

กองทุนบ้าน ญ เอกชนประเทศสหรัฐอเมริกาและสิทธิประโยชน์ทางภาษี เงินได้

กองทุนบ้าน ญ เป็นมาตรการสำคัญอีกมาตรการหนึ่งในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในสังคมให้คนชรา คนทุพพลภาพ และคนขาดไร้อุปการะ กองทุนบ้าน ญ มีวัตถุประสงค์และการดำเนินการคล้ายคลึงกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างมาก ตำราทางเศรษฐศาสตร์มีรวมกองทุนทั้ง 2 ชนิดนี้เข้าไว้ด้วยกัน ในฐานะเป็นสถาบันการเงินสำคัญของประเทศ ¹

ในบทนี้จะได้กล่าวถึง แนวความคิด วิวัฒนาการ รูปแบบและสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของกองทุนบ้าน ญ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และมีความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นยังเป็นประเทศที่ใช้มาตรการทางภาษีกระตุ้นการจัดตั้งกองทุนบ้าน ญ มาตั้งแต่ ค.ศ. 1921 ทั้งนี้เพื่อใช้ศึกษาเปรียบเทียบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของไทยต่อไป

1. แนวความคิดและวิวัฒนาการของระบบบ้าน ญ สากล

คำว่า บ้าน ญ แปลว่า เงินรายปีที่รัฐจ่ายให้แก่บุคคลที่ชราภาพ ทุพพลภาพ หรือเป็นหม้ายหรือเงินรายปีที่นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างที่ได้ทำงานรับใช้มานานปีในอดีต ²

ในระยะแรกสุด การให้บ้าน ญ ก็คือ ขอบเขตของการเลือกผู้สมควรได้รับก็ดี จำนวนเงินและที่มาของเงินก็ดี ล้วนเป็นไปตามดุลพินิจตามอำเภอใจของรัฐบาลิบัติในระบบกษัตริย์ และมีลักษณะเป็นของขวัญอย่างหนึ่ง ³ รัฐเริ่มให้บ้าน ญ แก่ข้าราชการทหารก่อนแล้วจึงขยายไปถึงข้าราชการ

¹ ดู ชมเพลิน จันทรเรืองเพ็ญ, เศรษฐศาสตร์การเงินและการธนาคาร, (กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2522) หน้า 126

² A.S. HORNBY, OXFORD ADVANCED LEARNER'S DICTIONARY OF CURRENT ENGLISH (OXFORD: OXFORD UNIVERSITY PRESS) 1984, PP. 619 - 620

³ THE ENCYCLOPEDIA AMERICANA (NEW YORK: AMERICANA CORPORATION) 1963 ED., P. 545

พลเรือนที่ทุพพลภาพ ต่อมากิจการภาคเอกชนจึงนำระบบบ้านญาติไปใช้บ้าง โดยนายจ้างจ่ายบ้านญาติให้คนงานที่ทุพพลภาพในกิจการอุตสาหกรรม ตลอดจนผู้อยู่ใต้อุปการะของคนงานดังกล่าวแล้วขยายไปถึงลูกจ้างพิการหรือตามอด ผู้จ่ายบ้านญาติในภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นนายจ้างในวงการอุตสาหกรรม นอกจากนี้สถาบันและองค์การนอกธุรกิจก็มีการจ่ายบ้านญาติให้ลูกจ้างเช่นกัน บ้านญาติทั้งหมดนี้เป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าจะจ่ายเงินให้ประจำเป็นจำนวนเท่านั้นเท่านี้ปี หรือจนกว่าจะตาย อย่างไรก็ตามสิ่งนี้ต่างจากเงินเดือนเพราะไม่ใช่การจ่ายให้เนื่องจากการทำงานตามปกติ แต่เป็นการจ่ายให้เนื่องจากไม่ได้ทำงานและไม่มีรายได้

การให้บ้านญาติของรัฐแต่เดิมเป็นไปตามอำเภอใจไม่มีกฎหมายตัว เข้าใจกันว่ามีมาแต่สมัยอาณาจักรโรมัน และมีการพัฒนาอย่างมากในประเทศฝรั่งเศส ในศตวรรษที่ 16 จำนวนเงินที่จ่ายเป็นบ้านญาติมีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนเป็นที่วิตกกังวลว่าจะมีไม่พอจ่าย หลังการปฏิวัติ ฝรั่งเศสได้มีการวางหลักการจ่ายบ้านญาติใหม่ เป็นรากฐานของบ้านญาติรัฐบาลในระบบของฝรั่งเศสปัจจุบัน ระบบบ้านญาติเป็นการที่รัฐยอมรับการเป็นหนี้ที่จะต้องจ่ายให้บุคคลที่ทำงานให้กับรัฐ และทุพพลภาพไปภายหลังรับใช้กิจการของรัฐด้วยความซื่อสัตย์นานปี หรือให้แก่บุคคลที่บาดเจ็บ และบุคคลดังกล่าวได้อุทิศร่างกายแรงใจรับใช้สังคมมานาน ต่อมาได้ขยายไปสู่ผู้อยู่ใต้การอุปการะกรณีผู้มีสิทธิรับบ้านญาติเกิดตายลงไปแล้วแต่ไม่มีการจ่ายบ้านญาติอื่นนอกเหนือจากนี้

ในศตวรรษที่ 19 ประเทศในทวีปต่าง ๆ ในยุโรปเริ่มจ่ายบ้านญาติตามระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนแก่การจ่ายตามอำเภอใจอย่างแต่ก่อน และมีการกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับอย่างชัดเจนด้วย โดยจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นกับเงินเดือนในปีสุดท้าย หรือเงินเดือนเฉลี่ยใน 5 ปีสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน ส่วนกรณีทุพพลภาพในหน้าที่ จำนวนเงินเท่ากับกึ่งหนึ่งของเงินเดือนคูณระยะเวลาที่ทำงาน บ้านญาติที่จ่ายแก่ทายาทก็กำหนดคล้ายกัน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดในศตวรรษดังกล่าวคือมีการเรียกร้องให้ใช้ระบบกองทุน อย่างไรก็ตามก็ระบบกองทุนไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่อาจสนองรายจ่ายที่มีมากกว่ารายรับ จึงมีการเรียกร้องให้รัฐจัดหาบ้านญาติสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่คนงาน จนมีการร่างกฎหมายให้กองทุนมีฐานะเป็นกองทุนของรัฐ บังคับให้คนงานในกิจการบางอย่างจ่ายสมทบโดยการหักเงินเดือนให้มีการเพิ่มอัตราจ่ายสมทบ มีการจ่ายผลประโยชน์เพิ่มเป็นรายปีโดยตั้งองค์การพิเศษขึ้น มีอำนาจเพิ่มประโยชน์สงเคราะห์ กำหนดจำนวนเงินที่จ่ายและกำหนดเงื่อนไขในการจ่าย

แนวความคิดเกี่ยวกับเนื้อหาของบ้านพัก เปลี่ยนแปลงไปตามพัฒนาการของสภาวะแวดล้อมของสังคม ความคิดแต่เดิมที่ว่าบ้านพักเป็นรางวัลหรือเป็นการให้โดยเสน่หานั้นได้เปลี่ยนไปเป็นว่าบ้านพักคือค่าจ้างที่ยืดออกไปตามสัญญา ในขณะที่เดียวกันนักบริหารในภาคเอกชนได้ลอกแบบบ้านพักรัฐบาลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคนงาน โดยคัดคนชรา คนทุพพลภาพออกไป ดึงดูดคนงานดี ๆ มีประสิทธิภาพเข้ามา และปรับปรุงขวัญกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาระบบเงินสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ชักนําระบบประกันภัยเข้ามา เพราะสามารถช่วยป้องกันความล้มเหลวไว้ประสิทธิภาพในการบริหาร และเป็นการช่วยเหลือผู้อยู่ในความอุปการะของคนงานที่ปลดเกษียณหรือทุพพลภาพ

การแก้ไขปัญหาคคนชรา โดยเปลี่ยนแบบบ้านพักของรัฐนี้ ทำให้บ้านพักกลายเป็นเงินทดแทนการสูญเสียความสามารถในการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายสมทบคล้ายการบำรุงรดน้ำให้ไม้แก่ต้นไม้ และเครื่องจักร และกลายเป็นค่าจ้างเสริมที่ขาดไม่ได้ แนวคิดใหม่มีการยอมรับกันอย่างเป็นเอกฉันท์คือว่าบ้านพักควรถือเป็นรายได้ที่เกิดจากสัญญา ไม่ใช่การให้โดยเสน่หา เช่นแต่ก่อน

ในสมัยต่อมา ระบบบ้านพักที่พิจารณาจากระยะเวลาทำงานที่ล่วงมาแล้วได้เปลี่ยนไปเป็นการพิจารณาจากเกณฑ์อายุชรา และการออกจากงานในอายุที่กำหนด มีการนำหลักประกันภัย และการออมทรัพย์มาใช้ คือคืนเงินและดอกเบี้ยให้แก่คนงานหรือทายาทกรณีมีการออกจากงานก่อนกำหนด บางระบบเงินสมทบของนายจ้างกลายเป็นทรัพย์ที่ยึดหรือบังคับคดีไม่ได้ เงินนี้จะจ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานไป และโอนย้ายไปตามการจ้างใหม่ หรือมิฉะนั้นส่งวงสำรองไว้ให้ลูกจ้างใช้ในยามชรา

นักสถิติประกันภัยได้เข้ามาช่วยมากขึ้น เงินสมทบของลูกจ้างมักเท่ากับร้อยละ 25 ของค่าจ้างและนายจ้างต้องจ่ายสมทบเท่ากันหรือมากกว่า เพื่อให้เพียงพอต่อรายจ่ายบ้านพักที่เกิดขึ้น

ระบบบ้านพักในกิจการทหารและทหารเรือรวมถึงข้าราชการการเมืองนั้น มีการอนุรักษ์รูปแบบเก่าอยู่มาก ดังนั้นจึงยังมีแนวความคิดเก่าอยู่ว่า บ้านพักคือรางวัล และมีแนวความคิดต่อต้านอย่างหนักต่อระบบการให้ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบ หรือการนำระบบสถิติประกันภัยมาใช้ ประชาชนที่ช่วยกิจการทหารเพียงชั่วคราว จะได้รับบ้านพักต่อเมื่อบาดเจ็บหรือตายเท่านั้น แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่รัฐบาลจ่ายบ้านพักแก่ประชาชนที่ช่วยกิจการทหารแม้เพียงชั่วคราวและไม่บาดเจ็บ ทั้งนี้เพียงเพื่อ

แสดงว่าประชาชนที่มีรายชื่อดังกล่าวได้รับใช้ชาติในยามวิกฤตและรัฐไม่ลืมบุคคลดังกล่าว

ระบบบำนาญของเอกชนมีตามหลังระบบบำนาญของรัฐ โดยเริ่มในยุโรปประมาณกลางศตวรรษที่ 19 แต่ได้หดหายหรือกลายเป็นรายได้เสริมไป เพราะรัฐบาลแทรกแซงทำเอง ระบบบำนาญเอกชนในสหรัฐอเมริกาเริ่มมาไม่นาน และมีขนาดใหญ่ และมีใช้ในวงการอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ แต่ครอบคลุมคนงานจำนวนน้อย ๆ การคุ้มครองสิทธิของคนงานทำกันน้อยทั้งนี้เพื่อลดอัตราเปลี่ยนงาน และป้องกันการต่อรองของสหภาพ และมักมีการใช้สถิติการประกันภัยที่ไม่ดีพอ

ในระยะหลังเนื่องจากเห็นกันว่าเอกชน นายจ้าง และองค์การส่วนท้องถิ่น หรือแม้แต่สหภาพเอง แก้ไขหาความยากจนและความเสื่อมโทรมของคนชราไม่ได้ จึงมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับบำนาญคนชรา และคนทุพพลภาพ โดยเริ่มในประเทศเยอรมันเมื่อ ค.ศ. 1889 และประเทศต่าง ๆ ได้เลียนแบบในระยะต่อมา เมื่อลูกจ้างหรือประชาชนมีอายุถึงกำหนด หรือทุพพลภาพก่อนกำหนดจะได้รับเงินช่วยเหลือแน่นอนจำนวนหนึ่งในรูปแบบบำนาญ หรือในรูปเงินประกันที่เกิดจากการจ่ายสมทบของนายจ้างลูกจ้างและรัฐบาล กฎหมายบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินเป็นการประกันภัยอันตรายที่เกิดกับลูกจ้างในการทำงาน โดยในระบบนี้รัฐบาลเพียงแต่ควบคุมหรือบริหารอยู่ห่าง ๆ รัฐบาลยังได้เริ่มจ่ายบำนาญสำหรับคนตาบอด เด็กกำพร้า และช่วยเหลือคนคลอญครในภายหลังอีกด้วย ⁴

โดยสรุป บำนาญพัฒนาจากการให้รางวัลแก่ชนชั้นสูงในระบบสมบูรณาญาสิทธิราชสู่การให้ประกันสังคมแก่คนงานและประชาชนโดยทั่วไป และเห็นได้ว่าบำนาญที่จัดตั้งขึ้นในรูปของกองทุนมีแนวความคิดและรูปแบบคล้ายกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างมาก ที่ต่างกันมีเพียงแต่การจ่ายเงินผลประโยชน์แก่คนงานลูกจ้างในลักษณะเป็นรายงวดตามระยะเวลาที่กำหนดและตามสถิติบางอย่าง ซึ่งเป็นการกระจายการเสี่ยงภัย ในขณะที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมักจ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียวตามที่คนงานลูกจ้างได้สะสมไว้บวกกับการสมทบให้ของนายจ้าง การจ่ายเป็นรายงวดเป็นเพียงช้อยกเว้น

⁴ENCYCLOPAEDIA OF THE SOCIAL SCIENCES 13RD ED. 1959

2. วิวัฒนาการของบ้านพักเอกชนในสหรัฐอเมริกา

ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกามีส่วนสำคัญในการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมของประเทศ ในส่วนของเอกชนนั้นได้มีการพัฒนาระบบบ้านพักเอกชนอย่างต่อเนื่อง ประสานกับการที่รัฐบาลให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเป็นสิ่งจูงใจ

ระบบบ้านพักของภาครัฐบาลจัดตั้งขึ้นครั้งแรกโดย CITY OF NEW YORK ใน ค.ศ.1850 ส่วนบ้านพักเอกชนจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรกโดย AMERICAN EXPRESS COMPANY ใน ค.ศ.1875 , BALTIMORE และ OHIO RAILROAD COMPANY จัดตั้งในปี ค.ศ.1880 METROPOLITAN LIFE INSURANCE เริ่มขายประกันเงินรายปีใน ค.ศ.1921 และตามมาด้วย EQUITABLE LIFE ASSURANCE SOCIETY ใน ค.ศ.1924

