

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA KULTUROLOGIE**

Dějiny a přítomnost pozitivní diskriminace

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí práce: PhDr. Zdeněk Uherek, CSc.

2007

Poděkování

Děkuji PhDr. Zdeňku Uherkovi, CSc., za všechny jeho cenné rady a připomínky.

**Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně
s využitím uvedených pramenů.**

V Praze **2007** *Jakub Stejnolík*

OBSAH

	Úvod	4
I.	Teoretický úvod do diskriminace	5
II.	K zamyšlení (Úvod do pozitivní diskriminace).....	12
III.	Neblahé americké dědictví	13
IV.	Konec otroctví	16
V.	Problém institucionalizované segregace.....	17
VI.	Svítání na lepší časy	18
VII.	Ve znamení změn	21
VIII.	Zákon o občanských právech	23
IX.	Dějiny pozitivní diskriminace	26
X.	Filozofická vložka	28
XI.	Pozitivní diskriminace není diskriminací naruby	30
XII.	Pozitivní diskriminace v praxi: Pracoviště	32
XIII.	Meritokracie: vláda schopnějších jako rasová bariéra?	34
XIV.	Radikální pojetí afirmativních akcí	35
XV.	Filadelfský plán a vládní boj s odbory.....	37
XVI.	Zavádění kvót	39
XVII.	Výsledky afirmativních akcí na pracovním trhu	41
XVIII.	Problém mzdové nerovnosti	43
XIX.	Legislativní dohled	45
XX.	Pozitivní diskriminace zasahuje univerzity	48
XXI.	Úprava institutu pozitivní diskriminace v americkém právu.....	50
XXII.	Americké veřejné mínění.....	53
XXIII.	Kritika Afirmativních akcí.....	55
XXIV.	Afirmativní akce na rozcestí.....	58
XXV.	Nový směr- třídně orientovaná pozitivní diskriminace	60
XXVI.	Závěr.....	65
XXVII.	Shrnutí	68
XXVIII.	Příklady pozitivní diskriminace z jiných zemí	69
XXIX.	Použitá literatura.....	80

Pozitivní diskriminace je jako příjemný výprask.

(Mirek Topolánek, 2.4 2007)

Úvod

Ve své práci se pokouším přiblížit čtenáři jeden z nejzajímavějších a bez přehánění též nekontroverznějších fenoménů moderní americké společnosti několika posledních desetiletí. Tím se pro mne stal ucelený systém afirmativních akcí (v češtině se vžilo označení pozitivní diskriminace), který si za svůj odvážný cíl vytyčil nastolení větší sociální spravedlnosti mezi jednotlivými etnickými skupinami, které spoluvytvářejí obdivuhodnou pestrost dnešní Ameriky.

Samotné práci předchází teoretický úvod do diskriminace, kapitola I., který se snaží o vymezení jejího pojmu a uvádí i základní právní dokumenty upravující zákazy různých forem a druhů takové diskriminace. První část práce je pak historickým exkurzem do doby, kdy se osvícenské myšleny a ideály stojící u jejího zrodu ostře potýkaly s každodenní realitou otroctví a následné segregace. Historickému přehledu jsou věnovány kapitoly III. až VII. Po nich následují skutečné dějiny pozitivní diskriminace, které dostaly široký prostor v kapitolách IX. až XXII. Tato část nám přiblíží bouřlivá šedesátá léta s jejich bojem za občanská práva i skutečnou rovnost nejenom pro americké občany černošského původu a ženy. Šedesátá léta se vyznačovala též novým způsobem myšlení i nahlížení na problémy a jejich řešení. V kapitole X. ve zkratce představuji filozofy Roberta Fullinwidera, Thomase Nagela a Judith Thomsonovou, kteří svým angažovaným psaním přispěli k tomu, že se podstatná část americké společnosti cítila být na nastávající změny připravena. Kapitoly nás dále přenesou přes léta sedmdesátá i osmdesátá, ve kterých si budeme všimnout jejich dopadu na pracovní trh a později též na systém přijímacího řízení na

vysoké školy a univerzity. Zejména případ vysokých škol, jejichž intelektuální a svobodomyšlné klima formovalo mnohé zastánce afirmativních akcí, pak podnítl i široké celospolečenské debaty, které volaly po jejich přehodnocení s poukazem na skutečnost, že situace dnešní Ameriky je již v mnohém jiná než bývala před čtyřiceti lety. Kapitoly XXIII., XXIV. a XXV. pak ukazují, jak tato změna může vypadat a kterým směrem by se systém cílené pomoci měl ubírat, aby efektivněji pomáhal a sloužil všem potřebným bez ohledu na etnický či náboženský původ nebo pohlaví. Afirmativní akce by se tak napříště měly stát spíše pomůckou sociálního vzestupu pro příslušníky nižší střední či dělnické třídy všech etnických či národnostních původů. Při psaní těchto kapitol jsem vycházel z prací předního amerického sociálního teoretika Richarda D. Kahlenberga nebo profesora filosofie Michiganské university Carla Cohena.

Na závěr diplomové práce pak v krátkém přehledu seznamuji čtenáře s příklady pozitivní diskriminace i z jiných zemí, kterými jsou například Jižní Afriky, Indie, Austrálie či rozhodnutí Evropského soudního dvora, která se týkají našeho tématu.

I. Teoretický úvod do diskriminace

Diskriminace (lat. *discriminare* = rozlišovat) je situace, ke které dojde, když se s určitou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci kvůli jejímu rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci. Nejčastěji se tedy tento výraz používá v negativním významu a znamená rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince.

Podle konkrétního kritéria diskriminace se mluví o diskriminaci na základě:

- rasy nebo etnické příslušnosti,
- náboženského přesvědčení,

- pohlaví nebo sexuální orientace,
- zdravotního postižení,
- věku apod.

Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřipustné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. V České republice diskriminaci zakazuje již *Listina základních práv a svobod*, ale zákazy konkrétních forem diskriminace se objevují i v dalších zákonech (např. v Zákoníku práce).

„Je pravdou, že v soužití s romskou menšinou je pohled většiny ovlivněn různými excesy jejích příslušníků, které nelze ovšem vztáhnout na etnikum celé. Lze si představit, jakou nevoli by ve veřejnosti vyvolalo, kdyby se obdobně postupovalo obecně vůči občanům, kteří mají dlouhé vlasy, jen proto, že se takoví dopustili výtržností. To je chápáno jako samozřejmost, ale podstata diskriminace je stejná.“
(Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové)

Specifickou otázkou je potom tzv. pozitivní diskriminace¹ (též afirmativní akce z anglického „affirmative action“), která označuje záměrné úsilí, jak některou, zpravidla jinak negativně diskriminovanou skupinu osob cíleně zvýhodnit. Přínos pozitivní diskriminace je však podle oponentů sporný. Její kritici tvrdí, že afirmativní akce ve skutečnosti: 1) oslabují vůli menšin ke skutečné změně svého postavení, 2) vychovávají novou generaci v přesvědčení, že dostane vše bez odpovídajícího stupně vynaložené práce a 3) naznačují, že příslušníci menšin jsou méněcenní, neboť nejsou schopni vyhovět běžným požadavkům společnosti. Jiný názor ovšem mají jejich zastánci. Podle nich mají afirmativní akce pouze zajistit diskriminovaným příslušníkům menšin stejnou příležitost k uplatnění, jakou mají příslušníci většinové populace.

¹ Výrazy „Afirmativní akce“ a „pozitivní diskriminace“ jsou v této práci užívána jako synonyma.

Množství mezinárodních organizací se zabývá otázkou zákazu různých forem diskriminace. Mezi nejvýznamnější mezinárodní organizace a právní instrumenty zakazující diskriminaci patří:

1) *Organizace spojených národů*

Zákaz diskriminace vyplývá již z čl. 7 *Všeobecné deklarace lidských práv*, který stanoví rovnost před zákonem a právo na ochranu před diskriminací z jakéhokoliv důvodu. *Úmluvy Organizace Spojených národů*, jejichž stranou je Česká republika, rovněž obsahují ustanovení zakazující diskriminaci včetně diskriminace založené na rase, barvě pleti, rodovém, národnostním nebo etnickém původu.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (č.120/1976) obsahuje závazek státu zajistit bez jakéhokoliv rozlišování přístup k právům zaručeným Paktem a právo na účinnou ochranu při jejich porušování, zajištěnou právními, správními nebo zákonodárnými orgány nebo jiným orgánem. Pakt zaručuje rovnost před zákonem a právo na stejnou ochranu před diskriminací z jakýchkoliv důvodů, např. i z důvodů rasy a barvy pleti (čl. 26). Kontrolním orgánem Paktu je *Výbor pro lidská práva*; posuzuje periodické zprávy smluvních stran o opatřeních k zajištění plnění závazků vyplývajících z Paktu. Česká republika předložila Výboru pro lidská práva úvodní zprávu o plnění závazků plynoucích z Paktu 3. března 2000. Česká republika je smluvní stranou *Opčního protokolu* k Paktu (č. 169/1991 Sb.), takže uznává příslušnost Výboru posuzovat oznámení jednotlivců, kteří tvrdí, že Česká republika se vůči němu dopustila porušení některého z práv obsažených v Paktu.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 120/1976) stanoví závazek smluvní strany zaručit uskutečňování práv formulovaných v Paktu bez rozlišování podle rasy i barvy pleti (čl. 2). Závazky z Paktu jsou kombinací závazku na chování a závazku na výsledek. Určité chování smluvní strany má postupně vést k budoucímu plnému uskutečnění práv uznaných Paktem. Zákaz diskriminace a přístup k prostředkům ochrany je závazkem na výsledek. Je třeba je zabezpečit bezodkladně a úplně v jakémkoliv stupni plnění ostatních závazků vyplývajících z Paktu. Smluvní strany Paktu předkládají podle čl. 16 *Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva* zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku dosaženém při dodržování práv uznaných Paktem.

Úmluva o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.) zakazuje diskriminaci dětí při přístupu k právům Úmluvou stanoveným rovněž podle rasy, barvy pleti a národnostního nebo etnického původu (čl. 2). Smluvní strany předkládají periodické zprávy k projednání *Výboru pro práva dítěte*, který zjišťuje pokrok dosažený smluvními stranami při plnění závazků vyplývajících z Úmluvy.

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb., zahrnuje pod pojem rasové diskriminace „*jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života*“. Úmluva zavazuje smluvní strany nejen k zákazu a odstranění rasové diskriminace, ale také k zajištění účinné ochrany pro oběti jednání, naplňující její znaky podle Úmluvy, prostřednictvím vnitrostátních soudů nebo jiných orgánů (čl. 2 a čl. 5). Úmluva zakládá vlastní mechanismus kontroly plnění závazků smluvních stran, kterou je pověřen *Výbor pro odstranění rasové diskriminace*. Základem je předkládání zpráv smluvních stran o zákonodárných, soudních a jiných opatřeních k provedení Úmluvy.

Česká republika je rovněž stranou *Mezinárodní úmluvy o zabránění a trestání zločinu genocidy* (č. 32/1955 Sb.), *Mezinárodní úmluvy o potlačení a trestání zločinu apartheidu* (č. 116/1976 Sb.), *Mezinárodní úmluvy proti apartheidu ve sportu* (č. 84/1988 Sb.) a *Úmluvy o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání*.

2) *Mezinárodní organizace práce*

Z hlediska ochrany před rasovou diskriminací je relevantní zejména *Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání* č. 111 (č. 465/1990 Sb), pro tehdejší Československo vstoupila v platnost 21. ledna 1965. Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Pro smluvní státy stanoví úmluva závazek vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a

zacházení v zaměstnání a povolání tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace. Mezi prostředky k dosažení tohoto cíle Úmluva vyjmenovává např. vydávání zákonů a podporu výchovných programů k přijetí a provádění této politiky, zajištění provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání, odborném výcviku a zprostředkování práce.

3) *Rada Evropy*

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.) ve čl. 14 zakazuje při užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou jakoukoli diskriminaci z důvodů jako jsou rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Dne 4. listopadu 2000 přijala *Rada Evropy* 12. dodatkový protokol k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, který čl. 1 změnil dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z čl. 14 Úmluvy obecným zákazem diskriminace z výše uvedených důvodů.

Zákaz diskriminace ze stejných důvodů stanoví také v čl. E revidovaná *Evropská sociální charta* (ETS 163), kterou Česká republika podepsala 4. listopadu 2000, která však dosud nebyla Českou republikou ratifikována.

Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (ETS 157) stanoví zákaz diskriminace v čl. 4. Státy se zde zavazují, že příslušníkům národnostních menšin zaručí právo rovnosti před zákonem a stejné ochrany zákona. Úmluva zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na základě příslušnosti k národnostní menšině, zároveň umožňuje smluvním stranám přijmout určitá pozitivní opatření. V čl. 4 odst. 2 zavazuje smluvní strany tam, kde je to nezbytné, k přijetí odpovídajících opatření „k prosazování plné a účinné rovnosti příslušníků národnostních menšin a příslušníků většiny ve všech oblastech hospodářského, společenského, politického a kulturního života“. Česká republika také podepsala dne 9. listopadu 2000 *Evropskou chartu regionálních a místních jazyků* (ETS 148).

Evropská úmluva o státním občanství (ETS 166) v čl. 5 stanoví zákaz diskriminace v oblasti státního občanství. Ustanovení týkající se státního občanství nesmí obsahovat žádné rozlišování nebo zahrnovat praxi, která by mohla vést k

diskriminaci na základě pohlaví, náboženství, rasy, barvy nebo národnostního či etnického původu. Každý smluvní stát je také povinen dodržovat princip zákazu diskriminace mezi státními příslušníky, a to bez ohledu na to, zda získali státní příslušnost narozením nebo ji nabyli později.

4) *Evropská Unie*

Úprava ochrany před diskriminací je v Evropské unii založena na ustanoveních zakládacích smluv. Podle čl. 6 *Smlouvy o Evropské unii* je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod, jakož i na zásadách právního státu. Evropská unie uznává jako obecné právní zásady Společenství lidská práva tak, jak vyplývají z ústavních tradic členských států a jak jsou zaručena *Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod*. Pravomoci Evropské unie v oblasti ochrany před diskriminací dále vyplývají z čl. 13 *Smlouvy o ES*. Ten stanoví, že Rada na návrh komise po konzultaci s Evropským Parlamentem může přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientace.

Nediskriminační právo je na úrovni Evropské unie rozvíjeno zvláště v oblasti ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví. Úprava ochrany před rasovou diskriminací je novější a také podrobnější. Zákaz diskriminace na základě rasového nebo etnického původu upravuje směrnice 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Uvedená směrnice zakotvuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a návodu k diskriminaci. Působnost směrnice zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti, přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci. Dále zahrnuje pracovní podmínky včetně podmínek pracovního postupu, propouštění a odměňování, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi. Upravuje také oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení. Směrnice zavádí pojem pronásledování, jímž je míněno nepříznivé zacházení nebo následky, které jsou reakcí na žalobu nebo zahájení řízení s cílem domoci se dodržování zásady rovného zacházení.

Směrnice zavádí tzv. přechod důkazního břemene. Jeho podstata spočívá v tom, že pokud osoba, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, doloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti, nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší druhé straně prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Směrnice dále zavazuje členské státy zajistit přístup k soudnímu, správnímu a považují-li to za vhodné i k dohodovacímu řízení pro osoby, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.

V souladu s naším členstvím v EU se také mluví o tzv. „*obrácené diskriminaci*“ (nebo též reversní diskriminaci). Otázka obrácené diskriminace je otázkou omezení členských států EU např. ukládat technické normy na výrobky závazně tuzemských výrobců, aniž by byly závazné pro cizí výrobce. Tato otázka tedy zní: může členský stát použít přísnější národní normu vůči svým státním příslušníkům, i když ji nemůže aplikovat na příslušníky jiných členských států? V současné době evropské právo tuto tzv. reversní diskriminaci nezakazuje, tedy se může stát, že čeští podnikatelé budou v určitých případech nuceni dodržovat přísnější pravidla než zahraniční podnikatelé, ačkoliv všichni podnikají na území ČR.

Přehled právních předpisů ČR upravující zákazy diskriminace:

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákon o vojácích z povolání
- Služební zákon
- Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon o úřednících územních samosprávných celků
- Zákon o platu
- Školský zákon
- Zákon o ochraně spotřebitele
- Knihovní zákon

- Občanský zákoník
- Občanský soudní řád
- Soudní řád správní

II. K zamyšlení (Úvod do pozitivní diskriminace)

Jak píše ve svém článku slovenský politolog Miroslav Kusý, pozitivní diskriminaci nezavedl do euroamerické civilizace a kultury nikdo jiný než samotný Ježíš Kristus. Ve svém novém učení a jednání totiž začal jednoznačně upřednostňovat marginalizovanou skupinu bídných a opovrhovaných před těmi, kteří byli za jeho časů považováni za bohaté, obdivované a úspěšné. Když Ježíš říkal, že snadněji projde velbloud uchem jehly než boháč do Království nebeského, jednalo se podle Kusého o její jasnou ukázkou. Přístupem blízkým pozitivní diskriminaci též bylo, když o svém názoru Ježíš utvrzoval bohatého mladíka slovy: *prodej, co máš rozdej chudým a budeš mít poklad v nebi. Potom se vrať, vezmi svůj kříž a následuj mě.* Totéž zaznívá v doporučení dalšímu boháči: *Když dáváš oběd...nevolej svých bohatých sousedů, ale pozvi chudých, mrzáky, chromé a slepé* (Kusý, 2004, str. 15).

A první křesťané předhazovaní v cirku dravým šelmám se skutečně částečně podobali černošským aktivistům bojujícím za občanská práva na dalekém Jihu Spojených Států.

Pozitivní diskriminace směřuje k vyrovnávacímu právu. Tímto způsobem se Amerika snažila čelit následkům *negativní* diskriminace z minulosti tak, že upravila postavení příslušníků cílové skupiny v odpovídajících aspektech do té doby, dokud v nich nedosáhnou skutečné rovnosti. Jejím cílem tedy není získávat nějaké výhody či privilegia pro znevýhodněnou menšinu, ale naopak, zrušit stávající privilegia vládnoucí či dominantní většiny a odstranit z nich vyplývající faktickou nerovnost. Pozitivní diskriminace usiluje ve zkratce o tři cíle. Prvním cílem je systematicky bojovat s diskriminací znevýhodněných skupin obyvatel. Druhým cílem je integrace těchto menšin do společnosti a třetím cílem pak boj s chudobou a snaha o její redukci (Bergmann, 1996, str. 9). Jak dále poznamenává Kusý ve svém článku, jde o diskriminaci pozitivní, protože ostrakizovaným nebere ale dává. Dává jim šanci na to,

postavit se spolu s ostatními na společnou startovací čáru a soupeřit s nimi za rovných a pro všechny společných podmínek.

Abychom lépe pochopili fenomén pozitivní diskriminace, je nutné podívat se hlouběji do amerických dějin, vlastně na samý jejich počátek. Pozitivní diskriminaci totiž nelze chápat jen jako jakýsi nepatřičný fenomén naroubovaný na dnešní realitu s cílem dráždit přecitlivělé veřejné mínění. Pozitivní diskriminace byla a je nástrojem, pomocí kterého Amerika, vědoma si páchaných příkoří, začala usnadňovat start do života těm, kteří tato příkoří museli snášet. Podívejme se trochu hlouběji do dějin, abychom zjistili, co afirmativním akcím předcházelo a bez čeho by ztratily své morální opodstatnění. Historické pozadí nám tak může napomoci pochopit některé z důvodů jejich stoupenců.

III. Neblahé americké dědictví

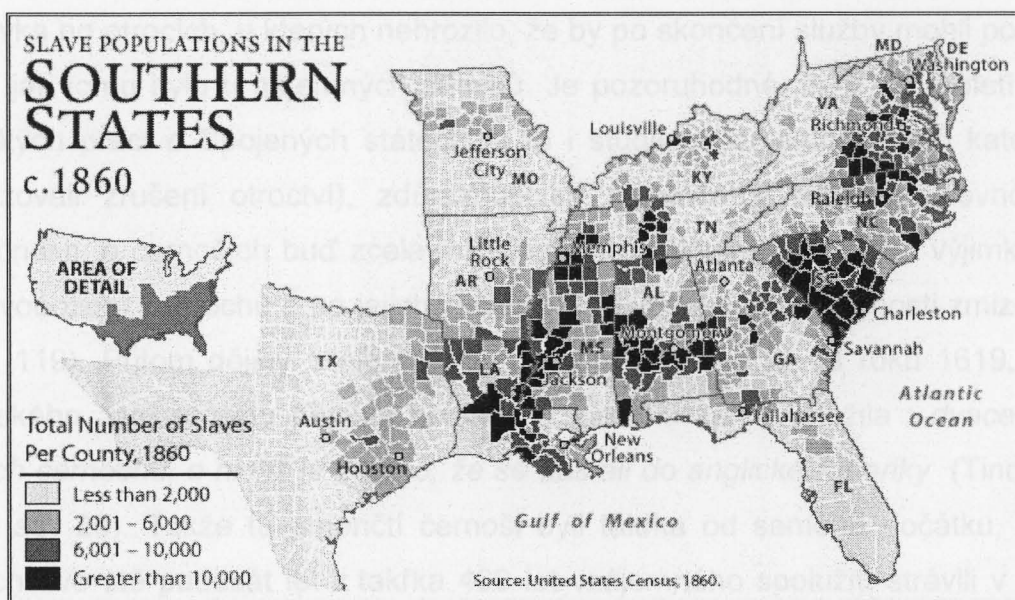
Již od založení Spojených států byla idea, s níž vznikaly – idea konstituční demokracie – neustále narušována tenzí mezi obecně sdílenou myšlenkou egalitarismu a smutnou praxí rasové podřízenosti. Vždyť hned druhá věta v *Prohlášení nezávislosti* (Declaration of independency) říká: *Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni, že jsou obdařeni svým stvořitelem určitými nezcizitelnými právy, že mezi tato práva náleží právo na život, svobodu a osobní štěstí* (Tindall, Shi, 1994, str. 783)

Jak krásně musela znít slova o nezcizitelném právu na svobodu uším zotročených černochů, leč na ně se nevztahovala. Pro ně tyto svobody neplatily. Oni svými nezcizitelnými právy (Stvořitelem?) vybaveni nebyli. Ústava, ratifikovaná roku 1788, ve své preambuli hovoří taktéž podobně vznešeným jazykem: *My, lid Spojených států, abychom vytvořili dokonalejší jednotu, nastolili spravedlnost, upevnili domácí klid a zabezpečili obranu země, podporovali růst všeobecného blahobytu a zabezpečili dobrodiní svobody sobě i svému potomstvu, dáváme si tuto Ústavu Spojených států amerických* (tamtéž, str. 792).

