

Ekonomia dyskryminacji

28 czerwca 2014

W maju 2010 r. kandydat do Senatu ze stanu Kentucky, Rand Paul powiedział, że nie mógłby poprzeć całości Ustawy o prawach obywatelskich (Civil Rights Act), ponieważ ingeruje ona w prawa własności właścicieli przedsiębiorstw[1]. Od tamtej pory między znawcami rozgorzała dyskusja o dyskryminacji w biznesie, ale wielu z nich nie ma pojęcia, co mówi na ten temat ekonomia. Jak wyjaśnił[2] to Gary Becker, wolny rynek automatycznie karze za odrażające praktyki, które przychodzą na myśl wszystkim, którzy gardzą „dyskryminacją”. Jak na ironię, na przestrzeni dziejów nieelubiane mniejszości największą niesprawiedliwość ucierpiały ze strony potężnych rządów.

Przed zagłębieniem się w temat dyskryminacji w ekonomii, musimy najpierw odróżnić ten termin od kilku z nim powiązanych. Przykładowo, rasizm, bigoteria i uprzedzenie odnoszą się do czyichś przekonań; są procesami umysłowymi w przeciwieństwie do dyskryminacji, która dotyczy się działania. Często idą one ze sobą w parze. Na przykład, fanatyczny pracodawca może być uprzedzony wobec muzułmanów i tym samym dyskryminować ich przy zatrudnianiu pracowników.

Większość Amerykanów uważa, że należałoby, zakazać niektórych przypadków dyskryminacji w biznesie, nie chcą jednak doprowadzić do kryminalizacji rasizmu czy uprzedzeń. Większość ludzi nie sprzeciwia się nakładaniu kar prawnych na faktyczne działania skierowane przeciwko mniejszościom, niemniej zdają sobie sprawę z orwellowskiego charakteru karania ludzi za zakazane myśli.

CO LUDZIE MAJĄ NA MYŚLI, SPRZECIWIAJĄC SIĘ „DISKRYMINACJI”?

Możemy jeszcze bardziej pogłębić tę analizę: Większość ludzi nie sprzeciwia się wszystkim formom dyskryminacji w biznesie.

Dysproporcja w ilości czarnych zawodników w NBA jest

klasycznym tego przykładem. Nikt przecież nie myśli, że właściciele drużyn są negatywnie nastawieni wobec białych czy Azjatów. Sam fakt istnienia tej dysproporcji nie potwierdza, że taka dyskryminacja, której większość ludzi jest przeciwnych, ma miejsce. Jeśli „niedostateczna reprezentacja” jakiejś grupy zbiega się z innymi czynnikami – przez co przynależność osoby do mniejszości nie jest powodem tejże niedostatecznej reprezentacji – nie jest to uważane za dyskryminację, której większość chciałaby zakazać.

Niemniej, wśród pracodawców zdarzają się przypadki dyskryminacji oparte na cechach zewnętrznych definiujących przynależność do grupy, większość z nas uznaje je jednak za nieszkodliwe. Przykładem może być uroda i szczupła sylwetka gwiazd, w szczególności kobiet. Podobnie jak w przypadku białych i Azjatów w NBA, można powiedzieć, że otyli są niedostatecznie reprezentowani w Hollywood. W przeciwieństwie jednak do NBA – gdzie faktycznie istotne czynniki są tylko powiązane z kolorem skóry – w Hollywood jest to bezpośrednią przyczyną: reżyser może odrzucić kogoś na castingu wyłącznie ze względu na jego otyłość, nawet jeśli jest świetnym aktorem.

Weźmy wymyślniejszy przykład, by jeszcze lepiej zilustrować ten problem. Nicole Kidman dostała rolę Virginii Woolf w filmie Godziny. Załóżmy jednak, że starał się też o nią Dustin Hoffman. Mimo, że doskonale potrafi zagrać kobietę – czemu dał pokaz w Tootsie – reżyser z pewnością odrzuciłby jego kandydaturę ponieważ jest mężczyzną. Innymi słowy, Hoffman nie dostałby pracy ze względu na jego płeć, klasyczny przykład dyskryminacji.

