

УДК: 316.356.4:330.59:316.7(73)  
DOI: 10.31857/S2686673025030072  
EDN: CJQSHC

## Социально-экономические и культурные аспекты положения расово-этнических сообществ в США

**А.А Шлихтер**

*Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО РАН).*

*Российская Федерация, 1177997 Москва, ул. Профсоюзная, д.23.*

*AuthorID: 111590 ORCID: 0000-0001-9531-0885 e-mail: shlihter.alexey@yandex.ru*

---

**Резюме:** В статье рассматриваются проблемы и позиции этнических групп США на рынке труда, в составе мелких и средних бизнесменов и в системе образования, выявлен комплекс причин низкой социальной мобильности основной массы афроамериканцев и латиноамериканцев. Значительное место в работе отводится планам аффирмативных действий, цель которых в увеличении числа представителей азиатской, африканской и латиноамериканской рас в государственных учреждениях, вузах и частных компаниях. Отдельный раздел посвящён рассмотрению сложившихся в США культурных кодов этно-расовых групп и стереотипов в оценке их способностей и менталитета, а также их представленности в составе управленческих звеньев на производстве. В разделе предпринято рассмотрение и анализ широко представленных в стране расовых теорий и социальных движений, обозначивших одну из линий раскола в американском обществе. Актуальность изучения расовых проблем в США обусловлена ростом политико-культурных движений в штатах, мотивированных чувством ущемлённости положения представителей цветных сообществ, не отвечающей их гражданским правам и социальным интересам. В последнем разделе статьи рассматриваются результаты опросов среди афроамериканцев, в частности касающиеся вопроса о том, являются ли наибольшей для них проблемой структурные или индивидуальные источники расизма.

**Ключевые слова:** расовое разнообразие, разрыв в благосостоянии, безработица, неполная занятость, профессиональная сегрегация, аффирмативные действия, культурный капитал.

**Для цитирования:** Шлихтер А.А. Социально-экономические и культурные аспекты положения расово-этнических сообществ в США. *США&Канада: экономика, политика, культура.* 2025; 55(3):86–98. DOI: 10.31857/S2686673025030072 EDN: CJQSHC

---

## Socioeconomic and Cultural Aspects of the Status of Racial and Ethnic Communities in the United States

**Alexey A. Shlikhter**

*National Research Institute of World Economy and International Relations named after E.M. Primakov, Russian Academy of Sciences (MEMO RAS).*

*Russian Federation, 1177997 Moscow, Profsoyuznaya str. 23.*

*AuthorID: 111590 ORCID: 0000-0001-9531-0885 e-mail: shlihter.alexey@yandex.ru*

---

**Abstract:** The article examines the positions of US ethnic groups in the labor market, among small and medium-sized business owners, and in the education system, revealing a complex set of reasons for the low social mobility of the majority of African Americans and Latin Americans. Significant attention in the work is given to affirmative action plans aimed at increasing the number of representatives of Asian, African and Latin American races in state institutions, universities and private companies. A separate section is devoted to the examination of the cultural codes of ethno-racial groups and the stereotypes in the assessment of their abilities and mentality, as well as their representation at management levels in production sectors. The section analyzes racial theories and social movements that have become widespread in the country, which have designated one of the lines of division in American society. A separate section examines the cultural codes of communities of color in the United States, as well as stereotypes in assessing their abilities and mentality, the influence of these judgments on their professional growth, as well as their representation in management roles in production. The relevance of studying racial issues in the United States stems from the growth of political and cultural movements across states, motivated by the feeling of injustice faced by communities of color, which does not meet their civil rights and social interests. The final section of the article examines the results of surveys among African Americans, in particular focusing on whether structural or individual sources of racism are perceived as the greatest problem for them.

**Keywords:** racial diversity, wealth gap, unemployment, underemployment, occupational segregation, affirmative action, cultural capital.

**For citation:** Shlikhter, A.A. Socioeconomic and Cultural Aspects of the Status of Racial and Ethnic Communities in the United States. *USA & Canada: Economics, Politics, Culture*. 2025; 55 (3): 87–99. DOI: 10.31857/S2686673025030072 EDN: CJQSHC

