



Daria Hejwosz

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Działania afirmatywne na Uniwersytecie Harvarda

KEY WORDS

affirmative action, the United States, equal opportunity, cultural diversity, Harvard University

ABSTRACT

Hejwosz Daria, *Działania afirmatywne na Uniwersytecie Harvarda* [*Affirmative Action at Harvard University*]. Kultura – Społeczeństwo – Edukacja nr 1, 2012, Poznań 2012, pp. 81–102, Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2470-9

Affirmative action was introduced to the American universities in the 1960s. The aim of this policy was to benefit the underrepresented groups, especially African Americans both in the higher education and the job market. The affirmative action was introduced to ensure equal opportunities as well as cultural diversity. The policy of Harvard University towards African Americans, Asian Americans and the other excluded groups was analyzed in this article. Moreover, the attempt to reconstruct the current debate about outcomes of the affirmative action was made. The article also tries to answer the following questions: did the affirmative action increase the number of the minority groups at Harvard University? Has the policy of equal opportunities eliminated inequalities or, on the contrary has it deepened them?

Problem nierówności w dostępie do szkolnictwa wyższego stanowi przedmiot zainteresowań wielu badaczy przedmiotu (zob. m.in. Samuel Bowles, Herbert Gintis, John E. Roemer, Zbyszko Melosik, Tomasz Gmerek). Działania wpisujące się w politykę wyrównywania szans edukacyjnych osób i grup nieuprzywilejowanych mają długą tradycję. Znaczące zmiany nastąpiły w latach sześćdziesiątych ubiegłego stulecia, kiedy to ruchy społeczne w krajach zachodnich domagały się większej egalitaryzacji w dostępie do szkolnictwa wyższego¹. W odniesieniu do rozważań

¹ Zwolennicy podejścia merytokratycznego utrzymywali, że sukces jednostki powinien zależeć od jej własnych osiągnięć, a nie od pochodzenia czy statusu społecznego. Idea merytokracji przybrała formę praktyczną w postaci dyrektyw polityki oświatowej, w których postulowano wyrównywanie szans jednostek pochodzących z niższych warstw społecznych, członków mniejszości etnicznych i innych grup dotychczas wykluczanych ze szkolnictwa wyższego. Wydaje się, że mimo idei równych szans

zawartych w niniejszym artykule – dotyczących problemu wyrównywania szans edukacyjnych mniejszości rasowych i etnicznych w Stanach Zjednoczonych – warto odwołać się także do tych teorii i koncepcji², które eksponują relację między rasą i etnicznością a dostępem do edukacji (a tym samym możliwością awansu społecznego). Tomasz Gmerek zauważa, że wszelkie mniejszości (etniczne, rasowe, religijne, językowe) występujące w społeczeństwach doświadczają przemocy ze strony grupy dominującej (Gmerek, 2011: 50). Przywołany badacz przypisuje duże znaczenie instytucjom szkolnym, w których obecne są wszelkie przejawy przemocy wobec grup mniejszościowych. Pisze on: „formy opresjonowania mogą być różne i prowadzą zwykle do rezultatów politycznie pożądaných (asymilacja) bądź podobnych w skutkach rezultatów pośrednich (wykluczenie, marginalizacja)” (Gmerek, 2011: 51). Najczęstszą reakcją grup dominujących wobec grup mniejszościowych jest asymilacjonizm. Celem szkolnictwa realizującego tę strategię będzie „wyposażanie dzieci z mniejszości w wartości i postawy grupy dominującej” (Gmerek, 2011: 51). Przywołany badacz zauważa, że rasa i przynależność etniczna stanowią „istotny wyznacznik w procesie różnicowania społecznego” (Gmerek, 2011: 54). Inną orientacją przyjmowaną przez instytucje państwowe (obejmujące również szkolnictwo) w stosunku do grup mniejszościowych jest marginalizacja. Polega ona na nadawaniu określonym grupom społecznym statusu drugiej kategorii (Heater, 2004: 199). Trzecim modelem, znajdującym zastosowanie w większości zachodnich społeczeństw, jest pluralizm kulturowy oraz wielokulturowość, które zakładają tolerancję wobec różnych grup etnicznych i narodowych, a także uznanie ich odrębnych tożsamości przez państwo (Heater, 2004: 199). James A. Banks zauważa, że na skutek ruchów społecznych na rzecz równouprawnienia w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych grupy mniejszościowe stawiały opór strategii asymilacjonizmu na rzecz większej emancypacji (Banks, 2008: 58). Według niego jedną z odpowiedzi na strategię asymilacjonizmu jest właśnie edukacja wielokulturowa, która do pewnego stopnia podnosi kwestie grup etnicznych, rasowych, kulturowych i językowych (Banks, 2008: 58). Działania afirmatywne, będące przedmiotem rozważań zawartych w niniejszym artykule, wpisują się do pewnego stopnia w dyskurs wielokulturowości i stanowią, przynajmniej w założeniu, wyraz opozycji do działań związanych z asymilacją oraz marginalizacją.

na starcie, postulowanych przez merytokratów, duże znaczenie ma pochodzenie społeczne i status socjoekonomiczny jednostki. Relacje między pochodzeniem i kapitałem społecznym a możliwością awansu społecznego tłumaczą m.in. teorie zorientowane na konflikt. Warto tu przywołać teorie reprodukcji kulturowej P. Bourdieu i J.C. Passerona, ekonomicznej S. Bowlesa i H. Gintisa, a także koncepcje współczesnych amerykańskich badaczy, Jamesa S. Colemana oraz Roberta D. Putnama. Zob. Hurn, 1978; Bills, 2004; Gmerek, 2003; Gmerek, 2011; Melosik, 2002; Hejwosz, 2010.

² Warto odwołać się również do teorii ugruntowanych, w tym krytycznej teorii rasy, która została omówiona przez Jarekę Drozdowicza w niniejszym czasopiśmie.

Stany Zjednoczone są postrzegane jako mozaika wielokulturowa lub, jak trafnie ujął to Frederic Martel, „nie są po prostu krajem ani nawet kontynentem – są światem, a przynajmniej światem w miniaturze” (Martel, 2008: 454). Do połowy lat sześćdziesiątych³ największą liczbę imigrantów stanowili przybysze z Europy. Po zmianie prawa imigracyjnego ich liczba zaczęła gwałtownie rosnąć i przekraczać ustalone wcześniej limity. W ten oto sposób zakończył się amerykański eurocentryzm – tak oto bowiem w 1965 roku 90% imigrantów pochodziło z Europy, podczas gdy współcześnie stanowią oni około 10% całego społeczeństwa (Martel, 2008: 454). Stany Zjednoczone stały się atrakcyjnym miejscem dla imigrantów nie tylko ze względów ekonomicznych, ale również z powodu uznawania pluralizmu kulturowego. Hannah Arendt uważała, że Stany Zjednoczone „przyznają swoje obywatelstwo, nie domagając się zapłaty w formie asymilacji” (Martel, 2008: 455). Natomiast Martel pisze „gdy człowiek staje się Amerykaninem, nie chodzi o to, by zostawił swój bagaż kulturowy i językowy na granicy” (Martel, 2008: 455). Różnorodność w Stanach Zjednoczonych jest nie tylko ideologią, ale także faktem. Współcześnie w państwie tym kładzie się nacisk na różnorodność kulturową (*cultural diversity*). Widać to wyraźnie w obszarze szkolnictwa wyższego. Osiągnięcie tej różnorodności było możliwe m.in. dzięki wprowadzeniu działań afirmatywnych. Działania te miały na celu m.in. wyrównanie szans edukacyjnych Afroamerykanów, a różnorodność kulturowa stała się słowem „kluczem” w propagowaniu tej idei w obrębie kampusów uniwersyteckich. Z historycznego punktu widzenia działania te stanowią jedną z najbardziej spektakularnych prób „wykorzystania edukacji do egalitaryzacji społeczeństwa” (Melosik, 2007: 229), chociaż niektórzy obserwatorzy i badacze przedmiotu utrzymują, że były one przykładem spektakularnej porażki. Warto zatem w kontekście rozważań nad działaniami afirmatywnymi na Uniwersytecie Harvarda podjąć próbę odpowiedzi na następujące pytania: czy działania afirmatywne zwiększyły liczbę reprezentantów grup mniejszościowych na uczelni? jakie efekty przyniosła polityka Uniwersytetu nieuwzględniająca stosowania systemu kwotowego? czy dzięki działaniom afirmatywnym jednostki pochodzące z grup nieuprzywilejowanych poprzez edukację na Harvardzie uzyskały awans społeczny? I wreszcie: czy istotnie polityka wyrównywania szans edukacyjnych likwiduje je, czy może przeciwnie, powstają nowe nierówności?

