



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.17
1 November 1983
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会
第四届会议

审议缔约国根据
公约第十八条提出的报告

缔约国初步报告

奥地利

一. 概 论

奥地利共和国根据消除对妇女一切形式歧视公约第十八条第(1)(a)款第一次提出一份关于在国家一级公约执行情况的报告。奥地利批准了该公约，将其作为修正和补充奥地利法律的一项条约，以其第一至四条作为宪法的补充。

奥地利共和国之所以这样做是因为它认为根据国内法律程序不能直接应用公约条款，而是需要具体的立法程序使之得以实施。

为实现以上目的，也即公约的目的，奥地利甚至在批准公约前就努力改善妇女的社会地位以及受教育和找职业的机会。主要是最近几年奥地利对各种法令作了大量修改以改善妇女情况（例如《平等待遇法案》下文将详细说明）。

公约基本上是平等的一般原则在实质上和形式上的一大发展。这一原则庄严载入奥地利宪法关于基本权利的一些条款，如《联邦宪法》第七条，《公民一般权利的基本法》第二条和《圣杰曼条约》第六十六条第(1)款，还有具有宪法地位的《重建独立民主的奥地利的国家条约》第六条。宪法法院的法律制度超越了在法律面前待遇平等规则的历史内容，（这一规则还包含了本公约的目标），将这一规则发展成为一项禁止不公平的差别待遇和专横武断的规定，对立法机关和行政部门都具有约束力。此外，《欧洲人权公约》第十四条禁止在赋予该公约所保障的权利时的任何歧视待遇。该条已列为奥地利宪法的一项条款。

除平等原则之外，奥地利的法律中还有宪法一级和一般联邦立法一级的旨在防止在奥地利法律程序方面对妇女歧视的许多其他条款。在这方面主要要提到的是1966年12月19日《关于公民权利和政治权利的国际公约》（特别是第三条）、1953年3月31日《关于妇女政治权利的公约》、《欧洲社会宪章》（第四条第(3)款规定男女工作人员享有同工同酬的权利）、《国际劳工组织关于男女同样价值的工作享有同等报酬的第100号公约》、《关于就业和职业方面歧视的第111号公约》以及前面提到的《平等待遇法案》。

还可以从宪法法院1980年6月26日关于“鳏夫养恤金”的第G6, 25和54/79号决定中看出对男女待遇平等问题的一般看法。宪法法院在该决定中说：“目前有工作的妇女人数大量增加（根据这一过程中提出的资料，1978年有38.9%

的已婚妇女参加工作，其中只有 20% 非全日工作），家庭法中废除了家庭主妇式的婚姻模式，有利于已婚妇女作出从事职业的抉择。虽然这一趋向在隔一段时间之后只会影响遗属养恤金的安排（目前领取寡妇养恤金的人数中约 5% 的人自己有收入，17.5% 的人除领取寡妇养恤金外，还领取她们自己的养老金），但是它已经占有一定的比例，因而不能再坚持认为旧时夫妻的任务型式是这方面唯一适当的型式。也不能认为就养恤金法而言目前男子和妇女待遇的明显差别（例如妇女收入较男子少）是合理的。因为这种制度属于正在研究的一种规定，是以应负赡养义务的情况为根据的，它可以精确地估计收入中具体的差别。”由于以上原因，宪法法院废除了只给寡妇而不给鳏夫领取养恤金权利的各种规定。

公约序言部分及许多条款都认为为实施公约，不仅需要采取适当立法措施而且还需要承担义务采取切实可行的措施消除现实中存在的对妇女的歧视。因此，实施公约还需要国营商业企业单位采取措施和进行政治活动。

除进行法律方面的改革外，根据公约，还应将实现平等和伙伴关系的目的包括在一般的社会觉悟中，这点具有特别重要的意义。因此，奥地利必须在法律平等基本上建立之后，采取一系列措施提高对这种需要的认识。在这方面应提到联邦总理府负责妇女一般问题的国务秘书办公室和联邦社会事务部负责工作妇女事务的国务秘书办公室所完成的一系列活动：（后一办公室 1979 年 11 月成立，1983 年 4 月解散。）

A. 负责妇女一般问题的国务秘书办公室：

1. 在“可以学会增强自信心”的名义下，该办公室开始在整个奥地利建立一个增强妇女自信心讨论会网。1981 年秋，就有 49 个这样的讨论会在全国举行，一到 1982 年春，就必须再增加 17 个这种讨论会才能满足要求。到 1982 年秋在整个奥地利举办了 89 个讨论会。
2. 在奥地利也象其他一些国家一样，一些妇女（虽然难于说出具体有多少人），仍然遭到丈夫的毒打。我们通过召开一些介绍情况的宣传会议，使公众注意到这种令人遗憾的现象，与此同时，采取切实可行的步骤援助受虐待妇女及其子女的避难所，这样，这个问题起码得到了局部解决。截至撰写本报告时，这类保护被虐待妇女及其子女的机构全奥地利有七个。

3. 教育在提高社会觉悟这个工作中尤其具有重要意义。因此，联邦政府于 1980 年 1 月 22 日决定设立一个部门间工作组，专门处理有关妇女在教育方面的问题。迄今举办的讨论会及随后开展的各项活动主题如下：

- (a) 学校教科书中描述男子和妇女的方式及为作者和主管评价教科书的官员拟定指导方针；
- (b) 额外的师资培训：让教师参加关于特定任务教育问题的专门讨论会；
- (c) 编写了额外的师资培训材料和课堂用材料，如关于社会妇女问题的《教育和指导》杂志特刊以及一部关于性别作用问题的影片等。

