

УДК 378

DOI: 10.31857/S2686673024020065

EDN: VAUSMA

Кризис расовой политики «позитивных действий» в сфере высшего образования США

Д.Н. Воробьев

Институт США и Канады им. Г.А. Арбатова

Российской академии наук (ИСКРАН).

Российская Федерация, 121069 Москва, Хлебный пер. 2/3.

РИИЦ ID: 1040040

ORCID: 0000-0002-3585-620X

e-mail: worobjowdmitrij@gmail.com

Резюме: Статья посвящена исследованию одного из проявлений так называемого феномена «позитивных действий» – политики расовых предпочтений в сфере высшего образования, которой придерживается значительное число американских университетов и колледжей. В работе рассматривается период становления практики «позитивных действий» в 1960-е гг., а также зарождение юридического противодействия, связанного с распространением политики расовых предпочтений в последующие десятилетия. Особое внимание уделяется анализу основных аргументов сторонников и противников учёта расово-этнического происхождения как одного из факторов, влияющих на приём в высшие учебные заведения США, а также особенностей американского общественного мнения по данному вопросу. Наконец, в статье речь идёт об изменениях позиции Верховного суда США в отношении «позитивных действий», которые привели к признанию политики расовых предпочтений при поступлении в американские университеты и колледжи нарушением Конституции США в июне 2023 г.

Ключевые слова: «позитивные действия», Верховный суд США, система высшего образования США, межрасовые отношения, «обратный» расизм

Для цитирования: Воробьев Д.Н. Кризис расовой политики «позитивных действий» в сфере высшего образования США. *США & Канада: экономика, политика, культура*. 2024; 54 (2): 77-91. DOI: 10.31857/S2686673024020065 EDN: VAUSMA

The Crisis of Race-Based Affirmative Action Policy in the US Higher Education

Dmitry N. Vorobyev

Georgy Arbatov Institute for U.S. and Canada Studies

Russian Academy of Sciences (ISKRAN).

2/3, Khleby per., Moscow, 121069 Russian Federation.

РИИЦ ID: 1040040

ORCID: 0000-0002-3585-620X

e-mail: worobjowdmitrij@gmail.com

Abstract: The article is devoted to the study of one of the manifestations of the so-called affirmative action phenomenon - the policy of racial preferences in the field of higher education,

which is followed by a significant number of American universities and colleges. The paper examines the formation of the affirmative action practices in the 1960s, as well as the emergence of legal opposition to the spread of politics of racial preferences in subsequent decades. Particular emphasis is placed on the consideration of the main arguments of supporters and opponents of considering race as of the factors influencing admission to postsecondary institutions in the USA, as well as on consideration of the peculiarities of American public opinion on this issue. Finally, the article analyzes the change in the position of the US Supreme Court regarding affirmative actions, which led to the recognition of the policy of racial preferences in admission to American universities and colleges as a violation of the US Constitution in June 2023.

Keywords: Affirmative actions, Supreme Court of the United States, The U.S. Higher Education System, race relations, reverse racism

For citation: Vorobyev, D.N. The Crisis of Race-Based Affirmative Action Policy in the US Higher Education. *USA & Canada: economics, politics, culture*. 2024; 54(2): 77-91. DOI: 10.31857/S2686673024020065 EDN: VAUSMA

ВВЕДЕНИЕ

«Позитивные действия» (*affirmative actions*) – это набор действующих мер, направленных на обеспечение равных возможностей и предотвращение дискриминации по широкому кругу признаков, включая пол, религиозную принадлежность, наличие инвалидности, а также расово-этническое происхождение [2]. Данные меры, первоначально введённые в США в 1960-е гг. для борьбы с расовой дискриминацией, как правило, используются в контексте занятости и образования. За последующие полвека подобного рода практика «позитивных действий» вышла за пределы США и применяется в том или ином ключе во многих странах мира, включая Канаду, Бразилию, Израиль, Данию, Великобританию и ЮАР.

На протяжении всего периода использования «позитивных действий» в американском обществе не прекращаются дискуссии относительно необходимости такой практики. Ввиду того, что «позитивные действия» позволяют определённым группам населения оказаться в более привилегированном положении при трудоустройстве или поступлении в университет, значительная часть американцев рассматривает эти меры не иначе как «обратную дискриминацию» в отношении остальной части населения страны.

Особенно острые споры касаются целесообразности учёта расово-этнического происхождения как фактора, влияющего на приём в высшие учебные заведения США. Законность использования данной практики американскими колледжами и университетами не раз оспаривалась в судебном порядке, в том числе в Верховном суде США. 29 июня 2023 г. в результате рассмотрения двух судебных дел о законности учёта расово-этнической принадлежности при приёме учащихся в Университет Северной Каролины и Гарвардский университет Верховный суд США постановил, что данная мера является нарушением Конституции США. Безусловно, такое знаковое решение отразится на дальнейшем применении «позитивных действий» в сфере высшего образования США в целом.

