

消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/AUT/3-4
13 May 1997
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》

第 18 条提交的报告

缔约国的第三和第四次定期报告

奥地利*

* 本文件按照收到的原件复制。

奥地利政府提交的初次报告见 CEDAW/C/5/Add.17;委员会审议该报告的情况见 CEDAW/C/SR.51、CEDAW/C/SR.55、CEDAW/C/SR.56 和 CEDAW/C/SR.62,以及《大会正式记录,第四十届会议,补编第 45 号》(A/40/45),第 180-231 段。奥地利政府提交的第二次定期报告见 CEDAW/C/13/Add.27;委员会审议该报告的情况见 CEDAW/C/SR.184 以及《大会正式记录,第四十六届会议,补编第 38 号》(A/46/38),第 303-333 段。

97-26089 (c) 260598 010698

向消除对妇女歧视委员会提交的本报告提供资料介绍过去十年来影响及奥地利境内的妇女情况的一些变化。报告阐述妨碍男女充分平等的常见问题,并说明1989至1995年期间采取的重大法律措施、提高妇女地位方案,由妇女发起及为妇女开展的倡议以及其他有关项目。

在许多方面,过去十年的成就是奥地利以往开始进行的工作的合理成果。七十年代已作为社会政治改革十年载入史册。这些改革使妇女在更高的程度上享有个人独立、并向她们提供显然更好的机会安排其个人生活(奥地利家庭法改革、人工流产自由化、教育程度提高)。

因此,已奠定必要基础开展进一步改革。1989至1995年期间,妇女主要加强努力,在公共部门建立牢固的地位。她们优先追求工作中平等待遇以及政治和行政方面职位较公平分配的目标(配额规则、平等待遇法规、提高妇女地位方案、任命男女平等监察员)。

同时,法律所体现平等待遇原则与妇女生活现实之间显然有差距。与男子相比较,妇女享有的社会保障较少。原因何在?因为我们的社会制度强调“普通男子的履历”,奖赏充分就业和持续不断的有酬活动。社会期望妇女为了她们的家庭降低其事业抱负。

妇女政策不能局限于因妇女在社会上受许多方面的不利条件而向她们提供补偿,而是必须消除这些不利条件。这意味着我们必须采取政策,顾及妇女一生的处境,因为她们的处境迥然不同于男子的处境,而且不容许关于分工和任务的传统性别陈规定型观念变得僵化不灵。我们必须将平等视为综合性概念,并以此作为民主和分配政策的基础。

奥地利
联邦妇女事务部长
黑尔加·康拉德博士

第 1 节

奥地利于 1982 年批准《消除对妇女一切形式歧视公约》并于 1982 年提交第一次报告(1983 年 11 月 1 日 CEDAW-C-ADD 17)。在维也纳举行的第 4 次消除对妇女歧视委员会会议(1985 年 1 月 21 日至 2 月 2 日;A/40/45,补编第 45 号)审议了该报告及其补充材料。第二次报告涵盖 1983 年至 1988 年(最后更正为 1989 年 2 月),并在 1991 年 2 月的消除对妇女歧视委员会会议上审议和获得通过。由于赶不上第三次和第四次报告的期限,本报告综合述及 1989 年 1 月至 1995 年 12 月期间的情况。本报告是由联邦妇女事务部长在奥地利代表团提交北京妇女问题世界会议的报告及每十年编写的“奥地利妇女”报告的基础上起草而成的。报告案文与平等待遇问题官员以及各个不同部门负责的妇女事务的官员协调整理而成。案文反映至 1996 年 7 月 26 日收到的所有更正。

审查所述期间,确定《公约》所界定的男女平等的一个决定性因素是妇女参与公共部门工作的程度日增;近年来,与妇女有关的政治工作在联邦一级(在个别部内设立妇女司)以及联邦各省和地方当局各级上的日益体制化。七十年代已成为历史上的社会——政治改革十年(改革家庭法头三个月合法人工流产、提高教育水平)。七十年代与妇女有关的政策所自然而然产生的新优先事项是在工作场所实行平等待遇以及在政治和行政方面更公平地分配职位(配额规则、平等待遇立法、为妇女制定的积极行动方案、任命妇女事务官员、产假法令以及设立平等待遇问题监察员办事处)。另一方面,在九十年代,全世界的特征似乎是倒退趋势(解除管制、私有化、取消福利服务、恐外、宗教方面滋长基要主义、右翼极端主义),这种趋势会再次助长针对性别的不平等现象。

本报告在简单介绍人口状况后,阐述自 1989 年以来采取的最重要法定和体制措施,例如积极行动方案,为妇女提出或由妇女发起的倡议和相关项目。报告载述奥地利打算执行各种社会政治改革,其目的是“在已改变的社会和经济环境内维护妇女在社会和经济生活中所占份额”。如果没有这种明确表示的政治意图,社会上

和男女之间社会出现不和的情况。因此在未来十年内,奥地利妇女政策的战略目标将在于充分落实男女平等,制定旨在为妇女争取和创造就业机会的劳力市场政策;协助妇女在暂停工作或失业一段时间后重新投入工作生活;为“收入微不足道”的职业内的妇女提供较好的社会保障、以及向女童提供更多不以性别划分的就业机会的资料,从而改善妇女的就业情况,其他关键问题是提供足够的日托中心、幼儿园和类似设施,开放时间要方便使用者,以便可以兼顾工作和家庭的要求;实际增加政治、经济、行政、科学和其他社会重要部门内担任高级别职位的妇女数目;制定新规则以确保妇女在离婚时可以得到赡养费,为受暴力之侵犯妇女和儿童设立和发展综合支助设施(儿童保护中心、妇女庇护所、被强奸妇女的求援紧急电话以及其他适当设施、供不同专业和职业群组及有关人士用的资料、以及制定更有效的法规使犯罪者远离受害妇女)。除此之外,奥地利在国家一级和超国家一级采取积极、进步的性别问题政策也是必不可少的。

目前,奥地利人口略超过 800 万,其中 51.6%(4 100 000 人)为妇女,这意味着妇女与男子的比率为 1000 对 940(1985:899)。八十年代初,妇女占人口的 52.7%,这一比例现在有所下降,因为移居奥地利的男子比妇女多出很多。男女人数的不平衡部分仍是第二次世界大战所造成的结果,这种情况今后会较不明显(预测 2015 年男女比例为 971 对 1000)。

男女的预期寿命将继续增加;不过,预期寿命大受婚姻状况影响(已婚者寿命较长)。1993 年,妇女出生时的平均预期寿命为 79.4 岁(1982 年:76.3 岁)而男子则为 72.9 岁(1982 年:69.2 岁)。根据 1991 年普查,15 岁以上的奥地利妇女有 1 748 000 人(=51.7%)已婚(1981 年:52.6%)、870 000 人(=25.7%)单身(1981 年:24.5%)、538 000 人(=15.9%)丧偶(1981 年:17.6%)、2 280 000 人(=6.7%)离婚(1981 年 5.1%)。

20-25 岁年龄组的单身妇女百分比在 1981 年和 1991 年间从 59.4%增至 74.3%,30-35 岁年龄组的单身妇女百分比则从 11.6%增至 20.1%。1992 年,妇女平均婚龄为 25 岁(1983 年:23 岁),男子则为 27 岁(1983 年:25 岁)。

1992 年的离婚率为 33.7%(1985 年:29.5%);维也纳的离婚率为 45%,高于全国平均率。目前,奥地利境内约有 17 000 名儿童和青少年因父母离婚而受影响;这些年青人中,三分之二低于 14 岁。离婚或丧偶后,决定再婚的妇女显然比男子少。

奥地利与可相比较的国家一样,六十年代中期以来出生率一直下降。

出生率下降的结果之一是,父母比以往更重视子女。1987 年,生育率为每一妇女 1.4 名子女,这是有史以来的最低点,1988 年后,出生人数回升(1993 年:出生人数为 95 200 人,即每 1 000 名居民 11.9 人),这主要是由于移徙。

1993 年,已婚妇女的生育年龄平均为 29 岁(1983 年:24 岁);关于非婚生子女,产妇产龄平均为 27 岁;非婚生子女的比例从 1983 年的 22.4%增至 1993 年的 26.3%。

家庭户的数目正在增加(1961 年至 1991 年间增加了 34%),而每个家庭的人数则在下降(目前家庭户的人数平均为 2.5 人)。过去几年来,身为家庭户户主的妇女人数急剧增加。1994 年,妇女占户主人数的三分之一。

法律中所载平等待遇原则与妇女生活中的现实情况仍有差距;社会制度强调“普通男子的履历”,奖赏充分就业和继续不断的有酬活动,家庭杂务和养养育子女的工作通常由妇女(妻子)承担;但“妇女的生活经历”几乎完全没有获得任何考虑,这种经历的特点是有酬职业的中断和非典型工作模式。法律条文虽然采用不分性别公平对待的措词,但实际上却是加深男女之间的不平等,例如法律规定,为妻子申请社会保险则单一工资赚取人将失去税益,此外,法律向固定伙伴提供免费健康保险,却限制享用社会福利制度的机会(收入水平):收入微不足道的就业者只有意外保险,没有社会保险;这意味着他们无法要求获得退休、保健和失业等福利。妇女所得保障不足的情况在离婚时特别明显,因为妇女只有在丈夫为过失一方离婚的情况下才能索取赡养费或遗属养恤金,但这也只适用于所有个案中的 6%。因照顾子女而中断工作是收入悬殊的原因之一。就领取本身的养恤金的妇女而言,累计养恤金的期间大约比男女短 8 年。登记为收入微不足道的就业者的人数日增(1995 年 10 月有 102 000 名妇女,39 000 名男子),意味着越来越难于(特别是对妇女而言)找

到享有充分社会保险的职业并获得承保期(见表五)。过去,社会伙伴关系是奥地利政治制度的核心部分,这种关系确保有酬就业者——57.4%为男子——的利益比无酬就业者——62.2%为妇女——的利益具有更大的政治份量。此外,社会伙伴认为有酬就业基本上是一种制度,在这个制度下,妇女不领取薪酬,从事大多数照料工作以及社会必不可少的增进关系的工作。因此作出种种努力,在社会伙伴关系中增加决策职位的妇女人数,使她们越来越多地参与社会伙伴之间的谈判。

由组成社会伙伴关系的四个协会(联邦经济商会、农会主席会议、奥地利工会联合会及联邦工会)之间于 1992 年通过一项关于未来合作的协定,其中包括“特别协助和考虑(劳力市场内)存在具体问题的那些人口群体,例如妇女”,成为社会伙伴的新目标之一,但没有在经济及社会问题咨询委员会内设立特别委员会负责执行。

贫穷“女性化”的一个主要原因是妇女在劳力市场中处于不利地位。平均每日失业和紧急救济福利金(1993 年男子 313 先令,妇女 232 先令)不断上升。不过,妇女收到的福利金平均只有失业男子的四分之三,因为妇女的工资低很多(工资是评估失业福利金的依据),而且往往只是兼职(因性别产生的收入差距有三分之一是由于这一事实)。每日紧急救济金也显示出类似的差别。1993 年,支付给妇女的紧急救济金平均只有男子所领取的 79%,1992 年,失业妇女约有 45%(男子 14%)领取失业福利金。1993 年,领取紧急救济金的妇女超过 80%必须以低于养恤金保险机构支付单身者的标准补助金(7 000 先令)的数额来勉强维持生活。

社会民主人士工会联合会于 1990 年首次提出以 10 000 先令为最低工资的要求,与此同时,大多数集体协定也满足这一要求。合理的月薪额现在定为 12 000 先令。

1989 年有 430 000 名全职就业者收入仍少于 10 000 先令,其中大部分为妇女。至 1992 年,这一数字降至 150 000 人,1993 年降至 110 000 人。1992 年,有 450 000 名家属就业者收入少于每月 12 000 先令;其中 290 000 人为妇女;1993 年,有 350 000 名家属就业者收入少于 12 000 先令,其中 220 000 人为妇女。如果将家属

就业人士的收入数据按每周 40 小时工作时间细分,则 1993 年的男子收入净额平均为 14 900 先令,比妇女的收入(11 900 先令)高出四分之一,在私营部门,蓝领男工的收入比女工高 40%,白领则高出 45%;在公营部门(公务员和约聘雇员),男子收入比妇女高 11%。

在净收入最低 10%的家属就业者中,妇女占大多数。每 18 名男子中有一名低收入者,但每六名妇女中则有一名低收入者。

1990 年,约有 355 000 名妇女,约占家属就业妇女的 29%为非全时工(每周 13-35 小时)。与全时工相比,非全时工的比例在 1985 年至 1990 年间成比例增加(增加了 7.5 倍)。

正常的工作时间为每周工作 36 至 40 小时不等,但不包括周末工作,晚班工作、轮班、机动班和轮值工作,过去几年来,特别工作时间安排相当流行,主要影响及妇女。

联邦劳工和社会事务部 1990 年出版的关于单亲的社会和收入情况的研究报告显示出,单亲家庭中家属就业者的人均收入比普通家庭低三分之一;而以工代赈者,则大约低八分之一。单亲或配偶无收入或收入微不足道的已婚母亲的产妇福利金(在 1974 年)增加了 50%,这些妇女因而得以在其子女一、两岁时亲自照顾而无需放弃工作。

因性别产生的收入差别影响及退休福利金数额。在这方面,报酬较低的问题因保险期也较短而更形严重。根据紧急救济金的应享权利规定(伙伴的收入),许多失业妇女一旦领取失业救济金的权利中止就无权领取这些救济金,继而失去保险期。

只有在公务员(不包括铁路和邮局雇员)制度下,付给妇女的养恤金仅比男子低 9%。就算妇女除其本身的养恤金外还领取寡妇恤金,她们所领取的中值养恤金也男子少,1994 年 12 月,享有法定养恤金保险的男子中值养恤金为每月 13 382 先令,其中不包括各种津贴和补助金,而妇女只有 7 578 先令。

至少已规定育婴期间为应计养恤金期间,这将部分消解上述的不利情况(1993

年养恤制度改革)。

1994年,男蓝领首次领取的养恤金(不包括各种津贴和补助金)的中值数额为 11 015 先令(女蓝领为 6 267 先令),男白领为 18 135 先令(女白领为 11 387 先令)。

1990年12月,立宪法院裁定在积累长时间的保险期后提早退休的不同法定年龄限制(妇女55岁,男子60岁)是违宪的。但这项裁定还指出,在调整男女年龄限制之前,应保证妇女在社会、家庭和工作场所享有平等地位,而且调整必须长期逐步实施。

就新的退休年龄规定和旨在消除有酬就业妇女不利情况的支助措施积极进行谈判后,1992年底通过了综合性一揽子措施,修改了一些劳工标准(特别参看关于第11条的评注)。

关于提高妇女在私营部门的地位,联邦妇女事务部与奥地利实业家联合会以“2000年妇女—企业机会”为口号提出一项全国性倡议。该倡议旨在支助一些企业,这些企业愿意向妇女提供新的事业机会,帮助她们兼顾工作和家庭,并适应在其工作场所的新工作模式。

联邦环境、青年和家庭事务部支持“行动胜于雄辩”的倡议,其任务是动员私营和公营部门内各企业通过肯定行动为男女雇员提供平等机会。会发起竞赛,并向对妇女和家庭最友善的企业颁奖。标准包括妇女行政人员比例接近或超过其男同事、非全时就业计划和方便家庭的工作时间、在职培训及鼓励在“照顾家庭阶段”后重新投入工作、招聘通告对男女一视同仁、征聘时照顾妇女以及意识到必须提高妇女地位。

联邦劳工和社会事务部过去几年来主办活动、开展研究工作并印发出版物,目的在于培养妇女对其权利的意识。负责处理“劳工和劳工关系以及男女平等”的各部门继续进行关于雇员的社会和专业/职业状况的研究、调查和分析,并发表报告,同时也以英文印发简介和小册子。

