

최종 업데이트 2022.4.29

배경 정보

워싱턴주는 감염성 및 전염성 질병에 대한 공공보건 비상 보고 및 통지 요건(Public Health Emergency Reporting and Notification Requirements for Infectious and Contagious Diseases, WAC 296-62-600), 그리고 공공보건 비상 시 자발적인 개인용 보호구 사용(Public Health Emergency Voluntary Personal Protective Equipment Usage, WAC 296-62-601), 두 건의 직장 안전 보건 규칙을 개정하였습니다. 2021년 8월 10일에 채택되고 2022년 4월에 개정된 이 두 규칙은 현재 발생한 COVID-19 팬데믹과 같은 감염성 질병이나 전염성 질병에 대한 공공 보건 비상 사태 선언 시 효력을 갖습니다. 이 두 규칙은 Jay Inslee 주지사가 공식 승인한 다음의 법적 요건을 적용합니다.

- 현재 RCW 49.17.062 및 RCW 49.17.064에 명시되어 있는, 보건 비상 근로 기준법(Health Emergency Labor Standards Act, "HELSA")에 따른 고용주 보고 및 통지 요건
- RCW 49.17.485에 따른 공공 보건 비상 시 고용주의 자발적인 마스크 및 기타 개인용 보호구(PPE) 이용 편의 제공 요건

2022년 4월 갱신된 비상 규칙은 모든 고용주와 건강관리 시설(RCW 9A.50.010의 정의에 따름)에 대한 요건을 포함합니다.

- 직장 또는 업무 현장의 적용 대상 피고용인 수가 50명을 초과하는 고용주는 감염성 또는 전염성 질병의 발생을 L&I에 보고해야 합니다.
- 비 건강관리 분야의 고용주는 피고용인과 그 노동조합 대표자(그러한 대표자가 존재하는 경우)에게 1 업무일 이내에 잠재적 노출 위험을 서면으로 통지해야 합니다.
- 피고용인과 도급자가 자발적으로 개인용 보호구를 사용하도록 허가해야 합니다.
- 건강 관리 분야의 고용주는 감염성 또는 전염성 질병에 대한 노출 위험도가 높은 것으로 확인되었거나 높은 노출 위험도가 의심되는 모든 피고용인에게 24시간 이내에 통지해야 합니다.
 - 피고용인의 승인 시, 피고용인의 노동조합 대표자(해당 대표자가 존재하는 경우)에게도 24시간 이내에 통지해야 합니다.

다음 주소를 통해 보실 수 있는 질문과 답변 자료가 새로운 규칙인 WAC 296-62-600 및 WAC 296-62-601을 이해하고 준수하시는데 도움이 될 것입니다.

<https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rulemaking-stakeholder-information/HELSA-docs/HELSA-emergency-rule-language-Korean.pdf>

공공 보건 비상 시 L&I 에 질병 발생 보고하기

고용주는 현재 COVID-19 팬데믹 기간 중에 질병 발생을 L&I 에 보고해야 합니까?

그렇습니다. 적용 대상 피고용인 수가 50 명 이상인 고용주는 워싱턴주 내에 위치한 직장이나 업무현장의 COVID-19 발생을 반드시 보고해야 합니다. 여기에는 RCW 9A.50.010 에서 정의한 건강 관리 시설의 직장이나 업무현장도 포함됩니다. 이 요건은 공공 보건 비상사태의 종료가 선언될 때까지 유효합니다.

이 보고 요건은 미국 대통령이나 워싱턴주 주지사가 발표하는 감염성 질병이나 전염성 질병 관련 팬데믹 또는 기타 공공 보건 비상 선언, 명령에도 적용됩니다.

질병 발생이란 무엇입니까?

일반적으로 질병 발생은 특정 기간 내에 특정 직장이나 업무현장에서 발생하는 여러 건의 감염에 해당합니다.

이 규정은 다음 검사 수집 기간 중에 COVID-19 감염이 확인된 피고용인 수가 열 명 이상인 COVID-19 발생에 적용됩니다.

