

SIK ENDRE – SIMONOVITS BORI

A diszkrimináció-tesztelés módszeréről¹

Legáltalánosabb értelemben diszkriminációnak nevezzük az olyan folyamatokat, melyek során az emberek egy csoportja indokolhatatlan okok miatt hátrányt szenved. Amennyiben egy adott országban létezik diszkrimináció-ellenes szabályozás, akkor a diszkrimináció legegyszerűbben ezen szabályok semmibevételeként fogható fel.

A diszkrimináció elterjedtségének és folyamatának vizsgálata azért válik egyre fontosabbá, mert a diszkrimináció-ellenes szabályozás is mind elterjedtebb a világban. A diszkrimináció mérésével a szakemberek többféle módszerrel is próbálkoztak, s ennek során alakult ki a diszkrimináció-tesztelés technikája is.

A szakirodalomban diszkrimináció-tesztelésnek, illetve az Egyesült Államokban diszkrimináció-auditnak nevezett módszer lényege a mindennapi élet legkülönbözőbb területein felmerülő diszkrimináció előfordulási gyakoriságának és e folyamat jellemzőinek vizsgálata, kontrollált kísérleti elrendezés segítségével. A diszkrimináció-tesztelés (a továbbiakban: tesztelés) a célja szerint alapvetően három csoportba osztható: igazságszolgáltatási, kutatási, illetve valamilyen intézmény ellenőrzésének – pl. rendőrség igazoltatási gyakorlata – céljából végzett tesztelés.

Míg az Egyesült Államokban és számos nyugat-európai országban a diszkrimináció-tesztelést mindhárom céllal végzik, addig Magyarországon eddig kizárólag az igazságszolgáltatási célú diszkrimináció-tesztelés létezett. A NEKI (Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda) és az EBH (Egyenlő Bánásmód Hatóság) használta ezt a módszert különböző kisebbségeket ért diszkrimináció bizonyítása céljából.

A tesztelés módszerének lényege a kísérleti elrendezés és a homogenizálás. Az előbbi azt jelenti, hogy olyan helyzeteket választ ki a kutató – állásszerzés, lakásbérlés, igazságszolgáltatás, rendőrségi igazoltatás, szolgáltatás stb. –, amelyekben a diszkrimináció vélhetően elterjedt társadalmi probléma lehet, s tesztelő párok segítségével vizsgálják ennek gyakoriságát. Tehát például egy cigány és egy többségi származású ál-

¹ A tanulmány alapjául szolgáló munkaerő-piaci diszkrimináció-tesztelést az OFA támogatásával (OFA-5341/14-136. sz. „Munkahelyi diszkrimináció mérése: A módszertani és pilot-kutatás a magyar munkaerőpiacon”), és az MTA Kisebbségkutató Intézete megbízásából a Tárki végzi 2006-ban.

lászkereső jelentkezik ugyanarra az állásra. Állásszerzésük esélyét sokszor és azonos módon ismételt kísérleti helyzetek összehasonlításával mérjük.

A homogenizálás lényege, hogy a „diszkrimináció-gyanús” folyamatokat (meghirdetett állás megszerzése, lakásvásárlás, ügyintézés, szolgáltatás stb.) minél több, az adott jelenségre ható tényező hatásától megtisztítjuk. Például a munkaerő-piaci diszkriminációt a foglalkozások csak azon körében mérik, ahol az adott kisebbség előfordulhat, illetve, hogy a tesztelő párok az állásra való alkalmasság szempontjából lehetőleg minél több lényeges tulajdonsága megegyezik. Ideális esetben az egyetlen eltérés köztük a vizsgálandó etnikai különbség legyen, aminek azonban a lehető legszembeszökőbb (látható, hallható, nyelvhasználatból vagy névből következő) módon kell érvényesülnie.

A jól felépített és kontrollált kísérleti elrendezés biztosítja, hogy az esetlegesen tapasztalt diszkrimináció nagy valószínűséggel a kísérleti változóra, azaz pl. az etnikai hovatartozásra, és ne más különbségre, úgy mint eltérő megjelenésre, képzettségre stb., legyen visszavezethető.

A diszkrimináció fogalma

A diszkrimináció fogalma inkább csak körüljárható, mint megragadható. Ennek oka egyfelől az, hogy nagy érzelmi-erkölcsi töltésű és erősen átpolitizált, s erre épülve jogilag körülbástyázott, másfelől kultúra- és rétegfüggő jelenség. A szociológiai szakirodalomban gyakran úgy „oldják meg” ezt a kényelmetlen helyzetet, hogy vagy a jogi fogalmat idézik, vagy alkalmi munkadefinícióval (gyakran rögtön a diszkrimináció egyes típusainak meghatározásával) helyettesítik a megragadhatatlan általános jelenséget.

Egy manapság EU-konform diszkrimináció fogalom szerint a diszkrimináció „egy személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetése valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján” (Peucker and Will, 2005. 4. old.). Ám mivel egy ilyen általános fogalom alapján sem törvénykezni, sem kutatni nem nagyon lehetne, ezért célszerű inkább típusokat alkotni.

A magyar törvényhozás nem is definiálja a diszkriminációt, hanem az egyenlő bánásmód általános fogalmának felvezetése után (1. §) a típusok felsorolásán keresztül vezetve definiálja (7. §) a diszkrimináció jelenségét:

„Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti... a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.”

Kivéve, ha

„tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”².

² A 2003. évi CXXV. (az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) törvény.

