

SIMONOVITS BORI

## A diszkriminációtesztelés etikai dilemmái<sup>1</sup>

A diszkriminációs esetek feltérképezésének a leghatékonyabb, és a diszkrimináció mértéke megismerésének sok szempontból legcélszerűbb módja a diszkrimináció tesztelés módszere. A tesztelés módszerének lényege, hogy a mindennapi élet legkülönbözőbb területein megjelenő diszkrimináció előfordulási gyakoriságát és e folyamat jellemzőit vizsgáljuk, tesztelő párok segítségével. A hátrányos megkülönböztetés esélyét a sokszor és azonos módon ismételt kísérleti helyzetek összehasonlításával mérjük. A teszteléses módszer a diszkrimináció elkövetőjének megtévesztésén alapul, ami komoly etikai dilemmákat vet fel. Mivel a diszkriminációtesztelés elvégzéséhez nem lehet a kutatás alanyaitól előzetesen engedélyt kérni, fontos, hogy a módszerrel kapcsolatos etikai kérdéseket szakmai vita tisztázza. A tanulmány bemutatja azokat az érveket és ellenérveket, amelyek alátámasztják vagy megkérdőjelezzik azt, hogy a kutatás céljának eltitkolása korrekt eljárás lehet, ha a kisebbségek mindennapi életét meghatározó kirekesztő viselkedés felmérését szolgálja.

### 1. Bevezetés

A diszkriminációs esetek feltérképezésének a leghatékonyabb, és a diszkrimináció mértéke megismerésének sok szempontból legcélszerűbb módja a diszkriminációtesztelés módszere. Ezt a módszert Magyarországon 1990-es évektől alkalmazták először az igazságügyi bizonyítás területén<sup>2</sup>, majd az ezredforduló után társadalomtudományos céllal is használták (Sik–Simonovits, 2006, 2008, Pálosi–Sik–Simonovits, 2007).

<sup>1</sup> Köszönettel tartozom témavezetőmnek, Sik Endrének a tanulmány elkészítése során nyújtott értékes kritikai észrevételeiért. A cikk a készülő doktori disszertáció részét képezi, melyet a 2011-es évben az MTA–SYLFF (Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund) ösztöndíjprogramja támogatott.

<sup>2</sup> A tesztelést Magyarországon elsőként a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) alkalmazta abból a célból, hogy jogi segítséget nyújtson a Magyarországon élő, a kisebbségi törvényben felsorolt nemzeti, etnikai kisebbségek azon tagjainak, akiket etnikai

A tesztelés módszerének lényege, hogy a mindennapi élet legkülönbözőbb területein – munkaerőpiac, lakáspiac, szolgáltatások – megjelenő diszkrimináció előfordulási gyakoriságát és e folyamat jellemzőit tesztelő párok segítségével vizsgáljuk. A hátrányos megkülönböztetés esélyét a sokszor és azonos módon ismételt kísérleti helyzetek összehasonlításával mérjük (például meghatározott állástípusokra jelentkeznek roma és nem roma tesztelők).

A teszteléses módszer tehát a diszkrimináció elkövetőjének megtevésén alapul, ami komoly etikai dilemmákat vet fel. Mivel a diszkriminációtesztelés elvégzéséhez nem lehet a kutatás alanyaitól előzetesen engedélyt kérni, fontos, hogy a módszerrel kapcsolatos etikai kérdéseket szakmai vita tisztázza. A tanulmány fő célja azoknak az érveknek és ellenérveknek felsorakoztatása, amelyek felmerülnek a diszkriminációtesztelés alkalmazhatóságával kapcsolatban, felhasználva a külföldi és hazai kutatások tanulságait. A pro- és kontra érvek mérlegelésének eredményeképpen végezetül állást foglalunk amellett, hogy a kutatás céljának eltitkolása korrekt eljárás annak érdekében, hogy a kisebbségek mindennapi életét meghatározó kirekesztő viselkedés vizsgálhatóvá váljon.

## 2. Röviden a tesztelés módszeréről, céljáról és típusairól

A diszkriminációtesztelés módszere egy kontrollált kísérleti elrendezésen alapul, amely annyiban tér el a laboratóriumi kísérletektől, hogy míg a laboratóriumi kísérlet *szimulált* körülmények között zajlik, addig a tesztelést a mindennapi élet *valós* terepein végezzük, és éppen ezért nincs lehetőség a kutatásban részt vevő szereplőktől engedélyt kérni a kutatás elvégzéséhez.

