ЕВОЛЮЦІЯ ПОЛІТИКИ ПОЗИТИВНИХ ДІЙ У ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ США: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

BARINOV Artem - PhD student of the Educational and Research Institute of Law named after Prince Vladimir the Great Interregional Academy of Personnel Management

ORCID ID: 0009-0000-9311-3108

УДК 342.134

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.3.56

Стаття присвячена дослідженню становлення та розвитку політики позитивних дій у правовій системі США з акцентом на сферу освіти та правничої підготовки. Простежено генезу концепції від перших спроб компенсації наслідків рабства та сегрегації до її інституційного закріплення у законодавстві та практиці Верховного суду. Особлива увага приділяється ключовим прецедентам (зокрема Regents of the University of California v. Bakke), які визначили допустимі межі застосування позитивних дій та заклали доктрину пропорційності й індивідуалізованого підходу. У статті також проведено порівняльний аналіз американського та європейського досвіду, що засвідчує унікальність американської моделі, сформованої в специфічних історичних умовах. Автор наголошує на сучасних тенденціях перегляду концепції позитивних дій та підвищенні ролі принципу формальної рівності, що зумовлює потребу в подальшому науковому осмисленні цієї проблематики.

Ключові слова: позитивні дії; Верховний Суд США; рівність можливостей; дискримінація; юридична освіта; пропорційність; соціальна інклюзія.

Постановка проблеми

Політика позитивних дій у праві США є одним із найбільш дискусійних та суперечливих інструментів подолання історичної нерівності. Попри її значний внесок у розширення доступу меншин до освіти та праці, вона постійно перебуває в центрі суспільних і наукових дебатів через ризик трансформації з механізму компенсації у форму нової дискримінації. Ситуація ускладнюється різними підходами до розуміння рівності: формального, що вимагає однакового ставлення до всіх, і матеріального, який орієнтується на фактичне вирівнювання стартових можливостей. Додаткову актуальність проблема набуває у світлі сучасних рішень Верховного суду США та в контексті порівняння з європейськими правовими системами, де інститут позитивних дій майже відсутній, що ставить питання про унікальність і перспективність американського досвіду.

У сучасних умовах, коли питання забезпечення реальної рівності можливостей і подолання соціально-історичної нерівності залишаються ключовими викликами для демократичних держав, політика позитивних дій у США набуває особливого значення. Вона не лише вплинула на формування освітньої та трудової політики, але й стала предметом фундаментальних конституційних дискусій, у яких окреслюються межі допустимого втручання держави у сферу рівності. Суперечливість судової практики та зростання критики з боку суспільства актуалізують необхідність наукового осмислення природи, цілей і наслідків позитивних дій. Порівняння з європейськими правовими системами, які пішли іншим шляхом, підкреслює унікальність американського досвіду та вимагає його комплексного аналізу для розуміння перспектив подальшого розвитку як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика позитивних дій у правовій системі США вже тривалий час перебуває у центрі уваги науковців. Значна кількість досліджень присвячена аналізу конституційно-правових засад цієї політики, зокрема впливу ключових рішень Верховного суду (зокрема Regents of the University of California v. Bakke), які визначили межі допустимості врахування расового чинника у сфері освіти. У науковій літературі простежується увага до питання пропорційності й індивідуалізованого підходу як ключових умов легітимності позитивних дій, а також до розмежування між системою квот та обмеженим врахуванням раси. У працях таких зарубіжних дослідників, як Рональд Дворкін, Джон Ролз, Кімберлі Креншо, Кетрін Маккіннон, Оуен Фіс, порушуються питання теоретичного підґрунтя рівності та обґрунтування позитивних дій як інструмента подолання структурної нерівності.

Окремим напрямом досліджень є аналіз ефективності позитивних дій у вищій освіті, зокрема їхнього впливу на доступ меншин до юридичних шкіл, показники успішності студентів та подолання наслідків історичної нерівності. Чимало публікацій звертають увагу на роль програм на кшталт Council on Legal Education Opportunity (CLEO) як інституційної форми реалізації позитивних дій у правничій освіті, а також на труднощі, пов'язані з високим рівнем відрахувань і складністю складання професійних іспитів.

