



Distr.  
GENERAL

E/1984/6/Add.17  
21 September 1987  
ARABIC  
Original: ENGLISH



# الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٨

## تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولى المقدمة من الدول الاطراف في العهد  
بشأن الحقوق التي تتناولها المواد ٦ الى ٩ ، وفقا  
لقرار المجلس ١٩٨٨ ( د - ٦٠ )

### النمسا

[ ١٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٦ ]

GE.87-17321

المادة ٦

١ - فيما يتعلق بضمان الحق في العمل ، هناك في المقام الأول أهمية للحقوق الأساسية الواردة في المادتين ٦ و ١٨ من القانون الدستوري الأساسي لعام ١٨٦٧ الذي يشكل جزءاً من الدستور النمساوي .

٢ - وتنص المادة ٦ على "أن كل مواطن يستطيع ... ممارسة أي نوع من النشاط المربح رهناً بأحكام القانون" . والهدف من حرية العمل المربح هذه توفير حرية الاختيار للنشاط المربح الذي يقوم به الفرد بصفة عامة ، أي توفير ضمان للحق في "ممارسة أي نوع من النشاط المهني" . وهكذا يضمن الدستور كل طريقة مشروعة لاحتياز الملكية ( أي الدخل ) . وحرية العمل المربح مضمونة سواء أكان النشاط المربح الملائم منصوصاً عليه في تشريع عادي أو لم يكن . وعلى الرغم من أن الحق الأساسي في ممارسة أي نوع من النشاط المربح لا يخضع سوى لتحفظ وحيد - هو "أحكام القانون" - فإن أي قانون يعد مخالفاً للمادة ٦ من القانون الدستوري الأساسي ، إذا ما "تضمن نية خفية في منع أي شخص من ممارسة نشاط مربح" .

٣ - وتنص المادة ١٨ من القانون الدستوري الأساسي على أن "لكل شخص الحق في اختيار مهنته وفي التدريب عليها كيفما ووقتما يشاء" . ويضمن هذا الحكم الحرية الدستورية في اختيار الشخص لمهنته والتدريب عليها . ويتضمن الحرية غير المقيدة في اختيار أية مهنة والحصول على التدريب المهني اللازم لها ( في الخارج أيضا ) . واشتراط القانون تدريباً مهنياً خاصاً في حالة أعمال معينة لضمان التأهيل الكافي لها ( مثلما هو الحال فيما يتعلق بالأطباء ) لا يتعارض مع المادة ١٨ من القانون الدستوري الأساسي .

٤ - وتتداخل مجالات الحماية الفردية التي تمنحها المادتان ٦ و ١٨ من القانون الدستوري الأساسي مع بعضها بعضاً تداخلاً جزئياً فيما يتعلق بالشروط الأساسية والمحتويات . وهناك بصفة أساسية خمسة مجالات مختلفة ، تسري على كل منها الحماية الدستورية وهي : حرية اختيار الفرد للنشاط المربح ، وتدريب الفرد على النشاط المربح ، واضطلاع الفرد بنشاطه أو مهنته المربحة ، وتدريب الفرد على نشاطه أو مهنته المربحة ، وانتهاء الفرد لنشاطه أو مهنته المربحة .

٥ - وتمنح هذه الحقوق الأساسية لكل شخص الحق الإيجابي في اختيار نشاطه المهني . ويتمثل منطواها السلبي في أنه لا يجوز إرغام أي شخص على ممارسة نشاط مربح ويكمل هذا المنطوق ويعززها حظر العمل الإجباري والالزامي . وتنص الفقرة ٢ من المادة ٤ من اتفاقية حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية على "ألا يطلب من أي شخص أداء عمل إجباري أو إلزامي" .

٦ - وقد صدقت النمسا على الاتفاقية الخاصة بالسخرة لعام ١٩٣٠ ( رقم ٢٩ ) لمنظمة العمل الدولية وكذلك على الاتفاقية الخاصة بتحريم السخرة لعام ١٩٥٧ ( رقم ١٠٥ ) لهذه المنظمة .

٧ - وبصرف النظر عن هذه الحقوق الأساسية التي تمثل الإطار الدستوري العام لممارسة الأنشطة المربحة ، فإن الدستور الاتحادي للنمسا ينص على عدد من الأحكام المتعلقة بالحقوق الأساسية تمنح الحماية الدستورية الخاصة لأنشطة معينة تمارس بصفة منتظمة أو حتى على أساس جني الربح . ومن هذه الحقوق خاصة حق نشر الصحف أعمالاً لحرية الصحافة ( المادة ١٣ من القانون الدستوري الأساسي ) وكذلك حرية العلم ( المادة ١٧ من القانون الدستوري الأساسي ) .

٨ - وبقدر ما يتيح التحفظ بموجب تشريع عادي التعدي على أي نحو على نطاق حرية العمل ، فلا يمكن أن يتم ذلك التحفظ الا مع الالتزام بمبدأ المساواة ( المادة ٧ من الدستور الاتحادي ) وكذلك بالحق في ملكية الشخص المعني ( المادة ٥ من القانون الدستوري الأساسي ) • وبخلاف ذلك ، يستند التشريع المساوي على مبدأ حرية التعاقد ، وهكذا تشكل حرية إبرام عقود العمل الأساس القانوني لعلاقات العمل • وفي كثير من المجالات يتم أيضا التوصل الى اتفاقات جماعية ، وذلك بصفة خاصة فيما يتعلق بالأجور وظروف العمل •

٩ - وقد أخذت النساء على عاتقها التزاما بحظر أي تمييز ضد العاملين على أساس الجنس لدى تصديقها على اتفاقية التمييز ( في مجال الاستخدام والمهنة ) لعام ١٩٥٨ ( رقم ١١١ ) لمنظمة العمل الدولية •

١٠ - وعلاوة على ذلك ، تحمي المادة الثالثة من اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة وضع المرأة في المساواة ، ولهذه الاتفاقية وضع الحكم الدستوري • وبناء على حكم للمحكمة الدستورية فيما يتعلق بمبدأ المساواة ، تباح المعاملة غير المتكافئة للجنسين اذا ما كانت هذه المعاملة غير المتكافئة مبررة بطبيعة كل جنس • وعلى ذلك فقد أعلنت النساء ، في مناسبة تصديقها على اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة ، أنها ستتحفظ على الحق في تطبيق المادة الثالثة من هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العسكرية في نطاق القيود التي يفرضها التشريع الوطني • وعليه ، فلا يحق للنساء أن يرتبن على المساواة المضمونة في هذه المادة الحق في الخدمة العسكرية •

١١ - وفي مناسبة العام الدولي للمرأة ، وزعت الوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية مليون نسخة من اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة على الوكالات الحكومية وغير الحكومية لضمان نشره في جميع طبقات المجتمع ولتعزيز تغيير المواقف ازاء المرأة بما يؤول في النهاية الى تحسين وضعها في جميع مجالات الحياة •

١٢ - وتم اعلان أهداف الأمم المتحدة المتعلقة بالعام الدولي للمرأة ، مثلما حددت في قرار الجمعية العامة ٣٠١٠ ( د-٢٧ ) ، على جمهور واسع النطاق بواسطة أنشطة خاصة قامت بها الوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية ( وضع التقارير والبيانات ، ونشر عدد من الكتيبات ، مثل السلسلة المتعلقة بالوضع الاجتماعي والمهني للمرأة ، واجراء البحوث واستهلال المشاريع ) •

١٣ - ويشكل الباب الثاني من قانون تعزيز العمل أساس خدمات التوجيه المهني •

١٤ - واللجوء الى خدمات التوجيه المهني ووكالات التوظيف يتم طوعا ، وبناء عليه ، فلا يمكن أن يطلب الى أحد بدء تمرين تعلم المهنة أو أي تدريب آخر تقدمه دائرة التوجيه المهني ولا أن يطلب اليه استخدام شخص توصيه به دائرة التوجيه المهني • وعلى دائرة التوجيه المهني أن تأخذ في الاعتبار لدى اضطلاعها بأنشطتها طموحات كل الأشخاص الذين يلتمسون مشورتها واستعدادهم المهني ، من ناحية ، والامكانيات الاقتصادية لتوظيف هؤلاء الأشخاص من الناحية الأخرى •

١٥ - والتوجيه المهني مجاني شأنه شأن التمرينات لتعلم المهن ومراكز التدريب الأخرى •

١٦ - وينبغي تقديم خدمات التوجيه المهني دون تحيز ، فلا يميز ضد شخص أو يحابي بسبب جنسه أو أصله أو عنصره أو ديانتة أو آرائه السياسية • وينطبق هذا التجرد في خدمات التوجيه المهني أيضا على جميع الوكالات المسؤولة عن الأمور المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والاقتصادية ، لاسيما رابطات العاملين ورابطات أرباب العمل •

- ١٧ - وتعامل جميع الوقائع التي تعرف حصرا عن طريق الأنشطة الرسمية لدائرة التوجيه المهني باعتبارها معلومات سرية .
- ١٨ - وتضمن دائرة التوجيه المهني حرية اختيار الفرد لمهنته بتقديم المعلومات عن سوق العمل التي يصعب مسحها ، وبهذا تيسر له اختيارا حقيقيا . ويزاد تيسير هذا الاختيار عن طريق التوجيه الفردي . وتضمن هاتان الخدمتان - أي المعلومات المتعلقة بالتوظيف والتوجيه الفردي - أفضل تطور ممكن للفرد وأكفأ توظيف له في سوق العمالة لتحقيق توظيف كامل من حيث الكم والنوع معا .
- ١٩ - وقد صدقت النمسا على اتفاقية تنمية الموارد البشرية ، لعام ١٩٧٥ ( رقم ١٤٢ ) لمنظمة العمل الدولية .
- ٢٠ - وهناك خدمات توجيه خاصة للشباب ، للذين تخرجوا من المدارس الثانوية ، وللطلبة ، وللذين تخرجوا من الجامعات وكذلك للكبار ، تم تكييفها وفقا للاحتياجات الخاصة لأحاد المجموعات .
- ٢١ - وتلزم تدابير خاصة لادماج أو إعادة ادماج الأشخاص المعوقين ( الأشخاص المعوقين بدنيا وعقليا وكذلك الأشخاص العاجزين عن التكيف مع المجتمع ) في الحياة العملية ( أي التأهيل المهني ) . وفي أيلول/ سبتمبر ١٩٧٨ بدأت الوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية برنامجا لادماج الأشخاص المعوقين ( برنامج التأهيل المهني ) ، ينص على انشاء " ورش محمية " . وينبغي اعتبار هذا النوع من العمل رسالة اجتماعية في المقام الأول ، اذ انه يعطي للشخص المعوق فرصة تحقيق الاستقلال ، وتطوير شخصيته ، الى جانب كسب دخله . وبما أنه من الممكن تسويق انتاج هذا النوع من العمل ، فمن الممكن ابقاء تكاليف مثل هذه المؤسسات أقل مما تكون في حالة العلاج الوظيفي المجرد . ولكن ينبغي أن يكون الهدف الأساسي توظيف الأشخاص المعوقين في سوق العمالة الحرة . ومن حق الشخص المعوق أن يعاد تأهيله بحكم القانون .
- ٢٢ - وتنظم إعادة التأهيل المهني للأشخاص المعوقين القوانين التالية بصفة أساسية :
- ( أ ) قانون اغاثة ضحايا الحرب لعام ١٩٥٧ الذي ينظم إعادة التأهيل المهني فيما يتعلق بالعجز الناجم أثناء الحرب ؛
- ( ب ) قانون رعاية الضحايا لعام ١٩٤٧ الذي يحق بموجبه لكل المنتفعين بامتيازات الضحايا ، الى جانب ضحايا الحرب أنفسهم ، الحصول على التدريب المهني ؛
- ( ج ) قانون عام ١٩٦٩ المتعلق بتوظيف الأشخاص المعوقين بدنيا ، الذي ينظم حماية الأشخاص المعوقين بدنيا من الفصل الى جانب الزام أرباب العمل من القطاعين الخاص والعام بتوظيف الأشخاص المعوقين بدنيا ؛
- ( د ) قانون التأمين الاجتماعي العام ، الذي ينظم إعادة التأهيل المهني في حالتي التأمين على الحوادث وتأمين معاشات المسنين ؛
- ( هـ ) قانون المعاشات لأفراد القوات المسلحة ، الذي ينظم إعادة التأهيل المهني فيما يتعلق بالاصابة بالعجز التي تنجم أثناء الخدمة في القوات المسلحة ؛

- ( و ) قانون تعزيز العمل ، الذي يمنح بمقتضاه دعم مالي للحصول على وظيفة أو على مركز تدريبي ، أو لتأمين التوظيف أو التدريب ، أو للأشخاص الذين لا يتسنى لهم دخول مجال العمل أو الاستمرار فيه دون دعم ، نتيجة إصابة قدراتهم البدنية أو العقلية ؛
- ( ز ) القانون المتعلق بمرض السل لعام ١٩٦٨ ، الذي تتحمل الدولة بمقتضاه تكاليف العلاج وتمنح المريض مساعدة اقتصادية لضمان اعاشته واعاشته أسرته ؛
- ( ح ) القانون المتعلق بالآثار السلبية للتطعيم لعام ١٩٧٣ ، الذي تتحمل الدولة بمقتضاه تكاليف علاج إعادة التأهيل •
- ٢٣ - وفيما يتعلق بالمدارس المهنية والجامعات ومؤسسات تعليم الكبار ، يرجى الرجوع إلى التقرير النسائي بشأن المادة ١٣ من هذا العهد (E/1982/3/Add.37) •
- ٢٤ - ونتيجة للكساد الاقتصادي الملحوظ في أواسط الثمانينات ، الذي يمكن أن يعزى إلى تطورات اقتصادية دولية ، فقد زادت البطالة أيضا في النمسا ( المرفقات الأولى إلى الثالث ) ولم تعد تقتصر على المجموعات الهامشية ( أي لأسباب شخصية أو لانعدام التأهيل ) ، كما يتبين من المرفقات الرابع إلى السادس •
- ٢٥ - وفي ٣١ آب / أغسطس ١٩٨٦ بلغ عدد العاملين في النمسا ٤٢١ ٨٥٤ ٠٢ وزاد عدد العاملين عن السنة السابقة ٨٠٦ ٢١ ( بما يناظر نسبة ٠٫٧٧ في المائة ) وهي ثاني أعلى نسبة استخدام تتم الوصول إليها في النمسا • وكانت نسبة البطالة ٣٫٨ في المائة •
- ٢٦ - وتهدف السلطات المسؤولة عن سوق العمالة إلى خفض البطالة المزمنة ، التي تجعل إعادة التوظيف بالغة الصعوبة ، وإلى القضاء على البطالة بين الشباب حتى سن الـ ٢٥ • وتحاول هذه السلطات مساعدة الأشخاص العاطلين من هذه المجموعات على العثور على عمل لمدة ١٢ شهرا على الأقل بتعزيز التدريب في موقع العمل أو منح إعانات البطالة أو تعزيز العمل في المؤسسات الخيرية ولدى السلطات العامة لفترة ستة أشهر • وعلاوة على ذلك ، فقد تم وضع وتنفيذ برنامج عمل محدد للشباب ، يضع في الاعتبار كلا من الفئة العمرية والجنس والمشاكل المحددة •
- ٢٧ - ويمكن العثور على قطاع آخر للأولوية في سياسة العمالة في التدابير المتخذة لتعزيز التدريب خارج العمل بغية تحقيق استخدام نافع لوقت البطالة بتحسين القدرات على العمل وكذلك تحسين إمكانية الوصول إلى سوق العمل •
- ٢٨ - وتوصف أدناه قطاعات أخرى ذات أولوية لدى سلطات سوق العمالة •

#### استحداث الوظائف

- ٢٩ - يعني استحداث الوظائف استحداث أو حماية أو إبقاء وظائف تتعرض للخطر لأسباب اقليمية أو دورية أو موسمية وكذلك لأسباب تتعلق بالشركة المعنية •
- ٣٠ - وبغية الحد من تقلبات الاستخدام القصيرة الأجل ضمن سلطات سوق العمالة إعانات لحماية الوظائف أو فرص العمل الإضافي بغية تعزيز الوظائف ومنع البطالة أو الحد منها • ويتم هذا عن طريق استحداث فرص للعمل الإضافي للأشخاص العاطلين أو للأشخاص الذين سيتأثرون في المستقبل

القريب ، بالبطالة نتيجة لاجتياح الشركة أو خفض عملياتها أو إعادة تنظيمها . وفي عام ١٩٨٤ بلغ الانفاق على هذا الغرض ٨٩٢ مليون شلن نمساوي مما حمى ٢٧٤٨ وظيفة ( في عام ١٩٨٣ : ٨٥٥٥ وظيفة ) .

٣١ - ويتم الحد من تقلبات العمالة القميرة الأجل بواسطة أمور منها ، منح إعانات للتوظيف عن الأربناح المضيق في حالة العمل القمير الأجل . ويمكن منح هذه الإعانة الخاصة بعمال الفترات القميرة الى أرباب العمل ، اذا ما تم اخطار سلطات سوق العمالة في الوقت المناسب بمشاكل العمالة واذا لم تكن هناك امكانية أخرى للإبقاء على العمل . وفي عام ١٩٨٤ ، تم انفاق ٣٤٢ مليون شلن ( في عام ١٩٨٢ : ٢٦ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٣ : ١٠٤٢ مليون شلن ) على عدد إجمالي قدره ٩٠٤١ شخصا ( في عام ١٩٨٢ : ١٩٨٢ : ٢٧٤٣ ) .

٣٢ - وتمنح الإعانات أيضا لحل مشاكل العمل الطويل الأجل . ويتيسر هذه الإعانات استحداث وضمان الوظائف في المجالات التي لا تتأثر فقط بقبض العمالة القمير الأجل ، بل تتعرض أيضا لخطر البطالة نتيجة تدابير إعادة التنظيم أو تخفيض العمليات أو تواجه مشاكل تتعلق بالخروج . وفي عام ١٩٨٤ ، تمت حماية حوالي ٢٣٠٠ وظيفة ( في عام ١٩٨٢ : ٣٥٠٠ ، وفي عام ١٩٨٣ : ٣٧٠٠ ) بتكلفة قدرها ٢٩٧ مليون شلن تقريبا ( في عام ١٩٨٢ : ١٤٦ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٣ : ٢٠٢ مليون شلن ) .

٣٣ - وللإعانات التي تمنح فيما يتعلق بتدابير إعادة التنظيم وإعادة الهيكلة في الشركات أهمية اقتصادية خاصة . ويمكن منح هذه الإعانات في شكل قروض بغائة أو بدونها ، أو إعانات بغائدة ، أو عن طريق تحمل أعباء الشركة . وفي عام ١٩٨٤ ، أنفق على هذا الغرض ٣٩٥٩ مليون شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٥١٥ مليون شلن ) .

٣٤ - وفي إطار السياسة التجريبية للمعامل ، وهي سياسة تكمن بعقبة أساسية في تعزيز مخططات العمل التي تستند الى مبدأ الاعتماد على الذات ، تم تعزيز اقامة الشركات الجديدة وكذلك استمرار عمليات الشركات التي تعرضت للتصفية . وفي عام ١٩٨٤ ، بلغت الأموال التي أنفقت على هذا الغرض المحدد ١٦٦ مليون شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٥ ملايين شلن ) . وهكذا تمت حماية ١٦١ وظيفة ( في عام ١٩٨٣ : ٥٨ وظيفة ) .

