

Mr Mario Reljanović
Institut za uporedno pravo
istraživač-saradnik

DISKRIMINACIJA NA RADU – ZAKONODAVSTVO I ISKUSTVA SAD

SAD su još šezdesetih godina prošlog veka počele da uobličavaju anti-diskriminacioni sistem kada je reč o zapošljavanju i radnim odnosima, suočene sa različitim oblicima diskriminacije pojedinih grupa u ovoj značajnoj društvenoj sferi. U poslednjih četrdeset godina, taj sistem se razvio i neprestano se dopunjava novim zakonskim rešenjima. Centralni organ u postupcima za otklanjanje i kažnjavanje diskriminacije na radu je nezavisno telo koje zajednički biraju predsednik SAD i Senat, Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Praksa EEOC i okružnih sudova dovela je do širokog tumačenja zakonskih odredbi i evoluiranja shvatanja diskriminacije, kao i do veoma rigoroznog sistema kažnjavanja poslodavaca koji diskriminišu svoje zaposlene. Ipak, ovaj sistem ima i očiglednih nedostataka, obzirom da je u poslednje dve decenije stopa diskriminisanosti podjednako visoka, dok diskriminacija na radu nije u potpunosti iskorenjena niti u jednoj oblasti, čak ni kada je reč o kategorijama i grupama zaposlenih koji su bili prioritetno zaštićeni donošenjem novog zakonodavstva – kao što su žene, pripadnici rasnih i nacionalnih manjina. Takođe, u poslednje vreme se značajna pažnja posvećuje edukaciji zaposlenih i poslodavaca kao najefikasnijem sredstvu za prevenciju diskriminacije na radu. Ovaj rad pokušava da sagleda sve navedene aspekte diskriminacije na radu i različitih napora za njeno sprečavanje i kažnjavanje, ali i da izvuče pouke koje bi bile od značaja za buduća rešenja u srpskom zakonodavstvu.

Ključne reči: *diskriminacija na radu, zaposleni, poslodavac, sindikat, antidiskriminaciono zakonodavstvo, antidiskriminacione mere.*

1. Istorijat borbe protiv diskriminacije i aktuelna situacija

Sjedinjene američke države imaju dugu istoriju borbe protiv diskriminacije, kako uopšte tako i u odnosu na neke specifične oblike njenog ispoljavanja, kao što su obrazovanje, zapošljavanje i rad. Ovo nije slučajno, jer je

praksa sudova i različitih specijalizovanih tela prethodnih decenija pokazala da, uprkos složenom i na prvi pogled efikasnom sistemu zabrane diskriminacije, ona ipak odoleva i evoluirala u razne nove oblike. Tome svakako doprinosi i činjenica da su se pojam diskriminacije, kao i njena zakonska definicija, u skladu sa tradicionalnom praksom karakterističnom za anglosaksonski sistem prava, takođe razvijali i širili na mnoge nove oblasti, slučajeve i pojave.

Borba protiv diskriminacije na radu počela je, bar kada je reč o osnovnim zakonskim rešenjima, davne 1963. godine, donošenjem prvog zakonskog teksta koji se ticao podjednakog plaćanja radnika za isti rad, bez obzira na njihov pol – dakle, prvi antidiskriminacioni akt bio je upravljen na eliminaciju razlika između muškaraca i žena koji su obavljali iste, odnosno slične poslove kod istog poslodavca.¹ Već naredne godine donet je zakon koji će načiniti pravu prekretnicu kada je reč o diskriminaciji, a i zaštiti ljudskih prava u SAD uopšte – *Civil Rights Act*.² Sedmo poglavlje ovog zakona bavi se zabranom diskriminacije na radu prema širokom spisku ličnih svojstava ljudi. Ali ovaj akt je još značajniji po tome što ustanovljava prvi institucionalizovan sistem prevencije diskriminacije na radu i zaštite i pomoći žrtvama diskriminacije na radu. *Civil Rights Act* koji je donet 1991. godine, u jednom svom delu unosi amandmane na zakon iz 1964. godine.³

Nakon donošenja ovih značajnih propisa koji su uspostavili prve standarde kada je reč o zaštiti pojedinih kategorija od diskriminacije, praksa je pokazala da su izvan zakonodavčevog fokusa ostale određene kategorije građana, koje su i dalje bile ranjive i podložne diskriminaciji od strane poslodavaca. Otuda su u narednim godinama doneti i *Age Discrimination in Employment Act (ADEA)*⁴, *Equal Employment Opportunity Act (EEOA)*⁵, *Rehabilitation Act (RA)*⁶ i *Americans with Disabilities*

¹ *Equal Pay Act* of 1963, (Pub. L. 88-38) (EPA), volume 29 of the *United States Code*, section 206(d).

² *Civil Rights Act* of 1964 (Pub. L. 88-352) (Title VII), volume 42 of the *United States Code*, section 2000e.

³ *The Civil Rights Act* of 1991 (Pub. L. 102-166) (CRA).

⁴ *Age Discrimination in Employment Act* of 1967 (Pub. L. 90-202) (ADEA), volume 29 of the *United States Code*, section 621.

⁵ *The Equal Employment Opportunity Act* of 1972 (Public Law 92-261).

⁶ *Rehabilitation Act* of 1973 (Pub. L. 93-112) (Rehab. Act), volume 29 of the *United States Code*, section 791.

*Act (ADA)*⁷. Ovi zakoni su nadogradili sistem, ali i stavili fokus na određena pitanja koja su se u praksi pokazala kao nerešena i kontroverzna. Na taj način, kao i brojnim izmenama navedenih i brojnih drugih zakona i podzakonskih propisa, stvoren je američki mehanizam borbe protiv diskriminacije na radu, koji obuhvata kako sudsku, tako i vansudsku zaštitu, preventivu, restituciju, kao i čitav niz drugih rešenja stvorenih sa ciljem da se poslodavci destimulišu kada je reč o nejednakom tretmanu zaposlenih prema nekom od zaštićenih ličnih svojstava, ali i sa ciljem da se stvori kultura poštovanja različitosti i svest o jednakom uživanju ljudskih prava za sve građane SAD.

Ipak, uprkos impresivnim rešenjima i obimnoj praksi, realnost radnih odnosa u SAD nije lišena slučajeva diskriminacije kako bi se moglo na prvi pogled naslutiti. Naprotiv, pitanje koje se najčešće postavlja, a koje se odnosi na pojavu koja odista deluje nelogično i protivrečno jeste: kako je moguće da se posle više od četiri decenije od početka borbe za iskorenjivanje diskriminacije razvije kolektivna svest o tome kako je to negativna pojava; da se stvori potpuno nova i na prvi pogled uniformna kultura poštovanja različitosti i prava drugih ljudi da te različitosti ispoljavaju bez posledica; da sudska, sporazumna, arbitražna, interna praksa poslodavaca bude najobimnija u svetu i najoštrija kada je reč o kažnjavanju za dokazane slučajeve diskriminacije – a da pri svemu tome, SAD budu i dalje jedna od država sa najvećim procentom diskriminisane populacije na svetu?

