

Kapitalizm: Ayrımcılığın Amansız Düşmanı*

John Hood**

İrksal azınlıklar, kadınlar ve diğer gruplar devletin kendilerini, önyargılara ve ayrımcılığa karşı korumasına muhtaç mıdır? İleri gelen bazı toplumsal yorumcuların anlattıklarına kulak verecek olursak, Amerikan iş dünyası toplumsal eşitlikte utanç verici bir kayda sahip. Şirketlerin idarî heyetleri önemli derecede azınlık temsilinden mahrumlar. Azınlık tüketicileri iyi hizmet görmemekte, azınlık mensubu veya kadın işçilere eksik ücret ödenmektedir. Azınlıklar ve kadınlar kendi şahsî işlerine başlamak için finansman bulamamaktadır. İyi tanınmış bir yazar ve hukuk profesörü olan Stephen Carter “Birçok alanda, beyaz olmayanların, üstüne yükselemeyecekleri bir seviye vardır” diyor.¹ Kadınların ekonomik şanslarıyla ilgili benzer şikâyetler geçtiğimiz yıllarda Susan Faludi ve Gloria Steinem gibi yazarlar tarafından popüler hale getirildi.

Mütemâdi ayrımcılığın, eşitsizliğin ve toplumda beyaz erkek dışında herkes için ümitsizlik arenası olarak özel sektörün bu resmi sık sık gözler önüne serildi, gazeteciler ve siyasiler tarafından dile getirildi, devletin müspet eylem programlarını savunmak için kullanıldı. Aslında bunların hepsi yanlış. Sadece, geçmişte Amerika’da ezilmiş grupların ekonomik başarıları ve gele-

cekleriyle ilgili fevkalâde haberler söz konusu değil, fakat bu iyi haberi, tamamen, ticarî değerlerin geçmişte korku, ırkçılık ve dar görüşlülüğü iş hayatındaki başarı ve kârın önüne koyan alternatif değerlere karşı zaferine borçluyuz.

Sosyal eşitlik ve Amerikan iş hayatı hakkındaki iyi haberler sepeti, yakın iktisat tarihimize ilgili çok az önemsenen gerçeklerin üzerini örtmektedir. Örneğin:

Amerikalı kadınlar 90’ların başında erkeklerin iki katı oranında küçük işletmelere sahiptiler. Bayanlara ait işletmeler *Fortune 500*’de yer alan tüm şirketlerden daha fazla insan istihdam etmektedir.² 80’lerin ve 90’ların başındaki trend devam ederse, 2000 yılında kadınlar tüm Amerikan işletmelerinin yarısına sahip olacaklar.³ Aynı şekilde, 1982-1994 yılları arasında irksal ve etnik azınlık mensuplarına ait işletme sayısı iki katına çıktı.

İkinci Dünya Savaşından önce, Amerikalı siyahların sadece yüzde beşi orta sınıf seviyesinde gelire sahiptiler. Bugün, rakam yüzde altmış civarında.⁵ 1981’den 1991’e siyahların toplam gelirleri yüzde otuzsekiz oranında, yani beyaz nüfusun gelirlerindeki artış oranından daha hızlı bir oranda, artış gösterdi. Tüm siyah hanehalklarının aşağı yukarı yarısı kendi evine sahip.⁶

Doğru yapılan ölçümlere göre azınlık men-

** *John Locke Vakfı Başkanı (Kuzey Carolina, ABD) ve The Heroic Enterprise: Business and the Common Good (Free Press) adlı kitabın yazarı.*

subu muhtemel konut alıcılarına karşı bankaların borç vermesinde kayda değer bir ayırmacılığa dair delil bulunmamaktadır.

