

Jarosław Rokicki

NADZIEJE I PORAŻKI AKCJI AFIRMATYWNEJ

Uwagi wstępne

Na krótko przed zaangażowaniem się Stanów Zjednoczonych w wojnę w Iraku, co oczywiście automatycznie stało się najważniejszym przedmiotem dyskusji publicznej, uwagę Amerykanów przyciągała zupełnie inna sprawa. Nie po raz pierwszy była nią Akcja Afirmatywna (*Affirmative Action*), czyli wprowadzona w 1961 r. przez prezydenta Kennedy'ego na mocy rozporządzenia wykonawczego nr 10925, polityka ochronna w stosunku do mniejszości murzyńskiej. Co prawda, celem wspomnianego rozporządzenia miało być jedynie przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym wobec Murzynów w kwestii zatrudnienia, stosowanym przez federalne firmy budowlane, ale późniejszy rozwój tej polityki, rozszerzający zarówno dziedziny regulacji, jak i mniejszości uprawnione do – jak kto woli – ochrony lub preferencji, spowodował, że o oryginalnych intencjach akcji mało kto już dzisiaj pamięta¹.

Najnowsza fala kontrowersji wokół Akcji Afirmatywnej została wywołana przez dwa wydarzenia. Pierwszym było złożenie przed Sądem Najwyższym apelacji w sprawie Jennifer Gratz – studentki University of Michigan w Ann Arbor, która jeszcze w 1995 r. zarzuciła uczelni dyskryminację w procedurze rekrutacji na studia prawnicze. Dowodziła, że 46 osób pochodzących z mniejszości murzyńskiej, latynoskiej i indiańskiej, które zdobyły mniejszą od uzyskanej przez nią lub taką samą liczbę punktów, zostało przyjętych na studia, podczas gdy jej kandydatura została odrzucona. Podobne skargi przeciwko uniwersytetowi złożyły także dwie inne osoby.

¹ Omawiam na podstawie artykułu N. Lemanna, *Taking Affirmative Action Apart*, „The New York Times Magazine” 1995, 11 czerwca, sekcja 6, s. 40.

Drugie wydarzenie to tragiczna śmierć Patricka Chavisa – jednego z pięciu Murzynów przyjętych w 1973 r. na studia medyczne w University of California w Davis w ramach programu preferencyjnego. Chavis został zastrzelony 23 lipca 2002 r. w Hawthorn przez złodziei samochodowych. Przyjęcie na studia 30 lat temu Chavisa i czterech innych Murzynów stało się bezpośrednim powodem skargi wniesionej do sądu przeciwko Radzie Zarządzającej Uniwersytetu Kalifornijskiego (*University of California Regents*) przez Allana Bakke, który mimo uzyskania wyższych ocen na poziomie wstępnym (*undergraduate*), na studia na poziomie zaawansowanym (*graduate*) przyjęty nie został. Sprawa ta, znana jako *Bakke vs. the University of California Regents*, została rozstrzygnięta w 1978 r. na korzyść skarżącego – sąd uznając, że wobec powoda zostały naruszone konstytucyjne gwarancje równości wobec prawa – nakazał przyjąć go na studia. Jednocześnie sąd poparł samą zasadę uwzględniania przynależności rasowej jako, który powinien mieć wpływ na decyzje rekrutacyjne, przy czym zakazał uniwersytetowi dalszego podtrzymywania systemu specjalnych kwot przeznaczonych dla mniejszości². Na mocy precedensu zasada ta obowiązywać miała oczywiście także w innych uczelniach amerykańskich.

Procedura przyjmowania na studia stosowana przez University of Michigan opiera się na systemie punktowym. Na 150 punktów koniecznych do przyjęcia na studia, 20 punktów przyznawano za przynależność do mniejszości Czarnych Amerykanów, Amerykanów pochodzenia meksykańskiego lub indiańskiego, a natomiast za maksymalny wynik testu uzdolnień szkolnych (*Scholastic Aptitude Test – SAT*) – jedynie 12 punktów. Kontrowersje w stosunku do systemu przyjęć na studia w University of Michigan dotyczą głównie tego, czy poprzez stosowanie rozwiązań dyskryminujących obywateli z powodu koloru skóry, system punktowy naruszył konstytucyjne uprawnienia skarżących i czy można go uznać za „ukrytą odmianę systemu kwotowego”, czy też jest on legalnym systemem, który biorąc pod uwagę czynnik rasowy, kieruje się jedynie uznaną za pożądaną zasadą zwiększania w uczelni różnorodności rasowej i kulturowej. Za tą drugą interpretacją opowiadają się oczywiście prawnicy Univeristy of Michigan, którzy powołując się na decyzję Sądu w sprawie Allana Bakke, twierdzą, że „szkoła może uznawać pochodzenie rasowe za czynnik wzmacniający (*plus factor*) pozycję kandydata w procesie rekrutacji dopóty, dopóki nie zatwierdzi sztywnych kwot” (rasowych – JR)³.

Dyskusja nabrała temperatury po oficjalnym wystąpieniu prezydenta Georگا’a W. Busha, który 15 stycznia 2003 r. oświadczył, że metody rekrutacji, stosowane przez „jeden z wiodących uniwersytetów publicznych (...) sieją niezgodę, są nieuczciwe i nie dają się pogodzić z Konstytucją”⁴. W późniejszej nocy, wysłanej do

² Podają za: O. Burkeman, *Old wounds open up again as America faces more agonising over race rights Universities may be forced to abandon affirmative action*, „The Guardian” 2003, Thursday, January 16, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/1.16.31.html>

³ D. G. Savage, *Times Staff Writer, Race Should Be a Factor in University Entry, Powell Says Secretary of State breaks with Bush on Michigan's affirmative action policy*, January 20, 2003, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/jansavage.html>.