- 14 일 이내에 두 건 이상 감염 사례가 발생한 때부터 28 일 동안 새로운 감염이 발생하지 않은 때까지, 또는
- 워싱턴주 보건국(Washington State Department of Health) 또는 지역 보건 관할 당국이 직장 또는 작업현장에서 COVID-19 가 발생한 고용주에게 통지한 기간 동안.

적용 대상 피고용인은 누구입니까?

시간제, 정액급, 노무, 경영, 파트타임, 계절제 피고용인 또는 일상적으로 피고용인을 감독하는 임시 도움 서비스나 피고용인 임대 서비스, 인력 파견 서비스에서 제공하여 채용된 피고용인이 적용 대상 피고용인에 해당합니다(WAC-296-27-02103 에 따름, <https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-27-02103>).

고용주는 질병 발생을 어떻게 보고하며 언제까지 보고해야 합니까?

고용주가 직장이나 작업현장에서 열 건 이상의 질병 발생 사례를 알게 되었다면, 24 시간 이내에 "사망, 입원, 절단, 안구 손실 보고" 선택에 따라 L&I 의 직업안전 및 건강관리부(Division of Occupational Safety and Health, DOSH) 1-800-4BE-SAFE (또는 1-800-423-7233)로 보고해야 합니다.

DOSH 에 보고할 때, 피고용인의 이름과 같이 개인을 특정할 수 있는 정보는 포함하지 않아야 합니다.

고용인은 질병 발생 시 여러 번 보고를 해야 하나요?

질병이 발생한 후에는 추가 사례가 발생했더라도 고용주가 해당 질병 발생을 다시 보고할 필요는 없습니다.

일부 작업현장에서는 28 일 동안 새로운 사례가 없다가 그 기간이 지난 후에 새로운 질병이 발생할 수 있습니다. 이 경우에는 고용주가 새로운 질병 발생을 보고해야 합니다.

피고용인 노출 통지(모든 고용주)

고용주는 현재 팬데믹 기간 중에 COVID-19 에 노출된 종업원에게 통지를 해야 하나요?

그렇습니다. 피고용인 통지 요건은 현재 COVID-19 사례에 적용되며 공공 보건 비상사태가 종료될 때까지 효력을 유지합니다. 피고용인 통지 요건은 WAC 296-62-600 이 적용되는 모든 고용주에게 적용됩니다.

이 보고 요건은 미국 대통령이나 워싱턴주 주지사가 발표하는 감염성 질병이나 전염성 질병 관련 팬데믹 또는 기타 공공 보건 비상 선언, 명령에서도 효력을 갖습니다.

감염 조건을 충족하는 개인이란 어떤 사람입니까?

감염 조건을 충족하는 개인은 COVID-19 검사 결과가 양성이며 건강 관리 서비스 제공자에 의해 COVID-19 진단을 받았고 격리 명령을 받았거나, 공공 보건 비상사태에 해당하는 감염성 또는 전염성 질병으로 인해 사망한 사람을 뜻합니다.

건강관리 시설은 통지 요건이 적용되니까?

예, 2022 년 4 월 WAC 296-62-600 에는 RCW 9A.50.010 에서 정의한 건강관리 시설에 대한 통지 요건이 포함됩니다.

비 건강관리 분야의 고용주 통지 요건은 건강관리 시설의 고용주와 동일하니까?

아니요. 피고용인에 대한 고용주의 통지는 RCW 9A.50.010 에 명시된 건강관리 시설의 정의에 따라 결정됩니다. 건강관리 시설과 비 건강관리 분야 고용주는 통지 촉발 상황을 포함하여 서로 다른 요건이 적용됩니다. 예를 들어:

- 건강관리에 해당하지 않는 시설의 고용주가 피고용인의 잠재적 노출에 대한 통지를 받는다면, 이 고용주는 감염 기간 동안 사업장 내에 있는 모든 피고용인에게 통지해야 합니다. 1 업무일 이내에 해당 개인들에게 잠재적 노출 통지를 전달해야 합니다.
- 건강관리 시설 고용주는 피고용인이 감염성 또는 전염성 질병 노출 위험도가 높은 것으로 확인되었거나 높은 위험도가 의심되는 경우에 종업원들에게 통지해야 합니다. 고용주는 24 시간 이내에 감염성 또는 전염성 질병 노출 고위험 피고용인들에게 통지해야 합니다.

