

Janet Radcliff Richards
SCEPTYCZNA FEMINISTKA*

Wybór oparty na dyskryminacji

Mamy do rozpatrzenia następującą kwestię: Czy zupełnie ogólnie możemy udowodnić, że zawsze niesprawiedliwe jest wybieranie raczej mężczyzny niż kobiety do czegoś, co obydwójce chcieliby robić, kiedy kobieta mogłaby robić to lepiej niż mężczyzna?

Bardzo ważne jest właściwe wyjaśnienie istoty tej kwestii. Otóż rozpatrujemy teraz tylko odrzucanie kobiet, które faktycznie są bardziej odpowiednie do objęcia danego stanowiska niż konkurujący z nimi mężczyźni. Jeśli kobiety odrzuca się z powodu kiepskiego wykształcenia, może to dowodzić dyskryminowania ich kiedyś w przeszłości, ale nie teraz. Jeśli są nieodpowiednimi kandydatkami dlatego, że będą źle pracować z uprzedzoną do nich siłą roboczą, albo dlatego, że potrzebny jest ktoś, kto nie będzie korzystał z urlopów macierzyńskich, może to dowodzić niesprawiedliwości w strukturze społeczeństwa, ale w interesującym nas tu przypadku nie wiąże się z odrzucaniem faktycznie odpowiednich kobiet. Dokonujących wyboru nie można oskarżać o wybór oparty na dyskryminacji dopóty, dopóki wybierają oni kandydata najlepszego z punktu widzenia danego celu. W dyskryminacji z powodu płci traktuje się płeć jako czynnik istotny w sytuacjach, w których nim nie jest, co prowadzi do odrzucania odpowiednich kobiet. Nie jest dyskryminacją z powodu płci odrzucanie kobiet, które nie są odpowiednimi kandydatkami, nawet jeśli ich nieodpowiedniość jest spowodowana przez to, że są kobietami. Powodem ich odrzucenia jest wtedy bowiem ich nieodpowiedniość, a nie płeć. Kwestią, którą teraz należy szczegółowo rozpatrzyć, jest to, czy dyskryminację kobiet naprawdę odpowiednich do objęcia jakiegoś stanowiska można by obronić zgodnie z przedstawionymi tutaj w zarysie zasadami sprawiedliwości społecznej.

Istnieje naturalnie jedna doskonale oczywista reguła wyboru, znajdująca zastosowanie w każdej sytuacji, w której ludzie współzawodniczą o coś, czego pragną. Jest to reguła następująca: „wybierz najodpowiedniejszego kandydata na dane stanowisko”. Kwestia, którą się

* *The Sceptical Feminist*. Copyright © 1982 by Routledge.

zajmujemy, polega więc na tym, jaka mogłaby być ewentualna przyczyna dodania do tej wybitnie sensownej reguły - czy to otwarcie, czy to cichaczem - warunku: „ale nie może to być kobieta” lub „ale stwórz utrudnienia dla kobiet”. Uzasadnienia takiego postępowania bywają różne.

Jedno z nich, nadające się tylko do natychmiastowego odrzucenia, to pojawiająca się czasami sugestia, że cała ta sytuacja wynika z życzliwości mężczyzn, którzy chcą chronić kobiety przed wszelkimi trudami życia. Jak już dowodziłam, paternalizmu nie należy tolerować. Nawet gdyby mężczyźni naprawdę myśleli, że robią to, co jest dobre dla kobiet, wbrew sobie samym (przyjęcie tego wyjaśnienia raczej wymaga łatwowierności), nadal nie byłoby to uzasadnione. I mimo że wiele kobiet wciąż może bardzo chcieć odczuwać wdzięczność za każdy rycerski gest mężczyzn, którzy oferują im odciążenie od wszelkich trudnych dla nich robót, to nie można się spodziewać, że zareagują z taką samą wdzięcznością, kiedy mężczyźni zdecydowanie użyją całej swojej siły, aby nie pozwolić kobietom robić tego, co chcą. Feministki uwierzą w dobre intencje mężczyzn, kiedy składają oferty, ale nie kiedy stwarzają reguły, które - jak zapewniają wszystkich - mają służyć wyłącznie interesom kobiet.

