

บทที่ 6

การประกันสังคม

หลังจากอ่านบทเรียนบทนี้แล้ว ผู้เรียนควรสามารถ

- อธิบายความหมายของการประกันสังคมได้
- อธิบายความหมายของผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) ได้
- อธิบายความหมายของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) ได้
- อธิบายความหมายของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) ได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพได้
- อธิบายเงื่อนไขและสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้
- อธิบายอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) ได้
- อธิบายอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) ได้
- อธิบายอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) ได้

การ ประกันสังคมเป็นโครงการของรัฐบาลที่ดำเนินการในเรื่องการจ่ายเงินผลประโยชน์ให้กับบุคคลในกรณีต่างๆ เช่น ความชรา ความเจ็บไข้ การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ การตายหรือการว่างงาน เงินผลประโยชน์นี้จะจ่ายจากกองทุนที่รวบรวมจากสมาชิกซึ่งเป็นผู้เอาประกันภัยหรือนายจ้างของบุคคลเหล่านั้น โดยทั่วไป การเข้าร่วมโครงการประกันสังคมนี้จะเป็นการบังคับ

ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี พ.ศ.2497 รัฐบาลได้มีการตราพระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้น แต่เนื่องจากรัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า สภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นยังไม่พร้อมที่จะนำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 ออกมาใช้บังคับ จึงยังมิได้มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาออกมายังบังคับใช้

ในปี พ.ศ.2515 รัฐบาลโดยคณะปฏิวัติพิจารณาว่าลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ควรมีหลักประกันว่าจะได้รับเงินทดแทน จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทนตามความเสี่ยงของประเภทกิจการนั้นๆ ในอัตราร้อยละ 0.2-2.0 เพื่อใช้ในการจ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือตายเนื่องมาจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้างหรือเจ็บป่วยเป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง กองทุนเงินทดแทนได้เริ่มบริหารกองทุนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2517 โดยในปีแรกมีขอบเขตการบังคับใช้เฉพาะนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ต่อมาได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้สำหรับนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ออกไปจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2531 ปัจจุบัน อัตราเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามความเสี่ยงของประเภทกิจการอยู่ในอัตราร้อยละ 0.2-1.0 ของค่าจ้าง

การดำเนินการเพื่อผลักดันการประกันสังคมได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาหลายคณะเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ จนกระทั่งปลายปี พ.ศ. 2524 คณะกรรมการเตรียมการการประกันสังคมซึ่งมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ได้ยกร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้นใหม่ รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินการ การจัดองค์กรบริหารและกองทุนเงินสมทบ แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ

ในปี พ.ศ.2533 ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จึงได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 เป็นต้นมา พระราชบัญญัตินี้ได้ให้หลักประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 7 กรณีคือ การเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การทุพพลภาพ การตาย ที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน การคลอดบุตร การชราภาพ การสงเคราะห์บุตร และการว่างงาน โดยในปี พ.ศ.2533 มีขอบเขตการบังคับใช้สำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต่อมาในปี พ.ศ.2536 ได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ไปถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และในปี พ.ศ.2545 ได้ขยายขอบเขตการบังคับใช้ไปถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2533 เพื่อดูแลงานด้านการประกันสังคม โดยโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม และงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน เข้าด้วยกัน ต่อมาในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2536 สำนักงานประกันสังคมได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

การประกันสังคมเป็นการสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตายอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและกรณีว่างงาน ซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ระบุเหตุผลของการตราพระราชบัญญัตินี้ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ไว้ดังนี้

"เนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพเศรษฐกิจและสังคมยังไม่อำนวยให้นักกฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมาก สมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย อันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้"

พระราชบัญญัติประกันสังคมและวันใช้บังคับ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533 และให้ใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ทำให้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 เว้นแต่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ว่าด้วยเรื่องการออกเงินสมทบเข้ากองทุน ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ คือวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2534 และบทบัญญัติมาตรา 40 ว่าด้วยเรื่องการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ

นอกจากนี้มีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2537 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ทำให้พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป และได้มีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคม แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์กรณีว่างงาน พ.ศ.2546

ขนาดของกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป เมื่อครบ 3 ปี คือเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2536 ได้ขยายการมีผลบังคับครอบคลุมถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2545 ได้ขยายการมีผลบังคับใช้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

