

## OLVASS SOKAT ÉS SOKFÉLÉT! 2.

---

<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2023.4.45>

*Azon meggyőződésünktől hajtva, hogy a túlzásba vitt specializáció, a semmiről való mindentudás irányába mutató szakszerűség eluralkodása árt a szakmának, évek óta közösen áttanulmányozunk és megvitatunk olyan tanulmányokat, amelyeknek semmi köze nincs ahhoz, amit kutatunk. Úgy is lehet ezt mondani, hogy munkánkban nem használható, felesleges műveket olvasunk. Ám eközben sokat tanultunk belőlük (nem csupán erényeikből, de hibáikból is!), és úgy véljük, hogy talán érdemes ezekre a művekre felhívni mások figyelmét. Ezért elhatároztuk, hogy beszélgetéseink után kritikai ismertetést készítünk, és ebben a rovatban közreadjuk.*

*Javaslatunk a következő: az itt következő művet (Gregory-Smith–Bryson–Gomez (2023): Discrimination in a Rank Order Contest: Evidence from the NFL Draft. Journal of Economics, Race, and Policy, 6(3), 215–231.) ne csak azon kevesek olvassák el, akik többet szeretnének megtudni az amerikai futball világról vagy a diszkrimináció „működéséről”, hanem mindenki, akit az a módszertani kérdés foglalkoztat, hogy egy szinte tökéletes adatbázis igen színvonalas elemzése után is mennyi megválaszolatlan kérdés maradhat, ha a kutatás külső érvényességének korlátait is a vizsgálat szerves részének tekintjük.*

### EGY SZABÁLYTALAN EMBERVÁSÁR

A tanulmány egy válogatás (NFL draft)<sup>2</sup> működését tárja elénk, amelyet évente egyszer tartanak, és amelynek során az észak-amerikai profi amerikaifutball-liga (NFL) csapatai kiválasztják az egyetemi karrierjüket befejező játékosok közül azokat, akikre a csapatépítés szempontjából leginkább szükségük van. A válogatás ugyanakkor vásár is annyiban, hogy ennek során lehetőség nyílik arra, hogy a válogatók egymás között különböző megállapodásokat kössenek: ha nagyon kell nekik egy játékos, akkor egy korai választás érdekében felkínálnak egy másik csapatnak egy vagy több későbbi (sőt akár következő évi) választási lehetőséget. Bár ez a jelenség formálisan vásár (hiszen van kereslet, kínálat, ár), azonban sok tekintetben eltér a szociológiai és közgazdasági értelemben vett piactól és annak embervásári változatától (lásd Sik 2010), például mert

- a választás rendje kötött (az esélykiegyenlítés szellemében az első választás az előző évben utolsóként végzett csapaté),
- az „ár” csak nagyon áttételesen fejezhető ki pénzben, a „munkavállalónak” nincs (vagy csak nagyon

---

<sup>1</sup> HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet.

<sup>2</sup> Az NFL draft az észak-amerikai profi amerikaifutball-liga (NFL) éves eseménye, ahol az NFL csapatai kiválasztják az egyetemi és amatőr játékosokat a következő szezonra. A válogatás menetének és történelmének részletes leírását lásd: [https://en.wikipedia.org/wiki/National\\_Football\\_League\\_Draft](https://en.wikipedia.org/wiki/National_Football_League_Draft)

közvetett) befolyása az alkufolyamatra,<sup>3</sup>

- a vásárlói oldalon kisszámú, egymás helyzetét nagyon jól ismerő és egymással folyamatosan kapcsolatban álló munkaadó található (a 32 NFL csapat),
- a választás minden résztvevő számára nyilvános és szigorúan ellenőrzött,
- a munkavállalók képességeiről és korábbi teljesítményéről (mint később részletesen megmutatjuk) minden potenciális munkaadó „szinte mindent” tud,
- és végül, a munkavállalók csoportja számos tekintetben homogén: majdnem azonos korú férfiak, hasonló iskolai végzettséggel (egyetem vagy valami olyasmi) és „szakmai képzettséggel” (a sok évig tartó egyetemi edzés) méretnek össze.

