



Decent Work——讓每個勞工都快樂的人性化勞動

陳湘芬

各位讀者如果到國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)網站(<http://www.ilo.org>)瀏覽，一定會看到網頁標題下的一行字：為所有的人創造人性化勞動--Promoting Decent Work for all。究竟，什麼是人性化勞動？人性化勞動和我們有什麼關係？為什麼國際勞工組織要為所有的人推動這項倡議呢？

壹、話說從頭—是誰想到推廣「人性化勞動」？

國際勞工局局長索馬維亞 (Mr. Juan Somavia)首次於1999年提出人性化勞動報告(Report of the Director-General: Decent Work)，該報告指出，在這個全球變遷時期，國際勞工組織的基本目標是為全世界各地的人，不論男女，保障其人性化勞動—這是最普遍的需求，在各種不同發展層級下每一社會的人民、家庭與社區可以共享，是全世界政治領袖與商業精英面對的全球需求，而人類共同的未來亦繫於如何因應這項挑戰。這份報告尋求創造一個國際勞工組織的組成份子，包括政府、受雇者與雇主三方都合意的一致性目標--人性化勞動。

國際勞工組織並為此訂了兩個主要步驟，第一步是將原本39個計畫重新整合為4個主要策略目標，包括勞動基本原則與權利、就業、社會保障、社會對話(fundamental principles and rights at work, employment, social protection and social dialogue)，並設定優先順序，首要者即是「人權與工作」；其第二步是國際勞工組織本身的改革與現代化，例如，增強國際勞工組織的知識推廣功能、外部聯繫政策、全球夥伴關係、國際訓練中心等。



1. Decent Work在台目前尚未有專有譯名，學者或有稱之為「合宜工作」，大陸稱之為「體面勞動」，其意義與本會持續推動之「尊嚴勞動」相仿，如推究其意涵，Decent Work包括「勞動基本原則與權利」、「就業」、「社會保護」與「社會對話」等基本需求，具有人性考量，故本文將Decent Work譯為「人性化勞動」。

自此之後，人性化勞動就從一個充滿人性的概念，逐漸變成國際勞工組織的中心思想，在其後的世界或區域會議一再被提出討論，為國際勞工組織會員國所接受，認為應是世界上人民切實的需要與具體的要求，並制定區域及國別計畫以實現人性化勞動，讓人性化勞動成為真實。

貳、究竟什麼是人性化勞動？

一、三方成員的關心與關切

人性化勞動之概念係出自於國際勞工組織之組成要素：三方成員，亦即政府、勞雇雙方組織。什麼是三方成員都同樣關心，也希望達成的目標呢？人性化勞動即奠基在三方成員都關注的議題，也就是「工作係個人尊嚴、家庭穩定、社區和平、民主、經濟成長之來源上」。

在短期內，此概念就成為政府、雇主、工會及公民社會團體(Civil Society Organizations, CSO)之國際共識，確認有生產力之工作與人性化勞動為達成公平的全球化與減少貧窮之重大要素。

於2005年聯合國世界高峰會(UN World Summit)，150個全球領袖同意將人性化勞動列為其國家與國際性政策之中心目標。繼之於2006年，聯合國經濟與社會委員會(UN's Economic and Social Council, ECOSOC)，各國部長再次確認，男女均有機會獲得在自由、公平、安全與尊嚴條件下具生產力之工作，以根除饑餓與貧窮，渠等並要求聯合國相關組織與受邀的金融機構支持人性化勞動及充分與生產力就業(full and productive employment)之政策、計畫與活動。

二、人性化勞動成為國家與國際體系之各項優先重點

人性化勞動呈現於國際勞工組織各會員國與國際體系之社會、經濟、政治之優先重點上，如公平之全球化、減少貧窮、安全、社會融入(Social inclusion)、尊嚴與多樣性等。不論國際勞工組織或各國政府莫不希望推動人性化勞動，能對下述各項重點產生正面影響：

- (一) 公平之全球化：目前的模式無法創造足夠讓人生活的工作。全球化發展必須重新塑造為給予更多人性化勞動的機會，尤其是對青年人與婦女。
- (二) 減少貧窮：創造就業與減少貧窮具密切關聯。人性化勞動是脫離貧窮最好的路徑，如同國際勞工組織憲章所聲明：「任何地方的貧窮是所有繁榮地方的威脅」。
- (三) 安全：不論地區、國家、區域與國際層面，有工作之社會即為和平的社會。
- (四) 社會融入：以達成機會均等與戰勝各種形式之就業歧視。



