

# Tài Liệu Hướng Dẫn Chủ Lao Động Trong Thời Giãn Đại Dịch COVID-19

Hỗ Trợ Một Môi Trường An  
Toàn Hơn cho Nhân Viên  
và Khách Hàng

Ngày 28 tháng 7 năm 2020

[covid19.ca.gov](https://covid19.ca.gov)

CALIFORNIA  
**ALL**

Your Actions  
Save Lives



# Nội dung

<b>Tổng quan</b>	<b>3</b>
<b>Mục Đích</b>	<b>4</b>
<b>Cách Mở Cửa An Toàn</b>	<b>4</b>
<i>Hướng Dẫn Cụ Thể Cho Ngành và Danh Sách Kiểm Tra</i>	5
<b>Phải làm gì nếu có một Ca COVID-19 tại Nơi Làm Việc</b>	<b>7</b>
<i>Quản Lý Sự Ứng Phát và Trở Lại Làm Việc</i>	7
Chuẩn Bị Xác Định Bùng Phát	8
Thông Báo về Các Trường Hợp Đã Được Xác Nhận Mắc COVID-19	9
Ngăn Chặn Sự Lây Lan Thêm Tại Nơi Làm Việc	11
Xem Xét Có Nên Tạm Ngừng Hoạt Động Hay Không	13
Trở Lại Làm Việc	13
Hướng dẫn về vệ sinh dành cho chủ lao động	16
<i>Quy Định và Hướng Dẫn Báo Cáo và Cung Cấp Nghỉ Ốm Bệnh</i>	17
Ghi lại các trường hợp mắc COVID-19	17
Báo cáo các trường hợp mắc COVID-19 cho Cal/OSHA	17
Đạo Luật về Quyền Gia Đình California: Nghỉ Phép Được Bảo Vệ Công Việc	18
Nghỉ Ốm Bệnh Được Hưởng Lương	19
Bảo hiểm Tàn tật và Trợ Cấp Nghỉ phép Việc Gia đình Có Hưởng Lương của Tiểu Bang	20
Bồi Thường Tai Nạn Lao Động	21
<b>Thực Thi và Tuân Thủ</b>	<b>21</b>
<b>Giáo dục Nhân viên</b>	<b>22</b>
<i>HIỂU VỀ COVID-19</i>	22
<i>BẢO VỆ BẢN THÂN TẠI NƠI LÀM VIỆC</i>	22
<i>BẢO VỆ BẢN THÂN TẠI NHÀ</i>	23
<b>Phụ Lục A: Nguồn Lực</b>	<b>23</b>
<i>Các Liên Kết Nguồn Lực Dành Cho Chủ Lao Động</i>	23
<i>Liên Kết Nguồn Lực Dành Cho Người Lao Động</i>	23
<i>Hướng Dẫn</i>	24
<i>Nguồn Lực Được Dẫn Chiếu Trong Tài Liệu Hướng Dẫn</i>	24
<i>Hướng Dẫn về Các Yêu Cầu Bắt Buộc Phải Sử Dụng Khẩu Trang Dành Cho Chủ Lao Động và Nhân Viên</i>	25
<b>Phụ Lục B: Địa chỉ liên hệ về thực thi và tuân thủ</b>	<b>27</b>
<b>Phụ Lục C: Tình Huống Điển Hình</b>	<b>30</b>
<i>Công ty Thực phẩm Đóng gói</i>	30
Vai trò của Y tế Công cộng Địa phương	30

<i>Chuỗi Siêu Thị</i> .....	31
-----------------------------	----

# Tổng quan

Việc mở cửa trở lại một cách an toàn đòi hỏi sự tuân thủ hướng dẫn của cả tiểu bang và địa phương về sức khỏe cộng đồng, và hướng dẫn của địa phương có thể là từ quận và thành phố của quý vị. Chỉ biết rõ một hướng dẫn trong số này là chưa đủ.

Vào ngày 19 tháng 3 năm 2020, Viên Chức Y Tế Công Cộng của Tiểu Bang và Giám Đốc Sở Y Tế Công Cộng California (CDPH) đã ban hành lệnh yêu cầu hầu hết người dân California phải ở nhà để ngăn chặn sự lây lan của dịch COVID-19.

Vào ngày 4 tháng 5 năm 2020, Thống đốc Gavin Newsom đã ban hành một [Sắc Lệnh Hành Pháp](#) thông báo cho các khu vực y tế địa phương và ngành công nghiệp rằng họ có thể dần mở cửa trở lại theo các sửa đổi và hướng dẫn mới do tiểu bang cung cấp vào ngày 7 tháng 5 năm 2020 [Lệnh về Y Tế Công Cộng](#).

Viên Chức Y tế Địa Phương có thể yêu cầu các hướng dẫn nghiêm ngặt hơn so với hướng dẫn theo yêu cầu của tiểu bang. Các chủ lao động cần kiểm tra trên trang web của Quận Hạt của mình hoặc tham khảo ý kiến của quận hạt của mình hoặc [sở y tế địa phương \(LHD\)](#) để đảm bảo có thông tin cập nhật nhất về những gì được phép trong phạm vi quyền hạn của mình.

[Lộ Trình Phục Hồi](#) của California cung cấp hướng dẫn về việc chuyển qua các giai đoạn mở cửa trở lại các lĩnh vực khác nhau sau sắc lệnh ở yên tại nhà trên toàn tiểu bang:

1. Giai đoạn 1: An Toàn và Chuẩn Bị
2. Giai đoạn 2: Nơi Làm Việc Có Rủi Ro Thấp Hơn
3. Giai đoạn 3: Nơi Làm Việc Rủi Ro Cao Hơn
4. Giai đoạn 4: Kết Thúc Lệnh Ở Yên Tại Nhà

Thông tin và hướng dẫn được đưa ra trong mỗi giai đoạn cung cấp cho cư dân và doanh nghiệp các công cụ để chuyển hướng các yêu cầu nhằm duy trì vị trí trong giai đoạn hiện tại và chuyển sang giai đoạn tiếp theo. Trong Giai đoạn 2, các lĩnh vực bán lẻ, kho vận và sản xuất liên quan, các khu làm việc văn phòng, các dịch vụ cá nhân hạn chế, bảo tàng ngoài trời, chăm sóc trẻ em và kinh doanh có thể mở cửa trở lại với những sửa đổi dựa trên sự sẵn sàng của Quận Hạt của họ. Hướng dẫn bổ sung cho các ngành và lĩnh vực kinh doanh cụ thể đã được Tiểu Bang cung cấp để giúp các chủ lao động thu xếp việc mở cửa trở lại doanh nghiệp của mình (xem **Phụ Lục A: Nguồn Lực**).

Khi các doanh nghiệp ở California bắt đầu mở cửa trở lại, điều cần thiết là phải tiến hành tất cả các bước có thể thực hiện để đảm bảo an toàn cho người lao động và người dân. Ngoài ra, điều quan trọng là phải có các quy trình thích hợp để xác định các trường hợp mắc bệnh mới tại nơi làm việc, và sau khi xác định được, cần can thiệp nhanh chóng và làm việc với các cơ quan y tế công cộng để ngăn chặn sự lây lan của vi rút. Các nỗ lực này là rất cần thiết để tránh phải đóng cửa thêm.

# Mục Đích

Tài Liệu Hướng Dẫn Chủ Lao Động này cung cấp hướng dẫn cho các chủ lao động để giúp họ lập kế hoạch và chuẩn bị cho việc mở cửa trở lại doanh nghiệp của mình và hỗ trợ một môi trường an toàn, sạch sẽ cho nhân viên và khách hàng. Hướng dẫn và các liên kết trong mỗi phần được đưa ra để cung cấp cho các chủ lao động những công cụ mà họ cần để mở cửa một cách an toàn và giảm thiểu rủi ro liên quan đến COVID-19. Hướng dẫn này không nhằm mục đích thu hồi hoặc bãi bỏ bất kỳ quyền nào của người lao động cho dù là theo luật định, quy định hoặc thương lượng tập thể, và cũng không đầy đủ, vì nó không bao gồm các lệnh y tế của quận, hạt cũng như không thay thế cho bất kỳ yêu cầu quy định hiện hành nào liên quan đến sức khỏe và an toàn, ví dụ như của Cal/OSHA. Hãy luôn cập nhật những thay đổi về hướng dẫn y tế công cộng và lệnh của tiểu bang/địa phương, vì tình hình dịch bệnh COVID-19 vẫn còn tiếp diễn. Cal/OSHA cũng đã công bố hướng dẫn tạm thời về y tế và an toàn, [Các Hướng Dẫn Chung của Cal/OSHA về Bảo Vệ Người Lao Động](#). CDC có thêm thông tin về [các hướng dẫn](#) của họ dành cho các chủ lao động.

Bằng cách làm theo Tài Liệu Hướng Dẫn Chủ Lao Động này, các chủ lao động sẽ có thể thực hiện vai trò của mình trong việc giảm thiểu rủi ro và sự lây lan của COVID-19 ở nơi làm việc và đảm bảo các doanh nghiệp ở California luôn mở cửa.

## Cách Mở Cửa An Toàn

Các doanh nghiệp và chủ lao động có thể ngăn chặn và làm chậm sự lây lan của COVID-19 và giảm ảnh hưởng của dịch bệnh tại nơi làm việc của mình, tạo ra một môi trường an toàn hơn, ít rủi ro hơn cho người lao động và khách hàng. Các quyết định về hoạt động kinh doanh phải dựa trên cả mức độ lây truyền bệnh tật trong cộng đồng và sự sẵn sàng của quý vị để bảo vệ sự an toàn và sức khỏe của người lao động và khách hàng của mình.

Các doanh nghiệp và chủ lao động nên phối hợp với các viên chức y tế của tiểu bang và địa phương để có được thông tin kịp thời và chính xác nhằm đưa ra các ứng phó thích hợp. Các điều kiện của địa phương sẽ ảnh hưởng đến quyết định mà các viên chức y tế công cộng đưa ra đối với các chiến lược ở cấp độ cộng đồng.

Là chủ lao động, nếu hoạt động kinh doanh của quý vị bị gián đoạn, việc tiếp tục các hoạt động bình thường hoặc theo từng giai đoạn sẽ tạo cơ hội để cập nhật các kế hoạch chuẩn bị, ứng phó và kiểm soát COVID-19 của quý vị. Tất cả các chủ lao động phải thực hiện (và cập nhật nếu cần) một kế hoạch:

- Cụ thể cho nơi làm việc của quý vị,
- Xác định tất cả các khu vực và nhiệm vụ công việc có nguy cơ lây nhiễm COVID-19 tiềm ẩn,
- Có các biện pháp kiểm soát để loại bỏ hoặc giảm các nguy cơ lây nhiễm đó,
- Duy trì các hoạt động kinh doanh đảm bảo về mặt sức khỏe,

- Duy trì môi trường làm việc đảm bảo sức khỏe,
- Cung cấp đào tạo hiệu quả cho nhân viên, và
- Khuyến khích nhân viên tham gia để có kế hoạch làm việc hiệu quả.

