



*Interdisciplinary Legal Research*

Jul 2021, 2(2): 83-103

Available online on: [www.ilrjournal.ir](http://www.ilrjournal.ir)

e-ISSN:2717-1795

ORIGINAL RESEARCH PAPER

## Critical Analyses of Affirmative Action in the United States Higher Education System

Seyed Abozar Falsafizadeh Haqiqi <sup>1\*</sup> 

**Received:**

23 May 2021

**Revised:**

18 Jun 2021

**Accepted:**

26 Jun 2021

**Available Online:**

01 Jul 2021

Abstract

**Background and Aim:** The present paper examines the policy of positive discrimination in higher education in the United States in three analyzes: economic analysis, structuralism, and legal analysis. These three levels of analysis help to raise awareness of class issues related to higher education in this country. It first examines the concept of positive discrimination and its history in US higher education.

**Materials and Methods:** This research is of theoretical type and the research method is descriptive-analytical and the method of data collection is library and has been done by referring to documents, books and articles.

**Ethical Considerations:** In order to organize this research, while observing the authenticity of the texts, honesty and fidelity have been observed.

**Findings:** The reduction in educational credits in each state coincides with an increase in tuition. The working class and people of color are being treated unfairly and unkindly by the higher education system through changes in positive discrimination laws, the reduction of support services for people of color, the difficult financial aid situation, and the focus on individual merit in the Supreme Court's rulings.

**Conclusion:** In the United States, positive discrimination applies almost exclusively to the oppressed and minority groups (indigenous blacks and people of color in general) and other ethnic-minority minorities (most of whom were immigrants). Positive discrimination in the American higher education system is tolerated only in one specific area, and that is the realization of diversity. The Supreme Court's approach is to abandon compensatory justice and distributive justice in relation to higher education. In addition, there is no group that can be declared the definitive beneficiary of positive discrimination programs.

**Keywords:**

Higher Education,  
Positive  
Discrimination,  
Structuralism  
Class.

*1\* Ph.D. Student, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)*

Email: [abozar.falsafi@gmail.com](mailto:abozar.falsafi@gmail.com)

Phone: +989177192077

**Please Cite This Article As:** Falsafizadeh Haqiqi, SA (2021). "Critical Analyses of Affirmative Action in the United States Higher Education System". *Interdisciplinary Legal Research*, 2 (2): 83-103.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی

(صفحات ۸۳-۱۰۳)

## تحلیل انتقادی تبعیض مثبت در نظام آموزش عالی ایالات متحده آمریکا

سید ابوزر فلسفی زاده حقیقی<sup>۱</sup>\*

۱. دانشجوی دکتری رشته حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: abozar.falsafi@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۹/۳/۲    ویرایش: ۱۴۰۰/۳/۲۸    پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۵    انتشار: ۱۴۰۰/۴/۱۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** مقاله حاضر به بررسی سیاست تبعیض مثبت در آموزش عالی ایالات متحده آمریکا در سه تحلیل اختصاص دارد: تحلیل اقتصادی، ساختارگرایانه و حقوقی. این سه سطح تحلیل به آگاهی از مسائل طبقاتی مربوط به آموزش عالی در این کشور یاری می‌رساند. **مواد و روش‌ها:** این تحقیق از نوع نظری بوده و روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات بصورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است.

**ملاحظات اخلاقی:** در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

**یافته‌ها:** در پژوهش حاضر مشاهده می‌شود که کاهش اعتبارات آموزشی هر ایالت با افزایش همزمان شهریه است. طبقه کارگر و مردم رنگین‌پوست از طریق تغییر در قوانین تبعیض مثبت، کاهش خدمات پشتیبانی از دانشجویان رنگین‌پوست و شرایط دشوار کمک‌های مالی و محوریت شایستگی فردی در آراء دیوان عالی مورد بی‌عدالتی و بی‌مهری نظام آموزش عالی هستند.

**نتیجه‌گیری:** در ایالات متحده آمریکا، تبعیض مثبت تقریباً در مورد گروه مظلوم و اقلیت (سیاه‌پوستان بومی و به طور کل رنگین‌پوستان) و سایر اقلیت‌های قومی - نژادی (که اکثر آنها مهاجران بودند) اعمال می‌شود. تبعیض مثبت در نظام آموزش عالی آمریکا فقط در یک زمینه خاص تحمل می‌شود و آن هم تحقق تنوع است. رویکرد دیوان عالی این کشور کنار گذاشتن عدالت جبرانی و عدالت توزیعی در ارتباط با آموزش عالی است. علاوه بر این، هیچ گروهی وجود ندارد که به عنوان ذینفع قطعی برنامه‌های تبعیض مثبت اعلام شود.

**کلمات کلیدی:** آموزش عالی، تبعیض مثبت، ساختارگرایی، طبقه.

## مقدمه

## ۱- بیان موضوع

اصطلاح تبعیض مثبت برای اولین بار در ایالات متحده در دستورالعمل شماره ۱۰۹۲۵ که توسط رئیس جمهور جان اف کندی در ۶ مارس ۱۹۶۱ امضا شد، به کار رفت که شامل ماده‌ای بود که پیمانکاران دولت را ملزم می‌کرد برای اطمینان از متقاضیان تبعیض مثبت شاغلین و بدون توجه به نژاد، عقاید، رنگ یا ملیت اصلی آنها، در هنگام استخدام با آنها منصفانه رفتار شود. در سال ۱۹۶۸، جنسیت به لیست تبعیض مثبت اضافه شد. تبعیض مثبت برای ارتقاء فرصت‌های گروه‌های اقلیت تعریف شده در یک جامعه است تا برای آنها دسترسی برابر به فرصت‌ها را همچون اکثریت جمعیت فراهم سازد. سیاست تبعیض مثبت غالباً برای محیط‌های دولتی و آموزشی به کار گرفته می‌شود تا اطمینان حاصل شود که گروه‌های معینی در جامعه قادر به استفاده از فرصت‌های موجود از جمله فرصت‌های تبلیغاتی، آموزشی و... هستند. دلایل توجیهی تبعیض مثبت بوسیله حامیان این سیاست، کمک به جبران تبعیض موجود در گذشته، بهره‌کشی توسط طبقه حاکم در جامعه ذکر شده است. از جمله حوزه‌هایی که در آن سیاست‌های تبعیض مثبت اعمال می‌شود، آموزش عالی است. تغییرات در آموزش عالی پیامد تغییرات بزرگ اقتصادی است. حدود ۳۰ سال پس از جنگ جهانی دوم، ایالات متحده و بیشتر کشورهای جهان از یک دوره رشد اقتصادی بی‌سابقه برخوردار شدند که مبتنی بر دولت‌های مرکزی قدرتمند بود که اقتصاد، اتحادیه‌های قوی و اعتصابات مکرر، کنترل جریان‌های بین‌المللی سرمایه را مدیریت و تنظیم می‌کرد. در مورد حداقل سیاست‌های سوسیال دموکراتیک ملایم مانند گسترش خدمات اساسی اجتماعی و آنچه «دستمزد اجتماعی» نامیده می‌شود (شامل حقوق بازنشستگی، آموزش، مراقبت‌های بهداشتی) اجماع گسترده‌ای وجود داشت. در این دوره مقررات‌گذاری دولتی،

اقتصاد رونق و شکوفایی گسترده‌ای داشت: متوسط درآمد خانواده بیش از دو برابر بود و درآمدها برابرتر می‌شد. در ایالات متحده دوره گسترش چشمگیر در آموزش عالی، به ویژه آموزش عالی دولتی طی شده است؛ در آن دوره تعداد کل مدارک تحصیلی اعطا شده (در تمام مقاطع از کاردانی تا دکترا) از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۵ تا ۲۴۹ درصد افزایش یافت.

(Clawson et al., 2003: 293)

این سطح گسترش را می‌توان تا حدی ناشی از تصویب قانون تعدیل نیرو از ۱۹۴۴ (که بیشتر به آن لایحه GI می‌گفتند) دانست که نظامی تک پرداخت‌کننده ایجاد کرد که هزینه کامل زندگی برای معلولان بازگشته از جنگ را تأمین می‌کرد. از طریق لایحه GI، گسترش بودجه تحقیقات فدرال برای آموزش عالی و سوسیال شدن هزینه‌های آموزشی فراهم شد؛ این دوره ۳۰ ساله تجسم ارزش‌ها و رشد دولت رفاهی پس از جنگ بود که موجب شد مفسران این دوره در تاریخچه آموزش عالی آمریکا را به عنوان «دانشگاه دولتی رفاه» نامگذاری کنند. (Collins & Yeskel, 2005: 73)

با این حال از اواخر دهه ۱۹۷۰، سیاست‌های تجاری نوینی شروع به جایگزینی این دولت رفاهی پس از جنگ کرد با آنچه که اصطلاحاً نئولیبرالیسم خوانده می‌شود. همانطور که ویلیامز، خاطر نشان کرد، از نظر او و دیگر نئولیبرال‌ها، دولت دیگر راه حل نبود، بلکه خود تبدیل به مشکل شده بود. همه برنامه‌های دولت و همه مقررات دولتی مورد تردید واقع شدند.

(Williams, 2006: 121)

مالیات و حجم دولت بایستی کاهش می‌یافت؛ تا آنجا که ممکن بود بازارها یا سازوکارهای مشابه بازار باید جایگزین بودجه دولت و خدمات اجتماعی می‌شدند که تلاش می‌کردند درآمد و فرصت‌ها را برابر کنند. تأکید بر اصطلاح «تجارت آزاد» در سطح جهان، تجارت آزادی که امکان جریان بی‌محدود سرمایه را فراهم می‌کرد، اما جریان کار را به شدت محدود، از جمله این موارد بود. گرچه با توجه به تئوری

ثبت‌نام در بخش دولتی که روزگاری سریع‌تر از بخش خصوصی رشد می‌کرد، دیگر به همین سرعت رشد نمی‌کند بلکه مسأله این است که دانشگاه‌های دولتی هرچه بیشتر خصوصی می‌شوند. به همین ترتیب برخی به لغزش آهسته آموزش عالی دولتی به سمت خصوصی‌سازی اشاره کرده‌اند. شکاف روز افزون میان طبقات و درآمد، تأثیر فزاینده‌ای بر آموزش عالی می‌گذارد. در این بین سیاست‌های تبعیض مثبت می‌تواند نقش اساسی در از میان بردن تبعیض‌ها بازی کند. بنابراین در ادامه به بررسی سیاست‌های تبعیض مثبت در آموزش عالی ایالات متحده و ارزیابی آن پرداخته‌ایم.

## ۲- تبیین مفاهیم

در این قسمت به شناسایی و معرفی مفهوم تبعیض مثبت در آموزش عالی و تاریخچه آن در ایالات متحده پرداخته‌ایم.

