

Distr.
GENERAL

E/1994/104/Add.28
8 July 2004

ARABIC
Original: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد

إضافة

النمسا *** **

[٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٤]

* نظرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة النمسا بشأن الحقوق المشمولة بالمواد من ٦ إلى ٩ وبالمواد من ١٣ إلى ١٥ (E/1990/6/Add.5) في دورتها الحادية عشرة (انظر E/C.12/1994/SR.39-41) المعقودة في عام ١٩٩٤ (الملاحظات الختامية E/C.12/1994/16). ونظر فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة والمعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التقرير الدوري الثاني المتعلق بالحقوق المشمولة بالمواد من ١٠ إلى ١٢ (E/1986/4/Add.8 و Corr.1) في دورته المعقودة في عام ١٩٨٦ (انظر E/1986/WG.1/SR.4 و 7)

** ترد المعلومات التي قدمتها النمسا وفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالجزء الأول من تقارير الدول الأطراف في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.8).

*** هذه الوثيقة لم تدخل عليها تنقيحات تحريرية رسمية قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة بالأمم المتحدة، وتعمم بالصيغة التي وردت بها.

أولاً - ملاحظات تمهيدية

١ - نظرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المنشأة بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في التقرير الدوري الثاني للنمسا، في ٢٨ و ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، وفي ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤. وكان من المقرر تقديم التقرير الدوري الثالث في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧، أما التقرير الدوري الرابع فكان من المقرر تقديمه بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢. ولذلك قدم هذا التقرير كنص موحد للتقريرين الدوريين الثالث والرابع لجمهورية النمسا. وعملاً بالفقرة ٣ من المادة ١٧ من العهد، أعد هذا التقرير كاستكمال للتقريرين المقدمين سابقاً وإضافة إليهما.

ثانياً - استكمال التقرير الدوري الثاني

ألف - الجزء المتعلق بالأحكام العامة للعهد

٢ - تشير جمهورية النمسا في المقام الأول، استكمالاً للتقرير الدوري الثاني، إلى جميع الجهود الدولية التي بذلتها لتحقيق الأهداف التي ينص عليها العهد، بالإضافة إلى التدابير التشريعية وغيرها من التدابير التي اتخذتها على المستوى الوطني لبلوغ هذه الأهداف.

١ - الالتزامات والواجبات الدولية في إطار الاتحاد الأوروبي

٣ - انضمت النمسا إلى كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والميثاق الاجتماعي الأوروبي. بيد أنها أبدت تحفظات بخصوص تطبيق الصكين الدوليين عند التصديق عليهما. ولذلك لا يجوز أن تطبقهما السلطات بشكل مباشر، ولكن ينبغي أن يتم ذلك عن طريق سن القوانين، ومن ثم فإنهما لا يرتبان حقوقاً وواجبات ذاتية للفرد. ومع ذلك، عملاً بمبدأ تفسير القانون الوطني بما يتفق والقانون الدولي، ستكون للصكين أيضاً وظيفة تفسيرية. وفي هذا الصدد، يجب استخدامهما بصورة خاصة عند تفسير الأحكام الصادرة لتنفيذهما.

٤ - وصدقت النمسا على الميثاق الاجتماعي الأوروبي بصيغته الأساسية لكنها لم تصدق عليه (بعد) بصيغته المنقحة التي بدأ نفاذها في عام ١٩٩٩. ووفقاً للفقرة ٢ من المادة ٢٠ من الميثاق، أكدت النمسا أن جميع موادها ملزمة تماماً، باستثناء فقرات في بعض المواد. وفيما يتعلق بهذه الاستثناءات، استرشد البرلمان بالأحكام القانونية التي اعتمدت بأغلبية بسيطة في ميدان العمل والقانون الاجتماعي بصيغتها في عام ١٩٦٩. وتتعلق معظم التحفظات بهذه الأحكام القانونية، وبحقوق العمال الأجانب. ويرجع هذا الاستثناء إلى أن النمسا لم تسن أي قوانين متعلقة بالإضرابات. وتوفر النمسا بانتظام تقارير شاملة عن تطبيق الأحكام المعتمدة مع الإشارة دائماً إلى الضمانات التي ينص عليها القانون الدستوري والأحكام القانونية المعتمدة بأغلبية بسيطة، والسياسة التي تنتهجها النمسا فيما يتعلق بكل مادة من المواد.

٥ - وفي إطار الاتحاد الأوروبي، ترحب النمسا باعتماد ميثاق الحقوق الأساسية؛ وقد شاركت أيضاً بدور فعال في الأعمال التحضيرية في المؤتمر الذي أقيم لهذا الغرض. والتوقيع على الميثاق يمثل خطوة هامة في اتجاه تدعيم حماية الحقوق الأساسية في الاتحاد، وترى النمسا أن الميثاق بالغ الأهمية في تفسير القوانين السارية والقوانين التي

ستصدر في المستقبل، بالرغم من أن فعاليتها القانونية لم تتحقق بعد. وبالإضافة إلى ذلك، تساند النمسا الجهود التي يبذلها المؤتمر لمنح الميثاق مفعولاً قانونياً بإدراجه في المعاهدة الدستورية للاتحاد الأوروبي.

٦- ويشمل الفصل الرابع من ميثاق الحقوق الأساسية الحقوق والمبادئ المتعلقة بالقطاع الاجتماعي، مثل واجب إعلام عمال الشركات والتشاور معهم، والحق في إجراء مفاوضات للمساومة الجماعية والعمل الجماعي، ولا سيما الحقوق المترتبة على عقود العمل، مثل الحق في فترات الراحة والإجازات السنوية المدفوعة الأجر، بالإضافة إلى ظروف العمل التي تراعي صحتهم وسلامتهم، أو الحق في الحماية في حالة الفصل التعسفي. وتتعهد الدول الأعضاء بضمان الحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية للأسرة وتلتزم، فيما تلتزم به، بالضمان الاجتماعي، وحماية الصحة، بالإضافة إلى الحماية البيئية وحماية المستهلك.

٢- الالتزامات الوطنية

٧- لا يتضمن القانون الدستوري الاتحادي للنمسا قائمة بالحقوق الاجتماعية الأساسية، كالحقوق التي يكرسها الميثاق الاجتماعي الأوروبي أو بعض الدساتير الإقليمية على سبيل المثال، ولا فقرة عامة بشأن "دولة الرفاه الاجتماعي" كالفقرة الواردة في قانون بون الأساسي يمكن تفسيرها كفقرة أساسية للسياسات من فقرات الدستور.

٨- ومع ذلك ينبغي التشديد على أن للنمسا نظاماً شاملاً للغاية لدولة الرفاه الاجتماعي، وهو نظام على مستوى عالٍ ويستند إلى التشريعات المعتمدة بالأغلبية البسيطة التي يساندها توافق آراء سياسي واجتماعي عريض. كما أن التطورات التي طرأت مؤخراً على نهج معالجة الحقوق الأساسية، بالإضافة إلى قانون السوابق القضائية للمحكمة الدستورية بالنمسا، توفر الحماية بموجب القانون الدستوري من الاختلالات ومن أي سلب للحقوق يتنافى مع مبدأ الثقة.

٩- وخلافاً للقانون الاتحادي، الذي يقتصر على الضمانات الفردية التي توفر الإطار للتدابير الاجتماعية والذي لا يتضمن قائمة منهجية بالحقوق الاجتماعية، أدرجت معظم المقاطعات الاتحادية (باستثناء كارينثيا وستيريا وفيينا) هذه الضمانات الصريحة بدساتيرها الإقليمية. وفي جميع الأحوال، تشكل هذه الأحكام فقرات أساسية للسياسات. ويتباين الهدف والموضوع والصياغة تبايناً واسعاً في كل حالة من الحالات. فالدساتير الإقليمية لمقاطعات برغندلاند وسالزبورغ وفورارلبرغ الاتحادية تشمل فقرة عن دولة الرفاه الاجتماعي. وتنص دساتير النمسا العليا وسالزبورغ وفورارلبرغ على أن النهوض بالأسرة وحماية حقوق الآباء يشكلان التزاماً بموجب هذه الدساتير الإقليمية. وتتضمن الدساتير الإقليمية للنمسا العليا والنمسا الدنيا وسالزبورغ وتيرول وفورارلبرغ، على سبيل المثال، أهدافاً ومبادئ أخرى لنشاط الدولة، مثل المجالات المادية التي تشمل الاقتصاد والحماية البيئية والتوظيف الكامل ودعم المسنين والمعوقين، أو الثقافة، أو تحديد مبدأ التبعية كمبدأ لاتخاذ الإجراءات.

١٠- وبالرغم من عدم وضع قائمة بالحقوق الاجتماعية الأساسية على المستوى الاتحادي، فإن القانون الدستوري الاتحادي يتضمن عدداً من الأحكام التي تنص على ضمانات هامة للقانون الاجتماعي وفقاً للتفاهم الحالي وتضع الحاجة إلى وضع دستور اجتماعي محدد في الخلفية. فعلى سبيل المثال، ينبغي الإشارة إلى فقرات السياسات الأساسية التي أدرجت في الدستور الاتحادي مؤخراً وتفرض على الدولة التزامات باتخاذ إجراءات في ميدان السياسات الاجتماعية.

المساواة بين الرجل والمرأة

١١- إن مبدأ المساواة عملاً بالفقرة ١ من المادة ٧ من القانون الدستوري الاتحادي يوفر الحماية من عدم المساواة في المعاملة على أساس الجنس؛ ومع ذلك لا يرتب التزاماً عاماً على الدولة بانتهاج سياسة فعالة للمساواة في المعاملة. وفي عام ١٩٩٨، استكمل هذا الحكم بالتزام من الهيئات الاتحادية والإقليمية والمحلية بمعاملة الرجل والمرأة على قدم المساواة فعلياً، بما يمكن تفسيره بأنه يشكل شرطاً بشأن السياسة الأساسية للدولة. وفضلاً عن ذلك، هناك تدابير صريحة اعتبرت مقبولة لتعزيز المساواة الفعلية بين المرأة والرجل، وبخاصة بإزالة أوجه التفاوت القائمة حالياً.

المساواة في معاملة المعوقين

١٢- بتعديل القانون الدستوري الاتحادي بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٨٧/١٩٩٧، أدرج في الدستور حكم يمنع صراحة أي تمييز ضد المعوقين. وهذا الحكم يكمله التزام من الجمهورية بضمان المساواة في المعاملة بين المعوقين وغير المعوقين في جميع مجالات الحياة اليومية.

حماية وتعزيز الأقليات

١٣- يرجع قانون الأقليات الإثنية، جريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ٣٩٦/١٩٧٦، إلى عام ١٩٧٦، وينص على تدابير لحماية وتعزيز الأقليات في النمسا. وهذا القانون، الذي اعتمد بأغلبية بسيطة، استكمل بالنص على التزام قانوني دستوري بالحماية وتعزيز في عام ٢٠٠٠ في صيغة فقرة سياسات أساسية بالمادة ٨(٢) من القانون الدستوري الاتحادي، تلتزم بموجبها جمهورية النمسا بالتنوع في اللغات والثقافات، المنتشرة بين الفئات الإثنية الأصلية التي يجب احترام وتأمين وتعزيز لغتها وثقافتها ووجودها وبقائها.

١٤- وأخيراً وليس آخراً، يمكن الإشارة إلى أن المؤتمر النمساوي، المنعقد حالياً على مستوى البرلمان النمساوي لصياغة دستور اتحادي جديد للنمسا، يناقش أيضاً صياغة قائمة موحدة وشاملة بالحقوق الأساسية.

باء- الجزء المتعلق بحقوق محددة

المادة ٦

١٥- وفقاً للملاحظات الواردة في البند الأول للمواد من ٦ إلى ١٠ من المبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير التي ينبغي أن تقدمها الدول الأطراف بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد، ترد الإشارة إلى التقارير اللازمة، في جميع الحالات التي تكون فيها الأحكام متعلقة باتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها النمسا.

١٦- وفي هذا الإطار، يوجه النظر إلى المعلومات الأساسية الواردة في الموقع الشبكي للوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية والعمل (<http://www.bmwa.gv.at>) وهو الموقع الذي يوفر التقارير الاقتصادية التي أعدها النمسا في السنوات الأخيرة، بالإضافة إلى الترجمة الإنكليزية لتقارير النمسا عن تنفيذ "خطة العمل الوطنية الخاصة بالعمالة" في صيغة إلكترونية، والذي يتيح الاطلاع على البيانات الجارية لسوق العمل. وترد أيضاً معلومات وإحصاءات على الموقع الشبكي لدائرة سوق العمل بالنمسا (<http://www.ams.or.at>).

البند ١*

١٧- كتوضيح عام، يرجى مراجعة التقارير المتصلة باتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها النمسا، أي الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)، بالإضافة إلى الاتفاقية المتعلقة بسياسة العمالة لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

١٨- ويتضمن التقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ١١١، ابتداءً من عام ٢٠٠١، شرحاً لقانون المساواة في المعاملة، وخطة العمل الوطنية الخاصة بالعمالة، ومراعاة تمايز الجنسين، بالإضافة إلى التدابير التي اتخذتها دائرة سوق العمل فيما يتعلق بالمرأة.

١٩- ويصف التقرير المتعلق بالاتفاقية، ابتداءً من عام ٢٠٠٢، تطور حالة العمالة وهيكلها، وتطور البطالة، واستراتيجية سياسات العمالة التي وضعتها الحكومة الاتحادية النمساوية (خطة العمل الوطنية للعمالة) لبلوغ العمالة الكاملة، وأولويات سياسات سوق العمل، بالإضافة إلى تدابير التدريب الأساسي والتكميلي.

البندان ٢(أ) و(ب)

٢٠- أدت سياسات سوق العمل الفعالة الموسعة إلى زيادة في عدد العمال بنسبة ٠,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠ بالمقارنة مع عام ١٩٩٩؛ ولذا بلغ معدل التشغيل ٦٩,٢ في المائة. وفي إطار سياسات سوق العمل الفعالة، يجري توفير المؤهلات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات/تكنولوجيا الاتصالات. ويتطلب استخدام تكنولوجيا المعلومات/تكنولوجيا الاتصالات في مجال الأعمال والصناعة أيضاً تغييرات في تنظيم العمل. ومن الأمثلة على ذلك وضع اتفاقات جماعية أكثر مرونة لقطاع تكنولوجيا المعلومات. وتم تحسين نماذج أوقات العمل المرنة، مثل الإجازة التعليمية (*Bildungskarenz*) أو نموذج علاوة التكافل (*Solidaritätsprämienmodell*). وستساعد إعانة رعاية الطفل التي أدخلت حديثاً الأسر على التوفيق بصورة أفضل بين العمل والحياة الأسرية.

٢١- وتجري مضاعفة المبادرات لتحسين حالة سوق العمل المتعلقة بالمرأة. وتتخذ تدابير محددة (لتطوير المهارات) موجهة نحو المرأة والفتاة من جميع المستويات التعليمية لتجنب خطر البطالة. ولضمان توظيف الشباب، سيستمر التدريب المهني الموجه نحو المستقبل كعنصر أساسي لسياسة العمالة في النمسا. وأنشئت فروع جديدة للتدريب المهني الموجه نحو الطلب وتم تحديث الفروع المتاحة لهذا التدريب بغية المساهمة في نجاح نظام التدريب الثنائي في المستقبل. وسيركز التعليم في المدارس تركيزاً خاصاً على التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات.

٢٢- وأدخلت الحكومة الاتحادية بدل تعليم (*Bildungsfreibetrag*) في عام ٢٠٠٠، ووفرت بالتالي حافزاً ضرورياً هاماً لمواصلة التعليم والتدريب. وبإدراج ترتيبات للإجازة التعليمية المدفوعة الأجر في مختلف الاتفاقات الجماعية، يساعد الشركاء الاجتماعيون في زيادة قدرة القوى العاملة على التكيف. وهناك أيضاً عدد من الاتفاقات الجماعية التي تشمل أنظمة خاصة بالإجازة المدفوعة الأجر للتدريب القصير الأجل ولأغراض التدريب الخاص.

* يقصد به المبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير التي يتعين على الدول تقديمها بموجب المادتين ١٦ و١٧ من العهد.

٢٣- وبدأت الحكومة الاتحادية برنامج توظيف للمعوقين لتحسين اندماجهم في سوق العمل. وخصص لهذا الغرض مليار شلن نمساوي (٧٣ مليون يورو) سنوياً في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وتستخدم هذه الأموال في مساعدة المعوقين الذين يصعب تعيينهم، بسبب نوع الإعاقة الذي يعانون منه، في العثور على فرص عمل والاحتفاظ بها.

٢٤- وفي العقد الماضي، أنشأت النمسا أيضاً نحو خمسين مركز تأهيل في مجال التكنولوجيا وقطاع الأعمال في مختلف المناطق. وقد استهلت مختلف الكيانات (مثل منظمي المشاريع الخاصة، والغرف، وجماعات المصالح، وغير ذلك) هذه المراكز في كل مقاطعة من المقاطعات الاتحادية النمساوية. وتدرج أهداف موثيق العمالة الإقليمية في إطار المنظور الأوسع لخطة العمل الوطنية للعمالة (*Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung, NAP*). وينبغي أن تنشئ هذه الموثيق وتُطور شكلاً جديداً من أشكال التعاون بين مختلف العناصر الفاعلة على المستويات الاتحادي والإقليمي والمحلي.

٢٥- وينبغي النظر إلى سياسة العمالة التي تنتهجها النمسا في سياق أوسع: فالسياسة الاقتصادية برمتها تستهدف أساساً خلق فرص عمل وتخفيض البطالة. وترمي السياسة الهيكلية إلى تحسين صورة النمسا وقدرتها التنافسية، وبالتالي تأمين وخلق فرص العمل.

البند ٢ (ج)

٢٦- في إطار "التعليم مدى الحياة"، حددت النمسا لنفسها هدف زيادة عدد العمال ذوي المهارات المنخفضة المشاركين سنوياً في برامج التدريب على المهارات والتدريب المستمر بغية الحصول على مؤهلات متوسطة.

٢٧- وكما سلفت الإشارة، أدخلت الحكومة الاتحادية بدل تعليم (*Bildungsfreibetrag*) في عام ٢٠٠٠، فوفرت حافزاً ضريبياً هاماً لمواصلة التعليم والتدريب. وبإدخال ترتيبات الإجازة التعليمية المدفوعة الأجر في مختلف الاتفاقات الجماعية، يساعد الشركاء الاجتماعيون في زيادة قدرة القوى العاملة على التكيف. وتم توسيع أنماط أوقات العمل المرنة عن طريق الاتفاقات الجماعية. وأمكن زيادة مرونة أوقات العمل أيضاً بإطالة فترات حساب متوسط ساعات العمل، وتطبيق أسبوع العمل الذي يقتصر على أربعة أيام و/أو أوقات العمل المرنة، مما يتيح العودة على أوقات العمل. وأنشئ في السنوات الأخيرة عدد كبير من فروع التدريب المهني الجديدة وتم توفير حوافز ضريبية إضافية لأصحاب العمل لتدريب المبتدئين.

البند ٣

٢٨- بالإضافة إلى التعليقات الواردة في التقرير الدوري الثاني لجمهورية النمسا لعام ١٩٩٣ فيما يتعلق بقانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، نشير إلى لجنة المساواة في المعاملة (*Gleichbehandlungskommission*) وأمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*):

٢٩- ويمكن اتخاذ إجراءات تظلم ضد الإخلال بواجب توفير المعاملة المتساوية ليس فقط في الحكمة بل أيضاً أمام لجنة المساواة في المعاملة. وبما أن هذه اللجنة ليست سلطة حكومية، فلا يجوز لها اتخاذ قرارات واجبة النفاذ؛ ومع ذلك تستطيع الإسهام في تحقيق المساواة في المعاملة بتوفير آراء الخبراء بشأن قضايا عامة تتعلق بالإخلال

بواجب توفير المساواة في المعاملة وتقديم اقتراحات لأصحاب العمل في حالات محددة. وتقديم طلب إلى لجنة المساواة في المعاملة يؤدي إلى إرجاء تنفيذ المهلة القانونية المحددة لرفع دعوى في المحكمة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي الإشارة إلى تعيين أمينة مظالم معنية بقضايا المساواة في المعاملة، وهي مسؤولة عن تقديم المشورة والمساعدة إلى الأشخاص الذين يشعرون أن هناك تمييزاً ضدهم كما تعرض دعمها.

٣٠- ومنذ التقرير الأخير، تم تعديل قانون المساواة في المعاملة ثلاث مرات. وكان أهم عنصر في التعديل الأول (مجلة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٩٩٨/٤٤) هو جعل مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة مكتباً إقليمياً، بعد أن كان له مقر وحيد في فيينا، بغية تيسير الاستفادة العملية من الإمكانات القانونية المتعلقة بتقديم شكاوى في مختلف المناطق. وتوجد في الوقت الحاضر ثلاثة مكاتب إقليمية في إنسبروك (مسؤولة عن مقاطعات تيرول وفورارلبرغ وسالزبورغ الاتحادية)، وفي غراس (لمقاطعة ستيريا الاتحادية) وفي كلاغنفورت (لمقاطعة كارينثيا الاتحادية). ويجري حالياً الإعداد لفتح مكتب إقليمي آخر يخدم مقاطعة النمسا العليا الاتحادية. وتتعلق التعديلات الأخرى بتوسيع نطاق الوقائع التي تشكل تمييزاً في شكل تحرش جنسي، بالإضافة إلى مسائل متعلقة بقانون المرافعات.

٣١- وفي إطار تعديل جماعي، تم تكييف قانون المساواة في المعاملة أيضاً مع العملة الجديدة وهي اليورو.

٣٢- ويتضمن التعديل الثالث لقانون المساواة في المعاملة خلال الفترة موضوع الاستعراض (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٢٠٠١/١٢٩) أحكاماً جديدة بشأن رئيس لجنة المساواة في المعاملة قصد بها - أخيراً وليس آخراً - تعجيل الإجراءات. ويضمن التعديل ممارسة الرئيس لوظيفته كنشاط مستقل وقائم بذاته. ويجب ألا يواجه الرئيس معوقات في أداء مهمته وألا يتعرض لأي أذى لهذا السبب. ويجب أيضاً منح الرئيس التفرغ اللازم للوفاء بالتزاماته - مع استمراره في تلقي أجره العادي. وأخيراً، أنشئت وظيفة نائب الرئيس.

٣٣- ومن المقرر إدخال تعديل آخر على قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة اللذين يمارسان نشاطاً مبرحاً بغية تكييف القانون مع قانون الاتحاد الأوروبي، وبخاصة لنقل المبدأ التوجيهي للمجلس (Council Directive 76/207/EEC) فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال الحصول على فرص العمل، والتدريب المهني والترقية وظروف العمل (وهو المبدأ التوجيهي المعروف باسم مبدأ المساواة في المعاملة) وقانون السوابق القضائية لمحكمة العدل الأوروبية، وكذلك نقل المبدأ التوجيهي للمجلس (Directive 2000/78/EC Council) الذي ينشئ إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، بالإضافة إلى المبدأ التوجيهي للمجلس (Council Directive 2000/43/EC) الذي يطبق مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني (انظر أدناه للاطلاع على تفاصيل المبدأين التوجيهيين الأخيرين). وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحسين أدوات تشديد الرقابة وتنفيذ قانون المساواة في المعاملة. وهناك مشروع قانون أعدته الحكومة في هذا الصدد ومعرض حالياً على البرلمان.

٣٤- وبصدور عدد جريدة القوانين الاتحادية رقم ١٩٩٣/١٠٠، تم التشريع للمرة الأولى لعلاقات العمل في القطاع الحكومي في "القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة في قطاع الوكالات الاتحادية" (المعروف باسم القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة). وخلافاً لقانون المساواة في

المعاملة في القطاع الخاص، يلتزم قطاع الوكالات الاتحادية - باعتباره صاحب عمل - بتعزيز مؤقت فعال للمرأة حتى بلوغ حصة دنيا نسبتها ٤٠ في المائة. وقد وضعت جميع الإدارات الحكومية خططاً للنهوض بالمرأة وضممتها أهدافاً للتغلب على مشكلة نقص تمثيل المرأة، بغية بلوغ هذا الهدف. وأنشئت لجنة للمساواة في المعاملة لقطاع الوكالات الاتحادية، وأفرقة عاملة معنية بمسائل المساواة في المعاملة وفريق عامل وزاري لقضايا المساواة في المعاملة ووظيفة أمينة مظالم للمساواة في المعاملة وكلفت نساء بتنسيق الاتصالات. ويقع مقر اللجنة الاتحادية للمساواة في المعاملة ومجلس إدارة الفريق العامل الوزاري بمقر الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال. ويجري استعراض التنفيذ المستمر للمساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة بصورة دورية كل عامين، ويقدم تقرير إلى المجلس الوطني بشأن الحالة.

٣٥- وتم حتى الآن تشريع عشرة تعديلات. واسترشدت جميع القوانين الإقليمية للمساواة في المعاملة التي وضعتها المقاطعات الاتحادية بنموذج القانون الاتحادي للمساواة في المعاملة.

٣٦- وبالمقارنة مع التقرير الدوري الأخير لعام ١٩٩٣، طرأت التغييرات الأخرى التالية.

٣٧- في أثناء المفاوضات المتعلقة بالانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، أدخلت ترتيبات انتقالية حتى عام ٢٠٠١ بشأن حظر العمل الليلي للمرأة في معاهدة الانضمام، تلافياً للإحلال بالالتزامات القانونية الدولية المترتبة على التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٤ (المصدق عليها في جريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ١٩٥٠/٢٢٩) بشأن عمل النساء ليلاً. وعندما انتهت اتفاقية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١، روعي الالتزام القانوني بتكييف أنظمة العمل الليلي مع الوضع القانوني في الاتحاد الأوروبي. وعند نقل قانون الاتحاد الأوروبي إلى القانون الوطني، روعي كل من المبدأ التوجيهي EEC/٢٠٧/٧٦ (المبدأ التوجيهي للمساواة في المعاملة) من ناحية، والمبدأ التوجيهي 93/104/EC المتعلق بجوانب معينة من تنظيم أوقات العمل (المبدأ التوجيهي المتعلق بأوقات العمل) من ناحية أخرى.

٣٨- وفي ١ آب/أغسطس ٢٠٠٢، بدأ نفاذ القانون الاتحادي المعدل للأحكام المتصلة بأوقات العمل القانونية من قانون أوقات العمل بالمستشفيات، والقانون المتعلق بعمال المخازن لعام ١٩٩٦، والذي ألغى القانون الاتحادي بشأن العمل الليلي للمرأة (قانون تكييف ساعات العمل الليلي للاتحاد الأوروبي، جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٢٠٠٢/١٢٢).

٣٩- وإلغاء حظر العمل الليلي للنساء لا يعني بصورة عامة أنه يجوز نقل النساء إلى وظائف العمل الليلي ضد رغبتهن. ويجب الاتفاق على ساعات العمل العادية وفقاً للفقرة (ج) من المادة ١٩ من القانون المتعلق بساعات العمل، ما لم تكن الأنظمة التي تقضي بها الأحكام القانونية الجماعية تنص على أمور محددة في هذا الصدد. وفضلاً عن ذلك، فإن عمليات النقل هذه ستؤدي، كقاعدة عامة، إلى تدهور ظروف العمل، وبخاصة بالنسبة للمرأة التي لديها أعباء خاصة برعاية الأطفال، وتقتضي بالتالي موافقة مجلس العمل وفقاً للمادة ١٠١ من قانون نظام العمل. وبالإضافة إلى ذلك، للعمال، ذكراً وأنثى، الذي يعمل ليلاً الحق - تبعاً لإمكانات الشركة - في أن يُنقل إلى عمل نهارى مناسب، إذا ما كانت التزاماته الملحة برعاية أطفال حتى سن ١٢ عاماً (فيما يتعلق بمدة الالتزام) تقتضي ذلك، أو إذا ما ثبت أن مواصلة العمل أثناء الليل سيشكل خطراً على صحته. كما ينص القانون على الحق في الخضوع لفحص طبي مجاني قبل بدء هذا النشاط، ثم كل عامين. وقد أدرجت أحكام خاصة بذلك في قانون العمل في المخازن لعام ١٩٩٦.

٤٠ - وبغية تجنب أي مساوئ وفقاً للعناصر المذكورة في المادة ٦، البند ٣ من المبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير التي ينبغي أن تقدمها الدول بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد، اعتمدت المبادئ التوجيهية التالية على المستوى الأوروبي، وهي المبادئ التي يجب أن تنقلها دول الاتحاد الأوروبي إلى القوانين الوطنية بحلول عام ٢٠٠٣:

١ - المبدأ التوجيهي للمجلس 2000/78/EC الذي ينشئ إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة.

٢ - المبدأ التوجيهي للمجلس 2000/43/EC الذي يطبق المساواة في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن أصلهم العرقي أو الإثني.

ويشكل هذان المبدأان التوجيهيان، مع برنامج العمل المصاحب لهما (2000/750/EC)، مجموعة متكاملة لتنفيذ المادة ١٣ التي تحيز مجلس الاتحاد الأوروبي اتخاذ التدابير المناسبة في إطار الاختصاصات التي تمنحها المعاهدة لمكافحة التمييز على أساس الجنس أو الأصل العرقي أو الإثني أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميل الجنسي.

٤١ - ويشمل المبدأ التوجيهي 2000/43/EC المطبق لمبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بصرف النظر عن الأصل العرقي أو الإثني حظر أي تمييز مباشر أو غير مباشر في القطاعين العام والخاص في مجالات

- المهنة والاستخدام، بما في ذلك التدريب المهني؛
- المزايا الاجتماعية؛
- التعليم؛
- فرص الحصول على السلع والخدمات المتاحة للجمهور، بما في ذلك الإسكان، وإتاحتها؛
- إنشاء هيئة مستقلة لتعزيز المساواة في المعاملة.

٤٢ - ويشمل المبدأ التوجيهي 2000/78/EC، الذي ينشئ إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، القطاعين العام والخاص أيضاً ويحظر التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميل الجنسي فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة.

٤٣ - ويحدد كلا المبدأين الاستخدام والمهنة بأنهما

- الشروط - بما في ذلك معايير الاختيار وشروط التعيين - اللازمة للحصول على فرصة عمل لدى الغير والعمل الحر وعلى وتقلد الوظائف، بما في ذلك الترقية؛
- الحصول على جميع أنواع مستويات التوجيه المهني والتدريب المهني والتدريب المهني المتقدم وإعادة التدريب، بما في ذلك الخبرة العملية؛
- التوظيف وشروط العمل، بما في ذلك الفصل وصرف الأجور؛

- العضوية والمشاركة في منظمة للعمال أو أصحاب العمل، أو أي منظمة يمارس أعضاؤها مهنة معينة، بما في ذلك المساعدات التي توفرها هذه المنظمات.

٤٤ - ونظراً لتوزيع الاختصاصات بين الهيئات الاتحادية والهيئات الإقليمية، ينبغي نقل المبدأين التوجيهيين إلى كلا التشريعين أي الاتحادي والإقليمي. وفيما يتعلق بالحكومة الاتحادية، ينبغي أن يتحقق هذا النقل بصورة كبيرة عن طريق القوانين الحالية للمساواة في المعاملة، وهي القوانين التي ينبغي أن تغطي أيضاً مجالات خارج قانون العمل. وينبغي أن تشكل الأنظمة الخاصة بخدمة القطاع العام جزءاً من القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة.

٤٥ - وبغية حماية الموظفين الذين يوجد مكان عملهم المعتاد في النمسا، من الأضرار، في الحالات التي لا يوجد فيها لأصحاب العمل مكتب في النمسا، والذين ليسوا أعضاء في هيئة في النمسا تملك سلطة إجراء مفاوضات للمساواة الجماعية، نصّت المادة ٧ وما يليها من قانون تعديل عقود العمل - وهو القانون الذي ينقل المبدأ التوجيهي EC/٧١/٩٦ (المبدأ التوجيهي المتعلق بإعارة العمال) - على أن من حق هؤلاء الموظفين، كحد أدنى، الحصول على الأجر المحدد بالقانون أو بمرسوم أو اتفاق جماعي، المستحق للموظفين المماثلين العاملين لدى أصحاب عمل مماثلين في مكان عملهم. وينص القانون أيضاً على ضمان في هذا المجال يقدمه مقاول عام بغية تأمين مطالبات الموظفين الخاصة بالأجر.

٤٦ - وفضلاً عن ذلك، يحق للموظفين العاملين في الخارج، طوال فترة وجودهم في الخارج، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر عملاً بالمادة ٢ من قانون الإجازة المدفوعة الأجر، إذا كانت الإجازة المدفوعة الأجر أقصر وفقاً للأحكام القانونية لبلده الأصلي وإذا كان الموظفون لا يخضعون للقانون المتعلق بالإجازة المدفوعة الأجر وأحكام ترك الخدمة المتعلقة بعمال البناء.

٤٧ - وفي الحالات التي يكون فيها مكتب صاحب العمل في دولة من الدول الأعضاء في المنطقة الاقتصادية الأوروبية، تسري أنظمة أوقات العمل المنشأة بموجب المادة ٧(ب) من قانون تعديل عقود العمل عليه أيضاً، ويحق للموظفين أن يطلعوا على السجلات بموجب المبدأ التوجيهي للمجلس، المتعلق بالتزامات صاحب العمل بإبلاغ الموظفين بالشروط الواجبة التطبيق على العقد أو على علاقة العمل (EEC/٥٣٣/٩١) في النمسا.

٤٨ - واتخذ تدبير متعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الحياة العملية، في أثناء نقل المبدأ التوجيهي EC/96/34 (المبدأ التوجيهي الخاص بإجازة الوالدين) بتعديل قانون إجازة الوالدين (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٥٣/١٩٩٩، ويُعرف حالياً بقانون إجازة الوالدين) الذي أنشأ حقاً قانونياً للأب في الحصول على إجازة، بصرف النظر عن حق الأم.

البند ٤

٤٩ - وفقاً للتعداد المصغر لعام ١٩٩٩ الذي أجرته إدارة الإحصاءات بالنمسا (Statistik Austria)، لا يوجد سوى طريقة واحدة لتسجيل ساعات العمل (من الساعة ١ إلى الساعة ١١، ... ٦٠ ساعة فأكثر) لجميع الذين يؤدون أعمالاً مربحة. ولا توجد ترتيبات لتقسيمها تبعاً لمختلف أنواع العمل.

البند ٥

٥٠ - صدر التعديل الأول لقانون المساواة في المعاملة (انظر البند ٣) بقانون اتحادي نُشر في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٤٤/١٩٩٨. وبدأ نفاذه في ١ أيار/مايو ١٩٩٨. أما التعديل الثاني لقانون المساواة في المعاملة (البند ٣)، فصدر بقانون اتحادي نُشر في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٩٨/٢٠٠١. وبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وصدر التعديل الثالث لقانون المساواة في المعاملة (انظر البند ٣) بقانون اتحادي نُشر في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٢٩/٢٠٠١. وأنشئت المكاتب الإقليمية وفقاً للمرسوم الذي نُشر بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الثاني، العدد رقم ٣٥٦/١٩٩٨ (فورالبرغ وتيرول وسالزبورغ)، وعملاً أيضاً بالمرسوم الذي نُشر في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الثاني، العدد رقم ٣٤١/٢٠٠٠ (كارينثيا وستيريا). ونُشر القانون الاتحادي للمساواة في المعاملة في العدد رقم ١٠٠/١٩٩٣ من جريدة القوانين الاتحادية وعُدل عشر مرات منذ ذلك الحين، وأحدث نصوصه هو النص الذي نُشر بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١١٩/٢٠٠٢.

٥١ - وفيما يتعلق بالتفاصيل الأخرى الخاصة بقانون المساواة في المعاملة وقانون السوابق القضائية الخاصة بادعاءات التمييز على أساس الجنس، يرجى مراجعة التقارير السنوية المتعلقة بالتطورات في مجال قانون المساواة في المعاملة. وتشكل هذه التقارير جزءاً من التقرير السنوي الواجب إعداده بمقتضى قانون المساواة في المعاملة بشأن تنفيذ القانون، والذي ينبغي أن يتضمن بصورة خاصة معلومات عن أنشطة أمانة المظالم المعنية بقضايا المساواة في المعاملة، والدعوى المرفوعة إلى لجنة المساواة في المعاملة والأنشطة الأخرى للجنة. وهذا التقرير هو تقرير مشترك بين الوزارة الاتحادية للاقتصاد والعمل والوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال (<http://www.bmfg.gv.at>).

المادة ٧

البند ١

٥٢ - للاطلاع على الملاحظات العامة، يرجى مراجعة التقارير المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مساواة العمال والعمال في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها النمسا.

البند ٢

٥٣ - منذ التقرير الأخير لعام ١٩٩٣، لم يحدث تغيير في نظام النمسا لتحديد الأجور والمرتبات عن طريق الاتفاقات الجماعية المستقلة المتعلقة بالأجور والمرتبات والمبرمة بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي مصالح الموظفين، وهو نظام جرى اختباره جيداً.

البند ٣

٥٤ - وضعت الأحكام اللازمة المتعلقة بالحماية بغية نقل المبادئ التوجيهية التي وضعها الاتحاد الأوروبي بشأن السلامة وحماية الصحة. وبالإضافة إلى الترتيبات الأساسية المتعلقة بالتزامات أصحاب العمل، مثل تحديد المخاطر

وتقييمها، وتوفير الحماية للموظفين فيما يتعلق بمواقع العمل ووسائل العمل والعمليات ومواد العمل، والشروط العامة لتوفير خدمات الوقاية (فيما يتعلق بجوانب السلامة التقنية والطب المهني)، تشمل الترتيبات أيضاً شروط المتابعة الصحية للموظفين. والقانون الاتحادي بشأن السلامة وحماية الصحة في مكان العمل (قانون حماية العمال)، الصادر في العدد رقم ١٩٥٤/٤٥٠ من جريدة القوانين الاتحادية، والصادر بصيغته المعدلة الأخيرة بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٢٠٠١/١٥٩، يسري على القطاع الخاص والمؤسسات الاتحادية والإقليمية والمحلية. وإدارة التفتيش على العمل هي المكلفة بصورة رئيسية بتطبيق القانون، مع تولي مفتشية العمل في مجال النقل مسؤولية التفتيش في مجالات النقل (السكك الحديدية والملاحة وشركات النقل والخطوط الجوية)، بالإضافة إلى مسؤوليتها عن قطاع الاتصالات. ومنذ تعديل القانون الاتحادي المتعلق بالمواد الخام المعدنية، وتعديل القانون المتعلق بحماية العمال وقانون التفتيش على العمل لعام ١٩٩٣ (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٩٩٩/٣٨)، يسري قانون حماية العمال أيضاً على أنشطة التعدين (اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩). وفضلاً عن ذلك، تم نقل مراقبة الالتزام بأحكام حماية العاملين في قطاع التعدين من سلطات التعدين إلى مفتشية العمل.

٥٥- والحكومة الاتحادية مسؤولة عن سن قانون بشأن مبادئ حماية السلامة والصحة في مشاريع الزراعة والحراجة. والقانون الاتحادي الإطار في هذا المجال هو القانون الاتحادي المتعلق بمبادئ تنظيم أحكام قانون العمل في الزراعة والحراجة (قانون العمل الزراعي لعام ١٩٨٤)، الصادر بجريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ١٩٨٤/٢٨٧، والصادر بصيغته المعدلة الأخيرة في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٢٠٠٢/١٤٣. والمقاطعات الاتحادية مسؤولة عن سن وتطبيق القوانين المتعلقة بهذا التشريع الإطار (أنظمة العمل الزراعي بالمقاطعات الاتحادية).

٥٦- ويسري القانون الاتحادي لحماية موظفي الخدمة المدنية، الصادر بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٩٩٩/٧٠، والصادر بصيغته المعدلة الأخيرة في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٢٠٠١/٨٧، على استخدام العاملين في الوكالات الاتحادية، فيما عدا المشاريع الاتحادية.

٥٧- وتسري القوانين الإقليمية للمقاطعات الاتحادية كل منها على حدة على الوكالات الإقليمية الخاصة بكل منها، وهي القوانين المعروفة باسم قوانين حماية العمل في الوكالات الإقليمية. وتنظم هذه القوانين، إلى حد بعيد، حماية سلامة وصحة العاملين لدى السلطات المحلية.

٥٨- وفيما يتعلق بالتفتيش على العمل، هناك التزام بتقديم تقارير منتظمة بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١. وهذا التقرير لم يُرسل إلا في عهد قريب. وعملاً بالاتفاقية المذكورة، يجري أيضاً إعداد تقارير سنوية منتظمة عن التفتيش على العمل.

البند ٣(أ)

٥٩- تسري أحكام حماية العمال على استخدام العمال، بصرف النظر عن وجود عقد عمل. ولا يخضع لها الأشخاص الذين يمارسون أعمالاً حرة.

البند ٣ (ب)

- ٦٠ - عملاً بالمادة ١٠ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، يجري إعداد تقارير سنوية عن النشاط لعرض أعمال مفتشية العمل، وتتضمن هذه التقارير المواد الإحصائية المتصلة بهذا الموضوع.
- ٦١ - وبما أن مفتشيات العمل ليست مسؤولة سوى عن جزء من السكان الذين يمارسون أعمالاً مربحة، يوفر الجدول التالي أرقاماً عن عدد الحوادث والأمراض المهنية المتعلقة بمجموع سكان النمسا الذين يمارسون أعمالاً مربحة:

٢٠٠١	١٩٩٦	١٩٩١	
٣ ٠٣٥ ٥٠٠	٢ ٩٠٣ ٤٠٠	٢ ٨٨٦ ٧٠٠	الموظفون
١ ٤١٧ ٨٠٠	١ ٢٩٧ ٣٠٠	٩٠٩ ٢٠٠	أصحاب الأعمال الحرة
٤ ٤٥٥ ٣٠١	٤ ٢٠٢ ٦٩٦	٣ ٧٩٧ ٨٩١	مجموع الأشخاص الذين يمارسون أعمالاً مربحة
١٢١ ٥٨٧	١٥٥ ٠٧٦	١٨٧ ٠٩٣	حوادث العمل*
٢١٦	٢٧٤	٣٦٣	ومنها الحوادث المميتة
١ ٥٦٩	١ ٥١٩	٢ ٠٨٢	الأمراض المهنية
٢٢	١٠	١٧	ومنها الحالات المميتة
٢٧,٣	٣٦,٩	٤٩,٣	عدد حوادث العمل لكل ١ ٠٠٠ من الأشخاص الذين يمارسون أعمالاً مربحة

المصدر: الرابطة المركزية لمؤسسات الضمان الاجتماعي بالنمسا - وجميع الأرقام تتعلق بحالات وليس بأشخاص
* حوادث العمل، وليس حوادث الذهاب إلى العمل والعودة منه.

- ٦٢ - وبالرغم من أن أرقام الاستخدام ارتفعت بنحو ١٧ في المائة، مقارنة بعام ١٩٩١، فإن عدد حوادث العمل تناقص بنسبة ٣٥ في المائة خلال هذه الفترة؛ وفي الوقت ذاته، تناقص عدد الأمراض المهنية بنسبة ٢٥ في المائة.

البند ٤

- ٦٣ - يرجى مراجعة الشرح المقدم أعلاه فيما يتصل بالمادة ٦ (قانون المساواة في المعاملة ومبادئ الاتحاد الأوروبي التوجيهية المناهضة للتمييز).

- ٦٤ - وبالإضافة إلى ذلك، يجب الإشارة إلى أن مبدأ تحقيق المساواة، الذي يتعلق أيضاً بالترقي، هو مضمون المبدأ التوجيهي 76/207/EEC (المبدأ التوجيهي المتعلق بالمساواة في المعاملة)، بصيغته المعدلة بالمبدأ التوجيهي 2002/73/EC الصادر من البرلمان الأوروبي والمجلس لتعديل المبدأ التوجيهي EEC/٢٠٧/٧٦ المتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال الحصول على فرص العمل والتدريب المهني والترقيات وظروف العمل.

- ٦٥ - وهناك استثناء واحد فقط يسري على الحالات التي يشكل فيها نوع الجنس، بسبب طبيعة النشاط المهني أو السياق الذي يجري فيه العمل، شرطاً مهنيًا حقيقياً وحاسماً، على أن يكون الهدف مشروعاً والشرط متناسباً.

٦٦- وتوجد أيضاً أنظمة للاستثناءات من المبدأين التوجيهيين المناهضين للتمييز، وهما المبدأ التوجيهي 2000/43/EC والمبدأ التوجيهي 2000/78/EC، اللذين سبقت الإشارة إليهما في المادة ٦.

البندان ٥ و ٦

٦٧- أدخلت تغييرات مع تعديلات قانون ساعات العمل وقانون فترات الراحة في عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٧ (جريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ٤٤٦/١٩٩٤ وجريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ١٤٦/١٩٩٧)، وكانت هذه التعديلات بصورة رئيسية تعديلات على التشريع الأوروبي الخاص بأوقات العمل.

٦٨- ووفر تعديل عام ١٩٩٤ تدابير مصاحبة بموجب قانون العمل والقانون الجنائي الإداري فيما يتعلق بنظام الجماعة الاقتصادية الأوروبية ٨٥/٣٨٢٠ الخاص بتنسيق بعض التشريعات الاجتماعية الخاصة بالنقل البري ونظام الجماعة الاقتصادية الأوروبية ٨٥/٣٨٢١ الخاص بمعدات التسجيل في النقل البري.

٦٩- وفيما يتعلق بسائقي السيارات، يجب كمبدأ عام ألا تتجاوز مدة القيادة اليومية بين فترتي راحة ثلثي ساعات. ويجوز أن تسمح الاتفاقات الجماعية بتمديد فترة القيادة حتى تصل إلى تسع ساعات، بالإضافة إلى عشر ساعات مرتين في الأسبوع. وخلال أسبوع، يجب ألا تتجاوز فترة القيادة ٤٨ ساعة، أو ٥٦ ساعة في حالة التمديد بموجب اتفاق جماعي. ويجب ألا تتجاوز فترات الخدمة (فترات العمل والتوقف بين فترتي راحة) اثنتي عشرة ساعة. ويجب أخذ فاصل راحة لا يقل عن ٣٠ دقيقة بعد فترة قيادة بلا توقف لا تزيد على أربع ساعات. وللسائقين الحق في فترة راحة مستمرة لمدة ٤٥ ساعة أسبوعياً كحد أدنى، ويمكن تخفيضها إلى ٣٦ ساعة.

٧٠- وبالإضافة إلى ذلك، يوفر التشريع المتعلق بأوقات العمل الإمكانيات التالية.

٧١- إذا كانت ساعات العمل تتألف أساساً من أوقات انتظار/احتياطي وتتيح للعامل إمكانيات استرخاء خاصة أثناء ساعات العمل، يجوز أن يسمح الاتفاق الجماعي أيضاً بعقود لتنظيم العمل تمديد ساعات العمل العادية إلى ٢٤ ساعة ثلاث مرات أسبوعياً، إذا ما أثبتت دراسات الصحة الصناعية أن العاملين لا يتعرضون، في المتوسط، لمخاطر صحية كبيرة بسبب ظروف العمل الخاصة بالمقارنة بما يتعرضون له عند أداء نفس العمل في إطار تمديد لساعات العمل العادية بأوقات انتظار/احتياطي.

٧٢- وتم للمرة الأولى اعتماد تدابير تشريعية بشأن ساعات العمل المرنة.

٧٣- ويسمح تعديل عام ١٩٩٧ لقانون ساعات العمل بزيادة فترات حساب أوقات العمل الأسبوعية العادية. ويتيح نماذج لأوقات العمل السنوية ولتجميع أوقات العمل المقيدة لحساب العامل على مدى عدة أعوام. وإذا ما استهلك الوقت الإضافي في صورة أيام أو أسابيع متعددة، أو إذا ما وقع الاختيار على نموذج أسبوع العمل لمدة أربعة أيام، يجوز تمديد ساعات العمل اليومي العادية إلى عشر ساعات يومياً بالاتفاق الجماعي.

٧٤- وفيما يتعلق بفترات الحساب الأطول لأوقات العمل العادية، أتاحت تدابير تقيّد حق صاحب العمل في إعطاء تعليمات. والترتيبات المتعلقة بتعويض أوقات العمل المقيدة للعامل عند انتهاء علاقة العمل في فترة حساب

ساعات العمل، والسماح للعاملين بتخفيض أوقات العمل المقيدة لهم من جانب واحد، هما من الخصائص المكتملة لنظم الحسابات الجديدة.

٧٥- وبنقل المبدأ التوجيهي المتعلق بأوقات العمل، سيشتد الآن حداً أقصى لساعات العمل متوسطه ٤٨ ساعة. ولا يجوز بالتالي أن تصل أوقات العمل إلى ٥٠ ساعة وأكثر إلا في أسابيع فردية من فترة الحساب.