Přitom původní ústava hovořila o zotročených černoších jako o *těch dalších či jiných osobách* a taktéž znemožňovala jakékoliv ústavní dodatky, které by

zakazovaly dovoz otroků, a to až do roku 1808. Slavný 13. dodatek zakazující otroctví a nevolnictví na území Spojených států i na veškerém území, podléhajícím jejich jurisdikci, byl k ústavě připojen až roku 1865, tzn. po skoro čtvrt tisíciletí fungování této praxe.

Přitom již osobnosti, stojící u samotné kolébky Spojených států, jako Thomas Jeferson či Georg Washington si uvědomovali neudržitelnost této situace. Skromný Jefferson, budoucí třetí prezident Spojených států známý tím, že přišel sám a pěšky na svojí inauguraci, například v roce 1781 s poukazem na otroctví napsal ve svých Poznámkách o Virginii (1785): *při vědomí toho, že bůh je spravedlivý, se chvěji strachem o svou zemi* (tamtéž: 113). Jindy zase vyjadřuje naději, že myšlenka o rovnosti lidí nakonec podkopá instituci otroctví a idea rovnoprávnosti si v politice Spojených států získá trvalý vliv. George Washington zase později prorocky poznamenal, že neschopnost vyřešit tento problém může vést až k rozpadu země. A v případě konfliktu nepochyboval, že by stál na straně severu.



Mezi lety 1790 až 1860 se zvýšil počet otroků z 698 000 na 3 954 000. 75 % z tohoto množství pracovalo v zemědělství, konkrétně jako dělníci na plantážích s bavlnou, cukrovou třtinou, rýží, tabákem a konopím. Další sloužili jako domácí služebnictvo či v obchodu a nově vznikajícím průmyslu. Obrázek ukazuje hustotu osídlení otroků v jednotlivých plantážnických okresech. Černá barva znázorňuje okresy s více než 10 000 nevolníky. Většinu plantážích obhospodařovalo mezi 20 až 150 otroky. Plantáže se táhly v jednom ohromném pásu od Virginie až po Texas. Tento pás dostal přívlastek „černý“ nejen z důvodu barvy pleti těch, kteří na něm byli přinuceni pracovat, ale i díky tmavé, úrodné půdě, na kterou je Jih Spojených států bohatý. (Obrázek převzat z www.slaveryinamerica.org)

Postavení černého obyvatelstva bylo zkrátka natolik specifické, že se nedalo přirovnat k žádné jiné rasové či etnické menšině na americkém území (snad kromě původního obyvatelstva - indiánů). Vždyť Afroameričané byli jediní, kteří do této země nepřišli dobrovolně ve snaze zbavit se útisku či chudoby, nýbrž byli do Ameriky zavlečeni cizí silou proti své vůli a od počátku vystaveni neúnosně krutému zacházení a katastrofálním životním podmínkám. Byli nuceni vykonávat namáhavou vysilující práci většinou jen za špatnou stravu a ubytování. Obyvatelstvo Spojených států tak bylo od počátku de facto násilně rozděleno na dvě skupiny, jejichž odlišná barva pleti určovala svým nositelům rozdílný životní osud a perspektivy. Černošská část populace se tak stávala nepříjemným svědomím země; od počátku zdůrazňovala společenskou rovnost, úctu překračující hranice společenských vrstev a rovnost příležitostí v zemi, která mnohým dovoľovala snít *americký sen*. Zavlečení černoši však mezi ony vyvolené nepatřili. V nesmírně tolerantní zemi náboženských svobod jim bylo vytýkáno jejich pohanství, pro které v Americe nebylo místo. S postupným zaváděním tržních plodin na americkém kontinentu navíc i rostla poptávka po otrocích, u kterých nehrozilo, že by po skončení služby mohli požadovat půdu, jak tomu bylo u nájemných dělníků. Je pozoruhodné, že v 19. století většina klasických prací o Spojených státech (a to i studie z per autorů, kteří kategoricky prosazovali zrušení otroctví), zdůrazňujících výjimečnost americké rovnostářské společnosti, o černoších buď zcela mlčí, nebo je zmiňuje pouze jako výjimku, která po osvobození černochoů a po jejich začlenění do většinové společnosti zmizí (Lipset 2003: 119). Přitom dějiny vzájemného spoluzití se datují již od roku 1619, kdy do virginského Jamestownu připlula holandská válečná loď a vyložila : *dvacet negrů, prvních černochoů, o nichž je známo, že se dostali do anglické Ameriky* (Tindall, Shi, 1994, str. 20). Takže tu američtí černoši byli takřka od samého počátku, přičemž prvních dvě stě padesát let z takřka 400 let vzájemného spoluzití strávili v násilně vnuceném, nelidském a degradujícím systému otroctví a dalších sto let (v rozmezí let 1865 – 1965) pak v nerovnoprávném postavení občanů druhé kategorie. Občanů, kterým bylo předurčeno postavení podřadných námezdních dělníků, podléhajícím zjevným či skrytým segregačním pravidlům, která prakticky vylučovala možnost proniknout k lépe placené pozici či vyššímu vzdělání. Bylo paradoxem, že Amerika kritizující *starou Evropu* za doznívající středověký způsob myšlení a aristokratismus,

se v otázce otroctví a segregace vyznačovala mnohem jasněji hierarchicky a dědičně uspořádaným kastovním systémem, než byl tak kritizovaný evropský feudalismus.

IV. Konec otroctví

Přelom znamená připojení 13. dodatku k ústavě, která byla ratifikována roku 1865 po právě skončené občanské válce. 13. dodatek k ústavě totiž ve *Spojených státech a na veškerém území, podléhajícím jejich jurisdikci, zakazoval otroctví i nevolnictví, pokud se nejednalo o výkon trestu za spáchaný a řádně dokázaný zločin* (tamtéž, str. 800). Na tento dodatek navázalo o tři roky později schválení 14. dodatku, který zaručoval propuštěným otrokům občanství Spojených států. V dodatku se uvádí, že *všechny osoby narozené nebo naturalizované ve Spojených státech a podřízené jejich jurisdikci jsou občany Spojených států a státu, jehož jsou obyvateli. Žádný stát nemá právo vydat nebo provádět zákon, který by omezoval svobody nebo výsady občanů Spojených států; žádný stát nemá právo zbavit jakoukoli osobu života, osobní svobody nebo majetku bez řádného soudního procesu; nemá také právo zbavit jakoukoli osobu, podléhající jeho pravomoci, stejné ochrany zákona* (tamtéž: 800).

Tento dodatek tak ve zkratce potvrzoval federální i státní občanství všem osobám bez ohledu na jejich rasu a taktéž zakazoval jakémukoliv státu dotýkat se výsad a ochran jednotlivce. Problematickým (především v pozdějších soudních sporech) se ale ukázala definice termínů jako *stát* nebo *výsady a ochrany*.

Další krok vedoucí k posílení práv černochoů na sebe nedal dlouho čekat. Jednalo se o *Zákon o občanských právech* z roku 1866, který všem občanům – bílým i černým – zaručoval právo na uzavírání smluv a vymáhání smluvních závazků, právo žalovat či být žalován, předkládat důkazy, dědit, nakupovat, pronajímat, prodávat, držet nebo převádět vlastnictví. O devět let později Kongres schválil novelizaci *Zákona o občanských právech*; tato novelizace umožňovala černým občanům rovný přístup do veřejných zařízení, jako byly například divadla, restaurace, dopravní prostředky či parky.

Postupně ovšem rostl tlak soudů na Kongres, aby přehodnotil svůj kladný přístup. V roce 1883 soud například ruší ustanovení o veřejných zařízeních Zákona o občanských právech z roku 1875. Soudci totiž trvali na stanovisku, že federální vláda může omezovat pouze činy vlády, které diskriminují černé občany; avšak soukromé akty diskriminace nebo omisivní akty (úkony spočívající v nečinnosti státu) jsou mimo její dosah. Soudy tak čím dál častěji začínaly mařit snahu vlády a Kongresu potírat rasovou diskriminaci. Rozhodnutí soudů konzervovat *status quo* tak nahrávalo především jižanským státům, které se ještě nestačily vzpamatovat ze zákazu otroctví, natož pak z myšlenky rovnosti černých a bílých spoluobčanů. Zákony o občanských právech však bylo možno za tichého souhlasu soudů obcházet vícerym způsobem. Mezi hojně používaný způsob patřila například volební daň, kterou zavedl roku 1877 jako první jižanský stát Georgia. Daň se vztahovala na všechny voliče a její výše byla stanovena mezi jedním a dvěma dolary. Pro většinu bílé střední třídy to nebyla vysoká částka, ale pro skupinu nemajetných, která byla z velké části tvořena právě černochoy, byla tato částka často nedostupnou. Další skrytě rasistickou podmínkou byl předpoklad minimálního vzdělání, a tak černí zájemci o právo volit museli podstoupit potupnou zkoušku ze čtení a psaní. Mnoho jich touto zkouškou neprošlo, protože během otroctví nebylo v zájmu jejich pánů poskytovat jim vzdělání, které by jim zvýšilo sebevědomí a tím i touhu po svobodě. Navíc o tom, co znamená tuto zkoušku splnit, rozhodovala volební komise, která byla na jihu ve většině případů silně protičernošsky naladěná. Další ponižující skutečností byl dav bílých radikálů, který před volebními místnostmi slovně i fyzicky napadal přicházející černošské voliče.

V. Problém institucionalizované segregace

Boji za skutečnou rasově rovnocennou spravedlnost stál v cestě kromě předsudků v myslech mnoha lidí i *hmatatelný* problém v podobě institucionalizované diskriminace. Tomáš Klvaňa za její počátek spatřuje rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1896 v kauze *Plessy versus Ferguson*.

Roku 1890 přijal parlament jižanského státu Louisiana zákon, který nařizoval zřídít na území státu oddělené vagóny pro bílé a *barevné* cestující. V roce 1892

louisianský občan jménem Homer Adolph Plessy, který byl podle vlastního tvrzení z jedné osminy afrického původu a ze sedmi osmin původu bělošského, chtěl vstoupit do vagonu pro bílé. V tom mu však bylo zabráněno a navíc byl zatčen. Plessy u soudu argumentoval tím, že louisianský zákon, který nařizuje rasovou segregaci ve vlacích, protiústavně porušuje ustanovení o svobodách a výsadách i ustanovení o stejné ochraně podle *Čtrnáctého dodatku*. Celá kauza se dostala až před Nejvyšší soud, který odmítl Plessyho argument, že zákonné oddělení bílé a ostatních ras automaticky přisuzuje barevným stigma podřadnosti. Soud vlastně ani fakt, zdali byl Plessy úředně shledán černým oprávněně či nikoliv, neřešil. To totiž Nejvyšší soud předal do kompetencí jednotlivých států. Tak se zrodila soudní doktrína *separate, but equal*, odděleného, ale rovnoprávného vývoje čili segregace, která v americké jurisdikci vládla po dalších více než 50 let. Tato doktrína zastávala názor, že oddělená zařízení pro bílé a černé neodporují čtrnáctému dodatku, pakliže jsou si rovna svojí úrovní. Na přelomu století tak segregace, která se mezi tím stačila rozšířit i na školy, stala především na americkém jihu právně pevně zakotveným fenoménem (Klvaňa, 1995, str. 17).

Doktrína oddělenosti ale rovnosti ovšem v praxi v žádném případě neplatila. Přestože se vláda snažila na vznikající situaci reagovat novými ústavními dodatky a federálními zákony, způsob, jakým je Nejvyšší soud vykládal, jejich působnost značně omezoval. O nápravu se sice pokoušely nejrůznější organizace, především roku 1909 založená *Národní asociace pro povznesení barevného obyvatelstva* (National Association for the Advancement of Colored People), přesto se na skutečný úspěch muselo čekat dalších padesát let.

VI. Svítání na lepší časy

Ledy dožívajícího segregačního zřízení započaly tát poměrně nenápadně během Druhé světové války. Ta Americe pomohla definitivně překonat ekonomické těžkosti způsobené velkou hospodářskou krizí. Americké hospodářství pracující na plný výkon s cílem uspokojit vojenské zakázky přijalo do svých řad veškeré práceschopné obyvatelstvo. Především po útoku na Pearl Harbour se tak Amerika stala slovy Winstona Churchila *Obrovským kotlem, který, když se pod ním rozdělá oheň, dokáže vyrobit energii, která nezná hranic* (Tindall, Shi, 1994, str. 607).

Všeobecná mobilizace a povinná vojenská služba se dotkla během války více než patnácti milionů Američanů a nastolila problém, jakým způsobem zapojit Američany černošského původu do obrany země. Vůdci černošských organizací od počátku požadovali, aby se občanům černé pleti dostalo stejného postavení v ozbrojených silách a v obranném průmyslu, jakého požívali běloši. Většina černochoů totiž i nadále sloužila v segregovaných armádních jednotkách řídících se principem *separate but equal*. Významný zlom nastává roku 1940, kdy bylo rozhodnuto, že v důstojnických školách s výjimkou pilotních se budou běloši i černoši školit společně.

S ještě většími bariérami se museli černoši potýkat ve válečném průmyslu. S cílem tyto bariéry prolomit intervenovala federální vláda vydáním vládního výnos č. 8802, kterým postavila mimo zákon rasovou segregaci při přijímání do zaměstnání, a to pro firmy mající kontrakt na dodávky vojenské techniky pro vládu USA. Vládní výnos podepsal sám prezident Franklin D. Roosevelt, který tak demonstroval dostatek politické vůle na těch nejvyšších místech. Koncem války tak již ve válečném průmyslu pracovalo na dva miliony černochoů a nabídka volných pracovních míst zahájila velkou vlnu stěhování černošského obyvatelstva z chudšího zemědělského jihu do průmyslových aglomerací amerického severovýchodu, jakými bylo např. Chicago, Detroit, New York či Philadelphia.



Během otroctví nebylo potřeba vytvářet oddělené instituce pro černochoy, protože 95% z nich byli otroci, kteří velkou část svého života trávili na malé ploše mezi místem, kde bydleli a svým pracovištěm. Poté, co bylo otroctví oficiálně zrušeno, vznikly zvláštní oddělené části pro černochoy ve všech veřejných prostorách. Na obrázku si můžeme všimnout oddělených umyvadel pro *bílé* a *barevné* na veřejných toaletách.

(Obrázek převzat z [www. judgingcrimes.com](http://www.judgingcrimes.com))

Po prezidentu Rooseveltovi přebírá otěže tohoto boje jeho nástupce, v pořadí 33. prezident Harry S. Truman. Truman dál pokračoval v započaté práci, i když svým bojem za práva Afroameričanů musel splácet daň v podobě klesající oblíbenosti zejména mezi bílým obyvatelstvem amerického jihu. Soustředil se především na *Fair deal*, jak jej sám nazval, na politiku *slušného jednání*, jejímž prostřednictvím např. docílil zvýšení minimální hodinové mzdy ze 40 na 75 centů nebo rozšířil vládní pomoc na výstavbu bydlení pro nízkopříjmové skupiny obyvatel (O'Connor, Schwartz, Wheeler 1984: 660) Jedním z jeho nejvýznamnějších kroků v této oblasti bylo založení Prezidentského výboru na ochranu občanských práv, kde zasedali bok po boku černošští i bílí odborníci. O rok později vydává tento výbor zprávu nazvanou *Na ochranu těchto práv* (1947), v němž žádal nové zákony, které by zakazovaly rasově motivované násilnosti, segregaci a volební daně, a volal po zárukách volebního práva a rovných příležitostech v zaměstnání. Jeho požadavky na odstranění jakéhokoliv oddělování lidí ze společenského života na základě rasy, barvy pleti, víry nebo původu se tak staly i oficiálními požadavky právě se rodících hnutí za občanská práva. Při prosazování protisegregačních regulativů a občansko právních záměrů se však Truman musel potýkat s nepřátelsky naladěným Kongresem, kde jeho záměry účinně brzdila silná opozice konzervativních republikánů a jižanských demokratů. Přesto Truman ještě vydává příkaz č. 9981, který s platností od ledna roku 1949 ukončil veškerou segregaci a diskriminaci v armádě. Na více již prezidentu, který musel čelit vznikající studené válce a později i krvavé válce v Koreji, nezbývalo sil.

Další prezident Eisenhower zřídil hned po svém nástupu do Bílého domu v roce 1953 *Prezidentský výbor pro vládní zakázky* (President's Committee on Government Contracts), kterému předsedal budoucí prezident Richard Nixon. Výbor, který začal později aktivně prosazovat myšlenku afirmativních akcí (pozitivní diskriminace) měl ale zpočátku značně omezené pravomoci, což mu ztěžovalo jeho činnost. Protože si ani Eisenhower nechtěl popudit silné jižanské křídlo v kongresu a

senátu, nařídil Výboru podporovat spravedlnost a rovnost spíše formou přesvědčování a domluv než donucováním a tresty. Prezidentský názor sdílel i Nixon a jím vedený výbor odpovídal na stížnosti ohledně rasové a náboženské diskriminace snahou přemlouvat zaměstnavatele k změně jejich zaměstnavatelských praktik. Výbor také kategoricky odmítl používání kvót ke zvýšení zaměstnanosti minorit a v podstatě ani nikdy nepotrestal ztrátou státní zakázky žádného zaměstnavatele podezřelého z diskriminace při výběru svých zaměstnanců. Množství odborových organizací a stavebních firem tak i nadále odmítalo např. otevírání svých učebních programů pro zájemce z černošských řad. Zajímavostí tak zůstává, že na přelomu šedesátých a sedmdesátých let to bude právě Richard Nixon, který podpoří radikálnější formu pozitivní diskriminace, která se bude opírat též o kvóty.

Přes všechny tyto pokusy však stále chyběla skutečná vůle a síla, která by mohla vést k destabilizaci či dokonce k odstranění zažitého systému rasové segregace a diskriminace. Národní asociace pro povznesení barevného obyvatelstva sice dosáhla určitých výsledků v boji za desegregaci škol, přesto ale chyběl skutečný impuls, který by byl schopen zformovat širokou jednotící platformu aktivistů všech barev pleti a zapojit je do bourání bariér, které v americké společnosti stále zabraňovaly nastolení skutečné rovnosti.

VII. Ve znamení změn

Tím vytouženým impulsem se tak stal zpočátku nenápadný incident z autobusu v jižanském městě Montgomery. Celá dnes již všeobecně známá událost spočívala v porušení vyhlášky alabamského města Montgomery, která nařizovala černošským pasažérům obsazovat pouze sedadla v zadních částech městských autobusů. Tato vyhláška také dávala řidičům autobusů právo přikázat černošským pasažérům uvolnit místo bílým nebo jim zakázat sedat si v přední bělošské části, i když tam byla volná místa. Vyhlášku porušila v prosinci 1955 černošská dělnice Rosa Parksová, která po celodenní vysilující práci odmítla uposlechnout příkaz řidiče, aby uvolnila místo v přední prázdnější části autobusu pro bělošského cestujícího. Byla potrestána vykázáním z autobusu a pokutou deseti dolarů. Místní šestadvacetiletý baptistický pastor Martin Luther King ml. se však pevně rozhodl, že celou záležitost

nenechá bez odezvy. Zahájil černošský bojkot autobusů, který po roce trvání vyústil v rozhodnutí federálního soudu, že praxe oddělené dopravy porušuje ustanovení Ústavy o stejné právní ochraně. V roce 1957 pak King pomáhá organizovat *Konferenci jižanských křesťanských vůdců* (Southern Christian Leaders Conference), která si klade za úkol koordinovat aktivity hnutí za občanská práva.

Skutečný zlom v této oblasti nastává s nástupem John F. Kennedyho do čela státu. Kennedy okouzluje Američany svojí vizí nových obzorů (New Frontiers), plány na ekonomický růst a sociální zlepšení, z kterých má poprvé v historii profitovat celá společnost bez výjimek. Mladý a mnoha lidmi milovaný politik probouzí ve všech touhu pokořit Měsíc, sjednocuje národ ve válce s chudobou a naplňuje mnohé naděje na vznik nové, spravedlivější společnosti, která by skýtala rovné příležitosti všem bez ohledu na jejich třídní, rasovou či náboženskou příslušnost.

Jeho pozornost od domácích problémů však neustále odváděl vývoj událostí v zahraničí – vítězství komunismu na Kubě, berlínská krize, kubánská krize hrozící nebezpečím, že lokální konflikt přeroste v globální válku či rostoucí americká intervence ve Vietnamu. Kennedy navíc musel čelit silné republikánské opozici v Kongresu, která mu systematicky ztěžovala jeho snahy o zvýšení státních výdajů na školství či zdravotnictví. Kennedy přesto vahou své autority a díky schopnostem lidí, kterými se obklopil, dokázal pracovat na přeměně svých vizí ve skutečnost; a také čím dál aktivněji působil na poli občanských práv. Mezi jeho nejsilnější spojení v této oblasti patřili jeho bratr a ministr spravedlnosti v jedné osobě Robert Kennedy a Hubert Humphrey, vlivný liberální senátor z Minnesoty. V březnu roku 1961 prezident Kennedy vydává vládní nařízení č.10925, kterým zřizuje *Výbor pro rovné příležitosti* (Committee on Equal Employment Opportunity). Cílem Výboru bylo ukončit diskriminaci v zaměstnávání v řadách státních institucí i soukromých společností pracujících na vládních zakázkách (contractors/ dodavatelé). Toto nařízení, které je dodnes v platnosti, vyžaduje od všech státních dodavatelů záruky, že nebudou žádného zaměstnance nebo uchazeče o práci znevýhodňovat z rasových, náboženských či etnických důvodů. Vládní dodavatelé měli také přijmout takové afirmativní akce (kladné, vstřícné kroky), které zajistí, aby s uchazeči o práci i se zaměstnanci bylo zacházeno bez ohledu na jejich barvu kůže či vyznání. Zde se nám tak poprvé objevuje spojení, které bude mít později přes dvacet milionů odkazů na

internetovém vyhledávači Google. Přesto bylo stejné spojení použito poprvé již v roce 1935 v National Labor Relations Act. V tomto případě se ale jednalo o jiný druh pozitivní akce. Předmětem zájmu tohoto zákona nebyly menšiny, ale členové odborových organizací, které měl tento zákon ochránit před diskriminací na pracovišti.

