

รวมถาม-ตอบ การปรับขึ้นเงินเดือนแรงงานข้ามชาติในงาน ครอบครัวและเงินช่วยเหลือในค่าจ้างสำหรับนายจ้างที่ว่าจ้าง แรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว

10.8.2022

หนึ่ง, การปรับขึ้นเงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในครอบครัว

คำถามที่ 1 : ทำไมต้องปรับขึ้นเงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัว

คำตอบ : แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวได้ปรับเป็น 17,000 หยวน(เหรียญไต้หวัน เช่นเดียวกับ
ด้านล่าง)ตั้งแต่กันยายน ปี 2015 และไม่มีมีการปรับเปลี่ยนตลอด 7 ปีที่ผ่านมา ซึ่งมีความ
แตกต่างกับเงินเดือนพื้นฐาน 25,250 หยวนของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมปัจจุบัน
ถึง 8,250 หยวน และเพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สร้าง
ความมั่นคงให้กับแหล่งที่มาของแรงงานข้ามชาติและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร
แรงงานข้ามชาติในภาพรวม ภายใต้การพิจารณาโครงสร้างค่าจ้างของแรงงานข้ามชาติที่
เหมาะสมและภาระทางเศรษฐกิจของนายจ้างควบคู่กันแล้ว จึงปรับขึ้นเงินเดือนของ
แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวเป็น 20,000 หยวน สามารถทำให้แรงงานข้ามชาติใน
งานครอบครัวมาทำงานที่ไต้หวันและขั้นตอนตรวจรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นไป
ตามปกติ แก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว และมี
มาตรการช่วยเหลือด้านค่าจ้างให้กับครอบครัวด้วยโอกาสและครอบครัวทั่วไปที่ว่าจ้าง
แรงงานดูแลพยาบาลครอบครัวต่างชาติ เพื่อเป็นการดูแลนายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่าย

คำถามที่ 2 : เงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวปรับขึ้นเป็น 20,000 หยวนจาก
17,000 หยวนต่อเดือน ทำไมถึงมีอัตราปรับสูงถึง 17% ในครั้งเดียว

คำตอบ : แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวใช้ชีวิตในพื้นที่ไต้หวันเช่นกัน ต้องแบกรับราคาสินค้า
ในระดับเดียวกัน ปรับขึ้นเป็น 20,000 หยวนจาก 17,000 หยวนในปัจจุบัน การปรับ
ค่าจ้าง 3,000 ซึ่งมีอัตราปรับอยู่ที่ 17% เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงของแรงงานข้ามชาติใน
อุตสาหกรรมในช่วงเวลาเดียวกัน ตั้งแต่ 20,008 หยวนในปี 2015 ปรับขึ้นเป็น 25,250
หยวนในปี 2022 มีการปรับค่าจ้าง 5,242 หยวนซึ่งจะมีอัตราปรับอยู่ที่ 26% ถือว่า
สมเหตุสมผล

คำถามที่ 3 : ระยะเวลาการปฏิบัติการปรับค่าจ้างแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวและ

เป้าหมายที่บังคับใช้?

คำตอบ :

1. แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวรวมถึงแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวและแม่บ้านต่างชาติ
2. แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่นำเข้าหรือรับสมัครใหม่ การจ้างงานที่เริ่มตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป เงินเดือนจะปรับจาก 17,000 หยวนเป็น 20,000 หยวน
3. แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่จ้างต่อเมื่อครบระยะเวลาหรือโอนย้ายการจ้างงานเมื่อครบระยะเวลาในไต้หวัน หากมีวันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป เงินเดือนปรับขึ้นเป็น 20,000 หยวนตามแรงงานข้ามชาติที่เข้าประเทศ
4. แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ยังอยู่ในระยะเวลาของสัญญาแรงงาน ให้ดำเนินการตามค่าจ้างของสัญญาแรงงานเดิม แต่หากนายจ้างยินยอมที่จะปรับขึ้นค่าจ้างล่วงหน้า ก็สามารถเปลี่ยนแปลงข้อตกลงในสัญญาแรงงานเป็นค่าจ้างระบบใหม่

คำถามที่ 4 : จากข้างต้น สำหรับแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ที่จ้างต่อเมื่อครบระยะเวลาหรือโอนย้ายการจ้างงานเมื่อครบระยะเวลา จำเป็นต้องลงนามสัญญาแรงงานกับนายจ้างหรือไม่? สัญญาแรงงานที่ลงนามระหว่างแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวและนายจ้างจะต้องมีการตรวจสอบจากประเทศต้นทางต่าง ๆ หรือไม่? จำเป็นต้องมีภาษาจีนและภาษาต่างประเทศเปรียบเทียบหรือไม่? หลังจากลงนามแล้วใครเป็นผู้เก็บรักษาสัญญาแรงงาน?

