

ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรี
กัลยาณิวัฒนาให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยการประกันสังคม
ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

ณัฐวุฒิ เลี่ยมสุวรรณ¹
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์²

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของการที่พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 ในมาตรา 10 วรรคสอง ที่ได้ระบุให้ “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ” ซึ่งผลตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 ที่กำหนดขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายในส่วนเฉพาะการประกันสังคมที่จะไม่ครอบคลุมกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ทั้งที่ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่ นายจ้าง พนักงานและลูกจ้าง โดยการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการออมและเสียสละเพื่อส่วนรวมมีหลักการสำคัญที่มุ่งให้นายจ้าง พนักงานและลูกจ้าง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวในยามที่ไม่มีรายได้ รายได้ลดลงหรือมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น โดยไม่เป็นภาระให้ผู้อื่นและสังคม การประกันสังคมจึงเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิต

ปัญหาการที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจะได้รับสิทธิอย่างอื่นทดแทนที่เทียบเท่าหรือเหนือกว่ากฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่มอบให้หรือไม่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาได้เล็งเห็นความสำคัญของการให้มีสวัสดิการจึงได้จัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นมาทดแทน เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่ได้ปีละ 20,000 บาทต่อคน และสามารถรวมสมทบไปในปีถัดไปได้ และมีการสนับสนุนให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่จัดให้แก่พนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาทุกคนที่สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ซึ่งเมื่อศึกษาอย่างละเอียดแล้วอาจจะไม่เพียงพอหรือเทียบได้กับการจัดให้มีการประกันสังคมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา และถึงแม้ว่าจะระบุไว้ว่าการที่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ ก็อาจจะไม่ถูกต้องและยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานที่

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

หน่วยงานอื่นมา มีนายจ้างและรัฐบาลร่วมสมทบเงินเข้าประกันสังคม แต่เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องมาส่งตัวเองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ในมาตรา 39 จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาต้องสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับก่อนจะมาเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา หรือคนที่เพิ่งทำงานเป็นที่แรกก็จะหมดสิทธิในเรื่องที่หน่วยงานไม่จัดให้มีประกันสังคม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการขาดสิทธิบางประการในเรื่องสวัสดิการอันควรพึงได้รับ ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวจึงมีความจำเป็นเห็นสมควรต้องพิจารณาแล้วว่า สมควรจะปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555 ในเรื่องของมาตรา 10 วรรคสอง ที่มีใจความว่า “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันจัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม...” เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาต่อไป เพราะการประกันสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในสังคมผ่านการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกรณีที่สมาชิกในสังคมเกิดมีเคราะห์กรรมที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า และไม่มีบุคคลใดต้องการจะให้เกิดขึ้นกับตนเอง ครอบครัว และบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแล การประกันสังคมจึงเป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะให้การคุ้มครองป้องกันประชาชนผู้มีรายได้ เพื่อมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตตลอดจนเป็นการส่งเสริมส่งเสริมให้ได้รับความมั่นคงในการดำรงชีพอันเป็นหลักประกันร่วมกันสำหรับครอบครัวซึ่งเป็นหัวใจหลักต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาประเทศ

ดังนั้น การจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อแข่งขันในตลาดแรงงาน การอำนวยความสะดวกในด้านความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน และความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานในการผลักดันให้มนุษย์ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงไม่ควรมองข้ามการกำหนดให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลและสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น หรืออาจจะปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555 โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรืออาจกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดกฎ ข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศในการบริหารงานบุคคลให้เน้นความสำคัญในการให้ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ การรักษาพยาบาลไว้ชัดเจน เช่น สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าชดเชย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาค อันจะก่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการประกันสังคม และความมั่นคงต่อพนักงานและลูกจ้าง อีกทั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการยกย่องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่กำลังจะออกนอกระบบต่อไป

1. บทนำ

จากการศึกษาพบว่าปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 มีดังต่อไปนี้

ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

การที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาเป็นหน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 และในมาตรา 10 ได้ระบุให้ “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับความคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ส่วนในมาตรา 10 วรรคสอง ได้ระบุไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ” การกำหนดหลักการดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะเป็นการสอดคล้องกับการบริหารงานในรูปแบบที่เป็นอิสระ ไม่ต้องถูกตรวจสอบจากทางราชการเพราะไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนก็ตาม

ประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาเป็นประเด็นวินิจฉัยในครั้งนี้ก็คือ การให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ แต่ถ้าหากได้คำนึงถึงบุคลากรซึ่งเคยเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างจากสถานที่อื่นซึ่งมีประกันสังคมมาก่อน ซึ่งเคยได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวมาแล้ว แต่จะต้องถูกงดหรือยกเลิก ในสิ่งที่เขาเคยได้รับตลอดมาคือการที่นายจ้างต้องส่งเงินสมทบให้ครึ่งหนึ่งสำหรับการส่งเงินค่าประกันสังคมรายเดือนนั้น จะหมดลงทันทีโดยผลของพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 ในมาตรา 10 ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่ลูกจ้างทั่ว ๆ ไปพึงได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมจะเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา เพราะถ้าเป็นกิจการของเอกชนทั่ว ๆ ไป ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานซึ่งก็จะรวมถึงการมีประกันสังคมด้วย ดังนั้น สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาก็สมควรที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาได้รับการปฏิบัติที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เน้นในเรื่องของการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพราะว่าสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนามีฐานะไม่ใช่ส่วนราชการ และไม่ใช่อุทธรณ์วิสาหกิจ แต่เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจะได้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นปัญหา คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนามีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา แต่กลับไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาเสียสิทธิอื่นได้อันพึงจะได้รับประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

2. ความหมาย ลักษณะ ความเป็นมา และหลักการหรือความจำเป็นที่เกี่ยวกับการไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

2.1 ความหมายและแนวคิดของการคุ้มครองแรงงาน

ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน และการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพ อนามัยอันดีและมีความปลอดภัยในชีวิต และร่างกาย และได้ค่าตอบแทนตามสมควร กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลักษณะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย สัญญา หรือข้อตกลง ความหมายการคุ้มครองแรงงาน หมายความว่า การเกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพ อนามัยอันดีมีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายและได้รับค่าตอบแทนตามสมควร กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งนับว่ากฎหมายการคุ้มครองแรงงานได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและร่างกายของแรงงานโดยให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

2.2 ความหมาย ลักษณะ และแนวคิดของการประกันสังคม และทฤษฎีการประกันสังคม

ความหมาย ลักษณะ และแนวคิดของของการประกันสังคมได้มีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้สรุปความเป็นมาของการประกันสังคมไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการประกันสังคมได้กำเนิดในสมัย นายกรัฐมนตรีบีสมาร์กของประเทศสหพันธรัฐสาธารณรัฐเยอรมนี และเริ่มต้นที่จะมีการประกันสุขภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2426 ต่อมาได้มีการเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้เกิดการประกันทุพพลภาพและชราภาพ ระบบการประกันสังคมจึงได้เริ่มต้นขึ้นจากประเทศนี้ ได้บังคับใช้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลูกจ้าง ทั้งที่มีทักษะและไม่มีทักษะรวมไปถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การได้รับการค่าประกันทางด้านสุขภาพ และฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคนเราต้องอยู่ในการได้รับภูมิคุ้มกันในการต้องเผชิญความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้น้อยไม่พอต่อการครองชีพ หรือดำรงชีวิต ด้วยความคุ้มครองในอุบัติเหตุหรือความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วย การคลอดบุตร และภัยอันตรายที่ร้ายแรง เช่น การพิการ หรือทุพพลภาพ การชราภาพ และการว่างงาน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมว่า คือวิธีการทางเศรษฐศาสตร์อย่างหนึ่งเพื่อประกันความมั่นคงทางการเงิน รายได้แก่บุคคลที่มีอาชีพบางประเภทและครอบครัวในยามที่มีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ไม่พึงจะเกิดขึ้น เช่น ความเจ็บป่วย พิกการทุพพลภาพ ชราภาพ เป็นเหตุให้ขาดรายได้ โดยผู้รับประโยชน์จากโครงการนี้จะเสียสละรายได้บางส่วนในระหว่างทำงานหาเลี้ยงชีพ เป็นเงินสะสม อดออมไว้ใช้ในอนาคต แล้วแต่รายงวด โดยเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น จะไม่มีความจำเป็นต้องสอบสวน ถือเป็นสิทธิของผู้ประกันตน

