

## Tóm Tắt về Các Điều Khoản Đã Thay Đổi

Bản tóm tắt này được biên soạn để tiện tham khảo. Nếu có xung đột giữa bản tóm tắt này và Bản Thỏa Thuận Dự Kiến, thì Bản Thỏa Thuận Dự Kiến sẽ được ưu tiên áp dụng.

<b>Số và Tên của Điều Khoản Đã Thay Đổi</b>	<b>Hiệu Lực của Các Thay Đổi</b>
01 – Công Nhận	Nếu CDWA mua lại bất kỳ công ty mới nào cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nhà ở Tiểu Bang Washington, thì các chăm sóc viên của những công ty này sẽ được bảo vệ theo thỏa thuận thương lượng tập thể này và CDWA sẽ thương lượng về những hệ quả.
02 – Quyền Của Liên Đoàn	<p>CDWA sẽ thông báo cho những người mới tuyển dụng về khóa học định hướng do Liên Đoàn lên lịch dựa trên những thông tin do Liên Đoàn cung cấp. Hằng tháng, CDWA sẽ cung cấp lịch hẹn gặp mặt trực tiếp tại cộng đồng cho Liên Đoàn.</p> <p>Người đại diện của Liên Đoàn có thể đến địa điểm tổ chức các cuộc hẹn gặp tại cộng đồng và nói chuyện với chăm sóc viên trước hoặc sau cuộc hẹn gặp khi đã thông báo trước cho CDWA và không gây gián đoạn quá trình tuyển dụng hoặc ảnh hưởng đến lịch làm việc của chăm sóc viên.</p> <p>Nếu CDWA cung cấp khóa đào tạo Định Hướng và An Toàn qua video, thì khóa học đó sẽ có một video dài 10 phút do Liên Đoàn cung cấp.</p> <p>Nếu cung cấp tài liệu của khóa học định hướng ở dạng điện tử, CDWA cũng sẽ gửi kèm cả đơn xin gia nhập Liên Đoàn và các tài liệu ở dạng điện tử.</p>
03 – Quyền Của Chủ Lao Động	CDWA sẽ hoạt động theo trách nhiệm hợp đồng với Tiểu Bang Washington. Nội dung đề cập đến hệ thống đăng ký giới thiệu việc làm dành cho IP đã bị lược bỏ vì không áp dụng cho CDWA. Những nghĩa vụ pháp lý áp dụng cho Tiểu Bang cũng bị lược bỏ.
04 – Tư Cách Thành Viên Liên Đoàn và Việc Khấu Trừ Hội Phí, Khoản Đóng Góp và Phí	<p>Những nhân viên được tuyển dụng sau ngày 1 tháng 7 năm 2023, trong vòng 30 ngày sau ngày "Được phép bắt đầu làm việc", phải đóng cho Liên Đoàn, như một điều kiện làm việc, hoặc là phí thành viên đầy đủ hằng tháng hoặc phí bằng với phần chia sẻ tương ứng của họ trong chi phí thương lượng tập thể, thực thi hợp đồng và các hoạt động liên quan. Kể từ ngày 1 tháng 6 năm 2023, CDWA sẽ cung cấp cho Liên Đoàn ngày "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc" của mỗi nhân viên mới.</p> <p>Nếu CDWA sử dụng một hệ thống điện tử để tuyển dụng, họ sẽ cung cấp cách để nhân viên mới ký vào thẻ thành viên hoặc mẫu đơn khấu trừ lương cho những đối tượng không phải thành viên bằng hình thức điện tử và cho phép tự động khấu trừ hội phí hoặc lệ phí.</p> <p>CDWA sẽ thông báo cho những người mới tuyển dụng rằng nếu họ chọn không tự động khấu trừ hội phí hoặc lệ phí bằng với phần chia sẻ tương ứng của họ đối với chi phí thương lượng tập thể, thực thi hợp đồng và các hoạt động liên quan, thì họ sẽ chịu trách nhiệm thanh toán trực tiếp cho Liên Đoàn.</p> <p>Liên Đoàn sẽ thông báo cho CDWA về bất kỳ người lao động nào từ chối ký vào thẻ thành viên hoặc mẫu đơn khấu trừ tiền lương dành cho đối tượng không phải là thành viên và chưa thu xếp thanh toán trực tiếp cho Liên Đoàn trong vòng 30 ngày kể từ ngày họ "Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc".</p>

	Những người lao động thực sự phản đối vì lý do tôn giáo việc thanh toán cho Liên Đoàn sẽ thu xếp với Liên Đoàn để thực hiện các khoản thanh toán thay thế cho một tổ chức từ thiện phi lao động. Danh sách các tổ chức này được nêu trong Điều 4.
