

การบูรณาการระบบบำนาญแห่งชาติ

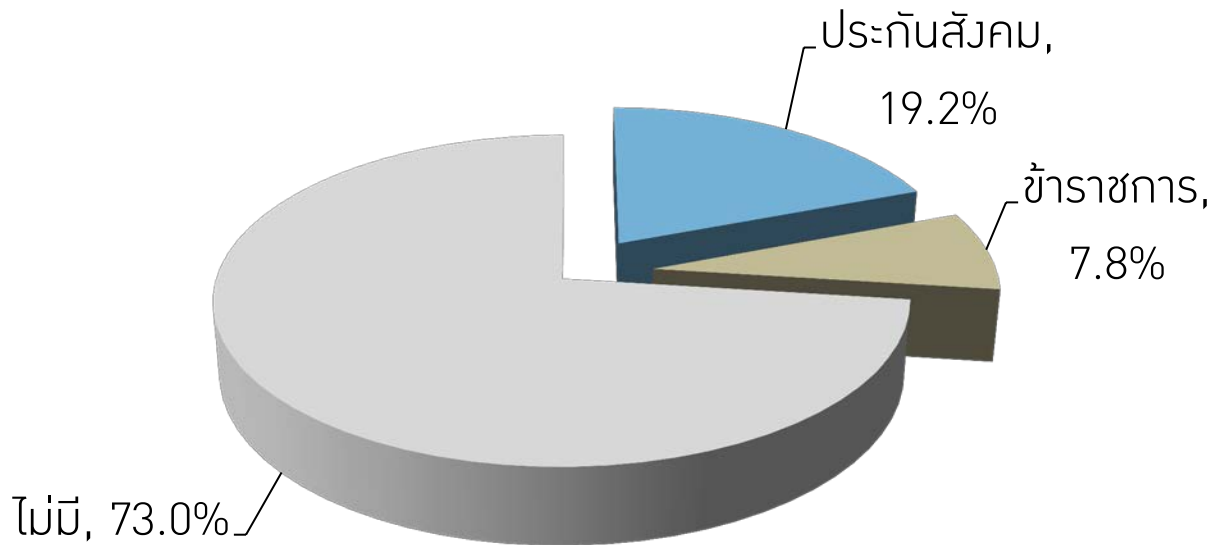


สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส. ฅส.)
และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

- ที่มาและเหตุผล
- การทบทวนวรรณกรรม
 - กลุ่มประเทศ EU
 - ญี่ปุ่น
- รูปแบบคณะกรรมการที่กำกับด้านนโยบายของไทย
- ข้อเสนอแนะ

- ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- หลักประกันทางด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุไม่สามารถครอบคลุมกลุ่มวัยทำงานได้ครบทุกคน



ที่มา: รวบรวมและคำนวณโดยคณะวิจัย

- **ระบบหลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุของไทยยังเป็นแบบแยกส่วน**
 - ✓ เริ่มต้นในช่วงเวลาที่ต่างกัน
 - ✓ มีความครอบคลุม/กลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน
 - ✓ มีการสมทบและสิทธิประโยชน์ที่ต่างกัน
 - ✓ ไม่สามารถเชื่อมต่อกับระบบบำนาญได้/ขาดความต่อเนื่องเมื่อเปลี่ยนระบบการจ้างงาน
- **หน่วยงานแต่ละแห่งมีคณะกรรมการกำกับดูแล (board)**
หรือผู้มีอำนาจในการกำกับดูแลเป็นของตัวเอง ทำให้การดำเนินนโยบายของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นไปในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ และอาจไม่สอดคล้องกัน
- **ควรแก้ไขและปรับปรุงกลไกต่างๆ**
เสนอแนวทางกฎหมายในการบูรณาการเชิงนโยบายของระบบบำนาญของประเทศไทย เพื่อให้เป็นระบบหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุที่มองในภาพรวม มีความสอดคล้องกัน เป็นธรรมและยั่งยืน

	ระบบบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ	กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.)	กองทุนประกันสังคม (กรณีชราภาพ) สำนักงานประกันสังคม (สปส.)		กองทุนการออม แห่งชาติ(กอช.)	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
หน่วยงาน กำกับดูแล/ รับผิดชอบ	กรมบัญชีกลาง	กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ	สำนักงานประกันสังคม		สำนักงานกอช. (อยู่ ระหว่างการดำเนินการ จัดตั้ง)	<ul style="list-style-type: none"> •คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ •กระทรวง พม. •กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
กลุ่มเป้าหมาย	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างเอกชน (ม. 33) และ ม.39	แรงงานนอกระบบ (ม. 40)	แรงงานนอกระบบ	ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ไม่ได้เป็น ข้าราชการหรืออยู่ภายใต้สปส.
ปีที่เริ่มต้น	2494	2539	2542	2542 และปรับปรุงล่าสุดปี 2556	ยังไม่ดำเนินการ (ออกพรบ. ปี 2554)	2536 และปรับปรุงล่าสุดปี 2554
การสมทบ	รัฐบาล	ข้าราชการ+รัฐบาล	ผู้ประกันตน+นายจ้าง	ผู้ประกันตน+รัฐบาล	ผู้ประกันตน+รัฐบาล	รัฐบาล
รูปแบบ ผลประโยชน์	Define benefit	Define contribution	Define benefit	Define contribution	Define contribution	Define benefit
การจ่าย ผลประโยชน์	เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาราชการ/ 50 (ไม่เข้า กบข.) หรือ เงินเดือน เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย x เวลาราชการ/ 50 (เข้า กบข.) แต่ไม่เกิน ร้อยละ 70 ของเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย	เงินออมพร้อม ดอกเบี้ย	ร้อยละ 20 ของค่าจ้าง เฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้ เป็นฐานในการคำนวณเงิน สมทบ + ร้อยละ 1.5 ต่อ ระยะเวลาการจ่ายเงิน สมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงิน สมทบเกินกว่า 180 เดือน	ม. 40:กรณีบำเหน็จ: เงิน ออมพร้อมดอกเบี้ย และ กรณีบำนาญ: ขึ้นต่ำเดือนละ 600 บาท	เงินออมพร้อมดอกเบี้ย แต่หากต่ำกว่าเดือนละ 500 บาท จะได้รับเป็น เงินดำรงชีพเดือนละ 500 บาท	600 บาทต่อเดือน อายุ 60-69 ปี 700 บาทต่อเดือน อายุ 70-79 ปี 800 บาทต่อเดือน อายุ 80-89 ปี 1,000 บาทต่อเดือน อายุ 90 ปีขึ้นไป
ระยะเวลาการ รับผล ประโยชน์	ตลอดชีวิต	จ่ายทั้งก่อนเมื่อ ออกจากราชการ หรือมีสิทธิที่จะฝาก ให้บริหารต่อ	ตลอดชีวิต	ม. 40: บำเหน็จรับครั้งเดียว บำนาญรับตลอดชีวิต	ตลอดชีวิตหรือจนกว่า เงินในบัญชีสมาชิกจะ หมด	ตลอดชีวิต