ขอบเขตการใช้บังคับ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ใช้บังคับแก่ผู้มีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการและในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ซึ่งนายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ หมายความว่ารวมถึง ผู้ประกอบกิจการในกรณีที่ได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับช่วงไป ควบคุมดูแล การทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการ และเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหาด้วย แต่ไม่ใช่บังคับแก่

- (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- (6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา
พระราชกฤษฎีกากำหนดให้ลูกจ้างต่อไปนี้เป็นลูกจ้างอื่นตามข้อ (6)
 - (1) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
 - (2) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ตามความหมายของคำว่า "รัฐวิสาหกิจ" ในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534
 - (3) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
 - (4) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
 - (5) ลูกจ้างงานบ้านซึ่งไม่มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
 - (6) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

การเป็นผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนหมายถึงลูกจ้าง/ผู้ประกันตน ซึ่งจ่ายเงินสมทบที่ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ประกันตนมี 3 ประเภทคือ

1. ผู้ประกันตนโดยบังคับ ได้แก่ผู้ประกันตนที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป หรือเรียกว่าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
2. ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ได้แก่ผู้ที่พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง และได้สมัครเป็นผู้ประกันตนต่อไป หรือเรียกว่าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39
3. ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง ได้แก่ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตน หรือเรียกว่าเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40

คุณสมบัติการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33)

คุณสมบัติการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ มีดังนี้

1. กำหนดอายุผู้เริ่มเป็นผู้ประกันตนครั้งแรกต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ดังนั้นลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์และเกิน 60 ปีบริบูรณ์จึงไม่ต้องเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติฉบับนี้
2. ถ้าลูกจ้างนั้นเคยเป็นผู้ประกันตนมาจนกระทั่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์และนายจ้างยังไม่เลิกจ้างให้ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33)

การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ

1. ตาย
2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

สิทธิของผู้ประกันตนภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

สิทธิของผู้ประกันตนภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

1. ได้รับความคุ้มครองในสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตายต่อไปอีก 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง หากผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิ
2. มีสิทธิสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจต่อตามมาตรา 39 ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

คุณสมบัติการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)

ผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับสิ้นสุดลงเนื่องจากการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) ต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายใน 6 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ

จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่ผู้ประกันตนโดยสมัครใจต้องส่งเข้ากองทุนให้เป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้นด้วย

ให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเดือนละครั้ง ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจซึ่งไม่ส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวน ภายในเวลาที่กำหนด ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึง 15 วันหรือ กว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ในกรณีดังนี้

1. ตาย
2. ได้เป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) อีก
3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
4. ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
5. ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

สิทธิที่ได้รับภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะได้รับความคุ้มครองในสิทธิประโยชน์กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตายต่อไปอีก 6 เดือน

การประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

การประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง คือผู้ประกันตนที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับสามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจได้ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2537 เป็นต้นไป

มาตรา 40 ระบุไว้ดังนี้

"มาตรา 40 บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 33 จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตาม มาตรา 54 ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา"

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ

ผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน 7 ประเภท ได้แก่

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจาก กองทุนข้อ 1.-6.

ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจาก กองทุนข้อ 2. – 4.

หมายเหตุ

ลำดับที่ 1-4 ดำเนินการในปีแรกที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ (พ.ศ.2533)

ลำดับที่ 5-6 ดำเนินการภายใน 6 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ (เริ่มมีผลบังคับใช้ เมื่อ พ.ศ.2539)

ลำดับที่ 7 ดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อ พ.ศ. 2546)

ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน **เงื่อนไข**

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

สิทธิ

ผู้ประกันตนสามารถเลือกรับประโยชน์ทดแทนได้ดังนี้

1. ค่าบริการทางการแพทย์

กรณีผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามที่ระบุในบัตรรับรองสิทธิหรือเป็นเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ จนสิ้นสุดการรักษา

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินและไม่สามารถเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิได้ สามารถเบิกได้ดังนี้

(1) กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของรัฐ

ผู้ป่วยนอก สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์ได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น

ผู้ป่วยใน สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์ได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นภายในระยะเวลาไม่เกิน 72 ชั่วโมง ยกเว้น ค่าห้องและค่าอาหาร เบิกได้ไม่เกินวันละ 700 บาท

