

## 직원 및 고용주를위한 COVID-19 업데이트 : 2020 년 10 월 1 일

코로나바이러스 펜데믹 기간동안 전염병의 퍼지는 걸 막기위해 일터에서는 좀더 다르게 일을 처리합니다. 슈퍼바이저와 사업주는 물론 직장인들에게는 헛갈리고 짜증이 날 것입니다.

스노호미시 카운티에 있는 일터에서 코비드 19 의 케이스가 많이 있었으며, 더 많은 사업체가 개업 되고 운영이 확대화 되면서 더할 것입니다. 보건당국의 임무와 직원 반응 팀은 코비드 19 아웃브레이크에 80 명이상의 직원이 일했을 뿐 아니라, 추가로 한 건당 12 명이상이 일터의 노파심의 이행에 동원되었습니다. 더 많은 사람들이 일터로 돌아간다는 것은 개인적 접촉을 의미하며 이 전염병이 퍼진다는 것입니다.

저희가 강조하기는 모든 권면을 들으셔서, 꼭 마스크를 착용하시고, 고객들은 물론 종업원들 사이의 거리를 유지하시고, 표면과 기기들을 소독하시고, 환기를 최적화하시고, 가급적이면 화상 옵션을 제공하시고, 아픈 사람은 출근하지 못하게 해야 합니다. 이것이 종업원들에게 더 이상 전염성 위험이 없어질 때까지 집에 머물도록 격려하는데 있습니다.

만일 우리가 펜데믹 기간동안 경제활동을 늘리고 유지하기를 원한다면 안전하고 건전한 일터 분위기를 조성하는 것이 중요합니다. 하지만, 최선의 노력에도, 사건은 일어날 수 있습니다. 이 질병은 잘 돌아다니고 있습니다.

종업원들은 보건당국과 힘을 모아 일터에서의 발병을 논의해야 하며 전염병의 확대를 최소한도로 줄여야 합니다.

### 종업원 통보와 접촉 추적

종업원 중 코비드-19 검사가 양성반응을 보이면, 보건당국 임원은 종업원 통보 절차는 물론 접촉 추적을 시작할 것입니다. 세 단계가 있는데. 첫번째는, 케이스 담당 조사관이 양성 반응을 보인 자에게 연락하여 그들과 인터뷰하게 됩니다.

이 인터뷰 역시 접촉추적에 있어 첫 단계가 됩니다. 담당 조사 관은 만일 고용된 사람이 있냐고 물을 것이며 그 사람이 전염성이 있을 가능성이 있을 때 일했냐고 물을 것입니다. 전염 후,



이틀에서 적어도 열흘 후에 증세가 시작할 수 있습니다. 만일 증세가 없다면, 전염기간은 양성 검사 날짜 후에 이틀에서 적어도 열흘까지 걸릴 수 있습니다.

만일 종업원이 일터에서 가능하게 노출되었다면, 조사관은 보건당국의 유행성 전염병 학자에게 연락하여 이것이 격리된 사건인지 전염병의 일부인지를 가름하게 됩니다.

직장에서의 코비드 19 전염병은 집안 식구가 아닌 두세명의 종업원이 지난 14 일간 동안 코비드 19 로 인해 아픈 걸 의미합니다. 장기 간병 처소는 예외인데, 주민의 고도위험성으로 인한 전염으로 간주하는 곳입니다.

만일 전염병이 있었음이 판명되면, 보건당국 임원은 고용주에게 연락해서 확진 자가 거기서 일하며 고용주가 이 사실을 알고 있는지도 확인할 것입니다. 온라인 서류는 다음 웹페이지에서 얻을 수 있으며 <http://www.snohd.org/employernotifications> 전염병이 확산될 경우 일터에서 가장 적합한 사람을 대처하시려면 보건당국에 연락하십시오.

인터뷰 담당자는 24 시간 이내로 확진자와 연락자의 명단을 작성하라고 요청할 것입니다. 이것은 다음과 같은 사람들입니다:

- 양성반응 보인자와 15 분이상 15 피트 이내에 있었거나 (점심이나 휴식시간 포함), 또는
- 사용자 사이에 손을 씻지 않거나 소독하지 않은 연장이나 기구를 자주 나누는 것, 또는
- 일터에서 차편을 교류하는 경우.

보건당국에 이 정보를 안전하게 제공하도록 지시사항을 따를 것. 건강 정보를 비암호된, 비 안전 포털로 보내는 것은 사생활 법의 위반이기 때문에 정규 이메일로 보내지 마십시오 명단에 있는 각 사람은 보건당국에서 연락하여 근접현황에 대해 알아볼 것이며, 방역 방법과 기간과 질문에 답하는 데 도움을 드릴 것입니다.

보건당국 임원은 또한 고용주와 종업원 안전을 위한 측정에 관해서도 의논하게 됩니다. 이것은 종업원 검진, 소독과 세정이나 개인적 보호 도구 제공도 포함될 것입니다.