Отже, **метою статті** є комплексне дослідження генези, еволюції та сучасного стану політики позитивних дій у правовій системі США, зокрема у сфері освіти, через аналіз нормативно-правових актів, ключових судових прецедентів і порівняння з європейськими підходами, з метою з'ясування її ролі у подоланні історичної дискримінації та забезпеченні фактичної рівності можливостей.

Методологічну основу статті становить поєднання історико-правового методу, що дозволяє простежити еволюцію позитивних дій у США, порівняльно-правового аналізу для зіставлення американського досвіду з підходами європейських країн, формально-юридичного методу для дослідження нормативних актів і прецедентної практики Верховного суду, системно-структурного підходу для виявлення взаємозв'язку між політикою позитивних дій і розвитком конституційної доктрини рівності, а також доктринального аналізу для узагальнення наукових підходів до розуміння позитивних дій як виняткового інструменту демократичної правової системи.

Виклад основного матеріалу

Політика позитивних дій (affirmative action) належить до числа найтриваліших і найскладніших правових явищ сучасності. Її зародження та подальша еволюція відображають поступове прагнення американського суспільства вийти за межі формальної рівності, закріпленої конституційними приписами, та забезпечити фактичний доступ до рівних можливостей у здобутті освіти, праці та суспільній інтеграції[1]. У цьому сенсі affirmative action слугує не теоретичною декларацією, а практичним механізмом реалізації державної політики. Від самого початку вона була спрямована на мінімізацію довготривалих наслідків дискримінації за ознаками раси, етнічного походження, статі чи соціально-економічного становища[2].

Так, по суті йдеться про комплекс спеціальних заходів, які створювали додаткові можливості для груп, що опинилися у менш вигідному становищі внаслідок історичних обставин. Це могли бути відмінності у рівні доходів, якості освіти чи доступі до престижних професій.

Слід зазначити, що ця політика набула особливого поширення у сфері вищої освіти США. Її головне завдання полягало у виправленні глибинних дисбалансів та формуванні різноманітного й інклюзивного студентського середовища. При цьому етнічна чи расова належність абітурієнта ніколи не

[1] Rios, E. (2023, June 29). What was affirmative action designed to do – and what has it achieved? The Guardian. https://www.theguardian.com/law/2023/jun/22/what-is-affirmative-action-supreme-court-explainer

[2] Students for Fair Admissions. (n.d.). *Each lawsuit is in a different stage of litigation*. Students for Fair Admissions. Retrieved June 17, 2025, from https://studentsforfairadmissions.org/our-cases/

розглядалася як самодостатня підстава для прийняття рішення про зарахування. Вона враховувалася у комплексі з іншими критеріями: академічними досягненнями, результатами стандартизованих тестів, рекомендаційними листами чи громадською активністю. Такий підхід мав на меті всебічну оцінку особистості, без перетворення етнічного чинника на визначальний[3].

Разом із тим, поєднання принципу юридичної рівності та спроб подолати соціальну нерівність завжди викликало гострі суперечки. Показовим є приклад Північної Кароліни: при тому, що афроамериканці становлять там близько 21% населення, їхня присутність у престижних університетах протягом тривалого часу залишалася суттєво нижчою — приблизно 8%[4]. Подібна статистика демонструвала глибоку невідповідність між демографічною структурою суспільства та його репрезентацією у сфері вищої освіти[5].

Опоненти концепції позитивних дій, серед яких правозахисна організація Students for Fair Admissions (надалі також - SFA), наголошували, що врахування расового чинника насправді створює приховану дискримінацію, зокрема стосовно студентів азійського походження. Саме SFA ініціювала низку резонансних судових процесів проти провідних університетів — Гарвардського та Університету Північної Кароліни — з вимогою визнати подібну практику неконституційною. У риториці критиків часто застосовувався концепт так званої «політики дальтоніка», яка вимагала повної расової нейтральності у відборі студентів[6].

Перші згадки про термін affirmative action у нормативних актах з'явилися ще в період адміністрації президента Франкліна Рузвельта. Застосування цього терміна тоді не було пов'язане з расовими чи етнічними питаннями — мова йшла про трудові гарантії та правовий захист профспілкових активістів. Лише в повоєнні десятиліття проблема расової сегрегації поступово вийшла на передній план і набула статусу одного з ключових викликів для американської правової системи. Поворотною віхою в цьому процесі стало рішення Верховного суду у справі Brown v. Board of Education (1954), яким було відкинуто доктрину «separate but equal» і закладено правові засади для ліквідації сегрегаційних практик у сфері освіти.