Hãy trao đổi với nhân viên về những thay đổi theo kế hoạch và lấy ý kiến đóng góp của họ. Ngoài ra, hợp tác hãy với nhân viên và công đoàn để truyền đạt các thông tin quan trọng về COVID-19 một cách hiệu quả. Tất cả các chủ lao động cần cân nhắc xem đâu là cách tốt nhất để giảm sự lây lan của COVID-19 và giảm ảnh hưởng của dịch bệnh tại nơi làm việc của mình. Các phần dưới đây của Tài Liệu Hướng Dẫn Chủ Lao Động này cung cấp các hướng dẫn, danh sách kiểm tra và tình huống điển hình cụ thể của ngành để hướng dẫn các chủ doanh nghiệp và doanh nghiệp cách mở cửa trở lại một cách an toàn và luôn mở cửa.

## HƯỚNG DẪN CỤ THỂ CHO NGÀNH VÀ DANH SÁCH KIỂM TRA

Trước khi mở cửa trở lại, tất cả các cơ sở phải:

1. Thực hiện đánh giá rủi ro chi tiết và lập kế hoạch phòng ngừa COVID-19 cụ thể cho cơ sở.
2. Đào tạo nhân viên về cách hạn chế sự lây lan của COVID-19. Việc này bao gồm cách tự kiểm tra các triệu chứng và khi nào nên ở nhà.
3. Lập các biện pháp kiểm soát và sàng lọc cá nhân.
4. Thiết lập các quy trình khử trùng tại chỗ.
5. Lập hướng dẫn về giãn cách giữa các cá nhân.
6. Thiết lập các yêu cầu chung về sử dụng khẩu trang (với các trường hợp ngoại lệ được phép) phù hợp với [Hướng Dẫn của CDPH](#). Ngoài ra, hãy tham khảo **Phụ Lục A: Nguồn Lực** để xem thêm các hướng dẫn về các yêu cầu bắt buộc phải sử dụng khẩu trang dành cho chủ lao động và nhân viên.

Khi California mở cửa trở lại, mỗi doanh nghiệp sẽ cần tạo ra một môi trường an toàn hơn cho nhân viên và khách hàng của mình. CDPH và Cal/OSHA đã ban hành trên toàn tiểu bang [Hướng Dẫn Cụ Thể Cho Ngành và Danh Sách Kiểm Tra](#) để giúp các chủ lao động khi mở cửa trở lại doanh nghiệp của mình. Hướng dẫn được thiết kế để đáp ứng nhu cầu của mỗi lĩnh vực ngành nhưng cũng có thể đáp ứng các nhu cầu kinh doanh cá nhân.

Hướng dẫn chuyển tải các chủ đề được đề cập trong một kế hoạch phòng ngừa COVID-19 cụ thể tại nơi làm việc mà các chủ lao động và người quản lý sẽ lập để đề ra các chính sách và quy trình cho nhân viên và khách hàng của mình tuân theo. Các kế hoạch cụ thể của cơ sở là rất quan trọng trong việc giúp ngăn chặn sự lây lan bệnh COVID-19 tại nơi làm việc. Các kế hoạch này sẽ bao gồm các chi tiết và hướng dẫn như cách liên lạc với sở y tế địa phương (LHD) về các đợt bùng phát COVID-19 trong nhân viên, đào tạo và thông tin cho nhân viên và đại diện của nhân viên, và những việc cần làm nếu có dịch bùng phát.

Hướng dẫn này cũng bao gồm các chủ đề để đào tạo nhân viên cần được kết hợp vào kế hoạch cụ thể của cơ sở làm việc. Việc đào tạo hiệu quả là rất quan trọng để giúp các nhân viên và đại diện của nhân viên hiểu rõ vai trò của mình trong việc ngăn chặn sự lây lan của COVID-19. Các chủ đề này bao gồm thông tin về cách tự kiểm tra các triệu chứng COVID-19 tại nhà, các điều kiện sức khỏe tiềm ẩn có thể khiến mọi người dễ bị nhiễm vi rút hơn và tầm quan trọng của việc giãn cách giữa mọi người, sử dụng khẩu trang và rửa tay, cả ở nơi làm việc và thời gian nghỉ làm.

Cùng với việc đào tạo, hướng dẫn bao gồm các chỉ dẫn dẫn và khuyến nghị về các biện pháp kiểm soát cá nhân. Các biện pháp này có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo để nhân viên, nhà cung cấp hoặc những người khác có triệu chứng mắc COVID-19 không vào nơi làm việc hoặc cơ sở. Các biện pháp kiểm soát cá nhân bao gồm chỉ dẫn cách kiểm tra sàng lọc nhân viên cũng như cách nhân viên có thể tự kiểm tra các triệu chứng.

Hướng Dẫn Cụ Thể Cho Ngành và Danh Sách Kiểm Tra cũng cung cấp các chỉ dẫn về vệ sinh và khử trùng hiệu quả cũng như hướng dẫn về giãn cách xã hội. Cả hai đều cần thiết trong việc làm chậm và ngăn chặn sự lây lan của COVID-19. Việc thực hiện các biện pháp để vệ sinh và khử trùng đúng cách nơi làm việc cũng như duy trì khoảng cách phù hợp giữa mọi người phải được đưa vào kế hoạch cụ thể tại nơi làm việc của chủ lao động.

Các ngành kinh doanh được nêu trong hướng dẫn cụ thể cho ngành và danh sách kiểm tra bao gồm:

<b>Nông nghiệp và chăn nuôi</b>	<b>Khách sạn và chỗ ở</b>	<b>Cảng</b>
<b>Mua bán ô tô</b>	<b>Khoa học đời sống</b>	<b>Thể thao chuyên nghiệp</b>
<b>Chăm sóc trẻ</b>	<b>Các dịch vụ hạn chế</b>	<b>(không có khán giả trực tiếp tham dự)</b>
<b>Hạ tầng truyền thông</b>	<b>Các cơ sở kho vận và kho bãi</b>	<b>Giao thông công cộng và đường sắt chở khách liên tỉnh</b>
<b>Xây dựng</b>	<b>Sản xuất</b>	<b>Giao dịch bất động sản</b>
<b>Trại cắm trại ngày</b>	<b>Khai thác mỏ và đốn gỗ</b>	<b>Bán lẻ</b>
<b>Dịch vụ giao hàng</b>	<b>Sản xuất âm nhạc, phim và truyền hình</b>	<b>Trường học</b>
<b>Năng lượng và tiện ích</b>	<b>Không gian làm việc văn phòng</b>	<b>Hỗ trợ các gia đình làm việc</b>
<b>Các thực hành thân thiện với gia đình dành cho chủ lao động</b>	<b>Bảo tàng ngoài trời</b>	<b>Trung tâm mua sắm</b>
<b>Đóng gói thực phẩm</b>	<b>Địa điểm tổ chức tế lễ và kỷ niệm văn hóa</b>	<b>Các nhà hàng bán đồ mang về</b>

Để được hướng dẫn về các lĩnh vực kinh doanh cá nhân này, vui lòng tham khảo **Phụ Lục A: Nguồn Lực** để xem đầy đủ danh sách các tài liệu tham khảo.



Nếu một chủ lao động không chắc chắn liệu một hoạt động cụ thể có được phép hay không thì có thể xin tư vấn bằng cách gửi email đến địa chỉ [essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov](mailto:essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov).

Để biết thông tin cập nhật nhất, vui lòng xem trang web COVID-19 của tiểu bang tại địa chỉ <https://covid19.ca.gov/> và trang web của sở y tế công cộng địa phương của quý vị.

## Phải làm gì nếu có một Ca COVID-19 tại Nơi Làm Việc

### QUẢN LÝ SỰ ÛNG PHÁT VÀ TRỞ LẠI LÀM VIỆC

**Hướng dẫn** này không nhằm mục đích để quản lý hoặc ngăn ngừa bùng phát dịch bệnh trong chăm sóc sức khỏe, môi trường sống tập trung hoặc những nơi làm việc khác áp dụng tiêu chuẩn về Bệnh Lây Truyền Qua Bụi Khí của California (ATD).

Cal/OSHA có hướng dẫn sau cho các cơ sở y tế:

- [Cảnh Báo Nguy Hiểm: Sự Sẵn Có của Trang Bị Bảo Hộ Cá Nhân \(PPE\) Phòng Chống COVID-19](#)
- [Hướng Dẫn Tam Thời Cho Tình Trạng Thiếu Hút Nghiêm Trọng Nguồn Cung Cấp Máy Thở](#)
- [Hướng Dẫn Tam Thời về Bảo Vệ Nhân Viên Bệnh Viện Tiếp Xúc Với Bệnh Coronavirus \(COVID-19\)](#)
- [Hướng Dẫn Tam Thời về Bảo Vệ Nhân Viên tại Các Cơ Sở Điều Dưỡng Chuyên Môn và Chăm Sóc Dài Hạn](#)

Nếu chủ lao động phát hiện một nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc có các triệu chứng, họ cần đảm bảo rằng nhân viên đó không tiếp tục làm việc và chủ lao động cần làm việc với LHD của họ để làm theo hướng dẫn về cách ly, xét nghiệm nếu cần thiết và thời gian thích hợp để người nhân viên đó trở lại làm việc. Chủ lao động cần hỗ trợ nhu cầu người lao động để có thể nghỉ việc nhằm bảo vệ những người khác bằng các chính sách nghỉ phép linh hoạt.

Chủ lao động nên chủ động và ghi nhớ rằng chỉ cần một nhân viên mắc bệnh cũng có thể nhanh chóng bùng phát thành dịch. Vì các trường hợp đợt bùng phát và thực hành làm việc có sự khác nhau, chủ lao động có thể cần hỗ trợ từ [LHD](#) của mình để lên kế hoạch và điều phối việc ứng phó với sự bùng phát dịch bệnh, phù hợp với nhu cầu của cơ sở.

Trong môi trường thiết lập không phải là chăm sóc sức khỏe hoặc nhà ở, một [sự bùng phát dịch](#) có nghĩa là có từ 3 trường hợp nhân viên sống ở các hộ gia đình khác nhau được phòng thí nghiệm xác nhận là mắc COVID-19 trong vòng hai tuần. Kể từ ngày 28



tháng 7 năm 2020, chủ lao động phải báo cáo các đợt bùng phát dịch bệnh cho LHD ở địa phương mà cơ sở hoạt động và LHD ở nơi cư trú của nhân viên mắc COVID-19.

Trong kế hoạch cụ thể của cơ sở của chủ lao động cần có các bước ứng phó khi có trường hợp dương tính với COVID-19 hoặc xảy ra sự bùng phát dịch. Mỗi chủ lao động có trách nhiệm bảo vệ sức khỏe thể chất và tinh thần của người lao động của mình và biết phải làm gì trong trường hợp bùng phát dịch bệnh để có thể giúp làm chậm và ngăn chặn sự lây lan.

