

# الأصل العرقي في الاقتصاد

خبراء الاقتصاد وصناع السياسات في حاجة إلى صيحة توقظهم لاستئصال التمييز العنصري  
مارتن سيهاك، ومونتفورت ملاتشيللا، وراتنا ساهاي

جائزة نوبل عام ١٩٨٢، قد ذكر في عام ١٩٦٥ أن العاملين ذوي البشرة السوداء كانوا يشغلون وظائف دنيا وأن الحل يكمن في تقوية «الرغبة في العمل الجاد» (دراسة Stigler 1965). ولم يكن ذلك استثناءً: فهو يعكس تحيزات خبراء الاقتصاد والمؤسسات الاقتصادية في ذلك العصر. وبالفعل، كما يشير ويليام سبريغز من جامعة هاوارد، فإن لعلم الاقتصاد «مجموعة عميقة ومؤلمة من الجذور التي يقر بها عدد قليل للغاية من خبراء الاقتصاد». (دراسة Spriggs 2020).

وقد تطور الحوار الاقتصادي منذ أن ألف ستيفلر هذا العمل في عام ١٩٦٥. وكان غاري بيكر، الحائز على جائزة نوبل عام ١٩٩٢، قد أوضح في كتابه بعنوان «اقتصادات التمييز؟» (*Economics of Discrimination*) الصادر عام ١٩٧١ أن التمييز بناء على عوامل عديدة بما فيها العرق، يقلل الدخل الحقيقي لكل من الطرف المستهدف ومقترف الإثم. وفي وقت أقرب، توصل راج شتي، الخبير الاقتصادي في هارفارد، ومؤلفون مشاركون معه، إلى أن الأبناء ذوي

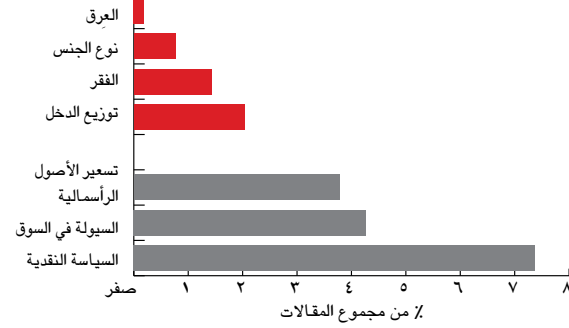
الاحتجاجات الواسعة الانتشار التي انطلقت مؤخرًا في الولايات المتحدة وفي مختلف أنحاء العالم ضد الأعمال الوحشية للشرطة وعنصرية النظام حركت ضميرنا الجماعي. وعلينا، نحن العاملين في مؤسسة متعددة الأطراف تمثل ١٨٩ بلداً، واجب أخلاقي يدعونا للحديث عن رفضنا للعنصرية والتمييز العنصري. وكخبراء اقتصاد، علينا كذلك واجب مهني — إذ يتعين علينا أن نكشف مدى الضرر الذي يلحقه التمييز بمصادر أرزاق الناس وبالاقتصادات، وكيف أن تحرير العالم من التحيز سيساعد كذلك على معالجة كثير مما نواجهه من تحديات اقتصادية، بما يحقق المنفعة للجميع. ومع ذلك، إذا كنا على قدر تحمل هذه المسؤوليات، فأمامنا طريق طويل نقطعه.

## الوجه الخاطئ للتاريخ

لم يكن مجال علم الاقتصاد محصناً قط من التمييز العنصري والعنصرية. وكان جورج ستيفلر، الحائز على

## العنصرية والموضوعات الأخرى في أبرز المقالات الاقتصادية

نسبة ضئيلة للغاية فحسب من المقالات الأكاديمية هي التي تغطي موضوعات العرق، وعدم المساواة العنصرية، والعنصرية



المصدر: تستند حسابات المؤلفين إلى Microsoft Academics and Research Papers in Economics (RePEc).  
ملحوظة: تغطي مجموعة البيانات ٧٩٢٠ مقالا من أكبر عشر دوريات اقتصادية في الفترة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠ (https://ideas.repec.org/top/topjournals.all.html). ويعتمد هذا الشكل البياني على Microsoft Academics and RePEc classification of "Field of Study". «العرق» يتضمن المصطلحات ذات الصلة، مثل الفروق العنصرية والعنصرية، و«نوع الجنس» يتضمن التمييز على أساس نوع الجنس، والفجوة بين الجنسين، وتمكين المرأة؛ و«علم الاقتصاد النقدي» يتضمن مصطلحات مثل النظرية النقدية وانتقال آثار السياسة النقدية.

