

COVID-19 (ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ်) နှင့်

အလုပ်ရှင်များအတွက် အလုပ်လက်မဲ့အာမခံကြေး

မေးခွန်းများနှင့် အဖြေများ

မေးခွန်း 1- ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ဖြစ်ပွားမှုနှင့် ဆက်စပ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်ပိတ်သိမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမား လျှော့ချခြင်းတို့ကို ကြုံတွေ့နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည့်အရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသလဲ။

အဖြေ- အကယ်၍ သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမားအင်အား အကြီးအကျယ် လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် အလုပ်ပိတ်သိမ်းရန် စဉ်းစားနေပါက သင်ဖြတ်ကျော်ရမည့် သင့်ကုမ္ပဏီအတွက် ခက်ခဲသောလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် သင့်ဝန်ထမ်းများ ကြုံတွေ့ရမည့် ခက်ခဲသော အချိန်များအတွက် အိုင်အိုဝါ လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (Iowa Workforce Development) ၏ အလုပ်မှ ဖယ်ရှားခံရသော အလုပ်သမားများဆိုင်ရာ အစီအစဉ်မှ ဝန်ထမ်းများက ကူညီလမ်းပြပေးနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အမြန် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရေး အဖွဲ့သည် လုပ်သားအင်အားအများအပြားလျှော့ချခြင်းအတွက် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ဖယ်ဒရယ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ပြီး သင်၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် အမျိုးမျိုးသော ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း 2- ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်ချိန်ကို လျှော့ချရန် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် မည်သည့် ရွေးချယ်စရာများ ရှိသနည်း။

အဖြေ- COVID-19 ၏ စီးပွားရေးအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ နှေးကွေးမှုကို ကြုံတွေ့နေရသော အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ချိန်လျှော့ချ၍ လျှော့ချခံရသည့် အလုပ်ချိန်အတွက် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး ထောက်ပံ့ခြင်း အစီအစဉ် (Voluntary Shared Work Program) အတွက် လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် အလုပ်သမား လျှော့ချခြင်းအစား အခြား ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းတစ်ခုကို ရှာဖွေနိုင်စေသည် - ယင်းအစီအစဉ်သည် ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်ခလစာကို လျှော့ချပြီး လျှော့ချလိုက်သည့် လုပ်ခလစာ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအတွက် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အစားထိုးထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ လေ့ကျင့်ပေးထားပြီးသား ဝန်ထမ်းများကို

အလုပ်ဆက်ပေးထားနိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် မည်သို့လျှောက်ထားရမည်ကို ပိုမိုလေ့လာရန် <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/voluntary-shared-work-frequently-asked-questions> သို့ သွားပါ။ အတည်ပြုထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ချိန်လျှော့ချ၍ လျှော့ချခံရသည့် အလုပ်ချိန် အတွက် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး ထောက်ပံ့ခြင်း အစီအစဉ် (Voluntary Shared Work Program) တွင် အလုပ်ရှင်များသည် ဝန်ထမ်းများကို ပေးအပ်သော အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် မည်သည်ကုန်ကျမှုမျှ ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်ချိန်များ လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် ယာယီ အလုပ်သမား လျှော့ချခြင်းများ ပြုလုပ်ပါက အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေ အပြည့်အဝဖြစ်စေ ရရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း 3- အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သည် COVID-19 နှင့် သက်ဆိုင်သည့် လုပ်ငန်း ပိတ်သိမ်းမှုကြောင့် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး ခံစားခွင့် ရရှိပါက အလုပ်ရှင် ဆောင်ရမည့် အလုပ်လက်မဲ့ အခွန်အခ မြင့်တက်လာမည်လား။

