

ที่มา: สร้างโดย AI ผ่าน Gobarana Pro จาก Adobe Firefly

ประกันสังคม: ถึงเวลาต้องปฏิรูปก่อนจะถึงจุดวิกฤติ

ความยั่งยืนของกองทุนประกันสังคมเป็นประเด็นที่น่ากังวล เนื่องจากรายจ่ายของกองทุนชราภาพ จะเริ่มสูงกว่ารายรับตั้งแต่ราวปี 2570 เป็นต้นไป และเงินสำรองสะสมของกองทุนมีแนวโน้ม จะถูกใช้จนหมดภายในปี 2585

บทนำ

ในช่วงปีที่ผ่านมา (ปี 2568) ได้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของสำนักงานประกันสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนที่ต่ำกว่ากองทุนสุขภาพอื่น ๆ และความไม่โปร่งใสของการบริหารกองทุน เช่น การลงทุน ในตึกสำนักงานในราคาที่สูงกว่าราคาตลาดหลายพันล้านบาท การจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อศึกษาดูงานในต่างประเทศ ของผู้บริหาร ตลอดจนการเลือกตั้งคณะกรรมการประกันสังคมที่มีการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง ประเด็นเหล่านี้สะท้อน คำถามสำคัญเกี่ยวกับความศรัทธาต่อการบริหารจัดการกองทุนที่มีมูลค่านับล้านล้านบาท ว่ามีความเป็นมืออาชีพเพียงพอ ที่จะบริหารกองทุนและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนหรือไม่

ระบบประกันสังคมในไทยกำลังประสบปัญหาในหลายมิติ ทั้งด้านการบริการ ระบบธรรมาภิบาล และความยั่งยืน ของระบบ จึงมีกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปกองทุนอย่างจริงจัง ประเด็นสำคัญประกอบด้วย **ความยั่งยืนทางการเงิน ในระยะยาว** มีการคาดการณ์ว่าเงินกองทุนอาจไม่เพียงพอในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากอัตราเงินสมทบไม่สอดคล้อง กับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการจ่ายเงินบำนาญชราภาพท่ามกลางโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคม สูงวัยอย่างสมบูรณ์ **ความเหลื่อมล้ำและสิทธิประโยชน์ที่ไม่เพียงพอ** ผู้ประกันตนมองว่าสิทธิการรักษาพยาบาลด้อย กว่าระบบอื่น และสิทธิประโยชน์ระหว่างผู้ประกันตนมาตรา 33, 39 และ 40 มีความแตกต่างกันอย่างไม่เป็นธรรม **การบริหารจัดการกองทุนที่ไม่โปร่งใส** มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่คุ้มค่า เช่น กรณีงบดูงานต่างประเทศและ งบประมาณสัมพันธ์ รวมถึงการขาดการมีส่วนร่วมของผู้ประกันตนในการบริหารกองทุน **ความไม่ศรัทธาของผู้ประกันตน** โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่จำนวนไม่น้อยที่เริ่มมองว่าการหักเงินสมทบเป็นภาระที่ไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ บทความนี้จะวิเคราะห์ระบบประกันสังคม ปัญหาและความท้าทาย พร้อมทั้งแนวทางการปฏิรูประบบประกันสังคม

ระบบประกันสังคมไทย: เสาหลักของสวัสดิการที่ไม่สมบูรณ์

ระบบประกันสังคมของไทยในปัจจุบันครอบคลุม 7 สิทธิประโยชน์ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การคลอดบุตร การทุพพลภาพ การเสียชีวิต การสงเคราะห์บุตร การว่างงาน และชราภาพ สิทธิประโยชน์เหล่านี้มีความครอบคลุมทุกช่วงเวลาในชีวิตของผู้ประกันตน โดยถูกออกแบบให้เป็นระบบ “สมทบร่วม” ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ ภายใต้แนวคิดการกระจายความเสี่ยงและภาระค่าใช้จ่ายผ่านหลักการ “ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว” โดยสมาชิกในสังคมร่วมกันสมทบเงินในกองทุน เพื่อดูแลผู้ที่ประสบความเสี่ยงในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต แทนที่จะปล่อยให้แต่ละคนต้องรับภาระเพียงลำพัง