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛИТИКИ «ПОЗИТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ» В 1960-е ГОДЫ

Началом политики «позитивных действий» послужили меры, принятые президентом Джоном Кеннеди для борьбы с расовой дискриминацией в сфере трудоустройства. 6 марта 1961 г. Кеннеди подписал Исполнительный указ № 10925, согласно которому государственные подрядчики должны принять «позитивные действия», чтобы обеспечить работой всех соискателей, а также действующих сотрудников равными трудовыми условиями вне зависимости от расы, вероисповедания, цвета кожи или национального происхождения Reynolds B. [1992: 39]. Согласно Исполнительному указу № 11246, подписанному президентом Линдоном Джонсоном в 1965 г., государственные подрядчики, имевшие 50 и более сотрудников, а также государственные контракты на сумму 10 тыс. долл. и более в год, должны были разработать письменные планы «позитивных действий» по найму расово-этнических меньшинств с конкретными сроками достижения поставленной цели [5].

Благодаря поддержке президента Ричарда Никсона, надеявшегося привлечь на свою сторону афроамериканский средний класс, в 1969 г. был принят так называемый «Пересмотренный Филадельфийский план» (*Revised Philadelphia Plan*), согласно которому от государственных подрядчиков из строительной сферы Филадельфии требовалось установить сроки по найму сотрудников из числа расово-этнических меньшинств с учётом предложенных властями минимальных стандартов, несоблюдение которых наказывалось разрывом контракта. Данное решение стало быстро распространяться и на другие профессиональные сферы занятости в столице Пенсильвании, а в дальнейшем и в других частях страны, дав негласное разрешение на фактическое введение квот по расово-этническому признаку, а с 1971 г. и по признаку пола [Graham H.D. 1996: 96]. В 1970-е гг. набор персонала с соблюдением «позитивных действий» оказался стандартной практикой при приёме на государственную службу, в некоммерческие организации, в крупные и средние частные компании и предприятия.

Следом за легализацией «позитивных действий» в сфере трудоустройства данная практика стала применяться и в образовании. После убийства Мартина Лютера Кинга 4 апреля 1968 г. Гарвардский университет заявил о намерении зачислить значительно больше чернокожих студентов, чем в прошлом. В результате в 1969 г. из 1202 первокурсников Гарварда 90 человек оказались афроамериканцами (в сравнении с 51 чернокожим студентом, зачисленным годом ранее). Такие именитые американские высшие учебные заведения, как Йельский, Принстонский и Колумбийский университеты также существенно активизировали свои усилия по набору чернокожих студентов [11]. «Позитивные действия» стали рассматриваться в качестве инструмента, который позволил бы устранить последствия существовавшей дискриминации расово-этнических меньшинств не только в сфере трудоустройства, но и образования.

ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ПОЛИТИКЕ «ПОЗИТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ» В 1970–1990-е ГОДЫ

Введение «позитивных действий» с самого начала вызвало неодобрение большей части американской общественности, в первую очередь среди белого населения, что привело к громким судебным искам уже в 1970-е годы. Первым подобного рода разбирательством, оспаривавшим законность применения «позитивных действий» на основе расово-этнических предпочтений в сфере образования, стало дело «Дефунис против Одегаарда» (*DeFunis v. Odegaard*). Белый американец еврейского происхождения Марко Дефунис подал в суд штата Вашингтон после того, как не был зачислен на юридический факультет Вашингтонского университета осенью 1970 г. Дефунис обвинил университет в дискриминации, заявив, что он не поступил из-за применения «позитивных действий» в пользу чернокожих абитуриентов. В ходе судебных разбирательств, Дефунис был зачислен на юридический факультет, а само дело было закрыто в 1974 г., дойдя до Верховного суда США ввиду того, что к моменту вынесения решения Дефунису оставалось несколько недель до выпуска [3].

