

FD - 1/09

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Ústav politologie



Erika Ščerbová

**Všeobecný pohled na problematiku afirmativní akce z hlediska jejího
vývoje a implementace do společnosti**

*(General view at the problematic of affirmative action according to its
development and implementation to the society)*

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2008/ 2009

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze, dne14.1.2009.....

..........

Podpis

Osnova

0	ÚVOD.....	5
1	<u>OBECNÁ DEFINICE AFIRMATIVNÍ AKCE.....</u>	<u>7</u>
1.1	FENOMÉN AFIRMATIVNÍ AKCE	7
1.2	ANALÝZA ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	10
1.2.1	AFIRMATIVNÍ AKCE	10
1.2.2	RASA	10
1.2.3	RASISMUS.....	11
1.2.4	RASOVÁ SEGREGACE.....	13
1.2.5	DISKRIMINACE	14
1.2.6	KVÓTY VERSUS CÍLE	19
2	<u>MYŠLENKA SPRAVEDLNOSTI POJATÁ Z FILOZOFICKÉHO POHLEDU</u>	<u>19</u>
3	<u>HISTORIE AFIRMATIVNÍ AKCE.....</u>	<u>24</u>
3.1	KLÍČOVÉ MILNÍKY V APLIKACI POLITIKY AFIRMATIVNÍ AKCE.....	25
3.1.1	BOJ ZA OBČANSKÁ PRÁVA (ZTĚLESNĚNÝ V OSOBĚ MARTINA LUTHERA KINGA).....	25
3.1.2	LEGISLATIVNÍ KROKY UČINĚNÝ V RÁMCI AFIRMATIVNÍ AKCE	29
3.2	AFIRMATIVNÍ AKCE VS. AMERIČTÍ PREZIDENTI	36
4	<u>ANALÝZA PROBLEMATIKY (ZASTÁNCI VS. Oponenti AFIRMATIVNÍ AKCE A JEJICH STANOVISKA).....</u>	<u>43</u>
4.1	ARGUMENTY PRO AFIRMATIVNÍ AKCI	44
4.2	ARGUMENTY PROTI AFIRMATIVNÍ AKCI.....	45
5	<u>MOŽNÉ VÝCHODISKO: MULTIKULTURNÍ VZDĚLÁNÍ?.....</u>	<u>48</u>
6	<u>AFIRMATIVNÍ AKCE A SOUDNÍ SPORY V USA.....</u>	<u>51</u>
6.1	KLÍČOVÁ SOUDNÍ ŘÍZENÍ.....	53
7	<u>POSTUPY PROTI ZRUŠENÍ AFIRMATIVNÍ AKCE (NÁVRH ZÁKONA Č. 209 O ZRUŠENÍ AFIRMATIVNÍ AKCE).....</u>	<u>61</u>
8	<u>VLIV AFIRMATIVNÍ AKCE NA PODOBU SOUČASNÉ (AFROAMERICKÉ) SPOLEČNOSTI.....</u>	<u>62</u>
8.1	IMPLEMENTACE AFIRMATIVNÍ AKCE NA AMERICKÉ UNIVERZITY.....	63
9	<u>GLOBÁLNÍ IMPLEMENTACE AFIRMATIVNÍ AKCE V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ SVĚTA</u>	<u>66</u>
9.1	LEGISLATIVNÍ POJETÍ POLITIKY AFIRMATIVNÍ AKCE V RÁMCI EU (ZEMÍ EVROPSKÉHO PROSTORU)	72
9.2	AFIRMATIVNÍ AKCE A SOUDNÍ SPORY V ZEMÍCH EU	74
10	<u>ZÁVĚR.....</u>	<u>78</u>
11	<u>SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ.....</u>	<u>81</u>
11.1	SOUPIS BIBLIOGRAFIE.....	82
11.2	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	82

Abstract

This paper deals with problematic of affirmative action which is considered to be a controversial topics because of its ambiquous impact to the society. The programs of affirmative action are focused on the equal opportunity, diversity and human rights for women, ethnic minorities and people with disabilities, mainly in educational and employment context. The main aim of my thesis is analysed character of this topic, the special features of the history development, juridical processes and global implementation to the present society.

0 Úvod

Společnost je seskupení jednotlivců podobných či odlišných ras, etnik nebo pohlaví, charakterizována společnými zájmy, tradicemi a zvyky, žijící většinou na jednotném území pod ochranou (a kontrolou) svých vlastních veřejných institucí a právních norem. Společnost může být jednobarevná nebo naopak ve své podstatě různorodá. V současné době je problematika vztahu různých menšin s většinou čím dál více aktuální, neboť není na světě mnoho států, ve kterých by žili příslušníci pouze jedné rasy či etnika. Téměř každá evropská země kromě Islandu má na svém území významnou národnostní a etnickou menšinu. Formálně pro všechny občany platí stejné zákony a nařízení (to znamená disponují stejnými právy a povinnostmi), fakticky tomu tak vždy nemusí být, neboť někdy může dojít k záměrnému zvýhodňování příslušníků různých menšin (například ze strany zaměstnavatele či jiného subjektu), kteří mohou být nějakým způsobem společností diskriminováni (v zaměstnání, ve vzdělávacích zařízeních, státních institucích, apod.). Je tedy podstatné zaměřit svou pozornost (mimo jiného), také na menšiny ve společnosti, které by se mohly cítit příslušníky dominantní většiny podhodnoceny či utlačovány, a tudíž si zaslouží speciální péči a zvláštní zacházení. Téměř většina států se snaží předcházet a zakazovat výskyt diskriminace a segregace pomocí legislativních opatření v podobě klíčových právních norem, tj. vnitrostátních zákonů, mezinárodních úmluv, listin o základních občanských a lidských právech, apod. Ovšem často tato primární opatření nestačí, neboť neřeší problém v celé své šíři, ale pouze na jeho začátku. Základní právní normy sice zaručí stejné výchozí podmínky z hlediska práva, avšak nejsou schopny reagovat na aktuální potřeby společnosti, která se může lehce diferencovat. Z toho důvodu se ve společnosti objevila další podpůrná a vyrovnávající opatření, která mají rozdíly mezi skupinami dodatečně eliminovat a zvýhodňovat ty „znevýhodněné“.

Jedno z těchto podpůrných opatření je tzv. afirmativní akce, která „vděčí“ za svůj vznik rasovým a etnickým nepokojům, vyskytující se v minulém století ve Spojených státech.

A právě tato diplomová práce má za svůj cíl shrnout a poskytnout přehled vývoje afirmativní akce, přiblížit její ideové kořeny, zdůraznit její klíčové milníky a poukázat na zákonná opatření vydaná v její prospěch či neprospěch. Ve své práci bych se také chtěla věnovat začleňování afirmativní akce do různých společenství (respektive zemí), která tímto způsobem řeší etnické, rasové a genderové problémy, a také velkou část své práce věnuji problematice soudních sporů, jejichž soudní rozhodnutí hrají nespornou úlohu v realizaci programů afirmativní akce. Kromě toho chci upozornit na fenomén diskriminace a segregace postihující různé menšiny a vysvětlit z teoretického, i praktického hlediska, jaké konkrétní dopady mohou tyto jevy mít.

Nutno říct, že obecně lze jako menšiny chápat širokou škálu minoritních skupin, jimiž se zabývá celá řada sociálních studií: počínaje gender studies, dále ty, jež se soustředí na problematiku konkrétních národnostních a etnických menšin (např. hispánských, romských, polských, apod.), konče gerontologií; proto se ve své práci zaměřím primárně na afroamerické obyvatelstvo ve Spojených státech, od jehož historicky problematického postavení ve společnosti se odvíjí celá koncepce afirmativní akce.

1 Obecná definice afirmativní akce

1.1 Fenomén afirmativní akce

Základním předpokladem afirmativní akce je nebo respektive by měl být, rovný přístup veřejných institucí vůči všem členům dané společnosti. Je však zřejmé, že existuje velká propast mezi teorií a praxí různých vyrovnávajících opatření. Idea rovného přístupu často zůstává problematičtější z hlediska její reálné aplikace do společnosti, zatímco teorie rovnosti je ve většině souhlasně přijímaná a podporována.

Politika afirmativní akce (*affirmative action*) má za sebou celou řadu historických etap a změn, jejichž podobu postupně formovaly legislativní normy, exekutivní nařízení ze strany amerického prezidenta a soudní rozhodnutí Nejvyššího soudu ve Spojených státech. Konkrétní kroky učiněné v rámci koncepce afirmativní akce objasním ve své práci v dalších kapitolách.

Ve svém obecném významu představuje afirmativní akce dílčí programy, „zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti“ (Bacchi, 1986, s. 15). Poprvé byly tyto koncepce použity v americkém právu roku 1935 jako „povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření k nápravě důsledků předchozích nespravedlivých praktik vůči odborům a zamezit jejich opakování v budoucnosti.“ (Bacchi, 1986, s. 32). Prvotním záměrem vyrovnávajících opatření bylo tedy zúčtovat s minulostí a napravit zažitý model smýšlení, který dovoľoval výskyt diskriminace a segregace zaměřenou proti „odlišným“ občanům, žijících pospolu s majoritní „vládnoucí“ skupinou.

Afirmativní akce volí cestu nejen přes implementaci různých legislativních opatření s podporou důležitých institucí, ale aspiruje také na morální cítění představitelů většiny. Jejím cílem je uplatnit antidiskriminační chování, které za pomoci tradic, multikulturalismu, tolerance a pochopení, má šanci bojovat proti předsudkům, rasové segregaci a kolektivní nesnášlivosti vůči různým minoritám.

S afirmativní akcí souvisí také fakt, že se společnosti dříve orientovaly spíše samy na sebe a vytvářely tzv. „uzavřený systém“, postavený na tom, že měl vybudovaný určitý stabilní populační základ (z kterého bylo možné snadno rozlišit legitimní členy od těch nelegitimních), a v kterém docházelo v různých oblastech společenského života k rozmachu nepřátelské zaujatosti, předsudkům a nedůvěře vůči těm ostatním, kteří se odlišovali například pohlavím (male vs. female), barvou kůže (bílí vs. barevní), náboženským vyznáním (katolíci vs. protestanti) či pouze rozdílným názorem (konservatismus vs. liberalismus). S čím různé skupiny, národy nebo etnické menšiny bojovaly, bojují a možná i v budoucnu nadále bojovat budou, je tedy mocný fenomén diskriminace, který jednoznačně negativně ovlivňuje celkovou atmosféru a morální hodnoty ve společnosti. Klasickým představitelem onoho modelu je stát konzervativně a absolutisticky smýšlející, založený na náboženských, kulturních a jazykových rigidních tradicích, podle nichž je systém společenských kast a diferencí legislativně i morálně oprávněný. V takovém uzavřeném systému není fakticky prostor pro nikoho jiného než její legitimní členy a ti ostatní (nelegitimní) jsou společností jednoduše vyloučeni.

Avšak v současné době většina západoevropských zemí vyznává demokratické hodnoty, přičemž se snaží s pomocí evropské politiky řešit aktuální menšinové otázky a ochránit tak kulturu minorit, včetně jejího jazyka, zvyků a tradic. Společné soužití různých skupin v rámci jednoho společenství ovšem může přinést celou řadu problému a komplikací. Mohou mezi nimi vznikat například různé konkurenční boje, někdy dokonce spojené s násilnými praktikami nebo se mohou zformovat určitá extrémní politická hnutí, vyžadující separaci a autonomii pro své příslušníky. Přitom jak to již zmínil Karl R. Popper¹ ve svém slavném díle „*Otevřená společnost a její nepřátelé*“, taková tzv. *uzavřená společnost*, kterou byl se dalo chápat jako společnost kmenovou, založenou na nejrůznějších tabuizovaných tématech, je poté ohrožena totalitní mocí, jež se

¹ Karl Raimund Popper (1902-1994) byl filozof rakouského původu a významným představitelem moderní teorie politické vědy a filozofie. Je považován za zakladatele tzv. kritického racionalismu a zastávce zkoumání pravdivosti vědecké teorie podle principu falzifikace, tzn. pomocí empirického testování, jehož cílem je vyvrácení chybných stanovisek.

snaží skrýt za tu či onu ideologii, ať už je to ve formě fašismu, nacismu nebo komunismu. Naproti tomu staví tzv. *otevřenou společnost*, jež má spočívat na základech liberálních tradic směřující k individualismu, demokracii, svobodě myšlení, rovnosti a sociální zodpovědnosti. Mimo to se otevřená společnost stala základem pro kritický pohled na nejrůznější témata, ideologie, náboženství a mýty, což Popper ostatně vysvětluje slovy: „*Demokraté, kteří nechápou rozdíl mezi přátelskou a nepřátelskou kritikou demokracie, jsou sami naplněni totalitárním duchem.*“ (K. R. Popper, 1994, s. 167). Umožněním kritiky se otevřená společnost nevyhne konfliktům plynoucích z různých názorů, které mohou vyústit v případné změny v jejím nastaveném systému. Uzavřená neboli kmenová společnost nedovoluje výskyt jakékoli možné kritiky či opozičních názorů, neboť se obává, že kdyby tak učinila, dala by prostor pro zformování různých opozičních spolků, jež by následně požadovaly změnu daného status quo.

V otevřené společnosti, by naopak měly vládnoucí elity umožnit svým občanům vyjádřit jakýkoli názor (sic kritický), neporušujíc zákony a ústavu daného státu, odbourat ideologický dogmatismus a přispívat tak k rozvoji demokracie a morálního růstu svého společenství, respektive státu. To se pojí s principy multikulturalismu, protože multikulturní život může existovat pouze tam, kde jsou lidé přesvědčeni o klíčové roli svobody, rovnosti a tolerance ve prospěch všech jejich členů. Dosáhnout tohoto modelu však není tak snadné, jak by se na první pohled mohlo zdát, ale nutno podotknout, že zcela jistě dosažitelný je, protože každá demokratická společnost je ve své podstatě reformovatelná a přístupná k diskurzu. Také Popper v tento model otevřené společnosti věřil, což ostatně dokazuje jeho výrok, ve které bilancuje úspěchy novověkého lidstva: „*Jsem přesvědčen, že si lidstvo zase tak špatně nevedlo. I přes zradu některých jeho intelektuálních vůdců, i přes ohlupující účinky platónských metod ve výchově a přes ničivé důsledky propagandy jsme zaznamenali několik překvapujících úspěchů. Mnoha slabým bylo pomoheno, a otroctví je prakticky zrušeno již téměř sto let. Někteří namítnou, že bude brzy zavedeno znovu. Já*

jsem větší optimista; koneckonců to bude záležet na nás.“ (K. R. Popper, 1994, s. 180).

1.2 Analýza základních pojmů

1.2.1 Afirmativní akce

Pojem afirmativní akce z lingvistického hlediska pochází z anglického slova „*Affirmative action*“, který by se dal do češtiny přeložit několika způsoby, neboť jednoznačný překlad není zcela možný. Jako afirmativní akce se dá chápat jakési vyrovnávající či vstřícné opatření, případně by jsme mohli říct, že tento termín koresponduje s tzv. pozitivní diskriminací. Volněji a možná výstižněji řečeno, jsou to taková opatření, která se snaží odstranit právní, formální a institucionální zábrany, jež znemožnily příslušníkům dané menšině plně využívat svá práva a realizovat svůj osobnostní a profesionální potenciál. Afirmativní akce tedy obecně souvisí s pojmy (ne)diskriminace či rovné (nejčastěji pracovní) příležitosti ve společnosti. Obsahuje různé aktivity, které podporují takovou politiku vzdělanosti a zaměstnanosti, jež zvýhodňuje členy znevýhodněné skupiny prostřednictvím speciálních programů usilující o nápravu diskriminace dříve způsobené na této skupině. (Williams, M. S.: 2003, s. 65-66). Mezi skupiny, na které afirmativní akce zaměřuje svou pozornost, patří národnostní a etnické menšiny, jež jsou kvůli své barvě pleti, náboženskému vyznání nebo národnosti vytlačeny na okraj společnosti. Později se dostává do popředí zájmů také feministické hnutí, bojující za podobné cíle, jak tomu bylo u národnostních a etnických menšin hlediska rovnoprávnosti, s tím rozdílem, že se snaží vystupovat proti diskriminaci založenou na základě pohlaví a věku (tzv. *gender studies*).

1.2.2 Rasa

Rasa je antropologický pojem, který označuje skupiny lidí s podobnými tělesnými znaky a dispozicemi, které se formovaly během dlouhého historického vývoje lidstva (Wolf, 2000, s. 223). Vývoj různých druhů ras byl z velké části

ovlivněn fyziogeografickými podmínkami, socioekonomickým zázemím a politickou situací v zemi. Důležitou roli v celkovém vývoji sehrála i kulturní vyspělost a civilizační úroveň dané společnosti. Dlouhodobý vliv tak vytvořil určité charakteristické znaky, které se staly dědičnými (Chalupová, D., 1999, s. 30). V průběhu několika stovek let se na Zemi uskutečnily četné migrace, stěhování a přemísťování národů, a to především do tří hlavních geografických distancí s odlišnými přírodními podmínkami. Na základě tří velkých zeměpisných pásmech vznikly rozdílné lidské rasy.² Ty můžeme tedy rozdělit do třech základních skupin, podle toho, zda mají lidé „bílou“, „černou“ nebo „žlutohnědou“ pleť. Kromě toho se vytvářejí další podskupiny, které vznikaly jako výsledek mezi-rasového křížení. Míšením ras vede k vývoji dalších kombinací a postupné eliminaci rasových rozdílů. Dalším znakem určující příslušnost ke konkrétní rase může být například barva vlasů, obličejové rysy, tvar a barva očí, vrozená tělesná dispozice, atd. (Wolf, 2000, s. 223).

Za primární rozlišovací znak se chápe barva pleti, která je zároveň tím nejnápadnějším znakem, který na člověku v první řadě uvidíme. Formálně však neznamená jediné kritérium určující plemennou či rasovou příslušnost, někdy barva pleti může být dokonce zavádějícím znakem, který ve skutečnosti znamená něco jiného. Přesto je barva pleti tím nejčastějším kritériem, na základě které mohou být lidé rozděleni na „špatné nebo dobré“ a společností tak diskriminováni. Toto striktní zaškatulkování je však velmi povrchní, neboť nelze měřit lidi podle pouze jejich příslušností k dané rase. Jediným možným měřítkem jsou konkrétní činy konkrétního jedince, které vypoví o tom, zda je člověkem a dobrým občanem či nikoliv.

1.2.3 Rasismus

Rasismus je soubor nevědeckých teorií, které vycházejí z předpokladu o nerovnosti lidských ras a etnik, závislé na odlišných geografických, kulturních a historických podmínkách jednotlivých příslušníků ras. V různých slovnících

² Tj. pásmo mírné a studené v Evropě, subtropické a studené pásmo v Asii a tropické a subtropické v Africe. V souladu s danými klimatickými podmínkami byla lidská rasa nutná se přizpůsobit např. barvou kůže (ochrana proti slunečnímu záření), tvarem nosů (příslušné vlhkosti a teplotě) a tělesnou konstrukcí těla (Wolf, 2000).

můžeme najít různé definice, obecně však lze říci, že rasismus je názor či postoj zaměřený na nerovnosti ras, vyskytující se v souvislosti s nadřazováním jedné rasy nad druhou. Pojem rasa byla často v minulosti zaměňována s pojmem národ. Oba tyto termíny však musíme ve své podstatě rozlišit, protože pokud by se tak nestalo, mohli bychom snadno dojít k rasistickému závěru. Právě na slučování těchto pojmů byly založeny rasistické teorie vyzdvihující jednu rasu, jeden národ před tím druhým. Je nutné si tedy uvědomit, že zatímco rasa je termín především biologický, národ představuje souvislost mezi kulturním, historickým a společenským dědictvím jejich příslušníků.

Rasová nesnášenlivost není žádným novým fenoménem. Její prvopočátky lze spatřit již ve staré otrokářské společnosti, kde utiskování a podrobení otroků bylo obhajováno na základě víry v jedinečnost vybrané rasy. S podrobováním si menšího národa tím velkým, paralelně docházelo k formování nenávisti a odporu vůči původním etnickým skupinám, které na osídleném území po několik generací žily. Vládnoucí elity neměly častokrát sebemenší úsilí negativní nálady vůči původním obyvatelům zklidnit, ba naopak někdy dokonce docházelo k jejich vypleňování či minimálně k jejich zotročování. Rasistické názory a ideologie často sloužily jako nástroj k ospravedlnění konfrontační politiky vůči vybraným rasám, etnikům či skupinám občanů. Ostatně náhledem do historie lidstva lze nepochybně konstatovat, že rozkvět rasismu měl často tragické dopady.

Pokud se ale podíváme na současné státy celého světa, zjistíme, že rasismus je stále globálním problémem. Neexistuje světový kontinent, kde by fenomén rasismu nebyl zaznamenán. S jistotou můžeme tvrdit, že hlavním viníkem přispívajícím k rozmachu této teorie, je člověk bílé rasy. Na vysvětlenou může sloužit fakt, že právě člověk bílé pleti objevoval nové kouty světa, aktivně udržoval styk s dalšími národy a hospodářsky využíval všechna dostupná území, přičemž si původní obyvatelstvo podrobil a vyžil ke svému prospěchu. Mimo to vládní menšiny často přispívaly k formování vnitřního rozdělení původního a nového obyvatelstva, což ve svém důsledku způsobovalo rasové, sociální a hierarchické rozdělení ve společnosti (Salajka, M., 1967, s. 70).

1.2.4 Rasová segregace

Rasová segregace je v běžném životě charakterizována oddělením lidí různých ras od sebe, přičemž ti separovaní příslušníci vyloučené rasy fakticky nemají právo na výkon stejné činnosti jako ostatní. Například mají zakázané jít v restauracích s privilegovanou většinou (či menšinou), navštěvovat divadla, kina, chodit do školy apod. Segregace může být, latinskou terminologií řečeno, buď „*de jure*“ chcete-li nařízená, oprávněná podle zákona a nebo „*de facto*“, což v terminologickém překladu znamená „ve skutečnosti“, čemuž odpovídá reálná situace v daném státě, ovšem bez podpory legislativy. „*De facto*“ segregacionistický vládní systém může být udržován různými prostředky, které slouží k podpoře rasové diskriminace, která často vyúsťuje ve fyzické násilí, lynčování, apod. Stejně tak může segregace existovat i v ilegální podobě. *De jure* segregace se pojila s tzv. „*miscegenation laws*“ (tzn. míchání různých ras a etnik, které bylo podle práva zakazováno například v institutu manželství³) a to především v jižní Africe a USA, kde nalezneme počátky vzniku diskriminace a segregace, nejvíce viditelné v oblasti zaměstnanosti a vzdělání.