คำตอบ :

1. ใช่ ตามข้อกำหนดนายจ้างจะต้องลงนามสัญญาแรงงานกับแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัว ควรจัดทำในรูปแบบภาษาจีน และจัดทำเป็นฉบับแปลภาษาตามอักษรภาษาแม่ของแรงงานข้ามชาติดังกล่าว
2. สัญญาแรงงานที่ลงนามแล้วควรให้นายจ้างและแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวต่างเก็บคนละ 1 ชุด และนายจ้างมีภาระผูกพันในการจัดเตรียมและเก็บรักษาเพื่อให้รัฐบาลในท้องถิ่นทำการตรวจสอบ
3. นายจ้างที่จ้างแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่จ้างต่อเมื่อครบระยะเวลาหรือโอนย้ายการจ้างงานเมื่อครบระยะเวลาในไต้หวัน ให้ดำเนินการตรวจรับรองสัญญาแรงงาน โดยปฏิบัติตามมาตรฐานของสำนักงานประจำไต้หวันของแต่ละประเทศต้นทาง

**คำถามที่ 5 : หากแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ยังไม่ครบระยะเวลาตามสัญญาว่าจ้าง
ในได้วันต้องการขอปรับขึ้นค่าจ้าง นายจ้างจะต้องอนุมัติหรือไม่? หากไม่
อนุมัติ แรงงานข้ามชาติยังคงต้องทำงานตามเนื้อหาข้อตกลงของสัญญาเดิม
หรือไม่?**

คำตอบ :

1. แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ยังอยู่ในระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง ให้ดำเนินการตาม
ค่าจ้างที่ตกลงของสัญญาเดิม
2. เงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวจะตกลงกัน โดยความยินยอมของนายจ้างและ
ลูกจ้างทั้งสองฝ่าย และกำหนดไว้ในสัญญาแรงงาน หากแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ยัง
ไม่ครบระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างมีความต้องการในการขอเพิ่มค่าจ้าง จะต้องได้รับความ
ยินยอมจากนายจ้าง หากนายจ้างและลูกจ้างมีข้อพิพาทในการชำระเงินเดือน สามารถติดต่อ
เจรจาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกับทางรัฐบาลท้องถิ่น

**คำถามที่ 6 : แรงงานข้ามชาติที่ยังไม่ครบระยะเวลาสัญญาว่าจ้างในได้วัน หาก
หลังจากที่เปลี่ยนโอนนายจ้างแล้ว สามารถบังคับใช้ข้อกำหนดปรับค่าจ้าง
ในครั้งนี้อย่างไรหรือไม่?**

คำตอบ :

1. ตามข้อกำหนดในกฎหมายบริการจัดหางานมาตราที่ 53 ข้อที่ 4 แรงงานข้ามชาติไม่สามารถ
เปลี่ยนโอนนายจ้างหรืองาน แต่หากสอดคล้องกับข้อกำหนดในกฎหมายบริการจัดหางานมาตราที่
59 ข้อที่ 1 และได้รับการอนุมัติจากทางกระทรวง จึงสามารถเปลี่ยน โอนนายจ้างหรืองาน
2. หลังจากเปลี่ยนโอนนายจ้างตามข้อกำหนดในมาตราที่ 59 ของกฎหมายนี้และได้รับการ
อนุมัติจากทางกระทรวงแล้ว นายจ้างใหม่จะต้องรองรับด้วยเงินเดือน 20,000 หยวน

**คำถามที่ 7 : การดำเนินการตรวจรับรองสัญญาแรงงานของแต่ละสำนักงานประจำได้วัน
ของประเทศต้นทาง จะตรวจรับรองด้วยค่าแรงหลังจากปรับค่าจ้างเมื่อใด?**

คำตอบ : ทางกระทรวงได้แจ้งให้กับสำนักงานประจำได้วันของแต่ละประเทศต้นทาง สำหรับ
แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่นำเข้าและรับสมัครใหม่ แรงงานข้ามชาติในงาน
ครอบครัวที่ว่าจ้างต่อเมื่อครบระยะเวลาหรือโอนย้ายการจ้างงานเมื่อครบระยะเวลาใน
ได้วัน ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป นายจ้างยื่นขอตรวจรับรองสัญญา
แรงงานของเป้าหมายข้างต้นด้วยเงินเดือน 20,000 หยวน

คำถามที่ 8 : หนังสือรับรองค่าแรงหลังแก้ไขจะเริ่มประกาศมีผลบังคับใช้ในเวลาใด? หลังจากมีผลบังคับใช้แล้ว หนังสือรับรองค่าแรงที่ตรวจรับรองโดยหน่วยงานของประเทศต้นทางเสร็จสิ้นแล้วยังสามารถใช้เป็นเอกสารเตรียมการสำหรับการยื่นขอวีซ่าเข้าประเทศต่อสถานทูตได้หรือไม่ ต่างประเทศได้หรือไม่

คำตอบ :

1. หนังสือรับรองค่าแรงฉบับใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป แต่ละหน่วยงานของประเทศต้นทางให้ดำเนินการตรวจรับรองตามฉบับหลังแก้ไข
2. ไปยังแต่ละหน่วยงานประเทศต้นทางของแรงงานต่างชาติในงานครอบครัว ดำเนินตามข้อกำหนดในการปฏิบัติตรวจรับรองหนังสือรับรองค่าจ้างของประเทศดังกล่าว สำหรับหนังสือรับรองค่าจ้างที่ตรวจรับรองเสร็จสิ้นแล้ว ทางสถานทูตได้ในวันในต่างประเทศยังคงรับเรื่องในการยื่นขอวีซ่า
3. นอกจากนี้ สำหรับหนังสือรับรองค่าจ้างฉบับก่อนการแก้ไขที่ผ่านการตรวจรับรองโดยหน่วยงานประเทศต้นทาง ทางสถานทูตได้ในวันในต่างประเทศยังคงสามารถรับเรื่องในการยื่นขอวีซ่า ก่อนวันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022

คำถามที่ 9 : การปรับขึ้นค่าจ้างในครั้งนี้นอกเหนือจากเงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวแล้ว จะมีการเพิ่มค่าจ้างตามอายุงานของแรงงานข้ามชาติหรือไม่?

