

## 2020 أكوبر 1: العمل وأصحاب العمل لـ COVID-19 تحديد ثبات

تقوم أماكن العمل بعمل أشياء بشكل مختلف خلال جائحة فيروس كورونا لمنع انتشار المرض. يمكن أن يكون مربكًا ومحبطًا في بعض الأحيان للعمال وكذلك المشرفين وأصحاب الأعمال.

كانت هناك حالات COVID-19 في أماكن العمل في مقاطعة سنوهميش، وسيكون هناك المزيد مع إعادة فتح الشركات أو توسيع عملياتها. عمل فريق العمل والاستجابة لأصحاب العمل في منطقة الصحة مع أكثر من 80 من أصحاب العمل على تفشي COVID-19، بالإضافة إلى العشرات في حالات فردية وتنفيذ احتياطات مكان العمل. المزيد من الأشخاص الذين يعودون إلى العمل يعني المزيد من الاتصال الشخصي، وهذا هو سبب انتشار هذا المرض.

نحث الشركات على اتخاذ جميع الاحتياطات الموصى بها، مثل طلب الأقنعة، وإبعاد الموظفين والعملاء، وتعقيم الأسطح والمعدات، وتحسين التهوية، وتقديم خيارات العمل عن بعد عندما يكون ذلك ممكنًا، وضمان عدم قدوم المرضى إلى العمل. ويشمل ذلك منح الموظفين الإجازة والمرونة التي يحتاجون إليها للبقاء في المنزل حتى لا يعودوا معديين.

يعد إنشاء أماكن عمل آمنة وصحية أمرًا بالغ الأهمية إذا أردنا زيادة النشاط الاقتصادي واستدامته أثناء الوباء.

ومع ذلك، حتى مع بذل أفضل الجهود، يمكن أن تحدث حالات. هذا المرض ينتشر.

من الضروري أن يعمل أصحاب العمل مع الصحة العامة لمعالجة الحالات في مكان العمل وتقليل احتمالية تفاقم تفشي المرض.

### إخطار صاحب العمل وتتبع جهات الاتصال

عندما تكون نتيجة اختبار شخص موظف إيجابية لـ COVID-19، يبدأ موظفو الصحة العامة في عملية إخطار صاحب العمل وكذلك تتبع جهات الاتصال. هناك ثلاث خطوات رئيسية. أولاً، يتصل محقق الحالة بالشخص الذي ثبتت إصابته ويقابله.

هذه المقابلة هي أيضًا الخطوة الأولى في تعقب المخالطين. سيسأل محقق الحالة عما إذا كان الشخص يعمل وما إذا كان قد عمل عندما كان من المحتمل أن يكون معديًا. تمتد الفترة المعدية قبل يومين وحتى 10 أيام على الأقل بعد بدء الأعراض. إذا لم تظهر الأعراض على شخص ما، فإن الفترة المعدية تكون قبل يومين وحتى 10 أيام على الأقل بعد تاريخ الاختبار الإيجابي.

إذا كان من المحتمل أن يكشف الموظف عن أي شخص في مكان عمله، فسيقوم المحقق باستشارة علماء الأوبئة في منطقة الصحة لتحديد ما إذا كانت هذه حالة معزولة أو جزءًا من تفشي المرض.

يحدث تفشي COVID-19 في مكان العمل عندما يصاب موظفان أو أكثر من غير أفراد الأسرة بمرض COVID خلال فترة 14 يومًا. الاستثناء هو مرافق الرعاية طويلة الأجل، حيث تعتبر حالة واحدة تفشيًا بسبب الطبيعة عالية الخطورة للمقيمين.

إذا تم تحديد تفشي المرض، فسيصل موظفو الصحة العامة بصاحب العمل للتحقق من أن الشخص المصاب يعمل لديهم وأن صاحب العمل على علم بالحالة. يتوفر نموذج عبر الإنترنت على [www.snohd.org/employernotifications](http://www.snohd.org/employernotifications) لتعيين أفضل شخص في مكان العمل لتتصل به الصحة العامة في حالة تفشي المرض.

سيطلب القائم بإجراء المقابلة أن تجمع المنشأة قائمة كاملة بجهات اتصال العمل الوثيقة في غضون 24 ساعة. وهذا يشمل أي

شخص:

- كان على بعد 6 أقدام من الموظف الإيجابي لمدة 15 دقيقة أو أكثر (يمكن أن يشمل ذلك تناول الغداء أو فترات الراحة) ، أو
- يشارك بشكل متكرر الأدوات أو المعدات التي لم يتم تطهيرها بين المستخدمين أو بأيدي بغير قفازات، أو
- مرافق في سيارات من وإلى موقع العمل.

