



HÀNH ĐỘNG

VÌ SỰ AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE

Hướng dẫn về nguồn hỗ trợ cho người lao động, nghiệp đoàn và tổ chức cộng đồng



CHƯƠNG TRÌNH SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP LAO ĐỘNG, UC BERKELEY

LOHP Safe Jobs.
Healthy Lives.

LABOR OCCUPATIONAL HEALTH PROGRAM
UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY

**ĐƯỢC PHÁT TRIỂN BỞI CHƯƠNG TRÌNH SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP LAO ĐỘNG,
UC BERKELEY © 2021**

Tác giả chính: Alejandra Domenzain và Suzanne Teran

Mình họa bởi Chengyu Song | Thiết kế bởi Cuttriss & Hambleton

Nguồn tài trợ từ Cơ Quan Phát Triển Lao Động và Nhân Lực California

The Labor Occupational Health Program, UC Berkeley
2199 Addison Street, Ste. 451
Berkeley, CA 94720

lohp.berkeley.edu

Người lao động có quyền được làm việc ở nơi an toàn nhưng thường phải đối mặt với những mối nguy hiểm nghiêm trọng. Vì là những người tuyến đầu thực hiện công việc hàng ngày nên người lao động có thể đóng vai trò quan trọng trong việc xác định và ghi lại các vấn đề cũng như cân nhắc các cách để giải quyết chúng. Luật pháp bảo vệ những người lao động lên tiếng về vấn đề sức khỏe và an toàn.

Phần hướng dẫn này bao gồm các nguồn hỗ trợ giúp người lao động, nghiệp đoàn, trung tâm người lao động và các tổ chức khác cân nhắc về các lựa chọn khác nhau để giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc và lời khuyên để thực hiện các chiến lược cụ thể.

Mục Lục

- 2 Lựa Chọn Vấn Đề Nào Cần Giải Quyết Trước
- 3 Lập Kế Hoạch Hành Động
- 5 Ý Tưởng để Hành Động
 - 6 Cách Người Lao Động Có Thể Hành Động vì Sức Khỏe và Sự An Toàn
 - 9 Cách Tổ Chức Có Thể Hành Động vì Sức Khỏe và Sự An Toàn
- 12 Giải Quyết Vấn Đề tại Nơi Làm Việc: Lời Khuyên để Trao Đổi với Chủ Sử Dụng Lao Động
- 17 Lời Khuyên để Báo Cáo Mối Nguy Hiểm Tại Nơi Làm Việc cho Cal/OSHA
- 20 Nơi để Đặt Câu Hỏi và Báo Cáo Vấn Đề cho Các Cơ Quan Tiểu Bang

Lựa Chọn Vấn Đề Nào Cần Giải Quyết Trước



Khi quý vị đang có kế hoạch thực hiện các bước để giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc, có thể có nhiều vấn đề mà người lao động đang phải đối mặt. Có thể hữu ích khi tập trung vào một vài mục ưu tiên.

Dưới đây là một số câu hỏi quý vị cần cân nhắc khi lựa chọn các mục ưu tiên hoặc vấn đề cần giải quyết đầu tiên.

Hãy nghĩ về các vấn đề mà:

- Thể hiện mối nguy hiểm nghiêm trọng nhất -- những điều có thể gây ra bệnh tật nghiêm trọng, chấn thương hoặc tử vong
- Người lao động quan tâm nhất
- Ảnh hưởng đến hầu hết người lao động
- Thường gặp hoặc thường xảy ra nhất
- Có thể được giải quyết một cách dễ dàng và nhanh chóng nhất
- Vi phạm luật pháp, như các tiêu chuẩn của Cơ Quan Quản Lý An Toàn và Sức Khỏe Lao Động California (California Occupational Safety and Health Administration, Cal/OSHA) hoặc các tiêu chuẩn về y tế công cộng
- Có thể được giải quyết bằng các nguồn quỹ hiện có và các nguồn hỗ trợ khác

Lập Kế Hoạch Hành Động



Khi quý vị hợp tác với những người khác và lập kế hoạch hành động về sức khỏe và sự an toàn, hãy nghĩ về những câu hỏi sau đây. Sử dụng bảng lời khuyên “Lựa chọn vấn đề nào cần giải quyết” để giúp quý vị chọn ra những vấn đề ưu tiên hàng đầu.

Mục tiêu của chúng ta là gì?