Termín segregace v sobě sčítá více významů, než by se na první pohled mohlo zdát. Především má obecný význam a jak již jsme si výše uvedli, toto slovo vyjadřuje oddělování, odlučování, vylučování. Je velmi podobné slovu separace, která rovněž znamená oddělování, ovšem s tím rozdílem, že zde není spouštěcí mechanismem příslušnost k dané rase. Kromě toho má termín segregace dopad také na společenské úrovni. Na základě společenského významu lze termín segregace rozdělit na politickou segregaci a rasová segregaci.

- Politologická segregace – znamená oddělování různých skupin lidí podle různých subjektivních a utilitárních kritérií, např.:

³ Zde se používal termín „interethnic partnering“. Množství inter-etnických manželství bylo ve Spojených státech na vzestupu: 310,000 v roce 1970, 651,000 v roce 1980, a 1,161,000 v roce 1992 podle amerického výboru sčítání lidu 1993. Interetnické manželství reprezentovala 0.7% všech manželství v roce 1970 k 1.3% v roce 1980, k 2.2% v roce 1992. (<http://miscegenation.navajo.cz/>).

- Náboženská segregace – případ politologické segregace, projevující se v oddělování lidí různého náboženského vyznání od sebe navzájem.
 - Sexuální segregace – oddělování lidí podle jejich sexuální orientace.
 - Sociální segregace – oddělování lidí podle jejich sociálního postavení ve společnosti.
- Rasová segregace - zvláštní případ politické segregace je omezování fyzického kontaktu nebo osobního soužití mezi příslušníky různých ras.

Problematické soužití různých ras někdy bývá rozděleno do tří skupin. Jedná se o oddělení (segregaci, apartheid), což představuje vytváření velkých kulturních a sociálních propastí mezi rasovými skupinami, které pospolu žijí na totéž území. Asimilace naopak znamená splynutí jednoho člověka nebo skupiny s většinovým obyvatelstvem. Přitom dochází k eliminaci jejich rozdílů a postupné začlenění do společnosti. Jako třetí způsob soužití lze označit pluralismus, kde je zachována svrchovanost a nezávislost několika rasových skupin na společném území.

1.2.5 Diskriminace

Diskriminace a segregace nás provázejí během celého vývoje lidstva. Už od dávných dějin byla diskriminace zaznamenána kvůli sociálnímu a třídnímu rozdělení společnosti. Se sociální diskriminací se osobně pojí také několik významných filozofů, přičemž tím primárním a stěžejním představitelem lze označit Aristotela (384-332 př.n.l), jehož filozofická koncepce byla inspirativní pro celou řadu následujících generací myslitelů a filozofů. Ve své době také on pokládal otroctví za přirozený stav společnosti, kde je naprosto legitimní existence otroků, kteří jsou předurčení k poddanství, ku prospěchu a užitku svého pána. Naopak ti druzí, vyvolení neboli ctnostní disponovali mocí a právy, navíc měli za úkol se vzdělávat a rozhodovat o veřejných záležitostech, vše za

účelem podpořit rozvoj obce (*polis*). (R. G. Mulgan, Aristotelova politická teorie, Praha 1998). Myšlenka jedné privilegované třídy, která má právo i prostředky podrobit si jinou třídu, sloužila velmi dobře k obhajobě násilnému zotročování černochů, Indiánů a jiných kmenů, etnik či menšin.

Pokud bychom se podívali na termín diskriminace opět z lingvistického hlediska, můžeme zde uvést překlad z latinského slova *discriminare*, což označuje nějaké obecné rozlišování. To se nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti a charakter konkrétního jedince. Rasová diskriminace se od rasové segregace liší v množství cest. Diskriminace sahá od individuálních akcí projevujících se jako společensky diskriminační chování, až k legálně nařízeným rozdílům v hierarchii mezi členy rasy.

Podle konkrétního kritéria, na jehož základě dochází k diskriminaci, se hovoří o diskriminaci rasové, etnického, náboženského, věkového či jiného charakteru. Tyto druhy diskriminace jsou dnes již v mnohých moderních demokratických společnostech považovány za nepřipustné a zpravidla jsou zakazovány právními předpisy a celou řadou mezinárodních úmluv, jako je například č. 95/1974 sb. Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace, dále č. 120/1976 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, a jiné, spadající pod mezinárodní právní rámec. Mezinárodní organizace práce vydala pro ochranu práv zaměstnance Úmluvu č. 111/1958, Úmluvu č. 100/1951 a Deklaraci o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami. Rada Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod vypovídá v úmluvě č. 209/1992, a o ochraně národnostních menšin v úmluvě č. 96/1998. (<http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/699/place>). Právní rámec České Republiky jasně vymezuje postavení a práva národnostních a etnických menšin, podle výše uvedených, platných mezinárodních předpisů. V českém právním řádu je ochrana před diskriminací ošetřena jak podle č. 2/1993 sb. Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České Republiky, tak i nově upraveným Zákoníkem práce vztahující se k pracovněprávní oblasti, který

nabyl účinnost ke dni 1.1. 2007 a nahradil tak předchozí zákoník z roku 1965 (tamtéž).

Pokud hovoříme o diskriminaci v oblasti legislativy, je nutné, aby byla přesně specifikovaná. V tomto případě můžeme prohlásit, že k diskriminaci dochází, když „*právní řád určitého státu vytváří nerovnost ve výkonu subjektivních práv nebo povinností, avšak neexistuje zde relevantní souvislost mezi touto nerovností založenou právním řádem a nerovností, která je z povahy věci vlastní subjektivnímu právu nebo povinnosti*“ (http://www.diskriminace.cz/dr-projekt_appo/analyzy_odbornych.phtml). I ve vyspělé společnosti se nejčastěji setkáváme s tzv. rasovou diskriminací a diskriminací vzniklou na základě pohlaví. Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/74 Sb. definuje rasovou diskriminaci jako „*jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo národnostním či 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 či kterékoli jiné oblasti veřejného života. Za rasovou diskriminaci nejsou považována zvláštní opatření, učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytná k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a svobod, pokud ovšem tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata*.“ (<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf>).

Obecně řečeno, za diskriminační způsob zacházení se dá požadovat takový akt, který by bránil uskutečňování práv garantovaných zákony. Důvodem, proč můžeme považovat diskriminaci za hrozbu dané společnosti, je její obtížná odhalitelnost a následná řešitelnost. Kromě toho má diskriminace i interpersonální dopady, protože oběť diskriminace se může cítit ponížena, nepotřebná, nepochopená a ze společnosti vyloučená. Takto diskriminovaný člověk se pochopitelně bude bránit a to nejčastěji v podobě nenávistného postoje

a nedůvěry vůči ostatním jedincům vyskytující se v jeho okolí, případně se jeho negativní emoce přelívají obecně do celé společnosti. Pokud je diskriminace vůči jeho osobě kontinuálním procesem, který se neustále opakuje, pak je nucen buď proti tomu bojovat nebo si na to zvyknout a přijmout to jako samozřejmý dopad své odlišnosti. Ve své podstatě se naučí žít pouze s diskriminací, která ho ohrožuje a on se jí brání tím, že se s ní ztotožní a začne sebou pohrdat. Všichni ti, co sebou pohrdají a považují se za bezcenné články dané skupiny, si vůči této skupině vybudují zcela nepřátelský postoj, který je často touto společností stagnačně akceptovaný. Tímto způsobem se formuje celá problematika diskriminace jedince vycházející ze společnosti, pro kterou se stane tato oběť dříve nebo později jeho nebezpečným členem.

Na diskriminaci je možné nahlížet pohlížet z různých hledisek, podle její závažnosti a specifičnosti. Na základě toho jí můžeme rozdělit do těchto čtyř skupin (Williams, M. S., 2003, s. 63-65):

- a) přímá nebo záměrná diskriminace – vzniká, když vyloučíme jednu skupinu ze společnosti, která by se od zbytku společnosti odlišovala.
- b) statistická diskriminace – vzniká, když odmítneme uchazeče z určité sociální skupiny (např. na určitou pracovní pozici ve firmě) nikoliv však na základě opovržení, ale protože určité vzory jednání této skupiny se zdají být příznačné, a to v řadě otázek (například postoj žen vůči mateřské dovolené vyvolává se spoustě zaměstnavatelů skeptické stanovisko k přijímání obecně ženského pohlaví do svého personálu).
- c) sociální diskriminace – předsudky ve společnosti vůči určitému minoritnímu etniku, z kterého plyne zdráhající postoj zaměstnavatelů zaměstnat tyto minority ve své firmě a čelit tak možné negativní atmosféře na pracovišti.
- d) strukturální nebo systémová diskriminace – předsudky, které jsou v dané společnosti hluboko zakořeněny, jak už z historického, tak i ze sociálního a ekonomického hlediska. Tyto předsudky se však nemusí hned jevit jako diskriminační, zde hovoříme o tzv. nepřímé diskriminaci, případně generační diskriminaci. Právě tento druh diskriminace by měl jít ruku

v ruce s afirmativní akcí, která by zajistila vyrovnaní či případný útlum diskriminačního chování v konkrétním případě.

Pokud jsme si vydefinovali, co přesně znamená diskriminace, je na místě si také upřesnit, komu je vlastně afirmativní akce určena. Politika afirmativní akce se zaměřuje na znevýhodněné skupiny, jež mají vytrvalé úsilí a požadavky (sociální, ekonomické, morální, aj.) získat veřejnou a morální podporu. Znevýhodněné skupiny jsou charakteristické těmito znaky (Williams, M.S., 2003, s. 67):

- a) model sociální a politické nerovnosti je strukturovaný podle způsobu členství ve skupině
- b) obecně, členství v této skupině není dobrovolné
- c) obecně, členství v této skupině není proměnlivé
- d) obecně, majoritní skupina má obvykle negativní postoj vůči minoritní skupině.

Jak jsem již výše uvedla, afirmativní akce má vytvářet či spolupracovat na vytváření programů, které by eliminovaly již vzniklou či potencionálně možnou diskriminaci proti určitým skupinám. Podpůrné programy se uskutečňují prostřednictvím rozšiřování pracovních nabídek, udržováním pracovních příležitostí a zaměstnaneckých školení či odstraňováním bariér, které by mohly zabránit vstup do různých (vzdělávacích) institucí. Zaměstnanost a vzdělanost hraje klíčovou roli ve společnosti, jak už hlediska politického, tak i sociálního. Oba faktory vypovídají o úrovni života v dané společnosti a proto většina programů je orientována na zlepšení pracovních a vzdělávacích příležitostí pro ženy a minoritní skupiny.

Ve Spojených státech byla přijata speciální opatření, která měla zaručit pomocí speciálních náborových postupů, rovnost uchazečů o pracovní místo či zastoupení znevýhodněných skupin ve vzdělávacích institucích. Je podstatné, aby všechna opatření byla legislativně podložena, protože jen tehdy je lze soudně vymáhat.

1.2.6 Kvóty versus cíle

Jednou z forem, respektive způsobu provedení afirmativní akce jsou kvóty, neboli soudně nařízené procento, které má zajistit přísně stanovenému množství lidí (uchazečů) přístup například ke vzdělání na univerzitách či přijetí do zaměstnání. Kvóty by měly zaručit určitou podporu všem lidem rasově, etnicky či jinak znevýhodněných. Soudce může například nařídit, aby firmy či univerzity přijaly procentuálně stanovený počet uchazečů o práci, aniž by bylo přihlédnuto k dalším aspektům, jako je například kvalifikace nebo osobnostní předpoklady daného kandidáta. V této záležitosti je zkrátka rozhodující rasový, etnický původ, pohlaví, či jiné atributy, které můžeme zařadit do kategorie potencionálně problematických skupin.

Cíle nám ukazují, k čemu konkrétní firma směřuje a jaké má aspirace v dané problematice. Firma ve spolupráci s místními, regionálními a státními úřady stanovuje na základě svých cílů určitá procenta v náboru pracovníků (*recruitment*) a to pro podporu rovných pracovních příležitostí, jež se promítají v dosažení různorodé pracovní síly. Principem je zastoupení určitého procenta menšin v pracovní oblasti, které se odvíjí z určitého počtu procent menšin, jež žijí v dané lokalitě. Toto zastoupení v náborové politice firem však není striktně stanoveno, zohledňuje se také kvalifikace a v případě, že není dostatek kvalifikovaných uchazečů z řad menšinových skupin, nabírají se kvalifikovaní pracovníci ze zbývajících (většinové) skupiny obyvatel.

2 Myšlenka spravedlnosti pojatá z filozofického pohledu

Debata, která se strhává kolem afirmativní akce, je orientována mimo jiného na jednu z otázek – je afirmativní akce ve své podstatě spravedlivá? Je spravedlivé upřednostňovat jednu (ač znevýhodněnou) skupinu před druhou (ač zvýhodněnou)? Je možné ještě v dnešní společnosti nalézt spravedlnost a hlavně – je možné jí do dnešní společnosti aplikovat?

Dá se říct, že spravedlnost zaujímá obecně v otázkách diskriminace a z(ne)výhodňování jakousi primární roli, která prezentuje spiritualisticky řečeno určitý vyšší princip, ctnost či božský zákon. Je tedy na místě nahlédnout na ní

jak v širším, tak i užším kontextu, případně objasnit, jak s celou problematikou afirmativní akce vůbec souvisí.

Spravedlnost se pojí s právy a povinnostmi, které jsou v dané společnosti legitimně uzákoněny a jsou tedy nedotknutelné. Ovšem to co je legitimní, nemusí být zákonitě spravedlivé a o to tady především jde. V tzv. „spravedlivé společnosti“ i přes všechny možné stanové („spravedlivé“) zákony a práva, může docházet ke střetu zájmů mezi různými skupinami, které mají svou (odlišnou) kulturu, identitu a hodnoty. Zde bychom mohli namítnout, že jakákoliv společnost je postavena na diferencii, neboť každý člověk je jedinečný a absolutní symetrie ani v lidstvu, ani v přírodě neexistuje. Navíc nelze zpochybnit fakt, že to co nám může připadat spravedlivé, může druhý člověk naopak chápat jako nespravedlivý akt. V celé své postati je spravedlnost de facto subjektivní záležitost, přičemž je právě na nás, abychom našly její objektivní základ, který by byl pro většinu akceptovatelný, a tudíž ospravedlněný.

Paralelně s důležitými procesy, které se z legislativního hlediska odehrávaly a o kterých budu hovořit níže, začaly ve společnosti vznikat další tendence, tzv. „veřejný obrat“ ve filozofii. Během několika dekád se anglo-americká filozofie zabývala morálními a politickými otázkami velmi nesourodě. Většinou byli filozofičtí myslitelé schopni stanovit tzv. „koncepční analýzu“ společnosti, například uměli předložit koncepční analýzu teorie spravedlnosti, nebyli avšak kompetentní navrhnout politické principy, ustavní uspořádání či sociální politiku, která by implementovala opravdové principy spravedlnosti do společnosti. Filozofové mohli psát o „meta-etice“, ale normativní etika jim unikala. Tento starý model se definitivně zhroutil během 70. let 20. století, díky několika významným myslitelům oné doby, kteří definovali a zdůvodňovali zcela nové normativní principy spravedlnosti.

Jedním z klíčových reformátorů byl americký filozof John Rawls, představitel politického proudu – liberalismu. Stěžejním faktorem, na kterou celou svou koncepci staví, je problematika normativní spravedlnosti, rovnosti práv a svobod

a následný obraz uspořádané společnosti podpořený legislativními opatření. Rawls si představuje společnost postavenou na distribuci rovných práv, kde všichni mají stejné výchozí šance a podmínky, nicméně poté, co je „boj o prvenství“ odstartován, veřejná (státní) moc už do celého utkání žádným způsobem nezasahuje. Vše už záleží na kompetenci jednotlivých účastníků, kteří musí dokázat, že jsou bez jakéhokoliv protěžování lepší než ti ostatní.

Rawlsovo dílo „*Teorie spravedlnosti*“ z roku 1971 souvisí s kontextem poválečné situace v USA i v Evropě a s veřejným požadavkem po legitimizování rovných práv ve společnosti a obranou normativní teorie spravedlnosti. „*Teorie spravedlnosti*“ byla ve své době prvním dílem, která pojednávala o nastolení spravedlnosti pomocí politických prostředků! Jakožto teoretik společenské smlouvy tak vypracoval soubor principů, umožňujících hodnocení spravedlnosti politického uspořádání.

Rawlsova teorie je procedurální, protože nám říká, jak – nikoliv co – máme dělat, jaké procedury obhajovat (ty, jež jsou souhlasná s pravidly racionálního dialogu) a jaké hodnoty zaujímat. Nestanovuje dobro, ale podmínky přípustnosti, aby bylo dobro dosahováno (formou morálního jednání – Kantovský model jednání). Rawls jako správný liberál obhajuje takový stát, který direktivně nevnucuje žádné morální hodnoty, ovšem volá po upřesnění neutrálních cílů a procedur. Neutrální stát zároveň nebude dělat nic, co by zvýhodňovalo nějaké náboženské, morální hodnoty. Podle jeho teorie to znamená, že tento stát (poté co legislativně stanoví základní principy spravedlnosti) už do dané společnosti nezasahuje a nechává jí volnou ruku v rozvoji. Zde velmi snadno může dojít k sociální i ekonomické sekularizaci společnosti, neboť dodatečně nezvýhodňuje a dodatečně nepodporuje žádnou sortu lidí. Vše záleží na individuálním jedinci, jak se ve svém okolí prosadí a skupinová problematika leží mimo předmět zájmu. V souladu s takovým filozofickým principem by se asi těžko Rawls ztotožňoval s politikou afirmativní akce zvýhodňující jednu skupinu nad druhou, přesto mu nelze odeprít jeho významnou úlohu v otázkách definování a aplikování normativní spravedlnosti do současné společnosti.

Můžeme zde polemizovat, co je spravedlivé, a to jak s Rawlsem, tak Lockem, Rousseauem či Kantem. Všichni tito významní myslitelé nám předložili svou teorii spravedlnosti, která se sice v mnohém lišila, nicméně její primární úmysl je totožný. Ač se to na první pohled nemusí zdát, i zde najdeme určitou souvislost s afirmativní akcí, neboť princip je shodný. Všem šlo především o vyšší morálku, chcete-li primární dobro ve společnosti, které by zaručilo rozdělení rovných práv mezi jejími svobodnými členy, hájícími své vlastní zájmy, který by ovšem neměly narušovat zájmy těch druhých. Různé teorie se pak lišily v nastavení nediskriminace (negativní, neutrální, pozitivní přístup) a uznávání specifických identit menšinových skupin.

V novodobější, tj. kapitalistické a globální společnosti, byla tato problematika znovu rozpracována tzv. multikulturalisty, v zastoupení Charlese Taylora, významného průkopníka multikulturalismu, který předložil svou teorii politiky uznání (etnických, rasových a jiných menšin), skládající se ze dvou složek a sice tzv. „politiky rovného uznání a politiky difference“. Pokud by jsme tedy měli vzít v úvahu jeho teorii, pak by výše zmíněný John Rawls spadal jakožto liberál, do politiky rovného uznání, která je ve své podstatě zcela neutrální, neboť sic zaručuje rovná práva a svobody, je však „slepá k rozdílům“ a tedy dovoluje určitou míru diskriminace. Naproti tomu staví politiku difference, která nejen že zaručuje rovná práva a svobody, ale také volá po diferencujícím jednání a uznání vůči různým skupinám a menšinám ve společnosti. Na Taylora spontánně navazují další myslitelé, důležitá je především Nancy Fraser⁴ a Axel Honneth⁵. Veřejnosti je známá jejich „Diskuze o vztahu přerozdělování a uznání“ (z roku 2004), kde se oba zmínění autoři zamýšlejí nad teorií spravedlnosti vhodnou pro současnou společnost, přičemž stěžejní roli zde zaujímá vztah mezi teorií přerozdělování a teorií uznání. Celý diskurz je započat Nancy Fraser, která tvrdí, že ekonomické přerozdělování pro sociálně znevýhodněné dominovalo především ve feudálním či tzv. fordistickém období, že otázka rovných práv bez

⁴ Nancy Fraser je významná představitelka kritické teorie, profesorka filozofie, sociálních a politických věd na New York School v USA.

⁵ Axel Honneth je profesorem filozofie na Franfurtské univerzitě v Německu, znám svou sociopolitickou a morální filozofií, zaměřenou převážně na moc, uznání a respekt.

rozdílu pro všechny občany nebyla shledána za důležitou. V dnešní postvestfálské demokratické společnosti je tomu však jinak, neboť doba si žádá jiné pojetí spravedlnosti. Do popředí se tedy dostává teorie uznání, která se vztahuje k morální, kulturní stránce celého lidstva složeného z různých ras, etnik a dalších skupin. Fraser přichází se svým tzv. *dvojdímenzionální teorií spravedlnosti*, podle něhož lze obě teorie (uznání a přerozdělování) zahrnout do jednoho konceptu, protože se domnívá, že jsou stranami téže mince. Aby je bylo možné zahrnout do tohoto jednotného rámce spravedlnosti, Fraser předkládá tzv. *statusový model uznání*, který uznání pojímá jako záležitost spravedlnosti, nikoli sebeuskutečnění, jak je tomu v podle Fraser psychologizující teorii Honnetha, a spojuje ho s problémem sociálních institucí a sebeurčení jednotlivců prostřednictvím sociálních interakcí a kontaktů. Honneth se naopak domnívá, že její model teorie spravedlnosti není dostatečný z hlediska jejich právního zrovnoprávnění, které ve Fraserově dvojdímenzionální teorii nevnímá jako samostatnou dimenzi. Honneth svou teorii staví především na politice uznání⁶, která je základem pro ekonomické přerozdělování v rámci bojů za sociální uznání.

