

## نژادپرستی

## نرخ بیکاری در نژادهای مختلف

چگونه ویروس کرونا، شکاف اقتصادی نژادی را در آمریکا بدتر کرد؟

ضمناً، احتمال بیکاری جوانان در سنین ۲۰ تا ۲۴، تقریباً ۲ برابر بیشتر (۲۳,۳٪) از نرخ کلی باقی می ماند؛ و بیکاری در میان زنان بالای ۲۰ سال، در حال حاضر ۲,۳٪ بالاتر از مردان است.

### میزان مرگ و میر COVID ۱۹ برای سیاه پوستان

احتمال مبتلا شدن آمریکایی های سیاه پوست در سراسر کشور به کرونا ویروس و تجربه کردن اثرات

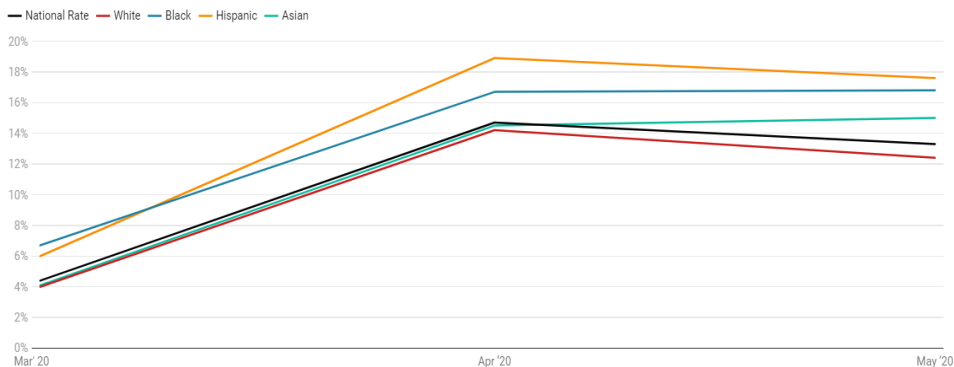
اعلام کرد، بسیاری از آمریکایی ها، به ویژه افراد رنگین پوست، زنان، کارگران با مهارت پایین، جوانان یا ساکنان روستا، از کار خود جامانده و در اثر این بهبودی تازه، از کار خود عقب مانده اند. بیکاری سیاه پوستان، آسیایی ها و هیسپن ها، همه بالاتر از میانگین ملی بود و سطح بیکاری سیاه پوستان و آسیایی ها، از ماه گذشته در حال افزایش است (به ترتیب ۱۶,۸ و ۱۵,۰٪) در حالی که این میزان برای هیسپن ها، ۱۷,۶ درصد، بالاترین میزان از هر گروه نژادی یا قومی بود.

انتشار تعداد شغل ها در آمریکا، نشان می دهد که افراد رنگین پوست، زنان، کارگران با مهارت پایین، جوانان یا ساکنان روستا، بیشترین بیکاری را به خود اختصاص داده اند که بیانگر این است که شیوع ویروس کرونا، ایالات متحده را به یک نقطه انفجاری از بی عدالتی اقتصادی و اجتماعی کشانده و هر لحظه ممکن است، به صورت اعتراض، خشونت و... نمایان شود.

در حالی که کاخ سفید با خوشحالی تعداد شگفت آور شغل ها را در ۵ ژوئن

#### Headline Unemployment Rate by Race

While the jobs numbers showed a decrease in national unemployment, it appears minority communities may have been left behind by this rebound.



The U.S. Bureau Of Labor Statistics categorizes race on a self-declared basis.

Chart: Atlantic Council Global Business & Economics Program • Source: U.S. Bureau Of Labor Statistics • Get the data • Created with Datavrapper

## High School Dropout Rate by Race

This chart shows the percentage of dropouts among 16 to 24 year olds. While there are some fluctuations over time, racial disparities persist.



The categories for status (dropout rate) are self-declared now from 2006 through 2018.