TANULMÁNYOK

Nem bíbelődik sokat a diszkrimináció definiálásával az annak eltérő típusai azonosítására koncentráló kísérleti munka sem (Fershtman and Gneezy, 2001). Kísérletükben az etnikummal összefüggő megkülönböztetés azonos a diszkriminációval, tehát ha A jobban megbízik B-ben, csak azért mert B egy adott etnikumnak tagja, s ezért több pénzt mer rá bízni, mint C-re, mert az illető egy másik etnikumhoz tartozik, akkor az diszkriminatív cselekedetnek minősül.

Arrow (1998) úgy definiálja a faji diszkriminációt, hogy az nem más, mint hogy a származási hovatartozás befolyásolja az egyén esélyeinek alakulását. Eszerint a munkaadó hasznossági függvénye kiegészül egy tényezővel, amely a fekete bőrű munkás alkalmazásának többletköltségét fejezi ki. Ezt nevezi a közgazdaságtan *ízlés-alapú diszkriminációnak*, amiben a munkaadó és a munkatársak többsége, illetve a potenciális vásárlók előítéletessége testesül meg. Egy másik mód a diszkrimináció közgazdasági modellbe való bevonására a *statisztikai diszkrimináció* fogalmának kidolgozása. E szerint a munkaadó keresi a módját annak, hogy a munkavállaló hatékonyságát megismerje. Mivel erre nincs mód, ezért közvetett jelzésekre alapozza döntését. Ilyen lehet az iskolai végzettség, a felvételi teszt, a személyes kapcsolatokban megtestesülő kezesség, de ilyen lehet a munkavállaló látható jellegzetessége is (rassz, nem), ami ugyan a hatékonyság előrejelzőjeként igen pontatlan (és szétválaszthatatlan a többi-től), de könnyen alkalmazható (olcsó), s ezért széles körben alkalmazza is a munkaadó.

A diszkriminációteszteléssel foglalkozó tanulmányok – részben, mert alkalmazott kutatások, részben, mert a módszer alkalmazásához szükséges operacionalizálás a fő problémájuk – nem sokat foglalkoznak a diszkrimináció definiálásával. Így például a legnagyobb munkaerő-piaci diszkrimináció-tesztelő kutatás (Discrimination, 2000) „anyaszervezete”, az ILO (International Labour Organisation) 1958-as általános fogalmából indul ki, mely szerint a diszkrimináció hátrányos megkülönböztetés. Ennek alapja sokféle védett tulajdonság (például rassz, bőrszín, nem, vallás stb.) lehet, de az állampolgárság nem. Ezzel szemben az idézett kutatás éppen a valós vagy vélt származási ország szerinti egyenlőtlen bánásmód előfordulását vizsgálja.³

Az 1989 és 1992 között, a fent említett ILO kutatással összevethető tesztelési technikával zajlott az Egyesült Államokban is egy nagy munkaerő-piaci diszkriminációkutatás. A tanulmány (Bendick, 1996) bevezetője a diszkrimináció egy lehetséges általános fogalmával indít, hogy aztán az ILO fent említett és az USA 1964-es polgárjogi törvényének idézése után azonnal áttérjen a tesztelés módszerének ismertetésére, és az ehhez szükséges operacionalizálás eredményeként kialakuló leegyszerűsített diszkrimináció-fogalomra.

³ Az 1996-os kutatást később megismétlő olaszországi vizsgálat (amelyben a marokkói származású migránsokkal szembeni diszkriminációt vizsgálták) már egyáltalán nem foglalkozik a jelenség definiálásával, csupán a tesztelés operacionalizálásának részleteire koncentrálnak (Allasino et al, 2004).

A diszkrimináció-tesztelés rövid története

A diszkrimináció-tesztelés mint kutatási módszer néhány évtizedes múlt-ra tekint vissza, és gyökereit nem meglepő módon az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban kell keresnünk, ahol a származási alapú megkülönböztetést évtizedek óta törvények szabályozzák.

Arrow (1998) kézzelfogható példákkal támasztja alá azt az érvet, mely szerint a diszkrimináció kutatása értelmetlen lett volna akkor, amikor az, amit később diszkriminációnak neveztek el, a többség által elfogadott volt, s amit törvény nem tiltott. Miért kellett volna a munkaerő-piaci származási diszkriminációt kutatni akkor, amikor a második világháborúban a szakszervezetek egyetlen esetben szegték meg a közjó érdekében tett sztrájk-ellenes fogadalmukat? És amikor a munkaerő-hiány miatt a philadelphiai gyorsvasút fekete munkavállalókat alkalmazott? Mi értelme lett volna kutatással leplezni le a lakóhelyi rasszista diszkriminációt, amikor a hirdetések egyértelműen tartalmazták, hogy feketék ne is jelentkezzenek lakásért, illetve intézményes korlátok voltak a feketék szegregálására?⁴ Nem is szólva a rasszok közötti házasságot sok államban tiltó szabályozásról, a katonaságról, ahol a feketéket a kázinóban nem szolgálták ki, s ahol általában külön csapatokba sorolták a fehérek és a színes bőrűek, illetve amikor a déli államokban az 1964-ben életbe lépő polgárjogi törvény előtt a szolgáltatások (az iskolától a fagyizóig) szigorúan elkülönültek, rasszok szerint.

