

**“Plano para sa Pagpapanatili ng
Dayuhang Lakas-Paggawa na May
Mid-level na Kasanayan”
(Nasusugang Bersyon)**

Ministry of Labor

Marso 2022

Nilalaman

I.	Ang Pinagmulan ng Proyekto.....	1
1.	Batayan	1
2.	Background sa Pagtataguyod.....	2
3.	Pagsusuri ng Problema	6
II.	Layunin ng Programa	13
III.	Balangkas ng Programa at Tukoy na Panukat	13
1.	Balangkas ng Programa.....	13
2.	Partikular na sukatan	15
IV.	Paghatian ng Gawain	25
V.	Inaasahang Benepisyo	26

I. Ang Pinagmulan ng Proyekto

1. Batayan

Sumibol ang proyektong ito mula sa "Pagpupulong Para sa Pagrepaso ng Panibagong Southbound Polisiya" na ipinatawag ng Pangulo noong ika-9 ng Hulyo, 2021, kung saan napagpasyahan: "Hinihiling sa National Development Commission na isaalang-alang ang tatlo-sa-isa na patakaran sa populasyon, edukasyon at paggawa, at magmungkahi ng patakaran at plano para sa populasyon at imigrasyon para sa Taiwan." Iniulat ang plano ng National Development Commission sa Pangulo noong ika-26 ng Hulyo 2021 sa "Pagpa-plano Para sa Populasyon at Imigrasyon", at napagkasunduan dito na iimbitahin ng National Development Commission ang Ministry of Economic Affairs, Ministry of Education, Overseas Chinese Affairs Commission, at ang Ministry of Labor upang talakayin at imungkahi sa National Development Commission na maghain ito ng framework para sa patakaran sa imigrasyon, layunin, at nagmungkahi sa Ministry of Education, sa Overseas Chinese Affairs Commission at ang Ministry of Labor na bumuo ng plano para sa pagsasakatuparan.

Upang itaguyod ang polisiya, itinatag ng National Development Commission ang "Pagpupulong ng 'Limang Pinuno' Para Sa Pagpapalakas ng Polisiya sa Populasyon at Imigrasyon" noong ika-12 ng Agosto, 2021, kasama na ang tatlong pangunahing grupong magtataguyod ng iba't ibang pamantayan tulad ng "Pagpapalakas ng Pagkalap ng Mga Dayuhang Propesyonal", "Pagpapalawig ng Pag-akit at Pagpapanatili ng mga Estudyanteng Overseas" at "Pananaliksik at Pagpapanatili ng Dayuhang Estudyante". Kabilang sa mga ito, ang mga bagay na angkop sa pagpapanatili ng mga teknikal na dayuhang

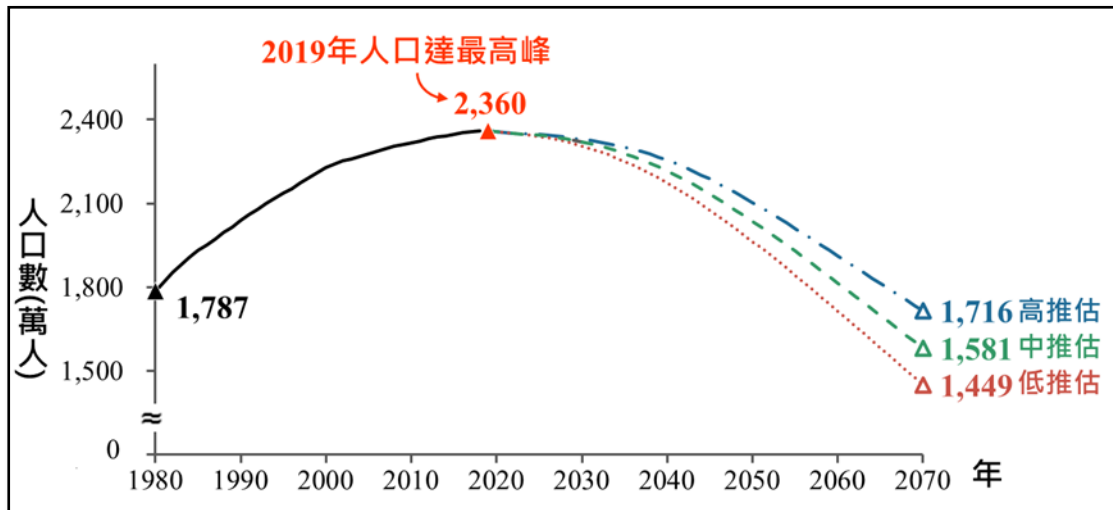
manggagawa, kasama ang mga overseas Chinese na estudyante na nakatanggap ng associate degree o mas mataas pa, na maaaring makapasok sa mga mid-level na trabahong skilled o teknikal, at hangga't maaari ay mababa sa edad na 30 upang makilahok sa Artikulo 46.1.8-10 ng Employment Service Act sa Taiwan. Ang mga dayuhan (pagkatapos nito ay kikilalanin bilang “migranteng manggagawa”) na nagtatrabaho gaya ng pagkakasukoy sa subparagraph 10 na nag-aaral para sa associate degree at maaaring piliin na manatili sa Taiwan upang makilahok sa espesyalisadong trabahong teknikal o mid-level na trabahong teknikal pagka-graduate; para sa mga migranteng manggagawa na nakapagtrabaho na sa Taiwan nang mahigit sa 6 na taon, kailangan nilang palitan ang kanilang estado upang makilahok sa mid-level na trabahong teknikal.

Nakumpleto ng Ministry of Labor ang “Pagpapanatili ng Programa para sa Dayuhang Manggagawang may Mid-Level na Kasanayan” (na pagkatapos nito ay tutukuyin bilang “Programa”) ayon sa mga nakaraang pahayag at mga kaugnay na resolusyon sa pulong.

2. Background sa Pagtataguyod

Ayon sa pagtanya ng National Development Commission, dahil sa bilis ng pagtanda ng populasyon, higit pang bibilis ang pagtaas ng pagbawas ng populasyon sa hinaharap. Pagdating ng 2070, ang populasyon ng Taiwan ay babagsak mula 17.16 milyon patungong 14.49 milyon, humigit-kumulang sa 60% hanggang 70% ng taong 2021, gaya nang makikita sa Figure 1.

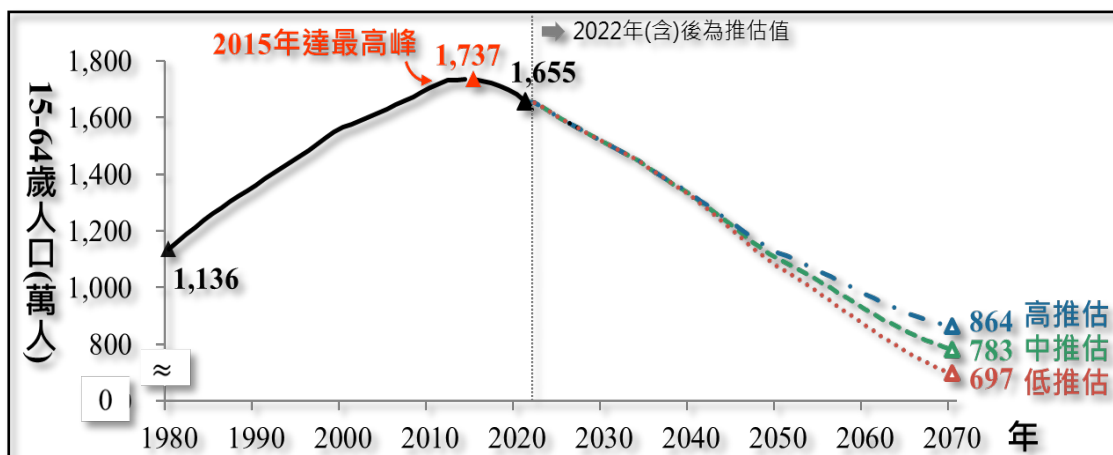
Figure 1. Ang tantyang kalakaran sa hinaharap ng kabuuang populasyon ng Taiwan



Pinagkunan: Mga pagtatantya ng populasyon ng National Development Commission

Dagdag pa, umabot sa ruok na 17.37 milyon ang mga manggagawang kabataan noong 2015 at babagsak nang husto sa 6.97 mula 8.64 milyon sa 2070, gaya ng makikita sa Figure 2.

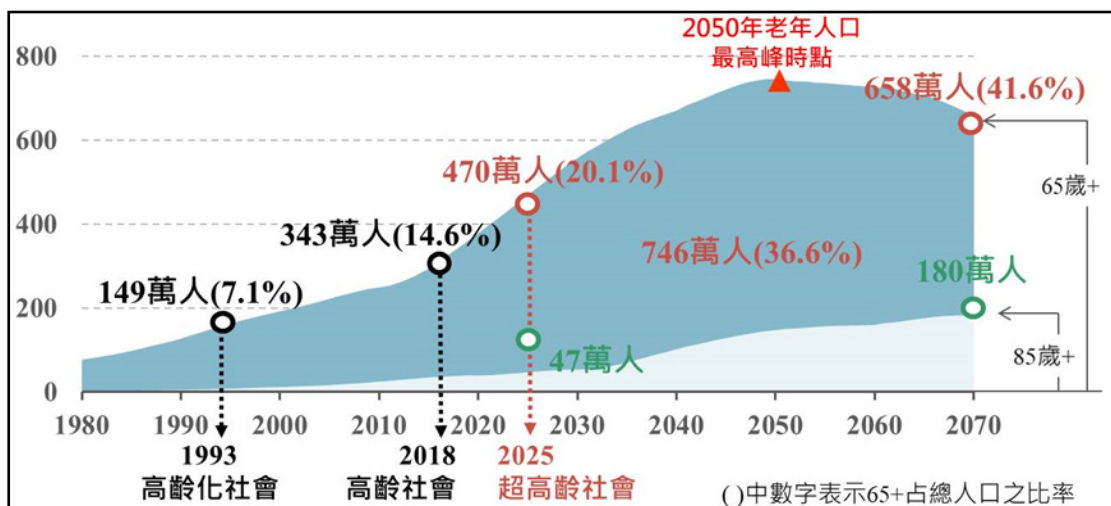
Figure 2. Ang tinatantyang trend ng populasyon ng mga nasa edad ng pagtatrabaho sa Taiwan sa hinaharap



Pinagkunan: Mga pagtatantya ng populasyon ng National Development Commission

Isang tumatandang lipunan ang Taiwan noong 2018, at tinatayang papasok ito sa lubos na matandang lipunan sa 2025. Dagdag pa, napakabilis ng pagtanda ng isang nagkaka-edad na populasyon. Ang lubos na nagkaka-edad na populasyon (higit sa 85 taong gulang) ay umabot sa 10.5% ng nakatatandang populasyon noong 2021, at tataas sa 27.4% pagdating ng 2070, gaya ng makikita sa Figure 3.