အဖြေ- COVID-19 ၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး တောင်းဆိုမှုများနှင့် အာမခံကြေး ထုတ်ပေးမှု အားလုံးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်အားလုံးကို အလုပ်ရှင်များ အနေဖြင့် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ကျခံစရာလိုမည်မဟုတ်ပါ။ လက်ရှိတွင် IWD သည် အိုင်အိုဝါ အလုပ်လက်မဲ့အာမခံကြေးအတွက် အပ်နှံထိန်းသိမ်းထားသည့် ရန်ပုံငွေ ဒေါ်လာ သန်း 950 အောက် မရောက်မချင်း အလုပ်ရှင်များအား မည်သည့်ထောက်ပံ့ကြေးစရိတ်မျှ ကျခံခြင်း မပြုရန် ခွင့်ပြုထားပါသည်။ ရန်ပုံငွေ ဒေါ်လာ သန်း 950 အောက် ရောက်ရှိသွားလျှင် IWD သည် ရန်ပုံငွေ တည်တံ့ခိုင်မြဲမှု ရှိစေရန်အလို့ငှာ အလုပ်ရှင်များထံမှ စတင်ငွေကောက်ခံမည်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ဖြစ်ပေါ်လာသောအခါ IWD က ၎င်း၏ ဝက်ဘ် စာမျက်နှာတွင် ကြေညာပါမည်။

မေးခွန်း 4- အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် COVID-19 နှင့်ဆက်စပ်နေသော လုပ်ငန်းပိတ်သိမ်းမှု၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် ဖယ်ဒရယ်အစိုးရ၏ ထပ်တိုး အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို လက်ခံရရှိသည် ဆိုပါက အလုပ်ရှင်သည် အဆိုပါ အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် စရိတ်ကျခံရမည်လား။

အဖြေ- မကျခံရပါ။ အိုင်အိုဝါတွင် ရရှိနိုင်သည့် ပုံမှန် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး ခံစားခွင့်ထက် ကျော်လွန်သော မည်သည့်အကျိုးခံစားခွင့်အတွက်မဆို အလုပ်ရှင်ထံမှ အခကြေးငွေ ကောက်ခံမည် မဟုတ်ပါ။

မေးခွန်း 5- COVID-19 ရောဂါ စောင့်ကြည့်ကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို အိမ်တွင်နေခိုင်းရန် လိုအပ်ပါသလား။

အဖြေ- လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ပြည်ပသို့သွားရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ရောဂါဖြစ်ပွားနေသော နေရာဒေသတစ်ခုသို့ သွားရောက်ခဲ့သူနှင့် ထိတွေ့ခဲ့ခြင်းများ ရှိပါက အလုပ်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းအား 14 ရက်ကြာ သီးခြားခွဲ၍ အိမ်တွင်နေခိုင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် မိသားစုများ၏ ကနဦး ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု အက်ဥပဒေ (FFCRA) အရ ရရှိနိုင်သော လစာဖြင့် ခွင့်ကို ပေးနိုင်ရန် ကြိုးစားရပါမည်။ သင့်အနေဖြင့် သင်၏ဝန်ထမ်းအား ယာယီ အလုပ်သမား လျှော့ချသည့်အထဲတွင်လည်း ထည့်နိုင်ပြီး သင်၏ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း 6- ကျွန်ုပ်တို့တွင် ဝန်ထမ်း 25 ဦးရှိပြီး ယာယီအလုပ်ပိတ်ရန် လိုအပ်ပါက ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် WARN အကြောင်းကြားစာကို တင်ပြရန်လိုအပ်ပါသလား။

အဖြေ- မလိုအပ်ပါ။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် လုပ်ငန်းကို အပြီးတိုင် ပိတ်သိမ်းရန် ရည်ရွယ်မှသာ WARN အကြောင်းကြားစာကို တင်ပြရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယာယီ အလုပ်သမား လျှော့ချခြင်းတွင် WARN အကြောင်းကြားစာကို အသုံးပြုရန် မလိုပါ။

မေးခွန်း 7- COVID-19 ၏ အကျိုးဆက်ကြောင့် အလုပ်မလုပ်နိုင်သော ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများကို လစာဖြင့် ခွင့်ပေးရန် လိုအပ်ပါသလား။

အဖြေ- လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ FFCRA အရ သင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် လစာဖြင့် ခွင့်ပေးရန် လိုသည့် ဖြစ်ရပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

မေးခွန်း 8- IWD သည် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်များ မရရှိမီ PTO၊ အားလပ်ရက် သို့မဟုတ် နာမကျန်းခွင့်ကို အသုံးပြုရန်မလိုဟူသော မူဝါဒကို မကြာသေးမီကထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ၎င်းသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် ဘာကိုဆိုလိုသနည်း။

