

# Ayrımcılık

*Linda Gorman*<sup>1</sup>

İş dünyası tarafından ortaya çıkan ayrımcılığa karşı devletin verdiği cezalar gündem oluştururken piyasanın verdiği cezalar oluşturmadığı için, insanlara karşı yapılan haksızlıklarda sadece devlet sorunu çözebilmiş gibi bir popüler düşünce bulunur. Aslında, devletler, özel işletmelerden çok daha fazla ayrımcılık yapabilirler. Bir işletme, üretkenlik dışında bir temelde bireye karşı ayrımcılık yaparsa, piyasa mekanizması kazançlarına kaçınılmaz bir ceza uygular. Zamanla bu ceza dayatmacı bir güç olur. Devletin hoşnutsuzluğuna rağmen ve bireyler bireysel işletmelerde ayrımcılık yapmalarına rağmen, kar amacı güden girişimciler tarihsel olarak adil işleyişin sıkı şampiyonları olurlar. Haksız ayrımcılık yapan devletler nadiren ve yalnızca halkın tepkisini çektiklerinde kayıplarla karşılaşırken, işletmelerin maruz kaldığı kayıplar her satışta çoğalır.

Ayrımcılığa karşı piyasa cezalarının geçerliliği ile ilgili karışıklık kısmen *ayrımcılık* teriminin anlamındaki karışıklıktan kaynaklanır. İnsanlar ayrımcılıktan cinsiyet ve ırk gibi özellikler temelinde tiksinseler de, tembel, yalancı ve atıl olan bir kişiye az maaş verilerek, işten çıkarılarak ya da ilk etapta işe alınmayarak ayrımcılık yapılmasını alkışlarlar. O yüzden yapılması gereken önyargıya dayalı haksız ayrımcılık ile insanların olumladıkları erdemlere dayalı üretken ayrımcılığı birbirinden ayırmaktır. Piyasanın nasıl haksız ayrımcılığı cezalandırırken üretken olanı ödüllendirdiğini ve devletin niye genelde ayırım yapmaksızın ikisini de cezalandırdığını anlamak için önce piyasanın insanların davranışlarını nasıl kısıtladığını anlamak lazım.

İlk önce, bir işletmenin fazladan bir personeli işe alması için, işe alımla çıkacak ürünün fiyatının personele verilen maaşa eşit ya da ondan yüksek olması gerekir. Personelin ürüne katkısı onun yeteneklerine ve kullanacağı araçlara bağlıdır. Çıkan fazladan ürünün fiyatı onu ne kadar tüketicinin onu ödemek istediğine bağlıdır. Diyelim ki bir beysbol sahası sorumlusu saatlik ücreti 5 dolar olan bir hot-dog satıcısını daha işe almayı düşünüyor. Eğer hot-doglar 1 dolara satılıp 0.90 dolara mal oluyorsa (satıcının maaşı hariç), yeni satıcı saatte en az 50 hot-dog satmalı ki satıcının maliyeti çıksın.

---

<sup>1</sup> Bağımsızlık Enstitüsü kıdemli üyesi

Satıcıyı işe alacak kişi, satıcının maliyetinden sonra geriye kalan parayı alacağı için, saatte 70 tane hot-dog satabilen satıcıyı 50 tane satacak olana elbette tercih eder.

Karlarını azami seviyeye çıkarmak isteyen işverenler mümkün olan en üretken personeli işe almak için çabalarlar. Diyelim ki beysbol sahası sorumlusu en üretken olanların zayıf olduğunu ve maraton ve 10 km koşu reklamı tişörtler giydiğini fark etti. Yine diyelim ki saatte 50 tane hot-dog satamayanların çoğunun obez ve sigara tiryakisi olduğunu gördü. Bu durumda bir sigara tiryakisi ile maraton koşucusu arasında seçim yapması gerekirse, mantıklı bir işveren koşucuyu seçecektir.

Tabii ki müstesna olarak çok motive bir tiryaki ortalama bir koşucuyu geçebilir. Maalesef, geniş kapsamlı fiziksel sınavlar yapmadan (ki bu hot-dog satışının bütün karını yok edecek ve işe alımı tartışmalı kılacaktır) yönetici istisna olan tiryakiyi sıradanlardan ayırt edemez. O yüzden kararını tiryakilerle olan deneyimine dayandıracaktır. Sonuç olarak çalışanlarının çoğu zayıf ve sağlıklı olacaktır. Fiziksel kondisyon ile üretkenlik arasındaki ilişkiyi göz ardı eden bir gözlemci yöneticiyi obez ve tütün severlere karşı haksız ayrımcılıkla suçlayacaktır.