- Sự thay đổi cụ thể mà chúng ta muốn thấy là gì?
- Chúng ta sẽ mô tả vấn đề và giải pháp mà chúng ta mong muốn với người khác như thế nào?
- Tôi muốn sự thay đổi này diễn ra muộn nhất là khi nào?

Chúng ta cần trao đổi với ai?

- Ai sẽ có thẩm quyền ra quyết định giải quyết vấn đề?
- Những người đó có mối quan tâm, ưu tiên và mối quan ngại nào và chúng ta có thể giải quyết chúng như thế nào?

Chúng ta có những nguồn hỗ trợ nào?

- Ai có thể hỗ trợ? Loại hỗ trợ nào?
- Những người lao động khác có quan ngại về vấn đề này không? Chúng ta có thể cùng nhau yêu cầu những thay đổi này như thế nào?
- Có tổ chức cộng đồng hoặc tổ chức người lao động nào có thể trợ giúp không?

Chúng ta cần thông tin gì?

- Chúng ta cần biết những gì để giải quyết vấn đề này hoặc đề xuất các giải pháp?
- Chúng ta có thể tìm thấy thông tin này ở đâu?
- Chúng ta có thể chia sẻ thông tin này với người khác bằng cách nào?

Đâu là thông tin hữu ích để chia sẻ?

- Chúng ta có tài liệu về vấn đề này không?
- Người lao động có thể giải thích trải nghiệm của họ về vấn đề này và nó ảnh hưởng đến họ như thế nào không?
- Có hành vi vi phạm pháp luật nào không - từ đó chúng ta có thể sử dụng luật để biện luận cho trường hợp của mình?

Có thể xuất hiện những thách thức nào?

- Chúng ta có thể ứng phó với những thách thức này như thế nào?

Chúng ta cần thực hiện những bước cụ thể nào để đạt được mục tiêu của mình?

Các bước chúng ta có thể thực hiện trong tuần tới:

- 1.
- 2.
- 3.

Các bước chúng ta có thể thực hiện trong tháng tới:

- 1.
- 2.
- 3.

Ý Tưởng để Hành Động

Có nhiều cách khác nhau mà người lao động và tổ chức cộng đồng có thể hành động để giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc. Các bước hoặc chiến lược được lựa chọn sẽ phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau, như mức độ nghiêm trọng của vấn đề, mức độ thoải mái của người lao động khi lên tiếng hoặc tìm kiếm sự trợ giúp từ người khác, cũng như năng lực và nguồn hỗ trợ mà một tổ chức có để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn.

Các trang sau bao gồm nhiều lựa chọn khác nhau, cho phép người lao động và tổ chức có thể đánh giá phương án nào phù hợp nhất với hoàn cảnh cụ thể mà họ đang phải đối mặt. Đồng thời, việc quan sát phạm vi bao quát có thể cung cấp ý tưởng cho các bước khác mà họ có thể chưa nghĩ tới, những bước họ muốn thực hiện hoặc những bước họ sẽ theo đuổi khi làm việc chung với người khác.

Những câu hỏi để người lao động suy nghĩ khi xem xét những ý tưởng này:

1. Tôi đã thực hiện và cảm thấy thoải mái với bước nào trong số các bước hành động này?
2. Tôi muốn theo đuổi bước nào trong số các bước này để giải quyết vấn đề cụ thể mà tôi đang gặp phải?
3. Tôi cần loại hỗ trợ nào và ai có thể hỗ trợ tôi?
4. Tôi có thể phải đối mặt với những hậu quả nào và tôi phải chuẩn bị như thế nào để ứng phó với chúng?

Những câu hỏi để nhân viên tổ chức suy nghĩ khi xem xét những ý tưởng này:

1. Chúng ta đã tham gia vào những hoạt động nào rồi? Chúng ta còn muốn làm gì nữa để tăng cường hoạt động trong lĩnh vực đó không?
2. Trong số những hoạt động này, chúng ta muốn thực hiện hoạt động nào nhiều hơn trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn? Cần phải có những gì về nguồn hỗ trợ, nhân sự và kỹ năng để thực hiện điều này?
3. Chúng ta có thể hợp tác trong những hành động nào do các tổ chức khác thực hiện? Chúng ta có thể giới thiệu người lao động đến các tổ chức này hoặc hỗ trợ công việc của họ bằng cách nào?
4. Những trở ngại nào có thể phát sinh khi chúng ta mở rộng công việc? Chúng ta có thể giải quyết chúng bằng cách nào?