国际关系和合作不断显示出,妇女和男子完全或没有充分获悉国际法律文书内

规定的妇女权利,这些文书力求以人权为基础,通过民主进程在法律上和事实上确定男女平等。为补救这一情况,联邦劳工和社会事务部已作出大量努力向政府和非政府机构、区域当局以及有组织的经济利益集团代表机构内的男子和妇女分发有关这种文书的清楚明确资料。

有关的国际比较性研究已译成法文分发。

按《公约》条款开列的奥地利活动重点如下:

第 2 节

关于第 2 条 a 款

在奥地利法律制度中,平等的基本精神反映于奉行的平等原则,这一原则来源于一系列宪法规定以及联邦法律的规定,对立法和行政当局均有约束力。本报告审查期间,公众讨论的中心议题多次涉及修正平等待遇的宪法规定,列入旨在加速落实公约第 4 条规定的男女事实上平等的临时特别措施。这些建议还有待落实。

然而,1993 年 3 月 1 日生效的《联邦平等待遇法》载有一条提高妇女地位的规定,根据这项规定将作出积极努力,确保妇女享有平等机会。将为整个联邦行政部门拟定提高妇女地位的方案。根据这些方案中确定的标准,必须优先给妇女参加基本培训和进修培训课程的机会;在招聘和晋升方面,在妇女任职人数不足的地方,只要其“资格不亚于最佳男性竞争者”,就应该优先考虑妇女。

在某一服务职类长期雇员总数中,或在该职类长期雇员担任的职务总数中,如果妇女所占份额低于有关机关雇用职工总数的 40%,即是任职人数不足。

1988 年已对《联邦宪法》和《公务员条例法》作了修正,使职务和职衔反映任职者的性别。该措施得到普遍欢迎。

关于第 2 条 b 款

随着欧洲经济共同体协定于 1994 年 1 月 1 日生效,奥地利完全承担了《欧洲共同体关于统一成员国实行男女同酬原则的法律的指令》(75/117/EEC)和《欧洲

共同体关于在就业、职业培训和晋升机会及工作条件上实行男女平等待遇原则的指令》(76/207/EEC)的义务。

关于第 2 条 c 款

根据 1979 年 7 月 1 日实行的《有关私法规定的雇用合同的平等待遇法》,基于性别的歧视案件可以上告法院或平等待遇委员会。成立平等待遇委员会的目的是便于蓝领和白领工人提出索偿要求的初步证据并在庭外处理其要求。虽然该委员会不能作出强制性的决定,但是通过作出关于违反平等待遇规则的专家评估,及向雇主提出具体建议,委员会能够促进事实上的平等待遇。因此,委员会在《平等待遇法》管辖范围内的劳工冲突中主要起调解作用。委员会必须发表自己的评估意见和法院的最后裁决。《联邦部委法》修正之后,平等待遇委员会从联邦劳工和社会事务部转到联邦总理办公厅;经联邦总统决定,附属联邦总理办公厅的联邦妇女事务部长主管平等待遇委员会。除担任委员会主席的联邦妇女事务部长或其委托担任主席的公务员以外,委员会必须包括奥地利联邦经济协会提议的两名成员、联邦劳工协会提议的两名成员、奥地利工业家联合会提议的两名成员、奥地利工会联合会提议的两名成员以及联邦劳工和社会事务部和联邦总理办公厅各一名代表。这些成员无酬义务工作。每年通常举行 12 次会议,三分之一以上成员或平等待遇问题女监察员(或其代表)提出请求即可举行会议。

本报告审查期间之初,委员会主要处理有关工资的歧视案件。颁布禁止工作场所性骚扰的禁令以来,向委员会申诉的此种案件越来越多;1995 年性骚扰案件大约占新提出申诉的 65%。这些案件的程序有别于劳工法庭的程序,这一点尤其有益。平等待遇问题女监察员有权出席委员会会议和发言是对在工作场所受到歧视的人们的进一步的支持。

1991 年 2 月 1 日至 1995 年 12 月 31 日期间,共提交 71 份申诉书。23 个案件结案时提出建议或作出决定(对 23 个案件都确认发生歧视)。13 个案件达成和解,撤回申诉书而结束申诉程序。13 个案件无法正式确认发生歧视,委员会可以选择

“通知调查结果”或“作出决定”。五个案件结案时发表正式信件,对三个案件提出了专家意见。

依照《联邦平等待遇法》,1993年3月1日在联邦总理办公厅成立了联邦平等待遇委员会。其任务之一就是评估与联邦机构中的平等待遇问题和提高妇女地位问题直接相关的法律和规章草案。除对草案内容提出建议以外,联邦平等待遇委员会多次敦促在草案的用语上做到男女地位平等。此外,委员会的任务是应要求或主动就联邦机构内平等待遇和提高妇女地位的所有事项提出专家报告。自成立以来,24次会议共处理了28项申请。目前有四个案件待决。其中两项申诉是男子提出的,其他申诉都是由有关妇女或负责平等待遇官员或平等待遇问题工作组主席提出的。在三个案件中,委员会审议了性骚扰问题;认定其中两个确实构成性骚扰。大多数申诉是根据平等待遇规则提出的,并且特别与晋升和薪酬较高职务的分派的有关。

关于第2条f款

1995年《奥地利姓名法》修正之后,配偶双方均可保留婚前姓氏。结婚时,配偶须决定子女将采用谁的姓氏。在未作决定的情况下,子女自动采用父亲的姓氏。

关于第2条g款

1993年《刑事诉讼法修正法令》(BGB1.No.526)规定,调查法官为了证人的利益(例如作为暴力或性犯罪被害人的妇女),可以对其出席审问加以限制。在审问过程中,双方或其代表能够在音像传输技术设备(显示器)上观看盘问证人,行使提问权,而不必亲临现场,这就足够了。审讯时的讯问也是一样。在预审听询和审讯期间,证人有权要求她信任的人在场。如果要讨论该妇女的个人情况,她可以要求不公开审讯。“如果明显存在值得保护的理理由”法庭必须同意不公开审讯的要求(包括禁止在审讯过程中拍摄照片)。先前1987年《刑事诉讼法修正法令》(BGB1.No.605)已经规定,性刑事罪被害人可以免于回答有关自己私人生活(特别是性生活和先前

性生活)的问题的义务,包括有关构成犯罪行为的特别令人痛苦的细节的问题。不过,对这项规定又受到“除非鉴于该案的特别情节这样做似乎必要”的限制。此外,性犯罪的被害人从那以后有了拒绝回答问题的特权。1989年《刑法修正案》(BGB1.No.242)改变了《刑法》中有关性暴力的规定,将其概括在“强奸”和“以暴力或暴力威胁强行性交”的罪行之列。这一新规定的特点是,在确定是否犯下强奸时,不再认为具有决定性的是“被害人无力抵抗”,即被害人的行为,而决定性的是实施者所用暴力或暴力威胁(的严重性)。性交与其他类似性行为相同,特别是在被害人眼中。先前在刑法中,对妻子实施的性暴力或性暴力威胁被归类为以暴力或暴力威胁强行性交,这些行为已被正式归入强奸的概念。然而,修正案规定,在被害人与犯罪者结婚或同居的情况下,只有被害人主动提出,犯法者才会被起诉;该法还规定,确定刑罚时,应考虑被害人是否愿意继续与犯罪者同居。

1989年至1993年,奥地利有2514名妇女为强奸的被害人(其中4%与犯罪者结婚或同居)。专家认为,未报案的数目要高十至二十倍。在80%的案件中,犯罪者和被害人保持了长期关系或不久前认识。被不认识的男子强奸的情况相对很少。强奸而被开释的比率(34%;“以暴力或暴力威胁强行性交”案件的三分之二)相对国际标准较高,近年来又有增加。此外,作出的判决(三分之一是缓刑)并未穷尽所有惩罚措施。如果审判员中只有男子,无罪开释的可能性就增加了一倍。在奥地利并没有把“治疗而不是惩罚”作为替代政策来讨论。在刑事犯罪的情况下,刑事起诉和判处徒刑仍被视为唯一可能的后果。然而,在采取措施减少家庭或同居关系中的暴力期间,如果暂不起诉有可能奏效,检察官有权暂不起诉。

关于第3条

自1991年另辟“促进妇女的主动行动”的预算项目以来,联邦妇女事务部长所得拨款为1991年20000000奥地利先令,1992年19682000奥地利先令,1993年18297000奥地利先令,1994年17382000奥地利先令,1995年21351000奥地利先令。欧洲联盟委员会通过了《欧洲共同体男女平等第三个中期行动纲领

(1991—1995年)》,其基本目的是妇女充分而且不受限制地参与劳动力市场,加强妇女在社会中的作用。从那时以来,联邦总理办公厅已拨款用于促进针对妇女的、旨在消除公共和私营部门各种歧视的活动。主要支助了能为其他项目起示范作用,因而有超出区域意义的与妇女有关的项目和倡议。大部分资金调拨到妇女咨询中心,这些咨询中心已遍及奥地利,成为处境危险的妇女或由于当前问题需要支持或需要资料的妇女联络点。不论哪个方面的生活受到影响。通过与负责就业和职业辅导的联邦劳动和社会事务部合作,现有的妇女服务中心得到财政和政治支助,并扩大到预算允许的程度。

此外,还对下列措施提供了支助:

旨在消除针对妇女和儿童精神和肉体的一切暴力行为的措施,包括提供资料(发表研究结果);创造条件或鼓励提高认识过程的措施,这些措施使妇女能平等参与社会政治决策,使女孩有机会得到非传统职业的培训,文化艺术领域内明确突出妇女问题的项目;鼓励发展妇女能力和特点的多种文化活动。

成立“妇女项目咨询委员会”,目的是评估所需资金高于 50 000 奥地利先令的项目,为联邦妇女事务部长提供一般咨询意见。委员会中的妇女不是专家就是联邦部门的代表。为了向联邦妇女事务部长提供咨询意见而成立的另一个机构是妇女问题研究项目咨询委员会。组成该委员会的妇女是政府及学术界的专家。推动研究所需的预算来自用于促进有关妇女的项目和倡议的资金。

其他各部也努力促进其主管领域内与妇女有关的项目;例如,联邦劳动和社会事务部、环境、青年和家庭部、教育和文化事务部和外交部。

在奥地利,五分之一的妇女在与男子的关系中挨过打,二分之一的妇女知道认识的人和朋友挨过打的事情,因此,对这个问题特别注意。

这方面未报案的数目很高。估计每年暴力行为受害者中有 157 000 至 300 000 名妇女,但是只有三分之一遭受严重虐待的妇女向警方报案。离婚或分居情况下的危险更大。同样地,只要妇女说想离婚或分居,即只要存在嫉妒或担心失去的理由,

她就面对很大的危险。根据奥地利警方内部记录,妇女遭到男家庭成员威胁或攻击的案件每年有 32 000 件。60%的妇女被辱骂或遭受精神和经济上的伤害。

据估计,四分之一的女孩和十分之一的男孩遭受过性暴力。大约 75%的案件中,犯罪者是家庭成员或亲戚;只有 6%的犯罪者是儿童完全不认识的人。对儿童的性暴力与教育水平、社会地位或社会阶层没有关系。98%的犯罪者是男子。

近来,被殴妇女庇护所和应急公寓(受到暴力威胁或遭受暴力妇女和儿童的庇护所)的数目增加了。目前,此类设施共有 19 个。

除妇女自发组织的被殴妇女庇护所以外,还有公共机构和教会机构组织的被殴妇女庇护所和应急公寓。紧急求援电话服务人员能帮助被强奸或受虐待的妇女和女孩与当局联系并提供法律和心理问题的咨询辅导服务。

早在 1988 年自发组织的奥地利妇女庇护所就已开始为警察组织“针对妇女的暴力和家庭暴力”培训课程。现在,这些培训课程已成为警察基础培训的固定部分。在联邦六个州,自发的妇女团体(整个奥地利约有 140 个)主动为妇女设立紧急电话服务。被强奸或受虐待的女孩和妇女在与当局联系方面得到这些服务机构的支持,并得到法律和心理咨询辅导。

此外,还为儿童性虐待受害者成立了辅导中心。

1990 年 3 月以来,经法院发出强制令,实施暴力的配偶即不得进入婚姻住所,禁令最多可达三个月。过去,实施暴力的男子可以安稳地呆在公寓里,而遭受虐待的妇女和儿童则必须逃到别处另谋栖身之所,关于这一情况的公众讨论促成了这一措施。

应联邦总理和联邦妇女问题部长的请示,1994 年制作了“反对针对妇女和儿童的暴力”的成套资料。三份活页小册为暴力受害者和涉及这个问题领域的专业人员(社会工作者、警察、教师)提供了资料和指导。此外还以塞尔维亚——克罗地亚语和土耳其语提供了这些资料的节选本。

联邦环境、青年和家庭部将为家长出版关于如何教养女子而不用暴力的资料

(“给家长的信”)。该材料分为不同的年龄组:0-2岁、2-6岁、6-10岁和10至18岁。

九十年代初以来,联邦妇女事务部长组织了若干解决对妇女暴力问题的活动,提高了公众对这些问题的认识。

还应该提到1992年和1993年组织的“禁止性暴力和对残疾妇女的暴力”研究会议和“禁止针对妇女的暴力”运动。此外,还举行了“没有暴力的生活——一项人权”研究会议,其间发表了“针对妇女和儿童暴力的原因和后果”的研究报告。还组织了以暴力问题为重点的“制止对妇女的战争”活动,以此纪念国际妇女节。联邦妇女事务部长支持的另外两个涉及暴力问题的专题研究项目是“强奸——没有后果的罪行?”和“奥地利每日报刊对谋杀和强奸妇女的报道”。

1992年3月,在联邦妇女事务部长发起和主持下,举行了第一次奥地利妇女项目会。其目的是向“有党派和无党派”妇女团体提供发表看法、参加讨论和建立网络的讲坛。

1993年举行了关于“妇女与法律”的研究会议。这是由妇女事务部长和司法部长共同组织的。这次研究会议后,成立了部间研究小组,以起草除其他外有关暴力问题的具体法律改革。

在维也纳,以“考验西方——性别民主和暴力”国际专题讨论会为开端,开始了反对暴力的运动。在这个讨论会框架范围内,在联邦各州就不同议题举行了四项为期一天的活动。这次运动的目的是提高公众对该问题的认识,确保必要的法定制裁并为受害者提供支持。运动的成果在两卷文件集中发表。

1993年,联邦环境、青年和家庭部建立了“禁止家庭暴力论坛”,其目的是使支助设施以及专业和职业团体和有关部门形成网络。预期通过加强经验交流,能够更好地提供辅导服务,向有关专业和职业团体提供基础和进修培训,并加强舆论对问题的认识。

联邦环境、青年和家庭部发表的关于“儿童性虐待”和“家庭暴力”的研究

报告,联邦总理、联邦妇女事务部长和奥地利国家银行 Jubilee 基金主办的“针对妇女和儿童暴力的原因与后果”的研究,联邦妇女事务部长关于“反映在司法工作中的犯罪者和被害人”以及有关奥地利每日报刊对谋杀和强奸妇女报道的研究项目,这些都提供了必要的理论基础。关于“针对妇女和儿童暴力的原因与后果”的研究结果将用作不同职业和专业团体的基础和进修培训课程。

另外一些委托开展的研究包括“性虐待和(性)暴力;学校中的预防工作”、“针对残疾女孩和妇女的性暴力”和“性、生育率和暴力”。最后一项研究是为“奥地利妇女”报告专门委托开展的。

联邦妇女事务部长印发的一系列出版物包括《旨在防止暴力和性暴力特别关于性别关系》的学校活动讲演人名单。该名单特别提供给学校图书馆。

在以“妇女——家——工作”为题的示范项目框架内,奥地利目前正在修建专为满足妇女需要而设计的住宅。该项目包括 380 套公寓,是欧洲此类项目中规模最大的。格拉茨的一个住房项目(8-11 套公寓)也是专为满足妇女具体需要而设计的示范住宅。这些公寓的租房合同只与妇女签订,即使迁入的是整个家庭。