Chart Atlantic Council Global Business & Economics Program | Source: U.S. Department of Commerce, Census Bureau, American Community Survey (ACS) | Get the data | Created with Tableau

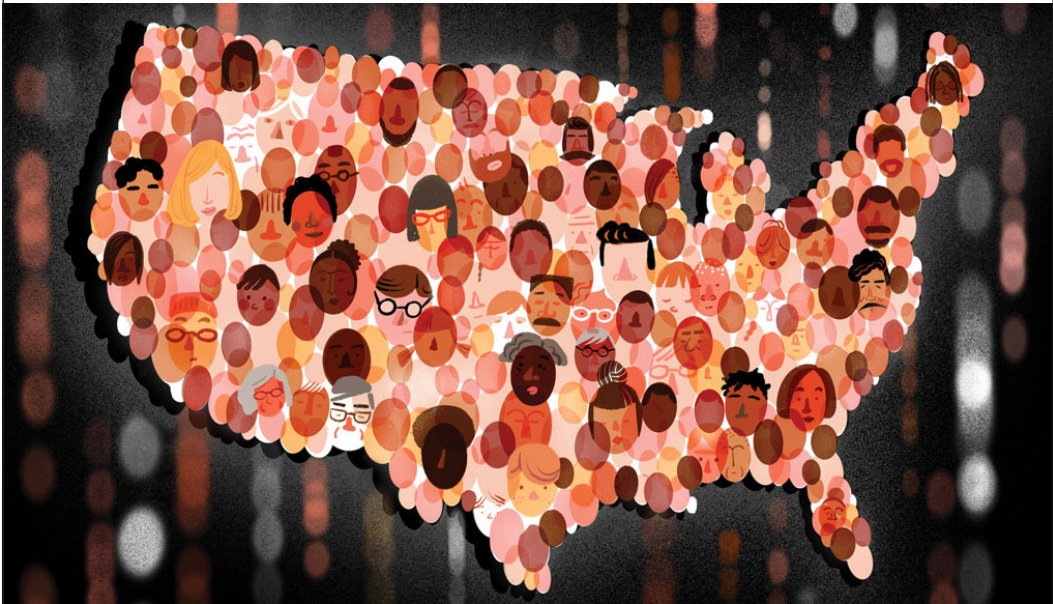
دارای مدرک لیسانس هستند، ۵۷ درصد بیشتر از فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها است (۳۴,۹۰۰ دلار). آن‌طور که مربوط به دوره پاندمی COVID ۱۹ است، کارگران مهارت‌های پایین‌تر، احتمال دارد که شغل خود را از دست بدهند یا ساعت کاری‌شان را کاهش دهند. احتمال ثبت‌نام سیاه‌پوستان، همسپن‌ها و افراد بومی در کالج، از سفیدپوستان کمتر است، درحالی‌که این احتمال برای آمریکایی‌های آسیایی بیشتر است. میزان ترک تحصیل دبیرستان (۱۶ تا ۲۴ ساله) برای اسپانیایی‌ها، تقریباً ۲ برابر سفیدپوستان است (۸٫۰ مقابل ۴٫۲٪). درحالی‌که سیاه‌پوستان، ۵۰ درصد احتمال بیشتری دارند (۶٫۴٪) و جوانان بومی، بالاترین میزان عدم رقابت (۹٫۵٪) را دارند. علاوه بر این، جوان‌های ۱۸ تا ۲۴ ساله، تقریباً دو برابر "NEET" هستند (نه در آموزش، اشتغال یا آموزش)،

قرار داده و شکاف‌های دستمزد بر اساس جنسیت و نژاد را ثابت و در بعضی موارد، رو به وخامت اعلام کرده است. شکاف سیاه‌وسفید در سال ۲۰۱۹ (۱۴٫۹٪)، به طور قابل توجهی بزرگ‌تر از عدد آن در سال ۲۰۰۰ (۱۰٫۲٪) بود.

### نابرابری در آموزش

در عین حال، داده‌های رسمی دولت در جدیدترین وضعیت گزارش آموزش ۲۰۲۰ نشان می‌دهد که اشتغال و نابرابری اقتصادی، حداقل تا حدی ممکن است، به نابرابری در آموزش ربط پیدا کند. درآمد و سطح اشتغال در میان افراد ۲۵ تا ۳۴ ساله با سطح تحصیلات مرتبط است؛ به عنوان مثال، در سال ۲۰۱۸، درآمد متوسط کسانی که دارای مدرک دانشگاهی یا بالاتر هستند (۶۵,۰۰۰ دلار)، ۱۹ درصد بیشتر از درآمد کسانی است که دارای مدرک لیسانس هستند (۷۰,۰۰۰ دلار) و درآمد متوسط کسانی که