ระบบอำนาจของกลุ่มประเทศ EU

- เป็นระบบที่ settle แล้ว
- ประกอบด้วยหลากหลายประเทศ (สมาชิก)
- มีระบบการกำหนดนโยบายจากส่วนกลาง
- มีความต่อเนื่องของการเป็นสมาชิก

ระบบอำนาจของประเทศญี่ปุ่น

- ประเทศในกลุ่มเอเชีย
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายของไทย
- มีระบบการกำหนดนโยบายจากส่วนกลาง
- มีระบบที่ชัดเจน คลอบคลุมคนทั้งประเทศ และความต่อเนื่องของการเป็นสมาชิก

ความท้าทายของระบบอำนาจยุโรป

- ความหลากหลายของประเทศสมาชิก
- ระดับการพัฒนาของประเทศที่แตกต่างกัน
- การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร
- การเคลื่อนย้ายของแรงงานสูงทั้งภายในและระหว่างประเทศ

การปฏิรูป ช่วงปี 1990-2007

- เพิ่มความยืดหยุ่นด้านโครงสร้างของตลาดแรงงาน
เนื่องจากผู้ประกันมีจำนวนลดลง
- ยกเลิกระบบ communist ในหลายๆ ประเทศสมาชิก
- เพิ่มการเข้าถึงในระบบบำนาญที่สมาชิกสามารถเลือกได้
เพื่อลดปัญหาความยากจน

การปฏิรูป ช่วงปี 2011-2012

- ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน มั่นคง และเพียงพอ ของระบบบำนาญ
- คณะกรรมาธิการของยุโรป เสนอ 5 ข้อในการปฏิรูประบบบำนาญ
 1. ขยายอายุเกษียณให้สอดคล้องกับอายุขัยที่เพิ่มขึ้น
 2. ควบคุมช่องทางในการเกษียณก่อนอายุเกษียณ
 3. สนับสนุนการทำงานที่ยาวขึ้นและเพิ่มช่องทางการทำงานให้กับผู้สูงอายุ
 4. เพิ่มความเสมอภาคของอายุเกษียณ
 5. สนับสนุนระบบการออมอื่นๆ เพื่อเพิ่มรายได้

ประเทศเยอรมัน (1889)