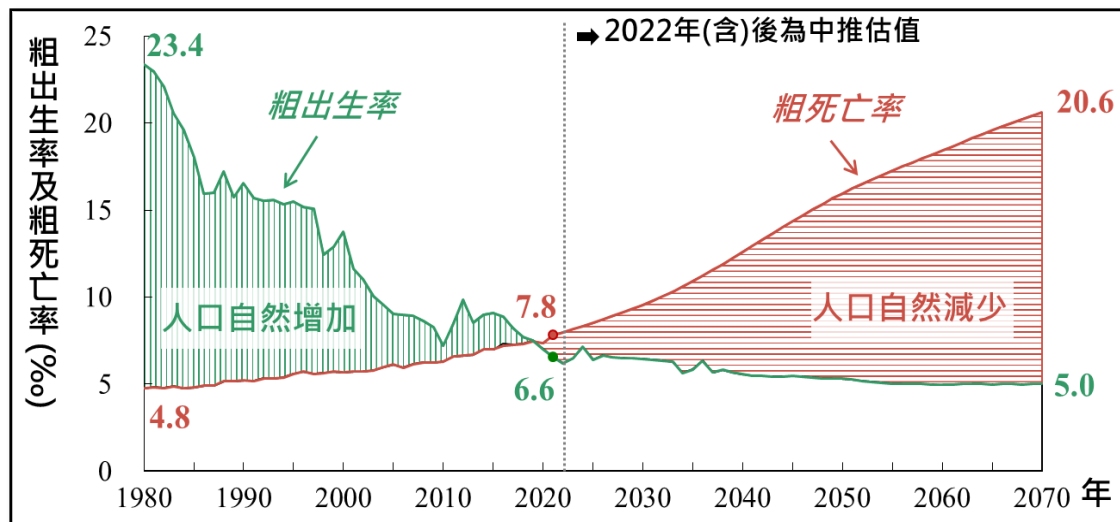
Figure 3. Pagtatantya sa Panahon ng Pagtanda ng Bansa



Pinagkunan: Mga pagtatantya ng populasyon ng National Development Commission

Dagdag pa, ang bilang ng ipinapanganak noong 2021 sa Taiwan ay 154,000, at 184,000 ang bilang ng mga namamatay. Ang natural na pagtaas ay naging negatibong 30,000. Makalipas ang 2021, ang crude death rate ay magiging mas mataas kaysa sa crude birth rate at ang populasyon ay sadyang bababa, gaya ng makikita sa Figure 4.

Figure 4. Ang tinatayang takbo ng birth rate sa hinaharap at ng pagkamatay sa bansa



Pinagkunan: Mga pagtatantya ng populasyon ng National Development Commission

Ang balangkas ng populasyon ng bansa ay umabot sa mahalagang turning point noong 2021, at ang problema ng pagbabago sa istruktura ng populasyon gaya ng “pagbaba ng populasyong nasa edad ng pagtatrabaho”, “mabilis na pagtaas ng populasyon ng nakatatanda” at “pagababa ng bilang ng isinisilang” ay higit pang lalala. Upang mapanatili ang momentum sa papapalago ng ekonomiya ng Taiwan, kinakailangang magtaas ng lakas-paggawa sa pamamagitan ng mga aktibong polisiya. Dagdag pa sa pagpapaunlad ng kalidad at dami ng mga lakas-paggawang domestikong, kinakailangan ding mapalakas ang pag-engganyo sa mga dayuhang imigrante upang madagdagan ang kakulangan sa lakas-paggawa.

Noong nakaraan, ang patakaran sa migranteng manggagawa ng Taiwan ay nakasalig sa pagtitiyak ng trabaho ng mga Taiwanese at pag-iwas sa mga sagabal sa matatag na lipunan. Dagdag pa sa mga taon ng pagtatrabaho sa Taiwan, hindi maka-ugnay ang mga

migranteng manggagawa sa mga patakaran ng Taiwan pagdating sa imigrasyon. Sa pagbaba ng bilang ng nagtatrabaho sa Taiwan, kinakailangang magkaroon ng bagong pananaw sa patakaran sa imigrasyon, sikaping mahikayat ang mga migranteng manggagawa na manatili sa Taiwan dahil sa magandang kondisyon dito, at pumili ng pinakamagaling at panatilihin ang mataas na kalidad at matatag na dayuhang manggagawang may teknikal na kasanayan na punuan ang kakulangan sa paggawa sa bansa, at iugnay sila sa sistema ng imigrasyon. Dagdag pa dito ang mga overseas Chinese na estudyante na sinikapang puhunan at alagaan ng Taiwan, ay lubos na hinihikayat na manatili sa Taiwan at pagyamanin ang kayamanang pantao ng Taiwan. Gayundin, ang mga kalapit bansa sa Asya, gaya ng Hapon, ay nakapaglatag na ng mga hakbang na pabor sa mga migranteng manggagawa para makipagkompetensya sa mga manggagawang may teknikal na kasanayan. May mahigpit na pangangailangan ang Taiwan na panatilihin ang dayuhang manggagawang may teknikal na kasanayan at mga expatriate student at gawin silang mga skilled na imigrante.

3. Pagsusuri ng Problema

Ayon sa resultang estadistika ng survey hinggil sa sitwasyon ng mga tauhan ng mga negosyo na isinagawa ng General Accounting Office ng Executive Yuan sa katapusan ng Agosto 2021, ang bilang ng mga bakante sa industriya ng pagmamanupaktura ay umabot sa 90,517, kasama ang bakanteng 25,320 para sa mga technician at katuwang na propesyonal. Mayroong bakanteng 38,890 para sa manggagawang teknikal, operator at taga-assemble ng makina at kagamitan; bakanteng

25,758 para sa industriya ng konstruksyon, kasama na ang 5,797 na technician at katuwang na propesyonal, manggagawang teknikal, mga operator at taga-assemble ng makina at kagamitan ay aabot sa 13,248. Malinaw na ang industriya ng bansa ay may pangangailangan para sa mga manggagawang may mid-level na teknikal na kasanayan.

Sa dulo ng Nobyembre 2021, umabot sa 675,672 ang bilang ng mga migranteng manggagawa sa Taiwan, kung saan 446,769 ay bahagi ng gawaing industriyal; 228,903 ay nasa trabahong nagbibigay ng long-term care. Makikita sa Table 1 ang bilang ng mga migranteng manggagawa sa bawat industriya.

Table 1. Bilang ng Mga Migranteng Manggagawa sa Taiwan – Batay sa Bansa at Industriya

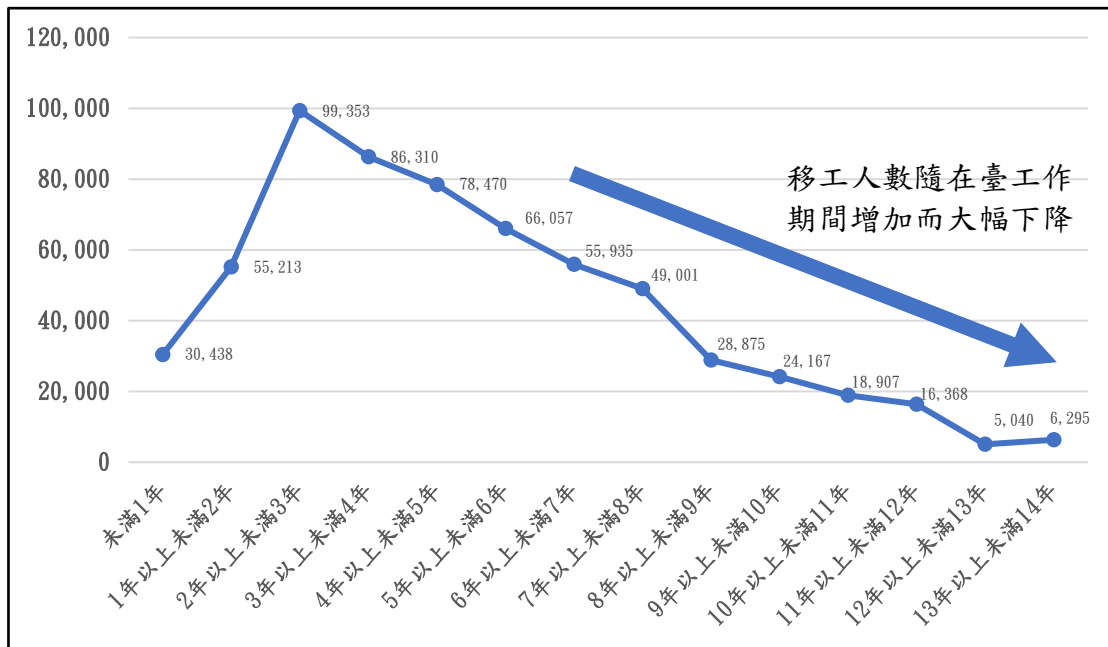
Bansa		Sa dulo ng Nobyembre 2021					
Industriya		Indonesia	Vietnam	Pilipinas	Thailand	Malaysia	Ibapa
Kabuuan		675,672	238,787	236,511	143,181	57,185	7 1
		35.34%	35.00%	21.19%	8.46%	0%	0%
Industriya	Pagmamanupaktura	429,675					
		63.59%	58,557	203,473	115,353	52,285	7 0
	Konstruksyon	6,514					
		0.96%	370	1,615	89	4,440	0 0
Industriya	Agrikultura, Panggugubat, Pangisdaan at Pag-aalaga ng Hayop	10,580					
		1.57%	6,974	2,179	1,343	84	0 0
Social Welfare	Caregiver	227,440					
		33.66%	171,922	29,206	25,945	367	0 0
	Domestic Helper (Kasambahay)	1,463					
		0.22%	964	38	451	9	0 1

Pinagkunan: Tinipon ng Ministry of Labor.