此外，该办公室还与一家出版社合作，以“女孩可吹口哨，男孩可哭泣”为题组织了一次小故事竞赛。有 16 篇故事获奖，并在 1981 年 11 月汇集出版成册。这本书的目的是要有助于铲除儿童读物中传统的定型观念。

4. 新闻宣传工具对形成人们的思想看法具有特别的重要性。因此，开展了一个称为“观察新闻宣传工具”的项目，其主要目的是鼓励电视观众对电视描述妇女的方式逐步采取一种批判态度。这个项目获得了很大成功，有许多学校和妇女团体参加这一项目的活动。开展这一项目之后，与奥地利广播电视台的负责人举行了三次讨论会，讨论会的结果在广播电视上播出并进行了讨论。

5. 许多活动是与妇女组织和团体联合举办的，这就提供机会对具体题目进行宣传。而且这一类听证会和妇女讨论会还体现了与政治思想界各部门的妇女组织的一次卓有成效的合作形式，而同时，这种讨论会可以自由参加，使不属妇女组织的妇女也能就每个题目发表自己的看法。迄今为止，这种无党派色彩的活动涉及到如下一些题目：

- 更多妇女参与政治——对人人都是件好事吗？
- 解放——没有单行道
- 结成伙伴的可能性和限制
- 能给妇女更多机会吗？

- 由于是一个提洛尔妇女
- 家庭主妇和有职业的妇女：是否有矛盾？
- 前进中的妇女
- 家庭中的暴力
- 工作环境——是否适合妇女？
- 劳动分工——职能的分工
- 主人能变成伙伴吗？
- 因为女人才得病吗？
- 对妇女的歧视——保护和促使妇女在法律面前享有同等待遇
- 女孩——昨天、今天、明天

6. 大量的出版物有助于提高对妇女问题的了解。这些出版物的一些标题(译自德语)如下：

- 联邦公用事业中雇佣妇女情况的分析
- 奥地利妇女——对比和前景
- 漫长的道路——联合国世界行动计划出版物分 12 期发表(目前已出版 7 期)
- 1981 年的家长式态度或为家庭中的伙伴关系而斗争
- 如果……我们离婚，我该怎么办？
- 让我们为联邦公用事业中的妇女做更多工作

B. 联邦社会事务部负责工作妇女事务的国务秘书办公室

该办公室的工作主要是努力保证妇女在工资和薪金方面的平等待遇，努力取消计件工作和废除对男女分别对待的劳动力市场以及与这种目标有密切联系的是提出男女任务的行为模式和提高职业宣传的水平。特别是进行了以下活动：

1. 在工资和薪金方面对妇女的平等待遇：

受国务秘书办公室委托进行的一份关于 25 年来男女收入差别的研究报告清楚说明这种差异并没有缩小。虽然造成这种情况的原因有些是由于非全日工作所占比例较高以及在体力劳动部门妇女所受培训水平显然较低——在白领部门妇女所受培训现已基本上赶上男子——然而这些差别并不能只用这些因素来解释。

对第二条的评论中所说的《平等待遇法案》迄今没有在这方面实现根本性的改变。不过，该研究报告还研究了《平等待遇法案》对集体协定的影响，认为签订集体协定的各方愿意从这些协定中消除对妇女的公开歧视。

但是妇女仍被划归工资最低的阶层，妇女所做的工作仍被视为远不如男子的工作重要。根据《平等待遇法案》（见对第二条的意见）建立的平等待遇委员会迄今接到的一些案件清楚地说明还有大量工作要做。因此联邦社会事务部国务秘书办公室开展了一项广泛的宣传运动鼓励女工和商店营业员更加关心这些问题。标语、传单、小册子和送经各地区演播室的广播节目都说明向平等待遇委员会上诉的可能性。

2. 取消计件工作

几份研究报告，其中包括一个特别方案研究项目，分析了计件工作妇女的工作量。

这些研究清楚说明计件工作的特点是集中了许多不利的工作条件，以致严重危害计件工作妇女的身体健康。

3. 为取消对男女分别对待的劳动力市场，联邦社会管理部进行了一个特别方案以增加需要一段训练期的行业中妇女所占比例。目前这些行业中妇女

的比例较低。该方案对雇员按月发给津贴。1982年对350个训练期的职位发放了津贴，1983年可提供资金为500个职位发放津贴。

在一个为期三年的研究方案执行过程中，维也纳100名从事非传统职业的姑娘在整个训练期间都有人陪同工作。

两个巡回展览在学校、博览会和展览会展出，引起家长和青年妇女对选择非传统性职业的注意。

取消对男女分别对待的劳动力市场的其他措施包括印制12—14岁学生设计的墙报和张贴画（例如奥地利官方对宣传男女平等的张贴画的青年设计者发奖）

为了改变对男女任务的看法，正在拟订（关于在工作环境中的男子和妇女）讨论会指导方针和培养合作精神的活动。还举行了一次关于“男子是否得寿命更短些？”的公众听证会。

4. 为了提高职业宣传的水平，国务秘书办公室和联邦教育和艺术部作为第一步共同制订了一套供六年级学生及其教员使用的课堂教材。这套教材再次强调年轻人选择非传统性职业的问题。有关这方面的工作正在继续进行。
5. 若干研究项目分析了育儿假的可能性（即父母都能享有产假）和各种工业部门和各地区妇女工作条件的问题。
6. 该办公室的其他活动还有对妇女囚犯职业训练的改进和“同事、你好”的方案。该方案为寻找工作或在退休金或劳动法等方面有问题的妇女提供直接和灵活的帮助。1983年联邦社会事务部负责工作妇女事务的国务秘书办公室解散时，在该部的范围内设立了一个主管妇女问题的专门单位。