Bármennyire is sajátosak azonban az allokáció szabályai és körülményei, a válogatás mégis munkaerőpiacnak tekinthető, ahol munkaadók és munkavállalók találkoznak. A tanulmány ezen a munkaerőpiacon vizsgálja a diszkrimináció mértékét. Az elemzés fókuszában a kiválasztási döntés van. A központi kérdés az, hogy van-e bőrszínalapú diszkrimináció a munkaadók válogatása során, és befolyásolja-e a bőrszín a munkahelyi karriert?

A munkaerőpiaci diszkrimináció vizsgálatának könyvtárnyi szakirodalma van: a munkahelyi felvétel diszkriminációját kontrollált kísérlettel szokták a kutatók érvényes és megbízható módon vizsgálni (Sik–Simonovits 2012; Bertrand–Duflo 2017; Neumark 2018), ugyanakkor a munkahelyen belüli diszkriminációt leggyakrabban a bérek egyenlőtlenségének regressziós elemzésével közelítik (Blinder 1973; Oaxaca–Ransom 1994; Sik–Csaba–Hann 2013).

A tanulmány külön modellezi a vásáron megfigyelhető két munkaerőpiaci folyamatot, vagyis, hogy kit választ ki a munkaadó, illetve akiket kiválasztottak, azokat az elején vagy a vége felé választották-e ki. Az elemzéshez az *NFL Combine*-on, a főiskolai játékosoknak szervezett válogató eseményen 2000 és 2018 között részt vevő 6236 játékos adatát használták fel. Elsőként azt vizsgálták, hogy kik kerültek be az adott évben az NFL csapatok valamelyikébe, másodikként pedig azt, hogy „mennyit értek” munkaadójuk számára.

A „nyers”, kontrollálatlan adatok azt mutatják, hogy mind a bekerülés, mind a korábban történő választás terén a fekete bőrszínű játékosok jobb helyzetben vannak a fehér bőrszínűekhez (a továbbiakban fekete és fehér játékosok) képest, valamint a fehérek jobb helyzetben vannak a „se nem fekete, se nem fehér” kategóriába tartozók<sup>4</sup> kis csoportjához (a teljes populáció 6%-a csupán) képest. Ha csak a bőrszín szerinti eltérő kiválasztás esélyét vizsgáljuk, akkor a feketék 8 százalékponttal nagyobb valószínűséggel kerülnek be az NFL-be a fehérekhez képest és sokkal (33 hellyel) korábban választják ki őket, mint a fehéreket.<sup>5</sup> Ugyanakkor, ha figyelembe vesszük azokat a tényezőket, amik a vásáron a siker esélyét növelik, tehát a játékosok jól mérhető

3 Akik a folyamat részletei iránt érdeklődnek, de eközben szórakozni is akarnak, azoknak számos jó filmet tudunk ajánlani: Újoncok napja (az NFL válogató során hogyan alakul a döntés a hatalmas adatbázisok és a szubjektív szempontok eklektikus elegyében egy irányító és egy elkapó példáján keresztül), *A szív bajnokai* (egy védőfalemler példája az NFL válogatót megelőző folyamatokról), *Jerry Maguire*, *Minden héten háború* és *A megállíthatatlan* (a menedzsment tagjai, az edzők és a játékosok szemszögéből hogyan fest az NFL-en belüli hatalmi harc).

4 Főleg dél- és közép-amerikai, spanyolajkúak, ritkábban óceániai vagy ázsiai származásúak.

5 Az *NFL draft* 7 körből áll s minden körben 32 választás történik, tehát a 33 hely nagyjából egy teljes környi előnyt jelent. Hogy érzékeltesük a korábbi kiválasztás előnyét: noha az NFL-be való bekerülés után négy évig „kezdő” szerződést kapnak a játékosok, de az első helyen kiválasztott játékos egy hetedik körben kiválasztotthoz képest tízszer annyit kereshet.