Cách Người Lao Động Có Thể Hành Động vì Sức Khỏe và Sự An Toàn

Cập nhật thông tin, lưu giữ hồ sơ

Ví dụ:

- Nhận tài liệu về quyền của người lao động hoặc tham dự các buổi đào tạo
- Tìm hiểu về các tổ chức và cơ quan chính phủ mà có thể trợ giúp quý vị
- Lưu giữ tốt hồ sơ về các mối nguy hiểm, chấn thương, bệnh tật tại nơi làm việc và trao đổi thông tin với chủ sử dụng lao động của quý vị

Tìm sự giúp đỡ từ những người quý vị tin tưởng

Ví dụ:

- Chia sẻ các mối quan ngại với đồng nghiệp, bạn bè, thành viên gia đình, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe đáng tin cậy, v.v.
- Tìm sự giúp đỡ từ nhóm cộng đồng, trung tâm người lao động, nghiệp đoàn hoặc tổ chức trợ giúp pháp lý



Lưu giữ tốt hồ sơ.



Tìm sự trợ giúp và thông tin từ một tổ chức đáng tin cậy.

Bảo vệ bản thân ở nơi làm việc

Ví dụ:

- Thực hiện các biện pháp thực hành giúp quý vị an toàn như đeo khẩu trang để bảo vệ khỏi COVID-19, tìm sự trợ giúp nếu khách hàng hung hăng, nghỉ giải lao và tìm sự trợ giúp khi nâng vật nặng

Cung cấp thông tin hoặc sự trợ giúp cho chủ sử dụng lao động

Ví dụ:

- Cung cấp cho chủ sử dụng lao động thông tin về các biện pháp thực hành tốt nhất, chẳng hạn như các sản phẩm khử trùng an toàn hơn
- Đề xuất những cách thức an toàn hơn để thực hiện công việc
- Đề xuất các công cụ, thiết bị hoặc dụng cụ tốt hơn
- Trao đổi với chủ sử dụng lao động về lợi ích của nơi làm việc an toàn và lành mạnh đối với người lao động, khách hàng và doanh nghiệp

Yêu cầu chủ sử dụng lao động thực hiện thay đổi

Ví dụ:

- Tham gia cùng những người lao động khác để yêu cầu chủ sử dụng lao động thực hiện thay đổi
- Yêu cầu một thay đổi cụ thể chẳng hạn như loại bỏ mối nguy hiểm, cung cấp khóa đào tạo, hỗ trợ những người lao động bị chấn thương, v.v.
- Nhận lời khuyên từ nhóm cộng đồng về cách bảo vệ bản thân khỏi sự trả thù

Tham gia tổ chức hoặc chiến dịch

Ví dụ:

- Tham gia nghiệp đoàn, trung tâm người lao động hoặc nhóm cộng đồng mà đang cố gắng cải thiện điều kiện làm việc
- Tham gia các chiến dịch khuyến khích doanh nghiệp, chính phủ hoặc người tiêu dùng hỗ trợ người lao động
- Chiêu mộ những người khác vào tổ chức hoặc chiến dịch

Nộp đơn khiếu nại hoặc tìm sự trợ giúp pháp lý

Ví dụ:

- Nộp đơn khiếu nại với cơ quan chính phủ như Cal/OSHA; một số nhóm cộng đồng có thể trợ giúp việc này
- Tham vấn dịch vụ pháp lý về tình huống của quý vị và đồng nghiệp của quý vị



Nói với chủ sử dụng lao động về mối quan ngại của quý vị và yêu cầu sự thay đổi.

Cách Tổ Chức Có Thể Hành Động vì Sức Khỏe và Sự An Toàn

Chia sẻ thông tin và nguồn hỗ trợ với người lao động

Ví dụ:

- Tiến hành hoạt động tiếp cận để cung cấp thông tin cho người lao động trong cộng đồng
- Tổ chức hội thảo về các quyền cơ bản và các biện pháp bảo vệ
- Mời chuyên gia để giải đáp các câu hỏi và cung cấp thêm thông tin
- Giới thiệu người lao động đến các cơ quan chính phủ, tổ chức và các nguồn hỗ trợ khác

Tìm hiểu các vấn đề

Ví dụ:

- Hỏi người lao động về các vấn đề liên quan đến sức khỏe và sự an toàn thông qua các cuộc họp, khảo sát, lập bản đồ mối nguy hiểm/cơ thể, v.v.
- Tìm hiểu về các mối nguy hiểm thường gặp và tác động đến sức khỏe trong các ngành công nghiệp có liên quan



Hỏi người lao động về các mối nguy hiểm mà họ đang phải đối mặt.

