



经济学中的 种族问题

经济学家和政策制定者需要敲响警钟，以根除种族歧视

马丁·契哈克、蒙特福特·姆拉契拉、拉特纳·萨哈伊

最近，美国和世界各地都发生了针对警察暴力执法和系统性种族主义的大规模抗议活动，这触动了我们共同的良知。作为在一个代表着189个国家的多边机构工作的人员，我们有道义责任公开发声，反对种族主义和歧视。作为经济学家，我们还有一项职业责任，那就是我们需要揭露种族歧视如何损害人们的生计和经济能力，以及消除种族偏见将如何有助于我们应对社会所面临的许多经济挑战，从而使所有人受益。

然而，要履行这些责任，我们还有很长的路要走。

历史错误的一面

经济学领域远未摆脱歧视行为和种族主义的影响。1982年诺贝尔经济学奖得主乔治·斯蒂

格勒 (George Stigler) 曾在1965年提出，作为劳动者来说黑人表现不佳，解决办法是培养其“努力工作的意愿”(Stigler 1965)。这种观点并非个例：它反映了当时经济学家群体和经济机构中存在的偏见。事实上，正如霍华德大学的威廉·斯普里格斯 (William Spriggs) 指出的那样，经济学有“一个深刻而痛苦的根源，但很少有经济学家承认这一点” (Spriggs 2020)。

自斯蒂格勒1965年发表那篇文章以来，经济学对于该问题的辩论一直在进行。1992年诺贝尔经济学奖得主加里·贝克尔 (Gary Becker) 在其1971年的《歧视经济学》(Economics of Discrimination) 一书中指出，包括种族在内的多种因素所导致的歧视会使歧视方和被歧视方的实际收入都有所降低。最近，哈佛大学经济学家拉杰·切蒂 (Raj Chetty) 及其合著者发现，来自美

国低收入家庭的黑人儿童比白人儿童更难达到较高的收入等级，而包括种族偏见在内的环境影响是导致这一现象的原因 (Chetty and others 2020)。

尽管取得了进展，但与其他话题相比，经济学家对种族问题的关注仍然很少。我们收集了过去 10 年排名前 10 位的经济学期刊所刊发的所有文章的数据 (见图)。在所有 7920 篇顶级文章中，只有 0.2% 的文章涉及种族、种族不平等和种族主义问题。与讨论其他问题的文章所占比例相比，比如专门讨论货币政策的文章占比 7.4%，这简直微不足道。虽然我们可以认为，更多地去关注“主流”领域 (比如货币经济学) 是合理的、有必要的，但与其他涉及包容性的话题相比，例如收入分配 (2.0%)、贫困 (1.4%) 和性别 (0.8%)，种族问题的覆盖率仍然低了好几倍。

这种不平衡可能在一定程度上反映了少数族裔在经济学家中代表性不足。由于缺乏参照数据，我们很难进行全球性分析，但美国经济学会在其发布的《经济学界少数族裔地位委员会报告》(Report of the Committee on the Status of Minority Groups in the Economics Profession) 中提供了说明性数据。2018 年，美国获得经济学博士学位的经济学家当中，仅有 4% 是黑人；黑人在经济学领域中的占比从 1995 年的 6% 下降到 2019 年的 3%，而该种族在美国人口的占比仍然保持在 13% 左右。黑人在经济学领域所占比例低于该种族在科学、技术、工程和数学等领域的比例 (除了黑人之外，其他少数族裔的情况也是如此)。

但是，对种族问题进行严格分析的责任绝不能只落在那些受其不利影响的人身上。我们怎样才能走向历史正确的一面？

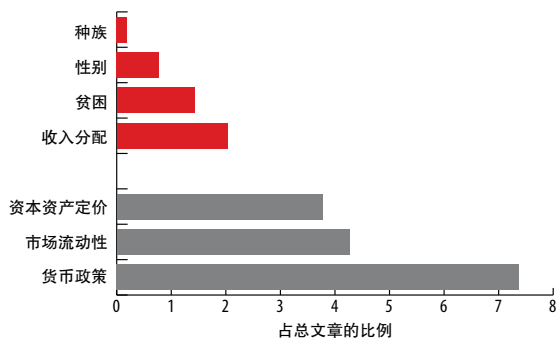
历史正确的一面

在与经济有关的机构中，包括学术机构和政策制定机构，第一步是创造一个安全的环境来谈论种族主义，提高平等意识，并提供强制性的反偏见培训，其中包括那些无意识的种族偏见。

要根除歧视，首先要承认问题的存在。伊杰马·奥卢奥 (Ijeoma Oluo) 在其 2019 年《纽约时报》畅销书《所以你想谈谈种族，是吧》(So You Want to Talk about Race) 中认为我们凭借自身经

顶级经济学文章中的种族话题和其他话题

只有很少一部分学术文章涉及种族、种族不平等和种族主义。



资料来源：作者基于“微软学术”和《经济学研究论丛》(RePEc)的计算。

注：数据集涵盖了2010—2020年十大经济学期刊的7920篇文章(<https://ideas.repec.org/top/top.journals.all.html>)。该图使用了“微软学术”和RePEc的“研究领域”分类。“种族”包括种族差异和种族主义等相关术语；“性别”包括性别歧视、性别差距和妇女赋权；“货币经济学”包括货币理论和货币政策传导等术语。