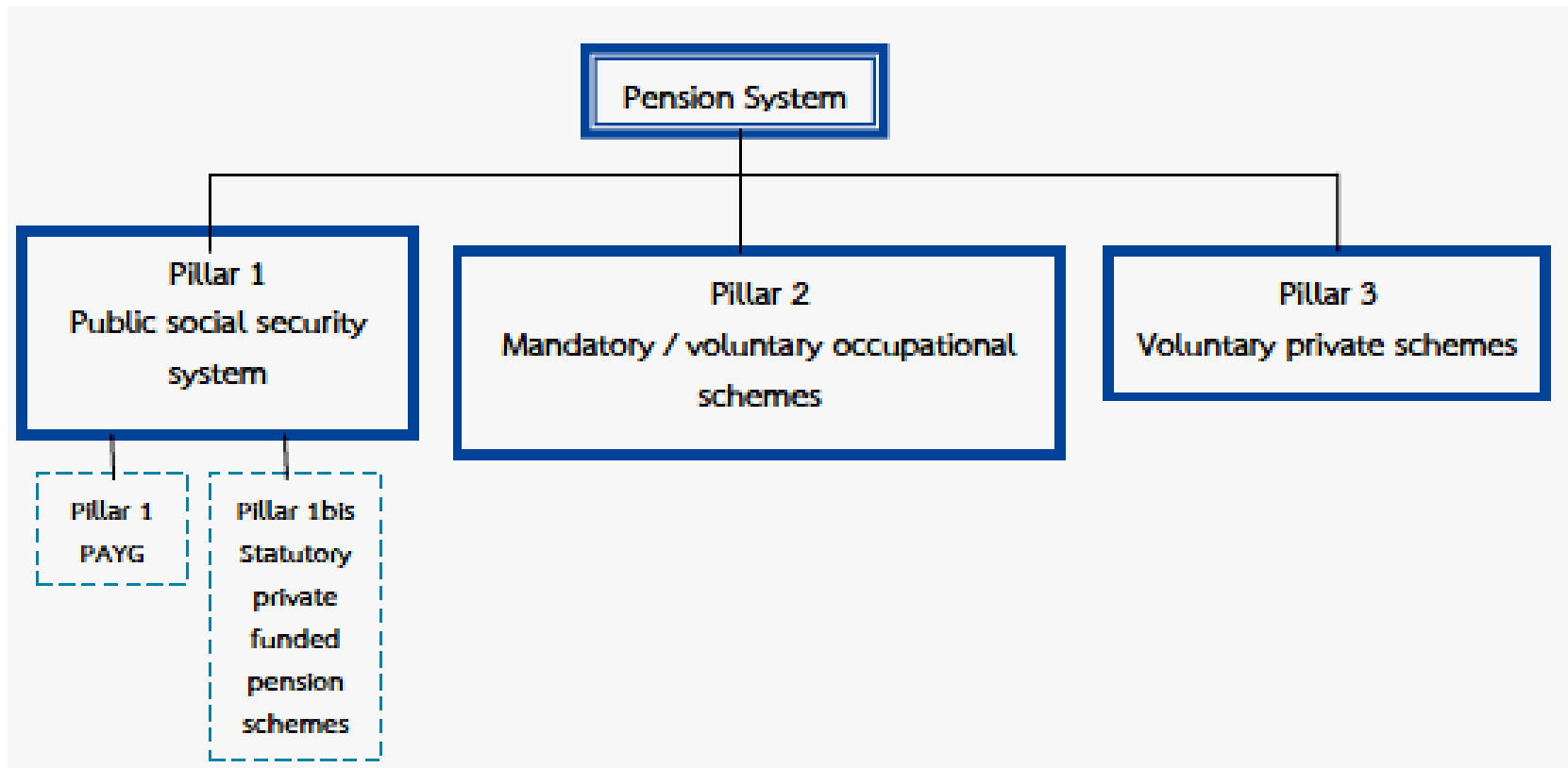
เป็นประเทศแรกที่มีระบบบำนาญแบบถ้วนหน้า

ประเทศเนเธอร์แลนด์ (1949)

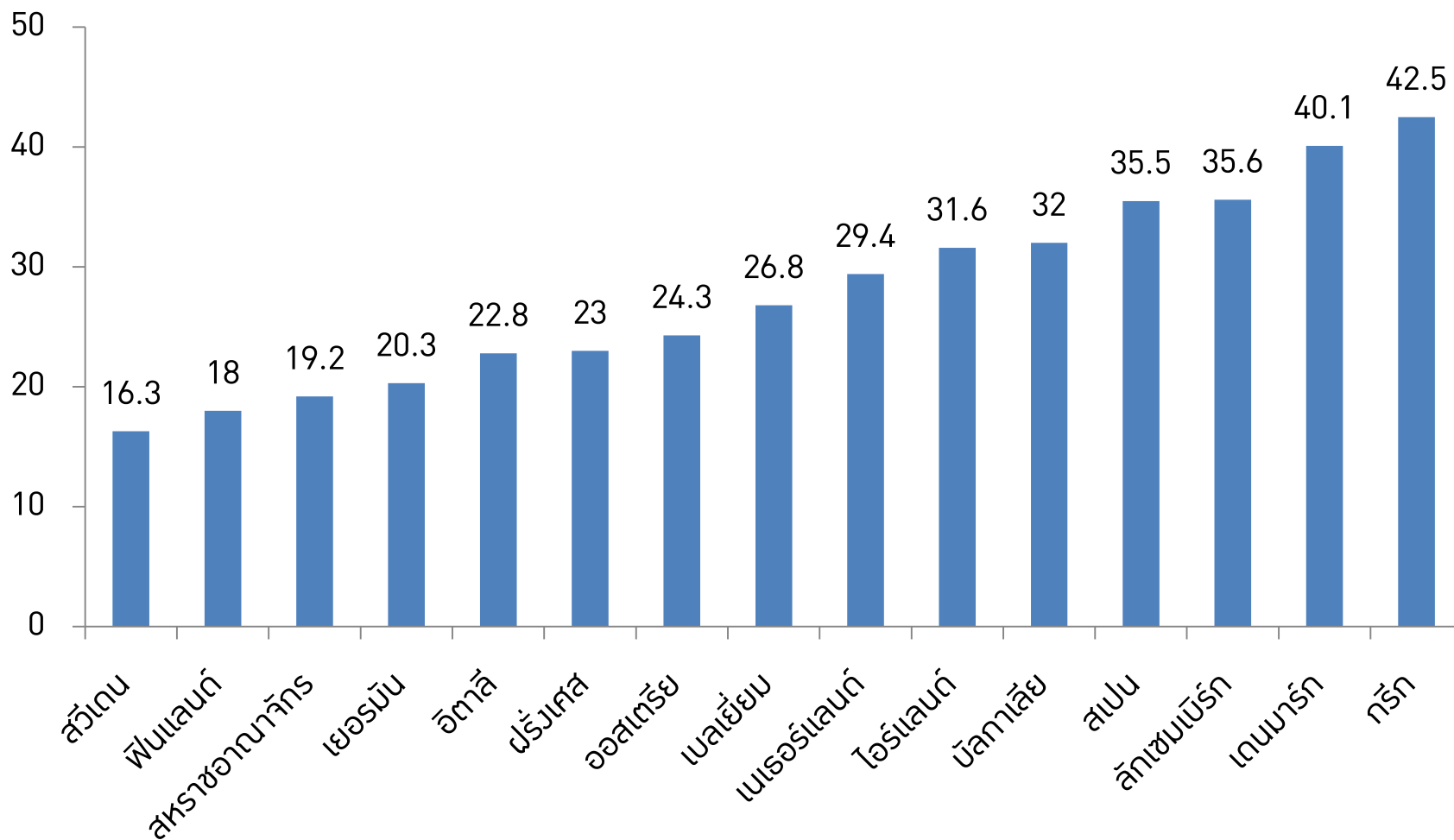
เป็นประเทศแรกที่ใช้ระบบ occupational pension