Hướng dẫn cung cấp cho chủ lao động các công cụ và các bước ứng phó với việc bùng phát dịch bệnh tại nơi làm việc bao gồm nhưng không giới hạn ở các nội dung sau:



- Nhân viên nên làm gì nếu họ có các triệu chứng mắc bệnh.
- Tầm quan trọng của việc thông tin và phối hợp với LHD.
- Hiểu các yêu cầu báo cáo để báo cáo cho Cal/OSHA.
- Xét Nghiệm và Truy Dấu Tiếp Xúc tại Nơi Làm Việc
- Tiếp xúc gần là gì.
- Bảo mật cho nhân viên.
- [Vệ sinh và khử trùng nơi làm việc](#)
- Khi nào thích hợp để trở lại làm việc.
- Đánh giá lại kế hoạch của cơ sở để ngăn ngừa các đợt bùng phát dịch khác.

Chủ lao động cũng nên tham vấn (xem **Phụ Lục A: Nguồn Lực** để biết thêm về các nguồn lực):




- CDC hướng dẫn cho [các doanh nghiệp](#) và [doanh nghiệp nhỏ](#) về các thông tin phòng ngừa bùng phát; và
- [Hướng dẫn cụ thể cho ngành](#) trong toàn tiểu bang California để giảm nguy cơ trong và sau khi mở lại các doanh nghiệp.

## Chuẩn Bị Xác Định Bùng Phát

Bảng dưới đây nêu các hành động cần thực hiện để chuẩn bị cho việc xác định sự bùng phát dịch COVID-19 ở nơi làm việc.

Các Hành Động Chuẩn Bị Xác Định Bùng Phát	
	Chỉ định một điều phối viên phòng chống lây nhiễm tại nơi làm việc (nếu chưa chỉ định) để thực hiện các quy trình phòng chống lây nhiễm COVID-19 và quản lý các vấn đề liên quan đến COVID trong nhân viên.
	Đảm bảo rằng các chính sách nghỉ ốm bệnh đủ rộng rãi và linh hoạt để cho phép nhân viên mắc bệnh được ở nhà mà không bị phạt và đảm bảo rằng người lao động nhận thức được các chính sách đó. Nếu áp dụng, chủ lao động cũng phải cho nhân viên biết về các quyền nghỉ phép dưới đây: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Chủ lao động tư nhân có dưới 500 nhân viên.</b> Đến ngày 31 tháng 12 năm 2020, <a href="#">Đạo Luật Ứng Phó Đầu Tiên Với</a></li></ul>

## Các Hành Động Chuẩn Bị Xác Định Bùng Phát






	<p><a href="#">Coronavirus của Các Gia Đình</a> yêu cầu các chủ lao động cung cấp đến 80 giờ nghỉ phép có trả lương cho nhân viên vì các lý do liên quan đến COVID-19. Chủ lao động được bảo hiểm <a href="#">phải cung cấp thông báo</a> cho nhân viên của mình về quyền lợi này. <a href="#">Thông tin thêm</a> về trợ cấp nghỉ phép có trả lương của FFCRA có sẵn tại Phòng Lương và Giờ Làm Việc của Bộ Lao Động Hoa Kỳ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Chủ lao động có từ 500 nhân viên trở lên trong ngành thực phẩm.</b> <a href="#">Sắc Lệnh Hành Pháp N-51-20</a> yêu cầu một số chủ lao động cung cấp trợ cấp nghỉ ốm có trả lương cho nhân viên ngành thực phẩm. Chủ lao động được bảo hiểm <a href="#">phải cung cấp thông báo</a> cho nhân viên của mình về quyền lợi này. <a href="#">Thông tin thêm</a> về trợ cấp nghỉ phép được trả lương cho Nhân Viên Ngành Thực Phẩm được cung cấp từ Văn Phòng Ủy Viên Lao Động.</li> <li>• Nhân viên có thể được hưởng tối đa 12 tuần nghỉ việc được bảo vệ việc làm theo Đạo Luật về Quyền Gia Đình California để chăm sóc tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của bản thân hoặc chăm sóc vợ/chồng, cha mẹ hoặc con phụ thuộc có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng. Tham khảo các <a href="#">Câu hỏi thường gặp dưới đây để biết thêm thông tin</a>.</li> </ul>
	Hướng dẫn nhân viên ở tại nhà và báo cáo cho chủ lao động nếu họ đang có các triệu chứng mắc COVID-19, được chẩn đoán mắc COVID-19 hoặc đang chờ kết quả xét nghiệm COVID-19.
	Phối hợp với LHD để lập cơ chế theo dõi các trường hợp nhân viên bị nghi ngờ và đã được khẳng định mắc COVID-19.
	Xác định thông tin liên hệ cho sở y tế địa phương nơi cơ sở hoạt động. Chủ lao động phải thông báo cho LHD nếu có hoặc nghi ngờ xảy ra bùng phát dịch ở cơ sở. Trong môi trường thiết lập không phải là chăm sóc sức khỏe hoặc nhà ở, một <a href="#">sự bùng phát dịch</a> có nghĩa là có từ 3 trường hợp nhân viên sống ở các hộ gia đình khác nhau được phòng thí nghiệm xác nhận là mắc COVID-19 trong vòng hai tuần.

## Thông Báo về Các Trường Hợp Đã Được Xác Nhận Mắc COVID-19


Các bảng dưới đây xác định các cân nhắc cho chủ lao động trong việc báo cáo các trường hợp mắc bệnh cho LHD và thông báo với nhân viên của mình.

Xin lưu ý, LHD tại khu vực mà cơ sở hoạt động có thể có các tiêu chí cụ thể cho các yêu cầu báo cáo ca mắc. Chủ lao động phải tuân thủ các hướng dẫn cụ thể của LHD của mình, nếu có. Xem **Báo cáo các trường hợp mắc COVID-19 cho Cal/OSHA** để biết thêm thông tin.








#### Những Điều Chủ Lao Động Cần Cân Nhắc Khi Thông Báo Cho LHD về Các Trường Hợp Đã Được Xác Nhận Mắc COVID-19

	LHD thường xuyên truyền tải và bảo vệ thông tin mật về sức khỏe. Việc chia sẻ an toàn thông tin mật về nhân viên COVID-19 là rất quan trọng đối với LHD để hỗ trợ toàn diện cho chủ lao động và bảo vệ sức khỏe của cộng đồng.
	Nhân viên tại nơi làm việc có thể sống ở các quận hạt bên ngoài khu vực của cơ sở. Khi có dịch bùng phát tại nơi làm việc, chủ lao động phải liên hệ với LHD ở nơi cư trú của nhân viên dương tính với COVID-19 và cho họ biết về việc bùng phát dịch.
	Thông thường, LHD tại nơi mà công ty hoạt động sẽ cung cấp hướng dẫn cho công ty về việc quản lý bùng phát dịch.
	Thông báo với LHD về tần suất LHD mong muốn chủ lao động cập nhật về các ca mắc mới được xác nhận và nhân viên có triệu chứng mắc tại nơi làm việc.
	<p>Chia sẻ danh sách tất cả nhân viên với LHD tại địa phương nơi cơ sở hoạt động.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chủ lao động có thể được LHD yêu cầu cung cấp thêm thông tin về nhân viên, bao gồm mô tả công việc, vị trí, lịch làm việc, thành phố và quận hạt cư trú, và các chi tiết khác có thể giúp thông báo cho cuộc điều tra và xác định những người lao động khác tại nơi làm việc có thể có nguy cơ nhiễm COVID-19.</li> </ul>

#### Những Điều Chủ Lao Động Cần Cân Nhắc Khi Thông Báo Cho Nhân Viên về Các Trường Hợp Đã Được Xác Nhận Mắc COVID-19










	Chủ lao động phải cố gắng duy trì bảo mật về các nhân viên bị nghi ngờ hoặc đã được xác nhận nhiễm COVID-19 khi thông tin cho các nhân viên khác. Chủ lao động nên tham khảo hướng dẫn của DFEH và EEOC.
---	--

## Những Điều Chủ Lao Động Cần Cần Nhắc Khi Thông Báo Cho Nhân Viên về Các Trường Hợp Đã Được Xác Nhận Mắc COVID-19

	Chủ lao động phải thông báo cho tất cả các nhân viên có khả năng tiếp xúc với những người mắc COVID-19. Chủ lao động nên phối hợp với nhân viên để tăng sự tiếp cận với dịch vụ chăm sóc sức khỏe cần thiết để giải quyết tình trạng phơi nhiễm của nhân viên, điều này có thể đặc biệt quan trọng đối với những người <a href="#">trong tình trạng sức khỏe có nguy cơ cao</a> (ví dụ, tổn thương miễn dịch hoặc mang thai).
	Những người tiếp xúc gần với người nhiễm bệnh cần được hướng dẫn cách ly tại nhà và theo dõi triệu chứng, thông tin về các địa điểm xét nghiệm COVID-19 gần nhất, giới thiệu đến LHD của họ.
	Cung cấp cho bất kỳ nhân viên nào được đưa về nhà trước hoặc trong ca làm việc thông tin về những điều sẽ xảy ra sau khi họ được đưa về nhà (ví dụ: hướng dẫn liên hệ với nhà cung cấp dịch vụ y tế hoặc LHD của họ về xét nghiệm và thông tin liên quan đến quyền nghỉ ốm theo pháp luật liên bang, tiểu bang và địa phương và chính sách của công ty, các yêu cầu về trở lại làm việc).
	Đưa các nhóm đại diện nhân viên vào việc truyền đạt các chiến lược.
	Nếu cơ sở sử dụng lao động hợp đồng hoặc lao động tạm thời, hãy xác định ai (người chủ hoặc chủ thầu) cần truyền đạt thông tin và hướng dẫn về việc bùng phát dịch cho những người lao động này.
	Tất cả những người lao động tại nơi làm việc phải tuân thủ tất cả các hướng dẫn về các biện pháp phòng chống lây nhiễm và quản lý bùng phát từ chủ lao động của cơ sở, LHD ở khu vực mà cơ sở hoạt động và LHD nơi mình cư trú.
	Trong một số vụ bùng phát, nhưng không phải tất cả, các công nhân chưa từng có triệu chứng và không tiếp xúc gần với bất kỳ trường hợp được phòng thì nghiệm xét nhận là mắc COVID-19 thì có thể tiếp tục làm việc, miễn là chủ lao động đã thực hiện tất cả các biện pháp kiểm soát theo khuyến cáo của cơ quan y tế công cộng, Cal/OSHA hoặc các cơ quan quản lý khác. LHD sẽ đưa ra quyết định này dựa trên các chiến lược được áp dụng để kiểm soát bùng phát và xác định các ca mắc mới.