---

## **ЭТНО-РАСОВЫЕ СООБЩЕСТВА В СОСТАВЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА**

На протяжении десятилетий архетипом мелкого и среднего предпринимателя в США неизменно был белый американец. Однако в последние два года, как показывают исследования потребительских финансов (*Survey of Consumer Finances, SCF*), меняется тенденция в сфере владения мелким и средним бизнесом для разных этно-расовых групп. В нём значительно увеличилась доля афроамериканских и латиноамериканских семей, хотя частное предпринимательство всё ещё более распространено среди белых с более высоким уровнем образования и доходов [1]. В 2017 году в США афроамериканцы были владельцами более 161 тыс. фирм, в которых трудилось 48 549 работников; в конце 2022 года чернокожие предприниматели владели уже 3,5 млн фирм с числом занятых свыше 1,2 млн человек. Чаще всего афроамериканцам принадлежат страховые компании, банки, звукозаписывающие лейблы, похоронные бюро, парикмахерские, косметические салоны, газеты, рестораны с блюдами афроамериканской кухни, ночные клубы, агентства недвижимости, музыкальные и книжные магазины. Несмотря на увеличение валовой выручки принадлежащих афроамериканцам фирм в последние годы, на неё приходится чуть выше 1% совокупного дохода всех имеющихся в США классифицируемых компаний. По экономическим оценкам, если доля принадлежащих афроамериканцам фирм будет расти нынешними темпами, то за 15 лет для достижения ими

паритета с долей фирм, принадлежащих белым, потребуется рост числа первых на 74,4%, а в течение 25 лет – на 44,6% [2]. Принадлежащие белым мажоритарным акционерам компании составляют около 80% общего их количества [3]. С 2007 по 2021 год рост принадлежащих азиатам малых и средних фирм составил 23,8%, афроамериканцам – 13,64%, латиноамериканцам – 34,5% [4]. В 2023 году в США латиноамериканцами было открыто 5 млн новых фирм, что составило 36% от общего количества вновь созданных компаний, с годовым доходом более 800 млрд долл. На них было создано почти две трети новых рабочих мест, главным образом в строительной отрасли [5].

Принадлежащие афроамериканцам фирмы сильнее других пострадали от пандемии COVID-19 – в округах их концентрации было зарегистрировано наибольшее число случаев заболеваний среди работников, а также отмечалось длительное принудительное закрытие предприятий. 27 марта 2020 года согласно закону США «О помощи, льготах и экономической безопасности в связи с коронавирусом» (*Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, CARES*) была запущена программа поддержки малого бизнеса – комплексный пакет мер объёмом 2,2 трлн долл. Из него 350 млрд долл. выделялось на программу защиты заработной платы и покрытия соответствующих накладных расходов (*Paycheck Protection Program for Small Business, PPP*), а также кредитов на сумму 670 млрд долл. В тридцати округах по этой программе получили кредиты до 20% афроамериканских предприятий, что соответствует среднему показателю по стране. Однако обнаружились видимые различия: в таких районах, как Бронкс в Нью-Йорке, округ Уэйн и Детройт в Мичигане, объёмы кредитования оказались гораздо ниже требуемых.

## **РАЗРЫВ В БЛАГОСОСТОЯНИИ ЧЕРНОКОЖИХ И БЕЛЫХ ДОМОХОЗЯЙСТВ В США**

По данным тридцатилетнего исследования, средний уровень собственного капитала белых домохозяйств превышает этот показатель для афроамериканских. Во время рецессии 2007–2008 годов собственный капитал последних сократился на 44,3%, тогда как у белых – на 26,1%. В период с 2007 по 2016 год чернокожие и испаноязычные домохозяйства потеряли 48% и 36% своего состояния, тогда как белые – 24%. По расчётам Института Брукинга, средний уровень благосостояния латиноамериканских домохозяйств составил в 2022 году 19,2% уровня благосостояния белых [6].

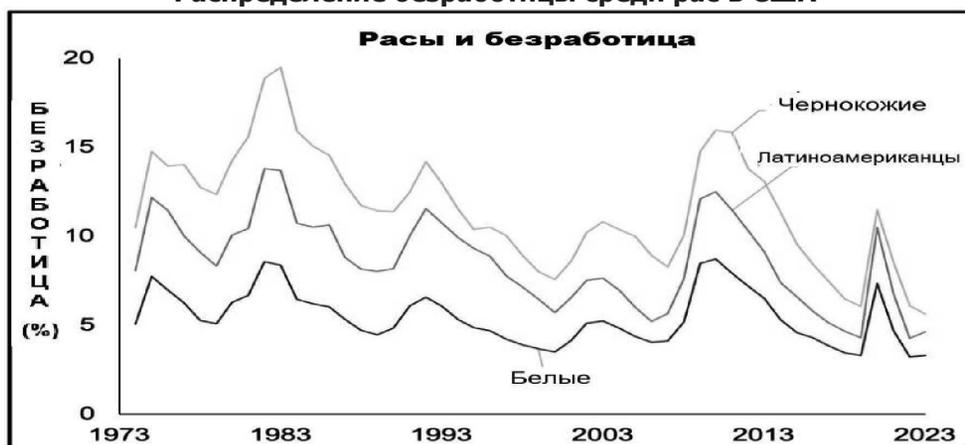
Хотя США добились некоторых успехов в устранении расового неравенства, проблемы всё ещё существуют: в среднем белые семьи имеют в 8 раз больше финансовых средств и имущества, чем семьи афроамериканцев. Многие годы неравномерное распределение национального богатства объяснялось практикой «красной черты» (*redlining*) в сфере недвижимости, запрещавшей афроамериканцам приобретать её в ряде районов. В итоге образовался порочный круг: низкие уровни доходов ограничивали депозиты, сокращая влияние банков афроамериканцев на местном уровне. Чернокожие владельцы малых фирм и покупатели жилья могли полагаться на небольшой обслуживающий населённый пункт

