

波士頓學校委員會

協議備忘錄  
波士頓市政府雇員的疫苗接種驗證要求

波士頓教師工會

2022年2月15日

## 重點

- BPS 將維持 MOA 的 Covid 休假福利：21-22學年的健康與保健。
- 各方同意所有新員工都應接種疫苗。
- 波士頓教師工會（BTU）應撤回其在勞工關係部的指控。
- 如幻燈片 4 所述，雙方就未經驗證的員工在每個Covid 激增級別的要求達成一致。
- BPS 同意不根據員工的疫苗接種狀況對其進行處分。
- BPS 同意允許因疫苗接種狀態而辭職或退休的 BTU 成員在其職位仍然空缺的情況下在 2022 年 3 月 15 日之前重返職位。
- BPS 同意在上訴法院中止審理波士頓市案件期間不執行 MOA 的條款（案卷編號：2022-j-0031）。
- 出席 2022 年 2 月 10 日工會會員會議的 BTU 成員以壓倒性多數投票支持暫定的協議。

## 決定疫情飆升狀態的因素

三個因素（根據 7 天平均變化曲線）：

- 我們的醫院照顧任何類型的重病患者的能力。該因素的衡量標準是“ICU 佔用率”，即波士頓重症監護病房內被占用的床位百分比。
- COVID-19的嚴重程度。該因素的衡量標準是“每天住院人數”，即波士頓醫院中每日 COVID-19 成年患者的平均病例數。
- 波士頓市內疾病傳播的預估。該因素的衡量標準是“陽性率”，即 COVID-19 檢測呈陽性的人數

# 案例飆升水平

## 紅色警戒水平

- ICU 占用率  $\geq 95\%$
- 每日住院人數  $\geq 200$
- 社區陽性率  $\geq 5\%$
- 未經驗證的員工必須提交疫苗接種證明，否則將被安排無薪休假。
- 未經驗證的員工可以選擇在休假期間使用累積的病假按 40% 的比率支付工資

## 黃色警戒水平

- 所有三個指標都低於紅色警戒水平中規定的這些標準。
- 未經驗證的員工必須每週提交兩次 COVID-19 篩查的陰性證明。

## 綠色水平

- 撤銷BPHC要求在某些室內空間佩戴口罩的命令。
- 未經驗證的員工無需採取任何行動。

## 平權影響聲明

- 提案/陳述與影響
  - 波士頓市的疫苗驗證政策旨在實現校區的工作人員完全接種疫苗，以最好地確保疫情期間校區工作人員、學生和家庭的安全。
  - 大多數未接種疫苗的員工都是有色人種，**BPS** 要維持一個多元種族的教育工作者團隊。
- 與戰略計劃一致
  - 僱用並留住能夠反映我們所服務的學生和家庭的種族、民族和語言多樣性的工作人員；
  - 發展能解決造成機會差距的健康和社會因素，
  - 讓每所學校成為每個 **BPS** 學生的安全空間，為他們提供學習、成長和茁壯成長所需的支持和保護。
  - 通過提供新的數據工具、數據儀表板和公共報告來提高透明度和問責制。
- 數據分析
  - 波士頓市一直在分析 **ICU** 入住率、住院率和社區陽性率的數據。這些數據建立了指標，這些指標將指導波士頓市作出跟疫情變化相關的決策。
- 利益相關者參與
  - 該提案是吳市長的團隊與 **BTU** 領導以及市公共安全工會協商的結果。

## 平權影響聲明

- 種族平等策略
  - 該提案將減輕 **BPS** 有色種族員工不成比例的離職，同時仍保護我們的員工、學生和家庭在疫情上升期間，減少被未接種疫苗的員工感染的可能性。
- 預算與執行
  - 由於需要為因疫苗接種狀況而休假的 **BTU** 成員提供替代保險，因此可能會對預算產生影響。
  - 主要實施團隊是由波士頓公共衛生委員會（跟踪疫情變化）、人力資本辦公室（跟踪合規性和確保覆蓋範圍）和學校領導（加強行為的合規性並滿足學生的學習和其他需求）組成。
  - 這些部門將為他們的努力帶來公平的視角。
- 問責制與溝通
  - 隨著學區實施 **MOA**，人力資本辦公室將負責以下關鍵指標：
    - 疫情大流行
    - 對於員工的影響
    - 對於學校委員會的影響

## 學校委員會的選項

1. 投票批准協議備忘錄（MOA），波士頓公立學校將繼續為實施做準備。BPS 還將開始探索與我們其他集體談判單位達成類似協議的意願。
1. 拒絕協議備忘錄，各方將重返談判桌。