吸收国际经验,1992 年维也纳实施了名为“户外安全”的项目。目的是拟定妇女安全出入公共场所的城镇规划标准和具体措施。地方政府为妇女安全开展的活动目前仍在继续,新项目题为“有安全感的维也纳妇女”。

关于第 5 条 a 款

虽然外出工作的妇女人数越来越多,但是,过去十年内用于家务的时间却有了增多,这是因为工时缩短后所产生的自由时间增多后的多数时间都用于家务工作。需要投入更多的家务时间主要是因为对家庭整洁要求的费时程度更高、家中每人生活平面面积明显增大以及越来越多的人拥有第二个居所。1991 年,妇女每天有 4 小时 48 分的自由时间可供其他支配(1981 年为 5 小时 20 分)。在同一期间内,男子的休闲时间则从 6 小时 10 分减少至 5 小时 32 分。职业妇女的学历和职位越高,她们每天用于上班的时间就越多。这类妇女用于家务工作和养育子女的时间显然较

少,其休闲时间显然多于仅受过强制教育的妇女。

如果计入所投入的时间,则 1993 年家庭工作总值共为 5 580 亿奥地利先令。这些无酬服务中大约有四分之三是妇女提供的,尽管七十年代对家庭法的修改可作为家庭中夫妇平等伙伴关系的法律基础。因此,许多妇女都因为家庭理由而兼职,往往又发生其收入数额不足以确保生计需要以及获得不充足的社会保险。

1981 年至 1992 年期间内,愿意下厨的男子所占比例从 6%增加至 28.5%;大约 40%(1981 年则为 8%)的男子帮助其妻子打扫和洗衣,26%的男子(从前为 11%)外出购物。但是,那些愿意更加努力帮助其配偶做家庭杂务的大都是退休的男子。甚至在周末,男子花在家务工作和照顾孩子上的时间平均不够妇女所花时间的一半;照顾孩子大都是指同子女玩耍、带他(她)们外出旅游或带他(她)们参与其他的休闲活动。三分之一的上班男性不做任何家务或带孩子。

如果住在同一家庭的子女或其他家人生病,工资劳动者或受薪的上班者有权请假照顾他(她)们。这种假期每年一周,不扣减工资。利用这种假期的包括 6%的就业男子和 8%的就业妇女(母亲中的 19%,但父亲中则仅有 12%)。在下列情况亦准予请假:如果通常照顾该儿童的人或为了照顾该儿童而请育儿假的父亲因故无法提供照顾。此外,如果年龄不满 12 岁、与父母同住的儿童在同一年工作年内再次生病,那么,其父亲或母亲有权请假一周,且不扣减工资,但须他(她)未按照其他法规条款、集体协定或雇用合同而有权获得同样的待遇。如果不扣薪假期届满,为了照顾未满十二岁的子女,可以请假,而且无需获得雇主预先同意。妇女事务部和工会要求将照顾子女的假期扩展到包括必须住院治疗的未满 3 岁的儿童。但是,它们的要求迄今未获满足。

统计数字显示,60 岁以上的人口群组中有 80%的男子和 61%的妇女生病时主要依靠家人照顾。70%的此类病人由妻子和女儿(媳妇)照料。1993 年 7 月 1 日生效的《联邦护理津贴法》规定,由于身体、精神或心理障碍而极可能必须接受至少半年的持续照料和帮助的年满三岁的个人均有权获得护理津贴。津贴数额取决于

障碍的严重程度,但不受引起障碍的原因或领取人的收入的影响。

关于第 6 条:

卖淫者必须缴税,但是卖淫业并非已注册的行业。因此,卖淫者不享有通常与行业的注册有关的社会保障福利。她们必须依赖自我保险。关于健康保险,这就意味着必须在为期六个月的投保期间届满之后才可获得医疗费保险。

1993 年,维也纳市内已登记的妓女为数 676 人。维也纳市内的非法妓女人数估计至少 2 000 人,多数都是非法移徙者。专家假设每一名妓女每天接客二人至三人。

奥地利已承诺遵守《联合国宪章》内所订的原则和目标,同别国合作以设法解决那些导致卖淫业和贩卖妇女的经济、社会和人道主义问题,并且增进和加强尊重一切人的人权和基本自由,不论其种族、性别、语文或宗教为何。为了制止贩卖妇女及类似的剥削方式,必须依照外侨法采取适当的措施以及制订保护证人的计划,同时还必须提高妇女在其原籍国的地位和促成第三世界各国家的总体经济稳定。因此,奥地利为期三年的发展合作计划(1995 至 1997 年)规定,应该使妇女能够按照平等和自决原则参与和得益于其本国的经济、社会和社会方面的发展。应该为较为贫穷的社会阶层,尤其是农村地区者但亦包括城市贫民区的妇女制订特别支助方案。在为全体人民设计的项目框架内,应将妇女视为一个单一的对象群体。

关于第 2 条 a 款

1969 年,53%的妇女仍然表示对政治不感兴趣,这个数字到了 1985 年已降至 28%,到了 1990 年更降至 18%。在同一期间内,参与政党日常工作所占份额小于男性的女性政治积极份子所占份额从 11%增至 16%。

在“非传统”领域(例如群众倡议活动),性别上的差异则微乎其微。

妇女教育程度的提高及其对职业的承诺的增强有助于形成独立的投票模式。自从六十年代以后,妇女已越来越不依照其丈夫的政治倾向行事。民意测验显示,

自从 1992 年以后,妇女的投票模式已经发生“根本的改变”。妇女在作出其决定方面已倾向独立自主,而且比男性更着重以实质准则指导其行为。

在过去十年内,成立了两个新的政党。绿色选择(绿党)是第一个由妇女(在 1986 年)领导该党议员的政党。在 1993 年成立了“自由派论坛”后,又一名妇女领导一政党的议会议员,而且是首次由妇女担任党魁。1994 年,绿党的联邦一级发言人取得同样的职位。

在议会中有议员的五个政党中,有两个政党已在其章程中规定了妇女名额(社会民主党从 1985 年开始、绿党从 1989 年开始)。1993 年,社会民主党已将全体候选人名单的妇女名额从 25%增加至 40%。此项规则的实施时限订为十年。

自从 1989 年后,绿党章程已载列了所有选任职位“至少应有 50%为妇女”的名额规定。此项规则曾按照“拉链作用原则”实施,但在 1994 年又告改变。现行办法是,如果新的候选人名单头一名人选是妇女,则第二名人选不再当然必须保留给一名男子。

奥地利人民党(基督教社会党)最近一次党代表大会(1995 年)已通过关于承诺将三分之一的名额订为妇女名额的政策声明。

1994 年首次实行新的全国选举条例。由于采行区域选举具有自己的候选人名单和可以对区域和州级各党候选人名单投优先票的办法,所以对沿用的名单式投票制添增了考虑个别候选人的机会。

自从 1983 年以后,全国选举候选人名单上妇女候选人所占比例一直在增加(1983 年占 15%;1990 年占 28%;1994 年占 39%)。1994 年绿党候选人名单上妇女候选人所占比例最高(41%);其次依序为社会民主党(36%)、自由派论坛(31%)、人民党(30%)和自由党(18%)。各政党候选人名单上妇女候选人所占比例提高并不当然表示妇女议员所占比例亦较高,因为妇女候选人的排名常常是在没有把握或没有机会当选的位置。

总的来说,妇女议员在下议院内所占比例在 1986 年到 1994 年之间已增加一

倍。1983 至 1986 年立法期间内,在下议院的总共 183 名议员中,妇女议员人数从未多于 20 人;但在 1990 至 1994 年立法期间内,妇女议员人数增至 43 人。有一位妇女获得任命担任下议院第三议长。下议院的三位议长的职位在奥地利共和国极为重要。上议院中妇女议员所占的总比例已增至 25%。

1983 年至 1986 年立法期间内,内阁阁员妇女所占比例为 13.6%,其后稳步增加,在 1995 年 5 月政府改组后已增加至前所未有的高峰(30%)。16 位部长中有四位是妇女,四位国务秘书中有两位是妇女。1979 年设立的妇女事务国务秘书处在 1990 年政府改组时已予升格。已任命了一位附属于联邦总理办公室的联邦妇女事务部长,负责协调妇女政策。

在州一级,妇女参政程度变化不大。维也纳仍然是妇女议员所占比例最高的州。维也纳州议会议员中有 31%是妇女议员(1984 年为 19%)。其余联邦各州的州议会中妇女议员所占比例从 8%(布尔根兰)到 25%(萨尔茨堡)不等。

卡林西亚州政府中妇女官员所占百分比最高(29%),其次为维也纳(27%)和蒂罗尔(25%)。1984 年,联邦九个州中有七个州政府的官员全是男性,但现在就只剩下一个州(萨尔茨堡)的州政府官员全是男性。

在小乡镇(居民不到 5 000 人),地方议会中妇女议员所占比例平均大约为 8%。经验显示,妇女有较大的机会获得乡镇议会的席位。近年来,妇女首次在地方选举按另一候选人名单竞选(例如在萨尔茨堡)。奥地利市长中妇女所占比例为 0.85%。如以绝对值表示,在奥地利的 2 333 个市长中,有 20 位市长是妇女。

萨尔茨堡和上奥地利这两个联邦州境内设有女市长。

关于第 7 条 b 款

自从八十年代后期以来,奥地利所有各州和一些大城镇都设立了代表妇女利益的部门和机构。截至 1995 年初,奥地利全境共设有 15 个此类的部门和(或)机构。然而,其中许多都缺乏实权(例如在查阅记录、申诉权、否决权方面)。妇女部门以各种不同的方式纳入了州政府和地方政府的行政部门。通常都不设立新部门来专

门处理妇女事务:相反,为了纳入“妇女事务”,往往扩展现有的关于家庭、青年、保健和社会事务的部门。只有维也纳市政府专门设立了一个部门来协助提高妇女的地位并协调妇女事务。1991年设立了(不分党派的)联邦妇女政策论坛,以交流信息和经验以及协助制订共同战略。论坛成员包括联邦妇女事务部长、州政府和市政府的妇女代表以及州政府和地方政府负责妇女事务的官员。

人们如对其指称的联邦政府缺失感到不满,但无法依法得到补救或者已用尽所有司法补救办法,就可以将其控诉提交以三名监察专员(包括一名妇女)组成的监察员办公室。

研究报告表明,即使在男女已正式取得平等地位的公共服务部门,男女的机会仍不平等。“提高联邦公共服务部门中的妇女地位方案”(1981年11月10日部长委员会通过)已强调联邦州作为率先促进工作场所妇女获得平等待遇的模范雇主的职能。对该方案(1981年至1988年期间)的科学评价显示,妇女在公务员制度中所占比例已从1980年的22.7%显著增加至1988年的37.05%。目前,大约三分之二的妇女工资劳动者和受薪职员(63%)。都是办公室办事员或公务员。只有47%的男性工资劳动者和受薪人员担任类似的职位。1981年,妇女任职于私营部门(39.9%)和公共部门(39.8%)的比例相同,但在今天,任职于私营部门的妇女占41.3%,任职于公共部门的妇女占42.4%。但是,在所有公务员中,只有25%的妇女公务员有终身任用合同。

近年来妇女教育水平方面发生的激烈变化迄今尚未充分反映在她们进入较高级别的服务职类的人数(大学毕业生和取得大学入学资格者),尽管自从1980年以来,妇女在A/a类服务职类(大学毕业生)中所占人数比例几乎已增加一倍。为了回应这种情况,已扩大该提高妇女地位方案,将它转变成为相关的法令规章。《联邦公平待遇法》中所规定的公平待遇条款类似于为私营部门拟定的条款。此外,该法中载有关于提高妇女地位的条款,规定应积极促进妇女的平等地位,其中包括以下的条款:在依照联邦当局和机构的任用或实习合同就业或在取得此类合同方面男女应获

平等待遇;为了确立两性在专业 and 职业方面的平等而实施旨在提高妇女地位的临时肯定行动方案;禁止基于性别的直接或间接歧视;将性骚扰视为是一种歧视行为;遇有在雇用程序或分配职务或订定薪酬方面发生歧视或发生性骚扰情事时确定给予一笔赔偿金;设立联邦平等委员会;成立平等问题研究小组以及任命平等事务干事和妇女联络员;各组织任务应实现标准化以及统一其任用程序和作业方式。

《联邦平等待遇法》是男女性称谓语并用的第一项奥地利法律(例如申请者一词)。

1989 年的《出缺通告法》规定,任一个部的任一个服务职类出现妇女所占比例低于 50%时,即应在通告内指明特别欢迎妇女申请。

《联邦平等待遇法》规定,联邦政府必须在 1996 年 10 月 1 日提出关于公务员制度中的平等待遇和提高妇女地位执行情况的综合报告(平等待遇报告)。该报告必须载有关于按各部细分的联邦平等委员会活动的具姓名的资料,尤其是其会议记录,以及关于在公务员制度内实施平等待遇的建议。

1991 年通过了萨尔茨堡联邦州提高妇女地位方案方案。

在本报告所述期间,卡林西亚州(1994 年)和上奥地利州(1995 年)通过了平等待遇法。

在司法部门,妇女成员已任职于选任的人事评议会、奥地利法官协会各机构和公职人员工会联邦法官和检察官分会。然而,妇女人员仍只占全体法官的三分之一弱、全体检察官的五分之一弱和所有担任领导的法官和检察官的六分之一弱,尽管奥地利在 1947 年任命了第一批妇女法官。人事评议会的选任成员中只有十分之一是妇女成员,而此类评议会是对法官职业发展具有关键影响的独立的委员会。

1994 年任命了第一位妇女法官担任宪法法院法官。

关于第 7 条 c 款

1994 年,作为代表白领和蓝领工人利益的法定机构的联邦劳工协会选出其首位妇女会长。下奥地利、萨尔茨堡、蒂罗尔和维也纳的劳工协会已成立特别妇女事务部门。840 名协会委员中计有 110 名为妇女(占 13%)。

作为代表个体经营者利益的法定机构的经济协会已在所有联邦各州设立了“妇女与商业界”问题研究小组。932 名协会委员中计有 56 名妇女(占 6%);11 638 名协会行政人员中计有 1 205 名妇女(占 10.4%)。

由 14 个单一工业工会组成的奥地利工会联合会涵盖了联邦全境。该联合会的工作遵守对所有工会机构均有约束力的章程,其中亦规定该联合会的妇女部应可派出三名代表参加全国执行委员会,而且六名副主席中必须有一人为妇女。1992 年秋季,联合会的妇女部提出了关于联合会改革问题的文件,其中规定应积极提升妇女担任工会干部和工会专职工作人员。1993 年成立了“机会均等”项目小组。它审议了为什么妇女过去都不大愿意参加教育活动并且讨论了足以吸引更多的妇女干部的可能的办法。1980 年至 1993 年,工会会员中的妇女会员所占比例增加了 3.8%。1980 年,在 1 520 000 名会员中妇女会员为数 418 662 人(占 27.5%);到了 1993 年,在 1 616 016 名会员中妇女会员为数 506 061 人(占 31.3%)。

同其在会员总人数中所占比例(几乎占三分之一)相比,妇女在劳资协议会中的成员人数显然太少。在作为工会决策结构的基础的车间工人代表的总人数 42 450 人中,只有 9 977 人为女性代表(占 23.8%)。出席全国代表大会的妇女代表所占比例已从 1983 年的 10%增加至 1991 年的几乎 15%。

奥地利全国委员会是为 1995 年妇女问题世界会议设立的。该委员会在奥地利各州筹办了一系列有关妇女的主题的各类活动和项目,目的是为了提高对这些问题的认识和影响舆论。