คำตอบ :

1. เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานข้ามชาติทำงานกับ "นายจ้างคนเดียวกัน" สร้างความสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้างที่มั่นคง นอกเหนือจากปรับขึ้นเงินเดือนของแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวเป็น 20,000 หยวนแล้ว หากแรงงานข้ามชาติทำงานครอบครัวระยะเวลา 3 ปีกับ "นายจ้างคนเดียวกัน" เมื่อจ้างงานต่อ แนะนำนายจ้างจะต้องเพิ่มค่าจ้างให้กับแรงงานข้ามชาติ 1,000 หยวน/เดือน หลังจากทำงานครอบครัวระยะเวลา 6 ปีกับ "นายจ้างคนเดียวกัน" เวลาจ้างงานต่อแนะนำให้เพิ่ม 1,000 หยวน/เดือน
2. ยกตัวอย่างอธิบาย : หากแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ได้วันครบระยะเวลาจ้างงานเป็นวันที่ 9 สิงหาคม ปี 2022 นายจ้างและแรงงานข้ามชาติได้ตกลงสัญญาแรงงานใหม่ ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไปเงินเดือนจะเป็น 20,000 หยวน นายจ้างคนเดียวกันจ้างงานต่อเนื่องถึง 3 ปี แนะนำให้เพิ่มเงินเดือน 1,000 หยวนตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2025 เป็นต้นไป เงินเดือนปรับขึ้นเป็น 21,000 หยวน นายจ้างคนเดียวกันจ้างงานต่อเนื่องถึง 6 ปี แนะนำเพิ่มเงินเดือน 1,000 หยวน

ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม ปี 2028 เป็นต้นไป เงินเดือนปรับขึ้นเป็น 22,000 หยวน

คำถามที่ 10 : หากนายจ้างได้ตกลงเงินเดือนเป็นยอดเงินที่เกินกว่า 20,000 หยวนกับแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวก่อนวันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 ตั้งแต่วันที่ปรับเงินเดือนเป็นต้นไป สามารถลดเงินเดือนของแรงงานข้ามชาติเป็น 20,000 หยวนได้หรือไม่?

คำตอบ : ไม่ได้ แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ทำงานในได้วันและเสร็จสิ้นการลงนามในสัญญาแรงงาน หากนายจ้างและลูกจ้างสองฝ่ายต้องการเปลี่ยนแปลงยอดเงินเดือนจะต้องตกลงใหม่โดยนายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่าย และต้องไม่เป็นผลเสียมากกว่าเสียประโยชน์ที่ตรวจรับรองไว้ใน "หนังสือรับรองค่าจ้าง"

คำถามที่ 11 : ตั้งแต่วันที่ปรับขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน 20,000 ตามตกลงระหว่างนายจ้างและแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัว ได้รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้พักงานในวันหยุด เงินโบนัสหรือค่าบริการตัวแทนจัดหางานที่ชำระแทนแรงงานข้ามชาติหรือไม่?

คำตอบ : ไม่รวม 20,000 หยวนจะหมายถึงค่าแรงตามที่ตกลงในแต่ละเดือนของสัญญาแรงงาน ถือเป็นค่าจ้างประจำ ไม่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลา และค่าจ้างที่ไม่ประจำอื่น ๆ (เช่น : เงินโบนัสตาม 3 เทศกาล เงินโบนัสสิ้นปี) เป็นต้น และไม่รวมถึงค่าบริการตัวแทนจัดหางานที่นายจ้างช่วยชำระให้กับแรงงานข้ามชาติ

คำถามที่ 12 : หากตั้งแต่วันที่ปรับขึ้นค่าจ้าง นายจ้างมิได้ชำระเงินเดือนตามที่ตกลงในสัญญาแรงงาน จะมีบทลงโทษที่เกี่ยวข้องหรือไม่?

คำตอบ : หากนายจ้างมิได้ชำระเงินเดือนตามที่ตกลงในสัญญาแรงงาน ถือว่าได้ละเมิดกฎหมายบริการจัดหางานมาตราที่ 57 วรรคที่ 9 และกฎระเบียบการอนุญาตและการจัดการสำหรับนายจ้างว่าจ้างชาวต่างชาติมาตราที่ 66 ข้อที่ 2 สามารถลงโทษปรับ 60,000 หยวนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300,000 หยวน พร้อมระงับใบอนุญาตจ้างงานของนายจ้าง

คำถามที่ 13 : ตั้งแต่วันที่ปรับขึ้นค่าจ้าง ค่าประกันสุขภาพและค่าประกันภัยจากการทำงานที่ควรรับผิดชอบโดยนายจ้างหรือแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวจะเพิ่มขึ้นหรือไม่?

