

COVID-19 (ໄວຣັສໂຄໂຣນາ) ແລະ ຜົນ ປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານສໍາລັບນາຍຈ້າງ

ຄໍາຖາມ ແລະ ຄໍາຕອບ

ຄໍາຖາມ 1: ພວກເຮົາອາດຈະປະສົບກັບການປົດຕົວ ຫຼື ການເລີກຈ້າງງານໃນການຕອບໂຕ້ກັບໄວຣັສໂຄໂຣນາ. ພວກເຮົາຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາເຖິງອັນໃດແດ່?

ຄໍາຕອບ: ຖ້າທຸລະກິດຂອງທ່ານກຳລັງພິຈາລະນາເຖິງການເລີກຈ້າງງານຄັ້ງໃຫຍ່ ຫຼື ການປົດຕົວລົງ, ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຄົນງານທີ່ຕິກງານຂອງໜ່ວຍງານພັດທະນາແຮງງານໄອໂອວາສາມາດຊ່ວຍແນະນຳທ່ານຜ່ານສິ່ງທີ່ຈະເປັນຂະບວນການທີ່ຍາກສໍາລັບບໍລິສັດຂອງທ່ານ ແລະ ເວລາທີ່ຍາກລຳບາກສໍາລັບພະນັກງານຂອງທ່ານ. ທີມງານຕອບໂຕ້ດ່ວນຂອງພວກເຮົາສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານໝັ້ນໃຈວ່າສອດຄ່ອງກັບກົດລະບຽບຂອງລັດຖະບານກາງທີ່ໃຊ້ກັບການເລີກຈ້າງງານຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ ແລະ ສາມາດໃຫ້ການບໍລິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍສໍາລັບພະນັກງານຂອງທ່ານ.

ຄໍາຖາມ 2: ພວກເຮົາອາດຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກລົງ; ຕົວເລືອກໃດແດ່ທີ່ພວກເຮົາມີຢູ່?

ຄໍາຕອບ: ນາຍຈ້າງປະສົບກັບການຊະລໍ່ຕົວໃນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ ອັນເປັນຜົນມາຈາກຜົນກະທົບຂອງ COVID-19 ຕໍ່ເສດຖະກິດ ອາດນຳໃຊ້ສໍາລັບໂຄງການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ. ໂຄງການນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ນາຍຈ້າງສາມາດຊອກຫາທາງເລືອກໃນການເລີກຈ້າງງານ — ການຮັກສາພະນັກງານທີ່ຜ່ານການເຝິກອົບຮົມໄວ້ໂດຍການຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ຄ່າຈ້າງຂອງພວກເຂົາລົງ ເຊິ່ງສາມາດຊ່ວຍຊິດເຊີຍບາງສ່ວນກັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານໄດ້. ເຂົ້າເບິ່ງ <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/voluntary-shared-work-frequently-asked-questions> ເພື່ອຮຽນຮູ້ເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງມັນສໍາລັບນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ ແລະ ວິທີການສະໝັກ. ນາຍຈ້າງທີ່ຢູ່ໃນແຜນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນແບບສະໝັກໃຈຈະບໍ່ໄດ້ຖືກຮຽກເກັບເງິນສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈ່າຍອອກໄປ. ຖ້າທ່ານຫຼຸດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກລົງ ຫຼື ເລີກຈ້າງງານຊົ່ວຄາວ, ພະນັກງານຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານບາງສ່ວນ ຫຼື ທັງໝົດ.

ຄໍາຖາມ 3: ຖ້າພະນັກງານໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດກໍລະນີຫວ່າງງານອັນເປັນຜົນມາຈາກການປົດກິດຈະການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ COVID-19, ນາຍຈ້າງຈະຕ້ອງໄດ້ເສຍພາສີຫວ່າງງານເພີ່ມຂຶ້ນຢູ່ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງການຫວ່າງງານທັງໝົດທີ່ຍື່ນ ແລະ ຈ່າຍອັນເນື່ອງມາຈາກ COVID-19 ຈະມີການຍົກເວັ້ນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບນາຍຈ້າງໃນຊ່ວງເວລາໜຶ່ງ. ໃນເວລານີ້, IWD ຈະອະນຸຍາດບໍ່ໃຫ້ຮຽກເກັບເງິນຈາກນາຍຈ້າງຈົນກວ່າກອງທຶນປະກັນການຫວ່າງງານໄອໂອວາຈະຫຼຸດລົງຕໍ່າກວ່າ 950 ລ້ານໂດລາ. ໃນເວລານັ້ນ, IWD ຈະເລີ່ມຕົ້ນຮຽກເກັບເງິນຈາກນາຍຈ້າງ ເພື່ອຮັກສາຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງກອງທຶນທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື. IWD ຈະປະກາດເມື່ອສິ່ງນີ້ເກີດຂຶ້ນໃນໜ້າເວັບຂອງຕົນ.