местный банк как на спасательный круг, но у него не было возможности выдать кредит под низкий процент по сравнению с крупными кредитными банками<sup>1</sup>. В районах преобладания чернокожего населения проводилась политика «зонирования одной семьи» (*single-family zoning*), из-за чего строительство доступного жилья для семей цветных в благополучных районах, где большинство населения белые, было практически невозможно. В настоящее время доля черных домохозяйств в жилищном фонде выросла, однако другие компоненты их благосостояния, такие, как диплом вуза или счёт в банке, существенно не увеличились. Кроме этого, лишь 1/10 афроамериканцев сообщали за последние полвека о получении наследства по сравнению с 1/3 белых американцев, причём средние значения этих переводов у последних значительно выше [8].

## БЕЗРАБОТИЦА И НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

График 1

Распределение безработицы среди рас в США



Источник: [10].

Если обратиться к цифрам безработицы и неполной занятости чернокожих и белых американцев во время пандемии, то среди первых в третьем квартале 2020 года указанный показатель был на 5,5% выше для вторых, в то время как уровень неполной занятости – на 7,2% выше. Сравнительная динамика положения белых и цветных на рынке труда показывает, что независимо от того, измеряется ли положение вторых показателем безработицы или неполной занятости, оба они для представителей этно-расовых меньшинств выше, чем для белых американцев. Что касается занятых неполный рабочий день или временно, то в официальной

<sup>1</sup> На текущий момент совокупные активы 20 управляемых афроамериканцами банков составляют 5,5 млрд долл.; для сравнения, в 2022 году активы одного только «Джи-Пи Морган Чейз» (*JP Morgan Chase*) составляли 3,2 трлн долл.

статистике безработных они отсутствуют, поскольку считаются трудоустроенными [9].

С момента объявления локдауна 25% афроамериканцев по сравнению с 19% белых были уволены или отправлены в неоплачиваемый отпуск. В 2023 году без работы остались 1,21 млн афроамериканцев [11]. По данным Бюро переписи населения США (*US Census Bureau*), во II квартале 2024 года общенациональный уровень безработицы среди чернокожих составлял 6,3%, тогда как среди белых произошло его снижение до 3,2% [12]. В последние годы практически вдвое увеличилась доля проживающих в США латиноамериканцев, жалующихся на ухудшение своего социально-экономического статуса. Данная ситуация актуальна как для латиноамериканцев, обладающих и не обладающих грин-картой (*green card*), так и для родившихся в этой стране во втором поколении [Журбей Е.В., Гарусова Л.Н., 2019].

## ПРИМЕНЕНИЕ АФФИРМАТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Для смягчения межэтнического неравенства в сфере занятости используются планы аффирмативных действий (*affirmative action plans, AAP*), итогом реализации которых является создание инклюзивной, этнически разнообразной рабочей среды. В сентябре 1965 года президент США Л. Джонсон подписал исполнительный указ (*US Department of Labor Executive Order 11246 – Equal Employment Opportunity*), потребовавший от государственных подрядчиков неукоснительно следовать этим планам для обеспечения приёма на работу лиц, независимо от расы, цвета кожи, религии и пола. Указ относится и к субподрядчикам, поставляющим компоненты компаниям с федеральными контрактами. Он также обязывает планировать аффирмативные действия и в финансовых учреждениях, имеющих депозитные счета для федеральных фондов [13]. Контроль над выполнением планов осуществляет Управление федеральных программ по соблюдению контрактов (*Office of Federal Contract Compliance Programs*). Служащие Управления обязаны тщательно изучить планы подрядчиков и ознакомиться с данными о заработной плате в дополнение к опросу сотрудников и руководителей. В случае обнаружения проблем они обязаны порекомендовать приемлемые способы достижения равных возможностей трудоустройства для представителей всех этно-расовых групп [14].