마지막으로, 현장 방문 팀이 고용주와 같이 일할 것입니다. 현장 방문은 조사가 아닙니다. 이



대화는 교육과 권리 이양에 초점을 둡니다. 현장 방문팀은 시설을 돌아보며, 현재 안전 수준에 대해 이야기하며, 그에 준수하는 법을 권면해 줄 것입니다. 만일 그 시설에 전염병이 발병했으면, 현장방문이 필수입니다. 만일 시설이 한 건에 불과하면, 현장방문은 선택의 여지가 있습니다.

종업원은 보건당국에서 피검사 결과 보고서를 받기 이전에 직접 자신의 주치의에게서 양성 검사 결과를 받을 지 모릅니다. 만일 종업원이 상관에게 양성반응 결과 보고를 받게 되면, 고용주는 [CDQuestions@snohd.org](mailto:CDQuestions@snohd.org) 로 이메일을 보내시거나 425.339.5278 로 전화하십시오. 다시 말씀드리면, 종업원의 개인 의료 정보를 이메일로 보내지 마십시오. 적절한 이메일의 일례는, "어떤 종업원이 제 직장에서 코비드 19 검사에서 양성반응을 보였다고 보고했습니다. (수퍼바이저, 업주, 매니저)로서, 저는 보건당국 임원에게 자문을 구하기를 원합니다. 제 전화번호는 xxx-xxx-xxxx 입니다."

**종업원을 위해, 내가 아프거나 충분한 시간여유가 없거나 필히 일해야 한다고 한다면?**

법적 보호가 제정되었고 연장되어 펜데믹 동안 일꾼들을 돕게 되어있습니다. 워싱턴 주에서는, 직업에 타격을 받은 이들을 돕기 위한 [여러가지 방법이 있습니다](#). 이것은 전에 미리 존재한 혜택에 연장이 있으며, [일꾼들의 권한을 보호하기 위한 응급지시를 통한](#) 새로운 법이 창출되었습니다.

추가로 주차원의 법에서는, [가족 우선 코로나 바이러스 반응 법 \(FFCRA\)](#)이 종업원들에게 더욱 [보호와 안심을 줄 것입니다](#).

FFCRA 에 의하면. 고용주는 이러한 혜택을 원하거나 불평을 접수하는 종업원을 "해고시키거나, 혼욕조치, 내지 차별할 수 없습니다."

[FFCRA 법하에](#), 만일 다음과 같은 사유로 일할 수 없다면 종업원은 유급 시간에 자격이 됩니다. 왜냐하면:

- 코비드-19 격리와 방역 명령 ([스노호미시 카운티를 위한 지역 법도 해당됨](#))하에 집에 머무는 것은 필수이며 그러한 명령에 해당되는 자를 돌보는 것도 해당됨,

- 주치의로부터 자가 격리하라고 지시받거나 자가 격리 받은 자를 돌보라고 지시받은 경우,
- 코비드-19 증세가 있거나 검사 결과를 기다림,
- 학교나 차일드 케어가 코비드에 연관된 이유로 문닫은 경우 아이를 돌봐야 하기에,
- 위에 나열된 비슷한 상황을 체험하고 있음 (보건복지부 장관과 노동 재무부 장관에 의해 밝혀진 바 대로)

FFCRA 에서 요구하는 것은 [해당 고용주가](#) 80 시간/2 주간까지의 병휴가와 추가 10 주간까지 육아 간호 휴가를 제공하게 되어있습니다. 고용주와 종업원은 시간을 내어 자세한 내용을 검토해야 합니다. 예를 들어, 휴가는 지불되어야 하나 종업원의 정상적인 100 프로 비율로 지불될 필요는 없습니다.

FFCRA 에 해당되는 고용주는 FFCRA 를 통한 종업원에 의한 자격이 되는 유급과 가족과 의료 휴가에 관한 모든 비용에 대해 [세금 수익 환부를 위한 자격이 됩니다.](#)

**코비드-19 양성반응후 또는 근접으로 인한 격리이후에 언제 종업원이 복직을 할 수 있나요? 음성 반응 결과가 필요한 건가요?**

스노호미시 보건당국, [워싱턴 주 보건당국과 씨디시는](#) 꼭 음성반응을 보여야 복직할 수 있다고 권장하진 않습니다. 그 대신, 시간에 기반을 둡니다.

일반적인 격리와 방역 안내는 [온라인 시간표가](#) 주어집니다. 몇 가지 주요 상기하실 점은:

- 양성반응이 있는 분은 적어도 24 시간동안 고열이 없어지고 다른 증세가 호전될 때까지 복직하시면 안되며, 적어도 처음 아프기 시작한 이래로 적어도 열흘 후까지 기다려야 합니다. 아무런 증상이 없는 분들도 양성반응을 보인지 적어도 열흘간 기다려야 합니다.
- 확진자와 근접한 사람들도 양성반응은 없지만 확진자와 노출이후 비록 아무 증세가 없더라도 14 일간 자가 격리기간을 끝마쳐야 합니다.