Tandaan: Ang ibang 1 tao ay ang pinasok na kasambahay na Indian ng mga high-level white-collar na dayuhan.

Dagdag pa, sa dulo ng Nobyembre 2021, mayroong 204,588 na mga migranteng manggagawa na nakapagtrabaho na sa Taiwan nang mahigit sa 6 na taon, kung saan ang 116,792 ay nasa pagmamanupaktura at 83,848 ang nasa caregiving; mahigit 10 taon ang panahon ng pagtatrabaho. Mayroong 46,610 katao, kung saan 19,976 ang nasa pagmamanupaktura, at 25,779 ang nasa gawaing caregiving. Nasa Apendise 1 ang detalye ng bilang ng mga migranteng manggagawa sa panahong nagtatrabaho sila sa Taiwan. Ipinakikita nang higit pang pagsusuri sa takbo ng mga taon ng pagtatrabaho na kapag nakapagtrabaho na sa Taiwan sa loob ng 6 hanggang 8 taon ang mga migranteng manggagawa, kapansin-pansing pababa ang bilang ng mga taong naglalagi sa Taiwan, gaya ng ipinapakita sa Figure 4. Ipinakikita nito na kung ang patakaran ng Taiwan ay panatilihin ang mataas na kalidad ng mga migranteng manggagawa upang magtrabaho bilang dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal, ang mahalagang panahon ng pagtatrabaho ay 6 na taon.

Figure 5. Chart ng kalakaran ng taon ng pagtatrabaho ng mga migranteng manggagawa sa Taiwan-ayon sa panahon ng pagtatrabaho



Pinagkunan: Tinipon ng Ministry of Labor.

Pumupunta sa Taiwan ang mga mga migranteng manggagawa upang magtrabaho sa isang takdang panahon o higit pa, dahil may batayang kakayahan na sila at may antas na ng pag-unawa sa panlipunang kultura ng bansa, nakapamuhunan na ang employer para sa pagsasanay ng tauhan, at may pagkakasundo. Subalit ayon sa Artikulo 52 ng Employment Service Act, itinalaga nito na ang pinagsama-samang taon ng pagtatrabaho sa Taiwan ay hindi dapat lumampas sa 12 taon, at ang pinagsama-samang panahon ng pagtatrabaho sa Taiwan ay hindi dapat lumampas ng 14 na taon para sa mga home caregiver. Dahil dito, kapag natapos na ng migranteng manggagawa ang nakasaad na bilang ng taon, maaaring lumilipat sila para magtrabaho sa ibang bansa.

Dagdag pa, ayon sa Artikulo 25 ng Immigration Act, ang panahon ng pagtatrabaho sa Taiwan ay hindi binibilang sa panahon ng paninirahan, at hindi sila makakapag-aplay bilang permanenteng residente sa National Immigration Agency ng Ministry of the Interior. Bunga nito, ang mga mga migranteng manggagawa na may tiyak na antas ng teknikal na kakayahan ay hindi makapanirahan sa bansa.

Sa puntong ito, nalilimitahan ang mga migranteng manggagawa ng bilang ng taon ng pagtatrabaho nila sa Taiwan, at ang industriya at long-term care ay nangangailangan ng manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal. Kung mapananatili ang mga may teknikal na kakayahan na migranteng manggagawa at gagawin silang teknikal na lakas-paggawa, mapupunan nito ang kakulangan sa manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal sa Taiwan. Dagdag pa, upang matulungan ang kaunlarang pang-industriya ng Taiwan, at sa pangangailangan nitong mapangalagaan ang mga pamilyang may kapansanan, nakapagbibigay ito ng pagkakataon para sa mga mahuhusay na mga migranteng manggagawa na lumipat ng channel ng imigrasyon, na higit na makatutugon sa krisis sa populasyon ng bansa gaya ng mababang birthrate at tumatandang populasyon.

Gaya ng ibang bansa, tulad ng Singapore, Hapon at Canada, may mga tanging hakbang nang nailatag para gawing imigrante ang mga migranteng manggagawa upang magkaroon ng oportunidad na magtrabaho bilang dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal, gaya ng makikita sa Table 2. Para sa mga migranteng manggagawa na nasa basic-level ng paggawa, may napagtibay ng mekanismo sa pagsala tulad ng pagkilala sa kasanayan

at hangganan ng sweldo. Wala nang hangganan pa sa panahon ng pagtatrabaho para sa mataas na kalidad ng skilled o teknikal na manggagawa, at makapag-a-apply na sila ng permanenteng paninirahan sa panahon ng kanilang pagtatrabaho, at sinang-ayunan na dalhin nila ang mga miyembro ng kanilang pamilya upang maglagi sa bansa.

Table 2. Sistema ng Pagpapanatili ng Mga Migranteng Manggagawa
Ayon sa Bansang Pinanggalingan

Bansa	Kategorya ng Trabaho	Pangalan	Taon ng Pagtatrabaho	Kinikilalang Skill o Kasanayan	Hangganan ng Sweldo	Permanenteng Paninirahan	Dependent
Singapore	Basic-Level Manpower	Pass sa Trabaho	V	X	X	X	X
	Teknikal o Skilled na Lakas-Paggawa	S Pass	X	V (may tiyak na antas ng edukasyon at kaugnay na karanasan sa trabaho)	V (aabot ng higit S\$2,500, katumbas ng humigit-kumulang na NT\$51,000)	V	V
Hapon	Basic-Level Manpower	Teknikal o skilled intern	V	X	X	X	X
		Espesipikong teknikal na kakayahan bilang 1	V	V	V	X	X
	Teknikal o Skilled na Lakas-Paggawa	Espesipikong teknikal na kakayahan bilang 2	X	V (dapat pumasa sa pagsusulit sa kasanayan)	V (kailangang ayon sa umiiral na sweldo, ang karaniwang sahod sa Hapon noong 2020 ay 174,600 yen ¹ , katumbas ng halos NT\$42,000)	V	V
Canada	Basic-Level Manpower	Pansamantalang Programa para sa Dayuhang Manggagawa	V	X	X	X	X
	Teknikal o Skilled na Lakas-Paggawa	Panimulang Programa para sa mga Yaya at Home Caregiver	X	V (hindi kukulangin sa 2 taong karanasan)	V (Naaayon ito dapat sa panggitnang sahod sa panrehiyong kalakaran. Ang karaniwang buwanang sahod sa Canada ay CA\$2,681 dolyar, katumbas ng halos NT\$ 60,000)	V	V

Pinagkunan: Tinipon ng Ministry of Labor.

1 Sumangguni sa "Survey sa Suweldo ng mga Dayuhang Manggagawa" ng "Overview sa Istruktura ng Suweldo ng Nakaraang Dalawang Taon" na inilabas ng Ministry of Health, Labour and Welfare ng Hapon noong ika-31 ng Marso 2021 para sa average na suweldo ng mga teknikal na manggagawa.

Dagdag pa, ang mga estudyanteng overseas Chinese na nagkamit ng diploma sa Taiwan, nagtamo hindi lamang ng panimulang kaalaman at kasanayan, bagkus ay nagkaroon ng antas ng pag-unawa sa panlipunang kultura ng bansa at naka-angkop na sa pamumuhay sa Taiwan. Ang mga kwalipikasyon para sa teknikal na trabaho ang nagpapahirap na manatili sa Taiwan at magkaroon ng propesyonal na trabaho ayon sa sistema ng pagtatasa ng mga overseas Chinese at dayuhang estudyante. Kung mapananatili ang manggagawang may kasanayang teknikal, mas naaayon ito sa mahusay na pamumuhunan sa edukasyon sa Taiwan at ang mga layunin ng patakaran sa pagpapanatili ng talento, at ito rin ang isa sa pagkukunan ng mataas na kalidad ng manggagawang may kasanayang teknikal

Bilang paglalagom, dahil sa kalagayang kapos sa mga talento ang Taiwan, upang mabalanse ang supply at demand para sa domestic labor market at mapatatag ang pundasyon ng industriya, nirepaso ng Ministry of Labor ang kasalukuyang trabaho para sa mga migranteng manggagawa at mga overseas na estudyante na manatili sa Taiwan at mga kaugnay na alituntunin, at isinagawa ang planong ito nang may pagsangguni sa mga kalakaran ng iba't ibang bansa. Sa pamamagitan ng pagtatatag ng mekanismo para panatilihin ang mid-level skilled na dayuhang manggagawa, hinihikayat nito ang mga mataas na kalidad ng expatriate na estudyante at skilled na migranteng manggagawa na magtrabaho sa Taiwan. Habang pinupunan ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal, masosolusyonan din nito ang mahigpit na pangangailangan ng Taiwan sa populasyon at mailatag ang pundasyon para sa isang hinaharap na kayang makipagsabayan sa buong mundo.

II. Layunin ng Programa

1. Upang matugunan ang pangangailangan sa industriyal na pag-unlad sa Taiwan at nang hindi naaapektuhan ang karapatan sa trabaho at sahod ng mga Taiwanese, panatilihin ang mga overseas Chinese at mga may kasanayang teknikal na migranteng manggagawa na maglagi sa Taiwan para sa mga trabahong nangangailangan ng mid-level na kakayahang teknikal, punuan ang domestic manpower, at paigtingin ang kakayahan ng Taiwan.
2. Ang pangmatagalang pagpapanatili ng mga graduate overseas na estudyante at mga migranteng manggagawang may teknikal na kasanayan, at ang pag-uugnay sa sistema ng imigrasyon upang mapaunlad ang istruktura ng populasyon ng bansa.