В 1977 г. Верховный суд США начал рассмотрение другого громкого разбирательства, которое оспаривало законность «позитивных действий» в сфере высшего образования. Суть дела «Регенты Калифорнийского университета против Бакке» (*Regents of the University of California v. Bakke*) заключалась в том, что медицинский факультет Калифорнийского университета в Дэвисе зарезервировал 16 из 100 доступных мест для абитуриентов, чьи образовательные успехи были заметно ниже тех, что обычно требовались для поступления. Несмотря на то что белые абитуриенты могли подавать заявки на поступление по выделенной квоте, никто из них не был зачислен. Судебный иск был подан белым абитуриентом Алланом Бакке, которому дважды отказали в приёме на медицинский факультет хотя он имел более высокий средний балл, чем некоторые из поступивших. В 1978 г. Верховный суд США решением 5 против 4 постановил, что создание «расовых квот» на поступление является нарушением пункта о равной защите XIV поправки к Конституции США, но в то же время расово-этническое происхождение могло использоваться в качестве фактора, который учитывается при приёме в высшее учебное заведение, так как достижение разнообразия в студенческом составе представляло собой «насущный государственный интерес» [18]. С этого момента высшие учебные заведения США, придерживающиеся политики «позитивных действий», стали рассматривать принадлежность к расово-этническим меньшинствам, в первую очередь к афроамериканцам, латиноамериканцам или коренным народам США, как фактор, позволяющий абитуриентам рассчитывать на некое дополнительное преимущество перед другими поступающими при учёте всех остальных критериев: успехов в учёбе, активного участия во внеурочных мероприятиях, социального положения и т.д.

В период президентства Рональда Рейгана процесс расширения политики «позитивных действий» был остановлен во многом благодаря тому, что глава Белого дома сумел добиться назначения ряда судей-консерваторов в Верховный суд США, считавших расовую дискриминацию явлением уже минувшего прошлого. В результате рассмотрения ряда дел в 1980-е гг., касавшихся расово-этнической дискриминации в трудовой сфере, главный судебный орган страны постановил, что профессиональная квалификация играла более важное значение по сравнению с критерием расово-этнического происхождения [14].

Наконец, критическое отношение значительной части американской общественности к применению «позитивных действий» ярко проявилось во второй половине 1990-х гг. В ходе референдума, проходившего в Калифорнии в 1996 г., большинство жителей штата поддержали «Предложение 209» (*Proposition 209*), согласно которому в Конституцию штата вносилась поправка, по которой на его запрещались дискриминация, а также предоставление преференциального режима на основе пола и расово-этнического происхождения при несении государственной службы, заключении контрактов, а также в сфере образования [1]. В тот же год «позитивные действия» были запрещены в Техасе, но вновь разрешены в 2003 г. В 1998 г. аналогичная инициатива была поддержана в штате Вашингтон в рамках «Инициативы 200» [10], а год спустя губернатор штата Флорида Джеб Буш издал Указ 99-281 (*Order 99-281*), согласно которому там запрещались расовые или гендерные исключения, предпочтения и квоты при приёме на работу, заключении контрактов и поступлении в государственные университеты [12]. С 2006 по 2020 г. «позитивные действия» были запрещены ещё в шести штатах: Айдахо, Мичигане, Небраске, Нью-Хэмпшире, Оклахоме и Аризоне, в то время как в Вашингтоне их вновь разрешили в 2022 г. [16].

Важно отметить, что несмотря на свою изначальную противоречивость, политика «позитивных действий» в высшем образовании Соединённых Штатов способствовала значительному росту количества студентов из числа расово-этнических меньшинств, главной целью её применения. Если в 1965 г. афроамериканцы составляли лишь 5% всех студентов США, то в 1970 г. их число выросло уже до 7,8%, в 1980 г. – до 9,1%, а спустя ещё десять лет увеличилось до 11,3% [4]. Осенью 2020 г. афроамериканцы составили 13,1% зачисленных в высшие учебные заведения США студентов, что примерно соответствует процентной доле чернокожего населения страны. Количество поступивших латиноамериканцев выросло ещё заметнее, увеличившись с 3,6% в 1976 г. до 20,3% в 2020 г., что отражает стремительное увеличение доли испаноязычного населения, составляющего ныне около 19% общего числа американцев. При этом процент поступивших белых студентов существенно снизился (с 84,3% до 54%) за тот же промежуток времени, что демонстрирует постепенное сокращение доли белого населения Соединённых Штатов [24].

ОТНОШЕНИЕ АМЕРИКАНСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ К «ПОЗИТИВНЫМ ДЕЙСТВИЯМ» В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Дискуссии относительно необходимости учёта расово-этнического происхождения абитуриентов при приёме в высшие учебные заведения США являются одним из тех вопросов, который делит американцев на два непримиримых лагеря. Как противники, так и сторонники такого использования «позитивных действий» апеллируют к большому количеству аргументов.

Среди основных аргументов, которые используют противники учёта расово-этнического происхождения в сфере высшего образования США, можно выделить следующие:

1. Предоставление лицам из числа определённых расово-этнических групп населения США дополнительного бонуса при поступлении в университет или колледж по причине их происхождения является «обратной дискриминацией» прочих групп населения, на которых данная привилегия не распространяется. Таким образом, создаётся ситуация неравного отношения и преференциального обращения по причине расово-этнического происхождения, что противоречит XIV поправке к Конституции США. При этом подобная ситуация расовых предпочтений дискриминирует не только белых абитуриентов, но и поступающих азиатского происхождения, которые статистически имеют самые высокие результаты в учёбе в США.

