

COVID-19 고용주 플레이북

근로자 및 고객에게 더욱
안전한 환경 조성하기

2020 년 7 월 28 일

covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



목차

개요	3
목적	4
안전한 재개 방법	4
산업별 지침 및 체크리스트	5
사업장에서 COVID-19 확진자가 발생할 경우 해야 할 일	7
확진자 발생 관리 및 업무 복귀	7
발병 식별을 위한 준비	8
COVID-19 사례 보고	9
사업장 내 추가 확산 방지	11
일시적인 운영 중단 고려	12
업무 복귀	13
고용주 청소 가이드	15
병가 보고 및 병가 제공에 대한 규정 및 지침	15
COVID-19 사례 기록	15
Cal/OSHA 에 COVID-19 사례 보고	16
캘리포니아 가족권리법: 직무 복귀 보장 휴가	17
유급 병가	18
주 장애 보험 및 유급 가족 휴가	19
근로자 보상	19
집행 및 규정 준수	20
근로자 교육	20
COVID-19 이해	20
직장에서 자신을 보호하기	20
집에서 자신을 보호하기	21
부록 A: 자원	22
고용주 자원 링크	22
근로자 자원 링크	22
지침	22
플레이북에서 참조한 자원	23
마스크 필수 착용 시행을 위한 고용주와 근로자 지침	23
부록 B: 집행 및 규정 준수 연락처	25

부록 C: 사례 연구	28
포장식품 회사.....	28
지역 보건부 역할	28
슈퍼마켓 체인.....	29

개요

안전한 영업 재개를 위해서는 주 및 지역 공중 보건 지침을 준수해야 하며, 지역 지침은 귀하가 거주하는 카운티의 도시에서 발표할 수 있습니다. 이 중 한 가지만 숙지해서는 안 됩니다.

2020 년 3 월 19 일, 캘리포니아 공중보건국의 주 공중보건 책임자는 COVID-19 의 대중 확산을 막기 위해 대부분의 캘리포니아 주민들이 집에 머물도록 하는 명령을 발표했습니다.

2020 년 5 월 4 일, 개빈 뉴슨(Gavin Newsom) 주지사는 [행정명령](#)을 발표하여 지역 보건 관할권 및 산업 부문이 2020 년 5 월 7 일자 [공중보건명령](#)에 따른 주의 새로운 수정 및 지침 하에 점진적으로营业을 재개할 수 있음을 알렸습니다.

지역 보건 책임자가 요구하는 지침은 주 차원의 지침보다 더욱 엄격할 수 있습니다. 고용주는 소속 카운티 웹사이트를 확인하거나 해당 카운티 담당자 또는 [지역 보건부\(LHD\)](#)에 문의하여 해당 관할권에서 허용되는 사항에 대한 최신 정보를 파악해야 합니다.

캘리포니아 [회복 로드맵](#)은 주 전체에 걸친 재택명령 이후 다양한 부문의 영업 재개를 위해 각 단계에 대한 지침을 제공합니다.

1. 1 단계: 안전 및 준비
2. 2 단계: 저위험 사업장
3. 3 단계: 고위험 사업장
4. 4 단계: 재택명령 종료

각 단계에서 제공된 정보와 지침은 거주민과 사업체가 현재 단계를 유지하고 다음 단계로 이동하는 데 필요한 요건을 탐색할 수 있는 도구를 제공합니다. 2 단계에서는 소매업을 비롯한 관련 물류 및 제조 업체, 사무실, 일부 개인 서비스, 야외 박물관, 육아 및 사업체가 카운티의 준비 상황에 따라 변형된 형태로 업무를 재개할 수 있습니다. 고용주의 영업 재개에 도움이 되고자 주에서는 산업 및 사업 부문별 추가 지침을 발표했습니다(**부록 A: 자원**).

캘리포니아 사업체의 영업 재개 시 가장 중요한 것은 근로자와 대중의 안전을 보장하기 위한 모든 조치를 빠짐 없이 취하는 것입니다. 또한 사업장에서 새로운 감염 사례를 식별하고, 식별 시 신속하게 개입해 공중 보건 당국과 협력하여 바이러스의 확산을 중단시킬 수 있는 적절한 프로세스를 갖추는 것이 중요합니다. 이러한 노력은 추가 락다운을 피하기 위해 반드시 필요합니다.

목적

본 고용주 플레이북은 영업 재개를 계획 및 준비하고 근로자와 고객에게 안전하고 깨끗한 환경을 조성하기 위해 고용주가 알아야 할 지침을 제공합니다. 각 섹션별 지침과 링크는营业을 안전하게 재개하고 COVID-19 와 관련된 위험을 줄이는 데 필요한 도구를 알리기 위해 작성되었습니다. 본 지침은 근로자의 모든 법적 권리, 규범적 권리 및 단체 교섭으로 얻어낸 권리를 박탈하거나 무효화하려는 의도가 아니며, 카운티 보건 명령을 포함하지 않고 캘리포니아/OSHA 의 모든 기존의 안전 및 보건 관련 규제 요건을 대체하지 않으므로 모든 사항에 대한 내용을 포괄하지 않습니다. COVID-19 상황이 계속되고 있으므로 공공 보건 지침 및 주/지역 명령에 대한 변화에 대해 항상 최신 정보를 유지하십시오. Cal/OSHA 는 또한 임시 안전 및 건강 지침인 [근로자 보호에 관한 Cal/OSHA 일반 지침](#)을 발표했습니다. CDC 는 고용주 [지침](#)에 대한 추가 정보를 발표했습니다.

고용주 플레이북을 따르는 고용주는 사업장 내 COVID-19 의 위험 및 확산을 줄이고 캘리포니아 사업장이 지속적으로 운영되는 데 제 몫을 하게 됩니다.

안전한 재개 방법

사업체와 고용주는 COVID-19 의 확산을 방지하고 늦출 수 있으며 사업장에 끼치는 피해를 줄일 수 있고, 근로자와 고객 모두에게 더욱 안전하고 위험성이 낮은 환경을 조성할 수 있습니다. 사업 운영 결정은 COVID-19 의 지역사회 내 전파 정도 및 소속 근로자와 고객의 안전과 건강을 보호하려는 사업자주 본인의 준비성 모두에 기반해 내려야 합니다.

사업체와 고용주는 주 및 지역 보건 책임자와 협력하여 시의적절하고 정확한 정보를 얻음으로써 적절히 대응할 것을 권장합니다. 지역사회 차원의 전략과 관련해 공중보건 책임자들이 내리는 결정은 지역의 상황에 기반할 것입니다.

귀하가 고용주로 있는 사업체의 운영이 중단된 경우, 정상 또는 단계별로營業을 재개하는 것은 COVID-19 에 대한 대비, 대응 및 관리 계획을 업데이트할 기회입니다. 모든 고용주는 다음과 같은 특징을 지닌 계획을 이행(그리고 필요에 따라 업데이트) 해야 합니다.

- 사업장 특성에 맞는 맞춤형 계획,
- COVID-19 에 노출될 가능성이 있는 모든 영역과 직무 업무를 파악함,
- 그러한 노출을 없애거나 줄이기 위한 통제 조치가 포함됨,
- 건전한 사업 운영을 유지함,
- 건강한 근무 환경을 유지함,
- 근로자에게 효과적인 교육을 제공함,
- 직원들이 효과적인 업장 계획에 의견을 제시하도록 장려함.

실행 예정인 계획에 대해 근로자와 상의하고 그들의 의견을 구합니다. 또한 근로자 및 조합과 협력하여 중요한 COVID-19 정보를 효과적으로 전달합니다. 모든 고용주는 COVID-19의 확산을 줄이고 사업장 내 피해를 낮출 수 있는 최선의 방법을 고려해야 합니다. 본 고용주 플레이북의 다음 섹션에서는 업계별 지침, 체크리스트 및 사례 연구를 제공함으로써 고용주와 사업체가 영업을 안전하게 재개하고 영업을 지속할 수 있는 방법에 대해 안내합니다.

산업별 지침 및 체크리스트

영업 재개 전 모든 시설은 다음을 수행해야 합니다.

1. 상세한 위험 평가를 수행하고 일터 맞춤형 COVID-19 예방 계획을 작성합니다.
2. COVID-19의 확산을 저지하는 법에 대해 근로자를 교육합니다. 여기에는 증상 자가진단법과 언제 재택을 해야 하는지에 대한 기준이 포함됩니다.
3. 개별 통제 조치 및 선별 검사를 준비합니다.
4. 살균 프로토콜을 마련합니다.
5. 물리적 거리두기 지침을 확립합니다.
6. [CDPH 지침](#)에 따라 보편적인 마스크 착용(허용되는 예외 포함) 요건을 확립합니다. 그 외에, 고용주와 근로자가 마스크 착용 요건을 시행하는 데 도움이 될 추가 지침은 **부록 A: 자원**을 참조하십시오.

