

E

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

E/1990/6/Add.5
19 October 1993
ARABIC
Original : FRENCH

المجلس الاقتصادي
والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية
والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الاطراف
طبقا للمادتين ١٦ و١٧ من العهد

إضافة

النمسا*

[٦ آب/اغسطس ١٩٩٣]

* للاطلاع على التقرير الثاني الذي قدمته حكومة النمسا بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ١٠ إلى ١٢ من العهد (E/1986/4/Add.8 و Corr.1) ، والذي درسه فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة والمكلف برصد تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (انظر الوثيقة E/1986/WG.1/SR.4 و SR.7) . وبناء عليه ، يتعلق التقرير الحالي بالحقوق المنصوص عليها في المواد من ٦ إلى ٩ ومن ١٣ إلى ١٥ من العهد .

المحتويات

<u>المفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	٧ - ١	الجزء ألف
٣	٦ - ١	المادة ١
٤	٧	المادة ٢
٤	٢٦٩ - ٨	الجزء باء
٤	٢٣ - ٨	المادة ٦
١٢	٨٥ - ٣٤	المادة ٧
٢٢	٩٤ - ٨٦	المادة ٨
٢٥	١٤٣ - ٩٥	المادة ٩
٢٥	٢٣٨ - ١٤٤	المادة ١٣
٦٩	٢٦٩ - ٢٣٩	المادة ١٥

* المرفقات

1. Economically active population and rate of activity
2. Employment and the employment market
3. Economically active population
4. Economically active population (men)
5. Economically active population (women)
6. Rate of activity
7. Rate of activity (men)
8. Rate of activity (women)
9. Persons registered as seeking employment and job vacancies
10. Earnings of employed persons
11. Trends in earnings levels fixed in collective agreements by branch
12. Average earnings of manual workers, salaried employees and public officials
13. Economically active population by occupational ranking
14. Persons directly covered by social insurance
15. Social insurance: receipts and expenditure
16. Rates of contributions
17. Social expenditure in Austria
18. General overview of the educational system
19. Number of schools
20. Number of pupils
21. Number of classes

الجزء ألف

المادة ١

١ - في أوائل عام ١٩١٨ ، أعلن السيد ويلسون رئيس الولايات المتحدة ، المبادئ الأربعة عشر الشهيرة القائمة على مبدأ حق الشعوب في تقرير المصير ، التي كان من المفروض أن تشكل القاعدة لإبرام السلم بعد الحرب العالمية الأولى . واعترفت مملكة النمسا والمجر بهذه المبادئ في طلبها للهدنة ، في أوائل تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٨ ، كأساس لإبرام السلم في وقت لاحق . كما أن البيان الإمبراطوري المؤرخ في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٨ الرامي إلى تحويل الملكية إلى دولة اتحادية ، استرشد بمبدأ حق الشعوب في تقرير مصيرها .

٢ - وإزاء تفكك مملكة النمسا والمجر ، أنشأت الشعوب المختلفة لهذه المملكة مؤسساتها السياسية . وتشكل أعضاء البرلمان الناطقون باللغة الألمانية جمعية وطنية مؤقتة ، وقرروا في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩١٨ إنشاء دولة جديدة مستقلة ، هي "الجمهورية الألمانية للنمسا" . وفي الوقت ذاته ، أعلنت الدولة الجديدة أنها جزء من الرايخ الألماني ، ووفقا لحق الشعوب في تقرير مصيرها طالبت بجميع الأراضي التي كان يقطنها مكان ناطقون بالألمانية تابعون للمملكة النمساوية المجرية المنحلة . أما الاقاليم التي كان انتماؤها إلى دولة حديثة النشأة محل اعتراض ، فكان المقرر أن تنظم استفتاءات شعبية كي يقرر السكان إلى أي دولة من الدول الجديدة يجب أن ينتمي هذا الإقليم .

٣ - وبموجب معاهدة سان جيرمان ، مُنحت الاقاليم الواقعة في منطقتي بوهيميا ومورافيا والتي يقطنها مكان ناطقون باللغة الألمانية ، إلى تشيكوسلوفاكيا ، ومُنحت الاقاليم ذات السكان الناطقين بالألمانية في منطقة جنوب التيرول ، إلى إيطاليا . وكان من المقرر منح منطقة يقطنها مكان ناطقون بالألمانية في هنغاريا الغربية ، البورغونلاند حاليا ، إلى النمسا ، وقرر تنظيم استفتاء شعبي بشأن إقليم جنوب كارنثيا الذي كان موضع خلاف . وتم هذا الاستفتاء في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٢٠ ، ووقع خيار أغلبية السكان على النمسا .

٤ - وبموجب معاهدة سان جيرمان ، عُرضت مسألة الاتحاد المنشود مع الرايخ الألماني على مجلس عصبة الأمم لإقرارها ، أي للحصول على موافقة الدول المتحالفة والمنظمة إليها على هذا الاتحاد . ولم يُسمح أيضا للنمسا بأن تتسمى "النمسا الألمانية" ، ولذلك سُميت "جمهورية النمسا" في تشرين الأول/أكتوبر ١٩١٩ .

٥ - وفيما يتعلق بمسألة انفصال بورغنلاند عن هنغاريا ، لم يتم الوصول إلى حل إلا في أواخر عام ١٩٢١ . ومُنح هذا الإقليم للنمسا ، ولكن على أساس اتفاقية أُبرمت بين النمسا والمجر ، ونُظم استفتاء شعبي في منطقة مدينة أودنبرغ (سوپرون) حيث صوّت السكان لصالح إبقاء هذا الإقليم داخل المجر . وهكذا حُدد الهيكل الإقليمي للنمسا على النحو الموجود فيه حتى يومنا هذا .

٦ - وفي عام ١٩٣٨ ، خضعت النمسا لاحتلال ألمانيا النازية الهتلرية . وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، وجدت النمسا نفسها من جديد داخل حدودها الإقليمية السابقة ، ولكن تحت احتلال الدول المنتصرة الأربع . ولم تستعد سيادتها التامة إلا في عام ١٩٥٥ ، بعد مرور فترة طويلة من المفاوضات بين النمسا والدول الأربع ، أي بعد عشر سنوات فقط من انتهاء الحرب العالمية الثانية ، وذلك بموجب معاهدة الدولة المبرمة في ١٥ أيار/مايو ١٩٥٥ بشأن استعادة النمسا لكيانها كدولة مستقلة وديمقراطية . واعترفت الدول المتحالفة والمنظمة إليها في المادة الأولى من تلك المعاهدة باستعادة النمسا لكيانها كدولة ذات سيادة ومستقلة وديمقراطية . وأعلنت الدول المذكورة أيضا التزامها بأن تحترم استقلال النمسا وسلامة أراضيها .

المادة ٢

٧ - صيغت جميع النصوص القانونية ذات الملة ، التي تضع قواعد أكثر تفصيلا تتعلق بالحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، دون استثناء ، على نحو لا يقيم أي تمييز بين المواطنين وغير المواطنين . وفي هذا السياق ، يمكن الاستشهاد بالفقرة ١ من المادة ١ من القانون الخاص بحماية العمال كمثال على مثل هذه القاعدة وفيما يلي نصها:
"تنظم أحكام القانون الاتحادي الحالي حماية حياة العمال وصحتهم في ممارسة أنشطتهم المهنية وكذلك حماية الآداب في إطار هذه الأنشطة مراعاة لسن وجنس العاملين."
ويتضح جليا من هذه النصوص عدم وجود أي تمييز بين المواطنين والأجانب .

الجزء بـ

المادة ٦

٨ - بالاستناد إلى البيانات الإحصائية الواردة في المرفقات من ١ إلى ٩ ، يمكن تكوين نظرة عن حالة العمالة والبطالة .

٩ - في عام ١٩٩٠ ، لوحظت زيادة عدد العاطلين عن العمل بالمقارنة بالسنة السابقة ، بنحو ١٦ ٠٠٠ شخص أي ١١,١١ في المائة . وكانت هذه الزيادة أكبر بالنسبة للنساء (+ ١٣,٦ في المائة) بالمقارنة مع الرجال (+ ٩,٩ في المائة) . وفي عام ١٩٩٠ ، على غرار ما حدث منذ عام ١٩٨٤ ، كانت زيادة البطالة بالنسبة للنساء بارزة أكبر منها بالنسبة للرجال ، إذ زادت نسبة النساء بالنسبة لمجموع العاطلين عن العمل من ٠,٦ في المائة لتصل إلى ٤٦,٣ في المائة .

١٠ - وبالأرقام الإجمالية ، بلغت نسبة البطالة في عام ١٩٩٠ ، ٥,٤ في المائة ، وبلغت نسبة البطالة للنساء ٦ في المائة ، وللنساء النمساويات ٥,٩ في المائة ، وللنساء ذوات الجنسية الأجنبية ٦,٦ في المائة . وزادت نسبة البطالة للنساء النمساويات بمقدار ٠,٤ في المائة ، والنساء الأجنيات ١,٧ في المائة ، مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة للنساء في الإجمال ، بمقدار ٠,٥ في المائة .

١١ - وكان ٣٣ في المائة من مجموع العاطلين عن العمل دون سن الـ ٢٥ عاما ، وتراوح أعمار ٦١,٦ في المائة من العاطلين بين ٢٥ و ٤٩ عاما ، وكان عمر ١٥,٥ في المائة منهم ٥٠ سنة أو أكثر .

١٢ - وثمة اتجاه ثابت ومستمر منذ فترة من الزمن ، وهو أن أكبر زيادة في البطالة سجلت تتعلق بالأشخاص فوق الخمسين عاما ، وقدرها ٣٧,٦ في المائة ، في حين سجلت أضعف زيادة بين الأشخاص دون الـ ٢٥ عاما ، وقدرها ٥,٥ في المائة .

١٣ - وكان ما يقرب من نصف مجموع العاطلين عن العمل المسجلين (٤٨,٣ في المائة) ، حاصلين على شهادة إنهاء التعليم الإلزامي ، و ٣٦,٣ في المائة أنهوا مرحلة التدريس المهني أو الكفاءة المهنية ، و ٦ في المائة تلقوا تدريباً متوسطاً ، و ٦ في المائة آخرون حصلوا على تعليم في المستوى الثانوي ، و ٣,٧ في المائة أنهوا الدراسات العليا . ويبدو جلياً أنه كلما قلت المؤهلات ارتفعت نسبة البطالة .

١٤ - وفيما يتعلق بمجموعات أصحاب المهن ، يمكن ملاحظة أن ثلثي عدد العاطلين عن العمل ، تقريباً ، ينتمون إلى ستة قطاعات مهنية . ويتصدر قائمة هذه المجموعات أصحاب مهن الإدارة العامة والسكرتارية وكذلك العاملون في الفنادق والمطاعم ، وقد بلغ عدد العاطلين عن العمل في هذه القطاعات ٣٢ ٣٠٠ شخص . وتأتي بعد ذلك مهن قطاع البناء وصناعة المعادن ، والمهن التجارية ، وأخيراً المساعدون بشكل عام . وفي عام ١٩٩٠ ، بلغ إجمالي عدد العاطلين عن العمل في هذه المجموعات ١١٠ ٣٠٠ شخص .

١٥ - وفي مجال العمالة ، يضمن القانون الدستوري حقين هامين جدا ، هما حرية اختيار المهنة وحرية ممارسة النشاط المهني . فتتمس المادة ١٨ من القانون الاساسي للدولة الخاص بالحقوق العامة على أنه "يتمتع كل شخص بحرية اختيار مهنته والتدريب على هذه المهنة كيفما يشاء وحيثما يرغب" . وتتمس المادة ٦ من القانون الاساسي للدولة على أنه: يمكن لكل مواطن "ممارسة أي نشاط حسب الشروط المنصوص عليها في القانون" .

استخدام الايدي العاملة الاجنبية

١٦ - في أوائل عام ١٩٩٠ ، زاد رصيد الايدي العاملة الاجنبية ، بالمقارنة مع عام ١٩٨٩ ، بمقدار ٩٣ ٨٠٠ شخص تقريبا أي (+ ٤٧,٦ في المائة) ، بحيث أصبح عددها ٢٨٨ ١٠٠ شخص . وبالمتوسط السنوي لعام ١٩٩٠ ، بلغ رصيد الايدي العاملة الاجنبية ٢٣٦ ٠٠٠ شخص ، بزيادة نحو ٥٨ ٠٠٠ شخص أو ٣٣,٦ في المائة عن العام السابق ، قديم أربعة أخماسهم تقريبا من بلدان المنشأ التقليدية أي من يوغوسلافيا السابقة وتركيا وجمهورية ألمانيا الاتحادية .

١٧ - وزاد عدد الاجراء الاجانب ، رجالا ونساءً ، بنحو ٥٠ ٣٠٠ شخص (+ ٣٠ في المائة) بحيث وصل عددهم إلى ٢١٧ ٦٠٠ شخص ، وبالتالي قارب الحد الاقصى لعدد العمال المسجلين في عام ١٩٧٣ . وزاد المعدل متوسط النسبة السنوية للايدي العاملة الاجنبية إلى مجموع العمال ، من ٥,٨ في المائة في عام ١٩٨٩ إلى ٧,٤ في المائة .

١٨ - وكان هناك ١٤١ ٣٠٠ رجل و٧٦ ٤٠٠ امرأة من أصل ٢١٧ ٦٠٠ شخص من الاجراء الاجانب . وكانت الزيادة في عدد الرجال بالمقارنة مع العام السابق أكبر منها في عدد النساء ، إذ زاد عدد الرجال بنحو ٣٨ ٠٠٠ شخص أي ٣٦,٩ في المائة ، في حين زاد عدد النساء بمقدار ١٢ ٣٠٠ أي ١٩ في المائة . وعلى الرغم من زيادة العمالة ، فقد انخفضت نسبة النساء لتصل إلى ٣٥,١ في المائة بعدما كانت ٣٨,٤ في المائة ، وبالتالي أصبحت أقل بأكثر من ٦ في المائة من نسبة النساء إلى مجموع الايدي العاملة في النمسا .

١٩ - ومن خلال دراسة حالة الولايات المختلفة ، تبين بالاستناد إلى تعداد عام ١٩٩٠ ، أن نصف عدد الاجراء الاجانب من رجال ونساء موجودون في فيينا ، عاصمة النمسا ، وفي ولايتي النمسا السفلى و بورغنلاند . والواقع أنه ، لم يسجل في هذه المنطقة إلا ما يقارب نصف الزيادة في العمالة . وفي مناطق مالنهورغ والتيرول وفورارلبرغ ، حيث يستخدم ربع عدد الايدي العاملة الاجنبية تقريبا ، لم يسجل إلا خمس الزيادة تقريبا . واستخدمت ولايات ستيريا وكارينثيا والنمسا العليا ، خمس الايدي

العاملة الاجنبية تقريبا ، ولكن سُجل في هذه المناطق ثلث الزيادة تقريبا . وبينما سجلت ولاية كارينشيا ، فيما يتعلق بالزيادات ، نسبة أكبر قليلا من نسبة اليد العاملة ، سجلت ولايتا النمسا العليا وستيريا نسبة مئوية أعلى بكثير من حيث الزيادات في العمالة .

عمل النساء

٢٠ - على الرغم من زيادة نسبة عمالة النساء ، واتخاذ تدابير معينة خاصة بسياسة العمالة لصالح النساء ، بقي التقسيم التقليدي بسوق العمل على أساس الجنس ، فسي الشمانينات ، على ما كان عليه تقريبا . وعلى غرار الماضي ، تتركز النساء اللاتي يزاوِلن نشاطا مهنيا في مجالات اقتصادية محددة ، تكون نسبتهن فيها عالية . ففي مجال "الأنشطة المنزلية" تشكل النساء أكثر من ٩٠ في المائة ، وفي مجال "الصحة والرعاية الصحية" ، و"الرعاية الجسدية والمرافق الصحية والخدمات الجنائزية" ، تشكل النساء أكثر من ٧٠ في المائة ، وبلغت هذه النسبة في الفنادق و"المتاجر والمستودعات" ٦٠ في المائة تقريبا ، وفي قطاع انتاج الملابس أكثر من ٨٠ في المائة . ولهذا التركز أهمية كبيرة من حيث الأجور . وتقسم سوق العمل يعني أيضا أنه من النادر جدا أن تمارس النساء والرجال الأنشطة المهنية على قدم المساواة وفقا لمفهوم القانون .

٢١ - ويتبين من البيانات الخاصة بالأجور ، أن هناك تفاوتات في الدخل قائمة على أساس الجنس ، ولم يتغير تقريبا منذ حوالي عشر سنوات . فقد كان متوسط الدخل الصافي للرجل ، محسوبا على أساس ٤٠ ساعة في الأسبوع ، أعلى ب ٢١ في المائة من متوسط الدخل الصافي للمرأة ، على الرغم من زيادة استخدام النساء وكفاءتهن المتزايدة . وعلى صعيد العاملين يفوق دخل الرجال دخل النساء بنسبة ٣٥ في المائة ، وتبلغ الزيادة ٢٨ في المائة على صعيد الموظفين العاديين و٧ في المائة في الوظائف العامة . وتُعزى الاختلافات في الدخل تبعا للجنس ، جزئيا ، إلى اختلافات توزيع النساء والرجال وفقا لمستوى الكفاءات . ولكن حتى على مستوى كفاءات مهنية مماثلة ، فإن المرأة أقل حظوة بوضوح من حيث الدخل . فعلى سبيل المثال ، يربح العمال الرجال المؤهلون أكثر من النساء بمقدار ٤٢ في المائة ، وكان أجر الرجال بالنسبة لأغلبية مؤهلات الموظفين ، يفوق أجر النساء بمقدار الخمس تقريبا . وفي الوظائف العامة ، تتعلق أبرز مواطني الاجحاف في الدخل ، بالنساء اللواتي يمارسن وظيفة في الإدارة العليا أو ذوات المؤهلات العليا ، وفي هذه الحالات يمكن أن تصل الزيادة في دخل الرجال حتى ٢٨ في المائة .

٢٢ - ويبدو من دراسة لنظام التعليم المدرسي إلى جانب النشاط المهني ، وجود تصنيفات مختلفة للنساء والرجال ، تؤثر على الأجور . فتحتل النساء ، عند مستوى التعليم المدرسي ذاته ، مركزا أدنى بكثير من مركز الرجال في التسلسل الهرمي للوظائف داخل المنشأة . ويتقاضين أجرا أقل . ونظرا للعلاقات الوثيقة بين الفئة المهنية ومستوى الأجر ، يترتب على تفاوت فرص التعيين والترقي في الوظائف بسبب الجنس ، مظالم إضافية للنساء فيما يتعلق بالدخل . إن عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارة في المشاريع الصناعية وفي الوظائف العامة على السواء نادرة إلى حد أن الإحصاءات لا تعبا بهن .

٢٣ - وفي عام ١٩٧٩ ، اعتمد البرلمان (المجلس الوطني) القانون الاتحادي الخامس بمعاملة النساء والرجال على قدم المساواة في مجال العمل (القانون الخامس بالمساواة في المعاملة) . وينص هذا القانون على أنه "لا يجوز أن يتعرض أحد للتمييز بسبب الجنس في مجال العمل ، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والأجور والخدمات الاجتماعية الطوعية ، وتدابير التدريب ورفع المستوى داخل المنشأة ، والمستقبل المهني لا سيما فيما يتعلق بالترقيات وشروط العمل الأخرى وانتهاء العمل . وفي هذا السياق ، يعد تمييزا كل تفريق صار يتم دون مبرر موضوعي . ولا تعتبر من قبيل التمييز ، التدابير المؤقتة الخاصة الرامية إلى إقامة مساواة واقعية بين الرجال والنساء بسرعة ، وفقا لمفهوم المادة ٤ من اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . فيجوز للدولة الاتحادية بموجب هذا القانون ، تقديم إعانات لرب العمل بغية ادخال تدابير كهذه .

٢٤ - أما بالنسبة لما يترتب على انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة من آثار قانونية ، تجدر الإشارة إلى ما يلي: إذا لم يتم إبرام عقد العمل بسبب حدوث انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة يتحمل رب العمل مسؤوليته ، فيتعين على هذا الأخير جبر الضرر الذي تعرض له الشخص المعني لأنه كان يسوغ له أن يعتقد بحسن نية أنه لن يقع مثل هذا الانتهاك وأنه سيتم إبرام عقد العمل . وإذا تقاضى الأجير أجرا أدنى من أجر أجير من الجنس الآخر ، الأمر الذي يشكل انتهاكا لمبدأ المساواة في المعاملة من قبل رب العمل ، فيحق للأجير مطالبة رب العمل بدفع الفارق . أما انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية الطوعية ، فإنه يعطي المتضرر حق الحصول على الخدمة الاجتماعية موضوع الجدل . وفيما يتعلق بانتهاكات المساواة في المعاملة من حيث تدابير التدريب ورفع المستوى داخل المنشأة ، يحق للشخص المعني الانضمام ، بناء على طلبه ، إلى عملية التدريب والاتقان المعنية داخل المنشأة . وإذا وقع انتهاك لمبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالترقية المهنية ، فيتعين على رب العمل جبر الضرر الذي تعرض له الأجير بسبب أنه كان يعتقد بحسن

نية أن عدم ترقيته لا يعزى إلى انتهاك كهذا . وإذا حدث انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة بالنسبة لشروط العمل الأخرى ، فيحق للشخص التمتع بشروط العمل ذاتها . وفي حالة انتهاك المساواة في المعاملة بالنسبة لإنهاء الاستخدام ، يمكن رفع موضوع الرفة أو الفعل أمام القضاء .

٢٥ - ويقع عبء إثبات وجود تمييز على عاتق العامل الذي يدعي أنه تعرض للتمييز . ويجب رفض الدعوى إذا تبين ، بعد النظر في جميع عناصر القضية ، أن هناك على الأرجح سبباً آخر دفع رب العمل إلى التفريق في المعاملة أو أن ممارسة هذا النشاط يقتضي استخدام الجنس الآخر .

٢٦ - وتكون المحاكم هي المختصة بالفصل في مسائل انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة .

٢٧ - وللتمييز ضد النساء في مكان العمل ، جوانب عدة: أولاً ، هناك ميل إلى عدم تقدير الأنشطة التي تمارسها النساء حق قدرها . وهناك أسباب عديدة لذلك ، فالتقديرات مبنية على التقاليد الراسخة منذ القدم ، ولكنها تستند أيضاً إلى أسباب اقتصادية كالمحافظة على البنية الهرمية القائمة للأجور ، وإمكانات الاستخدام في وظائف غير مكلفة . وإذا كان من المفروض مكافأة الأنشطة المتساوية أو المتعادلة على قدم المساواة ، فإن السؤال الذي يطرح نفسه ، دوماً ، هو ما هي المعايير التي تتيح ، بطريقة موضوعية ، تحديد التساوي أو التعادل؟

٢٨ - وترد معلومات مفصلة عن القانون الخاص بالمساواة في المعاملة في التقارير النمساوية المقدمة في إطار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (النقطتان الأولى والثانية) .

٢٩ - وعلى صعيد تنظيم علاقات العمل ، يتمثل التفريق في المعاملة القائم على أساس الجنس في منع العمل ليلاً ، المنصوص عليه في المادة ٢ من القانون الخاص بعمل النساء ليلاً والمادة ٩ من القانون الخاص بعمل الخبازين . فلا يجوز ، مبدئياً ، استخدام النساء لمدة إحدى عشرة ساعة ، تدخل فيها الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً ، وفي المخازن ، في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الخامسة صباحاً . ومؤخراً ، كانت مسألة منع عمل النساء ليلاً موضوع جدل على الصعيد السياسي والقانوني ، إذ انتقد هذا الإجراء لأسباب عدة منها أنه تمييزي بالنسبة للنساء ، إذ أنه يمنعهن من الاستفادة من إمكانات التكسب ذاتها المتاحة للرجال ومن تنظيم أوقات عملهن بأنفسهن . وكان الرد على ذلك أن هذه اللوائح الخاصة التي شكلت

دائما جزءا هاما من تشريع العمل ، تستند إلى ضرورة حماية النساء اللواتي يمارسن نشاطا مهنيا من تحمل أعباء مزدوجة . فعلى الرغم من أن مبدأ الشراكة متاصل في قانون الأسرة ، ما فتئت النساء ، حتى الآن ، يؤديين ، في المقام الأول ، الواجبات المنزلية والتربوية . ولذلك فهن أكثر عرضة لضغط الاضطرار إلى العمل ليلا ، إذ يتيح ذلك لهن تكريس اليوم لواجباتهن المنزلية . والغاية من منع عمل النساء ليلا هي أيضا الحرص على حماية العمال خاصة من الآثار السلبية على الصحة المسلم بأنها تترتب على العمل ليلا .

٣٠ - ويضاف إلى ذلك أن هناك فروعاً وأنشطة محددة لا تدخل في نطاق تطبيق منع عمل النساء ليلا من أجل مصلحة المشاريع الاقتصادية والجمهور وكذلك بدافع حماية الاتفاق المهنية للنساء ، لا سيما في مجالات الصحة والتربية والثقافة ومرفق الخدمات الهاتفية والنظافة .