ใน ค.ศ.1932 โครงการบ้านพักเอกชนจำนวนมากได้จัดตั้งขึ้น โดยนายจ้างที่มีกิจการขนาดใหญ่ รวมทั้งธนาคาร กิจการเหมืองแร่ บริษัทน้ำมัน และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปี ค.ศ.1929 ประมาณกันว่ามีถึง 397 แห่ง และมีชายครอบคลุมคนงานนอกภาคเกษตรกรรมร้อยละ 10 ค.ศ.1949 โครงการเหล่านี้ขยายตัวครอบคลุมคนงานถึงร้อยละ 25 และในปี 1980 ครอบคลุมคนงานถึงร้อยละ 48 ⁵

นายจ้างจัดตั้งระบบบ้านพักด้วยเหตุผลหลายประการได้แก่ การลดอัตราการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง การให้รางวัลหรือดึงดูดใจลูกจ้างให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดี การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทางภาษีแก่คนงาน ใน ค.ศ.1982 บ้านพักภาคเอกชนกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ เพราะมีการแข่งขัน ประกวดประชันกัน

⁵ ดู DALLAS L.SALISBURY, "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES" BENEFIT INTERNATIONAL . VOL.12 NO.3 (SEP.1982) P. 5 และศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก EUGENE PATTERSON , SOCIAL SECURITY AND RETIREMENT : PRIVATE GOALS , PUBLIC POLICY (WASHINGTON D.C. : CONGRESSIONAL QUARTERLY INC.) 1983 , CHAPTER 1

อย่างมากในเรื่องนี้

เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ บ้านอายุเอกชน และระบบความมั่นคงทางสังคมในสหรัฐอเมริกาเป็นสิ่งเร้าให้คนงานชราออกจากงาน เพื่อให้คนงานหนุ่ม ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่ ตัวอย่างได้แก่ ในกิจการอุตสาหกรรมรถไฟ ซึ่งบ้านอายุเอกชนเติบโตอย่างรวดเร็วขึ้น เป็นเพราะมีอุบัติเหตุรถไฟ เกิดขึ้นทำให้เกิดความเสียหายเนื่อง ๆ บ้านอายุเอกชนที่จัดตั้งขึ้น จึงมีเพื่อปลดคนงานชราออกไปอย่างเป็นระเบียบ เพราะเชื่อกันว่าคนชราที่มีประสิทธิภาพและความระมัดระวังน้อยลง โดยเฉพาะในกิจการสมัยใหม่ ซึ่งทำงานโดยอาศัยเครื่องจักรกลอัตโนมัติซับซ้อนและราคาแพงมาก ยิ่งต้องอาศัยคนหนุ่มคนสาวที่มีสายตาคี และมีร่างกายแข็งแรงกว่าเพื่อให้ทำงานได้แคล่วคล่องว่องไวกว่า นอกจากนี้ในบางบริษัทเห็นกันว่าบ้านอายุเป็นมาตรการลดการนัดหยุดงาน และอาจยับยั้งการเจริญเติบโตของสหภาพแรงงานหรือสหภาพการค้าได้⁶ สิ่งนี้ทำให้ประเทศจำเป็นต้องจ่ายทรัพยากรส่วนหนึ่งให้คนชราเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างที่เกษียณอายุ ค่าใช้จ่ายในโครงการบ้านอายุเอกชนปัจจุบันสูงเกิน 100,000 ล้านดอลลาร์ต่อปี เทียบเป็นร้อยละ 20 ของค่าใช้จ่ายบ้านอายุในภาครัฐบาล

กล่าวโดยสรุป ระบบบ้านอายุเอกชนบางแห่งเกิดจากการเร่ร่อนเร้าของบรรรยากาศสังคมสมัยใหม่รวมถึงการที่รัฐให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นสิ่งจูงใจ บางแห่งตั้งด้วยความสมัครใจของนายจ้าง บางแห่งตั้งโดยผลบังคับแห่งกฎหมาย (เช่น ตามกฎหมาย FEDERAL RAILROAD RETIREMENT ACT)⁷

⁶ STANFORD G. ROSS , INCOME SECURITY PROGRAMS : PAST , PRESENT AND FUTURE , WORKING PAPER FOR THE PRESIDENT'S COMMISSION ON PENSION POLICY , OCTOBER 1980 , PP. 29 - 30

⁷ GO AM.JUR. 2d. , PENSIONS AND RETIREMENT FUNDS, SECTIONS 73 P.949

3. ประเภทของบำนาญเอกชน

ในระยะก่อนมีกฎหมาย EMPLOYEE RETIREMENT INCOME SECURITY ACT ใน ค.ศ. 1974 (ERISA) ถือกันว่าโครงการประเภท DEFINED BENEFIT ซึ่งกำหนดรายจ่ายผลประโยชน์ไว้แน่นอนเมื่อเกษียณอายุเท่านั้นที่เป็นบำนาญ อันได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่เมื่อมีกฎหมายฉบับดังกล่าวออกมา ได้มีการรวบรวมโครงการทุกแบบที่จัดสรรรายได้ให้ลูกจ้างในยามเกษียณขึ้น และให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่โครงการทุกแบบ ซึ่งอาจแบ่งโครงการบำนาญเอกชนแบบต่าง ๆ ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ^๘

3.1 DEFINED BENEFIT PLAN ได้แก่โครงการประเภทอื่นนอกจาก 3.2 กล่าวคือ เป็นโครงการที่นายจ้างสัญญาว่าจะจ่ายผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณ โดยการกำหนดจำนวนผลประโยชน์และโครงสร้างไว้ล่วงหน้า เช่น อาจใช้วิธีคำนวณในอัตราเดียวหรือคำนวณตามเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน หรืออายุลูกจ้าง เพื่อการนี้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้าไปจนกว่าจะแน่ใจได้ว่ามีเงินผลประโยชน์พอจ่าย เมื่อลูกจ้างเกษียณอายุ^๙ เงินสมทบนี้จึงมีจำนวนไม่แน่นอน เพราะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง และขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายด้วย ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นสถิติชนิดหนึ่งคล้ายการประกันภัย อันึ่ง ค่าของทรัพย์สินในโครงการ หรือ ดอกผลจากการลงทุนไม่ว่าจะมากหรือน้อยอย่างไร จะไม่กระทบกระเทือนผลประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้รับยามเกษียณจากงาน บำนาญเอกชนประเภทนี้เป็นที่นิยมกันมากที่สุด ประชาชนชาวอเมริกัน 2 ใน 3 ส่วนอยู่ในโครงการแบบนี้

3.2 DEFINED CONTRIBUTION PLAN ได้แก่โครงการที่นายจ้างสัญญาว่าจะจ่ายเงินสมทบในจำนวนที่แน่นอนเข้าไปในบัญชีของสมาชิกกองทุน เงินสมทบโครงการประเภทนี้มีสูตรวิธีกำหนดหลายแบบ แบบที่ใช้กันทั่วไปเป็นการคำนวณตามร้อยละของเงินเดือน เช่น นายจ้างจ่ายเงินสมทบ

^๘ NEW TOPIC SERVICE , AM SUR. 2D. , PENSION REFORM ACT, หน้า 39-40

^๙ EUGENE PATERSON , SOCIAL SECURITY AND RETIREMENT : PRIVATE GOALS , PUBLIC POLICY , P. 119

ร้อยละ 7 ของค่าจ้างให้ลูกจ้างแต่ละคน เป็นต้น สำหรับจำนวนเงินผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับยามเกษียณจากงานนั้นไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ เพราะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในเรื่องจำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบให้ลูกจ้างแต่ละคน อายุ เพศ ดอกผลกองทุน และสถิติบางอย่าง เงินจำนวนนี้อาจใช้ซื้อเงินประกันรายปี คล้ายการประกันชีวิตหรืออาจจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินก้อนก็ได้

โครงการประเภทนี้ หมายรวมถึงโครงการบำนาญที่ลูกจ้างหรือเจ้าของห้างร้าน ซึ่งมีได้ อยู่ในข่ายครอบคลุมของโครงการหนึ่งโครงการใด จ่ายเงินสมทบทั้งหมด เข้ากองทุนหรือบัญชีเงินฝากซึ่งอยู่ภายใต้การครอบครองของบุคคลที่ 3 ตามที่กฎหมายกำหนด¹⁰ และบำนาญที่บุคคลจะได้รับเมื่อออกจากงานนั้นขึ้นกับจำนวนเงินที่สะสมไว้ บวกดอกผลที่งอกเงยขึ้น บวกส่วนแบ่งในเงินของสมาชิกอื่นซึ่งถูกริบบำนาญ และลบรายจ่ายหรือขาดทุนที่เกิดขึ้น

ประมาณกันใน ค.ศ.1982 ว่า คนงาน 27.7 ล้านคน อยู่ในข่ายครอบคลุมของบำนาญเอกชนประเภท DEFINED BENEFIT และคนงานอีกจำนวน 14.8 ล้านคน อยู่ในข่ายครอบคลุมของบำนาญเอกชนประเภท DEFINED CONTRIBUTION¹¹

โครงการบำนาญเอกชนแต่ละแห่งในปัจจุบันมักมีโครงการมากกว่า 1 ประเภทในแห่งเดียวกัน โดยทั่วไปโครงการประเภท 1 จะให้สิทธิเด็ดขาดแก่ลูกจ้างเมื่อทำงานครบ 10 ปี โครงการประเภทที่ 2 ให้สิทธิเร็วกว่า และโครงการประเภทที่ 3 ให้สิทธิทันที ตัวอย่างเช่น ในจำนวน 50 บริษัทใหญ่ ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มี 38 แห่งที่มีโครงการทั้ง 3 ประเภท 2 แห่งมีเฉพาะประเภทที่ 2 และ 10 แห่งมีเฉพาะประเภทที่ 1 ในปี 1979 โครงการบำนาญเอกชนที่สนับสนุนการเงินโดยนายจ้างจ่ายผลประโยชน์แก่ลูกจ้างถึง 14 ล้านราย เป็นเงินรวม 60,000 ล้าน ดอลลาร์

¹⁰ AM. JUR. 2d., NEW TOPIC SERVICE PENSION REFORM ACT ,P. 186

¹¹ EUGENE PATTERSON , SOCIAL SECURITY AND RETIREMENT : PRIVATE GOALS , PUBLIC POLICY , P.111

โครงการเงินบำนาญของนายจ้าง จัดสร้างประโยชน์สงเคราะห์หลายอย่างแก่ลูกจ้าง เช่น เกษียณอายุ ทูพพลภาพ สงเคราะห์ผู้ที่อยู่ใต้ความอุปการะและการสงเคราะห์อื่น ๆ ¹²

4. ลักษณะพื้นฐานของบำนาญเอกชน

บำนาญเอกชนมีรูปแบบการดำเนินการแตกต่างกันไป ตามทุนและประเภทกิจการของนายจ้าง อย่างไรก็ตาม บำนาญเอกชนทุกรูปแบบต้องกำหนดลักษณะพื้นฐานบางประการของโครงการบำนาญของตนขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามโครงการได้ เช่น ชั้นคนงานที่อยู่ในข่ายครอบคลุม เงื่อนไข และเงื่อนไขในการเข้าร่วมโครงการ จำนวนบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณ ตาย ทูพพลภาพ หรือออกจากงาน วิธีการ และกำหนดเวลาในการรับเงินบำนาญ วิธีการจ่ายเงินสมทบ ฯลฯ

สิ่งที่มีบทบาทอย่างมากต่อการกำหนดลักษณะเงินทุนของบำนาญเอกชนดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขของกฎหมาย โดยเฉพาะเงื่อนไขของประมวลรัษฎากร ซึ่งให้สิทธิประโยชน์แก่โครงการบำนาญที่มีคุณสมบัติเข้าเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้

หัวข้อต่อไปนี้จะได้กล่าวถึง ลักษณะพื้นฐานของบำนาญเอกชน โดยทั่วไปเป็นลำดับ

4.1 อายุการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญในการกำหนดสิทธิและประโยชน์ตอบแทน คืออายุการทำงาน สิ่งนี้เป็นสิ่งแรกที่ต้องพิจารณาในการกำหนดว่า ลูกจ้างมีคุณสมบัติเข้าร่วมโครงการบำนาญหรือยัง และเป็นสิ่งที่กำหนดด้วยว่า ลูกจ้างมีคุณสมบัติในการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในกรณี ตาย ทูพพลภาพ หรือขอรับบำนาญก่อนถึงกำหนดได้หรือไม่ นอกจากนี้ อายุการทำงานยังเป็นสิ่งกำหนดสิทธิเด็ดขาดในการรับเงินผลประโยชน์ตอบแทน และประการสุดท้ายกำหนดจำนวนผลประโยชน์ตอบแทน ดังจะได้อธิบายอย่างละเอียดต่อไป

¹² DALLAS , L.SALISBURY , "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES: , P. 9

กฎหมายได้ใช้อำนาจการกำหนดเป็นเงื่อนไขสำคัญในการกำหนดสิทธิในการเข้าร่วมโครงการ สิทธิรับเงินเค็ดขาด และคำนวณจำนวนผลประโยชน์ โดยกฎหมายกำหนดว่า เมื่อลูกจ้างทำงาน 1,000 ชั่วโมง ภายในเวลาที่กำหนด เช่น ปีปฏิทิน ปีการจ้างงาน นายจ้างต้องถือว่าลูกจ้างได้ทำงานครบ 1 ปีแล้ว และต้องบันทึกลงไว้ แต่ถ้าภายในเวลาที่กำหนด ลูกจ้างทำงานไม่ถึง 1,000 ชั่วโมง ก็หมายความว่า ลูกจ้างไม่ได้มีอาการทำงานในปีนั้น ๆ อันจะเป็นผลให้สิทธิและผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับนั้นลดน้อยลงได้¹³

4.2 เงื่อนไขการเข้าเป็นสมาชิก

ลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขก่อน จึงมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกได้ โครงการบำนาญที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว เมื่อลูกจ้างมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไข เช่น มีอายุถึงขั้นค่าที่กำหนดไว้ ลูกจ้างย่อมกลายเป็นสมาชิกโดยอัตโนมัติ ส่วนโครงการบำนาญชนิดจ่ายสมทบทั้ง 2 ฝ่าย โดยปกติ ลูกจ้างมักต้องลงนามในใบสมัคร แสดงเจตนาในการจ่ายเงินสมทบ และระบุชื่อผู้รับประโยชน์