A diszkriminációtesztelés célja szerint alapvetően három csoportba osztható: (1) igazságszolgáltatási célból (az egyenlő bánásmód érvényesülésének vizsgálata); (2) valamilyen intézmény működésének belső ellenőrzése céljából (pl. a rendőrség igazoltatási gyakorlata); és (3) társadalomtudományos célból végzett tesztelés.

Jelen tanulmány elsősorban a társadalomtudományos céllal végzett tesztelések etikai dilemmáival foglalkozik, amelyek során relatíve nagy elemszámú és anonim módon elvégzett (tehát nem konkrét területeket ellenőrző vagy jogsértő eseteket leleplező szándékkal) teszteléseket végzünk.

A kutatási célú tesztelés lényege az, hogy sokszor és azonos módon megismételve a tesztelést – a kiválasztott védett tulajdonságot (és annak hiányát) jól megjelenítő tesztelők alkalmazásával – becsülhetővé válnak a diszkriminációs viselkedés gyakorisága és főbb jellemzői. A diszkriminációtesztelés módszereit, aszerint hogy milyen csatornán keresztül végzik el a tesztelést, három altípusba sorolhatjuk:

---

hovatartozásuk miatt valamilyen jogsérelem, hátrányos megkülönböztetés ért. A NEKI évente körülbelül harminc bejelentést tekint (a kb. 150 jogtalan munkahelyi és vendéglátóipari megkülönböztetésből fakadó panaszból) tesztelésre méltónak, s az ilyen esetek 70–80 százalékában a tesztelés alátámasztja a bejelentő gyanúját.

- személyes,
- telefonos és
- írásos, azaz levél útján történő tesztelés (ez utóbbi lehet fiktív önéletrajz, vagy akár szállodai szoba, illetve konferencia-helyszín foglalása, és küldhető postai úton vagy elektronikus formában).

### 2.1. Személyes tesztelés

A személyes tesztelésre példa egy munkaerőpiacon zajló, 2006-ban végigvitt tesztelés, amelynek során budapesti bevásárlóközpontokban vizsgáltuk a kövér, illetve roma munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói viselkedést. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy három budapesti bevásárlóközpont ruha- és cipőüzleteibe eladónak jelentkezett egy fiatal roma, egy kövér, és egy nem roma, normál testalkatú lány. A roma származást a tesztelő megjelenésével, a kövérséget a testtömeg-index segítségével valószínűsítettük. Kutatásunk tárgya az álláskeresés során felmerülő diszkrimináció volt, de a folyamatnak csupán az első lépését vizsgáltuk. Azt a helyzetet teszteltük, amikor az álláskereső „jelentkezik”, és információt kér a munkára vonatkozóan. A tesztbeszélgetések arra adtak tehát lehetőséget, hogy a beszélgetési szituáció verbális és nonverbális elemeinek halmazódását megfigyelve vizsgáljuk meg a diszkriminációra utaló elemeket.

A tesztelők tapasztalatai szerint míg a kontroll tesztelők több mint kétharmadát előre köszöntötték a belépésekor, és a kövér tesztelő esetében is hasonló volt ez az arány, addig a roma tesztelő esetében az esetek elenyésző arányában köszöntek előre, inkább fogadták a köszönését.

Jól jellemzi a romákkal és kövérekkel kapcsolatos negatív munkáltatói attitűdöket az a nonverbális (és esetleg nem is tudatos) attitűd, amit „végigmérésként” érzékelték a tesztelők. Míg a roma tesztelő az esetek háromnegyedében érezte úgy, hogy végigmérték, addig a kövér tesztelőnél ez az arány kétharmad, a kontroll tesztelő esetében pedig elenyésző volt.

Az álláskeresés során tanúsított viselkedési elemek<sup>3</sup> – amelyek önmagukban nem, de kumulálódva diszkriminációt valószínűsíteneek – együttes hatását vizsgálva egyértelmű volt, hogy a nem-roma, átlagos testsúlyú nő esélye a legjobb a bevásárlóközponti eladói állás megszerzésére.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Az összevont mutatóban diszkriminációra utaló magatartáselemek a következők voltak: a munkaadó nem vagy a tesztelő után köszönt, nem mutatkozott be, nem fogott kezét, nem tájékoztatta fizetésről, munkarendről és a műszakbeosztásról, a jelentkezőnek várakozni kellett, végigmérték és nem kértek tőle önéletrajzot.

