

บทที่ 4

การวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

หลังจากเราได้ข้อมูล Wage Profile ของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจนถึงอายุ 55 ปี จากบทที่แล้ว² ในบทนี้เราจะทำการคำนวณหาบัญชีรุ่น (Generational Accounting) ของแรงงานในแต่ละรุ่นอายุ แต่ก่อนที่จะทำการศึกษาหาเงินสมทบ-ประโยชน์ทดแทนของแรงงานลูกจ้างเอกชนนั้น เราควรทราบว่าตลอดช่วงชีวิตของแรงงานบัญชีรุ่นมีลักษณะอย่างไร ซึ่งเราสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดวัฏจักรชีวิต (Life-Cycle Hypothesis Framework) หลังจากนั้นจะเป็นส่วนที่แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ สำหรับส่วนสุดท้ายจะเป็นผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพโดยวิธีวิเคราะห์ความอ่อนไหว³

4.1 แนวคิดวัฏจักรชีวิต

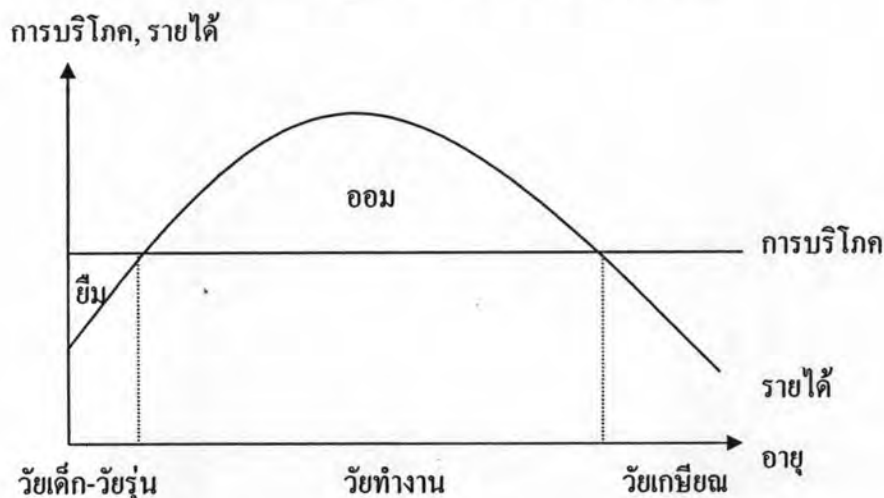
แนวคิดวัฏจักรชีวิตเป็นแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่แสดงถึงข้อมูลรายได้ของครัวเรือนตลอดช่วงชีวิต โดยในแบบจำลองนี้ สมมติให้รายได้ของครัวเรือนเพิ่มขึ้นในอัตราที่คงที่ตลอดจนเกษียณ และมีระดับการบริโภคคงที่ ดังนั้นครัวเรือนจะไม่ออมในช่วงแรกของชีวิตการทำงาน และจะยืมรายได้ในอนาคตมาใช้จ่ายบริโภคในปัจจุบัน เมื่อครัวเรือนมีอายุเพิ่มขึ้น ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ครัวเรือนก็จะเริ่มชำระหนี้ ระดับหนี้ก็จะลดลง กระทั่งหนี้สินถูกใช้คืนจนหมด ค่าจ้างจากการทำงานของครัวเรือนก็จะถูกออม และสินทรัพย์ก็จะถูกสะสม ส่วนในช่วงที่ครัวเรือนเกษียณ ครัวเรือนจะบริโภคจากเงินออมและสินทรัพย์ของครัวเรือนที่สะสมไว้ในช่วงวัยทำงาน เราสามารถแสดงรายละเอียดได้ในแผนภาพที่ 4.1

¹ กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีรูปแบบกองทุนเป็นแบบ Pay-as-you-go ซึ่งมีการกำหนดอัตราเงินสมทบ (Defined Contributions) และอัตราประโยชน์ทดแทน (Defined Benefits) ที่แน่นอน โดยกองทุนมีลักษณะบังคับออม (Compulsory Saving) สมาชิกกองทุนจะเป็นลูกจ้างเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 15-55 ปี และปัจจุบันรัฐบาลกำลังมีนโยบายขยายความครอบคลุมกองทุนประกันสังคมออมสู่แรงงานนอกระบบ

² ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 แรงงานสามารถเริ่มรับเงินบำนาญได้เมื่ออายุ 55 ปีบริบูรณ์ โดยในการศึกษาที่เราสมมติให้แรงงานทุกคนมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 31 ธันวาคม และเริ่มรับเงินบำนาญในวันที่ 1 มกราคม

³ การวิเคราะห์ความอ่อนไหว (Sensitivity Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้อัตราส่วนลด (discount rate) หลายอัตราเพื่อทดลองคำนวณประโยชน์ทดแทนของกองทุน โดยให้อัตราส่วนลดแต่ละตัวที่ใช้นั้นสะท้อนถึงความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวที่เกี่ยวข้องกับกองทุนนั้น (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2543)

แผนภาพที่ 4.1 แนวคิดวัฏจักรชีวิต (Life Cycle Hypothesis)



จากแผนภาพที่ 4.1 จะเห็นว่า ในช่วงก่อนวัยทำงานครัวเรือนจะยืมเงินจากรายได้ในอนาคต มาบริโภคในระดับการบริโภคที่ต้องการ ในช่วงวัยทำงานเมื่อครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นก็จะเก็บออม และเมื่อถึงวัยเกษียณ ครัวเรือนก็จะนำเงินออมและสินทรัพย์ที่สะสมในวัยทำงานมาใช้จ่ายอุปโภค บริโภคเพื่อรักษาระดับการบริโภคหลังเกษียณให้ใกล้เคียงหรือเท่ากับรายได้ก่อนเกษียณ

แนวคิดวัฏจักรชีวิตเมื่อมีระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security)

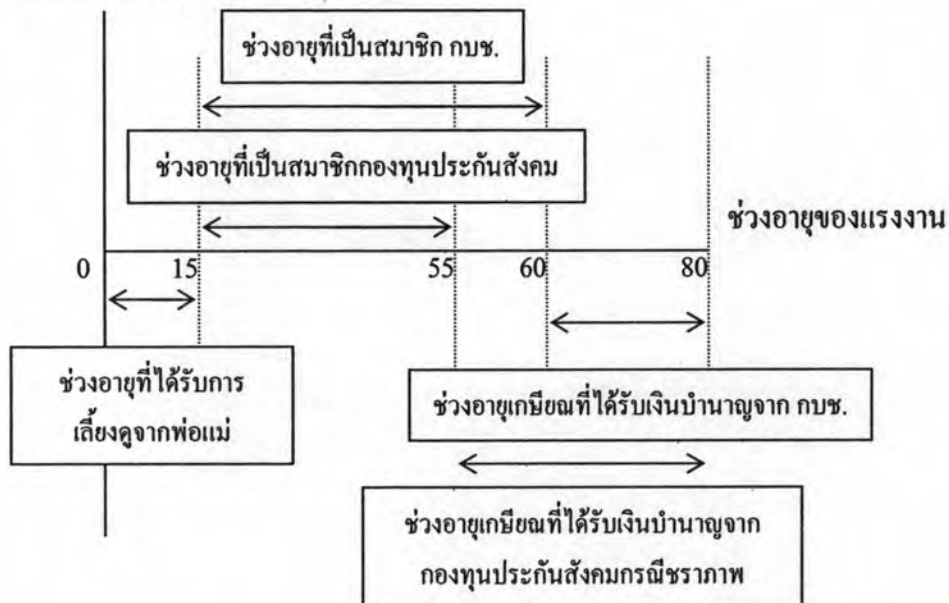
เมื่อมีระบบความมั่นคงทางสังคมเข้ามา ตัวแทน(Representative Agent) หรือแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ (Old Age's Social Security Fund : SSF) จะเลือกการบริโภคที่ให้อรรถประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 80 ปี ซึ่งเราสมมติให้เป็นอายุขัยเฉลี่ยของแรงงาน นอกจากนี้แรงงานที่เป็นตัวแทนในระบบเศรษฐกิจจะถูกสมมติให้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 15 ปี ได้รับรายได้หรือได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ แรงงานจะเริ่มทำงานหรือมีรายได้เป็นของตัวเองเมื่ออายุ 15 ปี ได้รับเงินบำนาญจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพเมื่ออายุ 55 ปี⁴ และได้รับเงินบำนาญจากกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติเมื่ออายุ 60 ปี

ดังนั้นเราสามารถเขียนแผนภาพแสดงรายละเอียดการทำงานและการเกษียณอายุของแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ รวมถึงรายละเอียดของแรงงานในกรณีสมทบเงินเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติได้ดังนี้

⁴ มาตรา 77 ทวิ* [มาตรา 77 แก้ไขโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2542]

แผนภาพที่ 4.2 ช่วงอายุการทำงานและการเกษียณอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคม
กรณีชราภาพ

รายละเอียดแต่ละช่วงอายุ



สำหรับอัตราประโยชน์สูงสุดของแรงงานตั้งแต่อายุ 0-80 ปี มีรายละเอียดดังนี้

$$\text{Max } U(C_0, C_1, \dots, C_{80}) \tag{4.01}$$

Subject to (4.02)

$$\sum_{t=15}^{60} \frac{Y_t}{(1+r)^{t-15}} + \sum_{t=56}^{80} \frac{B_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}} + \sum_{t=61}^{80} \frac{B_t^{NPF}}{(1+r)^{t-15}} = \sum_{t=0}^{80} \frac{C_t}{(1+r)^{t-15}} + \sum_{t=15}^{55} \frac{P_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}} + \sum_{t=15}^{60} \frac{P_t^{NPF}}{(1+r)^{t-15}}$$

- เมื่อ C_t คือ การบริโภคของแรงงาน ณ ช่วงเวลา t
- Y_t คือ รายได้ของแรงงาน ณ ช่วงเวลา t
- B_t^{SSF} คือ ประโยชน์ทดแทนที่แรงงานได้รับเมื่อเกษียณอายุจากกองทุน

ประกันสังคม

- P_t^{SSF} คือ เงินสมทบที่แรงงานจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมในวัยทำงาน
- B_t^{NPF} คือ ประโยชน์ทดแทนที่แรงงานจะได้รับจากกองทุนบำเหน็จ

บำนาญแห่งชาติ

- P_t^{NPF} คือ เงินสมทบที่แรงงานจ่ายเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ

เงินสมทบและประโยชน์ทดแทนของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เราสามารถคำนวณ P_t^{SSF} และ B_t^{SSF} ของแรงงานที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพได้ดังนี้