Az Egyesült Államokban az 1960-as évektől először a lakáspiacon előforduló diszkrimináció feltérképezésére használták szisztematikusan e módszert, amelynek közvetlen előzménye, az 1968-ban életbe lépett törvény (Fair Housing Act, Tisztességes Lakhatáshoz Való Jog), amely tiltja a bérlők, vásárlók, lakásfinanszírozást igénybe vevők rassz-, bőrszín-, vallás-, majd 1974-től nemi és az 1989-es kiegészítés óta a fogyatékos és családi állapot alapján történő megkülönböztetését. Míg 1968 előtt a lakáshirdetésekből megjelenhettek olyan megjelölések, mint „white only” (csak fehéreknek) vagy „colored need not apply” (színesek ne jelentkezzenek), a törvény életbe lépése után megjelentek a rassz-alapú megkülönböztetés különböző rejtett formái (Massey–Lundy, 2001). Az erre való reakciónak tekinthető, hogy először a feketékkel szembeni lakáspiaci diszkrimináció feltérképezésére az 1980-as évektől végeztek társadalomtudományi kutatásokat (Galster, 1990; Yinger, 1986).

Munkaerő-piaci diszkriminációt először 1967-ben tesztelték az Egyesült Királyságban, melynek célja a különböző migráns csoportokkal – mint például az 1956-ban disszidált magyarok és a nyugat-indiaiak – szembeni diszkrimináció feltérképezése volt, majd 1974-ben egy jóval nagyobb mintán vizsgálták a diszkrimináció előfordulását a szakképzetlen munkákhoz való hozzáférés esetében (Discrimination, 2000). Egy 1985-ös kutatás a diszkrimináció-ellenes szabályozás hatását vizsgálta a munka-

⁴ Így például amikor Arrow a liberális Stanford egyetem professzorai által benépesített lakásszövetkezetben keresett lakást, s megjegyzést tett arra a klauzulára, mely szerint a lakások legfeljebb 10 százalékában élhetnek színesbőrűek, akkor a képviselők elmagyarázták neki, hogy az általánosan elfogadott 0 százaléktól való eltérés forradalmi tett volt a lakásszövetkezet részéről, s ennél nagyobb értéknel már nem jutnának kölcsönhöz.

TANULMÁNYOK

erőpiacon előforduló diszkriminációra. Később a módszer ugyan elterjedt a nyugat-európai országok többségében, továbbra is az angolszász országokban használták leginkább (Discrimination, 2000).

A munkaerő-piaci diszkrimináció korábban már említett legjelentősebb európai vizsgálata az ILO négy európai országban – Belgiumban, Németországban, Hollandiában és Spanyolországban – 1996-ban végzett összehasonlító kutatása (Discrimination, 2000). Ez a kutatás három ország munkaerő-piaci diszkriminációjának mértékét tesztelte. A kutatás legfontosabb jellemzőit a 1. sz. táblázatban gyűjtöttük egybe⁵.

1. táblázat Az 1996-os ILO munkaerő-piaci diszkrimináció-tesztelés jellemzői

Áltanánosíthatóság	– komparatív – regionális (nagyvárosok) – egy adott időpontra
A kutatott munkaerő-piaci szegmens szereplői és kerete	Képzettséget nem vagy alig igénylő (betanított) állások az új és a legfeljebb másodgenerációs (marokkói, kivéve Németországot, ahol török) migránsok számára Az iparban és a szolgáltatások terén (kőműves, ács, pincér, könnyűipari betanított munkás, eladó) Állásközvetítőkön, utcai és újsághirdetésen keresztül, személyesen vagy telefonon keresztül kezdve
Folyamat	A munkahelyszerzés három szakasza: az állásajánló elérése, interjúra hívás, ajánlat
Cél	Csak a diszkrimináció mértéke
Kontrollváltozók	Homogenizált: 20–25 éves férfiak, olyan helyi munkaerő-piacon, ahol sok a migráns és nagy a munkaerő kereslet. Nem homogenizált: magán vagy állami állás és vállalatnagyság.

Manapság a tesztelés az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában elfogadott és rendszeresen alkalmazott módszer a mindennapi élet legkülönbözőbb területein felmerülő diszkrimináció elemzésére. Az amerikai szakirodalomban egyaránt találhatunk példát a rendőrség belső ellenőrzésére szolgáló, a rendőregi eljárás során felmerülő diszkriminációs esetek feltérképezésére (Engel–Calnon, 2004), és a diszkrimináció mértékének és folyamatának megértése érdekében végzett, az amerikai fogyasztói kultúrában kiemelt fontosságú autóvásárlás tesztelésére.

A magyarországi társadalomtudományi kutatásban a különböző kisebbségeket – és ezen belül elsősorban a romákat – ért diszkrimináció és esélyegyenlőtlenség kérdésével széles körben foglalkoznak tanulmányok, gondolhatunk itt például a különböző közgazdasági kutatásokra, melyek elsősorban a munkaerő-piaci és ezen belül a bérdiszkriminációra vonat-

⁵ Kiegészítve a 2000-ben végzett olasz kutatás (Allasino et al, 2004) adataival.

koznak vagy a különböző szegregáció témájú szociológiai és szociálpolitikai kutatásokra egyaránt⁶.

Magyarországon társadalomtudományos célú tesztelésre eddig még nem került sor. A NEKI és az EBH⁷ végez ugyan diszkrimináció-tesztelést, de ezek célja jogi segítségnyújtás a Magyarországon élő munkaerőpiaci, lakáspiaci vagy egyéb területen elszenvedett diszkrimináció roma áldozatainak.

