

Cập nhật COVID-19 cho nhân viên và người sử dụng lao động: ngày 1 tháng 10 năm 2020

Nơi làm việc đang hoạt động theo một cách khác trong đại dịch vi-rút corona để ngăn chặn dịch bệnh lây nhiễm. Người lao động, người quản lý và chủ doanh nghiệp có đôi lúc sẽ cảm thấy bối rối và nản chí.

Đã có những ca nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc trong Hạt Snohomish, và sẽ có thêm những ca nhiễm mới khi các doanh nghiệp mở cửa trở lại cũng như mở rộng hoạt động của mình. Đội ứng phó phục vụ doanh nghiệp và đơn vị sử dụng lao động của Trung tâm Y tế đã phối hợp cùng với hơn 80 đơn vị sử dụng lao động khi COVID-19 bùng phát, cộng thêm hàng chục những ca đơn lẻ khác, và thực hiện công tác phòng ngừa tại nơi làm việc. Thêm nhiều người đi làm trở lại đồng nghĩa rằng việc tiếp xúc trực tiếp gia tăng, đó cũng chính là cách thức mà bệnh dịch lây lan.

Chúng tôi kêu gọi các doanh nghiệp hãy thực hiện công tác phòng ngừa khuyến nghị, giãn cách người lao động cũng như khách hàng, khử trùng các bề mặt và thiết bị, tối ưu hóa lưu thông không khí, đưa ra phương án làm việc từ xa nếu có thể, và đảm bảo rằng những người ốm sẽ không đi làm. Việc này bao gồm cho phép người lao động được nghỉ làm, cũng như có sự linh hoạt cần thiết để ở nhà cho đến khi họ không còn có khả năng truyền nhiễm nữa.

Bố trí nơi làm việc đảm bảo an toàn và sức khỏe là tối quan trọng nếu chúng ta muốn xúc tiến và duy trì hoạt động kinh tế trong thời gian đại dịch.

Dẫu vậy, nỗ lực ở mức độ cao nhất có thể cũng không ngăn nổi các ca nhiễm mới. Căn bệnh này có khả năng xâm nhập lớn.

Đơn vị sử dụng lao động cần phối hợp với cơ quan y tế cộng đồng để xử lý các ca nhiễm tại nơi làm việc và hạn chế khả năng bùng phát trầm trọng hơn.

Thông báo cho đơn vị sử dụng lao động và truy vết tiếp xúc

Khi một người lao động có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19, nhân viên y tế cộng đồng sẽ tiến hành quy trình thông báo cho đơn vị sử dụng lao động và truy vết tiếp xúc. Có ba bước chính. Đầu tiên, điều tra viên ca nhiễm sẽ liên hệ với người có kết quả xét nghiệm dương tính và phỏng vấn họ.

Cuộc phỏng vấn này cũng là bước đầu tiên để truy vết tiếp xúc. Điều tra viên ca nhiễm sẽ hỏi xem người này có việc làm hay không và có đang làm việc tại thời điểm có khả năng truyền nhiễm hay không. Thời kỳ truyền nhiễm kéo dài từ hai ngày trước đó cho tới ít nhất 10 ngày sau khi các triệu chứng khởi phát. Nếu một người có các triệu chứng, thời kỳ truyền nhiễm là hai ngày trước đó cho tới ít nhất 10 ngày sau ngày được xét nghiệm dương tính.

Nếu người lao động đã có nguy cơ truyền nhiễm cho bất kỳ ai tại nơi làm việc, điều tra viên sẽ xin ý kiến

từ nhà dịch tễ học của Trung tâm Y tế để xác định xem đây là một ca nhiễm đã được cô lập hay là một phần trong đợt bùng phát.

Một đợt bùng phát tại một đơn vị sử dụng lao động là khi có hai hoặc nhiều người lao động không phải thành viên trong cùng một gia đình nhiễm COVID-19 trong khoảng thời gian 14 ngày. Các cơ sở chăm sóc dài hạn là ngoại lệ, nơi mà một ca bệnh cũng sẽ được coi là một đợt bùng phát do tính chất ẩn chứa nguy cơ cao của cư dân tại các cơ sở này.

Nếu được xác định là một đợt bùng phát, các nhân viên y tế cộng đồng sẽ gọi đến đơn vị sử dụng lao động để xác minh rằng người nhiễm bệnh đang làm việc cho đơn vị đó và để đơn vị sử dụng lao động nắm được ca nhiễm này. Biểu mẫu trực tuyến có trên www.snohd.org/employernotifications để chỉ định nhân sự phù hợp nhất tại nơi làm việc mà cơ quan y tế cộng đồng sẽ liên hệ khi có đợt bùng phát.