<sup>4</sup> További részletek a kutatásról: Pálosi, Sik és Simonovits, 2007-es Diszkrimináció a plázában című tanulmányában olvashatók

## 2.2. Telefonos tesztelés

A munkaerő-piaci diszkrimináció telefonos tesztelésére számos nemzetközi (pl. az International Labour Organisation kutatása)<sup>5</sup> és hazai példa áll rendelkezésünkre. 2006-ban előbb egy nemi és származási, majd egy nemi, származási és fogyatékossgal élő munkahelyi diszkrimináció-kutatást végeztünk. A technika azonos volt: száz apróhirdetésre jelentkezett (ezek speciális képzettséget nem igénylő és telefonon „tesztelhető” állások voltak) pár perces eltéréssel egy férfi és női, roma és nem roma nevű, illetve a második esetben fogyatékossgal élő tesztelő.

Tisztában voltunk azzal a korláttal, hogy az apróhirdetésre való jelentkezés csak legelső fázisa az állás megszerzésének, hiszen ilyenkor a munkaadó megbízottja csupán előszűrést végez, rutinfeladatot lát el, nem áldoz sok időt a tárgyalásra. Ugyanakkor a munkavállaló sem áldoz sok pénzt vagy időt a keresésre, továbbá a személyesség hiánya miatt sem kockáztat sokat. Mégis már az álláskeresésnek ebben az alacsony kockázatú fázisában megjelenik a munkaerőpiac nemi szegmentáltsága, és a roma származás hátránya.<sup>6</sup>

## 2.3. Írásos tesztelés

A levél útján végzett tesztelés egyik leggyakoribb típusa a fiktív önéletrajzok küldése. 2006-ban négy város munkaerőpiacán titkárnői, üzletkötői, eladói, telemarketinges, felszolgálói vagy asszisztensi állást ajánló apróhirdetésekre küldtünk fiktív önéletrajzokat, amelyek egy részéhez fényképet is csatoltunk. Minden hirdetésre azonos számban érkezett férfi vagy nő, roma vagy nem roma nevű, illetve kisebb fogyatékkal élő önéletrajza (Otlakán, 2007).

2006-ban az önéletrajzok negyedére érkezett érdeklődést kifejező visszajelzés. Alacsonyabb volt a visszajelzés aránya az asszisztens és ügyintéző, illetve a fényképes, magasabb volt a visszajelzés aránya a telemarketinges és üzletkötő munkakörök, illetve az on-line válaszlás esetében. A visszajelzés elmaradása – tehát az elutasítás legelemibb formája – nagyobb volt a férfiak, a roma származásúak és a fogyatékkal élők körében. A nem és a származás hatását együttesen vizsgálva, egyértelműen a nem roma nőknek volt a legnagyobb esélye visszajelzésre (38%), a többi munkaerő-piaci csoport esélye a visszajelzésre jelentősen kisebb (18–30% között volt) a fénykép nélküli önéletrajzok esetében.

Ha az önéletrajzhoz fényképet is csatolt a „jelentkező”, a visszajelzés esélye valamelyest csökkent és csoportonként jelentősen eltért. A fénykép nélküli és fényképes önéletrajzokra érkezett válaszokat összehasonlított

<sup>5</sup> A munkaerő-piaci diszkrimináció legjelentősebb európai vizsgálata az ILO (International Labour Organisation) négy európai országban – Belgiumban, Németországban, Hollandiában és Spanyolországban – 1996-ban végzett összehasonlító kutatása. Erről részletesen lásd: *Discrimination...*, 2000.

<sup>6</sup> A kutatás módszeréről és az eredményekről részletesen lásd: Otlakán 2006 és Otlakán 2007a és b tanulmányait.

a roma nők esetében csökkent legnagyobb mértékben a visszajelzés esélye.<sup>7</sup>

A teszteléses módszer legfőbb módszertani előnye, hogy a diszkrimináció előfordulását valós környezetében figyeljük meg, ezért pontos és árnyalt képet kaphatunk a diszkriminációt magában foglaló interakcióról (azaz a mérés érvényessége és megbízhatósága magas szintű). Hátránya pedig a korlátozott elemszámból (elsősorban a személyes tesztelésnél jelent gondot a megfelelő elemszám biztosítása) és a reprezentativitás nehéz megvalósításából adódó általánosíthatósági korlátok.<sup>8</sup>