٧٦- وفيما يتعلق بعمال الزراعة والحراثة، نقلت هذه الأحكام إلى حد بعيد في تعديل قانون العمل الزراعي، بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٩٩٨/١٠١. ومن حيث المبدأ، تصل فترة الراحة اليومية حالياً إلى إحدى عشرة ساعة.

٧٧- وسمح بإبرام اتفاقات جماعية بشأن الاستثناءات من فترات الراحة في عطلات نهاية الأسبوع والعطلات الأخرى بالتعديل الذي أدخل في عام ١٩٩٧ على قانون فترات الراحة، وذلك في حالة وجود أسباب اقتصادية محضة تستدعي هذه الاستثناءات.

٧٨- وفي الوقت الحاضر، تسري الأنظمة القانونية التالية على الإجازات المدفوعة الأجر.

٧٩- بموجب التشريع المتعلق بالإجازة المدفوعة الأجر، يحق للعاملين أن يحصلوا سنوياً على إجازة مدفوعة الأجر يستمر خلالها دفع مرتباتهم. وتبلغ فترة الإجازة فيما يتعلق بسنوات الخدمة التي تقل عن ٢٥ عاماً ٣٠ يوم عمل؛ وتصل إلى ٣٦ يوم عمل بعد إتمام السنة الخامسة والعشرين للخدمة.

٨٠- وفي أثناء الشهور الستة الأولى من السنة الأولى للخدمة، يحسب استحقاق الإجازة المدفوعة الأجر بالتناسب مع فترات الخدمة الفعلية؛ ويصير استحقاقاً كاملاً بعد ستة شهور. أما فيما يتعلق بسنة الخدمة الثانية، فيكون الاستحقاق كاملاً اعتباراً من بداية سنة الخدمة.

٨١- ويجب أن تحدد أوقات الإجازة المدفوعة الأجر بالاتفاق مع صاحب العمل. ويجوز أن تعطى الإجازة المدفوعة الأجر على مرتين، على ألا يقل أي جزء منها عن ستة أيام.

٨٢- واتفاقات الحصول على تعويض نقدي عن استحقاق الإجازة المدفوعة غير فعالة. ويسقط استحقاق الإجازة بعد مضي عامين، اعتباراً من نهاية العام الذي يبدأ فيه حساب استحقاق الإجازة المدفوعة.

٨٣- وفي حالة مرض العاملين في أثناء إجازتهم المدفوعة الأجر، تخصم أيام المرض من حساب أيام الإجازة، بشرط تجاوز فترة فقدان القدرة على العمل ثلاثة أيام وقيام الموظف بإبلاغ صاحب العمل بمرضه، وإمكان إثبات المرض بشهادة طبية.

٨٤- وفيما يتعلق بالسنة التي تنتهي فيها علاقة العمل، يحصل العاملون على تعويض عن استحقاق الإجازة الفعلي في وقت انتهاء علاقة العمل وبما يتناسب مع استحقاق الإجازة عن مجمل هذه السنة. وتخصم أي إجازة مدفوعة الأجر منحت للموظف بالفعل من استحقاق الإجازة المدفوعة الأجر بالتناسب. ولا يكون الموظفون ملزمين بأن يردوا إلى أصحاب العمل أي مبالغ حصلوا عليها عن الإجازة المدفوعة الأجر وتتجاوز الفترة التناسبية

لاستحقاقهم المتعلق بالإجازة المدفوعة الأجر، ما لم تنته علاقة العمل قبل الأوان وبدون سبب وجيه أو بسبب خطأ من الموظف.

المادة ٨

البند ١

٨٥- للاطلاع على التعليقات العامة، يرجى مراجعة التقارير المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧) واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، اللتين صدقت عليهما النمسا.

٨٦- ويتضمن التقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧ المؤرخة ١٩٩٦، بصورة خاصة، شرحاً تفصيلياً للتشريعات النمساوية المتصلة بالإضرابات.

البند ٢

٨٧- وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٠، خفض عدد النقابات العمالية المتخصصة باتحاد نقابات العمال النمساوي من ١٤ نقابة إلى ١٣ نقابة، بسبب دمج نقابة عمال الصناعات المعدنية والتعدين والطاقة مع نقابة عمال النسيج والملابس والجلود. ونتيجة لذلك، يصل عدد نقابات العمال اليدويين حالياً إلى ٧ نقابات بدلاً من ٨ نقابات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، قرر مجلس اتحاد نقابات العمال إجراء إصلاح للتنظيم الهيكلي. ويشمل الإصلاح الالتزام بتطوير خدمات أساسية جديدة، بالإضافة إلى مراكز الاختصاص والأفرقة العاملة. ومن المقرر أيضاً توطيد التعاون بين الوحدات الفرعية لنقابات العمال وتكثيف هذا التعاون. وقدمت مشاريع قرارات إلى المؤتمر الاتحادي لاتحاد نقابات العمال في حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

٨٨- ويذكر، تصويماً للمعلومات، أن وكالة التوفيق العليا قد اعترفت في عام ١٩٤٧ بأن سلطة الدخول في مفاوضات جماعية لا تقتصر على اتحاد نقابات العمال النمساوي فقط بل تشمل أيضاً جميع نقابات العمال المتخصصة. واعترفت وكالة التوفيق الاتحادية باختصاص نقابة عمال الصناعات المعدنية والنسيج التي سبقت الإشارة إليها، في ٥ تموز/يوليه ٢٠٠٠.

٨٩- وفيما يتعلق بالتشريع الخاص بالإضرابات، لم يطرأ أي تغيير منذ التقرير الدوري الأخير.

٩٠- وترد أدناه بعض الإحصاءات المتعلقة بالإضرابات (المصدر: دليل الإحصاءات الاقتصادية والاجتماعية للغرفة الاتحادية للعمال وصغار الموظفين لعام ٢٠٠٢):

٩١- في الفترة ما بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠، شهدت النمسا إضرابات في عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٠. وفي عام ١٩٩٧، اقتصر الإضرابات على قطاع الخدمة المدنية الحكومي. وشارك في الإضراب ٨٠٠ ٢٥ شخص. وبلغ مجموع ساعات الإضراب ١٣٥ ٠٠٠ ساعة بينما بلغت مدة الإضراب ٣ دقائق لكل موظف يزاول عملاً مربحاً.

وشارك ٤٣٩ ١٩ شخصاً في إضراب عام ٢٠٠٠. وبلغ مجموع ساعات الإضراب ٥٧٩ ٢٣ ساعة ومدة الإضراب ٢٧ ثانية لكل موظف يزاول عملاً مربحاً.

المادة ٩

البند ١

٩٢- للاطلاع على الملاحظات العامة يرجى مراجعة التقارير المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي (١٠٢) واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة (رقم ١٢٨)، اللتين صدقت عليهما النمسا.

٩٣- وفيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٠٢، نقلت النمسا الالتزامات الواردة في الأجزاء الثاني والخامس والسابع والثامن، بالإضافة إلى الالتزامات المنصوص عليها في الجزء الرابع، وبدأ نفاذ هذه الالتزامات في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٧٨ (جريدة القوانين الاتحادية، العدد رقم ٥٠٦/١٩٧٨). وفيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٢٨، تم قبول الالتزامات التي ينص عليها الجزء الثالث.

٩٤- وفيما يخص الأجزاء التي لم يتم التصديق عليها من الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقية رقم ١٢٨، وفيما يخص أيضاً عدم التصديق على الاتفاقية الخاصة بالإعانات في حالة إصابات العمل (رقم ١٢١) والاتفاقية الخاصة بالرعاية الطبية والإعانات المرضية (رقم ١٣٠)، ينبغي الإشارة إلى أن أسباب ذلك لم تكن نطاق مجموعة الأشخاص المتمتعين بالحماية أو نطاق و/أو حجم الإعانات، بل كانت الخصائص المحددة التي يتميز بها الوضع القانوني النمساوي في مجالات معينة.

البند ٢

٩٥- ينبغي الإشارة، بصورة عامة، إلى أن نظام الضمان الاجتماعي في النمسا يشمل جميع فروع و/أو أنواع الإعانات المذكورة.

إعانات الرعاية (الرعاية الطبية)

٩٦- استناداً إلى نتائج التقييم والخبرة المكتسبة منذ بدء نفاذ القانون الاتحادي المتعلق بإعانات الرعاية، اعتمد تعديل بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١١١/١٩٩٨). وكان الهدف الرئيس لهذا التعديل هو تحسين الإعانات، وتحسين وضع الأشخاص المحتاجين إلى الرعاية، بالإضافة إلى وضع الأشخاص الذين يوفرون الرعاية، وتوسيع مجموعة الأشخاص الذين يستحقون إعانات الرعاية، وزيادة فعالية هذه الإعانات.

٩٧- وفي ١ شباط/فبراير ١٩٩٩، صدر المرسوم المتعلق بفئات إعانات الرعاية، والمرتبط بالقانون الاتحادي الخاص بالرعاية، بصيغة جديدة.

٩٨- وفي حريف عام ١٩٩٨، كلف المعهد الاتحادي النمساوي لقطاع الصحة (*Bundesinstitut für Gesundheitswesen*) بإعداد دراسة توفر استعراضاً عاماً وطنياً للخطط المتعلقة باحتياجات المقاطعات الاتحادية وتطوراتها. ونشرت الدراسة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ بعنوان "الخدمات والمؤسسات الخاصة بالأشخاص المحتاجين إلى الرعاية في النمسا".

٩٩- وبالمراسيم الصادرة في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢، أدرجت مجموعات إضافية من الأشخاص المحتاجين إلى الرعاية في مجموعة الأشخاص الذين من حقهم الحصول على إعانات بموجب القانون الاتحادي الخاص بإعانات الرعاية، وهي مجموعات الأطباء والمحامين والمهندسين المدنيين المستقلين، وأعضاء بورصة فيينا والقساوسة.

١٠٠- وأدى صدور تعديل القانون الاتحادي المتعلق بإعانات الرعاية (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٦٩/٢٠٠١)، الذي بدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١، إلى تحسين المركز القانوني للأطفال والأحداث المحتاجين إلى الرعاية، كما حسن الأساس القانوني للتدابير المتعلقة بضمان الجودة في مجال الرعاية. وفي إطار تدابير ضمان الجودة، تتولى الإدارة الاجتماعية بالوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية توفير المشورة لمقدمي الرعاية منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. وبالإضافة إلى ذلك، كلف المعهد الاتحادي النمساوي لقطاع الصحة (*Bundesinstitut für Gesundheitswesen*) بتنفيذ مشروع نموذجي بعنوان "ضمان الجودة في توفير الرعاية"، وهو المشروع الذي أنجز في تموز/يوليه ٢٠٠٢.

١٠١- وبموجب التعديل الذي نشر في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ١٣٨/٢٠٠٢، والذي بدأ نفاذه في ١٤ آب/أغسطس ٢٠٠٢، وضع الأساس القانوني للتغييرات في أسلوب دفع إعانات الرعاية، بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة مقدماً في حالة الإجازات الأسرية لخدمة مريض ميغوس من شفاث في إطار القانون الاتحادي المتعلق بإعانات الرعاية. وهذا تدبير مصاحب لإمكانية الحصول على إجازة أسرية لخدمة مريض ميغوس من شفاث بموجب قانون العمل وقانون أنظمة الخدمة، في حالة وجود فرد من أفراد العائلة مشرف على الموت وطفل مصاب بمرض خطير.

١٠٢- وصدرت تدابير أخرى لتأمين حماية الضمان الاجتماعي للأشخاص الذين يقدمون الرعاية لأفراد الأسرة في عام ١٩٩٨، وأدت إلى إتاحة الفرصة لهؤلاء الأشخاص للاستمرار في الاستفادة بغطاء التأمين في إطار تأمين معاش الشيخوخة بشروط مواتية. وهذا متاح حالياً للأشخاص الذين يرعون قريباً يحق له الحصول على إعانات الرعاية من الفئة ٣، كحد أدنى، والذين يجب بالتالي أن يتوقفوا عن مزاوله نشاطهم المربح. ويحصل مقدمو الرعاية هؤلاء على معاملة مفيدة بمعنى قيام الحكومة الاتحادية بدفع مساهمة صاحب العمل المفترضة. وعلى مقدم الرعاية بالتالي دفع نسبة ٢٥,١٠ في المائة فقط من أساس التقدير كاشتراك في الضمان الاجتماعي بدلاً من ٢٢,٨ في المائة.

١٠٣- وفضلاً عن ذلك، استمر تحسين مركز أفراد الأسرة المقدّمة للرعاية عند تغيير شروط التمتع بغطاء التأمين الصحي بدون دفع اشتراكات (تاريخ بدء النفاذ: ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١). ويشمل ذلك حالياً أفراد الأسرة الذين يحصلون على إعانات رعاية من الفئة ٤، كحد أدنى، أو أفراد الأسرة الذين يقدمون الرعاية إلى الأشخاص المؤمن عليهم الذين يحق لهم الحصول على إعانات رعايا بمبلغ الفئة ٤ كحد أدنى. ويستمر هؤلاء الأشخاص في الاستفادة بالتأمين الصحي بدون دفع اشتراكات.

١٠٤- وفي تموز/يوليه ٢٠٠٢، حصل ٢٨٢ ٧٠٩ أشخاص على إعانات رعاية بموجب القانون الاتحادي المتعلق بإعانات الرعاية. وفي عام ٢٠٠١، بلغت النفقات الاتحادية للإعانات بموجب القانون الاتحادي المتعلق بإعانات الرعاية ١,٤٣ مليار يورو (١٩ ٦٣٥ مليار شلن نمساوي).

١٠٥- وأعدت الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال تقريرها السنوي عن تطور خدمات توفير الرعاية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، واعتمد التقرير بالإجماع في اجتماع الفريق العامل المعقود في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١.

استمرار دفع الأجور/المرتبات في حالة المرض (إعانات المرض النقدية)

١٠٦- تظل التعليقات الواردة في التقرير الدوري الأخير بشأن استمرار دفع الأجور/المرتبات في حالة المرض سارية، من حيث ارتباطها بالتشريع الساري على العاملين، بالإضافة إلى الأحكام القانونية الخاصة بعمال المزارع.

١٠٧- وفيما يتعلق بعمال الصناعة، ينظم القانون الخاص باستمرار دفع المكافآت استمرار دفع الأجور في حالة المرض. ومنذ تعديل المادة ٢ من هذا القانون، الذي صدر مع القانون المعدل لقانون عقود العمل لعام ٢٠٠٠، بجريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد رقم ٤٤/٢٠٠٠، تتطابق الأحكام القانونية بشكل أساسي مع الأحكام المتعلقة بصغار الموظفين. وقد ألغيت فترة الانتظار لمدة ١٤ يوماً بالنسبة لعمال الصناعة في بداية علاقة العمل، وتم تمديد الفترة التي يستمر خلالها عمال الصناعات في تلقي أجورهم إلى ستة أسابيع (مكافأة كاملة) وأربعة أسابيع أخرى (نصف المكافأة). غير أن صغار الموظفين الإداريين ما زالوا يتمتعون بترتيبات أفضل فيما يتعلق بالحوادث الصناعية والأمراض المهنية.

١٠٨- وفي جميع الحالات التي يحرم فيها العامل الصناعي من مزاولة عمله بسبب حادث صناعي أو مرض مهني وفقاً للأحكام المتعلقة بالتأمين القانوني ضد الحوادث، دون أن يكون ذلك بقصد أو إهمال جسيم من جانبه، يستمر حقه في الحصول على مكافأة لفترة ثمانية أسابيع، بصرف النظر عن الفترات الأخرى التي يكون قد حرم فيها من العمل. ويمتد الحق في الحصول على مكافأة إلى عشرة أسابيع إذا كانت علاقة العمل قد استمرت ١٥ عاماً.

إعانات الأمومة (للاطلاع على التفاصيل يرجى مراجعة التعليقات الواردة أدناه فيما يتعلق بالمادة ١٠، البند ٥(أ))

١٠٩- علاوة الأمومة: ويُقصد بها تعويض الخسارة في مكافأة المرأة الموظفة بأجر أو التي تعمل لحسابها الخاص خلال فترة حماية - مدتها ثمانية أسابيع قبل ميلاد الطفل وثمانية أسابيع بعده. وتُدفع علاوة الأمومة على أساس متوسط دخل العمل الصافي.

١١٠- المساعدة العملية للأم التي تعمل لحسابها الخاص في مشروع تجاري أو التي تزاوّل مهنة حرة أو تعمل في الزراعة والحراثة: في أثناء فترة الحماية الممنوحة للأم، يحق للمرأة أن توظف مساعداً. وإذا لم يكن في استطاعة مؤسسة الضمان الاجتماعي توفير هذا المعاون، تُدفع علاوة أسبوعية قدرها ٢٢,٣٠ يورو يومياً، تُستخدم في تعيين شخص مناسب لمدة لا تقل عن ٢٠ ساعة أسبوعياً.

١١١ - بطاقة الأم/الطفل: ويُقصد بها تعزيز وصون صحة الأم والطفل. ويوفر برنامج بطاقة الأم/الطفل الفحص الطبي المجاني للأم الحامل وللطفل حتى سن خمسة أعوم.

إعانات التحويل في حالة البطالة (إعانات البطالة، ومدفوعات الإغاثة)

١١٢ - في عام ٢٠٠١، بلغت الأموال التي أنفقت على تدابير سياسات سوق العمل الفعالة أعلى مستوى لها حتى الآن (زيادة بنسبة تزيد على ٢٢ في المائة عن العام السابق). وهذا يعني حدوث تحسن واضح في مجال الاستثمارات التي تقوم بها إدارة سوق العمل. ولم يشهد الإنفاق على الإعانات السلبية تغييراً كبيراً (زيادة بنسبة ٢ في المائة عن العام السابق) مع ارتفاع البطالة ارتفاعاً طفيفاً. وانخفضت نسبة الإنفاق (الخاصة بسياسات سوق العمل الفعالة والسلبية) من مجموع الإنفاق من نحو ٧١ في المائة في عام ١٩٩٧ إلى نحو ٥٧ في عام ٢٠٠١ (انظر الجدول).

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٢ ٦٨٤ مليون يورو	٢ ٦٣٦ مليون يورو	٢ ٨٤٥ مليون يورو	التدابير السلبية ^(أ) (إعانات البطالة، ومدفوعات الإغاثة، وإعانات الإجازة، ومدفوعات الإغاثة الخاصة، ومنح الدعم الخاصة)
٩٤٦ مليون يورو	٧٧٥ مليون يورو	٧٨٣ مليون يورو	سياسات سوق العمل الفعالة ^(ب) (تقديم المشورة/التعيين/التدريب/المرتبات المنح)
٥٧ في المائة	٦٠ في المائة	٦٤ في المائة	نصيب التدابير السلبية من الميزانية الإجمالية لعمليات سياسات سوق العمل
٢٠ في المائة	١٨ في المائة	١٨ في المائة	نصيب نفقات سياسات سوق العمل الفعالة من الميزانية الإجمالية

المصدر: الوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية والعمل، الفرع الثاني - ٦.

(أ) تشمل الاشتراكات التناسبية في الضمان الاجتماعي (معاش الشيخوخة، والتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث) للإعانات المدفوعة، مخصوصاً منها التدابير السلبية لسياسات سوق عمل فعالة.

(٢) تشمل نصيب الصندوق الاجتماعي الأوروبي، والأموال المدفوعة من تأمين البطالة للتدابير الفعالة (مساعدة محددة للإدماج، وغير ذلك)، بالإضافة إلى الأموال التي تشكل جزءاً من خطة العمل الوطنية للتوظيف لعام ١٩٩٩ وما يليه (مثل التدابير الخاصة بالشباب في إطار قانون دعم توظيف الشباب، البداية الجديدة، وغير ذلك). انظر تقرير عام ٢٠٠٢ بشأن تنفيذ خطة العمل الوطنية.

أساس البيانات: حسابات نهاية العام الخاصة بعمليات سياسات سوق العمل؛

تعليق: يرجع الفارق بالنسبة للإنفاق الإجمالي (١٠٠ في المائة) إلى النفقات الخاصة بالموظفين والمواد، والمستردات الخاصة بالتحويل، والمستردات الخاصة بسوء الأحوال الجوية، والتحويلات إلى تأمين معاش الشيخوخة وفقاً للمادة ٦(٨) من قانون تمويل سياسات سوق العمل والتحويلات إلى إدارة سوق العمل (تكاليف القروض).

إعانات العجز

١١٣- تتألف إعانات العجز بصورة رئيسية من إعانات الرعاية الخاصة بالأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٦٠ عاماً، بالإضافة إلى نفقات المعاشات المتصلة بانخفاض القدرة على العمل. ومن بين النفقات التي تدرج تحت عنوان "الشيخوخة"، حدثت زيادة كبيرة في إنفاق المقاطعات الاتحادية والسلطات المحلية على دور المسنين والأشخاص المحتاجين إلى الرعاية، بالإضافة إلى خدمات المرضى الخارجيين وإعانات رعاية الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على ٦٠ عاماً.

السياسات الخاصة بالمعوقين

١١٤- في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، بلغ العدد الإجمالي للمعوقين الذين يستحقون الإعانات ٥٣٢ ٨٠ شخصاً، أي بزيادة تناهز ٣ ٠٠٠ شخص بالمقارنة مع عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠٠، سجل أصحاب العمل الملزمين باستخدام أشخاص معوقين مجموعاً بلغ ٨٦٩ ٨٤ وظيفة إلزامية. وتم استخدام أشخاص معوقين في ٨١٨ ٥٤ وظيفة من هذه الوظائف الإلزامية. وكانت ٣٠ ٠٥١ وظيفة من هذه الوظائف شاغرة. وبذلك تم الوفاء بنسبة ٦٥ في المائة من التزام التوظيف في المجموع. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، كان هناك ١ ٧٧٠ شخصاً - منهم ١ ٤١٥ معوقاً - تم توظيفهم أو اختبارهم أو تدريبهم في المشاريع المتكاملة المنتشرة في أنحاء النمسا والموجودة في ٢٤ موقعاً. وبالإضافة إلى ذلك، شارك ٦٤ معوقاً في مشاريع التدريب في إطار المشاريع المتكاملة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

١١٥- وأنفق مبلغ ٢٣٤,٢ مليون شلن نمساوي (١٧ مليون يورو) على دعم أشخاص في عام ٢٠٠١. وبمساعدة من الصندوق الاجتماعي الأوروبي وصندوق رسوم التعويض، توفر مكاتب الخدمة الاجتماعية الاتحادية عدداً إضافياً من البرامج لمكافحة البطالة الطويلة الأجل وتيسير وصول المعوقين إلى سوق العمل. وتشمل هذه البرامج التدابير الرامية إلى الحصول على فرص العمل والاحتفاظ بها، والمؤهلات المهنية، وهاكل الدعم. وتنفذ هذه الأنشطة في الشركات الخاصة، وفي مشاريع العون الذاتي، وفي مراكز التدريب على العمل ومشاريع الإدماج. وفي هذا الإطار، حصلت ٧ ١٠٠ حالة على تعزيز ومساندة في عام ٢٠٠١ وتم توفير مبلغ إجمالي يناهز ١٦٧ مليون شلن نمساوي (١٢,٧٥ مليون يورو) لهذا الغرض. وفي إطار تدابير الدعم، حصل نحو ٢٠٠ ٤ شخص على دعم عن طريق المساعدة في العمل في عام ٢٠٠١.

١١٦- مبادرة "متساوين". "متساوون" هي مبادرة للجماعة الأوروبية، يمولها الصندوق الاجتماعي الأوروبي للفترة ما بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٦. وتحل هذه المبادرة محل مبادرة أفق التوظيف (إدماج المعوقين) ضمن جملة أمور أخرى. وهدفها هو مكافحة جميع أنواع التمييز وانعدام المساواة فيما يتعلق بسوق العمل عن طريق التعاون عبر الوطني. ويدعم الصندوق الاجتماعي الأوروبي مشاريع المبادرة بنسبة ٥٠ في المائة من التكاليف ويدفع للنمسا نحو ١٧,٣ مليون يورو في فترة الترويج. وتتخذ النمسا تدابير ذات أولوية لمساعدة المعوقين في مجال الانتقال من المدرسة إلى العمل، ووصلة العمل/معاش العجز، بالإضافة إلى التوعية العامة.

١١٧- وفي عام ٢٠٠١، قدم ١٩ طلباً لتعزيز الحملة ١. وتم قبول ٧ شراكات إنمائية في الحملة ١ (تاريخ البدء: ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١)، ركزت ٤ شراكات منها على الانتقال من المدرسة إلى العمل، بينما تركز اثنتان على تقديم صورة جديدة للمعوقين في بيئة العمل، وتركز شراكة على الوصلة بين العمل ومعايش العجز.

١١٨- مليار يورو للمعوقين - مبادرة للحكومة الاتحادية النمساوية لتوظيف المعوقين. نظراً للصعوبات التي يواجهها المعوقون في سوق العمل، شرعت الحكومة الاتحادية النمساوية في حملة للتوظيف ("مليار يورو للمعوقين") بغية إدماج هذه الفئة من الأشخاص في سوق العمل.

١١٩- ونظراً لارتفاع معدل البطالة في هذه الفئة، يجب أن يكون إدماجها في الحياة العملية هو محور التدابير الرامية إلى تحسين حالة المعوقين. ولكن، نظراً لأن نجاح الإدماج في الحياة العملية يتطلب توافر البيئة الاجتماعية المناسبة، فهناك ضرورة أيضاً لاتخاذ خطوات في هذا الاتجاه.

١٢٠- المجموعات المستهدفة:

- المعوقون الشباب الذين يحتاجون إلى دعم في صورة تدابير تربوية خاصة، أو الذين يأتون من فصول للإدماج، أو المعوقون الذين يتلقون التعليم، بالإضافة إلى المراهقين المعوقين اجتماعياً وعاطفياً؛
- المعوقون المسنون المعرضون لفقدان وظائفهم بسبب تدهور حالتهم الصحية، أو الذين يحتاجون إلى المساعدة لإعادة إدماجهم في الحياة العملية؛
- الأشخاص الذين يعانون من قصور نفسي، وإعاقة ذهنية وعجز حسي، ويعانون من مشاكل إدماج عامة في سوق العمل.

١٢١- وبالرغم من هذه الأولويات، هناك فئات أخرى من المعوقين مستبعدة من تدابير الإدماج. ويجب أن تغطي هذه التدابير أيضاً جميع الأشخاص المعوقين الذين يمكن توقع إدماجهم في سوق العمل - في الأجل المتوسط على الأقل - عند حصولهم على الدعم اللازم.

١٢٢- وتدابير الإدماج هي:

- بدلات الإدماج ودفع تكاليف الأجور بصورة مؤقتة؛
- إقامة مشاريع توفر الدعم المصاحب في مكان العمل (التدريب لتحسين المهارة أثناء العمل)؛
- إقامة مشاريع تسمح للشباب ببلوغ الرشد في مرحلة لاحقة؛
- الإعانات الرامية إلى تأمين أماكن العمل للمعوقين كبار السن؛
- زيادة الاهتمام بتوسيع نطاق مشاريع تحسين المهارات والتوظيف.

١٢٣ - والتدابير المصاحبة هي:

- التدابير الرامية إلى زيادة قدرة المعوقين على الحركة؛
 - تيسير الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
 - توفير خدمة للشركات لخدمة أصحاب العمل بطرق منها على سبيل المثال توفير المشورة لهم بشأن الطريق المثلى لاستخدام المعوقين بفعالية؛
 - تعزيز وزيادة المساعدات أثناء العمل؛
 - التشجيع المتزايد لتزويد الشركات وأماكن العمل بالمعدات الإنشائية والتقنية الملائمة للمعوقين.
- ١٢٤ - ومكاتب الخدمات الاجتماعية الاتحادية هي المسؤولة عن تحقيق هذه الأهداف الخاصة بسياسات سوق العمل.
- ١٢٥ - وجاءت نتائج عام ٢٠٠١ للتدابير التي مولت من المليون يورو المخصص للأشخاص المعوقين على النحو التالي:

الترقيات	٩ ٩٧٩ (حصة الإناث: ٤٤ في المائة)
الأشخاص المرقون	٨ ٤٩٥ (حصة الإناث: ٤٤ في المائة)
النجاح حسب الأشخاص:	
- تقريب المعوقين من سوق العمل وتزويدهم بتدابير مرافقة	٢ ٢٤٨ (حصة الإناث: ٦٥ في المائة)
- الحصول على وظائف	٣ ١٧٠ (حصة الإناث: ٤١ في المائة)
- تأمين الوظائف	١ ٠٤٦ (حصة الإناث: ٤٣ في المائة)

١٢٦ - وإلى حد ما، فإن حصة الحالات الناجحة من بين حالات الترقية الممنوحة من المليون يورو المخصص للمعوقين لا تصبح نافذة إلا اعتباراً من السنة اللاحقة، بما أن التدابير الرامية إلى تقديم المساعدة في العمل على سبيل المثال لا تكون كاملة بعد في نهاية السنة لجميع الأشخاص الذين شملتهم الترقية.

١٢٧ - النفقات. في عام ٢٠٠١، أنفقت الحكومة الاتحادية ما مجموعه ٧٧٩ مليون شلن نمساوي (٥٦,٦ مليون يورو)، كجزء من حملتها للتشغيل، منها ١٨٢ مليون شلن نمساوي (١٣,٢ مليون يورو) خصصت لترقية الأفراد. وأنفقت المبالغ التالية على ميادين مختلفة ذات أولوية:

الشباب	٢٣٦ مليون شلن نمساوي (١٧,١ مليون يورو)
كبار السن	٣٠ مليون شلن نمساوي (٢,٢ مليون يورو)
أشخاص ذو صعوبات خاصة	٤١٧ مليون شلن نمساوي (٣٠,٣ مليون يورو)
تدابير مرافقة	٢١ مليون شلن نمساوي (١,٥ مليون يورو)
البيئة الاجتماعية (السكن، النقل على سبيل المثال)	٧٥ مليون شلن نمساوي (٥,٥ ملايين يورو)

١٢٨- واستمرت حملة التشغيل في ٢٠٠٢. وإضافة إلى ذلك، ستُقيم التدبير التي اتخذت عام ٢٠٠١.

التعويضات الاجتماعية

١٢٩- فيما يتعلق بالاعتمادات المخصصة لرعاية ضحايا الحروب، انخفض عدد الأشخاص الذين يحق لهم أن يستفيدوا من هذه المزايا من ١٣٩ ١٢٢ إلى ٩٠٤ ٦٦ خلال العقد الماضي (من ١٩٩١ إلى ٢٠٠١). وانخفض إجمالي النفقات المالية من ٣٤٩ ٦ بلايين شلن نمساوي إلى ٤٧١٧ بلايين شلن نمساوي خلال هذه الفترة.

١٣٠- وفيما يتعلق بالاعتمادات المخصصة لرعاية أفراد الجيش، ارتفع عدد الذين تحق لهم الاستفادة من هذه المزايا بحوالي الثلث - ليلغ ١ ٧١٨ شخصا - عام ٢٠٠١. وارتفعت النفقات المالية من ٨٢ مليون شلن نمساوي إلى ١١٩ مليون شلن نمساوي عام ٢٠٠١.

١٣١- وفيما يتعلق بتدابير رعاية الضحايا، انخفض عدد الأشخاص الذين يتلقون مبالغ بانتظام (معاشات تقاعدية وبدلات) بأزيد من الربع ما بين ١٩٩١ و ٢٠٠١، أي من ٤١٨ ٣ إلى ٣٥٠ ٢ شخصا. وخلال الفترة ذاتها، انخفضت نفقات الميزانية من ٢٩٨ مليون شلن نمساوي إلى ٢٠١ مليون شلن نمساوي.

١٣٢- وبشأن تعويض ضحايا الجرائم، تلقى ١٢٥ من الضحايا وورثتهم مزايا مالية تعويضا لهم عن خسارة في الإيراد أو النفقة في عام ٢٠٠١. وبلغت النفقات التي صرفت عام ٢٠٠١ ما مجموعه ١٩ مليون شلن نمساوي.

١٣٣- وفي ٢٠٠١، تلقى ٧٦ شخصا دفعات مالية منتظمة تعويضا لهم عن أضرار متعلقة بالتحصين. وبلغت النفقات التي صرفت عام ٢٠٠١ ما مجموعه ٢٨ مليون شلن نمساوي.

تدابير السياسات الأسرية (الرجاء الرجوع أيضا إلى البند ٤ من المادة ١٠ أدناه)

١٣٤- في ١٩٩٦، تراوح الحجم الإجمالي لتدابير السياسات الأسرية ما بين ٤١ مليون شلن نمساوي و ٣٥٠ بليون شلن نمساوي، حسب تعريف المصطلح. وفي عام ٢٠٠٠ بلغت إيرادات صندوق موازنة النفقات الأسرية ما مجموعه ٥٩,٣٤ بليون شلن نمساوي (٤١٩ ٣١٢ يورو)، بينما بلغ مجموع النفقات ٥٧,٩ بليون شلن نمساوي (٢٠٧ ٧٩٣ يورو). وفي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠، زاد المبلغ المخصص للطفل والذي يخصم من الضرائب والتعويضات الأسرية بحوالي ١٢ بليون يورو.

١٣٥- ويعد المبلغ الذي يمكن خصمه من الضرائب (٥٠,٩٠ يورو في الشهر) المبلغ ذاته المخصص للأطفال من جميع الفئات العمرية. وإلى جانب الزيادة التي شهدتها التعويضات الأسرية بشكل متواز (اعتبارا من ١٩٩٩ و ٢٠٠٠). بما مجموعه ١٥٠,٠٠ شلن نمساوي (١٠,٩٠ يورو) لكل فئة عمرية، تستوفي هذه التدابير شرط المحكمة العليا، أي فيما يتعلق باستثناء نصف التزامات النفقة من دفع الضرائب. ويبلغ الأثر الصافي لهذا الإعفاء الضريبي ٥٠٠,٠٠ شلن نمساوي (٣٦,٣٤ يورو) لكل طفل وشهر.

١٣٦- وعلاوة على ذلك، وفيما يتعلق بالمبلغ الذي يمكن للعمال العزاب والأبء العزاب أن يخصموه من الضرائب، ارتفعت الضريبة السلبية من ٢ ٠٠٠,٠٠ شلن نمساوي (١٤٥,٣٤ يورو) إلى ٥ ٠٠٠ شلن نمساوي (٣٦٣,٣٦ يورو) في السنة. ويدفع المبلغ مباشرة في حالات ليس فيها دفع للضريبة أو تُدفع في حدها الأدنى فقط.

١٣٧- وعلاوة على ذلك، بدأ العمل بمنحة تعدد الأولاد (٣٦,٣٤ يورو)، حيث تُدفع المنحة إلى الأسر كل شهر اعتباراً من الولد الثالث وعن كل ولد إضافي، حينما يبلغ إيراد الأسر المعيشية، في حده الأقصى، إلى اثني عشر ضعفاً من المبلغ الأساسي لحساب الحد الأقصى للمساهمة المنصوص عليها في القانون العام للضمان الاجتماعي.

١٣٨- وتفسر المبالغ المدفوعة من صندوق موازنة النفقات الأسرية أثر إعادة التوزيع العمودي بشكل واضح لفائدة الفئات المتدني دخلها. لذا يتلقى الربع الأدنى من المعيلين أزيد من ثلاثة أضعاف المبلغ الذي يساهمون به، بينما لا يتلقى الربع الأعلى منهم سوى نصف المبلغ الذي يساهمون به.

١٣٩- وتقدم المقاطعات الاتحادية والسلطات البلدية منحا أسرية متدرجة يبلغ مجموعها ٧٠٠ مليون شلن نمساوي، وتنفق حوالي ١٢ بليون شلن نمساوي على بناء وتشغيل مرافق رعاية الأطفال.

١٤٠- أما المكاتب الاستشارية للأسر، التي تساعد الأسر في حالات الشدة، فتتلقى الدعم المالي من الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي وشؤون الأجيال. وفي الوقت الحاضر، يوجد في النمسا ٣٣٦ مكتبا استشاريا للأسر يعمل بها ٢٠٠٠ مستشار في المجموع. وفي ٢٠٠١، أنفق على هذه الخدمات الاستشارية حوالي ١٤١,٧ مليون شلن نمساوي (١٠,٣ ملايين يورو). وأدرج مبلغ ١٠,٩ ملايين يورو في ميزانية عام ٢٠٠٢.

١٤١- وفي ١٩٩٩ قدمت وزارة العدل الاتحادية مشروعاً لتعديل القانون المنظم لحقوق الطفل، كان القصد منه الاحتياط بشكل أفضل من التغيرات التي تطرأ في المجتمع، مثل ازدياد عدد الأسر المكونة من أب واحد، والجهود التي يبذلها الشباب في تحمل مسؤولياتهم في وقت مبكر، وزيادة الوعي بالحقوق الأساسية. ومن ناحية أخرى، جاء تخفيض سن الرشد من ١٩ سنة إلى ١٨ سنة (المسألة الأساسية في الإصلاح) بهدف التطابق مع نظم قانونية مثيلة في البلدان الأوروبية. وقد دخل القانون المعدل لحقوق الطفل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١.

١٤٢- فترة إجازة الطفولة/مزاي إجازة الطفولة: للآباء العاملين بأجر الحق في أخذ إجازة للطفولة بعد فترة الحماية بالنسبة للأمهات، في حالة عمل الأم/الأب لفترة دنيا معينة قبل ولادة الطفل وبعد المساهمة في التأمين ضد البطالة. وإذا كان أحد الأبوين فقط الطالب لمزايا إجازة الطفولة، جازت الاستفادة من هذه المزايا إلى أن يبلغ الطفل ١٨ شهراً من العمر؛ أما إذا كان كلا الأبوين طالبا لهذه المزايا، فإنها تكون مستحقة إلى أن يبلغ الطفل عامه الثاني. ومبلغ هذه المزايا ٦٤٣ ٥ شلن نمساوي في الشهر. غير أن مزايا رعاية الأطفال حلت محل مزايا إجازة الطفولة في حالة الأطفال المولودين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وللإطلاع على التفاصيل، الرجاء الاطلاع على ما يلي:

١٤٣- مزايا إجازة الطفولة على أساس عدم التفرغ بالنسبة للآباء العاملين بأجر من غير تفرغ، بدلا من أخذ إجازة الطفولة، بعد نهاية فترة الحماية. وإذا اختار كلا الأبوين العمل من دون تفرغ، بإمكانهما طلب تلقي مزايا إجازة الطفولة إلى أن يبلغ الطفل عامين من العمر؛ أما إذا اختار أحد الأبوين العمل من دون تفرغ، فإن مزايا إجازة الطفولة تدفع إلى أن يبلغ الطفل ثلاث سنوات من العمر. ويدفع هذا المبلغ تمشياً مع خفض ساعات العمل؛ ونصف المبلغ هو أقصى ما يمكن الحصول عليه من مزايا إجازة الطفولة.

١٤٤- منح الاستفادة من مزايا إجازة الطفولة: وتقدم للعزاب من الأمهات والآباء، بالإضافة إلى الأمهات أو الآباء الذين لهم شريك لا دخل له أو ذو دخل متدن (تعطى المنح بصفة "قرض").

١٤٥- مزايا رعاية الأطفال: حلت هذه المزايا محل مزايا إجازة الطفولة بالنسبة للأطفال الذين ولدوا بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وتؤدي هذه المزايا بصورة مستقلة عن النشاط المأجور السابق، لفترة أقصاها ثلاث سنوات بواقع ٤٣٦ يورو شهريا تقريبا.

١٤٦- ويعد استحقاق مزايا رعاية الأطفال منفصلا عن أي عمل مأجور للأبوين في السابق. ولأن هذه المزايا مستحقة للأسر، فإنها تدفع بالكامل من صندوق موازنة النفقات الأسرية. وقد مددت فترة الاستفادة من هذه المزايا إلى أن يبلغ الطفل ثلاثين شهرا من العمر؛ وإذا كان كلا الأبوين شريك في رعاية الطفل، تُستحق المزايا إلى أن يبلغ الطفل ٣٦ شهرا من العمر. ورفع الحد الأقصى لكسب المال مع الاستفادة من المزايا إلى مستوى أعلى من ذي قبل نسبيا حرصا على إتاحة المزيد من الخيارات في التوفيق بين واجبات الأسرة والعمل.

١٤٧- الإعانة الأسرية: بصرف النظر عن النشاط المأجور أو الإيراد، للآباء المقيمين في النمسا بصفة اعتيادية الحق في تلقي إعانة أسرية لفائدة الأطفال المتيمين الذين يعيلوهم، أو الذين يدفعون القسط الأوفر من نفقتهم. وفي هذا الصدد، للأمهات الأولوية في التمتع بهذا الحق.

١٤٨- ويرجى الرجوع إلى البند ٤ من المادة ١٠، أدناه فيما يتعلق بمبلغ الإعانة الأسرية، بالإضافة إلى فترة استحقاق الإعانة الأسرية.

١٤٩- منحة تعدد الأولاد: كما سلف الذكر، تقرر صرف منحة لتعدد الأولاد قدرها ٣٦,٣٤ يورو شهريا منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ عن كل طفل ثالث ومن بعده ممن يعيش بصورة دائمة في الإقليم الاتحادي أو في منطقة الاتحاد الأوروبي/المنطقة الاقتصادية الأوروبية، حيث تمنح له إعانة أسرية. ولا ينشأ هذا الاستحقاق إلا إذا كان إيراد الأسرة الخاضع للضريبة لا يتعدى حدا أقصى معين في السنة التقويمية التي يقدم برسمها طلب المنحة.

١٥٠- مزايا أخرى: ومن ذلك المبالغ المدفوعة لتغطية اشتراك التأمين الذاتي المتعلق بالتقاعد في حالة رعاية طفل معوق، ومبالغ مقدمة على النفقة ومزايا ممنوحة في إطار موازنة المشاق الأسرية لفائدة الأسر التي تعاني ضيق ذات اليد لأسباب ليسوا مسؤولين عنها.

١٥١- وتستمد هذه المزايا أساسها القانوني من قانون موازنة نفقات الأسرة لعام ١٩٦٧. ويجسد هذا القانون الإرادة السياسية الرامية إلى تحقيق توزيع أفقي، إذ القصد منه تحقيق المزيد من التوازن في النفقات بين الأسر التي تعيل أطفالا، والأشخاص الذين ليست لهم أية التزامات متعلقة بالنفقة. ويعد صندوق الموازنة للإعانات الأسرية المذكور أعلاه الوسيلة المتاحة لموازنة النفقات الناشئة عن الالتزامات الأسرية. وتخصص ميزانية الصندوق لدفع الإعانات إلى الأسر. ويبلغ حجم هذه الميزانية ٥٩ بليون شلن نمساوي (٤,٣١٢ ملايين يورو)، تشكل حوالي ٣,٥ في المائة من إجمالي الميزانية. وتأتي هذه الأموال أساسا من اشتراكات أرباب العمل، ومن نسب مئوية مقتطعة من الضريبة على الدخل والضريبة على دخل الشركات، بالإضافة إلى مساهمات من المؤسسات التجارية في مجال الزراعة والحراثة ومساهمات من المقاطعات الاتحادية.

١٥٢- دعم التلاميذ والصناع المتدربين والطلبة: تقدم المناهج الدراسية مجانا؛ ولا يتعين دفع سوى ١٠ في المائة من السعر تخصص من الضريبة. وللتلاميذ أي يتنقلوا بالبحان بواسطة وسائل النقل العمومية (١٩,٦٠ يورو للسنة

الدراسية يتعين على التلاميذ أنفسهم دفعها)؛ وعلاوة على ذلك، ثمة إعانات للتنقل المكوكي، وتذاكر مجانية للصناع المتدربين، وإعانات للتنقل المكوكي لفائدة هؤلاء الصناع، ومنح دراسية ومنح إعاشة للتلاميذ المتفوقين.

البند ٣

١٥٣- في النمسا، تمنح المزايا المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ والاتفاقيات اللاحقة في ميدان الضمان الاجتماعي في الحالات التالية:

- أساساً للسكان النشطين المأجورين فيما يتعلق بالتأمين ضد المرض والحوادث والتقاعد؛
 - للتأمين ضد البطالة لفائدة الأشخاص العاملين بأجر؛
 - أساساً لكافة السكان المقيمين فيما يتعلق بالمبالغ المدفوعة من صندوق موازنة النفقات الأسرية.
- ١٥٤- وتسهر مؤسسات (شركات التأمين) للأشخاص المؤمن عليهم (من أرباب عمل وعمال) على التأمين ضد المرض والحوادث والتقاعد عملاً بمبدأ التسيير الذاتي. وفيما يتعلق بالتأمين ضد البطالة والمزايا المقدمة إلى الأسر، تتولى مؤسسات الإدارة العمومية منح هذه المزايا.
- ١٥٥- وفيما يلي الأسس القانونية الرئيسية التي يستند إليها منح مختلف المزايا:

- القانون العام للضمان الاجتماعي، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٨٩/١٩٥٥، بصيغته السارية حالياً، وينظم بالأساس تأمين الموظفين ضد المرض والحوادث والتقاعد (باستثناء الأشخاص العاملين في القطاع العام)، بالإضافة إلى تأمين التلاميذ والطلبة ضد الحوادث، والتأمين ضد الحوادث لفائدة ذوي المهن الحرة في قطاعي التجارة والصناعة (التبادل التجاري، والتجارة والصناعة)؛
- قانون التأمين ضد المرض والحوادث (لموظفي القطاع العام)، جريدة القوانين الاتحادية عدد ٢٠٠/١٩٦٧، بصيغته السارية حالياً، وينظم التأمين ضد المرض والحوادث لفائدة الأشخاص المتقاعدين في القطاع العام (موظفو القطاع العام)؛
- قانون الضمان الاجتماعي (التجارة والتبادل التجاري والصناعة)، جريدة القوانين الاتحادية عدد ٥٦٠/١٩٧٨، بصيغته السارية حالياً، وينظم التأمين في حالة المرض والتقاعد لفائدة ذوي المهن الحرة العاملين في مجال التجارة والصناعة (التجارة والتبادل التجاري والصناعة)؛
- قانون الضمان الاجتماعي (للمزارعين)، جريدة القوانين الاتحادية عدد ٥٥٩/١٩٧٨، بصيغته السارية حالياً، وينظم التأمين في حالة المرض والحوادث والتقاعد لفائدة ذوي المهن الحرة العاملين في مجال الزراعة والحراثة وفائدة أفراد عائلاتهم الموجودين تحت كفالتهم ويعملون في هذا المجال أيضاً؛
- قانون الضمان الاجتماعي الاتحادي (للمهن الحرة)، جريدة القوانين الاتحادية عدد ٦٢٤/١٩٧٨، بصيغته السارية حالياً، ويتيح إمكانية إدراج فئات معينة من ذوي المهن الحرة (من أطباء،

وصيادلة ووكلاء البراءات) ضمن خطة التأمين في حالة المرض والحوادث والتقاعد المعدة على منوال قانون الضمان الاجتماعي (للتجارة والتبادل التجاري والصناعة)؛

- قانون الضمان الاجتماعي (للموثقين)، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٩٧٢/٦٦، بصيغته السارية حالياً، وينظم التأمين في حالة التقاعد للموثقين العموميين وللموثقين المتدربين؛
- قانون التأمين ضد البطالة لعام ١٩٧٧، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٩٧٧/٦٠٩، بصيغته السارية حالياً، وينظم التأمين ضد البطالة؛
- قانون موازنة النفقات الأسرية لعام ١٩٦٧، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٩٦٧/٣٦٧، بصيغته السارية حالياً، وينظم الإعانات الأسرية.

١٥٦- ويعد بعض ذوي المهن الحرة (من أطباء، ومحامين، ومهندسين وموثقين وغيرهم) مشمولين بالتأمين في إطار تدابير احتياطية وبرامج تأمين خاصة بهم؛ ولذلك فهم لا يشكلون جزءاً من البرنامج العام للتأمين ضد المرض. وعلاوة على ذلك، يعفى المحامون والمهندسون أيضاً من الاشتراك في البرنامج العام للتأمين عند التقاعد.

١٥٧- ومن جهة أخرى، يعمل بأحكام قانونية خاصة في المجالات التالية:

- قانون الاستمرار في دفع الأجور، جريدة القوانين الاتحادية عدد ٢٠٠٠/١٤٢، بصيغته السارية حالياً، وينظم مسألة الاستمرار في دفع الأجور إلى العمال في حالة المرض؛
- القانون الاتحادي لمزايا الرعاية، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٩٩٣/١١٠، بصيغته السارية حالياً، وينظم مسألة منح مزايا الرعاية للأشخاص المؤهلين لها.

١٥٨- وفيما يتعلق بالأشخاص العاملين في القطاع العام (الموظفون العموميون) ينبغي الإشارة إلى أن مزاياهم - في حالة العجز أو الشيخوخة أو الوفاة - تمنح في إطار البرنامج العام للتدابير الاحتياطية (لا سيما قانون التقاعد لعام ١٩٦٥، جريدة القوانين الاتحادية عدد ١٩٦٥/٣٤٠، بصيغته السارية حالياً، فيما يتعلق بتقاعد موظفي الدولة الاتحادية، إضافة إلى القوانين المتعلقة بكل المقاطعات الاتحادية).