A tesztelést Magyarországon elsőként a NEKI alkalmazta abból a célból, hogy jogi segítséget nyújtson a Magyarországon élő, a kisebbségi törvényben felsorolt nemzeti, etnikai kisebbségek azon tagjainak, akiket etnikai hovatartozásuk miatt valamilyen jogsérelem, hátrányos megkülönböztetés ért. A NEKI elsődleges célja a diszkrimináció alapos feltárására szolgáló tényfeltáró munka (szükség esetén szakértők bevonása) segítségével. A diszkrimináció tényének megállapítása után az esetet jogi útra terelik, a sértetteket hozzásegítik a jogorvoslathoz (Bodrogi, 2003). A NEKI évente kb. harminc bejelentést tekint (a körülbelül 150 jogtalan munkahelyi és vendéglátó-ipari megkülönböztetésből⁸ fakadó panaszból) tesztelésre méltónak, s az ilyen esetek 70–80 százalékában a tesztelés igazolja is a bejelentő gyanúját (Barna, 2005).

S hogy a jövőben a diszkrimináció-tesztelés módszere tovább fog terjedni, azt az is valószínűsíti, hogy a NEKI öt-hat éves romák elleni diszkriminációs tesztelő gyakorlatát más védett jellemzőkkel szembeni diszkrimináció esetében is tervezik civil és kormányzati szervezetek alkalmazni, s erre fel is készítik őket (Barna, 2005).

Hogyan mérhető a diszkrimináció?

A diszkrimináció mérésének közvetett és közvetlen módszerét különböztetjük meg, aszerint, hogy a diszkriminációt valamilyen közvetett változón keresztül mérik, vagy a diszkriminatív viselkedés megjelenését vizsgálják.

A *közvetett módszerek* közé tartoznak például azok a regressziós vizsgálatok, amelyek védett tulajdonságokat tartalmazó adatbázisokban elemzik a diszkrimináció hatását a bérre. A módszer legfőbb problémája, hogy a diszkrimináció a meg nem magyarázott hatásokat tartalmazó

⁶ A romákkal szembeni diszkriminációval kapcsolatban lásd Kertesi (2005); Kemény, et al (2004), Kertesi – Kézdi (2005), Havas – Liskó (2005).

⁷ A 2005 februárja óta létező EBH egy év alatt négy tesztelést (három roma, egyet egy vak panaszossal kapcsolatban) végzett (Barna, 2005)

⁸ Lásd a következő esetet: Az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal RomaWeb Szerkesztősége évente több alkalommal szervez képzést regionális szerkesztői számára. Az egyik képzés megtartására Debrecenben került volna sor 2004 áprilisában. K. M., a hivatal debreceni munkatársa szervezőként telefonon megkereste a debreceni Centrum Panzió tulajdonosát, hogy árajánlatot kérjen a képzésen részt vevő személyek elszállásolására. A telefonbeszélgetés során K. M. arra kérte a tulajdonost, hogy faxon küldjön számára árajánlatot az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal, RomaWeb Szerkesztőség címére. Miután a panzió tulajdonosa meghallotta a címet, megkérdezte, hogy „kisebbséghez tartozók is lesznek-e a társaságban”. Miután K. M. tájékoztatta arról, hogy a kollégáinak több mint a fele roma származású, a tulajdonos határozott elutasítással közölte vele, hogy „ebben az esetben sajnos nem tudnak szállást biztosítani”.

variancia részeként jelenik meg, s nem választható el a többi nem-mért tényező, s emellett még a lehetséges minta- és adatfelvételi hibák hatásaitól.

A közvetett mérések másik alaptípusa az előítéletes attitűdök mérésére irányuló kérdőíves kutatások. Ezek a kutatások különböző kérdésekkel igyekeznek mérni a kérdezett nyílt és burkolt előítéleteit. A módszer fő problémája, az a szociálpszichológiából ismert alaptétel, hogy az előítéletes attitűd három komponense (kognitív, affektív és viselkedéses komponens) nem feltétlenül jár együtt, mivel a helyzet, amelyben az attitűd megnyilvánul mindig sokkal összetettebb, mint az attitűd tudati tartományában rejlő séma. Azaz abból, hogy a vizsgált személy (munkaadó, szállodatulajdonos, ingatlanügynök stb.) hogyan válaszol a kérdőívben feltett kérdésre, nem következtethetünk arra, hogy hogyan viselkedne egy valós döntési helyzetben (vagyis, hogy felvenné-e munkavállalót, kiadná-e a lakást, beengedné-e a szállodájába az adott kisebbséghez tartozó személyt).

A közvetlen módszerek három mérési szintjét különböztethetjük meg: a makroszintű és a mikroszintű adatgyűjtést, illetve a kettő közé sorolható empirikus kutatásokat, amelyek kvalitatív vagy kvantitatív módszerekkel mérik a diszkriminatív viselkedést.

Makroszintű elemzés például a különböző hivatalos adatok, például az ügyészség vagy rendőrség által gyűjtött különböző statisztikák (pl. Egységes Rendőrségi és Ügyészségi Bűnügyi Statisztika, ERÜBS) kutatása. Az ilyen elemzések legnagyobb korlátja, hogy az adatok csak a valóságban végbemenő diszkrimináció elhanyagolható részére vonatkoznak (erőteljesebben fogalmazva, az elkerülhetetlenül meglévő látencia mértéke ebben az esetben a végtelen felé közelít).

Kvantitatív technikájú empirikus kutatásra példa az olyan reprezentatív survey, amely célja a diszkriminatív munkáltatói gyakorlat feltérképezése; kvalitatív kutatásra pedig példa lehet egy olyan, interjúkra épülő kutatás, amely a rendőrségi diszkrimináció áldozatainak (igazoltatottak) és elkövetőinek (rendőrök) tapasztalatait és vélekedéseit vizsgálja (Pap–Simonovits, 2006).

