

# 夥伴關係二〇〇〇公約

## 目次

概論	02
第 1 章 挑戰	03
第 2 章 總體經濟的架構	07
第 3 章 經由工資、個人租稅及社會融合的生活水準行動	11
第 4 章 更廣的社會融合行動	16
第 5 章 邁向平等的新焦點行動	31
第 6 章 促進企業及工作創造行動	40
第 7 章 小型企業的行動	53
第 8 章 發展農業、食品及森林行動	56
第 9 章 藉夥伴關係提高企業競爭力行動	70
第 10 章 公共服務現代化行動	77
第 11 章 夥伴關係與監督行動	83
附錄 工資與僱用條件協約稿	86
附文 公共服務的工資	90

# 「夥伴關係二〇〇〇」公約

## 概論

1996年10月，政府邀請許多的社會夥伴到都柏林堡，參與討論發展未來三年新的全國夥伴關係。在邀請時，政府表示交涉的過程會較以前為廣泛及更具包容性；政府也表示其與社會夥伴想法一致，就是深化社會夥伴關係，從全國層級、部門、社區及企業層級。

所有政府及社會夥伴參與者的主要目標，就是透過競爭力的改善來保障愛爾蘭；在之前的全國性的協約贏得利益，建立並促進經濟及社會進步，達成並確保社會利益的公正分配。

社會各部門均企求確保已有的成長，以滿足較高的生活水準，其間，一項根本的議題必須要予以處理，那就是面對未來的挑戰，愛爾蘭要如何提升競爭力。這些挑戰包括：全球性的競爭、資訊化的社會、技術發展、世界貿易談判、農業部門正在進行的改革、歐洲貨幣聯盟及歐盟的擴大。

經由政府與社會夥伴間的深度對話，個人深信，為處理未來的挑戰，會有創新的途徑。「夥伴關係」包含許多重大因素，特別是企業內的夥伴關係及公共服務的現代化，社會更大融合的行動及平等的新焦點。

最後，感謝所有參與協商的各界人士，更期盼藉落實而使夥伴關係加以推展。

總理 John Bruton

## 第一章 挑戰

1-1 「夥伴關係二〇〇〇」這個全國性的協約，在處理融合、僱用及競爭力，是代表領導愛爾蘭經濟及社會邁向二十一世紀的策略途徑。

1-2 策略的關鍵目標是繼續發展一個有效率的現代經濟，能夠有高度而持續性的經濟與僱用成長，並能在國際競爭的拘束中運作，進而確保愛爾蘭的社會更具融合性，長期失業能夠持續下降，而成長的果實能夠能公平分配。該策略提供了一個架構，使特定的議題或計劃能在正常的方式下發展。

1-3 依據以前的協約，有關本「夥伴關係」的討論，是在「國家經濟暨社會委員會報告—邁入二十一世紀的策略」的架構下進行，也參酌「國家經濟暨社會論壇報告—競爭力與工作計劃後的談判：一個新政」中所表達的觀點。

1-4 為對前述報告的回應，在 1996 年 10 月 23 日，假都柏林堡舉辦的十九個組織協商新協約的開幕討論中，展現出遵從之意。這十九個組織有愛爾蘭企業與雇主聯盟(Irish Business and Employers Confederation, IBEC)、愛爾蘭總工會(Irish Congress of Trade Unions, ICTU)、營造業聯盟(Construction Industry Federation, CIF)、愛爾蘭農民協會(Irish Farmers Association ,IFA)、愛爾蘭乳酪奶品供應商協會(Irish Creamery Milk Suppliers Association ,ICMSA)、愛爾蘭合作組織協會(Irish Co-operative Organization Society, ICOS)、Macra na Feirme、愛爾蘭失業者全國組織(Irish National Organization of the Unemployed, INOU)、失業者中心(Congress Centers for the Unemployed)、社區平台(The Community Platform)、愛爾蘭宗教會議(Conference of Religious of Ireland)、愛爾蘭全國婦女委員會(National Women's Council of

Ireland, NWCI)、愛爾蘭全國青年委員會(National Youth Council of Ireland, NYCI)、聖文森保羅會(Society of Saint Vincent de Paul)、基督徒援救會(Protestant Aid)、小型企業協會(Small Firms Association, SFA)、愛爾蘭出口商協會(Irish Exporters Association, IEA)、愛爾蘭觀光業聯盟(Irish Tourist Industry Confederation, ITIC)以及愛爾蘭商會(Chamber of Commerce Ireland, CCI)。

1-5 根據國家經濟暨社會委員會及國家經濟暨社會論壇的報告，以及針對本「夥伴關係」的廣泛及綜合的討論，愛爾蘭正面臨三項基本的挑戰：

- 在高經濟成長期，保持一個有效率而一致性的政策取向；
- 大量減少社會差異與排除，特別是減少長期失業；
- 在國家、部門及企業層級，對全球競爭與資訊社會的有效回應。

1-6 1996年年終，在愛爾蘭經濟及社會的脈絡中出現這些挑戰。仔細檢查1960年以來的愛爾蘭經濟與社會，並加上變遷中的全球環境，清楚顯示以下三點：第一，經濟強勁成長時期與經濟蕭條時期一樣，都會有問題產生；第二，經濟成長並非保證社會所有成員能平等地分享其成果，甚至完全沒有；以及第三，面對快速變遷的外在環境，必須要徹底檢查經濟活動在公司及國家層級的組織方式，以及對家庭及個人之影響。

## 管理成長

1-7 本「夥伴關係」是在經濟高速成長的背景下提出。其挑戰是要在愛爾蘭經濟及社會中，維持一個分享及諒解的機制與關係，而使各個經濟角色，在危機時期發揮功能的最後協調性的經濟回應，在繁榮時期能照常運作。如能夠避免短期的機會主義及其伴

隨對競爭力的負面影響，是此策略性回應的基本。

1-8 本「夥伴關係」對管理快速成長的挑戰，其主要回應為：

- 更新總體經濟架構(第二章)，藉監控的公共財務、低通貨膨脹、金融穩定，明確強調公共支出的管控，以強化經濟成功的基礎；
- 藉工資與個人租稅(第三章)、社會福利與公共服務(第四、八章)的結合，以提升生活水準；
- 強化建設性企業變革而分享了解的條件，經由以下的夥伴關係：
  - 具競爭力企業的夥伴關係行動(第九章)
  - 公共服務現代化行動(第十章)
  - 夥伴關係與監督行動(第十一章)

## 降低社會差異

1-9 本「夥伴關係」的根本挑戰，是不平等的問題逐漸嚴重，特別是長期失業者所造成的。過去三十年來，大多數的人是享受了經濟成長及社會進步的果實，但仍有許多人正逐漸的邊緣化。

1-10 藉由經濟能力的強化及採取一貫性的融合策略，如此才能迎接更廣泛社會融合的挑戰。而這個策略，特別是針對那些受到不平等及社會排除的人；以及在其架構下，指認出優先順序。

1-11 面對二十一世紀的挑戰，對平等也有了新焦點。此意味將採取一個策略途徑，完全整合婦女、殘障者、流浪者及其他受到歧視的族群，亦即是對在社會中邊緣化的族群，改善其通路的平等、參與及產出。

## 變遷環境的回應

1-12 愛爾蘭的經濟在迅速變遷的環境中運作，就私部門的企業內及企業之間、公部門內及政府自身的角色而言，不斷地在技術與組織上創新，不僅是可欲的，更是必須的。而對變遷能有正面的彈性與迅速的反應，則必須強調此一經濟的規模及開放性。

1-13 包括歐洲貨幣聯盟第三階段也是最後階段的準備、歐盟的擴大、世界貿易組織新一回合的談判，及檢視歐盟結構與團結基金等制度的發展，都再強調全球競爭環境的挑戰。

1-14 競爭力是由工資、租稅及公共支出的相對表現所決定，同樣地，也受到其他因素的決定，如生產力、創新、教育與訓練，以及國家與國家所屬機構提供服務的成本及品質。社會團結的改善與社會融合的增加，對持續的競爭力及社會整體的效率與凝聚，有重大貢獻。

1-15 本「夥伴關係」所面對的第三個重大的挑戰，是競爭力與社會團結的自我持續。全球競爭與資訊社會的挑戰，需要有不斷地創新、彈性的工作方法、熟練的勞工及終身學習。

1-16 因應全球競爭及快速環境變遷的挑戰，所採取的行動是透過經濟現代化，特別是在第六章促進企業與工作行動、第七章小型企業行動及第八章發展農業、食品及森林行動中的陳述，以發展下列事業來提高競爭力：

- 資訊社會；
- 提供終身學習與教育；
- 課稅系統的改革；
- 企業的支持環境，特別是小型企業；
- 更現代的公共服務；及
- 充分利用勞動力的潛能

## 第二章 總體經濟的架構

2-1 本「夥伴關係」是對愛爾蘭經濟持續的強勁成長的論述及依賴。其成功執行的基礎，及其帶給經濟與社會的獲益，是根據「馬斯垂克標準」(Maastricht Criteria)與「歐盟穩定與成長公約」(EU Stability and Growth Pact)來管理公共財政。這也是本「夥伴關係」的最高原則，據此起草其條文，特別是在所有的課稅及公共支出的部分，在執行「夥伴關係」時，不得予以侵犯違反。

### 1987-1996 年

2-2 在謹慎的財政政策、適當的薪資增加及適當的通貨膨脹的基礎上，對經濟管理所採行的共識途徑，反映了自 1987 年以來，愛爾蘭經濟與預算的表現。從 1987 年到 1996 年期間，三個國家計劃(National Programmes)期間，愛爾蘭的經濟與僱用有強勁的成長，特別是與歐盟及經濟合作暨發展組織(OECD)的國家相較，愛爾蘭的通貨膨脹低、政府赤字與負債率大幅下降，且生活水準明顯上升。但是，值得關心的是，該期間仍有大量的經常性公共支出及持續的長期失業。

2-3 在「競爭力與工作計劃」(PCW)期間，經濟強勁成長。在 1994 及 1995 年，GPN 成長 7%，而在 1996 年預估增加 6%。而「競爭力與工作計劃」的關鍵性挑戰是僱用，在非農業部門(非在計劃之列)的僱用成長率是史無前例，在 1993 年至 1996 年間，增加 126,000 個僱用。而失業率則從 1994 年的 15%，降至 1996 年的 12%；而同時期，保持 2%的低通貨膨脹率。政府赤字從 1993 年的 2.2%的 GDP，降至 1996 年 1.5%GDP;同時，負債與 GDP 的比率，由 1993 年的 94%，預估在 1996 年底將降至 76%。

### 中期的景況

2-4 1997 年到 1999 年的新「夥伴關係」。期間，經濟景況仍是樂觀的。該預測是依據一些假設，如歐洲經濟的持續復甦、貨幣市場的穩定、1997 年 GNP 能有 5.5% 的成長，而在 1998 及 1999 年均能有 4.5% 的成長。這些成長均高於對歐盟的預測。至於通貨膨脹率，則期望能保持在 2% 的適當程度；僱用成長則期望平均每年達 38,000 個。

2-5 在歐盟層級，由於「穩定與成長公約」的強調，在本「夥伴關係」期間，可能出現單一貨幣、進一步的擴大、在處理結構基金的分配與使用上，有新的財務觀點、經「都柏林僱用宣言」(Dublin Declaration on Employment)確認，而由「艾森歐洲委員會」(Essen European Council)所發展的整合僱用策略，亦有所進展。

### 新夥伴關係的政策目標

2-6 在本「夥伴關係」下之總體經濟政策，其主要目標是確保與強化經濟的能力，以達成持續性的僱用、經濟成長及社會融合。而以保持低通貨膨脹、減少公部門的赤字與負擔，及過渡到歐盟等，來架構此一政策，則提供了清楚的指標。

2-7 本「夥伴關係」的參與者，均同意而接受，需達成下列：

- 公共財政的協定，包括降低經常性公共支出的增加率；
- 維持一個穩定的匯率策略的協定；
- 協調的工資情境，且以競爭力為焦點；及
- 經濟與社會團結的承諾。

2-8 有關公共財務方面，參與者均同意一個公正與平衡的財政政策，其要加入：

- 社會融合與平等的行動方案，涉及五億二千五百萬鎊的額外



支出，及其他相關事務，以保持社會福利的真實價值；

- 在全年成本的基礎，十億鎊的租稅減免，其代表每年實際減少 GDP 的 0.5%；
- 新「夥伴關係」期間，在經常性公共支出的政策上，將必須盡可能保持供給服務的毛經常性支出的年增率在 2%。在 1997 年，任何超支將予以降低；而在 1998 及 1999 年，目標必須守住 2% 的年增率；
- 在 1999 年之前，政府總赤字不得超過 1.5%；及
- 在 1999 年前，負債與 GDP 的比率在 70%。在此一基礎上，期待二十一世紀將達到 60% 的水準。

2-9 本「夥伴關係」的參與者深信，如此可：

- 大幅協助提升企業競爭力與成長，同時能有一個分享成長的承諾，進而創造更多的僱用、社會融合及平等；
- 能促使生活水準大幅提升，當同意批准及實行適當工資的協定時；及
- 輕易地使政府總赤字滿足「馬斯垂克標準」的需求，並能符合「穩定與成長公約」。

2-10 貨幣政策的目標在保持物價穩定，為追求此一目標，「中央銀行」要以穩定的匯率為優先。在「馬斯垂克標準」及歐洲貨幣聯盟(EMU)的脈絡中，有關貨幣政策的標準為：

- 通貨膨脹要與最佳表現的三個會員國接近；
- 在至少二年期內，不是藉由與其他會員國通貨之貶值，而其通貨必須保持，在歐洲貨幣系統匯率機制(Exchange Rate

Mechanism of EMS)所提出的歐洲貨幣系統正常波動範圍內；

- 為物價穩定之故，其平均名目長期利率，最多不得超過最佳表現的三個會員國平均的二個百分點。

2-11 預期愛爾蘭的組織將準備將加入歐洲貨幣聯盟(EMU)。政府持續努力確保歐洲聯盟條約(Treaty on European Union)第109條之規定，即每一個非歐元的會員國，應視匯率為共同利益事項，應盡最大努力以符合條約規定，以避免真實匯率錯置及名目匯率超過波動。在愛爾蘭加入歐洲貨幣聯盟，而英國可能不加入，且可能出現貶值的脈絡中，國家經濟暨社會委員會(NESC)在其「邁入二十一世紀的策略報告」中，主張許多條件應該予以歸位。

2-12 這些條件包括：

- 社會夥伴間充分的信任，以確保適當的資訊交流及義務共擔；
- 持續努力以強化愛爾蘭經濟的競爭力；
- 若有必要，應充分使用財政及保護工具，來幫助愛爾蘭的企業；
- 在企業及總體經濟層級，利益共享的安排，是要予以協助。

### 第三章 經由工資、個人租稅及社會融合的生活水準行動

3-1 「國家復原計劃」(PNR)、「經濟暨社會進步計劃」(PESP)、及「競爭力與工作計劃」(PCW)，均大幅提升真實的生活水準。1987 年到 1996 年間，在稅後工資，單身者增加 23%，夫妻(及兩個子女)則增加 17%。在同一期間，多數的情況，社會福利給付率增加 8%至 11%之間，然最低給付則增加更快，某些情況高達 41%，以便與其他社會福利給付率相符。

3-2 從歐盟角度觀之，自 1991 年起，愛爾蘭的生活水準大幅提升。在 1991 年，愛爾蘭每人平均的 GDP 估計是歐盟平均的 75%，而在 1995 年，愛爾蘭的每人平均 GDP，則估計是歐盟平均的 89%。