在联邦社会事务部范围内进行的进一步提高对消除一切形式歧视的认识的活动，值得一提的有以下几项：

(1) 有关工作妇女的一般问题：

- (a) 提倡工作妇女享有相等机会和平等待遇：一个为有关妇女劳动力市场问题组成的三方委员会，在积极参与各地区职业服务处工作的联络官员（女）协助下进行的活动，例如让妇女更多参与社会、

经济和政治决策程序、改进对妇女职业、特别是技术的基本训练和进一步训练。

(b) 研究、宣传和教育

为提高妇女工作人员的社会和职业地位所作的努力,其目的之一是有关报导、宣传和出版所提出的研究报告和奥地利和国外提供的基本科学材料,以便为有关劳工法社会政策和就业政策方面的人士和机构进行决策提供必要的背景情况以及为有关的工人们提供集中的资料和教育材料。有一系列关于妇女社会和职业地位的出版物(现已有15个小册子)和一系列关于工作和劳工关系的出版物(现已有3个小册子)发表了新的研究成果。

- (2) 在与有关劳工关系和妇女地位问题的国家和国际组织和服务机构的关系中,社会事务部起了一种交换所的作用:将国际上所提建议和介绍的情况提供给奥地利各部门、专业机构和非政府组织以便在本国采取行动,而将奥地利的就业和社会政策、评论和分析意见汇编成册,向国际组织报导。
- (3) 为奥地利工作妇女的问题所进行的另一项重要活动是奥地利与政府间组织的合作,例如:
 - 经合发组织6工作组“妇女在经济中的作用”(自1981年以来,奥地利一直任该组组长);
 - 关于男女平等的欧洲专家委员会理事会(自1982年以来,奥地利一直是该局成员);
 - 关于新闻工具对促进男女平等的贡献的欧洲讨论会理事会,1983年6月(奥地利任主席)。
- (4) 为促进工作妇女机会均等和待遇平等,社会事务部组织和参加了全国的和国际的专题讨论会、听证会、会议和专家之间的辩论,例如,1982年4月由社会事务部与国际劳工研究所联合举行“工业国中对工作态度的改变:对劳工关系的影响和后果”国际讨论会作为1978年关于“劳工关系中的妇女”国际讨论会的后续活动。

二. 逐条说明

本部分概述奥地利为实施公约各项实质性条款所采取的措施：

第一条

公约所载禁止歧视的规定与奥地利关于基本权利的立法所载禁止歧视的规定和宪法法院的有关法律制度属于同一范畴。因此第一条所载原则在国内法领域内也是有效的。

第二条

根据这一条，缔约各国承担“立即”推行政策消除对妇女的歧视。

根据公约，确保消除任何个人对妇女的歧视这一目标可以通过民法，如有必要通过刑法的适当条款得以实现。这种条款的一个实例是前面提到的奥地利《平等待遇法案》，该法案一般禁止在处理雇主——雇员关系的私法范围内，在集体进行和个别进行工资议价时实行基于性别的歧视。如因受到这种歧视而有不满意见，可向为此目的设立的委员会（平等待遇委员会）诉说。该委员会有权向雇主建议停止实行歧视。如果雇主不听从该委员会的建议，可请劳工法庭作出判决。平等待遇委员会从1979年成立以来召开了13次会议，处理了提交给它的9个案件。

在作为政府机构一部分的公共事业中，雇用单位必须遵照现行法律行事。由于《联邦宪法》第七条的规定，这些法律中没有本公约所指的基于性别的歧视。

为消除公共事业中事实上存在的对妇女的歧视，联邦政府在1981年11月10日通过了一项“对联邦政府机构中工作的妇女的支助方案”。

第三条

这一基本条款被视为对宪法的补充，因为它明确提到人权和基本自由。然而根据公约系统的结构，在奥地利看来制定的任何权利都不能根据公约直接予以行使；而相反，公约要求缔约各国在所有领域采取一切适当措施保证妇女得到充分发展和进步，确保她们在与男子平等的基础上，行使和享有人权和基本自由。在这方面

我们荣幸地提到本报告的导言以及对公约其他条文的说明。

第四条

之所以需要把本条作为宪法的补充是因为本条认为某些措施不得视为第一条所指的对妇女的歧视，因而对其中所载的规定作了权威性的解释。

第四条第(2)款规定为保护母性而采取的特别措施不得视为歧视。然而根据奥地利通过学说和法律制度对平等原则所作的解释，采取这种措施应有客观理由。

在这方面还可以注意奥地利批准的《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第十条第(2)款。该款规定对产前产后的母亲提供特别保护措施。在国内法方面，应特别提到《1979年保护母亲法案》。

该法主要规定如下：

预产期前最后8周内，不得要求待产妇工作。

不得指派待产妇从事重体力劳动或由于所使用的程序、物质或设备而有害于孕妇或婴儿的工作。

不得指派待产妇从事她们在怀孕情况下可能遭受某种意外事故的工作。

产后8周内不得要求女工从事劳动。早产或一产多胎的情况下，这段时间为12周。

产后女工在这段时间以后只要不宜于工作就不得指派她们工作。

产后12周内不得指派女工从事《保护母亲法案》中所列举的各种工作。

晚上8点到清晨6点之间一般不得指派待产妇或哺乳母亲从事工作。

星期日或公众假日一般不得指派待产妇或哺乳母亲从事工作。

不得要求待产妇或哺乳母亲工作超过每天正常的工作时间；无论如何她们每周工作时间不得超过40小时。

怀孕期间及产后4个月内不得向女工发送具有法律效力的通知，除非雇主不知道雇员怀孕或分娩之事。

雇主通知后5个工作日内，如果是书面通知，在通知发出后5个工作日内，将怀孕或分娩之事报告了雇主，则其通知仍属无效。

实行关于禁止指派某几种工作的规定时，如果需要商行对雇用结构进行改动，则妇女工作人员有权获得与其在这种改动前 13 周工作的平均收入相等的补偿。

妇女工作人员产后禁止工作的那段时间之后，在她们自己提出请求时，应给予不带薪产假，这种假期可以持续到产后一年。对不受解雇通知的保障一直延长到不带薪产假期满后 4 个星期。