Особливу роль у закріпленні стандартів рівності відіграла так звана доктрина інкорпорації (incorporation doctrine), що стала інструментом поширення положень Білля про права на юрисдикцію штатів через механізми Чотирнадцятої поправки[7]. Починаючи з прецеденту Gitlow v. New York (1925), а також низки наступних справ, Верховний суд поступово визнавав, що фундаментальні права, гарантовані перших десятьма поправками, підлягають захисту і від дій органів влади штатів. Цей процес відбувався селективно: кожне право аналізувалося окремо, що дозволяло Суду вибудовувати поступову та послідовну практику[8].

Попередником концепції позитивних дій часто вважають наказ генерала Вільяма Т. Шермана 1865 року, відомий під формулою «сорок акрів і мул». Його метою було надати колишнім рабам мінімальні ресурси для початку самостійного життя. Хоча план Шермана не був утілений у життя в повному обсязі, він сформував символічний орієнтир для подальших дискусій про компенсаційні механізми держави[9].

Аналізуючи сучасний етап становлення концепції позитивних дій у правовій системі США, варто зазначити, що першим юридичним кроком у напрямі запровадження позитивних дій став указ президента Джона Ф. Кеннеді 1961 року, який покладав на фе-

[3] *Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College*, 600 U.S. 181 (2023).

[4] *Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina*, 600 U.S. 1 (2023).

[5] U.S. Census Bureau. (2003). *Statistical abstract of the United States: 2003* (119th ed.). U.S. Government Printing Office. https://www.census.gov/library/publications/2002/compendia/statab/123ed.html

[6] Groves, H. E. (1965). Report on the minority groups project. *Association of American Law Schools Proceedings, Part One, 1965*, 171–172.

[7] Cornell Law School. (n.d.). *Incorporation doctrine*. Legal Information Institute. Retrieved May 10, 2025, from https://www.law.cornell.edu/wex/incorporation_doctrine

[8] *Gitlow v. New York*, 268 U.S. 652 (1925).

[9] New Georgia Encyclopedia. (n.d.). *Sherman's Field Order No. 15*. Retrieved May 7, 2025, from https://www.georgiaencyclopedia.org/articles/history-archaeology/shermans-field-order-no-15/

деральних підрядників обов'язок вживати «affirmative action» для забезпечення рівності у сфері працевлаштування. Подальший розвиток відбувся під час президентства Ліндона Джонсона, а ключовим нормативним актом став Закон про громадянські права 1964 року, що забороняв дискримінацію у сфері праці, освіти й суспільних послуг. У 1969 році Артур Флетчер, відомий як «батько позитивних дій», започаткував переглянутий Філадельфійський план, який уперше встановив конкретні цільові показники щодо найму афроамериканців[10].

Юридична ідея позитивних дій полягає у використанні спеціальних заходів, які мають преференційний характер і покликані на визначений час вирівняти стартові можливості груп, що тривалий час перебували в умовах інституційної дискримінації. У центрі цієї концепції лежить переконання, що формальної заборони нерівного ставлення недостатньо, адже суспільство десятиліттями зберігало глибоко вкорінені бар'єри, які перешкоджали фактичній рівності.

Невід'ємним елементом позитивних дій є їхній тимчасовий характер: такі заходи не задумувалися як постійний правовий режим, а радше як перехідний інструмент, що має діяти доти, доки не буде досягнуто певного рівня соціальної інклюзії та різноманіття. Водночас ці заходи не повинні сприйматися як каральні стосовно домінантних груп: їхня логіка полягає у компенсуванні минулих несправедливостей і створенні умов для справедливого доступу до можливостей.

У науковій літературі підкреслюється, що позитивні дії становлять виняток у правовій системі, допустимий лише за умови дотримання принципів пропорційності та часової обмеженості. Якщо ж подібні заходи зберігаються надто довго, вони ризикують трансформуватися у нову форму дискримінації. Саме тому в доктрині позитивні дії завжди тісно пов'язувалися з концептом пропорційності (proportionality), що визначає їхню допустимість виключно як інструмент досягнення фактичної рівності можливостей у демократичній правовій державі.