โดยปกติ เงื่อนไขในการเข้าเป็นสมาชิก มี 2 แบบกว้าง ๆ คือ แบบที่ 1 เป็นเงื่อนไขชั่วคราว ยึดระยะเวลาการเข้าเป็นสมาชิกของลูกจ้างห่างออกไป จนกว่าจะมีคุณสมบัติตามเงื่อนไข และแบบที่ 2 เป็นเงื่อนไขถาวร ระบุชนิดลูกจ้างที่ไม่อาจเข้าเป็นสมาชิกได้เลย เช่น บางแห่งให้บำนาญแก่ลูกจ้างกลุ่มเงินเดือนประจำ หรือกลุ่มทำงานในท้องที่ที่กำหนดเท่านั้น เป็นต้น

กฎหมายภาษี - กำหนดกว้าง ๆ ว่า ประการที่หนึ่ง อย่างน้อยลูกจ้างร้อยละ 70 ของลูกจ้างทั้งหมด ต้องอยู่เข้าร่วมเป็นสมาชิก ประการที่สอง กองทุนชนิดจ่ายสมทบทั้ง 2 ฝ่าย จะต้องมีลูกจ้างอย่างน้อยร้อยละ 70 ของลูกจ้างทั้งหมด อยู่ในข่ายครอบคลุม และลูกจ้างร้อยละ 80 ของลูกจ้างที่อยู่ในข่ายครอบคลุมจะต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย คำว่า "ลูกจ้างทั้งหมด" ในที่นี้ นายจ้างอาจจะไม่นับลูกจ้างที่มีคุณสมบัติไม่เข้าเงื่อนไขรวมเข้าด้วยกันก็ได้ อนึ่ง นายจ้างอาจกำหนดเงื่อนไขการเข้าเป็นสมาชิกเป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง

¹³ EVERETT T. ALLEN, JOSEPH J. MELONE AND JERRY S. ROSENBLUM, PENSION PLANNING 4TH ED., (ILLINOIS: RICHARD D. IRWIN, INC. 1981) PP. 43-49

ที่เป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างที่เป็นผู้ถือหุ้น หรือลูกจ้างเงินเดือนสูง ๆ ¹⁴

เกี่ยวกับเงื่อนไขอายุผู้เข้าเป็นสมาชิก ตามกฎของ ERISA นายจ้างอาจกำหนดว่า ลูกจ้างต้องมีอายุครบเท่านั้น เท่านั้นปี หรือได้ทำงานครบเท่านั้น เท่านั้นปี ก่อนที่จะเข้าอยู่ในข่าย ครอบคลุมก็ได้ แต่จำนวนอายุของลูกจ้างจะต้องไม่กำหนดไว้ให้สูงกว่า 25 ปี และอายุงานต้องไม่ กำหนดไว้สูงกว่า 1 ปี หรือ 1,000 ชั่วโมง ¹⁵

ข้อยกเว้นบางประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ในกรณีบริษัทให้สิทธิเด็ดขาดในจำนวนเงินผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างออกจากงานเมื่อใดได้เงินเมื่อนั้น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีอายุ 25 ปี และทำงาน ครบ 3 ปี เสียก่อนก็ได้

ประการที่ 2 บัญชีของสถาบันการศึกษา อาจกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีอายุ 30 ปี และ ทำงานครบ 1 ปี เสียก่อนก็ได้

ประการสุดท้าย บริษัทที่มีโครงการบำนาญประเภท DEFINED BENEFIT PLAN อาจกัน ลูกจ้างใหม่ที่อายุอยู่ในระหว่าง 5 ปีก่อนเกษียณ (มักกำหนดไว้ 65 ปี) ออกนอกข่ายครอบคลุมได้

มาตรฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้อยู่ในข่ายครอบคลุมนี้ กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงเหตุผลหลาย ประการอย่างรอบคอบแล้ว คือ ¹⁶

ประการที่ 1 คนงานใหม่มีอัตราการทำงานสูงกว่า

¹⁴ IBID. PP. 54 - 57

¹⁵ DALLAS L. SALISBURY, "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES" , P. 8

¹⁶ IBID. P. 10

ประการที่ 2 คนงานอายุน้อยมักเปลี่ยนงานบ่อยครั้ง และมักจะไม่สนใจโครงการบำนาญ เอกชนเท่าที่ควร

ประการที่ 3 คนทำงานไม่เต็มเวลา ต้องการผลตอบแทนอย่างอื่นมากกว่าบำนาญ ดังนั้น จึงมีการกันคนงานภาคเกษตรกรรมออกจากข่ายครอบคลุม

ประการที่ 4 การให้บำนาญแก่คนงานอายุน้อยและคนทำงานไม่เต็มเวลา ทำให้รายจ่ายในการบริหารงานของนายจ้างเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องลงบัญชีค้างไว้

ERISA ตระหนักดีถึงความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจในสังคมของคนงานอิสระ หนายความ แพทย์ นักบัญชี วิศวกร ดังนั้นจึงมีการจัดตั้งบัญชีกองทุนสำหรับบุคคลพวกนี้เป็นพิเศษ เรียกว่า INDIVIDUAL RETIREMENT ACCOUNTS (IRA) และ HR-10 KEOGH PLANS เพื่อให้คนงานอิสระเหล่านี้สามารถจัดสรรทรัพย์สินไว้ใช้ในยามชราได้โดยไม่เสียเปรียบคนงานอื่น ๆ

เกี่ยวกับเงื่อนไข จำนวนรายได้ ถ้านายจ้างใช้จำนวนรายได้เป็นสิ่งจำกัดการเข้าเป็นสมาชิกของลูกจ้าง กฎหมายภาษีบังคับให้นำผลประโยชน์ส่งเคราะห์ตาม SOCIAL SECURITY ACT ไปรวมพิจารณาด้วย

4.3 อายุเกษียณ

4.3.1 อายุเกษียณปกติ โครงการส่วนใหญ่ มักกำหนดอายุ 65 เป็นอายุเกษียณปกติ กฎหมายภาษีของรัฐบาลกลาง กำหนดให้โครงการต่าง ๆ กำหนดอายุเกษียณปกติขึ้น ซึ่งต้องไม่เกิน 65 ปี หรือเมื่อลูกจ้างได้เข้าเป็นสมาชิกกองทุนเป็นเวลา 10 ปี แล้วแต่อย่างใดจะเกิดหลังกว่า โครงการบางแห่งเลือกอายุ 60 ปีเป็นอายุเกษียณปกติ เช่น องค์การของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ

4.3.2 อายุเกษียณเร็วกว่าปกติ โครงการส่วนใหญ่มักกำหนดให้ลูกจ้างเลือกเกษียณก่อนอายุเกษียณปกติได้ โดยได้รับบำนาญน้อยลง มีโครงการส่วนน้อยเท่านั้นที่จำกัดมิให้มีการ



เกษียณก่อน นอกจากจะทุพพลภาพ การเกษียณล่วงหน้านั้น โดยทั่วไปลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขบางอย่างก่อน เงื่อนไขที่นิยมใช้กัน คือ ลูกจ้างจะต้องมีอายุ 55 และอย่างน้อยต้องทำงาน 10 ปี หรือเข้าเป็นสมาชิกแล้ว 10 ปี

4.3.3 อายุเกษียณช้ากว่าปกติ โครงการต่าง ๆ ต้องมีบทบัญญัติให้ลูกจ้างสามารถขยายอายุเกษียณปกติออกไปได้ อย่างน้อยถึงอายุ 70 การกำหนดเช่นนี้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง เพราะนายจ้างจะได้มีความยืดหยุ่น สามารถให้ลูกจ้างที่เชี่ยวชาญบางคนทำงานต่อไป หรือฝึกหัดงานคนงานใหม่ ๆ ได้ ในกรณีที่มีปัญหา

Federal Age Discrimination Law บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิทำงานจนถึงอายุ 70 นอกจากนั้น กฎหมายของมลรัฐบางแห่งยังคุ้มครองสิทธิในการทำงาน โดยไม่มีอายุสูงสุดกำหนดไว้

ผลประโยชน์สงเคราะห์ ในกรณีขยายอายุเกษียณอาจมีจำนวนเท่ากับ การเกษียณตามอายุเกษียณปกติ หรือมากขึ้น ขึ้นอยู่กับสถิติประกันชีวิต การเพิ่มผลประโยชน์สงเคราะห์แก่ผู้เกษียณช้ากว่าปกติ นั้น เห็นกันว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะขัดกับจุดหมายของระบบบำนาญ ซึ่งต้องการให้คนงานที่ชราภาพออกจากงานไป เปิดโอกาสให้คนวัยหนุ่มสาว เข้าแทนที่¹⁷

4.4 หน้าที่การจ่ายเงินสมทบ

เนื่องจากโครงการบำนาญ เราไม่อาจทราบได้ว่า ต้นทุนที่ลูกจ้างต้องจ่ายเพื่อให้ได้รับบำนาญนั้นเป็นเท่าไร จนกว่าจะถึงเวลาเกษียณอายุจริง ดังนั้น จึงไม่อาจหาความสัมพันธ์ที่แน่นอนระหว่างอัตราการจ่ายสมทบของลูกจ้างกับจำนวนเงินผลประโยชน์ได้ อัตราการจ่ายสมทบโดยทั่วไปมักคำนวณตามเงินได้ของลูกจ้าง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการดูความสามารถในการจ่ายสมทบนั่นเอง อย่างไรก็ตาม แนวโน้มของโครงการบำนาญอยู่ในรูปที่ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและ

¹⁷ IBID. PP. 57 - 61

นายจ้างจ่ายสมทบแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะเหตุหลายประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง เงินสมทบของนายจ้างไม่ต้องเสียภาษี ในขณะที่เงินสมทบของลูกจ้างต้องผ่านการเสียภาษีมาแล้ว เมื่อเทียบกันแล้ว เงินสมทบของนายจ้างจึงมีค่ามากกว่าเงินสมทบของลูกจ้าง

ประการที่สอง ลูกจ้างมักไม่พอใจการที่นายจ้างหักเงินเดือนของคนเพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบ

ประการที่สาม นายจ้างมักต้องเพิ่มเงินเดือนแก่ลูกจ้างชดเชยการหักเงินเดือนลูกจ้าง เป็นเงินสมทบ

ประการที่สี่ จำนวนสมาชิกอาจน้อยลงจนทำให้โครงการบำนาญขาดคุณสมบัติที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

ประการที่ห้า ลูกจ้างอาจไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกก็ได้ และลูกจ้างย่อมจะมีปัญหาทางเศรษฐกิจ เมื่อถึงคราวที่เกษียณออกไป

ประการที่หก นายจ้างจะต้องเก็บรักษาบันทึกเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มงานและเพิ่มรายจ่ายในการบริหาร

ประการที่เจ็ด ลูกจ้างที่จ่ายสมทบ หากตายลงและได้ผลประโยชน์สงเคราะห์เมื่อตาย สัดส่วนของผลประโยชน์นี้เกิดจากเงินสมทบของลูกจ้าง ต้องรวมเป็นทรัพย์สินของลูกจ้าง เพื่อเสียภาษีทรัพย์สิน

นอกจากนี้ ลูกจ้างก็อาจจ่ายสมทบเพิ่มเติมโดยสมัครใจได้อยู่แล้ว ไม่ว่าโครงการบำนาญดังกล่าวจะเป็นแบบนายจ้างจ่ายสมทบฝ่ายเดียว หรือลูกจ้างจ่ายสมทบด้วย แต่อัตราจ่ายสมทบนี้ต้อง

ไม่เกินร้อยละ 10 ของรายได้

อนึ่ง ในกรณีที่ลูกจ้างต้องจ่ายสมทบ ลูกจ้างจะต้องแสดงเจตนา เข้าร่วมเป็นสมาชิกในทันทีที่มีคุณสมบัติ มิฉะนั้นโดยทั่วไป นายจ้างมักกำหนดโทษบางอย่างขึ้น เช่น นายจ้างอาจงดจ่ายผลประโยชน์ที่บันทึกไว้ก่อนหน้า รวมทั้งผลประโยชน์ในอนาคตให้ลูกจ้าง หรือมิฉะนั้นจำนวนปีที่ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบจะน้อยลง ทำให้ผลประโยชน์น้อยลงไปด้วย ¹⁸

4.5 จำนวนเงินสมทบและเงินบำนาญ

ตอนต้นศตวรรษที่ 19 สหภาพแรงงานเริ่มสนใจการจัดสรรรายได้ยามเกษียณแก่สมาชิกสูงอายุของสหภาพ เริ่มแรกการเงินในเรื่องนี้อาศัยแต่จากเงินที่สมาชิกเก็บออมไว้เอง ไม่อาศัยเงินของนายจ้างเลย เพราะเกรงกันว่า การอาศัยเงินนายจ้างจะทำให้สหภาพไม่เป็นตัวของตนเองขาดความอิสระ และอาจถูกคุกคามให้ล้มเหลวได้ แต่ในปี 1927 AMERICAN FEDERATION OF LABOR ได้เปลี่ยนความคิดนี้โดยสิ้นเชิง และจนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่แล้ว มุคคลินในชายครอบคลุมของบำนาญเอกชน มักไม่ต้องจ่ายสมทบ ระบบบำนาญเอกชนส่วนใหญ่มักเป็นระบบที่นายจ้างจ่ายสมทบให้เต็มจำนวน โดยการให้สิทธิเด็ดขาดในเงินสมทบทันทีที่เป็นรายปี หรือเมื่อได้ทำงานครบตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ¹⁹

รูปแบบบำนาญเอกชน มีหลายประเภท แต่ละประเภทมีหลายแบบ และนายจ้างแต่ละแห่งมักจัดตั้งโครงการไว้มากกว่า 1 โครงการ คือ มีประเภท DEFINED BENEFIT ที่ให้สิทธิเด็ดขาด

¹⁸ EVERETT T. ALLEN, JOSEPH J. MELONE, JERRY S. ROSENBLUM, PENSION PLANNING 4th ED., (ILLINOIS : RICHARD D. IRWIN, INC. 1981) PP. 54 - 57

¹⁹ EUGENE PATTERSON, SOCIAL SECURITY AND RETIREMENT, P. 114 นอกจากนี้ ใน ค.ศ. 1970 มีสถิติประมาณว่าบำนาญเอกชนร้อยละ 79 เป็นประเภทที่ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ โปรดดู WILLIAM C. GREENOUGH AND FRANCIS P. KING, PENSION PLANS AND PUBLIC POLICY, (NEW YORK : COLUMBIA UNIVERSITY PRESS 1976) P. 111

เมื่อครบ 10 ปีและมีประเภท DEFINE CONTRIBUTION ซึ่งให้สิทธิเด็ดขาดเร็วกว่านี้ หรือ ประเภท INDIVIDUAL SAVINGS ซึ่งให้สิทธิเด็ดขาดโดยทันที ตัวอย่างเช่น บริษัทใหญ่ที่สุดจำนวน 50 แห่งในสหรัฐอเมริกา 38 แห่งมีโครงการทั้ง 2 ชนิด 2 แห่งมีเพียงชนิด DEFINED CONTRIBUTION และ 10 แห่งมีเพียงประเภท DEFINED BENEFIT