### تشجيع التنقل المهني

٣٥ - يضم برنامج التعزيز هذا جميع أنواع التدريب المتصل مباشرة بالعمل في شكل تدابير تدريبية ، من قبيل التدريب الاستهلاكي ، وإعادة التدريب ، والتدريب في مواقع العمل ، والتدريب المهني خارج إطار التمرين لتعلم المهنة ، والتدريب القصور الأجل للمعامل المهرة ، والاستخدام التجريبي ، والتدريب العدادي ، والتدريب على وظيفة محددة ، وكذلك استمرار التدريب على الوظيفة . والمهمة الأساسية في هذا الصدد هي تدريب الأشخاص المعاطلين أو الذين يحتفل أن يفقدوا وظائفهم ، مما يتيح لهم تحسين نطاق معارفهم ، ومهاراتهم وقدراتهم العملية ، بغية الاحتفاظ بعمل دائم ، عن طريق تحسين فرصهم للمعثر على العمل . والغرض من هذا النوع من التدريب هو تحقيق أمثل استخدام لفترة البطالة بتحسين معرفة الأشخاص المعاطلين وتحسين مهاراتهم ، عن طريق زيادة القدرات العملية للأشخاص المعاطلين وذلك في الأغلب عن طريق تعزيز مخططات العمل المستند الى مبدأ الاعتماد على الذات ، وفي الوقت

نفسه زيادة فرصة الاستخدام في وقت لاحق ، الى جانب منع تدهور المركز الاجتماعي للأشخاص المتأثرين البطالة • ويكتسب تعليم تجهيز البيانات الالكترونية ، التي سيتم ادخالها قريبا في غالبية الشركات ، أهمية مطردة •

٣٦ - وفي عام ١٩٨٤ ، بلغ الانفاق على تعزيز التنقل المهني ٨٦٨٠٦ مليون شلن (في عام ١٩٨٣: ٧٩٥ مليون شلن ) •

٣٧ - ويرد في المرفق السابع مسح لتطور برنامج التعزيز هذا •

#### الرعاية الخاصة للأشخاص المعوقين

٣٨ - طبقا لقانون تعزيز العمالة ، يعتبر الأشخاص الذين يعانون من عجز بدني أو عقلي أو نفسي ، وكذلك الأشخاص الذين يواجهون ، لأسباب مختلفة ، صعوبات في تأكيد وجودهم في السوق الحرة للعمال ، أشخاصا معوقين • وفي إطار أنشطة سلطات سوق العمالة ، فقد تم في عام ١٩٨١ توفير التوجيه لـ ١٣ ٤٩٣ شخصا معوقا ، وفي عام ١٩٨٢ لـ ١٥ ٧٥٤ شخصا ، وفي عام ١٩٨٣ لـ ١٦ ٨٠١ شخصا ، وفي عام ١٩٨٤ لـ ١٧ ٥٩١ شخصا •

٣٩ - ولغرض ادماج الأشخاص المعوقين في الحياة العملية ، تم انفاق ما مجموعه ٢٠٩٨٨ مليون شلن في عام ١٩٨٤ ( في عام ١٩٨٣ : ١٦٧٤٤ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٢ : ١٢١٨٤ مليون شلن ) ، أنفق منه مبلغ ١٣٣٨٣ مليون شلن على تعزيز التنقل ( في عام ١٩٨٣ : ١٢٣٨٢ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٢ : ٨٩٤٤ مليون شلن ) ، وقراءة ٥١٦٨٦ مليون شلن على استحداث الوظائف ( في عام ١٩٨٣ : ٣٤٦٦ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٢ : ٢٥٩٩ مليون شلن ) ، وقراءة ٢٠٨٨٨ مليون شلن على التمرين لتعلم المهنة وكذلك على التدريب المهني ( في عام ١٩٨٣ : ٩٨٢ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٢ : ٦٨٨ مليون شلن ) •

#### الرعاية الخاصة للشباب وللأشخاص العاطلين عن العمل لفترة طويلة

٤٠ - اتخذت التدابير التالية لصالح الأشخاص الذين يندرجون في الفئة العمرية من ١٥ الى ١٨ سنة ، والذين بلغت نسبة البطالة بينهم ٢٥ في المائة :

( أ ) تعزيز التمرين لتعلم المهن للشباب الذين يكونون في وضع غير موات بصفة خاصة في سوق العمالة ( تشجيع الشباب الذين لا توجد أمامهم ، برغم كونهم مؤهلين للعمل من حيث المبدأ ، سوى فرصة ضئيلة في الحصول على تمرين مهني لأسباب اجتماعية أو نتيجة لعجز نفسي أو جسماني ) ؛

( ب ) تعزيز التمرين لتعلم المهن للفتيات في الوظائف التي توجد فيها نسبة مئوية صغيرة من النساء ؛

( ج ) تعزيز التمرين المهني الاضافي في الشركات وفي ورش التمرين لتعلم المهن ؛

( د ) مواصلة تدريب التمرن المهني في حالة فقدان المران المهني ( تعزيز مباشرة تمرين مهني بديل لضمان امكانية انهاء تدريب معين ) ؛

( هـ ) اجراء دورات اعدادية للشباب لتحسين فرص العثور على عمل لهم •



٤١ - وتقدم التدابير التالية لصالح الأشخاص العاطلين عن العمل الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من ١٩ إلى ٢٤ سنة :

( أ ) ما يسمى بـ "حملة الـ ٨ ٠٠٠" لاستحداث فرص عمل إضافية - وهي تتم عن طريق تعزيز التدريب في مواقع العمل ( ويتم كقاعدة انفاق ٧٠ في المائة من النفقات على العاملين والمعدات ، أو تعزيز الاستخدام ( بحد أقصى مقداره ٧٠ في المائة من الأجور الشاملة الشهرية ) ، أو باستخدام وظائف في المجتمعات المحلية والمؤسسات الخيرية أو عن طريق مبادرات الاستخدام المحلية ( حتى ١٠٠ في المائة من الأجور الشاملة الشهرية ) ؛

( ب ) تعزيز الاستخدام المبكر للشباب ؛

( ج ) اتخاذ تدابير لتشجيع الشباب الذين يكونون في وضع غير موات بصفة خاصة في سوق العمالة ؛

( د ) اتخاذ تدابير لتحسين فرص العمال المهرة من الشباب في العثور على عمل ؛

( هـ ) اتخاذ تدابير لصالح الأشخاص المتخرجين في مؤسسات تعليمية ؛

( و ) اتخاذ تدابير لتحسين فرص استخدام الأشخاص الذين تخرجوا لتوهم في الجامعة .

٤٢ - وقد تم في إطار هذه الحملات ادماج قرابة ١٤ ٥٠٠ شخص في القوة العاملة بتكلفة ١٥٠٩٨٧ مليون شلن .

#### خفض سن التقاعد بواسطة المكاسب الخاصة

٤٣ - ينص قانون المكاسب الخاصة على التدابير التالية لصالح المستخدمين الأكبر سناً :

( أ ) يتمتع المستخدمون الأكبر سناً العاملون في صناعة الحديد أو التعدين بإمكانية الحصول على نوع من الراتب التقاعدي المبكر اعتباراً من سن ٥٧ ( وللنساء اعتباراً من سن ٥٢ ) ؛

( ب ) يتم تيسير التقاعد المبكر نتيجة للبطالة الطويلة الأجل للأشخاص الذين بلغوا سن ٥٩ ( النساء - سن ٥٤ ) .

٤٤ - وفي عام ١٩٨٤ منحت المكاسب الخاصة إلى ٥ ٧٦٢ شخصاً ( في عام ١٩٨٣ : إلى ٥ ٠٩١ ) ، ممن تقدموا للحصول على الراتب التقاعدي للمسنين ، وإلى ١ ٧٨٧ شخصاً ( في عام ١٩٨٣ : إلى ١ ٦٣٤ ) من الأشخاص العاطلين في صناعة التعدين ، وإلى ٢ ٨٥٧ شخصاً عاطلاً في صناعة الحديد والصلب .

#### مدفوعات سوء الأحوال الجوية في صناعة البناء

٤٥ - يعوّض هذا النوع من المدفوعات عمال البناء عن المكاسب المفقودة نتيجة لسوء الأحوال الجوية بحيث يمكن أن يعملوا بصفة دائمة دون الاعتماد على الأحوال الجوية . وتمول هذه المكاسب بواسطة اشتراكات من رب العمل وكذلك من جانب المستخدم ، وإذا لم تكف هذه لتغطية النفقات فبواسطة مساهمة من صندوق التأمين ضد البطالة .

٤٦ - وفي عام ١٩٨٤ ، تم التعويض عما مجموعه ٦٢٢١ مليون ساعة عمل ضائعة ( وفي عام ١٩٨٣ : عن ٢٥٢٥ مليون وفي عام ١٩٨٢ : عن ٧٠٢ مليون ساعة ) . وفي عام ١٩٨٢ ، بلغ مجموع الانفاق في هذا المجال ٣٦٤٧ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٣ مبلغ ٢٨٤٩ مليون شلن ، وفي عام ١٩٨٤ مبلغ ٣٤٤ مليون شلن . وبلغت المساهمات من صندوق التأمين ضد البطالة في عام ١٩٨٤ ، قرابة ٦٥ مليون شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٧٥ مليون شلن ) .

#### التغطية المالية في حالة الافلاس

٤٧ - ينص قانون تغطية تعويض الافلاس على أن يحصل العامل ، بناء على طلبه في غضون أربعة أشهر من افلاس رب العمل ، على صافي المدفوعات المستحقة له ( أي الدخل الاجمالي ناقصا ضريبة الدخل والتأمين الاجتماعي ) وذلك من مكتب العمل من الصندوق المسمى صندوق الدخل الضائع نتيجة الافلاس . ويحاول هذا الصندوق بعد ذلك استرداد هذه المبالغ من رب العمل أثناء اجراءات اشهار الافلاس أو اجراءات التعويض الجزئي للدائنين .

٤٨ - وفي عام ١٩٨٤ ، تم دفع مبلغ اجمالي قدره ١٧ مليار شلن تقريبا لحوالي ٢٣ ٠٠٠ عامل لهذا الغرض ( في عام ١٩٨٣ : تم دفع ١٣٧ مليار شلن الى ٥٥٧ ٢١ عاملا ) .

#### المكاسب في حالي البطالة والأمومة

٤٩ - يمكن تلخيص أهم المكاسب التي تمنحها سلطات سوق العمالة في هذا المجال على النحو التالي :

( أ ) تحقق اعانات البطالة لجميع الأشخاص القادرين على العمل والمستعدين للعمل والمتعطلين الذين أنهوا فترة التأهيل ، أي اذا ما أثبتوا أنه قد تم استخدامهم لفترة دنيا معينة دفعوا خلالها التأمين ضد البطالة ؛

( ب ) تحقق اعانات الحاجة لأي شخص متعطل يكون قد استنفد استحقاقه لاعانات البطالة أو لاعانات الأمومة ، ويحوز الجنسية النمساوية ، ويكون قادرا على العمل ومستعدا له ويعاني من العوز؛

( ج ) تحقق مكاسب الأمومة لأي أم تكون قد احتازت وضعا قانونيا قبل مولد طفلها بأن تكون قد استخدمت في النمسا ودفعت التأمين ضد البطالة خلال فترة هذا الاستخدام ؛

( د ) يمكن أن تمنح اعانات الاحتياج الخاصة للأم الوحيدة بعد مكاسب الأمومة الى أن يبلغ طفلها سن ثلاث سنوات .

٥٠ - وللحصول على التفاصيل يرجى الرجوع الى الفرع المعنون "الضمان الاجتماعي" .

٥١ - ويرد في المرفق الثامن عدد المستفيدين من اعانات البطالة ، واعانات الحاجة ، ومكاسب الأمومة ، واعانات الاحتياج الخاصة .

٥٢ - وفي عام ١٩٨٤ بلغ الانفاق المتعلق باعانات البطالة قرابة ٦٥٢ مليار شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٦٧٧ مليار شلن ) ، وفيما يتعلق باعانات الحاجة مبلغ ٢١٩ مليار شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٢٠٥ مليار شلن ) وفيما يتعلق بمكاسب الأمومة قرابة ٢٦٣ مليار شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٢٦٦ مليار شلن ) وفيما يتعلق باعانات الاحتياج الخاصة مبلغ ٥٥٠ مليار شلن ( في عام ١٩٨٣ : ٤٦٠ مليار شلن ) .

٥٣ - وقد صدّقت النمسا على اتفاقية سياسة العمالة ، لعام ١٩٦٤ ( رقم ١٢٢ ) لمنظمة العمل الدولية •

#### المادة ٧

٥٤ - ان حجم الأجر الذي يتعين على صاحب العمل في النمسا أن يدفعه أساسا يتوقف فحسب على أداء عمل المستخدم وليس على حجم أسرته أيضا • بيد أن الدولة اتخذت ، عن طريق عدد من التدابير ، احتياطات تكفل أن يكون صافي دخل المستخدم الذي يعول أسرة أعلى أساسا من الدخل الصافي المقارن للمستخدم الأعزب وان يزيد حسب عدد الأطفال • وعن طريق تدابير ضريبية فضلا عن تحقيق مساواة في الأعباء فيما يتعلق بالأسر ، تعتزم الدولة إعادة توزيع الدخل دعما للأسرة حتى يمكن أيضا ضمان مستوى معيشة معقول للمستخدمين الذين يعولون أسرهم •

٥٥ - ووفقا للتشريع النمساوي ، يتفق أساسا على الأجر بين صاحب العمل والمستخدم • ومع ذلك فان هذا الاتفاق على الأجر ، غير الخاضع للرقابة ، لا يمكن أن يتم ، فيما يتعلق بالأغلبية العظمى من المستخدمين ، الا اذا كان الأجر المتفق عليه أعلى من المعدلات الدنيا المقررة في الاتفاقات والمواثيق الجماعية ، وفي اتفاقات العمل ، وفي المعدلات الدنيا للأجور ، وفي الأجور الثابتة للممتهنين المبتدئين ، وكذلك في معدلات أجور العمل بالمنازل والاتفاقات الجماعية للعمل بالمنازل •

٥٦ - ان الاتفاقات الجماعية هي اتفاقات خطية بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي المستخدمين ، وتنظم أساسا الحقوق والالتزامات المتبادلة المترتبة على عقد العمل ، وتشمل بصفة خاصة حجم الأجر • ولا يمكن إلغاء أحكام الاتفاقات الجماعية أو تقييدها باتفاقات العمل أو عقود العمل ، مادامت تلك الاتفاقات تنظم العلاقة القانونية بين أصحاب العمل والمستخدمين • والاتفاقات الخاصة ، بقدر ما لا تكون محظورة وفقا للاتفاق الجماعي ، لا تسري الا اذا كانت أفضل للمستخدم من الاتفاق الجماعي أو الا اذا أشارت الى مسائل لا ينظمها الاتفاق الجماعي •

٥٧ - ان الاتفاق الجماعي المعني بعلاقات العمل يظل نافذا بعد انتهاء مدته حتى يصبح اتفاق جماعي جديد نافذا أو حتى يتم الوصول الى اتفاق فردي جديد مع المستخدمين المعنيين •

٥٨ - وفيما يتعلق بالأجور التشجيعية الخاصة المتفق عليها في المشاريع فرادى ، والتي لم تتقرر على أساس اتفاق جماعي أو ميثاق ما ، ينبغي لصاحب المشروع ( صاحب العمل ) ومجلس العمال التوصل الى اتفاق عمل بشأن هذه الأجور ، ويكون لهذا الاتفاق نفس الأثر على عقد العمل الفردي مثله مثل الاتفاق الجماعي •

٥٩ - ان الاتفاقات الجماعية التي أصبحت فائقة الأهمية يمكن اقرارها جزئيا أو كليا باعتبارها ميثاقا • والنتيجة هي أن الاتفاق الجماعي المعني سيطبق أيضا على كل علاقات العمل التي لم تصبح مشمولة باتفاق جماعي آخر في المجالات المحلية والشخصية والمهنية المنصوص عليها في الميثاق ، أي خارج مجال تطبيقه العادي •

٦٠ - أما معدلات الحد الأدنى للأجور فهي الأجور الدنيا الثابتة والمبالغ الدنيا اللازمة لسداد النفقات • ولا يمكن تقرير معدلات الحد الأدنى للأجور الالفئات المستخدمين التي لا يمكن لها التوصل الى اتفاق جماعي ، واذا لم تتقرر الأجور الدنيا والمبالغ الدنيا لسداد النفقات عن طريق اقرار اتفاق

جماعي كميثاق • ويتم تقرير معدلات الحد الأدنى للأجور بصفة خاصة للمستخدمين المنزليين والمشرفين على المنازل ، مادام تحديد أجورهم لا يخضع لقانون رئيس حكومة الولاية المعنية •

٦١ - أما أجور الممتهنين المبتدئين فتقررهما في معظم الحالات اتفاقات جماعية • وفي غير هذه الحالات يتوقف مستوى الأجر على الاتفاق الوارد في عقد التمهين • وفي حالة عدم وجود هذا التنظيم للأجور ، تطبق الأجور المدفوعة لمهن مساوية أو ذات صلة أو مماثلة للمتدرب • وفي حالات الشك يراعى العرف المحلي •

٦٢ - وفيما يتعلق بالعمل في المنازل ، يمكن التوصل الى اتفاقات جماعية للعمل في المنازل بين ممثلي أصحاب العمل والمستخدمين ، بما ينظم ظروف العمل وشروط التنفيذ بنفس الآثار القانونية التي للاتفاقات الجماعية • وفي حالة عدم التوصل الى اتفاق جماعي للعمل بالمنازل ، يمكن أن يتقرر معدل أجر عن العمل بالمنازل للفرع المعني من فروع الانتاج ، وهو أمر ملزم قانونا في اطار مجال تطبيقه المهني والمحلي وينبغي اعتباره كشرط أدنى •

٦٣ - ويحتوي القانون المدني العام ( المادة ١١٥٢ ) وعدد من القوانين الخاصة (قانون المستخدمين، قانون المستخدمين في مجال العقارات ، قانون الممثلين ) على احكام يتقرر وفقا أجر مناسب اذا لم يتم التوصل الى اتفاق على الأجر الواجب دفعه من جانب صاحب العمل • وفي هذه الحالات يتم الأخذ بأجر معقول أو أجر يتمشى مع العرف المحلي •

٦٤ - واذا تم الاتفاق على أجر ما ، وفقا لعقد عمل لا يخضع للأشكال السابقة لتحديد الأجر، وكان أقل كثيرا من معدل الأجر العادي وبالتالي يتناقض مع السياسة العامة ، يصبح هذا الاتفاق لاغيا وباطلا وفقا للمادة ٨٧٩ من القانون المدني العام ، وخاصة اذا كان قد تم التوصل اليه باستغلال عدم تروي الطرف المتعاقد ، أو صعوبة وضعه المالي ، أو ضعف عقله ، أو نقص خبرته ، أو حالته الذهنية المنفعلة • وفي حالة اتخاذ اجراء قانوني يتأكد فيه بطلان الاتفاق ، يجوز للمحكمة أن تقرر أجرا معقولا •

٦٥ - وينظم القانون رواتب الموظفين الاداريين والقضاة والمدرسين •

٦٦ - وفي النمسا لا يتكيف مستوى الأجر آليا مع الرقم القياسي الوطني لتكاليف المعيشة أو مع الدخل الوطني • ومع ذلك ففي حالة المطالبة بزيادة الأجور والرواتب ، تأخذ نقابات العمال في اعتبارها زيادات تكاليف المعيشة فضلا عن زيادات الانتاج • وينطبق الأمر نفسه على تحديد الأجر ، فيتم ذلك بمساعدة السلطات العامة ( الحد الأدنى للأجور ) ، اذ في هذه الحالة أيضا تقدم طلبات زيادة الأجور أو الرواتب عن طريق رابطات المستخدمين • ويبين المرفق التاسع الدخل الاجمالي الشهري للمستخدم النمساوي فضلا عن العلاوات الخاصة ( علاوة شهر وشهرين ) وعن توزيع الدخل •

٦٧ - وقد صدقت النمسا على اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجر لعام ١٩٥١ ( رقم ١٠٠ ) •

٦٨ - وعلى الصعيد الوطني ، يكفل قانون المساواة في المعاملة شروط عمل متساوية ولاسيما الأجر المتكافئ لقاء العمل المتكافئ ، ويطبق هذا القانون على علاقات العمل وفقا للقانون الخاص • وينص هذا القانون ، فيما يتعلق بتحديد الأجر ، على عدم التمييز ضد الشخص بسبب الجنس • ويعني التمييز أي معاملة مختلفة تضر بالشخص ولاي مكن تبريرها • فضلا عن ذلك ينص هذا القانون على قيام لجنة

خاصة ( لجنة المساواة في المعاملة التابعة للوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية ) ، تعالج كـل المسائل المتعلقة بالتمييز فيما يتعلق بتحديد الأجر • وتتمثل مهام هذه اللجنة في اعداد تقرير عن مسائل التمييز فيما يتعلق بتحديد الأجر ، فضلا عن تقدير ما اذا كان قد تم انتهاك قانون المساواة في المعاملة في كل حالة على حدة • واذا خلصت اللجنة الى حدوث انتهاك ما ، فان عليها أن تقترح على صاحب العمل كيف يمكن تحقيق المساواة في المعاملة وأن تطلب منه ازالة التمييز • واذا أحجم صاحب العمل عن التقيد بهذا الاقتراح ، يمكن أن تقام عليه دعوى أمام المحكمة العمالية لاصدار حكم تفسيري عن انتهاك قانون المساواة في المعاملة •

٦٩ - ومع صدور القانون الاتحادي المعني بحماية أرواح المستخدمين وصحتهم وخلقهم العام (قانون حماية المستخدمين ) أعطي لحماية المستخدمين اطار قانوني جديد يواكب المتطلبات الجديدة للتكنولوجيا والطب • وفيما يتعلق بقانون النوبات الليلية والعمل الشاق ، تم أيضا توفير رعاية طبية داخلية للمستخدمين في المشاريع التي تطبق النوبات الليلية وفقا لشروط معينة •