(五) 尊嚴：勞工非商品。對工作係尊嚴與家庭生活來源的人而言，應有必須被尊重的權利，勞工也並非產品的部分成本。

(六) 多樣性：相關政策必須因應每個國家的特殊需求而作修正²。

參、為什麼要為所有的人創造人性化勞動？

一、人性化勞動的真相

國際勞工局局長索馬維亞曾在一份「人性化勞動的真相(Facts on Decent Work)」文件中提出全球人性化勞動不足(Decent work deficits)的論據。他表示，「人性化勞動不足」以各種不同方式呈現，如失業、未充分就業、沒有品質與生產力不足的工作、不安全的勞動、沒有保障的所得、被否認擁有的權利與性別不平等。尤其許多移民勞工被剝削，缺少代表為他們陳述意見與發聲，在生病、殘疾或年老時，受到所得損失等保護不足的狀況。渠並以幾個指標說明人性化勞動不足的事實：

(一) 世界上半數勞工無法支應自己與家人每人每天2美元以上--相當是貧窮線的錢。

(二) 世界上許多地方，在工作之質與量上存在顯著的性別差距(gender gap)。女性較男性較易於非正式經濟(informal economy)中工作，此意味著婦女的社會保障較少，甚至沒有社會保障，也存有高程度的不穩定、不安全。

(三) 世界上有超過8,500萬的失業青年(年齡在15歲至24歲之間)，造成幾近全球之半數失業，雖然「青年」這個年齡層僅構成工作年齡層人口之25%。

(四) 勞工移動正處於上升趨勢。世界上有超出8,600萬之移民勞工，其中3,400萬人來自開發中國家。

(五) 新工作與更好的工作原可使世界減少貧窮，但全球化經濟成長反而加速新工作與好工作之轉化機制更加失靈。

二、人性化勞動議程(The Decent Work Agenda)

為了讓人性化勞動成真，解決上述人性化勞動不足之現況，國際勞工組織將4大策略目標，包括「勞動基本原則與權利」、「就業」、「社會保護」與「社會對話」，加上「性別平等」作為橫切面目標，訂定人性化勞動議程。議程重點可分為幾個面向：

2.人性化勞動並沒有一固定模式可供遵循，國際勞工組織考量各區域、國家之情況不盡相同，故人性化勞動之國別計畫可視國內環境作調整，由三方成員共同討論達成。

- (一) 創造工作：意指一經濟體可產生投資、創業、技能發展、創造工作與永續生活之機會。
- (二) 保障勞動權：勞工之勞動權應獲得承認與尊重。所有的勞工，尤其弱勢與貧困的勞工，皆需要發表意見與參與的權利，以及為其利益訂定而非對抗他們的良善法律。
- (三) 擴展社會保護：藉由確保勞工都能享有勞動條件，亦即不論男女皆可享有安全、有適當自由時間與休息、能考量家庭與社會價值、當無所得或減少所得時能提供合適的補償與合適照護，俾能兼顧擴展社會融入與生產力。
- (四) 推動社會對話與衝突解決：「對話」是和平解決問題的最佳方法，社會對話之主要目的係為促進生產力、避免工作上之衝突，以建立具凝聚力的社會。

上述之「勞動基本原則與權利」，則涉及下述幾個與人性化勞動有關的國際勞工公約：

1. 1930年強迫勞動公約(ILO Convention No. 29 on Forced Labour)
2. 1957年廢止強迫勞動公約(ILO Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour)
3. 1948年結社自由與結社權保護公約 (ILO Convention No. 87 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize)
4. 1949年結社與協商權公約 (ILO Convention No 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining)
5. 1951年均等報酬公約(ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration)
6. 1958年就業與職業公約(ILO Convention No. 111 on Employment and Occupation)
7. 1973年最低年齡勞動公約(ILO Convention No. 138 on Minimum Age)
8. 1999年最惡劣形式之童工公約(ILO Convention No. 182 on Worst Forms of Child Labour)

肆、人性化勞動的發展

一、聯合國(UN, United nations)對人性化勞動的重視

如前所述，聯合國於2006年7月3日至5日召開經濟與社會理事會議，高層齊聚一堂研商為所有人創造人性化勞動，會後並發表充分與生產力就業與人性化勞動部長宣言，矢志對抗人性化勞動之不足。



宣言內容概述如下：政府領導者、國際組織領袖與經濟、就業議題資深專家在上述會議會面，強調其「對世界上之工作貧窮者（the world's working poor）阻卻貧窮、帶來希望」之提議，並將關注於創造人性化勞動，以作為脫離貧困的持續性途徑。