กองทุนประกันสังคมของไทยแบ่งผู้ประกันตนออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เป็นแรงงานในระบบที่อยู่ในภาคบังคับ เช่น ลูกจ้างบริษัทเอกชนทั่วไป ที่มีอายุระหว่าง 15–60 ปี และได้รับความคุ้มครอง 7 สิทธิประโยชน์ที่ได้กล่าวข้างต้น

ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็นแรงงานที่เคยอยู่ในระบบตามมาตรา 33 มาก่อน แต่ลาออกจากงานและสมัครใจส่งเงินสมทบต่อ เพื่อรักษาสิทธิประกันสังคม โดยได้รับความคุ้มครองลดลงเหลือ 6 สิทธิประโยชน์ ยกเว้นการว่างงาน

ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เป็นแรงงานนอกระบบหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ สามารถเลือกแผนการประกันตามระดับเงินสมทบและความคุ้มครองที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การคุ้มครองขั้นพื้นฐานไปจนถึงรูปแบบที่มีสิทธิประโยชน์ใกล้เคียงแรงงานในระบบมากขึ้น

4 ความท้าทายใหญ่ของระบบประกันสังคมไทย

เมื่อมองระบบประกันสังคมในภาพรวมร่วมกับระบบสวัสดิการอื่นในสังคมไทย จะพบความท้าทายในเชิงโครงสร้างที่สำคัญหลายประการ ทั้งในแง่ความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้ประกันตน และความสัมพันธ์กับระบบสวัสดิการอื่นของรัฐ สรุปความท้าทายของระบบประกันสังคมได้ ดังนี้

1. ความยั่งยืนทางการเงิน: เมื่อการสมทบเพิ่มเพียงอย่างเดียวไม่ใช่คำตอบ

หนึ่งในความท้าทายที่ถูกพูดถึงมากที่สุดในปัจจุบัน คือ ความสามารถของกองทุนชราภาพในการรองรับภาระการจ่ายบำนาญในระยะยาว การประเมินเสถียรภาพทางการเงินของกองทุนประกันสังคมจากหลายงานวิจัยชี้ตรงกันว่า¹ หากยังคงดำเนินนโยบายในรูปแบบเดิมโดยไม่มีการปฏิรูปเชิงโครงสร้าง กองทุนชราภาพจะเผชิญภาวะขาดดุลในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากกองทุนชราภาพในระบบประกันสังคมไทยมีลักษณะที่เรียกว่าระบบบำนาญแบบผลประโยชน์กำหนดตายตัว (Defined Benefit: DB) จากจำนวนเงินที่สมทบและระยะเวลาการทำงาน โดยไม่ขึ้นกับผลตอบแทนจากการลงทุน ภาระความเสี่ยงทางการเงินจึงตกอยู่กับกองทุนโดยตรงที่ต้องมีเงินเพียงพอในการจ่ายเงินบำนาญในอนาคต

จากข้อกังวลดังกล่าว บอร์ดประกันสังคมได้มีมติเห็นชอบในปี 2558 เพื่อปรับสูตรบำนาญชราภาพเป็นแบบ CARE (Career-Average Revalued Earnings) คือการคำนวณบำนาญจาก *ค่าเฉลี่ยรายได้ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน* โดยนำรายได้ในแต่ละปีมาปรับค่าให้สะท้อนมูลค่าปัจจุบันก่อนนำมาเฉลี่ย มีการปรับเพิ่มเพดานค่าจ้างสูงสุดในการคำนวณเงินสมทบจาก 15,000 บาท เป็น 17,500 บาท ในช่วงปี 2569–2571 จากนั้นปรับเป็น 20,000 บาทในช่วงปี 2572–2574 และตั้งแต่ปี 2575 เป็นต้นไป เพดานค่าจ้างสูงสุดเป็น 23,000 บาท วิธีนี้ช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ที่มีรายได้สูงช่วงท้ายกับผู้ที่มีรายได้ผันผวน ส่งผลให้เงินบำนาญสะท้อนการสมทบจริงตลอดอาชีพ และเพิ่มความเป็นธรรมภายในระบบบำนาญแบบ DB มากขึ้น การปรับเพดานค่าจ้างสูงสุดดังกล่าวยังมาพร้อมกับการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินบำนาญ โดยมีการปรับเพิ่มเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ว่างงาน และอื่น ๆ ที่ขยับตามฐานเพดานค่าจ้างสูงสุดเช่นเดียวกัน²