还可以提到 1982 年 6 月 30 日关于对积极从事商业、农业或林业工作的母亲派给帮工（或付给每周津贴费）的《联邦法案》。这项法案消除了自雇妇女比雇员不利的条件。现在自雇妇女可在绝对禁止工作的时间内（产前和产后 8 周）雇佣帮工，或者如果不可能雇佣的话，可以领取每周津贴费。这笔费用由健康保险计划偿还。

第五条

奥地利认为这是一项具有纲领性的条款，因为它要求缔约各国采取一切适当措施改变男女的社会和文化行为模式。为实现该条所载目标主要是在学校教育方面采取措施。尤其是实现象“改变…基于…男女定型任务的…做法”这种长远的目标。

在这方面可以再回顾一下 1980 年联邦总理府负责妇女一般问题的国务秘书办公室设立了一个部门间工作组，在国家教育制度范围内处理有关妇女的某些问题。该小组一直积极争取在教科书内容方面和继续培训教师方面实现公约第五条的目标。他们拟订了在教科书中如何描述男子和妇女的指导方针，交给作者、出版社和负责汇报教科书是否适合的官员。

此外，联邦教育和艺术部“中央工作组”为各种科目和各类学校编写了公民教育教材，也讨论了男女任务的问题。这种教材是发给教师的，他们可根据自己的方法和想法参考使用。

这些指导方针涉及家庭、工作环境、社会生活和文化娱乐活动中男女的地位，也涉及人与人的关系和工作与家庭生活之间的关系及其可能造成的紧张关系。在这方面还编写了有关这一主题的出版物，在经费方面得到了支助。

联邦社会管理部按照第五条(a)项精神还进行了其他宣传活动，出版了一份有关

“奥地利电视中的妇女和有工作的各界”的研究报告和一份有关“妇女和新闻工具：国际活动推动国家活动”的报告（均德文）。

第六条

为禁止本条所涉的犯罪行为和危险，应通过法律条款，首先提到家庭法和行政管理法许多有关条款的预防效果，特别包括各州所通过的治安法、青年保护法和其他类似法规中有关公安和道德的法律条款。

此外，刑法中还有一些特别规定用以禁止一切形式贩卖妇女和强迫妇女卖淫对她们进行剥削的行为，这些条款主要是禁止下列犯罪行为：“诱拐孤弱无助的妇女”（第100款），“诱拐未成年者”（第101款），“贩卖奴隶”（第104款），“怂恿不道德行为以谋报酬”（第214款），“怂恿妇女卖淫”（第215款），“介绍娼妓”（第216款）和“贩卖人口”（第217款）。

第七条

关于选举权问题，1953年3月31日《关于妇女政治权利的公约》第一条已载有一项类似条款。该公约第二条载有一项关于有被选举权的条款，第三条提到有担任各级政府公职，执行一切公务的权利。

《联邦宪法》第二十六、六十、九十五和一一七条，《维也纳州条约》第八条和《欧洲人权公约第一号议定书》第三条及第十四条保障男女均享有选举权和被选举权。关于有权担任各级政府公职和执行一切公务的问题，提到了《关于公民一般权利的根本法》第三条，该条确保所有公民不分男女享有此项权利。

然而从本条所作关于平等权利的规定中不能得出妇女有权在军事部门任职的结论。所以奥地利联邦总理在批准《关于妇女政治权利的公约》时已经宣布奥地利只是在国家立法范围内保留将该公约第三条运用于军事部门的权利。由于同样的理由，对该公约第七条(b)项也作了类似的保留。

第八条

关于担任公职的规定，提到了对第二条有关一般立场的说明。可以说让妇女在国际上代表国家，包括参加各国际组织的工作，是奥地利现行的做法。

欧洲理事会部长委员会关于男女按适当比例参加委员会和欧洲理事会其他机构的第 R (81) 6号建议以及欧洲理事会各机构关于事实上妇女所占比例的年统计资料可能在这方面又是一种鼓励。

第九条

根据 1965 年《国籍法案》已婚妇女在国籍方面已不受丈夫国籍影响，该法案 1966 年 7 月 1 日生效。

关于取得奥地利国籍的问题，1983 年 9 月 1 日《国籍法修正案》生效以前，奥地利国民的妻子所处地位显然比其他人，特别是奥地利国民的丈夫或不与奥地利人结婚的妇女要有利。自从 1983 年 9 月 1 日以来，在取得奥地利国籍的问题上，对待男女是平等的。

奥地利是《联合国关于已婚妇女国籍问题公约》的缔约国之一。根据该公约第三条第(1)款，与缔约国国民结婚的外国人，经本人申请，通过特惠入籍程序，可取得其配偶的国籍。

自 1983 年 9 月 1 日上述修正案生效以来，根据其第 7 款的主张，如果父母一方是奥地利国民或在孩子出生以前他本人去世时具有奥地利国籍，则其子女在法律上取得奥地利国籍。

第十条

奥地利在职训练方面男女学徒享有完全平等的地位，即有关法律条款，特别是关于职业培训的条款对女学徒不加歧视。同样，《职业培训法案》的这些条款，对就业政策是具有重要意义的，因为它对待男女学徒完全平等，例如《职业培训法案》第 8(3)款提供了根据行政决定在一定条件下尽量多增加学徒的可能性。

