



## 针对员工和雇主的 COVID-19 更新：2020 年 10 月 1 日

在冠状病毒大流行期间，工作场所正在采取不同的措施来防止疾病的传播。它有时会让工人、主管和企业主感到困惑和沮丧。

斯诺霍米什县的工作场所已经出现了 COVID-19 的病例，随着企业重新开业或扩大业务，还会有更多病例。卫生区的商业和雇主应对小组已经与 80 多家雇主就 COVID-19 疫情开展了合作，另外还有数十家雇主参与了单个病例和工作场所预防措施的实施。更多的人回去工作意味着更多的人与人接触，这就是这种疾病传播的方式。

我们敦促企业采取所有建议的预防措施，如要求戴口罩，与员工和客户保持距离，消毒表面和设备，优化通风，尽可能提供远程工作选项，并确保生病的人不来上班。这包括允许员工休假和在家里保持灵活性，直到他们不再传染。

如果我们想在大流行期间增加和维持经济活动，创造安全和健康的工作场所至关重要。

然而，即使是最好的努力传播也可能发生。这种病很容易传播。

雇主必须与公共卫生部门合作，处理工作场所的病例，降低疫情恶化的可能性。

### 雇主通知和联系追踪

当一个被雇佣的人检测出 COVID-19 呈阳性时，公共卫生部门的工作人员就会开始通知雇主以及追踪接触者。主要有三个步骤。首先，一名案件调查员联系检测呈阳性的人并与他们面谈。

这次采访也是联系方式追踪的第一步。案件调查员会询问此人是否受雇，以及他们是否有潜在传染性的情况下工作。传染期从症状出现前两天到症状开始后至少 10 天。如果有人没有症状，传染期是在阳性检测日期前两天到至少 10 天后。

如果该雇员可能在其工作场所接触任何人，调查人员将咨询卫生区的流行病学家，以确定这是一个孤立病例还是暴发的一部分。

在一个就业场所爆发的 COVID-19 是指两名或两名以上非家庭成员的雇员在 14 天内感染了 COVID。一个例外是长期护理设施，由于居民的高风险性，其中一个病例即被视为暴发疫情。

如果确定有疫情爆发，公共卫生工作人员会打电话给雇主，核实感染者是否为他们工作，雇主是否知道情况。在在线表格上 [www.snohd.org/employernotifications](http://www.snohd.org/employernotifications) 指定一个工作场所的最佳联系人。以便在疫情爆发时，公共卫生部门与其联系。

调查者将要求工厂在 24 小时内收集一份完整的密切接触工作人员名单。这包括：

- 在距离测试阳性的员工 6 英尺的范围内停留 15 分钟或更长时间（这可能包括吃午饭或休息），或
- 经常在使用者之间共享未经消毒的工具或设备，而且不戴手套或
- 拼车往返工地。

请遵循指示安全地向卫生区提供此信息的说明。不要通过常规电子邮件发送，因为通过未加密、不安全的门户网站传输健康信息违反了隐私法。公共卫生部门将与名单上的每个人联系，讨论他们的密切接触状况、如何隔离和隔离多长时间，并帮助回答问题。

公共卫生工作人员还将与雇主讨论员工安全措施。这些措施可能包括对员工进行筛查、清洁和消毒，或提供个人防护设备。

最后，一个实地考察小组将与雇主合作。实地考察不是视察。这是一场关于教育和赋权的谈话。现场考察小组将参观设施，讨论当前的安全标准，并就如何达到这些标准提出建议。如果设施出现疫情，则需要进行现场考察。如果该机构只有一个病例，则可选择就诊。

在卫生区收到实验室的病例报告之前，雇员可以直接从他们的医疗提供者那里听到阳性检测结果。如果员工向主管报告其检测结果呈阳性，雇主可以通过发送电子邮件 [CDQuestions@snohd.org](mailto:CDQuestions@snohd.org) 或拨打 425.339.5278。同样，不要通过电子邮件发送员工的个人医疗信息。一封合适的电子邮件的例子是，“一名员工报告说，他们在我的工作场所检测出 COVID-19 呈阳性。作为（主管、业主、经理），我想咨询公共卫生人员。我的联系电话是 XXX-XXX-XXXX。”

**对于员工来说，如果我生病了，没有足够的假期，或者被告知需要上班，会发生什么？**

已经颁布并扩大了法律保护措施，以便在大流行期间支持工人。[在华盛顿，有几个机制可以帮助那些就业受到影响的人](#)。这些措施扩大了原有的休假福利，并通过[紧急命令建立了新的休假福利](#)，以保护工人的权利。

除了这些州一级的规定，[家庭第一冠状病毒反应法案 \( FFCRA \)](#) 对雇员提供了进一步的保护和救济。

根据 FFCRA，雇主“不得解雇、惩戒或以其他方式歧视”需要获得这些福利或提出投诉的雇员。

根据 FFCRA，如果员工因以下原因无法工作，则有资格享受带薪病假：

- 根据 COVID-19 隔离和检疫令 ([斯诺霍米什郡有当地的命令](#)) 被要求呆在家里，或照顾受此命令约束的人，
- 被医疗保健提供者告知要进行自我隔离，或者正在照顾被告知进行自我隔离的人，
- 有 COVID-19 症状，正在等待检测结果，
- 正在照顾因 COVID 相关原因关闭学校或儿童保育机构的儿童，或
- 正经历与上述情况类似的情况 ( 由卫生和公共服务部部长以及劳工和财政部部长指定 )