无自身机构的奥地利发展合作部利用非政府组织和公司企业实施其项目。1994 年 1 月为来自非政府组织、企业和公共行政机关的项目管理员举办了头一次

性别意识培训讲习班;正在计划举办其他的活动。

关于第 8 条

外交事务中处于领导职位的妇女的人数仍然比较小。联邦外交部正在设法鼓励妇女参加较高层的外交服务考试。1980 年,在 72 位大使和 19 位代表团团长中分别只有一位妇女,而在 1993 年,这个数字已改为三位女大使和三位女代表团团长,相对的数字为 72 位男大使和 26 位男代表团团长。这是由一贯只有小比例的妇女任职于可以担任领导职位的职类。

奥地利加入欧联时展开了关于欧洲委员会指令草案的全面性政治讨论,这些指令特别涉及有关妇女的政策,虽然内载的许多建议遭遇到欧联部长理事会能够付诸实现的限制因素。它们包括重要的事项,如转移在法院举证的责任,从社会保障制度的平等原则中消除几项现存的豁免,保障非典型工作模式的措施和在整个欧联范围内采行育儿假和照料家庭成员的休假。由于在其他欧联国家里,妇女在从事不稳固的、低等级和低薪金部门的工作方面也是超比例和受到歧视,联邦妇女事务部正在设法在欧联结构基金框架内各有关提高妇女地位方案的决策机构(包括劳工市场事务行政理事会)里让妇女有发言权,因为该基金的主要目标之一是促进男女平等。

对 1996 年政府间会议提出了下列要求:

- 扩大欧联在平等事务上的管辖权。直到目前为止欧联的管辖权被限制在劳工市场事务方面。
- 就平等问题召开一次欧联部长理事会会议。
- 在《欧洲共同体条约》中,特别是在第 2 和第 3 条提出的原则中包括一项平等待遇普遍原则。
- 在基本法层面上把平等原则(第 119 条 a 款)延伸到包括获得就业、职业训练和无限制的职业生涯以及工作条件。

- 在《欧洲共同体条约》中为改善妇女的就业和专业地位而设立积极的区别对待（回应欧洲法院的 **Kalanke** 裁决）。

关于第 9 条

1983 年国籍法的一项修正案确定已婚妇女（而非仅仅已婚男人）有权把其国籍传给子女。同时统一了妇女和男人获得奥地利国籍的条件。

关于第 10 条 a 款

虽然女孩和妇女在 70 年代取得很大的进展，15 岁以上男性人口的教育水平仍然较高。

50.6% 奥地利女性人口没有接受义务教育以外的教育。自从 1981 年以来这个百分数下降了 11%，但仍然比男性人口高出 20%。因为，根据经合组织，在各工业化国家中，奥地利在教育歧视妇女方面排行第二。这方面迫切需要采取行动，因为教育程度影响失业风险、职业前途和收入。

虽然在完成义务教育后继续升学的女孩比男孩多，她们却较早地离开教育系统。在 16 岁时，8 个少女中有 1 个，但 13 个少男中有 1 个完成她/他的训练。到了 20 至 25 岁时，25% 妇女没有完成义务教育后的进一步教育课程，但同一龄组的男子则不到 20%。只有 36% 女孩接受学徒训练，男孩的同比为 58%。自从 80 年代以来学徒的总数一直在下降。接受学徒训练的女孩和男孩可以在超过 200 种行业中作选择当学徒。83% 女性学徒（1982/83 年期间为 86%）目前集中在以下三个行业的训练：贸易和运输、美容护理、饮食服务和食品加工。根据学徒的统计数字，1993 年底 30% 女性学徒在训练成为助理售货员，15% 理发师和假发制作者，14% 为办公室事务员。60% 男性学徒在接受 13 种不同行业的训练。尽管学徒总人数在下降，但在妇女比例低的职业中女性学徒人数却增加了。1984 年当时的国家妇女总事务秘书处同教育、研究和社会事务部合作发起的“女儿比你想像更能干”运动仍然在继续进行。该运动的目标过去和现在仍然是消除两层劳动市场，

鼓励女孩选择不属于“典型妇女”的职业和学习课程，以便改善她们在工作世界的前景和废除定型的角色。

劳工市场管理局津贴那些在妇女比例低的学徒行业里接受训练的女孩（即妇女学徒比例低于 40% 的行业）。这意味着有资格接受津贴的学徒行业差不多 150 个。80 年代里，在妇女的倡议，和往往在劳工市场管理局的支持下设立了几个女孩和妇女联系和辅导中心。这些中心的主要作用是给女孩们提供职业辅导和告诉她们传统培训以外的其他训练可能性。这些中心同奥地利学校合作和提供职业辅导课程、周末讲习班和暑期讲习班（例如在维也纳的“Matadora”、“Amandas Matz”和“Sprungbrett”，在 Graz 的“Mafalda”，在 Mödling 的“Kassandra”，在 Linz 的“Fragile”，在 Freistadt 和 Traun 的“B.A.B.S.I.”）。其中一些中心特别为失业和/或外国女孩而设。

自从 1979 年课程改革以来，女生和男生在小学各学科，包括手工艺（技术/纺织）学科中接受相同的教学。1987 年，“家政”这个必修科在普通中学开始向男生开放。1993 年，取消手工艺教学按照性别的区分（女生学纺织手工艺；男生则学技术手工艺）。男女生现在均可以在第 5 和第 6 年级选修纺织或技术手工艺（以前只能在第 7 和第 9 年级选修）。不过，实践显示选修是根据传统准则作出的。

在 Vorarlberg——只是在 Vorarlberg——不再接受教育或学徒训练的女孩必须接受两年家用科学职业的职业训练。1994 年，宪法法庭裁定这侵犯了平等原则，因此为违宪规定。

在 80 年代后半期，各类学校都对男女生开放的事实在消除与特定性别有关的学校名称中获得强调。

从 1983/84 学年开始，女孩集中读商科和家用科学职业学校的情况几乎没有减少（60% 女孩就读于中级技术中学和职业学院）。

在文理中学就读并参加了大学入学考试的男女比例实际相同。在高级技术中学和职业学院就读并参加了大学入学考试的妇女比例大约为 40%。在较高级的技术中学和商业学院，和在为已受雇用者设立的商科学院里就读的学生人数在过去十年中增加了一倍；而妇女的百份率则从大约 20%增加到 27%。在电机工程、电子和机械工程以及在农业和林业技术学院就读的妇女所占的百份比差不多是微不足道的。

近年来，经常有大约 70%参加大学入学考试的学生进入大学或学院。过去十年中，女生人数再次比男生增加得较为强劲，目前达 45%。在大学入学生中女生的比例已增加至 51.4%。然而妇女在大学毕业生中的比例（42.4%）却显著地较低。以前高级中学里接受的教育加强选修典型“女性”或“男性”课程的趋势。在技术学科（包括采矿）方面，女生继续扮演微不足道的角色。在进入大学的男生中超过四份之一选修技术学科；十年前，女生占这个选修数字的六份之一，这个数字十年后增加至五份之一。同其他技术大学相比，土壤耕作大学有高比例的女毕业生。这种情况在食品技术和生物技术学科（51.3%）和庭园设计和维护（42.2%）方面尤为显著。Leoben 矿业大学的女毕业生比例最低（1991/92 年：8.5%）；而该大学不同学系的比例是：机械工程系（1991/92：2%），电机工程系（1991/92：1.1%）和土木工程系（1991/92：3.1%）。在师范学院、社会工作者学院和先进医疗技术服务学院，女学员占大多数，过去十年一直稳定地保持 75%的比例。

大学第一年后退学者在大学女新生中几乎每五个人就有一个，但在大学男新生中却每八个人才有一个。女生的成功率（40%）比男生的（48%）低了 8 个百份点。理由据说是各大学的面向男生的学术要求。

在不同大学毕业生百份率中仍然存在实质性的性别差别。女大学毕业生的百份率（2.6%）只等于男生的一半（5.5%），尽管女生的增长率是男生的一倍。如果加上选修与大学有关课程的学生（例如师范学院），结果使大学毕业生的百份

率提高至女生 4.2%，男生 6.2%。

教学被认为是典型的妇女职业。60%教员是妇女。不过，教职员中妇女的百份率视个别教育领域而变化。在小学和特别学校，在较高级的师资培训机构和家用科学、服装、工艺等学院里，80%的教职员为女性。在普通和文理中学里，妇女占教职员的 60%，在师范学院占 40%而在大学和艺术专科学院里却不到 5%。过去十年在大学和具有大学地位的院校里，妇女初级讲师的百份率已经从 19%增加至 24%。在正教授中妇女仅占不到 3%。在过去十年中，小学领导职位中的妇女比额已从 35%增加至 48%，她们在特别学校中则从 30%增加至 41%，而在商科学校则从 11%增至 19%。

妇女担任区学校督导（11.5%）和省学校督导（22%）则更稀缺些。

学员绝大部份为妇女，主要在于培训义务教育老师的师范学院完全由男子领导。在各大学里不到 6%，在艺术学院里不到 16%领导职位由妇女充任。

《大学和艺术学院组织法令》规定在所有大学和具有大学地位的院校里为提高妇女地位和消除性别歧视目的设立平等问题研究组。此外，它又规定联邦科学和研究部以及各大学学院机构设法通过支持妇女的肯定行动方案来平衡大学男女教职员的人数。这些研究组有权向联邦平等委员会提出动议。

过去五年里，一些补助金被指定用于编写论文和取得教学资格，目的在于动员妇女进入学术生涯。

1993 年，在维也纳、Graz 和 Linz 设立有关妇女事务研究的大学间研究协调中心（由联邦科学和研究部、参与的大学和具有大学资格的院校资助）。

为了增加有关妇女主题的讲学数目，1982 年在妇女事务研究领域采用讲学任务特别定额。这个定额在 1990 年增加到每周 200 小时。

只有一家奥地利大学（Innsbruck 大学）设有妇女事务教授职位，而联邦妇女事务部自从 1993 年以来给一位（在维也纳大学）“性别关系政策”客座教授提供

经费；Graz 大学已经设立为期五年的妇女事务教授职位。

关于第 10 条 b 和 c 款

自从采行男女同校以来（1975 年在国立学校里取消性别隔离），男女同校在奥地利已经毫无疑问成为性别平等的必不可缺的先决条件，因此，多年来没有成为详细研究的主题。96% 所有提供文理科义务教育的学校在 1982/82 学年里已经实行男女同校，而在审查期间结束时几乎所有学校都如此做。另一方面，技术和职业学校则具有某种性别区分的特征。最近的研究（特别在德国，但也在奥地利）已产生一些研究结果，显示男女同校可能在一些情况下帮助加强性别的陈规定型和按性别的分工。例如，有人发现曾经在女校就读的年轻妇女往往选修数学、自然科学和工程，而那些曾经就读于文理男中的年轻男子却往往选修语言—文学研究和社会科学。促进更现实地描述妇女和男子的“消除学校课本中性别陈规定型的指南”已经在 15 年前拟订。但这些指南不过是建议，只在课本中部分地反映出来（在课本中一贯使用男性称谓语，这意味着妇女仅仅获“暗示”而已）。

在课程中越来越多地提到女孩和妇女在不同社会圈子的情况。为了支持联邦教育和文化事务部鼓励以伙伴意识为指导的行为，以及促进在教育领域中的性别平等，在 1994 和 1995 年采行“教育促进男女平等”作为一项基本教育原则。这可能被认为是依照《公约》第 4 条的一项临时特别措施。从小学开始，教员被呼吁把这项教育任务结合进跨学科的教学。在职业学校课程中包括的教学法原则的章节里也明确地提到这项基本教育原则。为了便利其实施，教员获提供资料性材料和在职训练课程。

自从 1990 年以来，已向所有学校、学校督导和教员培训和在职训练机构供应“关于学校教育平等的资料性传单”。该传单除了载有关于学校系统针对性别问题的意见之外，还包括关于研究、小册子、活动和联络点的信息。联邦教育

和文化事务部已委托进行几项研究，以便鉴定课程、学校课本和课室交互作用结构在女孩和男孩中产生不同心态的程度。一些监测学校项目的研究要带领学校执行“有意识的”男女同校教育和动员它们进一步发展男女同校制度（“新学习文化”运动）。这是可以实现的，例如，通过处理教室里的性别差别或给男女学生指定联络教员。通过在职课程和/或信息材料，教员们将对男女同校问题有更深入的认识。

学校暴力是或似乎是日益增加的问题，它不仅在不同程度上影响男女学生，而且也影响男女教员。除了以提供资料来让教员们认识这个问题之外，教育和文化事务部推行预防暴力的具体学校活动，目前大多数是在一些协会的协助下进行。

联邦教育和文化事务部在促进平等工作方面的其他优先事项是“职业指导”和“女孩和技术”宣传运动。这里强调信息和提高认识以及促进给女孩提供咨询服务和协助的协会和运动，以便对抗由于社会化模式促成的片面职业选择。此外，又组织一些学习会（部分同联邦妇女事务部合作），出版一些职业指导补充材料，并在大学研究和职业资料展览会里提供信息和辅导服务。为了增加在较高级技术学校的女生人数，给女孩提供了一些技术示范课程。今后将会更加频密地组织这些课程。关于“较高级技术学校的女孩”的研究提供采取措施的根据，旨在增加女孩入学人数和改善女孩在这类学校状况。

联邦教育和文化事务部设有两个主要负责处理妇女问题的司。1989年设立的司处理女孩和妇女教育以及课室内有关性别的问题。

处理男女平等待遇和促进妇女在联邦政府里就业的司自从1993年以来就已经存在。

部长理事会1980年决定设立处理教育领域妇女问题的部门间研究组现在隶属于妇女事务部的一个特别司。

关于第10条e款

在主要面向技术的第二次机会教育方面妇女显然参与不足。比妇女超过五倍的男子接受主要提供职业训练领域课程的第二次机会教育。妇女的比例低至19%，因此必须采取措施来使第二次机会教育对妇女更具吸引力，使她们能够增加和丰富其资历。

登记参加大学入学试的妇女的百分率是43%。

关于第10条f款

虽然女孩在学校的成绩往往很好，但她们的辍学率高于男孩，而且比较不愿意接受第二次机会教育。她们在学校教育的所谓“危险群体”，例如特别学生中所占的比率低，而且她们的成绩在各类学校中几乎都超过男孩，甚至在她们为少数的学校（例如高等技术学校）。不管就读于哪一类型的高等学校，参加大学入学考试的女孩的成功率都高于男孩。另一方面，女孩达到高中程度但没有获得优异成绩的比例远高于男孩，这意味着才干和潜在技能仍然开发不足。辍学研究显示性别因素的影响，说明较大比例女孩的辍学理由并非学习成绩不佳。现在已委托进行一项研究来查明这个主要在传统“女校”中出现的现象。

关于第10条h款

性教育被认为是促进健康努力的一部分，因此是学校课程的一个重要部分。选定采用的多学科办法包括若干支持措施。性教育被当作为基本教育原则列入文理、职业义务学校和几家中等和高等技术和职业学院的课程。为了在日常教学中落实这个原则，必须协调不同的课题和利用它们之间的联系，课外专家必须参与其事和使用其他辅助教具（例如视听材料和图书资料）。为此目的适宜采用面向项目的课程和项目工作。为了促进预防性妇科照料起见和在课室内扩大有关课题的范围，奥地利医生协会在联邦教育和文化事务部同意下将在学校展开一项宣传运动。为此目的，创办一份取名“GYNNIE”的年轻人杂志，以适合该目标群体的方式全面处理年轻人有关预防性妇科护理和有关性欲和男女关系的种种问题。

计划生育的概念已经广泛地为所有社会阶层所接受并且正在实行。虽然目前妇女可以使用众多不同的避孕方法,男子也可以使用几种避孕方法,而且人们对避孕都很了解,但妇女似乎要负起避孕的最终责任。只有 10%男人使用保险套。在大多数情况下第一胎是没有计划和来得太早的。事后看来,估计每四个婴儿有一个是非计划的,原则上每三个有一个是受欢迎的但来得太早,很小一部分是来得太迟。如愿以偿的不到一半(46%)。现行法律允许在任何医院里按照最初三个月的规例终止怀孕。不过,经验表明,不是所有公立医院都能够提供堕胎服务,而国内的东部和西部的情况有明显的差别。