Mimo że argument typu „życzliwość dla kobiet” istotnie się pojawia, nie jest to jednak najczęściej spotykane uzasadnienie praktyk dyskryminacyjnych. O wiele powszechniejsza argumentacja wywodzi się z poglądu, że kobiety mają być wykluczane, ponieważ nie są w stanie podołać danemu zadaniu. Nie mogą być dokerami lub kierowcami autobusów, ponieważ nie są dość silne, nie mogą uprawiać wolnych zawodów ani zajmować się interesami, ponieważ nie są wystarczająco inteligentne albo nie potrafią się skoncentrować, albo są skłonne do hysterii, albo pójdą na urlopy macierzyńskie lub przeniosą się do innego miasta razem z mężami. Zwykłą reakcją feministek na taki sposób argumentowania jest pełne oburzenia zaprzeczenie: albo zarzuty są nieprawdziwe, albo jeśli kobiety są w jakiś sposób gorsze od mężczyzn, to dlatego, że mężczyźni uniemożliwili im zdobycie odpowiedniego wykształcenia. Rzecz jasna, jest w tym wiele prawdy. Jest to jednak ten oczywisty przypadek, w którym feministki zrobiłyby lepiej zapominając na chwilę o argumentacji opartej na faktach i koncentrując się na logice. Rozumowanie powyższe jest zupełnie absurdalne z dwóch powodów (przypadkowo na oba wskazywał również Mili). Po pierwsze, prawie wszystkie różnice, które - jak się twierdzi - istnieją między mężczyznami a kobietami, to różnice przeciętne. Nikt odznaczający się odrobiną rozsądku nie mógłby dowodzić, że wszyscy mężczyźni są silniejsi fizycznie, sprawniejsi umysłowo lub skuteczniejsi w działaniu niż wszystkie kobiety. Jednak fakt (tam gdzie go się stwierdzi), że przeciętna kobieta nie może robić tego czy tamtego, co może robić przeciętny mężczyzna, nie dostarcza ani krzty uzasadnienia dla reguły czy prakty-

ki, które wykluczają także wszystkie te wyjątkowe kobiety, które potrafią to robić, albo dla twierdzeń, że aby kobiety dopuszczono, powinny one działać lepiej niż mężczyźni. Równie dobrze można by próbować argumentować, że gdyby czarni mężczyźni byli - przeciętnie biorąc - silniejsi niż biali, to białym nie powinno się pozwolić dźwigać ciężarów, lub gdyby mieszkańcy Yorkshire byli inteligentniejsi niż ludzie z Lancashire, to nikogo z Lancashire nie powinno się dopuścić do studiowania na uniwersytecie. Przeciętne różnice między mężczyznami i kobietami zwykle wyjaśniają zróżnicowanie wskaźników sukcesu w rozmaitych dziedzinach, ale w żaden sposób nie mogą tłumaczyć polityki selekcji, w której dokonuje się rozróżnienia między płciami.

Po drugie, gdyby nawet w niektórych przypadkach wydawało się, że wszystkie kobiety faktycznie mogą być w robieniu czegoś gorsze niż wszyscy mężczyźni, to nadal nie wyjaśnia to reguły w sposób szczególny wykluczającej je lub mówiącej, że aby zastały dopuszczone, powinny robić coś lepiej niż mężczyźni, ponieważ, jak stwierdził Mill: „Zupełnie zbyteczne jest zabranianie kobietom robienia tego, czego z natury swej robić nie mogą. Jeśli zaś mogą coś robić, ale nie tak dobrze jak mężczyźni będący ich konkurentami, to do wykluczenia ich wystarcza konkurencja...”. Jeśli mężczyźni na przykład naprawdę myślą, że do kierowania autobusami potrzebny jest pewien poziom siły, to dlaczego nie można powiedzieć po prostu, jaki to poziom, i przetestować wszystkich kandydatów pod tym względem? Jeśli naprawdę myślą, że wszystkie kobiety nie sprostają testowi, to dlaczego dodawać „ale nie mogą to być kobiety”? Gdyby ich przypuszczenie było prawdziwe, i tak nie zostałyby wybrana żadna kobieta. Śmieszne jest twierdzenie, że jakaś reguła szczególnie wykluczająca kobiety jest potrzebna, ponieważ praca wymaga pewnego poziomu siły, którego - jak się zakłada - kobiety nigdy nie osiągają. Jeśli jest to przykład cudów męskiej logiki, być może nie bardzo zaskakuje odczucie kobiet, że nie mogą do niej aspirować.