3-3 真實生活水準的持續大幅上升，是一項正當合法性的鼓勵。對如何促進國家競爭力與增加僱用，提供了共同了解的基礎。

3-4 準此，本「夥伴關係」代表一項共同了解，即改善生活水準是要奠基在適當的工資增加、低通貨膨脹、重要的個人租稅改革及減免、以及更大的經濟與社會融合的基礎。

3-5 在工資方面，在附錄中有詳細的「工資協約草約」(Draft Pay Agreement)條文。

3-6 在個人租稅方面，從 1997 年至 1999 年，將密集推動租稅改革的過程，政府將追求在其—「政府再造」(A Government of Renewal) 的政策協定中列為最優先的項目。在全年支出的基礎上，有總數十億磅之金額，用於本「夥伴關係」中之各種租稅措施。

3-7 在社會福利方面，其變革在第四章中敘述。

3-8 所追求的特定優先事項為：

- 僱用成長與失業減少；
- 在共享成長成果下，持續適當的工資；
- 支持投資的需求；及
- 更大的社會融合。

## 個人租稅

3-9 在全年支出的基礎上，政府將採行個人租稅減免，在三年內達九億鎊的累積值。對那些僅達平均產業工資水準的人，其工資將增加 9.25%，而稅後所得則增加 14%。

3-10 每一年採行租稅減免，將會有較高的稅後實際所得，估計接近 5%。

3-11 從當前的勞動市場條件觀之，執行個人課稅的行動，將搭配促進社會融合、以確保避免勞動市場的可能扭曲、並保持工作誘因之影響的措施。

3-12 社會夥伴確認其接受，在租稅體系的普通參數下，課徵所得稅的原則。也已採取許多的修正，以降低課徵所得稅對某些社會福利給付的影響。在 1997 年的預算中，政府同意進一步放寬殘障給付，並同意有關使其生效的措施，要與社會夥伴諮詢。

## 非典型工作者

3-13 工作安排的性質改善，有更多的人不是在持續性的基礎上工作，或者，他們的收入因其僱用的方式而有所波動。其中意味著，如何公平且有效地對此類所得課稅。社會夥伴同意，在本「夥伴關係」期間，對非典型工作者的適當課稅安排，應共同來做更

仔細的檢討，是否要因處理僱用及活動性質改變，而對所得稅制度有所調整。

## 租稅優惠

3-14 社會夥伴注意到，在本「夥伴關係」的討論中，有幾個團體遞出提案，要求改變租稅優惠及個人津貼分級標準，藉以平衡因放寬租稅及對各種邊際稅率納稅人的津貼的獲利，並以此資源來補貼其它的課稅變更。此為一複雜的政策，並涉及其他議題，社會夥伴同意在 1997 年 9 月底前，應對分級標準與租稅優惠的議題，作進一步的檢討。

## 員工共享制與利潤分享

3-15 政府及社會夥伴均支持，對員工共享制及利潤分享，給予更有利的租稅待遇，藉期深化夥伴關係，並確保在企業層級競爭力的承諾。與社會夥伴諮詢後，在 1997 年的財政法案(Finance Bill)中，納入適當的租稅調整，就是在強調此概念。

## 企業租稅措施

3-16 在全年支出的基礎上，另提供一億鎊的金額，以在事業租稅套裝中納入「法人稅」減免。從決定下世紀「法人稅」政策的未來策略方向而觀之，雖受到預算的限制，但另有額外的資源投入「法人稅」的減免。這些可在「法人稅」標準分級上有累進的減免，改善小型企業在三年期間的地位，思考同意有助於所接受的企業重組的租稅措施。

3-17 因為 10%「法人稅」的規則，製造業適用到 2010 年，而國際金融服務中心(International Financial Services Center, IFSC)則適用到 2005 年，政府指出必須儘早決定該期限後之規則，以利企業規劃。

## 年金者

3-18 為協助年金者的處境，政府同意在「夥伴關係」期間，逐年檢討年滿 65 歲者的所得稅津貼及其豁免限制，以進一步協助老年人的處境。

## 租稅行政

3-19 近年來採取一些重要措施，鼓勵自願性的誠實納稅、追蹤與反逃漏稅。其中，將維持特別針對打擊逃漏稅的監督與執行方案。此外，藉由聯合調查單位，稅務局與社會福利部將繼續合作，監視稅務及社會福利體系的運作。稅務人員所作的一切努力，是要所有納稅人在公平的基礎上履行其義務，並在與遵守所附帶的成本間，達成一個合理性的平衡。社會夥伴提出的特定要求，他們認為有超額的成本，在十一章的監督安排中將會予以參考。政府承諾在這一方面會繼續進步，保證有效地達成歲收，同時注意不要給抱怨的納稅人帶來過度困擾。

## 勞力密集服務業加值稅

3-20 根據歐盟的要求及整體的預算環境，政府確認在中期內，對勞力密集的服務業與營造業的加值稅，企圖予以維持現狀。更進一步，當歐盟相同加值稅體系出現時，政府將予施壓，要求歐盟檢討加值稅規則，以選擇維持勞力密集的服務業與營造業的目前情形。

## 租稅與社會福利之詐騙

3-21 社會夥伴支持政府在打擊公共支出各種濫用的努力。

3-22 政府了解且將採取進一步的措施，適當地反擊租稅及社會福利的榨欺。「黑色經濟監視小組」(由稅務局產生)、社會福利部、營造業聯盟(CIF)、愛爾蘭企業暨雇主聯盟(IBEC)及愛爾蘭總工會

(ICTU)將持續監督工作的發展，檢討各項打擊租稅及社會服務榨騙措施的有效度。由於「黑色經濟監視小組」的工作，已採取許多重要的措施。社會夥伴也注意到，法律已經改變，允許或要求其它公家機構與稅務局及社會福利部間有更多的資訊交流，而這些措施應該依據誠實的假設來建構。因此，在打擊租稅及社會福利詐騙上，「黑色經濟監視小組」的觀點一直是重要的。

## 第四章 更廣的社會融合行動

### 引言

4-1 本「夥伴關係」在更廣的社會融合上的影響，會產生：

- 特定的措施，在本章及第五章中描述；
- 對那些低所得但仍需納稅者，降低稅賦；
- 增加在薪資分級中較低者的收入。

4-2 在全年支出的基礎上，對社會融合措施花費五億二千五百萬鎊，於新「夥伴關係」期間，將保障社會福利給付的真實價值，及在本章及第五章中所訂立的架構範圍內，提供社會融合重大的額外改善。

4-3 社會排除可簡潔地描述，就是累進的邊緣化：從生產(失業)、從消費(收入貧窮)、從社會網絡(社區、家庭及鄰居)、從決策及從適當的生活品質。社會排除是當前愛爾蘭社會所面臨的主要挑戰之一，若弱化或忽視此一挑戰，不僅造成社會不可接受的愈趨兩極化，而且所伴隨的問題將更加惡化，諸如體弱不健康、犯罪、毒品濫用及異化，這些會使社會付出更大的社會與經濟成本。

4-4 因此，不能以任何剩餘的方式來追求社會融合，它是本「夥伴關係」不可分的部分，其本身就是策略性目標。社會融合策略的基本目標，就是要保證各個部門的愛爾蘭人，均能分享經濟成長的成果及相關的社會改善。而能獲得工作，便是其中的關鍵。

4-5 處理社會融合需要整合的途徑，部門間充分的合作，及有適當的中短期與策略性的長期措施。在下面各節中將會描述這個途徑。



4-6 由國家經濟暨社會安全委員會(NESC)草擬(在第二章中已有描述)的總體經濟與財政架構，將建立參數，以供制訂處理社會排除的策略。亦即，公共政策的所有內涵，必須與公共財務管理一致。如此，才能達到馬斯垂克條約訂立的目標。執行本章所提出的提案，則需要重組政府某些支出的優先順序，一些需要補償之處，應予增加支出。

## 國家反貧窮策略

4-7 本「夥伴關係」最核心的特色，就是政府於 1997 年初所實施的「國家反貧窮策略」(National Anti-Poverty Strategy, NAPS)

4-8 這個策略，是政府於 1995 年在哥本哈根召開的聯合國社會峰會(UN Social Summit)中所做之承諾的反映，它是準備期中的進階階段，涉及與那些經歷貧窮與社會排除的人，及為這些人彙整利益的組織，進行密集的參與及諮詢。

4-9 在諮詢的過程中，國家反貧窮策略(NAPS)提出處理貧窮及社會排除的五項關鍵主題：

- 失業，特別是長期失業；
- 教育上的弱勢；
- 所得充足；
- 更新貧窮集中的弱勢都會社區；
- 解決鄉村的貧窮。

4-10 在每一種情況，國家反貧窮策略(NAPS)都會勾勒出一系列所要追求的目標，接著提出策略來減少貧窮及社會排除。此涉及一個明確的架構，以及相關公共政策與機構間更具協調的回應。在此廣泛的架構下，特殊的政策與方案將以正常的方式來發展；

若資源許可，則會採取改變現行措施或發展新措施的方法。例如，保健服務的提供將會繼續，此反映衛生部所推出「衛生策略」的進步落實方式。

4-11 在 4-9 段落中所有主題，均要處理歧視，是為一個突出的主題。此外，「國家反貧窮策略」(NAPS)奠基於下列原則：

- 確保所有人的平等的門檻與參與；
- 保證弱勢的權利，特別是透過反歧視的措施；
- 減少不公平，特別是貧窮與失業的性別層面；
- 夥伴關係途徑的發展，是建立在全國及地方的夥伴關係的過程中；
- 社區及自願性部門的積極介入；
- 透過尊重個人尊嚴及提高授權，來鼓舞自我依賴；
- 參加適當的諮詢過程，特別是與服務的使用者。

4-12 簽署協約的各造承諾，盡快將國家反貧窮策略落實；也將採行適當的制度性安排，以支持國家反貧窮策略，特別是有助於諮詢、監視及評估，以確保資源能針對目標，以貧窮的議題為主。

4-13 對國家反貧窮網絡的補貼將會持續。於 1997 年初發表的「自願性活動綠皮書」(Green Paper on Voluntary Activity)，將勾勒出，對這些網絡及其他與平等及社會融合有關的全國性網絡，做長期性補助安排的選擇。在綠皮書發表後的諮詢與討論中，將會討論進一步補助的安排與補助的程度的最終決定。

4-14 在 4-9 段落中提出有關解決社會排除策略途徑的各個層面，而在下面的章節中，則指出本「夥伴關係」脈絡中的優先議

題，其是由國家經濟暨社會委員會(NESC)及國家經濟暨社會論壇(NESF)的報告中所提出的。

## 家庭支持

4-15 在家庭中得到關係，是完全參與經濟與社會生活的一項重要基礎。在本「夥伴關係」的脈絡中，政府從重申其支持家庭的政策，以強化其處理變遷中社會與經濟事實的能力。為此目的，在發展凝聚的、進步的及有效的家庭政策的脈絡中，將完全參考「家庭委員會」(Commission Family)最近出版的期中報告，及預定於1997年中出版的最後報告中的建議。

## 社會融合與失業

4-16 造成社會排除與貧窮最大的單一因素，就是失業。反之，能進入工作，有充足報酬的雇用，則是參與的主要來源。為達成較廣的社會融合的最有效策略，就是定焦於增加雇用與減少失業，此勝於其它。正如其前身的「競爭力與工作計劃」(PCW)，本「夥伴關係2000—融合、雇用與競爭力」(Partnership 2000 for Inclusion、Employment and Competitiveness)，雖知悉社會排除各個層面的重要性，並尋求處理它們，但其焦點特別是在解決失業問題，經由4-22所訂之架構，促進企業活動、工作成長、獎勵雇用、積極的勞動市場措施，以及解決歧視。

4-17 在尋求減少失業的吊詭時，如何改善那些低收入工作者的實領工資及非工資給付，是一個關鍵議題。而誘因與報酬層面則具決定性，此與下列相關：

- 市場工資水平的毛收入
- 工作或離工的收入
- 稅前及稅後收入。

國家經濟暨社會委員會(NESC)及國家經濟暨社會論壇(NESF)的分析，在下列三個地方需要擬定行動的補助：家庭收入支持；購屋、租屋及抵押的補助；及積極的勞動市場措施。租稅政策影響低收入工作者實領工資，以及第三章所提到的那些租稅與社會福利詐騙的問題。

## 兒童給付與家庭收入補助的改革

4-18 租稅與社會福利整合的專家小組指出，嚴重失業與貧窮的吊詭，已與兒童收入支持有關。1995年及1996年的預算，在邁向一個更整合的兒童收入支持體系的策略脈絡中，兒童給付(Child Benefit)顯著的增加。對兒童建立一個更普及的收入支持體系，是需要大量的成本；同時，對婦女在分配家庭財務上有深遠的意涵。

4-19 在降低工作障礙的優先順序中，最優先的是「家庭收入補助」(Family Income Supplement, FIS)體系，它是增加從工作中帶回有小孩的家庭淨值的工具。據此，在本「夥伴關係」期間，「家庭收入補助」將依淨收入的基礎來計算，而非依現行的毛工資。此將大幅增加補助的給付，即從工作得到的報酬。而此可輔助執行獎勵、工作及租稅公平措施的有利影響，這些是本「夥伴關係」第三章中所描述的部分。

## 住宅補助回撤率的修正

4-20 依據「補助性福利津貼計劃」(Supplementary Welfare Allowance Scheme)，在租金或抵押償還的利息部分，每週可給予補助，而使一個人每週工作不必超過三十個小時。但撤回此津貼，會構成嚴重的失業吊詭。

4-21 為緩和此一失業吊詭，將有特殊的考慮，即採取一個適當的減縮安排。在本「夥伴關係」的第一年中，政府會與社會夥伴

諮詢，考慮此一議題。

## 針對性僱用措施的擴展

4-22 直接針對失業部門提出積極的勞動市場政策，是處理社會排除行動方案的關鍵部分。據此，若資源允許，在本「夥伴關係」期間，將採取行動，以

- 確保針對失業者的勞動市場措施及成人的教育，其可供使用的場所數目是充足的，且提供的比率必須是足以維持品質的；
- 改善現行勞動市場方案間的一貫性，以免與其它措施重複；
- 方案要與勞動市場所需的技術相連；
- 針對最艱困地區的失業者提供機會；
- 針對年輕族群的需求發展方案；及
- 加強教育與訓練的前進通路，特別是在針對弱勢的措施與主流措施之間。

4-23 在此一脈絡中，優先的目標團體是：

- 長期領取失業給付的人；
- 下列範疇而欲尋求就業之人：
  - 長期失業及其它給付申請者的眷屬；
  - 年齡十八歲以下的失業者；
  - 獨居的父母；及
  - 領取殘障津貼的人。

4-24 包括「社區僱用計劃」(Community Employment

Programme)(含整合及部分工時工作選擇兩者)、「部分工時工作機會先驅計劃」(Pilot Part-Time Jobs Opportunities Programme)及「工作創作」(Jobs Initiative)在內，各種勞動市場互動措施的空間，均予以檢討，以確保是以最弱勢者為優先。其目標是藉更多的全職或部分工時的選擇，以滿足他們的需要。若資源許可，將增加10,000個場所的特別提供，給那些失業五年以上者。

4-25 將加強各勞動市場計劃參與者，進入開放的僱用，藉確保有可供利用的充分資源，以支持參與者個人發展；提供從計劃中所得經歷的證明；檢討支持任用失業者的工作補助計劃的有效性，如有必要，則發展新的途徑。此外，提供發展獨立的且在可及範圍的資訊服務，告知目標族群可資利用的服務。

### 僱用服務的進一步發展

4-26 發展一個有效的公共就業服務，尤其是經由「地方就業服務」(Local Employment Service ,LES)，是處理失業者需求的基本，特別是對長期失業者，其提供：

- 一個有效的引導與輔導服務；
- 一個與相關目標團體系統性的聯繫；
- 一個有效的資訊服務(在可供服務的範圍)；
- 一個綜合性的登記服務與資料庫；
- 一個主動與雇主聯絡的安置服務；
- 一案安置後的協助服務；
- 一個有計劃的前進通路；
- 有效的協調各項服務(以有效的合作與提供，結合成一個清晰