Ve stejné době se charismatický Martin Luther King již stává oficiálním představitelem hnutí za občanská práva a svoji pozornost upírá především na boj se segregovanými restauracemi. Jeho protesty, které byly inspirované gándhiovskými myšlenkami nenásilí a pokory, se uskutečňovaly formou demonstrativního obsazování volných míst (sit-ins) v těch restauracích (a stále i v autobusech), které trvaly na segregačních principech. Protestující, jimiž byli černoši spolu s rostoucí skupinou bělošských aktivistů, byli zvláště na Jihu vystaveni krutému bití a urážkám policie i početné skupiny pravicově smýšlejících radikálů. King tak vlastně odkrýval celou nesmyslnost přetrvávající segregace v její nahotě a lidé mohli na svých televizních obrazovkách sledovat konfrontaci slov, odhodlání a víry ve spravedlnost s policejními psy, slzným plynem, elektrickými tyčemi na dobytek a nadávkami. V tomto světle se tak segregační praxe stávala čím dál méně udržitelnou. Stále více Američanů se cítilo být připraveno na změnu, která se jevila jako nevyhnutelná. Jestliže šedesátá léta byla obdobím velkých nadějí, které z velké části vzaly za své ve Vietnamu, ochránci lidských práv a příslušníci občanskoprávních hnutí se dočkali. Když 22. listopadu 1963 Kennedy umírá po *tisíci dnech své vlády* rukou Lee Harveye Oswalda, boj za demokratizaci a solidarizaci společnosti se již rozhořel naplno. Do jejího čela se postavil Lyndon B. Johnson, který vzápětí prohlašuje, že jeho vláda *..dnes, teď a tady vyhláší bezpodmínečnou válku chudobě* (Tindall, Shi 1994, 698) a nikdo nepochyboval o tom, že nastal čas, aby byla tato slova o velké společnosti usilující o svobodu a dostatek pro všechny a potírající bídu a rasovou nespravedlnost konečně naplněna konkrétním obsahem.

VIII. Zákon o občanských právech

2. července 1964 Johnson podepisuje dlouho odkládaný *Zákon o občanských právech* (Civil Rights Act), který byl v této oblasti nejradikálnějším opatřením, jež kdy

Kongres přijal. Kongres tak alespoň částečně mohl vzdát holt zavražděnému prezidentovi Kennedymu, člověku, který tento boj zahájil, ale schválení tohoto zákona se již nedožil.

Zákon mimo jiné:

- opravňoval všechny osoby k *plnému a stejnému užívání* zboží, služeb a výsad veřejných zařízení, bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, vyznání nebo národnostního původu;
- zavedl právo na rovnost v pracovních příležitostech;
- posílil legislativu upravující volební právo;
- zřídil Komisi pro rovné pracovní příležitosti (EEOC) a pověřil ji přijímáním a vyšetřováním stížností na diskriminaci v zaměstnání (od roku 1972 měla tato komise právo zahajovat soudní řízení za zaměstnance, kteří byli přesvědčeni, že se stali oběťmi protiprávní diskriminace);
- učinil opatření k zastavení finanční podpory federálními programům, které byly prováděny diskriminujícím způsobem (Janda, Berry, Goldman, Huff, 1998, str. 338).

Zákon o občanských právech tak mimo jiné zcela zakazoval rasovou diskriminaci v hotelích, restauracích a jiných veřejných zařízeních. Ministr spravedlnosti měl navíc nyní právo zahájit řízení příkazující odstranění segregace ve školách. Zákon o občanských právech byl během šedesátých let rozšířen a doplněn o množství ústavních dodatků a sérii dalších občanskoprávních zákonů, které se tak dohromady staly mocnými nástroji k definitivnímu vykořenění segregace.

Důležitou součástí tohoto zákona představoval také článek *č.VII Zákona o občanských právech* (Title VII. Of the Civil Rights Act). Jeho význam spočíval v tom, že od soukromých společností vyžadoval roční zprávy o etnické skladbě jejich zaměstnanců. Tento článek byl později rozšířený o množství dalších vládních příkazů (executive orders), které regulovaly federální zakázky a vytyčily cíle a

harmonogramy pro zaměstnávání menšin. Důležitou roli sehrál i 24. dodatek, který zakázal volební daně v primárních a všeobecných volbách do federálních úřadů.

V Zákoně o občanských právech se také konkrétněji definuje pojem pozitivní diskriminace. V jeho části pojednávající o diskriminaci v zaměstnávání se uvádí: *Jestliže soud shledá, že žalovaná strana záměrně na poli zaměstnání diskriminovala či diskriminuje, může nařídít takovou adekvátní Affirmative action, která může, ale nemusí být omezena pouze na znovupřijetí nebo přijetí zaměstnanců, s nebo bez finančního odškodnění nebo jakoukoliv jinou, kterou uzná za vhodnou* (Glazur, 1987, str. 87).



Prezident Johnson podepisuje v Bílém domě *Zákon o občanských právech*. Za ním uprostřed tohoto aktu přihlíží vůdčí osobnost hnutí za lidská práva, Martin Luther King. (Obrázek převzat z www.governor.state.az.us)

Srozumitelný a potřebný zákon motivovaný snahou o nápravu věcí v oblasti, kde Amerika selhávala takřka ve všem, samozřejmě sám o sobě diskriminaci ukončit nemohl. Rasová diskriminace měla zapuštěné silné a hluboké kořeny ve všech oblastech americké společnosti. Její kořeny jako hustá nepropustná síť zasahovaly

hotely a restaurační zařízení, průmyslové podniky, systém přijímacích řízení na vysoké školy, pronájem i nákup nemovitostí, *ve všech prasklinkách a skulinkách běžného amerického života byly diskriminační praktiky stále silně usazeny* (Cohen, Sterba, 2002, str. 13). Každodenní procedury tak měly být přezkoumány, zda-li a do jaké míry obsahují náказu diskriminace a zvýšená citlivost na jakoukoliv rasovou nespravedlnost se stala nezbytnou podmínkou úspěchu.

IX. Dějiny pozitivní diskriminace

V polovině 60. let 20. století se podřadné postavení amerických černochoů stálo jedním z nejdůležitějších politických problémů vůbec a vyústilo ve snahu hledat politická řešení na úrovni celých společenských skupin. Americký sociolog Martin Seymour Lipset píše, že termín *affirmative actions* se zprvu užíval ve vztahu k novým zákonům z počátku šedesátých let. Jak ale poznamenává, jedná se o termín dvouznačný. První termín se ujal v době Kennedyho a Johnsonova prezidentského působení a zahrnoval snahy o začlenění černochoů do společnosti a umožnění rovné soutěže (Lipsek, 2003, str. 124). Jádro těchto snah se snad nejlépe zrcadlí v Johnsonově řeči k posluchačům černošské Howard University z 4. června 1965, kde Johnson mimo jiné říká : *Z příliš mnoha důvodů byli Američtí černoši jiným národem: zbaveným svobody, mrzačeným nenávisť, s možnostmi a nadějemi, ke kterým se přes uzavřené dveře nemohl dostat... Bílá Amerika musí přijmout zodpovědnost, která bude reakcí na dlouhá léta ponižování a diskriminace, které pronásledovaly černochoy a útočily na jejich důstojnost a schopnost uplatnit se* (Beckwith, Jones, 1997, str. 56). Amerika tak poprvé ústy svého prezidenta oficiálně plně odsoudila diskriminaci a uznala, že v oné soutěži o lepší život jsou mnozí znevýhodňováni faktem, že na startovací čáře stojí s okovy na nohou. Johnson tak otevřeně vyzval k přijetí zákonů, které by tyto okovy odstranily a umožnily černochoům plně se zapojit do demokratické soutěže.

Klíčovým slovním obratem jeho řeči se stala slova: *Nepožadujeme rovnost pouze za morální právo a nárok, ale usilujeme o nastolení rovnosti, faktické rovnosti jako výsledku naší snahy* (tamtéž, str. 40). Johnsonova řeč byla považována za skutečný politický triumf a mezi posluchači university měla velký ohlas.

V době jeho proslovu již vstoupilo v platnost vládní nařízení číslo 11246 (Executive order 11246), které mělo dodavatelům a vykonavatelům federálních zakázek zabránit diskriminaci zájemců o práci z důvodů rasových, etnických, náboženských či z důvodu odlišného pohlaví. Zde pak pojem *affirmative action* dostává konkrétnější podobu: vládní nařízení totiž požadovalo, aby jisté množství zaměstnavatelů učinilo pozitivní krok (to take affirmative action) k podpoře a zaměstnávání schopných příslušníků menšin a žen v oblastech, ve kterých byli vzhledem ke svému počtu výrazně poddimenzováni. Pozitivní kroky obsahovaly např. výcvikové programy a další prvky vstřícného jednání. Tyto metody a postupy tak měly být včleněny do zaměstnanecké a personální politiky zúčastněných firem a společností. Ty je pak měly dodržovat a každoročně aktualizovat. Povinnost se podle tohoto vládního nařízení měla vztahovat na příjemce vládních zakázek (contractors), jejichž obrat přesáhl 10 000 USD, a to v jakémkoliv dvanáctiměsíční periodě.

Předmětem posuzování měly být však především společnosti s více než 50 zaměstnanci nebo vládní zakázkou přesahující 50 000 USD. Na nich bylo vyžadováno, aby si vytvořily vlastní písemné programy pozitivní diskriminace pro všechny své pobočky. Písemné programy měly obsahovat opravné kroky k odstranění současného stavu podrepräsentace kvalifikovaných žen a příslušníků menšin. Vládní nařízení se vztahovalo také na státní organizace, které měly smlouvy s federální vládou a podílely se na její práci. Vládní nařízení však nesmělo být použito zaměstnavateli jako důvod k odmítnutí zaměstnání.

Důvodem, proč se vládní nařízení 11246 (Executive order 11246) stalo milníkem na poli pozitivní diskriminace, byl fakt, že tato problematika poprvé opustila rovinu teoretických diskusí expertů v Bílém domě a stala se předmětem zájmu zvláštního úřadu podléhajícího Ministerstvu práce. Celá věc se tak dostala na stůl daleko větší skupiny lidí, která mohla systematicky pracovat na prosazování a dodržování principů afirmativních akcí v praxi. Jejich nástrojem byla i pravomoc

vydávat federální směrnice a nařízení (s působností na celém území USA) a s větším manévrovacím prostorem. Vládní nařízení 11 246 se tak stala hozenou rukavicí do tváře těch, pro které byl jinak byl Zákon o občanských právech jen zbytečně potištěným množstvím papírů.

Právě ona záruka vymahatelnosti nediskriminačního chování a jednání představovala dosud nevídaný fenomén.

Jestliže oficiální konec segregace měl podobu *Zákona o občanských právech* (1964), všichni lidé si tohoto významného kroku byli vědomi a mohli k němu zaujmout jasné stanovisko. Zákonu totiž předcházela celá řada debat, a tak se velká část Američanů cítila být vědomě srozuměna s tím, jaké důsledky bude představovat, a podporovala jej. Oproti tomu Exekutivní nařízení 11 246, které zahájilo proces pozitivní diskriminace, prošlo bez větší pozornosti a veřejné mínění jeho existenci jen stěží zaznamenalo.

X. Filozofická vložka

Americký filozof a historik Robert Fullinwider si všímá, že události umožňující pozitivní diskriminaci probíhaly souběžně se změnou *filozofického vnímání*. Po mnoho desetiletí zacházela angloamerická filozofie s morálními a politickými otázkami vágně. Obecně byli filozofové oprávněni k *pojmovým analýzám*, vedli debaty nad tématem spravedlnosti, ale nebyli oprávněni spoluurčovat politické principy, ústavní opatření či sociální politiku, které mohly napomoci tvorbě skutečné, svobodné a nediskriminující společnosti. V sedmdesátých letech ale dochází k obratu, intelektuální část americké veřejnosti dostává do rukou dva časopisy, které je seznamují a též připravují na nastávající změny. První časopis se měl název *Teorie spravedlnost (Theory of Justice)* a byl vydáván od roku 1971 Johnem Rawlsem. Šlo o propracovanou a inspirující obranu normotvorné teorie spravedlnosti. Dalším z této dvojice periodik pak byla *Filosofie a veřejné záležitosti (Philosophy & Public Affair)*, vydávaná na půdě Princetonské university od stejného roku.

Uvedené časopisy se tak spolu s některými dalšími staly platformami pro sociálně a politicky angažované psaní, které se zrodilo z přesvědčení, že v časech

války (Vietnam) a sociálních bouří (občanskoprávní hnutí, emancipace žen) je povinností filozofa nejenom o etice mluvit, nýbrž jí i činit a konkrétními kroky pak přetvářet každodenní realitu v spravedlivější a lepší svět. V roce 1973 Thomas Nagel v časopise *Philosophy & Public Affairs* publikuje článek pod názvem *Rovné zacházení a vyrovnávací spravedlnost* (*Equal Treatment and Compensatory Justice*) a Judith Thomsonová ve stejném duchu píše článek pod názvem *Preferenční zaměstnávání* (*Preferential Hiring*). Obě eseje od Thomsonové a Nagela tlumočily souhlas s používáním upřednostňování, jako akceptovatelného a důležitého způsobu nápravy stávajícího stavu. Thomsonová hájila pracovní upřednostňování žen a znevýhodněných menšin jako náhradu za jejich dřívější vyloučení z vyššího školství a lukrativnějších pracovních pozic. Upřednostňovací politika v jejím pohledu hrála roli jakéhosi druhu spravedlnosti. Nagel zase věřil, že upřednostňování může sehrát roli sociální spravedlivosti, aniž by ovšem porušovalo spravedlnost jako takovou. Státní instituce tak mohly opustit standardní meritokratická měřítka, protože systém založený na školních výsledcích byl sám vzhledem k rozdílné kvalitě jednotlivých škol neudržitelný. Bylo jasné, že argumenty o stejné kvalitě výuky i srovnatelných podmínkách k přípravě na přijímací řízení na vysoké školy byly mýtem, který měl se skutečnou situací jen pramálo společného.

K uvedenému úsilí se přidala i feministická intelektuálka Mary Anne Warrenová, která argumentovala tím, že v kontextu zažité genderové diskriminace může upřednostňování žen zlepšit spravedlnost na pracovním trhu. Jestliže kariéra každého jednotlivého muže je dočasně přerušena z důvodu přednosti žen při výběru, tato nerovnost vlastně skutečnou nerovností není. Není nerovností, protože tento muž již pravděpodobně v minulosti profitoval ze své příslušnosti k dominantnímu pohlaví, nebo by ze ztížené možnosti žen seberealizovat se mohl profitovat v budoucnu. Ženy i jako příjemkyně preferenční pomoci budou muset i nadále svádět boj se sexistickými předsudky a stereotypy ve světě, kterému vládou v drtivě většině muži podle svých vlastních pravidel a logiky.

Myšlenky pozitivní diskriminace a preferenčního zacházení tak jen krátce po svém zrodu dostaly možnost opřít se o souhlasné stanovisko podstatné části odborné veřejnosti. Ta totiž chápala, že revolučních změn na tomto poli je možné dosáhnout jen za užití revolučních prostředků. A v zemi, jejíž čekání na nastolení

skutečné rasové rovnosti a smíru již nesneslo odkladu, byla právě po takovémto léku na přetrvávající společenské neduhy silná poptávka.

XI. Pozitivní diskriminace není diskriminací naruby

Český sociolog Tomáš Kamín ve svém článku *Affirmative Action – obrácená forma diskriminace?* cituje významného amerického právního filozofa Ronalda M. Dworkina, který se snaží nejen z právního pohledu vyvrátit mýtus o pozitivní diskriminaci jako o diskriminaci naruby. Dworkin totiž vychází z předpokladu, že se americké vlády při přijetí programů pozitivní diskriminace nechaly inspirovat nejenom analýzami amerických právníků, ale též obsahem některých mezinárodních lidskoprávních úmluv, které užití speciálně zaměřených politik, jakou pozitivní diskriminace bezesporu je, nejen nevylučují, ale dokonce doporučují a schvalují. Například jedna z nejdůležitějších úmluv o rasové diskriminaci, *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* (1965) jednoznačně deklaruje, že za rasovou diskriminaci nejsou považována ta zvláštní opatření, která byla učiněna výhradně k zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež je nezbytná k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a svobod pokud ovšem tato opatření ...nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata (tamtéž: 381).

Pozitivní diskriminaci také nepřímo povolovala *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* (1979), když vyzvala jednotlivé vlády k přijetí dočasných zvláštních opatření, která by byla zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, s dodatkem, že tato opatření nebudou považována za diskriminující, pakliže od nich bude upuštěno po dosažení zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.

K používání pozitivní diskriminace dokonce přímo vyzývá množství deklarací, které uplatňování politiky narovnávání příležitostí doporučují. Například se jedná o doporučení subkomise OSN o aplikaci *Deklarace OSN* (Deklarace Valného shromáždění č. 47/135). *o právech patřících národnostním, etnickým, náboženským*

či jazykovým menšinám. V této deklaraci se říká, že příslušníci jednotlivých skupin by měli požívat hospodářská a sociální práva na základě rovnosti a v situacích, kdy jsou příslušníci konkrétní menšiny v hospodářsky slabším postavení než příslušníci většiny, měla by být na přechodné období přijata afirmativní opatření (pozitivní diskriminace) na vypořádání se stávající nerovností. Tato rezoluce požaduje přijetí takové konkrétní politiky, která povede k dosažení skutečné rovnosti příležitostí. Stranou zájmů odborníků nezůstala ani politická participace menšin. Především se jednalo o úsilí napravit stávající situaci, kdy se na menšiny v poměrných volebních systémech vztahovala prahová klauzule pro parlamentní zastoupení.

Vraťme se opět k článku Tomáše Kamína. Ten se na jeho konci opět ptá, zdali se v případě pozitivní diskriminace nejedná pouze o obrácenou diskriminaci; o jakousi diskriminaci naruby. Odpovídá si tvrzením, že pokud by byla přijata teze, že politika narovnávání příležitostí by byla stejnou, byť obrácenou diskriminací, dostalo by se toto tvrzení do neřešitelných rozporů, protože by pak zpochybňovalo legitimitu mnoha mezinárodních institucí. Pak by se totiž dala přijmout i teze, že trest smrti je to samé co vražda, že krádež je vlastně konfiskací majetku či sionismus neznamená v podstatě nic jiného než rasismus.

Kamín podrobuje kritice především nesmyslnost takové *logiky*, která je pro něj *zdrojem a obhájcem zároveň*. Jestliže je základním zlem sociální diskriminace systematické udržování nespravedlivého mechanismu, který umožňuje koncentraci moci, bohatství a autority v rukou jedné etnické, rasové či náboženské skupiny, pak pozitivní diskriminace nebyla a není diskriminací, protože ona tyto mechanismy kontroly příležitostí a přístupu ke vzácným společenským zdrojům nebere jedněm, aby je v zápětí dala jiným, ale pouze usiluje o narušení stávající nerovnosti ve využívání zdrojů. A jestliže je pozitivní diskriminaci vytýkáno, že léčí diskriminaci diskriminací, Kamín argumentuje tím, že není možné aplikovat definici diskriminace na ty, kteří jsou znevýhodňováni, kterým jsou upírána práva a rovné příležitosti. Není možné žádat, aby s nimi bylo zacházeno bez ohledu na jejich znevýhodnění. Prostřednictvím rovného přístupu se totiž ve skutečnosti pouze legitimizuje stávající institucionální diskriminace, která je praktikována právě v rámci fungování občanského principu. S velkou pravděpodobností ale hrozí, že ve skutečnosti se za

odvoláváním na občanský princip nejedná o nic jiného, než o snahu zachovat status quo se všemi výhodami, které z něj pro členy dominantních skupin plynou.

Proto abychom nastolili opravdový občanský princip, na jehož základě budou posuzováni všichni stejně bez ohledu na barvu pleti, etnickou či národní identitu, sexuální orientaci, pohlaví nebo sociální statut, museli jsme nejdříve tento znevýhodňující princip vzít v potaz. Protože diskriminace v zaměstnání je založena na předsudcích a vyloučení, zatímco pozitivní diskriminace usiluje o překonání předsudečného zacházení s příslušníky menšin prostřednictvím jejich začlenění. Proto se pozitivní diskriminace aktivně bojující o větší začlenění znevýhodněných skupin obyvatelstva do společnosti stává účinným, nikoliv ovšem bezchybným nástrojem na potírání sociální exkluze, vyloučenosti, která ve svém důsledku představuje největší hrozbu pro minority, ale potažmo pro celou společnost. V zájmu každé společnosti by totiž měla stát snaha eliminovat rostoucí rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatel, zabránit eskalaci sociálních konfliktů a aktivně podporovat ekonomický, sociální i společenský vzestup těch, kteří se z mnoha příčin dostaly na její okraj.

XII. Pozitivní diskriminace v praxi: Pracoviště

Mnoho lidí si bylo vědomo faktu, že díky pozitivní diskriminaci by se například podařilo zapojit více Afroameričanů do práce policejních složek, kde by měli lepší možnost sloužit své komunitě a tak i celé společnosti. Též panoval názor, že více profesorek by zase mohlo inspirovat ženy k vyšším kariérním cílům. Ovšem nemenší počet oponentů praxi pozitivní diskriminace kritizoval a argumentoval především *Zákonem o občanských právech* a jeho článkem č. VI, který sliboval, že žádná osoba nesmí být na základě své rasy, pohlaví či etnické příslušnosti diskriminovaná v žádném z programů či v činnostech financovaných z Federálního rozpočtu. Článek č. VII zapovídal všechny praktiky při zaměstnání, které by diskriminovaly na základě rasy, pohlaví, náboženství nebo národního původu. Jeho přínos spočíval v tom, že detailně popsal některé výjimky. Za zvláštních okolností tak dovoľoval použití

rodového, náboženského či národnostního původu jako legitimního podkladu pro zaměstnavatelský výběr. Zároveň ale neumožňoval stejnou výjimku pro rasový původ. Jestliže tedy posuzovaná žena či římský katolík mohli spoléhat na to, že se při výběru přihlédne k jejich menšinovému postavení, posuzovaný Afroameričan se na nic podobného spolehnout nemohl. Problémem se totiž ukázal být výklad slova *diskriminace*. Zákon o občanských právech tento termín nijak nedefinoval. Federální soudy tak musely samy případ od případu určovat, co je a co není diskriminace. Mnoho průmyslových podniků a firem před rokem 1964 se zvláště na americkém jihu řídilo zažitou diskriminační politikou a pravidly. Například podniková pravidla umožňovala přemístit černošské zaměstnance na pozice zajišťující údržbu a úklid a bělochy oproti tomu soustřeďovat např. na oddělení prodeje, řízení či dalších míst s lepší možností kariérního růstu a vyššího platu. Po schválení *Zákona o občanských právech* mnozí doufali, že společnosti samy budou ochotné změnit svoje zažité diskriminační praktiky. Přesto hrozilo, že se společnosti budou setrvačností dále řídit zažitou praxí, kterou by mohly uplatňovat i skrze nová nediskriminační pravidla.

Každá instituce tak měla efektivněji monitorovat své postupy, vyvarovat se těch, které vedly k vylučovacímu efektu a zrevidovat ty, které byly označeny za *nezbytné* k vykonávání jejich činností. Aby svůj monitoring a přehodnocování mohly vykonávat efektivně, bylo nezbytné, aby dokázaly dobře odhadnout, kolik menšinových příslušníků a žen by mohlo být časem přijato, kdyby všechny postupy byly úspěšně nediskriminační. Tyto odhady tak byly podstatou *cílů* pozitivní diskriminace a neúspěch v jejich naplňování měl každé společnosti (ale i vládě) signalizovat potřebu ještě více zefektivnit boj s diskriminačními praktikami. Smyslem takových pozitivních kroků bylo iniciovat změny v institucích tak, aby ony mohly aktivněji pracovat na přejímání myšlenek *Zákona o občanských právech*.