Idąc dalej tym tropem, załóżmy że Will Smith starał się o rolę młodego Obi-Wana Kenobiego w filmie Gwiezdne wojny: Mroczne widmo, którą to rolę dostał Ewan McGregor. Will prawdopodobnie nie dostałby tej roli ponieważ jest czarny. W pierwszych trzech filmach starego Kenobiego grał Alec Guinness, i producenci woleliby nie odwracać uwagi od długo wyczekiwanej premiery, prowokując ogólnokrajową dyskusję na temat kolory

skóry w filmach.

Niektórzy puryści mogli by zapewne twierdzić, że powyższe przykłady to właśnie nieuczciwa dyskryminacja, większość Amerykanów uznałaby je jednak za nieszkodliwe. Co więcej, większości Amerykanów nie przeszkadza fakt, że pracownicy witający ich w restauracjach czy sklepach są o wiele bardziej urodziwi od tych pracujących w kuchni czy sprzątających toalety. Analogicznie, nie jest to przypadkiem: jednym z kryteriów wyboru pracowników mających kontakt z klientami jest ich wygląd.

Zwolennicy praw przeciwko dyskryminacji w miejscu pracy mogliby stwierdzić, że to nierozsądne przykłady, musimy jednak zastanowić się dlaczego dla przeciętnego obywatela nie stanowią one przykładów społecznej niesprawiedliwości. Gdy ustalimy już, co czyni niektóre rodzaje dyskryminacji moralnie nagannymi – i które pozornie winno się ścigać – zauważymy, że wolny rynek przewiduje już za nie kary.

Głównym powodem, dla którego większość nie uznaje powyższych przykładów za faktyczną dyskryminację, jest fakt, że wybór kobiety (do roli Virginii Woolf), białego aktora (do roli młodego Bena Kenobiego) czy atrakcyjnej kobiety (jako kelnerki w restauracji) był podyktowany wydajnością pracy. Innymi słowy, dyrektor Gwiezdných wojen nie miał nic „przeciwko czarnym”; jego decyzja, by nie obsadzić Willa Smitha jako Obi-Wana Kenobiego „ponieważ jest czarny” jest tylko odzwierciedleniem oczywistego faktu, że odwracałoby to uwagę widzów. Z punktu widzenia reżysera, obsadzenie w tej roli Willa Smitha niekorzystnie wpłynęłoby na jakość produktu.

Tak samo właściciel modnego sklepu z odzieżą w centrum handlowym zatrudni atrakcyjnych i dobrze ubranych pracowników, ponieważ zwiększy dzięki nim obroty. Większość ludzi zdaje sobie sprawę, że to czysto biznesowa decyzja i nie ma tego właścicielowi za złe.

Nasza analiza doprowadza nas więc do wniosku, że przeciwnicy „dyskryminacji” chcą walczyć z pracodawcami, którzy ze względu na nieistotne cechy traktują kandydatów nieuczciwie. Przykładowo, jeśli biuro rachunkowe nie zatrudni audytora ze względu na to, że jest czarny, większość ludzi z pewnością uzna to za „złą” dyskryminację, którą należy karać. Różnicą między tym przypadkiem, a naszym wymyślnym przykładem Willa Smitha starającego się o rolę Obi-Wana jest to, że nie ma żadnego dobrego powodu, dla którego czarnoskóra osoba nie mogłaby pracować w księgowości. Pracodawca który tak uważa kieruje się bezpodstawnymi uprzedzeniami i stereotypami – i dokładnie takim praktykom mają przeciwdziałać prawa przeciw dyskryminacji.

WOLNY RYNEK KARZE WŁAŚNIE ZŁĄ Dyskryminację

W poprzedniej części ustaliliśmy dokładnie, co ludzie (większość) ma na myśli, mówiąc, że rząd powinien karać dyskryminację w miejscu pracy. Dokładniej rzecz biorąc, wykazaliśmy, że jeśli pracodawca ma negatywną opinię o kandydacie ze względu na jego przynależność do jakiejś grupy, i przynależność ta nie wpływa na wydajność jego pracy, to odrzucenie jego kandydatury byłoby „złą” dyskryminacją.

Wolny rynek jednakże szybko i automatycznie karze dokładnie ten rodzaj dyskryminacji. Jeśli pracodawca dyskryminuje kandydata na podstawie czynników nieistotnych dla jego wydajności, ucierpi na tym finansowo. Co więcej, kara będzie tym większa, im bardziej decyzja została podjęta ze względu na uprzedzenia, a nie zalety.