és a várható teljesítményt befolyásoló jellemzőit,<sup>6</sup> a középiskolai sportkarrier során mutatott teljesítményt, az adott iskola rangját a középiskolák mezőnyében, valamint a játékos posztját és a *draft* évét, akkor a feketék előnye 2 százalékpontos hátránnyá, a kiválasztási pozícióban megfigyelt előny pedig 5 helynyire csökken, és statisztikai értelemben már egyik különbség sem jelentős.<sup>7</sup> Az eredmények tehát azt mutatják, hogy ezen a munkaerőpiacon sem a fehér, sem a fekete játékosokat nem diszkriminálják a csapatok, hiszen a választást befolyásoló tényezők hatásának kiszűrése után nincsenek mérhető hátrányban a fehérekhez képest az NFL-be kerülés valószínűségét tekintve.

Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a fekete játékosokkal szemben ne létezne diszkrimináció a „külső társadalom” ízlésalapú rasszista drukkerei<sup>8</sup> részéről.<sup>9</sup> Ezeket a hatásokat a csapatok vezetőinek célszerű lehet valamennyire figyelembe venni, hiszen csökkentheti a profitot, de az eredmények alapján úgy tűnik, hogy ennek nincs érdemi hatása a *drafton* való válogatásra.

Ennek ellenére ez nem azt jelenti, hogy az amerikai profi futballban nem létezik diszkrimináció. Lehetnek olyan hatások, amelyek a válogatást megelőzően befolyásolják annak kimenetelét. Például a rasszizmus a játékosok számára kisgyerekkoruk óta nyilvánvaló. Ennek hatása többféle lehet: például egy olyan önszelekció, melynek során a fekete játékosok eleve az általuk is (el?)ismert sztereotípiáknak megfelelő posztokra specializálódnak vagy oda „kérik magukat”. De az is lehet, hogy a feketék a fehéreknél jobban hajthatnak már a középiskolában is, hiszen úgy láthatják, hogy számukra a foci a társadalmi státusz növelésének (például az egyetemi végzettség megszerzése) kevés útja közül az egyik. Ezzel szemben a fehér középiskolások – még ha ugyanolyan jól teljesítenek is a középiskolában, mint fekete társaik – hajlamosabbak lehetnek nem jelentkezni az NFL-be való bekerülés feltételeként szolgáló felméréseken. Ez a válogatást megelőző felmérések során olyan bőrszínalapú előszelekciót eredményezhet, hogy a fehérekhez képest a fekete játékosok eredményének átlaga magasabb, jobban akarják a sikert, elkötelezettebbek. Csupa olyan jellemző, amit az edzők a válogatás során figyelnek. Mivel ezt a mechanizmust csak sejteni lehet, hiszen a statisztikai diszkriminációt értelmetlenné tevő előtesztelések adataiban ez nem érhető tetten, ezért a fekete bőrszín itt betölti azt a funkciót (lásd a *signaling* elméletet), mely szerint a feketékből (átlagosan) jobb játékosok lesznek, mert jobban akarják a sikert. És ha ezt az edzők személyes tapasztalatai is olykor megerősítik, továbbá az edzők és a játékosmegfigyelők (akik a tehetséges játékosokat keresik) között kialakul az ezt tovább erősítő vélemény, akkor – statisztikai reprezentativitás ide, általánosíthatóság oda – egyes pozíciók esetében<sup>10</sup> létrejöhet egy fehér játékosok diszkriminálásához vezető sztereotípia. S hogy a gondolatmenet körbeérjen, a játékosok is tudják mindezt, s ez – mintegy önbeteljesítő próféciaaként – racionálissá teheti körükben, hogy e sztereotípiáknak megfelelően „önszelektálják” magukat, fejlesszék képességeiket (a szó szoros és átvitt értelmében

6 Ezek azok a tulajdonságok, amiket azon a felmérőn vizsgálnak, amire jelentkezniük kell azoknak a játékosoknak, akik részt akarnak venni a vásáron. Ezen a vizsgán az erő és az alkati adottságok, fizikai jellemzők méretnek össze, mint például magasugrás, fekvényomás, rövidtávú gyorsulás, távolugrás, továbbá súly, magasság stb.