١٥٩- وفيما يتعلق بالخصائص الرئيسية لهذه المزايا وأنواعها ومبالغها، إضافة إلى أسلوب التمويل المعمول به في النظام النمساوي للضمان الاجتماعي، يرجى الرجوع إلى الدراسة الاستقصائية لنظام المعلومات المتبادلة بشأن الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية، التي نشرتها المفوضية الأوروبية، بشأن "الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي" الحالة في عام ٢٠٠٠، على العنوان التالي: http://europa.eu.int/employment_social/missoc2000/index_en.htm.

البند ٤

١٦٠- في عام ١٩٩٨، بلغت نفقات الضمان الاجتماعي ٢٨,٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، حسب الأسلوب الذي اتبعه النظام الأوروبي لإحصاءات الضمان الاجتماعي المتكاملة، والمطابق لما يعمل به في الاتحاد الأوروبي. وتعد هذه النسبة أدنى من نسبة عام ١٩٩٧ (٢٨,٨ في المائة). وفي عام ١٩٩٠، بلغت نسبة النفقات الاجتماعية ٢٦,٤ في المائة. وقد سجلت أعلى نسبتي عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٥، عندما بلغتا ٢٩,٢ في المائة. (لا يمكن مقارنة هاتين النسبتين بشكل مباشر بآخر النسب، نظرا لوقوع تغيير في المنهجية). ويرجع سبب الانخفاض الملحوظ منذ ذلك التاريخ بالأساس إلى تراجع عدد المواليدين، إضافة إلى التدابير التي اتخذت لتوحيد الميزانية.

البند ٥

١٦١- يرجى الرجوع إلى المعلومات المتعلقة بقانون برامج تقاعد الشركات وقانون صناديق التقاعد والواردة في التقرير الدوري الثاني للنمسا الذي صدر عام ١٩٩٣.

البند ٦

١٦٢- التأمين ضد المرض. بلغ المتوسط السنوي لنسبة الأشخاص المشمولين بالتأمين ضد المرض ٩٦,٥ في المائة من السكان المقيمين عام ٢٠٠٠ (وتبلغ النسبة ٩٩ في المائة في الواقع عند إدراج الأشخاص المشمولين بالتأمين في إطار برامج الرعاية في حالة المرض، مما يدل على أن هذه النسبة لم تتغير تقريبا مقارنة بنسبة عام ١٩٩٠ وهي ٩٩,١ في المائة). وتشمل التغطية الأشخاص المأجورين وذوي المهن الحرة والعاطلين والمتقاعدين، مع إدراج من يعملون من أفراد الأسرة دائما. ويغطي التأمين هؤلاء الأشخاص انطلاقا من إلزامية التأمين المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي. وليس هناك إلا الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة مأجورة قليلة (مثل الأطباء والمحامين والمهندسين والموثقين) ليسوا مشمولين بالنظام النمساوي للتأمين ضد المرض. وتجدر الإشارة من باب الزيادة في التوضيح إلى أن لجميع الأشخاص المقيمين في النمسا الحق في الحصول على تغطية التأمين طوعا.

١٦٣- التأمين ضد الحوادث. تمتد تغطية التأمين القانوني ضد الحوادث في المقام الأول لتشمل الحياة العملية مقابل أجر. ومن حيث المبدأ، لا يقع الأشخاص الذين لا يمارسون نشاطا مأجورا في نطاق الحماية التي يقدمها التأمين القانوني ضد الحوادث. بيد أن تغطية التأمين القانوني تشمل أيضا مجالي المدرسة والجامعة، إضافة إلى الأنشطة التي تعد نتيجة لنشاط مأجور أو لتدريب في المدرسة أو الجامعة. أما الأنشطة الواقعة خارج نطاق الأنشطة أو أنواع التدريب السالف ذكرها فلا تشملها تغطية التأمين ضد الحوادث إلا إذا كانت هذه الأنشطة -بالمعنى العام- أنشطة خيرية تستهدف المحتاجين من المواطنين أو أنشطة لخدمة الصالح العام. غير أن الرعاية الطبية للأشخاص غير المشمولين بالتأمين ضد الحوادث تدخل، من حيث المبدأ، في إطار التأمين ضد المرض (الأشخاص المشمولين بالتأمين الذاتي أو أفراد الأسرة المكفولين المشمولين بالتأمين)، بصرف النظر عن سبب المرض. ولا تقدم المزايا النقدية لما يدعى الحوادث الواقعة خارج أوقات العمل كجزء من برامج الضمان الاجتماعي القانوني.

١٦٤- تأمين التقاعد. كما هو الشأن في التأمين ضد المرض، يعد جميع السكان العاملين بأجر تقريبا ملزمين بالاشتراك في برامج التأمين القانوني للتقاعد. ويشمل موظفو الدولة بتدابير احتياطية عند التقاعد يتخذها القطاع

العام (لا يعفى سوى المحامون والمهندسون). وبالتالي بلغت نسبة المشمولين بالتأمين من السكان العاملين بأجر ١٠٠ في المائة تقريبا عام ٢٠٠٠ (٩٦,٨ في المائة عام ١٩٩٠). وتجدر الإشارة، من باب الزيادة في التعليق، إلى أن لجميع الأشخاص المقيمين في النمسا الحق في الاشتراك في التأمين إن أرادوا ذلك.

١٦٥- تدابير احتياطية مستقلة لتقاعد النساء. ينص نظام التأمين الحالي للتقاعد على أن تحصل المرأة على معاش تقاعدي على أساس النشاط الذي مارسته مقابل أجر أو بصفتها معالا ورثت معاشا تقاعديا آل إليها من علاقة زوجية ربطتها بزواج كان يعمل مقابل أجر. وفي كلا النوعين من التقاعد مشاكل: فمن ناحية صار الزواج يفقد طابعه المقدس وسط فئة متزايدة من السكان، نظرا لتغير نمط العيش؛ ومن ناحية أخرى، أضحت التقلب في كسب العيش يؤدي إلى وجود استحقاقات المعاش التقاعدي، المترتبة عن العمل المأجور، بقدر لا يتيح للمرأة المستوى المرغوب فيه من الأمن عند تقاعدها. فكثيرا ما تؤدي فترات الانقطاع عن التأمين والأسس المتدنية لحساب المعاش إلى تدني استحقاقات التقاعد عند النساء.

١٦٦- وتعتزم الحكومة الاتحادية تيسير الحصول على معاش تقاعدي مستقل بالنسبة للنساء اللواتي لم تكن لديهن في السابق أية استحقاقات متراكمة ومستقلة للتقاعد. وستوضح لجنة الخبراء المعنية بإصلاح المعاشات التقاعدية المسائل المتعلقة بهذا الموضوع. وكخطوة أولى، واعتبارا من عام ٢٠٠٢، سيراعى جزء من الفترات التي قضيت في تربية الأبناء عند حساب فترة الاشتراكات التي يترتب عليها استحقاق المعاش التقاعدي.

١٦٧- الحد الأدنى للأمن الذي يتيح تأمين التقاعد. بالنسبة للأشخاص الذين تراكم لديهم استحقاق للمعاش التقاعدي بموجب برنامج قانوني للتقاعد (معاش تقاعدي مباشر أو معاش الوريث) فيعطون منحة تعويضية كلما كان إجمالي الدخل الذي يتقاضاه المتقاعد وزوجه المقيم معه/معها داخل أسرة معيشية واحدة أدنى من القيمة المرجعية المعمول بها لإعطاء المنح التعويضية. وبالتالي يعد هذا الحد الأدنى من الأمن، الذي يوجهه الطلب، أداة هامة لتفادي الفقر عند التقاعد.

١٦٨- نسبة التقاعد التقديري. تعد هذه الأداة العامة المنصوص عليها في القانون المنظم للتعويضات والمنح، والتي تشكل جزءا من برنامج التأمين التقاعدي للمزارعين (والتي تحدد الدخل في مبلغ مقطوع عند تخصيص ملك في مجال الزراعة أو الحراثة) آخذة في فقدان أهميتها العملية، لا سيما في أوساط الأشخاص المستفيدين من أدنى المعاشات التقاعدية. وتعتزم الحكومة الاتحادية أن تخفض تدريجيا من نسبة التقاعد التقديري. وكخطوة أولى خفضت نسبة التقاعد التقديري عام ٢٠٠١ من ٣٠ في المائة إلى ٢٨ في المائة من القيمة المرجعية للتعويضات.

البند ٧

١٦٩- تخضع قوانين الضمان الاجتماعي باستمرار إلى التكيف مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، حتى يكون الأساس واحدا ومرتفعا إلى أعلى مستوى ممكن.

١٧٠- وإلى جانب مراعاة الفترات التي قضيت في تربية الأبناء والعمل بسلم متدرج للمعاشات التقاعدية (بهدف تيسير عملية الانتقال إلى التقاعد) - حيث قد بدأ العمل بكلا التديرين منذ ١ تموز/يوليه ١٩٩٣ - وإعادة حساب المعاشات التقاعدية، لا سيما من خلال العمل بالمبالغ الإضافية الخطية (اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠)،

وزيادة السن الفعلية للتقاعد تدريجياً (اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠)، تجدر الإشارة بشكل خاص إلى التدابير التالية التي تشمل فئات في حاجة إلى حماية خاصة.

إدراج علاقات العمل غير العادية ضمن نظام الضمان الاجتماعي

١٧١- إلى نهاية عام ١٩٩٧، لم يكن التأمين الإلزامي يشمل أشخاصاً يعملون مقابل أجر في مجالات تعد بين المهن الحرة والوظيفة العامة، أو في إطار أشكال معينة من المهن الحرة، ولا أشخاصاً ذوي دخل محدود (الحد الأدنى للأجور).

١٧٢- وفي الوقت الحالي، يوجد جميع الأشخاص العاملين مشمولين بالنظام الإلزامي للضمان الاجتماعي أو يستفيدون من خيارات مناسبة للانضمام إلى الضمان الاجتماعي. ويوجد البعض ضمن نظام الضمان الاجتماعي للعمال ("المعاونون الأحرار")، بينما يشمل نظام الضمان الاجتماعي لذوي المهن الحرة بقية العمال ("ذوو المهن الحرة الجدد"). وعلاوة على ذلك، بدأ العمل بنظام المساهمة الإلزامية لأرباب العمل في التأمين ضد المرض وتأمين التقاعد لفائدة الأشخاص ذوي الحد الأدنى من الأجور (٤٠٧٦ شلن نمساوي، أو ٢٩٦ يورو شهرياً في ٢٠٠١) مما يتيح لهذه الفئة إمكانية التأمين بسعر مناسب ("الاشتراك" بسعر ثابت) في إطار هذه الفروع من نظام الضمان الاجتماعي.

الحد الأدنى للمعاش التقاعدي حسب الطلب

١٧٣- تحسب المعاشات التقاعدية على أساس مدة العمل مقابل أجر وحسب مبلغ الاشتراكات المدفوعة. ونتيجة لذلك من شأن قصر فترة التغطية بالتأمين أو تدني الإيراد خلال الحياة العملية أن يؤدي أيضاً إلى تدني المعاشات التقاعدية. لذا ينص القانون المنظم للمعاشات التقاعدية على إمكانية الزيادة في معاشات الأشخاص الذين كان دخلهم محدوداً خلال حياتهم العملية وكانت فترات التغطية التي تشملهم بالتأمين قصيرة. لذا فلكل شخص يتلقى معاشاً تقاعدياً في إطار نظام إلزامي للتقاعد الحق في تلقي منحة تعويضية حتى يكون له حد أدنى من المعاش (معاش الشخص وإيراده وإيراد الزوجة). وتدفع المنحة مع المعاش التقاعدي. وكقاعدة، لا يحق لهؤلاء الأشخاص اللجوء إلى مؤسسات أخرى (أي الرعاية الاجتماعية).

١٧٤- وفي العقود الماضية، كان كبار السن يشكلون أساساً جزءاً من الأسر المعيشية الفقيرة؛ غير أن نسبتهم في هذه الفئة تقلصت بشكل واضح، نظراً للزيادة التدريجية التي شهدتها القيمة المرجعية لمنح التعويض وتحسن مستوى الوصول إلى نظم المعاشات التقاعدية. فما بين ١٩٧٠ و ١٩٩٧ زادت القيمة المرجعية لمنح التعويض بنسبة ٥٠٠ في المائة، بينما زادت الأسعار بحوالي ٢٠٠ في المائة خلال تلك الفترة. وبلغت القيمة المرجعية لمنح التعويض بالنسبة لأسرة معيشية من شخص واحد ٣٣ في المائة من متوسط صافي الأجور في أوائل السبعينيات. وفي الآن ذاته، زادت هذه القيمة إلى ما فوق ٥٠ في المائة من المتوسط الحالي لصافي الأجور.

١٧٥- وفي الوقت الحاضر، تتوزع القيمة المرجعية لمنح التعويض على النحو التالي:

-	بالنسبة لمتقاعد غير متزوج	٦٣٠,٩٢ يورو
-	بالنسبة لمتقاعد متزوج	٩٠٠,١٣ يورو
-	الزيادة عن كل طفل	٦٧,١٥ يورو

١٧٦- ومن ناحية المحاسبة المالية، لا تعد منحة التعويض من مزايا الضمان الاجتماعي وإنما هي من الرعاية الاجتماعية، إذ تسدد الدولة المبالغ المدفوعة في إطارها إلى شركات تأمين التقاعد.

١٧٧- وفي عام ١٩٩٩، بلغ متوسط المعاشات التقاعدية التي دفعت ١ ٩٢٨ ٠٠٠ معاشاً، ووردت الاشتراكات من ٣ ١٢٢ ٠٠٠ متعاقد مع التأمين. ونتيجة لذلك، تحسن الوضع مقارنة بالعام الماضي، حيث انخفضت نسبة التحميل (مرة أخرى) إلى ٦١٧.

١٧٨- وفي ١٩٩٩، دفع ١١٧ ٠٠٠ معاش تقاعدي لأول مرة منها ٦٠ في المائة في شكل معاشات تقاعدية و١٣ في المائة معاشات عجز و٢٧ في المائة معاشات للورثة. وشكلت نسبة حالات التقاعد المبكر ثلاثة أرباع المستفيدين الجدد من مزايا التقاعد. وإجمالاً شكلت نسبة المتقاعدين قبل السن القانونية للتقاعد أربعة أخماس المتقاعدين الجدد بشكل مباشر (الرجال: ٩٠ في المائة، والنساء: ٦٩ في المائة).

١٧٩- وبلغ متوسط سن التقاعد ٥٧,٦ سنة في ١٩٩٩ (٥٧,٤ عام ١٩٩٨). وبلغ هذا المتوسط ٥٦,٧ سنة في صفوف النساء و٥٨,٤ سنة في صفوف الرجال. وفي ١٩٩٩، كانت أربعة أخماس جميع مزايا التقاعد دون ١٥٤ ٠٠٠ شلن نمساوي، وبلغت ٥ في المائة فقط منها ٢٣٤ ٠٠٠ شلن نمساوي وبلغ أعلى معاش تقاعدي ٢٩ ٧١٣ شلن نمساوي. ولا تزال هناك فوارق واضحة بين الرجال والنساء في متوسط المعاشات التقاعدية. فقد بلغ متوسط المعاش التقاعدي للرجال ١٥ ٢٠٠ شلن نمساوي في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ بينما بلغ متوسطه لدى النساء ٨ ٩٠٠ شلن نمساوي.

١٨٠- وازداد عدد المستفيدين من المعاش التقاعدي زيادة طفيفة، مقارنة بعددهم في العام الماضي. فقد تلقى حوالي ١,٩ مليون متقاعد ٢,٢ مليون معاش تقاعدي حتى ١ تموز/يوليه ١٩٩٩. وتلقى ١٤ في المائة من جميع المتقاعدين (٢١ في المائة من النساء، و٤ في المائة من الرجال) معاشاً تقاعدياً إضافياً على الأقل من نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي أو نظام المعاشات التقاعدية لموظفي القطاع العام. ويضفي ذلك شيئاً من الوضوح على البيانات المتعلقة بمتوسط المعاشات التقاعدية.

١٨١- وازدادت المعاشات التقاعدية والقيم المرجعية لمنح التعويضات بنسبة ١,٥ في المائة عام ١٩٩٩. وبالإضافة إلى زيادة القيم المرجعية لمنح التعويض وقعت أيضاً زيادة واحدة في المنح. وبلغت القيمة المرجعية للأشخاص غير المتزوجين ٨ ١١٢ شلن نمساوي في ١٩٩٩ (٨ ٣١٢ عام ٢٠٠٠)، وللمتزوجين ١١ ٥٧٤ شلن نمساوي (١١ ٨٥٩ شلن نمساوي عام ٢٠٠٠). وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، استفاد ٢٤٢ ٠٠٠ شخص من منح التعويضات. واستمرت حصة ١٣ في المائة من المتقاعدين في الانخفاض لسنوات، رغم وقوع بعض الزيادة الاستثنائية في القيم المرجعية.

المادة ١٠

البند ١

١٨٢- بالنسبة للتعليقات العامة الرجاء الرجوع إلى التقارير المتعلقة باتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة (المنقحة) لعام ١٩٥٢ (الاتفاقية رقم ١٠٣). وصدقت النمسا على اتفاقية منظمة العمل الدولية للسن الأدنى للالتحاق بالعمل (الاتفاقية رقم ١٣٨) في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

١٨٣- ويتضمن التقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ١٠٣، الصادر بتاريخ ١٩٩٦ تعليقات مفصلة، من بينها مزايا حماية الأمومة، بالإضافة إلى حماية العاملات الحوامل.

١٨٤- صدقت النمسا على اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٢) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها في ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وقد عرضت بالفعل التوصية (رقم ١٩٠) المتعلقة بالاتفاقية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال على المجلس الوطني لإقرارها.

البند ٢

١٨٥- بما أن مفهوم الأسرة مفهوم مرتبط بالحياة الخاصة والقرارات والعلاقات المرتبطة بها ذات طبيعة شخصية فإن السياسة لا يملكون إلا تأثيراً غير مباشر على الأسر. وتتلخص مهمة السياسة في الحرص على ألا يؤدي القرار المؤيد لمصلحة الأطفال، من حيث المبدأ، إلى إحداث ضرر ما وعلى أن جميع توزع الموارد المالية بالقسطاس بين الأجيال وبين الجنسين وكذلك بين الأشخاص سواء كانوا قد رزقوا بأولاد أم لا.

١٨٦- تعتبر الأسرة نظاماً متفرعاً عن المجتمع له أدوار ومهام ووظائف محددة (مثلاً، تدبير شؤون البيت والتناسل وتربية الأولاد والتعاون) يضم عادة جيلين هما الأبوان وأولادهما، والأولاد وأبواهم. لذا، فإن مصطلح "الأسرة" لا ينطبق على الأشخاص الذين يعيشون تحت سقف واحد وإنما الأهم من ذلك علاقات الشراكة أو العلاقات الأسرية أو العلاقات بين الأخوة.

١٨٧- وهكذا فإن الأسر تتكون من خلال تمايز الأجيال. والأنظمة الفرعية المشابهة للزواج لا تعتبر أسراً ولكن العلاقة بين الأجيال هي المعيار الأساس. ويشمل مصطلح "الأسرة" أيضاً المعيلين الوحيدين أو المجموعات ذات الأطفال المتعايشة خارج إطار علاقة الزوجية.

مقارنة بين الأسر على مدى الزمن: ١٩٩٠-٢٠٠٠ (إحصاء مصغر النطاق)

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٠	
٢ ٢٧٩ ٨٠٠	٢ ٢٦٩ ١٠٠	٢ ٢٥٦ ٦٠٠	٢ ٢٤٤ ٨٠٠	٢ ٢٣١ ٨٠٠	إجمالي عدد الأسر
١ ٤٢٢ ٥٠٠	١ ٤٢٧ ١٠٠	١ ٤٢٨ ١٠٠	١ ٤٤٠ ١٠٠	١ ٤٢٩ ٦٠٠	عدد الأسر ذات الأطفال
١,٠٦	١,٠٨	١,٠٩	١,١١	١,١٨	متوسط عدد الأطفال في كل أسرة
١,٧٠	١,٧١	١,٧٢	١,٧٢	١,٧٥	الأسر التي لديها أطفال
١ ٩٨٩ ٠٠٠	١ ٩٩٣ ٤٠٠	١ ٩٨٠ ٣٠٠	١ ٩٦٤ ٢٠٠	١ ٨٥٦ ٦٠٠	المتزوجون
١ ١٣١ ٧٠٠	١ ١٥١ ٤٠٠	١ ١٥١ ٨٠٠	١ ١٥٩ ٥٠٠	١ ١٥٤ ٤٠٠	المتزوجون الذين لهم أطفال
١,٠٢	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٦	١,١٤	متوسط عدد الأطفال لكل زوجين
١,٧٩	١,٧٩	١,٨١	١,٨٠	١,٨٤	المتزوجون الذين لهم أطفال
٢٥٣ ٥٠٠	٢٤٢ ٥٠٠	٢٤١ ٩٠٠	٢٤٣ ٥٠٠	٢٣٨ ٦٠٠	الأمهات الوحيديات
١,٣٨	١,٣٧	١,٣٨	١,٤٠	١,٣٨	متوسط عدد الأطفال لكل أم وحيدة
٣٧ ٤٠٠	٣٣ ٢٠٠	٣٤ ٤٠٠	٣٧ ١٠٠	٣٦ ٦٠٠	الآباء الوحيدون
١,٣٦	١,٤٠	١,٣٨	١,٤١	١,٤٤	متوسط عدد الأطفال لكل أب وحيد

البند ٣

١٨٨- سن الرشد. نجم عن قانون تعديل حقوق الأطفال، الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١، تخفيض سن بلوغ الرشد. فالآن يبلغ الشخص السن التي يكون فيها قادراً على إبرام جميع أنواع التعاقدات متى أتم الثامنة عشرة من عمره (الأهلية القانونية لإبرام تعاقدات أو لإلزام نفسه بالأعمال القانونية التي يقوم بها). ويتحمل الشخص المسؤولية التقصيرية متى بلغ الرابعة عشرة، (بمعنى أنه يجوز اعتباره مسؤولاً عن الأضرار الناجمة عما يصدر عنه من أفعال مخالفة للقانون).

١٨٩- الأهلية للزواج. لما خفض قانون تعديل حقوق الطفل السن التي يتم عندها بلوغ الرشد، مُنح الرجال الأهلية للزواج في سن أصغر. وفي الوقت نفسه، أزيل عدم المساواة (الذي كان سائداً من قبل) بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بسن بلوغ الأهلية لعقد الزواج (التاسعة عشرة للرجل والسادسة عشرة للمرأة). أما الآن، فكل شخص بلغ الثامنة عشرة يكون أهلاً لعقد الزواج. أما الأشخاص الذين بلغوا السادسة عشرة فيجب على المحاكم أن تصرح بأهليتهم لعقد الزواج بعد أن يتقدموا بطلب لذلك الغرض إذا بلغ زوج المستقبل سن الرشد وبدأ أن الشخص المعني ناضج نضجاً كافياً لعقد الزواج (الفقرة ١ من قانون الزواج). ويعد القاصر المتزوج راشداً فيما يتعلق بعلاقاته الخاصة ما دامت رابطة الزواج قائمة.

١٩٠- سن المسؤولية الجنائية. من حيث المبدأ، تبدأ سن تحمل المسؤولية الجنائية في النمسا في الرابعة عشرة. ولا يجوز اعتبار الأشخاص الذين لم يبلغوا الرابعة عشرة بعد مسؤولين بموجب قانون العقوبات. ولا تجوز معاقبة الأحداث دون السادسة عشرة على الجرائم (وبخاصة الأفعال المتعمدة الموجبة للعقوبة بالحبس لأقل من ثلاث سنوات وكذلك جميع أفعال الإهمال)، ما لم يثبت ارتكاب جرم جسيم وضرورة فرض عقوبة لأسباب تتعلق بالوقاية الخاصة. أما من حيث الجوهر، فإن قانون العقوبات الخاص بالأحداث يسري على الأحداث، أي كل شخص بلغ الرابعة عشرة ولم يبلغ بعد الثامنة عشرة. وبالمثل، يتضمن قانون محاكم الأحداث خصائص إجرائية محددة تطبق في المحاكمات الجنائية.

١٩١- وعلى الرغم من أن أحكام قانون العقوبات العامة (أو ما يسمى بـ "قانون العقوبات الخاص بالكبار") تسري على الأشخاص ما بين الثامنة عشرة والحادية والعشرين، فإن الخصائص الإجرائية المحددة لقانون محاكم الأحداث تطبق على الجانحين دون الحادية والعشرين ما لم يكن تطبيقها حصراً على القاصرين بسبب طبيعتها (مشاركة ممثل قانوني) أو كانت غير واجبة.

١٩٢- أما الحق في الزواج وفي إنشاء أسرة في النمسا فيضمنه الدستور بمقتضى المادة ١٢ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وحسب الرأي القانوني للمحكمة الإدارية النمساوية، بناء على المادتين ٨ و ١٢ من الاتفاقية الأوروبية المذكورة، لا يجوز منع شخص خضع لعملية تغيير جنس من الزواج اعتماداً على كون الطرفين من نفس الجنس كمانع للزواج (المحكمة الإدارية، ٣٠ آب/أغسطس ١٩٩٧، ١٩٥/٠١/٠٠٦١، قرارات المحكمة في عام ١٩٩٨، ٤٦١). يرجى الرجوع أيضاً إلى البند ٣ المتعلق بالأهلية للزواج.

١٩٣- وبالإضافة إلى ذلك، للنمسا نظام شامل - بالمقارنة أيضاً بدول أخرى - وفعال لتعزيز مكانة الأسر.

١٩٤ - الإعانة الأسرية. يحق للآباء الذين لهم منزل دائم أو محل إقامة اعتيادي في النمسا، بغض النظر عن عملهم أو دخلهم، الحصول على إعانة أسرية للإنفاق على الأطفال المنتمين إلى بيت زوجيتهم أو الأطفال الذين يوفرون لهم الجزء الأكبر من نفقات إعالتهم. ومن حيث المبدأ، تمنح إعانة الأسرة إلى أن يبلغ الطفل سن الرشد (الثامنة عشرة). وبالنسبة للأبناء الذين يتلقون تدريباً مهنيًا (في حال الدراسة حسب المدة الدراسية المقررة)، تمنح الإعانة الأسرية، كحد أقصى، إلى أن يبلغ الولد السادسة والعشرين (وفي بعض الحالات الاستثنائية حتى السابعة والعشرين، خصوصاً أثناء الخدمة العسكرية الإلزامية أو الخدمة التدريبية أو الخدمة العسكرية البديلة أو في حال وجود إعاقة جسيمة). وليس ثمة سن ينتهي عندها حق الحصول على الإعانة الأسرية في حال الأبناء المصابين بإعاقات دائمة تجعلهم عاجزين عن ممارسة أي نشاط مربح شريطة استيفاء بعض الشروط المسبقة.

١٩٥ - ويحدد مبلغ الإعانة الأسرية حسب عدد وأعمار الأبناء الذين يحصلون على تلك الإعانة. وكانت قيمة الإعانة الأسرية في عام ٢٠٠٢ تعادل المبالغ التالية:

	صفر إلى ١٠ سنوات	١٠ سنوات إلى ١٩ سنة	١٩ إلى ٢٦ سنة
الطفل الأول	١٠٥,٤٠ يورو	١٢٣,٦٠ يورو	١٤٥,٤٠ يورو
الطفل الثاني	١١٨,٢٠ يورو	١٣٦,٤٠ يورو	١٥٨,٢٠ يورو
الطفل الثالث	١٣٠,٩٠ يورو	١٤٩,١٠ يورو	١٧٠,٩٠ يورو

١٩٦ - أما بالنسبة للأطفال ذوي الإعاقات البالغة، فإن مبلغ الإعانة الأسرية يُرفع بمقدار ١٣١ يورو في الشهر؛ ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ تبلغ هذه الزيادة ١٣٨,٣٠ يورو.

١٩٧ - وفي عام ٢٠٠٣، رُفع مبلغ الإعانة الأسرية لجميع الأطفال متى بلغوا سن الثالثة بمقدار ٧,٣٠ يورو.

١٩٨ - منحة تعدد الأولاد. دفعاً لمخاطر الفقر المحيطة خاصةً بالأسر الكثيرة الأطفال، تُصرف منحة تعدد الأولاد للأسر التي تربي ثلاثة أطفال أو أكثر. فابتداءً من الطفل الثالث، ولكل طفل يولد بعده يعيش على الإقليم الاتحادي أو في منطقة الاتحاد الأوروبي أو في المنطقة الاقتصادية الأوروبية، تُصرف منحة تعدد الأولاد إلى جانب الإعانة الأسرية لجميع الأسر التي لا يزيد دخلها الشهري الإجمالي على ٨٧٢ ٣ يورو. وكان مبلغ منحة تعدد الأولاد ٢٠٠ شلن نمساوي (١٤,٥٣ يورو) في الشهر في عام ١٩٩٩ ثم ارتفعت إلى ٤٠٠ شلن نمساوي (٢٩,٠٧ يورو) في الشهر في عام ٢٠٠٠. وابتداءً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، زادت منحة تعدد الأولاد لتصبح ٣٦,٤٠ يورو في الشهر لكل طفل ثالث ولكل طفل يولد بعده.

١٩٩ - المبلغ المقتطع من الضرائب عن كل طفل. في عام ٢٠٠٠، تم توحيد المبلغ المقتطع من الضرائب عن كل طفل فعادل ٧٠٠ شلن نمساوي (٥٠,٩٠ يورو) لكل طفل. وابتداءً من عام ١٩٩٩، رُفعت المبالغ الممنوحة حتى ذلك الوقت إلى ١٢٥ شلن نمساوي (٩,٠٨ يورو). وانتهى العمل في عام ٢٠٠٠ بالجدول السابق الذي كان يطبق على المبالغ المقتطعة من الضرائب عن الأطفال حسب عددهم. ومنذ ذلك التاريخ، أُضيف المبلغ الحالي إلى مبلغ الإعانة الأسرية. فضلاً عن ذلك، كل والد لا يعيش مع الطفل تحت سقف واحد ولكنه يتحمل نفقة إعالته دون أن يحصل على إعانة أسرية يحق له اقتطاع مبلغ النفقة الذي يصرفه لكل طفل له حق الحصول عليها. ويعادل مبلغ الاقتطاع ٢٥,٥٠ يورو للطفل الأول و ٣٨,٢٠ يورو للطفل الثاني و ٥٠,٩٠ يورو لكل طفل بعدهما.

٢٠٠- وابتداءً من عام ١٩٩٩، رفعت قيمة المبلغ المقتطع من ضرائب كل معيل وحيد وكل والد وحيد من ٢٠٠٠ شلن نمساوي (١٤٥,٣٥ يورو) إلى ٥٠٠٠ شلن نمساوي (٣٦٣,٣٦ يورو). ومنذ عام ٢٠٠٠، تحصل كل أسرة على مبلغ شهري إضافي قيمته ٥٠٠ شلن نمساوي (٣٦,٣٤ يورو) يمثل مبلغاً إجماليّاً سنوياً إضافياً قيمته ٦٠٠٠ شلن نمساوي (٤٣٦,٠٤ يورو). وبلغت قيمة النفقات الإجمالية المدفوعة في عام ١٩٩٨ والناجمة عن التدابير الإضافية التي تم سنّها لفائدة الأسر التي لديها أطفال ١٢,٦ مليار شلن نمساوي (نحو ٧١٠,٥٢ ٦٧٧ ٩١٥ يورو).

٢٠١- ونص قانون الإصلاح الضريبي لعام ٢٠٠٠ على تخفيض معدل الضرائب على الأجور والرواتب وكذلك ضريبة الدخل مما نتج عنه تخفيف عام للعبء الضريبي ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠. وقد عاد هذا التخفيف بالفائدة خصوصاً على ذوي الدخل الضعيف والمتوسط - وبلغ حجمه السنوي بالنسبة لدخل إجمالي شهري قدره ١٣٠٠٠ شلن نمساوي (٩٤٤,٧٥ يورو) ٤٠٠٠ شلن نمساوي (٢٩٠,٦٩ يورو) في السنة ويحصل من يحقق دخلاً إجماليّاً شهريّاً قدره ٣٠٠٠٠ شلن نمساوي (نحو ١٨٠,١٩ يورو) على تخفيف ضريبي سنوي يقدر بنحو ٥٠٠٠ شلن نمساوي (٣٦٣,٣٦ يورو).

٢٠٢- الإجازة الوالدية. في تموز/يوليه ١٩٩٩، اعتمد ما يسمى "مجموعة تدابير الأسر الصغيرة" التي دخلت حيز التنفيذ في مستهل عام ٢٠٠٠. ومن الأهمية بمكان، من وجهة نظر سياسة الأسرة، أن المزيد من المرونة أتيح فيما يتعلق بشروط الإشعار بالإجازة الوالدية وأن حساباً للإجازات الوالدية قد فُتح (يجعل من الممكن استعمال الإجازة الوالدية إلى حين بلوغ الطفل سن الذهاب إلى المدرسة) إضافة إلى كون القانون قد نص على أن للآباء أيضاً الحق في الحصول على الإجازة الوالدية.

٢٠٣- بعد فترة الحماية التي تلي الوضع، يحق للأم أو للأب طلب الحصول على إجازة والدية أو بالتناوب بينهما. ومن حيث المبدأ، يظل هذا الأمر سارياً حتى يبلغ الطفل ٢٤ شهراً من العمر. وتجوز المطالبة بإعانات الإجازة الوالدية لمدة أداها ٥٤٩ يوماً؛ غير أنه يمكن تمديدتها لتبلغ ٧٣١ يوماً إذا ما طلب الوالد الثاني الاستفادة من إعانات الإجازة الوالدية لمدة أداها ثلاثة أشهر.

٢٠٤- وتحصل الأم أو الأب، مبدئياً، على إعانات الإجازة الوالدية عن الفترة المشمولة بطلب الإجازة أو في حالة العمل بدوام جزئي. وتموّل نسبة ٣٠ في المائة من تلك الإعانات من عمليات سياسة سوق العمل ونسبة ٧٠ في المائة من صندوق موازنة النفقات الأسرية. ومن الشروط المسبقة المطلوب استيفائها للحصول على إعانات الإجازة الوالدية أن يكون الرجال/النساء دون الخامسة والعشرين قد مارسوا من قبل عملاً مأجوراً ودفعوا مساهمات إلزامية للتأمين ضد البطالة لمدة ٢٠ أسبوعاً؛ بيد أنه إذا كان سن الأب أو الأم يزيد عن ٢٥ عاماً، فيجب أن يكونا قد عملا لمدة ٥٢ أسبوعاً في حال كان الطفل أول مولود لهما (وتكفي مدة ٢٦ أسبوعاً لكل مولود جديد). وإعانات الإجازة الوالدية عبارة عن مبلغ جزافي لا صلة له بالدخل. وفي عام ١٩٩٩، بلغت قيمة تلك الإعانات ١٨٥,٥٠ شلن نمساوي (١٣,٤٨ يورو) في اليوم وارتفعت إلى ١٨٦,٦٠ شلن نمساوي (١٣,٥٦ يورو) في اليوم في عام ٢٠٠١. وبالنسبة للمواليد المسجلين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، استعُض عن إعانات الإجازة الوالدية بإعانات رعاية الأطفال - يرجى الرجوع إلى البند ٢ الوارد تحت المادة ٩ أعلاه وإلى التعليقات الواردة أدناه.

٢٠٥- وللحصول على الحق القانوني في الاستفادة من الإجازة الوالدية، على الآباء أن يستوفوا شرط العيش مع أولادهم تحت سقف واحد - بالإضافة إلى شرط الأبوة - وألا تطلب الأمهات الإجازة الوالدية في الوقت نفسه (باستثناء فترة تداخل لشهر واحد تصادف التبادل الأول بين الأبوين في طلب الحصول على الإجازة الوالدية)، أو ألا يكون من حق الأم الاستفادة من الإجازة الوالدية.

٢٠٦- ويحق للأب أو للأم أو لهما بالتناوب، ما لم يطلب الحصول على الإجازة الوالدية، العمل بدوام جزئي إلى أن يبلغ الطفل سن الرابعة. وإذا كان الأبوان يعملان بدوام جزئي في الوقت نفسه فإن هذا الحق يظل سارياً إلى حين بلوغ الطفل عامه الثاني. وإذا طلبت الإجازة الوالدية خلال العام الأول بعد ولادة الطفل، يحق للأم أو للأب أو لكليهما بالتناوب العمل بدوام جزئي إلى أن يبلغ الطفل عامه الثالث، أو إذا كان الأبوان يعملان بدوام جزئي في الوقت نفسه، فيمكنهما ذلك إلى أن يبلغ الطفل عامه الثاني. أما الآباء الذين ولد أطفالهم بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، فتسري ترتيبات تتسم بمرونة أكبر بينما تظل المستحقات الإجمالية دون تغيير.

٢٠٧- وإذا كان كلا الأبوين يعملان بدوام جزئي، فيمكنهما مع ذلك طلب الاستفادة من إعانات الإجازة الوالدية التي يحصلان عليها إلى أن يبلغ طفلهما عامه الثاني. وإذا كان أحد الأبوين فقط يعمل بدوام جزئي، فإنه يحصل على إعانات الإجازة الوالدية المستحقة عن الدوام الجزئي حتى يبلغ الطفل عامه الثالث. وإذا طلبت الاستفادة من الإجازة الوالدية كاملة خلال العام الأول بعد مولد الطفل، يحق لأحد الأبوين العمل بدوام جزئي إلى أن يبلغ الطفل عامه الثاني مع الاستفادة من إعانات الإجازة الوالدية المستحقة عن الدوام الجزئي بنسبة توافق انخفاض عدد ساعات العمل حتى نصف إعانات الإجازة الوالدية كحد أقصى.

٢٠٨- وللآباء بالتبني أو الآباء بالحضانة الذين يعتزمون تبني طفل الحق في الاستفادة من إعانات الإجازة الوالدية إلى حين بلوغ الطفل عامه الثاني. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، أصبح من حق الآباء بالتبني والآباء بالحضانة - على أية حال - الحصول على إجازة والدية تبلغ مدتها الإجمالية ستة أشهر قبل أن يبلغ الطفل السابعة من عمره. بالإضافة إلى ذلك، يجوز أيضاً للآباء بالتبني وللآباء بالحضانة الذين يعملون لقاء أجر الاستفادة من إمكانية "العمل بدوام جزئي" إذا ما انخرطوا في عمل مأجور بدوام جزئي يخفّض بنسبة الخمسين، كحد أدنى، من عدد ساعات العمل الاعتيادية - بالاتفاق بين رب العمل والأم أو الأب - عوض أخذ إجازة والدية.

٢٠٩- وبناء على تعديل التشريع المتعلق بإعانات الإجازة الوالدية (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، رقم ١٥٣/١٩٩٩)، أُحدث ما يسمى حساب إعانات الإجازة الوالدية فيما يتعلق بالأطفال المولودين بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩. وبعد بلوغ الطفل ١٨ أو ٢٤ شهراً من العمر، يمكن الاحتفاظ بـ ١٨٣ يوماً واستعمالها فقط خلال الفترة الممتدة إلى بلوغ الطفل سن السابعة؛ ويمكن، كبديل عن ذلك، استعمال ثلاثة شهور بعد أن يلتحق الطفل بالمدرسة.

٢١٠- إعانات إضافية للإجازة الوالدية. بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، سرت أحكام جديدة على تلقي إعانات إضافية للإجازة الوالدية. فالمنحة المدفوعة علاوة على المعدل العادي لا تعطى إلا للآباء الوحيدين إذا ما عُرِفَ بالوالد الآخر. فالأزواج أو الرفقاء لا يحصلون على هذه المنحة إلا إذا كان دخل الزوج أو الرفيق لا يتعدى سقفاً محدداً. ويجب على الأب المثبتة أبوتَه إعادة المنحة التي تعطى للأم الوحيدة. أما إذا أعطيت المنحة إلى أبوين متزوجين أو رفيقين يعيشان تحت سقف واحد، فعليهما إعادة المنحة إذا كان دخلهما السنوي يفوق ١٤٠.٠٠٠ شلن نمساوي (نحو ١٠١٧٤,٢٠ يورو).

٢١١- إعانات رعاية الأطفال لكلا الوالدين. القانون الذي ينص على منح إعانات رعاية الأطفال، الذي اعتمد في تموز/يوليه ٢٠٠١ والذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، حول إعانات الإجازة الوالدية إلى إعانة ضمان اجتماعي. هذه الإعانة الأسرية الجديدة تتيح زيادة مجموعة الأشخاص المستحقين ("إعانات الإجازة الوالدية لجميع الآباء") وتمديد الفترة التي تجوز فيها الاستفادة منها (إلى حدود الشهر الثلاثين، أو إذا اقتضت، الشهر السادس والثلاثين من عمر الطفل) عن جميع الأطفال. والغرض من إعانات رعاية الأطفال الإقرار بالجهود التي يبذلها الوالدان من أجل تربية أولادهم خلال السنين الأولى من حياتهم والتي تعود بالنفع الغزير على المجتمع والتعويض الجزئي عنها. ويراد بإعانات رعاية الأطفال في الوقت نفسه تزويد الوالدين بدعم مالي أساسي خلال الفترة التي يقوم فيها معظم الآباء أو الأمهات برعاية أطفالهم بأنفسهم وكذلك تقديم مزيد من الأموال لتمويل خدمات رعاية الأطفال خارج الأسرة (أحياناً) وتيسير تحقيق العديد من الآباء أو الأمهات الشباب لرغبتهم في العمل بدوام جزئي بعد انقضاء فترات الإجازة الوالدية، من خلال تقديم مجموعة من الحوافز.

٢١٢- ويمكن، من حيث المبدأ، الحصول على إعانات رعاية الأطفال فيما يتعلق باستحقاقات الإعانة الأسرية. ومن الشروط الأخرى المطلوب توفرها للاستحقاق العيش مع الطفل تحت سقف واحد وكذلك التقيد بالحد الأعلى المعين لأي دخل إضافي. ويحق لجميع الآباء والأمهات الذين رزقوا بأطفال بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ الحصول على إعانات رعاية الأطفال. وتكون هذه الإعانات مستحقة أيضاً للأطفال بالتبني أو بالحضانة.

٢١٣- وبالنسبة للأطفال المولودين ما بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، اعتمدت أحكام قانونية لمساعدة الأشخاص الذين ينتقلون من تلقي إعانات الإجازة الوالدية أو إعانات الإجازة الوالدية المستحقة عن الدوام الجزئي. وفي هذا الصدد، تم تكييف إعانات الإجازة الوالدية أو إعانات الإجازة الوالدية المستحقة عن الدوام الجزئي مع إعانات رعاية الأطفال بالنسبة لمبلغها ومدة استحقاقها والسقف المحدد لأي دخل إضافي.

٢١٤- ويسري استحقاق إعانات رعاية الأطفال دائماً على الطفل الأصغر سناً. فإذا ولد طفل آخر ضمن الفترة التي ما زالت تدفع عنها إعانات رعاية الأطفال، فإنه يوقف دفع الإعانات المستحقة للطفل الأكبر لدى ولادة الطفل الجديد. ويجب تقديم طلب جديد عن الطفل الأصغر. وفي حال تعدد الولادات، يستحق دفع إعانات رعاية الأطفال أيضاً عن الطفل الأصغر فقط. غير أن قيمة منحة تعدد الأولاد، التي تدفع مع الإعانة الأسرية، رفعت من ٢٩,٧ يورو إلى ٣٦,٤٠ يورو في الشهر منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ لكل طفل ثالث وكل طفل يأتي بعده.

٢١٥- وإعانات رعاية الأطفال عبارة عن مبلغ جزافي لا صلة له بالدخل وهي تبلغ ١٤,٥٣ يورو في اليوم. وبالمقارنة، فإن إعانات الإجازة الوالدية كانت تعادل ١٨٦,٦٠ شلن نمساوي (١٣,٥٦ يورو) في اليوم في عام ٢٠٠١. ويحصل الوالد الوحيد أو الزوجان المعوزان على منحة بالإضافة إلى إعانات رعاية الأطفال (مبلغ يومي قدره ٦,٠٦ يورو).

٢١٦- وإذا تعذر تقديم أدلة على الفحوص الطبية المقررة في بطاقة الأم والطفل (خمسة فحوص أثناء الفترة الحمل وخمسة فحوص للطفل) قبل بلوغ الطفل شهره الثامن عشر، لا يصرف إلا نصف مبلغ إعانات رعاية الطفل بعد بلوغ الطفل واحداً وعشرين شهراً.

٢١٧- وتمنح إعانات رعاية الطفل حتى يبلغ الطفل الشهر الثلاثين من عمره أو، إذا كانت الرعاية بالتقاسم مع الوالد الآخر، حتى الشهر السادس والثلاثين من عمر الطفل كأقصى حد. ويجوز للوالدين التناوب مرتين فيما يتعلق بالحصول على إعانات رعاية الطفل.

٢١٨- ويؤخذ ١٨ من ٣٠ (أو ٣٦) شهرا في الاعتبار عند حساب معاش الشيخوخة، بينما يكون الباقي فترات بديلة عن معاش الشيخوخة. ويتمتع الأشخاص الحاصلون على إعانات رعاية الأطفال تلقائياً بتغطية التأمين الصحي.

٢١٩- وبما أن السقف المحدد لتحقيق دخل إضافي في فترة الحصول على إعانات رعاية الأطفال قد رُفِع بدرجة كبيرة (٦٠٠ ١٤ يورو في السنة التقويمية) مقارنةً بالمبالغ الممكن تحقيقها فيما يتعلق بإعانات الإجازة الوالدية، يشجع هذا التدبير العودة إلى العمل المأجور أو الحصول عليه أول مرة كما إنه يمثل حافزاً للآباء على الاستفادة أكثر من الإجازة الوالدية.

٢٢٠- وبمقتضى الأحكام القانونية السابقة، لم يكن متاحاً إلا في حالات استثنائية المطالبة قانوناً بما يسمى إعانات البطالة خلال فترات التدريب بعد الحصول على إعانات الإجازة الوالدية بما أن الحصول على تلك الإعانات كان يلغى الحق في المطالبة بإعانات البطالة. لذلك، لم يكن من الممكن الحصول عادةً إلا على دفعات إبدالية. وبالنسبة للأطفال المولودين بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، يمكن الحصول على إعانات البطالة بعد الحصول على إعانات رعاية الأطفال شريطة استيفاء المتطلبات الأخرى للاستفادة من هذا الاستحقاق (القدرة على العمل والرغبة في العمل والبطالة). وإذا كان الطفل ينال الرعاية بشكل حصري أو غالب من شخص يتلقى إعانات رعاية الأطفال، فسيكون من الممكن مستقبلاً الحصول على إعانات البطالة إلى جانب إعانات رعاية الأطفال.

٢٢١- وتمثل إعانات رعاية الأطفال، بسبب قيمتها وطول المدة التي يمكن فيها الحصول عليها، مساهمةً معتبرة في تخفيف الأسر المعوزة الفقر. ومن بين الأمهات/الآباء، أو كلا الوالدين، أصبح حق الحصول على تلك الإعانات يشمل الآن أيضاً الطلبة والشابات الباحثات عن عمل والنساء العاملات بصفتهن "عاملات لحسابهن منذ فترة قصيرة" - إلى جانب ربات المنازل (الأجنبيات) والنساء العاملات لحسابهن والمزارعات - وكذلك الأشخاص الحاصلين على عقود التشغيل الأبدن والمتعاونين المستقلين، الذين لم تتح لهم القوانين السابقة الاستفادة من أي استحقاق أو الذين لم يكونوا يحصلون إلا على نصف مبلغ إعانات الإجازة الوالدية وكان دخلهم دون المتوسط في العادة. علاوة على ذلك، يراود من إعانات رعاية الأطفال أن تساهم في التقليل المنشود للفروق في الدخل بين الرجال والنساء والتي من شأنها كذلك أن تمثل محفزاً يجعل الرجال يخصصون المزيد من الوقت لرعاية أطفالهم دون الانقطاع كلياً عن ممارسة نشاطاتهم المربحة. فلو تحقق تقسيم الأعباء المنزلية على نحو أكثر عدلاً بين الأبوين، لتحسنت الفرص المهنية بالنسبة للنساء خصوصاً.

