

ДИСКРИМИНАЦИЈА У ЗАПОШЉАВАЊУ И ПРАВО САД

Историји америчког друштва и права није непозната дискриминација људи по разним основима и у различитим облицима. Сваки од тих облика захтева брижљиво истраживање и много стрпљења. Несумњиво, међу тим облицима дискриминације посебан значај има дискриминација у запошљавању. Током развоја америчког друштва, основи те дискриминације у запошљавању били су различити. Најстарија је дискриминација због пола и расе. Релативно новијег датума је дискриминација због чланства у радничким унијама (делатности у синдикатима), старости или националног порекла. Без обзира на различито време настанка, сви ови облици постоје, у извесној мери, и данас. Како њихово истраживање захтева много времена и простора, у овом чланку пажња ће бити усредсређена само на дискриминацију према обојеном становништву Америке, посебно црним радницима.

I

Познати амерички професор Радног права и судија Апелационог суда у Вашингтону Хари Т. Едвардс (Harry T. Edwards) указује да „прича о расној дискриминацији у САД је стара прича којој изгледа нема краја. Обећање из Прокламације о еманципацији, нада за истинску слободу и стварну једнакост није још видела пуну светлост у црној Америци. Јер, црни још пате зато што су црни; њима се пориче пристojно становање, једнакост образовања и поштено запошљавање. Црни не живе у ропству, али живе у систему Касте (сходно изразу W. E. & du Bois) заснованом на дискриминацији боје, застрашивања и масовном вређању”.⁽¹⁾ Статистички подаци о броју запослених, приходима и образовању дају за право проф. Едвардсу. Наиме, ако се врши историјско испитивање положаја обојених, од било ког тренутка у прошлости до данас, та различитост положаја црних и белих постаће очигледна. Тако, у 1939. години, око 75 година након Грађанског рата, просечни годишњи приход за црне породице и појединце износио је 489 долара, тј. 37% од просечног годишњег прихода белих породица и појединаца. У 1952. години, тај приход је

⁽¹⁾ Harry T. Edwards, *The cost of equality*, Cambridge, Massachusetts, 1975. str. 1-2.

порастао на 57% од прихода белих. Све до 1966. године није било никаквог побољшања у приходима црних у односу на беле, да би у тој 1966. години тај приход достигао износ од 60% прихода белих. Норвал Глен (Norval D. Glenn), утврдио је у чланку у коме је разматрао положај америчког обојеног становништва у раздобљу између 1940. и 1960. године, да су побољшања у економском положају црних остварена претежно до 1949. године. Узрок за то је у захтевима за радом црних изазваних Другим светским ратом и претварањем привредних у градске раднике. (2) Исто тако, извесна побољшања у приходима црних остварена су за време Корејског рата, да би на крају 1950. године тај приход пао на износ из позне 1940. године. (3)

Неравномерности у приходима црних прате, на одређени начин, циклична кретања америчке привреде. Наиме, у раздобљима рецесије и слабе економске експанзије економски статус црних породица се погоршава и, обрнуто, у раздобљу просперитета и пуне запослености се побољшава. (4) Истина, на економски положај црних утичу и други чиниоци. Неки од њих су укорењени у америчкој историји и институцији ропства. Наиме, и данас, црни на југу САД имају гори положај него на северу САД. Тако, у 1959. години, од 2,06 милиона црних породица с приходима испод 3.000 долара, три четвртине тих породица живело је на југу САД.