Niektórzy ludzie próbują uniknąć tego wniosku mówiąc, że jeśli kobiety - przeciętnie biorąc - są pod pewnymi względami gorsze od mężczyzn, to stratą czasu jest zajmowanie się kobietami ubiegającymi się o pracę, ponieważ ich szansę powodzenia są bardzo niewielkie. Na pewno gdyby takie przeciętne zróżnicowania rzeczywiście istniały, to uzasadniałyby poradzenie ludziom dokonującym wyboru, aby nie poświęcali zbyt wiele czasu na wstępne rozmowy z kobietami starającymi się o pracę; niemożliwe jest przesłuchanie każdej z kandydujących osób, trzeba więc przestrzegać jakichś reguł upraszczających procedurę. Wciąż jednak w ostatecznym rozrachunku nie tłumaczyłoby to ogólnych reguł wykluczających wszystkie kobiety, mających zastosowanie nawet do tych, które okazują się tak uderzająco dobre w pracy, że nie można ich przeoczyć, oraz do tych, które dają przekonujące dowody na to, że nie

odznaczają się wadami normalnymi dla swojej płci. Zasady instruktażu dla osób dokonujących doboru pracowników, dające pewne wskazówki, gdzie szukać tego, czego się potrzebuje, są zupełnie odmienne od wykazów cech potrzebnych przy wykonywaniu danej pracy. Jeśli większość kobiet nie jest odpowiednia do jakiejś pracy, to zrozumiałe jest, że osoba dokonująca wyboru może przypadkowo pominąć niektóre z kobiet odpowiednich. Zupełnie inaczej jest, a jest to nie do przyjęcia, kiedy odmawia się rozpatrzenia kandydatur wszystkich kobiet, nawet tych, których zalet nie sposób nie zauważyć.

W istocie rzeczy nie da się uniknąć takiego oto oczywistego wniosku. Jeśli ustala się ogólną regułę określającą, jakie cechy są wymagane do objęcia jakiegoś stanowiska, a do listy tych cech dodaje się warunek „ale z wyłączeniem kobiet” lub „należy stworzyć utrudnienia dla kobiet”, to nie robi się tego z takiego powodu, że sądzi się, iż wszystkie lub prawie wszystkie kobiety nie osiągają wymaganych standardów. Nie stwarza się dodatkowych reguł po to, aby zapobiec temu, co się i tak nie zdarzy przy regułach już istniejących. Jedynym wyobraźnym powodem stosowania reguły lub praktyki wykluczania kobiet jest takie oto rozumowanie uprawiających ten proceder: gdyby takiej reguły (lub praktyki) nie stosowano, trzeba by dopuścić kobiety; jednym słowem, przy przestrzeganiu zasady dokładnego odpowiadania warunkom trzeba by dopuścić kobiety lub więcej kobiet. Ponieważ zaś reguły skierowanej przeciwko kobietom nie można uzasadnić twierdząc, że kobiety w ogóle nie są odpowiednie, musi zatem z tego wynikać, że nie dopuszcza się ich z innych, nie wymienionych powodów.