ຄໍາຖາມ 4: ຖ້າພະນັກງານໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານເພີ່ມເຕີມຂອງລັດຖະບານກາງອັນເປັນຜົນມາຈາກການປົດຕົວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ COVID-19, ນາຍຈ້າງຈະຖືກຮຽກເກັບເງິນສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດເຫຼົ່ານັ້ນບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ບໍ່, ຜົນປະໂຫຍດໃດໜຶ່ງນອກເໜືອຈາກຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຕາມປົກກະຕິທີ່ມີຢູ່ໃນລັດໄອໂອວາ ນາຍຈ້າງຈະບໍ່ຖືກຮຽກເກັບເງິນ.

ຄໍາຖາມ 5: ນາຍຈ້າງສາມາດກຳນົດໃຫ້ຄົນງານຕ້ອງຢູ່ໃນເຮືອນສໍາລັບໄລຍະເວລາການພັກຕົວຂອງ COVID-19 ໄດ້ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ໄດ້. ນາຍຈ້າງສາມາດກຳນົດໃຫ້ລູກຈ້າງຢູ່ເຮືອນໄດ້ສໍາລັບໄລຍະເວລາການແຍກປ່ຽວ 14 ວັນ ຖ້າພວກເຂົາໄດ້ມີການເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ຫຼື ມີການສຳຜັດກັບບາງຄົນທີ່ມາຈາກພູມມີພາກທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ. ນາຍຈ້າງຄວນພະຍາຍາມຈັດໃຫ້ມີວັນພັກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຕາມທີ່ມີຢູ່ພາຍໃຕ້ພະລາຊະບັນຍັດການຕອບໂຕ້ໄວຣັສໂຄໂຣນາຂັ້ນຕົ້ນ (FFCRA). ນອກຈາກນີ້ ທ່ານຍັງສາມາດຈັດໃຫ້ລູກຈ້າງຂອງທ່ານພັກວຽກຊົ່ວຄາວ ແລະ ລູກຈ້າງຂອງທ່ານຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານ.

ຄໍາຖາມ 6: ຖ້າຂ້າພະເຈົ້າມີລູກຈ້າງ 25 ຄົນ ແລະ ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ປິດກິດຈະການຊົ່ວຄາວ, ພວກເຮົາຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຍື່ນແຈ້ງເຕືອນ WARN ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ບໍ່. ນາຍຈ້າງຈໍາເປັນຕ້ອງຍື່ນແຈ້ງເຕືອນ WARN ຖ້າພວກເຂົາຕ້ອງການຍື່ນການປິດກິດຈະການແບບຖາວອນເທົ່ານັ້ນ. ໃນການເລີກຈ້າງງານຊົ່ວຄາວ, ຈະບໍ່ໃຊ້ການແຈ້ງເຕືອນ WARN.

ຄໍາຖາມ 7: ຂ້າພະເຈົ້າຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຈ່າຍເງິນລາພັກໃຫ້ກັບພະນັກງານຂອງຂ້າພະເຈົ້າທີ່ບໍ່ສາມາດມາເຮັດວຽກໄດ້ອັນເນື່ອງມາຈາກ COVID-19 ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ອາດຈະໄດ້ຈ່າຍ. ກະຊວງກວດເບິ່ງຄືນກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທ່ານພາຍໃຕ້ FFCRA ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດການດຳເນີນການນີ້.

ຄໍາຖາມ 8: ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ IWD ໄດ້ອອກນະໂຍບາຍວ່າ ບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງໃຫ້ພະນັກງານໃຊ້ PTO, ວັນພັກ ຫຼື ລາປ່ວຍແບບໄດ້ຄ່າຈ້າງກ່ອນໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຕອບແທນ, ສິ່ງນີ້ມີຄວາມໝາຍຕໍ່ນາຍຈ້າງແນວໃດ?