Mnoge statističke analize govore da nije lako razlučiti diskriminaciju od slučajnih anomalija u uzorku, ali se ipak većina istraživača slaže da su pojedine kategorije ljudi i dalje značajno izložene neravnopravnom tretmanu, samo zbog nekog ličnog svojstva.

Oko 10% zaposlenih u SAD smatra da su tretirani nepravедno zbog svoje rase ili etničke pripadnosti; više od polovine afro-amerikanaca “zna za diskriminaciju na radnom mestu”, a 28% njih je bilo žrtva diskriminacije. Kada su pitani da li je politika unapređivanja na poslu kojim se bave rasno motivisana, 6% belaca, 46% afro-amerikanaca i 12% ostalih rasa su rekli da jeste. Najčešći oblici diskriminacije na radnom mestu su neunapređivanje (28%), dodeljivanje nepopularnih poslova (21%) i rasistički komentari kolega (16%).⁸

⁷ *Americans with Disabilities Act* of 1990 (Pub. L. 101-336) (ADA), volume 42 of the United States Code, section 12101.

⁸ K.A.Dixon, D.Storen, C.E.Van Horn, *A workplace divided: How americans view discrimination and race on the job*, Rutgers, The State University of NY, John J. Heldrich Centre for Workplace Development, 2002, str. 11-14.

Drugo istraživanje je pokazalo da su gej muškarci u SAD tokom devedesetih godina imali u proseku 11-28% manja primanja od ostalih muškaraca; ista istraživanja međutim pokazuju da su žene homoseksualnog opredeljenja imale ista ili čak viša primanja u istom periodu, što jako relativizuje ove rezultate.⁹ Takođe, nema dokaza da je homoseksualna populacija disproportionalno predstavljena u različitim kategorijama poslova u odnosu na ostalu populaciju.¹⁰

Drugačiji rezultati se mogu videti ako se analiziraju zaposleni u velikim korporacijama prema svojoj etničkoj i rasnoj pripadnosti. 63% radne snage čine belci, 18% afro-amerikanci, 13% latino, 4% azijati, dok je 2% ostalih. Ipak, samo 5% afro-amerikanaca i 3% latino su na rukovodećim mestima (92% rukovodećih pozicija drže belci).¹¹ Takođe, prema istraživanjima je jako prisutna i tzv. «dupla diskriminacija», odnosno diskriminacija po dva osnova istovremeno. Npr, prema podacima iz 1992. godine, žene afro-američkog porekla su činile 11,5% ženske radne snage, a podnele su 14,4% pritužbi za seksualno uznemiravanje ; ostale obojene žene činile su 3,7%, a podnele su 14,7% pritužbi.¹² Žena koja bi napravila pauzu na poslu zbog porođaja po povratku bi zarađivala 32% manje nego žena na istoj poziciji koja takvu pauzu nije pravila; nakon 10 godina ta razlika je 24%, a nakon 20 godina 5-7%.¹³

Evidentno je dakle da je diskriminacija prisutna kako u medijima i fokusu javnosti, tako i zaista u praksi poslodavaca. Pitanje je kako bi situacija izgledala da SAD nemaju nikakav sistem za borbu protiv diskriminacije, kao što je danas slučaj u Srbiji. Ovako, čini se da je pravilan zaključak da je

⁹ M.V.L. Badgett Money, *Myths and Change: The Economic Life of Lesbian and Gay Men*, Chicago University Press, 2001, i N.Berg, D.Lien: *Measuring effects of sexual orientation on income: Evidence of discrimination?*, *Contemporary Economic Politics* 20(4), 2002, str. 394-414.

¹⁰ Kathleen E. Hull, *Employment Discrimination Based on Sexual Orientation: Dimensions of Difference*, u: Laura Beth Nielsen, Robert L. Nelson (ur.), *Handbook on Employment Discrimination, Rights and Realities*, Springer, New York, 2008, str. 173.

¹¹ Sharon M. Collins, *Occupational Mobility Among African-Americans: Assimilation or Resegregation*, u: *ibidem*, str. 191-192.

¹² Tanya Kateri Hernandez, *The Intersectionality of Lived Experience and Anti-discrimination Empirical Research*, u: *ibidem*, str. 330.

¹³ Erin E. Kelly, *Discrimination against Caregivers ? Gendered Family Responsibilities, Employer Practices, and Work Rewards*, u: *ibidem*, str. 357.

u proteklih nekoliko decenija stvoren impresivan ali nedovoljan mehanizam, koji može poslužiti i kao pozitivan primer, ali istovremeno pokazuje neke velike nedostatke u praksi.

2. Antidiskriminacioni sistem

Prvi antidiskriminacioni zakon u SAD donet je 1963. godine, pod nazivom *Equal Pay Act* (u daljem tekstu: EPA). Ovaj zakon je bio rezultat potrebe da se izjednače primanja muškaraca i žena koji su radili na istim poslovima kod istog poslodavca, a primali drastično različite zarade. Ipak, ono što je značajno jeste da zakon prepoznaje kategoriju *sex-based wage discrimination* (diskriminacija pri određivanju zarade zasnovana na polu zaposlenog). Ovo je dakle prvi akt koji je na eksplicitan način kao svoj cilj naveo ukidanje jednog oblika diskriminacije!

U tom smislu, zakon izričito navodi da se zaposleni ženskog pola ni pod kojim uslovima ne mogu plaćati manje od zaposlenog muškog pola koji ima istu stručnu spremu, radni učinak i odgovornost, naravno pod uslovom da oboje zaposlenih rade na istim radnim mestima. Pri tome, zakon dopušta određene izuzetke, kao što je veća zarada na osnovu dužeg radnog staža, veća produktivnost na radu, kao i drugi (dozvoljeni) lični kvaliteti zaposlenih koji mogu biti relevantni za obavljanje posla. Istovremeno, zakon je zabranio poslodavcima da, primenjujući ovakve odredbe, smanje zaradu zaposlenima muškog pola, kako bi izjednačili primanja sa zaposlenima ženskog pola. Takođe, niko ne može biti diskriminisan, odnosno podvrgnut pritisku ili trpeti bilo kakve negativne posledice zato što je zatražio primenu EPA.¹⁴ Namera je dakle bila, da se zarade zaposlenim ženama povećaju na nivo koji odgovara njihovim kvalifikacijama i poslu koji obavljaju, što bi tokom vremena dovelo do faktičkog izjednačavanja ekonomske moći zaposlenih žena sa muškarcima.¹⁵

