



Bundesministerium

Arbeit, Familie und Jugend

# فيروس كورونا نظام العمل لوقت قصير

أسئلة متداولة

معلومات من الوزارة الإتحادية للعمل، الأسرة و

الموافق 17.03.2020 ، الساعة 14:00

# الفهرس

- 2 ..... ماهو نظام العمل لوقت قصير بسبب كورونا؟
- 2 ..... ما هو الهدف من نظام العمل لوقت قصير؟
- 2 ..... هل يصلح نظام العمل لوقت قصير لجميع الشركات؟
- 2 ..... ما هي الخطوات التي يجب أن تقوم بها الشركة عندما تخطط لاتباع نظام العمل لوقت قصير؟
- 2 ..... كيف يتم التواصل المبدئي مع مكتب العمل؟
- 3 ..... ما هي المعلومات التي يتطلبها مكتب العمل؟
- 3 ..... هل يمكن تخفيض ساعات العمل إلى 0 ساعة؟
- 3 ..... هل يجب على الموظف إستهلاك إجازته و رصيد الوقت من العمل الإضافي بالكامل؟
- 3 ..... ما هو الأجر الذي يحصل عليه الموظف؟ ماهو صافي معدلات الإستبدال؟
- 4 ..... هل لا يزال على صاحب العمل دفع اشتراكات التأمين الإجتماعي؟
- 4 ..... بأي سرعة يُمكن الإتفاق على نموذج العمل لوقت قصير؟
- 4 ..... ما هي مدة التمويل؟
- 4 ..... هل يمكن لصاحب العمل فصل الموظفين أثناء تطبيق نظام العمل لوقت قصير؟ ما هي المدة التي يلزم بها رب العمل الإحتفاظ بالموظفين بعد فترة العمل القصير؟
- 4 ..... هل يتم الحصول على معونة خاصة للإجور أو الرواتب الإضافية؟
- 4 ..... كيف ومتى تكون التسوية المادية؟

تشير التعليقات التالية إلى الاتفاقيات المبرمة بين الشركاء الاجتماعيين.

سوف يتم معاملة الطلبات المُقدّمة للعمل بنظام الوقت القصير على الفور. يعمل مكتب العمل على كل ما هو ضروري لتحويل النظام السابق الخاص بالعمل لوقت قصير إلى النموذج الجديد.

ما هو نظام عمل "كورونا فترة عمل قصيرة"؟

- شكل جديد ومُسَهَّل من نظام العمل لوقت قصير
- مؤقت لمدة ستة أشهر

ما هو الهدف من نظام العمل لوقت قصير؟

- تأمين الوظائف.
- الحفاظ على السيولة المالية لدى الشركات.
- تأمين كوادرات العمل من المتخصصين.

هل يَصْلَح نظام العمل لوقت قصير لجميع الشركات؟

نظام العمل لوقت قصير ممكن لكل الشركات بغض النظر عن حجم أو المجال الذي تختص به الشركة.

ما هي الخطوات التي يجب أن تقوم بها الشركة عندما تخطط لاتباع نظام العمل لوقت قصير؟

- الخطوة 1: الإستفسار عند مكتب العمل، غرفة التجارة (غرفة تجارة الولاية المختصة) أو النقابة و إجراء محادثات مع مجلس العمال إن وجد أو مع الموظفين.
- الخطوة 2: يجب على صاحب العمل إكمال المستندات التالية أو عقد الاتفاقيات التابعة لها:
  - أ- مستندات موقعة من صاحب العمل و مجلس العمال إن وجد.(في حالة انعدام وجود مجلس عمال من كل الموظفين المعنيين)
  - "اتفاقية الشريك الاجتماعي - اتفاقية الشركة" أو
  - "اتفاقية شريك اجتماعي - اتفاقية فردية"
  - ب- استمارة طلب (كورونا) من مكتب العمل
  - ت- ذكر مبررات الصعوبات الاقتصادية (الإشارة إلى كورونا واتباعها)
- الخطوة 3: إرسال هذه المستندات من قبل صاحب العمل إلى مكتب العمل (عبر حساب eAMS أو عبر البريد الإلكتروني)

كيف يتم التواصل المبدئي مع مكتب العمل؟

يمكن إجراء التواصل المبدئي مع مكتب العمل عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف.

ما هي المعلومات التي يحتاجها مكتب العمل؟

- العدد الدقيق للموظفين.
- مدة العمل بنظام الوقت القصير المخطط لها.
- عدد الموظفين المعنيون من نظام العمل لوقت قصير.
- متوسط الدخل لكل مجموعة من مجموعات الدخل المعنية.
- الحد الأقصى المخطط له لتقليل ساعات العمل.