۲-۱- **تبعیض مثبت در آموزش عالی:** در طول تاریخ، آموزش و پرورش همواره جنبه اساسی زندگی سیاسی بوده است. رابطه دانش و قدرت برای زندگی اجتماعی انسان اساسی است و به آموزش وابسته است. با ظهور دولت-کشورها در سراسر جهان، انحصار آموزش رسمی به دولت واگذار شده است. از آن زمان، آموزش برای تربیت شهروندان آگاه و همچنین کارگران ماهر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. با این وجود، آموزش برای ارائه مدارک معتبر که برای بسیاری از مشاغل و تحرک اجتماعی افراد نیز ضروری است، بسیار مهم بوده است. اگر در گذشته تحصیلات متوسطه برای بیشتر جایگاه‌های شغلی ضروری بود، امروزه آموزش عالی در بیشتر نقاط جهان ضروری است. در واقع، اعتبار آموزش به عنوان عامل اصلی تعیین کننده وضعیت اجتماعی در جهان غرب تبدیل شد و اکنون نیز در جهان سوم به یک هنجار تبدیل شده است. دسترسی برابر به آموزش عالی یکی از مهمترین جنبه‌های دموکراسی در عصر حاضر است زیرا این امکان را فراهم می‌آورد که آرمان‌های دموکراتیک را تکمیل

اقتصادی تجارت آزاد، کارگران نیز باید بتوانند بدون محدودیت به هر کجا که لازم باشد منتقل شوند. اگرچه این سیاست‌های نئولیبرال به عنوان یک دستورالعمل برای رشد اقتصادی مطرح می‌شد، اقتصاد (در ایالات متحده و در جنوب جهانی) که قبلاً جهان سوم نامیده می‌شد) در دوره نئولیبرال عملکرد بسیار نامطلوبی داشته و درآمد برای اکثریت مردم کاهش شدیدی داشته است. این تغییرات بزرگتر در اقتصاد سیاسی ملی و جهانی، چارچوب تغییرات بزرگتر در آموزش عالی شده است. لذا تصور چگونگی تغییر چشمگیر ساختار آموزش عالی بدون در نظر گرفتن تغییرات مرتبط در اقتصاد سیاسی، دشوار است. (Reagan, 1981: 2)

در آموزش عالی تعداد مدارک اعطا شده نیز روند کاهشی داشته است: با افزایش ۲۴۹ درصدی در ۱۵ سال قبل از اعمال سیاست‌های نئولیبرال، در ۱۵ سال بعد، از ۱۹۷۵ تا ۱۹۹۰، تعداد مدارک اعطا شده فقط ۱۶ درصد افزایش یافته است و نسبت بودجه‌های ایالتی که به آموزش عالی دولتی اختصاص دارد کاهش یافته است. تغییر از سوسیال دموکراسی خفیف به نئولیبرالیسم نیز به معنای تغییر جهت از بخش عمومی به بخش خصوصی است. برای نمونه، ثبت نام دانشجویان سال اولی را اگر در نظر بگیریم از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۵، نسبت این دانشجویان در بخش دولتی از ۶۲٫۶ به ۸۱٫۷ درصد افزایش یافته است که ناشی از گسترش سریع کالج‌های دو ساله بخش دولتی است. (با در نظر گرفتن تنها کالج‌های چهار ساله، این نسبت در بخش دولتی از ۵۵٫۹٪ به ۶۶٫۲٪ افزایش یافته است.) از ۱۹۷۵ تا ۱۹۹۰ نسبت بخش دولتی کاهش یافته است (از ۸۱٫۷٪ به ۷۸٫۴٪) ، و سپس دوباره از ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۴ روند کاهش ادامه یافته است (از ۷۸٫۴ به ۷۳٫۶ درصد). (با در نظر گرفتن کالج‌ها و دانشگاه‌های چهار ساله، نسبت عمومی از ۶۶٫۲ درصد در سال ۱۹۷۵ به ۶۴٫۵ درصد در سال ۱۹۹۰ و ۶۲٫۲ درصد در سال ۲۰۰۴ کاهش می‌یابد) مسأله صرفاً این نیست که

تحصیل می‌کنند. وجه تمایز اساسی بین این دو نوع مؤسسه جنبه‌های مالی است. مؤسسات خصوصی از مقامات دولتی کمک محدودی را دریافت می‌دارند. مؤسسات عمومی و دولتی می‌توانند تحت سرپرستی و مسؤلیت ایالتی که در آن واقع شده‌اند و یا زیر نظر مقامات محلی قرار گیرند. حکومت فدرال در بودجه آنها نقش مهمی را بازی می‌کند. در سال ۱۹۷۷-۷۸ شهریه تحصیلی افزایش یافت و به طور متوسط به ۵۸۲ دلار برای مؤسسات دولتی و ۲۵۶۴ دلار برای مؤسسات آموزش عالی خصوصی رسید. برای هزینه مسکن، غذا، کتاب و مسافرت نیز باید حدود ۲۵۰۰ دلار به میزان شهریه افزود. به دلیل شمار بسیار زیاد مؤسسات آموزش عالی، نرخ بالای تحصیل در این سطح و تنوع فراوان این مؤسسات، در کیفیت آموزشی مؤسسات مختلف، اختلاف آشکاری دیده می‌شود. این گوناگونی و تنوع توسط سازمان‌های مختلف غیر دولتی که وظیفه همکاری، هماهنگی روش‌ها، ساخت برنامه‌ها و معیارها را بر عهده دارند اصلاح می‌گردد.

یکی از ویژگی‌های آموزش عالی ایالات متحده سیستم واحدی است. از طرفی شش سازمان بزرگ منطقه ای واحدی که توسط خود دانشگاه‌ها تأسیس گشته وجود دارد که ضمن نظارت بر کیفیت آموزش عالی در منطقه مربوط به خود، واحدهای مؤسساتی که معیارهای آنها مورد قبولشان بوده است را نیز تأیید می‌کنند. از سوی دیگر حدود ۵۰ سازمان ملی واحدی نیز وجود دارد که در چارچوب مشاغل مختلف تأسیس شده و هر شغل در قلمرو تخصص مربوط به خود و به موزات، به تنظیم معیارهای قابل قبول برنامه‌های درسی در مدارس حرفه‌ای و گروه‌ها و بخش‌های دانشگاهی مشابه می‌پردازد، به جز سازمان‌ها که هدف آنها مشخص است، شمار نسبتاً قابل توجهی سازمان‌های هماهنگ کننده مؤسسات آموزش عالی وجود دارد، مانند شورای آموزش و پرورش آمریکا و انجمن‌های مختلف (انجمن دانشگاه‌های

کند. در حقیقت، آموزش در راستای تلاش برای تقویت ارزش‌هایی مانند تحرک اجتماعی، همبستگی، آزادی و برابری فرصت‌ها ضروری است؛ بنابراین، دموکراسی‌های اجتماعی مدرن غالباً بر روی یک سیستم آموزش عالی باز و برابر ساخته می‌شوند که نه تنها مبتنی بر شایسته سالاری است بلکه نابرابری‌ها و معایب ساختاری را نیز در نظر می‌گیرد. اگر نمونه تاریخی ایالات متحده را در نظر بگیریم، قطعاً می‌توان نقش محوری آموزش را درک کرد. در دهه ۶۰ و ۷۰ قرن بیستم میلادی این عقیده که اگر سخت کار کنید در زندگی موفق خواهید شد توسط نابرابری‌های نژادی ساختاری به چالش کشیده شد.

تحرک اجتماعی توسط عوامل ساختاری‌ای محدود شد که به بازتولید اجتماعی نابرابری‌ها کمک می‌کند و معیار اخلاق کار سخت دیگر پذیرفته نمی‌شد. به منظور اطمینان از برابری فرصت و ایجاد تحرک بیشتر اجتماعی، جنبشی برای تبعیض مثبت به راه افتاد و سیاست‌های جدیدی برای رفع این مشکل طراحی شد. بسیاری از سهمیه‌ها و مکانیسم‌های رزرواسیون با هدف حمایت از دسترسی گروه‌های محروم ایجاد شد و برای چندین سال باقی ماند. تا حدودی در واکنش به برخی از محدوده سیاست‌ها و همچنین به دلیل روند رو به رشد نئولیبرالیسم، تبعیض مثبت نه تنها در ایالات متحده بلکه به طور کلی در سراسر جهان به شدت کاهش یافته است. از منظر تئوری، تبعیض مثبت در آموزش عالی یکی از ابزارهای اصلی برای توزیع برابر این فرصت‌های رو به رشد است. با این وجود در یک دهه گذشته، تفکر نئولیبرالیسم به شدت تبعیض مثبت در آموزش عالی را تهدید کرده است. (Crichlow & Gomez, 2015: 7)

۲-۲- نظام آموزشی ایالات متحده: مؤسسات آموزش عالی در آمریکا اساساً بر دو نوع می‌باشند: عمومی یا دولتی و خصوصی. برخی از مؤسسات خصوصی، مذهبی و عقیدتی هستند و در حدود ۳۰ درصد کل دانشجویان در این مؤسسات

سطحی بالاتر از انستیتوهای فنی کوتاه مدت رده اول) مدارس مذهبی، هنری و غیره می‌باشند.

۴. دانشگاه‌ها بالاترین درجه دانشگاهی را می‌توانند اعطا کنند. در هر ایالت دست کم یک کالج یا دانشگاه موسوم به لندگرات وجود دارد که در آغاز به منظور تربیت تکنسین‌ها و مهندسی‌ن کشاورزی تاسیس شده است. (Reed, 1982: 2)

در این کشور شورای آموزش و پرورش آمریکا (ACE) تنها سازمان آموزش عالی است که نماینده رؤسای تمام انواع کالج‌های انتفاعی و غیر انتفاعی، دانشگاه‌های دولتی و خصوصی، کالج‌ها و مؤسسات چهار ساله، کالج‌های دوساله، مؤسسات معتبر اعطا کننده مدرک تحصیلی به شمار می‌رود.

از سال ۱۹۱۸ شورای آموزش و پرورش آمریکا رهبر و تنها صدای واحد مسائل کلیدی آموزش عالی بوده است که این خدمت‌رسانی از طریق وکالت، تحقیق و برنامه‌های نوآورانه و ابتکاری در حوزه آموزش عالی بوده است. نماینده منافع بیش

از ۱۸۰۰ مسئول اجرائی و هدایت‌گر فعالیت‌های انجمن‌ها و مؤسسات مرتبط با آموزش عالی می‌باشد. این نهاد به عنوان سخنگوی آموزش عالی در مورد مسائل مربوط به سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلی و تبعیض مثبت در واشنگتن دی سی و در سراسر کشور عمل می‌کند و برنامه‌های حیاتی و اطلاعات و گروه‌های مکاتبه‌ای را برای گفتگو در مورد مسائل کلیدی فراهم می‌آورد. مؤسسات عضو این شورا هم اکنون به ۸۰٪ از

دانشجویان کالج‌ها و دانشگاه‌ها سرویس می‌دهند. این شورا دارای چندین کمیسیون است که مهمترین آنها در ارتباط با تبعیض مثبت، کمیسیون توسعه برابری نژادی و قومی است. این کمیسیون به منظور مشاوره شورا و کمک به مرکز توسعه نژادی و قومی در مورد مسائل مرتبط با تنوع در آموزش عالی ایجاد گردیده است. کمیسیون مذکور در طراحی و اجرای

برنامه‌ها و فعالیت‌های مرکز توسعه نژادی و قومی آمریکا همکاری نموده و هماهنگی‌های لازم در اجرای برنامه‌ها را به‌عمل می‌آورد. کمیسیون توسعه برابری نژادی و قومی در

آمریکائی، انجمن دانشگاه‌های ایالتی و کالج‌های لندگرات، انجمن دانشگاه‌های شهری) (Mehbubal, 2010: 14)

در سال ۱۹۸۷ ایالات متحده دارای چهار هزار مؤسسه واحد آموزش پس از دبیرستانی بوده که انواع بسیار گوناگونی را شامل می‌شده است. بنابراین تهیه یک رده‌بندی از مؤسسات که بتواند روشنگر کلیاتی از برنامه‌های آموزشی عرضه شده باشد، بسیار دشوار است. از این گذشته نظام نیمسال تابستانی،

آموزش مکاتب‌های و شبانه به دانشجویان و نیز افراد شاغل امکان می‌دهد که تحصیلات با تخصص خود را ادامه دهند. از سوی دیگر نام رسمی یک مؤسسه لزوماً مشخص‌کننده سطح آموزشی آن نیست؛ به طوریکه برخی مؤسسات که نام دانشگاه دارند، دوره‌های بالاتر از درجه لیسانس را عرضه نمی‌کنند در حالیکه مؤسسات دیگری که نام کالج دارند برنامه‌هایی را که تا دوره دکترا ادامه دارد ارائه می‌نمایند و از

اعتبار زیادی نیز برخوردارند. (Reed, 1982: 1)

از جنبه عمومی و تا حدی برای دادن طرح کلی می‌توان مؤسسات آموزش عالی را در چهار رده بزرگ منظم کرد:

۱. انستیتوهای فنی و مدارس نیمه حرفه‌ای که برنامه‌های دو تا سه ساله‌ای را با اعطای عنوان دستیار عرضه می‌دارند و دانشجویان را برای مشاغل نیمه حرفه‌ای تکنسین در

زمینه‌های پزشکی، دندانپزشکی یا علوم مهندسی و یا برای مهارت‌شغلی در تجارت، حسابداری، پرستاری و غیره آماده می‌کنند. برنامه آنها به مؤسسات رده زیر شبیه است.