2. Высшие учебные заведения должны в первую очередь обращать внимание на учебные достижения и уровень знаний поступающих, а не на врожденные качества, как расово-этническое происхождение, которое не зависит от человека. Существуют альтернативные модели зачисления в университеты и колледжи США, которые позволяют выпускникам, в том числе из неблагополучных школ, в которых до сих пор учится большое количество детей афроамериканского и латиноамериканского происхождения, рассчитывать на получение высшего образования. Например, 6% лучших учеников своего школьного класса в Техасе автоматически зачисляются в Техасский университет в Остине [23], в Калифорнии выпускникам, входящим в число 9% школьников с наилучшей успеваемостью в штате, гарантируется место в Калифорнийском университете [20].

3. Лица, в отношении которых в настоящее время действуют «позитивные действия», никогда не сталкивались с реальной расовой дискриминацией, существовавшей до середины 1960-х гг. При этом социальное положение абитуриента рассматривается как менее значимый фактор для поступления в сравнении с его расово-этническим происхождением. Таким образом, афроамериканец или латиноамериканец из среднего класса может оказаться для приёмной комиссии предпочтительнее, чем белый или азиат из бедной семьи. Значит, компенсационное правосудие не должно применяться к дальним потомкам ранее подвергавшихся дискриминации групп.

4. «Позитивные действия» поощряют лиц, которых они вознаграждают, рассматривать себя как жертву, которой государство обязано компенсировать несправедливость системы в прошлом. Поощрение процесса «виктимизации» личности приводит к тому, что человек лишается стимулов для саморазвития, необходимых для достижения успехов в учёбе и в дальнейшей трудовой деятельности [DeGrazia D., Mappes T., Zembaty J. 2011: 319]. Продолжение данной политики может привести к расширению количества групп населения, требующих для себя таких же преференций.

5. Политика «позитивных действий», направленная в пользу определённых расово-этнических групп, приводит к росту межрасовой напряжённости между белыми и меньшинствами [Delgado R. 1998: 8]. При этом подобного рода выборочное, преференциальное, обращение грозит обесценить достижения расово-этнических меньшинств, а также усилить в американском обществе мнения, что их успехи являются искусственным результатом «позитивных действий», а не отображением реальной квалификации.

6. Статистика показывает, что учащиеся, зачисленные благодаря политике «позитивных действий», гораздо чаще отчисляются или переводятся с факультетов, связанных с естественными науками, математикой и инженерным делом, особенно в элитных учебных заведениях с высокими требованиями к академической успеваемости, чем остальные студенты [Arcidiacono P., Aucejo E. M., Spenner K. 2012: 22]. В отдаленной перспективе доминирование фактора расовых предпочтений над учебными достижениями при приёме в американские высшие учебные заведения может привести к заметному снижению уровня квалификации рабочих кадров в США.

В свою очередь среди главных аргументов сторонников использования расового фактора «позитивных действий» при приёме в высшие учебные заведения США можно выделить следующие:

1. Политика «позитивных действий» проводится для справедливого распределения благ и бремени в американском обществе. В условиях длительной расовой дискриминации такие расово-этнические группы, как афроамериканцы, латиноамериканцы и коренные жители США сильно отстали по социально-экономическим показателям от белого населения страны. «Позитивные действия» способствуют ликвидации данного отставания более быстрыми темпами.

2. Белое население также извлекает выгоду от политики «позитивных действий» в сфере образования. С момента начала её реализации в 1960-е гг. белые женщины стали самой многочисленной группой среди учащихся высших учебных заведений США. В свою очередь, латиноамериканская и чернокожая молодёжь по-прежнему заметно реже поступает в колледжи, чем белые и азиаты. В 2020 г. среди лиц демографической группы 18–24 лет лишь 36% афроамериканцев и латиноамериканцев получали высшее образование, по сравнению со средним уровнем по стране в 40%. При этом если среди белых этот показатель составлял около 41%, то среди азиатов он достигал почти 64% [17].

3. Отмена «позитивных действий» приводит к заметному сокращению учащихся из числа тех расово-этнических групп, которые ранее пользовались подобными преференциями. Например, в Мичиганском университете лишь 4% студентов представляли афроамериканцев в 2021 г., в то время как до запрета «позитивных действий» в данном штате в 2006 г. их насчитывалось 7% общего числа учащихся. При этом количество молодёжи стандартного для учёбы в колледже возраста увеличилось среди чернокожего населения Мичигана с 16% до 19% за 15 лет [15].