ใน ค.ศ. 1979 รายจ่ายบำนาญสูงถึง 60,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และรายจ่ายให้แก่ผู้รับประโยชน์ถึง 14 ล้านคนโดยประมาณ

บำนาญเอกชนให้ประโยชน์สงเคราะห์แก่ลูกจ้างในหลายรูปแบบ คือ บำนาญเกษียณอายุ หรือก่อนเกษียณ บำนาญผู้อยู่ใต้อุปการะ บำนาญทุพพลภาพ และประโยชน์สงเคราะห์อื่น ๆ อีก และแม้ว่ารูปแบบบำนาญเอกชนที่นายจ้างสนับสนุนอยู่นี้ จะมีความแตกต่างกันไปนานาประการ แต่อาจแบ่งตามวิธีจัดตั้งเป็นประเภทใหญ่ ๆ 2 ประเภทคือ DEFINED BENEFIT PLANS และ DEFINED CONTRIBUTION PLANS

การคำนวณเงินสมทบและเงินบำนาญของกองทุนบำนาญเอกชนประเภทต่าง ๆ อาจสรุปได้คร่าว ๆ ดังนี้

4.5.1 DEFINED BENEFIT PLANS

ดังได้กล่าวมาข้างแล้วในหัวข้อที่ 3 ของบทนี้ บำนาญเอกชนชนิดนี้กำหนดจำนวนเงินบำนาญที่จะจ่ายแก่ลูกจ้างไว้ล่วงหน้า และจำนวนเงินสมทบขึ้นอยู่กับดอกผลของการลงทุนและสภาวะบางอย่างอันเกิดจากประสบการณ์ของโครงการบำนาญเอง บำนาญเอกชนชนิดนี้อาจแยกได้เป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ แบบ UNIT BENEFIT FORMULAS ซึ่งจะบันทึกหน่วยผลประโยชน์ให้ลูกจ้างทุกปี และแบบ FLAT BENEFIT FORMULAS ซึ่งจัดสรรเงินบำนาญจำนวนที่แน่นอนจำนวนหนึ่ง หลังจากได้ทำงานมาอย่างน้อยชั่วระยะเวลาหนึ่ง วิธีคำนวณแบบต่าง ๆ มีดังนี้ ²⁰

²⁰ DALLAS L. SALISBURY. PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES , P.9

4.5.1.1 UNIT BENEFIT FORMULAS เงินบำนาญแบบนี้อาจอิงสูตรเงินค่าจ้าง หรืออาจจะกำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนต่อปีก็ได้ ดังนี้

วิธีอิงสูตรเงินค่าจ้าง นิยมใช้กับคนงานกินเงินเดือนประจำ มักอิงจำนวนร้อยละ 1 ถึง 2 ของเงินค่าจ้างพื้นฐาน บำนาญรายปี คือจำนวนเงินที่เข้าบัญชีไว้ในแต่ละรอบปีที่ทำงาน การคำนวณแบบนี้มักอิงอัตราส่วนร้อยละของค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับในระยะเวลาที่กำหนดคระยะหนึ่ง เช่นอาจเป็นค่าจ้างเฉลี่ยที่ได้รับในช่วง 1 ปี 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปีสุดท้ายของการทำงาน ดังที่เรียกกันว่า FINAL PAY PLANS หรืออาจใช้เงินเดือนเฉลี่ยตลอดอายุการทำงานของลูกจ้างแทนก็ได้ ดังที่เรียกกันว่า CAREER AVERAGE PLANS โครงการบางโครงการให้จำนวนเงินที่แน่นอนเพิ่มแก่ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานครบกำหนดเวลาขั้นต่ำ เช่น ครบ 10 ปี หรือ 15 ปี

ตัวอย่าง ลูกจ้างทำงานมาเป็นเวลา 15 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ย 8,000 เหรียญ ถ้าบริษัทจ่ายผลประโยชน์ชั้่นบำนาญเข้าบัญชีให้ร้อยละ 1 ของเงินเดือนทุกปี บำนาญรายปีจะเท่ากับ $1/100 \times 8000 \times 15 = 1200$ เหรียญ

วิธีกำหนดเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนต่อปี นิยมใช้กับคนงานรายวัน รายชั่วโมง หรือคนงานที่มีได้เข้าสหภาพแรงงาน จำนวนผลประโยชน์แบบนี้แสดงเป็นจำนวนเหรียญสหรัฐที่แน่นอนต่อหน่วยการทำงาน เช่น ให้บำนาญ 10 เหรียญต่อเดือน สำหรับการทำงาน 1 ปี

ถ้าลูกจ้างทำงาน 15 ปี บำนาญจะเท่ากับ 150 เหรียญต่อเดือน หรือ 1800 เหรียญต่อปี โครงการแบบนี้มักจะมีการยืดหยุ่นให้เข้ากับภาวะเงินเฟ้อ ดังนั้น คนงานที่เกษียณจำนวนมากจึงได้รับจำนวนเหรียญที่แน่นอนต่างกันไปตามปีของการทำงานที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น บำนาญจ่ายรายเดือนสำหรับคนงานคนหนึ่งอาจเท่ากับ 12 เหรียญต่อปีสำหรับการทำงานก่อน ค.ศ.1975 15 เหรียญต่อปีสำหรับการทำงานระหว่าง ค.ศ.1975 - 1978 และ 18 เหรียญต่อปีสำหรับการทำงานหลัง ค.ศ.1978 ก็ได้

4.5.1.2 FLAT BENEFIT FORMULAS ให้บำนาญเป็นจำนวนที่แน่นอนหลังจากทำงานอย่างน้อยช่วงหนึ่ง โดยอาจอิงอัตราส่วนร้อยละของค่าจ้างหรือเป็นจำนวนเหรียญที่กำหนดขึ้น บำนาญเอกชนรูปแบบนี้ที่ก่อตั้งใหม่หรือแก้ไขดัดแปลงมามีอยู่ในรูปเงินรายปี คำนวณตามสูตรและตามจำนวนปีที่ทำงาน และให้เป็นการเสริมบำนาญแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว

4.5.2 DEFINED CONTRIBUTION PLANS

บำนาญเอกชนชนิดนี้ กำหนดจำนวนเงินสมทบไว้ล่วงหน้าตามสูตรตายตัว ส่วนจำนวนเงินบำนาญขึ้นอยู่กับยอดรวมของเงินสมทบ และดอกผลจากการลงทุนซึ่งบันทึกลงไว้ในบัญชีของลูกจ้างแต่ละคนและขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ อายุเกษียณปกติของลูกจ้างด้วย บำนาญเอกชนประเภทนี้มักให้ลูกจ้างจ่ายสมทบด้วย และมีวิธีคำนวณหลายแบบเช่นกัน คือ ²¹

4.5.2.1 PROFIT SHARING

ในแบบนี้ เงินสมทบของนายจ้างขึ้นกับผลกำไรของกิจการ โดยทั่วไปจำนวนเงินสมทบบัณฑิตกำหนดเป็นรูปสูตรล่วงหน้า แต่บางกรณีอาจกำหนดตามที่นายจ้างเห็นสมควร ส่วนจำนวนเงินบำนาญมักจะขึ้นกับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ แบบนี้เป็นแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุด

4.5.2.2 MONEY PURCHASE

ในแบบนี้ เงินสมทบรายปีขึ้นอยู่กับ เงินเดือนค่าจ้างรายปี เช่นนายจ้างอาจจ่ายสมทบร้อยละ 10 ของเงินเดือนค่าจ้างตลอดปีรวมกันทั้งหมด ส่วนเงินบำนาญขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ของลูกจ้าง เช่น อายุ เพศ และวันเกษียณอายุ

4.5.2.3 THRIFT หรือ SAVING PLANS

ในแบบนี้โดยทั่วไปอนุญาตให้ลูกจ้างจ่ายสมทบได้ตามความสมัครใจ ในอัตราร้อยละ 2 - 6 จากค่าจ้างเงินเดือน เงินสมทบของนายจ้างมักจะกำหนดอัตราส่วนแน่นอนตามเงินสมทบของลูกจ้าง โดยทั่วไปกำหนดไว้ร้อยละ 50 แต่บางครั้งก็สูงกว่า บำนาญเอกชนแบบนี้ปกติมักจะเป็นส่วนเสริมที่นายจ้างเสนอให้นอกเหนือจาก DEFINED BENEFIT หรือ DEFINED CONTRIBUTION PLANS แบบอื่นที่มีอยู่แล้ว

4.5.2.4 STOCK BONUS

บำนาญแบบนี้อนุญาตให้นายจ้างจ่ายสมทบด้วยหุ้นของบริษัทเอง หุ้นที่จ่ายเข้ามา

²¹ IBID.

ในโครงการจะถูกผลักเข้าบัญชีของลูกจ้างซึ่งอยู่ในข่ายครอบคลุม ตามจำนวนเล็กน้อยของเงินเคื่อนค่าจ้างรายปี หรือส่วนของเงินเคื่อนค่าจ้างรายปี STOCK BONUS PLANS โดยทั่วไปเป็น EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLANS (ESOPS) และ TAX REDUCTION ACT STOCK OWNERSHIP PLANS (TRASOPS)

กล่าวโดยสรุป บำนาญเอกชนมีหลายประเภท และส่วนใหญ่ นายจ้างมีแนวโน้มที่จะให้ลูกจ้างมีโอกาสเลือกรูปแบบการสะสมเงินไว้ใช้ในยามออกจากงานมากกว่า 1 แบบ ทั้งนี้ โดยมีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างสามารถต่อสู้กับภาวะเงินเฟ้อในยามที่เกษียณอายุแล้ว เพราะบำนาญเอกชนชนิด DEFINED BENEFIT มักไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับภาวะเงินเฟ้อหลังเกษียณ

4.6. การให้สิทธิเคัดขาดในเงินบำนาญ

ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายครอบคลุมแล้ว มิใช่จำเป็นต้องรับบำนาญเสมอไป การเข้าอยู่ในข่ายครอบคลุม หมายถึงการที่นายจ้างเริ่มบันทึกผลประโยชน์บำนาญเข้าในบัญชีของลูกจ้างเท่านั้น กล่าวคือ การบันทึกโดยเค็ดสิทธิได้เริ่มขึ้นแล้ว อย่างไรก็ตามหากลูกจ้างได้ออกจากนายจ้างไปเสียก่อนครบอายุเกษียณ หรือออกไปก่อนที่จะได้ทำงานครบเท่านั้น เท่านั้นปีตามเงื่อนไข ลูกจ้างนั้นก็อาจเสียสิทธิดังกล่าวไปทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ การทำงานกับนายจ้างจนครบจำนวนปีที่นายจ้างกำหนดเป็นเงื่อนไขทำให้ผลประโยชน์บำนาญตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้างโดยเค็ดขาด กล่าวคือ ลูกจ้างย่อมได้บำนาญนั้นเสมอ แม้ว่าจะมีได้ทำงานกับนายจ้างเค็ดก็ตาม

ERISA กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับนายจ้างในการให้สิทธิรับเงินแก่ลูกจ้างโดยเค็ดขาดไว้ 3 แบบด้วยกัน²²

แบบที่หนึ่ง ให้ลูกจ้างมีสิทธิเค็ดขาดในเงินบำนาญร้อยละร้อย เมื่อทำงานครบ 10 ปี

²² AM. JUR., 2d., NEW TOPIC SERVICE, PENSION REFORM ACT
SECTION 56 , P.41

แบบที่สอง ให้ลูกจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในเงินบำนาญร้อยละ 25 เมื่อทำงานครบ 5 ปี ให้สิทธิเพิ่มอีกร้อยละ 5 ต่อปีเป็นเวลา 5 ปี และอีกร้อยละ 10 ต่อปีใน 5 ปีสุดท้าย รวมเป็นร้อยละ ร้อยภายในเวลา 15 ปี

แบบที่สาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในเงินบำนาญร้อยละ 50 เมื่อจำนวนปีที่ทำงาน รวมกับอายุลูกจ้างแล้วได้ผลรวมเท่ากับ 45 หรือเมื่อทำงานครบ 10 ปี และอีกร้อยละ 10 ต่อปี รวมเป็นร้อยละร้อย เมื่อทำงานอย่างสูง 15 ปี

บำนาญชนิด DEFINED BENEFIT มักใช้มาตรฐานกรณีที่ 1 คือ 10 ปี ชนิด DEFINED CONTRIBUTION มักให้สิทธิเด็ดขาดหลังจากลูกจ้างทำงานได้ครบ 4 ถึง 6 ปี

นอกจากนี้ ประมวลรัษฎากรยังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของดอกผลกองทุน เพื่อให้ลูกจ้าง ได้รับสิทธิเด็ดขาดในดอกผลดังกล่าวด้วย

กองทุนที่ต้องการการรับรองของกรมสรรพากร ต้องจัดให้มีการให้ดอกผลแก่สมาชิกด้วย วิธีการหนึ่งวิธีการใด ดังนี้

วิธีที่หนึ่ง ลูกจ้างต้องได้ดอกผลกองทุนอย่างน้อยร้อยละ 3 ของเงินบำนาญ ตามที่กำหนดในโครงการทุก ๆ ปีที่เป็นสมาชิก และไม่เกินร้อยละ 100 หลังจากที่ถูกจ้างได้เข้าร่วมโครงการ 33 ปีครั้งแล้ว

วิธีที่สอง ดอกผลกองทุนที่ตกเป็นของลูกจ้างต่อเมื่อสิ้นสุดโครงการนั้น จะต้องมีอัตราผลตอบแทนในอนาคตไม่เกินร้อยละ $133 \frac{1}{3}$ ของอัตราดอกผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วิธีที่สาม ลูกจ้างต้องได้ดอกผลเป็นช่วง ๆ ตามที่กำหนดล่วงหน้าในโครงการ คำนวณตามจำนวนปีที่เข้าร่วมเป็นสมาชิก

4.7 การจ่ายเงินบำนาญเป็นงวดและเป็นก้อน

โครงการบำนาญเอกชนทุกโครงการต้องระบุวิธีการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ลูกจ้าง โดยใช้วิธีการปกติ ซึ่งได้แก่วิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้²³

4.7.1 LIFE ANNUITY วิธีการจ่ายเงินวิธีนี้ ลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญอย่างสม่ำเสมอเป็นรายเดือนทุก ๆ เดือน และประกันว่าจะจ่ายแก่ลูกจ้างจนตลอดชีวิต หากลูกจ้างตายลงเมื่อใด การจ่ายเป็นอันยุติ หายาทไม่ได้รับเงินนี้แต่อย่างใด

4.7.2 ANNUITY CERTAIN AND CONTINUOUS วิธีนี้คล้าย 4.7.1 ผู้เกษียณอายุได้รับบำนาญจนตาย แต่ถ้าตายก่อนระยะเวลาที่กำหนด (ทั่วไปกำหนด 5 หรือ 10 ปี) บำนาญจะจ่ายต่อไปให้แก่ทายาทจนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ จำนวนเงินตามวิธีนี้น้อยกว่าวิธีตาม 4.7.1