กรณีประสบอันตราย ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทางการแพทย์คืนได้โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง

กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ผู้ประกันตนสามารถขอรับค่าบริการทางการแพทย์คืนได้ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ประเภทละไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี

(2) กรณีเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลของเอกชน

2.1 ผู้ป่วยนอก

- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน 1,000 บาท
- สามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงเกินครั้งละ 1,000 บาท ได้หากมีการตรวจรักษาตามรายการในประกาศดังนี้
 - การให้เลือดหรือส่วนประกอบของเลือด
 - การฉีดยาต่อต้านพิษจากเชื้อบาดทะยัก
 - การฉีดยาวัคซีนหรือเซรุ่มป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเฉพาะเข็มแรก
 - การตรวจอัลตราซาวด์ กรณีที่มีภาวะฉุกเฉินเฉียบพลันในช่องท้อง
 - การตรวจด้วย CT-SCAN หรือ MRI

- การขูดมดลูก กรณีตกเลือดหลังคลอดหรือตกเลือดจากการแท้งบุตร
- ค่าฟิ้นคีนซีฟ
- กรณีที่มีการสังเกตอาการในห้องสังเกตอาการตั้งแต่ 3 ชั่วโมงขึ้นไป

2.2 ผู้ป่วยใน ผู้ประกันตนสามารถเบิกค่าบริการทางการแพทย์ต่อไปนี้อย่างไรตามเงื่อนไขที่กำหนด

- ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่ไม่ได้รักษาในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 2,000 บาท
- ค่าห้องและค่าอาหารไม่เกินวันละ 700 บาท
- ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล กรณีที่รักษาอยู่ในห้อง ICU เบิกได้ไม่เกินวันละ 4,500 บาท
- กรณีที่มีความจำเป็นต้องผ่าตัดใหญ่ เบิกได้ไม่เกินครั้งละ 8,000-16,000 บาทตามระยะเวลาการผ่าตัด
- การฟิ้นคีนซีฟรวมค่ายาและอุปกรณ์ไม่เกิน 4,000 บาท
- ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการและหรือเอกซเรย์เบิกในวงเงินไม่เกินรายละ 1,000 บาท
- การตรวจวินิจฉัยพิเศษ ได้แก่ การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจหัวใจด้วยคลื่นเสียงสะท้อนความถี่สูง การตรวจคลื่นสมอง การตรวจอัลตราซาวด์
- การสวนเส้นเลือดหัวใจและเอกซเรย์ การส่องกล้อง การตรวจด้วยการฉีดสี การตรวจด้วย CT-SCAN หรือ MRI

(3) กรณีทันตกรรม

ผู้ประกันตนมีสิทธิรับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลใดก็ได้ในกรณีถอนฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน โดยสำรองเงินจ่ายไปก่อนและนำหลักฐานมาขอเบิกเงินคืนได้ในอัตราไม่เกิน 250 บาท/ครั้ง ปีละไม่เกิน 500 บาท และมีสิทธิใส่ฟันเทียมชนิดถอนได้ฐานอคริลิก 1-5 ซี่ ในวงเงินไม่เกิน 1,200 บาท มากกว่า 5 ซี่ในวงเงินไม่เกิน 1,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่วันที่ใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอคริลิก

(4) ค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไต

ผู้ประกันตนที่เจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย และได้รับอนุมัติให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์กรณีบำบัดทดแทนไตตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตราค่าบริการทางการแพทย์ที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

(5) กรณีปลูกถ่ายไขกระดูก

สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลที่ในความตกลงที่ให้บริการผู้ประกันตน ดังนี้

ก. ค่าบริการทางการแพทย์กรณีปลูกถ่ายไขกระดูก ตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

- ค่าบริการทางการแพทย์นับแต่วันที่เริ่มต้นที่ผู้ประกันตนเข้ารับการรักษาตัวในสถานพยาบาลเพื่อทำการปลูกถ่ายไขกระดูก จนถึงผู้ประกันตนได้รับไขกระดูก (stem cell) เหม่าจ่ายเป็นเงิน 500,000 บาท
- ค่าบริการทางการแพทย์ตั้งแต่วันที่ผู้ประกันตนได้รับไขกระดูก (stem cell) จนถึงวันที่จำหน่ายออกจากสถานพยาบาล เหม่าจ่ายเป็นเงิน 500,000 บาท