III. Balangkas ng Programa at Tukoy na Panukat

1. Balangkas ng Programa

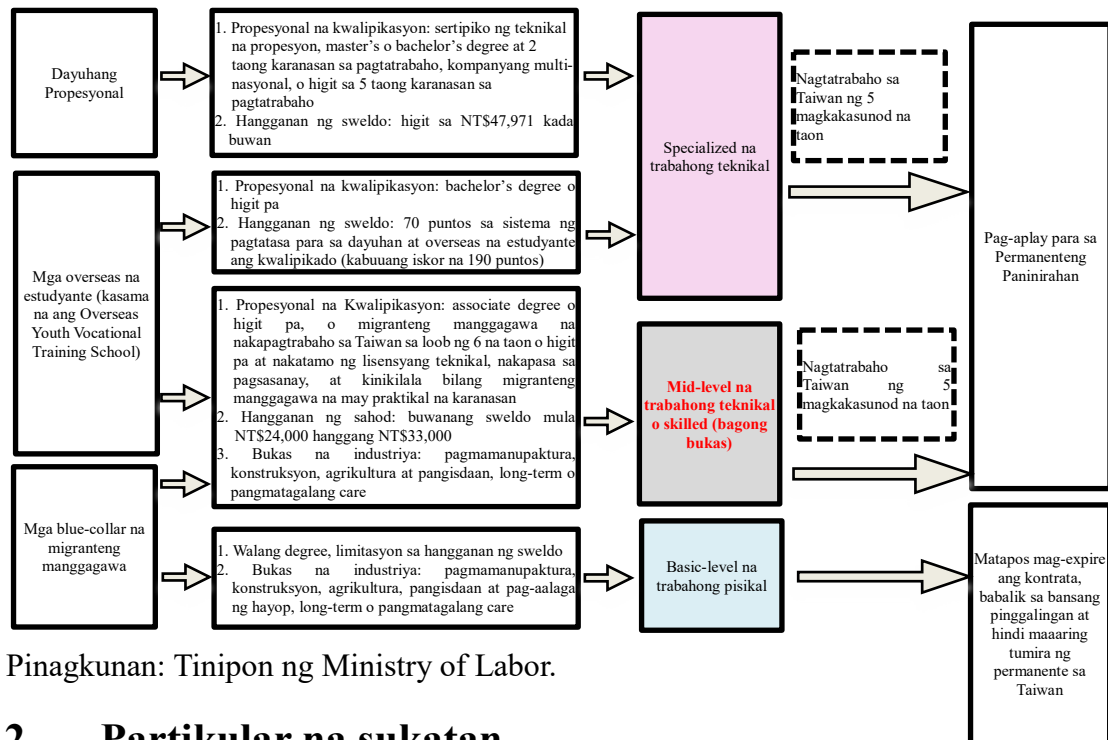
Ayon sa kasalukuyang Employment Service Act, nahahati ang mga dayuhang nagtatrabaho sa Taiwan sa propesyonal na trabaho (Artikulo 46.1-6 Batas sa Serbisyo sa Pagtatrabaho) at basic-level manual work (Artikulo 46.1 at 46.8-46.10 ng Batas sa Serbisyo sa Pagtatrabaho). Para sa mga dayuhang bahagi ng propesyonal na trabaho, kapag naabot na nila ang rekisito ng 2 taon na karanasan sa pagtatrabaho at ang sweldo mula sa kompanyang pagtatrabahuhan ay NT\$47,971 (gaya sa ibaba), o ang mga nakapagtapos sa Taiwan at nagtamo ng bachelor's degree at nakakuha ng 70 puntos sa sistema ng pagtatasa (kabuuang iskor na 190 puntos), ay maaaring pumasok sa specialized o teknikal na trabaho sa Taiwan. Dagdag pa, ang

kasalukuyang bukas na industriya sa pagmamanupaktura, industriya ng konstruksyon, agrikultura, pangisdaan at pag-aalaga ng hayop, at pangmatagalang care work ay maaaring maglatag sa mga migranteng manggagawa ng basic-level na trabahong pisikal.

Karagdagan sa propesyonal na trabaho at basic-level na pisikal na trabaho, pinaplano ng Programang ito na magbukas ng bagong pagkakataon sa mga dayuhan na magkaroon ng mid-level na trabahong teknikal. Kasama dito ang dayuhang estudyante na naka-graduate sa Taiwan ng associate degree o higit pa, at mga dayuhang nakapagtrabaho sa Taiwan sa loob ng 6 na taon at dalawa pang kategorya ng mga dayuhan, na nagkaroon na ng teknikal na kakayahan at may buwanang sweldo na mas mataas sa itinakdang halaga. Ayon sa manpower na kailangang mapanatili, maaaring mag-aplay ang employer sa Ministry of Labor para sa permisong makapagtrabaho sa pamamagitan ng paglakis ng application form at iba pang dokumento, at matapos makuha ang permiso, maaari na siyang magkaroon ng mid-level na trabahong teknikal sa Taiwan.

Ang mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal na nabigyan ng permisong magtrabaho at manirahan sa loob ng sunud-sunod na 5 taon ay maaaring mag-aplay para sa patuloy na pagtatrabaho sa Taiwan o para sa permanenteng paninirahan, naturalization o pamamalagi, at iba pa, ayon sa kaugnay na panuntunan, at maging imigranteng pang-ekonomiya ng bansa sa hinaharap.

Figure 6. Istruktura ng Diagram ng Pagkuha at Pagpapanatili ng mga Dayuhan



Pinagkunan: Tinipon ng Ministry of Labor.

2. Partikular na sukatan

(1) Mid-level na trabahong teknikal o skilled

Ayon sa pananaliksik ng mga eksperto at iskolar na kinomision ng Ministry of Labor, ang kahulugan ng manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal ay tumutukoy sa: “mayroong tiyak na antas ng pag-apon ng karanasan, kaalamang propesyonal, pagkadalubhasa sa teknolohiya at kakayahan na magbigay ng malayang paghuhusga. Kasama sa nilalaman ng trabaho ang operasyon, kontrol, pagpapalano, komunikasyon at koordinasyon, o iba pang trabaho na kaiba sa simple at karaniwang paggawa, at maaaring isagawa nang nag-iisa sa ilalim ng mga pagbabago at kakaibang kalagayan nang may kaunting superbisyon.”

Para sa antas ng trabahong teknikal o skilled, sumangguni sa

teknikal na antas ng “Standard Occupational Classification ng Repulika ng Tsina” mula sa General Accounting Office ng Executive Yuan. Ang mga dayuhan ay kailangang magtaglay ng kakayahan sa apat na puntos tulad ng mahusay na kasanayan sa manu-manong pagpapatakbo, magbasa ng kaugnay na impormasyon tungkol sa ligtas na manwal na pagpapatakbo, magtala ng trabaho at wastong pagkalkula ng datos sa kaugnay na kasanayan, operasyon at pag-assemble ng makinarya at kagamitan, agrikultura, panggugubat, pangisdaan at pag-aalaga at produksyon ng hayop, personal na pangangalagang pangkalusugan, at iba pang tungkuling itinalaga ng karampatang sentrong awtoridad para sa layunin ng pagnenegosyo.

(2) Naaangkop na mga manggagawa

1. Ang mga migranteng manggagawa na nakapagtrabaho nang tuloy-tuloy sa Taiwan sa loob ng 6 na taon, o nakapagtrabaho sa Taiwan nang higit sa 12 taon (14 na taon para sa home caregiver) na umalis ng bansa, at walang ginawang paglabag sa batas habang nagtatrabaho sa Taiwan ²
2. Ang mga overseas na estudyante na nakatamo ng associate degree o higit pa sa mataas na edukasyon sa Taiwan.

(3) Kategorya ng Open (Bukas) na Trabaho

Ang bukas na kategorya ng mid-level na trabahong teknikal o skilled ay limitado sa trabaho sa pangingisda sa karagatan, pagmamanupaktura, konstruksyon, gawaing pagsasaka, trabahong agrikultural (limitado sa orkidyas, kabute, gulay, maliban sa pagkatay,

² Kung nagtrabaho nang walang permiso, ito ay paglabag sa Artikulo 73 ng Employment Service Act, at iba pa

pag-aalaga ng isda, paghahayupan at paggawa ng compost mula sa dumi ng hayop), trabahong institutional care, trabahong home care, at iba pang susing industriyang pambansa na siyang naitalaga ng karampatang sentrong awtoridad sa pagnenegosyo.

(4) Lokal na pag-rekluta at proseso ng pag-aplay

Ayon sa Artikulo 47 at 48 ng Employment Service Act, ang mga employer na tumatanggap ng dayuhan upang magsagawa ng mga trabahong nakasaad sa Artikulo 46.1.11 ng Employment Service Act ang syang unang magsasagawa ng pagrekluta sa loob ng Taiwan sa ilalim ng matuwid na kondisyon sa paggawa. Kung hindi matutugunan ang kanilang pangangailangan, mag-aaplay ng permiso ang kanilang employer sa Ministry of Labor nang may kinakailangang dokumento sa pagsusuri ng bilang ng mga taong kapos ang suplay.

Sa pagsang-ayon ng Ministry of Labor, ang mga dayuhang manggagawang may katamtamang kakayahan ay maaaring makilahok sa Article 46.1.11 ng Employment Service Act : “Iba pang dulot ng natatanging uri ng trabaho, mayroong kakulangan ng ganoong talento sa bansa, at may mahigpit na pangangailangang kumuha ng dayuhan sa negosyo, at ang trabaho ay aprobado na ng karampatang sentrong awtoridad.

(5) Eligibility at Kwalipikasyon ng Employer

Tutugunan ng mga employer ang mga pangangailangan ng kwalipikasyon sa trabaho at pagrepaso ng pamantayan (pagkatapos nito ay tatawaging “pagrepaso ng pamantayan”) ng Artikulo 46.1.8-11 ng Employment Service Act, at kumuha ng mga migranteng manggagawa para magtrabaho sa pagmamanupaktura, konstruksyon at

pangingisda sa karagatan, agrikultura at caregiving.

(6) Eligibility at Kwalipikasyon ng Dayuhan

1. Teknikal na kwalipikasyon: Kailangang matugunan ang mga kwalipikasyon gaya ng propesyonal na lisensya, sertipikasyon sa pagpapatupad, gaya nang nakadetalye sa Apendise 2. Ang mga teknikal na kwalipikasyon ay rerepasuhin at aayusin ng nakatalagang sentong awtoridad ng pamahalaan.

2. Halaga ng sweldo:

(1) Ang pasweldo ng employer sa mga kukuning dayuhang manggagawa na may katamtamang pagkabihasa ay hindi bababa sa mga sumusunod na halaga, at pag-aaralan at iaayon ito batay sa takbo ng sweldo sa lokal na pamilihan.

A. Ang trabaho sa pagmamanupaktura, konstruksyon, pangingisda sa karagatan, agrikultura: buwanang sahod ³ay mahigit sa NT\$33,000 ⁴, o taunang sahod ⁵ na higit sa NT\$500,000.