W niniejszym artykule podejmę próbę odpowiedzi na powyższe pytania oraz dokonam analizy przyczyn i skutków działań afirmatywnych przeprowadzonych na Uniwersytecie Harvarda. Współcześnie polityka działań afirmatywnych może być rozpatrywana w kontekście historycznym, jednak jej efekty nadal poddawane są ocenie. Ponadto może ona stanowić ten wzór polityki wyrównywania szans,

³ W roku 1965 weszła w życie ustawa o imigracji *Immigration Reform Act*, która kładła kres hierarchizowaniu ras, zob. Martel, 2008: 453.

który może być zastosowany współcześnie wobec innych grup mniejszościowych, lub przeciwnie, ze względu na skutki, nie powinien być wprowadzany.

W pierwszej części artykułu pragnę przedstawić przyczyny wprowadzenia działań afirmatywnych na Uniwersytet Harvarda i początki działania programu. W tym miejscu omówię politykę Uniwersytetu wobec mniejszości etnicznych i rasowych. W drugiej części podejmę próbę analizy efektów działań afirmatywnych oraz dokonam próby rekonstrukcji krytyki tych działań.

Działania afirmatywne – założenia, ideologia i polityka Uniwersytetu Harvarda

Podstawowym źródłem prawnym działań afirmatywnych w Stanach Zjednoczonych był *Civil Right Act* z 1964 roku, który zabraniał wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, etniczność, religię, niepełnosprawność fizyczną oraz wiek zarówno w miejscu pracy, jak i w instytucjach oświatowych (Bethell, Hunt, Shenton, 2004: 8). Przestrzeganie tego prawa otworzyło uniwersytetom drogę do ubiegania się o dofinansowanie z budżetu federalnego. Robert Klitgaard twierdzi, że jednym z celów działań afirmatywnych było przekonanie władz szkół wyższych, aby przyjmowały reprezentantów mniejszości rasowych i etnicznych oraz kobiety. Jednocześnie przywołany badacz zauważa, że członkowie tych grup często byli gorzej przygotowani do studiów uniwersyteckich niż pozostali kandydaci (Klitgaard, 1985: 8). Argument Klitgarda jest najczęściej przywoływanym przez oponentów działań afirmatywnych, zwłaszcza w kontekście obniżenia jakości kształcenia (w tym inflacji ocen). Nie ulega jednak wątpliwości, że wprowadzone działania zmieniły politykę amerykańskich uniwersytetów zwłaszcza w sferze dostępu do edukacji osób pochodzących z mniejszości. Uniwersytety elitarne, wchodzące w skład w Wielkiej Trójki (Harvard, Princeton i Yale), od początku stanowiły środowisko białych mężczyzn, głównie protestantów. Wprowadzenie programów preferencyjnych miało zmienić istniejący od stuleci stan rzeczy. Jak podaje Jerome Karabel, do roku 1976 jedną trzecią osób przyjętych na pierwszy rok studiów w Wielkiej Trójce stanowiły kobiety (na Yale aż 40%), 15% stanowiły mniejszości rasowe i etniczne (Karabel, 2005: 483).

Zwolennicy działań afirmatywnych, jak podaje Zbyszko Melosik, odwoływali się do trzech argumentów. Po pierwsze, uważano, że biali Amerykanie mają do spłacenia dług mniejszościom w związku z wielowiekową polityką dyskryminacji i rasizmu. Po drugie, odwoływano się do postulatu likwidacji istniejących nierówności w edukacji, i po trzecie, podkreślano „«redystrybucyjny» charakter działań afirmatywnych; mają się one przyczynić do budowy bardziej sprawiedliwego społeczeństwa” (Melosik, 2007: 229). Celem działań afirmatywnych było zwiększe-

nie liczby studentów reprezentujących mniejszości etniczne i rasowe, a zwłaszcza Afroamerykanów i Latynosów. Postulaty wysuwane przez zwolenników działań afirmatywnych dotyczyły zmiany zasad w procesie rekrutacji na uniwersytety, które miały opierać się na kryterium przynależności do rasy i grupy etnicznej. Domagano się również, aby uniwersytety wprowadziły parytety dla mniejszości etnicznych i rasowych (Melosik, 2007: 230). W konsekwencji długoletnich działań afirmatywnych, pod koniec XX wieku, jak zauważa Z. Melosik, „czarna mniejszość uzyskała niemalże ‘liczbowy parytet’ w dostępie do edukacji wyższej – procent studiujących niemalże odpowiadał procentowi osób o tym kolorze skóry, które zamieszkiwały Stany Zjednoczone” (Melosik, 2007: 232). Współcześnie to właśnie uniwersytety elitarne, takie jak Harvard, mają relatywnie największy odsetek Afroamerykanów. Warto w tym miejscu przedstawić politykę Uniwersytetu Harvarda wobec mniejszości rasowych i etnicznych.

Przed oficjalnym wprowadzeniem akcji afirmatywnej Uniwersytet Harvarda przyjmował osoby czarnoskóre, jednak ich odsetek był niewielki. Przykładowo do roku 1870 żadna czarnoskóra osoba nie ukończyła koledżu (Keller, Keller, 2001: 60). Pierwszym czarnoskórym mężczyzną był Richard T. Greener, który rozpoczął edukację w 1865 roku. W 1890 roku koledż ukończyło dwóch czarnoskórych na trzystu białych absolwentów; byli to W.E.B. DuBois i Clement G. Morgan. Jednak DuBois pisał w swoich wspomnieniach, że nigdy nie czuł się „częścią” Harvardu. Na marginesie warto dodać, że w 1895 roku był on pierwszym czarnoskórym mężczyzną, który zdobył tytuł doktora na wydziale prawa (Schlesinger, 2005: 139).

W okresie między 1865 rokiem a 1941 do koledżu zapisało się 165 czarnoskórych studentów, w przybliżeniu około dwóch rocznie. Liczba czarnoskórych studentów wzrastała stopniowo – tak oto między 1939 a 1955 rokiem 97 czarnoskórych osób ukończyło koledż. Jak podaje Jerome Karabel, Harvard kształcił najwięcej czarnoskórych studentów wśród amerykańskiej Ivy League w tamtym okresie (Karabel, 2005: 400). Dla porównania w roku 1965 na pierwszy rok przyjęto 42 czarnoskórych studentów, podczas gdy na Yale 22, a na Princeton zaledwie 12 (Karabel, 2005: 401).

O ile nie ma zgody co do merytorycznego przygotowania Afroamerykanów, to można stwierdzić, że byli oni biedniejsi od ich białych rówieśników. Przykładowo w 1965 roku stypendia socjalne otrzymało około 88% osób czarnoskórych i około 22% osób białych. W tym kontekście Jerome Karabel zauważa „pionierskie działania Harvardu na początku i w połowie lat sześćdziesiątych znacząco wzbogaciły nie tylko różnorodność rasową na kampusie, lecz także klasową” (Karabel, 2005: 401). Według niego Uniwersytet Harvarda był pierwszym elitarnym uniwersytetem, którego władze najlepiej „poradziły” sobie z kwestią Afroamerykanów, zapewniając im pomoc finansową i ułatwiając proces adaptacji, bowiem osoby czarnoskóre były relatywnie biedne. Potrzebowali oni nie tylko pomocy finanso-

wej, lecz również wsparcia społecznego, które pozwoliło na zaadaptowanie się do nowych, często odmiennych warunków od tych, w jakich dotychczas żyli (Karabel, 2005: 401). Już w 1959 roku powołano specjalny program na Uniwersytecie, w ramach którego poszukiwano studentów o niższym statusie ekonomiczno-społecznym (szczególnie z południa kraju). W pierwszych trzech latach działania programu przystąpiło do niego 18 czarnoskórych studentów. W celu wyrównania ich szans edukacyjnych przed rozpoczęciem roku akademickiego zorganizowano dla nich specjalne kursy. Istniała również możliwość uczestnictwa w rocznym kursie przygotowawczym do koledżu, jeśli kandydat miał znacznie gorsze przygotowanie merytoryczne (Karabel, 2005: 401).

Oficjalnie władze Harvardu odrzuciły politykę stosowania systemu kwotowego. Przy rekrutacji studentów kierowano się tzw. ideologią *color-blindness*⁴. Oznaczała ona, iż nawet spośród mniejszości etnicznych wybierane były jednostki najbardziej uzdolnione. Utrzymywano bowiem, że „nigdy nie przyjmie się młodych ludzi tylko po to, aby wypełnić kwoty” (Karabel, 2005: 402). Jeden z przedstawicieli uczelni, usprawiedliwiając jej działania, powiedział: „nauczyliśmy się [...] że w imię wypełniania obietnicy społecznej nie możemy akceptować konsekwencji społecznej katastrofy [...]” (Karabel, 2005: 405), aczkolwiek pod koniec lat sześćdziesiątych osoby pochodzące z mniejszości etnicznych dostawały dodatkowe punkty preferencyjne, o ile wykazywały „aspiracje do rozwoju” oraz były „spragnione wiedzy” (Karabel, 2005: 403). Największy odsetek przyjętych czarnoskórych studentów przypadł na początku lat siedemdziesiątych, później spadał. W następnych latach zaobserwowano również, że większość (75–80%) przyjętych czarnoskórych studentów nie pochodziła z grup nieuprzywilejowanych ekonomicznie. Karabel zauważa, że społeczność akademicka Harvardu bardzo szybko przekonała się, iż przyjmowanie czarnoskórych jednostek z relatywnie uprzywilejowanych grup daje im większe szanse na dostosowanie się do „białej” instytucji niż jednostkom pochodzącym z klas robotniczych czy Czarnym, którzy byli biedni (Karabel, 2005: 402). Innymi słowy, łatwiej było się dostosować się Afroamerykanom pochodzącym z uprzywilejowanych grup społecznych, bowiem byli bardziej podobni do dominującej na Harvardzie grupy społecznej.