캘리포니아의 락다운이 해제됨에 따라 모든 사업체는 근로자와 고객을 위한 보다 안전한 환경을 조성해야 합니다. CDPH와 Cal/OSHA는 고용주의 영업 재개를 돕기 위해 주 전체에 적용되는 [산업별 지침 및 체크리스트](#)를 발표했습니다. 본 지침은 각 산업 부문의 요구를 충족시키기 위해 설계되었으나 동시에 개별 사업체의 요구에 따라 맞춤화할 수 있습니다.

본 지침은 근로자와 고객이 지켜야 할 정책과 절차가 개괄된 일터 맞춤형 COVID-19 예방 계획을 고용주와 관리자가 수립할 때 반드시 다루어야 할 주제를 안내하고 있습니다. 일터 맞춤형 계획은 사업장 내 COVID-19의 확산을 방지하는 데 매우 중요합니다. 이러한 계획에는 근로자들 사이에 COVID-19가 발병했을 때, 그리고 근로자와 근로자 대표를 대상으로 교육 및 커뮤니케이션을 실시할 때 지역 보건부(LHD)와 소통하는 방법 및 COVID-19가 실제로 발병했을 경우 취해야 할 대처 방법 등에 대해 세부내용과 지침이 포함되어야 합니다.

본 지침에는 일터 맞춤형 계획에 반드시 포함시켜야 하는 근로자 교육의 주제 내용 역시 담고 있습니다. 효과적인 교육은 근로자 및 근로자 대표자들이 COVID-19 확산 방지에 자신이 어떤 역할을 할 수 있는지 이해하는 데 매우 중요합니다. 이러한 주제에는 집에서 COVID-19 증상 자가진단하는 법, 바이러스 감염에 더욱 취약한 기저질환, 근무 시간 및

시간 외에 물리적 거리두기, 마스크 사용, 손 씻기의 중요성 등에 대한 정보가 포함됩니다.

교육과 함께 지침에는 개별 통제 조치에 대한 지침과 권고사항이 포함되어 있습니다. 이러한 조치는 근로자, 벤더 또는 COVID-19의 증상을 보이는 사람들이 사업장이나 시설로 입장하는 걸 막는 데 대단히 중요합니다. 개별 통제 조치에는 근로자의 선별 검사 방법을 비롯해 근로자가 증상을 자가식별하는 방법에 대한 지침이 포함됩니다.

산업별 지침 및 체크리스트는 또한 고용주가 알아야 할 효과적인 청소 및 소독 프로토콜과 물리적 차단 지침을 제공합니다. 두 개 모두 COVID-19의 확산을 늦추고 예방하는 데 필수적입니다. 사업장을 적절히 청소 및 소독하고 적절한 물리적 거리를 유지하기 위한 실행 지침은 고용주의 일터 맞춤형 계획에 포함되어야 합니다.

산업별 지침 및 체크리스트에 포함된 사업 부문은 다음과 같습니다.

농업 및 가축	호텔 및 숙박	항만
자동차 대리점	생명 과학	프로 스포츠(관객 제외)
보육	제한 서비스	대중교통 및 도시 간 철도
통신 인프라	물류 및 창고 시설	부동산 거래
건설	제조	소매업
일일 캠프	채굴 및 벌목	학교
배달 서비스	음악, 영화 및 TV 제작	근무 가족을 위한 지원
에너지 및 유틸리티	사무 업무 공간	쇼핑 센터
직장의 가족 친화적 관행	야외 박물관	테이크아웃 레스토랑
음식 포장	예배 및 문화 의례가 열리는 장소	

개별 사업 부문에 대한 지침은 **부록 A: 자원**의 전체 목록에서 찾아보실 수 있습니다.

특정 활동이 허용되는지 확실하지 않은 경우 고용주는 essentialservicesinquiries@cdph.ca.gov로 이메일을 보내 조언을 구할 수 있습니다.

최신 정보는 주에서 운영하는 COVID-19 웹사이트인 <https://covid19.ca.gov/>와 지역 보건부 웹사이트를 참고하시기 바랍니다.

사업장에서 COVID-19 확진자가 발생할 경우 해야 할 일

확진자 발생 관리 및 업무 복귀

본 [지침](#)은 캘리포니아 에어로졸 전염병(ATD) 기준이 적용되는 의료계, 공동생활시설, 또는 기타 사업장에서 발병을 관리 또는 예방하고자 작성된 것이 아닙니다.

Cal/OSHA 는 의료 시설에 대해 다음과 같은 지침을 제공합니다.

- [위험 정보: COVID-19 PPE 이용](#)
- [심각한 인공호흡기 공급 부족에 대한 임시 지침](#)
- [병원 근로자의 코로나바이러스\(COVID-19\) 노출을 막기 위한 임시 지침](#)
- [전문 간호 및 장기 요양 시설 내 근로자 보호를 위한 임시 지침](#)

근로자 중에 COVID-19 확진자 또는 유증상자가 발생할 경우 고용주는 해당 근무자가 근무를 계속하지 않도록 조치를 취해야 하며, LHD 와 협력하여 격리 또는 검역, 검사 및 적절한 업무 복귀 시기에 관한 지침을 따라야 합니다. 고용주는 근로자가 마음 놓고 결근하여 다른 사람들을 보호할 수 있도록 유연한 휴가 정책을 시행해야 합니다.

고용주는 근로자들 사이에 단 한 명의 확진자만 발생해도 COVID-19 가 빠르게 확산될 수 있음을 유념하여 선제적인 조치를 취해야 합니다. 발병 상황과 업무 관행이 다양한 만큼 고용주는 사업장의 필요에 부합하는 대응 방법을 계획하고 조율하기 위해 [LHD](#) 의 지원을 받을 수 있습니다.

비의료계 또는 비공동생활 사업장의 경우, 각기 다른 집에서 거주하는 직원들 사이에 COVID-19 확진자가 2 주 기간 이내에 3 건 이상 나올 경우 COVID-19 가 [발병](#)했다고 간주합니다. 2020 년 7 월 28 일 현재 기준, 고용주는 사업장이 위치한 관할 지역의 LHD 와 COVID-19 확진자 직원이 거주하는 지역의 LHD 에 발병 현황을 보고해야 합니다.

COVID-19 확진자 또는 발병에 대응하는 단계는 고용주의 일터 맞춤형 계획에 포함되어야 합니다. 근로자의 건강과 복지를 보호하는 것은 모든 고용주의 책임이며, 발병 시 대처 방법을 아는 것은 확산을 늦추고 멈추는 데 도움이 될 수 있습니다.

본 지침은 고용주가 사업장 내 COVID-19 발병에 대처하기 위한 도구와 단계를 제공하며, 다음을 포함하되 이에 국한되지 않습니다.

- 유증상 근로자가 해야 하는 일
- LHD 와 의사소통하고 조율하는 것의 중요성
- Cal/OSHA 에 보고하기 위한 보고 요건 이해
- 사업장 내 검사 및 연락처 추적



- 밀접 접촉의 정의
- 근로자의 기밀 유지
- [사업장 청소 및 소독](#)
- 적절한 업무 복귀 시기
- 추가 발병 방지를 위한 사업장 계획 재평가




고용주는 또한 다음의 지침을 확인해야 합니다(**부록 A: 자원**에서 추가 자원 확인).

- 발병 예방을 위해 [사업체](#)와 [소기업](#)이 알아야 할 CDC 지침.
- 업무 재개 시기 및 그 이후에 위험요소를 줄이기 위한 캘리포니아 주 [산업별 지침](#).

발병 식별을 위한 준비

다음 표는 사업장 내 COVID-19 발병을 빠르게 식별할 수 있도록 고용주가 반드시 취해야 할 조치를 나열하고 있습니다.