此外，人性化勞動與其相關國別計畫之推動恰好與聯合國系統之改革相符，增強了聯合國系統在國家級策略之一致性、有效性和協調性。國際勞工組織就曾表示，人性化勞動國別計畫和聯合國系統的合作，使其能對聯合國發展援助架構(UNDAF, United Nations Development Assistance Framework)³提供獨特貢獻，產生正面影響、確保互補性，國際勞工組織並研究將人性化勞動議程納入聯合國系統其他夥伴支助綜合計畫之範疇內。

二、亞太地區實施人性化勞動之情況--2006年至2015年為「亞洲人性化勞動十年」⁴

亞洲是將人性化勞動納入國別計畫的第一個地區，自2001年8月召開第13屆亞洲區域會議，即提出促進所有會員國透過三方過程制定人性化勞動國家計畫，並要求國際勞工局將重點放在協助三方成員實施這些計畫，當時部分亞洲國家推出了各自的人性化勞動國家行動計畫。此後，分別於2003年和2005年至召開東南亞和太平洋地區兩次會議，議題亦圍繞在為人性化勞動國家行動計畫的制定與實施等後續措施之討論研析。

國際勞工組織於2006年8月29日至9月1日於韓國召開第14屆亞洲區域會議，亞太地區會員國三方代表最終達成結論：國際勞工組織的「人性化勞動議程」已被納入該地區許多國家的「國家議程」及「國際發展議程」之中，亞太各國分別制定亞太區國家行動計畫(實際上，如前所述，部分亞太國家在尚未參與此區域會議前，已先制定其國別計畫)，實現人性化勞動及區域合作，承諾至2015年為「亞洲人性化勞動十年」，各國根據各自國情與優先重點，設定各自之目標與制定議程，將充分與生產力就業、減少貧窮和人性化勞動的目標納入國家級政策對話和規劃過程之中，並促進區域合作倡議，彼此分享作法，以利於2015年實現亞洲區的人性化勞動。

其中「國家行動優先事項」⁵結論摘要如下：

(一) 促進對核心勞工標準的批准和對勞動基本原則和權利的尊重；

3.聯合國發展援助架構下之千禧年發展目標(MDGs, Millennium Development Goals)，其中即包括「開發中國家通力合作，為青年勞工實施人性化勞動與有生產力工作策略」的目標(Target: In cooperation with developing countries, develop and implement strategies for decent and productive work for youth)。

4.ILO官方中文版稱之為「亞洲體面勞動十年」。

5.摘錄自「國際勞工組織第14屆亞洲區會議報告」。

- (二) 促進生產率的可持續性提高和具競爭性經濟；
- (三) 促進就業機會的創造；
- (四) 促進農業部門中人性化勞動機會；
- (五) 促進全民教育機會，包括專門的相關教育、培訓和終身學習，以確保勞工獲取適當技能以提升現有的就業能力；
- (六) 促進青年男女的人性化勞動機會和創業機會，特別是從學校到工作的過渡期提供便利性與分享良好作法的模式；
- (七) 加強社會夥伴的能力和勞動行政管理；
- (八) 打擊國際勞工組織第138號和182號公約界定的各種形式的童工勞動；
- (九) 完善對話和對勞務移民的管理，以使勞工輸出國和輸入國都能受益，並更好地保護移民勞工的權利和平等待遇；
- (十) 參照「人性化勞動議程」所遵循的充分和生產性勞動目標，以通過、實施和審議勞動法和社會政策的模式改善勞動力市場的有效治理；
- (十一) 建立勞資合作和雙邊夥伴關係機制以及其他合適制度與規則，包括為社會對話制定框架，以作為勞動力市場有效和公正營運的要素；
- (十二) 通過促進體面和生產性勞動的平等機會，賦予婦女以權利來促進性別平等；
- (十三) 對弱勢勞工的需求給予特別關注，包括那些身心障礙之勞工、販賣和強迫勞動的受害者、受愛滋病影響的勞工、原住民和在工作場所中被拒絕享有其基本權利的勞工；
- (十四) 將社會保護的有效性和覆蓋層面擴展到所有人，包括非典型勞工；
- (十五) 促進職業安全與衛生。

亞洲國家實施人性化勞動最特殊之處，在於該地區不僅有「人性化勞動國家行動計畫」排定優先事項，以及「人性化勞動國別計畫」，該地區還有實施人性化勞動國別計畫的其他兩種形態，其目的同樣是實現亞洲各國的人性化勞動，其一即是國家合作架構(CCF, Country Corporation Framework)，另一是瞭解備忘錄(MOU, Memorandum of Understanding)。在不同程度上，人性化勞動國別計畫架構之所