奥地利关于大学的法律还保障第十条所规定的教育方面的男女平等。在进入大学以及辅导服务、课程、考试、对学生的支助方案等方面对妇女没有任何歧视。从以下事实可以看出这一点：具有奥地利国籍的正规大学生初次注册入学时妇女所占比例约为 4 6 %，也即自 1970 年以来增加了 1 7 %。

教育法规定的准则中没有涉及对男女任务的任何定型观念的明确条款。公立学校实行男女同校的原则，不分男女都可进入公立学校。特别是在小学为男女学生设共同的实际（手工艺）指导以及《学校组织法案》所载在其他类型学校中为男女学生提供男女混合的实际课程的可能性都是符合该公约宗旨的。

《学校组织法案第 6 修正案》是消除对男女任务定型观念的又一重要步骤。因此在职业方向和帮助学生选择职业方面，制订“多种工艺”课程的目标时，不再继续把家庭经济的科目指定给女学生。基本上，根据《学校组织法案》建立的学校，对男女学生无差别待遇。

《学校组织法案第 7 修正案》还增加了保证为男子和妇女提供的课程之间实际平等的条款。可以看到，幼儿园师资培训学校现在不仅收妇女，也收男子。这种学校的校名也相应地改了。学生可以在学完他们的课程后再参加入学考试，这样就消除了学校方案中的障碍。由于采取这两项措施，这种培训将对妇女和男子都具有吸引力。

专门培训手工艺女教师的学校取消之后，国家教师专科学院现在为一般进行义务教育的学校提供织品手工艺的师资培训。也为这类学校提供家庭经济的师资培训。这就是说这些科目受培训的教师从以前专门保留在妇女的中等水平有了提高，现在男女都能接受这种培训。把这些课程转到教师专科学院的做法提高了这些课程的地位，使它们具有与其他科目同等的地位。

把小学教师培训期延长到六个学期，即把它提高到小学高年级教师、多种工艺教师和专门学校教师培训大纲的水平，意味着所有实行义务教育的学校教师现在都得到同等的培训。这样对女学生特别有利，因为在小学师资培训方面，她们约占 9 2 %，在小学高年级师资培训方面，她们约占 7 5 %。

自 1962 年新的一揽子学校法规通过以来第十条所规定的各项标准原则上已经

实现。 我们想特别提请注意男女在平等基础上进入各种学校、男女同校的一般原则以及男女学生根据《学生补助金法案》领受补助金的机会相同。

在这方面具有重要意义的是政府方面不断努力批准教科书和视听教材以避免对男女任务不合理和过时的观念。

根据《职业促进法案》提供的职业指导就是向选择职业的个人提供帮助同时适当注意他们的能力和在劳动力市场上的机会。

每个人是否需要这种服务或需要到什么程度，由各人自己决定。 但职业指导服务还必须遵循以下原则，即不能因性别、出身、种族、宗教信仰或政治见解的不同而歧视或偏爱任何人。

关于(e)项，可以说联邦行政管理学院所提出的高级培训方案，男女同样都可以接受。

关于(f)项，应该指出 1972 年通过的《职业训练法案》第 23(5)款为成人提供参加训练期期终考试的机会。 《职业促进法案》资助的深入细致的训练方案也为 21 岁以上妇女提供开始或继续职业训练的机会。

关于(h)项，值得提到的是自 1974 年以来，联邦政府通过支付家庭和伙伴辅导服务的人员费用，对它们给予支助。 辅导服务由国家或地方当局或私法性质的司法人员来办。 接受支助的一个先决条件是这种服务必须对计划生育提出劝告，就有关法律和社会方面的问题（冲突的情况）向待产妇提出劝告。 此外，大多数辅导服务处就家庭问题的社会和法律方面的问题和伙伴关系问题提出劝告。 目前有 152 个辅导所，1980 年约就 92,000 个实例提出了劝告。

在母性、婴儿和青年福利方面、国家和地方当局多年来通过大学培训的专家提出了教育性辅导意见，1980 年提出辅导意见的有 29,222 例，1981 年有 35,282 例。

第十一条

本条不能理解为其所述权利必须保证照此实施。而是如果保证的话，必须在男女平等的基础上实施这种权利。

在私营商业部门，奥地利多年来一直进行努力通过特别的行动（张贴画、集中的援助和刺激性措施）消除对男女分别对待的劳动力市场。虽然取得了一些成绩，但要消除对男女分别对待的劳动力市场的存在负有主要责任的行为模式和经济结构是一个漫长的过程。

在公共事业部门，本条所规定的权利，作为一种法规，绝大部分已经实施。但法律上的平等是不够的，因此1981年间奥地利制订了一项支助政府机构中的妇女成员的专门方案，1981年11月开始实行。该方案内容包括旨在帮助妇女公职人员切实享受法令保证给予她们的平等权利的一些措施。1984年3月所有联邦各部门将就它们在这一领域的活动向内阁提出初步报告。

我们荣幸地特地提到奥地利对有关《工人保护法案》和禁止妇女夜间工作的第十一条所表示的保留意见。可根据该项保留意见来领会以下陈述。

这方面特别值得提到的是奥地利批准的关于妇女夜间工作和工业部门妇女夜间工作的《劳工组织公约》（第4和89号）。这方面应指出公约第十一条第(2)(d)款将对妇女的特别保护限制于怀孕期间参加对她们有害的各种工作。

第(1)(a)款

几个国际文件中都载有“工作的权利”这一条，这些文件在奥地利也是有效的：
《欧洲社会宪章》第一条，
《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第六条第(1)款，
《关于消除一切形式种族歧视的国际公约》第五条(e)款。