4.7.3 LUMP SUM วิธีนี้จ่ายเงินก้อนครั้งเดียว มักใช้กับบำนาญประเภท DEFINED-CONTRIBUTION PLANS กฎหมายให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นพิเศษแก่การจ่ายเงินวิธีนี้

4.7.4 JOINT AND SURVIVOR ANNUITY ถ้านายจ้างเลือกจ่ายเงินบำนาญในรูปแบบเงินรายปี ERISA กฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายเงินบำนาญรายปีตลอดชีวิตของลูกจ้าง และเมื่อลูกจ้างตายต้องจ่ายแก่คู่สมรสของลูกจ้างที่ยังมีชีวิตอยู่จนตายอีกด้วย เงินที่จ่ายแก่คู่สมรสปกติเท่ากับครึ่งหนึ่งที่จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่อาจเท่ากับที่จ่ายแก่ลูกจ้างก็ได้ การจ่ายเงินรายปีวิธีนี้ จำนวนเงินรายปีจะถูกลดลงบางส่วน เพื่อให้มีจำนวนเงินเพียงพอต่อการจ่ายเงินให้คู่สมรส

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างเกษียณเมื่ออายุ 65 มีสิทธิรับบำนาญ 100 เหรียญต่อเดือน หากลูกจ้างเลือกที่จะรับเงินโดยวิธีนี้ (แบบจ่ายให้คู่สมรสร้อยละ 50) เงินบำนาญจะลดลงเหลือ 91 เหรียญต่อเดือน และเมื่อลูกจ้างผู้นี้ตายไป คู่สมรสของเขาจะได้รับบำนาญทั้งหมดชีวิต

²³ โปรดดู "WILL YOU EVER COLLECT A PENSION ?", CONSUMER REPORTS, MARCH 1982, P.129

ลูกจ้างที่มีคู่สมรส จะได้รับบำนาญวิธีนี้โดยอัตโนมัติ เว้นแต่ลูกจ้างดังกล่าวจะแสดงเจตนาเป็นหนังสือว่าไม่ต้องการ

4.7.5 PRERETIREMENT SURVIVOR ANNUITY วิธีนี้เป็นการจ่ายเงินรายปีกรณีมีการให้เกษียณอายุเร็วกว่าปกติ หากลูกจ้างตายลงก่อนถึงอายุเกษียณปกติ คู่สมรสของลูกจ้างจะได้รับเงินบำนาญต่อไปอีกด้วย แต่ทั้งนี้ลูกจ้างต้องมีอายุอยู่ภายใน 10 ปีก่อนอายุเกษียณปกติ และลูกจ้างต้องแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 1 ปีตามกฎหมายของ ERISA

นอกจากวิธีการปกติต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว นายจ้างอาจเสนอทางเลือกอื่นได้อีก แต่ผลประโยชน์ตามทางเลือกอื่นต้องไม่น้อยกว่าวิธีการปกติ และต้องได้รับอนุมัติก่อน

ในกรณีที่โครงการสิ้นสุดลง เช่น บริษัทเลิกกิจการ หรือกิจการล้มเหลว ลูกจ้างผู้อยู่ในโครงการบำนาญประเภท DEFINED-CONTRIBUTION PLAN จะได้รับเงินในบัญชี หรือมีเงินในบริษัทก็จะชื้อประกันรายปีให้ แต่สำหรับลูกจ้างผู้อยู่ในโครงการบำนาญประเภท DEFINED-BENEFIT PLAN หรือหัยสินของบริษัทอาจพอจ่ายแก่ผู้ได้รับสิทธิเด็ดขาดทั้งหมด ในกรณีไม่พอจ่าย ERISA ได้บัญญัติถึงลำดับการจ่ายเงินไว้ เช่น จ่ายแก่ลูกจ้างที่เกษียณก่อนแล้วจึงจ่ายแก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินโดยเด็ดขาด แล้วจึงจ่ายแก่ลูกจ้างอื่น ๆ

ในกรณีที่หัยสินของบริษัทไม่พอเพียงต่อการจ่ายผลประโยชน์ให้ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินโดยเด็ดขาด PENSION BENEFIT GUARANTY CORP. (PBGC) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลกลางจะเป็นผู้ประกันการจ่ายผลประโยชน์ทั้งหมดหรือบางส่วน จำนวนเงินผลประโยชน์ที่หน่วยงานนี้ประกันการจ่ายได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยทุก ๆ ปี สำหรับปี 1982 จำนวนเงินขั้นสูงคือ 1380.68 เหรียญต่อเดือน รายละเอียดของ PBGC จะได้กล่าวในหัวข้อลำดับต่อไป

4.8 ประโยชน์สงเคราะห์เมื่อตาย

ประโยชน์สงเคราะห์เมื่อตาย เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งที่กำหนดไว้ในโครงการบำนาญ

โดยทั่วไปนอกเหนือจากการรับบ้าน ฤกษ์ปกติเมื่อเกษียณอายุ

นายจ้างอาจจัดสรรผลประโยชน์ส่งเคราะห์เมื่อลูกจ้างตาย 2 แบบด้วยกันคือ แบบที่หนึ่ง เป็นการประกันชีวิตของลูกจ้างกับผู้รับประกัน แบบที่สอง เป็นการจ่ายเงินจากทรัพย์สินของโครงการบ้านตนเอง การจ่ายเงินผลประโยชน์เมื่อลูกจ้างตายนี้ อาจจ่ายก่อนหรือหลังลูกจ้างเกษียณก็ได้

ในกรณีลูกจ้างตายก่อนเกษียณอายุ ถ้านายจ้างจะจัดตั้งโครงการบ้านในรูปแบบของกองทุน กองทุนมักคืนเงินสมทบของลูกจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ย และนายจ้างอาจจ่ายเงินสมทบของฝ่ายนายจ้างเองให้อีกก้อนหนึ่ง

ในกรณีลูกจ้างตายหลังเกษียณอายุ ถ้านายจ้างจัดตั้งโครงการบ้านในรูปแบบของกองทุน กองทุนมักจ่ายผลประโยชน์ส่งเคราะห์ให้ในจำนวนเท่ากับเงินสมทบทั้งหมด บวกดอกเบี้ย หักด้วยเงินบ้านที่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปแล้ว ²⁴

4.9 ประโยชน์ส่งเคราะห์เมื่อทุพพลภาพ

นายจ้างมักจ่ายประโยชน์ส่งเคราะห์เมื่อทุพพลภาพ ถาวรแก่ลูกจ้าง จากทรัพย์สินของกองทุน โครงการหลายแห่งมักถือว่า ลูกจ้างได้รับสิทธิเด็ดขาดในบ้านเมื่อทุพพลภาพ โครงการบางแห่งถือว่าทุพพลภาพ เป็นการเกษียณเร็วกว่าปกติ ถ้าลูกจ้างได้ทำงานหรือเข้าร่วมโครงการมาระยะหนึ่งตามที่กำหนดไว้แล้ว ผลประโยชน์เมื่อทุพพลภาพนี้ไม่เพียงพอ และไม่ให้กับคนหนุ่มสาวเลย ²⁵

บ้านที่จัดตั้งในรูปแบบกองทุน โดยเฉพาะที่เกิดจากการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มักแยกประโยชน์ส่งเคราะห์ชนิดนี้ออกต่างหากจากการจ่ายบ้าน และมักระบุเป็นจำนวนเงินที่แน่นอน ตามอัตราส่วนเงินเดือน หรือตามเครดิตที่ลูกจ้างมีในกองทุน บ่อยครั้งประโยชน์ส่งเคราะห์

²⁴ IBID. PP. 83 - 89

²⁵ IBID. P. 90

ชนิดนี้มักคำนวณรวมไปกับโครงการเงินทดแทน หรือประโยชน์ส่งเคราะห์จากโครงการความมั่นคงทางสังคมของรัฐบาล ประโยชน์ส่งเคราะห์นี้มักแจกจ่ายเมื่อลูกจ้างได้รับบำนาญเกษียณอายุปกติ

5. บทบาทของรัฐบาลต่อโครงการบำนาญเอกชน

บทบาทของรัฐบาลต่อการพัฒนาของโครงการบำนาญเอกชนในสหรัฐอเมริกา ²⁶ อาจสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

5.1 โครงการความมั่นคงทางสังคม โครงการความมั่นคงทางสังคมที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นในปี 1937 ทำทนายเอกชนให้จัดหาสวัสดิการแก่ลูกจ้างให้มากขึ้น เพื่อรักษาความจงรักภักดีของลูกจ้างต่อกิจการเอาไว้ โครงการรัฐบาลนี้ยังทำให้ลูกจ้างเงินเดือนน้อยสนใจโครงการนายจ้างน้อยลง เพราะได้ประโยชน์จากโครงการของรัฐบาลอยู่แล้ว และเมื่อนายจ้างต้องเสียเบี้ยประกันความมั่นคงทางสังคมมากขึ้น นายจ้างขนาดเล็ก ๆ ก็ยิ่งประสบความลำบากในการหาเงินมาจัดตั้งโครงการบำนาญ

5.2 มาตรการทางกฎหมายภาษีอากร รัฐบาลเริ่มกระตุ้นให้เกิดโครงการบำนาญโดยกฎหมายภาษีอากรปี 1921 ซึ่งมีผลให้ดอกผลจากการลงทุนหาผลประโยชน์ของกองทุนบำนาญชนิด STOCK BONUS และ PROFIT SHARING ²⁷ ไม่ต้องเสียภาษี กฎหมายภาษีอากรปี 1926 อนุญาตให้บริษัทหักจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่จ่ายอย่างสมเหตุสมผล คอบแทนการทำงานในอดีตของลูกจ้างเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ เพื่อเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลและจะเก็บภาษีจากเงินก้อนนี้รวมทั้งดอกผลกับลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์ต่อเมื่อนายจ้างได้มีการจ่ายออกไปจริง ๆ แล้วเท่านั้น

²⁶ DALLAS , L.SALISBURY , "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES" , PP. 6 - 7

²⁷ ฎรายละเอียคในบทนี้หัวข้อ 4.5.2.4 STOCK BONUS และหัวข้อ 4.5.2.1 PROFIT SHARING

กฎหมายภาษีใน ค.ศ. 1938 และ 1942 มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายเก่า และได้บรรจุมติการแก้ไขเพิ่มเติมลงในกฎหมายปี ค.ศ. 1954 ทั้งหมด

ก่อนมีกฎหมาย ERISA ใน ค.ศ. 1974 กฎหมายภาษียึดเวลาการเสียภาษีให้กับรายได้ ยามเกษียณ เฉพาะที่จ่ายจากบ้านพักเอกชน ที่นายจ้างสนับสนุนอยู่เท่านั้น บทบัญญัติเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดการขยายตัวของบ้านพักเอกชนหลายแห่ง เพราะมีการให้สิทธิประโยชน์ของภาษีอากรแก่การจัดตั้งโครงการบ้านพักเอกชนยิ่งประกอบด้วยมีการขึ้นอัตราภาษีหรือภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตั้งแต่ ค.ศ. 1940 เป็นต้นมา บ้านพักเอกชนก็ยิ่งขยายตัว

มาตรการทางภาษีนี้น่าสนใจว่า สิทธิประโยชน์ที่บุคคลธรรมดาได้รับคือการยึดเวลา ชำระภาษีอากรไม่ใช่วันภาษี สิ่งนี้เพียงแต่มีผลทำให้เห็นได้ว่าโครงการออมทรัพย์เพื่อใช้ในยามเกษียณนี้น่าดึงดูดใจมากกว่าการออมทรัพย์ทั่วไปเท่านั้น

5.3 ระเบียบต่าง ๆ ระเบียบรัฐบาลกลางในเรื่องบ้านพักเอกชนมีอายุสืบมาตั้งแต่ ค.ศ. 1920 โดยเกิดจากการผสมผสานระหว่างหลักภาษีอากร และหลักสังคมศาสตร์

มาตรการทางภาษีเงินได้ และระเบียบการคลังมีผลชักจูงบ้านพักเอกชนในสหรัฐมากพอสมควร และวิวัฒนาการของกฎหมายภาษีอากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบ้านพัก และส่วนแบ่ง ผลกำไร เป็นส่วนสำคัญในประวัติศาสตร์แผนบ้านพักเอกชนของชาวอเมริกัน

ต้น ค.ศ. 1920 โครงการบ้านพักในกิจการอุตสาหกรรมโครงการแรก เริ่มจ่ายเงิน บ้านพักออกไป และมีการนำไปตัดเป็นรายจ่ายในการดำเนินงาน แบบ PAY AS YOU GO หรือรับมาแล้วจ่ายไปทันที แต่ไม่นานนัก มีการพบว่าวิธีที่นายจ้างได้แสวงหาประโยชน์โดยการส่งเงินสิทธิในเงินดังกล่าวไว้ ไม่จ่ายออกไปจริงซึ่งทำโดยวิธีตั้งเป็นกองทุนหรือจัดการในรูปประกันภัยแยกออกไปต่างหาก โครงการบ้านพักจำนวนมากเปลี่ยนเป็นกองทุน ทั้งโครงการใหม่ ๆ ก็ตั้งในรูปกองทุนเช่นกัน

ใน ค.ศ. 1926 มีการยกวันภาษีเงินได้ให้กับกองทุนบ้านพักที่ตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง

เงินสมทบของนายจ้างและดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นยังไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างจนกว่าจะจ่ายให้ลูกจ้างจริง บทบัญญัติ เช่นเดียวกันนี้ใช้กับกองทุนในรูปแบบ STOCK BONUS และ PROFIT SHARING อยู่ก่อนแล้ว การบัญญัติกฎหมายให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเช่นนี้ เป็นการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุนบำนาญที่รัฐบาลกำหนดขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง และเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ

ใน ค.ศ. 1938 มีการวางหลักเกณฑ์ห้ามกองทุนยักย้ายถ่ายเท เงินกองทุนไปใช้ในกิจการหรือจุดหมายอื่น เพื่อให้กองทุนสามารถจ่าย เงินผลประโยชน์แก่ลูกจ้างได้ทุกเวลา

สรุป ระหว่าง ค.ศ. 1920 - 1942 ดอกผลของกองทุนไม่อยู่ใต้อาณาเขตภาษี เงินสมทบของนายจ้างที่จ่ายให้กองทุนบำนาญนำไปตัดเป็นรายจ่ายได้ ลูกจ้างผู้รับบำนาญจะเสียภาษีเงินได้เฉพาะส่วนที่รับมาเกินจากเงินสมทบของตนเองเท่านั้น เงินสมทบของลูกจ้างหักจากเงินได้ไม่ได้ จึงต้องคำนวณแยกจากกันเพื่อมิให้เกิดการเก็บภาษีซ้ำ 2 ครั้ง ²⁸