有形態都是透過三方機制與對話過程所制定，這些架構之最終文件皆得到三方成員之正式認可。

亞洲國家已完成10個架構文件，其中5個被視為國家行動計畫，其餘則符合人性化勞動國別計畫或國家合作架構的形態。依三方成員對概念、過程之理解與要求不同，細節上也不盡相同。其中菲律賓⁶被國際勞工組織視為領先國家，已經完成了兩個國家計畫周期(2001-2004 年和2005-2007 年)。

在亞洲所有國際勞工組織會員國中，勞雇組織與政府不僅一起參與人性化勞動國別計畫的制定與實施，而且，也參與監測與評估機制。國際勞工局提供了能力建制培訓使三方成員能更有效地參與此一過程，並藉此諾擴展互動網絡、加強對話與合作，其中亦包括與其他政府機構和民間組織的合作。

在柬埔寨、印度、印尼、蒙古和南太平洋國家中，人性化勞動優先事項在聯合國發展援助架構下得到非常好的回應--人性化勞動國別計畫的成果整合在聯合國發展援助架構中，產生非常良好的結果，此點和非洲國家的情況近似。

三、非洲地區實施人性化勞動之情形—國際勞工組織與聯合國通力合作

國際勞工組織考量不可能同時在該地區所有53個會員國制定與實施人性化勞動國別計畫，故在非洲的每個地區分局都選擇一兩個國家先施行。於2006年8月，已完成制定了16項人性化勞動國別計畫。

人性化勞動國別計畫使國際勞工組織之行動、非洲各國之發展架構，以及聯合國系統對非洲各國發展之努力，三者有效地協調，使國際勞工組織的能見度與知名度大為增加。

以坦尚尼亞為例，該國政府制定了一項「國家成長與減少貧窮策略」(在該國稱之為”Mkukuta”)，包括聯合國系統在內之各項捐助承諾通過一項聯合援助策略(JAS, Joint Assistance Strategy)，向坦尚尼亞的”Mkukuta”捐助款項。國際勞工組織所提出人性化勞動國別計畫整合在聯合國發展援助架構之內，該計畫不僅是一份得到國際勞工組織三方成員支持的文件，也內化為該國發展過程中的一部分，與該國建構了良好夥伴關係。

四、拉丁美洲和加勒比海實施人性化勞動之情形—透過技術援助策略推廣人性化勞動

國際勞工組織透過技術援助策略，對推動人性化勞動國別計畫有重大的進展--國際勞工組織從預先進行一段時期之宣傳推廣活動開始，於2005年6月於次地區三方就業論壇達成和中美洲國家的三方承諾協議，現正努力進行制定涵蓋南錐共同市場，亦即巴西、阿根廷、烏拉圭、巴拉圭、智利、玻利