Ту неравномерност у економским приходима црних у односу на беле потврђују и најновији статистички подаци и извештаји Бироа за статистику рада и Бироа за цenzусе. Јер, ти извештаји, без обзира на различитост које постоје у њиховој интерпретацији, (5) недвосмислено указују да су рецесије 1969—1971. године и 1973—1975. године обновиле традиционалне разлике према црнима на берзама рада. (6) Најновије рецесије, чији почетак је у 1979. години, а чији се крај тренутно не види, још више је заострила овај проблем. (7) Стога, није ни мало чудно што је Национално градска лига означила текући период „депресијом најдубљих димензија“ за заједнице црних, које још трпе последње претходних рецесија. Израз те депресије је погоршање положаја црних породица у односу на беле. Наиме, разлика у приходима који остварују ове породице повећала се у 1970. години према подацима за 1974. годину, просечан приход црне породице износио је само 58% од прихода беле породице. Истовремено, док број белих породица које живе у сиромаштву опада, број

(2) Norval D. Glenn, *Some Changes in the Relative Status of American Noug-hites, 1940—1960*. Phylon, XXIV, No 2, 1963, str. 117-118.

(3) N. D. Glenn, *isto*, str. 118.

(4) Edwards, *op. cit.*, str. 4; R. Farley and A. Hermalln, „The 1960 S: A decade of Progress for Blacks“ in *Racial Discrimination in the United States*, New York, 1975, str. 250

(5) J. Shiskin, узевши у обзир раздобље од јула 1973 до априла 1975, утврдио је да су црнци погодени у истој мери отпуштањем као и бели (White males hit by Layoffs, Washington Post, 29. IV 1975). Обрнуто, Edwards је узео у разматрање раздобље од октобра 1973. до априла 1975. и дошао до супротног резултата — о већем отпуштању црних радника (*op. cit.*, str. 53).

(6) Edwards, *op. cit.*, str. 13.

(7) У последњим месецима у америчкој аутомобилској индустрији у Детроиту отпуштено је с посла 90.000 радника, с тим да буду поново примљени кад оживи производња (тзв. Lay offs lista). У циљу избегавања расних и других немира, на предлог председника Картера, амерички Конгрес је одобрио потребна средства за 12. месечну накнаду незапосленим радницима. По истеку 12 месеци, накнада се укида, без обзира да ли су радници враћени на посао.

црних је у стању мировања или благог пораста.⁽⁸⁾ Који су разлози тог погоршања положаја црних у односу на беле за време рецесије, посебно ако се има у виду да савремено америчко право забрањује дискриминацију на расној основи?

II

Не упуштајући се у овом тренутку у анализу суштине друштвено-економских односа у САД, која омогућава и условљава не само дискриминацију према црнима него и експлоатацију радничке класе уопште без обзира на боју коже њених припадника, узроци дискриминације према црнима су многобројни. Поред узрока који делују снагом историјске традиције, временом су настали нови узроци дубоко уткани у саме корене америчког привредног живота. Несумњиво, да између ове две врсте узрока постоји међусобна условљеност и тесна испреплетеност. Јер, схватање о црнима као људима нижих умних способности, подобних за послове који не изискују знање и интелект, него снагу и издржљивост, многоструко је утицало на запошљавање црних. Распоред црних и белих у структури америчке привреде то најбоље потврђује. Наиме, у посебно значајним сегментима америчког привредног живота, као и у јавним службама, црних готово да нема. Тако, црни чине само 6% радника у трговини, финансијама, осигурању и непокретностима. Обрнуто, у слабије вреднованим пословима, њихов број је знатно већи. Стога, у разним приватним сервисима (за прање, хемијско чишћење, ауто и другим радионицама и — слично). У домаћинствима белих, у службама здравља, посебно болницама (као ниже особље) и уопште на пословима које бели избегавају, више је заступљен рад црних. При том, и у областима привреде у којима су подједнако заступљени бели и црни, евидентна је појава да црни раде на пословима мање сложеним и више подложним укидању због техничких и технолошких иновација, као и у случају привремених тешкоћа у производњи.⁽⁹⁾ Рад на ниже вреднованим пословима повлачи мање приходе и, самим тим, скученије могућности за сопствено образовање и образовање своје деце. Јер, осим основног школовања, образовање није бесплатно.