B. Pangangalagang nasa Institusyon: Ang buwanang regular na sweldo ay dapat higit sa NT\$29,000⁶.

3 Ayon sa depinisyon ng General Accounting Office ng Executive Yuan, ang kasalukuyang sweldo ay tumutukoy sa kabayaranang ibinabayad sa manggagawa buwan-buwan, kasama ang batayang sweldo at buwanang allowance at bonus; gaya ng renta, gastos sa transportasyon, pagkain, bayarin sa utility, buwanang bonus sa trabaho (produksyon, pagsasagawa o performance) at bonus sa kumpletong pagpasok, atbp.; kung binabayaran in-kind, kailangan itong bigyan ng katumbas na halaga; ang nasasaad sa itaas ay hindi ibinabawas sa buwis, premium sa insurance at butaw sa unyon.

4 Kinuwenta batay sa pangkaraniwang sweldo na NT\$31,152 para sa kasanayan sa pagmamanupaktura, pagpapatakbo at pag-aassemble ng makina at kagamitan ayon sa survey ng Ministry of Labor sa 2020 na taunang sweldo bawat trabaho at security payment na NT\$2,000 sa kabuuan.

5 Ang kabuuang sweldo ay ipinapaliwanag ng General Accounting Office ng Executive Yuan, at tumutukoy sa sahod na aktwal na ibinayad sa empleyado sa katapusan ng buwan, kasama na ang regular na sweldo, bayad sa overtime at iba pang hindi regular na bahagi ng sweldo.

6 Kinalkula batay sa survey ng pangkaraniwang regular na sweldo ng mga manggagawang pangkalusugan (kasama na ang caregiver at postpartum caregiver) sa industriya ng health care sa 2020, na ginawa ng Ministry of Labor, kung saan ang regular na buwanang suweldo ay NT\$27,336 yuan, at ang bayad sa employment security ay NT\$2,000 yuan.

C. Home caregiver na trabaho: Kabuuang buwanang kita na dapat mas mataas sa \$24,000.

(2) Ang mga estudyanteng overseas na may associate degree o higit pa na nagtatrabaho bilang manggagawang may mid-level na teknikal na kakayahan sa industriya ng pagmamanupaktura, konstruksyon, pangingisda sa karagatan, at trabaho sa agrikultura sa unang pagkakataon, ang kanilang buwanang regular na sweldo ay higit sa NT\$30,000. Gayunpaman, ang mga estudyanteng overseas na ito na nag-aaplay ng permit sa pagtatrabaho o pag-extend ng permit sa trabaho sa ikalawang pagkakataon ay dapat sumuweldo ng regular na higit sa NT\$33,000, o kabuuang taunang sweldo na higit sa NT\$500,000.

3. Ang mga employer na tumatanggap ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal na may regular na buwanang sweldo na higit sa NT\$35,000 ay maaaring malibre na sa mga teknikal na kondisyon gaya ng lisensyang propesyonal, sertipikasyon sa pagpapatupad.

(7) Quota para sa mga napanatiling manggagawa:

1. Kabuuang Quota: kabilang ang dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal sa aktwal na pangangailangan ng industriya at ng long-term care at walang limitasyon sa kabuuang quota.

2. Indibidwal na employer na mag-aplay sa maximum na quota (tingnan ang Apendise 3 para sa detalye):

(1) Pangingisda sa karagatan

A. Barkong pangisda: Ang bilang ng aplikante para sa

dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal na inaplayan ng employer ay hindi dapat lumampas sa bilang ng crew na nakalista sa lisensya sa pangisda, 25% ng minimum na bilang ng crew ang magpapalaot.

B. Pag-aalaga ng isda sa cage: Ang mga employer na nag-aaplay para sa dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal ay maaari lamang mag-hire kung may kalahating hektarya ng aquaculture ayon sa lisensya sa karapatan sa pangisdaan o sertipiko ng pagpasok sa pangisdaan. Isang tao ang dapat kunin kada kalahating hektarya.

(2) Pagmamanupaktura, Konstruksyon, Agrikultura, Institutional Care :

A. Ang mga employer na nag-aaplay para sa dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal ay hindi dapat lumampas ang bilang sa 25% ng ratio ng nakalaang migranteng manggagawa. Subalit maaaring kumuha kahit isang tao man lang. Ang pamantayan sa pagtukoy ng ratio ng paglalaan sa bawat industriya ay ang sumusunod:

(A) Pagmamanupaktura: Kinalkula ayon sa mga tukoy na proseso (3K) ratio (40%, 35%, 25%, 20%, 15%, 10%) na kinikilala ng karampatang sentrong awtoridad sa negosyo.

(B) Konstruksyon: Kinalkula ayon sa ratio sa paglalaan (20% hanggang 40%, o ang ratio ng paglalaan na inaprubahan ng proyekto ng Executive Yuan) ayon sa modelo ng

pangangailangan sa manggagawa ng Construction Funding Act.

(C)Agrikultura:

a. Outreach sa agrikultura: Kinalkula ayon sa bilang ng taong inaprubhan ng karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo.

b. Industriya sa agrikultura at butil (orkidyas, kabute, gulay): Kinalkula ayon sa ratio na 35% ng kabuuang ratio.

(D) Institutional Caregiver: Ayon sa bilang ng kama na nakarehistro sa institusyon ayon sa batas, ang ratio ng paglalaan na mababa sa 50 kama ay 35%, ang alokasyon sa 50-99 na kama ay 32%, at ang ratio ng alokasyon sa higit sa 100 kama ay 30%.

B. Ang kabuuang bilang ng mga migranteng manggagawa, dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal at mga dayuhan na nasa trabahong propesyonal (ayon sa nakalatag sa Artikulo 46, 1.1 ng Employment Service Act) na nasa ilalim ng katulad na numero ng employer insurance card ay hindi dapat lumampas sa 50% ng kabuuang bilang ng manggagawa.

(3) Home Caregiver: Para sa employer na nag-aplay para sa dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal, kung ang aalagaan ay iisang tao, limitado sa isang tao lamang ang pwedeng kunin. Kung ang aalagaan ay nakaratay o may score na zero sa Barthel Scale, maaaring magdagdag ng isa

pang tao. Kung ang tatanggap ng pangangalaga ay nag-aplay para sa migranteng manggagawa, hindi na nito kailangang mag-aplay muli para sa manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal.

3. Ang mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal na nakatamo ng permanenteng paninirahan at nabigyan na ng permit sa pagtatrabaho ayon sa Artikulo 51.1.4 ng Employment Service Act ay hindi na kabilang sa pagkalkula ng maximum na bilang ng aplikante ng employer.

(8) Mekanismo sa Pamamahala sa Taiwan:

1. Panahon ng pagtatrabaho at bilang ng beses: Ayon sa Artikulo 52 ng Employment Service Act, ang mga dayuhang may mid-level na kasanayang teknikal ay maaaring mag-aplay ng permit sa pagtatrabaho para sa maximum na 3 taon bawat aplikasyon, at walang limitasyon sa bilang ng aplikasyon.

2. Panuntunan sa pagpapalit ng employer: Ayon sa Artikulo 53 at 59 ng Employment Service Act, ang mga dayuhang manggagawa na may mid-level na kasanayang teknikal ay maaaring magpalit ng employer o trabaho kung may mga kadahilanan na hindi maibibintang sa dayuhan sa panahong may bisa ang permit sa pagtatrabaho. Kapag natapos na ang iba pang trabaho, maaaring magpalit ng employer o ng trabaho.

3. Pamamahala sa Pagkuha ng Tao:

(1) Living care: Ang mga employer na kumukuha ng dayuhang manggagawa na may mid-level na kasanayan at nagbibigay ng kaparehong pagkain at tirahan sa migranteng manggagawa na nagtatrabaho sa katulad na industriya, kailangan pa ring sumunod ang employer sa permit nito at ng mga panukat sa

pamamahala sa pag-hire ng mga dayuhan at ng plano sa pag-aalalga sa pamumuhay ng mga dayuhan. Gayunpaman, para sa mga dayuhang manggagawa na may mid-level na kasanayan na piniling mabuhay nang bukod ayon sa kanilang personal na pangangailangan, malilibre na ang mga employer sa mga kaugnay na regulasyon.

- (2) Mga bayarin na pinapataw ng mga pribadong organisasyon na nagbibigay ng serbisyong pag-emplo: Ayon sa Artikulo 5 ng “Mga Bayarin at Pamantayang Halaga para sa mga Pribadong Organisasyon na Nagbibigay ng Serbisyong Pag-emplo”, ang mga pribadong organisasyon para sa serbisyong pag-emplo na tumatanggap ng mga dayuhang manggagawa na may mid-level na kasanayan ay nagsasagawa ng negosyo para sa serbisyo sa pagtatrabaho ay maaaring maningil ng butaw sa pagpaparehistro at bayad sa referral (ang kabuuang prinsipyo ay hindi dapat lumampas sa unang buwanang sweldo), bayad sa serbisyo (hindi hihigit sa NT\$2,000 kada taon).
- (3) Pagpapatibay ng Pagtatapos ng Kontrata: Kung nagwakas ang pagtatrabaho ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan bunga ng relasyon sa pagtatrabaho sa panahong may bisa pa ang permit, pupunta sa ibang bansa ang dayuhan ayon sa mga nakasaad sa Artikulo 45.2 ng permit ng employer sa pagpapatrabaho at mga panukat sa pamamahala ng mga dayuhan. Ipaalam sa karampatang lokal na awtoridad nang maaga, at ang karampatang lokal na awtoridad ang siyang makikipag-ugnayan sa dayuhan tungkol sa kanyang tunay na intensyon at papatunayan ito.
- (4) Iba pang usapin: Ayon sa Employment Service Act at sa kaugnay na regulasyon.

4. Paninirahan ng Dependent: Upang maisa-alang-alang ang karapatan ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan para sa muling pagsasama-sama ng pamilya at upang matiyak na matutugunan ang pangangailangan sa pamumuhay ng kanilang mag-anak depende sa antas nito, kinakailangang mag-aplay ng paninirahan ng kamag-anak. Ang pangkaraniwang buwanang sweldo ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal ay dapat umabot sa NT\$53,000.