Skoro powodów tych się nie wymienia i skoro konieczne okazuje się ukrywanie ich pod zwodniczymi argumentami, to trzeba założyć, że prawdziwe powody nie należą do tych, które ludzie chętnie ujawniają. Nietrudno jednak ujawnić, jakie muszą być te powody. Co na przykład musi się zdarzyć, jeśli jakiś pracodawca pomija kompetentną kobietę na korzyść mniej kompetentnego mężczyzny? Oznacza to, że praca będzie wykonana gorzej, a zatem (upraszczając) pracodawca ten, mianując mężczyznę, poniesie stratę pieniężną. Dlaczego więc tak postępuje? Faktycznie chce zapłacić za to czy coś innego i trudno dostrzec, o co tu mogłoby jeszcze chodzić poza zwykłą kwestią supremacji mężczyzny. Innymi słowy, poszczególne kobiety w sposób oczywisty cierpią z powodu supremacji mężczyzn, a poszczególni mężczyźni z tego samego powodu odnoszą korzyści. Czyż mogłoby być coś bardziej niesprawiedliwego?

Problem dyskryminacji „na odwrót”

Ustaliliśmy, że dyskryminacja kobiet, czyli traktowanie ich płci jako powodu do stawiania ich w niekorzystnej sytuacji we współzawodnictwie, w którym płeć nie ma znaczenia, zawsze jest zasadniczo niesprawiedliwa.

Chociaż wniosek ten jest jasny i trafny, a także pożyteczny, jako że pozwala nam wskazać na dającą się udowodnić niesprawiedliwość oraz oskarżyć konkretnego winowajcę zamiast utyskiwać w ogóle na niesprawiedliwe struktury społeczne (za to przecież trudno winić jakąś konkretną osobę), to jednak stwarza on feministkom problemy w związku z kwestią dyskryminacji „na odwrót”. Formuła zalecana zwykle przy takiej dyskryminacji jest następująca: ubiegające się o daną pracę kobiety o niższych kwalifikacjach niż mężczyźni powinny być wybierane do tej pracy kosztem mężczyzn. Zdaniem wielu feministek, tak właśnie powinno być, ale - jak wykazałam wyżej - to byłoby absolutnie niesprawiedliwe; dyskryminacja „na odwrót” bywa bowiem przedmiotem takich samych zdecydowanych zastrzeżeń jak zwykła dyskryminacja.

Jeśli się rozpatruje sprawę bardziej szczegółowo, to, jak się wydaje, są argumenty dowodzące, że niektóre jasno sprecyzowane przepisy ustawy o dyskryminacji płciowej (Sex Discrimination Act) muszą być niesprawiedliwe. Na przykład w ustawie stwierdza się, że kiedy powołuje się ludzi na różne stanowiska, nie wolno uwzględniać tego, co przemawia przeciwko kandydującym do pracy kobietom, a może najbardziej uderzającym tego przykładem jest wymaganie, aby nie odrzucać kobiet z tego powodu, że mogą się spotkać z uprzedzeniami ze strony społeczeństwa i innych pracowników. Nie ma wątpliwości co do tego, że kiedy ludzie są uprzedzeni do kobiet, żadaną pracę często lepiej wykonałby mężczyzna; jeśli ludzie nie mają zaufania do kobiety jako domokrażnego sprzedawcy polis ubezpieczeniowych lub encyklopedii, ze sprzedażą lepiej poradzi sobie mężczyzna. Upieranie się przy zakazie uwzględniania tego rodzaju czynników na niekorzyść kobiet jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że kobiety należy przyjmować do pracy nawet wtedy, kiedy są mniej dobre niż mężczyźni. Innymi słowy, mamy tu do czynienia z pewną „pozytywną dyskryminacją”.

Nie wystarczy stwierdzić w sposób niejasny, że czasami dyskryminacja na korzyść kobiet musi być słuszna. Jak dowiedziono w poprzednim ustępie, kiedykolwiek bierze się pod uwagę płeć osoby ubiegającej się o pracę w dokonywaniu doboru na stanowiska, w przypadku których płeć nie ma znaczenia, jest to niesprawiedliwe, a cała sprawa polega przecież na usiłowaniu osiągnięcia sprawiedliwości. Nie możemy po prostu utrzymywać, że niesprawiedliwość czasami musi być tolerowana. Oczywiście, jak już tu dowiedziono, czasami trzeba