Założmy, że właściciel restauracji potrzebuje zatrudnić nowego kelnera, któremu będzie płacił 8 dolarów za godzinę. Znajduje się kandydat z doświadczeniem i świetnymi kwalifikacjami. Właściciel zakłada, że jeśli go zatrudni, zwiększą się obroty, w związku z czym, przychód wzrośnie o 10 dolarów na godzinę. Innymi słowy, jeśli przyjmie młodego człowieka na stanowisko, przychód restauracji wzrośnie o 2 dolary na godzinę.

Żona właściciela narzeka jednak, że jej niezaradny siostrzeniec znów nie ma pracy. Namawia męża, by to jego zatrudnił jako kelnera. Ten wie jednak, że siostrzeniec nie będzie czyścił stołów tak szybko jak poprzedni kandydat i prawdopodobnie potłucze kilka talerzy. Koniec końców, jeśli to jego zatrudni, przychód restauracji zwiększy się tylko o 50 centów na godzinę.

Na wolnym rynku właściciel może zatrudnić, kogo mu się tylko żywnie podoba. Jakby nie było, to jego restauracja, i stawki, które płaci, są (początkowo) jego własnością. Lecz jeśli pozwoli, by nepotyzm wpłynął na jego decyzję, zapłaci za to karę 1,50 dolara za godzinę. Jeśli podejmie decyzję o zatrudnieniu w oparciu o inne czynniki, nie mające nic wspólnego z pracą, takie jak relacje rodzinne, zarobi mniej pieniędzy.

Weźmy inny przykład. Załóżmy, że właściciel nie szuka już nowego kelnera, tylko kucharza, którego płaca wynosi 80 000 dolarów rocznie. Przeprowadza rozmowę z wykwalifikowanym kandydatem o wieloletnim doświadczeniu i oblicza, że dzięki niemu przychód wzrośnie o 85 000 dolarów w skali roku. Jeśli z kolei zatrudniłby na to stanowisko siostrzeńca żony, przychód wzrósłby tylko o 10 000 dolarów. W tym przypadku, nepotyzm kosztowałby właściciela 75 000 dolarów straconego przychodu.

Możemy zaobserwować, że na wolnym rynku pracodawcy są automatycznie karani finansowo za dyskryminację powszechnie uznawaną za „nieuczciwą”. Nie ma co prawda zakazu dyskryminacji, nawet tej negatywnej, lecz „grzywny” rosną współmiernie do powagi czynu. Jak ujął to David R. Henderson, krytycy wolnego rynku nie mogą mieć wszystkiego naraz: Mamy potępiać przedsiębiorców jako bezwzględnych spekulantów, nie baczących na nic w pogoni za zyskiem? Czy też mamy ich potępiać jako rasistów, którzy nie zatrudnią na stanowisko możliwie najlepszego kandydata? Te stanowiska wzajemnie się wykluczają[3], więc krytycy muszą opowiedzieć się po którejś ze stron. Należy zauważyć, że kara za dyskryminację nie

zapobiega samej dyskryminacji, a tylko od niej odstrasza.

A JEŚLI TO KLIENCI SĄ RASISTAMI?

Krytyk mógłby zripostować, że w rasistowskim społeczeństwie właściciele przedsiębiorstw nie byliby karani za dyskryminację. Załóżmy na przykład, że w pewnym mieście duża część białych klientów woli jeść w restauracjach obsługujących i zatrudniających tylko białych. Wyobraźmy sobie, że są tak zatwardziali w swoich przekonaniach, że wolą przepłacić za „ten sam” posiłek, jeśli w restauracji nie będzie czarnych osób.

W tym przypadku, istotnie przynajmniej jeden właściciel restauracji w naszym hipotetycznym mieście nie odczuje żadnych finansowych kar za wprowadzenie segregacji na swoim prywatnym terenie. Na podobnej zasadzie działają dzisiaj eleganckie restauracje gdzie od wszystkich – włącznie z klientami – wymagany jest strój wieczorowy. To także jest „dyskryminacją”, i by ten model zadziałał, wystarczająco dużo klientów musi zapłacić za politykę wykluczania źle ubranych potencjalnych klientów. Nie twierdzę, że preferencje klientów – odnośnie lokalu tylko dla białych – w pierwszym przypadku i tylko dla klientów w strojach wieczorowych w drugim są sobie moralnie równe. Rozpatruję tylko obiektywnie „najgorszy scenariusz”, by zobrazować działanie rynku.