٣١ - وتجدر الإشارة ، في هذا السياق ، إلى أن المحكمة الدستورية تناولت في حكمها الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨ مسألة منع عمل النساء ليلا من حيث مبدأ المساواة في المعاملة ، وشرحت ، في جملة أمور ، النقاط التالية:

"يمكن في الواقع الشك في أن منع العمل ليلا ، وبالتحديد عمل النساء ، له ما يبرره بصرف النظر عن مشقة العمل . ولا ريب في أن العمل ليلا ينطوي على آثار سلبية . ولكن لم يثبت تماما أن للعمل ليلا في حد ذاته آثارا سلبية على النساء أكثر مما له على الرجال . وينبغي الاعتراف ، على الأقل ، بأن هناك أيضا أسباباً هامة لمناهضة هذا القيد الذي يفرض على النشاط المهني للنساء . ولكن ، نظرا للوضع الحالي في سوق العمل ، كثيرا ما تتعرض النساء (حتى الآن) لضغوط خاصة تجبرهن على قبول العمل ليلا لأنه يتيح لهن أداء الأعمال المنزلية نهارا . وتبين الاتفاقات الدولية ذات الصلة التي أبرمت منذ عام ١٩٠٦ (اتفاقية برن) حتى عام ١٩٤٨ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٤) أن الهيئات المعنية اعتبرت ولا تزال تعتبر منع العمل ليلاً تدبيراً ملحاً وضروريا ، بغية حماية النساء من الآثار السلبية للضغوط الاقتصادية . والواقع أن مهمة المشرع الرئيسية هي الموازنة بين ميزات هذه الحماية والآثار الضارة للمنع . ويمكنه ، عند قيامه بذلك ، أن يأخذ في الحسبان ، خاصة ، وجود اتفاقيات دولية والنتائج التي قد يترتب على عدم انفاذها أو نقضها ، وكذلك الجهود الدولية المبذولة لتحسين حماية العمال في البلدان الأخرى . وبالتالي ، إذا أخذ المشرع في الحسبان ضرورة حماية النساء المعترف بها دوليا ، فهو لا يكون غير موضوعي . فالمادة ٩ من القانون الخاص بعمال المخابز لا تنافي ، من هذه الزاوية ، مبدأ المساواة . وبناء عليه ينبغي

التسليم بالأضرار التي أشار إليها المدعي ، وذلك للحيلولة دون وقوع أضرار أشد حدة وخطورة ، حتى وإن كان من غير المحتمل ، في هذه الحالة بعينها ، أن تترتب عليها أضرار كهذه . كما أنه لا يمكن تفسير الاتفاقية الدولية التي استند إليها المدعي لدعم وجهة نظره ، والتي تؤكد على حرية العمل وحرية اختيار المهنة وكذلك على المساواة في المعاملة ، على نحو يكون منافيا للاتفاقية رقم ٨٩ لمنظمة العمل الدولية . "

٣٢ - أن مواعيد العمل في المهن التي تمارسها النساء خاصة ، قلما تكون عادية . وفي الحالات التي يكون فيها نظام مواعيد عمل المنشأة غير ملائم أو لا يمكن للعمل فيها تنظيم أوقات عملهم ، تواجه المرأة صعوبات أكبر في ممارسة مهنة ما ، وبالتالي لا يكون هناك تكافؤ في الفرص . ويتضح من الاستقصاءات الاجتماعية - الاقتصادية لعام ١٩٨٧ بشأن مدة العمل ، أن المهن التي بها أدنى نسبة من ساعات العمل العادية ، هي في الوقت ذاته المهن التي تمارسها النساء بصورة رئيسية . وهكذا ، لا يتمتع بأوقات عمل عادية إلا أقل من عُشر النادلّات والطباخات ، و١٢ في المائة من التاجرات والبائعات ، و١٤ في المائة ممن يعملن في الفنادق والمطاعم والخدمات المنزلية ، و١٧ في المائة من المشتغلات بالمساعدات الطبية ، و١٩ في المائة ممن يعملن في مهن الصحة و٢٦ في المائة فقط من المشتغلات بالمهن الخاصة بالنظافة . والمقصود بساعات العمل العادية ، العمل في غير السبت والاحد وخارج الفترة ما بين العاشرة مساءً والسادسة صباحاً وخارج العمل في نوبات أو بالتناوب ، ويتراوح عدد ساعات العمل أسبوعياً بين ٣٦ و٤٠ ساعة .

العمل الإضافي

٣٣ - تبين من الاستقصاءات الاجتماعية - الاقتصادية لعام ١٩٨٧ بشأن ساعات العمل ، أن ٤٠٠ ٠٠٠ رجل تقريباً من الاجراء و١٢٥ ٠٠٠ امرأة أجيرة ، يؤدون "بانتظام" ساعات عمل إضافية ، أي ٢٣,٤ في المائة من الرجال و١١,٧ في المائة من النساء . ويؤدي ٩,٤ في المائة و١٨,٩ في المائة من العمال الرجال والنساء على التوالي ساعات عمل إضافية بانتظام ، والقسم الأكبر من هذه الساعات الإضافية يؤديها العمال المتخصصون وتبلغ نسبتهم ٢٤,٢ في المائة . وتؤدي ١٢,٧ في المائة من النساء الموظفات و٢٤,٢ في المائة من الرجال الموظفين ، بانتظام ، ساعات عمل إضافية . وفي داخل مجموعة الموظفين ، يزداد هذا المعدل على نحو مستمر بالنسبة للنساء والرجال بتزايد الكفاءات المهنية . ويكثر بصفة خاصة في قطاع الخدمات أداء ساعات عمل إضافية بانتظام . ويسبق قطاع الفنادق والمطاعم غيره بكثير على رأس قائمة القطاعات الاقتصادية (٤٢,٣ في المائة من الرجال و٢٩,٧ في المائة من النساء يؤدون بانتظام ساعات عمل إضافية) . ويتقاضى ثلاث أرباع الرجال تقريباً و٦٣ في المائة من النساء

أجرا مقابل ساعات العمل الإضافية ، ويحمل ١٦ في المائة من الرجال وربع النساء على ساعات فراغ تعويضا عن الساعات الإضافية ، وأوضح ٦,٥ في المائة من الرجال و٩,٦ في المائة من النساء أنهم يؤدون عملا إضافياً دون الحصول على أجر أو ساعات فراغ تعويضية . وفيما يتعلق بالعاملات ، فإن نسبة العمل الإضافي دون مقابل مرتفعة جداً (سُبع عدد العاملات ، وفيما يتعلق بالعاملين تبلغ النسبة ٣ في المائة) . والفوارق على أساس الجنس ضعيفة ، على معيد الموظفين العاديين والعموميين . ويعتبر حجم المنشأة من العوامل الحاسمة بالنسبة لدفع مقابل الساعات الإضافية: ففي المنشآت الصغيرة التي تستخدم أربعة أشخاص على الأكثر تؤدي ١٧ في المائة من النساء و١٥,٥ في المائة من الرجال ساعات إضافية دون مقابل ، وكلما زاد حجم المنشأة انخفضت هذه النسبة .

المادة ٧

٣٤ - إن الاداة الرئيسية لسياسة الأجور في النمسا هي الاتفاقية الجماعية المبرمة بين تكتلات المصالح المستقلة للعمال (النقابات) وأرباب العمل . وهناك لوائح تنظيمية مفصلة تحدد من يكون له أهلية إبرام اتفاقيات جماعية والمضمون الممكن لهذه الاتفاقيات (لا سيما تنظيم شروط العمل وبالتالي جميع المسائل المتعلقة بالأجور) ، وآثارها ومجال تطبيقها ونشرها .

٣٥ - وإبرام الاتفاقيات الجماعية حق لتكتلات مصالح العمال الاجراء وأرباب العمل المنصوص عليها في القانون ، من جهة ، وللرابطات المهنية التي يكون الانضمام إليها اختياريا (نقابات ورابطات أصحاب الاعمال) ، من جهة أخرى ، شريطة أن يكون قرار إداري قد اعترف لها بأهلية إبرام اتفاقيات جماعية . ونظرا لأن للاتفاقية الجماعية قوة اللائحة التنظيمية ، فإن أحكامها الخاصة بشروط الأجور والاستخدام ، تسري مباشرة على كل عقد عمل . وبفضل أثر الاتفاقية الجماعية بالنسبة للفير ، فهي تطبق أيضا على العمال الاجراء الذين يوظفون لدى رب عمل منضم إلى الاتفاقيات الجماعية ، وإن كانوا في حد ذاتهم غير منضمين إلى النقابة التي أبرمت الاتفاقية الجماعية من طرف العمال . أما فيما يتعلق بحالات الاستخدام التي لا تسري عليها الاتفاقية الجماعية - وفي النمسا يتعلق ذلك بجزء صغير جدا من القطاع الخاص - فإن النظام القانوني النمساوي ينص على تدابير تتيح أيضا تحديد الحد الأدنى للأجور .

٣٦ - وفي الحالة التي يتعذر فيها إبرام اتفاقية جماعية في قطاع محدد ، بسبب عدم وجود جهاز مؤهل لإبرام اتفاقية جماعية من طرف أرباب العمل ، يمكن للإدارة العامة أن تقرر ، بناء على طلب منظمة العاملين ، حداً أدنى للأجور ، أخذاً في الاعتبار الأجور

السائدة في فروع اقتصادية مماثلة . وبفضل اكتساب الاتفاقيات الجماعية صفة النموذجية ، يمكن للسلطة العامة توسيع نطاق تطبيق اتفاقية جماعية اكتسبت أهمية كبيرة ، على حالات مماثلة في ميدان العمل . وهكذا يمكن توسيع نطاق تطبيق اتفاقية جماعية أبرمتها رابطة مهنية حرة ، تمثل أرباب العمل ، على الأنشطة التي لا يكون رب العمل فيها عضوا في تلك الرابطة المهنية .

٣٧ - ويحدد القانون أجور موظفي الدولة الاتحادية والولايات والوحدات الإدارية .

٣٨ - وفي الحالات النادرة التي لا يكون فيها الأجر محددًا بواسطة اتفاقية جماعية أو سلطة إدارية أو القانون ، يكون رب العمل ملزماً بدفع أجر مناسب للعامل ، آخذاً في الاعتبار مستوى الأجر السائد على الصعيد المحلي في هذا القطاع .

٣٩ - ولا يجوز الخروج على الحد الأدنى للأجور المحددة بموجب اتفاقية جماعية أو القانون أو السلطة الإدارية ، إلا إذا تم بإبرام عقد فردي به مزايا لصالح العامل ، أي يجب ألا يكون الأجر المحدد في هذا العقد أقل من الأجر الأدنى المحدد .

٤٠ - وتكون المحاكم مختصة بحماية الحقوق المتعلقة بالأجور ما عدا الحقوق المتعلقة بموظفي الدولة .

٤١ - وتأخذ النقابات في الحسبان ، عند تحديد قيمة الأجور المطالب بها ، الزيادة في تكاليف المعيشة ، أي معدل التضخم والرقم القياسي لأسعار السلع الاستهلاكية ، وكذلك تطور الانتاجية والحالة الاقتصادية للقطاع المعني مع أخذ تطور الأجور في الاقتصاد ككل في عين الاعتبار .

٤٢ - وفي النمسا ، تحدد قيمة الأجر الذي يدفعه رب العمل بالاستناد إلى العمل الذي يؤديه العامل لا إلى حجم عائله . ولكن ، حرمت الدولة على ضمان زيادة الدخل الصافي لعامل رب أو ربة أسرة ، وفقاً لعدد أولاده ، وذلك عن طريق اتخاذ تدابير ضريبية وبواسطة صندوق تعادل الأعباء الأسرية .

٤٣ - وتتراوح مدة صلاحية الاتفاقيات الجماعية ، كقاعدة عامة ، بين ١٢ و ١٤ شهرا ، ويضمن ذلك التكيف السريع للأجور مع تغيرات الظروف الاقتصادية . وتجري المفاوضات في القطاعات المختلفة ، في الربيع والخريف خاصة .

٤٤ - ومن بين مهام لجنة المنشأة ، الموجودة في معظم المؤسسات ، رصد تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالعمال وبالتالي رصد تطبيق في الاتفاقيات الجماعية أيضا .

٤٥ - وللإطلاع على تطور الأجور ، انظر المرفقات من ١٠ إلى ١٣ .

حماية العاملين

٤٦ - يحدد القانون الخاص بحماية العاملين ، الشروط الأساسية لحماية العاملين من الناحية الفنية ومن وجهة نظر الظروف الصحية للعمل . ويسري هذا القانون على المؤسسات وأماكن العمل الخارجية . وهو يحتوي على أحكام تتعلق بأماكن العمل ومباني المؤسسة ، وبإنشاءات المشروع الصناعي ومعدات الإنتاج وتنظيم أساليب وعمليات العمل ، واللياقة البدنية للعمال ومحتهم ، وتجهيزات الحماية الفردية والوقاية من الحرائق والإسعافات الأولية والمنشآت الصحية وأماكن الإقامة والسكن . كما أنه ينص على أحكام تتعلق بتعيين أشخاص موشوق بهم لتولي الأمن ، وضمان الرعاية الصحية عن طريق طبيب المؤسسة وإنشاء قسم لتقنيات الأمن في المؤسسات . ولا يمكن استخدام بعض وسائل العمل والمواد والمعدات والمنشآت التي يمكن أن تعرض حياة وصحة العمال للخطر ، إلا بعد الحصول على ترخيص . وفي ظروف محددة ، يجب منع استخدام العمال للأبد أو لفترة محددة .

٤٧ - والأحكام المتعلقة بحماية العمال موجهة لرب العمل ، الذي يكون ملزماً بامتثالها ، حتى وإن لم يكن قد طلب منه ذلك بصورة خاصة .

٤٨ - وتقع مهمة الإشراف على امتثال هذه الأحكام على عاتق تفتيش العمل ، فقد أنشئ في منطقة فيينا ١٩ تفتيش عمل ذي ولاية إقليمية وتفتيش عمل لأشغال البناء . وينظم القانون الخاص بتفتيش العمل مهام مفتشي العمل . وتضم هذه المهام ، في جملة أمور ، الحق في دخول أي منشأة في أي وقت وزيارتها ، واستجواب الشهود والرقابة على المستندات المتعلقة بالعمال وكذلك الحق في الاشتراك مع سلطات أخرى في أي إجراء يمس حماية العمال . وهذا الحق يلعب دوراً رئيسياً في إجراءات إصدار تراخيص بإقامة منشآت صناعية التي يجب أن تتخذها السلطة المختصة بالنسبة للأنشطة المهنية والصناعية .

٤٩ - وإذا لاحظ تفتيش العمل وجود مخالفات لأحكام حماية العمال ، فإنها تقدم شكوى إلى السلطة المختصة بالإجراءات الإدارية لتوقيع عقوبات .

٥٠ - ولا تخضع لدائرة اختصاص تفتيش العمل ، المنشآت التالية:

(١) المزارع الكبيرة الخاضعة للتفتيش الزراعي والحراجي ،

- (ب) المشاريع الخاضعة لإشراف سلطات المناجم ؛
(ج) المشاريع الخاضعة لتفتيش العمل المختص بالمواملات ؛
(د) السلطات والمكاتب وغيرها من المرافق الإدارية وكذلك منشآت كل من الدولة الاتحادية والولايات الاتحادية والوحدات البلدية ؛
(هـ) معاهد التربية والتعليم إذا لم تكن مشمولة بالنقطة (د) ؛
(و) مراكز الخدمات الادارية التابعة للكنائس والجمعيات الدينية المعترف بها في القانون وكذلك أماكن العبادة التابعة لها ؛
(ز) الاقتصاد المنزلي .

٥١ - وتسري أحكام القانون الخاص بحماية العاملين ، على جميع العاملين الذين يمارسون نشاطا داخل المؤسسات وفي مواقع العمل الخارجية ، بصرف النظر عن صحة عقود عملهم . وتسري أيضا على العاملين الذين يمارسون نشاطا في مؤسسات (ومرافق) الدولة الاتحادية وكذلك على العاملين في مؤسسات الولايات الاتحادية والبلديات ، ولكنها لا تسري على الأشخاص الذين يمارسون نشاطا في مرافق الخدمات التابعة للولايات الاتحادية والبلديات ؛ وقد صدرت بشأنهم تعليمات خاصة لحمايتهم .

٥٢ - احصاءات عن الامراض المهنية وحوادث العمل:
الامراض المهنية

١٩٨٩	١٩٨٦	١٩٨١	
١٩	٩	٧	أمراض ناجمة عن مواد كيميائية وسامة
٣	١٦	٣	أمراض ناجمة عن أكسيد الكربون
صفر	١	٣	أمراض ناجمة عن التعرض لأشعة مؤينة
٤٢٥	٤٠٥	١٥١	أمراض جلدية
صفر	١	صفر	السرطان أو غيره من أمراض تكون الأورام الخبيثة وتلف الغشاء المخاطي للمسالك البولية بسبب أمينات عطرية
٣	٥	٣	أمراض ترجع للارتجاجات الناجمة عن استخدام أدوات الهواء المضغوط وغيرها من الأدوات والآلات التي تحدث هذه الارتجاجات
٣	٣	صفر	أمراض مزمنة في مفاصل المنكب بسبب الارتجاجات المستمرة
صفر	١	صفر	انقطاع النتوءات الشوكية

الامراض المهنية (تابع)

١٩٨٩	١٩٨٦	١٩٨١	
١٦	٣٣	٣٣	داء السحار السيلي أو السحار السيليكاتي ، والسحار التدرنسي ، وداء الاميانت ، والاورام الخبیثة في الرئة أو في الغشاء البللوري بسبب استنشاق الاميانت ، وتلثیف الرئة بسبب استنشاق غبار الفلزات الصلبة
٤٣	٣٣	٣١	الربو القصبي
صفر	١	صفر	أمراض الاسنان بسبب الحموضة المعدنية
٥٤٥	٦٣٠	٥٣٩	خفة السمع بسبب الضوضاء
٢	١	صفر	داء السّاد
٤٤	٦٥	١٠٣	أمراض المناطق المدارية ، أو الأمراض المعدية ، أو الأمراض المنقولة من الحيوانات إلى الإنسان
١٧	١١	٢	أمراض المسالك الهوائية السفلى والرئتين بسبب مواد كيميائية أو مسممة مخرشة
١	صفر	صفر	أمراض الرئة الخاصة بالمزارعين (بسبب الدوا)
١ ١١٩	١ ٣٠٤	٨٤٣	المجموع العام

حوادث العمل (التي أُبلغت إلى تفتيش العمل)

١٩٨٩	١٩٨٦	١٩٨١	
١٠٤ ٦٤٤ (١٨٨)	١٠٥ ٨١٧ (١٩٣)	١١٧ ٦٣٤ (٣٥٥)	مجموع الحوادث (الممیتة)
٩٤ ٣٥٠ (١٠٦)	١٠٠ ٤٩٤ (١٤٨)	٩٤ ٣٩٣ (٩٤)	حوادث داخل المنشأة وفي أماكن العمل الخارجية (ممیتة)
١٠ ٣٥١ (٩٤)	١١ ٤٦٧ (٨٦)	١٧ ١٤٠ (١٠٧)	حوادث خارج المنشأة وأماكن العمل الخارجية (ممیتة)
			النسبة المئوية للمشاريع الاقتصادية التي جرت فيها أكثر من ٥ في المائة من الحوادث داخل المنشأة وفي أماكن العمل الخارجية: ثالث عشر - انتاج ومعالجة الفلزات
٢٨ ٠٣٧ (١٣)	٢٨ ٤٦٠ (١٤)	٣٤ ١٧٩ (٣٠)	عدد الحوادث
٢٩,٧٠٢	٣٠,١٦٤	٣٤,٠١١	(الحوادث الممیتة منها) بالنسبة المئوية

حوادث العمل (التي أُبلغت إلى تفتيش العمل) (تابع)

١٩٨٩	١٩٨٦	١٩٨١
<u>رابع عشر: البناء والتشييد</u>		
٢١ ٧٢٩	٢١ ٢٤٢	٢٣ ٥٠٩
(٢٨)	(٥٨)	(٨١)
٢٣,٠٢٠	٢٢,٥١٥	٢٣,٣٩٣
بالنسبة المئوية		
<u>شامنا: صناعة الخشب ، صناعة الادوات</u>		
<u>الموسيقية ولعب الاطفال</u>		
٥ ٨٦٢	٥ ٦١٢	٦ ٣٣١
(٦)	(٦)	(٦)
٦,٢١٠	٥,٩٤٨	٦,٣٠٠
بالنسبة المئوية		
<u>خامس عشر: المتاجر والمستودعات</u>		
٦ ٤٠٥	٥ ٧٦٦	٥ ٦٩٢
(٣)	(٣)	(٤)
٦,٧٨٦	٦,١١١	٥,٦٦٤
بالنسبة المئوية		
<u>رابعاً: مصانع انتاج الاغذية والمشروبات:</u>		
<u>مواد التبغ</u>		
٤ ٦٧٧	٤ ٨٦٢	٥ ٣٧٤
(١)	(١)	(٣)
٤,٩٥٥	٥,١٥٢	٥,٣٤٨
بالنسبة المئوية		

الترقية

٥٣ - للاطلاع على إمكانيات الترقية والتقدم الوظيفي ، انظر الاحصاءات الواردة بالمرفق ١٣ .

٥٤ - وبرنامج ترقية النساء في قطاع الوظائف العامة ، ذو أهمية . فقد اتضح من تقييم للفترة من عام ١٩٨١ إلى عام ١٩٨٨ ، أنه على الرغم من وجود اتجاه طفيف نحو تعيين النساء في فئات من الوظائف من درجة أعلى ، لا تزال النساء قليلة العدد جداً في هذه الفئة من الوظائف . وقلما يشغلن مناصب إدارية على الرغم من تحقيق بعض النجاحات في هذا المجال . فقد تضاعف تقريباً منذ عام ١٩٨٠ عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف حكومية عالية . ولا تزال نسبة ١٩,٨ في المائة ضعيفة جداً بالمقارنة مثلاً بنسبة النساء اللواتي أنهين دراستهن العليا في السنة الدراسية ١٩٨٧/١٩٨٦ والتي بلغت ٣٩ في المائة . ويستنتج من التقييم الائد الذكر ، أن الثمانينات شهدت اتجاهاً نحو زيادة توظيف النساء ، وهو اتجاه محمود ، ولكن توقف في وجهه القرارات الصادرة بشأن الترقية والتي ظلت ، إلى حد ما ، دون تغيير . يذكر .

عدد ساعات العمل

٥٥ - تستهدف التنظيمات الخاصة بساعات العمل حماية العامل من الاستغلال المفرط لقدرته على العمل كما تفيد في كفاءة وقت فراغ كاف له . والحدود القصوى المقررة لساعات العمل بموجب تنظيمات ساعات العمل تحد من إمكانيات تعديل عقد العمل .

٥٦ - ولا يجوز ، مبدئياً ، وفقاً لقانون ساعات العمل أن تتجاوز ساعات العمل اليومية ثماني ساعات ، وأربعين ساعة في الأسبوع . ولضمان وقت فراغ أكبر يكون متصلاً براحة نهاية الأسبوع أو فترة الاستراحة ، يجوز تقليص ساعات العمل في بعض الأيام وتوزيع ساعات العمل التي لم تؤد على أيام الأسبوع الأخرى .

٥٧ - ويُسمح بتأدية ساعات إضافية في الحالات التي يحددها القانون ، على نحو الحالات التي تزداد فيها كمية العمل الذي ينبغي تأديته . ويسمح كحد أقصى بتأدية ٥ ساعات إضافية في الأسبوع ، و٦٠ ساعة إضافية في السنة التقويمية .

٥٨ - ويسمح بتأدية عدد أكبر من الساعات الإضافية إذا كانت الاتفاقيات الجماعية تنص على تنظيمات مناسبة تخص بعض الفئات المهنية ، ولا سيما الفنادق والمطاعم ووسائل النقل .

٥٩ - تمنح الساعات الإضافية المؤداة حقاً في الحصول على أجر إضافي قدره ٥٠ في المائة .

٦٠ - إذا تجاوزت فترة العمل اليومية ست ساعات ، وجب منح فترة استراحة لا تقل عن نصف ساعة ، ويجوز ، لمصلحة العمال أو لحسن سير العمل في المؤسسة ، أن يسمح بالتوقف عن العمل لفترتين مدة كل منهما ١٥ دقيقة أو لثلاث فترات مدة كل منها عشر دقائق عوضاً عن فترة التوقف الواحدة .

٦١ - ويجب أن يحصل العمال الذين يعملون في فرق متناوبة ، بدلاً من فترة الاستراحة ، على فترات توقف عن العمل تكون أقصر أمداً وملائمة .

٦٢ - ويحق للعمال الذين يؤدون عملاً شاقاً في فرق ليلية ، أن يأخذوا ، في جميع الأحوال ، فترة استراحة لمدة عشرة دقائق في كل نوبة يؤديها الفريق .

٦٣ - ويحق للعامل ، بعد انقضاء يوم العمل ، أن يحصل على فترة استراحة غير منقطعة لمدة لا تقل عن ١١ ساعة .

٦٤ - ويجب ، وفقا للقانون الخاص بمدة التوقف عن العمل ، أن يمنح العامل في كل أسبوع تقويمي فترة راحة غير منقطعة لمدة ٣٦ ساعة تشمل يوم الأحد (استراحة نهاية الأسبوع) .

٦٥ - وتستثنى من هذا التنظيم بعض الأنشطة على نحو ما يُضطلع به في مراكز الاستقبال والإيواء ، وبمناسبة المعارض ، والأسواق ، وفي المحطات ، والمستشفيات ، ومؤسسات النقل ، وفي إطار الأنشطة الثقافية . ففي هذه الحالات يحق للعمال الذين يؤدون عملهم أثناء عطلة نهاية الأسبوع أن يحصلوا على فترة راحة متصلة لمدة ٣٦ ساعة أثناء الأسبوع التقويمي (فترة الراحة الأسبوعية) .

٦٦ - إذا عمل العامل في فترة استراحة نهاية الأسبوع أو في فترة الراحة الأسبوعية ، في غضون ٣٦ ساعة من بدء عمله ، فيحق له أن يحمل على فترة استراحة تعويضية مساوية لفترة العمل المنجز أثناء فترة راحته الأسبوعية .

٦٧ - ويحق للعامل أن يحصل في أيام العطلة الرسمية على راحة متصلة لفترة ٣٤ ساعة . ويحتفظ العامل بحقه في الحصول على أجر لدى التوقف عن العمل في يوم عطلة رسمية على أن يحسب هذا الأجر وفقا لمبدأ التعويض: فيتقاضى الأجر الذي كان سيتقاضاه لو لم يتم التوقف عن العمل بسبب العطلة الرسمية .

٦٨ - وفي بعض الأنشطة ثمة استثناءات تتعلق بالراحة في أيام العطل الرسمية . فتمنح الأنشطة التي يتم تأديتها أثناء العطل الرسمية حقا في الحصول على أجر إضافي: وغالبا ما تنص الاتفاقيات الجماعية على منح أجر إضافي عن يوم الأحد ويوم العطلة الرسمية . ويجوز الاتفاق على منح تعويض زمني لا يقل عن يوم تقويمي واحد أو ٣٦ ساعة بدلا من الأجر النقدي .

٦٩ - ويحق للعامل أن يحصل ، وفقا لقانون الإجازات ، على إجازة واحدة بأجر في السنة . وينشأ الحق في الإجازة في السنة الأولى من ممارسة النشاط عقب مرور ستة أشهر على الالتحاق بالعمل . ومدة الإجازة ٣٠ يوم عمل ، وتبلغ ٣٦ يوم عمل عقب ٢٥ سنة من الأقدمية .

٧٠ - ويجب أن يحدد تاريخ القيام بالإجازة بالاتفاق مع رب العمل . ويجوز أن تستنفد الإجازة على مرحلتين شريطة ألا تقل إحدى الفترتين عن ستة أيام عمل . وما زالت الترتيبات الخاصة بتقاضي تعويض بدلا من الإجازة المستحقة غير ماريية المفعول .

٧١ - ويسقط الحق في الإجازة عقب مرور فترة سنتين على نهاية العام الذي استحققت فيه الإجازة .

٧٢ - وفي حالة الإصابة بمرض أثناء فترة الإجازة ، لا تحسب أيام المرض من أيام الإجازة إذا تجاوزت مدة عدم الكفاءة للخدمة ثلاثة أيام ، وإذا كان الاجير قد أخبر رب العمل وقدم شهادة طبية بمرضه . إذا تم في بعض الحالات التوقف عن النشاط عقب استحقاق الإجازة وقبل استنفادها (ومثال ذلك فصل الاجير لغير خطأ من طرفه ، أو ترك الاجير لعمله لمبرر يسوغ ذلك قبل انتهاء عقده ، أو قيام رب العمل بتسريحه مع فترة إنذار قصيرة أو فترة إنذار أطول مع تعذر استنفاده الإجازة) ، حق للاجير أن يتقاضى تعويضاً عن الإجازة يعادل المدة التي ما زالت مستحقة منها .