٧٠ - وهناك أنظمة أخرى تستحق الذكر هي المرسوم العام لحماية المستخدمين ، ومرسوم حماية المستخدمين العاملين في مجال التشييد وأعماله الفرعية وما يتصل به من عمل ، ومرسوم حماية أرواح وصحة المستخدمين الذين يودون أعمال التفجير ، ومرسوم حماية أرواح وصحة المستخدمين في صناعة الحديد والصلب ، فضلا عن مرسوم حماية أرواح وصحة المستخدمين في صناعة النسيج • ومن نتائج قانون حماية المستخدمين ، صدور المرسوم المعني بالعمليات التي تتم بالهواء المضغوط والعمليات التي تتطلب الغطس ، والمرسوم المعني باللياقة البدنية للمستخدمين العاملين في أنشطة معينة ، والمرسوم المعني بمطلب توافر معرفة متخصصة لمهن معينة ، والمرسوم المعني بحظر أو تقييد عمل النساء في مهن معينة ، والمرسوم المعني بأنظمة تشغيل وصيانة الرافعات • ان الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية تنظمه قوانين منها قانون الحماية من الاشعاع ، والمرسوم المعني بالحماية من الاشعاع الصادر استنادا الى هذا القانون ، والمرسوم المعني بالمراحل البخارية ، فضلا عن أمر تنفيذي صدر نتيجة لقانون التقنيات الالكترونية •

٧١ - وفي ميدان التعدين يطبق أولا وقبل كل شيء قانون التعدين لعام ١٩٧٥ ( المواد ١٣٤ ، ٢٠٥ ، ٢٠٦ ، ٢١٧ ) • ومن المراسيم التي تستحق الذكر في هذا الصدد بصفة خاصة المرسوم العام المتعلق بشرطة أمن المناجم فضلا عن المرسوم المتعلق بمكافحة الغبار •

٧٢ - ووفقا لقانون التعدين ، يتم الزام أصحاب العمل العاملين في النشاط التعدين باتخاذ تدابير خاصة لحماية أرواح وصحة المستخدمين ، وخاصة لمنع الحوادث والأمراض التي قد تقع نتيجة العمل التعديني ، أو اتخاذ تدابير قد تكون لازمة بسبب المتطلبات الصحية الناتجة عن العمل في المناجم • فضلا عن ذلك يحتوي القانون على أحكام تتعلق بغرف ومواقع العمل ، والمخارج ، والنقل ، والمعدات ، وعمليات وتقنيات العمل ، فضلا عن مرافق التخزين ، والأشخاص المسؤولين عن السلامة والجهات المسؤولة عن تدابير السلامة ، والجهاز الطبي الداخلي ، واللجنة المعنية بمسائل السلامة • وتطبق هذه الأحكام على جميع المستخدمين •

٧٣ - وترد في قانون العمل الزراعي الأحكام المناسبة في ميدان الزراعة والحراثة •

٧٤ - وفيما يتعلق بالعمل المنزلي يطبق قانون خدم المنازل •

- ٧٥ - وهناك أنظمة مناسبة في ميدان العمل بالمنازل ترد في قانون العمل بالمنازل وكذلك في المرسوم الذي يحظر العمل المنزلي في أفرع معينة للإنتاج حماية للمستخدمين .
- ٧٦ - ان أنظمة السلامة والصحة العامة السالف ذكرها تطبق على المستخدمين . وفي هذا الصدد لا يهم ان كان العمل يقوم على عقد عمل أو على نوع آخر من الترتيبات . فضلا عن ذلك تكون الحماية مكفولة اذا لم يتم العمل على عقد سليم قانونا . وهكذا يضم مصطلح "المستخدمين" أيضا الممتهنين المبتدئين والمتدربين بلا أجر والطلاب والتلاميذ الذين يعملون كمتدربين خلال عطلاتهم والعمل الأثري .
- ٧٧ - وتلافيا لتعرض أرواح المستخدمين أو صحتهم للخطر ، يجوز لوزير التجارة والصناعة الاتحادية ، وفقا لمجموعة القوانين الصناعية ، أن يقرر بقانون التدابير التي يجب أن يتخذها الأشخاص العاملون في تجارة أو نشاط تجاري في متابعة نشاطهم عند إقامة موقع لهذا النشاط . ولا تقام المنشآت الصناعية وتمارس عملها الا بموافقة السلطة المسؤولة ، اذا كان من المرجح أن يؤدي استخدام الماكينات والأجهزة ، وأسلوب التشغيل والمعدات أو أي شيء آخر يتصل بهذه المصانع الى أن تتعرض للخطر أرواح أو صحة الأشخاص العاملين في هذا النشاط التجاري المحدد أو أفراد الأسرة الذين يساعدون في هذا النشاط والذين لا يخضعون لأحكام قانون حماية المستخدمين .
- ٧٨ - وتوجد في مجموعة قوانين العمل الزراعي أنظمة تتعلق بالحماية التقنية والصحية للمستخدمين تستهدف أساسا منع الحوادث والأمراض المهنية وتوفير تنظيم مناسب لظروف العمل ، فضلا عن حماية العمال والمستخدمين في الزراعة والحراثة . فضلا عن ذلك ، صدرت في ظل مجموعة قوانين العمل الزراعي مراسيم بشأن حماية المستخدمين في الزراعة والحراثة ومراسيم بشأن منع الحوادث في الزراعة والحراثة حماية للمستخدمين .
- ٧٩ - وتشرف ادارة تفتيش العمل ومجلس العمال على مراعاة أنظمة السلامة والصحة في الشركات . وفي عام ١٩٨٢ أجرى المفتشون العماليون ٧٨٣ ١٠٤ تفتيشا ( ١٩٨٣ : ٥٣٨ ١٠٢ تفتيشا ، ١٩٨٤ : ٤٧١ ١٠٠ تفتيشا ) في ٩٥١ ١٠١ شركة ( ١٩٨٣ : ١٢٥ ١٠٠ شركة ، ١٩٨٤ : ١٢٢ ٩٨ شركة ) . وفي عام ١٩٨٢ شملت هذه الأنشطة التفتيشية ما مجموعه ٧٩٥ ١٧٤٩ مستخدما ( ١٩٨٣ : ٣٢٦ ١٧٠١ مستخدما ، ١٩٨٤ : ٥٨٠ ١٦٨١ مستخدما ) . وينبغي لمفتشي العمل زيارة الهيئات التمثيلية للشركة عند تفتيشهم على الشركة في الموقع .
- ٨٠ - فضلا عن ذلك ، يكون كل رئيس مسؤولا عن مراعاة أنظمة السلامة والوقاية القائمة . وحين يتجاوز عدد الأشخاص العاملين المنتظمين رقما معينا ، ينبغي تعيين أشخاص مسؤولين عن السلامة وإنشاء جهاز مسؤول عن تدابير السلامة ، وإنشاء جهاز طبي داخلي فضلا عن لجنة تعنى بمسائل السلامة .
- ٨١ - وتتم معاقبة انتهاكات أنظمة السلامة والصحة العامة حسب جسامته المخالفة .
- ٨٢ - وتخضع الشركات في ميدان الزراعة والحراثة لإشراف إدارات التفتيش الزراعية والحراثة . فضلا عن ذلك يكون مجلس العمال مسؤولا عن الإشراف على تنفيذ ومراعاة الأنظمة المعنية بحماية المستخدمين . وفي الشركات التي يتم فيها تعيين مجالس للعمال ، ينبغي استدعاء هذه المجالس من جانب إدارات التفتيش الزراعية والحراثة عند التفتيش على الشركات . وفي الشركات التي لا يتم فيها تعيين مجالس للعمال ، ينبغي إخطار المستخدمين بوجود المفتشين . كما تشمل المهمة

الإشرافية لإدارات التفتيش الزراعية والحراجية على تفقد الغرف المشتركة ومواقع العمل ، ووسائل الراحة التي يوفرها صاحب الشركة ، فضلا عن المنشآت الصحية •

٨٣ - ويجب الإشراف كذلك على مراعاة الأنظمة في ميدان التعدين ، ولا سيما تلك المتعلقة بحماية أرواح الأشخاص وصحتهم ، وحماية البيئة ، والتدريب المهني في ميدان التعدين • ولهذا الغرض ينبغي لإدارات التفتيش على المناجم اجراء عمليات التفتيش على فترات منتظمة • وفي عام ١٩٨١ ، أجري ١٥٨٦ تفتيشا في ٣٦٠ منجما عاملا •

٨٤ - ويتوافر إشراف خاص على الخدمات العامة فضلا عن المؤسسات العامة • وضمانا لتوافر إشراف كاف ، يتم منح ممثلي المستخدمين بناء على طلبهم اذنا للتفتيش على كل الوثائق المتاحة بشأن منع الحوادث وكذلك أنظمة السلامة لعمل المصانع • وتطبق أحكام مماثلة على المستخدمين في الولايات الاتحادية فرادى •

٨٥ - ويكون الممثلون القانونيون للمستخدمين مسؤولين عن الإشراف على مراعاة الأنظمة المتعلقة بقوانين العمل أو منع الحوادث ، وخاصة مراعاة أحكام الحماية ضد الأمراض المهنية •

٨٦ - أما الأفعال التي ينجم عنها مقتل الفرد أو إصابته بدنيا أو تدهور صحته بسبب الإهمال أو ، في ظل ظروف معينة ، الأفعال التي تعرّض للخطر فحسب حياة الشخص أو صحته أو سلامته البدنية بسبب الإهمال ، فيعاقب عليها بالغرامة أو بالحبس وفقا لقانون العقوبات • ويورد في المرفقات من العاشر الى الثاني عشر عدد الحوادث الصناعية ، كما يبين المرفقان الثالث عشر والرابع عشر تواتر الأمراض المهنية فضلا عن توزيعها بين أفرع الصناعة فرادى •

٨٧ - وقد صدقت النمسا على اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٧ المتعلقة بالتفتيش على مواقع العمل ( رقم ٨١ ) •

٨٨ - وقد عينت الوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية اللجنة المعنية بحماية المستخدمين لاسداء النصح وتقديم تقارير بشأن المسائل الأساسية المتعلقة بحماية أرواح المستخدمين وصحتهم ومعنوياتهم فضلا عن نقل الخبرة وتعزيز حماية المستخدمين بصفة عامة • كما أن اللجنة مطالبة بتقديم تقارير عن مشاريع الأنظمة الجديدة المعنية بحماية المستخدمين وتقييمها •

٨٩ - ويتم تنظيم ساعات العمل أساسا عن طريق قانون العمل وبعض القوانين والأحكام المحددة • وفي النمسا يبلغ عدد ساعات العمل العادية الأسبوعية ٤٠ ساعة ، وكقاعدة عامة يتم توزيع هذه الساعات الأربعين على خمسة أيام عمل أسبوعيا ، ولا يسمح بأن تتجاوز ساعات العمل اليومية تسع ساعات • وفي حالة ازدياد الطلب على العمال ، يجوز أن تمتد ساعات العمل بمقدار خمس ساعات من العمل الإضافي أسبوعيا أو ٦٠ ساعة إضافية من العمل الإضافي في السنة التقويمية الواحدة على الأكثر • وفي حالة يوم العمل الذي يزيد على ست ساعات ، يجب مراعاة منح فترة راحة لمدة نصف ساعة على الأقل •

٩٠ - وفيما يتعلق بالأغلبية العظمى من المستخدمين في النمسا ، يعتبر منح فترة راحة مستمرة لمدة ٣٦ ساعة على الأقل أمرا ملزما • ويجب أن تشمل هذه الساعات الست والثلاثين على يوم الأحد وأن تبدأ من حيث المبدأ يوم السبت الساعة ١٣/٠٠ • وباستثناء أفرع معينة ( مثل النقل وصناعات الفنادق وخدمة المطاعم ) يحظر العمل يوم الأحد بوجه عام • أما إذا تم العمل أيام الأحد بسبب

أنظمة خاصة مناسبة ، فيجب في معظم الحالات دفع أجر يعادل ضعف وقت العمل وفقاً لأحكام الاتفاقات الجماعية ذات الصلة .

٩١ - وتعفى من هذا الحظر للعمل أيام الأحد الصناعات التي تعمل على مدار اليوم ، والشركات التي يقتصر العمل فيها بطبيعته على وقت معين ، والصناعات التي لا يمكن أن توقف العمل أيام الأحد بسبب متطلبات الجمهور أو النقل . وينظم القانون تفصيلاً نوع ومدة الوقت البديل الإلزامي للراحة لتلك الفئات في الصناعة ، إذا تجاوز العمل أيام الأحد ثلاث ساعات . وإذا طُلب المستخدمون مثلاً بالعمل خلال نهاية الأسبوع يستعاض عن راحة نهاية الأسبوع براحة مدتها ٣٦ ساعة خلال الأسبوع ويجب أن تشمل على يوم كامل من أيام الأسبوع .

٩٢ - ويمكن القول بوجه عام بأن عدد المستخدمين غير الخاضعين للتقيد الإلزامي براحة يوم الأحد أقل كثيراً من ٥ في المائة .

٩٣ - وإذا تم العمل في أيام العطلات العامة ، يجب أن يحصل المستخدم على أجر كاف لقاء عمله فضلاً عن أجر إضافي يحسب على أساس راتبه الأساسي ويكون في معظم الحالات ضعف أجر ذلك اليوم . ومع ذلك ففي بعض الاتفاقات الجماعية يتم منح علاوة خاصة عن العمل أيام العطلات العامة وفقاً للاتفاق الجماعي في صناعات الأغذية والمشروبات والتبغ ، فمثلاً يتم دفع أجر العمل أيام العطلات العامة بالمعدل العادي مضافاً إليه نسبة ١٥٠ في المائة عن العمل الذي يتم خلال ساعات العمل العادية والمعدل العادي مضافاً إليه نسبة ٢٠٠ في المائة عن العمل الذي يتم خلال الساعات الليلية .

٩٤ - ووفقاً للاتفاق الجماعي لصناعة البناء ، يحصل العامل على أجر إضافي للعمل الذي يتم في أيام العطلات العامة . وإذا وقعت العطلة العامة في يوم عمل يكون من حق المستخدم فيه الحصول على يوم راحة بسبب العطلة العامة مع استمرار دفع الأجور ، ويصل الأجر الإضافي إلى ٥٠ في المائة من الأجور العادية ، وإذا وقع يوم العطلة في يوم عمل لا يتم فيه عمل عادة بسبب التوزيع الأسبوعي لساعات العمل تصل النسبة إلى ١٠٠ في المائة من المعدل العادي .

٩٥ - ويتوافر الحق في العطلة في السنة الأولى للعمل بعد فترة عمل مستمرة مدتها ستة أشهر ، ثم في بداية كل سنة عمل ، وتصل العطلة أساساً إلى ٣٠ يوم عمل عن فترة العمل لمدة ٢٠ سنة ، و ٣٤ يوم عمل عن فترة العمل لمدة ٢٥ سنة ، و ٣٦ يوم عمل بعد ٢٥ سنة من العمل .

٩٦ - ولحساب طول مدة العطلة ، ينبغي إضافة عدد سنوات العمل لنفس المستخدم دون فترات انقطاع تزيد على ثلاثة أشهر في المرة . بيد أن هذه القاعدة لا تطبق إذا كانت فترة الانقطاع هي بسبب انتهاء العمل من جانب المستخدم ، أو بسبب الاستقالة المبكرة دون سبب وجيه أو بسبب الطرد نتيجة خطأ المستخدم . وينبغي أن تضم فترة الحساب ، إلى حد قدرة خمس سنوات ، فترات العمل السابقة في مواقع عمل أخرى في النمسا إذا استمرت فترة ستة أشهر على الأقل ، وكذلك فترات النشاط كعمال متطوعين في البلدان النامية ، وفترات العمل الحر في النمسا إذا استمرت فترة ستة أشهر على الأقل . كما أن فترات الدراسة في النمسا فضلاً عن الفترات المقارنة للدراسة في الخارج بخلاف التعليم الإلزامي ينبغي ضمها في فترة الحساب إلى حد أقصى قدره أربع سنوات ، وإذا كانت هناك فترات عمل سابقة أيضاً ، ينبغي ضمها في فترة الحساب إلى حد أقصى قدره سنتان . وينبغي أن تدرج في فترة الحساب فترة التدريب الجامعي الذي اكتمل بنجاح إلى حد أقصى قدره خمسة أعوام أخرى .



- ٩٧ - وإذا مرض المستخدم أو تعرّض لحادث لا يعزى الى خطأ ارتكبه خلال عطلته ولمدة تزيد على ثلاثة أيام ، لا تحسب أيام الاجازة المرضية كأيام عطلة • بيد أنه يجب على المستخدم الاخطار بذلك فوراً •
- ٩٨ - ومن حق المستخدم الحصول على أجر أيضا خلال عطلته • وهذا يكفل ألا يعاني المستخدم من أي متاعب اقتصادية عندما يذهب في عطلة • ويحصل المستخدم على أجر العطلة عن طول مدة عطلته سلفاً •
- ٩٩ - ويترتب الحق في تعويض عن العطلة ( بما يعادل الأجر عن العطلة ) بعد انتهاء العمل اذا لم تستخدم أيام العطلة كاملاً أو اذا لم تكن هناك امكانية لاستخدامها أو لم يكن معقولا القيام بذلك ، بشرط أن يكون من حق المستخدم المعني بالفعل الحصول على عطلة • ويترتب الحق في تسوية بشأن العطلة ( ذلك الجزء من العدد الصحيح : وهو الجزء الـ ٥٢ من الأجر عن العطلة أسبوعياً من بدء سنة العطلة ) ، اذا لم يكن من حق المستخدم المعني الحصول على تعويض عن العطلة واذا لم يقم بانتهاء عمله قبل انتهاء مدة عقد العمل دون سبب وجيه •
- ١٠٠ - ولا يسمح القانون باتفاقات تتعلق بالتعويض عن العطلة خلال العمل ، اذ يجب استخدام العطلة كفترة استجمام للمستخدم •

#### المادة ٨

- ١٠١ - يكفل الدستور حرية تكوين الجمعيات والحق في التجمع في النمسا وفقاً للمادة ١٢ من القانون الدستوري الأساسي لعام ١٨٦٧ والمادة ١١ من اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية •
- ١٠٢ - وتنص المادة ١٢ من القانون الدستوري الأساسي على أن "للمواطنين النمساويين الحق في التجمع وفي تكوين الجمعيات • وتنظم قوانين خاصة ممارسة هذه الحقوق" •
- ١٠٣ - وفيما يلي نص المادة ١١ من اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية :
- " ١ - لكل شخص الحق في حرية التجمع السلمي وفي حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين ، بما في ذلك الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها حماية لمصالحه •
- ٢ - لا تفرض قيود على ممارسة هذه الحقوق بخلاف تلك التي يحددها القانون والتي تكون لازمة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو السلامة العامة ، ولمنع الفوضى أو الجريمة ، ولحماية الصحة أو الآداب العامة أو لحماية حقوق وحريات الآخرين • ولا تحول هذه المادة دون فرض قيود قانونية على ممارسة هذه الحقوق من جانب أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو ادارة الدولة " •
- ١٠٤ - واستناداً الى هذه الأحكام ، أفتت المحكمة الدستورية النمساوية بأنه بالنظر الى استخدام صيغة الجمع في "النقابات" ، فان المادة ١١ من اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية تستبعد امكانية احتكار النقابات وتفسح المجال لأكثر من نقابة واحدة • وفضلاً عن ذلك لا يجوز للدولة أن تتدخل الا في تشكيل وعضوية النقابات ، رهنا بالقيود المذكورة في المادة ١١ •

١٠٥ - وينتج عن صيغة "لكل شخص الحق في تكوين النقابات" أن الحكم يشير الى الجمعيات التي يتم تكوينها بمبادرة خاصة • أما النظام النقابي الذي تقيمه الدولة نفسها ولا يسمح بمبادرة خاصة ، فلا يكون متمشيا مع المادة ١١ من اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية •

١٠٦ - ويستدل من صيغة "حماية لمصالحه" أن اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية تسمح بتنفيذ واستحداث تدابير جماعية من جانب النقابات لصالح أعضائها وأن هذه التدابير يجب أن تكون ممكنة في الدول الأطراف • وهكذا يكون لأعضاء نقابة ما الحق في أن يجد تنظيمهم آذانا صاغية ، ويجب أن يعطى التشريع الوطني للنقابات الحق في النضال في سبيل مصالح أعضائها وفقا للمادة ١١ من اتفاقية حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية •

١٠٧ - وترد الأحكام المتعلقة بالنقابات في القانون المتصل بتكوين الجمعيات الذي يعطي أثرا ملموسا للأنظمة الدستورية السابقة • ولا يحتوي القانون المتصل بتكوين الجمعيات على أي حكم يمنع فئات معينة من المستخدمين من تشكيل جمعيات ونقابات أو الانضمام اليها •

١٠٨ - وحماية لحرية تكوين الجمعيات في النمسا ، ألغيت منذ عام ١٨٧٠ المسؤولية الجنائية عن أي ترتيب يتم بين المستخدمين بهدف احداث تغييرات في علاقات العمل وفروق في الأجور ، فضلا عن اجراء تحسينات فيما يتعلق بظروف العمل •