٢٢٢- العمل بدوام جزئي. يمكن للنساء العاملات أن يتفقن مع من يشغلن على العمل بدوام جزئي (بما يقلص ساعات العمل بمعدل الخمسين على الأقل) بعد مولد الطفل وحتى بلوغه ٤٨ شهراً من العمر كحد أقصى. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق، يجوز للمرأة العاملة مقاضاة رب العمل لإجباره على الموافقة على عملها بدوام جزئي. ويكون على المحكمة رد مثل تلك الدعوى كلما كانت لرب العمل أسباب وقائية تكمن وراء رفضه تنفيذ ترتيب العمل بدوام جزئي موضوع الطلب. ويجوز لواحد من الأبوين أو لكلا الأبوين بالتناوب بينهما أو لكليهما في نفس الوقت طلب العمل بدوام جزئي، حيث تقلص فترات الإجازة الوالدية استحقاق العمل بدوام جزئي (الإجازة الوالدية إلى أن يبلغ الطفل اثني عشر أو ثمانية عشر شهراً من العمر - واستحقاق العمل بدوام جزئي إلى أن يبلغ الطفل ستة وثلاثين أو ثلاثين شهراً). وتمنح، من حيث المبدأ، الحماية من الأخطار بإنهاء عقد العمل أو

الفصل من العمل تلقائياً لدى الإعلان عن العمل بدوام جزئي قبل بدء العمل بدوام جزئي بأربعة شهور على أقرب تقدير، وتنتهي هذه الحماية بعد نهاية العمل بدوام جزئي بأربعة أسابيع.

٢٢٣- وتظل الاتفاقات المتعلقة بالعمل بدوام جزئي، المنشأة بموجب القانون الذي يحمي الأمهات أو القانون المحدد لفترات الإجازة الوالدية (والآن القانون المحدد لفترات الإجازة الوالدية للآباء)، الذي كان سارياً وقت دخول القانون المتعلق بإعانات رعاية الأطفال حيز التنفيذ (١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢)، سارية المفعول ما لم يتم التوصل إلى اتفاق جديد مع رب العمل.

٢٢٤- رعاية الأطفال المرضى. يحق للنساء والرجال العاملين بأجر بمقتضى القانون الحصول على "إجازة لرعاية مريض" (إبراء من أداء العمل) مع استمرار حصولهم على أجر، لفترة لا تتعدى أسبوعاً في كل عام عمل (أو أسبوعين في حال رعاية طفل مريض دون سن الثانية عشرة) لتقديم الرعاية الضرورية لقريب مريض يعيش في البيت نفسه (لا سيما الزوج والأطفال والأطفال بالحضانة والرفقاء والوالدان وغيرهم من ذوي القربى المباشرين) أو في حال تعذر على الشخص الذي يرعى الطفل عادة القيام بواجباته (بسبب مرض شديد أو وفاة أو قضاء عقوبة بالسجن أو قضاء فترة في مصحة أو في دار للرعاية).

٢٢٥- فضلاً عن ذلك، منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، يحق للنساء والرجال العاملين بأجر الاتفاق مع رب العمل على تقليص ساعات عملهم (تخفيض عدد ساعات العمل بسبب التزامات بتقديم الرعاية) لرعاية قريب مريض لا يعيش في نفس البيت بصورة مؤقتة (الأطفال والأطفال بالحضانة والوالدان والزوج أو أقرباء آخرون مباشرون).

٢٢٦- إجازة لرعاية أفراد الأسرة الميؤوس من شفائهم. منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، يحق لجميع العاملين تكييف ساعات عملهم حسب ما تقتضيه الظروف ليتمكنوا من رعاية أفراد الأسرة المصابين بمرض عضال أو مختضرين. ويسمح القانون بتقليص عدد ساعات العمل وكذلك بإعتاق كامل من العمل (إجازة). وخلال تلك الفترات، يواصل العاملون الاستفادة من التأمين الصحي وتأمين معاش الشيخوخة بالكامل وينعمون أيضاً بالحماية من الفصل من الخدمة. وفي حال اعترضت الشخص مصاعب مالية، فإنه يتلقى دعماً في صورة تعويض عن المشقة لرعاية أفراد الأسرة الميؤوس من شفائهم أو في صورة إعانات رعاية. ويجوز للأشخاص أيضاً طلب الحصول على هذا النوع من الإجازات عندما يتعلق الأمر برعاية أطفال مصابين بمرض عضال.

٢٢٧- ومنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، أصبح بإمكان العاملين تغيير ساعات عملهم أو أخذ إجازة من رؤسائهم لمرافقة أطفالهم المرضى الذين يعيشون معهم تحت سقف واحد وكذلك لرعاية أقربائهم المختضرين لفترة ثلاثة أشهر على أبعد تقدير (مع إمكانية تمديد تلك الفترة إلى ستة أشهر). وخلال تلك المدة، يتمتع العاملون بتغطية التأمين الصحي وتأمين معاش الشيخوخة التي تدفع من أموال التأمين ضد البطالة.

٢٢٨- صندوق الموازنة للإعانات الأسرية. يتمثل الهدف الاجتماعي والاقتصادي المتوخى من صندوق موازنة النفقات الأسرية - مثلما سبق الذكر - موازنة نفقات الإعالة والرعاية المقدمة من النساء والرجال الذين عليهم رعاية أولادهم بصفتهم أمهات وآباء.

٢٢٩- إن وظيفة إعادة التوزيع الأولى المتمثلة في موازنة الأعباء والأداء وظيفة أفقية؛ فالتوزيع يشمل الأشخاص الذين يقدمون الرعاية حالياً للأطفال وأولئك الذين لا يقدمون مثل تلك الرعاية في الوقت الحالي. والطريقة التي يتم بها جمع الأموال لتمويل صندوق موازنة النفقات الأسرية تمثل أيضاً عملية إعادة توزيع رأسيّة هامة بما أنها تقدم للشرائح الأدنى دخلاً دعماً أكبر من الذي تقدمه للشرائح الأعلى دخلاً. ويحصل الربع الأدنى من أصحاب الدخل على أكثر من ثلاثة أمثال المبلغ الذي يدفعونه للصندوق بينما لا يحصل الربع الأعلى من أصحاب الدخل سوى على نصف ما يدفعونه إلى الصندوق.

٢٣٠- ولا يوجد نظام إداري مستقل يدير صندوق موازنة النفقات الأسرية. بل رُصدت له مخصصات من الميزانية الاتحادية. وتمثل مساهمات أصحاب العمل حصة الأسد من أموال صندوق موازنة النفقات الأسرية إذ إنها تمثل ٤,٥ في المائة من مجموع الأجر (يرجى أيضاً الرجوع إلى التعليقات الواردة أعلاه بشأن المادة ٩).

٢٣١- وفي عام ٢٠٠١، استعمل مبلغ إجمالي بقيمة ٣٤٢,٨ مليون يورو (٧٠ في المائة من النفقات) كمبالغ مستردة من صندوق موازنة النفقات الأسرية عن النفقات المتكبدة في عام ٢٠٠٠ في شكل إعانات الإجازة الوالدية ومنح علاوة على إعانات الإجازة الوالدية وكذا المساهمات في التأمين الصحي.

٢٣٢- فضلاً عن ذلك، تمت تغطية المساهمات المدفوعة فيما يتعلق بإعانات الأمومة وكذلك المساعدة الخاصة بالتشغيل (٨٠ في المائة) التي بلغت قيمتها الإجمالية ٢٠٧,٧ ملايين يورو من صندوق موازنة النفقات الأسرية.

٢٣٣- وتم تحويل مبلغ ٧٧,٤ مليون يورو من أموال صندوق موازنة النفقات الأسرية إلى الرابطة المركزية لمؤسسات تأمين المعاش التقاعدي كمساهمات في معاشات الشيخوخة المستحقة للعاملين المجازين. إضافة إلى ذلك، دفع صندوق موازنة النفقات الأسرية في عام ٢٠٠٠ مبلغ ٦٤٥ ٢٧٩ مليون يورو عن الفترات البديلة المتصلة بتربية الأولاد.

٢٣٤- تأمين إعالة الأطفال. عملاً بالفقرة ١٤٠ من القانون العام للأحوال المدنية النمساوي، يلزم الوالدان بالنفقة على إعالة أولادهم. وتسري نفس التزامات الإعالة على الأولاد الشرعيين والأولاد غير الشرعيين والأولاد من زواج سابق. وتتفاوت مبالغ الإعالة حسب احتياجات الأطفال من جهة وحسب دخل الوالد المسؤول عن إعالتهم وظروف معيشته من جهة أخرى.

٢٣٥- وعملاً بقانون السوابق القضائية، يجب على الشخص المسؤول عن دفع نفقة الإعالة أداء المبالغ الشهرية التالية، وهي نسب مئوية من متوسط دخله الصافي: ١٦ في المائة لطفل يبلغ ست سنوات من العمر أو أقل، و ١٨ في المائة لطفل يبلغ عمره ما بين ست وعشر سنوات، و ٢٠ في المائة لطفل يبلغ عمره ما بين عشر سنوات وخمس عشرة سنة، و ٢٢ في المائة ابتداء من سن الخامسة عشرة. وإذا كان على الشخص المسؤول عن نفقة الإعالة دفع تلك النفقة لأكثر من طفل أو لزوج أو زوجة بدون دخل، فإن تلك النسب تخفّض بنسبة ١ أو ٢ في المائة لكل طفل إضافي وترفع بنسبة تصل إلى ٣ في المائة للزوج أو الزوجة. وبما أن الوالدين ملزمان بتوفير التعليم لأولادهم - بما في ذلك التعليم الجامعي - بما يتناسب مع قدرات الطفل وميوله، فإن التزام الوالدين بدفع نفقة الإعالة يظل سارياً خلال فترة الدراسة الجامعية بأكملها. ويجب على الأولاد متابعة دراستهم بحمد وسرعة ونجاح؛ بيد أنه من المسموح لهم تغيير مسارهم التعليمي.

٢٣٦- وأي إحلال جسيم بالالتزام بدفع نفقة الإعالة يؤدي إلى المخاطرة بإعالة أو تعليم شخص له الحق في الحصول على نفقة الإعالة، يستتبع عواقب جنائية (الفقرة ١٤٨ من قانون العقوبات النمساوي).

٢٣٧- الدفعات المقدمة على نفقات الإعالة. ينص قانون الدفعات المقدمة على نفقات الإعالة لعام ١٩٨٥ (جريدة القوانين الاتحادية ١٩٨٥/٤٥١) على أنه من واجب جمهورية النمسا منح دفعات مقدمة على نفقات الإعالة القانونية للقاصرين (من مواطني النمسا والاتحاد الأوروبي ومن عديمي الجنسية) الذين لا يحصلون على نفقات الإعالة القانونية من الشخص الذي يجب عليه دفعها رغم قدرته على أداء تلك الدفعات إذا كان الطفل أو الشخص المدين بتلك النفقة يقيم عادة في النمسا. وتكون المحاكم مسؤولة عن تحصيل الدفعات المقدمة على نفقات الإعالة تلك من المدينين المخلين بواجبهم.

٢٣٨- ويجب منح دفعات مقدمة على نفقة الإعالة كلما كان ثمة حق في التحصيل القسري ساري المفعول قانوناً يمكن تنفيذه في النمسا وكان من المستحيل تنفيذه كاملاً خلال الشهور الستة الأخيرة التي سبقت تقديم طلب بذلك. فضلاً عن ذلك، يجوز منح الدفعات المقدمة على نفقات الإعالة في الحالات التي يتحقق فيها حق الإعالة ما عدا الحالات التي يبدو فيها تنفيذ تحصيل إجباري عديم الجدوى بسبب عدم امتلاك الشخص المدين بنفقات الإعالة أموالاً كافية أو لعدم وجود طرف مدين ثالث أو لأن الشخص يقضي عقوبة بالسجن لأكثر من شهر في النمسا. ويجب أيضاً صرف دفعات مقدمة على نفقات الإعالة في حدود مبلغ القيمة المرجعية في الحالات التي يستحيل فيها تحديد مبلغ دفعات نفقات الإعالة لعدم معرفة مكان الشخص المعني أو لأن الشخص الملزم بدفع نفقات الإعالة لا يملك دخلاً.

٢٣٩- ولا يكون الحصول على دفعات مقدمة مستحقاً إذا كان الطفل يعيش مع الشخص المدين بدفع نفقات الإعالة تحت سقف واحد أو يقيم لدى أسرة حاضنة أو في مأوى أو في أية مؤسسة أخرى بسبب تدبير اتخذته مصالح الرعاية الاجتماعية أو بسبب إجراء لضمان إتمام التعليم تطبيقاً لقانون رفاه الشباب العام.

٢٤٠- وبما أن سن الرشد قلصت بمقتضى قانون تعديل حقوق الطفل، فإن مدة الحصول على دفعات مقدمة على نفقات الإعالة خُفِضت عاماً واحداً. غير أنه يحق للأطفال الذين بلغوا سن الرابعة عشرة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ مواصلة الحصول على دفعات مقدمة على نفقات الإعالة - وفقاً للأحكام الانتقالية - كما في السابق حتى نهاية الشهر الذي يبلغون فيه سن التاسعة عشرة. وعند التطبيق، يجوز صرف تلك الدفعات المقدمة مباشرة للأشخاص المستحقة لهم.

٢٤١- وقد صرفت دفعات مقدمة على نفقات الإعالة لأطفال بلغ عددهم ٣٠ ٣٥٨ طفلاً في عام ١٩٩٤ و٣١ ٩٧٤ طفلاً في عام ١٩٩٥ و٣٣ ٢١٢ طفلاً في عام ١٩٩٦ و٣٤ ٩١٢ طفلاً في عام ١٩٩٧ و٣٦ ٥٤٦ طفلاً في عام ١٩٩٨. وفي عام ٢٠٠٠، حصل ٣٨ ٣١٣ طفلاً على دفعة مقدمة شهرية على نفقات الإعالة المستحقة لهم بلغت في المتوسط نحو ٢ ٢٤٣,٩٩ شلن نمساوي (١٦٣ يورو). وفي نفس العام، حصل هذا العدد من الأطفال على دفعات مقدمة على نفقات الإعالة المستحقة لهم بلغت قيمتها الإجمالية ١,١٢ مليار شلن نمساوي (٨١,٣٧١ مليون يورو) من الحكومة النمساوية.

أداء الدفعات المقدمة على نفقات الإعالة - تسديد المدفوعات - نسبة تسديد
المبالغ المدفوعة مقدماً على نفقات الإعالة

السنة	المدفوعات بالنسبة النمساوي وباليورو	تسديد المدفوعات بالنسبة النمساوي وباليورو	نسبة تسديد المدفوعات (نسبة مئوية)
١٩٨٩	٤٠,٩/٥٦٢,٥	٢٠,٧/٢٨٤,٤	٥٠,٥٦
١٩٩٠	٤٢,٧/٥٨٧,٧	٢٣,٥/٣٢٢,٧	٥٤,٩١
١٩٩١	٤٤,٦/٦١٤,٣	٢٥,٥/٣٥٠,٣	٥٧,٠٢
١٩٩٢	٤٧,١/٦٤٨,٥	٢٥,١/٣٤٤,٧	٥٣,١٦
١٩٩٣	٥١,١/٧٠٢,٦	٢٥,١/٣٤٥,٧	٤٩,٢٠
١٩٩٤	٥٦,٥/٧٧٧,٤	٢٦,٨/٣٦٨,٤	٤٧,٣٨
١٩٩٥	٦١,٩/٨٥٢,٠	٢٧,٨/٣٨١,٢	٤٤,٧٣
١٩٩٦	٦٦,٧/٩١٧,٥	٢٩,٩/٤١١,٨	٤٤,٨٨
١٩٩٧	٧١,٥/٩٨٣,٨	٣٠,٢/٤١٥,٢	٤٢,٢١
١٩٩٨	٧٥,٧/١ ٠٤١,٥	٣٢,٦/٤٤٨,٧	٤٣,٠٨
١٩٩٩	٧٨,٧/١ ٠٨٤,٠	٣٣,٢/٤٥٨,٠	٤٢,٢٥
٢٠٠٠	٨١,٣/١ ١١٩,٦	٣٧,١/٥١١,٢	٤٥,٦٨

٢٤٢- ويحصل الأولاد الشرعيون والأولاد غير الشرعيين وأولاد الزوج أو الزوجة الذين يحرمهم الموت من أحد الوالدين أو من كليهما على تعويض لحقهم في نفقات الإعالة من خلال صرف سنوية/معاش الترميل.

٢٤٣- التدابير التي تتخذها الأقاليم الاتحادية لتعزيز الأسرة. تصرف في غالبية الأقاليم الاتحادية "منح الأسرة"، لا سيما للأسر الكثيرة الأطفال. ويراد بتلك المنح أن تكون عوناً مالياً للآباء الذين لهم عدة أولاد ولتمكين أحد الأبوين من التخلي عن أي عمل مربح أثناء الفترة التي تصرف فيها هذه المنحة. وأثناء الفترة قيد الاستعراض، تم توسيع نطاق تقديم منح الدعم للأسر ليشمل أقاليم اتحادية أخرى (مثل تيrol وفورارلبرغ والنمسا العليا) (تدابير تشجيعية في فترة إنشاء الأسرة التي يحتاج فيها الأطفال إلى الرعاية وكذلك المساعدة في المسائل المدرسية). وقد بدأ إقليم فورارلبرغ يقدم الدعم للأسر منذ عام ١٩٩٩ من خلال صرف منح للأسر؛ وبالإضافة إلى ذلك، تحتل الأسرة مركزاً هاماً منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، وهو تاريخ بدء سريان العمل ببطاقة الأسرة في فورارلبرغ وكذلك الدعم المقدم لمرافق رعاية الأطفال والدعم الممنوح للعطل الأسرية، والتشجيع المقدم للأسر الكثيرة الأطفال، إلخ. وفي عام ١٩٩٨، أصدر "المنبر من أجل مجتمع رفيع بالأطفال في ستيريا" كتيباً بعنوان "فقر الأطفال في ستيريا" يحتوي على توصيات تتعلق بسوق العمل وبالسياسة الاقتصادية والاجتماعية أيضاً وتوصيات إلى القطاع العام الحكومي يراد منها أن تؤدي إلى تحسن مستدام في ظروف العيش الأساسية للأطفال والشباب.

٢٤٤- "مجموعة تدابير الأسرة لعام ١٩٩٨" وآثار توزيعها حسب المركز الاجتماعي (دراسة أعدها المعهد النمساوي للأبحاث الاقتصادية).

٢٤٥- أورد الإحصاء المصغر المنجز في عام ١٩٩٧ أن هناك ١٠ ٨٩٢ ١ أطفال مستوفين للشروط في ١١٧ ٠٥٣ أسرة. وتبلغ نسبة الأسر الراحية للأطفال من مجموع الأسر (١٨٨ ١٨٦ ٣) ٣٥,١ في المائة. وبالتالي فإن اتجاه الانخفاض في عدد الأسر الراحية للأطفال قد تواصل. بينما لم يتغير متوسط عدد الأطفال في الأسر الراحية للأطفال (١,٦٩). وبناء على عدد الأطفال المسجل في عام ١٩٩٧، بلغت قيمة الدعم المباشر المقدم للأسر في عام ٢٠٠٠ نحو ٧٠ مليون شلن نمساوي (نحو ٣٩١,٧٥ ٠ ٨٧ ٥ يورو). وتبلغ قيمة متوسط الدعم لكل طفل ٣٠٨٠ شلن نمساوي (٢٢٣,٨٣ يورو) في الشهر، ولكل أسرة ترعى أطفالاً ٢٠٦ ٥ شلن نمساوي (٣٧٨,٣٣ يورو). وبمعدل عن التغييرات التي طرأت على الدعم المقدم للأسر (في منتصف التسعينات) التي سميت "تدابير الادخار"، ارتفع مقدار الدعم الممنوح للأفراد بنحو ١٢ في المائة في عام ٢٠٠٠ مقارنة بعام ١٩٩٣.

٢٤٦- وترمي تدابير دعم الأسر في النمسا أساساً إلى إعادة توزيع أفقي بين الأسر التي ترعى أطفالاً والأسر التي ليس فيها أطفال. ورغم أن الدعم المقدم إلى الأطفال متماثل نسبياً، بما أن المبالغ الممنوحة لا تحدّد على أساس مستوى الدخل، فإن إعادة التوزيع آثاراً رأسية لصالح الأسر التي لها عدد أكبر من الأطفال أو التي تطلب الحصول على تلك الإعانات فترة أطول. وتبين دراسة تحليلية حسب الفئات الاجتماعية أن تدابير دعم الأسر تمكن من إعادة التوزيع بما يصب في مصلحة أسر الأشخاص العاملين في الصناعة أو التجارة أو الأشخاص العاملين لحسابهم. فمن جهة، تطلب الأسر التي يعمل أعضاؤها في الصناعة أو التجارة وكذلك الأشخاص العاملون لحسابهم الحصول على مزيد من الإعانات لعدد أكبر من الأطفال أو لفترات تربية أطول؛ ومن جهة أخرى، يدفع الأشخاص العاملون لحسابهم (باستثناء المزارعين) مساهمات مالية أقل في تمويلها، أي ٩٠ مليون شلن نمساوي فقط (نحو ٥٥٥,٠٨ ٥٤٠ ٦ يورو) من مجموع عائدات الضرائب.

٢٤٧- خلاصة القول إن الجمع بين التدابير الضريبية والقانونية في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠، مقررته بأوجه التحسن التي طرأت على نظام الموازنة بين الفئات السكانية التي لديها أطفال وتلك التي ليس لديها أطفال ("موازنة النفقات الأسرية")، أتاح تخفيض عدد الأسر التي لديها أطفال والتي تعاني من الفقر؛ فقبل أن تصبح تلك التدابير نافذة، كان معدل احتمال تعرض الأطفال للفقر حوالي ٨ في المائة (وهو معدل مرتفع)، وكان الأشخاص من الأسر ذات أطفال يمثلون ثلثي الأشخاص الذين يعيشون في أسر أكثر فقراً (منها ٦٥ ٠٠٠ أسرة وحيدة المعيل، و ٦٥ ٠٠٠ أسرة تتكون على أقل تقدير من شخصين بالغين وطفل واحد، ونحو ٧٠ ٠٠٠ أسرة لديها طفلان، ونحو ٨٠ ٠٠٠ أسرة لديها ثلاثة أطفال؛ وإذا اعتمدنا عدد الأطفال في كل أسرة كأساس، فإن ١١٠ ٠٠٠ شخص كانوا أكثر فقراً في الأسر التي لها طفل واحد، ونحو ٩٠ ٠٠٠ شخص في أسر لديها طفلان، ونحو ٨٠ ٠٠٠ شخصاً في أسر لديها ثلاثة أطفال أو أكثر). بيد أنه في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠، انخفض عدد الأطفال الذين يعيشون تحت خط الفقر بنسبة ٥٣ في المائة مما يعني أن ١٠٥ ٠٠٠ طفل قد "أعتقت رقابهم" من الفقر (تقرير فريق الخبراء المعنون "الإدماج عوض التهميش - استراتيجيات جديدة لمكافحة الفقر" (١٩٩٩)؛ دراسة أنجزها المعهد النمساوي للأبحاث الاقتصادية).

٢٤٨- الضمان الاجتماعي. إن النمسا طرف متعاقد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي (جريدة القوانين الاتحادية، العدد ٣٣/١٩٧٠)، كما أن بها نظاماً شاملاً للضمان الاجتماعي يتفق مع هذه المعايير، ويشمل نحو ٩٩ في المائة من السكان المقيمين في النمسا، سواء بتأمينهم على

أنفسهم من خلال مخططات التأمين الصحي، أو باشتراكهم مجاناً مع أحد أفراد أسرهم في تأمينه الصحي. ولما كان الأطفال أقرباء لأشخاص مؤمن عليهم، فإنهم يحصلون على حماية تأمينية دون أية مساهمات إضافية لحين بلوغهم الثامنة عشرة من العمر. ويمدد غطاء التأمين الصحي إلى أن يبلغ الطفل الـ ٢٧ من عمره في حالة ما إذا كان يواصل تأهيلاً مهنيًا أو يحضر دراسة أكاديمية. وإذا كان الطفل يعيش في منزل الأجداد، فيمكنه الاشتراك في التأمين عليهم. ويحق للأشخاص الذين لا يخضعون لتأمين صحي بموجب القانون، أن يحصلوا على مساعدة صحية في إطار المساعدة الاجتماعية من المقاطعات الاتحادية (*Länder*). أما اليتامى، فيتمتعون بغطاء تأميني صحي ما داموا يحصلون على معاش اليتامى. والأطفال غير القادرين على الحصول على دخل مستقل من نشاط مربح بسبب مرض أو إعاقة، فصاروا بذلك غير قادرين على كسب أي دخل، يظلون يتمتعون بالتأمين المشترك مع الوالد المؤمن عليه، دون أي حدود زمنية، ولا يطالبون بدفع أية مساهمات إضافية. ويمكن أن يحصل الطفل الذي يتمتع بتأمين مشترك في إطار مخطط قانوني للتأمين الصحي على مساعدة طبية من طبيب (ممارس عام) أو أخصائي، فضلاً عن أي رعاية لازمة في مستشفى، إلى جانب الأدوية والعقاقير العلاجية والمعدات الطبية المساعدة.

٢٤٩- ويغطي تأمين التلاميذ أو الطلاب ضد الحوادث الآثار المترتبة على الحوادث الناشئة فيما يتصل بالتعليم المدرسي أو الجامعي (أثناء الذهاب إلى المدرسة مثلاً، أو في مكان المدرسة أو الجامعة، وما إلى ذلك). ويغطي هذا التأمين ضد الحوادث تكاليف العلاج الطبي، والأدوية، والعقاقير العلاجية، والتأهيل الطبي، والمعدات الطبية المساعدة اللازمة (كالعصي، والكراسي ذات العجلات، وما إليهما). وإذا تسببت حادثة في تقليل قدرة الطفل على أداء نشاط مربح بنسبة ٢٠ في المائة، وإذا استمرت تلك الإصابة لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر بعد وقوع الحادثة، يُمنح الطفل دفعة واحدة من "استحقاق الشخص المصاب". وهناك قيم ثابتة مدرجة في قوائم لاستحقاق الشخص المصاب وفقاً لمدى انخفاض القدرة على متابعة النشاط المربح. وحتى لو ظلت هناك قدرة، منخفضة بنسبة ٥٠ في المائة، على متابعة نشاط مربح بعد نهاية فترة التعليم، فيجري منح "استحقاق سنوي للشخص المصاب" بصورة دائمة.

٢٥٠- وإذا توفي أحد الوالدين أو كلاهما أثناء فترة استحقاق النفقة، فيستعاض عن النفقة بمبلغ يدفع في إطار قانون الضمان الاجتماعي، وذلك على النحو التالي: يحق للطفل الحصول على استحقاق سنوي لليتامى أو معاش اليتامى، إذا كان الوالد المؤمن عليه مشتركاً في التأمين الصحي لفترة زمنية معينة كحد أدنى. ويتلقى الطفل الذي يفقد أحد والديه بالوفاة معاش نصف يتيم قدره ٤٠ في المائة من طلب معاش الوالد المتوفى المؤمن عليه؛ ويصل معاش اليتيم الكامل، عند فقدان الوالدين، إلى ٦٠ في المائة من المعاش.

٢٥١- ويتمتع المدربون والموظفون (الأحداث) بغطاء تأميني كامل في ظل مخطط الضمان الاجتماعي بموجب القانون (أي التأمين الصحي، والتأمين ضد الحوادث، ومعاش كبار السن). وبالإضافة إلى ذلك، يتمتع هؤلاء بغطاء تأميني بفضل تأمين إلزامي ضد البطالة يفرضه القانون، عند حصولهم على حد أدنى معين من الدخل. ولا يفرض على المدربين أن يدفعوا أي مساهمات في مخطط التأمين الصحي بموجب القانون خلال فترة السنتين الأوليين من تدريبهم المهني، وكذلك الأمر بالنسبة لأصحاب العمل خلال فترة السنوات الثلاث الأولى من التدريب المهني.

٢٥٢- ومتى التمس الطفل مساعدة طبية استناداً إلى مخطط التأمين الصحي بموجب القانون، فلا بد أن يوضع في الحسبان أنه، باستثناء فئات الأشخاص الذين يغطيهم قانون التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث لموظفي الخدمة

المدنية، لا يترتب على تصنيف الشخص كأحد الأقرباء بموجب تشريع الضمان الاجتماعي حق مستقل لذلك القريب، ينشئ استحقاقاً مستقلاً. بل إن هذا الطلب ينبع من استحقاق الشخص المؤمن عليه، ويجب أن يطالب به ذلك الشخص بالنيابة عن أقربائه. ويمكن تفسير هذا النمط بأنه نتيجة للالتزام بالرعاية الذي يطبق على الشخص المؤمن عليه فيما يتصل بأقربائه والذي يعفيه مخطط التأمين الصحي منه في هذا المجال (من الناحية المالية). ويجب على الشخص المؤمن عليه أن يتحقق من حصول قريبه صاحب الاستحقاقات (الطفل) على نموذج التأمين الصحي الذي يجب أن يكون صادراً عن طبيب.

٢٥٣- وإذا كان الشخص لا يتمتع بغطاء تأميني بموجب القانون، فيمكنه الحصول على تأمين ذاتي في إطار مخطط التأمين الصحي، بدفع المساهمات اللازمة (١٩٩٩: من ٤٨٩,٦٠ شلناً نمساوياً (٣٥,٥٨ يورو) و ٣ ٣٨٦,٤٠ شلناً نمساوياً (٢٤٦,١٠ يورو) شهرياً).

البند ٥(أ)

٢٥٤- يتضمن قانون حماية الأمومة الصادر في جريدة القوانين الاتحادية، العدد ١٩٧٩/٢٢١، الأحكام المتعلقة بحماية الموظفات الحوامل والمرضعات. وهذا القانون الاتحادي ينطبق، من حيث المبدأ، على الموظفات والنساء اللاتي يقمن بعمل متزلي متعاقد عليه. ولأغراض الاختصاص القانوني، فإن المقاطعات الاتحادية نفسها هي التي تنظم حماية الأمومة لموظفات المقاطعات الاتحادية والمحلس المحلية اللاتي لا يخضع توظيفهن لإجراءات تعاقدية. أما العائلات في مجال الزراعة والحراثة، فتشملهم أنظمة الأمومة القانونية الواردة في قانون المزارعين لعام ١٩٨٤، جريدة القوانين الاتحادية، العدد ١٩٨٤/٢٨٧.

٢٥٥- وأثناء الحمل، يجب ألا يسند إلى الأمهات أي عمل بدني شاق أو عمل يهدد صحتهن بالخطر (محظورات العمل النسبية). ويجب ألا تكلف المرأة الحامل بأي عمل قبل ولادة الطفل المتوقعة بثمانية أسابيع. كما يجب ألا توظف المرأة لفترة أطول من فترة الأسابيع الثمانية هذه إذا صدرت لها شهادة من طبيب معتمد أو طبيب مفتشية العمل، تبين أن صحة الأم أو الطفل ستتعرض للخطر إذا ما واصلت العمل. وبعد الولادة، يجب ألا يسند عمل إلى الموظفات لفترة ثمانية أسابيع. وفي حالة الولادة المبكرة أو الولادة المتعددة أو الولادة القيصرية، تبلغ هذه الفترة ١٢ أسبوعاً كحد أدنى و ١٦ أسبوعاً كحد أقصى (حظر مطلق للعمل). ويجب ألا يسند عمل إلى الموظفات بعد هذه الفترات ما دمن غير قدرات على العمل.

٢٥٦- وثمة حظر عام على تكليف المرأة الحامل أو الأم المرضعة رضاعة طبيعية بأعمال معينة. فمن حيث المبدأ، يفرض حظر على عمل المرأة الحامل أو المرضع في الليل وفي أيام الأحد والأعياد الرسمية، فضلاً عن العمل لساعات إضافية، مع وجود استثناءات من أول حظرين المذكورين (مثل العمل في قطاع الصحة).

٢٥٧- وأثناء الحمل وحتى نهاية فترة من أربعة أشهر بعد الولادة، لا يجوز إنهاء علاقة الموظفات بالعمل بأثر قانوني. وبانتهاء فترة الأسابيع الثمانية، يجوز للموظفة أن تطالب باستحقاقات الإجازة الوالدية حتى بلوغ الطفل عامه الثاني، ويجوز تقاسم هذه الإجازة الوالدية مع الأب في مناسبتين. ويمكن أيضاً الاتفاق مع صاحب العمل على عقد ترتيبات للعمل بعض الوقت، بدلاً من الحصول على الإجازة الوالدية، كما يمكن الجمع بين الأمرين. وفي

حالة عدم المطالبة بالإجازة الوالدية، يمكن وضع ترتيبات للعمل بعض الوقت حين بلوغ الطفل السنة الرابعة. وتوفر حماية من الإخطارات الموجهة لإنهاء العقد أو الفصل لفترة تصل إلى أربعة أسابيع من انتهاء الإجازة الوالدية والعمل بعض الوقت.

٢٥٨- ويجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون موظفات أن يحددوا ويقدرُوا المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها سلامة وصحة النساء الحوامل والأمهات المرضعات، فضلاً عن تأثيرها على الحمل والرضاعة الطبيعية، وذلك في أماكن العمل التي تكلف النساء بالعمل فيها. فإذا أظهر هذا التقدير أن هناك أخطاراً من هذا النوع، فيجب إبعاد النساء عنها بتغيير العمل المسند إليهن. ومتى أمكن تغيير العمل أو تبين أنه أمر معقول، يتعين نقل الموظفة إلى مكان عمل آخر. وفي حالة عدم وجود عمل آخر مناسب، يجب إعفاء الموظفة من أداء واجبات عملها. وفي هذه الحالة، يحق للموظفة أن تحصل على أجر من صاحب العمل.

٢٥٩- ويحق للأمهات المرضعات أن يحصلن على فترات للرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر تصل إلى ٤٥ دقيقة من أي فترة عمل تزيد على ٤,٥ ساعات، أو فترتين من ٤٥ دقيقة (أو فترة واحدة من ٩٠ دقيقة) في حالة عملهن لفترة تتجاوز الثماني ساعات. ويجب عدم إدراج الوقت اللازم للرضاعة الطبيعية لا في حساب أوقات العمل ولا في حساب فترات الراحة. وعلاوة على ذلك، يحظر تكليف الأمهات المرضعات بأداء أعمال معينة (كالأعمال بالقطعة أو أعمال المناجم تحت الأرض). ويجب السماح للنساء الحوامل والأمهات المرضعات بالاستلقاء والراحة في ظروف مناسبة.

٢٦٠- وحتى لا تعاني الأمهات من أي فقدان للدخل أثناء فترة توفير الحماية للأمهات، فضلاً عن فترة حظر العمل عليهن (حماية الأمومة)، يحق لهن الحصول على استحقاقات أمومة تتوقف على فترة منعهن من العمل، عن فترة تمتعهن بحماية الأمومة (ثمانية أسابيع قبل التاريخ المتوقع للولادة، ويوم الولادة، ومن حيث المبدأ، ثمانية أسابيع بعد الولادة، أو ١٢ أسبوعاً بعد الولادة في حالة الولادة المبكرة والولادة المتعددة والولادة القيصرية). والقاعدة التي تحسب على أساسها قيمة استحقاقات الأمومة هي الدخل الذي كانت تحصل عليه المرأة خلال الأسابيع الـ ١٣ الأخيرة أو الأشهر الثلاثة السابقة لحدوث واقعة الولادة الخاضعة للتأمين.

٢٦١- المساعدة على التشغيل. يحق للأمهات المشتغلات بأعمال حرة في الصناعة والتجارة ممن يمارسن مهناً حرة أو يعملن في الزراعة والحراثة، أن يوفر لهن مَنْ يساعدهن على أداء أعمالهن أثناء الفترة المشمولة بحماية الأمومة. فإذا تعذر على الجهة المقدمة للضمان الاجتماعي توفير ذلك الشخص، يدفع استحقاق أمومة يبلغ نحو ٢٢ يورو يومياً لتعيين مساعد التشغيل المناسب لفترة لا تقل عن ٢٠ ساعة في الأسبوع.

٢٦٢- بطاقة الأم/الطفل/برنامج الكشف الطبي على الأم/الطفل/وفيات الرضع. إن الهدف الذي كان دائماً أهم جانب من جوانب أي سياسة صحية، أي الحد من وفيات الرضع ووفيات الأطفال، هو ضمان وجود منظومة شاملة من التدابير الوقائية فيما يتعلق بالصحة. ومن الشروط الحاسمة لنجاح أي تدابير علاجية ("الاكتشاف المبكر") اكتشاف الإعاقة أو اختلال النمو في مراحله الأولى قدر المستطاع، بحيث يتسنى التعرف إلى المخاطر المحتملة على صحة الطفل قبل ولادته أو الطفل الرضيع أو الطفل الصغير، والقضاء عليها في مراحله الأولى.

٢٦٣- وقد أعد برنامج للكشف الطبي أطلق عليه اسم "بطاقة الأم/الطفل"، لضمان اللجوء إلى تلك الخدمات في أقرب وقت ممكن، وإجراء التدخل الطبي اللازم. ويهدف هذا البرنامج إلى حث الوالدين على استخدامه استخداماً فعلياً. ويقدم برنامج بطاقة الأم/الطفل فحوصات طبية للحوامل، إلى جانب الأطفال حتى بلوغهم السنة الخامسة.

٢٦٤- ويقدم برنامج الكشف الطبي (بطاقة الأم/الطفل) رعاية صحية مكثفة للمرأة الحامل، وكذلك للأطفال حتى بلوغهم الخامسة من العمر، استعانةً بأطباء معتمدين، ومراكز لتقديم المشورة في مجال الأمومة (في فيينا: مراكز تقديم المشورة للوالدين)، كما أنه يتجاوز، في الواقع العملي، نطاق البرنامج. ويمكن أن تفيد النساء والوالدين أيضاً من عرض شامل يتعلق برعاية الرضع والرضاعة الطبيعية، يشمل دورات في رعاية حديثي الولادة، ومدارس للوالدين، وخدمات استشارية في مجال الأمومة متاحة في المقاطعات الاتحادية والمحلس المحلية.

٢٦٥- وقبل إلغاء بدل الولادة الذي كان في السابق أكثر سخاءً، كان نحو ٩٥ في المائة من النساء الحوامل والأطفال يجرون فحوصات طبية في إطار مخطط بطاقة الأم/الطفل، بينما انخفضت هذه الحصة الآن بنسبة ١٠ في المائة، بعد إلغاء بدل الولادة. وللحصول على أقصى استغلال ممكن لعمليات الكشف في إطار بطاقة الأم/الطفل، يجري الاتصال بوالدي الرضع والأطفال الذين تتراوح أعمارهم فيما بين سنة وثلاث سنوات بإرسال خطابات إليهم تذكّرهم بالمواعيد المقررة لتوقيع الكشف بموجب بطاقة الأم/الطفل ("رسائل إلى الوالدين"). والغرض من الربط بين استحقاقات رعاية الطفل وعمليات الكشف في إطار بطاقة الأم/الطفل هو زيادة استخدام هذه الخدمة.

٢٦٦- وفيما يتعلق بالأطفال الذين ولدوا بعد يوم ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، يجب البرهنة على الخضوع لعمليات الكشف الطبي المفروضة في إطار بطاقة الأم/الطفل (٥ أثناء الحمل و٥ للطفل) حتى بلوغ الطفل شهره الثامن عشر. فإذا تعذر تقديم أدلة على ذلك، فلا يدفع سوى نصف استحقاقات رعاية الطفل عند بلوغه الشهر الحادي والعشرين. ولا يشترط تقديم دليل على الخضوع للكشف الطبي إذا كانت هناك أسباب قهرية منعت الوالدين من إجراء هذه الفحوص (مثلما يحدث عند تبني أحد الأطفال).

٢٦٧- وفيات الرضع. بلغ معدل وفيات الرضع (حين تحدث وفاة الطفل خلال السنة الأولى من عمره) ٤,٤ في الألف من بين كل ١ ٠٠٠ ولادة حية في عام ١٩٩٩. وفي هذا انخفاض بنسبة ٩,٣ في المائة مقارنة بعام ١٩٩٨. وقد سجلت أعلى معدلات وفيات الرضع في مقاطعة فورارلبرغ الاتحادية (٧,٢ في الألف)، وكذلك في مقاطعتي فيينا والنمسا السفلى (٥,١ في الألف في كل منهما). وكان هذا المعدل في كل من سالزبورغ وبورغنلند ٢,٧ في الألف فقط. وفي المقاطعات الاتحادية الأخرى تراوح هذا المعدل بين ٣,٣ (شتيريا) و٤,٣ في الألف (النمسا العليا). وفي عام ١٩٩٩، كانت هناك ٣١٦ حالة من المواليد الموتى، أي ١٨ حالة أقل من عدد الحالات في عام ١٩٩٨ (٤,٠ في الألف). وقد انخفضت الوفيات في فترة ما حول الولادة (المجموع الكلي والرضع الذين يتوفون خلال الأسبوع الأول من حياتهم) من ٦,٦ في الألف في عام ١٩٨٦ إلى ٦,٠ في الألف في عام ١٩٩٩.

٢٦٨- وفي عام ٢٠٠٠ توفي ٣٧٨ طفلاً في النمسا خلال السنة الأولى من عمرهم (٤,٨ في الألف). وفي هذا زيادة طفيفة في وفيات الرضع؛ وإن ظل هذا المعدل لمدة أربع سنوات متتالية أقل من مستوى الخمسة في الألف. كما ارتفع الرقم بالنسبة للمواليد الموتى ارتفاعاً طفيفاً (٤,٢ في الألف لكل ١ ٠٠٠ حالة ولادة حية)؛ والأمور

نفسه ينطبق على الوفيات في فترة ما حول الولادة (٦,٧ في ألف لكل ١ ٠٠٠ حالة ولادة حية). وبهذا تكون المعدلات بوضوح أقل من متوسط المعدلات في الاتحاد الأوروبي.

البند ٦

٢٦٩- يشكل الأطفال والأحداث فئتين من الأشخاص تستحقان حماية خاصة. وهذه الحماية المقدمة للأطفال والأحداث في مواجهة الاستغلال الاقتصادي وأنماط العمل الضارة بصحتهم ونمائهم يكفلها عدد من الاتفاقيات الدولية والقوانين والمراسيم الوطنية*، وعلى رأسها القانون الاتحادي لعام ١٩٩٧ بشأن توظيف الأطفال والأحداث، جريدة القوانين الاتحادية، العدد ١٩٨٧/٥٩٩، بأخر صيغة عدل بها في جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ١٩٩٧/١٢٦.

عمل الأطفال

٢٧٠- ينص القانون الاتحادي لعام ١٩٨٧ المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث، جريدة القوانين الاتحادية، العدد ١٩٨٧/٥٩٩، على الحظر التام لتوظيف الأطفال.

٢٧١- ويعرّف الطفل بأنه قاصر حتى الخامسة عشرة من عمره أو أكثر، لحين إتمامه الدراسة الإلزامية. أما الأحداث، فهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً، أو أولئك الذين يتمون دراستهم الإلزامية بعد بلوغهم الخامسة عشرة من العمر، ويعدون أحداثاً اعتباراً من ذلك التاريخ. والأحكام التي يخضع لها الأحداث تنطبق على الأشخاص دون الخامسة عشرة من العمر الذين يكونون قد أتموا دراستهم الإلزامية، إذا ما عقدوا علاقة تدريب مهني أو مارسوا عملاً في الصيف، أو خضعوا لتدريب مهني إلزامي.

٢٧٢- ويوجد في النمسا حظر عام على عمل الأطفال، يجب بمقتضاه ألا يسند إلى الأطفال دون الخامسة عشرة من العمر أي عمل من أي نوع وألا يوظفوا بأي شكل من الأشكال. غير أن استخدام الأطفال لأغراض تهدف حصرياً إلى تعليم الأطفال أو تدريبهم، وتكليف الأبناء بمهام وأعمال لفترة قصيرة في المنزل (كالمساعدة في الطهي، وتنظيف الأواني، وتنظيف المنزل)، لا يعتبران شكلاً من أشكال عمل الأطفال، حيث لا يخشى من تحول هذه الأنشطة إلى استغلال اقتصادي، أو من تشكيلها خطراً على تعليم الطفل وصحته.

* اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة (رقم ٦)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (رقم ١٣٨)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم ١٨٢)، والميثاق الاجتماعي الأوروبي (المادة ٧ من (٢) إلى (٥) ومن (٧) إلى (١٠))، والقانون الاتحادي المتعلق بعمل الأطفال والأحداث، والمرسوم المتعلق بحظر وتقييد عمل الأحداث، وقانون المزارعين، فضلاً عن مراسيم المقاطعات الاتحادية المتعلقة بالعمل الزراعي، والقانون المتعلق بمساعدة الأسر وموظفي الخدمة في المنازل، والاتفاق الجماعي بشأن أجور المتدربين ومعدلات الحد الأدنى للأجور (لمساعدة الأسر مثلاً)، وقانون التدريب المهني، بما في ذلك كافة المراسيم ذات الصلة وقانون نظم العمل.

٢٧٣- ويمكن تكليف الأطفال الذين يبلغون الثانية عشرة من العمر بأعمال خفيفة أو عرضية في المنازل الخاصة أو في الشركات التي لا يعمل بها إلا أفراد الأسرة. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز تكليفهم بأعمال المراسلة، وجمع الزهور وعيش الغراب، وغير ذلك، كما يجوز اضطلاعهم بمهام في المرافق الرياضية. ومع ذلك، فيجب ألا تُجرى هذه الأنشطة في شركات تجارية أو في إطار علاقة عمل. وبالإضافة إلى ذلك، لا يُصرح بهذه الأنشطة إلا إذا كانت لا تشكل خطراً على صحة الطفل البدنية والعقلية ونمائه ولا على معنوياته، وإذا لم تكن تعرض الأطفال لأي آثار سلبية ولا تمنعهم من حضور المدرسة بنجاح.

٢٧٤- وفي الوقت نفسه، ينص القانون على أنه لا يجوز توظيف الأطفال في الأيام الدراسية وأيام العطلات لأكثر من ساعتين. ولا يجوز تكليف الأطفال بأي عمل في أيام الأحد والإجازات الرسمية، أو فيما بين الثامنة مساءً والثامنة صباحاً. وينطبق هذا الحظر على الأطفال الذين يشاركون في الأنشطة الموسيقية والأنشطة المسرحية وغيرهما من العروض، فضلاً عن التصوير والأفلام والتسجيل التلفزيوني والإذاعي، فيما بين الحادية عشرة مساءً والثامنة صباحاً. ويجب الحصول على ترخيص رسمي لقبول الأطفال في هذه الأنواع من الأنشطة، ويجب أن تكون لهذه الأنشطة أهمية فنية أو علمية أو تربوية خاصة. ويجب عدم منح أي تصريح لاستغلال الأطفال في برامج المنوعات، أو الملاهي، أو الحانات، أو متاجر المنتجات الجنسية، أو نوادي الرقص، أو الملاهي الليلية، أو ما شابه ذلك من مؤسسات. وقبل منح أي تصريح، يجب الحصول على موافقة السلطات المدرسية المختصة، ولا بد من استشارة مفتشية العمل عند تقديم عروض ذات طابع تجاري. وتتولى السلطات الإدارية الداخلية، بالتعاون مع مفتشيات العمل، والسلطات المحلية، وأجهزة المدارس، مراقبة الامتثال لهذه الأحكام. وإذا تعذر على أحد أصحاب الأعمال ضمان الامتثال لأحكام وشروط الحماية القانونية التي تفرضها السلطات، فإن السلطات المختصة تحظر مواصلة اشتراك الأطفال في العروض العامة.

٢٧٥- وفي حالة الأحداث، توجد أيضاً قيود معينة على عملهم: ففترة العمل اليومية للأحداث يجب، من حيث المبدأ، ألا تتجاوز ثماني ساعات، ويجب ألا تتجاوز فترة العمل الأسبوعية، بما فيها حضور مدارس التدريب المهني، ٤٠ ساعة (وتقبل الاستثناءات إذا كان الغرض منها الحصول على فترات أطول من وقت الفراغ، أو استناداً إلى اتفاقات جماعية؛ ومع ذلك، يجب ألا تتجاوز فترة العمل اليومية تسع ساعات - المادة ١١ من القانون الاتحادي المتعلق بعمل الأطفال والأحداث). وإذا كُلف الأحداث بأعمال تحضير أو إنهاء، فيحق لهم، من حيث المبدأ، الحصول على فترة إجازة على سبيل التعويض. ولا تقبل ساعات العمل الإضافية من أجل أعمال التحضير أو الإنهاء إلا على أساس فردي (المادة ١٢ من القانون المذكور أعلاه). وإذا كانت فترة العمل اليومية أطول من ست ساعات، فيجب توفير فترة راحة لا تقل عن ٣٠ دقيقة بعد مرور ٤,٥ ساعات على الأقل من العمل؛ وبعد نهاية فترة العمل اليومية، يحق للأحداث الحصول على فترة راحة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة (المادتان ١٥ و ١٦ من القانون المذكور أعلاه).

٢٧٦- ويجب أن يمنح الأحداث إجازة كافية لكي يتسنى لهم حضور التدريب المهني الإلزامي بالمدارس، مع الاستمرار في دفع أجورهم أثناء تلك الفترة. ويجب أن توضع فترات الحضور إلى المدرسة في الحسبان عند حساب وقت العمل الأسبوعي.