Người phỏng vấn sẽ yêu cầu đơn vị thu thập một danh sách đầy đủ các cá nhân tiếp xúc gần tại nơi làm việc trong vòng 24 giờ. Nhóm này bao gồm những người:

- trong phạm vi 6 feet (2m) của người lao động dương tính trong vòng 15 phút hoặc hơn (bao gồm cả việc ăn trưa, hay nghỉ giải lao), hoặc
- thường xuyên dùng chung dụng cụ hoặc thiết bị mà không được khử trùng khi chuyển đổi người dùng hoặc dùng tay mà không đeo găng tay, hoặc
- bãi đậu xe đi và đến nơi làm việc.

Thực hiện theo hướng dẫn để cung cấp thông tin cho Trung tâm Y tế theo cách bảo mật. Không gửi qua email thông thường bởi việc gửi thông tin về sức khỏe qua các cổng không mã hóa, không bảo mật sẽ cấu thành vi phạm luật về quyền riêng tư. Mỗi cá nhân trong danh sách sẽ được cơ quan y tế cộng đồng liên hệ để trao đổi về tình trạng của người tiếp xúc gần, cách thức và thời gian cách ly, và giúp họ giải đáp các câu hỏi.

Nhân viên y tế cộng đồng cũng sẽ trao đổi với đơn vị sử dụng lao động về các biện pháp đảm bảo an toàn cho người lao động. Các biện pháp có thể bao gồm sàng lọc người lao động, vệ sinh và khử trùng, hoặc cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân.

Cuối cùng, một nhóm thăm quan cơ sở sẽ làm việc cùng với đơn vị sử dụng lao động. Thăm quan cơ sở không phải là điều tra. Đó sẽ là một buổi thảo luận tập trung vào tập huấn và hỗ trợ. Nhóm thăm quan cơ sở sẽ đi qua mọi khu vực trong cơ sở, trình bày về các tiêu chuẩn an toàn hiện tại, và cung cấp các khuyến nghị để đáp ứng được các tiêu chuẩn đó. Nếu cơ sở có đợt bùng phát, việc thăm quan cơ sở là bắt buộc. Nếu cơ sở chỉ có một ca bệnh, việc thăm quan cơ sở là không bắt buộc.

Một người lao động có thể nhận kết quả xét nghiệm dương tính trực tiếp từ bác sỹ của mình trước khi Trung tâm Y tế nhận được báo cáo ca bệnh từ phòng xét nghiệm. Nếu một người lao động báo cáo cho

cấp trên của mình rằng họ có kết quả xét nghiệm dương tính, đơn vị sử dụng lao động có thể gửi email tới CDQuestion@snohd.org hoặc gọi 425.339.5278. Xin nhắc lại, không gửi thông tin về sức khỏe cá nhân của một người lao động qua email. Ví dụ về nội dung email thích hợp là, “Một nhân viên đã thông báo rằng nhân viên đó có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 tại cơ sở của tôi. Là (cấp trên, chủ doanh nghiệp, quản lý), tôi mong muốn nhận được sự tư vấn từ đội ngũ y tế công đồng. Số điện thoại liên lạc của tôi là XXX-XXX-XXXX.”

Đối với người lao động, sẽ thế nào nếu tôi bị ốm nhưng không đủ số ngày nghỉ phép hoặc tôi được báo rằng tôi cần phải đi làm?

Bảo vệ pháp lý đã được ban hành và mở rộng để hỗ trợ người lao động trong suốt thời gian đại dịch. Washington [đã có một số chế độ](#) để hỗ trợ những người mà công việc của họ bị ảnh hưởng. Những chế độ này bổ sung những quyền lợi nghỉ phép từ trước, và những lợi ích mới cũng được hình thành từ [các lệnh khẩn cấp để bảo vệ quyền của người lao động](#).

Ngoài những quy định này ở cấp độ tiểu bang, Đạo luật Gia đình trên hết - Ứng phó với Vi-rút Corona ([FFCRA](#)) dành cho người lao [động sự bảo vệ và giải cứu lớn hơn](#).

Theo FFCRA, đơn vị sử dụng lao động “sẽ không sa thải, kỷ luật hoặc phân biệt đối xử” với những người lao động cần tiếp cận những lợi ích này hoặc nộp đơn khiếu nại.