В конце 2020 года топ-менеджеры 30 американских компаний, включая «Майкрософт» (*Microsoft*), «Мерк» (*Merck & Co.*), ИБМ (*IBM Corp.*) и «Найк» (*Nike Inc.*), поддержали проект некоммерческой коалиции «ОдинДесять» (*OneTen*), чтобы помочь чернокожим без диплома колледжа найти работу. «Майкрософт» и «Амазон» (*Amazon*) обещали увеличить количество выпускников вузов в составе вице-президентов и директоров компании. В последнее время 88 компаний с общей занятостью 9 млн человек увеличили процент цветных работников – на долю латиноамериканцев пришлось более 40%, за ними следуют чернокожие и азиаты (23% и 22% соответственно). Другие компании, заявившие о своём участии в проекте, пообещали обеспечить работой миллион чернокожих сотрудников в течение десятилетия. Среди них – «Американ Экспресс» (*American Express Co.*), «Бэнк оф Америка»

(*Bank of America*), «Таргет» (*Target Corp.*), «Уолмарт» (*Walmart Inc.*), «Вирпул корпорэйшн» (*Whirlpool Corp.*) и «Джонсон и Джонсон» (*Johnson & Johnson*) [15].

Меры по трудоустройству афроамериканцев не смогли полностью решить проблемы их занятости, профессионального роста и уровня заработной платы из-за совокупности четырёх факторов: 1) опасений надвигающейся рецессии; 2) снижения потребностей рынка в рабочей силе с внедрением робототехники в сферы производства и услуг; 3) на фоне волн иммиграции из Мексики, Колумбии, Индии, Китая и Эквадора темнокожим американцам приходится всё острее конкурировать с мигрантами даже за низкооплачиваемые рабочие места; 4) положение цветных на рынке труда ещё больше усложнилось, когда политика бизнеса под флагом разнообразия, равенства и инклюзивности (*Diversity, Equity, Inclusion – DEI*) стала сходиться на нет – по оценкам кадровых агентств США, доля новых членов в советах директоров компаний и госструктурах из списка представителей расовых меньшинств упала в 2023 году на 10%. Такой поворот согласуется с разработанным в июле 2024 года проектом Фонда «Наследие» (*Heritage Foundation*), предложившим радикально сократить программы, направленные на поддержку этой тенденции. 20 января 2025 года президент США Д. Трамп своим указом отменил соответствующие программы во всех федеральных ведомствах.

Представителей этно-расовых меньшинств без диплома вуза часто можно видеть в составе младшего медицинского персонала, работников продуктовых магазинов, службы доставки, помощников по уходу на дому, охранников, уборщиков и водителей. У них мало шансов устроиться на хорошо оплачиваемую работу по сравнению с белыми, окончившими школу, которые зарабатывают на 22% больше цветных работников с аналогичным образованием [Weir K., 2016]. За два последних десятилетия численность чернокожих работников с дипломом колледжа выросла более чем вдвое (до 4,8 млн человек), однако увеличение их доходов зафиксировано на низкой кривой роста. По заключению Национального бюро экономических исследований США (*US National Bureau of Economic Research*), афроамериканцы с высшим образованием чаще, чем их белые сверстники, трудоустраиваются с низкой и средней зарплатой в качестве социальных работников, налоговых инспекторов и администраторов низшего звена в учреждениях образования. У белых работников с таким же образованием средняя заработная плата на 23% выше [16].

## **КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ, СТЕРЕОТИПЫ И КРИТИЧЕСКАЯ РАСОВАЯ ТЕОРИЯ**

Существовавшая в США десятилетиями сегрегация по расовым признакам приобрела характер культурных различий. Афроамериканцы, которых представители белой расы много лет назад поместили в категорию «низших», выработали свои собственные коды социальной коммуникации – диалект, кумиры, стиль жизни, ценности и поведенческие стандарты, – отличающиеся от присущих категории «высших». В разряд низших попали и американцы азиатского происхождения. Некоторые американские культурологи и социологи считают, что иммигрирующим в страну азиатам мешают продвинуться вверх по социальной

лестнице ценности, уходящие корнями в их многовековую культуру и ментальность, из-за чего испытывают трудности с установлением социальных связей (*networking*). Согласно стереотипам, азиатская диаспора выглядит «образцовой, образованной, трудолюбивой и успешной», но в то же время – «социально неумелой». Азиаты, говорится в одном исследовании, являются квалифицированными в инженерном деле, решении технических задач и математике, однако при этом им не рекомендуется занимать руководящие посты, поскольку они обладают «плохими социальными навыками» [17]. Такие предубеждения не имеют под собой оснований: по данным списка «Форчун-100» (*Fortune 100*), при доле в 6% в населении США азиатам принадлежит 13% руководящих постов в советах директоров высокотехнологичных компаний из 19,5%, занимаемых всеми небелыми [17]. Что касается афроамериканцев, то по разным оценкам они занимают от 3,2 до 3,5% руководящих постов. До недавнего времени некоторые американские исследователи объясняли этот факт непопулярностью среди чернокожей молодёжи образа отличника, корпящего над учебниками и связывающего свою карьеру с умственным трудом. На их взгляд, афроамериканцы не могут либо не хотят преуспевать в учёбе, так как наибольшей привлекательностью у них пользуются занятия, связанные в лучшем случае со спортивной или музыкальной карьерой. Другие считают, что основная часть чёрной молодёжи не проявляет прилежания в учёбе, чтобы не выделяться из афроамериканской среды, и в американской социологии это явление получило название «синдром плохого прилежания» (*poor attendance syndrome*).