٢٧٧- ويجب ألا يكلف الأحداث بأي عمل في الليل، أي فيما بين الثامنة مساءً والسادسة صباحاً. ومع ذلك، توجد ترتيبات خاصة للعمل في مجال المطاعم وفي الشركات التي يقسم فيها العمل على عدة نوبات، وللعروض، والتصوير الفوتوغرافي، والتسجيلات التليفزيونية والإذاعية، وفي الشركات المنتجة للمخبوزات، وعند التدريب على مهنة التمريض (المادة ١٧ من القانون المذكور أعلاه). ويجب ألا يكلف الأحداث بعمل في أيام الأحد وأيام العطلات الرسمية. وهناك استثناءات لأنشطة فردية؛ ومع ذلك، يجب أن يكون كل يوم أحد تال خالياً من العمل.

٢٧٨- وفي مجال المطاعم فقط، يمكن أن يقبل الاتفاق الجماعي التكليف بالعمل لعدة أيام أحد متتالية. ومع ذلك، يجب أن تقتصر هذه التكليفات على ٢٣ يوماً من أيام الأحد في السنة التقويمية الواحدة (المادة ١٨ من القانون المذكور أعلاه). واعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٧، جرى تمديد فترة الراحة أثناء الأسبوع من ٤٣ ساعة إلى يومين تقويميين، يجب، كقاعدة، أن يكونا متتاليين. وبناءً عليه، أدخل العمل بنظام الأسبوع المكون من خمسة أيام للأحداث بوجه عام. وتطبق ترتيبات خاصة على أنشطة معينة، مثل توريد الأطعمة، فضلاً عن إعداد المنتجات الغذائية الطازجة وتجهيزها (المادة ١٩ من القانون المذكور أعلاه). ويتألف استحقاق الأحداث للإجازة السنوية من ثلاثين يوم عمل (المادة ٣٢ من القانون المذكور أعلاه، والمادة ٢ من قانون الإجازات المدفوعة الأجر).

٢٧٩- ووفقاً للقانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث، يجب على أصحاب العمل أن يحددوا المخاطر على سلامة الأحداث وصحتهم ومعنوياتهم قبل بدء أي عمل ومتى طرأ تغير كبير على ظروف العمل. وفي هذا الصدد، يجب إيلاء عناية خاصة بما يتمتع به الأحداث المعنيون من قوة بدنية وعمر، فضلاً عن مستوى تعليمهم وتدريبهم. ويجب على أصحاب العمل أن يتخذوا كافة التدابير اللازمة لحماية سلامتهم وصحتهم ومعنوياتهم.

٢٨٠- ويجب أن يحاط الأحداث علماً، قبل استلامهم للعمل، بالمخاطر التي تنطوي عليها المهمة الموكلة إليهم، والتي يضطلع صاحب العمل بالمسؤولية عنها، فضلاً عن التدابير المتخذة للتنبيه إلى هذه المخاطر، والمرافق المعنية واستخدامها. ويجب تكرار التنبيه إلى مخاطر المهمة على فترات ملائمة، على أن تكون، كحد أدنى، مرة واحدة سنوياً. وفي حالة الأشخاص دون الخامسة عشرة من العمر (الذين قد يكونون أصلاً شاغلين لأعمال بعد استكمالهم للدراسة الإلزامية، أو بسبب دخولهم بالفعل في علاقة تدريب مهنية أو فترة تدريب)، فيجب تزويد أولياء أمورهم بهذه المعلومات.

٢٨١- وفيما يتعلق بالاكشاف المبكر للأمراض، يجب أن يخضع الأحداث لفحوص طبية مرة واحدة في السنة، ويجب أن يحيطهم أصحاب العمل علماً بمواعيد هذه الفحوص. وأصحاب العمل ملزمون بإبلاغ الأحداث بطبيعة هذه الفحوص، والتحقق من خضوعهم لها. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يمنح الأحداث وقت الفراغ اللازم لإجراء هذه الفحوص التي توقع على الأحداث (مع مواصلة حصولهم على أجورهم).

٢٨٢- وبالنسبة للأطفال دون الثامنة عشرة من العمر، فضلاً عن القصر كما تعرفهم الفقرة ١ (أ) من المادة ٢ من القانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث، فيحظر عليهم العمل الذي يتعين القيام به باستعمال معدات خطيرة، فضلاً عن العمل الذي له تأثير على الجسم، والعمل في ظروف الضغط العصبي والبدني، والعمل باستخدام مواد عمل خطيرة، وغير ذلك من الأعمال أو أخطار العمل الخطرة أو المسببة للضغط. وكبدل عن ذلك يجب فرض شروط على هذه الأنواع من العمل.

٢٨٣- وبصفة عامة، يشتمل المرسوم المتعلق بما يطبق على الأحداث من محظورات العمل ومن قيود على التوظيف (المرسوم المتصل بالقانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث)، على عدد من المهام وأنواع العمل المحظورة كلية على الأحداث. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم المرسوم قائمة بعدد تكاليف العمل المقبولة للأحداث الذين بلغوا السابعة عشرة من العمر، أو الأحداث الذين يخضعون لتدريب ظلوا يتابعونه لمدة ١٨ شهراً، أو الذين مر عليهم بالفعل اثنا عشر شهراً من تلقيهم للتعليمات اللازمة فيما يتعلق بالمخاطر كجزء من التدريب في إحدى مدارس التدريب المهني. وفيما يتعلق بالتدريب، فإن ترتيبات قانون التدريب المهني ومراسيم التدريب التي سنت في هذا الشأن هي الفصل.

٢٨٤- ووفقاً للفقرة ١٩ من المادة ٦ من قانون حماية الموظفين - جريدة القوانين الاتحادية، العدد ١٩٩٤/٤٥٠ - يجب على أصحاب العمل أن يراعوا قدرات الموظف عند تكليفه بمهام العمل، لأغراض الأمن والصحة. وفي هذا الصدد، يجب إيلاء عناية خاصة لتكوينه البدني بوجه عام، وقوته الجسدية، ومؤهلاته. وعند إسناد العمل إلى موظفين أحداث أو موظفات، وكذلك عند الاستعانة في العمل بأشخاص يستحقون حماية خاصة، كالمعوقين، يجب إيلاء عناية خاصة لما لفئات الأشخاص هذه من احتياجات خاصة بحياتهم وصحتهم ومعنوياتهم (المادة ١٠ من قانون حماية الموظفين).

٢٨٥- ويجب الإشارة أيضاً إلى أن قانون حماية الأمومة ينطبق كذلك على الفتيات دون الثامنة عشرة من العمر. وهذا يعني أن هناك حظراً عاماً على عملهن لمدة ٨ أسابيع قبل الولادة وبعدها، فضلاً عن حظر تكليفهن بأنشطة يحتمل أن تشكل خطراً خاصاً، لا سيما تكليفهن بالأعمال التي تشكل خطراً على حياة المرأة الحامل وصحتها أو على حياة الجنين.

٢٨٦- والقانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث يحظر أي شكل من أشكال العقوبة البدنية والسب بألفاظ نابية. وبالإضافة إلى ذلك، يحظر تكليف الأحداث بأداء أعمال بالقطعة (وذلك على الأحداث الذين لم يبلغوا بعد السادسة عشرة من العمر أو الذين يشاركون في علاقة تدريب مهني أو أي نوع آخر من التدريب لمدة لا تقل عن سنة واحدة)، فضلاً عن تكليف الأحداث بأعمال تعرض صحتهم ومعنوياتهم للخطر (وقد فرض حظر عام على عمل الأحداث في مؤسسات معينة وعلى أنشطة معينة تشكل خطراً صحياً).

٢٨٧- ويحظر تكليف الحدث بنقل مبالغ كبيرة من المال أو أصول مادية كبيرة على مسؤوليته الخاصة.

٢٨٨- وفي المؤسسات التي يعمل بها ما لا يقل عن ٥ أحداث (لم يبلغوا بعد الثامنة عشرة من العمر)، يجب أن يكون هناك شخص متمتع بثقة الأحداث، لتولي مهمة تمثيل مصالح الموظفين الشباب الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية أمام الشركة.

٢٨٩- وتعاقب السلطات الإدارية الداخلية أي شخص ينتهك القانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث أو أي مرسوم صادر على أساس هذا القانون بدفع غرامة تتراوح بين ٧٢,٠٠ يورو و ١٠٩٠,٠٠ يورو، وتصل في حالة المعادة إلى مبلغ يتراوح بين ٢١٨,٠٠ يورو و ٢١٨٠,٠٠ يورو، ما لم تكن الجريمة تقع تحت طائلة قانون آخر يوقع عقوبة أشد. ويجوز منع أصحاب العمل الذين تتكرر معاقبتهم بسبب انتهاكاتهم

لتدابير الحماية المذكورة آنفاً من توظيف الأحداث لفترة زمنية معينة أو بصورة دائمة بقرار من السلطات الإدارية الداخلية، بناءً على طلب من مفتشية العمل أو أي سلطة أخرى مأذون لها بضمان حماية الموظفين.

٢٩٠- وبصفة عامة، تؤخذ إمكانية حظر توظيف الشباب في الحساب إذا ما ثبتت إدانة صاحب العمل بالقيام بانتهاكات كبيرة لواجباته تجاه أحد الأحداث، أو إذا ثبت من الوقائع ما يدل على أن قيام صاحب العمل هذا بتعيين الأحداث أمر غير ملائم بالمعنى الأخلاقي.

٢٩١- والتشريعات النمساوية المتعلقة بالصناعة والتجارة لا تنص صراحة على سحب ترخيص العمل في حالة حدوث انتهاكات خطيرة على نحو خاص لحظر عمل الأطفال. ومع ذلك، يجوز سحب الترخيص التجاري في الحالات التي يصبح فيها صاحب الترخيص غير قادر على إثبات الموثوقية اللازمة لممارسته التجارة، استناداً إلى قيامه بانتهاكات خطيرة للأحكام القانونية والمصالح المشمولة بالحماية التي عليه الالتزام بها فيما يتصل بتجارته أو صناعته. فالتشريعات التي توفر الحماية للموظفين تعد واحدة من الأنظمة القانونية التي يتعين احترامها.

٢٩٢- والسلطات الإدارية المحلية مسؤولة عن مراقبة الامتثال لأحكام القانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث، بالتعاون مع مفتشيات العمل (يجب أن يكون في كل مفتشية عمل مفتش واحد على الأقل معني بعمل الأطفال، فضلاً عن حماية الأحداث والمتدربين)، والسلطات المحلية، والأجهزة الإدارية بالمدارس. وعلى المدرسين بالمدارس والأطباء وهيئات تقديم خدمات الرعاية الخاصة للأحداث، فضلاً عن كافة الشركات المسؤولة عن رعاية الشباب، أن تبلغ عن أي ملاحظات تتعلق بانتهاك الأحكام المتصلة بعمل الأطفال.

٢٩٣- وفي عام ١٩٩٥، جرى الإبلاغ عن تسعة حالات تتعلق بعمل الأطفال شكلت انتهاكات للقانون الاتحادي المتعلق بتوظيف الأطفال والأحداث. وفي عام ١٩٩٦، كانت هناك خمس حالات، وفي عام ١٩٩٧، أبلغ عن عشر حالات، وفي عام ١٩٩٨ لم يكن هناك سوى سبع حالات وقعت فيها انتهاكات للقانون المذكور أعلاه.

٢٩٤- (البند ٦(د)) لا توجد أحكام تمنح استثناءات من الأحكام المذكورة آنفاً لأشخاص معينين أو فئات معينة من الأشخاص.

تدابير الحماية الخاصة الأخرى للشباب

٢٩٥- توفر أحكام الحماية بموجب قانون العقوبات الواردة في المادة ٩٣ من قانون العقوبات حماية خاصة للشباب "الأصغر سناً" (لحين بلوغهم الثامنة عشرة من العمر) الذين يوضعون تحت رعاية أو حضانة شخص مكلف بتعليمهم، أو تحت رعاية أحد أصحاب الأعمال. وتجاوز المعاقبة على "الإفراط في إجهاد القاصر أو الشاب أو الشخص الذي يحتاج إلى راحة" بالسجن لمدة تصل إلى سنتين، إذا كان هذا الإفراط في الإجهاد ناتجاً عن أذى متعمد أو عدم اعتبار، أو إذا كان يسبب خطراً بالوفاة أو بإصابة بدنية بالغة أو بضرر على الصحة.

٢٩٦- وأي إساءة لاستغلال العلاقة القائمة في إطار عقد عمل أو أي علاقة عمل فعلية أخرى بين صاحب حرفة أو صاحب عمل آخر ومن عنده من المتدربين الأحداث، أو المساعدين في الأعمال المترلية، أو أي موظفين آخرين معهود إليه برعايتهم، يجازى عنها أيضاً بموجب قانون العقوبات (المادة ٢١٢ من قانون العقوبات النمساوي:

إساءة استغلال علاقة السلطة). ويجب ألا يستغل أصحاب الأعمال علاقة السلطة هذه تحقيقاً لأغراضهم. وأي إساءة استغلال لعلاقة الثقة والسلطة هذه لأغراض جنسية يُعاقب عليه بالسجن لمدة تصل إلى ثلاث سنوات.

استغلال الأطفال لأغراض اقتصادية

٢٩٧- تشكل الحماية من الاستهلاك (المفرط في التهور) ومخاطره بتقييد فرص الوصول إلى أنواع معينة من الاستهلاك (بتحديد قائمة بالصلاحيات القانونية للأطفال والأحداث، على سبيل المثال، فضلاً عن الاستعانة بالتشريعات الرامية إلى حماية الأحداث) مجالاً من مجالات التوتر، نظراً لانجذاب الشباب إلى المشاركة في عالم الاستهلاك.

٢٩٨- وبالنظر إلى الجهود المكثفة التي يبذلها العاملون في المؤسسات التجارية لكسب المراهقين كمستهلكين وزبائن (مثل "الحسابات المصرفية للأحداث")، تتزايد احتمالات دخول الأحداث في التزامات كبيرة (ليس لها أي أثر قانوني) دون المشاركة المطلوبة من ممثليهم القانونيين أو محكمتهم الحسبية التي توافق عليها ضمناً عند بلوغ الأحداث سن الرشد، وذلك مثلاً، وبكل بساطة، باستمرار علاقة الحساب المصرفي، مما يفقم الخطر الموجود أصلاً.

٢٩٩- ومنذ دخول القانون المعدل لحقوق الطفل حيز النفاذ، لا يفرض على القاصر الذي يدخل في صفقة قانونية دون موافقة ولي أمره تحمل العواقب القانونية لهذه المعاملة القانونية عند بلوغه سن الرشد إلا في الحالات التي يعترف فيها خطياً بعقد هذا الالتزام (السابق). ولا يوجد التزام قانوني على المدين في غياب هذا البيان الخطي.

٣٠٠- وفي ظل الحالة القانونية الجديدة، لا يكون أي "طفل" بلغ السن القانونية مسؤولاً إلا عن دفع الديون "الكبيرة" التي حصل عليها في السابق (أي قبل بلوغه سن الرشد)، والتي تُعلق وتصبح بلا أثر ما لم يعترف الطفل (عند بلوغه سن الرشد في ذلك الوقت) صراحة (بشكل خطي) بهذه الالتزامات. ونتيجة لهذا الحكم، لن يتمكن الدائنون (أي المصارف وشركات البيع بالبريد وما شابهها)، الذين يرفعون "بكل سرور" شرط الحصول على الموافقة (الضرورية) من والدي الحدث لدى استدانتها، من التعويل على أن الطفل القاصر سيضطر عند بلوغه سن الرشد إلى اتخاذ إجراء "إيجابي" تجاه هذه "الديون القديمة". وسيفرض على المصارف أو الدائنين الآخرين في المستقبل أن يطلبوا من الشخص الذي يبلغ سن الرشد اعترافه بالديون التي سبق حصوله عليها خلال مهلة زمنية محددة. فإذا ترك الشخص الذي بلغ سن الرشد هذه المهلة تمر دون أن يعترف بالدين، فيتعين إنهاء هذه المعاملة القانونية باعتبارها ملغاة.

٣٠١- وبالتوازي مع تخفيض سن الرشد من ١٩ إلى ١٨ عاماً، أصبح الآن على مؤسسات الإقراض احترام التزامات محددة بالرعاية في علاقتها التجارية بالأحداث الذين لم يبلغوا بعد الثامنة عشرة من العمر (المادة ٣٦ من قانون القطاع المصرفي).

٣٠٢- وفي عام ١٩٩٤، شنت حملة إعلامية على نطاق الأمة تحت الأحداث على الحرص في التعامل بالأموال. وكان شعار الحملة "ثروتك في أفساط (القروض)". ويتمثل الهدف من هذه الحملة في الحيلولة دون وقوع الشباب فيما يسمى بـ "الاستدانة المزمّنة" بسبب دخولهم بلا حذر في علاقات استدانة. وقد أمكن حشد غالبية إدارات تقديم المشورة للمدنيين، فضلاً عن كافة المؤسسات المصرفية الكبرى، للاشتراك في هذه الحملة، بالإضافة إلى المدارس النمساوية. ويحظر على الأطفال والأحداث المشاركة في أي نوع من أنواع المقامرة (باستثناء اليانصيب،

أو المراهنة على نتائج مباريات كرة القدم، أو دخول السحب على الجوائز، أو الأسواق الخيرية، إلخ.)، فضلاً عن المقامرة باستخدام الآلات التي يمكن أن يكون الربح منها مالياً.

٣٠٣ - الانفصال عن الوالدين. إذا كان الوالدان، لأي سبب كان، يوفون بمهمة تعليم أبنائهم على نحو غير كاف، فيجوز للطفل المستحق للحماية أن يطلب الحماية الخاصة التي توفرها الدولة. ويتم تنفيذ هذه الحماية من خلال تفاعل الأجهزة الحكومية مثل المحاكم ومؤسسات رعاية الشباب، إذا كان الطفل الذي يؤخذ من بيئته الأسرية يشعر بهذه الحاجة الخاصة إلى الحماية التي تتطلب توفير شكل مختلف من الإقامة للطفل.

٣٠٤ - التبني. عملاً بالفقرة ١ من المادة ١٧٩ (أ) من مدونة القانون المدني العام النمساوية، ينشأ التبني (وهو اعتبار أي طفل ابناً) بموجب عقد خطي بين المتبني والطفل المتبني. ويستلزم عقد التبني هذا موافقة المحاكم. وأثناء عملية منح التبني، يجب بحث الشروط القانونية للموافقة على عقد التبني ويجب وضع كافة الحقائق والظروف الأساسية في الاعتبار بحكم أهميتها. وقبل اتخاذ القرار، تستمع المحكمة إلى الطفل المعروض تبنيه والذي لا يتمتع بصفة قانونية، بمجرد بلوغه الخامسة من العمر، كما تستمع إلى والدي الطفل الكبير المعروض تبنيه، أو الوالدين الحاضنين، أو رب المنزل الذي يقيم فيه الطفل، فضلاً عن مؤسسة رعاية الشباب (الفقرة ١ من المادة ١٨١ (أ) من مدونة القانون المدني العام النمساوية).

إحصاءات عن حالات تبني الأطفال القصر التي تمت الموافقة عليها فعلياً:

١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢	١٩٩١	١٩٩٠
٨٦٢	٨١٩	٨٩٤	٨٠٥	٤٨٣	٥٤٤	٥٥٢	٤٨٠	٥١٨	٥٤٨

٣٠٥ - والتفاوض على تبني طفل في النمسا مسألة تتولاها مؤسسات رعاية الشباب. وقد فرضت قوانين رعاية الشباب بالمقاطعات الاتحادية معايير إضافية أكثر تشدداً للتفاوض على تبني الأطفال في البلدان الأجنبية. فعلى سبيل المثال، لا يجوز عرض الطفل للتبني في بلد آخر إلا إذا كان هذا في مصلحة رفاهية الطفل بشكل خاص أو على نحو أفضل مما سيكون عليه الأمر في حالة تبنيه داخل النمسا، أو إذا بررت ظروف معينة هذا التبني، أو إذا لزم مراعاة لغة الطفل أو دينه أو ثقافته، أو إذا كانت رفاهية الطفل ستتعرض للخطر إن لم يحدث ذلك.

٣٠٦ - وقد صدقت النمسا على الاتفاقية الأوروبية المؤرخة ٢٤ نيسان/أبريل ١٩٦٧ المتعلقة بتبني الأطفال (جريدة القوانين الاتحادية، العدد ٣١٤/١٩٨٠)، فضلاً عن اتفاقية لاهاي المؤرخة ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٥ بشأن الولاية القانونية والقانون المنطبق والاعتراف بالمراسيم المتصلة بالتبني (جريدة القوانين الاتحادية، العدد ٥٨١/١٩٧٨).

٣٠٧ - وبمناسبة التصديق على الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بتبني الأطفال، تحفظت النمسا على حقها، عملاً بالفقرة ١ من المادة ٢٥ من الاتفاقية، في عدم اشتراط ما تقتضيه المادة ١٠ (٢) من الاتفاقية التي تفرض انتهاء كافة التزامات الطفل تجاه والده أو والدته فيما يتصل بقانون النفقة وقانون التركات. وهذا التحفظ سار لمدة ٥ سنوات فقط، ويمكن تجديده لمدة ٥ سنوات أخرى. وفي عام ٢٠٠٠، تم تجديد التحفظ.

٣٠٨- وعلاوة على ذلك، فقد صدقت النمسا على اتفاقية حماية الأطفال والتعاون في مجال التبني خارج البلد المؤرخة ٢٩ أيار/مايو ١٩٩٣، التي وضعت في إطار مؤتمر لاهاي للقانون الدولي الخاص. وقد بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في النمسا يوم ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ (جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الثالث، العدد ١٤٥/١٩٩٩). وقد حددت حكومات المقاطعات الاتحادية كسلطات مركزية عملاً بالمادة ٦ من الاتفاقية، وأصبحت لها اختصاصات جغرافية في كل مقاطعة اتحادية تابعة لها. والسلطة المركزية المختصة باستلام الطلبات من الخارج هي وزارة العدل الاتحادية.

٣٠٩- نقل الأطفال غير المشروع وعدم عودتهم. إن النمسا طرف متعاقد في اتفاقية لاهاي المؤرخة ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٠ بشأن الجوانب المدنية لاختطاف الأطفال على الصعيد الدولي، والاتفاقية الأوروبية المؤرخة ٢٠ أيار/مايو ١٩٨٠ بشأن الاعتراف بالقرارات المتصلة بالحقوق في حضانة الأطفال واستعادة الحق في الحضانة، وإنفاذ تلك القرارات. وهكذا توجد صكوك فعالة لمكافحة نقل الأطفال غير المشروع وعدم عودتهم للذات يخالفان كل تشريع. كما توجد مجموعات خاصة من الحقائق المتصلة بعلاقة القصر (لحين بلوغهم الثامنة عشرة من العمر) وكل شخص يؤذن له بتحمل المسؤولية عن تعليم الطفل، بغية حماية القصر من منطلق وضعهم هذا وليس مجرد حماية الحق في التعليم. ولهذا، فإن القانون يعاقب على حرمان القاصر من رعاية الشخص المأذون له بتحمل المسؤولية عن تعليم الطفل (المادة ١٩٥ من مدونة قانون العقوبات النمساوية) أو "إجباط تدابير التعليم التي تفرضها إحدى السلطات" (المادة ١٩٦ من مدونة قانون العقوبات النمساوية). وقوات الأمن (الشرطة) ملزمة أثناء إنفاذها للنظم القانونية بالتعاون في الكشف عن مكان وجود القاصر في حالة تقديم طلب بذلك، عملاً بالمادة ١٤٦(ب) من مدونة القانون المدني العام النمساوية (البند ٤ من الفقرة ١ من المادة ٢٤ من قانون شرطة الأمن).

٣١٠- الأطفال المعوقون. استناداً إلى برنامج المعوقين الذي أعدته الحكومة الاتحادية النمساوية، تم اتخاذ عدد من التدابير التنظيمية والإدارية أثناء العقد الماضي بغية إدماج الأطفال المعوقين في المجتمع والحياة اليومية. وتبذل بصفة خاصة جهود للترويج لأن يعيش الأطفال المعوقون وغير المعوقين سوياً، منذ نعومة أظافرهم، فضلاً عن توفير مرافق للرعاية والتعليم كيفية مع احتياجات الأطفال المعوقين (كالحضانات الخاصة أو المدارس الخاصة). وتجري إتاحة المزيد من الموارد المالية لهذا الغرض. وتصرف منحة عن الأطفال المصابين بإعاقات بدنية وعقلية شديدة، بالإضافة إلى الإعانة العائلية التي تبلغ ١٣١ يورو شهرياً.

٣١١- والأطفال المعوقون (مثلهم كمثل الأطفال غير المعوقين) يشملهم التأمين دون دفع مساهمات، هم والوالدوهم الذين يقومون بأنشطة مدفوعة الأجر والذين يشملهم التأمين الإلزامي، فتتحمل مؤسسة التأمين تكاليف علاجهم الطبي. كما أنهم يتلقون خدمات إعادة التأهيل مجانياً. وإذا كانت رعاية الطفل المعوق تستحوذ على الطاقة الكاملة لأحد الوالدين الذين يعيش معه في نفس المنزل، فيجوز لهذا الشخص أن يستقطع من تأمينه على نفسه أقساط تأمين المعاش التعااقدي عن الفترة التي قضاها لرعاية الطفل المعوق. ويتحمل صندوق معادلة نفقات الأسرة هذه التكاليف.

٣١٢- استحقاقات رعاية الأطفال المعوقين. أدخل القانون الاتحادي المتعلق باستحقاقات الرعاية وقوانين استحقاقات الرعاية المماثلة التسعة التي وضعتها المقاطعات الاتحادية استحقاقات للرعاية اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩٣، تُصرف وفقاً لمبادئ وأهداف موحدة في جميع أنحاء النمسا.

٣١٣- وكان الحق القانوني في الحصول على استحقاقات الرعاية في بادئ الأمر لا ينشأ إلا بعد بلوغ الطفل السنة الثالثة. واستناداً إلى النتائج المنبثقة عن تقييم الخبرة المكتسبة خلال السنوات الأولى من استحقاقات الرعاية، أنشأ تعديل القانون الاتحادي المتعلق باستحقاقات الرعاية، جريدة القوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٦٩/٢٠٠١، الحق في تقديم استحقاقات لرعاية الأطفال منذ ولادتهم (تاريخ النفاذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠١). وقد وسعت قوانين استحقاقات الرعاية التي وضعتها المقاطعات الاتحادية لكل من النمسا السفلى، وسالزبورغ، وتيرول، وفورارلبرغ، وفيينا نطاق أصحاب الحق في استحقاقات الأطفال بالطريقة نفسها.

المستويات المختلفة لاستحقاقات الرعاية:

المستوى ١	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ٥٠ ساعة شهرياً في المتوسط	١٤٥,٤٠ يورو
المستوى ٢	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ٧٥ ساعة شهرياً في المتوسط	٢٦٨,٠٠ يورو
المستوى ٣	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ١٢٠ ساعة شهرياً في المتوسط	٤١٣,٥٠ يورو
المستوى ٤	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ١٦٠ ساعة شهرياً في المتوسط	٦٢٠,٣٠ يورو
المستوى ٥	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ١٨٠ ساعة شهرياً في المتوسط، واحتياجات استثنائية إضافية من الرعاية	٨٤٢,٤٠ يورو
المستوى ٦	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ١٨٠ ساعة شهرياً في المتوسط، إذا كانت هناك حاجة، بالإضافة إلى ذلك، إلى تدابير رعاية لا يمكن ضبط أوقاتها (حضور منتظم أثناء النهار وأثناء الليل)، أو إذا كان لا بد من وجود شخص في جميع الأوقات لتقديم الرعاية، استناداً إلى احتمال نشوء خطر نابع عن الشخص نفسه أو أطراف ثالثة (الحضور المنتظم أثناء النهار وأثناء الليل)	١ ١٤٨,٧٠ يورو
المستوى ٧	لاحتياجات من الرعاية تتجاوز ١٨٠ ساعة شهرياً في المتوسط، إذا كانت حركة الأطراف نحو الأهداف في إطار التحرك الوظيفي أمراً مستحيلاً أو إذا كانت هناك حالة مماثلة.	١ ٥٣١,٥٠ يورو

٣١٤- قانون المعوقين. إن القانون الاتحادي المتعلق بالمعوقين هو الأساس لتنسيق تدابير إعادة التأهيل وإسداء المشورة والرعاية والمساعدة المستهدفة للمعوقين، بغية ضمان إدماجهم في المجتمع على الوجه الأمثل. وتشكل الإدارات الاجتماعية التابعة للوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي وشؤون الأجيال مركز معلومات عن كافة المسائل المتصلة بالمعوقين. وقد أنشئت إدارات متنقلة لإسداء المشورة للأطفال والأحداث من أجل رعاية الأطفال والأحداث المتضررين من الإعاقات البدنية و/أو العقلية و/أو النفسية، أو لأولئك المعرضين للإصابة بها. وتتألف الأفرقة من مشرفين اجتماعيين مؤهلين وأطباء نفسانيين وأطباء عاديين، يسدون نصحاً خاصاً في المراكز الإقليمية، استناداً إلى مبدئي الوقاية والإدماج، ويتخذون أيضاً إجراءات مصاحبة شاملة. وبما أن هذه الخدمات تقدم على مقربة من منزل الأشخاص، فإن سهولة الوصول إليها مكفولة. وإذا لزم الأمر، تجري إدارات إسداء المشورة زيارات إلى منازل الأشخاص الذين يحتاجون إلى تلك الخدمات. وتشمل الخدمات المقدمة للزبائن بصفة خاصة معلومات عن المساعدة المتاحة، والدعم في المعاملات مع السلطات، وإعداد عمليات التشخيص الطبي والنفسي وآراء الخبراء، والتدخل النفسي الاجتماعي، فضلاً عن التخطيط للعلاج و/أو الرعاية الفردية، والحصول عليها وتنظيمها.

٣١٥- إدماج الأطفال المعوقين في حضانات المدارس وغيرها من مرافق الرعاية. تولى أحكام قوانين المقاطعات الاتحادية المخصصة لهذا الموضوع عناية خاصة لتزايد طلب السكان على الاحتياجات التربوية اللازمة لإدماج المعوقين في المجتمع وزيادة وعيهم بها.

٣١٦- تعليم الأطفال المعوقين وتدريبهم. يستوفي الشرط القاضي بضرورة جعل تعليم الأطفال المعوقين وتدريبهم سهل المنال بطريقة تعزز، قدر الإمكان، إدماجهم الاجتماعي ونمائمهم الفردي، بفضل نطاق واسع من أنماط خاصة من المدارس من ناحية، ومن ناحية أخرى بفضل المراكز التربوية الخاصة وعن طريق الإدماج الذي يغطي جميع الفئات العمرية للأطفال فيما بين السادسة والرابعة عشرة من العمر.

٣١٧- وقد أنشئ التعليم المدمج للأطفال ذوي احتياجات تربوية خاصة للنماء، بموجب القانون اعتباراً من السنة الدراسية ١٩٩٣-١٩٩٤ بالنسبة للمرحلة الابتدائية، واعتباراً من السنة الدراسية ١٩٩٧-١٩٩٨ بالنسبة للمرحلة الثانوية. وينص القانون على حق الوالدين في الاختيار ما بين المدارس المدمجة والمدارس الخاصة، وذلك على النحو التالي:

- الفصول المدمجة: في فصول عدد تلاميذها محدود، يتلقى أطفال معوقون وأطفال غير معوقين التعليم سوياً في كافة المواد على أيدي معلمين (أحدهما يعلم الموضوع المقرر، والآخر أخصائي تربوي). ويقدم التعليم استناداً إلى مناهج مختلفة وبأسلوب تعليمي مناسب للفئات غير المتجانسة.
- نموذج المعلم المساعد: يكلف معلم من مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة بالعمل أيضاً في الفصل لعدد محدود من الساعات مع فرادى التلاميذ ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة للنماء.
- فصول التعاون: يعمل فصل عادي مع فصل لذوي الاحتياجات الخاصة سوياً بمعدلات مختلفة؛ ويشكلان مجموعة مشتركة واحدة من التلاميذ عند تعلم مواضيع محددة، على سبيل المثال.
- الفصول الصغيرة (فصول التعزيز): يقدم التعليم إلى فصل يتألف من عدد محدود من التلاميذ عن طريق معلم من مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لمنهج المدارس العادية، ما أمكن ذلك. والهدف من ذلك هو إعادة إدماج التلاميذ في فصول المدارس العادية.
- فصول المدارس الخاصة/مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة: يمكن للأطفال المعوقين أن يستمروا في حضور الدراسة في مدرسة خاصة يكتف فيها المفهوم التربوي العام مع الاحتياجات والمتطلبات الخاصة للأطفال المصابين بنوع معين من الإعاقة.

٣١٨- وقد تم تنفيذ أحد الأهداف المهمة للسياسة التعليمية بإدخال التعليم المشترك والمدمج للأطفال المعوقين وغير المعوقين. وقد أنشئت بموجب القانون مراكز منهجية تعلم المهارات التربوية، ومراكز تربوية خاصة في أماكن تابعة لمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، لدعم الإدماج بواسطة موارد مادية وبشرية.

٣١٩- إدماج الأحداث المعوقين في الحياة العملية. يشجع قانون توظيف المعوقين على إنشاء وظائف تدريب وأماكن عمل، مع الإبقاء عليها، من أجل المعوقين. ولتمكين الأحداث المعوقين من الاندماج في الأنشطة الربحية، تصرف منحة على تدريب الأحداث المعوقين. وبمجرد بلوغ الشركة حجم معين، يلزم أصحاب العمل بتعيين المعوقين المؤهلين. وعلى أصحاب العمل الذين لا يلبون هذا المطلب أن يدفعوا رسماً للتعويض عن عدم تلبيةهم له. وتدفع رسوم التعويض هذه (٢٧٠٠ شلن نمساوي/١٩٦،٢٢ يورو شهرياً عن كل وظيفة إلزامية شاغرة) إلى صندوق رسوم التعويض، وتستخدم في أغراض مخصصة تدعم إدماج المعوقين في الحياة العملية.

٣٢٠- وقد دفع أصحاب العمل في عام ٢٠٠٠ رسوم تعويض تبلغ ٧٣٩ مليون شلن نمساوي (٢٢٤،٤٥ ٢٣٧٠٥ يورو).

٣٢١- ومن أجل زيادة الحوافز المقدمة لتوظيف المعوقين، وإقامة توازن متكافئ بين أصحاب العمل الذين يوظفون المعوقين وأولئك الذين لا يوظفونهم، صدر تعديل لقانون توظيف المعوقين رفع رسم التعويض اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى ٢٧٠٠ شلن نمساوي (١٩٦،٢٢ يورو). وفي الوقت نفسه، جرى تمديد الفترة التي لم تطبق فيها بعد الحماية الخاصة من إنهاء علاقات العمل مع المعوقين، وذلك من ٣ إلى ٦ أشهر.

٣٢٢- ويجري تقديم برنامج أطلق عليه اسم "الاستيضاح"، كمساعدة على إدماج تاركي الدراسة من المعوقين في الحياة العملية، تحدّد في إطاره أفضل مجموعة من التدابير للإدماج في الحياة العملية على أساس فردي بالتنسيق مع الشخص المعني. وبالإضافة إلى ذلك، تقدّم لتاركي الدراسة من المعوقين مشاريع تمكّنهم من الحصول على مؤهلات دراسية.

٣٢٣- وهناك عدد من المشاريع الخاصة بإدماج الشباب في الحياة العملية، لا سيما في المرحلة الفاصلة بين المدرسة والحياة العملية. وتتلقى هذه المشاريع أيضاً الدعم بأموال من الصندوق الاجتماعي الأوروبي. كما أن الحكومة الاتحادية شنت حملة لتعيين المعوقين ("مليار يورو للمعوقين" - انظر أعلاه الجزء المتعلق بالبند ٢ من المادة ٩). واعتباراً من عام ٢٠٠١، يجري إتاحة مبلغ سنوي إضافي قدره ١ مليار شلن نمساوي (١٧،٨٣٤ ٦٧٢ ٧٢ يورو) من أجل إدماج المعوقين في الحياة العملية.

٣٢٤- وتضم هذه المجموعة، ضمن أمور أخرى، بدلات للإدماج، تغطي من خلالها تكاليف الأجور لفترة زمنية محدودة، كحافز على تعيين المعوقين الشباب، فضلاً عن مشروع للحصول على شهادة الكفاءة في مرحلة لاحقة، إلى جانب المؤهلات، والمساعدة في العمل، والبدلات المقدمة من أجل الدراسة والتدريب المهني. والغرض من هذه المجموعة هو تمويل مشاركة ١٢٠٠٠ شخص كل عام في تدابير منسقة للحصول على مؤهلات ووظائف، فضلاً عن تمويل أنشطة إضافية في صالح اقتراب هؤلاء الأشخاص من سوق العمل الأساسية. وتتولى المكاتب الاتحادية للشؤون الاجتماعية ومسائل الإعاقة تنفيذ التدابير المقررة. ويتعاون كافة الشركاء على مستوى المقاطعات الاتحادية على مراقبة وتنفيذ هذه التدابير في المناطق. وتستخدم بالفعل هياكل التنسيق القائمة.

٣٢٥- ويجب انتخاب أشخاص يتمتعون بثقة الموظفين المعوقين في كل شركة يسجل في قوائم مرتباتها خمسة معوقين مؤهلين أو أكثر، بغية التحقق من الحفاظ على مصالح الموظفين المعوقين الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية الخاصة. وإذا كان في الشركة موظفون من المعوقين الشباب، فيجب انتخاب شخص يتمتع بثقة المعوقين الشباب.

٣٢٦- ويمكن أن تصدر مكاتب الخدمات الاجتماعية الاتحادية للمعوقين المصابين بنسبة إعاقة تبلغ ٥٠ في المائة (كحد أدنى) والمقيمين إقامة اعتيادية في النمسا بطاقات للمعوقين، عملاً بالمادة ٤٠ من القانون الاتحادي المتعلق بالمعوقين. وبطاقة المعوقين هي بطاقة إثبات هوية عليها صورة المعوق، وتستخدم لإثبات مستوى إعاقة الشخص المعني مثلاً أمام السلطات وشركات التأمين. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تمنح هذه البطاقة عدداً من الامتيازات (تخفيضات في أسعار وسائل النقل العامة، وتخفيضات في رسوم دخول المتاحف والمسارح وحمامات السباحة، إلخ.). وإذا أضيفت إلى البطاقة عبارة "استخدام النقل العام غير معقول بسبب ضرر صحي دائم"، فيمكن للمعوق أن يمر على الطرق السريعة دون دفع الرسوم لمدة سنة كاملة، إذا كانت السيارة مسجلة باسمه.

٣٢٧- ويمنح الأشخاص المصابون بإعاقات بالغة دائمة إعفاءات ضريبية (خصومات) وامتيازات تتعلق بقانون المرور (إيقاف السيارات في مناطق محجوزة لهم). وفي وضع معايير مراعية للمعوقين أثناء بناء المنشآت العامة ومناطق المرور ووسائل النقل ما يساهم في تمكين المعوقين من التحرك بصورة أفضل.

٣٢٨- ويجري تشجيع التدريبات الأولية، وإعادة التدريب، ومتابعة التدريب من أجل الحصول على تدريب مهني إضافي، والاختبار في أماكن العمل، فضلاً عن ضرورة تكييف التدريب مع أماكن العمل (كالغرف والمرافق الصحية وتعديل المعدات والآلات، إلخ.). كجزء من "مشاريع التأهيل العلمي والتوظيف"، بغية إصلاح أي عيوب في أماكن العمل لا تتفق مع الإعاقة.

٣٢٩- وتشكل الشركات المدججة فرصة إضافية لإدماج (إعادة إدماج) المعوقين (الشبان) في الحياة العملية. والغرض من العمل في الشركات المدججة هو الارتقاء بقدرة المعوقين (الشبان) على الأداء، بحيث يتمكنون من الاندماج (مرة أخرى) في سوق العمل العامة. كما أن المؤسسات المدججة تتيح أماكن عمل دائمة. فإذا ما تعذر إدماج المعوقين في الحياة العملية بأسواق العمل العامة أو في المؤسسات المدججة، فيجري اللجوء إلى مراكز الرعاية اليومية والمؤسسات التي تشتمل على مرافق للإقامة، في محاولة للحفاظ على القدرات القائمة و/أو زيادة تنميتها عن طريق العلاج الوظيفي. وهناك مساعدون في العمل، توظفهم جمعيات خاصة للمعوقين، يتولون العناية بالمعوقين الشبان أثناء بحثهم عن أماكن عمل وحفاظهم عليها، ويتحققون، متى لزم الأمر، عن طريق التواصل مع الأسرة وصاحب العمل والسلطات، من إزالة أي صعوبات محتملة في مكان العمل.

البند ٨

٣٣٠- ينبغي الإشارة إلى أن النمسا أسهمت في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال الذي أعدته منظمة العمل الدولية.

المادة ١١

البند ١ (أ)

٣٣١- تجري هيئة "الإحصاء النمساوية" كل خمس سنوات دراسة استقصائية بين المستهلكين بشأن الحالة المادية للسكان النمساويين.

البند ١ (ج)

الأشخاص المعرضون للفقر والفقراء

٣٣٢- يستخدم الفريق الأوروبي المعني بالأسر المعيشية الدخل خلال السنوات ١٩٩٤ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧ كأساس للبيانات المتصلة بالتعليق على هذا الموضوع. وفيما يتعلق بتعريف الفقر، يجري التمييز بين التعرض للفقر والفقر المدقع. وقد صار هذا هو العرف في الإبلاغ الوطني عن الفقر في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

٣٣٣- ويجري وصف التعرض للفقر حصرياً من حيث الأخطار على الدخل. فوفقاً لما اعتاد عليه المكتب المركزي الإحصائي الأوروبي (يوروستات)، يعد الشخص معرضاً لخطر الفقر إذا كان دخل الفرد في أسرته المعيشية أقل من حد أدنى قدره ٦٠ في المائة من متوسط قيمة دخل الفرد. وفي عام ١٩٩٧ كان هذا المبلغ ١٢٠.٠٠٠,٠٠ شلن نمساوي سنوياً للأسرة المعيشية المكونة من شخص واحد. وفي عام ١٩٩٧، كان نحو ٩٠٠.٠٠٠ شخص، أي ١١ في المائة من السكان النمساويين، معرضين للفقر.

٣٣٤- أما الفقر المدقع، فينطبق على الأشخاص الذين يضطرون إلى التقشف الظاهر من أجل تلبية احتياجاتهم الحياتية الأساسية، بالإضافة إلى خضوعهم للظروف المالية القاسية المذكورة أعلاه. ويفترض أن هذه هي الحال في الحالات الخمس التالية، بالإضافة إلى الدخل الأقل من العادي:

- ١- سكن أقل من العادي؛
- ٢- متأخرات في دفع الإيجار أو سداد القروض؛
- ٣- مشاكل في تدفئة المسكن؛
- ٤- عدم القدرة على الاستعاضة عن الملابس البالية بملابس جديدة؛
- ٥- عدم القدرة على دعوة أشخاص آخرين لتناول الغذاء على الأقل مرة واحدة شهرياً.

٣٣٥- ويكاد يكون ٤٠ في المائة من السكان معرضين للفقر، أي أن نحو ٣٤٠.٠٠٠ شخص كانوا فقراء في النمسا في عام ١٩٩٧.

٣٣٦- ويتعرض لأشد المخاطر الوالد الوحيد العاطل، والعاطلون لفترة طويلة، والمقيمون مع أسر بلا أي عمل، وكبار السن الذين يعيشون بمفردهم، والمواطنون الوافدون من خارج الاتحاد الأوروبي.

٣٣٧- وعندما يراقب تطور الفقر على مدى فترة زمنية طويلة، يتسنى التعليق على تواتره ومدته. وفي هذا الشأن، من المهم معرفة ما إذا كان الشخص معرضاً للفقر لفترة مؤقتة فقط أو طول الوقت، أو ما إذا كان الشخص يعاني من فقر مدقع. وخلال فترة السنوات الأربع الممتدة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٧، كان نحو ٢٤٠.٠٠٠ شخص معرضين للفقر طول الوقت، من بينهم نحو ٨٠.٠٠٠ شخص يعانون من فقر مدقع طويل الأجل.

٣٣٨- وعند تقسيم هذه الأرقام وفقاً لعدد سنوات الفقر (المدة الزمنية)، يتم التوصل إلى الصورة التالية: ظل أقل قليلاً من نصف جميع الأشخاص الذين كانوا يعانون من فقر مباشر خلال السنوات من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٧ على

تلك الحال لمدة سنة واحدة. وعانى نحو ١٠ في المائة منهم من فقر طويل الأجل. والنتائج هي نفسها بالنسبة للأشخاص المعرضين للفقر: كانت نسبة الأشخاص المعرضين للفقر لفترة طويلة من الزمن أعلى قليلاً. وإجمالاً، بلغ متوسط كل من فترة البقاء في حالة الفقر والتعرض للفقر نحو سنتين.

٣٣٩- وفي هذا الصدد، يرجى الرجوع إلى "خطة العمل الوطنية لمكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي". والوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال هي المسؤولة عن تنفيذ هذه الخطة (في إطار "التنسيق المفتوح" الذي طالبت به المفوضية الأوروبية). وقد أتيح التقرير الأول عن هذا الموضوع للجماهير على موقع الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال على الإنترنت (<http://www.bmsg.gv.at>).

البند ٢

٣٤٠- ليس في النمسا نقص في الغذاء الملثم.

البند ٣

٣٤١- الغرض من تدابير المساعدة الاجتماعية التي تتخذها المقاطعات الاتحادية هو تغطية معظم الاحتياجات الأساسية للشعب في أوضاع معيشية مختلفة، متى كانت كافة الشبكات الاجتماعية الأخرى لا تقدم أياً من هذه الخدمات. والمستفيدون المحتملون من هذه الخدمات هم أساساً جميع الأشخاص الذين لا يستطيعون تلبية احتياجاتهم اليومية بالقدر الكافي من خلال مواردهم وإمكاناتهم، والذين لا يحصلون على أي دعم ملثم من أطراف ثالثة. ويمكن أن تقدم المساعدة الاجتماعية أساساً في صورة مبالغ نقدية، أو خدمات عينية (كتحمل تكاليف الإقامة في المنزل) أو مساعدة شخصية (كخدمات الرعاية وإسداء المشورة للمرضى والمعوقين واللاجئين والمشردين).

٣٤٢- وفي هذا الصدد، تكون للمساعدة المقدمة لتلبية الاحتياجات اليومية أولوية بالغة. ويمكنها أن تغطي جملة أمور منها مبالغ للإقامة، والرعاية، والمساعدة في حالة المرض، ومساعدة الحوامل والنساء بعد الولادة. وثمة حجج قانونية متاحة دائماً لتلبية هذه الاحتياجات.

٣٤٣- وتشكل الحاجة إلى المسكن والمأكل والملبس والتدفئة والصحة والحفاظ على العلاقات مع البيئة المحيطة والمشاركة في الحياة الثقافية الجوانب الرئيسية للمعيشة. وتحسب المبالغ التي تنفق لتلبية هذه الاحتياجات المعيشية على أساس قيم مرجعية.

٣٤٤- وقد تحسن التزويد بالسكن اللائق خلال العقد الماضي تحسناً واضحاً. فقد ارتفعت نسبة الشقق المجهزة على مستوى عالي نسبياً فبلغت أكثر من أربعة أخماس ما كانت عليه؛ وانخفضت نسبة الشقق العادية بنسبة ٥٠ في المائة. وهي تبلغ حالياً ٥ في المائة.

٣٤٥- وتوجد وسائل للدعم في كافة أنحاء النمسا، مثل بدلات السكن وإعانات الإيجار، لا سيما في إطار المساعدة الاجتماعية للأشخاص الذين يحصلون على دخل بالغ الانخفاض. وفي غالبية المدن الكبرى، يجري وضع خطط من مراحل متعددة لمواجهة قلة المساكن التي تعد قليلة للغاية في النمسا مقارنة بغيرها على الصعيد الدولي.

٣٤٦- وتتمثل النقاط الرئيسية فيما يلي:

- تجنب فقدان السكن بالوقاية؛
- وضع تدابير مصاحبة للأشخاص الذين تضرروا بالفعل؛
- المساعدة على العيش والانتقال إلى السكن اللائق.

البند ٣ (أ) و(ب)

٣٤٧- نُشرت البيانات التالية في الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠١ فيما يتعلق بالسكن.

٣٤٨- تضرر ٢١ ٠٠٠ شخص في النمسا من عدم حصولهم على شقة خاصة بهم في عام ١٩٩٨، ومن بينهم ٢ ٠٠٠ شخص يعيشون في الشوارع.

