

캘리포니아 법은 연령 차별로부터 근로자를 보호합니다

팩트 시트

캘리포니아 법은 40세 이상의 구직자와 직원을 연령에 근거한 차별로부터 보호합니다. 캘리포니아주는 40세 이상의 사람들이 경력 후반기에 고유한 어려움에 직면하며, 연령 관련편견과 고정관념으로부터 보호가 필요하다는 점을 인정합니다.

직장 내 연령 차별이란 무엇인가?

캘리포니아 공정 고용 및 주거법(FEHA)은 고용주가 연령을 포함한 보호 특성을 근거로 직원이나 구직자를 차별하거나 괴롭히는 것을 불법으로 규정합니다. 고용 측면에서 40세 이상의 사람들은 연령 차별로부터 보호받습니다.

또한 이 법은 고용주가 특정인을 40세 이상이라고 오인하여 차별하거나, 40세 이상인 사람과의 *관계 (association)**를 근거로 차별할 때도 보호를 제공합니다. 차별에 대한 FEHA의 보호 조치는 직원 수 5인 이상의 민간 고용주와 공공 고용주(주 및 지방 정부)에게 적용됩니다. 괴롭힘에 대한 보호 조치는 모든 고용주에게 적용됩니다.

캘리포니아 내 연령 차별의 예

연령 차별은 다양한 형태를 띌 수 있습니다. 때로는 차별이 명백하지만, 미묘한 경우도 있습니다. 다음은 연령 차별의 예입니다.

고령자 채용 배제

채용 과정에서 고용주가 40세 이상 인력을 잠재적 후보자로 고려하지 않는 것은 일반적으로 법에 위배됩니다. 불법 행위의 예시는 다음과 같습니다:

- 후보자의 경력 기간을 제한하는 행위 (예: “경력 7년 이하인 후보자만 지원 가능”)
- 후보자에게 “디지털 네이티브(digital natives)”일 것을 요구하는 행위 (특정 기술을 사용하며 성장한 세대)
- 후보자에게 대학 이메일 주소를 요구하는 행위

구인 웹사이트나 미디어 등에 채용 공고를 낼 때, 고용주는 일반적으로 40세 미만의 사람을 선호함을 암시적 또는 명시적으로 나타내거나 40세 이상은 고려 대상이 아님을 명시할 수 없습니다. 불법적인 문구의 예는 다음과 같습니다:

- “팀에 합류할 젊고 에너지가 넘치는 분을 찾습니다.”
- “25세에서 30세 사이의 후보자 모집.”
- “최근 대학 졸업자 또는 초기 경력 전문가를 찾습니다.”
- “파트타임 근무할 대학생을 구합니다.”
- “노인 사절(No senior citizens).”

고용주는 연령(또는 기타 보호 특성)이 채용의 요인이 아닌 한, 가장 자격 있는 후보자를 채용할 자유가 있습니다. 또한 고등학생의 취업을 돕는 프로그램에 참여하거나 대학 캠퍼스에서 채용 활동을 할 수 있습니다. 그러나 고용주는 이러한 노력을 40세 이상의 성인 채용을 회피하는 수단으로 사용할 수 없습니다.

채용 전 지원자의 연령 질문

채용 과정 중, 고용주는 일반적으로 구직자에게 나이, 생년월일 또는 졸업 연도를 공유하도록 요청할 수 없습니다. 예를 들어, 고용주는 입사 지원서, 면접 중, 또는 채용 전 대화(이메일이나 문자 메시지 포함)에서 지원자에게 나이나 생년월일을 물을 수 없습니다. 여기에는 온라인 지원자에게 연령대나 제한선을 선택하도록 하는 드롭다운 메뉴도 포함됩니다.

직원 수 100명 이상의 고용주를 포함하여 법적 보고 요건이 있는 고용주는 기록 보관 목적으로만 개인의 나이를 드러내는 질문을 합법적으로 할 수 있습니다.

연령을 이유로 한 낮은 임금 또는 혜택 제공

고용주는 40세 이상의 직원에게 단지 나이 때문에 동등한 업무를 수행하는 다른 직원보다 적은 임금을 지급할 수 없습니다. 예를 들어, 고용주가 나이 든 직원은 재정적으로 더 안정되어 있고 학자금 대출이나 주택 담보 대출 관련 비용이 적을 것이라고 믿기 때문에 같은 역할을 하는 젊은 직원보다 적은 임금을 지급해서는 안 됩니다.