Avšak co když tato samokontrola selhala? V dřívějších sporech, které se týkaly výkladu *Zákona o občanských právech*, soudy rozhodly, že některé instituce – vzhledem k svým dřívějším praktikám odírání minoritních práv a současné neúspěšné snaze zvýšit počet kvalifikovaných příslušníků menšin včetně žen ve svých řadách – potřebují silnější *lék*. Soudy tak nařídily těmto institucím přijmout kvóty neboli určitý počet příslušníků historicky znevýhodněných skupin. Soudy

k tomu postojí vedl předpoklad, že jakmile tito noví zaměstnanci rozšíří řady stávajících, organizace si na tuto novou realitu uvyknou rychleji.

Ve všech těchto případech tak bylo užívání preferencí odůvodněno jasným argumentem: snahou zabránit stávající a případné budoucí diskriminaci, což se v této době nejevilo jako rozmar, ale jako skutečná nezbytnost.

XIII. Meritokracie: vláda schopnějších jako rasová bariéra?

Původní definice pozitivní diskriminace, tak jak se objevila ve vládním nařízení č. 11246, ovšem znamenala pouze tlak na zaměstnavatele, kteří měli progresivněji usilovat o najímání kvalifikovaných pracovníků z řad příslušníků minorit. Základem byla myšlenka, že se uchazeči z řad menšin střetnou v rovné soutěži s dalšími uchazeči a závěrečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí bude provedeno na základě kvalitativních kritérií, nikoli na základě barvy pleti daného uchazeče (*a color blind base*). Avšak právě zavádění této oficiální definice do praxe způsobilo celou řadu problémů. Revoluce v občanských právech se udála ve stejné době, kdy probíhala celá řada dalších neméně důležitých změn. To, čím se Amerika výrazně lišila od zbytku světa, byla právě dlouhá tradice meritokracie (termín britského sociologa M. Yanga pro vládu nejspokornějších vrstev společnosti) a jejích zásad – zásad, podle kterých byla legitimní pouze vláda na základě výjimečných vlastností a zásluhy. Přitom byla Amerika zemí, která sice formálně zdůrazňovala rovné šance jednotlivců, ale až do padesátých let neměla žádný systém standardizovaného testování, který by byl schopný prozkoumat a v bodovém vyjádření ohodnotit každého Američana. V této době existoval pouze systém, který hodnotil jedince především na základě jediného kritéria, a to kvality dosaženého vzdělání.

Do velké míry tak byla kritika meritokratického systému ze strany hnutí za občanská práva oprávněná, protože tento systém nebral zřetel na znevýhodněné prostředí, z kterého většina černochů pocházela. A rozplést tento problém nebylo vůbec jednoduché. Vždyť dosažené vzdělání přímo úměrně souvisí s šancí, kterou dotyčný dostane. Ale ve své podstatě srovnávací testy, ušité na míru bílým studentům, kteří absolvovali kvalitnější školy, byly špatnou zprávou pro

Afroameričany. Příležitosti distribuované na bázi výsledků v oblasti, kde Afroameričané byli nejvíce znevýhodněni, tj. ve vzdělání, vlastně představovaly de facto další způsob diskriminace. Dokud existovaly standardizované testy, dosahovali v nich *barevní* v průměru horších výsledků než bílí studenti. I když se rozdíl díky zvyšování kvality vzdělávání menšin postupně zmenšoval, přesto byl stále výrazný natolik, že u institucí, vybírajících zaměstnance čistě podle studijních posudků, by výběrem prošlo jen nepatrné množství nejen Afroameričanů, ale též hispánců či amerických indiánů. Zde se dá uvést příklad SAT (Student Assumption Test, test studijních předpokladů), kdy ještě v roce 1992 pouze 1 493 Afroameričanů dosáhlo v tomto testu ústního skóre kolem 600 bodů oproti 55 224 bodů bílých studentů (Lemann, 1992, str. 43).

Zákon o občanských svobodách (1964) obsahoval dodatek, který jasně dovoľoval užívání standardizovaných testů při najímání do zaměstnání. Nicméně prvních pár důležitých případů Vrchního soudu (Supreme court) týkajících se afirmativní akce – zejména *Griggs versus Duke Power Company* z roku 1971, dopadly přesně opačně. Soud dal za pravdu Afroameričanům a vydal příkaz omezit používání bodových výsledků testů jako síta při přijímání pracovníků. Testy totiž podle soudu budou mít své opodstatnění až v momentě, kdy černoši začnou dosahovat stejné vzdělanostní i kulturní úrovně jako běloši, což nebude dříve než v řádech generací. Kdyby tedy o přijetí do zaměstnání rozhodovaly čistě výsledky testů, to znamená dosažené skóre, bylo by zastoupení černochoů, ať již mezi studenty či zaměstnanci na lukrativnějších pozicích, pouze fragmentem jejich procentuálního zastoupení v populaci a pokud by se měly zvýšit jejich počet na těchto pozicích, bylo nevyhnutelné, aby se to událo na úkor některých bělochů. A to i za cenu toho, že by dosáhli v testech lepšího výsledku než přijatí černoši.

XIV. Radikální pojetí afirmativních akcí

Koncem 60. let se pomalu ale jistě začíná koncipovat druhé radikálnější pojetí pozitivní diskriminace v té podobě, v jaké ho známe dnes. Do konce 60. let byla přijata celá řada důležitých zákonů, jako zákony o spravedlivém zaměstnání a spravedlivém bydlení, které si kladly za cíl vyhladit diskriminaci a vliv předsudků proti

černošům na pracovišti, ve vzdělání, na trhu s nemovitostmi a také překonat společenské bariéry typu členství v důležitých klubech. Tyto programy vycházely z předpokladu, že rovnost ve vzdělání a plnoprávné politické občanství všem Afroameričanům tak, jak ho zaručoval zákon o volebním právu a následná soudní rozhodnutí, znamená, že černoši mohou stejně jako běloši prosazovat svá zákonná práva jednotlivce u soudů a správních tribunálů. Panovaly ale obavy, že především kroky vedoucí ke snížení diskriminace nebudou účinkovat tak rychle, jak se doufalo. A právě vědomí skutečnosti, že v mnoha oblastech společnosti i nadále působily silné rasové bariéry, tak vedlo ke vzniku druhého radikálnějšího výkladu termínu *afirmativní akce*. V tomto pozdějším pojetí se tak místo rovnoprávnosti v uplatnění jednotlivců zdůrazňuje rovnost výsledného zisku jednotlivých skupin a předpokládá se, že nejlepší způsob, jak zlepšit situaci Afroameričanů, je zavedení kvót, případně zvláštních preferencí, v obsazování pracovních míst a v přijímání na školy.

Nixon již ve své inaugurační řeči hovořil o zákonech, které konečně dohnaly naše svědomí a o tom, že jediné, co zbývalo, bylo vdechnout těmto zákonům život (Kotlowski, 1998, str. 11) Během svého prvního roku v úřadu Nixon dále rozšířil vládní politiku rovných pracovních příležitostí, například důrazem na řešení problémů sociální zdravotní péče či pracovních výcviků pro chudé, a zřídil *Úřad pro menšinové obchodní podnikání* (Office of Minority Business Enterprise) jenž se měl starat o rozvoj *černého kapitalismu*. Prezidentův zájem o vyšší zaměstnanost znevýhodněných skupin se tak shodoval s úsilím vůdců občanskoprávních organizací i s liberálními politiky z řad republikánů i demokratů. Již v roce 1967 liberální republikánský senátor za stát New York Jakob Javits naléhal na Kongres, aby namířil veškerou svou snahu k nové etapě boje za občanská práva, k boji za ekonomické příležitosti a vyřešení problému úpadku vnitřních měst. Větší přístup minorit k dobře placeným místům se tak měl stát klíčem k nastolení rasového smíru ve společnosti, která stále zůstávala silně polarizována.

Na základě přesvědčení, že se v americké společnosti musí Afroameričané potýkat s celou řadou vzdělávacích, motivačních a společenských nevýhod, došli Nixonovi zmocněnci k závěru, že tuto skutečnost lze napravit pouze zavedením zvláštních výhod vztahujících se kolektivně na všechny Afroameričany jako posuzovanou skupinu.

Tato snaha ani nevycházela z požadavků, které vznášeli představitelé černochoů nebo americká levice. Spíše za ní bylo možné sledovat aktivitu určité části bělošské elity (paradoxně především republikánů), která se snažila vyrovnat se s požadavkem rovnoprávnosti tak, jak jej vznášela jednotlivá hnutí za občanská práva. Nixonova administrativa tak ve srovnání se svými předchůdkyněmi mohla například prokázat nejlepšími výsledky na poli desegregace odborových organizací v oblasti stavebnictví. Toho bylo dosaženo především z důvodu většího tlaku a prosazování konkrétních počtů zaměstnanců černé pleti. Nixon nenechal nikoho na pochybách, že jeho vláda má dostatečně silný mandát i vůli k tomu, aby otevřela stavební odborové svazy menšinám. Ty se totiž měly stát prvním pokusným cílem vládní politiky *zpřísněného* pojetí pozitivní diskriminace.

XV. Filadelfský plán a vládní boj s odbory

Podle místa, které bylo jako první vybráno pro nápravu, dostala celá akce název *Filadelfský plán*. Tento Filadelfský plán byl ovšem spojen i s čistě ekonomickým kalkulem: nedostatek kvalifikovaných stavebních dělníků zvyšoval cenu nové bytové výstavby. V reakci na zprávu krizového štábu Nixon v únoru 1969 požádal ministra práce G. P. Schulze a ministra pro Výstavbu a záležitosti měst (Housing and Urban Development Secretary) G. W. Romeye o prostudování vlivu omezujících praktik stavebních organizací na stavební průmysl jako celek. O týden později Nixon pověřil Schulze a Romneyho, aby začali pracovat též na problémech diskriminace ve stavebních odborových svazech.

Jak si v této souvislosti všimá Lipset: *Schultz připravil obsáhlý právní rozklad o tom, že rasové kvóty pro přijímání nových pracovníků představují zákonem povolené uplatnění prezidentských pravomocí s výhradou náležitého procesu, jak ho zaručuje pátý dodatek americké ústavy, a vydal správní nařízení, jímž se stanovovaly kvóty pro učně, instalatéry, elektrikáře a další zaměstnance černé pleti ve stavebním průmyslu ve Filadelfii, oblasti, kde zaměstnavatelé ruku v ruce s odbory usilovali o vytěsnění černochoů* (Lipsek, 1998, str. 126). *Filadelfský plán* (Philadelphia plan) se tak stal skutečným milníkem na poli radikálnějšího pojetí pozitivní diskriminace, která

tak začala prakticky uplatňovat systémy kvót a procentuálního zastoupení menšin. *Úřad na plnění vládních zakázek* (Office of Federal Contract Compliance, OFCC) tak dostal za úkol zřídit početní minima (numerical ranges) pro zaměstnávání černošských uchazečů. Železárny participující na federálních projektech tak například v roce 1970 měly za úkol zaměstnávat od 5 do 8 procent černošských pracovníků a stávající počet každoročně navyšovat. (Kotlowski, 1998, str. 1). Toto pojetí pozitivní diskriminace pravděpodobně nebylo detailně promyšleným plánem, ale spíše dobře míněnou snahu otevřít do té doby takřka čistě bílé odbory menšinovým zájemcům o členství. Na tomto poli totiž předcházející vlády projevovaly spíše jen vlažné úsilí o nápravu.

Vedoucí představitelé odborového svazu (AFL- CIU) většinou zastávali principy nediskriminace a rovnosti příležitostí, a tak vyjadřovali podporu *Zákonu o občanských svobodách* z roku 1964, přesto především v některých stavebních odborářských organizacích odboráři odmítali přijímat do svých řad černošské zájemce. Vycházeli tak vstříc řadovým bílým dělníkům, kteří se obávali, že je vládní aktivity typu Filadelfského plánu připraví o práci a že snahy o zajištění lepších pracovních vyhlídek pro Afroameričany povede skrze ztrátu jejich vydobytých jistot.

Jiní Nixonovi zmocněnci prosazovali s prezidentovou podporou podobné programy pro profesory a studenty vyšších škol. Lawrence Silberman, který zastával vysokou funkci hlavního právníka na ministerstvu práce, se pokusil objasnit zavedení kvót nejistotou z vágního nařízení Johnsonovy administrativy, které od firem plnících vládní zakázky žádalo *afirmativní akce* k nápravě diskriminace v přijímání nových zaměstnanců. O zastavení tohoto programu se ale paradoxně kromě odborářských předáků pokoušeli i někteří vůdcové černošského hnutí za občanská práva, většina demokratů v kongresu i Johnsonem jmenovaný vládní inspektor Elmer Staats. Ti totiž tvrdili, že antidiskriminační nařízení paragrafu 7 *Zákona o lidských právech* z roku 1964 výslovně zakazovalo jakoukoliv afirmativní diskriminaci. Staats citoval slib Huberta Humphreyho, že žádná část tohoto zákona nedá Komisi pro rovný přístup k zaměstnání ani soudům pravomoc nařít najímání, propouštění či povyšování zaměstnanců s cílem naplnit rasovou *kvótu* nebo dosáhnout rasové rovnováhy, a konstatoval, že liberální zastánci zákona v americkém Senátu souhlasil s tím, aby *přihlídnutí k barvě pleti* nehrálo v rozhodování o přijetí či povýšení zaměstnance

žádnou roli. Kongres odmítl dodatek k návrhu zákona o zvláštních výdajích, jímž by byly jakékoli kvóty výslovně zakázány. Republikáni hlasovali proti tomuto dodatku v poměru 124:41, zatímco demokraté ho podporovali v poměru 115:84. Prezident Nixon a ministr spravedlnosti John Mitchell se o tento výsledek aktivně zasazovali. Nixon prohlásil *Demokraté spoléhají na volné směnky, my spoléháme na pracovní místa* (Lipset, 1998, str. 127).

XVI. Zavádění kvót

Dvacátého třetího prosince 1969, kdy kongres o dodatku hlasoval, vydal prezident prohlášení, v němž zdůraznil, že se jedná o *historické rozhodnutí se zásadním významem pro občanská práva*, a pohrozil, že bude zákon o výdajích vetovat, pokud by text zahrnoval zákaz kvót. George Schultz ve jménu Nixonovy administrativy napadl předáky hnutí za občanská práva za jejich neochotu pomoci prosadit zavedení kvót a tito předáci zase podrobili kritice prezidenta a jeho stranu. Např. předseda *Národního sdružení na podporu barevného obyvatelstva* (NAACP), Clarence Mitchell hlásal, že se jednalo o promyšlený pokus o rozbití koalice mezi černochoy a odbory, a to přímo z prezidentovi dílny. I někteří další černošští aktivisté si mysleli, že Nixonovi lidé nutí zaměstnavatele, aby vyhazovali bělošské dělníky na dlažbu a na jejich uvolněná místa pak přijímali určitou kvótu černochoů. I přes silnou kritiku tak Nixon dal volnější ruku svým úředníkům, kteří systém pozitivní diskriminace nadále propracovávali a rozšiřovali, a to i navzdory smíšeným reakcím.

V roce 1970 a 1971 představitelé Ministerstva práce vyvíjely tlak na společnosti s federální zakázkou překračující 50 000 USD, aby plnily *zaměstnavatelské cíle* a zvyšovaly *plány na zaměstnávání příslušníků menšin a žen*. Během dalších tří let ministr práce Shulz a jeho nástupce James D. Gorgon doporučovali obchodním, pracovním a občanskoprávním skupinám po celých Spojených státech návrhy plánů, které byly inspirované filadelfským plánem na zapojení znevýhodněných skupin do stavebních odborových organizací. V této době *Komise pro rovné příležitosti* (EEOC) aplikovala *množstevní doporučení pro zaměstnávání menšin a žen* v soukromé sféře. Sám prezident osobně loboval v Kongresu i Senátu pro zvýšení rozpočtu pro EEOC a na přání vlády Kongres v roce

1972 udělil komisi oprávnění podat žalobu na zaměstnavatele podezřelého z jednostrannosti při výběru zaměstnanců. *Komise pro rovné příležitosti* tak použila svojí nově nabytou sílu k zefektivnění tlaku, který vyvíjela na jednotlivé společnosti s cílem přijetí programů pozitivní diskriminace. Do poloviny desetiletí již termíny jako *zaměstnanecké cíle, rozvrh, proporční representace a kvóty* vstoupily i do slovníku společností ze soukromého sektoru.

V této době se tak fenomén pozitivní diskriminace vyznačuje třemi zajímavými rysy. První rys spočívá ve změně cílů občanskoprávního hnutí, které se projevovaly posunem od boje za individuální práva a rovnosti příležitostí ke skupinovým právům a kompenzační spravedlnosti. Druhým rysem byl fakt, že prezident a potažmo vláda skrze své instituce legitimovala nové metody boje se zaujatostí a jednostranností při zaměstnávání znevýhodněných, kteří tak našli oporu ve svém boji s diskriminací nejenom skrze veřejné demonstrace a soudní žaloby, ale přímo ve vládních institucích. A konečně třetím rysem byla skutečnost, že se snahou aktivně prosazovat pozitivní diskriminaci se Nixonova administrativa posunula směrem od řešení problematiky právní rovnosti a boje za ukončení diskriminace ke zvyšování možností pracovního uplatnění jdoucího v ruku v ruce se snahou o skutečný společenský vzestup a úspěch amerických občanů černé barvy pleti. Předmětem zájmu tak již nebyla obecná snaha o podporu, ale konkrétní kroky, čísla a výsledky, kterých se mělo dosáhnout.

Přesto Nixon, vědom si míry kontroverznosti celého nově zaváděného systému, zřídka zařazoval pozitivní diskriminaci mezi své úspěchy. Během jednoho rozhovoru v roce 1977 bránil svoji politiku na poli občanských práv a označil ji za nepochopenou. Řekl, že může zodpovědět jakýkoliv dotaz týkající se této problematiky, ale navrhuje na toto téma nereagovat, protože stejně v této době už nikoho nezajímá (Kotlowski, 1998, str. 12). A ve svém vlastním životopisu, který čítá přes tisíc stránek, věnoval Nixon pozitivní diskriminaci pouhé dvě strany. Přestože se toto radikálnější pojetí pozitivní diskriminace počítající se systémem kvót stalo pro Nixona jakýmsi nechtěným dítětem, ještě v roce 1990 varoval prezidenta Georga Bushe st. před rušením rasových kvót. Jak Nixon poznamenal, protože již od padesátých let to byla právě Republikánská strana, která je nesmazatelně svázána s bojem za lidská práva, bylo by nevhodné nyní systém kvót rušit (tamtéž). Současné

útoky konzervativních republikánů na pozitivní diskriminaci přivedli některé liberály k nostalgickým vzpomínkám na Nixonovu administrativu a tato nostalgie je do určité míry oprávněná. Nixon, obhajující roku 1969 Filadelfský plán, tak umožnil vznik radikálnějšího pojetí pozitivní diskriminace.

XVII. Výsledky afirmativních akcí na pracovním trhu

Jonathan Leonard, jehož působištěm je Kalifornská univerzita, ve snaze zjistit, jaký byl konkrétní dopad afirmativních akcí v praxi, podrobil americký pracovní trh druhé poloviny sedmdesátých let detailnímu zkoumání. Především ho zajímalo, do jaké míry jejich zavedení naplnilo očekávání, které do nich prezidentská administrativa vkládala. Hlavním cílem měl být především tlak na soukromou sféru. Ten měl následně vést k zlepšení podmínek pro zaměstnávání žen a etnických menšin.

Leonard svojí studii opírá o podrobné zkoumání demografických změn na početném vzorku 68 tisíc společností s více než 16 miliony zaměstnanců, tak, jak se odehrály v rozmezí let 1974- 1980. Jak si všímá, jen málo studií se v sedmdesátých letech skutečně věnovalo studiu dopadu afirmativních akcí na americký pracovní trh. Měly-li být afirmativní akce úspěšné, bylo zapotřebí, aby se staly především vhodným nástrojem odstraňování ekonomických disproporcí mezi zejména bělošskou a černošskou částí populace.

Tabulka č. 1 (na následující straně) srovnává průměrný podíl jednotlivých etnických a genderových skupin (tzn. mužů a žen bělošského a afroamerického původu) na celkové úrovni zaměstnanosti u dodavatelských a nedodatelských společností v letech 1974 a 1980. Při tomto srovnání je patrné, že k rychlejšímu růstu zaměstnanosti černošských mužských i ženských pracovníků došlo prokazatelně u dodavatelských společností. Kdybychom měli tento růst vyjádřit číselnou hodnotou, pak úroveň zaměstnanosti afroamerických mužů u dodavatelských společností rostla v průměru ročně o 0,62 % rychleji, než tomu bylo u nedodatelských společností. Oproti tomu zaměstnanost bělošských mužských pracovníků u dodavatelských společností rostla o 0,2 % pomalejším tempem, než

tomu bylo v případě společností, které se neucházely o státní zakázky a systém zavádění afirmativních akcí se tak na ně nevztahoval. Dodavatelský status se tak v tomto případě jeví jako prokazatelně účinný nástroj, který napomohl k částečnému přesměrování pracovní poptávky od bělošských uchazečů k černošským zájemcům o práci. Leonard dokonce růst tohoto přesměrování stanovil na průměrnou roční hodnotu 0.82 % . (Leonard, 1984, str. 224)

Table 1
Proportion of all Employees

		Demo- graphic	Con- tractor	19 74		19 80			
Line	Group	Status	Mean	σ	Mean	σ	Mean Δ	Mean % Δ	
1	Black	N	.053	.10	.059	.10	.006	28	
2	Males	Y	.058	.10	.067	.10	.008	33	
3			(6.0)		(9.4)		(6.5)	(3.6)	
4	Other	N	.034	.10	.046	.10	.012	52	
5	Minority	Y	.035	.08	.048	.09	.013	58	
6	Males		(1.6)		(2.1)		(1.2)	(2.1)	
7	White	N	.448	.27	.413	.26	(-.034)	-2	
8	Males	Y	.584	.26	.533	.25	(-.047)	-4	
9			(66.7)		(66.5)		(16.4)	(2.0)	
10	Black	N	.047	.10	.059	.11	.012	47	
11	Females	Y	.030	.07	.045	.08	.015	77	
12			(24.0)		(19.2)		(5.7)	(10.8)	
13	Other	N	.024	.08	.036	.08	.012	65	
14	Minority	Y	.016	.05	.028	.06	.012	77	
15	Females		(14.8)		(13.0)		(1.1)	(3.2)	
16	White	N	.394	.27	.400	.26	.006	17	
17	Females	Y	.276	.23	.288	.23	.012	30	
18			(59.7)		(57.8)		(7.8)	(11.9)	
19	Total	N	186	286	209	341	23	17	
20		Y	271	728	276	720	5	21	
21			(21.2)		(16.2)		(10.7)	(3.3)	

NOTE.- T- tests across means in parentheses, on every third line. In every case, F- test reject equality of variances across contractors and noncontractors, with more than 99% confidence. The last col. is the mean of percentage changes, not the percentage of change in means. N = noncontractors in 1974 (27, 432 establishments); Y = contractor in 1974 (41,258 establishments).