Xác định các giải pháp khả thi

Ví dụ:

- Thúc đẩy thảo luận với người lao động để xác định giải pháp
- Đề nghị người lao động chia sẻ những bài học rút ra từ những nỗ lực trước đây nhằm cải thiện điều kiện làm việc
- Tìm hiểu về chiến lược mà các tổ chức khác đã và đang sử dụng
- Tìm hiểu về nhân sự, thiết bị và các nguồn hỗ trợ khác cần có để thực hiện các giải pháp mong muốn của người lao động

Hỗ trợ các hành động cá nhân hoặc tập thể của người lao động

Ví dụ:

- Giải thích các lựa chọn để thực hiện hành động và mô tả các kết quả có thể xảy ra
- Diễn tập cùng với người lao động để thực hành những gì họ sẽ nói
- Thay mặt người lao động để liên hệ với chủ sử dụng lao động
- Xây dựng các chiến lược bảo vệ chống lại sự trả thù
- Xây dựng các chiến lược nhằm khuyến khích chủ sử dụng lao động phản hồi các mối quan ngại của người lao động
- Gia tăng nhận thức về các vấn đề



Thay mặt người lao động để liên hệ với chủ sử dụng lao động.



Gia tăng nhận thức và xây dựng sự ủng hộ của cộng đồng.

Kết hợp sức khỏe và sự an toàn vào công việc hiện tại

Ví dụ:

- Xây dựng kiến thức và kỹ năng cho nhân viên và cán bộ lãnh đạo người lao động
- Kết hợp các yêu cầu về sức khỏe và sự an toàn vào các chiến dịch
- Đưa nội dung về sức khỏe và sự an toàn vào kế hoạch làm việc có tổ chức của quý vị đối với giáo dục/tiếp cận cộng đồng, dịch vụ trực tiếp, bảo vệ quyền lợi và tổ chức
- Tạo dựng các quan hệ đối tác mới
- Phát triển các nguồn hỗ trợ bền vững cho công việc này
- Vận động ủng hộ các chính sách bảo vệ cao hơn và thực thi chặt chẽ hơn

Giải Quyết Vấn Đề tại Nơi Làm Việc: Lời Khuyên để Trao Đổi với Chủ Sử Dụng Lao Động



Nếu chủ sử dụng lao động không cung cấp những gì được yêu cầu hoặc cần thiết để bảo vệ người lao động, thì người lao động có thể giải quyết những vấn đề này theo nhiều cách khác nhau.

Thông thường, cách trực tiếp nhất để giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc là người lao động phải trao đổi trực tiếp với người giám sát, quản lý hoặc chủ sử dụng lao động của mình.

Lên kế hoạch trước

Để chuẩn bị cho cuộc trò chuyện này, quý vị có thể cân nhắc một số câu hỏi dưới đây.

1. Vấn đề là gì?

Sẽ rất hữu ích khi có thông tin cụ thể để chia sẻ. Thông tin này có thể bao gồm:

- Vấn đề thực sự là gì? Ví dụ: nó xảy ra khi nào và ở đâu?
- Tại sao điều đó lại xảy ra?
- Quý vị hoặc những người khác có thể ghi lại vấn đề bằng văn bản ghi chú, bản vẽ hoặc ảnh chụp không?

2. Tác động của vấn đề này là gì?

- Vấn đề này tác động đến ai? Như thế nào?
- Nó ảnh hưởng gì đến sức khỏe và sự an toàn của người lao động?
- Nó ảnh hưởng gì đến doanh nghiệp hoặc nơi làm việc?
- Điều gì sẽ xảy ra nếu vấn đề không được giải quyết? Có phí tổn không?
- Có hành vi vi phạm pháp luật không?

3. Giải pháp tốt nhất là gì?

- Quý vị muốn thấy điều gì thay đổi? Giải pháp tốt nhất cho vấn đề này là gì?
- Nếu giải pháp tốt nhất không thể thực hiện ngay lập tức thì có thể làm điều gì ngay bây giờ?
- Nếu quý vị biết điều này, cần phải làm gì để thực hiện các giải pháp mà quý vị đề xuất?
- Tại sao giải pháp này lại tốt cho người lao động, doanh nghiệp hoặc nơi làm việc?



Tôi lo ngại về _____. Tôi muốn chia sẻ thêm thông tin về lý do tại sao vấn đề này xảy ra và các ý tưởng về cách giải quyết để chúng ta có thể bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của người lao động và làm việc hiệu quả hơn.