สมการแสดงเงินสมทบที่แรงงานต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม คือ

$$P_t^{SSF} = a\% * Y_t \quad (4.03)$$

จากสมการที่ (4.03) Y_t คือ รายได้แรงงานเฉลี่ยต่อเดือน โดยกองทุนประกันสังคมกำหนดรายได้เฉลี่ยของสมาชิกกองทุนไว้ที่ 1,650 - 15,000 บาท สำหรับแรงงานที่มีรายได้ 15,000 ขึ้นไปนั้น กองทุนประกันสังคมจะหักเงินสมทบเท่ากับแรงงานที่มีรายได้ 15,000 บาท

$a\%$ คือ อัตราการจ่ายเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคม โดยสมาชิกกองทุนจะต้องจ่ายเงินสมทบดังนี้

- อัตราร้อยละ 1 ต่อเดือน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 31 ธันวาคม 2542
- อัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2543
- อัตราร้อยละ 3 ต่อเดือน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 เป็นต้นไป

สำหรับสมการแสดงประโยชน์ทดแทน คือ

$$B_t^{SSF} = 15\% * \frac{\sum_{t=50}^{55} Y_t}{5} \quad (4.04)$$

แรงงานจะได้รับประโยชน์ทดแทนก็ต่อเมื่อเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมาไม่น้อยกว่า 180 เดือน โดยประโยชน์ทดแทนที่แรงงานจะได้รับนั้น คือ จำนวนร้อยละ 15 ของรายได้เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายก่อนที่จะเกษียณอายุการทำงาน และถ้าผู้ประกันตนเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมากกว่า 180 เดือน จะเพิ่มเงินบำนาญจากอัตราร้อยละ 15 อีกร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน

ถ้าดับถัดไปเราจะแสดงขั้นตอนการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ และหลังจากนั้นจะเป็นการนำผลประมาณการรายได้ที่ได้จากบทที่ 3 มาคำนวณบัญชีรุ่นต่อไป

4.2 การวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

การวิเคราะห์เงินสมทบและประโยชน์ทดแทนตลอดชีพหรือการวิเคราะห์บัญชีรุ่นเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่ามาประกอบการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการจ่ายเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนของแรงงานที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ซึ่งในการวิเคราะห์บัญชีรุ่น เราจะวิเคราะห์ในรูปแบบค่าปัจจุบัน โดยใช้ปีพ.ศ.2549 เป็นปีฐาน และจะทำการวิเคราะห์ตามรุ่นอายุ ทั้งหมด 4 รุ่นอายุ ได้แก่ สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่เกิดในปี พ.ศ.2497 (อายุ 52 ปี) ปี พ.ศ.2507 (อายุ 42 ปี) ปี พ.ศ.2517 (อายุ 32 ปี) และปี พ.ศ.2527 (อายุ 22 ปี) โดยจะเริ่มคำนวณเงินสมทบตั้งแต่มีการกำหนดให้ลูกจ้างเอกชนต้องสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ในปี พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นปีแรกที่พระราชบัญญัติกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีผลบังคับใช้

สำหรับในส่วนการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เราจะทำการอธิบายมูลค่าปัจจุบันของเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนตลอดชีพ อัตราผลตอบแทนภายใน สัดส่วนประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังนำวิธีการวิเคราะห์ความอ่อนไหว โดยใช้อัตราส่วนลดหลายอัตรามาช่วยในการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบของกองทุน และในการวิเคราะห์ครั้งนี้จะไม่นำผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนมาร่วมในการวิเคราะห์

4.2.1 มูลค่าปัจจุบัน ของเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนตลอดชีพ

ในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ การเปรียบเทียบเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนจะมีความแตกต่างของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (Rosen, 2005 ; p.239-269) เช่น สมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพในเวลาปัจจุบัน แต่ประโยชน์ทดแทนจะได้รับในอนาคต ในการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบัน (Present Value) ถ้าสมมติให้ไม่มีภาวะเงินเฟ้อ (Price inflation) สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะมีเงินสมทบที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมตั้งแต่ อายุ 15 ปี ถึง 55 ปี $P_{15}^{SSF}, P_{16}^{SSF}, P_{17}^{SSF}, \dots, P_{55}^{SSF}$ และมีประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมภายหลังเกษียณอายุ 56 ปี ถึง 80 ปี $B_{56}^{SSF}, B_{57}^{SSF}, B_{58}^{SSF}, \dots, B_{80}^{SSF}$

ดังนั้น เราจะได้มูลค่าปัจจุบันของเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพของแรงงาน P^{SSF} กรณีที่เริ่มเป็นสมาชิกกองทุนตั้งแต่อายุ 15 ปี คือ

$$P^{SSF} = \sum_{t=15}^{55} \frac{P_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}} = P_{15}^{SSF} + \frac{P_{16}^{SSF}}{(1+r)} + \frac{P_{17}^{SSF}}{(1+r)^2} + \dots + \frac{P_{55}^{SSF}}{(1+r)^{40}} \quad (4.05)$$

มูลค่าปัจจุบันของประโยชน์ทดแทนที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ B^{SSF} คือ

$$B^{SSF} = \sum_{t=56}^{80} \frac{B_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}} = \frac{B_{56}^{SSF}}{(1+r)^{41}} + \frac{B_{57}^{SSF}}{(1+r)^{42}} + \frac{B_{58}^{SSF}}{(1+r)^{43}} + \dots + \frac{B_{80}^{SSF}}{(1+r)^{65}} \quad (4.06)$$

เมื่ออัตราดอกเบี้ยมีค่าเท่ากับ r โดยเราจะทำการวิเคราะห์มูลค่าปัจจุบันที่มีอัตราดอกเบี้ยเท่ากับร้อยละ 4.8 และร้อยละ 6⁵ มูลค่าปัจจุบันของการจ่ายประโยชน์ทดแทน คือ B^{SSF} โดยแต่ละปีจะมีผลตอบแทนเป็น $B_{56}^{SSF}, B_{57}^{SSF}, B_{58}^{SSF}, \dots, B_{80}^{SSF}$ แม้ว่าจะไม่มีภาวะเงินเฟ้อ แต่มูลค่าของเงินตราในอนาคตก็ยังมีมูลค่าน้อยกว่าในปัจจุบัน อีกทั้งเงินตราจะมีมูลค่าส่วนลด (Discount) ที่ขึ้นอยู่กับอัตราดอกเบี้ย โดย $(1+r)^T$ คือ ปัจจัยส่วนลด (discount factor) สำหรับเงินตราของ T ช่วงเวลาในอนาคต ดังนั้นเงินสมทบใน T ปี คือ $P^{SSF}/(1+r)^T$ และผลตอบแทนใน T ปี คือ $B^{SSF}/(1+r)^T$

4.2.2 อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return)

อัตราผลตอบแทนภายใน คือ อัตราส่วนลด(Discount rate) ที่ทำให้มูลค่าปัจจุบัน (present value) ของประโยชน์ทดแทนเท่ากับมูลค่าปัจจุบันของเงินสมทบของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (net present value) ของกองทุนมีมูลค่าเท่ากับ 0 ถ้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีเงินสมทบ P^{SSF} ที่เริ่มจ่ายตั้งแต่หนุ่มไปจนถึงช่วงเวลาที่เกษียณอายุ ผลประโยชน์ทดแทน B^{SSF} ตั้งแต่เกษียณอายุไปจนถึงตาย และมีอัตราประโยชน์ทดแทนภายในเท่ากับ ρ เราจะได้สมการอัตราประโยชน์ทดแทนภายใน ดังนี้

$$B^{SSF} - P^{SSF} = \sum_{t=56}^{80} \frac{B_t^{SSF}}{(1+\rho)^{t-15}} - \sum_{t=15}^{55} \frac{P_t^{SSF}}{(1+\rho)^{t-15}} = 0 \quad (4.07)$$

จากสมการที่ (4.07) เราจะยอมรับกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพก็ต่อเมื่อกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีมูลค่าอัตราประโยชน์ทดแทนภายใน ρ ที่ทำให้ผลต่างระหว่างมูลค่าปัจจุบันของเงินสมทบของแรงงานตั้งแต่หนุ่มสาวจนถึงเกษียณอายุกับมูลค่าปัจจุบันของประโยชน์ทดแทนตั้งแต่เกษียณอายุจนถึงตายมีมูลค่าเท่ากับ 0 นั้นหมายความว่าอัตราผลตอบแทนภายในของกองทุนประกันสังคมมีค่ามากกว่าอัตราผลตอบแทนภายในของการออมในรูปแบบอื่นๆ

⁵ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 คือ อัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ระยะเวลา 2 ปี (รายเดือน) โดยเป็นมูลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ.2540-พ.ศ.2547 ส่วนอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 เป็นอัตราดอกเบี้ยพันธบัตรรัฐบาลระยะเวลา 14 ปี (รายเดือน) โดยเป็นมูลค่าเฉลี่ยตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 -พ.ศ.2547 (ที่มา: <http://www.bot.or.th>)

4.2.3 สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ (Beneficiary-Contribution Ratio)

สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ (Beneficiary-Contribution Ratio) ของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่เป็นระบบ pay-as-you-go คือ B^{SSF}/P^{SSF} ซึ่งมีค่าเท่ากับ σ^{SSF} โดยแสดงรายละเอียดได้ดังสมการ

$$\sigma^{SSF} = \frac{B^{SSF}}{P^{SSF}} = \frac{\sum_{t=56}^{80} \frac{B_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}}}{\sum_{t=15}^{55} \frac{P_t^{SSF}}{(1+r)^{t-15}}} \quad (4.08)$$

โดยทั่วไปนั้นผลต่างของประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบจะมากกว่า 0 และสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบจะมากกว่า 1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนเงินบำนาญที่แรงงานได้รับมีปริมาณมากกว่าเงินสมทบจ่ายเข้ากองทุน หรือกล่าวได้ว่าจำนวนเงินสมทบของกองทุนที่ได้รับจากสมาชิกวัยแรงงานในรุ่นถัดไปถูกนำมาจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่สมาชิกวัยเกษียณ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคม คือ เมื่อสมาชิกกองทุนประกันสังคมอยู่ในช่วงวัยแรงงานจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน สมาชิกผู้เกษียณในช่วงเวลานั้นได้ประโยชน์ทดแทนมากกว่าเงินสมทบที่สมาชิกวัยเกษียณจ่ายในวัยแรงงาน แต่เมื่อแรงงานเหล่านั้นเกษียณอายุ กลับได้ประโยชน์ทดแทนไม่เท่ากับเงินสมทบที่ตนจ่ายตอนอยู่ในช่วงวัยแรงงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