6.菲律賓是國際勞工組織地區局和人性化勞動國別計畫評估單位為獲致經驗與教訓而選擇的第1個國家。

維亞、秘魯等國家之人性化勞動國別計畫。

第16屆美洲區域會議於2006年5月2日至5日於巴西召開，批准了西半球人性化勞動議程。在此基礎上，美洲現在已有以人性化勞動為主要目標以促進發展的政治支持。

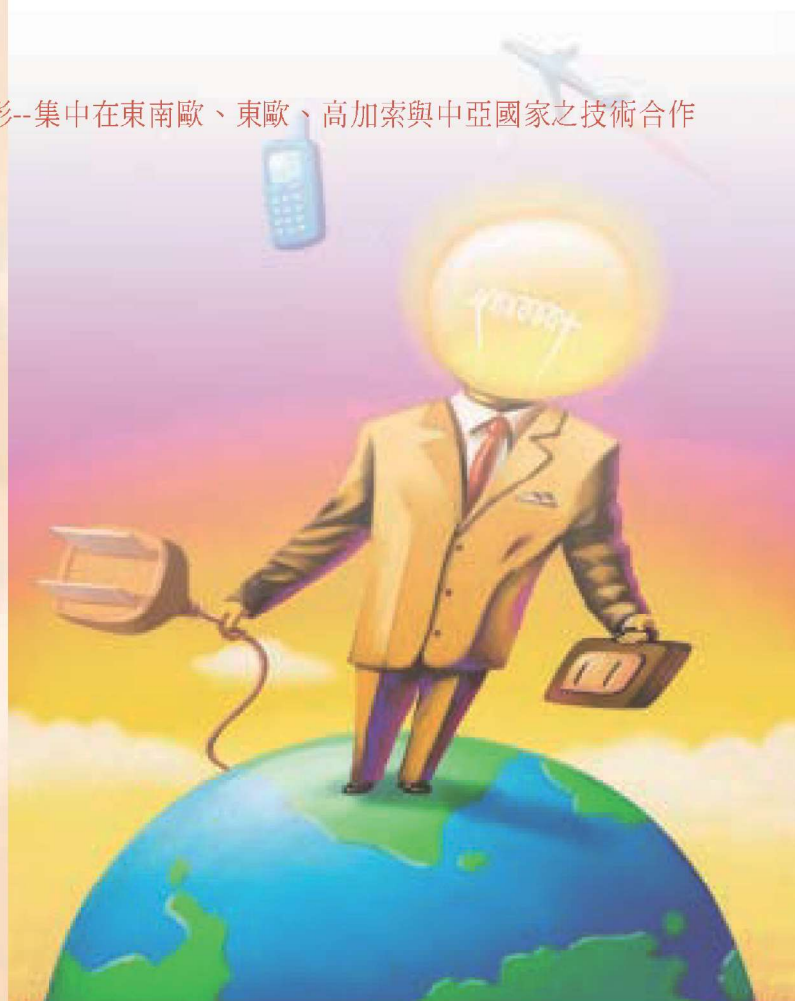
對拉丁美洲而言，建立一個有利環境，並朝此目標邁進是最大關鍵，特別是因該地區有失業與就業不足(Employment deficits)的問題，在該地區有1億2千6百萬人沒有正式工作，且該地區被認為不平等的程度最高。

舉數國為例，玻利維亞已擬具人性化勞動之工作建議；巴西對外事務三方委員會、勞動與就業部在國際勞工組織辦事處之技術支援下，已制定人性化勞動國家議程；在拉丁美洲各國、地區和次地區組織的多項政策與計畫中納入了人性化勞動，且在次地區(如南錐共同市場、安第斯共同體和中美洲)三方會議期間提出討論，使地區人民更加體認人性化勞動可作為公平的全球化、可持續性發展和減少貧窮之工具。

五、歐洲與中亞實施人性化勞動之情形--集中在東南歐、東歐、高加索與中亞國家之技術合作

隨著中歐國家陸續加入歐盟，國際勞工組織與各國三方成員進行的技術合作重心集中在東南歐、東歐、高加索與中亞國家上。人性化勞動國別計畫成為技術合作中的一個重要架構，但並非一國就一個國別計畫，該區域如土耳其、俄羅斯等國願意簽署合作計畫，惟考量俄羅斯之幅員廣大和地區多樣性，該國將制定兩至三個地區性人性化勞動國別計畫。

2006年11月，國際勞工組織除了與俄羅斯和土耳其進行兩項合作計畫之外，將為阿爾巴尼亞、亞塞拜然、波西尼亞、保加利亞、哈薩





克、吉爾吉斯、羅馬尼亞、烏克蘭、俄羅斯等國，制定並開始實施人性化勞動國別計畫。國際勞工組織的援助主要針對促進就業，尤其是青年就業、消除童工，包含販運在內之移民、加強社會對話和社會夥伴之能力建制、改革社會保障、注重職業安全與衛生、性別平等、工資政策和愛滋病等問題。

該地區人性化勞動國別計畫之制定與實工作所面臨之主要挑戰包括政治環境變化或政府改組導致人性化勞動國別計畫於簽署後產生變化、三方社會對話方面的安排薄弱或所涉及的一方使用人性化勞動國別計畫謀求特定的政治利益。協商過程亦顯示，三方成員在優先事項的設定、成果的擬訂、監測與評估技術方面的能力需要加強。

六、小結

由上述有關人性化勞動的國家實踐可看出，全球推動實施人性化勞動及相關國別計畫，應屬亞洲最為快速，但若以包裹式推動人性化勞動之成效，應屬非洲為最，挾聯合國發展援助架構下之千禧年發展目標，人性化勞動對該地區減少貧窮、提升安全貢獻卓著。

國際勞工組織為兼顧各區域或國家之狀況不同，三方代表提出的國別計畫也不盡相同，國際勞工組織可說對人性化勞動提出理念、策略、目標，至國別計畫或區域合作，則由三方討論完成，視各國狀況不同而彈性調整。國際勞工組織在其中扮演的角色，可能是指導者，或是夥伴關係。