ปัจจุบันทุกประเทศสมาชิกมีระบบบำนาญแบบ multi pillar

ลักษณะระบบบำนาญแบบ multi-pillar



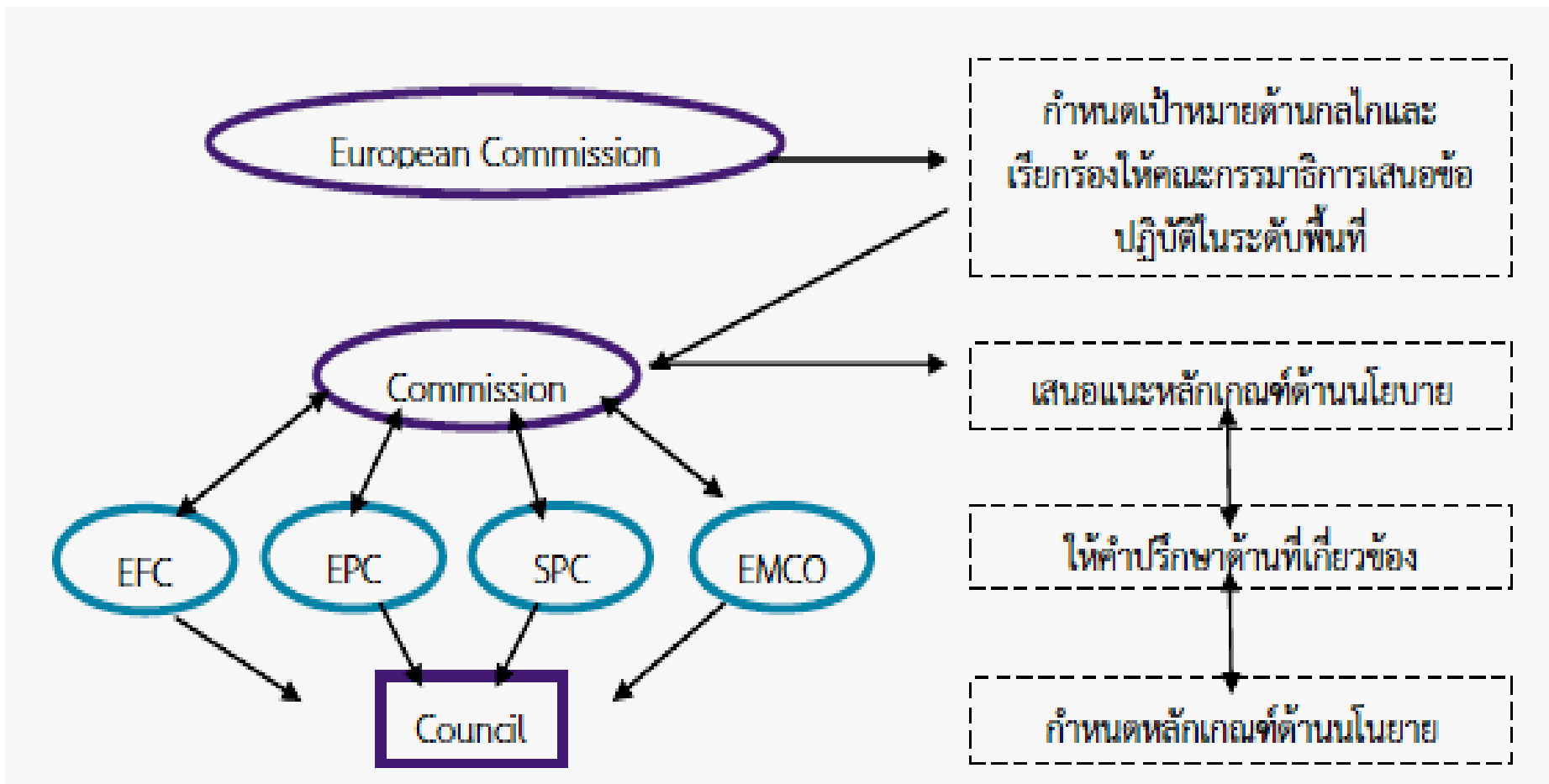
ที่มา: Eichhorst et al., 2011



ที่มา: Eichhorst et al., 2011

โครงสร้างการจัดการระบบบำนาญของยุโรป

- EU มีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 คณะ โดยมี SPC (Social Protection Committee) ที่รับผิดชอบหลักในเรื่องบำนาญ



- ทำงานร่วมกันกับ the Commission และ the Council จัดทำ Green Paper เพื่อกำหนดกรอบในการกำหนดเป้าหมายในภาพรวม และเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านนโยบายต่างๆ ให้ประเทศสมาชิกนำไปปฏิบัติ เรียกว่า White Paper ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศสมาชิก
- ด้านระบบบำนาญ: SPC จะเป็นคณะกรรมการกลุ่มหลักและทำงานอย่างใกล้ชิดกับ EPC EFC และ EMC0 เพื่อจัดทำ Joint SPC-EPC paper หรือ joint report ส่งให้ the Commission และ the Council เพื่อกำ Green Paper สำหรับใช้เป็นกรอบในการจัดทำ White Paper ต่อไป