У континентальній Європі розвиток правових інструментів, подібних до американської системи позитивних дій, не відбувся. У більшості країн регулятивний акцент зміщено в бік універсальних стандартів заборони дискримінації, тоді як механізми расових чи етнічних квот практично відсутні. Прикладом може слугувати Німеччина, де закон Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz встановлює широкий перелік гарантій рівного ставлення, але не передбачає преференцій, пов'язаних із расовою чи етнічною належністю. У Франції ж домінує конституційний принцип формальної рівності: там вважають, що запровадження расових квот суперечить вимогам публічного порядку та підриває саму ідею правової універсальності[11].

З огляду на це, американська модель позитивних дій постає як продукт специфічних соціально-історичних умов, у межах яких існувала глибока прірва між декларативним проголошенням рівності прав і фактичним збереженням соціальної нерівності. Вона відображає перехід від формального рівня правових гарантій до створення дієвих механізмів, спрямованих на активне залучення недопредставлених груп у суспільні процеси.

Порівняльний аналіз дозволяє зробити висновок про унікальність американського досвіду: на відміну від США, більшість європейських держав віддають перевагу універсальним антидискримінаційним механізмам без упровадження расових квот. У сукупності всі ці обставини підкреслюють необхідність нових наукових підходів до переосмислення позитивних дій і глибокої оцінки їхнього впливу на забезпечення реальної рівності можливостей у сучасному демократичному суспільстві.

Дискусії довкола ефективності позитивних дій у США залишаються актуальними й нині, особливо в аспекті доступу меншин до освітніх та соціальних ресурсів. Історико-правовий розвиток цієї концепції демонструє складну траєкторію: від перших спроб символічної компенсації за наслідки рабства й сегрегації — до інституційного закріплен-

[10] Sander, R. H. (2004). A systemic analysis of affirmative action in American law schools. *Stanford Law Review, 57*(2), 367–483. https://doi.org/10.2307/40040304

[11] Sander, R. H. (2004). A systemic analysis of affirmative action in American law schools. *Stanford Law Review, 57*(2), 367–483. https://doi.org/10.2307/40040304

ня преференційних заходів для груп, що тривалий час зазнавали дискримінації. Вирішальну роль у цьому процесі відігравали не лише акти законодавчої влади, а й практика Верховного суду, яка поступово визначала рамки допустимості такої політики.

Проте тенденції останніх десятиліть свідчать про поступовий відхід від доктрини «обмеженого врахування» расового чинника. Натомість усе більше уваги приділяється відновленню принципу формальної рівності, що породжує гострі суперечки у суспільстві й академічних колах щодо легітимності та доцільності подальшого існування позитивних дій.

Формування політики позитивних дій у сфері юридичної освіти США було багатовимірним процесом, тісно пов'язаним із ширшими суспільними трансформаціями, спрямованими на подолання сегрегації, забезпечення громадянських прав та ліквідацію наслідків системної расової нерівності в післявоєнний період. Саме правничі школи та факультети часто виступали індикаторами суспільно-політичних суперечностей епохи, своєрідним лакмусовим папірцем, на якому відображалися зміни в ідеології та праві[12].

Статистичні дані свідчать, що на початку XXI століття ситуація із залученням студентів із числа меншин помітно покращилася. Так, у 2001–2002 академічному році кількість афроамериканських першокурсників у юридичних школах сягнула приблизно 3400 осіб, що становило 7,7% від загального контингенту. Цей показник був близьким до частки афроамериканців серед випускників бакалаврату (8,9%), які становили основний кадровий резерв для вступу до правничих шкіл. Попри загальну тенденцію до недостатньої представленості афроамериканської молоді у вищій освіті, юридичні факультети демонстрували відносно вищі результати інтеграції, ніж інші напрями післядипломного навчання.