คำตอบ : ไม่ เนื่องจากเดือนเงินหลังจากปรับขึ้นแล้วมิได้เกินกว่าระดับที่ 1 ของค่าประกันสุขภาพ

แห่งชาติ (25,250 หยวน) และระดับที่ 1 ของเงินเดือนเข้าร่วมประกันภัยจากการทำงาน ในปัจจุบัน ดังนั้นค่าประกันสุขภาพและค่าประกันภัยจากการทำงานที่ควรรับผิดชอบ โดยนายจ้างหรือแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวจะไม่เพิ่มขึ้น

คำถามที่ 14 : ตั้งแต่วันที่ปรับขึ้นค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้หยุดพักในวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุก ๆ 7 วันและค่าแรงพักร้อนพิเศษที่ยังใช้ไม่หมด จะคำนวณอย่างไร?

คำตอบ : หากเงินเดือนตามที่ตกลง 20,000 หยวน ค่าแรงต่อวันจะเป็น 20,000 หยวนหารด้วย 30 วัน = 667 หยวน/วัน ดังนั้นค่าทำงานล่วงเวลาที่ไม่ได้หยุดพักในวันหยุดและค่าแรงพักร้อนพิเศษที่ยังใช้ไม่หมด จะคำนวณเป็น 677 หยวนต่อวัน หากเงินเดือนตามที่ตกลงเป็น 21,000 หยวน จะคำนวณเป็น 700 หยวนต่อวัน

คำถามที่ 15 : ตั้งแต่วันที่ปรับขึ้นค่าจ้าง มาตรฐานค่าลงทะเบียนและค่าแนะนำที่เรียกเก็บโดยหน่วยงานตัวแทนที่รับมอบหมายจากนายจ้างให้ดำเนินการจ้างงาน แรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวจะต้องปรับเปลี่ยนพร้อมกันหรือไม่?

คำตอบ : ใช่ อย่างไรก็ตาม ตามข้อกำหนดของราชการค่าธรรมเนียมและยอดเงินมาตรฐานของหน่วยงานบริหารจัดการงานเอกชนมาตราที่ 3 หน่วยงานตัวแทนไม่สามารถเรียกเก็บค่าลงทะเบียนและค่าแนะนำเกินกว่าค่าจ้างในเดือนที่ 1 ของชาวต่างชาติกับทางนายจ้างสำหรับแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวที่ยังอยู่ในระยะเวลาของสัญญาว่าจ้าง หากนายจ้างยินยอมที่จะชำระค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างหลังปรับขึ้นเป็นการล่วงหน้า ในส่วนนี้เนื่องจากเป็นจำนวนค่าจ้างตามที่ตกลงจากการเปลี่ยนแปลงสัญญาว่าจ้างของนายจ้าง และลูกจ้างทั้งสองฝ่ายเท่านั้น และไม่มีการบริการในเรื่องลงทะเบียนและการแนะนำจากหน่วยงานตัวแทน จึงไม่จำเป็นต้องชำระค่าลงทะเบียนและค่าแนะนำให้กับหน่วยงานตัวแทน

สอง, เงินช่วยเหลือในค่าจ้างสำหรับนายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลใน

ครอบครัว

1, คุณสมบัติในการยื่นสมัคร

คำถามที่ 1 : เป้าหมายและเงื่อนไขคุณสมบัติสำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างคืออะไร?

คำตอบ :

นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวโดยมีเงินเดือนในแต่ละเดือนตามที่ตกลง (ไม่รวมค่าจ้างทำงานในวันหยุดและขอดเงินอื่น ๆ ที่ชำระให้หรือชำระแทนในนามของค่าจ้าง) มากกว่า 20,000 หยวนขึ้นไป และสอดคล้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้ สามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง :

(1) ในช่วงระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 9 สิงหาคม ปี 2025 ได้ถือใบอนุญาตจ้างงานที่มีผลบังคับใช้ที่อนุมัติโดยทางกระทรวง และนายจ้างหรือผู้ได้รับการดูแลหนึ่งในคุณสมบัติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ในช่วงเวลาที่สามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง :

1. คริวเรือนที่มีรายได้ต่ำหรือคริวเรือนที่มีรายได้ปานกลางที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายช่วยเหลือทางสังคม
2. รับเงินช่วยเหลือการครองชีพตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้พิการทางกายและใจ
3. รับเงินช่วยเหลือการครองชีพสำหรับรายได้ต่ำและปานกลางตามกฎหมายสวัสดิการคนชรา

(2) ในช่วงระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ปี 2022 ได้ถือใบอนุญาตจ้างงานที่มีผลบังคับใช้ที่อนุมัติโดยทางกระทรวง และนายจ้างและผู้ได้รับการดูแลไม่ได้สอดคล้องกับคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ข้างต้น

คำถามที่ 2 : แรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวมีค่าจ้างถึง 20,000 หยวนก่อนวันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 และปัจจุบันยังอยู่ระหว่างการจ้างงาน สามารถขอเบิกเงินช่วยเหลือในค่าจ้างหรือไม่

คำตอบ : ทำได้ เพียงแก่นายจ้างและแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวที่ว่าจ้างมีเงินเดือนมากกว่า 20,000 หยวนขึ้นไปในแต่ละเดือน ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป และใบอนุญาตจ้างงานยังมีผลบังคับใช้ ก็สามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างตามข้อกำหนด

คำถามที่ 3 : นายจ้างที่มีคู่มือพิการทางกายและใจสามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างได้หรือไม่?