อย่างไรก็ตาม ผลการประมาณการความยั่งยืนทางการเงินของกองทุนบำนาญชราภาพภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันประกอบกับการปรับปรุงสูตรบำนาญชราภาพแบบ CARE โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่าความยั่งยืนของกองทุนยังคงเป็นประเด็นที่น่ากังวล เนื่องจากรายจ่ายของกองทุนชราภาพจะเริ่มสูงกว่ารายรับตั้งแต่ราวปี 2570 เป็นต้นไป และเงินสำรองสะสมของกองทุนมีแนวโน้มจะถูกใช้จนหมดภายในช่วงปี 2585 เนื่องจากปัจจุบันมีแรงงานในระบบประกันสังคมเพียงร้อยละ 36 เท่านั้นที่มีรายได้เท่ากับหรือมากกว่าเพดานสูงสุด (15,000 บาท)³ ดังนั้นการปรับเพิ่มเพดานสูงสุดจึงไม่ส่งผลต่อรายรับของกองทุนมากนัก การขาดดุลดังกล่าวสะท้อน “จุดเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง” ของระบบ จากกองทุนที่เคยมีรายรับสูงกว่ารายจ่าย มาเป็นกองทุนที่ต้องพึ่งพาเงินสำรองและผลตอบแทนจากการลงทุนเพื่อจ่ายสิทธิประโยชน์เป็นหลัก

นอกจากนั้น ปัจจัยหลักที่ทำให้ความยั่งยืนของกองทุนถูกสั่นคลอน คือ โครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในอีกสิบปีข้างหน้า ผู้สูงอายุในประเทศไทยจะมีสัดส่วนประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรทั้งหมด ส่งผลให้จำนวนผู้รับบำนาญเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ฐานผู้จ่ายเงินสมทบไม่ขยายตัวในระดับเดียวกัน ดังนั้นการเพิ่มเงินสมทบควบคู่กับการปรับกลไกการลงทุน หรือการบริหารสิทธิประโยชน์อย่างค่อยเป็นค่อยไป อาจช่วยขยายความยั่งยืนของกองทุนออกไปได้อีกระยะหนึ่ง ความท้าทายด้านความยั่งยืนของกองทุนประกันสังคมจึงไม่ใช่ปัญหาเชิงเทคนิคทางการเงินเท่านั้น หากแต่เป็นประเด็นเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงกับประชากรตลาดแรงงาน และหลักความเป็นธรรมระหว่างรุ่น (intergenerational equity) การไม่ปรับเปลี่ยนนโยบายในวันนี้ย่อมหมายถึงการผลักภาระไปสู่คนรุ่นหลังในอนาคต

2. ความเหลื่อมล้ำของสิทธิประโยชน์และคุณภาพบริการ

นอกจากเรื่องความยั่งยืนทางการเงิน ประเด็นที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ประกันตนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ เรื่องความเหลื่อมล้ำของสิทธิประโยชน์และคุณภาพบริการ โดยเฉพาะเมื่อแรงงานในระบบไม่สามารถเลือกได้อย่างเสรีว่าจะอยู่ภายใต้ระบบใด เนื่องจากสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมไม่ได้ดำรงอยู่โดยลำพังและมีคู่แข่งเปรียบเทียบในหลายระบบ ทั้งของรัฐและเอกชนที่ให้ความคุ้มครองในมิติสุขภาพและบำนาญชราภาพเช่นเดียวกัน