Ezek az empirikus kutatások egyaránt irányulhatnak a potenciális diszkrimináló vagy a potenciális áldozat tapasztalatainak felmérésére. Az előbbivel az a gond, hogy hiba lenne a diszkriminatív eljárásokról alkotott tudásunkat a potenciális diszkrimináló (munkaadó, ingatlanügynök stb.) önértékelésére alapozni. A diszkriminációt elszenvedett áldozatok megkérdezésének problémája ugyanez; ezekben a személyes beszámolóknak keverednek a konkrét élmények, a benyomások, és ezek átélt, gyakran szelektív értelmezése.

Végül a mikroszintű adatgyűjtések körébe tartoznak a (résztvevő-) megfigyelésen alapuló antropológiai vagy szociográfiai megfigyelések, illetve a laboratóriumi és a kontrollált kísérlet.

A laboratóriumi kísérlet olyan helyzetet próbál szimulálni, amelyben a diszkrimináló viselkedés a lehető legtisztábban megnyilvánul. Jó példája erre az a kutatás, amely az izraeli társadalom etnikai szegmentált-ságából fakadó diszkriminatív viselkedést bizalmi játék segítségével⁹

vizsgálta (Fershtman and Gneezy, 2001). A kísérlet célja annak tesztelése, hogy

- eltér-e a bizalom mértéke a nyugati és a keleti országokból származó zsidók között,
- ha a bizalom mértéke eltér, akkor ezt a saját csoport iránti bizalmi többlet vagy etnikai alapú bizalomhiány eredményezte-e,
- a diszkriminatív viselkedés ízlés-alapú diszkrimináció-e, vagy a várható viselkedésen alapuló becslés (tehát az etnikai sztereotípiát használó statisztikai diszkrimináció) eredménye,
- ha a diszkrimináció statisztikai természetű, akkor vajon a sztereotípiá igaz-e.

A laboratóriumi körülmények között végzett tesztek előnye a zavaró hatások teljes kiszűrése, hátránya viszont a laboratóriumi környezet által létrehozott mesterséges helyzet, amely a valóság leképezésére alkalmatlan. Úgy is mondhatjuk, hogy a kísérlet segítségével mindent megtudunk a diszkrimináció olyan változatairól, amelyek aligha fordulnak elő a valóságban. Ez természetesen a kísérletezést nem teszi felesleges vagy öncélú játszadozássá, hiszen a diszkrimináció folyamataira, illetve a diszkriminációra ható tényezők működésére vonatkozó hipotézisek tesztelésére nagyon is alkalmas. Ám a kísérletekből a diszkrimináció valóságos folyamataira közvetlenül csak nagyon óvatosan szabad következtetni, továbbá az így kapott elemzések sohasem tekinthetők makroszintű becslések alapjának.

A diszkrimináció-tesztelés módszere kontrollált kísérletnek fogható fel. Ennek során a fent felsorolt módszerekkel ellentétben egyrészt jól tudjuk szimulálni a valós élet helyzeteket, másrészt elkerülhetőek a nem szisztematikus és szubjektív „élménybeszámolók”-ból származó torzítások. A módszer rugalmasan alkalmazható, amennyiben a kísérleti elrendezés, azaz a diszkrimináció tárgya változtatható, így a különböző dimenziók (pl. nem, etnikai hovatartozás, életkor) együttes hatása egy kutatáson belül is tesztelhető. A módszer érvényessége magas szintű, mivel valós helyzetekben vizsgál emberi reakciókat.

Korlátja ugyanakkor, hogy mivel a diszkrimináció-tesztelés során csak a viselkedést teszteljük, nem vonhatunk le következtetéseket a megfigyelt személyek gondolatairól, érzéseiről. Emellett az eredmények értékelésekor figyelembe kell vennünk, hogy a módszer eredményei csak nagyon kis mértékben általánosíthatóak. Másként szólva: további elemzést igényel annak meghatározása, hogy az adott kutatási elrendezés és minta milyen alappopulációra nézve engedi meg következtetések levonását a diszkrimináció mértékéről.

Fontos hangsúlyozni, hogy a tesztelés nem egyes esetek megismerésére szolgál, hanem nagyszámú és kontrollált helyzetben megismert viselkedés valószínűségének eltérése alapján teszi becsülhetővé a diszkri-

9 Ez a kísérleti módszer különféle elrendezésben azt vizsgálja, hogy a pénzt küldő és kapó személy hogyan viselkedik attól függően, hogy milyen viselkedést feltételez a partneréről. A feltételezés az, hogy a pénz küldőjének a kapó iránt érzett bizalmának mértéke (aki személyében ismeretlen, de társadalmi státusza, neme és etnikuma ismert) erősen befolyásolja, hogy mennyi pénzt küld a küldő.

mináció bekövetkezésének valószínűségét. Tehát noha a vizsgált esetekben esetleg nem tudjuk pontosan, hogy milyen szempontok alapján jön létre a diszkrimináció (meggyőződés miatt, statisztikai okokból, vagy nem is diszkriminálnak, csupán mérési hiba történik, illetve indokolható okok miatt csak látszólag történik diszkrimináció), de a nagyszámú és jól elrendezett mérés statisztikai tesztre ezeket az eseti bizonytalanságokat kiszűri.

A tesztelés technikája, munkaerő-piaci példákkal

Amikor a diszkrimináció-tesztelést választjuk kutatásunk módszerül, számos döntést kell hoznunk a kutatás módszertanával, technikai részleteivel és a felmerülő etikai kérdésekkel kapcsolatban. Ezek a problémakörök alapvetően az alábbi csoportokba oszthatók:

1. a mintavétellel kapcsolatos kérdések
2. a diszkrimináció mérésére kidolgozott/kiválasztott mérőeszköz(ök) kérdése
3. a kísérleti elrendezés és a homogenizálás
4. a tesztelőkkel és teszteléssel kapcsolatos kérdések, valamint
5. a tesztelés utóélete.