Mielőtt rátérünk az etikai dilemmák boncolgatására, fontosnak tartom eloszlatni azt a gyakori félreértést, hogy a tesztelés az *egyes* diszkriminációgyanus esetek megismerésére szolgál. Az igazságszolgáltatási célú teszteléssel szemben, a társadalomtudományos célú tesztelés kellően nagy számban, anonimizált módon és kontrollált helyzetben megismert viselkedések eltérése alapján teszi *becsülhetővé és mérhetővé* a diszkrimináció bekövetkezésének valószínűségét. Noha a vizsgált esetekben esetleg nem tudjuk pontosan, milyen szempontok alapján jött létre a diszkrimináció (meggyőződés miatt, statisztikai alapon, vagy nem is diszkriminálnak, hanem mérési hiba történt, illetve indokolható okok miatt csak látszólag volt jelen hátrányos megkülönböztetés), a nagy számú és jól elrendezett mérés statisztikai tesztje ezeket az eseti bizonytalanságokat kiszűri.

### 3. Etikai dilemmák<sup>9</sup>

#### 3.1. Az alapdilemma: „fizetett provokáció”, avagy a társadalmi igazságtalanság leleplezése tudományos módszerrel?

A módszerrel szemben leggyakrabban megfogalmazott kritika, hogy a tesztelés nem más, mint fizetett provokáció. Ez a kritika elsősorban az igazságügyi tesztelés esetében áll fenn, amikor egy jogvédő szervezet megfizet tesztelőket, hogy leleplezzék a diszkriminációgyanus munkáltatókat, ingatlanosokat, szórakozóhely-tulajdonosokat. A tesztelők információt gyűjtenek, majd dokumentálják, mi történt (azt azonban senki sem ellenőrzi, hogy a dokumentálás megfelel-e a valóságnak), végül a bíróságon a tesztelést elrendelő és koordináló szervezet képviseli a felpe-rest. A bizonyítási eljárásban a tesztelők tanúkként vesznek részt.

A társadalomtudományos célú tesztelésnél ennél kevésbé kiélezett a helyzet, ugyanis ezeknél a kutatásoknál nem az *egyes* esetek leleplezése

<sup>7</sup> További részletek a magyarországi kutatási példákról Sik–Simonovits 2008-as írásában olvashatók.

<sup>8</sup> Itt jegyzem meg, hogy általánosíthatóság tekintetében nagy eltérést mutatnak a különböző módszerekkel (telefonos, személyes és önéletrajzos) végzett tesztelések: nyilvánvaló, hogy egy önéletrajz-alapú munkaerő-piaci tesztelés esetében magasabb általánosíthatóság (és esetlegesen reprezentativitás) érhető el, mint a telefonos vagy személyes tesztelések esetében. Erről a problémáról lásd részletesebben Simonovits 2010.

<sup>9</sup> Az írásban hivatkozott angol tanulmányok idézésénél felhasználtam Sik Dorka fordításait.

a cél, hanem a diszkrimináció mértékének meghatározása, ismételt adatgyűjtéssel. Ugyanakkor, mivel a módszer alapvetően megtevesztésen alapul (az ingatlanügynök azt hiszi, hogy valóban lakást szeretne bérelni a hozzá forduló érdeklődő, és a munkaadók sem tudják, hogy a lelkes érdeklődőknek eszük ágában sincs munkát vállalni), beleegyezésre ennél a típusnál sincs mód.

Ugyanakkor, mivel a diszkrimináció elterjedtségének mérése (illetve a jogi esetben a konkrét esetek leleplezése) a közjót szolgálja, a tesztelés társadalmi érdek, ráadásul a tesztelés során nem avatkozunk bele a felvétel folyamatába, csupán „bekapcsolódunk” abba. Emellett nem magánügyeket vizsgálunk (ki kinek adja ki a lakását informális úton), hanem csak a nyilvánosan meghirdetett szerződéses kapcsolatokat (újságban meghirdetett lakáshirdetések) teszteljük, amit a Magyarországon hatályos jogi szabályozás is lehetővé tesz.

Végezetül egy általánosan megfogalmazható tesztelés mellett szóló érv az, hogy a tesztelés a „köz” érdekét szolgálja. A társtudományos kutatók eredményei jelentős hatást gyakorolhatnak a szociálpolitikára és a közvélemény alakulására, amit egy, az 1960-as években Angliában zajló kutatás is alátámasztott. Banton (1997) cikkében többek között szociálpolitikai szempontból is vizsgálja a diszkriminációtesztelés etikai dilemmáit, tehát azt az alapvető kérdést, hogy az adott társadalomkutatásnak milyen gyakorlati, szociálpolitikai hatásai vannak.