اتبع التعليمات الخاصة بتقديم هذه المعلومات بشكل آمن إلى منطقة الصحة. لا ترسلها عبر البريد الإلكتروني العادي لأن نقل المعلومات الصحية عبر بوابات غير مشفرة وغير آمنة يعد انتهاكاً لقوانين الخصوصية. سيتم الاتصال بكل شخص في القائمة من قبل الصحة العامة لمناقشة حالتهم كجهة اتصال قريبة، وكيفية الحجر الصحي ومدة ذلك، والمساعدة في الإجابة على الأسئلة.

سيحدث موظفو الصحة العامة أيضًا مع صاحب العمل حول تدابير سلامة الموظفين. قد يشمل ذلك فحص الموظفين، والتنظيف والتعقيم، أو توفير معدات الحماية الشخصية.

أخيرًا، سيعمل فريق زيارة الموقع مع صاحب العمل. زيارة الموقع ليست عملية تفتيش. إنها محادثة تركز على التعليم والتمكين. سيقوم فريق زيارة الموقع بالتجول في المنشأة، والتحدث عن معايير السلامة الحالية، وتقديم توصيات حول كيفية الوفاء بها. إذا انتشر المرض في المنشأة، فيجب زيارة الموقع. إذا كان للمنشأة حالة واحدة، فالزيارة اختيارية.

قد يسمع الموظف بنتيجة اختبار إيجابية مباشرة من مقدم الرعاية الطبية قبل أن تتلقى منطقة الصحة تقرير الحالة من المختبر. إذا أبلغ الموظف مشرفه أنه قد تم اختياره إيجابيًا، فيمكن لصاحب العمل إرسال بريد إلكتروني إلى [CDQuestions@snohd.org](mailto:CDQuestions@snohd.org) أو الاتصال على 425.339.5278. مرة أخرى، لا ترسل المعلومات الطبية الشخصية للموظف عبر البريد الإلكتروني. مثال على البريد الإلكتروني المناسب هو، "أبلغ أحد الموظفين عن نتيجة إيجابية لـ COVID-19 في مكان عملي. بصفتي (المشرف، المالك، المدير)، أود التشاور مع موظفي الصحة العامة. رقم الاتصال الخاص بي هو XXX-XXX-XXXX"

**بالنسبة للموظفين، ماذا يحدث إذا مرضت ولم يكن لدي إجازة كافية أو قيل لي إنني بحاجة إلى العمل؟**

تم سن الحماية القانونية وتوسيعها لدعم العمال أثناء الوباء. في واشنطن، تم **وضع العديد من الآليات** لمساعدة أولئك الذين تأثرت وظائفهم. وهي توسع في مزايا الإجازات الموجودة مسبقًا، كما تم إنشاء مزايا جديدة من **خلال أوامر طارئة لحماية حقوق العمال**.

بالإضافة إلى هذه الأحكام على مستوى الولاية، يوفر **FFCRA Families First Coronavirus Response Act** مزيدًا من **الحماية والمساعدة للموظفين**.

وفقًا لـ **FFCRA**، لا يجوز لأصحاب العمل "فصل أو تأديب أو التمييز ضد" الموظفين الذين يحتاجون إلى الوصول إلى هذه المزايا أو تقديم شكوى.

**بموجب قانون FFCRA**، يتأهل الموظف للحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر إذا كان الموظف غير قادر على العمل لأنه:

- مطلوب منه البقاء في المنزل بموجب أمر العزل والحجر الصحي بسبب COVID-19 (**هناك أمر محلي في مقاطعة سنوهوميش**) أو رعاية شخص يخضع لمثل هذا الأمر،

- تم إخباره من قبل مقدم الرعاية الصحية بالحجر الذاتي، أو الاعتناء بشخص طُلب منه الحجر الصحي،