Tabulka č. 1 srovnává průměrný podíl jednotlivých etnických a genderových skupin (tzn. mužů a žen bělošského a afroamerického původu) na celkové úrovni zaměstnanosti u dodavatelských a nedodavatelských společností v letech 1974 a 1980.

(Zdroj: Leonard J. S., The Impact of Affirmative Action on Employment, in The Economics of Affirmative Action, str. 162)

Jestliže dodavatelské společnosti vykazovaly na počátku sledovaného období větší podíl nebělošských mužských zaměstnanců, byl podíl žen v jejich řadách dokonce nižší než v případě nedodavatelských firem. Jako nejpersvědčivější důkaz

vlivu afirmativních akcí na rostoucí podíl žen a afroamerických mužů tak vyznívá řádek týkající se dodavatelských společností. Tyto společnosti začaly během sledovaného období používat *chráněné* skupiny částečně jako náhradu za bělošské pracovníky. Zajímavý je také důkaz, které Leonard přináší ve své studii. Ten vypovídá o tom, že rostoucí podíl *chráněných* skupin a větší otevřenost vůči nim ze strany vládních dodavatelů se v případě těchto společností neprojeví v podobě nižší produktivity, kterou mnozí kritici afirmativních akcí argumentovali.

Jedním z možných vysvětlení pozitivního obratu dosaženého u dodavatelských společností se staly tzv. *Zprávy o plnění* (compliance reviews). Tyto zprávy musely dodavatelské firmy pravidelně vyhotovovat a na konkrétních údajích tak dokazovat úspěšné zavádění afirmativních akcí do personální politiky.

Přesto, jak si všímá Leonard, existovaly společnosti, které vykazovaly určité diskriminační praktiky. Jelikož ale nebělošská pracovní síla tvořila výraznou část či dokonce většinu jejich pracovních sil, postihu v podobě případného zrušení kontraktu se obávat nemusely. V praxi to pak znamenalo i to, že se o vládní zakázky mohly ucházet i takové firmy, které již podmínku vyššího procentního zastoupení *znevýhodněných* skupin předem splňovaly a měly tudíž zajištěnou lepší startovací čáru.

Zjištění, ke kterým Leonard dochází, pak podle jeho slov *jen přímo potvrzují názor těch, kteří se aktivně zasazují o posílení pozice žen a menšin v naší společnosti i oprávněnost postoje federálních úřadů, které v tomto boji za jejich rovnoprávnost stále sehrávají klíčovou roli. Přesto jediným nezpochybnitelným faktem zůstává, že afirmativní akce jsou kontroverzním činem. Moje práce tak alespoň přináší nové důkazy, které by měly napomoci unést tíhu této kontroverze...* (Leonard J., 1984, str. 156).

XVIII. Problém mzdové nerovnosti

Příběh o boji s rasovou diskriminací 60 a 70. let by nemohl být kompletní bez boje se mzdovou nerovností, se kterou se musely (a patrně do určité míry ještě stále musí) potýkat americké menšiny a ženy. Jako jedno z hlavních témat svého studia se mu věnovali američtí badatelé James P. Smith a Finis Welch. Tato dvojice dobře

věděla, že mají-li být afirmativní akce úspěšné, musejí vést nejenom k lepšímu uplatnění menšin a žen na pracovním trhu, ale také ke zmenšování propastných rozdílů mezi jejich příjmy a příjmy bělošských zaměstnanců. I zde totiž rasová a genderová diskriminace zapustily silné kořeny, které mohly být zpřetrhány pouze cílenou a systematickou snahou federálních úřadů.

Jak si můžeme povšimnou v tabulce číslo 2, byl ve sledovaném období nejvyšší platový růst zaznamenán u afroamerických zaměstnanců. Ti v průměru zhodnocovali své mzdy ve vztahu k bělošské úrovni, která zde tvoří 100% základ, rychlostí přesahující jedno procento ročně. Jestliže na konci 60. let dosahovala jejich mzda pouze 60% úrovně mzdy bělošské, v roce 1981 již tento podíl dosáhl 75%. Slušnou dynamiku zaznamenal i růst mezd u afroamerických žen. Tu ale částečně zkresluje fakt, že jejich výchozí pozice byla nejnižší ze všech sledovaných skupin. Zajímavou skutečností se stává informace, že zatímco v roce 1967 dosahoval průměrný příjem afroamerické ženy zaměstnané na plný úvazek 74% mzdy bělošské ženy, v polovině sedmdesátých let se úrovně mezd mezi oběma skupinami žen již prakticky srovnaly (Smith, Welch, 1984, str. 190). Bělošské ženy se tak stávaly skupinou, která nejméně profitovala z boje za větší mzdovou spravedlnost. A stagnující úrovní svých příjmů se jim sen o dohnání platové úrovně bělošských mužů spíše rozplýval.

Table 2
Wages of Protected Minority Groups relative to Wages of White Males (%)

Year	Black Men*	White Women**	Black Women**	Year	Black Men	White Women	Black Women
1967	58.6	58.3	43.1	1975	71.4	57.5	57.4
1968	62.7	58.2	43.4	1976	71.2	58.7	55.2
1969	62.3	57.9	47.5	1977	71.1	57.7	54.9
1970	62.6	58.6	49.4	1978	73.1	59.5	55.6
1971	66.2	58.2	52.5	1979	71.6	59.1	55.0
1972	68.5	56.5	48.9	1980	72.8	59.3	55.6
1973	67.2	55.9	48.5	1981	74.5	59.8	54.8
1974	67.7	57.7	54.9				

* For black men, data are ratios weekly wages calculated from yearly CPS public use tapes

** For woman, data are ratios of median personal incomes for full-time, year-round workers, from Bureau of the Census, Consumer Income, ser. P-60, various issues.

Podíl mezd „chráněných“ menšinových skupin na průměrné mzdě bělošského zaměstnance, která zde tvoří základ sto procent. Mzdy vycházejí z hodnoty průměrného celoročního osmihodinového pracovního úvazku.

(Zdroj: J. Smith, F. Welsh, Affirmative Action and Labor Markets, in ...The Economics of Affirmative Action, str. 189.)

XIX. Legislativní dohled

Od poloviny šedesátých let měla americká administrativa *dva nástroje*, které jí umožňovaly lépe monitorovat aktivity soukromých dodavatelů a v případě potřeby je vystavit i možností potrestání. Jednalo se o EEOC (Equal Employment Opportunity Commission/ Výbor pro rovné pracovní příležitosti) a OFCC (Office of Federal Contract Compliance/ Úřad na dodržování federálních zakázek).

EEOC, která byla zřízena článkem IV. *Zákona o občanských právech* z roku 1964 měla za úkol dohlížet na soulad s ustanoveními zákony. Tento zákon zakazoval diskriminaci na základě rasy i pohlaví ve všech hlavních oblastech pracovního trhu: mzdy, kariérní růst, najímání i propouštění, školení atd. EEOC zavedla jednoduchý, ale efektivní monitorovací systém pro zjišťování diskriminačního jednání firem. Od roku 1966 všechny soukromé společnosti s více než 100 zaměstnanci, stejně jako federální dodavatelé, jejichž objem státních zakázek převýšil 50 000 dolarů a současně měli více než 50 pracovníků, byli povinni předkládat zprávy, které se týkaly celkové skladby zaměstnanců v jejich společnosti. Tyto zprávy byly rozděleny do 9 kategorií podle druhu zaměstnání, oboru či sektoru a musely být vyhotovovány pro každou etnickou menšinu i ženy zvlášť.

Ovšem počáteční pravomoci EEOC byly značně omezeny. EEOC především nebyla oprávněna zahajovat správní řízení (litigation). Komise zpracovávala stížnosti, sloužila jako prostředník mezi stranami sporu, popřípadě podala podnět k prošetření státnímu zástupci. A v občanském soudním řízení vystupovala jako poradní orgán soudu. Pravomoci komise byly výrazně posíleny *Zákonem o rovných pracovních příležitostech* (Equal Employment Opportunity Acts) z roku 1972, který pozměnil Článek IV v několika významných směrech. Komise tak na příště měla například právo iniciovat soudní řízení a rozsah pravomocí komise se rozšířil na další oblasti; státní stravu a samosprávu, vzdělávací instituce a dokonce též na společnosti s více než 15 zaměstnanci.



Oficiální logo Výboru pro rovné pracovní příležitosti z roku 1964
(Zdroj: www.wikipedia.com)

Práce EEOC postupně přibývalo přímo úměrně s jejím narůstajícím rozpočtem. V roce 1970 věnovalo EEOC pozornost 8000 případů, což odpovídá průměrně 1559 dolarů vynaložených ročně na jeden případ. Při vědomí průměrně vynakládaných částek na taková šetření můžeme jen stěží předpokládat, že velká část těchto případů mohla být pečlivě prošetřena. Právě z důvodu nedostatečnosti skutkových zjištění týkajících se konkrétních případů diskriminace v práci mohlo být pouze necelých 340 případů předáno soudu. Nicméně EEOC začala nabývat většího významu než OFCC. Jak si můžeme povšimnout v tabulce číslo 3, jak množství případů tak i rozpočet se výrazně zvýšily zvláště po novelizacích v roce 1975. V tomto roce komise prošetřila již osminásobek počtu případů z roku 1970 a její rozpočet po celá 70. léta rostl. A zvýšené aktivitě komise odpovídalo i zvýšené množství soudních sporů. Případy zaměstnaneckých sporů, které byly předány soudu na základě oddílu VII zákona, se mezi lety 1970 a 1975 dokonce zdesetinásobily (Smith, Welch, 1984, str.192)

Jen pro představu, celkový počet pracovníků EEOC na plný úvazek v prosinci 2005 činil 2 343. I když došlo od roku 2001 k výraznější redukci pracovních míst (celkem se od roku 2001 jednalo o 556 pracovníků), rozpočet Výboru paradoxně nepatrně narostl a v roce 2006 dosahoval úrovně nákladů 327 milionů dolarů (více než 7 mld. Kč!).

Druhý ze zmiňovaných úřadů OFCC (Úřad na dodržování federálních smluvních programů/ Office of Federal Contract Compliance) byl založen vládním nařízením č. 11 246 v roce 1965. V květnu 1968 OFCC zavedla nařízení, které od

vládních dodavatelů vyžadovalo *písemné plány afirmativních akcí*, které by obsahovaly časové harmonogramy (goals and timetables), dokdy bude napraven případný nesoulad s nařízeními. Sankce hrozící v případě prokázaného diskriminačního chování nebyly malé. Hříšníci mohli v případě usvědčení počítat i s úplným vyloučením ze všech státních zakázek i výběrových řízení.

A další mírnější ale častější sankce zahrnovaly pokuty, zpětné platby a povinnost odškodnit postižené. V roce 1978 došlo ke sloučení OFCC a dalších 11 federálních úřadů, které se zabývaly dodržováním zákonů na ochranu před diskriminací. Vznikl tak nový úřad OFCCP – *Úřad na dodržování federálních smluvních programů* (Office of Federal Contract Compliance Programs), který byl řízen přímo Ministerstvem práce

Table 3
Summary Statistics for the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and Office of Federal Contract Compliance (OFCC)
A. EEOC

Year	Budget (\$ 1,000s)	Resolved Case (1,000s)	Cases Filed in Federal Courts under Title VII
1966	3,25	6.4.	NA
1970	13,25	8.5.	340
1975	55,08	62.3	3,93
1979	111,42	81.7	5,48
1981	141,2	61.8	6,25
1982	144,739	57.2	7,689

Year	Budget (\$ 1,000s)	Positions
1970	570	34
1975	4,5	201
1978	7,19	216
1979*	43,214	1,021
1981*	48,189	1,232
1982*	43,15	979

SOURCES.- EEOC budgets are from U.S. Executive Office of the President, *The Budget of the United States Government, Washington, D.C.: Office of Management and Budget, various years.* Title VII cases filed: *Annual Report of the Director, EEOC, various years.* OFCC data are unpublished data from the U.S. Department of Labor.
 NA= not available.
 * Beginning in 1979 these figures reflect consolidation off 11 agency offices with OFCC to form OFCCP.

V tabulce č. 3 vidíme údaje EEOC a OFCC, týkající se rozpočtu, množství rozhodnutých případů a žaloby podány u federálních soudů.

(Zdroj: J. Smith, F. Welsh, Affirmative Action and Labor Markets, in ..The Economics of Affirmative Action, str. 192.)

XX. Pozitivní diskriminace zasahuje univerzity

Jestliže během šedesátých let byla pozitivní diskriminace většinou lidí vnímána jako okrajové téma, související se snahou o vymýcení skutečné diskriminace, začátkem sedmdesátých let se již objevuje skupina lidí volající po jejím přehodnocení. Poté, co ministerstvo práce na podzim roku 1972 výrazně přepracovalo Exekutivní nařízení č. 4, povinnost uplatňovat pozitivní diskriminaci se ze stavebních firem, plnicích státní zakázky, rozšířila v podstatě na všechny americké instituce. Systém plánů, cílů a harmonogramů na zvýhodňování menšin, užívaný především v oblasti stavebnictví, se tak měl rázem vztahovat na širokou škálu pracovišť od nemocnic a bank až po ocelárny či letecký průmysl. V tomto množství tisíců institucí napojených na státní rozpočet či jeho zakázky se především jedna skupina svojí specifíčností lišila od ostatních. Jednalo se o americké univerzity, kde se účinky pozitivní diskriminace staly nejviditelnějšími.

Samotné univerzity a vysoké školy považovaly nová pravidla zprvu spíše za poměrně netradiční způsob prosazování dobrého úmyslu než za potenciální hrozbu pro zavedený pořádek. Počet minoritních studentů, kteří završili svá studia některým z titulů, byl skutečně velmi nízký a představoval závažný problém pro celou americkou společnost. Vždyť neúspěch menšin byl neúspěchem celé Ameriky, která si bolestně uvědomovala, kolik energie vynakládala na tvorbu bariér, které jim měly bránit v úspěchu, a jak málo energie nyní vynakládá na ukončení jejich existence. Potěšujícím faktem snad mohlo být jen to, že procentuální zastoupení žen v řadách vysokoškolských studentů stále stoupalo doprovázeno jejich rostoucí emancipací a sebevědomím, které se opíralo o feministická hnutí šedesátých let.

Jakýkoliv mandát ke zvýšení počtu žen na půdě vysokých škol a univerzit by však znamenal hlubší systémovou změnu týkající se zavedeného systému hodnocení a výběru studentů. Exekutivní nařízení tak vyprovokovalo diskusi nad ožehavým tématem. Nakonec se za obecně přijatelné řešení stanovila praxe, podle níž podíl přijímaných menšinových studentů zhruba odpovídal procentu menšin, žijících v dané oblasti. Tomáš Klvaňa uvádí údaj z The New York Times Magazine,

podle kterého v roce 1995 studovalo práva v průměru 1539 černých studentů ročně. Kdyby ovšem byly neoficiální rasové kvóty zrušeny, jejich počet by klesl na 285. Negativní stránka pozitivní diskriminace se tak zde začíná odkrývat na plno. Jelikož je počet volných míst pevně určen a uchazeči o přijetí z řad černých zájemců jsou zvýhodňováni i přes své horší výsledky, stává se tak zažitý systém silně nevýhodný pro většinu především bělošských uchazečů. Reakce na sebe nedala dlouho čekat (Klvaňa, 1995, str. 17).

Prvním prubířským kamenem se ukázal být případ *Marco de Funis versus Washington university* z roku 1971. Hlavní hrdinou tohoto případu byl bělošský zájemce o studium, který byl však odmítnut i přes fakt, že výsledky jeho přijímacího testu jej zařadily téměř před všechny přijaté studenty černé pleti. De Funis školu zažaloval, v první instanci spor vyhrál a byl přijat. Nejvyšší soud státu Washington však toto rozhodnutí změnil a nařídil studentovi školu opustit. De Funis se odvolal k Nejvyššímu soudu, jenž mu dovolil pokračovat ve studiu a uvolil se vyslechnout celý případ. Ortel, který Nejvyšší soud vyřkl roku 1974, však příliš jasně do celého případu nevnese. Soud, sužovaný pochybnostmi o údajné nespravedlnosti přijímacích testů pro černé zájemce na straně jedné a nevolí zasadit smrtelný zásah americké meritokracii na straně druhé, se v podstatě odmítl k pozitivní diskriminaci jasně vyjádřit.

Dalším důležitým soudním sporem, který nastolil otázku legitimacy a legality politiky pozitivní diskriminace, se stal případ Allana Bakkeho (*Bakke versus Kalifornská universita* z druhé poloviny sedmdesátých let. Ten v rámci přijímacího řízení nebyl přijat ke studiu medicíny, ačkoliv dosáhl většího skóre bodů než někteří jiní uchazeči. Stalo se to díky programu Kalifornské university, který rezervoval šestnáct míst ze sta příslušníkům menšinových skupin. Allan Bakke nebyl zdaleka sám, kdo byl existencí této politiky znevýhodněn, přesto byl prvním, kdo se odvážil podat žalobu kvůli diskriminaci z hlediska rasy. Odvolával se přitom na Zákon o občanských právech z roku 1964 a Čtrnáctý dodatek Ústavy USA, který hovořil o rovné ochraně ze strany práva. Spor skončil až u nejvyššího soudu, jehož rozhodnutí bylo v této věci na dlouhou dobu klíčové. Soudci totiž nařídili Kalifornské universitě Allana Bakkeho přijmout, ale zároveň se přiklonili k názoru, že k „rase“ uchazeče lze přihlídnout při přijímání do vyšších vzdělávacích institucí. *Abychom tak mohli*

překonat rasismus, musíme nejprve rasu vzít v potaz, zní známé stanovisko amerického soudce Harry Blackmuna v této kauze (Kamín, 2001, str. 381). Až do poloviny osmdesátých let pak soud v několika rozhodnutích, která se týkala dobrovolných podpůrných programů soukromých zaměstnavatelů a upřednostňování žen a menšin před lépe kvalifikovanými bílými muži - pozitivní diskriminaci schvaloval.

XXI. Úprava institutu pozitivní diskriminace v americkém právu

Ústavnost nebo protiústavnost opatření, která souvisí s pozitivní diskriminací v USA, je komplikovanou otázkou, která prošla dlouhým vývojem. Obecně lze pozitivně-diskriminační opatření členit na opatření, která se týkají zvýhodňování v přístupu (1) ke vzdělání, (2) zaměstnání a (3) podnikání. V oblasti amerického správní práva se vžil pojem tzv. programy MBE (Minority Business Enterprise Programs/ Programy menšinového podnikání), který označuje vládní programy, které zvýhodňují ve výběrových řízeních na vládní zakázky společnosti, které jsou ve vlastnictví příslušné menšiny (minority).

Základním pramenem amerického práva (tzv. Common Law) na rozdíl od práva evropského kontinentálního jsou tzv. precedenty. Precedentem označujeme rozhodnutí vyšších soudů, která jsou závazná pro všechny budoucí stejné a podobné případy. V kontinentální Evropě takovýto pramen práva neznáme, jelikož zde veškeré právní předpisy musí být kodifikovány. V následující části budou proto shrnuta nejvýznamnější rozhodnutí (precedenty) amerických soudů, která pro svoji obecnou závaznost a povinnost použití v podobných a stejných případech, které se vyskytnou v budoucnosti, mají vlastně stejný charakter jako u nás zákony. Je důležité také upozornit, že Nejvyšší soud (Supreme Court) plní v USA také roli Ústavního soudu (v USA není specializovaný ústavní soud jako to známe např. z ČR) a o to jsou rozhodnutí (precedenty) amerického Nejvyššího soudu v otázkách pozitivní diskriminace významnější.

První významným rozsudkem (precedentem) je rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci *City of Richmond versus Croson*.² V případě Croson se Nejvyšší soud zabýval souladem institutu pozitivní diskriminace (tedy zvýhodňování menšin) s čtrnáctým dodatkem Americké ústavy, který zaručuje „rovnost pro všechny americké občany“ a to bez rozdílu pohlaví, rasové a národnosti příslušnosti. Spor jestli je zvýhodňování menšin v souladu s americkou Ústavou se tedy dostal před Nejvyšší soud. Konkrétně šlo v tomto případě o to, zda-li vládou vyhlášení MBE programy jsou (proti)ústavní nebo zda-li jsou v rozporu s výše uvedeným čtrnáctým článkem americké Ústavy. Soud při svém rozhodování v případě Croson vycházel především (1) z racionálního zdůvodnění zavedení těchto programů, (2) všiml si způsobů kontroly, zda nejsou tyto programy zneužívány a (3) věnoval též pozornost tomu, zda-li existuje opodstatněná a zdůvodnitelná potřeba tyto programy zavádět. Výsledný verdikt soudu zněl, že tyto programy jsou v souladu s Ústavou pouze za předpokladu, že existuje racionální zdůvodnění potřebnosti těchto programů, programy nejsou zneužívány a v daném případě existuje významný zájem státu na podpoře menšin touto formou.



Ilustrace ironizuje nejednoznačná rozhodnutí amerického Nejvyššího soudu týkající se afirmativních akcí. Pod textem *Dlouho očekávané rozhodnutí Nejvyššího soudu* jednotlivé osoby vynášejí verdikt:

² Rozhodnutí *City of Richmond v. Croson*, 488 US 494 (1989).

Pozitivní diskriminace je v pořádku..., pakliže není příliš pozitivní...nebo příliš zvýhodňující. S tím se dá spokojit, komentuje rozhodnutí postava v pravém rohu obrázku. (ilustrace převzata z www.blackcommentator.com)

V dalším významném rozsudku ve věci *Fullilove versus Klutznick*³ Nejvyšší soud rozhodl, že obecně je legislativa umožňující pozitivní diskriminaci přípustná a tudíž v souladu s Ústavou, ale konkrétní zákon nebo právní předpisy vydané jednotlivými státy týkající se pozitivní diskriminace mohou být vždy přezkoumány z hlediska jejich ústavnosti. V obou rozhodnutích (jak ve věci *Croson*, tak i ve věci *Fullilove*) Soud ale shodně konstatoval, že veškeré právní předpisy zvýhodňující menšiny musí být pod přísným dohledem a kontrolu ze strany veřejné moci, aby nedocházelo k jejich zneužíváním a tím nebyla diskriminována většina.

V případě *Croson* Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí shledal MBE programy města Richmond jako protiústavní. Ve svém zdůvodnění uvedl, že v daném případě neexistuje žádný významný zájem státu na zvýhodňování menšin v rámci podnikatelských aktivit v daném regionu a že toto zvýhodňování nemá racionální odůvodnění a proto jsou tyto programy v rozporu s článkem čtrnáct americké Ústavy. V pozdějších rozsudku *Adarand Constructors, Inc. v. Pena*,⁴ který navazoval na rozhodnutí ve věci *Croson* Soud uvedl, že *každá osoba jakékoliv národnosti má ústavní právo požadovat po jakákoliv státní organizaci nebo veřejnoprávním subjektu, aby zdůvodnil jakékoliv zvýhodňování podle národnosti... .. dále jakékoliv případy pozitivní diskriminace musejí být předmětem přísné soudní kontroly a dozoru*“.