5. Permanenteng paninirahan: Matapos ang limang taon ng legal at tuloy-tuloy na paninirahan, ang mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan ay maaaring mag-aplay sa National Immigration Agency ng Ministry of the Interior para sa permanenteng paninirahan ayon sa Artikulo 25 ng Immigration Act⁷ Matapos matamo ang permiso para sa permanenteng paninirahan, maaari silang mag-aplay sa Ministry of Labor para sa personal na permit sa pagtatrabaho ayon sa Artikulo 51.1.4 ng Employment Service Act, at magtrabaho sa Taiwan nang walang paghihigpit sa trabaho.

⁷ Ayon sa Artikulo 15 ng Immigration Act, ang mga dayuhang nag-aaplay para sa permanenteng paninirahan ay kailangang matugunan ang isa sa mga sumusunod na kondisyon: 1. Ang kabuuang buwanang sweldo sa loob ng Taiwan sa loob ng nakaraang isang taon ay hindi dapat lalampas sa batayang sweldo na ipinabatid ng Ministry of Labor nang 2 beses. 2. Ang tinatayang halaga ng lokal na nagagalaw at hindi nagagalaw na ari-arian ay lampa sa NT\$5 million. 3. Ang katibayan ng propesyonal at technical personnel o sertipiko ng kasanayan na inilabas ng ahensya ng pamahalaan ng bansa. 4. Iba pang mga kalagayan na tinukoy ng National Immigration Agency

IV. Paghatian ng Gawain

Trabaho	Responsableng Departamento o Ahensya
1. Pag-amyenda sa batas at regulasyon	
1.1 Pag-amyenda sa mga batas at kautusan para sa mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal na nagtatrabaho sa Taiwan.	Ministry of Labor
1.2 Bumuo ng mga kwalipikasyon na kailangan ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (ilista ang mga propesyonal na lisensiya at katibayan, tukuyin ang nilalaman ng mga kurso sa pagsasanay at ang bilang ng mga oras para sa sertipikasyon, at bumuo ng mga pamantayan para sa aktuwal na implementasyon at mekanismo sa pagsusuri)	Ministry of Economic Affairs, Ministry of the Interior, Ministry of Health and Welfare, Council of Agriculture
1.3 Itipon at ilathala ang mga kinakailangang kwalipikasyon ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	Ministry of Labor
1.4 Mga kondisyon tungkol sa pagtira ng mga dependent ng mga dayuhang manggagawang	Ministry of the Interior, Ministry of Foreign Affairs
2 Pagpapalaganap ng mga Polisiya	
2.1 Palakasin ang pagpapalaganap ng polisiya sa mga employer at sa mga migranteng manggagawang nagtatrabaho dito	Ministry of Economic Affairs, Ministry of the Interior, Ministry of Health and Welfare, Council of Agriculture, Ministry of Labor
2.2 Palakasin ang pagpapalaganap sa mga paaralan	Ministry of Education
2.3 Palakasin ang pagpapalaganap sa mga overseas Chinese, mga paaralang Chinese, mga Taiwanese na negosyante na nasa ibang bansa at mga organisasyon na binubuo ng mga alumni na nagtapos sa Taiwan	Overseas Community Affairs Council
3. Pag-assess at paglabas ng mga permit sa pagtatrabaho para sa dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	

3.1 Mga administratibong gawain para sa paglabas ng permit para sa mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	Ministry of Labor
3.2 Suriin ang mga kinakailangang teknikal na kwalipikasyon para sa dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan at maglabas ng mga dokumentong nagpapatibay dito.	Ministry of Economic Affairs, Ministry of the Interior, Council of Agriculture
4 Repasuhin ang mekanismo para sa pagpapanatili ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	
4.1 Patuloy na pag-repaso sa mga layunin at polisiya ng pagpapanatili ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	National Development Council, Ministry of Labor
4.2 Patuloy na pag-repaso sa mga kinakailangang kwalipikasyon ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan	Ministry of Economic Affairs, Ministry of the Interior, Ministry of Health and Welfare, Council of Agriculture, Ministry of Labor

V. Inaasahang Benepisyo

1. Sa maikling panahon, maaaring makadagdag sa kinakailangang manggagawa ng Taiwan ang pagkuha ng mga employer ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal, palakasin ang produksyon at pagkonsumo ng bansa, at mapabuti ang istraktura ng populasyon ng bansa sa pangmatagalang-panahon.
2. Nagkakaroon ng hiring ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayang teknikal kada 3 taon, at walang limitasyon sa bilang o dalas ng pag-hire. Maaaring mas maintindihan ito batay sa patakaran tungkol sa imigrasyon ng Taiwan, na nakakatulong ito sa mga industriya na makakuha at mapanatili ang mga mahusay na manggagawa, maiangat ang pagiging mapagkumpitensya ng industriya at sa pamamagitan nito, maisulong ang pangkabuuang

pagtaas ng sweldo ng paggawa sa Taiwan.

3. Sa pamamagitan ng pagtaas ng sweldo ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na nagtatrabaho sa Taiwan, makakatulong ito sa Taiwan bansa na mapanatili ang mga mahuhusay na manggagawa. Bukod dito, mas mababa ang kailangang bayaran ng mga manggagawang ito sa mga pribadong ahensiya kumpara sa mga migranteng manggagawa, na nakakabawas sa bigat ng kailangan nilang bayaran, na makakatulong rin mapaganda ang imahe ng Taiwan sa buong mundo.

Apendise1. Talahanayan ng istatistika ng bilang ng mga migranteng manggagawa na nagtatrabaho sa Taiwan

Mga istatistika hanggang sa dulo ng Nobyembre 2021

Industriya Bilang ng taon	Trabaho sa Pangisdaan sa Karagatan	Sa Bahay (Home) Domestic Helper (Kasambahay)	Sa Bahay (Home) Caregiver	Mga trabahong inaprubhan ng karampatang sentrong awtoridad				Subtotal
				Pagmaman upaktura	Konstruksyon	Institutional Caregiver	Agrikultura	
Mababa sa 1 taon	156	31	2,037	26,335	961	568	350	30,438
Mahigit sa 1 taon pero mababa sa 2 taon	600	173	14,268	37,360	1,429	1,243	140	55,213
Mahigit sa 2 taon pero mababa sa 3 taon	1,232	272	27,867	67,012	947	1,984	39	99,353
Mahigit sa 3 taon pero mababa sa 4 taon	916	120	21,682	61,202	596	1,754	40	86,310
Mahigit sa 4 taon pero mababa sa 5 taon	906	134	19,789	55,447	443	1,711	40	78,470
Mahigit sa 5 taon pero mababa sa 6 taon	741	89	20,283	43,065	437	1,419	23	66,057
Mahigit sa 6 taon pero mababa sa 7 taon	626	87	17,505	36,161	289	1,240	27	55,935
Mahigit sa 7 taon pero mababa sa 8 taon	618	56	14,955	32,024	198	1,135	15	49,001
Mahigit sa 8 taon pero mababa sa 9 taon	457	41	11,840	15,706	148	676	7	28,875
Mahigit sa 9 taon pero mababa sa 10 taon	364	46	10,095	12,925	103	623	11	24,167
Mahigit sa 10 taon pero mababa sa 11 taon	330	32	7,898	10,120	59	465	3	18,907
Mahigit sa 11 taon pero mababa sa 12 taon	334	31	5,680	9,856	64	401	2	16,368
Mahigit sa 12 taon pero mababa sa 13 taon	-	-	5,040	-	-	-	-	5,040

Mahigit sa 13 taon pero mababa sa 14 taon	-	-	6,295	-	-	-	-	6,295
Kabuuan	7,280	1,112	185,234	407,213	5,674	13,219	697	620,429

- Tandaan 1: Ang 55,243 na bilang na naitala ay hindi kasama ang mga migranteng manggagawa na hindi alam ang kinaroroonan nila.
- Tandaan 2: Ang bilang ng taon na namalagi ang mga migranteng manggagawa sa Taiwan ay nakukuha batay sa bilang ng dayuhang pasaporteng pumasok sa Taiwan at ang kabuuang bilang ng pasaporte ng mga nagtatrabaho sa Taiwan.

Apendise 2 - Form para sa kwalipikasyon ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan

1. Dayuhang Manggagawang May Mid-level na Kasanayang Teknikal Batay

sa Industriya

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Propesyonal na lisensya	Kurso sa pagsasanay	Sertipikasyon ng pagpapatupad
1	Mid-level Trabahong Teknikal sa Pagmamanupaktura	Batay sa pagsusuri ng mga teknikal na kakayahan sa buong bansa na inilabas ng Ministry of Labor: 1. Mga tanong sa pagsusulit tungkol sa banyagang wika sa papel (sa larangan ng pagmamanupaktura): (1) Pangkalahatang manu-manong paghinang (2) Pagpatakbo ng nakapirring crane - outrigger (3) Pagpatakbo ng nakapirring crane - overhead type (pagpatakbo on-board) (4) Pagpatakbo ng nakapirring crane - overhead type (pagpatakbo sa ground) (5) Welding ng argon gas tungsten electrode (6) Semi-awtomatikong hinang (7) Pagpatakbo ng stacker 2. Para sa iba pang mga nakatalang kasanayan sa pagmamanupaktura, inirerekumenda na kailangan lamang pumasa sa teknikal na pagsusuri upang makakuha ng sertipiko ng tagumpay. (1) Makina sa milling (2) Lathe (3) Kasangkapan sa molding (4) Pag-proseso gamit ang makina (5) Pugbuo ng metal	1. Ang mga oras ng pagsasanay na kailangang tapusin sa mga sumusunod na mga Item 1 at 2 ay dapat humigit sa 80 oras. Maaari itong pagsamahin o ipunin ang mga oras o kunin ng isahan, ilakip ang katibayan ng oras ng pagsasanay. (1) Lumahok sa mga propesyonal na kaalaman at teknikal na mga kurso sa pagsasanay tungkol sa pag-upgrade o pagbabagong-anyo ng industriya na inorganisa ng mga kolehiyo at unibersidad sa Taiwan, ng Ministry of Labor, at ng Ministry of Economic Affairs. (2) Lumahok sa mga kurso na nagbibigay ng sertipikasyon sa kaalaman at kalidad at may kinalaman sa tatlong larangan ng “pagmamanupaktura”, “information technology”, at “science, technology, engineering, mathematics” na may kaugnayan sa pag-upgrade o pagbabagong-anyo ng industriya na inorganisa ng Workforce Development Agency ng Ministry of Labor. 2. Ang mga kurso sa pagsasanay sa itaas ay inaprubahan ng Ministry of Economic Affairs o ng isang propesyonal na institusyong nagbibigay ng sertipikasyon na	1. Ang karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo ay dapat bumalankas ng mga pamantayan para sa pagbibigay ng sertipikasyon sa pagpapatupad. 2. Dapat suriin ng tagapag-employo ang sertipiko o katibayan ng mga manggagawang may mid-level na kasanayan (kabilang ang nakasulat na sertipiko at ang aktwal na video ng paggawa) at mag-aplay sa bawat karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo ng sertipikasyon sa pagpapatupad. 3. Ang bawat karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo ay may responsibilidad sa pagsasagawa ng pagsusuri para sa