- لديه أعراض COVID-19 وينتظر نتائج الاختبار،
  - يعتني بطفل تم إغلاق مدرسته أو رعاية الطفل لأسباب تتعلق بـ COVID، أو
  - يواجه وضعًا مشابهًا لتلك الموضحة أعلاه (على النحو المحدد من قبل وزير الصحة والخدمات الإنسانية ووزير العمل والخزانة)
- تطلب FFCRA من **أصحاب العمل المشمولين** توفير ما يصل إلى 80 ساعة / أسبوعين من الإجازة المرضية وما يصل إلى 10 أسابيع إضافية من الإجازة العائلية. يجب على أصحاب العمل والموظفين قضاء بعض الوقت لمراجعة التفاصيل. على سبيل المثال، يجب دفع الإجازة ولكن قد لا يتم دفعها بالضرورة بنسبة 100٪ من المعدل العادي للموظف.
- أصحاب العمل المشمولين من قبل FFCRA مؤهلون للتعويض من خلال **انتمانات ضريبية قابلة للاسترداد** لجميع التكاليف المرتبطة بالإجازة المؤهلة المدفوعة والعائلية والطبية التي يحصل عليها الموظف من خلال FFCRA ، بالإضافة إلى بعض التكاليف المرتبطة بالحفاظ على تغطية الرعاية الصحية للموظف أثناء إجازة الموظف.
- متى يمكن للموظف العودة إلى العمل بعد اختبار إيجابي لـ COVID-19 ، أو بعد الحجر الصحي باعتباره جهة اتصال وثيقة؟ هل يحتاجون إلى نتيجة اختبار سلبية؟
- لا توصي منطقة سنوهميش الصحية **وزارة الصحة بولاية واشنطن ومركز السيطرة على الأمراض (CDC)** بطلب نتيجة اختبار سلبية للموظفين للعودة إلى العمل. بدلاً من ذلك، يجب أن يعتمد على الوقت.
- يتوفر جدول عبر الإنترنت** يوفر إرشادات عامة حول العزل والحجر الصحي. بعض التذكيرات الرئيسية:
- الشخص الذي ثبتت إصابته بالفيروس يجب ألا يعود إلى العمل إلا بعد مرور 24 ساعة على الأقل من الحمى، وتحسن الأعراض الأخرى، ومر 10 أيام على الأقل منذ مرضه لأول مرة. أولئك الذين ليس لديهم أعراض يجب أن ينتظروا 10 أيام على الأقل بعد اختبارهم الإيجابي.
  - الشخص الذي كان على اتصال وثيق بحالة مؤكدة ولكن لم تظهر عليه نتيجة إيجابية، لا يزال بحاجة إلى إنهاء فترة الحجر الصحي الكاملة التي تبلغ 14 يومًا بعد تعرضه الأخير للحالة الإيجابية، حتى لو لم تظهر عليه الأعراض
  - ربما الأهم من ذلك، إذا كان شخص ما يعاني من أي أعراض لـ COVID-19 (السعال والحمى والتهاب الحلق وضيق التنفس، وما إلى ذلك)، فلا ينبغي أن يكون في العمل بغض النظر عن حالة الاختبار.
- يجب ألا يطلب أصحاب العمل من الموظفين تقديم اختبار سلبي قبل العودة إلى العمل أو بدء عمل جديد، حيث من المحتمل أن يتسبب ذلك في تأخيرات واضطرابات غير ضرورية. يمكن أن تبقى أجزاء من الفيروس في مجرى الهواء لمدة تصل إلى عدة أسابيع بعد الشفاء ويمكن أن تتسبب في أن يكون الاختبار إيجابيًا كاذبًا لفترة طويلة بعد أن تصبح الحالة معدية.
- يمكن للموظفين أيضًا إلقاء نظرة على **أداة وزارة الصحة** هذه لمساعدتهم على تتبع الجدول الزمني للعودة إلى العمل. إذا كان لديك جهاز مناعي ضعيف، أو إذا كنت تعاني من مرض شديد من COVID-19، فقد يوصي مقدم الرعاية الصحية الخاص بك بتمديد عزلتك (على سبيل المثال، حتى 20 يومًا بعد ظهور المرض).