Egy korai angliai tesztelés-sorozatban (Daniel, 1968, in Banton, 1997) három különböző etnikai hovatartozású tesztalany jelentkező állás- és lakáshirdetésekre, továbbá autóbiztosításról és egyéb szolgáltatásokról kértek információt. A kutatás rámutatott, hogy a diszkrimináció sokkal mélyebb és elterjedtebb volt, mint azt bárki feltételezte volna. Ennek a kutatásnak az eredménye döntő szerepet játszott az etnikai diszkrimináció elleni jogi védelem körének és alkalmazási lehetőségeinek kiszélesítésében. Megmutatta a brit közvéleménynek az etnikai diszkrimináció természetét, jellegét; valamint magyarázatot adott arra a tényre, hogy a brit jogszabályok miért sokkal alaposabbak, mint a többi európai országéi. 1968-ban az etnikai diszkrimináció általános tilalmát kiterjesztették a munkaerő- és lakáspiac, az oktatás területére, valamint a szolgáltatások igénybevételére és a hirdetésfelvétel területére is.

### *3.2. Jogszabályi környezet*

A tesztelés alkalmazását a jogi bizonyítás során az Egyesült Államokban az 1960-as évektől alkalmazzák, kezdetben a lakhatás, majd a foglalkoztatás, később a szolgáltatások nyújtása területén. Az utóbbi évtizedekben az Európai Unió tagállamainak egy részében is elterjedt a tesztelés módszere a jogi bizonyítási eljárásokban, azonban ennek lehetőségét csak Magyarország, Franciaország és Belgium rögzítette jogszabályban.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Hazai kontextusban fontos megemlíteni, hogy a magyar jogi szabályozás 2004-es hatályba lépése óta (Egyenlő bánásmódról, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról röviden, Ebktv, 2003) lehetővé teszi a tesztelés alkalmazását a jogi bizonyításban.

Ez az alternatív bizonyítási mód különleges és egyedülálló lehetőség a védelem kezében. A panaszosokat ezekben az eljárásokban általában civil jogvédő szervezetek [Magyarországon a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)] képviselik. A képviseletet az ún. közérdekű igényérvényesítés teszi lehetővé. Bár a módszerrel kapcsolatban számos jogi aggály merült fel, a Legfelsőbb Bíróság számos precedensértékű döntésében befogadta a tesztelés útján nyert bizonyítékokat.<sup>11</sup>

### 3.3. A tesztelés alanyait ért erkölcsi és anyagi károk és ezek minimalizására tett kísérletek

A teszteléssel jelentős erkölcsi károkat, emellett idő-, és végső soron anyagi veszteséget okozunk a megtevésztett munkáltatónak illetve lakáskiadónak. Egy svéd egyetem által benyújtott diszkriminációtesztelésre vonatkozó pályázatot (Banton, 1997) 1993-ban elutasították, etikai problémák miatt.

Bár kutatási tervük részeként a nevezett szerzők (Ake Sander és Marietta Soininen) számos, etikai szempontból fontos megállapítást tettek (a tesztelés közérdek, a társadalmi igazságtalanságok leleplezését célozza, megfelelő kivonulási mozzanat stb.), a kutatás támogatását elutasították, etikai problémákra hivatkozva.

Az elutasítást tartalmazó jelentés ugyan megfogalmazta, hogy a közvélemény érdeke minél többet megtudni a diszkrimináció elterjedtségéről, valamint hogy a javasolt módszer valószínűleg az egyetlen kivitelezhető megoldás a diszkrimináció struktúrájának és folyamatának a felfedezésére, de kétségét fejezte ki a megpályázott kutatás etikai álláspontjával kapcsolatban.

A legfontosabb ellenérveket a bírálók a következőkben foglalták össze (Banton alapján):

- A tesztalanyokra nagy valószínűséggel gyakorolt negatív hatásáról, kiemelt figyelmet fordítva a diszkrimináció miatt felelősségre vonhatókra gyakorolt lehetséges hatásokra.

- A munkaadók esetleg olyan tetteket hajtanak végre, amelyeket egyébként, ha a körülményekkel tisztában lennének, valószínűleg elkerülnének, így jelenetős anyagi vagy erkölcsi kár érheti őket.