Z perspektywy stosowania programów preferencyjnych dla osób czarnoskórych warto przywołać proces sądowy, który miał miejsce w 1978 roku (występujący pod nazwą *Regents of the University of California v. Bakke*), stanowił on bowiem moment przełomowy w obszarze szkolnictwa wyższego. Allan Bakke pozwał Uniwersytet w Kalifornii, utrzymując, iż mimo odpowiednich osiągnięć akademickich nie został przyjęty na studia medyczne, gdyż jako biały musiał „ustąpić” miejsca

⁴ Karabel posługuje się sformułowaniem ideologii *color-blindness*, w odniesieniu do tej ideologii można spotkać również zapis: *color-blind*.

kandydatowi pochodzącemu z mniejszości o gorszym przygotowaniu. Wówczas Uniwersytet w Kalifornii stosował system kwotowy, w ramach których 16% miejsc było zarezerwowanych dla mniejszości (Karabel, 2005: 490). Wyrok sądu zalecił likwidację limitów etnicznych, który faworyzował mniejszości etniczne i rasowe, a tym samym dyskryminował białych. Jednak utrzymano, iż uniwersytety mają pełne prawo kierować się rasą jako czynnikiem selekcyjnym. W tym czasie Uniwersytet Harvarda przyjął oświadczenie będące częścią *amicus curiae*, w którym sprzeciwia się stosowaniu kwot, uznając, że status mniejszości jest jednym z wielu kryteriów w ocenie kandydata (Bethell, Hunt, Shenton, 2004: 9). Zasady rekrutacji na Harvard, oparte na *color-blindness* oraz na indywidualnym rozpatrywaniu każdego przypadku, stanowiły, w opinii sędziego, przykład prawidłowej polityki na rzecz większej sprawiedliwości społecznej (Bradley, 2005: 53). Proces ten dał podstawy uniwersytetom do indywidualnego rozpatrywania zgłoszeń kandydatów, mimo że system kwotowy został uznany za niekonstytucyjny. Warto zauważyć, że uznając autonomię uniwersytetów w procesie rekrutacji, oddano także im możliwość subiektywnej oceny każdego z kandydatów. Brane pod uwagę były nie tylko akademickie osiągnięcia kandydatów, ale również nieakademickie – w tym rasa, płeć, pochodzenie społeczne oraz osiągnięcia sportowe (Karabel, 2005: 484). Wyrok sądu uprawomocnił te działania, wskazując rasę jako czynnik sprzyjający przyjęciu na studia, jeśli miało to zwiększyć różnorodność rasową i sprawiedliwość społeczną. Ponadto „decyzja Bakke” przyczyniła się do upowszechnienia w obszarze szkolnictwa wyższego terminu „różnorodność kulturowa” (*cultural diversity*), a następnie stała się częścią obowiązującego w społeczeństwie dyskursu. Warto również zauważyć, że od tamtego czasu różnorodność kulturowa została wyniesiona do rangi ideologii, która uprawomocniła się w społeczeństwie amerykańskim (Martel, 2008: 453).

W 2003 roku sprawa wróciła na wokandy, tym razem pozwany był Uniwersytet w Michigan. Uniwersytet Harvarda, wspólnie z innymi uniwersytetami, m.in. Princeton i Yale, wydał oświadczenie, w którym utrzymywał, że należy kontrować politykę, w której rasa brana jest pod uwagę w procesie rekrutacji na uniwersytety, jednak każdy przypadek powinien być rozpatrywany indywidualnie. Stanowisko uniwersytetów popierało działania afirmatywne, bowiem, jak utrzymywali ich przedstawiciele, służą one nie tylko mniejszościom, które są nimi objęte, lecz również całemu społeczeństwu (Martel, 2008: 201). Wyrok sądu z 2003 roku utrzymał w mocy ten z 1978 roku, potwierdzając, że chociaż kwoty są niekonstytucyjne, subtelne formy działań afirmatywnych mogą być stosowane, jeśli zwiększy to różnorodność rasową na uniwersytetach (Bethell, Hunt, Shenton, 2004: 10). Mimo że w mocy prawa stwierdzono niekonstytucyjność stosowania kwot przez uniwersytety, sądy pozostawiły znaczącą autonomię uniwersytetom odnośnie stosowania działań afirmatywnych. Utrzymywanie programów preferencyjnych dla

osób pochodzących z mniejszości w relatywnie krótkim czasie doprowadziło do sytuacji, w której biali czuli się dyskryminowani i stali się obiektem „odwróconej dyskryminacji” (Karabel, 2005: 486).

Przeciwnicy działań afirmatywnych podnosili kwestię jakości kształcenia, jakoby miała ona ulec obniżeniu, bowiem przyjmowano gorzej przygotowanych studentów, a nauczyciele akademicy, chcąc zachować odpowiednią liczbę reprezentantów mniejszości, zawyżali im oceny (Karabel, 2005: 486). Warto dodać, że oponenti działań afirmatywnych bardzo szybko dostrzegli zależność między inflacją ocen a większą liczbą przyjęć osób czarnoskórych na Uniwersytet Harvarda. Harvey C. Mansfield, profesor Harvardu, utrzymywał, że liberalni profesorowie nie chcą dawać niskich czy przeciętnych ocen czarnoskórym studentom, aby ich nie stygmatyzować. Jednocześnie, według Mansfielda, podnoszono również oceny białym studentom, a w konsekwencji nastąpiło zjawisko inflacji ocen (Bradley, 2005: 108). Nic więc dziwnego, że jednostki czarnoskóre przyjęte w ramach działań afirmatywnych mogły czuć się stygmatyzowane w obrębie kampusów uniwersyteckich. Po pierwsze, uważano, że ich obecność doprowadziła do obniżenia jakości kształcenia. Po drugie, na początku lat siedemdziesiątych niektórzy z nich postrzegani byli jako studenci drugiej kategorii. Tak oto bowiem na Wydziale Biznesu (*The Business School*) osoby pochodzące z mniejszości dostawały tzw. „drugą szansę” w ramach działań afirmatywnych. Jeśli kandydat należący do mniejszości nie dostał się, wówczas jego podanie było rozpatrywane raz jeszcze przez specjalną komisję, która oceniała, czy jest on w stanie uzyskać dyplom. Procedury te wycofano w 1976 roku, bowiem, jak oceniła Rada Wydziału, studenci „drugiej szansy” nie mieli dobrych wyników w nauce, podczas gdy mogli uzyskać dobre na innych (mniej elitarnych) uniwersytetach. Z kolei ci, którzy zostali przyjęci w ramach „pierwszej szansy”, czuli się stygmatyzowani, gdyż procedura ta wskazywała przyszłym pracodawcom, że Uniwersytet posiada dwie kategorie studentów (Bradley, 2005: 45). Zaprzeszanie praktyk tzw. „drugiej szansy” popierała Unia Afroamerykańskich studentów, która rekomendowała, że „wszelkie specjalne procedury oceniające kandydatów z mniejszości powinny zostać zaniechane” (Bradley, 2005: 45). Po trzecie, przyjmowanie osób z mniejszości doprowadziło do segregacji rasowej wewnątrz Harvardu. Sylvester Monroe, czarnoskóry absolwent Uniwersytetu, w 1973 roku zamieścił artykuł w „Saturday Review of Education” pod tytułem *Gość w dziwnym domu*. Pisał tam m.in.

wielu z nas desperacko rozpoczęło poszukiwania innych czarnoskórych studentów, świadomie unikając kontaktu z kimkolwiek białym – studentem czy nauczycielem akademickim [...] to było jak zacerpniecie świeżego powietrza po całym dniu spędzonym z białymi studentami i nauczycielami, których postawa była protekcyjna [...] przestałem jadać w stołówce po to, aby uniknąć rozmów z białymi studentami (A. Schlesinger, 2005: 238).

Jednocześnie zauważył, że czarnoskórzy studenci musieli radzić sobie z poczuciem winy, że oni studiują na uniwersytecie, a ich rodziny pozostały w „czarnych gettach” (A. Schlesinger, 2005: 239). Zatem już na samym początku stosowania akcji afirmatywnej dochodziło do napięć między czarnoskórymi a białymi studentami.