- 아마도 제일 중요한 건, 만일 누군가가 코비드-19의 증상을 체험하고 있다면 (기침, 고열, 목 아픔, 숨참, 등.), 검사 결과에 상관없이 복직하시면 안됩니다.

고용주는 복직하거나 새로운 직업을 시작하기 전에 음성반응 결과를 요구해서는 안되는데 불필요한 지연과 혼란을 빚게 될 수 있습니다. 회복후에도 바이러스의 일부가 기도에 여러 주가량 남게 되어 더 이상 오랜 기간동안 전염성이 없어도 거짓 양성 반응을 일으킬 수도 있습니다.

종업원들은 이 주 보건당국의 [틀](#)도 보시고 복직을 위한 시간을 재점검하는데 도움이 될 것입니다. 만일 귀하께서 허약해진 면역체제가 있으시다 거나, 코비드 19로 인해 심한 질병을 앓으신다면, 귀하의 주치의가 귀하의 방역 연장을 권장할 수도 있습니다 (예. 전염병의 발병 후 20일까지).

#### **고용주가 그들의 가족을 위한 차일드 케어나 배움 센터를 제공할 수 있나요?**

차일드 케어 필요와 학교 폐쇄는 다수의 부모를 위해 일계획에 차질을 빚고 있으며, 종업원들은 창의적인 옵션을 사용하여 변동 있는 시간, 가상 일, 과 배우는 “파드스”나 종업원 아이들을 위한 차일드 케어 그룹 등을 활용하고 있습니다. 부모들은 또한 차일드 [케어 어웨어 패밀리 센터에서](#) 운영하는 무료 주 전체 차일드 케어 소개 라인이 연락을 취할 수도 있습니다.

주 법은 아동 집 외에서 탁아소를 운영하려면 면제가 해당되기전에는 종업원을 포함해서 어느 개인이나 단체라도 반드시 아동, 청소년, 가족 보호기관에서 면허를 발급받아야 합니다. 차일드 케어를 제공하거나 알선하고자 하면 우선 DCYF 에서 면허가 필요한지 알아봐야 합니다. 조기 배움과 아동 케어 면허에 관한 더 자세한 정보는 DCYF [웹페이지를 방문하시기 바랍니다](#).

직장이나 다른 장소에서 아동 케어와 가상 배움을 알선하려는 고용주는 워싱턴 주 보건당국의 [아동 케어, 청소년 육성과 데이 캠프 안내서](#)에 익숙 하셔야 합니다. 직장에서 아동 케어나 배움 파드 알선은 아직도 아동과 임원의 안전을 위한 건강과 안전을 도모하는 모든 권면을 따라야 합니다. 공립학교에 등록된 학교나이 아동을 위해, 가상 배움 옵션은 주 보건당국과 OSPI로부터 학교가 따르는 교육과 안전에 집착 하셔야 합니다.

차일드 케어 프로그램에서 허락하는 참여자의 숫자는, 차일드 케어 센터이건 직장이나 그 밖의 어떤 곳이라도, 잠정적 배움 짝이건, 면허에서 요구하는 데로 모든 아동-임원 비율을 엄수하는 위에

언급한 주정부의 차일드 케어 안내를 따라야 합니다. 사업체에서 그들의 종업원들을 위해 따르는 직업 서비스 요건에서 말하는 아동 수에 기반을 두시면 안됩니다.

**고용주는 사업에 종사하는 동안 어떻게 종업원을 안전하게 보호할 수 있을까요?**

여러가지가 있겠지만 여기 몇 가지 요령이 있습니다 :

- [고용주와 사업체가 흔히 붙는 질문난을 보십시오](#)
- 종업원은 만일 어떤 증세가 있거나 코비드 확진자와 근접했으면 집에 머물러 있어야 합니다.
- 청소와 소독노력은 깔끔해야 하며 일터에서는 자주 해야 하며, 각별히 손이 자주 가는 곳과 공용 기구에는 신경을 더 써야합니다.
- 얼굴 가리개는 그들의 공간에 홀로 있지 않다면 꼭 써야합니다 (그들의 공간 = 사무실, 자동차, 일터에 홀로, 또는 다른 벽으로 가려져서 멀어지고 격리된 칸막이).
- 일터에서의 사람들 간에 거리두기 유지 (종업원과 고객/의뢰인). 이것을 위해 사람들이 서서 기다리는 위치나 일 공간을 넓혀서 거리를 두게 만들거나 본인 직장에 맞는 방법이나 바닥 스티커가 필요할지도 모름.
- 적합한대로 화상사용. 고도위험 종업원을 위한 원거리나 간소화된 일옵션이 필요.
- [경제적 연합 스노호미시 카운티를 위한 스피터 박사의 최근 발표회를 검토.](#)
- 본인이 종사하는 산업에 관한 정보와 특정 안내서에 관한 안전 시작 정보와 사업 툴킷 ([여기 링크가 있음](#))을 점검할 것.
- 더 자세한 정보는 저희 [사업체와 단체 페이지](#)를 보십시오