ลักษณะและแนวคิดของการประกันสังคมเกิดขึ้นพร้อมกับคำว่า “สังคมสงเคราะห์” การประกันสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในสังคมผ่านการร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกรณีที่สมาชิกในสังคมเกิดมีเคราะห์กรรมที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า และไม่มีบุคคลใดต้องการจะให้เกิดขึ้นกับตนเอง ครอบครัว และบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแล เช่น เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ล้มตาย ทุพพลภาพ ตกงาน หรือการขาดไร้ผู้อุปการะเลี้ยงดู การประกันสังคมจึงเป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้จัดดำเนินการขึ้นเพื่อความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนผู้มีรายได้มิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต และส่งเสริมให้ได้รับความมั่นคงในการดำรงชีพอันเป็นหลักประกันร่วมกันโดยมีหลักการสำคัญอยู่ที่จะจัดให้ประชาชนแต่ละคนช่วยเหลือตัวเอง ช่วยเหลือครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคมด้วยการเก็บออมเงินรายได้ประจำตามความสามารถของตนสะสมไว้ในกองทุนกลางหรือที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง และรัฐบาลช่วยออกสมทบทุนเข้ากองทุนนี้ให้อีกฝ่ายละส่วนเพื่อให้กองทุนมีจำนวนมากเพียงพอแก่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือสามารถบำบัดความเดือดร้อนอันเนื่องในกรณีการคลอดบุตร การมีบุตรมากหรือมีครอบครัวขนาดใหญ่ การเจ็บป่วย การประสบอุบัติเหตุหรือเป็นโรครันเกิดจากการทำงาน การพิกการ หรือทุพพลภาพ การว่างงาน การชราภาพ และมรณภาพ โดยจะจ่ายให้สมาชิกหรือผู้ประกันตนเป็นเงิน สิ่งของและบริการ หรืออาจจ่ายทั้งเงิน สิ่งของ และบริการให้ก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในสังคมควรให้ความสำคัญ และกล่าวได้ว่าสังคมทุกสังคมจะถือว่าการเกิด แก่ เจ็บ ตาย การว่างงานหรือการขาดรายได้ในกรณีต่างๆ ของบุคคลเป็นไปตามยถากรรมไม่ได้ บุคคลในสังคม และสังคมจะต้องมีส่วนเข้ามาช่วยเหลือจัดการให้หลุดพ้นจากสภาพความเดือดร้อนโดยทันที ทั้งนี้ ก็โดยความมุ่งหมายที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยความมั่นคง ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต คือ ความตาย และเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้มีเสถียรภาพเป็นปึกแผ่นแน่นหนา และวิวัฒนาการของระบบการประกันสังคมในประเทศไทยเริ่มมีตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2549-2533 เพื่อผลักดันการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยนอกจากการปฏิบัติงาน จนได้มีการผลักดันให้ออกกฎหมายและได้สรุปร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมและให้ความเห็นชอบ ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 โดยสภาผู้แทนราษฎร และเริ่มดำเนินการผลักดันบังคับใช้อย่างจริงจังเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 กระทั่งมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานประกันสังคม กล่าวได้ว่ากฎหมายประกันสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากระบบการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่ระบบสังคมอุตสาหกรรม

2.3 หลักการหรือความจำเป็นที่เกี่ยวกับการไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

กฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของไทย การศึกษาหลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันสถาบันอุดมศึกษาของไทยในส่วนนี้จะเป็นการศึกษาเฉพาะสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา กล่าวคือเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจะมีระบบบริหารจัดการที่มีอิสระแยกออกจากระบบราชการ (Autonomous university) แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block grant) ที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี โดยตรงเพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา อีกทั้ง ความต้องการที่สำคัญ คือ ความปลอดภัยในชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงานหรืออยู่นอกสำนักงาน โดยตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 และในมาตรา 10 ได้ระบุให้ “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยต้องได้รับความคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ส่วนในมาตรา 10 วรรคสอง ได้ระบุไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา จัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ” อาจเกิดจากแนวคิดที่ว่า การประกันสังคมอาจส่งผลต่อภาระที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาต้องรับผิดชอบ แต่ได้มีการออกข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. 2556 เพื่อเป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา แต่กลับไม่มีการระบุว่า หากเสียชีวิต เกิดอุบัติเหตุ นอกสถานที่ จะมีการทดแทนอย่างไร จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาอาจเสียสิทธิ และได้สิทธิน้อยกว่าในประกันสังคม

3. มาตรการทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยการประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

การที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาออกพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 โดยการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาต้องสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับก่อนจะมาเป็นพนักงานที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา หรือคนที่เพิ่งทำงานเป็นที่แรกก็จะหมดสิทธิในเรื่องที่หน่วยงานไม่จัดให้มีประกันสังคม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกับในตัวพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิ

วิวัฒนาการ พ.ศ. 2555 ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555 ในเรื่องของมาตรา 10 ที่มีใจความว่า “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันจัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม” เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาต่อไป โดยขอ ยกข้อกฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศมาเปรียบเทียบเพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงต่อไป ดังนี้