Mintavétellel kapcsolatos kérdések

A mintavétel módját és az elemszámot a kutatás céljától és a rendelkezésünkre álló eszközöktől függően kell meghatároznunk, s emellett, ha például célunk a munkaerő-piaci diszkrimináció jelenségének hosszú távú és országos monitorozása, akkor az adatoknak országosan és évenként is reprezentatívnak kell lenniük, hogy kutatásunk elrendezését reprezentatívvá tehesük.

Döntenünk kell arról is, hogy az egyes kutatási területek szerint hogyan jelölhető ki a folyamatoknak az a jól megfigyelhető köre, amelyre a megfigyelések alkalmas kiválasztása és a mintavételi hiba becslése után a diszkrimináció elterjedtségét érvényesen becsülni lehet. Ehhez meg kell határoznunk, hogy a hazai munkaerőpiacon az adott időszakban rendelkezésre álló álláshirdetések kínálatán belül mely munkatípusokhoz való hozzáférés kérdését vizsgáljuk.

De hogyan vehetünk mintát, és mekkora mintavételi keret szükséges ahhoz, hogy a megfigyelt elemszám megbízható becslést eredményezzen, a tesztelésben elfogadott 5 százalékos hibahatár mellett? A majdani szignifikáns összefüggésekhez szükséges pontos elemszám a kutatás megtervezésekor elméletileg nem határozható meg, hiszen az összefüggések szignifikancia szintje a kísérlet végkimenetelének esetmegoszlásaitól függ, vagyis attól, hogy az összes kísérlet az egyes cellák között hogyan oszlik meg. Ezért nincs más választásunk, mint hogy a korábbi kutatási elrendezéseket, elemzési tapasztalatokat figyelembe véve és a rendelkezésünkre álló anyagi kereteket mérlegelve meghatározzuk a szükséges kiinduló elemszámokat. A nemzetközi kutatási tapasztalatok szerint

(Discrimination, 2000; Massey–Lundy, 2001) ez nagyságrendileg néhány száz megfigyelést jelent. Persze az sem mindegy ebből a szempontból, hogy miként definiáljuk az érvényes kísérletet– azaz a kísérleti helyzetek kimeneteinek azon körét, amelyeket statisztikai elemzésünkbe be vonni fogunk –, és hogyan rendezzük el a kísérleti változókat.

A diszkrimináció mérésére kidolgozott mérőeszköz(ök) kérdése

A tesztelési eljárás lehet többlépcsős, amennyiben a vizsgálandó folyamatban a diszkrimináció több, egymásra épülő és jól megfigyelhető rész-folyamatra bontható, de lehet ennek egyetlen eleme is a diszkrimináció mérésének tárgya. Példa az előbbire a munkaerő-piaci diszkrimináció területéről:

1. lépés: a tesztelő az adott álláshirdetésre telefonon jelentkeznek, ami vagy sikeres (felveszik az állásra jelentkezettek listájára), vagy sem,
2. lépés: behívják személyes interjúra vagy nem,
3. lépés: ajánlanak neki állást vagy nem.

Egylépcsős tesztelésre példa a vendéglátó-ipari diszkrimináció tesztelése, amikor a tesztelők személyesen próbálnak bejutni egy diszkóba.

Fontos továbbá, hogy a mérés eredményét valamilyen statisztikai, survey vagy célzott felvétel adataihoz tudjuk viszonyítani. Ha például a rendőrségi igazoltatási eljárások feltételezett diszkriminatív gyakorlatát teszteljük, alapvető kérdés, hogy ha kiderül, hogy az adott kisebbségi csoportot a többségi csoportnál gyakrabban igazoltatják, mihez viszonyítjuk ezt az eltérést (Engel–Calnon, 2004). A kérdés az, hogy miként definiálható az a feltételezett megoszlás, amely viszonyítási alapként szolgál a rendőrségi eljárások etnikai alapú diszkriminációjának mérésekor, ha nem ismerjük sem az egyes etnikai csoportok autótulajdonlási, -használati eloszlásait, sem a valóságban előforduló szabálysértési arányait.

A kísérlet megtervezésekor fontos következményekkel járó döntést hozunk akkor, amikor a kísérleti (a védett tulajdonságú) és a kontroll személy részvételi sorrendjét határozzuk meg. Két lehetséges változat létezik: mindig a kísérleti személy kezd, vagy felváltva kezd a kísérleti- és a kontrollszemély. A jogi gyakorlatban mindig, és a társadalomtudományos célú tesztelési gyakorlatban is általában az első (aszimmetrikus) elrendezést alkalmazzák, ám ezzel kizárva a pozitív diszkrimináció értelmezésének lehetőségét.

A kísérlet megtervezésekor fontos szempont, hogy hány és milyen dimenziót kell és érdemes vizsgálni ahhoz, hogy a diszkrimináció mértékét és létrejöttének mechanizmusát megismerhessük. Ha például a romákkal szembeni munkaerő-piaci diszkriminációt akarjuk tesztelni, homogenizáljuk-e a kísérleti helyzetet az összes többi releváns dimenzió (nem, kor, iskolai végzettség, lakóhely stb.) szerint, vagy vonjuk be ezeket is a kísérleti elrendezésbe, ezáltal lehetőséget teremtve egy árnyaltabb modell és elemzés létrejöttének.