4. Степень благосостояния не может стать полноценной заменой «позитивным действиям», основанным на факторе расово-этнического происхождения. Ввиду того, что белое население составляет большинство в том числе и малообеспеченных американцев, это приведёт к заметному сокращению числа учащихся из числа афроамериканцев и латиноамериканцев, особенно из среднего класса. В перспективе это может грозить сокращением числа семей, относящихся к среднему классу из данных расово-этнических групп, так как получение высшего образования играет важную роль для качественного трудоустройства.

5. Расово-этническое многообразие студенческого состава расширяет образовательный опыт учащихся, способствуя уменьшению расовых предубеждений среди них, а значит положительно сказывается на межрасовых отношениях в США.

6. Использование «позитивных действий» при приёме учащихся в высшие учебные заведения, в том числе с учётом расово-этнического происхождения, не привело к каким-то заметным ухудшениям в квалификации трудовой силы в США [Holzer H., Neumark D. 1999: 539].

Опросы американской общественности свидетельствуют о том, что среди населения США доминирует преимущественно критическое отношение к политике преференциального отношения на основе расово-этнического фактора. Исследование, проведённое Центром Пью (*Pew Research Center*) в 2019 г., продемонстрировало, что в американском обществе в целом существует консенсус относительно важности задачи борьбы с разными проявлениями расового неравенства в стране, в том числе посредством поощрения расово-этнического разнообразия на рабочих местах и в студенческом составе. При этом 74% опрошенных заявили, что квалификация человека должна играть более важное значение даже если этот фактор приведёт к меньшему расово-этническому разнообразию коллектива [13].

Примечательно, что, согласно опросам Центра Пью, те же 74% респондентов заявили в 2022 г. о том, что расово-этническое происхождение не должно быть важным фактором при поступлении в высшее учебное заведение. По мнению абсолютного большинства опрошенных американцев, университеты должны в первую очередь учитывать результаты школьной успеваемости и результаты выпускных тестов. Среди более важных факторов для зачисления в университет чем расово-этническое происхождение респонденты назвали также участие в общественных работах, отсутствие членов семьи с высшим образованием и даже

успехи в спорте. Примечательно, что согласно опросу среди всех основных расово-этнических групп населения США доминирует мнение, что расово-этническое происхождение не должно учитываться при решении о зачислении в высшее учебное заведение: об этом сообщили 79% белых, 68% латиноамериканцев, 63% азиатов и 59% афроамериканцев [7].

В свою очередь, опрос, проведённый новостным каналом «Си-би-эс ньюс» (CBS News) накануне решений Верховного суда США летом 2023 г. по делам, связанным с практикой учёта расово-этнического происхождения при приёме в американские университеты, показал, что 70% американцев выступают против подобной практики. Согласно исследованию, отрицательного мнения по данному вопросу придерживается не только абсолютное большинство сторонников Республиканской партии (82% – против) и независимых (74% – против), но и более половины электората Демократической партии (55%) [19]. Столь серьёзное доминирование в американском сообществе противников использования практики расовых предпочтений в сфере образования безусловно не могло оставаться без внимания со стороны главного судебного органа США.

ПОЗИЦИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА США ОТНОСИТЕЛЬНО «ПОЗИТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ» В XXI ВЕКЕ

На протяжении XXI века мнение Верховного суда США относительно практики учёта расово-этнического происхождения при зачислении в высшее учебное заведение постепенно двигалось в сторону более критической позиции. В 2003 г. главный судебный орган США принял знаковые решения в результате рассмотрения сразу двух дел, связанных с оспариванием белыми абитуриентами политики приёма обучающихся в Мичиганском университете. Вынося решение по делу «Груттер против Боллинджера» (*Grutter v. Bollinger*) Верховный суд США постановил, что процесс приёма студентов, который отдаёт предпочтение «недостаточно представленным» в высших учебных заведениях группам расово-этнических меньшинств, не нарушает пункт о равной защите XIV поправки к Конституции США, если он принимает во внимание и другие факторы, оцениваемые на индивидуальной основе для каждого заявителя. Важно отметить, что одна из судей Сандра Дэй О'Коннор выразила надежду, что в применении политики расовых предпочтений не будет необходимости через 25 лет [9].

В то же время другое дело 2003 г. «Грац против Боллинджера» (*Gratz v. Bollinger*) касалось автоматического начисления абитуриентам из числа афроамериканцев, латиноамериканцев и коренных американцев 20 баллов за их расово-этническое происхождение при приёме в Мичиганский университет, в условиях, когда 100 баллов из 150 возможного гарантировало поступление. Верховный суд США постановил, что политика начисления представителям определённых расово-этнических групп фиксированного количества баллов при приёме в высшее

учебное заведение не соответствует требованиям индивидуального рассмотрения заявок абитуриентов, нарушая тем самым XIV поправку к Конституции США и закон «О гражданских правах» 1964 г. Судьи сравнили начисление такого внушительного количества баллов с попыткой фактически создать расовые квоты при поступлении в данный университет, отметив, что подобная политика зачисления не представляет под собой государственный интерес [8].