05 – Thông Tin về Đơn Vị Thương Lượng	Thông tin được cung cấp cho Liên Đoàn cho mỗi kỳ trả lương sẽ bao gồm ngày tuyển dụng, ngày Được phép cung cấp dịch vụ chăm sóc và lương làm thêm giờ. Khi có thể, các bên sẽ gặp gỡ và làm việc để giải quyết vấn đề trong vòng 5 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ, và sẽ trao đổi dữ liệu cơ bản hằng quý. CDWA đồng ý chỉ tiết lộ thông tin cá nhân của nhà cung cấp cho bên thứ ba trong một số trường hợp cụ thể và có các điều khoản yêu cầu bên thứ ba bảo mật thông tin. CDWA sẽ thông báo cho Liên Đoàn về yêu cầu tiết lộ thông tin của nhà cung cấp.
06 – Soạn Thảo Thỏa Thuận	CDWA đồng ý chia sẻ với Liên Đoàn chi phí in ấn, phân phối và dịch hợp đồng này sang 10 ngôn ngữ. Chi phí cho CDWA sẽ không vượt quá \$18.000 trong thời hạn của hợp đồng này.
07 – Giải Quyết Khiếu Nại và Tranh Chấp	CDWA và Liên Đoàn sẽ tiếp tục tìm cách giải quyết các vấn đề theo cách không chính thức. Những trường hợp không chính thức này sẽ không tự động trở thành một phần của khiếu nại chính thức trừ khi một đơn khiếu nại chính thức bằng văn bản được gửi. Liên Đoàn có tối đa 45 ngày theo lịch kể từ ngày xảy ra sự cố để tham gia giải quyết vấn đề theo cách không chính thức và có thêm 45 ngày để nộp đơn khiếu nại chính thức bằng văn bản. CDWA sẽ có 21 ngày theo lịch để trả lời đơn khiếu nại bằng văn bản.
08 - Bồi Thường	Tiền Lương: Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, những chăm sóc viên sẽ được xếp vào một bậc dựa trên tổng số giờ làm việc của họ với tư cách là IP cho cả Tiểu Bang và CDWA được tính hồi tố cho đến ngày 1 tháng 7 năm 2005 và cho đến ngày họ được CDWA tuyển dụng. CDWA phải lưu giữ hồ sơ về tất cả số giờ làm việc của IP kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2005. CDWA sẽ thông báo cho nhân viên mới về khả năng nhận được tín chỉ cho công việc trước đây ở cơ quan chăm sóc tại nhà từ ngày 1 tháng 7 năm 2017 và sẽ hướng dẫn về cách gửi bằng chứng. Sẽ không có thời hạn cho việc cung cấp những thông tin này. CDWA sẽ ghi nhận số giờ này sau 10 ngày kể từ khi chăm sóc viên gửi bằng chứng cần thiết. Khoản thanh toán cho tín chỉ bổ sung, sẽ không có hiệu lực hồi tố và sẽ có hiệu lực vào kỳ lương sau khi chăm sóc viên yêu cầu ghi có số giờ bổ sung. Bổ sung điều khoản nhằm làm rõ ý định của các bên rằng khoản chênh lệch \$0,25 là dành cho các khóa đào tạo nâng cao được cung cấp trước ngày 31 tháng 12 năm 2016. Khoản chênh lệch cho Khóa Đào Tạo Nâng Cao sau ngày đó vẫn là \$0,75. Số Dặm: Số dặm sẽ được hoàn trả theo mức do IRS quy định, lên đến tối đa là 110 dặm (tăng từ 100 dặm).