Üniversite mezunu ve tam mesai çalışanlar arasında siyahlar ve beyazlar aynı nispette icra, idare veya yönetim görevlerine sahipler.⁸

Tabî ki, ırksal stereotipler, şahsî ayırmacılık ve düşmanlık Amerika'da hâlâ mevcut. Ama kâr amaçlı işletmelerin, geçmek bilmeyen bu problemlere karşı mücadeledeki rollerini anlamak önemli. Irk, cinsiyet veya diğer grup özelliklerinden dolayı potansiyel çalışanları veya müşterileri dışlamak şirket yöneticileri için müstakbel verimliliği ve satışları feda etmek demektir. Aşıkârdır ki, ağını çalışanlar ve müşteriler için ne kadar geniş yayarsan o kadar iyi olursun. Daha azını yapmak demek şirket sahiplerine veya hissedarlara karşı olan sorumluluğu yerine getirmemek demektir.

Chicago Üniversitesi profesörlerinden ve Nobel Ekonomi ödülü sahibi Gary Becker, 1957 yılında hür teşebbüsün ayırmacılığa karşı etkisine işaret etti ve o zamandan günümüze ulaştığı neticeyi tekrar tekrar ifade etti. Anahtarın rekabet olduğunu söylüyor Becker. Mensup oldukları gruptan dolayı adayları görmemezlikten gelmek demek, rakip bir firmada çalışabilecek iyi bir çalışmanı istihdam etme şansını azaltmak demektir. Ayrıca gruplarından dolayı, işe başvuranları görmemezlikten gelmek rakiplerine satış bırakmak demektir. "Rekabet, insanları maliyetleri karşılamaya zorlar ve sonuç olarak tekel durumuyla mukayese edildiğinde ayırmacılığı azaltır" diyor Becker.⁹ O halde ırkçılık ve ayırmacılığın zamanla devam etmesi tekelci kurumlarda (devletin kendisi gibi), ticarettekine nispetle daha kuvvetle muhtemeldir.

Gerçekten, iş hayatının toplumsal tutumlar üzerindeki bilinçli olmayan baskısı olmasa çok daha fazla ırkçılık ve toplumsal eşitsizlik olabileceği ileri sürülebilir. Toplumları dış ve iç düşmanlardan korumakla görevli devletler için, gruba sadakat ve diğerlerinden şüphe bir

erdemdir. Bu, toplumun fizikî emniyetini en yüksek seviyeye çıkarır ve topraklarını tecavüzlerden korur. Fakat tüccarlar için en büyük mükâfat, yeni ürün ve yeni fikir kaynakları olan yabancılara itimatta yatmaktadır. Yani senden farklı olan insanları aramak ve kucaklamak; ne kadar farklı olurlarsa, senin için değer taşıyan birşeylere sahip olmaları o kadar muhtemeldir. Ticaretin toplumsal faydalarından, müşterek iktisadî kazanç için gruplar arasındaki engelleri ortadan kaldırmak gibi, Amerikan toplumunda her grup nasibini almıştır. Eski göçmenler, yakın zamanda göç edenler, ırksal ve dinsel azınlıklar ve nice diğerleri siyaset veya toplumsal aktivizm vasıtasıyla sahip olamadıkları ve başaramadıklarını pazar yerinde aradılar ve buldular.

Irk, Cinsiyet ve Müteşebbislik

Belirtildiği gibi, ırksal azınlıklar ve kadınlar tarafından sahip olunan işletme sayısı son yıllarda hızla artmakta. Sadece firmaların sayısı değil, aynı zamanda millî ekonomideki payları da artmakta. Meselâ sadece 1991'den 1995'e endüstri/hizmet şirketleri ve otomobil satıcıları olarak 100 'Siyah Müteşebbis'in bileşik gelirleri % 63 artarak 11.7 milyar dolara ulaştı.¹⁰ 1994 yılında beşyüzden az çalışmanı olan 6.5 milyon şirketin yaklaşık üçte biri kadınların mülkiyetinde ya da kontrolündeydi.¹¹