W kontekście działań afirmatywnych warto odnieść się do kwestii mniejszości azjatyckiej – Azjoamerykanów, gdyż nie byli oni objęci tymi działaniami. Uniwersytet Harvarda do końca lat siedemdziesiątych dwudziestego wieku nie traktował ich jako mniejszości etnicznej. Jak podaje J. Karabel, „podobnie, jak Żydzi⁵ Azjoamerykanie wykazywali się dobrymi osiągnięciami akademickimi i znajdowali się wśród najlepszych studentów” (Karabel, 2005: 500). Jak zauważa Zbyszko Melosik, Azjaci postrzegani byli w kategoriach „orientalnych prymusów” i stali się niejako ofiarą działań afirmatywnych (Melosik, 2007: 231). Mimo iż oficjalnie Harvard przyjmował Azjoamerykanów, do końca lat osiemdziesiątych liczba przyjętych aplikacji była znacznie niższa niż osób białych (Karabel, 2005: 501). Jednakże mniejszość azjatycka zaczęła również eksponować swoją tożsamość i na fali przemian lat siedemdziesiątych domagać się równego traktowania. W tym czasie zaczęto protestować przeciw polityce Harvardu, bowiem w oficjalnych dokumentach, które przekazywane były rządowi federalnemu, włączano ich do działań afirmatywnych, natomiast w praktyce odmawiano im przyznania statusu mniejszości (Karabel, 2005: 499). Dzięki działalności Azjoamerykanów na Harvardzie w roku 1978 ich liczba na pierwszym roku koledżu wzrosła z 3,6% do 6,5%. W latach 1976–1985 liczba zgłoszeń Azjoamerykanów na Uniwersytet Harvarda wzrosła trzykrotnie – z 461 do 1677. Liczba reprezentantów tej mniejszości na pierwszym roku koledżu również wzrastała od 3,6% do 10,8% w 1985 roku (Karabel, 2005: 500). Współcześnie to właśnie przedstawiciele tej grupy mniejszościowej stanowią największy odsetek na Uniwersytecie, około 20%⁶. Co więcej, mimo że stanowią oni około 5% populacji w Stanach Zjednoczonych, ich liczba na elitarnych uniwersytetach wzrasta z każdym rokiem. W 2005 roku odsetek Azjoamerykanów w najbardziej prestiżowych ośrodkach akademickich wynosił około 30%⁷. Wydaje się, że mniejszość azjatycka stała się ofiarą działań afirmatywnych. Jej reprezentanci pokazali, dając kolejny argument oponentom działań afirmatywnych, że bez programów preferencyjnych mogą osiągnąć akademicki sukces. Mimo że Azjoamerykanie posiadali znacznie lep-

⁵ Osoby pochodzenia żydowskiego uzyskały równe prawa przy przyjmowaniu na Harvard dopiero po drugiej wojnie światowej.

⁶ Zob. <http://news.harvard.edu/gazette/story/2011/05/high-yield-for-class-of-%E2%80%9915-2/> (dostęp 15.05.2011).

⁷ Zob. T. Egan, *Little Asia on the Hill*, “New York Times” 7.01.2007, <http://www.nytimes.com/2007/01/07/education/edlife/07asian.html?ref=affirmativeaction> (dostęp 24.05.2011).

sze przygotowanie do studiów na Harvardzie (w niektórych przypadkach nawet lepsze od białych), nie posiadali osiągnięć pozaakademickich, które brane były pod uwagę, na przykład nie byli dziećmi absolwentów uniwersytetów ani dobrze zapowiadającymi się sportowcami (Karabel, 2005: 503). Do końca lat osiemdziesiątych Harvard był oskarżany przez opinię publiczną o dyskryminowanie tej grupy mniejszościowej. Organizacje takie jak Office for Civil Rights ujawniły przejawy dyskryminacji tejże grupy przez Harvard, a wizerunek Uniwersytetu został naruszony. Ujawniono między innymi wówczas, że Harvard stosuje programy preferencyjne dla nieprzygotowanych akademicko sportowców kosztem Azjoamerykanów. Dlatego też Uniwersytet zaczął podawać do publicznej wiadomości niektóre procedury rekrutacyjne, które dotychczas pozostawały niejawne (Karabel, 2005: 505).

W latach siedemdziesiątych wśród studiujących około 12% stanowiły osoby pochodzące z mniejszości etnicznych i rasowych. Do początku dwudziestego pierwszego wieku ten wskaźnik wzrósł do 17% na poziomie koledżu i do 24% w obrębie całego Uniwersytetu. Działania afirmatywne objęły nie tylko studentów, ale także kadre akademicką oraz administrację. Największy wzrost liczby osób reprezentujących mniejszości można było zaobserwować wśród pracowników administracji. Od lat siedemdziesiątych zaobserwowano również znaczący udział kobiet w grupie profesorów; o ile na początku lat siedemdziesiątych nie było wśród nich żadnej kobiety, tak na początku wieku tenure⁸ miały 144 kobiety (na 754 wszystkich profesorów z tenure). W przeciągu trzydziestu lat liczba osób pochodzących z mniejszości, a mających stanowisko profesora, wzrosła z dwóch do osiemdziesięciu pięciu (Bethell, Hunt, Shenton, 2004: 10). Zmiany, które zachodziły w latach siedemdziesiątych, objęły również Korporację⁹. W 1970 roku wybrano do niej pierwszego profesora pochodzenia żydowskiego, jednak pierwszy czarnoskóry mężczyzna – Conrad K. Harper – został wybrany dopiero w 2000 roku. Pierwsza kobieta, która zasiadła w Korporacji, Judith Richards Hope, została powołana na to stanowisko w 1989 roku (Schlesinger, 2005: 249).

Z omawianej perspektywy wydaje się, że działania afirmatywne na Uniwersytecie Harvarda przyniosły zamierzony skutek, chociaż warto zauważyć, że odsetek Afroamerykanów nie jest wysoki, jeśli porównamy go z odsetkiem Azjoamerykanów, którzy nie byli objęci działaniami afirmatywnymi. W 1996 roku wśród studentów pierwszego stopnia (6656 osób) 18% stanowili Azjoamerykanie, 8% Afroamerykanie, 7% Latynosi, 6% studenci międzynarodowi, 1% rodowici Amerykanie, natomiast 43% biali (Schlesinger, 2005: 254). W 2006 roku

⁸ Tenure – termin oznaczający stałą posadę. W odniesieniu do szkolnictwa wyższego oznacza on gwarancję stałego zatrudnienia i najczęściej wiąże się z awansem na stanowisko profesorskie.

⁹ Stanowi organ najwyższej władzy na Uniwersytecie, w skład wchodzi Prezydent Harvardu oraz członkowie.

sytuacja przedstawiała się podobnie na pierwszym roku koledżu: Biali 57,5% (*Caucasian*), Azjoamerykanie 21% (*Asian American*), Afroamerykanie 10,2% (*African American*), Latynosi¹⁰ 7,9% (*Hispanic American* 4,2%, *Mexican American* 3,7%), Portorykanie 1,6% (*Puerto Ricans*) oraz rodowici Amerykanie 1,3% (*Native American*) (Hejwosz, 2010: 167). W 2011 roku Uniwersytet Harvarda otrzymał największą liczbę zgłoszeń w swej historii – ponad 35 000. 18,9% stanowili Azjoamerykanie, Latynosi 10,3%, Afroamerykanie 12%, a rdzenni Amerykanie 1,6%¹¹.

Powyższe dane pokazują, że liczba Afroamerykanów jest stała i wynosi około 10% wszystkich przyjętych studentów. Znacznie większy odsetek stanowią Azjoamerykanie. Na początku nowego tysiąclecia odsetek Afroamerykanów był poniżej 10%, w 2002 roku stanowili oni 6,8% przyjętych na pierwszy rok, czyli o 9% mniej niż w 1993 roku (Karabel, 2005: 513). A zatem można zauważyć, iż ponownie mamy do czynienia z tendencją wzrostową liczby Afroamerykanów i Azjatów na Harvardzie. W tym kontekście warto przyjrzeć się przyczynom tego zjawiska.

Efekty i krytyka działań afirmatywnych

Punktem wyjścia dla dalszych rozważań dotyczących efektów działań afirmatywnych będzie teza postawiona przez Roberta Klitgaarda w połowie lat osiemdziesiątych. Zadał on wówczas dość istotne pytanie: jak silne powinno być oddziaływanie afirmatywne? Jeśli bowiem Uniwersytet Harvarda pragnął przyjmować czarnoskórych studentów z jednoczesnym zachowaniem wysokiej jakości kształcenia, musiałby przyjmować ich mniej, gdyż byli oni gorzej przygotowani do studiów akademickich niż ich biali rówieśnicy. Zaproponował, używając języka ekonomii, by na Uniwersytecie przyjmować czarnoskórych studentów do momentu, w którym przyjęcie każdego następnego oznaczałoby spadek jakości kształcenia. Innymi słowy, chodzi o bilans zysków i strat i znalezienie punktu optimum. Punkt ten uniwersytet może osiągnąć wówczas, kiedy każdy kolejny przyjęty student nie przynosi strat w sensie wyników nauczania (Klitgaard, 1985: 169). Klitgaard zauważył, że największe koszty działań afirmatywnych ponosiły najbardziej elitarne uniwersytety, muszą one bowiem sprostać wymaganiom polityki równych szans z jednoczesnym wyborem najlepszych studentów. W tym

¹⁰ Poprawność językowa, jak i polityczna krajów anglosaskich wymaga rozróżnienia pomiędzy *Hispanic American*, czyli osób zamieszkujących Amerykę Środkową i Południową, posługujących się językiem hiszpańskim, a *Mexican American*, czyli osób pochodzących z obszaru dzisiejszego Meksyku.