คำตอบ : ได้ ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 เป็นต้นไป นายจ้างที่ปรับค่าจ้างตามที่ตกลงของแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวมากกว่า 20,000 หยวนขึ้นไป ล้วนสามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง แต่นายจ้างหรือผู้ได้รับการดูแลที่มีคู่มือพิการทางกายและใจ และไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติของคริวเรือนรายได้ต่ำหรือคริวเรือนรายได้ปานกลางที่

กำหนดไว้ในกฎหมายช่วยเหลือทางสังคม รับเงินช่วยเหลือการครองชีพตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้พิการทางกายและใจหรือรับเงินช่วยเหลือการครองชีพสำหรับรายได้น้อยและปานกลางตามกฎหมายสวัสดิการคนชรา สามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างตามข้อกำหนดของนายจ้างทั่วไป

คำถามที่ 4 : หากนายจ้างมิได้เป็นผู้ที่ชำระค่าจ้างที่แท้จริง จะต้องให้ผู้ที่ชำระค่าจ้างเป็นผู้ยื่นสมัครหรือไม่?

คำตอบ : เป้าหมายสำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างจะเป็นนายจ้างที่ได้รับใบอนุญาตจ้างงานที่อนุมัติโดยทางกระทรวง ไม่ใช่ผู้ชำระค่าจ้างที่แท้จริง ดังนั้น ต้องให้นายจ้างเป็นผู้ยื่นสมัครเท่านั้น

2, ช่วงเวลาและวิธีการยื่นสมัคร

คำถามที่ 1 : ระยะเวลาที่กำหนดของการยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างของนายจ้างเป็นอย่างไร?

คำตอบ :

นายจ้างที่สอดคล้องกับคุณสมบัติในการยื่นเบิกเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง ควรทำการยื่นสมัครกับกรมพัฒนาแรงงานกระทรวงแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้ ตั้งแต่วันที่ประกาศประเด็นสำคัญในเงินช่วยเหลือค่าจ้าง (วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022) :

(1) นายจ้างหรือผู้ได้รับการดูแลเป็นครัวเรือนรายได้น้อยหรือครัวเรือนรายได้น้อยปานกลางที่กำหนดไว้ในกฎหมายช่วยเหลือทางสังคม รับเงินช่วยเหลือการครองชีพตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิประโยชน์ผู้พิการทางกายและใจหรือรับเงินช่วยเหลือการครองชีพสำหรับรายได้น้อยและปานกลางตามกฎหมายสวัสดิการคนชรา (ต่อไปนี้จะเรียกว่านายจ้างด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ) : ควรยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างกับกรมพัฒนาภายในระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 9 สิงหาคม ปี 2025 แต่สำหรับผู้ที่มีระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานเกินกว่าวันที่ 9 สิงหาคม ปี 2025 อย่างช้าที่สุดควรยื่นสมัครก่อนวันที่ 11 สิงหาคม ปี 2025 มิฉะนั้นจะสูญเสียสิทธิ์ในการขอเบิก

(2) นายจ้างทั่วไปที่ไม่ได้สอดคล้องกับคุณสมบัติของสวัสดิการสังคม : ควรยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างกับกรมพัฒนาภายในระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ปี 2022 แต่สำหรับผู้ที่มีระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานเกินกว่าวันที่ 31

ธันวาคม ปี 2022 อย่างช้าสุดควรยื่นสมัครก่อนวันที่ 3 มกราคม ปี 2023 มิฉะนั้นจะสูญเสียสิทธิ์ในการขอเบิก

คำถามที่ 2 : การยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างควรแนบเอกสารอะไรบ้าง?

คำตอบ :

การยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างควรแนบเอกสารดังต่อไปนี้ :

(1) ใบสมัคร

(2) สำเนาสมุดบัญชีของหน่วยงานการเงินภายในประเทศที่เป็นชื่อบัญชีของนายจ้าง

(3) สำเนาสัญญาแรงงาน (ค่าจ้างต่อเดือนจะต้องมากกว่า 20,000 หยวนขึ้นไป)

คำถามที่ 3 : นายจ้างต้องยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างอย่างไร?

คำตอบ : นายจ้างควรสมัครใบรับรองพลเมืองทางดิจิทัลให้เรียบร้อย และยื่นสมัครด้วยวิธีการส่งทางอินเทอร์เน็ตที่ "ระบบยื่นดำเนินการออนไลน์สำหรับกรณีการยื่นสมัครชาวต่างชาติ" (เว็บไซต์ : <https://fwapply.wda.gov.tw>) หรือยื่นสมัครโดยการกรอกเอกสารใบสมัครให้เรียบร้อยพร้อมแนบเอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นส่งทางไปรษณีย์หรือส่งเอกสารที่เคาน์เตอร์ที่ศูนย์ธุรการแรงงานข้ามชาติกรมพัฒนาแรงงานกระทรวงแรงงาน (ที่อยู่ : ชั้น 10 เลขที่ 39 ถนนจงหัว ช่วงที่ 1 เขตจงเจิ้ง เมืองไทเป 100)

คำถามที่ 4 : นายจ้างต้องโอกาสทางเศรษฐกิจยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง นอกเหนือจากยื่นใบสมัคร สมุดบัญชีเงินฝากของตนเองและสัญญาแรงงานแล้ว จะต้องยื่นใบรับรองคุณสมบัติสวัสดิการสังคมด้วยหรือไม่?