Müteşebbislik, her çeşit Amerikan azınlık grubu için yoksulluktan uzaklaşmak için klâsik bir yol oldu. Örneğin Yahudi, Yunan, Kübalı ve Japon göçmenler, doğuştan Amerikalıların ihmâl ettiği mesleklere ve pazarlara girerek ve kendilerini ekonominin gelişmesi ve büyümesi için vazgeçilmez kılarak önyargıların ve toplumsal engellerin üstesinden geldiler. Göçmen kuşaklar ekonomik başarı kazandıkça, çocukları ve torunları yüksek öğrenim gördüler, kendi grupları dışındaki bireylerle arkadaşlık ettiler, evlendiler ve yavaş yavaş toplumsal hoşgörüyü ve tanınmayı elde ettiler.¹²

Jim Crow ayırımıyla kendilerine bırakılan, suni biçimde kısıtlanmış pazarlarla bile, on-dokuzuncu yüzyıl sonları ve yirminci yüzyıl başlarında bazı Amerikalı siyahlar ekonomik başarı için fırsatlar bulabilmişlerdir. Arthur G. Gaston 1892'de, eski köle olan dedelerinin, Alabama eyaletinde, Marengo County kırsalında, kütüklerden inşa ettiği bir kulübede dünyaya geldi. Kocasının erken ölümünden sonra, Gaston'un annesi 1900 yılında, daha sonra ülkenin en büyük mağazalar zincirinin kurucusu olacak olan A. B. ve Minnie Cove-man yanında aşçı olarak çalışmak üzere Birmingham'a taşındı. Booker T. Washington'un bir hayranı olan genç Gaston yerel siyah gazetelere abone işini de kapsayan birçok ilginç işte çalıştı. Daha sonra Mobile'e taşındı ve oda hizmetçisi olarak çalışmaya başladı. Birinci Dünya Savaşı esnasında orduya hizmet ettikten sonra, Gaston evine döndü ve Tennessee Coal and Iron Co.'da bir işe başladı. Her daim fırsatları gözeterek, annesinin hazırladığı paket yemekleri ve yerfıstığı satmaya ve TCI fabrikalarında çalışan işçilere borç para vermeye başladı. İşçiler için, daha sonra bir morg da elde eden ve Smith and Gaston Funeral Directors adını alan, bir defin şirketi de işletmeye başladı. 1932 yılında defin şirketi Booker T. Washington Insurance Co. olarak anonim hale geldi.¹³

Yeni girişimler birbirini takip etti. Gaston 1939 yılında siyah kilise işçileri için bir iş koleji açtı, 1947'de mezarlık satın aldı, 1954'te Gaston Motel'i kurdu ve 1957'de, ayrımcılık sonucu borç pazarlarından dışlanan siyahlara borç para vermek amacıyla Citizens Federal Savings Bank'ı açtı. Sivil haklar hareketinde ve birçok şehir ve cemiyet teşebbüslerinde aktif olan Gaston, mülkiyetine eklemeler yapmaya 60, 70 ve 80'lerde de radyo istasyonları satın alarak ve kendi inşaat şirketlerini kurarak devam etti. 1994 yılında, *Black Enterprise* dergisi, 102 yaşındaki A. G. Gaston'u, yüzyılın müteşebbisi ilan etti. Gaston'a göre, iş ha-

yatındaki başarısı, tıpkı kahramanı Booker T. Washington'un önceden ifade ettiği gibi, ırksal eşitlik davasında kendisinin ilerlemesini mümkün kıldı. "Paranın rengi yoktur" diyor Gaston. "Eğer daha iyi bir fare kapanı imâl ederseniz, insanlar sizin siyah veya beyaz olduğunuza bakmadan onu alacaktır."¹⁴

Rengi Önemsemeyen Müşteriler ve İşverenler

Geçtiğimiz birkaç yıldaki, kadınlar ve azınlık mensupları arasındaki müteşebbis patlaması gösterdi ki hem iş sektörü hem de hanehalkı müşterileri genellikle düşük fiyatta yüksek kaliteli mal ve hizmet arz edenden alışveriş yaparlar. Aynısı, etkili biçimde rekabet etmek isteyen işletmelerin çalışanlara karşı ırk, cinsiyet ya da diğer vasıflarından ötürü ayrımcılık yapmaya gücü yetmeyeceğini keşfeden Amerikalı işverenler için de söylenebilir. Gerçekten, yüksek kalite ve performans standartlarına sahip ve mesleklerine farklı perspektifler ve arka planlar taşıyan insanlardan oluşan işgücüne sahip olmak çoğu zaman başarının reçetesidir.