ข. ค่าบริการทางการแพทย์กรณีการตรวจเนื้อเยื่อ เพื่อปลูกถ่ายไขกระดูกสำหรับผู้ประกันตนในรายที่ไม่สามารถทำการปลูกถ่ายไขกระดูกได้ ตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

- ผู้ประกันตนจะต้องได้รับการอนุมัติจากสำนักงานประกันสังคมให้เข้ารับการปลูกถ่ายไขกระดูกก่อนที่จะเข้ารับการตรวจเนื้อเยื่อ
- ค่าบริการทางการแพทย์กรณีการตรวจเนื้อเยื่อระหว่างผู้ประกันตนกับพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน และผลการตรวจเนื้อเยื่อไม่สามารถเข้ากันได้ เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินรายละ 7,000 บาท จำนวนรายเท่าที่จ่ายจริง รวมทั้งผู้ประกันตนด้วย

(6) การผ่าตัดเปลี่ยนกระจกตา

สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในความตกลงที่ให้บริการผู้ประกันตนเป็นเงิน 20,000 บาทและให้ศูนย์ดวงตาสุภาพกาชาดไทยเป็นเงิน 5,000 บาท

2. เงินทดแทนการขาดรายได้สำหรับการหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์

ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครึ่งละไม่เกิน 90 วัน ปีละไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่โรคเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน (ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จนกว่าสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่ากับระยะเวลาที่คงเหลือ)

3. กรณีสูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วน

ผู้ประกันตนได้รับค่าอวัยวะเทียมหรือค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประเภทและอัตราที่กำหนด

ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

เงื่อนไข

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์

สิทธิ

ผู้ประกันตนหญิงหรือภริยาของผู้ประกันตนชาย หรือหญิงซึ่งอยู่กินฉันสามีภริยาแต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับผู้ประกันตนชาย สามารถเลือกใช้สิทธิได้ 2 กรณี คือ

1. เข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และสถานพยาบาลเครือข่าย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ยกเว้นค่าใช้จ่ายบริการพิเศษอื่นๆ
2. เข้ารับบริการทางการแพทย์กรณีคลอดบุตร ณ สถานพยาบาลอื่น ให้สำรองจ่ายเงินค่าคลอดบุตรไปก่อน และสามารถเบิกค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 12,000 บาทต่อครั้งจากสำนักงานประกันสังคม

สำหรับผู้ประกันตนหญิง มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน

ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน

เงื่อนไข

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ

สิทธิ

สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับมีดังนี้

1. ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นรายเดือนตลอดชีวิต
2. ได้รับค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต
3. ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพถึงแก่ความตายจะได้รับ
 - 3.1 ค่าทำศพ 30,000 บาท

3.2 เงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนทุพพลภาพ ดังนี้

- ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง
- ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

4. ได้รับเงินค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจและอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

เงื่อนไข

ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายในระยะเวลา 6 เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

สิทธิ

สิทธิที่ผู้ประกันตนจะได้รับกรณีตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าทำศพ 40,000 บาท
2. เงินสงเคราะห์ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนตาย
 - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยหนึ่งเดือนครึ่ง
 - ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยห้าเดือน

ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

เงื่อนไข

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิต่อเมื่อได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือนก่อนเดือนที่ได้รับสิทธิ

สิทธิ

เงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่ายเดือนละ 350 บาทต่อบุตรหนึ่งคน โดยสามารถเบิกได้คราวละไม่เกิน 2 คน สำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมาย (ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ประกันตนเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่

ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อจนบุตรอายุ 6 ปีบริบูรณ์

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

เงื่อนไข

ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กรณีเงินบำนาญชราภาพและกรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

1. กรณีเงินบำนาญชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเงินบำนาญชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน ไม่ว่าระยะเวลา 180 เดือนนั้นจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตามและผู้ประกันตนนั้นต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2. กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเงินบำเหน็จชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 180 เดือน และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงหรือเป็นผู้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย

สิทธิ

1. กรณีเงินบำนาญชราภาพ

จำนวนเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนได้รับ จำแนกได้เป็น 3 กรณี