При том, постоји разлика у цени образовања. Зависно од тога да ли је у питању државна или приватна школа, као и од угледа (односно квалитета наставног кадра) саме, државне или приватне школе.⁽¹⁰⁾ Завршена школа с већим угледом пружа веће шансе за запошљавање и блиставију каријеру.⁽¹¹⁾ За црне, међутим, те највише школе биле су дуго

(8) Један од најпознатијих професора радног права и ранији декан Универзитета у АннАрбор-у Т.Ј. Ст. Ангоине указују на сталност односа у расподели прихода на најамнине, без обзира на њихов раст, и капитал због сталне замене живот рада капиталом. Другим речима, радницима који остану у процесу производње повећава се зарада, али не на рачун профита послодавца. *National Labor Policy: Reflections and distortions of Social justice*, Washington, 1979, стр. 4.

(9) N. d. Glenn, *Blacks in the United States*, San Francisco 1969, стр. 48.

(10) Годишња школарина на студијама права у Ану Арбор-у износи 3500 долара за грађане државе Мишиген, а 5000 долара за грађане других држава.

(11) Наравно, посебан углед уживају одређени приватни универзитетски центри, који су најтешње повезани с великим компанијама (Harvard, Yall, Berclеy и други).

затворене на расној основи. Ситуација се није много изменила ни сада, после доношења Закона о грађанским правима, јер економски разлози не омогућавају приступ црних (наравно, поред других баријера).⁽¹²⁾ Објављени статистички подаци о упису на колеџе то доказују. Јер, већина црних студената била је уписана у јавне четворогодишње колеџе, док су бели студенти били подједнако уписани у јавне и приватне колеџе.⁽¹³⁾

У таквим условима, остваривање политике запошљавања сходно принципу забране сваког облика дискриминације (који је утврђен у Закону о грађанским правима из 1964. године), ипак води фактички дискриминацији односно одржавању дискриминације према црнима. Јер, како је добро запазио проф. Едвардс (Edwards), принцип „слепила за боју” („color blindness”) је правичан у апстрактном смислу, али се не може као такав остварити у земљи у којој боја коже има дугу традицију.⁽¹⁴⁾ Стога, тзв. право послодавца да запосли највише квалификоване раднике за одређену врсту посла (судске признато право на „rank ordering”), када очигледно није могуће развити тест који гарантује објективно утврђивање реда првенства, не обезбеђује објективно запошљавање ни црног, који је имао ту срећу да стекне исту квалификацију као и бели.⁽¹⁵⁾ Ако се још узме у обзир дејство других принципа америчког привредног живота, неједнакост црних (и не само црних, него и жена, као и националних мањина) према белима постаје очигледна.⁽¹⁶⁾

Један од кључних принципа, који много доприноси незапослености црних, јесте принцип „Последњи запошљен, први отпуштен” (Last hired, First fired”). Наиме, у раздобљима рецесије или смањења радне снаге због техничких унапређења у производњи, послодавац је дужан да води рачуна о стажу радника у његовој компанији односно фабрици (тзв. system of seniority). Стога, ако послодавац оцени да економски разлози захтевају отпуштање радника (тзв. „lay off a ne discharge”), дужан је да отпусти прво раднике с малим стажом (нижим „seniority”). С обзиром на дугу историју дискриминације према црнима, последњи запошљени су често црни. У том смислу, Валас Менделсон (Wallace Mendelson) примећује да „свака рецесија показује стару истину — да се црни последњи запошљава а први отпушта”.⁽¹⁷⁾ У раздобљу рецесије шездесетих година овог века незапосленост црних се удвостручила у односу на беле. У индустријским центрима, тај диспарат био је још већи. Тако, у Детроиту, пре жестоких расних немира из 1967. године⁽¹⁸⁾, црни су чи-

⁽¹²⁾ Стога, није ни мало чудно што су најпознатији универзитети и даље остали искључиво или претежно бели.

⁽¹³⁾ L. Seiberson — G. Fuguitt, Nergo — White occupational differences in the Absence of discrimination u „Racial Discrimination in the United States, New York, 1975, str. 203.

⁽¹⁴⁾ Н. Т. Edwards, op. cit., str. 38.