奥地利承认工作的权利，因为奥地利联邦政府努力使就业达到并保持在一个较高和稳定的水平，其最终目的是实现全面就业。

然而，奥地利认为其职责是仅仅承认实现工作的权利是一项目标并为此采取一切适当和可能的措施。根据这一观点，没有义务从主观上赋予一项权利。

第(1)(b)款

“就业机会”

1976年通过的一项《联邦法案》规定了某些工种禁止雇用女工。还有一项禁止妇女做夜班的规定。《关于雇用儿童和年轻人的联邦法案》中也有一些禁止某些工种的规定，根据性别区别对待。

“甄选标准”

根据现行法律，一个未来的雇主不是不能选择他自己的甄选标准——包括性别、训练、年令等。目前没有规章条例限制雇主对未来的雇员的性别作任何选择。

在这方面可以提到奥地利已批准的关于就业和工作方面歧视的《劳工组织第111号公约》。该公约条款除别的之外还规定废除以该公约不能允许的理由不准人们申请一项特定工作的任何条款。

在公用事业中，《公用事业规章法案》第4款是享有相同工作机会的权利的法令依据，并规定在雇用公职人员时应用相同的甄选标准。

第(1)(c)

奥地利自1867年以来就根据《基本法》第十八条规定有“自由选择专业和职业的权利”，不加任何限制。《关于人权的欧洲公约》第四条还规定在具体领域对根本权利的保护。

关于自由选择专业的权利，还可以提到《欧洲社会宪章》第一条第(2)款和《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第六条第(1)款。《基本法》第六条规定每个国民可以在国境以内的任何地方从事各种受奥地利法律条件管辖的有利可获的活动。同一法令第十八条规定每人有选择自己职业并根据自己的愿望以任何方式在任何地方为此进行训练的权利。自由选择职业，情况也是如此，如果指的是每个公民有可能在劳动力市场提供的各种可能性中自由选择一项工作。

保证自由选择专业和职业的第十一条第(1)(c)款连同第一条一起是指阻碍自由选

择职业和专业的基于性别的任何区别待遇将被视为一种歧视，除非公约本身认为这种区别待遇是合理的。

就目前这一意义来说可以认为公约第四条第(2)款是为这种区别待遇提供法律依据的一项条款。根据该条款，缔约各国为保护母性而采取的特别措施，不得视为歧视。因此该条款只是在为保护待产母亲或为保护刚分娩后妇女的健康这一范畴内才允许区别对待。另一方面，根据奥地利劳工法，对妇女的保护性条款不限于保护孕妇或保护刚分娩后的妇女。

还应指出，根据《工人保护法案》和1976年11月联邦社会事务部长发布的关于禁止和限制派给妇女工作的条例，妇女享有特别的保护：不得雇她们从事某种工作或只是在一定条件下才能雇她们从事某种工作（实施这些条款不影响《母亲保护法案》的规定。由于妇女的体质和体力或由于所述工种的其他特性，这种禁止和限制的规定指的是对女工生命和健康具有特别危险的工作。

第四条第(2)款所指的保护母性的特别措施还包括为孕妇、产后妇女、婴儿和幼儿所设的特别福利服务以及根据《青年福利法案》的国家实施法免费为孕妇和婴幼儿的母亲提供辅导设施，还包括青年公共福利机构在母性和婴儿保健方面所提供的各种形式的支助。

《公用事业规章法案》第4款规定将选择最适宜的人选任职。由于申请人的性别不能成为选择时考虑的因素，这项条款也是旨在避免公用事业中对妇女的歧视。

有关职业服务的任务的拟议《劳动力市场促进法案》修正案拟将已在实践中应用的以下原则载入该修正案：“职业服务，除非法令条款另有规定外，应在劳动力市场谋求男女平等待遇。

在奥地利，不论对男子或妇女来说都不存在“提升的权利”。关于(a)项前面已经说过，因此在奥地利这种权利不应理解为主观上赋予的权利而是一种对男女实行同等提升条件的义务。然而，《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第七条(c)款承认有权享有公平有利的工作条件。这一条款目的特别是保障每人有提升到更高的职业级别的相同机会，在这方面除资历和才干外，不考虑其他标准。

在有权进行贸易和从事商业方面，由于《1973年贸易和工业法规》于1974年8月1日开始实行，最后一个也是较次要的对妇女从事贸易和商业的权利的限制

第 50/1974 号联邦法律公报被废除了，所以现在妇女在贸易和工业法方面享有与男子完全平等的权利。

有关商会的条例也没有对男女实行区别待遇。

第(1)(d)款

“同样价值的工作享有同等报酬的权利”是由奥地利已批准的劳工组织第100号公约规定的。《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第七条第(1)(i)款和《欧洲社会宪章》第四条第(3)款都载有此项权利。对这一问题有直接意义的是以前提到过的，也适用于《农业工作法案》工作条例的《平等待遇法案》。该法案的核心是待遇必须平等的规则(第2款)，即在确定报酬时对任何人不得因性别而加以歧视。作为保证实施这一规则的又一项手段，前面已经提到，联邦社会事务部成立了平等待遇委员会。但根据上述规则，不管该委员会的工作和向委员会提出的请求，任何工人可在任何时间向有关的劳工法院求助以保障他或她享有报酬的权利。