#### هل يمكن لأصحاب العمل توفير رعاية الأطفال أو مراكز التعلم لأسر موظفيهم؟

جعلت احتياجات رعاية الأطفال وإغلاق المدارس جداول العمل صعبة للعديد من الآباء ، ويبتكر أصحاب العمل خيارات إبداعية للمساعدة ، بما في ذلك ساعات العمل المرنة ، والعمل عن بعد ، وتعلم "pods" أو مجموعات رعاية الأطفال لأطفال موظفيهم. قد

**Child Care Aware Family** يرغب الآباء أيضًا في الاتصال بخط الإحالة المجاني لرعاية الأطفال على مستوى الولاية والذي يديره **Center.**

يتطلب قانون الولاية أن أي شخص أو كيان، بما في ذلك صاحب العمل، الذي يقدم رعاية للأطفال خارج منزل الطفل يجب أن يكون مرخصًا من قبل وزارة الأطفال والشباب والعائلات، ما لم يتم تطبيق استثناء. يجب على أصحاب العمل وغيرهم ممن يفكرون في تقديم أو الترتيب لرعاية الأطفال أن يفهموا أولاً ما إذا كان الترخيص مطلوبًا من خلال التشاور مع DCYF. **يتوفر المزيد من المعلومات** حول التعليم المبكر وترخيص رعاية الأطفال على **موقع الويب الخاص بـ DCYF**

من المهم أن يتعرف أصحاب العمل الذين يرتبون لرعاية الأطفال و / أو خيارات التعلم عن بعد في مكان العمل أو في أي مكان على إرشادات **رعاية الأطفال وتنمية الشباب والمعسكرات اليومية** في وزارة الصحة بولاية واشنطن ويلتزمون بها. لا تزال ترتيبات رعاية الأطفال أو حجرة التعلم في مكان العمل بحاجة إلى اتباع جميع التوصيات لتعزيز صحة وسلامة الأطفال والموظفين. بالنسبة للأطفال في سن المدرسة المسجلين في مدرسة عامة، يجب أن تلتزم خيارات التعلم الافتراضية بمتطلبات التعليم والسلامة التي تتبعها المدارس من **OSPI** و **DOH**

يجب أن يتبع عدد المشاركين المسموح بهم في برنامج رعاية الطفل، سواء كان مركزًا لرعاية الأطفال أو حجرة تعليمية مؤقتة في مكان العمل أو في أي مكان آخر، إرشادات رعاية الطفل الخاصة بالولاية والمشار إليها أعلاه بالإضافة إلى جميع نسب الأطفال إلى الموظفين التي تتطلبها الترخيص. لا تحدد عدد الأطفال بناءً على متطلبات الخدمات المهنية التي يجب على الشركة اتباعها لموظفيها.

**كيف يمكن لأصحاب العمل الحفاظ على سلامة الموظفين بينما لا يزالون قادرين على إدارة الأعمال؟**  
يمكن أن يكون هناك الكثير لتتبعه ، لذا إليك بعض النصائح:

• انظر إلى **الأسئلة المتكررة لأصحاب العمل والشركات**

- يحتاج الموظفون إلى الذهاب أو البقاء في المنزل إذا ظهرت عليهم أي أعراض، أو إذا كانوا على اتصال وثيق بشخص مصاب بفيروس COVID
- يجب أن تكون جهود التنظيف والتعقيم شاملة ومتكررة في مكان العمل، خاصة بالنسبة للأسطح عالية اللمس والمعدات المشتركة.
- يجب ارتداء أغطية الوجه عندما لا يكون الموظفون وحدهم في مساحتهم الخاصة (المساحة الخاصة = مكتب، أو سيارة، أو بمفرده في موقع العمل، أو في حجرة بعيدة ومنفصلة عن الآخرين بجواز).
- الحفاظ على المسافة بين الناس (الموظفين والعملاء / الزبائن) في مكان العمل. قد يتخذ هذا شكل ملصقات أرضية لمساعدة الأشخاص على معرفة مكان الوقوف أو الانتظار، أو إعادة ترتيب مناطق العمل بحيث تكون بعيدة عن بعضها البعض، أو بعض الاستراتيجيات الأخرى المناسبة لمساحة عملك.
- السماح بالعمل عن بعد عند الاقتضاء. ضع في اعتبارك خيارات العمل عن بعد أو المعدلة للعمال المعرضين للمخاطر عالية.
- قم بمراجعة **العرض التقديمي الأخير من Dr. Spitters** لـ **Economic Alliance Snohomish County**.
- تحقق من معلومات البداية الآمنة ومجموعات أدوات الأعمال (**الروابط المتاحة هنا**) للحصول على معلومات وإرشادات خاصة بالمجال التي تعمل فيه.
- تحقق من **صفحة Businesses and Organization** للحصول على مزيد من الموارد.