เนื่องจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่ 1,650 บาท และเพดานเงินเดือนขั้นสูงที่ 15,000 บาท ทำให้สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพบางรายแม้ว่าจะมีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท แต่ก็สามารถสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ได้เพียงเดือนละ 750 บาท (ร้อยละ 3 ของเงินเดือน 15,000 บาท) และจะได้รับประโยชน์ทดแทน 2,250 บาท (ร้อยละ 15 ของเงินเดือนเฉลี่ย 180 เดือนสุดท้าย 15,000 บาทต่อเดือน) ทำให้ในแต่ละรุ่นอายุเดียวกัน ถึงแม้จะมีสมาชิกกองทุนที่มีเงินเดือนไม่เท่ากัน แต่ถ้ามีเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป ก็อาจจ่ายเงินสมทบเท่ากัน และได้รับประโยชน์ทดแทนเท่ากันได้

สำหรับการศึกษารุ่นนี้ จะแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง ก และกลุ่มตัวอย่าง ข โดยแต่ละตัวอย่างจะมี 5 ระดับรายได้ ได้แก่ ระดับรายได้ I II III IV และ V รวมทั้งหมดแล้วจะมีผลการศึกษาทั้งหมด 10 กรณี โดยรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปเงินบำนาญ คือ รุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2507 พ.ศ.2517

และ พ.ศ.2527 เนื่องจากสมทบเงินเข้ากองทุนตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป แต่สำหรับรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2497 นั้นจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปของเงินบำเหน็จ เนื่องจากสมทบเงินเข้ากองทุนไม่ถึง 15 ปี โดยในการนำเสนอผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพรายตัวอย่าง และผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพในภาพรวม ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพราย

ตัวอย่าง

ในที่นี้จะยกตัวอย่างรายละเอียดผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ 2 ตัวอย่าง ได้แก่ ตัวอย่างระดับรายได้ V ในกลุ่มตัวอย่าง ก ในตารางที่ 4.1 และตัวอย่างระดับรายได้ V ในกลุ่มตัวอย่าง ข ในตาราง 4.2 ซึ่งเป็นระดับรายได้ของตัวอย่าง ลูกจ้างเอกชนที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับรายละเอียดบัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพระดับรายได้อื่นๆ อยู่ในภาคผนวก ข

ตัวอย่างระดับรายได้ V ของกลุ่มตัวอย่าง ก

ภาพรวมข้อมูล ณ ระดับรายได้ที่เป็นตัวเงิน (Nominal Wage) พบว่า สมาชิกกองทุนที่เป็นเพศชายจะสมทบเงินเข้ากองทุนตลอดชีพมากกว่าเพศหญิง โดยลูกจ้างเอกชนที่มีอายุ 32 ปี ในปี พ.ศ.2549 จะสมทบเงินเข้ากองทุนมากกว่าแรงงานที่มีอายุ 42 ปี และ อายุ 52 ปี ณ อัตราการเติบโตของค่าจ้างที่ร้อยละ 2-4-6 ลูกจ้างเอกชนเพศชายจะสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวน 132,637 บาท 82,309 บาท และ 36,709 บาทตามลำดับ ส่วนลูกจ้างเอกชนเพศหญิงจะสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวน 122,762 บาท 72,815 บาท และ 32,475 บาท ตามลำดับ สำหรับประโยชน์ทดแทนตลอดชีพนั้น เพศชายมีมูลค่าเรียงตามลำดับรุ่นอายุ 32 ปี 42 ปี และ 52 ปี คือ 1,395,000 บาท 862,326 บาท และ 73,417 บาท ส่วนเพศหญิงมีมูลค่า 1,395,000 บาท 762,868 บาท และ 64,949 บาท

ณ มูลค่าปัจจุบันที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 ณ การเติบโตของค่าจ้างที่ร้อยละ 2-4-6 พบว่า สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เพศหญิงจะมีค่ามากกว่าเพศชาย เนื่องจากจ่ายเงินสมทบตลอดชีพเป็นจำนวนน้อยกว่าหรือเท่ากับเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายรุ่นอายุ พบว่า สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบรายรุ่นอายุ 42 ปี ทั้งเพศชายและหญิง จะมากกว่ารายรุ่นอายุ 32 ปี และ 52 ปี และเรียงกันตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะสมาชิกที่ได้รับเงินบำนาญจะเห็นได้ว่าเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในเรื่องประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ โดยสมาชิกที่จ่ายเงินสมทบจำนวนปีน้อยกว่าหรือเริ่มจ่ายเงินสมทบเมื่ออายุมากจะได้รับประโยชน์

ทดแทนมากกว่าสมาชิกที่เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนตั้งแต่อายุยังน้อย ในที่นี้สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนเพศชาย เรียงตามรุ่นอายุ 42 ปี 32 ปี และ 52 ปี ได้แก่ 3.08 เท่า 3.87 เท่า และ 2 เท่า สำหรับเพศหญิงมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ คือ 3.38 เท่า 3.87 เท่า และ 2 เท่า

ณ มูลค่าปัจจุบันที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 ไม่ว่าจะการเจริญเติบโตของค่าจ้างจะเป็นร้อยละ 2-4-6 หรือร้อยละ 6 ก็ตาม สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ นอกจากจะมีสัดส่วนลดลงน้อยกว่า ณ ระดับอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 แล้ว ยังพบความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นที่ชัดเจนขึ้นด้วย โดยสมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนรุ่นอายุ 42 ปี จะมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบมากกว่าสมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนรุ่นอายุ 32 ปี และ 52 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในระบบบำนาญแบบ Pay-as-you-go นี้ ณ มูลค่าปัจจุบัน ยิ่งอัตราดอกเบี้ยยิ่งสูงในอัตรามากกว่าหรือเท่ากับอัตราการเติบโตของค่าจ้างความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นก็จะยิ่งเห็นชัด เพราะมูลค่าปัจจุบันของประโยชน์ทดแทนที่สมาชิกกองทุนที่สมทบเข้ากองทุนตั้งแต่อายุยังน้อยจะยังมีมูลค่าลดลง ทำให้สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนที่เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนตั้งแต่อายุยังน้อยมีสัดส่วนน้อยกว่าสมาชิกกองทุนที่เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนเมื่ออายุมาก โดยสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโต ร้อยละ 2-4-6 เพศชายมีค่าเรียงตามรุ่นอายุ 42 ปี 32 ปี และ 52 ปี คือ 3.06 เท่า 2.27 เท่า และ 2 เท่า ส่วนเพศหญิงมีค่า 3.06 เท่า 2.5 เท่า และ 2 เท่าตามลำดับ รายละเอียดอื่นๆ ของตัวอย่างระดับรายได้ V ในกลุ่มตัวอย่าง ก แสดงในตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ค่าจ้าง เงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน ผลตอบแทนภายใน และประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีระดับรายได้ V ในกลุ่มตัวอย่าง ก

อัตราการเจริญเติบโต		ค่าจ้างเดิมน้อยละ 2-4 ¹			ค่าจ้างเดิมน้อยละ 6		
ปีพ.ศ. เกิด/อายุ ² ประเด็น		2517	2507	2497	2517	2507	2497
		32 ปี	42 ปี	52 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ							
จำนวนปีจ่ายเงินสมทบ ³		31	21	11	31	21	11
จำนวนปีรับประโยชน์ทดแทน		25	25	รับเงินบำนาญ	25	25	รับเงินบำนาญ
เงินสมทบถึงอายุ 55 ปี (บาท)	ช	132,637	82,309	36,709	141,809	91,248	38,320
	ญ	122,762	72,815	32,475	135,847	85,214	33,900
ประโยชน์ทดแทนตลอดชีพ (บาท)	ช	1,395,000	862,326	73,417	1,395,000	945,000	76,639
	ญ	1,395,000	762,868	64,949	1,395,000	945,000	67,800
IRR ^{B,P} (%)	ช	9.23%	11.99%	12.63%	8.94%	12.10%	14.09%
	ญ	9.65%	11.99%	12.63%	9.25%	12.67%	14.09%
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 4.8							
ค่าจ้างถึงอายุ 55 ปี	ช	3,263,436	2,479,147	1,480,559	4,435,005	2,953,455	1,529,430
	ญ	2,887,039	2,193,209	1,309,795	3,923,483	2,612,811	1,353,029
P ^{SSF} (บาท)	ช	88,746	69,646	39,429	95,581	76,333	40,895
	ญ	80,742	61,613	34,882	89,799	70,371	36,179
B ^{SSF} (บาท)	ช	272,966	269,662	78,858	272,966	295,515	81,791
	ญ	272,966	238,560	69,763	272,966	295,515	72,357
B ^{SSF} /P ^{SSF} (เท่า)	ช	3.08	3.87	2.00	2.86	3.87	2.00
	ญ	3.38	3.87	2.00	3.04	4.20	2.00
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 6							
ค่าจ้างถึงอายุ 55 ปี	ช	3,030,015	2,424,022	1,520,496	4,023,172	2,855,169	1,568,276
	ญ	2,680,541	2,144,442	1,345,126	3,559,150	2,525,861	1,387,395
P ^{SSF} (บาท)	ช	82,413	67,617	40,232	88,795	73,868	41,665
	ญ	74,711	59,818	35,592	83,026	67,895	36,860
B ^{SSF} (บาท)	ช	186,743	206,728	80,464	186,743	226,548	83,331
	ญ	186,743	182,885	71,183	186,743	226,548	73,720
B ^{SSF} /P ^{SSF} (เท่า)	ช	2.27	3.06	2.00	2.10	3.07	2.00
	ญ	2.50	3.06	2.00	2.25	3.34	2.00

หมายเหตุ : ¹ รายละเอียด คือ ในปี พ.ศ.2549-2558 ค่าจ้างเดิมน้อยละ 2
 ในปี พ.ศ.2559- 2578 ค่าจ้างเดิมน้อยละ 4
 ในปี พ.ศ.2579 เป็นต้นไป ค่าจ้างเดิมน้อยละ 6

² ไม่มีข้อมูลของรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2527 เนื่องจากเป็นรุ่นอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียง ม.คัน

³ จำนวนปีจ่ายเงินสมทบ เริ่มนับตั้งแต่ ปี พ.ศ.2542 ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม กรณีชราภาพ