Müspet eylem ve eşit değer gibi konular hakkındaki etkin siyasî müzakereler, Amerikan ekonomisinde bugün olup bitenleri, (ayırımı işe alma ve işten çıkarma uygulamalarına tedricen son verilmesi ve de azınlık ve kadın çalışanlar için artan seviyelerdeki ücret ve saygı gibi), örtmektedir. George Mason Üniversitesinden ekonomist Haward R. Bloch'a göre, yaş, eğitim ve tecrübe gibi faktörler için rakamlar ayarlandığında, Amerika'da ırksal ve etnik gruplar arasındaki gelir ve istihdamda gözlemlenen farklılıkların yüzde 70 ila 85'i kaybolmaktadır. "Bu 1960 ortalarına kadar uzanan çalışmalarla gösterilmiştir", diyor Bloch. "Kalan farkın da ayrımcılık yüzünden olduğuna da emin olamazsınız. Kontrol edemediğimiz etmenler yüzünden olabilir."¹⁵

Birikmiş hanehalkı servetlerinin ölçümlerinde, azınlıklar yıllık gelirlere kıyasla muaz-

zam ilerlemeler kaydettiler. 1989 yılında bir St. Louis Merkez Bankası çalışması yaş ve eğitim hesaba katıldığında beyazlar ve azınlıklar arasındaki gözlenen farkların artık istatistikî olarak önemli olmadığını ortaya koyuyor. Hudson Institute yazarlarından John C. Wercher “Azınlık mensupları, beyazlardan daha gençler ve bu yüzden servet birikimi için daha az vakitleri oldu” diyor.¹⁶

Benzer biçimde, birçok eleştirmenin iddia ettiği gibi, erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farklılıkları ‘eşit işe eşit ücret’ eksikliğine ispat teşkil etmez. Kongre Bütçe Komisyonu başkanı June O’neal, kazanç mukayeseleri sadece benzer tecrübe ve yaşam biçimlerine sahip erkek ve kadınlar arasında yapıldığında, özellikle günümüz gençleri arasında farkların küçük olduğunu kaydediyor. 27 ve 33 yaşları arasındaki, hiç çocuk sahibi olmamış kadınların kazançları erkeklerinkinin yüzde 98’ine yakın.¹⁷ Daha geniş kadın ve erkek grupları için bile, günümüzdeki ücret farklılıkları, kadınların haftalık ortalama çalışma saatlerinin kısalığı ve kadınların daha sonra istediklerinde çocuk doğurmaya ve yetiştirmeye imkân tanıyan kariyerler seçmesi gibi etmenlerin bir yansımasıdır. Tam mesai çalışan kadınlar da, genelde, erkeklerle nazaran daha az iş tecrübesine sahipler ki, bu da şirketler için değerlerini ve de ücretlerini etkilemektedir.¹⁸

İşçilere daha eşit muamele yönündeki gelişme, ulusal ve federal hükümetlerin istihdam ile ilgili yasaları geçirmesinden çok önce başlamıştır. Hoover Enstitüsü’nün kıdemli üyelerinden ve müspet eylem üzerine bir çok kitabın yazarı olan Thomas Sowell 1964’te Sivil Haklar Yasası’nın Kongre’den geçmesinden önce yüksek ücretli mesleklerdeki siyahların sayısının hızlı biçimde arttığını kaydediyor.¹⁹ Birçok çalışma, beyaz ve siyahla, kadın ve erkek için ekonomik fırsatların birbirine yaklaşmasının II. Dünya Savaşı’ndan önce başladığını gösteriyor.²⁰ Harvard Üniversitesi ekonomistlerinden Richard Freeman 1969 yılından itibaren benzer

geçmişe ve eğitime sahip siyah ve beyazların ücret eşitliğini elde ettiğini ifade ediyor.²¹