คำตอบ : ตามหลักแล้วกรมพัฒนาจะสอบถามนายจ้างมีคุณสมบัติสวัสดิการสังคมหรือไม่กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง นายจ้างไม่จำเป็นต้องยื่นในเวลาสมัคร หากตรวจไม่พบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จะส่งจดหมายแจ้งให้นายจ้างยื่นเพิ่มเติม

คำถามที่ 5 : เงินช่วยเหลือในค่าจ้างสามารถมอบหมายให้หน่วยงานบริการจัดหางาน เอกชนในการยื่นสมัครหรือไม่?

คำตอบ : นายจ้างสามารถเลือกที่จะยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างด้วยตนเองหรือมอบหมายให้หน่วยงานบริการจัดหางานดำเนินการแทน อย่างไรก็ตาม ควร

กรอกใบสมัครตามความจริงพร้อมแนบเอกสารที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกในการตรวจสอบและอนุมัติเงินช่วยเหลือของกรมพัฒนา

คำถามที่ 6 : นายจ้างด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจได้สอดคล้องกับคุณสมบัติละเว้นการชำระ
เงินความมั่นคงในการจ้างงาน

คำตอบ : ใช่ นายจ้างด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจยังคงต้องเตรียมเอกสารในการยื่นสมัคร
เนื่องจากกรมพัฒนายังคงต้องตรวจสอบค่าจ้างในแต่ละเดือนตามที่ตกลง
ระหว่างนายจ้างและแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวที่ได้มากกว่า
20,000 หยวนหรือไม่ แต่นายจ้างยื่นสมัครเพียง 1 ครั้ง หลังจากตรวจสอบ
ยืนยันสอดคล้องกับคุณสมบัติโดยกรมพัฒนาภายในระยะเวลาจ้างงาน ก็
จะชำระเงินช่วยเหลือในค่าจ้างอัตโนมัติตามแต่ละไตรมาส

คำถามที่ 7 : เมื่อแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวที่นายจ้างว่าจ้างได้ครบ
ระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานแล้ว หลังจากได้รับอนุมัติจ้างงานต่อเมื่อ
ครบระยะเวลา จำเป็นต้องยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างใหม่อีกครั้ง
หรือไม่?

คำตอบ : จำเป็น เนื่องจากนายจ้างที่สอดคล้องกับคุณสมบัติในการเบิกเงินช่วยเหลือใน
ค่าจ้าง หลังจากที่ยื่นสมัครและตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อกำหนดแล้ว
กรมพัฒนาจะชำระเงินช่วยเหลือในค่าจ้างอัตโนมัติในแต่ละไตรมาส อย่างไรก็ตาม
หากมีเหตุการณ์ที่ใบอนุญาตเต็มหมดอายุการใช้งานเนื่องจากครบ
ระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานของแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลใน
ครอบครัว กรมพัฒนาจะระงับการชำระเงินช่วยเหลือโดยอัตโนมัติ หากผู้
ได้รับการดูแลคนเดียวกันได้รับการดูแลจากแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลใน
ครอบครัวที่ว่าจ้างโดยนายจ้างอีกครั้ง (การจ้างงานต่อ การจ้างงานต่อเมื่อ
ครบระยะเวลา การเปลี่ยนโอนเมื่อครบระยะเวลา) และสอดคล้องกับ
คุณสมบัติของการขอเบิกเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง นายจ้างจะต้องทำการยื่น
สมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างกับกรมพัฒนาอีกครั้ง

3, การคำนวณระยะเวลาช่วยเหลือและวงเงิน

คำถามที่ 1 : ระยะเวลาสำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างนานสุดเท่าไร? ขีดจำกัดของ
วงเงินเป็นเท่าไร?

คำตอบ :

(1) ผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกันได้รับการดูแลจากแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวที่ว่าจ้างโดยนายจ้างคนเดียวกันหรือต่างละคนที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของเงินช่วยเหลือและมีการยื่นสมัครเงินช่วยเหลือ จะอนุมัติเงินช่วยเหลือตามลำดับหน้าหลังของระยะเวลาของใบอนุญาตจ้างงานและมาตรฐานข้างต้น ระยะเวลาช่วยเหลือสะสมและขีดจำกัดของยอดเงินรวมดังต่อไปนี้ :

1. ผู้ที่มีคุณสมบัติสวัสดิการสังคม : ระยะเวลาช่วยเหลือจะจำกัดที่ 3 ปี ยอดเงินช่วยเหลือสะสมจะจำกัดไว้ที่ 108,000 หยวน

2. ผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติสวัสดิการสังคม : ระยะเวลาช่วยเหลือจะจำกัดที่ 4 เดือน ยอดเงินช่วยเหลือสะสมจะจำกัดไว้ที่ 6,000 หยวน

(2) ผู้ที่ได้รับการดูแลสอดคล้องกับคุณสมบัติที่ว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวเพิ่มเติมอีก 1 คน และได้รับการดูแลจากแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว 2 คนที่ว่าจ้างโดยนายจ้างในระยะเวลาเดียวกัน ยอดเงินในการช่วยเหลือจะแยกกันคำนวณ

คำถามที่ 2 : ยอดเงินช่วยเหลือในค่าจ้างของแต่ละเดือนจะเป็นเท่าไร?