Ha döntöttünk a kísérletben tesztelendő diszkrimináció dimenzióiról, akkor meg kell határoznunk azokat a kontrollváltozókat, amelyek a tesz-

telés során rögzítve lesznek, következésképpen, amelyek hatása nem lesz vizsgálható. A munkaerő-piaci diszkrimináció vizsgálata során olyan munkavállalói jellemzőkre gondolhatunk például, mint a nem, a kor, az iskolai végzettség, a szakmai gyakorlat, a jogosítvány, az idegen és a magyar nyelvtudás. De kontrollálnunk kell az álláskereső helyzet sajátosságait is, például a tesztelők kommunikációs stratégiáját, megjelenését.

A kísérlet kontrollált volta azt is feltételezi, hogy pontosan kidolgozott ún. „tesztforgatókönyv” alapján is készüljön, amely előre megírt szövegpaneleket tartalmaz arról, hogy az adott helyzetben mit mond és kérdez a tesztelő, hogyan mutatkozik be stb.

A tesztelőkkel és teszteléssel kapcsolatos kérdések

Az etnikai diszkrimináció teszteléskor fontos szempont, hogy a tesztelők „semleges” emberek legyenek. Tehát egyrészt ne legyenek politikai vagy civil aktivisták, ne legyenek tagjai semmilyen szélsőséges politikai pártnak vagy anti-diszkriminációs szervezetnek, másrészt hogy ne a korábbi diszkrimináció áldozatai közül válasszunk.

A tesztelők kiválasztásánál fontos, hogy a teszt-párok minden kontroll-változó szemszögéből hasonlóak, ugyanakkor a kísérleti elrendezés dimenzióiban a lehető legkülönbözőbbek legyenek. Természetesen más tényezőket kell kiemelni, ha telefonos, és más, ha személyes tesztelésről van szó. Mivel a telefonbeszélgetéses tesztelésnél a tesztelő az elmondott szöveg mellett csak a hangja, beszédstílusa, akcentusa segítségével tud információt átadni, annak függvényében, hogy van-e az adott kisebbségi vagy társadalmi csoportra jellemző beszédstílus, el kell végeznünk a tesztelők kiválasztását és betanítását.

A tesztelőkkel a tesztelés megkezdése előtt részletesen ismertetni kell az adott kutatás célját és a tesztelés pontos forgatókönyvét. A felkészítés során a tesztelővel egyeztetni kell, hogy a tesztelés során lehetőleg érzelmentesen viselkedjen, és kerüljön minden provokációt. Fontos, hogy a tesztelő az általa tapasztaltakat tényszerűen rögzítse, de a tesztelt munkahelyet, munkáltatót, vendéglátó-ipari egység dolgozóit nem minősítheti, esetleges felháborodásának nem adhat hangot. A tesztkoordinátor feladata a tesztelő figyelmét felhívni arra, hogy ami a tesztelés során vele történni fog, az érzelmileg hathat rá is. Amikor valakit felvesszünk a tesztelői névsorba, meg kell győződnünk arról, hogy elég stabil személyisége ahhoz, hogy majd a rá bízott feladatot ellássa, s ezt folyamatos ellenőrzéssel, illetve ha szükséges, szupervízióval kell támogatni.

Számolnunk kell ugyanis azzal, hogy a tesztelés mind a kisebbségi, mind a többségi csoportot reprezentáló tesztelő számára érzelmileg megterhelő folyamatá válhat. Különösen vonatkozik ez az adott kisebbséget képviselő tesztelőre, hiszen amennyiben diszkrimináltak, ő ugyanúgy átélni az eljárás megalázó, emberi méltóságot sértő voltát, mintha az egy valódi helyzetben történt volna. A tesztkoordinátornak ezért minden esetben meg kell teremtenie annak lehetőségét, hogy a tesztelést, illetve a kérdőívek kitöltését követően a tesztelők megbeszélhessék, és kibeszélhessék magukból a velük történeteket.

A tesztelés utóélete és etikai problémák

Végezetül számolnunk kell egyrészt a tesztelés módszeréből következő, esetleges etikai problémákkal, másrészt kezelnünk kell a kutatás folyamatának hatásait a kutatás tárgyára.

Az etikai problémák közé tartozik a beszélgetések rögzítésének kérdése, mind a telefonos, mind a személyes tesztelés esetében. Emellett nem feledkezhetünk meg az abból adódó, és a tesztegységet ért kárról (idő-, energia-, anyagi ráfordítások), amelyet azzal okozunk, hogy tesztelünk a megkapott állást visszamondja. Az ilyen helyzetek kezelését előre meg kell terveznünk. A legegyszerűbb megoldás az, ha a tesztelési nap végén a tesztelő lemondja a megnyert állást. Dönthetünk azonban úgy is, hogy akkor járunk el tisztességesen, ha a lehető legkorábban, vagyis a már eredményt hozó tesztelés befejezése után közvetlenül közöljük például a munkaadóval, hogy egy tudományos célú kutatás résztvevői voltak, megköszönjük fáradozásait, elnézést kérünk az esetleges kellemetlenségekért, valamint biztosítjuk őket arról, hogy kérésükre a kutatás eredményeiről összefoglaló beszámolót küldünk nekik. A lényeg, hogy a „kivonulási mozzanatot” jól megtervezzük.

Ebből a szempontból a legérzékenyebb terület az egészségügy és az igazságszolgáltatás. Ugyanis azzal, hogy feleslegesen veszünk igénybe egészségügyi szolgáltatásokat, anyagi károkat okozhatunk a rendszernek, s késlekedést a rászorulóknak. Az igazságszolgáltatás esetében pedig könnyen büntetőjogi felelősség alá eshet az a tesztelő, aki valótlan sérelmek miatt hívja ki a rendőrséget, jelent fel valakit stb. Ezért az utóbbi két esetben a tesztelés módja információkérés és tájékozódás lehet csupán.

