



台灣總工會
Taiwan Federation Of Labor



會址：台中市北屯區興安路一段92號
話：04-22309009 傳真：04-22309012
箱：tpfl@ms39.hinet.net
址：<http://www.tpfl.org.tw>
行人：董文雅 編輯顧問：洪清海
總編輯：陳錦煌 編輯：林孟寬
美術編輯：恆邦印刷有限公司

勞動論壇

第**20**期

恭賀新春

台灣總工會導入TTQS 之構想與作法

董文雅 · 洪清海



壹、變遷與自省



工會組織率不斷下降，勞工認同感不斷減弱，不僅危及工會的代表性，也讓工會的存在價值受到質疑，使工會面臨嚴峻的轉型危機。此一情況，國際工會如此，台灣工會亦然。如何強化工會組織運作能力，提高工會服務品質，是工會必須誠實面對的課題。

台灣總工會成立至今已逾一甲子，參與和見證台灣社會的發展與轉型，始終堅持維護勞工權益與促進經社均衡發展的理性思維與做法，不斷為提高勞工生活品質而努力，因此受到各界的肯定與信賴。近十年來，台灣的工會組織經歷極大的轉變，基層產業工會不僅因企業外移或關廠而大量萎縮，倖存者則面臨勞動市場自由化與彈性化的衝擊，生存與運作空間被嚴重壓縮。職業工會雖然在數量上仍有小幅成長，但仍無法跳脫以勞健保為核心功能的運作模式，因此深陷於勞保改革對會員流失的爭議與危險之中。至於工會的聯合組織部分，則因縣市與全國性總工會的分立，呈現會員重疊而力量分散的弱化現象，不僅無法整合勞工之意見與力量，甚至出現意見對立而力量抵消的

內耗，形成勞動政策與立法改革的阻礙。

面對台灣當前的勞動情勢，台灣總工會忝為全國性工會之一，深感工會變革的必要性與迫切性，因此相繼進行網站經營、勞動論述、策略研究與發展等功能性活化行動，建立對當前重大勞動議題的發聲平台，並參與勞動議題的社會對話。除此之外，台灣總工會認為工會訓練體系的改造，是工會改革必要的環節，也是厚實工會永續經營力量的基礎工程，因此對職訓局發展的TTQS進行觀察與研究，認真思考如何將此系統導入工會訓練體系，作為台灣總工會強化服務功能的策略性工具之一。

貳、構想之內容



一、TTQS對工會的價值與障礙

(一) TTQS的工具性值得肯定。

(二) TTQS與職訓計畫具關連性，涉及政府職訓資源之分配。

(三) 工會因體質與現實條件，不管在應用或通過TTQS評核，普遍面臨障礙，亟待謀求改進。

二、台灣總工會導入TTQS的目的

- (一)檢討與強化訓練體系，發展核心訓練職類，並提高各項訓練活動之品質。
- (二)協助會員工會建置以TTQS系統為基礎的訓練體系，提高其各項訓練活動之品質，實踐台灣總工會對會員工會的服務角色。
- (三)協助工會通過TTQS評核，爭取辦理相關職訓計畫，協助勞工就業，及活化工會組織。
- (四)建立台灣總工會在工會體系推廣TTQS系統的服務角色與地位。
- (五)以TTQS系統作為培養台灣工運人力的策略性工具。

三、機會與侷限

- (一)台灣總工會的代表性，具品牌優勢。
- (二)台灣總工會與會員工會的緊密連結，具推廣通路的便利性。
- (三)台灣總工會對工會現況的掌握，貼近工會的需求。
- (四)台灣總工會對政府政策與行政的對話能力，有助於爭取台灣總工會在工會體系推廣TTQS系統的角色。
- (五)提高台灣總工會推廣TTQS系統的能力，是TTQS導入工會系統的捷徑。
- (六)台灣總工會現有人力資源與辦訓能力尚待提升。
- (七)台灣總工會教育訓練委員會尚未成立，訓練政策與計畫仍待釐訂。
- (八)建立台灣總工會在工會體系推廣TTQS系統的主導性，有待與職訓局進行會商，不確定性仍高。