7 A nem fehér, nem fekete játékosok esetében a fehérekhez viszonyítva 11,8 százalékpontos hátrányt találtak a kiválasztási valószínűségben, ami a megfigyelhető jellemzőkre kontrollálva még nőtt is (16,4 százalékpont). A kiválasztási pozíció szerinti hátrány átlagosan 27 hely volt, ami a megfigyelhető jellemzőkre kontrollálva 35 helynyire nőtt.

8 Akik számára nem elfogadható még egy kiválóan teljesítő fekete játékos kiválasztása sem, mert minden feketét gyűlölnék.

9 És ekkor még nem vettük figyelembe a játékosársak – sőt akár az ellenfél játékosai – esetleges rasszizmusát, amiről csak anekdotikus információk vannak.

10 Ilyen posztok például a „feketékhez” kapcsolódó pozitív sztereotípiák által különösen kedvelt futó és elkapó poszt, ahol gyorsan kell futni (és az utóbbi esetben magasra is ugrani). Illetve fordított irányban a fehérekhez kapcsolódó pozitív és a feketékhez kapcsolódó negatív sztereotípiák által különösen érintett irányító (*quarterback*) poszt.

is „erre gyúrjanak”). Ez úgy is felfogható, hogy noha a „szinte tökéletes” adatbázis értelmetlenné teszi a statisztikai diszkriminációt,<sup>11</sup> a pletyka, a játékosmegfigyelők „puha információi” és más háttérinformációk miatt előnyt jelenthet<sup>12</sup> a munkaerőpiac egyes szegmenseiben a feketék számára.

---

<sup>11</sup> 1945 előtt fekete játékos nem játszhatott az NFL-ben, s az ízlésalapú diszkrimináció az 1960-as évekig közismert volt. Ez annak dacára így volt, hogy hatása nyilvánvalóan kontraproduktív egy olyan munkaerőpiacon, ahol a profit érdeke azt diktálja, hogy a legjobban teljesítő játékosokat vásárolja meg a csapat. Mostanában már az a tény is, hogy az egyes posztokon eltérő a fehér vagy fekete bőrszín előnye, azt igazolja, hogy általánosságban ízlésalapú diszkrimináció nincs az amerikai futballban. Ugyanakkor az utolsó körökben kiválasztott (tehát feltehetően kevésbé tehetséges s ezért nem fontos, másként diszkrimináció esetén kisebb profitvesztéssel fenyegető) játékosok körében a fekete játékosok hátrányban vannak a fehérekhez képest.

<sup>12</sup> Ezzel szemben például a feketékkel szembeni negatív sztereotípiák hatásának esélyét növeli, hogy a családi előéletre (bűnözők a családban) vagy a lakóhelyre (rossz környéken való szocializálódás) inkább a fekete játékosokkal való interjúkban kérdezzek rá.

## HIVATKOZÁSOK

- Bertrand, M. – Duflo, E. (2017) Field Experiments on Discrimination. In Banerjee, A. V. – Duflo, E. (szerk.) *Handbook of Economic Field Experiments, Volume 1*. North-Holland, 309–393.
- Blinder, A. S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <http://dx.doi.org/10.2307/144855>.
- Gregory-Smith, I. – Bryson, A. – Gomez, R. (2023) Discrimination in a Rank Order Contest: Evidence from the NFL Draft. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 6(3), 215–231. <http://dx.doi.org/10.1007/s41996-023-00118-y>.
- Neumark, D. (2018) Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799–866. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.20161309>.
- Oaxaca, R. L. – Ransom, M. R. (1994) On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(1), 5–21. [http://dx.doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)90074-4](http://dx.doi.org/10.1016/0304-4076(94)90074-4).
- Sik E. (2010) A kgst-piac „előképei” (vásár és piac) és az informális kereskedelem egyéb intézményei. In Czakó Á. – Giczi J. – Sik E. (szerk.) *Piachely, kgst-piac, emberpiac*. Budapest: ELTE TÁTK, 147–163.
- Sik E. – Csaba D. – Hann A. (2013) *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Sik E. – Simonovits B. (2012) *A diszkrimináció mérése*. Budapest: ELTE TÁTK.