٧٣ - ويجب دفع مبلغ جزافي للاجير إذا توقف عن العمل قبل أن يستنفد إجازته ولم يكن يحق له أن يحصل على تعويض عن الإجازة ، إلا إذا ترك الاجير عمله قبل انتهاء عقده دون مبرر هام .

٧٤ - ويقدر المبلغ الجزافي المدفوع ب ٥٢/١ من بدل الإجازة لكل أسبوع اعتباراً من بداية العام الذي تستحق عنه إجازة لم تستنفد خلاله .

٧٥ - وينص قانون العمل الزراعي لعام ١٩٨٤ على أحكام خاصة فيما يتعلق بالعمل العاملين في المؤسسات والمشاريع الزراعية والحراجية . فيحدد القانون ساعات العمل الأسبوعية الجائزة ب ٤٠ ساعة مبدئياً ، وب ٤٢ ساعة بالنسبة للأشخاص المقيمين مع رب العمل . ويجوز تمديد ساعات العمل بثلاث ساعات في فترات ذروة العمل على أن يتم تقليص هذه الساعات عندما يخف العمل لكي لا تتجاوز في المتوسط السنوي ساعات العمل الأسبوعية النظامية .

٧٦ - ويجب أن تنجز الأعمال المتمثلة برعاية الحيوانات وحبها والأعمال الاعتيادية المظطلع بها صباحاً ومساءً بالإضافة إلى الأنشطة المنزلية الاعتيادية ، خارج ساعات العمل الأسبوعية بحيث لا تتعدى ست ساعات في الأسبوع . ويجب أن تعوض هذه الساعات بمنح إجازة تعويضية في غضون الشهر بمعدل ١:١ أو بدفع أجر خاص .

٧٧ - ولا يسمح بأن تتجاوز ساعات العمل الإضافية في أسبوع العمل ١٢ ساعة كحد أقصى ، كما لا يسمح بأن تتجاوز ١٥ ساعة في فترات ذروة العمل خلال ثلاثة عشر أسبوعاً على الأكثر . ويجب ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافية في كل يوم بالأسبوع الساعتين أو الثلاث ساعات على التوالي .

٧٨ - لا يجوز رفض تأدية ساعات عمل إضافية بعد ساعات العمل النظامية في الحالات الاستثنائية وعلى سبيل المثال لدى توقع تقلبات جوية وشيكة ، وعندما تكون الماشية مهددة بخطر ، ولدى وجود ما يهدد بعطب المنتجات ، ووجود خطر يهدد الغابات الموجودة .

٧٩ - ويحق للأجير عقب انتهاء ساعات العمل اليومية أن يحصل على قسط من الراحة أثناء الليل لمدة ١٠ ساعات على الأقل بدون انقطاع . ويجب أن يمنح أثناء أوقات العمل فترات استراحة ملائمة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة في اليوم . وتعتبر أيام الأحد والعطل الرسمية أيام راحة قانونية . ويجب القيام برعاية الحيوانات والحلب وتأدية الأشغال المنزلية التي لا غنى عنها أيام الأحد والعطل الرسمية أيضا على أن يتم التوقف عن العمل يوم أحد واحد أو يوم عطلة رسمية واحد في الشهر . ويستحق الأجير مقابل كل عمل يؤديه من هذا النوع ، إجازة تعويضية بمعدل ١,٥:١ أو على أجرة خاصة على أن يحصل على أيهما في غضون شهر .

٨٠ - ويحق للعمال الذين يؤديون هذا النوع من الأعمال دون غيرها ، أن يحصلوا على إجازة في أحد أيام العمل مقابل كل يوم أحد أو يوم عطلة يؤديون فيه هذه الأشغال .

٨١ - يجب على العمال ، في حالة الكوارث الطبيعية والأعمال الملحة التي لا غنى عنها لصيانة المنشأة الزراعية وللاستعجال في جني المحاصيل ، أن يقوموا بتأدية العمل أيام الأحد وأيام العطل الرسمية .

٨٢ - إذا لم يكن بالإمكان تعويض الساعات الإضافية بمنح إجازة تعويضية ، وجب دفع أجرها بإضافة نسبة ٥٠ في المائة على الأقل . ويجب زيادة الأجر بنسبة مائة في المائة إضافة إلى الأجر المحسوب بالساعة عن الساعات الإضافية التي يتم تأديتها في أوقات الراحة الليلية بين الساعة ١٩/٠٠ والساعة ٠٥/٠٠ ، يوم الأحد أو يوم الراحة التعويضية . ويجب مقابل العمل المنجز يوم العطلة الرسمية دفع الأجر العادي إضافة إلى الأجر المعادل للعمل المنجز .

٨٣ - وتعتبر قواعد الإجازات التي تسري على العاملين في مجال الزراعة والحراثة والمنصوص عليها في قانون النشاط الزراعي ، مماثلة في جوهرها للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجازات .

٨٤ - وقد سجل تفتيش العمل ، في عام ١٩٨٩ ، ٦٥٣ ٨ مخالفة لقانون أوقات العمل ، تتعلق ١٦٥ ٣ مخالفة من بينها بساعات العمل اليومية والأسبوعية . ومن حيث فروع

النشاط الاقتصادي تم تسجيل ١٦٨ ١ مخالفة في الفنادق والمطاعم ، و٦٧٧ مخالفة في مجال التجارة . وفي ٨٧٦ ١ حالة ارتكبت مخالفات للأحكام الخاصة بسائقي السيارات ومساعدتهم .

٨٥ - وتم في عام ١٩٨٩ تسجيل ٥٦٤ مخالفة لقانون الاستراحة من العمل ، منها ١٦٢ في مجال التجارة ، و٩٤ في الفنادق والمطاعم .

المادة ٨

تكوين النقابات

٨٦ - نحيل ، بصفة عامة ، إلى التقارير المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم التي صدقت عليها النمسا ، وإلى الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية . ونحيل على وجه الخصوص إلى النقطة الأولى ، السؤال ١ من التقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧ للفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧١ ، وإلى النقطة الثانية من التقرير المقدم عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٨ .

٨٧ - وفيما يتعلق بصفة خاصة بمسألة انتساب النقابات الوطنية إلى المنظمات النقابية الأجنبية ، نحيل إلى النقطة الثانية (المادة ٥) من التقرير الخاص بالاتفاقية رقم ٨٧ عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٧٢ . وقد تناولت هذه المسألة بالتفصيل أجزاء تقرير النمسا المتعلقة بالمادة ٢ من النقطة الثانية من التقرير المقدم بشأن الاتفاقية رقم ٩٨ المتصلة بحق النقابات في إبرام اتفاقيات جماعية .

٨٨ - وبصفة عامة لا بد من إبداء الملاحظات التالية:

(أ) يضم اتحاد النقابات النمساوية ١٤ نقابة مهنية وهي لا تتمتع باستقلال ذاتي من وجهة النظر القانونية البحتة . كما لا تتمتع بأهلية إبرام اتفاقيات جماعية وهي أهلية يتمتع بها اتحاد النقابات النمساوية ؛

(ب) إن ثمانين نقابة من النقابات المهنية الـ ١٤ هي نقابات عمال ، واشتتان منها نقابات للموظفين العاملين في القطاع الخاص ، وأربع منها نقابات لعمال المرافق العامة ؛

(ج) في قطاع الاقتصاد الخاص ، يسري على فريق العمال مبدأ تجميعهم وفقاً للفرع الصناعي على مجموعة العمال . والنقابات المعنية هي التالية:

١١' نقابة عمال الخشب والبناء ؛

١٢' نقابة عمال الصناعة الكيماوية ؛

- ١٣' نقابة المطابع والقرطاسية ؛
١٤' نقابة التجارة والنقل والاتصالات ؛
١٥' نقابة صناعة الفنادق والمطاعم والخدمات الفردية ؛
١٦' نقابة الصناعات الزراعية - الغذائية ؛
١٧' نقابات التعدين والمناجم والطاقة ؛
١٨' نقابة المنسوجات والملابس والجلود .
(د) يبت رب العمل في مسألة الانتساب إلى كل من النقابات المعنية فيما يتعلق بنقابتي الموظفين العاملين في القطاع الخاص (نقابة صغار وكبار الموظفين ، نقابة المهن الفنية ومئات الإعلام والمهن الحرة) ، وبنقابات المرافق العامة الأربع (نقابة الموظفين الحكوميين ، نقابة موظفي المجالس البلدية ، نقابة عمال السكك الحديدية ، نقابة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية) .

٨٩ - يرد نص المادة الأولى من النظام الأساسي لاتحاد النقابات النمساوية الذي يحدد اسم وهدف ومقر الاتحاد ، على النحو التالي:

"١ - ان اتحاد النقابات النمساوية جمعية مهنية للعاملين تُنظَّم على أساس ديمقراطي ومستقل عن الأحزاب السياسية ويكون الانتساب إليها طوعاً . ويضم الاتحاد جميع العاملين الأجراء (عمال وموظفين وموظفين حكوميين بمن فيهم الأشخاص المتدربون من الجنسين أو الذين يعتبرون في حالة مماثلة) . ويجوز بالإضافة إلى ذلك قبول عضوية العاطلين عن العمل الذين كانوا يمارسون من قبل عملاً مأجوراً ، والعاطلين عن العمل الذين لم يسبق لهم أن مارسوا نشاطاً مأجوراً ، والناشئين من تلاميذ المدارس ، وطلاب الجامعات الذين يعتزمون الالتحاق بعمل باجر وغير ذلك من المجموعات المهنية (مثل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً حراً أو مستقلاً) ، طالما أمكن اعتبار نشاطهم مشابهاً لنشاط يقوم به العاملون الأجراء . ويدافع اتحاد النقابات النمساوية عن مصالح هذه الفئات في كل من المجال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي .

"٢ - مقر اتحاد النقابات النمساوية في فيينا ؛ ويشمل اختصاصه الاقليمي جميع أراضي جمهورية النمسا ."

٩٠ - ويجوز حتى للعاملين الذين لا يحملون الجنسية النمساوية أن ينتسبوا إلى اتحاد النقابات النمساوية .

حق الإضراب

٩١ - لا ينص النظام القانوني النمساوي لا على المعيد الدستوري ولا على معيد القانون العادي على أحكام لتسوية المشاكل الأساسية في نزاعات العمل ، ولا سيما فيما يتعلق بالوضع القانوني للعامل في حالة نشوب نزاعات اجتماعية أو في حالات تقييد حق

الإضراب . ولا ينص القانون النمساوي إلا في حالات منفردة على قواعد وضعية تسري صراحة على النزاعات الاجتماعية وتنصّ على مسائل معينة ، والوظيفة الأساسية لتلك القواعد هي التعبير عملياً عن حياد الدولة .

٩٢ - ومثال ذلك إن المادة ١١ من قانون النهوض بسوق العمل تحظر على وكالات التوظيف تشغيل العاملين في مؤسسات مضرّة ، واقتراح وظائف على المضربين والأشخاص الذين يواجهون بفلق مكان عملهم . فالعمل في مؤسسة مضرّة أو مفلقة يعتبر غير مقبول ووفقاً للمادة ٩ من قانون تأمينات البطالة ، ولا يحق بموجب المادة ١٣ من هذا القانون الحصول على بدل البطالة إذا كانت البطالة ناجمة بصورة مباشرة عن الإضراب .

٩٣ - ذلك أن تنظيم الكفاح الاجتماعي والاشتراك في هذا الكفاح ، مثله مثل كل سلوك غير مسموح به بصراحة وغير محظور بصراحة ، إذ يجب أن يقيم في ضوء النظام القانوني في مجمله ، أي على وجه الخصوص في ضوء الأحكام العامة للقانون المدني وقانون العقوبات . ونظراً لأنه لا توجد نصوص قانونية بشأن الكفاح الاجتماعي ، ولا تتوافر الخبرة في هذا المجال إذ كانت الإضرابات في النمسا نادرة جداً منذ عام ١٩٤٥ ، ونظراً لأنه لا توجد سوابق قضائية فيما يتعلق بهذا الموضوع ، فإن القانون النمساوي في مجال الكفاح الاجتماعي وليد الاجتهاد النظري لرجال الفقه في أغلبيته .

٩٤ - وفيما يتعلق بالوضع الفعلي في ميدان الكفاح الاجتماعي ، يتعين إبداء الملاحظات التالية نفسها:

(١) بلغ عدد الإضرابات في النمسا في عام ١٩٩٠ تسعة إضرابات ، أي اثنان أكثر من عام ١٩٨٩ ، كما ازداد فيها عدد المضربين ومدة الإضراب: كان عدد المضربين في عام ١٩٩٠ ، ٣٧٤ عاملاً (كان عددهم في عام ١٩٨٩: ٣٧١٥ عاملاً) أضربوا مدة ٧٠ ٩٦٣ ساعة (كانت مدة الإضرابات في عام ١٩٨٩: ٢٣ ٨٨٧ ساعة و٤٥ دقيقة) . ونجم هذا الازدياد في عدد المضربين وفي مدة الإضراب عن إضراب العاملين في مطعم "اشتاييربراو" وانتشاره في مقاطعات اتحادية عديدة ، وعن إضراب تحذيري لموظفي الإدارات المالية في المقاطعات ومكاتب الجمارك ؛

(ب) بلغ متوسط الإضراب لكل مشترك ١٣ ساعة و٢٧ دقيقة (١٩٨٩: ٦ ساعات و٢٦ دقيقة) . وكانت نسبة العاملين الذين اشتركوا في عام ١٩٩٠ في أحد الإضرابات ، ١٨ ، في المائة من إجمالي العاملين (١٩٨٩: ١٣ ، في المائة) ، أي ما يعادل ٨٧ ثانية من الإضراب لكل عامل في النمسا (١٩٨٩: ٥٠ ثانية) ؛

(ج) تم في عام ١٩٩٠ تنظيم إضراب تحذيري اشترك فيه الـ ٣٧١٥ موظفاً في الإدارات المالية للولايات ومكاتب الجمارك في جميع أرجاء الأراضي الاتحادية . ولقد

دام هذا الإضراب ٥٧٥ ١٣ ساعة في الاجمال . وقد ساندت نقابة الموظفين العموميين هذا الإضراب التحذيري وإضرابين وقعا في مستشفى جامعي في فيينا حيث أضرِب ٧٥ طبيبا عن العمل لمدة ٥٧٠ ساعة . وبالإضافة إلى ذلك حدثت ثلاثة إضرابات على مستوى نقابة صغار وكبار موظفي القطاع الخاص (أضرِب ٥١ موظفا لمدة ٥١٤ ساعة في الاجمال) ، وإضرابان على مستوى نقابة التجارة والنقل والاتصالات (أضرِب ٥٤ عاملا لمدة ٤٨ ساعة في الاجمال) ، وإضراب واحد في قطاع العاملين في ميدان صناعة المواد الزراعية - الغذائية (أضرِب ٥٦٧ ١ عاملا لمدة ٦٠٨ ٢٧ ساعات في الاجمال) ، وإضراب واحد في قطاع نقابة عمال التعدين والمناجم والطاقة (أضرِب ٨١٢ عاملا لمدة ٧٤٧ ١٧ ساعة في الاجمال) . وبمَن توزيع الإضرابات حسب المقاطعات الاتحادية أن عدد ساعات الإضراب كان أكبر في مقاطعة "ستيريا" ،

(د) (وإن أخذت في الاعتبار الإضرابات التي شملت عدة ولايات أو عددا منها أو جميعها والمسجلة بالتالي في كل "ولاية" بوصفها إضرابا) كانت النتيجة كما يلي: إضراب واحد في "بورغنلاند" (أضرِب ١٩ عاملا لمدة ٩٥ ساعة في الاجمال) ، وإضرابان في "كارنشيا" أضرِب ٢٩٦ عاملا لمدة ٣٩٩ ٣ ساعة في الاجمال) ، وثلاثة إضرابات في ولاية النمسا - السفلى (أضرِب ٢٠١ عاملا لمدة ٢٧٣ ١ ساعة في الاجمال) ، وثلاثة إضرابات في النمسا - العليا (أضرِب ١٩٦ ١ عاملا لمدة ٢٧٥ ٢٠ ساعة في الاجمال) . وثلاثة إضرابات في سالسبورغ (أضرِب ٣٣٤ عاملا لمدة ٤١٨ ١ ساعة في الاجمال) ، وإضرابان في ستيريا (أضرِب ٦٠٨ ١ عاملا لمدة ٩٦٨ ٢٣ ساعة في الاجمال) ، وإضرابان في التيرول (أضرِب ٢٤٠ عاملا لمدة ٦٣٧ ١ ساعة في الاجمال) ، وإضراب واحد في فورارلبرغ (أضرِب ١٨٤ عاملا لمدة ٩٣٠ ساعة في الاجمال) ، وستة إضرابات في فيينا (أضرِب ١٩٦ ١ عاملا لمدة ٩٧٧ ٨ ساعة في الاجمال) . وقد تكللت جميع هذه الإضرابات بالنجاح وأعلنت بالاتفاق مع النقابة .

المادة ٩

٩٥ - انضمت النمسا إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي وإلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٨ بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة ، وقد دخلتا حيز النفاذ في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٠ . وقبلت النمسا ، فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٠٢ ، الالتزامات المحددة في الأجزاء الثاني ، والخامس ، والسادس ، والثامن ، كما قبلت الالتزامات المترتبة على الجزء الرابع التي دخلت حيز النفاذ اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٧٨ . وتم قبول الالتزامات المحددة في الجزء الثالث من الاتفاقية رقم ١٢٨ .

٩٦ - وفيما يتعلق بالأجزاء التي لم يصدق عليها من الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقية رقم ١٢٨ وفيما يتعلق أيضا بعدم التصديق على الاتفاقية رقم ١٢١ بشأن الإعانات في

حالة إصابات العمل والأمراض المهنية ، والاتفاقية رقم ١٣٠ بشأن الرعاية الطبية والإعانات المرضية ، من الجدير بالملاحظة أن أسباب عدم التصديق لا تتعلق بعدد فئات الأشخاص المشمولين بالحماية ولا إلى حجم ومبلغ الإعانات التي ينبغي تقديمها بل إنها تعود إلى خصوصية الوضع القانوني في النمسا في قطاعات معينة .

٩٧ - ويشمل نظام الضمان الاجتماعي في النمسا كل الفروع والإعانات المذكورة في البند ٢ المتعلق بالمادة ٩ في الوثيقة E/C.12/1991/1 .

٩٨ - ويستكمل نظام الضمان الاجتماعي بمواصلة دفع الأجر في حالة المرض . وينظم قانون الموظفين كيفية الاستمرار في دفع الأجر إلى الموظفين في حالة المرض . ووفقا لهذا القانون ، يحتفظ الموظف بحقه في الحصول على المرتب إذا لم يتمكن بعد شغله الوظيفة من تأدية مهامه بسبب إصابته بمرض أو بسبب حادث طارئ أو حادث عمل أو مرض مهني بالمعنى المقصود بالتأمين القانوني من الحوادث بشرط ألا يكون قد تسبب في العائق عن العمل عمدا أو عن إهمال خطير .

٩٩ - يُستحق التعويض التام عن المرض أو عن حادث لمدة أقصاها ستة أسابيع في حالة الإصابة بمرض لأول مرة قبل مضي خمسة أعوام على مباشرة الوظيفة ؛ وفي حالة الإصابة بحادث عمل أو بمرض مهني تُمدد هذه الفترة بفترة عدم اللياقة للعمل على ألا تتجاوز هذه الفترة الأسبوعين (ما مجموعه ثمانية أسابيع) . ويستحق الموظف نصف التعويض عن أسابيع ٤ أخرى من عدم اللياقة للعمل .

١٠٠ - ويستحق تعويض كامل عن فترة ثمانية أسابيع إذا كانت الوظيفة قد شغلت لمدة خمس سنوات دون انقطاع ؛ ويستمر الدفع لفترة ١٠ أسابيع إذا بلغت هذه المدة ١٥ عاما دون انقطاع ، وعقب مرور ٢٥ سنة على التوظيف يواصل الدفع لفترة ١٢ أسبوعا - وفي كل حالة يحصل الموظف على نصف التعويض عن أربعة أسابيع إضافية تالية .

١٠١ - إذا ظهر مانع جديد للعمل للأسباب المذكورة أعلاه في غضون الأشهر الستة الأولى لاستئناف العمل بعد الإصابة بالمرض لأول مرة ، لا يستحق الموظف إلا نصف الراتب المحدد له لفترة عدم اللياقة للعمل إذا كانت فترة عدم اللياقة الاجمالية تتجاوز الفترات المشار إليها في كل حالة .

١٠٢ - ويجب على الموظف أن يبلغ رب العمل دون تأخير بمانع العمل وأن يقدم له بناء على طلبه شهادة من صندوق التأمين الطبي أو من طبيب رسمي أو من طبيب البلدة ، تؤكد سبب عدم اللياقة ومدتها ويجوز لرب العمل ، عقب مرور فترة مقبولة ، أن يطلب من

جديد تقديم شهادة مماثلة . فإذا خالف الموظف هذه الالتزامات خاطر بحقه في الاستمرار في الحصول على أجره أثناء فترة تعطيله عن العمل .

١٠٣ - ينص قانون الموظفين الزراعيين على حكم مماثل فيما يتعلق بالنقاط الرئيسية المتعلقة بمواصلة دفع الأجر للموظفين العاملين في المشاريع الزراعية والحراجية أو في المهن الملحقة بها لا سيما شاغلو الوظائف العليا أو التجارية أو المشتغلون بأعمال السكرتارية عندما يصابون بمرض .

١٠٤ - وينظم القانون الخاص بمواصلة دفع الأجور ، مواصلة دفع الأجور للعمال في حالة إصابتهم بمرض .

١٠٥ - ويؤمن للعمال في حالة عدم تمكنه من العمل بسبب إصابته بمرض أو بحادث ، حقه في الحصول على أجر لفترة أربعة أسابيع شريطة أن يكون قد سبق له أن عمل ١٤ يوماً . ويحق له الاستمرار في الحصول على أجر لمدة ستة أسابيع إذا مضت خمس سنوات على مباشرته الخدمة ، وهو يستحق ثمانية أسابيع عقب مرور ١٥ سنة ، و ١٠ أسابيع عقب مرور ٢٥ عاماً .

١٠٦ - ويختلف الحق الذي يتمتع به العامل في حالة الإصابة بمرض أو بحادث حسب عدد سنوات اشتغاله . ولا يعطى تكرار الغياب في غضون سنة واحدة من العمل حقاً في الحصول على المرتب إلا بقدر ما لم يدفع من هذا المبلغ .

١٠٧ - وفي حالة عدم تمكن العامل من العمل من جراء إصابته بمرض مهني أو بحادث في العمل ، يستحق هذا العامل الحصول على أجره لفترة أقصاها ثمانية أسابيع . ويمتد هذا الحق إلى ١٠ أسابيع بعد مرور ١٥ عاماً على وجوده في الخدمة . وخلافاً للحق في الحصول على أجر في حالة الإصابة بمرض أو بحادث ، يشترط هذا الحق منذ بداية عقد العمل وليس بعد مرور ١٤ يوماً عليها . وهو بالإضافة إلى ذلك حق يشترط دون أن تدخل فترات غياب أخرى في الحساب حتى مدة أقصاها ٨ أو ١٠ أسابيع على التوالي . أي أنه يحق للفرد أن يحمل على كامل الاستحقاقات كلما أصيب بحادث عمل أو بمرض مهني .

١٠٨ - وينظم القانون الخاص بالنشاط في القطاع الزراعي مواصلة دفع الأجر فيما يتعلق بالعاملين في المؤسسات والمشاريع الزراعية والحراجية ، والأحكام ذات الصلة مماثلة للتنظيمات المبينة أعلاه فيما يتعلق بالمدة التي يدفع فيها الأجر في حالة الإصابة بمرض أو بحادث .

١٠٩ - وإذا ما أصيب العامل مرة أخرى بمرض أو بحادث في غضون الستة أشهر التالية لاستئنافه العمل ، وجب ، بادئ ذي بدء ، استنفاد الايام المتبقية من المدة التي يستحق فيها دفع الأجر . فإذا تجاوزت فترة عدم تمكنه من العمل هذه المدة ، جاز له مع ذلك الحصول على ٤٠ في المائة من الأجر لفترة تساوي نصف المدة التي يحق له فيها أن يتقاضى الأجر كاملاً .

١١٠ - ويحافظ العامل في مؤسسة أو مشروع زراعي أو حراجي ، في حالة عدم تمكنه من العمل نتيجة لإصابته بحادث عمل ، على حقه في الحصول على أجر لمدة تساوي مدة استحقاق العاملين المشمولين بالقانون الخاص بمواصلة دفع الأجر .

١١١ - ويحق للعامل في حالة عدم تمكنه المتكرر من العمل بسبب إصابته بحادث عمل أو بمرض مهني أن يظل يتقاضى أجره في سنة الخدمة طالما لم يستنفد فترة الـ ٨ أسابيع (١٠ أسابيع) التي يستحقها .

١١٢ - وينص القانون الخاص بحماية الأمومة على التنظيم التالي فيما يتعلق بمواصلة دفع الأجر: يحظر توظيف الحوامل للقيام بأعمال قد تصيب الحامل أو الجنين بأضرار بسبب طبيعة العملية التي تقوم بها أو بسبب المواد المستخدمة أو حتى المعدات المستخدمة . ومن أمثلة هذه الأنشطة التي يجب إنجازها وقوفاً على الأقدام والأنشطة التي تتعرض من خلالها الحامل لمواد مشعة أو غازات أو دخان أو غبار أو حرارة أو برد أو رطوبة تترتب عليها مخاطر تهدد الصحة ، أو الأنشطة التي تتطلب حمل أو نقل حمولات ثقيلة .

١١٣ - فإذا تطلب تطبيق تدابير الحماية المذكورة ممارسة نشاط آخر في المؤسسة ، حق للحامل أن تحمل على أجر يساوي متوسط الأجر الذي كانت تتقاضاه خلال الأسابيع الـ ١٣ الأخيرة . ويجب لدى حساب هذا المبلغ ألا تؤخذ في الاعتبار الفترات التي لم تحصل فيها المرأة على أجرها كاملاً بسبب إصابتها بمرض أو بسبب عملها بدوام غير كامل .

١١٤ - ويحق للمرأة المشمولة بالتأمين أن تحمل بموجب قانون الضمان الاجتماعي العام على تعويض يومي في الأسابيع الثمانية السابقة لتاريخ الولادة المتوقع ، ويوم الولادة ، والأسابيع الثمانية الأولى التي تعقب الولادة ، ويحسب هذا التعويض مبدئياً على أساس متوسط دخل العمل أثناء الأسابيع الـ ١٣ الأخيرة . وفي حالة الولادة المبكرة أو تعدد المولودين أو الولادة بالقيصرية ، تمدد فترة استحقاق التعويض بـ ١٢ أسبوعاً إضافياً عقب الولادة .