Следующим громким разбирательством, касавшимся оспаривания политики расовых предпочтений при зачислении в высшие учебные заведения, стало дело «Фишер против Техасского университета в Остине» (*Fisher v. University of Texas at Austin*), дошедшее до Верховного суда США в 2013 г. Белая абитуриентка Эбигейл Фишер, не вошедшая в число лучших выпускников школ автоматически зачислявшихся в Техасский университет, подала в суд, посчитав, что она не поступила в это высшее учебное заведение в общем конкурсе из-за учёта университетом расово-этнического происхождения абитуриентов. Верховный суд США дважды рассматривал это дело и с учётом апелляции, подтвердил в 2016 г. законность комплексной политики приёма обучающихся в Техасский университет. При этом главный судебный орган страны отметил, что фактор расово-этнического происхождения абитуриента должен подлежать «строгому контролю» исключительно в рамках индивидуального рассмотрения [6]. Таким образом, расово-этническое происхождение абитуриента могло учитываться в определённых ситуациях, как одно из образовательных преимуществ необходимого для создания мультирасового студенческого состава.

Уже спустя год, в ноябре 2014 г., группа «Студенты за справедливое поступление» (*Students for Fair Admissions*), выступающая против политики расовых предпочтений при приёме в высшие учебные заведения США, организовала два новых дела против «позитивных действий» в государственном Университете Северной Каролины и в частном Гарвардском университете, которые, по мнению организации, дискриминировали не только белых, но и поступающих азиатского происхождения. 28 и 29 июня 2023 г. в результате рассмотрения дел «Студенты за справедливое поступление против Университета Северной Каролины» и «Студенты за справедливое поступление против Гарварда» Верховный суд США постановил, что политика расовых предпочтений при поступлении в высшие учебные заведения является нарушением принципов равенства, воплощённого в XIV поправке Конституции США, подрывая тем самым гарантию равной защиты американских граждан [21]; [22]. Таким образом, главный судебный орган США признал политику «позитивных действий» основанной на расовых предпочтениях в сфере образования незаконной.

Данные решения Верховного суда США в перспективе окажут существенное влияние на американскую сферу образования, так как более 40% высших учебных заведений Соединённых Штатов всё ещё учитывают в той или иной степени фактор расово-этнического происхождения как дополнительный бонус при при-

ёме учащихся [2]. Статус-кво, образовавшийся по делу «Регенты Калифорнийского университета против Бакке», в результате которого были запрещены расовые квоты, но разрешён учёт фактора расово-этнического происхождения при приёме в высшее учебное заведение, был отменён главным судебным органом США в пользу расового «дальтонизма» как конституционного принципа, основанного на всеобщем равенстве возможностей без учёта каких-либо предпочтений по расовому признаку.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Политика, именуемая «позитивными действиями», была начата американскими властями в 1960-е гг. для преодоления сложившейся ранее системы расовой дискриминации, в первую очередь в трудовой сфере. Использование политики расовых предпочтений постепенно расширялось, получив также распространение в сфере образования США. Несмотря на то что создание расовых квот при приёме в американские высшие учебные заведения было признано незаконным уже к концу 1970-х гг., университеты и колледжи США получили возможность рассматривать расово-этническое происхождение абитуриентов, как один из главных факторов при поступлении. В первую очередь, подобного рода меры были предприняты в отношении афроамериканцев, латиноамериканцев и коренных американцев, которые исторически были значительно хуже представлены в высших учебных заведениях США, чем белые, а в дальнейшем и студенты азиатского происхождения.

Справедливость учёта расово-этнического происхождения при поступлении в университеты США, с самого начала вызвала острые споры в американской общественности. Сторонники применения расовых предпочтений в сфере образования считают, что подобные меры позволяют улучшить социально-экономического положения ранее дискриминируемых расово-этнических групп населения США. В свою очередь, противники данной политики заявляют о том, что она представляет из себя обратную дискриминацию тех американцев, которые остаются за рамками данного преференциального подхода, что в перспективе может ухудшить межрасовые отношения в стране. Современные опросы общественного мнения свидетельствуют о том, что негативное отношение к политике расовых предпочтений при приёме в высшие учебные заведения доминирует среди всех основных групп населения США вне зависимости от расово-этнического происхождения и политических предпочтений. Подобного рода ситуация привела к тому, что к 2020 г. практика «позитивных действий» была запрещена в восьми штатах.