的角色描述)；及

- 為準備到主流計劃的人提供創新的訓練。

4-27 目前正在評估，在十四個地區成立「地方就業服務」(LES)的最初階段。「地方就業服務」(LES)將隨不同的階段而擴展至全國，當前僅會擴展到失業密集的地區。如此，在本「夥伴關係」期間，「地方就業服務」(LES)會在指定的夥伴關係地區展開。擴展「地方就業服務」(LES)的決議，將會反映目前評估，及與利益各方諮詢的結果。其中，也將會有一承諾，就是使用者代表參與管理委員會。擴展後的「地方就業服務」(LES)，將對尋找工作者，提供顧問與支持服務，而 4-23 段落中的族群是為優先。

## 教育

4-28 教育上的弱勢與失業及社會排除間的關聯性非常強。因此，教育政策將繼續其定位，及優先分配資源給最需要的人。而將會參酌下列的各種優先：「教育白皮書」(White Paper on Education)、「流浪者社區工作小組報告」(Report of the Task Force on Travelling Community)、「特殊教育檢查機構」(Review Body on Special Education)、國家經濟暨社會委員會(NESC)建議書、國家經濟暨社會論壇(NESF)即將出版的報告，以及國家反貧窮策略中教育弱勢主題小組的商議。

4-29 據此，政策與策略是以下列主要目標為優先：

- 破除貧窮及弱勢的代間循環；
- 提升初級及第二級教育的在學率與完成率；
- 從年輕時就有良好教育，為適當的主流；
- 處理兒童特別要求的需求；

- 增加對父母參與成為教育夥伴的支持；
- 提供成年人及社區團體的持續教育，包括二次教育。

4-30 在「夥伴關係」計劃中，以下列為優先：

- 使非標準申請者參與第三級教育的策略，特別是弱勢及成年學生。同時，鼓勵第三級機構發展主動的措施。
- 處理中輟生的協調性策略，而在與社會夥伴、教育夥伴、地區夥伴及衛生部與司法部門諮詢後發展；
- 依據「早開始與破除循環計劃」(Early Start and Breaking the Cycle Programme)的評估，進行提前介入學前及初級教育，繼而支持改善弱勢族群，接受第二級及第三級教育的管道；
- 強化對流浪者及殘障者的教育服務，而又特別強調接受主流的教育；
- 深化企業與教育的連結及合作，藉課程及資源的安排；及
- 擴大提供青年人之社會及個人發展的機會。

## 充足的收入

4-31 依賴社會福利者的真實收入位置，要予保障及強化。在本「夥伴關係」結束前，同意實施「社會福利委員會」(Commission on Social Welfare)所建議的最低率。在此同時，經濟暨社會研究所(Economic and Social Research Institute, ESRI)做的貧窮與充足收入措施的分析，於1996年12月出版，國家反貧窮策略(NAPS)將予參考。另當評估本「夥伴關係」所描述的工資與個人課稅發展時，亦會考量經濟暨社會研究所(ESRI)所提到的勞動市場的後果。



4-32 60 鎊所得的上限，對給付成人依賴津貼與兒童依賴津貼的影響，因而形成了貧窮的吊詭，特別是對低工資勞工。與社會夥伴諮詢後，將考慮採行緩和這些貧窮吊詭的措施。

4-33 在聚焦於失業與排除的脈絡中，強化失業者給付的真實價值，是奠基在相互義務的基礎上，亦即社會提供失業者適當的收入及尋找工作的支持，而失業者要尋求並接受合理的僱用、發展及訓練。就此，在本「夥伴關係」期間，加強勞動市場計劃品質的工作，將會持續進展。

## 社會保險體系

4-34 「社會保險體系」(Social Insurance System)的角色，在整個社會保障提供中，其重要性是被認同的。在本「夥伴關係」期間，社會保險體系將會繼續改革及發展。

## 基本的收入

4-35 將採取引介一個適用所有公民的基本收入給付。其概念及其所具有的全部意涵，正在進行一項獨立的評估，但會參考經濟暨社會研究所(ESRI),CORI 及整合租稅與社會福利專家小組的工作及國際研究。而一個成員較廣的常設小組，會督導這個研究。

## 年金者

4-36 近期經濟暨社會研究所(ESRI)的「一九九五年職業與個人年金的涵蓋」報告，促使社會福利部及「年金理事會」(Pensions Board)，採取「全國年金政策措施」(National Pensions Policy Initiative)。這個措施的目的，在與各界廣泛地諮詢後，為發展未來的國家年金政策，提出建議。對稅務局的規定適用在年金上，將從該措施的觀點進行檢討。

4-37 社會福利部部長也要求年金理事會，檢討下列議題：

- 廢棄前端負載的委員會；
- 年金給付的索引化；
- 對所有養老金接受者提供選擇，是固定年金，還是較低的指數年金，並界定保費計劃接受者；
- 界定保費計劃的供給者，提供合理期待的證明(Certificate of Reasonable Expectation)；
- 國家經濟暨社會論壇(NESF)對老年人及年金的意見，應予以參考。

## 社會的經濟

4-38 1994 年歐盟的成長、競爭力與僱用白皮書(EU White Paper on Growth、Competitiveness and Employment)，非常清楚地對「社會的經濟」(Social Economy)的概念予以背書。白皮書指出，鼓勵新式社會服務供給與有用的社會僱用，其是在純商業的供給與純法律的供給間的“連續”。

4-39 一個工作小組將立即成立，檢查社會經濟的潛力，包括僱用及服務提供兩方面，諸如：兒童照扶、老年照扶、以及改善弱勢地區生活品質的服務。工作小組由政府相關部會及社會夥伴代表共同組成。在工作小組的建議下，將設立各種適當的支持機制，有助達成社會經濟的全部潛力。

## 地方發展

4-40 根據「經濟暨社會進步計劃」(PESP)，建立以地區為主的途徑，來解決長期性的失業。在本「夥伴關係」各造積極的支持下，將會繼續運作。依據經濟合作暨發展組織(OECD)對愛爾蘭地方發展政策及實務的觀點，鑑別良好實務及國家政策內涵，是優

先注意的事項。特別是聚焦於制定一個更集中的政策，以回應失業者與弱勢最集中的社區的需求。值得特別注意的是，加強社區及企業參與「都市與村莊更新計劃」(Programmes of Urban and Village Renewal)。

## 授權地方

4-41 包括以地方為主，解決失業及排除的策略在內，在地方發展機構與更新的地方政府體系間，發展適當的夥伴關係，將會支持地方的發展。此乃反映「授權委員會」(Devolution Commission)的工作，其提供地方政府體系有更廣泛的功能與權力。在該「夥伴關係」期間，將會準備一個地方政府與地方發展整合的途徑，其建立在達成「地方發展計劃」(Local Development Programmes)，並持續強調參與及夥伴關係。而結構基金支持其發展至1999年，1999年後安排的發展，則涉及社會夥伴的參與。

## 企業信任

4-42 雇主機構將與地方發展的所有策略合作，也會在「地方都會及鄉村發展操作計劃」(Operational Programme for Local Urban and Rural Development)的架構下，推動成立「地方企業網絡」。他們在1992年成立「企業信任」(Enterprise Trust)機構，為擴大私部門對地方經濟與社會發展的潛力，它具有特別的租稅地位。它是從雇主機構的方面而來支持此一承諾。

## 社區發展

4-43 弱勢地區的地方發展，需要社區發展其能力，提供有效的領導。據此，社會福利部的「社區發展方案」，將會持續地予以強化及擴張。在本「夥伴關係」期間，社區發展方案將完成一份三十個新地區及社區的優先名單，他們是有傾向成為社會融合的積極目標。

## 弱勢的都會地區

4-44 主要都會中心的特定需求，要予以處理。在歐盟執委會所提出的「領土僱用公約」(Territorial Employment Pacts)的脈絡中，本「夥伴關係」的各方，對以地區為主的加強僱用與解決失業的各項措施，將會檢討及深化他們的承諾，以配合這些城市地區夥伴關係行動方案中的目標。

4-45 在都柏林某些弱勢集中地區的範圍內，需要策略性及目標性的回應，而且必須是多層面及針對性的，能直接達到受到影響的個人及社區。都柏林弱勢社區特殊需求的處理，是要經由支持「領土僱用公約」的結論，並配合歐盟執委會的建議。這會使公權機構及社會夥伴，對都柏林弱勢社區的需求，提出更新的焦點。特別是，對現行地區夥伴關係中的公司，提出一個新的策略架構，並會斟酌其對以下各計劃中失業與社會排除的潛在影響，如「Dockland 發展」、「歷史地區更新專案」(Historical Area Renewal Project, HARP)、「都會措施」(Urban Initiative)及其它預定的主要基礎結構發展。也將會提出對投資及支出計劃重新定焦的建議，以便那些最嚴重的弱勢者能夠獲利。

4-46 財產管理政策也會發展，對地方政府的住屋量的管理，提出更地方化的、更參與性的及更有效率的安排，特別是在最弱勢的地區。一個物質更新計劃也會繼續，其可輔助及參與這些管理安排。這些發展是依照「住屋管理顧問委員會」的建議，也會參酌地區夥伴關係在支持房客參與計劃及「都會措施」計劃中的經驗。

## 毒品

4-47 在本「夥伴關係」中，解決毒品問題成為另一個緊急的優先項目。此乃反映在對問題供給及需求兩個層面的一個旺盛的途

徑。政府於 1996 年 7 月宣布，改善機構的合作及強化法定的權力，將會全力推行一個整合性策略，以增加勒戒所及監獄的資源。在降低對毒品的需求上，同意部會層級工作小組的建議，在毒品問題嚴重的每一個地區，成立地方「毒品工作小組」。一項綜合性的措施，包括：消除治療的等待名單、擴大社區為主的治療設備、對完成治療者發展及擴大復健及支持計劃、與勞動市場及工作掛勾，及活潑的防止途徑。在 1997 年底，將會檢討地方毒品工作小組的運作，是否能確保運用適當的結構及資源來處理問題。在 1997 年初，部會層級工作小組將作政策報告，有關毒品濫用(非麻醉劑用)及是否有適當安排以執行建議。而「國家毒品策略團隊」在執行策略時，會與社會夥伴聯繫。

## 鄉村排除

4-48 在鄉村的脈絡中，貧窮與社會排除的問題，則有不同的影響，其是身體的孤立與人口的依賴的混合。在執行「國家反貧窮策略」(NAPS)時，五個關鍵主題之一，是處理鄉村地區的貧窮問題。而此是被認可的途徑。在「國家反貧窮策略」(NAPS)的脈絡中，要審查農家的貧窮議題。而在本「夥伴關係」期間，政府將提出協助這些農家切實可行的措施。在 4-11 段落中提到，「國家反貧窮策略」(NAPS)立基於下列原則：

- 確保所有人的平等門檻及參與；
- 減少不公平，特別是貧窮與失業的性別層面。

4-49 包括地區領導能力建構及社區發展在內，這些地區為主的措施經驗，均反映在國家反貧窮策略中。該策略更特別考量下列各種人的需求：鄉村婦女、從事小規模及邊際農場事業者、老年人及教育上的弱勢者。

4-50 適當地接觸各種不同的公共服務，對鄉村地區的社區是一

項重要的議題。一項「在鄉村地區提供公共服務的先驅計劃」(Pilot Programme for Delivery of Public Service in Rural Areas)，目前正在實施。對此先驅計劃的期中評估，將於 1997 年中完成，而從先驅計劃中獲得教訓，也會反映在主流公共服務的設計及提供中。

「西部發展委員會」(Western Development Commission)也將成立，以處理愛爾蘭西部特殊的發展需求。而地方政府的再造，將對鄉村的經濟及社會的發展，提供更多的支持。在 4-46 段落所提，都會住屋存量管理與更新的途徑，亦會應用在鄉村。在此一方面，將會充分考量於 1997 年出版的國家經濟暨社會委員會 (NESC)，對鄉村社區存活解決模式的結論與建議，及國家經濟暨社會論壇(NESF)有關鄉村發展的報告，另還有「打擊貧窮局」(Combat Poverty Agency)有關鄉村貧窮的報告。

## 第五章 邁向平等的新焦點行動

### 引言

5-1 在總體經濟競爭力與本文件的財務參數的架構下，對僱用及非關僱用的兩個領域，來加強平等及反歧視，是本「夥伴關係」的目標，也是第四章所指述的強化社會融合計劃的一部份。特別是要發展一個架構，將婦女、殘障人士及流浪者社區，完全整合到愛爾蘭的社會中。

5-2 在這部分的關鍵發展，就是「僱用平等」(Employment Equality)與「平等地位立法」(Equal Status Legislation)。「僱用平等法案」於1996年初完成；而「平等地位法案」則於1997年初完成，它是處理非關僱用領域的歧視問題，將無歧視的原則推廣至性別、婚姻狀況、家庭地位、性取向、宗教、年齡、殘障、種族及流浪者社區。立法涉及成立一個公權機構，來有效行使其權利與義務。而在「國家反貧窮策略」(NAPS)的脈絡中，在國家經濟暨社會論壇(NESF)的建議下，將增加強化平等保證的行政程序。

5-3 也將考慮採取進一步的目標性措施(建立在發展婦女、殘障及流浪者的模型上)，來檢查及處理其他受到歧視團體的困難。

### 性別平等

#### 第二婦女地位委員會

5-4 對「第二婦女地位委員會」(Second Commission on Status of Women)，獲得政府或相關部長接受之建議的執行情形，「監督委員會」於1996年出版了第二份的進度報告，也將會繼續實施。為此，平等與法律改革部部長(Minister for Equality and Law Reform)特別成立該「監督委員會」(Monitoring Committee)，來執行全面性的監

督，而該委員會將定期提出報告。

### 訓練與教育

5-5 公平進入勞動市場的機會，需要婦女不致因僱用支持(包括訓練)的不足使用而受到懲罰。將檢討婦女參與主流職業教育、訓練及僱用的計劃，看是否有提升接觸這些的計劃在性別上的平等、及較佳的工作機會。在本「夥伴關係」的第一年，成立第一個工作小組，來檢討這些議題，並向政府提出建議。這個工作小組是由社會福利部、企業與就業部、教育部、社會夥伴(包括全國婦女委員會)、愛爾蘭失業者全國組織(INOU)及失業者中心(Congress Center for the Unemployed)共同成立組成之。

### 兒童照顧

5-6 很清楚地，兒童照顧是促進婦女平等的重要議題，特別是在促進僱用機會均等上。

5-7 為了發展一個策略，以整合各種發展與提供兒童照顧及早期教育服務的現有安排。在本「夥伴關係」下，成立一個涉及相關利益的專家工作小組，由平等與法律改革部主持，來設計「發展兒童照顧部門的全國架構」(National Framework for the Development of the Childcare Sector)。該小組將參考「兒童照顧工作潛力」(Job Potential of the Childcare)工作小組的的結論、經濟暨社會研究所(ESRI)代表「家庭委員會」(Commission on the Family)正在進行的兒童照顧安排調查、以及下列特定議題：

- 兒童照顧部門的工作潛力的定量；
- 執行 1991 年「兒童照顧法」(Child Care Act)的第七章，其為學前服務的安全與衛生的管理規定，及附隨的指導；
- 建立一個全國性的兒童照顧登記系統；



- 建立一個國家認可的證照及甄試制度，提供兒童照顧工作者必須具備這些適當的基本資格；
- 遵照目前先驅計劃的評估，即「早開始計劃」(Early-Start Programme)，階段性地向各領域延伸，而又繼續以弱勢者優先的意涵；
- 藉各種方式補助兒童照顧的提供，以使兒童照顧是可負擔的、可供使用的。

5-8 在兒童教育免除增值稅的條件上，稅務局將發布指南，澄清決定兒童照顧設備適用範圍的標準。

### 家庭改善政策

5-9 依 1996 年「僱用均等局」(Employment Equality Agency)發表的政策文件中建議的指示，在就業及關於競爭力要求上，政府要尋求對家庭友善政策成長的支持，其與發展兒童照顧政策前後並列。而在這方面，要多利用「僱用均等局」的專業知識。