٣٤٩- وسُجل ١١ ١٦٣ طلب طرد في عام ٢٠٠٠، ولكن لا توجد معلومات تفصيلية عن عدد حالات الطرد التي نُفذت بالفعل.

٣٥٠- انخفض عدد الأشخاص المدرجين في قائمة الانتظار للحصول على سكن انخفاضاً كبيراً خلال السنة الماضية (لا سيما في فيينا).

البند ٣ (ج)

٣٥١- لا يوجد تشريع محدد يعطي معنى للحق في السكن من حيث تحديد نطاق هذا الحق، ولكن الحق في السكن هو، من حيث المبدأ، أساس كل تشريع يتعلق بالإسكان.

٣٥٢- (البند الفرعية من ٢٠ إلى ١١٠). توجد قوانين عديدة تتعلق بالسكن، منها على الأخص قانون حقوق المستأجر (Mietrechtsgesetz) الذي يتضمن أحكاماً تنظم مستويات الإيجارات، ومنع الطرد، والحق في الانتقال من مسكن إلى آخر، إلخ.

٣٥٣- والسلطات الاتحادية هي المسؤولة عن منح جمعيات الإسكان التي تهدف إلى تمكين السكان، وبخاصة أصحاب الدخل المنخفض أو المتوسط منهم، من الحصول على شقة (بالإيجار أو التملك). وهي المسؤولة أيضاً عن جميع أنواع تدابير التخطيط على الصعيد الإقليمي.

٣٥٤- ومن مجالات الإسكان الخاصة، المساكن التي توفرها المنظمات التي لا تستهدف الربح، وهو مجال مهم جداً في النمسا. ويوجد مثلاً حد أقصى للإيجارات، يجب أن يغطي التكاليف، فضلاً عن قواعد خاصة أخرى. كما توجد أيضاً مدونات وأنظمة للبناء، وهي تخضع لمسؤولية المقاطعات الاتحادية، وتشتمل أيضاً على تدابير بيئية وصحية.

البند ٣ (د)

٣٥٥- اتخذت المجتمعات المحلية تدابير عديدة لتزويد المستأجرين بالسكن اللائق (مثل التشجيع على بناء المساكن، وتحديد العقارات السكنية). والسلطات المحلية في فيينا بصفة خاصة هي أكبر مالكي المساكن التي يتم استئجارها. كما أن السلطات المحلية هي التي لديها مساكن خاصة تقدمها للمحتاجين. وتدفع الحكومة الاتحادية كل سنة نحو ٢٤,٥ مليار شلن نمساوي إلى المقاطعات الاتحادية للتشجيع على بناء المساكن وتحديدتها.

٣٥٦- ويشكل التجديد الحضري أيضا عنصرا مهما جدا من عناصر الإسكان. ويقوم صندوق التجديد الحضري في فيينا، على نحو خاص، بتنفيذ مشاريع عديدة كل سنة.

المادة ١٢

٣٥٧- بدأ إصلاح قطاع الصحة من خلال "الاتفاق عملاً" بالمادة ١٥ من القانون الدستوري الاتحادي حول إصلاح نظام الصحة ونظام تمويل المستشفيات للأعوام من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠، الذي تم إبرامه بين السلطات الاتحادية والمقاطعات الاتحادية (Länder). ويتمثل الهدف من ذلك في إتاحة فرصة الوصول بدون أية قيود إلى أي نوع من أنواع الدعم الطبي اللازم، بصرف النظر عن السن أو المركز الاجتماعي والجوانب الصحية. وانقضت مدة سريان هذا الاتفاق في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

٣٥٨- وعملاً بالاتفاق الذي تم التوصل إليه أثناء المفاوضات بشأن التسوية الضريبية، الذي كانت الحكومة الاتحادية والمقاطعات الاتحادية طرفاً فيه، تم وضع نص لاتفاق جديد (عملاً بالمادة ١٥ (أ) من الدستور الاتحادي) بشأن إقامة بنية أساسية جديدة لتمويل قطاع الصحة والمستشفيات. وبدأ سريان هذا الاتفاق في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ وتنقضي مدة سريانه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

٣٥٩- والدياجة، التي هي عنصر جديد من عناصر الاتفاق، تجمع بين الطرفين المتعاقدين في الهدف الذي يصوبون إليه والمتمثل في السهر على تزويد النمسا بنظام عالي الجودة وفعال وناجع لتوفير خدمات صحية يمكن للجميع الوصول إليها بحرية وتساو في المستقبل، وكذلك تأمين تمويل قطاع الصحة النمساوي، مع مراعاة الشروط المالية الإجمالية والوفورات الممكنة في التكلفة. وفيما يلي النقاط الجوهرية الجديدة الرئيسية:

- تحقيق التخطيط المتكامل والمنسق لجميع جوانب قطاع الصحة،
- إدخال نظام ملزم من نوعية جيدة لقطاع الصحة النمساوي يخدم تعزيز فعاليته،
- إقامة الشروط الأساسية اللازمة من أجل الاستخدام الفعلي والفعال لتكنولوجيا المعلومات في قطاع الصحة،
- تحسين الإدارة البينية بإقامة أشكال تعاون ملزمة بين المؤسسات التي توفر الخدمات الصحية،
- مزيد تطوير خطة المستشفيات والمعدات الطبية الرئيسية في النمسا في اتجاه وضع خطة تتضمن بحمل الخدمات المتاحة.

٣٦٠- وقد وضعت الشروط التنظيمية الجديدة العامة في أوائل عام ١٩٩٧ قصد تطوير وتنفيذ ومراقبة مختلف الخطوات العديدة لإصلاح النظام الصحي. وأنشئت لجنة البنى الأساسية على المستوى الاتحادي؛ أما على المستوى الإقليمي فأنشئت لجنة خاصة في كل مقاطعة من المقاطعات الاتحادية. وأنشئ صندوق البنى الأساسية (قراءة ٤٧٨

مليون يورو) في الوزارة الاتحادية للعمل والصحة والشؤون الاجتماعية (التي أصبحت لاحقاً الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال) في عام ١٩٩٧، وهو يُستخدم الآن في جميع المسائل ذات الصلة بالأعمال التجارية.

٣٦١- وخلال الفترة قيد الاستعراض، تم تنفيذ أو زيادة تطوير تدابير الإصلاح التالية.

المخطط النمساوي للمستشفيات والمعدات الطبية الرئيسية لعام ٢٠٠١

٣٦٢- دخلت الخطة المنقحة للمستشفيات ومعداتها الرئيسية في النمسا حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. وهو ينطوي على السمات الجديدة التالية، من بين سمات أخرى:

٣٦٣- للمرة الأولى تم إدماج نتائج خطة المستشفيات النمساوية، التي خضعت لمزيد التطوير في الأعوام الأخيرة، في خطة للخدمات المتاحة. وبالنسبة لمجالات مختارة تتطلب التنسيق الاتحادي اللازم بسبب متطلباتها الشاملة من حيث الهياكل الأساسية وبالنظر إلى أهميتها الفائقة التي تتجاوز المستوى الإقليمي، تم الاتفاق على المجالات الملزمة لتقديم هذه الخدمات. وهي تشمل، في جملة أمور، مجالات خدمات مثل جراحة زرع الأعضاء، وزراعة الخلايا غير المخلقة، وجراحة القلب، والخدمات في مجال الأورام.

٣٦٤- وفي إطار تخطيط توافر الخدمات، أصبح من الممكن تحديد الأولويات لمختلف الميادين الخاصة وإقامة عيادات نهارية في مختلف المواقع. ونتيجة لذلك يتسنى توفير الخدمات الطبية على مختلف المستويات، أي في دوائر متخصصة ودوائر غير متخصصة ومواقع تحظى بالأولوية وعيادات نهارية موزعة، وفي نفس الوقت الحفاظ على المعايير المتفق عليها لتأمين جودة هذه الهياكل.

٣٦٥- وبالإضافة إلى ذلك تم تخطيط مرافق طبية ملطفة فيما يتصل بمختلف المواقع. وتمت في ذلك لأول مرة مراعاة تزايد الطلب على الخدمات الطبية الملطفة، بإعداد خطة غير ملزمة، وكذلك باقتراح وضع الاختيارات النموذجية.

٣٦٦- وأخيراً تم التوصل إلى اتفاق بشأن المعايير الملزمة لجودة مختلف الهياكل على مختلف مستويات الخدمات، أي المواقع ذات الأولوية، والإدارات، والعيادات النهارية الموزعة، وكذلك نطاق خدماتها. واعتمدت لجنة البنى الأساسية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ جوهر المعايير الإضافية لتأمين جودة البنى الأساسية بالنسبة لأنواع الجديدة من الخدمات (الطب الملطف والخدمات البدنية النفسية، ولا مركزية علم النفس في مجال أمراض الشيخوخة الحادة/إعادة التنشيط)، وذلك، في جملة أمور، لمجالات الرعاية المكثفة وفي قطاعات خدمات مختارة (مثل خدمات علم الأورام، وجراحة زرع الأعضاء، فضلاً عن قطاعات أخرى). وما زالت طرق تنفيذها تحتاج إلى تحديد.

٣٦٧- ولقد بدأ عصر جديد في التخطيط بعملية الإدماج هذه لجميع أنشطة التخطيط للقطاعات المتاحة، التي تُعد معايير جودة البنى الأساسية جزءاً لا يتجزأ منها. وسيمضي العصر الجديد أكثر في اتجاه تخطيط الصحة ذي الوجهة النوعية، فيما يتجاوز أنشطة التخطيط الكمية التقليدية.

الإدارة البينية

٣٦٨- يهدف تحسين الإدارة البينية للنظام الصحي إلى تأمين وجود سلسلة ملائمة أكثر ومسترسلة وذات شأن في تدابير العلاج (من وجهة نظر طبية ومن وجهة نظر المريض) على مستوى الجودة اللازم في كل حالة من

الحالات. وتُبدل الجهود حالياً للحد من مدة الإقامة في المستشفى، والتقليل من عدد المستشفيات بتحويل الخدمات إلى العيادات النهارية وإدارات معالجة المرضى الخارجيين، كلما كان لذلك ما يبرره من وجهة النظر الطبية ووجهة النظر الاقتصادية بشكل عام. وسوف يتحقق ذلك في جملة أمور من خلال توثيق التشخيص والخدمات بطريقة تسمح بالمقارنة بين مختلف مرافق الخدمات الصحية، وكذلك مختلف مرافق الخدمات الصحية التي تصبح طرفاً في الاتفاقات اللازمة. وقد بدأ العمل تمهيداً مع هذه الخطوط.

تأمين جودة العمل في شكل ملزم في جميع أنحاء النمسا على جميع مستويات نظام الصحة

٣٦٩- عند تنقيح القانون الاتحادي بشأن المستشفيات في عام ١٩٩٣، وضعت أحكام المادة ٥ (ب) من ذلك القانون ("تأمين الجودة") الإطار القانوني لتنفيذ تدابير تأمين الجودة في المستشفيات في جميع أنحاء النمسا. وبالإضافة إلى ذلك، وكجزء من الاتفاق عملاً بالمادة ١٥ (أ) من القانون الدستوري الاتحادي، أُدخل حكم شامل فيما يتعلق بمسائل الجودة، وذلك بهدف إعمال نظام جودة في جميع أنحاء النمسا.

٣٧٠- والنهج الجديد يقوم على أساس فهم مشترك لما يقصد بالجودة ونظام الجودة وجودة العمل. وبالتالي فإن الجودة في قطاع الصحة هي قدرة مقدمي الخدمات على تصميم خدماتهم بطريقة تخدم المريض بشكل فعال وفعلي. ومجالات الجودة الأساسية هي، بشكل خاص، الاستخدام الأمثل للبنية الأساسية (جودة البنى)، والاستخدام الأمثل للعمليات (جودة العمليات)، وتحسين النتائج (جودة النتائج).

٣٧١- ونظام الجودة الذي يجب أن يقيم في جميع أنحاء النمسا لا بد أن يتميز بالأساس بكون الجهات الفاعلة الرئيسية متكاملة، وبأن يتضمن أيضاً السياقات الهامة لقطاع الصحة (الخارجي والداخلي).

٣٧٢- والاتفاق الآنف الذكر يحدد الأهداف والهياكل والمشاريع الخاصة قصد النهوض بالجودة في جميع أنحاء النمسا بما يضمن، بشكل خاص، أن يعطي نظام الجودة مفعوله خارج المجالات (الخارجية والداخلية) المحددة.

٣٧٣- ويقوم نظام الجودة على أساس مبادئ توجيه المريض والشفافية والفعالية والحد من التكاليف.

٣٧٤- ولأغراض أحكام هذا الاتفاق عملاً بالمادة ١٥ (أ) من القانون الدستوري الاتحادي، يتم تنفيذ مشاريع الجودة في موضوعات توجيه المريض والإدارة البيئية وتقديم التقارير عن الجودة والاستهلاك الأمثل لمكونات الدم، واستراتيجيات المضادات الحيوية، والاستخدام الأمثل للتطبيب.

دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - عنصر حاسم في قطاع الصحة

٣٧٥- يجب لأي دعم لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع الصحة أن يسترشد بالأهداف التالية:

- تحسين نوعية الخدمات،
- الحصول على آثار من حيث التلاحم،
- تحقيق التنسيق مع الجهود الدولية.

٣٧٦- بالنظر إلى كون المنافع الرئيسية لاستخدام التكنولوجيا في قطاعات الصحة تنتج عن توفير المعارف الطبية والخبرات الطبية المحددة، وكذلك عن تطبيقها على المخططات الإدارية، يجب أن تركز الأنشطة بالأساس على هذه المجالات. ولا بد من الاعتناء بتوفير الحماية الملائمة لخصوصيات المواطنين، بغية حماية البيانات.

البند ١

٣٧٧- يقدم مكتب الإحصاء النمساوي بانتظام البيانات عن الوضع الصحي في النمسا إلى مكتب منظمة الصحة العالمية الإقليمي لأوروبا. وقدم مؤخراً تقريراً عن حالة الصحة العقلية إلى المكتب الإقليمي.

البند ٢

٣٧٨- وضعت طوال أعوام عديدة سياسات الصحة العامة على نمط إطار "الصحة للجميع" الذي وضعه مكتب منظمة الصحة العالمية الإقليمي لأوروبا. وقد تم على مر الأعوام توفير الرعاية الصحية الأولية. وفي عام ١٩٤٦ كان ما لا يزيد على ثلثي السكان يتمتع بتغطية الضمان الاجتماعي، أما في عام ١٩٨٠ فبلغت النسبة ٩٦ في المائة. وفي الوقت الحاضر يتمتع ٩٩,٩ في المائة من سكان النمسا بالضمان الاجتماعي وتتاح لهم فرصة التمتع بخدمات الرعاية الصحية الأولية.

البند ٣ (ب) و (ج)

٣٧٩- البيانات متاحة بقاعدة البيانات الصحية لمنظمة الصحة العالمية.

البند ٤ (د)

٣٨٠- قدمت مؤخراً إلى منظمة الصحة العالمية في شكل "استمارة الإبلاغ المشتركة بين منظمة الصحة العالمية واليونسيف بشأن الأمراض التي يمكن تفاديها عن طريق التلقيح للفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١" بشأن تحصين الأطفال من الأمراض المذكورة.

النمسا: جدول التلقيح

اللقاح	سن التلقيح	تشير علامة "x" إلى ما إذا كان التطعيم يتم:	
		في البلد بأكمله	في جزء من البلد فقط
التهاب الكبد البائي	ثلاث مرات حتى سن الواحدة، ومرة في سن ما بين عام وعامين ومرة ما بين ١٢ و ١٣ عاماً وبعد ١٤ عاماً	X	
الخناق/السعال الديكي/التيتانوس	ثلاث مرات حتى سن الواحدة، ومرة في سن ما بين عام وعامين	X	
الخناق والتيتانوس	مرة في سن السادسة والسابعة، ومرة في سن ١٣ و ١٤ عاماً	X	
الزلة الزفية من النوع باء	ثلاث مرات حتى سن الواحدة ومرة في سن الواحدة والثانية	X	
الشلل	ثلاث مرات حتى سن الواحدة، ومرة في سن الواحدة والثانية ومرة في سن ما بين السادسة والسابعة ومرة في سن ١٣ و ١٤ عاماً	X	
الحصبة والنكاف والحميرة	مرة بداية من ١٤ شهراً ومرة في سن ما بين ٦ و ٧ أعوام، ومرة في سن ١٢ عاماً	X	

اللقاح/التدخل	ألف - وصف المجموعة المستهدفة المستخدمة كعامل مشترك في حساب التغطية	باء - العدد في المجموعة المستهدفة (العامل المشترك)	جيم - عدد الجرعات المتناولة من خلال التلقيحات المنتظمة (البسط)	دال - التغطية بالنسبة المئوية
لقاح BCG ضد السل الالتهاب الكبدي البائي - جرعة عند الولادة	المواليد المواليد	غير متاح ٧٨ ٢٦٨	غير متاح ٥٢ ٠٨٣	٦٦,٥ في المائة
الجرعة الأولى من لقاح الخناق والسعال الديكي والتيتانوس	الرضع الأحياء	٧٨ ٢٦٨	٥٨ ٣٥٠	٧٤,٥ في المائة
الجرعة الثالثة من لقاح الخناق والسعال الديكي والتيتانوس	الرضع الأحياء	٧٨ ٢٦٨	٦٥ ٧١٥	٨٤ في المائة
الجرعة الرابعة من لقاح الخناق والسعال الديكي والتيتانوس	الرضع الأحياء	٧٨ ١٣٨	٥٥ ٤١٧	٧١ في المائة
الجرعة الثالثة من لقاح الشلل (مثل الجرعة الثالثة من لقاح شلل الأطفال المأخوذ بالفم)	الرضع الأحياء	٧٨ ٢٦٨	٦٤ ٨٣٥	٨٢,٨ في المائة
الجرعة الثالثة من لقاح التهاب الكبد البائي	الرضع الأحياء	٧٨ ٢٦٨	٣٤ ٤١٩	٤٤ في المائة
الجرعة الثالثة من لقاح التزلة الترفية من النوع باء	الرضع الأحياء	٧٨ ٢٦٨	٣٨ ١٨٦	٤٨,٨ في المائة
الجرعة الأولى من لقاح الحصبة ^(و)	المجموعة المحددة المستهدفة: ابتداء من الشهر الرابع عشر	٧٨ ١٣٨	٦١ ٨٣٨	٧٩,١ في المائة
الجرعة الثانية من لقاح الحصبة ^(ز)	المجموعة المحددة المستهدفة: ٦ -٧ أعوام	٩٢ ٤١٥	٣٧ ٦٦٦	٤٠,٨ في المائة
لقاح الحصبة الألمانية	شامل (الطفولة) الشهر الرابع عشر	٧٨ ١٣٨	٦١ ٨٣٨	٧٩,١ في المائة
لقاح الحصبة الألمانية	شامل (الطفولة) ٦-٧ أعوام	٩٢ ٤١٥	٣٧ ٦٦٦	٤٠,٨ في المائة
لقاح الحصبة الألمانية	سن المراهقة	٨٨ ٠٥٢	٢٠ ٤٣٦	٢٣,٢ في المائة
لقاح الحصبة الألمانية	النساء في سن الإنجاب	غير متاح	غير متاح	
لقاح النكاف	الرضع الأحياء - الشهر الرابع عشر	٧٨ ١٣٨	٦١ ٨٣٨	٧٩,١ في المائة
لقاح النكاف	الرضع الأحياء، ٦-٧ أعوام	٩٢ ٤١٥	٣٧ ٦٦٦	٤٠,٨ في المائة

(و) الجرعة الأولى من لقاح الحصبة (أي لقاح الحصبة، ولقاح الحصبة - الحصبة الألمانية، ولقاح الحصبة - النكاف، الحصبة الألمانية)

(ز) الجرعة الثانية من لقاح الحصبة (إذا كان ذلك جزءاً من جدول التلقيح العادي)

- | اللقاح/التدخل | ألف –
وصف المجموعة المستهدفة
المستخدمة كمعامل مشترك في
حساب التغطية | باء –
العدد في المجموعة
المستهدفة (المعامل
المشترك) | جيم –
عدد الجرعات التي تتم
مناولتها عبر اللقاحات
العادية (البسط) | دال –
النسبة المئوية
للتغطية |
|---|--|--|---|------------------------------------|
| الجرعة الثالثة من لقاح الدفتيريا
والتيتانوس والسعال الديكي | | | | |
| الرضع الأحياء | | | | |
| قائمة كافة المستويات دون الوطنية
الأولى | بورغينلاند | ٢ ٢٠٦ | ١ ٠٨٤ | ٤٩,١ في المائة |
| كارينثيا | ٥ ١٥٥ | ٤ ٧٥٨ | ١١ ١٤٢ | ٩٢,٣ في المائة |
| النمسا السفلى | ١٤ ٠٩٧ | ١١ ٦٠٦ | ١١ ٦٠٦ | ٧٩,٠ في المائة |
| النمسا العليا | ١٤ ١٠٥ | ١١ ٦٠٦ | ١١ ٦٠٦ | ٨٢,٣ في المائة |
| سالسبورغ | ٥ ٤٣٧ | ٤ ٩٥٥ | ٤ ٩٥٥ | ٩١,١ في المائة |
| ستيريا | ١٠ ٦٧٥ | ٩ ٥٣٨ | ٩ ٥٣٨ | ٨٩,٣ في المائة |
| تيrol | ٧ ١٤٩ | ٦ ٠٢٨ | ٦ ٠٢٨ | ٨٤,٣ في المائة |
| فورارلبرغ | ٣ ٨٩٧ | ٢ ٣٥٩ | ٢ ٣٥٩ | ٦٠,٥ في المائة |
| فيينا | ١٥ ٥٤٧ | ١٤ ٢٠٩ | ١٤ ٢٠٩ | ٩١,٤ في المائة |

اللقاح/التدخل	ألف - وصف المجموعة المستهدفة المستخدمة كعامل مشترك في حساب التغطية	باء - العدد في المجموعة المستهدفة (المعامل المشترك)	جيم - عدد الجرعات التي تتم مناولتها عبر اللقاحات العادية (البسط)	دال - النسبة المئوية للتغطية
الجرعة الأولى من لقاح الحصبة				
قائمة كافة المستويات دون الوطنية الأولى				
بورغينلاندا	٢ ٢٣١	١ ٢٩٢	٥٨,٠ في المائة	
كارينتيا	٥ ٢٣٣	٤ ٤٤٩	٨٥,٠ في المائة	
النمسا السفلى	١٤ ١٣١	١٢ ١٥٣	٨٦,٠ في المائة	
النمسا العليا	١٣ ٩٠٢	٩ ٩٥٢	٧١,٦ في المائة	
سالسبورغ	٥ ٥٥٧	٤ ٦٧٤	٨٤,١ في المائة	
ستيريا	١٠ ٧٦٥	٨ ٥٩٩	٧٩,٩ في المائة	
تيرول	٧ ٠٩١	٤ ٩٩٨	٧٠,٥ في المائة	
فورارلبرغ	٤ ٠٧١	٢ ٨٨٧	٧٠,٩ في المائة	
فيينا	١٥ ١٥٧	١٢ ٨٣٤	٨٤,٧ في المائة	
الجرعة الثانية من لقاح الحصبة				
قائمة كافة المستويات دون الوطنية الأولى				
بورغينلاندا	٢ ٦٢٠	٣ ٩٨	١٥,٢ في المائة	
كارينتيا	٦ ٢٧٥	٣ ٢٥٣	٥١,٨ في المائة	
النمسا السفلى	١٦ ٧٠١	٥ ٦٨٨	٣٤,١ في المائة	
النمسا العليا	١٧ ٢٢٨	٧ ٣٤٣	٤٢,٦ في المائة	
سالسبورغ	٦ ٣٣٨	١ ٩٧٢	٣١,١ في المائة	
ستيريا	١٢ ٩٤٥	٨ ٠١١	٦١,٩ في المائة	
تيرول	٨ ٥٨٥	٤ ٤٠٣	٥١,٣ في المائة	
فورارلبرغ	٤ ٦٥٩	١٣٧	٢,٩ في المائة	
فيينا	١٧ ٠٦٤	٦ ٤٦١	٣٧,٩ في المائة	

البند ٤ (و) و(ز) و(ح)

٣٨١- إن الوصول إلى الخدمات الوارد بياها مؤمن بنسبة ١٠٠ في المائة.

البند ٥

٣٨٢- لا توجد أية مجموعات كتلك المشار إليها في إطار البند ٥.

٣٨٣- رداً على السؤال المتعلق بالتعاون الدولي فإن التطورات في مجال إصلاح الرعاية الصحية، وكذلك التحسينات في نظام الرعاية الصحية، إنما سجلت عن طريق تنفيذ مبادئ منظمة الصحة العالمية التوجيهية وتوصياتها التي توفر دعماً قيمياً في رسم سياسات الصحة. ولما كانت النمسا عضواً في الاتحاد الأوروبي فإن مختلف توجيهات ولوائح الاتحاد الأوروبي يجري تنفيذها أيضاً.

البند ٥ (ج)

الرعاية الصحية للأم والطفل

٣٨٤- لتأمين الرعاية الطبية أثناء الحمل وفي السنوات الأولى من حياة الطفل، وضع في عام ١٩٧٤ نظام دفتر الأم والطفل وظل يخضع باستمرار للتكييف والتحسين في السنوات التالية وحتى يومنا هذا. وفي الوقت الحاضر

يشترط البرنامج خضوع المرأة لستة فحوص إكلينيكية على الأقل وإلى فحوص معينة خاصة للدم أثناء الحمل، في حين يخضع الأطفال لـ ١٢ فحصاً طبياً حتى بلوغ سن الخامسة من العمر.

٣٨٥- والفحوص التالية إلزامية:

- خمسة فحوص لأمراض النساء أثناء الحمل
- فحص يجريه طبيب متخصص في الطب الداخلي
- فحصان مختبريان (بما في ذلك تحديد فصيلة الدم، وحساب خلايا الدم الحمراء أو الهيموغلوبين، والحصبة الألمانية، وداء المقوسات، والزهري، والالتهاب الكبدي البائي)
- فحصان فوق السمع أثناء فترة الحمل (وهما اختياريان)
- ثمانية فحوص لأمراض الأطفال حتى بلوغ الطفل سن الخامسة
- فحصان فوق السمع للورك (وهما اختياريان)
- فحص للعظام
- فحص للأذن والأنف والحنجرة
- فحص للعينين
- فحص للعينين يقوم به طبيب عيون (وهو فحص اختياري).

٣٨٦- ويقوم بهذه الفحوص أخصائيون في الطب العام أو أخصائيون في الميادين المعنية، مثل طبيب أمراض النساء أو طبيب الأطفال.

٣٨٧- وفي الماضي، كان الوالدان يتلقيان علاوة مالية خاصة في حالة إجراء هذه الفحوص في الوقت المحدد. وفي بداية عام ٢٠٠٢ بدأ العمل بمنح رعاية الأطفال، الأمر الذي يعني أن الوالدين يحصلان على مبلغ ١٤,٥٣ يورو في اليوم إلى أن يبلغ الطفل سن ٣٦ شهراً (كأقصى حد). والحق في الحصول على المبلغ الكامل لمدة أكثر من ٢١ شهراً مرتبط بتقديم الأدلة على إجراء جميع الفحوص المطلوبة للأم والطفل أثناء الحمل وأثناء الأشهر الأربعة عشر الأولى من حياة الطفل.

٣٨٨- ويخضع لهذه الفحوص التي هي مجانية بالنسبة للنساء الحوامل والأطفال قرابة ٩٠ في المائة من النساء الحوامل والأطفال. أما بالنسبة للنساء والأطفال ممن لا يتمتعون بأي ضمان اجتماعي فإن الحكومة الاتحادية هي التي تدفع أتعاب الطبيب.

٣٨٩- والمهدف الرئيسي من برنامج دفتر الأم والطفل هو الكشف المبكر عن الأمراض أثناء الحمل وخلال السنوات الأولى من حياة الطفل، وذلك من خلال استشارة طبية منتظمة. ووزارة الصحة الاتحادية هي التي تحدد بموجب القانون عدد الفحوص ومواعيدها وتنظم طباعة دفتر صحة الأم والطفل وتوزيعه.

البند ٥ (ز)

٣٩٠- إن القوانين والمراسيم التالية سارية لمكافحة الأمراض المعدية:

قانون الأمراض المعدية (١٩٥٠)

القانون المتعلق بالسل (١٩٦٨)

القانون المتعلق بالإيدز (١٩٩٣)

القانون المتعلق بالأمراض التي ينقلها الاتصال الجنسي (١٩٤٥)

وبالإضافة إلى ذلك يوفر برنامج للتلقيح للتطعيمات التي يوصي بها المجلس الأعلى للصحة مجاناً للأطفال حتى سن الخامسة عشرة. وهو يشمل التلقيح ضد الشلل والدفتيريا والتيتانوس والسعال الديكي والحصبة والنكاف والحصبة الألمانية والتزلة الزفية من النوع باء وفيروس التهاب الكبد البائي.

٣٩١- ولا وجود لأي تمييز فيما يتعلق بالسن في نظام الضمان الاجتماعي.

البند ٧

٣٩٢- عملاً بالدستور النمساوي لا تتحمل السلطات المركزية وحدها المسؤوليات وإنما تتحملها معها المقاطعات الاتحادية (Länder) والبلديات ومؤسسات الضمان الاجتماعي التي هي مؤسسات عامة ذاتية الإدارة.

٣٩٣- وحقوق المرضى منصوص عليها في العديد من اللوائح على المستويين الاتحادي والإقليمي. وقد بذلت الجهود لوضع ملخص شامل وواضح لجميع حقوق المرضى ولإبرام اتفاقات بين الحكومات الاتحادية والإقليمية قصد ضمان هذه الحقوق في الميادين المعنية:

(أ) يجب ضمان إتاحة الفرصة للهيئات المستقلة التي تمثل المرضى لبيان موقفها قبل اتخاذ القرارات بشأن المسائل العامة الجوهرية التي لها صلة بالمرضى. ويجب أن ينطبق ذلك بشكل خاص قبل إقامة منشآت جديدة لرعاية المرضى الداخليين والخارجيين والتي تتطلب إنفاق أموال عامة، وكذلك فيما يتصل بإجراءات التقييم لمشاريع مقترحات التشريعات واللوائح، ولتخطيط أنشطة المستقبل بشكل عام؛

(ب) يجب إتاحة الفرصة للمنظمات الأم لمجموعات العون الذاتي للمرضى لإسماع صوتها في إجراءات تقييم مشاريع مقترحات التشريعات واللوائح التي تهم المرضى.

البند ٨

٣٩٤- لقد اعتمد في عام ١٩٩٨ قانون النهوض بالصحة الذي أدى إلى تطورات جديدة في مجال النهوض بالصحة في النمسا كان الهدف منها توفير أساس متين للمبادرات والمشاريع القائمة وفعاليتها في الأجل الطويل.

ومنذ عام ١٩٩٨ يُخصّص سنوياً مبلغ قدره ٤٢٢ ٢٦٧ ٧ يورو (١٠٠ مليون شلن نمساوي) لتدابير النهوض بالصحة ولتوفير المعلومات عن أساليب العيش الصحي والتثقيف في مجال مخاطر الصحة واستنباط أساليب عيش صحية. وقد كلف "الصندوق من أجل نمسا صحية" بإدارة وتنفيذ البرامج، علماً بأن مجلس إدارة هذا المجلس يمثل جميع الجهات المنخرطة في نظام الصحة النمساوي.

٣٩٥- والحملة الإعلامية المعنونة "التركيز المنظم على أسلوب العيش الصحي" جارية منذ عام ١٩٩٩ وهي تشجع وتروج لأسلوب عيش صحي وتحتل مكانة خاصة. ويجعل التغذية الموضوع ذا الأولوية للفترة ٢٠٠١/٢٠٠٢، تم مزيد التعمق في موضوع الحملة الرئيسي. وبتعزيز الحملة على "التشجيع على عدم التدخين"، اتخذ "الصندوق من أجل نمسا صحية" الخطوات الملائمة في عام ٢٠٠٢ قصد المساهمة في خلق المزيد من الوعي في صفوف السكان بمخاطر التدخين على الصحة.

٣٩٦- وقد أقامت النظم الاجتماعية الرئيسية (المدارس والبلديات والمستشفيات والمكاتب) مشاريع وهيكل تعاون نموذجية في الأعوام الأخيرة، بناء على مبادرة وزارة الصحة، بغرض النهوض بالصحة. وتجمع هذه الشبكات بين تدابير تعزيز الصحة، على الصعيدين الوطني والدولي، ويجري مزيد تطويرها على أساس مستمر.

٣٩٧- وقد أصدرت الوزارة الاتحادية للتربية والعلوم والثقافة مرسوماً أساسياً بشأن التثقيف الصحي في المدارس. ويتم الاضطلاع بأنشطة النهوض بالصحة بالتعاون مع الوزارة الاتحادية للضمان الاجتماعي والأجيال.

٣٩٨- وتلعب المقاطعات الاتحادية والبلديات، فضلاً عن المنظمات غير الحكومية، دوراً هاماً في النهوض بالصحة.

المادة ١٣

البند ١

٣٩٩- إن التشريع المتعلق بالتعليم في النمسا واضح جداً: تتطلب المسائل التي تهم السلطات المدرسية الاتحادية، والتعليم الإلزامي، وتنظيم المدارس، والمدارس الخاصة، والعلاقة بين المدارس والكنائس، أغلبية الثلثين في المجلس الوطني (البرلمان) ولا بد بالتالي من دعمها بالأغلبية العظمى من ممثلي الشعب.

٤٠٠- وفي المسائل المتعلقة بالتعليم، تتكفل السلطات الاتحادية بمهمة وضع القوانين وتنفيذها. وفي تنظيم المدارس الحكومية الإلزامية (إنشاء المدارس وصيانتها وإقفالها ومدة التعليم وحجم الفصول) يحدد التشريع الاتحادي مسائل المبدأ. والتشجيع المتعلق بالتنفيذ يندرج ضمن نطاق اختصاص كل واحدة من المقاطعات الاتحادية التسع. وفي حالة المدارس العامة والمهنية الإلزامية، تتولى المقاطعات، والبلديات بأكثر تحديداً، المسؤولية عن إقامة المدارس وتزويدها بجميع التسهيلات. وهذه المهمة تقع على عاتق السلطات الاتحادية في حالة المدارس الوسطى والثانوية، وكذلك معاهد تدريب المدرسين.

٤٠١- أما بالنسبة للمدارس العامة الإلزامية فإن المجلس المدرسي للمقاطعة هو السلطة الأولى ومجلس المدارس الإقليمي هو السلطة العليا. وفي حالة مدارس التدريب المهني والتدريب المهني الإعدادي، وكذلك المدارس العامة، يعتبر مجلس المدارس الإقليمي السلطة الأولى فيما تعتبر الوزارة الاتحادية للتربية والعلوم والثقافة السلطة العليا.

٤٠٢ - وكمسألة مبدأ فإن المدارس في النمسا مفتوحة أمام الجميع مجاناً، بما في ذلك للأطفال الذين هم من مواطني بلدان أخرى، بصرف النظر عن أصلهم. وأحكام القانون النمساوي المتعلق بمسائل التعليم (مثل التعليم الإجباري لمدة تسعة أعوام) تنطبق أيضاً على الأطفال الأجانب ولها الأسبقية على تشريع بلد أصل الطفل. والأطفال الأجانب الذين يقيمون بالنمسا "إقامة طويلة المدة" (أي ستة أشهر وأكثر) مطالبون بالتردد على المدرسة.

٤٠٣ - والكتب المدرسية ووسائل النقل من المدرسة وإليها توفر مجاناً تقريباً. أما فيما يتعلق بالكتب المدرسية فإن الأولياء يساهمون بنسبة ١٠ في المائة فقط في التكاليف. وفيما يتعلق بالنقل يساهم الأولياء بمبلغ ١٩,٢٠ دولاراً في السنة.

البند ١ (ج)

التعليم العالي في النمسا

٤٠٤ - للنمسا مجموعة واسعة من مؤسسات التعليم العالي، أي التعليم ما بعد الثانوي والجامعي. وبالإضافة إلى الجامعات والمعاهد الجامعية المتخصصة (*Fachhochschulen*)، هناك معاهد لتدريب المدرسين (تدريب مدرسي التعليم الإلزامي ومدارس التعليم المهني) ومعاهد للعمل الاجتماعي والمهن الصحية على مستوى ما بعد الثانوي. وحتى أوائل التسعينات، كان المشهد الجامعي في النمسا يتميز بالاتساق. وقد أدى فتح معاهد جامعية متخصصة (*Fachhochschulen*) في عام ١٩٩٤ لتوفير تعليم أعلى موجه أكثر نحو الجانب المهني، إلى قدر أكبر من التنوع في قطاع التعليم العالي. وفي عام ١٩٩٩ تم أخيراً تنظيم اعتماد الجامعات الخاصة في النمسا.

٤٠٥ - ومؤسسات التعليم العالي تمولها أساساً الحكومة الاتحادية. وتسمية "ميزانية التعليم العالي" تلخص فحوى النفقات التالية اللازمة لإدارة نظام التعليم العالي المرصودة لمختلف بنود الميزانية: تكاليف الموظفين ونفقات إدارة الجامعات، والإنفاق على المباني، والمساهمات الاتحادية في المصحات الجامعية، وتشجيع البحث ذي الصلة بالتعليم العالي، ومنافع الدعم والضمان الاجتماعي المحددة (وأساساً للطلاب)، والتمويل الذي تُسهم به الحكومة الاتحادية في المعاهد الجامعية المتخصصة.

٤٠٦ - وقد ارتفع الإنفاق على التعليم العالي من ١,٢٩ مليار دولار في عام ١٩٩٠ إلى ٢,٣٩ مليار دولار في عام ٢٠٠١. وهذه زيادة اسمية بنسبة ٨٥ في المائة إذا ما أخذنا في الحسبان عام ٢٠٠١. وإذا ما تمت تسوية هذه النسبة لثراعي التضخم، فإن ذلك يمثل زيادة بنسبة ٥٤ في المائة. وبالتالي جاء الارتفاع في ميزانية التعليم العالي في التسعينات متوازياً مع الزيادة في عدد الطلاب والموظفين الأكاديميين.

٤٠٧ - وفي العقد الأخير ارتفعت ميزانية التعليم العالي في الميزانية الاتحادية من قرابة ٣,٢ في المائة (١٩٩٠) إلى قرابة ٤,٢ في المائة (١٩٩٩). وتُمثل ميزانية التعليم العالي قرابة ١,٢ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهذا مطابق لمتوسط ما هو موجود في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. والزيادة المستمرة في حصة ميزانيات التعليم العالي في الناتج المحلي الإجمالي تُبين الأهمية المتزايدة للتعليم العالي بالنسبة للمجتمع ككل.

٤٠٨ - وتُمثل الجامعات العلمية الجزء الأكبر من الإنفاق على الجامعات بنسبة ٧١ في المائة، فيما تُمثل المعاهد العليا للفنون والموسيقى نسبة ٦,١ في المائة، والمعاهد الجامعية المتخصصة بنسبة ٢,٥ في المائة. ونسبة ٢١ في المائة،

التي تمثل جزءاً كبيراً من الإنفاق على تشجيع البحث ومساعدة الطلاب، لا يمكن نسبتها بشكل مباشر إلى أي من هذه القطاعات الثلاثة.

الجامعات والمعاهد العليا للفنون والموسيقى

٤٠٩ - الجامعات مؤسسات عامة؛ والعديد من وظائفها مابين في القوانين، ولا سيما فيما يتعلق بالتدريس والبحث، وكذلك في النهوض بالفنون والموسيقى والثقافة الخاص بهما. وتعد النمسا اثني عشرة جامعة للعلوم وستة معاهد عليا للفنون والموسيقى. وجامعة فيينا ليست أقدم جامعات النمسا وإنما أكبرها في البلاد. وهي توفر، شأنها شأن جامعتي غراتس وإنسبروك، مجموعة واسعة من موضوعات الجامعات "الكلاسيكية". كما أن جامعات كل من سالسبورغ وليتز وكلاغنفورت، فضلاً عن جامعتي غراتس وفيينا التقنيتين، مقسمة إلى كليات. وتوجد بالإضافة إلى ذلك أربع جامعات متخصصة: جامعة ليوبين (المعادن والتعدين)، وجامعة العلوم الاقتصادية والتسيير في فيينا، وجامعة البيطرة في فيينا وجامعة الزراعة والحراج.

٤١٠ - وأكاديمية الفنون الجميلة بفيينا (*Akademie der Bildenden Künste in Wien*)، التي هي أقدم المعاهد العليا للفنون والموسيقى الستة، وكذلك جامعة الفنون التطبيقية (*Universität für Angewandte Kunst*) وأكاديمية الموسيقى وفنون الأداء (*Universität für Musik und Darstellende Kunst*) موجودة بفيينا. وبالإضافة إلى ذلك هناك أكاديمية الموسيقى وفنون الأداء "Mozarteum" بسالسبورغ، وأكاديمية الموسيقى وفنون الأداء بغراتس وجامعة التصميم الفني والصناعي (*Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung*) بليتز.

٤١١ - وأخيراً لا بد من الإشارة إلى جامعة الدانوب بكريمس (*Donau-Universität Krems*)، التي هي مركز جامعي للتعليم المستمر أسست في عام ١٩٩٤.

٤١٢ - وإجمالاً يوفر في النمسا قرابة ١٨٠ برنامجاً يقضي إلى الحصول على شهادات بالنمسا، وتلثها بالمعاهد العليا للفنون والموسيقى. وبما أن العديد من برامج الحصول على شهادات توفر في عدة جامعات، فإن ذلك يمثل إجمالاً ٤٥٠ برنامجاً دراسياً متاحاً بالجامعات النمساوية. وفروع التخصص تزيد توسيع نطاق الدروس ذات الصلة بثلاث آخر.

٤١٣ - وقد ارتفع عدد الوظائف الدائمة في الجامعة وفي المعاهد العليا للفنون والموسيقى بقرابة الثلث منذ عام ١٩٩٠ فوصل إلى قرابة ١٩٩٠٠ وظيفة في عام ٢٠٠٠. ويمثل كل من موظفي العلوم والفنون، فضلاً عن الموظفين الإداريين، قرابة نصف الوظائف الدائمة. والموظفون الأكاديميون في الجامعات ينقسمون إلى ثلاث مجموعات: الأساتذة الجامعيون والأساتذة المساعدون ذوو المؤهلات التدريسية الكاملة والموظفون الأكاديميون بدون تأهيل، أي أساساً المعيدون في الجامعات. وبالنسبة لكافة المجموعات، تشمل الواجبات التدريس والبحث أو النهوض بالفنون وجعلها في المتناول، فضلاً عن المهام الإدارية.

٤١٤ - وفي عام ٢٠٠٠ بلغ عدد أساتذة الجامعات ١٨٥٤ أستاذاً بحسب جدول الوظائف، فيما بلغ عدد المساعدين الجامعيين والمساعدين التعاقديين ٣٣٥ ٧ مساعداً (الأساتذة المساعدون المؤهلون يمثلون قرابة ٣٥ في المائة من هذا العدد)، وبلغ عدد الموظفين الأكاديميين المختلفين ٧٦٣ موظفاً. وحسب جدول الوظائف كان بالمعاهد العليا للفنون والموسيقى ٤١٣ أستاذاً و٢٢٩ مساعداً و٦١١ وظيفة دائمة لموظفين أكاديميين مختلفين.

٤١٥- وموظفو الجامعات توظفهم عادة الحكومة الاتحادية، وذلك إما كموظفين حكوميين في إطار قانون الوظيفة العمومية أو كموظفين تعاقديين بموجب القانون الخاص. وقد خلقت قوانين تنظيم الجامعات (لكل من الجامعات والمعاهد العليا للفنون والموسيقى) فئة جديدة من الأساتذة: الأساتذة المؤقتون التعاقديون الذين لهم عقد عمل بموجب القانون الخاص مع الحكومة الاتحادية ويمكن اللجوء إلى خدماتهم في حالات خاصة، مثلاً كبديل أو كموظف غير متفرغ وكذلك في حالات محددة فيما يتصل بقوانين التدريس، أو في حالة الأساتذة التي ترعاها مؤسسات خاصة.

٤١٦- وتُعنى أيضاً فئات أخرى بالتدريس والبحث. فالأساتذة الزائرون يعينون لمدة أقصاها عامان ويتولون واجبات التدريس والبحث بموجب اتفاق. وبالإضافة إلى ذلك يمكن تعيين خبراء خارجيين لتدريس مواد معينة. وتُمثل هذه الدروس الإضافية نسبة ٢١ في المائة من البرامج التي توفرها الجامعات. وبإمكان المؤسسات الجامعية التي لها قدرة قانونية محدودة أيضاً أن توظف موظفين من المداخل التي تُحصلها من العمل التعاقدية (في نطاق مشاريع تمويل البحث من المصادر الخاصة والعامة).

٤١٧- وتشهد الجامعات في النمسا حالياً عملية إصلاح جوهري. ولقد تغيرت إلى حد كبير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، مما جعل تطوير مؤسسات التعليم العالي وبرامجها أمراً ضرورياً. وسعيًا إلى مواكبة الطلب المتزايد على المؤهلات والكفاءات التي توفرها الجامعات، وذلك على سبيل المثال فيما يتصل بوسائل الإعلام الجديدة والزيادة الكبيرة في عدد الطلاب ("الجامعة الشعبية") وتزايد تدويل القطاع التعليمي وتعزيز الميزانية الاتحادية، أُدخلت إصلاحات في النصف الأول من التسعينات. وتتوخى تدابير الإصلاح تحديث الجامعات، وذلك من حيث تنظيمها وبرامجها الدراسية في آن واحد.

٤١٨- وقد حدد برنامج عمل الحكومة الاتحادية النمساوية لعام ١٩٩٠ أهداف إصلاح تنظيم الجامعة بأنه "تعزيز مسؤوليات الجامعات واستقلالها الذاتي" و"تحسين فعاليتها" بشكل عام. ونظراً للنطاق الواسع للتغيرات المقترحة كان واضحاً أن تحقيق هذه الأهداف سيحتاج إلى عملية إصلاح طويلة الأجل ومؤقتة.

٤١٩- وقد وفر قانون تنظيم الجامعة لعام ١٩٩٣، الذي كان خطوة هامة أولى في طريق الإصلاح، الأساس لاستقلال الجامعات المؤسسي. ونُقلت سلطات اتخاذ القرار الواسعة من الوزارة الاتحادية إلى الجامعات قصد تمكينها من إدخال أساليب إدارة فعالة وتوخي نهج موجهة نحو تقديم الخدمات وبذلك تحقيق المزيد من الفعالية، فضلاً عن تحسين الجودة والفعالية من حيث التكلفة والتوصل، بالتالي، إلى الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة. وقد طُبِع إصلاح تنظيم الجامعات وتوسيع نطاقه ليشمل أكاديميات الفنون والموسيقى كامل التسعينات. وقد نفذت المرحلة الأولى من الإصلاح التنظيمي تنفيذاً كاملاً بالجامعات العلمية في بداية عام ٢٠٠٠، وفي أكاديميات الفنون والموسيقى في بداية عام ٢٠٠١.

٤٢٠- وبلغت المؤسسات الجامعية في كثير من الأحيان حدود الاستقلال الذاتي الذي منحها إياها القانون الجديد المتعلق بتنظيم الجامعات. واستمرت المرونة في إدارة الموارد محدودة، بما أن اللوائح العامة للحكومة الاتحادية فيما يتصل بالتوظيف ودفع أجور الموظفين، فضلاً عن اللوائح المتعلقة بالميزانية. وبالتالي، جعلت الحكومة الاتحادية في برنامجها لعام ٢٠٠٠ هدفاً سياسياً لها - في مجال التعليم العالي - منح الجامعات مركزاً مستقلاً حقاً، محددة الأهداف التي يجب تحقيقها بموجب اتفاقات تمتد على عدة أعوام ("الأهلية القانونية الكاملة"). ونتيجة لذلك دخل

إصلاح تنظيم الجامعات مرحلة ثانية، تحول خلالها الاستقلال المؤسسي للجامعات الذي كان محدوداً إلى أهلية قانونية كاملة، إذ أنيطت الجامعات بثقافة إدارة شبيهة بتلك التي تتمتع بها الشركات الخاصة. وتحت شعار "من أجل دراسات وأبحاث عصرية" عرضت عدة مشاريع لمزيد تطوير القطاع الجامعي وحجر زاوية الإصلاحات، وقد وضعت الأسس القانونية لهذه المشاريع في عام ٢٠٠١ وبداية عام ٢٠٠٢. وكانت الأحكام التنظيمية الجديدة لتوظيف أساتذة الجامعات وتوسيع نطاق استقلال الجامعات في محور الإصلاحات التي توافقت مع إعادة توزيع أماكن التعليم والمجالات الرئيسية لبرامج الدراسة، فضلاً عن استثمارات إضافية ("مليار للجامعات").