V roce 2003 Nejvyšší soud Spojených států amerických vydal další dvě významná rozhodnutí, které se týkala programu pozitivní diskriminace na Michiganské univerzitě. V rozsudku *Grutter versus Bollinger*⁵ Soud potvrdil ústavnost programů pozitivní diskriminace na právnické fakultě této univerzitě, protože shledal, že je v zájmu společnosti, aby na právnické fakultě studovali příslušníci různých národnostních menšin a proto je možné při přijímacích pohovorech každého uchazeče hodnotit podle různých kritérií. Nicméně v rozsudku *Gratz v. Bollinger*⁶ Soud ale konstatoval, že programy pozitivní diskriminace nelze používat obecně, ale

³ *Fullilove v. Klutznick*, 448 US (1980).

⁴ *Adarand Constructors, Inc. v. Pena*, 515 US 200, 224 (1995).

⁵ *Grutter v. Bollinger*, 539 US 982 (2003).

⁶ *Gratz v. Bollinger*, 539 US 244 (2003).

Ize je aplikovat pouze v konkrétních a zdůvodněných případech. V tomto rozsudku, který se týkal stejné univerzity Soud shledal program pozitivní diskriminace univerzity za protiústavní, protože plošně a bez zjevného důvodu zvýhodňoval příslušníky některých národnostních menšin (např. hispánce či afroameričany) oproti jiným (např. asiátům).

Závěrem, lze podotknout, že obecně platí, že americký Nejvyšší soud bedlivě prošetřuje jednotlivé a hodnotí jednotlivé programy pozitivní diskriminace a v budoucnosti lze pravděpodobně předpokládat, že významné rozsudky umožňující v odůvodněných případech aplikovat pozitivní diskriminaci budou zrušeny, resp. nahrazeny novými aktuálními rozsudky (precedenty), které budou možnosti uplatnění pozitivně-diskriminačních programů a opatření výrazně zužovat. Nicméně také platí, že i přes narůstající odpor Nejvyššího osudu k systému afirmativních akcí jsou pozitivně diskriminační opatření v USA stále široce rozšířeny a hojně využívány.

XXII. Americké veřejné mínění

Přestože se Nixonovi podařilo prosadit principy pozitivní diskriminace do oblasti náboru pracovních sil i přijímacích řízení na vysoké školy, velká část následných průzkumů veřejného mínění ukázala, že velká část americké populace není zvýhodňování zaostávajících skupin příliš nakloněna. Především bělošští mužští respondenti se trvale vyslovují proti zvláštním výhodám, a naopak hlasují pro individuální soutěž. Reakce černošských respondentů se v celostátních průzkumech veřejného mínění liší a dají se obecně shrnout tak, že myšlenky skupinových práv, kvót a zvláštních preferencí projevují vyšší podporu než běloši. Černí Američané jsou podněcováni k podpoře skupinových práv, nicméně jakožto Američané zůstávají vnímaví k individualistickému étosu (Lipset, 2003, str. 131).

Gallupův ústav, který se touto problematikou důkladně zabýval, uskutečnil v období mezi lety 1977-1991 celkem šest stejných výzkumů vždy po několika letech. Při každém z těchto šesti průzkumů v průměru pouze 10-11% respondentů

prohlásilo, že by menšiny měly být odpovídajícím způsobem zvýhodněny, zatímco 81-84% odpovědělo, že tím nejdůležitějším faktorem by měly být schopnosti každého jednotlivce. Jestliže se tato čísla jeví jako překvapivá, méně překvapivé jsou pak výsledky rozčleněné podle rasové příslušnosti respondentů. Například podle průzkumu z roku 1989 černoši podporovali myšlenku preferencí více než běloši (14% proti 7%). Nicméně i tak většina černých Američanů (56%) hájí „schopnosti ověřené příslušnými testy“. Zajímavé bylo též zjištění, že odpovědi žen se příliš nelišily od odpovědí mužů; 10% podporovalo preferenční zacházení, 85% vlastní schopnosti. Asociace pro výzkum veřejného mínění v Princetonu se v letech 1987-94 osmkrát obrátila na respondenty s otázkou: *Měli bychom vynaložit veškerou energii na to, aby se postavení černochoů a dalších menšin zlepšilo, i kdyby to znamenalo, že jim poskytneme preferenční zacházení?*

Tato formulace si sice získala silnější podporu, přesto s ní v posledním průzkumu souhlasilo jen 29% účastníků průzkumu. Rozdíly v postojích Afroameričanů a bělochů byly ale větší. V černošské populaci se v roce 1994 kladně vyslovalo 62%, v bělošské pouze 25% dotázaných. Stejně jako v průzkumu Gallupova ústavu nebyl zjištěn větší rozdíl mezi názory obou pohlaví. Záporné stanovisko zaujaly čtyři pětiny republikánů a dvě třetiny demokratů. Stejnou otázku položil respondentům osmkrát mezi květnem 1987 a zářím 1994 průzkum pořádaný televizní stanicí NBC News a denníkem Wall Street Journal - výsledky byly podobné. Podíl kladných odpovědí podle všeho na počátku devadesátých let mírně vzrostl a vrcholu (34%) dosáhl v roce 1993, avšak v září 1994 opět klesl na 29%. Rozdíl mezi černochoy a bělochoy se však značně vyhranil. Nicméně dvě třetiny bělochů (66%) a 84% černochoů se vyjádřily kladně k otázce: „stavíte se v zásadě spíše příznivě, či odmítavě k programům afirmativních akcí, jež by měly vést ke zvýhodnění černošské populace v obchodní sféře, pokud tyto akce nestanovují žádné konkrétní kvóty?“. Přesto bylo překvapením, že další dvě skupiny, které měly prospěch z preferenčního zacházení vyplývajícího z afirmativních akcí, bělošské ženy a Hispanoameričané, se vyjadřují k myšlence kvót jako náhrady za někdejší diskriminaci menší podporu než američtí černoši (Lipset, 1998, str. 134).

A co říkají nejčerstvější průzkumy? Průzkumy televizní stanice CBS News z ledna roku 2006 prokázaly rostoucí nespokojenost s těmito programy, která šla

ruku v ruce s klesající podporou pokračování těchto programů. Jestliže se v anketě CNS News z roku 2003 53% dotazovaných vyslovilo pro pokračování programů afirmativních akcí, v roce 2006 při stejném průzkumu to bylo již jen 36%.

Oproti CBS News přinesl průzkum Gallupova ústavu z roku 2005 poněkud shovívavější výsledky. Pro zachování stávajícího rozsahu se vyslovilo 50 % respondentů, proti pak 42 (Sally Coleman Selen, 2005, str. 912). Navíc mezi lety 2001 až 2005 se dokonce procento kritiků afirmativních akcí mírně snížilo z 44 na 42 %. V průzkumu z roku 2003 se pro jejich pokračování vyslovilo 70% všech Afroameričanů a 63 % Hispánců. Na otázku, zdali mají Afroameričané ve Spojených Státech rovnocenné možnosti pracovního uplatnění odpovědělo kladně pouhých 23 % černošských respondentů oproti 59 % respondentů bílé barvy pleti.

Vysvětlením těchto výsledků tak nemusí být pouze různé skladby a formulace položených otázek, ale v případě výsledků Gallupova ústavu pak může připadat v úvahu i fakt, že se v nich částečně projevuje faktor postupné změny etnické skladby obyvatelstva Spojených států. Podstatou této změny je neustálé oslabování dominantní pozice bělošského obyvatelstva na úkor rostoucí černošské, asijské ale především hispánské menšiny. Jak již bylo výše uvedeno, jestliže se v něčem průzkumy všech agentur shodují, pak je to neměnný rozdíl mezi převažujícím kladným postojem menšinových Američanů a spíše odmítavým postojem, který zastává bělošské části americké populace.

XXIII. Kritika Afirmativních akcí

Equals should be treated equally- s rovnými by se mělo zacházet rovně, zní nejčastější výtky těch, kteří afirmativním akcím nemohou přijít na jméno. Rovnost je předmětem etiky a ta byla podle nich v tomto případě porušena. A co že tedy kritiky na afirmativních akcích tak dráždí?

Princip rovnosti samozřejmě ve svém důsledku neznamená, že bude ke všem přístupováno identicky. Některé skupiny obyvatel skutečně vyžadují individuální přístup, protože jsou v něčem specifictí. Jedná se například o lidi s nejnižšími příjmy,

přestárlé, osoby, vracející se z výkonu trestu, invalidy či dlouhodobě nemocné jedince. Jestliže si každá tato skupina populace zaslouží zvláštní zacházení, pak musí být zcela jasné a transparentní, podle jakých měřítek a v jakém rozsahu by na tuto pomoc měli mít nárok. Jinými slovy, jestliže si někdo nárokuje nadstandardní pomoc, musí být tento nárok náležitě ospravedlnitelný a oprávněný. Některé důvody ale pro udělení takové pomoci mohou být shledány jako nedostatečné, jiné důvody dokonce jako naprosto irelevantní.

Privilegia, která náleží mužům nemohou být upírána ani ženám. Stejně příležitosti jsou poskytovány jak protestantům tak i stoupencům judaismu. Možnost svobodného projevu či volby místa usazení mají všichni obyvatelé Spojených států bez ohledu na to, jestli jejich předci pocházejí z Anglie nebo Číny. Stejná práva a povinnosti se vztahují též na všechny občany Spojených států bez ohledu na barvu jejich pleti. Z toho tedy vyplývá, že pohlaví, náboženské vyznání, národní původ ani barva kůže v dnešní moderní Americe již nerozhoduje. Všichni občané mají rovná práva a rovni jsou si i před zákonem. Takže rasový původ ani národnost či vyznání nemohou být dostatečným důvodem pro jakékoliv zvýhodnění. Není to jen proto, že je to tak dané ústavou Spojených států amerických. Je to zkrátka nezpochybnitelný axiom dnešní moderní pluralitní a demokratické americké společnosti. Proto musí být odmítnuta jakákoliv tendence zvýhodňovat jakoukoliv skupinu jednoduše jen na základě její fyziognomie. Rasové kategorie sloužící za základ úředního členění na *zvýhodňované* a ty, kterým jsou tyto výhody upírány, tak ve svém důsledku vedlo k té nejhrůznější formě nerovnosti, kterou Amerika ve své historii zažila: k otroctví.

Problémem afirmativních akcí tak podle jejich kritiků spočívá v klíčovém kritériu, která rozhoduje, kdo bude zvýhodněn a kdo tento nárok mít nebude. Tímto kritériem je barva pleti uchazečů. Bez ohledu na to, kdo bude konečným příjemcem, pouhé zvýhodnění na základě barvy pleti odporuje nejenom etice a právu, ale i zdravému rozumu.

Profesor filosofie Michiganské university v Ann Arbor Carl Cohen (Cohen, Sterba, 2003, str. 27) navrhuje jiný způsob posuzování míry potřeby jednotlivých žadatelů. Těm, kteří byli z rasových důvodů jakkoliv znevýhodněni náleží odškodnění. Rozhodujícím faktorem, který určí výši a podobu odškodnění či pomoci by ale

neměla být automaticky barva pleti, ale pouze a jenom míra, rozsah znevýhodnění či újmy posuzovaného jednotlivce. Je samozřejmé, že páchané příkoří bylo dlouhodobé a újma tak nevznikala pouze jednotlivcům, ale znevýhodněné byly celé menšiny po mnoho generací, připouští Cohen. Měla by se tedy kompenzace vztahovat plošně na všechny příslušníky diskriminovaných menšin? Nikoliv, odpovídá si pak vzápětí na položenou otázku. Upřednostňování jedné rasy nemůže být považováno za kompenzaci za předchozí příkoří, která byla na této rase vykonána. Takové rozhodnutí je chybné, protože za normu, vzor i měřítko i nadále používá „rasu“ jedince, která již historicky napáchalo tolik škod, že by se od tohoto termínu i definice mělo jednou navždy upustit. Barva pleti, národnostní původ a další vrozené charakteristiky nemají žádnou morální váhu. Kumulované zlo, které na každém kroku ztrpčovalo život těm, kteří jsou dnes většinou již dávno mrtví, nemůže být odčiněno tak, že se přidělí maximální možné výhody těm, kteří se řízením osudu narodili jako příslušníci stejné etnické či národnostní menšiny. Diskriminační užívání rasové klasifikace znevýhodňující bělošskou většinu se tak stává stejně nespravedlivé, jako to bylo v případě černošské populace. Praktická nedomyšlenost afirmativních akcí tak může vyústit ve dvojí selhání. Jednak budou z celého systému profitovat v celé řadě případů ti, kteří si tyto výhody nezaslouží a zároveň budou ztrátou těchto možností či ztíženým přístupem k nim postiženi ti, kteří na historických příkořích nenesou žádný podíl viny. Například naprosto nedořešená je otázka dnes nejpočetnější menšiny ve Spojených státech, kterou tvoří Hispánci. Od sčítání z roku 2000 se pod tímto úředně užívaným výrazem rozumí takový člověk, který má španělské nebo latinoamerické kořeny. Ve většině případů se jedná o imigranty a jejich potomky, jejichž původní vlastí bývá nejčastěji Mexiko, Portoriko, Kuba, Kolumbie, Jamajka, Dominikánská republika a Haity. Hispánci dnes tvoří kolem 15% obyvatelstva USA, což v celkových číslech znamená, že se kolem 42 milionů osob považuje za příslušníky této skupiny. Zajímavé na celé komunitě je i fakt, že se nejedná o příslušníky pouze jedné rasy. Přibližně polovina z Hispánců (přesněji 47,9%) se pokládá z rasového hlediska za bělochy, 42,2% za ostatní (většinou Mestice, atd.), 2% za Černochoy a 1,6% za ostatní rasy, např. Asiaty, Indiány, atd. (zdroj: www.wikipedia.cz)

Afirmativní akce se tedy na ně též vztahují, ačkoliv přímou obětí otroctví a následné segregace ve většině případů nikdy nebyli. Navíc vzhledem k vysokému

stupni legální i ilegální migraci se může jen menší část z nich považovat za Američany třetí či čtvrté generace, které mohly teoreticky segregační opatření přímo postihnout. Cohen uvádí názorný příklad Texaské univerzity, která při přijímacích řízeních zvýhodňovala studenty z menšinové prostředí tzv. *kompensační pomoci* (Compensatory Relief). Příjemci této podpory se ale mohli stát též francouzští státní příslušníci afrického či arabského původu či indičtí uchazeče o přijetí, protože splňovali základní a jedinou podmínku na udělení pomoci, byli té správné barvy pleti, či za ně byli většinovou populací alespoň považováni.

XXIV. Afirmativní akce na rozcestí

Takže nemá-li o poskytování afirmativních akcí rozhodovat barva pleti, co by to tedy mělo být?

Především v souvislosti s přijímacím řízením na vysoké školy se čím dál častěji hovoří o nutnosti posunu od rasově orientovaných afirmativních akcí k těm, které přihlížejí k socioekonomickému statusu žadatele. Nový směr, jak se zdá, tak na konci 90. let naznačily čtyři americké státy, které zakázaly preferenční afirmativní akce zaměřené na menšiny a ženy na veřejných vysokých školách a v státních samosprávách. Jako první stát se pro tento krok odhodlala Kalifornie již v roce 1996. Tuto politicky i hospodářsky nevlivnější zemi USA o dva roky později následoval stát Washington na severozápadě Spojených států. V roce 1999 guvernér státu Florida, Jeb Bush, vydává nařízení, kterým zakazuje rasové upřednostňování i v tomto důležitém šestnáctimilionovém státě. Když se pak vzápětí stejným rozhodnutím k předcházející trojici připojuje i významný průmyslový Michigan, takřka čtvrtina celkové americké populace, tzn. sedmdesát milionů občanů, žije na území, která se od afirmativních akcí založených na rase jako jediném akceptovatelném kritériu odklání. Navíc dalšími státy, které naznačovaly, že by touto cestou mohly vykročit byly Colorado, Illinois a Missouri.

Programy afirmativních akcí byly na státních vysokých školách v těchto čtyřech státech nahrazeny programy, které garantovaly přijetí na veřejné vysoké školy těm uchazečům, kteří střední školu ukončili s výsledkem, který je řadil mezi

nejlepší ve svém ročníku. V případě Floridy byl požadován výsledek, který by uchazeče řadil do skupiny 20% nejúspěšnějších, a to bez ohledu na barvu pleti uchazeče. V Texasu byly podmínky přísnější a přijetí na vysokou školu bylo garantováno takovým studentům, kteří se se svými závěrečnými známkami umístili mezi deseti procenty těch nejlepších v ročníkú. Tato garance se vztahovala na jakoukoliv střední školu v tomto státě. A protože texaské základní i střední školství se stále vyznačují silným stupněm rasově segregace, desetiprocentní klauzule dokázala vysokoškolská studia skutečně zpřístupnit většímu počtu minoritních studentů. Ve školách, které byly takřka výhradně hispánské nebo černošské totiž nebylo mnoho bělošských studentů s lepším prospěchem, kteří by je svými výsledky mohli z této kvóty vytěsnit. Takové pojetí tak svým důrazem na poctivou školní přípravu, která legitimizovala pomoc při přijetí na vysokou školu, představovalo zajímavý kontrast k stále silně zakořeněnému konceptu bezpodmínečné rasové diverzity, kterou mohly podle jejich stoupenců zajistit jen afirmativní akce pro nebělošské uchazeče o studium.

Kahlenberg pro dokreslení uvádí příklad rektorky soukromé Michiganské univerzity Mary Sue Coleman. Ta se v jedné řeči na akademické půdě přihlásila k diverzitě dokonce devatenáctkrát. Mimo jiné prohlásila: *Na diverzitě u nás, na naší univerzitě, záleží, dnes více než kdykoliv v historii... pojd'me společně povstat a říci: My jsme Michiganská univerzita a my jsme diverzita.* (Richard D. Kahlenberg, 2004, str. 44). Tato slova, plná až dětské naivity a komického zápalu pro věc, demonstrují, že i původně chvályhodný a potřebný záměr se svojí absencí smyslu pro míru dokáže realitě poněkud vzdálit. Pak se mnohdy i bohulibý a prospěšný počin stává spíše zbytnělým dogmatem, u kterého nezáleží na ničem víc než na pouhé oddané poslušnosti při jeho plnění. Michiganská universita tak dodnes automaticky při přijímacím řízení zvýhodňuje 20 body ze 151 možných přihlášku každého z minoritních uchazečů o studium. S takovým zvýhodněním by mohl teoreticky počítat i syn Michaela Jacksona, kdyby si zdejší univerzitu jednou vybral za místo svých vysokoškolských studií.

Přesto ani systém procentních kvót nepředstavuje ideální řešení. Na vině je především rozdílná úroveň kvality jednotlivých škol. Zatímco u náročných škol může i pro dobrého žáka být desetiprocentní hranice jednoduše nepřekonatelná, v méně

náročných školách by ho mohl jeho výkon řadit do absolutní špičky. Stejně tak absolvent méně kvalitní školy splňující stanovenou procentní podmínku na automatické přijetí na vysokou školu by se se stejným výsledkem na výběrové škole nemusel probojovat ani do první poloviny těch úspěšnějších. Například velká část studentů Texaské univerzity v Austinu je tvořena právě těmito *desetiprocentníky*. Ti tak z řad jejich studentů vytlačují ty, kteří sice mají dobré předpoklady na studium a jsou připraveni i schopni podat výborný výkon, mají ale tu smůlu, že se na svých školách umístili těsně pod předepsanou hranici. Není proto divu, že nově zavedený systém desetiprocentní hranice dokonce nepřímo nabádá rodiče k tomu, aby se při svém výběru střední školy schválně zaměřovali na málo náročné instituce s nižší úrovní výuky. Tím totiž výrazně zvyšují pravděpodobnost, že se jejich potomci v poslední školní rok umístí nad požadovanou předepsanou hranici. Pro své děti tím vlastně zajistí tu nejsnazší možnou cestu na jimi vybranou vysokou školu v Texasu.

Celý nově zavedený systém je kritizován i z jiného důvodu. Selhávající rasový aspekt byl totiž v tomto případě opuštěn, ale nebyl dostatečně nahrazen jiným kritériem, které by umožnilo identifikovat potřebné a zaměřit na ně pozornost ze strany státních úřadů.

XXV. Nový směr- třídně orientovaná pozitivní diskriminace

Tím chybějícím kritériem měla být podle mnohých kritiků sociální znevýhodněnost (social disadvantage), která by se měla stát tím jediným spouštěcím mechanismem případného preferenčního zacházení. Výhoda takto nastaveného kritéria spočívá v tom, že svojí pozornost zaměřuje stále primárně na menšinové studenty, jelikož příjmy jejich rodin v množství případů nedosahují průměru bělošské populace. Zároveň ale připouští, že se příjemci této pomoci mohou stát i potřební bělošští uchazeči, kterým tato podpora není apriorně odmítána, tak, jak tomu dosud bývalo. Celý takto nastavený systém se tak jeví více spravedlivější a demokratičtější.

Sociální znevýhodněnost, jakkoliv zní tento termín obecně, je možné relativně přesně a kvalifikovaně definovat například na základě socioekonomických determinant. Mezi takové základní patří mimo jiné dosažené vzdělání a zaměstnání

rodičů, jejich příjem nebo celkový majetek rodiny. V rodinách, které žijí na hranici či dokonce pod hranicí chudoby je pravděpodobnější, že mladé lidi od školní přípravy odvádí nutnost najít si vlastní práci a rodině dalším příjmem finančně vypomáhat. Na počátek své životní cesty tak vstupují s handicapem, který je oproti jejich vrstevníkům z bohatších rodin znevýhodňuje. Nemohou si dovolit kvalitnější přípravu, doučování či zájmové kroužky. Jsou plně zapojeni do řešení ekonomických problémů svých rodičů. Aby v silící konkurenci obstály, musí na jakoukoliv činnost vynaložit větší a systematictější úsilí, vše je stojí více energie, každá aktivita je silným testem jejich vůle. I v bohatých Spojených státech je takových rodin překvapivě velké množství.

Dalšími ještě potřebnějšími jsou ti, kteří pocházejí z problémových, nefunkčních či plně rozvrácených rodin, kde chudobu mnohdy násobí ještě násilí, alkoholismus, drogy či převládající apatie k vlastnímu osudu. Nemotivující prostředí se sice jako veličina jen obtížně klasifikuje, oproti tomu existují jiné veličiny, které již lze takto poměřovat a vyhodnocovat.