발병 식별을 위한 준비 조치	
	COVID-19 감염 예방 절차를 시행하고 근로자들 간의 COVID 관련 문제를 관리할 사업장 감염 방지 코디네이터를 지정합니다(아직 지정되지 않은 경우).
	<p>아픈 직원이 불이익 없이 재택할 수 있도록 충분히 여유 있고 융통성 있는 병가 정책을 운영하고, 근로자가 그러한 정책을 숙지하도록 안내합니다. 해당되는 경우 고용주는 근로자에게 다음과 같은 휴가 권리를 안내해야 합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 500 명 미만인 민간 고용주. 2020 년 12 월 31 일까지 가족 우선 코로나바이러스 대응법(FFCRA)에 따라 해당 고용주는 COVID-19 와 관련된 이유일 경우 근로자에게 최대 80 시간의 유급 휴가를 제공해야 합니다. 적용 대상 고용주는 근로자에게 이러한 혜택에 대해 통지해야 합니다. FFCRA 유급 휴가 혜택에 대한 추가 정보는 미국 노동부 산하 임금 및 노동 시간 분과(the Wage and Hour Division)에서 확인할 수 있습니다. • 식품 부문의 근로자가 500 명 이상인 고용주. 행정명령 N-51-20에 따라 특정 고용주는 식품 부문 근로자에게 유급 병가를 제공해야 합니다. 적용 대상 고용주는 근로자에게 이러한 혜택에 대해 통지해야 합니다. 식품 부문 근로자의 유급 휴가 혜택에 대한 추가 정보는 노동 위원회에서 확인할 수 있습니다. • 직원은 캘리포니아 가족권리법에 따라 본인의 심각한 질병을 이유로, 또는 심각한 질병을 앓고 있는 배우자, 부모 및 부양 자녀의 돌봄을 이유로 최대 12 주의 직무 복귀 보장 휴가(job-

발생 식별을 위한 준비 조치	
	protected leave)를 사용할 수 있습니다. 자세한 내용은 다음의 FAQ 를 참조하십시오.
	COVID-19 증상이 있거나, 확진을 받았거나, 검사 결과를 기다리고 있는 근로자에게는 자택 격리를 하고 고용주에게 이를 보고하도록 지시합니다.
	관할 LHD 와 협력하여 근로자들의 의심 및 확진 사례를 추적할 수 있는 체계를 세웁니다.
	사업장이 위치한 관할 지역의 보건부 연락처 정보를 확보합니다. 사업장에서 감염이 발생하거나 의심될 경우 고용주는 이를 LHD 에 알려야 합니다. 비의료계 또는 비공동생활 사업장의 경우, 각기 다른 집에서 거주하는 직원들 사이에 COVID-19 확진자가 2 주 기간 이내에 3 건 이상 나올 경우 COVID-19 가 발병 했다고 간주합니다.



COVID-19 사례 보고

다음 표는 LHD 에 사례를 보고하고 근로자와 의사소통할 때 고용주가 고려해야 할 사항을 나열한 것입니다.








사업장이 위치한 관할권의 LHD 는 사례 보고 요건으로 특정 기준을 제시할 수 있습니다. 고용주는 가능하면 LHD 의 구체적인 지침을 따라야 합니다. 자세한 정보는 **Cal/OSHA** 에 **COVID-19 사례 보고** 섹션을 참조하십시오.

COVID-19 사례를 LHD 에 전달할 때 고용주가 고려해야 할 사항	
	LHD 는 기밀 건강 정보를 정기적으로 전송 및 보호합니다. LHD 가 고용주에게 종합적인 지원을 제공하고 지역사회 건강을 보호하기 위해서는 COVID-19 확진 근로자들에 대한 기밀 정보를 안전하게 공유하는 것이 대단히 중요합니다.
	사업장 내 근로자들 중에는 사업장 소속 지역 외의 카운티/관할지역에 거주하는 사람들도 있을 수 있습니다. 사업장 내에서 COVID-19 가 발병할 경우 고용주는 COVID-19 확진 근로자가 거주하는 모든 관할권의 LHD 에 연락하여 해당 발병에 대해 알려야 합니다.
	일반적으로 사업장이 위치한 관할권의 LHD 는 고용주에게 발병 관리 지침을 제공합니다.


COVID-19 사례를 LHD에 전달할 때 고용주가 고려해야 할 사항

	<p>고용주는 LHD가 사업장 내 신규 감염 사례 및 유증상자에 대한 정보를 얼마나 자주 업데이트하기를 원하는지 확인합니다.</p>
	<p>모든 근로자 명단을 사업장이 위치한 관할지역의 LHD와 공유합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> LHD는 조사를 촉진하고 COVID-19 감염 위험이 높은 근로자를 식별하기 위해 직무 설명, 장소, 근무 일정, 거주 도시 및 카운티 및 기타 세부사항에 대한 정보 제출을 고용주에게 요청할 수 있습니다.

COVID-19 사례를 근로자에 전달할 때 고용주가 고려해야 할 사항









	<p>고용주는 다른 근로자와 의사소통할 때 COVID-19 감염 의심자 또는 확진자의 기밀유지를 위해 최선을 기울여야 합니다. 고용주는 DFEH와 EEOC에서 발행한 지침을 참조해야 합니다.</p>
	<p>고용주는 COVID-19 확진자에게 노출되었을 가능성이 있는 모든 근로자에게 통지해야 합니다. 고용주는 바이러스에 노출된 근로자들이 필요한 진료를 받을 수 있도록 협력해야 합니다. 이것은 <u>고위험 의학적 상태</u>(예: 면역 저하 또는 임신)인 사람들에게는 특히 중요합니다.</p>
	<p>확진자와 밀접 접촉한 사람에게는 자택 격리 및 증상 모니터링에 대한 지침을 제공하고 가장 가까운 COVID-19 검사진료소 정보를 안내해야 하며, 해당 사실을 소속 관할지역의 LHD에 알려야 합니다.</p>
	<p>근무 전 또는 근무 중에 귀가 조치된 근로자들에게는 이후 예상되는 절차에 대해 정보를 제공해야 합니다(예: 의료 전문가나 LHD에게 검사 문의 방법 및 연방, 주, 현지 법률과 회사 정책에서 보장하는 병가 권리, 직장 복귀 요건에 대한 정보).</p>
	<p>의사소통 전략에 근로자 대표 그룹을 포함시킵니다.</p>
	<p>계약 또는 임시직 근로자를 쓰는 시설의 경우 이들에게 발병에 대한 정보와 지침을 전달하는 주체가 누구(실제 고용주 또는 도급업체)인지 파악합니다.</p>
	<p>사업장의 모든 근로자는 실제 고용주, 사업장이 위치한 지역의 LHD, 본인이 거주하는 지역의 LHD가 제시하는 감염 예방 및 발병 관리 정책 지침을 모두 따라야 합니다.</p>

COVID-19 사례를 근로자에 전달할 때 고용주가 고려해야 할 사항

	<p>사업장에 감염이 발병했음에도 불구하고 일부 경우에 한해 증상이 전혀 없고 확진자와 밀접 접촉을 하지 않은 근로자가 근무를 계속할 수도 있습니다. 단, 이것은 공공 보건당국, Cal/OSHA 또는 기타 규제 기관에서 권장하는 모든 통제 조치를 이행한 고용주에 한정됩니다. 이러한 결정은 발병을 통제하고 새로운 사례를 식별하는 데 사용되는 전략을 바탕으로 LHD 가 내립니다.</p>
---	---

사업장 내 추가 확산 방지

다음 표는 감염 사례 발생 후 사업장 내의 COVID-19 추가 확산을 방지하기 위해 고용주가 취해야 하는 조치를 나열한 것입니다.

사업장 내 추가 확산 방지를 위한 조치	
	<p>고용주는 LHD로부터 지침을 받아 검사 대상자를 결정하기 위한 검사 전략을 개발해야 합니다.</p>
	<p>검사가 제한적이거나 권장되지 않는 경우 LHD는 발병 통제를 위해 대안을 권유할 수 있습니다. 이는 확진자와 밀접 접촉한 사람을 모두 추적하여 이들에게 격리를 지시하거나 사업장을 임시폐쇄하고 모든 근로자를 격리시키는 것을 포함하되 이에 국한되지 않습니다.</p>
	<p>고용주는 LHD에게 COVID-19 확진자에 대한 정보-직함, 작업 구역, 사업장 내 밀접 접촉자, 증상 시작 날짜, 감염된 상태에서 근무한 시간대 등-를 제공해야 합니다.</p>
	<p>밀접 접촉자 식별을 위한 확진자 인터뷰를 고용주가 할 것인지, LHD가 할 것인지, 또는 둘 다 할 것인지를 결정합니다.</p>
	<p>LHD와의 상의 하에 COVID-19 확진자와 전화 인터뷰를 하여 증상이 시작된 시기, 감염 기간 동안 근무한 시간대를 확인하고 감염 기간 동안 밀접 접촉한 다른 근로자들을 파악합니다.</p>
	<p>밀접 접촉자란 증상 발현 최소 48 시간 전인 감염 기간에 COVID-19 감염자와 6 피트 이내에서 15 분 이상 접촉한 사람을 의미합니다.</p>
	<p>밀접 접촉자는 COVID-19 확진자와 마지막으로 접촉한 날부터 14 일간 자택 격리를 해야 하며 COVID-19 를 검사를 받아야 합니다.</p>
	<p>고용 기록을 통해 확진자가 감염 기간 동안 근무한 시간대를 확인하여 해당 기간에 근거리에서 함께 근무한 직원들이 더 있는지 파악합니다.</p>

사업장 내 추가 확산 방지를 위한 조치



자택 격리 중인 밀접 접촉자는 COVID-19 증상(예: 발열, 오한, 오한, 기침, 호흡 곤란, 인후통, 코막힘 또는 콧물, 피로, 신체 통증 또는 근육통, 미각이나 후각 상실, 메스꺼움 또는 구토, 설사, 식욕 부진)이 나타나는지 매일 자가 모니터링을 해야 합니다.