而從國際勞工組織提出「實施體面勞動國別計畫的進展情況」報告亦可察覺，推動人性化勞動的重點國家在於開發中國家與低度開發國家，未陳述已開發國家的實施狀況，原因之一在於人性化勞動重視的「減少貧窮、性別平等、就業安全、社會對話」等，在許多已開發國家已行之有年，法規制度較為完備，社會保障措施亦較完善，故「人性化勞動」對已開發國家而言已是現況，但並非已開發國家就絕無缺失需要改進，如國際勞工局局長索馬維亞就曾提及已開發國家亦有勞動貧窮者的問題，僅是在程度上，開發中國家與低度開發國家更需要「人性化勞動」的推動，保障勞工就業、所得安全，並可兼顧勞動者家庭的基本需求。

伍、人性化勞動在我國的實踐

我國現非國際勞工組織之會員國，自退出國際勞工組織後也未再簽署國際勞工公約，但我國透過國際工會、非政府組織、邀請國際勞工組織資深專家來台訪問等多重方式，企圖以多種管道與國際勞工事務接軌，瞭解目前國際勞工脈動，因此，在制度設計與立法上，亦會參考國際勞工公約與各國作法，以符合國際趨勢。

如果以「人性化勞動議程」4大策略目標--「勞動基本原則與權利」、「就業」、「社會保護」與「社會對話」，與「性別平等」之橫切面目標來檢視我國現行政策，也可看出政府的確有心塑造人性化勞動之環境，例如日前推動的勞動三權入憲，即是重視「勞動基本原則與權利」之體現；行之有年的「多元就業開發方案」，及從去(95)年開始推動的「就業多媽媽」，就是想要多創造工作與永續生活之機會；配合經建會、內政部等單位推動國民年金的立法、勞退新制的施行，以及確保勞工--不論男女--都能依法享有應得的勞動條件及各項勞動權，即是對擴展社會保護的努力；此外，透過辦理研討會、印製專冊等方式推動我國三方對話，對增進社會和諧與幫助勞資雙方更瞭解對方。

但亦不諱言，台灣愈來愈多的「貧窮工作者」、對外籍勞工之保障，以及青年勞工的就業等問題，也是我國亟待克服的議題。

陸、結語

綜上所述，人性化勞動之內涵係廣集各種國際勞工組織勞動基本權利相關公約之規定，包括勞動、社會、經濟等層面，經多年來國際勞工組織在各國的推廣之後，它不再是概念，而是每個人都應享有的基本需求，也是每個國家的目標，可以漸次達成，由希望變成真實--想到人性化勞動讓世界上沒有貧窮，勞工能滿足自己與家人基本的需求，社會民主平等和諧，經濟永續成長，這不是十分讓人振奮嗎？

爲了這個目標，雖然台灣目前未能加入國際勞工組織，我們仍將持續關注這項議題的發展，努力建立人性化勞動之合宜制度，打造每個勞工都快樂的人性化勞動環境！

（本文作者 行政院勞工委員會科員）

一場可帶走的國際饗宴

～出席2006年OECD就業勞工暨社會事務委員會之經驗談～

李秋嫻¹ 游琇娥²

喜歡開會？No.

喜歡開正式的會？No. No.

喜歡開正式的國際會議？No. No. No.

會議乃職場中增進跨部門溝通協調之必然產物，舉凡正式會議總不外乎議題嚴肅、人人正襟危坐、各懷算盤，一個稍不得體的應對或一句不經心的話語，都攸關個人專業及組織顏面，而小型國際會議非但要全程以英文溝通，若探討的議題屬錯綜複雜的領域，就更令人退避三舍。不過在長官養兵千日的暗示及殷切眼神的明示下，我們二位國際事務新手也只能欣然稟承指示，前往出席，為國爭光。

在2006年底，勞委會綜合規劃處同仁稍來喜訊，表示OECD「就業勞工暨社會事務委員會（Employment, Labour and Social Affairs Committee. ELSA）」已同意以專案觀察員名義邀請我國參與，讓身為外圍工作夥伴的我們也與有榮焉，特撰此文慶賀及相互打氣。

壹、與會緣由

整個事件的楔子乃是2005年底勞委會透過我國亞洲貿易促進會駐巴黎辦事處協助，邀請OECD「就業勞工暨社會事務委員會」亞太事務執行長Willem Adema博士來台擔任「國際勞動暨社會安全法學會亞洲區大會」主講人，並向其當面表達我國參與該委員會相關活動之強烈意願；遂獲OECD善意回應，邀請我國加入該會與ILO（國際勞工組織）、ADB（亞洲開發銀行）及WB（世界銀行）聯合推動之「國際社會安全統計整合計畫」，且分別於2006年5月及11月假南韓首爾商談合作細節，包括社會安全跨國調查表內容、社會安全分類、線上傳輸系統、各國社會安全措施及工作時程等。