Etikai, de akár jogi probléma forrása lehet a tesztelő kiválasztása, ellenőrzése, oktatása. Ez a helyzet hasonlít ahhoz, mint amikor az adóhivatal és a fogyasztóvédelem gyerekeket toboroz az iskolákban, akik önként, szülői engedéllyel (illetve a revizorok saját gyermekei, a szülő ellenőrzésével) próbavásárlásokat tartanak. A cél: lebuktatni a fiatakorúaknak italt vagy cigarettát eladó, illetve a számlát nem adó adócsaló árusokat (mint például a kilencvenes években a Sziget Fesztiválon, ahol egy arab fiú görkorcolyával járta a bódékat). A cél mindig az, hogy a környezetbe jól belesimuló ellenőrök dolgozzanak (például nyáron a Balaton-parton vagy Sopronban, németül beszélő próbavásárlókkal), illetve a bizalmat fokozó technikával buktassák le a csalót (fiatal szerelmespár, többször visszatérő törzsvevő, aki másodszorra már nem kap számlát). Etikai kérdés, hogy szabad-e becsapni a csalókat? Szabad-e ártatlan gyerekeket ilyenhez eszközként felhasználni?

Egy másik, még ennél is kevésbé kiszámítható és előre látható kérdés a kutatás folyamatának hatása a kutatás tárgyára: Mi történik, ha a tesztelés, mint módszer elterjedt, ismertté válik? Hogyan folytatható ez a kutatási módszer hosszú távon? Előfordulhat, hogy az erősödő jogi szabályozás, az egyre inkább elérhető „diszkriminációs védőháló” (pl. Egyenlő Bánásmód Hatóság, Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda, Roma Anti-diszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat), a téma foko-

zott médiamegjelenése miatt és a kutatásaink ismertté válása következtében a diszkrimináció mérhetősége „veszélybe kerül”, az előítéletek látenssé válnak, és a diszkriminatív megnyilvánulások hosszú távon visszaszorulnak. Ha ez a jövőkép egyszer megvalósul, és a politikai korrektség növekvő elvárásai, a kiépülő intézményrendszer és az egyre szaporodó tesztelések hosszú távon óvatosságra intik a diszkriminálni szándékozó munkaadót, lakáskiadót, kidobó személyzetet, akkor a kutatási módszer megválasztásakor és a design kidolgozásakor alkalmazkodni kell az örvendetesen új helyzethez, és még érzékenyebb mérőeszközöket kell kidolgozni az esetleges diszkrimináció feltérképezéséhez.

Irodalomjegyzék

- Allasino, E. – E. Reyneri – A. Venturini – Zincone, G. (2004): Labour Market Discrimination against workers in Italy. International Working Papers ILO, Geneve.
- Arrow, Kenneth J. (1998): What has Economics to Say About Racial Discrimination? Journal of Economic Perspectives XII: pp. 91–100.
- Barna Erika (2005): Gyakorlati foglalkozás, Magyar Narancs, december 8, pp. 28–30.
- Bendick, M., Jr. (1996): Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from discrimination testing, International Migration Papers 67, ILO
- Bodrogi Bea (2003): Testing for Discrimination: Identifying and Prosecuting Human Rights Abuses. (Ed. Liam Mahony) Centre for Victims of Torture.
- Discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries (2000): (Ed: Roger Zegers de Beijl) ILO, Geneva.
- Engel, R. – J. Calnon (2004): Comparing Benchmark Methodologies for Police-Citizen Contacts: Traffic Stop Data Collection For Pennsylvania State Police. Police quarterly, Vol. 7. No 1, March.
- Fershtman, Chaim – Uri Gneezy (2001): Discrimination in a segmented society: an experimental approach The Quarterly Journal of Economics February pp. 351–377.
- Galster, G. C. (1990): Racial discrimination in housing markets during 1980s: A review of the audit evidence. Journal of Planning Education and Research (9), pp. 165–175.
- Havas Gábor – Liskó Ilona (2005): Szegregáció a roma tanulók általános iskolai oktatásában. Zárótanulmány.
- Kemény István – Janky Béla – Lengyel Gabriella (2004): A magyarországi cigánység, 1971–2003, Budapest: Gondolat Kiadó, MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet
- Kertesi Gábor (2005): „Roma foglalkoztatás az ezredfordulón”, Szociológiai Szemle, Vol. 15, No. 2, pp. 57–87.
- Kertesi Gábor – Kézdi Gábor (2005): A foglalkoztatási válság gyermekei. Roma fiatalok középiskolai továbbtanulása az elhúzódozó foglalkoztatási válság idején, Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Kovács János Mátyás (szerk.) (2002): A zárva várt Nyugat, 2000/Sik, Budapest.
- Massey, D. – Lundy, G. (2001): Use of Black English and Racial Discrimination in Urban Housing Markets, Urban Affairs Review, Vol. 36, No 4, March.
- NEKI, Fehér füzetek, 1994–2005.
- Pap András László – Simonovits Bori (2006): Rendőrségi igazoltatási gyakorlat – lakossági és rendőr szemmel, Kézirat, Társi, Budapest.

- Peucker, Mario – Will, Gisela (2005) Discrimination in the European Context, Manuscript, IMISCOE C7 Group.
- Sik Endre: (2002) Kapcsolatérékeny útfüggőség in: A zárva várt Nyugat, szerk.: Kovács János Mátyás, 2000/Sik, Budapest, 350–378. old.
- Yinger, J. (1986): Measuring racial discrimination with fair housing audits: Caught in the act. American Economic Review (76) pp. 991–993.