Social Protection Committee (SPC)

- ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับระบบบำนาญและสวัสดิการสังคมของประเทศสมาชิก
- ประกอบด้วย ตัวแทน 2 ท่านจากประเทศสมาชิกที่มาจากกระทรวง
ด้าน social affairs หรือ labour market
- เลขานุการมาจาก the commission
- มีกลุ่ม 1 ย่อย เรียกว่า the indicators group ทำหน้าที่กำหนด
ตัวชี้วัดทางสังคม และระบบบำนาญ

Economic and Financial Committee (EFC)

- เพื่อแทน Monetary Committee ภายในสนธิสัญญามาสทริกส์
- เพื่อระดมความคิดเห็นด้านนโยบายการเงินและการคลัง
- ประกอบด้วย ตัวแทน 2 ท่านจากประเทศสมาชิก
1 ท่านจากกระทรวงการคลัง และ 1 ท่านจากธนาคารกลางของประเทศ
โดยต้องไม่เป็นนักการเมือง แต่สามารถทำงานใกล้ชิดกับนักการเมืองได้

Economic Policy Committee (EPC)

- ทำงานร่วมกับ the Council เพื่อจัดทำ Broad Economic Policy Guideline และ Employment Guideline
- ทำหน้าที่
 - เตรียมความพร้อมด้านนโยบายเศรษฐกิจและให้คำปรึกษาแก่ the Commission และ the Council
 - ทำงานด้านการปฏิรูปร่วมกับ SPC
 - บางครั้ง: ทำงานร่วมกับ EFC
- ประกอบด้วย ตัวแทน 2 ท่าน จากประเทศสมาชิก โดยมาจาก กระทรวงการคลัง และ ธนาคารกลาง
- ประชุมทุกเดือน และมากกว่า 13 ครั้ง/ปี

Employment Committee (EMCO)

- เป็นหน่วยที่ปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายแรงงานในระดับพื้นที่ ให้กับ the Commission และ the Council
- จัดทำ the broad economic policy guideline และ the macroeconomic dialogue
- ประกอบด้วย ตัวแทนจากประเทศสมาชิก และ 2 ท่านจาก the Commission
- ประธานมีวาระ 2 ปี
- ประชุม ประมาณ 8 ครั้ง/ปี

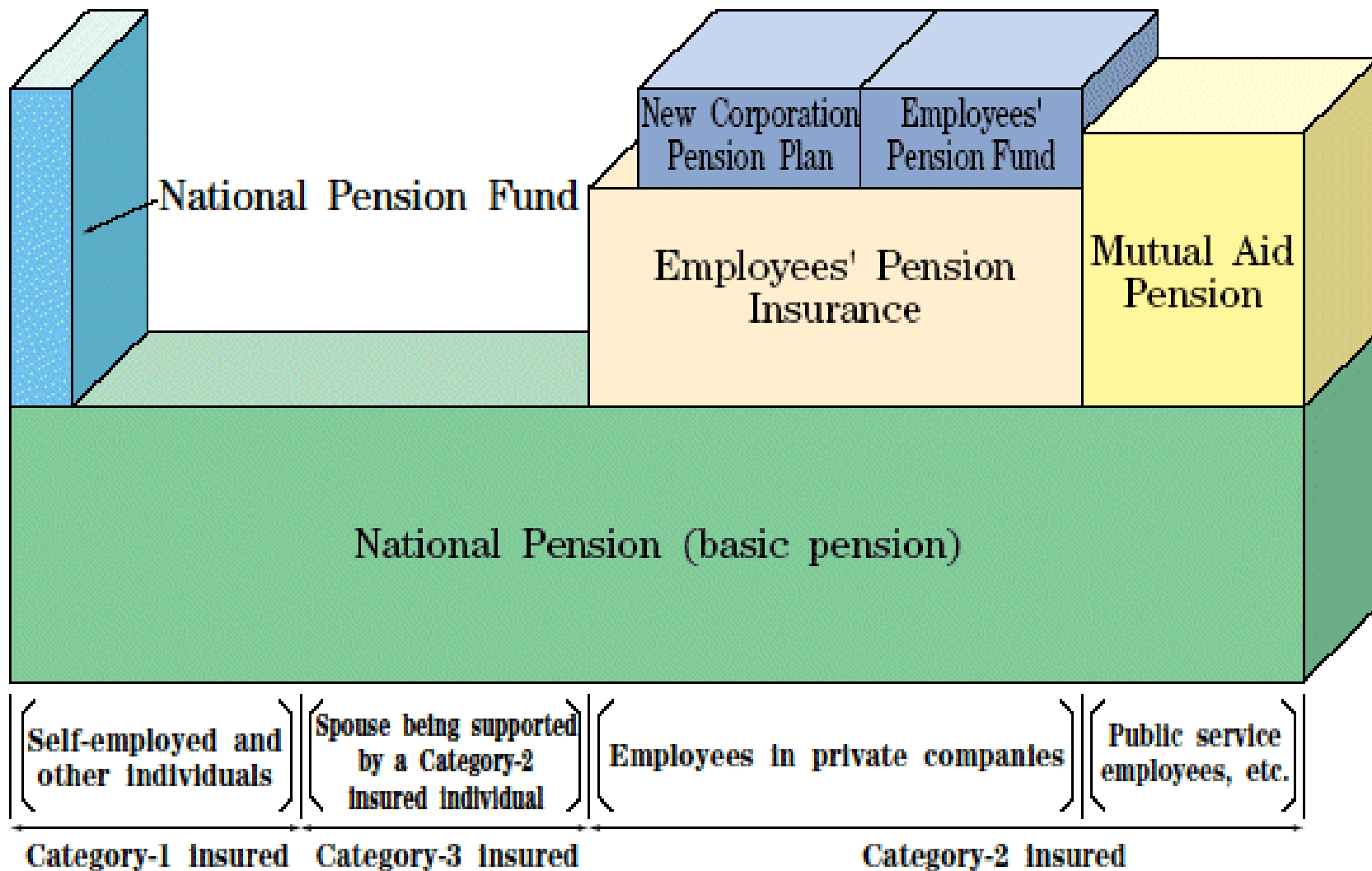
แบ่งผู้ประกันตนออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ผู้ประกอบอาชีพอิสระ คู่สมรสและผู้ที่ไม่ได้ทำงานที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปี
2. ลูกจ้างภาคเอกชน และภาครัฐ
3. คู่สมรสของกลุ่มที่ 2