四、彈性思維

- (一)台灣總工會導入TTQS系統，可視意願、條件與能力，從單純自身應用到扮演推廣，乃至於成為主導TTQS系統在工會系統的平台。
- (二)工會導入TTQS系統面臨障礙，雖然主要原因在於工會條件不足，但TTQS系統的指標是否真切符合工會需求，不無商榷空間。
- (三)台灣總工會推廣TTQS系統應用於各級工會，對如何應用現有TTQS系統之專業資源作為工會培力，並改進工會應用TTQS系統的落差

，宜有「守經」(TTQS規範)「達變」(手法)的靈活思維。

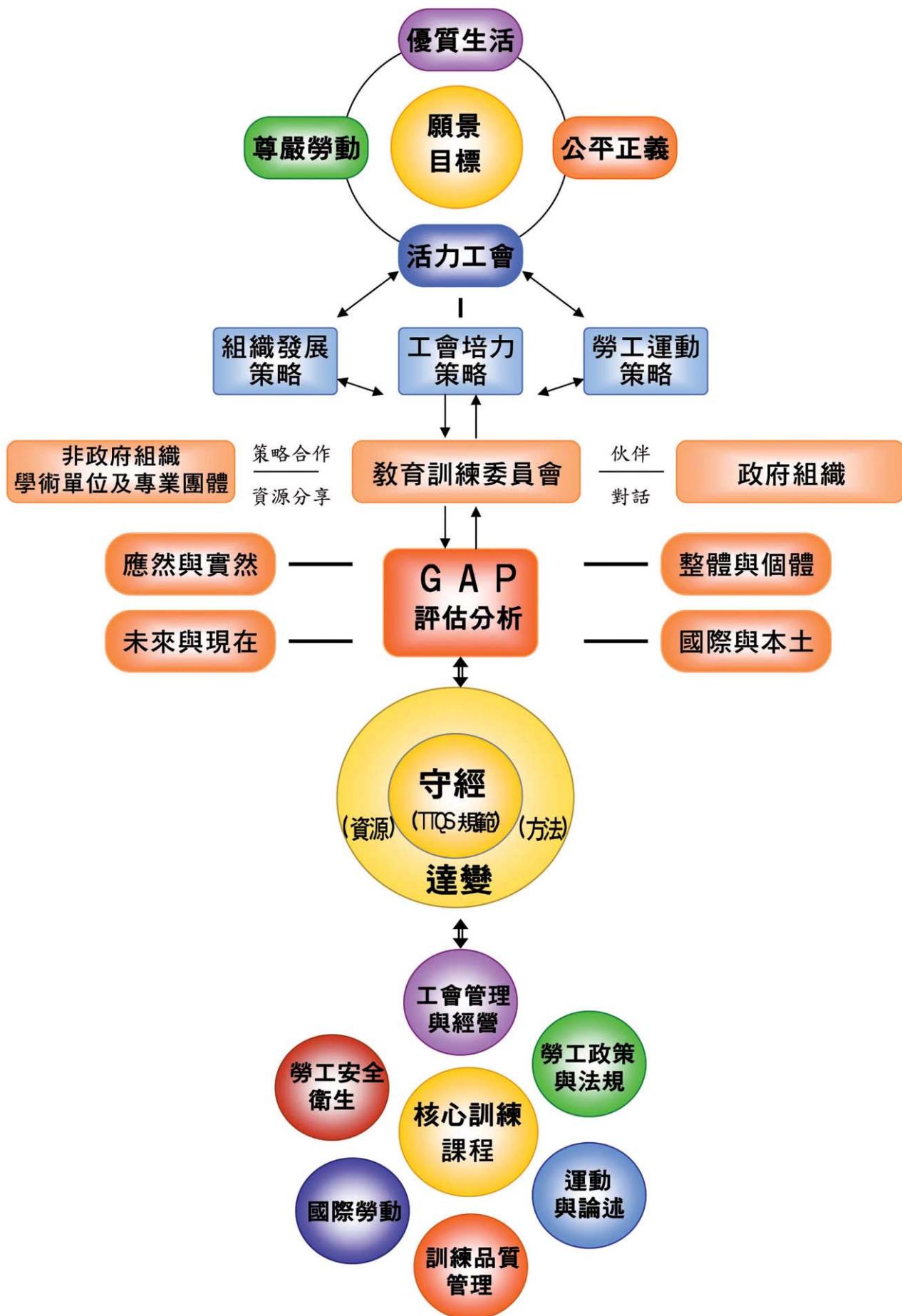
參、作法

- (一)加強會務人員對TTQS系統的認知與理解。
- (二)研議設立教育訓練委員會，擬定訓練政策與計畫。
- (三)申請TTQS輔導，充分配合輔導顧問之診斷分析與建議，依序完成各項建置，並進行相關文件之整理。
- (四)做好準備，並接受TTQS系統評核。
- (五)依TTQS之迴圈管控年度訓練計畫。
- (六)依需求調查，將TTQS之課程納入年度幹部訓練計畫，或建議職訓局為工會幹部辦理TTQS專班。
- (七)鼓勵工會幹部參加TTQS相關課程訓練，及參與輔導顧問、評核委員之評選。
- (八)將台灣總工會推廣TTQS系統的提案送理事會討論，確定台總之目標。
- (九)研議台灣總工會網站增設TTQS論壇。
- (十)蒐集TTQS系統在工會應用之實證資料與意見反應。
- (十一)就台灣總工會扮演TTQS系統在工會應用之專案辦公室或分區服務中心角色，由理事長帶領幹部備說帖與職訓局進行商議。
- (十二)TTQS工會版本與相關應用文件之修訂。

肆、預期效益

- (一)建立台灣總工會以TTQS系統為基礎的訓練體系，有效利用有限資源，規劃辦理核心職類訓練，並提高各項訓練活動之品質。