١١٥ - وينظم قانون بدل النفقات العائلية لعام ١٩٦٧ المنشور في نشرة القوانين الاتحادية رقم ٣٧٦ ، بصيغته الواردة في نشرة القانون الاتحادي رقم ١٩٩/٦٩٦ ، "الإعانة العائلية" بين جملة أمور . وبموجبه يحق ، مبدئياً ، لكل شخص يقيم في الأراضي الاتحادية أو يكون مكان إقامته العادية فيها أن يحمل على إعانة عائلية لأولاده المقيمين معه في معيشة واحدة . ولا يميز القانون بين المستحقين بناء على انتمائهم لمجموعة معينة من السكان (مثلاً بناء على كونهم من فئة السكان الذين يقومون بنشاط) .

١١٦ - وتدفع الإعانة العائلية ، مبدئياً ، عدد الأولاد إلى أن يتجاوزوا من ٢٧ عاماً بعد البلوغ - وهو مبدئياً ١٩ عاماً - إذا كانوا يتلقون تدريباً مهنيّاً . ولا يوجد حد أقصى للعمر عندما يكون الأولاد مصابين بعوق كبير .

١١٧ - وتبلغ الإعانة العائلية ٤٠٠ ١ شلن شهريّاً عن كل طفل ، ويضاف إلى هذا المبلغ ٢٥٠ شلن ابتداء من مطلع السنة التقويمية التي يبلغ فيها الطفل من ١٠ سنوات ، ويضاف إلى المبلغ المذكور ٦٥٠ ١ شلن آخر عندما يكون الطفل مصاباً بعوق كبير .

١١٨ - وتُمَوَّل البدلات العائلية مبدئياً من صندوق التعويض الخاص بالإعانات العائلية . ويُموَّل هذا الصندوق عن طريق الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل ، والمبالغ الضريبية المستردة والاشتراكات التي تدفعها المشاريع الزراعية والحراجية بالإضافة إلى المبالغ التي تدفعها الولايات المختلفة .

نظام الضمان الاجتماعي

١١٩ - تم في عام ١٨٨٩ إنشاء التأمين الطبي الخاص بالعمال ، كما تم إنشاء نظام لحماية عند وقوع حوادث . وفيما بعد بدأ في عام ١٩١٩ الأخذ بتأمين الشيخوخة فيما يتعلق بموظفي القطاع الخاص . وفي عام ١٩٢٠ أقيم التأمين الطبي لموظفي الدولة ، والتأمين ضد البطالة . ووُضع في عام ١٩٢٦ التأمين الطبي من الحوادث وللشيخوخة لمالك موظفي القطاع الخاص ، كما وُضع تأمين الشيخوخة لكتاب العدل (الموثقين) والمرشحين لهذا المنصب . واعتمد المجلس الوطني (البرلمان) في عام ١٩٢٧ قانوناً بشأن التأمينات الاجتماعية للعمال يمنح عمال المؤسسات الصناعية والحرفية تأميناً طبياً وتأميناً من الحوادث وتأميناً للشيخوخة ، ولكن لم يدخل هذا القانون حيز النفاذ أبداً لأن أعماله كان مشروطاً بتحسين الحالة الاقتصادية الذي لم يحصل أبداً .

١٢٠ - وتم عقب احتلال الرايخ الالمانى للنمسا في عام ١٩٣٨ ، واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٣٩ تطبيق الضمان الاجتماعي الالمانى الذي أنشأ للعمل تأميناً في حالة المعجز ، وللشيخوخة والورثة . وعقب استرجاع النمسا لحريتها ، تم في عام ١٩٤٧ ، إدراج التنظيمات المعمول بها في نظام الضمان الاجتماعي النمساوي ، كما تم إعمال الاستقلال الذاتي الإداري وتأسيس الاتحاد النمساوي لهيئات التأمينات الاجتماعية .

١٢١ - وفي عام ١٩٥٥ اعتمد المجلس الوطني (البرلمان) القانون العام للتأمينات الاجتماعية الذي تم تطويره فيما بعد . وتم في عام ١٩٥٨ سنّ قانون تأمين الشيخوخة الخاص بالمهن الصناعية المستقلة والمهن التجارية والحرفية ، كما صدر قانون التأمين الاجتماعي للفنانين الذي ينص على تأمين طبي وتأمين من الحوادث وللشيخوخة لمالحي الفنانين . وفي عام ١٩٦٥ استحدث تأمين طبي للمزارعين ، وفي عام ١٩٦٦ تأمين طبي للمهن الصناعية الحرة والمهن التجارية والحرفية وفي عام ١٩٦٧ تم اعتماد القانون الخاص بالتأمين الطبي ومن الحوادث للموظفين الحكوميين . وتم في عام ١٩٧١ اعتماد القانون الخاص بتأمين الشيخوخة للمزارعين ، وفي عام ١٩٧٤ القانون المعنسي بمواصلة دفع الاجر للعمال في حالة الإصابة بالمرض . وفي عام ١٩٧٩ وضعت تنظيمات شاملة بموجب قانون الضمان الاجتماعي للمهن الصناعية والتجارية والحرفية وقانون الضمان الاجتماعي للمزارعين والقانون الاتحادي المعنسي بالضمان الاجتماعي للمهن الحرة المستقلة .

١٢٢ - ويكفل نظام الضمان الاجتماعي حماية لنحو ٧ ٧٠٠ ٠٠٠ نسمة (انظر المرفق ١٤) وهو يركز بصورة أساسية على ستة قوانين:

(١) القانون العام للتأمينات الاجتماعية . وبموجب هذا القانون يوجد تأمين طبي ضد الحوادث وللشيخوخة يشمل العاملين غير المستقلين أي العمال والموظفين العاملين في المهن التجارية والحرفية والصناعية بالإضافة إلى العمال الزراعيين والعمال والموظفين العاملين في المناجم وفي مشاريع السكك الحديدية . وكذلك يستفيد من هذا القانون العمال المتدربون وبعض مجموعات صغيرة من العاملين المستقلين على نحو القابلات ، والموسيقيين ، والمرشدين في الجبال . وينص هذا القانون ، بالإضافة إلى ذلك ، على تأمين طبي للمتقاعدين المستقلين (أطباء الأسنان ، البيطريون) ، والعاطلين عن العمل والمستحقين من ضحايا الحرب ، وأفراد أسر الأشخاص المؤمنين بموجب هذا القانون وللمجندين . ويستفيد بموجب هذا القانون من التأمين ضد الحوادث: العمال المستقلون العاملون في مجال التجارة ، والحرفيون والعاملون في الصناعات ، والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة (الأطباء ، البيطريون) ، وطلاب المدارس والجامعات ؛

- (ب) قانون التأمين الطبي والتأمين من الحوادث للموظفين العموميين .
ينص هذا القانون على تأمين طبي ومن الحوادث للموظفين العموميين الذين لهم مركز قانوني ونظامي . ويستفيد الموظفون المتقاعدون وأفراد أسرهم من التأمين الطبي ؛
(ج) قانون الضمان الاجتماعي في المهن التجارية والصناعية والحرفية .
يشمل التأمين الطبي وتأمين الشيخوخة ، وفقا لهذا القانون ، العاملين المستقلين في المهن التجارية والصناعية والحرفية . ويستفيد المتقاعدون وأفراد أسر الشخص المؤمن من التأمين الطبي ، ويستفيد المستقلون (أطباء الأسنان ، البيطريون ، الفنانون ، الصحفيون ، أمناء إدارة الاموال) من تأمين الشيخوخة ؛
(د) قانون الضمان الاجتماعي للمزارعين . يشمل التأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة ، بفضل هذا القانون ، المزارعين والمزارعات وأفراد أسرهم الذين يقدمون لهم عونا رئيسيا في تأدية أنشطتهم الخاصة باستغلال الأرض (الزوج ، الاطفال) . ويستفيد المتقاعدون وأفراد أسرهم بالإضافة إلى ذلك من التأمين الطبي ؛
(هـ) القانون الاتحادي الخاص بالتأمين الاجتماعي للأشخاص الذين يمارسون نشاطا مستقلا حرا . ينص هذا القانون على تأمين للشيخوخة تستفيد منه بعض المهن الحرة كالأطباء والصيدلة والمحامين ووكلاء البراءات ؛
(و) قانون تأمين كُتّاب العدل (الموثقين) . ينص هذا القانون على توفير تأمين للشيخوخة لكُتّاب العدل والأشخاص الذين يتدربون لشغل مهام كاتب العدل (الموثق) .

١٣٣ - والإعانات المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ وفي الاتفاقيات اللاحقة المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، مكفولة في النمسا:
(أ) في التأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة لجميع السكان العاملين بصورة رئيسية ؛
(ب) في التأمين من البطالة للعاملين بأجر ؛
(ج) وفي إطار تعويض الاعباء العائلية لجميع السكان المقيمين على وجه الخصوص .

١٣٤ - وتقوم هيئات (هيئات تأمين) المشمولين بالتأمين (أرباب العمل والإجراء) بتنظيم التأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة وفقا لمبدأ الاستقلال في الإدارة . وتتولى هيئات الإدارة الحكومية تقديم الإعانات على مستوى التأمين ضد البطالة والإعانات العائلية .

١٣٥ - وكذلك يشمل نظام الضمان الاجتماعي مواصلة دفع الأجر في حالة الإصابة بالمرض على النحو المذكور أعلاه ، فضلا عن القانون المعني بتقديم المعونة للمشاريع

الاستغالية ، الذي ينظم المعونات المقدمة للمشاريع الاستغالية (الاستحقاقات المقدمة للنساء لدى الولادة) للأمهات اللواتي يمارسن نشاطا مستقلا في مجال الصناعة والتجارة أو في الزراعة والحراجة .

تنظيم التأمينات الاجتماعية

١٣٦ - تقع مسؤولية أعمال التأمينات الاجتماعية على عاتق هيئات خاصة وهي هيئات التأمين التي يبلغ عددها ٢٨ هيئة .

١٣٧ - ويضم الاتحاد النمساوي لهيئات التأمين الاجتماعي جميع هيئات التأمين . وتعتبر هذه المنظمة التنسيقية مسؤولة عن الدفاع عن المصالح العامة للتأمينات الاجتماعية وعن تمثيل هيئات التأمين الاجتماعي في المعاملات المشتركة (مثلا في إبرام عقود مع الأطباء والمستشفيات وما إلى ذلك) . وتمثل هذه المنظمة ، بالإضافة إلى ذلك ، النظام النمساوي للتأمينات الاجتماعية لدى مؤسسات مماثلة في الخارج وهي تؤدي وظيفة مرفق الاتصال للضمان الاجتماعي على الصعيد الحكومي - الدولي فيما يتعلق بشؤون التأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة .

١٣٨ - والتأمينات الاجتماعية النمساوية منظمة على أساس الاستقلال الإداري .

تمويل التأمينات الاجتماعية

١٣٩ - تُمول التأمينات الاجتماعية ، في المقام الأول ، من الاشتراكات التي يدفعها المؤمنون - وأرباب عملهم أيضا في حالة الاجراء . كما يأتي التمويل ، فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية المقدمة للعاملين المستقلين في المهن التجارية والصناعية والحرفية ، من أموال تُقتطع من الضريبة المهنية ، وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية للمزارعين من الضرائب التي تحمل من المشاريع الزراعية والحراجية .

١٣٠ - وفي الحالات التي لا تكفي فيها موارد التأمين للشيخوخة من تغطية كامل المعونات المستحقة الدفع ، تقدم الدولة مساهمة في شكل ضمان ضد العجز المالي باستخدام حصيلة الضرائب . وكذلك تقدم الدولة مساهمة للتأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة الخاص بالمزارعين . ووعاء الاشتراكات هو الاجر المدفوع للمؤمن مقابل عمله . وتُحسب الاشتراكات فيما يتعلق بالمزارعين على أساس قيمة مردود المشروع الزراعي (انظر المرفق ١٥) .

١٣١ - تُبين في المرفق ١٦ نسب الاشتراكات . والجدير بالملاحظة ، مع ذلك ، أن الموظفين ملزمون بالاشتراك في التأمين الطبي ومن الحوادث وليس التأمين للشيخوخة .

ويحمل الموظفون على معاش تقاعدي من الدولة ويدفعون اشتراكا قدره ١٠ في المائة من المرتب .

١٣٢ - وقد بلغت النسبة المئوية للإنفاق الاجتماعي من الناتج المحلي الإجمالي (المعدل الاجتماعي) في عام ١٩٩٠ ، ٣٦,٦ في المائة ، و ٢٥,٩ في المائة في عام ١٩٨٠ (انظر المرفق ١٧) .

١٣٣ - وبلغ حصة الإنفاق الاجتماعي من إجمالي نفقات الدولة الاتحادية ٣٦,٤ في المائة في عام ١٩٩٠ ، مقارنة بـ ٢٥,٩ في المائة في عام ١٩٨٠ .

المعونات الاجتماعية الأخرى

١٣٤ - لدى إعداد قانون المعاشات التقاعدية للمؤسسات والقانون الخاص بمناذيق المعاشات التقاعدية في ربيع عام ١٩٩٠ ، كان ١٠ في المائة تقريبا من العاملين النمساويين ينتفعون من نظام للتقاعد تكفله المؤسسة إلى جانب نظام التقاعد القانوني . وبالتالي يشكل نظام التقاعد القانوني الجزء الأكبر من وسائل حماية الشيخوخة وهو مصدرها الوحيد بالنسبة لأغلبية سكان النمسا . وقد أتاح القانونان المذكوران تحسين نظام حماية الشيخوخة على صعيد المؤسسة ، وذلك من الناحيتين القانونية والتنظيمية .

١٣٥ - وفي حين وضع القانون الخاص بمناذيق المعاشات التقاعدية الشروط القانونية لتأسيس وتشغيل ومراقبة صناديق المعاشات التقاعدية المراد إنشاؤها ، فإن مهمة القانون الخاص بالمعاشات التقاعدية للمؤسسات هي أن يضمن ، على صعيد قانون العمل ، تنفيذ ما تعد به المؤسسة من تقديم معاشات تقاعدية . ولا يقتصر قانون المعاشات التقاعدية التي تؤديها المؤسسات على التصدي لوعود صناديق المعاشات التقاعدية بتقديم معاشات ، بل يعالج أيضا الوعود بتقديم معونات مباشرة والوعود بتقديم معاشات تقاعدية تكميلية عن طريق إبرام عقود تأمين لمالحي العاملين والمستحقين عنهم وينبغي اعتبار هذه وتلك كمبالغ مكتملة للتأمين القانوني للشيخوخة .

١٣٦ - ويستهدف قانون المعاشات التقاعدية التي تقدمها المؤسسات حماية العاملين إذا تركوا المؤسسة من عدم الوفاء بالمعاشات التقاعدية التي وعدوا بها .

١٣٧ - تُعتبر وعود المؤسسات بتقديم معاشات تقاعدية ، دائما ، بمثابة معاشات إضافية اختيارية يقدمها رب العمل ، أي أنه لا يمكن في النمسا إرغام أي رب عمل على الوعد بتقديم معاش تقاعدي من المؤسسة . ولكن إذا قرر أحد أرباب العمل تأسيس نظام

للمعاشات التقاعدية المؤسسية من أجل العاملين لديه ، اعتُبر ملزماً بتوخي المساواة في المعاملة . ويجب فيما يتعلق بالوعود بدفع معاشات مباشرة والمعاشات الممولة بواسطة عقود التأمين ، مراعاة المبدأ العام للمساواة في المعاملة على صعيد قانون العمل . فيجب عملاً بهذا المبدأ ألا يجد أي عامل نفسه حاصلاً على معاملة أدنى من المعاملة التي يلقاها بأغلبية العاملين الآخرين ، دون أن يكون لذلك مبررات موضوعية .

١٣٨ - فإذا قرر أحد أرباب العمل رغم ذلك تمويل المعاشات التقاعدية المؤسسية الموعود بها عن طريق صندوق للمعاشات التقاعدية ، وجب عليه مبدئياً أن يسمح لكافة العاملين بالاشتراك في نظام ذلك الصندوق التقاعدي . وبما أن التمويل عن طريق الصندوق التقاعدي يقتصر بامتيازات ضريبية ، لذا كان النهج الجماعي يلعب دوراً هاماً من أجل تنظيم هذه المستحقات . فيجب من جهة ، أن يتسنى قدر الإمكان لجميع العاملين أن يستفيدوا منه ، ويشترط من جهة أخرى ، في التفرقة المقبولة في حق الحصول على المستحقات ، أن تحترم أيضاً الالتزام بمراعاة عدالة متوازنة . ويتم تأمين هذه الأمور عن طريق الاتفاق المؤسسي اللازم لتنظيم صناديق المعاشات التقاعدية وهو أداة التنظيم الجماعي للحق . وفي الحالات التي لا يوجد فيها مجلس مؤسسي مؤهل يكون الوعد بتقديم معاش تقاعدي قائماً على ترتيبات فردية بين رب العمل والعامل شريطة أن يتم الاتفاق عليها وفقاً لمعد نموذجي توافق عليه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية لكل مؤسسة معنية .

مدى شمول نظام الضمان الاجتماعي

١٣٩ - في عام ١٩٩٠ بلغ المتوسط السنوي لنسبة الأشخاص المشمولين بالتأمين الطبي ٩٦,٥ في المائة من السكان المقيمين (بل و٩٩,١ في المائة إذا ما أخذ في الاعتبار الأشخاص الذين أمّنوا على أنفسهم في مؤسسات تقدم المساعدة الطبية) . ويشمل في هذه التغطية العاملون غير المستقلين ، والعاملون المستقلون ، والعاطلون عن العمل ، والمتقاعدون وأفراد أسر كل منهم . وتعود التغطية التأمينية لهذه المجموعات من الأشخاص إلى الالتزام القانوني بالتأمين على النفس الذي يفرضه التشريع المتمثل بالتأمينات الاجتماعية . ولا يغطي النظام النمساوي للتأمين الطبي ومن الحوادث والشيخوخة بعض الأشخاص من الذين يعملون في المهن الحرة ، ومن بينهم الكتاب ، والمحامون ، والمهندسون . وتجدر الإشارة ، فيما يتعلق بقطاع التأمين الطبي ، إلى أنه يحق لكل شخص يقيم في النمسا أن يبرم بحرية عقد تأمين اختياري .

١٤٠ - والضمان القانوني للتأمين من الحوادث يشمل قبل كل شيء ، المحيط الذي يعيش فيه العاملون . وبالتالي فالأشخاص الذين لا يمارسون نشاطاً مهنيّاً لا يستفيدون مبدئياً

من التغطية القانونية التي يوفرها التأمين من الحوادث . ومع ذلك فالتأمين القانوني ضد الحوادث يشمل أيضا القطاعين المدرسي والجامعي بالإضافة إلى الأنشطة المُكَمَّلة للنشاط المهني أو التعليم المدرسي أو الجامعي . أما التصرّفات التي لا صلة لها قطعاً بالأنشطة المذكورة أعلاه ولا بأي عمل يتعلق بالتعليم المتاح ، فلا يغطيها التأمين من الحوادث وذلك باستثناء الحالات التي يظلم فيها بهذه الأنشطة لخدمة الغير بمهنة عامة ولمساعدة أشخاص آخرين في ضيق أو لمصلحة المجتمع عامة .

١٤١ - ويوفر التأمين الطبي مبدئياً (التأمين الفردي أو التأمين المشترك لافرد العائلة) الرعاية الطبية للأشخاص الذين ليس لديهم تأمين من الحوادث ، بغض النظر عن سبب المرض . ولا توفر المعونة المالية في إطار الضمان الاجتماعي القانوني للحوادث التي تقع أثناء أوقات الفراغ .

١٤٢ - والاشتراك الإجباري في تأمين الشيخوخة مرتبط مبدئياً بالنشاط المهني الذي يؤديه الفرد ، كما هو الحال بالنسبة للتأمين الطبي . فإذا كان الفرد غير ملزم قانونياً بالتأمين على نفسه ، تتاح له إمكانية تمديد التأمين اختيارياً في إطار تأمين الشيخوخة شريطة أن يكون قد اشترك في التأمين لفترة زمنية محددة . وقد سمح التعديل الخمسون للقانون العام للتأمينات الاجتماعية الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ بتوسيع نطاق تأمين الشيخوخة باستحداث تأمين اختياري مماثل للتأمين الاختياري المعمول به في التأمين الطبي . ويمكن بفضل التأمين الاختياري أن تستوفى الشروط التي تسمح بمواصلة التأمين في إطار تأمين الشيخوخة .

١٤٣ - وينص القانون العام للتأمينات الاجتماعية على أن الاشتراك غير إجباري في التأمين الطبي وتأمين الشيخوخة إذا كان الأجر الشهري المتقاضى عن النشاط المهني أقل من ٧٩٢ ٣ شلناً . وقد ازداد عدد الأشخاص المشمولين في هذه الفئة ازدياداً كبيراً في السنوات الأخيرة وأغلبية هؤلاء الأشخاص من النساء . ويتم الآن النظر في ادماج هؤلاء الأشخاص أيضاً في النظام القانوني للضمان الاجتماعي .

المادة ١٣

١٤٤ - أدخل التعليم العام في النمسا في عام ١٧٧٤ من خلال الاملاح التعليمي الذي قرره الامبراطورة ماريّا - تيريزا . ونص القانون على أن التعليم الإلزامي لفترة ست سنوات . وفي عام ١٨٧٧ ، ألغى القانون إشراف الكنيسة على التعليم واستبدل به إشراف الدولة . واحتفظت الكنيسة بمهمة الإشراف على التعليم الديني والمدارس

الدينية . وأصبحت وظيفة التدريس متاحة للجميع بصرف النظر عن الانتماء الديني . وقد بدأ الإصلاح التعليمي الفعلي مع صدور القانون الامبراطوري لعام ١٨٦٩ بشأن التعليم الابتدائي . ولأول مرة في تاريخ التعليم في النمسا ، وضع أساس موحد للتعليم الإلزامي في مجمله .

١٤٥ - وعدت فترة التعليم الإلزامي من ست سنوات إلى ثماني سنوات ، ونص القانون على زيادة عدد المواد التي تدرس في المرحلة الابتدائية ، وأنشئت مدارس إعدادية للأطفال في الفئة العمرية ١١-١٤ سنة ، وتحسّن تدريب المعلمين وألغيت الرسوم المدرسية التي كانت تدفع للتعليم الإلزامي . وفي مرحلة لاحقة ، أنشئت مدارس ثانوية تجارية ، ومعاهد للتعليم التقني ، ومدارس ثانوية وعليا جديدة تدرّس فيها فروع المعرفة ، ونشأت بذلك الظروف اللازمة كيما يلبي التعليم ، بالتدريج ، احتياجات الحياة التقنية والاقتصادية في الفترة التي سبقت الحرب العالمية الأولى .

١٤٦ - وفي عام ١٩١٨ ، وبعد زوال الامبراطورية النمساوية - الهنغارية وقيام الجمهورية الأولى ، قاد أوتو غلوكل حركة واسعة للإصلاح التعليمي . ولأول مرة ، أصبحت المدرسة الإعدادية التي تقدم التعليم العام متاحة لجميع الطلاب من سن ١٠ سنوات إلى ١٤ سنة ، دون تمييز على أساس الجنس والمركز الاجتماعي . ومع تطبيق التعليم الشامل في المرحلة الابتدائية ، تم التغلب على تجزئة التعليم إلى مواد متعددة مختلفة . وأنشئت مدارس خاصة للطلبة الذين يتعذر عليهم متابعة التعليم في المدارس الأخرى بسبب الضعف البدني أو العقلي ، وأتيحت اللوازم المدرسية والتعليمية مجاناً في جميع المدارس . والاساس القانوني للنظام التعليمي الحالي في النمسا هو قانون تعليمي جديد حظي بالتأييد العام في سنة ١٩٦٢ .

النظام التعليمي الحالي في النمسا

١٤٧ - تتسم القوانين الخاصة بالتعليم في النمسا بطابع خاص ، ذلك أن أي تعديل عليها يتطلب موافقة ثلثي أعضاء المجلس الوطني (البرلمان) ، أي يجب أن تؤيده الأغلبية الكبرى من ممثلي الشعب .

١٤٨ - وينص قانون التعليم لعام ١٩٦٢ ، على أن المدارس العامة مفتوحة لجميع الطلبة دون تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو العرق أو الوضع الاجتماعي أو الطبقي أو اللغة أو الانتماء الديني .

١٤٩ - وفي مجال التعليم ، يكون سنّ القوانين وتنفيذها من اختصاص الاتحاد . فهو يختص بالتنظيم الخارجي للمدارس العامة الإلزامية (أي ما يتعلق بإنشائها وميانتها

وإغلاقها ومدة التعليم فيها وعدد التلاميذ في كل صف دراسي) . أما إصدار القوانين التنفيذية وإنفاذها فهما من اختصاص كل ولاية من الولايات الاتحادية التسع . وفيما يتعلق بالمدارس العامة الإلزامية ، التي تقدم التعليم العام والتأهيل المهني ، فإن الولاية وبعبارة أدق البلدية مسؤولة قانوناً عن بناء المدرسة وتزويدها بالتجهيزات اللازمة . وتقع هذه المهمة على عاتق الاتحاد فيما يتعلق بالمدارس المتوسطة والثانوية وأكاديميات التربية .

١٥٠ - وبالنسبة للمدارس الإلزامية المختمة بالتعليم العام ، يشكل المجلس التعليمي للدائرة سلطة الدرجة الأولى ، ويشكل المجلس التعليمي للمقاطعة سلطة الدرجة الثانية . وبالنسبة للمدارس الإلزامية للتأهيل المهني والمدارس الثانوية للتأهيل المهني والتعليم العام ، فإن المجلس التعليمي للمقاطعة هو سلطة الدرجة الأولى ، والوزارة الاتحادية للتعليم والفنون والرياضة هي سلطة الدرجة الثانية .

١٥١ - ويبدأ التعليم الإلزامي في النمسا عندما يتم الطفل ست سنوات من عمره ، ويستمر لمدة تسع سنوات دراسية . وبعد المدرسة الابتدائية ، ومدتها أربع سنوات (المدرسة الأولية) ، ينقسم التعليم إلى فرعين:

(أ) المدرسة الإعدادية ، ويستمر التعليم فيها لمدة أربع سنوات ، وتغضي بعد سنة من المنهج المتعدد العلوم (بوليتكنيك) إلى الحياة المهنية العملية ؛
(ب) المدرسة الثانوية للتعليم العام ، ويستمر التعليم فيها ثمان سنوات ، تنتهي بامتحان للحصول على شهادة البكالوريا التي تؤهل للالتحاق بالجامعة أو بمدرسة عليا . ويمكن أيضاً للطلبة الموهوبين في التعليم الإعدادي أن يلتحقوا بالتعليم المتوسط أو الثانوي للتأهيل المهني ، أو بمدرسة ثانوية .