在行政部门，男子和妇女自然有得到同等报酬的权利，因为薪资等级与行政人员性别无关。

第(1)(e)款

有关立法对私营部门和公营部门的妇女无歧视待遇。这一情况包括失业救济金在内。获得紧急援助的各项条件现正在关于家庭改革的辩论范围内进行讨论。

第(1)(f)款

奥地利劳工法和《公职人员保护法案》中都没有基于性别的差别待遇。

第(2)(a)款

关于禁止“以婚姻状况为理由予以解雇的歧视”，可以提到以下情况：《劳工关系法案》第105款规定如果解雇在社会方面是不合理的，则雇员有抵制解雇的可能。在研究解雇在社会方面是否合理的问题时，不得以婚姻状况为理由而予以

歧视。只是在雇员的婚姻状况使她必须承担照管家属的义务时，这些义务才必须予以考虑。因此，既然判断的准则不是婚姻状况本身而是照管家属的义务，这一条款与公约的目的也是一致的。

同时，在行政部门，《母亲保护法案》及其有关女雇员的特别条款保证对女公职人员提供最大可能的保护。

第(2)(b)款

根据《母亲保护法案》第3和第5款，产假指产前和产后各8周。

我们也请注意《关于经济、社会和文化权利的国际公约》第十条第(2)款和《欧洲社会宪章》第八条。奥地利也已批准了《劳工组织第103号公约》。

第(2)(c)款

根据公约规定的标准，奥地利现有的幼儿园和日托网是充分的，可由下表说明（见下页）

／表格说明：

奥地利1954／55—1980／81年日托儿童人数及占同年令人口数的比例。

自左至右：

年份

性别（总数 女性）

3至4岁以下年令组

3至4岁以下人口数

3至4岁以下日托儿童数

3至4岁以下日托儿童占同年令人口数的比例

其他两栏系4至5岁以下及5至6岁以下年令组的情况。

注(1) 根据1951、1961和1971年人口普查的预测，除移居外国者以外的年终人口数。

第(2)(d)款

《保护母亲法案》充分履行了这一条款的要求。

表 三

奥地利 1954/55—1980/81 年日托儿童人数及占同年龄人口数的比例

年 份	性 别	3—4岁以下年龄组		4—5岁以下年龄组			5—6岁以下年龄组			
		3—4岁以下人口数 ¹	3—4岁以下日托儿童数	3—4岁以下日托儿童占同年龄人口数的比例	4—5岁以下人口数 ¹	4—5岁以下日托儿童数	4—5岁以下日托儿童占同年龄人口数的比例	5—6岁以下人口数 ¹	5—6岁以下日托儿童数	5—6岁以下日托儿童占同年龄人口数的比例
1954/55	总数	96 250	14 667	15.2	98 829	20 765	21.0	102 947	23 989	23.3
	包括女性	47 280	7 379	15.6	48 427	10 234	21.1	50 492	11 945	23.7
1955/56	总数	107 036	15 872	14.8	96 126	20 396	21.2	98 709	23 875	24.2
	包括女性	57 321	7 974	13.9	47 224	10 052	21.3	48 379	11 828	24.4
1956/57	总数	97 265	14 191	14.6	96 931	20 545	21.2	96 034	22 474	23.4
	包括女性	47 622	7 089	14.9	47 274	10 106	21.4	47 186	10 978	23.3
1957/58	总数	98 439	15 301	15.5	97 168	21 178	21.8	96 845	23 672	24.4
	包括女性	48 241	7 774	16.1	47 572	10 415	21.9	47 242	11 637	24.6
1958/59	总数	103 098	23 359	22.7	98 350	23 873	24.3	97 092	20 769	21.4
	包括女性	50 522	11 828	23.4	48 207	11 893	24.7	47 538	10 230	21.5
1959/60	总数	110 241	23 553	21.4	103 002	24 542	23.8	98 265	22 114	22.5
	包括女性	54 300	11 806	21.7	50 487	12 127	24.0	48 175	10 928	22.7
1960/61	总数	112 953	23 960	21.2	110 120	26 812	24.3	102 929	24 074	23.4
	包括女性	54 996	11 883	21.6	54 253	13 337	24.6	50 454	11 977	23.7
1961/62	总数	114 368	23 791	20.8	113 174	28 025	24.8	110 282	26 715	24.2
	包括女性	56 052	11 797	21.0	55 163	13 882	25.2	54 400	13 327	24.5
1962/63	总数	119 380	24 252	20.3	114 277	28 736	25.1	113 084	28 441	25.2
	包括女性	58 200	12 135	20.9	56 012	14 079	25.1	55 128	13 862	25.1
1967/68	总数	129 525	23 758	18.3	130 103	33 379	25.7	128 315	41 530	32.4
	包括女性	63 653	11 846	18.6	63 996	16 407	25.6	62 767	20 483	32.6
1968/69	总数	125 891	18 742	14.9	129 446	34 863	26.9	130 019	44 065	33.9
	包括女性	61 634	9 265	15.0	63 615	17 111	26.9	63 962	21 509	33.6
1969/70	总数	124 566	18 354	14.7	125 802	36 053	28.7	129 378	46 377	35.9
	包括女性	61 112	9 101	14.9	61 598	17 610	28.6	63 593	22 805	35.9
1970/71	总数	123 716	18 473	14.9	124 468	36 800	29.6	125 720	49 007	39.0
	包括女性	60 487	9 132	15.1	61 068	18 046	29.6	61 563	23 968	38.9
1971/72	总数	123 226	18 989	15.4	124 409	39 754	32.0	125 252	51 137	40.8
	包括女性	59 854	9 365	15.6	60 688	19 433	32.0	61 308	24 898	40.6
1972/73	总数	117 739	16 785	14.3	123 140	41 334	33.6	124 360	56 324	45.3
	包括女性	57 684	8 415	14.6	59 815	20 184	33.7	60 663	27 480	45.3
1973/74	总数	108 934	16 448	15.1	117 670	41 857	35.6	123 078	61 891	50.3
	包括女性	53 029	8 171	15.4	57 660	20 543	35.6	59 796	29 938	50.1
1974/75	总数	105 447	17 739	16.8	108 863	42 756	39.3	117 620	65 270	55.5
	包括女性	51 490	8 888	17.3	53 004	21 051	39.7	57 639	31 945	55.4
1975/76	总数	101 202	19 153	18.9	105 377	46 043	43.7	108 820	65 249	60.0
	包括女性	49 445	9 605	19.4	51 663	22 679	44.1	52 981	31 837	60.1
1976/77	总数	95 471	20 216	21.2	101 158	47 299	46.8	105 334	65 979	62.6
	包括女性	46 569	10 227	22.0	49 428	23 232	47.0	51 445	32 181	62.6
1977/78	总数	94 954	22 667	23.9	95 437	47 627	49.9	101 115	67 369	66.6
	包括女性	46 413	11 467	24.7	46 556	23 354	50.2	49 412	32 987	66.8
1978/79	总数	91 630	23 014	25.1	94 907	50 047	52.7	95 397	66 297	69.5
	包括女性	44 704	11 486	25.7	46 394	24 764	53.4	46 542	32 222	69.2
1979/80	总数	85 721	22 606	26.4	91 601	50 110	54.7	94 868	68 307	72.0
	包括女性	41 692	11 333	27.2	44 694	24 593	55.0	46 377	33 396	72.0
1980/81	总数	83 967	23 949	28.5	85 683	48 861	57.0	91 564	67 861	74.1
	包括女性	40 911	12 107	29.6	41 679	24 051	57.7	44 678	33 037	73.9