⁽¹⁵⁾ Н. Т. Edwards, op. cit., str. 48.

⁽¹⁶⁾ У том смислу указује се у америчкој правној теорији „да треба да прођу године, ако се запошљавање врши на недискриминаторској основи, да црни и жене достигну статус белих мушкараца на берзама рада; S. Leiberson — G. Fuguitt, op. cit., str. 203 и сл.

⁽¹⁷⁾ W. Mendelson, Discrimination, Prentice-nall, Inc, str.69.

⁽¹⁸⁾ Последиче тих немира није успела да отклони ни изградња центара обнове у Детроиту, Сада, у току су даљи напори на изградњи новог стамбеног блока у Детроиту — Down-town-и који треба да допринесу оживљавању овог града кога је сад погодила криза аутомобилске индустрије.

нили само 19% од укупне радне снаге, а њихов проценат међу незапосленим износио је 61%. Пошто се теже запошљавају, црне погађа принцип сениоритета, који је изван директне дискриминације. С обзиром на врсту посла коју обављају (нижи и неквалификовани послови), како примећује Менделсон, већина црних радника, која се нашла на „lay off” листи на основу система сениоритета, не враћа се више на посао због промене индустријске технике. Резултат, свега тога, је хронична или стална незапосленост.⁽¹⁹⁾ Иако се овакво дејство принципа „Last hired, First fired” и оповргава⁽²⁰⁾, никако га није могуће искључити. Посебно, ако се има у виду да црни и бели нису у потпуности једнаки ни кад имају исти степен образовања. Наиме, објављени подаци за 1972. годину указују да су црни и друге мањине са завршеним четворогодишњим колеџом зарађивали око 15000 долара годишње, а бели око 24000 долара.⁽²¹⁾

III

Евидентност дискриминације према црнима на берзама рада приморада је Конгрес, друге државне органе и судове на интервенцију. Облици те интервенције, и њихова ефикасност, су различити. Основни правни инструмент уперен против свих облика дискриминације донет је од стране Конгреса 1964. године. Пре тога постојала су само два акта усмерена против извесних облика дискриминације — акти о грађанским правима из 1866. и 1871. године. Но, тек доношењем Закона о грађанским правима из 1964. године, одредбе из ранијих аката протумачене су од стране судова у смислу забране дискриминације у запошљавању.⁽²²⁾ Стога, у праву су писци који тврде да је одељак VII Закона о грађанским правима из 1964. године (the Equal Employment Opportunity Title) први значајан део законодавства који забрањује расну дискриминацију.⁽²³⁾ При том, важно је констатовати да је овај одељак VII Закона (одељак о једнаким могућностима у запошљавању) донет под снажним утицајем Америчке федерације рада — Конгреса индустријских организација (АФЛ — ЦИО) и других интернационалних радничких унија⁽²⁴⁾. Без тог притиска, тешко би поменути одељак VII Закона био усвојен у Конгресу. Јер, његовом усвајању претходила је „дуга и горка дебата”.⁽²⁵⁾ У тој дебати ублажене су неке његове одредбе, што је приморало Конгрес да допуни одељак VII Закона у 1972. години, како би се уклонила снажне предрасуде према црнима на берзама рада.⁽²⁶⁾ Занимљиво је приметити да се у образложењу предлога Закона истицало да је дискриминација у запошљавању према црнима била критичан проблем у САД и да је Закон о грађанским правима писан ради елиминације „безочне дискриминације према црним

⁽¹⁹⁾ W. Mendelson, op. cit., стр. 69.

⁽²⁰⁾ У том смислу J. Shiskin у „Errors corrected in Layoffs Report, Washington Post, 29. IV. 1975.

⁽²¹⁾ S. Leiberson — G. Fuguitt, op. cit., стр. 204.

⁽²²⁾ 42. V. S. C. Section 1981 i 42. V. S. C. Section 1983.

⁽²³⁾ H. T. Edwards, op. cit. стр. 30.