١٠٩ - ووفقا لأحكام جزائية محددة ، يحظر حمل المستخدم ، بالترهيب أو بالقوة ، على الانضمام الى جمعية مهنية أو أي جمعية طوعية أخرى أو تركها • ان أي ارغام من جانب صاحب العمل أو من جانب مستخدم الشركة نفسها أو من جانب طرف ثالث يكون معرضا للمقاضاة الجنائية • ويتم بالمثل معاقبة النية في استبعاد المستخدمين من شركة ما بالترهيب أو بالقوة بسبب عضويتهم أو عدم عضويتهم في جمعية مهنية أو جمعية أخرى طوعية •

١١٠ - وقد صدقت النمسا على اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨ بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم النقابي ( رقم ٨٧ ) •

١١١ - وفي النمسا لا توجد قيود تتصل بالحق في التنظيم فيما يتعلق بانضمام رابطات المستخدمين وأصحاب العمل الى منظمات وطنية أو دولية من نفس الطابع •

١١٢ - ان النمسا يتقاليدها بلد لا تتواتر فيها الاضرابات • وفي عام ١٩٨٣ وقعت في النمسا أربعة اضرابات صغيرة ( ١٩٨٢ : اضرابان ) • وشارك في هذه الاضرابات ما مجموعه ٢٠٨ عمال ومستخدمين ( ١٩٨٢ : ٩١ ) ، استمرت ما مجموعه ١١٥ ساعة ( ١٩٨٢ : ٢٧٥٥ ) • ووصل متوسط مدة استمرار الاضرابات لكل مضرِب الى ١٩ ساعة و ٤٧ دقيقة ( ١٩٨٢ : ٣٠ ساعة و ١٦ دقيقة ) • ان ٠٠٧٦ ر • في المائة فقط من مجموع المستخدمين النمساويين شاركوا في اضراب ما عام ١٩٨٣ ( ١٩٨٢ : ٠٠٣ ر • في المائة ) ، وبذلك يكون المتوسط ٤ر٥ ثانية من الاضراب ( ١٩٨٢ : ٣ر٦ ثانية ) لكل مستخدم نمساوي •

١١٣ - وفي عام ١٩٨٤ وقع اضرابان بلغ مجموع المشتركين فيهما ٢٦٨ مستخدما • واستمرت الاضرابات ما مجموعه ٣٤٩ ساعة ، بما يعادل فترة مدتها ١٦ ساعة و ١٤ دقيقة لكل مضرِب • وشارك في الاضرابات عام ١٩٨٤ نسبة ٠٠٩٨ ر • في المائة فقط من كل المستخدمين النمساويين ، وبذلك يكون المتوسط ٧ر٥ ثانية من الاضراب لكل مستخدم نمساوي •

- ١١٤ - ويمكن القول بوجه عام بأنه لا يوجد في النمسا قانون يتصل بالمنازعات الصناعية ، أي لا يوجد نظام كامل للأنظمة التي تعالج شتى أشكال المنازعات الصناعية ( الاضرابات ، الاغلاق التعجيزي ، عمليات المقاطعة ) • وتوجد فحسب بعض الأنظمة في مواقع شتى •
- ١١٥ - ان العمل في شركة تتأثر بالاضراب أو بالاغلاق التعجيزي يعتبر أمرا متعسفا •
- ١١٦ - ولا يحق للمستخدمين الذين يشاركون في اضراب أو يستبعدون من العمل والأجر بسبب اغلاق تعجيزي دفاعي الحصول على امانات البطالة •
- ١١٧ - ولا يسمح لمكاتب العمل بأن توعيّد المستخدمين في الشركات المتأثرة باضراب أو باغلاق تعجيزي ، ولا أن توعيّد المضربين والعمال المشاركين في اغلاق تعجيزي •
- ١١٨ - ويجوز للمضربين أو للعمال المشاركين في اغلاق تعجيزي أن يسجلوا طواعية أسماءهم لسدى التأمين الصحي خلال مدة النزاع الصناعي • ولا يوجد أثر قانوني للترتيبات بين أصحاب العمل الذين يهدفون الى اجراء خفض في الأجور أو فرض ظروف عمل أقل جودة باغلاق الشركة أو طرد المستخدمين ، أو للترتيبات بين المستخدمين بهدف زيادة الأجور أو توفير ظروف عمل أفضل بالاشتراك في التوقف عن عملهم ، وكذلك كل الترتيبات التي توعيّد أولئك المصريين على الترتيبات السالف ذكرها أو التي تعرض للخطر أولئك الذين يناون بأنفسهم عنها • وفضلا عن ذلك يصبح معرضا للمقاضاة الجنائية كل فرد يمنع أو يحاول أن يمنع أصحاب العمل أو المستخدمين بالترهيب أو بالقوة من ممارسة حقهم في الحرية في الحصول على عمل أو الاقلاع عنه من أجل احداث أحد الترتيبات السالف ذكرها أو نشرها أو تنفيذها بالقوة •

#### المادة ٩

- ١١٩ - يرجع تاريخ بداية الضمان الاجتماعي في النمسا الى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر • غير أن السياسة الاجتماعية الوطنية لم تتعزز الا بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية •
- ١٢٠ - وتطورت السياسة الاجتماعية الوطنية على مستويين : أولا كسياسة عامة لحماية حقوق السكان العاملين في حياتهم المهنية المباشرة - أي سياسة للعمالة ولحماية اليد العاملة - وثانيا كسياسة عامة لحماية السكان العاملين من الضنك الاجتماعي ، ولاسيما ذلك الذي يقع نتيجة لعلاقة تعاقدية وللحماية من عواقب المرض ، والعجز ، والشيخوخة ، والحوادث ، والبطالة •
- ١٢١ - وفيما يلي أهم القوانين في هذا الميدان :
- ( أ ) قانون التأمين الاجتماعي العام ؛
- ( ب ) قانون التأمين الاجتماعي الصناعي ؛
- ( ج ) قانون التأمين الاجتماعي للمزارعين ؛
- ( د ) القانون الاتحادي بشأن التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال الحرة ؛
- ( هـ ) قانون التأمين على الصحة والتأمين ضد الحوادث لموظفي الخدمة المدنية ؛

- ( و ) قانون التأمين ضد البطالة ؛
- ( ز ) قانون حماية الأمهات العاملات ؛
- ( ح ) قانون المساواة في تحمل الأعباء العائلية ؛
- ( ط ) قانون اغاثة ضحايا الحرب ؛
- ( ي ) القانون المتعلق بمعاشات أعضاء القوات المسلحة ؛
- ( ك ) قانون رعاية الضحايا •

### ألف - التأمين الاجتماعي

- ١٢٢ - يشمل مخطط التأمين الاجتماعي تأمين المعاشات ، والتأمين الصحي ، والتأمين ضد الحوادث. وعدد الأشخاص المؤمنين في اطار مخطط التأمين الاجتماعي مبين في المرفق الخامس عشر •
- ١٢٣ - وتجمع أموال التأمين الاجتماعي أساسا عن طريق الاشتراكات التي يدفعها الشخص المؤمن عليه و ، في حالة الأشخاص المستخدمين ، الاشتراكات التي يدفعها كذلك أرباب العمل • ويقدر ما تكون الاشتراكات في تأمين المعاشات لا تغطي تماما فوائد التأمين ، تقدم الدولة مساهمة في شكل سلفة طارئة • وتساهم الدولة فضلا عن ذلك في التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث لصالح المزارعين •
- ١٢٤ - ويشكل الدخل المكتسب للشخص المؤمن عليه الأساس لحساب الاشتراكات • غير أن الدخل المكتسب لا يؤخذ في الاعتبار - لحساب المساهمات - الا بمقدار حد أقصى معين ( أساس الحد الأقصى للاشتراك ) • ولا يخضع الأشخاص ذوو المداخل المنخفضة للالتزام بالتسجيل لدى التأمين الصحي وتأمين المعاشات • ومعدلات الاشتراك بالنسبة لعام ١٩٨٤ مبينة في المرفق السادس عشر؛ وإيرادات ومصاريف كامل مخطط التأمين الاجتماعي لعام ١٩٨٣ مبينة في المرفق السابع عشر •
- ١٢٥ - وبالنسبة للتأمين الصحي للمتقاعدين ، تجمع الاشتراكات من صناديق تأمين المعاشات ؛ ومن عام ١٩٨٥ فصاعدا اقتطعت هذه الاشتراكات بنسبة ١٠ في المائة من المبالغ المصروفة ، وسوف تبلغ ١٠٣ في المائة ابتداء من عام ١٩٨٦ • وتحتسب نسبة ٣ في المائة من المعاشات الممنوحة للمتقاعدين ( باستثناء أولئك الذين يحصلون على معاش الأيتام ) •
- ١٢٦ - والتأمين الاجتماعي اجباري ، أي أن التأمين يصبح نافذ المفعول بصورة تلقائية في حالة ممارسة نشاط مدرّ للدخل ( الشغل مثلا ) ، وهو يفضي الى تغطية فيما يتعلق بالتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث وتأمين المعاشات ، وتغطية التأمين ضد البطالة في حالة العاملين لدى الغير •
- ١٢٧ - ويجوز للأشخاص غير الخاضعين للتأمين الاجباري الاشتراك في مخطط للتأمين الطوعي • وفي التأمين الصحي ، يخول هذا الحق لكل فرد في شكل التأمين الذاتي • وفي التأمين ضد الحوادث ، توجد أحكام للتأمين الذاتي للأشخاص ذوي الأعمال الحرة الذين لا يؤمن عليهم بصورة الزامية • وينص تأمين المعاشات على استمرار التأمين على أساس طوعي بعد التوقف عن العمل •

## ١ - تأمين المعاشات

١٢٨ - تشمل مزايا تأمين المعاشات التقاعدية ، ومعاشات العجز الجزئي أو العجز الكلي عن العمل ، ومعاشات الباقيين على قيد الحياة ، وكذلك تدابير إعادة التأهيل وحماية الصحة . والشرط الأساسي للاستفادة من مزايا تأمين المعاشات هو انقضاء حد أدنى معين من فترات التأمين ( الفترات المؤهلة ) . ويعتبر أن الفترة المؤهلة لتقاضي المعاشات التقاعدية قد اكتملت عندما يكون الشخص المؤمن عليه قد أدى ١٨٠ شهر تأمين على الأقل خلال الأعوام الـ ٣٠ الأخيرة قبل تاريخ بدء الأهلية .

١٢٩ - وفيما يتعلق بمعاشات العجز ( القدرة المحدودة على العمل ، والعجز عن العمل ) ومعاشات الباقيين على قيد الحياة ، وإذا كان الحدث المؤمن ضده قد حصل قبل بلوغ الشخص المؤمن عليه سن ٥٥ عاما بالنسبة للرجل وسن ٥٠ عاما بالنسبة للمرأة ، تعتبر الفترة المؤهلة قد اكتملت عندما يكون الشخص المؤمن عليه قد أدى ٦٠ شهر تأمين من الأشهر الشمسية الـ ١٢٠ الأخيرة قبل تاريخ بدء الأهلية . وإذا وقع الحدث المؤمن ضده بعد بلوغ الشخص سن ٥٥ عاما بالنسبة للرجل ( و ٥٠ عاما بالنسبة للمرأة ) تمدد الفترة المؤهلة فيما يتعلق بهذه المعاشات وفقا لسن الشخص المؤمن عليه لمدة شهر عن كل شهر اضافي يعيشه الشخص وبحد أقصى ١٨٠ شهر تأمين ، وتمدد الفترة المحسنة بشهرين شمسيين وبحد أقصى ٣٦٠ شهرا شمسيا .

١٣٠ - ويحق للرجال تقاضي معاش تقاعدي بعد بلوغ سن ٦٥ عاما ، وللنساء بعد بلوغ سن ٦٠ عاما . ويحق للرجال تقاضي معاش تقاعدي مبكر بعد بلوغ سن ٦٠ عاما ، وللنساء بعد بلوغ سن ٥٥ عاما ، إذا كانوا مؤمن عليهم لفترة طويلة وكانوا عاطلين عن العمل ( يجب أن يكون الشخص المؤمن عليه قد حصل على فوائد التأمين ضد البطالة طوال ٥٢ أسبوعا خلال الأشهر الـ ١٥ الأخيرة قبل تاريخ بدء الأهلية ) .

١٣١ - وبحسب فئة المستخدمين المعنيين في اطار مخططات تأمين المعاشات الفردية ، توفر المعاشات للأشخاص الذين تكون قدرتهم على العمل محدودة أو الذين هم عاجزون تماما عن العمل : بالنسبة للعاملين لدى الغير إذا كانت قدرتهم على العمل محدودة ( غير الصلاحية للعمل ، أو العجز عن العمل ) ، وبالنسبة للأشخاص ذوي الأعمال الحرة في حالة عجز دائم عن العمل المكسب .

١٣٢ - ويعتبر العاملون الذين كانوا نشطين أساسا كعمال مدربين أو كعمال وموظفين شبه ماهرين غير صالحين للعمل ( غير قادرين على العمل ) إذا كانت قدرتهم على العمل قد انخفضت الى أقل من نصف القدرة على العمل الخاصة بالأشخاص المؤمن عليهم من ذوي التدريب المماثل والمعرفة أو القدرات المعادلة والمتمتعين بصحة جيدة جسديا وعقليا . ويعتبر العاملون الذين لم يكونوا نشطين أساسا كعمال مدربين أو كعمال شبه ماهرين غير صالحين للعمل إذا لم يعودوا قادرين على الأقل على كسب نصف الدخل الذي يحصل عليه عادة الشخص المؤمن عليه المتمتع بصحة جيدة .

١٣٣ - ويعتبر الأشخاص ذوو الأعمال الحرة والمزارعون عاجزين عن العمل المكسب إذا كانوا غير قادرين بصورة دائمة على ممارسة عمل منتظم . ويوفر قدر كبير من المساعدة فيما يتعلق بالعجز وعدم اللياقة والعجز المهني للأشخاص المؤمن عليهم عند اتمام سن ٥٥ عاما .

١٣٤ - وفيما يتعلق بتأمين المعاشات ، يستند في احتساب المعاش (أساس الحساب) الى أشهر التأمين الـ ١٢٠ الأخيرة قبل ١ كانون الثاني/ يناير من السنة الشمسية التي يصبح فيها المعاش مستحق الدفع .

- ١٣٥ - وكقاعدة عامة يبلغ المعاش ٧٩٥ في المائة من أساس الحساب ، اذا اكتمل ٤٥ عام تأمين .
- ١٣٦ - ويبلغ معاش الأرمل ( الأرمل ) ٦٠ في المائة من معاش الشخص المؤمن عليه . ويحصل الأيتام الجزئيون على ٤٠ في المائة من معاش الأرمل ، ويحصل الأيتام الكاملون على ٦٠ في المائة . وتمنح معاشات الأيتام حتى سن ١٨ عاما ، واذا كان اليتيم يزاوّل تعليمًا أو تدريبًا مهنيًا بعد بلوغ سن ١٨ عاما يمنح هذا المعاش حتى سن ٢٦ عاما .
- ١٣٧ - ويحق لأصحاب المعاشات ( وكذلك الأرامل رجالا ونساء ، والأيتام من سن ١٤ عاما فما فوق ) غير القادرين على العناية بأنفسهم ويتطلبون رعاية وعناية مستمرتين ، أن يحصلوا ، بالإضافة إلى معاشاتهم ، على علاوة رعاية خاصة تبلغ نصف المعاش الذي يتقاضونه . وبهذا الخصوص ، تمنح مبالغ دنيا وقصوى مضمونة القيمة .

#### علاوة الرعاية الخاصة

١٩٨٦	١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	
٢ ٢٦٦ شلن	٢ ١٩٤ شلن	٢ ١١٠ شلن	٢ ٠٠٠ شلن	الحد الأدنى
٢ ٦٢٧ شلن	٢ ٥٨٤ شلن	٢ ٥٣٣ شلن	٢ ٤٦٥ شلن	الحد الأقصى

- ١٣٨ - وتنص القوانين على أن الأشخاص الذين يتلقون معاشات ضئيلة والذين ليس لهم دخل أو لهم دخل ضعيف جدا ولا يعولهم أقارب لهم ، يحصلون على تكملة لمعاشاتهم ( اعانة الرعاية الحكومية ) . ويحدد كل عام حد أدنى لكل نوع من أنواع المعاشات ( المرفق الثامن عشر ) . واذا كان مجموع المعاشات وسائر المصادر ومدفوعات الاعالة الأخرى لا يبلغ هذا الحد ، تصبح المدفوعات التكميلية لتغطية الفارق مستحقة السداد .

- ١٣٩ - وفي ١ كانون الثاني/ يناير من كل سنة شمسية ، تتم مطابقة المعاشات مع أجور العاملين لدى الغير . وتدفع المعاشات كل شهر مسبقا . وفي شهري أيار/ مايو وتشرين الأول/ أكتوبر تسدد مدفوعات اضافية تبلغ معاش شهر بالإضافة إلى المعاشات العادية . وهكذا فان مدفوعات المعاشات تتم ١٤ مرة في العام .

#### ٢ - التأمين الصحي

- ١٤٠ - تمنح مزايا التأمين الصحي للأشخاص المؤمن عليهم وكذلك من يعولونهم من أشخاص غير مشمولين بتأمين صحي اجباري خاص بهم . والمعالون المعترف بهم هم الزوج / الزوجة والأطفال ، ويعتبر أيضا في ظروف معينة الوالدان وأقارب آخرين ( مثلا الأحفاد والربائب ) أشخاصا معالين اذا كانوا يعيشون في بيت الشخص المؤمن عليه . ويجوز أيضا الاعتراف بالأطفال كأشخاص معالين حتى بلوغ سن ١٨ عاما ، ويعتبرون أشخاصا معالين بعد تجاوز هذا السن اذا كانوا يزاوّلون تعليمهم في جامعة أو يتابعون تدريبًا مهنيًا . وفيما يتعلق بالطلاب فان حد السن هو ، كقاعدة ، ٢٦ عاما . أما فيما يتعلق بالأطفال المعوقين كنتيجة لمرض أو عاهة ، فانه لا يوجد حد سن بالنسبة للتأمين الصحي .