¹¹ <http://news.harvard.edu/gazette/story/2011/05/high-yield-for-class-of-%E2%80%9915-2/> (dostęp 15.05.2011) oraz <http://admissions.college.harvard.edu/apply/statistics.html> (dostęp 10.10.2011).

kontekście założył on hipotetycznie, że jeżeli najlepszy uniwersytet będzie przyjmował kandydatów jedynie w oparciu o ich osiągnięcia, kierując się polityką *color-blindness*, może mieć około 1% czarnych studentów, kolejny uniwersytet na liście najlepszych może mieć ich 3%, kolejny 5%, i tak dalej. Przeciętny uniwersytet może zatem mieć około 8%. W ten sposób, zauważa Klitgaard, w zależności od uniwersytetu kompetencje akademickie czarnoskórych studentów byłyby równe z białymi (Klitgaard, 1985: 174). Klitgaard zakłada zatem, że najbardziej elitarne uniwersytety, takie jak Harvard, mają proporcjonalną liczbę uzdolnionych czarnoskórych studentów. Jako że w całej populacji czarni studenci osiągają gorsze wyniki w nauce niż biali, ich odsetek na elitarnych uniwersytetach (rozumianych jako najbardziej selektywnych) powinien być najniższy. Wówczas osiągnięciem optimum w osiągnięciach akademickich uczelni. Klitgaard w swych założeniach pokazywał również, że to najlepszy uniwersytet wyznacza pewne trendy. Jeśli bowiem założy on, że przyjmie 7% czarnoskórych studentów, to kolejne uniwersytety będą musiały zwiększać liczbę miejsc dla osób czarnoskórych. Innymi słowy, jeśli polityka najlepszego uniwersytetu opiera się na preferencjach, wówczas kolejne (gorsze) uniwersytety są zmuszone do jej stosowania (Klitgaard, 1985: 175). W swej analizie kosztów i zysków przywołany badacz eksponował, że chociaż elitarne uniwersytety ponoszą największe koszty działań afirmatywnych, mogą być też ich największymi beneficjentami. Jednak, jak twierdził, zyski te są trudne do zmierzenia. Stosując działania afirmatywne, uniwersytety przyczyniają się do zwiększenia ruchliwości społecznej ku górze, jednak, jak zauważył Klitgaard, niektórzy utrzymują, że podstawową funkcją uniwersytetu jest przekazywanie wiedzy, która wzmacnia wartości akademickie, a nie społeczne czy moralne (Klitgaard, 1985: 188).

Analizując dane statystyczne prezentujące odsetek studentów czarnoskórych i Azjoamerykanów, można zauważyć, że prognoza Klitgarda odnośnie procentowej liczby reprezentantów mniejszości etnicznych i rasowych na uniwersytetach elitarnych nie sprawdziła się. Okazuje się bowiem, że współcześnie to właśnie elitarne uniwersytety kształcą najwięcej osób należących do wspomnianych mniejszości. Poniżej prezentowane są przykładowe dane dotyczące odsetka Afroamerykanów i Azjoamerykanów na wybranych amerykańskich uniwersytetach. Liczby te pochodzą z roku 2011 i pokazują odsetek tych grup przyjętych na pierwszy rok studiów na poziomie koledżu. W niniejszym zestawieniu zostały wybrane największe amerykańskie uniwersytety zarówno prywatne jak i publiczne oraz te, które wchodziły w skład Ligi Bluszczonej (*Ivy League*).

Uniwersytet	Liczba osób przyjętych na pierwszy rok studiów w 2011 (Freshman)	Afroamerykanie %	Azjaci/Azjoamerykanie %
Uniwersytety publiczne			
Arizona State University ¹²	2 979	5,6	5,6
University of Central Florida ¹³	3 567	9,6	5,38
The Ohio State University ¹⁴	6 549	5,9	5,6
University of Minnesota ¹⁵	10 366	3,6	7,6
Uniwersytety prywatne			
New York University ¹⁶	4 650	3,6	23,8
University of Southern California ¹⁷	2 931	7,0	25,0
DePaul University ¹⁸ (dane z 2010 roku)	2 241	6,0	5,0
The George Washington University ¹⁹	2 246	7,0	8,0
Elitarne uniwersytety z Ivy League			
Princeton University ²⁰	1 304	7,4	18,6
Yale University ²¹	1 351	9,3	19,8
Harvard University ²²	2 188	12,0	18,0
Columbia University ²³	2 400	14,0	25,0

Źródło: opracowanie własne

¹² http://uoia.asu.edu/sites/default/files/quickfacts/Quick_Facts_Spring_2011.pdf (dostęp 10.10.2011).

¹³ <http://www.iroffice.ucf.edu/character/current.html> (dostęp 10.10.2011).

¹⁴ <http://undergrad.osu.edu/admissions/quick-facts.html> (dostęp 10.10.2011).

¹⁵ <http://www.oir.umn.edu/student/enrollment/term/1109/current/11961> (dostęp 10.10.2011).

Większy odsetek procentowy mniejszości etnicznych i rasowych na elitarnych uniwersytetach można wyjaśnić w następujący sposób. Po pierwsze, według Zbyszka Melosika,

najlepsze koledże stanowią nieustanny obiekt zainteresowania opinii publicznej, a także soczewkę, w której skupiają się – na poziomie edukacji wyższej – problemy rasowe i etniczne. Władze tych uczelni pragnęły w omawianym okresie wykazać się maksymalną „polityczną poprawnością”, polegającą na reagowaniu na dominujące w społeczeństwie „orientacje ideologiczne”, w żadnej mierze nie chciały być oskarżane o kontynuowanie polityki rasizmu i dyskryminacji (Melosik, 2007: 235).

Wydaje się zatem, że linia polityczna elitarnych uniwersytetów odnośnie programów preferencyjnych jest nadal kontynuowana. Coraz więcej stanów zabrania stosowania działań preferencyjnych. Dzisiejsza debata na temat działań afirmatywnych dotyczy w głównej mierze tego zakazu, a uniwersytety szukają różnych rozwiązań umożliwiających utrzymanie różnorodności etnicznej i rasowej. Okazuje się, że zakaz działań afirmatywnych dotyczy przede wszystkim uniwersytetów publicznych, prywatne nadal mogą stosować programy preferencyjne. Terry Hartle, wiceprzewodniczący American Council on Education, zauważa:

jeśli studenci reprezentujący mniejszości mogą wybrać pomiędzy elitarnym publicznym uniwersytetem, który nie może stosować działań afirmacyjnych, a elitarnym prywatnym uniwersytetem z silnym programem preferencyjnym, te drugie wydają się być bardziej przyjaznym miejscem, które jest w stanie zwiększyć różnorodność wśród społeczności studenckiej (Lewin, 2007).

Wydaje się zatem, że to środowiska akademickie elitarnych uniwersytetów wzięły obecnie na siebie odpowiedzialność w zakresie wyrównywania szans osób pochodzących z mniejszości etnicznych i rasowych. Ponadto, to one przyczyniają się w większym stopniu do zwiększenia różnorodności kulturowej w amerykańskim społeczeństwie.

Powyższe dane pokazują odsetek przyjętych na studia. Otwartym pozostaje pytanie odnośnie ich ukończenia, zwłaszcza przez Afroamerykanów. Z. Melosik

¹⁶ <http://www.nyu.edu/admissions/undergraduate-admissions/is-nyu-right-for-you/faqs.html> (dostęp 10.10.2011).

¹⁷ <http://www.usc.edu/admission/undergraduate/private/1112/USCFreshmanProfile2011.pdf> (dostęp 10.11.2011).

¹⁸ <http://www.depaul.edu/emm/facts/index.asp#freshman> (dostęp 10.10.2011).

¹⁹ <http://www.gwu.edu/apply/undergraduateadmissions/beforeapplying/freshmanclassprofile> (dostęp 10.10.2011).

²⁰ http://www.princeton.edu/admission/applyingforadmission/admission_statistics/ (dostęp 10.10.2011).

²¹ www.admissions.yale.edu/node/2040/attachment (dostęp 10.10.2011).

²² <http://admissions.college.harvard.edu/apply/statistics.html> (dostęp 10.10.2011).