Bu örnekteki kişisel alışkanlıklar ile üretkenlik arasındaki ilişki, adil ayrımcılık (bir düzine ticari sebep için) mı yapıldığını, yoksa sigara içenlere kişisel bir önyargının mı olduğunu dışarıdan bir gözlemcinin anlamasını engeller. Her iki durumda da, fiziksel görünüş ve kişisel alışkanlıklar üretkenlikle ilişkilendirildiği için, obez tiryakiler hot-dog satıcıları arasında az temsil edileceklerdir. İşçiler de aynı noktaya bakacaklardır. Yönetici acaba üretkenlikteki gerçek farklar temelinde adil miydi (hiç bir tiryaki bir maraton koşucusu kadar çalışamaz) yoksa yetersiz bilgisi mi vardı (tiryaki müstesna olarak sağlıklı ve başarılı idi fakat yönetici bilmiyordu) ya da kişisel zevkine göre gayri adil mi davrandı (zayıflar şişmanlara göre daha iyi görünüyor)?

Kişisel özellikler ve üretkenlik arasındaki bağlantılar gerçek hayatta çok sayıda bulunur ve çok sayıda olmaları dışarıdan bir gözlemcinin “üretken ayrımcılığı” “haksız ayrımcılık”tan ayırmasını neredeyse imkânsız kılar. Ortalama olarak lise diplomalı siyahiler, beyazlar ve Hispaniklerden başarı testlerinde daha az puan alıyorlar. Ortalama olarak, göçmenler İngilizce’ye yerlilerden daha az hakim. Ortalama olarak, kadınlar erkeklere göre daha fazla çalışmalarına ara veriyor. Siyahilerin üniversitelerde “az temsil edilmeleri” haksız ayrımdan mı yoksa onların daha düşük akademik başarısından mı kaynaklanır? Göçmenlerin daha yüksek maaşlı işlerde “az temsil edilmeleri” bağnazlıktan mı yoksa Amerika’da akıcı İngilizcenin iletişim masraflarını ciddi anlamda düşürmesinden mi kaynaklanır? Kadınların belirli mesleklerde “az temsil edilmeleri” onlara ayrımcılık uygulanmasından mıdır yoksa kadınlar aileleriyle

ilgilenebilmek için daha esneklik veren meslekleri mi seçerler? Dışarıdan biri bu soruları cevaplayamaz.

Eşit İstihdam Olanığı Komisyonu gibi devlet kurumlarının kullandığı ayrımcılığı ölçen istatistiki ölçütler kolayca ölçülebilen ırk, cinsiyet veya yaş gibi bireysel özelliklere bağlıdır. Kararlılık, yardımseverlik, motivasyon ve dürüstlük gibi özellikler kişisel üretkenliğe büyük katkılar yapsa da, bu özellikler doğru niceliksel ölçümler vermezler. Bu yüzden genelde denklemin tamamen dışında tutulurlar. Bunun yarattığı bozulma yapılan ayrımcılık tahminlerini politik amaçlar için fazla güvensiz kılar. Örneğin bir çalışmaya göre, kadınların maaşları, gözlemlenemeyen bu özelliklerin nasıl kontrol edildiğine bağlı olarak erkeklere kıyasla ya %61 düşük ya da %19 yüksektir.

Gözlemlenemeyenleri dışarıda bırakmak ve kolayca ölçülebilen özelliklere dayanan devletin uyguladığı rehberleri kullanmak işe alım kriterlerinin erdemler yerine etnisite, din ve cinsiyet temelinde olmasına sebep olur. Bu, suçlunun yanında ayrımcılık kurbanlarını da cezalandırır ve ayrıcalıklı ve ayrıcalıksız gruplar arasında sosyal sürtüşmeyi hiddetlendirir. Böyle olunca az yetenekli insanlar daha yeteneklilerin yerini alır ve korumacı işe alımı destekler, ayrıca kaynakların boşa harcanmasına sebep olur ve ortalama yaşam standardını düşürür. Uç durumlarda, Hindistan'da kast üyeliği temelinde işe alım kotaları ve Sri Lanka'da Seylanlı ihracı iç savaşı tetikledi.