5-10 歐盟有關「父母假」(Parental Leave)指令的生效期限，即在 1998 年 6 月前，要完成新立法。在準備該法條文時，政府將會諮詢社會夥伴。

### 無償工作評估

5-11 在本「夥伴關係」中，將發展統計方法，來評估無償工作的整體貢獻，以及對國家經濟的貢獻，也包括無報酬及家內部門的貢獻。此類工作主要是婦女在從事。在此過程的第一階段，依據 1997 年時間使用的調查，CSO 將進行下一項先驅性的研究。

### 工作差異

5-12 在本「夥伴關係」中，繼經濟暨社會研究所(ESRI)第一六

三號報告—「男女工資差異：分析與政策議題」後，將進行後續研究。

## 婦女健康

5-13 一個婦女健康的計劃即將推出，其有下列目標：

- 極大化愛爾蘭婦女的健康及社會利益；
- 創造一個婦女友善的健康服務；
- 在健康服務中增加婦女的諮詢及代表；
- 加強健康服務的投入，以促進發展中地區婦女的健康。

5-14 此一計劃反映出健康服務的相關政策措施，諸如：「健康促進政策」(Health Promotion Policy)、「國家癌症策略」(National Cancer Strategy)及「國家酒精政策」(National Alcohol Policy)。「健康理事會」(Health Board)將會在全國層級採取適當的行動，準備與全國計劃一致的地區婦女健康計劃。

5-15 衛生部將與健康理事會及婦女團體共同工作，示範創新的途徑，通知婦女有關健康及健康服務的資訊，及傳播良好的實務。其中，特別強調由雇主與工會，來發展先驅性的廠場計劃。

5-16 推動全國性的乳癌及子宮頸癌的檢查計劃。

5-17 將成立一個「婦女健康委員會」(Women's Health Council)，發展成為婦女健康議題的專業中心，鼓勵研究婦女的健康、評估婦女健康計劃是否成功達成其目標，以及就婦女健康議題，向衛生部長建言。

5-18 政府近期成立了「向婦女施暴工作小組」(Working Group on Violence against Women)。此工作小組由國務部長(Minister of State)

主持，正準備提出對婦女施暴的國家政策。該小組從相關的政府部會及國家機構獲得消息，也包括個別專家及提供相關服務領域的實務工作者。該小組檢查對遭到暴力之婦女的現有各項服務及支持；檢查處理家內暴力的受害者及施暴者的立法；提出如何立法的建議，以改善服務與支持，而使其更有成效。同時，該小組也檢視向婦女施暴的原因，以及建議一個綜合性的預防策略。另也檢查此種犯罪施暴者的復建計劃。工作小組在 1997 年 2 月底前，要向政府提出報告。在全國、區域及地方層級，將依據策略中的建議採取行動。

## 殘障者

5-19 「殘障者地位委員會」(Commission on the Status of People with Disabilities)的報告於 1996 年 11 月完成，確立一個殘障者的平等策略。有關委員會報告中所提之建議及架構，在本「夥伴關係」脈絡中，同意以下措施。

### 制度性的議題

5-20 有關殘障者訓練及就業政策的追求，是整個僱用成長的全國策略中不可或缺的一環。當決定達成此目標所必須的制度性安排時，則必須要對「殘障者訓練顧問小組」(Advisory Group on the Training of the Disabled)的建議，有所關切。特別是，必須考慮企業暨就業部與衛生部相關功能的劃分，他們均是殘障者的主流僱用政策的一部份。

### 公共服務的僱用

5-21 當公務員達到僱用 3%殘障者的目標時，而在廣義的公共服務部門，達成目標的進展緩慢。在本「夥伴關係」期間，公共服務部門要完成這 3%的目標。因此，就要採完成下列措施：

- 在各「健康理事會」(Health Board)、地方公權機構及國家贊助之機構，將賦予其高層官員達成目標的責任；
- 必須採取協調性的策略，包括：
  - 準備並積極推動「僱用殘障者實務規章」(Codes of Practice on the Employment of the People with Disabilities)(類似現在的公務員的規章)；
  - 遵照保密與隱私的需求，保存僱用殘障者的適當紀錄；及
  - 確認適合的僱用機會、目標及時間表。

### 私部門的僱用措施

5-22 在本「夥伴關係」期間，為促進私部門的殘障者僱用，將採取下列措施：

- 在「NRB 僱用支持計劃」(NRB Employment Support Scheme)中的場所數目將予重組，對雇主提供更廣泛的支持，在該計劃下增加僱用數字到 1,000 人；
- 完成對「僱用殘障者先驅計劃」(Pilot Programme for the Employment of People with Disabilities, PEP)的審查，並根據結論採取行動；
- 對廠場及設備改裝補助的提供，將予增加；
- 在雇主機構的積極支持下，促銷「殘障正向符號」(Positive to Disability Symbol)運動、前述計劃及贈與；及
- 針對殘障者的推廣活動，以通知其權利及相關措施。

### 庇護僱用

5-23 在本「夥伴關係」期間，要達成額外的五百個庇護僱用場所。

5-24 雇主、工會及相關的政府部會與機構，要與殘障者的組織諮詢，在提供庇護工作上，草擬一個殘障者僱用的實務規章，以供監督之用。

### 訓練措施

5-25 在現行主流的訓練課程中，為殘障者保留一千個訓練場所。

### 交通

5-26 可使用公共運輸工具，仍是政府交通政策的一項優先。這方面，新的交通措施及新的交通基礎建設，在最大可能範圍內，要使殘障者能充分利用。此外，將檢討目前的交通津貼。

### 殘障者的服務

#### 智障者

5-27 根據「國家智能殘礙資料庫」(National Intellectual Disability Database)指認的需求，所建立的整體資源參數，來發展智障者的服務。其優先的事項為：

- 對不當安置者的移轉；
- 提供妥當的居留地點；
- 日間照顧服務的補貼；
- 休息服務的補貼；
- 滿足老年人口的需求。

#### 肢體及感官殘障者

5-28 「肢體及感官殘障者需求及服務審查小組」的報告，將於 1997 年初完成。

5-29 依據該審查小組的報告，在發展殘障者服務的整體支出參數下，來分配資料。優先的有：

- 發展個人協助服務；
- 提供居留場所；
- 補貼重障者的日間照顧；
- 補貼休息照顧；及
- 發展看護/輔助醫療/治療的服務。

## 流浪者

### 參與

5-30 在本「夥伴關係」脈絡中，有關健康、教育、居住及反歧視政策的制定及執行中，應該要有流浪者社區的組織代表的原則，獲得完全支持。

### 僱用均等與地位平等

5-31 1996 年通過的「僱用均等法案」，擴張了原先僱用立法下的原則，涵蓋不同的歧視理由，包括對流浪者社區的成員。而「地位平等」立法亦包括流浪者。

## **流浪者社區工作團隊**

5-32 因應「流浪者社區工作團隊」報告的政府政策，將會繼續執行，並受到監督，看其是否真正改進了流浪者社區成員的生活環境、是否改善了定居者與流浪者社區間的關係，以及流浪者社區的文化及認同，是否有了新的地位。

## **居住**

5-33 在政府宣佈的全國居住的政策下，將起草地方計劃，納入全國性的計劃，並為地方公權機構所採行。依照流浪者社區工作團體的建議，提供三千一百個單位給流浪者居住。在本「夥伴關係」期間，在全國性計劃的執行上，將有重大的進展。

## **教育**

5-34 在應工作團隊報告的要求，與流浪者社區代表的夥伴關係下，教育部轄下的一個特別的委員會，將發展全國性的流浪者教育政策架構，並協調其實施。

## **健康**

5-35 衛生部將完成流浪者健康政策的陳述，並在本「夥伴關係」的第一年中，成立「流浪者健康顧問委員會」。

## **僱用**

5-36 在工作團隊的建議及國家反貧窮策略(NAPS)的脈絡中，將採取行動，以對流浪者社區勞動力的參與，及流浪者經濟的生存，予以背書。

## 第六章 促進企業與工作創造行動

### 引言

6-1 愛爾蘭企業的成长與發展，特別是數量眾多的小型企業，並增加或維持他們的僱用，已有所陳述。國家經濟暨社會委員會(NESC)及經濟暨社會論壇(NESF)要求：

- 認知愛爾蘭經濟的競爭力，是追求其它經濟及社會目標的先  
在條件；
- 藉由科技及其在企業的應用，以持續創新；
- 熟練的技術工及所有工作角色的終身學習；
- 在關鍵性發展的領域及在現代化基礎建設的領域，要有特定  
焦點的部門策略；
- 促進企業及新事業的形成；及
- 促進出口。

### 競爭力

6-2 使愛爾蘭生活水準與歐盟趨同及提升社會凝聚的關鍵，就是持續及改進國家經濟的競爭力，藉由：

- 一個有利企業的環境，包括基礎結構及服務，以扶助及支持  
競爭力。
- 提升個別企業的競爭力；及
- 社會更加團結。



## 企業文化

6-3 基於培養企業文化的重要性，政府視促進企業的行動，為學校及青年課程計劃之一環。在本「夥伴關係」計劃中，教育部將與企業暨僱用部、社會夥伴及「小型企業與服務論壇」(Small Business and Service Forum)諮詢，推動此一議題。國家競爭力的環境對企業環境有深遠的影響。因此，需要一個動態的過程，以：

- 發展及同意一個支持競爭力的議程；及
- 決定一個監督議程執行的機制，以及在現行基礎上，一個測量競爭力的基準機制。

6-4 因此，政府將成立一個「競爭力審查機制」(Competitiveness Review Mechanism)，也會與社會夥伴諮詢，以決定審查機制的精確結構。

## 持續創新

### 科學及技術、研究及創造的發展

6-5 一個必須的挑戰，就是愛爾蘭的公司，包括在那些較傳統的部門，如何藉由研究與技術的使用及應用，以其產品的創新品質來競爭。

6-6 在最近的「科學、技術及創新白皮書」中指出，要執行的關鍵行動有：

- 對科學與技術投資的規劃過程；
- 企業對研究發展與技術創新的支出，有實質的增加；
- 強勢的技術移轉；

- 科技教育體系較佳的因應及說明，特別在第三級研究上，以達到目前及未來競爭力的需求；
- 對僅有一些或完全沒有技術能力的公司，改善其能力；及
- 成立永久性的「科學、技術與創新委員會」。

6-7 在與社會夥伴諮詢，即思考在 1997 年所能達到的進展程度，甚至超越。

### 高技能與終身學習

6-8 企業要注意逐漸明顯的事證，在有效的變遷管理上、在發展與維持有效的人力資源管理上，及有助於達到長期競爭利益的訓練策略上，採用資方與員工或工會間的夥伴關係途徑，是非常重要的。在發展與執行訓練政策上，必須要有一套機制，以確保事業主導的過程。而此過程必須納入員工的代表。

6-9 在現代職場，改變是地方特有的，且不斷要獲取新的技能，因而需要確保相關各方終身學習的承諾。而個別的人需要發展其個人不斷升級的技能檔案目錄，以確保其工作生涯中的可僱用性。

6-10 更要強調的是，對失業者及提前脫離學校者，要給予他們在勞動市場目前所需要或未來可能需要的技能。需要一個全盤的途徑，其奠基在密集輔導與指導及發展個人進展的通路上。發展針對性的失業措施，以處理第四章中的社會融合。在第五章中特別處理的性別平等考慮，仍是一項主要的僱用政策目標，而使婦女能較順利地納入及參與各層級的勞動市場。

## 6-11 改善企業、教育、能力及訓練水平及品質的行動有：

- 在此一優先投資的領域，由事業帶頭來，發展新的企業訓練途徑。而一個事業主導的計劃，需要有企業、工會及教育訓練部門的大力投入。支持一群公司、部門、企業協會形成訓練網路，以準備與競爭力需求相關的訓練方案；
- 在公司能力提升上，更加肯定教育及訓練的核心角色。現在，訓練必須要完全整合至所有公司的發展及能力強化的計劃中，及事業規劃與各種國家支持的申請案中；
- 促進終身學習的承諾，因個人在工作中必須不斷地升級及技能強化。據估計，目前在歐洲正在使用的技術，有 80% 在十年間會有所改變；而其中 80% 的勞動力，仍是現今的勞動力。因此，必須採取一些安排，以達成雇主、工會及政府所承諾的措施，其能履行對終身學習需求的接受，包括支持個人自我訓練的投資。
- 國家訓練制度、認證及品質意識。提議採用「國家訓練制度計劃與認證」，其有在職及非在職的訓練。在 TEASTAS 下，成立一個認證的授權體系，以確定訓練單位有有效的品質意識程序；及
- 「國家學徒顧問委員會」將繼續監督及審查現有學徒體系的有效度及效率。

## 非典型工作者

6-12 正如其他歐洲國家，愛爾蘭各種非典型工作者亦在增加，包括部分時間、臨時性及契約工作。然而，勞動市場的法律、社會及制度架構，是圍繞者永久、全職的工作而建立。在調整這些

制度安排上，已有所進展。在本「夥伴關係」計劃中，愛爾蘭總工會尋求：

- 從非典型僱用的觀點來審視現行的僱用法制；
- 審查社會保障對非典型僱用的適用；及
- 審查租稅結構對非典型工作者之影響。

6-13 愛爾蘭企業暨雇主聯盟(IBECE)則強調持續彈性的需求，以確保此類僱用的成長。

6-14 某些類別的非典型工作者，是屬「共同勞動委員會」(Joint Labour Committee)的管轄。在本「夥伴關係」期間，對有關相關部門的最低工資率，將展開更新資訊的運動，而對執行程序則要檢討，並做切合現狀之修正。另也要檢討「共同勞動委員會」的運作及有效性。

## 資訊社會

6-15 在終身學習的基礎上，改善我們的知識及技能，資訊社會展現嶄新而令人興奮的潛力。在改善競爭力、財富創造及較高的生活水準，其有巨大的潛力。大家也認知到，資訊社會提供了新而有利的商業機會。

6-16 一個常設委員會，正在執行「國家資訊策略與行動方案」報告的當中。報告中的建議是一個的基礎，提出擴大資訊社會之經濟獲利的行動；利用資訊及通訊技術，延續及改善愛爾蘭企業的競爭力。在建議中特別關注於：

- 基礎結構；
- 學習及教育體系；

- 政府服務的提供；及
- 企業對新技術的使用。

6-17 在提出總措施，以回應「國家資訊策略」時，社會夥伴應邀扮演完全的角色。

## 部門措施與基礎建設

### 工業與貿易政策

6-18 有一個重要的架構，在全球的脈絡中，注意力特別集中在：

- 對必須與跨國企業及其他國家(如英國、北愛爾蘭)競爭的本土產業，予以補助；
- 在基礎結構上投資，以支持包括電信、能源及交通的外來產業。滿足目前及未來投資者的需求；
- 「國家貿易政策」的陳述；
- 糧食、衣服、紡織及工程部門對英國市場的依賴，而需要分散出口；及
- 檢討貿易促進的有效性，包括私部門參與的議題。

### 服務業策略

6-19 發展服務部門的重大僱用潛力，而其中又以小型企業及旅遊業為主，這是即將出版的「服務業策略報告」的主要目標。該

策略所草擬的措施，指導服務業整合的行動，加入主流事業發展政策。在經濟活動的所有部門中，認可投入有效的及有效率服務的重要性。

6-20 ABT 將執行有關服務業輸出的新策略，其中視服務業的公司等同製造業的企業，而予以支持。該策略旨在五年期間，本土服務業的輸出能成長一倍以上。該策略另一特色是，促進目前僅在國內市場交易的企業，能加入出口。為傳達此一改變，ABT 的年度預算，將以服務業為優先。

### 環境(保護、許可及規劃)

6-21 對可永續的工作創造及僱用而言，一個有效的物質規劃體系是基本的。為提升體系的效率，則必須有所改變，而進一步的思考，是使體系能更加流暢，以縮小延誤及不確定性。這些不利企業活動及投資，也降低企業的競爭力，尤其是對小型企業。對涉及重大僱用及附加價值的主要計劃，也將加採取加速的程序。