¹ 根据 1951, 1961 和 1971 年人口普查的预测, 除移居外国者以外的年終人口数。

第十二条

第(2)款所载为妇女提供有关怀孕、分娩和产后期间的适当服务这一义务不仅由有关母性、婴儿和青年保健的《青年福利法案》的国家实施法保证予以实行，而且还由国家的社会支助法规予以实行。 公共社会福利机构有责任帮助需要帮助的待产妇和产妇。 这种帮助是指有关怀孕和分娩所需要的医疗和社会服务，包括进入适当的医院和经济上的支助。

关于计划生育方面，请注意关于第十条(h)项提到的向家庭辅导服务处提供支助的联邦法律。

第(2)款

第(2)款所述的服务一般由社会安全捐款建立的奥地利社会安全系统提供。 根据社会福利制度，于必要时，妇女可以得到免费服务。

第十三条(a)项

这一原则由《1967年家庭责任平均分担法案》付诸实施。 根据该法案，男女有相同的权利领取家属津贴。 在父母对谁该领取津贴的问题意见不一致时，政府当局应注意使津贴归对照管孩子负主要责任的一方。 这样做，在津贴支付给谁的问题上也没有基于性别的歧视。（见《1967年家庭责任平均分担法案第2和11款》）

第十四条

《平等待遇法案》还涉及农村妇女。 适当的生活条件无疑包括提供适当的住房。 这是除其他法律外《房屋建设促进法案》的目的，根据该法案提供的援助包括农村地区；该法案对男女性别无差别待遇。

第十四条第(2)款

关于给积极从事私营商业或农业和林业（或提供相等价值货币）的母亲指派帮

工的《1982年6月30日联邦法案》大大减轻了农村妇女的负担。

根据该法案，这些妇女在产前8周、分娩时和产后8周有权雇佣帮工，该帮工是能够胜任农村妇女或商业妇女工作的人。

这样做可以保证母亲在法定保护的时间内（分娩前后各8周）不必工作，即使她是自雇人员或是农民的妻子。如果不是这种实际的帮助，也可能给予一种津贴。

此外，负责妇女一般问题的国务秘书设立了一个常设的专门工作组管理农村妇女问题。

(b)项

又如第十二条，请注意关于向家庭辅导服务处提供支助的《联邦法案》。

第十五条

本条载有缔约各国应有给予男女在法律面前平等地位的一般义务，然后详细说明该项原则。

第二款所述在公民事务上的法律行为能力，即有个人权利和义务的能力和通过自己的行为建立个人权利和义务的能力。奥地利就此作出规定时没有提到有关人的性别。根据1978年第280／1978号《联邦法案》，1978年取消丈夫代表妻子管理她财产的法律权力保证了妇女现在有管理财产的平等权利。

此外，关于有能力参与民事诉讼或提出民事诉讼，民法对男女公民给予平等待遇。

根据第(3)款，旨在限制妇女法律行为能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文书应一律无效。通过援引诸如《民法法规》第879(1)款（“违反社会传统的合同应属无效”）的一般私法条款，可以实现这一条款，但应由法院作出决定。

关于妇女有人身自由移动和自由择居的权利，自1975年《联邦法案》废除妇女必须随丈夫居住的义务而规定夫妇双方有共同生活的义不容辞的责任时，民法中男女在选择住处问题上的相同权利得到了保证。

第十六条

该条规定缔约各国应采取一切适当措施，消除在有关婚姻和家庭关系的一切事项上对妇女的歧视，然后继续列举一些这种权利：

关于婚姻和子女问题上男女之间的平等大体上已实现。第 412/1975 号和第 430/1977 号《联邦法案》提出由于婚姻而结成伙伴是一项法律原则，并给予婚生子女的母亲与父亲相同的权利，从而作出了重要贡献。只是在有关私生子的法律地位问题上，男女之间的平等尚未充分实现。因此，私生子的母亲比父亲更有权利照管和教育孩子（《民法法规》第 170 款），并且在为私生子指定法律监护人时，对父亲要求的标准要比母亲更严格（民法法规第 198 款）。