Khi quý vị đến gặp chủ sử dụng lao động của mình để trao đổi

1. Đi cùng với những người lao động khác

Nói chuyện với những người lao động khác để xem họ có gặp phải vấn đề tương tự không. Cùng nhau lập kế hoạch hành động để trao đổi với người giám sát, người quản lý hoặc chủ doanh nghiệp. Việc này hữu ích vì:

- Người lao động có thêm sự bảo vệ khỏi bị trả thù khi họ cùng nhau (2 người trở lên) nêu ra vấn đề. Nếu chỉ một người có thể đi, luật pháp sẽ bảo vệ người đó nhiều hơn nếu họ giải thích với chủ sử dụng lao động rằng họ đang nêu lên mối quan ngại chung.
- Chủ sử dụng lao động có thể xem xét vấn đề một cách nghiêm túc hơn và phản ứng tích cực hơn.



Tôi muốn nêu ra một vấn đề mà tôi và những người lao động khác đang lo ngại.

2. Yêu cầu một cuộc họp và phản hồi kịp thời

Yêu cầu thời gian để trao đổi với người có thẩm quyền ra quyết định. Trong cuộc họp:

- Tập trung vào vấn đề hiện tại
- Cung cấp thông tin chi tiết và tài liệu
- Đề xuất giải pháp
- Đặt câu hỏi để hiểu được mối quan ngại của chủ sử dụng lao động
- Mô tả cách các giải pháp đem lại lợi ích cho nơi làm việc; ví dụ: bằng cách đảm bảo chủ sử dụng lao động tuân thủ luật pháp, ngăn ngừa chấn thương và bệnh tật, tăng tỉ lệ giữ chân người lao động và nâng cao tinh thần làm việc, v.v.
- Giữ thái độ tôn trọng và bình tĩnh

Nếu người đó không thể phản hồi hoặc giải quyết vấn đề vào ngày hôm đó, hãy yêu cầu thời gian gặp lại hoặc hỏi về thời gian dự kiến sẽ có phản hồi hoặc giải pháp.



Dự kiến khi nào tôi có thể nhận được câu trả lời?

Khi nào chúng ta có thể gặp lại?

Theo dõi

1. Ghi lại quá trình

Đảm bảo rằng quý vị ghi chép lại hành động của mình và phản hồi của chủ sử dụng lao động. Điều này có thể bao gồm các bản sao email hoặc thư, và:

- Tên của những người lao động và người giám sát/quản lý tham gia vào quá trình trao đổi thông tin
- Thời gian và địa điểm diễn ra việc trao đổi thông tin
- Nội dung được đề cập trong mỗi buổi trao đổi thông tin
- Hành động của người lao động, quản lý, người giám sát hoặc chủ sử dụng lao động

Điều này không chỉ hữu ích cho việc theo dõi của quý vị mà còn là thông tin hữu ích trong trường hợp quý vị cần nhờ người khác trợ giúp hoặc liên hệ với một cơ quan.

Đôi khi, chủ sử dụng lao động không đưa ra phản hồi thích hợp. Một số chủ sử dụng lao động thậm chí còn phạt nhân viên bằng cách cắt giảm giờ làm hoặc tiền lương, đổi ca làm việc, đình chỉ công việc hoặc thậm chí sa thải họ. Nếu quý vị đã ghi lại nội dung trao đổi của mình, quý vị sẽ có cơ sở tốt hơn để chứng minh rằng hành động này của chủ sử dụng lao động có liên quan trực tiếp đến việc quý vị trao đổi với chủ sử dụng lao động về một vấn đề tại nơi làm việc.

2. Luôn kiên trì

Có thể vấn đề sẽ không được giải quyết ngay trong lần thử đầu tiên. Đừng bỏ cuộc! Hãy theo dõi nếu cần. Nếu vấn đề không được giải quyết, hãy nghĩ đến những bước tiếp theo.

- Có người lao động nào khác muốn tham gia không?
- Cần phải thông báo với ai khác không?
- Ai có thể giúp quý vị vận động cho giải pháp cần thiết?



Người lao động vẫn còn lo ngại và chúng tôi muốn trao đổi với quý vị về những bước tiếp theo.

Giải Quyết Vấn Đề tại Nơi Làm Việc: Lời Khuyên để Trao Đổi với Chủ Sử Dụng Lao Động

Tìm sự trợ giúp từ một tổ chức

Người lao động có thể muốn trao đổi với một tổ chức đáng tin cậy để tìm hiểu thêm về các lựa chọn hoặc quyền của mình — trước hoặc sau khi trao đổi với chủ sử dụng lao động.