[Theo FFCRA](#), một người lao động sẽ được nghỉ có hưởng lương nếu người đó không thể đi làm bởi họ:

- được yêu cầu ở nhà theo lệnh cô lập và cách ly COVID-19 ([Hạt Snohomish đã có lệnh của địa phương](#)) hoặc hiện đang chăm sóc cho một người khác đang thực hiện theo lệnh,
- được bác sỹ khuyến nghị thực hiện tự cách ly, hoặc hiện đang chăm sóc một người được khuyến nghị thực hiện tự cách ly,
- có các triệu chứng COVID-19 và đang chờ kết quả xét nghiệm,
- đang chăm sóc con nhỏ trong lúc trường học hoặc cơ sở trông trẻ đóng cửa do những lý do liên quan đến COVID, hoặc
- đang ở trong một tình huống tương tự như những tình huống nêu trên (như Bộ trưởng Bộ Y tế và Dịch vụ Nhân sinh và Bộ trưởng Bộ Lao động và Kho bạc)

FFCRA yêu cầu [những đơn vị sử dụng lao động được hỗ trợ](#) cung cấp tối đa 80 giờ/2 tuần nghỉ ốm và tối đa thêm 10 tuần nghỉ vì lý do gia đình. Đơn vị sử dụng lao động và người lao động nên dành thời gian để xem chi tiết. Ví dụ, nghỉ phải được hưởng lương nhưng có thể không nhất thiết phải được trả 100% mức thông thường của người lao động.

Các đơn vị sử dụng lao động được FFCRA hỗ trợ được hưởng bồi hoàn thông qua [tín chi thuế được](#)

hoàn lại cho tất cả các chi phí liên quan đến khoản trả hợp thức, nghỉ vì lý do gia đình và y tế mà một người lao động hưởng qua FFCRA, cũng như những chi phí nhất định liên quan đến việc duy trì bảo hiểm y tế của người lao động khi người lao động đang trong thời gian nghỉ.

Khi nào người lao động có thể đi làm trở lại sau khi có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19, hoặc sau khi được cách ly vì là người tiếp xúc gần? Họ có cần có kết quả xét nghiệm âm tính hay không?

Trung tâm Y tế Snohomish, [Sở Y tế Bang Washington](#) và [CDC](#) không khuyến nghị yêu cầu kết quả xét nghiệm âm tính để người lao động có thể đi làm trở lại. Thay vào đó, nên dựa trên thời gian.

[Bảng hướng dẫn chung về cô lập và cách ly được đăng tải trực tuyến.](#) Một số điểm chính:

- Một người có xét nghiệm dương tính không nên đi làm trở lại cho đến khi hết hẳn sốt trong tối thiểu 24 giờ và các triệu chứng khác có tiến triển, VÀ ít nhất sau 10 ngày kể từ khi họ mắc bệnh. Những người không có triệu chứng nên đợi tối thiểu 10 ngày sau khi có kết quả xét nghiệm dương tính.
- Một người là người tiếp xúc gần với một ca bệnh đã xác nhận nhưng không có kết quả xét nghiệm dương tính vẫn phải hoàn thành 14 ngày cách ly sau lần cuối tiếp xúc gần với ca dương tính, ngay cả khi họ không có triệu chứng.
- Có lẽ quan trọng nhất là, nếu một người có bất cứ triệu chứng nào của COVID-19 (ho, sốt, đau họng, thở ngắn, v.v), họ không nên đến nơi làm việc bất kể kết quả xét nghiệm ra sao.

Đơn vị sử dụng lao động không nên yêu cầu người lao động xuất trình kết quả xét nghiệm âm tính trước khi đi làm trở lại hoặc bắt đầu công việc mới, bởi điều đó có thể dẫn đến sự trì hoãn và gián đoạn không cần thiết. Một số mảnh vi-rút có thể còn tồn tại trong đường thở đến vài tuần sau khi hồi phục và có thể khiến kết quả xét nghiệm dương tính giả khi mà ca bệnh đã không còn khả năng truyền nhiễm từ lâu.

Đơn vị sử dụng lao động cũng có thể tìm hiểu [công cụ DOH](#) này để theo dõi khung thời gian đi làm trở lại. Nếu hệ miễn dịch của bạn bị suy yếu, hoặc bạn đã mắc COVID-19 với tình trạng nghiêm trọng, bác sĩ có thể khuyên bạn kéo dài thời gian cách ly (VD: 20 ngày sau khi bệnh khởi phát).

Đơn vị sử dụng lao động có bố trí trung tâm trông trẻ hoặc trung tâm học tập dành cho gia đình của người lao động hay không?

Nhu cầu cần trông trẻ nhưng trường học đóng cửa đã lịch trình làm việc trở nên trúc trắc cho rất nhiều phụ huynh, và các đơn vị sử dụng lao động đang đưa ra những tùy chọn sáng tạo để hỗ trợ, bao gồm giờ làm việc linh hoạt, làm việc từ xa, và nhóm nhỏ học tập hoặc các nhóm nhỏ trông trẻ dành cho con cái người lao động. Các phụ huynh cũng có thể muốn liên hệ với đường dây tham vấn miễn phí về chăm sóc trẻ em của tiểu bang do [Trung tâm gia đình và trẻ em](#) vận hành.