## Ngăn Chặn Sự Lây Lan Thêm Tại Nơi Làm Việc

Bảng dưới đây nêu các hành động mà chủ lao động phải thực hiện để ngăn chặn sự lây lan của COVID-19 tại nơi làm việc sau khi đã có ca được xác nhận là dương tính.

Các Hành Động Để Ngăn Chặn Sự Lây Lan Thêm Tại Nơi Làm Việc	
	Nhà tuyển dụng lấy hướng dẫn từ LHD để phát triển một chiến lược xét nghiệm nhằm xác định ai cần được xét nghiệm.
	Nếu việc xét nghiệm bị hạn chế hoặc không được khuyến nghị, LHD có thể đề xuất các phương pháp thay thế để kiểm soát sự bùng phát dịch, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc truy dấu tất cả những người tiếp xúc gần với các ca đã được xác nhận dương tính và hướng dẫn các cá nhân đó cách ly hoặc tạm thời đóng cửa nơi làm việc và cách ly tất cả nhân viên.
	Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho LHD về các nhân viên đã được xác nhận mắc COVID-19 tại cơ sở, bao gồm chức danh công việc, khu vực làm việc, những người đã tiếp xúc gần tại nơi làm việc, ngày khởi phát triệu chứng và ca làm việc trong khi lây nhiễm.
	Xác định việc chủ lao động, LHD hoặc cả hai sẽ tiến hành phỏng vấn những người mắc để xác định những người họ đã tiếp xúc gần.
	Tham khảo ý kiến của LHD, phỏng vấn qua điện thoại các nhân viên đã được phỏng thí nghiệm xác nhận là mắc COVID-19 để xác định thời điểm các triệu chứng của họ bắt đầu, ca làm việc của họ trong thời gian lây nhiễm và để xác định những nhân viên khác mà họ đã tiếp xúc gần trong thời gian lây nhiễm.
	Người tiếp xúc gần là người đã tiếp xúc trong vòng 15 phút trở lên trong vòng 6 feet đối với một người bị nhiễm COVID-19 trong thời gian người đó đang mắc bệnh, trong đó bao gồm tối thiểu 48 giờ trước khi người đó phát các triệu chứng.
	Những người tiếp xúc gần nên được hướng dẫn cách ly tại nhà trong 14 ngày kể từ lần tiếp xúc cuối cùng được biết của họ với người nhân viên mắc COVID-19 và phải được xét nghiệm về COVID-19.
	Sử dụng hồ sơ việc làm để xác minh các ca làm việc trong thời gian lây nhiễm và những nhân viên khác có thể đã làm việc gần họ trong khoảng thời gian đó.
	Khi ở nhà, những người tiếp xúc gần nên tự theo dõi hàng ngày các triệu chứng COVID-19 (ví dụ: sốt, ớn lạnh, ớn lạnh kèm theo run, ho, khó thở, đau họng, nghẹt mũi hoặc chảy nước mũi, mệt mỏi, đau nhức cơ thể hoặc cơ, mất vị giác hoặc khứu giác, buồn nôn ói hoặc nôn ói, tiêu chảy, chán ăn).

## Xem Xét Có Nên Tạm Ngừng Hoạt Động Hay Không

Bảng sau đây cung cấp hướng dẫn cho các chủ lao động có thể đang cân nhắc xem có nên tạm ngừng hoạt động do có ca nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc hay không.

Các Cân Nhắc Đối Với Chủ Lao Động Về Việc Có Nên Tạm Ngừng Hoạt Động Do Có Ca Nhiễm Covid-19 Hay Không	
	Các doanh nghiệp có thể tự nguyện tạm ngừng hoạt động khi có ca nhiễm COVID-19, phơi nhiễm với COVID-19 hoặc bùng phát dịch tại nơi làm việc. Việc này sẽ cho phép điều tra về sự phơi nhiễm, vệ sinh và khử trùng kỹ lưỡng. Các doanh nghiệp có thể chọn thực hiện việc này nếu có trường hợp một nhân viên, khách hàng hoặc khách tham quan nơi làm việc bị phơi nhiễm với COVID-19. Để hiểu thêm về việc quyết định này có phù hợp với doanh nghiệp của mình hay không, quý vị có thể liên hệ với <a href="#">sở y tế địa phương (LHD) để được hướng dẫn.</a>
	Sở y tế địa phương tại khu vực mà doanh nghiệp hoạt động có thẩm quyền đóng cửa các hoạt động kinh doanh trong khi điều tra phơi nhiễm hoặc quản lý ổ dịch.
	Các tiêu chí để đưa ra quyết định đóng cửa có thể bao gồm số lượng nhân viên, số lượng hoặc tỷ lệ nhân viên bị ảnh hưởng, sự dễ bị tổn thương của người tiêu dùng đến thăm doanh nghiệp đối với việc nhiễm COVID-19 nghiêm trọng, hoặc nhiều yếu tố địa phương khác, bao gồm cả dịch tễ học của dịch bệnh lây lan trong cộng đồng nói chung.
	Các tiêu chí để đưa ra quyết định đóng cửa có thể bao gồm số lượng nhân viên, số lượng hoặc tỷ lệ nhân viên bị ảnh hưởng, sự dễ bị tổn thương của người tiêu dùng đến thăm doanh nghiệp đối với việc nhiễm COVID-19 nghiêm trọng, hoặc nhiều yếu tố địa phương khác, bao gồm cả dịch tễ học của dịch bệnh lây lan trong cộng đồng nói chung.
	Các sở y tế địa phương có thể thay đổi các yêu cầu cụ thể của mình đối với việc điều tra, báo cáo và đình chỉ hoạt động tại các cơ sở doanh nghiệp.

## Trở Lại Làm Việc

Chủ lao động nên tham vấn LHD và [Hướng Dẫn của CDC](#) mới nhất khi có trường hợp đã xác nhận là mắc bệnh. được chấm dứt cách ly tại nhà và trở lại làm việc. Bảng dưới đây bao gồm hướng dẫn từ CDC để tham khảo. LHD có thể đề xuất một chiến lược trở lại làm việc tương tự như sau, mặc dù có thể xảy ra một số thay đổi theo khu vực và tình hình dịch bệnh.



Nhân viên	<b>Tiêu chí tối thiểu để trở lại làm việc</b> <i>(Tính đến ngày 28 tháng 7 năm 2020)</i>	<b>Trang dẫn chiếu CDC</b> <i>(Tham khảo hướng dẫn mới nhất của CDC trước khi cho phép nhân viên trở lại làm việc)</i>
<b>Dương tính có triệu chứng</b> Nhân viên có các triệu chứng được phòng thí nghiệm xác nhận là mắc COVID-19	Ít nhất 1 ngày (24 giờ) đã trôi qua kể từ lần sốt trước, được định nghĩa là hết sốt mà không cần dùng thuốc hạ sốt <b>và</b> cải thiện các triệu chứng (ví dụ, ho, khó thở); <b>và</b> , ít nhất 10 ngày đã trôi qua kể từ khi các triệu chứng lần đầu tiên xuất hiện.	<a href="#">Đối với trường hợp nhân viên không phải nhập viện</a>  <a href="#">Đối với trường hợp nhân viên có phải nhập viện</a>
<b>Dương tính không có triệu chứng</b> Nhân viên không có các triệu chứng và được phòng thí nghiệm xác nhận là mắc COVID-19	Đã qua ít nhất 10 ngày kể từ ngày đầu tiên nhận được kết quả xét nghiệm COVID-19 dương tính. Nếu họ phát triển các triệu chứng, thì các tiêu chí cho các trường hợp được xác nhận trong phòng thí nghiệm là có triệu chứng sẽ được áp dụng.	<a href="#">Ngưng Cách Ly</a>
<b>Âm tính có triệu chứng</b>	Sử dụng các tiêu chí tương tự để trở lại làm việc như các trường hợp được phòng thí nghiệm xác nhận.	
<b>Âm tính không có triệu chứng</b> Nhân viên chưa từng có triệu chứng nhưng đã được xét nghiệm do tiếp xúc gần với bệnh nhân được phòng thí nghiệm xác nhận là nhiễm bệnh và có kết quả xét nghiệm âm tính	Nhân viên phải cách ly tại nhà trong 14 ngày sau khi tiếp xúc gần với bệnh nhân. Các triệu chứng có thể phát triển ngay cả sau khi xét nghiệm âm tính trong vòng 14 ngày sau khi tiếp xúc. LHD có thể xem xét chỉ cho phép một nhân viên trở lại làm việc sớm hơn trong một ngành cơ sở hạ tầng quan trọng, trong đó các hoạt động thiết yếu của nơi làm việc sẽ bị ảnh hưởng bởi việc cách ly người lao động và không có nhân viên thay thế nào có thể thực hiện vai trò tương tự.*	
<b>Không xét nghiệm nhưng có triệu chứng</b> Nhân viên có các triệu chứng mắc COVID-19 nhưng chưa được xét nghiệm	Rất nên thực hiện xét nghiệm. Nếu nhân viên không thể được xét nghiệm, hãy sử dụng các tiêu chí tương tự để trở lại làm việc như các trường hợp được phòng thí nghiệm xác nhận.	



Nhân viên	<b>Tiêu chí tối thiểu để trở lại làm việc</b> <i>(Tính đến ngày 28 tháng 7 năm 2020)</i>	<b>Trang dẫn chiếu CDC</b> <i>(Tham khảo hướng dẫn mới nhất của CDC trước khi cho phép nhân viên trở lại làm việc)</i>
<p><b>Không xét nghiệm và không có triệu chứng</b></p> <p>Các nhân viên đã tiếp xúc gần với một bệnh nhân được phòng thí nghiệm xác nhận là mắc bệnh tại nơi làm việc, nhà riêng hoặc trong cộng đồng và không có các triệu chứng.</p> <p><b>HOẶC</b></p> <p>Nhân viên từ chối hoặc không thể xét nghiệm sau khi tiếp xúc gần với trường hợp đã được phòng thí nghiệm xác nhận mắc COVID-19, bất chấp khuyến cáo xét nghiệm từ LHD hoặc nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe và không có triệu chứng.</p>	<p>Nhân viên phải cách ly tại nhà trong 14 ngày sau khi tiếp xúc gần với bệnh nhân. Rất nên thực hiện xét nghiệm. Nếu không thực hiện xét nghiệm, LHD có thể xem xét chỉ cho phép một nhân viên đã tiếp xúc gần với một người đã được xác nhận là mắc COVID-19 tiếp tục làm việc trong một ngành cơ sở hạ tầng quan trọng, trong đó các hoạt động thiết yếu của nơi làm việc sẽ bị ảnh hưởng bởi việc cách ly người lao động và không có nhân viên thay thế nào có thể thực hiện vai trò tương tự.*</p> <p>Nhân viên phát triển các triệu chứng COVID-19 trong khi cách ly nên liên hệ với nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe của mình. Ngay cả khi không xét nghiệm, vẫn nên sử dụng các tiêu chí tương tự để trở lại làm việc như các trường hợp được phòng thí nghiệm xác nhận.</p>	<p><a href="#"><u>Đối với trường hợp nhân viên không phải nhập viện</u></a></p>

**\* Liên quan đến hai nhóm nhân viên sau trong một vụ bùng phát dịch tại một cơ sở hạ tầng quan trọng: (a) nhân viên không có triệu chứng và có kết quả xét nghiệm âm tính, (b) nhân viên tiếp xúc gần với các trường hợp được xác nhận là mắc COVID-19:**








Trong trường hợp việc cách ly 14 ngày sẽ ảnh hưởng đến các hoạt động thiết yếu, LHD có thể xác định rằng một số công nhân trong hai nhóm này có thể trở lại làm việc sớm hơn 14 ngày bằng cách xem xét một số tiêu chí cụ thể đối với nơi làm việc và nhân viên:

- Công nhân có thể đeo khẩu trang y tế trong suốt ngày làm việc, trừ khi ăn và tuân thủ tất cả các quy trình phòng chống lây nhiễm. Có thể sử dụng khăn che mặt bằng vải trong trường hợp thiếu khẩu trang.