Fraser jde především o to, aby v rámci pluralismu, respektive multikulturalismu, měly všechny skupiny rovnoprávné postavení a uznání, které by zároveň nebylo na úkor těch druhých, proto svůj model následně rozpracovala o další dimenzi. Ta je specifikována jako politická, reagující na procesy globalizace a vzrůstající (sociální, ekonomické) nerovnosti ve společnosti. Podle Fraser musí být principy rovných práv a zvýhodnění pro znevýhodněné skupiny na politické úrovni institucionálně začleněny a to na základě politických strategií, které mohou být použitelné jak na politickou ekonomii, tak i na kulturní politiku. Strategii navrženou za účelem odstranění nespravedlnosti, je dle jejího pohledu možné rozdělit na dvě různé proudy, z hlediska jejich postupů. První je postup afirmativní, typický pro liberální společnost, kdy sice dochází k jakémusi základnímu přerozdělování práv a svobod, kdy jsou odstraňovány nespravedlivé

⁶ Honneth teorii uznání chápal jako složku tří sfér: sféru lásky, sféru práva a sféru sociálního ocenění, které je spojené s ekonomickým přerozdělováním.

dopady již nastavených modelů ve společnosti, avšak celá problematika znevýhodněných skupin není v žádném případě dostatečně řešena. Naproti tomu transformativní postup, který se dá nazvat socialistickým, jde v otázce diskriminace daleko hlouběji, protože jeho úkolem je restrukturalizovat základní struktury společnosti, které vytvářejí a podporují jakékoliv nespravedlivé účinky. Jinými slovy řečeno, tyto postupy se zaměřují na kořeny nespravedlností. Fraser, přestože vyzdvihuje transformativní postup v boji proti diskriminaci jako ten účinnější, si uvědomuje jeho složitou implementaci, proto prosazuje koncept tzv. nereformistických reforem, pomocí níž jsou zaručeny jak práva jedinců, tak i změny, které by byly prosazovány v rámci transformativního přístupu. Fraser tedy vyžaduje určitou míru pozitivní diskriminace a volá po radikálních změnách ve společnosti, které by uznaly jedinečnou identitu různých menšin, přesto, že by se je snažily nějakým způsobem asimilovat v rámci jedné homogenní skupiny.

3 Historie afirmativní akce

Ač se to na první pohled nemusí zdát, afirmativní akce má za sebou (z amerického pohledu) relativně dlouhou a spletitou historii. Prvotní myšlenku afirmativní akce lze nalézt již v samotné Ústavě Spojených států amerických ratifikovanou roku 1791, konkrétně v jejím Pátém dodatku (*The Fifth Amendment*), kde se píše o zákazu federální vlády k odnětí svobody, majetku či dokonce života bez řádného soudního procesu. Poté došlo v roce 1865 k přijetí důležitého Třináctého dodatku (*The Thirteenth Amendment*), který oficiálně zrušil otroctví. Dodatek o rovnosti práv (*The Equal Rights Amendment*) Ústavy spojených států, který vzešel v platnost roku 1923, se zabývá především diskriminací založenou na pohlaví, přičemž ustanovuje, že rovnost práv nebude nikomu odmítána nebo omezena ve Spojených Státech nebo jakémkoli jejich státě na základě pohlaví.

Podle sekce č. 1981 Občanského zákoníku (*Civil Rights Act*) z roku 1866 a 1871 mají občané stejné právo „uzavírat a uplatňovat smlouvy, žalovat, sdružovat se,

podávat svědectví, mít plný a stejný užitek ze všech zákonů a právních jednání k zajištění bezpečnosti osob a majetku.“ (Purvis, T.L., 2000, s. 575).

Sice formálně znaky rovnoprávnosti a svobody lze prokazatelně nalézt v oněch ústavních spisech, z praktického hlediska trvalo ale dalších 100 let, než došlo ke konkrétním krokům, které by konkrétně tyto základní principy převedly do jednotného zákona, a tím i napomohly k jejich realizaci ve společnosti.

3.1 Klíčové milníky v aplikaci politiky afirmativní akce

Lze konstatovat, že každý převratný, revoluční nebo něčím ojedinělý koncept, teorie či program, jehož cílem je zavádět nová řešení nebo nové modely ve společnosti, si žádá svůj čas a velkou podporu. Na začátku je nutná pomoc „těch správných lidí“, kteří disponují mocí a kompetencemi, následně je to pak už na samotných občanech, zda se za daným program postaví a vytvoří tak většinovou podporu. Přirozeně, že takový program je provázen sérií klíčových událostí, které podněcují nebo posléze přispívají k jeho realizaci, neboť tyto události jsou jakýmsi spouštěcím motorem, bez kterých by jakékoliv myšlenky, postoje či názory prezentované v konkrétních programech, nebyly ani stěží realizovatelné. Afirmativní akce se vyvíjela původně na dvou polích, které jsou provázané a spolu úzce souvisí. Tím prvním pilířem, díky němuž začala být vyrovnávající opatření brána vážně, bylo občanské hnutí, které se profilovalo od padesátých let dvacátého století, přičemž druhý pilíř, o který se afirmativní akce mohla bezpečně opřít, tvořila legislativa.

3.1.1 Boj za občanská práva (ztělesněný v osobě Martina Luthera Kinga)

V padesátých letech celkem běžně docházelo k projevům segregace a diskriminace vůči příslušníkům nejrůznějších menšin a to ve vzdělávacích institucích, státních úřadech či na pracovišti, přičemž v mnoha případech se jednalo o prokazatelná fakta. Na základě sociologických a psychologických posudků, které jednoznačně vypovídaly o jejich neblahých dopadech na příslušníky menšinových skupin, byla segregace a diskriminace postavena mimo zákonem, neboť jí Nevyšší soud prohlásil za protiústavní. Přesto se však

diskriminace a segregace v americké společnosti stále vyskytovala a pro mnohé občany měla fatální dopady. Afroameričané, Hispánci a příslušníci dalších etnik, byli často znevýhodňováni ve školách, v zaměstnání či ve veřejných prostorách. Mohli vykonávat pouze málo placené pracovní profese, kde nebyla vyžadována žádná kvalifikace (a to i přesto, že daný pracovník potřebnou kvalifikaci měl!). Jejich rasový nebo etnický původ je celkem automaticky odsouval na okraj společnosti s nízkou sociální a právní podporou. Lékem na odstranění této rasové segregaci měl být konkrétní program afirmativní akce, jehož primárním záměrem bylo zlepšení sociálních a právních podmínek pro tyto menšiny a etnika. Padesátá léta byla ve znamení radikálních změn prosazující se jak ve společnosti, tak i na politické scéně. Mnohé požadavky na rovnost práv a odstranění segregace se objevovaly již dříve, avšak až padesátá léta přinášela obrat v tom slova smyslu, že námitky a požadavky byly alespoň částečně vyslyšeny. Masové protesty, které byly podpořeny také veřejným míněním, nepochybně sehrály velkou úlohu z hlediska konkrétních postupů v politice a v soudních síních.

Na začátku šedesátých let došlo k bojkotu veřejné autobusové dopravy ve městě Montgomery ve státě Alabama, který vyústil v hnutí za občanská práva vedené významným kazatelem černé pleti Martinem Lutherem Kingem. Bojkot byl iniciován na základě nesouhlasu s rasovou segregací ve veřejných dopravních prostředcích, jak tomu bylo právě v Montgomery, kdy dáma černé pleti Rosa Parksová odmítla uvolnit své místo v autobusu jinému pasažérovi bílé pleti, čímž se dopustila porušení tehdejších zákonů. Rosa Parksonová byla uvězněna a bojkot veřejné dopravy (známý pod názvem „*Montgomery Bus Boycott*“), jehož hlavním záměrem bylo ostentativně upozornit na nehumánnost těchto činů proti černošskému obyvatelstvu, trval více než rok. Martin L. King vyvolal soudní spor proti těmto alabamským zákonům, které rasovou segregaci de facto podporovaly. Martin L. King docílit toho, že výsledkem soudních jednání bylo jejich zrušení a prohlášení za protiústavní a to přímo soudci Nejvyššího soudu (Dvořáková, V., 2002, s. 298).

Jedna z nejznámějších a největších demonstrací za lidská práva v historii USA, se konala v polovině léta roku 1963, kdy se samotného pochodu ve Washingtonu (*The March on Washington for Jobs and Freedom*) zúčastnilo zhruba 250 000 lidí. Martin Luther King tam, před Lincolnovým památníkem pronesl známou větu, která mnohým posluchačům dychtící po splnění svého snu mohla dodat odvahu a inspiraci: „*Mám sen, že jednoho dne tento národ povstane a bude skutečně žít podle svého kréda: Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvoření sobě rovni... Mám sen, že mé čtyři malé děti jednou budou žít v národě, kde nebudou souzeni podle barvy pleti, ale podle svého charakteru... Ten sen pramení především z amerického snu... Jednoho dne se synové bývalých otroků a otrokářů sejdou u jednoho stolu.*“⁷

Washingtonskou řeč si přišlo vyslechnout více než čtvrt miliónu lidí, nepočítaje těch, kteří sledovali své televizory nebo poslouchali rádio. Hesla typu „*Mám sen*“ („*I Have a Dream*“) se stala natolik nadčasová a výstižná, že začala být hlavní používanou formulkou nejen v boji za občanská práva, ale i posléze byla oblíbeným výrazem potvrzující, že tzv. americký sen, je reálný a dává tudíž lidem naději dosáhnout i toho, co se do té doby zdálo být nedosažitelné.

Americký prezident J. F. Kennedy se onoho hromadného washingtonského pochodu nezúčastnil, nicméně svou podporu veřejně vyjádřil tím, že pozval hlavní představitele demonstrace k rozhovorům v Bílém domě. Akce ve Washingtonu znamenala pro M. L. Kinga a jeho příznivce nepochybně velký úspěch, neboť se jim podařilo upozornit na tak velký problém, jako byla rasová segregace v americké společnosti a přitom nalézt další příznivce občanského hnutí, kteří byli ochotni „stanout a bojovat“ za dodržování lidských práv. Tento boj M. L. Kinga však nebyl veden žádnou násilnou formou, naopak jeho zbrani

⁷ „I have a dream that one day this nation will rise up and live out the true meaning of its creed: "We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal... that my four little children will one day live in a nation where they will not be judged by the color of their skin but by the content of their character..."“ (<http://www.americanrhetoric.com/speeches/mlkihavedream.htm>).

bylo vyjednávání, respektive občanská neposlušnost proti nespravedlivým a nedostatečným zákonům. Jeho strategií bylo, vyvolat takovou krizi nebo hromadnou reakci, která by donutila politické představitele řešit dlouhotrvající problémy s občanskou nerovností ve společnosti. Zastával názor, že černošské obyvatelstvo se musí s pomocí potřebných práv a zákonů začlenit do společnosti, tak aby mohla být prohlášena za tzv. „barvoslepu“ (neznající rozdílů mezi barvami pleti). M. L. King se projevil jako výborný organizátor různých protestních akcí, které byly zaměřené na prosazení volebního práva pro občany černé pleti a na distribuci rovných práv mezi menšiny. Velká část těchto požadavků byla vyslyšena a včleněna do právního řádu Spojených států v podobě přijetí zákona o občanských právech a zákona o volebním právu (viz. Kapitola: Legislativní kroky učiněné v rámci Afirmativní Akce).

Hnutí za občanská práva se převážně věnovalo problematické situaci ve městech, kde byla diskriminace a segregace nejvíc rozšířená. V polovině šedesátých let žilo přibližně 70% černošských obyvatel mimo venkov, jejich domovem byla ghetta v různých částech měst, čímž se od ostatních (bílých) občanů často nedobrovolně separovali. Východiskem ze svízelné situace mělo být právě prosazení klíčových zákonů, které by etnické menšiny neposouvaly na okraj společnosti.

Nutno říct, že ve své době zaznamenalo hnutí obrovský úspěch, jak už ze sociálního (díky velké oblibě nejen mezi černošskými občany), tak i z politického hlediska (i přesto, že konkrétně v Kongresu mělo velmi malou politickou podporu). Členové Kongresu byli ve svých osobních názorech a veřejných deklarácích ve většině rozděleni, i tak se dá říct, že afirmativní akce byla z počátku podporována republikánskými kongresmany, zatímco demokraté vystupovali proti ní. Postoj vůči afirmativní akci nebyl posléze striktně dán stranickou příslušností, jako spíše osobním názorem jednotlivého politického představitele.

3.1.2 Legislativní kroky učiněny v rámci Afirmativní Akce

Opatření afirmativní akce podpořené konkrétními legislativními normami můžeme podle svého zaměření rozdělit do dvou hlavních sfér. Ta první je se vztahuje k pracovnímu trhu (respektive k podpoře rovných pracovních příležitostí na trhu práce). Druhá sféra obsahuje opatření, která mají za cíl zvýšit účast znevýhodněných skupin ve veřejném životě, politice a ve vzdělávacích institucích. Tady již nejde jen o nápravu křivd z minulosti, ale i o podporu budoucích generací ve výkonu svého povolání, k přístupu k úřadům a k zisku lepší reputace. Jsou různé nástroje, jak lze dosáhnout cílů afirmativní akce, a ve své podstatě se dají rozdělit na tzv. měkká opatření (jako jsou například osvětová školení, kurzy, multikulturní vzdělání, mediální promotion, apod.) nebo tzv. tvrdá opatření, na základě kterých je „*příslušnost k určité skupině jedním z kritérií nebo jediným kritériem pro přístup k zaměstnání a pozicím vlivu.*“ (Na základě kvót nebo jiných striktně stanovených měřítek). (Bacchi, 1996, s. 16). Konkrétní programy afirmativní akce by měly být reakcí na předchozí neúspěšný model antidiskriminačních postupů, který se zdál být v odstraňování diskriminace a segregace málo účinný. Oproti tomu opatření je program afirmativní akce považován za proaktivní, neboť jeho primárním úkolem je čínorodá prevence ve společnosti. Antidiskriminační zákony reagovaly na tzv. přímou diskriminaci, která se často projevovala například odmítnutím zaměstnat uchazeče černé pleti a to kvůli zaběhnutým předsudkům či rasové nesnášenlivosti. Pokud by nastala taková očividně nespravedlivá situace, mohlo by dojít ze strany poškozeného k podání žaloby u soudu. Mnoho autorů věnující se problematice afirmativní akce, však poukazují na omezení tohoto mechanismu založeného na individuálních stížnostech vedených u městských soudů, kde lze jen stěží překonat rozdíl mezi soukromou a veřejnou sférou. Avšak diskriminace nebo segregace není (pouze) záležitostí jedinců, spíše „*nastává mimo individuální chování či jednání*“, takže se spíše vztahuje na většinu, která se vůči menšině může chovat nepřátelsky. Kromě přímé diskriminace či segregace můžeme pozorovat ještě diskriminaci nepřímou, která nastává, když je na jedince nebo skupinu použito zdánlivě neutrální pravidlo

nebo metoda, která ale má ve svém důsledku „*disproporční nepříznivý dopad na jednu ze skupin vymezených v antidiskriminační legislativě*“ (Bacchi, 1996, s. 19).

Nyní se zaměřím na jednotlivé legislativní úkony, které byly v rámci afirmativní akce vykonány a to ať už ve sféře soukromé nebo veřejné. Budu postupovat na základě chronologické osy, abychom tak měli ucelenou představu o vývoji afirmativní akce na poli legislativy a viděli jednotlivá nařízení v historickém kontextu. Datově starší vládní dokumenty měly původně za cíl odstranit přímou diskriminaci a segregaci, zatímco ty mladšího data se již snažily odstranit mimo jiného také nepříznivé dopady, který způsobovala nepřímá diskriminace.

Počátky politiky afirmativní akce nalezneme necelé dva měsíce po nástupu Johna F. Kennedym na post prezidenta Spojených států amerických (tj. v březnu roku 1961), ve vládním nařízení č. 10925 (*Executive Order 10925*) založil Výbor prezidenta pro rovné pracovní příležitosti (*President's Committee on Equal Employment Opportunity*). Exekutivní nařízení jednoznačně vyžadovalo, aby v každé smlouvě, která bude uzavřena federální vládou, byla stanovena podmínka zavazující smluvní subjekt k rovným pracovním příležitostem, a to tím způsobem, že tento subjekt nebude diskriminovat žádného zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání z důvodu rasy, náboženského vyznání, pohlaví, barvy pleti a národnosti. Další bod se týkal dodavatelů státních zakázek, kterým bylo přikázáno zavést program podpůrných opatření a to za tím účelem, aby uchazeči byli přijímáni na určité pracovní místo bez ohledu na jejich rasu, barvu pleti, přesvědčení, apod. Toto je nepochybně jasný náznak afirmativní akce, který ovšem neměl v reálné podobě příliš viditelný dopad a byl ještě několik let hojně porušován. (Cahn, M. N., 1993, XI.) Nicméně toto exekutivní nařízení lze chápat jako první oficiální vládní dokument, kde se s termínem afirmativní akce setkáváme, sic vyjádřené pouze v nepřímé podobě⁸. Stanovisko o zvýhodňování určitých skupin bylo dále rozvíjeno v zákonu o občanských právech z roku

⁸ Termín „affirmative action“ ještě nebyl znám.

1964, ve kterém je mimo jiného také ustanovena státní podpora z federálních fondů, která byla zaručena pro všechny subjekty, realizující vyrovnávací opatření.

V reakci na velké společenské nepokoje, které se děly v průběhu šedesátých let, nedošlo pouze k vydání exekutivních nařízení, ale byly rovnou přijaty klíčové zákony, které měly nejen „de iure“, ale i „de facto“ bez výjimek zaručovat rovná práva a občanské svobody pro všechny občany Spojených států.

Konkrétně se jednalo o zákony z roku 1964 a 1965, které navrhl nově zvolený americký prezident Lyndon B. Johnson, pokračovatel v myšlenkách vyrovnávacích opatření Johna F. Kennedyho. Kongres přijal Zákon o občanských právech hlava VII. (*The Civil Rights Act*), pomocí kterého byla veškerá diskriminace a segregace etnických menšin na veřejných místech, školách, apod. prohlášena za protiústavní. Dalším zákonem, který byl v roce 1965 přijat, byl Zákon o volebním právu (*The Voting Rights Act*), zajišťující kontrolu nad všeobecným, rovným volebním právem, respektive nad registrací voličů ve svém obvodu. V souladu s oběma zákony tedy bylo deklarováno, aby státní orgány dodržovaly již výše zmíněnou zásadu, podle které základní občanská a politická práva náleží všem občanům bez ohledu na rasu, barvu pleti, náboženského vyznání či národnostního původu, přičemž jakákoliv diskriminace nebo segregace ve školách, na veřejnosti a v zaměstnání je přísně zakázána. (Baršová, Barša, s. 36, 2003).

V návaznosti na zmíněný volební zákon, byl hnutím za občanská práva vyhlášen pochod ze Selmy do Montgomery, jehož cílem bylo podpořit případné černošské voliče k registraci. Celkem bylo zaregistrováno kolem 4 000 černošských voličů, kteří tak dostali šanci účastnit se voleb ve svém volebním obvodě.

Kromě výše zmíněných dvou zákonů, také Johnsonův návrh způsobil mnoho povyků, neboť navrhoval možnost zavedení kvót do veřejného sektoru. Velká část převážně konzervativně smýšlejících Američanů měla obavu, že pokud by tento návrh byl odsouhlasen, byli by do zaměstnání přednostně přijímáni uchazeči černé pleti na úkor těch bílých. Navíc ani sami černošští pracovníci

nebyli s návrhem, respektive zaváděním kvót nadšeni, neboť toto opatření sebou přinášelo také napětí mezi nimi a bílými spolupracovníky. Kontroverzní návrh kvůli tlaku veřejnosti nakonec přijat nebyl, nicméně tímto neúspěchem celá akce vyrovnávajících postupů neskončila, ba naopak nabírala na své intenzitě!

V roce 1965 vydal Johnson vládní nařízení č. 11246 (*Order No. 11246*), jež můžeme nazvat oficiálním dokumentem afirmativní akce. Nařízení se vztahovalo na federální vládu a vyhlášovalo rovnost pracovních příležitostí ve státní správě s pomocí speciálních pozitivních programů. Tímto nařízením došlo k přesunu afirmativní problematiky z Bílého domu, respektive z Výboru prezidenta pro rovné příležitosti zřízené J. F. Kennedym na Ministerstvo práce. To bylo zpravomocněno vyžadovat od státních (federálních) subjektů a institucí (realizujících veřejnou zakázku), implementaci afirmativních programů, a to za účelem zajištění stejných pracovních příležitostí pro všechny občany bez ohledu na jakákoliv diskriminující kritéria. Prostředky k dosažení cíle však nebyly jasně stanoveny.⁹

O čtyři roky později, za období úřadování prezidenta Nixona byl aktualizován plán afirmativní akce ve federálním rozsahu, který byl vypracován a vydán v podobě tzv. „Philadelphského nařízení“ (*Philadelphia Order*). Tento dokument měl prosazovat stejné pracovní příležitosti ve stavebních společnostech, jež pracovaly na státních zakázkách. Konkrétním záměrem tohoto dokumentu bylo, aby ve Philadelphii a dalších třech městech byl prováděn nábor zaměstnanců podle specificky zaměřeného rozsahu zvýhodňující menšiny či etnické skupiny. Toto správní nařízené bylo připraveno Nixonovým ministrem práce Georgem Schultzem v roce 1969, a i přestože nezavádělo toliko problematické kvóty, pro dělnické profese (učně, hutníky, elektrikáře, apod.) mělo být připraveno zvláštní zvýhodnění. Toto zvýhodnění se vztahovalo na všechny potencionální pracovníky černé pleti, kteří tak měli šanci se uplatnit hlavně ve stavebním průmyslu.

⁹ V současné době se této problematice věnuje Komise pro rovné příležitosti (Equal Employment Committee).