Hãy tìm một nghiệp đoàn, trung tâm người lao động, nhà cung cấp dịch vụ trợ giúp pháp lý hoặc tổ chức cộng đồng có thể hỗ trợ quý vị thực hiện các bước này. Các tổ chức khác nhau có thể cung cấp cho quý vị:

- Thông tin về quyền của quý vị và trách nhiệm của chủ sử dụng lao động
- Thông tin về các biện pháp thực hành tốt nhất để giải quyết vấn đề
- Ý tưởng về các bước quý vị có thể thực hiện
- Không gian họp hoặc hậu cần
- Biên dịch hoặc thông dịch
- Trợ giúp điền mẫu đơn hoặc gửi thư
- Trợ giúp trao đổi hoặc theo dõi với chủ sử dụng lao động
- Giới thiệu đến dịch vụ tư vấn pháp lý hoặc đại diện
- Trợ giúp để nhận được hỗ trợ từ các thành viên cộng đồng, phương tiện truyền thông, nhà hoạch định chính sách hoặc những người khác

Đó là hành động trái pháp luật khi chủ sử dụng lao động trả thù quý vị nếu quý vị lên tiếng hoặc hành động vì sự an toàn và sức khỏe. Luật pháp tuyên bố rằng quý vị được bảo vệ khi quý vị:

- Lên tiếng về những khoản tiền lương mà quý vị chưa được thanh toán
- Báo cáo một chấn thương hoặc mối nguy hiểm về sức khỏe và sự an toàn
- Nộp đơn khiếu nại hoặc phàn nàn với một cơ quan tiểu bang
- Tham gia cùng những người lao động khác để yêu cầu thay đổi

Nếu quý vị bị trả thù, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại lên Ủy Viên Lao Động tại:

<https://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileRetaliationComplaint.htm>

Lời Khuyên để Báo Cáo Các Mối Nguy Hiểm Tại Nơi Làm Việc cho Cal/OSHA



Người lao động có thể rơi vào tình huống mà sức khỏe và sự an toàn của họ bị đe dọa và họ muốn nhận được sự trợ giúp từ một cơ quan. Người lao động có quyền nộp đơn phàn nàn lên Cal/OSHA, cơ quan chịu trách nhiệm thực thi các quy định về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc ở California. Cal/OSHA sẽ điều tra hoặc kiểm tra nơi làm việc nếu người lao động nộp đơn phàn nàn về điều kiện không an toàn hoặc hành vi vi phạm các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn.

Quý vị có thể báo cáo các vấn đề về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc qua điện thoại hoặc email

- Tìm văn phòng Cal/OSHA gần nơi làm việc của quý vị nhất bằng cách nhập mã bưu chính của quý vị trên trang mạng Cal/OSHA, <https://www.dir.ca.gov/dosh/complaint.htm>, hoặc bằng cách gọi đến số 1-844-522-6734.
- Gọi điện hoặc gửi email đến văn phòng Cal/OSHA địa phương.

Thông tin của quý vị được bảo mật

Cal/OSHA sẽ không cho chủ sử dụng lao động của quý vị biết ai đã gọi. Người lao động có quyền nộp đơn phản nàn ẩn danh, không cần nêu tên. Tuy nhiên, nếu quý vị cung cấp tên và thông tin liên lạc, Cal/OSHA sẽ có nhiều công cụ hơn để theo dõi và điều tra. Việc cung cấp tên của quý vị có thể hữu ích vì nhân viên kiểm tra có thể gọi cho quý vị nếu họ có bất kỳ câu hỏi nào. Kết quả điều tra cũng sẽ được gửi cho quý vị.

Người lao động có thể tự nộp đơn phản nàn hoặc nhờ sự trợ giúp của nghiệp đoàn hoặc tổ chức cộng đồng.

Chuẩn bị sẵn sàng cung cấp thông tin quan trọng

Quý vị cung cấp càng nhiều thông tin thì Cal/OSHA càng có thể hỗ trợ quý vị tốt hơn. Hãy cho Cal/OSHA biết:

- ☑ Tên của công ty hoặc chủ sử dụng lao động của quý vị và loại hình công việc quý vị đang làm
- ☑ Địa điểm làm việc để Cal/OSHA có thể tìm thấy nơi làm việc của quý vị
- ☑ Về vấn đề sức khỏe và an toàn với càng nhiều thông tin chi tiết càng tốt và nó ảnh hưởng ra sao đến quý vị và những người lao động khác
- ☑ Số lượng người lao động tại cơ sở và ngôn ngữ họ nói
- ☑ Ngày và giờ của các ca làm việc, đặc biệt nếu vấn đề chỉ xảy ra trong một số ca làm việc nhất định hoặc một số quy trình nhất định không diễn ra hằng ngày

Cal/OSHA sẽ làm gì?