²³ <http://www.studentaffairs.columbia.edu/admissions/applications/stats.php> (dostęp 10.11.2011).

podaje za E. Weisskopfem, że „biali studenci przeważnie studiują w instytucjach edukacji wyższej, która odpowiada ich intelektualnym predyspozycjom, co sprawia, że kończą je, natomiast studenci przyjmowani zgodnie z procedurami afirmatywnymi znajdują się nagle w środowisku «bardzo konkurencyjnym», które utrudnia ukończenie studiów” (Melosik, 2007: 235). Według danych statystycznych Amerykańskiego Biura ds. Spisu Ludności w 2009, 18% czarnoskórych studentów posiada dyplom akademicki przynajmniej na poziomie bakalaureatu²⁴. Zauważa się przy tym tendencję wzrostową w uzyskiwaniu dyplomu akademickiego na poziomie magistra lub doktora. W 1999 roku 900 000 czarnoskórych absolwentów ukończyło drugi stopień kształcenia, z kolei 10 lat później liczba ta wzrosła do 1,5 miliona²⁵. Na Uniwersytecie Harvarda odsetek porzucania/niekończenia (*dropout*) studiów jest najniższy wśród amerykańskich koledży i waha się na granicy błędu statystycznego. Około 97–98% przyjętych studentów kończy studia, uzyskują bakalaureat (Hejwosz, 2010: 166)²⁶. Zatem odsetek czarnoskórych studentów, którzy ukończyli koledż, jest relatywnie wysoki. Zważywszy jednak na fakt, że w procesie selekcji polityka Uniwersytetu Harvarda opiera się nadal na indywidualnym podejściu do każdego kandydata, wybierani są ci, którzy mają większe szanse na ukończenie koledżu. Nie powinno zatem dziwić, iż odsetek studentów porzucających studia jest niższy. Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że większość czarnoskórych studentów pochodzi z rodzin uprzywilejowanych, reprezentantów klasy średniej. Badania dotyczące udziału osób z niższych warstw społecznych w szkolnictwie wyższym pokazują, że jednostki nadal są niereprezentowane w obszarze szkolnictwa wyższego (Hejwosz, 2010: 167 i 187).

Wydaje się, że pomimo długoletnich praktyk w zakresie wyrównywania szans edukacyjnych mniejszość etnicznych i rasowych ich odsetek w szkolnictwie wyższym nie jest wysoki (3–14%). W literaturze przedmiotu wymienia się kilka przyczyn tego zjawiska. Pierwszy z nich odnosi się przeważnie do niższego statusu społeczno-ekonomicznego Afroamerykanów oraz Azjatów. Drugi to wcześniejsze osiągnięcia akademickie – białe osoby przeważnie kończyły lepsze szkoły na poziomie średnim oraz miały lepsze wyniki z końcowego testu SAT. Trzecim czynnikiem jest prestiż uczelni – odsetek osób kończących ten typ instytucji jest zawsze wyższy niż w uczelniach o niższym prestiżu. Czwartym czynnikiem jest możliwość dostosowania się studenta reprezentującego mniejszość etniczną do społeczności akademickiej (Melosik, 2007: 238). Ostatnim elementem, który pozwala na ocenę działań afirmacyjnych, jest możliwość awansu społecznego przez jednostkę pochodzącą z mniejszości. Jak twierdzi Zbyszko Melosik, „wszystkie badania wska-

²⁴ 84% posiada świadectwo ukończenia szkoły średniej.

²⁵ <http://www.infoplease.com/spot/bhmcensus1.html#ixzz1aUIqxYyy> (dostęp 10.10.2011)

²⁶ Zob. <http://harvardmagazine.com/2010/07/dropouts>.

zują, że ukończenie studiów ma większy wpływ na sukces czarnych niż białych absolwentów” (Melosik, 2007: 238). Chociaż inne dane statystyczne, przywoływane przez Melosika, pokazują, że w Stanach Zjednoczonych istnieje „bezwzględna «zarobkowa» dyskryminacja rasowa [...], biali mężczyźni zarabiają znacznie więcej niż czarni mężczyźni, a białe kobiety nieco więcej niż czarne” (Melosik, 2007: 239). Według badań Juliusa Wilsona jedna trzecia Afroamerykanów należy do amerykańskiej klasy średniej, jednak czarni mężczyźni zarabiają mniej niż ich biali odpowiednicy (Castells, 2009: 63). Ten sam badacz wskazuje, że współcześnie, na skutek niewłaściwej polityki społecznej, wytworzyła się podklasa Afroamerykanów, czyli ludzi żyjących na granicy ubóstwa. Odsetek członków podklasy jest taki sam, jak reprezentantów klasy średniej, a mianowicie około jednej trzeciej (Castells, 2009: 64).

Słabe wyniki Afroamerykanów i innych mniejszości rasowych tłumaczono również zawartością programową kierunków studiów, które miały charakter europocentryczny, tworzony przez białych mężczyzn (Melosik, 2007: 243). W odpowiedzi na falę krytyki dotyczącej dominacji białej supremacji pojawiła się polityka różnicy. Uważano bowiem, iż należy szerzyć różne formy wiedzy, dlatego wprowadzono „ideologizację badań i nauczania” (Melosik, 2007: 243). Przykładowo: powołanie do życia Wydziału Studiów Afroamerykańskich na Uniwersytecie Harvarda wpisywało się w kanon stosowanej polityki różnicy. Wydział powstał w 1969 roku z inicjatywy czarnoskórych studentów. Zwolennicy jego utworzenia argumentowali, że Uniwersytet oferował niewiele przedmiotów z zakresu kultury afroamerykańskiej, a Wydział Języka Angielskiego w swej ofercie nie miał ani jednego kursu, w ramach którego byłyby analizowane dzieła afroamerykanów (Schlesinger, 2005: 234). Jednak po dwudziestu latach istnienia wydziału okazało się, że niewielki odsetek studentów jest zainteresowany podjęciem kształcenia na nim. Profil wydziału był skierowany szczególnie do czarnych studentów, jednak oni wybierali bardziej przyszłościowe kierunki, takie jak biznes, zarządzanie czy kierunki polityczne. Czarnoskórzy studenci obawiali się, że ukończenie tego wydziału zmarginalizuje ich na rynku pracy. Innym problemem, który pojawił się w kontekście funkcjonowania wydziału, były trudności ze znalezieniem profesorów zainteresowanych tym obszarem. W okresie jego powstawania niewiele czarnoskórych osób uzyskiwało tytuł doktora. Pod koniec lat osiemdziesiątych wydział zatrudniał jednego profesora z tenure i był on biały (Bradley, 2005: 54).

Ostatnim zagadnieniem, które warto podjąć z punktu widzenia analizowanego problemu, jest krytyka działań afirmatywnych. Istnieją trzy główne argumenty przeciw prowadzonym w Stanach Zjednoczonych działaniom. Pierwszy odnosi się do promowania praw grup społecznych, a nie samych jednostek. Drugi podnosił kwestię powielania klasyfikacji ludzi według ich rasy, co miało miejsce w przeszłości, mimo że „walka o zniesienie dyskryminacji opierała się na dążeniu

do zniesienia kryterium rasowego przy ocenie człowieka” (Melosik, 2007: 261). W trzecim argumente zawiera się teza, że działania afirmatywne przyniosły liczne napięcia i konflikty rasowe w obrębie kampusów uniwersyteckich (Melosik, 2007: 261). W konsekwencji na skutek odwrotnej dyskryminacji (biali czuli, że muszą „ustępować” miejsca czarnoskórym) pojawiła się nowa fala rasizmu. Posługiwano się przy tym następującym argumentem: pracodawcy w ramach działań afirmatywnych zostali zmuszeni do zatrudniania niewykwalifikowanych pracowników z mniejszości etnicznych, w konsekwencji jednostki te nie mają szans na podniesienie swoich kwalifikacji (bo nie muszą). Natomiast zwolennicy działań afirmatywnych uważają, że otwarcie rynku pracy spowoduje sytuację odwrotną, a mianowicie wywoła chęć podnoszenia swoich kwalifikacji przez jednostki dotychczas wykluczone (Lundberg, Stratz, 2000: 273).