1.1 กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ให้ได้รับบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20¹ ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

1.2 กรณีจ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพตามข้อ 1.1 ขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน สำหรับระยะเวลาที่จ่ายเงินสมทบเกินกว่า 180 เดือน

1.3 กรณีที่ผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพแก่ผู้มีสิทธิจำนวน 10 เท่าของเงินบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

2. กรณีเงินบำเหน็จชราภาพ

จำนวนเงินบำเหน็จชราภาพที่ผู้ประกันตนได้รับ จำแนกได้เป็น 2 กรณี

2.1 กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ

¹ เดิมกำหนดอัตราร้อยละ 15 ต่อมาได้มีประกาศปรับปรุงสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมเปลี่ยนเป็นอัตราร้อยละ 20 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน 2550

2.2 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพพร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เงื่อนไข

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

สิทธิ

ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ว่างงานจะได้รับการช่วยเหลือดังนี้

1. การบริการการจัดหางานและการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. เงินทดแทนกรณีว่างงาน ดังนี้

กรณีถูกเลิกจ้าง ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างโดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

กรณีสมัครใจลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ผู้ประกันตนจะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างโดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

หากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นงวดเดือน

เงื่อนไขการเกิดสิทธิเมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก

ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิกรณีเลิกจ้างหรือลาออก ตามเงื่อนไขดังนี้

1. ต้องขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐบาลภายใน 30 วันหลังจากถูกเลิกจ้างหรือลาออกจากงาน
2. มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
3. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
4. ต้องรายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
5. ผู้ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณีดังต่อไปนี้
 - 5.1 ทุจริตต่อหน้าที่
 - 5.2 กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
 - 5.3 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- 5.4 ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย
ในกรณีร้ายแรง
- 5.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- 5.6 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 5.7 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษสำหรับความผิดลหุโทษ
- 6. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- 7. มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน เริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับ
นายจ้างรายสุดท้าย
- 8. ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) ได้รับ

ผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง(ผู้ประกันตนตามมาตรา 40) จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีต่อไปนี้

1. กรณีคลอดบุตร เมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าเก้าเดือนติดต่อกัน จะได้สิทธิในการเบิกค่าคลอดบุตรของผู้ประกันตนหรือของภรรยาที่จดทะเบียน โดยจะได้รับค่าคลอดบุตรจำนวน 12,000 บาทต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง และเบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง
 2. กรณีทุพพลภาพ เมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบหกเดือนติดต่อกัน ท่านจะได้รับการคุ้มครองดังนี้
 - 2.1. ค่ารักษาพยาบาลที่เกี่ยวกับอาการทุพพลภาพ เดือนละไม่เกิน 1,000 บาท โดยเบิกได้ตามที่จ่ายจริง
 - 2.2. เงินทดแทนการขาดรายได้ในขณะทุพพลภาพเป็นเวลา 15 ปี โดยเบิกได้ในอัตราร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด
 3. กรณีตาย เมื่อผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ภายหลังจากเดือนที่ได้จ่ายเงินสมทบ ทายาทหรือบุคคลอื่นที่จัดการศพผู้ประกันตน จะได้รับค่าทำศพ ในอัตรา 100 เท่าของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุด
- ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายเพราะอุบัติเหตุ ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพจำนวนดังกล่าวทันที

การออกเงินสมทบ

ในระยะแรก พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ระบุให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบแนบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

สำหรับการประกันตนโดยสมัครใจ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) ออกเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงเช่นกัน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนโดยสมัครใจออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบ

ตารางที่ 6.1 แสดงอัตราเงินสมทบแนบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

ตารางที่ 6.1 อัตราเงินสมทบแนบท้ายพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงิน สมทบเป็น ร้อยละของ ค่าจ้างของ ผู้ประกันตน	อัตราเงิน สมทบเป็น ร้อยละของ ค่าจ้างของ ผู้ประกันตน	อัตราเงิน สมทบเป็น ร้อยละของ ค่าจ้างของ ผู้ประกันตน
	รัฐบาล	นายจ้าง	ผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณี ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร	1.5	1.5	1.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตรและชราภาพ	3.0	3.0	3.0
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงาน	5.0	5.0	5.0
รวม	9.5	9.5	9.5