tolerować niesprawiedliwość formalną w interesie sprawiedliwości rzeczywistej (substancjalnej), ponieważ jednak konieczność wyboru najlepszego kandydata jest elementem tego, co ma być rzeczywiście sprawiedliwe, to nie istnieje żadna racja wyższej rangi, która mogłaby mieć pierwszeństwo. Nie możemy powiedzieć, że trzeba tolerować jakąś rzeczywistą niesprawiedliwość w imię zachowania większej sprawiedliwości rzeczywistej, tak jakby trzeba tolerować jakieś zło, aby osiągnąć więcej dobra, ponieważ sprawiedliwość nie jest rzeczą do podziału na zasadzie, na jakiej dzieli się inne rzeczy. Każdy, kto jest traktowany z rzeczywistą niesprawiedliwością, otrzymuje nieodpowiednią ilość dobra i zła.

Jeśli pozytywna dyskryminacja ma być uzasadniona, potrzeba czegoś o wiele silniejszego na jej obronę. Należy więc ocenić niektóre z pojawiających się zwykle argumentów mających przemawiać na jej korzyść.

Prawdopodobnie najpowszechniejszym argumentem w obronie pozytywnej dyskryminacji jest to, że skoro kobiety w przeszłości traktowano źle, to teraz powinno im się dać rekompensatę za to, co straciły. Rekompensata to metoda zadośćuczynienia za straty poniesione w przeszłości. Nie jest to (podkreślamy, aby uniknąć zamętu później) sposób porządkowania spraw na przyszłość ani w ogóle ulepszenia istniejącego stanu rzeczy; jest to sposób zapewniania kobietom poziomu zadowolenia, jaki skądinąd powinny były osiągać, przez dostarczenie im teraz wystarczająco dużo do wypełnienia luki powstałej na skutek ich poniesionych w przeszłości krzywd. Coś w tym rodzaju zdarzyłoby się, gdyby jakiś pracodawca miał wynagradzać pracowników za straty poniesione w przeszłości z powodu płacenia im za pracę mniej, niż powinni otrzymać, wypłacając im teraz zaległe płace z uwzględnieniem odsetek i inflacji, a być może także odszkodowań.

Jeśli kobiety rzeczywiście w przeszłości były traktowane niesprawiedliwie, to wydaje się właściwe, że teraz powinny otrzymać rekompensatę. Jeśli mężczyźni otrzymują więcej, niż wynosi ich sprawiedliwy udział, powinni zrzec się na rzecz kobiet części swoich bezprawnie uzyskanych korzyści, gdyż uzyskali je przede wszystkim kosztem kobiet. Jednak kwestia nie polega teraz na tym, czy kobiety powinny otrzymać rekompensatę, lecz czy sposobem załatwienia tej sprawy jest pozytywna dyskryminacja. Jak się wydaje, niewiele jest wątpliwości co do tego, że nie jest to odpowiedni sposób zapewniania rekompensaty, i to z kilku powodów.

Po pierwsze, nie da się zapewnić rekompensaty kobietom w ogóle za ich krzywdy w przeszłości przez zmianę obecnie przyjętych reguł oraz przez dopuszczenie do tego, aby niektóre kobiety uzyskiwały korzyści, do których ich kwalifikacje naprawdę ich nie uprawniają. Gdyby nawet wystarczyłyby to jako rekompensata dla wybranych kobiet, wcale nie byłoby to

rekompensatą dla innych. Być może mogłoby to spowodować poprawę sytuacji w przyszłości, ale to przecież nie jest rekompensata. Nic nie dałoby to kobietom, które już od dawna nie żyją, a byłyby one jeszcze bardziej nieszczęśliwe, gdyby mogły zobaczyć, że innym kobietom przyznaje się korzyści o wiele większe od tych, jakie im kiedykolwiek przysługiwały. Dyskryminacja „na odwrót” zawodzi jako sposób dostarczania rekompensaty kobietom za ich krzywdy, zarówno dlatego, że nie da się wynagrodzić jakiejś grupy przyznając korzyści niektórym jej członkom (ludzie potrzebują rekompensaty jako jednostki lub jako kolektyw, a nie przy zastosowaniu jakiejś metody reprezentacyjnej), jak i dlatego, że skądinąd kobiety, które indywidualnie wynagrodzono za dyskryminację, zazwyczaj już i tak są najbardziej uprzywilejowane wśród kobiet. Dyskryminacja „na odwrót” nie jest rekompensatą dla kobiet w ogóle.