ຄໍາຕອບ: ບໍ່ມີຫຍັງ. IWD ໄດ້ເຮັດການຕັດສິນໃຈໃນເຊິ່ງນະໂຍບາຍສໍາລັບຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບການມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ. ນາຍຈ້າງອາດຈະເລືອກທີ່ຈະສ້າງນະໂຍບາຍຂອງຕົນເອງຂຶ້ນມາ ເຊິ່ງລູກຈ້າງຈະຕ້ອງໃຊ້ວັນພັກລາປ່ວຍແບບໄດ້ຄ່າຈ້າງຂອງພວກເຂົາກ່ອນທີ່ລູກຈ້າງຈະຖືກເລີກຈ້າງງານຊົ່ວຄາວ.

ຄໍາຖາມ 9: ໃນຖານະເປັນນາຍຈ້າງ, ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດປັບຄັບໃຊ້ ແລະ ຄາດຫວັງໃຫ້ຄົນງານຂອງຂ້າພະເຈົ້າເຊື່ອຟັງນະໂຍບາຍດ້ານກິດໝາຍ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ຄໍາແນະນຳທັງໝົດໄດ້ຢູ່ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ໄດ້. ສະຖານະການປະຈຸບັນຂອງ Covid-19 ບໍ່ໄດ້ປ່ຽນໜ້າທີ່ຂອງລູກຈ້າງ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງນາຍຈ້າງໃນການຄວບຄຸມແຮງງານຂອງພວກເຮົາໂດຍກົງ.

ຄໍາຖາມ 10: ມີຂໍ້ກຳນົດໃໝ່ບໍ່ ທີ່ຂ້າພະເຈົ້າຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ທົບທວນຄືນໃນຖານະທີ່ເປັນຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານກິດໝາຍໃດແດ່ທີ່ຂ້າພະເຈົ້າມີໃນສະຖານະການນີ້?

ຄໍາຕອບ: ໄດ້. ສະພາຕໍ່າຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາໄດ້ອອກກິດໝາຍ FFCRA ແລະ [ພະລາຊະບັນຍັດວ່າດ້ວຍການຂ່ວຍເຫຼືອ, ບັນເທົາທຸກ ແລະ-ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານເສດຖະກິດ \(CARES\)](#). ກະຊວງປຶກສາກັບທີ່ປຶກສາທາງດ້ານກິດໝາຍ ແລະ ຝ່າຍບຸກຄະລາກອນສໍາລັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທ່ານພາຍໃຕ້ພະລາຊະບັນຍັດທັງສອງນີ້. ນອກຈາກນີ້ ກະຊວງເບິ່ງຄືນ ໜ້າເວັບການພັດທະນາແຮງງານຂອງໄອໂອວາສໍາລັບການອັບເດດກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານ ຕາມທີ່ພວກມັນຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຄໍາຖາມ 11: ຄວາມຢ້ານ ຫຼື ເຫດຜົນທີ່ບໍ່ມີເອກະສານພຽງພໍສໍາລັບຄົນງານທີ່ຈະບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ບໍ່. ກະຊວງເບິ່ງຄືນຂໍ້ກຳນົດທີ່ຮຽກໃຊ້ສໍາລັບ FFCRA ແລະ ພະລາຊະບັນຍັດ CARES.

ຄໍາຖາມ 12: ລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ຜູ້ທີ່ບໍ່ສະພາບທາງການແພດພື້ນຖານ, ໄດ້ກັບໄປເຮັດວຽກ ແລະ ລາຍງານວ່າພວກເຂົາຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພ. ພວກເຂົາສາມາດລາອອກ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານໄດ້ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ຖ້າທ່ານກຳລັງໃຊ້ຂັ້ນຕອນເພື່ອສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພຂຶ້ນ, ຕົວຢ່າງ, ການຈັດໃຫ້ມີບ່ອນຊັກເຄື່ອງພິເສດ, ສຸຂະພິບານເພີ່ມເຕີມ, PPE ເຊັ່ນ ໜ້າກາກ ແລະ ຖົງມື ຫຼື ປະຕິບັດຕາມຄໍາແນະນຳໄລຍະຫ່າງທາງສັງຄົມ, ພະນັກງານອາດຈະບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານ ຖ້າພວກເຂົາເລືອກທີ່ຈະລາອອກຈາກວຽກ. ຖ້າທ່ານປະຕິເສດທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມມາດຕະການຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ທິດຊື່ນໍາຂອງ OSHA ທີ່ແນະນຳໂດຍລັດ ຫຼື ລັດຖະບານກາງສໍາລັບອຸດສະຫາກໍາຂອງທ່ານ, ຈາກນັ້ນລູກຈ້າງຂອງທ່ານອາດຈະສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ບໍ່ວ່າລູກຈ້າງຈະມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານມີຄວາມເປັນຈິງທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງຫຼືບໍ່ ແລະ ຈະຖືກພິຈາລະນາເປັນລາຍກໍລະນີໄປ.