6-22 「環境保護局」(Environmental Protection Agency, EPA)所操作的「整合的污染管制」(Integrated Pollution Control)，是許可有關環境的重大活動的現代途徑。從環境保護與運作效率觀之，整合性許可制被廣泛的認可，是被取代的多媒介許可制的重要改善。產業界支持此體系，但從競爭力來批評環境成本，必須要與合理且可行的標準間取得平衡。出版「環境白皮書」時，會予以考慮。

6-23 藉由適當的規範體系的支持，發展一個健康清潔的環境，對企業也是一些機會。政府與社會夥伴諮詢，對即將完成的「產業與環境顧問小組」報告，會有所作為。

## 競爭政策與規定的改革

6-24 競爭政策的目的是要達到健康而正面的競爭，及消除反競爭實務。公平競爭將可支持企業發展高標準，而能有競爭力的優勢。「競爭機關」(Competition Authority)將會執行並熱切地落實競爭的政策。

6-25 在本「夥伴關係」期間，在逐漸開放的市場中，將有一個規範性架構，以確保運輸、能源及通訊部門，在公平及透明的基礎上運作。此對消費者及供應者都有利，包括那些履行普通服務義務者。

6-26 將發展一個全國性策略，以改善規定的品質與減少行政的負擔。此將成為「競爭力審查機制」(5-14 節)功能的重要部分，也將會得到「公共服務策略性管理措施」適當的行動支持。對小型企業有特別的關注。在本「夥伴關係」期間，將會發展及執行一個詳細的行動方案。

6-27 在本章及其它章中，許多處理的重要議題，為多數部門所關心，也是跨部門的，如

- 可靠的曝光；
- 訓練；
- 2005 年及 2010 年後的法人稅；
- 技能短缺；
- 加強本土與跨國企業間的連結。
- 接下來是部門的特定措施。

## 旅遊業

6-28 旅遊業快速的成長，已成為愛爾蘭最大的產業之一。其使經濟上所有部門獲利，也貢獻地區收入。而旅遊部門的一個新措施，就是發展一個新的“品牌愛爾蘭”(Brand Ireland)。此概念是由 Bord F-ilte 所發展，與旅遊產業及北愛爾蘭觀光局合作。Bord F-ilte 及旅遊業企圖在所有的行銷活動中，聯合促銷此一“品牌”。

6-29 在本「夥伴關係」期間，期待對旅遊部門的總投資約有五億六千萬鎊。其目的是在 1999 年底前，從旅遊業賺取二十二億五千萬鎊的外匯。由於該產業勞力密切的性質，及其低進口的內涵，使旅遊業對工作創造的潛力被強化。因此，在 1999 年底前，該部門期待能有相當 120,000 個的全職工作。如國家經濟暨社會委員會(NESC)的報告(第九十八號)中所述，需要加強促進旅遊業的措施，為該產業發展一個在 2000 年後的策略。

6-30 在本「夥伴關係」的許多承諾中，特別是與旅遊部門相關，諸如：勞動密集服務業的增值稅(3-20)、降低門檻成本(6-44)及訓練投資(6-11)。

## 營造業

6-31 目前正在進行一個營造業的策略性檢討，確保營造業的配備，足以迎接下個世紀來自國內外的挑戰。而其中，核心目標在確保最合宜的競爭力及建築的效率。同時，策略性檢討委員會也會擴展至其它廣泛性的策略性議題。政府及社會夥伴均期待「策略性檢討委員」於 1997 年初出版的報告，其中將建立該產業中期發展的架構。在本「夥伴關係」期間，對執行該委員會的建議工作，將會向社會夥伴提出進度報告。

6-32 在投標階段及營建中，政府的政策仍然是使用所接受的 GDLA 契約條件。將繼續遵守最佳的產業程序及建立良好的實



務。在修正所接受的契約條件及建立產業良好的實務上，將與相關的社會夥伴充分的諮詢。

6-33 原則上，政府支持營造業的公/私夥伴關係，也在等待「策略性檢討委員會」的相關建議。在新「夥伴關係」初期，將仔細評估，在對投入公共基礎結構的私人輔助機制的範圍，以及鑑定適當計劃的方法論。政府也承諾繼續關鍵性的基礎建設計劃，其在目前的「社會支持架構」下，可以得到補助。更進一步的經濟成長，是要依賴對投資需求的分辨及排定優先順序。在「夥伴關係」期間，政府將在策略性的基礎上，檢討這些需求。

6-34 為打擊營造業的黑色經濟，將會繼續在先前計劃中所發展的措施，特別是，透過「營造業監督局」。政府與社會夥伴知道營造業的雇主及工會在這方面的貢獻。對該局將予以檢討，此將會再進一步改善其效力。

## 國家的商務機構

6-35 多年來，國家商業公司是愛爾蘭經濟暨社會發展的主要投入者。國家商業公司是國家競爭力的主要貢獻者，故在本「夥伴關係」期間，政府欲藉國際的規格，使其更具競爭力。此不但決定這些公司是否繼續存在，更決定了國家經濟與社會的持續進步。

6-36 除了更具競爭力外，同時也期待國家商業公司，提供更高的顧客服務品質，並且是在具國際競爭的價格上提供這些服務。他們也被要求遵守將於 1997 年推出的「實務規章 — 國家商業公司提供顧客服務」。該規章處理的事務有：服務品質、諮詢、顧客資訊、選擇及申訴程序。

## 金融服務

6-37 1997 年是決定成立「國際金融服務中心」(International Financial Service Center, IFSC)的十週年。到那個時候，中心穩定的成長，被認可是發展金融服務的基石。檢討「國際金融服務中心」(IFSC)及其進一步發展範圍的報告，正在準備當中，主要是建議政府採取下一個步驟，支持該中心邁入下個世紀的發展。

## 電影

6-38 在此部門的主要挑戰，是建立一個機制，向海外推銷愛爾蘭是電影製作的地點，並確定能有效推廣所有可資利用的誘因。政府將評估達成此挑戰的策略。

## 音樂

6-39 在音樂領域的主要挑戰是，對那些已於經濟中存在，且享有高度國際形貌的活動，建立一個非常豐富且具有創造力的礦脈。政府將會同社會夥伴，檢討「音樂產業特別工作小組」的報告，擴大該部門的工作潛力。

## 海洋部門

6-40 愛爾蘭海洋資源及海洋產業的經濟與僱用潛力，逐漸被認同。目前正在進行一項海洋政策的總檢討，將會為海洋部門的整合發展，提出一個架構策略。其將於 1997 年上半年完成。

6-41 有關漁業部門(海洋漁業、水產養殖業及內陸漁業等)及相關產業的基本目標，就是依照永續發展及不斷更新的原則，擴大它們對國家經濟的貢獻。

6-42 在現行「共同漁業政策」發展的脈絡中，政府將繼續追求，促使愛爾蘭漁獲分配的大量增加。也將熱切地在新魚場及第三國

水域上追求增加愛爾蘭漁民的機會。在 1997 年將實施一個新的許可與管制立法架構，以支持水產養殖業的發展。依據「鮭魚管理工作小組」報告，而通過一個逮補及扭轉數量減少的行動方案，將保護野生鮭魚在經濟上的重要性。

## 運輸及後勤作業

6-43 政府將繼續集中發展一個更具效率、競爭性、安全、環境友善及顧客取向的運輸系統，並考量歐盟決定(EU decisions)對經濟及社會凝聚的影響，及其對創造維持僱用的影響。

6-44 位居邊緣的孤島位置，依賴貿易及旅遊業發展對經濟的重要性，因此運輸政策在強調確保具競爭力的運輸成本，及提供適當的能力。而內陸運輸政策，則在排除瓶頸、補救能力的缺失及減少旅程的時間，以提升運輸系統的可靠性。

6-45 達成上述目標的行動有：

- 藉由投資運輸的基礎建設與設施，及促成適當的競爭，來發展具競爭力的價格及高品質的運輸服務；及
- 在愛爾蘭公司中，提高其了解後勤作業的重要性，包括後勤作業教育與訓練，及增加資訊技術的使用。

## 陸上交通

6-46 道路發展的優先，是集中在發展四條策略性的走廊，連結主要的人口及經濟中心、海港及機場。而總目標是加速完成全國主要道路網，及使都會間的旅行速度達到每小時八十公里。政府也將繼續加強對主線鐵路網的投資，其集中在主要的鐵路走廊。

目標為鐵軌及號誌的升級，以及改善火車本身的品質，旨在提升服務的品質及可靠性。優先執行「都柏林運輸系統措施」所建議的公共運輸。在「策略性管理措施」下，將完成對地方公權機構訓練的檢討，包括鄉村道路。

## 水上交通

6-47 在到 2000 年底的期間，政府將降低使用者的港口及運輸成本，與 1993 年的水平比較，在真實價格上累計最少到 15%，及輔助散裝交易量的增加。同時，對商業衰退的地區港口，也規劃檢討其未來發展及管理的策略性選擇。對愛爾蘭海員訓練的檢討也正在進行。

## 第七章 小型企業的行動

7-1 小型企業是愛爾蘭經濟成長的重要一環。強化此部門而所呈現的挑戰，是如何盡其可能的發展，來貢獻於僱用及財富製造。

### 意識計劃

7-2 將執行一項意識計劃，特別強調小型企業在經濟上的重要性。

7-3 將擴大「企業聯結服務」(Enterprise Link Service)，不僅只是目前的電話服務。

### 金融門檻

7-4 將檢討「小型企業擴大貸款計劃」及「金融門檻計劃」的成功，確認對剛成立及擴張中的公司，引進新的金融及支持計劃的空間。

### 自我僱用

7-5 「夥伴關係」各造均指認，藉由「回去工作津貼」，使長期失業者轉成自我僱用，對僱用成長有重大貢獻。在本「夥伴關係」期間，考慮採取一些措施，以保留及提升此一潛力。

### 行政簡化

7-6 將提出一個全國性策略，以減輕行政上的負擔。策略包括：

- 成立一個中央管制單位，來監督策略的執行；

- 採行「政府部會實務規章」，以抒解遵守的負擔；
- 檢討所有的立法提案，縮小任何對小型企業所產生的遵守負擔；
- 使物質規劃系統(6-19)流暢化；
- 對年營業額在十萬鎊以下的私人有限公司及合作社，排除法定稽核的要求；及
- 成立一個諮詢性的論壇，由稅務局、社會福利部及相關部會及機構，與小型企業的代表共同工作，以消除副本及排除不必要的報告要求。

## 迅速的付款

7-7 認知到現金流動對小型企業的重要性，迅速付款的立法將於1997年通過，要求公部門機構帳目要以適時的方式處理。立法中包括當未能準時支付帳款時，將自動計給利息。

## 保險成本

7-8 在「愛爾蘭保險成本的經濟評估」報告出版後，政府成立一個特別工作小組，來推動建立一個「個人損害法庭」(Personal Injury Tribunal)。政府與社會夥伴及其它利益組織諮詢，快速推行小組的建議。

## 小事業的支持

7-9 政府承諾要幫助小型公司進入愛爾蘭、歐盟及其它國際性的私部門及公部門的市場。為鼓勵更多的小公司加入公共採購部門，在「小型事業操作計劃」第二項下，將執行一些措施，幫助小型企業找出新的供應與服務機會，以及提升公共購買者的專業性及專門知識。

## 小型企業的訓練

7-10 認知小型事業在訓練上的特別需求，對在小型事業高度相關的方面，提出行動，如訓練認證(6-8)。而「訓練支持計劃」(Training Support Scheme, TSS)，將更針對較小的公司，包括那些尋求進入海外市場的公司。同時，「鄉鎮企業理事會」(County Enterprise Boards)將更強調及支持，滿足小型企業及微型公司對訓練上的需求。

## 租稅

7-11 在本文件第三章處理租稅上，將改善企業環境及獎勵企業家的風險承擔。根據「小型事業工作小組」建議，所採行的課稅措施，對小型事業尤其有利。

## 建立網路

7-12 為排除因受多數愛爾蘭公司規模過小，而構成其成長的障礙。依據國家經濟暨社會委員會(NESC)的報告——「競爭優勢的網路」，政府將發展一項行動方案，以增加公司合作的獲利。該方案鼓勵公司與公司在其個別業務範圍外的活動上合作，鼓勵聚集在一起對共同技術問題，發展聯合解決方法。因而，建議在採購、產品發展、行銷、訓練、研發、技術及連結的方面有所行動。在企業暨僱用部的保護下，政府將成立一個常設小組，納入社會夥伴及機構代表，經過選定的部門及地區來設計及監督，一項先驅性的網路計劃的推行。該小組將依賴國家經濟暨社會委員會(NESC)報告中的工作，也依賴國家機構及企業協會在這一方面的經驗。

## 代表性

7-13 小型事業的代表將參與「競爭力審查機制」(6-4)，而特別強調在，促進有利小型事業的企業文化。

## 第八章 發展農業、食品及森林行動

### 引言

8-1 農業、食品及森林有 174,000 人的直接雇用，或佔 13.5% 的勞動力、14% 的 GDP 及超過三分之一的淨貿易外匯。農作與相關產業是鄉村社區的基石。

8-2 政府發展這些部門的目標，是擴大他們對經濟的貢獻及維持雇用。同時，要保護環境及促進鄉村發展。繼續強調食品安全、糧食品質及動物的健康與福祉，以確保消費者保持對愛爾蘭食品的信心。

8-3 因歐盟「共同農業政策」(Common Agricultural Policy, CAP) 的進一步改革，及另一回合的世界貿易談判，在未來數年，農業食品將面臨特別的挑戰。為了迎接這些挑戰，政府及社會夥伴均認同競爭力的提升是關鍵。而政府承諾要維持一個有利於結構變遷、必要資本投資及生產效率的總體經濟環境。

### 國際脈絡

8-4 歐盟執委會已指出，為歐盟擴大以包含中歐及東歐國家 (CEECs) 的準備，將推動「共同農業政策」(CAP) 改革的延長及深化。於 1999 年即將展開下一回合世界貿易談判，很可產生改變「共同農業政策」(CAP) 的壓力。政府承諾要確保，在歐盟任何政策的改變時，要達成保障愛爾蘭農作及鄉村社區，及食品產業的合法利益。



8-5 由於認知農業及食品對國家經濟的重要性，政府將尋求確保：

- 農業價格的任何調降，必將透過直接收入支持的給付，而予以補償；
- 在支持與保障上的任何改變，必須是漸進的、階段性的，並予以補償；
- 完全尊重「共同農業政策」的共同補助原則；
- 在推動歐盟擴大中有一項協議，現有會員國及新會員國為繼續執行歐盟政策，必須提供必要的財源；
- 要保障配額及類似的產品權利，因而才確保不致降低國家生產的能力；
- 在適當的程度，保存社區的偏好；
- 愛爾蘭食品業在國際市場的競爭位置，不會受到危害；
- 認知農民在環境保護的重要角色；
- 注意到更加強調及承諾鄉村發展的需求；
- 申請加入歐盟的國家，除接受歐盟的政策外，且必須進展到目前的水準。損失是必須的，但其為臨時的。
- 中歐及東歐國家(CEECs)在過渡時期，一方面要斟酌個別申請者在執行歐盟政策的困難度，另一方面也要儘可能吸收歐盟的困難。

8-6 在「共同農業政策」重要部門的改革，已經啟動，其是要準備前述的長期改革，也要對狂牛症危機有所回應。改革的一部份，是在 1997 年 4 月前，由歐盟執委會對牛肉領域的更根本改

革，拿出一個更完整的提案。

8-7 決定政府在牛肉部門的改革途徑的是，要保障牛肉生產者收入的需求，以及牛肉部門對國家經濟的貢獻。特別要強調得是，要確保愛爾蘭出口機會的維持，以及強化在發展中或新出口市場的分享能力。

8-8 政府亦尋求對因改革而造成的任何價格降低，予以全額補償。其目的是在確保，在價格體系的任何改變，仍將繼續有利於大量生產，同時，也要維持目前牛肉支持安排的結構。