09 – Phúc Lợi Chăm Sóc Sức Khỏe Toàn Diện	CDWA sẽ thanh toán phần đóng góp tăng lên cho Quỹ Tín Thác – mức này sẽ tăng từ \$4,00/giờ hiện tại lên \$4,13/giờ vào ngày 1 tháng 7 năm 2023 và lên \$5,22/giờ vào ngày 1 tháng 7. 2024. Chủ Lao Động cũng sẽ chi trả các khoản đóng góp dựa trên "số giờ tham gia của thân chủ". CDWA sẽ cung cấp phúc lợi y tế cho những chăm sóc viên đủ điều kiện trong khi họ đang Nghỉ Phép Do Đau Ốm Hoặc Vì Lý Do Gia Đình.

10 – Bồi Thường Lao Động	CDWA sẽ cung cấp mọi biện pháp an toàn và khóa đào tạo theo yêu cầu của L&I và IP sẽ phải đáp ứng các yêu cầu đào tạo.
11 – Giờ Nghỉ Được Trả Lương	Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, chăm sóc viên sẽ được hưởng 1 giờ PTO cho mỗi 24 giờ làm việc. Mức hiện tại là 1 giờ cho mỗi 25 giờ làm việc. Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, chăm sóc viên sẽ được hưởng 1 giờ PTO cho mỗi 23 giờ làm việc. Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, hạn mức PTO cộng dồn sẽ tăng từ 130 giờ lên 140 giờ.
12 – Tiền Lương, Tiền Gửi Điện Tử và Khấu Trừ Thuế	Một số IP không thể truy cập cổng phiếu lương bằng phương tiện điện tử có thể yêu cầu gửi phiếu lương qua đường bưu điện. Trước ngày 30 tháng 6 năm 2025, hệ thống trả lương sẽ cho phép nhà cung cấp yêu cầu thanh toán số dặm và PTO trong cùng một hệ thống như khi họ yêu cầu thanh toán số giờ. Nếu tính năng yêu cầu thanh toán cho số ngày hoặc số tuần bị chặn hoặc yêu cầu thanh toán bị từ chối, nhà cung cấp có thể yêu cầu giải thích bằng văn bản cho vấn đề đó. Các bên đồng ý về một loạt các hình phạt, tiền lãi và tiền bồi thường thiệt hại tiêu chuẩn đối với những trường hợp thanh toán trễ, dựa trên mức độ thanh toán trễ cũng như số tiền thanh toán trễ. Nếu khoản ký thác trực tiếp không được xử lý thành công, CDWA sẽ liên hệ với IP để cập nhật thông tin về khoản ký thác trực tiếp đó. Chủ lao động sẽ tuân thủ các luật về lưu giữ tài liệu. Chủ lao động sẽ cung cấp số liệu về dịch vụ khách hàng (chẳng hạn như số lượng cuộc gọi và thời gian chờ) cho Ủy Ban Quản Lý Lao Động Chủ lao động sẽ không tạm ứng tiền mặt. Mọi hệ thống EVV bắt buộc sẽ truy cập được bằng ít nhất tiếng Anh, tiếng Tây Ban Nha, tiếng Nga, tiếng Quan Thoại, tiếng Quảng Đông và tiếng Việt Nhân viên có thể yêu cầu gửi miễn phí “EVV fob” qua đường bưu điện cho họ.
13 – Không Phân Biệt Đối Xử	CDWA đã nhất trí tạo cơ hội việc làm công bằng và hoạt động tuyển dụng chắc chắn nhằm đảm bảo lực lượng lao động đa dạng. Chính sách không phân biệt đối xử được mở rộng để bao gồm cả xem xét sắc tộc, nguồn gốc dân tộc, bản dạng giới theo cảm nhận và khuynh hướng tình dục theo cảm nhận.
14 – Hệ Thống Đăng Ký Giới Thiệu Việc Làm	Carina sẽ là nhà cung cấp độc quyền các dịch vụ đăng ký giới thiệu việc làm. CDWA không bị ngăn cản trong việc tiếp nhận thông tin giới thiệu nhà cung cấp từ các cá nhân hoặc tổ chức khác. Kể từ ngày 30 tháng 6 năm 2023, CDWA sẽ tăng mức đóng góp của Carina thêm \$0,01 cho mỗi giờ làm việc do chủ lao động trả lương cho tất cả các chăm sóc viên trong một năm. Khoản đóng góp này sẽ được dùng để phát triển và thử nghiệm các dịch vụ mới nhằm nỗ lực cải thiện khả năng tiếp cận của thân chủ với chăm sóc viên đối với các dịch vụ chăm sóc thay thế.