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

ปี พ.ศ.2542 ได้ลดการเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร เป็นร้อยละ 1.0 และเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพร้อยละ 1.0 รวมเป็นร้อยละ 2.0

ปี พ.ศ.2543 ได้ลดการเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร เป็นร้อยละ 1.0 และเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพร้อยละ 2.0 รวมเป็นร้อยละ 3.0

ปี พ.ศ.2544 ได้ลดการเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร เป็นร้อยละ 1.5 และเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพร้อยละ 3.0 รวมเป็นร้อยละ 4.5

ปี พ.ศ.2547 เป็นต้นไป กองทุนประกันสังคมลดการเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร เป็นร้อยละ 1.5 เก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพจาก

นายจ้างและผู้ประกันตนร้อยละ 3.0 และเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากนายจ้างและผู้ประกันตนร้อยละ 0.5 รวมเป็นร้อยละ 5.0 สำหรับรัฐบาล กองทุนประกันสังคมเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร จากรัฐบาลเป็นร้อยละ 1.5 เก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพจากรัฐบาลร้อยละ 1.0 และเก็บเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากรัฐบาลร้อยละ 0.25 รวมเป็นร้อยละ 2.75 ตารางที่ 6.2 แสดงอัตราเงินสมทบปี พ.ศ.2550

ตารางที่ 6.3 อัตราเงินสมทบปี พ.ศ.2550

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของนายจ้าง	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน
	รัฐบาล	นายจ้าง	ผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย และ คลอดบุตร	1.5	1.5	1.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ	1.0	3.0	3.0
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	0.25	0.5	0.5
รวม	3.75	5.0	5.0

การคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33

การคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณค่าจ้างเป็นรายวัน หากลูกจ้างรายใดมีค่าจ้างเกินวันละ 500 บาท หรือเกินเดือนละ 15,000 บาท ก็ให้คิดค่าจ้างสูงสุดวันละ 500 บาทเท่านั้น กรณีนี้อัตราเงินสมทบจะเท่ากับร้อยละ 5.0 และจำนวนเงินสมทบสูงสุดจะเท่ากับวันละ 25 บาทหรือเดือนละ 750 บาท และกำหนดค่าจ้างต่ำสุดเดือนละ 1,650 บาท กรณีนี้อัตราเงินสมทบจะเท่ากับร้อยละ 5.0 และจำนวนเงินสมทบต่ำสุดจะเท่ากับเดือนละ 82.50 บาท

กรณีที่ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างหลายราย นายจ้างแต่ละรายต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างของตน โดยไม่นำมาปนกัน

อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) ต้องออกสมทบจะเท่ากับ 432 บาท โดยคำนวณจากร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้เอาประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39) จำนวนเดือนละ 4,800 บาท (อัตราร้อยละ 9 นี้คือจำนวนเงิน 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร ร้อยละ 1.5 กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ร้อยละ 3.0)

อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40)

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา 40 กำหนดไว้ดังนี้

ปี พ.ศ.2537 ถึง พ.ศ.2538 ปีละ 2,880 บาท

ปี พ.ศ.2539 ถึง พ.ศ.2540 ปีละ 3,110 บาท

ปี พ.ศ.2541 เป็นต้นไป ปีละ 3,360 บาท

การลดส่วนอัตราเงินสมทบ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ระบุไว้ว่า

"กรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33) ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างนำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการเพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภททดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุน และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนที่ผู้ประกันตนและเงินสมทบในส่วนที่นายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องเข้าส่งกองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอลดส่วนอัตราเงินสมทบ และการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด"