Kada je reč o sankcijama za nepoštovanje ovog zakona, nisu unete neke značajne novine – one će uslediti tek godinu dana kasnije, donošenjem sledećeg u nizu antidiskriminacionih zakona. EPA ipak predviđa oštre kazne,

¹⁴ Section 206(6)- d, stavovi 1 i 2, EPA, *op.cit.*

¹⁵ O čemu se govori u preambuli samog akta, pre svega u smislu nužnosti da se iskorenjeni podređen ekonomski položaj žena i njihov nizak životni standard koji proističe iz činjenice da su nedovoljno plaćene za poslove koje obavljaju.

koje uključuju i visoke novčane penale, pa čak i kaznu zatvora za odgovorna lica koja se ne pridržavaju slova zakona. Kada je reč o ženi koja trpi diskriminaciju, ona je mogla da zahteva izgubljenu dobit (u smislu razlike između iznosa koji je dobijala i iznosa koji je trebalo da dobija), unapređenje (ukoliko joj je uskraćeno), vraćanje na posao (ako je dobila otkaz samo zbog svog pola). U pitanju je, može se tako reći, klasična paleta mera koja je danas u svakom slučaju dostupna zaposlenom u takvoj i sličnoj situaciji. Ovaj zakon još uvek ne poznaje naknadu nematerijalne štete, kao ni neke druge sankcije koje će se uskoro potom pojaviti u američkom zakonodavstvu.

Već 1964. godina donela je nove korake ka ukidanju različitih oblika diskriminacije. Te godine donet je *Civil Rights Act* (u daljem tekstu: CRA), jedan od najznačajnijih tekstova koji se bave zaštitom ljudskih prava u SAD. Poglavlje VII ovog zakona bavi se zabranom različitih oblika diskriminacije i smatra se osnovnim tekstom antidiskriminacionog zakonodavstva SAD, koji je u potonjim decenijama više puta amandiran i dopunjavan novim rešenjima, ali još uvek važi praktično u izvornom obliku.¹⁶

CRA je zabranio bilo kakvo nepovoljno postupanje prema zaposlenima samo na osnovu njihovih pojedinih ličnih svojstava – rase, boje kože, religije, pola ili nacionalnosti. Takođe, on ustanovljava i zaštitu diskriminiranih zaposlenih koji mogu trpeti negativne posledice nakon što pokrenu procedure za utvrđivanje postojanja diskriminacije predviđene zakonom.¹⁷ Ovo su osnovne odredbe koje predstavljaju novinu i revoluciju za zakonodavstvo u vreme kada su donete. Diskriminacija je u tom trenutku bila široko rasprostranjena u SAD, naročito kada je reč o polu i rasnoj pripadnosti. Iako su SAD bile nesumnjivo demokratska zemlja sa duboko usađenom kulturom ljudskih prava, nepovoljniji tretman određenih kategorija stanovništva, kada je reč o radnim odnosima ali i društvenom životu uopšte, bio je ukorenjen kao nešto normalno i tradicionalno. Otuda je stavljanje odredbi o jednakosti svih građana i jednakim šansama za zapošljavanje i napredovanje na poslu, pod pretnjom oštrih zakonskih sankcija u slučaju nepoštovanja, zaista veliki iskorak u ukupnom stanju ljudskih prava i velika pobeda aktivista za ljudska prava. Žene i afro-američka populacija su naročito bili označeni kao ran-

¹⁶ CRA je posredno menjan kada su doneti *Rehabilitation Act* (1973) i *Americans with Disabilities Act* (1990), dok su poslednje izmene nastale 1991. godine kada je novi Civil Rights Act izvršio dopune pojedinih odredbi CRA iz 1964. godine.

¹⁷ Section 2000e-2(704).

jive grupe koje su najčešće žrtve diskriminacionog postupanja, ali su svoje mesto našle i odredbe o zabrani drugih vidova diskriminacije.

Prema CRA, nezakonito ponašanje koje se može smatrati diskriminacijom na radu, uključuje: nezapošljavanje, otpuštanje ili zapošljavanje po nepravičnim uslovima; bilo kakav uticaj na status zaposlenog, njegovo napredovanje i uslova u kojima obavlja svoje poslove; odbijanje agencija za zapošljavanje da posreduju; odbijanje organizacija radnika (sindikata) da prime zaposlenog u članstvo, njegovo isključenje iz članstva ili bilo kakvo ograničavanje članstva.¹⁸ Sve ove odredbe se odnose i na pripravnike i lica na probnom radu. Istovremeno, zakon predviđa nekoliko izuzetaka: neće se smatrati diskriminacijom zapošljavanje lica specifičnih karakteristika (npr. pola, religije ili nacionalne pripadnosti) ako je to potrebno za nesmetano obavljanje određenog specifičnog posla; takođe, neće biti diskriminatorska praksa ako se na nekoj edukativnoj instituciji zaposli lice koje je pripadnik određene religije, ako je ta institucija u posedu određene crkve ili propoveda i širi određeno religijsko učenje; najzad, neće se smatrati diskriminacijom ako se neko lice ne primi na posao zbog potreba nacionalne bezbednosti. Uz ove izuzetke, zakon navodi i ono što se ne može po svojoj prirodi smatrati diskriminacijom na radu: razlikovanje zaposlenih prema njihovom obrazovanju, iskustvu, sposobnosti i radnim rezultatima.¹⁹

Shvatajući značaj novih zakonskih rešenja, ali i pretpostavljajući otpor koji će ona uzazvati kod pojedinih poslodavaca, zakonopisci su stvorili nadzornu instituciju nad njegovom primenom. CRA je regulisao obrazovanje *Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC (u daljem tekstu: Komisija), sa zadatkom da se stara o nesmetanom izvršavanju zakona ali i da interveniše kada smatra da je zakon prekršen.²⁰ O sastavu i nadležnostima Komisije će više reči biti u sledećem delu rada.

¹⁸ Naravno, sve ove radnje će se smatrati diskriminatorskim ako su preduzete od strane poslodavca zbog rase, boje kože, pola, nacionalne ili verske pripadnosti zaposlenog u pitanju.

¹⁹ Section 2000e-2(703). Zanimljivo je da je u ovom delu zakona mesto našla i odredba da se taj akt neće tumačiti kao razlog da se bilo kojoj kategoriji zaposlenih daju određene beneficije i preferencijalni sistem zbog njihovih ličnih osobina, kao što su rasa, religija, pol ili nacionalna pripadnost. Ovaj zakon, dakle, ne poznaje pozitivnu diskriminaciju.

²⁰ Section 2000e-4(705, 706, 709, 712, 714, 715).