피고용인 수가 50 인 이하면 어떻게 해야 하나요?

위에서 말씀드린 것처럼 특정 작업 현장에서 피고용인 수가 50 인 이하인 고용주는 질병 발생을 L&I 에 보고할 필요가 없습니다. 단, 종업원들에게는 통지해야 합니다.

피고용인에 대한 잠재적 노출 통지 (비 건강관리 분야 고용주)

비 건강관리 분야 고용주의 통지 요건을 촉발하는 조건은 무엇입니까?

통지 요건은 고용주가 다음을 통해 잠재적 노출 통지를 받을 때마다 촉발됩니다.

- 고용주의 검사 규정에 따라 피고용인이 감염 조건을 충족하는 개인으로 확인된 경우
- 피고용인으로부터(또는 피고용인의 비상 연락처를 통해) 감염 조건을 충족하는 개인임을 안내받은 경우
- 의료 서비스 제공자나 공공보건 관리로부터 작업 현장에서 감염 조건을 충족하는 개인에게 노출된 피고용인이 있음을 안내받은 경우

비 건강관리 분야 고용주는 누구에게 통지해야 하나요?

해당 고용주는 감염 조건을 충족하며 타인을 전염시키거나 감염시킬 가능성이 있는 개인과 같은 날 같은 업무현장에 있었던 모든 적용 대상 피고용인에게 통지해야 합니다. COVID-19 의 경우, 감염 조건을 충족하는 개인은 다음 기간 동안 타인을 전염시키거나 감염시킬 가능성이 있는 것으로 간주됩니다.

- 증상이 있는 경우, 몸에 이상을 느낀 날로부터 2 일 이전부터
- 증상이 없는 경우, 검사 표본 수집일로부터 2 일 이전부터
- 이들이 격리되거나 업무현장에서 나갈 때까지

비 건강관리 분야 고용주는 다른 사람에게도 서면 통지를 해야 하나요?

예, 고용주는 다음 대상에게도 서면으로 통지해야 합니다.

- 통지를 수령한 적용 대상 피고용인이 인정한 노동조합 대표자.
- 통지를 수령한 피고용인의 임시 도움 서비스, 피고용인 임대 서비스 또는 인력 파견 서비스 고용주.

비 건강관리 분야 고용주는 어떻게 통지를 제공해야 하나요?

고용주는 통상적으로 고용 관련 정보를 전달하는 방법에 따라 서면 통지를 제공해야 합니다. 여기에는 1 업무일 이내에 피고용인이 받을 수 있는 것으로 예상되는 인편 송달, 이메일, 문자 메시지 등이 포함될 수 있습니다.

서면 통지는 영어와 피고용인 다수가 이해할 수 있는 언어로 작성해야 합니다. 이는 노동조합 대표자 및 고용주에 대한 서면 통지에도 적용됩니다.

비 건강관리 시설 고용주가 제공하는 통지에 피고용인 이름을 포함할 수 있습니까?

아니요. 규칙에 따라 적용 대상 피고용인에게 제공하는 통지서에는 피고용인 이름이나 개인 정보를 포함할 수 없습니다.

통지는 적용 대상 피고용인을 식별하는 정보가 아니라면 프로그램이나 적용 대상 피고용인이 작업하는 구역 등의 정보를 포함할 수 있습니다.

비 건강관리 고용주는 언제까지 피고용인, 조합, 다른 고용주에게 통지해야 하나요?

1 업무일 이내에 피고용인, 조합 대표, 다른 고용주에게 잠재적 노출을 서면으로 통지해야 합니다.