- A diszkriminációtesztelésnek polgári és büntetőjogi következményei lehetnek. Ha provokáció történik, hasonlóan a javasolt kutatási módszerben leírtakhoz, az büntetőjogi felelősséggel jár. Ráadásul veszélybe kerülhet a munkáltató jó hírneve, büntető eljárás lehet belőle.

- Ha a diszkriminációtesztelés bármilyen kárt okoz egy munkaadónak, a kutatásban részt vevőket polgári úton be lehet perelni. A munkaadó nem járult hozzá a kísérlethez, így a kutatás társadalmilag fontos természete nem lehetne indok a felmerülő extra kiadásokra, ezért a munkaadók a munkafelvételi folyamat (ami a kísérlet része) során elszenvedett károk után kártérítést igényelhetnek.

<sup>11</sup> Az esetek leírását lásd *Fehér Füzetek*, [www.neki.hu](http://www.neki.hu)

Általánosan megfogalmazható érv a tesztalanyt ért esetleges károkkal kapcsolatban, hogy ha a megfelelő módon megtervezzük a „kivonulást” (időben lemondjuk a tesztelés útján elnyert lakást vagy munkát), akkor ezek a károk jelentősen csökkenthetők. A társadalomtudományos céllal végzett tesztelések – szemben az igazságszolgáltatással – nem leplezik le az egyes eseteket, így a „feljelentésből” származó károk nem állják meg a helyüket ezekben az esetekben.

### *3.4. A tesztelőket ért pszichés károk és mentálhigiénias kezelésük*

Banton felhívja a figyelmet arra a problémára, hogy a kutatás résztvevőinek nagyon kellemetlen érzéseket okozhat a tesztelés (Banton, 1997). A tesztelés valóban megterhelő lehet mind érzelmileg, mind a későbbi álláskeresések szempontjából, de ezek a negatív hatások megfelelő szupervízióval hatékonyan csökkenthetők. Nem kell más tennünk, mint a tesztelőkkel rendszeresen, minden teszt nap és a teszt hét végén is beszélgetni az érzéseikről.

Ezek az alkalmak rendkívül fontosak, kiváltképpen a kisebbségi tesztelők számára, mert hiába jól felkészítettek, többségüket mégis traumatizálják a tapasztalataik. Az etnikai kisebbséghez tartozó tesztelők dühöt és elutasítást érezhetnek, és frusztrációnak vannak kitéve a tesztelések révén. A többségi csoporthoz tartozó partnereik pedig közvetve megtapasztalhatják, milyen érzés megkülönböztetett helyzetűnek lenni, amitől bűnösnek érezhetik magukat és szégyenkezhetnek. Ugyanakkor fokozhatja érzékenységüket az esélyegyenlőség kérdése iránt.

A szociális szakmában bevett gyakorlatnak számító szupervíziós ülések célja ezeknek az érzelmeknek a felszínre hozása, kibeszélése. A tesztalanyok visszajelzései alapján ezek az ülések segítenek visszanyerni a tesztelés dehumanizáló tapasztalataitól megsérült önbecsülésüket és magabiztosságukat (Banton, 1997).

Ezzel szemben vannak olyan problémák, amelyek már nem olyan könnyen ellensúlyozhatók: Mi történik, ha a tesztelés megakad, mert a tesztelő nem jut el a többlépcsős tesztelés következő szintjére?

Egy holland többlépcsős diszkriminációtesztelést alkalmazó kutatás az eredményeit bemutató jelentésben a következő problémákra hívja fel a figyelmet: a tesztelők egy részét behívták interjúra. Voltak, akik elmentek, de nem várta őket senki vagy a hely zárva volt. Olyan is előfordult, hogy a kutatás vezetője döntött úgy, hogy ne menjenek el, mert nem tudtak volna a tesztelők megfelelni a helyszíni elvárásoknak (pl. halfilézés, húscsontozás), vagy nem tudtak volna megfelelő diplomát felmutatni. Legalább kétszer majdnem lebuktak, egyszer azért, mert a munkaadó felismerte az egyik tesztelőt, másodszer azért, mert amikor a munkaadó telefonált, a tesztalany anyja vette fel a telefont.

A jelentés megállapította, hogy a tesztalanyok számára a kifogások és magyarázkodások voltak a legnehezebb és lelkileg leginkább megterhelőbb momentumai a kutatásnak (Banton, 1997).