အဖြေ- ဘာမျှမဟုတ်ပါ။ IWD သည် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိရန် သတ်မှတ်ချက်များအတွက် မူဝါဒ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ချမှတ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ယာယီ အလုပ်သမား လျှော့ချသည့်အထဲ မထည့်မီ ၎င်းတို့၏လစာဖြင့် ခွင့်ကို အသုံးပြုရမည်ဟူသော ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒကို ချမှတ်ရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း 9- အလုပ်ရှင်တစ်ဦး အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရန် ဥပဒေ မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို ပြဋ္ဌာန်း၍ လိုက်နာစေနိုင်ဆဲ ဖြစ်ပါသလား။

အဖြေ- လိုအပ်ပါသည်။ လက်ရှိ Covid-19 အခြေအနေသည် ဝန်ထမ်း၏ တာဝန်များနှင့် အလုပ်ရှင်၏ လုပ်သားအင်အားအပေါ် စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းကို ပြောင်းလဲစေမည် မဟုတ်ပါ။

မေးခွန်း 10- အလုပ်ရှင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွန်ုပ် ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ပြဋ္ဌာန်းချက်အသစ်များရှိပါ သလား။ ဤအခြေအနေအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့တွင် မည်သည့် ဥပဒေဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများရှိပါ သလဲ။

အဖြေ- လိုအပ်ပါသည်။ လွှတ်တော်သည် FFCRA နှင့် [ကိုရိုနာဗိုင်းရပ်စ် ကပ်ရောဂါကာလ အကူအညီပေးရေး၊ သက်သာချောင်ချိရေးနှင့် စီးပွားရေး အာမခံချက်ရှိရေး \(CARES\)](#) အက်ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ဤအက်ဥပဒေနှစ်ခုအောက်ရှိ သင်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ

အတွက် သင်၏ဥပဒေရေးရာ အကြံပေးရှေ့နေ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနထံမှ အကြံဉာဏ်ရယူပါ။ အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့် အပြောင်းအလဲများနှင့် ပတ်သက်သည့် နောက်ဆုံးသတင်းများအတွက်လည်း အိုင်အိုဝါ လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (Iowa Workforce Development) ဝက်ဘ်စာမျက်နှာကို ပြန်လည်လေ့လာပါ။

မေးခွန်း 11- အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ခြင်းကြောင့် သို့မဟုတ် အထောက်အထားမပြနိုင်သော အကြောင်းရင်းတစ်ခုကြောင့် အလုပ်မတက်၍ ရပါသလား။

အဖြေ- မရပါ။ FFCRA နှင့် CARES အက်ဥပဒေအတွက် ဖြစ်ပေါ်လာသော သတ်မှတ်ချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

မေးခွန်း 12- ရောဂါအခံ မရှိသော ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ပြန်ဆင်းပြီးနောက် ၎င်းတို့ အနေဖြင့် လုံခြုံမှုမရှိဟုခံစားရကြောင်း တင်ပြလာပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ထွက်ပြီး အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိနိုင်ပါသလား။

အဖြေ- အကယ်၍ သင်သည် ပိုမိုဘေးကင်းစိတ်ချရသော အလုပ်ခွင်တစ်ခုကို ဖန်တီးရန် လုပ်ဆောင်နေပါက၊ ဥပမာအားဖြင့် အပိုဆောင်း လက်ဆေးရန်နေရာများ၊ အပိုဆောင်း ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေး၊ နှာခေါင်းစည်းများ သို့မဟုတ် လက်အိတ်များ ကဲ့သို့သော PPE များ သို့မဟုတ် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခပ်ခွာခွာနေစေသော အကြံပြုချက်များကိုလိုက်နာနေပါကအလုပ်မှ နုတ်ထွက်လိုသော ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ သင်၏လုပ်ငန်းအတွက် ပြည်နယ် သို့မဟုတ် ဖက်ဒရယ် အစိုးရများမှ အကြံပြုထားသော ဘေးကင်း လုံခြုံရေး စီမံချက်များနှင့် OSHA လမ်းညွှန်ချက်များကို လိုက်နာရန် ငြင်းဆန်ပါက ဝန်ထမ်းအနေဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကိုရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းက အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရနိုင်ခြင်း ရှိမရှိ ဆိုသည်မှာ အချက်အလက် မှန်ကန်တိကျမှုအပေါ်မူတည်ပြီး အကြောင်းကိစ္စ တစ်ခုချင်းစီကို အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည် ဖြစ်ပါသည်။