Philadelphské nařízení bylo velmi akčním plánem, který měl k dopomoci zajistit spravedlivé najímání pracovníků v oblasti výstavby. Město Philadelphia bylo vybráno jako modelový případ, neboť jak vysvětlil Arthur A. Fletcher (afroamerický náměstek ministra práce), „*odbory řemesel a stavebnictví patří mezi jedny z nejvíce do nebe volajících útočníků proti zaváděním rovných příležitosti...kde je známá jejich neochota najímat černošské pracovníky do svých (uzavřených) řad.*“¹⁰ V roce 1970 vyšlo nařízení č. 4, které bylo ještě přísnější, než to philadelphské. Podle něho měly firmy stanovit specifické časové harmonogramy a cíle pro přijímání kandidátů z minoritních skupin, aby se vyrovnaly „dluhy z minulosti“. O rok později byly začleněny do minoritních skupin také ženy, které tímto způsobem rovněž získaly ochranu nad svými právy. Nařízení obsahující tyto „cíle a časové harmonogramy“ pro stavební společnosti, měly prosadit rovné příležitosti na pracovišti pomocí různě stanovených metod (vyjma kvót). Jak jasně prohlásil prezident Nixon: „*Nechceme nařizovat kvóty, ale vyžadujeme, aby manažeři státních zakázek prokázali tzv. afirmativní akci, aby tak zvýšili zaměstnanost příslušníků minoritních skupin.*“¹¹

Otázkou bylo, zda zavádění jednoznačných rasových kvót by přineslo rychlejší a hmatatelnější úspěch v boji proti diskriminaci znevýhodněných skupin. Kvóty však vyvolaly velké spekulace a mezi lidmi toto řešení nenašlo ani tentokrát velkou podporu. Zdá se být celkem paradoxní, že implementaci kvót do veřejného systému nepodporovali ani černošští aktivisté, jež požadovali jiný způsob zaručení rovnoprávnosti než pomocí kvót. Jako vysvětlení může sloužit fakt, že kvóty by mohly přispět ke zvětšení nedůvěry mezi bílými a černými občany. Předseda Národního sdružení pro rozvoj lidí tmavé pleti Clarence Mitchell vyjadřující názor většiny černošských obyvatel prohlásil, že zavádění pozitivních opatření představuje „*promyšlený pokus přímo z prezidentovy díly*“

¹⁰ "The craft unions and the construction industry are among the most egregious offenders against equal opportunity laws . . . openly hostile toward letting blacks into their closed circle." (<http://www.infoplease.com/spot/affirmativetimeline1.html>).

¹¹ "We would not impose quotas, but would require federal contractors to show 'affirmative action' to meet the goals of increasing minority employment." (<http://www.infoplease.com/spot/affirmativetimeline1.html>).

rozbít koalici mezi („černošskými a bílými“) odbory. Jiný černošský poslanec Augustus F. Hawkins (demokrat z Kalifornie) v listopadu 1970 kritizoval Philadelphské nařízení jako kontraproduktivní, neboť podle jeho slov, „*Nixonovi lidé nutí zaměstnavatele, aby vyhazovali dělníky, a pak jim nařizují, aby na uvolněná místa přijali určitý počet černochoů.*“ Tím tedy jednoznačně přispívají k tomu, že mezi lidmi vzrůstá nevěle k jakékoliv spolupráci a pomoci černošské menšině. (Seymour Martin Lipset, *Dvousečná zbraň – Rub a líc americké výjimečnosti*, Prostor, 2003).

V průběhu sedmdesátých let se postupně docházelo k zavádění programů afirmativní akce na mnoha univerzitách a škol na území Spojených států. Začaly být stanovovány kvót pro jednotlivé rasové a etnické menšiny, a to podle procentního zastoupení menšiny v daném regionu, kde se univerzita či jiná vzdělávací instituce nacházela. Testy k přijímacímu řízení byly dvojí a příslušníci menšinové skupiny museli vyřešit pochopitelně tu lehčí variantu, neboť se předpokládalo, že mají kromě ekonomických, také horší sociální podmínky ke studiu. Zavádění kvót vyvolalo velkou kritiku, která byla postavena na tom, že takové opatření snižuje kvalitu vzdělání, respektive úroveň kvality vzdělání ve vzdělávacích institucích. Hovořilo se také o tzv. převrácené formě diskriminace, kde kvůli kvótám nebyli na přijímací listině ani relativně úspěšní uchazeči v přijímacím řízení, jež by za normálních (rozuměj předchozích) podmínek byli přijati.

V roce 1978 došlo ze strany Nejvyššího soudu k rozhodnutí, které zakazovalo přesné stanovení kvót na univerzitách, protože bránilo soutěživosti mezi různými skupinami. Rasová příslušnost však nebyla zcela zapovězena, soudci rozhodli, že univerzity k ní mohou přihlížet jako na jeden z různých kritérií při přijímacím řízení.

V osmdesátých letech došlo obecně k útlumu programů afirmativní akce a nevěli ze strany vládních činitelů k její podpoře. Programy byly podstupovány přísným přezkoumáním, jejichž cílem bylo zjistit, zda je jejich cíl ospravedlnitelný či nikoliv.

„Láveřečné výroky byly často velmi neřeđnoznačné a diskutabilní, neboť nebylo nastaveno přesné měřítko, které by odstraňovalo nevhodné programy. Došlo tedy ke vzrůstu podání žalob u soudu, přičemž ani soudy nepostupovaly v podobných případech jednotně.

Nakonec celá problematika byla vyřešena vydáním Zákona o občanských právech (*Civil Rights Act*) z roku 1991, který stanovoval zaměstnavateli povinnost prokázat jasné důkazy o tom, že jeho postupy nebyly motivovány rasovými, náboženskými ani etnickými předsudky. Kromě toho zákon umožňoval zaměstnancům žádat o vyrovnání z důvodu diskriminace, a to jak v průběhu přijímání do zaměstnání, tak i později v době pracovního stavu. (Purvis, 2000, s. 323).

Jak již jsme si výše na konkrétních případech demonstrovali, afirmativní akci lze realizovat v různých oblastech a to s pomocí různých nástrojů. Bylo již nastíněno, že opatření ze strany jednotlivých států můžeme rozdělit do těchto sfér: ta první se vztahuje k oblasti zaměstnanosti, ta druhá se věnuje otázkám veřejných zakázek a státním zakázkám a kromě toho později došlo k podpoře třetí oblasti, která je zaměřena na problematiku ve školství. První z těchto sfér je ošetřena směrnicí k afirmativní akci (*Affirmative Action Guidelines*), která byla vypracovaná na základech Hlavy VII. Zákona o občanských právech a vydána Komisí pro rovné příležitosti v zaměstnání (*Equal Employment Opportunity Commission*) v roce 1979 (Baršová, Barša, 38, 2003).

V souladu se Zákonem o občanských právech směrnice jednoznačně zakazovala diskriminací zaměstnanců ze strany zaměstnavatele podle rasy, barvy pleti, náboženského vyznání či původu. Jakákoliv realizace afirmativní akce je ospravedlnitelná jen v tom případě, pokud jsou splněny tyto tři podmínky:

„1) existující praxe zaměstnávání má negativní dopad na rasové menšiny, 2) afirmativní akce má odstranit přetrvávající následky minulé diskriminace, 3) nabídka pracovníků určitého etnika (rasy) v určité profesi je malá v důsledku historických omezení ze strany zaměstnavatelů a jiných osob.“ (Baršová, Barša, 38, 2003).

Z hlediska veřejných zakázek měl rozhodující slovo Zákon o veřejných pracích (*Public Works Employment Act*) z roku 1977, jež stanovuje zásadu, že na projekty veřejných prací budou použity určité finanční prostředky ze státních fondů a dále, deklaruje pravidlo, že 10% z prostředků poskytnutých na tyto programy bude použito na objednání dodávek zboží či služeb od tzv. „menšinových firem“, tj. firem, jejíž vlastníci jsou Afroameričané, asijské Američané, Hispánci, či jiné etniky. (Baršová, Barša, 38, 2003).

Oblasti školství se budu věnovat v samotné kapitole, neboť se domnívám, že tato problematika sama představuje kontroverzní téma, které si zaslouží být popsáno v celé své šíři.

3. 2 Afirmativní akce vs. Američtí prezidenti

- Afirmativní akce a prezident J. F. Kennedy

Dá se s jistotou říct, že J. F. Kennedy stál u zrodu politiky afirmativní akce, neboť když v polovině roku 1963 probíhala v Alabamě kampaň za občanská práva, byl to právě Kennedy, který na ní reagoval návrhnutím zákona o občanských právech. V jeho návrhu zákona byly definovány tři základní principy:

- a) postavit diskriminace ve veřejných záležitostech mimo zákon.
- b) pozastavit zastavení čerpání z federálních fondů organizacím, které mají prokazatelně diskriminační chování.
- c) postupně rozvíjet tzv. „Výbor prezidenta pro rovnou pracovní příležitost“ (*President's Committee on Equal Employment Opportunity*), ustanovený podle exekučního nařízení (10925) z roku 1961. Tento výbor pak prosadil Článek VII Občanského zákoníku z roku 1964, který jednoznačně zakazoval zaměstnavatelům diskriminaci založenou na rase, barvě kůže, vyznání, pohlaví či národnosti. Komise se mimo jiného zasadila o dodržování dalších zákonů, které měly sloužit k občanské rovnoprávnosti a rovným příležitostem

v zaměstnání. (Equal Employment Opportunity Commission. In: <http://www.eeoc.gov/>)

- Afirmativní akce a prezident Lyndon B. Johnson

Z historických pramenů vyplývá, že L. B. Johnson vydáním Nařízení č. 11246, zavedl termín afirmativní akce z teorie do praxe. Ve svých přednáškách hovořil o potřebě přijmout protidiskriminační opatření, která by zlepšila dosavadní stagnační situaci v oblasti rovných pracovních příležitostí, neboť podle jeho mínění není možné mít stejnou „startovní čáru“ ve volné soutěži, když občané černé pleti byli ještě nedávno „v okovech“. Apeloval tedy na zaměstnavatele, aby přijímali afirmativní akci s cílem podpořit rovné příležitosti v zaměstnání a dát tak šanci doposud znevýhodněným skupinám. Johnson konkrétně žádal, aby zaměstnavatelé při nábořech zvýhodňovaly menšiny, etnika a později i ženy.

- Afirmativní akce a prezident Richard M. Nixon

Nixon pokračoval v práci svou dvou prezidentských předchůdců a na počátku 70. let tak rozšířil záběr afirmativní akce nejen na federální programy. V jeho prezidentském úřadování se afirmativní akce dočkala největšího rozvoje. Nixon doplnil Článek VII Občanského zákoníku o další dodatky, které na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu měly odstraňovat existující diskriminaci a segregaci menšin. Byla zakázána diskriminace a segregace například při prodeji a koupi nemovitostí, a mimo jiného také ve školním prostředí.

Nixon kromě toho doplnil Johnsonovo nařízení č. 11246 o ustanovení „cílů a časových harmonogramů“ („*goals and timetables*“) do tzv. Philadelphského nařízení (viz. výše), podle kterého měly subjekty realizující státní zakázky, postupovat v rámci politiky afirmativní akce. Stanovené cíle a časové harmonogramy jim měly sloužit jako metoda při zavádění rovných příležitostí do praxe a to tím způsobem, že na základě nějakého časového harmonogramu měly zajistit určitý podíl příslušníků menšin na daném programu. Metody, kde

vidíme jasné znaky pozitivní diskriminace, ovšem byly velmi sporné a mezi zaměstnavateli vzrůstala nevěle k realizaci programů afirmativní akce.

Nixon přesto svůj záměr obhajoval a skálopevně za afirmativní akci stál. Později své úsilí vysvětlil těmito slovy: „*Dobré zaměstnání je základním a důležitým občanským právem stejně jako dobré vzdělání... Cílem je, že plán, který byl... nastíněn, a požadoval, aby afirmativní akce byla dána zákonem, byl jak nutný, tak i správný. Nezavedli bychom kvóty, ale požadovali bychom od federálních (státních) kontraktorů (dodavatelů), aby ukázali vstřícné jednání k dosažení cílů jako je nárůst zaměstnanosti minoritních skupin.*“ (Affirmative Action/on-line/: History and Rationale: www.Whitehouse.../OP/aa/aa02.html). Nutno dodat, že největší dopad měla afirmativní akce právě v zaměstnanecké oblasti, která byla legislativně tak podporována.

- Afirmativní akce a prezident Gerald R. Ford

G. R. Ford se nezaměřoval ani tak na etnické menšiny či ženy, jako spíše na veterány z Vietnamské války, která probíhala v letech 1964 – 1975. Během jeho prezidentského úřadu byl v roce 1973 vydán Zákon o rehabilitacích (*Rehabilitation Act*) a v roce 1974 Zákon o vyrovnání s veterány Vietnamské války (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*). Oba zákony nařizovaly zavést programy afirmativní akce k podpoře veteránů z Vietnamské války nalézt pracovní uplatnění a to ve společnostech, které měli sjednané vládní zakázky. Zákony dále specifikovaly, podle jakých pravidel mají zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků postupovat a čeho se naopak vyvarovat. Bylo doporučeno, aby se při nábořech hledělo především dosažené kvalifikace uchazečů o práci, nikoliv na jejich duševní či fyzické zdraví. Cílem měla být ochrana hendikepovaných uchazečů, kteří sice měli kvalifikační předpoklady, ale kvůli svého fyzického stavu přesto byli z výběrového řízení vyřazeni.

- Afirmativní akce a prezident Jimmy Carter

Afirmativní akce byla do té doby prováděna prostřednictvím federálních agentur, které samy rozhodovaly o prosazování afirmativní akce podle svého mínění. Jimmy Carter tento systém pozměnil, agenturám vzal jejich samorozhodovací pravomoc a sjednotil je do jedné hlavní agentury, jež je v kompetenci Ministerstva práce USA, (*U. S. Department of Labor*).

- Afirmativní akce a prezidenti Ronald Reagan a George Bush - senior

V období prezidentského úřadu jak Reagana, tak i Bushe, docházelo k utlumení prosazování a rozvoje afirmativní akce. Oba pánové prezidenti zaujali k programům afirmativní akce stagnační postoj a do svých primárních politických cílů podpůrná opatření nezahrnuli. Jediným pozitivním krokem, který byl učiněný ve prospěch jedné ze znevýhodněných skupin, lze spatřit ve schválení Zákona o postižených občanech (*Americans with Disabilities Act*) z roku 1990. Tento zákon zaručoval ochranu postiženým lidem v pracovní právní a sociální oblasti. Kromě toho byl prezident Bush nucen podepsat významný Zákon o občanských právech (*Civil rights Act*) z roku 1991, a to i přes své nezdárné pokusy uplatnit právo veta. Tento zákon přikazuje zaměstnavateli případně poskytnout důkazy, vypovídající o tom, že jeho postupy nejsou motivované rasovými, náboženskými nebo sexuálními předsudky, a zároveň umožňuje žádat o kompenzaci z důvodu diskriminace jak v procesu přijímání do zaměstnání, tak i v průběhu následného pracovního procesu. (Dvořáková, 2002, s. 273).

- Afirmativní akce a prezident Bill Clinton

Po úřadování republikánů byl zvolen demokrat Bill Clinton, který byl tím prezidentem, jež celou problematiku afirmativní akce znovu oživil a zasloužil se o její propagaci. Během jeho prezidentského úřadu docházelo k velkým debatám

ohledně afirmativní akce s cílem nalézt odpovědi na stanovené otázky ohledně správnosti a implementace afirmativní akce do společnosti. Clinton se obklopil celou řadou kvalitních odborníků z nejrůznějších (převážně humanitních) oborů, od kterých chtěl znát jejich názor, případně kritiku na jednotlivé případy. Vyústěním tohoto několika denního sezení byla navržena nová vize, která měla specifikovat, jak dále postupovat v afirmativní akci. Prezident Clinton ji veřejnosti představil 19. července 1995 ve Washingtonu, kdy ve svém projevu hovořil o pozitivních dopadech afirmativní akce: „*Afirmativní akce je pokusem rozvíjet systematický přístup, který má otevřít dveře k vzdělávacím, pracovním, podnikatelským příležitostem pro kvalifikované občany, kteří jsou příslušníky skupin, jež zažily dlouhodobou a přetrvávající diskriminaci.*“¹². Clinton mimo jiného také zhodnotil možnosti různých způsobů jak prosazovat programy afirmativní akce. Aby tyto podpůrné programy rozvíjející rovné příležitosti, byly legitimní a spravedlivé, měly by podle Clintonova názoru splňovat některé základní podmínky. Můžeme je shrnout do čtyř bodů:

- Žádné kvóty v teoretické, ani praktické rovině.
 - Žádná diskriminace jakéhokoliv druhu, tedy ani opačná (pozitivní) diskriminace.
 - Žádné preference pro lidi, kteří nemají správnou kvalifikaci a kompetence pro dané pracovní místo.
 - Žádné umělé prodlužování podpůrného programu: musí být ukončen, jakmile dosáhne svých cílů.
- Afirmativní akce a George Bush, junior

George Bush nepatřil mezi ty prezidenty, kteří by vehementně podporovali programy afirmativní akce z legislativního hlediska, na druhou stranu se ale obklopil spolupracovníky, z nichž někteří byli černé pleti. Konkrétně se tak

¹² Affirmative action is an effort to develop systematic approach to open the doors of education, employment, and business development opportunities to qualified individuals who happen to be members of groups that have experienced long-standing and persistent discrimination. (<http://www.affirmativeaction.org/about.html>).

jednalo o Colina Powella, který byl nejprve Georgem Bushem, seniorem jmenován jako první Afroameričan v čele amerického vojska, a poté G. Bushem, juniorem se stal v roce 2001 ministrem zahraničních věcí. Byl to do té doby nejvyšší úřad, jaký ve Spojených státech zastával černoch, když nutno říct, že se Bush s Powellem v mnohých klíčových otázkách značně rozcházel. O čtyři roky na jeho post nastoupila Condolezza Riceová, Afroameričanka, která se stala jeho pravou rukou ve věcech vládních.

- Afirmativní akce a Barack Obama

Bývalý illinoiský senátor Barack Obama je ve více směrech pravým opakem dnes již dosluhujícího amerického prezidenta George Bushe, jemuž prezidentský mandát vyprší v 20. ledna roku 2009. Nepochybně tato Obamova deviza je jeden z důvodů, díky které porazil v primárkách demokratické strany bývalou první dámou Hillary Clinton, čímž mu toto vítězství zajistilo nominaci na prezidentského kandidáta této strany. Svůj velký profesní úspěch korunoval 4. listopadu tohoto roku, kdy získal 52 procent hlasů ze 138 miliónů voličů, o šest miliónu voličů více než jeho konkurent John McCain. Bylo to poprvé, kdy ze čtyřiceti čtyř amerických prezidentů byl zvolen kandidát černé pleti. I přesto, že v očích černošských radikálů je kvůli své bílé matce z Kansasu a svému keňskému otci viděn než jako typický Afroameričan spíše Afričanem, představuje tato volba historický úspěch pro příslušníky rasových a etnických menšin. Jeho vítězství znamenalo praktické dosažení aspirací občanského hnutí M. L. Kinga. Obamova první slova pro zvolení byla následující: „*Pokud je ještě někdo, kdo pochybuje o tom, že Amerika je místem, kde je všechno možné, kdo si stále klade otázky, zda sen našich zakladatelů ještě žije, kdo stále zpochybňuje sílu naší demokracie, pro toho je dnešní večer vaší odpovědí.*“¹³ Obama tím chtěl vyjádřit novodobý americký sen, prezentující splnění i zdánlivě

¹³ „*If there is anyone out there who still doubts that America is a place where all things are possible; who still wonders if the dream of our founders is alive in our time; who still questions the power of our democracy, tonight is your answer.*”
(http://news.bbc.co.uk/2/hi/americas/us_elections_2008/7709978.stm).

nesplnitelného snu. Obama tak představuje velkou naději pro menšiny, ať už rasové, etnické nebo genderové. Nesmíme však zapomínat na to, že Obama (ač přes svůj smíšený původ) nepatřil v 80. letech, kdy studoval na Harvardské univerzitě práva, k horlivým zastáncům politiky afirmativní akce. Již během prezidentské kampaně šlo zaznamenat jeho spíše nevyhraněný postoj v této otázce, možná i proto, že na jedné straně stály státy jako je Iowa, Vermont, Wyoming s masovou podporou bělochů, ovšem odmítající afirmativní akci, a na druhé straně musel Obama dokázat černošské komunitě, že přispěje k její podpoře a prosperitě. Obama z celé svízelné situace vybruslil opravdu elegantním způsobem, když prohlásil, že fakticky neexistuje žádná privilegovaná rasa, která by nemusela na svém úspěchu pracovat, protože jak černí, tak i bílí občané mají shodná práva, povinnosti a možnosti, a pouze ty je předurčují k úspěchu (či neúspěchu). Obama je spíše praktik, který se na věci nedívá z ideologického hlediska, ale čistě pragmatického. Není tedy příliš překvapující, že na úřad ministra pro zahraniční věci předběžně nominoval svou silnou a nepochybně velmi schopnou konkurentku v prezidentských volbách z demokratické strany Hillary Clintonovou, která tímto demonstruje možné úspěchy ženského pohlaví v politice. Očekávaná změna celkového řízení americké politiky má nastat od 20. ledna 2009, kdy převezme úřad amerického prezidenta. Obama slibuje, že například umožní vstup cizinců do Spojených států za práci, pokud o danou práci nebudou mít zájem samotní Američané. Zároveň zamýšlí posílit na hranicích ostrahu před ilegálními imigranty, kterých je v USA přibližně několik desítek miliónů. A dále chce po vzoru Rooseveltova „rovného údělu“ ročně vynaložit patnáct miliónů dolarů na obnovu komunikací a škol a k nim vytvořit dva milióny pracovních míst, mimo jiného. Tyto předvolební plány se zdají být velmi přitažlivé a možná i nesplnitelné, ostatně čas ukáže, zda se Obama skrýval za rouškou populismu nebo zda opravdu je míní dostát.