- (二)以協助會員工會應用TTQS系統，增進彼此聯繫，強化其對台灣總工會向心力。
- (三)協助政府推廣TTQS系統，使此一系統廣泛應用於各級工會組織，有效提高工會內訓與外訓的品質。
- (四)協助各級職業工會建置TTQS系統，規劃辦理失業勞工就業訓練與服務，成為政府解決失業問題的輔助機制。

台灣總工會策略地圖





TTQS對工會的效益及附加價值 - 以臺南縣總工會為例

臺南縣總工會自接觸TTQS後，最大的心得就是「辦訓有邏輯」及「事出必有因」，如何落實TTQS的精神—持續改善，對於工會體系內部優質化，相信有一定的助益，而辦理教育訓練，應體會「精髓之所在，精神之所在」、「需求在哪，課程在哪」，訓練的初衷就是精進技術、改變觀念、因應環境..等，每回的訓練定義不同，便是從訓練環境的情境不同而設定，如何達到反應評估(Leve11)和學習評估(Leve12)已經是辦訓常識，但是常常發生行爲評估(Leve13)及成果評估(Leve14)分野不清，也不知道怎麼積極讓訓練更有效率化、實質化，並且產出可以量化的成果，讓訓練與成果作有效度的連結，故加入TTQS的元素，進而使工會轉型、改變工會認知與態度、精進工會辦訓能量，有其必要性及需求度；今年臺南縣總工會TTQS的評核項目由外訓版(工會版)轉為訓練機構版，便是為使TTQS落實於總工會的辦訓業務中，讓總工會持續改善，並且向上提升，用最嚴謹的標準來審視總工會的辦訓能量，因之，總工會更作組織再造重新調整組織圖，獨立出人力資源部門，由專責部門規劃、執行，可以更有效統籌所有資源，在TTQS輔導過程中，總工會也一一檢視各項流程，並多次內部開會討論溝通整合，最終的評核結果，獲得銅牌之肯定，總工會並不以此自滿，團隊更需秉持TTQS持續改善的精神再向前邁進，有許多的小細節需再著墨並透過PDCA管理循環作不斷的檢討改善，往金牌之路邁進。