Aksine, piyasa mekanizması yalnızca gayri adil ayrımcılık yapanları cezalandırır. Hoşgörüsüz işverenlerin karları düşer ve bağınaz müşteriler eski zevkleri için daha fazla ödemek zorunda kalırlar. Diyelim ki siyah ve beyaz hot-dog satıcıları eşit miktarda üretkenler, fakat stadyumlardaki bütün sorumlular siyahiler yerine beyazları işe almak istiyorlar. Beyazlar arasındaki daha sıkı rekabet işverenleri beyaz çalışanlara siyahilere göre daha fazla para ödemeye zorlayacak. Böylece, beyaz personelde ısrar eden işverenin maliyeti yükselecek. Eğer müşteriler beyaz personelden aldıkları hot-doga siyahiden aldıklarına kıyasla daha fazla para vermek istemezler ise, yüksek maliyetler daha az kar demektir. Azami kar elde etmek isteyen sorumlular siyahileri işe alacak, daha fazla para kazanacak ve tutucu davrananların fiyatlarını düşürebilecektir. Beyazlar siyahilerin ayrımcılıkla ret edilmesine göz yumsalar bile, yeni siyahi firmalar daha az işletme maliyetleri ile fiyatları kıracaklardır. Bir iş yeri sahibi daha az karı kabul etmedikçe, rekabet eninde sonunda firmayı her iki renkten insani işe almaya zorlayacaktır. Eşit fırsat veren kazançlı işletme sahipleri arttıkça, siyahi çalışanlara talep artacak ve siyahilerin ücretleri yükselecektir. Bazı işverenler ayrımcılık yapmak isteyebilirler, yapacak güçleri olabilir ve rekabet illa haksız ayrımcılık yapan bütün firmaları iflas ettirmez. Ancak rekabet haksız ayrımcılığı pahalı yapar, böylece daha az olmasını temin eder.

Örneğin, 1900'lerin başlarında Güney Afrika'da kar elde etmek isteyen maden sahipleri, devletin cezai tehditlerine ve beyaz işçilerin şiddet içeren tehditlerine rağmen yüksek ücretli beyaz çalışanları çıkarıp daha düşük ücretli siyahi işçileri işe almıştı. Yalnızca beyazlar lobi yaparak ve siyahilerin çalışmalarına aşırı kısıtlamalar getirerek yüksek maaşlı işleri kendilerine ayırmışlardı. (bakınız <http://www.econlib.org/library/Enc/Apartheid.html>). Kar güdüsü McCarthy çağı ayrımcılıklarını da iyileştirdi: azami kar isteyen üreticiler, Sinema Akademisinin kara listesine meydan okuyarak, gizlice kara listeden senaristlere iş verdiler.

Diğer taraftan, devlet karı göz önünde tutmaz. Irk ya da başka bir temelde ayrımcılık, politik olarak kabul gördüğü sürece ki çoğunlukla kabul görür, devlete bir maliyeti olmaz. Yüzyılın sonunda, Amerika İç Savaşından bu yana kendini geliştiren siyahiler, önceleri beyazlara ait bütün işler için rekabet etmeye başladılar. Irksal düşmanlık arttı. Oy kullanma gücü beyazların elindeydi ve ekonomist Thomas Sowell'in söylediği gibi, kamu hizmeti işe alım kuralları, başvuranın fotoğrafını talep etmek ve işe alan memurun kamu hizmeti testinden en iyi sonuç çıkaran üç aday arasından seçim yapmasını sağlamak için değiştirildi. Federal hizmetlerdeki siyahi sayısı düştü. İnsan hakları hareketlerinin politik yankıları 60 yıl sonra olumlu sonuçlar verinceye kadar da düşük kaldı. Bu olumlu sonuçlar ayrımcılığa yapılan grubu değiştirdi, ancak devlet ayrımcılık yapmaya devam etti, bu kez beyazlara karşı. Aksine, Güney Afrika'daki özel işletmeler ayrımcılık zirvedeyken bile siyahilere karşı ayrımcılığa daha az hevesliydi.

Piyasa, insanların verimsiz ayrımcılığa daha fazla para ödemesini sağlarken, devletin piyasaya uyguladığı kısıtlamalar, ayrımcılığı pahalı hale getiren piyasa mekanizmasını köreltir. İşe alma ve işten çıkarma ile ilgili engellemeler, işverenlerin az deneyimli oldukları insan tipleri ile çalışma ihtimallerini azaltır. Asgari ücret yasaları ve sendika baremleri, ücretleri piyasa ücretlerinden yüksek tutarak, işverenlerin çalıştırmak istedikleri insan sayısını azaltırken, aynı zamanda aday sayısını artırır. Çok fazla adayın olması, işverenin taleplerini karşılayan ama zevklerine uymayan adayları geri çevirme maliyetini ciddi biçimde düşürür.

## **Diğer okumalar**

(\*daha ileri düzeyde değerlendirmeyi belirtir)

\*Becker, Gary S. *The Economics of Discrimination*, 2. baskı. 1971.

Friedman, Milton. *Capitalism and Freedom*. 1967.

Scanlon, James P. "Illusions of Job Segregation." *The Public Interest* 93 (Kış 1988): 54-69.

Sowell, Thomas. *Preferential Policies: An International Perspective*. 1990.

Sowell, Thomas. *Race and Economics*. 1975.