မေးခွန်း 13- ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ပြန်ဆင်းလာပြီးနောက် ၎င်း၏ ယခင်က ရောဂါ သို့မဟုတ် လက်ရှိရောဂါအခံကြောင့်

COVID-19 ရောဂါ ကူးစက်နိုင်ခြေ မြင့်မားသည့်အတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိဟု ခံစားရ သည်ဟု တင်ပြလာပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်ထွက်ပြီး အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစား ခွင့်များ ရရှိနိုင်ပါသလား။

အဖြေ- ၎င်း၏ ဆရာဝန်ထံမှ ၎င်းအတွက် သင့်တော်သော အစီအစဉ် ပြုလုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုထားသည့် အချက်အလက်ကို တင်ပြရန် ဝန်ထမ်းကို သင် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ ၎င်း၏ ဆရာဝန်က ဝန်ထမ်း၏ ယခင် ကျန်းမာရေး အခြေအနေကြောင့် ၎င်းအတွက် သင့်တော်သော အစီအစဉ်တစ်ခု ပြုလုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုထားသည်ကို သင် ငြင်းဆန်ပါက သို့မဟုတ် သင်သည် ဝန်ထမ်းအတွက် ဘေးကင်းသော အလုပ်ခွင် (အိမ်မှာနေ၍ အလုပ်လုပ်စေခြင်းကဲ့သို့) ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ဘဲ သင့်အနေဖြင့် ၎င်းတို့ကို ဆက်လက်ခွင့်ပေးရန် ငြင်းဆန်နေသောကြောင့် ဝန်ထမ်းက အလုပ်မှထွက်ရန် ရွေးချယ်လိုက်ပါက အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။

မေးခွန်း 14- ကွန်ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်မတက်လိုကြောင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပြန်တက်ရန် ညွှန်ကြားချိန်တွင် အလုပ်ပြန်မတက်လိုကြောင်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ- အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်မတက်ရန် (သို့) အလုပ်ပြန်မဝင်ရန် ရွေးချယ်ပါက ၎င်းကို မိမိဆန္ဒအလျောက် အလုပ်ထွက်ခြင်း၊ အလုပ်ကို စွန့်လွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် ငြင်းဆန်ခြင်းဟု မှတ်ယူပါမည်။ ဤသို့မှတ်ယူမှုအားလုံးအတွက် ပုံမှန် ပြည်နယ် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို ခံစားခွင့်ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ဤကဲ့သို့ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်လာလျှင် ဝန်ထမ်းများက အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် လျှောက်ထားချိန်တွင် အလုပ်ရှင်များသည် အဆိုပါ အာမခံကြေး တောင်းဆိုမှု အကြောင်းကြားစာများကို တို့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည် သို့မဟုတ် ၎င်းကို <https://uiclaims.iwd.iowa.gov/EmployerSeparation/> မှတစ်ဆင့် IWD ထံ တင်ပြနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ပြည်နယ် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များအတွက် သတ်မှတ်ချက်မပြည့်မီဟု တွေ့ရှိပါက ၎င်းတို့သည် ကပ်ရောဂါကာလ အလုပ်လက်မဲ့ အကူအညီ (PUA) ကို လျှောက်ထားနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆန်နိုင်ပြီး PUA အတွက် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိနိုင်သည့် အကြောင်းရင်းအချို့တွင် အောက်ပါတို့ အကန့်အသတ်မရှိ ပါဝင်သည် -

1. ၎င်းတို့တွင် COVID-19 ရောဂါရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် ရောဂါလက္ခဏာများ ခံစားနေရခြင်း။
2. ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦးတွင် COVID-19 ရောဂါရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း။
3. ၎င်းတို့သည် COVID-19 ရောဂါရှိကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိခဲ့သည့် မိသားစုဝင် တစ်ဦးကို