ในด้านสิทธิการรักษาพยาบาล เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) แม้ทั้งสองระบบจะมีเป้าหมายร่วมกันคือการคุ้มครองสุขภาพประชาชน แต่กลับมีการจัดสรรงบประมาณ กลไกการจ่ายเงิน และการให้บริการที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในสายตาของผู้ประกันตน สิทธิการรักษาพยาบาลของประกันสังคมถูกมองว่ามีข้อจำกัด ทั้งในด้านความคล่องตัวของการเข้าถึงบริการ ระยะเวลารอคอย และขอบเขตการรักษา เมื่อเปรียบเทียบกับระบบบัตรทองที่มีเครือข่ายบริการครอบคลุมมากกว่า แม้ผู้ประกันตนจะจ่ายเงินสมทบทุกเดือน ขณะที่ผู้ใช้บัตรทองไม่ต้องจ่ายเงินสมทบโดยตรง ข้อสำคัญผู้ประกันตนเป็นผู้อยู่ในวัยแรงงาน เจ็บป่วยน้อยกว่าประชาชนในระบบบัตรทอง ซึ่งมีเด็กและผู้สูงอายุอยู่จำนวนมาก แต่ค่าใช้จ่ายในการให้บริการกลับแพงกว่า โดยไม่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมทั้งกรณีบริการทันตกรรมและการคลอด ยังต้องจ่ายค่าบริการเพิ่มต่างหากด้วย

สิทธิประโยชน์ รับสิทธิเพิ่มขึ้น
จากการปรับเพดานค่าจ้าง

- ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ.2569-2571) เพดานค่าจ้างสูงสุด **17,500** บาท (เงินสมทบสูงสุด 875 บาท/เดือน)
- ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ.2572-2574) เพดานค่าจ้างสูงสุด **20,000** บาท (เงินสมทบสูงสุด 1,000 บาท/เดือน)
- ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ.2575 เป็นต้นไป) เพดานค่าจ้างสูงสุด **23,000** บาท (เงินสมทบสูงสุด 1,150 บาท/เดือน)

เงินทดแทนเงินสละครุหรีด กรณีทำง

ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ.2569-2571)	ค่าจ้างสูงสุด	เงินสมทบสูงสุด
▷ เงินวัย สูงสุด 7,500 บาทต่อเดือน	เพิ่มเป็น 8,250 บาทต่อเดือน	
▷ กุมภภาพ สูงสุด 7,500 บาทต่อเดือน	เพิ่มเป็น 8,250 บาทต่อเดือน	
▷ ว้อจวน สูงสุด 7,500 บาทต่อเดือน	เพิ่มเป็น 8,250 บาทต่อเดือน	
▷ เงินทดแทนกรณีคลอดบุตร 22,500 บาทต่อครั้ง	เพิ่มเป็น 24,250 บาทต่อครั้ง	
▷ เงินทดแทนกรณีเสียชีวิต 90,000 บาท	เพิ่มเป็น 105,000 บาท	
▷ เงินบำนาญในกรณีถึงสิ้นสมบทสุบ 15 ปี สูงสุด 3,000 บาทต่อเดือน	เพิ่มเป็น 3,500 บาทต่อเดือน	
▷ เงินบำนาญในกรณีถึงสิ้นสมบทสุบ 25 ปี สูงสุด 5,250 บาทต่อเดือน	เพิ่มเป็น 6,125 บาทต่อเดือน	

1506 สายด่วน 24 ชั่วโมง
www.sso.go.th | ssofacebook | ssothai | ssoplus | ssonews1506
ศูนย์สารนิเทศ ฝ่ายข่าว Information Center

ภาพที่ 1 แนวทางการปรับเพดานค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนในประกันสังคม มาตรา 33

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม

ในมิติของบ้านาญและรายได้ยามชราภาพ ความเหลื่อมล้ำยิ่งปรากฏชัด สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนแตกต่างกันตามสถานะการจ้างงานและรูปแบบการสมทบ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นแรงงานในระบบ มีโอกาสได้รับบ้านาญรายเดือนในระดับที่สูงกว่าและมีความมั่นคงมากกว่า ขณะที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 และ 40 ต้องเผชิญข้อจำกัดทั้งด้านเพดานการสมทบ ระยะเวลาการส่งเงิน และการขาดส่วนสมทบจากนายจ้าง ส่งผลให้บ้านาญหรือบำเหน็จที่ได้รับต่ำกว่า นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับระบบบ้านาญอื่นของรัฐ เช่น กองทุนบำเหน็จบ้านาญข้าราชการ กลับให้ความคุ้มครองที่สูงกว่าและมั่นคงกว่าระบบประกันสังคมอย่างชัดเจน