3.1 กฎหมายภายในประเทศไทย

3.1.1 กฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปรากฏในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 จะปรากฏอยู่ในมาตรา 9 และมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

3.1.1.1 การกำหนดให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกำหนดหลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 โดยกำหนดว่า ให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

3.1.1.2 หน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้กำหนดโดยสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 ว่าสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น การบรรจุ แต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง แต่มิได้ระบุดังกล่าวไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม แต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม ได้แก่ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการทำงานและการมีรายได้ สวัสดิการเงินสงเคราะห์กรณีพนักงานถึงแก่กรรม สวัสดิการเงินทดแทน สิทธิการลา สิทธิการได้รับเงินชดเชย สิทธิการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สวัสดิการเงินยืมเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิในการเป็นสมาชิก ช.พ.ค. สิทธิในการเป็นสมาชิก ช.พ.ส. สวัสดิการตามโครงการตรวจสุขภาพประจำปี การมีรถรับส่งนักเรียนสำหรับบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย การมีสถานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และการมีกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น

3.1.2 หลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล

สำหรับการเลือกศึกษาหลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่มีความเกี่ยวพันใกล้ชิดกับสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาเป็นอย่างมาก เนื่องจากวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานที่ร่วมกับคณะดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ช่วยกันผลักดันให้มีการก่อตั้งสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา สำหรับสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรากฏในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 มีดังต่อไปนี้

3.1.2.1 การกำหนดให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่ก็ไม่ได้ระบุว่าจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดหลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ไว้ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 โดยกำหนดว่า กิจกรรมของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น และหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ซึ่งกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยมหิดลเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 24 (3) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ว่า สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยอำนาจ และหน้าที่เช่นนี้ให้รวมถึงออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต้องเป็นไปเพื่อความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยจะปรากฏในข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัยมหิดล

3.1.3 หลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา

3.1.3.1 หลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่ปรากฏในพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 มีดังต่อไปนี้

3.1.3.1.2 การกำหนดให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา กำหนดหลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ไว้ในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 โดยกำหนดว่า กิจกรรมของสถาบันไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันต้องได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

หน่วยงานของสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยได้กำหนดสภาสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 11 (5) แห่ง

พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 ว่า สถาบันมีอำนาจและหน้าที่กระทำการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน กล่าวคือ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในทางดนตรีและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และสถาบันมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบันต่อมาสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาจึงได้ออกข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. 2556 เพื่อกำหนดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน แต่ในการนี้ ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. 2556 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นเป็นพื้นฐานของสวัสดิการที่จัดให้มีแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา ซึ่งยังไม่เพียงพอหรือเทียบได้กับการจัดให้มีการทำประกันสังคมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา

3.2 กฎหมายต่างประเทศ

ในที่นี้ขอยกหลักกฎหมายต่างประเทศที่เอามาวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดให้มีสวัสดิการเรื่องสุขภาพหรือสะท้อนหลักการประกันสังคมจากหน่วยงานที่เป็นนายจ้างการศึกษา หลักกฎหมายเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษากฎหมายของสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) สาธารณรัฐออสเตรีย (Republic of Austria) และสาธารณรัฐฝรั่งเศส (Republic of France) โดยสรุปหลักกฎหมายของแต่ละประเทศได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore)

จากการศึกษาของสำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผลร่วมกับบริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด ทำให้ทราบว่า สาธารณรัฐสิงคโปร์มีหลักกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการแก่แรงงาน ลูกจ้าง และคนทำงานที่งานในสิงคโปร์ โดยมีแนวทางและหลักการสำคัญที่เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานทั่วไปตามกฎหมายแรงงาน ฉบับที่ 17 ปี ค.ศ. 1968 (The Employment Act (Act 17 of 1968)) เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานและกำหนดการจัดสวัสดิการแรงงานโดยทั่วไปให้แก่ลูกจ้างของกิจการ รวมถึงคนทำงานซึ่งทำงานให้นายจ้างตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงาน (Contract of Service) ที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย ซึ่ง กฎหมายแรงงานจะกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานซึ่งมีสัญชาติสิงคโปร์และแรงงานต่างด้าว โดยไม่มีข้อแตกต่างระหว่างแรงงานชั่วคราว แรงงานตามสัญญาจ้างงาน หรือแรงงานที่รับค่าจ้างเป็นรายวัน สำหรับหลักเกณฑ์เรื่องสวัสดิการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน ฉบับที่ 17 ปี ค.ศ. 1968 และ The Employment of Part-Time Employees Regulations เพื่อคุ้มครองแรงงานทั่วไป ได้แก่ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ (Weekend) วันหยุดตามประเพณี (Public Holidays) วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Leave) สิทธิลาป่วย (Sick Leave) สิทธิได้รับอนุญาตให้