ຄໍາຖາມ 13: ລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຮັບຄືນມາເຮັດວຽກ ແລະ ລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພ ເນື່ອງຈາກ

ສະພາບທີ່ມີຢູ່ກ່ອນແລ້ວ ຫຼື ສະພາບທາງການແພດພື້ນຖານທີ່ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ COVID-19. ພວກເຂົາສາມາດລາອອກວຽກ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານໄດ້ບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ທ່ານສາມາດຂໍໃຫ້ລູກຈ້າງໃຫ້ຂໍ້ມູນຈາກທ່ານໝໍຂອງພວກເຂົາເພື່ອຂໍທີ່ພັກທີ່ເໝາະສົມ. ຖ້າທ່ານປະຕິເສດລູກຈ້າງເຖິງທີ່ພັກທີ່ເໝາະສົມຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງທ່ານໝໍຂອງພວກເຂົາ ເນື່ອງຈາກສະພາບທາງດ້ານການແພດທີ່ມີມາກ່ອນ ຫຼື ຖ້າທ່ານບໍ່ສາມາດຈັດຫາສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ (ເຊັ່ນ ການເຮັດວຽກຈາກເຮືອນ) ແກ່ພວກເຂົາ, ພວກເຂົາອາດຈະມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານ ຖ້າພວກເຂົາເລືອກທີ່ຈະລາອອກຈາກວຽກຫາກທ່ານປະຕິເສດທີ່ດໍາເນີນການຕໍ່ກັບການລາພັກວຽກຂອງພວກເຂົາ.

ຄໍາຖາມ 14: ລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າສາມາດຕັດສິນໃຈດ້ວຍຕົນເອງໄດ້ບໍ່ວ່າພວກເຂົາບໍ່ຕ້ອງການມາເຮັດວຽກ ຫຼື ກັບຄືນມາເຮັດວຽກເມື່ອໄດ້ຮັບຄໍາແນະນໍາ?

ຄໍາຕອບ: ຖ້າຫາກວ່າລູກຈ້າງເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເຂົ້າໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ກັບຄືນໄປເຮັດວຽກ, ສິ່ງນີ້ຖືວ່າເປັນການລາອອກແບບສະໝັກໃຈ, ການປະລະວຽກ ຫຼື ການປະຕິເສດທີ່ຈະກັບໄປເຮັດວຽກ. ທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນການຕັດສິດສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຂອງລັດຕາມປົກກະຕິ. ຖ້າຫາກສິ່ງນີ້ເກີດຂຶ້ນ, ນາຍຈ້າງຄວນຈະປະຕິບັດຕາມແຈ້ງເຕືອນກ່ຽວກັບການຮຽກຮ້ອງທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບ ເມື່ອລູກຈ້າງຍື່ນເພື່ອຂໍຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານ ຫຼື ພວກເຂົາສາມາດລາອອກເລື່ອງນີ້ຫາ IWD ໄດ້ທີ່ <https://uiclaims.iwd.iowa.gov/EmployerSeparation/>.

ຖ້າລູກຈ້າງພົບວ່າບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານຂອງລັດ, ພວກເຂົາອາດຈະສະໝັກຂໍຮັບຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອການຫວ່າງງານເນື່ອງຈາກການລະບາດ (PUA). ເຫດຜົນບາງຢ່າງທີ່ລູກຈ້າງອາດປະຕິເສດທີ່ຈະເຮັດວຽກ ເຊິ່ງອາດສົ່ງຜົນໃຫ້ມີຄຸນສົມບັດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານສໍາລັບ PUA ລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈໍາກັດ ພຽງ:

1. ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການບົ່ງມະຕິວ່າຕິດເຊື້ອ COVID-19 ຫຼື ກໍາລັງສະແດງອາກາດອອກມາ.
2. ສະມາຊິກໃນຄົວເຮືອນຂອງພວກເຂົາໄດ້ຮັບການບົ່ງມະຕິວ່າຕິດເຊື້ອ COVID-19.
3. ພວກເຂົາກໍາລັງໃຫ້ການດູແລສະມາຊິກໃນຄົວເຮືອນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການບົ່ງມະຕິວ່າຕິດເຊື້ອ COVID-19.
4. ພວກເຂົາ ຫຼື ສະມາຊິກໃນຄົວເຮືອນຂອງພວກເຂົາ, ຢູ່ໃນປະເພດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການແນະນໍາຈາກຜູ້ໃຫ້ບໍລິການດູແລສຸຂະພາບຂອງພວກເຂົາໃນການກັບບໍລິເວນຕົນເອງ ເນື່ອງຈາກຄວາມກັງວົງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ COVID-19.
5. ພວກເຂົາຂາດການດູແລເດັກທີ່ຈໍາເປັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ COVID-19.
6. ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກໄດ້ ເນື່ອງຈາກການກັກຕົວເອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ COVID-19.
7. ພວກເຂົາຕິດເຊື້ອ COVID-19 ແລະ ໄດ້ຮັບການປິ່ນປົວດີ, ແຕ່ມັນເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ສໍາຄັນໄດ້.

ດັ່ງນັ້ນ, ຖ້າລູກຈ້າງຫາກຖືກກັບຂໍກໍານົດໃດໜຶ່ງເຫຼົ່ານີ້, ພວກເຂົາສາມາດປະຕິເສດທີ່ຈະກັບຄືນມາເຮັດວຽກ ແຕ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານຂອງລັດຖະບານກາງ. ນາຍຈ້າງຄວນເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບລູກຈ້າງ ເພື່ອພະຍາຍາມ ແລະ ຊອກຫາທາງອອກໃນອຸປະສັກໃດໜຶ່ງທີ່ພວກເຂົາປະເຊີນໃນການກັບຄືນມາເຮັດວຽກ.

ຄໍາຖາມ 15: ລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າອາດຈະໄດ້ຮັບເງິນຈາກຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຫຼາຍກວ່າທີ່ພວກເຂົາຈະມາເຮັດວຽກ. ພວກເຂົາສາມາດອອກໄປເປັນຜູ້ຫວ່າງງານໄດ້ບໍ່ ເມື່ອຂ້າພະເຈົ້າຍັງມີວຽກຢູ່?

ຄໍາຕອບ: ບໍ່ໄດ້. ພວກເຂົາຈະຕ້ອງໄດ້ຖືກເລີກຈ້າງງານ, ເລີກຈ້າງງານຊົ່ວຄາວ ຫຼື ມີການຫຼຸດຊົ່ວໄມງເຮັດວຽກລົງ ເພື່ອມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ. ຖ້າລູກຈ້າງລາອອກເພື່ອໄປຮັບເງິນກໍລະນີຫວ່າງງານ, ສິ່ງນີ້ອາດຈະເປັນ

ການຕັດສິດໄດ້ຮັບ ແລະ ອາດຈະຖືກວ່າເປັນການສີ້ໄກງ. ຖ້າລູກຈ້າງລາອອກເພື່ອຈຸດປະສົງພຽງເພື່ອໄປຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານເທົ່ານັ້ນ, ກະລຸນາແຈ້ງໃຫ້ IWD ຊາບໄດ້ທີ່ <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/report-fraud>.

ຄໍາຖາມ 16: ລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າຍັງມີສິດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຢູ່ບໍ່ ຖ້າຂ້າພະເຈົ້າສາມາດໃຫ້ພວກເຂົາກັບຄືນມາເຮັດວຽກຕາມທີ່ຕະລາງເວລາທີ່ຫຼຸດລົງ?