일시적인 운영 중단 고려

다음 표는 직장 내 COVID-19 감염으로 인해 일시적인 운영 중단 여부를 고민하는 고용주에게 지침을 제시합니다.

COVID-19 감염으로 인해 일시적인 운영 중단을 고민할 때 고용주가 고려해야 할 사항

	사업체는 사업장에 COVID-19 사례가 발생하거나 발병이 시작되었거나, 사업장이 COVID-19에 노출되었을 경우 일시적으로 운영을 중단할 수 있습니다. 이를 통해 바이러스 노출을 조사하고 철저한 청소 및 소독을 실시할 수 있습니다. 사업체는 사업장의 근로자, 고객 또는 방문자가 바이러스에 노출될 경우 이러한 선택을 할 수 있습니다. 이 결정이 귀하의 비즈니스에 적합한지 자세히 알아보려면 지역 보건부(LHD)에 연락해 지침 을 요청하십시오.
	사업장이 위치한 관할권의 지역 보건부는 바이러스 노출을 조사하거나 발병을 관리하는 동안 사업체 운영을 중단시킬 권한이 있습니다.
	폐쇄 결정 기준으로는 인력 규모, 피해를 입은 인력의 숫자나 비율, 사업체를 방문하는 고객이 COVID-19 감염으로 심각한 피해를 입을 가능성 및 지역사회 내 바이러스 확산에서 보여지는 질병 역학 등 많은 기타 지역 요인 등이 있습니다.
	폐쇄 결정 기준으로는 인력 규모, 피해를 입은 인력의 숫자나 비율, 사업체를 방문하는 고객이 COVID-19 감염으로 심각한 피해를 입을 가능성 및 지역사회 확산에서 보이는 전반적인 질병 역학 등 많은 기타 지역 요인 등이 있습니다.
	사업장 발병 조사, 보고, 운영 중단에 대한 구체적인 요건은 지역 보건부에 따라 다를 수 있습니다.

업무 복귀

고용주는 확진자의 자가격리 해제와 직장 복귀 시기를 결정할 시 LHD에 문의하고 가장 최신 버전의 [CDC 지침](#)을 참고해야 합니다. 다음 표에는 CDC 지침이 참조용으로

포함되어 있습니다. LHD 는 다음과 유사한 직장 복귀 전략을 추천할 수 있지만 관할지역과 발병 양상에 따라 일부 달라질 수 있습니다.

근로자	작업 복귀를 위한 최소 기준 (2020 년7 월28 일 기준)	CDC 참조 페이지 (근로자의 복귀를 허가하기 전에 가장 최근 버전의 CDC 지침을 확인하십시오)
유증상 양성판정 실험실 검사를 통해 COVID-19 확진 판정을 받은 유증상 근로자	해열제 없이 열이 내린 상태에서 최소 하루(24 시간)가 지남. 그리고 증상(예: 기침, 숨가쁨)이 개선됨, 그리고 최초 증상 발현 후 최소 10 일이 지남.	입원이 필요하지 않았던 근로자 사례 입원이 필요했던 근로자 사례
무증상 양성판정 증상은 없지만 실험실 검사를 통해 COVID- 19 확진 판정을 받은 근로자	첫 번째 COVID-19 양성 결과를 받은 날짜 이후 최소 10 일이 경과함. 증상이 나타나는 경우 유증상 감염자 기준이 적용됩니다.	격리 중단
유증상 음성판정	확진자와 동일한 직장 복귀 기준을 적용합니다.	
무증상 음성판정 증상이 없었으나 확진자와의 밀접 접촉 때문에 검사를 받았고 음성 판정을 받은 근로자	근로자는 확진자와 마지막으로 접촉한 날부터 14 일간 자택 격리를 해야 합니다. 검사 결과가 음성이어도 노출 후 14 일 이내에 증상이 발현될 수 있습니다. LHD 는 중요 인프라 산업에 종사하는 근로자 중 해당 근로자의 자가 격리로 인해 사업장의 핵심 운영이 피해를 입고 대체 인력이 동일한 역할을 수행할 수 없는 경우에 한해 조기 복귀를 허가할 수 있습니다.*	
유증상 비검사자 COVID-19 의 증상을 보였으나 검사받지 않은 근로자	검사를 적극 권장합니다. 검사를 받을 수 없는 경우 확진자와 동일한 직장 복귀 기준을 적용합니다.	

근로자		CDC 참조 페이지 (근로자의 복귀를 허가하기 전에 가장 최근 버전의 CDC 지침을 확인하십시오)
작업 복귀를 위한 최소 기준 (2020 년 7 월 28 일 기준)		
<p>무증상 비검사자 직장이나 가정 또는 지역사회에서 확진자와 밀접 접촉했으나 증상이 없는 경우.</p> <p>또는</p> <p>확진자와의 밀접 접촉 이후 LHD 또는 의료 전문가의 권장에도 불구하고 검사를 받을 수 없거나 검사를 거부했으며 증상은 나타나지 않은 근로자.</p>	<p>근로자는 확진자와 마지막으로 접촉한 날부터 14 일간 자택 격리를 해야 합니다. 검사를 적극 권장합니다. 검사를 받지 않았다면, 확진자와 밀접 접촉한 근로자 중 LHD 가 근무를 계속해도 좋다고 허용하는 유일한 경우는 중요 인프라 산업에 종사하는 근로자 중 해당 근로자의 자가 격리로 인해 사업장의 핵심 운영이 피해를 입고 대체 인력이 동일한 역할을 수행할 수 없는 상황에 한합니다*</p> <p>격리 중 COVID-19 의 증상을 보이는 근로자는 의료 전문가에게 연락해야 합니다. 검사를 받지 않았다 해도 확진자와 동일한 직장 복귀 기준을 적용해야 합니다.</p>	<p><u>입원이 필요하지 않았던 근로자 사례</u></p>








*중요 인프라 사업장 내 발병 시 다음 두 그룹의 근로자 관련: (a) 음성 판정을 받은 무증상 근로자, (b) 확진자와 밀접 접촉한 근로자:

14 일 격리로 인해 필수 운영이 피해를 입을 경우 LHD 는 사업장과 근로자 별로 다음의 특정 기준을 고려하여 해당 두 그룹의 일부 근로자들이 14 일보다 일찍 복귀할 수 있도록 허가할 수 있습니다.

- 작업자는 식사 시간을 제외하고는 근무일 종일 수술용 마스크를 착용할 수 있으며 모든 감염 예방 절차를 준수할 수 있습니다. 마스크가 부족할 경우 천 재질의 안면가리개를 사용할 수 있습니다.
- 해당 시설은 LHD 이 결정한 모범 감염 예방 절차를 모두 시행했습니다.
- 작업 시작 전 작업자에게 열과 증상이 나타나는지 선별 검사를 실시하며, 가장 이상적인 것은 시설 입장 전에 하는 것입니다.
- 근로자는 가정과 직장에서 열과 증상이 나타나는지 자가 모니터링을 할 수 있습니다.
- 근로자는 사업장 내 다른 근로자들과 최소 6 피트 거리를 유지할 수 있습니다. 참고로 6 피트 거리는 SARS-CoV-2 의 모든 확산을 예방하지 않습니다.
- 작업하는 위치가 고정된 경우 거리두기를 돕기 위해 물리적 장벽이 설치되어 있습니다.
- 사업장 내 모든 구역과 공유 장비를 정기적으로 청소하고 소독합니다.

고용주 청소 가이드

다음 표는 Covid-19 확진자가 근무한 후 완료해야 하는 청소 조치를 나열한 것입니다. 다음은 이러한 소독에 대한 고려 사항입니다.