Osim Komisije, ili tačnije rečeno – komplementarno sa radom i ovlašćenjima Komisije, kao zaštitnik nad sprovođenjem zakona pojavio se i javni tužilac. Kada bi posumnjao da postoji diskriminatorna praksa kod nekog poslodavca, koja je zabranjena zakonom, mogao je podneti okružnom sudu civilnu – građansku tužbu u kojoj bi zahtevao adekvatne mere za utvrđivanje takve prakse, njen prestanak i eventualno kažnjavanje odgovornih. Od 1974. godine, ova funkcija je prešla na Komisiju, koja je u to vreme već razvila svoju kancelariju i utvrdila nadležnosti i praksu.²¹

Izmenama iz 1991. godine, dejstvo ovog poglavlja je prošireno i na zaposlene i poslodavce iz SAD koji rade, odnosno obavljaju svoju delatnost u inostranstvu. Oni nisu dužni da se pridržavaju slova zakona, ako bi na taj način prekršili zakone zemlje u kojoj rade, odnosno obavljaju delatnost. Ovaj izuzetak zapravo potvrđuje opšte pravilo i postavlja ga na mnogo šire osnove. Jer, drugačije čitana, odredba mora da se tumači da su državljani SAD i pravna lica sa sedištem u SAD odgovorna za primenu poglavlja VII CRA i u inostranstvu, osim u slučaju kada bi na taj način kršili zakon države-domaćina – što će u svakom slučaju samo izuzetno biti slučaj. Na taj način se domašaj zakona značajno menja, i on će važiti svugde gde nije u koliziji sa pozitivnim zakonodavstvom zemlje-domaćina, a američki državljani – zaposleni ili poslodavci će morati da ga primenjuju na svojim radnim mestima. Ovakav stav je ublažen razumnim ograničenjem – on se neće primenjivati u slučajevima kada poslodavac nije američki državljanin, odnosno pravno lice sa sedištem u SAD.²²

CRA iz 1991. uvodi u tekst iz 1964. godine preciznu definiciju posredne diskriminacije, odnosno ponašanja koje može voditi diskriminisanju neke osobe na osnovu ličnog svojstva, iako to nije bila prevashodna namera poslodavca. Takođe, izmene iz 1991. godine predviđaju niz novih ponašanja koja se mogu smatrati diskriminišućim, kao što je korišćenje različitih testova u kojima će se zaposleni izjašnjavati o svojim ličnim svojstvima (npr. seksualnim preferencijama, religiji, rasi, i sl.) – ako se ti podaci kasnije upotrebe za zapošljavanje ili unapređivanje osoba; zatim, diskriminacijom se sma-

²¹ Section 2000e-4(707).

²² Faktički, njegova primena je moguća samo u jednom slučaju, ali i ta situacija značajno širi uticaj zakona – kada američki državljanin u inostranstvu radi za poslodavca koji ima sedište u SAD, odnosno kada je poslodavac američki državljanin. Section 200e-1(702), tačke 1-3.

tra i ako zaposleni može da pokaže da je neko od zaštićenih ličnih svojstava bilo jedan od faktora koji su motivisali poslodavca na neko negativno ponašanje²³, itd.²⁴

Još jedna od bitnih novina, koja je nastala kao posledica prakse sudova, jeste da poslodavac koji dokaže da je delovao na neodgovarajući (diskriminatorni) način bez namere da počini diskriminaciju, može biti blaže kažnjen. Ovo je situacija u kojoj tužilac nedvosmisleno dokaže nedozvoljeno postupanje, ali poslodavac-tuženi dokaže da bi istu praksu primenio i u slučaju da nije postojalo neko zaštićeno lično svojstvo oštećenog zaposlenog – dakle, postoji diskriminatorna praksa kako je određena u zakonu (objektivni element), ali ponašanje poslodavca nije bilo usmereno na njeno stvaranje (izostao je subjektivni element). Obzirom da zakon subjektivni element ne traži za utvrđivanje odgovornosti, diskriminacija u svakom slučaju postoji, ali nedostatak subjektivnog odnosa poslodavca prema zaposlenom u smislu intencije da se potonji diskriminiše, predstavlja olakšavajuću okolnost za poslodavca.²⁵

Konačno, i Komisija je pretrpela neke izmene. U okviru Komisije je ustanovljen *Technical Assistance Training Institute* (TATI), koji treba da pomogne u edukaciji zaposlenih i poslodavaca o sadržini, načinu primene i praksi zakona koji regulišu diskriminaciju na radu, a koji spadaju u nadležnost Komisije. Ipak, u istom članu zakon izričito ističe da poslodavac koji nije prošao obuku iz objektivnih razloga nije na taj način sebe izuzeo iz primene CRA i drugih srodnih propisa.²⁶

Osim intervencija koje je izvršio u samom tekstu CRA iz 1964. godine, Civil Rights Act iz 1991. godine uvodi i nekoliko novina, kao što su «*punitive damages*», kojima se poslodavci obavezuju da isplate dodatnu sumu novca zaposlenima – žrtvama diskriminacije kada je diskriminatorno postupanje učinjeno namerno ili iz krajnje nepažnje.²⁷ Takođe, u okviru kompen-

²³ Recimo, moguće je da postoji više zaposlenih sa podjednako lošim radnim učinkom. Ako jedan od tih zaposlenih dobije otkaz zbog boje kože, takav postupak smatraće se diskriminatornim postupanjem, bez obzira što je sa stanovišta radnog učinka otkaz bio opravdan – zaposleni je izabran iz grupe ljudi kojima je pretio otkaz prema svom ličnom svojstvu.

²⁴ Section 2000e-2(703), stavovi (k)-(m).

²⁵ Section 2000e-5(706), deo (2)(B).

²⁶ Section 2000e-4(705), stav (j).

²⁷ Section 1977a (a).

zacije koju žrtva diskriminacije može dobiti, uvrščena je i nematerijalna šteta, odnosna kompenzacija za pretrpljeni stres i bol za vreme trajanja diskriminatornog postupanja.²⁸ CRA iz 1991. godine ustanovljava i tzv. «*Glass Ceiling Commission*», koja ima zadatak da radi na suzbijanju tzv. nevidljivih oblika diskriminacije, pre svega diskriminacije žena i nacionalnih manjina.²⁹

Ipak, mnogo pre donošenja CRA iz 1991. godine, u pravni sistem SAD ušlo je još nekoliko akata koji su se u celini ili delimično bavili diskriminacijom na radu. Najpre je 1967. godine donet Age Discrimination in Employment Act (u daljem tekstu: ADEA). Ovo je bio samo jedan od zakonskih projekata koji su se odnosili na starije radnike. Kao i mnogi drugi zakoni, i ovaj je pretrpeo izvesne izmene donošenjem CRA iz 1991. godine. Sam akt se sastoji iz nekoliko delova koji predstavljaju različite mere za poboljšanje položaja starijih radnika u SAD. Za nas su od neposrednog značaja prva dva dela zakona. Prvi predviđa obavljanje istraživanja u vezi sa nezaposlenošću starije radno sposobne populacije, kao i organizacije edukacije poslodavaca i potencijalnih starijih radnika o mogućnostima njihovog angažovanja.³⁰ Drugi deo je posvećen zabrani diskriminacije starijih radnika, podrazumevajući pod tim pojmom sve osobe starije od 40 godina života. Sama definicija koji će se akti smatrati diskriminacijom je gotovo identična nabrajanju iz CRA iz 1964. godine.³¹ Može se reći da ovaj deo zakona zapravo «pokriva» prazninu koja je prisutna u CRA, gde se starosno doba zaposlenog ne pominje kao jedan od mogućih osnova diskriminacije. U prilog tome govori i činjenica da se i ovde Komisija javlja kao nadzorni organ nad sprovođenjem zakona.