ຄໍາຕອບ: ອາດຈະໄດ້ຈ່າຍ. ລັດໄອໂອວາອະນຸຍາດໃຫ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດການຫວ່າງງານບາງສ່ວນ. ລູກຈ້າງຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ລາຍງານຄ່າຈ້າງທີ່ໄດ້ຮັບໃນແຕ່ລະອາທິດຂອງພວກເຂົາ ເມື່ອເຮັດການອ້າງສິດສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດປະຈໍາອາທິດຂອງພວກເຂົາ. ລາຍໄດ້ປະເພດນີ້ລວມທັງ: ຄ່າຈ້າງ; ການຈ່າຍວັນຢຸດ; ລາປ່ວຍ; ການຈ່າຍແບບສະແຕນບາຍ; ເງິນທົບ, ເງິນສົມມະນາບຸນຄຸນ, ເງິນຄ່ານາຍໜ້າ ແລະ ເງິນຈູງໃຈ; ແລະ ການຊົດເຊີຍອື່ນໆໃດໜຶ່ງນອກເໜືອຈາກເງິນສິດ (ເຊັ່ນ ຄ່າຫ້ອງພັກ ແລະ ອາຫານ, ຄ່າໂທລະສັບມືຖື). ພວກເຂົາອາດຈະມີລາຍໄດ້ຫຼາຍເຖິງ 25 ເປີເຊັນຂອງຈໍານວນຜົນປະໂຫຍດປະຈໍາອາທິດ (“WBA”) ຂອງພວກເຂົາ ກ່ອນການຈ່າຍເງິນຜົນປະໂຫຍດຈະຫຼຸດລົງ, ແຕ່ກໍຍັງມີຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ລາຍງານລາຍໄດ້ທັງໝົດ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະຕໍ່າກວ່າ 25 ເປີເຊັນກໍຕາມ. ລາຍໄດ້ສູງກວ່າ 25 ເປີເຊັນຈະຫຼຸດການຈ່າຍເງິນຜົນປະໂຫຍດຂອງລູກຈ້າງ. ຖ້າພວກເຂົາໄດ້ຮັບ \$15 ຫຼື ຫຼາຍກວ່າ WBA ຂອງພວກເຂົາ, ພວກເຂົາຈະບໍ່ໄດ້ຮັບການຈ່າຍເງິນຜົນປະໂຫຍດສໍາລັບອາທິດນັ້ນ. ຕົວຢ່າງ:

WBA ຂອງພວກເຂົາແມ່ນ \$400 ແລະ ພວກເຂົາໄດ້ຮັບ \$370.

25% ຂອງ \$400 ແມ່ນ \$100. \$100 ຈະບໍ່ຖືກຫັກຈາກ WBA.

\$370 - \$100 = \$270. ສ່ວນທີ່ເຫຼືອ \$270 ຈະຖືກຫັກຈາກ WBA.

\$400 - \$270 = \$130.

\$130 ເປັນຈໍານວນທີ່ຕ້ອງຈ່າຍສໍາລັບອາທິດນັ້ນ.

ຄໍາຖາມ 17: IWD ຈະຮູ້ໄດ້ຢ່າງໃດວ່າລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າຈະລາຍງານຄ່າຈ້າງຂອງພວກເຂົາຢ່າງຖືກຕ້ອງ? **ຄໍາຕອບ:** ການອ້າງສິດໃດໜຶ່ງທີ່ອື່ນມາແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການກວດສອບ ຫຼື ການສືບສວນ. ທ່ານລາຍງານຄ່າຈ້າງທີ່ຈ່າຍໃຫ້ກັບລູກຈ້າງແຕ່ລະຄົນທຸກໆໄຕມາດ. IWD ມີໂປຣແກຣມຄວບຄູ່ເຕີທີ່ກວດເຊັກຄວາມຖືກກັນຂອງຄ່າຈ້າງທີ່ຈ່າຍ ແລະ ຄ່າຈ້າງທີ່ລາຍງານເມື່ອຍື່ນການອ້າງສິດ. ຖ້າ IWD ພິຈາລະນາວ່າ ລູກຈ້າງລາຍງານຄ່າຈ້າງແບບຫຼອກ, ພວກເຂົາຈະຖືກຢຸດການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຈະຖືກລົງໂທດ 15%, ຄຸນສົມບັດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມສໍາລັບຜົນປະໂຫຍດໃນອະນາຄົດ ແລະ ການດໍາເນີນຄະດີທາງອາຍາ.

ຄໍາຖາມ 18: ຖ້າລູກຈ້າງຂອງຂ້າພະເຈົ້າໃຊ້PTO, ຍາມພັກ ຫຼື ລາປ່ວຍ, ສິ່ງນີ້ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຂອງພວກເຂົາບໍ່?

ຄໍາຕອບ: ໄດ້. ສິ່ງທີ່ໃຊ້ແທນຄ່າຈ້າງໃດໆຈະຕ້ອງໄດ້ຖືກລາຍງານໂດຍລູກຈ້າງ ແລະ ມັນຈະຖືກຫັກຈາກຜົນປະໂຫຍດປະກັນການຫວ່າງງານຂອງພວກເຂົາ. ກະລຸນາເບິ່ງຄໍາຖາມ 16.

ຖ້າຂ້າພະເຈົ້າມີຄໍາຖາມເພີ່ມເຕີມຈະເຮັດແນວໃດ?

ຖ້າຫາກວ່າທ່ານມີຄໍາຖາມເພີ່ມເຕີມ, ກະລຸນາຕິດຕໍ່ຫາຝ່າຍພັດທະນາແຮງງານຂອງໄອໂອວາໄດ້ທີ່ເບີ 1-866-239-0843. ຄູ່ມືສໍາລັບນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບການປະກັນການຫວ່າງງານຂອງລັດໄອໂອວາສາມາດຄົ້ນພົບໄດ້ຢູ່ທີ່ນີ້: <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook>. ຝ່າຍພັດທະນາແຮງງານຂອງລັດໄອໂອວາບໍ່ສາມາດໃຫ້ຄໍາແນະນໍາດ້ານກົດໝາຍ ຫຼື ດ້ານບຸກຄະລາກອນໄດ້. ກະລຸນາຕິດຕໍ່ຜູ້ຕາງໜ້າດ້ານກົດໝາຍ ຫຼື ບຸກຄະລາກອນຂອງທ່ານສໍາລັບຄໍາຖາມເຫຼົ່ານັ້ນ.

ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດຊອກຫາຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມສໍາລັບທຸລະກິດ ແລະ ນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບ **COVID-19** ໄດ້ຢູ່ໃສ?

ສະຫະລັດອາເມລິກາ ກະຊວງແຮງງານ: <https://www.dol.gov/coronavirus>

ກະຊວງສາທາລະນະສຸກຂອງລັດໄອໂອວາ: <https://idph.iowa.gov/Emerging-Health-Issues/Novel-Coronavirus>

ສູນຄວບຄຸມໂຮກ: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/index.html>

ສູນຊັບພະຍາກອນຄວບຄຸມໂຮກສໍາລັບທຸລະກິດ ແລະ ນາຍຈ້າງ: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

ສິ່ງທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່: ໃນເວລານີ້, IWD ບໍ່ໄດ້ຮຽກເກັບເງິນນໍານາຍຈ້າງສໍາລັບການອ້າງສິດຂອງລູກຈ້າງຂອງພວກເຂົາ ເນື່ອງຈາກການຫວ່າງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ Covid 19. ພວກເຮົາໄດ້ສ້າງຕົວກະຕຸ້ນສໍາລັບຄວາມສົມດຸນຂອງກອງທຶນໄວ້ວາງໃຈປະກັນການຫວ່າງງານ ເຊິ່ງໃນຈຸດນີ້, ມັນຈະຕ້ອງມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການເລີ່ມຕົ້ນຄິດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນບັນຊີຂອງນາຍຈ້າງສໍາລັບການອ້າງສິດການຫວ່າງງານຕາມລໍາດັບ. ພວກເຮົາໄດ້ສ້າງຕົວກະຕຸ້ນໄວ້ທີ່ \$950M ແລະ ກອງທຶນໄວ້ວາງໃຈທີ່

\$1.10B ຫຼື \$180 ລ້ານໂດລາ ຫຼາຍກວ່າຕົວກະຕຸ້ນ \$950 ລ້ານ. ການຕັດສິນໃຈຄັ້ງນີ້ມີຂຶ້ນເພື່ອຊ່ວຍໃນການພື້ນຕົວຂອງພວກເຮົາໂດຍການຫຼຸດການເພີ່ມຂຶ້ນໃດໜຶ່ງທີ່ພວກເຂົາອາດຈະປະເຊີນໃນອັດຕາພາສີການຫວ່າງງານ ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ຈະຢູ່ໃນຍອດເງິນກອງທຶນໄວ້ວາງໃຈ. ພະລາຊະບັນຍັດ CARES ທີ່ອ້າງສິດສໍາລັບຜູ້ປະກອບອາຊີບອິດສະຫຼະ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ \$600 ຕໍ່ອາທິດ ຈະບໍ່ໄດ້ຖືກຈ່າຍຈາກກອງທຶນໄວ້ວາງໃຈ.