Ponadto krytyka działań afirmatywnych wskazuje na fakt, że objęci nią są nie tylko wykluczeni i ubodzy członkowie mniejszości etnicznych zamieszkujących Stany Zjednoczone, lecz również ci, którzy właśnie przybyli do Ameryki. Utrzymuje się, że niemoralne jest wymaganie od młodego pokolenia spłacania długu wobec Afroamerykanów, którzy zaciągnęli ich przodkowie wieki temu. Według niektórych danych, jak podaje Zbyszko Melosik, na działaniach afirmatywnych skorzystali głównie czarnoskórzy Amerykanie z bogatych rodzin, a w konsekwencji jednostki białe pochodzące z grup nieuprzywilejowanych (biednych) nie miały szans dostać się na uniwersytety (Melosik, 2007: 263). Warto w tym miejscu przywołać za Z. Melosikiem słowa P. Hollandera, które w taki oto sposób podsumował działania afirmatywne w Stanach Zjednoczonych: „w społeczeństwie jako całości nastąpił wzrost rasowo-etnicznych napięć, podziałów i konfliktów, a także narastanie fragmentaryzacji wśród grup etnicznych oraz osłabienie poczucia jedności narodowej i wspólnoty kulturowej” (Melosik, 2007: 263). Słowa te potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych przez A.E. Black, dotyczących elit i ich stosunku do spraw rasowych. Black zauważa, że debata publiczna jest zdominowana przez różnicę zdań związaną z kwestiami rasowymi (Black, 2002: 39). Powołując się na wcześniejsze badania, stwierdza, że biali nie rozumieją czarnych, a czarni nie rozumieją białych. Obydwie grupy, co jest typowe dla społeczeństwa amerykańskiego, widzą optymistycznie swoją przyszłość, przy czym osoby czarnoskóre dostrzegają więcej barier i dyskryminacji na swej drodze do sukcesu, podczas gdy biali dostrzegają większą równość rasową. Czarnoskórzy, pochodzący z biednych warstw społecznych, nadal wierzą w amerykański sen, natomiast ci, którzy osiągnęli sukces, przestają ufać tej ideologii (Black, 2002: 40). Przedstawiciele „białej elity” jako najważniejszy problem kraju postrzegają osłabienie rodziny i wartości moralnych, podczas gdy przedstawiciele „czarnej elity” kładą nacisk na kwestie rasowe (Black, 2002: 41). Podobne stanowisko prezentuje Jennifer Hochschild. Wyniki jej badań wskazują, że czarnoskórzy przedstawiciele klasy średniej czują rozgoryczenie

„z powody niespełnionej iluzji amerykańskiego snu i czują się bardziej dyskryminowani przez trwałość rasizmu, podczas gdy większość białych ma poczucie, że czarni są przesadnie faworyzowani przez politykę akcji afirmacyjnych i narzeka na odwróconą dyskryminację” (Castells, 2009: 65). Pomimo że społeczeństwo amerykańskie oferuje nieograniczone możliwości, propagując hasła równości szans dla wszystkich niezależnie od pochodzenia, koloru skóry, zamożności, to i tak ciągle występują napięcia na tle rasowym.

Nic więc dziwnego, że we współczesnej debacie kładzie się większy nacisk na różnice społeczno-ekonomiczne w procesie rekrutacji na studia, a nie na rasę. Wiele uniwersytetów, zwłaszcza w Kalifornii, zrezygnowało ze stosowania programów preferencyjnych dla osób pochodzących z mniejszości etnicznych. W tym kontekście John E. Roemer zauważa, że działania afirmatywne są ciągle krytykowane w Stanach Zjednoczonych, zarówno w sferze dostępu do stanowisk pracy, jak i polityki rekrutacyjnej na uniwersytety. Jednak dostrzega on zasadniczą różnicę w krytykowaniu tych dwóch zjawisk. Uważa się bowiem, że na rynku pracy powinni wygrywać najlepsi kandydaci, natomiast w przypadku rekrutacji na uniwersytety krytycy działań afirmatywnych utrzymują, że rasa nie powinna być traktowana jako wada. Roemer podaje również, że nawet najbardziej zagorzali przeciwnicy działań afirmatywnych, tacy jak na przykład Ward Connerly z Uniwersytetu Kalifornijskiego, który zakończył działania afirmatywne na uniwersytecie, popierają preferencyjne przyjmowanie studentów, ale jedynie tych, którzy pochodzą z rodzin o niskim statusie społeczno-akademickim. Można zatem stwierdzić za Roemerem, że krytyce nie jest poddawana zasada równych szans, lecz okoliczności, które jej towarzyszą (Roemer, 2000: 31). Podobne stanowisko zajmuje Frank H.T. Rhodes, który utrzymuje, że uniwersytety przy rekrutacji powinny kierować się statusem społeczno-ekonomicznym, a nie rasowym. Jednocześnie twierdzi, że osoby pochodzące z mniejszości etnicznych przeważnie reprezentują rodziny o niższym dochodzie (Rhodes, 2001: 10). Jak podaje Richard Bradley, pierwotne stanowisko wobec działań afirmacyjnych miało swoje uzasadnienie – tworzenie bardziej sprawiedliwego społeczeństwa, walka z dyskryminacją, spłata długu wobec Afroamerykanów. Jednak działania te nie poprawiły znacząco sytuacji mniejszości etnicznych, co więcej, odbywały się kosztem osób białych (Bradley, 2005: 257).

Wydawałoby się, że działania afirmatywne stanowią zamknięty rozdział w historii Stanów Zjednoczonych, jednak ich skutki stanowią ciągle podstawę debaty publicznej. Z jednej bowiem strony działania te są silnie krytykowane, z drugiej pokazują, że polityka ta przyniosła zamierzone efekty. Od momentu wprowadzenia działań afirmatywnych liczba czarnoskórych studentów na amerykańskich koledżach podwoiła się i według danych statystycznych wynosi około 2,5 miliona²⁷.

²⁷ <http://www.infoplease.com/spot/bhmcensus1.html#ixzz1aUIqxYyy> (dostęp 10.10.2011).

Coraz więcej Afroamerykanów uzyskuje dyplom akademicki zarówno na poziomie koledżu, jak i wyższym. W tym kontekście można uznać, że do pewnego stopnia działania afirmatywne odniosły sukces. Utalentowani Afroamerykanie, dzięki ułatwionemu dostępowi do szkolnictwa wyższego, zwłaszcza elitarnego, osiągnęli awans społeczny. Warto zauważyć, że odpowiedzialność za wyrównywanie szans edukacyjnych osób pochodzących z mniejszości rasowych przejęły uniwersytety prywatne, elitarne, a nie publiczne. Mamy zatem do czynienia z dość ciekawą sytuacją, bowiem wydawałoby się, że instytucje o charakterze elitarnym charakteryzują się zamkniętością i konserwatyzyzmem. Uniwersytet Harvarda, jak próbowałam to przedstawić, był jedną z tych uczelni, które wprowadzały pionierskie rozwiązania w zakresie wyrównywania szans Afroamerykanów. Po pierwsze, zwiększył się odsetek osób czarnoskórych studiujących na uniwersytecie, obecnie wynosi on około 10–12%. Po drugie, odrzucenie systemu kwotowego umożliwiło indywidualne podejście do zgłoszeń kandydatów i wybranie tych najlepszych. Po trzecie, Uniwersytet Harvarda przyczynia się do zmian w ruchliwości społecznej ku górze. Osoby czarnoskóre kończące uniwersytet otrzymują „bilet” do najbardziej prestiżowych miejsc na rynku pracy. Jednak, co należy uwypuklić, najczęściej osoby czarnoskóre studiujące na Uniwersytecie pochodzą z relatywnie uprzywilejowanych grup społecznych pod względem ekonomiczno-społecznym.

Działania afirmatywne nie zlikwidowały nierówności społecznych. Niewątpliwie jednak sprawiły zwiększenie różnorodności kulturowej (*cultural diversity*) i podniesienie jej do rangi ideologii zarówno w obrębie kampusów uniwersyteckich, jak i całego społeczeństwa. Niektórzy utrzymują, że przyczyniły się do pogłębienia konfliktu społecznego, jako że białe jednostki czuły (czy nadal czują) się dyskryminowane. Z tej perspektywy wydaje się, że wszelkie próby likwidowania nierówności społecznych niosą za sobą pojawianie się nowych, a równość absolutna pozostaje utopią.

Literatura

- Bethell J.T., Hunt R.M., Shenton R. (2004). *Harvard A to Z*. London
- Banks J.A. (2008). *Diversity and Citizenship Education in Global Times*. [In:] *Education for Citizenship and Democracy*. Ed. by J. Arthur, I. Davies, C. Hahn. London
- Bills D.B. (2004). *The Sociology of Education and Work*. Oxford
- Black A.E. (2002). *African American and White Elites Confront Racial Issues*. "Society" May-June
- Bradley R. (2005). *Harvard Rules. Lawrence Summers and the Battle for the World's Most Powerful University*. New York
- Castells M. (2009). *Siła tożsamości*. Warszawa
- Egan T. (2007). *Little Asia on the Hill*. "New York Times" 7.01. <http://www.nytimes.com/2007/01/07/education/edlife/07asian.html?ref=affirmativeaction>