Однак подібна картина не завжди мала місце. У середині 1960-х років, зокрема в 1964 році, кількість афроамериканських студентів-першокурсників не перевищувала 300 осіб, і приблизно третина з них навчалася у шести історично афроамериканських юридичних школах. Це відповідало лише 1,3% від загальної кількості студентів юридичних факультетів, що майже збігалося з часткою афроамериканців у професійній адвокатській спільноті (1,1%). Подібні диспропорції простежувалися і серед інших етнічних меншин — мексиканських американців, пуерториканців та вихідців із країн Азії, кількість яких у юридичних школах була ще нижчою. Загалом у 1950–1960-х роках студенти з числа меншин були представлені у післядипломній освіті приблизно у п'ять-шість разів менше, ніж їхня питома вага в населенні[13]. Варто також підкреслити, що з огляду на багатонаціональний склад населення США статистичні дані про расову належність студентів традиційно збираються з особливою ретельністю[14].

Найгостріше проблема недопредставленості виявлялася на Півдні США, де чинна система сегрегації або повністю закривала доступ афроамериканцям до державних юридичних шкіл, або ж створювала для них окремі невеликі заклади. На Півночі ситуація виглядала дещо інакше: дискримінація тут мала менш інституційний характер, але й далі проявлялася через приховані бар'єри, які суттєво обмежували можливості вступу й підтримували низький рівень зарахування.

У другій половині 1960-х років на тлі загального піднесення руху за громадянські права юридична академічна спільнота США поступово почала усвідомлювати глибинну системність проблеми расової нерівності в освіті. Прийняття Закону про громадянські права 1964 року стало каталізатором цього процесу: дедалі більше правників та освітніх інституцій визнавали, що майже повна відсутність афроамериканців у правничих школах не лише підриває легітимність пра-

[12] Wilkins, D. B. (2004). From "separate is inherently unequal" to "diversity is good for business": The rise of market-based diversity arguments and the fate of the Black corporate bar. *Harvard Law Review, 117*(6), 1548–1615.

[13] American Bar Association. (n.d.). *Minority enrollment, 1971–2002* (p. 71). Retrieved July 12, 2025, from http://www.abanet.org/legaled/statistics/minstats.html

[14] American Bar Association. (n.d.). *J.D. enrollment and J.D. degrees awarded (total/women/minorities).* Retrieved June 11, 2025, from http://www.abanet.org/legaled/statistics/jd.html

вової професії, а й становить загрозу соціальній стабільності.

Причини цієї диспропорції мали комплексний характер. До них належали:

– обмежене коло підготовлених кандидатів із числа меншин;

– надмірна фінансова вартість юридичної освіти, що ставала непереборною перешкодою для багатьох;

– нестача стипендіальних програм та академічних форм підтримки;

– поширені уявлення про правничу професію як закриту та консервативну сферу, мало відкриту для нових соціальних груп.

З огляду на ці виклики, у 1967 році було започатковано програму Council on Legal Education Opportunity (CLEO). Її завданням стало проведення інтенсивних підготовчих курсів для талановитих студентів-афроамериканців, які не мали достатніх академічних результатів для вступу за стандартними критеріями. Фактично CLEO стала першою масштабною інституційною спробою застосування політики позитивних дій у юридичній освіті, започаткувавши тенденцію до активного інтегрування меншин у цю сферу.

Після загальнонаціональної расової кризи 1968 року кількість правничих шкіл, що запроваджували або розширювали програми преференційного прийому, почала швидко зростати. Уже до середини 1970-х років кількість афроамериканських студентів першого курсу поза межами історично афроамериканських навчальних закладів збільшилася у понад п'ять разів. Водночас позитивні зрушення супроводжувалися значними труднощами: рівень відрахувань серед студентів меншин сягав майже третини, а успішність під час складання адвокатських іспитів залишалася низькою. Це змусило освітні установи переглядати підходи до відбору, прагнучи поєднати соціальну інклюзію з академічними стандартами[15].

Саме в цей період тести LSAT (Law School Admission Test — стандартизований вступний іспит до юридичних шкіл у США, що оцінює рівень логічного мислення, аналітичних здібностей та розуміння прочитаного тексту) та різні академічні індекси почали визнаватися ефективними інструментами прогнозування успішності. Проте для представників меншин ще довгий час існували окремі стандарти оцінювання, що свідчило про незавершеність пошуку балансу між рівністю доступу та вимогами професії. Отже, до середини 1970-х років правнича освіта США вступила у фазу так званої другої хвилі позитивних дій. Цей етап відрізнявся тим, що практика преференцій перестала розглядатися як експеримент і трансформувалася у сталу інституційну політику. Хоча расова належність абітурієнтів визнавалася важливим критерієм, вона все ж розглядалася у комплексі з іншими факторами, що дозволяло уникати запровадження жорсткої системи квот.