จัดตั้งร้านค้าหรือโรงอาหาร (Shop or Canteen) สิทธิการลาคลอดบุตร (Maternity Leave) สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร (Childcare Leave) สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรโดยบิดา (Paternity Leave) สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรม (Adoption Leave) สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Infant Care Leave) สิทธิประโยชน์ด้านอนามัยพื้นฐาน และสวัสดิการอื่น ๆ ทั้งนี้ ลูกจ้างยังที่ได้รับประโยชน์ความคุ้มครองตามกฎหมายการชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน และยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานทั่วไปตามกฎหมายเกษียณอายุและการจ้างงาน เพื่อมอบให้แก่แรงงานกฎหมายเกษียณอายุเป็นสิทธิประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุงานตามกฎหมาย ซึ่งจะมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างที่มีสัญชาติสิงคโปร์และลูกจ้างผู้ที่มีอยู่ถาวรในสิงคโปร์ทุกคน โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณจากการทำงานเมื่ออายุ 62 ปี แต่อาจได้รับการว่าจ้างให้กลับเข้าทำงานได้จนถึงอายุ 65 ปี และกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องเสนอให้มีการว่าจ้างลูกจ้างที่มีอายุครบ 62 ปีแล้วกลับเข้าทำงานใหม่เป็นระยะเวลาอีกอย่างน้อยหนึ่งปี และกำหนดให้ทำสัญญาจ้างงานแบบปีต่อปีจนกว่าลูกจ้างจะอายุครบ 65 ปี อีกทั้งยังมี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามโครงการประกันรายได้ (Workfare Income Scheme) เป็นโครงการของรัฐบาลสิงคโปร์ เพื่อคุ้มครองและให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง โดยเฉพาะการช่วยเหลือแรงงานด้านค่าจ้างที่เป็นลูกจ้างสูงอายุและมีรายได้น้อย (Older Low-Wage Workers) ซึ่งทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานและสมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง

3.2.2 สาธารณรัฐออสเตรีย (Republic of Austria)

การจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของสาธารณรัฐออสเตรียพนักงานที่เป็นชาวสาธารณรัฐออสเตรียหรือไม่ใช่ชาวสาธารณรัฐออสเตรียแต่ได้ทำงานกับบริษัทใด โดยมีฐานที่ตั้งอยู่ในเขตที่อยู่ในสาธารณรัฐออสเตรีย ให้นำกฎหมายในเขตอำนาจศาลที่บริษัทนั้นตั้งอยู่มาใช้บังคับกับพนักงานผู้นั้น หากพนักงานทำงานให้กับบริษัทใหญ่ที่อยู่นอกเขต แต่พนักงานผู้นั้นทำงานในสาขาที่อยู่สาธารณรัฐออสเตรียก็ให้มีสิทธิที่จะคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้ในพื้นที่นั้นโดยอนุโลม โดยข้อกฎหมายจะให้การคุ้มครองพนักงานในเบื้องต้นมีลักษณะ ดังนี้

3.2.2.1 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องชั่วโมงของการทำงานและค่าชดเชยวันหยุดประจำปี
ขั้นต่ำ

3.2.2.2 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องเงินเดือน (ตัวอย่างเช่นการเจ็บป่วยค่าใช้จ่าย)

3.2.2.3 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องพนักงานตั้งครรภ์หรือคนพิการ

3.2.2.4 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องการแสดงผลงานของพนักงานและสิทธิมนุษยชนขั้น
พื้นฐาน

3.2.2.5 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องการรักษาเท่าเทียมกันของชายและหญิง

3.2.2.6 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องการเลิกจ้าง

3.2.2.7 สิทธิในการคุ้มครองเรื่องบริการรับส่งโดยอัตโนมัติสิทธิและข้อผูกพันกับ
นายจ้างใหม่ภายใต้การโอนการป้องกันของพนักงานในการล้มละลายของนายจ้าง เป็นต้น

3.2.3 สาธารณรัฐฝรั่งเศส (Republic of France)