۲. کالج‌های مقدماتی که آموزش کوتاه مدت دو ساله‌ای را عرضه می‌دارند که امکان ادامه آن در مؤسسات دو رده زیرین وجود دارد و این مورد در برخی شرایط برای تحصیلات انجام شده در مؤسسه‌ای از رده ۱ نیز می‌تواند صورت گیرد.

۳. کالج‌های دانشگاهی آموزش عمومی و مدارس حرفه‌ای مستقل که معمولاً نخستین درجه یعنی دانشنامه لیسانس و پاره‌ای اوقات نیز فوق لیسانس و دکترا اعطا می‌کنند. مدارس حرفه‌ای مستقل شامل دانشسراها، انستیتوهای تکنولوژی (در

قانون حقوق مدنی ۱۸۶۶ صورت گرفت. (Lee Featherman et al., 2009: 58)

در این کشور تبعیض مثبت با هدف افزایش فرصت‌ها برای گروه اقلیت در جهت پیشرفت در زمینه شغلی، ورود به دانشگاه و اعطای قراردادهای حکومتی، مورد استفاده قرار گرفته است. چرا که یکی از بارزترین تبعیضات علیه سیاهپوستان در خصوص قوانین آموزش بود. از طرفی این تبعیض خود می‌توانست تبعیض در زمینه اشتغال را نیز برای آنان ایجاد کند. برای نمونه از سال ۱۹۷۴ تا ۲۰۰۳ میزان حضور زنان سیاهپوست در حوزه اشتغال از ۴،۷ به ۵،۸ درصد افزایش یافت. در خصوص زنان آسیایی تبار نیز افزایشی از ۲،۱ به ۴،۴ در این ده سال مشاهده می‌شود. چنین افزایشی حاکی از تبعیضات مثبتی است که در حوزه آموزش برای زنان و اقلیت‌ها لحاظ شده است. (Devanasan, 1998: 320)

در اغلب دانشگاه‌های این کشور اعتقادی وجود دارد مبنی بر اینکه بدون استفاده از تبعیض مثبت کالج‌ها و دانشگاه‌های برتر ممکن است توسط سفیدپوستان و دانش آموزان آمریکایی اشغال شود که در صدد دستیابی به امتیازاتی بیشتر از سایر قومیت‌ها و اقلیت‌ها هستند. در سال‌های میانی قرن ۱۸ تعداد عظیمی از آفریقاییان به خاک آمریکا وارد شدند که در ابتدا با آمریکاییان روابطی تنش‌آمیز داشتند. البته این امر در قرن ۱۹ با افزایش جمعیت و زادوولد بردگان در آمریکا به شکل چشمگیری کاهش یافت و بین این گروه‌ها قوت و استحکام بیشتری برقرار گردید. حضور سیاهان آفریقایی به عنوان اقلیت در آمریکا در ایجاد مفهوم تبعیض مثبت بسیار مؤثر بوده است. هر چند فرهنگ آمریکایی هیچگاه تعریفی کامل و جامع از تبعیض مثبت ارائه نکرده است. شاید بتوان گفت در آمریکا تبعیض مثبت سیستمی است ترجیحی که می‌کوشد موقعیت‌های پیشرفتی را که برای اقلیت‌ها به خاطر تبعیضاتی در گذشته و یا حال انکار شده است جبران کند. در سال ۱۹۴۱ رئیس جمهور روزولت دستور اجرایی ۲۰۰۸ را

چهار هدف عمده برنامه‌های مرکز توسعه برابری نژادی و قومی نقش مدیریتی و رهبری ایفا می‌کند که عبارتند از: الف- افزایش آگاهی از اهمیت افزایش تنوع در تمامی سطوح تحصیلات دانشگاهی و کالج‌ها و دانشگاه‌ها ب- تجدید نظر، بحث و بررسی مطالعات و تحقیقات انجام شده و و نشریات راجع به مسائل تنوع قومی و سیاستگذاری در این موارد. ج- خدمت‌رسانی برای ارائه مشاوره و راهنمایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیریت و برگزاری جلسات علمی و انجمن‌های سیاسی د- تسهیل ارتباطات و روابط بین دانشگاهی و همکاری با سازمان‌های بشردوستانه برای ارتقاء وضعیت تنوع در نظام آموزشی به منظور دستیابی تنوع بیشتر در سطح تحصیلات و همچنین دستیابی اقلیت‌های قومی و نژادی به مراتب کارکنان ارشد دانشگاهی. کمیسیون فوق‌الذکر نقش فعالی را ایفا می‌کند و همکاری تنگاتنگی با شورا و مرکز توسعه برابری نژادی و قومی دارد که اقلیت‌های حاضر در آمریکا به این اطمینان دست یابند که به دغدغه و علایق آنها پرداخته می‌شود. (Reed, 1982: 5)

تاریخچه تبعیض مثبت در آموزش عالی آمریکا: وجود اقلیت‌های سیاهپوست و اسپانیایی و آسیایی تبار در آمریکا که همیشه برای دستیابی به حقوق مساوی مبارزه کرده‌اند سبب شده است کشور آمریکا از مهم‌ترین کشورهای باشد که تبعیضات مثبت، به شکلی گسترده در آن پیاده و اجرا شده است. تاریخچه تعارض‌های قومی به زمان کشف این قاره توسط سفیدپوستان بر می‌گردد. بعد از مهاجرت سفیدپوستان، بومیان این قاره مورد خشونت قرار گرفتند و منابع طبیعی این قاره تحت کنترل مهاجران قرار گرفت. توسعه اقتصادی نیز در این کشور مرهون کارگران سیاهپوستی بود که از آفریقا آمده بودند. عبارت «تمام انسان‌ها برابرند» در اعلامیه استقلال آمده بود ولی در قانون اساسی ایالات متحده آمریکا مورد تأکید قرار نگرفته بود. اولین توجه ویژه به برابری رسماً در

### بحث و نظر

ما در این قسمت به بررسی و تحلیل انتقادی تبعیض مثبت در آموزش عالی آمریکا، تحلیل اقتصادی، تحلیل ساختارگرایانه و تحلیل حقوقی می‌پردازیم.

#### ۱- تحلیل انتقادی تبعیض مثبت در آموزش عالی آمریکا

ایالات متحده آمریکا با داشتن قریب به ۵۸۰۰ دانشگاه و یا مؤسسه آموزش عالی تقریباً امکان تحصیلات در سطوح آموزش عالی را برای تمامی افراد جامعه خود فراهم نموده است. در سال ۲۰۰۴ بیش از ۱۷ میلیون دانشجو در دانشگاه‌های آمریکا مشغول به تحصیل بوده‌اند. در ایالات متحده آمریکا قانون اساسی به آموزش و پرورش اشاره‌ای ندارد، با این حال ماده ۱۰ این قانون به جز مواردی که خارج از صلاحیت ایالات تشخیص داده یا آنها را برای دولت فدرال محفوظ داشته است، اختیارات وسیعی را به ایالات اعطا می‌کند. در آمریکا مؤسسات آموزش عالی اساساً بر دو نوع هستند: عمومی یا دولتی و خصوصی. برخی از مؤسسات خصوصی، مذهبی و عقیدتی هستند و در حدود ۳۰ درصد کل دانشجویان در این مؤسسات تحصیل می‌کنند. وجه تمایز اساسی بین این دو نوع مؤسسه جنبه‌های مالی است. مؤسسات خصوصی از مقامات دولتی کمک محدودی را دریافت می‌دارند. مؤسسات عمومی و دولتی می‌توانند تحت سرپرستی و مسئولیت ایالتی که در آن واقع شده‌اند و یا زیر نظر مقامات محلی قرار گیرند. حکومت فدرال در بودجه آنها نقش مهمی را بازی می‌کند. در سال ۱۹۷۷-۷۸ شهریه تحصیلی افزایش یافت و به طور متوسط به ۵۸۲ دلار برای مؤسسات دولتی و ۲۵۶۴ دلار برای مؤسسات آموزش عالی خصوصی رسید. برای هزینه مسکن، غذا، کتاب و مسافرت نیز باید حدود ۲۵۰۰ دلار به میزان شهریه افزود. به دلیل شمار بسیار زیاد مؤسسات آموزش عالی، نرخ بالایی تحصیل در این سطح و تنوع فراوان این مؤسسات، در کیفیت آموزشی

جهت محدود کردن کارفرمایان برای اعمال تبعیض نژادی صادر کرد و به این ترتیب نخستین بار تبعیض مثبت در این کشور مطرح شد. (Van, 1992: 101)

در دهه ۱۹۶۰ در آمریکا نیز مبارزان سیاسی سیاهپوست در اجرا شدن سیاست‌های تبعیض مثبت گام‌های مؤثر و مثبتی برداشتند به گونه‌ای که رهبران سیاهپوست پیشنهاد دادند که درصد مشخصی از اقلیت‌ها در برنامه‌های استخدامی و شغلی حضور داشته باشند. به دنبال چنین درخواستی در مارس ۱۹۶۱ جان اف. کندی در دستور اجرایی ۱۰۹۲۰ تبعیض مثبت را جزو حقوق مدنی به حساب آورد. این قانون در صدد این بود که مسائل نژادی و مذهبی در استخدام تأثیری نداشته باشد و فرصت‌های شغلی به شکل کاملاً مساوی ارائه شوند. بدین صورت که کارفرمایان در استخدام افراد مسائلی چون نژاد، مذهب و قومیت را ملاک نظر قرار دهند و افراد را بر اساس شایستگی‌ها و توانایی‌هایی که دارند استخدام کنند.