- Cơ sở đã thực hiện tất cả các quy trình phòng ngừa lây nhiễm tốt nhất, theo xác định của LHD.
- Đã tiến hành sàng lọc trước để kiểm tra thân nhiệt và các triệu chứng của nhân viên trước khi bắt đầu công việc, lý tưởng là trước khi vào cơ sở.
- Nhân viên có thể tự giám sát về nhiệt độ và triệu chứng tại nhà và tại nơi làm việc.
- Nhân viên có thể duy trì khoảng cách tối thiểu 6 feet với các nhân viên khác tại nơi làm việc. Lưu ý, khoảng cách 6 feet không ngăn được tất cả sự lây truyền của SARS-CoV-2.
- Các rào cản vật lý được đặt giữa các địa điểm làm việc cố định của nhân viên để bổ sung khoảng cách.
- Có thể thực hiện thường xuyên việc vệ sinh và khử trùng tất cả các khu vực và thiết bị dùng chung tại nơi làm việc.

## Hướng dẫn về vệ sinh dành cho chủ lao động

Bảng dưới đây nêu các hành động vệ sinh cần hoàn thành sau khi nhân viên mắc Covid-19 đã làm việc. Sau đây là những cân nhắc về việc khử trùng này:

Hướng dẫn về vệ sinh dành cho chủ lao động	
	Nhân viên không được phép vào các khu vực làm việc của nhân viên bị nhiễm bệnh cho đến khi các khu vực này đã được làm sạch và khử trùng bằng các sản phẩm được EPA phê duyệt dùng cho COVID-19. Công việc cần được thực hiện bởi nhân viên vệ sinh được đào tạo về sử dụng an toàn và người này phải sử dụng tất cả PPE được yêu cầu và khuyến nghị.
	Duy trì vệ sinh/khử trùng tăng cường tại các khu vực làm việc có nhân viên mắc COVID-19 được xác nhận, theo <a href="#">Các khuyến nghị của CDC</a> .
	Tiếp tục xác định và thường xuyên làm sạch và khử trùng các bề mặt thường chạm vào ở nơi làm việc, ví dụ như tay nắm cửa, thiết bị và tay vịn.
	Nhân viên không nên dùng chung tai nghe hoặc các vật dụng khác có thể tiếp xúc với mặt, miệng hoặc mũi của họ.
	Giảm thiểu việc dùng chung các thiết bị khác giữa các nhân viên. Đối với thiết bị phải dùng chung thì tiến hành vệ sinh thường xuyên giữa các lần sử dụng của nhân viên.
	Huấn luyện công nhân cách sử dụng an toàn các chất tẩy rửa và khử trùng và cung cấp các trang thiết bị bảo hộ cần thiết.
	Chủ lao động phải kiểm tra và tuân thủ hướng dẫn mới và cập nhật cụ thể cho ngành của mình từ các nguồn sau đây trong <b>Phụ Lục A: Nguồn Lực</b>

# QUY ĐỊNH VÀ HƯỚNG DẪN BÁO CÁO VÀ CUNG CẤP NGHỈ ỐM BỆNH

## Ghi lại các trường hợp mắc COVID-19

---

Các chủ lao động ở California được yêu cầu ghi lại các trường hợp tử vong, thương tích và bệnh tật liên quan đến công việc, phải ghi lại trường hợp tử vong hoặc bệnh tật liên quan đến COVID-19 giống như bất kỳ bệnh nghề nghiệp nào khác. Để có thể được thống kê, bệnh phải liên quan đến công việc và dẫn đến một trong những việc sau:

- Tử vong,
- Ngày nghỉ làm,
- Công việc bị hạn chế hoặc chuyển sang công việc khác,
- Điều trị y tế ngoài sơ cứu,
- Mất ý thức, hoặc
- Chấn thương hoặc bệnh tật đáng kể được bác sĩ hoặc chuyên gia chăm sóc sức khỏe có giấy phép khác chẩn đoán.

Nếu trường hợp COVID-19 liên quan đến công việc đáp ứng một trong các tiêu chí này, thì chủ lao động được bảo hiểm ở California phải thống kê lại trường hợp đó trên các biểu mẫu 300, 300A và 301 hoặc tương đương của mình.

Xem Bộ Quy Chế California, Tiêu mục 8, Chương 7, Phụ chương 1, Điều 2, [Hồ Sơ của Chủ Lao Động về Thương Tật Hoặc Bệnh Nghề Nghiệp](#) để biết chi tiết về việc chủ lao động có nghĩa vụ báo cáo và các yêu cầu khác.

## Báo cáo các trường hợp mắc COVID-19 cho Cal/OSHA

---

Ngoài các yêu cầu lưu trữ hồ sơ được nêu ở trên, chủ lao động ở California cũng phải báo cáo cho Cal/OSHA bất kỳ trường hợp bệnh nghiêm trọng, thương tích nghiêm trọng hoặc tử vong nào của nhân viên xảy ra tại nơi làm việc hoặc liên quan đến công việc trong vòng 8 giờ kể từ khi họ biết hoặc đáng lẽ phải biết về bệnh tật, hãy xem [phần 342 \(a\)](#) của các Quy Định của Cal/OSHA liên quan đến việc báo cáo thương tích liên quan đến công việc để biết thêm thông tin. Quy định này áp dụng với cả bệnh COVID-19 nếu nó đáp ứng định nghĩa của bệnh nghiêm trọng.

Một bệnh nghiêm trọng bao gồm, ngoài những vấn đề khác, bất kỳ bệnh tật nào xảy ra tại nơi làm việc hoặc liên quan đến bất kỳ công việc nào khiến nhân viên phải nhập viện điều trị nội trú chứ không phải quan sát y tế hoặc xét nghiệm chẩn đoán, xem [phần 330 \(h\)](#) của Quy Định của Cal/OSHA để biết định nghĩa. Điều này có nghĩa là nếu một người lao động bị ốm bệnh khi đang làm việc và phải nhập viện làm bệnh nhân nội trú, bất kể thời gian nằm viện là bao lâu, bệnh tật xảy ra tại nơi làm việc, vì vậy chủ lao động phải báo cáo bệnh này cho văn phòng Cal/OSHA gần nhất. Các bệnh cần báo cáo không chỉ giới hạn ở các trường hợp khi người lao động bị ốm bệnh tại nơi làm việc. Các bệnh nghiêm trọng bao gồm các bệnh mắc phải “liên quan đến bất kỳ công

việc nào”, có thể bao gồm những bệnh có liên quan đến công việc nhưng với các triệu chứng bắt đầu xuất hiện ngoài nơi làm việc.

Báo cáo phải được thực hiện ngay lập tức, nhưng không lâu hơn 8 giờ sau khi chủ lao động biết hoặc với sự điều tra chuyên cần sẽ biết về bệnh nghiêm trọng.

Để biết thêm thông tin về các yêu cầu báo cáo và thống kê, vui lòng truy cập Cal/OSHA, Yêu cầu về Ghi chép và Báo cáo đối với Trường hợp Mắc COVID-19 [Câu hỏi thường gặp](#) và [Thông tin việc làm đối với dịch COVID-19](#) của Sở Việc Làm và Nhà Ở Công Bằng.

## **Các Quy Định Liên Quan Đến Việc Cung Cấp Thông Tin về Người Dương Tính Với COVID-19**

Khi xác định một nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 hoặc một nhân viên có các triệu chứng, chủ lao động cần đảm bảo rằng nhân viên đó không tiếp tục làm việc. Chủ lao động nên làm việc với LHD của mình để tuân theo hướng dẫn về cách ly, xét nghiệm và thời gian thích hợp để người lao động quay lại làm việc. Chủ lao động cần hỗ trợ nhân viên về thời gian nghỉ việc để bảo vệ những người khác thông qua các chính sách nghỉ phép linh hoạt.

Người sử dụng lao động không nên nêu cụ thể tên của nhân viên mắc COVID-19 tại nơi làm việc để đảm bảo tuân thủ pháp luật về bảo mật. Nếu một nhân viên có kết quả dương tính hoặc bị nghi ngờ là mắc COVID-19 thì chủ lao động cần tuân theo các khuyến nghị mới nhất về sức khỏe cộng đồng của địa phương, tiểu bang và liên bang. Chủ lao động nên thực hiện các bước tiếp theo theo chỉ dẫn của sở y tế công cộng địa phương, có thể bao gồm đóng cửa cơ sở làm việc, làm sạch kỹ và cho phép hoặc yêu cầu làm việc từ xa

Thư từ thông báo cho người lao động hoặc nhân viên dương tính với COVID-19 hoặc nhân viên nghi ngờ dương tính phải được viết theo cách không tiết lộ tình trạng sức khỏe của nhân viên đó. Chủ lao động **không được** xác nhận tình trạng sức khỏe của nhân viên hoặc thông tin về sức khỏe của nhân viên. Ví dụ, chủ lao động có thể nói chuyện với các nhân viên hoặc gửi email hoặc liên lạc bằng văn bản khác, nêu rằng:

[Chủ lao động] được biết rằng một nhân viên tại [địa điểm văn phòng] có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19. Nhân viên đã nhận được kết quả xét nghiệm vào [ngày]. Email này là để thông báo cho bạn rằng bạn có thể đã bị phơi nhiễm với vi-rút. Bạn nên liên hệ với sở y tế công cộng địa phương để được hướng dẫn về các việc cần thực hiện dựa trên tình hình cá nhân hoặc nếu bạn phát triển các triệu chứng COVID-19.

## **Đạo Luật về Quyền Gia Đình California: Nghỉ Phép Được Bảo Vệ Công Việc**

Nhân viên có thể được hưởng tối đa 12 tuần nghỉ việc được bảo vệ việc làm theo [Đạo Luật về Quyền Gia Đình California \(CFRA\)](#) để chăm sóc tình trạng sức khỏe nghiêm

trọng của bản thân hoặc chăm sóc vợ/chồng, cha mẹ hoặc con phụ thuộc có tình trạng sức khỏe nghiêm trọng.