١٤١ - ويجب أن يجرى فحص طبي للأحداث المؤمن عليهم بصورة الزامية مرة في العام على الأقل ويعتبر الأشخاص البالغون من العمر ما بين ١٥ و ١٩ عاما أحداثا • وبالإضافة الى هذا الفحص الطبي للأحداث ، ينص التشريع النمساوي على فحص طبي وقائي عام للكبار يقصد به أساسا الكشف المبكر عن الأمراض المستوطنة كالسرطان ، ومرض السكر ، وكذلك حالات الاعتلال الكليلية والمتصلة بدورة الدم •

١٤٢ - وفي حالة المرض ، تدفع شركة التأمين الصحي نفقات العناية الطبية ، والمستحضرات الصيدلانية ، والمعينات الطبية • غير أنه يجوز أيضا للشخص المؤمن عليه أن يستشير طبيبا غير مسجل في مخطط التأمين الصحي • وعليه ، في هذه الحالة ، أن يدفع نفقات الطبيب بنفسه ولا يحق له استرجاع التكاليف في حدود المقدار الذي يتعين على مؤسسة التأمين الصحي أن تدفعه للعلاج لدى طبيب مسجل • وتنص مخططات التأمين الصحي لموظفي الخدمة المدنية ، والأشخاص ذوي الأعمال الحرة ، والمزارعين ، على تقاسم التكاليف مع الشخص المؤمن عليه ، وذلك كقاعدة بنسبة ٢٠ في المائة •

١٤٣ - ويغطي تأمين الأمومة مصاريف الحمل والولادة ، وكذلك أية نتائج تنشأ عن ذلك • ويحقوق للأشخاص المؤمن عليهم ومن يعولونهم التمتع باعانات الأمومة • وكقاعدة ، يغطي التأمين الصحي العلاج في مستشفى أو في عيادة توليد خاصة لمدة أقصاها ١٠ أيام • غير أنه يجوز تمديد هذه الفترة في حالة حدوث تعقيدات تجعل من الضروري تلقي علاج اضافي في المستشفى • ولا يجوز لأصحاب العمل ، بموجب قانون حماية الأم ، تشغيل النساء خلال الأسابيع الثمانية الأخيرة قبل التاريخ المتوقع للولادة أو خلال الأسابيع الثمانية الأولى بعد الولادة ( وفي نفس الوقت فان النساء محميات تماما من الفصل من الخدمة ) • ويحق لهن طوال هذه الفترة التي لا يسمح لهن فيها بالعمل الحصول على اعانة مالية أسبوعية تدفعها شركة التأمين الصحي •

١٤٤ - وتحمل شركة التأمين الصحي تكاليف المعونة الطبية اذا تجاوزت هذه التكاليف حدا أدنى معين ( ١٩٨٥ : ١٦٢ شلنا ) • ويتعين على الشخص المؤمن عليه تحمّل جزء من تكاليف كافة المعونة الطبية التي تقدمها شركة التأمين الصحي ، أي أن عليه أن يدفع على الأقل ١٠ في المائة من التكاليف أيّا كان الحد الأدنى المشار اليه أعلاه • وذلك لا ينطبق على الأشخاص الذين يعتمدون باستمرار على معاشات واعانات متصلة بذلك ، ولا على الأطفال الذين لم يبلغوا سن ١٥ عاما ، ولا على الأشخاص المعفيين من تقاسم التكلفة لأنهم في حاجة مستمرة الى الحماية •

١٤٥ - وبالإضافة الى ذلك يحق للشخص المؤمن عليه تلقي علاج في المستشفى اذا كان ذلك أساسيا لمرضه أو اذا لم يكن من الممكن علاجه في بيته • ويجب تقديم العلاج في المستشفى طالما استلزم ذلك نوع المرض • وخلال الأسابيع الأربعة الأولى ، يتعين على الأشخاص المعالين تحمّل ١٠ في المائة من تكاليف العلاج • والعلاج في المستشفى مجاني للأشخاص المعالين اعتبارا من بدايته الأسبوع الخامس • وبالإضافة الى ذلك تتحمل مؤسسات التأمين الصحي تكاليف النقل الى المستشفى ومنه •

١٤٦ - واذا أدى المرض الى عجز ، يحق للعمال لدى الغير المسجلين لدى شركة تأمين صحي الحصول على اعانة مرضية ابتداء من اليوم الرابع من العجز ، تدفع في كل حالة مستقلة من حالات المرض لفترة قصوى مدتها ٧٨ أسبوعا • وتحسب الاعانة المرضية بالاستناد الى دخل الشخص المؤمن عليه في الفترة السابقة مباشرة للمرض • وهي تبلغ ٥٠ في المائة من الدخل ( ٦٠ في المائة ابتداء من اليوم الـ ٤٣ ) ، ويمكن أن ترفع بنسبة مئوية معينة بالنسبة للزوجة والمعالين الآخرين للشخص

المؤمن عليه • ويتوقف الحق في دفع الاعانة المرضية لمدة الفترة التي يحصل فيها الشخص العاجز عن مدفوعات الاجازة المرضية من مستخدمه •

١٤٧ - ويتلقى الشخص المؤمن عليه علاوة عائلية أو بدل معيشة يوميا عوضا عن الاعانة المرضية طوال الفترة التي يتلقى خلالها رعاية على حساب شركة تأمين اجتماعي في المستشفى ، أو طوال الفترة التي يتعين عليه خلالها البقاء في مصحة أو دار نقاهة أو دار استشفاء • وتقابل العلاوة العائلية ثلثي الاعانة المرضية • ويتلقى الأشخاص المؤمن عليهم الذين ليس لديهم أي معالين علاوة عائلية تقابل ٥٠ في المائة من الاعانة المرضية لمدة العلاج في المستشفى •

١٤٨ - وعند وفاة الشخص المؤمن عليه أو أي من معاليه ، تدفع اعانات لتغطية مصاريف الجنازة تبلغ بصورة موحدة ٦ ٠٠٠ شلن ( وفي حالة ولادة الجنين ميتا ١ ٠٠٠ شلن ) •

### ٣ - التأمين ضد الحوادث

١٤٩ - يتخذ مخطط التأمين ضد الحوادث الترتيبات للحماية من الحوادث والأمراض المهنية ، ولتقديم الاسعافات الأولية ، في حالة الحوادث المهنية ، وللتعويض المالي على اثر الحوادث والأمراض المهنية •

١٥٠ - والحوادث المهنية هي الحوادث التي لها صلة مكانية أو زمنية أو سببية بالنشاط المكسب الذي تم من أجله التعاقد للحصول على تغطية تأمينية • ويغطي التأمين أيضا الحوادث التي تحصل في طريق الذهاب الى العمل والعودة منه ، ومن مكان العمل الى عيادة الطبيب ، اذا كان للشخص المؤمن عليه أن يستشير طبيبا أثناء ساعات العمل • ويعترف أيضا ببعض الحوادث الأخرى كحوادث عمل ، وان لم يكن للشخص المتضرر تغطية تأمينية ، مثلا الحوادث التي تحصل عند محاولة انقاذ حياة شخص آخر ، أو أثناء التبرع بالدم ، أو أثناء القيام بعمل مساعد أو عضو في لواء من الألوية الطوعية للمطافئ أو الصليب الأحمر ، أو مصلحة الانذار بانهايار الجليد أو ما شابه ذلك من مؤسسات • وتعتبر أيضا الحوادث التي تحصل أثناء تصرف الشخص المتضرر بصفته ممثل نقابة عمالية أو أثناء اضطلاع بتدريبه المهني ( المتقدم ) حوادث مهنية • وتعتبر أيضا الحوادث التي يتعرض لها أطفال المدارس أو الطلاب والتي لها صلة سببية بعملية التعليم ، حوادث مهنية • وفي ميدان الزراعة والحراج ، يعد تعريف الحوادث المهنية أوسع بما أن هناك صلة وثيقة جدا بين الأسرة والمؤسسة في المزارع •

١٥١ - والأمراض المهنية الوارد سردها صراحة في التشريع ذي الصلة هي الأمراض التي يسببها النشاط المهني كاعتلال الذي يسببه الرصاص ، والفوسفور ، والزرنيق ، والزرنيخ ، والأشعة السينية ، والمواد المشعة والارتجاجات الناتجة عن العمل بالضغوطات ، والعمل في القيسونات ، والغبار والضجيج المفرط • وبالإضافة الى ذلك يعترف ببعض الأمراض بأنها أمراض مهنية اذا كانت ناتجة عن العمل في مؤسسات معينة ، نذكر من بينها اعتام عدسة العين في الشركات التي تنتج الزجاج وتشتغل به ، والأمراض المعدية الناجمة عن العمل في المستشفيات ، أو في مؤسسات الرعاية الخاصة أو العامة ، أو المختبرات الطبية والعلمية • وينص شرط عام في قانون التأمين الاجتماعي على أن الاعتلال غير الوارد في القائمة الرسمية يجوز اعتباره أيضا اعتلالا مهنيا في حالات محددة •



١٥٢ - وتحتل الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية مكانة ذات أهمية أساسية في مهام التأمين القانوني ضد الحوادث • ولهذا السبب أنشئت دوائر خاصة للوقاية من الحوادث ، وهي تتعاون مع السلطات العامة المناسبة ، وكذلك مع منظمات أصحاب العمل والعاملين في مسائل الوقاية من الحوادث • ومن بين الطرق المستخدمة في هذا الغرض ما يلي : حملات العلاقات العامة للوقاية من الحوادث ، وتسهيلات اسداء النصح والتدريب لجميع الأفراد والمؤسسات المهتمين بالوقاية من الحوادث ، وبحث أسباب الحوادث والأمراض المهنية •

١٥٣ - ويجب الاضطلاع بالعلاج الطبي لضحايا الحوادث بكافة الوسائل الملائمة قصد التخفيف من حدة الاعتلال الذي يسببه الحادث أو المرض المهني ، ومنع ضعف حاسة السمع للشخص المؤمن عليه أو مجرد منع تدهور حالة الشخص المؤمن عليه نتيجة لاصابة أو مرض • ويوفر العلاج الطبي والأدوية وما الى ذلك من المعينات الطبية وغير الطبية مجانا ، وكذلك العلاج في المستشفى في مستشفيات الحوادث أو أقسام الرضوض •

١٥٤ - وترمي اعادة التأهيل الى تمكين الشخص المؤمن عليه من العودة ثانية الى شغله السابق أو الحصول على شغل آخر • ويحق للعامل المتضرر أثناء التدريب المهني الحصول على علاوة مؤقتة تبلغ على الأقل ٦٠ في المائة من عائداته قبل الحادث • ويتم المساعدة في ايجاد عمل مناسب بالتعاون الوثيق مع وكالات التوظيف الوطنية •

١٥٥ - ويجوز المطالبة بتعويض مالي بعد الحوادث أو الأمراض المهنية في شكل معاش عجز أو معاش الباقي على قيد الحياة أو معاش أرملة / أو أرمل ، وكذلك في شكل اعانات لتغطية تكاليف الجنازة • وتحسب معاشات العجز وفقا لأساس الاقتطاع المقرر ( أي مجموع عائدات الشخص المؤمن عليه في العام السابق للحادث ) ودرجة العجز الناتجة عن الحادث أو المرض المهني • وتحسب معاشات الباقيين على قيد الحياة وفقا لأساس الاقتطاع المقرر للشخص المتوفي • وإذا كانت درجة العجز التي يسببها حادث أو مرض مهني بنسبة ٢٠ في المائة على الأقل يتعين على مؤسسة التأمين منح معاش عجز • وطالما كان الشخص المؤمن عليه عاجزا كليا ، يبلغ معاش العجز السنوي ثلثي أساس الاقتطاع المقرر ( معاش كامل ) • وإذا كان العامل المقعد عن العمر عاجزا جزئيا فقط ، يكون مبلغ المعاش مقابلا لدرجة العجز ( معاش جزئي ) • ورغم أن معاشات العجز تقدر على أساس سنوي ، فإن المدفوعات تتم على أساس شهري ( ١٤ مرة في العام ) • والأشخاص العاجزون الذين تضعف قدرتهم على السمع بنسبة ٥٠ في المائة على الأقل يحق لهم أن يصنفوا كأشخاص عاجزين عجزا شديدا • ويحصل هؤلاء الأشخاص على مبلغ تكميلي قدره ٢٠ في المائة من معاش العجز • ويحصلون أيضا على معاشات تكميلية بنسبة ١٠ في المائة من معاشهم ( بما في ذلك معاش العجز الشديد ) عن كل طفل دون سن ١٨ عاما • وفي بعض الحالات تدفع هذه المعاشات التكميلية بعد سن ١٨ عاما ( بالنسبة للأطفال الذين يتابعون التعليم أو التدريب المهني أو العاجزين عن العمل ) •

١٥٦ - ويحق للعاملين العاجزين الذين يتطلبون رعاية وعناية مستمرتين لأن الحادث أو المرض قد جعلهم غير قادرين على العناية بأنفسهم ، الحصول على معاش تكميلي في اطار علاوة الرعاية الخاصة اضافة الى المعاش الكامل • ويبلغ هذا المعاش التكميلي نصف المعاش الكامل في كل حالة من الحالات •

١٥٧ - ويمكن سداد مدفوعات اجمالية بدل المعاشات عن درجة معينة من العجز لا تتجاوز ٢٥ في المائة للأشخاص الذين يوافقون صراحة على هذه المدفوعات البديلة . ويمكن أيضا إنهاء المعاشات المرتفعة كليا أو جزئيا عن طريق مدفوعات بديلة اذا كان الشخص العاجز يرغب في ذلك واذا تم التأكد من استخدامه للأموال استخداما ملائما .

١٥٨ - وفي حالة وفاة الشخص المؤمن عليه نتيجة للحادث أو المرض المهني ( حتى وان انقضت أعوام بين الحادث المؤسف الفعلي والظروف الناتجة عنه والمفضية للوفاة ) ، تصبح الاستحقاقات التالية في اطار التأمين ضد الحوادث واجبة الأداء : معاشات الأرمل أو الأرملة ، ومعاشات الأيتام ، ومعاشات الأخوة أو الأخوات أو الوالدين المعالين . وتبلغ معاشات الأرمل أو الأرملة ٢٠ في المائة من أساس الاقتطاع المقرر . ويرتفع المعاش الى ٤٠ في المائة اذا كانت الأرملة ( أو الأرمل ) عاجزة بنسبة ٥٠ في المائة أو بلغت سن ٦٠ عاما ( ٦٥ عاما بالنسبة للأرمل ) . وفي حالة تزوج الأرملة ( الأرمل ) من جديد ، ينهى معاشها / معاشه بدفعة اجمالية تبلغ معاش سنتين ونصف . وتبلغ معاشات الأيتام ٢٠ في المائة بالنسبة للأيتام الجزئيين و ٤٠ في المائة بالنسبة للأيتام الكليين من أساس الاقتطاع المقرر . وتدفع المعاشات حتى سن ١٨ عاما فأكثر اذا كان الطفل يتابع دراسات أو تدريباً مهنياً أو اذا كان اليتيم عاجزاً عن العمل بسبب مرض أو عاهة . ولا يمكن أن تتجاوز جميع اعانات الباقين على قيد الحياة معا ٨٠ في المائة من أساس الاقتطاع المقرر في كل حالة من الحالات .

١٥٩ - وتحصل أرملة ( أرمل ) العامل العاجز عجزاً شديداً ، والتي لا يحق لها ( والذي لا يحق له ) تقاضي معاش أرملة ( أرمل ) لأن وفاة الشخص العاجز لم تحصل نتيجة حادث أو مرض مهني ، على دفعة اجمالية تعويضية بنسبة ٤٠ في المائة من أساس الاقتطاع المقرر . واذا كانت وفاة الشخص المؤمن عليه قد سببها حادث أو مرض مهني ، تدفع اعانات لتغطية تكاليف الجنازة بموجب قوانين التأمين ضد الحوادث .

#### ٤ - التأمين ضد البطالة

١٦٠ - يعد التأمين ضد البطالة أحدث جزء في نظام الضمان الاجتماعي ، وهو منظم في اطار تشريع منفصل . وهذا التأمين اجباري ، أي أن كل عامل لدى الغير في النمسا مؤمن عليه ضد البطالة . وتتمثل الشروط الأساسية للحصول على اعانات في حالة البطالة في القدرة على العمل ، والاستعداد للعمل ، وبطالة العامل المؤمن عليه ، وكذلك اكمال فترة انتظار محددة . ولا بد من التأكد من أن الاشتراكات قد دفعت لفترة دنيا محددة ( ٥٢ أسبوعاً على مدى العامين الأخيرين قبل المطالبة بالاعانات ) يكون العامل خلالها مستخدماً ودفع اشتراكاته في اطار مخطط التأمين ضد البطالة . وتمنح اعانات البطالة لمدة أدناها ١٢ أسبوعاً وأقصاها ٣٠ أسبوعاً . ويقدر مبلغ اعانات البطالة على أساس متوسط دخل الشخص المؤمن عليه خلال الشهر الأخير من العمل . وهي تتراوح بحسب أساس الاقتطاع المقرر بين ٤٥٥٠ و ٢٥١٥٠ شلن في الوقت الحاضر . وتدفع اعانات عائلية تكميلية بالإضافة الى ذلك ( ٣٦٠ شلن في الشهر لكل مستفيد ) .

١٦١ - وبعد انقضاء مدة الأحقية في اعانات البطالة ( أو اعانات اجازات الأمومة ) ، يجوز منح المؤمن عليه اعانات مساعدة طارئة • وتراعى عند تقييم المبلغ الذي يجب دفعه كمساعدة طارئة كامل الظروف الاقتصادية للشخص المؤمن عليه وأعضاء أسرته الذين يقيمون معه • وتمنح اعانات المساعدة الطارئة طالما تكون شروط الأحقية فيها مستوفاة ، أي أنه لا يوجد حد زمني • ولكن تيسر للتأكد من أن هذه الشروط لانزال قائمة ، لا تدفع الاعانات الا على فترات تمتد كل منها ٢٦ أسبوعا •

١٦٢ - ويجوز القيام بدفع سلفة للأشخاص المؤمن عليهم الذين يطلبون معاشا لأسباب تتعلق بالتقاعد ، أو عدم اللياقة أو العجز الدائم عن العمل ، قصد تغطية فترة انتقالية الى حين يمنح المعاش •

١٦٣ - ويحق للنساء اللاتي يكنّ في اجازة قانونية تسمح لهن بالتغيب عن العمل بعد الولادة الحصول على اعانات اجازة الأمومة • وهذه الاعانات متاحة أيضا للنساء اللاتي يتبنين أطفال • ويحق للأمهات اللاتي يلدن طفلا قبل بلوغ ٢٠ عاما الحصول على اعانات خاصة • وفي الوقت الحاضر تبلغ اعانات اجازة الأمومة ١٢٨,٩٠ شلن في اليوم • وتحصل الأمهات غير المتزوجات على ١٩٢,٨٠ شلن • وخلال اجازة الأمومة - والى أن يبلغ الطفل عاما من العمر - يحتفظ للمرأة بوظيفتها •

١٦٤ - ويحق للأمهات غير المتزوجات والعاجزات عن قبول وظيفة لأنهن يرعين الطفل الذي تكون اعانات اجازة الأمومة قد دفعت بخصوص ولادته ولا تكون أية تسهيلات حضانة متاحة له أن يحصلن على اعانات مساعدة طارئة خاصة • وتوفر هذه الاعانة حتى يبلغ الطفل سن الثالثة •

١٦٥ - وتمنح اعانة مساعدة خاصة عامة للرجال البالغين من العمر أكثر من ٥٩ عاما وللنساء البالغات من العمر أكثر من ٥٤ عاما لتسهيل الانتقال الى التقاعد المبكر في حالة البطالة • وفي بعض فروع الاقتصاد ( كمناجم الفحم، وبعض الشركات التعدينية ، وصناعة الحديد ) يمكن الحصول على اعانات مساعدة خاصة في سن أبكر ( بالنسبة للرجال : ٥٥ عاما ، وبالنسبة للنساء : ٥٠ عاما ) •

١٦٦ - وفي حالة الشروع في اجراءات افلاس ضد أصول صاحب العمل ( وكذلك اجراءات اعسار وفرض المراقبة أو رفض عريضة الافلاس بسبب عدم كفاية الممتلكات ) ، تضمن أحكام وقائية خاصة كافيّة المدفوعات المستحقة قانونيا لمستخدمي صاحب العمل ومستخدميه السابقين ومن يخلفهم • ويكون صندوق خاص متاحا لجميع المدفوعات المستحقة فيما يتعلق بالأجور ، والمرتبات ، وعلاوات انتهاء الخدمة ، ومنح التعويض عن الأضرار ، وأية التزامات أخرى ناتجة عن التوظيف • ويمكن التقسّم بالمطالبات بموجب هذه الأحكام بأثر رجعي اذا كان موضوعها لا يبطله أي قيد أو في فترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بعد الافلاس اذا كانت اجراءات الاعسار قد افتتحت •

#### باء - العلاوات الاسرية

١٦٧ - توفر قوانين مختلفة مجالا واسعا من التدابير لحماية الأسرة واسداء النصح لها ، بالإضافة الى المزايا المقررة بموجب نظام التأمينات الاجتماعية •

١٦٨ - وهناك عدة لوائح صحية لحمايةعاملات الحوامل وتدابير وقائية للأمهات والأطفال بعد الولادة ، لتخفيض عدد الولادات المحفوفة بخطر جسيم وتقليل عدد وفيات الرضع •

١٦٩ - وعموما ، لا يجوز للأمهات الحوامل مباشرة أي عمل قد يعرض الأم أو الطفل للخطر • وعلى ذلك ، جميع المهن التي تقتضي من النساء الوقوف طوال الوقت ممنوعة اعتبارا من نهاية الشهر الخامس للحمل ، ولا يجوز استخدام النساء في الأعمال التي تستدعي الوقوف الا لمدة أربع ساعات فقط يوميا • والمهن التي تستدعي رفع أو نقل أحمال ثقيلة أو التي تنطوي على خطر الإصابة بأمراض مهنية أو التي قد تتعرض فيها المرأة لمواد خطيرة ( الاشعاع ، الغبار ، الغازات أو الأبخرة ، الحر اللافتح ، البرد ، البلل ) ممنوعة أيضا • وتمنع أيضا الأعمال بالقطعة أو أعمال خطوط التجميع التي تحتاج الى سرعة عمل محددة ، وكذلك المهن الأخرى التي يتوقف فيها الأجر على حجم الانتاج ، أو الأعمال التي تتضمن احتمالا كبيرا لوقوع حوادث •

١٧٠ - وتستحق الأمهات المرضعات وقتا خاصا للراحة من العمل لارضاع أطفالهن • فتستحق الأم التي تعمل بين أربع وثمانى ساعات وقتا للرضاعة لا يقل عن ٤٥ دقيقة • ويزاد هذا الوقت الى فترتين طول كل منهما ٤٥ دقيقة أو فترة واحدة طولها ٩٠ دقيقة في اليوم عندما تعمل الأم لمدة تزيد على ٨ ساعات • ولا يجوز احتساب وقت الرضاعة هذا من أوقات الراحة المعتادة كما لا يجوز استقطاع وقت الرضاعة من معدلات الأجور •

١٧١ - ولا يجوز فصل النساء العاملات أثناء الحمل ، ولا أثناء الشهور الأربعة الأولى التالية للولادة ولا أثناء اجازة الوضع والأسابيع الأربعة التالية لها فيما عدا الاستثناءات التالية : الغياب بدون اذن عن محل العمل ، والاهمال الدائم للواجبات ، وادمان الخمر ، والتعدي على صاحب العمل • ومددت الحماية من الانذار بالفصل أو من الفصل الى الأمهات في اجازة الأمومة التي تعقب تبني طفل •