В последнее время произошёл резкий рост обвинений в адрес белой Америки в системном расизме. Этому подъёму предшествовал ряд исследований, получивших отражение в критической расовой теории (КРТ) (*critical race theory, CRT*) [18]. Её истоки восходят к 1960-м годам, когда зародилось интеллектуальное движение по изучению гражданского права. Такие первопроходцы, как Деррик Белл (*Derrick Bell*), Кимберли Креншоу (*Kimberlé Crenshaw*), Шерил Харрис (*Cheryl Harris*) и другие, внесли свой вклад в формирование КРТ. В основе их работ лежат два положения. Во-первых, идея о том, что раса – это чисто социальный конструкт, а не отражение реальности. По их убеждению, людей разделили на «чёрных» и «белых» не из-за биологических особенностей, а чтобы закрепить доминирование одних (белых) и угнетённое положение других (чёрных). Во-вторых, американские социальные институты (система уголовного правосудия, система образования, рынок труда, рынок жилья и система здравоохранения) пронизаны расизмом, заложенным в законах, нормативных актах, правилах и процедурах, которые приводят к разным результатам в зависимости от расы [19].

В понимании её адептов, КРТ – это аналитический инструмент, который позволяет критически взглянуть на то, как институты, законы и политика США способствуют постоянному воспроизводству расового неравенства даже в условиях явно недискриминационных или расово нейтральных режимов. [Harris, 1994]. Нужно отметить, что на протяжении многих лет КРТ присутствует в учебных программах американских вузов. Что же касается школ K-12, то активное проникновение в них теории по таким предметам, как обществознание, история и

гражданское образование, датируется 2020 годом, когда школьные округа по всей стране по инициативе Министерства образования и Американского профсоюза учителей включили КРТ в программы обучения детей и подростков [20].

Вокруг КРТ развернулась нешуточная идеологическая борьба. Противники теории утверждают, что КРТ располагается в русле левых прогрессистских идей в области политики идентичности (*identity politics*), считая это словосочетание утратившим нейтрально-позитивный смысл с приобретением ярко выраженной негативной коннотации. В последние годы, полагают они, границы между прогрессистскими теориями как академическими дисциплинами, так и политической повесткой размылись, что породило культуру отмены, когда любой её не разделяющий может не просто столкнуться с порицанием в интернете, но и потерять работу и положение в обществе. Д. Трамп, будучи противником КРТ, в 2020 году охарактеризовал культуру отмены как «одно из главных политических орудий», используемых, чтобы «заставить людей уйти с работы, пристыдить несогласных и потребовать полного подчинения от всех несогласных» [Травкина Н., Васильев В., 2021], адепты КРТ полагают, что политические атаки на теорию не являются добросовестными попытками вдумчиво рассмотреть способы, которыми социальные структуры усиливают несправедливые расовые и гендерные отношения [López, 2021].

Против инфильтрации этой теории в систему образования выступили белые семьи Америки, возмущённые тем, что их детям вменяют в вину белый цвет кожи. Одно из самых распространённых предупреждений противников теории состоит в том, что её изучение повышает градус расовой нетерпимости и усиливает раскол общества, так как политические лидеры могут принимать иррациональные решения, чтобы избежать обвинений в белом расизме. Тема борьбы с ним получила в США новый импульс, как только закрепилась разделительной линией не только между либералами и республиканцами, но также между штатами и внутри них. В 2022–2024 годах законодательные органы 34 штатов отменили, наложили вето либо приостановили преподавание КРТ в учебных заведениях; 9 штатов находятся в процессе разработки закона об отмене и только 7 штатов не предпринимают попыток отмены КРТ [21].

Хотя в настоящее время наблюдается перевес на стороне штатов, выступающих за запрет преподавания КРТ в учебных заведениях, нельзя недооценивать сильного сопротивления в каждом штате сторонников теории, обещающих на будущих заседаниях легислатур реанимировать право на её преподавание. Левые СМИ, почувствовав, что они теряют контроль над нарративом о расе, приступили к созданию новой мифологии, представляя КРТ безобидной академической концепцией, а её противников – правыми экстремистами, движимыми расовой ненавистью.