COVID-19 sẽ được coi là một tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu nó dẫn đến việc phải được chăm sóc nội trú hoặc tiếp tục điều trị hoặc giám sát bởi nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Nó cũng có thể đủ tiêu chuẩn được coi là tình trạng sức khỏe nghiêm trọng nếu dẫn đến các tình trạng như viêm phổi.

Người lao động đủ điều kiện nhận hình thức nghỉ việc được bảo vệ (CFRA) nếu làm việc cho một chủ lao động với ít nhất 50 công nhân trong vòng 75 dặm từ nơi làm việc của họ; đã làm việc ở đó ít nhất một năm; và đã làm việc ít nhất 1250 giờ trong năm trước khi yêu cầu nghỉ phép.

Để biết thêm thông tin, vui lòng tham khảo [Câu hỏi thường gặp của DFEH \(để câu trả lời cho những câu hỏi thường gặp dành cho chủ lao động và nhân viên\)](#).

## **Nghỉ Ốm Bệnh Được Hưởng Lương**

Nhân viên tại California được quyền nghỉ ốm bệnh được hưởng lương từ ngày làm việc đầu tiên. Khi tuyển dụng, chủ lao động phải thông báo cho nhân viên biết về chính sách nghỉ ốm bệnh có hưởng lương. Ngoài ra, Thống đốc đã ban hành một Sắc Lệnh Hành Odp yêu cầu các nhân viên trong ngành thực phẩm, những người làm việc cho các chủ lao động với hơn 500 nhân viên được quyền nghỉ phép ốm bệnh có hưởng lương nếu mắc COVID-19. Luật nghỉ ốm bệnh có hưởng lương có các điều khoản mạnh mẽ về chống trả đũa để bảo vệ những người lao động yêu cầu và/hoặc sử dụng chế độ nghỉ ốm bệnh có hưởng lương theo các luật này. Để biết thêm thông tin về quyền lợi nghỉ ốm bệnh có hưởng lương, vui lòng xem các thông tin sau:

- **Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương California.** Theo luật của California, người lao động tích lũy tối thiểu một giờ cho mỗi 30 giờ làm việc, mà chủ lao động có thể giới hạn theo chính sách không ít hơn 48 giờ nghỉ ốm bệnh mỗi năm; và có thể giới hạn việc sử dụng thời gian nghỉ ốm có hưởng lương tối thiểu là 3 ngày hoặc 24 giờ nghỉ ốm cộng dồn mỗi năm. Chủ lao động cũng có thể cung cấp các chính sách cho phép tích lũy nhiều hơn và sử dụng công ốm bệnh có hưởng lương. Thông tin bổ sung về chính sách [Nghỉ ốm bệnh có hưởng lương California](#) được đăng trực tuyến, cũng như [cách áp dụng đối với COVID-19](#).
- **Chính Sách về Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương California Bổ Sung Đối Với COVID-19.** Theo [Sắc Lệnh Hành Pháp N-51-20](#), các chủ lao động với hơn 500 nhân viên phải cung cấp tối đa 80 giờ nghỉ ốm có hưởng lương cho các nhân viên trong ngành thực phẩm làm việc cho hoặc thông qua đơn vị của chủ lao động. [Thông tin bổ sung về nghỉ ốm bệnh có hưởng lương bổ sung](#) được đăng trong mục Câu hỏi Thường gặp cụ thể theo chủ đề.

Ngoài ra, nhân viên có thể có quyền nghỉ ốm bệnh theo luật liên bang hoặc địa phương như sau:



- **Nghỉ ốm bệnh được trả lương theo luật liên bang có thể lên đến 80 giờ theo Đạo Luật Ứng Phó Đầu Tiên Với Coronavirus của Gia đình (FFCRA).** Luật này được thực thi bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ đối với các doanh nghiệp có dưới 500 công nhân. Một công nhân có thể đủ điều kiện để được nghỉ phép theo hình thức này tùy thuộc vào số lượng nhân viên của công ty và các yếu tố khác. Phòng Tiền Lương và Giờ Làm Việc của Bộ Lao Động Hoa Kỳ đã đăng [thông tin bổ sung về FFCRA trong các Câu hỏi Thường gặp](#).
- **Luật Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Tại Địa Phương.** Một số địa phương cũng có luật nghỉ ốm có lương. Nếu người lao động phải tuân theo các sắc lệnh về nghỉ ốm bệnh của địa phương thì chủ lao động phải tuân thủ luật pháp của cả tiểu bang và địa phương, có thể khác nhau về một số khía cạnh. Chủ lao động phải cung cấp quy định hoặc quyền lợi tốt nhất cho nhân viên. Người lao động nên tham khảo ý kiến của cơ quan thực thi liên quan tại địa phương nơi họ làm việc để biết thêm thông tin.

### **Hướng Dẫn Và Nguồn Lực Về Luật Pháp Được Thực Thi Bởi Văn Phòng Ủy Viên Lao Động**

- [Các Luật Được Thực Thi Bởi Văn Phòng Ủy Viên Lao Động](#)
- [Cập Nhật Về Người Lao Động Thiết Yếu Và Không Thiết Yếu](#)
- [Hướng dẫn về việc Đình chỉ có Điều kiện Yêu cầu Thông báo của Đạo luật WARN California](#)
- [Câu Hỏi Thường Gặp về Sắc Lệnh Hành Pháp Liên Quan Đến Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Bổ Sung Cho Công Nhân Ngành Thực Phẩm Tại Các Công Ty Có 500 Nhân Viên Trở Lên.](#)
  - [Áp Phích Tại Nơi Làm Việc - Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Bổ Sung cho Công Nhân Ngành Thực Phẩm \(Phiên bản tiếng Tây Ban Nha\)](#)
- [Nghỉ ốm do COVID-19](#) (để so sánh song song giữa Nghỉ Phép Việc Gia Đình Có Hưởng Lương Của CA, Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Của CA và Đạo Luật Ứng Phó Với Coronavirus Đầu Tiên Của Gia Đình Liên Bang (FFCRA))
- [Các Quyền Lợi Của Người Lao Động Bị Ảnh Hưởng Bởi COVID-19](#) (biểu đồ mô tả các luật nghỉ phép có hưởng lương của liên bang, tiểu bang và địa phương, trợ cấp thất nghiệp và tàn tật và bồi thường cho người lao động)

### **Bảo hiểm Tàn tật và Trợ Cấp Nghỉ phép Việc Gia đình Có Hưởng Lương của Tiểu Bang**

Các nhân viên không được hưởng trợ cấp nghỉ ốm có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp Bảo hiểm Người khuyết tật (DI). Trợ cấp DI dành cho các nhân viên đủ điều kiện không thể làm việc vì bị nhiễm hoặc nghi ngờ bị nhiễm COVID-19.

Ngoài ra, các nhân viên không được trợ cấp nghỉ ốm được trả lương để chăm sóc cho các thành viên trong gia đình có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp Nghỉ Phép Việc Gia Đình Có Hưởng Lương (PFL). Trợ cấp PFL dành cho những người lao động đủ điều kiện bị mất lương khi cần nghỉ làm để chăm sóc con cái, cha mẹ, bố mẹ vợ/chồng, ông bà, cháu, anh chị em, vợ/chồng hoặc người bạn đời đã đăng ký bị ốm nặng do COVID-19.

Cả DI và PFL đều yêu cầu phải có chứng nhận y tế mới đủ điều kiện. Thông tin thêm về khả năng hội đủ điều kiện nhận trợ cấp DI và PFL có sẵn tại [Sở Phát Triển Việc Làm](#).

## **Trợ Cấp Thất Nghiệp Thường Xuyên Và Do Đại Dịch**

Những cá nhân bị mất việc làm hoặc kinh doanh hoặc bị giảm giờ làm vì những lý do liên quan đến COVID-19 có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp thay thế một phần lương theo chương trình Bảo Hiểm Thất Nghiệp Thông Thường hoặc chương trình Hỗ Trợ Thất Nghiệp Do Đại Dịch. Chương trình Hỗ Trợ Thất Nghiệp Do Đại Dịch dành cho người không thể làm việc vì lý do liên quan đến COVID-19, bao gồm cả khi một cá nhân đã được chẩn đoán mắc COVID-19 hoặc có các triệu chứng và đang chờ chẩn đoán hoặc khi cá nhân mắc bệnh được nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe khuyến nghị nên tự cách ly.

Thông tin thêm về Bảo Hiểm Thất Nghiệp và Hỗ Trợ Thất Nghiệp Do Đại Dịch có sẵn tại [Sở Phát Triển Việc Làm](#).

## **Bồi Thường Tai Nạn Lao Động**

Nhân viên mắc COVID-19 tại nơi làm việc có thể đủ điều kiện nhận trợ cấp bồi thường tai nạn lao động, là trợ cấp cho người lao động điều trị y tế cần thiết để phục hồi sau chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc, thay thế một phần tiền lương mà họ bị mất trong khi họ đang hồi phục, và giúp họ trở lại làm việc. Theo [Sắc Lệnh Hành Pháp N-62-20](#), một số nhân viên mắc bệnh liên quan đến COVID-19 trong khoảng thời gian từ ngày 19 tháng 3 đến ngày 5 tháng 7 năm 2020 được coi là đã mắc bệnh tại nơi làm việc, và được cho là có quyền được hưởng trợ cấp tai nạn lao động.

Thông tin thêm về trợ cấp tai nạn lao động và hiệu lực của Sắc Lệnh Hành Pháp N-62-20 có sẵn tại [Phòng Quản Lý Trợ Cấp Tai Nạn Lao Động](#).

## **Thực Thi và Tuân Thủ**

Văn Phòng Dịch Vụ Khẩn Cấp của Thống Đốc California đã thành lập Lực Lượng Đặc Nhiệm Thực Thi Về COVID-19 để theo dõi và thực thi các hành vi vi phạm quy chế và lệnh của Tiểu Bang. Các cơ quan Tiểu Bang có trong lực lượng đặc nhiệm là Sở Kiểm Soát Đồ Uống Có Cồn (ABC), Sở Các Vấn Đề Người Tiêu Dùng (DCA), Sở Quan Hệ Công Nghiệp, bao gồm Bộ Phận An Toàn Và Sức Khỏe Nghề Nghiệp California (Cal OSHA), và Bộ Phận Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động (Văn Phòng Ủy Viên Lao Động). Các thành viên khác bao gồm các cơ quan không có cơ quan quản lý, nhưng có trách nhiệm tập trung vào việc tiếp cận và giáo dục.