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA

캘리포니아 법은 연령 차별로부터 근로자를 보호합니다

팩트 시트



고용주는 40세 이상의 직원에게 해가 될 가능성이 더 높은 정책을 만들 수 없습니다. 예를 들어, 고용주는 5세 미만의 자녀가 있는 직원만 연례 보너스를 받을 수 있다는 정책을 가질 수 없습니다. 이 정책은 모든 직원에게 적용되지만, 결과적으로 나이 든 직원을 불균형적으로 배제할 가능성이 높기 때문입니다.

고용주는 연령이 결정의 이유가 아닌 한, 경력이나 기타 업무 관련 비차별적 사유에 따라 직원에게 다른 임금을 지급할 수 있습니다.

연령을 이유로 한 승진 거부 고용주는

누군가가 40세 이상이라는 이유로 승진을 거부하거나 다른 후보자와 불평등하게 평가해서는 안 됩니다. 반면, 더 자격이 있는 젊은 후보자가 있다면, 고용주가 40세 이상의 후보자를 젊은 후보자보다 우선하여 승진시킬 의무는 없습니다(단, 연령이 요인이 아니어야 함).

연령을 이유로 한 해고 또는 강제 퇴직

직원을 해고하거나 해임하는 결정을 내릴 때 40세 이상 직원의 나이가 요인이 되어서는 안 됩니다. 재정적 또는 운영상 규모 축소(다운사이징)의 필요성이 연령 차별을 정당화하지는 않습니다. 고용주는 규모 축소를 핑계로 나이 든 근로자를 내보내고 비용이 적게 드는 젊은 근로자만 남겨두는 행위를 해서는 안 됩니다.

민간 고용주는 일반적으로 누군가가 40세 이상의 특정 연령에 도달했다는 이유만으로 은퇴를 강요할 수 없습니다. 민간 고용주의 퇴직 연금 및 연금 제도, 노조 계약, 기타 유사한 계획이나 합의서 또한 법에서 달리 요구하지 않는 한, 40세 이상의 특정 연령에 도달했을 때 은퇴하도록 요구할 수 없습니다. 그러나 정년을 넘긴 후 직원의 업무 수행 능력이 더 이상 고용주의 기준을 충족하지 못하는 경우, 그 기준이 자의적이거나 연령에 근거한 것이 아니라면 고용주는 합법적으로 해당 직원을 해고할 수 있습니다.

연령에 관한 발언, 농담 또는 모욕

연령에 기반한 괴롭힘은 적대적인 근무 환경을 조성하여 직원의 업무 수행을 방해할 수 있습니다. 괴롭힘의 예는 다음과 같습니다:

- 반복적으로 다음과 같은 발언을 하는 경우: “오케이 부머(Okay, Boomer: 끈대라고 비꼬는 표현)!”
- 누군가가 “암흑 시대(dark ages)”부터 일해왔다고 농담하는 경우

- 누군가의 옷이나 머리 스타일을 “구식(old-fashioned)”이라고 조롱하는 경우
 - 나이를 이유로 직원에게 신기술 교육을 거부하는 경우
- 이러한 유형의 발언은 당사자가 환영하지 않을 경우 법에 위배됩니다. 이러한 발언이 심각하거나 만연하여(자주 발생하여) 해당 직원의 근무 조건을 변경할 정도가 되면 적대적인 근무 환경을 조성할 수 있습니다.

캘리포니아 내 예외 사항

캘리포니아 법은 다음과 같은 몇 가지 제한된 상황에서 연령이 고용 결정의 요인이 되는 것을 허용합니다:

- 특정 직업에 대한 의무 정년 퇴직
- 연령이 ***진정 직업 자격(bona fide occupational qualification)***인 경우 (예: TV 제작사가 아동을 위해 쓰여진 배역을 캐스팅할 때 연령 제한을 두는 경우)

신고하려면

연령을 이유로 고용 차별을 당했다고 생각되면, 차별구제위원회(CRD)에 불만을 제기할 수 있습니다. 불만은 해당 사건 발생일로부터 3년 이내에 제기해야 합니다.

민권국

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

수신자 부담: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

CRD는 불만 처리 과정에서 장애인을 위한 합리적인 편의를 제공할 수 있습니다.

이 지침의 번역본은 calcivilrights.ca.gov/posters/employment에서 확인하실 수 있습니다.