Być może właściwym pomysłem jest przyznawanie rekompensaty za poniesione w przeszłości krzywdy niektórym jednostkom, a nie całej grupie. To już wygląda bardziej obiecująco. Wciąż jednak nie działa jako uzasadnienie ogólnej polityki dyskryminacji „na odwrót” na korzyść kobiet. Jeśli przedmiotem naszej troski jest naprawę upośledzenia i rekompensata za nie, to dlaczego miałyby mieć znaczenie to, czy osoba, której się pomaga, jest kobietą, a nie mężczyzną? Dlaczego ktoś miałby stosować powszechną dyskryminację na rzecz kobiet, kiedy mogłoby to polegać na przyznaniu korzyści kobiecie, której już się dobrze powodzi, kosztem mężczyzny, któremu powodzi się fatalnie? Jeśli chodzi tu tylko o rekompensatę, to dlaczego nie przyjąć reguły, że przyznaje się ją tym, którym się najgorzej powodzi (niezależnie od płci)? Stwierdzenie, że w naprawianiu krzywd powinno się dawać kobietom pierwszeństwo przed mężczyznami, oznacza niesprawiedliwość dla mężczyzn: daje to kobietom taki przywilej, że ich brak przywilejów ma pierwszeństwo przed brakiem przywilejów mężczyzn, a kiedy patrzy się na to z punktu widzenia pozbawionych czegoś jednostek, wydaje się, że nic za takim podejściem nie przemawia. Wielu mężczyzn jest mniej uprzywilejowanych niż wiele kobiet. Fakt, że - przeciętnie biorąc - kobietom powodzi się gorzej niż mężczyznom, mógłby usprawiedliwiać czyjaś decyzję szczególnie starannego oceniania kobiet jako kandydatek do dowolnej pracy, ponieważ prawdopodobieństwo, że potrzebowałyby one rekompensaty, jest wyższe niż w przypadku mężczyzn, ale nie uzasadniałoby to ogólnej reguły.

Przypuśćmy, że dowodziliśmy, iż dyskryminacja „na odwrót” nie powinna być stosowana szczególnie na korzyść kobiet, ale na korzyść każdej upośledzonej osoby. (Nadal w praktyce oznaczałoby to skłonność do faworyzowania kobiet, ale pozwoliłoby uniknąć oskarżenia, że praktyka ta jest stale niesprawiedliwa dla mężczyzn). Nawet wtedy jednak tego rodzaju dyskryminacja nie byłaby uzasadniona.

Można to zilustrować na uproszczonym przykładzie. Wyobraźmy sobie jakiegoś prowadzącego firmę mężczyznę-dobroczyńcę, który ma zrozumienie dla problemów kobiet i jest skłonny obejść się bez jakiejś części zysku, aby wyświadczyć im dobrodziejstwo. Ma do obsadzenia dwa stanowiska -jedno odpowiedzialne i interesujące, drugie nieciekawe. O stanowiska te ubiega się mężczyzna o wysokim kwalifikacjach i nie tak wysoko wykwalifikowana kobieta. Przedsiębiorca ów ma do wyboru dwie możliwości: albo dać lepszą pracę kobiecie, albo dać ją mężczyźnie. Przypuśćmy, że najpierw powierza to lepsze stanowisko kobiecie. Ma ona z tego powodu wiele zadowolenia; wolno nam przypuszczać, że nie jest aż tak beznadziejnie niekompetentna, aby ją to unieszczęśliwiało, jest tylko nie tak dobra, jak byłby mężczyzna. Z powodu jej nieefektywności firma ponosi straty pieniężne, ale pracodawca nie ma nic przeciwko temu, ponieważ chce ponosić ofiary, aby przynieść korzyść kobiecie. Natomiast mężczyzna ma niewiele zadowolenia z gorszej pracy. Przypuśćmy jednak, że ów pracodawca wybiera drugą możliwość i mianuje mężczyznę na lepsze stanowisko. Wtedy mężczyzna ma wiele zadowolenia z pracy, firma zaś osiąga zwykły zysk. Pracodawca, jak przedtem, chętnie obywa się bez dodatkowego zysku w interesie kobiety i wobec tego daje jej wysoką płacę za pracę na gorszym stanowisku. Kobieta ma też teraz dużą satysfakcję, chociaż oczywiście innego rodzaju. Wydaje się zatem, że nie ma wątpliwości co do tego, jaki układ powinien wybrać pracodawca. Nie powinien mianowicie wybierać układu, w którym korzystałaby tylko kobieta, jeśli mógł wybrać taki, w którym korzyści odniósłby również mężczyzna.