ตัวอย่างระดับรายได้ V กลุ่มตัวอย่าง ข

ระดับรายได้ V กลุ่มตัวอย่าง ข ลูกจ้างเอกชนรุ่นอายุ 32 ปี 42 ปี และ 52 ปี ต่างก็มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทำให้ในภาพรวมข้อมูลของรายได้ที่เป็นตัวเงิน (Nominal Wage) นั้น ไม่ว่าจะอัตราการเจริญเติบโตของค่าจ้างจะเป็นเท่าใด แต่ลูกจ้างเอกชนทั้งเพศชายและเพศหญิงก็จะสมทบเงินเท่ากัน ที่อัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน 15,000 บาท และได้รับประโยชน์ทดแทนที่ร้อยละ 15 ของเงินเดือน 15,000 บาท โดยสมทบเงินเข้ากองทุนเรียงตามลำดับรุ่นอายุ 32 ปี 42 ปี และ 52 ปี คือ 161,550 บาท 107,550 บาท และ 53,550 บาท ส่วนประโยชน์ทดแทนนั้น ได้แก่ 1,395,000 บาท 945,000 บาท และ 107,100 บาท ตามลำดับ

ณ มูลค่าปัจจุบันที่อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 และร้อยละ 6 ณ การเติบโตของค่าจ้างที่ร้อยละ 2-4-6 และร้อยละ 6 พบว่า สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพเพศชายและเพศหญิงจะเท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายรุ่นอายุ พบว่า สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบรายรุ่นอายุ 42 ปี ทั้งเพศชายและหญิง จะมากกว่ารายรุ่นอายุ 32 ปี และ 52 ปี และเรียงกันตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่ายิ่งอัตราดอกเบี้ยเพิ่มสูงขึ้นสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบก็จะน้อยกว่า ณ มูลค่าที่อัตราดอกเบี้ยต่ำกว่า โดยสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบเรียงตามรุ่นอายุ 42 ปี 32 ปี และ 52 ปี ณ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 คือ 3.13 เท่า 2.32 เท่า และ 2 เท่า ส่วนสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ ณ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 ได้แก่ 2.45 เท่า 1.68 เท่า และ 2 เท่าตามลำดับ ซึ่ง ณ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6 นี้จะเห็นได้ว่าเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นภายในตัวอย่างระดับรายได้เดียวกันอย่างชัดเจน เนื่องจากสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ รุ่นอายุ 42 ปี ที่สมทบเงินเข้ากองทุนมากกว่าสมาชิกรุ่นอายุ 52 ปี กลับมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบน้อยกว่าสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญ ผลการศึกษาที่ยังคงยืนยันให้เห็นชัดว่า ระบบบำนาญแบบ Pay-as-you-go นี้ ยิ่งอัตราดอกเบี้ยยิ่งมากความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นก็จะยิ่งเด่นชัด รายละเอียดเพิ่มเติมของตัวอย่างระดับรายได้ V แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าจ้าง เงินสมทบ ประโยชน์ทดแทน ผลตอบแทนภายใน และประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ข

อัตราการเจริญเติบโต		ค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2-4-6 ¹			ค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6		
ปีพ.ศ. เกิด/อายุ ² ประเด็น		2517	2507	2497	2517	2507	2497
		32 ปี	42 ปี	52 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ							
จำนวนปีจ่ายเงินสมทบ ³		31	21	11	31	21	11
จำนวนปีรับประโยชน์ทดแทน		25	25	รับเงินบำนาญ	25	25	รับเงินบำนาญ
เงินสมทบถึงอายุ 55 ปี (บาท)	ช	161,550	107,550	53,550	161,550	107,550	53,550
	ญ	161,550	107,550	53,550	161,550	107,550	53,550
ประโยชน์ทดแทนตลอดชีพ (บาท)	ช	1,395,000	945,000	107,100	1,395,000	945,000	107,100
	ญ	1,395,000	945,000	107,100	1,395,000	945,000	107,100
IRR ^{B,P} (%)	ช	7.92%	10.58%	12.31%	7.92%	10.58%	13.68%
	ญ	7.92%	10.58%	12.31%	7.92%	10.58%	13.68%
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 4.8							
ค่าจ้างถึงอายุ 55 ปี	ช	10,040,514	8,011,833	5,155,458	13,844,665	9,613,288	5,327,727
	ญ	9,548,206	7,618,996	4,902,675	13,165,832	9,141,928	5,066,498
P ^{SSF} (บาท)	ช	117,421	94,531	57,951	117,421	94,531	57,951
	ญ	117,421	94,531	57,951	117,421	94,531	57,951
B ^{SSF} (บาท)	ช	272,966	295,515	115,901	272,966	295,515	115,901
	ญ	272,966	295,515	115,901	272,966	295,515	115,901
B ^{SSF} /P ^{SSF} (เท่า)	ช	2.32	3.13	2.00	2.32	3.13	2.00
	ญ	2.32	3.13	2.00	2.32	3.13	2.00
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ 6							
ค่าจ้างถึงอายุ 55 ปี	ช	9,266,924	7,815,532	5,295,045	12,478,042	9,268,941	5,463,443
	ญ	8,812,547	7,432,320	5,035,418	11,866,217	8,814,465	5,195,559
P ^{SSF} (บาท)	ช	111,242	92,608	59,238	111,242	92,608	59,238
	ญ	111,242	92,608	59,238	111,242	92,608	59,238
B ^{SSF} (บาท)	ช	186,743	226,548	118,475	186,743	226,548	118,475
	ญ	186,743	226,548	118,475	186,743	226,548	118,475
B ^{SSF} /P ^{SSF} (เท่า)	ช	1.68	2.45	2.00	1.68	2.45	2.00
	ญ	1.68	2.45	2.00	1.68	2.45	2.00

หมายเหตุ : ¹ รายละเอียด คือ ในปี พ.ศ.2549-2558 ค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2

ในปี พ.ศ.2559- 2578 ค่าจ้างเติบโตร้อยละ 4

ในปี พ.ศ.2579 เป็นต้นไป ค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6

² ไม่มีข้อมูลของรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2527 เนื่องจากเป็นรุ่นอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียง ม.ต้น

³ จำนวนปีจ่ายเงินสมทบ เริ่มนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2542 ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม กรณีชราภาพ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์บัญชีรุ่นอายุของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพรวม

4.3.2.1 อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return; IRR)

เมื่อพิจารณาอัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Returns; IRR) โดยรวมพบว่า ผู้หญิงอาจจะมีมูลค่าประมาณการอัตราผลตอบแทนภายในมากกว่าผู้ชายเพราะสมทบเงินเข้ากองทุนน้อยกว่าหรือเท่ากับผู้ชาย โดยไม่ว่าสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่ได้รับเงินบำนาญจะเกิดรุ่นปีใดก็ตาม อัตราผลตอบแทนภายในจะสูงกว่าร้อยละ 6 ซึ่งเมื่อพิจารณาอัตราดอกเบี้ยพันธบัตรอายุ 10 ปีในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าผลตอบแทนภายในของสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีค่าสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยพันธบัตรรัฐบาลอายุ 10 ปี⁶

ในอีกมุมมองหนึ่ง หากพิจารณาถึงความแตกต่างของอัตราผลตอบแทนภายในระหว่างรุ่นอายุ และระหว่างระดับรายได้ในสองกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก โดยอัตราผลตอบแทนภายในของสมาชิกกองทุนในกลุ่มตัวอย่าง ก จะมีค่ามากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ข และเมื่อเรียงอัตราผลตอบแทนภายในตามลำดับรุ่นอายุส่วนใหญ่จะพบว่า เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตที่ร้อยละ 2-4-6 และร้อยละ 6 มูลค่า IRR จะเรียงลำดับจากมากไปน้อย จากรุ่นอายุ 52 ปี 42 ปี 32 ปี และ 22 ปี ตามลำดับ หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าสมาชิกที่ใกล้เกษียณอายุจะได้รับผลตอบแทนจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพมากกว่าสมาชิกที่เริ่มสมทบเงิน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตาราง 4.3 อัตราผลตอบแทนภายในของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพตามรุ่นอายุ

การเติบโตของค่าจ้าง		ร้อยละ 2-4-6				ร้อยละ 6			
ปีพ.ศ.เกิด/อายุ		2527	2517	2507	2497	2527	2517	2507	2497
	ระดับรายได้	22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี	22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
กลุ่มตัวอย่าง ก									
I	ช	9.42%	10.31%	11.99%	12.63%	8.70%	11.15%	13.74%	14.09%
	ญ	9.52%	10.31%	11.99%	12.63%	9.03%	11.63%	13.74%	14.09%
II	ช	9.15%	10.31%	11.99%	12.63%	8.49%	10.82%	13.74%	14.09%
	ญ	9.52%	10.31%	11.99%	12.63%	8.80%	11.29%	13.74%	14.09%

⁶ อัตราดอกเบี้ยพันธบัตรรัฐบาลอายุ 10 ปี โดยเฉลี่ยในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2548 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2549 มีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 5 (ที่มา: <http://www.bot.or.th>)

ตาราง 4.3 อัตราผลตอบแทนภายในของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพตามรุ่นอายุ (ต่อ)

การเติบโตของค่าจ้าง		ร้อยละ 2-4-6				ร้อยละ 6			
ปีพ.ศ.เกิด/อายุ	ระดับรายได้	2527	2517	2507	2497	2527	2517	2507	2497
		22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี	22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
III	ช	8.92%	10.31%	11.99%	12.63%	8.31%	10.55%	13.74%	14.09%
	ญ	9.30%	10.31%	11.99%	12.63%	8.61%	11.00%	13.74%	14.09%
IV	ช		10.31%	11.99%	12.63%		10.27%	13.74%	14.09%
	ญ		10.31%	11.99%	12.63%		10.70%	13.74%	14.09%
V	ช		9.23%	11.99%	12.63%		8.94%	12.10%	14.09%
	ญ		9.65%	11.99%	12.63%		9.25%	12.67%	14.09%
กลุ่มตัวอย่าง ข									
I	ช	6.65%	8.01%	10.58%	12.31%	6.62%	8.01%	10.58%	13.68%
	ญ	6.73%	8.09%	10.58%	12.31%	6.68%	8.08%	10.58%	13.68%
II	ช	6.39%	7.92%	10.58%	12.31%	6.39%	7.92%	10.58%	13.68%
	ญ	6.43%	7.92%	10.58%	12.31%	6.43%	7.92%	10.58%	13.68%
III	ช	6.39%	7.92%	10.58%	12.31%	6.39%	7.92%	10.58%	13.68%
	ญ	6.43%	7.92%	10.58%	12.31%	6.43%	7.92%	10.58%	13.68%
IV	ช		7.92%	10.58%	12.31%		7.92%	10.58%	13.68%
	ญ		7.92%	10.58%	12.31%		7.92%	10.58%	13.68%
V	ช		7.92%	10.58%	12.31%		7.92%	10.58%	13.68%
	ญ		7.92%	10.58%	12.31%		7.92%	10.58%	13.68%

ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

: ไม่มีข้อมูลของรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2527 เนื่องจากเป็นรุ่นอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียง ม.ต้น

4.3.2.2 สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบตลอดชีพ (Beneficiary-Contribution Ratio; σ^{SSF})

ลักษณะทั่วไปของการออมนั้น ผู้ที่เริ่มต้นออมเร็วก็มักจะมีเงินเก็บมาก ในแนวคิดเดียวกันนี้ ผู้ที่เริ่มสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพตั้งแต่อายุน้อยก็น่าจะมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบตลอดชีพที่มากกว่าสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบตลอดชีพของผู้ที่เริ่มสมทบเงินเมื่ออายุยังมาก และผู้ที่มีระดับรายได้สูงก็น่าจะมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบตลอดชีพมากกว่าผู้ที่มีระดับรายได้น้อย สำหรับสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ (Beneficiary-Contribution Ratio) ของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพนั้น โดยทั่วไปจะมีค่ามากกว่า 1 นั้นหมายความว่าสัดส่วนผลประโยชน์ทดแทนที่สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพได้รับจะมากกว่าเงินสมทบที่สมาชิกจ่ายเข้ากองทุน เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2-4-6

สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบจะอยู่ระหว่าง 1.14-4.08 เท่า และ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6 สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบจะอยู่ระหว่าง 1.14-4.92 เท่า รายละเอียดมีในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญอื่นๆ ที่สามารถวิเคราะห์ได้จากความแตกต่างของสัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบตลอดชีพได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2-4-6

อัตราดอกเบี้ย		ร้อยละ 4.8				ร้อยละ 6			
ปีพ.ศ.เกิด/อายุ ระดับรายได้		2527	2517	2507	2497	2527	2517	2507	2497
		22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี	22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
กลุ่มตัวอย่าง ก									
I	ช	4.08	3.93	3.87	2.00	2.86	2.92	3.06	2.00
	ญ	4.20	3.93	3.87	2.00	2.94	2.92	3.06	2.00
II	ช	3.77	3.93	3.87	2.00	2.63	2.92	3.06	2.00
	ญ	4.21	3.93	3.87	2.00	2.95	2.92	3.06	2.00
III	ช	3.53	3.93	3.87	2.00	2.46	2.92	3.06	2.00
	ญ	3.94	3.93	3.87	2.00	2.75	2.92	3.06	2.00
IV	ช		3.93	3.87	2.00		2.92	3.06	2.00
	ญ		3.93	3.87	2.00		2.92	3.06	2.00
V	ช		3.08	3.87	2.00		2.27	3.06	2.00
	ญ		3.38	3.87	2.00		2.50	3.06	2.00
กลุ่มตัวอย่าง ข									
I	ช	1.87	2.37	3.13	2.00	1.25	1.71	2.45	2.00
	ญ	1.91	2.41	3.13	2.00	1.28	1.74	2.45	2.00
II	ช	1.73	2.32	3.13	2.00	1.14	1.68	2.45	2.00
	ญ	1.75	2.32	3.13	2.00	1.16	1.68	2.45	2.00
III	ช	1.73	2.32	3.13	2.00	1.14	1.68	2.45	2.00
	ญ	1.75	2.32	3.13	2.00	1.16	1.68	2.45	2.00
IV	ช		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
	ญ		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
V	ช		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
	ญ		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00

ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

: ไม่มีข้อมูลของรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2527 เนื่องจากเป็นรุ่นอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียง ม.ต้น

ตารางที่ 4.5 แสดงสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6

อัตราดอกเบี้ย		ร้อยละ 4.8				ร้อยละ 6			
ปีพ.ศ.เกิด/อายุ	ระดับรายได้	2527	2517	2507	2497	2527	2517	2507	2497
		22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี	22 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
กลุ่มตัวอย่าง ก									
I	ช	3.17	4.43	4.92	2.00	2.23	3.35	3.92	2.00
	ญ	3.43	4.90	4.92	2.00	2.43	3.71	3.92	2.00
II	ช	3.01	4.15	4.92	2.00	2.11	3.12	3.92	2.00
	ญ	3.24	4.56	4.92	2.00	2.29	3.45	3.92	2.00
III	ช	2.88	3.93	4.92	2.00	2.01	2.95	3.92	2.00
	ญ	3.09	4.30	4.92	2.00	2.18	3.24	3.92	2.00
IV	ช		3.71	4.92	2.00		2.78	3.92	2.00
	ญ		4.05	4.92	2.00		3.04	3.92	2.00
V	ช		2.86	3.87	2.00		2.10	3.07	2.00
	ญ		3.04	4.20	2.00		2.25	3.34	2.00
กลุ่มตัวอย่าง ข									
I	ช	1.85	2.37	3.13	2.00	1.24	1.71	2.45	2.00
	ญ	1.88	2.40	3.13	2.00	1.26	1.74	2.45	2.00
II	ช	1.73	2.32	3.13	2.00	1.14	1.68	2.45	2.00
	ญ	1.75	2.32	3.13	2.00	1.16	1.68	2.45	2.00
III	ช	1.73	2.32	3.13	2.00	1.14	1.68	2.45	2.00
	ญ	1.75	2.32	3.13	2.00	1.16	1.68	2.45	2.00
IV	ช		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
	ญ		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
V	ช		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00
	ญ		2.32	3.13	2.00		1.68	2.45	2.00

ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

: ไม่มีข้อมูลของรุ่นอายุที่เกิดปี พ.ศ.2527 เนื่องจากเป็นรุ่นอายุที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพียง ม.คัณ

ความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่น

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ระหว่างรุ่นอายุ จะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่ทั้งการเจริญเติบโตของค่าจ้างร้อยละ 2-4-6 และการเจริญเติบโตของค่าจ้างร้อยละ 6 สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ กรณีที่ได้รับเงินบำนาญ จะมีการเรียงลำดับจากมากไป

น้อย คือ สมาชิกกองทุนรายรุ่นอายุ 42 ปี 32 ปี และ 22 ปี ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในเรื่องประโยชน์ทดแทนของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพอย่างชัดเจน เนื่องจากสมาชิกกองทุนประกันสังคมที่มีจำนวนปีสมทบเงินเข้ากองทุนมากกว่า (รุ่นอายุน้อย) กลับได้รับผลประโยชน์ทดแทนน้อยกว่าสมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนจำนวนปีน้อยกว่า (รุ่นอายุมาก)

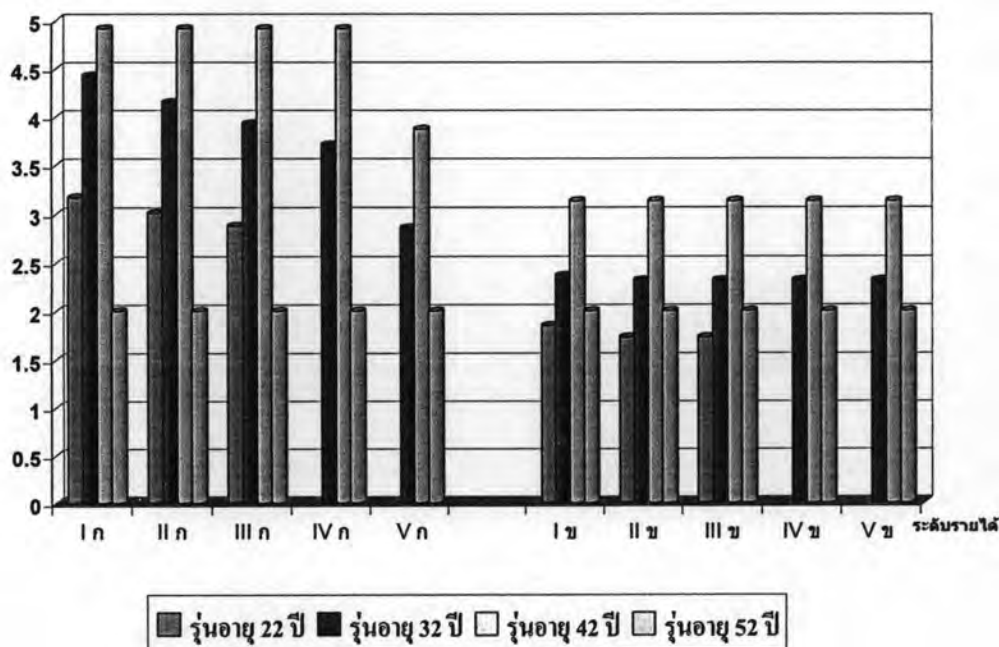
นอกจากนี้ ในกลุ่มตัวอย่าง ข ในทุกอัตราการเจริญเติบโตของค่าจ้าง และทุกระดับอัตราดอกเบี้ย สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพรุ่นอายุ 22 ปี (รับเงินบำนาญ) กลับมีส่วนผลประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบตลอดชีพต่ำกว่าสมาชิกกองทุนรุ่นอายุ 52 ปี (รับเงินบำนาญ) ซึ่งนี้แสดงให้เห็นถึงข้อด้อยของระบบบำนาญแบบ Pay-as-you-go ของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

อย่างไรก็ตาม มีเพียง ณ อัตราการเจริญเติบโตของค่าจ้างร้อยละ 2-4-6 และ อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 เท่านั้น (ตารางที่ 4.4) ที่ตัวอย่างสมาชิกกองทุนระดับรายได้ I II (หญิง) III (หญิง) IV ไม่มีความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นเรื่องประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ โดยมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน เรียงจากมากไปน้อยตามรุ่นอายุ 22 ปี 32 ปี 42 ปี และ 52 ปี ตามลำดับ

ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มรายได้

ในอีกแง่หนึ่งเมื่อวิเคราะห์ตามระดับรายได้ I II III IV และ V ในกลุ่มตัวอย่าง ก และ กลุ่มตัวอย่าง ข ในภาพรวมพบว่า ณ อัตราการเจริญเติบโต และระดับอัตราดอกเบี้ยเดียวกัน กลุ่มตัวอย่าง ข จะมีสัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบที่มีค่าน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ก แสดงให้เห็นว่า นอกจากจะเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นแล้ว ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มผู้มีรายได้มาก (กลุ่ม ข) และกลุ่มผู้มีรายได้น้อย (กลุ่ม ก) อีกด้วย โดยกลุ่มผู้มีรายได้น้อยในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มาก ตัวอย่าง สัดส่วนประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบ ณ ระดับรายได้ต่างๆ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโต ร้อยละ 6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 แสดงในแผนภาพที่ 4.3