١٧٢ - وعندما يولد الطفل ، تدفع اعانة الولادة ، مقسمة الى ثلاثة أجزاء ، بعد اجراء الفحوص الطبية • ويدفع أول جزء من الاعانة بعد ولادة الطفل مباشرة أو بعد الأسبوع الأول من حياته ، والجزء الثاني عندما يبلغ سنة واحدة من العمر ، والجزء الثالث عندما يبلغ سنتين من العمر • ويبلغ الجزء الأول من الاعانة ٢٠٠٠ شلن لكل طفل • ويرفع هذا المبلغ الى ٥٠٠٠ شلن لكل طفل اذا بلغ الطفل أسبوعا واحدا من العمر وأجريت للأم والطفل الفحوص الطبية أثناء الحمل • ويستحق الجزء الأول من الاعانة للأمهات الطبيعيات الحائزات للجنسية النمساوية المقيمات في النمسا • ولا تستحق النساء غير الحائزات للجنسية النمساوية ولكن المقيمات في النمسا هذه الاعانة الا اذا كن مقيمات في النمسا لمدة ثلاث سنوات على الأقل قبل ولادة الطفل مباشرة أو كان الطفل يحمل الجنسية النمساوية • ويمنح الجزءان الثاني والثالث من اعانة ولادة الطفل ، ومبلغ كل منهما ٣٠٠٠ شلن لكل طفل ، عندما يبلغ الطفل سنة واحدة ( وستين ) من العمر وتكون قد أجريت له الفحوص الطبية •

١٧٣ - ويستحق الأشخاص المقيمون اقامة دائمة أو معتادة في النمسا علاوة أسرية ( ١٠٠ ١ شلن لكل طفل شهريا ) للقصر ، وللبالغين اذا لم يبلغوا من العمر ٢٧ سنة ولا يزالون في التدريب المهني • ويمنح الأطفال الذين بلغوا سن الرشد والذين يفترض أنهم غير قادرين على كسب معيشتهم بصفة دائمة ( الأطفال المعوقون ) علاوة شهرية تبلغ ٣٠٠ ١ شلن اذا حدث العجز قبل سن الواحدة والعشرين أو أثناء التدريب المهني بعد هذه السن ولكن قبل بلوغ ٢٧ سنة على الأكثر في جميع الأحوال • ويستحق الأطفال ذوو العجز الوراثي علاوات أسرية أعلى •

١٧٤ - وتقدم الدولة في ظل بعض الظروف مدفوعات معجلة لنفقة الأطفال القصر إذا لم يعود الشخص المسؤول عن النفقة ما هو مستحق عليه أو ثبتت عدم فعالية الأوامر الصادرة بالحجز على ماله لدى الغير • ويصدر الحكم بشأن المدفوعات المعجلة للنفقة من جانب محاكم الوصاية ومحاكم الحماية •

١٧٥ - ويستحق تلاميذ وطلبة المدارس الذين لم يبلغوا السابعة والعشرين من العمر في بدايات السنة الدراسية ( الأكاديمية ) امتيازات مختلفة للانتقال على جميع وسائل النقل في النمسا • والطلبة الذين يبيتون خارج المدارس يستحقون إعانات الانتقال للرحلة من المدرسة الداخلية إلى المنزل • وتختلف المبالغ حسب المسافة • وتتاح الكتب المدرسية التي تختارها هيئات التدريس لجميع أطفال المدارس والشباب بالمجان • وتمنح إعانات التعليم لتيسير الالتحاق بالمدارس المتوسطة أو العليا ( الكليات ) • وهي تختلف حسب تقدم الطفل وحسب الأبوين وحجم الأسرة • وتتاح إعانات أخرى للأطفال الذين يبيتون بالخارج والمقيدين في مدارس متوسطة أو عليا أو في دورات دراسية فنية لتغطية جزء من تكاليف المبيت •

١٧٦ - ويتلقى الزوجان اللذان يعيشان بصفة دائمة في النمسا لدى أول زيجة لهما إعانات زواج ( ٥٠٠ شلن لكل شخص ) •

١٧٧ - وخدمات المشورة الأسرية والزوجية مفتوحة لأي شخص يحتاج إلى المشورة ، بصرف النظر عن الحالة الزوجية أو السن أو الجنس ، بالمجان وفي سرية كاملة • وتتكون أطقم مكاتب المشورة من أطباء ، ومشرفات اجتماعيات ، وعلماء نفس ، ومحامين ، يمكن استشارتهم في جميع الشؤون الاقتصادية ، أو الاجتماعية ، أو القانونية ، أو المتصلة بالمشاكل الزوجية • ويلتزم المستشارون بالمحافظة على السرية المهنية •

١٧٨ - وتستحق الأسر التي تمر بمحن نتيجة لظروف معينة لا يد لها فيها ( مثل الوفاة ، أو عجز العائل لمدة طويلة أو الكوارث مثل الزلازل ، الخ ) مساعدة خاصة للتخفيف من حدة المحنة أو مواجهتها إذا كان المعالون يشملون أطفالاً يتم الحصول على علاوات أسرية لهم • ومن المتطلبات الأخرى لهذا النوع الخاص من المساعدة ، التي لا توجد حدود لمقدارها ، ضرورة أن يكون المستحق حائزاً للجنسية النمساوية أو من الأشخاص عديمي الجنسية والذين لا محل إقامة لهم غير النمسا ، أو من اللاجئين وفقاً لاتفاقية جنيف •

١٧٩ - وهناك مصروفات معينة متعلقة بالأطفال يمكن حسمها عند حساب ضريبة الدخل : المدفوعات للتأمين الصحي أو التأمين على الحياة مثلاً ، والمصروفات الاستثنائية الناتجة عن أسباب مختلفة ( كأن يتعذر على الطفل الحصول على تعليم مناسب بالقرب من المنزل ، توفير البائنة ( الدوطة ) ، تكاليف مرض الطفل الخطير لمدة طويلة ، مدفوعات النفقة للأطفال غير الشرعيين أو للأطفال من زيجات فاشلة ، التكاليف المتعلقة بالأطفال المصابين غالباً بعجز دائم ) •

١٨٠ - ويتم الحصول على الأموال اللازمة لهذا الدعم الخاص من أصحاب العمل ( ٥ ٪ في المائة من المجموع الكلي للأجور المدفوعة للعاملين في شهر واحد ) ، وما يتم تحصيله من ضرائب الدخل ، ومتحصلات الرسوم الإضافية المفروضة على المؤسسات الزراعية ومؤسسات الحراة ، وكذلك الرسوم التي يدفعها الـ Länder ( ٤٠٠ ٪ شلن عن كل نسمة من سكان Land في السنة ) •

### جيم - خدمات الرعاية

١٨١ - يتميز هذا النوع من الاعانات الاجتماعية بمدفوعات المساعدة التي تؤدى لتعويض مجموعة معينة من الأشخاص ( من ضحايا الظروف الخاصة ) أو كمكافأة لخدمات خاصة تم تقديمها • وتدفع الاعانات مقدما على أساس شهري ١٤ مرة في السنة ومعظمها غير خاضعة للحجز •

١٨٢ - ولجميع النساء والذين أدوا الخدمة العسكرية كجنود والذين أصيبوا نتيجة لذلك بعلية صحية وكذلك من يبقون على قيد الحياة بعد وفاتهم الحق في مبلغ مناسب من الرعاية تقدمه الدولة ( رعاية ضحايا الحرب ) • وللمدنيين أيضا مثل هذه الاستحقاقات اذا أصيبوا بضرر لدى اشتراكهم في الأنشطة العسكرية رغم أنهم أو اذا أصيبوا بضرر في صحتهم أثناء الاحتلال العسكري للنمسا ، بدون ارتكاب أي خطأ من جانبهم أيضا • ويستحق المحاربون القدماء المصابون معاشات ، وعلاجا طبيا ، وعلاجا للأسنان ، وأدوية وأجهزة طبية ، والعلاج بالمستشفيات ، ومساعدات التقويم ، والمساعدة المهنية والاجتماعية • ويستحق خلفهم اعانات الوفاة ومعاشات الخلف •

١٨٣ - ويتكون معاش المصاب بالعجز نتيجة للحرب من مبلغ أساسي ومن مبلغ تكميلي ، ويدفع المبلغ التكميلي للمحاربين القدماء المصابين بعجز شديد الذين لا تتجاوز دخولهم حدودا معينة • وتدفع معاشات تكميلية اضافية للمعالين ، وللمكفوفين ، وللمحاربين القدماء غير القادرين على رعاية شؤنهم بأنفسهم ويحتاجون الى عناية مستمرة • واذا لم تكن هناك تغطية الزامية وفقا لمخطط التأمين الصحي ، فان الأرامل ، والأيتام ، والأبوين يلتحقون بالتأمين الصحي الخاص بخلف ضحايا الحرب • ويجوز للأشخاص المذكورين فيما يلي أن يتعاقدوا على أساس طوعي على تأمين صحي لخلف ضحايا الحرب : أولاد وزوجات المحاربين القدماء المصابين بعجز شديد اذا كان الشخص المصاب اصابة خطيرة يستحق علاوة أسرية لمثل هؤلاء المعالين وطوال استحقاقهم لهذه العلاوة ، الأشخاص الذين تولوا بالمجان رعاية الذين يتلقون علاوة حضانة أو علاوة مكفوفين ، ليس بصفة مؤقتة ولكن بصفة دائمة ، والذين يعتمدون على هذه العلاوات ويعتبرون من المحتاجين •

١٨٤ - ويستحق الجنود في القوات المسلحة النمساوية الذين يصابون بضرر في صحتهم أثناء الخدمة الوطنية العادية أو الاستثنائية ، بما في ذلك التدريب المهني الذي يتلقونه أثناء الخدمة أو أثناء الخدمة الوطنية الممددة طوعا ، مدفوعات تعويضية من الدولة ( مخطط رعاية القوات المسلحة ) • وتقابل الاعانات الى حد بعيد الاعانات المقررة لضحايا الحرب •

١٨٥ - وتتولى الدولة أيضا رعاية الرجال والنساء الذين سقطوا في المعركة من أجل بقاء النساء حرة ومستقلة والذين سجنوا لهذا السبب أو أصيبوا بضرر جسيم في صحتهم وكذلك من يبقون على قيد الحياة بعد وفاتهم • وهذا صحيح أيضا بالنسبة للأشخاص الذين تعرضوا لأقصى درجات المشقة نتيجة للاضطهاد لأسباب سياسية أو تتعلق بالأصل أو الدين أو الجنسية ( رعاية ضحايا الأحداث المتصلة بالحرب ) • ويستحق جميع الأشخاص الذين يقيمون الدليل على اصابتهم بالضرر اعانات نقدية أو على هيئة علاج طبي ، وتعويض عن التوقيف غير المشروع أو عن فقد الدخل ، أو انتهاء خدمتهم أو وقف تعليمهم ، حسبما يقتضيه الأمر • وتدفع اعانات للذين يعانون معاناة تتسم بدرجة خاصة من الشدة تتخذ ، في جملة أمور ، هيئة علاوات حضانة ، وعلاوات المكفوفين ، وعلاوات المصابين بعجز شديد ، وعلاوات النظام الغذائي الخاص ، وعلاوات الرعاية والعناية الدائمتين • واذا لم يبق أحد ضحايا

النضال لبقاء النمسا حرة وديمقراطية أو ضحايا الاضطهاد السياسي على قيد الحياة ، أو مات نتيجة للآثار المترتبة على مثل هذا الاضطهاد فان معاشات الخلف تستحق لمن يعولهم / تعولهم ، وتمنح لهم علاوة معيشية في حالة الاحتياج .

١٨٦ - والنمسا من بين أول بلدان العالم التي قدمت مساعدة للذين وقعوا ضحايا الجرائم دون أن يكون لهم أي يد في ذلك ( رعاية ضحايا الاجرام ) . ويستحق مثل هذه الاعانات المواطنون النمساويون الذين أصيبوا بأذى جسدي أو بضرر في صحتهم نتيجة لجريمة ارتكبت عمدا ويعاقب عليها بالسجن لمدة تزيد على ستة شهور ، أو للأطراف الثالثة في مثل هذه الجرائم الذين أصيبوا نتيجة لها بعجز في قدرتهم على الكسب بشرط عدم اشتراكهم في الفعل المكون للجريمة . وفي حالة الوفاة ، يستحق الخلف المساعدة المكونة من مدفوعات تعويضية تبلغ ما فقده من دخل أو نفقة وكذلك تكاليف الرعاية الطبية وعلاج التقويم . فضلا عن ذلك ، يستحق المعوقون تدابير اعادة التأهيل وعلاوات الحضانة والمكفوفين . ويتلقى الأطفال المساعدة الى أن يصبحوا قادرين على كسب معيشتهم .

#### دال - المساعدة الاجتماعية

١٨٧ - أقيمت دائرة اجتماعية في اطار الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية تعمل كمركز للمعلومات واسداء المشورة .

١٨٨ - والهدف من المساعدة الاجتماعية هو كفالة أن يعيش الأشخاص الذين يحتاجون الى دعم المجتمع حياة كريمة . وتستخدم المساعدة الاجتماعية في شبكة الضمان الاجتماعي كملجأ أخير للتعامل مع أي نوع من الطوارئ والاستفادة من أساليب الرعاية الحديثة . وينبغي اختيار التدابير الواجب اتخاذها بموجب مخطط المساعدة الاجتماعية بطريقة تتيح للأشخاص المحتاجين الى المساعدة أن يصبحوا مستقلين عن المساعدة قدر الامكان أو على الأقل المساهمة في القضاء على اعتماده أو اعتمادها عليها . وتشمل المساعدة الاجتماعية المعونات المعيشية للشخص ومعونات طوارئ محددة . ولا يوجد استحقاق قانوني الا بالنسبة للحالة الأولى . وتشمل هذه الحالة تكاليف المعيشة ، والرعاية ، والعلاج الصحي ، ومساعدة الحوامل والنساء بعد الوضع ، وكذلك تقديم الدعم للتعليم والتدريب المهني . ويمكن كفالة المعيشة على هيئة اعانات نقدية أو اعانات نوعية أو مساعدة شخصية . وتحتسب المساعدة المالية لكفالة معيشة الشخص وفقا للمعدلات التي تحددها حكومات المقاطعات عن طريق القرارات الادارية . بيد أنه ينبغي على الأشخاص المحتاجين أن يستخدموا قدر ما معقولا من وسائلهم الخاصة كما ينبغي عليهم أن يستخدموا دخولهم وممتلكاتهم لتغطية تكاليف معيشتهم في حدود معينة . وتمنح اعانات الطوارئ ، من جهة أخرى ، على أساس طوعي . وتشمل هذه الاعانات ، بوجه خاص ، الدعم لاقامة وضمان أساس اقتصادي للحياة وكذلك الدعم المالي للتغلب على طوارئ معينة . وقد تتخذ هذه الاعانات شكل اعانات نقدية أو اعانات عينية ، ولكن قد تتخذ أيضا شكل الخدمات الشخصية ( الحضانة المنزلية ، المساعدة الأسرية ، المساعدة لمواصلة المحافظة على المعيشة المشتركة ، خدمات المشورة العامة والخاصة ، خدمات تعزيز الاشتراك في الحياة الثقافية ، الترفيه للمسنين والمعوقين ) . وقد يصبح الاستحقاق متوقفا على مساهمة معقولة من جانب المستفيد والمعالين من قبله .

١٨٩ - وترد أرقام الانفاق على المساعدة الاجتماعية في المرفق التاسع عشر .

المرفق الاول  
أرقام البطالسة

السنة	رجال				نساء				المجموع	
	التغيرات بالمقارنة بالسنة أو بالفصل السابقين	العدد	النسبة المئوية	العدد	التغيرات بالمقارنة بالسنة أو بالفصل السابقين	العدد	النسبة المئوية	التغيرات بالمقارنة بالسنة أو بالفصل السابقين	العدد	النسبة المئوية
١٩٨٣	١٤ ٧٠٠ +	٧٩ ٨٠٠	٤٧	٤٧ ٦٠٠	٧ ٣٠٠ +	٤٧ ٦٠٠	١٣	١٢٧ ٤٠٠	٢٢ ٠٠٠ +	٤٥
١٩٨٤	٨٠٠ +	٨٠ ٦٠٠	٤٧	٤٩ ٩٠٠	٢ ٣٠٠ +	٤٩ ٩٠٠	١٣	١٣٠ ٥٠٠	٣ ١٠٠ +	٤٥
الربع الأول	٤ ٦٠٠ +	١٢٧ ٢٠٠	٧٥	٥٢ ١٠٠	٣ ٣٠٠ +	٥٢ ١٠٠	٤٥	١٧٩ ٣٠٠	٧ ٩٠٠ +	٦٣
الربع الثاني	٢٠٠ -	٦٦ ٦٠٠	٣٩	٤٥ ١٠٠	٧٠٠ +	٤٥ ١٠٠	٣٩	١١١ ٧٠٠	٥٠٠ +	٣٩
الربع الثالث	٤٠٠ +	٥١ ٤٠٠	٣٠	٤١ ٧٠٠	٢ ٦٠٠ +	٤١ ٧٠٠	٣٦	٩٣ ١٠٠	٣ ٠٠٠ +	٣٩
الربع الرابع	١ ٧٠٠ -	٧٧ ٢٠٠	٤٥	٦٠ ٥٠٠	٢ ٧٠٠ +	٦٠ ٥٠٠	١٥	١٣٧ ٧٠٠	١ ٠٠٠ +	٣٨

المصدر : الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية •



المرفق الثاني

البطالة حسب المجموعات المهنية الكبرى ، ١٩٨٣

العاطلون المسجلون ، ١٩٨٣				العدد	المجموعة المهنية
التغيرات بالمقارنة بالسنة السابقة					
الربع الاخير من ١٩٨٣		١٩٨٣		١٩٨٣	
النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع		
٢٤ +	١٠٣ +	١١١ +	٣٩٣ +	٣ ٩٢٦	الزراعة والحراة
٢٦ -	٤٤ -	١٥٩ +	٢٣٠ +	١ ٦٨٠	بناوون
٠٣ -	٦٨ -	٩٢ +	١ ٨٥٣ +	٢٢ ١٠١	صناعة البناء
٢٦ -	٤٠٥ -	٢٤٨ +	٣ ٣٧٨ +	١٦ ٩٩٦	حدادون وكهربائيون
٥٢ -	١٨٧ -	٢٢٩ +	٧٠٥ +	٣ ٧٨٧	نجارون
٦٧ +	٨١ +	٣٤٤ +	٣٢٣ +	١ ٢٦٣	صناعة النسيج
١٢٥ -	٤٣٠ -	١٠١ +	٢٨٩ +	٣ ١٥٥	صناع الملابس والأحذية
١٤٠ +	٣٠٧ +	٣٤٠ +	٥٥٩ +	٢ ٢٠١	مجهزو الأغذية والمشروبات ومنتجات التبغ
١٤٠ +	١ ١٤٨ +	٣٢٤ +	٢ ٢١٤ +	٩ ٠٤٧	عمال غير مهرة ، عام
١٠٨ +	١ ٠٤٢ +	٢٣١ +	١ ٨٢٤ +	٩ ٧٠٨	التجارة
١٢٢ +	٢ ٦٩٣ +	٢٢٦ +	٢ ٦٦٣ +	١٤ ٤٣١	صناعة الفنادق والمطاعم
١٦١ +	٦٨٣ +	٢٠٣ +	٧١٢ +	٤ ٢١٨	أعمال النظافة
١٣٠ +	١ ٦٧٨ +	٢٥٠ +	٢ ٧٣٢ +	١٣ ٦٤٣	الأعمال الادارية والمكتبية العامة
٥٣ +	١ ٠٦٥ +	٢٤٤ +	٤ ١٥٦ +	٢١ ٢٢٠	أعمال أخرى
٥٩ +	٧ ٦٦٦ +	٢٠٩ +	٢٢ ٠٣٠ +	١٢٧ ٣٧٦	المجموع
٤٧ +	٣ ٥١٣ +	٢٢٦ +	١٤ ٦٩٤ +	٧٩ ٨١٩	الرجال
٧٧ +	٤ ١٥٣ +	١٨٢ +	٧ ٣٣٦ +	٤٧ ٥٥٧	النساء

