

## Prawda o dyskryminacji

Autor: **Linda Gorman**

Źródło: [econlib.org](http://econlib.org)

Tłumaczenie: **Tomasz Kłosiński**

*Tekst z The Concise Encyclopedia of Economics z 2007 r., za zgodą Liberty Fund*

Wiele osób uważa, że tylko interwencja rządu zapobiega szerzącej się dyskryminacji w sektorze prywatnym. Teoria ekonomii przewiduje coś wręcz przeciwnego: mechanizmy rynkowe nakładają nieuchronne kary na zyski za każdym razem, gdy przedsiębiorstwa nastawione na zysk dyskryminują jednostki na jakiegokolwiek podstawie innej niż produktywność. Choć przez pewien czas uprzedzeni menedżerowie mogą utrzymywać władzę, na dłuższą metę kara finansowa w postaci utraty zysków sprawia, że przedsiębiorstwa stają się nieustępliwymi orędownikami sprawiedliwego traktowania.

Aby zobaczyć, jak to działa, załóżmy, że mężczyźni i kobiety sprzedający hot-dogi są tak samo produktywni, a mizoginistyczni koncesjonariusze stadionów wolą zatrudniać mężczyzn. Większy popyt na pracowników płci męskiej podniesie ich płace, co oznacza, że koncesjonariusze będą musieli zapłacić więcej za zatrudnienie mężczyzn niż za zatrudnienie równie wydajnych kobiet. Wyższe płace dla mężczyzn powodują, że pracodawcy, którzy nalegają na zatrudnianie wyłącznie mężczyzn, są producentami o wyższych kosztach. Jeśli klienci nie są skłonni zapłacić więcej za hot-doga dostarczonego przez mężczyznę niż przez kobietę, wyższe koszty oznaczają mniejsze zyski.

Koncesjonariusze zainteresowani maksymalizacją swoich zysków zrezygnują z uprzedzeń, zatrudnią kobiety, zmniejszą koszty i zwiększą zyski. Nawet jeśli wszyscy koncesjonariusze zmówią się, by odmówić zatrudniania kobiet, nowe firmy, których właścicielami są kobiety, mogą wykorzystać swoją przewagę kosztową, sprzedając hot dogi taniej, co jest skutecznym sposobem na odebranie klientów. Jeśli rząd nie wkroczy, by chronić mizoginów przed konkurencją, warunki rynkowe w końcu zmuszą firmy do wyboru między niższymi zyskami a zatrudnianiem kobiet. Choć może to potrwać dziesięciolecia, niższe koszty pracy kobiet spowodują ekspansję pracodawców oferujących równe

szanse. To z kolei zwiększy popyt na kobiecą siłę roboczą i podniesie płace kobiet. Niektórzy uprzedzeni właściciele mogą próbować utrzymać się w biznesie, ale konkurencja sprawi, że ich niesprawiedliwa dyskryminacja będzie kosztowna i będzie się rzadziej zdarzać.

Przykład wpływu kar rynkowych na uprzedzenia przy zatrudnianiu miał miejsce w Afryce Południowej we wczesnych latach 1900. Pomimo kar grożących ze strony rządu i przemocy ze strony białych pracowników, właściciele kopalń w RPA starali się zwiększyć zyski, zwalniając wysokopłatnych białych pracowników, aby zatrudnić tańszych czarnych pracowników. Wyżej płatne miejsca pracy były zarezerwowane dla białych tylko po tym, jak biali pracownicy skutecznie przekonali rząd do nałożenia ekstremalnych ograniczeń na możliwość podejmowania pracy przez czarnych (*apartheid*). Rynkowe kary za dyskryminację łagodziły również skutki uprzedzeń w erze [McCarthy'ego](#), kiedy to producenci nastawieni na maksymalizację zysku przeciwstawiali się [czarnej liście](#) Motion Picture Academy i potajemnie zatrudniali scenarzystów z niej.