စောင့်ရှောက်နေခြင်း။

4. ၎င်းတို့ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏မိသားစုဝင်တစ်ဦးသည် ရောဂါကူးစက်နိုင်ခြေ မြင့်မားနေခြင်းနှင့် COVID-19 နှင့် ဆက်စပ်၍ စိုးရိမ်ရမှုများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်ပေးသူက ၎င်းတို့တစ်ဦးတည်း အသွားအလာကန့်သတ်၍ နေထိုင်ရန် အကြံပေးထားခြင်း။

5. ၎င်းတို့အနေဖြင့် COVID-19 နှင့် ဆက်စပ်၍ လိုအပ်သည့် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်မှု ပေးနိုင်စွမ်းမရှိခြင်း။

6. COVID-19 နှင့် ဆက်စပ်သည့် အသွားအလာကန့်သတ်၍ နေထိုင်ရမှုကြောင့် အလုပ်ခွင်သို့ မလာရောက်နိုင်ခြင်း။

7. ၎င်းတို့အနေဖြင့် COVID-19 ရောဂါ ခံစားရပြီးနောက် ပြန်လည် ကောင်းမွန်လာပြီဖြစ်သော်လည်း အဆိုပါရောဂါ၏ နောက်ဆက်တွဲများကြောင့် ၎င်းတို့၏ အဓိက အလုပ်တာဝန်များကို ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မှု မရှိခြင်း။

သို့ဖြစ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သည် ဤသတ်မှတ်ချက် တစ်ခုခုနှင့် ကိုက်ညီပါက အလုပ်ပြန်ဝင်ရန် ငြင်းဆန်နိုင်ပြီး ဖက်ဒရယ် အစိုးရ အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် အနီးကပ် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်၍ ၎င်းတို့ အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်လည် ဝင်ရောက်ရန် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ရင်ဆိုင်နေရသော အခက်အခဲများကို အဆင်ပြေအောင် ကူညီဖြေရှင်းပေးသင့်ပါသည်။

မေးခွန်း 15- ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်ခြင်းထက် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များမှ ငွေပိုမိုရရှိနိုင် ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့ကို အလုပ်များ ဆက်ပေးနိုင်ဆဲအချိန်တွင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်လက်မဲ့အဖြစ် ဆက်နေရန် အလုပ်မှ ထွက်နိုင်ပါသလား။

အဖြေ- မရပါ။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရရှိနိုင်ရန် အလုပ်သမား လျှော့ချမှု ယာယီ အလုပ်သမား လျှော့ချမှု သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန် လျှော့ချမှုအထဲတွင် ပါဝင်ရပါမည်။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး ရရန်အတွက် အလုပ်ထွက်လိုက်ပါက အကျိုးခံစားခွင့်အတွက် သတ်မှတ်ချက်မပြည့်မီဘဲ လိမ်လည်မှုအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အလုပ်လက်မဲ့ အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရယူရန် တစ်ခုတည်းသော ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အလုပ်ထွက်လိုက်ပါက IWD သို့ <https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/report-fraud> တွင် အကြောင်းကြားပါ။

မေးခွန်း 16- အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် ၎င်းတို့ကို အလုပ်ချိန်သာ လျှော့ချပြီး အလုပ်သို့ပြန်ဆင်း ခိုင်းနိုင်ပါက ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို ရ ပိုင်ခွင့်ရှိဆဲ ဖြစ်သလား။