15 – Đào Tạo	Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, CDWA sẽ đóng góp \$0,495 xu cho Training Partnership cho mỗi giờ làm việc được trả lương. Tăng từ mức hiện tại là \$0,435/giờ.

	<p>Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, CDWA sẽ đóng góp \$0,485/giờ làm việc được trả lương, trong đó \$0,25 có thể dùng để hỗ trợ các phúc lợi chứng nhận chăm sóc viên và phí xét nghiệm của Bộ Y Tế.</p> <p>Số giờ làm việc bao gồm cả "số giờ tham gia của thân chủ".</p> <p>CDWA chịu trách nhiệm duy trì hồ sơ đào tạo đối với mọi trường hợp chuyển giao tín chỉ.</p> <p>CDWA sẽ làm việc với Training Partnership để phát triển quy trình chuyển giao tín chỉ cho khóa đào tạo hoàn thành bên ngoài.</p> <p>Cố Vấn Ngang Hàng có thể giúp chăm sóc viên chuẩn bị cho kỳ thi lấy chứng chỉ.</p> <p>Cố Vấn Ngang Hàng sẽ được SEIU 775 Benefits Group tuyển dụng và trả lương. Training Partnership sẽ tiếp tục cung cấp chương trình Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà Cao Cấp và chương trình Chuyên Gia Sức Khỏe Hành Vi Dành Cho Hộ Lý Chăm Sóc Tại Nhà. Các chương trình này sẽ được phát triển có sự tham gia của DSHS. Training Partnership sẽ cung cấp thông tin về việc hoàn thành khóa đào tạo cho CDWA.</p>
<p>16 – Ủy Ban Quản Lý Lao Động</p>	<p>Các nền tảng trực tuyến như Zoom được đưa vào để tiến hành các cuộc họp được chấp nhận.</p> <p>Nhân Viên Chăm Sóc Tại Nhà phục vụ với tư cách là người đại diện của Liên Đoàn trong các cuộc họp của LMC sẽ được nhận lương huấn luyện từ Chủ Lao Động.</p>
<p>17 – Nghĩa Vụ Thương Lượng</p>	<p><i>Không thay đổi so với hợp đồng hiện tại.</i></p>
<p>18 – Quyền Của Người Sử Dụng Lao Động</p>	<p><i>Không thay đổi so với hợp đồng hiện tại.</i></p>
<p>19 – Chính Sách, Chương Trình và Biện Pháp Thực Tiễn</p>	<p>CDWA sẽ không cấm chăm sóc viên tham gia đánh giá thân chủ của họ. CDWA sẽ cấp quyền truy cập vào kế hoạch chăm sóc thông qua cổng thông tin CDWA. Chăm sóc viên cũng có thể yêu cầu gửi kế hoạch chăm sóc qua đường bưu điện.</p> <p>Các hành vi thách thức, bao gồm cả những hành vi gây rủi ro cho chăm sóc viên, sẽ được ghi vào kế hoạch chăm sóc của thân chủ.</p> <p>Chỉ những công việc liên quan đến chăm sóc cá nhân hoặc chăm sóc trực tiếp mới được coi là công việc được bao trả hoặc số giờ làm việc được bao trả theo bản thỏa thuận này.</p>
<p>20 – Giờ Làm Việc</p>	<p>CDWA không tiến hành đánh giá thân chủ, vì vậy phân loại CARE không được bao gồm trong hợp đồng với CDWA. Phân loại này sẽ vẫn nằm trong các quy tắc mà DSHS thông qua.</p> <p>CDWA sẽ nỗ lực một cách thiện chí nhằm mang đến cho chăm sóc viên cơ hội tăng số giờ làm việc bằng cách thông báo cho thân chủ mới về việc đăng bài trên Carina và bằng cách thông báo cũng như thúc đẩy chăm sóc viên sử dụng Carina.</p>
<p>21 – Phúc Lợi Hưu Trí</p>	<p>Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, CDWA sẽ tiếp tục đóng góp cho Secure Retirement Trust (SRT - Quỹ Hưu Trí An Toàn) ở mức \$0,80 cho người lao động có số giờ làm việc cộng dồn từ 701 đến 6000 (mức này sẽ vẫn là \$0,50 đối với người lao động có số giờ làm việc cộng dồn dưới 701).</p>

	<p>Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, CDWA sẽ tăng các khoản đóng góp cho SRT từ \$0,080 lên \$1,00/giờ làm việc cho những người lao động có 6001 CCH trở lên. Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2024, CDWA sẽ tăng các khoản đóng góp cho SRT lên \$1,20/giờ làm việc cho những người lao động có 6001 CCH trở lên. CDWA và SEIU 775 yêu cầu Hội Đồng Quản Trị xem xét và triển khai chương trình tiết kiệm khẩn cấp như một tính năng tự nguyện của Secure Retirement Trust (SRT - Quỹ Hưu Trí An Toàn).</p>