피고용인에 대한 고위험 노출 통지 (건강관리 시설)

건강관리 시설이란 무엇입니까?

건강관리 시설은 RCW 9A.50.010: 정의에 따라 병원, 진료소, 건강관리 서비스 제공자 사무실, 건강 유지관리 조직, 진단 또는 치료 센터, 신경정신병 또는 정신 건강 시설, 호스피스, 너싱홈 등 환자에게 직접 건강관리 서비스를 제공하는 시설을 뜻합니다.

정신건강 관리 시설은 언제 어떻게 적용 대상 피고용인에게 통지를 합니까?

건강 관리 시설은 COVID-19에 대한 노출 위험도가 높은 것으로 확인되었거나 높은 노출 위험도가 의심되는 모든 피고용인에게 24 시간 이내에 통지해야 합니다. 피고용인이 허용한 경우, 고용주는 또한 COVID-19에 대한 노출 위험도가 높은 것으로 확인되었거나 높은 노출 위험도가 의심되는 피고용인의 노동조합 대표자에게 24 시간 이내에 통지해야 합니다.

건강관리에서 고위험 노출이란 무엇입니까?

고위험 노출은 검사를 통과한 호흡기 또는 다른 개인용 보호구 없이 다음과 같은 상황에 노출되는 것을 뜻합니다.

- 감염 조건을 충족하는 개인과 누적 15 분동안 6 피트 이내에 있거나 24 시간 이상 해당되는 개인의 활동 범위에 있던 경우.
- 비말 발생 가능성이 있는 개인과 같은 방에 있던 경우. 에어로졸 발생 절차 목록은 <https://www.doh.wa.gov/Portals/1/Documents/1600/coronavirus/COVID19InfectionControlForAerosolGeneratingProcedures.pdf> 에서 확인하실 수 있습니다.
- 소독이 끝나기 전에 비말 발생 가능성이 있는 개인이 다녀간 방에 들어간 경우.

건강관리 시설의 전염 기간은 무엇입니까?

COVID-19의 경우 감염 조건을 충족하는 사람은 이상을 느끼거나/증상이 발생하기 이틀 전부터 (또는 증상이 없는 사람의 경우 검사 표본을 수집하기 이틀 전부터) 감염 조건을 충족하는 개인이 작업현장에서 떠나거나 격리된 시기, 또는 질병통제센터(Center for Disease Control, CDC)의 업무 복귀 기준이 통과된 시기 중 더 긴 시기까지 감염성 또는 전염성이 나타날 수 있는 것으로 간주합니다. 자세한 정보는 다음을 참조하십시오. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mitigating-staff-shortages.html>

실내 소거 시간이란 무엇입니까?

소거 시간이란 CDC의 99.9 퍼센트 제거 효율 지침을 토대로 실내에서 에어로졸이 제거될 때까지 걸리는 시간을 뜻합니다.

(<https://www.cdc.gov/infectioncontrol/guidelines/environmental/appendix/air.html#tableb1> 참조). 절차 완료까지 세 시간 미만이어야 합니다. DOH 의료 시설 요구사항에 따라 구성된 의료 공간에서는 한 시간(시간 당 공기 순환 6 회), 공기중 감염 예방 격리실(AIIR)에서는 15 분이면 충분합니다.

건강관리 시설 고용주가 제공하는 통지에 피고용인의 이름을 포함할 수 있습니까?

개별 피고용인의 COVID-19 감염 상태는 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act, ADA)에 따라 기밀로 유지해야 합니다. 자세한 정보는 미국 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)의 정보를 참조하십시오:

<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.

COVID-19 공개

WAC 296-62-600 은 피고용인의 질병이나 진단을 고용주에게 공개하는 것을 금지합니까?

RCW 49.17.062 에 따라 규칙은 피고용인의 진단이나 질병을 공개하는 것을 금지하지 않습니다. 이것은 건강관리 시설과 비 건강관리 시설 고용주 모두에게 적용됩니다.