貳、參加國際會議要領與實錄

(一)會前充分準備

除了複習英文、知悉國內業務狀況並備齊相關資料外，會前研讀會議議程大綱及上網查詢主辦單位相關研發進度與成果是必須且相當重要的，知己知彼始能百戰百勝，打帶跑、且戰且走的臨場發揮做法只適合行走江湖多年的開會專家，而且此種近似敷衍的心態實非蕞爾小國之開會新手該有的態度，唯有認真、積極，才能在國際場合贏得尊重甚至嶄露頭角。

此外，會前沙盤推演會議過程中可能遭遇的問題與要求，亦甚為重要；例如ILO網頁上有對其社會安全分類與IMF財政統計(GFS)異同之探討，所幸此問題在出國前即已事先請示長官，了解我國財政統計依照IMF規範編製之可能性與底線，因而當此議題被大陸代表無預警提出時，才能從容以對。

(二)會議從早餐悄然拉開序幕

小型國際會議因人數少、議程緊湊，為貼心服務各國代表，主辦單位會安排所有與會者住同一家飯店，因此，這種國際會議往往於早餐之際即悄悄地展開。如第一天早餐在餐廳裏我們就遇到了澳洲代表Jenny Bourne、OECD亞太事務執行長Willem Adema及ILO協調長Krzysztof Hagemejer，大家握手啊、你好啊…等等，大部分人都會熱情的寒暄幾句，不過，當然也有例外的性情中人，像Krzysztof就略顯冷靜，可能對於在這美好的早餐時刻卻須與他人型式化的握手寒暄感到俗不可耐吧！

至於尚未出現的其餘各國代表，也在稍後等候接駁車前往會場時一一登場。首先是大陸代表黃先生，從此人握手力道、看人眼神，初判應非蠻橫強勢之輩，不過，是敵是友，還得觀察觀察；接著貌似賓拉登的馬來西亞代表、嚴肅幹練的日本代表也都一一現身，另外一些無法分辨國籍的人士就僅先點頭示意，善盡外交禮儀。

(三)會議進程序

會場座位安排一般係依國名之英文字母順序排列，依序為澳洲Australia、中國大陸China、台灣Chinese Taipei、日本Japan…。會議之進行，均先由地主國部長致詞，再由當次合辦之國際組織分別就會議主題、其他地區研發進度與成果及未來各國須配合事項概略說明，大部分簡報會有投影片輔助，以提升會議溝通效率。

OECD所舉辦的會議非常注重效率，或許會議經驗豐富，主席團都精通會議掌控技巧，除嚴控開會時間外，與會者發言離題時，主席會引導修正或禮貌的予以制止，至於爭議性的議題，短時間內無法取得共識者，亦會適時停止討論或承諾隔日再議，當然，其中不乏採拖延戰術的意味。



為讓各國代表站在平等的立場進行經驗交流及有建設性的討論，第二天的議程主要安排各國簡報，通常進行模式為報告、國際組織代表指導或詢問、各國交互詰問，讓會議不至淪為獨腳戲，也同時達到各國相互較勁的目的，無形中對工作目標有推波助瀾之效。