⁴ Cytując za: A. Goldstein, D. Milbank, *Bush Joins Admissions Case Fight U-Mich. Use of Race Is Called 'Divisive'*, „Washington Post” 2003, Thursday, January 16, s. A01, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/1.16.29.html>

Sądu Najwyższego, prawnicy prezydenta nalegali na uznanie polityki *Affirmative Action*, prowadzonej przez University of Michigan, za przypadek „kwoty w przebraniu” (*disguised quota*), co równałoby się jej zdelegalizowaniu i zmusiłoby ją do zastosowania „neutralnych rasowo” metod rekrutacji⁵.

Oświadczenie prezydenta oraz nota doradców prawnych podzieliły dwoje jego najbliższych czarnych współpracowników – Condolezzę Rice oraz Collina Powella. Condolezza Rice, która sama po ukończeniu studiów skorzystała z systemu afirmatywnego zatrudniając się w Stanford University, by dojść w efekcie do stanowiska *provosta*, uznała co prawda rasę „za jeden z wielu czynników zróżnicowania korpusu studentów (*student body*)”, ale generalnie zgodziła się z propozycją Busha, wskazując na „trudności”, jakie powoduje oparta na systemie punktowym procedura rekrutacji uniwersytetu z Ann Arbor⁶. Odmiennego zdania był natomiast pierwszy czarny Amerykanin na stanowisku Sekretarza Stanu – Collin Powell. W wywiadzie dla stacji telewizyjnej CBS nie zgodził się z opinią prezydenta, kwestionując pogląd mówiący, że można osiągnąć wysoki stopień zróżnicowania studentów bez stosowania kategorii rasy w procedurze rekrutacji. W innym wywiadzie, tym razem dla CNN uzasadnił swe stanowisko mówiąc: „żałuję, że nie jest jeszcze możliwe, by wszyscy w tym kraju byli neutralni rasowo (*race-neutral*), ale obawiam się, że jeszcze nie znajdujemy się w takim punkcie, w którym rzeczy (sprawy) mogłyby być rasowo obojętne”⁷. Należy dodać, że w jednej z późniejszych wypowiedzi Rice w pewnym stopniu wycofała się ze swych deklaracji, uznając, że niekiedy – „wtedy, gdy środki neutralne rasowo nie sprawdzają się, kategoria rasy musi zostać wzięta pod uwagę”⁸.

Wystąpienia Busha spotkały się z gwałtownym sprzeciwem działaczy praw obywatelskich, a także znacznej części demokratów pozostających w opozycji parlamentarnej. Senator Joseph Lieberman, demokratyczny kandydat do nominacji na prezydenta w wyborach planowanych na rok 2004, powiedział w wywiadzie dla NBC, że decyzja Busha „otwiera ponownie podziały rasowe w naszym kraju”, dodając, że ze strony prezydenta „nie jest to działanie współczującego konserwatysty”, ale „działanie konserwatysty o kamiennym sercu (*cold-hearted*)”⁹. Zgodnie z oczekiwaniami swoje poparcie dla *Affirmative Action* powtórzyła największa organizacja murzyńska – Krajowe Stowarzyszenie Postępu Ludów Kolorowych (*National Association for the Advancement of Coloured People* – NAACP), dla której „uzasadnieniem polityki rekrutacji świadomej czynników rasowych jest usunięcie z uniwersytetu dawnej i obecnej dyskryminacji”¹⁰.

⁵ *Ibidem*. Warto dodać, że niemal w tym samym czasie, bo 26 stycznia, Biały Dom zgłosił propozycję zwiększenia o 5 procent dotacji federalnych dla historycznej „czarnych” koledżów oraz instytucji, w których Latynosi stanowią co najmniej 25 procent ogółu studentów.

⁶ K. R. Bazinet, *Powell & Rice split New York*, “Daily News” 2003, Monday, January 20th, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/janpandrice.html>

⁷ D. G. Savage, *op. cit.*

⁸ K. R. Bazinet, *op. cit.*

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ O. Burkeman, *Old wounds open up again as America faces more agonising over race rights* *Universities may be forced to abandon affirmative action*, “The Guardian” 2003, January 16, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/1.16.31.html>

Innego jeszcze argumentu użył senator John Edwards (demokrata), dla którego punkty za pochodzenie rasowe w pewien sposób równoważą punkty preferencyjne przyznawane dzieciom absolwentów danej uczelni, szczególnie tych, którzy ją dotują, co wyraźnie preferuje białych kandydatów. Jeżeli więc, zdaniem Edwardsa, należy zlikwidować punkty preferencyjne za pochodzenie rasowe, to razem z wszelkimi innymi punktami „za pochodzenie”, włącznie z punktami za pochodzenie z rodzin absolwentów uczelni i jej donatorów¹¹.

Akcję Afirmatywną nieoczekiwanie poparli niektórzy przedstawiciele wielkiego biznesu. Ważną notę w tej sprawie opublikował koncern General Motors, zatrudniający bardzo wielu absolwentów University of Michigan. W nocy tej koncern wyraził wolę kontynuacji programu, „ponieważ GM i inne kompanie stały się przedsiębiorstwami globalnymi”, a większe zróżnicowanie rasowe i kulturowe daje studentom amerykańskim umiejętność „postępowania z ludźmi pochodzącymi z różnych kultur i ras – bycia lepszymi przedsiębiorcami (*businesspeople*)”¹².