WAC 296-62-600 은 피고용인의 질병이나 진단을 고용주에게 공개하기 위한 새로운 요건을 만들어냈습니까?

RCW 49.17.062 에 따라 규칙은 피고용인의 진단이나 질병을 공개하는 것에 대한 새로운 요건을 만들지 않습니다. 이것은 건강관리 시설과 비 건강관리 시설의 고용주 모두에 적용됩니다.

고용주는 종업원에게 COVID-19 진단이나 검사를 받았는지 질문할 수 있습니까?

DOSH 는 고용주가 COVID-19 에 감염된 피고용인을 집에서 쉬게 하는 등 직장에서 COVID-19 의 전파를 통제할 것을 기대합니다. 이 규칙은 합법적인 고용주가 COVID-19 와 관련하여 피고용인에게 질문하는 것을 금지하지 않습니다. 고용주와 피고용인이 이 내용과 기타 다른 평등고용법에 관련된 자세한 정보를 알아보기 위해서는 미국 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission) 기술 지원 문서를 확인해야 합니다. <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

불만 제기

피고용인이 WAC 296-62-600 에서 정한 시기와 방법에 따라 통지를 받지 못했다고 생각할 경우, 어떻게 불만을 제기할 수 있습니까?

1-800-4BE-SAFE(또는 1-800-423-7233)로 DOSH 에 문의하실 수 있습니다. 또는 다음 주소에서 이용할 수 있는 DOSH 불만제기 양식을 작성해주십시오.<https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

자발적인 개인용 보호구(PPE) 이용

자발적인 PPE 이용이란 무엇입니까?

자발적인 이용은 감염성 또는 전염성 질병과 관련된 공공 보건 비상 시 워싱턴주 보건안전법(Washington Industrial Safety and Health Act, WISHA, Chapter 49.17 RCW) 또는 고용주가 요구하지 않은 경우, 피고용인이나 도급자가 작업 현장에서 마스크나 기타 PPE 를 본인의 선택에 따라 이용하는 것을 뜻합니다.

자발적 이용은 또한 피고용인이나 도급자가 PPE 를 필수적으로 이용해야 할 때 본인의 보호 수준을 높이는 경우에도 해당합니다. 예를 들어 N95 와 같이 보호 기능이 더 강력한 마스크(호흡기)를 자발적으로 이용하는 경우가 있습니다.

어떤 사람이 PPE 를 자발적으로 이용하고자 할 경우 고용주는 어떻게 해야 합니까?

고용주는 피고용인이나 도급자가 백신 접종 여부와 관계 없이 자발적으로 PPE 를 이용하도록 허용하되, 먼저 자발적 이용이 다음에 해당하지 않는 것으로 판단해야 합니다.

- 안전이나 보건에 대한 위험을 야기하지 않음,
- 고용주의 보안 규정을 저해하지 않음,
- 다른 보건 안전 규칙에 규정된 PPE 요건과 충돌하지 않음.

고용주는 자발적으로 이용한 PPE 대금을 지급해야 합니까?

아니요, 고용주는 필수 PPE 대금만 지급합니다.

피고용인이 WAC 296-62-601 에 따라 자발적으로 PPE 를 이용하는 것이 허용되지 않는다고 생각한다면 어떻게 불만을 제기할 수 있습니까?

1-800-4BE-SAFE(또는 1-800-423-7233)로 DOSH 에 문의하실 수 있습니다. 또는 다음 주소에서 이용할 수 있는 DOSH 불만제기 양식을 작성해주십시오 <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>

귀하께서 사용하시는 언어로 기관 프로그램 및 서비스에 대한 정보를 받아보시려면 워싱턴주 Department of Labor & Industries(노동산업부) 1-800-547-8367 로 문의해주십시오. 이 서비스는 무료입니다.

요청 시, 장애인을 위한 언어 형식이 제공됩니다. 1-800-547-8367 로 전화하십시오. TDD 사용자는 711 로 전화하십시오. L&I 는 동등한 기회를 보장합니다.