고용주 청소 가이드	
	COVID-19 확진자가 근무한 구역은 EPA 가 승인한 COVID-19 관련 제품으로 청소하고 소독할 때까지 다른 근로자의 출입을 막아야 합니다. 소독 작업은 안전한 제품 사용을 훈련 받은 청소 담당 직원이 모든 필수 및 권장 PPE 를 착용한 상태에서 실시해야 합니다.
	COVID-19 확진자가 발생하면 CDC 권고사항 에 따라 작업 구역에 대한 집중 청소/소독 작업을 지속적으로 실시합니다.
	문손잡이, 장비 및 핸드레일과 같이 사업장 내에서 접촉이 잦은 표면을 파악하고 정기적으로 청소 및 소독합니다.
	근로자는 얼굴, 입 또는 코와 접촉할 수 있는 헤드셋이나 기타 물건을 공유해서는 안 됩니다.
	근로자 간에 장비 공유를 최소화하십시오. 반드시 공유해야 하는 장비의 경우 사용 전후로 자주 세척해야 합니다.
	세정제 및 소독제의 안전한 사용법을 근로자에게 알리고 필요 시 보호 장비를 제공합니다.
	고용주는 부록 A:자원 에서 소속 산업에 대한 신규 및 업데이트 지침을 정기적으로 확인하고 이를 준수해야 합니다.

병가 보고 및 병가 제공에 대한 규정 및 지침

COVID-19 사례 기록

업무와 관련된 사망, 부상 및 질병을 의무적으로 기록해야 하는 캘리포니아 고용주는 여타 직업적 질병과 마찬가지로 COVID-19 과 관련된 사망 또는 질병 역시 기록해야 합니다. 업무와 관련이 있고 다음 중 하나의 결과를 초래한 경우에만 기록에 등재될 수 있습니다.

- 사망,
- 업무 중단 일수(Days away from work),
- 업무 제한 또는 다른 직무로 이전,
- 응급 처치 이후 의학적 치료,

- 의식 상실, 또는
- 의사나 기타 면허가 있는 의료 전문가가 진단하는 심각한 부상 또는 질병.

업무 관련 COVID-19 사례가 이러한 기준 중 하나를 충족하는 경우, 캘리포니아 내 적용 대상 고용주는 300, 300A 및 301 또는 이에 상응하는 양식에 사례를 기록해야 합니다.

어떤 고용주에게 보고 및 기타 요건의 준수 의무가 있는지 자세히 알아보려면 캘리포니아 규정집 8 권, 제 7 장, 1 절, 2 조의 [직업상 부상 또는 질병에 대한 고용주 기록](#)을 참고하십시오.

Cal/OSHA 에 COVID-19 사례 보고

위에서 논의된 기록 보존 요건 외에도, 캘리포니아 고용주는 직장에서 발생했거나 업무와 관련하여 발생한 근로자의 심각한 질병, 심각한 부상 또는 사망 사실을 사건 발생을 인지했거나 인지했어야 하는 시간을 기준으로 8 시간 이내에 Cal/OSHA 에 보고해야 합니다. 자세한 내용은 업무 관련 질병 보고에 대한 Cal/OSHA 규정인 [342\(a\) 절](#)을 참고하시기 바랍니다. 여기에는 심각한 질환의 정의에 부합하는 COVID-19 질병 역시 포함됩니다.

특히 심각한 질병에는 고용 장소에서 또는 고용과 관련해 발생하여 의학적 관찰이나 진단 검사 이외의 다른 목적으로 입원이 필요한 모든 질병이 포함됩니다. 자세한 정의는 Cal/OSHA 규정 [330\(h\) 절](#)을 참조하십시오. 즉, 근로자가 근무 중에 아프고 병원에 입원했다면(입원 기간에 상관 없이), 해당 질병은 고용 장소에서 발생한 것이므로 고용주는 해당 질병을 가장 가까운 Cal/OSHA 사무소에 보고해야 합니다. 보고 대상 질병은 근로자가 직장에서 아프게 되는 경우에만 한정되지 않습니다. 심각한 질병에는 '고용과 관련하여' 얻게 된 질병 역시 포함됩니다. 따라서 병은 직장에서 걸렸지만 증상은 직장 밖에서 나타나기 시작한 질병도 이에 포함될 수 있습니다.

보고는 즉시 이루어져야 하지만, 고용주가 심각한 질병에 대해 알았거나 성실하게 조사했다면 알았을 시간을 기준으로 8 시간을 넘겨서는 안 됩니다.

보고 및 기록 요건에 대한 자세한 내용은 Cal/OSHA 의 COVID-19 사례에 대한 기록 및 보고 요건 중 [자주 묻는 질문](#)과 공정고용과 주택부(Department of Fair Employment and Housing)의 [COVID-19 고용 정보](#)를 참조하십시오.

COVID-19 확진자에 대한 정보 제공 관련 규정

근로자 중에 COVID-19 확진자 또는 유증상자가 발생할 경우 고용주는 해당 근무자가 근무를 계속하지 않도록 조치를 취해야 합니다. 고용주는 LHD 와 협력하여 격리 또는 검역, 검사 및 적절한 업무 복귀 시기에 대해 관련 지침을 따라야 합니다. 고용주는 근로자가 마음 놓고 결근하여 다른 사람들을 보호할 수 있도록 유연한 휴가 정책을 시행해야 합니다.

고용주는 개인정보 보호법을 준수하기 위해 사업장 내에서 이러한 근로자를 이름으로 불러서는 안 됩니다. 근로자가 COVID-19 확진 판정을 받았거나 COVID-19 가 의심될 경우 고용주는 가장 최신 버전의 지역, 주 및 연방 공중 보건 권장사항을 따라야 합니다. 고용주는 지역 공중보건부의 지시에 따라 일터 폐쇄, 정밀 청소, 원격 근무 허가 또는 의무적 원격 근무 등의 추가 조치를 취해야 합니다.

COVID-19 확진자나 의심자를 알리는 공지는 해당 근로자의 건강 상태를 공개하지 않는 방식으로 작성되어야 합니다. 고용주는 근로자의 건강 상태를 확인해주거나 근로자의 건강에 대해 알릴 수 **없습니다**. 예를 들어 고용주는 다음과 같은 방식으로 근로자들과 얘기하거나 이메일 또는 기타 서면 통신문을 보낼 수 있습니다.

[고용주]는 [사무실 위치]에서 근무하는 근로자가 COVID-19 양성 판정을 받았음을 알게 되었습니다. 근로자는 [날짜]에 검사 결과를 받았습니다. 본 이메일은 귀하가 신종 바이러스에 노출되었을 가능성을 알리기 위해 작성되었습니다. 귀하의 개별 상황에 따라 또는 COVID-19 의 증상이 나타나는 경우, 지역 보건부에 연락하시어 취해야 할 조치 및 지침에 대해 문의하시기 바랍니다.

캘리포니아 가족권리법: 직무 복귀 보장 휴가

직원은 [캘리포니아 가족권리법](#)(California Family Rights Act, CFRA)에 따라 본인의 심각한 질병을 이유로, 또는 심각한 질병을 앓고 있는 배우자, 부모 및 부양 자녀의 돌봄을 이유로 최대 12 주의 직무 복귀 보장 휴가를 사용할 수 있습니다.

COVID-19 는 입원 또는 의료 전문가의 지속적인 치료나 감독을 초래하는 경우 심각한 건강 상태로 간주됩니다. 폐렴과 같은 질병으로 이어질 경우에도 심각한 건강 상태로 간주될 수 있습니다.

근무지 75 마일 내에 최소 50 명의 근로자가 있는 고용주를 위해 근무하고 있고, 근속 기간이 최소 1 년이고, 휴가를 요청하기 전에 연간 최소 1250 시간을 근무한 직원은 이러한 직무 복귀 보장 휴가(CFRA)를 받을 수 있습니다.

자세한 내용은 [DFEH FAQ\(고용주와 근로자에 대한 자주 묻는 질문 답변\)](#)을 [참고하십시오](#).

유급 병가

캘리포니아에서 일하는 직원은 고용 첫날부터 유급 병가를 얻습니다. 고용주는 유급 병가 지급 방법을 설명한 안내서를 고용 시 근로자에게 제공해야 합니다. 또한 주지사는 직원 수가 500 명 이상인 회사의 식품 부문 근로자들이 COVID-19 관련 유급 병가를 쓸 수 있도록 행정명령을 발표했습니다. 유급 병가 법률은 해당 법률에 따라 유급 병가 휴가를 요청 및/또는 사용하는 근로자를 보호하기 위해 강력한 보복 금지 조항을 가지고 있습니다. 유급 병가 권리에 대한 추가 정보는 다음을 참조하십시오.