(Jonathan, 1986: 62)

می‌توان گفت در مجموع در کشور آمریکا تبعیض مثبت عبارت از تلاش‌های داوطلبانه و اجباری صورت گرفته دولت فدرال، ایالتی، محلی و یا حتی کارفرمایان خصوصی در مبارزه با تبعیض و ترویج فرصت‌های برابر در آموزش پرورش و اشتغال است و این تبعیض مثبت زمانی اتفاق می‌افتد که نهاد یا مؤسسه‌ای منابع خود را اعم از پول و وقت صرف می‌کند تا مردم را مطمئن سازد که به خاطر جنسیت یا نژاد خود مورد تبعیض نیستند.

#### ۳- روش تحقیق

این تحقیق از نوع نظری بوده روش تحقیق به صورت توصیفی تحلیلی می‌باشد و روش جمع‌آوری اطلاعات بصورت کتابخانه‌ای است و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است.



در این موارد. ج- خدمت‌رسانی برای ارائه مشاوره و راهنمایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیریت و برگزاری جلسات علمی و انجمن‌های سیاسی. د- تسهیل ارتباطات و روابط بین دانشگاهی و همکاری با سازمان‌های بشردوستانه برای ارتقاء وضعیت تنوع در نظام آموزشی به منظور دستیابی تنوع بیشتر در سطح تحصیلات و همچنین دستیابی اقلیت‌های قومی و نژادی به مراتب کارکنان ارشد دانشگاهی. کمیسیون فوق‌الذکر نقش فعالی را ایفا می‌کند و همکاری تنگاتنگی با شورا و مرکز توسعه برابری نژادی و قومی دارد که اقلیت‌های حاضر در آمریکا به این اطمینان دست یابند که به دغدغه و علایق آنها پرداخته می‌شود. (Reed, 1982: 1)

با این حال، ده‌ها سال است که تبعیض مثبت به ویژه در آموزش عالی در ایالات متحده محل نزاع و بحث است. پرونده بیک علیه رجنتس از دانشگاه کالیفرنیا<sup>۱</sup> در دیوان عالی ایالات متحده به سال ۱۹۷۸، که اجازه بررسی نژاد در پذیرش دانشگاه را می‌داد، باعث ایجاد اختلاف نظر شد تا نزاع گسترده‌تر شود. سیاست‌گذاران، از جمله قانون‌گذاران و مسؤولان دانشگاه‌ها، قوانین متعددی را در این زمینه تصویب کرده‌اند. علاوه بر این، عموم مردم نیز فرآیندی سیاسی را به کار گرفته‌اند تا صدای‌شان شنیده شود. ایالت‌های سراسر کشور از جمله آریزونا، کلرادو، فلوریدا، میشیگان، اوهایو، تگزاس و واشنگتن، سازوکارهای رأی‌گیری را در نظر گرفته‌اند یا از طریق دولت محلی به تبعیض مثبت خاتمه داده‌اند. (Lee Featherman et al., 2009: 58)

پس از تصمیم دیوان عالی آمریکا در پرونده بیکک (۱۹۷۸)، دادگاه‌ها همچنان به بررسی و نظارت خود ادامه دادند و در مورد پرونده‌های تبعیض مثبت در زمینه اشتغال، بیمانکاری و به خصوص پذیرش در دانشگاه تصمیم‌گیری کرده‌اند. البته، پژوهشگران نیز به طور فعال تحقیقاتی درباره بسیاری از سؤالاتی که مربوط به تبعیض مثبت در آموزش عالی آمریکا

مؤسسات مختلف، اختلاف آشکاری دیده می‌شود. این گوناگونی و تنوع توسط سازمان‌های مختلف غیر دولتی که وظیفه همکاری، هماهنگی روش‌ها، ساخت برنامه‌ها و معیارها را بر عهده دارند اصلاح می‌گردد.

در این کشور شورای آموزش و پرورش آمریکا (ACE) تنها سازمان آموزش عالی است که نماینده روسای تمام انواع کالج‌های انتفاعی و غیر انتفاعی، دانشگاه‌های دولتی و خصوصی، کالج‌ها و مؤسسات چهار ساله، کالج‌های دوساله، مؤسسات معتبر اعطا کننده مدرک تحصیلی به شمار می‌رود. از سال ۱۹۱۸ شورای آموزش و پرورش آمریکا رهبر و تنها صدای واحد مسائل کلیدی آموزش عالی بوده است که این خدمت‌رسانی از طریق وکالت، تحقیق و برنامه‌های نوآورانه و ابتکاری در حوزه آموزش عالی بوده است. نماینده منافع بیش از ۱۸۰۰ مسئول اجرایی و هدایت‌گر فعالیت‌های انجمن‌ها و مؤسسات مرتبط با آموزش عالی می‌باشد. این نهاد به عنوان سخنگوی آموزش عالی در مورد مسائل مربوط به سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلی و تبعیض مثبت در واشنگتن دی‌سی و در سراسر کشور عمل می‌کند و برنامه‌های حیاتی و اطلاعات و گروه‌های مکاتبه‌ای را برای گفتگو در مورد مسائل کلیدی فراهم می‌آورد. این کمیسیون به منظور مشاوره شورا و کمک به مرکز توسعه نژادی و قومی در مورد مسائل مرتبط با تنوع در آموزش عالی ایجاد گردیده است. کمیسیون مذکور در طراحی و اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های مرکز توسعه نژادی و قومی آمریکا همکاری نموده و هماهنگی‌های لازم در اجرای برنامه‌ها را به عمل می‌آورد. کمیسیون توسعه برابری نژادی و قومی در چهار هدف عمده برنامه‌های مرکز توسعه برابری نژادی و قومی نقش مدیریتی و رهبری ایفا می‌کند که عبارتند از: الف- افزایش آگاهی از اهمیت افزایش تنوع در تمامی سطوح تحصیلات دانشگاهی و کالج‌ها و دانشگاه‌ها. ب- تجدید نظر، بحث و بررسی مطالعات و تحقیقات انجام شده و و نشریات راجع به مسائل تنوع قومی و سیاستگذاری

<sup>1</sup> - Bakke v. Regents of the University of California.

باید «منافع دولتی قانع کننده‌ای» را نیز ارائه دهد. سیاست مورد نظر نه تنها باید به معنای منطقی رسیدن به هدف باشد بلکه باید وسیله‌ای برای رسیدن به این هدف قانع کننده باشد.

حال با توجه به سیاست تبعیض مثبت در زمینه پذیرش دانشگاه، تنها یک هدف به عنوان منافع دولتی قانع کننده شناخته شده است: تنوع. «تنوع را می‌توان تا حدودی به عنوان تعدد ایده‌ها، تجربیات و دیدگاه‌ها در کلاس و دانشگاه به عنوان یک کل تعریف کرد»، در پرونده سال ۱۹۷۸ بیکک در مقابل رجنتس از دانشگاه کالیفرنیا، دیوان عالی کشور اظهار داشت که تمایل دانشگاه برای دستیابی به تنوع دانشجویان، در زمره منافع ایجابی دولت است؛ اما، مأمورین پذیرش برای دستیابی به این هدف نباستی از سهمیه استفاده می‌کردند. در عوض، دادگاه سیستم «پلاس<sup>۱</sup> [اضافه]» را مجاز می‌داند که «بر اساس آن دانشجویان رنگین‌پوست به طور مساوی با سفیدپوستان برای همه موقعیت‌های موجود رقابت می‌کنند و بر اساس نژاد مشمول ارفاق می‌شوند.» (Lamb, 1981: 17)

بنابراین، نژاد را می‌توان به عنوان عامل پلاس [اضافه] در درخواست پذیرش در دانشگاه در نظر گرفت، اما فقط تا آنجایی که هدف، دستیابی به تنوع در دانشگاه است. هدف از تنوع دو امر است: ترویج یادگیری و کمک به ایجاد «شهروندان خوب» که می‌توانند در یک دموکراسی کثرت‌گرا و چندفرهنگی همزیستی کنند. اگرچه به نظر می‌رسد که تعدادی از دادرسان در دیوان عالی کشور برای بررسی زمینه و حمایت از تبعیض مثبت به عنوان ابزاری برای به حداقل رساندن تبعیض اجتماعی آماده بودند، اما اکثر قاضیان از این موضع حمایت نمی‌کردند. لذا، اگرچه دیوان فرصتی برای گسترش تبعیض مثبت داشت، اما مسیر دیگری را انتخاب کرد و تنها در مواقع ضروری تبعیض مثبت و تحقق تنوع را

می‌شود انجام داده‌اند. تعدادی از مطالعات منتشر شده دیدگاه دانشجویان، هیأت‌های علمی و چالش‌های پیش‌روی دانشجویان رنگین‌پوست در مؤسساتی که عمدتاً سفیدپوستان را پذیرش می‌کنند در بر می‌گیرد. بر اساس این مطالعات، دانشجویان حقوق رنگین‌پوست، ذی‌نفعان مستقیم تبعیض مثبت، دارای موقعیت برابر در پذیرش و پس از فارغ‌التحصیلی با هم‌تایان سفیدپوست خود هستند؛ نیز اینکه که چگونه دانش آموزان فارغ‌التحصیل مدارس منتفع از سیاست‌های تبعیض مثبت در پذیرش دانشگاه، بیشتر متمایل به مشاغل سیاسی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی و حضور در رویدادهای فرهنگی هستند و اینکه بسیاری از فارغ‌التحصیلان این مؤسسات توانایی خود را برای پیمایش محیط‌های متنوع نژادی بعد از دانشگاه به سیاست‌های تبعیض مثبت نسبت می‌دهند چرا که تنوع نژادی و حتی قومی را در دوران تحصیل در دانشگاه تجربه کرده‌اند.

(Schmidt, 2008: 54)

نکته قابل توجه در مورد سیاست‌ها و قانونگذاری در حوزه تبعیض مثبت در آمریکا این است که این سیاست‌های بیشتر از آنکه توسط قانونگذاران مصوب شوند توسط قضات یا به عرصه وجود می‌گذارند. تعدادی از تصمیمات دیوان عالی در طی سی سال گذشته به درک واضح‌تر رویه تبعیض مثبت جایز به ویژه در حوزه آموزش عالی در ایالات متحده یاری رسانده است. بنابر رویه دیوان عالی، تبعیض مثبت هرگز جایز نیست بلکه تنها در موارد خاص مجاز است. فقط در موارد خاصی که دادگاه متوجه شده است که یک نهاد خاصی درگیر تبعیض علیه گروه خاصی است، پس از آن رأی بر رفع تبعیض می‌دهد؛ بنابراین، در حالی که تاریخ گسترده‌ای از تبعیض اجتماعی علیه یک گروه خاص ممکن است مشهود باشد، «اصلاح فقط زمانی عملی می‌شود که نمونه‌های خاصی از بی‌عدالتی در یک نهاد مشخص شناسایی شود». هدف تبعیض مثبت نه تنها باید مشروعیت داشته باشد بلکه