8-9 執委會已指明，要在 1997 年提出奶品領域改革的構想及選擇。在現行立法，至少在 2000 年仍維持奶品的配額。在現階段的情況是，現行的支持體系運作相當良好，是平衡的。在短期內似無大幅變革的需求；長期而言，政府向歐盟施壓，要求先分析此一議題，而後儘可能提早，對奶品領域的未來拿出提案。在規劃 2000 年後之前景，給生產者及整個產業每個可能機會，是非常重要的。在農作收入及鄉村發展的脈絡中，政府途徑的指導原則，是保護奶品生產的角色，以確保從奶品生產中能得最大的國家利益，認同愛爾蘭的出口依賴。

8-10 有關穀物，農業、食品暨森林部部長根據個別生產者三年平均生產量，建立一個生產者登記制度。而農業、食品暨森林部部長也將尋求改變歐盟相關懲罰的規定，該懲罰是在一個基本區域的過量生產時，針對被視為應為該生產過量負責的個別生產者。

8-11 政府也將尋求對羊肉生產者收入的保障，並確保愛爾蘭羊肉業有能力來實現其出口潛力，並降低來自歐盟以外的進口威脅。政府支持在羊肉部門使用一個獎勵制度，並與歐盟執委會交涉其引用。

## 食品產業

8-12 會同歐盟的支持，在 1994 年到 1999 年間，對「產業發展操作計劃」(Operational Programme For Industrial Development)中的「食品次計畫」，政府承諾一個六億四千一百萬鎊的投資計劃。而其中，約二億八千三百萬鎊來自國家及歐盟的基金，其餘則來自產業的投資。對資本投資，包括結構重組、研究與發展、市場與促銷、以及人力資源，將可得到支持。

8-13 對「食品次計劃」的評估，將是於 1997 年完成的「期中檢討」(Mid-Term Review)的基礎。在考量對食品產業全部目標所必須的支持，該「檢討」將決定「次計劃」的任何修正。政府謹記該產業與基本生產部門的重要關連，而必須確保在食品鍊的各個階段，維持最高可能的健康及安全標準。

8-14 依據 1997 年初將完成新的基本立法，將成立「食品安全局」(Food Safety Board)，該法及其它事情，亦可提供「食品安全局」在各方面的獨立性。該局具有甚大的權力來履行其功能，使其在向消費者保證愛爾蘭的食品安全上，扮演一個關鍵的角色。該局之首要功能，在監督及評估適當管制及程序的有效性，以確保食品產業在食品安全及衛生上，遵守最佳的國際標準與實務。在關於政府相關部會及機構之檢查功能上，該局則是監督管理者的角色，他們有法定義務要遵從該局在普通績效稽核中的發現。「食品安全局」中有充足的人員，具備有不同專門知識及科學領域的能力。

8-15 政府諮詢利益相關的各方，承諾在 1997 年期間，發展一個「國家牛肉保證計劃」(National Beef Assurance Scheme)，並在 1998 年春天以前完全實施。該計劃的目標有：

- 提供更多的資訊及保證，以強化消費者的信心；

- 提供一個全面綜合性功能的動物系統；
- 提高生產及處理的標準；及
- 強化出口績效。

8-16 該計劃的組成，包括：

- 電腦化的動物監督系統；
- 農作議定書(Protocol)；
- 工廠議定書；及
- 提供標籤。

8-17 政府從 1997 年初將展開這個安排的工作。為此目的，在 1997 年政府預算中，將提供四百萬鎊，以為實質的初期補助。政府將與相關各方密切諮詢，以完成這些安排。其規劃，農業、食品暨森林部扮演監督計劃、生產者及處理者的角色，而家畜中心則在安排運作上扮演核心角色。

8-18 政府在牛肉標籤及促銷上，將尋求在歐盟層級的支持措施，以符合消費者的要求，也允許愛爾蘭產業得利用其天然的優勢，並可避免導致錯誤的象徵。

8-19 從有助於食品業結構變遷的角度，在「夥伴關係」初期，政府將修正「工業與節約的社會」(Industrial and Provident Societies)的立法。

8-20 在處理狂牛症危機對牛肉處理業等結構及市場機會的影響上，將檢討相關措施是否妥當。

8-21 將採取措施，以縮小在出口退稅處理上的延誤。

## 農業：促進結構變遷的措施

8-22 在「農業、鄉村發展及森林的操作計劃」(Operational Programme for Agriculture、Rural Development and Forestry, OPARDF)中的一系列措施、「共同農業政策」(CAP)改革所伴隨的措施，以及課稅系統的獎勵，均是要鼓勵土地移轉給年輕的農民，以改善農作結構及農民的年老狀態。

8-23 對「提早退休計劃」的理解甚高。在 1996 年底，將近 5,500 個農民參與該計劃，涉及近八千萬鎊的總支出，及超過 165,000 公頃土地移轉給年輕的農民。從 1994 到 1999 五年期間，參與計劃的目標是 7,000 人。與歐盟執委會討論後，政府尋求在 1997 年期間，維持並改善該計劃，例如：在擴大土地的要求上，採更彈性的途徑。

8-24 在過去二年內，「安置援助」(Installation Aid)給付給年輕農民的數目，明顯增加。在 1997 年初，當計劃的評估完成時，將與農民組織諮詢該計劃，設若在「結構基金的期中檢討」中，可以提供補助，則計劃中應如何決定優先順序。

8-25 在農業旅遊第一期基金中，總共有 189 個計劃獲得補助，代表在一千萬鎊的總投資中，一個約四百萬鎊的主要承諾。第二期的基金即將公布。

8-26 而全部奶品配額計劃，其中，在額外的配額分配上，以小型(較脆弱)的生產者優先。從配額需求的增加而言，在未來幾年，必須要更精確地針對在計劃內優先的生產者類組。暫時性租約的價格及重組的配額，其下降是可欲的。而奶品配額政策應尋求鼓勵此一趨勢。在「配額檢討小組」的討論中，將會處理這些議題。政府將會繼續採取選擇，包括歐盟規定的改變，以扶助配額的長期租用，而不需土地。

8-27 對重新分配小母牛或小母羊保育獎金的條件，若有任何改變的要求，將送交「檢討小組」參考。該小組是在「競爭力與工作計劃」(PCW)中成立，在「夥伴關係」計劃中仍繼續運作。為強化乳牛及小母牛混合農場的生存能力，而不致不利於小母牛專門生產者，農業、食品暨森林部部長將提出提高對小規模奶品製造者的限制的質疑，以為歐盟執委會的優先項目。

8-28 在「農業、鄉村發展及森林的操作計劃」(OPARDF)中，補償性津貼是針對弱勢地區，它是一種收入支持機制，也是投資與結構改變的協助。該計劃以一種廣泛性的進步方式運作，其給付構成低收入農民收入的主要部份。為此之故，政府將會保持目前「農業、鄉村發展及森林的操作計劃」(OPARDF)資源分配的水準。

8-29 從計劃的獨立評估，並基於公平，以及需要在全部基金中，集中更大的比例，用於重新分類與發展最低的地區。因此，政府已向歐洲執委會提議，這些提案涉及總給付限制的調整，及其它事項。

8-30 基於國庫於1997年的後續支出，這些提案在1998年前不必提出。1997年，政府將與農業組織進入諮詢，期在目前「農業、鄉村發展及森林的操作計劃」(OPARDF)的資源水準內，達成公平選項的協定。

8-31 在結構改革的脈絡中，對移轉農業用地及建物給受過訓練的年輕農民，考量進一步延長其免除印花稅的期限。

8-32 在1997年4月5日後，持續25%的家畜救濟計劃，並考量對受過訓練的年輕農民，給予家畜救濟。

## 農業：動物健康及農場衛生

8-33 為獲得消費者及顧客對家畜產品的信心，政府知道要保持動物高度健康狀態的重要性。為此，愛爾蘭將尋求維持及改善動物達成高度健康的狀態。此外，還要採取提升食品安全的措施，其核心就是採用可以有效追蹤牲口的措施。

8-34 政府將根據所同意的計劃，來消滅結核桿菌及布魯氏桿菌。同意在 1996 年至 1999 年期間，只要每年仍能繳納一千萬鎊，或是達到補償支出的百分之五十，疾病征稅將予以固定。在確定這段期間的征稅率，其後，則要考量在前四年所征到的總稅，以及當超過百分之五十時，他們在總補償給付的比例。

8-35 政府將極力追求，以確保歐盟對「結核桿菌及布魯氏桿菌消滅計劃」的補助。其所得補助，已超過 1997 年政府預算的編列，將用來改善計劃，以及等額地用來減少國庫及農民的成本。1997 年在這方面，政府在牲口標籤計劃下，將可支付供應農民標籤的成本，以及支付小牛登記的成本，以換取農民組織同意拋棄優惠。其相當於所收取到歐盟對布魯氏桿菌及結核桿菌計劃的總數。

8-36 其後，已在消滅計劃中接受歐盟其它經費的脈絡下，有關標籤及登記給付的安排，將與農民組織交涉。有關拋棄的安排，則將在「動物健康論壇」上交涉。

8-37 在 1996 年 11 月 1 日，採用了新的「艱困贈與計劃」，其將於每年 11 月至次年 4 月運作。該計劃應依預算上、操作上及其它的考量而予檢討，在「補償次團體論壇」上，與農民組織討論。

8-34 在考量市場及消費者的要求，及滿足歐盟委員會(EU Council)對牲口身份及登記規定的要求，在 1997 年期間，將發展

一套電腦化的動物監督系統，而要在 1998 年春天前完全實施。  
將與農民組織共同思考該系統各個面向。

8-39 在「期中檢討」中，若有額外基金可供使用，則在與農民組織討論後，政府企圖優先(併同「農作污染管制計劃」)再引用「資本贈與計劃」，來改善農場衛生的標準，更特別針對衛生議題。

8-40 政府將要求領有證照的化合物製造者宣佈，在愛爾蘭動物飼料市場逐漸降低其成分。如有必須，將尋求歐盟改變立法來要求。

## 農民：訓練、顧問及研究

8-41 在農業及園藝上，提出訓練，顧問及研究服務，是 Teagasc 的法定職掌。其在執行一個「整體規劃」(Corporate Plan)(1994 年至 1999 年)，以及在「農業、鄉村發展及森林操作計劃」(OPARDF)下，提供經核准的計劃工作。

8-42 「農業、鄉村發展及森林操作計劃」(OPARDF)的「期中檢討」，將包括對 Teagasc 活動的檢討。在地方層級，Teagasc 亦建立與相關利益者諮詢的結構。

8-43 在 1997 年，將進行一項對現行訓練体系的綜合及獨立的檢討。將會與相關組織諮詢。

8-44 在此同時，Teagasc 正在採取許多措施，來改善現行教育及訓練的安排：

- 引介一個新的組合計劃及一個新的評估体系，來強化農作的認證。並對認證的檢討，評量其與更高資格連結的可行性；
- 增加投入鄉村發展及成人訓練的資源，以及在有限的資源



下，努力滿足對夜間課程需求的增加；及

- 更要努力鼓勵更多的婦女參與所有課程，及針對婦女提供合宜的課程。

8-45 為了要達到更有效力及效率的執行其顧問計劃，Teagasc 重組了它的服務。在 1997 年，將進行一項顧問計劃的獨立檢討，包括服務收費的議題。當然，會諮詢相關組織。由於檢討結果未定，在 1997 年，「農作生存服務」仍將維持收費。

8-46 Teagasc 的研究計劃，在整個支出成本的基礎上，幾乎佔其預算的百分之五十。而其研究計劃的目標，敘明在將於 1999 年底截止的現行計劃中。該計劃正在進行檢討，而許多部分已經遵守外在的綜合性評估。在「科學、技術及創新白皮書」發表後，政府要求農業、食品暨森林部及 Teagasc 檢討，要求農業社區提高對農業研究繳費水準乙事，其合理性及操作上的需求。農業、食品暨森林部並要檢討，「農業研究委員會」(Committee for Agriculture Research)要如何發展，俾提供一個更開放的系統，以支持農業的研究與發展。Teagasc 的研究中心將有明確的任務陳述，併同在研究上及技術移轉活動上，有可測量的目標。

## 森林

8-47 政府有關森林的政策，在 1996 年 7 月出版的「愛爾蘭發展森林部門的策略性規劃」中，已予發表。該規劃的主要部分是：

- 增加森林面積，從目前的五十七萬公頃，到 2035 年的一百二十萬公頃；因而增加木材的年產量，從每年二百二十萬立方公尺，到每年一千萬立方公尺；及
- 在到 2020 年期間，增加雇用約 11,000 個。

8-48 由資本贈與、年度獎金給付及租稅減免的混合，來支持對

森林的投資。現行獎金給付制度是經過加權的，實質上對農民較有利；在短期內，非農民得到較少的給付。對農民有利的加權獎金給付，正反映「策略性規劃」的強調，是在發展農作森林。在將於 1997 年完成的歐盟執委會森林獎勵檢討的脈絡中，政府主要在提高農民獎金給付的水平(例如：索引化、及擴大對植林的給付率到二十公頃)。要達成前述的種植目標，及後續的國家獲利，則對國庫及歐盟所支持植林，不但要求農民，也要求地主來落實。

8-49 在 1997 年初，在植林補助的申請上，政府將採用一個公共通知系統。在本「夥伴關係」期間，將與農民組織共同檢討，對初步種植到 2.5 公頃者，不能適用的安排，是否必要。

## 鄉村發展

8-50 在 1995 年 12 月成立「鄉村發展政策顧問小組」。該小組正在準備一個報告，將對鄉村地區中期發展，提供廣闊的視野，評估目前相關的鄉村發展政策的貢獻，及對一個綜合性、整合的及永續的發展政策的內涵提出建言。該小組的報告，將於 1997 年第一季完成，提供政府參考。

8-51 在最近假 Cork 舉行的「鄉村發展歐洲會議」中，對有關歐盟鄉村發展政策的未來方向，向歐盟執行委員 Fischler 提出一項宣言。他將會提出包括該宣言的政策提案。在 Cork 會議結果的基礎上，未來幾年，鄉村發展的政策，在歐盟內要求一個較高的優先。

8-52 政府非常清楚，在採行地方及鄉村發展措施時，需要避免混淆及重複，並要秉持一個協調的及一致性的途徑。依此，成立了「鄉鎮策略小組」。這些小組有利不同資訊及公佈來源間的合作，包括對公眾提供單一窗口。

8-53 政府承諾：

- 在歐盟支持發展一個有效的、多部門的、整合的、地區性的、參與的鄉村發展政策，並依其權利準備基金。同時承諾在「共同農業政策」(CAP)下，對農業的充分支持施壓；
- 在於 1997 年 3 月底剛完成「期中檢討」的脈絡中，檢討「領導計劃」在愛爾蘭的執行情況，以保證其能達成貢獻鄉村發展的目標。其中，並斟酌對發展團體及社區範圍的計劃，給予更大的鼓勵；
- 特別是在地方發展措施的脈絡中，促成合作的發動，以確保最大多數的鄉村居民，參與鄉村發展計劃與活動；
- 仔細檢查「鄉村發展政策檢討小組」的提案。在此脈絡，根本檢討鄉村發展的政策及活動，以及準備一個行動方案，以指導在該領域的未來動作；及
- 在 1997 年 6 月提出報告，「鄉村策略小組」的工作是否能履行他們所被託付的角色。

8-54 而貧窮及社會排除的問題，在鄉村脈絡中，有不同的影響。在本「夥伴關係」第四章中，所提之發展「國家反貧窮策略」中會予以處理。

## 鄉村環境

8-55 在以 1994 年至 1999 年為期的「農業、鄉村發展及森林操作計劃」(OPARF)中運作的 CFP 計劃下，繼續支持提供污染控制的設施。在 1995 年 4 月終止 CFP 計劃前，約收到 18,500 個申請案，因而，超過一億鎊的花費用於贈與援助。設若在「結構基金期中檢討」中，有額外的基金可供使用，政府優先再採用該計劃。

