

Savings and Investment

ปีที่ 2 ฉบับที่ 31 ประจำเดือนพฤษภาคม 2558

สร้างความมั่นคงยามเกษียณ กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สุภาณี ผลวัฒน์

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ Provident Fund (PVD) เป็นกองทุนการออมเพื่อการเกษียณอายุภาคสมัครใจ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งกันโดยความสมัครใจ โดยนายจ้างจัดตั้งเนื่องจากต้องการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้ร่วมงานกันเป็นเวลานาน อีกทั้งดึงดูดในพนักงานที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงานกับบริษัทของตน โดยส่วนมากพนักงานภาคเอกชนขนาดใหญ่หรือรัฐวิสาหกิจจะได้รับสวัสดิการนี้จากนายจ้าง ลักษณะทั่วไปกองทุนจะมีการให้พนักงานสะสมเงิน 3-5% ต่อเดือน แล้วนายจ้างจะจ่ายสมทบเงินในอัตรามากกว่าหรือเท่ากับที่ลูกจ้างสะสม แต่มีเงื่อนไขว่าพนักงานจะได้รับเงินทั้งสองส่วนเมื่อออกจากกองทุน ต่อเมื่อทำงานกับบริษัทครบตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับกองทุน ตัวอย่างเช่น

จำนวนปีที่ทำงาน	เงินสะสมของสมาชิก (% ของเงินเดือน)	เงินสมทบของนายจ้าง (% ของเงินเดือน)	เงื่อนไขเมื่อออกจากกองทุน
1 - 3 ปี	2 - 3	3	ไม่ได้รับในส่วนของนายจ้าง
3 - 5 ปี	3 - 5	5	ได้รับ 50% ในส่วนของนายจ้าง
5 - 8 ปี	5 - 8	8	ได้รับ 80% ในส่วนของนายจ้าง
8 ปีขึ้นไป	8 - 10	10	ได้รับ 100% ในส่วนของนายจ้าง

ทั้งนี้ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างส่งเข้าจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยังได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เงินสะสมที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุนสามารถนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้ โดยหักลดหย่อนได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้าง และไม่เกิน 500,000 บาท ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำไปรวมกับเงินได้ที่เสียภาษี (เมื่อรวมกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ)
2. เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 15% ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละราย

ขณะเดียวกันเงินที่สมาชิกได้รับจากกองทุนเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ ส่วนที่เป็นเงินสะสมได้รับยกเว้นภาษี สำหรับเงินสมทบ ผลประโยชน์เงินสะสม และผลประโยชน์เงินสมทบ ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีตามเงื่อนไขดังนี้

1. กรณีออกจากงานก่อนอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

1.1 หากเป็นเงินที่จ่ายให้เนื่องจากออกจากงานโดยมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 5 ปี ต้องนำเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปคำนวณภาษี ร่วมกับเงินได้ประเภทอื่น

1.2 หากเป็นเงินที่จ่ายให้เนื่องจากออกจากงานที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สามารถเลือกเสียภาษีโดยไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษีกับเงินได้ประเภทอื่น โดยมีสิทธิหักค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับ 7,000 บาทคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น แล้วคำนวณภาษีตามอัตราภาษีเงินได้ ทั้งนี้ จำนวนวันทำงานตั้งแต่ 183 วันขึ้นไป นับเป็น 1 ปี น้อยกว่า 183 ให้ปัดทิ้ง

2. กรณีออกจากงาน เพราะ

2.1 ตาย ทุพพลภาพ หรือออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์

2.2 กรณีอื่นที่ไม่ใช่ 2.1 แต่ได้คงเงินหรือผลประโยชน์นั้นไว้ทั้งจำนวนในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และต่อมาได้รับเงินหรือผลประโยชน์หลังจากลูกจ้างผู้นั้นตาย ทุพพลภาพ หรือมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

นอกจากเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีแล้ว กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างวินัยในการออมแก่พนักงานในวัยทำงานให้สามารถออมเงินได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สำหรับสมาชิกที่ขาดความรู้ในการลงทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นการออมผ่านมืออาชีพโดยผู้จัดการกองทุนที่มีความชำนาญผ่านการเลือกสรรจากคณะกรรมการกองทุนที่คอยดูแลรักษาผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก ขณะเดียวกันสำหรับสมาชิกที่มีความรู้ในการลงทุน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังจัดให้มี Employee's choice ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกนโยบายการลงทุนได้ด้วยตนเองอีกด้วย

ข้อมูลสถิติ

จำนวนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมูลค่า NAV					
ปี พ.ศ.	2553	2554	2555	2556	2557
จำนวนกองทุน	469	453	441	426	418
มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (ล้านบาท)	573,380	615,259	696,144	748,123	837,075
จำนวนสมาชิกและนายจ้างที่จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
ปี พ.ศ.	2553	2554	2555	2556	2557
จำนวนสมาชิก	2,132,418	2,316,771	2,441,923	2,609,238	2,676,545
จำนวนนายจ้างที่จัดให้มี PVD	9,975	11,249	12,323	13,620	14,505