هل يمكن تخفيض ساعات العمل إلى 0 ساعة؟

- يسمح بتخفيض وقت العمل لحد أقصى يصل إلى 90 بالمئة وذلك يؤدي الى تخفيض تكاليف الإيجور بنسبة تصل الى 90 بالمئة.
- وبالتالي يمكن الإتفاق على 0 ساعة عمل أسبوعي لفترة معينة. ساعات العمل المخفضة يجب أن تحقق فقط في المتوسط.
- مثال: عندما يعمل الموظف عمل بنظام الوقت القصير لمدة 6 أسابيع ؛ 5 أسابيع منها يعمل الموظف 0% ، وفي أسبوع واحد يؤدي أو ينجز 60% من وقت العمل.
- يجب ألا تكون فترة حساب معدل ساعات العمل أطول من الفترة المسموحة لنظام العمل لمدة قصيرة.

هل يجب على الموظف إستهلاك إجازته و رصيد الوقت من العمل الإضافي بالكامل؟

- في حالة التحويل الى نظام كورونا فترة عمل قصيرة، يجب على رب العمل التنسيق مع العمال لضمان إستهلاكهم جميع أيام الإجازة وساعات العمل الإضافية من كل السنوات السابقة.
- إذا تم تمديد فترة "العمل لوقت قصير" إلى أكثر من ثلاثة أشهر فمن حق الموظف استهلاك إجازة إضافية لمدة ثلاثة اسابيع.
  - يعتمد قدر الأجر في فترة الإجازة على مستوى الأجر المدفوع قبل التحويل لنظام العمل لوقت قصير. تلك التكاليف يتحملها أصحاب العمل.

ما هو الأجر الذي يحصل عليه الموظف؟ ما هي معدلات الاستبدال الصافية؟

يعتمد التعويض لنظام العمل لوقت قصير على أجور الموظف الصافية قبل التحويل لنظام العمل لوقت قصير و يضمن الحد الأدنى من الدخل:

- يصل الى 90% من صافي الأجر السابق إذا كان الدخل الإجمالي 1700 يورو أو أقل.
- يصل إلى 85% من صافي الأجر السابق إذا كان الدخل الإجمالي 2685 أو أقل.
- إذا كان الدخل الإجمالي السابق 2686 يورو أو أكثر فسيكون الأجر 80% من صافي الأجر السابق.

يقوم مكتب العمل بتعويض صاحب العمل بفرق الدخل و التكاليف الإضافية الناتجة عن الفرق بين ساعات العمل الأساسية و ساعات العمل الفعلية بحد لا يتجاوز الحد الأقصى لشريحة الأجور الخاصة بالمهنة أو الوظيفة

هل لا يزال على صاحب العمل دفع اشتراكات التأمين الإجتماعي؟

يتم حساب مساهمات التأمين الإجتماعي لصاحب العمل على أساس الأجر قبل العمل بنظام الوقت القصير  
لذا يتم دفع زيادة تلك الأجور الناتجة عن نظام العمل لوقت قصير ابتداءً من الشهر الأول من قَبَل مكتب العمل.

بأي سرعة يُمكن الإتفاق على نموذج العمل لوقت قصير؟

قد اتفق الشركاء الإجتماعيون على توفير اتفاقية الشريك الاجتماعى في غضون 48 ساعة بعد إنهاء المحادثات على مستوى الشركات (من خلال توفير اتفاقية الشركة / الاتفاقية الفردية الجاهزة للتوقيع)

ما هي مدة التمويل؟

في البداية لمدة ثلاثة أشهر ، إذا لزم الأمر يمكن التمديد لمدة ثلاثة أشهر أخرى.

هل يمكن لصاحب العمل فصل الموظفين أثناء تطبيق نظام العمل لوقت قصير؟

ما هي المدة التي يجب على صاحب العمل الاحتفاظ بالموظفين فيها بعد انتهاء نظام العمل لوقت قصير؟

وفقا لاتفاق الشريك الاجتماعى ، يكون صاحب العمل ملزم بالاحتفاظ بالموظفين خلال فترة نظام العمل لوقت قصير و حتى شهر واحد بعد نهاية تطبيق نظام العمل لوقت قصير  
في ظروف خاصة أو استثنائية، يجب المفاوضة بشأن فترة منع الفصل.

هل يتم الحصول على معونة خاصة للأجور أو الرواتب الإضافية؟

المعدلات الثابتة لمقياس الدعم الكلي من قَبَل مكتب العمل يشمل تكاليف الأجور أو الرواتب الإضافية نسبيا

كيف و متى تتم التسوية المادية؟

بالنسبة للموظفين المعنيين بنظام العمل لوقت قصير ، يجب تقديم قائمة الرواتب لكل شهر تقويمي بحلول 28 من الشهر التالي. يتم دفع أجر العمل لوقت قصير بأثر رجعي لكل شهر تقويمي بعد تقديم والتحقق من التسوية الجزئية.

هذه الترجمة من صندوق الاندماج النمساوي (ÖIF)