关于第 11 条第 1 款(a)项

关于有酬职业的数据见附件表 1。国内就业妇女中近三分之一没有全时工作,只是部分时间或很短时间的工作。条件好的妇女通常不能非全时工作;她们必须作出照管婴儿的安排以适应全时有酬职业的要求。

虽然非全时工作助长家庭内陈规定型的男女分工,但由于弹性工作时间制有助于较容易地协调工作责任与家庭义务,从而减轻了固定工作时间制带来的许多问题。从事维生就业的妇女总数中,只有 16%享有弹性工作时间制的便利,支薪雇员占大部分。只有 6%的挣薪金妇女有弹性工作时间。随着新技术的采用,弹性工作时间将日益普遍。

周末工作妇女的比例(12.6%)几乎与男子相同(13%)。在所有从事经济活动的妇女中,15%在周六上午工作,特别是零售业,而男子仅有 6%。需轮班,当机动班和值班的妇女占 9%,男子占 15%。工作需轮班的男子,几年来比例数基本稳定,妇女则有所增加。

妇女的有酬职业集中于少数行业;在办公室和服务业以及商业和清洁部门,妇女的比例最高。但现在妇女在非典型行业任职人数愈来愈多。

1990 年,从事“办公室和行政杂项事务”的妇女近 30 万人,占第一位,人数占第二位的是“零售、采购和销售人员”(近 20 万人),共占有酬职业妇女总人数的三

分之二。1990年,“清扫烟囱和房屋清洁人员”一类有酬职业中,妇女占90%;在“干洗、湿洗和染业人员”、“制衣和其他纺织业工人”和“理发、美容和相关职业”中妇女占80%。另一方面,妇女在技术性行业中仅占12%。同1981年比较,比例几乎没有变化,只是技术行业当时雇用的妇女只有6%。

在1991年,奥地利仅有5.5%的劳动力在第一产业(农林业)工作,妇女占41%,1981年为47%。约35.5%的就业人口受雇于第二产业(大型工业和中小型制造业)。妇女比例从26%降为25%。第三产业(服务业)目前雇用奥地利所有支薪人员的60%。过去十年中妇女所占比例从50.5%增至52%。

在1981至1991年的十年中,自营职业者的比例降低12%,其中的辅助家庭成员降低31%。

在1992年,在1 532 200职业妇女中,124 000为自营职业者,占8.9%。男劳动力共2 147 000人,自营职业者占11.6%。

在奥地利的就业人口中自由职业者占1.4%。有近30%为妇女。在必须加入“商会”的行业中,妇女在自营药剂师中占的比例最高(43%),其次为医生和执业会计师,妇女占约22%。

造成妇女比男子收入低的原因之一是妇女完成义务教育但没有见习经验的比例高(妇女为29%,男子为18%)。

熟练工人中的男子比妇女收入高约40%,虽然他们的工作和教育背景相同。在多数支薪工作中,男子收入比妇女多五分之一;在管理职位,收入差别为三分之一以上;在公务员(非全时的教员除外)中,担任高技能或最高技能工作或管理职务的男子比其妇女同事的收入分别高19%和12%。但女公务员比男公务员总收入约高9%。这种情况的原因是低收入男警察占极高比例,而很多女教师因条件好而挣钱较多。

1993年,支薪者的月薪毛额中位数为21 700先令,包括特别津贴;如不计入第13和第14个月薪,月薪中位数为18 600先令。支薪妇女的收入比男子低约30%。

按年收入中位数计算,1993年妇女比男子一年少约 88 000 先令。

在 1993 年,所有挣工资者和支薪雇员(不包括公务员)中 7.5%的收入超过社会保险的最高缴款数(33 600 先令)。高收入类的男子占 11.2%,妇女只为 2.7%。

在 1980 年至 1993 年期间,妇女挣工资者和支薪雇员的毛额收入中位数名义上增长 91%,高于男子 12 个百分点。在此期间,妇女挣工资者的中间收入增加 86%,男子增加 75%;妇女支薪雇员中间收入增长 90%,男子为 84%。

在 1993 年,在每周工作 40 小时的所有奥地利挣工资薪金者中,10%的净收入不足 8 500 先令的指标。属于这一最低收入类的挣工资薪金者中,妇女有六分之一,男子有十九分之一。如按职业划分,结果如下:属于最低收入一类的有 33%农林业以外的非熟练女工;29%的熟练女工;和六分之一半熟练女工。在支薪女雇员中,平均八分之一的妇女收入少于 8 500 先令。有十九分之一的妇女,但有八分之一的男子达到收入等级中的前 10%。收入超过 23 800 先令的,支薪男子为四分之一,妇女仅为十五分之一;男公务员为七分之一,女公务员为十三分之一。

最低收入者按教育背景分列结果如下:1993 年,29%的妇女和 13%的男子只完成义务教育,18%的妇女和 4%的男子完成见习期后净收入不到 8 500 先令。完成中等职业教育或高中文理教育的妇女中约有十分之一属于最低收入一类。在收入 23 800 先令以上的最高 10%中,43%为男大学毕业生,31%为技术或职业高中男毕业生,27%为文理高中男毕业生。只有 18%的女大学毕业生属高收入者,其比例相当于中级职业学校的男毕业生。

鉴于女大学毕业生比例低,又由于职业上的性别区分,男女之间的收入差别大致为 50%。

关于第二大类,即经营中小型工业和手工业的自营职业妇女,47%的妇女和 40%的男子不必缴税,因为其收入为“负数”或很低而不需缴税。在 1991 年,主要经营小型工业或手工业妇女的年收入中位数为 173 000 先令,男子为 242 000 先令,免税者不计在内。因此妇女挣的钱约为男子的 70%至 77%。如把免税者计算在内,男女

收入差距扩大至 38%。

1995 年单身母亲为户主的家庭中位净收入为 8 500 先令,较奥地利工薪阶层平均收入低 29%。超过 25%的单身母亲为户主的家庭所报的收入属于收入统计中最低的 10%,使家中每个成人的收入不到 6 200 先令。

18%非熟练男工和 7%所有支薪的男子的收入属于最低的 10%。非熟练或半熟练支薪妇女(如话务员、商店一般店员)占此类的五分之一。熟练支薪妇女(如速记打字员、经过培训的店员和熟练的办公室文员)的六分之一属这一最低收入类。近九分之一的工薪妇女平均收入不到 8 230 先令。

关于第 11 条第 1 款 b 项

1990 年修改了自 1979 年 7 月 1 日生效的《公平待遇法》,以扩大公平待遇原则和加强根据私法合同受雇妇女的公平待遇权利。第二修正案特别规定:

- 平等待遇扩至征聘程序、职业机会和解雇。
- 在聘用程序和职业发展中违反公平待遇规则者,处以(最低)罚款。
- 任命一名平等待遇问题女监察员,妇女在工作场所因性别受歧视时可直接向其投诉。
- 实行同值工作同等报酬原则;雇主的职务说明和集体谈判协定不得载有歧视条款,因执行特定任务而对性别有必要要求的职务除外。
- 按照联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》为加快导致事实上平等对待妇女的程序,宜采取特定临时措施。
- 规定歧视案件中举证责任的新规则:雇员和(或)申诉人员需使法院确信其受到歧视,不再需要提供歧视的证据;经认真评议所有情节后,如发现不平等对待并非出于雇主有意歧视妇女,而另有其他考虑,或如男性是履行职务的必要前提,法院应驳回诉讼。
- 联邦妇女事务部长和联邦劳工和社会事务部长需向国民议会提交年度报告。报告需说明平等待遇问题女监察员和平等待遇委员会的活动和意见,

并提供奥地利平等待遇现状和今后发展的资料。

1992 年再次修改《平等待遇法》。修正案于 1993 年 1 月 1 日生效,以使奥地利的立法与欧洲联盟平等待遇指令相协调。修正案明确包括工作场所的性骚扰和对妇女间接的歧视。定级和付薪标准需依照“同值工作同等报酬”原则。违反平等待遇规则时要求赔偿和惩处的理由有所扩大:(在有关雇佣合同的法庭诉讼中,索赔人有权得到最多两个月收入的一次整付赔偿;关于付薪方面的歧视,索赔人可获得她与其男同事之间收入差额的付款;关于附加福利,妇女可要求与男子的同样福利;关于基本和进修训练方案,妇女有权要求参加;关于晋职妇女有权要求最多四个月相当未被提升所致收入损失的一次整付赔偿;关于工作条件,妇女有权在与男同事相同的条件下工作;在解雇时,妇女可对解雇依法上诉;当受到性骚扰时,可要求至少 5 000 先令的赔偿。)对解雇通知或依《平等待遇法》要求平等待遇而被解雇,可向法院提出申诉。宪法法院去掉一句话后,因不遵守平等待遇委员会指示而引起的不平等待遇案件的某些法律后果已被撤销。

关于第 11 条第 1 款 c 项

即使有与男子相同的正式资格,妇女的职业生涯起点也比较低,这已成为一个公认的事实,而且还加剧了劳动力市场按性别的陈规定型观念划分的情况。此外,妇女晋升的机会也很少。很多妇女最终也只能从事“没有前途”的职业(例如在秘书室)。

1990 年,在有薪酬的职业中,只有 6 500 名妇女担任担任行政主管或管理人员职位,而男子却有 45 900 名;18 400 名妇女和 89 900 名男子拥有需要高级资格的职业,在高级别职位上工作上的妇女有 70 600 名,相当于所有从事经济活动的妇女的 5%,而男子却有 202 400 名,占有报酬工作的所有男子的 11%。28%的妇女和 10%的男子从事熟练和中级工作。由于完成见习训练的妇女比男人少,因此只有 5%的妇女从事有报酬的工作,但有 21%的在业男子属于熟练工人。1990 年,38%的完成见习训练的男子是熟练工人,而妇女只有 13%。另一方面,在半熟练工作中,男子占

支薪雇员的 7%,妇女占 32%。与男同事、女性支薪雇员或公务员相比,中等职业中学的女毕业生更多的从事半熟练性或中级工作。这种情况也适用于中等文理中学和高级职业学校的毕业生。1990 年,12%的女大学毕业生(男毕业生有 21%)从事资格要求相当高的工作,6%是公务员(而男子却有 13%)。1993 年,在从事有报酬工作的妇女中,大约三分之二是支薪雇员或公务员。对不同职业或专业类别女性就业比例进行分类显示出下列情况:大约有 40%靠工资维生的妇女和女公务员从事的是辅助性或简单劳动,而男子只有 30%。与 1983 年相比,在就业等级制度中,位于较低级别的妇女的百分比略有下降,而男子的百分比则稍有上升。仅有三分之一多一些的妇女和大约四分之一的男子从事的是中级别的工作,这意味着,在过去十年中,就业等级制度中的这个级别几乎没有什么变化。在等级制度的最高级别上只发生了微小的变化:1983 年,22%的女性支薪雇员和公务员担任资格要求相当高的较高级别或行政主管职位;1993 年,这个比例是 23.5%。但只有 4.6%的妇女升到最高层(资格要求相当高的行政主管或管理人员职务)。这意味着,与 1993 年相比,只有略微增长。在两个最高等级上的专业职位的男性支薪雇员和公务员比女性多两倍(1983 年:42%,1993 年:44.2%)。升到最高级别上的男子比妇女多四倍。

考虑到在过去十年中发生的变化,1993 年,大约有 300 000 名以上的妇女从事领取薪金或公务员的工作。可以观察到一种积极趋势:与男子相比,更多的妇女获得较高级别的职位。1983 年,只有 13.3%的女性担任资格要求相当高的行政主管或管理职位,到 1993 年时,这个比例增加为 19.8%。至于较高级别的工作,妇女的比例已从 1983 年的 38.3%增加为 1993 年的 42.3%;1983 年,妇女占担任中级职位的支薪雇员的 49.7%,10 年之后,这个数字增加为 57.7%。

总的说来,在支薪雇员和公务员中,可以看到妇女人数,特别是有条件的妇女人数明显增加。尽管如此,这并不能掩盖在女性支薪雇员和公务员类别中,大约有四分之三的妇女在 1993 年担任的顶多是中级别工作的事实。就公务员来说,在资格要求最高类别中,男女的比例为 5%。这主要是由于大部分的女教员被认为是拥有

较高的资格。

关于第 11 条第 1 款 d 项

在挑选和衡量工作性质时,劳工等级制度显然是偏向男性标准和规范的。此外,男子和妇女的年工作日总数不同。1993 年,33%的妇女工资劳动者一年被雇用少于 250 天,而只有 26%的男工资劳动者属于这种情况。在支薪雇员类别中,妇女的百分比为 22%,男人为 16%。对妇女来说,就业时间少于 5 个月的情况要比男子多得多。

1993 年 1 月 1 日,通过了关于劳资关系的“协同法”(“平等待遇一揽子计划”)。其中载有考虑到妇女不同生活和工作条件(家务劳动繁重)的各种措施,目的是保证工作场所的平等待遇:

- 修正《平等待遇法》;
- 加强保护孕妇的健康;
- 在孕妇保护期开始之前,延长有时间限制的就业合同;
- 为家有幼童的父母创造更多的非全时工作;
- 扩大现行的哺乳假安排,包括雇主有权向社会保险机构要求偿还根据《假日法》第 16 条第 2 款支付的薪金和工资;取消工资或薪金劳动者必须有一定工龄,才有权根据有关立法(《雇员法》,关于工资劳动者遣散费的法案)要求领取遣散费的规定。
- 提高非全时工作人员的地位(非全时工作的人有权按比例享受附加福利;计算奖金或工资时计及经常性的额外工作);
- 修改《劳工管理法》(平均工资是固定最低薪酬额的另一参考标准);通过公司内提高妇女地位方案以及有家庭负担的工作人员特殊工作时间的安排,在工作委员会中更多的代表妇女和她们的利益);
- 在计算解雇期间、应享假期和病假福利时,记入最多 10 个月的产假(与服役时间长短一致);
- 在产假之后,在由劳动力市场管理局组织的训练方案期间,享受失业津贴;

- 提高家务劳动者的地位,例如遵守提前一个星期发出“解雇通知”的规定和/或解雇赔偿金、逐步累积解雇索偿要求权利)。

关于第 11 条第 1 款 e 项

关于男女失业数字,见附件表二至四。这些数字是由奥地利劳动力市场事务处提供的。

1992 年,失业的人数比 1980 年大约多出 380 000 人。在本报告所述期间后期,妇女失业人数下降可能是由于实行第二年育儿假造成的。由于重新找到工作的机会比过去多了,因此,妇女越来越多利用第二年的育儿假,因而暂时缓解了对劳动力市场的压力。妇女平均失业时间明显的比男子失业时间长很多。1995 年,失去工作的妇女平均失业 136 天,而男子只有 116 天。1980 年,男女平均失业时间为 52.3 天。老年妇女或曾在服务业部门工作的资格较低的妇女的失业时间大幅度增加。在某种程度上,一个人的教育水平与失业风险有关。教育水平越低,失业的风险越高。在登记失业的人中,85%的人只完成义务教育或见习训练。按国际水平来比,奥地利失业率比较低,而且时间也比较短。

奥地利劳动力市场管理局是劳工和社会事务部的一个部门,拟订了对妇女的劳动力市场政策方案(参看附件表四),其中特别规定。

- 由劳动力市场当局举办的得到广泛宣传新闻研讨会,劳动力交流或妇女咨询中心;
- 扩大对妇女的职业指导和辅导课程的范围,为妇女设立更多的咨询中心;
- 为提高妇女的资格设计一种积极行动方案,其中提供各种专题课程,创造必要的环境,并采取必要措施扩大妇女参加的比例;推动公司为成年妇女提供的见习训练;为从事有报酬工作的妇女提供更专门的训练和教育机会;
- 向不得不照顾孩子的妇女提供支助,办法是,增设托儿设施,根据劳动力市场管理局提供就业机会计划支付照顾儿童特殊津贴;
- Aktion 8 000 是由劳动力市场管理局发起的一个计划,目的是促进创造更