22 – Dịch Vụ Không Giáán Đoạn Cho Thân Chủ	<p>Các thủ tục phân xử ràng buộc về lợi ích được thiết lập nhằm giải quyết các tranh chấp trong quá trình đàm phán hợp đồng, bao gồm cách chọn trọng tài viên, cách thức tiến hành phân xử trọng tài, cách phân chia chi phí giữa Liên Đoàn và Chủ Lao Động, những yếu tố nào mà trọng tài viên có thể và phải xem xét trong việc đưa ra phán quyết.</p>
23 – Các Khoản Tiết Kiệm và Tính Hiệu Lực Từng Phần	<p><i>Không thay đổi so với hợp đồng hiện tại.</i></p>
24 – Hoàn Thành Thỏa Thuận	<p><i>Không thay đổi so với hợp đồng hiện tại</i></p>
25 – Thời Hạn của Thỏa Thuận	<p>Hợp đồng này sẽ có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2023 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2025.  Các cuộc đàm phán cho hợp đồng tiếp theo sẽ bắt đầu trước ngày 15 tháng 10 năm 2024.  Nếu các Bên không đạt được thỏa thuận mới trước ngày 30 tháng 6 năm 2025, thì mọi vấn đề tranh chấp có thể được đệ trình lên trọng tài phân xử ràng buộc về lợi ích theo thỏa thuận chung.  Bất kỳ bên nào cũng có thể tìm kiếm trọng tài nếu họ không thống nhất được về hợp đồng mới trước ngày 1 tháng 1 năm 2026.</p>
26 – Hợp Đồng, Thanh Toán Vượt Mức và Kiểm Tra Lý Lịch	<p>Kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2023, Chủ Lao Động sẽ thông báo trước 90 ngày và 30 ngày trước khi hết hạn kiểm tra lý lịch của IP trên Cổng Thông Tin, đồng thời trước ngày 1 tháng 1 năm 2025, họ cũng sẽ gửi thông báo qua email. Chủ Lao Động sẽ thông báo bằng văn bản cho IP khi đã nhận và đã nhập mã xác nhận kiểm tra lý lịch của IP.  Chủ Lao Động sẽ xây dựng các tiêu chí tiêu chuẩn để phê duyệt các trường hợp gia hạn cho những người lao động chưa hoàn thành khâu kiểm tra lý lịch trước thời hạn.  Chủ Lao Động chỉ có thể truy thu các khoản thanh toán vượt mức nếu họ đã thông báo cho nhân viên về các khoản thanh toán đó trong vòng 90 ngày kể từ ngày thanh toán vượt mức, và tính hợp pháp cũng như số tiền của khoản thanh toán vượt mức có thể bị khiếu nại.  Thông báo về khoản thanh toán vượt mức phải được gửi qua đường bưu điện và email, đồng thời phải nêu cả số tiền thanh toán vượt mức và thời hạn thanh toán cũng như các lựa chọn thanh toán của nhà cung cấp dịch vụ, bao gồm cả khiếu nại về khoản thanh toán vượt mức, thanh toán đầy đủ hoặc sử dụng gói thanh toán.  Chủ lao động sẽ không thu tiền lãi đối với các khoản thanh toán vượt mức và các nhà cung cấp có khoản thanh toán vượt quá \$50 sẽ được cung cấp một gói thanh toán 5% mỗi kỳ thanh toán với số dư được thanh toán sau 8 tháng.</p>

	<p>Nhân viên sẽ có thể yêu cầu thanh toán cho số giờ làm việc từ ngày mà quyết định ủy quyền của thân chủ có hiệu lực.</p>
27 – Sức Khỏe và Sự An Toàn	<p>CDWA sẽ tiếp tục duy trì một chính sách toàn diện bằng văn bản liên quan đến cách giải quyết các trường hợp phân biệt đối xử, hành vi ngược đãi và hành vi thách thức.</p> <p>Chính sách này sẽ bao gồm cách IP có thể rời khỏi các tình huống mà họ cảm thấy sự an toàn của họ gặp rủi ro.</p> <p>Nếu sau khi xem xét và điều tra sự việc, chăm sóc viên được xác nhận là đã hành động hợp lý và đã báo cáo sự việc ngay lập tức, thì chăm sóc viên sẽ được trả lương cho toàn bộ ca làm việc đã lên lịch đó, bao gồm cả thời gian và số dặm đi lại.</p> <p>Ủy Ban An Toàn Tại Nơi Làm Việc sẽ họp khi cần thiết để xem xét và đề xuất bất kỳ nội dung cập nhật nào cho kế hoạch này.</p>
28 - Kế Nhiệm	Sửa về mặt kỹ thuật để lược bỏ nội dung đề cập đến Tiểu Bang Washington.