Podane powyżej przykłady są zaledwie maleńką próbka, fragmentem dyskusji i kontrowersji na temat *Affirmative Action*, angażujących większość ważnych środowisk politycznych i społecznych Stanów Zjednoczonych – od studentów po prezydenta i wielkie korporacje przemysłowe. Tym razem ponowną intensyfikację tych sporów wywołała sprawa University of Michigan, ale trzeba pamiętać, że kwestia preferencji przyznawanych mniejszościom rasowym, etnicznym i innym angażuje i antagonizuje Amerykanów praktycznie od początku wprowadzenia tej polityki. Czy w sporze tym chodzi wyłącznie o „punkty za pochodzenie”, czy też odbijają się w nim kwestie znacznie bardziej istotne – zarysowania i słabe punkty podstawowych elementów konstrukcyjnych społeczeństwa amerykańskiego? Zadzajmy to pytanie inaczej – czy dyskusja wokół *Affirmative Action* nie jest zastępczą formą kontynuacji dyskursu rozpoczętego jeszcze przez Gunnara Myrdala nad fundamentalnym „dylematem amerykańskim”, czyli „konfliktem pomiędzy wartościami planu ogólnego, (...) ‘amerykańskiego credo’, gdzie Amerykanin myśli, mówi i działa pod wpływem wysokich wymagań narodowych i przykazań chrześcijańskich, a wartościami poszczególnych planów życia jednostkowego i grupowego, gdzie jego punkt widzenia jest zdominowany przez interesy jednostkowe i lokalne, zawiść na tle ekonomicznym, społecznym i seksualnym; konformizm wobec społeczności lokalnej i obawa przed utratą prestiżu, zbiorowym uprzedzeniem w stosunku do poszczególnych osób lub typów ludzkich...”¹³

Tak rozumiany dylemat jest oczywiście osią konstrukcyjną wyjaśniającą, zdaniem Myrdala, kwestię antagonizmów i konfliktów pomiędzy Białymi a Murzynami, a szerzej – problem antagonizmu i konfliktu rasowego w Ameryce. Pierwszym krokiem przybliżającym odpowiedź na pytanie o istotę dyskusji wokół Akcji Afirmatywnej powinno być zatem szkieletowe choćby przedstawienie jej historii.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Ibidem*.

¹³ G. Myrdal, *An American Dilemma: The Negro Problem and Modern Democracy*, New York 1944, s. XLVII.

Rozwój Akcji Afirmatywnej

Autorem pojęcia *Affirmative Action*, które szybko miało stać się symbolem głównego sporu w polityce społecznej Stanów Zjednoczonych, był młody murzyński prawnik z Detroit, Hobart Taylor Jr. Na prośbę wiceprezydenta L. Johnsona brał on udział w pracach nad wspomnianym na wstępie rozporządzeniem wykonawczym nr 10925 i wprowadził do dokumentu nazwę, która – jak twierdzą niektórzy interpretatorzy – kryje *de facto* preferencje rasowe¹⁴.

Od 1961 r. polityka chroniąca mniejszości przed dyskryminacją przeszła przez proces interesujących zmian. Po burzliwej debacie, która była swoistą prefiguracją późniejszych sporów na temat systemu kwot preferencyjnych, opartych na przynależności do danej kategorii społecznej w różnych dziedzinach życia społecznego, Kongres przyjął w 1964 r. Civil Rights Act. Jest to niewątpliwie dokument o historycznym znaczeniu, obok Voting Rights Act z 1965 r. – akt wieńczący długoletnią walkę Murzynów i antyrasistów o równouprawnienie (*Civil Rights Movement*). W artykule VI, sec. 601 The Civil Rights Act of 1964, znalazło się następujące sformułowanie: „Żadnej osoby w Stanach Zjednoczonych nie wolno wyłączać z uczestnictwa w, odmówić korzyści z, lub poddawać dyskryminacji we wszelkich programach lub działaniach otrzymujących federalną pomoc finansową z powodu rasy, koloru (skóry) lub pochodzenia narodowego”. (*No person in the United States shall, on the ground or race, color or national origin, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity receiving federal financial assistance.*)¹⁵ W tekście tym trudno jeszcze dopatrzeć się intencji wprowadzenia preferencji dla mniejszości, czy to w formie kwot, czy też jakichś dodatkowych punktów. Jednak kolejne decyzje prezydenta Johnsona wyraźnie poszły w takim kierunku. Zapowiedział to już 4 lipca 1965 r. w swym przemówieniu wygłoszonym w Howard University: „Nie szukamy po prostu (...) równości jako zasady i teorii, ale równości jako faktu i równości jako rezultatu”¹⁶. W zdaniu tym zamienił tradycyjną amerykańską zasadę „równości szans” na „równość rezultatów”, co – patrząc przez pryzmat proporcji rezultatów – musiało w punkcie wyjścia (intencjonalnie bądź nieintencjonalnie) zakładać rzeczywistą nierówność szans. Kilka miesięcy później, we wrześniu 1965 r., zapewne nie bez wpływu rozruchów rasowych w Watts w obrębie metropolii Los Angeles¹⁷, prezydent Johnson wydał rozporządzenie wykonawcze nr 11246, w którym zapowiedział, że federalna polityka równości rasy, wyznania, koloru i pochodzenia narodowego w zatrudnieniu opierać się będzie nie tylko na „dostar-

¹⁴ Zob. N. Lemann, *op. cit.*, s. 39.

¹⁵ Cytuję za: <http://usinfo.state.gov/usa/infousa/laws/majorlaw/civilr19.htm>

¹⁶ Cyt. za: N. Lemann, *op. cit.*, s. 39. To kluczowe dla przemówienia zdanie napisał wg Lemanna, Daniel Patrick Moynihan.