ในสาธารณรัฐฝรั่งเศสทันทีที่สมัครงานพนักงานต้องเข้าทำสัญญาตามกฎหมายแรงงาน ฝรั่งเศสและพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่กว้างขวาง นอกจากนี้ยังมีค่าจ้างที่มีราคาแพงมาก และยังได้เงินสวัสดิการสมทบกองทุนประกันสังคม และในแง่ของการประกันสังคมในสาธารณรัฐฝรั่งเศส ยังครอบคลุมไปถึงนักศึกษาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส และนักศึกษาต่างชาติก็จะได้รับประโยชน์จากระบบการประกันสังคมที่ชัดเจน ซึ่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสใส่ใจต่อสวัสดิการด้านการดูแล รักษาพยาบาล ตลอดจนการจ้างงาน และการช่วยเหลือเรื่องค่าเลี้ยงดูบุตร และยังดูแลไปถึงนักศึกษาอีกด้วย ซึ่งกฎระเบียบ จะอยู่ภายใต้การดูแลโดยผู้ตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น พนักงานหรือลูกจ้างยังสามารถปรึกษาและสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับนายจ้าง โดยทั่วไป กฎหมายสาธารณรัฐฝรั่งเศส ห้ามมีการเลือกปฏิบัติ โดยนายจ้างต้องคำนึงถึงพื้นฐานของเพศ ศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศที่สนใจ ลักษณะทางกายภาพ หรือชื่อ และมีกฎระเบียบที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิง ชาวต่างชาติที่มีเงินเดือนมีการจ้างงาน เป็นต้น

4. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรี กัลยาณิวัฒนาที่ได้รับบริการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยการประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555

สิทธิมนุษยชนได้กล่าวถึงสาเหตุที่มนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วย่อมมีสิทธิในตัวเอง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์มีเกียรติภูมิที่เกิดมาเป็นมนุษย์ และ มนุษย์ทุกคนเกิดมามีฐานะไม่เท่าเทียมกัน ทุกประเทศจึงต้องมีการออกกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และการสร้างความเท่าเทียมทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนามีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา แต่กลับไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นั้นอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาเสียสิทธิอื่นใดอันพึงจะได้รับประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม สรุปประเด็นปัญหาได้ดังต่อไปนี้

4.1 ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล

เมื่อเปรียบเทียบเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในส่วนของสิทธิประโยชน์ของต่างประเทศ นั้น ได้มีกฎหมายหลายอย่างที่ครอบคลุมและมีความละเอียดอ่อนในการให้สิทธิประโยชน์ที่สามารถเข้าถึงได้เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน และการทำงาน อย่างเช่น สิทธิประโยชน์ตาม The Work Injury Compensation Act ที่กำหนดโดยกฎหมายสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่แรงงานทั่วไป เป็นสิทธิประโยชน์ที่ให้ความคุ้มครองที่มีข้อได้เปรียบหลายด้าน ได้แก่ การได้รับเงินค่าทดแทนรวดเร็วขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ความรับผิดชอบของตนเองก่อนส่วนกรณีสิทธิประโยชน์ คุ้มครองในโรคที่อาจจะเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในการทำงาน แบ่งออกเป็นโรคที่เกี่ยวกับทางเดินหายใจ โรคเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ โรคที่เกิดจากมลพิษทางอากาศ มลพิษทางเสียง มลพิษจากรังสี สารเคมี

สัตว์นำโรค และโรคที่เกิดกับผิวหนังและดวงตา หรือตามกฎหมายของสาธารณรัฐออสเตรียที่ได้ให้สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของระบบต่าง ๆ ในด้านกายภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุที่เป็นผลต่อสุขภาพและความปลอดภัย โดยมีการป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดในที่ทำงานช่วยคุ้มครองไม่ให้พนักงานเสี่ยงอันตรายหรือได้รับความรู้ ทักษะในการป้องกันสุขภาพด้วย ซึ่งถือว่าสิทธิประโยชน์ของประกันสังคมมีการตอบสนองต่อผู้ปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งในกรณีเจ็บป่วยในสำนักงาน เจ็บป่วยนอกสำนักงาน และ อุบัติเหตุภายในสำนักงาน อุบัติเหตุนอกสำนักงาน แต่เนื่องด้วยสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา ยังไม่มีการครอบคลุมในเรื่องของสวัสดิการด้านการประกันสังคม แต่สถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐและเป็นนิติบุคคล จึงสามารถมีการปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศเพื่อจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลเพิ่มเติมได้ เพื่อให้เท่าเทียมกับประกันสังคม และทำให้เกิดความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนา ที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการทดแทนถึงแก่ความตายหรือเสียชีวิต