Nhiệm vụ của Lực Lượng Đặc Nhiệm Thực Thi về COVID-19 là đảm bảo và duy trì một môi trường an toàn để bảo vệ chủ lao động, người lao động và khách hàng. Lực Lượng Đặc Nhiệm sẽ hỗ trợ chủ lao động bằng cách giúp họ tuân thủ các quy chế và sắc lệnh cũng như ứng phó và xử lý các vi phạm liên quan đến hoạt động trong nhà, sử dụng khẩu trang, giãn cách xã hội và các hành động hành chính.

Chủ lao động có thể yêu cầu hỗ trợ kỹ thuật hoặc câu trả lời cho các câu hỏi liên quan đến quy chế và sắc lệnh về COVID-19 từ ABC, Văn Phòng Ủy Viên Lao Động và Cal/OSHA. Địa chỉ liên hệ của các cơ quan này được trình bày chi tiết trong **Phụ Lục B: Địa chỉ liên hệ về thực thi** và tuân thủ.

## Giáo dục Nhân viên

### HIỂU VỀ COVID-19

Coronavirus (COVID-19) là một bệnh do vi rút gây ra có thể lây lan từ người sang người. Các triệu chứng COVID-19 có thể từ bệnh nhẹ (hoặc không có triệu chứng) đến bệnh nặng. Tất cả nhân viên phải có hiểu biết cơ bản về COVID-19, [cách thức lây lan của bệnh](#), [triệu chứng](#), và cách để ngăn ngừa hoặc giảm thiểu sự lây lan.

### BẢO VỆ BẢN THÂN TẠI NƠI LÀM VIỆC

Người lao động nên thực hiện [các bước để bảo vệ bản thân](#) tại nơi làm việc như sau:

- Tuân thủ các chính sách và quy trình của chủ lao động liên quan đến bệnh tật, vệ sinh và khử trùng, các cuộc họp công việc và đi lại.
- Ở tại nhà nếu bị ốm, trừ khi được chăm sóc y tế.
- Thực hành giãn cách xã hội bằng cách giữ khoảng cách đồng nghiệp, khách hàng và khách ít nhất 6 feet khi có thể, ngay cả khi ở trong hoặc xung quanh phòng nghỉ, máy làm mát nước và/hoặc khu vực không làm việc.
- Đeo khẩu trang vải, đặc biệt là khi không thể thực hiện giãn cách xã hội. Khẩu trang nhằm mục đích bảo vệ người khác chứ không phải người đeo.
- Người lao động nên thông báo cho cấp trên của mình nếu bản thân hoặc đồng nghiệp phát triển [triệu chứng](#) tại nơi làm việc. Người có [triệu chứng](#) COVID-19 không nên có mặt tại nơi làm việc.
- Thường xuyên rửa tay bằng xà phòng và nước trong ít nhất 20 giây, đặc biệt là sau khi xì mũi, [ho](#), [hoặc hắt hơi](#), hoặc đang ở nơi công cộng.
  - Sử dụng nước rửa tay có chứa ít nhất 60% cồn nếu không có xà phòng và nước.
  - KHÔNG sử dụng bất kỳ loại nước rửa tay nào có chứa cồn methyl do chất này có độc tính cao.
- Tránh chạm vào mắt, mũi và miệng.
- Trong phạm vi có thể, tránh chạm vào các bề mặt dễ tiếp xúc ở những nơi công cộng như nút thang máy, tay nắm cửa, tay vịn (ở mức độ an toàn nhất có thể), v.v.
- Tránh tiếp xúc trực tiếp như bắt tay với mọi người nếu có thể.

- Giảm thiểu việc sử dụng tiền mặt, thẻ tín dụng và các thiết bị di động hoặc điện tử khi có thể.
- Tránh tất cả các chuyến đi không cần thiết.

Nhân viên bị ốm nên tuân thủ Các bước do CDC đề xuất để ngăn chặn sự lây lan của COVID-19. Nhân viên mắc COVID-19 đã ở nhà có thể ngừng cách ly tại nhà và trở lại làm việc khi đã đáp ứng một trong các bộ tiêu chí được nêu tại đây.

Nhân viên sử dụng phương tiện giao thông công cộng, đi chung xe, taxi hoặc xe chung đi làm nên bảo vệ bản thân. Luôn nhớ sử dụng khẩu trang, thực hành giãn cách xã hội nếu có thể, và rửa tay bằng xà phòng và nước trong ít nhất 20 giây trước và sau khi sử dụng phương tiện giao thông.

## BẢO VỆ BẢN THÂN TẠI NHÀ

Bảo vệ bản thân và những người khác ở nhà là rất quan trọng. Nhân viên ở chung nhà với người khác nên làm theo Hướng dẫn khi ở nhà nhà do CDC đề xuất nếu sống ở khu vực diện tích hẹp hoặc là nhà ở chung.

Ngoài ra, quý vị hoặc những người quý vị biết có thể bị căng thẳng gia tăng trong đại dịch này. Các hành động về sức khỏe cộng đồng, ví dụ như giãn cách xã hội, có thể khiến mọi người cảm thấy bị cô lập và cô đơn và có thể làm tăng sự căng thẳng và lo lắng. Đối phó với căng thẳng một cách lành mạnh sẽ khiến quý vị, những người quý vị quan tâm và cộng đồng của quý vị mạnh mẽ hơn.

## Phụ Lục A: Nguồn Lực

### CÁC LIÊN KẾT NGUỒN LỰC DÀNH CHO CHỦ LAO ĐỘNG

- Hướng dẫn Tạm thời cho Doanh nghiệp và Chủ lao động Ứng phó với Dịch bệnh Coronavirus 2019 (COVID-19), tháng 5 năm 2020:  
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Coronavirus 2019 (COVID-19) Nguồn Lực cho Chủ lao động và Nhân viên:  
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Trợ Cấp cho Người Lao Động Bị Ảnh Hưởng bởi COVID-19:  
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- Hướng dẫn thực hành thân thiện với gia đình cho chủ lao động:  
<https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

### LIÊN KẾT NGUỒN LỰC DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Các Câu hỏi Thường gặp về Kinh doanh Nói chung của CDC (COVID-19):  
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>

- Các Triệu chứng của Coronavirus: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC Cách bảo vệ bản thân và những người khác: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC Cần Làm Gì Nếu Quý Vị Bị Ốm: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC Đối phó với Căng thẳng và Trợ Giúp Tức thời về Khủng hoảng: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

## HƯỚNG DẪN

CAL/OSHA	CDC	CDPH
<a href="#">Hướng dẫn ngành trên toàn tiểu bang của Cal/OSHA</a>	<a href="#">Các Chương trình Chăm sóc Trẻ em, Trường học và Thanh thiếu niên (Lập kế hoạch, Chuẩn bị và Ứng phó)</a>	<a href="#">Hướng dẫn ngành để giảm thiểu rủi ro</a>
<a href="#">Hướng dẫn chung cho ngành</a>	<a href="#">Thông tin về Chủ lao động cho Tòa nhà Văn phòng</a>	<a href="#">Hướng dẫn cụ thể cho ngành để giảm thiểu rủi ro</a>
<a href="#">Hướng dẫn cho các ngành cụ thể</a>	<a href="#">Hướng dẫn cho Doanh nghiệp và Người lao động Ứng phó với COVID-19</a>	<a href="#">Hướng dẫn cho các ngành khác (Cân nhắc về sự khác biệt của Quận hạt)</a>
	<a href="#">Hướng dẫn dành cho người chế biến thịt và gia cầm</a>	<a href="#">Hướng Dẫn Cụ Thể Cho Ngành và Danh Sách Kiểm Tra</a>
	<a href="#">Tình trạng Y tế Có nguy cơ Cao</a>	<a href="#">Lộ trình phục hồi</a>
	<a href="#">Thông tin cho người lao động ngành bán lẻ thực phẩm và tạp hóa</a>	<a href="#">Vận chuyển và Giao hàng (Lập kế hoạch và Ứng phó)</a>
	<a href="#">Hướng dẫn Tam thời về Bảo tồn và Mở rộng Cung cấp Bộ Lọc, Khẩu trang Mặt nạ thở trong Các lĩnh vực Không phải Chăm sóc Sức khỏe</a>	<a href="#">Hướng dẫn Sử dụng Khẩu trang</a>
	<a href="#">Hướng dẫn Tam thời dành cho Doanh nghiệp và Chủ lao động</a>	
	<a href="#">Trang đích Hướng dẫn An toàn cho Người lao động Cụ thể trong Ngành (Lập kế hoạch, Chuẩn bị và Ứng phó)</a>	
	<a href="#">Trang đích dành cho cơ sở làm việc (Lập kế hoạch, Chuẩn bị và Ứng phó)</a>	
	<a href="#">An toàn và Hỗ trợ Nhân viên cho các Doanh nghiệp Nhỏ</a>	
	<a href="#">Hướng dẫn về Nơi sống, Làm việc, Học tập, Cầu nguyện và Vui chơi (Cộng đồng, Trường học, Nơi làm việc và Sự kiện)</a>	

## NGUỒN LỰC ĐƯỢC DẪN CHIẾU TRONG TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN

Tiêu đề	Nguồn
Thông tin Bổ sung	
<a href="#">Dịch vụ bổ sung</a>	CA.gov
<a href="#">Nghị Ốm Bệnh Do COVID-19</a>	CA.gov

Tiêu đề	Nguồn
<a href="#">Câu hỏi thường gặp về DFHI</a>	CA.gov
<a href="#">Hồ sơ của Chủ lao động về Thương tật hoặc Bệnh nghề nghiệp</a>	CA.gov
<a href="#">Sở Y Tế Địa Phương (LHD)</a>	CA.gov
<a href="#">Hỗ trợ Thất nghiệp Do Đại dịch</a>	CA.gov
<a href="#">Nghỉ Ốm Bệnh Có Hưởng Lương Bỏ Sung cho Nhân Viên Ngành Thực Phẩm</a>	CA.gov
<a href="#">Bồi Thường Tai Nạn Lao Động</a>	CA.gov
<a href="#">Hướng dẫn Tự kiểm tra</a>	CDC
<b>Thông tin Liên hệ</b>	
<a href="#">Thông tin liên hệ cho các văn phòng quận hạt</a>	Cal/OSHA
<a href="#">Hộp thư Báo cáo Tai nạn của Cal/OSHA</a>	Cal/OSHA
<b>Sắc Lệnh của Chính phủ</b>	
<a href="#">Sắc Lệnh Hành Pháp</a>	CA.gov
<a href="#">Lệnh Y tế Công cộng</a>	CA.gov
<b>Quy định</b>	
<a href="#">Các Quy định về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp của California (CAL/OSHA) - Định nghĩa</a>	Cal/OSHA
<a href="#">Báo cáo các trường hợp tử vong và chấn thương nghiêm trọng liên quan đến công việc</a>	Cal/OSHA
<a href="#">Đạo luật Ứng Phó Với Coronavirus Đầu Tiên Dành Cho Gia Đình</a>	DOL.gov

## HƯỚNG DẪN VỀ CÁC YÊU CẦU BẮT BUỘC PHẢI SỬ DỤNG KHẨU TRANG DÀNH CHO CHỦ LAO ĐỘNG VÀ NHÂN VIÊN.

Người lao động nên tránh tiếp cận đồng nghiệp hoặc những người bên ngoài không mang khẩu trang với mục đích cố gắng thực thi bất kỳ khuyến nghị hoặc yêu cầu nào về việc che mặt.