¹⁷ Rozruchy te wybuchły w sierpniu 1965 r., a ich bezpośrednią przyczyną było aresztowanie pijanego kierowcy murzyńskiego. Zginęły w nich 34 osoby, a rannych zostało ponad 1000. Całkowicie spalono lub zniszczono w inny sposób ponad 600 budynków. Straty obliczono na około 400 milionów dolarów. Dane te podają za: S. Dale Mc Lemoire, *Racial and Ethnic Relations in America*, Boston 1994, s. 320-321.

czeniu równych możliwości”, ale także „na pozytywnym i ciągłym programie każdego departamentu i agencji”¹⁸. Dwa lata później została ona rozciągnięta również na kategorię płci.

Rozporządzenie prezydenta Johnsona wprowadziło także bardzo istotne zmiany organizacyjne w zakresie administrowania *Affirmative Action*. Zlikwidowany został bezpośrednio podległy wiceprezydentowi Komitet Równości w Zatrudnieniu (*President's Committee on Equal Employment Opportunity*), a jego kompetencje w zakresie zatrudnienia przejął Departament Pracy (*Labor Department*), zaś w zakresie stosunków społecznych – Departament Sprawiedliwości (*Justice Department*). W ten sposób Akcja Afirmatywna wymknęła się spod bezpośredniej kontroli Białego Domu i stała się przedmiotem biurokratycznych manipulacji administracji federalnej. W przeciwieństwie do będącego przedmiotem gorących dyskusji publicznych *Civil Rights Act* z 1964 r., treści rozporządzenia prezydenckiego przed jego ogłoszeniem nie były znane opinii publicznej. Był to „niewidzialny kamień milowy”¹⁹, który zasadniczo zmienił dotychczasową logikę *Affirmative Action*. Pozbawiając Biały Dom wyłączności na administrowanie programem, rozporządzenie to spowodowało, że „w ciągu kilku lat stany i samorzady lokalne dobrowolnie wyprodukowały w tuzinach własne prawa regulujące Akcję Afirmatywną”²⁰. Własne programy zaczęły wprowadzać także niemal wszystkie większe instytucje, co przyczyniło się do zasadniczego poszerzenia dziedzin, w których administracyjnie regulowano dostęp do różnych dóbr i wartości. W ten sposób przedmiotem regulacji stało się niemal wszystko „od preferencji w rekrutacji na wyższe uczelnie, poprzez charakter informacji podawanych w dziennikach i decyzje o tym, co ma być eksponowane w muzeach – do zespołowych praktyk promocyjnych”²¹.

Akcja Afirmatywna nie jest ani pojedynczym aktem prawnym, ani zdarzeniem. Jest procesem, trwającym już 42 lata, który oczywiście miał swoją dynamikę i podlegał zmianom. W 1969 r. prezydent Nixon wprowadził w życie tzw. *Philadelphia Plan*, nakazujący wprowadzenie kwot rasowych w zatrudnieniu przedsiębiorcom budowlanym wznoszącym gmachy federalne w Filadelfii. Dwa lata później Sąd Najwyższy w sprawie *Griggs vs. Duke Power Company* po raz kolejny zakazał stosowania przez pracodawców praktyk dyskryminujących Murzynów, a w szczególności sprzeciwił się stosowaniu w procedurze przyjmowania do pracy jakichkolwiek testów, które nie są jednoznacznie związane z jej charakterem. W 1974 r., po okresie rozterek i wahań, przewodniczący Sądu Najwyższego, sędzia William O. Douglas, odmówił wydania rozstrzygnięcia w sprawie Marco DeFunisa przeciwko University of Washington o „odwrotną dyskryminację”. Chodziło tu o odrzucenie podania powoda przez uniwersytet i przyjęcie na studia prawnicze czarnych kandydatów, którzy uzyskali w teście LSAT (*Law School Aptitude Test*)

¹⁸ Cytuję wg: Stephen Cahn on the history of Affirmative Action (1995), <http://web/aadfolder5%2F24/carlgi.html>

¹⁹ N. Lemann, *op. cit.*, s. 42.

²⁰ *Ibidem*, s. 54.

²¹ *Ibidem*.

mniejszą od niego liczbę punktów²². W 1978 r. w niemal identycznej sprawie *Bakke vs. the University of California Regents* sąd rozstrzygnął na korzyść powoda i zakazał stosowania kwot rasowych, co – jak wiemy – jest do dzisiaj obowiązującym precedensem. Rok później potwierdził legalność programów Akcji Afirmatywnej, wprowadzanych dobrowolnie przez przedsiębiorstwa prywatne. *Civil Rights Act* z 1991 r. wprowadził pewne mechanizmy chroniące przed zwolnieniem kobiety i mniejszości rasowe.

Podejmowano także próby redukcji polityki Akcji Afirmatywnej, a nawet całkowitej jej likwidacji. W 1985 r. administracja Ronalda Reagana próbowała zastąpić rozporządzenie wykonawcze nr 11246 innym aktem prawnym. Wiadomość na temat prac nad wycofaniem rozporządzenia prezydenta Johnsona wyciekła jednak przedwcześnie do prasy, co wywołało falę protestów mniejszości rasowych i polityków liberalnych i w efekcie doprowadziło administrację do rezygnacji z projektu zmiany. W 1990 r. podobny los spotkał inicjatywę C. Boydena Graya, który przygotowywał dla prezydenta Busha seniora projekt rozporządzenia zakazującego stosowanie preferencji rasowych w zatrudnieniu. Również rok później rząd musiał się wycofać z projektu likwidacji stypendiów przeznaczonych wyłącznie dla studentów murzyńskich. Sukcesem zakończyło się natomiast wprowadzenie w Kalifornii w listopadzie 1996 r. tzw. *Proposition 209*, która zlikwidowała programy preferencyjne. Najważniejszy punkt tej inicjatywy mówi, że „stan nie będzie ani dyskryminował, ani traktował w sposób preferencyjny żadnej jednostki lub grupy na podstawie rasy, płci, koloru, przynależności etnicznej lub pochodzenia narodowego w zatrudnieniu w instytucjach publicznych, szkolnictwie publicznym i budownictwie publicznym”²³.