แบ่งระบบบำนาญออกเป็น 3 ชั้น

- ชั้นที่ 1 ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension) ครอบคลุมประชาชนในช่วงวัยทำงานทุกคน โดยได้รับบำนาญขั้นพื้นฐาน (Basic pension)
- ชั้นที่ 2 ระบบบำนาญสำหรับลูกจ้าง ครอบคลุมทั้งลูกจ้างของภาครัฐ และเอกชน โดยเป็นบำนาญที่เพิ่มเติมขึ้นมาจากบำนาญขั้นพื้นฐาน
- ชั้นที่ 3 ระบบบำนาญแบบสมัครใจสำหรับลูกจ้าง (Employees' / Corporation Pension Plan) และบุคคลทั่วไป (National Pension Fund/Individual Plan)

ระบบบำนาญของรัฐจะครอบคลุมเฉพาะชั้นที่ 1 และ 2 โดยเป็นแบบ Pay as you go ส่วนบำนาญชั้นที่ 3 จะดำเนินการโดยภาคเอกชน



ที่มา: Ministry of Finance, Japan.

ผู้ประกันตนในกลุ่มที่ 1

- จ่ายเงินสมทบ (premium) สำหรับบำนาญขั้นพื้นฐาน (basic pension) แบบคงที่ และจ่ายให้แก่ Japan Pension Service Agency (JPS)
- ในปี 2532 ได้ปรับปรุงพรบ. บำนาญแห่งชาติ ให้การจ่ายเงินสมทบขึ้นกับ automatic price indexation system โดยปรับเพิ่มปีละ 280 เยนจนถึง 16,900 เยนในปี 2560
- จำนวนเงินบำนาญ (old-age basic pension) จะคำนวณตามช่วงเวลาที่ยจ่ายเงินสมทบ โดยต้องจ่ายเงินสมทบมาไม่ต่ำกว่า 25 ปี (สูงสุด 40 ปี) และได้รับเมื่ออายุ 65 ปี
- แหล่งเงินสำหรับการจ่ายบำนาญจะมาจากเงินสมทบของผู้ประกันตนและงบประมาณจากภาครัฐในสัดส่วนต่างๆ กัน

