



Khảo sát về Thương lượng Hợp đồng dành cho Nhân viên Chăm sóc Tại gia/Nhân viên Hỗ trợ Cá nhân 2019

Phần 2 - Cải thiện Hệ thống Xử lý Tiền lương

Các cuộc thương lượng cho hợp đồng công đoàn kế tiếp của chúng ta sẽ bắt đầu vào tháng 3 năm 2019, và những nhân viên chăm sóc như quý vị sẽ ngồi lại với các đại diện của Tiểu bang Oregon để đàm phán nội dung hợp đồng kế tiếp của chúng ta. Chúng tôi cần biết quý vị muốn có được những thay đổi nào.

Chúng tôi biết có nhiều vấn đề quan trọng cần giải quyết, vì vậy chúng tôi đang triển khai một cuộc khảo sát gồm ba phần.

- Tháng 11: Tiền lương, lợi ích nhân viên & chương trình hưu trí
- **Tháng 12: Cải thiện các hệ thống xử lý tiền lương**
- Tháng 1: Đào tạo, đăng ký & các vấn đề quan trọng khác

Tiền lương là một ưu tiên quan trọng đối với nhân viên, và việc được trả lương đúng hạn cũng không kém quan trọng.

Mặc dù chúng ta đã đạt được một số thành tích trong hợp đồng vừa qua, như yêu cầu tiểu bang thanh toán các khoản phí trễ hạn/thấu chi khi chúng ta bị trả lương trễ, chúng ta phải tiếp tục đấu tranh, tiếp tục cải thiện nhằm đảm bảo mọi nhân viên luôn được trả lương đúng hạn.

Quý vị có bao giờ bị trả lương trễ do lỗi của văn phòng tiểu bang, địa phương hoặc các bên trung gian về tài chính (Fiscal Intermediary/FI)?

- Có
- Không

Nếu quý vị trả lời có, nguyên nhân của việc trả lương trễ đó là gì (đánh dấu tất cả những câu trả lời thích hợp)

- Xử lý trễ hoặc không chính xác bởi văn phòng địa phương
- Hồ sơ đánh giá của người tiêu dùng không được hoàn thành đúng hạn
- Chúng tôi bị mất hoặc trễ (chỉ dành cho nhân viên chăm sóc tại gia)

Việc nhận tiền lương trễ đã ảnh hưởng đến quý vị như thế nào?

Trải nghiệm của quý vị như thế nào khi quý vị cố gắng khắc phục tình trạng trả lương trễ này?

Quý vị đã được trả lương thông qua hệ thống chuyển khoản trực tiếp (direct deposit)?

- Có
- Không

Nếu quý vị trả lời không, tại sao không?

- Tôi không có tài khoản ngân hàng
- Tôi có tài khoản ngân hàng nhưng chưa đăng ký để được chuyển khoản trực tiếp
- Câu trả lời khác (vui lòng cho biết cụ thể)

Quý vị có bao giờ nghe nói về hệ thống Xác minh Tiếp cận Điện tử (Electronic Visit Verification, hoặc EVV) chưa?

- Có
- Không

Quý vị cảm thấy thế nào về EVV?

- Không quan tâm chút nào
- Hơi quan tâm
- Không quan tâm cũng chẳng thờ ơ
- Khá quan tâm
- Rất quan tâm
- Không áp dụng - Tôi chưa nghe nói về EVV

Điều quan ngại chính của quý vị về EVV là gì? (chọn tất cả các câu trả lời phù hợp)

- Sự riêng tư
- Khó sử dụng
- Làm phiền tôi hoặc thân chủ của tôi
- Nó không có ý nghĩa đối với tôi dưới vai trò là người chăm sóc trong gia đình
- Không áp dụng - Tôi chưa nghe nói về EVV
- Câu trả lời khác (vui lòng cho biết cụ thể)

Quý vị có muốn chúng tôi biết điều gì khác về yêu cầu EVV không?

Quý vị có muốn chia sẻ vấn đề nào khác về hệ thống xử lý tiền lương với Nhóm Đàm phán Hợp đồng được bầu của SEIU không?

Chỉ dành cho Nhân Viên Hỗ Trợ Cá Nhân (PSW)

Chỉ điền vào phần này nếu quý vị là PSW. Quý vị là PSW nếu quý vị cung cấp dịch vụ cho những người bị khuyết tật phát triển. Nếu quý vị không phải là PSW, vui lòng bỏ qua phần này để sang phần tiếp theo.