- **캘리포니아 유급 병가.** 캘리포니아 법에 따라 근로자는 근무 30 시간 당 최소 1 시간을 누적할 수 있으며, 이때 고용주는 정책에 따라 매년 유급 휴가 시간을 48 시간으로 제한할 수 있습니다. 또한 매년 최소 3 일 또는 24 시간의 누적 병가 시간을 유급 병가 사용을 위해 기본으로 지급할 수 있습니다. 고용주는 또한 유급 병가를 더 많이 적립하고 사용할 수 있는 정책을 제공할 수 있습니다. [캘리포니아 유급 병가](#)에 대한 추가 정보는 온라인에 게시되어 있으며 [COVID-19에 적용되는 방식](#)에서도 확인할 수 있습니다.
- **캘리포니아 COVID-19 추가 유급 병가.** [행정명령 N-51-20](#)에 따라 직원 수가 500 명 이상인 사업체는 해당 사업체에서 근무하거나 이를 통해 근무하는 식품 부문 근로자에게 최대 80 시간의 유급 휴가를 제공해야 합니다. [추가 유급 병가에 대한 추가 정보](#)는 주제별 FAQ에 게시되어 있습니다.

또한 근로자는 다음과 같이 연방 또는 지역 법률에 따라 유급 병가를 사용할 권리가 있습니다.

- **가족 우선 코로나바이러스 대응법(FFCRA)에 따라 최대 80 시간의 연방 유급 병가 주어집니다.** 이 법은 직원 수가 500 명 미만의 사업체를 대상으로 미국 노동부에서 집행합니다. 이 병가를 받기 위해서는 여러 요인들 중에서도 사업체 규모가 중요합니다. 미국 노동부 산하 임금 및 근로시간 분과에서 게시한 [FAQ 내 FFCRA에 대한 추가 정보](#)를 참고하십시오.
- **지역 유급 병가 법률.** 일부 지역에는 유급 병가 법률이 있습니다. 근로자가 지역 병가 법률 기준에 맞는다면 고용주는 주 및 지역 법률을 모두 준수해야 하는데, 이 두 개는 일부 측면에서 다를 수 있습니다. 고용주는 근로자에게 가장 조건이 좋은 조항이나 혜택을 제공해야 합니다. 근로자는 지역 행정에 대해 더욱 잘 알고 있는 해당 지역 집행 기관에 문의해야 합니다.

노동위원회가 집행하는 법에 관한 지침 및 자원

- [노동위원회가 집행하는 법률](#)
- [필수 및 비필수 근로자에 대한 업데이트](#)
- [캘리포니아 WARN 법령 통지 요건의 잠정적 중단에 대한 지침](#)
- [직원이 500 명 이상인 회사의 식품 부문 근로자에게 제공되는 추가 유급 병가에 관한 행정명령 FAQ.](#)
 - [사업장 포스터 - 식품 부문 근로자를 위한 추가 유급 병가 \(스페인어 버전\)](#)
- [COVID-19 병가](#) (CA 유급 가족 휴가와 CA 유급 병가와 가족 우선 코로나바이러스 대응법(FFCRA)을 한 눈에 보기 쉽게 비교)
- [COVID-19로 인해 피해를 입은 근로자를 위한 혜택](#) (연방, 주 및 지역 차원의 유급 휴가 법률, 실업 및 장애 혜택, 근로자 보상 등을 설명하는 차트)

주 장애 보험 및 유급 가족 휴가

유급 병가 혜택을 받을 수 없는 직원은 장애 보험(DI) 혜택을 받을 수 있습니다. DI 혜택은 COVID-19 확진이나 의심 때문에 근무를 할 수 없는 근로자에게 제공됩니다.

또한 가족을 돌보는 데 필요한 유급 병가 혜택이 없는 근로자는 유급 가족 휴가(PFL) 혜택을 신청할 자격이 있을 수 있습니다. PFL 혜택은 COVID-19로 심각하게 아픈 아동, 부모, 배우자 부모, 조부모, 손자, 형제자매, 배우자 또는 등록된 동거인을 돌보기 위해 시간을 할애해야 할 때 임금이 삭감된 근로자가 이용할 수 있습니다.

DI 및 PFL 모두 자격을 갖추려면 의료 인증서가 필요합니다. DI 및 PFL 혜택 신청 자격에 대한 자세한 정보는 [고용개발부](#)에서 확인할 수 있습니다.

일반 및 팬데믹 실업 수당

COVID-19와 관련된 이유로 일자리 또는 비즈니스를 잃거나 근무 시간이 단축된 사람은 일반 실업 보험 프로그램 또는 팬데믹 실업 지원 프로그램에 따라 임금 손실을 일부 보상 받을 수 있는 혜택을 신청할 수 있습니다. 팬데믹 실업 지원 프로그램은 특히 COVID-19를 진단받았거나, 증상이 있어서 진단을 받고 있는 중이거나, 의료 전문가로부터 자가격리를 권유 받은 사람처럼 COVID-19와 관련된 이유로 일을 할 수 없는 경우 신청할 수 있습니다.

실업 보험 및 팬데믹 실업 지원에 대한 자세한 정보는 [고용개발부](#)에서 확인하실 수 있습니다.

근로자 보상

직장에서 COVID-19에 감염된 직원은 근로자 보상 혜택을 신청할 수 있습니다. 해당 혜택은 업무 관련 상해나 질병으로부터 회복하는 데 필요한 치료를 제공하고, 회복하느라 벌지 못한 임금을 부분적으로 대체하고, 직장 복귀에 도움을 줍니다.

[행정명령 N-62-20](#)에 따라 2020년 3월 19일부터 7월 5일 사이에 COVID-19 관련 질병을 얻은 특정 근로자들은 직장에서 질병을 얻은 것으로 간주하여 근로자의 보상 혜택을 받을 자격이 있습니다.

근로자 보상 및 행정명령 N-62-20의 효과에 대한 자세한 내용은 [근로자 보상 부서](#)에서 확인하실 수 있습니다.

집행 및 규정 준수

캘리포니아 응급서비스국(California Governor's Office of Emergency Services)은 COVID-19 집행 태스크 포스를 설치하여 주 법령 및 명령의 위반을 모니터링하고 집행하고 있습니다. 태스크 포스에 참여한 주 정부 기관은 주류관리부(Department of

Alcoholic Beverage Control, ABC), 소비자보호부(Department of Consumer Affairs, DCA)를 비롯해 캘리포니아 직업 안전 및 보건국(California Division of Occupational Safety and Health, Cal OSHA)과 노동 표준 집행국(노동위원회)을 포함한 산업관계부(Department of Consumer Affairs, DCA)가 있습니다. 규제 권한은 없으나 아웃리치와 교육에 중점적인 책임을 지닌 기관 역시 회원으로 참여했습니다.

COVID-19 집행 태스크 포스의 임무는 고용주, 근로자 및 고객을 보호할 수 있는 안전한 환경을 보장하고 유지하는 것입니다. 태스크 포스는 고용주가 법규 및 명령을 준수할 수 있도록 안내하고 실내 운영, 마스크 사용, 사회적 거리두기, 행정 조치 등에 대한 응대 및 위반 사항 시정 등을 통해 고용주에게 지원과 도움을 제공할 것입니다.

COVID-19 법령 및 명령과 관련해 궁금한 점이 있거나 기술 지원이 필요한 고용주는 ABC, 노동위원회 및 Cal/OSHA에 문의하시면 됩니다. 해당 기관의 연락처는 **부록 B: 집행 및 규정 준수** 연락처에서 찾으실 수 있습니다.

근로자 교육

COVID-19 이해

코로나바이러스(COVID-19)를 일으키는 바이러스는 사람 대 사람으로 전파될 수 있습니다. COVID-19 증상은 경증(또는 무증상)에서 중증 질환에 이르기까지 다양합니다. 모든 근로자는 COVID-19에 대한 기본 지식, [질병 확산 방법](#), [증상](#), 그리고 확산을 방지하거나 최소화하는 방법에 대해 알고 있어야 합니다.

직장에서 자신을 보호하기

근로자는 직장에서 [자신을 보호하기 위해 다음과 같은 절차](#)를 따라야 합니다.