คำตอบ :

(1) นายจ้างด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ : ผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน จำกัดไว้ที่ 3,000 หยวนต่อเดือน แต่หากไม่ครบ 1 เดือนตามใบอนุญาตจ้างงาน จะเป็น 100 หยวนต่อวัน

(2) นายจ้างทั่วไป : ผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน จำกัดไว้ที่ 1,500 หยวนต่อเดือน แต่หากไม่ครบ 1 เดือนตามใบอนุญาตจ้างงาน จะเป็น 50 หยวนต่อวัน

คำถามที่ 3 : หากนายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว 2 คนที่แตกต่างกัน เพื่อดูแลผู้ได้รับการดูแลที่แตกต่างกัน สำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างที่สามารถขอเบิกได้จะคำนวณอย่างไร?

คำตอบ : เนื่องจากเงินช่วยเหลือในค่าจ้างจะทำการควบคุมวงเงินช่วยเหลือตามผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน นายจ้างควรทำการยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างแยกกันตามผู้ที่ได้รับการดูแล 2 คน ระยะเวลาและวงเงินในการช่วยเหลือก็คำนวณแยกตามคุณสมบัติสวัสดิการสังคม

คำถามที่ 4 : หากนายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวที่แตกต่างกัน 2

คน เพื่อดูแลผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกันพร้อมกัน สามารถขอเบิกเงินช่วยเหลือในค่าจ้างทั้งหมดได้หรือไม่? คำนวณอย่างไร?

คำตอบ :

- (1) หากนายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว 2 คนเพื่อดูแลผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน เนื่องจากการชำระค่าจ้างให้กับแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว 2 คนพร้อมกันตามความจริง วงเงินช่วยเหลือสามารถแยกกันคำนวณ อย่างไรก็ตาม จะเริ่มต้นเงินช่วยเหลือในค่าจ้างของแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวคนที่ 2 ในช่วงเวลาที่มีการว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว 2 คนพร้อมกันเพื่อดูแลผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน
- (2) ยกตัวอย่าง ผู้ที่ได้รับการดูแล ก. ได้รับการดูแลจากแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัว A และ B 2 คนที่ว่าจ้างโดยนายจ้าง นายจ้างว่าจ้าง A ดูแลผู้ที่ได้รับการดูแล ก. ระยะเวลาจ้างงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม ปี 2025 และว่าจ้าง B ดูแลผู้ที่ได้รับการดูแล ก. ระยะเวลาจ้างงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2023 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2026 ดังนั้นในช่วงเวลาจ้างงานที่นายจ้างว่าจ้าง A และ B พร้อมกันเพื่อดูแลผู้ที่ได้รับการดูแล (ซึ่งก็คือวันที่ 1 เมษายน ปี 2023 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม ปี 2025) นายจ้างสามารถยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างตามลำดับ

คำถามที่ 5 : นายจ้างหรือผู้ที่ได้รับการดูแลหากมีการเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติสวัสดิการสังคมระหว่างว่าจ้างชาวต่างชาติ จะคำนวณระยะเวลาและยอดเงินในการขอเบิกเงินช่วยเหลือในค่าจ้างอย่างไร?

คำตอบ :

- (1) เนื่องจากเงินช่วยเหลือในค่าจ้างจะอ้างอิงตามคุณสมบัติสวัสดิการสังคมของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับการดูแล และคำนวณวงเงินช่วยเหลือสะสม ระยะเวลาช่วยเหลือและขีดจำกัดของวงเงินตามผู้ที่ได้รับการดูแลคนเดียวกัน ดังนั้นคุณสมบัติสวัสดิการสังคมที่เพิ่มขึ้นหรือหมดไป จะส่งผลกระทบต่อการคำนวณระยะเวลาช่วยเหลือและขีดจำกัดวงเงิน
- (2) ยกตัวอย่าง นายจ้างว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลเพื่อดูแลผู้ที่ได้รับการดูแล ก. ระยะเวลาจ้างงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน ปี 2022 ถึงวันที่ 1 กันยายน ปี 2025 และยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ทว่าหลังจากตรวจสอบพบว่า

ในช่วงระยะเวลาจ้างงานนายจ้างและผู้ที่ได้รับการดูแลไม่มีคุณสมบัติสวัสดิการสังคมจนสิ้นสุดพฤศจิกายน ปี 2022 และมีคุณสมบัติสวัสดิการสังคมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม ปี 2022 จะมีวิธีคำนวณดังต่อไปนี้ :

1. ในช่วงเวลาที่ไม่ได้มีคุณสมบัติสวัสดิการสังคม จะอนุมัติ 4,500 หยวน (ระยะเวลาช่วยเหลือตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน ปี 2022 จนถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน ปี 2022 รวม 3 เดือน เดือนละ 1,500 หยวน)
2. ในช่วงเวลาที่มีคุณสมบัติสวัสดิการสังคม จะเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม ปี 2022 เป็นต้นไป คำนวณเป็นเงิน 3,000 หยวนในแต่ละเดือนตามระยะเวลาการจ้างงานที่แท้จริงและมาตรฐานของคุณสมบัติสวัสดิการสังคมที่มี และใช้ 108,000 เป็นขีดจำกัด

คำถามที่ 6 : หลังจากที่นายจ้างยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างแล้ว เงินช่วยเหลือจะเข้าบัญชีเมื่อใด?