Kupříkladu americké Ministerstvo práce pořádá *Národní průběžný výzkum mládeže* (National longitudinal Survey of Youth/ NLSY), do kterého je každoročně zapojeno na čtyři tisíce mladých lidí, kteří pocházejí převážně z chudších bělošských a menšinových rodin. Ti mimo jiné uvádí informace o rodinném příjmu a celkových životních podmínkách svých rodin. Americké ministerstvo práce zajímá, zdali žili mezi svým 15. až 17. rokem v hmotném dostatku, či zakusili-li částečnou nebo dokonce naprostou chudobu. Dalšími hodnocenými kritérii bylo dosažené úplné středo či vysokoškolské vzdělání obou či alespoň jednoho z rodičů či zdali uchazeč vyrůstal v tomto období v rodině úplné, tvořené oběma biologickými rodiči, či byla li rodina neúplná. Jestliže sledovaná domácnost neklesla ani v jednom ze tří sledovaných let pod hranici chudoby na dobu delší než dvanáct měsíců, byla označena za *never poor/ nikdy chudou*. Částečně chudá, *sometimes poor*, byla taková rodina, která se ve sledovaném období 3 let pod touto hranicí pohybovala jeden až dva roky. Za *always poor / zcela chudé* pak byly označeny rodiny, které se v tomto pásmu pohybovaly po dobu delší dvou let. Vzdělání rodičů se pak dále dělilo do jednotlivých skupin podle délky absolvovaného studia v letech. Za absenci úplného středoškolského vzdělání byla považována doba studia kratší dvanácti let. Za nedokončené základní vzdělání pak doba úměrně kratší. V případě, že dotyčný

dinec žil po většinu času pouze s jedním z rodičů, nebylo dosažené vzdělání uhého z nich započítáváno. Soudržnost rodiny ve vztahu k jedinci pak byla asifikováno jako úplná, částečná či nulová podle délky stráveného času s oběma ologickými rodiči.

Dalším znevýhodňujícím faktorem může být i samotná adresa bydliště. Kdo kdý navštívil alespoň jedno z amerických velkoměst, mohl si dobře povšimnout, jak kké rozdíly mezi jeho jednotlivými čtvrtěmi panují. Některé části zasažené ubokým úpadkem pak se svým nekvalitním a podfinancovaným školstvím, kulhávajícími sociálními službami a nedostatečnou infrastrukturou (například psencí městské hromadné dopravy) představují skutečné pasti chudoby, ze kterých takřka nemožné se vymanit. Takové lokality obývá i stonásobně větší počet lidí, až naše nechvalně známé ústecké Neštětice, brněnské Zábřovice či mostecký hánov. Například u chudých afroameričanů je šestkrát vyšší pravděpodobnost, že dou žít v oblastech koncentrované chudoby, než je tomu u bělochů, kteří se acházejí na hranici životního minima. Dokonce i pro dobře vydělávající černošské řislušníky střední třídy je mnohem pravděpodobnější, že se jejich bydliště bude acházet v blízkosti některé z problémových čtvrtí.

Je také prokázáno, že studenti z nízkopříjmových rodin potřebují vynaložit ýrazně vyšší finanční prostředky na dosažení úspěchů spojených se studiem než udenti z rodin nacházejících se v pásmu střední třídy. Oproti tomu výdaje na dnoho studenta jsou vyšší u škol, které se nacházejí v bezproblémových částech merických měst. Průměrné roční výdaje přepočtené na jednoho žáka u nich v roce 003 dosahovaly 7 510 dolarů. U škol, navštěvovaných dětmi z chudých rodin byla to částka v průměru jen 6 254 dolarů (Kevin Carey, 2003, str. 7). Navíc vyšší uktuace žáků u takových škol je dalším negativním faktorem, který má vliv na kvalitu ýuky. Bohatší školy si tak mohou dovolit investovat více do vybavení jednotlivých íd, kvalitních učebnic i výukových pomůcek. S dětmi v takových školách pracuje i pe připravený, motivovaný a zaplacený kolektiv učitelů. Menší počet dětí ve třídách šcho škol pak umožňuje vyučujícím vynaložit více energie na své žáky, vycházet pe vstříc jejich potřebám a zohledňovat jejich individualitu. Takové podmínky rmují nejen dobře připraveného uchazeče o studium na vysoké škole, ale mají

nepochybně i vliv na jeho sebevědomí, zdravou ctižádost a z ní vycházející kariérní plány, které si pro svůj život vytyčuje.

I s vědomím, jak citlivé téma jsou informace o majetku pro velkou část americké veřejnosti, která je zvyklá si své soukromí dobře střežit, nemusí samotný proces zjišťování majetkových poměrů představovat až tak složitý problém. Podobné informace se dají již dnes jsou již dnes získat například z formulářů, které vyplňují žadatele o finanční podpory na sociálních odborech jednotlivých městských úřadech.

Podobné formuláře navíc již existují na některých amerických školách. Jako příklad může sloužit Kalifornská univerzita v Los Angeles- *UCLA- University of California in Los Angeles* a její právnická fakulta. (R. Kahlenberg, *Class- based Affirmative Action in College Admissions*). Hned na první straně jejich webových stránek věnovaných přijímacímu řízení se píše: *We place special emphasis on socio-economic disadvantage in our evaluation: při přijímacím řízení si pozorně všímáme socioekonomické znevýhodněnosti (uchazečů)* Dalšími příjemci afirmativní pomoci se mohou stát ti, kteří pracovali, pracují či zamýšlí pracovat a pomáhat s řešením problémů znevýhodněných etnických a národnostních menšin.

XXVI. Argumenty na podporu třídně orientovaných afirmativních akcí

Člověkem, který se intenzívně zabývá myšlenkou reformy afirmativních akcí, je Richard Kahlenberg, předseda vlivné pravicové nadace *The Century Foundation* se sídlem ve Washingtonu. Kahlenberg věří, že rozhodnutí Federálního odvolacího soudu (*First Circuit Court of Appeals*) z počátku roku 1999, které zrušilo užívání rasového upřednostňování, představuje určitý posun směrem ke korekci do extrému zaběhnutých programů afirmativních akcí. *Proč jednoduše nenabízíme pomocnou ruku všem znevýhodněným dětem, aniž bychom hleděli na barvu jejich pletí?* namítá vcelku logicky Kahlenberg. Třídně orientovaná afirmativní pomoc má podle něj několik zásadních předností. Především pomoc směřovaná těm, kteří jí skutečně potřebují, jelikož jsou z nějakého konkrétního důvodu znevýhodněni, je plně v souladu s americkým zákonodárstvím i ústavou. Taková pomoc tudíž není a ani nemůže být soudně napadena. Zároveň většina Američanů cítí, že pomoc těm, kteří

musí na počátku svého života zdolávat nejednu překážku a potýkat se s těžkostmi, za které ve většině případů nenesou zodpovědnost, není v rozporu s obecně přijímanými dobrými mravy. Ba právě naopak. Mnozí věří, že skutečná síla Ameriky spočívá právě v tom, že i chudí lidé dostanou šanci, a že úkolem každé vlády je vytvářet taková pravidla, za kterých i slabší dokáží dosáhnout na život v lidsky důstojných podmínkách. A takový život pak zajistit i pro své blízké.

Další předností, kterou Kahlenberg zmiňuje, a kterou jsme popisovali i my, je zmíněný fakt, že takto nastavené afirmativní akce ve své podstatě dále slouží příslušníkům převážně etnických menšin. Je to zcela přirozené, jelikož ohrožení chudobou a ztrátou sociálního statusu pro ně představuje mnohem větší hrozbu než pro lépe etablovanou bělošskou populaci. Takový přístup tak volbou „šetrnějších“ prostředků vlastně usiluje o dosažení velmi podobného cíle; o větší stupeň solidarity mezi úspěšnějšími (pocházejícími často z majoritního prostředí) a těmi (příslušníky rozličných menšin), kteří teprve na svůj úspěch (absolvování kvalitnější vysoké školy, vykonávání zajímavější, prestižnější a lépe placené práce) čekají a bez pomoci zvenčí by se ho možná nikdy nedočkali. Stát má jednoduše povinnost pomoci takovým lidem v tom, aby si byli schopni pomoci sami. Navíc za situace, kdy poslední dva ministři zahraničních věcí Spojených států, Colin Powell a Condoleezza Riceová, jsou afroamerického původu, se skutečně zdá, že černá barva pleti dnes již přestává být faktorem, který by jakkoliv zpomaloval kariéru. Skutečným hendikepem se tak jasně jeví nízký sociální status jedince. Proto jakákoliv podpora při vzdělání, která bude cílená na děti z nízkopříjmových dělnických či farmářských vrstev dobře zasahuje samotnou podstatu problému. Zpřístupní-li se vysokoškolská studia takovým lidem, jejich vzdělání jim i jejich dětem zajistí kvalitnější život a lépe kvalifikovanou práci.

Kahlenberg v souvislosti s třídně či sociálně orientovanými afirmativními akcemi hovoří o znovunalezeném závazku, který americké univerzity pojí k americkému snu. Veřejnost podporuje vzdělání, protože vnímá vysoké školy jako klíč k sociální mobilitě. Zároveň je připravena odměnit usilovnou a vyčerpávající práci. Píle a odhodlání, kterými jedinec disponuje navzdory stigmatizujícímu prostředí, ho tak opravňují k pomoci ze strany státních úřadů, potažmo daňových

poplatníků. Zároveň na sebe pak takový člověk přijímá nepsaný závazek, že sám bude pomáhat dalším lidem, hned jak mu to jeho zlepšující se situace dovolí.

XXVI. Závěr

Pozitivní diskriminace tedy je a vždy bude kontroverzním tématem rozdělujícím americkou společnost. K tomuto tvrzení jsme dospěli opakovaně na více místech této práce. Dnes, jasněji než kdy dříve, začíná být zřejmé, že v podobě a v rozsahu, v jakém dnes afirmativní akce fungují, již neodpovídají stávající situaci. Naznačili jsme, jakou cestou by se měly vydat, aby mohly nadále sloužit těm, kteří jí nejvíce potřebují. Upozornili jsme též na fakt, že jejím prostřednictvím dochází k diskriminaci velké části amerických občanů ze strany federální vlády.

Bylo to tak od samého počátku. Stejně tak, jako sérum na hadí uštknutí obsahuje malou dávku hadího jedu, i opatření proti diskriminaci musely být částečně diskriminující, aby mohly být skutečně účinné. Vedlejší účinky v tomto případě dopadly na ty, kteří ať vědomě či nevědomě profitovali ze své příslušnosti k majoritní skupině populace. Přímou úměrně s tím, jak se vedlejší účinky zesilovaly, přicházel i tlak na jejich přehodnocení. Není již možné dále přivírat oči a nevidět změny, ke kterým došlo. Dnešní Amerika je jiná než bývala na počátku sedmdesátých let. I její problémy, zda-se, jsou dnes jiné. Dříve potřebovala mít tato země účinný nástroj, jak efektivně bojovat s diskriminačními praktikami zaměstnavatelů. Její boj byl veden vidinou nápravy života těch, kteří byli po neuvěřitelně dlouhou dobu a v neuvěřitelně velkém množství zbaveni své svobody s odůvodněním, že na ní vinou barvy své pleti nemají nárok. Míra příkoří, která byla na afroamerickém obyvatelstvu napáchána, dosahovala tak obrovských rozměrů, že by legalizovala v podstatě jakoukoliv formu nápravy. A systém institucionalizovaného upřednostňování menšin a žen v oblasti pracovního trhu a vzdělání byl logickou, pochopitelnou a rozumnou volbou. Navíc se nejednalo o extrémní rozhodnutí, které by větší části bělošské populace zasáhlo výraznějším způsobem do profesního či soukromého života. Důvody, které dříve plně ospravedlňovaly afirmativní akce na rasovém základě, dnes ovšem již ztratily mnoho

na svém významu. Hlavní cíl se totiž podařilo do velké míry naplnit. Nejenom díky afirmativním akcím se dnešní americká společnost vyznačuje silnou a sebevědomou černošskou střední třídou. Jestliže dříve byly sport a umění pro ctižádostivé a ambiciózní afroameričany s touhou uplatnit se snad jedinými oblastmi, ve kterých neplatily přísné segregační a diskriminační opatření, dnes prakticky neexistují profese, ve kterých by neměli američtí černoši své zástupce na samém vrcholu. Ani vrchol nejvyšší, Bílý dům, nemusí být neuskutečnitelný. Postupné oslabování dominantní pozice bělošské části americké společnosti na úkor hispánské, černošské a asijské menšiny se bude muset zákonitě projevit i na skladbě federální administrativy a volených reprezentantů. Ve stranických „primárkách“ demokratické strany došlo poprvé v dějinách k situaci, kdy se proti sobě jako nejvýznamnější uchazeči o důvěru voličů postavili dva silní kandidáti, kteří vzešli z „menšinového“ prostředí. Jsou jimi senátor za stát Illinois Barack Obama, který své černošské rysy získal díky otci, pocházejícímu z africké Keňi a Hillary Rodham Clintonová, zastupující v americkém senátu nejenom vlivný stát New York, ale potažmo i větší polovinu americké populace tvořenou ženami. Čím dál větší procento Američanů se tak začíná vnitřně ztotožňovat s myšlenkou, že by nebyli proti tomu, kdyby jejich příštím prezidentem byl člověk tmavé barvy pleti nebo žena. Jedinými podmínkami tak mají být mimořádné vůdčí schopnosti, morální autorita a jasná vize, kam Ameriku směřovat a dostatek energie, odhodlání a zkušeností tak skutečně učinit (s trochou jízlivosti se dají na příkladu současného prezidenta USA G.W. Bushe relativizovat i tyto „nezbytné“ předpoklady).

Ti, pro které byli afirmativní akce od počátku nepřijatelným zásahem do svobod jiných lidí a obrácenou diskriminací, by si měli být dobře vědomi všech okolností, které jejich zavedení do každodenního života předcházely. V zájmu *vyššího principu mravního* totiž může být ve výjimečných případech ospravedlnitelné i *páchání spravedlnosti* na místo jejího *konání*, zvláště s vědomím, že statisícům (nejenom) mladých Afroameričanů se díky jim dostalo odpovídajícího vzdělání, kvalitnějšího zaměstnání a důstojnějšího života, o kterém si generace jejich prarodičů neodvažovaly ani snít. Pozitivní diskriminace ačkoliv hojně kritizovaná, tak přiblížila o kus blíže, a snad již i na dohled, onu vysněnou zaslíbenou zemi Martina Luthera Kinga, ve které si měli podat ruce úspěšní potomci bývalých otrokářů s úspěšnými potomky bývalých otroků. V takové zemi pak budou konečně platit bezesbytku i slova

z americké Ústavy O lidu Spojených států, dlicím v jednotě, nastolujícím spravedlnost a společně upevňujícím domácí klid a růst všeobecného blahobytu. (Tindall, Shi, 1994, str. 792)

Tím se nám tak úspěšně uzavírá příběh o emancipaci především amerických občanů černošského původu, kteří na cestě za svým úspěchem museli urazit mnohem delší a bolestivější trasu, než většina ostatních. Pomyslným počátkem jejich cesty bylo už kdysi dávno nebe nad hlavou a snad i slunce, které uviděli, když byli po dlouhé době strávené v železných poutech v zatuchlém přítmi podpalubí vyvečeni na pevnou půdu své *nové vlasti*. Stane-li se Barack Obama příští rok skutečně 44. prezidentem Spojených států amerických, tato fascinující cesta za svobodou a uznáním se pak symbolicky završí.

XXVII. Shrnutí

Afirmativní akce nebyly samozřejmě zavedeny pouze do americké legislativy. Zvláštní zákony, které opravňují provádění afirmativních akcí nebo pozitivních opatření přijalo do svých zákonů více než 20 zemí celého světa. Další státy mají ve svém zákonodárství zakotveny principy, které se pozitivní diskriminaci velmi blíží nebo takovou politiku připouští a umožňuje. Oblastí, na kterou se soustředila největší pozornost v těchto zemí patřil pracovní trh a zaměstnávání obecně. Upřednostňování probíhalo především na bázi etnické a generové příslušnosti, časté ovšem bylo též zvýhodňování tělesně postižených osob.

Afirmativní akce souvisí s pojmy nediskriminace a rovné příležitosti. Jejich cílem je kompenzace za předchozí diskriminace. Ta má umožnit, aby diskriminovaný jedinec nebo skupina osob mohla soutěžit s favorizovanou skupinou za stejných podmínek nebo, což je spornější, aby byla rovnost zajištěna přímo formou rovného výsledku. Speciální opatření přijatá s tímto cílem nejsou myšlenkou novou. Poprvé byly zaváděny ve Spojených státech již v 30. letech, aby vyrovnaly předchozí diskriminační praktiky užívané v zaměstnání proti odborovým organizátorům a členům, a později užití ve prospěch válečných veteránů k jejich znovu zapojení do pracovního trhu. Zdravotně postižení patří mezi další skupinu, která má dlouhodobý prospěch ze zvýhodňujících pracovních programů vycházejících vstříc jejich specifickým potřebám. Jestliže někteří kritici argumentují faktem, že afirmativní akce všemožně napomáhající vyrovnáním výsledkům jsou naprosto nepřijatelné pro ekonomiky vyznávající volnost podnikání, laissez-faire, stoupenci afirmativních akcí naopak zdůrazňují, že koncepce trhu práce musí být realistická a tudíž by měla uznat, že pokud není společnost barvoslepá nebo není stejnobarevná, měla by v zásadě nějaká proaktivní opatření uplatňovat.

I když plánování nemusí být vždy ideální, jakékoliv opatření je lepší než žádné. Metody shromažďování údajů se zlepšují, efektivnější kontrolu umožňuje monitoring. Takové programy vyžadují spíše méně než více podpory a kromě výhody

širšího zapojení pracovní síly, byly prokázány i výhody ekonomické. Zároveň ovšem platí, že při posuzování afirmativních akcí dochází k určitému rozporu. Ten se týká toho, že afirmativní akce sice dávají znevýhodněným skupinám šanci získat zkušenost, zároveň ale upevňují pocit, že znevýhodněné menšiny dlouhodobě nedosahují a ani nebudou dosahovat srovnatelných výsledků s majoritní společností

I přes čtyřicet let staré debaty o smyslu těchto akcí jednotlivé vlády dál pokračují v legislativních úpravách s cílem pomoci znevýhodněným skupinám, obyvatel, které jsou nejčastěji definovány jako *trpící předchozí diskriminací na základě barvy pleti, pohlaví nebo zdravotního postižení*. Svědčí o tom přijetí právních předpisů např. v Jihoafrické republice nebo v Namibii koncem roku 1998, podle kterých se rovnost v zaměstnávání dosahuje prostřednictvím různých nástrojů, včetně afirmativních akcí. V některých dalších zemích je pak tento koncept používán i v boji proti diskriminaci na základě pohlaví. V této souvislosti je zajímavé podotknout, že ne vždy musí být preferovanou skupinou ženy. Důkazem je vyhláška norské vlády č. 622 o zvláštním zacházení s muži, která byla přijata 17. července 1998. Ta totiž upravuje provádění akcí ve prospěch mužů v těch zaměstnáních, kde jsou podprezentováni - tj. při vzdělávání a péči o děti. Narovnávání se děje prostřednictvím rekvalifikací a vytvářením pracovních příležitostí; zároveň upravuje procedurální pravidla k prosazení jejich rovnosti.

Koncem 90. let vydaly vyšší soudní instance některých zemí světa zásadnější rozhodnutí týkající se afirmativních akcí, a tím tak opět rozvířily akademickou i veřejnou debatu o užitečnosti speciálních opatření překonávající předchozí a mnohdy stále pokračující diskriminaci.

Pojďme se zaměřit na rozhodnutí několika státních jurisdikcí, jimž se dostalo největší pozornosti; v našem případě se jedná o zákonodárství Jihoafrické republiky, Indie, Austrálie a Evropského soudního dvora.

XXVIII. Příklady pozitivní diskriminace z jiných zemí

1. Evropský soudní dvůr (ESD)

Na rostoucí výhrady směrem k afirmativním akcím na počátku devadesátých let upozornilo rozhodnutí ESD ve věci **Kalanke versus Město Brémy**. Jednalo se o první případ, kdy byl Evropský soudní dvůr požádán, aby rozhodl, zda-li jsou národní předpisy dovolující upřednostňování žen slučitelné s čl. 2 (4) směrnice o rovném zacházení, který mimo jiné stanoví, že :

„Tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1(1).“

(přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě, pracovní podmínky).

V tomto případě zákon o rovném zacházení mezi muži a ženami spolkové země Brémy ve svém čl. 4 (2) říká, že pro přijímání i povyšování v oborech, kde je zastoupení žen podprůměrné - tzn., kde ženy tvoří ani polovinu zaměstnanců v jednotlivých stupních v příslušných pracovních kategoriích - a současně splňují-li žena podmínku stejné kvalifikace jako mužský kandidát, musí být přednost dána ženě. Po rozhodnutí jmenovat na místo ředitele v městském oddělení zeleně ženského kandidáta pouze na základě faktu nižšího procentního zastoupení žen, podal pan Kalanke proti tomuto rozhodnutí odvolání. Argumentoval svojí vyšší kvalifikací a tím, že přednostní zacházení se ženami znamená automatickou diskriminaci pro všechny mužské uchazeče. Pokud by nebyl uplatňován čl. 4 (2) uvedeného zákona, byl by povýšen ze sociálních důvodů, neboť musí živit tři na něm závislé osoby (tzn. manželku a dvě děti), zatímco druhá kandidátka žádné takové závazky nemá. Pan Kalanke v tomto sporu nedosáhl úspěchu před místním ani před regionálním pracovním soudem. Spolkový pracovní soud požádal ESD o rozhodnutí v předběžné otázce týkající se slučitelnosti tohoto zákona se směrnicí Rady ES o rovném zacházení. ESD uvedený zákon odmítl, s tím, že automatická přednost daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice:

„Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají

stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. (odstavec 16)

..... Národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek podle článku 2(4) směrnice (odstavec 22)“

ESD omezil rozsah svého rozhodnutí pouze na bezpodmínečné preferenční zacházení, s výslovným odkazem na přednost dávanou automaticky bez ohledu na další hlediska, mezi které patřily individuální obtíže či omezování práv jiných skupin. ESD beroucí na zřetel článek 2 (4) směrnice poznamenal, že smyslem tohoto ustanovení bylo vytvoření prostoru pro dovození opatření, která ač se zdají být diskriminační, mají ve skutečnosti za cíl eliminovat nebo redukovat případy stávajících nerovností: např. lze souhlasit poskytování určitých výhod ženám v oblasti zaměstnávání, včetně povyšování, s cílem zlepšovat tak jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a tím napomoci dosáhnout muže při jejich kariérním postupu. I když byla v tomto případě u ESD patrná určitá snaha přezkoumat celkový smysl afirmativních akcí, závěrečná formulace jen ilustruje jeho nejistotu a rozpolcenost v celém případě.