متعاقب آن در زمینه سلامتی و اقتصادی، به طور قابل توجهی بیشتر است. به طور کلی میزان مرگ‌ومیر COVID ۱۹، برای سیاه‌پوستان، ۲٫۵ برابر نرخ آسیایی‌ها، ۲٫۳ برابر بیشتر از نرخ سفیدپوستان و ۲٫۲ برابر نرخ لاتین است. در تعدادی از ایالات، عدم تعادل بسیار چشمگیرتر است؛ در ناحیه کلمبیا، میزان مرگ‌ومیر در میان سیاه‌پوستان، ۶ برابر بیشتر از سفیدپوستان، در کانزاس و ویسکانسین، ۵ برابر و در میشیگان و میسوری، ۴ برابر است. بی‌عدالتی و نابرابری نژادی، قومی، جنسیتی و جغرافیایی از همه مهم‌تر، این افراد از بسیاری جهات، قبلاً از رشد پویا که ماه‌ها و سال‌ها را مشخص می‌کند قبل از این بحران اخیر خارج شده‌اند و این امر، بی‌عدالتی و نابرابری نژادی، قومی، جنسیتی و جغرافیایی سیستماتیک را افزایش داده‌اند. انستیتوی سیاست اقتصادی، دستمزدها و نابرابری‌ها را طی دو دهه گذشته مورد مطالعه



با چالش‌های مداوم روبرو هستند (نسبت به بنگاه‌های متعلق به شرکت‌های سفیدپوستان). در واقع، از نظر سودآوری، ریسک اعتباری و سایر عوامل، مشاغل متعلق به سیاه‌پوستان که متقاضی تأمین مالی بودند، احتمال تأییدشان به ترتیب ۲۰ و ۱۷ درصد کمتر از سفیدپوستان در بانک‌های بزرگ و کوچک بود. سایر داده‌ها نشان می‌دهد که احتمال تأیید متقاضیان زن نیز ۷ درصد کمتر از آقایان بود. کارآفرینان در مجتمع‌های کم‌درآمد نیز با چالش‌هایی روبرو هستند، از جمله برای دریافت وام و خدمات مالی با تعداد بانک کمتری مواجه هستند. در سال ۲۰۱۸، برای مناطق با درآمد پایین به طور میانگین، دو شعبه بانکی در دسترس بود، در حالی که مناطق دارای درآمد

### بررسی شاخص‌های فرصت اقتصادی

شاخص‌های دیگر فرصت اقتصادی نیز نابرابری را آشکار می‌کند؛ مشاغل کوچک قلب تپنده اقتصاد ایالات متحده است، با این حال، دریافت و تأمین بودجه برای زنان و اقلیت‌های نژادی برای این کارگاه‌های کوچک، بسیار دشوارتر است. داده‌های حاصل از بررسی اعتبار ویژه تجارت کوچک فدرال رزرو، شکاف‌های وام‌دهی اقلیت و جنسیت را نشان می‌دهد. متقاضیان سیاه‌پوست و هیسپن‌ها، ۱۵ درصد کمتر از متقاضیان سفیدپوست یا آسیایی برای تأمین اعتبار تأیید می‌شدند. به طور مشابه، شرکت‌های معتبر سیاه‌پوستان نیز

آن هم نسبت به همسایگان خود؛ ۲۱ درصد مقابل ۱۱ درصد (میزان هیسپن‌ها ۱۵/۵ درصد)

### تذکر

با وجود این، آمارها فقط می‌توانند به مانکات زیادی را گفته و باقی مسائل اساسی تأثیرگذار را پنهان کنند. به عنوان مثال، در زیر این آمار و ارقام ناگوار، نابرابری در تحصیلات و نتایج بازار کار ناشی از نابرابری کیفیت آموزش است. در جایی که مدارس محلات با درآمد پایین، کمبود منابع مالی دارند، دانش‌آموزان فقیر (اغلب از نظر نژاد یا در جوامع روستایی)، در معرض نقطه ضعف قرار می‌گیرند که می‌تواند، بر درآمدهای مادام‌العمر تأثیر بگذارد.

1. the Federal Reserve Small Business Credit Survey

متوسط، به طور متوسط ۲،۷ و با درآمد بالا، چهار شعبه بانکی در دسترس بودند. نشانگرهای فرصت‌های غیرمالي، تحصیلی یا اشتغال، بیشتر نابرابری اقتصادی در آمریکا را در راستای خطوط نژادی، قومی و جنسیتی تقویت می‌کنند.