Amerika’daki çalışanlar arasındaki ücret yakınlaşmasına dair birçok açıklama, yenilikçi iş sektörü tarafından yaratılan toplumsal değişmelere dayanmaktadır. Örneğin ekonomimizdeki teknolojik yenilikler hepimizi daha iyi hale getirmekle kalmadı, ayrıca, bir yan etki olarak, daha fazla ücret eşitliğini sağladı. İnsan gücünün yerine makinelerin ikâme edilmesi fizik gücünün değerini azaltırken, cinsiyetler arasında daha âdil dağılan zekânın ve sosyal kabiliyetlerin değerini artırdı. Aynı zamanda, emekten tasarruf eden ev araçları, evli kadınlara eğitim ve iş imkânlarını takip edebilmek için daha fazla özgürlük sağlamıştır. Daha önceleri saatler harcayan ev işleri şimdi tamamen veya kısmen elektrikli cihazlar tarafından gerçekleştiriliyor veya profesyonel kişilere yaptırılıyor.²² Sonuç, abartılması zor olan, zaman ve aile sorumluluğu açısından devrim olmuştur.

Eğer iş hayatındaki başarının mantığı, ırk ve cinsiyet temelinde, çalışanlara karşı âdil olmayan ve kaptisli muameleye karşı çalışırsa, gelirlerini maksimum yapma arzusundaki şirketlerin muhtemel müşterilere karşı ayırmacılık yapmaması fiilen egemen hale gelir. Bazı işletmelerin ayırmacılık yapmış olması ve yapmaya devam etmesi gerçeği sadece bunların kendi eğilimlerini kârın üstüne koyan kişiler tarafından işletildiğini yansıtır. Güney ve Batı boyunca *Denny’s and Herdee’s* restoranlarını işleten Flagster Cos. Inc. 1990’ların başındaki çok duyulan bazı ayırmacı uygulamalara rağmen bunlardan birisi değildir.

1991 yılında, California’daki bazı Denny’s restoranlarında ırksal ayırmacılık yapıldığına dair haberler Flagster baş yöneticisi Jerry Richardson’a yavaş yavaş akmaya başladı. Bazı siyah müşteriler kendilerine hizmet edilmediği suçlamalarını yaparken, diğerleri beyaz müşterilerin aksine kendilerinin yemekler için ön ödeme yapmaya zorlandığını söylediler. Rich-

ardson ayrımcılık yapan yöneticileri derhal kovarken, gücendirilen müşterilerden özür diledi ve yöneticileri ve çalışanları eğitmek için ırkçılık konusunda programlar tesis etti. Birçok eyalette mevcut, binlerce çalışandan müteşekkil bir lokantalar zincirinde, istemeyerek de olsa bazı ırkçıları istihdam etmemek neredeyse imkânsız olsa gerek. Asıl önemli husus şirket yöneticilerinin sorumluluklarını, ortaya çıkan meseleleri çözmek için nasıl gördükleridir. “Bizim ırkçılığa göz yummamız hiçbir mâna teşkil etmez” diyor Richardson. “Denny’s’in alabileceği tüm müşterilere ihtiyacı var.”²³

Dışlama Çelişkisi

Şirketlerin azınlık gruplar arasından kendilerine müşteri çekme çalışmaları kamuoyu nezdinde bankacılık, sigorta, emlak ve benzer iş sektörlerindeki dışlama üzerindeki dinmek bilmeyen çekişmeden dolayı karanlıkta kalmaktadır. Dışlama tartışması, geçmişte bazı kredi ve sigorta kurumlarının siyahları işlerinden mahrum etmek, diğerlerinin kendi toplumlarında ayrımcılığı topluma benimsetmek istemeleri gerçeği tarafından daha karmaşık hale getirilmektedir. Fakat bu aşağılık ve de ekonomik olarak mâkul olmayan uygulama, aktivistlerin günümüzde ardı arkası kesilmeyen iddialarına ve dışlamanın kural olarak kaldığı medyaya rağmen oldukça seyrek görülmektedir.