Chociaż interwencja rządu często osłabia mechanizmy rynkowe, które penalizują uprzedzenia, ludzie, którzy jednoznacznie popierają taką interwencję, często robią to, ponieważ wierzą, że niesprawiedliwa dyskryminacja istnieje zawsze wtedy, gdy wyniki danej grupy różnią się od średnich wyników całej populacji. Ekonomista [Thomas Sowell](#) nazywa ideę, że „różne grupy byłyby jednakowo reprezentowane w instytucjach i zawodach, gdyby nie dyskryminacja, (...) wielkim sofizmatem naszych czasów”<sup>1</sup>. Ludzie różnią się pod względem upodobań, uzdolnień i doświadczeń z dzieciństwa, umiejętności, które nabyli od swojej rodziny, oraz warunków geograficznych, do których muszą się przystosować. Ludzie, którzy od pokoleń mieszkają w miastach, mają mniejsze szanse na zostanie rolnikami. Osoby, których rodziny od pokoleń mieszkają na wsi, mogą mieć mniejsze szanse na przeprowadzkę do miasta i uzyskanie wyższych zarobków związanych z życiem w mieście. Dzieci oficerów wojskowych częściej wybierają karierę wojskową niż dzieci kwakrów. Ludzie, którzy wierzą w ten wielki sofizmat, ignorują te szczegóły i wolą zamiast tego przypisać wiele różnic zawodowych dyskryminacji. Zdeterminowani, by zrównać reprezentację różnych chronionych grup we wszystkich sferach aktywności społecznej, popierają sankcjonowaną przez rząd dyskryminację tak długo, jak długo sprzyja ona ich wersji równości.

---

<sup>1</sup> Thomas Sowell, „[The Grand Fallacy: Equating Male-Female Differences in Salary with Discrimination](#)”, *Capitalism Magazine*, July 21, 2004.

W realnym świecie odróżnienie dyskryminacji ze względu na wydajność od dyskryminacji ze względu na uprzedzenia może być trudne. Firma będzie chciała zatrudnić dodatkowego pracownika tylko wtedy, gdy dodatkowe przychody uzyskane w wyniku zatrudnienia tego pracownika będą równe lub wyższe od jego wynagrodzenia. Na ten przychód wpływa wydajność krańcowa pracownika, która zależy zarówno od jego umiejętności, jak i od narzędzi, którymi dysponuje. Dodatkowy produkt będzie sprzedawany za taką cenę, jaką konsumenci są skłonni zapłacić.

Jeśli koncesjonariusz na stadionie baseballowym sprzedaje hot-dogi po dolarze za sztukę i zarabia dziesięć centów na sprzedaży, to przy płacy wynoszącej pięć dolarów za godzinę zatrudni kolejnego sprzedawcę hot-dogów tylko wtedy, gdy ten będzie w stanie sprzedać co najmniej pięćdziesiąt hot-dogów na godzinę. Jeśli koncesjonariusz zatrzymuje wszystkie przychody przekraczające jego koszty, to naturalnie będzie preferował pracowników, którzy mogą sprzedać więcej niż pięćdziesiąt hot dogów na godzinę. Załóżmy, że koncesjonariusz zauważy, że jego najbardziej produktywnymi pracownikami są młodzi mężczyźni z niewielką ilością tkanki tłuszczowej, którzy noszą koszulki sportowe. Załóżmy również, że większość tych, którzy nie spełnili normy pięćdziesięciu hot-dogów na godzinę, to kobiety z nadwagą. Stojąc przed wyborem między kobietą z nadwagą a biegaczem płci męskiej, racjonalny pracodawca zatrudniłby mężczyznę.

Wyjątkowo zmotywowana kobieta z nadwagą może oczywiście przewyższać przeciętnego biegacza płci męskiej. Niestety, nie wymagając dokładnych badań lekarskich, których koszt mógłby zniweczyć większość zysków ze sprzedaży hot-dogów i sprawić, że jakiegokolwiek zatrudnienie stałoby się bezprzedmiotowe, menedżer nie może oddzielić ponadprzeciętnych kobiet z nadwagą od tych przeciętnych.

Nie mając informacji o poszczególnych osobach, koncesjonariusz opiera swoją decyzję na przeciętnej charakterystyce grup, z którymi miał doświadczenie. Większość jego pracowników będzie młoda, szczupła, wysportowana i męska. Ekonomisci nazywają to „dyskryminacją statystyczną”. Siła robocza pracodawcy będzie wyglądać tak samo, niezależnie od tego, czy menedżer dyskryminował sprawiedliwie na podstawie rzeczywistych różnic w produktywności (żadna kobieta z nadwagą nie jest w stanie pokonać tak dużego obszaru jak młody wysportowany mężczyzna), sprawiedliwie na podstawie niepełnych informacji (kobieta z nadwagą była wyjątkowo sprawna fizycznie, ale

menedżer o tym nie wiedział), czy niesprawiedliwie na podstawie gustu menedżerskiego (pracodawca nie lubi kobiet).