Nhân viên kiểm tra của Cal/OSHA sẽ điều tra đơn phản nàn và có thể đến nơi làm việc nếu họ tin rằng chủ sử dụng lao động đang vi phạm các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn của người lao động hoặc nếu người lao động có nguy cơ bị bệnh hoặc chấn thương. Họ sẽ hỏi chủ sử dụng lao động và người lao động những câu hỏi để tìm hiểu thêm về các mối nguy hiểm. Quý vị có quyền nói chuyện riêng với nhân viên kiểm tra. Hãy lấy số điện thoại của nhân viên kiểm tra nếu quý vị muốn trao đổi khi không ở nơi làm việc.

- Cho nhân viên kiểm tra biết về mọi vấn đề và thay đổi cần thiết để bảo vệ sức khỏe của quý vị — quý vị chính là người biết rõ nhất các điều kiện tại nơi làm việc của mình. Nếu nhân viên kiểm tra không nói được ngôn ngữ của quý vị, họ sẽ yêu cầu một thông dịch viên.
- Nếu xác định được rằng chủ sử dụng lao động đã vi phạm tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn, Cal/OSHA sẽ gửi trát đòi hầu tòa và lệnh phạt cho chủ sử dụng lao động khi quá trình kiểm tra hoàn tất, có thể là vài tuần đến vài tháng sau đó. Chủ sử dụng lao động phải khắc phục vấn đề trước một ngày cụ thể.

- Chủ sử dụng lao động phải công bố kết quả kiểm tra để người lao động bị ảnh hưởng biết chủ sử dụng lao động phải làm gì để khắc phục vấn đề.
- Gọi cho Cal/OSHA sau cuộc kiểm tra nếu quý vị không thấy bất kỳ thay đổi nào sau khi hết thời hạn của chủ sử dụng lao động, để thông báo cho họ biết rằng vấn đề vẫn còn tồn tại.

Nếu quý vị đang giúp đỡ người lao động gửi đơn phàn nàn cho Cal/OSHA, quý vị có thể...

- Giúp họ ghi lại vấn đề và chuẩn bị giải thích cho Cal/OSHA về địa điểm làm việc, thời gian làm việc, vấn đề và người bị ảnh hưởng. Hình ảnh, ghi chú và các thông tin chi tiết khác đều hữu ích.
- Giúp họ liên hệ với văn phòng khu vực của Cal/OSHA gần nơi làm việc nhất để gửi đơn phàn nàn.
- Hướng dẫn và kêu gọi càng nhiều người lao động tham gia vào quá trình này càng tốt để họ sẵn sàng trao đổi với nhân viên kiểm tra của Cal/OSHA. Nếu người lao động cảm thấy thoải mái hơn khi nói chuyện với nhân viên kiểm tra ở nơi cách xa nơi làm việc, hãy giúp sắp xếp thời gian và địa điểm để họ có thể gặp mặt một cách riêng tư.
- Xây dựng mối quan hệ với Cal/OSHA, bao gồm cả nhân viên văn phòng khu vực. Hãy gọi cho họ trước khi gửi đơn phàn nàn để cung cấp một số thông tin cơ bản và giới thiệu bản thân là người có thể hỗ trợ.
- Cung cấp tên và số điện thoại của quý vị trên đơn phàn nàn cũng như mối quan hệ của quý vị với người lao động. Điều này sẽ giúp ích vì nhân viên sẽ biết họ có thể liên hệ với quý vị để lấy thêm thông tin.
- Theo dõi sau khi đơn phàn nàn được nộp và sau bất kỳ cuộc kiểm tra nào. Thu thập tài liệu bổ sung khi cần thiết.
- Nếu quý vị là đại diện của nghiệp đoàn hoặc đại biểu người lao động, hãy tham gia vào cuộc kiểm tra của Cal/OSHA.
- Nếu chủ sử dụng lao động khiếu nại trát đòi hầu tòa hoặc lệnh phạt, hãy yêu cầu tham gia vào quá trình khiếu nại.
- Người lao động có quyền liên hệ với Cal/OSHA mà không sợ bị trả đũa. Nếu họ bị trả thù, hãy giúp họ liên hệ với văn phòng Ủy Viên Lao Động gần nhất trong vòng một năm.