Судьба учёта расовых предпочтений при приёме в высшие учебные заведения в федеральном масштабе в первую очередь зависела от решений Верховного суда США, который рассматривал в XXI веке ряд громких дел, связанных с «позитивными действиями». Изначально главный судебный орган Соединённых Штатов настаивал на том, что расово-этническое происхождение абитуриентов могло

учитываться приёмными комиссиями, но сугубо в индивидуальном порядке и исключительно комплексно с учётом всех остальных факторов – успехов в учёбе, активной общественной жизни, социального положения и т.д. Наконец, по результату рассмотрения исков, направленных против практики приёма студентов в Гарвардском университете и Университете Северной Каролины, Верховный суд США постановил в конце июня 2023 г., что учёт такого врожденного качества, как расово-этническое происхождение, позволяющего части абитуриентов пользоваться определёнными преференциями при приёме в высшие учебные заведения, является нарушением Конституции США, дискриминирующим права значительной части граждан страны.

Данное решение Верховного суда США, вставшего на защиту принципа расового «дальтонизма» в сфере образования, ставит серьёзный вопрос о судьбе дальнейшего существования «позитивных действий», основанных на расовых предпочтениях, и в сфере трудоустройства. Американские университеты и колледжи безусловно будут вынуждены пересмотреть свои принципы приёма обучающихся, но в то же время расово-этническое происхождение абитуриентов вряд ли перестанет полностью учитываться. Расово-этнический фактор продолжает играть огромное значение для американского сообщества, и это ярко проявляется во всех сферах общественной жизни, включая политику. В связи с этим попытки пересмотреть решения Верховного суда США относительно практики «позитивных действий» в сфере образования могут произойти в скором времени.

ИСТОЧНИКИ

1. Carey, K. A Detailed Look at the Downside of California's Ban on Affirmative Action. *The New York Times*. August 21, 2020. Available at: <https://www.nytimes.com/2020/08/21/upshot/00up-affirmative-action-california-study.html> (accessed 03.06.2023).
2. Czachor, E.M. What is affirmative action? History behind race-based college admissions practices the Supreme Court overruled. *CBS News*. June 29, 2023. Available at: <https://www.cbsnews.com/news/what-is-affirmative-action-history-college-admissions-supreme-court/> (accessed 01.07.2023).
3. DeFunis v. Odegaard. Argued: February 26, 1974; Decided: April 23, 1974. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/416/312/> (accessed 17.06.2023).
4. Edley, C. Jr., Stephanopoulos, G. Affirmative Action Review. July 19, 1995. *President Clinton's White House Archives*. Available at: <https://clintonwhitehouse4.archives.gov/WH/EOP/OP/html/aa/aa-lett.html> (accessed 28.05.2023).
5. Executive Order 11246. *Office of the Federal Register. National Archives*. Available at: <https://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11246.html> (accessed 04.05.2023).

6. Fisher v. University of Texas at Austin. Granted: June 29, 2015; Argued: December 9, 2015; Decided: June 23, 2016. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/579/14-981/> (accessed 28.06.2023).

7. Gomez, V. As courts weigh affirmative action, grades and test scores seen as top factors in college admissions. *Pew Research Center*. April 26, 2022. Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/04/26/u-s-public-continues-to-view-grades-test-scores-as-top-factors-in-college-admissions/> (accessed 27.05.2023).

8. Gratz v. Bollinger. Argued: April 1, 2003; Decided: June 23, 2003. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/244/> (accessed 26.06.2023).

9. Grutter v. Bollinger. Argued: April 1, 2003; Decided: June 23, 2003. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/539/244/> (accessed 26.06.2023).

10. Guppy, P. A Citizen's Guide to Initiative 200: The Washington State Civil Rights Initiative. *Washington Policy Center*. September 1, 1998. Available at: <https://www.washingtonpolicy.org/publications/detail/a-citizens-guide-to-initiative-200-the-washington-state-civil-rights-initiative> (accessed 02.06.2023).

11. Hartocollis, A. How the Term «Affirmative Action» Came to be. *The New York Times*. October 31 2022. Available at: <https://www.nytimes.com/2022/10/31/us/politics/affirmative-action-history.html> (accessed 27.05.2023).

12. Hodgson, I. Florida hasn't used race in college admissions since 1999. How did that go? *Tampa Bay Times*. 29 June 2023. Available at: <https://www.tampabay.com/news/education/2023/06/29/florida-race-college-admissions-supreme-court-jeb-bush-affirmative-action/> (accessed 05.07.2023).

13. Horowitz, J. M. Americans See Advantages and Challenges in Country's Growing Racial and Ethnic Diversity. *Pew Research Center*. May 8, 2019. Available at: https://www.pewresearch.org/social-trends/2019/05/08/americans-see-advantages-and-challenges-in-countrys-growing-racial-and-ethnic-diversity/?utm_source=link_news9&utm_campaign=item_317006&utm_medium=copy (accessed 14.05.2023).