4 Analýza problematiky (Zastánci vs. oponenti afirmativní akce a jejich stanoviska)

Jak již bylo tedy řečeno, zhruba od poloviny 50. let dochází k uskutečňování podpůrných politik a opatření, která mají za cíl zvýhodňovat tzv. znevýhodněné skupiny a odstraňovat podřízenost rasových a etnických menšin. Různá podpůrná opatření afirmativní akce mohla být realizována především díky masové propagaci a veřejné podpoře odmítající otroctví, rasovou segregaci, diskriminaci těchto znevýhodněných skupin a převzetí morální odpovědnosti bílých Američanů za nehumánní činy způsobené v dávné historii. Slova bývalého amerického prezidenta Billa Clintona dokazují, že je nutné, aby se za programem afirmativní akce postavily obě politické strany, jak tomu bylo již z historického hlediska, neboť ve své podstatě znamená pouze dodržování základního principu svobody a rovnosti: *„Je svým způsobem ironické, že nás dnes tato otázka rozděluje. Vždyť afirmativní akce začala před 25 lety za vlády republikánského prezidenta, za podpory obou stran. Začala jednoduše jako prostředek k dosažení stálého národního úkolu: vytvoření rovných příležitostí pro všechny Američany.“* (Curry, G. E., s. 258, 1996 in: Baršová, Barša, s. 36, 2003).

Filozofie afirmativní akce byla celkem jasně čitelná, postoje demokratů a republikánů vůči ní však nikoliv. Původní impuls vycházel z republikánské strany, zatímco demokraté zpočátku politiku afirmativní akce odmítali. Později se role obrátily a byli to právě demokraté v čele s již několikrát zmíněným Billem Clintonem, kteří podpůrná opatření podporovali. Tento krok však automaticky znamenal ztrátu voličské přízně ze strany chudších bílých obyvatel, jež se cítili ohrožováni černými spoluobčany v pracovní oblasti. Kvalifikovaní běloši se cítili při výběrových řízeních na určitá pracovní místa znevýhodňováni, neboť za účelem splnění stanovených cílů afirmativní akce musely být zvláštními preferencemi přednostně zohledněni příslušníci menšinových skupin. Demokraté se tak dostali po přijetí afirmativní akce do relativně nepříjemné politické situace.

Opak republikánští politikové reagovali na nevoli většiny společnosti vůči afirmativní akci tím, že její politiku začali napadat a obraceli se zády k ní, třebaže jí sami (z výše popsaných důvodů) sami zavedli.

Přesto však zůstal program afirmativní akce předmětem řady diskuzí a polemik. Je afirmativní akce spravedlivá? Nedochází při zvýhodňování jedné skupiny paradoxně ke znevýhodňování té druhé (již předešle zvýhodněné)? A co je vůbec skutečným cílem afirmativní akce? Tyto a ještě mnohé z otázek byly a stále jsou ve společnosti kladeny, přičemž v zásadě neexistuje správná odpověď, která by jednoznačně stanovila co je spravedlivé a co nikoliv.

4.1 Argumenty pro afirmativní akci

Pokud shrneme hlasy hovořící ve prospěch afirmativní akce, může je rozdělit do třech skupin. Politika afirmativních programů je obvykle obhajována na základě těchto primárních důvodů (Cahn, XIII, 2002):

- I. Jako náprava předešlé diskriminace (princip kompenzace),
- II. Jako defensiva neboli obrana proti stávající diskriminaci (princip spravedlnosti),
- III. Jako snaha o dosáhnout budoucí rovnoprávnosti pro všechny členy dané společnosti, která bude multikulturní a otevřená (princip různorodosti).

Každý z těchto uvedených bodů obhajoby může být použit nezávisle na ostatních. Lze tedy uvést výrok, že kompenzace předešlé křivdy je stále obhajitelná, i přesto, že v současné době nejsou podniknuty kroky k vyrovnání stávající diskriminace a budoucí obraně různorodosti. Stejně tak je platný výrok, že budoucí diversita je možná, ačkoliv nedošlo k vyrovnání minulých křivd.

Samozřejmě, že všechny tyto primární důvody pro afirmativní akci jsou relevantní, ale každá z nich představuje odlišnou obhajobu s odlišnou představou opravného prostředku. Například platí, že minulé křivdy mohou být vyrovnány, pokud byla učiněna vhodná kompenzace.

Další, respektive více rozpracovaný model obhajoby afirmativní akce, který předložila profesorka Michiganské university Elizabeth S. Eandersn, je v zásadě

s prvním modelem shodný, s tím rozdílem, že dílčí argumenty rozděluje podle jejich zaměření do čtyř majoritních kategorií¹⁴:

1. Podle principu spravedlnosti – za účelem kompenzovat nebo napravit způsobenou diskriminaci a klást odpor proti současné diskriminaci
2. Podle principu užitečnosti – za účelem dosáhnout stanovené společenské cíle zaměřené na zvýhodnění znevýhodněných skupin
3. Podle principu demokracie – za účelem podpořit demokratické hodnoty ve společnosti a demokratický politický systém v dané zemi
4. Podle principu různorodosti – za účelem zachovat a pěstovat „multikulturalismus“ ve společnosti.

Faktem je, že lze zaznamenat z dlouhodobého hlediska pozitivní dopady afirmativní akce. Do „elitních povolání“, které byly dříve výhradou bílých mužů, stále více pronikají příslušníci menšin, kteří tak formují silnou skupinu soudců, univerzitních učitelů, lékařů, vědců, politiků, apod. To je samo o sobě pozitivním aspektem, který snižuje či přímo eliminuje míru předsudků a různých bariér, které jsou vůči nim stavěny. Tím, že se konkrétní příslušníci menšin dokázali ve společnosti prosadit, tím ještě více motivovali a morálně podpořili ostatní členy, kteří například pochybovali o svých možnostech a životní perspektivě. Díky podpůrným programům mohlo tak dojít k vytvoření sociálního a kulturního kapitálu, z kterého mohou čerpat další generace.

4.2 Argumenty proti afirmativní akci

Společně s hlasy pro afirmativní akce se objevují také hlasy proti ní, podložené nejrůznějšími důvody. Asi největší stížností, která je vyslovena proti programům afirmativní akce je ta, že tyto programy zaměřené na pomoc minoritních skupin porušují 14. dodatek Ústavy a Občanského zákoníku U.S., která zaručuje všem občanům Spojeným státům svobodu a rovná práva. Tyto argumenty jsou však stěží pochopitelné, když si uvědomíme, jaký byl historický kontext obhajující privilegia bílých občanů, kteří menšinám odepřeli například volební právo a tím je ze společnosti nekompromisně politicky ostrakizovali.

¹⁴ <http://www-personal.umich.edu/~eandersn/biblio.htm>

Přesto i tak kritikové afirmativní akce hovoří především:

- a) o nespravedlnosti,
- b) o neúčinnosti programu.

Podle jejich názorů jakékoliv podpůrné programy oslabují vůli menšin, snažící se o změnu současného postavení, dále pak vychovávají novou generaci v přesvědčení, že dostanou jim budu vždy poskytnuta pomoc při hledání nové práce na pracovním trhu nebo při přijímacím řízení na univerzitu. Kromě toho má dle jejich mínění afirmativní akce také nepříznivý dopad z morálního hlediska, neboť naznačuje příslušníkům znevýhodněných menšin jejich méněcennost a neschopnost vyhovět běžným požadavkům společnosti.

Kritici tedy volají po jeho ukončení, protože se domnívají, že si žádné menšiny nezaslouží být zvýhodňovány či jakýmkoliv způsobem upřednostňovány. Spousta kritiků hovoří o tzv. „opačné diskriminaci“, kdy se do znevýhodněné skupiny paradoxně dostávají oni sami (rozumějme ta doposud zvýhodněná většina). Hlásají, že její realizace může mít fatální důsledky na oblasti pracovního trhu či školství. Argumentují tím, že (*Jane Hodges-Aeberhard, International Labour Review 1999/3*):

- nediskriminace je natolik absolutní koncepce, že nesnese žádnou výjimku,
- taková opatření začínají jako dočasná a úzce přizpůsobená cílům, jichž má být dosaženo, ale končí jako trvalá a široká,
- uvnitř favorizované skupiny výhody opatření náležejí nerovnoměrně, tj. spíše těm, kteří již jsou na vrcholu skupiny zaměstnaneckého statusu,
- každopádně je zde málo údajů podchycujících skutečný úspěch nebo jakékoliv výsledky afirmativních akcí,
- taková opatření zkreslují a podlamují účinnost působení trhu práce,
- opatření jsou zpravidla špatně plánovaná a dovolují oklamat statistiku, a
- zvláště pokud jde o rasově založené programy – politika uvědomování si příslušnost k rase k polarizaci a podporuje zášť a násilí.

Proti nim stojí opět ti, kteří naopak argumentují, že koncepce trhu práce by měly být realistické a měly by uznat, že:

- pokud není společnost barvoslepá nebo není stejnobarevná, měla by v zásadě nějaká proaktivní opatření uplatňovat,
- i když plánování nemusí být vždy perfektní, jakékoliv opatření je lepší než žádné,
- metody shromažďování údajů se zlepšují a podvádění v kterémkoliv systému může být zvládnuto lepším monitoringem a účinnějšími pokutami,
- takové programy vyžadovaly spíše méně než více podpory a
- kromě výhod plného využití pracovní síly, byly prokázány i výhody ekonomické.

Přesto v některých bodech mají kritici pravdu, a to když se domnívají, že afirmativní akce může povzbuzovat rasové napětí, které posiluje myšlení v kategorizaci jedné rasy. Kromě toho se také často hovoří o psychických dopadech afirmativní akce, které může způsobit příslušníkům menšin. Takový „zvýhodněný“ jedinec se může cítit ponížene, pokud si uvědomí, že například dané pracovní místo nezískal jen díky svým schopnostem a kvalifikaci, ale pouze na základě svého menšinového statusu. Zde si ovšem musíme uvědomit, že afirmativní akce není všemocná, a nelze tedy dosáhnout toho, aby pozitivně působila na všechny složky společnosti a sféry lidské osobnosti.

Faktem ovšem zůstává, že afirmativní akce dokázala v USA vytvořit významnou afroamerickou střední třídu. Mnohé z firem začali do svých personálních řad přijímat africké, hispánské, asijské Američany, či jiná etnika a menšiny, a to především z důvodů obdržení daňových úlev, které jim nastanou, pokud budou realizovat program afirmativní akce.

Obecným záměrem politiky afirmativní akce je tedy snaha o prosazení rovných (pracovních) příležitostí pro ženy, etnické, národnostní menšiny a hendikepované občany. Rovné znamená rovné v tom slova smyslu, že jejich počáteční šance budou vyrovnané. To je ale celkem nemožné dosáhnout, vzhledem k tomu, že každý disponuje kromě vzdělání a jiné kvalifikace také určitými osobnostními kompetencemi. Jde tedy především o to, aby všichni byli postaveni na stejnou startovací čáru se stejnými pravidly. Jaké mají schopnosti a

dovednosti to je už jiná (a ve své podstatě ta rozhodující) věc, která je předurčuje k úspěchu či neúspěchu.

Musíme se tedy vyhnout tomu, aby na místo kvalifikovaných (bílých, černých, žlutých) pracovníků byli přijímáni ti nekvalifikovaní a to jen na základě splnění nějakých nesmyslných cílů a kvót.

5 Možné východisko: multikulturní vzdělání?

Možným nástrojem, který by mohl zvýšit celkovou kvalifikaci, je kromě dosavadní praxe v oboru, nepochybně také dosažená míra vzdělání. Díky vzdělání máme možnost ucházet se o lepší pracovní příležitosti, respektive máme větší šanci, porazit ve výběrovém řízení ostatní kandidáty a danou práci opravdu získat. Do padesátých let minulého století nebylo pro příslušníky etnických menšin vůbec možné studovat v některých vzdělávacích institucích, a to nikoliv na základě špatných studijních výsledků, ale pouze proto, že jejich barva pleti byla odlišná od té bílé. Segregace byla přítomná všude na veřejnosti a to například v podobě segregovaných škol, segregovaných restaurací nebo segregovaných pracovních míst. Do té doby neměly děti černých rodičů ani státní podporu, ani faktickou naději získat lepší kvalifikaci, respektive vzdělání a následnou práci. S přílivem občanského hnutí a jeho bojem za rovná práva a odstranění diskriminace, došlo k částečné změně této nehumánní situace, přičemž následné generaci bylo umožněno studovat ve vzdělávacích institucích společně s bílými, najít si lepší práci a tím se snáze integrovat se do společnosti. Je nutné nesměšovat pojem integrace s termínem asimilace, neboť každý z nich má odlišný význam. Integrace znamená začleňování skupiny do určitého systému, kdežto asimilace vyjadřuje přizpůsobování se té skupině, která je dominantnější, čímž ta podřízená skupina, která se přizpůsobuje, ztrácí svou původní identitu ve prospěch té nové. V šedesátých letech bojovala proti asimilaci etnických menšin různá hnutí, která nesouhlasila s výroky vědců z oblasti sociálních věd, jenž předpovídali zcela opačný trend.

Jedním ze způsobů jak bojovat proti segregaci a diskriminaci menšin se zdá být multikulturní vzdělání na školách, které nás spontánně seznámí a připraví na

život s jinými (rasově, etnicky, či jinak odlišnými) typy lidí. Překážkou ovšem může být vzájemné nepochopení, předsudky či nedůvěra mezi různými skupinami, které samy sebe považují za tu majoritnější. Přesto se v americké veřejnosti zvláště během šedesátých let objevovaly názory, obhajující principy multikulturního vzdělání jako případné vodítko k integraci rozdělené společnosti.

James A. Banks¹⁵, jeden z významných vědeckých odborníků na multikulturní vzdělávání definoval multikulturní vzdělání jako „*zahrnující koncept používaný k popisu širokého měřítka školních činností, programů a materiálů vytvořených za účelem zajistit dětem a studentům z odlišných skupin rovnost ve vzdělání.*“ (Banks, 1986, s. 222). Banks zastával názor, že jsou to právě školy, které mají rozhodovací slovo v integraci menšin, neboť vyjma rodinných příslušníků z velké části podílejí na utváření hodnot, morálky a míry tolerance svých studentů. Vzdělávací instituce mají zásadní význam jak pro utváření tzv. hmotné stránky věci (dosažení kvalifikace, získání práce, zvýšení sociálního statusu, apod.), tak i po té tzv. duševní stránce. Pokud škola nepodporuje pozitivní přístup studentů vůči menšinovým skupinám, jednoznačně přispívá k rasismu, xenofobii a formování frustrace mezi sebestopceňovanými studenty z menšin.

Podle představitelů multikulturalismu je podstatné zapojit všechny členů různých (etnických, rasových, aj.) menšin do většinové společnosti a dbát na to, aby koexistence mezi nimi byla zastřešena rovnými právy a svobodami.

Vyjádřeno slovy Jamese Bankse: „*Škola je obvykle chápána etnickými skupinami nejen jako důležitý prostředek, který může napomoci dosáhnout rovnosti, ale také jako instituce, jež přispívá k vyloučení jedné skupiny, protože posiluje dominantní anti-egalitářské ideologie a hodnoty... Zatímco je na školu pohlíženo etnickými reformátory jako na důležitou instituci v jejich útlaku, snaží se o její reformu, protože věří, že může být zásadním prostředkem v jejich osvobození.*“ (Banks, 1996, s. 221-222).

Mnohé ze vzdělávacích institucí měnily na základě společenských požadavků

¹⁵ Afroameričan James A. Banks je profesorem katedry multikulturního vzdělání Washingtonské univerzity. Profesor Banks se ve svých publikacích věnuje převážně problematice multikulturního vzdělání a sociálních věd (<http://faculty.washington.edu/jbanks/>).

svá kurikula (obsah školní výuky) tak, aby obsahovaly sociální, etnická (afroamerická, hispánská, indiánská) a jinak multikulturně zaměřená studia. Díky těmto podpurným programům došlo ke vzrůstu povědomí o kultuře, tradicích, zvycích či jiných sociologických jevech, které bylo doposud u většiny studentů spíše mlhavé a podprůměrné. Spolu s tímto aspektem se začal u studentů rozvíjet také respekt a ocenění kulturního bohatství rasových a etnických menšin, což byl velmi důležitý krok k pochopení, porozumění a toleranci vůči těmto skupinám, které tak dostaly příležitost se kulturně emancipovat od většiny.

Otázkou však zůstává, zda je multikulturní vzdělání opravdu tak úspěšné v boji (lépe řečeno v prevenci) proti segregaci a diskriminaci nebo zda spíše danou problematiku akademicky obchází a reálně tak hlavní problém v podstatě neřeší. Jistě není zcela snadné zaručit vzájemné tolerování a úctu mezi různými skupinkami, čímž narážím na další fakt, a sice, že spolupráce a koexistence odlišných jedinců nemusí být vždy snadná a může velmi snadno vyústit v lepším případě ve slovní útok, v horším případě dokonce ve fyzické násilí. Pokud se na tuto problematiku díváme z dlouhodobého hlediska, můžeme říct, že multikulturní vzdělání je možné (a vhodné) nebo tím jen podněcujeme negativní nálady objevující se ve společnosti? A neznamena náhodou princip multikulturního vzdělání spíše proces tzv. rozvíjejících nůžek, kdy jsme svědci prohlubujících se neshod a vzniku hlubokých kulturních a sociálních propastí? Ale pokud chceme změnit zaběhnuté modely společnosti, musíme přece lidově řečeno „jít až na dřeň věci“, přičemž vzdělání je nepochybně jeden z dílů pyramidy celé osobnosti, který obecně formuje myšlení a názory jedinců, od kterých se v postatě celý problém odvíjí.

Musíme si však uvědomit, že vzdělání je pouze jedno ze základních částí pyramidové struktury, kde kromě něho svou podstatnou úlohu sehrává také genetická výbava jedince a především jeho rodinné prostředí (zázemí). Vědecky je dokázáno, že rodina (vedle školy) zaujímá v socializaci jedince jednu z nejpodstatnějších rolí, neboť ovlivňuje vývoj lidského jedince zvláště v jeho prvotních psychosociálních stádiích. V každém tomto stádiu dochází k různým

psychosociálním krizím, které mají vliv na budování důvěry, nedůvěry, autonomie, pochybnosti, iniciativy, viny, pýle, méněcennosti, identity, apod. Pokud však člověk příslušnou krizi úspěšně vyřeší, nejen že se posune do dalšího stádia vývoje, navíc pro celý další život získá psychosociální jistotu toliko potřebnou ke míruplné koexistenci s dalšími jedinci (Erikson, E. H., 1994).

Zjednodušeně řečeno, pokud rodina neposkytne svým potomkům dobrý sociální a emocionální základ (podporu, péči, lásku, atd.), ani sebelepší model (multikulturního) vzdělání nemusí být účinný. Multikulturní vzdělání je tedy platné pouze za předpokladu, že se společně na tomto projektu (vedle školy), podílejí také rodiče či jiní rodinní příslušníci konkrétního jedince, protože dlouhodobého cíle (a sice odstranění diskriminace a rasové segregace) dosáhneme nikoliv pouze z pomoci multikulturního vzdělání, ale hlavně díky dobré výchově nové generace. Spojíme tak vědomou (vzdělání) a nevědomou (výchovu) složku osobnosti, díky čemuž dosáhneme přirozený kladný vztah vůči ostatním (rozdílným) členům naší společnosti.

I přes všechna (ne)vyřčená pochybení se domnívám, že multikulturní vzdělání je jeden z relevantních prostředků, minimálně vhodný alespoň na to, aby stále upozorňoval na problémy se segregací a rasovou diskriminací ve společnosti. Přínosem multikulturního vzdělání (ať už má pozitivní nebo negativní dopady) tedy může být poznání a zhodnocení reálné situace, které hodně vypoví o vyspělosti a morální úrovni dané společnosti.

6 Afirmativní akce a soudní spory v USA

I přesto, že hnutí za občanská práva vznikla již před padesáti lety, a měla tedy dlouhou dobu na to, aby prošla celou řadou legislativních inovací a úprav, stále nedošlo ve většině populaci k hromadnému souladu v její implementaci. Jak už jsme si výše demonstrovali, toto opatření je velmi kontroverzní téma, které je napadáno či naopak obhajováno ze všech možných stran. Proto dochází k tomu, že možné projevy nespravedlnosti, netečnosti, či nepochopení vedou k soudním sporům, které mají za úkol mimo jiného posoudit, zda je afirmativní akce

opodstatněná, případně zda a kde došlo k pochybení ze strany zaměstnavatelů, zaměstnanců, uchazečů apod. Předmětem zájmu bývá zpravidla oblast zaměstnanosti a vzdělanosti, kde logicky dochází k největší konfrontaci jedince se společností.

Například v Jihoafrické republice a v Namibii koncem roku 1998 došlo k přijetí právních norem, které měly v oblasti zaměstnanosti přispět k zavedení rovnosti pomocí různých prostředků, včetně afirmativní akce. Z tohoto opatření nemívají prospěch pouze rasově znevýhodnění občané, ale také všichni ti, kterých se dotýká diskriminace na základě pohlaví. V Norsku došlo k prosazení právního předpisu č. 622, přijatého dne 17. července 1998, upravující podmínky mužů v oněch zaměstnání, kde jsou tradičně podhodnoceni, tj. při vzdělání a v péči o dítě. Norští muži mohli díky tomuto předpisu navštěvovat rekvalifikační kurzy, které zvýšily jejich dosavadní kvalifikaci a zároveň byly ze strany státu provedeny kroky vedoucí k rozšíření pracovních příležitosti pro tuto skupinu.

Afirmativní akce byla prováděna v oblasti zaměstnanosti pomocí zvláštních zákonů ve více než dvaceti zemí, většinou se jednalo o rasové důvody, příslušnosti k pohlaví či ze zdravotních důvodů, které konkrétní jedince vylučovaly ze společnosti. Se zaváděním těchto speciálních opatření se pochopitelně strhla i další lavina debat jak mezi akademickou, tak i laickou veřejností, která si klade otázky ohledně užitečnosti a spravedlnosti afirmativní akce, překonávající předchozí (a pokračující) diskriminaci na základě rasy nebo pohlaví. (*Jane Hodges- Aeberhard, International Labour Review 1999/3: Ženy, gender a práce*).

Zajímavým jevem je, že i přes určitou podobnost výchozí situace zaznamenávající diskriminaci nebo segregaci, postupy a výsledky soudních rozhodnutí jsou (respektive mohou být) v daných zemích různé. Tato specifikace je pochopitelně způsobena odlišnými zákony, vládními nařízeními apod., nicméně zde se právě nabízí otázka, zda by vhodnějším modelem byl jednotný mezinárodní nástroj k přijímání a provádění afirmativní akce nebo zda je naopak lepší, aby každá země měla svůj nezávislý koncept afirmativní akce, který by byl pouze v souladu se zákony dané země.