١٥٢ - والتعليم الديني إلزامي لجميع الطلبة المنتمين إلى كنيسة أو طائفة دينية يعترف بها القانون ، ويتلقى كل طالب التعليم الديني الخاص بطائفته . وتتولى الكنيسة أو الطائفة الدينية التي يعترف بها القانون تدريس الدين في المدرسة وأثناء ساعات الدراسة ، وتتكفل الدولة بجميع نفقات التعليم الديني .

١٥٣ - وفي النمسا ، يقدم التأهيل المهني للطلبة فيما بين سن ١٤ و ١٩ سنة في قطاعين رسميين متداخلين جزئياً:

(أ) في المدارس المتوسطة والثانوية للتأهيل المهني ، وفي معاهد تعليم المعلمين والمربين ، والأكاديميات والمدارس العليا والجامعات ؛
(ب) في نظام التأهيل المهني المزدوج ، أي تأهيل المتدربين في "المنشأة" وفي "المدرسة المهنية" في الوقت نفسه . وإلى جانب التأهيل المهني

الرسمي ، توجد أنواع مختلفة من "التأهيل المهني غير الرسمي" . والالتحاق بالمدرسة إلزامي على كل متدرب ، ولكن عدد سنوات الدراسة يتوقف على فترة التأهيل في كل حرفة ، وكقاعدة عامة ، تكون مدة التعليم المدرسي ثلاث سنوات . وفي الوقت الحاضر ، توجد أكثر من ٢٢٠ حرفة مصنفة يمكن التأهيل لممارستها . ويتم التأهيل في أكثر من ٦٠ ٠٠٠ منشأة تدريبية . وبالإضافة إلى ذلك ، توجد ٧٨٤ مدرسة متوسطة وثانوية للتأهيل التقني والمهني تقدم التدريب في ٩٤٨ ١٢ فصلاً لـ ٦٠٩ ٥٥٨ طالبا .

١٥٤ - والمدارس النمساوية مجانية ومفتوحة من حيث المبدأ للجميع ، بمن في ذلك أبناء مواطني الدول الأخرى ، بصرف النظر عن البلد الأصلي . وتسري على الأطفال الأجانب نصوص القوانين النمساوية السارية في مجال التعليم (مثل التعليم الإلزامي لمدة تسع سنوات) ، ولا تسري عليهم قوانين بلدهم الأصلي . ويجب على الأطفال الأجانب الحاصلين على "إقامة دائمة" - أي لمدة ستة أشهر - الالتحاق بالمدرسة .

١٥٥ - ويحمل التلاميذ ، بمن فيهم الأجانب ، على جميع الكتب الدراسية اللازمة مجاناً . وتمنح لهم فرصة استخدام وسائل المواصلات مجاناً (للذهاب إلى المدرسة والعودة منها) ، كما هي العادة في النمسا ، في حالة استحقاق الوالدين لإعانة عائلية .

١٥٦ - ومن حيث المبدأ ، يتمتع أبناء العاملين الأجانب بنفس الحق في التعليم الذي يتمتع به أبناء النمساويين . ولتيسير اندماجهم في المدارس النمساوية ، تقدم لهم دروس إضافية في اللغة الألمانية . وهم يتلقون ، في الوقت نفسه ، دروساً بلغتهم الأصلية (في التاريخ والعلوم الاجتماعية) للحفاظ على روابطهم مع بلدهم الأصلي . ويتولى تدريس هاتين المادتين معلمون وأساتذة من البلد الأصلي .

١٥٧ - وفي عام ١٩٧٦ ، أورد تقرير مقدم إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الحكومة الاتحادية النمساوية متوفرة لأبناء موظفي الأمم المتحدة العاملين في النمسا تسهيلات تعليمية ملائمة ، من مستوى مقبول ، سواء في إطار المدارس الحكومية أو في إطار المدارس الخاصة .

١٥٨ - وفي الوقت الحاضر ، توجد في فيينا ثلاث مدارس خاصة كبيرة تقدم التعليم بلغات أجنبية: مدرسة فيينا الدولية ، وهي مدرسة معترف بها رسمياً ، وتعتبر مدرسة الأمم المتحدة ، والمدرسة الأمريكية الدولية ، التي تقدم تعليمها حسب النظام المدرسي الأمريكي ، ومدرسة "الليسيه" الفرنسية في فيينا ، وهي المدرسة الفرنسية في

هذه المدينة . وتوجد مدارس أخرى تقدم تعليمًا بلغات أجنبية وتدرّس مناهج أجنبية ، وهي لا تدخل في إطار القانون الخاص بالنظام المدرسي في النمسا ، ومنها المدرسة اليابانية ، والتشيكية ، والبولندية ، والعربية ، واليهودية .

١٥٩ - ويلتحق بالمدراس الحكومية العديدة في فيينا عدد كبير من التلاميذ الأجانب . من ذلك ، على سبيل المثال ، مدرسة "تيريزيانوم" (وبها قسم داخلي) ، أو مدارس التأهيل المهني في المقاطعات الاتحادية ، مثل مدارس الفنادق والسياحة ومنها مدرسة كليسهام بالقرب من سالزبورغ .

١٦٠ - وتوجد في النمسا ٢٣٢ مدرسة ثانوية للتعليم العام ، تتبع نظام المرحلتين الأولى والثانية ("المراحل الطويلة") ، منها ١٦ مدرسة ثانوية حديثة للمرحلة الثانية . ويلتحق بها الطلبة بعد إتمام الصف الرابع الابتدائي ، ومدة الدراسة فيها ثمان سنوات . ومهمة هذه المدارس هي تزويد الطلبة بثقافة عامة مستفيضة ومتنوعة ، وإعدادهم للالتحاق بالتعليم العالي . والتعليم في المدارس الاتحادية مجاني . أما مصروفات الدراسة في المدارس الخاصة فإنها تختلف من مدرسة إلى أخرى .

١٦١ - وتوجد في النمسا ٨١ مدرسة ثانوية حديثة ، للمرحلة الثانية ، ألحقت بها مدارس ثانوية تقليدية وحديثة لرفع مستوى الطلبة . وهي عبارة عن أنواع خاصة من المعاهد الثانوية للتعليم العام ، يلتحق بها الطلبة الذين أتموا بنجاح مرحلة الدراسة الابتدائية الأساسية البالغة ثمان سنوات ويرغبون في الوصول إلى المستوى الثقافي لمدرسة ثانوية من مدارس التعليم العام . وهذه المعاهد تظلم أيضا بمهمة تزويد الطلبة بثقافة عامة مستفيضة ومتعمقة ، مع إعدادهم للالتحاق بالتعليم العالي . والتعليم بالمدراس الاتحادية مجاني .

١٦٢ - ويتضمن العديد من المعاهد التعليمية في النمسا أنواعا خاصة من المدارس الثانوية الحديثة ، للمرحلة الثانية ، يلتحق بها الطلبة ذوو الاهتمامات والمواهب الخاصة . من ذلك ، على سبيل المثال:

(أ) في إطار المدرسة الثانوية الحديثة ، للمرحلة الثانية ، مع مراعاة التأهيل الفني بصفة خاصة: دراسة آلة موسيقية معينة ، أو ممارسة الفنون والأعمال اليدوية ،

(ب) في إطار المدرسة الثانوية الحديثة ، للمرحلة الثانية ، للتلاميذ الذين يتلقون دراسات موسيقية لمدة خمس سنوات . ويتيح تخفيض ساعات التعليم الأسبوعية للطلبة الذين عليهم أن يتلقوا في الوقت نفسه دراسات كاملة في الموسيقى في مدرسة عليا للموسيقى أو في معهد موسيقي (كونسرفتوار) ، معترف به قانونا ، وقتا

كافيا يتدرب فيه هؤلاء الطلبة على الآلة الموسيقية التي اختاروها . ويشكل التعليم النظري جزءا من المواد المدرّسة في شكل علوم الموسيقى وكذلك الحال بالنسبة للتمرينات الجماعية ،
(ج) في إطار المدرسة الثانوية الحديثة ، للمرحلة الثانية ، مع مراعاة مقتضيات التأهيل الرياضي: المنهج نفسه المطبق في المدرسة الثانوية الحديثة للمرحلة الثانوية التي تدرس الموسيقى ، ولكن في هذه الحالة تحل الرياضة ، نظريا وعمليا ، محل دراسة الموسيقى .

١٦٣ - والتعليم في المدارس الاتحادية مجاني .

١٦٤ - وتختتم الدراسة بامتحان (تحريرى وشغوى) يؤدي في مدرسة ثانوية للتعليم العام ، ويحصل الطلبة على شهادة إتمام الدراسة الثانوية التي تؤهلهم للالتحاق بالجامعة ، وتفتح أمامهم في الوقت نفسه ، السبل المناسبة التي تسمح لهم بممارسة وظائف ومهن محددة .

الاطفال الاجانب في المدارس النمساوية

١٦٥ - أضفى التطور التاريخي والاحداث السياسية المعاصرة على سكان النمسا طابعا دوليا: ذلك أن ما يقرب من ١٠ في المائة من كل المواطنين الذين يعيشون في النمسا ولدوا في الخارج . والنمسا هي أيضا بلد يعمل ويقيم فيه الكثير من الاجانب . وبالإضافة إلى ذلك ، هناك حوالي خمسين منظمة دولية مقرها في فيينا ، منها الوكالة الدولية للطاقة الذرية ، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ، ومنظمة البلدان المصدرة للبترول . وبافتتاح مركز فيينا الدولي ، وصل عدد الموظفين الاجانب وأفراد أسرهم إلى حوالي ٣٠ ٠٠٠ شخص ، ينتمون إلى أكثر من ٦٠ أمة . وقد نجمت عن ذلك مشكلة أخرى ، هي تعليم أولادهم .

١٦٦ - وإلى جانب موظفي السفارات والخبراء الدوليين ، توجد في فيينا مجموعة ثانية من الاجانب . ففي كل سنة ، يجد المأوى في هذا البلد لاجئون كثيرون ، ومنهم بطبيعة الحال الاطفال والتلاميذ . والمجموعة الثالثة الكبيرة من الاجانب الموجودين في النمسا تتألف من العمال الاجانب . فقد ولدت التنمية الاقتصادية في الستينات حركة هجرة بين العمال إلى النمسا ، وخاصة العمال القادمين من جنوب شرق أوروبا وجنوبها .

١٦٧ - وتفيد الاحصاءات الخاصة بالسنة الدراسية ١٩٨٧/١٩٨٦ بوجود ٢٥ ٢٥٢ تلميذاً أجنبيا في المدارس النمساوية ، أي بنسبة ٣,٥ في المائة . وتشير التقديرات

إلى أن هذه النسبة ارتفعت في عام ١٩٩٢ . وتشير هذه المجموعات الرئيسية الثلاث من التلاميذ الأجانب في النمسا مشاكل ، بعضها مشترك بينهم جميعا والبعض الآخر يخص كل فريقا منهم ، وهي:

- (أ) الاندماج في المجتمع المدرسي ؛
- (ب) استخدام اللغة الألمانية وإتقانها ؛
- (ج) استخدام اللغة الأصلية .

١٦٨ - وقد عالجت النمسا في السنوات الأخيرة مسألة وجود المؤسسات الدولية ومسألة تدفق العمال الأجانب من خلال تدابير ملائمة على الصعيد الدراسي . ويمكن إنفاذ الحق في التعليم المدرسي في النمسا دون أية صعوبة ، سواء بالنسبة للمواطنين أو بالنسبة للأجانب . وفي بعض الأحيان ، تظهر بعض الصعاب ، من جانب المواطنين والأجانب على حد سواء ، عندما يمتنع آباء التلاميذ عن إيفادهم بانتظام إلى المدرسة ، أو يمنعونهم من ذلك . وإذا نُمي هذا الأمر إلى علم السلطات المدرسية ، فإنها تصرّ وتشدد على وجوب احترام الالتزام بالدراسة .

١٦٩ - وترد في المرفقات من ١٨ إلى ٢١ بيانات إحصائية عن النظام التعليمي .

١٧٠ - وتقدم بطاقة البيانات الأساسية الخاصة بالتعليم في النمسا (السنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٩١) ، المادرة عن وزارة التعليم الاتحادية لأغراض إعلامية ، جدولاً شاملاً في هذا المدد . فهي تحتوي على بيانات واردة من جميع المعاهد التعليمية في النمسا ، عن الناجحين في امتحانات إتمام الدراسة الثانوية (شهادة البكالوريا) في السنوات ١٩٨٩ و ١٩٩٠ و ١٩٩١ ، وعدد الطلبة والطالبات في الصفوف النهائية ، وجميع أنواع المدارس ، وعدد المعلمين والمعلمات في كل مقاطعة اتحادية في السنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٩١ ، وتطور أعداد التلاميذ من الصف التاسع إلى الصف الخامس عشر ، والاعتمادات المالية المرسودة في الميزانية الاتحادية التقديرية لعام ١٩٩١ ، الفصل ١٢: التعليم . وهذه البطاقة متاحة أيضاً بالانكليزية والفرنسية .

تعليم الكبار في النمسا

١٧١ - تزايدت أهمية تعليم الكبار في السنوات الأخيرة . ففي عالم يتغير باستمرار ، لا يوجد ما يسمى "التأهيل التام" . وبالتالي ، فإن تعليم الكبار يساعد الذين أتموا تأهيلهم الدراسي على توسيع مداركهم باستمرار وزيادة مرونتهم الفكرية . ليستطيعوا مواجهة المشاكل المتزايدة التي تواجههم في المجتمع والحياة المهنية وعلى صعيد الأسرة وشغل أوقات الفراغ .

١٧٢ - وفي النمسا ، يتردد آلاف الأشخاص كل يوم على الجامعات الشعبية ، ومعاهد التدريب ، ومراكز الدراسات التكميلية ، وذلك للاستماع إلى محاضرات ومعلومات عن بلدان أجنبية ، والاطلاع على أحدث التطورات في مجال الملاحة الفضائية أو في مجال الطب ، والاستفادة من دروس تعتبر مدخلا إلى شتى فروع العلم ليتمكنوا من الاشتراك في المناقشات حول مشاكل الساعة . وشمة دورات دراسية عديدة في اللغات والهوايات ، تتيح الفرص لزيادة المدارك . وشمة مؤسسات تدريبية أخرى للكبار تركز بمهفة خاصة على اتقان المهنة . فهي توفر الإمكانيات اللازمة لزيادة الخبرة المهنية بحيث يتسنى للشخص المحافظة على عمله من خلال اكتساب مهارات جديدة ، أو العثور على عمل جديد .

١٧٣ - ويعتبر نظام التعليم الشعبي متقدما جدا في النمسا ، فهو يضم ٢٥٠ جامعة شعبية و ٢٤٠٠ مركز محلي للتدريب . وبالإضافة إلى ذلك ، يوجد ٥٠ مركزا للتعليم الشعبي (بأقسام داخلية) وأكثر من ٢٤٠٠ مكتبة شعبية . وتشير تقديرات الخبراء إلى أن حوالي ١٠ في المائة من النمساويين يشتركون كل سنة في مختلف الأنشطة الفردية في إطار تعليم الكبار . وهناك حوالي ربع مليون نمساوي ملتحقين بدورات تدريبية مهنية ، وما يقرب من ألف نمساوي ينجحون كل سنة ، إلى جانب نشاطهم المهني ، في تعويض ما فاتهم في شبابهم ، أي الحصول على شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة (البكالوريا) .

١٧٤ - ويتطلب اختلاف أساليب تنظيم تعليم الكبار تنوع أشكال التمويل . فإلى جانب التمويل المقدم من الدولة ، يتكفل اتحاد النقابات النمساوية والفرف التجارية والصناعية والكنائس بتمويل الدروس والمحاضرات المقدمة إلى الكبار المتعطشين للتعلم . وتأتي أشكال أخرى من التمويل من شتى المنظمات ومن رسوم القيد والمصروفات الدراسية .

١٧٥ - وفي الوقت الحاضر ، يعتبر تعليم الكبار عنصرا لا يمكن أن يستغني عنه نظام التعليم العام . وهو يغطي المجال الواسع المتمثل في استكمال التعليم العام والمهني . ونظرا لأن أغلبية الشباب الذين يتمون دراستهم يضطرون ، في عصرنا هذا ، إلى تغيير مهنتهم مرة أو مرتين خلال حياتهم العملية ، فإن ذلك يجعل من تعليم الكبار نشاطا مهما .

١٧٦ - وعلى مستوى الدولة ، تتولى الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون النهوض بأنشطة تعليم الكبار . وفي المقاطعات الاتحادية ، أنشئت إدارات اتحادية للنهوض بتعليم الكبار . وبالإضافة إلى ذلك ، يوجد في الإدارات الشقافية في المقاطعات الاتحادية خبراء يتولون تعليم الكبار .

١٧٧ - وسعيا إلى تحسين البنى الأساسية لتعليم الكبار ، تتجه النية في الوقت الحاضر إلى ادماجه في الدستور النمساوي ، شأن شأن المدرسة والجامعة . وفي عام ١٩٨١ ، بدأ وضع "خطة إنمائية من أجل نظام تعاوني لتعليم الكبار في النمسا" . وكانت نقطة الانطلاق هي إعداد بيان بشتى أوجه التفاوت في هذا الميدان على المعنيين الإقليمي والاجتماعي .

١٧٨ - والاتجاهات الرئيسية لهذه المبادرة الإنمائية هي: تعديل نماذج السدروات الدراسية والتدريبية لتأهيل العاملين وزيادة خبراتهم ، الإعداد للامتحانات الخارجية بعد إتمام الدراسة التأهيلية الثانية ، وللامتحانات التي تؤهل للالتحاق بالدراسات العليا ، وتطوير تعليم اللغات الأجنبية للأغراض المهنية ، وادماج التدابير التي ظلت تتخذ في نطاق محدود على الصعيد الإقليمي في دورات للاستعداد لامتحانات إنهاء الدراسة ، أو توفير ما يلزم للدراسات الشخصية . وبذلك ، يهدف التعليم إلى زيادة القدرة على التحكم في المشاكل اليومية وتنظيم حياة الفرد بشكل واع .

١٧٩ - وتضطلع بأنشطة تعليم الكبار في النمسا مؤسسات ومنظمات عديدة ، متفاوتة في الأهمية . فإلى جانب الدولة والمقاطعات والبلديات ، تعتبر الأحزاب السياسية والفرد المهنية التي ينص عليها القانون وتجمعات المصالح الاقتصادية والكنائس هي الجهات الرئيسية المسؤولة عن تلك الأنشطة . وترد فيما يلي ، على سبيل المثال ، أسماء عدد من المنظمات الهامة في مجال تعليم الكبار في النمسا:

(أ) الأكاديميات السياسية ، وهي مؤسسة تابعة للأحزاب السياسية وتحصل على إعانات من الدولة بموجب قانون صدر في عام ١٩٧٢ . والغرض منها هو إعداد أعضاء الأحزاب وكوادرها . ولكل حزب من الأحزاب السياسية المختلفة ، وهي الحزب الاشتراكي وحزب الشعب وحزب الأحرار وحزب "البديل الأخضر" ، معهده الخاص لتأهيل أعضائه ؛
(ب) المعهد النمساوي للتأهيل السياسي ، وهو مؤسسة اتحادية تتولى التأهيل السياسي للبالفين ؛

(ج) الاتحاد النمساوي للجامعات الشعبية ، وهو يحصل على التمويل أو الإعانات من الرابطات أو البلديات أو غرف العاملين . وتقدم الجامعات الشعبية للملتحقين بها إمكانية مستمرة لتحسين مداركهم وخبرتهم من خلال الدورات الدراسية وأفرقة العمل والمحاضرات الفردية والحلقات الدراسية ، التي تعالج مواضيع في جميع المجالات الأدبية والعلمية ، وفي التأهيل السياسي . وهي تقدم أيضا طائفة واسعة التنوع من الأنشطة العملية والثقافية ؛

(د) اتحاد المكتبات الشعبية النمساوية ، وهو يضم المكتبات الشعبية في النمسا ، ويقدم المشورة إلى أعضائه في جميع المسائل ذات الملة بتخصصهم ، ويشجع تنمية المكتبات العامة بوصفها مؤسسات للتعليم والإعلام والترويج . ويقدم الاتحاد

إعانات ممولة من الاموال الاتحادية ومن موارده الذاتية . وتبلغ نسبة النمساويين المسجلين في مكاتب الاستعارة واحدا من كل تسعة أفراد .

(هـ) المعهد الريفي للدراسات التكميلية ، وهو اتحاد يضم في عضويته مؤتمر رؤساء الغرف الزراعية ، والغرف الإقليمية الزراعية ، ومؤتمر غرف العمال الزراعيين ، ورابطة "رايغايزن" ، والاتحاد المركزي للمشاريع الزراعية والحراجية . وهو يقدم إلى البالغين ، في المناطق الريفية ، ولا سيما العاملين في مجالي الزراعة والحراجة ، تأهيلا مناسباً لمقتضيات العصر سواء في الحياة المهنية أو في شغل أوقات الفراغ ،

(و) تجميع مراكز التأهيل النمساوية ، وهو يضم مراكز التأهيل الكاثوليكية والبروتستانتية ، واتحاد مراكز التأهيل النمساوية . ويقدم حلاً للمشاكل التي يواجهها الأفراد والمجتمع في حياتهم اليومية ، وهو لا يقتصر ، لهذا الغرض ، على تقديم المعلومات النظرية والمساعدة على اكتساب القدرات ، وإنما يقدم أيضاً مبادئ إرشادات عامة في التوجه الفكري وأشكالا محددة من التعليم الديني والفلسفي والأخلاقي والاجتماعي . وتتمثل أولوياته في التعليم الفني والموسيقي ، وتدريب الآباء والامهات ، وتخصيص أسابيع محددة للتعليم والثقافة ،

(ز) معهد التدريب المهني ، وهو مؤسسة تابعة لاتحاد النقابات النمساوية والنقابات المهنية وغرف العاملين ، ويهدف إلى تدريب الكبار تدريباً مهنيًا . وهو يقدم برامج تدريبية تهتم بصفة خاصة بضمان حماية المتدرب من البطالة ، وبحاجة الاجير إلى الشعور بالاستقرار في العمل . ويسعى المعهد إلى تأمين العمل للرجال والنساء من خلال إعادة التدريب وتحسين المؤهلات المهنية ،

(ح) معهد تحسين المستوى الاقتصادي ، وهو مؤسسة تابعة لغرف المصانع والتجارة ، ومخصصة للتدريب المهني . وتتمثل أهدافه في التدريب المهني المتواصل ورفع المستوى وتجديد المعلومات . ويقدم المعهد أيضاً عند الاقتضاء ، تأهيلا تكميليا للمتدربين ومساعدة في الاستعداد لامتحانات الكفاءة المهنية ،

(ط) البرامج التعليمية لهيئة الإذاعة النمساوية المباشرة عن طريق وسائل الإعلام من إذاعة وتلفزيون ، وهي برامج نص عليها القانون الذي حدد المهمة التعليمية للإذاعة النمساوية . وللاطلاع بهذه المهمة ، تبث الهيئة بانتظام برامج إذاعة مدرسية وبرامج لتعليم اللغات كما تبث ، من حين لآخر ، برامج إعلامية عن فني الفروع العلمية .

١٨٠ - وإلى جانب هذه الاتحادات والمؤسسات الكبيرة ، وهي عوامل حاسمة في مجال تعليم الكبار في النمسا ، توجد مؤسسات أخرى عديدة منها ، على سبيل المثال ، اتحادات الثقافة الشعبية على الصعيد القطري ، وتتركز أنشطتها في المجالين الفني والموسيقي . فضلا عن ذلك ، تهتم رابطات ثقافية واجتماعية عديدة بأنشطة شغل أوقات

الفراغ بجميع أنواعها التي لا يمكن حصرها في هذا السياق . وكذلك تنظم دور أوروبا ، والاكاديمية الأوروبية في فيينا أنشطة عديدة لتعليم الكبار . وأخيرا ، تجدر الإشارة إلى المعاهد الثقافية التابعة لدول مختلفة ، والموجودة في النمسا ، والجمعيات المشتركة بين النمسا والبلدان الأجنبية ، والتي تتركز أنشطتها بمفئة خاصة في تعليم اللغات الأجنبية وتعزيز التفاهم بين الشعوب .

١٨١ - ويجوز للأجانب أيضا الالتحاق بهشتى مؤسسات تعليم الكبار . وتعقد في كل موسم في أنحاء عديدة في النمسا ، دورات لتعليم اللغات وحلقات دراسية مخصصة للأجانب لتحسين تأهيلهم في قطاعات محددة ومتنوعة . ويعقد في فصل الصيف عدد من الدورات الجامعية الدولية . ومن بين المحافل المشهورة في هذا المجال تجدر الإشارة إلى محفل ألباخ الأوروبي ، في التيرول ، الذي يعالج مشاكل وأحداث الساعة في أوروبا في مجالات السياسة والاقتصاد والثقافة ، والاكاديمية الدولية الصيفية للفنون الجميلة ، في سالزبورغ .

١٨٢ - وبالإضافة إلى ذلك ، توجد دورات مخصصة للمشاركين من البلدان النامية ومدعمة من الدولة ، ولا سيما في مجالات الطب البشري والطب البيطري والبريد والجمارك واستغلال موارد التربة وحماية المباني التاريخية وترميم الأعمال الفنية والسياحة .

الامية

١٨٣ - لا يوجد في النمسا أميون ، وإن وجدوا فإنهم يشكلون فقط حالات فردية . فهناك فقط ما يقرب من ٦٠٠ طفل لا يستطيعون الالتحاق بالمدارس بسبب المرض أو العجز . ويتلقى جميع الأطفال المصابين بعجز تعليمهم في مدارس متخصصة (تراعي ، بطبيعية الحال ، درجة العجز) . ومنذ عدة سنوات ، توجد أنواع مختلفة من الفصول الدراسية المسماة "الفصول الاندماجية والتعاونية" ، وهي فصول تضم عددا محدودا من التلاميذ ، وتعتبر بمثابة تجارب تعليمية .

١٨٤ - وتعترف معاهدة الدولة النمساوية بالكرواتيين والهنغاريين والسلوفينيين كمجموعات إثنية . ويكفل لهم هذا الاعتراف ، بوصفهم رعايا نمساويين (لهم لغة أملية غير اللغة الألمانية) ، حقهم في تعليم خاص بهم . وهذه هي الحال بالنسبة لنظام التعليم الثنائي اللغات الساري في كارنشيا ، حيث يقدم التعليم باللغة الألمانية واللغة السلوفينية . وفي إطار نظام مقاطعة بورغنلاند ، يتلقى الكرواتيون والهنغاريون تعليمهم باللغات الألمانية والهنغارية والكرواتية . ويمكن لاهنساء العمال الأجانب المقيدين ، كقاعدة عامة ، في المدارس العامة أن يختاروا بين تلقي دروس تكميلية في اللغة الألمانية أو تلقي دروس في لغتهم الأملية .

