

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัญหากฎหมายประกันสังคม: ศึกษากรณีความคุ้มครอง ลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และการจัดองค์กรของ สำนักงานประกันสังคม
คำสำคัญ	ประกันสังคม
นักศึกษา	อัสวาท บุญยเนตร
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.ตรีเพชร จิตรมหีมา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.พัชณา จิตรมหีมา
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ
คณะ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2559

บทคัดย่อ

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่ประกอบไปด้วยประชากรในวัยทำงานจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างในเรื่องรายได้ (Revenue) ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ (Unequal) ในเรื่องการจัดทำบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคม (Public Service and Social Welfare) โดยประชาชนในวัยทำงานของไทยส่วนมากจัดอยู่ในกลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางและระดับต่ำ มีความต้องการหลักประกันทางสังคมอย่างมาก ซึ่งหากประชาชนในส่วนนี้ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการเป็นอย่างดี ก็ย่อมส่งผลดีต่อสถานะของประเทศไทยได้

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 นี้ มีบทบัญญัติที่ยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบัน ดังนี้

1) ปัญหาขอบเขตการคุ้มครองของกฎหมายการประกันสังคม ซึ่งขอบเขตของการประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมไปถึงลูกจ้างประเภทผู้รับงานไปทำที่บ้าน (Home Worker) และเกษตรกรผู้รับจ้างทำงานลักษณะเกษตรพันธสัญญา (Contract Farming) และปัญหาบทนิยามศัพท์คำว่า ลูกจ้าง และนายจ้าง ตามมาตรา 5 ที่ยังคงจำกัดอยู่เฉพาะลูกจ้างที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานเพียงเท่านั้น

2) ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยที่มาตรา 46 วรรคสาม บัญญัติให้ผู้ประกันตนที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็น 2 เท่า เป็นการไม่สอดคล้องกับหลักการ

ประกันสังคมที่ยึดหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข (Average) และหลักการจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น (Necessary) นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มภาระแก่ผู้ประกันตนซึ่งตกในภาวะที่ต้องว่างงาน

3) ปัญหาในการจัดองค์กรของสำนักงานประกันสังคมที่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เนื่องจากมีสถานะเป็นหน่วยงานราชการ (State Agency) ซึ่งการบริหารงานในระบบราชการทำให้ขาดความเป็นอิสระและขาดความคล่องตัวในการบริหารงานประกันสังคมและการจัดสรรงบประมาณ และการจัดการบริหารเงินกองทุนประกันสังคม

จากการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดและผลสรุปของปัญหาทางกฎหมาย พิจารณาคำพิพากษาแล้ว จึงเห็นควรเสนอให้แก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เพื่อขยายขอบเขตบทนิยามศัพท์ คำว่า “ลูกจ้าง” และ “นายจ้าง” ให้ครอบคลุมผู้รับงานไปทำที่บ้านและเกษตรกรที่ทำงานในลักษณะเกษตรพันธสัญญา และแก้ไขหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 โดยให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากัน นอกจากนี้ ควรเปลี่ยนแปลงสำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานในรูปแบบขององค์การมหาชน (Établissement Public) หรือ (Departmental Corporation) ซึ่งมีความเป็นอิสระในการบริหารงานองค์กรและ ไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการและไม่เป็นหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise) โดยจัดให้มีหน่วยงานคอยตรวจสอบและกำกับดูแลการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน และมีความคล่องตัว

THESIS TITLE	LEGAL PROBLEM OF SOCIAL SECURITY: CASE STUDY OF EMPLOYEE PROTECTION CONTRIBUTIONS AND ORGANIZATION OF SOCIAL SECURITY OFFICE
KEYWORDS	SOCIAL SECURITY
STUDENT	ASAWA BOONYANETR
THESIS ADVISOR	DR.TRIPETCH JITMAHUEMA
THESIS CO-ADVISOR	DR.PATCHA JITMAHUEMA
LEVEL OF STUDY	MASTER OF LAWS BUSINESS LAW
FACULTY	FACULTY OF LAW SRIPATUM UNIVERSITY
YEAR	2016

ABSTRACT

Thailand is a developing country where the most of people are in the working-age. At present, this working-age population receives different rate of revenue; additionally, they have to face the unequal access of the public service and social welfare. As the incomes of almost all the working-age population are between the low to the middle rate, the social security are needed. Therefore, the improvement of the social welfare and social security can lead to the positive development of the country.

However, some sections in the Social Security Act B.E. 2533 (1990) amended by the Social Security Act (the fourth amendment) B.E. 2558 (2015), do not comply with the economic, social and employment conditions as follows:

1) The scope of applying of the Social Security Act: The Social Security Act does not cover the case of home workers; the people hired by the company to work from their home, and the agriculturists who are hired to work under the contract farming. Moreover, the definition of employer and employee prescribed in section 5 limits within the scope of employer and employee under the hire of service contract in the Civil and Commercial Code.

2) The problem on the social security contribution paid by an insured person whose employee status is terminated (Section 39): According to section 46 paragraph 3, the insured person who wants to maintain his status must pay two times of the social security contribution.

This does not comply with the principles of the social security; the average proportion of the solidarity and the necessary contribution rate. Furthermore, this increases the burden of the insured person in the state of unemployed.

3) The limits of the administration of the Office of Social Security: Since the Office of Social Security is the State agency, its administration, budget and financial fund allocation are not independent and are nor flexible.

According to all problems mentioned above, the recommendations of this study are as follows: (1) Extend the scope of the definition of the employer and the employee to cover the homeworkers and agriculturalist working under the farming contract. (2) Amend the contribution rate of an insured person under article 39 by indicating that the payment of the government and the insured person is equal. (3) The Office of Social Security should become the Public Organization or Departmental Corporation where the administration is dependent and flexible. Additionally, the organization who watchdogs the administration of the Office of Social Security should be established to ensure the effective of the management.