ใน ค.ศ. 1942 เห็นกันว่ากฎหมายภาษีเกี่ยวกับกองทุนบำนาญ ส่งเสริมให้มีการให้บำนาญเฉพาะพนักงานบางกลุ่มจำนวนน้อย ที่เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงและมีรายได้สูงอยู่แล้ว หวังได้กลายเป็นวิธีการเลี้ยงภาษีของบุคคลต่าง ๆ ดังนั้นจึงมีการแก้ไขกฎหมายให้โครงการบำนาญที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ต้องจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างหรือผู้รับผลประโยชน์
 ประการที่สอง ต้องมีจุดหมายเพื่อให้เงินบำนาญและดอกเบี้ยแก่ลูกจ้าง
 ประการที่สาม นายจ้างต้องไม่มีทางใช้หรือยักย้ายกองทุนก่อนที่จะจ่ายผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง หรือผู้รับประโยชน์จนเป็นที่พอใจเสียก่อน และ

ประการที่สี่ ต้องไม่เกิดการเลือกปฏิบัติในเรื่องช่ยครอบคลุม กล่าวคือ ลูกจ้างจำนวนมากต้องมีคุณสมบัติเข้าร่วมในโครงการได้ และเงินสมทบก็ดีและประโยชน์อื่น ๆ ก็ดี ต้องไม่เลือก

²⁸ WILLIAM C GREENOUGH , PENSION PLANS AND PUBLIC POLICY,
 (NEW YORK : COLUMBIA UNIVERSITY PRESS) 1976 P.60

ปฏิบัติต่างกันเพราะความเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ถือหุ้นหรือลูกจ้างเงินเดือนสูง หรือลูกจ้างระดับบริหาร

การแก้ไขกฎหมายภาษีปี 1938 และ 1942 ได้รับการรวบรวมใน INTERNAL REVENUE CODE 1954 ²⁹

ใน ค.ศ.1962 มีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องกำหนดเวลาการได้สิทธิเด็ดขาดของลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้มีการยืดเวลาการชำระภาษีของพนักงานเงินเดือนสูง ๆ ซึ่งบริษัทจ้างต่อจากเกษียณอายุแล้ว โดยบัญญัติให้กองทุนที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎหมาย ต้องกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในเงินสมทบของนายจ้าง เมื่อถึงวันครบอายุทำงานหรือวันเลิกจ้าง หรือต้องกำหนดให้นำเงินอันเป็นสิทธิของลูกจ้างดังกล่าวเข้าบัญชี ซึ่งเจ้าหน้าที่ของบริษัทไม่อาจยึดไปชำระหนี้ของบริษัทได้

มีการแก้ไขกฎหมายอีกหลายครั้งต่อมา ซึ่งได้รับการนำไปรวมไว้ในการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับบ้านขุยกเอกชนครั้งใหญ่ใน ค.ศ.1974 โดยกฎหมาย ERISA ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการที่กองทุนบ้านขุยกครอบคลุมคนงานไม่ถึงจำนวนผลประโยชน์มีน้อยมีการจ่ายให้มากเฉพาะคนส่วนน้อย ปฏิบัติไม่เท่าเทียมต่อคนงานสตรี ไม่มีการช่วยเหลือผู้ผู้ได้อุปการะของลูกจ้าง และการก่อตั้งกองทุนมีน้อย แต่มียกเลิกเมื่อเกิดภาวะเงินเฟ้อ

โดยสรุป กฎหมาย ERISA มีบทบาทต่อกองทุนบ้านขุยกในสาระสำคัญ 4 ประการดังนี้ ³⁰

ประการที่ 1 กำหนดให้มีการรายงานและเปิดเผยรายละเอียดของโครงการกองทุนบ้านขุยกเอกชนมากขึ้น สิ่งนี้ทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเกิดจากการรายงานและการทำเอกสารต่าง ๆ อย่างมาก

²⁹ WILLIAM C. GREENOUGH, PENSION PLANS AND PUBLIC POLICY
PP. 42 - 43, 59 - 63

³⁰ DALLAS L SALLISBURY , "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES" P.6

ประการที่ 2 กำหนดการควบคุมกองทุนบำนาญเอกชนเพิ่มขึ้น เช่นห้ามการยกย้ายถ่ายเท เพื่อกิจการอื่น หรือจุดหมายอื่น ทำให้กองทุนบำนาญน่าเชื่อถือขึ้น

ประการที่ 3 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของกองทุนบำนาญ เช่นต้องครอบคลุมคนงานร้อยละ 70 ทำให้ค่าใช้จ่ายกองทุนบำนาญเพิ่มขึ้น

ประการที่ 4 กำหนดองค์กรกลางขึ้นกำกับโครงการบำนาญเอกชน ทำให้นายจ้างหัน ความรับผิดชอบในการเสี่ยงของการลงทุนไป องค์กรนี้เรียกว่า PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION (PBGC)

PBGC จัดตั้งขึ้นโดยกรมแรงงาน เพื่อประกันให้ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากโครงการ บำนาญเอกชน ในกรณีโครงการล้มเลิกกลางคัน หรือไม่มีเงินจ่ายแก่ลูกจ้าง โครงการบำนาญต้อง จ่ายเบี้ยประกัน สำหรับการประกันนี้ด้วย PBGC สามารถประกันความสูญเสียถึงร้อยละ 30 ของ มูลค่าทรัพย์สินสุทธิของนายจ้าง และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ที่ต้องการก่อตั้งโครงการบำนาญ องค์กรนี้บริหารงานโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีแรงงานคลังและพาณิชย์ รัฐมนตรี แรงงานเป็นประธานโดยตำแหน่ง และคณะกรรมการชุดนี้จะตั้งผู้ชำนาญการบริหารงานขึ้น

PBGC ประกันแต่โครงการบำนาญชนิด DEFINED-BENEFIT โดยอาจจะระบุเป็นจำนวน เหรียญสหรัฐ หรือกำหนดเป็นสูตรคำนวณผลประโยชน์ ซึ่งใช้อายุเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน เป็น องค์ประกอบสำคัญในการคำนวณ³¹

นอกจากนั้น ERISA ยังให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่บุคคลธรรมดา บัณฑิตและคนงาน อิสระ โดยจัดตั้ง INDIVIDUAL RETIREMENT ACCOUNTS (IRA) ขึ้น เพื่อให้คนงานอิสระดังกล่าว ซึ่งไม่มีส่วนในกองทุนบำนาญเพราะไม่มีนายจ้างสามารถเข้าร่วมในโครงการบำนาญได้ นอกจากนี้ ECONOMIC RECOVERY TAX ACT ปี 1981 ขยายขอบเขตผลประโยชน์ของ IRA ไปสู่ลูกจ้างใน

³¹ EUGENE PATTERSON , SOCIAL SECURITY AND RETIREMENT , P 120

โครงการบำนาญเอกชนของนายจ้างด้วย โดยลูกจ้างดังกล่าวอาจเพิ่มจำนวนเงินสะสมให้มากขึ้นได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อระดมเงินออม³²

6. การจัดตั้งและบริหารกองทุนบำนาญ

กองทุนบำนาญเป็นรูปแบบที่เก่าแก่ที่สุด ในการจัดตั้งโครงการบำนาญต่าง ๆ โครงการบำนาญเอกชนทั้งหมดประมาณ 30 ล้านโครงการ มีสมาชิกอยู่ในโครงการบำนาญประเภทกองทุนถึง 50 ล้านคน และโครงการบำนาญประเภทกองทุนนี้มีทรัพย์สินสุทธิรวมกันถึงร้อยละ 63 ของทรัพย์สินทั้งหมดที่โครงการเอกชนมีอยู่³³

โครงการบำนาญประเภทกองทุน เป็นการจัดการเอาเงินสมทบของนายจ้างและของลูกจ้าง (ถ้ามี) นำไปฝากไว้กับผู้จัดการกองทุน ซึ่งจะเป็นผู้บริหารและนำเงินนี้ไปลงทุนหาผลตอบแทน ผู้จัดการจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจ่ายเงินแก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญโดยตรง โดยปกติผู้จัดการกองทุนมักอยู่ในรูปของบริษัท แม้ว่าบุคคลธรรมดาจะเป็นผู้จัดการกองทุนได้ แต่เกิดขึ้นน้อยรายมาก เพราะกฎหมาย ERISA กำหนดเงื่อนไขให้กองทุนต้องบริหารโดยผู้จัดการกองทุนที่อยู่ในรูปบริษัทเท่านั้น

การจัดตั้งกองทุนบำนาญประเภท DEFINED BENEFIT และ DEFINED CONTRIBUTION มีความซับซ้อนและความสำคัญต่างกัน ในกรณีกำหนดจำนวนบำนาญไว้ล่วงหน้าโดยอิงเงินเดือน และอายุการทำงาน หรือจำนวนเหรียญตายตัว การจัดตั้งกองทุนต้องมีการคำนวณเงินสมทบตามสถิติการเกิด การตาย และหลักหรือสถิติที่อนุมานขึ้นอย่างซับซ้อน ในทางตรงกันข้าม หากเป็นกรณีกำหนดเงินสมทบไว้ล่วงหน้า การจัดตั้งกองทุนก็ทำได้อย่างง่าย ๆ ตรง ๆ³⁴

³² DALLAS L. SALISBURY , "THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES" . P. 6

³³ EVERETT T. ALLEN , JOSEPH J. MELON AND JERRY S. ROSENBLOOM, PENSION PLANNING 4th ED., PP. 241 - 242

³⁴ DALLAS L.SALISBURY, THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED STATES, PP. 15-16

6.1 เหตุผลของการจัดตั้งในรูปกองทุนสำรอง

มีหลายประการดังนี้ คือ ³⁵

ประการที่หนึ่ง เป็นการเพิ่มความมั่นคงหรือความแน่นอนที่ลูกจ้างจะได้รับผลประโยชน์
 ประการที่สอง เพื่อจัดสรรรายจ่ายตามจำนวนปีที่ทำงาน และเพื่อให้มีรายจ่ายสำหรับการบริหาร

ประการที่สาม เพื่อเป็นการจำกัดความรับผิดชอบตามสัญญา

ประการที่สี่ เพื่อให้เงินมีความยืดหยุ่น

ประการที่ห้า เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

6.2 มาตรฐานการจัดตั้งกองทุน

ERISA กำหนดมาตรฐานการจัดตั้งกองทุนบำนาญเอกชนขึ้น มาตรฐานเหล่านี้กำหนด
 ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามเกณฑ์สิทธิ และยังกำหนด เงินสมทบจำนวนชั้นสูงสุดที่จะหักออก
 จากเงินได้เพื่อการคำนวณภาษีเงินได้

สำหรับลูกจ้าง เงินสมทบชนิดที่กฎหมายบังคับให้จ่ายสมทบ หักเป็นรายจ่ายไม่ได้ เงิน
 สมทบชนิดสมัครใจหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือน สูงสุดไม่เกิน 2,000 เหรียญสหรัฐต่อเมื่อ
 จ่ายให้กองทุนบำนาญหรือ IRA ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ในกรณีเช่นนี้มีผลเพียงแต่ทำให้ลูกจ้างสามารถ
 ยืดเวลาการชำระภาษีออกไปได้เท่านั้น ³⁶

6.3 มาตรฐานทางบัญชีและการรายงาน

ปัญหาการปฏิบัติทางบัญชีเกี่ยวกับทรัพย์สินและหนี้สิน เป็นสิ่งที่ถกเถียงกันมานานเป็น
 เวลาหลายปี ปัจจุบัน ACCOUNTING PRINCIPLES BOARD OPINION หมายเลข 8 และ 26 ได้
 วางหลักทางบัญชีและการรายงานไว้ โดยกำหนดให้กองทุนบำนาญประเภท DEFINED BENEFIT
 ต้องคำนวณทรัพย์สินและหนี้สินตามวิธีการที่กำหนด และแสดงหมายเหตุไว้ในงบดุลของบริษัทด้วย

³⁵ IBID. P.16

³⁶ IBID.

สิ่งนี้มีผู้คัดค้านโดยเห็นว่าหนี้สินเกี่ยวกับบ้านผูกเอกชนต่างจากหนี้สินชนิดอื่น การแสดงไว้ในงบดุล จะมีผลในด้านลบคือ ทำลายความเชื่อถือของบุคคลภายนอกที่มีต่อทรัพย์สินของบริษัท³⁷

6.4 การประกันผลประโยชน์

ERISA ได้สร้าง PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION หรือ PBGC เป็นวิธีประกันความมั่นคงของผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับในอนาคต โครงการบ้านผูกเอกชนประเภท DEFINED BENEFIT เท่านั้นที่จ่ายค่าเบี้ยประกันให้ PBGC เป็นรายปี ข้อแตกต่างกับกองทุนบ้านผูกในยุโรปคือ อัตราเบี้ยประกันของ PBGC เป็นอัตราหน้าเดียว และเป็นการประกันการจ่ายเงินเมื่อโครงการล้มเหลว มากกว่าการประกันการล้มละลายของนายจ้าง

ความรับผิดชอบของ PBGC ต่อนายจ้างเอกชน โครงการเดี่ยว ๆ จำกัดเพียงร้อยละ 30 ของทรัพย์สินสุทธิต่อนายจ้างเป็นคณะ ความรับผิดชอบอยู่กับประเภทของอุตสาหกรรม กล่าวสำหรับทั้ง 2 กรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า PBGC ทำให้นายจ้างนิยมจัดตั้งโครงการบ้านผูกประเภท DEFINE BENEFIT น้อยลง

โครงการบ้านผูกเอกชนในสหรัฐอเมริกาโดยทั่วไปมีฐานะมั่นคง และมีการบริหารที่ดี PBGC เคยต้องรับผิดชอบต่อกองทุนเพียง 783 แห่งเท่านั้นจากกองทุนประเภท DEFINED BENEFIT รวม 37,457 แห่ง หรือเท่ากับร้อยละ 2.1 ในกรณีร้ายแรงที่สุดที่เคยรับผิดชอบถึง 4,000 ล้านเหรียญนั้น ความรับผิดชอบก็น้อยกว่าร้อยละ 2 ของเงินที่สะสมอยู่³⁸

6.5 ทรัพย์สินของกองทุน

ทรัพย์สินของกองทุนบ้านผูกกลายเป็นแหล่งเงินทุนสำคัญในสหรัฐ ปลายปี 1981 โครงการภาคเอกชนมีทรัพย์สินรวมกันถึง 520,000 ล้านเหรียญ (ในขณะที่ปี 1950 มีเพียง 12,000 ล้าน

³⁷ IBID.

³⁸ IBID.