Kredi ve sigorta alanında ayrımcılığı göstermeye çalışan araştırmaların hemen hemen tamamen özellikle kredi ve poliçe taleplerine red oranlarına odaklanması problemin kendisini teşkil etmektedir. Bu red oranları aslında ırksal gruplar arasında önemli oranda farklılık arz etmektedir. Fakat bu çalışmalar, görünen eşitsizlik için ırkçılıktan daha mâkul açıklamalar getiren birçok önemli etmeni ihmâl etmektedir.²⁴ Bazen, kitle iletişim araçları tarafından çok geniş biçimde desteklenen çalışmalar, Boston Merkez Bankası'nın aynı gelire sahip beyazlara nazaran siyahların taleplerinin reddedilme oranının yüksekliğini gösterme iddia-

sındaki 1982 yılındaki meşhur çalışması gibi, geçersizdir. Bu çalışma da uygulama ve matematik hataları, uygun olmayan genellemeler ve birkaç istisnaî hadiseden yola çıkarak ortalama sonuçların çarpıtılmasını içeriyor.²⁵

İronik bir biçimde, yüksek red oranları genellikle, azınlıkların sahip olduğu bankaları da içeren, azınlık semtlerinde kredi yayma çabasındaki kurumlarda görülmektedir; çünkü beyazların hakim olduğu bölgelerdeki bankalar, ortalama üstünde mâlî kaynaklara, iş geçmişlerine ve şansına sahip daha küçük ve seçkin azınlık gruplarından başvuruları kabul etmeye daha eğilimlidirler. Bir banka azınlıkların yaşadığı bir yerde şube açtığına, mecburen eskiye nazaran daha fazla azınlık başvurusu reddedecektir.²⁶

Kredi tâliplerinin kişisel vasıfları, mâlî tarihlerinde aldıkları borçları geri ödeme ihtimali hakkında borç verenlerin kanaat edinmelerine yarayacak işlemler, gerçekten bütün ırksal ve etnik eşitsizlikleri açıklıyor. Ayrımcılığın en önemli ölçüsü, ırksal açıdan nötr olan birçok faktörden etkilenen reddedilme oranları değil, aksine değişik ırklardan ve toplumlardan müşterilerin borçlarına sadık kalma oranlarıdır. Eğer siyah hanehalkları veya iş sektörleri beyazlara oranla daha az borçlarına sadık kalma eğiliminde olurlarsa, bu ayrımcılığın bir delili sayılabilir, çünkü siyahlardan beyazlara oranla borç almada daha yüksek kredi standartları aranıyor olabilir. Öte yandan eğer siyahlar için oran fazlaysa bu da onların lehine bir ayrımcılığa işaret edebilir. Gerçekte, bu oranlar üzerinde mevcut deliller, beyazların veya siyahların hakim olduğu hanehalkları ve iş sektörlerinde önemli bir fark ve siyahlar için dışlama olmadığını telkin etmektedir.²⁷ Mevcut ırksal ayrımcılığı kredi başvuru sahipleriyle görüşerek tanımlamaya çalışan çalışmalar ciddi bir delil bulmada genellikle başarısız oldu.²⁸

İrkçilik ve cinsiyet ayrımından kaynaklanan, gelirlerde ve ekonomik fırsatlardaki eşitsizliği ortadan kaldırmada kâr amaçlı işletme-

lerin rollerini anlamak önemlidir. Geçmişin önyargıları ve başarısızlıklarından ötürü Amerikan rüyasını gerçekleştirmekten alıkonan gruplar için gelecekte ilerlemenin en iyi umudu, performansı ve kârlılığı ilk sıraya koyan yöneticilere sahip olan şirketlerden müteşekkil bir ekonomidir.