Sprawa *University of Michigan*, a przede wszystkim włączenie się do niej prezydenta G. W. Busha, sugeruje, że rząd Stanów Zjednoczonych szykuje się do kolejnej próby wycofania się z polityki afirmatywnej wobec mniejszości, a przynajmniej do jej zreformowania.

Georg Bush już wcześniej jako gubernator Teksasu zaproponował alternatywne rozwiązanie w szkolnictwie. Polegało ono na tym, że uczelnie automatycznie przyjmowały na studia 10 procent najlepszych absolwentów wszystkich szkół średnich, w tym także szkół, w których liczebnie dominują uczniowie należący do mniejszości. Dla murzyńskiej i latynoskiej zbiorowości w Teksasie takie rozwiązanie okazało się korzystniejsze od preferencji rasowych wynikających z polityki *Affirmative Action*²⁴. Wydaje się, że poszukiwanie podobnych kompromisowych rozwiązań będzie w najbliższej przyszłości strategią wycofywania się rządu USA z coraz bardziej krytykowanej i zupełnie nie-akcyjnej, bo trwałej, polityki wyrównywania szans poprzez preferencje.

²² DeFunis zaskarżył tę decyzję do sądu okręgowego, który nakazał szkole przyjęcie powoda. Sąd stanu Washington po odwołaniu uniwersytetu odrzucił decyzję sądu okręgowego. DeFunis odwołał się więc do Sądu Najwyższego. W okresie rozpatrywania sprawy DeFunis był na ostatnim roku studiów i je ukończył.

²³ Full Text of California "Civil Rights" Initiative. A Proposed State-Wide Constitutional Amendment By Initiative, <http://aad.english.ucsb.edu/aa.html>

²⁴ O. Burkeman, *op. cit.*

Skutki

Do najważniejszych celów Akcji Afirmatywnej należało podwyższenie poziomu wykształcenia mniejszości rasowych, a także zwiększenie proporcji ich przedstawicieli w prestiżowych zawodach, takich jak prawnicy czy lekarze. Dane dotyczące wykształcenia przedstawione są w tabeli 1²⁵.

Tabela 1. Proporcja osób w wieku powyżej 25 lat, które ukończyły co najmniej cztery lata studiów – według przynależności rasowej, 1970-1999

L.p.	Rok	Wszystkie rasy	Biali (Non-Hispanic Whites)	Murzyni	Latynosi (Hispanic)	Azjaci i mieszkańcy wysp Pacyfiku	Indianie
1.	1970	10,7	11,3	4,4	4,5	b.d.	b.d.
2.	1980	16,2	17,1	8,4	7,6	b.d.	b.d.
3.	1990	21,3	22,0	11,3	9,2	39,9	b.d.
4.	1993	21,9	22,6	12,2	9,3	b.d.	b.d.
5.	1996	23,6	26,0	13,6	9,5	42,0	b.d.
6.	1999	b.d.	27,8	16,4	b.d.	b.d.	9,4*

*Dane z roku 1998. Podaję za: *Statistical Abstract of the United States: 1999*, s. 53. Źródło pozostałych danych – dla lat 1970-1993 podaję za: *Statistical Abstract (...) 1994*, s. 157; dla roku 1996 za: *Population Profile (...): 1997*, s. 20, 42, 47; dla roku 1999 za: <http://www.census.gov/population/www/socdemo/race/black99rep.htm>

Z tabeli tej wynika, że poziom wykształcenia podniósł się wyraźnie we wszystkich grupach. Największa dynamika wzrostu wystąpiła jednak w grupie murzyńskiej – liczba osób, które ukończyły co najmniej 4 lata koledżu – w roku 1999 była 3,73 razy większa niż w roku 1970. Dla Latynosów wskaźnik ten wynosił 2,11, dla Białych 2,46, przy przeciętnej dla całej populacji amerykańskiej – 2,21.

Jeśli chodzi o proporcje mniejszości murzyńskiej w prestiżowych zawodach, to o ile w 1978 r., kiedy Murzyni stanowili 11,5 procent populacji USA, w zawodach prawniczych stanowili jedynie 1,2 procent, wśród lekarzy – 2,0 procent, dentyków – 2,3 procent, inżynierów – 1,1 procent, profesorów koledżów i uniwersytetów – 6,1 procent. W roku 2001 stanowiąc 12,3 procent całej populacji proporcja czarnych Amerykanów wśród prawników wynosiła 5,1 procent, wśród lekarzy – 5,6 procent, dentyków – 4,1 procent, inżynierów – 5,5 procent, profesorów wyższych uczelni – 6,1 procent²⁶.

Wydaje się, że, przynajmniej w odniesieniu do wykształcenia, Akcja częściowo spełniła swe zadanie. Poziom wykształcenia mniejszości rasowych, przede wszystkim Murzynów, wyraźnie się poprawił. Oczywiście nie wiemy do końca, czy był to skutek systemu preferencji – swoistych „punktów za pochodzenie”, czy

²⁵ J. Rokicki, *Kolor, pochodzenie, kultura. Rasa i grupa etniczna w społeczeństwie Stanów Zjednoczonych Ameryki*, Kraków 2002, s. 172.