多的就业机会。根据这项计划,失业者有机会重新找到工作。大致说来,有两类人可以雇用:长期失业的人或在劳动力市场处境特别不利的人(例如由于不得不照顾孩子或家庭其他受扶养人,而使找工作机会受限制的那些妇女)。经验表明,Aktion 8 000 计划目前是以“非营利求职支助计划”的名义进行的,它对发起妇女项目和妇女就业非常有效,例如,1994 年,在这项计划安排下找到工作的人当中,63.3%是妇女。

1994 年,劳动力市场管理局从联邦行政局划分出来,成为一个单独的机构,专门负责制定劳动力市场政策。

在本报告所述期间结束时,妇女团体和一些工会积极分子要求根据现行的失业安排,对妇女提供最低限度的保护,并要求修订享受紧急救济的规定。很多妇女在失业津贴停止后,并不能享受紧急救济,因为在对妇女能否享受这些规定的资格进行评审时,她们的丈夫或长期伴侣的收入也要考虑在内。结果,这种失业时间不能计为应计养恤金的时间。这样,很多妇女缺少主要的社会保险期,影响其享受养老金计划的权利。1993 年,增加了 50 岁以上的失业者可免用来抵消其配偶或伴侣净收入的免税额。这一新计划的主要受益人是这一年龄组的妇女。还讨论了政府拨款给为妇女创造适当就业机会的企业的问题,但迄今尚未对此采取任何行动。

1990 年 12 月,奥地利宪法法庭裁定,即不同的退休年龄(妇女 60 岁,男子 65 岁)违反了平等待遇原则。在就新法律进行谈判的过程中,一些妇女组织认为,在所有其他不利条件继续存在的情况下,在退休年龄方面平等对待妇女是不能接受的。退休年龄低从来就不是一个特权,它被认为是有家庭负担的妇女在整个工作期间所承担的双重和三重负担的一种交换。结果决定实行一个相当长的过渡时期。这意味着,从 2019 年 1 月 1 日开始,妇女提前退休的年龄每年增加 6 个月,从 2024 年 1 月 1 日开始,妇女正常退休年龄每年增加 6 个月,到 2033 年结束。

1993 年 1 月 1 日,关于劳资关系的“协同”法(平等待遇一揽子计划)生效(见第 11 条第 1 款 d 项)。这项法律的特别结果是,为妇女作出了新的养恤金安排。新

法律规定,在应计养恤金资格方面,把照顾孩子的时间包括在内,每个孩子最多 4 年。如果照顾孩子期间相互重叠时(即两个孩子年龄相差不够 4 年),只给计一次。

关于遗属(即寡妇和鳏夫)养恤金的新安排于 1995 年 1 月 1 日生效。根据新规定,养恤金数额是依据已故者就业收入计算的。在配偶收入差异达 50%或更多的情况下,其评估基数较高的遗属应得到已故配偶养恤金的 40%。如果收入差异低于 50%,遗属可领取已故丈夫或妻子养恤金的 40 至 60%。如果两人养恤金的总额每月低于 16 000 奥地利先令,遗属的养恤金最多可增加 60%。与以往一样,本身没有养恤金的寡妇将领取已故丈夫应得养恤金的 60%。

自 1988 年以来,另一项新规定开始生效:在丈夫去世时不到 35 岁的寡妇,如果与已故丈夫有一个孩子,或婚姻至少 10 年或有关妇女当时无法工作,就可以终身领取寡妇抚恤金。否则,只可以领取为期 30 个月的寡妇抚恤金。

至于养恤金法,所谓的支付规则已被永远享有未来养恤金权利所取代。因此,自 1990 年以来,一个人享受社会保险的所有时间都被记入他或她的养恤金资格。与先前条款不同的是,有保险期间中断过长将不致丧失到那时为止所得到的应享权利。尽管新的条款即适用于男子,也适用于妇女,但实际上,他们主要是为了照顾妇女的利益。

1992 年 1 月 1 日,实行自愿养恤金保险制度。几乎没有人选用这项选择办法,因为必须支付的缴款相当高。

对工资和薪金劳动者来说,享受“工作能力下降养恤金”的权利是根据职业和专业资格以及在过去 15 年中主要从事的工作来计算的。对在照顾子女之后重新就业,并在很多情况下从事的是不属于资格要求高的工作的妇女来说,这尤其是一个不利条件;在他们提交申请领取工作能力下降养恤金时,社会保险机构和有关法院倾向于拒绝这种申请,理由是通常不太符合资格的人挑选工作的范围更广。此外,缺少所需保险时间的妇女比男子多。社会保险机构只承认某些疾病为职业疾病。关于疾病,已经出现了一个特定性别模式:1993 年,在 481 种被承认的职业病中,72%

的妇女患有皮肤病,64%的男子患有“因噪音引起的听力障碍”。

1993年,11.5%的妇女和19.5%的男子因患有官方承认的职业病而获准领取养恤金。在关于《劳工保护法》修正案的辩论中,女权团体敦促扩大职业病的清单,把因工作造成的特定妇女病包括在内。

1991年,与10年前相比,有很多男子和妇女选择提前退休。在这个年龄组中,只有很少一部分人在法定退休年龄之前的一年中仍继续工作,这个百分比是:8%的64岁男子和17%的59岁妇女。

1994年初,实行了一项新的规定,必须为收入低于所谓“微不足道的界线”的3452奥地利先令的雇员登记(见附件表五)。在挣取最低工资的妇女中,有50%享受不到劳工和社会保险立法的任何保护。为了谋生,有时妇女还要同时做几份低收入的工作。在这种情况下,似乎需要强制性的社会保险,这样,挣取最低工资的人才能够获得健康保险和养恤金保险的权利,不仅仅是他们现在享有的意外事故保险。

在过去几年中,自由职业和自营职业领域中出现了新的依赖形式,例如,远距离工作,按合同工作等。这些自营职业者既无法享受自行决定是否以及何时工作的自由,也没赚钱的机会,而且他们享受不到社会保险。“附属的自营职业者”一词就是为这些人创造的。这些附属的自营职业者的特点如下:个人只为一个雇主工作;他们不在市场上提供服务;他们不雇用工作人员;他们几乎不可能拿出自己的资本;他们的净收入不超过从事类似工作所得到的净工资。这种安排给雇主带来的好处是很明显的:他们不需要支付社会保险金或遵守遣散保护、工作时间或工业安全方面的规章条例。在本报告所述期间后期,显而易见的是,新形式的工作安排不仅应缴税,而且还应规定雇主有义务为其雇用的人缴付社会保险保金。

关于第11条第1款f项

工作场所压力大量增加(时间压力和工作压力越来越大)。在大多数情况下,压力是精简措施和工作速度加快要求精神高度集中所致,而造成这种现象的部分原因是新技术的采用。对妇女来说,工作场所的压力因家务负担而进一步加剧,因为妇

女仍然抱着传统的男女观念,认为应承担家务责任。

尽管在过去几年中,人均加班时间减少了,但经常加班工作的人数却增加了。自 1987 年以来,男子加班的百分比已从 23%增加为 29%,妇女的百分比从 12%增加为 16%。

自八十年代初以来,新技术迅速被应用。结果,在零售业中越来越多使用扫描收款机。在工业领域中,传统由女性做的工作正越来越多的被自动化所淘汰。尽管在文书性的工作中,电脑和屏幕工作减少了错误,从而简化了、特别是女性的工作,但妇女的工作量却由于下列原因而加重:工作速度加快,例行工作日多,重复性工作日趋单调,工作成绩的控制日渐严格;过去可以灵活运用或多余的时间已经减少,放松休息或交流活动也减少了,因为在工作场所集中精力工作已变得越来越重要了。

电脑工作台给眼睛和脊椎骨造成额外损伤。1994 年的新《劳工保护法》特别规定实施《欧洲联盟关于电脑工作台的指示》。新的法律要求雇主保证这种工作台的设计能使工作者发挥最大效能。此外,必须准许经常休息片刻。这种工作台的工作人员有权请眼科医生检查眼睛和视力。如有必要,必须提供电脑工作台专用特殊护目镜。

联邦劳工和社会事务部在 1988 年要求进行的一项全国性研究显示,在 1 411 名接受调查的妇女,有 81%在她们的职业生涯中曾经受到一次或多发性骚扰。30%的妇女报告一次或多次非常严重的性骚扰或暴力案件,3.3%的妇女报告说,她们知道一起在工作环境中发生的强奸案件。自 1991 年以来,平等待遇事务处为遭到性骚扰的妇女提供帮助。自那时以来,这个问题引起了公开辩论,而不再是个禁忌的问题。向这个事务处寻求帮助的人越来越多:1992 年,有 26 名妇女向平等待遇事务处进行过咨询,1993 年 45 例,1994 年 83 例,1995 年 87 例。

根据《平等待遇法》,性骚扰的定义为,在工作场所“表现性方面的行为,伤害他人尊严,对有关人来说是不受欢迎、不适当和不体面的。”性骚扰主要影响到妇女,因此,妇女把这种骚扰视为是一种特殊的、妨碍她们从事特定工作的额外压

力。尽管男同事经常在工作场所骚扰妇女,但妇女们认为,上级的性骚扰更具有危险性。客人、顾客或病人的性骚扰发生频率少得多,下属的性骚扰更加少见。大多数性骚扰的案件并不象许多妇女所希望的那样只发生一次。即使骚扰者只是一位同事,而不是上级,不同意的受害者很少能得到同事的支助,往往会被解雇。因此,妇女通常或者尽力调换工作、或递交辞呈。

自 1993 年初以来,护理人员得到了《繁重夜班工作法》的保护。面临极大压力的护理人员(例如在特护病房),每值一次夜班就能得到一分。可以根据这种时间计分请特别假,但这种补假必须在上夜班 6 个月之内使用,而且不得以现金形式补偿。

由于奥地利加入了欧洲联盟,载有各种例外情况的、禁止妇女上夜班的禁令将被取消。根据欧洲法院关于夜班问题的决定,考虑到有关的人的活动领域和/或年龄的特殊规章条例是可以允许的,但基于性别的不同的规则是不能允许的。奥地利对《欧洲经济区协定》提出保留意见,因此,目前禁止妇女上夜班的禁令依然有效。将通过一项没有性别区分的新规则,这项新规定将为上夜班的人提供补偿。与欧洲法院有关决定不同的是,奥地利宪法法院在 1992 年裁定,禁止妇女上夜班的禁令不违反平等的原则,理由是,妇女和男子的生活情况是不同的,大多数妇女承受双重负担。在一些部门中,由于新技术或必须保持较高的竞争力,因此需要 24 小时工作。这样,妇女上夜班的禁令意味着,雇主不能考虑雇用妇女来填补这种空缺。

关于第 11 条第 2 款 b 项

过去,在婴儿第一个生日之前请产假的权利仅限于就业妇女。《育儿假福利法》于 1990 年 1 月 1 日生效,其中规定在婴儿出生后,(就业)父亲或是(就业)母亲都可以请假,或轮流请假。这是朝着家庭中以及工作生活中男女平等的方向迈进的一个重要步骤。到 1990 年 7 月时,延长了育儿假的时间,让父母直到婴儿第二个生日为止都有权请假。1992 年时,有 105 414 名妇女请了育儿假,但只有 781 名男子(即 0.7%)请了育儿假。父亲请假的百分比较低,至少部分可以归因于男女收入水平上

的差异,特别是由于育儿假的福利并不等于工作的收入。育儿假结束后四周内受到不被解雇的保护。但是,母亲在请了两年育儿假之后往往很难回去工作。妇女组织和工会一再要求延长育儿假到期后不得解雇的时期,以便可以提出失业津贴的申请。但这项要求尚未获得采纳。

将提出育儿假要求的报告时期从四周延长到八周的要求也还没有取得成功。

请假期间,母亲或父亲将得到育儿假福利,1995年这项福利为每天 181.30 奥地利先令。

减少工作时间的选择办法是于 1992 年同关于工业关系的“协同法”一并提出的。这项选择是保护产妇和育儿假期方面的现有立法之下的一项重要社会政治工具。从事非全时工作的权利适用于婴儿或年幼儿童的生父和生母、领养他们的父母亲或收养他们的父母亲。在解雇保护期到期后或被解雇后或请了一年育儿假之后,父母可以立即选择非全时工作。父母两人或其中之一可以一直从事非全时工作,最晚到子女第四个生日为止。在这段时间里,非全时工作的父母有权按比例得到育儿假福利。同育儿假相比,依法并不存在非全时工作的权利。它需要得到雇主和有关的母亲或父亲间的一致协议。只有在有合理的理由时雇主才能拒绝非全时工作。目前,所有的母亲中只有 1% 利用此种机会。1992 年当通过“平等待遇一揽子计划”时讨论了为年幼子女的父母亲创造非全时工作的法律权利和把非全时工作的时期延长到子女的第六个生日,以期让父母更容易兼顾工作和家庭义务的问题,自那时起这个问题一直是妇女政策方面的一个主要问题。

《延长育儿假法》是于 1990 年 7 月 1 日由议会通过的,该法使两类无权得到育儿假的工作妇女的情况得到了重大改善。她们是未达到享有育儿假福利的法定权利的条件,但按现有的服务或训练合同有权得到产妇津贴的就业妇女,和有权得到商业补助金的自营职业妇女,她们现在可以要求得到相当于 50% 的育儿假福利的津贴,最晚可以拿到子女第二个生日为止。

主要靠自己照顾的子女而又不符合获得育儿假福利、商业补助金或非全时工

作津贴的资格的母亲或父亲可以要求得到 1 000 奥地利先令的出生津贴补助,为期最多 12 个月,但家庭收入必须低于规定的最高限额。

单身母亲或父亲以及低收入已婚母亲或父亲有权得到多 50%的育儿假福利,以便让他们在婴儿的头两年里能够亲自照顾他们的婴儿。请育儿假的母亲中有 28% 得到这种较高的福利;其中 60%是已婚的。

政府为了裁减预算赤字,以及针对目前的制度内经常有人舞弊(延迟结婚以便得到更多的福利)的指控而通过节约方案,较多的育儿假福利将由育儿假福利或非全时工作津贴之外的额外补助金取代,补助金可高达 2 500 奥地利先令,这项补助金将由父亲(在单身母亲的情况下)或由夫妻共同偿还,一旦他们的年收入超过 350 000 奥地利先令。

育儿假结束后(必须)主要由他们自己抚养子女的单身母亲(或父亲),在育儿假福利到期后有权得到特别救济,但以得不到例如幼儿园等托儿设施者为限。这项特别救济最迟可支付到儿童的第三个生日。

在 1990 年时,如果已婚母亲的伙伴只有很少的收入,她也有权得到特别救济。这项由失业保险基金提供经费的特别救济的金额是根据有报酬活动的最后一次收入来确定的,它可以达到失业福利金的 92%。自 1989 年以来,外国妇女也有权得到特别救济,如果她们持有免除履行取得工作许可的义务的证书。

关于第 11 条第 2 款 c 项

就全国而言,照顾三岁以下儿童被认为主要是父母亲的工作。作为一项原则,旨在调和家庭的需要和工作的需要的措施应使父母亲能够,如果他们有那样的愿望,由他们自己照顾子女,至少在最主要的成长期内。鉴于孕妇在奥地利法律、育儿假和非全时工作安排下得到的保护以及在育儿假结束后重新进入工作世界所享有的优厚条件,这项目标应该是有可能实现的。