- Gmerek T. (2003). *Kapitalizm, edukacja, nierówność społeczna (teoria reprodukcji ekonomicznej S. Bowlesa i H. Gintisa)*. [W:] *Edukacja i stratyfikacja społeczna*. Red. T. Gmerek. Poznań
- Gmerek T. (2011). *Edukacja i nierówności społeczne. Studium porównawcze na przykładzie Anglii, Hiszpanii i Rosji*. Kraków
- Hejwosz D. (2010). *Edukacja uniwersytecka i kreowanie elit społecznych*. Kraków
- Heater D. (2004). *A History of Education for Citizenship*. London-New York: 199
- Hurn C.J. (1978). *The Limits and Possibilities of Schooling. An Introduction to the Sociology of Education*. Boston
- Karabel J. (2005). *The Chosen*. New York, Boston
- Keller M., Keller P. (2001). *Making Harvard Modern. The Rise of America's University*. New York
- Klitgaard R. (1985). *Choosing Elites*. New York
- Lewin, T. (2007). *Colleges Regroup after Voters Ban Race Preferences*. "New York Times" 26.01. <http://www.nytimes.com/2007/01/26/education/26affirm.html?ref=affirmativeaction>
- Lundberg S.J., Stratz R. (2000). *Inequality and Race: Models and Policy*. [In:] *Meritocracy and Economic Inequality*. Eds K. Arrow, S. Bowles, S. Durlauf. Princeton
- Martel F. (2008). *Polityka kulturalna Stanów Zjednoczonych*. Warszawa
- Melosik Z. (2002). *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*. Poznań
- Melosik Z. (2003). *Edukacja uniwersytecka i stratyfikacja społeczna*. [W:] *Edukacja i stratyfikacja społeczna*. Red. T. Gmerek. Poznań
- Melosik Z. (2007). *Teoria i praktyka edukacji wielokulturowej*. Kraków
- Rhodes F.H.T. (2001). *The Creation of the Future. The Role of the American university*. Ithaca & London
- Roemer J.E. (2000). *Equality of Opportunity*. [In:] *Meritocracy and Economic Inequality*. Eds by K. Arrow, S. Bowles, S. Durlauf. Princeton
- Schlesinger A. (2005). *Veritas. Harvard College and the American Experience*. Chicago

Adresy internetowe:

- <http://news.harvard.edu/gazette/story/2011/05/high-yield-for-class-of-%E2%80%9915-2> (dostęp 10.10.2011)
- <http://harvardmagazine.com/2010/07/dropouts> (dostęp 10.10.2011)
- <http://news.harvard.edu/gazette/story/2011/05/high-yield-for-class-of-%E2%80%9915-2> (dostęp 15.05.2011)
- <http://admissions.college.harvard.edu/apply/statistics.html> (dostęp 10.10.2011)
- http://uoia.asu.edu/sites/default/files/quickfacts/Quick_Facts_Spring_2011.pdf (dostęp 10.10.2011)
- <http://www.iroffice.ucf.edu/character/current.html> (dostęp 10.10.2011)
- <http://undergrad.osu.edu/admissions/quick-facts.html> (dostęp 10.10.2011)
- <http://www.oir.umn.edu/student/enrollment/term/1109/current/11961> (dostęp 10.10.2011)
- <http://www.nyu.edu/admissions/undergraduate-admissions/is-nyu-right-for-you/faqs.html> (dostęp 10.10.2011)
- <http://www.usc.edu/admission/undergraduate/private/1112/USCFreshmanProfile2011.pdf> (dostęp 10.11.2011)
- <http://www.depaul.edu/emm/facts/index.asp#freshman> (dostęp 10.10.2011)
- <http://www.gwu.edu/apply/undergraduateadmissions/beforeapplying/freshmanclassprofile> (dostęp 10.10.2011)

http://www.princeton.edu/admission/applyingforadmission/admission_statistics (dostęp 10.10.2011)

<http://www.admissions.yale.edu/node/2040/attachment> (dostęp 10.10.2011)

<http://admissions.college.harvard.edu/apply/statistics.html> (dostęp 10.10.2011)

<http://www.studentaffairs.columbia.edu/admissions/applications/stats.php> (dostęp 10.11.2011)

<http://www.infoplease.com/spot/bhmcensus1.html#ixzz1aUIqxYyy> (dostęp 10.11.2011)

<http://harvardmagazine.com/2010/07/dropout> (dostęp 10.11.2011)

Affirmative action at Harvard University

Summary

The author of the paper describes affirmative action which was introduced in the United States in the early 60s. The aim of this policy was to benefit the underrepresented groups, especially African Americans, both in higher education and the job market.

Affirmative action was introduced to ensure equal opportunities as well as cultural diversity. Daria Hejwosz refers to the theories and concepts which explain the relation between race, socio-economic status and the social stratification. Additionally, the author describes the main institutional strategies that have been used towards underrepresented groups such as: assimilation, marginalization and multiculturalism. The researcher focuses on the policy towards African Americans and Asian Americans at Harvard University to raise the following questions: did the affirmative action increase the representation of minority groups? What are the outcomes of not using quotas at Harvard University? Did the affirmative action cause individuals from the underrepresented groups to move upwards on the social ladder? Does the policy of equal opportunities eliminate inequalities, or on the contrary, strengthen them? The author admits that affirmative action can be analyzed in the historical context but its outcomes are still present in the American debate.

In the first part of the paper the causes and the implementation of the affirmative action at Harvard University are analysed. Firstly, the author of the paper refers to the four arguments supporting the introduction of affirmative action. Next, she gives the numbers of African American students who were admitted to Harvard University from 1865 to the early 70s when the action was introduced. She shows that these numbers increased gradually but emphasizes that Harvard was the first University to educate the highest number of black students at the time. In this context, she describes the policy of Harvard University on helping black students to adjust to college, as most of them came from far less advantaged backgrounds than their white classmates. The author refers to Jerome Karabel who states: "Harvard's pioneering efforts in the early and mid-1960s thus made an important contribution not only to racial diversity on the campus but also to class diversity" (Karabel, 2005: 41). Hejwosz shows that Harvard University was against the quota system. Referring to Karabel's words, she writes: "Harvard was certainly searching for talented black students, but it was doing so quietly and cautiously within an official ideology of color-blindness" (J. Karabel). She also presents the Bakke case which in her opinion has changed the policy of American universities towards the quota system for black students, as well as was the main cause to spread the idea of cultural diversity over American campuses. Next, she analyses the policy of Harvard University towards Asian

Americans. This group was not recognized by the Harvard administration as a minority group. The author emphasizes that Asian Americans tended to have above-average academic records. Despite the fact that they were not included in the affirmative action, the number of them has doubled at Harvard University since the mid 80s.

The author shows and analyses the statistical data of the freshman race profile at Harvard University in the previous years. She emphasizes that the number of African Americans seems to be steady while Asian Americans are the leading minority group at Harvard University now. She points out, referring to the data, that the number of African Americans and Asian Americans has increased in the previous years. The possible explanation is made in the next part of the paper.

The second part of the paper includes the analysis of the outcomes of the affirmative action and also the reconstruction of the criticism toward it. This part roots out of Robert Klitgaard's thesis from the 80s. He asked the question: how strong should an affirmative action program be? Hejwosz refers to the words "we should accept more and more blacks up to the point where benefits of an additional black student in terms of representation is equal to what we have to give up in terms of predicted academic performance" (Klitgaard, 1985: 169). Then she refers to Klitgaard's assumption: "suppose that the very top school admitted a student body on race-blind basis and ended up with one percent of blacks. Suppose this would allow the second top school on a race-blind basis 3 percent blacks, the third school 5, and so forth. An average school might end up with 8 percent blacks. For each school, black students would be about as academically qualified as white students" (Klitgaard, 1985: 174). Hejwosz wanted to check if the best colleges, like Harvard, admit fewer black students than average colleges. She chose 12 colleges, 4 public, 4 private and 4 from the Ivy League, to analyse the freshman profiles of 2011. The highest percentage of black students occurs at the Ivy League universities such as: Princeton, Harvard, Yale and Columbia. At the same time, the percentage of Asian American students is also the highest at the Ivy League colleges. The current American debate about affirmative action also confirms these observations. Hejwosz refers to the words of Terry Hartle who states: "Where minority students have a choice between selective public universities that cannot use affirmative action, and selective private universities with strong affirmative action programs, the private universities may seem like the more hospitable places, which would give them an advantage in drawing a diverse student body" (Lewin, 2007) Hejwosz concludes: "it seems that the most selective universities are responsible for the equal opportunities among minority groups as well as they reinforce the cultural diversity of the American society". She also asks about graduation and dropout rates of black students. She shows that more and more African Americans receive a bachelor degree as well as graduated from the schools. She also indicates that the dropout rate at Harvard College is very low, so probably almost every admitted student graduates from it. Next, the author of the paper reconstructs the criticism of the affirmative action. She shows that most public universities, especially in California, banned the action. Moreover, she points out that the current debate focuses more on socio-economic status as a non-academic factor in the admission process than on race or ethnicity. She also emphasizes that one of the results of the affirmative action was reverse discrimination.

In the end of her paper, the author notices that affirmative action was a successful policy to some extent. She writes that more and more black students are graduating from colleges and schools. She states that "those Blacks who have good academic performance graduate from the top universities and probably they move upward on the social ladder". She shows that the pio-

neering policy of Harvard University and the individual assessment of applicants increased the cultural diversity of that university. She concludes that although the affirmative action did not eliminate inequalities, it gave an opportunity for the underrepresented groups to be present in the academic world. On the other hand, the wave of criticism shows that the white students feel discriminated. She writes: "from this point of view every effort to eliminate inequalities bring new ones, so the absolute equality remains utopian".