²⁶ W. Richey, *Affirmative action's evolution. How the debate has changed since 1970*, <http://www.csmonitor.com/2003/0328/p01s01-usju.html>

też działanie innych zmiennych. Gdy porównamy inne zmienne, takie jak przeciętny dochód *per capita* lub na rodzinę, przeciętna oczekiwana długość życia, śmiertelność niemowląt, procent osób żyjących poniżej progę ubóstwa, to wnioski są znacznie mniej optymistyczne. Dystans pomiędzy zbiorowością Białych a Murzynami w ciągu ostatnich 25 lat praktycznie się nie zmienił. O ile więc polityka preferencji jest skuteczna, to nie w odniesieniu do całościowej sytuacji społeczno-ekonomicznej, ale jedynie wybranych jej fragmentów.

Z drugiej strony – analiza skutków wycofania się niektórych stanów czy uczelni z *Affirmative Action* jeszcze dodatkowo komplikuje ocenę jej skuteczności. Po początkowym spadku liczby studentów pochodzących z mniejszości rasowych nastąpił jej wyraźny wzrost²⁷. Dotyczy to nie tylko University of Texas, gdzie został wprowadzony plan Busha (10 procent najlepszych absolwentów szkół średnich automatycznie przyjmowanych na uczelnie), ale także University of California w Oakland, gdzie wycofano się z programu preferencyjnego. W 2002 r. na uniwersytet ten przyjęto 19 procent studentów pochodzenia murzyńskiego, latynoskiego i indiańskiego, w porównaniu z 18,8 procent w 1997 roku, który był ostatnim rokiem stosowania polityki afirmatywnej²⁸. Okazuje się więc, że polityka afirmatywna nie stanowi warunku koniecznego wzrostu liczby studentów pochodzących z mniejszości.

Kontrowersje

Preferencje przyznawane jednej grupie oznaczają gorsze szanse innej grupy. Ten dość oczywisty fakt wywoływał kontrowersje w społeczeństwie amerykańskim od samego początku polityki *Affirmative Action*. Negowano nie tyle potrzebę pomocy dla osób mających potencjalnie gorsze szanse na wykształcenie czy zatrudnienie, ale przypisanie tej pomocy do konkretnych ras. Przeciwnicy omawianej polityki uważali, że koncentracja na przynależności do danej grupy, a nie na jednostce, prowadzi w złym kierunku i jest niezgodna z Konstytucją, która gwarantuje równe prawa jednostkom, a nie grupom. Przyczyną proporcjonalnie mniejszej liczby studentów murzyńskich na uczelniach – w porównaniu do innych grup rasowych – nie jest dyskryminacja rozumiana jako działanie wymierzone przeciwko tej zbiorowości. Jest nią natomiast sytuacja społeczno-ekonomiczna jej członków, zwłaszcza „niezwykle wysoki procent niepełnych rodzin i niezalegalizowanych związków, niski poziom nauczania szkół publicznych w gettach oraz kultura, która pilną naukę uznaje za niegodne (młodego Murzyna – J.R.) zachowanie Białych”²⁹. Zgodnie z diagnozą przedstawianą już w 1978 r. przez W. J. Wilsona, o względnym upośledzeniu ekonomicznym i społecznym zbiorowości murzyńskiej decyduje nie pochodzenie rasowe, ale przynależność do danej klasy społecznej³⁰. Swą tezę w nieco

²⁷ D. Koenig, *University of Texas Minorities Drop*, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/1.15.24.html>

²⁸ *UC admitting more minority applicants*, <http://aad.english.ucsb.edu/docs/ucgreatermin.html>

²⁹ W. Richey, *op. cit.*

³⁰ Jest to główna teza książki *The Deckning Significance of Race: Blacks and Changing American Institutions*, Chicago and London 1978.

złagodzonej formie, przy szczególnym podkreśleniu roli bezrobocia w procesie degradacji społecznej, autor powtórzył w 1987 r.³¹ Kryterium przyznawania pomocy powinno być – zdaniem tych krytyków – nie pochodzenie rasowe, ale indywidualnie rozpatrywana sytuacja socjalna (ekonomiczna, rodzinna, mieszkaniowa, itd.) danej jednostki. Stosowanie kryterium rasowego potęguje tylko dawne resentymenty i sprzyja podtrzymywaniu konfliktu międzyrasowego.

Zwolennicy *Affirmative Action* nie są zbiorowością jednorodną. Także i ich argumenty nie są jednorodne. Ogólnie można je podzielić na argumenty ideologiczne i merytoryczne. Pierwsze odwołują się do różnego rodzaju wartości, w tym przede wszystkim wartości moralnych. Wskazują na „winę białych ludzi” czy „białą winę” (*white guilt*) wobec Murzynów i odwołują się do konieczności zadośćuczynienia skrzywdzonym. Preferencje wobec członków obecnych mniejszości miałyby być „odkupieniem grzechów” zawinionych w stosunku do ich przodków, a zatem Akcja Afirmatywna znajdowałaby uzasadnienie w imperatywie moralnym³². Z kolei jej strażnikami miałyby być organizacje murzyńskie, murzyńscy działacze polityczni, liberalni intelektualiści z profesorami uniwersyteckich katedr *Black American Studies* na czele. Drażnienie problemu „białej winy”, obrona uzyskanych preferencji i sprowadzanie różnorodnych konfliktów międzyludzkich do kategorii konfliktów rasowych, co np. miało miejsce w procesie O. J. Simpsona w 1995 r., stanowi jedno z najważniejszych uzasadnień istnienia tych organizacji i jest po prostu *raison d'être* politycznej egzystencji ich liderów.