แผนภาพที่ 4.3 สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ
 รุ่นอายุต่างๆ เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8



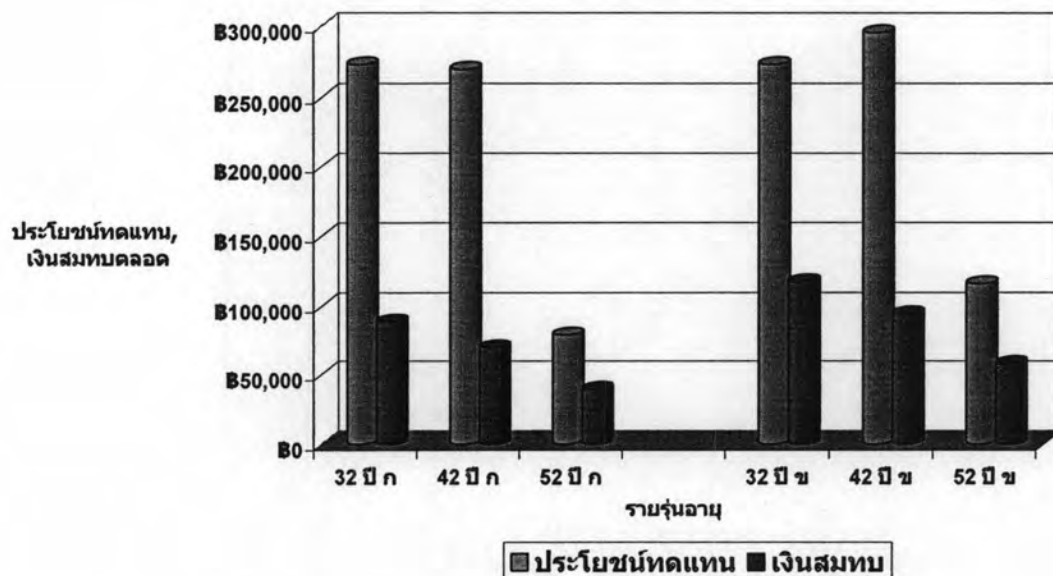
ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

การกระจายผลประโยชน์ทดแทนใหม่ในรุ่น (Redistributive Effect)

ในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพนั้น สมาชิกกองทุนโดยส่วนใหญ่ที่ทำการวิเคราะห์ยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนมากกว่าเงินสมทบ (รายละเอียดในแผนภาพที่ 4.4) แต่หากเราคำนวณจากภาพรวมของสถานะทางการคลังของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ประโยชน์ทดแทนสำหรับสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพส่วนหนึ่งจะมาจากเงินสมทบของตัวเอง อีกส่วนจะมาจากนายจ้างของสมาชิกกองทุนร่วมสมทบ และส่วนสุดท้ายจะมาจากรัฐบาลร่วมสมทบ ซึ่งรัฐบาลจะร่วมสมทบก็ต่อเมื่อสมาชิกกองทุนได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินบำนาญเท่านั้น (รายละเอียดในแผนภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างกลุ่มรายได้ V มาอธิบายสำหรับกลุ่มรายได้อื่นๆ มีรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ก)

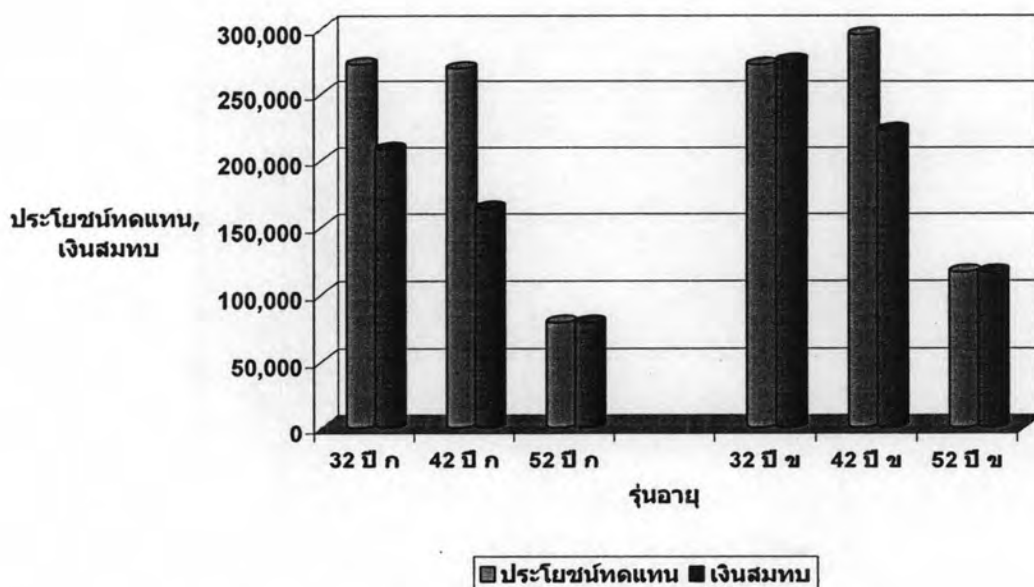
เมื่อเราคำนวณถึงความแตกต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบรวมของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีส่วนของนายจ้างและรัฐบาล จะเห็นได้ว่าความแตกต่างของเงิน 2 ส่วนนี้ ก็ยังมีมากกว่าเงินส่วนที่นายจ้างและรัฐบาลร่วมสมทบ นั่นคือ สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพบางรุ่นอายุยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนมากกว่าเงินสมทบรวมที่แรงงาน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมสมทบอยู่ ทำให้เกิดคำถามที่สำคัญว่า แล้วความแตกต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบนี้ ใครเป็นผู้แบกรับภาระส่วนต่างนี้?

แผนภาพที่ 4.4 ประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบตลอดชีพของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณี
ชราภาพของตัวอย่างระดับรายได้ V เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2-4-6 อัตรา
ดอกเบี้ยร้อยละ 4.8



ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 4.5 ประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบตลอดชีพเมื่อคำนวณในส่วนของนายจ้างและ
รัฐบาลของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพของตัวอย่างระดับรายได้ V
เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 2-4-6 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8



ที่มา : คำนวณ โดยผู้วิจัย

ตารางที่ 4.6 ประโยชน์ทดแทน เงินสมทบ และผลต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบของ สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ ระดับรายได้ V เพศชาย

กลุ่มตัวอย่าง	ก			ข		
ปีพ.ศ.เกิด/อายุ ระดับรายได้	2517	2507	2497	2517	2507	2497
	32 ปี	42 ปี	52 ปี	32 ปี	42 ปี	52 ปี
ค่าจ้างเหมาโตร้อยละ 2-4-6 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8						
1.ประโยชน์ทดแทน	272,966	269,662	78,858	272,966	295,515	115,901
2.เงินสมทบรวม	208,147	163,715	78,858	276,027	222,618	115,901
เงินสมทบ(ลูกจ้าง)	88,746	69,646	39,429	117,421	94,531	57,951
เงินสมทบ(นายจ้าง)	88,746	69,646	39,429	117,421	94,531	57,951
เงินสมทบ(รัฐบาล)	30,656	24,424	0	41,185	33,555	0
ผลต่างระหว่าง 1. และ 2.	64,819	105,946	0	-3,061	72,897	0
ค่าจ้างเหมาโตร้อยละ 2-4-6 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6						
1.ประโยชน์ทดแทน	186,743	206,728	80,464	186,743	226,548	118,475
2.เงินสมทบรวม	193,455	159,077	80,464	261,768	218,289	118,475
เงินสมทบ(ลูกจ้าง)	82,413	67,617	40,232	111,242	92,608	59,238
เงินสมทบ(นายจ้าง)	82,413	67,617	40,232	111,242	92,608	59,238
เงินสมทบ(รัฐบาล)	28,629	23,843	0	39,285	33,074	0
ผลต่างระหว่าง 1. และ 2.	-6,712	47,652	0	-75,025	8,259	0
ค่าจ้างเหมาโตร้อยละ 6 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8						
1.ประโยชน์ทดแทน	272,966	295,515	81,791	272,966	295,515	115,901
2.เงินสมทบรวม	224,096	179,321	81,791	276,027	222,618	115,901
เงินสมทบ(ลูกจ้าง)	95,581	76,333	40,895	117,421	94,531	57,951
เงินสมทบ(นายจ้าง)	95,581	76,333	40,895	117,421	94,531	57,951
เงินสมทบ(รัฐบาล)	32,934	26,654	0	41,185	33,555	0
ผลต่างระหว่าง 1. และ 2.	48,871	116,195	0	-3,061	72,897	0
ค่าจ้างเหมาโตร้อยละ 6 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 6						
1.ประโยชน์ทดแทน	186,743	226,548	83,331	186,743	226,548	118,475
2.เงินสมทบรวม	208,345	173,663	83,331	261,768	218,289	118,475
เงินสมทบ(ลูกจ้าง)	88,795	73,868	41,665	111,242	92,608	59,238
เงินสมทบ(นายจ้าง)	88,795	73,868	41,665	111,242	92,608	59,238
เงินสมทบ(รัฐบาล)	30,756	25,926	0	39,285	33,074	0
ผลต่างระหว่าง 1. และ 2.	-21,602	52,885	0	-75,025	8,259	0

ที่มา : คำนวณโดยผู้วิจัย

: ในความเป็นจริงแล้วรัฐบาลยังไม่ได้ร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพเลย

นอกจากส่วนต่างของประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบบางส่วนจะมาจาก ผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ แต่ผลตอบแทนจากการลงทุนของกองทุนก็คงไม่สามารถแบกรับภาระส่วนต่างได้ทั้งหมด ซึ่งจากแผนภาพที่ 4.5 และ ตารางที่ 4.6 ทำให้เราพบคำตอบว่า ใครคือผู้แบกรับภาระส่วนต่างของประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบตลอดชีพของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ? ในแผนภาพที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ก และกลุ่มตัวอย่าง ข ความแตกต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบรวมในกลุ่มตัวอย่าง ข จะน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง ก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในตารางที่ 4.6 เมื่อค่าจ้างเดือนร้อยละ 2-4-6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 จะพบว่าส่วนต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบรวมของสมาชิกกองทุนระดับรายได้ V ในกลุ่มตัวอย่าง ข รุ่นอายุ 32 ปี มีค่าติดลบ (-3,061 บาท) ในขณะที่สมาชิกรุ่นอายุเดียวกันในกลุ่มตัวอย่าง ก ความแตกต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบรวมมีค่าเป็นบวก (64,819 บาท) นั่นหมายความว่า เงินสมทบในส่วนที่นายจ้างและรัฐบาลร่วมสมทบให้แก่สมาชิกกองทุนรุ่นอายุ 32 ปี กลุ่มตัวอย่าง ข ถูกกระจายมาเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่สมาชิกกองทุนในกลุ่มตัวอย่าง ก รุ่นอายุเดียวกัน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่แบกรับส่วนต่างของผลประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบรวมของกลุ่มตัวอย่าง ก (ผู้มีรายได้น้อย) นั่นก็คือ นายจ้างของกลุ่มตัวอย่าง ข (ผู้มีรายได้มาก) และรัฐบาลนั่นเอง