Визначальним у розвитку доктрини стала справа Regents of the University of California v. Bakke (1978). Верховний суд США постановив, що врахування расового чинника у процесі відбору абітурієнтів є допустимим, якщо воно застосовується як допоміжний елемент серед інших критеріїв і відповідає принципу пропорційності. Суд визнав, що різноманітність студентського середовища є легітимною державною метою, а отже, може слугувати підставою для використання таких заходів. Саме рішення у справі Bakke стало фундаментальним прецедентом, що визначив межі конституційної допустимості політики позитивних дій у сфері освіти[16].

При цьому Верховний суд сформулював два принципових підходи:

– по-перше, освітнє різноманіття визнано легітимною метою, яка може виправдати застосування расового фактора;

– по-друге, було встановлено необхідність індивідуальної оцінки кожного кандидата, що унеможливлює автоматичні пільги чи встановлення жорстких квот.

Таким чином, справа Bakke заклала основу моделі обмеженого врахування раси, яка поєднала ідею формальної рівності з необхідністю виправлення історичних дис-

[15] Boyer, B. F., et al. (1964). Report of the Committee on Racial Discrimination: Problem of Negro applicants. *Association of American Law Schools Proceedings, Part One, 1964*, 159–161.

[16] *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978).

пропорцій. Цей конституційний прецедент на десятиліття став відправною точкою для подальших юридичних дискусій та судових практик у сфері affirmative action, забезпечуючи баланс між принципом рівного захисту прав і політикою соціальної інклюзії.

Це прецедентне рішення Верховного суду США, ухвалене мінімальною більшістю (5 голосів проти 4), стало переломним моментом у розвитку доктрини позитивних дій. Уперше на найвищому рівні було зафіксовано, що сама по собі політика врахування расового чинника не суперечить ані конституційним положенням, ані федеральному законодавству, якщо вона має тимчасовий та вузько сфокусований характер і відповідає критеріям пропорційності.

Аргументація Суду ґрунтувалася на тезі, що расове різноманіття у складі студентів є не лише засобом подолання історичної дискримінації, а й має самостійну суспільну цінність. Його визнали важливим публічним благом, яке посилює якість навчального процесу, сприяє інтелектуальному змаганню ідей та забезпечує формування більш відкритого освітнього середовища.

Автор вирішальної думки, суддя Льюїс Пауелл, підкреслив, що різноманітність студентського контингенту підвищує конкурентність правничої освіти та готує майбутніх юристів до роботи в багатокультурному суспільстві. У такий спосіб було закладено доктринальне підґрунтя для сприйняття інклюзивності як легітимної державної мети.

Разом із тим Суд провів чітку межу між індивідуалізованим урахуванням раси як одного з численних факторів відбору та жорсткою квотною системою, що гарантувала фіксовану кількість місць для окремих груп. Остання, яку практикувала медична школа Університету Каліфорнії, була визнана неконституційною. На думку Суду, вона не відповідала принципу «найменш обмежувального засобу», тобто не забезпечувала належного балансу між прагненням до різноманіття й захистом індивідуальних прав інших кандидатів.

Суддя Пауелл запропонував інший підхід, відомий згодом як «Bakke framework». Згідно з ним расовий чинник може враховуватися лише поряд з іншими показниками — академічними результатами, особистими характеристиками чи життєвим досвідом — і не може набувати ані вирішального, ані автоматичного значення. Такий підхід став основою моделі індивідуального оцінювання, яка визначила правозастосовну практику наступних десятиліть[17].

Підсумкове рішення Суду мало компромісний характер: воно водночас скасувало систему квот і зобов'язало університет зарахувати позивача, але при цьому легітимізувало обмежене використання позитивних дій. Визначальними параметрами їхньої допустимості стали тимчасовість, індивідуалізованість та чітко окреслена мета.