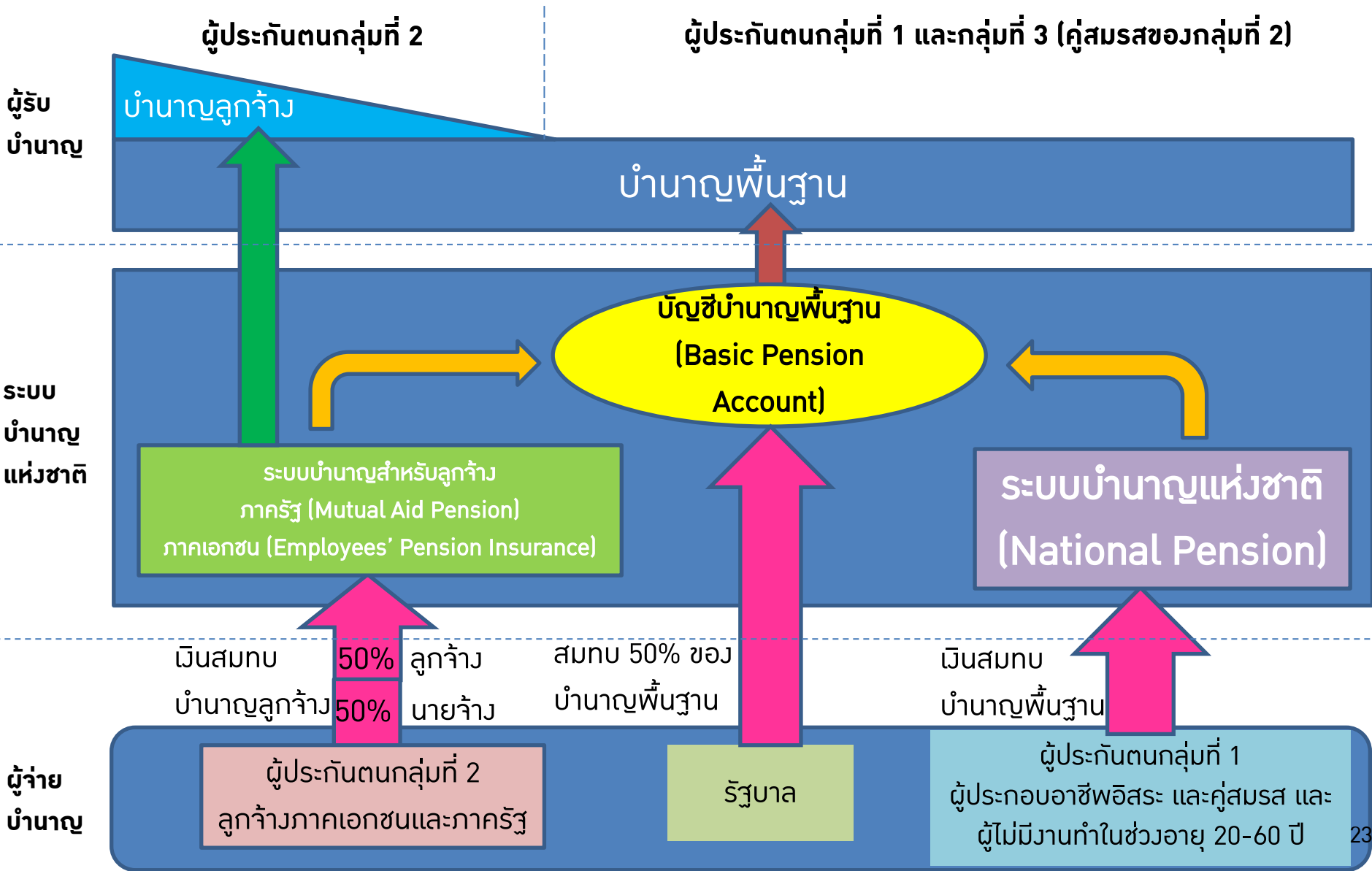
ผู้ประกันตนในกลุ่มที่ 2

- จ่ายเงินสมทบแบบ flexible rate ขึ้นอยู่กับรายได้ (เงินเดือน+โบนัส) ของผู้ประกันตน
- ในปี 2547 พรบ. บำนาญแห่งชาติ ได้ปรับปรุงให้ปรับการจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.354 ทุกเดือนกันยายน จนเท่ากับร้อยละ 18.3 ในปี 2560
- เงินสมทบเป็นการร่วมจ่ายของลูกจ้างและนายจ้างในสัดส่วนที่เท่ากัน (50%) โดยนายจ้างหักจากเงินเดือนลูกจ้างและรวมกับส่วนของนายจ้างแล้วนำจ่ายให้แก่ JPS
- การจ่าย old age employee pension ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ บำนาญพื้นฐาน (เหมือนกลุ่มที่ 1) ส่วนที่ขึ้นกับจำนวนเงินเดือน (remuneration related portion) และส่วนที่ 3 บำนาญสำหรับภรรยาและบุตร

ผู้ประกันตนในกลุ่มที่ 3

- สำหรับกลุ่มนี้ (คู่สมรสของกลุ่มที่ 2) ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเพราะถือว่ารวมอยู่ในเงินสมทบที่ผู้ประกันตนในกลุ่มที่ 2 ที่จ่ายผ่านระบบบำนาญสำหรับลูกจ้างแล้ว

รูปแบบการเก็บเงินสมทบและการจ่ายเงินบำนาญ (ต่อ)



ญี่ปุ่นได้เริ่มต้นการให้สวัสดิการบำนาญในปี 2485 และได้มีการปฏิรูประบบบำนาญมาเป็นระยะๆ โดยทั้งฝ่ายการเมือง ข้าราชการประจำ คณะกรรมการบำนาญ เพื่อให้ระบบบำนาญสามารถครอบคลุมประชาชนทุกคน มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และยุติธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจและสังคม

ในปี 2543 คณะกรรมการด้านสวัสดิการสังคมภายใต้กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านบำนาญ (Committee of Pension) ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบำนาญของญี่ปุ่น และประกอบด้วยกรรมการจำนวน 19 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการ (10) ตัวแทนจากสหภาพแรงงาน (2) ที่ปรึกษา/นักวิจัย (2) และภาคเอกชน (3)

ทั้งนี้การปรับปรุงระบบบำนาญในแต่ละครั้งได้คำนึงถึงประเด็นหลักต่างๆ ดังนี้

- **การป้องกันภาระที่จะตกแก่คนวัยทำงานในอนาคต** ปรับเพิ่มสัดส่วนเงินสนับสนุนเงินบำนาญ ขึ้นพื้นฐานในส่วนของภาครัฐขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี 2547 จนเท่ากับครึ่งหนึ่ง โดยใช้เงินจากภาษีมูลค่าเพิ่ม (consumption tax)
- **การจ่ายเงินบำนาญที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ** โดยการนำ macro-economic indexation มาใช้ปรับจำนวนเงินบำนาญที่จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตน

- **การสร้างความยั่งยืนของระบบบำนาญ** โดยปรับเงินสมทบทั้งของบำนาญพื้นฐาน และบำนาญลูกจ้าง การลดเงินบำนาญ การขยายอายุเริ่มรับเงินบำนาญ การตรวจสอบเงื่อนไขและฐานะการเงินของกองทุนบำนาญแห่งชาติ (โดยมองไปถึง 100 ปีข้างหน้า) ซึ่งจะทำอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกๆ 5 ปี
- **การสร้างระบบที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและเศรษฐกิจ** เช่น
 - ✓ รองรับคนที่ผู้หญิงวัยผู้ใหญ่ได้เข้ามาทำงานในระบบมากขึ้น
 - ✓ การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนงานบ่อยขึ้น รวมทั้งการออกจากในระบบ (เป็นลูกจ้าง) ไปสู่นอกระบบ (อาชีพอิสระ) มากขึ้น
 - ✓ การยกเว้นเงินสมทบในช่วงที่ลาไปเลี้ยงลูก เพื่อส่งเสริมครอบครัว
 - ✓ พิจารณาช่วงอายุ (enrollment age) ในการจ่ายเงินสมทบ คนต้องการมีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงเรียนนานขึ้น และการขยายอายุเกษียณ โดยเพิ่มเป็น 25-65 ปี (เดิม 20-60 ปี)
 - ✓ พิจารณาให้ครอบคลุมผู้ที่ทำงานไม่เต็มเวลา เนื่องจากในปัจจุบันที่มีการจ้างงานในรูปแบบไม่เต็มเวลามากขึ้น