<sup>1</sup> - Plus

داشته است، درآمدهای مردان سیاه پوست رشد ۳،۵ درصدی در سال را ثبت کرده است. با این وجود، این پیشرفت بیشتر ناشی از تغییرات مثبت در زمینه آموزش برای سیاهپوستان در سطح مدارس و دبیرستان‌ها و مهاجرت آنها از جنوب به شمال و از مشاغل شایع کشاورزی است تا مشاغل صنعتی با درآمد بهتر. روش دوم از یک رویکرد مقطعی با مقایسه موقعیت نسبی بازار کار اقلیت‌ها و زنان در بنگاه‌هایی که تحت برنامه الزامات عملی تأیید شده ذیل برنامه انطباق قرارداد فدرال استفاده می‌کند. داده‌ها از گزارشات تهیه شده که کلیه بنگاه‌های دارای ۱۰۰ یا بیشتر کارمند و کلیه پیمانکاران فدرال با ۵۰ یا بیشتر کارمند و قراردادهای ۵۰۰۰۰۰ دلار یا بیشتر ملزم به ثبت نام در EEOC هستند. این گزارشات حاوی اطلاعاتی در مورد کل اشتغال شرکت در هر یک از ۹ گروه شغلی براساس نژاد و جنس است. آنها همچنین نشان می‌دهند که آیا شرکت پیمانکار است یا خیر. در بین شرکت‌های مورد نیاز برای ارائه گزارش، فقط آن دسته از پیمانکاران فدرال با حداقل پنجاه کارمند و با یک قرارداد واحد ۵۰،۰۰۰ دلار یا بیشتر، موظف به داشتن یک برنامه تبعیض مثبت هستند. (Donohue, 1991: 1603)

در مورد پذیرش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، داده‌ها تا حدودی مثبت هستند. بین سال‌های ۱۹۷۲ و ۱۹۹۶، درصد سیاه‌پوستان که پس از اتمام دوره متوسطه در دانشگاه ثبت نام می‌کردند از ۴۴،۶ درصد به ۵۶ درصد افزایش یافت و درصد ثبت نام اسپانیایی‌ها از ۴۵ درصد به ۵۰،۸ درصد رسید. ثبت‌نام سیاه به عنوان درصدی از کل ثبت‌نام‌ها در دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها از ۱،۸ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۴،۲ درصد در سال ۱۹۷۰، ۸،۲ درصد در سال ۱۹۸۰ و ۹ درصد در ۱۹۹۴ افزایش یافته است. در مدارس حرفه‌ای افزایش درصدی سیاه پوستان از ۱ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۷،۵ درصد در سال ۱۹۹۵ در مدارس حقوق و از ۲،۲ درصد در سال ۱۹۶۴ به ۸،۱ درصد در سال ۱۹۹۵ در مدارس پزشکی مشهود است. در حالیکه در

مجاز می‌داند. دیوان عالی اخیراً در پرونده گروتز علیه بولینگر (۲۰۰۳)<sup>۱</sup> و گرتز علیه بولینگر (۲۰۰۳)<sup>۲</sup>، مجدداً این موضع را تأیید کرد که تنوع تنها دلیل منطقی برای تبعیض مثبت در زمینه آموزش عالی است که می‌تواند دقت دقیقی را اعمال کند.

در واقع تبعیض مثبت در نظام آموزش عالی آمریکا فقط در یک زمینه خاص تحمل می‌شود (و هرگز به طور رسمی لازم نیست): تحقق تنوع. اگرچه دیوان عالی کشور فرصتی برای گسترش این دلیل منطقی بر کارکردهای اجتماعی داشته است، اما تصمیم گرفته است که عدالت جبرانی و عدالت توزیعی را در این زمینه کنار گذارد. علاوه بر این، هیچ گروهی وجود ندارد که به عنوان ذینفع قطعی برنامه‌های تبعیض مثبت اعلام شود. اگرچه زنان، آمریکایی‌های آفریقایی تبار، آمریکای لاتین و آمریکایی‌های بومی اغلب به عنوان گروه‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که بدون استفاده از سیاست‌های تبعیض مثبت نمی‌توانند پیشرفتی حاصل کنند، اما دولت به طور خاص این گروه‌ها را به عنوان ذینفع مورد نیاز ذکر نمی‌کند. در واقع هدف آموزشی تبعیض مثبت در آمریکا نه تراز کردن زمین بازی یا تلاش برای برابری در جامعه بلکه فقط و فقط تحقق تنوع است.

## ۲- تحلیل اقتصادی

اقتصاددانان از دو رویکرد برای سنجش تأثیر سیاست‌های ضد تبعیض و تبعیض مثبت در ایالات متحده استفاده کرده‌اند. در اولین مورد، مطالعات سعی در پیوند دادن روند درآمدهای افراد ذینفع برنامه تبعیض مثبت با اجرای این سیاست‌ها، با استفاده از داده‌های کلان اقتصادی است. اینگونه مطالعات نشان می‌دهد که بین سال‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۸۰ بهبود ثابتی در وضعیت اقتصادی سیاه‌پوستان به وجود آمده است: در حالی که درآمد مردان سفید پوست در این دوره ۲،۲ درصد رشد

<sup>1</sup> - Grutter v. Bollinger.

<sup>2</sup> - Gratz v. Bollinger.

پوست ۲ درصد کمتر از همکلاسی سفید او بود، در حالیکه میانگین ملی عدد ۱۴ درصد نشان را می‌داد. دیفرانسیل. به نظر می‌رسد تبعیض مثبت در پذیرش در دانشگاه تأثیر مثبت و گسترده‌تری بر وضعیت اقتصادی آمریکایی‌های آفریقایی تبار داشته است. همچنین در حالیکه فارغ‌التحصیلان کالج سیاه و سفید به همان اندازه احتمال دارد که در گروه‌های مختلف مدنی و حرفه‌ای در سطح کشور شرکت کنند، در بین فارغ‌التحصیلان این مدارس انتخابی، سیاهپوستان به طرز حیرت‌انگیزی احتمالاً این کار را خصوصاً در خدمات اجتماعی، باشگاه‌های جوانان و سازمان‌های مدارس ابتدایی انجام می‌دهند.

در صورت غیاب تبعیض مثبت در آموزش عالی در آمریکا، درصد دانشجویان سیاه پوست و لاتین تبار در انتخابی‌ترین کالج‌ها و دانشگاه‌ها حتی پایین‌تر خواهد بود. بنابراین، در مؤسسات موجود، تصویب یک استاندارد سخت و خنثی، تعداد سیاهان را بین ۵۰ تا ۷۵ درصد کاهش می‌دهد. اگر یک فرآیند پذیرش بدون تبعیض مثبت باشد و با در نظر گرفتن فقط معدل نمره کارشناسی ارشد و نمرات دیگر و برای نمونه به گروهی از متقاضیان ۱۷۳ دانشکده حقوق که در سال ۱۹۹۰-۱۹۹۱ توسط کانون وکلای دادگستری آمریکا تصویب شده بود اعمال شده است، ۹۰ درصد افرادی که آفریقایی تبار شناخته می‌شوند در هیچ دانشکده حقوق در ایالات متحده پذیرفته نمی‌شدند و سیاهپوستان فقط در عوض ۶،۸ درصد، ۱۶ درصد از کل دانشجویان پذیرفته‌شده را تشکیل می‌دادند.

همچنین برنامه تقویت آموزش و پرورش Ribbon GI (برنامه روبان زرد) در راستای کمک به ایثارگران و جانبازان جنگ در آمریکا و در راستای تبعیض مثبت برای این قشر گام بر می‌دارد. روبان زرد برنامه‌ای است مبتنی بر قانون کمک به آموزش جانبازان مصوب ۱۱ سپتامبر سال ۲۰۰۸ که برای صدمه‌دیدگان از این حادثه و دیگر ایثارگران تصویب شده است. این برنامه به مؤسسات آموزش عالی (مؤسسات

سال ۱۹۷۱، در میان بزرگسالان جوان بیست و پنج تا بیست و نه ساله، تنها ۱۱،۵ درصد از سیاه پوستان و ۱۰،۵ درصد از لاتین تبارها دارای مدرک دانشگاهی بودند - در مقایسه با ۲۲ درصد سفیدپوستان - تا سال ۱۹۹۸ نرخ سیاه تا ۱۷،۹ درصد و تعداد لاتین ۱۶،۵ درصد بود - نرخ سفید هنوز هم به طور قابل توجهی بالاتر از ۳۴،۵ درصد بود. با وجود فرضیه «عدم تطابق» که براساس آن ترجیحات نژادی در پذیرش در کالج در واقع برای گروه هدف در نظر گرفته شده، آسیب می‌رساند، با جلب جوانان اقلیت برای ورود به کالج‌های بسیار رقابتی که برای آنها آماده نشده‌اند و احتمال شکست بیشتر آنها وجود دارد، مشخص می‌شود دانشجویان سیاه پوست در مؤسسات انتخابی به احتمال زیاد از دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شوند یا هم‌تایان سیاه و سفید خود در سطح کشور: ۷۵ درصد از دانشجویان سیاه پوست که طی ۶ سال فارغ‌التحصیل کالج‌های انتخابی می‌شوند، در مقایسه با نرخ فارغ‌التحصیلی ۴۰ درصدی برای کلیه دانشجویان کالج‌های سیاه و ۵۹ درصد برای دانشجویان کالج سفید. در حقیقت، دانشجویان سیاه پوست - حتی دانشجویان با کمترین نمره - با انتخاب مدارس انتخاب شده از دانشجویان با نرخ بالاتر فارغ‌التحصیل می‌شدند، حتی اگر تفاوت بین نمرات و میانگین نمره آنها و دانش آموزان همکلاسی آنها بیشتر باشد. تأثیر حضور در یک مؤسسه انتخابی بر میزان تکمیل دانشجویان با نمرات آزمون مشابه مثبت است و نه منفی و برای دانشجویان سیاه و سفید به طور یکسان است.

(Leonard, 1989: 378)

علاوه بر این، هر چه یک مدرسه فارغ‌التحصیل سیاه پوست انتخابی بیشتری داشته باشد، درآمد پیش‌بینی شده او نیز بالاتر خواهد بود. لذا حضور در یک مدرسه انتخابی، تبعیض آشکار آمریکایی‌های سفید را که آفریقایی تبارها در بازار کار با آن روبرو هستند، بخصوص در مورد زنان سیاه پوست، کاهش می‌دهد: در جامعه آماری، میانگین فارغ‌التحصیلان سیاه

اعطای مدرک) در ایالات متحده امکان می‌دهد که شهریه خود را تأمین کنند. هزینه‌هایی که بالاتر از بالاترین نرخ شهریه کارشناسی عمومی دولتی در ایالت باشد. این مؤسسه می‌تواند تا ۵۰ درصد از این هزینه‌ها را مورد چشم‌پوشی قرار دهد و امور آموزشی ایثارگران با آن مؤسسه مطابقت می‌یابد. علاوه بر این دفتر برابری سازمانی (OIE) اطلاعات متقاضیان و کارمندان را برای افرادی که خود را به عنوان جانباز معرفی کرده و یا دارای معلولیت هستند نظارت می‌کند. سیستم مدیریت معلولیت داده‌هایی را در مورد افرادی که نیاز به اسکان مناسب دارند، نگه می‌دارد. دانشگاه تمام سوابق مربوط به تصمیمات اشتغال را برای مدت سه سال از تاریخ ثبت یا تاریخ تصمیم‌گیری انتخاب می‌کند. این سوابق ممکن است شامل موارد زیر باشد: توضیحات شغلی، ارسال آگهی‌های شغلی، تبلیغات، برنامه‌های کاربردی و رزومه‌ها، یادداشت‌های مصاحبه، آزمون‌ها و نتایج آزمون، سیاست‌ها و رویه‌های شغلی کتبی، سوابق مربوط به استخدام، تعیین تکلیف، ارتقاء، انتقال، اخراج، خاتمه، جبران خسارت، پرونده‌های پرسنلی و درخواست‌های اسکان. (Bowen, 1989: 155)