⁽²⁴⁾ T. U. St. Antoine, op. cit., стр. 5; R. Marshall, The Negro Worker, 1967. стр. 4—041.

⁽²⁵⁾ R. Marshall, op. cit., стр. 41; H. T. Edwards, op. cit., стр. 30.

⁽²⁶⁾ H. T. Edwards, op. cit., стр. 30.

радницима која прожима целу нашу нацију".⁽²⁷⁾ Стога се у званичном извештају (the House Judiciary Report) констатује да се одељком VII „може и хоће да обавезе наша нација на елиминисање многих најгорих облика расне предрасуде”.⁽²⁸⁾

Одељак VII Закона о грађанским правима садржи одредбу којом се изричито забрањује дискриминација у запошљавању „због појединчеве расе, боје, религије пола, или националног порекла.” Хјуберт Хамфри Hubert Humphrey), сенатор и потпредседник САД, означио је такву одредбу „једним од највећих моралних изазова нашег времена.”⁽²⁹⁾ Обрнуто, други писци указују да таква одредба сведочи „о атмосфери монументалне наивности у којој је донет Закон о грађанским правима”.⁽³⁰⁾ Јер, Конгрес је очигледно веровао да се једнака могућност у запошљавању може постићи једноставном забраном послодавцима и радничким унијама да врше, намерно или бар директно, акте дискриминације. Сваки покушај да се прихвати „третман предности” („preferential treatment”) у одељку VII био је одбачен. Принцип „слепила за боју” (color-blindness”) постао је темељним покличем тренутка.⁽³¹⁾

Из федералног Закона о грађанским правима, забрана дискриминације у запошљавању због појединчеве расе, боје, религије, пола или националног порекла пренета је у друге федералне прописе (посебан значај има — Executive Order 11246), законе држава и колективне уговоре о раду. Но, чињеница да оваква формулација не говори ништа о томе да ли се и које мере могу предузимати за отклањање последица дискриминације из прошлости односно у садашњости изазивала је бројне неспоразуме у судској и другој пракси. Покушавајући да утврди прави смисао поменутог Одељка VII, секција 703 (a) — 703 (A) и да превазиђе, на тај начин, плуралитет мишљења у судској пракси, Врховни суд САД је у случају *Griggs v Duke Power Co*⁽³²⁾ указао да је циљ одељка VII да уклони баријере које су омогућиле у прошлости фаворизовање неодређене групе белих радника”.⁽³³⁾ Стога, према мишљењу Врховног суда, супротни су Закони о грађанским правима и пракса, поступци, тестови, неутрални по облику или садржини, ако имају за последицу одржавање раније праксе дискриминације. Ипак, ни то мишљење није могло отклонити све неспоразуме, па је у Конгресу 1972. године покренута расправа за допуну Одељка VII Закона о грађанским правима из 1964. године. Поднето је много амандмана, чија садржина је изражавала различите интересе и погледе слојева унутар владајуће класе. Многи амандмани забрањивали су употребу сваке афирмативне акције или третмана предности ради елиминисања негативних последица дискриминације у запошљавању. После дуге дебате прихваћен је амандман с компромисном садржином, чије значење је остало и даље спорно. Јер, сходно њему (тј. секцији 703 (j) одељка VII закона о грађанским правима) забрањена је употреба трет-

⁽²⁷⁾ H. R. Rep. No 914, 88th Congress, 1. st. Session 18 (1963).

⁽²⁸⁾ H. R. Rep. No 914, 88th Congress, 1 st. Session (p. 2 at 2-1963).

⁽²⁹⁾ 110 Cong. REC. 6428 (1964).

⁽³⁰⁾ T. J. St. Antoine, op. cit., стр. 19.

⁽³¹⁾ T. I. St. Antoine, исто стр. 19.

⁽³²⁾ 401 U.S. 424 (1971).

⁽³³⁾ Иста одлука из 1971. године.