١٨٥ - ولا تدرج الإحصاءات في النمسا عدد الاطفال الذين لم يستكملوا دراستهم .

ميزانية التعليم

١٨٦ - يقع على عاتق الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون ما يلي: إدارة شؤون التعليم على مستوى الاتحاد ، بما في ذلك صيانة وإنشاء أو إغلاق المدارس ، باستثناء ما يتعلق بالمدارس الاتحادية للزراعة والحراة ، تنظيم التعليم على مستوى مراكز رعاية التلاميذ ، التدريب واستكمال التدريب وتنظيم اختبارات للمعلمين ، تعاون الحكومة الاتحادية في تحديد أوضاع المعلمين في الاقاليم وفي إعداد قوائم المعلمين على مستوى الولايات ، في الحالات التي لا يدخل فيها ذلك ضمن اختصاص الوزارة الاتحادية للزراعة والغابات ، الاشراف على نظم رياض الاطفال والملاجئ ومراكز الرعاية .

١٨٧ - وتشمل أرقام الميزانية الواردة هنا والمتعلقة بشؤون "التربية والتعليم" ، ميدان التعليم (باستثناء الجامعات والمؤسسات العلمية والمدارس العليا للفنون) ، والتدريب الشعبي ، التعليم غير المدرسي للشباب ، والتربية البدنية خارج المدرسة لعام ١٩٩٣ .

١٨٨ - النفقات المتعلقة ببند التربية والتعليم:

السنة	نفقات التشغيل	الايرادات
١٩٩٠	١ ٣٤٩,٩ مليون شلن	٢,٧ مليون شلن
١٩٩١	١ ١١٣,٩ مليون شلن	١,٥ مليون شلن
١٩٩٣	١ ١٦٥,٤ مليون شلن	١,٥ مليون شلن

وتغطي نفقات التشغيل هذه ، بوجه خاص ، النهوض بالمتطلبات العامة للتعليم والتعليم الكبار والتعليم العام والتعليم المهني وإعداد المعلمين والمربين .

١٨٩ - المرافق التابعة للإدارة المركزية:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	١٤٧,٧	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	٣٣٨,١	مليون شلن
الايرادات	١٥٤,٦	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨١,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٣٨,١	مليون شلن
الايرادات	٨٠,٦	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٣	٦٨,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	١١٥,٤	مليون شلن
الايرادات	٧٤,٧	مليون شلن

١٩٠ - المراكز الاتحادية لرعاية التلاميذ والأنشطة الرياضية المدرسية:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	١٩,١	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	١٩,٩	مليون شلن
الإيرادات	١٦,٩	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٢٠,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٦,٢	مليون شلن
الإيرادات	١٧,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٢٠,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥,٠	مليون شلن
الإيرادات	١٧,٤	مليون شلن

والمراد هو تأمين تشغيل خمسة مراكز رعاية اتحادية وثمانى مناطق للالعاب الرياضية تابعة للاتحاد فى مجال التربية البدنية لتنظيم اشتراك التلاميذ فى الأنشطة الرياضية فى الإطار المدرسى .

١٩١ - أنشطة التربية الوطنية والأنشطة الدولية للشباب:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	١١,٠	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	٥٤,٤	مليون شلن
الإيرادات	٤٨,٣	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	١١,٧	مليون شلن
نفقات التشغيل	٦٠,٣	مليون شلن
الإيرادات	٥٠,٠	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	١١,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٦٠,٣	مليون شلن
الإيرادات	٥٠,٠	مليون شلن

١٩٢ - المؤسسات الاتحادية لتعليم الكبار:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٢٤,٠	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	٢٤,٨	مليون شلن
الإيرادات	٦,٧	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٣٥,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٠,٠	مليون شلن
الايرادات	٧,٢	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٣٥,٧	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٠,١	مليون شلن
الايرادات	٧,٢	مليون شلن

هذه المبالغ تتيح تمويل الخدمات التعزيزية العادية التي يوفرها الاتحاد والموجهة لتعليم الكبار وكذلك للمعهد الاتحادي لتعليم الكبار ، ولتدريب وتحسين مستوى المعلمين في إطار برامج تعليم الكبار ، وأيضا لمجلة "تعليم الكبار في النمسا" .

١٩٣ - الخدمات الادارية على مستوى الولايات (خدمات الرقابة المدرسية وخدمات الاستشارات النفسانية في الشؤون المدرسية):

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٥١٧,٦	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	١٧٥,٧	مليون شلن
الايرادات	٩٥,٠	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٥٥٠,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٠٢,٩	مليون شلن
الايرادات	١٢٩,٢	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٥٦١,٥	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٢٥,٧	مليون شلن
الايرادات	١٣٥,٢	مليون شلن

١٩٤ - المجالس المدرسية في الاقاليم وأحياء المدن:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٤٥١,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٥٦,٥	مليون شلن
الايرادات	٩٥,٠	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٤٨٠,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٨٠,٦	مليون شلن
الايرادات	١٢٩,٢	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٤٩٠,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٠٣,١	مليون شلن
الايرادات	١٣٥,٢	مليون شلن

١٩٥ - علم النفس المدرسي - الاستشارات في مجال التعليم والتدريب:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٦٦,١	مليون شلن نمسوي
نفقات التشغيل	١٩,١	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٧٠,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٢,٣	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٧١,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٢,٦	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

١٩٦ - مؤسسات التعليم العام: نفقات تشغيل المدارس الثانوية للتعليم العام ومدارس التعليم الثانوي الداخلية التابعة للاتحاد ، ومعهد التربية الاتحادية ، والمعهد الاتحادي لتعليم الصم ، ومدارس التعليم العام الإجباري ، والحلقات الدراسية ومراكز رعاية التلاميذ (التابعة للتعليم العام):

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٨ ٠٣٦,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٣ ٥٧٩,١	مليون شلن
الايرادات	٨٣,٥	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨ ٨٠٣,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥ ١٠٧,٠	مليون شلن
الايرادات	٨٧,٥	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٩ ٠٥١,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥ ٨٢٢,٧	مليون شلن
الايرادات	٧٨,٧	مليون شلن

١٩٧ - المدارس الثانوية للتعليم العام: (مدارس ينفق عليها الاتحاد ، مدارس حديثة ، مدارس حديثة للتعليم الاقتصادي ، مدارس انتقالية تقليدية وحديثة ، مدارس إعدادية تقليدية وحديثة ، مدارس تقليدية وحديثة للتعليم الاقتصادي للكبار الذين يمارسون نشاطا مهنيا):

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٧ ٧٠٠,٧	مليون شلن
نفقات التشغيل	٩٣٥,٨	مليون شلن
الايرادات	١٣,٣	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨ ٤٤٣,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	١ ٠١٣,١	مليون شلن
الايرادات	١٩,٧	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٨ ٦٧٤,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٩٨٨,٧	مليون شلن
الايرادات	١٧,٠	مليون شلن

١٩٨ - مدارس التعليم الثانوي مع الاقامة الداخلية التابعة للاتحاد: وهي مدارس ثانوية للتعليم العام ملحق بها قسم داخلي ، وفيها يحصل التلاميذ على التعليم والرعاية على أساس خطة موحدة ، فضلا عن السكن والغذاء . وتتيح هذه الصيغة تطبيق برنامج تعليمي موسع وتنظيم أنشطة ترفيهية مختلفة . وهناك حاليا أربع مؤسسات تضم ٩٨ فصلا دراسيا:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	١٩٣,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٤,٤	مليون شلن
الايرادات	٣٤,١	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٢٠٨,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٨,٨	مليون شلن
الايرادات	٣١,٣	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٢١٧,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٧,٨	مليون شلن
الايرادات	٣٢,٩	مليون شلن

١٩٩ - المعهد الاتحادي لتعليم العميان والمعهد الاتحادي لتعليم الصم:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٧٦,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٨,٩	مليون شلن
الايرادات	٢,٣	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨٠,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٣,٠	مليون شلن
الايرادات	٢,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٨٢,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٤,٨	مليون شلن
الايرادات	٢,٣	مليون شلن

٢٠٠ - المدارس الإلزامية للتعليم العام:

نفقات التشغيل ، ١٩٩٠:	٢٢ ٥٦٢,٧	مليون شلن
١٩٩١:	٢٤ ٠٠٢,٣	مليون شلن
١٩٩٢:	٢٤ ٧٤٦,٠	مليون شلن

٢٠١ - المدارس الاكليريكية وبيوت طلبة التعليم العام . في عام ١٩٩٢ ، كان هناك تسع مدارس اكليريكية اتحادية وبيتان اتحاديان لايواء الطلبة:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٦٦,٨	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٧,٣	مليون شلن
الايرادات	٣٣,٨	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٧١,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٠,٨	مليون شلن
الايرادات	٢٤,٢	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٧٧,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥,٤	مليون شلن
الايرادات	٢٦,٥	مليون شلن

٢٠٢ - مدارس التدريب التقني والمهني:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٧ ٩٤٢,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٠٩٩,٦	مليون شلن
الايرادات	١٣٩,٣	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨ ٦٦٥,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٣٦٢,٥	مليون شلن
الايرادات	١٦٩,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٨ ٩٢٩,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٤٤٠,٢	مليون شلن
الايرادات	١٩٣,٣	مليون شلن

٢٠٣ - مؤسسات التدريب التقني والصناعي:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٧ ٩٤٣,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٠٩٩,٦	مليون شلن
الايرادات	١٣٩,٣	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٨ ٦٦٥,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٣٦٢,٥	مليون شلن
الايرادات	١٦٩,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٨ ٩٢٩,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢ ٤٤٠,٢	مليون شلن
الايرادات	١٩٣,٣	مليون شلن

٢٠٤ - أكاديميات العمل الاجتماعي ، ومؤسسات التدريب على المهن السياحية والاجتماعية والاقتصادية:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٢ ٠٥٩,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣١٥,٠	مليون شلن
الايرادات	١٥,٢	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٢ ٣٧١,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤١٣,٥	مليون شلن
الايرادات	٥٣,٥	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٢ ٣٣٦,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤٠٨,٧	مليون شلن
الايرادات	٥٤,٦	مليون شلن

٢٠٥ - المدارس الثانوية التجارية والمدارس التجارية:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٢ ٢٤٦,٧	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥٧,٦	مليون شلن
الايرادات	١,٨	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٢ ٢٩٦,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٨٣,٧	مليون شلن
الايرادات	١,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٢ ٤٨٤,٥	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٨٧,٨	مليون شلن
الايرادات	٢,٩	مليون شلن

٢٠٦ - المدارس الالزامية للتدريب التقني والمهني:

نفقات التشغيل ، ١٩٩٠	٩٧٥,٠	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

نفقات التشغيل ، ١٩٩١	١ ٠٤٣,٩	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

نفقات التشغيل ، ١٩٩٢	١ ١٢١,٥	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

٢٠٧ - المدارس الاكلييريكية والداخلية ومراكز إيواء طلبة التعليم التقني والمهني:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٤٦,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٥,٦	مليون شلن
الايرادات	٥٣,٧	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٤٩,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤١,٠	مليون شلن
الايرادات	٥٣,٧	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٥٩,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤٦,٨	مليون شلن
الايرادات	٦٦,١	مليون شلن

٢٠٨ - مؤسسات إعداد المعلمين والمربين: في إطار الأكاديميات التعليمية يجري إعداد المدرسين والمعلمين للكليات والمدارس الخاصة والمدارس المتعددة الفنون . وملحق بهذه الأكاديميات التعليمية مدارس ابتدائية ومدارس للتعليم المتوسط مما يتيح اكتساب خبرات عملية:

النمسا

المؤسسات	العدد
أكاديميات تعليمية تابعة للاتحاد تضم مدارس للتدريب	٨
أكاديميات تعليمية خاصة تضم مدارس للتدريب	٦
أكاديميات للتعليم الديني تابعة للأبرشيات	٧
أكاديميات للتعليم المهني تابعة للاتحاد	٤
أكاديميات تعليمية تابعة للاتحاد	٨
أكاديميات تعليمية تابعة للولايات	٣
معاهد للتعليم الديني تابعة للأبرشيات	٩
معهد للتعليم الديني تابع للكنيسة البروتستانتية لكل من طائفة أوغسبورغ والطائفة السويسرية	١
مؤسسة اتحادية للأعداد التربوي على مستوى رياض الأطفال	١٥
مؤسسة خاصة للأعداد التربوي على مستوى رياض الأطفال	١٣
معهد اتحادي لإعداد المربين	١
معهد اتحادي لإعداد المربين في بيوت ومراكز الإيواء	١
معاهد خاصة لإعداد المربين	٤
معاهد اتحادية للتربية البدنية والرياضية	٤

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	١ ١٨٣,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤١٥,٨	مليون شلن
الإيرادات	١٣,٤	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	١ ٣٩٧,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤٦٣,٥	مليون شلن
الإيرادات	١٣,٣	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	١ ٣٣٨,٨	مليون شلن
نفقات التشغيل	٤٩٩,١	مليون شلن
الإيرادات	١٠,٧	مليون شلن

٢٠٩ - الأكاديميات التعليمية ، ومهمتها أن تدرب خلال ست فصول دراسية نصف سنوية وعلى أساس المعارف المكتسبة في مدارس ثانوية ، مدرسين ومعلمين للتعليم الثانوي ، ومعلمين للمدارس الخاصة ، ومعلمين للمدارس المتعددة الفنون:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٦٦٤,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٣٩,٧	مليون شلن
الإيرادات	٢,٦	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٧٠٨,٥	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٥٨,٩	مليون شلن
الإيرادات	٣,٠	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٧١٩,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٧١,٤	مليون شلن
الإيرادات	٣,٠	مليون شلن

٢١٠ - مؤسسات للتدريب على التربية لرياض الأطفال وإعداد المربين . مدة التدريب خمس سنوات في هذه المؤسسات ، التي مهمتها هي إعداد الطلبة كيما يكونوا مربين قادرين على أداء مهام التربية والتعليم في رياض الأطفال ، مع منحهم في نفس الوقت تعليمًا يسمح لهم بدخول الجامعة:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٣٣٨,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	٧٨,٠	مليون شلن
الإيرادات	٦,٢	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٣٨٩,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٨٥,٦	مليون شلن
الإيرادات	٦,٧	مليون شلن

نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٤٠٧,٢	مليون شلن
نفقات التشغيل	٩٨,٩	مليون شلن
الإيرادات	٦,٦	مليون شلن

٢١١ - أكاديميات التربية المهنية ، ومهمتها أن تعد ، على أساس المعارف المكتسبة في مدارس ثانوية أو التدريب على حرفة أو كفاءة تعادلها ، معلمي المدارس المهنية لتدريس الاقتصاد المنزلي أو التعليم التقني والصناعي في المدارس المتوسطة والمدارس

الثانوية للتدريب المهني وأيضا إعداد معلمين في ميدان صناعة المنسوجات ، قادرين
بما لهم من ضمير مهني ومعارف متخصصة ومؤهلات مهنية ، على أداء مهامهم التعليمية كل
منهم في فرعه:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٦٠,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٩,٧	مليون شلن
الايرادات	١,٠	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٦٣,٠	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٢,٥	مليون شلن
الايرادات	٠,٣	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٦٣,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٢,٣	مليون شلن
الايرادات	٠,٣	مليون شلن

٢١٢ - المعاهد الاتحادية للتربية البدنية والرياضية . ومهمتها هي إعداد مدرسي
التربية البدنية والرياضية:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٢٩,٣	مليون شلن
نفقات التشغيل	٢٨,٢	مليون شلن
الايرادات	٠,٥	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	٣١,٧	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٠,٠	مليون شلن
الايرادات	٠,٤	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	٣٣,٦	مليون شلن
نفقات التشغيل	٣٠,٩	مليون شلن
الايرادات	٠,٤	مليون شلن

٢١٣ - معاهد التربية . وهي مقسمة إلى أربعة أقسام فرعية: (١) المعلمون في
المدارس الإلزامية للتعليم العام ، (٢) المعلمون في المدارس المهنية ،
(٣) المعلمون في المدارس الثانوية للتعليم العام ، (٤) المعلمون في مدارس التدريب
التقني والمهني:

نفقات الموظفين ، ١٩٩٠	٩١,١	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٥٠,٣	مليون شلن
الايرادات	٣,٠	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩١	١٠٥,٤	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٦٦,٤	مليون شلن
الايرادات	٣,١	مليون شلن
نفقات الموظفين ، ١٩٩٢	١١٦,٩	مليون شلن
نفقات التشغيل	١٧٥,٦	مليون شلن
الايرادات	٠,٣	مليون شلن

٣١٤ - أعداد التلاميذ في المدارس العامة في النمسا:

(أ) المدارس الإلزامية للتعليم العام

١٩٩٠/٨٩

المؤسسات:	٤ ٩٤٣
الفصول:	٣٢ ٠٩٣
التلاميذ:	٦٢٢ ٥٤٧

١٩٩١/٩٠

المؤسسات:	٤ ٩٤٣
الفصول:	٣٢ ٢٧٨
التلاميذ:	٦٢٢ ٥٧٧

١٩٩٢/٩١

المؤسسات:	٤ ٩٤٣
الفصول:	٣٢ ٢٨٠
التلاميذ:	٦٢٢ ٠٠٠

(ب) المدارس الثانوية للتعليم العام

١٩٩٠/٨٩

المؤسسات:	٢٤٦
الفصول:	٥ ٦٣٦
التلاميذ:	١٣ ٨٥٨

	١٩٩١/٩٠
٢٤١	المؤسسات:
٥ ٦٤٣	الفصول:
١٣٦ ٠٦٤	التلاميذ:
	١٩٩٢/٩١
٢٤١	المؤسسات:
٥ ٦٨٠	الفصول:
١٣٦ ٩٠٠	التلاميذ:
(ج) المدارس الالزامية للتعليم التقني والمهني	
	١٩٩٠/٨٩
٢٣١	المؤسسات:
٦ ٢٤٣	الفصول:
١٥٦ ٤٩٠	التلاميذ:
	١٩٩١/٩٠
٢٣٦	المؤسسات:
٦ ١٩٥	الفصول:
١٥١ ٧٦٥	التلاميذ:
	١٩٩٢/٩١
٢٣٦	المؤسسات:
٦ ٤٤٠	الفصول:
١٥٧ ٧٠٠	التلاميذ:
(د) المدارس المتوسطة للتعليم التقني والمهني	
	١٩٩٠/٨٩
٤٠٤	المؤسسات:
١ ٨٩٧	الفصول:
٤١ ٦٧٦	التلاميذ:
	١٩٩١/٩٠
٢٣٦	المؤسسات:
١ ٨٩٧	الفصول:
٤٠ ٧٣٥	التلاميذ:

	١٩٩٢/٩١
٣٢٦	المؤسسات:
١ ٨٤٠	الفصول:
٣٩ ٦٠٠	التلاميذ:
(هـ) المدارس الثانوية للتعليم التقني والمهني	
	١٩٩٠/٨٩
٢٤٣	المؤسسات:
٣ ٥٣٧	الفصول:
٨٩ ٣٠٢	التلاميذ:
	١٩٩١/٩٠
٢٠٧	المؤسسات:
٣ ٦١٢	الفصول:
٨٨ ٥٤٠	التلاميذ:
	١٩٩٢/٩١
٢٠٧	المؤسسات:
٣ ٦٠٠	الفصول:
٨٨ ٣٠٠	التلاميذ:
(و) أكاديميات التعليم التقني والمهني (أكاديميات الإعداد للمهن الاجتماعية)	
	١٩٩٠/٨٩
٢	المؤسسات:
٣٣٣	التلاميذ:
	١٩٩١/٩٠
٢	المؤسسات:
٢٤٣	التلاميذ:
	١٩٩٢/٩١
٢	المؤسسات:
٣٥٠	التلاميذ:

(ز) المعاهد المتوسطة والثانوية لإعداد المعلمين

١٩٩٠/٨٩

٢١	المؤسسات:
٣٦٥	الفصول:
٧ ٨٩٨	التلاميذ:

١٩٩١/٩٠

٢٥	المؤسسات:
٣٦٠	الفصول:
٧ ٥٦٥	التلاميذ:

١٩٩٢/٩١

٢٥	المؤسسات:
٤٥٠	الفصول:
٧ ٤٠٠	التلاميذ:

(ح) أكاديميات إعداد المعلمين

١٩٩٠/٨٩

١٣	المؤسسات:
٣ ٩٢٠	التلاميذ:

٩١/١٩٩٠

١٣	المؤسسات:
٤ ٠١٠	التلاميذ:

١٩٩٢/٩١

١٣	المؤسسات:
٤ ١٠٠	التلاميذ:

٢١٥ - الموقف الحالي فيما يتعلق بميزانية الفعل ١٢ - التعليم . المقارنة بين مشروع الميزانية الاتحادية لعام ١٩٩٢ وإنجاز عام ١٩٩١ (الاقفال المؤقت للحسابات) . للتوضيح ، يجدر الإشارة إلى أن مبالغ الفعل ١٢ من الميزانية (التعليم) لا تشمل الاعتمادات لتعليم الكبار (بند الميزانية التقديرية ١٢٢١٦/١ والفقرة ١/١٢٤٢) ، والمعاهد الأخرى لتعليم الشباب (الفقرة ١/١٢٤٢) ، وتوفير المباني المدرسية (مبالغ جزئية في بند الميزانية التقديرية ١/١٢٠٧ ، VA-Post ٧٦١ و ٧٦٦/٠٠١) .

الميزانية الاتحادية لعام ١٩٩٢

الفصل ١٢ المجموع:	٥٢ ٠٣٥,٤٧٤	مليون شلن
نتائج ١٩٩١	٥٠ ٨٧٠,٩٦٤	مليون شلن
الشؤون الدينية	٥٠٣,٠٩٤	مليون شلن
نتائج ١٩٩١	٥٠٣,٠٩٤	مليون شلن

(مبالغ منحت لكل من الكنائس الكاثوليكية والبروتستانتية والكاثوليكية القديمة وكذلك للطائفة الاسرائيلية وفقا للمادة ٢٦ من معاهدة الدولة) .

تعليم الكبار	١٤١,٣٠٠	مليون شلن
(١٢٢١٦/١)		
نتائج ١٩٩١	١٢٥,٠٤٠	مليون شلن
تعليم الكبار	٦٥,٧٩٣	مليون شلن
(١٢٤٣/١)		
نتائج ١٩٩١	٦٤,٢٠٣	مليون شلن
تعليم الشباب	٧٢,٢٣٨	مليون شلن
(١٢٤٣/١)		
نتائج ١٩٩١	٦٥,٩٥٥	مليون شلن
توفير مباني مدرسية	٦٧٢,٥٦٦	مليون شلن
نتائج ١٩٩١	٦٥٤,٨٤٨	مليون شلن
المجموع	١ ٤٥٤,٩٩١	مليون شلن
نتائج ١٩٩١	١ ٥١٣,١٤٠	مليون شلن
باقي الفصل ١٢	٥٠ ٥٨٠,٤٨٣	مليون شلن
نتائج ١٩٩١	٤٩ ٤٥٧,٨٢٤	مليون شلن

منها نفقات قانونية تتعلق بشؤون الموظفين لمعلمي المدارس الالزامية للتعليم العام (مدفوعات محولة تحت رقم ١٢٧٥٧/١) . وفقا لقانون توزيع المدفوعات ، يجب على الاتحاد أن يسدد للولايات مائة في المائة من نفقات الموظفين لمعلمي المدارس الالزامية للتعليم العام .

نتائج ١٩٩١:	٢٤ ٦٥٧,٩٣٥	مليون شلن
	٢٤ ٥٣٠,٤٣٩	مليون شلن

مدفوعات قانونية لنفقات الموظفين المتعلقة بمعلمي المدارس الإلزامية للتدريب التقني والمهني (مدفوعات محولة تحت رقم ١٢٨٥٧/١) . وفقا للقانون المتعلق بتوزيع النفقات ، يجب على الاتحاد أن يسدد للولايات ٥٠ في المائة من نفقات الموظفين المتعلقة بمعلمي المدارس الإلزامية للتعليم التقني والمهني .

١ ١٢٠,٠٠٠ مليون شلن

١ ٠٥٩,٥٤١ مليون شلن

نتائج ١٩٩١:

وفضلا عن ذلك أدرجت اعتمادات تشييد مبانٍ مدرسية ، في حساب الوزارة الاتحادية للتشييد والتكنولوجيا (الفصل ٦٤) .

وأخيرا تجدر الإشارة إلى أن الزيادات في المرتبات بدءا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ لم تدرج بعد في الميزانية الاتحادية لعام ١٩٩٢ .

تعليم البنات

٢١٦ - ترد في المرفق ١٨ النسب المتعلقة باشتراك كل من البنات والبنين في مختلف مستويات التعليم .

٢١٧ - وبالرغم من أن جميع أنواع المدارس تقبل الجنسين ، وبرغم إزالة جميع التسميات الدالة صراحة على أحد الجنسين من جميع أنواع المدارس لا سيما خلال العقد الأخير كيما يعلم الجمهور على نحو أكثر وضوحا أن المدارس متاحة للجنسين ، "لا تزال هناك طرق للتعليم تتعلق بالاناث وأخرى بالذكور على وجه التخصيص" . وباختصار ، تجدر ملاحظة التطورات التالية:

(أ) مستوى التعليم الإلزامي: مما يلفت النظر أن نسبة البنات منخفضة في المدارس الخاصة . وبينما تستكمل الفتيات تعليمهن الإلزامي في المدارس المتوسطة للتدريب التقني والمهني على وجه خاص ، تزيد نسبة البنين عن الثلثين في الفصول المتعددة التقنيات .

(ب) المدارس المتوسطة للتدريب التقني والمهني: في مجال التعليم في المدارس المتوسطة للتدريب التقني والمهني ، يمكن ملاحظة "فروع تقليدية للبنات" مثل المدارس التجارية ، لا سيما المدارس المتخصصة في المهن الاقتصادية . وعلى النقيض من ذلك فإن المدارس التقنية لا تجذب الفتيات كثيرا . وبوجه عام ، هناك اتجاه بارز هو تفاؤل الرغبة في إتمام التعليم في المستوى المتوسط ، بينما تتزايد الرغبة في مواصلة التعليم في مستوى أعلى .

(ج) التعليم الثانوي: لوحظ في العقدين الاخيرين تزايد كبير في أعداد الفتيات في التعليم الثانوي . وحاليا ، يزايد عدد الفتيات اللاتي يتقدمن لامتحان البكالوريا عن عدد الذكور . ولكن الفتيات في التعليم الثانوي يركزن على مجال التعليم العام (مع تلافي المدارس الثانوية العامة المتخصصة في المواد الرياضية والعلمية) ، والمدارس التجارية والاقتصادية وكذلك على مؤسسات التعليم المتخصصة في صناعة الملابس والسياحة والفنون التطبيقية . وعدد الفتيات اللاتي يلتحقن بالمدارس الثانوية التقنية ضئيل .