เหรียญ) คิดเป็นสัดส่วนถึง 2 ใน 3 ของทรัพย์สินในโครงการบำนาญทั่วประเทศ³⁹

ทรัพย์สินดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นโครงการที่มีสมาชิกมากกว่า 1,000 คนและมีราว 5,200 กองทุน จากการสำรวจในระยะใกล้ ๆ มีสิ่งบ่งชี้ว่า กองทุนขนาดใหญ่เหล่านี้เกือบ 3 ใน 4 ดำเนินการจัดตั้งกองทุนไปเกินร้อยละ 75 ของโครงการแล้ว และประมาณ 1 ใน 4 ถึงกึ่งหนึ่งดำเนินการจัดตั้งกองทุนเกินร้อยละ 100 ของกิจการ การสำรวจครั้งเดียวกันนี้ชี้ว่า ความรับผิดชอบของกองทุนที่ยังมิได้จัดตั้งขึ้นเต็มรูปแบบ ร้อยละ 90 มีความรับผิดชอบต่ำกว่าร้อยละ 20 ของทรัพย์สินสุทธิที่นายจ้างมี

กองทุนขนาดเล็กจะมีความมั่นคงยิ่งกว่าเสียอีก เพราะปรากฏว่า 2 ใน 3 ของกองทุนขนาดเล็ก ดำเนินการจัดตั้งกองทุนเกินร้อยละ 100 ของโครงการ สิ่งนี้เป็นเพราะอัตราจ่ายสมทบกำหนดไว้สูง กองทุนขนาดใหญ่อัตราจ่ายสมทบอยู่ระหว่างร้อยละ 7 ถึง 13 ของเงินเดือนค่าจ้าง ในขณะที่กองทุนขนาดเล็กจ่ายสมทบถึงร้อยละ 37

กองทุนของนายจ้างที่เป็นคณะโดยทั่วไปยังไม่ค่อยดีเท่ากองทุนดังกล่าวข้างต้น เพราะเพียง 1 ใน 3 ของกองทุนเหล่านี้เท่านั้นที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนไปเกินร้อยละ 75 ของโครงการ เปรียบเทียบกับกองทุนของกิจการขนาดใหญ่และขนาดเล็กจะเป็นสัดส่วน 33 : 68 : 80

กองทุนประเภท DEFINED BENEFIT มีความสมบูรณ์กว่าประเภท DEFINED CONTRIBUTION ทั้งในด้านจำนวนกองทุน จำนวนสมาชิก เงินสมทบรายปี และทรัพย์สิน มีการศึกษาเปรียบเทียบ ใน ค.ศ. 1977 แสดงให้เห็นว่ากองทุนประเภท DEFINED BENEFIT มีเงินสมทบถึง 26,500 ล้านเหรียญ และมีทรัพย์สินถึง 229,400 ล้านเหรียญ ในขณะที่กองทุนประเภท DEFINED CONTRIBUTION มีเงินสมทบ 12,600 ล้านเหรียญ และมีทรัพย์สิน 90,400 ล้านเหรียญ ดอกผลของกองทุนบำนาญเอกชนใน ค.ศ. 1977 มีรวมทั้งสิ้น 65,200 ล้านเหรียญ เป็นรายจ่ายเสีย 39,100 ล้านเหรียญ เหลือ 26,100 ล้านเหรียญ

³⁹ IBID.

จากข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินนี้แสดงให้เห็นว่า กองทุนบ้านบุญเอกชนมีความมั่นคงมาก ลูกจ้างมีความมั่นใจได้ว่าได้รับผลประโยชน์ และดังนั้นจึงถือได้ว่ากองทุนบ้านบุญเอกชนเป็นสิ่งช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจในสังคมได้ ⁴⁰

6.6 บทบาทการลงทุนในทรัพย์สินภาคเอกชน

กองทุนบ้านบุญเอกชนเป็นแหล่งเงินทุนสำคัญของชาติสำหรับการลงทุนของภาคเอกชน ใน ค.ศ. 1980 เงินสมทบจ่ายเข้ากองทุนบ้านบุญมีถึง 72,000 ล้านบาท ทั้งนี้ยังไม่รวมอีก 25,000 - 54,000 ล้านบาท ที่นายจ้างต้องจ่ายสะสมเข้ากองทุนใหม่ ๆ

การขยายตัวของกองทุนมีผลต่อตลาดเงินทุน เพราะกองทุนก้อนนี้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย และต้องลงทุนเฉพาะด้านตามวัตถุประสงค์ แนวโน้มทางเศรษฐกิจ และการเคลื่อนไหวของกองทุนบ้านบุญมุ่งลงทุนในกิจการที่ให้ผลตอบแทนระยะสั้นมากขึ้น

ใน ค.ศ. 1980 อัตราส่วนการเข้าถือหุ้นและเข้าครอบครองหลักทรัพย์สินสำคัญของกองทุนเพิ่มขึ้นจาก ค.ศ. 1950 ดังนี้

	<u>1980</u>	<u>1950</u>
หลักทรัพย์สินรัฐบาล	4%	1.6%
หุ้นกู้บริษัท	24.3%	12.3%
หุ้นของบริษัท	12.4%	0.9%
ทรัพย์สินจำนอง	2.9 (ค.ศ. 1970 ขึ้นถึง 3.9%)	2.2% ⁴¹

6.7 ดอกผลของการลงทุน

การลงทุนของกองทุนบ้านบุญเอกชนเมื่อ 25 ปีก่อน ได้ดอกผลในอัตราเท่ากับร้อยละ 1.2 ในขณะที่กองทุนบ้านบุญรัฐบาลคิดลบร้อยละ 1.3 ในระหว่าง ค.ศ. 1980 อัตราดอกผล

⁴⁰ IBID.

⁴¹ IBID. P.17

ตอบแทนเปลี่ยนเป็นร้อยละ 5.4 ในขณะที่ภาครัฐบาลคิดลบเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 7.2 ทั้งกองทุนภาคเอกชนและภาครัฐบาลต่างได้รับดอกผลตอบแทนในอัตราต่ำกว่าอัตราดอกผลในท้องตลาด ทำให้เห็นกันว่า การบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพต่ำ อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราดอกผลตอบแทนค่านี้ไม่ใช่เกิดจากระเบียบหรือข้อจำกัดของกฎหมาย ERISA เพราะแม้แต่กองทุนของรัฐบาล ซึ่งไม่อยู่ภายใต้ระเบียบและข้อจำกัดของ ERISA ก็ยังได้รับดอกผลน้อยกว่ากองทุนภาคเอกชนเอกชน⁴²

6.8 หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารกองทุน

บุคคลใดที่เข้าไปจัดการควบคุมไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งทรัพย์สินของกองทุนหรือสอดเข้าไปบริหารการลงทุน หรือมีอำนาจความรับผิดชอบต่อการบริหารกองทุน ล้วนถือเป็นผู้บริหารกองทุนตามกฎหมาย ERISA

6.8.1 หน้าที่ กฎหมาย ERISA ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารกองทุนไว้ 3 ประการ ดังนี้

6.8.1.1 ผู้บริหารกองทุนจะต้องกระทำการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกด้วยความระมัดระวัง และด้วยความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกับผู้ประกอบการวิชาชีพด้านนี้

6.8.1.2 ผู้บริหารกองทุนต้องกระจายการลงทุนเพื่อลดอัตราความเสี่ยงภัย

6.8.1.3 ทรัพย์สินที่ลงทุนต้องอยู่ในเขตอำนาจศาลสหรัฐ⁴³

6.8.2 ความรับผิดชอบ กฎหมาย ERISA ให้ผู้บริหารกองทุนต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัวในกรณีไม่ปฏิบัติตามที่ นอกจากนั้นผู้บริหารกองทุนต้องรับผิดชอบเสียเงินเพิ่มเองด้วย ถ้ามีการจำหน่ายจ่ายโอนผิดข้อห้ามของ ERISA

6.8.3 ข้อห้ามจำหน่ายจ่ายโอน

⁴² IBID.

⁴³ EVERETT T. ALLEN , JOSEPH J. MELONE , JERRY . S.ROSENBLOOM ,
PENSION PLANNING 4th ED. , P. 340

ERISA ห้ามมิให้มีการจำหน่ายจ่ายโอนกันระหว่างกองทุนและบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับกองทุน

การจำหน่ายจ่ายโอนดังกล่าว ได้แก่ การซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน การให้กู้ยืมเงิน หรือให้สินเชื่อ การให้บริการด้านต่าง ๆ การโอน หรือการให้ใช้ทรัพย์สิน รวมทั้ง การซื้อหุ้นในกิจการของนายจ้าง หรืออสังหาริมทรัพย์เกินกว่าจำนวนที่กำหนด

บุคคลผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง ผู้บริหารกองทุนเอง เจ้าหน้าที่ของกองทุน นายจ้างหรือสมาชิกซึ่งเข้าร่วมกองทุน ผู้มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เกินกว่าร้อยละ 5 ลูกจ้าง พนักงาน หรือผู้จัดการ ซึ่งมีส่วนเป็นเจ้าของในกิจการเกินกว่าร้อยละ 10

การฝ่าฝืนข้อห้ามจำหน่ายจ่ายโอน ไม่ทำให้กองทุนเสียสิทธิประโยชน์ทางภาษีไป การฝ่าฝืนมีผลให้ต้องจ่ายภาษีเพิ่มอีกร้อยละ 5 ของจำนวนเงินที่มีการฝ่าฝืน และถ้าการฝ่าฝืนมิได้แก้ไขภายใน 90 วัน หรือภายในเวลาที่ขยายให้ จะมีผลให้ต้องจ่ายภาษีเพิ่มอีกร้อยละ 100 ของจำนวนเงินที่มีการฝ่าฝืน ทั้งนี้โดยบังคับเอากับผู้บริหารกองทุน ⁴⁴

6.8.4 หลักประกันความรับผิดชอบ

ผู้บริหารกองทุนและบุคคลซึ่งครอบครองทรัพย์สินของกองทุน จะต้องวางหลักทรัพย์สินประกันเป็นเงินร้อยละ 10 ของจำนวนทรัพย์สินที่ครอบครองอยู่ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า 1000 เหรียญ และอย่างสูงไม่เกิน 500,000 เหรียญ จำนวนเงินขั้นสูงนี้รัฐมนตรีอาจเลื่อนสูงขึ้นไปอีกก็ได้ ในทางกลับกันอาจไม่ต้องวางหลักทรัพย์สินประกันก็ได้ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าหลักประกันด้านอื่น หรือกิจการมีความมั่นคงเพียงพอ โดยทั่วไป กิจการทรัสต์หรือประกันภัยที่มีทุนทรัพย์และดอกผลไม่ต่ำกว่า 1 ล้านเหรียญ มักไม่ต้องวางหลักทรัพย์สินประกัน ⁴⁵

6.8.5 การแก้ไขเพิ่มเติมหน้าที่และความรับผิดชอบ

โดยทั่วไปกองทุนบำนาญต้องมีระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุชื่อผู้บริหารกองทุน หรือกลุ่มผู้บริหารกองทุน ต้องระบุวิธีปฏิบัติ วิธีบริหาร รวมทั้งนโยบายในการจัดการบริหาร

⁴⁴ IBID. P. 341 - 342

⁴⁵ IBID. P 342 - 343

กองทุน เพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางไว้ และต้องระงับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารกองทุนไว้ด้วย นอกจากนี้ยังต้องมีบทบัญญัติว่าด้วยผู้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์การจ่ายเงิน สมทบและการจ่ายเงินบำนาญ ⁴⁶

7. เงื่อนไขทางกฎหมายภาษีอากร

ประมวลรัษฎากรให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่กองทุน เฉพาะที่มีคุณสมบัติ เข้าเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้เท่านั้น เงื่อนไขต่าง ๆ มีทั้งที่กำหนดไว้ในประมวลรัษฎากร และที่กำหนดขึ้นโดยระเบียบ และคำสั่งของอธิบดีกรมสรรพากร เงื่อนไขต่าง ๆ มีดังนี้

7.1 เงื่อนไขเกี่ยวกับข่ายครอบคลุม

กองทุนจะต้องจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหรือทายาทของลูกจ้าง จะจัดตั้งขึ้นในลักษณะเลือกปฏิบัติ กล่าวคือให้ครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างที่เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นสูง ลูกจ้างที่เป็นผู้ถือหุ้น หรือลูกจ้างที่มีเงินเดือนสูง ๆ ไม่ได้

ประมวลรัษฎากร กำหนดให้กองทุนที่ประสงค์จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ต้องมีคุณสมบัติประการใดประการหนึ่งใน 2 ประการ ดังนี้

7.1.1 กองทุนนั้นครอบคลุมถึงลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป หรือถ้าเป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย ลูกจ้างเหล่านี้ร้อยละ 70 ต้องมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุน และร้อยละ 80 ของลูกจ้างที่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกจะต้องตัดสินใจเลือกเข้าเป็นสมาชิกกองทุน กล่าวอีกนัยหนึ่ง ลูกจ้างร้อยละ 56 จะต้องอยู่ในข่ายครอบคลุม

ในการคำนวณจำนวนลูกจ้างนี้ ไม่นับรวมถึงลูกจ้างที่มีอายุ หรืออายุงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

7.1.2 กองทุนนั้นได้รับการยอมรับจากกรมสรรพากร ว่าจัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์

⁴⁶ IBID. P. 343

ของลูกจ้าง และไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างบางกลุ่มดังกล่าวข้างต้นเป็นพิเศษ

เงื่อนไข 2 ประการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีอยู่ตลอดปีภาษี เพียงแต่มีคุณสมบัติเพียง 1 วันในไตรมาสหนึ่ง ๆ ก็ถือว่ามีความสมบัติเข้าเงื่อนไขแล้ว ⁴⁷

7.2 เงื่อนไขเกี่ยวกับเงินสมทบและเงินจ่ายจากกองทุน

จำนวนเงินสมทบและเงินจ่ายจากกองทุน จะต้องไม่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ กล่าวคือให้สิทธิพิเศษหรือจำนวนเงินมากเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างที่เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นสูง เป็นผู้ถือหุ้น หรือเป็นลูกจ้างเงินเดือนสูง ๆ ⁴⁸

7.3 เงื่อนไขอื่น ๆ ⁴⁹

7.3.1 ระเบียบกองทุนต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นเดียวกับข้อตกลงต่าง ๆ เพื่อให้มีความผูกพันแน่นอนหนา

7.3.2 ลูกจ้างจะต้องได้รับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุน อาจเป็นรูปประกาศจดหมาย หรือจุลสาร มิฉะนั้นนายจ้างต้องจัดให้มีสำเนา ข้อมูลกองทุนในที่ ๆ ลูกจ้างสามารถตรวจสอบได้อย่างสะดวก