Nyní se zaměřím na vybraná soudní rozhodnutí vztahujících se k afirmativní akci, respektive bojujících proti diskriminaci na základě rasy nebo pohlaví. Uvedu nejvýznamnější soudní případy rozdělené na základě amerického anglosaského a evropského kontinentálního právního řádu.

6.1 Klíčová soudní řízení

Ve Spojených státech amerických jsou soudní rozhodnutí vykonávána Nejvyšším soudem i nižšími soudy, přičemž některá z nich jsou i přímo protikladná. Tato skutečnost je dána jednak tím, že aplikace afirmativní akce je velmi složitou, specifickou záležitostí, mimo to svou úlohu sehrává legislativa daného země a také soudní americký systém. Ten je sice postavený na jasném precedentním principu, samotná realizace afirmativní akce však tolik jednoznačná není. Každý případ je svým způsobem ojedinělý, formy afirmativní akce jsou tedy různorodé a z toho důvodu jsou i rozhodnutí jednotlivých soudních kauz neshodná, ba i místy kontrastní. I přesto však byly na základě jednotlivých soudních rozhodnutí stanoveny podmínky a meze konkrétních modelů, mechanismů a metod uskutečňování afirmativní akce. V současné době dochází spíše přísnějšímu posuzování jednotlivých podpůrných programů, než tomu bylo donedávna, kdy měly firemní společnosti tzv. „volnou ruku“ v její aplikaci a realizaci.

Co je nutné podotknout, je fakt, že afirmativní akce byla už od svého počátku podrobena analýze, zda je v souladu se 14. dodatkem Ústavy USA, který zaručuje všem občanům Spojených států amerických rovná práva a stejnou ochranu před zákonem, čímž klade omezení jakémukoliv legislativnímu modelu, který by se pokoušel napravit působení předchozí diskriminace. Nejvyšším soudem nebylo shledáno, že by politika afirmativní akce byla v rozporu se 14. dodatkem, ač řada kritiků zastávala opačný názor.

Nyní se zaměřím na jednotlivé soudní kauzy, které se zdály být v celé historii podpůrného opatření klíčové, neboť řešily specifickou problematiku, která byla v dané době velmi aktuální a kontroverzní¹⁶:

❖ Případ „*Griggs versus Duke Power Company*“ – první soudní případ ve věci afirmativní akce projednávány v roce 1971. Nejvyšší soud Spojených států amerických vydal vůbec první rozsudek, který hovořil o zákazu diskriminace zaměstnanců na základě jejich barvy pleti, přičemž zaměstnavatelům při nábořech jakýkoliv zaměstnanců dovolil používat jen ty formy testů, jejichž výsledky by byly pro daný výkon práce relevantní.

❖ Případ „*Marco de Funis versus Odegaard*“ – v tomto případě z roku 1974 šlo o tzv. opačnou diskriminaci, kdy bělošský uchazeč o studiu na Univerzitní washingtonské právní škole se cítil diskriminován v přijímacím procesu. De Funis nebyl přijat na univerzitu, přičemž jeho žaloba směřovala k tomu, že v rámci afirmativní akce, svůj neúspěch chápal jako projev diskriminace vůči němu, chápejte ve smyslu bělošskému uchazeči. V prvním kole mu soud dal za pravdu, univerzita se ovšem odvolala a původní rozsudek byl zrušen. De Funis s tímto výrokem pochopitelně nesouhlasil, odvolal se tedy k Nejvyššímu soudu USA, který stanovil, že ustanovení o rovnosti ochrany občanů nezpůsobuje neplatnost všech rasových rozlišování. Případ De Funis v. Odegaard byl odročen z důvodu nedostatku důkazů a nemožnosti objektivního posouzení případu kvůli nerozhodnosti soudců (soudců bylo celkem osm, čtyři z nich hlasovali ve prospěch pana De Funis, zbývající čtyři hlasovali proti).

❖ Případ „*Albermarle Paper Company versus Moody*“ (1975) – v této záležitosti šlo o projednání legitimnosti vstupních testů, kteří museli kandidáti o určitou pracovní pozici absolvovat. Soudem bylo shledáno, že testy mohou být diskriminační vůči menšinám, vzhledem k tomu, že se přímo nevztahovaly k pracovnímu zařazení. Dané testy musely být tedy změněny, respektive musela být za ně nalezena jiná možnost měření kvalifikace a osobnostních předpokladů.

¹⁶ (Elizabeth S. Eandersn: <http://www-personal.umich.edu/~eandersn/biblio.htm>, společně s webovými stránkami: http://www.diskriminace.info/do-gender/afirmativni_akcemop.doc)

- ❖ Příklad „*Washington versus Davis*“ – se také zabýval problematikou vstupních testů (1976). Soud však rozhodl opačně ve srovnání s předchozím případem. Zde souhlasil s aplikací a využívání vstupních testů, které by mohly alespoň částečně předpovědět výkon potencialních pracovníků.
- ❖ Příklad „*University of California versus Bakke*“ (1978) – byl jedním z klíčových případů, neboť se stal precedentem pro mnohé další soudní procesy. Nejvyšší soud zde musel řešit problematiku užívání kvót v přijímacím řízení na lékařskou fakultu University of California v Davisu. Hlavní postavou v tomto případě byl pan Bakke, bělošský uchazeč, který nebyl ani podruhé přijat na Kalifornskou univerzitu, a to z důvodu speciálního programu, jež vyčleňoval 16 ze 100 volných míst pro potenciální studenty ze znevýhodněných skupin. K volné soutěži zbylo pro bělošské uchazeče pouze 86 volných míst, zbytek byl automaticky ponechán pro příslušníky rasových a etnických minorit. Pan Bakke žaloval univerzitu, neboť nesouhlasil s tím, že i přestože měl lepší výsledky v přijímacím řízení než měli přijatí členové znevýhodněných skupin, on sám byl kvůli zavedeným kvótám odmítnut. Soudci Nejvyššího soudu byli sice názorově rozděleni, nicméně v závěru procesu bylo rozhodnuto 5:4 ve prospěch navrhovatele pana Bakka, protože speciální kvótní opatření podle jejich výroků odporovalo Zákonu o občanských právech, Ústavě státu a ustanovení o rovnosti ochrany ve Federální ústavě. Výsledkem bylo, že pan Bakke musel být posléze na univerzitu přijat a kvótní systém na univerzitách byl jednoznačně prohlášen za nezákonný. Důvody, které k tomuto rozhodnutí vedly, tolik shodné nebyly, respektive někteří soudci horlivě vysvětlovali, proč dali svůj hlas právě panu Bakkovi a co si o rasových kritériích opravdu myslí. Jedním z nich byl soudce Powell, který zastával názor, že z hlediska zachování různorodosti složení studentů na univerzitách, je použití rasového kritéria legitimní. Avšak právě kvótní systém neshledával soudce Powell legitimním prostředkem, jenž měl *a priori* zohlednit rasu, národnost či jiné faktory, které by mohly z řádných občanů udělat příslušníky znevýhodněných menšin. Soudce Powell prezentoval názor, podle kterého by měly univerzity sice zavádět rasová opatření v přijímacím

řízení, ovšem zároveň by měly respektovat tyto následující podmínky (Baršová, Barša, 2003, s. 40):

1. *rasové kvóty jsou zakázané,*
2. *všichni žadatelé musí být posuzováni podle stejných kritérií a stejným tělesem,*
3. *rasa nesmí fungovat jako určující faktor, ale pouze jako „plus“ spolu s řadou jiných faktorů, které mohou univerzity náležitě zohlednit k dosažení cíle, jímž je různorodé složené studentů.*

Soudce Powell těmito podmínkami chtěl zajistit, aby rasa byla chápána jako jedna z klíčových kritérií, ovlivňující výsledky přijímacího řízení na univerzity, nikoliv však jako ta stěžejní a jediná veličina. Všichni studenti byli tedy povinni u přijímacího řízení formou rozřazovacích testů či pohovorů, prokázat své studijní schopnosti a předpoklady k úspěšnému studiu na vybrané univerzitě, kde tedy příslušnost k etnickým nebo rasovým skupinám hrála spíše vedlejší úlohu.

S jeho názorem se neslučovali všichni soudci z daného soudního případu, avšak veřejné a soukromé univerzity v USA požadovali jeho stanovisko za metodu, ukazující jakým způsobem a podle jakých kritérií realizovat programy afirmativní akce.

❖ O rok později, tj. v roce 1979, Nejvyšší soud svým rozhodnutím podpořil program afirmativní akce tím, že částečné rasové kvóty v oblasti nábory zaměstnanců shledal legitimní. Příklad „*Steelworkers versus Weber*“ se týkal ocelářských dělníků, jejichž odbory uzavřely se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu obsahující program afirmativní akce namířený k odstranění rasových nerovností. Nutno podotknout, že v oné ocelářské firmě byli zaměstnání převážně bílí pracovníci a pouze necelých 2% vyučených dělníků černé pleti, a to i přestože v daném místě jich celkem manuálně pracovalo 39%. Zavedený školicí program byl přístupný pro všechny pracovníci, kteří splnili stanovenou délku odpracované doby v podniku. Kromě toho měla být splněna podmínka, která hovořila o tom, že dokud podíl „černých“ vyučených dělníků nedosáhne

průměrný podíl „bílých“ zaměstnanců v podniku, pak nejméně 50% nově školených pracovníků musí být černé pleti. Během prvního roku školících kurzů vykazovala většina „černých“ méně odpracovaných hodin než několik „bílých“ žadatelů, jejichž přihláška do kurzu byla odmítnuta. Pan Weber byl právě ten odmítnutý žadatel, který nesouhlasil se speciálním opatřením, podle kterého byli vybíráni uchazeči na školící program. Soudci Nejvyššího soudu však byli jiného názoru, protože podle nich taková opatření neodporovala hlavě VII. Zákona o občanských právech, který nezakazuje soukromé, dobrovolné, rasově orientované afirmativní programy, stejně tak jako ani nenařizuje.

Aby afirmativní plán mohl být prohlášen za platný, bylo ovšem nutné dodržet zásadu, která praví, že odstraněním rasové diskriminace nesmí být diskriminován „bílý“ zaměstnanec a v tom slova smyslu, že by případně mohl ztratit práci ve prospěch „černého“ potenciálně vhodného pracovníka. Cílem tohoto výroku vztahujícím se k přijatým dobrovolným afirmativním programům, bylo pochopitelně napomoci při odstraňování rasových nerovností, nikoliv je zachovávat či dokonce podporovat. (*Jane Hodges – Aeberhard, International Labour Review 1999/3*). Soukromým zaměstnavatelům bylo tedy dovoleno používat v rámci nábory zaměstnanců takové afirmativní programy, které by byly založeny na rasové preferenci a to za účelem nápravy předešle způsobené diskriminaci.

❖ V roce 1980 byly potvrzeny výše uvedené údaje, protože v případě „*Fullilove versus Klutznik*“ Nejvyšší soud povolil užívání omezených kvót nebo vedení záznamu o počtu zaměstnanců, s tím, že tyto metody mají sloužit k nápravě diskriminací způsobených v minulosti.¹⁷

❖ Případ „*Wygant versus Jackson Board of Education*“ (1986) se opět vztahoval ke školnímu prostředí. Nejvyšší soud rozhodl, že v přijímacím řízení lze užívat rasové preference, ovšem tak, aby nedocházelo ke stížnostem ve věci diskriminace občana. Škola *Jackson Board of Education* tuto podmínku porušila

¹⁷ Ronald Reagan – republikánský kandidát na prezidenta prohlásil v rámci své politické kampaně, že pokud vyhraje v amerických prezidentských volbách, afirmativní akci neprodleně zastaví. Reagan byl zvolen americkým prezidentem a od programů afirmativní akce bylo v oblasti zaměstnanosti upuštěno. V roce 1985 došlo k neúspěšné snaze Reaganovy správy o zrušení Vládního nařízení č. 11246 (viz. Níže).

tím, že propustila několik starších „bělošských“ učitelů a na jejich místo přijala nové učitelé černé pleti. Toto jednání bylo shledáno za protiústavní, neboť byla zvýhodněna jedna skupina (v tomto případě menšinová) na úkor té druhé (většinové) bez pádných důvodů. Rasová kritéria byla v tomto případě irelevantní, protože se neodkazovala k nápravě předešlé diskriminace.

❖ V případě „*Watson versus Bank a Trust Fort Worth*“ (1988) Nejvyšší soud se přiklonil k názoru, že statistická evidence odhalující diskriminační praktiky zaměstnavatele, může být použita jako důkazní břemeno. Bylo rozhodnuto, že díky této evidenci nemusí zaměstnanec Watson podávající stížnost, již dokazovat diskriminační záměr zaměstnavatele.

❖ O rok později bylo rozhodnuto jinak, a to konkrétně v případě „*Price Waterhouse versus Hopkin*“. Zde musel zaměstnanec Hopkin podat důkazy, které by vypovídaly o jeho diskriminaci. Stejně právo měla i protistrana, tj. zaměstnavatel. Pokud by totiž prokázal relevantní důvody svého jednání, jež by byly v souladu se zaměstnaneckou politikou (nehledě na rasu nebo pohlaví), byl by jeho postup shledán legitimní a to na základě Článku VII.¹⁸

Pro větší systematičnost lze jednotlivé soudní spory názorně rozdělit na několik kategorií z hlediska cílů, které měly být s pomocí programu afirmativní akce splněny. Jako reprezentativní případy můžeme brát tyto dva soudní spory, kde šlo o dosažení čtyř různých cílů:

- *University of California vs. Bakke*, 437 U. S. 265 (1978, USA) ⇨ náprava předchozích křivd
- *University of California vs. Bakke* ⇨ redistribuce
- *Grutter vs. Bollinger* 536 U. S. 306 (2003, USA) ⇨ dosažení různorodosti
- *Grutter vs. Bollinger* ⇨ sociální soudržnost

Ne vždy však afirmativní opatření měla zaručené sympatie ze strany soudů, respektive soudců, takže mnohdy byly výše stanovené cíle bojkotovány nebo

¹⁸ Podobný závěr byl soudem stanoven také v případě „*Wards Cove Packing Company versus Atonio*“, v němž bylo rozhodnuto, že zaměstnanec musí jednoznačně dokázat diskriminační praktiky ze strany zaměstnavatele.

doslova negovány. Na počátku 90. let 20. století došlo k ústupu hromadné podpory programů afirmativní akce, což bylo způsobeno především vznikem konservativní většiny v devítičlenném sboru Nejvyššího soudu, včetně nástupem nového soudce černé pleti Clarencem Thomasem, nominovaného prezidentem George Bushem v roce 1991. Prezident George Bush, odpůrce afirmativní akce, podepsal ve stejném roce Zákon o občanském právu, který zrušil odstavce týkající se ochrany žen a menšin. Odkazoval se na Ústavu, podle které se ochrana práv a svobod orientuje spíše na jednotlivce než skupiny. Bush vycházel také z toho, že většina politických představitelů měla neutrální postoj při určování odpovědnosti za rasovou diskriminaci, neboť nikomu se nechtělo vstupovat na tak horkou půdu, jakou problematika afirmativní akce znamenala.

Kritéria, podle kterých měla být stanovena míra rasové diskriminace, nebyla jasně specifikována a soudci se tak v mnohých soudních sporech dostávali do patových situací, kdy jakékoliv tendence o prosazení podpůrných programů byly odmítány. V lednu 1995, poté co došlo k personální obměně na politické scéně, odstartoval prezident Clinton jako reakci na konfrontační postoj soudců, revizi programů afirmativních akcí, přičemž jeho jednání mělo vliv na postup generálního prokurátora k vydání metodického plánu pro federální instituce uplatňující afirmativní opatření.

❖ Inovační tendence byly odstartovány a měly dopad konkrétně na případ „*Adarand Constructors Inc. Versus Peňa*“ (1995), který se týkal problematiky zavádění rasové rovnosti v institucích, zajišťujících zásobování vládních úřadů. Tento případ byl považován za klíčový, z hlediska omezení programů afirmativní akce. Soud zde těsnou většinou rozhodl, že afirmativní vládní programy jednak musí být podrobeny přísnému soudnímu ověřovacímu testu, ale také musí dokázat nezbytnost zákona, jehož se využívá k dosahování a vymáhání vládního záměru.¹⁹ V souladu s tímto výrokem soudu, byly ověřovací testy zavedeny ve všech případech afirmativních opatření.

¹⁹ Soud nabídl federálním vládám možnost vyčlenit určité procento z fondů určených na veřejné zakázky pro tzv. menšinové firmy. Dále stanovil podmínky pro takovéto opatření: 1) vyčlenění nesmí trvat déle než dopady diskriminace, 2) od vyčlenění může být upuštěno, pokud se na trhu neobjevuje jiná dostatečně kvalifikovaná menšinová firma, 3) výhody mohou být přípustné pouze pro zjevně

❖ Také v případě „*City of Richmond versus J. A. Croson Company*“ Nejvyšší soud zamítl rasově zaměřené afirmativní programy a na místní úrovni bylo nařízeno provádět přísné soudní ověřovací testy za účelem prokázat, že tyto programy naplňují státní zájem. Ověřovací testy měly být zprostředkovány speciálně pověřenými vládními úřady, aby byla zachována jejich jednotnost a společný cíl. Dodavatelé města Richmond zamýšleli vypracovat takový plán, který by stanovoval úmluvu vypovídající o tom, že 30% zakázek musí být zprostředkováno pomocí subdodavatelů vlastněné příslušníky menšin. Vše by bylo evidováno, aby bylo na první pohled jasné, jaké je zastoupení menšin v daném městě. Tato zvláštní evidence by byla státem nebo místními vládami schválena pouze v tom případě, že by se prokázala náprava předešle způsobených diskriminací. Plány, které měly městu Richmond sloužit k odstranění rasové diskriminace prostřednictvím uzavírání smluv a zakázek s vlastníky menšin, však byly výše zmíněným ověřujícím testem shledány za protiústavní, neboť nevykazovaly známky jednoznačné nápravy diskriminace způsobené v minulosti.

❖ Odmítnutí programu afirmativní akce pro nebielé studenty následovalo rovněž v případě „*Hopwood versus State of Texas*“ (1996). Soudní spor se týkal preferenčního přijímacího programu, který byl zavedený v roce 1992 na Právní fakultě Texaské univerzity. Fakulta měla zavedený oddělený fond pro vyhodnocování výsledků jak bělochů, tak i černochů či jiných minorit, jejichž bodové hodnocení jim nezajišťovalo automatické přijetí. V podstatě byl použit „dvojitý metr“ na vyhodnocování výsledků z přijímacího řízení. Tento způsob hodnocení byl zavedený na vysokých školách v Texasu, Louisianě a Mississippi. Použitým nástrojem, který měl sloužit k obhajobě zamítavého postoje vůči těmto způsobům, byl Zákon o občanských právech, podle něhož nebyla rasa legitimním kritériem pro přijímání studentů na danou univerzitu. A i přesto, že grémium Texaské univerzity podalo odvolání k Nejvyššímu soudu, jejich žádost o znovu obnovení procesu byla zamítnuta.

diskriminované firmy, 4) vyčlenění neklade příliš velké břemeno na většinové firmy. (Barša, Baršová, 2003, s. 42).

7 Postupy proti zrušení afirmativní akce (Návrh zákona č. 209 o zrušení Afirmativní Akce)

V listopadu 1996 došlo v Kalifornii k odsouhlasení kontroverzního návrhu zákona s názvem Propozice 209 (*Proposition 209*), která vedla ke změně ústavy státu Kalifornie v oblasti preferenčních opatření vůči menšinovým skupinám, v tom slova smyslu, že odstraňovala (respektive zakazovala) programy afirmativní akce.

Propozice 209 zahrnovala prohlášení o „Zákazu diskriminace a preferenčního jednání“ (*Prohibition of discrimination and preferential treatment*), přičemž konkrétně klauzule C v Propozici 209 definuje: „*Nic v této sekci nesmí být interpretováno jako zákaz bona fide kvalifikací založené na pohlaví, které jsou přiměřeně nutné k normálnímu chodu veřejné správy, státních zaměstnanců, vzdělávacích institucí a udělování státních zakázek.*“

(<http://aad.english.ucsb.edu/pages/Prop-209.html>). Díky těmto výroky vzbudila v řadě odpůrců Propozice obavu o to, že se ukončením preferenčního jednání byla jednoznačně odstartována nemilosrdná diskriminace proti menšinám a ženám ve společnosti. Ostatně z výše uvedených slov opravdu můžeme vyvozovat patrnou diskriminace vůči ženám či menšinám obecně, protože žádným způsobem nezohledňuje postavení žen například v oblasti zaměstnanosti, čímž logicky i vystupuje proti podpoře za rovné příležitosti v této oblasti.

Kalifornské sdružení s názvem „Iniciativa 200“ (*Initiative 200*), složené ze studentů, univerzitních profesorů, a jiných příznivců podpůrných opatření, reagovalo na vzrůstající tendence proti programům afirmativní akce, upozorňujíc na to, že prosazení Propozice 209 by podle jejich závěrů mohla znamenat:

- Konec dosažených afirmativních programů pro ženy a menšiny ve státních zaměstnáních a zakázkách,

- obecný zákaz prosazování afirmativních akcí pomocí soudů, a to i v případě, že by byla jednoznačně prokázána rasová a sexuální diskriminace,
- utlumení aktivit menšinových či ženských spolků na vysokých školách,
- utlumení matematických a vědeckých programů pro ženskou část populace,
- zrušení smíšených škol v oblasti školství, založené za účelem boje proti segregaci.

V průběhu roku 1997 došlo k podání žádosti za zrušení Propozice 209 k nižšímu soudu, který ovšem rozhodl o její platnosti. Žalobce se odvolal až k Nejvyššímu soudu, nicméně i ten potvrdil zrušení programů afirmativních opatření ve státě Kalifornie. Ani v dnešní době není stát Kalifornie, respektive jeho guvernér Arnold Schwarzenegger žádným velkým zastáncem programů afirmativní akce a k jakýmkoli podporným opatřením ve prospěch etnických, rasovým a jiných menšin se vyjadřuje spíše odmítavě. Nicméně na některých kalifornských vysokých školách jsou zavedené poplatky, aby tak přilákaly skupiny uchazečů, kteří jsou často společností podhodnoceni.