在婴儿出生后,妇女平均会脱离劳动力市场三年。鉴于几乎没有任何托儿设施,许多妇女几乎不得不完全要靠自己去照顾他们的子女,从而使她们的职业发展上受

到不利的影晌,因此有报酬的工作受到干扰和托儿设施的数目之间存在着明显的关系。

在奥地利,提供和维持托儿设施是各州的责任,按照它们的法律,幼儿园负有特定的教育任务,补充家庭内的保育工作。因此,各区域现有的托儿设施的数目和开放时间之间存在着相当大的差异。自 1992 年以来,已集中努力,创办充分数目的托儿设施,以期满足当前的需要。执行这个项目所需的经费将来自联邦政府同各州之间议定的财政平准办法。显然有需要创办更多的托儿设施,因为在目前的制度下,开放的时间并没有考虑到在零售业、旅馆和提供饮食和服务的企业、保健部门和在其它服务行业内工作的人的工作时间;也没有考虑到儿童的福利和他们的父母亲的需要。此外,有报酬工作的最低假期和学校 and 幼儿园儿童的假日之间存在着重大的差异。

1995 年,联邦政府提供了额外的资金(“幼儿园十亿”)以便加速扩大托儿设施,包括保育员项目,但保育员需享有有关的劳工法律条例的保护和社会保险。这些资金将由妇女问题部转交给已设想了具体的项目的有关各州。在报告期间结束时,此项目的执行情况已经比较清楚了。

1995 年初,已在讨论一个关于创办托儿设施的法案,把关于托儿设施的立法工作从各州转移给联邦政府,并使各州承担义务,创设和办理更多的托儿设施,或将这项工作交付给其它的机关。这项法案进一步规定,应为 20% 的三岁以下学龄前儿童提供托婴所,并为 85% 的学龄前儿童建立其它的托儿设施。这些设施应在历年内的所有工作日开放,并应位于儿童家庭的合理距离之内。

在全国范围内,报告期间内托儿设施的数目增加了 17%。在新成立的托儿设施中,四分之三是幼儿园,其余的是托儿所和托婴所。在报告期间内,托儿机构内的儿童小组的数目急剧增加,小组的人数相应减少。目前,托婴所内每一组平均有 14 名儿童,在幼儿园内每组平均是 23 名儿童,在托儿所内则为 21 名儿童。有关的统计数字显示,在 1991/92 年间,奥地利总共有 4 817 间托婴所、幼儿园和托儿所。与

1985 年相比,全日的幼儿园的数目增加了将近四分之一。由于扩大托婴所的结果,1991/92 年间托儿设施照顾的儿童比 1985/86 年间增加了 15 617 名。

大多数托儿设施是以 3 至 6 岁年龄组为重点的。从 1985 年到 1995 年,送到托婴所或幼儿园的三至六岁儿童的比例从 57% 增加到了 62%。在七至八岁的小学生当中,只有 7% 的儿童被送到学校以外的托儿所,在 10 至 15 岁的儿童当中这个比例只有 1.4%。在托儿设施内的绝大多数儿童是幼儿园的儿童(187 031 名,即 85.2%),在托婴所内有 6 392 名,即 2.9%,送到托儿所的有 25 971 名,即 11.8%。所有学龄前儿童中将近三分之二(即 64.7%),特别是三岁以下年龄组的儿童,既没有上幼儿园,也没有被送到托婴所去。十个四岁以下儿童中有四个被送到私营日托设施内。在 1991/92 年间,有三分之二即 66.5% 的四至五岁儿童上幼儿园,在五至六岁儿童中这项比例为 86.6%。一旦儿童达到入学年龄,较大年龄组的儿童中被送到托儿所的比例持续下降:七岁至八岁的儿童中仅有 6.5%,九至十岁儿童仅有 5% 的儿童被送到托儿所。

全日保育室中有四分之一集中在维也纳,几乎有 50% 位于奥地利东部各州,即维也纳、下奥地利和布尔根兰。此外,所有托婴所的四分之三以上和 62% 的托儿所位于维也纳。根据 1992/93 年间可供利用的位置的数目,总共大约还需要 71 000 个幼儿园位置才能满足父母的愿望,和让 85% 三至六岁的儿童能上幼儿园。因此,目前可供此年龄组的儿童利用的位置的数目将需要增加大约 40%。

只有 54% 的奥地利幼儿园是全日开放的;23% 在午餐时间关闭,或只开放半天。在维也纳,所有幼儿园中有 93% 全日开放,而只有 4.9% 的蒂罗尔州的幼儿园和 5.5% 的福拉尔贝格州的幼儿园提供没有午休的全日照顾。全国仅有 1.5% 的幼儿园,一间托儿所和四间托婴所在星期天和(或)星期六开放。

父母安排的儿童小组的数目和保育员的数目在以往几年中也有显著的增加。在维也纳大约设立了 40 个这样的儿童组,在其他州里大约设立了 160 个儿童组。它们联合成立了一个关切奥地利父母的各种倡议的全国性组织。

传统上,奥地利学校只上半天课,这给工作的父母带来了相当大的问题。从1994/95 学年起,小学和中学、理工专科学校和低等的普通文理学校从第一年起都可以全日上课。

“8000 办法”是劳工市场事务处旨在增加工作机会的促进措施。严格说来,只有社区、非营利组织和(或)协会有权按照“8000 办法”雇用人员。私营和公司的幼儿园以及由父母亲组成的儿童小组也可以在“8000 办法”下得到补助金,如果它们保证开放的时间是对雇员有利的。

妇女经常由于在家庭之外照顾儿童的费用而不能重新进入专业生活,那笔费用是她们支付不起的。自1988年起,劳工市场局在这种情况下以提供儿童照顾福利的形式向男子和妇女提供了额外的援助。通过这些福利,母亲和父亲将在寻找和接受工作以及在参与训练方案方面得到协助。一个经济上活跃的人由于需要照顾儿童或家庭成员而使得他的进一步就业机会受到影响时,他也可以在这个办法下得到支助。从1988年到1992年,接受儿童照顾福利的个案数目增加了十倍。1993年,2 391人要求得到儿童照顾福利(2 343名妇女,48名男子)。但是由于政府的节约方案,数额已经减少,支付的期间也缩减了一半。

关于第11条第3款

为了在领取养恤金年龄方面妇女正式取得平等之前的这段时期里保障妇女享有平等的就业机会,《平等待遇一揽子计划》规定,联邦政府应每两年向国民议会提出一次报告,说明为减轻妇女在社会和经济上的不利处境,以及由于她们在家庭中的特定角色造成的不利处境所采取的各项措施。

关于第12条第1款

最近几年,保健机构为了响应妇女的倡议和国际保健指导方针,已开始建立针对妇女的服务,换言之,就是考虑某些群体(女孩、更年期妇女和外国妇女)的需要。保健推广工作的主要动力来自于主张男女平等的卫生工作和提倡从治疗医学走向

预防医学的新方法。保健推广工作目的是使个人为自己的健康负责和为保持健康作出积极的贡献。在此方面,为协调家庭和工作的需要而采取的措施具有特别重要意义。

奥地利人从 19 岁起就有权进行预防性体检。在利用这一服务时,没有性别上的重大区别。对工作妇女来说,预防性体检也产生了一个时间问题。有压力的妇女往往忽视自己的身体。

语言和社会—文化方面的问题妨碍了移徙家庭对保健系统的使用。为了进一步将外国妇女纳入医疗系统,正在维也纳开展一项试验性计划,由五名口译在公立医院照顾外国妇女。这一成功的项目将得到扩展。

妇女比男子更经常地去看医生。在 1991 年期间,只有 13.2%的妇女和 21.4%的男子没有去看医生。

在同一年,较少的妇女即 27.7%认为她们健康状况良好,而男子则有 35.9%。6.9%的奥地利妇女和 5.9%的男子说他们健康状况较差。

只从事家务活的人对其健康状况比从事有酬职业的男女持较消极的看法。一个原因可能是,在我们的社会,不养育子女的家务活在社会上没有地位,对人们的自尊心产生不利影响。不可低估有酬工作对人们的健康所产生的积极的心理影响:自己有钱就意味着有更大的决策权,至少可部分独立于伙伴、更有机会安排自己的生活、对老年有安全感。然而,很多工作妇女必须承受的双重负担在某种程度上减损了这些积极方面。

与男子相比,妇女较少请病假,缺勤的时间也较短。1991 年女性挣工资者和拿薪金雇员的平均病假时间是 13.1 天,男子则是 13.8 天。

妇女多数感觉,她们的精神健康逊于身体健康。影响妇女安康的五个最常见的因素是:健康问题、财政困难、孤独(特别是家庭妇女和老年妇女)、家庭和工作的双重负担以及失眠。直到最近才认识到典型女性职业的另一方面,即“依靠情感的工作”这就是说,一个人的具体情感组成为执行一特定职务的先决条件。尽管这

种先决条件为职务所涉工作的一部分,但职务说明中并未列明。妇女在零售业、服务部门、保健领域、教学和文化工作等一些职业方面的比例从 1951 年的 15% 上升到 1981 年的 33%,这些职业显然需要“情感工作”的能力。这些职务的典型例子是护士、幼儿园教师、商店营业员和飞机乘务员。目前正在研究带有强烈情感因素的工作会造成何种具体的压力。

对于较广义的(例如头痛药)和较狭义的(例如安眠药和镇静剂)精神药物,妇女的服用都在下降。

然而,精神药物的服用仍然是女性为主的领域:妇女使用精神药物者是男子的两倍。总的来说,经常服用药物的妇女平均数(29.1%)远远超过男子(19.9%)。除了 10 岁以下的年龄组以外,所有年龄组的妇女比男子更经常地服用药物。因此确实存在男女不同的用药形式,妇女并不是因为较长寿才服用较多的药物。

据估计,约有 10% 的奥地利夫妇无子女。新技术改变了对无子女的看法,已更多地将此看成是一种疾病,因此属于下列的生殖医学技术的范围:人工受精、荷尔蒙治疗和各种人工受孕法。在奥地利,每年大约有 2 000 次尝试人工受孕的例子。成功的机会则很小——只有 10% 至 15% 的妇女受孕,在多数情况下都是经过多次尝试才成功。

从 1992 年 6 月起,生殖医学受到法律的管制。法律规定,所谓的“靠医学协助”的生育手术只可以在特许医院,由妇产科专科医生进行。只有已婚夫妇或同居夫妇才能进行人工受精。卵细胞和精子必须取自夫妇。如丈夫或伴侣无生育能力的除外;在此情况下,可用捐赠的精子进行人工受孕,但是丈夫或伴侣必须承担作为父亲的法定义务。家庭法或继承法并未规定精子捐赠者与孩子之间的关系;但是,孩子年满 14 周岁时有权了解其生父的身份。

有关生殖医学的法律(BGB1.第 275/1992 号)禁止代孕母亲和捐赠卵细胞,因此已有一项重要的法律准则保障妇女的尊严。

奥地利全国各地设有更年期或荷尔蒙诊所,治疗妇女的更年期病症;其中一些

是由私人机构管理的。

到 1994 年底,奥地利共登记了 1 282 个艾滋病病例。1994 年,男子中的新病例数字减少一半,而在过去五年中,妇女中的新病例数字仍保持不变。在所登记的艾滋病病例中,约有五分之一是通过异性性接触传染的。《艾滋病法》生效后卖淫者须至少每三个月进行一次艾滋病检查。但是,任何有效预防性措施都应以“嫖客”为对象,应防止他们通过非法嫖妓、高风险性行为 and (或)不安全的性交等行为助长这一疾病的传播。此外,必须采取社会措施,确保带有 HIV 病毒的卖淫者可以生活(和生存)而不会被迫其非法卖淫。

有将近 480 000 名居住在奥地利的人有严重的功能缺陷,如果得不到帮助,他们无法应付个人杂务或日常生活中的事务。其中四分之三的人 60 岁以上,三分之二以上(67%)是妇女。在提供照顾方面,明显存在性别之间的差异:95%的男子在自己的家中得到照顾;妇女的相应百分比则是 90%,也就是说,有 26 000 名妇女,但只有 6 000 名男子是在老人院和医院得到照顾。

在 1981 年至 1990 期间,参与专业保健工作的人数增加了 74%,最大的变化是医疗工作者,过去十年里,其人数增加了 10 000 名,即 48%。

在医药卫生专业领域,总数为 37 800 人的普通护士形成最大的团体。婴儿和儿童的护理完全是妇女的工作。妇女在普通护士中占 93%,在精神病护理工作人员中占 54%。

1993 年,《繁重夜班工作法》范围扩大,将护理人员列入其中。由于从 90 年代初期起,妇女在医学院毕业生中的份额占 50%,因此从事医疗专业的妇女人数还将继续上升。在医院的高级医疗职务中因性别而产生的差别很大:1994 年,有 1 321 名男主治医师,而女主治医师则只有 121 名,妇女的比例为 8.4%(1984 年:5.5%)。妇女在各个专科领域中所占的百分比高代不一。妇女比例最高(53%)的部门是理疗科。妇女在外科、矫形外科、泌尿科、事故外科和神经外科所占百分比特别小,即不到 10%。

在辅助保健职务中,妇女所占比例是 71%,她们在提供先进医疗技术服务人员中的百分比是 90%。

助产士专业原来完全是女性的领域,自 1994 年起,培训也对男子开放。在 1 200 名现职助产士中,900 人在医院就业。

在 1993 年,奥地利共有 3 283 人有资格开展精神疗法业务。妇女所占比例大约是 60%。

关于第 12 条第 2 款

为了努力改善孕妇和婴儿的医疗保健,已采用一系列额外的检查。“母亲/儿童体检证”是作为母亲在怀孕期及婴儿和幼儿定期检查健康的证件。直到本报告所述期间结束时,“母亲/儿童体检证”是领取婴儿出生全部福利的先决条件。在奥地利,几乎百分之百的孕妇利用与“母亲/儿童体检证”有关的产前和新生儿护理服务。从而保证了怀孕期和儿童生命最初几年的基本保健。由于为取得母亲/儿童体检证需要进行体检,奥地利成功地大大降低了婴儿死亡率,从 1974 年在 1 000 名活产儿中占 23.5 到 1991 年占 7.5。

母亲/儿童体检证:在 1987 年体检方案中包括两次任择性的怀孕期超音波检查,1992 年又增加了两次婴儿臀部超音波检查和另一次母亲的身体检查(检查肝炎)。

还成功地战胜了产妇死亡率:1974 年,在 1 000 名产妇中有 19.5 名在生育时死亡(按 100 000 名活产儿计算),在 1992 年 1 000 名中只有 4.2 名。调查结果表明,大约有 50%的妇女宁可找女妇科医生检查。然而在这一医疗领域工作的妇女只占 14%。传统的预防性医疗服务,例如母亲/儿童体检证和预防性妇科检查得到基层团体和示范项目的补充,其中有妇女卫生中心、妇女自助团体、紧急电话服务以及设在维也纳 Semmelweis 妇科医院的 FEM(一个产前和产后护理专科单位)。

关于第 13 条第 a 款

为了补偿家庭为养育子女而承受的部分支出,每个子女都得到家庭津贴,资金

由家庭负担平衡基金支付。这一津贴一直支付到 19 岁或 21 岁(如果是失业的话)。如果子女需要进行更长时间的专业训练,家庭津贴最多可支付到 27 岁。目前是每月 1 300 奥地利先令;10 岁以上子女领取 1 550 奥地利先令;19 岁以上领取 1 850 奥地利先令。患有严重身心残疾的子女家庭除了得到固定津贴以外,还获得额外津贴 1 650 奥地利先令。根据现有立法,主持家务的家长有权领取家庭津贴,这是假定子女一般主要由母亲负责照顾。如果母亲希望父亲领取家庭津贴,她必须书面宣布她放弃领津贴的权利。

1993 年 1 月 1 日实施子女津贴办法,这一津贴基本是对家庭津贴的一种补充,向每一个得到家庭补贴的子女提供这一津贴。子女津贴的数额是递增的:一个子女是 350 奥地利先令、第二个子女是 525 奥地利先令、第三个子女是 700 奥地利先令。