### ۳- تحلیل ساختارگرایانه

یکی از ماندگارترین مدل‌های نظری که ادعا می‌کند نابرابری‌های مربوط به طبقه اجتماعی را در نظام آموزشی توضیح می‌دهد ساختارگرایی<sup>۱</sup> است. در الگوی ساختارگرایانه، دو سنت غالب وجود دارد یعنی مارکسیسم و کارکردگرایی<sup>۲</sup>. مارکسیست‌های سنتی از الگوی جبر اقتصادی استفاده می‌کنند که در آن آموزش و پرورش عمدتاً به عنوان یک نظام بسیار وابسته در جوامع سرمایه‌داری نشان داده می‌شود. نقش آموزش در بازتولید نابرابری طبقاتی به مثابه یک امر اجتناب‌ناپذیر ساختاری تلقی می‌شود. کارکردگرایی که از

الگوی انتخاب آموزشی دورکهایمی استفاده می‌کنند، نتایج منتج از وضع طبقاتی را در آموزش و پرورش به صورت کاملاً قطعی تفسیر می‌کنند. زبان انتخاب و تخصیص برای بازار کار طبقه‌بندی شده، جایگزین زبان بازتولید می‌شود اما نتایج طبقاتی یکسان تلقی می‌شوند. به یک اعتبار، آنچه مارکسیست‌ها را از کارکردگرایان محافظه‌کارتر جدا می‌کند، ارزیابی هنجاری آنها از نتایج خاص است. آنچه که کارکردگرایان برای حفظ نظم اجتماعی در جامعه اجتناب‌ناپذیر و حتی ضروری می‌دانند، مارکسیست‌ها آن را به عنوان ظلمی تعبیر می‌کنند که باید بر آن غلبه شود.

جبرگرایی اقتصادی تنها شاخه‌ای از ساختارگرایی هستند. بوردیو و پاسکرون و اپل سنت تبیینی متفاوتی در نئومارکسیسم برای نمونه هستند، یعنی سنتی که نقش فرهنگ را در تعیین ساختارها تأکید می‌کند. برنشتاین همچنین سعی کرد نقش فرهنگ را کشف کند، به ویژه از طریق تلفیق مدل‌های کل و جزء. بنابراین ساختارگرایان ادعا می‌کنند که افراد به سمت برخی از موقعیت‌های آموزشی سوق داده می‌شوند. این که آیا آنها می‌دانند که ناخواسته سوق داده می‌شوند، یا اینکه آنها بدون اینکه بدانند چه کسی یا چه فرآیندی ایشان را به سمت معینی سوق می‌دهد، مسأله غامضی است. در هر دو مدل، فرض این است که آنها به معنای دقیق کلمه با آزادی و اراده آزاد انتخاب نمی‌کنند. (Bernstein, 1973: 144)

در ایالات متحده، کالج‌ها و دانشگاه‌ها در سطح ملی وابستگی خود را به اعتبارات دولتی کاهش می‌دهند زیرا بخش کوچکی از بودجه ایالتی به آموزش عالی دولتی اختصاص می‌یابد. به آموزش عالی به مثابه یک کالای عمومی نگریسته نمی‌شود و بیشتر به عنوان خدمتی در نظر گرفته می‌شود که باید توسط مصرف‌کنندگان تحقیق یا آموزش هزینه آن پرداخت شود. در نتیجه، مؤسسات هزینه‌ها را به دانشجویان تحمیل می‌کنند و هدف تأمین کمک‌های مالی تحقیقاتی از فارغ‌التحصیلان ثروتمند است. اگر اولویت

<sup>1</sup> - Structuralism

<sup>2</sup> - Functionalism

هستند و هزینه کمتری دارند و معمولاً به بودجه عمومی وابسته هستند. (Sander, 1997: 488)

تقریباً هر سال در سراسر ایالات متحده، بخش کمتری از بودجه‌های ایالتی به آموزش عالی اختصاص می‌یابد، زیرا سایر اولویت‌ها - زندان‌ها و مراقبت‌های بهداشتی - اولویت آموزش عالی را کنار می‌زند. دوم، با افزایش هزینه‌های تحصیلات عالی، نسبت کمتری از درآمد کل دانشگاه از محل اعتبارات دولتی تأمین می‌شود. این فشار ساختاری دوگانه، دانشگاه‌ها را مجبور به افزایش شهریه و هزینه‌ها و افزایش اعتماد به تمام روش‌های ممکن درآمدزایی می‌کند. ایالت‌ها برای تخصیص بودجه خود به بودجه آموزش عالی نیاز دارند تا اعتبارات خود را یک سوم افزایش دهند. در نتیجه، برای مثال در دانشگاه کالیفرنیا برکلی برای یک دوره ۱۲ ساله، حمایت دولت از ۵۰٪ به ۳۴٪ بودجه دانشگاه کاهش یافت. گزارشی از سوی مقامات اجرایی آموزش عالی دولتی نشان داد که بودجه دولت برای هر دانشجو در سال ۲۰۰۴، ۵۷۲۱ دلار بود که نسبت به سال ۱۹۸۱ (دلار ثابت) ۶۰۹۴ دلار کاهش یافته و پایین‌ترین سطح در ۲۵ سال گذشته است. آخرین داده‌های آماری خلاصه آموزش در سال ۲۰۰۱ پایان می‌یابد، اما از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۱ هزینه‌های صندوق جاری برای هر دانش آموز تمام وقت (به دلار ثابت) برای کالج‌های چهار ساله دولتی ۶۶،۰٪ و ۴۸،۴٪ برای دانشکده‌های عمومی افزایش یافته است. از آنجا که هزینه‌های هر دانشجو به سرعت افزایش می‌یابد، حمایت دولتی از هر دانشجو در حال کاهش است و نتیجه آن خصوصی‌سازی آموزش عالی دولتی است.

ماساچوست و به ویژه پردیس گل سرسید آن، آمهرست مثالی دیگر است. از سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۴، بودجه خود را برای آموزش عالی دولتی بیش از سایر ایالت‌ها کاهش داد: ۳۲٫۶ درصد کاهش. اعتبارات مالی سال مالی ۲۰۰۶ کمتر از اعتبار سال مالی ۲۰۰۳ بوده است. در حالی که در سال ۲۰۰۱،

بالا بردن درآمد باشد، پس مدیران به جایی می‌روند که پول باشد و دانشگاه به طور فزاینده‌ای آینه ساختار طبقاتی کل جامعه می‌شود. از آنجایی که ۱٪ بالای جمعیت ثروت بیشتری نسبت به دارایی ترکیبی ۹۰٪ پایین جمعیت دارد، اولویت باید رضایت این ۱٪ افراد برتر باشد - که عمدتاً از منافع شرکت‌های بزرگ تشکیل شده است. نیازی به گفتن نیست، آنچه ۱٪ برتر از همه مهمتر می‌داند و آنچه که بیشترین تمایل را به تأمین مالی آن دارند، اصلاً با آنچه طبقه کارگر (یا طبقه متوسط برای آن موضوع) مهم می‌داند یکسان نیست. اولویت‌ها (مانند ارائه مسیرهای تحصیلات عالی برای دانشجویان رنگین پوست؛ تأمین اعتبار برای برنامه‌های زبان انگلیسی، مطالعات زنان و مطالعات آمریکایی-آفریقایی و برنامه‌های غذا و مسکن در دانشگاه) برای اکثر تأمین‌کنندگان ثروتمند خصوصی اهمیت چندانی ندارد و این اولویت‌ها حتی در قلمرو اهداف این شرکت‌ها وجود ندارد.

بایستی مقوله طبقات را که در ساختار آموزش عالی به طور نهادی تعبیه شده است را در ذهن داشت. برخی از کالج‌ها و دانشگاه‌های خصوصی فقط ۱۵٪ تا ۲۰٪ متقاضیان را می‌پذیرند، بیش از ۴۰،۰۰۰ دلار در سال هزینه دریافت می‌کنند و به ازای هر دانش آموز صدها هزار دلار بورس و گرنت دارند. سایر کالج‌های خصوصی شهریه‌های بالایی می‌گیرند اما درآمد ناچیزی دارند یا درآمد کمی دارند و تقریباً همه دانشجویان را می‌پذیرند. دانشگاه‌های تحقیقاتی دولتی، به ویژه دانشگاه‌های شاخص، تا حدودی پذیرش انتخابی دارند (شاید ۵۰ تا ۷۰ درصد از متقاضیان را بپذیرند) و شهریه و هزینه‌های قابل توجهی را دریافت می‌کنند (نرخ شهریه سال تحصیلی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ در دانشگاه ماساچوست آمهرست<sup>۱</sup> برای دانشجویان داخلی ۹،۹۲۱ دلار بدون خوابگاه و ۱۷۳۹۹ دلار با خوابگاه بوده است). کالج‌های دو ساله دانشجویان طبقه کارگر را جذب می‌کنند، زیرا نیمه وقت

<sup>۱</sup> - UMass Amherst

این حرکت به سمت خصوصی‌سازی آموزش عالی همزمان است با حمله به سیاست‌های تبعیض مثبت بوسیله سازماندهی افکار عمومی توسط رسانه‌های قدرتمند و نیز با توسل به همه‌پرسی (کالیفرنیا، واشنگتن، میشیگان، با برنامه‌ریزی‌های بیشتر) و اقامه دعوا در دادگاه‌های ایالتی (به ویژه در تگزاس و میشیگان). زمانی هدف این بود که دانشگاه به لحاظ نژادی نماینده همه اقشاری باشد که از دبیرستان فارغ‌التحصیل شده‌اند. اما دیگر هدف این نیست. یک دهه پیش در دانشگاه ماساچوست، دانش‌آموزان برای شرکت در آموزش ورودی - و قبول شدن - ساختمان‌ها را اشغال می‌کردند تا ثبت نام دانش‌آموزان امتحان ورودی با ترکیب نژادی دانش‌آموختگان دبیرستان ماساچوست مطابقت داشته باشد. در طی سال‌های سیطره نئولیبرالیسم، بنیادی وابسته به جناح راست نامه تهدیدآمیزی به دانشگاه ارسال کرد و در پاسخ، دانشگاه سیاست پذیرش خود را تغییر داد. همچنین دانشگاه خدمات پشتیبانی خود از دانشجویان رنگین‌پوست را تا حد بسیار زیادی قطع کرد. موارد مشابه از سراسر کشور، طبقه حاکم دانشگاه‌ها را وادار به اتخاذ سیاست‌های موزیانه نژادی کرده است. برنامه‌های استخدام، بورس‌های تحصیلی و سیاست‌های پذیرش دانشجو که قبلاً برای حمایت از دسترسی دانشجویان به کالج‌های چند نژادی طراحی شده بودند، به‌طور فزاینده‌ای تغییر کرده‌اند. در حالی که افزایش حمایت و خدمات دانشجویان سال اولی اعمال می‌شود، چنین برنامه‌هایی قادر به رفع محرومیت دانشجویان رنگین‌پوست نیستند؛ در واقع می‌توان ادعا کرد که دانشگاه رو به روز «سفیدتر» می‌شود.