7.3.3 กองทุนต้องมีลักษณะป้องกันมิให้นายจ้างโอนย้าย หรือยึดถือเอาเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ก่อนที่จะพ้นความรับผิดชอบ กล่าวอีกนัยหนึ่ง กองทุนต้องนำไปในทางที่เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้างเท่านั้น

⁴⁷ IBID. P. 133

⁴⁸ IBID P. 133

⁴⁹ IBID. PP. 133 - 138

ข้อยกเว้นที่นายจ้างอาจนำเงินกองทุนไปใช้ คือ

7.3.3.1 กองทุนมีเหลือหลังจากจ่ายให้ลูกจ้างแล้ว เพราะคำนวณสถิติการตายของลูกจ้างผิดพลาด

7.3.3.2 กองทุนจัดตั้งโดยมีเงื่อนไข เช่นนายจ้างจัดตั้งกองทุน มีเงื่อนไขว่า จะต้องได้รับการรับรองจากกรมสรรพากร หากเงื่อนไขดังกล่าวไม่เกิดขึ้น นายจ้างสามารถถอนเงินคืนจากกองทุนได้ภายใน 1 ปี

7.3.3.3 กรณีนำส่งเงินสมทบเกินไป นายจ้างเอาคืนได้ภายใน 1 ปี นับแต่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

7.3.4 ผลประโยชน์จ่ายจากกองทุนจะต้องสามารถกำหนดจำนวนได้

กองทุนประเภท DEFINED CONTRIBUTION PLANS สามารถกำหนดเงินสมทบได้แน่นอน จึงเป็นการกำหนดจำนวนผลประโยชน์ตามสถิติอายุลูกจ้าง และจึงเข้าเงื่อนไขข้อนี้ด้วย

เงินที่รับจากลูกจ้างในกรณีลูกจ้างมีอายุงานไม่ครบตามกำหนดนั้น จะนำไปเพิ่มเข้าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างอื่นไม่ได้ แต่ต้องนำไปลดออกจากเงินสมทบของนายจ้างในครั้งถัดไป

7.3.5 โครงการของนายจ้างจะต้องมีลักษณะถาวรหรือประจำ

นายจ้างมีสิทธิล้มเลิกโครงการบำนาญ หรือแก้ไขโครงการบำนาญในเวลาใดๆ ก็ได้ แต่ถ้านายจ้างล้มเลิกหรือแก้ไขโครงการดังกล่าวหลังจากดำเนินการเพียง 2 - 3 ปี โดยไม่มีสาเหตุเกิดจากความจำเป็นทางธุรกิจ ดังนั้นกรมสรรพากรจะถือว่านายจ้างจัดตั้งกองทุนโดยไม่บริสุทธิ์ใจ หรือมิได้จัดตั้งเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง นายจ้างจึงอาจต้องเสียภาษีย้อนหลังได้

7.3.6 มีการให้สิทธิเด็ดขาดในเงินบำนาญตามมาตรฐานขั้นต่ำ ดังได้กล่าวแล้วในหัวข้อ 4.6 ของบทนี้

7.3.7 เป็นกองทุนภายในประเทศ ถ้าเป็นกองทุนนอกประเทศ ดอกผลที่เกิดขึ้นต้องเสียภาษีด้วย

7.3.8 ต้องเข้าเงื่อนไขตามกฎหมาย ERISA ซึ่งอาจสรุปได้ ดังนี้

7.3.8.1 การนับอายุการทำงานต้องเป็นไปตามรายละเอียดที่กฎหมายกำหนด

7.3.8.2 เงินสมทบและเงินจ่ายจากกองทุนมีจำนวนไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้

7.3.8.3 โครงการต้องมีชื่อห้ามลูกจ้างโอนสิทธิรับบำนาญ

7.3.8.4 เมื่อโครงการบำนาญสิ้นสุดลง หรือลูกจ้างทำงานครบ 10 ปี หรือถึงอายุเกษียณ ลูกจ้างต้องได้รับเงินจ่ายจากบำนาญภายใน 60 วัน

7.3.8.5 บำนาญของลูกจ้างต้องไม่ลดลง เพราะลูกจ้างได้รับเงินประโยชน์สงเคราะห์จากโครงการความมั่นคงทางสังคมมากขึ้น

8. สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรของกองทุนบำนาญที่เข้าเงื่อนไข

กองทุนบำนาญที่มีลักษณะเข้าเงื่อนไข ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรตามกฎหมายภาษี ดังนี้

8.1 เงินสมทบของลูกจ้าง

เงินสมทบที่ลูกจ้างจ่ายสมทบเองเป็นเงินได้ที่ลูกจ้างได้เสียภาษีมาก่อนแล้ว แต่เงินสมทบของลูกจ้างที่นายจ้างจ่ายแทนให้ไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้าง ในระหว่างการจ้าง⁵⁰ เช่นเดียวกับเงินสมทบของนายจ้างเอง ที่ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับสิทธิเด็ดขาดในเงินบำนาญแล้ว ก็ยังคงไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้าง ทั้งนี้จนกว่าจะได้มีการจ่ายให้ลูกจ้างจริง ๆ เท่านั้นจึงจะถือว่าเป็นเงินได้ของลูกจ้าง กล่าวอย่างง่าย ๆ เงินสมทบเหล่านี้ได้รับสิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเวลาเสียภาษีออกไป จนถึงวันที่มีการจ่ายจริง เมื่อออกจากงานแล้ว การเลื่อนเวลาการเสียภาษีออกไปนี้ ทำ

⁵⁰ EVERETT T. ALLEN , JOSEPH J. MELONE AND JERRY S. ROSEN BLOOM, PENSION PLANNING , P. 345

ให้ลูกจ้างได้ เงินสุทธิมากขึ้น เพราะมีดอกผลเพิ่มมากขึ้นและทบต้น ในขณะที่เดียวกันค่าของเงินที่ลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ก็ทำให้ดูเหมือนว่าลูกจ้างเสียภาษีน้อยลงเมื่อรับจริง ⁵¹

8.2 เงินสมทบของนายจ้าง

เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุน สามารถตัดเป็นการจ่ายเพื่อกิจการของนายจ้างได้ ภายใต้ข้อจำกัดบางประการ

โดยปกติ รายจ่ายของนายจ้างตัดเป็นรายจ่ายได้ต่อเมื่อเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการค้า (มาตรา 162) หรือเป็นรายจ่ายเพื่อถือให้เกิดรายได้ (มาตรา 212) ประมวลรัษฎากรไม่อนุญาตให้นายจ้างตัดเงินสมทบใด ๆ ที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นรายจ่ายของกิจการเลย ถ้ารายจ่ายนั้นเกินสมควรสำหรับการจ้างงานใด ๆ ที่ลูกจ้างได้ทำจริง

นายจ้างตัดเงินสมทบที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนที่เข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์เป็นรายจ่ายได้ ตามมาตรา 404 ของประมวลรัษฎากร รายจ่ายเกี่ยวกับการจัดการกองทุน ที่มีได้จ่ายจากกองทุนตัดเป็นรายจ่ายได้ ตามมาตรา 162 หรือมาตรา 212 ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ว่าต้องเป็นรายจ่ายที่ปกติและจำเป็นของกิจการ

นายจ้างตัดเงินสมทบดังกล่าวเป็นรายจ่ายได้ในปีที่ได้จ่ายจริง อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างจ่ายเงินสมทบในขณะยื่นแบบแสดงรายการภาษีสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีใด นายจ้างอาจตัด

⁵¹ RICHARD GOODS , THE INDIVIDUAL INCOME TAX REVISED EDITION (WASHINGTON D.C. : THE BROOKINGS INSTITUTE 1976) P. 111 คำขวัญไว้ว่า ถ้าฝากเงิน 100 เหรียญต่อปี ในกองทุนที่ให้ดอกผลตอบแทนร้อยละ 5 เมื่อครบ 40 ปี จะได้ยอดรวม 12,080 เหรียญ เงินจำนวนนี้ถ้าต้องเสียภาษีร้อยละ 25 ก็จะลดลงเหลือ 9,060 เหรียญ ยิ่งกว่านั้นถ้าเงินนี้ต้องคำนวณเสียภาษีเป็นรายปีในอัตราร้อยละ 25 ทุก ๆ ปี ยอดเงินรวมจะเหลือเพียง 6,722 เหรียญเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่ายอดเงินที่ได้รับการเลื่อนเวลาเสียภาษีถึงหนึ่งในสี่

เป็นรายจ่ายย้อนหลังสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีดังกล่าวได้⁵²

ข้อกำหนดในการตัดเป็นรายจ่าย คือ นายจ้างต้องติดตามจำนวนค่าใช้จ่ายปกติ เพื่อให้กองทุนดำรงคงอยู่ได้ และเงินสมทบสำหรับการทำงานของลูกจ้างในระยะเวลาที่ผ่านมา นายจ้างต้องตัดเป็นการจ่ายเฉลี่ยไป 10 ปี⁵³ ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้โดยระเบียบ

เงินสมทบของนายจ้างดังกล่าวนี้ ไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างในปีภาษีที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานและได้รับจริง ๆ แล้ว⁵⁴

มีข้อสังเกตว่า ถ้าหากเป็นกองทุนที่ไม่เข้าเงื่อนไข ประมวลรัษฎากรบัญญัติให้นายจ้างหักเป็นรายจ่ายได้ เฉพาะกรณีจ่ายขาดให้กับลูกจ้างแล้ว หรือให้ลูกจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในเงินสมทบนั้นแล้ว โดยต้องไม่มีเงื่อนไขในการเรียกคืนหรือปรับ

อนึ่ง เมื่อลูกจ้างได้สิทธิเด็ดขาดในเงินสมทบนี้แล้ว ลูกจ้างต้องนำเงินสมทบไปคำนวณเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา แม้ว่าลูกจ้างจะยังเบิกเงินดังกล่าวไม่ได้ก็ตาม⁵⁵ นอกจากนี้ในกรณีมีข้อตกลงกันให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบให้ในอนาคต ดังนี้ไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างเมื่อตกลง เพราะถือว่าความแน่นอนที่จะจ่ายเงินสมทบยังไม่มี⁵⁶

8.3 ดอกผลของกองทุน

⁵² EVERETT T. ALLEN, JOSEPH J. MELONE AND JERRY S. ROSENBLOOM , PENSION PLANNING, P. 145

⁵³ IBID.

⁵⁴ JOHN C. CHOMMIE , FEDERAL INCOME TAXATION, (ST. PALL. MINN. : WEST PUBLISHING CO., 1986) P. 206

⁵⁵ IBID. PP. 212 - 213

⁵⁶ IBID.

กองทุนที่เข้าเงื่อนไข ได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำดอกผลจากการลงทุนไปเสียภาษีเงินได้ ทั้งนี้ตามมาตรา 501(a) แต่มีข้อจำกัดว่า ดอกผลจากการลงทุนของกองทุนดังกล่าวจะต้องไม่ใช่ธุรกิจหรือการค้าที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ของกองทุน⁵⁷ มิฉะนั้นดอกผลนี้ต้องเสียภาษีเงินได้ด้วย

ดอกผลการลงทุนของกองทุนที่เข้าเงื่อนไข ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างเมื่อจ่ายแก่ลูกจ้างจริง ๆ

ในทางตรงกันข้าม กองทุนที่ไม่เข้าเงื่อนไขต้องนำดอกผลจากการลงทุนไปเสียภาษีในนามของกองทุนเอง⁵⁸

8.4 เงินจ่ายจากกองทุน

8.4.1 กรณีจ่ายเป็นเงินปีหรือจ่ายเป็นงวด เงินนี้ลูกจ้างต้องนำไปเสียภาษี เพราะถือเป็นเงินได้ปกติ และต้องเสียภาษีตามวิธีการในมาตรา 72 ของประมวลรัษฎากร สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรที่ลูกจ้างได้รับ คือ การได้ประโยชน์ในการเลื่อนเวลาการเสียภาษีให้นานออกไปเท่านั้น⁵⁹ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า ลูกจ้างได้มีส่วนลงทุนในเงินที่จ่ายเมื่อออกจากงานด้วยหรือไม่ กล่าวคือ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้จ่ายเงินสมทบ เงินที่ได้รับรายปีต้องเสียภาษีทันที แต่ถ้าลูกจ้างได้จ่ายเงินสมทบด้วยดังนี้ เงินที่ได้รับรายปีในปีแรก ๆ ซึ่งเท่ากับหรือไม่เกินเงินสมทบที่ลูกจ้างจ่ายไป ลูกจ้างไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเสียภาษี และถ้าเงินรายปีใน 3 ปีแรก น้อยกว่ายอดรวมจำนวนเงินสมทบที่ลูกจ้างได้จ่ายเข้ากองทุนไป เงินรายปีในปีที่ 4 และปีต่อ ๆ ไป สามารถหักเงินสมทบของลูกจ้างได้ตามส่วน⁶⁰

⁵⁷ EVERETT T. ALLEN , JOSEPH J. MELONE , JERRY S. ROSENBLOOM , PENSION PLANNING , PP. 143 - 144

⁵⁸ JOHN C CHOMMIE , FEDERAL INCOME TAXATION , P. 213

⁵⁹ EVERETT T ALLEN , JOSEPH J. MELONE AND JERRY S. ROSENBLOOM , PENSION PLANNING , PP. 350

⁶⁰ IBID. P. 351

8.4.2 กรณีเป็นเงินก้อนจ่ายครั้งเดียว เงินส่วนที่เป็นเงินสมทบของลูกจ้างหักออกจากเงินได้ในทันทีได้ ส่วนที่เกินเงินสมทบของลูกจ้าง หากเข้าเงื่อนไข 2 ประการดังต่อไปนี้แล้ว ลูกจ้างต้องเสียภาษีค่าเป็นพิเศษ คือ

เงื่อนไขประการที่หนึ่ง เป็นเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างออกจากงานไปจริง ๆ แล้ว หรือเมื่อลูกจ้างมีอายุครบ 59 ปีครึ่ง

เงื่อนไขประการที่สอง ลูกจ้างได้รับเงินก้อนทั้งหมดภายในหนึ่งปีภาษี

สิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้างที่ได้รับเงินก้อนจากกองทุนที่เข้าเงื่อนไข คือ ในกรณีที่ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการเป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างอาจเลือกเสียภาษีโดยเฉลี่ยยอดเงินหนึ่งในสิบส่วนนำไปคำนวณภาษี โดยถือว่าไม่มีเงินได้อื่น ๆ ไม่มีค่าใช้จ่าย และไม่มีค่าลดหย่อนแล้ว ๑๐% ด้วยอัตราภาษีสำหรับคนโสด เมื่อคำนวณแล้วได้ผลเท่าใดจึงนำมาผลนั้นไปคูณด้วยสิบในภายหลัง ก็จะเป็นยอดภาษีที่ต้องเสียทั้งสิ้น ⁶¹

⁶¹ IBID. PP. 347 - 348