CRA iz 1964. godine je postavio zakonski osnov za delovanje Komisije, ali je ona detaljnu razradu svojih nadležnosti i programa delovanja dobila 1972. godine u zakonu pod nazivom *Equal Employment Opportunity Act* (u daljem tekstu: EEOA).³² EEOA je uvek niz novina koje su se odnosile kako na funkcionisanje Komisije i njeno operativno dejstvo, tako i novine u samom shvatanju borbe protiv diskriminacije. Velika pažnja se posvećuje edu-

²⁸ Section 1977a (b).

²⁹ Title II, CRA 1991.

³⁰ Section 622(3).

³¹ Section 623(4).

³² Ovaj zakon je od svog donošenja dva puta revidiran, poslednji put 1995. godine.

kaciji i prevenciji uopšte, a posebna vrednost ovog zakonskog teksta je što po prvi put uvodi i tzv. pozitivnu diskriminaciju, koju naziva «afirmativna akcija». Iako je CRA iz 1964. izričito predvideo da se poslodavci neće obavezivati na zapošljavanje pripadnika kategorija radnika koji su do tada bili diskriminirani, EEOA zauzima potpuno drugačiji pristup ovom problemu. Cilj zakona je stvaranje programa i planova za šire uključivanje zanemarenih i ranjivih grupa populacije u procese zapošljavanja, kao i omogućavanje da oni kasnije nesmetano napreduju na svojim poslovima.

Sam zakon iz 1972. godine je postavio osnove za različite programe afirmativne akcije. Izmene iz 1995. godine idu i korak dalje, i predviđaju eliminaciju svih oblika diskriminacije po čak 14 osnova (za razliku od dotadašnjih sedam, koji su bili prisutni u različitim zakonskim tekstovima: rasa, boja kože, nacionalnost, religija, pol, starost, fizička ili mentalna hendikepiranost). Među novim osnovima su i: bračni status, politička aktivnost, socijalni status, trudnoća, seksualne preferencije, itd. Još jedna novina je i razlikovanje seksualnog uznemiravanja na radu od ostalih oblika diskriminacije. Sva navedena rešenja posledica su prakse Komisije i sudova tokom godina i predstavljaju podvođenje realnosti pod zakonsku regulaciju.

Dva zakona koja su donešena u različito vreme ali imaju dosta zajedničkih karakteristika su Rehabilitation Act (u daljem tekstu: RA) iz 1973. godine i Americans with Disabilities Act (u daljem tekstu: ADA) iz 1990. godine. Oba se diskriminacijom bave samo parcijalno.

RA posvećuje diskriminaciji dva dela, koja se svode na zabranu diskriminacije lica sa posebnim potrebama kada je reč o federalnom sektoru zapošljavanja, kao i neka proceduralna pitanja.³³ ADA se takođe bavi diskriminacijom u dva poglavlja³⁴; ovaj akt međutim postavlja standarde na viši nivo – odnosi se na svakog poslodavca koji ima više od 15 zaposlenih. ADA pred poslodavca stavlja jednostavan test: da li kandidat za neki posao može da ga uspešno obavlja ili ne, nezavisno od svoje mentalne ili fizičke ometenosti? Ako je odgovor na ovo pitanje «da», poslodavac ne može odbiti kandidata, samo na osnovu njegove hendikepiranosti. Dakle, hendikepiranost se uvodi kao još jedan zabranjeni osnov razlikovanja zaposlenih. Kada jednom zaposli osobu sa posebnim potrebama, poslodavac je mora tretirati kao i sva-

³³ Section 791(501) i Section 794a(505).

³⁴ U pitanju su poglavlja I i V zakona.

kog drugog zaposlenog na tom radnom mestu – kako kada je reč o uslovi-
ma rada i zaradi, tako i kada je reč o usavršavanju, napredovanju i slično.

Interesantno je da oba zakona izričito isključuju alkoholičare i narkoma-
ne kao osobe sa posebnim potrebama, osim ukoliko oni ne dokažu da su na
uspešnom lečenju. Takođe, u kategoriju na koju se primenjuju ovi zakoni ne
ulaze osobe homoseksualnog i biseksualnog opredeljenja, kao ni transseksu-
alne osobe.

Nadzor nad izvršenjem ovih zakona, kao i u prethodnim slučajevima,
vrši Komisija.

Na osnovu izloženog, može se zaključiti da se andiskriminacioni sistem
u SAD stvarao tokom dužeg perioda, i da je novije zakonodavstvo pre sve-
ga nastajalo kao odraz uspostavljene prakse sudova i drugih nadležnih orga-
na. Kada je reč o zapošljavanju i radu kao posebnim područjima u kojima
je diskriminacija naročito bila vidljiva, sedam zakona koji su opisani u ovom
delu rada kreirali su jednu složenu mrežu propisa, koja je razrađena različi-
tim podzakonskim aktima. Ova povratna sprega zakona i prakse i danas je
vidljiva – novi oblici diskriminacije na radu, kao i širenje shvatanja šta sve
može predstavljati diskriminaciju na radu, uglavnom zavise od interpretaci-
je postojećih normi. Stvoreni sistem je na taj način fleksibilan, ali istovreme-
no i prilično birokratizovan i nerazumljiv kako za poslodavce, tako i za za-
poslene.

Veliku ulogu u pravilnom sprovođenju i tumačenju propisa, ali i ade-
kvatnom kažnjavanju za njihovo kršenje, ima Komisija. Zato ćemo se u sle-
dećem delu rada bliže upoznati sa načinom njenog funkcionisanja.

3. Equal Employment Opportunity Commission

Kao što je već napomenuto, Komisija je osnovana donošenjem CRA iz
1964. godine³⁵, a počela je da funkcioniše u punom kapacitetu nakon imple-
mentacije *Equal Employment Opportunity Act-a*, 1974. godine.