٤٢١ - واتخذت تدابير قانونية شاملة في منتصف التسعينات، وفقاً لاتفاق ائتلاف عام ١٩٩٦ الذي خدم هدف تحديث برامج الدراسة وتحسين القدرة الابتكارية لنظام التعليم العالي. ومبادئ قانون الدراسات الجامعية لعام ١٩٩٧ تتفق مع مبادئ الإصلاح التنظيمي: لا مركزية المسؤوليات، ورفع الضوابط، والتقليل من البيروقراطية. وبالإضافة إلى ذلك استلزم الأمر إدخال تنظيم محدد الأهداف للتدريس والتعلم وبالتالي توفير دورات دراسية تستجيب للطلب وتفي باحتياجات سوق العمل، وكذلك تقليص مدة الدراسة الفعلية وتحسين القدرة على التنافس دولياً.

٤٢٢ - ويعد تدويل برامج الدراسة قوة محركة رئيسية لكامل عملية إصلاح برامج الدراسة. وقد شجع إعلان بولونيا بشأن "التعليم العالي في أوروبا" لعام ١٩٩٩ الأنشطة الرامية إلى التوصل إلى وضع إطار أوروبي مشترك لبرامج الدراسة. ونتيجة لذلك، أقامت النمسا أيضاً الأساس القانوني لبرنامج دراسي من مرحلتين يتألف من مرحلة الإجازة ومرحلة ما بعد الإجازة. ويمكن تحويل برامج الإجازة القائمة إلى دراسات للحصول على درجة الباتشلر (Bachelor) وعلى درجة الماجستير (Master). وقد بدأت برامج الباتشلر الأولى، التي تدوم ما بين ستة وثمانية سدايسات في السنة الجامعية ٢٠٠٠/٢٠٠١.

٤٢٣ - وتدعم النمسا تطوير النظام الأوروبي لنقل الوحدات الدراسية من أجل توحيد المعلومات عن برامج الدراسة في الجامعات، الذي يصف نطاق الدروس وما هو مطلوب من الطلاب. وهذا النظام يمكن الطلاب ولجان المناهج الدراسية من معرفة الوحدات التي يمكن الحصول عليها عند اتباع برامج أكاديمية محددة. والقانون بشأن الدراسات الجامعية ينص بالفعل على تطابق برامج السلك الأول (الباتشلر) والسلك الثاني (الماستر) مع النظام الأوروبي لنقل الوحدات الدراسية. ويشترط في برامج الدراسات الجامعية أن تكون متطابقة مع النظام الأوروبي بحلول عام ٢٠٠٢.

٤٢٤ - وبالإضافة إلى ذلك، تشارك النمسا في برنامج "تكملة الدبلوم" الذي وضعه كل من اليونسكو ومجلس أوروبا والاتحاد الأوروبي، والذي هو مكمل موحد للدبلوم في شكل مفهوم دولياً لتوثيق المضمون ومستوى التأهيل في الدرجات العلمية. والنمسا ممثلة منذ عام ١٩٨٢ في (الشبكة الأوروبية لمراكز الإعلام)، التي وضعها كل من مجلس أوروبا واليونسكو، وكذلك في مركز المعلومات عن الاعتراف بالشهادات الجامعية (في إطار الاتحاد الأوروبي).

المعاهد الجامعية المتخصصة (Fachhochschulen)

٤٢٥ - كانت ثلاثة اعتبارات عامة في سياسة التعليم حاسمة لإقامة وتوسيع المعاهد الجامعية المتخصصة بداية من منتصف التسعينات، الأمر الذي يعد دعامة أساسية أخرى للإصلاحات. وهذه الاعتبارات الثلاثة هي: التنوع ورفع الضوابط وتحقيق المزيد من الشفافية في نظام التعليم. ويعني التنوع أنه يجب أن يكون هناك توافق بين تزايد

عدد الطلاب المشاركين في برامج التعليم وعدد المهن التي تتطلب مؤهلات جامعية وبرامج التعليم التي يوفرها القطاع الجامعي. وقد وضعت المعاهد الجامعية المتخصصة على نمط التدريب المهني الذي يوفره نظام التعليم العالي في أوروبا. ورفع الضوابط قد تحقق بالنص على أن القانون بشأن الدراسات في المعاهد الجامعية المتخصصة يعد قانوناً إطارياً ينظم مبادئ تنظيم القطاع والإجراء للاعتراف ببرامجها الدراسية. ومجلس المعاهد الجامعية المتخصصة، الذي هو هيئة مستقلة، مسؤول عن اعتماد المعاهد الجامعية المتخصصة. وقد وضعت الحكومة الاتحادية المعايير للحصول على التمويل العام لأماكن الدراسة وتوسيع القطاع في خطة تنمية خمسية لقطاع المعاهد الجامعية المتخصصة. والهدف المتمثل في الشفافية ناتج عن تزايد الطلب على مزيد التدريب والمزيد من المؤهلات العالية. وبغية تحقيق "التعلم مدى الحياة" و"تساوي الفرص"، لا بد من إيلاء عناية خاصة للتكامل بين النظام المزدوج للتعليم المهني والتعليم العالي.

٤٢٦- وفي حين أن الجامعات مكلفة بمهمة توفير تعليم علمي أو فني لما قبل الحياة المهنية، فإن المعاهد الجامعية المتخصصة توفر تدريباً مهنيّاً سليماً من الناحية العلمية. وقد بدأت البرامج العشرة الأولى للمعاهد الجامعية المتخصصة في سداسي شتاء ١٩٩٤/١٩٩٥. ومنذ خريف عام ٢٠٠١ يوفر ٩٣ برنامجاً دراسياً، وتولى عناية خاصة للتوزيع الجغرافي المتوازن لبرامج المعاهد الجامعية المتخصصة الموفرة خارج المناطق الحضرية الكبرى. وقد وفرت البرامج الدراسية من هذا القبيل على وجه الحصر في ميداني التكنولوجيا والعلوم الاقتصادية. وفي تلك الأثناء تم توسيع نطاق البرامج المتاحة لتشمل ميداني تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا المتعددة الوسائط، وكذلك الميادين المتعددة التخصصات والعمل الاجتماعي. وتوفر جميع البرامج الدراسية الفرصة للتعليم العملي الإلزامي في المهن ذات الصلة أثناء الدورات الدراسية. وهناك أكثر من ٢٠ دورة دراسية متاحة على أساس غير متفرغ للطلاب الذين يعملون.

٤٢٧- وتستغرق الدورات الدراسية ما بين سبعة وثمانية سداسيات. ويحق لخريجي برامج المعاهد الجامعية المتخصصة التسجيل في برامج الدكتوراه بالجامعات، التي تستغرق سداسيين آخرين.

٤٢٨- وبرامج المعاهد الجامعية المتخصصة توفرها كيانات قانونية عامة وخاصة. وقد تخلت الحكومة الاتحادية عن احتكارها للتعليم الجامعي. واعتماد البرنامج الدراسي يقرره مجلس المعاهد الجامعية المتخصصة. ويحق حالياً لست مؤسسات أن تسمى نفسها معهداً جامعياً متخصصاً. وهذه المؤسسات هي: "Fachhochschule Vorarlberg"، "Fachhochschule Wiener Neustadt"، "Technikum Carinthia"، "Technikum Vienna"، "Fachhochschule bfi" "Fachhochschule International Management Center Krems"، "Vienna"، وهناك شرط أساسي هام هو أن برنامجين دراسيين على الأقل يوفرهما معهد جامعي متخصص ويجب أن يسجل فيهما أكثر من ١٠٠٠ طالب.

الجامعات الحرة

٤٢٩- في عام ١٩٩٩، أذن القانون للجامعات الأجنبية، وكذلك للمؤسسات النمساوية الخاصة، بالعمل كجامعات وتوفير برامج دراسية في النمسا. وكان قانون اعتماد الجامعات ينظم المعايير للمؤسسات التعليمية وإجراءات اعتماد الجامعات الحرة. والاعتماد شرط من الشروط الأساسية إذا ما رغبت جامعة ما في منح درجات جامعية لخريجي دوراتها الدراسية. وبالإضافة إلى ذلك، أدمج الطلاب بالجامعات الحرة في نظام المنح الدراسية

ودفعات التحويلات، وكذلك في الاتحاد الوطني للطلبة النمساويين. والمساهمات المالية العامة ممكنة فقط في إطار اتفاقات فيما يتصل بالامتنال لأهداف التدريس والبحث، الموقعة مع الحكومة الاتحادية، والتي تخدم هدف تكميل البرامج الدراسية التي توفرها الجامعات الحكومية.

٤٣٠- وقد كُلف مجلس اعتماد الجامعات بتنفيذ إجراءات الاعتماد. وترجع الجامعات الحرة إلى مجلس اعتماد الجامعات في المسائل المتعلقة بالإنفاق على تكاليف القاعات والموظفين، وتأمين الجودة، والطلاب، والخريجين.

٤٣١- وقد تم حتى الآن اعتماد الجامعات الحرة التالية: كلية لاهوت الروم الكاثوليك بجامعة ليرت، وجامعة ويسستر، والجامعة الدولية، وجامعة إمدريك (IMADEC)، وكذلك جامعة تيرول للمعلوماتية والتكنولوجيا في مجال الصحة.

قطاع التعليم العالي غير الجامعي

٤٣٢- يشمل قطاع التعليم العالي غير الجامعي معاهد ما بعد الدراسة الثانوية لتدريب المدرسين (*Pädagogische Akademien*) وتدريب لمدرسي التربية الدينية (*Religionspädagogische Akademien*)، وتدريب مدرسي التعليم المهني (*Berufspädagogische Akademien*)، وللمدرسين في مجالي الزراعة والحراج (*Land-und Forstwirtschaftliches*) (*Berufspädagogisches Insitut*). وتوفر هذه المؤسسات التدريب والتدريب أثناء الخدمة والتدريب الإضافي للمدرسين بالمدارس الإلزامية والمدارس المهنية. وقد نص القانون المتعلق بهذه المعاهد لما بعد التعليم الثانوي، الذي اعتمد في عام ١٩٩٩، على أن هذه المؤسسات يجب أن تتحول إلى أكاديميات لمهن التدريس (*Berufspädagogische Akademien*) في غضون السنوات الثماني التالية.

٤٣٣- ومعاهد ما بعد الثانوي للعمل الاجتماعي (*Akademien für Sozialarbeit*) يجري حالياً إدماجها في برامج المعاهد الجامعية المتخصصة. وقد بدأت أربعة برامج لهذه المعاهد بشأن العمل الاجتماعي خلال سداسي شتاء ٢٠٠١/٢٠٠٢.

٤٣٤- وأخيراً يشمل أيضاً قطاع التعليم العالي غير الجامعي معاهد ما بعد التعليم الثانوي لتدريب الموظفين شبه الطبيين (*Medizin-Technische Akademien*) (المساعدون التقنيون الطبيون المؤهلون، والأخصائيون المؤهلون في العلاج الطبيعي، والمساعدون التقنيون المؤهلون للتشخيص بالأشعة، والمساعدون المؤهلون الاختصاصيون في الحمية والتغذية، والأخصائيون المؤهلون في العلاج عن طريق العمل، والأخصائيون المؤهلون في تقويم اللفظ، والأخصائيون في تقويم الأعضاء)، وكذلك كليات القبالة (*Hebammenakademien*).

٤٣٥- والدروس التدريبية بالمعاهد لما بعد الثانوي تستغرق عادة ثلاث سنوات. ومعاهد العمل الاجتماعي، التي توفر المزيد من التدريب للأشخاص المنخرطين بالفعل في الحياة العملية، توفر دروساً تستغرق أربعة أعوام.

٤٣٦- وقطاع ما بعد التعليم الثانوي للمدارس الثانوية العليا، وبشكل خاص المدارس الأكاديمية الثانوية (*Allgemeinbildende Höhere Schulen*)، توفر أيضاً السبيل إلى المعاهد التي يوفر فيها التدريب المهني للتأهيل في ميادين تخصص معينة على أربعة سداسيات (ستة سداسيات للطلبة العاملين). وهذا التعليم الإضافي يوفر في الميادين التقنية والاقتصادية والتجارية، وكذلك في مجال السياحة.

الوصول إلى التعليم العالي؛ الطلبة وخريجو الجامعات والمعاهد الجامعية المتخصصة

٤٣٧- إن قطاع التعليم الثانوي متطور بشكل جيد في النمسا. ويوجد في الوقت الحاضر ٨٦ في المائة من فئة عمرية تستكمل حالياً التعليم على مستوى ثانوي أعلى. ويتمتع أيضاً قرابة ٤١ في المائة من مجموعة عمرية معينة بالحق في الوصول إلى التعليم العالي (باجتياز امتحان نهاية الدراسة "Matura"). وهذا يتفق مع زيادة بـ ١٠ نقاط مئوية منذ بداية التسعينات. وفي الوقت الحاضر، تبدأ نسبة ٢٥ في المائة من فئة عمرية دراسات بجامعة أو بمعهد جامعي متخصص، تحصل منها نسبة ١٠ في المائة تقريباً على تدريب غير جامعي لما بعد التعليم الثانوي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم، الفئة ٥(ب)). وقرابة ٢,٥ في المائة من المسجلين الجدد يُقبلون في التعليم العالي عن طريق نوع آخر من أنواع الوصول إليه (امتحان تأهيل لدخول الجامعة، شهادة في التدريب المهني، امتحان قبول تكميلي لبرنامج المعهد الجامعي المتخصص). وأشكال القبول هذه أهم بالنسبة لقطاع المعاهد الجامعية المتخصصة من أهميتها بالنسبة للجامعات.

٤٣٨- والمجال مفتوح في النمسا للوصول إلى التعليم العالي، وبعبارة أخرى فإن جميع الأشخاص الذين لهم شهادة ترك المدرسة بعد التخرج من مدرسة ثانوية عليا أو على تأهيل آخر لدخول الجامعة بإمكانهم التسجيل في برنامج دراسي يختارونه. وفي بعض الحالات يُطلب اجتياز اختبارات كفاءة. ويُشترط التقدم لامتحانات قبول في جميع البرامج الدراسية للفنون والموسيقى. وفي قطاع المعاهد الجامعية المتخصصة، تُعد أماكن الدراسة للمسجلين الجدد محدودة، وبالتالي تخضع الطلبات لإجراء قبول. وبما أن المعاهد أيضاً لها قدرات محدودة فقط لقبول طلاب جدد، فإنه يتعين على الطلاب التقدم لامتحانات قبول أو اختبارات كفاءة.

٤٣٩- ومنذ بداية السبعينات والدراسة مجانية أساساً بالجامعة. ولم يكن يتعين إلا على الطلاب من خارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية دفع رسم إجمالي قدره ٤.٠٠٠ شلن نمساوي (٢٩١ يورو) لكل فصل دراسي. غير أن هناك استثناءات مثل الطلاب القادمين من البلدان النامية. وفي خريف عام ٢٠٠٠ أدخلت رسوم دراسية عامة بموجب القانون الذي أصبح ساري المفعول في سداسي شتاء ٢٠٠١-٢٠٠٢. وتبلغ هذه الرسوم ٥.٠٠٠ شلن نمساوي (٣٦٣ يورو) في الفصل الواحد للطلاب من النمسا وغيرها من بلدان الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية و ١٠.٠٠٠ شلن (٧٢٧ يورو) للطلاب الأجانب الآخرين. غير أن لوائح شاملة للإعفاء ولاسترداد الرسوم قد وُضعت بالنسبة للطلاب القادمين من البلدان النامية وبلدان أوروبا الوسطى والشرقية التي هي في مرحلة إصلاح. ونتيجة لذلك، لا تدفع إلا نسبة مئوية صغيرة من الطلاب الأجانب رسوم الدراسة. أما رسوم المشاركة في دروس التعليم العالي (التعليم العالي لما بعد التخرج) فيجب دفعها كما كان الحال في الماضي.

٤٤٠- ارتفع إلى حد كبير عدد المسجلين في السبعينات والثمانينات. وفي التسعينات تباطأ هذا النمو بعض الشيء. وقد جاء التوسع نتيجة لإدماج أكبر للمجموعات المحرومة من الناحية التعليمية، وكذلك النساء، ويتميز بالجهود المبذولة لخلق توازن اجتماعي وتوازن في النسب من حيث نوع الجنس في صفوف الطلاب. وفي الأثناء تمثل المرأة أغلبية الدخلاء الجدد إلى قطاع التعليم العالي. غير أن قطاع المعاهد الجامعية المتخصصة ما زال يهيمن عليه الرجال. وفي خريف ٢٠٠١/٢٠٠٢ كان هناك ٢٢ ٣١٠ مسجلين جدد بالجامعات، و ٨٠٢ من المسجلين الجدد بالمعاهد العليا للفنون والفنون والموسيقى، و ٣٢٣ مسجلاً جديداً ببرامج الدراسة في إطار المعاهد الجامعية المتخصصة.

٤٤١- وفي الوقت الحاضر، هناك قرابة ٨٢٥ ٢١٠ طالباً مسجلاً في النمسا: ٦٦٢ ١٨٧ في الجامعات، و٨٢٥ ٨ بالمعاهد العليا للفنون والموسيقى، وقرابة ٨٣٨ ١٤ في البرامج الدراسية بالمعاهد الجامعية المتخصصة. والعدد المنخفض نسبياً لطلاب المعاهد الجامعية المتخصصة يمكن تفسيره بكون هذا القطاع لا يزال قيد التطوير، وبأن هناك عدداً محدوداً من الأماكن الممولة تمويلاً عمومياً وأن الدورات الدراسية أقصر - مقارنةً بالجامعات. وحصة الطلاب الأجانب في أعداد الطلاب الإجمالية تمثل قرابة ١٤ في المائة. وهذا الرقم مرتفع عادة في جميع الأحوال في النمسا.

٤٤٢- وقرابة ٥٠ في المائة من طلاب الجامعات من الإناث. ولا يزال السلوك الجنساني واضحاً في اختيار ميادين الدراسة الرئيسية. فهناك نزعة لدى الإناث إلى التسجيل في الآداب والعلوم الثقافية. أما فيما يتعلق بالطب فإن الإناث قد بلغت نسبة ٥٦ في المائة من أعداد الطلاب الإجمالية، ولو أن أغلبية طلاب الطب كانت من الرجال حتى عام ١٩٩٢. وفي قطاع المعاهد الجامعية المتخصصة هناك توازن نسبي بين الجنسين في البرامج الاقتصادية في علوم الاقتصاد، ووسائل الإعلام، والسياحة، في حين أن الميادين التقنية يهيمن عليها الرجال (٩١ في المائة).

٤٤٣- وأوجه اختلال التوازن الاجتماعي والإقليمي فيما يتعلق بالوصول إلى التعليم العالي خفت بعض الشيء في الثمانينات والتسعينات. وبما أن المعاهد الجامعية المتخصصة قد أُقيمت خارج المناطق الحضرية الرئيسية فإن ذلك قد أسهم في ارتفاع عدد الطلاب الذين يأتون عادة من المجموعات المحرومة من الناحية التعليمية ولكن أصبحوا الآن يستفيدون الآن من هذه الفرص. وظل متوسط سن الطلاب يرتفع في التسعينات، إلى جانب حصة الطلاب غير التقليديين، أي الطلاب العاملون أو الطلاب الذين لهم أطفال.

٤٤٤- ورهنأً بميدان الدراسة، تتراوح مدة الدراسة العادية ما بين ٤ و٦ أعوام. غير أن الأمر يحتاج عملياً إلى المزيد من الوقت إلى حد كبير، بما أن الطلاب يحتاجون إلى سبعة أعوام في المعدل للحصول على أول درجة. ونسبة النجاح ارتفعت في الأعوام الأخيرة وهي تقع حالياً في حدود ٦٣ في المائة تقريباً.

٤٤٥- وفي السنة الجامعية ٢٠٠٠/٢٠٠١، كان عدد خريجي البرامج الدراسية ٨٢٩ ١٤ خريجاً، فيما كان عدد خريجي برامج الدكتوراه (بعد إكمال برنامج تخرج) ٨٧١ ١ طالباً. ومتوسط سن الخريجين الحاصلين على الدرجات الأولى هو ٢٧ عاماً تقريباً. وقد تخرج ٩٨١ ١ طالباً من برامج دراسة المعاهد الجامعية المتخصصة في السنة الدراسية ٢٠٠٠/٢٠٠١.

مساعدة الطلاب

٤٤٦- ما انفكت النمسا تنتهج، منذ السبعينات، سياسة وصول مفتوح إلى التعليم العالي. وهذا جزء من مبدأ التعويض عن اختلاف الاجتماعية والمالية للطلاب عن طريق نظام تدابير دعم للطلاب. ويمكن تقسيم تدابير الدعم الممولة تمويلاً عمومياً إلى مساعدة تعليمية مباشرة، يحصل فيها الطلاب بشكل مباشر على تحويلات نقدية، وإلى مساعدات غير مباشرة، وهي عبارة عن دفعات تُحول إلى الأسر والمرافق الاجتماعية.

٤٤٧- وحسب المعايير المطبقة على الظروف المعيشية للطلاب، كان المبلغ الأقصى علاوة الدراسة يتراوح ما بين ٥ ٠٨٨,٠٠ يورو في السنة في سداسي شتاء ٢٠٠١/٢٠٠٢. وكان متوسط علاوة الدراسة بقرابة ٤ ٠٠٠,٠٠

يورو في سداسي شتاء ٢٠٠١/٢٠٠٢. ويحصل قرابة ٢٠ في المائة من جميع الطلاب النمساويين على علاوة دراسة. وحصّة الطلاب الذين يتلقون علاوات أدنى في الجامعات العلمية، ولكنها تبلغ قرابة ٣٠ في المائة في المعاهد الجامعية المتخصصة.

٤٤٨ - والدفعات المباشرة الأخرى هي:

- علاوات التنقل والمساهمات في تكاليف الضمان الاجتماعي؛
- منح الدراسة في الخارج، ومنح السفر، والمنح اللغوية؛
- المنح التي تُقدّم اعترافاً بالأداء الأكاديمي الممتاز والمتفوق، أو بتدوين هذا الأداء والأداء الفني؛
- المنح لإكمال دراسات محددة؛
- المساعدة على التعويض عن الصعوبات الاجتماعية.

٤٤٩ - والمساعدة التعليمية غير المباشرة هي عبارة عن تحويلات دفعات تنظمها أساساً قوانين الأسرة والضريبة. وأهم هذه الدفعات هي علاوة الأسرة التي يُستحق دفعها لجميع الوالدين الذين لهم أطفال يدرسون. ففي عام ٢٠٠٢ تراوحت هذه العلاوة بين ١٢٣,٦٠ يورو و ١٧٠,٩٠ يورو في الشهر، بحسب عدد الأطفال المعالين وسنهم. والعلاوة العائلية تُدفع للأطفال الذين يدرسون بصرف النظر عن أي معيار من معايير الحاجة الاجتماعية. والسن القصوى للحصول على هذه العلاوة هي ٢٦ عاماً تصل إلى ٢٧ عاماً في حالات استثنائية خاصة. وفي الوقت الحاضر، تُدفع العلاوة العائلية لقرابة ٨٨ ٠٠٠ طالب بالجامعات وأكاديميات الفنون والموسيقى والمعاهد الجامعية المتخصصة.

٤٥٠ - والتخفيض الضريبي العام للأطفال يسمح بخصم ضريبي قدره على ٥١,٠٠ يورو في الشهر عن كل طفل يدرس وتُدفع له علاوة عائلية. أما الأطفال الذين يدرسون بعيداً عن منازلهم فيمكن المطالبة بمبلغ إضافي كعبء مالي استثنائي. ويتمتع الطلاب أيضاً بالنظام الإلزامي لمخططات التأمين من الحوادث. كما يتمتع الطلاب بمخطط التأمين ضد المرض وذلك بتأمينهم ووالديهم أو شركاء حياتهم، أو عن طريق تأمين ذاتي منخفض الكلفة.

٤٥١ - وتشجع وزارة التعليم الاتحادية إلى حد كبير مطاعم الطلاب ومببتهم؛ وهذا شكل آخر من أشكال المساعدة الاجتماعية والتعليمية غير المباشرة.

٤٥٢ - وتشكل الحماية الممنوحة للطلاب في شكل ضمان اجتماعي أساساً هاماً لحرية الوصول إلى التعليم العالي. ومن الضروري بناء على ذلك توسيع نظام الدعم ليشمل الطلاب وجعله يتفق واحتياجاتهم. لذلك تم تنسيق معايير المطالبة بالإعانات الرئيسية (علاوات الدراسة والعلاوات العائلية) وتمت زيادة تشجيع الاستثمار في المبيتات الجامعية إلى حد كبير؛ والهدف من ذلك هو تحسين وضع إسكان الطلاب. كما تم توسيع مخطط الدعم الخاص لتشجيع قدرة الطلاب على التحرك على الصعيد الدولي، إلى حد كبير.

٤٥٣ - وفيما يتصل برسوم الدراسة، اتخذت اعتباراً من سداسي شتاء ٢٠٠١/٢٠٠٢ تدابير مرافقة لتأمين الحماية الاجتماعية للطلاب. وتم توسيع دفعات الدعم للطلاب إلى حد كبير، إذ تم رفع العلاوات بمقدار الرسوم

الدراسية وتوسيع مجموعات الطلبة المؤهلين للحصول عليها. وبالإضافة إلى ذلك، توفر قروض بشروط ملائمة لتمويل الرسوم الدراسية.

البند ٣

الأمية

٤٥٤ - لا توجد في الوقت الحاضر أية بيانات موثوقة حول الأمية في النمسا. ويتعلق ذلك بكل من الأمية بالمعنى الضيق - والتي هي محدودة البعد للغاية وفقاً للتجربة - وما يسمى بالأمية العضوية التي توفر فيها معرفة أساسية فردية فقط فيما يتعلق بالقراءة والكتابة. ونظراً لتعدد أنواع الأمية واختلاف أشكالها وتنوع الأسباب المؤدية إليها، لا تسمح الإحصاءات الدراسية المتاحة باستخلاص أية استنتاجات فيما يتصل بالبيانات الصحيحة. وهذا ينطبق بشكل خاص على المدارس التي تتطلب تشجيعاً فيما يتصل بالاحتياجات البيداغوجية الخاصة.

٤٥٥ - ويجوز تعليم جميع الأطفال الذين يعانون من أي شكل من أشكال الإعاقة في مدارس خاصة (رهنأً بطبيعة الحال بدرجة إعاقته). وقد كان في جميع الأحوال من أهداف السياسة التعليمية النمساوية التخفيض، قدر المستطاع، من عدد التلاميذ غير القادرين على الحصول على أي شكل من أشكال التعليم. وقد تم ذلك بتدابير مختلفة فيما يتصل بالمناهج الدراسية، وتنظيم الفصول وتدريب المدرسين. وبالإضافة إلى ذلك، واعتباراً من السنة الدراسية ١٩٩٣/١٩٩٤، تم تدريجياً الإدماج في النظام التعليمي كنمط نموذجي، وهو يشمل الآن المدارس الابتدائية ((*Volksschule*)، والمدارس الإلزامية الثانوية ((*Hauptschule*) والسلك الأدنى من مدارس التعليم الأكاديمي الثانوي ((*allgemeinbildende höhere Schulen*)).

٤٥٦ - وصحيفة البيانات التي تعطي معلومات أساسية عن المدارس وعن معاهد التعليم لما بعد الثانوي لتدريب المدرسين ((*Pädagogische Akademie*) في النمسا (السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٢) والتي نشرتها وزارة التعليم والعلوم والثقافة الاتحادية لأغراض الإعلام، تقدم استعراضاً إجمالياً موجزاً للوضع. وعلى الموقع "http://www.bmbwk.gv.at/Schulstatistik"، يمكن الاطلاع على ملف "Faltblatt 2001/2002" (ملف ٢٠٠١/٢٠٠٢) بالألمانية والإنكليزية والفرنسية. وهو يتضمن معلومات عن كافة المؤسسات التعليمية في النمسا، ويقدم معلومات عن نسبة النجاح في امتحانات نهاية الدراسة ((*Matura*) في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. ويبين عدد الأولاد والبنات في السنة الأخيرة من التعليم الثانوي، وكذلك كافة أنواع المدارس. كما يشير إلى عدد المدرسين الذكور والإناث في السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٢ في كل مقاطعة من المقاطعات ((*Länder*). كما يصف تطور تسجيل الطلاب وتنبؤات الميزانية الاتحادية في الفصل ١٢ (التعليم) بالنسبة لعام ٢٠٠٢.

٤٥٧ - وبدءاً بالإحصاءات النمساوية لعام ٢٠٠٣، ستشير الأرقام إلى عدد الأطفال الذين لا ينهون تعليمهم. وفي الوقت الحاضر لا تتاح إلا بيانات عن معدلات النجاح على أساس سنوي.

البند ٤

ميزانية التعليم

٤٥٨ - تضطلع وزارة التربية والعلم والثقافة الاتحادية بالمسؤولية الأساسية في مجال إدارة وتوجيه النظام التعليمي. وتغطي هذه المسؤولية المناهج الدراسية، والتعليم، وإنشاء المدارس الثانوية ومؤسسات تدريب المعلمين والإبقاء عليها وإغلاقها، وتدريب المعلمين (بما في ذلك التدريب أثناء الخدمة)، وتنظيم امتحانات تأهيل المعلمين.

٤٥٩ - تغطي أرقام الميزانية الواردة أدناه والتي تتناول "التربية والتعليم" التعليم (باستثناء الجامعات، والجامعات العلمية، وجامعات الفنون والموسيقى)، وخدمات تعليم الكبار، وأنشطة تعليم الشباب الخارجة عن المناهج، والتربية البدنية الخارجة عن المناهج.

٤٦٠ - الإنفاق في إطار البند "التربية والتعليم":

تكاليف التشغيل

١٩٩٨: ٦٥٤,٧ مليون شلن نمساوي	الإيرادات: ٢٢,٧ مليون شلن نمساوي
١٩٩٩: ٧٢٩,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات: ١٥,٦ مليون شلن نمساوي
٢٠٠٠: ٦٩١,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات: ١٦٤,٥ مليون شلن نمساوي

ويغطي هذا البند تكاليف التشغيل الأساسية في كامل ميدان التنمية الخاص بمتطلبات التدريس العامة، وتدريب الكبار وكذلك التعليم العام، والتدريب المهني، وتدريب المعلمين من كل الفئات.

٤٦١ - الخدمات المعتمدة على الإدارة المركزية:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٧٩,٥ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١١٩,٣ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٩١,٤ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٨٤,٩ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٢٣,٩ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٠٠,٤ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٨٣,٢ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١١٨,١ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٠٤,٢ مليون شلن نمساوي

٤٦٢ - المدارس الداخلية الاتحادية للتلاميذ والملاعب الرياضية في المدرسة:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٢٣,٢ مليون شلن نمساوي
-------------------------	-----------------------

٢١,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢١,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٢٤,٣ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢١,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٢,٨ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٢٥,٠ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
١٩,١ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٣,٦ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

ويغطي هذا البند تشغيل أربع مدارس داخلية اتحادية وثمانية ملاعب رياضية اتحادية مخصصة للتربية البدنية بهدف تنظيم النشاطات الرياضية وإشراك التلاميذ فيها كجزء من تربيتهم.

٤٦٣ - نشاطات التربية المدنية ونشاطات الشباب الدولية

١٣,٤ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٦٥,٨ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٦٠,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٤,٤ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٦٦,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٦٥,٣ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٢,٤ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٦٢,٥ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٦٧,٠ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٦٤ - مؤسسات تعليم الكبار الاتحادية:

٤٢,٨ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٣٢,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٠,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٤٦,٢ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٣٦,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٢,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٤٥,٩ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٣٦,٥ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٣,٧ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

ويغطي هذا البند تمويل عمليات التشغيل اليومية للخدمات الترويجية الاتحادية لتعليم الكبار والمعهد الاتحادي لتعليم الكبار، وتدريب المعلمين وصقل معلوماتهم في مجال تعليم الكبار، والمنشورات المتعلقة بتعليم الكبار في النمسا.

٤٦٥ - الخدمات الإدارية على مستوى المقاطعات الاتحادية (Länder) (خدمات التفتيش المدرسي وخدمات المشورة التربوية - النفسية):

٧٣٤,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢٢٧,٩ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٠٢,٦ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٧٧٧,٩ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢٣٤,١ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢١٦,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٨١٠,٤ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢٣٠,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٤١,٩ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٦٦ - تنظيمات جماعية في مقاطعات الاتحاد ومجالس المدارس في المناطق المحلية:

٦٤٤,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢٠٦,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٨٥,٣ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٦٨٠,٨ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢١١,٤ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٩٨,٣ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٧٠٩,٨ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢٠٩,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٢١,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٦٧ - علم النفس التربوي - المشورة بشأن التدريب:

٩٠,٠ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢١,٧ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٧,٣ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٩٧,١ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢٢,٧ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١٧,٩ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	١٠٠,٦ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٢٠,٩ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٢٠,٨ مليون شلن نمساوي

٤٦٨ - ويغطي هذا البند تكاليف التشغيل الخاصة بمعاهد التعليم العام، والمدارس الأكاديمية الثانوية، والمدارس الداخلية الثانوية الاتحادية، والمعهد الاتحادي لتدريب المعلمين، والمعهد الاتحادي لتدريب الصم، ومدارس التعليم العام الإلزامية، ومعاهد التعليم الثانوي والمدارس الداخلية للتلاميذ في مرحلة التعليم العام:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	١١ ٧٨٤,١ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٥ ٠٢٠,٨ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٣٨,٩ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	١٢ ٣١٥,٧ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٦ ٧٢٩,١ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٤٧,٦ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	١٢ ٥٥٦,٢ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٧ ٩٦٣,٢ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٥٣,٥ مليون شلن نمساوي

٤٦٩ - مدارس التعليم الثانوي العام (مدارس ثانوية حكومية، مدارس ثانوية حديثة، مدارس ثانوية حديثة موجهة للعلوم الاقتصادية، مدارس إعدادية كلاسيكية وحديثة، مدارس ثانوية كلاسيكية وحديثة للتعليم الثانوي العالي، مدارس حديثة ومدارس ثانوية حديثة موجهة للعلوم الاقتصادية لصالح العاملين من الكبار):

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	١١ ٣٣٦,١ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١ ١١٠,٢ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٦٣,١ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	١١ ٨٨٢,٢ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١ ١٤٩,٠ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٧٢,٨ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	١٢ ١١٤,٦ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١ ١٥٥,٥ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٧٨,٩ مليون شلن نمساوي

٤٧٠ - المدارس الداخلية الثانوية الاتحادية: هذه هي مدارس ثانوية تؤمن التعليم العام القائم على مناهج الدراسة الوطنية ولها مرافق للمبيت. ويحصل التلاميذ في هذه المدارس على التعليم والتدريب وعلى الرعاية بالإضافة إلى الإقامة والمبيت. كما يوفر هذا النظام منهاجاً أوسع وتنظيماً انتقائياً لنشاطات الترفيه. وتوجد في الوقت الحالي أربعة معاهد من هذا النوع تضم ٩٨ صفاً:

٢٥٨,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٤٠,٨ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٤٠,٨ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٢٧٠,١ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٤٣,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٣٩,٨ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٢٧٨,٥ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٤٣,٥ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٣٩,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٧١ - المعهد الاتحادي لتعليم المكفوفين والمعهد الاتحادي لتعليم الصم:

٩٧,٦ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢٢,٤ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٧,٣ ملايين شلن نمساوي	الإيرادات
٩٧,٦ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢٢,٤ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٧,٩ ملايين شلن نمساوي	الإيرادات
١٠٢,١ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢٢,٠ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٩,٩ ملايين شلن نمساوي	الإيرادات

٤٧٢ - مدارس التعليم العام الإلزامي:

٣٣ ٨٢٢,٤ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية ١٩٩٨
٣٥ ٤٩٠,٦ مليون شلن نمساوي	١٩٩٩
٣٦ ٧١٧,٥ مليون شلن نمساوي	٢٠٠٠

٤٧٣ - معاهد التعليم العالي العام والمدارس الداخلية:

٦١,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢٥,٠ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٧,٦ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٦٣,٩ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢٣,٩ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٧,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٦١,٠ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢٤,٨ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٥,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٧٤ - مدارس التدريب المهني والفني:

١١ ٤٣١,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢ ٦٩٥,٦ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٠٠,٧ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٢ ٠٣٨,٢ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢ ٩٠١,٣ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢١١,٦ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٢ ٢٧١,٠ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢ ٨٦٢,٦ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢٢١,٩ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٧٥ - معاهد التدريب الفني والصناعي:

٤ ٧٧١,٢ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٦٢٣,١ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٧٢,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٤ ٩٧٥,٢ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٦٦٣,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٨٢,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٥ ٠٦٠,٥ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٦٣٤,٧ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٨٤,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٧٦ - أكاديميات الأخصائيين الاجتماعيين، ومعاهد التدريب للمهن السياحية والاجتماعية والاقتصادية/ التجارية:

٣ ١٦٥,١ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٤٥٥,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٦٦,٠ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٣ ٣٨٤,٤ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٤٨٧,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٦٨,٠ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٣ ٥٠٠,٠ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٤٧٥,٧ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٧٧,٥ مليون شلن نمساوي

٤٧٧ - المدارس التجارية الثانوية والمعاهد التجارية:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٣ ٤٣٥,٥ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٢٦,٦ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٨,٣ ملايين شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٣ ٦١٦,٧٢ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٤٩,٧ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٠,٣ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٣ ٦٥٠,١ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٣٤,٩ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١١,٥ مليون شلن نمساوي

٤٧٨ - معاهد التدريب الفني والمهني الإلزامي:

التكاليف التشغيلية ١٩٩٨	١ ٢٥٥,٠ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	صفر
التكاليف التشغيلية ١٩٩٩	١ ٣٦٥,٧ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	صفر
التكاليف التشغيلية ٢٠٠٠	١ ٣٨٠,٠ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	صفر

٤٧٩ - معاهد التعليم العالي، والمدارس الداخلية، والمدارس الداخلية في قطاع التعليم الفني والمهني:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٥٩,٩ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٥,٧ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٥٣,٩ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٦١,٩ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٥,٥ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٥٠,٩ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٦٠,١ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٣٧,٥ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٤٨,٨ مليون شلن نمساوي

٤٨٠ - معاهد تدريب المعلمين والمرشدين: يتلقى معلمو المدارس الابتدائية والإعدادية، والمدارس المتخصصة، ومدارس الفنون التقنية والعلوم التطبيقية التدريب في معاهد تدريب المعلمين بعد المرحلة الثانوية. كما أن المدارس الابتدائية والإعدادية ملحقه بهذه الأكاديميات بغية منح المدرسين المقبلين فرصة اكتساب خبرة عملية:

العدد	المؤسسة
٨	معاهد اتحادية لتدريب المعلمين مع مدارس ملحقه بها للتدريب العملي
٦	معاهد خاصة لتدريب المعلمين مع مدارس ملحقه بها للتدريب العملي
٩	كليات أسقفية لتدريب معلمين على التعليم الديني
٤	معاهد مهنية اتحادية لتدريب المعلمين
٨	معاهد اتحادية لتدريب المعلمين
٣	معاهد لتدريب المعلمين تابعة للمقاطعات الاتحادية (Länder)
١	معهد خاص لتدريب المعلمين
٩	معاهد أبرشية لتدريب المعلمين على التعليم الديني
١	معهد بروتستنتي لتدريب المعلمين على التعليم الديني (طائفة سويسرية)
١٦	معهد تدريب اتحادي لمعلمي روضة الأطفال
١٣	معهد تدريب خاصاً لمعلمي روضة الأطفال
١	معهد تدريب اتحادي للمرشدين
١	معهد تدريب اتحادي لتدريب المرشدين في المدارس الداخلية والملاجئ
٥	معاهد خاصة لتدريب المرشدين
٤	معاهد تدريب اتحادية على الرياضة والتربية البدنية
تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	١ ٧٣٠,٨ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٥٨٨,٦ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٢٠,١ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	١ ٧٩٦,٤ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٥٩٣,١ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٢٢,٥ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	١ ٨٣٠,٧ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٦٠٥,٥ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٢٣,٣ مليون شلن نمساوي

٤٨١ - معاهد تدريب المعلمين: تقبل معاهد التدريب هذه لمرحلة ما بعد الثانوي الطلاب الذين أكملوا دراستهم المدرسية الثانوية. وهي توفر دورات تغطي ستة أنصاف سنة لتدريب معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية، ومعلمي المدارس المتخصصة ومدارس الفنون التقنية والعلوم التطبيقية:

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٩٠٤,٨ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٩٢,٥ مليون شلن نمساوي

الإيرادات	٤,٥ ملايين شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٩١٩,٧ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٩٠,٧ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٥,٦ ملايين شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٩٣١,٠ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٢٠٢,٦ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٥,٤ ملايين شلن نمساوي

٤٨٢ - معاهد تدريب المعلمين على أساليب التعليم في رياض الأطفال: تتمثل مهمة هذه المعاهد في تدريب الطلاب على أن يصبحوا معلمين قادرين على تأدية عمل تربوي وتعليمي في رياض الأطفال. وفي الوقت نفسه، يحصل هؤلاء الطلاب تعليمهم حتى بلوغ مرحلة دخول الجامعة. ويستغرق التعليم خمس سنوات.

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٦٠١,٠ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٢٧,٠ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٢,٨ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٦٣٩,٣ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٢٠,٩ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٤,٤ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٦٥٨,٤ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٢٢,٦ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	١٥,٨ مليون شلن نمساوي

٤٨٣ - المعاهد المهنية لتدريب المعلمين: تقبل هذه المعاهد المخصصة لمرحلة ما بعد الثانوية الطلاب الذين أكملوا تعليمهم الثانوي أو حصلوا على شهادة الأشغال الحرفية الرئيسية أو ما يعادلها. وتتمثل مهمتها في تدريب معلمي المدارس الإعدادية والثانوية للتدريس في المدارس المهنية في مجالات العلوم المترتبة أو بتوفير التدريب الفني والصناعي. كما أنها تدرب المعلمين على تجهيز المنسوجات. وهذه المعاهد مؤهلة، بفضل نهجها المهني ودرايتها المحددة ومهاراتها المهنية، لأن توفر التعليم في كل مجال من مجالات اختصاصها.

تكاليف الموظفين في ١٩٩٨	٦٠,٩ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٩,١ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٠,٤ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ١٩٩٩	٦٤,٩ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	٢١,٨ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٠,٤ مليون شلن نمساوي
تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠	٦٨,١ مليون شلن نمساوي
التكاليف التشغيلية	١٩,٠ مليون شلن نمساوي
الإيرادات	٠,٣ مليون شلن نمساوي

٤٨٤ - معاهد تدريب اتحادية على الرياضة والتربية البدنية: تتمثل مهمة هذه المعاهد في تدريب معلمي الرياضة والتربية البدنية.

٣٨,٥ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٣٦,١ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٠,٢ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٤١,٣ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٣٦,٧ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٠,٣ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
٤٢,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٣٧,١ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٠,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٨٥ - معاهد تدريب المعلمين: تقسم هذه المجموعة من المعاهد إلى أربع مجموعات فرعية تعدّ الطلاب ليصبحوا (١) معلمين في مدارس التعليم العام الإلزامي، و(٢) معلمين في مدارس التدريب المهني، و(٣) معلمين في مدارس التعليم العام الثانوي، و(٤) معلمين في مدارس التدريب الفنية والمهنية.

١٢٥,٧ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٨
٢١٣,٩ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
٢,١ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٣١,١ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ١٩٩٩
٢٢٢,٩ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١,٨ مليون شلن نمساوي	الإيرادات
١٣٠,٥ مليون شلن نمساوي	تكاليف الموظفين في ٢٠٠٠
٢٢٤,٢ مليون شلن نمساوي	التكاليف التشغيلية
١,٤ مليون شلن نمساوي	الإيرادات

٤٨٦ - وكان عدد التلاميذ في المدارس الحكومية في النمسا كالآتي:

(أ) مدارس التعليم العام الإلزامي (٢٠٠٢/٢٠٠١):

٤ ٨٠١	عدد المدارس
٣٢ ٥٢٣	عدد الصفوف
٦٥٩ ٢٨٩	عدد التلاميذ

(ب) مدارس التعليم العام الثانوي (٢٠٠٢/٢٠٠١):

٢٥٠	عدد المدارس
-----	-------------

عدد الصفوف	٦ ٤٧١
عدد التلاميذ	١٥٧ ٧١٠

(ج) مدارس التدريب الفني والمهني الإلزامي (٢٠٠١/٢٠٠٠)

عدد المدارس	١٧٢
عدد الصفوف	٥ ٦٣٠
عدد التلاميذ	١٣٢ ٠١٧

(د) مدارس التدريب الفني والمهني المتوسطة المستوى (٢٠٠٢/٢٠٠١):

عدد المدارس	٣٢٠
عدد الصفوف	١ ٧٠١
عدد التلاميذ	٣٨ ٦٩٠

(هـ) مدارس التدريب الفني والمهني الثانوية (٢٠٠٢/٢٠٠١):

عدد المدارس	٢٢٨
عدد الصفوف	٤ ٥٧١
عدد التلاميذ	١١٣ ٦٠٨

(و) معاهد التدريب الفني والمهني (معاهد للمرحلة بعد الثانوية تعدّ التلاميذ لمهن في مجال الخدمات الاجتماعية) (٢٠٠٢/٢٠٠١):

عدد المعاهد	٢
عدد التلاميذ	٤٧٣

(ز) معاهد تدريب المعلمين من المستويين المتوسط والثانوي (٢٠٠٢/٢٠٠١):

عدد المعاهد	٢١
عدد الصفوف	٣٨٦
عدد التلاميذ	٩ ٣٥٨

(ح) معاهد تدريب المعلمين (٢٠٠٢/٢٠٠١):

عدد المعاهد	١٣
عدد التلاميذ	٨ ٦٥٨

٤٨٧- عرض الميزانية الخاصة بالفصل ١٢ - التعليم والثقافة: مشروع الميزانية الاتحادية ٢٠٠٢ (BVA) والنتائج ٢٠٠١ (Erf.): يتضمن الفصل ١٢ أقساماً لا تندرج ضمن "التربية/التعليم". ويتم حسم هذه البنود من الأرقام الخاصة بالمصاريف الإجمالية الواردة في الجدول أدناه. وبالمقارنة مع العرض الوارد تحت عنوان "الميزانية الاتحادية لعام ١٩٩٢"، باتت هذه البنود تغطي مجالات عدة بسبب التغييرات التنظيمية.

بند الميزانية	المبالغ بملايين اليورو مع ثلاث أرقام عشرية	بملايين اليورو Erf 2001	بملايين اليورو BVA 2002
	الفصل ١٢ - إجمالي الإنفاق	٥ ٧٣٣,٠٣٣	٥ ٦٥٨,٢٢٧
١٢٠٠٧/١ (جزئياً)	الثقافة - الإنفاق الدائم	٤٥,١٨١	٤٤,٤٩٠
١٢٠٤/١	الأسهم في الحيازات	صفر	٠,٠٠١
١٢٠٥/١	مؤسسات القانون العام	٤٨,٩٧١	٧٦,٩٧٠
١٢٢١/١	تعليم الكبار	١٢,٠٣٠	١٠,٨٠٥
١٢٢٩/١	صندوق المعالم الأثرية (عمليات مخصصة)	صفر	٠,٠١٠
١٢٤٠/١	حوقة البلاط الموسيقية	١,٢٣٦	١,١٤٨
١٢٤٢/١	مؤسسات أخرى لتعليم الشباب	٥,٤٨٣	٥,٥٨٨
١٢٤٣/١	تعليم الكبار	٦,٥٧٤	٦,٠٢٥
١٢٤٤/١	المتاحف	٤٨,٠٧٦	٤٢,٨٨١
١٢٤٥/١	المتاحف (عمليات مخصصة)	٠,٩١١	٠,٦٥٩
١٢٤٦/١	المكتبة الوطنية	١٦,٠١١	صفر
١٢٤٧/١	الوكالة الاتحادية للمعالم الأثرية	٢٠,٦٦٦	٢١,٦٧٤
١٢٤٨/١	الوكالة الاتحادية للمعالم الأثرية (عمليات مخصصة)	٤,٢٢٣	٣,٤١٢
١٢٤٩/١	المكتبة الوطنية (عمليات مخصصة)	٠,٧٦٢	صفر
١٢٠٠٣/١ (جزئياً)	شراء أمكنة لبناء المدارس	٢,٤٨٠	٢,٤٨٣
١٢٠٠٨/١ (جزئياً)	شراء أمكنة لبناء المدارس	٤١,٩٨١	٣٠,٩٩٣
١٢٠١/١	دفعات للوكالة الاتحادية للعقارات (BIG)	٢٤٦,٩٨٦	١٣٨,٠٩٧
١٢٠٢/١	أمكنة لبناء المدارس (عمليات مخصصة)	٠,٠٥٥	٠,٠٠١
١٢٠٣/١	مدارس في أبنية ممولة من الوكالة الاتحادية للعقارات (عمليات مخصصة)	صفر	٠,٠٠١
	المجموع:	٥٠١,٦٢٦	٣٨٥,٢٢٠
	الباقى - الفصل ١٢:	٥ ٢٣١,٤٠٧	٥ ٢٧٣,٠٠٧
١٢٥٧/١ (جزئياً)	ويتضمن: عمليات تحويل جارية لمدفوعات بموجب قانون المعادلة الضريبية	٢ ٦٨٩,١٢٥	٢ ٦٧٣,٤٩٩
١٢٨٥٧/١ (جزئياً)	عمليات تحويل جارية لمدفوعات بموجب قانون المعادلة الضريبية	١٠١,٦٦٧	١٠٢,٦٠٤

تعليقات بشأن البنود الواردة أعلاه:

١/٢٠٠٧: إن تقدم المبالغ المالية إلى الكنائس الكاثوليكية والبروتستانتية والكاثوليكية المحافظة، وكذلك إلى الجالية اليهودية بموجب تدابير تعويضية مقررة عملاً بالمادة ٢٦ من معاهدة الدولة (البندان ٧٦٦١ و ٧٦٦١/٠١ من مشروع الميزانية). (إن التسمية "التعليم الديني" الواردة في تقرير ١٩٩٢ غير صحيحة).