Lần thương lượng hợp đồng vừa qua, chúng tôi đã cân nhắc đổi kỳ lương ngày 1 - 15/16 - cuối tháng sang kỳ lương mỗi 14 ngày. Kết quả là chúng tôi đã duy trì kỳ lương hiện tại sau khi khảo sát ý kiến của các PSW về những gì họ ưa chuộng. Nhưng chúng tôi tiếp tục nghe rằng nhiều người muốn có ngày lãnh lương ổn định hơn, nên chúng tôi muốn tham khảo lại ý kiến của các PSW về vấn đề này.

Chúng tôi biết rằng bất cứ điều gì làm thay đổi phương thức thanh toán tiền lương chỉ nên được thực hiện sau khi xem xét cẩn thận-- và những chuyển đổi gần đây, như đổi sang PPL, đã gây căng thẳng cho nhiều người trong chúng ta. Khi chúng tôi thu hẹp các vấn đề còn lại ở bàn thương lượng, chúng tôi muốn tham khảo ý kiến mọi người một lần nữa về đề xuất thay đổi này và xác định rõ ràng hơn liệu các PSW có quan tâm đến thay đổi này hay không.

Vui lòng đọc những ưu và nhược điểm dưới đây của mỗi kỳ lương và sau đó cho chúng tôi biết suy nghĩ của quý vị:

Chu kỳ ngày 1 - ngày 15/ngày 16 - cuối tháng:

Ưu điểm:

- Hai kỳ lương nằm gọn trong chính xác một tháng, điều này giúp việc điều chỉnh số giờ dịch vụ được phân bổ hàng tháng của người tiêu dùng dễ dàng hơn.
- Tránh được một thay đổi hệ thống nữa
- Nhân viên có thể tiếp tục lập hóa đơn mỗi tháng một lần thay vì hai lần một tháng nếu muốn

Nhược điểm:

- Duy trì lịch lương hiện tại, trong đó các ngày ban hành tiền lương sẽ khác nhau từng tháng và chịu ảnh hưởng bởi những ngày cuối tuần. Chẳng hạn, nếu kỳ lương kết thúc vào ngày thứ Năm thì giấy ghi giờ làm việc sẽ đáo hạn vào cuối ngày thứ Ba tuần sau. Sau đó, văn phòng tiểu bang sẽ cần 8 ngày làm việc để xử lý (vì quy trình của văn phòng địa phương, ODDS và quy trình PPL). Phiếu lương sẽ không được ban hành cho đến 15 ngày lịch sau ngày cuối của kỳ lương.
- Nhầm lẫn về thời gian làm thêm sẽ tiếp tục xảy ra, vì tuần làm việc (Chủ nhật - Thứ Bảy) sẽ không khớp với kỳ lương.

Chỉ dành cho Nhân viên Hỗ trợ Cá nhân (PSW) (tiếp)

Chuyển sang kỳ lương 14 ngày/2 tuần

Ưu điểm:

- Sẽ tạo ra một lịch trình nhất quán cho việc ban hành phiếu lương. Chẳng hạn, kỳ lương sẽ luôn luôn kết thúc vào ngày Thứ Bảy. Giấy ghi giờ làm việc sẽ đáo hạn vào cuối ngày Thứ Tư và chúng tôi sẽ cố gắng giữ cho ngày xử lý tiền lương mỗi hai tuần được cố định. Đối với những nhân viên đủ điều kiện làm thêm giờ, nó sẽ làm cho tuần làm việc và kỳ lương của họ khớp với nhau. Điều này sẽ giúp nhân viên được lãnh lương cho giờ làm thêm nhanh hơn và giúp quý vị hiểu quý vị đang được trả lương cho những tuần làm thêm nào dễ dàng hơn. Hiện tại, khi kỳ lương kết thúc vào giữa tuần, nó có thể rất khó hiểu vì nhân viên không lãnh lương cho giờ làm thêm cho phần đầu của tuần đó cho đến một tháng sau đó. Nhân viên có thể chọn lập hóa đơn bốn tuần một lần thay vì hai tuần một lần nếu họ muốn.

Nhược điểm:

- Giờ dịch vụ của người tiêu dùng được phân bổ hàng tháng. Việc phân bổ giờ dịch vụ hàng tháng có thể gây nhầm lẫn cho cả nhân viên và người tiêu dùng, nhưng kỳ lương sẽ tiếp tục theo chu kỳ 14 ngày.
- Đòi hỏi nhân viên và người tiêu dùng phải trải qua một thay đổi hệ thống khác, điều mà có thể gây căng thẳng cho họ.

Dựa trên những ưu và nhược điểm trên, quý vị muốn chọn kỳ lương nào?

