee) เป็นต้น

2. จ่ายเงินสมทบและรวบรวมเงินเข้ากองทุน

ตามกฎหมายแล้ว นายจ้างสามารถส่งเงินสมทบและสมาชิกสามารถส่งเงินสะสมได้ตั้งแต่ 2%-15% ของค่าจ้างสมาชิก แต่จะเป็นจำนวนเท่าไรนั้นขึ้นกับข้อบังคับกองทุนของตน ซึ่งนายจ้างและสมาชิกไม่จำเป็นต้องส่งในอัตราส่วนที่เท่ากัน เช่น

บริษัท A		
อายุงานสมาชิก	อัตราเงินสะสมของสมาชิก	อัตราเงินสมทบของนายจ้าง
น้อยกว่า 5 ปี	2%-15%	5%
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	2%-15%	10%

¹ สามารถอ่านบทความ หัวข้อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นายจ้างให้ นายจ้างได้” ที่กล่าวถึงสิ่งทีนายจ้างจะได้รับเมื่อตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง ได้ที่ลิงก์

<https://www.sec.or.th/TH/Template3/Articles/2566/160366.pdf>

และหัวข้อ “นับหนึ่งถึงเจ็ด จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้” ที่กล่าวถึงขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้ที่ลิงก์ <https://www.sec.or.th/TH/Template3/Articles/2566/190466.pdf>

บริษัท B		
อายุงานสมาชิก	อัตราเงินสะสมของสมาชิก	อัตราเงินสมทบของนายจ้าง
ทุกช่วงอายุงาน	2%-15%	อัตราเดียวกับเงินสะสมของสมาชิก

โดยนายจ้างต้องรวบรวมเงินสมทบและเงินสะสมทุกเดือนส่งเข้ากองทุนภายใน 3 วันทำการนับตั้งแต่วันที่จ่ายค่าจ้างอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้โดนค่าปรับหากนายจ้างไม่สามารถส่งเงินได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

3. สนับสนุนคณะกรรมการกองทุน (Fund Committee - FC)

FC เป็นตัวแทนของลูกจ้างและนายจ้างที่ช่วยดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กองทุน มีหน้าที่เลือกนโยบายการลงทุน คัดเลือกบริษัทจัดการ ติดตามการลงทุน และให้ความรู้สมาชิก หากนายจ้างสนับสนุนการทำงานของ FC ก็ย่อมทำให้การบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในภาพรวมเป็นไปอย่างราบรื่นเช่นกัน โดยตัวอย่างเรื่องที่น่าายจ้างสนับสนุน เช่น

- งบประมาณประชาสัมพันธ์เรื่องราวสำคัญที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก อาทิ การส่งเสริมให้สมาชิกส่งเงินสะสมมากขึ้น การส่งเสริมให้ FC และบริษัทจัดการให้ความรู้สมาชิกให้เลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตน
- การวิเคราะห์ปัญหาการไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน
- การสนับสนุนให้ FC ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์สูงสุดของกองทุน

จะเห็นได้ว่า ภายหลังจากนายจ้างใจดีตัดสินใจจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่ได้จบลง ณ จุดตัดสินใจ แต่นายจ้างยังเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นมาแล้ว เดินทางไปพร้อมกับสมาชิกจนถึงจุดหมายปลายทาง ดังนั้น เพื่อให้เครื่องมือการออมเพื่อการเกษียณอย่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปถึงจุดนั้นอย่างราบรื่น นายจ้างจึงเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนเบื้องหลังอย่างแท้จริง

หากนายจ้างท่านใดต้องการศึกษารายละเอียดด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผั่งนายจ้างเพิ่มเติม สามารถคลิกได้ที่ลิงก์ <https://www.thaipvd.com/Employer/Index>

ข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความนี้เป็นความเห็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์