المصدر : الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية •

المرفق الثالث

البطالة حسب المجموعات المهنية الكبرى ، ١٩٨٤

العاطلون المسجلون ، ١٩٨٤				العدد	
التغيرات بالمقارنة بالسنة السابقة					
الربع الأخير من ١٩٨٤		١٩٨٤		١٩٨٤	المجموعة المهنية
النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	المجموع		
١٥ -	٦٤ -	٣٧ +	١٤٤ +	٤ ٠٧٠	الزراعة والحراة
١١ر٢ -	١٨١ -	٨٠ -	١٣٤ -	١ ٥٤٦	بناؤون
٥٠ -	٩٨٧ -	١ر٤ +	٣١٩ +	٢٢ ٤٢٠	صناعة البناء
٧ر٨ -	١ ٢١٢ -	٥ر٩ -	١ ٠٠٩ -	١٥ ٩٨٧	حدادون وكهربائيون
٠ر٨ +	٢٧ +	١ر٤ -	٥٢ -	٣ ٧٣٥	نجارون
١٩ر٨ -	٢٥٥ -	١٠ر٤ -	١٣١ -	١ ١٣٢	صناعة النسيج
٦ر٨ +	٢٠٦ +	٣ر٩ -	١٢٣ -	٣ ٠٣٢	صناع الملابس والأحذية
٢ر٦ +	٦٥ +	٦ر٢ +	١٣٦ +	٢ ٣٣٧	مجهزو الاغذية والمشروبات ومنتجات التبغ
٢ر٤ +	٢٢١ +	٧ر٥ +	٦٧٦ +	٩ ٧٢٣	عمال غير مهرة ، عام
٢ر٦ +	٢٧٨ +	٤ر٣ +	٤٢١ +	١٠ ١٢٩	التجارة
٩ر٧ +	٢ ٤٠٥ +	١٠ر٩ +	١ ٥٧١ +	١٦ ٠٠٢	صناعة الفنادق والمطاعم
١ر٢ +	٥٧ +	٧ر٥ +	٣١٨ +	٤ ٥٣٦	أعمال النظافة
٠ر٨ +	١٢٠ +	٤ر٤ +	٦٠٢ +	١٤ ٢٤٥	الأعمال الادارية والمكتبية العامة
١ر٦ +	٣٣٤ +	١ر٧ +	٣٥٦ +	٢١ ٥٧٦	أعمال أخرى
٠ر٧ +	١ ٠١٤ +	٢ر٤ +	٣ ٠٩٤ +	١٣٠ ٤٧٠	المجموع
٢ر١ +	١ ٦٨٦ -	١ر٠ +	٧٨٠ +	٨٠ ٥٩٩	الرجال
٤ر٧ +	٢ ٧٠٠ +	٤ر٩ +	٢ ٣١٤ +	٤٩ ٨٧١	النساء

المصدر : الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية •

المرفق الرابع  
نصيب الشباب في معدل البطالة

١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
النسبة المئوية المجموع العاطلين <sup>(أ)</sup>	النسبة المئوية المجموع العاطلين <sup>(أ)</sup>	النسبة المئوية المجموع العاطلين <sup>(أ)</sup>	النسبة المئوية المجموع العاطلين <sup>(أ)</sup>	
٣١ ٤٩ ٣١٤	٢٩ ٣٦ ٢١٢	٣٢ ٢٩ ١٧٩	٤٥ ٢٧ ١٥	طالبو التدريب المهني <sup>(ب)</sup> العاطلون من ١٩٥٠ إلى ١٩٨٠ من ١٩٨٠ إلى ٢٠٠٠
٤١٠٠ ٦٤٠٠ ٢٨٠٠	٣٢٠٠ ٣٩٠٠ ٢٣٠٠	٢٣٠٠ ٢١٠٠ ١٢٨٠	٢٥٠٠ ١٥٠٠ ٨٤٠٠	
٢٩٤	٢٧٧	٢٤٢	٢٢٣	مجموع الشباب العاطلون نسبة معدل البطالة بين الشباب <sup>(أ)</sup> مجموع العاطلين <sup>(أ)</sup> مجموع النسبة المئوية لمعدل البطالة
٣٨٧٠٠ ٥١٠٠ ٤٦	٣٠١٠٠ ٤٠٠ ٣٨	١٧٢٠٠ ٢٣ ٢٥	١٢٤٠٠ ١٧ ٢٠	
١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	

- (أ) بما في ذلك طالبي التدريب المهني .  
(ب) لا يشمل حزيران / يونيو ، وتموز / يوليو ، وآب / أغسطس .  
(ج) تقديري .

## المرفق الخامس

### معدلات البطالة حسب الفئات العمرية

المجموع			النساء			الرجال			المجموع - العمرية
١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	
١٩٤٩	١٠٣	٥٠	٢٤١	١٦٧	٨٠	٨٠	٥٤	٢٦	تحت ١٧ سنة ١٨ الى ١٩ سنة ١٥ الى ١٩ سنة (بما في ذلك طالبتي (أ) التدريب المهني (أ))
٣١٩	٢٣٦	١١٩	٣٧١	٢٧٥	١٥٦	٢٧١	١٩٩	٨٤	
٣٦٩	٢٧٥	١٥١	٤٧٤	٣٤٨	٢٠٤	٢٧٩	٢١١	١٠٥	
(٣٥٥)	(٢٨٥)	١٥٢	(٣٣٥)	(٢٧٧)	٢٠٦	(٣٧٤)	(٢٩٢)	١٠٩	٢٠ الى ٢٤ (٢٤) سنة ٢٥ الى ٢٩ سنة ٣٠ الى ٣٩ سنة ٤٠ الى ٤٩ سنة ٥٠ الى ٥٩ سنة ٦٠ الى ٦٤ سنة ٦٥ سنة فأعلى المجموع
٣٥٦	٢٥٧	-	٣٨٩	٢٨٦	-	٣٣٣	٢٣٧	-	
٣١٦	٢٥٣	١٥٩	٣٤٥	٢٩٠	٢٣٨	٢٩٨	٢٢٩	١٠٩	
٢٧٥	٢٣١	١٤٢	٢٩٨	٢٦٦	٢٣٣	٢٦١	٢١٠	٢٠٠	
٢٨٥	٢٣٢	١٥٠	٢٨٢	٢٤٣	١٨٥	٢٨٦	٢٢٦	١٢٩	
١٩٣	١٦٧	١١٢	٢٠٠	١٩٧	١٤٤	١٨٨	١٤٩	٠٩٤	
٠٧٧	٠٧٩	٠٦٦	١١٧	١١١	٠٩١	٠٥١	٠٥٧	٠٤٨	
٣٠٤	٢٤١	١٤٣	٣٦٦	٢٦٧	١٩٩	٢٩٠	٢٢٢	١٠٤	
٣١٨	٢٥١	١٥٠	٣٤٥	٢٨٢	٢١٠	٢٩٩	٢٣٠	١٠٩	

المصدر : التقسيم الاحصائي للاتحاد النسائي لمؤسسات التأمينات الاجتماعية ، العاملون في نهاية تموز / يوليه ، الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية ، العاملون المسجلون في نهاية آب / أغسطس .

( أ ) طالبو التدريب المهني في نهاية كانون الأول / ديسمبر .

المرفق السادس  
البطالة بحسب السن والمدة

السنة	مدة البطالة	النسبة بالمجموعة العمرية		
		المجموع	حتى ٢٤ سنة	٢٥ - ٤٩ سنة
١٩٨٣	حتى ٣ شهور	٤٨٧	١٧٧	٢٦٦
	حتى ٦ شهور	٢٥٥	٦٠	١٦١
	حتى ١٢ شهرا	١٦٨	٢٧	١١٠
	أكثر من ١٢ شهرا	٩٠	٠٦	٥٣
	المجموع	١٠٠٠	٢٧٠	٥٩٠
١٩٨٤	حتى ٣ شهور	٤٩٣	١٨٩	٢٦٣
	حتى ٦ شهور	٢٢٤	٥٦	١٤٠
	حتى ١٢ شهرا	١٥٤	٢٦	١٠١
	أكثر من ١٢ شهرا	١٢٩	٠٩	٨١
	المجموع	١٠٠٠	٢٨٠	٥٨٥

المصدر : الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية •

المرفق السابع

الجدول ١

عدد الاشخاص الذين أعانتهم الدولة ما بين ١٩٨١ و ١٩٨٤ عن طريق المساهمة في تكاليف الاشتراك ، وتكاليف السفر، وتكاليف الايواء والاقامة وكذلك زيادة تكاليف المعيشة

السنة	المجموع	أشخاص أعانتهم الدولة	
		رجال	نساء
١٩٨١	١٠ ٤٢٦	٥ ٥١٢	٤ ٩١٤
١٩٨٢	١٤ ٢٨٧	٨ ٤٥٠	٥ ٨٣٧
١٩٨٣	٢١ ٧٠٢	١٣ ٥٢٢	٨ ١٨٠
١٩٨٤	٢٥ ٥٨٤	١٥ ٥٥٦	١٠ ٠٢٨

الجدول ٢

عدد الاشخاص الذين اعانتهم الدولة ما بين ١٩٨١ و ١٩٨٤ لمساعدتهم على تغطية تكاليف معيشتهم

السنة	المجموع	أشخاص أعانتهم الدولة	
		رجال	نساء
١٩٨١	٥ ٥٠٨	٣ ٢٥٤	٢ ٢٥٤
١٩٨٢	٨ ٥٩٣	٥ ٧٣٣	٢ ٨٦٠
١٩٨٣	٢٤ ٢٨٦	١٦ ٠٤١	٨ ٢٤٥
١٩٨٤	١٨ ٩٦٠	١١ ٧٣٥	٧ ٢٢٥

المرفق الثامن

متلقو الاعانات والمتوسط السنوي للانفاق الشهري  
للفرد الواحد ( بما في ذلك التأمين الصحي )

السنة	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤
متلقو اعانة البطالة	٤٣ ٣٨٧	٦٦ ٨٦٥	٧٥ ٣٤٧	٧١ ٣٠٨
مجموع الانفاق بالشلنات	٦ ٧٧٧	٧ ١١٦	٧ ٣٦٧	٧ ٥٩٨
متلقو اعانة الاحتياج	٦ ٤٨٦	١١ ٨٤٩	٢١ ٦٢٥	٢٧ ٠٣٢
مجموع الانفاق بالشلنات	٥ ٧٨٣	٥ ٦٨٢	٦ ١٤٥	٦ ٧٠٨
متلقيات اعانة الأمومة	٣٧ ٨٩٦	٤٠ ١٩٣	٣٩ ٧٤٤	٣٨ ٥٠٧
مجموع الانفاق بالشلنات	٤ ٨٥٣	٥ ١٣٧	٥ ٣٩٧	٥ ٦٩٦
متلقو اعانة الاحتياج الخاصة	٦ ٠٥٠	٧ ٥٥٨	٨ ٥٩٨	٨ ٦٣٧
مجموع الانفاق بالشلنات	٣ ٩٥٨	٤ ١٨٠	٤ ٤٤٢	٥ ٣١٠

المرفق التاسع

الجدول ١

دخل العاملين للفرد الواحد في ١٩٧٠ ومن ١٩٧٥ الى ١٩٨٤

السنة	المجموع الكلي للأجور والمرتبات بمليارات الشلنات	الأشخاص العاملون (١٠٠٠)	دخل الفرد الواحد في الشهر (أ)					
			بالشلنات النمساوية				الزيادة السنوية بالنسبة المئوية	
			اجمالي		صافي		حقيقي	
			اسمي	حقيقي (١٩٧٦=١٠٠)	اسمي	حقيقي (١٩٧٦=١٠٠)	اجمالي	صافي
١٩٧٠	١٥٠ر٥١	٢ ٣٧٣	٥ ٢٩٠	٨ ٠٠٠	٤ ٣٣٠	٦ ٥٩٠	٣٧٦ +	٥ر٤ +
١٩٧٥	٣٠١ر٤٣	٢ ٥٣٠	٩ ٥٥٠	١٠ ١٨٠	٧ ٨٢٠	٨ ٣٣٠	٢ر٤ +	٠ر٨ +
١٩٧٦	٣٣١ر٤٧	٢ ٦٦٢	١٠ ٤٢٠	١٠ ٤٢٠	٨ ٤٠٠	٨ ٤٠٠	٢ر٤ +	٠ر٨ +
١٩٧٧	٣٣٦ر١٥	٢ ٧٠٨	١١ ٢٨٠	١٠ ٥٩٠	٨ ٩٧٠	٨ ٥١٠	٢ر٦ +	١ر٩ +
١٩٧٨	٣٩٥ر٣٤	٢ ٧٢٩	١٢ ٠٧٠	١٠ ٩٥٠	٩ ٢٥٠	٨ ٤٢٠	٢ر٤ +	١ر١ -
١٩٧٩	٤٢١ر٠٧	٢ ٧٥٣	١٢ ٧٥٠	١١ ٠٨٠	٩ ٧٨٠	٨ ٥٢٠	١ر٢ +	١ر٢ +
١٩٨٠	٤٥٣ر٦٧	٢ ٧٩٣	١٣ ٥٤٠	١١ ٠٨٠	١٠ ٣٥٠	٨ ٤٨٠	٠ر٢ -	٠ر٥ -
١٩٨١	٤٨٧ر٦٤	٢ ٧٩١	١٤ ٥٨٠	١١ ٠٧٠	١١ ٠١٠	٨ ٣٩٠	٠ر١ +	١ر١ -
١٩٨٢	٦٠٨ر٤٣	٢ ٧٥١	١٥ ٤٠٠	١١ ٠١٠	١١ ٦٣٠	٨ ٣٢٠	٠ر٥ -	٠ر٨ -
١٩٨٣	٦٢٧ر٨١	٢ ٧٢٧	١٦ ١٣٠	١١ ١٧٠	١٢ ١٥٠	٨ ٤٤٠	١ر٥ +	١ر٤ +
١٩٨٤	٦٥٢ر١٧	٢ ٧٣٣	١٦ ٨٤٠	١١ ٠٣٠	١٢ ٥٨٠	٨ ٢٥٠	١ر٩ -	٢ر٩ -

المصدر : مكتب الإحصاء المركزي النمساوي •

( أ )  $12 \times$  = الدخل السنوي •



المرفق التاسع (تابع)

الجدول ٢

توزيع الدخل بين العاملين لدى الغير في النمسا في ١٩٧٠  
ومن ١٩٧٥ الى ١٩٨٤

النساء			الرجال			المجموع			التاريخ المحدد في نهاية تموز/ يوليه من السنة الجارية
%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٧٥	%٥٠	%٢٥	
الدخل الشهري أقل من ٠٠٠ شلن (قاعدة الحساب)									
أشخاص يعملون لحسابهم الخاص (ب)									
٣ ٨١٠	٢ ٩٧٠	٢ ٠٩٥	٥ ٩٠٩	٤ ٥٣٨	٣ ٤٧٥	٥ ٢٠٨	٣ ٨٥٥	٢ ٧٠٠	١٩٧٠
٦ ٨٩٩	٦ ٢٨٨	٣ ٦٢٧	١٠ ٧٠٩	٨ ١٨٣	٦ ١٤١	٩ ٤٣١	٦ ٨٥٥	٤ ٧٢٨	١٩٧٥
٧ ٦٣٨	٦ ٧٢٤	٣ ٩٤٢	١١ ٦٧٦	٨ ٠٥٧	٦ ٦٤٨	١٠ ٢٤٠	٧ ٤٣٢	٥ ١١٣	١٩٧٦
٨ ١٥٧	٦ ١٧٤	٤ ٣٤٤	١٢ ٥٦٧	٩ ٤٢٥	٧ ٠٦٧	١٠ ٩٨٩	٧ ٩٥٠	٥ ٥٤٥	١٩٧٧
٨ ٦٦٣	٦ ٥٨٩	٤ ٥٨٣	١٣ ٤٥٦	١٠ ٠٢٥	٧ ٥١٧	١١ ٧٣٠	٨ ٤٣٤	٥ ٨٧٢	١٩٧٨
٩ ١٧٢	٦ ٩٨٨	٤ ٨٦٣	١٤ ٣١٩	١٠ ٨٠٠	٧ ٩٤٤	١٢ ٤٧٠	٨ ٨٣٢	٦ ١٩٩	١٩٧٩
٩ ٨٢٠	٧ ٤٨٠	٥ ١٩١	١٥ ٣٧٥	١١ ٥٢٠	٨ ٤٨١	١٣ ٣٩٨	٩ ٦٨١	٦ ٦٢٦	١٩٨٠
١٠ ٥٧١	٨ ٠٧٢	٥ ٠٠٠	١٦ ٣٤٩	١٢ ٢٨٦	٩ ١٢٧	١٤ ٢٨٨	١٠ ٢٧٢	٧ ١٣٩	١٩٨١
١١ ٢٨٥	٨ ٥١٥	٥ ٩١٧	١٧ ٣١٦	١٢ ٨٩٥	٩ ٦٧٤	١٥ ٠٦٢	١٠ ٨٦٩	٧ ٦٨٣	١٩٨٢
١١ ٧٦٨	٨ ٨٠١	٦ ١٣٠	١٧ ٦٤٨	١٣ ٠٨٠	٩ ٨٥٤	١٥ ٣٩٠	١١ ١١٣	٧ ٧٥٣	١٩٨٣
١٢ ٢٩٦	٩ ٢٥٢	٦ ٤٦٧	١٨ ٤٩٣	١٣ ٧٨٠	١٠ ٣٢٨	١٨ ١٣٥	١١ ٦٨٧	٨ ١٤٤	١٩٨٤
عمال (ج)									
٣ ٣٤٠	٢ ٧٠٩	١ ٨٣٩	٦ ٣٦١	٤ ٢٨٠	٣ ٣٤٦	٤ ٨١١	٣ ٦٤٠	٢ ٨٠٧	١٩٧٠
٦ ٨٧٧	٤ ٨٨٠	٣ ٢٠٨	٩ ٥٨٠	٧ ٨٠٢	٦ ٧٨٨	٨ ٠٠٨	٦ ٤٢٤	٤ ٣٧١	١٩٧٥
٦ ٣١٩	٥ ٠٤٢	٣ ٤٦٧	١٠ ٣٠٤	٨ ١٨٥	٦ ٢٥٢	٩ ٢٦٣	٦ ٩٢٢	٤ ٧٣٠	١٩٧٦
٦ ٧٠٩	٥ ٤٨٢	٣ ٨١٧	١٠ ٩٣٦	٨ ٦٨١	٦ ٠٠٠	٩ ٨٥١	٧ ٣٩٧	٥ ١٥٦	١٩٧٧
٧ ٢٥٨	٥ ٨٠٨	٤ ٠١٨	١١ ٦٢٠	٩ ٢٠٦	٧ ٠٥٥	١٠ ٤٢٧	٧ ٨٥٨	٥ ٣٨٧	١٩٧٨
٧ ٧١٠	٦ ١٦٢	٤ ٢٤٧	١٢ ٤١٥	٩ ٨٣٤	٧ ٤٨٠	١١ ١٤٨	٨ ٣١٥	٥ ٧١٩	١٩٧٩
٨ ٣١٦	٦ ٦٤١	٤ ٥٨٨	١٣ ٤٤٢	١٠ ٦١٤	٧ ٩٨٣	١٢ ٠٦٨	٨ ٩٨٢	٦ ١٢٩	١٩٨٠
٨ ٩٧٧	٧ ١٤٣	٤ ٩١٥	١٤ ٢١٨	١١ ٣١٧	٨ ٥٩٨	١٢ ٨١٠	٩ ٨٢٨	٦ ٦١٨	١٩٨١
٩ ٤١٠	٧ ٤٢٨	٥ ١٠٧	١٤ ٧٣١	١١ ٧٧٩	٩ ٠٤٨	١٣ ٢٨٩	١٠ ٠٧٨	٦ ٩٦٨	١٩٨٢
٩ ٦٣٩	٧ ٥٧٧	٥ ٢٥٩	١٤ ٨١٧	١١ ٨٥٧	٩ ١٧٤	١٣ ٣٠٦	١٠ ٢٤٣	٧ ٠٧٠	١٩٨٣
١٠ ١٩٧	٨ ٠١٤	٦ ٦٢٠	١٥ ٨٨٣	١٢ ٥٥٨	٩ ٦٧٨	١٤ ١٨٨	١٠ ٨٢٠	٧ ٤٩٦	١٩٨٤

(يتبع)

المرفق التاسع (تابع)

الجدول ٢ (تابع)