NOTLAR

1. Stephen Carter, "The Glass Ceiling for Blacks Is All Too Real". *Fortune*, November 2, 1992, s. 124.
2. "Women Entrepreneurs: 'A Pretty Big Game'", *Nation's Business*, August 1992, s. 53.
3. E. Holly Butler, "Female Entrepreneurs: How Far Have They Come?". *Business Horizons*, March/April 1993, s. 59.
4. James Overstreet, "Minority businesses riding a wave of success", *USA Today*, October 25, 1994, s. 4B.
5. Peter Drucker, "The Age of Social Transformation", *The Atlantic Monthly*, April 1994, s. 62. Tabii ki bu artış sadece şirketlerin faaliyetlerine bağlı değildir çünkü devlet ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar da azınlıklara mensup kimseleri istihdam etmektedir.
6. Paul Klebnikov, "Showing Big daddy the Door". *Forbes*, November 9, 1992, s. 150.
7. Benjamin Zycher and Timothy A. Wolfe, "Mortgage Lending, Discrimination, and Taxation by Regulation", *Regulation*, vol. 17, no. 2, 1994, ss. 61-71.
8. John Leo, "Our Addiction to Bad News", *U.S. News and World Report*, June 5, 1995, s. 20.
9. Peter Brimelow and Leslie Spencer, "When Quotas Replace Merit, Everybody Suffers", *Forbes*, Februruy 15, 1993, s. 80.
10. Angela G. King, "Black-Owned Businesses: Lean But Healthy", *USA Today*, May 10, 1995, s. 4B.
11. Wendy Zellner, "Women Entrepreneurs", *Business Week*, April 18, 1994, ss. 104-105.
12. John Sibley Butler, *Entrepreneurship and Self-Help Among Black Americans: A Reconsideration of Race and Economics* (Albany, N.Y.: State University of New York Press, 1991), ss. 1-33.
13. Harold Jackson, "True Grit", *Black Enterprise*, June 1994, ss. 230-34.
14. *age*.
15. Brimelow and Spencer, s. 86.
16. John C. Weicher, "Getting Richer (at Different Rates)". *The Wall Street Journal*, June 14, 1995, s. 10A.
17. June Ellenoff O'Neill, "The Shrinking Pay Gap". *The Wall Street Journal*, October 7, 1994, s. 12A.
18. Christina Hoff Sommers, "Figuring Out Feminism". *National Review*, June 27, 1994, s. 34.
19. Elizabeth Wright, "Preferential Policies: An International Perspective", Associates Memo. Manhattan Institute for Policy Research, August 2, 1990, s. 3.
20. Bkz. örneğin, Mary C. King, "Occupational Segregation by Race and Sex, 1940-88". *Monthly Labor Review*, April 1992, ss. 30-36.
21. Brimelow and Spencer, s. 86.
22. *These Are the Good Old Days*, 1993 Annual Report, federal Reserve Bank of Dallas, 1994, ss. 7-8.
23. Andrew E. Serwer, "What To Do When Race Charges Fly", *Fortune*, July 12, 1993, s.95. Bununla birlikte bu yılın Mayıs ayında yayımlanan raporlara göre ayrımcılık iddiaları devam etmektedir.
24. Zycher and Wolfe.
25. Stan Liebowitz, "A Study That Deserves No Credit". *The Wall Street Journal*, September 1, 1993, s. A14.; ayrıca bakınız Joseph Blalock, "Testing Fair Lending", *Savings and Community Banker*, June 1994, ss. 44-48.
26. Bkz. Jeff Taylor, "Ratings Present Misleading Picture", *Consumers' Research*, October 1992, s. 23; ve Tim W. Ferguson, "The Next Lender Wave: Mortgage Bias", *The Wall Street Journal*, May 25, 1993, 1993, s. A15.
27. Jonathon R. Macey, "Banking By Quota", *The Wall Street Journal*, September 7, 1994, s. A14.
28. Bkz. George J. Benston and Dan Horsky, "The relationship Between the Demand and Supply of Home Financing and Neighborhood Characteristics: An Empirical Study of Mortgage Redlining".

* "Capitalism: Discrimination's Implaceble Enemy", *The Freeman*, August 1998, pp. 485-489.

Çeviren: Muhammet Pakdil