(د) إعداد المعلمين والمربين: تمثل النساء الاغلبية العظمى من الطلبة في مؤسسات إعداد المعلمين والمربين . ويستمر اتجاه تزايد العنصر النسائي في المهن التعليمية . وهذا لإتجاه بارز على وجه خاص في مدارس التعليم العام وفي المدارس التي بها نسب مرتفعة من الفتيات . وفي النمسا ، تبلغ نسبة المعلمات ٦٣,٤ في المائة من مجموع المعلمين ، وفي بعض أنواع المدارس تزايد هذه النسبة على ٨٠ في المائة .

٢١٨ - وتعتبر المادة ١٠ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، هي أساس جميع التدابير التي تستهدف تأمين تكافؤ الفرص للفتيات والفتيان في الالتحاق بجميع أشكال التعليم ، بصرف النظر عن الجنس . وقد صدقت النمسا على هذه الاتفاقية في عام ١٩٨٢ ويستترشد بها فيما يتعلق بجميع التدابير ذات الصلة في ميدان التعليم . وتتركز معظم المبادرات في هذا الصدد في الميادين التالية:

(١) تدابير للتوجيه المهني وضعت خصيصا للبنات (نظرا لانهن يتعرضن لمشاكل خاصة بهن في سوق العمل) ؛

(ب) القضاء على المفاهيم المقولبة عن أدوار النساء والرجال في جميع مستويات التعليم ، لا سيما من خلال تحليل البرامج الدراسية والكتب المدرسية ، ووضع مواد إعلامية وتعليمية تحت تصرف المدارس ، ومواءمة الأساليب التربوية للاحتياجات ، من خلال تقديم عروض محددة في إطار الإعداد الأولي والمستمر للمعلمين والمعلمات ؛

(ج) تدابير محددة لرفع مستوى البنات في قطاع التكنولوجيا والعلوم الطبيعية ؛

(د) تعزيز وتشجيع دخول البنين في "المجالات النسائية" التقليدية ، مثل فروع التدبير المنزلي والخدمة الاجتماعية ؛

(هـ) تعزيز السلوك القائم على الندية بين الجنسين ؛

(و) تعزيز الترقيات ، في وظائف النساء اللاتي يعملن في قطاع التعليم .

شروط توظيف المعلمين في جميع مستويات التعليم

٢١٩ - يوجد في النمسا فئتان من المعلمين .

(١) المعلمون الذين حصلوا على عقد عمل لمدة محدودة أو غير محدودة ،

وفقا لنظام القانون الخاص ؛

(ب) المعلمون الموظفون بالحكومة ، أي النظاميون المشتبون .
وبمقارنتهم بالموظفين العموميين الآخرين يتضح أن رواتبهم تعادل تقريباً رواتب
الموظفين العموميين الآخرين .

٢٢٠ - وفي عام ١٩٦٢ ، أصبح جدول مرتبات المعلمين يستند إلى أساس قانوني جديد
يسمح بأخذ التطورات المستمرة في عين الاعتبار .

المدارس غير الحكومية

٢٢١ - على خلاف الدول الأخرى ، يحتل قطاع المدارس الخاصة في النمسا مركزاً ثانوياً .
فالغالبية العظمى من المدارس النمساوية هي مدارس عمومية . ولكن يمكن مبدئياً ، لكل
شخص تأسيس مدرسة خاصة في إطار الشروط المنصوص عليها في القانون الخاص بهذا
الموضوع . ويوجد في النمسا نوعان من المدارس الخاصة هما:

(١) المدارس الخاصة التي لها نظيراتها في التعليم العمومي والتي
تشبه ، على أية حال ، تلك الموجودة بالفعل في القطاع العام ، ولكنها تقوم على
نظام خاص . وهناك مدارس خاصة على مستوى التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي .
وإذا كانت إدارة المدرسة تابعة لطائفة دينية (أي لطائفة من الطوائف التي يعترف
بها القانون) فيحق للمدرسين بها الحصول على إعانات مالية من الدولة الاتحادية أو
من الولاية . وإذا كانت إدارة المدرسة تتكون من أشخاص عاديين ، فلا يحق لها الحصول
على إعانات كهذه .

(ب) والمدارس البديلة التي لا يوجد مثيل لها في التعليم العمومي .
فلديها برامج دراسية خاصة بها ونظام أساسي يخضع له تنظيم المدرسة . ولا يواجه
تأسيس هذه المدارس والالتحاق بها أي صعوبات . لكن يسمح القانون لهذه المدارس
بممارسة ألوان من التفرقة (كتأسيس مدارس خاصة للبنين فقط أو للبنات فقط ، أو
إقامة فوارق حسب الانتماء الديني) .

٢٢٢ - وخلال الفترة التي تناولها التقرير ، لم يطرأ أي تعديل على قوانين
التعليم . فلا تزال أبواب التعليم مفتوحة للجميع . وترمي التغييرات والإصلاحات
المدخلة إلى اتباع أساليب جديدة في فن التعليم وأصول التربية .

الحفاظ على المدارس

٢٢٣ - إن الزيادة في عدد الملتحقين في المدارس ، والافتقار الشديد للمباني
المدرسية ، الذي سجل في أوائل السبعينات ، وضرورة إنشاء أبنية مؤقتة وتوسيع
الأبنية الموجودة ، فضلاً عن إجراء تحسينات في النوعية التي يفرضها البرنامج الدراسي
وفقاً لبرنامج تطوير التعليم المدرسي ، جميعها أمور أدت إلى تأسيس أكثر من ٤٠٠

مدرسة إضافية وكذلك بناء ٤٠٠ مدرسة تقريبا ، تتسع لـ ١٧٠ ٠٠٠ مقعد دراسي . وبالتالي زادت قدرة الاستيعاب بمقدار ١٢٥ في المائة تقريبا . وفي الفترة ذاتها ، زاد عدد المعلمين بنسبة ١٣٠ في المائة .

تعليم وتربية المجموعات الإثنية

٢٢٤ - تكون الولاية مختصة في المسائل المتعلقة برياض الأطفال باستثناء المجالات المنصوص عليها ، صراحة ، في المادة ١٤ من القانون الدستوري الاتحادي . وحتى وقت قريب ، لم تكن قوانين الولايات الخاصة برياض الأطفال تأخذ في الحسبان ، جوانب معينة للتعليم بلغة المجموعة الإثنية ، ولكن ، يوما بعد يوم ، يزداد الاعتراف بأهمية رياض الأطفال المزدوجة اللغة . أما تأسيس رياض الأطفال فليس إلزاميا ، ولكن قانون بورغنلاند الخاص برياض الأطفال يقضي ، منذ التعديل الذي أدخل عليه في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ، بالزام المسؤولين عن الحفاظ على رياض الأطفال ، بأن يوفرُوا التعليم (أيضا) باللغة الكرواتية والهنغارية على السواء ، وفقا لشروط محددة . وحتى قبل نفاذ التعديل ، كانت بعض رياض الأطفال في بورغنلاند مزدوجة اللغة ، فتستخدم لغة ثانية هي إما الكرواتية أو الهنغارية . وفي كارينثيا ، أصمت أيضا بعض رياض الأطفال التابعة للبلديات للتدريس باللغة السلوفينية (وقد أصمت واحدة منها بموجب قرار خاص أصدره المجلس البلدي) . فهناك خمس رياض أطفال خاصة مزدوجة اللغة . وفي فيينا ، تدير الرابطة المدرسية للتشيك "كومنسكي" روضة أطفال خاصة .

٢٢٥ - وقد تعهدت النمسا في معاهدة سان جرمان لعام ١٩١٩ (المادة ٦٨) ، بأن تقدم للمدن والمقاطعات التي يقيم بها عدد كبير من المواطنين النمساويين الناطقين بلغة غير اللغة الألمانية ، تيسيرات تكفل أن يكون التعليم ، في المدارس الابتدائية ، باللغة الأم للأطفال هؤلاء المواطنين النمساويين . وبالاستناد إلى هذه المادة أبرمت معاهدة مع تشيكوسلوفاكيا معروفة بمعاهدة برنو (انظر نشرة القوانين الاتحادية رقم ١٩٢١/١٦٣) وتنص أحكام الباب الثاني منها على تدابير لحماية الأقليات ، بما في ذلك نظام تعليم التشيك في فيينا .

٢٢٦ - ووفقا للفقرة الفرعية ٢ من المادة ٧ من معاهدة فيينا ، يحق للمواطنين النمساويين المنتمين إلى الأقلية السلوفينية والأقلية الكرواتية والمقيمين في كارنثيا وبورغنلاند وستيريا ، تلقي التعليم باللغة السلوفينية أو الكرواتية في المرحلة الابتدائية وتأسيس عدد من المدارس الخاصة بها للتعليم الثانوي ، يتناسب مع عددهم . ويقضي هذا النص أيضا ، بمراجعة المناهج الدراسية ، وبإنشاء فرع تابع لتفتيش التعليم للإشراف على المدارس السلوفينية والكرواتية . وقد طبقت هذه الأحكام على نحو مختلف في كارنثيا وبورغنلاند ، ويوجد أيضا نظام تعليمي خاص بالتشيك المقيمين في فيينا .

٢٢٧ - ووفقا للفقرة ٢ من المادة ٧ من معاهدة الدولة المبرمة في فيينا صدر ، من أجل المجموعة الإثنية السلوفينية ، قانون التعليم الخاص بأقليات كارنشيا (انظر نشرة القوانين الاتحادية رقم ١٩٥٩/١٠١) . وقد ألغى هذا القانون حكم عام ١٩٤٥ المشار إليه ، الذي كان يقضي بتوفير تعليم إلزامي مزدوج اللغة . والاحكام العامة لهذا القانون تكفل لكل طالب الحق في التعلم باللغة السلوفينية أو بتعلم هذه اللغة بوصفها مادة إجبارية وذلك في المدارس المحددة بقانون التنفيذ ، إذا رغب في ذلك ممثله القانوني (الحق المعروف بـ "حق الوالدين") . وإذا كان الطالب يرغب في المشاركة في الدروس باللغة السلوفينية ، فيجب أن يقيد اسمه مراحة في هذه الدروس وقت التحاقه بالمدرسة (مبدأ القيد) . وينص القانون ، مبدئيا ، على نوعين من المدارس السلوفينية في كارينشيا ، هما: المدارس الابتدائية الاولى والمدارس الإعدادية حيث لا تعطى الدروس إلا باللغة السلوفينية ، طبقا للفقرة الفرعية (١) من المادة ١٢ من قانون التعليم الخاص بأقليات كارينشيا ، والمدارس الابتدائية الاولى التي تعطى الدروس باللغتين الالمانية والسلوفينية (مدارس ابتدائية مزدوجة اللغة) ، والمدارس الابتدائية التمهيدية التي تعطى الدروس فيها ، مبدئيا ، باللغة الالمانية ، ولكن تتخللها بعض الحصص أو الأقسام تعطى الدروس فيها بلغتين ، وفقا للفقرة الفرعية (ب) من المادة ١٢ . وفي الفروع المختصة للتعليم باللغة السلوفينية في المدارس الإعدادية التي تعطى الدروس فيها باللغة الالمانية وفقا للفقرة الفرعية (ج) من المادة ١٢ ، ولم يطبق نمط التعليم المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (١) من المادة ١٢ ، بسبب عدم اهتمام المجموعة الإثنية . وتعطى الدروس في المدارس الابتدائية الاولى المزدوجة اللغة (الفقرة الفرعية (ب) من المادة ١٢) على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ١٦ من القانون المذكور ، التي تنص على أنه "يجب أن تعطى جميع الدروس ، على مستوى المرحلة ما قبل المدرسية وعلى مستوى أول ثلاث سنوات دراسية ، باللغتين الالمانية والسلوفينية بالمقدار ذاته تقريبا" . وفي السنة الرابعة ، على غرار الصفوف الإعدادية ، لا تعطى اللغة السلوفينية إلا كمادة إجبارية (أربع ساعات في الأسبوع) .

٢٢٨ - وفي نهاية المطاف ، أدت المبادرات المختلفة التي اتخذت منذ عام ١٩٨٣ والرامية إلى توسيع حجم التعليم باللغة الالمانية في المدارس الابتدائية الاولى المزدوجة اللغة (بتعيين مدرس مساعد ، مثلا) ، إلى إشارة مناقشة بعيدة المدى حول الإصلاحات وتشكيل لجان وأجهزة مختلفة .

٢٢٩ - وعُدل قانون التعليم الخاص بأقليات كارينشيا في عام ١٩٨٨ (نشرة القوانين الاتحادية رقم ١٩٨٨/٢٢٦) ، مع مراعاة الأعمال التحضيرية الواسعة النطاق لهذه اللجان . وكان هذا التعديل يهدف (بتقليل عدد الطلاب ، مثلا ، في الصف أو تعيين مدرس

آخر ، الخ) إلى ضمان نوعية تعليم أفضل لجميع أطفال المدارس المزدوجة اللغة في كارينشيا وبالتالي تعزيز أمور عدة ، منها الاحترام المتبادل ، والتخلي عن التحيزات وتعايش الأغلبية مع المجموعة الإثنية بروح تتسم بالاحترام والتسامح المتبادلين . وقد استقبلت المجموعة الإثنية هذا التعديل بردود فعل متميزة . فأنشئت في السنة ذاتها لجنة متابعة لدى الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون والرياضة ، كلفت بمهمة دراسة الآثار العملية لهذا التعديل على مدى ثلاث سنوات وتقديم تقارير عنه .

٢٢٠ - وبعد أن أصدرت المحكمة الدستورية في ١٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ ، الحكم الخاص بالنطاق الإقليمي لتطبيق قانون التعليم الخاص بأقليات كارينشيا ، اعتمد تعديل آخر لهذا القانون (نشرة القوانين الاتحادية رقم ٤٢٠) ينص على المبادئ الواجبة التطبيق على تدريس اللغة السلوفينية في المناطق الأخرى من كارينشيا (أي خارج النطاق الإقليمي للتطبيق الحالي) . ويحدد التعديل أيضا نطاقا أوسع لتدريس اللغة السلوفينية (بلا قيد أو شرط) - مما أشار خوف المجموعة الإثنية من أن يفقد التعليم المزدوج اللغة جوهره - كما نص على تأسيس مدرسة ثانوية تجارية مزدوجة اللغة .

٢٢١ - وفي السنة الدراسية ١٩٨٩/١٩٩٠ ، طبقت ٦٢ مدرسة ابتدائية أولية مبداء التعليم المزدوج اللغة ، وقُيّد ١٣٤ طالبا في هذه المدارس في التعليم المزدوج اللغة (من عدد إجمالي يزيد على ٤٠٠٠ طالب) . وفي المدارس الإعدادية ، يتابع ٢٥٠ طالبا تقريبا التعليم باللغة السلوفينية في ١٥ مدرسة تقريبا .

٢٢٢ - وفي بورغنلاند نفذت الالتزامات الناجمة عن المادة ٧ من معاهدة الدولة ، التي تطبق ، في الوقت الحاضر ، بوصفها قانونا اتحاديا ، بغضل قانون التعليم الخاص ببورغنلاند لعام ١٩٣٧ ، الوارد في نشرة قوانين الولاية رقم ٤٠ . وبموجب هذا القانون ، يجوز تحديد اللغة الألمانية الرسمية أو اللغة الأم للأولاد غير الألمانية كمادة تعليمية ولكن ، يكون ذلك مقصورا على هؤلاء الأولاد . ووفقا لما هو مقرر قانونا ، تكون لغة المجموعة الإثنية هي لغة التعليم عندما يكون ٧٠ في المائة من سكان البلدية ينتمون إلى مجموعة إثنية واحدة ، وذلك بالاستناد إلى نتائج التعداد الأخير . وإذا كان ٣٠ إلى ٧٠ في المائة فقط من السكان ينتمون إلى مجموعة إثنية واحدة ، فيمكن استخدام اللغة الألمانية ولغة المجموعة الإثنية في التعليم . ولا يلزم "القيد" لتلقي الدروس بلغة المجموعة الإثنية . وإذا كانت المجموعة الإثنية تضم أقل من ٣٠ في المائة ، تكون الألمانية هي لغة التعليم ، علما بأن القانون يحدد أنه "تتمتع كل وحدة تعليمية بحرية اتخاذ تدابير تكفل للأولاد الذين لا يتكلمون الألمانية ، التعلم بلغتهم الأم وبإدراجها في البرنامج كمادة اختيارية" . ويقتضي

تدبير كهذا موافقة رئيس المجلس التعليمي للولاية ، ولكن ، لا يمكن رفض هذه الموافقة إذا كان عدد الاولاد الذين لا يتكلمون الالمانية يزيد على ٢٠ ولدا . ومن الناحية العملية ، يشير تنفيذ الاحكام المذكورة التي وضعت في عام ١٩٢٧ ، بعض المشاكل ، لمجرد انه عندما اجريت تعدادات للسكان لم يسجل الانتماء إلى "اقلية قومية" وبالتالي إلى مجموعة إثنية . وحاليا ، لا يوجد ، في بورغنلاند أي مدرسة ابتدائية أولية يجري التدريس فيها باللغة الكرواتية أو الهنغارية فقط ، ولكن هناك مدارس ابتدائية أولية يجري التدريس فيها بلغات مختلطة . وفي السنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٨٩ ، كان هناك ٢٨ مدرسة ابتدائية أولية للغة الكرواتية ومدرستان للغة الهنغارية ، ولكن ، في جميع المدارس الابتدائية الأولية في بورغنلاند ، حدد ٥٢٤ طالبا للغة الكرواتية كلفتهم الام و٧٩ طالبا للغة الهنغارية كلفتهم الام .

٢٢٣ - وفي ١٠ مدارس إعدادية تقريبا تدرس اللغة الكرواتية في صيغ مختلفة (كمادة إجبارية بديلة أو كمادة اختيارية ، وفي بعض الحالات في إطار التجربة المدرسية) . وتعتمد مدرستان إعداديتان اللغة الهنغارية كمادة إجبارية بديلة في إطار تجربة مدرسية .

٢٢٤ - ومنذ ربيع عام ١٩٨٣ ، تنظم الرابطة الثقافية الكرواتية للبورغنلاند دروس لفات في فيينا لطلاب المدارس الابتدائية الأولية والإعدادية (ويبلغ عدد الملتحقين بهذه المدارس ، وفقا لأحدث الأرقام ، من ٧٠ إلى ٩٠ طالبا) .

٢٢٥ - ومنذ السنة الدراسية ١٩٩٠/٨٩ ، ترعى رابطة هيرماغوراس/موهوريففا مدرسة ابتدائية أولية خاصة مزدوجة اللغة في كلاغنفورت . ومنذ السنة الأولى ، التحق ٤٠ طالبا تقريبا بهذه المدرسة حيث كانت تعطى الدروس بالتناوب ، يوما باللغة الالمانية ويوما باللغة السلوفينية .

٢٢٦ - والقواعد القانونية الاساسية التي تطبق على نظام تعليم المجموعة الإثنية التشيكية في فيينا ، هي الاحكام الخاصة بحماية الاقليات المنصوص عليها في معاهدة سان جيرمان ومعاهدة برنو الانغتي الذكر . وفي فيينا ، تدير "الرابطة المدرسية كومينسكي" مدرسة ابتدائية أولية ومدرسة إعدادية تستقبلان ١٥٠ طالبا تقريبا في السنة ، فضلا عن روضة أطفال .

٢٢٧ - وتنص الفقرة ٢ من المادة ٧ من معاهدة الدولة لعام ١٩٥٥ ، بخصوص المجموعتين الإثنتين السلوفينيتين والكرواتية ، على "إقامة عدد متناسب من المدارس خاصة بهما للتعليم الثانوي" . ووفقا لهذا الحكم ، أنشئت ، في عام ١٩٥٧ ، مدرسة اليسيه

الاتحادية (وهي ، في الوقت الحاضر ، مدرسة ثانوية اتحادية حديثة النمط أيضا) للسوفينيين في كلاغنفورت (ولغة التعليم الوحيدة فيها هي اللغة السلوفينية) ، وقد لاقت منذ ذلك الحين ازدهارا كبيرا ، ويتردد عليها ٤٥٠ طالبا سنويا . كما افتتح قسم تجاري ثانوي مزدوج اللغة في هذا الليسيه ، ابتداءً من السنة الدراسية ١٩٩٠/١٩٩١ (انظر المادة ٢ من تعديل قانون التعليم الخاص باقليات كارينشيا ، في نشرة القوانين الاتحادية رقم ١٩٩٠/٤٢٠) . أما بالنسبة للمجموعتين الإثنيتين الكرواتية والهنغارية في بورغنلاند ، فقد أنشئت ، منذ السنة الدراسية ١٩٩٢/١٩٩٣ ، مدرسة ليسيه اتحادية مزدوجة اللغة في اوبرفارت ، وتعطى الدروس فيها باللغات الألمانية/الكرواتية والألمانية/الهنغارية .

٢٢٨ - ويتم إعداد معلمي المدارس الابتدائية الاولى والإعدادية للتدريس باللغة السلوفينية وباللغتين ، في مدرسة إعداد المعلمين في الدولة الاتحادية "أكاديمية التربية" (Pädagogische Akademie) في كلاغنفورت . أما بالنسبة للمعلمين المساعدين الذين استخدموا منذ عام ١٩٨٨ ، والمشار إليهم أعلاه ، فتنظم ، حتى الآن ، دروس خاصة في معهد التربية الخاص بالدولة الاتحادية في كلاغنفورت ، ويُدرّس فيه أسلوب عمل الفريق من الوجهتين النظرية والتطبيقية ، ومعلومات عن التراث الثقافي للسوفينيين ، ودروس في اللغة السلوفينية كمادة اختيارية وغير ذلك . كما ينظم معهد التربية أنشطة في إطار التدريب المستمر للمعلمين . وينظم ، على نحو مماثل ، إعداد معلمي المدارس الابتدائية الاولى والإعدادية للتعليم باللغة الكرواتية وبلغتين في أكاديمية التربية في أيزنشتاد ، وتحسين القدرات التعليمية للمعلمين في معهد التربية في أيشنستاد .

المادة ١٥

ميزانية الثقافة

٢٢٩ - فيما يلي بيان الاعتمادات متاحة للثقافة في النمسا:

(١) الحسابات الاجمالية:

تكاليف الموظفين ، ١٩٩٠	٦٩٣,٠	مليون شلن
تكاليف التشغيل	٧٠٠,١	مليون شلن
الايرادات	٣,٩	مليون شلن
تكاليف الموظفين ، ١٩٩١	٨٥٣,٣	مليون شلن
تكاليف التشغيل	٨٦٠,٦	مليون شلن
الايرادات	٩,٣	مليون شلن

تكاليف الموظفين ، ١٩٩٢	١ ٠٠٠,٩	مليون شلن
تكاليف التشغيل	١ ٠١٠,١	مليون شلن
الايرادات	٥,١	مليون شلن

(ب) الوزارة الاتحادية (الاعتمادات المخفضة):

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	٦٨٩,٤	مليون شلن
الايرادات	٠,٦	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٨٤٧,٧	مليون شلن
الايرادات	٥,٨	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	٩٩٦,٦	مليون شلن
الايرادات	١,٢	مليون شلن

(ج) الفنون التشكيلية والمعارض:

تهدف هذه الاعتمادات إلى تعزيز الفنون الجميلة وتنظيم المعارض في النمسا في مجال الفن المعاصر ، وكذلك إلى تطبيق الاتفاقات الثقافية المتعلقة بالفنون الجميلة .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	٤٠,٢	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٥٠,٢	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	٦١,٠	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

وهناك إعانات مخففة لرابطات الفنانين وغيرها ، ولتشجيع الفنانين عن طريق تقديم إعانات إلى المعارض وتقديم منح عمل والمساهمة في تكاليف السفر ودعم ندوات الفنانين ماليا وتشجيع الفنانين الشباب ، فضلا عن تقديم مساعدات لأعمال البناء . وهناك موارد مخففة للمعارض التي تنظمها الدولة الاتحادية ، ولصيانة وإدارة شؤون التحف الفنية والورش الاتحادية التي هي ملك للوزارة الاتحادية للتعليم والفنون في النمسا والخارج وكذلك لتكاليف تطبيق الاتفاقات الثقافية على صعيد البلد في مجال الفنون الجميلة والهبات الفخرية .

(د) الموسيقى والفن المسرحي:

تهدف الاعتمادات المخففة لهذا المجال إلى النهوض بصفة خاصة بالمسارح والرابطات والفرق الموسيقية ومدارس الفنون والمهرجانات في النمسا .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	٣٧٣,٦	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٤٣٠,٦	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	٤٦٨,٠	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

(ه) الادب:

الغاية من هذه الاعتمادات هي النهوض بالادب .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	٥٨,٧	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٨١,٢	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	١١٧,٠	مليون شلن
الايرادات	٠,٠	مليون شلن

وهناك أيضا إعانات مخصصة لتكاليف الطباعة ومنح السفر والعمل والجوائز والمنح ولتقديم إعانات إلى الجمعيات الأدبية وإلى جمعية النهوض بالادب ولمركز توثيق الادب النمساوي الجديد/دار الاداب . وهناك أيضا اعتمادات لتغطية مصاريف المكافآت الفخرية الموزعة على الكتاب المرموقين ، بالإضافة إلى تكاليف تنظيم الأنشطة في مناسبات تكريم الكتاب المسنين ودعمهم . ويضاف إلى ذلك ، مداد التكاليف التي تتكبدتها اللجنة النمساوية لتشجيع كتابات النشء . ويشتري الاتحاد أيضا الممنفقات الفنية والصور الفوتوغرافية ، بغية تشجيع الفنانين الشباب . ويتم تشجيعهم أيضا عن طريق تقديم قروض دون فوائد . وقد أنشئ مجلس مساعد لتقديم المشورة للوزارة الاتحادية للتعليم والفنون والوزارة الاتحادية للعلوم والبحوث ، بشأن استخدام الاعتمادات المخصصة للنهوض بالفنون . ويمكن للمؤسسات ذات النفع العام والمؤسسات والافراد التابعين لقطاعات "الفنون الجميلة والموسيقى والادب والسينما" ، الاستفادة من تلك الاعتمادات في جميع أرجاء النمسا . كما يمكن للفنانين الذين توقفوا عن العمل ، الاستفادة من هذه الاعتمادات عن طريق المساعدات المخصصة للفنانين .