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Propesyonal na lisensya	Kurso sa pagsasanay	Sertipikasyon ng pagpapatupad
			kinikilala ng Ministry of Economic Affairs.	sertipikasyon sa pagpapatupad.
2	Mid-level na Trabahong Teknikal sa Konstruksyon	1. Nakakuha ng sertipiko ng pag-practice ng propesyon para sa superbisor sa site ng konstruksyon, ang katibayan ng pagkumpleto ng inhinyero ng kontrol sa kalidad ng mga gawaing pampubliko, ang katibyan ng pagkumpleto ng inhinyero sa pamamahala ng kaligtasan sa trabaho o ang katibayan ng pagkumpleto ng tagapangasiwa ng kaligtasan at kalusugan sa trabaho. 2. Nakakuha ng mga sumusunod na sertipiko ng technician na nauugnay sa industriya ng konstruksyon: (1) Pangkalahatang manu-manong hinang (2) Semi-awtomatikong hinang (3) Welding ng argon gas tungsten electrode (4) Pagsukat (5) Pagpinta ng arkitektura (6) Rebar (7) Formwork sa arkitektura (8) Pag-kongkreto (9) Landscaping (10) Paghahalaman o paghahardin (11) Waterproofing ng konstruksyon (12) Pag-semento (13) Pag-karpintero ng muwebles (14) Pag-karpintero ng pinto at bintana (15) Pamamahala ng pagtatayo ng gusali (16) Pag-disenyo ng loob ng gusali (17) Pamamahala ng disenyo ng loob ng gusali (18) Pandekorasyon na pag-karpintero (19) Pamamahala sa konstruksyon (20) Pag-anchor (21) Paggawa ng steel pipe construction frame (22) Paglagay ng metal curtain wall (23) Aplikasyon sa	1. Ang kumpanya ng konstruksyon ay magsasagawa ng sariling mga propesyonal na kurso sa pagsasanay na aabot ng higit sa 80 oras, at isusumite ang mga sumusuportang dokumento sa unyon para sa sertipikasyon. 2. Pumunta sa mga kaugnay na ahensya (institusyon) upang matuto paanong lumikha ng mga nauugnay na kurso sa pagsasanay na may naipong oras na higit sa 80 oras: (1) "Pagsasanay para sa Trabaho ng Superbisor sa Site ng Konstruksyon" na inilabas ng Construction and Planning Agency ng Ministry of the Interior. (2) "Pagsasanay sa Pamamahala ng Kalidad ng Pampublikong Konstruksyon" na inilabas ng Public Construction Commission ng Executive Yuan. (3) "Kursong Edukasyon at Pagsasanay para sa Tagapamahala ng Kaligtasan sa Trabaho" at "Kursong Edukasyon at Pagsasanay para sa Tagapamahala ng Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho" na ibinigay ng Occupational Safety and Health Administration ng Ministry of Labor.	4. Ang bawat karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo ay maaaring magsagawa ng on-site na inspeksyon kung kinakailangan sa pagsusuri.

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Propesyonal na lisensya		Kurso sa pagsasanay	Sertipikasyon ng pagpapatupad
		arkitektural na pagguhit (24) Pagpapatakbo ng nakapirming crane (25) Pagpapatakbo ng gumagalaw na crane (26) Pagpapatakbo ng mabigat na makinarya (27) Pagpapatakbo at pagpapanatili ng mga pasilidad ng imburnal (28) Pagpapatakbo ng stacker (29) Pamamahala sa Kaligtasan sa Trabaho (30) Pamamahala ng Kalusugan sa Trabaho (31) Pamamahala sa Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho			
3	Mid-level na Trabahong Teknikal sa Agrikultura	Pangingisda sa karagatan	—	Nakapasa sa propesyonal na pagsasanay para sa mga kadre at tripulante ng barkong pangisda (80 oras), at nakakuha ng sertipiko ng pagtatapos.	
		Industriya ng orkidyas, nakakakain na kabute at gulay:	Kabilang ang mga sumusunod na proyekto sa Programa, kung saan kailangang ipasa ang mga mid-level na pagsusuring teknikal: 1. Pangunahing kakayahan sa paglililang at pamamahala ng puno ng prutas. 2. Pangunahing kakayahan ng paglililang at pamamahala ng mga pananim gamit ang mga pasilidad. 3. Pangunahing kakayahan sa paglililang at pamamahala	Makumpleto ang higit sa 80 oras na propesyonal at teknikal na kurso sa loob ng mga lugar kung saan dinadaos ang mga eksperimentong pagpapabuti o mga kolehiyo at unibersidad at mga asosasyong pang-industriya na nasa ilalim ng Council of Agriculture.	

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Propesyonal na lisensya		Kurso sa pagsasanay	Sertipikasyon ng pagpapatupad
			ng dahon ng tsaa. 4. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at pamamahala ng sugar apple (Annona squamosa). 5. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at pamamahala ng palay.		
		Serbisyong Outreach	Kabilang ang mga sumusunod na proyekto sa Programa, kung saan kailangang ipasa ang mga mid-level na pagsusuring teknikal: 1. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at pamamahala ng puno ng prutas. 2. Pangunahing kakayahan ng paglilinang at pamamahala ng mga pananim gamit ang mga pasilidad. 3. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at pamamahala ng dahon ng tsaa. 4. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at	Makumpleto ang higit sa 80 oras na propesyonal at teknical na kurso sa ilalim ng Council of Agriculture.	

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Propesyonal na lisensya	Kurso sa pagsasanay	Sertipikasyon ng pagpapatupad
			pamamahala ng sugar apple (Annona squamosa). 5. Pangunahing kakayahan sa paglilinang at pamamahala ng palay.	

- Tandan: 1. Ang pagpapanatili ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan ay kinakailangang umayon sa regular na suweldong NT\$33,000 o kabuuang taunang suweldo na mahigit sa NT\$500,000, may karanasan sa pagtatrabaho sa Taiwan ng mahigit sa 6 na taon; at kinakailangang matupad ang isa sa mga kondisyon ng pagkuha ng “propesyonal na lisensya”, “kurso sa pagsasanay”, o “sertipikasyon sa pagpapatupad”.
2. Ang mga employer na nagbibigay ng buwanang regular na suweldo na nagkakahalagang higit sa NT\$35,000 ay maaaring ilibre sa pag-sumite ng propesyonal na lisensya, kurso sa pagsasanay, o sertipikasyon sa pagsasatupad.
3. Ang mga teknikal na kakayahan na dapat taglay ng mga manggagawang may mid-level na kasanayan ayon sa kanilang mga industriya ay pinangangasiwaan ng karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo at nagbabago ang mga patakarang ito ayon sa pangangailangan ng industriya.

2. Dayuhang Manggagawang may Mid-level na Kasanayan sa Social Welfare

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Chinese (Minnan) Kakayahan sa Wika	Mga Kurso ng Pag-aaral/ Mga Karagdagang Kurso sa Pagsasanay
1	Mga Trabaho ng Mid-level Institutional Caregiver	Nakakuha ng hindi bababa sa “basic level” ng Chinese Language Proficiency Test na ibinigay ng Ministry of Education o sertipikasyon na di bababa sa “basic level” ang kanyang kakayahan sa Taiwanese (sa pagsasalita at pakikinig).	Kailangang matugunan ang isa sa mga sumusunod na kwalipikasyon: 1. Katibayan na nagpapakita na nakatanggap ng 20 oras na patuloy na edukasyon sa nakaraang taon bago ang aplikasyon. 2. Nakapagtapos ng kursong long-term care o may kaugnayan dito o nakapagtapos ng associate degree o mas mataas pa mula sa nauugnay na departamento ng pangmatagalang pangangalaga o nakapagtapos sa kursong pagsasanay ng care attendant na pinangangasiwaan ng karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo, at nakakuha ng sertipiko para sa care attendant.
2	Trabaho ng Mid-level Skilled Home Caregiver	Nakakuha ng hindi bababa sa “basic level” ng Chinese Language Proficiency Test na ibinigay ng Ministry of	Lumahok sa mga aktwal na karagdagang pagsasanay (mas malawak na pagsasanay, pagsasanay sa loob ng bahay), o kumuha ng mga online na kurso na umaabot ng 20 na oras sa seksyon ng karagdagang pagsasanay sa website ng Ministry of Labor tungkol sa

Bilang	Kategorya ng Trabaho	Chinese (Minnan) Kakayahan sa Wika	Mga Kurso ng Pag-aaral/ Mga Karagdagang Kurso sa Pagsasanay
		Education o sertipikasyon na di bababa sa “basic level” ang kanyang kakayahan sa Taiwanese (sa pagsasalita at pakikinig).	proteksyon ng karapatan at interes ng mga mangggagawa, at ilakip ang sertipikasyon sa pagtatapos ng “Karagdagang Pagsasanay para sa mga Dayuhang Nagtatrabaho bilang Home Caregiver”.

Tandaan: 1. Ang mga napanatiling dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan sa larangan ng social welfare ay dapat matugunan ang mga kwalipikasyon ng kakayahan sa wika at kaugnay na mga kurso sa pag-aaral at pagsasanay.

2. Ang mga teknikal na kakayahan na dapat taglay ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan sa social welfare ay pinangangasiwaan ng karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo at nagbabago ang mga patakarang ito ayon sa pangangailangan ng industriya.