## **ЭТНО-РАСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Разрыв между цветными этно-расовыми группами и белыми имеет место и в системе образования, проявляясь в низком качестве обучения, а также в материальном и финансовом оснащении тех государственных учебных заведений, в которых они получают знания. Кроме этого, например, на долю афроамериканских

студентов и выпускников приходится наивысший показатель задолженности по кредитам: средний долг такого студента – 53 тыс. долл., белого – 28 тыс. долл., а вычет процентов по максимальному кредиту в 2500 долл. в год мало чем помогает среднестатистическому чернокожему студенту-заёмщику, у которого больше долгов и больше процентов [22]. Попытки решить эти проблемы, предпринятые Дж. Байденом, имели ограниченный успех. 15 марта 2022 года им был подписан закон о выделении на нужды образования ежегодных ассигнований объёмом 1,5 млрд долл., из них 885 млн долл. в помощь чёрным и племенным университетам. В 2023 финансовом году планировалось увеличить бюджетное финансирование четырёхлетних общественных чёрных колледжей и университетов, а также колледжей, университетов и учреждений, обслуживающих других цветных учащихся. Однако предложение Байдена о списании задолженности по кредитам в 20 тыс. долл. для каждого студента-заёмщика было отклонено Верховным судом в июне 2023 года [Шлихтер А., 2024].

До 2024 года сохранялась негласная практика преференций, когда при приёме в вузы предпочтение отдавалось детям доноров и богатых белых выпускников, имеющим с учебными заведениями семейные или финансовые связи. К подобной практике прибегали частные и некоторые государственные университеты, что не могло не вызывать протесты. В 2022 году три организации чернокожих и латиноамериканцев – Проект Чика, Африканское сообщество экономического развития Новой Англии и Сеть латиноамериканцев Большого Бостона (*Chica Project, African Community Economic Development of New England* и *Greater Boston Latino Network*) подали 31-страничную жалобу в Министерство образования США на нарушение Гарвардом закона о гражданских правах. Имелось в виду, что у абитуриентов, поступавших в этот университет из семей доноров, почти в 7 раз больше шансов быть принятыми, чем у всех остальных претендентов. С другой стороны, острой критике был подвергнут расово-ориентированный подход при приёме в вузы. На протяжении десятилетий аффирмативные планы позволяли чернокожим и латиноамериканским выпускникам школ K–12 быть принятыми в вузы на льготных условиях. В деле, по которому группа «Студенты за честный приём» (*Students for a fair reception*) подала иск на Университет Северной Каролины, Верховный суд США летом 2023 года признал практику квотирования при приёме по признаку расы неконституционной [23]. Судьи дали понять, что разделяют озабоченность группы подавших иски на университеты Гарварда и Северной Каролины по причине дискриминации студентов азиатского происхождения, необоснованно получавших заниженные тестовые баллы стандартных оценочных заданий (SAT) [24].

## ИТОГИ ОПРОСОВ

С 4 по 17 октября 2021 года Исследовательский центр Пью (*Pew Research Center*) проводил онлайн-опросы среди 3912 чернокожих американцев относительно их оценки своего положения в американском обществе при демократах. Опросы выявили недовольство афроамериканцев несправедливым отношением к ним при трудоустройстве (52%) и неправомерным задержанием полицией (44%). Примерно

77% респондентов, считая себя потомками порабощённых афроамериканцев, хотели бы получить компенсацию в виде повышенных стипендий, финансовой помощи для открытия бизнеса (77%) и покупки жилья (76%) [25]. Год спустя в ходе опросов чернокожим респондентам было предложено оценить характер расизма в США и определить, являются ли наибольшей для них проблемой структурные или индивидуальные его источники: 23% взрослых афроамериканцев посчитали расизм структурным, а 65% заявили, что расизм проявляется со стороны отдельных белых американцев; 52% оценили структурный расизм как более серьёзную проблему, чем его проявления со стороны отдельных лиц [18].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, необходимо отметить, что США, бесспорно, добились определённых успехов в наделении социальными и гражданскими правами этно-расовых сообществ. Но проблемы ещё существуют, проявляясь в недостаточной представленности чернокожих и латиноамериканцев в составе хорошо оплачиваемой квалифицированной рабочей силы, в высших учебных заведениях и на должностях с высоким карьерным рейтингом. К сказанному следует добавить, что белые семьи располагают в 8 раз большими средствами на банковских счетах и имуществом, чем латиноамериканские и афроамериканские семьи. В свете этих фактов экономисты и руководители ключевых ведомств США пришли к неутешительному выводу о сдерживающем влиянии неравенства возможностей белых и цветных на американскую экономику. Недавно обеспокоенность по этому поводу выразил председатель ФРС Дж. Пауэлл, а согласно анализу, опубликованному «Ситигрупп» (*Citigroup*), входящей в большую четвёрку американских банков, неспособность США полностью устранить разрыв между белыми и цветными стоила американской экономике 16 трлн долл. за последние двадцать лет. Хотя этно-расовым меньшинствам пока что принадлежит скромный вклад в экономику США, имеются убедительные доводы в пользу роста в обозримом будущем их значения как важнейшего демографического фактора и увеличения инклюзии в составе рабочей силы и бизнеса. К 2045 году, при общей численности населения страны в 358,5 млн человек, белые американцы составят 49,7% по сравнению с 24,6% латиноамериканцев, 13,1% чернокожих, 7,9% азиатов и 3,8% представителей смешанных рас. опережающие темпы роста по сравнению с другими этно-расовыми меньшинствами демонстрируют латиноамериканцы, численность которых к 2045 году может достигнуть 86 млн человек. Увеличение их численности сопровождается заметным замедлением темпов роста белого населения [26].