Trong những trường hợp này, người lao động nên duy trì khoảng cách ít nhất 6 feet với những người khác và báo cáo mối lo ngại của mình với người giám sát.

Các giám sát nên thảo luận về các mối lo ngại với Bộ phận Nhân sự để được hướng dẫn xử lý các tình huống này.

Chủ lao động nên đào tạo nhân viên của mình về những việc cần làm trong các tình huống như vậy, bao gồm cách giảm thiểu nguy cơ bạo lực tại nơi làm việc và những việc cần làm để được hỗ trợ khi nỗ lực giảm leo thang không thành công trong những tình huống này. Cũng có thể có một số trường hợp hạn chế mà chủ lao động sẽ cần phải tham gia vào một quá trình với công nhân và/hoặc khách hàng, những người viện lý do liên quan đến khuyết tật không thể đeo khẩu trang để xem liệu có các biện pháp phù hợp để duy trì sự an toàn của nơi làm việc hay không.

Cần nhắc sử dụng những câu sau:

- “Việc tuân thủ hướng dẫn (về việc đeo khẩu trang hoặc giãn cách xã hội) có thể bảo vệ bạn và mọi người khác, vì vậy chúng tôi yêu cầu bạn tuân thủ.”
- “Nếu bạn không có khẩu trang, chúng tôi sẵn lòng cung cấp cho bạn một chiếc (nếu có).”
- Đối với khách hàng và khách thăm nơi làm việc: “Chúng tôi rất tiếc khi quý vị không sẵn sàng tuân thủ các hướng dẫn. Vui lòng cho chúng tôi một chút thời gian để sắp xếp khu vực để cho phép giãn cách xã hội bổ sung giữa quý vị và nhân viên của chúng tôi”

Trong tất cả các trường hợp, điều quan trọng là tập trung vào việc giảm thiểu rủi ro và thực hành các biện pháp tăng thêm:

- Nói chuyện với âm lượng bình thường và giao tiếp với cách mà người đó sẽ được tôn trọng.
- Giải quyết bằng phương pháp kêu gọi sự hỗ trợ từ cơ quan an ninh hoặc cơ quan thực thi pháp luật nếu cần.

## Phụ Lục B: Địa chỉ liên hệ về thực thi và tuân thủ

**Bảng 1: Liên hệ với Cơ quan Kiểm soát Đồ uống Có cồn**

Văn phòng	Các quận hạt	Liên hệ	Số điện thoại liên lạc
Bộ phận phía Nam (Văn phòng điều hành)	Tất cả các quận Nam California	Kathleen Barnes - Trưởng Bộ phận	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	Khu vực trung tâm Los Angeles	Gerry Sanchez	562-865-6501
Monrovia	Khu vực đông bắc Los Angeles	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	Khu vực tây nam Los Angeles	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Khu vực Imperial và sa mạc Riverside và San Bernardino	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside và San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	Khu vực phía nam San Diego	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	Khu vực phía bắc San Diego	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo và khu phía bắc Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	Khu phía bắc và tây bắc Los Angeles	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura và khu phía nam Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Bộ phận phía Bắc (Văn phòng điều hành)	Tất cả các quận Bắc California	Joseph McCullough Trưởng Bộ phận	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo và Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte và Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera và Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama và Trinity	Luke Blehm	530-224-4832
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter và Yuba	Luke Blehm	530-224-4832
Salinas	Monterey, San Benito và Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San Jose	Santa Clara và San Mateo	Summer Johst	408-277-3309

Văn phòng	Các quận hạt	Liên hệ	Số điện thoại liên lạc
Santa Rosa	Lake, Marin, Mendocino, Napa và Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras, Mariposa, Merced, San Joaquin, Stanislaus, và Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

**Bảng 2: Liên Hệ Văn Phòng của Ủy Viên Lao Động**

Văn phòng	Liên hệ	Số điện thoại liên lạc
Bắc California	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Nam California	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

**Bảng 3: [Liên Hệ Quản Lý Cal/OSHA](#)**

Khu vực	Số điện thoại liên lạc
Khu vực 1	415-557-0300
Khu vực 2	916-263-2803
Khu vực 3	714-558-4300
Khu vực 4	626-471-9122
Process Safety Management (PSM) Unit	925-602-2665
Consultation Unit	559-445-6806



Hình 1: Các Khu Vực Cal/OSHA



## Phụ Lục C: Tình Huống Diễn Hình

### CÔNG TY THỰC PHẨM ĐÓNG GÓI

Một công ty thực phẩm đóng gói ở trung tâm giám sát tất cả công nhân và người bán hàng bằng cách đo nhiệt độ, sử dụng bảng câu hỏi và khử trùng tay khi họ đến.

Khu vực sản xuất / đóng gói thực phẩm có treo các tấm kính giữa các công nhân trong dây chuyền. Công ty đã chỉ đạo công nhân tăng giãn cách giữa các công nhân trên cùng một dây chuyền. Hiện tại, họ đã cho phép giãn cách 6 feet. Các công nhân cũng được đeo mặt nạ, tùy thuộc vào khu vực sản xuất, một số người đeo khẩu trang che mặt, nhưng người khác đeo kính bảo hộ; tất cả các công nhân trong quá trình sản xuất đều mặc một chiếc áo khoác phòng thí nghiệm sạch sẽ bên ngoài quần áo của mình. Một trong những khu vực mà công ty đã yêu cầu LHD đưa ra khuyến nghị liên quan đến một cỗ máy cần hai người vận hành. Nó không cho phép mọi người giãn cách 6 feet hoặc lắp kính chắn. Tại thời điểm này, công nhân đeo khẩu trang có tấm che mặt và LHD khuyến nghị họ nên kiểm tra xem khẩu trang N95 có phù hợp cho khu vực đó không.

Công ty cũng thảo luận với công nhân các chủ đề bao gồm cả việc đi chung xe và nguy cơ mắc COVID-19 đối với công nhân ngoài giờ làm việc. Họ đã bỏ bớt ghế ở các bàn nghỉ giải lao để tạo sự giãn cách. Các tấm kính cũng được lắp ở khu vực bàn nghỉ giải lao. Công ty sẵn sàng coi việc chấm dứt hợp đồng như một cách ứng phó đối với việc không tuân thủ lệnh y tế.

Tóm lại, công ty đã thực hiện các hành động sau trong cơ sở của mình:

- Đặt hàng rào ở những khu vực khó duy trì giãn cách xã hội;
- Đặt hộp đựng nước rửa tay ở nhiều vị trí khác nhau trong cơ sở,
- Có thời gian cho công nhân làm vệ sinh trước và sau ca làm việc,
- Cung cấp khẩu trang và tấm che mặt để công nhân sử dụng,
- Bỏ bớt ghế khỏi bàn để giới hạn số người ngồi ở bàn,
- Dán áp phích do chủ lao động cung cấp ở mọi nơi, và
- Các quản lý kiểm tra để đảm bảo công nhân sử dụng khẩu trang che mặt đúng cách;
  - Bất kỳ ai không tuân thủ đều có thể bị ghi hồ sơ và có khả năng mất việc nếu họ không tuân theo quy định.

### Vai trò của Y tế Công cộng Địa phương

Các nhân viên sở y tế công cộng sử dụng song ngữ đã tiến hành một buổi thuyết trình tại công ty ở Stockton. Các chủ đề bao gồm:

- Tình hình bệnh dịch trong quận
- Vi rút lây lan như thế nào

- Tầm quan trọng của việc giãn cách xã hội và không tụ tập xã hội
- Vì sao chúng ta cần đeo khẩu trang
- Cách đeo khẩu trang và làm sạch nó một cách an toàn
- Tránh dùng chung đồ cá nhân
- Tầm quan trọng của việc khử trùng các bề mặt tiếp xúc nhiều
- Tầm quan trọng của việc rửa tay thường xuyên
- Các ngành nào được mở và không mở ở SJC
- Cung cấp trang web của sở y tế công cộng và địa chỉ email cho các nguồn lực
- Hỏi đáp dành cho công nhân

## CHUỖI SIÊU THỊ

Nhóm nghiên cứu làm việc với một chuỗi siêu thị ở Thung lũng trung tâm, California đã xác định một số bài học kinh nghiệm liên quan đến việc giảm thiểu COVID-19:

- **Tầm quan trọng của cơ sở làm việc:** Sẽ xác định mức độ tham gia cần thiết của các đối tác của Quận và Tiểu bang.
  - Ví dụ: Nhà kho của công ty có sức chứa 1.000 người, là trung tâm phân phối của chuỗi cửa hàng siêu thị cho một nửa tiểu bang.
- **Kế hoạch Truy dấu Tiếp xúc:** Chủ lao động phải phát triển một kế hoạch truy dấu tiếp xúc. Công ty đã phát triển một kế hoạch trước khi xảy ra bùng phát dịch, và đó là một phần quan trọng của giải pháp hiệu quả.
- **Dữ liệu:** Điều quan trọng là có dữ liệu chính xác để đánh giá mức độ đợt bùng phát và liên lạc với công nhân. Có thể khó đánh giá số lượng các trường hợp dương tính. Công nhân có thể không phải lúc nào cũng báo cáo lý do vắng mặt của họ.
  - Chủ lao động có thể có vị trí tốt hơn để có dữ liệu chính xác. Dữ liệu y tế công cộng của quận có thể khó sử dụng vì công nhân thường làm việc và sống ở các quận khác nhau và mỗi quận chỉ có dữ liệu cho cư dân của họ.
- **Thông tin:** Cần có dữ liệu chính xác và kế hoạch để chia sẻ với công nhân. Việc thiếu thông tin sẽ dẫn đến bối rối, sợ hãi và lo lắng, và có thể dẫn đến ốm bệnh.
- **Giáo dục công nhân:** Cần có những nỗ lực có chủ đích để giáo dục người lao động về các thực hành và hành vi để ngăn ngừa sự tiếp tục lây nhiễm.
- **Các thành phần quan trọng khác:**
  - Cung cấp đủ trang bị bảo hộ cá nhân (PPE) cho mỗi công nhân
  - Cung cấp các trạm vệ sinh tại chỗ
  - Sắp xếp lại công cụ làm việc để đảm bảo giãn cách xã hội
- **Các Đối tác Cơ quan Tiểu bang:**
  - Cal/OSHA đóng một vai trò quan trọng trong việc thực thi. Kiểm tra tại chỗ là rất quan trọng.
  - CDPH đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp hỗ trợ kỹ thuật và giao tiếp với chủ lao động. CDPH cũng cung cấp hỗ trợ kỹ thuật và hỗ trợ cho y tế cộng đồng địa phương.