Druga grupa argumentów wskazuje na potencjalną rolę, jaką absolwenci uniwersytetów pochodzący z mniejszości rasowych mieliby odgrywać w swoich społecznościach, stając się dla nich wzorami ról społecznych, modelami pożądanych i godnych naśladowania karier. Argumentacja ta zakładała, że wrócą oni do swoich społeczności, podejmą tam pracę i swym przykładem przyczynią się nie tylko do bezpośredniej poprawy sytuacji socjalnej ich członków, ale również, w sposób pośredni – do zmiany wzorów kultury tych grup³³. Okazuje się, że była to naiwna wiara. Beneficjenci Akcji Afirmatywnej po ukończeniu szkoły najczęściej wyprowadzali się z getta do lepszych dzielnic i podejmowali pracę w instytucjach obsługujących klasę średnią.

Negatywnym przykładem kariery był wspomniany na wstępie Patrick Chavis. Po zakończeniu studiów i odbyciu praktyk, został zatrudniony w Long Beach Memorial Hospital w Los Angeles. W 1988 r. otrzymał naganę za nieuzasadnione wykonanie porodu kleszczowego. Po odwołaniu, w którym wskazywał, że komisja szpitalna w swej decyzji kierowała się motywami rasistowskimi, naganę mu cofnięto oraz przyznano odszkodowanie w wysokości 1,1 miliona dolarów. Po kolejnym odwołaniu, tym razem szpitala, decyzję o odszkodowaniu cofnięto. Po zwolnieniu się ze szpitala Chavis zajął się głównie zabiegami usuwania ciąży

³¹ W. J. Wilson, *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass and Public Policy*, Chicago and London 1987.

³² Logikę argumentacji ideologicznych zwolenników *Affirmative Action* w ten sposób interpretuje Shelby Steele. Zob. S. Steele, *The Age of White Guilt and the disappearance of the black individual*, "Harper's Magazine" 2002, November 7, s. 34-36.

³³ Zob. <http://aad.english.ucsb.edu/docs/letterseditor.html>

i odsysania tłuszczu (*liposuction*). W trakcie kariery Chavisa pacjenci skierowali do sądu 27 oskarżeń o dokonanie przez niego błędu w sztuce lekarskiej. W efekcie, w 1997 r. Rada Medyczna Kalifornii zawiesiła mu licencję lekarską, a rok później pozbawiła prawa wykonywania zawodu lekarza za „rażące niedbalstwo, niekompetencję i powtarzające się akty braku staranności”³⁴. Chavis nigdy nie próbował się bronić w oparciu o merytoryczny charakter zarzutów, czy z medycznego punktu widzenia wyjaśniać zarzucane mu zaniedbania. Za każdym razem podstawą obrony czynił rasizm, uważał, że jest ofiarą dyskryminacji, a członków komisji oskarżał o to, że są rasistami. Można powiedzieć, że taki sposób rozumienia własnej odpowiedzialności zainteresowanego i kierowanych przeciwko niemu zarzutów jest także ubocznym produktem wieloletniej polityki preferencji.

Trzeci zespół argumentów koncentruje się na sposobach rekrutacji do szkół wyższych, a w szczególności zajmuje się merytoryczną przydatnością testów oraz zgodnością procedury testowania z zasadą równości szans. Kwestia przydatności wyników testów „papierowych” (*paper-and-pencil tests*) jako głównego kryterium selekcji kandydatów na studia była głównym powodem wahań i rozterek sędziego Douglasa we wspomnianej już sprawie Marco DeFunisa. W swojej ostatniej – czwartej opinii uznał on test LSAT za podwójnie stronniczy – z jednej strony obiektywnie zmniejszający szanse dostania się przedstawicieli mniejszości rasowych na studia, z drugiej natomiast za wywołujący poczucie krzywdy u tych, którzy mimo uzyskania większej liczby punktów, niż niektórzy ich konkurenci, nie zostali przyjęci na studia. W ten sposób test przyczynił się do podwójnej dyskryminacji – w stosunku do mniejszości rasowych oraz dyskryminacji odwrotnej (*reverse discrimination*) – w stosunku do białych kandydatów. W konkluzji swego stanowiska sędzia Douglas domagał się całkowitego wycofania testów LSAT z procedury rekrutacji na studia prawnicze³⁵.

Model alternatywny

W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych dyskusje o preferencyjno-dyskryminacyjnym charakterze *Affirmative Action* w stosunku do rasy i płci próbowano zastąpić debatą o zasadach uczciwego, niepreferencyjnego systemu selekcji kandydatów w procedurze rekrutacji na studia i stanowiska w pracy zawodowej. Zgadzając się generalnie z tym, że system testów papierowych w środowisku edukacyjnym ogranicza szanse wielu należących do klasy robotniczej (*working class*), „ubogich Amerykanów każdego koloru i płci”, a w środowisku pracy „bazując na nieadekwatnych ocenach przewidywanych osiągnięć ogranicza dostęp” do wielu stanowisk, przez co „nie jest ani uczciwy, ani funkcjonalny w dystrybucji szans na zdobycie wyższego wykształcenia, przyjęcie do pierwszej pracy i promocji zawo-

³⁴ M. M. Jennings, *Affirmative Action Turns Lives Into Tragedies*, September 9, 2002; <http://aad.english.ucsb.edu/docs/mmjennings.html>, 14 lutego, 2003.

³⁵ Omawiam w oparciu o cytowany artykuł N. Le m a n n a, s. 52.

dowej”³⁶ – proponuje się dyskusję na temat ukrytych założeń systemu „testokracji” oraz zgodności zasad z podstawami demokracji rekrutacji na studia i doboru kadrowego w pracy.