8-56 就「鄉村環境保護計劃」(Rural Environment Protection Scheme, REPS)觀之，很可能達成 43,000 個參與者，及在 1999 年花費三億五千萬鎊的目標。定期檢討該計劃的操作，如有需要則予變更。在計劃的操作面上，也與農民組織密切聯繫。在與歐盟執委會討論後，政府將尋求延長該計劃。

8-57 歐盟的「鳥與棲息地指令」(Birds and Habitats Directive)已要求其會員國有義務，指定「特別保護區」(Special Protection Areas, SPA)或「特別保留區」(Special Areas of Conservation, SAC)的區域，以符合「鳥與棲息地指令」所設定的標準。為此，藝術、文化暨蓋爾人事務(Gaeltacht)部將與個別地主及指定土地的占有者直接接洽，與指定相關的：

- 指定提出將公開通知，當地主及指定土地的占有者覺得受到影響時，將被邀請與「國家公園及野生動物服務署」聯絡；及
- 發給地主提議的「特別保護區」(SPA)或「特別保留區」(SAC)的地圖、地基的描述、各種棲息地的適用條件、提供補償的細節、以及詳細的申訴、反對及仲裁的程序。

8-58 下列的提供，將構成一個系統，在科學的理由上，允許反對指定，或提議管制的程度：

- 指派一個獨立的申訴及反對委員會，地主與其他利益者或專家間有等額的代表，並有一個獨立的主席，他(她)就反對指定或管制程度，向藝術、文化暨蓋爾人事務部部長提出建議，特別是為了執行「指令」；
- 政府同意給予公平及適當程度的補償，依據管制的程度與範圍，及因「特別保護區」(SPA)或「特別保留區」(SAC)的指定，而產生的所有合理損失，以及為環境目的指定前的價值

與在指定為「特別保護區」或「特別保留區」後的價值間的差別；及

- 藝術、文化暨蓋爾人事務部部長將指派一個獨立的仲裁人，就有關補償程序的爭議，進行裁決。獨立仲裁人會考量財產所有人的權利，對因指定而造成的所有合理損失，給予全額補償。基於公平，由國家負擔仲裁人的費用。

8-59 藝術、文化暨蓋爾人事務部部長將引用必要的法定工具，對前面的提供，賦予適當的法律效果。

8-60 政府承諾發展有機的農業部門。

8-61 在 1997 年，環境部將與相關的農業組織進行交涉，其所關心的，在 1992 年「環境保護機構法」(Environment Protection Agency Act)的涵蓋範圍，關於許可大量農業活動的綜合性污染管制的成本及規模上，期能達成相互接受的結論。

8-62 基於維持一個環境上堅實的農業部門的重要性，為支持農民對必要的污染管制措施的投資，將提出改善目標性及監視性措施的資本津貼。

## 行政效率

8-63 政府將會達成「農民權利憲章」(Charter of Rights for Farmers)中規定的給付時間表及服務品質，除非在其掌握外而無法作為。在「夥伴關係」期間，政府將會與農民組織討論，改善目標的措施，及其它以議題。

## 第九章 藉夥伴關係提高企業競爭力行動

### 引言

9-1 本「夥伴關係」的一個目標，就是要推展在企業層級的夥伴關係安排。在各種僱用中，已經有不同方式的此類安排。由於此種安排未經有系統地登錄在文獻上，因此很可能予以低估。國內外的經驗在在證明，在企業層級發展夥伴關係，可強化企業的競爭力、工作環境的品質，以及員工能夠得到終身學習。

### 挑戰

9-2 國家經濟暨社會委員會(NESC)建議的挑戰有下：

- 鼓勵公司、員工及工會，從實驗中促進廣泛性的創新；
- 鼓勵發展新的模式；及
- 指出不同企業及不同員工的不同起點。

9-3 提供此一安排的關鍵，在於了解成功的廠場創新，已發生：

- 在前所未有的市場環境變動中，支持競爭力的策略；及
- 在自然改變的機會，諸如訓練、新投資及危機調整。

9-4 在全球經濟中，愛爾蘭目前是具有能力的。在此些條件下，愛爾蘭的企業及維持雇用的成長與發展，需要：

- 持續的創新；
- 重視品質及消費者；
- 彈性的工作方法；

- 高技能的勞工；及
- 所有工作角色的終身學習。

9-5 必須藉助一個包括雇主、員工、工會及政府的行動，才能達成目標。因此，國家經濟暨社會委員會(NESC)的結論是，競爭力主要是藉助企業層級的夥伴關係，它是提供加速創新的一個深具潛力的有力方法。因而，該委員會要求全國層級的行動，以促進企業夥伴關係的最佳實務。

此一協議的各造，均支持前述的結論與建議。

## 企業夥伴關係的支持

9-6 營造一個夥伴關係的文化，就某些雇主、員工或是他們的代表而言，需要激進地改變其目前的態度與途徑。此種本質的適格地改變，需要下列的支持：

- 一個有利的全國架構；
- 訓練雇主、員工、工會幹部及職場代表；
- 適當的機構或單位提供支持及技術協助；及
- 散播最佳實務。

## 一個全國性架構

9-7 為回應競爭力的挑戰，及國家經濟暨社會委員會(NESC)的建議，政府及社會夥伴同意成立一個「全國性架構」，發展企業層級的夥伴關係，對雇主、員工、及其代表提供鼓勵、訓練、資訊及支持。該「全國性架構」採取下述的夥伴關係定義，認定其現行運作是在企業的基礎上。

## 定義

9-8 夥伴關係是在認知共同利益的基礎上的一種積極關係，以確保企業的競爭力、生命力及繁榮。其涉及員工對改善品質及效率的一個持續承諾；而雇主必須接受員工為其利害關係者，在影響到他們就業的重大決策的脈絡中，必須考量他們的權利及利益。

9-9 夥伴關係涉及解決挑戰的共同所有權，涉及員工及其代表的直接參與，以及對訓練、發展及工作環境的投資。

## 目標

9-10 企業夥伴關係的目標是：

- 強化企業的繁榮及成功；
- 創造討論影響組織未來的重大決定的基礎及安排，包括對未來的經濟安全；
- 得到所有利害關係者的想法、能力及承諾；及
- 加強工作環境的品質。

## 連結

9-11 本「夥伴關係」強調，促進企業夥伴關係的「全國性架構」，與保證持續的適當工資及競爭力的「全國夥伴關係」間，應有密切的連結。

## 發展企業夥伴關係

9-12 「企業競爭力夥伴關係的全國性架構」(National Framework for Partnership for Competitive Enterprise)並非要提出任何單一的夥伴關係結構與模式。該「全國性架構」各方均接受，對不同僱用環境要制作其各自適合的途徑。



9-13 國家經濟暨社會委員會(NESC)提出，在國際上，沒有證據顯示，任何一個結構或制度的模式或途徑是優於其它的；將一個國家的模式引入到另一個國家的努力，並非是一個有效的途徑。

9-14 各方均接受，有各種不同工具及方法來表達員工參與及夥伴關係，包括在 1991 年愛爾蘭企業及雇主聯盟與愛爾蘭總工會所發表的「員工參與共同宣言」(IBEC/ICTU joint Declaration on Employee Involvement)中所提出的方法。愛爾蘭企業及雇主聯盟 (IBEC)及愛爾蘭總工會(ICTU)均承諾，在企業層級發展適當的措施，並以務實的方法來鼓勵及支持此過程。

9-15 在此脈絡中，依據企業的特殊環境，在企業層級適合討論的主題有下列：

- 員工參與提升競爭力(在迎接全球競爭的挑戰上，員工有參與及貢獻的機會)；
- 訓練、個人發展及支持(經由技能發展、專業訓練及員工輔助，以強化其能力、彈性及創新)；
- 機會均等(考量平等的機會，及協調家庭與工作的責任)；
- 代表制度安排(工會角色、員工代表、及有效代表制的設施)；
- 財務參與的方式；
- 職業安全與衛生及工作環境；
- 勞動力的組成(有關非典型工作者的僱用議題，要斟酌競爭壓力、彈性及改善安全等因素)；
- 共同合作進行變革；包括工作組織的新型態(員工與雇主得繼續創新的機制、接受為保持競爭力而改變的需求)

- 問題解決與衝突避免(發展一個合作的文化，有助於問題非對立途徑的解決)；及
- 調適、彈性及創新(對變動的市場要求，組織能有一個更有助於彈性的、創新的及調適性的工具)。

9-16 在本小節中所有討論的焦點在，更了解企業所面臨的挑戰，接受迎接這些挑戰的必要措施，並確保有充分的溝通安排。將以非對立的方式進行討論，且討論要接受「工資協定」(Agreement on Pay)第六款「穩定」的約束。

### **輔助及監視過程**

9-17 各造支持成立一個夥伴關係的全國中心。該中心的角色，有下：

- 促進參與及夥伴關係；
- 監視發展；
- 對發展參與及夥伴關係安排的組織，提供技術協助及支持；
- 傳播最佳實務；及
- 訓練管理幹部、工會、雇主及廠場代表。

9-18 該中心的活動將利用愛爾蘭總工會(ICTU)、愛爾蘭企業及雇主聯盟(IBEC)、國家機構及其它適當機構的設施。其活動指向有利於雇主、員工及工會間的信任及夥伴關係。該中心的角色，是有助於達成適當的地方安排，而非指定特殊的夥伴關係機制。

### **訓練**

9-19 該中心將與愛爾蘭企業及雇主聯盟(IBEC)及愛爾蘭總工(ICTU)共同工作，發展訓練計劃，有助於員工參與及企業競爭力

夥伴關係的發展。在某些情況下，為執行「全國性架構」，需要訓練管理幹部、員工、及他們的代表，以利於企業夥伴關係的發展。在某些公司，採用勞資雙方共同訓練的方式，是有其正面的成果。因此，該中心的工作，應該要結合愛爾蘭企業及雇主聯盟 (IBEC)與愛爾蘭總工會 (ICTU)，推出許多先驅性的聯合訓練計劃。而在評價這些先驅性計劃的成果時，要特別提到他們對「全國性架構」中所設立之目標的貢獻。

## 報告

9-20 愛爾蘭企業及雇主聯盟 (IBEC)及愛爾蘭總工會 (ICTU)，就其發展，向企業暨雇用部及「中央審查委員會」 (Central Review Committee, CRC)，提出年度報告。

## 勞資關係體系的現代化

9-21 從工作組織的傳統途徑，正面性地邁向一個更彈性及流暢的工作實務，是公司及工會的一大挑戰。管理改變的能力，在彈性與安全間達成平衡的能力，以及發展勞資間高度信任環境的能力，均具有決定性。

9-22 在這方面，要協助雇主、員工及工會，在本「夥伴關係」期間，將勞資關係的程序及制度予以現代化。特別是：

- 「勞動關係委員會」 (Labour Relations Commission) 將執行及出版「勞資關係趨勢年度調查」 (Annual Survey on Industrial Relation Trends)；
- 本「夥伴關係」各造，尋求締結一個「架構協定」，以處理變革及公司結構重組的議題。同時，要採取行動以確保，在處理重要的公司結構重整的案件時，勞動關係委員會及勞動法

院能有企業策略及新生產體系方面的專門知識；

- 有關愛爾蘭總工會(ICTU)提出「工會認可與協商權」(Recognition of Unions and the Right to Bargain)的詳細提案，將成立一個「高層小組」來予以考量。其成員來自總理府、財政部、愛爾蘭總工會(ICTU)、愛爾蘭企業及雇主聯盟(IEA)及愛爾蘭 IDA；及
- 該「高層小組」，在參考歐洲的發展，及考量愛爾蘭總工會的提案對愛爾蘭事業及雇主聯盟位置的影響後，將向企業暨僱用部長報告，也要在 1997 年底前，向 11-7 段落中所提之工資協定監督安排報告。

## 第十章 公共服務現代化行動

### 改變的力量

10-1 由於經濟活動逐漸全球化，並面臨在世界的國際競爭，導致現今經濟環境的特質，是無情地趨向競爭力。技術持續快速進步，毫無緩和的跡象，此更加速全球化及競爭的情況。因此，世界經濟是更加的動態、開放及國際性的競爭。反過來，如果要保持愛爾蘭的競爭力，及增進人民的經濟與社會福祉，則愛爾蘭的經濟要有最高水準的表現。

10-2 要維持競爭力，在經濟上需要有具生產力的部門，包括國家的商務部門。對快速變遷的經濟與技術發展，要能有高度的彈性及反應。因而，要求勞動力要有重大的結構重組及組織重整，並接受現行的改變需求。同時，在夥伴關係的基礎上，職員及管理幹部均要發展其能力及意願，來管理改變的過程。另外，在主流產業的僱用上，也形成前所未有的低水準，包括國家商務部門；而在興起的電子產業及服務業，則工作增加。整個情況，就是從所謂的工業時代，快速轉型到以服務業為主的新經濟時代。其是以資訊為基礎的。

10-3 國家經濟暨社會委員會(NESC)最近在其「邁入二十一世紀之策略」的結論與建議中指出，如果要合理地期待公務員能符合國家發展的需求，及愛爾蘭未來幾年公共財政的束縛，則需要對公共服務各部門，提出各種特定的重組行動方案。

10-4 該委員會指出一系列要予以改變的地方，且需要以行動來引發，對公共服務角色的再思考。這些包括社會變遷所帶來的新需求，提高消費者對服務品質的了解，以及在公共服務中有效管理的新途徑。

10-5 該委員會提出清晰的觀點，對新興社會需求的改變及回應能力，是改善提供公共服務效率的關鍵。它也看出經濟合作暨發展組織(OECD)觀察中的優點，及一個“經選擇的激進”策略，是實施公共服務改革的最佳解決之道。因為一個漸進的途徑，是不可能成功地帶來行為及態度的根本改變，也不可能給公共服務及國家帶來利益。

## 公共服務的意涵

10-6 在過去三十年，公共服務在愛爾蘭的重要性及影響力逐漸增加。從其執行國家職務的表現觀之，對整個經濟效率及競爭力有莫大的影響。基本上，其活動對經濟生產部門的操作環境，有更勝以前之影響，公共服務的重要性及影響力可藉事實來說明，在 1996 年，其有 188,700 人受僱於公共服務，而其工資及年金帳單高達四十八億六百萬鎊；政府總支出，包括經常門及資本門，超過 GNP38%；而公共服務的員工數，在扣除農業部門後，佔總受僱人數的 18%。公共服務佔有整個經濟活動的重大比例，其所需要的補助的資源，消耗全國收入的實質分配。因此，其表現對愛爾蘭經濟的效率及競爭力，具有重大的意涵。

10-7 公共服務並未能在較廣泛的經濟內所發生的變遷中獲得豁免。它一樣要面臨挑戰及改變的需求，要求有策略性管理的能力及意願，以快速地回應其服務對象改變中的需求及偏好。在許多地方，公共服務已經因應了這些挑戰及需求，即改善其反應力及彈性，以提供服務及滿足公眾的需要。目前所亟需的，是經由一個和諧及協調的趨力，來建構這些發展，進一步改善公共服務在各層級及各部門的表現。相同地，在現代化的過程中，必須確保公共服務，對其員工執行更多工作的士氣及改善生涯的通路上，有較佳的回應。也要開創一個組織氣候，使其員工有較佳的工作滿足、動機及承諾。

## 改善公共服務對競爭力的貢獻

10-8 在本「夥伴關係」中，政府承諾繼續推行相關政策，以達成高度且永續的經濟成長、僱用及社會福祉。在公共服務上，要成功執行這些政策，乃取決於，提供有品質的服務，以及使用可用的資源以發揮最佳效力，以對國家經濟暨社會發展的最大貢獻。由於需要整體公共服務發展策略性管理的能力，以致其可利用新機會來發展經濟、可彈性回應變更服務提供的需求、可以快速及彈性的方式部署資源，可藉實現適當的效率及節約，以有效的成本方式運作。