### یک مثال

در ماه فوریه، LinkedIn اولین «فهرست فرصت‌ها» را بر اساس نظرسنجی‌ها و داده‌های بسترهای نرم‌افزاری برای شناسایی و اندازه‌گیری اولویت‌ها، آرزوها و موانع دستیابی به این اهداف منتشر کرد. جالب است که در ایالات متحده، «شکاف شبکه» یک عامل کلیدی برای رشد و پیشرفت است. به عنوان مثال، بیش از ۷۰ درصد از متخصصان در شرکت‌هایی استخدام می‌شوند که قبلاً با آن‌ها ارتباطی دارند. با این حال، برای آمریکایی‌های کم‌درآمد، ایجاد یک شبکه قوی، کار بسیار دشواری است؛ به عنوان یک مورد مطالعه، افرادی که در یک محله پردرآمد بزرگ شده‌اند (با درآمد متوسط بیش از ۱۰۰،۰۰۰ دلار)، احتمال داشتن شبکه‌ای قوی که به آن‌ها برای به دست آوردن شغل مورد نظر کمک کند، نزدیک به سه برابر بیشتر است.

### تشدید نابرابری‌ها در این ایام

با در نظر گرفتن نشانگرهای اجتماعی و اقتصادی، همه این‌ها به نابرابری گسترده، نژادی، تحصیلی، درآمد و

فرصت، افزوده می‌شود که اکنون، توسط پاندمی اخیر تشدید شده است. از طرفی، سازوکارهایی برای شروع کم شدن این شکاف‌ها صورت گرفته است؛ از جمله افزایش بودجه و منابع برای مناطق با مدرسه‌های فقیر، برای بهبود زیرساخت‌ها، فناوری‌ها یا آموزش معلمان؛ گسترش دسترسی به پهنای باند رایگان، افزایش کمک هزینه وام، ارائه رایگان دانشگاه یا افزایش وام کم بهره به مشاغل متعلق به اقلیت‌های نژادی یا متقاضیان وام مسکن که ممکن است، بدیهی به نظر برسد، اما به دلیل موانع سیاسی، مالی، اجتماعی، اطلاعاتی یا سایر موارد، احتمالاً دستیابی به آن دشوارتر است.

### بخش خصوصی و جامعه مدنی

بخش خصوصی و جامعه مدنی، ممکن است راه‌حل‌های خلاقانه‌تر، مبتنی بر داده‌ها و کارآمدتر ارائه دهند. راهبری شغلی می‌تواند به افراد کمک کند تا گزینه‌های ممکن را ببینند و گسترش دهند. همچنین، شبکه‌های حرفه‌ای خود را توسعه دهند، مهارت‌های فردی یا شغلی را افزایش دهند یا شغلی ایجاد کنند، به شایستگی‌های فنی خود بیفزایند یا به بازارهای جدید، موکلین یا مشتری‌ها، دسترسی پیدا کنند. به عنوان مثال، وام‌دهی به استارت‌آپ‌های فناوری مالی، وام‌دهی به صورت آنلاین یا الگوریتمی که باعث کاهش تبعیض (آگاهانه یا

غیرآن) برای زنان یا کارآفرینان اقلیت است، در آینده موفقیت‌آمیز به نظر می‌رسد. به طور مشابه، تجدیدنظر در پست‌های شغلی، بررسی بدون نام رزومه‌ها که اطلاعات جمعیتی متقاضی را به حداقل می‌رساند و استانداردهای مصاحبه‌ها، از جمله شیوه‌های نوظهور است که می‌تواند، باعث کاهش تبعیض در روند استخدام شود و شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای اقدامات دیگری را برای بهبود تنوع و گنجاندن یا حتی تشویق کارمندان انجام می‌دهند.

### نتیجه‌گیری

ایالات متحده در یک نقطه انفجاری قرار دارد که به ترکیبی از سیاست با اولویت بندی سرمایه‌گذاری و شیوه‌های مبتنی بر شواهد توسط بخش‌های دولتی و خصوصی برای کاهش نابرابری و بی‌عدالتی‌های اقتصادی که مشخصه جوامع در سراسر آمریکا است نیاز دارد. در عوض باید فرصت بین نسلی، بین نژادی و فرصت بینابینی و آینده‌ای فراگیر، مترقی و مرفه‌تر ایجاد کند. آنچه مبهم است، رسیدن به این مرحله از انجام این کار است.