Висновки

Політика позитивних дій у праві США постає як унікальне правове явище, що поєднало елементи компенсації історичної несправедливості та прагнення до забезпечення реальної рівності можливостей. Вона пройшла складну еволюцію — від перших символічних заходів після скасування рабства до інституціоналізованих програм, закріплених у законодавстві та підтверджених рішеннями Верховного суду. Порівняльний контекст підтверджує унікальність американського підходу. На відміну від США, більшість європейських країн орієнтувалися на універсальні стандарти недискримінації, уникаючи запровадження расових квот. Це ще раз демонструє, що американська модель позитивних дій виникла у специфічних історико-правових обставинах і не має прямих аналогів у правових системах континентальної Європи. Аналіз розвитку позитивних дій у сфері освіти засвідчує, що саме в університетах і правничих школах вони набули найбільшої практичної ваги. Судова практика, особливо рішення у справі Regents of the University of California v. Bakke (1978), визначила правові межі допустимості таких заходів: тимчасовість, індивідуалізованість та пропорційність. Ці критерії стали фундаментом для моделі «обмеженого врахування» раси, яка протягом десятиліть забезпечувала баланс між конституційним принципом рівного захисту прав і політикою соціальної інклюзії.

[17] *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978).

Література

1. American Bar Association. (n.d.). J.D. enrollment and J.D. degrees awarded (total/women/minorities). Retrieved June 11, 2025, from http://www.abanet.org/legaled/statistics/jd.html

2. Boyer, B. F., et al. (1964). Report of the Committee on Racial Discrimination: Problem of Negro applicants. Association of American Law Schools Proceedings, Part One, 1964, 159–161.

3. Cornell Law School. (n.d.). Incorporation doctrine. Legal Information Institute. Retrieved May 10, 2025, from https://www.law.cornell.edu/wex/incorporation_doctrine

4. Gitlow v. New York, 268 U.S. 652 (1925).

5. Groves, H. E. (1965). Report on the minority groups project. Association of American Law Schools Proceedings, Part One, 1965, 171–172.

6. New Georgia Encyclopedia. (n.d.). Sherman's Field Order No. 15. Retrieved May 7, 2025, from https://www.georgiaencyclopedia.org/articles/history-archaeology/shermans-field-order-no-15/

7. Regents of the University of California v. Bakke, 438 U.S. 265 (1978).

8. Rios, E. (2023, June 29). What was affirmative action designed to do – and what has it achieved? The Guardian. https://www.theguardian.com/law/2023/jun/22/what-is-affirmative-action-supreme-court-explainer

9. Sander, R. H. (2004). A systemic analysis of affirmative action in American law schools. Stanford Law Review, 57(2), 367–483. https://doi.org/10.2307/40040304

10. Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College, 600 U.S. 181 (2023).

11. Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina, 600 U.S. 1 (2023).

SUMMARY

The article is devoted to the study of the formation and development of affirmative action policy in the U.S. legal system, with particular emphasis on education and legal training. The genesis of the concept is traced from the first attempts to compensate for the consequences of slavery and segregation to its institutional consolidation in legislation and the practice of the Supreme Court. Special attention is given to key precedents (in particular Regents of the University of California v. Bakke), which defined the permissible boundaries of affirmative action and established the doctrine of proportionality and individualized assessment. The article also presents a comparative analysis of American and European approaches, highlighting the uniqueness of the U.S. model shaped by specific historical circumstances. The author underscores current trends in the reconsideration of affirmative action and the growing significance of the principle of formal equality, which calls for further scholarly reflection on this issue.

Keywords: affirmative action; Supreme Court of the United States; equal opportunities; discrimination; legal education; proportionality; social inclusion.

12. Students for Fair Admissions. (n.d.). Each lawsuit is in a different stage of litigation. Students for Fair Admissions. Retrieved June 17, 2025, from https://studentsforfairadmissions.org/our-cases/

13. U.S. Census Bureau. (2003). Statistical abstract of the United States: 2003 (119th ed.). U.S. Government Printing Office. https://www.census.gov/library/publications/2002/compendia/statab/123ed.html

14. Wilkins, D. B. (2004). From "separate is inherently unequal" to "diversity is good for business": The rise of market-based diversity arguments and the fate of the Black corporate bar. Harvard Law Review, 117(6), 1548–1615.