TTQS的整體架構從計劃(Plan)、設計(Design)、

執行(Do)、查核(Review)、成果(Outcome)而成，簡而言之，貫徹TTQS可以轉換成「做事方式」的具體表現，從願景或目標開始，接而進行SWOT分析，展開策略，而後擬定方法，接著設計訓練，從執行中監督改善，講求最後產出是有效率，也有效果，總工會在TTQS範疇中辦理訓練業務，即勞工自主學習方案的申辦及執行，也把這樣的精神推廣到防災、降災的職業災害預防宣導辦訓業務、多元就業方案計劃的執行及資源整合(NPO大專院校畢業生實習.暑期大專院校工讀生)等方面，重新檢視以往已從事之項目，目前已著手規劃人力進行整體組織導入計畫，把TTQS精神具體呈現，並且至今，總工會榮獲多元就業開發方案特優單位、暑期大專院校創意行銷比賽第三名、暑期社區工讀生成果比賽全國比賽第四名，也規劃了台灣遊學，並在辦理事業處員工(多元就業方案留、進用人員)教育訓練後，輔導考照，考照成果豐碩。

最後，全年訓練課程在臺南縣總工會是一項極大量的工作業務，導入TTQS，一方面可以系統化，有條理地釐清各相關對應的連結，並減少訓練課程的行政量，一方面可以組織化，水平展開總工會內部各項業務，把TTQS的精髓應用其上，深感其TTQS之實用性的好處，每年定期檢討之下，也逐步定調總工會發展之核心類別，並檢視如何把訓練辦得更好，辦得更符合學員需求，最重要的是如何內化訓練課程於學員行為及績效表現，於內部組織上，也建立溝通交流平台，把各部門的意見納入訓練課程及行政流程，以利整體訓練品質的提升及團隊的優質化。

理事長 王鑫基

工會辦理TTQS之心得淺見

桃園縣職業總工會



在96年某個機會下，初次接觸TTQS後就投入時間辦理，但因未全然了解TTQS之精神及作業方式，97年本會第一次辦理在職勞工自主學習職訓課程，遭遇很多辦訓困難，單PDDRO代表涵意就似

懂非懂，因此產生很多挫折感，TTQS之精神強調注重教育訓練品質，該單位是否有辦理職訓之能力，畢竟產（企）業機構，訓練員工有專門培訓單位，有些企業通過ISO品質認證合格，辦理起來格外

得心應手。反觀勞工團體並無專業人員及有能力辦理且以往工會辦理勞工教育的架構與辦理TTQS之性質迥然不同，因此辦訓起來格外辛苦。98年本會辦理第二次職訓課程，準備資料較前次辦理為多，雖有進步，評核也通過，但本會認為二次評核之重點集中在辦訓的前置作業流程及辦訓使命目標願景之前瞻性，評核委員要求訓練單位簡報說明，因辦訓方向在報告時，並未勾勒明顯，評核委員提問時常有雞同鴨講之情形發生，現在想想辦理職訓真不是簡單的事，而評核委員對本會辦訓建言感覺甚少，標準作業程序SOP又不知道，雖有心在作，但會

有無力感，這些問題必須接受日後輔導，才能改善。

國家品質訓練認證系統，既然開放給勞工團體辦理，目的希望勞工團體辦理訓練時，能把以前辦訓時錯誤觀念加以導正，提昇辦訓能力，真正符合TTQS之精神，迎合世界潮流與國際接軌，最終目標促進就業，降低失業率，因此本會建議規劃一套淺顯易懂適用勞工團體之TTQS作業系統，讓更多工會團體能參與其中，使廣大勞工朋友受惠，也彰顯政府照顧勞工的德政。



莊慶文

從陌生到肯定的TTQS

一、前言

在領導Intel面對競爭者猛烈攻勢時，總裁Grove感嘆現今產業環境已邁入十倍數競爭時代，而企業面對如此快速變化的環境中，極需不斷地投資培訓卓越人力資源，以因應當前更甚未來的環境變動與挑戰。其次，Dave Ulrich在Human Resource Champions書中陳述：「隨著全球經濟型態的轉變，訓練與發展在企業中的角色，無疑已躍為企業策略的共同制定者，而非僅是策略的跟隨者」。又，松下幸之助亦指出，一個企業若欲持續擴張競爭力，則必須「於製造商品前先培養人才」。因此，時下企業身處「速度」與「多元」的遽變經營環境中，重視訓練與發展的未來新趨勢，儼然已為企業永續經營、奠定優勢人力資本與創造競爭優勢的不二法門。