Alternatywny model selekcji nie powinien opierać się na przewidywaniu szans sukcesu, ale na jego rzeczywistej realizacji w nauce czy pracy. Miałby to być model dynamiczny, w procesie selekcji integrujący możliwości kandydata wynikające z kompetencji z rzeczywistym wykonywaniem zadań. Testy powinny być ograniczone jedynie do eliminacji jednostek, które z różnych względów nie są zdolne do przyswojenia wymaganej od nich wiedzy i nauczania się oczekiwanych czynności zawodowych. W przypadku większej liczby kandydatów, którzy mają identyczne kwalifikacje, powinno się stosować system analizy osiągnięć kandydata, jego osobistego *portfolio*, a gdyby i to nie przyniosło oczekiwanych wyników, od tyranii testów lepsza byłaby – zdaniem autorek – loteria³⁷. System ten powinien oczywiście uwzględniać kontekst konkretnych instytucji. Kryteria sukcesu, efektywności powinny być znane wszystkim zainteresowanym, jasne i czytelne, a oczekiwania wyraźnie zdefiniowane. W takim modelu, wychodzącym poza założenia mitu uczciwej oceny merytorycznej oraz imperatyw zadośćuczynienia i kompleks „białej winy”, kwestia płci i przynależności rasowej stałaby się sprawą drugorzędną w stosunku do bieżąco potwierdzanych efektów nauki i pracy, a kandydaci przestaliby być niewolnikami testów.

Obawiam się jednak, że w najbliższej przyszłości model ten ma niewielkie szanse realizacji. Nie stoi za nim bowiem interes polityczny żadnej z aktywnych i liczących się grup czy organizacji. Dla ludzi władzy, gdzie wciąż dominują Biali, Akcja Afirmatywna jest niewielką ceną płaconą za spokój polityczny ze strony Murzynów, spokój sumienia nie niepokojonego poczuciem „białej winy”, zadość uczynionej złudzeniem wyrównania szans czarnej mniejszości. Rozszerzenie akcji na kobiety i inne mniejszości rasowe i etniczne wywołuje następne złudzenia – zmazania grzechu pierwotnego niewolnictwa i dyskryminacji rasowej, leżącego przecież u podstaw wprowadzenia tej polityki, oraz wprowadzenia systemu sprawiedliwości społecznej o charakterze uniwersalnym. Z kolei dla organizacji i polityków mniejszościowych utrzymywanie polityki *Affirmative Action* stanowi, jak już wspominałem, o racji ich istnienia i działania. W tym punkcie, obiektywnie dzieląc społeczeństwo Stanów Zjednoczonych, Akcja Afirmatywna paradoksalnie jednoczy polityków mających na jej temat przeciwstawne opinie.

Uwagi końcowe

Kontrowersje wokół *Affirmative Action* trwają w Stanach Zjednoczonych ze zmieniającym nasileniem od początku jej wprowadzenia i nie wydaje się, że zanikną w najbliż-

³⁶ S. Sturm, L. Guinier, *The Future of Affirmative Action: Reclaiming the Innovative Ideal*, “California Law Review” 1996, July, s. 1. Podaję za wersją elektroniczną: <http://www.law.harvard.edu/faculty/guinier/race-talks/articles.htm>

³⁷ *Ibidem*, s. 8.

szej przyszłości. W dyskusjach na temat tej polityki ogniskują się bowiem imponderabilia stanowiące fundamenty amerykańskiego systemu społecznego i kultury amerykańskiej. W sensie historycznym jest to kontynuacja sporu o „dylemat amerykański”, wywołanego przełomową książką Gunnara Myrdala. W sensie strukturalnym jest to dyskusja o najważniejszych wartościach Ameryki, leżących u podstaw *American Dream* – uczciwości, równości szans dla wszystkich, demokracji, wolności, indywidualizmu i solidaryzmu społecznego. Jest to także, chociaż rzadko *expressis verbis*, dyskusja o ciemnych kartach amerykańskiej historii – niewolnictwie Murzynów i ich dyskryminacji. Sądzę, że spór ten zaniknie dopiero wtedy, gdy rasa przestanie być jednym z najważniejszych, administracyjnie podtrzymywanych, kryteriów klasyfikacji społeczeństwa amerykańskiego i stanie się cechą społecznie obojętną, taką jak kolor włosów czy kolor oczu. Na to jednak, jak sądzą, trzeba będzie poczekać dłużej niż życie jednego pokolenia.

Post scriptum

Już po prezentacji tego tekstu na konferencji, 23 czerwca 2003 r., Sąd Najwyższy Stanów Zjednoczonych Ameryki wydał orzeczenie w sprawie Jennifer Gratz (*Gratz vs. Bollinger*). Sędziowie głosami 6 do 3 uznali, że przyznanie każdemu z kandydatów mniejszościowych 20 punktów na 150 wymaganych do przyjęcia na studia jest niezgodne z klauzulą „równej ochrony” – XIV poprawki do Konstytucji. Jednocześnie w innej sprawie (*Grutter vs. Bollinger*) Sąd głosami 5 do 4 uznał, że działanie Wydziału Prawa Uniwersytetu stanu Michigan polegające na przyjęciu na studia „masy krytycznej” studentów pochodzących z mniejszości rasowych było uzasadnione, „nawet jeśli oznaczało to, że odmówiono przyjęcia białych kandydatów, którzy mieli lepsze wyniki testów egzaminacyjnych”³⁸. Oznacza to, że Sąd podtrzymał decyzję z 1978 r. w sprawie *Bakke vs. the University of California Regents*.

³⁸ A Chronological Record of News and Events Related to Affirmative Action News and Announcements: 2003, <http://aad.english.ucsb.edu/pages/news.html>