النساء			الرجال			المجموع			التاريخ المحدد في نهاية تموز/ يوليه من السنة الجارية
%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٧٥	%٥٠	%٢٥	
الدخل الشهري أقل من ٠٠٠ شلن (قاعدة الحساب)									
موظفون (ب) (د) (هـ)									
٤ ٦٧٢	٣ ٥١٠	٢ ٥٥١	٧ ٠٠٠	٦ ٦٧٥	٤ ٠١٨	٨ ٢١٥	٤ ٣٨٦	٣ ٠٧٥	١٩٧٠
٨ ١١٢	٦ ٠٧٣	٤ ٢٢٤	١٣ ٤٠٠	٩ ٩٤٦	٧ ١٧٩	١٠ ٩٨٠	٧ ٨٥٢	٦ ٢٥٩	١٩٧٥
٨ ٩١٣	٦ ٨٣٩	٤ ٦١٠	١٤ ٨٢٢	١٠ ٩٨٢	٧ ٨٦١	١٢ ٠٧٠	٨ ٣٨٢	٦ ٧٥٦	١٩٧٦
٩ ٦٢٢	٧ ١٥٠	٦ ٠٤٩	١٦ ٧٥٠	١١ ٨٧٨	٨ ٣٥٤	١٣ ٠٣٦	٨ ٩٩٢	٦ ١٦١	١٩٧٧
١٠ ٢١١	٧ ٥٩٠	٦ ٢٠٠	١٨ ٠٨٠	١٢ ٧٨٩	٨ ٩٣٢	١٤ ١٣٩	٩ ٥٩٠	٦ ٥٦٣	١٩٧٨
١٠ ٧٢٣	٧ ٩٨٠	٦ ٥٣٥	١٨ ٩٧٠	١٣ ٤٧٥	٩ ٣٣٥	١٤ ٨٩٠	١٠ ٠٢٤	٦ ٨٣٤	١٩٧٩
١١ ٤٤٩	٨ ٤٧٣	٦ ٩١٨	٢٠ ٢٠٠	١٤ ٣٤٣	٩ ٨٨٥	١٥ ٧٨٩	١٠ ٦٣٣	٧ ٢٧٣	١٩٨٠
١٢ ٩٩٧	٩ ١٣٦	٦ ٣٧٢	٢١ ٥٠٠	١٦ ٣٦٤	١٠ ٦٦٣	١٦ ٩١٢	١١ ٤٦٣	٧ ٨٨٧	١٩٨١
١٣ ٢٣١	٩ ٨١١	٦ ٨٠٨	٢٢ ٩٠٠	١٦ ٤٨٨	١١ ٤٥٨	١٨ ١١٥	١٢ ٣٠٩	٨ ٤٠٧	١٩٨٢
١٣ ٨٥١	١٠ ٢٢٠	٧ ١٢٥	٢٣ ٥٠٠	١٧ ٠٧٠	١١ ٨١١	١٨ ٨٠١	١٢ ٨٢٧	٨ ٧٤٣	١٩٨٣
١٤ ٣٩٦	١٠ ٦١٨	٧ ٣٨٧	٢٤ ٨٠٤	١٧ ٧١١	١٢ ٢٢٨	١٩ ٥٠٨	١٣ ٣٠٨	٩ ٠٧٨	١٩٨٤

المصدر : الاتحاد النسائي لمؤسسات التأمينات الاجتماعية •

(أ) حساب غرفة العمل على أساس إحصائيات مستويات الأجور التي جمعها الاتحاد النسائي لمؤسسات التأمينات الاجتماعية • الربع الأول (٢٥٪) والربع الثالث (٧٥٪) من التوزيع المتواتر للعاملين حسب مستويات الأجور •

(ب) في بعض السنوات تجاوز الربع الثالث الحد الأقصى لقاعدة الحساب ولذلك لم يتسنّ سوى وضع تقدير •

(ج) بما في ذلك العاملين تحت التدريب •

(د) لا يشمل الموظفين العموميين الدائمين •

(هـ) تجاوز الربع الثالث الحد الأقصى لقاعدة الحساب ولذلك لم يتسنّ سوى وضع

تقدير •

المرفق المعاشير

الحوادث المبلغه لدوائر التفتيش على العمال في ١٩٨٢ حسب السبب ونتيجه الحادث

منهنا : اصابات				حوادث		سبب الحوادث نتيجة الحوادث	
النسبة الى المجموع الكلي			المعد	كسبة مئوية من المجموع الكلي	المعد		
للحوادث بنفس السبب	للحوادث	لجميع الاصابات					
٢٤٠٥	٠٠٠٦	٢٨٩٣	٧	٠٢٦١	٢٩١	تحويل وامداد الطاقفة نقل القدرة معدات التميع والتجهيز وحدات النقل ، ووسائط النقل والأجهزة الميكانيكية الأخرى	
-	-	-	-	٠١٣٤	١٥٠		
٠٢٤٠	٠٠٠٥	٢٠٦٦	٥	١١١٦٧	١٢٤٥٥		
١١٩٧	٠٠٣٦	١٦٥٢٩	٤٠	٢٩٩٧	٣٣٤٣		
٠٠١٧	٠٠٠١	٠٤١٣	١	٥٢١٧	٥٨١٩		المعد مواد وآثار سامة
٠١٩٢	٠٠٠٦	٢٨٩٣	٧	٣٢٦٧	٣٦٤٤		
٠٠٩٥	٠٠٥٩	٢٧٢٧٢	٦٦	٦٢١٩٢	٦٩٣٦٨		
٠٧٠٤	٠١٠٤	٤٧٩٣٤	١١٦	١٤٧٦٥	١٦٤٦٩		
-	٠٢١٧	١٠٠٠٠	٢٤٢	١٠٠٠٠	١١١٥٣٩		المجموع الكلي

المرفق الحادي عشر

الحوادث المبلغية لدوائر التفتيش على المعاملة في ١٩٨٣ حسب السبب ونتيجة الحادث

منها : امهات				حوادث		سبب الحادث نتيجة الحادث
النسبة الى المجموع الكلي			المعد	كنسبة مئوية من المجموع الكلي		
للحوادث	للحوادث	لجميع الامهات		المعد	المعد	
٣٦١٨	٠٠١١	٣٩٥٧	١١	٠٠٩٨	٣٠٤	تحويل وامداد الطاقة نقل القدرة معدات التمنيع والتجهيز وحدات النقل ، ووسائل النقل والأجهزة الميكانيكية الأخرى المعد مواد وآثار سامة حوادث أخرى حوادث خارج المؤسسة أو محل العمل المجموع الكلي
-	-	-	-	٠٠١٢٣	١٢٦	
٠٠٥٩	٠٠٠٧	٢٥١٨	٧	١١٥٦٧	١١٨٠١	
١٠٥٠	٠٠٣١	١١٥١٠	٣٢	٢٩٨٧	٣٠٤٧	
-	-	-	-	٥٢٣٦	٥٣٤٢	
٠٠١١٨	٠٠٠٤	١٤٣٩	٤	٣٣٣٣	٣٤٠٠	
٠٠١١٥	٠٠٧٢	٢٦٦١٩	٧٤	٦٣٢٠٧	٦٤٤٨٥	
١٠١١٠	٠٠١٤٧	٥٣٩٥٧	١٥٠	١٣٢٤٩	١٣٥١٧	
-	٠٠٢٧٢	١٠٠٠٠٠	٢٧٨	١٠٠٠٠٠	١٠٢٠٢٢	

المرفق الثاني عشر

الحوادث المبلغية لدوائر التفتيش على العمالة في ١٩٨٤ حسب السبب ونتيجة الحادث

منها : اصابات				حوادث		سبب الحادث نتيجة الحادث
النسبة الى المجموع الكلي			المعدن	كنسبة مئوية من المجموع الكلي	العدد	
للحوادث بنفس السبب	للحوادث	لجميع الاصابات				
٣٠٨٨	٠٠٠٨	٣٥٨٧	٨	٠٢٥٧	٢٥٩	تحويل وامداد الطاقة
-	-	-	-	٠٠٩٦	٩٧	نقل القدرة
٠٠٤٣	٠٠٠٥	٢٢٤٢	٥	١١٥٥٣	١١٦٤١	معدات التصنيع والتجهيز
٠٩٥٤	٠٠٢٧	١٢١٠٨	٢٧	٢٨٠٧	٢٨٢٩	وحدات النقل ، ووسائل النقل والأجهزة الميكانيكية الأخرى
-	-	-	-	٥٦١٢	٥٦٥٥	المعدن
٠٢٢٣	٠٠٠٧	١١٣٩	٧	٣١١٧	٣١٤١	مواد وآثار سامة
٠٠٩٩	٠٠٦٤	٢٩١٤٨	٦٥	٦٤٨٦٥	٦٥٣٦٠	حوادث أخرى
٠٩٤٢	٠١١٠	٤٩٧٧٦	١١١	١١٦٩٣	١١٧٨٢	حوادث خارج المؤسسة أو محل العمل
-	٠٢٢١	١٠٠٠٠	٢٢٣	١٠٠٠٠	١٠٠٧٦٤	المجموع الكلي

المرفق الثالث عشر  
تواتر الامراض المهنية الفردية

١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	الأمراض المهنية
٦٢٦	٥٢٨	٥٦٨	عيوب السمع الناتجة عن التعرض للضوضاء
٢١٧	٢٨٠	٢٩٣	الأمراض الجلدية
١٠٣	١٠٥	٩٢	الأمراض المعدية
٤٦	٤٢	٤٠	السحار السيليسي والسحار السيليكاوي والسحار التدرني وداء الاسيست ، وتليف المعادن الصلبة
١٨	٣٥	٤٠	الربو القصبي
٩	١٤	١٤	أمراض الجهاز التنفسي الأدنى والرئتين الناتجة عن مواد كيميائية مهيجة أو مواد سامة
صفر	٨	صفر	أمراض الجهاز التنفسي الأدنى والرئتين الناتجة عن جزئيات غبار القطن الخام أو الكتان
١٤	٦	٥	أمراض ناتجة عن مواد كيميائية سامة
٩	٥	٦	أمراض ناتجة عن الأكسيد الأحادي للكربون

المرفق الرابع عشر  
توزيع الامراض المهنية حسب القطاع

<u>١٩٨٤</u>	<u>١٩٨٣</u>	<u>١٩٨٢</u>	
٣٩١	٣٨٣	٣٧٨	صناعة وتجهيز المعادن
١٤٠	١٣٥	١٣٨	الصحة العامة والرعاية الاجتماعية
٩٦	٨١	١٢٥	صناعة البناء
٦٧	٦٥		تجهيز الأغذية والمشروبات ومنتجات التبغ
٦٣	٧٥	٥٤	النظافة الشخصية والتنظيف ؛ الصناعة الجنازية
٥٢	٦٨	٦٩	النجارة وتجهيز الأخشاب ؛ صناعة الأدوات الموسيقية واللعب
٤٩	٤٢	٦٠	صناعة الأحجار والزجاج
٤٢	٤٦	٢٩	التعدين ؛ استخراج الأحجار والتربة
٣٨	٢٢	٣٥	صناعة المنسوجات ومنتجات المنسوجات ( لا تشمل الملابس والمفروشات )
٣٥	١٢	٢٢	صناعة وتجهيز الورق
٢٨	٢٧	٣٢	صناعة وتجهيز المواد الكيميائية والمطاط والنفط المعدني
٢٣	٢٢	١٠	صناعة الفنادق والمطاعم
١٧	٢٧	١٥	التجارة ؛ التخزين
١١	٦	صفر	الطباعة والاستنساخ ؛ النشر

المرفق الخامس عشر

العدد السنوي المتوسط للأشخاص المسجلين لدى إحدى مؤسسات التأمينات الاجتماعية حسب فرع التأمين

العدد السنوي المتوسط للأشخاص المسجلين لدى إحدى مؤسسات التأمينات الاجتماعية حسب فرع التأمين	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	١٩٧٩	١٩٧٥	فرع التأمين
التأمين الصحي (أ)	٤ ٨٦٨ ٨٠٠	٤ ٨٤٦ ١٠٠	٤ ٨٤٢ ٠٠٠	٤ ٨٢٠ ٠٠٠	٤ ٧٩٩ ٣٠٠	٤ ٧٧٥ ٤٠٠	٤ ٦٠٠ ٣٠٠	التأمين الصحي (أ)
التأمين ضد الحوادث (ب)	٤ ٨٢٧ ٦٠٠	٤ ٨٤٠ ٤٠٠	٤ ٨٨٤ ٨٠٠	٤ ٩٤١ ١٠٠	٤ ٩٧٥ ٣٠٠	٤ ٩٩٣ ٠٠٠	٣ ١٢١ ٨٠٠	التأمين ضد الحوادث (ب)
التأمين التقاعدي للعامل	١ ٢٦٥ ٣٠٠	١ ٢٦٤ ٧٠٠	١ ٢٩٨ ٩٠٠	١ ٣٣٩ ٩٠٠	١ ٣٥٢ ٥٠٠	١ ٣٥٤ ٥٠٠	١ ٣٥٩ ١٠٠	التأمين التقاعدي للعامل
التأمين التقاعدي للموظفين	١ ٠٨٨ ٩٠٠	١ ٠٨٢ ٦٠٠	١ ٠٨٦ ٠٠٠	١ ٠٨٤ ٠٠٠	١ ٠٦٩ ٢٠٠	١ ٠٦٢ ٣٠٠	٩٦٢ ٥٠٠	التأمين التقاعدي للموظفين
التأمين التقاعدي للتأمين المتقاعد	١ ٣٩٠٠	١ ٤١٠٠	١ ٥٠٠٠	١ ٥٢٠٠	١ ٥٦٠٠	١ ٥٨٠٠	١ ٨٦٠٠	التأمين التقاعدي للتأمين المتقاعد
التأمين المتقاعد للموظفين	٣٧٧ ٦٠٠	٣٧٩ ٥٠٠	٣٧١ ٠٠٠	٣٧٤ ٨٠٠	٣٧٣ ٦٠٠	٣٦٣ ٩٠٠	٣٩٦ ٧٠٠	التأمين المتقاعد للموظفين
تأمين البطالة	٢ ١٩٩ ٥٠٠	٢ ١٨٨ ٥٠٠	٢ ٢٢١ ٠٠٠	٢ ٢٥٨ ٠٠٠	٢ ٢٥٢ ٤٠٠	٢ ٢٤٢ ٥٠٠	٢ ١٥٩ ٢٠٠	تأمين البطالة

المصادر : الاتحاد النمساوي للتأمينات الاجتماعية ، الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية ، لم تتوفّر الفوارق في الأرقام المقررة .

( أ ) بما في ذلك التأمين الصحي للمزارعين .

( ب ) تعتمد بيانات الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص في الزراعة والحراجة على الدراسات الاستقصائية الفصلية بالعينات ( الحصر الممقر ) التي يجريها المكتب النمساوي المركزي للإحصاءات .



المرفق السادس عشر  
معدلات الاشتراكات ، ١٩٨٤  
( بالنسبة المئوية )

نصيب		المجموع	
العاملين	أرباب العمل		
٢ر٥	٢ر٥	٥	عاملون خاضعون لمخطط التأمين الصحي
٣ر١٥	٣ر١٥	٦ر٣	عاملون خاضعون لقانون الدفع المتواصل للأجور
٣ر٢	٣ر٢	٦ر٤	موظفون عموميون
٣ر٧٥	٣ر٧٥	٧ر٥	أشخاص آخرون مؤمن عليهم
			خاضعون لمخطط التأمين ضد الحوادث
-	١ر٥	١ر٥	عمال وموظفون
-	٠ر٤٧	٠ر٤٧	موظفون عموميون
			خاضعون لمخطط التأمين التقاعدي
١٠ر٢٥	١٢ر٤٥	٢٢ر٧	عمال وموظفون
٩ر٧٥	١٧ر٤٥	٢٧ر٢	عمال مناجم
			أشخاص يعملون لحسابهم الخاص في التجارة والصناعة
٧ر٧			- خاضعون لمخطط التأمين الصحي
١٣ر٠			- خاضعون لمخطط التأمين التقاعدي
			تحدد معدلات الاشتراكات الجديدة للتأمين ضد الحوادث سنوياً
			المزارعون
٤ر٨			- الخاضعون لمخطط التأمين الصحي
١ر٩			- الخاضعون لمخطط التأمين ضد الحوادث
١٢ر٥			- الخاضعون لمخطط التأمين التقاعدي

المفقات ( ٠٠٠ ) ( شلمن )

[illegible]

المصدر :

- الاتحاد النمساوي لهو مؤسسات التأمينات الاجتماعية

(١) بما في ذلك التأمين الصحي للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص

المرفق الثامن عشر  
المبالغ الدنيا المحددة للمعاشات التكميلية  
( بالشلنات )

١٩٨٥	١٩٨٤	١٩٨٣	١٩٨٢	
				لمن يستحق معاشا تقاعديا :
٦ ٤٦٦	٦ ٢٥٩	٥ ٩٨٩	٥ ٦٧٧	( أ ) اذا كانوا يعيشون مع زوجاتهم (أزواجهن) معيشة مشتركة
٤ ٥١٤	٤ ٣٧٠	٤ ١٧٣	٣ ٩٥٥	( ب ) اذا كان الشرط المذكور تحت ( أ ) لا ينطبق
٤ ٥١٤	٤ ٣٧٠	٤ ١٧٣	٣ ٩٥٥	لمن يستحق معاش الأرملة ( الأرمل )
				لمن يستحق معاش اليتيم :
١ ٦٧٣	١ ٦٢٠	١ ٥٥٨	١ ٤٧٧	( أ ) حتى سن ٢٤
٢ ٥١٥	٢ ٤٣٥	٢ ٣٤١	٢ ٢١٩	اذا كان الأبوان متوفيين
٢ ٩٧٣	٢ ٨٧٨	٢ ٧٦٧	٢ ٦٢٣	( ب ) من سن ٢٤ فأعلى
٤ ٤٨٣	٤ ٣٤٠	٤ ١٧٣	٣ ٩٥٥	اذا كان الأبوان متوفيين
٤٨١	٤٦٦	٤٤٨	٤٢٥	الزيادة في المبلغ الأدنى لمن يستحقون معاشا من صندوق معاشاتهم الخاص لكل طفل ( المادة ٢٥٢ ) القانون العام للتأمينات الاجتماعية ) الذين يقل دخلهم الصافي عن المبلغ الأدنى لأنصاف الأيتام حتى سن ٢٤ ( انظر أعلاه )

المرفق التاسع عشر

الانفاق الاجتماعي في النمسا من ١٩٥٦ الى ١٩٨٤

السنة	الانفاق الاجتماعي (أ) (بملايين الشلنات )	الناتج المحلي الاجمالي (ب)	المعدل الاجتماعي ( في المائة )
١٩٥٦	١٩ ٨٧٩	١١٨ ٩١٢	١٦٫٧
١٩٥٧	٢٢ ٧٩٦	١٣١ ٦٤١	١٧٫٣
١٩٥٨	٢٤ ٤٥٠	١٣٧ ١٠١	١٧٫٨
١٩٥٩	٢٥ ٢١٩	١٤٥ ٩٨٤	١٨٫٠
١٩٦٠	٢٨ ٠٠٦	١٨٢ ٨٧٢	١٧٫٢
١٩٦١	٣٢ ٠٣٣	١٨٠ ٣٣٩	١٧٫٨
١٩٦٢	٣٦ ٧٠٦	١٩١ ٩٩٠	١٩٫١
١٩٦٣	٤٠ ٤٠٧	٢٠٦ ٨٣٥	١٩٫٥
١٩٦٤	٤٤ ٤٠٢	٢٢٦ ٦٠٦	١٩٫٦
١٩٦٥	٤٨ ٨٦٠	٢٤٦ ٣٢٥	١٩٫٨
١٩٦٦	٥٤ ٠٦٩	٢٦٨ ٢٦٥	٢٠٫٢
١٩٦٧	٦٠ ٦٨٦	٢٨٥ ٤٤٠	٢١٫٣
١٩٦٨	٦٧ ٠٢٦	٣٠٦ ٧١١	٢١٫٩
١٩٦٩	٧٣ ٦٨١	٣٣٤ ٨٩٦	٢٢٫٠
١٩٧٠	٧٩ ٢٥٤	٣٧٥ ٨٨٠	٢١٫١
١٩٧١	٨٩ ٣١٦	٤١٩ ٦٢٠	٢١٫٣
١٩٧٢	٨٩ ٨٩٥	٤٧٩ ٥٤٠	٢٠٫٨
١٩٧٣	١١٢ ٨٩٣	٥٤٣ ٤٦٠	٢٠٫٨
١٩٧٤	١٣١ ٦٧٠	٦١٨ ٥٦٠	٢١٫٣
١٩٧٥	١٥٧ ١٥٦	٦٥٦ ١٢٠	٢٤٫٠
١٩٧٦	١٧٧ ٠١٠	٧٢٤ ٧٥٠	٢٤٫٤
١٩٧٧	١٩٣ ٧٨٢	٧٩٦ ١٩٠	٢٤٫٣
١٩٧٨	٢٢٠ ٨٥٠	٨٤٢ ٣٣٠	٢٥٫٢
١٩٧٩	٢٣٨ ٧٩١	٩١٨ ٥٤٠	٢٦٫٠
١٩٨٠	٢٥٧ ٥٦٦	٩٩٤ ٧٠٠	٢٥٫٩
١٩٨١	٢٨١ ٤٨٩	١ ٠٥٦ ٢٥٠	٢٦٫٦
١٩٨٢	٣٠٦ ١١٣	١ ١٣٨ ١٠٠	٢٦٫٩
١٩٨٣	٣٢٥ ٥٤٤	١ ٢٠٦ ٥٩٢	٢٧٫٠
١٩٨٤	٣٤٢ ٧١٧	١ ٢٨٩ ٦٦٧	٢٦٫٦

(أ) حساب جديد من سنة ١٩٧٠ فصاعدا : كان يعتمد حساب الأرقام الجديدة فـسـي السنوات حتى ١٩٦٩ على أرقام الحسابات السابقة .

(ب) بأسعار السوق . من سنة ١٩٦٥ فصاعدا تعتمد الحسابات على الناتج المحلي الاجمالي واحتسبت الأرقام للسنوات السابقة على ١٩٦٤ ، التي كانت تعتمد على الناتج القومي الاجمالي ، كأرقام دلالية على أساس الحسابات الجديدة منذ ١٩٦٤ .