## ИСТОЧНИКИ

1. Edelberg, W. The changing demographics of business ownership. *Brookings*. April 23, 2024. Available at: <https://www.hamiltonproject.org/> (accessed: 14.06.2024).
2. Perry, A.M. Who is driving Black business? Findings from the latest black-owned business data. May 24, 2023. Available at: <https://www.brookings.edu/research/who-is-driving-> (accessed: 14.09.2023).

3. Leppert, R. A look at Black-owned businesses in the U.S. Pew Research Center, February 8, 2024. Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2024/02/16/a-look-at-black-owned-businesses-in-the-us/> (accessed: 01.03.2024).
4. Kochhar, R. et.al. COVID-19 Pandemic Pinches Finances of America's Lower- and Middle-Income Families How the American middle class has changed in the past five decades. April 20, 2022. Available at: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/04/20/how-the-american-middle-class-has-changed-in-the-past-five-decades/> (accessed: 07.06.2024).
6. Parilla, J. New data shows small business in communities of color had unequal access to federal Covid-19 relief. *Brookings*. September 17, 2020. Available at: <https://www.brookings.edu/articles/new-data-shows-small-businesses-in-communities-of-color-had-unequal-access-to-federal-covid-19-relief/> (accessed: 07.06.2022).
7. Mackintosh, K. The Hamilton Project. Black and white wealth gap made black households more vulnerable. Median Net Worth by Race/Ethnicity, 1989–2019. *Brookings Institute*. Dec. 8, 2020. P.1–3. Available at: <https://www.hamiltonproject> (accessed: 03.06.2021).
8. Current Population Survey (2021). 1968 to 2021. Annual Social and Economic Supplements (CPS ASEC). *U.S. Census Bureau*. Available at: <https://www.stlouisfed.org/open-vault/2021/december/has-wealth-inequality-changed-over-time-key-statistics/> (accessed: 03.05.2022).
9. United States Unemployment Rate, *Bureau of Labor Statistics*. October 3, 2023. Available at: <https://www.mql5.com/ru/economic-calendar/united-states/unemployment-rate> (accessed: 05.12.2023).
10. Bureau of Labor Statistics. BLS. (2024) Available at: [https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1730102773&tld=ru&lang=en&name=emp-sit\\_01052024.pdf&text=Employment%20Situation%](https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1730102773&tld=ru&lang=en&name=emp-sit_01052024.pdf&text=Employment%20Situation%20) (accessed: 05.08.2024).
11. Number of unemployment Black and African American persons in the United States from 1990 to 2023. *Statista*. February 23, 2024. Available at: <https://www.statista.com/statistics/193978/unemployment-level-of-african-americans-in-the-us-since-1990/> (accessed: 05.09.2024).
12. Moore, K. State Unemployment by Race and Ethnicity. *Economic Policy Institute. Brookings*. August 24, 2024. Available at: <https://www.epi.org/indicators/state-unemployment-race-ethnicity> (accessed: 05.10.2024).
13. Hellwig, B. How affirmative action programs operate in the workplace. *Investopedia*. Febr.2, 2024. Available at: <https://www.investopedia.com/articles/investing/021215/guide-affirmative-action-and-business.asp> (accessed: 05.04.2024).
14. Dixon, S. et al. Diversity Wins: The Importance of Inclusion. McKinsey & Co., May 2020, c. 157. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters?cid=other-eml-shl-mip-mck/> (accessed: 05.04.2022).
15. Top managers of American companies promise to create 1 million jobs for African Americans 2020. Available at: <https://www.nbcnews.com/news/nbcblk/several-top-companies-vow-hire-total-1-million-black-people-n1250776> (accessed: 03.02.2021).
16. Miller, C. et.al. What Researchers Discovered When They Sent 80,000 Fake Résumés to U.S. Jobs, *The New York Times*. Apr. 8, 2024. Available at:

<https://www.nytimes.com/2024/04/08/upshot/employment-discrimination-fake-resumes.html?searchResultPosition=1> (accessed: 07.09.2024).

17. The Leadership Representation Ceiling for Asian Americans. *Bloomberg*. May 27, 2020. Available at: <https://www.Bloomberg.com/company/stories/the-leadership-representation-ceiling-for-asian-americans/> (accessed: 08.10.2021).