8 Vliv afirmativní akce na podobu současné (afroamerické) společnosti

Přestože v sedmdesátých let získali příslušníci černošské menšiny právní rovnoprávnost a jakákoliv forma diskriminace z důvodu rasy či barvy pleti byla postavena mimo zákon, kulturní a sociální propast mezi nimi a bělošskou většinou stále byla znatelná. To byl také jeden z důvodů, proč se někteří afroameričané hůře integrovali do „bělošské“ společnosti a vytvářeli svá uzavřená ghetta v chudobných předměstích, která jsou obecně známá svými špatnými sociálními podmínkami a výskytem různých kriminálních činů. Negativním jevem, který měl vliv na jejich společenském postavení, byly pochopitelně rozšířené rasistické předsudky o jejich vysoké agresivitě a sklonu k násilnostem a konfrontaci, nízké inteligenci a nevěli se přizpůsobovat většině,

apod. I přes tyto rasistické výhrady se někteří příslušníci afroamerické menšiny dokázali (nejen) díky programu afirmativní akce prosadit v různých odvětvích, školách a oborech, čímž přispěli ke zvýšení sociální a společenské úrovně této menšiny. Díky afirmativní akci, respektive různých vládních programů, se během čtyřiceti let ve Spojených státech vytvořila stabilní střední třída afroamerické menšiny, která je stále na vzestupu. Státní správa předkládá nárůst příslušníků menšin a žen na vyšších postech ve státních i soukromých sférách. Například v armádě se během několika dvou desítek let (1975 – 1995) zvýšil podíl důstojníků pocházejících z menšin z 5% na 13%. Příležitosti pro menšinové firmy v získání státních zakázek byly během let 1977 – 1982 navýšeny o 50%. Co se týče vzdělání a práce zaměřené pouze na afroamerickou menšinu, zde asi 80% afroameričanů starších 25 let absolvovalo střední školu a 17% má bakalářské nebo vyšší vzdělání, přičemž 24% z nich pracuje ve službách a 17% ve výrobě, dopravě či při těžbě. Z hlediska politiky je zde zaznamenaný také velký nárůst politických představitelů v Kongresu. Od roku 1951 vzrost celkový počet černošských členů v Kongresu ze dvou, na čtyřicet tři. Ve sněmovně pak můžeme zaznamenat nárůst ze dvou na čtyřicet dva představitelů.²⁰ I zastoupení afroameričanů v Kongresu je pouze asi 8% a neodpovídá jejich zastoupení v populaci, kde tvoří cca. 12,8%. (V současné době žije na území Spojených států 36,6 miliónu afroameričanů). Kromě těchto statistických údajů můžeme zaznamenat také dílčí úspěchy, které jednotliví příslušníci rasové nebo etnické menšiny dokázali (např. Tiger Woods, Oprah Winfrey, Jeniffer Lopez, Danzel Washington, aj.).

8. 1 Implementace afirmativní akce na americké univerzity

Ve Spojených státech se programy afirmativní akce soustředí převážně na oblast školství. Konkrétně hrají velkou roli v přijímacím řízení na vysoké školy a jiné vzdělávací instituce, neboť některé školy zohledňují v přijímacím procesu genderová, etnická, rasová a fyzická kritéria. Někteří studenti mohou být

²⁰ Údaje ze zdrojů U.S. Census Bureau jsou platné na rok 2005.

oproštění od placení povinného školního poplatku, nebo jim je dokonce vyměřené stipendium, které od dané vysoké školy obdrží převážně za dobré studijní výsledky. V šesté kapitole jsme si již uvedli, že na základě výsledků ze soudního případu *Bakke vs. Regents* nařídil Nejvyšší soud, zrušit rasové nebo genderové kvóty pro uchazeče (ať už na vysoké školy, nebo o zaměstnání). Namísto toho měly být stanoveny cíle a časové harmonogramy, které by nenásilně prospívaly k různorodosti a multikulturalismu v oblasti zaměstnanosti a školství. Podle deníku *Journal of Blacks in Higher Education*²¹ (dále jen JBHE), který zkoumal na osmnácti vysokých školách zastoupení černošských a bělošských studentů, a důležitost rasových a etnických kritérií v jejich přijímacích řízeních. Došli k závěru, že na třinácti z osmnácti vysokých škol mají černošští studenti výše nastavená měřítká pro přijetí než studenti bílé pleti. V některých případech byly rozdíly doslova markantní. Například na univerzitě MIT měřítko pro přijetí u černošských studentů je téměř dvakrát tak větší než v případě ostatních uchazečů. Na univerzitě Notre Dame bylo přijato ze všech uchazečů černé pleti 55,6% nových potenciaálních studentů, tj. Afroameričané tvořili z celkového součtu všech přijatých studentů 30,4%. Podobně na Virginské univerzitě bylo přijato z černošských uchazečů 62,2%, což je 38,2% z celkového součtu všech přijatých studentů. Naopak Kalifornská univerzita v Berkeley a v Los Angeles vykazovala zcela rozdílné výsledky, vzhledem k tomu, že již od dob Propozice 209 (1996) bylo zakázáno v přijímacím řízení brát v úvahu kritéria rasy a pohlaví. Zde se procenta afroamerických studentů výrazně pohybovaly v podprůměrné úrovni ve srovnání s bělošskými studenty. Také na Washingtonské univerzitě, Emory univerzitě a Wake Forest univerzitě bylo procento přijatých afroameričanů velmi nízké. Pro ucelenou představu nám slouží níže uvedená tabulka, kde jsou zaznamenány jednotlivé univerzity se svými výsledky přijímacího řízení. Numerická čísla jsou vyjádřena v tisících a v procentech.

²¹ Vydáno v srpnu 2005, strana 12 (<http://www.asianam.org/statistics%20reverse.htm>).

Tabulka vysokých škol a jejich výsledky přijímacího řízení v roce 2005

VŠ, resp. Univerzita	Celkový počet všech uchazečů	Celkový počet přijatých uchazečů	Celkový počet přijatých uchazečů dle procent	Uchazeči černé pleti	Přijetí uchazeči černé pleti	Přijetí uchazeči černé pleti dle procent	Rozdíl mezi celkově přijatými bílými a černými uchazeči	Rozdíl mezi celkově přijatými bílými a černými uchazeči v procentech
Harvard	19,752	2,110	10.7%	1,263	211	16.7%	6	56.1%
MIT	10,466	1,655	15.9%	383	121	31.6%	15.7	98.7%
Brown	15,286	2,534	16.6%	923	243	26.3%	9.7	58.4%
University of Pennsylvania	18,282	3,878	21.2%	1,199	361	30.1%	8.9	42.0%
Georgetown	14,841	3,261	22.0%	1,009	310	30.7%	8.7	39.5%
Washington University	19,822	4,400	22.2%	1,654	298	18.0%	-4.2	-18.9%
Rice	8,110	1,806	22.3%	487	140	28.7%	6.4	28.7%
UCLA	43,197	9,981	23.1%	1,944	235	12.1%	-11	-47.6%
UC-Berkeley	36,785	9,029	24.5%	1,553	236	15.2%	-9.3	-38.0%
Cornell University	20,882	6,130	29.4%	1,031	316	30.6%	1.2	4.1%
Johns Hopkins	11,103	3,323	29.9%	922	338	36.7%	6.8	22.7%
NotreDame	11,49	3,488	30.4%	331	184	55.6%	25.2	82.9%
Vanderbilt	11,147	4,256	38.18%	705	295	41.8%	3.62	9.4%
University of Virginia	15,149	5,786	38.19%	1,034	643	62.2%	24.01	62.9%

Emory	11,218	4,330	38.6%	1,594	476	29.9%	-8.7	-22.5%
UNC - Chapel Hill	19,053	6,736	35.4%	2,209	812	36.8%	1.4	4.0%
Carnegie Mellon	14,113	5,868	41.6%	715	324	45.3%	3.7	8.9%
Wake Forest University	6,289	2,945	46.8%	408	147	36.0%	-10.8	23.1%

Caltech, Columbia , Dartmouth , Duke, Northwestern, Princeton, Stanford, University of Michigan , Yale neposkytly kompletní údaje .

(Zdroj: <http://www.asianam.org/statistics%20reverse.htm>.)

9 Globální implementace afirmativní akce v rámci jednotlivých zemí světa

V některých zemích, kde je požadavek zacházet se všemi občany bez rozdílu stejně a kde je tato rasová a etnická rovnost následně zaručena právem, bývá někdy afirmativní akce vylíčena jako nevíтанá metoda, která model rovného zacházení v podstatě narušuje. Tento přístup, jež odmítá brát v úvahu nerovnosti mezi lidmi, je někdy popisován jako „rasově slepý“, neboť zastává názor, že efektivní boj vůči diskriminaci je možný i bez již zmíněné tzv. pozitivní (někdy definované také jako tzv. opačné) diskriminace (*positive discrimination*), která podporuje zájmy menšiny, přičemž dochází k diskriminaci většiny. Kvóty a pozitivní diskriminace se tedy staly námětem k řadě diskuzí, jež se vztahovaly především na problematiku přijímání na univerzity, či do zaměstnání.

V těchto zemích, kde není příliš vítaná pozitivní diskriminace ani kvóty, je tendence zajistit rovné příležitosti různými způsoby, například s pomocí propagační kampaně, která by měla podpořit, motivovat etnické minority v jejich úsilí se zapojit do veřejného života. Pokud by menšiny získaly veřejnou podporu, zároveň by získaly určitou politickou moc, s kterou by mohli nakládat samozřejmě ve svůj prospěch.

Pro komplexnější ukázkou implementace afirmativní akce, přistoupím k výčtu podpůrných opatření v konkrétních zemích, ve kterých se v rámci státní politiky (ne)udělalo mnoho pro zvýhodnění menšinových skupin. Vzhledem k tomu, že jednotlivé země mají své menšinové skupiny různého charakteru a rozměru, nezaměřím se pouze na opatření prorasová a proetnická, ale zohledním všechna, která se vztahují k preferenci určitých skupin a jsou v dané zemi aktuální (<http://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>):

- Brazílie – některé brazilské univerzity (státní a federální) vytvořily systém preferenčního přijímacího řízení za pomoci kvót pro rasové minority (uchazeče černé pleti a rodilé Brazilce), dále pro chudé a hendikepované občany. Kvóty jsou nastaveny také ve státních veřejných službách.
- Kanada – Aboriginové, ze severozápadní části Kanadského severu, mají přiřazený status P1, což znamená největší podporu ze strany státu zvláště v oblasti zaměstnanosti, vzdělání. Naopak ne-aboriginští obyvatelé, jež se také narodili nebo mají trvalé bydliště více než polovinu svého života v této oblasti patří ke statusu P2, stejně jako ženy či postižení lidé. Muži spadající do statutu P3 musí počítat s nejmenší mírou preferenčního zacházení.
- Finsko – na určitých univerzitách v rámci různých vzdělávacích programů byly nastaveny zvláštní kvóty pro švédsky mluvící uchazeče o studium práv či medicíny. Cílem těchto zavedených kvót je zaručit, aby dostatečné množství švédsky mluvících potenciálních odborníků bylo vysokoškolsky vzděláno, čímž tak zároveň přispějí k rozvoji jazykových práv pro švédsky mluvící Finy. Pochopitelně, že se kvótní systém shledal s kritikou vycházející převážně z finsky mluvící většiny, s tím, že velká část z nich vnímá tento preferenční systém jako nespravedlivý a protiprávní. Navíc tyto „lingvistické kvóty“ mohou švédsky mluvícím Finům či ženám poskytnout preferenční zacházení v oblasti nábory do určitých veřejných sektorů, kde je patrná jistá nerovnováha z hlediska pohlaví či jazykového zastoupení.

▪ Francie – Francouzské ministerstvo obrany zkoušelo v roce 1990 implementovat projekt, jehož cílem bylo podpořit mladé francouzské vojáky původem ze severní Afriky snáze získat vyšší vojenskou hodnost a obdržet řidičský průkaz. Okamžitou reakcí však byl odpor ze strany mladých francouzských poručíků. Ti protestovali na stránkách novin ministerstva obrany („*Armées d'aujourd'hui*“, z francouzského překladu „*Armáda dnes*“) proti tomuto projektu, který byl následně zrušený. Podle současných názorů jsou jakékoliv zákony a směrnice založené na etnicitě považovány za nežádoucí zásah do republikánského ideálu. Za dob bývalého francouzského prezidenta Jacques Chiraca byl veřejně vyjadřován nesouhlas s kvótami pro přistěhovalce a to ze strachu, že by taková politika stigmatizovala skupiny. Žádná z velkých francouzských korporací nepovažovala za svůj úděl vyřešit problémy na předměstích. Ani před třemi lety, kdy byl nynější francouzský prezident Nicolas Sarkózy ministrem vnitra, nebyl učiněn nějaký marginální krok k řešení této záležitosti. Sarkózy pouze udělil několik zvláštních stipendií nejnadanějším žákům z přistěhovaleckých komunit, ale tím poskytnul pouze malou záplatu na tento velký problém. Nutno podotknout, že Francie má programy afirmativní akce, ovšem místo na etnicitu, jsou zaměřené na boj proti chudobě. (*Heleen Mens nad Rick Van der Ploeg, Afirmativní akce pro Evropu, http://www.project-syndicte.org/print_commentary/ploeg/Czech*).

▪ Německo – v článku tři, německé Ústavy se píše o tom, že rovná práva jsou poskytována všem lidem bez ohledu na pohlaví, rasu nebo sociální zázemí. V posledních letech proběhla velká veřejná debata o tom, zda by speciální programy poskytující ženám privilegovaný přístup do zaměstnání opravdu plnily svůj účel, což znamená vystupovat proti současné diskriminaci a segregaci konkrétně na pracovišti či v jiných oblastech veřejného života. V Německu je dokonce ustavený program, který v případě stejné kvalifikace nebo stejných výsledků výběrového řízení dává automaticky přednost uchazeči ženského pohlaví. Ostatně ten je typický pro všechny pracovní pozice ve státním sektoru

či univerzitním prostředí a to od roku 2007, neboť dle veřejných proklamací se tímto programem snaží zabezpečit vzrůst procentního zastoupení žen v těchto sférách práce.

- Japonsko – přijetí na univerzitu, tak i do všech státních pozic (včetně učitelů), kde je nesmírná konkurence mezi uchazeči, se odvíjí od výsledku vstupních testů. Je naprosto nepřipustné a právně zakázané, aby bylo zohledněno a jako kritérium bráno pohlaví, etnikum nebo jiný sociální základ (výjimkou je pouze národnost). Přesto je zde jakási neformální politika poskytovat práci a dlouhodobou sociální podporu na městské, respektive místní úrovni. Ta však není obvykle dostupná široké veřejnosti a je zaměřena pouze na úzký okruh občanů.

- Makedonie – přístup minorit na státní univerzity i do státních služeb je zaručen mimo jiných kritérií také na základě kvót.

- Malajsie – Národní ekonomická politika (dále jen tzv. NEP) je jednou z časově nejdelších a nejspělejších forem afirmativní akce ve světě vůbec. Podporuje strukturální změny v různých aspektech života, zaznamenáno od vzdělanostní až po ekonomickou a sociální integraci občanů. Začátek jednotlivých afirmativních opatření se dá mapovat od roku 1969, jako reakce na rasové nepokoje v Malajsii, které byly způsobeny velkou nerovnováhou v ekonomické sféře, kde měla minoritní Čínská populace významnou převahu v komerčních aktivitách země. Nespokojenost plynoucí ze strany rodilých Malajců (*Malays*) vyústila v rasovou vzpouru 13. května 1969. Tun Abdul Razak, který provedl politický převrat a sesadil stávajícího ministerského předsedu Tunak Abdul Rahmana, odstartoval tzv. NEP, Novou ekonomickou politiku (*New Economic Policy*). NEP byl kontroverzní socioekonomický program afirmativní akce, který měl na jedné straně redukovat socioekonomické nesrovnalosti mezi čínskou menšinou a malajskou většinou, na druhou stranu však dělal z lidí nemalajského původu druhořadé občany. Zavedením takového programu byly

vyvolány vzpoury ze strany čínských a indických komunit, podle kterých bylo toto opatření nespravedlivé a prospěšné pouze pro Malajce. Hlavním cílem NEPu bylo přerozdělit 30% národního bohatství Malajcům (Bumiputrasům), ale podle oficiálních vládních úřadů, tento záměr nebyl dosažen. Nutno poznamenat, že Malajsie je multietnická země, kde s necelými padesátidvěma procenty z celkové populace tvoří právě Malajci. Kolem 30% populace jsou Malajci čínského původu a zbytek, tj. kolem 8% z celkové populace přísluší Malajcům indického původu. V roce 2004 statistické údaje vypovídaly o tom, že pouze 5% zdravotních sester a policistů jsou ne-malajského původu, 7% vládních úředníků jsou čínského původu (z původních 30% v roce 1960) a 95% všech vládních zakázek jsou realizovány v rámci Malajských firem.

- Nový Zéland – potomkům Maorů nebo Polynésanů je často poskytnuta podpora ze strany státu, konkrétně v oblasti školství, kde mnohé z univerzit zaručují preferenční vstup na vybrané přednášky a navíc poskytují studentům maorského nebo polynéského původu stipendium.
- Norsko – všechny veřejné společnosti čítající více než pět členů, musí mít ve svých řadách minimálně 40% žen (ovšem jejich zastoupení nesmí přesáhnout 60% hranici). Tento postup je velmi striktně a přísně dodržován ve více než 400 společnostech v celé zemi.
- Slovensko – Ústavní soud deklaroval v říjnu roku 2005 prohlášení, že afirmativní akce „poskytující podporu etnickým či rasově znevýhodněným skupinám“ je v rozporu s Ústavou Slovenské republiky.
- Jižní Afrika – Níže zmíněné zákony, tj. zákon o rovnoprávnosti v zaměstnanosti (*The Employment Equity Act*) a zákon o ekonomickém zplnomocnění (*The Broad Based Black Economic Empowerment*) směřují k tomu, aby byla na pracovišti podporována a dodržována rovnoprávnost jak mezi zvýhodněnými pracovníky, tak i těmi nezvýhodněnými. Podle definice,

kteřá byla uvedena v zákonech, se vztahovaly zákony na všechny lidi různých ras, pohlaví, z různých sociálních skupin či lidí jiným způsobem hendikepované. Termín „černá ekonomická zplnomocnění“ se dá považovat za špatně vyjádřený, neboť zahrnuje zplnomocnění všech lidí definované skupiny bez ohledu na rasu. Přesto, v souladu s vládní zaměstnaneckou politikou byly nové pracovní příležitosti vyhrazeny z 80% uchazečům černé pleti a došlo ke vzrůstu podpory společností s vlastníky černošského původu. Tyto kvóty měly specifické dopady. Podle nepodložených výsledků, od každé společnosti bylo požadováno, aby se vyrovnaly s rasovými křivdami, které v minulosti spáchaly a to prostřednictvím zavedení rovnoprávnosti ve vlastnictví, investic do sociálních programů a rozdělení zakázek jak mezi vlastníky černé pleti, tak i mezi ty ostatní (tj. bílé či jiné rasy).

- Sří Lanka – v roce 1971 došlo na Sří Lanské univerzitě k představení programu afirmativní akce studentům z oblastí, kde ubohá úroveň vzdělání byla způsobena především dvousetletou diskriminací a nadvládou Britských kolonistů. Britové na Sří Lance vyznávali křesťanství, zvyky a podporovali minoritní skupinu Tamil, jejíž nadvláda nad Sří Lankou trvala 200 let a nesla se v duchu boje. To byl ostatně jeden z podnětů k občanské válce na Sří Lance.
- Švédsko – švédská demokracie, ačkoliv je velmi opatrná na práva menšinových skupin a jejich integraci do společnosti, afirmativní akci nedovoluje. Naopak považují programy afirmativní akce diskriminační, neboť podle jejich názorů nelegitimně zvýhodňují jednu skupinu občanů před druhou. Afirmativní akce je také vnímaná jako negativní prostředek, který zdůrazňuje identické odlišnosti mezi (minoritními) skupinami, a jež je v podstatě staví do ještě horší pozice, než původně byly. A to ať už z hlediska jejich osobních pocitů, kdy se mnohdy mohou cítit společností stigmatizovány, nebo z hlediska té majoritní skupiny, která jakoukoli pomoc ve prospěch minorit může vnímat jako nespravedlivou a nesprávnou.

- Velká Británie – afirmativní akce je v této zemi nezákonná a kvóty či jiný selektivní systém není dovolen. Ojedinělou výjimkou je opatření, které bylo uděláno po tzv. „*Good Friday agreement*“ (z roku 1998). Tato dohoda měla zavést do řad policejní služby v Severním Irsku stejné procento katolíků a protestantů.

- Spojené státy americké – afirmativní akce se objevuje v oblasti školství, v zaměstnání, ve vládě, i ve společenských smlouvách se zaměřením na znevýhodněné etnické menšiny, ženy, hendikepované lidi a veterány z Vietnamské války. Afirmativní akce již byla předmětem mnoha soudních sporů, byla legislativně prosazena v mnohých státech amerických. Kalifornie, Michigan, Washington ovšem jakékoli podoby afirmativní akce z vládních organizací zakázaly. Podle výroční zprávy U. S. kanceláře pro lidské zdroje (*Federal Equal Opportunity Recruitment Program*), bylo během let 2001 a 2006 přijato 48 033 nových pracovníků z minoritních skupin. Během stejného období také došlo k poklesu mužských bílých pracovníků na postech ve státní správě.