組織須要培訓員工為企業賺取更多的利潤，那工會呢？工會能不能促使會員擁有更專精的專業技能、更多元的技術面向、更安全的工作行為及隨時保有再受雇的就業或轉業能力，我想答案是肯定的，但重點是如何作？如何藉由一客觀標準來評量辦訓成效及尋求改善？爰本文嘗試以筆者於認知「TTQS」後的一些小小心得與大家分享！

二、TTQS之初體驗

2008年11月的某天，電話那頭傳來一個似曾聽聞的訓練班別叫「TTQS」的課程，於閱覽相關資料

才方知為行政院勞工委員會職業訓練局委託中華民國工業總會辦理之「工會幹部TTQS評核委員研習專班」，不可諱言的是，我對「TTQS」的印象僅係相當淺薄的教育訓練事項，其究有何理論基礎、相關內涵、作業程序或制度精神等，均一無所悉。令人好奇的是「從事工會法人機構之人力資源相關工作5年以上」的資格條件及「認證資格」，看來是需要考試的，於是抱著好奇的心態自費報名參訓。

2008年11月22至24日假台中清新溫泉度假飯店會議中心參加為期三天，每日自上午八時到下午六時的密集訓練課程，結束後一周，即前往台中台灣發展研究院出席資格認證測驗。對筆者而言，這個過程感觸頗深，頂著勞工關係碩士的光環，碩士論文以訓練成效評鑑為題且獲經濟部人事處暨所屬人事機構人事行政研究發展徵文甲等獎，「教育訓練」的專業似乎應「理所當然」才是。然結訓後，令我想起從前某口香糖的廣告台詞：「幻滅是成長的開始！」原因無他，因為TTQS把訓練過程的各項指標植基於ISO的架構予以標準化，使以往訓練單位就學員滿意度來標榜訓練成效的觀念導正，且使辦訓單位得以依據既定作業流程逐步踏實。

三、TTQS之再認知

學理上，訓練評鑑應區分為參訓學員評鑑與辦訓單位評鑑兩大類，前者係指結訓後的學員在課程結束後獲得新知程度、參訓動機及預期滿足。後者，則係指辦訓過程中所提供之軟(師資敦聘、課程安排及教

學方式等)硬(教室清潔、膳食安排及教具提供等)體是否符合學員及委辦單位的認可。然以實務運作而言，學員評鑑大都單以訓後考試來檢測學習成果，而辦訓單位則以學員滿意度來「安慰自己」。如此日復一日，扭曲訓練意涵後，訓練變成「渡假」，大家在乎的是辦訓地點是否風光明媚、提供餐飲是否山珍海味，至於學習成果就乏人問津了！所以我們需要一個「作業標準」，這個作業標準應自訓練需求評估、課程設計、開班執行、過程監控及成果評估等步驟中，揭露各階段辦理原則及應行注意事項，最重要的是應有一客觀評核尺度，得以量化成效並指出應循改善之道。而觀諸現況，筆者認為「TTQS」值得導入試行，殊不知，與其抗拒不如進一步探究，戲謔性的說法是，就算要反對也需要理由吧！

TTQS(Taiwan TrainQuali System)訓練品質計分卡之訓練迴圈PDDRO是整個TTQS系統的主結構，其中P(Plan計畫)係關注訓練規劃與企業營運發展目標之關連性以及訓練體系之操作能力；D(Design設計)則著重訓練方案之系統化設計，包含利益關係人之參與、與需求之結合度、遴選課程標準、採購標準程序；D(Do執行)強調訓練執行之落實度、訓練紀錄與管理之系統化程度；R(Review查核)著重訓練的定期性執行分析、全程監控與異常處理；O(Outcome成果)重點在於訓練成果評估之等級與完整性、及訓練之持續改善(林建山，2006)。