- 질병, 청소 및 소독과 업무 회의, 여행 관련하여 고용주의 정책과 절차를 따르십시오.
- 아플 경우 병원에 갈 때를 제외하고는 집에 머무십시오.
- 휴게실, 냉각실 및/또는 비작업 구역이 있을 때일지라도 가능한 한 동료, 고객 및 방문객과 최소 6 피트 거리를 지켜 사회적 거리두기를 실천하십시오.
- 천 안면가리개를 착용하십시오. 특히 사회적 거리두기를 하지 못하는 경우에는 더더욱 착용해야 합니다. 천 안면가리개는 착용자가 아닌 타인을 보호하기 위해 쓰는 것입니다.
- 근로자는 본인이나 동료가 직장에서 [증상](#)을 보일 경우 상사에게 이를 알려야 합니다. COVID-19 [증상](#)이 있는 사람은 그 누구라도 사업장에 있어서는 안 됩니다.
- 자주 비누와 물로 최소 20 초간 손을 씻습니다. 특히 코를 풀거나, [기침 또는 재채기](#)를 하거나, 공공 장소에 다녀온 뒤에는 꼭 손을 씻어야 합니다.
 - 비누와 물을 사용할 수 없는 경우 최소 60% 알코올이 함유된 손 소독제를 사용하십시오.

- 독성이 높은 메틸 알코올이 함유된 손 소독제는 사용하지 마십시오.
- 눈, 코, 입을 만지지 마십시오.
- 가능한 한, 공공 장소에서 사람들이 자주 만지는 곳, 즉 엘리베이터 버튼, 문 손잡이, 핸드레일 등을 만지지 마십시오(안전이 보장되는 수준까지만 만지기).
- 가능하다면 악수 등 직접적인 신체 접촉을 피하십시오.
- 가능하다면 현금 만지기, 신용카드, 모바일 또는 전자 기기 사용을 최소화하십시오.
- 모든 비필수 여행을 피하십시오.

몸이 아픈 근로자는 COVID-19 의 확산을 방지하기 위한 CDC 권장 단계를 따라야 합니다. 자택 격리 중인 COVID-19 확진자는 여기에 나와 있는 기준 중 하나를 충족할 경우 격리를 마치고 직장에 복귀할 수 있습니다.

출퇴근 시 대중교통, 차량공유, 택시 또는 카풀을 이용하는 근로자는 자기 자신을 보호해야 합니다. 언제나 안면가리개를 착용하고, 해당되는 경우 사회적 거리두기를 실천하고, 이러한 교통 수단을 이용하기 전후로 최소 20 초 동안 비누와 물로 손을 씻으십시오.

집에서 자신을 보호하기

집에서 자신과 타인 보호하는 일은 중요합니다. 다른 사람과 집을 공유하는 근로자는 CDC 권장 가정 지침을 따라야 합니다. 좁은 공간에 많은 인원이 사는 경우 또는 공유 주택에 사는 경우가 이에 해당됩니다.

또한 귀하나 귀하가 알고 있는 사람들 중에는 이 팬데믹 기간 동안 스트레스 증가를 경험할 수 있습니다. 사회적 거리두기 같은 공중보건지침은 사람들에게 고립감과 외로움을 느끼게 할 수 있으며 스트레스와 불안을 증가시킬 수 있습니다. 건강한 방법으로 스트레스에 대처하는 것은 여러분과 여러분이 사랑하는 사람들, 그리고 지역사회를 더욱 강하게 만들 것입니다.

부록 A: 자원

고용주 자원 링크

- 2019 코로나바이러스 질병(COVID-19)에 대처하는 사업체와 고용주를 위한 임시 지침, 2020 년 5 월: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- 코로나바이러스 2019(COVID-19) 고용주와 근로자를 위한 자원: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- COVID-19 로 인해 피해를 받은 근로자에 대한 혜택: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- 고용주를 위한 가족 친화적 관행 지침: <https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

근로자 자원 링크

- CDC 일반 사업체 관련 자주 묻는 질문 (COVID-19): <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC 코로나바이러스 증상: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC 나 자신과 타인을 보호하는 방법: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC 아플 때 해야 할 일: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC 스트레스 대처 및 즉각적인 위기 지원: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

지침

CAL/OSHA	CDC	CDPH
Cal/OSHA 주 산업 지침	보육, 학교 및 청소년 프로그램(계획, 준비 및 대응)	위험 감소를 위한 업계 지침
일반 산업 지침	사무실 건물의 고용주 정보	(위험 감소를 위한) 업계별 지침
특정 산업에 대한 지침	COVID-19 에 대응하는 사업체와 근로자를 위한 지침	기타 산업 지침(카운터별 차이 고려)
	육류 및 가금류 처리기 지침	산업별 지침 및 체크리스트
	고위험 의학적 상태	회복 로드맵

CAL/OSHA	CDC	CDPH
	식료품 및 식품 소매 근로자용 정보	운송 및 배달(계획 준비 및 대응)
	비의료 부문에서 안면부 여과식 호흡기 공급 보존 및 확장에 대한 임시 지침	안면가리개 사용 지침
	사업체 및 고용주를 위한 임시 지침	
	업계별 근로자 안전 지침을 위한 랜딩 페이지(계획, 준비 및 대응)	
	사업장을 위한 랜딩 페이지(계획, 준비 및 대응)	
	소기업을 위한 근로자 안전 및 지원	
	거주하고, 일하고, 배우고, 기도하고, 노는 장소에 대한 지침(커뮤니티, 학교, 직장, 이벤트)	

플레이북에서 참조한 자원

제목	소스
추가 정보	
추가 서비스	CA.gov
COVID-19 평가	CA.gov
DFHI FAQ	CA.gov
직업상의 부상 또는 질병에 대한 고용주 기록	CA.gov
지역 보건부(LHD)	CA.gov
팬데믹 실업 지원	CA.gov
식품 부문 근로자를 위한 추가 유급 평가	CA.gov
근로자 보상	CA.gov
자가 스크리닝 지침	CDC
연락처 정보	
지역구 사무실 연락처 정보	CAL/OSHA
Cal/OSHA 사고 보고서 인박스	CAL/OSHA
Gov. Order	
행정명령	CA.gov
공중 보건 명령	CA.gov
규정	
캘리포니아 직업 안전 및 보건 규정(CAL/OSHA) - 정의	CAL/OSHA
업무 관련 사망 및 심각한 부상 보고	CAL/OSHA
가족 우선 코로나바이러스 대응법	DOL.gov

마스크 필수 착용 시행을 위한 고용주와 근로자 지침

근로자는 안면가리개 권고 및 의무 착용 시행을 위해 안면가리개를 착용하지 않은 동료나 일반 사람들에게 가까이 가지 말아야 합니다.

이러한 경우 근로자는 상대방과 최소 6 피트의 거리를 유지하고 우려 사항을 상사에게 알려야 합니다.

상사는 인사부와 의논하여 이러한 상황에 대처하는 방법에 대한 지침을 구해야 합니다.

고용주는 이러한 상황에 대처하는 방법을 근로자에게 교육해야 합니다. 여기에는 사업장 폭력의 위험을 최소화 하는 법, 이러한 상황에서 차분히 대화하려는 노력이 효과적이지 못했을 때 도움을 얻는 법 등이 포함됩니다. 또한 일부 상황에서는 장애와 관련된 이유로 마스크를 쓸 수 없는 근로자 및/또는 고객과 함께 사업장의 안전을 유지하는 데 도움이 될 합의 방안이 있는지 알아보는 절차를 밟아야 할 수도 있습니다.

다음과 같은 언어를 사용해 보십시오.

- “가이드라인(안면가리개나 거리두기)을 따르면 당신과 모든 사람들을 보호할 수 있는 만큼 지침을 따라주시기를 부탁드립니다.”
- “안면가리개가 없으시다면 저희 쪽에서 드리겠습니다(가능한 경우).”
- 사업장을 방문하는 고객 및 방문객에게: “가이드라인을 따를 의향이 없으신 것 같아 유감입니다. 귀하와 저희 동료 직원 간의 물리적 거리를 조금 더 넓힐 수 있게 구역을 재배치해야 하니 저희에게 조금만 시간을 주십시오.”

어떤 경우에서든 위험을 최소화하고 차분히 대응하는 것이 중요합니다.

- 평소 크기의 목소리로 침착하게 대화하며 상대방을 존중하고 있음을 알리는 표현과 자세로 의사소통합니다.
- 필요한 경우 보안 직원이나 경찰의 도움을 청하는 방법을 정합니다.