验去筛选信息，去评估各种偏见的合理程度。但是，种族并不是一种普遍的经验，这使得我们很难去体验并评估他人的种族经验。对于种族问题，虽然根本性的解决办法在于纠正系统性的歧视，但如果每个人在个人层面上都保持沉默，这同样将是致命的，因为它会使这一体系长期延续下去。

我们可以通过某些方式鼓励反种族主义者在自己的经济工作中更多地关注种族问题，同时说服持中间立场者减少抗拒心理并推动建设性的讨论，进而促使其转变立场。反过来，随着有关种族的话题和文章不断增多，其他人也会效仿和跟进。反对歧视并不是一场零和游戏：研究表明，总体而言，反种族歧视有助于改善经济表现 (例如，Sahay and others 2018)。

要想改变现状，经济学家需要进一步拓宽视野。哈佛大学社会学家马里奥·斯莫尔 (Mario Small) 和已故的德瓦·佩奇 (Devah Pager) 认为，对于种族歧视问题，经济学家需要更多地采取社会学观点，去研究那些可能对经济产生重大影响的制度性歧视和日常人际歧视的种种形式 (Small and Pager 2020)。

提高经济专业领域中的多元化，包括种族多元化，将是解决方案的重要组成部分。有证据表

作为IMF的工作人员，我们认识到，消除偏见要从自身开始。

明，教师的人口统计学特征不仅会在早期阶段影响黑人学生的参与度，在后面的各个阶段，包括录取、就业市场安置、招聘和晋升决定，也是如此。正如约翰·赖斯 (John Rice) 在 2020 年 6 月为《大西洋月刊》撰写的文章《一级种族主义和三级种族主义的区别》(The Difference between First Degree Racism and Third-Degree Racism) 中所指出的，提高种族多元化并不会削弱组织赖以取得成功的、以卓越人才为基础的“精英领导体制”，认为二者之间存在非此即彼关系的观点是一种谬论。必须在所有环节都为少数群体提供公平的竞争环境，这对解决歧视问题和提高组织效率大有裨益。

少数群体人才往往没有足够的人脉来站稳脚跟，因此积极招募合格的少数群体人才就变得至关重要，同样重要的是要多培养和支持他们，帮助他们顺利晋升。例如，美国经济学会的“经济学界少数族裔地位委员会”就发起了几项旨在鼓励少数群体学生学习经济学和追求学术生涯的举措。如果缺乏有助于提高多元化的合适人选，那么社会就需要更深入地去挖掘，以解决偏见的源头——医疗服务、教育机会或获得住房的机会。

作为 IMF 的工作人员，我们认识到，消除偏见要从自身开始。半个多世纪以来，IMF 的大部分高级管理职位一直为来自欧洲和美国的男性所占据。从 20 世纪 90 年代中期开始，随着 IMF 努力提高多元化，我们开始看到，在提高女性员工数量以及来自东亚、中东和撒哈拉以南非洲等代表性不足地区的员工数量方面，IMF 已取得了一些进步。自 2003 年开始，IMF 设定了旨在提高性别和区域多样性的基准。区域多样性基准力求使来自某一区域的工作人员的比例与该区域各国对 IMF 资源的出资贡献及其对这些资源的使用大体保持一致。许多人认为这并不能完美地解决种族问题，但其实这些基准并非意在解决种族不平等的问题。我们在实行这些基准上取得了一定成果，但在代表性不足的工作人员所占比例及其向

管理职位晋升方面，我们仍有提升空间。

好消息是，IMF 管理层已经表达了自己的承诺，并正在采取具体行动，以进一步促进员工聘用中的多元化，并消除包括种族不平等在内的一切形式的歧视。IMF 将加强对无意识偏见和“细微不平等”问题的培训，此外还将调整招聘工作的重点，优化晋升程序，为代表性不足的工作人员引入导师计划，并通过员工自愿申报身份的方式，收集多元化方面的数据，包括按种族和民族分列的数据。我们期待 IMF 所有成员国都采取同样的原则，即从国内开始包容。

“黑人的命也是命”运动为提高意识、学习和赋权等活动提供了新的动力。研究表明，经济上更具包容性的组织、城市和社会往往拥有更强劲的韧性，经济也更繁荣。经济学家在变革行动中自有其作用，他们可以帮助建立惠及所有人的包容性体系，但首先，我们每个人，无论个人还是集体，都必须放眼内部，审视自身。FD

马丁·契哈克 (MARTIN ČIHÁK) 是 IMF 战略、政策和检查部宏观金融部门的负责人。蒙特福特·姆拉契拉 (MONTFORT MLACHILA) 是 IMF 驻南非的高级代表。拉特纳·萨哈伊 (RATNA SAHAY) 是 IMF 货币与资本市场部副主任。

参考文献：

- 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.