صحة وجود انحياز. لكن العرق ليس تجربة عامة، الأمر الذي يصعب معه تقييم تجربة العنصرية التي مر بها شخص آخر. وبينما يكمن الحل الأساسي في تصحيح توجهات التمييز على مستوى النظام، فالصمت على المستوى الفردي مسألة مميّنة، لأنه يجعل هذا النظام أديا. ويمكن الإيحاء للمؤيدين من المتحمسين بزيادة التركيز على موضوع العرق في أعمالهم عن الاقتصاد، بينما يمكن إقناع المتشككين بتخفيف المقاومة، وإذكاء المناقشة البناءة وتوليد المساندة. ومع تزايد حجم الأعمال التي تتناول موضوع العرق، سوف يتشجع الآخرون بدورهم على السير على نفس الدرب. ومكافحة التمييز ليست لعبة نتيجتها صفر؛ إذ يتضح من البحوث أنها تؤدي إلى تحسين أداء الاقتصاد ككل (على سبيل المثال، دراسة Sahay and others 2018).

ولتحقيق التقدم، يتعين على خبراء الاقتصاد مواصلة توسيع نطاق منظورهم. وذات يوم ناقش اثنان من علماء الاجتماع في هارفارد، وهما ماريو سمول والراحل ديفا بيجر، ضرورة اعتماد خبراء الاقتصاد لمزيد من المنظورات الاجتماعية عن التمييز العنصري والبدء في فحص التمييز المؤسسي وأشكال التمييز في المعاملات الشخصية خلال الحياة اليومية التي يمكن أن تكون لها تبعات بالغة الأثر على النتائج الاقتصادية (دارسة Small and Pager 2020). وأحد الأجزاء المهمة من الحل هو زيادة التنوع في مهنة الاقتصاد، بما في ذلك التنوع العنصري. وتشير الأدلة إلى أن الطبيعة الديمغرافية للمعلمين تؤثر على مشاركة السود، ليس في وقت مبكر من حياتهم العملية وحسب، وإنما في جميع مراحل تدرجهم المهني، بما فيها

البشرة السوداء الذين ينتمون إلى أسر منخفضة الدخل في الولايات المتحدة، يواجهون مصاعب في الارتقاء إلى شرائح الدخل الأعلى أكبر من تلك التي يواجهها أبناء الأسر البيضاء، وترجع هذه النتيجة إلى الظروف البيئية، مثل التحيز العنصري (دراسة Chetty and others 2020).

وبرغم ما حدث من تقدم، لا يزال خبراء الاقتصاد يولون اهتماما ضئيلا لمسألة العرق مقارنة بموضوعات أخرى. وقد جمعنا بيانات عن كل مقال نُشر في أكبر عشر دوريات اقتصادية على مدى العشر سنوات الماضية (راجع الرسم البياني). ووجدنا أن المقالات البارزة التي تغطي قضايا العرق وعدم المساواة العنصرية والعنصرية لا تتجاوز نسبتها ٠.٢٪ من مجموع ٧٩٢٠ مقالا. وهذه النسبة ضئيلة للغاية مقارنة بالمقالات التي خصّصت، على سبيل المثال، للسياسة النقدية (٧.٤٪). وبينما يمكن الجدل بأن هناك من الأسباب ما يبرر التركيز على المجالات الرئيسية مثل علم الاقتصاد النقدي، فتغطية مسألة العرق هي أيضا أقل بعدة أضعاف من تغطية موضوعات أخرى مرتبطة بالاحتواء، مثل توزيع الدخل (٢.٠٪)، والفقر (١.٤٪)، ونوع الجنس (٠.٨٪).