Wczesne badania nad dyskryminacją na rynku pracy zazwyczaj obliczały oczekiwane wynagrodzenie lub awans dla różnych grup po skontrolowaniu czynników, które miały wpływać na produktywność, takich jak wykształcenie, przepracowane godziny i lata pracy. Niewyjaśnione różnice były zazwyczaj przypisywane nieuczciwej dyskryminacji. Jednak, jak to często bywa, korekty ograniczały się do czynników, które można łatwo zmierzyć, a pominięte zmienne często zawierały istotne informacje.

W artykule z 2005 roku, poświęconym zróżnicowaniu płac na amerykańskich rynkach pracy, [June O'Neill](#) i [Dave O'Neill](#) przedstawiają wyrazisty przykład tego, jak pominięte informacje mogą zmienić wnioski dotyczące dyskryminacji w badaniach płacowych. Proste porównanie płac amerykańskich mężczyzn sugeruje, że Japończycy, Hindusi i Koreańczycy zarabiają od 15 do 25% więcej niż biali mężczyźni. Czarni i Indianie zarabiają o 25% mniej. Naiwna interpretacja tych różnic w zarobkach sugerowałaby, że pracodawcy dyskryminują białych i czarnych na korzyść Azjatów. Jednak korzystając z [National Longitudinal Survey of Youth](#), wyjątkowo szczegółowego zbioru danych, O'Neillowie pokazują, że Azjaci w Stanach Zjednoczonych mają ponadprzeciętne wykształcenie. Gdy uwzględnimy wykształcenie, różnica w zarobkach między Azjatami a białymi znika, a różnica w zarobkach czarnych i białych znacznie się zmniejsza, ponieważ biali mają przeciętnie wyższe wykształcenie niż czarni. Dodanie położenia geograficznego jeszcze bardziej zmniejsza lukę płacową między czarnymi a białymi, ponieważ znacznie większy odsetek czarnych mężczyzn mieszka na południu, a płace na południu są zazwyczaj niższe dla wszystkich. Dodanie indywidualnych wyników testów osiągnięć, które są miarą jakości edukacji, wymazuje lukę płacową dla czarnych i białych absolwentów college'ów. Zgadząc się z [Jamesem Heckmanem](#), O'Neillowie cytują wniosek Heckmana, że „większość rozbieżności w zarobkach pomiędzy czarnymi i białymi na rynku pracy w latach 90. wynika z różnic w umiejętnościach, jakie wnoszą oni na rynek, a nie z dyskryminacji na rynku” (O'Neill i O'Neill 2005, s. 33; Heckman 1998, s. 101).

Badania nad płacami kobiet, z których wynika, że mają one być dyskryminowane na amerykańskim rynku pracy, są również mylące, ponieważ wynikają z pominięcia pewnych informacji. Różnica między płacami mężczyzn i kobiet zmniejszyła się z około 40% w 1970 roku do około 24% w 2003 roku.

Twierdzenia, że ta 24-procentowa różnica wynika z uprzedzeń, zazwyczaj ignorują fakt, że jako grupa kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin, wybierają kariery w gorzej płatnych dziedzinach, pracują dla rządu i organizacji non-profit oraz mają mniej lat doświadczenia na rynku pracy niż mężczyźni w tym samym wieku. Wszystkie te różnice mogą przyczynić się do powstania luki płacowej i mogą odzwierciedlać wybory dokonywane w celu dostosowania się do obowiązków rodzinnych. Badacze, którzy uwzględniają standardowe czynniki, takie jak wykształcenie, doświadczenie i rodzaj wykonywanej pracy, nie stwierdzają znaczącej różnicy między zarobkami kobiet a mężczyzn, którzy nigdy nie zawarli związku małżeńskiego i nie mieli dzieci.

