

Experimenty a diskriminace

Diskriminace je jedním z nejzajímavějších ekonomických fenoménů. Nejlépe se využití experimentálních metod pro zkoumání diskriminace osvětlí popisem jednoho laboratorního experimentu a jednoho field experimentu. Laboratorní experiment provedli v roce 2003 tři ekonomové (Roland Fryer, Jacob Goeree a Charles Holt) na University of Virginia¹. V experimentu rozdělili studenty na dvě skupiny – zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanci byli dále rozděleni zcela náhodně na dvě barvy – červení a zelení. Nejprve byli zaměstnanci požádáni, aby investovali určitou sumu do „vzdělání“. Tato investice zvyšovala jejich šance v „testu“. Pak proběhl „test“, jehož výsledek byl náhodný ovšem s touto modifikací, že ti, kteří investovali více peněz do vzdělání, měli větší pravděpodobnost, že budou v „testu“ úspěšní. A nakonec proběhlo „najímání“ zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatel měl k dispozici dvě informace – výsledky testů (což indikovalo výši investovaných peněz do vzdělání, ovšem nemuselo tuto investici potvrzovat, neboť výsledek „testu“ byl náhodný výběr, byť s vychýlenými pravděpodobnostmi) a pak také „barvu“ zaměstnance – zdali je červený nebo zelený. Na základě těchto dvou informací se museli zaměstnavatelé rozhodnout o to, zda najmou zaměstnance nebo ne. Odměna pro zaměstnavatele byla stanovena v závislosti na tom, zda najali vzdělaného uchazeče nebo nevzdělaného – pokud najali vzdělaného, pak získali peníze. Naopak, pokud najali nevzdělaného, peníze ztratili. Naopak studenti, kteří byli v roli zaměstnanců, byli placeni podle toho, zda byli najati. Vždy tak obě skupiny museli vážít pravděpodobnosti a v případě zaměstnanců se museli rozhodovat o investici do lidského kapitálu. A tato procedura byla provedena dvacetkrát za sebou. S postupujícími koly experimentu se jako dodatečná informace objevovaly průměrné výsledky podle barev a průměrné míry zaměstnávání – opět podle barev – a tyto generické informace byly k dispozici jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům.

A výsledky byly pozoruhodné – zpočátku se zaměstnavatelé rozhodovali pouze podle výsledků testů – byli takřkajíc „barvoslepi“. A jen náhodou se jedna skupina zaměstnanců – v případě prováděného experimentu se jednalo o „zelené“ rozhodla investovat do vzdělání více než druhá. Z toho důvodu byly výsledky testů „zelených“ o něco lepší. A začal se odvíjet zajímavý proces. Zaměstnavatelé začali předpokládat, že „zelení“ investují do vzdělání více než „červení“ a začali dávat větší šanci „zeleným“ zaměstnancům, i v případě že měli nižší výsledky testů. Naopak, u „červení“ zaměstnanci byli najímání mnohem méně, i v případě že dosáhli vyšších výsledků testů. Reakce zaměstnanců na sebe nedala dlouho čekat – „zelení“ začali masivněji investovat do vzdělání, „červení“ naopak přestali. Výsledkem čiré náhody na začátku tak byla téměř dokonalá diskriminace podle barev – a přitom velmi racionální! Barva opravdu poskytovala velkou informaci o tom, jaké jsou šance zaměstnavatelů najmout vzdělaného zaměstnance.

Pokud se někomu popsáný experiment bude zdát poněkud přitažený za vlasy, pak výsledky tohoto laboratorního experimentu byly potvrzeny výsledky field experimentu, který provedli Marianne Bertrand a Sendhil Mullainathan². Spolu se svými spolupracovníky vygenerovali

¹ Fryer, R., Goeree, J., Holt, Ch.: Experience-Based Discrimination: Classroom Games, *Journal of Economic Education* 36, no. 2, jaro 2005, pp. 160-170.

² Bertrand, M. a Mullainathan S.: Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination, working paper, 2004, Harvard University. Existují však i starší experimenty tohoto typu. Nejlépe jsou shrnuty ve Riach, P.A., Rich, J.: Field Experiments of Discrimination in the Market Place, *Economic Journal* 112, listopad 2002, pp. 480 – 518. Z českých příspěvků tohoto typu experimentů viz např. nedávná studentská práce Bartoš, V.: Discrimination, Information and Cognitive Effects:

pět tisíc realisticky vypadajících životopisů (zdání realističnosti bylo vytvořeno tím, že byly využity informace z reálných dokumentů stažených z různých job-marketových webových stránek). Některé vytvořené CV byly vysoce kvalitní (včetně skutečností, které američtí zaměstnavatelé rádi vidí – dobrovolnické aktivity, zkušenost v armádě, nadstandardní schopnosti práce s počítači atd.), některé byly naopak velmi špatné. Počítač pak náhodně přidal k vytvořeným CV jména – některá jsou zcela neutrální, některá typicky černošská a některá typicky bělošská. Těmito CV pak odpověděli na tisíce reálných inzerátů zveřejněných v The Boston Globe a Chicago Tribune a to tak, že poslali každému zaměstnavateli dva „černé“ životopisy a dva „bílé“ – v obou případech byl jeden výborný a druhý špatný. „Bílí“ žadatelé dostali o 50% větší počet pozvání k interview. Ale nejenom to. Mezi bílými se vytvořila jednoznačná stratifikace – dobré CVs zpravidla získali pozvání k interview, špatné CVs nikoliv. Vedle těchto dvou skupin opak už existovala pouze skupina „černí“ – ti nedostali pozvánku téměř nikdy bez ohledu na kvalitu předloženého CV. To je mnohem horší situace, než pokud by „černí“ získali méně pozvánek než „bílé“ ovšem i u černých by existovalo rozdělení mezi dobrým a špatným CV – v takovém případě, by se stále vyplatilo u skupiny „černých“ mít dobré CV. V případě, že „černé“ CV byla jedna skupina – ta která byla šmahem odmítána jako celek, pak se jakákoliv investice do „dobrého“ CV nevyplatila.

V této podstatné distinkci asi nejlépe vidět rozdíl mezi dvěma typy diskriminace³ – racionální a iracionální. A paradoxně ta racionální je mnohem horší. Iracionální diskriminace (založená na iracionálním odporu nebo alespoň na iracionální nechuti), tedy ta, která byla popsána v modelovém příkladě a jeho podotázce e) je pro zaměstnavatele nákladná a stále existuje motiv pro diskriminované svoji situaci zlepšit. V případě racionální diskriminace je drastické to, že se zaměstnavatelům vyplácí, resp. jedná se o dobrý a efektivní způsob, jak ocenit některá rizika, a proto je bezvýhodná pro diskriminované, neboť prakticky neexistuje motivace, proč svoji situaci zlepšit. Tragédií je, že postupně se iracionální diskriminace (která je založena třeba i zcela náhodně) může stát diskriminací racionální, která se velmi obtížně vykořeňuje.

Evidence from a Field Experiment in the Czech Rental Housing Market, diplomová práce, IES FSV UK 2010 – viz také tato [www-stránka](#) v sekci „Studentské práce“.

³ O diskriminaci (neexperimentálně) blíže viz např. Becker, G.S.: The Economics of Discrimination, Chicago: University of Chicago Press, 1971, nebo Cain, G.: The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, in: Ashenfelter, O., Layard, R., eds., Handbook of Labor Economics, New York: Elsevier, 1986, chapter 13.