14. Martin v. Wilks. Argued: January 18, 1989; Decided: June 12, 1989. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/490/755/> (accessed 25.06.2023).

15. Maye, A. A. The Supreme Court's ban on affirmative action means colleges will struggle to meet goals of diversity and equal opportunity. *Economic Policy Institute*. June 29, 2023. Available at: <https://www.epi.org/blog/the-supreme-courts-ban-on-affirmative-action-means-colleges-will-struggle-to-meet-goals-of-diversity-and-equal-opportunity/> (accessed 12.07.2023).

16. Nam, J. Affirmative Action Statistics in College Admissions. *Best Colleges*. July 3, 2023. Available at: <https://www.bestcolleges.com/research/affirmative-action-statistics/> (accessed 10.07.2023).

17. Percentage of 18- to 24-year-olds enrolled in college, by level of institution and sex and race/ethnicity of student: 1970 through 2020. *National Center for Education Statistics*. Available at: https://nces.ed.gov/programs/digest/d21/tables/dt21_302.60.asp?current=yes (accessed 13.05.2023).

18. Regents of the University of California v. Bakke. Argued: October 12, 1973; Decided: June 26, 1974. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/438/265/> (accessed 20.06.2023).

19. Salvanto, A. CBS News poll finds most say colleges shouldn't factor race into admissions. *CBS News*. June 21, 2023. Available at: <https://www.cbsnews.com/news/affirmative-action-supreme-court-college-admissions-opinion-poll-2023-06-21/> (accessed 28.06.2023).

20. Statewide guarantee. *Admissions. University of California*. Available at: <https://admission.universityofcalifornia.edu/admission-requirements/freshman-requirements/california-residents/statewide-guarantee/> (accessed 25.05.2023).

21. Students for Fair Admissions, Inc. v. President and Fellows of Harvard College. Argued: October 31, 2022; Decided: June 29, 2023. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/600/20-1199/> (accessed 14.07.2023).

22. Students for Fair Admissions, Inc. v. University of North Carolina. Argued: October 30, 2022; Decided: June 28, 2023. *U.S. Supreme Court*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/2022/21-707/> (accessed 14.07.2023).

23. Top 10 Percent Law. *UT News. The University of Texas at Austin*. Available at: <https://news.utexas.edu/topics-in-the-news/top-10-percent-law/#:~:text=The%20%E2%80%9CTop%2010%20Percent%20Law,to%20all%20state%2Dfunded%20universities.> (accessed 24.05.2023).

24. Total fall enrollment in degree-granting postsecondary institutions, by level of enrollment, sex, attendance status, and race/ethnicity or nonresident alien status of student: Selected years, 1976 through 2020. *National Center for Education Statistics*. Available at: https://nces.ed.gov/programs/digest/d21/tables/dt21_306.10.asp?current=yes (accessed 10.05.2023).

REFERENCES

Arcidiacono, P., Aucejo, E.M., Spenner, K. What Happens After Enrollment? An Analysis of the Time Path of Racial Differences in GPA and Major Choice. *IZA Journal of Labor Economics*. Vol. 1. 2012. Pp. 1-24.

DeGrazia, D., Mappes, T., Zembaty, J. Social Ethics: Morality and Social Policy Zembaty. Social ethics: Morality and social policy. 8th Edition. N.Y., 2011. 592 pp.

Delgado, R. Ten Arguments Against Affirmative Action: How Valid? *Alabama Law Review*. Vol. 50, No. 135. 1998. Pp. 1-12.

Graham, H.D. Richard Nixon and Civil Rights: Explaining an Enigma. *Presidential Studies Quarterly*. Vol. 26. Winter 1996. Pp. 93-106.

Holzer, H., Neumark, D. Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data on New Hires. *Journal of Labor Economics*. Vol. 17, No. 3. July 1999. Pp. 534-569.

Reynolds, B. Affirmative Action and its Negative Repercussions. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Vol. 523. September 1992. Pp. 38-49.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ // INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

ВОРОБЬЁВ Дмитрий Николаевич, кандидат исторических наук, старший научный сотрудник отдела внутривнутриполитических исследований Института США и Канады Российской академии наук. Российская Федерация 121069 Москва, Хлебный пер., 2/3.

Dmitry N. VOROBYEV, Candidate of Sciences (History), Senior Research Fellow, Department of Internal Political Studies, Georgy Arbatov Institute for U.S. and Canada Studies, Russian Academy of Sciences. 2/3, Khleby per., Moscow, 121069 Russian Federation.

Статья поступила в редакцию 11.09.2023 / Received 11.09.2023.

Поступила после рецензирования 27.09.2023 / Revised 27.09.2023.

Статья принята к публикации 28.09.2023 / Accepted 28.09.2023.