Zakon je zamislio Komisiju kao nezavistan organ, sastavljenu od pet
članova, od kojih samo tri mogu biti članovi iste političke partije. Autoritet
članova Komisije je postavljen na najviši nivo – njih bira predsednik SAD,

³⁵ Pravila o sastavu, nadležnostima i delovanju Komisije koja će na ovom mestu biti
ukratko izložena, sadržana su u Section 2000e-4, 5 & 6 Poglavlja VII CRA iz 1964. godi-
ne.

ali tek nakon što njegov izbor potvrdi Senat SAD. Ovakav način izbora je logičan – obzirom na funkcije koje su Komisiji namenjene, bilo je potrebno da ona predstavlja zajednički izbor glavnih organa zakonodavne i izvršne vlasti u zemlji. Članovi se biraju na vreme od pet godina, a predsednik SAD između njih bira predsednika i potpredsednika Komisije.

Komisija je nadležna za sprečavanje i otklanjanje svih vrsta diskriminacije na radu predviđenih CRA, ali i drugim zakonima koji su usledili. CRA je eksplicitan kada Komisiji dodeljuje ulogu čuvara prava zaposlenih, odnosno nadzornog organa sa širokim ovlašćenjima. Prema zakonu, Komisija može ispitivati, na osnovu pritužbe zaposlenog, sindikata, ali i na osnovu saznanja do kojih je došla drugim putem, svako ponašanje poslodavaca koje može predstavljati diskriminaciju. Komisija obaveštava o postojanju pritužbe i merama koje će preduzeti, kako radnika prema kome se vrši diskriminatorsko postupanje, odnosno njegov sindikat, tako i poslodavca ili udruženje poslodavaca koje je optuženo da sprovodi diskriminatorsku praksu. Rok za obaveštavanje je deset dana; nakon toga, može se vršiti nezavisna istraga od strane članova Komisije. Kako bi utvrdila tačnost navoda u pritužbi, Komisija ima pravo da saslušava svedoke, ispituje prostorije i dokumenta poslodavca, njegovo finansijsko poslovanje i internu komunikaciju – jednom rečju, da obavlja različite inspeksijske i istražne radnje kako bi potvrdila ili opovrgla postojanje diskriminatorske prakse. Ovlašćenja koja su data ovom organu nisu slučajna: Komisija nije zamišljena samo kao tehnički organ sa jakim autoritetom, već i kao operativni organ koji će na terenu sakupljati informacije od značaja za pojedinačne slučajeve.

Komisija je dužna da nalaze o (ne)postojanju diskriminacije dostavi stranama u roku od 120 dana. Ako utvrdi da zaista postoji osnovana sumnja da je neka aktivnost poslodavca diskriminatorska prema određenom radniku ili grupi radnika, Komisija vrši ulogu posrednika između sukobljenih strana. Jako je važno napomenuti da se ceo postupak istrage i posredovanja vrši u tajnosti – u ovoj fazi, Komisija ne objavljuje nalaze istrage, a lice koje učini tako nešto biće kažnjeno novčanom kaznom. Rezon koji je zakonodavac u ovom slučaju imao je pre svega čista ekonomska računica poslodavca: ako je Komisija utvrdila da su navodi u pritužbi tačni, poslodavac dosta rizikuje eventualnim suđenjem. Ovako, on ima šansu da u direktnim razgovorima, uz posredovanje Komisije i daleko od očiju javnosti, postigne određeni dogovor sa diskriminiranim radnikom. Na taj način se smanjuju troškovi celog postupka (nema troškova suđenja), moguće je razgovarati iz –

procesno gledano – podjednako povoljne pozicije kao podnosilac prijave, a istovremeno se poslodavac ne izlaže lošem publicitetu i prepoznavanju u javnosti kao neko ko krši prava svojih zaposlenih.

Ukoliko pregovori ne urode plodom i strane se ne dogovore u roku od 30 dana od otpočinjanja razgovora, Komisija može podneti tužbu nadležnom okružnom sudu i štiti prava zaposlenog u građanskom (parničnom) postupku.³⁶ Osim podnošenja tužbe, Komisija može tražiti i donošenje privremenih mera, sa ciljem da se diskriminatorско ponašanje poslodavca prekine, kao i radi sprečavanja bilo kakvih mera koje bi poslodavac mogao da preduzme (ili je već preduzeo) kao odmazdu prema zaposlenom.

Ovako opisana, izvorna nadležnost Komisije bila je izuzetno značajna, ali pre svega ograničena na represivne i restitutivne mere, dok se prevenciji diskriminacije nije poklanjalo puno pažnje. Ubrzo po početku primene zakona i antidiskriminacionih mera, postalo je jasno da Komisija mora daleko veću pažnju da posveti edukaciji, kako zaposlenih tako i poslodavaca. Otuđeno je jedno od ovlašćenja koja Komisija često koristi i nalaganje poslodavcu da organizuje seminare i radionice za svoje zaposlene, kako bi se upoznali sa pojmom diskriminacije i nedozvoljenog tretmana, uznemiravanja i sl. Osim ovoga, Komisija može i sama organizovati različite edukativne programe, štampati publikacije, i slično.³⁷ Kao što je već rečeno, CRA iz 1991. godine predvideo je i osnivanje posebnog tela u okviru Komisije, koje bi se bavilo isključivo povećavanjem kapaciteta poslodavaca da organizuju edukaciju zaposlenih na temu diskriminacije na radu.³⁸

4. Praksa Komisije i sudova

Komisija i okružni sudovi nadležni za odlučivanje po sporovima iz oblasti diskriminacije na radu, kao i Vrhovni sud SAD, stvorili su praksu koja po obimu i detaljnosti razrade zakonskih odredbi sigurno spada u najimpozant-

³⁶ Međutim, kada je poslodavac federalna država, odnosno neki njen organ ili institucija, ceo slučaj se predaje nadležnom javnom tužiocu, koji odlučuje da li je moguće podneti tužbu.

³⁷ U praksi su poslodavci po pravilu zainteresovani za različite vidove kooperacije sa Komisijom, ali se štampanje brošura i drugih materijala, organizacija programa i seminara može izvesti i pod okriljem federalnih i državnih organa, lokalne samouprave, sindikata, udruženja poslodavaca, i sl.

³⁸ U pitanju je već pomenuti *Technical Assistance Training Institute* (TATI).

nije na svetu. Osnovne karakteristike ove prakse proističu iz anglo-saksonskog shvatanja pravnog sistema. Dakle, precedentima se stvaraju usmeravanja ka budućim odlukama o slučajevima iste vrste. Kada je reč o Komisiji, njene odluke nemaju karaktere sudskih, pa samim tim ona ne stvara direktno sudsku praksu. Međutim, svaki sporazum između žrtve diskriminacije i njenog poslodavca koji se sačini pod okriljem i uz posredovanje Komisije, mora se naknadno overiti u sudu. Na taj način, potvrđivanjem sporazuma, sud afirmiše praksu Komisije. U nekom sledećem slučaju koji se zasniva na istim ili sličnim okolnostima, stranke će po pravilu imati u vidu da je Komisija posredovala u sličnim prethodnim slučajevima i da je sud potvrdio sporazum koji je nastao njenim posredovanjem.