мана предности ради отклањања неравнотеже између већине и мањине запослених (с обзиром на расу, пол, религију или национално порекло). Међутим, одмах се поставило питање да ли поменута секција искључује привремена средства предности ради превазилажења последица прошле дискриминације?

IV

Очигледно је, према томе, да амерички позитивноправни прописи забрањују дискриминацију у запошљавању због расне припадности. Истовремено, недоречености тих прописа у погледу облика и начина за превазилажење последица дискриминације оставила је значајан простор за делатност судова. Стога, није ни мало чудно што су судови били најзначајнији чиниоци у борби за стварање једнаких могућности за запошљавање свих.⁽³⁴⁾ Ту своју улогу судови су остваривали решавајући бројне спорове изазване употребом извесних средстава предности или захтевом за коришћење тих средстава односно других мера позитивне акције. Наиме, протек времена од доношења Закона о грађанским правима показао је да би требало да пробу године и године запошљавања на недискриминаторској основи пре него црни радници достигну на берзи рада статус белих.⁽³⁵⁾ Сем тога, последњих година, због учесталих рецесија у америчкој привреди, економски положај црних се погоршао.⁽³⁶⁾ Све то утицало је на стварање свести о потреби „групних средстава за лечење групног зла“.⁽³⁷⁾ Употреба тих средстава, пак, проузроковала је многе спорове и различите одлуке. Стога, показује се нужном анализом тих средстава, као и гледиште судова о њима.

Пре свега, у сваком конкретном случају дата је могућност суду и одређеним управним органима да издају наредбе против аката дискриминације. У том случају, посебно су значајна овлашћења која има NLRB (the National Labor Relations Board). Но, у пракси судова и других органа увидело се да се појединачним наредбама за конкретне случајеве не могу уклонити рђаве последице дискриминације. Стога, судови су почели одбавати односно користити извесна колективна средства. Но, сва та средства нису отпорна на тест уставности. Наиме, у америчкој теорији и пракси разбуктао се спор о томе да ли употреба неких од тих средстава представља дискриминацију према белим радницима? Није спорно да судови могу обавезати послодавце да посебно обавештавају црне о пријему нових радника. Исто тако, судови могу захтевати од послодавца предузимање свих потребних мера ради отклањања дискриминације при запошљавању, као и наредити запошљавање одређеног лица и накнаду изгубљене зараде (back-pay), уколико је било жртва дискриминације. Уставност других средстава спорна је. То се посебно односи на примену тзв. средстава предности. Међу њима, посебно ограничење изазива, међу белим радницима,

⁽³⁴⁾ H. T. Edwards, *op. cit.*, стр. 24; R. Marshall, *op. cit.*, стр. 41.

⁽³⁵⁾ Leiberson and Fugitt, *op. cit.*, стр. 203.

⁽³⁶⁾ О томе сведочи посебно истраживање U.S. Bureau of the census, Dep't of commerce — Special studies, Series P-23. No. 54, The social and Economic status of the Black Population in the United states — 1974, at 1, 64 (1975).

одлука о обавези послодавца да прими одређени број црних радника у односу на беле, као и признавање тзв. фиктивног сениоритета (дужине радног стажа). Наиме, с обзиром на принцип „последњи запошљен, први отпуштен“, сениоритет игра пресудну улогу за опстанак на послу у кризним ситуацијама. Стога, признавање фиктивног сениоритета црним радницима (тј. да им стаж у фабрици износи више од стварно проведеног времена на раду због дискриминације у прошлости), има директно за последицу отпуштање белог радника с вишим сениоритетом. Није чудно, у таквој ситуацији, што се поставило питање, не представља ли коришћење третмана предности (preferential treatment) повреду Одељка VII Закона о грађанским правима у односу на беле раднике?