(د) السينما:

تخصص الاعتمادات في هذا المجال بغية النهوض بالسينما والتصوير الفوتوغرافي في النمسا ، ويوضع بعضها تحت تصرف صندوق النهوض بالسينما في النمسا .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	١٠٩,٧	مليون شلن
الاييرادات	٠,٣	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	١٤٤,١	مليون شلن
الاييرادات	٥,٧	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	١٧٩,٠	مليون شلن
الاييرادات	١,١	مليون شلن

في عام ١٩٩٢ ، خُصّ المزيد من الاعتمادات لصندوق النهوض بالسينما وللمؤسسات ذات النفع العام . وقُدِّمت أيضا إعانات لزيادة عدد الافلام وأشرطة الفيديو المحفوظة ، فضلا عن الاعتمادات المخصصة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (بالسجل الدولي لعناوين الافلام) . وهناك أيضا اعتمادات مخصصة لصندوق النهوض بالسينما في النمسا ، وتقدم إعانات لمحفوظات الافلام النمساوية ومكتبة السينما النمساوية وأعمال "السينما النمساوية الطليعية" . كما قُدِّمت إعانات كبيرة ، في جميع أرجاء النمسا ، إلى رابطات ومؤسسات أخرى ذات نفع عام وكذلك إلى أفراد لتشجيع إنتاج الافلام القصيرة والتجريبية ولمشاريع التصوير الفوتوغرافي . وهناك مصاريف تترتب على عملية تصنيف وتقييم الافلام وإعلام الجمهور بها والمكافآت الفخرية ، فضلا عن عمليات الاستبدال في محفوظات الافلام . ويضاف إلى ذلك تكاليف التطبيق الداخلي للاتفاقات الثقافية في مجال السينما والتصوير من أجل الاحتفالات بأسبوع السينما وأسبوع التصوير . وأخيرا هناك الاشتراكات المدفوعة للصندوق الاوروبي لترويج الافلام .

(هـ) مساعدة الفنانين:

يقدم صندوق مساعدة الفنانين ، الخاضع لاحكام القانون الخاص ، مساعدات مالية تصل إلى ٥٠ في المائة من الاشتراكات المفروضة على الفنانين الذين يشملهم الضمان الإلزامي ، والتي تدفع إلى هيئة التأمين الاجتماعي للتجارة والصناعة في إطار التزامات تعاقدية .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	٢٣,٤	مليون شلن
الاييرادات	-	

تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٤٠,٠	مليون شلن
الاييرادات	٠,٠	مليون شلن

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	٤٣,٠	مليون شلن
الاييرادات	٠,٠	مليون شلن

(و) التطبيقات الداخلية المتعلقة بالشؤون الثقافية الأجنبية:

الغاية من هذه الاعتمادات هي تنسيق التطبيقات الداخلية المتعلقة بالشؤون الثقافية الخارجية وبالاتفاقات الثقافية وكذلك تنظيم جميع الشؤون الخارجية على صعيد الوزارة .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩٠	١١,٤	مليون لئن
الايادات	٠,٢	مليون لئن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	١٥,٠	مليون لئن
الايادات	٠,٠	مليون لئن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	١٧,٠	مليون لئن
الايادات	٠,٠	مليون لئن

وبالمقارنة مع السنوات الماضية ، تعزى الزيادة في تكاليف التشغيل ، رئيسياً ، إلى زيادة المماريف الخاصة باللقاءات الدولية وزيارات الخبراء على الصعيد الثنائي والمتعدد الاطراف ، التي زاد عددها جدا بسبب الانفتاح على البلدان الشرقية . وتمنح إعانات مالية إلى الرابطات التي تظلع بمهام ثقافية وتعليمية على الصعيد الدولي . ولتخصيص اعتمادات لجملة أمور ، منها الاضطلاع بدراسات وإجراء تجارب وعقد حلقات دراسية تنظمها إما منظمات تابعة للأمم المتحدة عن طريق اللجان المتخصصة لمجلس أوروبا واليونسكو وإما المؤسسات المتعددة الاطراف التي تعمل إلى جانب هذه المنظمات وبناء على طلبها ، ولتكاليف تشغيل اللجنة النمساوية لليونسكو . ويُمَوَّل هذه الاعتمادات في إطار هذا البند أيضا عمليات التطبيق الداخلي للاتفاقات الثقافية المبرمة بالتعاون مع وزارة الخارجية الاتحادية والوزارة الاتحادية للعلوم والبحوث في إطار الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون (تبادل الخبراء على المعيدين المدرسي والثقافي ؛ عرض الاعمال الادبية النمساوية والمواد الإعلامية الملائمة) ؛ ويضاف إلى ذلك تمويل وتنظيم زيارات البلدان الشرقية في قطاعات التربية والفنون والإعلام ، بهدف تعزيز عملية إقامة الديمقراطية في البلدان الشيوعية القديمة والبدء في تبادل الخبرات على نطاق واسع .

(ز) التنمية الثقافية - المبادرات الثقافية ؛ أنشطة الإعلان:

المهام: تعزيز التنمية الثقافية وتشجيع أنماط العمل الثقافي الموجه لعامة الشعب ، وتميز الأنشطة الثقافية التي تستهدف مجموعات معينة ، والتوثيق والتقييم العلميين للنشاط الثقافي والاعلاني وتقييمه علمياً .

تكاليف التشغيل ، ١٩٩١	٣٠,٠	مليون لئن
الايادات	٠,٠	مليون لئن
تكاليف التشغيل ، ١٩٩٢	٤٣,٠	مليون لئن
الايادات	٠,٠	مليون لئن

٢٤٠ - ولا ينم الدستور الاتحادي النمساوي ، صراحة ، على واجب تأدية مهمة ثقافية . ومع ذلك ، هناك تشابك وطيد بين السياسة والثقافة ، كما أخذت الدولة على نفسها التزاما بالاسهام بمور جديدة التنوع في شؤون السياسة الثقافية ، تبلور ، خاصة ، في إنشاء إدارة الشؤون الثقافية . وحتى عام ١٩٨٨ ، لم يتدخل القانون بقدر يذكر في المسائل المتعلقة بإدارة الشؤون الثقافية ، وحتى الآن لا يزال الوضع ، إلى حد ما ، على هذا الحال . فلا عجب إذن أن تكون الولايات قد لعبت دورا طليعيا بتنظيم إداراتها الثقافية بالامتداد إلى مبادئ دولة القانون ، وإدراج مبادئ وأهداف النشاط الثقافي للدولة في صلاتها الخاصة بها ، والتي عدلت في الثمانينات . وتحدد صلاتها ولايات التيرول وفورارلبيرغ والنمسا السفلى وبورغنلاند ، على نحو صريح تقريبا ، المسؤوليات الثقافية للدولة . فعلى سبيل المثال ، تقضي الفقرة ٢ من المادة ١ من دستور ولاية بورغنلاند أنه يتعين على الولاية "أن تكفل التنمية الكاملة لشخصيات مواطنيها في مجتمع عادل" . كما أن المادة ٤ من دستور ولاية النمسا السفلى تقضي بأن يكفل المشرع على صعيد الولاية "ضمان توافر الشروط المعيشية للمكان في النمسا السفلى ، مع مراعاة الاحتياجات المحتملة في كل من المجال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي" .

٢٤١ - وجاء في ديباجة دستور ولاية التيرول أن "الواجب الاسمي" هو صون وحماية "الايمان بالله واحترام التراث التاريخي والوحدة الروحية والثقافية للولاية برمتها ، وحرية الانسان وكرامته ، والاسرة المنظمة بوصفها الخلية الاساسية للشعب والدولة" . وبموجب تعديل القانون الدستوري للولاية في ٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٨ ، تتمتع الولاية أيضا في المادة ١٠ منه بالنهوض بـ "الثقافة والتعليم" ، و"العلوم والفنون والمحافظة على الطابع الاقليمي" واكتساب المعارف وكذلك "تعدد وتنوع" أوجه الحياة الثقافية واحترام حريتها .

٢٤٢ - وهكذا اقتضى التيرول بولاية فورارلبيرغ ، وهي أول ولاية حددت لنفسها في المادة ٩ من دستورها الخاص بـ "التعليم والثقافة" ، مهمة ثقافية تكاد تكون مماثلة للمهمة المنصوص عليها في دستور التيرول . وفيما يلي نم هذه المادة: "تعلن الولاية تمسكها بممارسة العلوم والنشاطات الثقافية والفنية فضلا عن تمسكها بالمحافظة على الطابع الاقليمي . وهي تحترم حرية الحياة الثقافية واستقلالها وتنوعها ، وحق كل شخص في الاشتراك في الحياة الثقافية" . ولكن صلاتها الولايات الاخرى لم تحدد حتى الآن أهدافا ثقافية كهذه يجب على الدولة أن تكفل تحقيقها .

٢٤٣ - ولا يمكن تقديم سرد جامع مانع للاختصاصات في مجال السياسة الثقافية ، نظرا لان مفهوم الثقافة مفهوم غير منفلق . ومبدئيا ، تسري الفقرة ١ من المادة ١٥ من

القانون الدستوري الاتحادي على المجال الثقافي أيضا . وتنم هذه المادة على أن جميع المسائل غير المنوطة بالاتحاد ، تبقى داخل نطاق اختصاص الولايات . ولكن ، في ضوء النشاط الفعلي للاتحاد ، يتبين أن الاختصاص الرئيسي المفترض للولايات ، الذي كثيراً ما يذكر أنه ناشئ عن تلك المادة ("الاختصاص المطلق في الشؤون الثقافية") ، هو ، في الحقيقة ، "مجرد خيال" .

٢٤٤ - والاختصاصات الممنوحة صراحة للاتحاد في الفقرتين الفرعيتين ٦ و١٢ من الفقرة ١ من المادة ١٠ من القانون الدستوري الاتحادي (انظر نشرة القوانين الاتحادية رقم ١٩٨٤/٤٩٠) ، تخول الاتحاد نفوذاً مفرطاً في مواجهة الولايات في مجالات ثقافية محددة .

٢٤٥ - ويختص الاتحاد بالتشريع والتنفيذ في المسائل التالية:

- (أ) الإدارة العلمية والتقنية للمحفوظات والمكتبات ؛
- (ب) المؤسسات الفنية والعلمية للاتحاد ؛
- (ج) مسارح الاتحاد ، باستثناء مسؤوليات التشييد ؛
- (د) حماية المباني والأموال المتعلقة بالعبادة ؛
- (هـ) إجراء تعدادات للسكان وغيرها من الإحصاءات ، شريطة ألا يقتصر الأمر على خدمة مصالح ولاية واحدة ؛
- (و) المؤسسات والهيئات ؛
- (ز) نظام الصحافة ؛
- (ح) حقوق المؤلف ؛
- (ط) دور النشر والوكالات وقاعات عرض الإنتاج الفني ، التي تدار على أساس تجاري .

٢٤٦ - ونتيجة لأحكام القضاء الحاسمة في هذا المجال وللتطور التاريخي ، أصبح الاتحاد يتبوأ مركز الأولوية على صعيد المسؤوليات في المجالات التالية: مجال وسائل الإعلام الجماهيرية ، حيث يتحمل الاتحاد مسؤولية البث الإذاعي والتلفزيوني الذي تنظمه قوانين دستورية ؛ ومجال التعليم حيث يحدد الاتحاد ، إلى حد كبير ، هيكل المدارس وتنظيمها إذ يوجد نم عام يمنح المسؤولية للاتحاد .

٢٤٧ - وفي مقابل ذلك تتمتع الولايات باختصاص مطلق في المسائل التالية:

- (أ) المسارح ودور السينما والمعارض والأنشطة التي تشمل أيضاً الموسيقى والأفلام ؛

- (ب) التقاليد والعادات والفن التقليدي ، بما في ذلك تعليم ألوان الرقم والمرح الشعبي والأزياء الفولكلورية التقليدية والعادات الإقليمية الخ . وتنميتها الفعلية ،
- (ج) الأنشطة الرياضية .

٢٤٨ - وهناك مسؤوليات محدودة ومسؤوليات مشتركة في مجال التربية والتعليم الشعبي وتعليم الكبار حيث تتعدد الأمور ، أحيانا ، من الناحية القانونية . وفيما يتعلق بالتعاون فيما وراء الحدود في المجال الثقافي ، تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للولايات أن تبرم ، في المسائل التي تدخل في نطاق اختصاصها ، معاهدات دولية مع الدول المتاخمة للنمسا أو مع وحداتها الإدارية .

٢٤٩ - وهناك قاعدة أساسية محددة في المادة ١٧ من القانون الدستوري الاتحادي التي تنص على أن الاتحاد والولايات ، "بوصفها صاحبة حقوق في إطار القانون الخاص" ، ليست مقيدة بتوزيع الاختصاصات . ويفسر هذا الحكم عمليا بمعنى أنه يجوز لأي وحدة من وحدات الحكم المحلي الإقليمي أن تنجز مهمة عامة ، أي كانت ، بمصر النظر عن توزيع الاختصاصات ، شريطة أن تتم هذه المهمة في إطار القانون الخاص فقط ، أي دون تدخل السلطة العامة . كما يمكن من قوانين في هذا المجال ، بشرط أن تكون ملزمة لوحدة الحكم المحلي الإقليمي المعنية وحدها ولا تمس حقوق وواجبات المواطنين . وعمليا ، هناك عدد كبير من هذه القوانين الخاصة بالإعانات ، لا ترتب حقوقا وواجبات لطالبي الإعانة إلا من خلال إبرام عقد للحصول على إعانة .

٢٥٠ - وقد اتبعت وحدات الحكم المحلي في كل نشاطها العملي للنهوض بالثقافة هذا الشكل من التنظيم الاقتصادي ذي الطابع الخاص . وهذه الطريقة تفتح أمام الولايات ووحدات الإدارة المحلية مجال عمل واسع في ميدان السياسة الثقافية ، يمكن تنظيمه وفقا لما تقتضيه السياسة الثقافية والقدرات المالية للعناصر الفاعلة في كل حالة ، ولا يحده سوى احترام الحقوق والحريات الأساسية . وبالإضافة إلى الاختصاصات المحددة في القانون الدستوري ، تتمتع الولايات والبلديات بحرية دعم كنائس وطوائف دينية ومؤسسات تعليمية ثانوية وجامعية ومعارض فنون ودور نشر وترويج الصحافة وإنشاء المتاحف والمكتبات والمحفوظات والمجموعات الأدبية والفنية وضمان الحفاظ على المباني التاريخية وتنظيم مهرجانات . ومن ثم فإن أساس السياسة الثقافية الاتحادية يتمثل في أن تحديد الاختصاصات لا يحد من حرية التصرف في إعانة الأنشطة الثقافية والنهوض بها على أساس القانون الخاص .

٢٥١ - إن الحقوق والحريات الأساسية مكفولة في النمسا بموجب عدد من القوانين التي تطورت عبر التاريخ . والمقصود بذلك أساسا هي حقوق الدفاع ذات الطابع الليبرالي ،

التي تشكل درعا ضد تدخل الدولة وتفرض ، في الوقت ذاته ، قيودا على السيادة الثقافية .

٢٥٢ - والحقوق التي تنطوي على أهمية في مجال السيادة الثقافية هي حق التجمع وتكوين الجمعيات (المادة ١٢ من القانون الاساسي للدولة) ، الذي يكفل ، خاصة ، حرية ممارسة الأنشطة الثقافية وتنظيمها في المجتمع ، وحرية إقامة الاتصالات التي تشمل حق التمتع بحرية التعبير (المادة ١٣ من القانون الاساسي للدولة) وحرية الصحافة ووسائل الإعلام (الفقرة ٢ من المادة ١٣ من القانون الاساسي للدولة) واستقلالية البث الإذاعي والتلفزيون وحظر الرقابة ، وحرية إجراء بحوث علمية بمبادرة فردية والتعلم دون قيد أو شرط (المادة ١٧ من القانون الاساسي للدولة) وكذلك حرية الفن (الفقرة ١ من المادة ١٧ من القانون الاساسي للدولة) .

٢٥٣ - ويعتبر الحق في التنظيم المستقل ، المكفول بحرية التجمع وتكوين الجمعيات وحرية إقامة الاتصالات المنصوص عليهما في القانون الدستوري ، الدعامة الأساسية التي تتيح التنمية الثقافية المستقلة .

٢٥٤ - ويتعين على الدولة ، في ظل نظام ديمقراطي وحر ، تهيئة الظروف الكفيلة بتمتع ازدهار الأنشطة الثقافية . وفي الوقت ذاته ، يعتبر الحق في التنظيم المستقل الشرط اللازم لتعدد الفاعلين والأجهزة على صعيد الاهتمامات والأنشطة الثقافية ، مما يكفل تنوع أوجه التعبير الثقافي ، وحدا أدنى من الاستقلال بالنسبة إلى السياسة . ويلعب عدد كبير من الجمعيات التي قامت من تلقاء نفسها دورا هاما على صعيد السيادة الثقافية في النمسا ، سواء من حيث الأنشطة الفنية المستقلة التي تجري على الصعيد المحلي (فرق الغناء الجماعي والفرق الموسيقية) أو في مجال الانتاج الفني وخدمات الوسطاء أو تعليم الكبار والأحداث .

٢٥٥ - ويؤدي الحق في الاستقلال الإداري ووظيفة مزدوجة:

- (أ) فهو ، من جهة ، يعد الأساس الذي يقوم عليه أعمال المبدأ الاتحادي على صعيد البلديات: فالدستور الاتحادي يضمن وجود البلدية بوصفها هيئة إدارية مستقلة ، ولكن دون أن يحدد ، صراحة ، مجال الأنشطة الخاصة بها بالنسبة للسياسة الثقافية أو الإدارة الثقافية للبلديات . والواقع أن مجال الأنشطة الخاصة بالبلديات ينتج بالآخرى من الاختصاص العام للبلديات (الفقرة ٢ من المادة ١١٨ من القانون الدستوري الاتحادي) ، ومن نصوص القانون العادي ؛
- (ب) ومن جهة أخرى يتيح الحق في الاستقلال الإداري تطبيق المبادئ الليبرالية إذ إنه يشكل بديلا للإدارة العامة الملزمة باحترام التعليمات . ويجوز

للمشرع العادي ، بشروط وفي حدود معينة يحددها القانون الدستوري ، إنشاء هيئات مستقلة ذاتيا . وهذه الهيئات المستقلة ذاتيا والهامة على صعيد السياسة الثقافية هي في المقام الاول الغرف وغيرها من الهيئات الممثلة للمهن والتي تعنى بالتعليم المهني والعام ، كهيئة طلاب الدراسات العليا في النمسا ، والجامعات ، والمدارس العليا للفنون واكاديميات الفنون وهيئة الاذاعة والتلفزيون النمساوية ، والمؤسسات والصناديق المنشأة بموجب القانون العام . كما تتمتع اكاديميات الاحزاب السياسية والكنائس المعترف بها في القانون ، التي تؤدي دورا هاما في السياسة الثقافية العملية ، بنوع من الاستقلال الذاتي يكفله القانون العام ، ولكن دون أن تشكل هيئات مستقلة ذاتيا .

٢٥٦ - ويعتبر حق البت على استقلال في وضع الميزانية ، أساسا يكفل الاستقلال الذاتي للوحدات الادارية الاقليمية . ويجيز القانون المالي الاتحادي للهيئات الادارية المعنية ، التصرف في الموارد المخصصة لها . وبعد انتهاء كل سنة مالية ، يضع ديوان المحاسبة الحساب الختامي لميزانية الاتحاد الذي يجب أن يخضع هو أيضا ، لموافقة المجلس الوطني بموجب قانون . وتنص صماتير الولايات على أن مجلس (برلمان) الولاية يقرر مشاريع ميزانية الولاية إما بموجب قانون من قوانين الولاية وإما بمجرد قرار يصدر من المجلس .

٢٥٧ - وتفرض القوانين المختلفة الخاصة بالنهوض بالفنون والانشطة الثقافية على الاتحاد وعلى الولايات ، وإذا اقتضى الامر ، على البلديات أيضا ، أن تخصص في مشاريع الميزانيات موارد مالية تتيح تحقيق الانشطة المدرجة فيها .

٢٥٨ - كما تتأتى الموارد المالية للأنشطة الثقافية ، من الضريبة الاضافية للاذاعة (١٥ في المائة تقريبا من ضريبة الاذاعة الاملية) ، ومن الضريبة على العروض الفنية التي تقتطع من إيرادات بيع البطاقات ومما يطلق عليه "الثلث الثقافي" . وتخص هذه الموارد مباشرة أو بناء على قرار تتخذه لجان ومجالس مساعدة مخصصة لذلك ، للوفاء بتعهدات محددة من جانب السلطات العامة بالنهوض ببعض الانشطة (كالنهوض بالادب والفنون الجميلة ، وتميز الحفاظ على المباني المصنفة كآثرية الخ .) .

٢٥٩ - وتنجم للنمسا حقوق وواجبات التعاون الثقافي المكفولة باتفاقيات دولية ، عن اشتراكها في مجلس التعاون الثقافي لمجلس أوروبا وللمنظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) . وهناك اتفاقيات أخرى متعددة الاطراف تربط النمسا بالسياسة الثقافية الدولية وهي الاتفاقية الثقافية الاوروبية المؤرخة في ١٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٥٤ ، والاتفاقية الخاصة بحماية الممتلكات الثقافية في حالة وقوع

نزاع ملحق والاتفاقية الأوروبية لحماية الممتلكات الأثرية ، والنظام الأساسي لمركز الدراسات الدولية للمحافظة على الممتلكات الثقافية وترميمها وغيرها من الاتفاقيات . كما يوجد حاليا ، أكثر من عشرين اتفاقا من الاتفاقات الثقافية الثنائية التي أبرمت مع دول مختلفة وتنفذ من خلال برامج ثقافية واتفاقيات ثقافية وما إلى ذلك .

٢٦٠ - ويلعب تعاون المناطق الحدودية على معيد السيادة الثقافية دورا هاما في إطار الاتصالات الدولية المتنوعة التي تقيمها الولايات .

٢٦١ - والنمسا غنية بالمسارح ، فهناك المسارح الاتحادية (برغشياتر وأكاديميشياتر وستاتس أوبروفولكس أوبر) وثمانية مسارح تابعة للبلديات والمقاطعات ، وعدد كبير من المسارح الخاصة ، وأخيرا ، هناك أفرقة مستقلة متنوعة (ففي فيينا وحدها ١٣٠ فرقة) . ولذلك يختلف الوضع القانوني ونظام الملكية لتلك المسارح اختلافا كبيرا . وأهم المسارح تابعة لرابطة المسارح الاتحادية ورابطة مدراء المسارح ورابطة أمناء المسارح (المسارح الثمانية التابعة للبلديات والمقاطعات) .

٢٦٢ - وتتميز الحياة الموسيقية التقليدية في النمسا بوجود عدد هائل من الفرق الموسيقية وفرق الأوركسترات والأجواق الصوتية . الغناء الجماعي ومجموعات موسيقى الهجرة . ففي فيينا وحدها ، هناك أكثر من ست فرق موسيقية محترفة كبرى ، ويضم كل منها ١٠٠ عازف محترف تقريبا ، وعلى رأسها أوركسترا فيينا الفلهارموني وأوركسترا فيينا السمفوني وأوركسترا محطة الإذاعة والتلفزيون السمفوني وأوركسترا عازفي النمسا السفلى . ولكن ، توجد أيضا فرق (أوركسترات) من العازفين المحترفين في العواصم الإقليمية غراتس وسالزبورغ ولينز . ويمل مجموع عدد تلك الفرق ، بما في ذلك أوركسترات المدارس العليا ، إلى أكثر من ٢٠ أوركسترا . وهناك أيضا أكثر من ٣٠ أوركسترا لموسيقى الهجرة وحوالي ٤٠ مجموعة من مجموعات موسيقى الهجرة ، التي تشغل حيزا أساسيا في الحياة الموسيقية .

٢٦٣ - وقد نظم ، على مر السنين ، عدد كبير من المهرجانات والأسابيع الثقافية والأيام الثقافية التي كرست ، خصوصا ، للاداء الموسيقي والمسرحي ، خلال أشهر الصيف . ولهذه الأنشطة أهمية كبيرة على الصعيد الاقتصادي - إلى جانب أهميتها الثقافية - لا سيما في مجال السياحة خارج المناطق السياحية الرئيسية . وفي هذا السياق ، تجدر الإشارة ، خاصة ، إلى مهرجان سالزبورغ ومهرجان فيينا والخريف الستيري والمهرجان الدولي لبروكنر في لينز والمهرجان الدانوبي لمنطقة الفاخاو ومهرجان بريغنز .

٢٦٤ - ويوجد في النمسا أكثر من ١٠٠٠ متحف: ابتداء من المجموعات الخاصة المفتوحة للجمهور ، ومرورا بالمتاحف الجهوية والاقليمية ومتاحف المدن والولايات حتى المتاحف الاتحادية الزاخرة بتراثها .

٢٦٥ - ومنذ عام ١٩٧٦ ، هناك صندوق للنهوض بالسينما في فيينا ، أخذ على عاتقه مهمة تشجيع "مخرجي الافلام الشباب" ، وتقديم إعانات لعروض الافلام ولعائلات العرض ، والاشتراك في أنشطة على نطاق واسع ، كالاشتراك في احتفالات يوم الفيلم النمساوي في فيلز .

٢٦٦ - وعلى صعيد الاتحاد ، تعنى الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون بتشجيع الانتاج السينمائي أيضا . وهذا المجال ينظمه أيضا القانون الاتحادي الخاص بالنهوض بالفنون . وتقدم الاعانات إلى الافلام القصيرة المبدعة ، والافلام الطويلة والوثائقية والافلام التجريبية والطليلية وافلام الناشئين (من ضمن التدابير المتخذة ، هناك الاعانات الخاصة بكتابة السيناريوهات ومنح العمل والاعلان عن المشروع والتسويق وإعانات العروض والاعانات الشخصية المقدمة إلى الفنانين) . ويمكن أن تحمل الافلام الناجحة تجاريا على دعم عقب النجاح يتمثل في القيام بدعاية جيدة له . كما أن مؤسسة الاذاعة والتلفزيون تخصص ٤٨ مليون فلن لترويج الافلام ، بفضل الاتفاق بين صاحب الفيلم والتلفزيون .

٢٦٧ - ويتميز التشريع النمساوي الخاص بحماية المباني التاريخية ، بوجود عدد كبير من القواعد المنصوص عليها في القوانين الاتحادية وقوانين الولايات . وقد أنشئ مجلس استشاري يكفل تقديم الدعم التقني والموضوعي إلى مكتب حماية الاثار عن طريق إبداء المشورة .

٢٦٨ - وبموجب القانون الاتحادي الخاص بحظر تصدير أشياء ذات قيمة تاريخية وفنية وثقافية ، لا يجوز تصدير التحف الفنية إلا بعد الحصول على ترخيص .

٢٦٩ - وتختص الولايات ، من الناحية التشريعية ، بحماية مجموعات المباني التاريخية والمحافظة على طابع الاحياء القديمة . أما مسائل التنفيذ فهي تدخل ، بقدر كبير ، في نطاق اختصاص البلديات . وبموجب قوانين الولاية أو تراخيص حكومة الولاية ، يمكن وضع أجزاء برمتها ، من الاحياء القديمة أو من مجموعات من المباني التاريخية تحت الحماية الخاصة ، ومنع إجراء أي تغيير فيها منعاً باتاً ، إلا بعد الحصول على ترخيص . وتشارك لجان خبراء في إجراءات منح التراخيص . ويطلب من مناديق مون المدن القديمة أن تقدم معونتها حتى يتسنى الاضطلاع بأنشطة الصون التي تكون ، في بعض الاحيان باهظة التكلفة ، على أن يؤخذ في عين الاعتبار الحد الاقصى للتكاليف التي يمكن فرضها ، على نحو معقول ، على ملاك المباني .