FFCRA 要求受保雇主提供最多 80 小时/两周的病假和最多 10 周的额外探亲假。雇主和雇员应该花时间回顾细节。例如，假期必须带薪，但不一定要按员工正常工资率的 100% 支付。

FFCRA 覆盖的雇主有资格通过可退还的税收抵免，报销与雇员通过 FFCRA 获得的合格带薪和家庭及医疗假有关的所有费用，以及在雇员休假期间与维持雇员医疗保险有关的某些费用。

当一名员工在检测出 COVID-19 呈阳性，或作为密切接触者被隔离后，什么时候可以重返工作岗位？他们需要阴性检测结果吗？

斯诺霍米什健康区、[华盛顿州卫生部和疾病预防控制中心](#) 不建议员工返回工作岗位时要求检测结果为阴性。相反，它应该以时间为基础。

[网上有一个表格](#)，提供一般隔离和检疫指南。一些关键提示：

- 经检测呈阳性的人在至少 24 小时没有发烧，其他症状正在改善，并且从第一次生病到现在至少已经过了 10 天之后，才应该返回工作岗位。无症状者应在阳性后至少等待 10 天。
- 与确诊病例有密切接触但检测结果不呈阳性的人，即使没有症状，也需要在最后一次接触阳性病例后完成整整 14 天的隔离期。

•或许最重要的是，如果某人出现任何 COVID-19 症状（咳嗽、发热、喉咙痛、呼吸急促等），无论测试状态如何，他们都不应工作。

员工重返工作或开始一个新工作时，雇主不应要求员工提供检测阴性证明而产生不必要延迟的干扰。病毒碎片在恢复后可在气道中滞留数周，并可导致在该病例不再具有传染性后很长时间内检测结果为假阳性。

员工也可以看看这个 **DOH 手册**，帮助他们追踪返回工作的时间表。如果您的免疫系统减弱，或者您患有 COVID-19 的严重疾病，您的医疗保健提供者可能会建议您延长隔离期（例如，直到发病后 20 天）。

### **雇主能否为雇员的家庭提供儿童保育或学习中心？**

儿童保育的需要和学校的关闭使许多家长的工作日程变得很有挑战性，雇主正在想出一些创造性的办法来帮助他们，包括灵活的工作时间、远程工作、为雇员的孩子们的学习“豆荚”或儿童保育小组。家长也可随时联系[儿童保育需知家庭中心](#)得到全国儿童保育的免费推荐。

州法律要求，在儿童家外提供儿童保育服务的任何个人或实体（包括雇主）必须获得儿童、青年和家庭部的许可，除非适用豁免。考虑提供或安排儿童保育的雇主和其他人应首先咨询 DCYF，了解是否需要许可证。有关早期学习和儿童保育许可证的更多信息，[请访问 DCYF 网站](#)。

重要的是，在工作场所或任何地点安排儿童保育和/或远程学习选择的雇主必须熟悉并遵守华盛顿州卫生部的[儿童保育、青年发展和日间营地指南](#)。工作场所的儿童保育或学习舱安排仍然需要遵循所有建议，以促进儿童和工作人员的健康和安全。对于在公立学校注册的学龄儿童，虚拟学习选项应符合 [DOH](#) 和 [OSPI](#) 的教育和安全要求。

无论是儿童保育中心还是工作场所或其他地方的临时学场所，允许参加儿童保育计划的人数必须遵守上述州的儿童保育指导方针以及许可证要求的所有儿童与工作人员比率。不要根据企业对员工的专业服务要求来确定子女的数量。

### **雇主如何在保证员工安全的同时还能经营企业？**

要跟踪的信息可能很多，所以这里有一些提示：

#### **[查看雇主和企业的常见问题解答](#)**



- 如果员工有任何症状，或者与感染病毒的人有过密切接触，则需要回家或待在家里。
- 工作场所应经常进行彻底的清洁和消毒工作，尤其是高接触表面和共用设备。
- 当员工不单独待在自己的空间（自有空间=办公室、车辆、单独在工作场所或在与他人保持距离并被隔离物隔开的空间内）时，需要佩戴口罩。
- 保持工作场所人员（员工和顾客/客户）之间的距离。这可以采取地板贴纸的形式，帮助人们知道在哪里站或等待，或重新安排工作区，使他们之间的距离更远，或其他一些适合你的工作场所的策略。
- 适当时允许远程工作。为高风险工人考虑远程或修改工作选项。
- 回顾[斯皮特斯博士最近为斯诺霍米什县经济联盟所作的陈述](#)。
- 查看安全启动信息和业务手册（[此处提供链接](#)）以获取特定于您所在行业的信息和指导。
- [查看我们的企业和组织网站页面](#)，了解更多资源。