9.1 Legislativní pojetí politiky afirmativní akce v rámci EU (zemí evropského prostoru)

Jak již jsme výše nastínili, ve Spojených státech amerických afirmativní akce zhruba před padesáti lety formálně ukončila legální segregaci a diskriminaci černošských a hispánských Američanů, ovšem následné reakce dokazují, že začlenění menšinových skupin do společnosti nemusí být zcela jednoduchou a jednoznačnou záležitostí. Kromě toho, že od menšin žádáme, aby se staly více flexibilní a přizpůsobily se okolnímu prostředí, také společnost musí vyvíjet úsilí o nápravu a být ochotná jim pomoci v jejich integraci, avšak tak aby neztratili svou kulturní a sociologickou identitu. Evropa se v mnohém Spojenými státy inspirovala, neboť i zde se etnicita nebo spíše příslušnost k ženskému pohlaví staly rozšířeným a nesčetněkrát probíraným tématem, které často sehrávalo svou úlohu při výběrových řízeních na univerzitu či do zaměstnání.

Argumentem pro afirmativní akci se stala skutečnost, že odstranění diskriminace založené na rase nebo pohlaví je nutné s pomocí legislativní podpory a realizací konkrétních afirmativních programů, které by jasně stanovily (respektive nařídily) konkrétní postupy a metody v podpoře menšin. Tyto programy jsou ovšem často rozporuplné, neboť opět vyvstává těžká otázka, a sice, co je podstatnějším ukazatelem pro zvýhodnění konkrétního kandidáta – příslušnost ke znevýhodněné skupině nebo jeho skutečná kompetence?

Evropské země pojalý afirmativní akci podle svého přesvědčení, přičemž se nepotýkaly ani tak s rasovými problémy (s výjimkou Francie, Itálie, Belgie, aj.), jako spíše s otázkou rovnosti žen například v politice či zaměstnání. Ostatně zakládající smlouvy Evropského společenství byly zaměřeny především na odstranění diskriminace a zavedení rovnosti pohlaví v oblasti zaměstnanosti.²² Zajímavé je, že jiné formy diskriminace vzniklé například na základě rasy, věku či postižení, nebyly zakládajícími smlouvami zakázány. Teprve až po doplnění předchozí Smlouvy z Nice o nový článek 13 v rámci Amsterdamské smlouvy z roku 1997, bylo jasně stanoveno, že diskriminace založená na pohlaví, rasovém a etnickém původu, náboženství, postižení, věku případně sexuální orientace není v žádném případě přípustná. Na základě článku 13 Amsterdamské smlouvy, byla v roce 2000 přijata směrnice, podle které by měla být dodržována zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Tato tzv. Rasová směrnice mimo jiné obsahuje článek 5, který rovněž vztahuje k ustanovení o pozitivních opatřeních („*positive action*“), neboť v souladu s jeho zněním platí, že „*s ohledem na zajištění plné rovnosti v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu, aby zachoval nebo zavedl zvláštní opatření či kompenzaci nevýhod spojených s rasovým nebo etnickým původem.*“ (Baršová, Barša, 2003, s. 45). Amsterdamská smlouva právně upravovala také otázku rovných příležitostí mezi mužem a ženou na pracovišti, kde podle článku 141 (4) měly státy EU dodržovat tento princip: „*S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě*

²² Byl to čl. 119 (později 141) Smlouvy o založení ES, podle kterého měla být za stejnou práci vyplacena stejná mzda a to jak mužům, tak i ženám.

nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře.“ (http://europa.eu.int/eulex/en/dat/2000/en_300L0043.html).

Upozorňuji, že termín „rovné zacházení“ je velmi diskutabilní, v tom slova smyslu, že „rovné zacházení“ nepřipouští žádné „nerovné či jiné“ ústupky nebo varianty, tudíž v sobě obsahuje eliminaci jakékoli diskriminace, ať už přímé nebo nepřímé. Problematiku diskriminace dále řeší celá řada směrnic Evropské unie, jejichž nenaplněním hrozí sankce ze strany Evropské komise. Za všechny jmenujme například Směrnici Rady 2000/78/ES, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, dále Směrnici Rady 2000/43/ES, jež zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Kromě těchto a dalších evropských směrnic, zákaz diskriminace a segregace upravuje základní právní dokument každého státu, a sice Listina základních práv a svobod (v ČR také Zákoník práce²³), kde je jasně stanoveno, že příslušnost k národní nebo etnické menšině nesmí být nikomu v neprospěch.

9.2 Afirmativní akce a soudní spory v zemích EU

Ať už se jedná o zavádění jakýchkoli pozitivních opatření, musí být podle evropské i americké legislativy dodržena podmínka, podle které by pozitivní opatření měla být posuzována na základě její potřebnosti, užitečnosti a dopadů na třetí stranu. Tato zásada se viditelně promítla v několika soudních případech, kde byla podána námitka vůči pozitivním akcím, přičemž zde můžeme jmenovat rozhodnutí Evropského soudního dvora například v těchto klíčových sporech:

❖ „*Kalanke versus město Brémy*“, kde se těžištěm obžaloby stala otázka diskriminace na základě pohlaví. Jednalo se vůbec o první případ, ve kterém byla řešena otázka legitimitosti afirmativní akce pro ženy za pomoci Evropského

²³ Zákoník práce, § 16 odstavec (1) v plném znění: Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, atd. (2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.

soudního dvora, který měl rozhodnout, zdali místní předpisy spolkové země Brémy nejsou v rozporu se směrnicí Rady ES o rovném zacházení článku 2(4), ve které stojí následující tvrzení: „ *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)* ²⁴.“ Spolková země Brémy měla zavedený svůj model afirmativní akce, kde podle článku 4(2) byla stanovena zásada, že jak pro přijímání, tak i pro povyšování v oborech, kde je jejich zastoupení výrazně podprůměrné (tzn. tam, kde představitelky ženského pohlaví netvoří ani polovinu osazenstva) musí být ženám, které jsou stejně (nebo alespoň přibližně) kvalifikované jako muži, dána apriori přednost vůči mužskému protějšku. V onom konkrétním případě „*Kalanke vs. Město Brémy*“ šlo o to, že žalobce – pan Kalanke nesouhlasil s výrokem zastupitelstva, podle kterého se ředitelkou oddělení v městském Bremen Parks Departement měla stát žena (paní Glismann), která měla shodnou kvalifikaci jako její mužský konkurent, ovšem o dva roky kratší praxi. Pan Kalanke původně v soudním sporu u místního ani regionálního soudu neuspěl, ale až do té doby než Spolkový pracovní soud požádal Evropský soudní dvůr o rozhodnutí v otázce komptability místního (Brémského) zákona se směrnicí Rady ES o rovném zacházení. Evropský soudní dvůr rozhodl, že automaticky dána přednost kandidátce ženského pohlaví je nepřipustná a navíc, že národní předpisy města Brémy dovolující afirmativní akci pro ženy výše uvedeným způsobem, nebyly v souladu se směrnicí o rovném zacházení: „*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 rámce podpory rovných příležitostí a překračují meze*

²⁴ Vztahuje se to k přístupu k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě, pracovní podmínky).

výjimek podle článku 2(4) směrnice (Odstavec 22).“ (Jane Hodges-Aeberhard, International Labour Review 1999/3, Ženy, tender, práce).

Rozhodnutí Evropského soudního dvora vyvolalo celou řadu rozporuplných reakcí po celé Evropě, neboť se stále řešila otázka oprávněnosti afirmativní akce ve prospěch žen, ať už z hlediska právního, politického, sociálního nebo ekonomického. Většina odborné veřejnosti mělo výhrady proti tomuto rozhodnutí, které považovali za příliš rigidní a zastaralé. Evropský soudní dvůr dal jasně najevo, že automatické preferování žen v přijímání, jmenování nebo povyšování na pracovišti přesahuje rámec přípustných opatření k rozvoji a ochraně rovných příležitostí mezi muži a ženami.

❖ V pozdějším případě „*Marschall versus Severní Porýní -Vestfálsko*“ z roku 1997 soud v otázce afirmativní akce na základě pohlaví toliko striktní nebyl a přijal relativně nejasnou definici pravidla upřednostňující ženy před stejně kvalifikovanými muži. I zde se jednalo o vyjádření nespokojenosti se zavedenými pravidly na místní škole ze strany mužského kandidáta pana Marschalla, který se společně s kandidátkou ženského pohlaví, ucházel o vyšší pracovní post na tamní škole. Pan Marschall nesouhlasil s tím, že i přestože mají oba kandidáty shodnou kvalifikaci, na jmenovanou funkci by měla automaticky zasednout žena a to v souladu s novelou zemského zákona o státní službě z 2. února roku 1995, ve kterém je stanoveno následující: „*Tam, kde je méně žen než-li mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dáována přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.*“ Pan Marschall se odvolal ke Správnímu soudu, ten ovšem měl pochybnosti o slučitelnosti tohoto zemského zákona se směrnicí o rovném zacházení, jak tomu bylo v případě „*Kalanke vs. Město Brémy*“, proto daný případ předal na posouzení k Evropskému soudnímu dvoru. Celý případ byl specifický v tom, že na rozdíl od „*Kalanke*“, byl podložen příslušným zemským předpisem obsahujícím ustanovení, podle kterého bylo možné na základě zvláštních kritérií upřednostnit toho druhého (mužského) kandidáta. ESD

nakonec rozhodl, že článek 2(1) a směrnice (4), výše uvedený zemský předpis nevyklučuje, ovšem za předpokladu, že bude dodrženo pravidlo zaručující objektivní posouzení (shodné) kvalifikace jak mužských, tak i ženských kandidátů s tím, že pokud nedojde k rozhodujícímu převládnutí personální anamnézy mužského kandidáta, bude přednost dána ženám.

Soudci ESD celkem záměrně použili vágní formulaci legitimních kritérií zvýhodňující (ženského) kandidáta, a to za účelem větší flexibility při posuzování specifických měřítek ve prospěch daného kandidáta. Na obou zmíněných soudních sporech lze zaznamenat, že kladný postoj a nadšení, které bylo celkem charakteristické pro 70. a 80 léta 20. století vůči programům afirmativní akce zaměřené především na ženy či jiné minoritní skupiny, poněkud ochladlo a stalo se ve své podstatě více střízlivé. I přes dnešní pragmatický přístup, mají programy afirmativní akce svou nezanedbatelnou historickou hodnotu, která je měřitelná na základě dílčích úspěchů příslušníků dané menšiny. Na základě zmíněných údajů, můžeme hovořit o dílčích pozitivních změnách, které byly odstartovány díky politice afirmativní akce, neboť došlo k nápravě předešlé diskriminace zamezující veřejná a osobní práva kandidátů.

Je nutné aby, byla definována koncepce, která zdůrazňuje dočasný charakter podpůrných opatření, kde je potřebná neustálá aktualizace a reflexe na novodobé problémy společnosti. Dále by mělo dojít k objasnění faktu, že afirmativní akce není převrácená diskriminace zvýhodňující pouze skupinu, ale slouží ku prospěchu celé multikulturní společnosti, která má za cíl jasně určit rovnováhu a respekt vůči právům jiných skupin.

10 Závěr

Z výše uvedených kapitol je zřejmé, že problematika afirmativní akce se stala předmětem řady diskuzí a soudních sporů, které byly často zdrojem napětí nejen v americké společnosti. Tyto diskuze otevřely dveře etickým i morálním problémům, které byly způsobeny na základě dlouholeté diskriminace a segregace rasově, etnicky či jinak odlišných členů společnosti. Z použitých zdrojů a pramenů se ukázalo, že na afirmativní akci nelze pohlížet jako na zcela bezchybný projekt, který vyléčí naši společnost od všech neduhů z minulosti, je však jedním z medikamentů, který dokáže alespoň částečně bojovat proti předchozí a současné diskriminaci. Domnívám se, že politika afirmativní akce má celou řadu nedokonalostí, způsobuje některé oprávněné etické pochybnosti, přesto lze na její obranu říci, že se snaží měnit nastavený systém, který se jeví určitým menšinám jako nespravedlivý. Tím, že budeme s rozmyslem vyvažovat vůdčí roli majoritní skupiny, poskytneme minoritám v rámci rovných příležitostí, velkou šanci rozvinout svůj potenciál a přirozeně se integrovat do vyspělé společnosti. Podle mého názoru potenciál afirmativní akce netkví pouze v poskytnutí potřebného vzdělání a práce menšinovým skupinám, ale také v odstranění zažitých stereotypních modelů v americké společnosti. Je zcela na místě, eliminovat případné chyby plynoucí z nesprávného pochopení hlavního smyslu afirmativní akce, a to tím způsobem, že se na celou problematiku podíváme z komplexního hlediska. Z toho důvodu jsem jednu z kapitol věnovala idejí spravedlnosti pojatou z filozofického hlediska, kde jsem se snažila předložit koncepce významných filozofů, kteří se zamýšlejí nad rovnoprávným postavením a uznáním identit různých menšin. Z jejich stanov lze vydedukovat, že záměrem všech členů různých skupin by mělo být, aby přispěli k vytvoření takové společnosti, která by z této slepé uličky subjektivních zájmů jedinců našla východisko v jejich sloučení a spolupráci, respektive ve stanovení vyššího primárního obecného zájmu, přičemž díky tomuto postupu by mohlo dojít ke vzniku uspořádané společnosti, kde by všichni její členové dobrovolně akceptovali a respektovali nově stanovený model spravedlivé společnosti.

Abych pojala afirmativní akci ve své komplexnosti, ve své práci jsem tedy svou pozornost také orientovala na analýzu pojmů souvisejících s afirmativní akcí, jejímu historickému vývoji a soudním sporům, které ovšem musíme respektovat ve své diverzitě, neboť nelze zobecnit výsledky jejich soudních rozhodnutí. Zabývala jsem se také pozitivními a negativními argumenty, vyřčené vůči podpůrným programům, jež měly za cíl zhodnotit prospěšnost afirmativní akce ve společnosti.

K vyhodnocení afirmativní akce přispěl také již zmíněný bývalý americký prezident Bill Clinton, který si v roce 1995 nechal vypracovat dokument definující afirmativní akci jako „*každé úsilí o rozšíření příležitostí pro ženy nebo rasové, etnické nebo národnostní menšiny, které užívají členství v těch skupinách, jež byly v minulosti vystaveny diskriminaci, jako jedno z hledisek.*“ (Baršová, Barša, 2003, s. 37). Z daných slov logicky vyplývá, že politika afirmativní akce přispívá k propojení dvou původně nepřijatelných koncepcí. Na jedné straně stojí diskriminace, respektive nevěle k poskytování zvláštních pracovních příležitostí příslušníkům menšin, a na té druhé striktní vládní diktát nutící zaměstnavatele přijmout speciální kvóty a metody v přijímání nových zaměstnanců. Mezi těmito oběma extrémů má zaujmout své místo politika afirmativní akce, ovšem pouze taková, která bude dobře propracovaná, aktuální a flexibilní, protože jedině tak bude férová, ospravedlnitelná a prospěšná pro rozvoj identity minoritních skupin. Ostatně pro každou společnost, která chce být vnímaná jako ta demokratická, svobodná, dbající na dodržování lidských práv, je nezbytné posilovat pocity sounáležitosti a pěstovat respekt mezi členy jednotlivých skupin. Tímto způsobem přispíváme k budování multikulturalismu, který má velkou tradici v diverzní kanadské a australské společnosti. Přesto i zde je na místě upozornit, že jak s multikulturalismem, tak i s politikou afirmativní akce se pojí riziko fragmentace a dezintegrace společnosti, neboť rasové předsudky, segregace a xenofobie mají své kořeny zapuštěné hluboko do historie. Proto je nutné věnovat různým minoritám velkou pozornost a zároveň provádět osvětovou činnost také mezi ostatními členy dané společnosti. K tomu

by nám mohla pomoci právě různá podpůrná opatření v podobě, (zdůrazňuji) umírněného programu afirmativní akce, reflektující problémy současné společnosti a také programy multikulturního vzdělávání, které pro mladší nastupující generaci mohou znamenat, kromě dosaženého příslušného vzdělání, také větší šanci získat individuální povědomí o kulturních a sociálních tradicích, které jsou specifické pro každou rasovou nebo etnickou skupinu, ať minoritní nebo majoritní. Povědomí o tom, co jsme, kam patříme, a v jaké společnosti žijeme, jsou základní předpoklady k lepšímu světu. Došla jsem k závěru, že bez ohledu na různá soudní rozhodnutí a v mnoha případech rozporuplné výsledky, lze politiku afirmativní akce hodnotit kladně z hlediska její snahy řešit, případně odstraňovat předchozí i současné dopady diskriminace, a tím přispívat k integraci a rozvoji celé (multikulturní) společnosti.

11 Soupis bibliografických citací

- Bacchi, L. C. :*The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London SAGE Publications, 1996.
- Banks, J. A.: *Multicultural Education and Its Critics: Multicultural Education in the Britain and the United States*, London: Falmer Press, 1996.
- Baršová, Barša: *Afirmativní akce: Jiná diskriminace, anebo cesta k různosti?* S. 45, *Sociální studia* 10, 2003.
- Cahn, Steven M. (ed): *Affirmative Action and the University: A Philosophical Injury*, Philadelphia: Temple University Press, 1993
- Curry, George E.: *The Affirmative Action Debate*, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc, 1996.
- Erikson, E. H. - *Identity and the Life Cycle* . New York: W. W. Norton & Company, 1994, ISBN 0-393-31132-5.
- Hodges-Aeberhard, J. *International Labour Review* 1999/3, *Ženy, gender, práce*.
- Chalupová, D.: *Národnostní, náboženské a rasové diferenciacie Země*, Brno: nakladatelství CERM, 1999, ISBN 8072041169.
- Popper, K. R.: *Otevřená společnost a její nepřátelé*, Praha: ISE, 1994, ISBN 80-85241-53-6.
- Purvis, T. L.: *Encyklopedie dějin USA*, Praha: Nakladatelství Železný, 2004, ISBN: 80-237-3889-5.
- Rawls, *Teorie spravedlnosti*, Praha: Victoria Publishing, 1995, ISBN 80-85605-89-9.
- Salajka, M.: *Rasy a rasismus ve světě*, Praha: nakladatelství Lidová demokracie, 1967.
- Taylor, Ch.: *Zkoumání politiky uznání, Multikulturalismus*, Praha: Nakladatelství Epoque, Filozofický ústav AV ČR, 2001, ISBN 80-86328-64-3.

- Wolf, J.: *Lidské rasy a rasismus ve světě a současnosti: člověk a jeho svět II.*, Praha: nakladatelství Karolinum, 2000, ISBN 80-2460-0994.

11.1 Soupis bibliografie

- Barša, P.: *Politická teorie multikulturalismu*, Brno: CK, 1999, 80-85959-47-X.
- Berwitz, C. L.: *The job analysis approach to affirmative action*, J. Wiley and Sons, 1975, ISBN 0-471-07157-9.
- Cohen C. and Sterba J. P.: *Affirmative Action and Racial Preference*, Oxford: Oxford University Press, 2003, ISBN 0-19-514895-9.
- Gabal, a kol.: *Etnické menšiny ve střední Evropě: Konflikt nebo integrace*, Praha, 1999, ISBN 000192547.
- Dvořáková, V.: *Spojené státy americké: společnost a politika*, Praha: nakladatelství Libri, 2002, ISBN 8072771418.
- Lipset, S. M.: *Dvousečná zbraň: Rub a líc americké výjimečnosti*, Praha: Prostor, 2003, ISBN 80-7260-094-X.
- Mulgan R. G.: *Aristotelova politická teorie: úvod do studia politických teorií*, Praha: Oikoymenh, 1998, ISBN 80-86005-69-0.
- Williams, M. S.: *In defence of affirmative action: North American discourses for the European context*, New York, 2003.

11.2 Internetové zdroje

- Affirmative Action and Diversity Project, Proposition 209:
(<http://aad.english.ucsb.edu/pages/Prop-209.html>).
- Affirmative Action/on-line/: History and Rationale:
(<http://www.Whitehouse.../OP/aa/aa02.html>).
- Afirmitivní akce: současné postoje soudů, International Labour Review 1999/3, dostupné na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, (www.mpsv.cz).

- About the American Association for Affirmative Action, Washington DC:
(<http://www.affirmativeaction.org/about.html>).
- American Rhetoric:
(<http://www.americanrhetoric.com/speeches/mlkihaveadream.html>).
- BBC NEWS:
(http://news.bbc.co.uk/2/hi/americas/us_elections_2008/7709978.stm).
- Buchanan, M.: *Affirmative Action: Now Is Not The Time For It To End*.
(<http://www.mit.Edu:8001/people/Marlo/nubian/essays/affirmative.html>).
- College Admission Officers, Asian-American Politics:
(http://www.asianam.org/college_admission_officers.htm).
- Crawford, C.: *Affirmative Action as Racial Preference: Six Objection and Alternative* (<http://www.debatingracialpreference.org/PREFACE.htm>).
- Heleen Mens nad Rick Van der Ploeg, Afirmitivní akce pro Evropu
(http://www.project-syndicte.org/print_commentary/ploeg/Czech).
- Elisabeth Eandersn, Department of Philosophy, University of Michigan:
(<http://www-personal.umich.edu/~eandersn/biblio.htm>).
- Equal Employment Opportunity Commission. In: <http://www.eeoc.gov/>
- Europa - Portál Evropské unie:
(http://europa.eu.int/eu-lex/en/dat/2000/en_300L0043.html).
- Infoplease, History and Goverement:
(<http://www.infoplease.com/spot/affirmativetimeline1.html>).
- Informační centrum OSN v Praze:
(<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf>).
- Institut mezinárodních studií, Fakulta sociálních věd, Univerzita Karlova v Praze: <http://tucnak.fsv.cuni.cz/~calda/Documents/Modern/mlking.html>
- James A. Banks, Center of Multicultural Education and Diversity Studies, University of Washington: (<http://faculty.washington.edu/jbanks/>).
- Lewis, B. C.: *An Ethnical and Practical Defense of Affirmative Action*
(<http://princetown.Edu/~belewis/action.html>).

- Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, Poslanecké kluby (online), (<http://www.psp.cz/sqw/organy2.sqw?k=1>).
- Portál veřejné správy České republiky: (<http://portal.gov.cz>).
- SCRIBD: (<http://www.scribd.com>)
- Stanford Encyclopedia of Philosophy: (<http://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>).
- Statistický úřad Spojených států: U.S. Census Bureau (<http://www.census.gov>).
- Střílková I.: *Dilemata pozitivní diskriminace a tender mainstreaming jako možné řešení?*, (<http://genderonline.cz/view.ph?cisloclanku=2006020603>).