Oczywiście jest to przykład z gruntu sztuczny i niewątpliwie można by zgłosić zastrzeżenia do takiej jego postaci, jaką tu przedstawiono, ale naprawdę ilustruje on ogólny problem. Prowadzenie ogólnej polityki przyjmowania kobiet na stanowiska, do których objęcia nie mają one wystarczająco wysokich kwalifikacji, nie jest najlepszym sposobem zrekompensowania im niesprawiedliwości doświadczonej w przeszłości. Powinniśmy o wiele większą wagę przykładac do powierzania pracy ludziom najwyżej wykwalifikowanym, ponieważ jeśli praca jest warta wykonania, to w interesie wszystkich leży, aby była wykonywana dobrze. Jeśli tak pokierujemy sprawami, będzie to oznaczać, że dysponujemy większym produktem społecznym, z którego będzie można czerpać na zrekompensowanie kobietom, a także innym ludziom, niesprawiedliwości doznanych w przeszłości, a to właśnie powinniśmy uczynić. Rekompensata nie powinna mieć formy niezасłużonego awansu, ale występować w postaci innych wspólnych dóbr pierwotnych (używamy tu terminu Rawlsa).

Ogólnym wnioskiem wynikającym z całej tej argumentacji jest to, że chociaż kobietom niewątpliwie należy się jakaś rekompensata za ich niesprawiedliwe traktowanie, sama idea rekompensaty nie uzasadnia dyskryminacji „na odwrót” na ich korzyść.

Wciąż jeszcze jednak obrońcy dyskryminacji „na odwrót” nie mają powodu do wycofania się. Cała ta gadanina o rekompensacie - mogę twierdzić - nie ma związku ze sprawą. Jeśli mamy zamiar bardzo szczegółowo wnikać w precyzyjne znaczenie „rekompensaty”, to przynajmniej, że rekompensata nie jest tym, co uzasadnia dyskryminację „na odwrót”. Tym bowiem, co chcemy osiągnąć, nie jest rekompensata, ale poprawianie położenia kobiet, dopóki społeczeństwo nie będzie traktować ich sprawiedliwie, a w istocie rzeczy prawdopodobnie najlepszym sposobem osiągnięcia tego jest powoływanie na ważne stanowiska kobiet, które są w pracy nieco gorsze od mężczyzn konkurujących z nimi o te stanowiska. Dopóki nie są one aż tak beznadziejnie kiepskie, że potwierdza to opinię wszystkich o niezdolności kobiet do jakiegokolwiek poważnej pracy, dopóty zajmowanie przez nie tych stanowisk wystarczy, aby skłonić inne kobiety do mierzenia wyżej, a także sprawić, aby ludzie w ogóle częściej postrzegali kobiety nie przez męskie okulary i oczekiwali od nich czegoś więcej. Większe oczekiwania bardzo się przyczyniają do dobrego wykonywania pracy. Jest to pogląd odmienny od tego, który wynika z argumentów na rzecz rekompensaty, chociaż obu tych punktów widzenia bardzo często się nie rozróżnia. Ponadto pogląd ten nie spotyka się z zastrzeżeniami, na które narażona jest koncepcja rekompensaty, gdyż - co najważniejsze - opiera się na ogólnym twierdzeniu, że zawsze niesprawiedliwe jest wybieranie ludzi do pracy na jakiegokolwiek innej podstawie niż ich odpowiedniość do tej pracy.