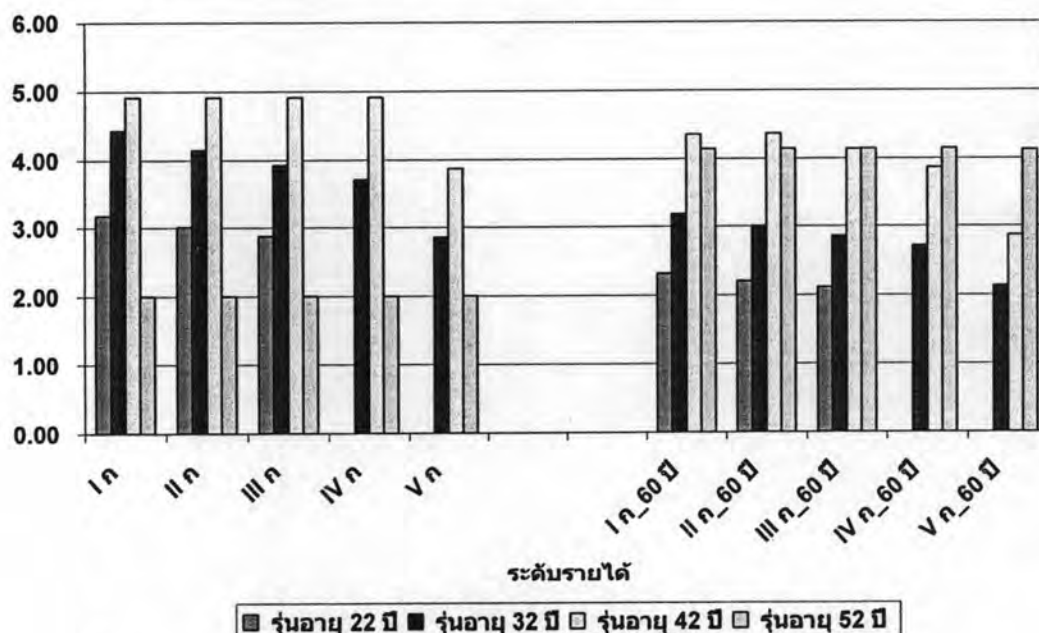
ในขณะเดียวกัน ถ้าอัตราดอกเบี้ยเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 6 ก็ยังทำให้ส่วนต่างของประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบรวมลดลง โดยประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบรวมของสมาชิกรุ่นอายุ 32 ปี ในกลุ่มตัวอย่าง ข มีค่าติดลบถึง -75,025 บาท ในขณะที่ผลต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบรวมของสมาชิกรุ่นอายุ 32 ปี ในกลุ่มตัวอย่าง ก ก็มีค่าติดลบ -6,712 บาท ซึ่งผลต่างระหว่างประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบรวมที่ติดลบนี้จะกลายเป็นภาระของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพรุ่นถัดไป หรือรุ่นใหม่ที่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนนั่นเอง

ถ้าเรามองในฐานะที่กองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพเป็นกองทุนเงินออมอย่างหนึ่ง เงินที่นายจ้างและรัฐบาลสมทบร่วมให้แก่ลูกจ้างกลุ่ม ข นี้ ควรเป็นเงินประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง ข สมควรได้รับ เพราะเป็นเงินออมที่ลูกจ้างกลุ่ม ข เป็นผู้สะสม เราจึงอาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง ข เป็นผู้ร่วมแบกรับภาระในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง ก ด้วย เนื่องจากต้องเสียประโยชน์ทดแทนที่ตนสมควรได้รับไปเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างกลุ่ม ก และถ้ามองอีกมุมมองหนึ่งนายจ้างของกลุ่มตัวอย่าง ข รัฐบาล รวมถึงสมาชิกกองทุนรุ่นถัดไปก็ไม่จำเป็นต้องมาแบกรับภาระนี้ ซึ่งนี่เป็นข้อดีอย่างเด่นชัดของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีลักษณะกองทุนแบบ Pay-as-you-go

ความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นเมื่อเกษียณอายุ 60 ปี

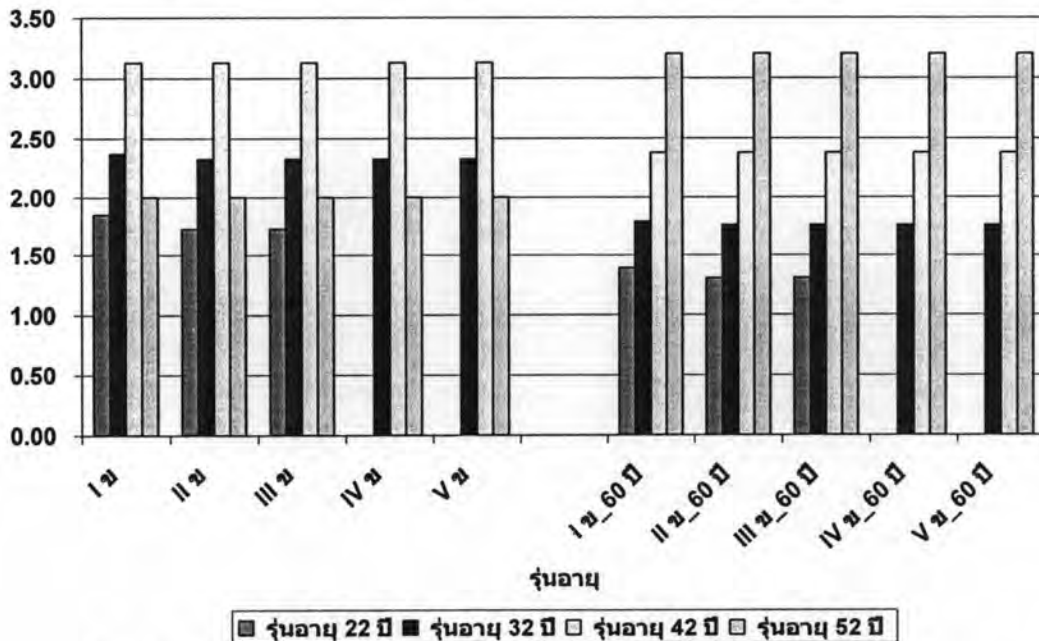
หลังจากกำหนดให้อายุเกษียณเป็น 60 ปีแล้วนั้น ภายได้เงื่อนไขอัตราประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบเท่ากับอายุเกษียณ 55 ปีนั้น จากผลการศึกษาพบว่าสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีรุ่นอายุ 52 ปี จะได้รับเงินบำนาญแทนเงินบำเหน็จที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ 55 ปี นอกจากนี้ในด้านความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นอายุ ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มรายได้ หรือการกระจายผลประโยชน์ทดแทนใหม่ในรุ่นไม่มีความแตกต่างจากการกำหนดให้อายุเกษียณเป็น 55 ปีมากนักมีแต่เพียงตัวเลขความแตกต่างเท่านั้นที่มีค่าไม่เท่ากัน โดยรุ่นอายุที่มากกว่าจะได้มีมูลค่าปัจจุบันของประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบมากกว่าสมาชิกที่มีรุ่นอายุน้อยกว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยในกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้มาก และอาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง ข (ผู้มีรายได้สูง) เป็นผู้ร่วมแบกรับภาระในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง ก (ผู้มีรายได้น้อย) โดยรายละเอียดสัดส่วนมูลค่าปัจจุบันของประโยชน์ทดแทนและเงินสมทบแสดงในแผนภาพที่ 4.6 และ 4.7 (รายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ง และภาคผนวก จ)

แผนภาพที่ 4.6 สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพรุ่นอายุต่างๆ เปรียบเทียบอายุเกษียณ 55 ปี และ 60 ปี เมื่ออัตราค่าจ้างเติบโตร้อยละ 6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 (กลุ่มตัวอย่าง ก)



ที่มา : คำนวณโดยผู้วิจัย

แผนภาพที่ 4.7 สัดส่วนประโยชน์ทดแทน-เงินสมทบของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ
 รุ่นอายุต่างๆ เปรียบเทียบอายุเกษียณ 55 ปี และ 60 ปี เมื่ออัตราค่าจ้างเดิมน้อยกว่า
 6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 (กลุ่มตัวอย่าง ข)