Podobnie jak ci, którzy wierzą w Sowellowski wielki sofizmat, ludzie dążący do uzyskania nieuzasadnionych korzyści dla różnych grup często naciskają na rząd, by zalegalizował dyskryminację na ich korzyść. Usprawiedliwiają państwowo usankcjonowaną dyskryminację, wskazując na przeszłe krzywdy — często dawne przypadki państwowo usankcjonowanego rasizmu, jak w przypadku niewolnictwa - i twierdzą, że sprawiedliwości może stać się zadość tylko dzięki kolejnej urzędowej dyskryminacji, tym razem na ich korzyść. Oficjalnie usankcjonowana dyskryminacja krzywdzi jednak niewinne jednostki, z których wiele mogło nawet nie żyć w czasie, gdy popełniano dawne krzywdy. Odmawia ona awansu tym, którzy ciężko pracują, faworyzując w zamian tych, którzy mogą powołać się na przynależność do oficjalnie chronionej grupy. Może także służyć do ochrony członków grupy, którzy źle się zachowują. Taka polityka zaostrza tarcia społeczne. W skrajnych przypadkach, jak wtedy, gdy kwoty zatrudnienia były oparte na przynależności do kasty i syngaleskim pochodzeniu w Indiach i na Sri Lance, rozgoryczenie spowodowane taką niesprawiedliwością może doprowadzić do [wojny domowej](#).

Zwolennicy legalizacji niesprawiedliwej dyskryminacji często twierdzą, że proponowana przez nich polityka jest bezkosztowa. Jednak doświadczenia amerykańskich studentów przyjmowanych do renomowanych college'ów i uniwersytetów w ramach preferencji rasowych pokazują, że istnieją koszty, a niektóre z nich są ponoszone przez tych właśnie ludzi, którym dyskryminacja ma przynosić korzyści. Niektóre amerykańskie mniejszości mają stosunkowo mało studentów wybitnych pod względem akademickim z powodu różnic w strukturze rodziny, braków w edukacji K-12 i niedawnej imigracji. Twierdząc, że starają się naprawić niesprawiedliwą dyskryminację społeczną, elitarne amerykańskie college'e i uniwersytety spędziły dziesięciolecia na manipulowaniu procesami

rekrutacyjnymi, aby zagwarantować, że w klasach wstępnych znajdzie się określony odsetek studentów z tych mniejszości. Nawet jeśli przygotowanie akademickie tych preferencyjnie przyjętych studentów jest znacznie niższe niż przeciętnego studenta przyjętego z innych grup społecznych, szkoły, które praktykują rekrutację na podstawie uprzedzeń, sugerują, że ci studenci odniosą sukces, jeśli się dostaną. Niedopasowani pod względem akademickim, rzekomi beneficjenci oficjalnej dyskryminacji mają trzykrotnie wyższy wskaźnik przedwczesnego przerywania nauki niż pozostali studenci. Jest to tragiczny wynik, biorąc pod uwagę, że większość z nich byłaby w stanie odnieść sukces w mniej elitarnych uczelniach. Preferencyjnie przyjmowani oblewają również egzaminy adwokackie i lekarskie w znacznie wyższym stopniu. Ci, którzy kończą studia, mogą mieć nadwątłą pewność siebie przez wątpliwości, czy zawdzięczają swój sukces polityce dyskryminacyjnej.

Ponieważ państwowa dyskryminacja kosztuje polityków niewiele, jeśli jest politycznie akceptowalna, urzędnicy państwowi, których nie powstrzymują względy zysku, mogą sobie pozwolić na przemykanie oczu na szkody, jakie ona wyrządza. Często sankcjonują oni szkodliwą publiczną dyskryminację, aby zadowolić wpływowe politycznie grupy interesów. Na przełomie wieków, na przykład, amerykańscy czarni zaczęli konkurować o miejsca pracy, które wcześniej były przeznaczone wyłącznie dla białych. Wzrosła nienawiść na tle rasowym. Biali mieli przewagę w głosowaniu. Thomas Sowell pisze, że federalne zasady zatrudniania w służbie cywilnej zostały zmienione tak, by wymagały zdjęcia kandydata i pozwalały urzędnikowi zatrudniającemu wybrać spośród trzech osób, które uzyskały najlepsze wyniki w testach do służby cywilnej. Liczba czarnych w federalnym zatrudnieniu gwałtownie spadła i pozostała na niskim poziomie aż do czasu, gdy ruch praw obywatelskich doprowadził do akcji afirmatywnej sześćdziesiąt lat później. Jednak nawet w czasach największej segregacji przedsiębiorstwa na Południu często opierały się przepisom nakazującym dyskryminację.