У судској пракси и правној доктрини не постоји сагласност о овом питању. Извесни судови прихватили су одређена средства предности, под условом да се може утврдити дискриминација према одређеној групи у прошлости. При том, није битно да ли су акти дискриминације предузети намерно или само *de facto*. Занимљиво је да судови избегавају, по правилу, да помену секцију 703 (f) у Одељку VII Закона о грађанским правима, која забрањује употребу третмана предности ради отклањања неравнотеже између већине и мањине запослених с обзиром на расу, пол, религију или национално порекло. Изузетак је одлука суда другог округа у случају *Rios v. Steamfitters local*,⁽³⁸⁾ у којој се изричито констатује да да секција (703 (j) не забрањује употребу средстава предности, ако је неравнотежа резултат незаконите праксе дискриминације. Обрнуто, извесни судови стоје на супротном становишту. Тако, суд V округа, у случају *Papermakers Local 189 v. United States*, Утврдио је да запослени с реалним сениоритетом (стварном дужином рада) не могу бити замењени радницима с нижим сениоритетом на основу судске одлуке која мења постојећи систем првенства.⁽³⁹⁾

У правној доктрини налазе се о овом проблему иста гледишта као и у судској пракси. Извесни писци одбацују третман предности, док га други прихватају.⁽⁴⁰⁾ Посебно занимљиву аргументацију у прилог третмана предности даје Н. Edwards. Наиме, он тврди да постоји посебан легислативни мандат за коришћење средстава предности. Јер, Конгрес је одбацио при разматрању амандмана на Закон о грађанским правима у 1972. години, амандмане који су изричито искључивали третман предности.⁽⁴¹⁾ Стога, секцију 703 (j) Одељак VII треба схватити у том смислу да се привремена средства предности могу користити једино за превазилажења последица прошле дискриминације. Отуд, пре одређења третмана предности, суд је дужан да испита историју дискриминације према заштитеној групи и могућност да се њени садашњи ефекти отклоне другим годишњим средствима.⁽⁴²⁾ Очигледно је, према томе, да се овај третман предности прихвата с посебном резервом и са великим знаком питања о

⁽³⁷⁾ T. J. St. Antoine, *op.cit.*, стр. 21.

⁽³⁸⁾ 638, 501, F. 2d 622, 2 nd Cir. 1974.

⁽³⁹⁾ 416 F. 2 r 980 — 5 th. Cir. (1969).

⁽⁴⁰⁾ Потпуније о томе: T. J. St. Antoine, *Affirmative action: Hypocritical Euphemism or Noble Mandate?* 10 V. Mich. J. L. Rev. 28 (1976).

⁽⁴¹⁾ H. T. Edwards, *op. cit.*, стр. 44.

⁽⁴²⁾ H. T. Edwards, *op. cit.*, стр. 49.

његовој уставности и законитости. Ни последња одлука Врховног суда у *Albermarle Paper Company v. Mody* није рашчистила до краја спор, иако је Врховни суд дозволио да се, под извесним условима, плаћа накнада изгубљене зараде због повреде одљака VII⁽⁴³⁾. Исто тако, признање од стране судова⁽⁴⁴⁾ и НРЛБ (специјални управни орган, директно одговоран Председнику САД), чија је дужност контрола примене НРЛА (федералног закона о радним односима),⁽⁴⁵⁾ права на посао с накнадом зараде и правима ретроактивног сениоритета не доказује са сигурношћу правну ваљаност третмана предности за црне раднике. Јер, примена ових средстава условљена је, према НРЛА, доказаном непоштеном радном праксом (*unfair labor practices*).⁽⁴⁶⁾