29 - Ngày Lễ	<i>Không thay đổi so với hợp đồng hiện tại.</i>
Điều X: Nguyên Tắc Làm Thêm Giờ và Lũy Tiến	<p>Đây là một điều khoản mới đề cập đến thời gian làm thêm giờ, giới hạn tuần làm việc và hành động khắc phục.</p> <p>Nhân viên sẽ được trả lương gấp rưỡi cho tất cả số giờ làm việc vượt quá 40 giờ một tuần.</p> <p>Thời gian đào tạo, thời gian quản trị và PTO không được tính vào giới hạn tuần làm việc và nhà cung cấp sẽ không phải thực hiện hành động khắc phục nếu họ vượt quá giới hạn tuần làm việc vì những lý do đó hoặc ở lại với thân chủ trong tình huống khẩn cấp.</p> <p>Thiết lập một hệ thống kỷ luật lũy tiến đối với các hành vi vi phạm chính sách hoặc sổ tay của Chủ Lao Động.</p> <p>Nhân viên có quyền đại diện cho Liên Đoàn trong cuộc họp với Chủ Lao Động sau hành động khắc phục thứ hai, thứ ba và thứ tư.</p> <p>CDWA sẽ thông báo cho Liên Đoàn về những thay đổi đối với sổ tay Nhân Viên và sẽ gặp gỡ, trao đổi hoặc thương lượng với Liên Đoàn về những thay đổi khi thích hợp.</p> <p>CDWA sẽ tuân thủ giới hạn tuần làm việc do DSHS thiết lập cho mỗi nhà cung cấp.</p> <p>Nhân viên có thể yêu cầu miễn trừ giới hạn tuần làm việc của họ và CDWA sẽ trả lời bằng văn bản và đưa ra lý do nếu từ chối yêu cầu đó.</p> <p>CDWA sẽ cung cấp dữ liệu cho Liên Đoàn hàng quý về các yêu cầu miễn trừ và sử dụng giờ làm thêm.</p>
Biên Bản Ghi Nhớ Về Thương Lượng	<p>Việc tăng lương và phúc lợi trong hợp đồng phụ thuộc vào việc Cơ Quan Lập Pháp tài trợ cho mức lương nhân công do Ban Thiết Lập Mức Lương đề xuất.</p> <p>Nếu Cơ Quan Lập Pháp thông qua một mức tăng nhỏ hơn, thì các bên sẽ thương lượng về mức đó. Nếu Cơ Quan Lập Pháp không tăng mức đó, CBA 2021-2023 sẽ được gia hạn cho đến khi tăng mức đó.</p> <p>Trước ngày 1 tháng 3 của các năm chẵn, CDWA sẽ cung cấp cho Liên Đoàn dữ liệu cho biết Mức Lương Nhân Công đã được chi bao nhiêu cho các khoản chi tiêu được phép trong 2 năm trước đó.</p>

<b>Phụ Lục A – Thang Lương</b>	<b>Tăng lương (xem thang lương mới)</b>
Phụ Lục B - Định Nghĩa	Các thay đổi về mặt kỹ thuật nhằm phản ánh quá trình chuyển sang Chủ Lao Động mới. Bao gồm các định nghĩa mới cho người sử dụng lao động và Chủ Lao Động, Consumer Direct Care of Washington.