Zamiast ograniczać dyskryminację, wiele z programów rządu amerykańskiego, przyjętych od czasu segregacji, po prostu zmieniło grupy dyskryminowane. Wraz z rzeczywistymi lub domniemanymi kwotami zatrudnienia, ograniczenia stworzone w ramach akcji afirmatywnej osłabiają mechanizmy rynkowe, które sprawiają, że dyskryminacja jest kosztowna. Bariery w zatrudnianiu i zwalnianiu sprawiają, że pracodawcy są mniej skłonni do wypróbowywania osób, z którymi mają niewielkie doświadczenie. Prawa

dotyczące płacy minimalnej i skale płacowe związków zawodowych utrzymują płace na poziomie wyższym niż rynkowy, zmniejszając liczbę osób, które pracodawcy chcą zatrudnić, a jednocześnie przyciągając więcej kandydatów. Kiedy tak się dzieje, ludzie nietolerancyjni ponoszą mniejsze koszty za odrzucenie kandydatów, którzy odpowiadają ich wymaganiom w zakresie wydajności, ale nie ich gustom.

### **Jak rynek opiera się dyskryminacji**

*Opór południowych przedsiębiorstw tramwajowych wobec zarządzeń nakazujących im segregację czarnych pasażerów doskonale ilustruje, w jaki sposób rynek motywuje przedsiębiorstwa do unikania niesprawiedliwej dyskryminacji. Zanim uchwalono przepisy segregacyjne, większość przedsiębiorstw tramwajowych dobrowolnie segregowała osoby używające tytoniu, a nie czarnych. Osoby niepalące, niezależnie od rasy, mogły siedzieć, gdzie chciały, ale palacze byli umieszczani w tylnej części wagonu lub na zewnętrznym podeście. Zyski z zadowolonych niepalących najwyraźniej przewyższały straty z powodu niezadowolonych palaczy.*

*Przedsiębiorstwa tramwajowe odmawiały jednak dyskryminacji czarnych, ponieważ oddzielne wagony zmniejszyłyby ich zyski. Opierały się temu nawet po uchwaleniu na przełomie wieków prawa nakazującego segregację czarnych. Jeden z menedżerów kolejowych skarżył się, że dyskryminacja rasowa zwiększa koszty, ponieważ wymaga od firmy „przewożenia dużej ilości pustej przestrzeni, która jest przypisana do kolorowych, a nie jest dostępna dla obu ras”. Dyskryminacja rasowa denerwowała również niektórych płacących klientów. Czarni klienci bojkotowali linie tramwajowe i tworzyli konkurencyjne firmy powożące konno, a wielu białych klientów odmawiało przejścia do sekcji dla białych.*

*W Augusta, Savannah, Atlancie, Mobile i Jacksonville przedsiębiorstwa tramwajowe odpowiedziały odmową egzekwowania przepisów segregacyjnych nawet przez piętnaście lat od ich uchwalenia. Memphis Street Railway „gorzko protestowało”, a Houston Electric Railway złożyło petycję do Rady Miasta Houston o uchylenie przepisów. Czarny adwokat prowadzący sądową batalię przeciwko prawu ironicznie ocenił siłę oporu firm tramwajowych,*

*publicznie zaprzeczając, że jego grupa „była w zмовie z liniami tramwajowymi w Jacksonville”. Jednak, w miarę jak rosła presja ze strony rządu, koszty oporu zaczęły przewyższać rynkowe kary w postaci mniejszych zysków. Jedna po drugiej, firmy tramwajowe poddały się, a Stany Zjednoczone pogrążyły się w niesławnym bagnie segregacji rasowej.*

Źródło: Jennifer Roback, „The Political Economy of Segregation: The Case of Segregated Streetcars”, *Journal of Economic History* 56, no. 4 (December 1986): s. 893–917.

### **Dalsza lektura**

Milton Friedman, *Kapitalizm i wolność*, PWN, Warszawa 1993.

James Heckman, „Detecting Discrimination”, *Journal of Economic Perspectives* 12, no. 2 (1998): s. 101–116.

June E. O’Neill, Dave M. O’Neill, „What Do Wage Differentials Tell Us About Labor Market Discrimination?”, NBER Working Paper no. 11240, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass. 2005.

James P. Scanlon, „Illusions of Job Segregation”, *Public Interest* 93 (Fall 1988): s. 54–69.

Thomas Sowell, *Preferential Policies: An International Perspective*, William Morrow, New York 1990.

Thomas Sowell, *Race and Economics*, Longman, New York 1975.

Stephan Thernstrom, Abigail Thernstrom, *America in Black and White, One Nation, Indivisible*, Simon and Schuster, New York 1997.

### **Zaawansowane materiały**

Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2 wydanie, University of Chicago Press, Chicago 1971.