(四)會議的延伸

小型會議因聚焦容易，每天從上午9點至下午5點半進行長時間的“監禁”，若再加上得捕捉各式各樣怪腔怪調的英文，所要付出的精力勢必為英語系代表的兩倍，因此主辦單位會貼心的給予兩個參加名額，以分擔精力的耗損，所以在開會時反而有機會輪流喘口氣，順便觀察眾家開會神態。首先，澳洲代表Jenny，是一位很熱心、平易近人的中年女士，一直說這個很有趣、那個很有趣，應是開會老手，開會態度——「隨意」；大陸代表黃先生，年輕、有點害羞，但仗著大國，從頭到尾一句話——「這資料太細，我們可能沒辦法提供」，開會態度——「隨性」；日本及紐西蘭資料齊備，不過代表可能天性使然，開會態度——「認真」；馬來西亞代表頭上纏著頭巾、滿臉鬍鬚，活像印度或回教國家路邊的弄蛇人，看他一副道貌岸然的模樣，早在會議休息空檔時就竊竊私語說這份問卷太詳細了，無法提供資料，最認真的眼神出現在向我們打聽有幾張早餐券，開會態度——「吃」；哈薩克代表是位充滿學術氣息的女士，雖說其國內資料不甚齊備，但說起話來不亢不卑、溫文爾雅，開會態度——「謙恭」；至於蒙古代表呢，第一回派的是位木訥寡言的部長，而第二回的代表小姐卻是作風迥異，用她那一口捲舌捲的超乎想像的英文鉅細靡遺地解釋其國內的結婚補助政策，最經典的一句話是在會議結束前說「請你們給我一分鐘…」（結果講了足足半小時，害我們6點才結束會議），開會態度——「show」；新加坡小姐，年輕潑辣，堅守上級長官不得割地賠款的底線，資料只賣不送，所以開會態度——「酷」（第二次會議索性不來了）；斯里蘭卡代表第一回是位風度翩翩的部長，第二回也是位小姐，或許是財政困窘，極盡所能向主辦單位要求經費補助，開會態度——「要錢」；泰國代表在第一次會議中信誓旦旦的說其國家資料何等的齊備，然而第二次會議卻杳然無蹤，開會態度——「不明究裡、言過其實」；最後，咱們台灣，行前為這難得的國際性會議，不但細心研讀手冊、問卷還準備了許多問題發問，開會態度——「鞠躬盡瘁、死而後已」！

小型會議的coffee break及用餐時間美其名是休息，但卻是趁其不備、打探軍情的好時機，包括國際組織對我國的態度、代表間師生或共事的關係、各國配合意願及阻力，當然，為了掩飾糊塗情報員的身分，總要找些安全話題來聊，像天氣、韓劇、學經歷、旅遊、寵物等等，至於涉及個人隱私的問題，如結婚與否、子女、年齡等，除非對方先開口，否則切記不要碰觸。

有時體諒地主國工作人員的辛勞，也必須識相地友情客串演出，如某次中午前往一家中國餐廳用餐，Adema博士為顯示在其魁梧的外表下有顆溫柔體貼的心，特別指示南韓工作人員找我們點菜，惟三種套餐價格成等比級數上揚，縱便最高檔的滿漢全席套餐實在令人垂涎欲滴，也得識大體的依南韓

處長的手指頭一一宣讀經濟餐的菜名，好讓韓方一來可以向國際組織交代，二來也可以推卸一下款待不周的罪名。雖說是被迫配合演出，但念及東方人爲國爲民、勤儉持家的共通美德，就睜隻眼閉隻眼吧！

(五)國名爭議

既是國際會議就無可避免的一定會與對岸冤家相逢，短兵相接、暗自較勁。所幸此次會議誠如大陸代表黃先生所言，這種吃力不討好、尾大不掉的會議，大家都互踢皮球，才會輪到老實的他來參加，因此三天會議中，雙方在語言相通且對海峽兩岸的政治問題均不甚感興趣下，相處甚歡。再說，真要國際組織選邊站，對方是泱泱大國，我方絕對是弱勢，所以還是恩怨擺兩旁、和氣擺中間，識時務者爲英雌！

但士不可殺也不可辱，對於主辦單位電腦系統的“China Taiwan”總覺得很礙眼，惟鑑於小不忍則亂大謀，不宜會議一開始就逕行抗議，彷彿觸對方霉頭、掃對方興致，因此俟壯了一天的膽及開會開得一團和氣的情況下，再私下找主席交涉，通常會得到較滿意的答案。像此次抗議國名是在Adema博士聽完我倆簡報，龍心大悅之際趨前提出，而ILO的Krzysztof則是在交心之際訂的口頭盟約，雖說這只是他個人的口頭保證，但與充滿感性的人交涉，與其說之以理，還不如動之以情爲佳。

參、結語

出席國際性會議，一方面，我們乃以個人身分代表國家，但另一方面，我們卻須秉持對個人的尊重對待各國的代表，在卸下議場內嚴正的話題時，多用心觀察他人，以合適的態度談論適合的話題，才能促使場內場外都呈現一片祥和氣氛。

怎樣的會議讓人開的欲罷不能，結束時還有一種莫名的失落感呢？除了全力投入、主辦單位的精心安排及主席對整個會議過程掌控得宜外，與會每個人的真誠善良、機智幽默，更讓人珍惜這難得的相聚而不忍離去。當然，這樣的機會超越個人可以控制的範圍，可遇不可求。此乃開會之最高境界。

相信在具備這些條件之後，情況將轉變爲

想開會嗎？Yes.

喜歡開會嗎？Yes. Yes.

喜歡開國際會議嗎？Yes. Yes. Yes. 

（本文作者 1行政院主計處專門委員 2行政院主計處科員）