အဖြေ- လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ အိုင်အိုဝါပြည်နယ်တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှု အကျိုးခံစားခွင့်များကို ခွင့်ပြုပေးထားပါသည်။ အပတ်စဉ် အကျိုးခံစားခွင့် များကို တောင်းဆိုသည့်အခါ ဝန်ထမ်းအနေဖြင့် အပတ်တိုင်း ရရှိသော ၎င်းတို့၏လုပ်ခလစာများကို အစီရင်ခံရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤဝင်ငွေ အမျိုးအစားတွင်- လုပ်ခလစာများ၊ အားလပ်ရက်အတွင်း ရသည့် လစာ၊ နာမကျန်းခွင့်၊ ဂျူတီဆင်းသည့်အတွက် လစာ၊ ဘောက်ဆူးများ၊ လုပ်သက်ဆု ကြေးများ၊ ကော်မရှင်နှင့် ဆုချသည့် ငွေအပြင် ငွေသားမဟုတ်သည့် အခြားထောက်ပံ့မှု (ဥပမာ- နေရာထိုင်ခင်းနှင့် အစားအသောက် စီစဉ်ပေးခြင်း၊ ဆဲလ်ဖုန်းပေးထားခြင်း) တို့ပါဝင်ပါသည်။ ထောက်ပံ့ကြေး အကျိုးခံစားခွင့်ကို လျှော့ချခြင်းမပြုမီ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အပတ်စဉ် အကျိုးခံစားခွင့်ပမာဏ (“ WBA”) ၏ 25 ရာခိုင်နှုန်းအထိရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် 25 ရာခိုင်နှုန်း အောက်သာ ရရှိလျှင်ပင် ဝင်ငွေအားလုံးကို အစီရင်ခံရန် လိုအပ်ဆဲဖြစ်ပါသည်။ 25 ရာခိုင်နှုန်းထက် ပို၍ ဝင်ငွေရရှိပါက ဝန်ထမ်း၏ ထောက်ပံ့ကြေး အကျိုးခံစားခွင့်ကို လျှော့ချပါမည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် WBA ထက် 15 ဒေါ်လာ သို့မဟုတ် ယင်းထက်ပိုများသော ဝင်ငွေများကို ရရှိပါက ထို အပတ်အတွက် ထောက်ပံ့ကြေး အကျိုးခံစားခွင့် ရရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ဥပမာ-

၎င်းတို့၏ WBA သည် \$400 ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့က \$370 ဒေါ်လာ ဝင်ငွေရရှိလျှင်။

\$400 ၏ 25 ရာခိုင်နှုန်းသည် \$100 ဖြစ်ပြီး \$100 ကို WBA မှ နုတ်ယူမည်မဟုတ်ပါ။

\$370 - \$100 = \$270. ကျန်ရှိနေသော \$270 ဒေါ်လာကို WBA မှ နုတ်ယူပါသည်။

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

\$130 သည် အဆိုပါ ရက်သတ္တပတ်အတွက် ပေးမည့် ပမာဏဖြစ်ပါသည်။

မေးခွန်း 17- ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏ လုပ်ခလစာများကို မှန်ကန်စွာအစီရင်ခံခြင်း ရှိမရှိ IWD အနေဖြင့် မည်သို့ သိနိုင်မည်နည်း။ **အဖြေ-** တင်သွင်းလာသည့် အာမခံကြေး တောင်းဆိုမှု မှန်သမျှကို စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီအတွက် လစာငွေများကို သုံးလတစ်ကြိမ် တင်ပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ IWD တွင် ကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်တစ်ခုရှိပြီး ၎င်းသည် တောင်းဆိုချက်တစ်ခုကို တင်သွင်းသောအခါ ပေးထားသော လစာများနှင့် တင်ပြလာသော လစာများကို တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးပေးပါသည်။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းသည် လစာကို လိမ်လည်၍ တင်ပြကြောင်း IWD မှ စစ်ဆေးတွေ့ရှိသည့်အခါ ၎င်းတို့သည် အကျိုးခံစားခွင့်များကို ပိုမိုရယူခြင်းဖြစ်မည်ဖြစ်ပြီး 15% ဒဏ်ငွေဆောင်ရမည်ဖြစ်ကာ နောင်အချိန်တွင်လည်း အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိတော့မည်မဟုတ်ဘဲ ပြစ်မှုကြောင်းအရ တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မေးခွန်း 18- ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းသည် PTO၊ အားလပ်ရက် သို့မဟုတ် နာမကျန်းခွင့်ကို အသုံးပြုလျှင် ၎င်း၏အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသလား။

အဖြေ- လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ခလစာ အစားထိုးပေးမှု မှန်သမျှကို ဝန်ထမ်းက အစီရင်ခံရန် လိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး အကျိုးခံစားခွင့်များမှ နုတ်ယူပါမည်။ ကျေးဇူးပြု၍ မေးခွန်း 16 ကို ကိုးကားကြည့်ရှုပါ။