คำตอบ : หลังจากที่กรมพัฒนาได้ตรวจคำนวณยอดเงินช่วยเหลือในค่าจ้างที่ควรชำระในแต่ละไตรมาสแล้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม ปี 2022 เป็นต้นไป กำหนดเวลาประจำเป็นทุกวันที่ 5 ของเดือนที่ 3 ของไตรมาสดังกล่าว จะโอนชำระยอดเงินช่วยเหลือในค่าจ้างของไตรมาส หากตรงกับวันหยุด จะเลื่อนโอนชำระไปเป็นวันทำการถัดไปของหน่วยงานการเงินในประเทศ ซึ่งก็คือวันที่ 5 ของมีนาคม มิถุนายน กันยายนและธันวาคมของแต่ละปีจะโอนชำระเงินช่วยเหลือในไตรมาสก่อนหน้า หากตรงกับวันหยุด จะเลื่อนโอนชำระไปเป็นวันทำการถัดไปของหน่วยงานการเงินในประเทศ สำหรับการโอนชำระในครั้งแรกจะรวมถึงยอดเงินช่วยเหลือในค่าจ้างที่เริ่มตั้งแต่วันที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเงินช่วยเหลือในค่าจ้างจนถึงวันสุดท้ายของไตรมาสที่ทำกรยื่นสมัคร ยกตัวอย่าง นายจ้างด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ปี 2022 ได้ว่าจ้างแรงงานต่างชาติดูแลพยาบาลในครอบครัวและมีค่าจ้างตามที่ตกลงมากกว่า 20,000 หยวนขึ้นไป และได้ทำกรยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้างในวันที่ 15 พฤศจิกายน ปี 2022 หลังจากผ่านการตรวจสอบจะโอนชำระเงินช่วยเหลือในค่าจ้างที่อยู่ระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 30 กันยายน ปี 2022 และวันที่ 1 ตุลาคม ปี 2022 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ปี 2022 ในวันที่ 6 มีนาคม

2022 (วันจันทร์)

4, อื่น ๆ

คำถามที่ 1 : นายจ้างยื่นสมัครเงินช่วยเหลือในค่าจ้าง ทางกระทรวงกลับไม่อนุมัติเงินช่วยเหลือ มีสาเหตุเพราะอะไร?

คำตอบ : หากนายจ้างมี 1.ให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ ปลอมแปลงหรือไม่ถูกต้อง 2.หลบหลีก ขัดขวางหรือปฏิเสธการตรวจสอบ 3.ผู้ที่เตรียมเอกสารยื่นสมัครไม่ครบถ้วน หลังจากกำหนดเวลาให้ทำการแก้ไข แต่ไม่ได้ทำการแก้ไขตามเวลา 4.ไม่ได้ยื่นสมัครเงินช่วยเหลือตามระยะเวลาที่กำหนด 5.การละเมิดข้อกำหนดสำคัญ สำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างอื่นๆ กรมพัฒนาจะไม่อนุมัติออกเงินช่วยเหลือ

คำถามที่ 2 : หลังจากที่นายจ้างได้รับอนุมัติสำหรับเงินช่วยเหลือในค่าจ้างตามที่ยื่นสมัคร ในระยะเวลาช่วยเหลือ คุณสมบัติสวัสดิการสังคมของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับการดูแลถูกยกเลิก ยังคงสามารถขอเบิกเงินช่วยเหลือได้หรือไม่

คำตอบ : กรมพัฒนาจะทำการตรวจสอบคุณสมบัติสวัสดิการสังคมของนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับการดูแลเป็นเวลาประจำ หากมีกรณีที่ถูกลบเลิก กรมพัฒนาจะยุติการอนุมัติเงินช่วยเหลือในค่าจ้างของนายจ้าง พร้อมแจ้งให้นายจ้างทราบ

สาม, การสอบถามข้อมูลหรือคำถาม

คำถาม : หากนายจ้างหรือแรงงานข้ามชาติมีคำถามเกี่ยวข้องกับการปรับค่าจ้างหรือเงินช่วยเหลือ ควรติดต่อสอบถามอย่างไร? ข้อมูลในการปรับขึ้นเงินเดือนแรงงานข้ามชาติในงานครอบครัวจะให้แรงงานข้ามชาติในไต้หวันทราบได้อย่างไร?

คำตอบ : หากนายจ้างหรือแรงงานข้ามชาติมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการปรับขึ้นค่าจ้างหรือการช่วยเหลือ สามารถติดต่อสอบถามกับกรมพัฒนาแรงงานของทางกระทรวง โทรศัพท์ : (02)8995-6000 ติดต่อ 1955 สายด่วนร้องเรียนหรือผ่านเว็บไซต์สิทธิประโยชน์แรงงานข้ามชาติ (<https://fw.wda.gov.tw/>) รายการวิทยุภาษาจีนและต่างประเทศที่จัดทำโดยทางกระทรวง หรือเข้าร่วม LINE@E-Line เพื่อรณรงค์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ให้แรงงานข้ามชาติในไต้หวันสามารถรับทราบ

勞動部勞動力發展署
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

1955 移工專線

E-LINE 移點通

LINE

中文版 LINE ID :
@1955mw_tw
<https://lin.ee/9ogCQ3T>

英文版 English LINE ID :
@1955mw_ph
<https://lin.ee/jap3WmC>

印尼版 Indonesia LINE ID :
@1955mw_id
<https://lin.ee/CP0lzIK>

越南版 Tiếng Việt LINE ID :
@1955mw_vn
<https://lin.ee/GOrGIZI>

泰國版 ภาษาไทย LINE ID :
@1955mw_th
<https://lin.ee/c0fW2nc>

廣告