TTQS的願景目標在於逐步建立完整且具公信力的訓練品質系統，建置訓練品質管理體制，透過專案執行組織之專業能力，辦理訓練品質規範評核與輔導服務組織網絡及服務品質之管理、訓練品質管理訓練課程規劃與師資培訓、TTQS專屬網站建置與經營及推廣行銷等各項基礎工作，並訂出訓練品質系統未來發展之中程計畫。以提升訓練品質系統之相關作業服務品質，擴大企業訓練的廣度及深度強化事業機構與訓練單位辦訓能力與績效，做為辦訓體質之辨識工具(行政院勞工委員會職業訓練局，2009)，且以ISO10015 PLUS條文為終極標竿而戮力。

訓練品質計分卡實施計畫目的是建立台灣企業人力培訓的品質保證系統，提升人力培訓的績效與品質，進而能與國際訓練品質標準接軌，因此，依據不同的組織屬性及專案類別，計有外訓版、內訓版、企業機構版及訓練機構版等四個版本。一般而言，工會組織大都以外訓版為試腳石，當然亦有如台南縣總工會王鑫基理事長之雄心壯志，以更高的「訓練機構版」

來自我期許，企圖凸顯工會辦訓能力絕不亞於企業或職業訓練機構，而事實亦證明王理事長及他的團隊做到了。

四、TTQS之於工會發展



回顧2009年各級工會所關注的議題，諸如基本工資、勞動派遣、失業率高漲、勞工保險四人以下強制納保及新工會法自由入會之修法趨勢等，其實都與勞工圖生存及工會要發展有關，試想，當工會辦訓能力提昇時，所屬會員自能獲得精良的工作技術或轉業所需職能，自然無懼於失業率飆高，而當個體產能提升後所得遠高於基本工資時，17,280元調不調渠等勞工壓根不予置喙。又雇主為留才，怎捨得以勞動派遣方式招募中高階專技人才；此外，工會藉由公正單位(或政府)認證，取得辦訓品質保證的肯定後，工會自我價值隨即躍升，會員對工會自然產生更高的組織承諾，就算是非職業工會會員之受雇勞工，亦都將慕名而來，屆時職業工會功能擴張，哪還會有庸人指責政府政策更迭企圖瓦解職業工會之自擾呢？

工會法第5條賦予的工會有辦理教育訓練之任務，且為倡導勞工終身學習，以增進勞工生活知能發揮敬業精神，提高工作效能，更訂有勞工教育實施辦法。是以，工會辦理勞工教育是法定的任務亦是工會協助會員成長的使命，工會辦訓人員常囿於繁複的書文化資料所苦而有所抱怨時，筆者總會以「凡事都有第一次」來鼓勵承辦人員！其實導入TTQS最困難的就是一開始的流程建構與表單製作及資料建檔，惟這些作業一旦建立完備，爾後僅需視狀況微調即可，並非每一次的開班均須如此大費周章。因此，「誤解」成了最大的導入障礙。

提升教育訓練辦理品質及成效是現工會階段刻不容緩的任務，以筆者對TTQS的認知，或許工會組織可不需理會TTQS系統的各項繁文縟節，亦可不拘泥於TTQS評核程序，但TTQS系統確是值得工會領導人及會務人員一窺究竟的規範，認知後進一步確立目標再據以執行，相信可獲得更大的組織動能，成功推升辦訓品質。

五、工會如何快速導入TTQS



筆者取得評核委員考試認證通過後，隨即獲行政院訓單位，每每遇到工會組織的評核場次，總令筆者感動，在人力、財力及物力資源缺乏的窘境中，仍堅

持依循TTQS規範企圖提昇自我辦訓能力，僅極少數人會無奈的說「為了爭取經費」，但我始終相信，「順勢而為終成康莊大道」依當今工會各級幹部的資質，只有意願與否而無達成與否的問題，茲臚列以下五點建議，期使有志挑戰自我的工會幹部們「可得其門而入」：