- Giữ nguyên kỳ lương ngày 1-15 và ngày 16-cuối tháng hiện tại
- Chuyển sang kỳ lương 14 ngày/2 tuần
- Không chắc chắn/lựa chọn nào cũng được

TẤT CẢ NHÂN VIÊN CHĂM SÓC TẠI GIA VÀ NHÂN VIÊN HỖ TRỢ CÁ NHÂN: VUI LÒNG SANG PHẦN NÀY

Chăm sóc Tại gia Tư nhân

Các nhân viên chăm sóc tại gia tư nhân (private home care providers) làm những công việc tương tự như những nhân viên do người tiêu dùng tuyển dụng, nhưng lương của họ ít hơn và họ không có bất cứ sự bảo vệ nào từ một công đoàn hợp nhất. Khi có một nhóm lớn các nhân viên làm cùng một công việc chúng ta làm nhưng với mức lương thấp hơn, điều này làm yếu đi sức mạnh thương lượng của chúng ta - Tiểu bang thường chỉ ra các mức lương tiêu chuẩn của các tổ chức môi giới tư nhân khi chúng ta thương lượng hợp đồng. Bước đầu tiên của một chiến dịch tổ chức là lập bản đồ các mối quan hệ của chúng ta với ngành.

Quý vị hoặc bất cứ ai quý vị biết có đang làm việc cho một Nhà cung cấp Dịch vụ Chăm sóc Tại gia Tư nhân (Private Home Care) hay Môi giới về Chăm sóc Sức khỏe Tại gia (Home health agency) không?

- Có
- Không

Quý vị hoặc bất cứ ai quý vị biết có đang nhận dịch vụ từ một Nhà cung cấp Dịch vụ Chăm sóc Tại gia Tư nhân hay Môi giới về Chăm sóc Sức khỏe Tại gia không?

- Có
- Không

Thông tin Liên lạc

TÊN HỌ

ĐỊA CHỈ THÀNH PHỐ TIỂU BANG MÃ BƯU CHÍNH

DIỆN THOẠI DI ĐỘNG*

EMAIL

*Bằng cách cung cấp số điện thoại của tôi, tôi hiểu rằng Công đoàn Nhân viên Phục vụ Quốc tế (SEIU), các công đoàn chi nhánh cũng như tổ chức trực thuộc có thể sử dụng các công nghệ tự động để thỉnh thoảng gọi và/hoặc gửi tin nhắn đến điện thoại di động của tôi. SEIU sẽ không bao giờ tính tiền cho các tin nhắn báo động. Cước phí tin nhắn và dữ liệu của nhà cung cấp dịch vụ điện thoại di động có thể áp dụng cho những tin nhắn như vậy. Trả lời tin nhắn với chữ STOP để ngừng nhận tin nhắn, chữ HELP để nhận thêm thông tin.

Thông tin Nhân khẩu Tùy chọn

SEIU Local 503 cam kết tôn trọng tính đa dạng của tất cả các thành viên. Thông tin nhân khẩu tùy chọn này sẽ giúp chúng tôi hiểu bản sắc xã hội của các thành viên.

Giới tính

- Nữ Nam Không nam hay nữ Câu trả lời khác

Đại từ ưa thích

- Cô/Bà Anh/Ông Họ Câu trả lời khác (vui lòng cho biết cụ thể) _____

Dân tộc/Chủng tộc nào sau đây chính xác nhất đối với quý vị (đánh dấu tất cả những câu trả lời thích hợp):

- Người Châu Phi hoặc người Mỹ gốc Phi
 Người Châu Á hoặc người Mỹ gốc Á
 Người Mỹ gốc Ả Rập, Trung Mỹ hoặc Bắc Phi
 Người Gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha hoặc La Tinh
 Người Mỹ bản xứ hoặc Người bản địa
 Người Hawaii Bản xứ hoặc Cư dân Vùng Đảo Thái Bình Dương khác
 Người Da Trắng
 Câu trả lời khác (vui lòng cho biết cụ thể)

Ngôn ngữ ưa thích

- Tiếng Anh ASL (ngôn ngữ ký hiệu Hoa Kỳ) Tiếng Quảng Đông (Trung Quốc)
 Tiếng Quan Thoại (Trung Quốc) Tiếng Nga Tiếng Tây Ban Nha
 Tiếng Việt Tiếng Amharic Tiếng Creole Haiti
 Tiếng Hmong Tiếng Hàn Tiếng Nepal
 Tiếng Rumani Tiếng Somali Tiếng Tagalog
 Tiếng Tigrinya Tiếng Toishanese Câu trả lời khác (vui lòng cho biết cụ thể)

Tên người nộp/bên tổ chức: _____ Ngày: _____