وربما كان هذا الخل انعكاسا في جانب منه لقصور تمثيل الأقليات بين خبراء الاقتصاد. ومن الصعب إجراء تحليل عالمي بسبب نقص البيانات القابلة للمقارنة، لكن الجمعية الاقتصادية الأمريكية تقدم بيانات توضيحية في تقرير اللجنة المعنية بوضع فئات الأقليات في مهنة الاقتصاد (*Report of the Committee on the Status of Minority Groups in the Economics Profession*). ففي عام ٢٠١٨، كانت نسبة خبراء الاقتصاد ذوي البشرة السوداء الذين حصلوا على درجة الدكتوراه في الاقتصاد في الولايات المتحدة لا تتجاوز ٤٪، وانخفضت نسبة تمثيل السود في علم الاقتصاد من ٦٪ في ١٩٩٥ إلى ٣٪ في ٢٠١٩، بينما ظلت نسبة تمثيلهم في سكان الولايات المتحدة حوالي ١٣٪. وكانت نسبة تمثيل السود في الاقتصاد أقل مما هي في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (وينطبق الأمر نفسه على السكان من الأقليات الأخرى بخلاف ذوي البشرة السوداء).

ومع هذا، فعبء إجراء تحليل دقيق لمسألة العرق يجب ألا تقع على عاتق أولئك الذي يتحملون الآثار السلبية وحدهم. فكيف يمكننا التحول إلى الوجه الصحيح للتاريخ؟

## الوجه الصحيح للتاريخ

إن الخطوة الأولى في المؤسسات الاقتصادية - الأكاديمية والمعنية بصنع السياسات على حد سواء - هي توفير بيئة آمنة للحديث عن العنصرية، وزيادة الوعي، وعقد تدريب إلزامي عن التحيز - بما في ذلك الأنواع الإرادية منه. ويبدأ استئصال التمييز بالإقرار بوجود مشكلة. فتقول ديجياما أولوا في كتابها بعنوان «إذن أنت تود أن تتحدث عن العرق» (*So You Want to Talk about Race*)، والذي حقق أعلى مبيعات حسب نيويورك تايمز في ٢٠١٩، إننا ننقي المعلومات من خلال تجاربنا الخاصة لتقييم مدى

## ونحن العاملين في صندوق النقد الدولي، ندرك أن معالجة التحيز تبدأ من الداخل.

المناطق الممثلة بأقل مما ينبغي وفي ترقيتهم إلى مراكز في الإدارة العليا. والأنباء السارة هي أن الإدارة العليا لصندوق النقد الدولي أعربت عن التزامها بذلك وأنها تتخذ إجراءات ملموسة لمواصلة تعزيز احتواء كوادر متنوعة من الموظفين والقضاء على كل أشكال التمييز، بما فيها أوجه عدم العدالة العنصرية. وسوف يعمل صندوق النقد الدولي على تعزيز التدريب في مجال التحيز اللاإرادي وعدم العدالة الجزئية، وإعادة تركيز جهود تعيين الموظفين، وتحسين عملية منح الترقيات، وإعداد برنامج لرعاية الموظفين من المناطق الممثلة بأقل مما ينبغي، وجمع بيانات عن أبعاد التنوع، بما فيها بيانات حسب الأصل العرقي والإثني، وذلك بأن يطلب من موظفيه الإفصاح بشكل طوعي عن هوياتهم. ونحن نتطلع إلى اعتماد كل البلدان أعضاء الصندوق لنفس المبدأ - أن الاحتواء يبدأ من الداخل.

إن حركة «حياة السود مهمة» أعطت زخما جديدا لزيادة الوعي والتعلم والتمكين. وتشير البحوث إلى أن المنظمات والمدن والمجتمعات الأكثر احتواء في مجال الاقتصاد تتمتع بصلاية أكبر وتنعم برخاء أكثر. ولخبراء الاقتصاد دور يقومون به في اتخاذ الإجراءات نحو التغيير للمساعدة على بناء نظم احتوائية تعود بالنفع على الجميع - ولكن يجب علينا أولا أن ننظر، بشكل فردي وجماعي، في ترتيب أوضاعنا في الداخل. **FD**

**مارتن سيهاك** يقود عمل الوحدة المالية الكلية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة بصندوق النقد الدولي. و**مونتفورت ملاتشيل** الممثل المقيم الأول لصندوق النقد الدولي في جنوب إفريقيا. و**راتنا ساهاي** نائب مدير إدارة الأسواق النقدية والأسماوية في صندوق النقد الدولي.