(一) 工會領導人認同並鼓勵會務人員參與TTQS相關教育訓練學程

美國鋼鐵大王Andrew Carnegie曾說：「帶走我的員工，把工廠留下，不久後工廠的地板就會長滿雜草；拿走我的工廠，把我的員工留下，不久後我們會有更好的工廠。因此，TTQS系統可否順利導入，除工會領導人認同與支持之必然外，第一線執行人員的動機及專業知能程度將成為重要關鍵，質言之，TTQS的PDDRO架構基礎概念與其環環相扣之連結、各項指標意涵的瞭解與執行及相關作業流程規範與表單建置，再輔以人力資源發展與檔案管理知能，如此即將奠定辦訓所須厚實基石，對TTQS的執行亦更能得心應手。

(二) 導入TTQS系統並向各分區負責單位申請顧問服務

「坐而言不如起而行」，在辦訓人員具有基礎知能及TTQS概念後，可向各分區負責單位申請顧問輔導，藉由學有專精及實務經驗豐富的顧問指導，按步就班依循顧問指導，配合會務人員對於工會現況、資源運用與文化認知等之融合，客制化一個屬於自己工會的一套「辦訓標準作業流程」，據以執行後，欲通過TTQS門檻，則有如順水推舟般的愜意。

(三) 參訪已通過TTQS門檻之友會並透過團隊學習方式同步成長

「臨摹」是所有新興事物學習策略中經常被使用的技巧，常謂「百聞不如一見」即是這般道理。2009年被評定為標竿單位中，工會組織的表現已然備受肯定，如中華民國推拿整復師職業工會全國聯合會及嘉義縣勞動力服務人員職業工會等。此外，筆者前述越級挑戰之台南縣總工會亦是值得效仿的對象。惟必須強調的是，學習並非抄襲，應是移植具體執行力與核心知能，質言之，學習的關鍵在於技巧、是思維邏輯亦是願景的正增強，「他山之石可以攻錯」，透過彼此觀摩交流

與深層探討，見賢思齊的結果，定可快速提升工會組織辦訓專業能力。

(四) 優先建置「訓練品質管理手冊」以為整體流程之執行藍圖

訓練品質管理手冊之良窳攸關辦訓各執行步驟、流程作業內涵與表單運用、階段監控項目及訓練成果之評鑑，遂此倘以蓋房子形容，那「訓練品質管理手冊」應可視為最重要的施工藍圖。一開始可參考TTQS架構與範本為基礎，而後再逐步建置各指標應辦及檢核標準，並依據實際試行後反饋出突破執行障礙措施及追求持續改善，無論是從A到A+或自優良到卓越，筆者認為「訓練品質手冊」之建置是否完整連貫、是否持續檢視與及時修正與辦訓成效具有高度相關。

(五) 辦訓人員應以「專業教育訓練師」之目標自我期許

21世紀是標榜專業的就業市場，各行各業無不以專業程度區隔人力資本及推估其產值後予以「鑑價」，工會會務人員適用勞基法後成為名符其實的勞工，那如何保有「具競爭力的核心職能」則相對重要，而辦訓人員應以「專業教育訓練師」之目標自我期許，假以時日，擁有TTQS辦訓能力之會務人員，將成為各有意推動TTQS系統單位（包含企業人資部門、專業職訓單位及工（公、協）會等）爭相探詢之「新貴」，而TTQS之專業養成將為必經之路。

六、結語



筆者相信，工會絕對有足夠的能力駕馭TTQS各項指標與挑戰，惟工會領導人之認同、會務主管之實質支持及會務人員之專業知能等，將形成工會推動TTQS可否順遂之重要鼎立三足，且相輔相成缺一不可。工會除傳統爭取及保障勞工權益外，更需要創造有利勞工就業或職災預警等知能挹注之供應者角色，爰以卡內基訓練大中華地區負責人黑幼龍在與成長同行一書中提及的三句話與大家共勉，「決定我們能做什麼事的是一能力、決定我們能做多少事的是一抱負、決定我們能做得多好的是一態度」。寫作至此，筆者突然會心一笑，因為腦海中閃過一個念頭，那就是有沒有可能下次遇到工會幹部時，以「TTQS過的沒？」取代「午餐吃飽沒？」來打招呼呢！