Naszym zdaniem sprawy mają się następująco. Jeśli nasze obecne społeczeństwo jest niesprawiedliwe dla kobiet, to w sposób oczywisty sprawiedliwe jest to, że należy tę sytuację zmienić; sprawiedliwe jest to, że powinniśmy uruchomić pewne programy społeczne, aby przeobrazić społeczeństwo tak, żeby stało się lepsze dla kobiet. Sądzymy również, że kiedy zapanuje układ sprawiedliwszy dla kobiet, korzyści odniesie z tego całe społeczeństwo, ponieważ nie będzie już marnotrawić ich umiejętności. Trzeba przyznać, że teraz kobiety mogą nie mieć takich umiejętności i kwalifikacji, jakie powinny by mieć, a ponieważ prawdopodobnie dla kobiet z obecnego pokolenia jest zbyt późno na ich zdobycie, być może powinniśmy pomyśleć o zrekompensowaniu im tego niekorzystnego dla nich stanu za pomocą innych sposobów, a nie przez powierzanie im odpowiedzialnych stanowisk. Oznaczałoby to jednak przyjęcie krótkookresowego punktu widzenia. Musimy sporządzać plany nie tylko dla ludzi, którzy żyją obecnie, ale także dla świata, w którym o swoje miejsce będą współzawodniczyć nasi prawnukowie. Byłoby niesprawiedliwe wobec nich dopuszczenie do tego, aby sprawy toczyły się tak jak dziś, a dla ich współczesnych niesprawiedliwie byłoby, gdyby marnowali potencjalne umiejętności. Nasze cele społeczne stają się więc bardziej złożone. Musimy nadal troszczyć się o utrzymanie wysokich wymagań w różnych zawodach, ale także powinniśmy

myśleć o potrzebie awansowania kobiet. Na pewno potrzebni nam są dobrzy lekarze, ale jednocześnie chcemy skłaniać ludzi do myślenia o kobietach jako lekarzach. Jeśli faktycznie sądzimy, że najlepszym sposobem osiągnięcia tego jest posiadanie bardzo wielu odnoszących sukcesy lekarek, możemy się zastanowić nad ustanowieniem reguł, które pozwolą kobiecie zostać lekarką przy kwalifikacjach medycznych nieco niższych niż te, jakie ma lekarz-mężczyzna. Nie jest to jednak wykroczeniem przeciwko zasadzie, według której w procedurach selekcji nie powinno być dyskryminacji, ponieważ wciąż dbamy o to, aby do pracy, jaką trzeba wykonać, wybierać najlepszych ludzi. Chodzi właśnie o to, że zmienia się charakter pracy do wykonania, tak że odpowiedni do niej stają się inni ludzie. Teraz na przykład chcemy mieć dobrych lekarzy, którzy także poprawiają pozycję kobiet. Dopóki obniżanie kwalifikacji medycznych wymaganych od kobiet będzie pozostawać w ważnym związku przyczynowym z celem, jaki ma być osiągnięty, dopóty będzie to uzasadnione.

Jak się wydaje, ten sposób patrzenia na sprawę naprawdę usuwa zastrzeżenia *prima facie* do dyskryminacji „na odwrót”. Lub być może lepszym sposobem ujęcia tej kwestii byłoby stwierdzenie, że dyskryminacja „na odwrót” nie jest dobrą nazwą, gdyż w dyskryminacji z powodu płci uważa się płeć za czynnik istotny w sytuacjach, w których taki nie jest, natomiast teraz formułujemy twierdzenie, że w niektórych nieoczekiwanych sytuacjach może to być czynnik istotny. W tych sytuacjach to, co wydaje się dyskryminacją na korzyść kobiet, w ogóle nie jest dyskryminacją.