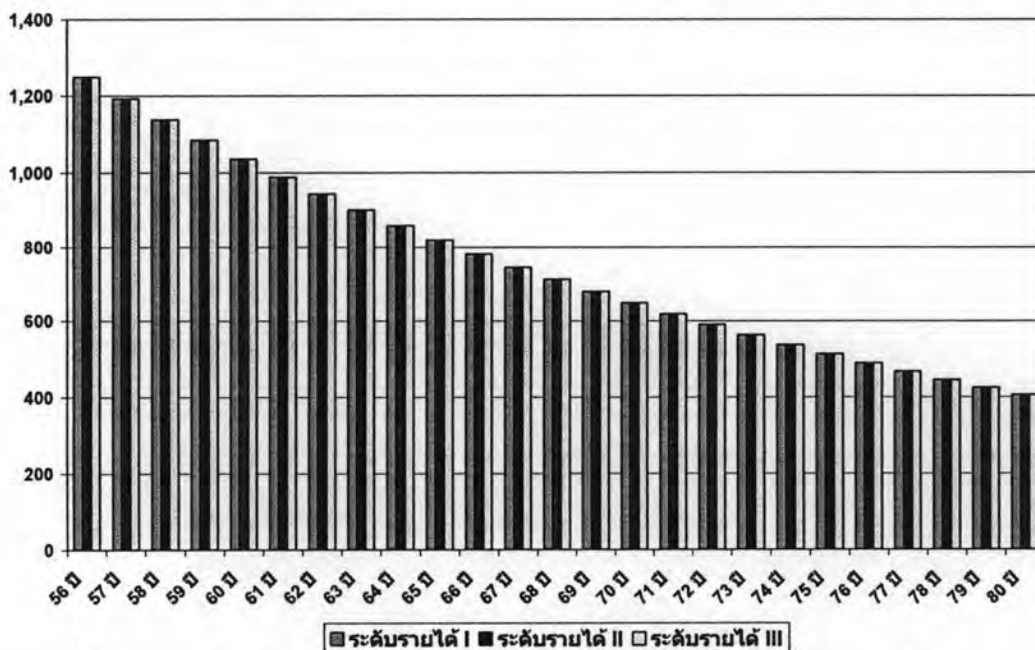
ที่มา : คำนวณโดยผู้วิจัย

ความพอเพียงของเงินออมจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ

สำหรับความพอเพียงของประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพนั้น หลังจากทำการวิเคราะห์บัญชีรุ่นของสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ พบว่า แม้ว่ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะให้เงินบำนาญในสัดส่วนร้อยละ 15 ของเงินเดือน 60 เดือนสุดท้าย แต่เมื่อก็คอยู่ในมูลค่าปัจจุบันปี พ.ศ.2549 ณ อัตราค่าจ้างเดิมน้อยกว่า 6 หรือ อัตราค่าจ้างเดิมน้อยกว่า 6 กลับพบว่าเงินที่สมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพในแต่ละระดับรายได้ของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างจะได้รับนั้นมีมูลค่าโดยเฉลี่ยต่ำกว่าเส้นความยากจน ซึ่งเส้นความยากจนโดยเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ที่ 1,190 บาท (สมชัย จิตสุชน, จิราภรณ์ แผลงประพันธ์ และ Nanak Kakwani, 2547) ซึ่งถือเป็นระดับรายได้ที่ต่ำมากไม่เพียงพอแก่การบริโภคขั้นพื้นฐานหรือมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ (Minimum Standard of Livings) แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยรูปแบบระบบบำนาญของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่เป็นแบบ Pay-as-you-go ทำให้เป็นข้อดีที่ผู้บริหารกองทุนสามารถปรับสัดส่วนประโยชน์ทดแทนที่จะให้แก่สมาชิกกองทุนยามเกษียณตามอัตราเงินเฟ้อ หรืออัตราดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้นได้

ตัวอย่างรายละเอียดประโยชน์ทดแทนของสมาชิกกองทุนรุ่นอายุ 22 ปี ณ ระดับค่าจ้างเดบิตที่ร้อยละ 2-4-6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 เพศชาย แสดงในแผนภาพที่ 4.8

แผนภาพที่ 4.8 ประโยชน์ทดแทนของสมาชิกกองทุนประกันสังคม รุ่นอายุ 22 ปี ณ ระดับอัตราค่าจ้างร้อยละ 2-4-6 และอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 4.8 มูลค่าปัจจุบันปี พ.ศ.2549



ที่มา : คำนวณโดยผู้วิจัย

ภาษีประกันสังคม (Social Security Taxes)

นอกจากเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพจะเป็นเงินออมของสมาชิกกองทุนแล้ว ในอีกมุมมองหนึ่งเงินสมทบทั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนี้ก็ถือได้ว่าเป็นภาษีที่เป็นสวัสดิการของพนักงานที่เราเรียกว่า payroll tax ซึ่งเป็นภาษีเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง (Earmarked taxes) โดยรัฐจะนำรายได้ที่จัดเก็บจากภาษีประกันสังคมนี้ไปเข้าเงินกองทุนประกันสังคมกรณีเท่านั้น

ในมุมมองของภาษีประกันสังคมเปรียบเทียบกับภาษีเงินได้ของไทย ภาษีประกันสังคมของไทยมีรูปแบบภาษีเป็นภาษีแบบดกดอย (Negative tax) เนื่องจากมีการกำหนดเพดานเงินเดือนในการเก็บภาษีประกันสังคมที่ 15,000 บาท⁷ ในขณะที่ภาษีเงินได้ของไทยเป็นแบบ

⁷ ผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทจะถูกเก็บภาษีเท่ากับผู้มีเงินเดือน 15,000 บาท

อัตราก้าวหน้า โดยเก็บภาษีเพิ่มขึ้นตามเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ช่วงรายได้ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมคงที่ 1,650-15,000 บาท จึงอาจจะไม่เหมาะสม เนื่องจากหลักการกระจายใหม่ (redistributive effect) ผู้มีรายได้มากควรมีการกระจายผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีรายได้น้อย ซึ่งผู้มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท ควรได้รับการเก็บภาษีตามสัดส่วนรายได้ เพื่อเป็นการกระจายผลได้ให้แก่ผู้มีรายได้ 1,650-15,000 บาทมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการปฏิรูประบบประกันสังคมของประเทศไทยช่วงรายได้ในการเก็บเงินสมทบควรมีการศึกษาใหม่ โดยอาจจะแบ่งการเก็บเงินสมทบออกเป็น 2 ส่วนเช่นประเทศญี่ปุ่นที่คงที่เงินสมทบส่วนหนึ่งไว้ที่อัตราคงที่สำหรับประชาชนวัย 20-59 ปี และสำหรับผู้ที่มีกำลังทรัพย์จะสมทบเงินประกันการเกษียณอายุก็อาจจะสมทบตามรายได้ในกองทุนอื่นตามอาชีพได้อีก

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้มีรายได้มากจะต้องกระจายรายได้ส่วนหนึ่งให้แก่ผู้มีรายได้น้อยนั้น แม้ว่าจะช่วยให้เกิดเสถียรภาพทางสังคม แต่การกระจายรายได้ในกองทุนประกันสังคมก็ควรต้องมีการศึกษาถึงความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีรายได้มากกับสมาชิกกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพที่มีรายได้น้อยมากเกินไป

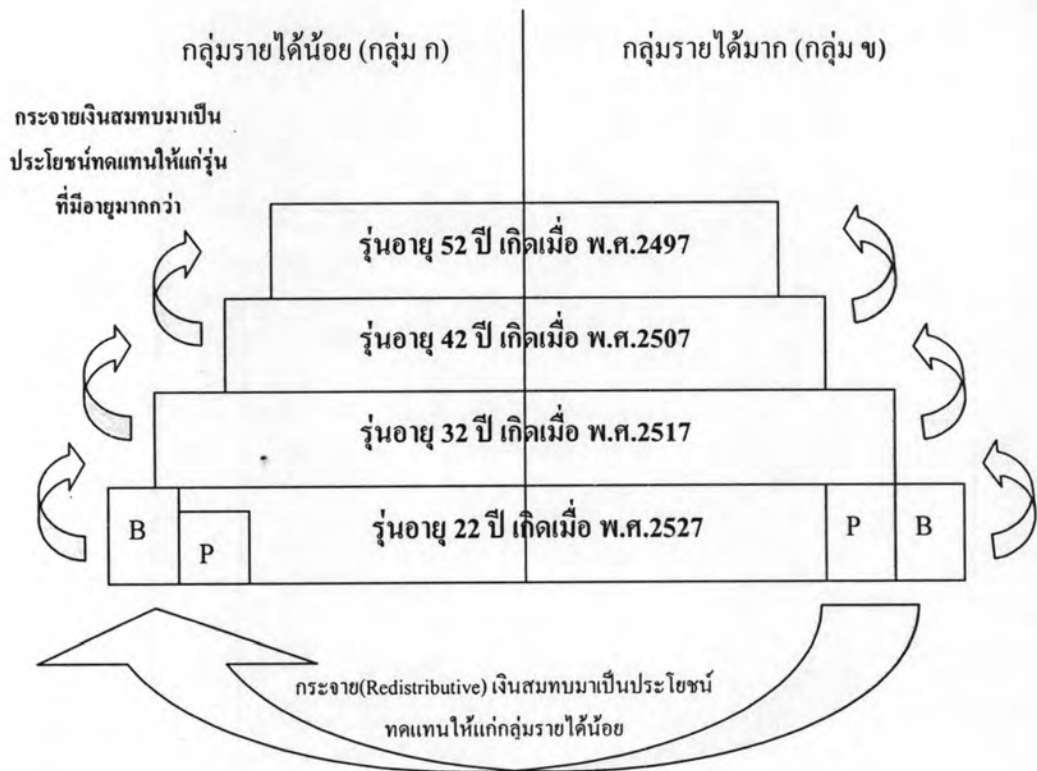
ข้อสังเกต

ระบบบำนาญแบบ Pay-as-you-go ของกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ เมื่อวิเคราะห์ด้วยบัญชีรุ่นแล้ว จะพบลักษณะที่ซับซ้อนหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นที่สมาชิกที่เริ่มสะสมเงินเข้ากองทุนตอนอายุมากจะได้รับประโยชน์ทดแทนคิดเป็นมูลค่าปัจจุบันมากกว่าสมาชิกที่เริ่มสะสมเงินเข้ากองทุนตั้งแต่อายุน้อย หรือความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มรายได้ที่สมาชิกที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือนจะได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเงินสมทบมากกว่าสมาชิกที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท หรือในเรื่องการกระจายประโยชน์ทดแทนใหม่ระหว่างกลุ่มรายได้ที่สมาชิกในกลุ่มรายได้มากจะต้องกระจาย (redistributive) เงินสมทบมาเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่สมาชิกที่อยู่กลุ่มรายได้น้อย และลักษณะที่สำคัญที่สุดของระบบ Pay-as-you-go ก็คือ จะนำเงินสมทบของสมาชิกรุ่นอนาคตไปจ่ายเป็นเงินบำนาญให้แก่สมาชิกรุ่นปัจจุบันที่เกษียณซึ่งในที่สุดแล้วระบบบำนาญแบบ Pay-as-you-go นี้ย่อมจะพบกับการขาดดุลทางการเงินในที่สุด

* ภาษีเงินได้คือปี: เงินได้สุทธิ ไม่เกิน 100,000 บาทต่อปี เก็บภาษีร้อยละ 5 (ยกเว้นการเก็บภาษี)
เงินได้สุทธิส่วนที่เกิน 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 500,000 บาท เก็บภาษีร้อยละ 10
เงินได้สุทธิส่วนที่เกิน 500,000 บาท แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท เก็บภาษีร้อยละ 20
เงินได้สุทธิส่วนที่เกิน 1,000,000 บาท แต่ไม่เกิน 4,000,000 บาท เก็บภาษีร้อยละ 30
เงินได้สุทธิส่วนที่เกิน 4,000,000 บาท เก็บภาษีร้อยละ 37

อย่างไรก็ตาม ระบบ pay-as-you-go ก็มีข้อดีที่สามารถปรับเพิ่มหรือลดอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนให้เหมาะสมกับอัตราเงินเพื่อได้ รายละเอียดลักษณะกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพ แสดงในแผนภาพที่ 4.9

แผนภาพที่ 4.9 การกระจายรายได้ระหว่างรุ่นและระหว่างกลุ่มรายได้



ที่มา : เรียบเรียงโดยผู้วิจัย