勞委會十二月勞動訊息

| 張貼日期 | 標題 | 張貼日期 | 標題 |
|------------|--|------------|--|
| 2009-12-30 | 「勞保年金滿周歲，保障一生好受惠」勞保年金開辦周年記者會 | 2009-12-15 | 簽ECFA增就業機會，勞委會編364億護勞工 |
| 2009-12-29 | 勞保紓困貸款，挺勞工過好年 | 2009-12-13 | 勞委會刻正研議家事服務業工作者休假權之保障及相關配套措施 |
| 2009-12-28 | 全國北中南同步實施「春安計畫」聯合檢查結果--勞委會呼籲雇主及勞工朋友「賺錢有數，安全要顧」 | 2009-12-13 | 勞委會重視失業問題，延長失業給付機制審慎研議中 |
| 2009-12-28 | 「加強春安，勞動平安」勞委會啓動春安計畫，北、中、南同步實施聯檢 | 2009-12-11 | 勞委會邀請歐洲專家參與「2009年彈性安全勞動政策國際研討會」，勞委會以調配「鳳梨酥」來引喻我國勞動彈性安全方案 |
| 2009-12-26 | 衛生署規劃將西餐廚師納入證照效用，勞委會表示將積極配合並呼籲各界重視證照制度 | 2009-12-10 | 「防災西遊記」暨「安全家園遊戲角」開幕，人人有工作友善安全工作環境是人權，今日學生明日勞工安全守法需內化 |
| 2009-12-26 | 不限發票，由實際負責支付殯葬消費者檢附相關證明，如有單據或其他收受單位出具證明文件，亦可請領國民年金喪葬給付 | 2009-12-10 | 第三屆國家工安獎隆重登場 表彰工安績優企業及菁英卓越貢獻 |
| 2009-12-24 | 群組僱用身障人力，加值輔導補助新措施 | 2009-12-10 | 「防災西遊記」工安展、「安全家園遊戲角」雙聯展 世界人權日隆重開幕 |
| 2009-12-24 | 勞保基金第三梯國外投資委託經營業者名單出爐暨國保基金首度辦理國內股票委託經營說明 | 2009-12-09 | 勞委會一向主張資方不得單方實施無薪休假，積極保障勞工權益 |
| 2009-12-22 | 降低鑄造廠振動打砂作業粉塵逸散之裝置 | 2009-12-07 | 勞委會向歐洲取經 建構我國勞動政策新思維 |
| 2009-12-16 | 傾聽勞工聲音，勞委會ECFA座談列車開到板橋 | 2009-12-04 | 勞委會舉行勞安優良公共工程頒獎，獲選工程承攬公共工程有獎勵 |
| 2009-12-16 | 配合「桃園航空城」計畫，勞委會職訓局桃園職訓中心率先設置「物流實務訓練場」，以培訓專業人力 | 2009-12-03 | 本(98)年度公職人員三合一選舉日，具投票權之勞工放假一日 |
| 2009-12-15 | 養護機構應依勞動基準法及就業服務法規定辦理，不得侵害外籍看護工合法權益 | 2009-12-03 | 勞保基金99年度勞保被保險人紓困貸款規劃內容 |
| 2009-12-15 | 勞委會將於近期發布修正外勞仲介評鑑要點及指標 | 2009-12-02 | 適用勞退舊制之勞工，依法得於99年6月30日前改選適用勞退新制 |
| 2009-12-15 | 職場紮根學習 協助身障者就業 | 2009-12-02 | 勞工保險基金管理與運用現況 |
| 2009-12-15 | 勞保基金98年截至11月底操作績效說明 | 2009-12-02 | 勞工保險基金將於近期釋出6億美元，委任3家業者進行第三梯國外投資委託經營 |

詳細內容請參閱行政院勞工委員會 <http://www.cla.gov.tw>

更多精彩內容請上本會網站

<http://www.tpfl.org.tw>

並竭誠歡迎全體理監事及各會員工會


踴躍投稿

Taiwan Federation Of Labor