부록 B: 집행 및 규정 준수 연락처

표 1: 주류관리부 연락처

사무실	카운티	연락처	연락처 번호
남부 지구(대표 사무소)	모든 남부 캘리포니아 카운티	Kathleen Barnes 관리부 국장	562-677-5235
베이커스필드	인요, 켄, 모노	Victoria Wood	661-395-2734
세리토스	로스앤젤레스 중심부	Gerry Sanchez	562-865-6501
몬로비아	로스앤젤레스 북동부 지역	Jeannine Peregrina	626-359-2568
레이크우드	로스앤젤레스 남서부 지역	Brad Beach	562-982-1390
팜 데저트	리버사이드 및 샌버너디노의 임페리얼과 사막 지역	Eric Burlingame	760-324-2869
리버사이드	리버사이드 및 샌버너디노	Sean Ramos	951-782-4403
샌디에이고	샌디에이고 남부 지역	Melissa Ryan	619-525-4605
샌마르코스	샌디에이고 북부 지역	Jennifer Hill	760-510-1260
산타아나	오렌지	Truc Vo	657-205-3479
샌루이스오비스포	샌루이스오비스포 및 산타바바라 북부 지역	Nick Sartuche	805-289-0103
반 누이스	로스앤젤레스의 북쪽 및 북서 지역	Enrique Alcala	818-901-5009
벤투라	벤투라 및 산타바바라 남부 지역	Nick Sartuche	805-289-0103
북부 지구(대표 사무소)	모든 북부 캘리포니아 카운티	Joseph McCullough 관리부 국장	916-870-2004
콩코드	알라메다, 콘트라 코스타, 샌프란시스코, 샌마테오, 솔라노	Erik Szakacs	925-602-7712
유레카	델 노르테 및 홉볼트	Tony Carrancho	707-576-2207
프레즈노	프레즈노, 킹스, 마데라, 튄레이	Jason Montgomery	559-243-4030
레딩	뷰트, 글렌, 라센, 모독, 플러마스, 샤스타, 시스키유, 테하마, 트리니티	Luke Blehm	530-224-4832
새크라멘토	알파인, 아마도르, 엘도라도, 플레이서, 새크라멘토, 윌로, 콜루사, 네바다, 시에라, 서터, 유바	Luke Blehm	530-224-4832
살리나스	몬테레이, 산페니토, 산타크루즈	Summer Johst	831-755-1993
산호세	산타클라라 및 샌마테오	Summer Johst	408-277-3309

사무실	카운티	연락처	연락처 번호
산타로사	레이크, 마린, 멘도시노, 나파, 소노마	Tony Carrancho	707-576-2207
스톡턴	칼라베라스, 마리포사, 머시드, 샌 와킨, 스타니스라우스, 투올러미	Paul Fuentes	209-948-7999

표 2: 노동위원회 연락처

사무실	연락처	연락처 번호
북부 캘리포니아	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
남부 캘리포니아	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

표 3: [Cal/OSHA 관리자 연락처](#)

지역	연락처 번호
지역 1	415-557-0300
지역 2	916-263-2803
지역 3	714-558-4300
지역 4	626-471-9122
공정안전관리(PSM) 부서	925-602-2665
상담 부서	559-445-6806

그림 1: Cal/OSHA 지역



부록 C: 사례 연구

포장식품 회사

센트럴밸리에 위치한 한 포장식품 회사에서는 직원과 벤더 모두 도착 즉시 체온을 제고, 설문지를 작성하고, 손 소독을 하는지 모니터링합니다.

식품 생산/포장 구역에는 라인 작업자들 사이에 플렉시글라스 시트가 설치되어 있습니다. 회사는 동일 라인에 서 있는 근로자들 사이의 공간을 더 넓게 띄우라고 지시했습니다. 현재 근로자들은 6 피트 거리를 유지하고 있습니다. 작업자들은 또한 마스크를 착용합니다. 생산 구역에 따라 마스크와 안면보호 쉴드를 같이 착용하기도 하고 고글을 착용하기도 합니다. 생산 라인에 근무하는 모든 근로자는 옷 위에 깨끗한 실험실 가운을 입습니다. 회사가 LHD의 권고를 요청했던 분야 중 하나는 두 사람이 작동해야 하는 기계였습니다. 여기서는 6 피트의 사회적 거리두기를 실천할 수가 없고 플렉시글라스를 설치할 수도 없습니다. 현재 작업자는 마스크와 안면보호 쉴드를 착용하고 있으며 LHD는 해당 구역에 대해 N95 마스크 핏 테스트를 실시할 것을 권장했습니다.

회사는 또한 근로자들과 함께 카풀이나 근무 시간 외의 위험에 대해 논의했습니다. 거리두기를 실천하기 위해 휴식 테이블에서 의자를 치우고 테이블 간격도 넓혔습니다. 휴식 테이블에 설치할 플렉시글라스 역시 주문했습니다. 회사는 보건 명령을 준수하지 않을 경우 이에 대한 대응으로 해고 조치를 고려할 의향이 있습니다.

요약하자면, 회사는 시설 내에서 다음과 같은 조치를 취했습니다.

- 사회적 거리두기 유지가 어려운 구역에 장벽 설치,
- 업장 내 여러 곳에 손 세정제 디스펜서를 배치,
- 근무자가 근무시간 전후에 청소할 시간 제공,
- 근무자가 착용할 안면가리개와 안면보호 쉴드 제공,
- 테이블에 앉을 수 있는 사람 수를 제한하기 위해 의자 제거,
- 사망에 고용주가 제공한 포스터 부착,
- 근로자가 안면가리개를 적절히 착용하고 있는지 관리자가 확인,
 - 규정을 준수하지 않는 사람은 투서의 대상이 될 수 있으며, 프로토콜을 따르지 않을 경우 일자리를 잃을 수도 있음.

지역 보건부 역할

이중언어를 구사하는 공중보건부 근로자들은 스톡턴의 회사에서 프레젠테이션을 실시했습니다. 다룬 주제:

- 카운티의 바이러스 전파 상태
- 바이러스는 어떻게 확산되는가

- 사회적 거리두기와 사람들끼리 모여 있지 않는 것의 중요성
- 마스크를 착용해야 하는 이유
- 마스크를 안전하게 착용하고 세척하는 방법
- 개인 물품 공유 피하기
- 접촉 빈도수가 높은 표면을 소독하는 것의 중요성
- 손을 자주 씻는 것의 중요성
- SJC 에서 운영되는 영역과 운영되지 않은 영역
- 더 많은 자료를 확인할 수 있도록 공중보건부 웹사이트 주소와 이메일 제공
- 근로자와의 질문 및 응답 세션

슈퍼마켓 체인

캘리포니아주 센트럴 밸리(California)의 한 슈퍼마켓 체인과 함께 일하는 팀스터(Teamsters)는 COVID-19 완화와 관련해 여러 가지 교훈을 알게 되었습니다.

- **업장의 위험도:** 이것을 기준으로 카운티와 주 파트너 기관들이 어느 정도까지 관여해야 하는지가 결정됩니다.
 - 예: 회사 창고는 1000 명의 인원이 근무하는 업장으로서 주 절반에 분포한 슈퍼마켓 체인 상점으로 물건을 유통시키는 중앙 유통 허브입니다.
- **연락처 추적 계획:** 고용주는 연락 추적 계획을 수립해야 합니다. 회사는 이미 COVID-19 발병 전에 계획을 수립했으며, 이것은 효과적인 해결책의 중요한 부분이었습니다.
- **데이터:** 발병 정도를 평가하고 근로자들과의 커뮤니케이션을 위해서는 정확한 데이터를 갖는 것이 대단히 중요합니다. 확진자 수를 평가하는 것은 어려울 수 있습니다. 외근하는 근로자는 자리를 비우는 이유를 항상 보고하는 게 어려울 수 있습니다.
 - 고용주는 정확한 데이터를 확보하는 데 더 유리한 위치를 점할 수 있습니다. 근로자들이 근무하고 거주하는 카운티가 각각 다른데 반해 각 카운티는 자체 거주민에 대한 데이터만 보유하고 있으므로 카운티 공중보건 데이터는 사용하는 게 어려울 수 있습니다.
- **커뮤니케이션:** 원활한 소통을 위해서는 정확한 데이터와 계획을 근로자와 공유해야 합니다. 정보 부족은 혼란, 두려움과 불안으로 이어질 수 있으며 병가 파업을 야기할 수 있습니다.
- **근로자 교육:** 감염 확산을 막기 위한 관행과 행동에 대해 의도적으로 교육을 제공해야 합니다.
- **기타 중요 구성 요소:**
 - 각 근로자에게 적절한 개인보호장비(PPE)를 제공합니다.
 - 현장 위생 스테이션을 설치합니다.
 - 사회적 거리두기가 가능하도록 운영 방식을 개편합니다.

- 주 기관 파트너:

- Cal/OSHA 는 집행에서 중요한 역할을 했습니다. 현장 조사는 매우 중요했습니다.
- CDPH 는 고용주에게 기술 지원 및 커뮤니케이션을 제공하는 데 있어 중요한 역할을 했습니다. CDPH 는 또한 지역 보건부에 기술 지원과 도움을 제공했습니다.