ปัญหาข้างต้นสะท้อนว่า การจัดการระบบสวัสดิการด้านสุขภาพและบ้านาญของไทยยังคงมีลักษณะแยกส่วน และกระจายความคุ้มครองอย่างไม่เท่าเทียม กลุ่มที่มีความมั่นคงทางรายได้สูง เช่น ข้าราชการหรือแรงงานในระบบ กลับได้รับความคุ้มครองมากกว่า ในขณะที่แรงงานนอกระบบซึ่งมีความเปราะบางสูง กลับได้รับการคุ้มครองต่ำที่สุด ความไม่สมดุลนี้ไม่เพียงเป็นประเด็นเชิงความเป็นธรรมทางสังคม แต่ยังสะท้อนความท้าทายเชิงนโยบายของระบบสวัสดิการในประเทศไทยที่ต้องมองปัญหาอย่างองค์รวม

3. Gig Economy กับอนาคตของระบบประกันสังคม

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ตลาดแรงงานไทยและทั่วโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ งานประจำแบบเต็มเวลาซึ่งเคยเป็นฐานสำคัญของระบบประกันสังคม กำลังลดบทบาทลง ขณะที่งานรูปแบบใหม่ ระบบเศรษฐกิจแบบ “งานชั่วคราว” หรือ “งานรับจ้างอิสระ” ที่ไม่ได้ยึดติดกับงานประจำที่เรียกว่า Gig Economy และการทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การจ้างงานระยะสั้น งานตามสัญญาจ้างหรือฟรีแลนซ์ หรือการทำงานหลายอาชีพพร้อมกันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง งานศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)⁴ และธนาคารโลก⁵ ชี้ตรงกันว่า แรงงานจำนวนมากกำลังอยู่ในการทำงานบนแพลตฟอร์มหรืองานในรูปแบบชั่วคราวที่เพิ่มขึ้น รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนงานที่เพิ่มมากขึ้นของแรงงานรุ่นใหม่ การทำงานไม่ผูกพันนายจ้างรายเดียว และการให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของเวลาและรายได้ได้มากกว่าความมั่นคงในรูปแบบเดิม แต่ระบบประกันสังคมไทยยังคงยึดโยงกับการจำแนกแรงงานอย่างชัดเจน ในรูปแบบของในระบบและนอกระบบเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของตลาดแรงงานในอนาคตที่มีลักษณะไหลลื่นมากยิ่งขึ้น จากงานศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยเมื่อปี 2564 ได้ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยสามารถแบ่งออกเป็นแรงงานนอกระบบรูปแบบดั้งเดิมที่เราคุ้นเคยกัน เช่น แรงงานภาคเกษตร แรงงานรับจ้างรายวัน กับกลุ่มแรงงานนอกระบบรูปแบบใหม่ ที่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางถึงสูง มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี มีลักษณะการทำงานผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งคนกลุ่มนี้มีรูปแบบการจ้างงานและความต้องการในสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากแรงงานในระบบเดิม⁶

หลายประเทศเริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดของระบบประกันสังคมที่ผูกติดกับสถานะการจ้างงานแบบดั้งเดิม ซึ่งอาจไม่สามารถรองรับการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างเพียงพอ จึงเกิดความพยายามพัฒนาโลกเสริมทั้งในมิติของบ้านาญและสิทธิประโยชน์ทางสังคม⁷ ในปี 2568 กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายขยายความคุ้มครองทางสังคมไปยังแรงงานแพลตฟอร์มมากขึ้น ทั้งในมิติการประกันอุบัติเหตุ สุขภาพ และการออมเพื่อวัยชรา ซึ่งสะท้อนการยอมรับโดยนัยว่าเส้นแบ่งแรงงานในระบบและนอกระบบอาจไม่ตอบโจทย์อีกต่อไป