Luật của tiểu bang quy định rằng, trừ những ngoại lệ được áp dụng, bất cứ cá nhân hoặc thực thể nào, bao gồm đơn vị sử dụng lao động, cung cấp dịch vụ trông trẻ ngoài gia đình của trẻ phải được Sở Trẻ em, Thanh thiếu niên và Gia đình cấp phép. Đơn vị sử dụng lao động và những thực thể khác đang cân nhắc hoặc bố trí dịch vụ trông trẻ trước tiên cần tham vấn DCYF để xác định xem giấy phép có bắt buộc đối với đơn vị mình hay không. [Thông tin thêm](#) về giấy phép đối với giáo dục sớm và trông trẻ [được đăng tải trên trang web của DCYF](#).

Đơn vị sử dụng lao động đang bố trí trông trẻ và/hoặc các lựa chọn học tập từ xa tại nơi làm việc hay bất cứ địa điểm nào cần phải thông suốt và tuân thủ những hướng dẫn của Bộ Y tế Bang Washington về [chăm sóc trẻ em, phát triển thanh thiếu niên và trại hè ban ngày](#). Việc bố trí trông trẻ hoặc nhóm nhỏ học tập tại nơi làm việc vẫn cần bám sát những khuyến cáo nhằm đảm bảo sức khỏe và an toàn của trẻ em và nhân viên. Đối với trẻ em đang học tập tại các trường công lập, những lựa chọn học tập trực tuyến cần tuân thủ những quy định về giáo dục an toàn của [DOH](#) and [OSPI](#) mà các trường học đang thực hiện.

Số lượng tham dự được cho phép trong một chương trình trông trẻ, dù là một trung tâm trông trẻ hay một nhóm nhỏ học tập tạm thời tại một nơi làm việc hoặc nơi nào khác, cũng phải thực hiện đúng những hướng dẫn như trên cũng như giữ đúng tỉ lệ số trẻ mà mỗi nhân viên phụ trách như được quy định theo giấy phép. Không dựa trên số lượng trẻ theo các yêu cầu dịch vụ chuyên nghiệp mà một doanh nghiệp phải thực hiện đối với người lao động của mình.

Bằng cách nào đơn vị sử dụng lao động có thể đảm bảo an toàn cho người lao động và doanh nghiệp vẫn tiếp tục hoạt động?

Rất nhiều điều cần được theo dõi sát sao, một số lời khuyên được đưa ra dưới đây:

- Hãy xem phần [Các câu hỏi thường gặp dành cho Đơn vị sử dụng lao động & Doanh nghiệp](#)
- Người lao động cần về nhà hoặc ở nhà nếu họ có bất cứ triệu chứng nào, hoặc nếu họ đã tiếp xúc gần với một người nhiễm COVID.
- Công việc vệ sinh và khử trùng cần được thực hiện kỹ càng, đầy đủ và thường xuyên tại nơi làm việc, đặc biệt ở các bề mặt tiếp xúc thường xuyên và các thiết bị sử dụng chung.
- Cần đeo khẩu trang khi có những người khác ở trong không gian riêng của mình (không gian riêng=văn phòng, phương tiện di chuyển, một mình tại nơi làm việc, hoặc ở trong phòng nhỏ ở xa và được ngăn cách với những người khác bằng vách chắn).
- Duy trì khoảng cách giữa mọi người (nhân viên và khách hàng/đối tác) tại nơi làm việc. Việc này có thể được thực hiện theo cách dán nhãn trên sàn nhà để giúp mọi người biết vị trí đứng hoặc đợi, hoặc bố trí các khu vực làm việc cách xa nhau hơn, hoặc một số phương án khác phù hợp với nơi làm việc của bạn.
- Cho phép làm việc từ xa nếu phù hợp. Cân nhắc các phương án làm việc từ xa hoặc thay đổi cách thức làm việc dành cho những người lao động thuộc nhóm có nguy cơ cao.



- Xem [phần thuyết trình mới của Bác sĩ. Spitters](#) dành cho Khối Liên minh Kinh tế Hạt Snohomish.
- Xem thông tin về Tái khởi động an toàn và bộ công cụ dành cho doanh nghiệp ([liên kết tại đây](#)) để biết những thông tin và hướng dẫn cụ thể dành riêng cho ngành nghề bạn đang làm.
- Truy cập nhiều nguồn thông tin khác trên [trang dành cho Doanh nghiệp và Tổ chức](#).