10-9 大家都知悉，要求公共服務的表現達到一定的水準，代表對各部門公務員的一大挑戰。歐盟及經濟合作暨發展組織(OECD)各會員國的政府，均承諾以更有效力的、更有效率的及更經濟的方法，來執行計劃與提供服務。因此之故，現代化的措施是其共同之處，雖有不同的途徑，但均在奮力提高績效及金錢的價值。在這方面，公共服務沒有例外，而變革的計劃有：「策略性管理措施及提供較佳政府」、「型塑一個較健康的未來：一九九〇年代一個有效健康照顧的策略」、「教育未來的描繪：教育白皮書」、以及其他部門進行組織檢討的結果，凡此都構成公共服務面對挑戰的回應。

## 提供較佳的政府

10-10 「提供較佳的政府」(Delivering Better Government)，併同各部門的策略，設定了公共服務的策略性方向，及治理需要改變的基本原則。特別是，「提供較佳的政府」，對整個公共服務設定總議程，以及導向達成較佳政府的雙目標，經由改善服務提供、較佳品質的法律規定、以及對全國性議題有較有效的管理；另經由現行的績效改善，一個較清楚的達成目標的焦點，來提供較佳的政府。欲達到這些目標，公共服務在其處理工作的方式及回應

公眾改變的偏好與需要上，要有更大的彈性。在此一脈絡中，一般而言，組織的結構、行政與管理的過程及工作實務，需要不斷地檢討及調整，以為環境的保證。

## 變革的原則

10-11 有幾個重要的原則，來通知及驅使現在需要的變革。其有：

- 提供服務的品質；
- 在所有層面，有效的績效管理；
- 資源部署上的彈性；
- 訓練與發展；
- 有效使用資訊技術；及
- 對關心者採開放、參與的途徑。

忠於這些原則，以及從其中衍生出不同的組織策略陳述，則可確定，公共服務對內外任的各種變遷，其適應性及有所回應，能有良好的管理，提供有品質的服務，對競爭力有更大的貢獻，並能達成金錢的價值。準此，透過建構在管理幹部及職員參與途徑基礎上的各種特定的行動方案，各個部門將完成這些策略陳述。

10-12 在提供公共服務時，品質原則最具重要性。其中，涉及一個文化的發展，以確保企業及公眾在使用服務時更容易、更單純；在讓他們參與、及與他們諮詢的基礎上，提供他們對服務的方法有合理程度的選擇。大眾均認可，公共服務若得到公眾的支持，將可加強提供最佳可能品質的服務，並且在滿足公眾的需求上，展現較大的彈性及回應。



10-13 另一項根本的原則，是較佳的人事管理，在強調表現、工作安排及資源使用的彈性化、及發展與加強各級管理幹部及職員的技術與能力。而要達成這些目標的關鍵，在執行一套有效的績效管理過程。在過程中要斟酌特定的工作、各部門組織上的需求、以及相同的職級、薪資及條件安排；另要在職場內建構一個開放、參與的途徑。所強調的執行有：

- 公共服務各部門的一個策略，設定政府各領域政策的績效目標；
- 各層級管理幹部及職員達成這些目標的行動；
- 在組織內及組織間，發展信任及合作，包括資訊及資源的分享，及相互協助完成工作；
- 在滿足組織的目標與組織內部人員的發展需求間，有一個可接受的平衡；
- 在不同的組織結構中，達成有效性、回應的一致性及決策的速度上，設計使其有一樣的水平；
- 授予責任與義務；
- 發展及採取一個金錢價值的途徑；及
- 一個有動機及回饋的工作環境，包括藉協商來發展適當的報酬系統。

10-14 採取一個有效的績效管理系統，則需要：

- 在現行資源內，大幅增加訓練及發展的預算，以達到「提供較佳政府」中薪資額的3%為目標；
- 改進訓練及發展計劃的品質，聚焦在強化管理幹部及職員的

能力及技能，而有助其職涯及個人的發展；

- 主動的政策，以確保在晉用、工作實務及升遷上的公平機會；
- 對待殘障的職員要與普通職員一樣公平對待；及
- 發展友善家庭的工作時間，包括更彈性的工作安排、強化工作分享及職涯休息的設施。

10-15 設計及發展一個適當系統的工作已經展開。確認與報酬的議題，以及一個具建設性的績效管理途徑(包括績效不彰)，是此過程的不可分部分。而此特別涉及，強調一個持續的過程，使管理幹部及職員在有計劃下，對特定工作或活動共同合作，因而改善其組織、能力及技能。

## 夥伴關係途徑

10-16 不論是在整個公共服務上，或是個別組織內，確認成功的變革必須奠基在參與的途徑上。目標是要達到，整個過程為管理幹部、工會及職員共同所有。為此，必須要以一個奠基於相關各方有效諮詢及參與的開放及合作的過程，取代對立的變革途徑。就公務人員而言，當前的工作就是發展一個途徑，其建構在「總委員會」及「部會委員會」(General and Departmental Councils)的現行安排上，來推展及執行「策略性管理措施」(Strategic Management Initiative)及「提供較佳政府」計劃中的行動方案。同時，在各部會及辦公室各自發展的結構上，要所有各級人員參與變革的過程。為滿足部門的特殊需求，而設計的類似安排，也將在廣義的公共服務中實施。另也對管理幹部、工會及職員提供訓練，以有助於這些安排的發展。

## 第十一章 夥伴關係與監督行動

11-1 在本全國性協約所產出的夥伴關係中，於政策的制定及執行上，其特別涉及一個分享了解的關鍵機制及關係。

11-2 夥伴關係的過程，反映出各造間的相互依賴。夥伴關係是必須的，因為若沒有他方相當程度的支持及承諾，沒有任何一方可以獨自達成其目標。

11-3 夥伴關係的特點，是一個問題解決的途徑。期間，各利益相關團體來策劃處理共同的問題。夥伴關係涉及利益相關團體內及團體間的利益交換。而在夥伴關係的過程中，依不同的議程項目(從國家經濟總體政策的原則，到地方發展的特殊之處)，而有不同的參與者。

11-4 所有的社會夥伴均同意，經濟成長的成果由全體公民分享的方式，是反映出國家對社會團結及提升所有人民生活品質的承諾。

11-5 在全國、部門及地方層級，也包括廠場在內，採行標記及監督夥伴關係的安排，是非常重要的。在第九章及第十章中，已指出這些新安排的重要部分。

11-6 參與在夥伴關係中的演化，與目前文件的討論有關。有很多議題產生的地方，參與的重要性格外明顯。當然，也很明顯的是，不同團體對這些議題有不同的利益。就夥伴關係的發展而言，除了政府之外，同意以下各項：

➤ 夥伴關係的過程中，有四個支柱：

● 農業組織；

- 社區及自願性組織；
  - 工會；及
  - 雇主及企業組織；
- 夥伴關係過程中的各個支柱，依現行安排的脈絡，在夥伴關係的基礎上，處理任何事情的決定，要有其適當的代表，是一件非常重要的事；
  - 至於何者代表農民組織、工會及雇主與企業組織的支柱，將由各個支柱中參與討論決定本「夥伴關係」計劃的團體，以及在「競爭力與工作計劃」(PCW)中央審查委員會(CRC)內的主要代表團體，在考量是否為過度代表等實際問題後，共同協議產生；及
  - 至於社區及自願性組織，其代表則由社區參與討論，決定本「夥伴關係」計劃的團體，共同來討論並協議決定。

#### 11-7 所同意發展全國層級夥伴關係的安排，其涉及：

- 在與政府相關部會討論後，國家經濟暨社會委員會(NESC)將從時間的角度，及與其他國家的比較，來標記本「夥伴關係」中各個領域的進展；
- 除了對在其工作計劃中的政策議題提供意見外，國家經濟暨社會論壇(NESF)被要求每六個月，就「夥伴關係」協約中，有關社會融合及平等的條款，其發展情況提出意見。在執行此一工作，國家經濟暨社會論壇將採取一個過程，以確保夥伴關係的四個支柱，均能參與這些意見的準備工作。他們會參考國家經濟暨社會委員會所提出的標記分析，並與相關部會諮詢其是否妥當；

- 而交渉工資協定、企業現代化及公共服務現代化的各方，每六個月開會乙次，檢討及監督其內部的運作；
- 由總理主持的「夥伴關係」各方的會議，則每年召開乙次；
- 總理府主辦的四個支柱成員的季會，將會檢討及監督「夥伴關係」協約的運作；及
- 「夥伴關係」中的任一方，對「夥伴關係」運作的任何面向，均可向總理府秘書長提出一個議題。在與社會夥伴諮詢後，它會召開協約各方的一個特別會議。

11-8 在國家經濟暨社會論壇有關「夥伴關係的架構」的報告，於1997年出版後，以及基於國家經濟暨社會委員會及國家經濟暨社會論壇的辦公室，將於1997年底效期屆滿之故，「夥伴關係」的監督程序將予以檢討。

## 附錄 愛爾蘭總工會與雇主組織有關工資及條件協約稿

### 引言

這個協約只是工資與租稅混合協約的部分，而租稅部分已在第三章中說明。因而，本協約的各造承諾：

- 增加僱用；
- 經由工資的增加及重要的租稅改革，以改善生活水準；
- 對變革及對持續調整及彈性化，以維持及改善競爭力，完全合作；
- 在廠場層級發展社會夥伴及平等機會；及
- 在公共服務推動現代化的計劃。

### 1. 實施的日期與效期

除非在地方層級另有約定，否則本協約，就個別僱用或產業，在「競爭力與工作計劃」下之「工資協定」之效期屆滿時生效；有效期限為三年又三個月。

### 2. 工資

(1) 本協約的各造同意，工資增加的計算，是依下列基礎：

- ◇ 在協約適用之各特定僱用或產業，其前十二個月是基本工資的 2.5%；
- ◇ 在協約適用之各特定僱用或產業，其第二個十二個月，是基本工資的 2.25%；

- ◇ 在協約適用之各特定僱用或產業，其下九個月，是基本工資的 1.5%；及
- ◇ 在協約適用之各特定僱用或產業，其再下六個月，是基本工資的 1.0%。

(2)當應用此公式，使全職成年員工的基本工資之增加，但不得超過：

- ◇ 第二階段每週為 3.5 鎊；
- ◇ 第三階段每週為 2.4 鎊；及
- ◇ 第四階段每周圍 1.6 鎊。

這些特定階段的適當比例增加，可依地方協商而有所調整。至於不能執行的協約，則依第五款來處理。另這些最低的條件，按比例的原則，適用於部分工時員工，除非現行的安排，適用更有利的條件。

(3)地方層級交涉

除本款第(1)及(2)項所提供的增加外，在不得早於本協約的第二年，雇主與工會可以在公司或產業層級協商，調整工資及(或)僱用條件 但其支出不得超過特定員工職級、職種或職類之基本工資支出的 2%。

地方層級協商應受第三款條文的管轄，應充分注意所涉及之支出、及公司或產業滿足這些支出的能力。因此，如有必要，協約得含括適當的成本抵銷措施及階段的安排。

若因此而產生之爭議，包括任何公司或產業的適用性，應送交勞動關係委員會、勞動法院或其他所同意的機構，予以調處。

(4)公共服務部門之基本工資增加的安排及地方層級協商，見附文。

### **3.經濟與商業情況**

第二款的增加，應經由正常的勞資關係機制進行協商，且要對特定的公司、僱用或產業，其所處的經濟及商業情況，予以充分之關注。

### **4.年金與傷病工資計劃【註】**

工會不受第六款之排除，得要求採行年金或傷病工資計劃，當其無此計劃；或得要求改善此計劃，當其實際上已不符可供其比較之僱用的適當標準。要關注年金及傷病工資的成本及其它意涵，此事項之協商，應受企業吸收相關成本能力的約束。此外，有關傷病工資，要注意對出勤者的可能意涵。因此，本條款之協約，斟酌這些顧慮，得含括階段性及其它的安排(可超出本協約的時間範圍)。

### **5.產業和平**

本協約要求雇主、工會及員工，承諾促進產業的和諧。

當各造協商協約所涵蓋之任何事項，而未能達成協議時，他們應共同將該事項交付勞動關係委員會或勞動法院，或其他經同意的適當機構。

當相關的雇主或工會，依本協約條款作為時，本協約對其所涵蓋的任何事項，排除因之而起的罷工或工會、員工或雇主採取其它形式的工業行動。

### **6.穩定**

同意在協約有效期間，除第二款及第四款所提供者，將予以提出或處理外，工會或雇主不得主張，增加成本的工資或僱用條件的改善。

### **7.夥伴關係**

本協約的各造大體同意，國家經濟暨社會委員會的「邁向二十一



世紀之策略」報告結論中，有關該報告第六部分所描述之夥伴關係過程。各造並確立第九章中之原則與定義，發展此過程，包括最佳實務、提出監督安排，以及資方與員工及工會在企業層級提出討論，應以其建議為基礎。

## 8. 檢討

- (1) 基於協約期間經濟及財務發展之觀點，同意本協約的任何一方，要求對其運作予以檢討，得在最後一年提出。此並非意味有任何變更協約期限或其條件的承諾。
- (2) 若因歐洲貨幣聯盟(EMU)導致經濟情況上產生不可遇見之變化時，將可利用新「夥伴關係」的安排，以為檢討本協約是否必要的一個機制。

註：就公共服務而言，在「公共服務年金委員會」(Commission on Public Service Pensions)進一步的報告之前，不得提出主張，或予以處理。

## 附文 公共服務的工資

1.如協約引言中所指，為答謝本「夥伴關係」所提出的工資與租稅混合協約，各造承諾，除引言中所提的其它議題外，全力配合在第十章所發表，有關公共服務的變革、持續的調整與彈性化，及現代化計劃的推行。

2.在此脈絡中，各造承諾，參照現代化計劃中的原則，基於公共服務不同部門的需求，發展特定的行動方案；同時，以一種開放及參與的態度，在協約期間推廣相關的變革。而在行動方案中，設計預定的目標，以為執行現代化計劃所要達到的進展。另各造同意，變革本身並非是主張工資及條件的改善。

### 3.工資

(1)本協約各造同意，工資增加的計算基礎為：

- ◇ 第一階段：在本協約前九個月之週基本工資前 200 鎊(一年期為 10,436 鎊)之 2.5%。至結束時，2.5%之增加，應適用於未來三個月全額基本工資之差額；
- ◇ 第二階段：接下來十二個月基本工資的 2.25%；
- ◇ 第三階段：在接下來九個月基本工資的 1.5%；及
- ◇ 第四階段：再後六個月基本工資的 1%。

(2)當應用此公式，使全職成年員工的基本工資之增加，但不得超過：

- ◇ 第二階段為每週 3.5 鎊；
- ◇ 第三階段為每週 2.4 鎊；及

◇ 第四階段為每週 1.6 鎊。

這些特定階段的適當比例增加，可依地方協商而有所調整，至於，不能履行的協約，則依第五款予以處理。而這些最低的條件，按比例的原則，適用於部分工時員工，除非現行的安排，適用更有利的條件。

#### **4.地方層級協商**

(1)除本附文第三款所提供之增加外，工會應有權主張，調整工資及(或)僱用條件；但其支出不得超過特定員工之職級、職種或職類之基本工資的 2%。

(2)此種調整不得早於第三階段開始前提出。

(3)有關各職級、職種或職類之此種類調整，取決於在執行本「夥伴關係」第十章中所規劃的現代化計劃上，經證明已進展到一個會令人滿足的程度。在本「夥伴關係」批准後，至遲六個月內，各造將同意使本項生效的適當機構，其對是否給予同意執行現代化計劃證明，具有最後決定權。

(4)若對適用第(1)項之調整有不同意之情事發生，各造應共同將該情事，在該項所稱之 2%限制內，做最後決定之處理，即藉由適當的勞動關係委員會、勞動法院或協調與仲裁機制的服務。

#### **5.協調及仲裁機制的修訂**

各造承諾，有關修訂協調與仲裁機制之討論，在公共服務中尚未完成討論的部門，在「夥伴關係」批准之六個月內，結束討論。

6.協約中所有其他條款，應公平適用於公共服務。

註：「公共服務」一辭，在此並未包括國家的商務機構。