4. ธรรมชาติและการบริหารกองทุน เงินไขตั้งต้นของการปฏิรูป

การแก้ไขปัญหาระบบประกันสังคมไม่อาจอาศัยเพียงการปรับตัวเลขเชิงเทคนิค ไม่ว่าจะเป็นอัตราเงินสมทบหรือสิทธิประโยชน์ หากแต่ต้องอาศัยกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ทางวิชาการ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่สาธารณะ และที่สำคัญที่สุด คือ “ความเชื่อใจ” ต่อกลไกการบริหารจัดการกองทุน ปัญหาด้านธรรมชาติจึงกลายเป็นเรื่องเร่งด่วนลำดับแรกที่ต้องได้รับการแก้ไข ก่อนที่จะสามารถขับเคลื่อนการปฏิรูปในประเด็นอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลายปีที่ผ่านมา ระบบประกันสังคมไทยเผชิญข้อกังวลเกี่ยวกับธรรมชาติและความสำเร็จในการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในประเด็นโครงสร้างคณะกรรมการประกันสังคมที่ถูกตั้งคำถามเรื่องความเป็นอิสระและการเป็นตัวแทนของผู้ประกันตน การเปิดเผยข้อมูลที่ยังไม่เอื้อต่อการตรวจสอบ รวมถึงกรณีข่าวเกี่ยวกับการใช้งบประมาณในกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักของกองทุน⁶ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของและศรัทธาของผู้ประกันตน การยกระดับธรรมชาติ ความสำเร็จ และการมีส่วนร่วมของผู้ประกันตน จึงอาจเป็นเรื่องเร่งด่วนลำดับแรกที่สำคัญที่สุดของการปฏิรูประบบประกันสังคมไทย สิ่งสำคัญที่ต้องปฏิรูปโดยเร่งด่วน คือ

- 1 | ต้องนำสำนักงานประกันสังคมออกจากระบบราชการ ให้มีโครงสร้างเป็นองค์การมหาชน และสร้างระบบอภิบาล (governance system) ให้เป็นธรรมชาติอย่างแท้จริง
- 2 | การลงทุนของกองทุนประกันสังคมจะต้องเปลี่ยนแปลงขั้นปฏิรูป โดยต้องมีระบบในการกำหนดนโยบายการลงทุนที่ถูกต้องเหมาะสม การคัดเลือกผู้บริหารกองทุนต้องมีความโปร่งใส ถูกต้อง เหมาะสม ต้องมีการประเมินผลประกอบการ รวมทั้งการประเมินผลเป็นระยะ ๆ

ก้าวต่อไปหลังจากนี้

- การปฏิรูประบบประกันสังคมไทยเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้เป็นธรรมและยั่งยืนการเพิ่มความโปร่งใส
- และการมีส่วนร่วมของผู้ประกันตนในฐานะเจ้าของกองทุน โดยต้องเร่งดำเนินการใน 3 มาตรการหลัก คือ
- หนึ่ง การขยายฐานอายุเกษียณและปรับสูตรการจัดเก็บเงินสมทบ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างสังคมสูงวัย
- เพื่อป้องกันภาวะกองทุนติดลบในอีก 30 ปีข้างหน้า สอง การปฏิรูปโครงสร้างบอร์ดประกันสังคมให้เป็น
- มืออาชีพ (Professional Board) โดยลดสัดส่วนตัวแทนจากภาครัฐและเพิ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนอิสระ
- เพื่อจذبปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและการใช้เงินผิดประเภท และสาม การยกระดับความโปร่งใสผ่านระบบ
- Digital Dashboard ที่เปิดเผยพอร์ตการลงทุนและงบประมาณบริหารจัดการแบบเรียลไทม์เพื่อให้ผู้ประกันตน
- ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน หากรัฐบาลขาดความกล้าหาญเชิงนโยบายในการบังคับใช้มาตรการเหล่านี้
- จะนำไปสู่ความล้มเหลวของระบบสวัสดิการที่กระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของคนไทยทั้งประเทศ
- อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

