

優惠待遇方案之爭議： 美國最高法院判例與1991年民權法案

王玉策

摘要

本文所稱優惠待遇，係指官方或私人機構，提供給過去曾受過歧視待遇之某種族或性別族群成員特別優惠之機會或利益，以彌補其從前遭受歧視所造成之傷害。此種優惠處分方案適用於「平等就業機會」之範疇，包括在職訓練、僱用新人、升級、解僱等程序，及減少雇主任用標準有不利該族群之因素等。以此種補償性之措施做為達成就業平等之方法是否妥適，一直是美國社會近年來最具爭議性的話題。

贊成者注重群體分配正義，鑒於過去法律僅僅停止歧視，並不能改善過去受長期歧視所延續下來的不平等狀態，故主張積極地給予特別優惠待遇，才能拉平不平等之差距。反對者則擁護個人機會平等，認為優惠待遇本身即違反平等原則，將會影響對過去歧視並無責任之無辜個人的利益。此類案件進入最高法院更是爭論不休，法官意見呈極端分裂，難以達成多數決。所做出之判決，又為國會所不滿，屢思要以立法推翻最高法院之判例。

本文詳細論述此種優惠待遇方案之本質、源起，所引發之爭議性，與贊同、反對雙方所持之意識型態。並逐案討論最高法院近二十年來此類重要案件所呈現之爭議，以及社會輿論及國會所做之反應，具體結果呈現於1991年修訂之民權法案中。本文作者建議為避免此種左右為難之爭議，此後優惠待遇方案應採種族或性別中立政策，以低收入階層為對象，可以擺脫敏感話題。而曾受歧視之種族或性別族群多屬低收入階層，同樣可蒙此優惠待遇之利。