男女作为唯一赚取收入者有权享有的免税额实际上促进了因性别而产生的分工的传统家庭政策概念,因为这一免税额提高家中的“养家人”的收入多数情况下这都是男子。1994 年,将无工作配偶赚取收入而又不使作为唯一赚取收入者的养家人丧失特别税收减免权利的最高数额从一年 2 万奥地利先令增加到一年 3 万奥地利先令。

现有税法考虑到单亲家长的具体情况,只要照顾一名子女就有权享有特殊免税额。这一安排部分抵消了母亲留在家中的已婚夫妇与单亲家长情况相比所享有的财政优势。如果作为唯一赚取收入和单亲家长的有关人的收入太低,不能在税源扣税,每人达 2 000 奥地利先令的免税额就被认为是倒付税收。

在奥地利的各联邦省,家中有婴儿的社会处境不利的家庭得到家庭津贴、养育子女福利和(或)促进家庭补助金。各联邦省规定的条件以及支付的数额不一样,但都有一个收入最高限额。一些联邦省,例如沃拉尔贝格是用税收而非社会保险基金支付家庭儿童照顾津贴,但父母其中一方必须在家里全时照顾子女。

关于第 13 条第 b 款

尽管奥地利私法基本上采用男女平等的方式,尽管它允许妇女为商业性使用土地签订贷款协定和合同,但实际上,奥地利妇女利用这些资源的机会是无法与男子比拟的。

关于银行贷款,一般来说,借贷人、合同伙伴和财政受益者绝大多数都是男子,而妇女作为配偶、生活伙伴、母亲或姐妹,往往因这些身份而需为这些贷款承担责任。借贷人(男子)和银行工作人员经常竭力说服妇女(多数都无收入或财产)在没有查明作为担保人所涉及的经济风险的情形下连署贷款合同。在很多情况下,这致使妇女赤贫如洗,而其中多数都非常年青;如果她们在分居或离婚后作为单亲母亲还要养育子女的话,生活就会更加艰苦。有关保护为贷款共同承担责任的配偶的规定于 1986 年开始生效。尽管这些规定平等地适用于男女双方,经验表明主要还是保护妇女。根据新的立法,共同负责的配偶可通过不足额担保减少其责任。此外,法律要求银行方面必须向申请银行贷款的人详细说明他们承担的义务。

在 1993 年修订了《执行规则》后,已有可能申请私人破产。根据新的安排,债务沉重的个人有可能在特定时期届满后和(或)在偿付了债务的一定数额的最低数额后被免除其余的债务。但是 1995 年初以来的经验表明,在很多情况下,尤其是生活贫困的妇女不能满足申请私人破产的条件。这就是为什么对《消费者保护法》作出修订,使法官有权在审理妇女为共同债户的债务案件时从宽处理。从而使曾经或仍作为家庭主妇与其配偶生活在一起、为配偶的巨额债务担负共同责任,自己没有收入或财力的妇女可被准许减免债务。

关于第 14 条第 1 款

在农业和林业方面,劳动人口差不多是男(51%)女(49%)各一半,但大型、中型和小型产业雇用的妇女的百分率则从 1980 年的 25%强下降到 1990 年的 22%。在收入主要来自在农业和林业方面的工作的总人口中,只有 15 300 人必须纳税。在这个类别中,60%的人因为收入低而不必纳税。列入所得税统计数字中的少数农户不能视为在农业和林业方面所有自雇人员的代表。农业和林业的人口继续外流到

其他部门是这个领域收入低微的另一个象征。农业和林业的劳动妇女,50%属于协助家庭成员一类,比 40%稍多一点是自雇的,仅 10%是有报酬的就业。

关于第 14 条第 2 款 c 项

根据 1989 年就农民社会保险通过的新规定,可以提出申请,要求将农民的养恤金的 50%发给妻子,条件是夫妇共同管理该农场至少 120 个月,或能提出证明,证明该农民的妻子在农场上全时工作。这种申请无需丈夫的同意。1992 年 1 月实行了新的农民养恤金计划,因此现在社会保险将夫妻都包括在内,通常他们不必多付缴款。养恤金总额现在均分成两份,分开付给农民及其妻子。根据新条例,将来农民的妻子将领取她自己的养恤金。

关于第 14 条第 2 款 g 项

在农村社会人们传统上预期农民的妻子参与农务,但没有任何社会保险。但是可以根据奥地利公司法的法律规定取得这种保险。在离婚的情况下,当前的报酬安排不保证这些妇女实际提供的服务得到足够的补偿。

由于结构上造成农民较穷,而且土地价格昂贵,农民之妻有能力购买土地的情况很少。

已经从《农场和林地继承法》中除去对女儿(和非婚生子女)的歧视。在过去,在农场和林地继承权下,儿子享有有利条件。从 1990 年 1 月 1 日起,性别和(或)出生状况与农场的继承无关;重要的是女性继承人或男性继承人一直同其家人一起在农场上工作。

前景

如导言中提及的,奥地利接受《公约》的分析,即歧视妇女违反机会平等和尊重人的尊严的原则,因为它阻止妇女在自己的国家在同男子平等的地位上参加政治、社会、经济和文化生活。因此奥地利打算采取进一步措施,以实现《公约》确定的目标。示范项目“针对家庭中暴力的措施”的执行(详情见第 3 条)证明规定

执行的法律(禁止令)需要加以修正:在法院的协助下,将尽快将施暴的家庭成员(不象在过去只是丈夫,也包括伙伴或儿子)从家中排除。将改进使行为人同受害人保持安全距离的法院禁止令;将扩大其管辖范围及援引这项法律来对付的人的范围。还要使取得法院禁止令的程序更有效。

目前各主管部门正在制订关于家庭暴力案件的新的冲突解决模式。作为原则问题,这种新模式设想在暴力案件中不仅有警察参与,心理学家或社会工作者也将作为帮助者和顾问参与。在不很严重的暴力案件中,顾问可以平息冲突各方,并向受害人提供实际的帮助和支助。将向行为人提供社会治疗方案。

在设想最有效的警察干预办法。也在考虑改变刑事诉讼程序法,以便检察官可以更快、更灵活和更有效地采取行动。

将设立一个援助机构,向妇女提供咨询意见以及法律和社会援助,并将协调支助措施及采取步骤来防止行为人再实施暴力。

为了促进在家庭内的公平分工,以及克服在司法行政方面对性别的陈规定型决策,一般民法典规定配偶应商定如何料理家务及如何安排有报酬的就业的条款,将由详细列出配偶的义务的行为守则加以补充。

在料理家务的规定方面,应添加另一条款,明白指出如果一个配偶从事有报酬的职业,则另一个配偶有义务分担家务。关于构成离婚理由的行为,将在法律中明确规定,配偶拒绝合作料理家务和养育子女也是离婚的理由。

将起草《平等待遇法》的另一项修正案,以期按照欧洲联盟的平等待遇规则调整奥地利的规定,在奥地利所有联邦各州设立咨询服务;在所有地区任命监察员;给予向平等待遇委员会提供证据的人报销旅费的权利;呼吁被信任的人士出席平等待遇委员会的审议,以便协助那些受到歧视或性骚扰的请愿者。

正在讨论按照《联邦平等待遇法》通过提高妇女地位的计划。这些计划将采取正式条例的形式,其中包括在所有领域提高妇女的百分比的强制性指标。

已再三提出要求,要求不论婚姻状况,提高老年人的养恤金数额。但是领取平

衡补助金的权利仍然视配偶或长期伙伴的收入而定。

1995 年奥地利劳动市场的数据
 经济活动和有酬职业

	总数	女	男
1994 年的活跃劳动人口 (年龄组,分别为 15 至 65 和 60 岁)	3.66 百万	1.56 百万	2.1 百万
劳动参加率 (年龄组,分别为 15 至 65 和 60 岁)	71.3%	63.6%	78.4%
1985 年	68.4%	58.1%	78.1%

1995 年赚工资和薪金的劳动力供应量	3 283.902	1 406.544	1 877.359
与前一年比较的变动	- 1.771	+ 3.039	- 4.809
与 1985 年比较的变动	2 899.104	1 183.136	1 715.968
1995 年妇女所占%		42.8%	
1985 年妇女所占%		40.8%	

1995 年赚工资和薪金的人数	3 068.186	1 310.832	1 757.355
与前一年比较的变动	- 2.546	+ 1.701	- 4.246
与 1985 年比较的变动	2 759.657	1 127.844	1 631.814
1995 年妇女所占%		42.7%	
1985 年妇女所占%		40.9%	
赚工资和薪金的人按教育背景细分 (1996 年小型人口普查,奥地利的妇女)			
- 只受义务教育		28.4%	18.4%
- 完成学徒、技术工匠的考试		31.0%	53.2%
- 中级,职业中学		17.2%	7.7%
- 高级一般中学		7.6%	7.6%
- 高级职业中学		7.3%	5.7%
- 大学和学院		<u>8.5%</u>	<u>7.3%</u>
共 计		100%	100%

非全时工(不包括男教师和女教师; 1992 年数据,奥地利的妇女)			
一星期工作 12 小时至 35 小时	292.500	259.700	32.800
妇女所占%		88.8%	
非全时工的比例: 男			
女非全时工在活跃劳动人口总数中的%		20.3%	1.6%
最低限度就业人数(1992 年的估计数)	220.000	146.700	73.300
妇女所占%		67%	

1995 年登记的失业人口

	总数	女	男
失业人口	686.981	282.388	404.593
与前一年比较的变动	+ 5.665	+ 4.727	+ 938
妇女所占%		41.1%	
1994 年妇女所占%		40.8%	
登记失业人口的年平均数	215.716	95.712	120.004
与前一年比较的变动	+ 775	+ 1.338	- 563
1995 年妇女所占%		44.4%	
1994 年妇女所占%		43.9%	
1985 年妇女所占%		39.7%	
1995 年的失业率	6.6%	6.8%	6.4%
1994 年的失业率	6.5%	6.7%	6.4%
1985 年的失业率	4.8%	4.7%	4.9%

失业人口按教育背景细分			
只受义务教育	42.9%	46.7%	40.2%
完成学徒、技术工匠的考试	41.7%	31.4%	48.9%
中级职业中学	5.9%	10.3%	2.8%
高级一般中学和职业中学	6.5%	8.0%	5.5%
大学,教育背景不详	<u>3.0%</u>	<u>3.6%</u>	<u>2.6%</u>
	100%	100%	100%

失业率按年龄组细分			
15 岁至 18 岁	2.9%	3.9%	2.1%
19 岁至 24 岁	7.0%	6.3%	7.6%
25 岁至 29 岁	6.7%	7.1%	6.4%
30 岁至 39 岁	6.3%	7.0%	5.8%
40 岁至 49 岁	5.9%	5.9%	5.9%
50 岁至 54 岁	9.2%	10.7%	8.2%
55 岁至 59 岁	9.2%	5.7%	10.4%
60 岁及以上	3.5%	3.5%	3.4%

长期失业 (180 天及以上)	165.399	81.725	83.674
与前一年比较的变动	- 6.772	- 222	- 6.550
1995 年妇女所占%		49.4%	
失业期间,平均失业时间 (根据 1995 年的平均数)	124 天	136 天	116 天

1995 年社会保险受益人(年平均数)

	总数	女	男
失业金和紧急救济金领取人数	195.332	85.291	110.041
与 1994 年比较的变动	+ 0.4%	+ 1.0%	+ 0.1%
妇女所占%		43.7%	
失业金	124.015	49.583	74.432
与 1994 年比较的变动	- 2.8%	- 4.6%	- 1.6%
妇女所占%		40.0%	
紧急救济金	71.316	35.708	35.608
与 1994 年比较的变动	+ 6.6%	+ 10.0%	+ 3.4%
妇女所占%		50.1%	
育儿假福利金	120.721	119.677	1.044
第一年领取的	57.211	56.793	418
第二年领取的	63.510	6.884	626

非全时工领取的 特别紧急救济	2.651	2.558	94
与 1994 年比较的变动		- 461	
非全时工津贴 保险受益人	534	534	---
	155	153	2
特别津贴领取人数	14.249	7.651	6.598
其中享有养恤金的人士	10.718	7.025	3.693
矿工	2.860	201	2.659
领取养恤金预付款人数	11.973	4.132	7.841

社会保险受益人 (失业金和紧急救济金领取人数按每日支领款额 细分)			
0 至 100,--	7.074	5.426	1.648
101 至 200,--	33.766	24.315	9.451
201 至 250,--	37.366	21.999	15.367
251 至 300,--	41.420	17.470	23.950
301 至 400,--	52.677	12.633	40.044
401 至 500,--	22.644	3.441	19.203
501,--以上	388	8	380

在 1995 年之后接受培训的人士(SC 的情况)

1995 年在 SC 方面新的受训者	48.145	22.783	25.362
其中妇女在 1995 年所占%		47.3%	
1995 年的年平均数	15.525	7.299	8.226
其中妇女在 1995 年所占%		47%	

奥地利劳动市场事务处至 1996 年 6 月止的数据

Bundesgesch>ftsstelle,1200 Wien,TreustraBe 35-43; 详情请电 0222/33178DW622

1995 年提升的案例(提升的统计数字)

	总数	1995 年妇女所占%	1994 年妇女所占%
通过基本的和进一步的培训的提升			
男女参加者均获津贴以保障其生活	33.639	46.8%	42.7%
与前一年比较的变动	- 2.479		
培训机构的受补助的职位	33.868	46.4%	41.7%
与前一年比较的变动	+ 3.087		
公司里受补助的培训职位	2.837	39.1%	37.2%
与前一年比较的变动	- 806		
促进就业			
Aktion 8000,现在定名为非利谋职津贴	3.799	602.0%	63.6%
与前一年比较的变动	- 877		
其中领取儿童保育津贴的	757		
与前一年比较的变动	- 152		
公司领取培训津贴	3.182	36.5%	34.5%
与前一年比较的变动	+ 368		
促进区域调动和工作奖励			
工作面试和通勤津贴、临时补助金等	15.395	33.0%	31.4%
与前一年比较的变动	- 583		
儿童保育津贴	8.694	97.8%	97.1%
与前一年比较的变动	+ 1.150		
推动学徒制和就业准备			
推动学徒制	1.785	38.7%	36.6%
与前一年比较的变动	- 211		
公司领取津贴的	1.523	44.5%	52.0%
其中领取培训妇女担任非典型工作的津贴“女孩的方案”		203	237
就业准备	2.385	52.3	52.7

1995 年新的空缺	
新空缺共计	220.963 (1994: 263.100)
雇主的征聘原则:	
性别: 男妇均可	33.5%
只要男子	37.6%
只要妇女	28.9%

最低限度就业的趋势

最低限度就业在就业总数中的%

	工资收入者		受薪雇员	
	男	女	男	女
94 年 3 月	2.0	10.8	1.3	2.5
94 年 4 月	2.1	11.9	1.4	2.8
94 年 5 月	2.2	12.2	1.5	2.9
94 年 6 月	2.3	12.2	1.6	3.0
94 年 7 月	2.2	12.0	1.4	2.9
94 年 8 月	2.2	12.0	1.4	2.8
94 年 9 月	2.3	12.6	1.4	2.9
94 年 10 月	2.5	13.1	1.6	3.1
94 年 11 月	2.5	13.2	1.8	3.2
94 年 12 月	2.7	13.3	1.8	3.3
95 年 1 月	2.8	13.2	1.9	3.3
95 年 2 月	2.9	13.5	1.8	3.4
95 年 3 月	2.8	13.9	1.8	3.4
95 年 4 月	2.8	14.1	2.0	3.5
95 年 5 月	2.8	14.1	2.0	3.6
95 年 6 月	2.8	14.1	2.1	3.6
95 年 7 月	2.7	13.7	1.6	3.4
95 年 8 月	2.7	13.8	1.6	3.4
95 年 9 月	2.7	14.1	1.6	3.4
95 年 10 月	2.8	14.6	2.1	3.7
95 年 11 月	2.9	14.9	2.3	3.8
95 年 12 月	2.9	14.6	2.3	3.8