เมื่อเปรียบเทียบการทดแทนถึงแก่ความตายหรือเสียชีวิต ตามประกันสังคมให้ค่าทำศพ 40,000 บาท โดยจ่ายให้แก่ผู้จัดการศพ ในส่วนของสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนาด้านสวัสดิการทดแทน ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานคนใดถึงแก่กรรมนอกจากเงินทดแทนหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับ สถาบันจะจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรมให้แก่ผู้ได้รับประโยชน์ตามที่ระบุไว้ในหนังสือกำหนดผู้รับประโยชน์ ได้แก่ เงินเดือนในเดือนที่ถึงแก่กรรมจะจ่ายให้เต็มเดือน เงินค่าทำศพจำนวน 30,000 บาท ซึ่งน้อยกว่าในประกันสังคม และมีการปรับปรุงประกันสังคม มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ได้มีการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ของประกันสังคม ในด้านการถึงแก่กรรมหรือเสียชีวิต

4.3 ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนาที่เกี่ยวกับด้านเงินค่าตอบแทนที่จะได้รับกรณีทุพพลภาพ

สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับกฎหมายเกี่ยวกับการประกันสังคมการทดแทนในกรณีทุพพลภาพ และพระราชบัญญัติประกันสังคม ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตลอดชีวิต มาตรา 57 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม ยังระบุรายละเอียดต่อไปว่าถ้าหากต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้นั้นได้ แต่สถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนายังไม่มีสวัสดิการครอบคลุมถึงประเด็นนี้

4.4 ปัญหาการขาดโอกาสในเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนาที่เกี่ยวกับด้านเงินค่าตอบแทนที่จะได้รับกรณีเกิดการชราภาพ

ผู้ปฏิบัติงานต้องการความปลอดภัยในชีวิตของตน ซึ่งอยู่ในทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หรืออยู่นอกสำนักงาน ซึ่งในข้อบังคับสถาบันดนตรีกลยาณิวัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. 2546

ไม่มีการระบุว่า หากเกษียณอายุ เนื่องด้วยสภาพร่างกายไม่อำนวยก็ไม่สามารถประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองอย่างอื่นได้ จะได้รับการทดแทนอย่างไร จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาอาจเสียสิทธิ และได้สิทธิน้อยกว่าในประกันสังคม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาย่อมมีบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแล ไม่ว่าจะเป็นบิดา มารดา ทายาท หรือ คู่สมรสและจากปัญหาการประกันสังคมกรณีเกิดการชราภาพในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาด้านสวัสดิการทดแทนในกรณีที่เกิดการชราภาพไม่มีจึงอยากให้มีสิทธิประโยชน์และเงินทดแทน บำนาญชราภาพในข้อบังคับสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแต่ละประเด็นปัญหาแล้วเห็นว่า สาเหตุของปัญหาการที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นั้น แต่สถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาได้จัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นมาทดแทน เช่น สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันจัดให้แล้ว อาจจะไม่เพียงพอ และการที่ไม่ตัดสิทธิที่จะประกันตนด้วยความสมัครใจ ก็อาจจะไม่ถูกต้องและยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาและการที่สถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาออกพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนา พ.ศ. 2555 โดยการที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาต้องสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับก่อนจะมาเป็นพนักงานที่สถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนา หรือคนทำงานเป็นที่แรกก็จะหมดสิทธิในเรื่องที่หน่วยงานไม่จัดให้มีประกันสังคม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกับในตัวพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนา พ.ศ. 2555 ดังนั้น การจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีก็ลายฉิมพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแข่งขันกับตลาดแรงงานประเภทพนักงานองค์กร พนักงานในหน่วยงานอิสระที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร โดยทั้งนี้ต้องอาศัยวิธีการหนึ่งที่ยึดหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงานภายในองค์กรร่วมด้วย มีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักการพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนทำงานภายในองค์กร โดยเพิ่มเติมหลักประกันให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่และทำหน้าที่ของตนเองตามภาระที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเงินบำนาญชราภาพเป็นรายเดือน และสิทธิประโยชน์ เงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่เกิดทุพพลภาพ ให้สิทธิประโยชน์ค่ารักษาพยาบาลค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ ค่าบริการอื่นที่จำเป็น ทั้งนี้ ตามความเหมาะสม นอกจากนี้การให้สิทธิประโยชน์ในการประกันสังคม เป็นการตอบสนองความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานตามแนวคิดความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความ

ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ประจำวันที่ต้องการปัจจัยเรื่อง อาหารที่อยู่อาศัย จากนั้นจึงสามารถทำงานต่อไปได้ และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี โดยเฉพาะการบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้ จากนั้น จึงเป็นความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการตอบสนองจากความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจัดสรรสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามทั้งในด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อแข่งขันในตลาดแรงงาน การอำนวยความสะดวกในด้านความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน และความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อจะได้เป็นพื้นฐานในการผลักดันให้มนุษย์ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสาเหตุที่มนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วย่อมมีสิทธิในตัวเอง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์มีเกียรติภูมิที่เกิดมาเป็นมนุษย์ และ มนุษย์ทุกคนเกิดมามีฐานะไม่เท่าเทียมกัน ทุกประเทศจึงต้องมีการออกกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และการสร้างความเท่าเทียมทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับที่สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา แต่กลับให้ได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม นั้นอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาเสียสิทธิอื่นใดอันพึงจะได้รับประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ซึ่งการที่สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม โดยในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาได้กล่าวไว้ว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าเป็นนิติบุคคล สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนามีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ซึ่งการเป็นหน่วยงานกำกับของรัฐ สำหรับหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีสถานภาพเหมือนองค์กรเอกชนทั่วไปแต่ยังมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐอยู่ ความยึดโยงกับรัฐบาลยังคงมีอยู่โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนโยบายการงบประมาณและการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการแต่ความเป็นอิสระในการดำเนินการจะมีมากกว่าหน่วยงานราชการทั่วไป ซึ่งเป็นข้อดีและจะเป็นผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพขึ้น

ดังนั้น สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาจึงมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรกองทุนสวัสดิการ และเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาดำเนินการจัดสวัสดิการ เช่น การทำประกันชีวิตและสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาที่ครอบคลุมการรักษาพยาบาลหลายด้าน สวัสดิการต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับการประกันสังคม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน

ดนตรีกัลยาณิวัฒนา ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็น เห็นสมควรต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา พ.ศ. 2555 ในเรื่องของมาตรา 10 ที่มีใจความว่า “ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนาซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สถาบันจัดให้แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการ ประกันสังคม” เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณิ วัฒนา หรือให้มีการออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศที่มีสวัสดิการที่ครอบคลุมเช่นเดียวกับการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ .เอกสารสัมมนาวิชาการกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2546

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานประกันสังคม. แนวคิดและหลักการประกันสังคม. นนทบุรี: โรงพิมพ์ ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2544.

เกษม สุวรรณกุล, อ่างใน สมโภชน์ แนบเนียน. “มอнокระบบคืออะไร ” สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/151657>, เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2559.

ชัตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร . การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคน ด้อยโอกาส. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546

จารุภัทร เรื่องสุวรรณ. เอกสารสัมมนาวิชาการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546

จิราภรณ์ เกษรสุจริต.การประกันสังคมในประเทศไทย.นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543

ธีระ ศิริรัตนพานิชย์. การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

นิคม จันทรวาทูร. การประกันสังคม : 30 ปีแห่งการรอคอย. กรุงเทพฯ:มูลนิธิโกมล, 2528

ประเภทของผู้ประกันตน. สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles/> .เมื่อวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2559.

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม. การประกันสังคมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ สำนักงานประกันสังคม, 2537.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2556.

พิชญาภรณ์ กุลเศรษฐ์ . มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานศึกษาเฉพาะภาค เกษตรกรรม.วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555

พิชญารณณ์ กุลเศรษฐ. มาตรการทางกฎหมายประกันสังคมในการคุ้มครองแรงงานศึกษาเฉพาะภาค
เกษตรกรรม, 2555

แพรวพรรณ ศรีอนันต์. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 กับสิทธิและเสรีภาพของนิติ
บุคคลตามกฎหมายมหาชน. , 2549

วรรัตน์ ชัยชนะ. ความรู้ ทักษะคนดี และพฤติกรรมประชาธิปไตยของเยาวชน ในโครงการฝึกอบรม
วิทยาการเผยแพร่ประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ.หน้า 59-62.กรุงเทพ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. ระบบความมั่นคงทางสังคม.กรุงเทพ : พิมพ์ลักษณ์, 2533

สงบ เชื้อทอง .รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพ :มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,มปป.

สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย. สืบค้นจาก <http://www.sso.go.th/> . สำนักงาน
ประกันสังคม, เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2559.

อธิลักษณ์ ศรีหทัย.การรับรองสิทธิเสรีภาพของชนชั้นในสังคมไทยในสมัยรัตนโกสินทร์ (รัชกาลที่
4-รัชกาลที่ 7) .สำนักพิมพ์ กรุงเทพ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551