ကျွန်ုပ်တို့ နောက်ထပ်မေးခွန်းများ ရှိပါက ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ။

သင့်တွင် နောက်ထပ်မေးခွန်းများ ရှိပါက အိုင်အိုဝါ လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (Iowa Workforce Development) ဖုန်းနံပါတ်

1-866-239-0843 သို့ ဆက်သွယ်ပါ။ အိုင်အိုဝါပြည်နယ် အလုပ်လက်မဲ့အာမခံကြေးဆိုင်ရာ

အလုပ်ရှင်လက်စွဲစာအုပ်ကို ဤနေရာတွင် တွေ့နိုင်ပါသည်- [https://](https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook)

www.iowaworkforcedevelopment.gov/employer-handbook။ အိုင်အိုဝါ လုပ်သားအင်အား ဖွံ့ဖြိုး

တိုးတက်ရေး အဖွဲ့ (Iowa Workforce Development) သည် ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအား

အရင်းမြစ် ဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များ ပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ဤမေးခွန်းများအတွက် သင်၏

ဥပဒေရေးရာ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်ထံ ဆက်သွယ်ပါ။

COVID-19 နှင့် ပတ်သက်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက်

နောက်ထပ်အချက်အလက်များကို မည်သည့်နေရာတွင် ရှာဖွေရမည်နည်း။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု အလုပ်သမား ဌာန (U.S. Department of Labor)-[https://](https://www.dol.gov/coronavirus)

www.dol.gov/coronavirus

အိုင်အိုဝါ ပြည်သူ့ကျန်းမာရေးဌာန (Iowa Department of Public

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

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

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် ရောဂါထိန်းချုပ်ရေး ရင်းမြစ် စင်တာများ-[https://](https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html)

www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html

သတိပြုရန်- ယခုအချိန်တွင် IWD သည် ကိုဗစ် 19 နှင့် ဆက်စပ်သည့် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်မှုများ ကြောင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများက တောင်းဆိုသော နစ်နာကြေးများကို အလုပ်ရှင်များထံမှ ကောက်ခံမည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေးဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းထားသည့် ရန်ပုံငွေ လက်ကျန်ကို သုံးစွဲရမည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို သတ်မှတ်ထားပြီး ဖြစ်ကာ ထိုအခြေအနေတွင် သက်ဆိုင်ရာ အလုပ်လက်မဲ့ အာမခံကြေး တောင်းဆိုမှုများအတွက် အလုပ်ရှင်များ၏ အကောင့်များထံမှ ကောက်ခံရန် လိုအပ်ပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် \$950M အရောက်တွင် ငွေစတင် ကောက်ခံရန် သတ်မှတ်ထားပြီး လက်ရှိ အပ်နှံထိန်းသိမ်းထားသည့် ရန်ပုံငွေ လက်ကျန်မှာ \$1.10B တစ်နည်းအားဖြင့် ငွေစတင်ကောက်ခံမည့် ပမာဏဖြစ်သော \$950 သန်းထက် \$180 သန်း ပို

စာမျ

များပါသည်။ ဤဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ရသည့် အကြောင်းမှာ အပ်နှံထိန်းသိမ်းထားသည့် ရန်ပုံငွေ လက်ကျန်အပေါ် အဓိက အခြေခံထားသည့် အလုပ်လက်မဲ့အခွန်နှုန်းထားတွင် ကြိုတွေ့ရနိုင်သည့် အခွန်အခ တိုးမြှင့်မှုမှန်သမျှကို နည်းနိုင်သမျှ နည်းအောင် လျှော့ချခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်း များ ပြန်လည်ထူထောင်ရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ CARES အက်ဥပဒေတွင် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းများအတွက် နစ်နာကြေး တောင်းဆိုမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းထားပြီးဖြစ်ကာ အပတ်စဉ် \$600 အကျိုးခံစားခွင့် ထောက်ပံ့မှုကို အပ်နှံထိန်းသိမ်းထားသည့် ရန်ပုံငွေထဲမှ ထုတ်ပေး မည်မဟုတ်ပါ။

ဧပြီ 30 ရက်၊ 2020 တွင် နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ခဲ့သည်