Na wolnym rynku w przypadku segregacji rasowej w restauracji karany nie jest właściciel, a dyskryminujący klienci. Jeśli właściciel chce uniknąć strat wiążących się z takimi praktykami, klienci muszą być skłonni płacić więcej. Oznacza to, że rasistowscy biali mieszkańcy naszego hipotetycznego miasta płacą więcej za jedzenie na mieście (w restauracjach tylko dla białych) niż ich tolerancyjni sąsiedzi, którzy nie widzą problemu w byciu obsłużonym przez czarnych pracowników i jedzenia razem z czarnymi klientami. Należy powtórzyć, że wolny rynek nie zabrania – czy to właścicielom czy klientom – działań umotywowanych przez uprzedzenia, ale karze ich za to

finansowo.

CZY RZĄD JEST ODPOWIEDZIĄ?

Zwolennicy praw przeciwko dyskryminacji mogliby odrzucić powyższe argumenty jako ryzykowne gdybanie. Mogliby stwierdzić, że jest w naszym społeczeństwie wystarczająco dużo rasistów, by wolny rynek, pomimo kar finansowych, dopuścił nieuczciwą dyskryminację. Zamiast więc liczyć na to, że chęć zysku wykorzeni te praktyki, chcą by rząd zapewnił neutralność decyzji biznesowych.

Ten punkt widzenia opiera się na podstawowej sprzeczności: Jeśli w społeczeństwie jest tylu rasistów i seksistów, że mniejszości oraz kobiety nie mają żadnych szans na wolnym rynku, po cóż chcieliby oddać władzę w ręce rządu wybranego przez większość? Na rynku rasistowski pracodawca odczuwa natychmiastowe i skierowane bezpośrednio w niego kary za działania podyktowane przez jego światopogląd, lecz gdy głosuje na polityków wprowadzających dyskryminujące ustawy, cierpią na tym miliony.

Nie są to tylko przypuszczenia. Najbardziej oburzających przestępstw wobec mniejszości i kobiet dopuszczali się w historii despotyczne reżimy. Jakkolwiek wielkimi antysemitami nie byłoby biznesowi liderzy w danym społeczeństwie, nigdy nie wprowadziliby nazistowskiej polityki rasowej, bo byłaby zbyt nieopłacalna.

Warto także wspomnieć, że segregowane bary w restauracjach – powód całej kontrowersji wokół Randa Paula – nie wynikły z działań wolnorynkowych. Pamiętajmy, że nie były to „dobre rady” Jima Crowa, lecz prawa Jima Crowa. Nigdy nie dowiemy się, jak wyglądałaby polityka rasowa przedsiębiorstw w południowych stanach w latach 50., gdyby faktycznie pozwolono działać tam wolnej ręce rynku. Wiemy tylko, że właściciele znacznie dotkliwiej odczuliby koszty swoich regulacji, gdyby rząd nie narzucał ich odgórnie na cały rynek.

WNIOSKI

Standardowa dyskusja na temat dyskryminacji zaczyna się od tego, że praktyki te są odrażające i należy je karać. Gdyby jednak przyjrzeć się bliżej, większość ludzi nie widzi problemu w dyskryminacji, która zgadza się z ich poglądami. Jeśli sprecyzujemy, czym dokładnie jest „zła” dyskryminacja, odkryjemy, że wolny rynek natychmiastowo, i współmiernie do wagi czynu, karze za takie praktyki.

Autor: Robert P. Murphy

Tłumaczenie: Michał Burzyński

Źródło oryginalne: econlib.org

Źródło polskie: [Instytut Misesa](http://InstytutMisesa)

PRZYPISY

[1] Przykładowo, zob. Krissah Thompson , Dan Balz, Rand Paul comments about civil rights stir controversy, „The Washington Post”, 21.05.2010.

[2] Gary Becker, The Economics of Discrimination, Chicago: University of Chicago Press, 1957.

[3] David R. Henderson, How Free Markets Break Down Discrimination, „The Freeman”, Vol. 58, Issue 3, 04.2008.