„Dále, pokud takové opatření usiluje o rovné zastoupení mužů a žen na všech stupních a úrovních v dané oblasti, nahrazuje v podstatě rovnost příležitostí předpokládanou v článku 2 (4), což je výsledek, kterého lze dosáhnout pouze za předpokladu rovnosti příležitostí (odstavec 23).“

Soud se tak musel řešit dilema mezi zajišťováním rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků. Rozhodnutí ESD vyvolalo velké množství rozporných reakcí především v tehdejších státech Evropského Společenství (ES). Ty aktivně přijímaly a implementovaly afirmativních akcí ve prospěch žen vedeni vědomím, že taková opatření jsou přípustná nejen z právního hlediska, ale též potřebná z politických, sociálních a ekonomických důvodů.

11. listopadu 1997 vydal ESD druhé rozhodnutí týkající se pozitivních akcí ve věci **Marschall versus Severní Vestfálsko**. Pan Marschall, učitel, se ucházel o vyšší místo společně se ženskou kandidátkou; protože byli oba stejně kvalifikovaní a na příslušné platové a kariérní úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, žena musela být jmenována na základě novely zemského zákona o státní službě z 5.

února 1995. Příslušné ustanovení stanoví: „Tam, kde je méně žen než-li mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.“ Správní soud, ke kterému se pan Marschall odvolal měl vzhledem k případu ve věci *Kalanke* pochybnosti, zda je zemský zákon slučitelný se směrnicí o rovném zacházení a předložil případ k posouzení ESD. Rozhodnutí Soudu bylo pečlivě sledováno, protože oproti případu *Kalanke*, ve spolkové zemi Severní Vestfálsko existovala zákonná výjimka, podle které mohou specifické důvody nakonec převážit ve prospěch druhého (mužského) kandidáta. ESD rozhodl, že čl. 2(1) a (4) směrnice takové pravidlo nevyklučuje, za předpokladu, že v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů a pokud jedno nebo více měřítek (,která však nejsou diskriminační vůči ženským kandidátkám) nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám podle rozsudku:

„Zákonodárci záměrně zvolili právně nepřesnou formulaci, aby zajistili dostatečnou flexibilitu, a navíc, aby ponechali prostor k uvážení a posouzení všech specifických důvodů pro daného kandidáta. To znamená, že i přes toto pravidlo přednosti může být vždy dána přednost mužskému kandidátovi na základě tradičních, či jiných hledisek k povýšení.“

ESD naznačil svoji podporu pro zvláštní opatření podle článku 2 (4) směrnice, s tím, že však připustil, že specifická pravidla k upřednostňování ženských kandidátů nemohou zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost žen v kariérním postupu bez toho, aniž by překračovalo hranice výjimek stanovených tímto článkem. Zahrnutí ustanovení o výjimkách do zákona však nezbytně nezajišťuje, že jejich hranice budou respektovány. Ustanovení o výjimkách musí zajišťovat objektivní přístup podle všech měřítek specifických pro daného kandidáta. Tyto měřítko ale současně nesmí být diskriminační vůči ženským kandidátkám. Z rozhodnutí však jasně nevyplývá způsobem, jakým se mají tato hlediska prověřovat

„Zdá se, že dokonce i tam, kde jsou ženští a mužští kandidáti stejně kvalifikovaní, muži bývají při povyšování zvýhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům, týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání a obavám např., že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost přeruší častěji svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení. Mohlo by to znamenat, že při hodnocení hledisek příslušejících jednotlivým mužským kandidátům, mohou některá hovořit v jeho prospěch. Takové hledisko jako je však delší služba nelze připustit, neboť srovnávaná žena mohla přerušit své zaměstnání vzhledem k rodinným povinnostem.“

Nejnovější rozhodnutí tak naznačuje, že tento problém může řešit zahrnutí **ustanovení (nahradit synonymem)** o výjimkách (derogační klausule) do ustanoveních o afirmativních akcích.

A ESD začíná vyžadovat tyto klausule, aby zajistil, že se do opatření zaměřených proti diskriminaci v zaměstnávání nevpíší žádné nové diskriminační prvky. Další potvrzení těchto tendencí se objevuje v článku 141 nové Amsterodamské smlouvy (dříve článek 119 Římské smlouvy), odstavec 4 který stanoví:

„S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.“

2. Jižní Afrika

Dva nedávné případy projednávané před soudy nižší instance v Jižní Africe ukazují, že i v prostředí, kde jsou afirmativní akce považovány za přijatelnou a

rozumnou metodu k dosažení rovnosti, stále je na ně mnohdy nahlíženo jako na určitou formu obrácené diskriminace.

Nová jihoafrická ústava (zákon č. 108/1996) jasně stanovila, že diskriminace na základě rasy a pohlaví musí být odstraněna. Předcházející provizorní Ústava z r. 1994 přitom kladla speciální důraz na afirmativní akce ve veřejné službě tím, že ve své sekci 212 stanovila:

„(2) Taková veřejná služba bude ... (b) zlepšovat výkonnou veřejnou administrativu široce reprezentovanou jihoafrickou komunitou ... (4) Při jmenování do funkcí a obsazování volných míst ve veřejné službě budou brány v úvahu předpoklady: kvalifikace, úroveň odborného vzdělání, schopnosti, výkonnost a vhodnost osoby ucházející se o jmenování, povýšení nebo převedení. Tyto podmínky mohou být vymezeny nebo předepsány zákonem nebo na základě zákona ... (5) Pododdíl (4) nebrání opatřením ke zvýšení účinnosti cílů uvedených v pododdílu.“

Ustanovení zákona o veřejné službě, týkající se obsazování volných míst, vyjadřují politické rozhodnutí přetvořit bývalou pevnost bílých pracovních sil na „široce reprezentující Jihoafrickou komunitu“.

Vytváření reprezentativní veřejné služby prostřednictvím afirmativních akcí se tak stalo bezprostředním ústavním cílem. Přesto v případě **Public Servants Association of SA and Others versus Minister of Justice and Others** (1997), bylo soudem vyšší instance (Transvaal Provincial Division) zrušeno rozhodnutí ministra spravedlnosti o jmenování žen do 30 míst na jeho ministerstvu, podložené tím, že pocházely z podreprezentovaných skupin.

Šestnáct bílých mužských pracovníků pracujících na ministerstvu a ucházejících se tam o volné funkce, nebylo přizváno k příslušnému výběrovému pohovoru. Když viděli, že funkce jsou obsazovány ženami, namítli neoprávněnou diskriminaci z důvodu rasy a pohlaví. Oni a jejich profesní asociace požadovali po tomto soudu, aby prohlásil jmenování za nelegální z důvodu rozporu se zákonem o veřejné službě a s podmínkami smlouvy sjednané s Výborem pro kolektivní vyjednávání v oblasti veřejné služby. Též pracovníci po soudu požadovaly, aby prohlásil za neúčinná veškerá jmenování, při kterých byla brána na zřetel rasa, barva pleti nebo pohlaví uchazeče. Když soudce zkoumal zákony a předpisy upravující

postup ve veřejné službě, dlouze se zabýval přijímacími procedurami, a to se zřetelem k novým požadavkům na zapracování rasových a genderových hledisek. Není pochyb, že zákon o veřejné službě byl důležitým elementem při racionalizaci ministerstev a tvorbě jejich afirmativních plánů. Přesto soudce shrnul, že „vhodnost“, jakožto kritérium pro přijímání a povyšování ve veřejné službě - při kterých historicky nikdy nebyla brána v úvahu rasa a pohlaví - by v novém režimu neměla být nahrazena kritériem rasy a pohlaví. K tomu, aby se prokázalo, že nejmenování bílých mužů do funkcí nebylo v souladu s ustanoveními prozatímní Ústavy o diskriminaci z hlediska rasy a pohlaví, bylo použito pěti testů, aniž by se potvrdilo, že předmětné jmenování bylo takovým opatřením, které patří mezi výjimky povolené Ústavou.

Testy byly následující : (a) opatření musí být vymodelováno (nesmí jít o nahodilou akci), (b) musí být vymodelováno k nějakému účelu (musí být příčinná vazba mezi cílem a opatřením), (c) cíle opatření určeného k překonání předchozí diskriminace musí být adekvátní ochraně (nesmí ji nepřiměřeně přesahovat), (d) adekvátnost ochrany je nezbytná, protože omezuje jednotlivcům nebo skupinám plně a rovnocenně požívat jejich práva svobody (nikoliv bezmezně, ale se zřetelem k právům ostatních a zájmům celé společnosti), a (e) opatření musí být v souladu s ústavními požadavky na výkonnou veřejnou správu, v níž je široce reprezentována celá jihoafrická komunita (reprezentativnost nemůže převládnout na výkonnosti).

Výsledkem testů (předpokladů) bylo shledání, že rezervování 30 míst se nehodí do žádného obecného plánu nebo koncepce, nemůže splnit požadavek reprezentativnosti, zachází mnohem dál, než aby mohlo být vhodnou reakcí, protože zasahuje do vyšších funkčních míst, spíše než do vstupní úrovně pracovního zařazení, porušuje práva ostatních tím, že ignoruje „mimořádnou kvalifikaci“ bílých mužů, a konečně nerespektuje požadavek výkonnosti, neboť kvality povyšovaných žen nebyly ve srovnání s bílými muži přesvědčivé.

Kritici afirmativních akcí toto rozhodnutí vřele přijaly, ale během několika měsíců vydal pracovní soud mnohem kladnější hodnocení afirmativní akce, tentokrát v soukromém sektoru.

V případě **George versus Liberty Life Association of Africa Ltd.** (1996) se pan George, bílý zaměstnanec firmy ucházel o vyšší funkci, inzerovanou na tabuli uvnitř podniku s poznámkou „pouze pro zúčastněné“, což znamená, že v souladu s politikou přijatou firmou Staff Handbook bylo přístupné výlučně uchazečům z řad zaměstnanců firmy. Ačkoliv byl během výběrového řízení a pohovorů informován ve smyslu, že je vhodným kandidátem, byl na místo přijat barevný uchazeč, nepocházející z firmy. Tím vyšlo najevo, že místo bylo inzerováno i vně podniku. Uchazeč namítal, že přijetí externího uchazeče zakládá neférové zaměstnavatelské praktiky tím, že příslušnost k rase se stala rozhodujícím faktorem a že jmenování bylo neplatné, protože jím zaměstnavatel porušil vlastní politiku, dávající přednost uchazečům z řad vlastních zaměstnanců. V „upřednostňujícím“ oddílu 8(3) Ústavy z roku 1994 charakterizuje předseda soudu afirmativní akce nikoliv jako princip nebo normu k dosažení rovnosti a nediskriminace, ale jako metodu, strategii nebo postup, kterým rovné příležitosti mohou být dosaženy. Soud se věnoval objasnění toho, že v souladu s jihoafrickou soudní politikou nevměšování se do oblasti manažerských výsad, se nebude zabývat schopnostmi kandidátů, ale měl by se omezit na zkoumání aktu jmenování v kontextu s dodržáním práva, a to obojího: hmotného (vyrovnání posuzovaných soutěžních hodnot, a postavení afirmativní akce při jejich dosahování) a procesního. Byl to značný odklon od přístupu Vysokého soudu v Transvaalu.

Pracovní soud shledal, že přijatý uchazeč byl v minulosti znevýhodněn ve vzdělání, a že z tohoto pohledu nelze jeho přijetí považovat za takové, které by za současné situace jihoafrického trhu práce přispívalo k nefér zaměstnavatelským praktikám. Avšak se zřetelem k pravidlům řízení uplatňovaným firmou při přijímání zaměstnanců soud potvrdil, že na základě vlastní interpretace firemní politiky obsazování volných míst, měla být panu Georgemu dána přednost před vnějším uchazečem. Z tohoto důvodu soud shledal, že jmenování bylo výsledkem nekalých zaměstnavatelských praktik a přiznal uchazeči nárok na náhradu výdajů. Ponecháme-li stranou výrok sám, pak už jenom to, že rozhodnutí obsahovalo odůvodněnou podporu afirmativních akcí, si zaslouží pozornost. Jihoafrická republika tak zdá se nebude zřejmě v blízké budoucnosti patřit k těm státům, které se budou od širokého užívání afirmativních akcí postupně odklánět.

3. Austrálie

V polovině 80.let byla prověřena speciální opatření, objevující se v australské legislativě. V případě **Gerhardy versus Brown**, byl využit článek 8 zákona britského společenství o rasové diskriminaci z roku 1975. Ten stanovuje, že speciální opatření na základě rasy nejsou diskriminací, jedná-li se o určitá omezení práv těch, kteří nejsou příslušníky domorodého kmene Aboriginů. Podle zákona jižní Austrálie z roku 1975 o zemských právech Pitjantjatjarů byly propůjčeny rozsáhlé pozemky na severozápadě jižní Austrálie tomuto kmenu Pitjantjatjarům, kteří na ně mají neomezený přístup, zatímco ostatní musí mít speciální povolení. Pan Brown, který vstoupil na tyto pozemky bez povolení a byl tudíž obviněn z přestupku, namítal, že tento zákon Jižní Austrálie byl neslučitelný se zákonem proti rasové diskriminaci a tudíž i neplatný. Vrchní soud, ke kterému se celý případ dostal, rozhodl, že zákon Jižní Austrálie byl speciálním opatřením pro účely článku 8 zákona britského společenství o rasové diskriminaci a je s ním slučitelný. Na všechny, kteří nejsou Aboriginci se tedy vztahuje zákaz vstupu na tyto pozemky.

V oblasti diskriminace na základě pohlaví v australské jurisdikci spíše sílí snaha o zákonnou podporu speciálních opatření, která mají vést k dosažení rovnosti a k nápravě diskriminace z minulých let. Článek 33 federálního zákona o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1984 stanovuje, že není nezákonné provádět akce k zajištění toho, aby osoby určitého pohlaví nebo rodinného stavu nebo těhotné ženy měly rovné příležitosti s ostatními. V této souvislosti Komise pro pracovní právní vztahy v rámci navrhované fúze schválila nařízení, jímž byl post místopředsedy každé pobočky svazu vyhrazen ženě. Komise rozhodla, že toto ustanovení je speciálním opatřením, které je určené k dosažení faktické rovnosti a je tedy podle článku 33 přípustné.

5. Indie

V roce 1992 Nejvyšší soud jiné země Britského společenství podobně podpořil afirmativní akce, ačkoliv byly provázeny závažnými protesty veřejnosti. Ústava Indie povoluje státu vytvářet ustanovení, kterými jsou vyhrazena pracovní místa ve

státních službách těm znevýhodněným skupinám obyvatel, které v nich nejsou adekvátně zastoupeni a podporovat speciální péči o vzdělávací a ekonomické zájmy sociálně slabších skupin populace, zejména kmenů a kast. Po čtyřech dekádách provádění této rezervační politiky, bylo zastoupení dvou posledně zmíněných skupin ve státní službě stále nedostatečné. V roce 1979 byl zřízen speciální orgán, nazvaný Mandalova komise (podle svého předsedy), aby určil, jak zlepšit podmínky pro jednotlivé skupiny znevýhodněné sociálně a z hlediska vzdělání. Ve své zprávě parlamentu Komise doporučila, aby bylo 27% míst v podpůrných a vzdělávacích zařízeních ústředních a státních vlád vyhrazeno pro hinduisty stejně jako pro ty, kteří nejsou hinduisty, ale patří mezi znevýhodněné skupiny. 31. srpna 1990 ústřední vláda zveřejnila memorandum reagující na vyhrazení 27% míst tím, že bylo doplněno dalším memorandumem, ve kterém se vyhrazuje 10% míst ve státní službě dalším znevýhodněným skupinám nezahrnutým v jiných rezervačních systémech, což je ve prospěch příslušníků chudých horních vrstev obyvatel. Proti tomuto memorandu byly vzneseny námitky v soudním případě **Indira Sawhney and Others versus Union of India and Others (1992)**. Nejvyšší soud prohlásil, že vyhrazení 27% míst je akceptovatelný prostředek k překonání diskriminace z minulých let i pokračující diskriminace na základě sociálního původu. Dále nařídil jeho implementaci s výjimkou osob sociálně zaopatřených. Poté, co soud ověřil platnost tohoto opatření, byl zřízen expertní výbor za účelem specifikovat rozsah této výjimky a na základě jeho doporučení vydala ústřední vláda v září 1993 rozhodnutí o 27% vyhrazených místech v ústřední vládě pro 1,200 příslušníků dalších znevýhodněných skupin. Indie se vinou svého pevně zakořeněného kastovního systému a obrovského množství lidí, kteří jsou z historického hlediska vytlačeni na okraj její společnosti jeví jako ideální stát pro institucionálně zavedené široké spektrum afirmativních akcí a preferenčního zacházení. Situace indických páriů, *nedotknutelných*, velmi připomíná život amerických černochoů během segregace. Jedná se o nejvíce diskriminovanou skupinu v Indii. Přes sto milionů lidí je tak zcela postaveno mimo hinduistický systém kast a je předmětem všeobecného opovržení a nenávisti.

6. Závěr

Jak si můžeme povšimnout na množství uvedených soudních případů, v hodnocení afirmativních akcí žádný jednotný přístup neexistuje a ani existovat nebude. Rozhodnutí soudů vždy odrážejí různou historickou zkušenost, přítomnost i specifika jednotlivých zemí, které se pro tento specifický způsob nápravy rozhodnou.

Většinou se soudy přiklání k několika základním pravidlům. Především se ve svých posledních rozhodnutích snaží držet principu, že opatření má být adekvátní svým cílům. Mezi další pravidla pak patří, že opatření by mělo být modifikovatelné a zahrnovat jak kontrolu, tak i průběžné zajišťování proporcionality (např. způsobem monitoringu a možnosti každoročních úprav). V Evropě, kde existuje silná politická a sociální podpora ženské rovnosti, dospěl přesto ESD k různým závěrům při zkoumání zákonných pokusů změnit dominantní postavení mužů v oblastech, ve kterých jsou výrazně nadreprezentováni. Poslední případy spolu s politickým závazkem, týkajícím se afirmativních akcí, nyní zopakovaným v čl. 141 Amsterodamské smlouvy ukazují, že jsou tyto akce stále nahlíženy jako veskrze funkční a účinný prostředek, kterým lze docílit větší a spravedlivější diverzifikace například na pracovním trhu.

Přesto by se jednotlivé národy měly shodnout na jakémisi minimálním standardu, mezi který by mělo patřit zejména:

- zdůraznění dočasného charakteru takových opatření,
- vytyčení jasných cílů, kterých se má užitím afirmativních akcí dosáhnout,
- odklon od užívání těchto akcí v momentě dosažení vytyčených cílů,
- důsledná informační a vysvětlující kampaň vedená s cílem zabránit ve vnímání pozitivní diskriminace jako diskriminace „naruby“.

Summary

The term *affirmative action* (U.S. English), or positive discrimination (British English) means positive steps taken to increase the representation of women and minorities in areas of employment, education, and business from which they have been historically excluded. In search for the roots of Affirmative action I start at the very beginning of the US history describing institutionalized forms of slavery and later on segregation to demonstrate how deep and strong this exclusion was. Since the late 1960s this expression has been used to refer to policies that go beyond the simple prohibition of discrimination on grounds of race, national origin, and sex in employment practices and educational system. These policies require some further action, *affirmative action*, to make jobs and promotions and admissions to educational programs available to individuals from groups that have historically suffered from discrimination.

In an effort to create an unprejudiced picture of this phenomenon of American modern society I try to open my work for arguments of both side, the proponents and the opponents of affirmative action with the awareness of how controversial this issue for American citizens is. The work however comes to an conclusion, that affirmative action programs as they are and work at the moment do not meet actual needs of present American society. Therefore wider social justice should be guaranteed by such affirmative action programs aiming on people in need regardless of their ethnical or racial origin.

XXIX. Použitá literatura

- Beckwith F. J.; Jones T. E.; Affirmative action..., New York, Prometheus Books 1997
- Bergmann, B.; In defense of Affirmative action, New York, Basic Books 1996
- Cancian, M., Race- based versus Class-based Affirmative Action in College Admissions, Journal of Human Resources, XXXII., 524-48, 1998
- Capaldi, Nicholas. Out of Order: Affirmative Action and the Crisis of Doctrinaire Liberalism. Buffalo, New York: Prometheus Books 1985
- Carey, K.; The Funding Gap: Low- income and Minority Students Still Receive Fewer Dollars in Many States, Washington, D.C., Education Trust 2003
- Cohen, C., Sterba P. J., Affirmative Action and Racial preference, New York, Oxford University Press 2003
- Fullinwider R., The Reverse Discrimination Controversy: A Moral and Legal Analysis (Philosophy and Society Series), New York, Rowman & Littlefield Publishers 1980
- Glazer, N.; Affirmative action. Ethic Inequality and Public Policy, Harvard, Cambridge 1987
- Janda K., Berry J., Goldman J., Hurd E.; Výzva demokracie, systém vlády v USA, Praha, Sociologické nakladatelství SLON 1998
- Kahlenberg, Richard D.; Can separate be equal? The Overlooked Flaw at the Center of No Child Behind, New York, A Century Foundation 2004
- Kahlenberg, Richard D. The Remedy: Class, Race, and Affirmative Action. New York: Basic Books 1996
- Kamín T.; Affirmative Action- obrácená forma diskriminace?, Časopis pro právní vědu a praxi 4/ 2001, str. 377-82
- Klvaňa T.; Ve znamení pozitivní diskriminace, Respekt 28, 1995, str. 17
- Kotlowski, D.; Richard Nixon and the origins of affirmative action, 1998, http://www.historycooperative.org/journals/ahr/107.4/br_88.html
- Kusý T.; Pozitivná diskriminácia, noviny SME, 22.9.2004, str. 15
- Lemann N., The Promised Land: The Great Black Migration and How It Changed America, New York, Alfred A. Knopf. Inc. 1992.
- Leonard S. J., The Impact of Affirmative action on Employment, Journal of Labor Economics, str. 439-63, 1984

- Lipset, S. M.; Dvousečná zbraň: rub a líc americké výjimečnosti, Praha, Prostor 2003
- O' Conor J., Schwartz S., Wheeler L., Exploring US History, Englewood Cliffs, New Jersey Globe Book Company, 1984
- Purvis L. T., Encyklopedie dějin USA, Praha, Ivo Železný, 2004
- Smith, J. P., Welsch F., Affirmative Action and Labor Markets, Journal of Labor Economics, str. 269-301, 1984
- Sterba, J. P., Defending Affirmative Action, Defending Preferences," Journal of Social Philosophy, 34 (June 2003), 285-300.
- Tindall, G. B., Shi, D. E.; Dějiny USA, Praha, Nakladatelství Lidové noviny 1994
- Arnold, N. Scott. "Affirmative Action and the Demands of Justice," Social Philosophy and Policy, 15 (Summer 1998), 133-175.
- Internetové portály:
 - o www.governor.state.az.us
 - o Slavery in America, <http://www.slaveryinamerica.org>
 - o Criminal law, violent crime and the judiciary, www.judgingcrimes.com
 - o www.discriminace.cz
 - o www.wikipedia.cz
 - o Stanford Encyclopedia of Philosophy
<http://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>