Nơi để Đặt Câu Hỏi và Báo Cáo Vấn Đề cho Các Cơ Quan Tiểu Bang

Có một số cơ quan tiểu bang tại California hoạt động để bảo đảm rằng các chủ sử dụng lao động tuân thủ luật lao động. Họ sẽ không hỏi quý vị về tình trạng di trú của quý vị. Mọi người lao động tại California đều có quyền. Quý vị cũng có thể nhận được trợ giúp từ một tổ chức người lao động hoặc nhóm pháp lý để báo cáo vấn đề cho bất cứ cơ quan nào trong số này.

Đối với việc nghỉ phép có lương, trả đũa, tiền lương hoặc bữa ăn và thời gian giải lao Xin liên hệ Ủy Viên Lao Động, còn được biết là Ban Thi Hành Tiêu Chuẩn Lao Động. Để tìm kiếm văn phòng tại địa phương của quý vị, hãy truy cập: <https://www.dir.ca.gov/dlse/districtoffices.htm>

**1-833-LCO-INFO
(1-833-526-4636)**
(Thông tin bằng nhiều ngôn ngữ)

Đối với vấn đề an toàn và sức khỏe: Để báo cáo vấn đề hoặc nộp đơn khiếu nại, hãy liên hệ với văn phòng Cal/OSHA tại địa phương của quý vị. Quý vị sẽ cần dùng mã bưu chính của nơi làm việc của quý vị. Để tìm kiếm văn phòng tại địa phương của quý vị, hãy truy cập: <https://www.dir.ca.gov/dosh/Complaint.htm>

**1-844-LABOR-DIR
(1-844-522-6734)**
(Thông tin bằng Tiếng Anh và Tiếng Tây Ban Nha)

Đối với chấn thương hoặc bệnh tật do công việc: Xin gọi cho Ban Bồi Thường Người Lao Động, đường dây Thông Tin và Hỗ Trợ. Để tìm kiếm văn phòng tại địa phương của quý vị, hãy truy cập: dir.ca.gov/dwc/landA.html

1-909-383-4522
(Thông tin bằng Tiếng Anh và Tiếng Tây Ban Nha)

Đối với các quyền lợi bao gồm nghỉ phép có lương vì lý do gia đình, bảo hiểm khuyết tật hoặc bảo hiểm thất nghiệp của tiểu bang: Xin liên hệ Sở Phát Triển Việc Làm (Employment Development Department, EDD) về các quyền lợi mà quý vị có thể được nhận. Để được trợ giúp, hãy truy cập: www.edd.ca.gov

1-800-300-5616
(nếu quý vị thất nghiệp)

Để được hỗ trợ về Bảo Hiểm Thất Nghiệp, hãy truy cập: www.edd.ca.gov/unemployment/

1-800-480-3287
(nếu quý vị bị khuyết tật)

Đối với vấn đề Bảo Hiểm Khuyết Tật và Nghỉ Phép Có Lương Vì Lý do Gia Đình: www.edd.ca.gov/disability/

1-877-238-4373
(nếu quý vị cần chăm sóc một người thân trong gia đình)

Người lao động làm ở nông trại — đối với các trường hợp trả thù: Xin liên hệ Ban Quan Hệ Lao Động Nông Nghiệp. Để tìm kiếm văn phòng tại địa phương của quý vị, hãy truy cập: alrb.ca.gov/

1-800-449-3699



Hành Động vì Sự An Toàn và Sức Khỏe Trong Đại Dịch COVID-19

Video cho thấy những câu chuyện có thật về những người lao động lên tiếng và các chiến lược họ đã sử dụng

Trong đại dịch, nhiều người lao động, nghiệp đoàn và tổ chức cộng đồng đã yêu cầu các biện pháp bảo vệ sức khỏe của người lao động tốt hơn. Hành động của họ được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau và trong nhiều trường hợp, họ đã thấy được kết quả tích cực.

Tìm hiểu về năm nỗ lực bảo vệ người lao động trong ngành bán lẻ, thức ăn nhanh, chế biến thực phẩm, nông nghiệp và nhà hàng. Dự án câu chuyện trên trang mạng này bao gồm các video mô tả các chiến lược cụ thể, tài nguyên và mốc thời gian của các sự kiện chính.

lohp.berkeley.edu/taking-action/



2199 ADDISON STREET, STE. 451
BERKELEY, CA 94720

lohp.berkeley.edu