18. Cox, K. et.al. Black Americans Have a Clear Vision for Reducing Racism. *Pew Research Centre*. Nov. 11, 2022. Available at: <https://www.pewresearch.org/race-ethnicity/2022/08/30/black-americans-have-a-clear-vision-for-reducing-racism> (accessed: 03.01.2023).

19. Rehman, Z. 29 States That Have Banned the Critical Race Theory in the USA, *Insider Monkey*. April 3, 2024. Available at: <https://www.insidermonkey.com/blog/29-states-that-have-banned-the-critical-race-theory-in-the-us-1285525/> (accessed: 08.10.2024).

20. AFT Resolution: Confronting Racism and Supporting the Black Lives Matter Movement, *American Federation of Teachers*. Wash., DC, 2020. Available at: <https://www.aft.org/resolution/confronting-racism-and-support-black-lives> (accessed: 03.12. 2022).

21. World population Review 2024. Available at: <https://worldpopulationreview.com/about> (accessed: 03.10 2024).

22. Greenfield, N. Why are states up to ban critical race theory? June 12, 2021. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story> (accessed: 03.03.2022).

23. Lopes, N. et. al. California Ends Legacy and Donor Admissions at Private. *Bloomberg*. Sept. 30, 2024. Available at <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-09-30/standford-usc-banned-from-giving-preference-to-legacy-students> (accessed: 07.09.2024).

24. Totenberg, N. Supreme Court guts affirmative action, effectively ending race-conscious admissions. *New York*. June 29, 2023. Available at: <https://www.npr.org/2023/06/29/1181138066/affirmative-action-supreme-court-decision> (accessed: 06.07.2023).

25. Black adults more likely than other adults to say structural sources of racism are a bigger problem than individual ones. *Pew Research Centre*. November 15, 2022. Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/11/15/black-americans-differ-from-other-u-s-adults-over-whether-individual-or-structural-racism-is-a-bigger-problem/> (accessed: 08.02.2023).

26. Projections of the Size and Composition of the U.S. Population: 2014 to 2060. *US Census Bureau*. Available at: <https://mronline.org/wp-content/uploads/2019/08/p25-1143.pdf> (accessed: 03.02.2024).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Журбей Е.В., Гарусова Л.Н. 2019. Проблемы адаптации и интеграции латиноамериканских иммигрантов в США во второй половине XX–начале XXI вв. *Ойкумена. Регионоведческие исследования*. №4. С.147–165. DOI: <https://doi.org/10.24866/1998-6785/2019-4/147-165>.

Травкина Н., Васильев В. 2021. Деамериканизация США: истоки и последствия. *Перспективы. Электронный журнал*. №2/3. С.40. DOI: <https://doi.org/10.32726/2411-3417-2021-2-3-34-49>.

Шлихтер А.А. 2024. Что происходит с образовательной системой США? *Мировая экономика и международные отношения*, том 68. №6. С.77–78. DOI: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2024-68-672-81>.

## REFERENCES

- Harris, A. (1994) "Foreword: The Jurisprudence of Reconstruction", *California Law Review*, vol.82, №4, 741 p.
- Kimber, C. (1991) "Marking the Boundaries: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, vol. 43, № 6, 129 p.
- López, F. et. al. (2021) Understanding the attacks on Critical Race Theory. National Education Policy Center. University of Colorado Boulder. September 2021, 18 p.
- Travkina, N. Vasiliev, V. 2021. De-Americanization of the USA: origins and consequences. *Perspectives. E-journal*, no.2/3, p.40. DOI: <https://doi.org/10.32726/2411-3417-2021-2-3-34-49>.
- Shlikhter, A. (2024) What is happening to the US educational system? *World Economy and International Relations*, Vol. 68, No. 6, p.77–78. DOI: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2024-68-672-81>.
- Weir, K. (2016). Inequality at school. What's behind the racial disparity in our education system? *American Psychological Association*, vol.47, № 10, p.42.
- Zhurbey, E.V., Garusova, L.N. Problems of adaptation and integration of Latin American immigrants in the United States in the second half of the XX-early XXI centuries. *Ojku-mena. Regional researches*. 2019. № 4. P. 147–165. DOI: <https://doi.org/10.24866/1998-6785/2019-4/147-165>.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**ШЛИХТЕР Алексей Артемьевич**, кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник Центра североамериканских исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО РАН).

Российская Федерация, 117997 Москва, ул. Профсоюзная, д. 23.

**Aleksey A. SHLIKHTER**, Candidate of Sciences (History), leading researcher of the Center for North American researches, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences (IMEMO RAS).

23 Profsoyuznaya st., Moscow 117997, Russian Federation.

*Статья поступила в редакцию 16.11.2024 / Received 16.11.2024.*

*Статья поступила после рецензирования 30.11.2024 / Revised 30.11.2024.*

*Статья принята к публикации 01.12.2024 / Accepted 01.12.2024.*