#### ۴- تحلیل حقوقی

برای چندین دهه، تبعیض مثبت مردم ایالات متحده را درگیر بحث و گفتگو کرد. پرونده دیوان عالی ایالات متحده در سال ۱۹۷۸ در قضیه Bakke v. Regents از دانشگاه کالیفرنیا که

تقریباً ۴۰٪ از بودجه پردیس آهمرست از کشورهای مشترک‌المنافع تأمین می‌شد، این رقم در حال حاضر حدود ۲۰٪ است. بودجه ایالت ماساچوست در حال حاضر بیشتر به زندانی کردن شهروندان این ایالت اختصاص دارد تا کالج‌ها و دانشگاه‌های عمومی آن. در حالی که یک ربع قرن پیش ماساچوست چهار برابر هزینه نظام زندان‌ها در آموزش عالی هزینه صرف کرد. اینها نشانه‌هایی از اولویت‌های طبقه حاکم است: کنترل اقلیت‌ها و فقرا از فراهم‌آوردن فرصتی برای آموزش و توسعه مهم‌تر است.

دولت برای جبران کمبود اعتبارات دولتی به دانشجویان و والدین آنها تکیه کرده است. در سال مالی ۲۰۰۳، اعتبار دولت ۲۲۶،۷۹۳،۵۴۴ دلار بود، یعنی ۳،۰۸ برابر مبلغ پرداختی در هزینه‌های اجباری دانشجویی که برابر با ۷۳،۵۵۷،۲۲۸ دلار بود. در سال مالی ۲۰۰۷ اعتبارات دولتی حتی یک و نیم برابر مبلغ پرداختی هزینه‌های اجباری دانشجویان هم نیست: دانشجویان ۶۸،۳۳۵،۵۵۹ دلار بیشتر پرداخت می‌کنند و اعتبار دولت ۱۹،۶۸۲،۴۹۱ دلار کمتر است. در اوایل هزاره دوم (سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۱) دانشجویان ایالتی ۵۲۱۲ دلار شهریه و هزینه می‌پرداختند. اما بین سال‌های ۲۰۰۶-۲۰۰۷ آنها ۹۹۵۵ دلار پرداخت می‌کردند که نشاندهند ۸۴٪ افزایش مبلغ است. در واقع این رویه نشانگر این امر است که دانشگاه در حال خصوصی‌سازی است و در نتیجه دانشجویان طبقه کارگر، اعم از سفیدپوست یا دانشجویان رنگین‌پوست، ریزش می‌کنند. این فقط دانشجویان نیستند که تحت فشار قرار می‌گیرند. مشاغل خوب نیز در معرض خطر هستند. در سطح ملی، ۴۰٪ از اعضای هیأت علمی آموزش عالی به‌صورت نیمه‌وقت کار می‌کنند و نیمی از استخدام‌های جدید، استخدام نیمه وقت است که درآمد متوسط تخمینی هر کلاس فقط ۲۷۰۰ دلار است. در عین حالیکه هزینه دانشجویان به طرز چشمگیری افزایش می‌یابد تعداد اعضای هیأت علمی در حال کاهش است.

مشکلاتی ایجاد شود که پیشرفت اساساً ضروری شناخته شده باشد و در آنجا ... اشتغال اقلیت همان چیزی نیست که باید منطقاً انتظار داشت. (Kennedy, 2015: 67)

وزارت کار به اجرای اقدامات مثبت در آژانس‌های پیمانکاری متهم شده بود و از این طریق به کلیه پیمانکاران فدرال تکلیف شد برای حل مشکلات کمبود نیرو در بنگاه‌های خود، برنامه‌های تبعیض مثبت که شامل اهداف و جدول زمانی است ارائه دهند. پس از این فشار اولیه توسط قوای مقننه و مجریه دولت برای درگیر شدن در تبعیض مثبت، سیاست‌های واقعی تبعیض مثبت بسیار بیشتر از نهادهای دیگر در دادگاه‌ها تکامل یافتند. بنابراین، جدا از خاستگاه آنها، سیاست‌های ترجیحی به ندرت در ایالات متحده وضع می‌شود. در عوض، دادگاه‌ها این رویه را ایجاد کرده‌اند که در مورد هر پرونده، سیاست خاصی اعمال می‌شود. این امر منجر به استفاده بسیار محدود از سیاست‌های تبعیض مثبت شده است. تعدادی از تصمیمات دیوان عالی آمریکا در طی سی سال گذشته به درک واضح‌تر شاخص‌های تبعیض مثبت مجاز در ایالات متحده کمک کرده است. اول از همه تبعیض مثبت تقریباً هرگز لازم نیست بلکه در موارد خاص مجاز است. فقط در موارد خاص که دادگاه متوجه شده است که یک نهاد خاص درگیر تبعیض علیه گروه خاصی است، پس از آن دستور می‌دهد تا این آسیب را بهبود ببخشد. بنابراین، در حالی که ممکن است تاریخ گسترده‌ای از تبعیض اجتماعی علیه یک گروه خاصی مشهود باشد، اصلاح فقط زمانی عملی می‌شود که نمونه‌های خاصی از بی‌عدالتی در یک نهاد معین مشخص شده باشد. با این حال، به طور کلی، تبعیض مثبت در ایالات متحده امری است که نه ممنوع است و نه لازم، بلکه گاهی اوقات از نظر قانونی قابل قبول است. هدف نه تنها باید مشروعیت داشته باشد بلکه باید منافع دولتی قانع کننده‌ای را نیز در پی داشته باشد.

اجازه بررسی مسابقه در پذیرش دانشگاه را می‌داد، باعث ایجاد اختلاف نظر شد. بحث و گفتگو مردم را از همه گوشه‌های جامعه و اقشار مختلف درگیر کرد. سیاست‌گذاران، از جمله قانون‌گذاران و مسؤولان دانشگاه، قوانین متعددی در مورد این موضوع تصویب کرده‌اند. ایالت‌های سراسر کشور، از جمله آریزونا، کلرادو، فلوریدا، میشیگان، اوهایو، تگزاس و واشنگتن، ابزار رای‌گیری را در نظر گرفته‌اند یا با تصمیم اجرائی به تبعیض مثبت خاتمه داده‌اند.

حتی پس از تصمیم دیوان عالی آمریکا در قضیه مذکور، دادگاه‌ها همچنان به چالش خود ادامه دادند و در مورد پرونده‌های اصلی تبعیض مثبت در زمینه اشتغال، پیمانکاری و پذیرش دانشگاه تصمیم‌گیری کردند. البته دانشگاهیان نیز به‌طور فعال درگیر تحقیق در مورد بسیاری از سؤالاتی پیرامون تبعیض مثبت بوده‌اند. تعدادی از مطالعات منتشر شده مفهوم گسترده‌ای از تنوع از زوایای مختلف را بررسی می‌کنند از جمله دیدگاه دانشجویان، مشاهدات هیأت علمی و چالش‌های پیش روی دانشجویان رنگین‌پوست در مؤسساتی که عمدتاً سفیدپوست پذیرند. برخی معتقدند که که دانشجویان حقوق رنگین‌پوست، ذینفع مستقیم تبعیض مثبت و دارای موفقیت برابر بعد از فارغ‌التحصیلی با هم‌تایان سفیدپوست خود هستند. برخی دیگر از این امر سخن می‌گویند که دانش‌آموزان فارغ‌التحصیلان مدارس با استفاده از سیاست‌های تبعیض مثبت، بیشتر درگیر در روند سیاسی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی و شرکت در برنامه‌های فرهنگی هستند و اینکه بسیاری از فارغ‌التحصیلان این مؤسسات توانایی خود را برای پیمایش محیط‌های متنوع نژادی بعد از دانشگاه افزایش می‌دهند. آنها تنوع را در دوران دانشکده تجربه کرده‌اند.

در سال ۱۹۷۱ میلادی، کمسیون خدمات مدنی آمریکا دستورالعمل‌های سیاسی را توزیع کرد که بیان می‌کرد: اهداف اشتغال و برنامه‌های زمانی اشتغال باید در مناطقی با



حمایت نمی‌کردند. بنابراین، اگرچه دادگاه فرصتی برای انجام تبعیض مثبت گسترده داشت، اما با این حال مسیر دشوار را انتخاب کرد و اجازه داد تا تنها در مواقع ضروری تبعیض مثبت صورت گیرد و تنوع را محقق کند. از نظر دادگاه تبعیض اجتماعی توجیه کافی برای حمایت از تبعیض مثبت برای بورس‌های تحصیلی و پذیرش نیست. (Wise, 2005: 113)

اخیراً، در قضیه گروتر علیه بولینگر (۲۰۰۳) و گراتز علیه بولینگر (۲۰۰۳)، دیوان عالی آمریکا مجدداً این موضع را تأیید کرد که تنوع تنها دلیل منطقی برای تبعیض مثبت تا بیست و پنج سال دیگر است. در قضیه گروتر (۲۰۰۳) و قضیه گراتز (۲۰۰۳)، دادگاه همچنین فرصتی برای بازخوانی توانایی خود برای تکیه بر پاسخگویی به توجیه اضافی برای تبعیض مثبت یافت. مقامات ارتش آمریکا در پاسخی که در رابطه با این پرونده‌ها به دیوان عالی کشور ارائه شده‌اند، پاسخگویی را به عنوان توجیهی مهم برای تبعیض مثبت ذکر کردند. آنها صریحاً اظهار داشتند که از تبعیض مثبت به عنوان ابزاری برای ادغام کلیه سطوح ارتش استفاده می‌کنند به گونه‌ای که رده‌های پایین، متشکل از تعداد زیادی از افراد رنگین‌پوست و سفیدپوست است تا حاصل، کادر متنوعی از افسران باشد. دادگاه این دلیل مقامات ارتش را در رابطه با توجیه و پاسخگویی پذیرفت. تنها دلیل منطقی کاملاً تحقق یافته برای این سیاست‌ها در ایالات متحده، برنامه کمک اجتماعی است. با اعتقاد به اینکه همه مردم مشارکت در این زمینه دارند و در غیر این صورت آنها را از مشارکت مستثنا می‌کنند، صرفاً دستیابی به مؤسسات متنوعی از آموزش عالی، تبعیض مثبت است. دیوان عالی کشور عقلانیت، عدالت ترمیمی، عدالت توزیعی و پاسخگویی را برای توجیه تبعیض مثبت رد کرده است.