Ono što je karakteristično, i na čemu ćemo se zadržati, jeste da slučajevi koji se vode pred Komisijom predstavljaju u nekom smislu stvaranje prava, jer se postojeće norme često koriste na granične slučajeve. Pri tome, od interpretacije norme zavisi da li će se smatrati da u određenom slučaju postoji diskriminacija na radu, ili ne. Ako sud prihvati tumačenje koje je nastalo potpisivanjem sporazuma pri Komisiji, on će kroz takvu svoju odluku prihvatiti i tumačenje prava, koje od tog trenutka na ovaj posredni način postaje precedentno i relevantno za sve buduće aktore primene propisa u pitanju. Na ovaj način se došlo do jasno definisanih granica dozvoljenog ponašanja poslodavaca i onoga što se može smatrati diskriminacijom po nekim od osnova utvrđenim zakonom.

Takođe, za Komisiju se vežu i mnogi slučajevi koji su budno praćeni od strane javnosti, ukoliko ne dođe do sporazuma i stranke u pitanju reše da potraže rešenje pred sudom. Velike korporacije po pravilu izbegavaju ovakve vrste sporova, jer su oni jako nepopularni i umanjuju prestiž kompanije na tržištu, a ponekad čak stvaraju i animozitet potrošača. U ovom radu ćemo izložiti samo nekoliko najzanimljivijih slučajeva koji su obeležili praksu Komisije i sudova poslednjih godina, više kao primer, nego kao pokušaj da se stvori neka shema delovanja pravosudnog sistema u ovoj oblasti.

U slučaju Komisija protiv Medicinskog centra «Virdžinija Mejson»³⁹, došlo je do nagodbe prema kojoj se poslodavac obavezao da će isplatiti iznos od 195 hiljada dolara bivšem zaposlenom, kojeg je otpustio nakon što je ovaj pretrpeo tešku povredu leđa, čime je njegova radna sposobnost bila zna-

³⁹ EEOC v. Virginia Mason Med. Ctr., W.D. Wash., No. CV8-875-RAJ, consent decree approved 7/28/08.

čajno smanjena, kao i da će mu pronaći odgovarajući posao u okviru medicinskog centra i ponovo ga zaposliti. Ovaj slučaj nije zanimljiv samo zbog svog ishoda i značajne nadoknade za izgublenu dobit i pretrpljeni stres, već i zbog toga što se poslodavac obavezao da će ubuduće, ukoliko dođe do sličnih slučajeva, zaposlene stavljati na neraspoređene poslove u trajanju od šest meseci, kao i da će u tom periodu naći adekvatne poslove koje oni mogu da obavljaju iako su delimično izgubili radnu sposobnost. Do ovog slučaja, poslodavac je praktikovao politiku da se zaposleni stavljaju na neraspoređeno na 30 dana, a nakon toga bi im prestao radni odnos.

U slučaju rasističke opaske jednog radnika prema drugom⁴⁰, okružni sud je dosudio kaznu poslodavcu od 200 hiljada dolara. Međutim, apelacioni sud je izmenio odluku okružnog suda, smatrajući da se ne može smatrati da je jednom opaskom radnika stvorena neprijateljska sredina, odnosno okruženje u kojem se drugi radnik afro-američkog porekla mogao smatrati diskriminisanim. Ovo je zanimljiva presuda pre svega zato što je u sudskoj praksi do detalja definisano šta sve može uticati na stvaranje atmosfere na radu koja se može nazvati diskriminatorskom prema nekom od radnika.

Međutim, sud je definitivno utvrdio da je bilo diskriminacije u slučaju kada je radnicima afro-američkog porekla uskraćeno napredovanje na poslu, samo zbog njihove rasne pripadnosti.⁴¹ Nenapredovanje u službi, odnosno na poslu, razlog je za osudu zbog diskriminacije i kada je u pitanju pojedinac, ali kada je u pitanju grupa ljudi, onda se već može govoriti u diskriminatorskoj praksi, koja povlači i težu osudu poslodavca. Sud je tim povodom potvrdio nagodbu nastalu pod okriljem Komisije, u ukupnoj vrednosti od 450 hiljada dolara.

U slučaju zaposlene koja je trpela odmazdu zbog svog obraćanja Komisiji, sud je dosudio zaista astronomsku odštetu od pet ipo miliona dolara.⁴² Ona se Komisiji obratila sa pritužbama za uznemiravanje i diskriminaciju na radu, zbog čega je ubrzo dobila otkaz. Kako velika korporacija u pitanju nije želela da se nagodi, Komisija je podnela tužbu i sud je stao na stranu žrtve diskriminacije. Odmazda, odnosno trpljenje daljih posledica zbog žalbe

⁴⁰ Butler v. Alabama Dep't of Transp., 11th Cir., No. 07-13358, 7/30/08.

⁴¹ EEOC v. Tobacco Superstores Inc., E.D. Ark., No. 05-218, consent decree approved 8/4/08.

⁴² Pande v. Chevron Corp., N.D. Cal., No. C-04-5107 CW, verdict 10/29/07.

Komisiji ili sudu zbog diskriminacije, u praksi sudova SAD se smatra naročito teškim kršenjem antidiskriminacionih zakona.

Konačno, treba pomenuti i slučaj u kome je došlo do nagodbe poslodavca sa bivšom radnicom, koja je dobila otkaz nakon što je upozorila Komisiju na praksu da njen poslodavac odbija da zaposli kvalifikovane žene za koje zna da su trudne.⁴³ Obzirom da se u SAD ovakva praksa smatra diskriminatorskom već dugi niz godina, kao i da je došlo do očigledne odmazde, bivša zaposlena – inače i sama trudna u vreme kada su se opisani događaji dešavali – dobila je prema nagodbi 375 hiljada dolara, kao naknadu za pretrpljenu materijalnu i nematerijalnu štetu.

5. Pouke – koliko su SAD daleko od društva jednakih?

Očigledno je da je u SAD velika pažnja posvećena otklanjanju diskriminacije. Na pitanje koliko se u tome uspelo, međutim, odgovori mogu biti različiti. Zaista, sistem koji je ustanovljen pokazao je mnoge svoje dobre i loše strane u praksi.