V

Анализа права Сједињених Држава показује да то право забрањује дискриминацију црних радника. Штавише, судови примењују, у извесној мери, одређена средства против последица дискриминације црних радника, чија уставност је под знаком питања. Ипак, не може се порећи тачност Менделсонове констатације да „црни човек не може остварити свој пуни потенцијал као људско биће, зато што је константно погођен економском несигурношћу због своје расе — чињенице над којом нема не најмању контролу.⁽⁴⁷⁾ Очигледно да се узроци за овакав положај црних радника не налазе у правним решењима, него у друштвено-економским односима. Наиме, проблем није у томе да се црни радници изједначе с белим, него у стварању таквих односа у којима неће бити експлоатације и незапослености, претераног богатства и живота у крајњој беди. Јер, економска несигурност црних и противстављање црних и белих радника у раздобљима рецесије и криза, сведочи о отуђеном положају једних и других радника у друштву огромних економских могућности. Стога, дискриминацију у запошљавању према црним радницима могуће је отклонити само елиминисањем оних чинилаца који допуштају одржавање у америчком друштву противречности између друштвеног рада и приватног присвајања, између рада и капитала. Експлоатацију на основу приватне својине на средствима за производњу и њене негативне последице (као израз напора за максималним увећањем профита послодаваца) не може отклонити никакав облик социјалних давања из државног буџета,⁽⁴⁸⁾ јер су границе захватања приватног профита и домашај интервенције омеђени суштином класних, приватносвојинских односа. Неправда према одређеном народу (раси), може се уклонити, као што је на то указао К. Маркс, самим чином политичке еманципације. Јер, „тек кад збиљски, индивидуалан човек врати у себе апстрактног грађанина и као индиви-

⁽⁴³⁾ 43. V.S.L.W. 4880, June 25. 1975.

⁽⁴⁴⁾ *NRLB v. Lone Star Textiles, Inc.* 386 F. 2 d, 535, 5 th. Cir. 1977.

⁽⁴⁵⁾ *Bob's Casing Crews*, 178 NLRB 3, 1969.

⁽⁴⁶⁾ Упореди: Hill, Rossen and Sogg, *Labor Law*, St. Paul. Minn. 1971. стр. 37.

⁽⁴⁷⁾ W, Mendelson, *op. cit.*, стр. 70.

⁽⁴⁸⁾ О чему сведочи одговарајућа ставка у буџету САД, с којом се може мерити једино ставка о наоружању.

дуалан човјек постане родно биће у свом емпиријском животу, у своје индивидуалном раду, у својим индивидуалним односима, тек када човјек спозна и организира своје „forces propres” као друштвене снаге и стога више не буде од себе дијелио друштвену снагу у облику политичке снаге, тек тада ће човјекова (црног и бијелог радника — К. Б.) еманципација бити довршена.⁽⁴⁹⁾ То још није случај у САД.

др Будимир Кошуткић

SUMMARY

DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND THE LAW OF THE UNITED STATES OF AMERICA

Discrimination in the employment of coloured workers, the roots of which originate deep in the history of American society, not even modern American society has succeeded in fully putting right. This is evidenced by the fact of considerably higher unemployment as well as lower income of already employed coloured workers in comparison with the income of white workers. An attempt to eliminate this discrimination was made by passing the Civil Rights Act in 1964, the seventh section of which — The Equal Employment Opportunity Title — prohibits discrimination in employment „due to race, colour of skin, religion sex, or national origin”. Courts and other administrative bodies have undertaken, in the implementation of this section of the Civil Rights Act, measures geared at the elimination of consequences of discrimination in the past, the constitutionality and legality is disputable, to a certain extent, in the practice of courts and legal doctrine (the so-called preferential treatment), a separate request addressed to employers to create jobs for a minimum of coloured workers in relation to the white workers or recognise the so-called fictional seniority. In 1972, The American Congress discussed and formed certain standpoints concerning some of these measures by the passing of Amendments to the Civil Rights Act, according to which there is prohibited the application of preferential treatment for the elimination of disequilibrium between the majority and the minority of employed workers with regard to race, sex, religion or national origin.

Although the law of the United States of America prohibits discrimination toward coloured workers in this respect, this discrimination is present in modern American society. Its roots lie in the class character of the American society and can be eliminated „only when man becomes aware and organises his „forces propres” as a social force and therefore will not any more separate from himself the social force in the form of political force” (Karl Marx).

⁽⁴⁹⁾ К. Маркс, Прилог Јеврејском питању, Рани радови, агреб, 1967, стр. 81.