تبعیض مثبت به عنوان ابزاری برای مقابله با تبعیض اجتماعی یک مفهوم بسیار مغلق تلقی می‌شد. اگرچه تبعیض مثبت

به عبارت دیگر، این سیاست باید از طریق وسیله‌ای که برای رسیدن به هدف ضروری است، منافع دولتی را ارتقا بخشد. رعایت این معیار بسیار دشوار است. با توجه به تبعیض مثبت در زمینه پذیرش دانشگاه، تنها یک هدف به عنوان منافع دولتی قانع‌کننده شناخته شده است که برای تحقق این اولین معیار کافی است: تنوع. در قضیه سال ۱۹۷۸ باکک علیه رجنتس از دانشگاه کالیفرنیا، اکثریت دیوان عالی کشور اظهار داشتند که تمایل دانشگاه برای دستیابی به مجموعه متنوعی از دانشجویان، منافع ایجابی دولت است. اما مأمورین پذیرش برای دستیابی به این هدف از استفاده از سهمیه ممنوع بوده‌اند. در عوض، دادگاه راهکاری را تعیین کرد که در آن دانشجویان رنگین‌پوست به طور مساوی با سفیدپوستان برای تمام موقعیت‌های موجود رقابت می‌کردند. نژاد می‌تواند به عنوان یک عامل مضاعف در درخواست کاندیدا در نظر گرفته شود، اما فقط در این مورد که هدف از آن رسیدن به تنوع در ساختار دانشجویی است. هدف از تنوع دو امر بود: ترویج یادگیری و کمک به شکل‌گیری شهروندان خوب که می‌توانند در یک دموکراسی کثرت‌گرا و چندفرهنگی عمل کنند. (Williams, 2005: 77)

دادگاه در قضیه باکک<sup>۱</sup> اشعار داشت که هیچ توجیه دیگری با شرط تحقق منافع دولت قانع‌کننده نبود. اگرچه دانشگاه شواهدی ارائه داد که نشان می‌داد که تبعیض مثبت در کاهش تعداد گروه‌های اقلیت در مدارس پزشکی تأثیر داشته است، اما اعمال تبعیض این وضع را بهبود بخشید و برای تربیت پزشک از گروه اقلیت بیشتر که در خدمت جوامع خود باشند، ضروری بوده است. از نظر دادگاه هیچ یک از این دلایل قانع‌کننده نبود. اگرچه به نظر می‌رسید تعدادی از قضات دیوان عالی کشور برای بررسی زمینه و حمایت از تبعیض مثبت به عنوان ابزاری برای به حداقل رساندن تبعیض اجتماعی آماده بودند، اما اکثریت قضات از این موضع

<sup>1</sup> - The Bakke Court

اعضای هیأت علمی و دانشجویان وجود داشته است. به عنوان مثال، در سال ۱۹۸۰، ۴۰،۰۰۰ عضو هیأت علمی آفریقایی آمریکایی، بومی آمریکایی، آسیایی / اقیانوس آرام یا جزایر لاتین / اسپانیایی وجود داشتند، در حالی که ده سال بعد، ۶۰،۰۰۰ نفر بودند. از سال ۱۹۹۷، تنها ۱،۷ درصد از دانشکده‌های دانشگاه هاروارد آفریقایی آمریکایی بودند. با توجه به دانشجویان، پردیس‌های دانشگاه کالیفرنیا در مجموع از ۴،۳٪ دانشجویان آمریکایی آفریقایی تبار تشکیل شده است، در حالی که بیست و پنج سال پیش، آنها ۳،۵٪ جمعیت دانشجویی را تشکیل می‌دادند. این تغییرات اندک نشانگر پیشرفت بسیار کمی در زمینه دستیابی به برابری در جامعه است. با این حال، برابری هرگز هدف تبعیض مثبت در ایالات متحده نبوده است اگرچه پیشرفت کمی در زمینه دستیابی افراد رنگین‌پوست به کالج و دانشگاه حاصل شده است، این مؤسسات آموزش عالی امروز متفاوت‌تر از آن چیزی هستند که در زمان پیش از تبعیض مثبت بوده‌اند. بنابراین، هدف دستیابی به تنوع دانشجویی از طریق برنامه‌های اجتماعی و تبعیض مثبت بدون برای تحقق جبران خسارت، عدالت توزیعی و پاسخگویی برآورده شده است.

### نتیجه‌گیری

مفهوم طبقه در آموزش عالی بسیار مهم است و در حال شکل‌گیری مجدد است. این امر نه تنها در بارزترین سطح، در افزایش هزینه‌های کلان و اشکال مختلف محدودیت بر کمک‌های مالی، بلکه در بالا نیز وجود دارد، جایی که صاحبان قدرت سهم بیشتری از قدرت و پاداش را به دست می‌آورند. نظام کنونی برای تأمین نیازهای مرفهین ساخته شده است. این به معنای ایجاد سازوکارها و مؤسساتی است که به راحتی جایگزین نمی‌شوند. دانشجویان و اعضای هیئت علمی از تأثیر تحولات جاری در زندگی خود بسیار آگاه هستند اما معمولاً مفهوم‌سازی جایگزین، چشم‌انداز روش

می‌تواند مجموعه پزشکی را که مایل به خدمت در اجتماعات رنگین‌پوستان هستند که منطبق با منطق پاسخگویی است افزایش دهد، اما دیوان عالی نیز مایل به حمایت از این رویکرد نبود. همانطور که گفته شد، احکام دادگاه در قضایای گروتز (۲۰۰۳) و گروت (۲۰۰۳) معیار پاسخگویی را به عنوان توجیهی برای تبعیض مثبت می‌داند، اما فقط و فقط در صورت استفاده از آن برای دستیابی به تنوع. استدلال عدالت ترمیمی خسارت بر اساس قوانین فعلی قابل توجیه قانونی نیست. (Stark, 2004: 217)

تلاش برای استفاده از تبعیض مثبت به عنوان نوعی جبران خسارت یا عدالت توزیع کننده نیز به همین ترتیب خنثی می‌شود. (Tierney, 1997: 176)

علاوه بر این، محققان خاطرنشان می‌کنند که مزیت اضافی تبعیض مثبت این است که دانشگاه به مسؤولیت خود در خدمت به جمعیت ایالت مطبوع خود بپردازد.

تبعیض مثبت در متن جامعه آمریکا، فقط در یک زمینه خاص تحمل می‌شود: تحقق تنوع. اگرچه دیوان عالی کشور فرصتی برای گسترش این دلیل منطقی در ورای سودمندی اجتماعی داشته است، اما تصمیم به رد عدالت ترمیمی و عدالت توزیعی گرفته است. علاوه بر این، هیچ گروهی وجود ندارد که به عنوان ذینفع قطعی برنامه‌های تبعیض مثبت اعلام شود.

گرچه زنان، آمریکایی‌های آفریقایی، آمریکای لاتینی و آمریکایی‌های بومی یعنی سرخ‌پوستان اغلب به عنوان گروه‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که بدون استفاده از تبعیض مثبت نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند، اما سیاست‌های دولت به طور خاص این گروه‌ها را به عنوان ذینفع ذکر نمی‌کند. بنابراین، هدف آموزشی از تبعیض مثبت در آمریکا تنوع است، نه برای اصلاحات یا تلاش برای برابری در جامعه. همچنان دلیل اصلی اکثر دانشکده‌ها و دانشگاه‌های آمریکایی در برنامه‌های تبعیض مثبت تأکید بر تنوع است. در سی سال گذشته، تعداد فزاینده‌ای از افراد رنگین‌پوست در بین

**ملاحظات اخلاقی:** در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

**تعارض منافع:** در این مقاله هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

**سهم نویسندگان:** در تهیه مقاله حاضر، تمامی مراحل توسط سید ابوذر فلسفی زاده حقیقی نگارش شده است.

**تشکر و قدردانی:** از کلیه کسانی که در تهیه این مقاله ما را یاری رساندند، تشکر می‌نمایم.

**تأمین اعتبار پژوهش:** این پژوهش بدون تأمین مالی سامان یافته است.

جایگزین عملکرد، اعتقاد به امکان‌پذیر بودن دانشگاه (یا جهانی) دیگر بسیار دشوار است اما این حق - در واقع تعهد - وجود دارد که برای گزینه جایگزین جنگید. دیدگاه دانشجویان و اساتید، بخشی از طریق آموزش اما بیشتر از طریق مشارکت در عمل قابل تغییر است. سیاست‌های ملی، رسانه‌ها و افکار عمومی تحت تأثیر برنامه محافظه‌کارانه قرون وسطایی برای خدمت به نفع تجاری شکل گرفته است. در عین حال بیشتر واکنش طبقه کارگر فردی است نه جمعی (با چه ترفندهایی می‌توانم کمک مالی بیشتری دریافت کنم به جای اینکه چگونه می‌توانیم سیستم بهتری بسازیم). اوضاع کنونی تغییری نخواهد کرد مگر اینکه گروه‌ها مختلف اقلیت در ایالات متحده بتوانند چشم‌انداز جایگزینی را پیش ببرند و قدرت جمعی خود را بسیج کنند. آیا ائتلاف برای تغییر قوانین و سیاست‌ها، ظرفیت تغییر قابل توجهی در ساختار طبقاتی دانشگاه و جامعه ایالات متحده را خواهند داشت؟ برای کسانی که به آینده آموزش عالی در ایالات متحده اهمیت می‌دهند، پرداختن به این موضوع بسیار مهم به نظر می‌رسد.

## References

- Bernstein, B (1973). *Class Codes and Control*, Theoretical Studies towards a Sociology of Language. London: Palad.
- Bowen, W (1989). *The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions*. Princeton: Princeton University Press.
- Clawson, R; Kegler, E & Waltenburg, E (2003). "Supreme Court legitimacy and group-centric forces: Black support for capital punishment and affirmative action". *Political Behavior*, 25(4): 293-294.
- Collins, C & Yeskel, F (2005). *Economic apartheid in America: A primer on economic inequality and insecurity*. New York: New Press.
- Crichlow, M & Gomez, E (2015). "Revisiting affirmative action, globally". *Cultural Dynamics*, 27(1): 7-19.
- Devanasan, N (1997). *Discrimination with reason? The Policy of Reservations in the United States, India and Malaysia*. New Delhi: Oxford University Press.
- Donohue, J (1991). "Continuous Versus Episodic Change: The Impact of Civil Rights Policy on the Economic Status of Blacks." *Journal of Economic Literature*, 9(2): 1603-1643
- Jonathan, L. (1986). *Women and Affirmative Action*. Journal of Economic Perspectives, 3(1): 62-73.
- Kennedy, R (2015). *For Discrimination: Race, Affirmative Action, and the Law*. New York: Vintage Books.
- Lamb, C (1981). "Legal Foundations of Civil Rights and Pluralism in America". *Annals of the American Academy of Political & Social Sciences*, 4(5): 17-26.
- Lee Featherman, D; Krislov, M & Hall, M (2009). *The Next Twenty-five Years: Affirmative Action in Higher Education in the United States and South Africa*. Michigan: University of Michigan Press.
- Leonard, J (1989). "Women and Affirmative Action". *Journal of Economic Perspectives*, 3(1): 378-385.
- Mehbubal, H (2010). "Rethinking Reservation in Higher Education in India". *Indian Law Institute Review*, 1(1): 14-20.
- Reagan, R (1981). *Inaugural address: Let Us Begin an Era of National Renewal*. New York Times.
- Reed, L (1982). *Bound for the United States: An Introduction to U.S. College and University Life*. National Academies.
- Reed, L (1982). *Bound for the United States: An Introduction to U.S. College and University Life*. National Academies.
- Sander, R (1997). "Experimenting with Class-Based Affirmative Action". *Journal of Legal Education*, 47(4): 488-495.
- Schmidt, P (2008). *Scholars Mount Sweeping Effort to Measure Affirmative Action in Higher Education*. Chronicle of Higher Education.
- Stark, S (2004). "Taking Responsibility for Oppression: Affirmative Action and Racial Injustice". *Public Affairs Quarterly*, 18(1): 217-218.
- Tierney, W (1997). "The Parameters of Affirmative Action: Equity and Excellence in

the Academy.” *Review of Educational Research*, 67(2): 176-185.

- Van, M (1992). “Chandola, Affirmative Action in India and the United States.” *Indiana International & Comparative Law*, 3(1): 101-108.
- Williams, J (2006). “The post-welfare state university”. *American Literary History*, 18(1): 121-130.
- Wise, T (2005). *Affirmative Action: Racial Preference in Black and White*. New York: Routledge.