- กองทุนบำนาญวัยผู้ป่วน (Government Pension Investment Fund) มีปัญหาในด้านธรรมาภิบาล (governance) โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจลงทุน
- ปัจจุบัน ประธานกองทุนมีอำนาจตัดสินใจว่าจะลงทุนอย่างไร และทั้งหน่วยงานมีมืออาชีพที่มีความสามารถในการลงทุนเพียง 7 คน
- เตรียมแก้ไขกระบวนการบริหารงานโดยเสนอให้มีการตั้งคณะกรรมการบริหาร (board of directors) ประมาณ 6-7 คนเข้ามาดูแลองค์กร
- จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล (risk and governance committee)

คณะกรรมการนโยบายการเงิน (Monetary Policy Committee): กนง.

- ภายใต้ พ.ร.บ. รพท. พ.ศ. 2551
- รับผิดชอบด้านการกำหนดทิศทางของนโยบายการเงิน โดยทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของ รพท. อย่างใกล้ชิดในการกำหนดทิศทางนโยบายการเงิน
- องค์ประกอบ: มีทั้งหมด 7 คนเป็นเจ้าหน้าที่ของรพท. 3 คน (ผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ 2 คน) และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก 4 คน

คณะกรรมการนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ

- ภายใต้คำสั่งของ คสช.
- กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจทั้งระบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเอกภาพ สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้าร่วมกองทุนในกิจการของรัฐ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของรัฐและประชาชนเป็นสำคัญ
- องค์ประกอบ: เป็นข้าราชการการเมือง 3 คน (ร้อยละ 18) ข้าราชการประจำ 8 คน (ร้อยละ 47) และผู้เชี่ยวชาญภายนอก 6 คน (ร้อยละ 35)

การกำหนดนโยบายด้านบำเหน็จบำนาญควรคำนึงถึง

- ความเป็นธรรม (universal vs targeting, รั้งทั้งบำเหน็จและบำนาญ/เบี้ยยังชีพ)
- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (ผู้สูงอายุเพิ่ม, การเกิดลดลง)
- การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (ขยายอายุเกษียณ, เปลี่ยนงานบ่อย, ทำงาน part time, ปรับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ, เพิ่มโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ)
- ความเพียงพอของบำนาญ (ปรับตามเงินเฟ้อ)
- ความยั่งยืนของกองทุน (อัตราการจ่ายเงินสมทบ, ทำ projection และประเมิน)

เพื่อสร้างความสอดคล้องกันในการกำหนดนโยบายด้านบำเหน็จบำนาญ และลดความซ้ำซ้อนของการกำกับดูแลโดยหลายหน่วยงานจึงควรตั้งคณะกรรมการกลางด้านบำเหน็จบำนาญ

การตั้งคณะกรรมการกลางที่เข้ามาดูแลด้านนโยบาย และกำกับหน่วยงานที่ให้บริการบำเหน็จบำนาญ

- ชื่อ: คณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ
- การแต่งตั้ง: ควรอยู่ภายใต้พรบ. ที่ชัดเจนเหมือนกรณีคณะกรรมการนโยบายการเงิน (พรบ. ปรก.) หรือ คณะกรรมการผู้สูงอายุ (พรบ. ผู้สูงอายุ) แต่เพื่อความรวดเร็วในการแต่งตั้งอาจต้องใช้มติครม.
- วัตถุประสงค์: เพื่อความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์บำเหน็จบำนาญของประเทศ และกำกับการดำเนินงานตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์

(ร่าง) องค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวน 13 คน:

- นายกรัฐมนตรี
- อธิบดีกรมบัญชีกลาง
- อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- เลขาธิการกองทุนบำเหน็จบำนาญ
- เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม
- ผู้อำนวยการกองทุนการออมแห่งชาติ
- ผู้แทนในส่วนของผู้ประกันตน (ข้าราชการ ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ) ส่วนละ 1 คน
- ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการเงิน การบริหารธุรกิจหรือการบัญชี จำนวน 3 คน

อำนาจหน้าที่:

- กำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผนงานในภาพรวมของบำเหน็จบำนาญที่สอดคล้องกัน มีความเป็นธรรม และยั่งยืน และให้ข้อเสนอแก่กรม. เพื่อดำเนินการต่อ
- ส่งเสริม/สร้างกลไกการออมผ่านระบบบำเหน็จบำนาญ
- ส่งเสริม/สร้างกลไกในการรักษาสถานภาพให้สมาชิกสามารถอยู่ในระบบได้อย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริม/สร้างกลไกสร้างความยั่งยืนของบำเหน็จบำนาญ
- พิจารณาอัตราบำนาญพื้นฐานและระบบบำเหน็จบำนาญโดยคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อ
- พิจารณาอายุเกษียณและปรับระบบบำเหน็จบำนาญให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร
- ส่งเสริมการทำฐานข้อมูลรวมของสมาชิกและผู้รับบำเหน็จบำนาญระดับประเทศ
- อำนวยความสะดวกในการแก้ไขกฎระเบียบที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม และสอดคล้องกันทุกระบบ/หน่วยงาน
- ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการดำเนินการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผนงาน
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์/แผนงาน