Apendise 3 – Overview ng Maximum na Bilang ng Manggagawang may Mid-level na Kasanayan Para sa Bawat Industriya

Kategorya ng Trabaho	Mga Tuntunin
1. Pangingsda sa karagatan Trabaho	1. Ang kabuuang bilang ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante para sa pangingsda sa malalim na karagatan ay hindi dapat lalagpas sa 25% pagkatapos mabawas ang pinakamababang bilang ng tripulante lalayag sa karagatan sa kabuuang bilang ng tripulante na nakasaad sa lisensya nito sa pangingsda. 2. Ang kabuuang bilang ng dayuhang dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante para magtrabaho sa pangangalaga ng isada sa cage ay batay sa nakasaad sa lisensya nito sa pangingsda o batay sa laki ng lugar ng pamugaran ng isda, bawat kalahating ektarya ay dapat may isang dayuhang manggagawa. Ngunit, batay sa kabuuang bilang ng dayuhang manggagawa na maaring i-hire ng employer batay sa Artikulo 46.1.1, Artikulo 8, at Artikulo 11 ng Employment Service Act, hindi dapat lalagpas ang bilang nito sa 50% ng bilang ng mga domestic worker na nasa ilalim ng employer. 3. Ang mga employer na nag-aplay para makakuha ng dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagawa.
2. Trabaho sa Pagmamamunipaktura	1. Ang bilang ng aplikanteng manggagawa ay hindi dapat lalagpas sa mga sumusunod na ratio: (1) Kung ang employer ay isang kumpanyang manupaktura sa free trade zone, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 10% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aplay ang employer. (2) Kung ang employer ay kabilang sa Level A+ na nakasaad sa nakalakip na Table 6 na Pamantayan, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 8.75% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (3) Kung ang employer ay kabilang sa Level A na industriyang nakasaad sa nakalakip na Table 6 na Pamantayan, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 6.25% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (4) Kung ang employer ay kabilang sa Level B na industriyang nakasaad sa nakalakip na Table 6 na Pamantayan, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 5% ng average na bilang ng mga

	manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (5) Kung ang employer ay kabilang sa Level C na industriyang nakasaad sa nakalakip na Table 6 na Pamantayan, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 3.75% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (6) Kung ang employer ay kabilang sa Level D na industriyang nakasaad sa nakalakip na Table 6 na Pamantayan, ang kabuuang bilang ng aplikante ay hindi dapat lalagpas sa 2.5% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. 2. Ang kabuuang bilang ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante ay dapat kabilang ang sumusunod na bilang, at hindi dapat lumampas sa 50% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (1) Bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan. (2) Bilang ng na-hire na dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (3) Bilang ng mga manggagawang nakasaad sa Artikulo 46.1.1 at Artikulo 46.1.10 ng Employment Service Act. 3. Ang mga employer na nag-aaplay para makakuha ng manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagawa.
3. Trabaho sa Konstruksyon	1. 5% ng kinakulang bilang ng manggagawang kinakailangan batay sa Construction Project Funding Act. Ngunit, sakaling magkaroon ng isa sa mga sumusunod na pangyayari ang mga pampublikong konstruksyon, ang bilang ng manggagawa ay magiging batay sa naaangkop na probisyon: (1) Ang kabuuang grado na nakamit batay sa pamantayan at pag-kalkula na nakasaad sa Apendise 4 ay umabot ng higit sa 80 na puntos. Upang makuha ang 25% ng ratio ng alokasyo, i-multiply ang kabuuang grado sa 0.004. (2) 25% ng ratio na itinalaga ng sentrong karampatang awtoridad para sa mga target na negosyo at inaprubahan ng Executive Yuan. 2. Ang kabuuang bilang ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante ay dapat kabilang ang sumusunod na bilang, at hindi dapat lumampas sa 50% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. (1) Bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan. (2) Bilang ng na-hire na dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (3) Bilang ng mga manggagawang nakasaad sa Artikulo 46.1.1 at Artikulo

	46.1.10 ng Employment Service Act. 3. Ang mga employer na nag-aplay para makakuha ng manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagwa.
4. Trabaho sa Agrikulturang Outreach	1. Ang bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan na ay hindi dapat lumampas sa bilang na inaprubahan ng karampatang sentrong awtoridad para sa pagnenegosyo. 2. Ang kabuuang bilang ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante ay dapat kabilang ang sumusunod na bilang, at hindi dapat lumampas sa 50% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aplay ang employer. (1) Bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan. (2) Bilang ng na-hire na dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (3) Bilang ng mga manggagawang nakasaad sa Artikulo 46.1.1 at Artikulo 46.1.10 ng Employment Service Act. 3. Ang mga employer na nag-aplay para makakuha ng manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagwa.
5. Trabaho sa agrikultura (limitado sa industriya ng orkidyas, kabute, gulay at butil na industriya).	1. Ang kabuuang bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan ay hindi dapat lalagpas sa 8.75% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aaplay ang employer. 2. Ang kabuuang bilang ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante ay dapat kabilang ang sumusunod na bilang, at hindi dapat lumampas sa 50% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aplay ang employer. (1) Bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan. (2) Bilang ng na-hire na dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (3) Bilang ng mga manggagawang nakasaad sa Artikulo 46.1.1 at Artikulo 46.1.10 ng Employment Service Act. 3. Ang mga employer na nag-aplay para makakuha ng manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagwa.
6. Trabaho ng Institutional Caregiver	1. Ang bilang ng aplikanteng manggagawa ay hindi dapat lalagpas sa mga sumusunod na ratio: (1) Ang kabuuang bilang ng mga aplikante para sa mga institusyong may hindi aabot sa 50 na kama ay hindi dapat lumampas sa 8.75% ng karaniwang bilang ng mga empleyadong nagtatrabaho sa taon bago ang

	dalawang buwan bago ang buwan kung saan nag-aplay ang employer. (2) Ang kabuuang bilang ng mga aplikante para sa mga institusyong may higit sa 50 at hindi lalampas sa 100 na kama ay hindi dapat lumampas sa 8% ng karaniwang bilang ng mga empleyadong nagtatrabaho sa taon bago ang dalawang buwan bago ang buwan kung saan nag-aplay ang employer. (3) Ang kabuuang bilang ng mga aplikante para sa mga institusyong may higit sa 100 na kama ay hindi dapat lumampas sa 7.5% ng karaniwang bilang ng mga empleyadong nagtatrabaho sa taon bago ang dalawang buwan bago ang buwan kung saan nag-aplay ang employer. 2. Ang kabuuang bilang ng mga dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan na aplikante ay dapat kabilang ang sumusunod na bilang, at hindi dapat lumampas sa 50% ng average na bilang ng mga manggagawang nagtatrabaho sa nakaraang taon dalawang buwan bago ang buwan kung kailan nag-aplay ang employer. (1) Bilang ng dayuhang aplikanteng may mid-level na kasanayan. (2) Bilang ng na-hire na dayuhang manggagawang may mid-level na kasanayan (3) Bilang ng mga manggagawang nakasaad sa Artikulo 46.1.1 at Artikulo 46.1.10 ng Employment Service Act. 3. Ang mga employer na nag-aplay para makakuha ng manggagawang may mid-level na kasanayan batay sa naunang punto ay kinakailangang kumuha ng kahit isang manggagawa.
7. Trabaho ng Home Caregiver	1. Isang tao lamang ang inaalagaan ng isang caregiver. Ngunit, kung ang nasabing taong inaalagaan ay may isa sa mga sumusunod na katangian, kailangang magdagdag ng isa pang caregiver: (1) Napatunayang nasa vegetative state ang pasyente ayon sa dokumento o batay sa Persons with Disabilities Handbook. (2) Ayon sa diagnosis na isinagawa ng mga medikal na doktor ang grado ng pasyente sa Barthel Scale ay 0 at ang kondisyon nito ay hindi maaaring mapabuti sa loob ng anim na buwan. 2. Kung ang caregiver o tagapangalaga ay nag-aplay na bilang migranteng manggagawa, hindi na ito maaaring mag-aplay bilang manggagawang may mid-level na kasanayan.

Tandaan: Kapag ang employer ay nag-aplay para sa manggagawang may mid-level na kasanayan alinsunod sa form na ito, ang bilang ng manggagawa sa Taiwan ay hindi dapat magtala ng 0 na katao.

**Apendise 5 - Talaan ng Mga Pagkakaiba sa Pag-hire at
Pamamahala ng mga Migranteng Manggagawa na Naging
Manggagawang may Mid-level na Kasanayan**

Item	Mga blue-collar worker sa ilalim ng Seksyon 8 at Seksyon 10 ng Employment Service Act	Mga manggagawang may mid-level na kasanayan sa ilalim ng Seksyon 11 ng Employment Service Act	Basehan ng Batas
1. Paghahanap ng mga talento sa loob ng Taiwan	V	V	Artikulo 47.1 ng Employment Service Act at Artikulo 12 ng “Mga Patakaran sa Pagbigay Permiso at Pamamahala ng Pag-empleyo ng mga Dayuhang Manggagawa”
2 Pag-aplay ng permit ng employer	V	V	Artikulo 48 ng Employment Service Act
3. Limitasyon sa bilang ng taon na magtrabaho sa Taiwan	V	X	Artikulo 52.4 at 52.6 ng Employment Service Act
4. Magbabayad ang employer ng employment stability fee	V	X	Item 1, Artikulo 55.1 ng Employment Service Act
5. Pagsusuri sa kalusugan	V	V	Artikulo 48.3 ng Employment Service Act at Artikulo 5 ng “Mga Patakaran sa Pamamahala ng Pagsusuring Pangkalusugan ng mga Nagtatrabahong Dayuhan”
6. Pamamahala ng pamumuhay sa loob ng Taiwan	V	V	Artikulo 27-1 ng “Mga Patakaran sa Pagbigay Permiso at Pamamahala ng Pag-empleyo ng mga Dayuhang Manggagawa”

7. Pagpapatunay ng Pag-kansela ng Kontrata	V	V	Artikulo 45 ng “Mga Patakaran sa Pagbigay Permiso at Pamamahala ng Pag-employo ng mga Dayuhang Manggagawa”
8. Malayang pagpapalit ng employer sa panahon ng pagtatrabaho sa Taiwan	X	X	Artikulo 53.4 ng Employment Service Act
9. Pag-aplay ng permanenteng paninirahan sa Taiwan	X	V	Artikulo 25.1 ng Immigration Act
10. Mga kinakailangang kwalipikasyon para sa mga mag-aaplay na dependent	X	V	Artikulo 23.1 ng Immigration Act