Pre svega, treba naglasiti da je diskriminacija zahvaljujući izuzetnim naporima Komisije, sudova i mnogih drugih državnih organa i nevladinih organizacija, definitivno označena kao nepoželjno, anticivilizacijsko ponašanje. Kultura ljudskih prava koja je razvijena, a naročito svest o jednakim pravima i jednakim mogućnostima ljudi bez obzira na neka njihova lična svojstva, s pravom je svrstala američku naciju među najtolerantnije na svetu. Iako statistički podaci pokazuju da je broj slučajeva diskriminacije koji doppevaju pred Komisiju i sud konstantan, ne može se reći da je to neuspeh. Pre svega, praksa je pokazala da se shvatanje diskriminacije na radu, kao i definicije pojedinih njenih oblika, neprestanu proširuju i obuhvataju nova ponašanja, slučajeve i probleme. Otuda se neprestano stvara nova lepeza slučajeva, koji se ne bi ni razmatrali pre nekoliko godina, ili decenija. Statistički podaci, stoga mogu da zavaraju na prvi pogled.

Istovremeno, kao što smo pokazali, postoji ujednačena praksa i uvežban sistem kako prevencije diskriminacije, tako i kažnjavanja za diskriminatorско postupanje prema zaposlenima. Kazne koje su ustanovljene, kao i moralni žig javnosti koji osuda za diskriminaciju nosi, u svakom slučaju poslo-

⁴³ EEOC v. Mothers Work Inc., M.D. Fla., No. 3:05-CV-00990-TJC-Tem, consent decree filed 1/5/07.

davcima čine isplativijim da se sa tim problemom otvoreno nose i aktivno pozabave, nego da ga negiraju, prećutkuju i nastavljaju sa nekadašnjom praksom zaštite počinitelaca po svaku cenu. Takođe, tu je i Komisija, koja je vremenom stekla veliki kredibilitet, kao nezavisno telo koje bez prejudiciranja konačne odluke može da dovede u poziciju pregovaranja dve strane, poslodavca i žrtvu diskriminacije. Ovaj sistem nije samo fleksibilan i diskretan, nego je i mnogo jeftiniji za obe strane, pa stoga nije čudno što mu se pristupa praktično u 100% slučajeva. Na taj način je Komisija stekla reputaciju objektivnog posrednika i miritelja, a to je verovatno presudno za svrsishodnost i efikasnost celog sistema.

Međutim, efikasnost sistema je verovatno i njegova najbolnija tačka. Tokom godina, Komisija je počela da dobija sve više pritužbi, što je i logično obzirom na jačanje svesti o pravima zaposlenih i praktično ukidanje funkcija javnog tužioca u predsudskom postupku. Administracija Komisije se granala i umnožavala, tako da je ona od garanta efikasnosti u odbrani prava na jednakost postala i sama prepreka normalnom funkcionisanju zaštite zaposlenih. Pritužbe, koje su po prirodi stvari hitne, ponekad čekaju i nekoliko meseci, pa čak i godina, dok ne dođu na red. Veoma često zaposleni koji je žrtva diskriminacije za to vreme trpi dodatni pritisak poslodavca, pa se događa da odustane od pritužbe pre nego što Komisija uspe da ispita njene navode, ali i da njegov položaj postane daleko gori od onoga koji je u pritužbi opisan – npr. da dobije otkaz ili premeštaj na novo, neadekvatno radno mesto. Otuda zaposleni danas daleko opreznije postupaju kada je reč o obraćanju Komisiji, pa se čak i sve češće odlučuju za skuplji metod direktnom obraćanju sudu, ili zaštitu traže preko svojih sindikata.

Još jedan problem, koji je u praksi ipak daleko manje izražen, jeste da je Komisija vansudsko, nezavisno telo, koje ne može da donosi odluke povodom spora, nego samo ima ovlašćenje da ispita okolnosti i uspostavi komunikaciju suprotnih strana. Otuda, svaki sporazum koji zaposleni i poslodavac postignu mora da se naknadno overi u sudu, koji preispituje da li je on zaključen u saglasnosti sa relevantnim propisima o diskriminaciji, kao i da li je u saglasnosti sa pravnim režimom radnih odnosa uopšte. Ova činjenica dodatno produžava ceo postupak, povećava njegove troškove, a istovremeno unosi i bojazan da bi jedna od strana mogla u poslednjem trenutku odustati od dogovora i krenuti u parnicu.

Dalje, naglasili smo da diskriminacija na radu statistički i dalje postoji u velikoj meri, ali i da je to posredno vezano za neprestano širenje pojma i

shvatanja diskriminacije. Međutim, pojedina ponašanja i pored obimne prakse još uvek nisu zabranjena, a pojedine kategorije i grupe zaposlenih i dalje ne mogu da se osećaju na radnom mestu kao jednaki sa svojim ostalim kolegama. To je naročito izraženo u multinacionalnim sredinama, gde postoji potreba za upotrebom više jezika. Iako se mogu služiti svojim izvornim jezikom između sebe, pripadnici nacionalnih manjina svu zvaničnu komunikaciju kako sa kolegama tako i sa nadređenima najčešće obavljaju na zvaničnom, engleskom jeziku.⁴⁴ Ovo je samo jedan od primera da postoje oblasti rada koje još uvek nisu do kraja pokrivena propisima, kao i da predstoji još mnogo napora da bi se sve razlike među ljudima shvatile kao kvalitativno više, a ne kao prepreka normalnoj komunikaciji i zdravoj radnoj sredini.

Mario Reljanović, MA
Institute of comparative law,
Belgrade

DISCRIMINATION AT WORK - LEGISLATION AND EXPERIENCES IN THE USA

Faced with various forms of discrimination of some vulnerable groups in the sphere of employment, working relations and working condition, USA started in 1960's to shape up antidiscrimination system in employment practices. During last four decades, the system grew and evolved, with continuous adoptions of new pieces of legislation. Central organ in proceedings for elimination and punishing of discrimination practices is independent body elected by the President of the USA and Senat, Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). EEOC practice, as well as the judiciary practice of competent district courts, led to broad interpretation of the regulation and

⁴⁴ Više u: Julie Thorpe-Lopez, *America's Melting Pot: Language Not Included*, California Western International Law Journal, Fall 2007, str. 43-68.

evolution of the perception of the discrimination phenomenon, as well as to highly rigorous system for punishing employers whom discriminated their employees. However, this system present some obvious shortcomings, since the discrimination rate over last two decades stays equally high, while employment discrimination hasn't been eradicated even in the fields of sex, racial and ethnic discrimination, which were the first vulnerable groups to be protected by the antidiscrimination laws. Also, in recent years significant attention is dedicated to education of both employers and employees, as the most efficient way to prevent employment discrimination practice of developing at the first place. This paper tries to make an overview of all these different aspects of employment discrimination and various ways of its prevention and suppression, but also to make some valuable lessons for the future serbian legislation in this area.

Key words: *employment discrimination, employee, employer, unions, antidiscrimination legislation, antidiscrimination measures.*