คณะกรรมการประกันสังคมได้ออกประกาศคณะกรรมการประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข การลดส่วนอัตราเงินสมทบ เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร และกรณีตาย พ.ศ.2534 ประกาศ ณ วันที่ 23 มกราคม พ.ศ.2534 กำหนดให้นายจ้างที่จะขอลดส่วนอัตราเงินสมทบยื่นคำขอต่อสำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแล้วแต่กรณี ภายในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2534 โดยกำหนดให้นายจ้างยื่นระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเอกสารอื่นใดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือกรณีทุพพลภาพ หรือ กรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตร สำนักงานประกันสังคมจะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาการหักส่วนลดอัตราเงินสมทบ โดยให้ถือหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ให้พิจารณาการหักลดส่วนอัตราเงินสมทบแยกเป็นแต่ละประเภท เปรียบเทียบกันระหว่างสวัสดิการ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างกับประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยการให้คะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้
 - 1.1 คะแนน 0 หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้อยู่ในระดับเดียวกับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
 - 1.2 คะแนน -1 หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้อยู่ในระดับต่ำกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
 - 1.3 คะแนน 1 หมายถึง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้อยู่ในระดับสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533
2. ปัจจัยที่ใช้พิจารณาการให้คะแนนในสวัสดิการแต่ละประเภท มีดังนี้

2.1 กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย

การบริการทางการแพทย์

- (1) จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล
- (2) ระยะเวลาที่จ่ายค่ารักษาพยาบาล
- (3) ขอบข่ายการให้ความคุ้มครอง
- (4) การครอบคลุมถึงโรคเรื้อรัง
- (5) การยกเว้นโรคที่เป็นอยู่ก่อน
- (6) วิธีการจ่ายค่ารักษาพยาบาล
- (7) ระยะเวลาการมีสิทธิ
- (8) ผู้จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล

เงินทดแทนการขาดรายได้

- (1) จำนวนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีที่ต้องหยุดงานเพื่อรักษาพยาบาล

2.2 กรณีคลอดบุตร

การบริการทางการแพทย์

- (1) จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล

เงินทดแทนการขาดรายได้

- (1) จำนวนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในกรณีต้องหยุดงานเพื่อการคลอด

2.3 กรณีทุพพลภาพ

การบริการทางการแพทย์

- (1) จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล

เงินทดแทนการขาดรายได้

- (1) จำนวนเงินที่จ่ายให้ลูกจ้าง

- (2) เงื่อนไขการจ่ายเงินเพราะเหตุทุพพลภาพ

2.4 กรณีตาย

- (1) จำนวนเงินค่าทำศพ

- (2) เงื่อนไขการจ่ายเงินค่าทำศพ

3. ผลลัพธ์การให้คะแนนตามข้อ 2. ในสวัสดิการแต่ละประเภทให้มีความหมายดังนี้

- คะแนน 0 และ -1 หมายถึง นายจ้างไม่ได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบ
- คะแนน 1 หมายถึง นายจ้างได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบ

4. เมื่อนายจ้างได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบ ให้ลดอัตราเงินสมทบจากอัตราเงินสมทบหนึ่งจุดห้า ดังนี้

- กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 0.88
- กรณีคลอดบุตร 0.12
- กรณีทุพพลภาพ 0.44
- กรณีตาย 0.06

ให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวมาคำนวณเงินสมทบในส่วนที่ผู้ประกันตนทุกคนและเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง

5. เมื่อนายจ้างรายใดได้รับการพิจารณาให้ลดส่วนอัตราเงินสมทบประโยชน์ทดแทนประเภทใด ให้นายจ้างรายนั้นได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบครั้งละ 1 ปี ตามที่ได้ระบุไว้ในให้ได้รับการลดส่วน และเมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว หากสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในประเภทที่ได้รับการลดส่วนยังคงมีการจ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ให้ถือว่านายจ้างได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบต่อไปอีกคราวละ 1 ปี

6. ในกรณีที่สวัสดิการในประเภทที่นายจ้างได้รับการลดส่วนอัตราเงินสมทบเรื่องหนึ่งเรื่องใดได้ถูกยกเลิกหรือลดน้อยลง ให้ถือว่าการลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทนั้นเป็นอันระงับนับแต่วันที่มีการยกเลิกการจัดสวัสดิการหรือสวัสดิการน้อยลง

คำศัพท์ (Key Words)

1. ผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33)
2. ผู้ประกันตนตามโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)
3. ผู้ประกันตนซึ่งมีใช้ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40)
4. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
5. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
6. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
7. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
8. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
9. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
10. เจ็บไข้และสิทธิของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
11. อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยบังคับ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 33)
12. อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนโดยสมัครใจ (ผู้ประกันตนตามมาตรา 39)
13. อัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนซึ่งมีใช้ลูกจ้าง (ผู้ประกันตนตามมาตรา 40)