١/٢٠٠٥: أدرجت هنا التعويضات الأساسية التي تدفعها الحكومة الاتحادية إلى المتاحف الاتحادية والمكتبة الوطنية التي لم تعد تخضع لها.

١/٢٢١١ و ١/٢٤٣: تدريب وصقل معلومات المدربين على تعليم الكبار، بالإضافة إلى توفير الهيكل الأساسي وتوسيع نطاق مكاتب المعلومات والمشورة في مجال التعليم.

١/٢٢٢٩، ١/٢٤٧ و ١/٢٤٨: مسؤولية المحافظة على المعالم الأثرية وتدابير صيانتها. ١/٢٤٠: جوقة البلاط الموسيقية - مواصلة التراتيل الكنسية الكلاسيكية التي ترقى إلى ما قبل مجمع الفاتيكان الثاني.

١/٢٤٢: نفقات تنظيم حملتي التربية المدنية "شباب النمسا يتعرفون إلى فيينا، العاصمة الاتحادية" و "شباب أوروبا يتعرفون إلى فيينا". ١/٢٤٤ و ١/٢٤٥: المتاحف الاتحادية.

١/٢٤٦ و ١/٢٤٩: المكتبة الوطنية، التي لم تعد تخضع للحكومة منذ ٢٠٠٢. ١/٢٠٠٣ و ١/٢٠٠٨: توفير أموال لبرنامج شراء مساحات لبناء المدارس (مدرج جزئياً في البندين ١/٢٠٠٣ و ١/٢٠٠٨ من مشروع الميزانية). ومنذ ٢٠٠١، تدرج جميع التكاليف المخصصة لتوفير أبنية المدارس (تكاليف الإيجار) في الفصل ١٢.

١/٢٠١: التزامات بالدفع لوكالة العقارات الاتحادية (BIG). بموجب القانون ذي الصلة. وفي عام ١٩٩٢ كانت هذه الأموال لا تزال مدرجة في الفصل ٦٤ - الأبنية والتكنولوجيا. أما الآن، فتجري مناولة جميع الأبنية المدرسية عن طريق تكاليف الإيجار.

١/٢٠٢ و ١/٢٠٣: العمليات المخصصة لتوفير الأبنية المدرسية.

١/٢٢٧٥٧: بموجب قانون المعادلة الضريبية (FAG)، تسدد الحكومة الاتحادية لمقاطعات الاتحاد (Länder) مرتبات المعلمين في المدارس الأكاديمية الثانوية الحكومية (allgemeinbildende höhere Schulen) (البند ٧٣٠٢ من الميزانية).

١/٢٢٨٥٧: يعاد تمويل تكاليف الموظفين المخصصة لمعلمي المدارس المهنية الذين تستخدمهم مقاطعات الاتحاد (Länder) بنسبة ٥٠ في المائة (البند ٧٣٠٢ من مشروع الميزانية). بموجب قانون المعادلة الضريبية.

النظام المدرسي

٤٨٨- يلتحق الأطفال في النمسا بالتعليم الإلزامي في السادسة من عمرهم ويترددون على المدرسة لمدة تسع سنوات. بعد قضاء أربع سنوات في المدرسة الابتدائية، يمكن أن يختار التلاميذ بين أنواع المدارس التالية:

(أ) المدارس الإعدادية (الإلزامية) (*Hauptschule*)، التي يلتحق بها الأطفال من سن ١٠ إلى ١٤ سنة لمدة أربع سنوات. وبعد انتهاء التلاميذ من سنة الفنون التقنية والعلوم التطبيقية، يواصلون الإعداد لتعلم مهنة عملية؛

(ب) المدارس الأكاديمية الثانوية (*allgemeinbildende höhere Schulen*)، لفترة ثماني سنوات تنتهي بامتحان نهاية الدراسة الذي يتيح لهم دخول الجامعة أو معهد عالي مماثل. أما التلامذة الموهوبون الذين يتمون بنجاح برنامج المدرسة الإعدادية (الإلزامية)، فيحق لهم الانتقال إلى مدرسة أو معهد ثانوي فني أو مهني أو إلى مدرسة أكاديمية ثانوية (*Oberstufe einer allgemeinbildenden höheren Schule*).

٤٨٩- ويوفر التدريب المهني للتلامذة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٩ سنة في مجالين يتداخلان جزئياً:

(أ) المدارس الفنية والمهنية الثانوية (*berufsbildende mittlere Schulen, berufsbildende höhere Schulen*) والمعاهد الفنية والمهنية (*berufsbildende Akademien*)، ودورات الحرفيين المتخصصين (*Meisterprüfungslehrgänge*)، ومعاهد ما بعد المرحلة الثانوية لتدريب المعلمين المهنيين (*Berufspädagogische Akademien*)، والكليات الجامعية المتخصصة (*Fachhochschulen*)، والجامعات؛

(ب) في النمسا، يتمحور التمهين حول نظام ثنائي حيث يستكمل تدريب المتدربين داخل الشركة بالتحاقهم بالإلزامي جزءاً من الوقت بمدرسة مهنية مخصصة للمتدربين. ويتوقف عدد سنوات الدراسة في هذه المعاهد (ثلاث سنوات عادة) على الفترة اللازمة للتدرب على صنعة معينة. وفي الوقت الحالي، يمكن التدريب على ما يزيد على ٢٥٠ صنعة ويوفر التمهين في أكثر من ٣٥ ألف مؤسسة؛

٤٩٠- وفي النمسا ٢٦٣ مدرسة أكاديمية ثانوية (*allgemeinbildende höhere Schulen*) تتضمن مرحلتين تعليميتين الأولى والثانوية. وفي حين أن المرحلة الدراسية الأولى مخصصة للتلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ١١ و ١٤ سنة، فإن المرحلة الدراسية العليا مخصصة للتلاميذ بين ١٥ و ١٨ سنة. ويتم قبول التلاميذ بعد انتهائهم من التعليم الابتدائي، ويبلغ عدد سنوات الدراسة ثماني سنوات. توفر هذه المدارس تعليماً عاماً وشاملاً. وتعد التلاميذ في الوقت عينه للتعليم العالي، وجميع المدارس الحكومية الأخرى. أما كلفة الالتحاق بالمدارس الخاصة فتختلف باختلاف المدرسة.

٤٩١- وفي النمسا ٩١ مدرسة أكاديمية ثانوية توفر التعليم في المرحلة الثانوية فقط (*Oberstufe*). وهي مخصصة للتلاميذ الذين يكملون بنجاح السنوات الثماني الأولى من التعليم الإلزامي خارج النظام المدرسي الأكاديمي الثانوي، ويرغبون في متابعة الدراسة والإعداد للتعليم العالي.

٤٩٢- وهناك أنواع خاصة من المدارس الإعدادية (الإلزامية) (*Hauptschule*) والمدارس الأكاديمية الثانوية الموجهة إلى الطلاب الموهوبين والتواقين إلى الدراسة، وهي متوفرة في عدة مواقع في النمسا. مثلاً:

(أ) في بعض المدارس الإعدادية (الإلزامية) والمدارس الثانوية الأكاديمية يتم التركيز بصورة خاصة على التدريب الفني (تعليم العزف على آلة موسيقية، أو ممارسة مختلف أشكال الرسم أو غير ذلك من المهارات اليدوية)؛

(ب) في بعض المدارس الأكاديمية الثانوية يدرس التلاميذ الموسيقى لمدة خمس سنوات. ويخصص القسم الأصغر من ساعات التدريس الأسبوعية للتعليم العام مما يتيح للطلاب الوقت الكافي للتدرب على العزف، لا سيما إذا كانوا يرغبون في متابعة دراسة الموسيقى على أساس دوام كامل في جامعة للفنون أو للموسيقى أو معهد مماثل معترف به قانوناً. أما الدروس النظرية في الموسيقى فتدرس كعلم الموسيقى وتترافق مع تمارين تنفذ ضمن مجموعات؛

(ج) في بعض المدارس الإعدادية (الإلزامية) وعدد من المدارس الأكاديمية الثانوية، يتم التشديد على الرياضة.

٤٩٣- واستقلالية المناهج التي بدأ تطبيقها عام ١٩٩٤ وتتيح للمدارس فرصة لإعداد برامجها ضمن إطار محدد. وبالتالي، قد لا يتم التركيز بصورة خاصة على الفنون والرياضة فقط، بل يمكن أن يمتد ليشمل جميع ميادين التعليم كاللغات الحديثة، أو العلوم، الخ.

٤٩٤- وتنتهي الدراسة في المدارس الثانوية بامتحان نهاية الدراسة (الخطي والشفهي - *Matura*). ويتيح الحصول على هذه الشهادة الالتحاق بالجامعة أو بكلية جامعية متخصصة (*Fachhochschule*) أو بأي معهد آخر يوفر تعليماً عالياً.

تعليم الكبار في النمسا

٤٩٥- ويتردد يومياً آلاف الأشخاص في النمسا على مراكز تعليم الكبار (*Volkshochschulen*)، ومعاهد التدريب، والكليات الخاصة لمواصلة التدريب بهدف:

- تعزيز ما اكتسبوه من معرفة، أو اكتساب معرفة أساسية محددة، أو الخضوع لامتحانات نهاية الدراسة، أو الحصول على مؤهلات أساسية أخفقوا في اكتسابها أو في متابعتها في مرحلة سابقة من حياتهم، وذلك بغية الحصول على فرص متكافئة في ميدان العمل وفي حياتهم اليومية؛
- الحصول على الدعم في تنظيم حياتهم والتخطيط لها، وفي مواجهة المشاكل في المجتمع، أو تلك المتعلقة بعملهم أو بحياتهم العائلية، وفي تطوير ذاتهم وشخصيتهم؛
- الحصول على التوجيه لمواجهة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛
- تمهيد الطريق للمشاركة في المناقشات غير المنحازة وحل النزاعات بالطرق البناءة (توافق الآراء الديمقراطي).

٤٩٦- ونظام تعليم الكبار في النمسا متطور جداً ويتضمن ما يزيد على ٦ ٠٠٠ مركز تعليم وأكثر من ٢ ٠٠٠ مكتبة. وبرأي الخبراء، فإن ٣٠ في المائة من النمساويين يشاركون سنوياً في مختلف النشاطات الفردية المتصلة

بتعليم الكبار. وخلال السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٢، شارك نحو ١٠.٠٠٠ شخص يمارسون نشاطاً مهنيّاً في دورات تعدّهم لخوض امتحانات نهاية الدراسة للكبار، أو لإنهاء تعليمهم المدرسي الإعدادي (*Hauptschulabschluss*)، أو لخوض امتحان القبول في الدراسات الجامعية (*Studienberechtigungsprüfung*).

٤٩٧- وبما أنّ تعليم الكبار منظم وفق خطوط مختلفة، فإنّ الأمر يحتاج إلى عدة وسائل للتمويل. فبالإضافة إلى الحكومة الاتحادية، يقوم اتحاد نقابات العمال النمساوية، وغرف العمل، وغرفة الاقتصاد الاتحادية، والكنائس بتمويل الدورات والمحاضرات للكبار. وترد أموال أخرى من منظمات مختلفة ومن رسوم التسجيل ورسوم الدراسة.

٤٩٨- ولم يعد باستطاعة نظام التعليم العام اليوم أن يدير ظهره لتعليم الكبار. فهو يتضمّن مجال مواصلة التعليم العام والتدريب المهني الواسع. وعندما تأخذ في الاعتبار أنّ عدداً كبيراً من الشباب الذين يتركون المدرسة اليوم سيضطرون إلى تغيير مهنتهم عدة مرات خلال حياتهم العملية، ندرك عندها أنّ تعليم الكبار سيصبح ضرورة لكل شخص تقريباً.

٤٩٩- وعلى صعيد الحكومة الاتحادية، فإنّ وزارة التربية والعلم والثقافة الاتحادية مسؤولة عن تعزيز تعليم الكبار. وقد أنشئت وكالات اتحادية للنهوض بتعليم الكبار في مقاطعات الاتحاد (*Länder*). كما أنّ الوزارات الثقافية في مقاطعات الاتحاد (*Länder*) تستخدم خبراء لرعاية هذا المجال. وقد أنشئ معهد اتحادي لتعليم الكبار في سانت ولفغانغ في سلزبور لتوفير فرص مواصلة التعليم والتدريب للأشخاص العاملين في ميدان تعليم الكبار أو في واحدة من المؤسسات التعليمية والثقافية المختلفة.

٥٠٠- وبالإضافة إلى ذلك، يقدم الدعم أيضاً من جانب وزارة الشؤون الاقتصادية والعمل الاتحادي، ووزارة الزراعة والغابات، والبيئة وإدارة الموارد المائية الاتحادية.

٥٠١- ويوفّر عدد كبير من المؤسسات والمنظمات المتفاوتة الأهمية التعليم للكبار في النمسا. والهيئات الرئيسية المعنية في هذا المجال، هي، بالإضافة إلى الحكومة الاتحادية، ومقاطعات الاتحاد (*Länder*)، والبلديات، الأحزاب السياسية، والغرف المنشأة بموجب القانون، والجموعات ذات المصلحة الاقتصادية، والكنائس. ومثالاً على ذلك، يرد أدناه عدد من أكبر المنظمات المعنية بتعليم الكبار في النمسا:

(أ) الأكاديميات السياسية، وهي مؤسسات متصلة بأحزاب سياسية وتحصل على إعانات من الحكومة بموجب القانون المعتمد عام ١٩٧٢. وهدفها هو تدريب الأعضاء والمسؤولين. هذا ولدى مختلف الأحزاب السياسية كالحزب الاشتراكي الديمقراطي، وحزب الشعب، وحزب الحرية، وحزب الخضر، مؤسسات تدريب خاصة بها؛

(ب) الرابطة النمساوية للتعليم السياسي (*Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung*)، وهي مؤسسة تديرها الحكومة الاتحادية وحكومات المقاطعات الاتحادية (*Länder*). وهدفها الأساسي هو توفير التعليم السياسي للكبار؛

(ج) رابطة مراكز التعليم الداخلية النمساوية (*Arbeitsgemeinschaft der Bildungsheime*)، التي توفر دورات بشأن المسائل السياسية والدينية والاجتماعية السياسية المتكاملة، بالإضافة إلى دورات للأعمال اليدوية؛

(د) معهد التدريب المهني (*Berufsförderungsinstitut*)، الذي يوفر دورات في جميع الميادين المهنية، فضلاً عن الدورات المخصصة لاكتساب مؤهلات وشهادات إضافية. كما أنه يوفر التدريب للعمال الماهرين، وينظم دورات داخل الشركات ودورات وبرامج عامة عن طريق قناة التعليم الثانية؛

(هـ) رابطة المكتبات النمساوية (*Büchereiverband Österreichs*)، وهي المنظمة الأمّ لنحو ٢ ٥٠٠ مكتبة عامة ومكتبات فرعية؛

(و) المؤسسات الكاثوليكية لتعليم الكبار (*Forum Katholischer Erwaschenenbildung*)، التي تنظم الأحداث على الصعيد الإقليمي؛

(ز) معهد مواصلة التعليم في المناطق الريفية (*Ländliches Fortbildungsinstitut*)، الذي يتيح مواصلة التعليم المهني في مجالي الزراعة والغابات؛

(ح) الرابطة النمساوية للاقتصاد الوطني (*Österreichische Volkswirtschaftliche Gesellschaft*)، التي تقدّم المعلومات حول المسائل الاقتصادية والاجتماعية السياسية؛

(ط) اتحاد رابطات التعليم النمساوية (*Ring Österreichischer Bildungswerke*)، الذي تتعاون في إطاره رابطات التعليم الكاثوليكية والبروتستنتية ورابطات تعليم المجتمع. أما الهدف، فهو تنظيم نشاطات تعليمية في مختلف المناطق؛

(ي) رابطة مراكز التدريب والتعليم النمساوية (*Verband Österreichischer Schulungs-und Bildungshäuser*)، التي تركز على المسائل الخاصة بتشريعات العمل، والقانون الاجتماعي، بالإضافة إلى النشاطات الترفيهية؛

(ك) رابطة مراكز تعليم الكبار النمساوية (*Verband Österreichischer Volkshochschulen*)، التي توفر مجموعة متنوعة من الدورات حول التعليم العام، والمسائل الثقافية، والفلسفة والعلم، والمهارات الحياتية، والنشاطات الترفيهية، وحماية التراث الثقافي، وتنمية الشخصية، والمسائل السياسية والاجتماعية، واللغات، وقناة التعليم الثانية (الإعداد لامتحان نهاية الدراسة للكبار، وامتحان القبول في الجامعات، الخ.)؛

(ل) معاهد التنمية الاقتصادية التابعة لغرفة الاقتصاد الاتحادية (*Wirtschaftsförderungsinstitute*)، وهي مراكز خدمات تابعة لغرف التجارة والصناعة توفر التعليم العام المهني، ودورات حول إدارة الأعمال، والاقتصاد التطبيقي والتنظيم، والمسائل القانونية، والإنتاج والابتكار التقني، فضلاً عن التدريب الأساسي ومواصلة التدريب في مختلف الميادين لمختلف المهن، أو دورات للمشرفين على العمال مخصصة للأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مدراً للربح؛

(م) برامج التعليم التي تديرها هيئة الإذاعة النمساوية (*Österreichischer Rundfunk ORF*) عبر الإذاعة والتلفزيون، وهي خاضعة للتشريعات التي تحدد الدور التعليمي لهيئة الإذاعة. وتمشياً مع التزاماتها، تبث هيئة الإذاعة النمساوية بصورة منتظمة برامج تعليمية، ودروساً في اللغات، وبرامج إعلامية تتناول مختلف ميادين العلم.

٥٠٢- وبالإضافة إلى هذه الرابطات والمعاهد الرئيسية التي تضطلع بدور حاسم في عالم تعليم الكبار في النمسا، هناك عدد كبير من المؤسسات والدورات الأخرى.

البند ٥

٥٠٣- ينصّ قانون التعليم العام ١٩٦٢ على أنّ المدارس الحكومية في النمسا مفتوحة للجميع، بغضّ النظر عن المولد، أو الجنس، أو العرق، أو الوضع الاجتماعي، أو الفئة الاجتماعية، أو اللغة، أو الدين.

البند ٥(أ)

٥٠٤- إنّ جميع التدابير المتخذة لضمان تكافؤ فرص وصول الفتيات والفتيان إلى جميع أشكال التعليم، بغضّ النظر عن الجنس، مبنية على المادة ١٠ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة. وقد صادقت النمسا على هذه الاتفاقية عام ١٩٨٢ وهي توفر مبادئ توجيهية حول كلّ التدابير المعتمدة للقضاء على التمييز في مجال التعليم. أما أهمّ التدابير المتخذة، فتتصل بالمجالات التالية:

(أ) مرافق للتوجيه المهني بالتعاون مع خدمات المشورة المصممة خصيصاً للفتيات (نظراً إلى أنّ الفتيات يواجهن مشاكل محددة في سوق العمل)؛

(ب) القضاء على الصور النمطية المتعلقة بدور الرجل والمرأة في كلّ مستويات التعليم من خلال المبدأ المطبق في التعليم "تعليم المساواة بين المرأة والرجل" (الذي أعلن عنه في ١٩٩٥)، وكذلك "المبادئ التوجيهية حول تقديم المرأة والرجل في المواد التعليمية" (المنشور عام ١٩٩٩)، ومن خلال توفير المعلومات والمواد التعليمية، وتكييف مناهج التعليم، وتقديم تسهيلات محددة في إطار التدريب الأساسي ومواصلة التدريب للمعلمين والمعلمات؛

(ج) تعزيز "التعليم المشترك القائم على التجاوب مع الآخرين" في المدارس، مما يعني أنّ تعليم الفتيات في المدارس يتمّ بطريقة تعزز ثقتهم بأنفسهنّ، في حين أنه يساعد الفتيان على إيجاد هويتهم الخاصة بنوع جنسهم، على يد معلمين مدرّكين لمشاكل التنشئة الاجتماعية لدى الرجال. ويتمّ بشكل خاص دعم المشاريع النموذجية في المدارس؛

(د) تعزيز وترويج ولوج الفتيان إلى ميادين عمل تعتبر تقليدياً "خاصّة بالنساء"، كميادين العلوم المتزلّية والاجتماعية: مثلاً "حملة MiT" (الفتيات/النساء العاملات في المجالات التقنية) في المدارس الفنية، أو "مشروع FIT" (المرأة في ميدان التكنولوجيا)، لتشجيع الشابات (١٧-١٩ سنة) على اختيار مجال الدراسات الفنية؛

(هـ) "خطة العمل ٢٠٠٠" (٩٩ تدبيراً للنهوض بالمساواة بين الجنسين في المدرسة وفي مجال تعليم الكبار) من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠، و"خطة العمل ٢٠٠٣" (مراعاة تمايز الجنسين والنهوض بوضع المرأة في المدرسة وفي مجال تعليم الكبار)، من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣.

المرأة في الجامعات

٥٠٥- على الرغم من الجهود السياسية المبذولة خلال العقود الماضية لتحسين وضع المرأة في ميدان العلوم، لا يزال يمكن وصف وضعها على مختلف مستويات التسلسل الهرمي في الجامعات بالعودة إلى صورة الهرم. فمع أن نسبة النساء الملتحقات بالجامعة تزداد بصورة مطردة حتى فاقت ٥٨ في المائة، فإن هذه الزيادة متدنية نسبياً في مختلف مستويات المهن الرفيعة. وتمثل المرأة ٤٨ في المائة من مجموع حملة الشهادات الجامعية، و٣٤ في المائة من مجموع حملة الشهادات الجامعية العليا. أما نسبتها من عدد المساعدين المتعاقدين فتبلغ ٤٣ في المائة. وتحتل نسبتها إلى ٢٣ في المائة عند أول تعيين في الجامعة كمساعدة جامعية. وقد بينت التجربة أن نسبة المرأة في مجال شغل الوظائف تخضع لتقلبات واضحة نظراً إلى شدة تدني الأرقام المطلقة في هذا المجال إذ تبلغ هذه النسبة ١٤ في المائة اليوم. أما على مستوى الأساتذة، فتبلغ نسبة المرأة ٥,٢ في المائة.

٥٠٦- وفي جامعات الفنون والموسيقى، فإن الوضع أفضل على جميع المستويات، وإن كان هناك تفاوت أيضاً بين نسبة المرأة من الخريجين (٥٤ في المائة)، ومن المساعدين الجامعيين (نحو ٣٤ في المائة)، ومن الأساتذة (١٨ في المائة).

٥٠٧- وهناك التزام قانوني أساسي في وزارة التربية والعلم والثقافة الاتحادية ينص على القضاء على سوء تمثيل المرأة، وهو يستند إلى مبدأ الحماية من التمييز الخاص بنوع الجنس الذي ينص عليه قانون تنظيم الجامعات، وجامعات الفنون والموسيقى، وكذلك القرارات الخاصة بالنهوض بوضع المرأة المدرجة في القانون الاتحادي حول المعاملة المتكافئة. ويتم تطبيق هذا المبدأ بواسطة خطط عمل إيجابية محددة خاصة بكل دائرة حكومية. ومنذ ١٩٩٢، بدأت أفرقة العمل المعنية بمسألة المعاملة المتكافئة عملها في الجامعات. وقد فوّضت قانوناً بمكافحة التمييز المبني على نوع الجنس من جانب الهيئات الجامعية. وفي ١٩٩٥، اعتمدت أول "خطة عمل إيجابية ضمن نطاق اختصاص وزارة العلم والنقل والفنون الاتحادية". وتمثل هذه الخطة الخاصة بالوزارة النتيجة العملية للقرار المتعلق بالنهوض بوضع المرأة المنصوص عليه في القانون الاتحادي حول المعاملة المتكافئة، الذي يقضي بأن تصل نسبة النساء من إجمالي عدد الموظفين الدائمين في الخدمة المدنية على جميع مستويات التأهيل والتسلسل الهرمي إلى ٤٠ في المائة. وتحقيقاً لهذا الهدف، تعطى الأفضلية للنساء في عملية التوظيف في الخدمة المدنية، وفي الترفيع والمشاركة في تدابير التدريب والتدريب التكميلي، بشرط ألا تكون مؤهلات المرشحات أدنى من مؤهلات أفضل مرشح ذكر مؤهل للتوظيف.

٥٠٨- ومنذ بداية التسعينات، وضعت برامج خاصة للنهوض بوضع المرأة بهدف دعمها في مختلف مراحل التأهيل الأكاديمي، انطلاقاً من الشهادة الجامعية الأولى وحتى التأهيل. ومن بين هذه البرامج، تجدر الإشارة إلى برنامج شارلوت بولر لمنح التأهيل للمرأة، والبرنامج النمساوي للأبحاث المتقدمة والتكنولوجيا APART، حيث يجري السهر على أن تكون نسبة النساء اللواتي يحصلن على المنح الدراسية أعلى من نسبة المرشحات. وفي عام ١٩٩٨، أنشئ برنامج "مراكز هرتا فرنبرغ" الذي يقدم الدعم سنوياً لخمس خريجات جامعات. وهذه المراكز تسمح بتعزيز اندماج المرأة في البحث الجامعي وتمكنها من متابعة تأهيلها الأكاديمي خلال ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدكتوراه.

٥٠٩- ومن الجوانب الهامة الأخرى، عملية تعزيز وضع المرأة والدراسات المتمحورة حول نوع الجنس والعلوم الخاصة بالمرأة، لأن من شأن ذلك أن يعزز الآراء العلمية النقدية المتصلة بالتمييز ضد المرأة. فقانون الدراسات

الجامعية لعام ١٩٩٧ مثلاً يحدد المبادئ الأساسية الخاصة بالمعاملة المتكافئة بين المرأة والرجل، وتكافؤ وضع البحوث الخاصة بالمرأة وبنوع الجنس، مقارنة بمجالات البحث الأخرى. والهدف من هذا الحكم القانوني هو إضفاء الطابع المؤسسي على البحوث الخاصة بالمرأة وبنوع الجنس في المناهج الدراسية.

٥١٠- وفي عام ١٩٩٩، نشر "الكتاب الأبيض حول النهوض بوضع المرأة في مجال التعليم العالي والأبحاث". ويتضمن هذا الكتاب الأبيض ٢٥ تدبيراً ملموساً متصلاً بالمجالات التالية: نظام الدراسة، واكتساب مكانة أعلى في المجالين العلمي والفني، وتخصيص الموارد المالية للجامعات وتعزيز الأبحاث، ورعاية الطفل، وإقامة شبكات بحث داخل الجامعات وخارجها، وتوفير الخدمات وتعزيز الدراسات المتعلقة ببحث وضع المرأة/نوع الجنس. ويشرف فريق عمل على تطبيق هذه التدابير.

البند ٥ (ب) و(د)

٥١١- إن للأطفال الذين تختلف لغتهم الأم عن الألمانية نفس حق التعليم الذي يتمتع به الأطفال النمساويون. ومن أجل زيادة تعزيز دمج هؤلاء الأطفال في المدارس النمساوية، يمكنهم أن يتلقوا دروساً إضافية باللغة الألمانية. ويمكنهم في الوقت نفسه متابعة دروس إضافية بلغتهم الأم لتأمين كفاءتهم في اللغتين. ويوفر هذه الدروس أشخاص ينطقون بلغة أم هؤلاء الأطفال.

٥١٢- وخلال العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢، التحق ٢٦٣ ١١١ تلميذاً أجنبياً بالمدارس النمساوية ومثلوا ٩,٣ في المائة من مجموع التلاميذ.

٥١٣- وتضمّ فيينا حالياً أربع مدارس كبيرة تستعمل فيها اللغات الأجنبية كلغات تعليم. وهذه المدارس هي التالية: مدرسة فيينا الدولية، وهي مدرسة معترف بها رسمياً وتعتبر مدرسة تابعة للأمم المتحدة، والمدرسة الأمريكية الدولية، التي توفر التعليم وفق المنهاج الأمريكي، ومدرسة الدانوب الدولية، ومدرسة الليسيه الفرنسية في فيينا، وهي المدرسة الفرنسية في فيينا. وهناك مدارس أخرى تستعمل فيها لغات أجنبية كلغات تعليم وتعتمد مناهج دراسة أجنبية ولا تخضع لقانون تنظيم المدارس النمساوية. ومن بينها المدارس اليابانية، والعربية، والسويدية، والروسية.

تعليم الفئات الإثنية وتثقيفها

٥١٤- باستثناء المجالات المذكورة تحديداً في المادة ١٤ من الدستور الاتحادي، فإن مقاطعات الاتحاد (Länder) هي التي تتمتع بالصلاحيات في ما يخصّ مدارس الحضانة. وحتى فترة وجيزة خلت، لم تكن مقاطعات الاتحاد تراعي في تشريعها المتعلق بمدارس الحضانة هذه جوانب محددة من التعليم بلغة إحدى المجموعات الإثنية. غير أن الاعتراف بأهمية مدارس الحضانة الثنائية اللغة أخذ في الزيادة. ففي مقاطعة بورغنلاند الاتحادية مثلاً، يطلب من الهيئات المسؤولة عن إدارة مدارس الحضانة، في بعض الظروف الخاصة، توفير التسهيلات التربوية باللغتين الكرواتية والمجرية، إلى جانب الألمانية، وذلك منذ تعديل التشريع الخاص بمدارس الحضانة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩. وحتى قبل دخول هذا التعديل حيز التنفيذ، كانت بعض مدارس الحضانة في هذه المقاطعة مدارس ثنائية اللغة توفر تعليم الكرواتية أو المجرية كلغة ثانية. وبغية الحصول على عدد كاف من المعلمين في مدارس الحضانة، ينصّ قانون مدارس الأقليات في مقاطعة بورغنلاند الاتحادية على ضرورة أن يوفر أحد معاهد التدريب على الأقل الدروس بالكرواتية والمجرية لمعلمي مدارس الحضانة في هذه المنطقة. هذا علاوة على وجوب منح المعلمين الطلاب

فرصة الحصول على خبرة عملية في مدرسة حضانة ثنائية اللغة. وفي مقاطعة كارينثيا كذلك، توفر ثمانى مدارس حضانة بلدية التعليم باللغة السلوفينية، كما تتوفر ثمانية مدارس حضانة خاصة ثنائية اللغة. أما في فيينا، فتوجد مدرسة حضانة خاصة تديرها رابطة كومنسكي التربوية التشيكية.

٥١٥- وتنص المادة ٧(٢) من معاهدة دولة فيينا لعام ١٩٥٥ على أنه يحق للمواطنين النمساويين المنتمين إلى الأقليات السلوفينية والكرواتية في مقاطعات كارينثيا وبورغنلاند وستيريا متابعة دراستهم الابتدائية بالسلوفينية والكرواتية، وعلى توفير عدد تناسي من المدارس الثانوية الخاصة بهم. كما تنص الفقرة نفسها على مراجعة المناهج الدراسية وإقامة إدارة مستقلة في دوائر التفتيش الخاصة بالمدارس السلوفينية والكرواتية. وعلى الرغم من أن هذه المعاهدة لا تشير إلى الأقلية الناطقة بالجرية في بورغنلاند، فإنه يطبق عليها النظام نفسه الذي ينص عليه قانون مدارس الأقليات في بورغنلاند. وتتوفر في فيينا مؤسسات تعليمية خاصة للناطقين باللغة التشيكية.

٥١٦- وفي ما يتعلق بالمجموعة الاثنية السلوفينية في كارينثيا، فإن المادة ٧(٢) من معاهدة فيينا لعام ١٩٥٥ مطبقة بموجب القانون الخاص بمدارس الأقليات في كارينثيا. وبناءً على الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون الخاص بمدارس الأقليات لعام ١٩٥٩، يحق لكل تلميذ أن يتلقى التعليم باللغة السلوفينية، أو أن يتعلم السلوفينية كلغة إلزامية في المدارس التي يعينها القانون، إذا ما كانت تلك رغبة الممثل القانوني للتلميذ ("حقوق الوالدين"). ولكي يتلقى التلميذ التعليم بالسلوفينية، ينبغي أن يسجل في هذا النوع من التعليم عند قبوله في المدرسة. ولكن لا يتوجب على أي تلميذ أن يقدم برهاناً على انتمائه إلى المجموعة الاثنية الناطقة بالسلوفينية أو أن يقدم برهاناً على خلفيته الإثنية. وينبغي للمدارس أن تقبل طلبات تحصيل العلم بلغة أجنبية. أما بالنسبة إلى التعليم الابتدائي والثانوي، فينص القانون الخاص بمدارس الأقليات في كارينثيا على الإمكانيات التالية:

- المدارس الابتدائية والإعدادية (الإلزامية) التي يكون فيها التعليم كاملاً بالسلوفينية؛
- المدارس الابتدائية الثنائية اللغة أو المدارس الابتدائية التي تضم صفوفاً ثنائية اللغة؛
- المدارس الإعدادية (الإلزامية) التي يوفر فيها التعليم بالألمانية، مع اعتماد السلوفينية كمادة إلزامية تغطي أربع وحدات أسبوعياً.

٥١٧- وفي ما يتعلق بالمدارس الابتدائية، تطبق هذه القاعدة كذلك على السنة السابقة لسن الدراسة. غير أن هذه الفرصة لم تستغل قط بسبب عدم اهتمام المجموعة الإثنية المعنية. أما التعليم في المدارس الابتدائية الثنائية اللغة أو في المدارس الابتدائية ذات الصفوف الثنائية اللغة فيتم بنسب متعادلة طوال فترة السنوات الأربع كاملة.

٥١٨- وتضم كارينثيا حالياً ٧٩ مدرسة ابتدائية ثنائية اللغة يتردد عليها ٦٨٣ ٥ تلميذاً، و ١٤ مدرسة إعدادية (إلزامية) تضم فروعاً يحصل فيها ما مجموعه ٢٦٨ تلميذاً التعليم بالسلوفينية. كما اختار ١٠٦ تلاميذ آخرين تعلم السلوفينية كمادة غير إلزامية.

٥١٩- وفي بورغنلاند، تطبق الالتزامات الناشئة عن معاهدة فيينا لعام ١٩٥٥ بموجب القانون الخاص بمدارس الأقليات. غير أن هذا القانون لا يشمل الأقلية الكرواتية في هذه المنطقة فحسب، بل كذلك الأقليات الجرية والروما غير المذكورة في معاهدة ١٩٥٥.

٥٢٠- وبالنسبة إلى مدارس المجموعات الاثنية الكرواتية والمجرية، فإن البنية التنظيمية التي ينص عليها القانون الخاص بمدارس الأقليات في بورغنلاند تشبه إلى حد بعيد تلك المنصوص عليها في القانون الخاص بمدارس الأقليات في كارينثيا. أما الاختلافات التنظيمية الرئيسية بينهما فهي أن القانون الخاص بمدارس الأقليات في بورغنلاند يشمل كذلك مدارس المرحلة السابقة للتعليم المهني. ويمكن بالتالي تحديد أنواع المدارس التالية:

- المدارس الابتدائية والمدارس الإعدادية (الإلزامية) حيث يتم التعليم بالكرواتية أو المجرية فقط؛
- المدارس الابتدائية الثنائية اللغة المخصصة للكروات والألمان، أو للمجريين والألمان، أو المدارس الابتدائية ذات الصفوف الثنائية اللغة؛
- المدارس الإعدادية (الإلزامية) حيث يجري التعليم بالألمانية، مع اعتماد الكرواتية أو المجرية كمادة إلزامية تغطي أربع وحدات دراسية في الأسبوع.

٥٢١- وكما هي الحال في كارينثيا، لم تنشأ قط مدارس توفر التعليم بالكامل بالكرواتية أو المجرية. وطالما اعتمدت الأقليات نفسها موقفاً انتقادياً تجاه سياسة تعليم مبنية على التعليم بلغة المجموعة الإثنية فحسب. وعلى عكس القانون الخاص بمدارس الأقليات في كارينثيا، لا ينص القانون في بورغنلاند على ضرورة أن تسجيل التلاميذ لمتابعة الدراسة بالكرواتية والألمانية، أو بالمجرية والألمانية. فعلى جميع التلاميذ الذين يعيشون في مناطق ثنائية اللغة أن يتلقوا تعليمًا ثنائي اللغة، طالما أنهم تلقوا العلم بالألمانية فقط عند التحاقهم بالمدرسة.

٥٢٢- وتضم بورغنلاند حالياً ٣١ مدرسة ابتدائية ثنائية اللغة (يتم التعليم في ٢٩ منها بالكرواتية والألمانية، وفي مدرستين بالمجرية والألمانية). كما أن اللغتين الكرواتية والمجرية تدرسان على التوالي في ١١ مدرسة و ٥ مدارس إعدادية (إلزامية).

٥٢٣- واللوائح القانونية الأساسية التي تطبق على الترتيبات التعليمية الخاصة بالمجموعة الاثنية التشيكية في فيينا هي الأحكام المتعلقة بحماية الأقليات والواردة في معاهدي سانت جرمان وبرنو اللتين أبرمتا مع تشيكوسلوفاكيا عام ١٩٢١. وتدير رابطة مدارس كومنسكي مدرسة حضانة في فيينا ومدرسة ابتدائية وأخرى إعدادية تضم جميعها نحو ١٥٠ تلميذاً في السنة.

٥٢٤- وتنص المادة ٧(٢) من معاهدة فيينا لعام ١٩٥٥ على أنه ينبغي أن يكون للمجموعات الاثنية السلوفينية والكرواتية "عدد تناسبي من مدارسها الثانوية الخاصة بها". وبناءً على هذا الحكم، أنشئت في ١٩٥٧ المدرسة الثانوية الاتحادية (التي باتت بعد ذلك مدرسة أكاديمية ثانوية) للسلوفين في كلاغنفورت (حيث السلوفينية هي لغة التعليم الوحيدة). ومنذ ذلك الوقت، اتسعت المدرسة بسرعة وفي العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣ تم تسجيل ٥٠٢ تلميذ فيها. وقد اختار ٤٠٠ تلميذ ملتحق بمدارس ثانوية أكاديمية أخرى في كارينثيا تعلم السلوفينية كمادة إلزامية أو غير إلزامية. أما في الكلية التجارية الاتحادية العليا الثنائية اللغة (Bundeshandelsakademie)، فيتابع التلاميذ الدروس بالسلوفينية والألمانية. وخلال العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣، بلغ عدد التلاميذ المسجلين ١٢٤ تلميذاً. كما تتوفر أيضاً مدرسة ثانوية خاصة ثنائية اللغة للمهن الإدارية في صناعات الخدمات تضم حالياً ١٢٧ تلميذاً. أما بالنسبة إلى المجموعات الاثنية الكرواتية والمجرية في بورغنلاند، فقد افتتحت مدرسة ثانوية أكاديمية ثنائية اللغة

في أوبرفارت خلال السنة الدراسية ١٩٩٢/١٩٩٣. ويتلقى التلاميذ في هذه المدرسة الدروس بالألمانية والكرواتية أو بالألمانية والمجرية. كما أن اللغتين للكرواتية والمجرية تتوفران كمادة إما غير إلزامية أو اختيارية إلزامية في ثمانية مدارس ثانوية أخرى (٧ بالنسبة للغة الكرواتية و٣ بالنسبة للغة المجرية). أضف إلى ذلك ست مدارس تجارية عليا تدرس فيها اللغتان الكرواتية أو المجرية، إما بشكل إلزامي أو غير إلزامي.

٥٢٥ - وبالنسبة إلى مجموعة الروما الإثنية الصغيرة، فقد تم تنظيم دروس لغة في مدرسة ابتدائية في أوبرفارت.

٥٢٦ - ويتم تدريب معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية (الإلزامية) الذين يعلمون اللغة السلوفينية أو بهذه اللغة وبالألمانية في معهد تدريب المعلمين في كلاغنفورت. وهم يحصلون على مؤهلات التعليم العادية ومؤهلات إضافية للتعليم بلغتين، أو مؤهلات التعليم ومؤهلات إضافية تتيح لهم توفير التعليم الثنائي اللغة أو تعليم اللغة السلوفينية. ويستطيع المعلمون الذين يدرسون بالفعل أن يتابعوا تدريباً إضافياً يؤهلهم للتعليم الثنائي اللغة أو لتعليم السلوفينية. وبالنسبة إلى معلمي المدارس الابتدائية المساعدين الذين ورد ذكرهم أعلاه، والذين تم تعيينهم منذ ١٩٨٨، فتوفر لهم دروس محددة في مواد مثل نظرية العمل الجماعي وممارسته والمعلومات حول التراث الثقافي للشعب السلوفيني، بالإضافة إلى دروس اللغة السلوفينية الاختيارية. كما ينظم معهد تدريب المعلمين المرحلة ما بعد الثانوية أحداثاً تدخل في إطار عملية التدريب المتواصلة للمعلمين. ويتم تدريب معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية (الإلزامية) الذين يدرسون بالكرواتية أو بالمجرية، أو بالألمانية ويأخذون هاتين اللغتين، في معهد تدريب المعلمين في أيزنشتادت حيث يمكنهم الحصول على مؤهلات تعليم إضافية بالاستناد إلى النمط نفسه.

البند ٧

المدارس الخاصة

٥٢٧ - على عكس ما يجري في بلاد أخرى، فإن قطاع المدارس الخاصة في النمسا لا يحظى سوى بأهمية ثانوية. فالغالبية العظمى من المدارس في النمسا مدارس حكومية. على أن لكل فرد مبدئياً، إمكانية إنشاء مدرسة خاصة بشرط الامتثال للأحكام القانونية الواردة في هذا المجال. وفي النمسا نوعان من المدارس الخاصة:

(أ) المدارس الخاصة المعادلة للمدارس الحكومية والتي - على الرغم من كونها تابعة للقطاع الخاص - تشبه المدارس الحكومية من جميع جوانبها. وتتوفر مدارس خاصة ابتدائية وثانوية. وإذا كانت المنظمة التي تدير المدرسة منتسمة إلى طائفة دينية معترف بها قانوناً، فمن حقها الحصول على العدد اللازم من المعلمين. وتبقى مسألة تعيينهم منوطة بالحكومة الاتحادية أو بالمقاطعة الاتحادية المعنية التي يتقاضون منها رواتبهم. أما المدارس التي تديرها هيئة علمانية، فلا تحصل على الدعم إلا على أساس تعاقدية؛

(ب) المدارس البديلة: هي مدارس لا يمكن مقارنتها بأي نوع من المدارس الحكومية. ولدى هذه المدارس مناهج دراسية وقواعد تنظيمية خاصة بها. ولا يشكل تأسيس مثل هذه المدارس أو الالتحاق بها أي صعوبة.

البند ٨

٥٢٨ - لم يطرأ خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير أيّ تغيير في القوانين المتعلقة بهذا الموضوع.

المادة ١٥

٥٢٩ - حدثت التغييرات التالية منذ صدور التقرير الدوري الأخير.

ميزانية ٢٠٠٢ للنشاطات الثقافية

٥٣٠ - المتاحف الاتحادية:

- المتاحف المتمتعة بالأهلية القانونية (متحف تاريخ الفنون، ومتحف علم الأجناس، ومتحف المسرح النمساوي، والمتحف النمساوي للفنون التطبيقية، والمتحف التقني مع مجموعات وسائل الإعلام النمساوية، ومتحف ألبرتينا، وصالة العرض النمساوية بلفيدير، ومتحف الفنون الحديثة - مؤسسة لودفيغ فاونداتشن فيينا)؛

- المكتبة الوطنية النمساوية حصلت على أهليتها القانونية الكاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢.

يورو	٧٦ ٩٧٠ ٠٠٠,٠٠	المكافئة الأساسية (المجموع)
يورو	٢٠ ٦٠٢ ٠٠٠,٠٠	منها للمكتبة الوطنية
		المتاحف (بما في ذلك الصناديق المركزية)
يورو	٩ ٨٢٩ ٠٠٠,٠٠	تكاليف الموظفين
يورو	١ ٦٦٥ ٠٠٠,٠٠	الأصول
يورو	١٢ ٣٣٣ ٠٠٠,٠٠	عمليات الترويج والرعاية (بما فيها مؤسسة ليوبولد)
يورو	١٨ ٧٦٥ ٠٠٠,٠٠	النفقات
يورو	٤٢ ٥٩٢ ٠٠٠,٠٠	المجموع الكلي:
يورو	٣٢٤ ٠٠٠,٠٠	الإيرادات (لا تشمل المتاحف ذات الأهلية القانونية الكاملة)

٥٣١ - المكتب الاتحادي للمعالم الأثرية:

يورو	٨ ١٤٢ ٠٠٠,٠٠	تكاليف الموظفين
يورو	٢٣٨ ٠٠٠,٠٠	الأصول
يورو	٩ ٦٧٤ ٠٠٠,٠٠	عمليات الترويج والرعاية
يورو	٣ ٦٠٧ ٠٠٠,٠٠	النفقات
يورو	٢١ ٦٦١ ٠٠٠,٠٠	المجموع الكلي:
يورو	١٤ ٠٠٠,٠٠	الإيرادات

٥٣٢ - المكتبات، الثقافة الإثنية:

٢ ٦٩٠ ٠٠٠,٠٠ يورو

عمليات الترويج والرعاية

٥٣٣ - وتخضع المتاحف الاتحادية المدرجة في قانون المتاحف الاتحادي لعام ٢٠٠٢، والمكتبة الوطنية النمساوية، لمسؤولية وزارة التربية والعلم والثقافة الاتحادية. وقد أنشئت كمؤسسات علمية بموجب القانون العام. وبناءً على القانون الخاص بالمتاحف الاتحادية، بدأت مرحلة إعادة هيكلة في عام ١٩٩٩ حصلت خلالها المتاحف الاتحادية على الأهلية القانونية التامة. ويؤمن تشغيل هذه المتاحف بناءً على مكافأة أساسية تدفعها الحكومة الاتحادية. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، حصل أول متحف اتحادي (متحف تاريخ الفنون) على الأهلية القانونية التامة. وبحلول ٢٠٠٣، حصلت كل المتاحف الاتحادية التي يشملها القانون الخاص بالمتاحف الاتحادية لعام ٢٠٠٢، بما فيها متحف التاريخ الطبيعي، على الأهلية القانونية التامة.

٥٣٤ - وفي النمسا ما مجموعه ٢٠٠٠ متحف تقريباً. وإلى جانب المتاحف الاتحادية، هناك مجموعات خاصة يستطيع الجمهور مشاهدتها، وكذلك متاحف في المناطق والأقاليم، ومتاحف تديرها البلديات ومقاطعات الاتحاد (Länder).

المسارح الاتحادية النمساوية

٥٣٥ - فصلت المسارح الاتحادية في النمسا عن السلطات الإدارية الاتحادية في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩. وكان السند القانوني لهذه الخطوة هو قانون تنظيم المسارح، الصادر في الجريدة الرسمية الاتحادية، المجلد ١، العدد ١٩٩٨/١٠٨.

٥٣٦ - وأنشئت خمس شركات محدودة المسؤولية هي: بوندسثياتر هولدينغ المحدودة Bundestheater-Holding GmbH، التي تملكها الحكومة الاتحادية بنسبة مائة في المائة، كما تملك مائة في المائة من فروعها، وهي بورغثياتر المحدودة Burgtheater GmbH، وفينر ستاتوبر المحدودة Wiener Staatoper GmbH، وفولكسوبر فين المحدودة Volksoper Wien GmbH، وثياتر سرفيس المحدودة Theaterservice GmbH.

٥٣٧ - وتوفر شركة ثياتر سرفيس المحدودة Theaterservice GmbH خدماتها كمشغل مركزي للزينة والزخرفة والملابس كما توفر خدمات مركزية، كالخدمات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات.

١٣٣ ٦٤٥ ٠٠٠,٠٠ يورو

المكافئة الأساسية (المجموع)

أرقام للعامين ٢٠٠٢/٢٠٠١:

١٤٣ ٦٣٥ ٩٧٢,٤٤ يورو

تكاليف الموظفين

٧٥ ٢٦٤ ٩٣٦,٠٨ يورو

كلفة المواد

٥١ ١٠٣ ٥٩٢,٥٨ يورو

المبيعات

٤ ٣٨٢ ٨٢٩,٦٧ يورو

الربح خلال السنة (بما فيه الربح المرحل)