### المراجع:

- Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie Jones, and Sonya Porter. 2020. "Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective." *Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711-83.
- Sahay, Ratna, Martin Čihák, Papa N'Diaye, Adolfo Barajas, Srobona Mitra, Annette Kyobe, Yen Mooi, and Reza Yousefi. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Small, Mario, and Devah Pager. 2020. "Sociological Perspectives on Racial Discrimination." *Journal of Economic Perspectives* 34 (2): 49-67.
- Spriggs, William. 2020. "Is Now a Teachable Moment for Economists?" Federal Reserve Bank of Minneapolis, Minnesota.
- Stigler, George. 1965. "The Problem of the Negro." *New Guard* (December): 11-12.

القبول، والحصول على وظيفة في سوق العمل، والتعيين، وقرارات الترقية. وكما أشار جون رايس في مقاله «الفرق بين العنصرية من الدرجة الأولى والعنصرية من الدرجة الثالثة» (The Difference between First-Degree Racism and Third-Degree Racism) الذي نُشر في مجلة *Atlantic* في يونيو ٢٠٢٠، من المغالطة أن نقول إن هناك مفاضلة بين زيادة التنوع العنصري والحفاظ على «الجدارة» القائمة على التمييز التي أنجحت المنظمات. وتحقيق تكافؤ الفرص أمام الأقليات في كل خطوة يقطع شوطا كبيرا نحو معالجة التمييز وزيادة إنتاجية المنظمات.

ومن الأهمية بمكان اتخاذ خطوات استباقية وتعيين أقليات مؤهلة، فهؤلاء ليست لديهم شبكات معارف تساعد على أن يجدوا موطئ قدم، وكذلك تطوير قدراتهم ومساندتهم في ارتقاء مراتب أعلى. على سبيل المثال، تتخذ اللجنة المعنية بوضع فئات الأقلية في مهنة الاقتصاد المنبثقة عن الجمعية الاقتصادية الأمريكية العديد من المبادرات المصممة لتشجيع الأقليات على التخصص في دراسة الاقتصاد والسعي للعمل في المجال الأكاديمي. وفي حالة عدم تقدم مرشحين ذوي خلفيات متنوعة، إذن يتعين على المجتمع أن يعمل بمزيد من العمق لمعالجة التحيز من بدايته - في الخدمات الصحية أو فرص التعليم أو الحصول على مسكن.

ونحن العاملين في صندوق النقد الدولي، ندرك أن معالجة التحيز تبدأ من الداخل. فعلى مدى أكثر من نصف قرن، ظل رجال من أوروبا والولايات المتحدة يتبؤون غالبية مراكز الإدارة العليا في الصندوق. وبدءا من منتصف تسعينات القرن الماضي، بذلت الجهود لتشجيع التنوع، وبدأنا نرى بعض التقدم في تحسين تمثيل المرأة وتعيين موظفين من المناطق الممثلة بأقل مما ينبغي مثل شرق آسيا، والشرق الأوسط، وإفريقيا جنوب الصحراء. ومنذ عام ٢٠٠٣، وُضعت معايير للتنوع على أساس نوع الجنس والمنطقة. والهدف من المعايير الإقليمية هو تحقيق الاتساق عموما بين نسبة الموظفين من كل منطقة والمساهمة المالية لبلدانهم في موارد صندوق النقد الدولي وكذلك استخدام بلدان المنطقة لهذه الموارد. ولم يكن القصد من هذه المعايير هو معالجة عدم العدالة العنصرية، حتى وإن اعتبرها كثيرون بدائل غير تامة لمسألة العرق. وبينما أحرزنا تقدما مطردا قياسا بهذه المعايير، لا تزال هناك فجوات في حصص الموظفين من