### 3.5. Elfogadható-e a megtévesztés, ha „a cél szentesíti az eszközt”?

Több állami hatóság derít fel törvényileg tiltott tevékenységeket teszteléssel. Az így elkapott szabálysértők büntethetőek, és bíróság által engedélyezett hatósági eljárásnak számít a törvénytelen viselkedést ilyen módon ellenőrző gyakorlat. Gondoljunk például azokra az APEH, illetve Fogyasztóvédelmi Felügyelőség által szervezett próbavásárlásokra, amelyek célja lebuktatni a számlát nem adó adócsalókat, vagy éppen a fiatalkorúaknak italt vagy cigarettát eladó árusokat.

Ezekben az esetekben ráadásul az adóhivatal és a fogyasztóvédelem gyerekeket toboroz az iskolákban, akik önként, szülői engedéllyel (illetve a revizorok saját gyermekei, szülői ellenőrzéssel) próbavásárlásokat tartanak (a kilencvenes években például a Sziget Fesztiválon, ahol egy arab fiú görkorcsolyával 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).

Az így elkapott szabálysértők büntethetőek, s bíróság által engedélyezett hatósági eljárásnak számít a törvénytelen viselkedést ilyen módon ellenőrző gyakorlat. Az alapkérdés azonos a fogyasztóvédelem próbavásárlásainál és az adóhatóság vagy a korrupcióellenes hatóság ellenőrzésénél felvethető kérdéssel: szabad-e becsapni a „csalókat”? (Gyenis, 2004) Bizonyos szempontból párhuzamba állíthatóak a diszkriminációtesztelés és a hatósági próbavásárlások: mindkét esetben teszteléssel leplezzük le az esetleges szabálysértőket.

Kérdés azonban, hogy ha a próbavásárlás esetében elfogadott érv, hogy a „közös cél” (társadalmi normák és jogszabályok betartása) érdekében szabad provokálni az eladókat, akkor a diszkriminációtesztelés módszere is elfogadható-e ugyanezen az alapon. A próbavásárlás és a diszkriminációtesztelés esetében ugyanis van egy fontos különbség: a próbavásárláskor csak a csalók járnak rosszul, az ügyfeleket szabályosan kiszolgáló eladóknak semmiféle kárunk nem származik a tesztelésből, sőt, eggyel több vevőjük volt a próbavásárlás révén. Ezzel szemben a diszkriminációtesztelésnél éppen azokat éri (érheti) kár, akik nem diszkriminálnak, azaz felvennék a kisebbséghez tartozó munkát keresőt, vagy kiadnák a lakásukat számukra. Tehát a tesztelésből származó idővesztéssel és végső soron anyagi veszteséggel számolnunk kell a nem diszkriminálók esetében.

Még egy további érv, hogy a diszkriminációtesztelés nem az egyetlen társadalomtudományokban alkalmazott módszer, amelyben a kutatás valódi célját eltitkolják, illetve a résztvevőktől nem kérnek előzetes beleegyezést.

A pszichológiai kutatásokban közkeletelt laboratóriumi kísérletekben többnyire önként jelentkezőket toboroznak egy meghatározott kutatási témára, de valójában a kutatás célja egy burkolt, a résztvevők elől eltitkolt kérdés. A legismertebb példája az ilyen kutatásoknak az 1960–1963 között zajló, ma már klasszikussá vált Milgram-kísérlet, amelynek során a Yale egyetemen azzal az ürüggyel toboroztak önkénteseket, hogy a

memóriájukat szeretnék vizsgálni, valójában azonban a hatalomnak való engedelmeségüket, behódolásukat tesztelték. A résztvevők nagy százaléka engedelmeskedett a kísérlet vezetőjének, és egyre erősebb áramütést adott a hibásan válaszolóknak.

A szociológiában a megtévesztésen alapuló kutatási módszerekre jó példák azok a részt vevő és nem részt vevő megfigyelések, amelyekben a megfigyeltnek nincs tudomásuk arról, hogy megfigyelik őket (ld. például Günter Walraff 1986-os álcázott vizsgálatát, amelynek során az oknyomozó újságíró török vendégmunkásnak álcázva magát vett részt a gyári munkások mindennapjaiban). Ezek a megfigyelések súlyos etikai problémákat vetnek fel, még akkor is, ha a megfigyelést anonim módon végzik (azaz például nem hozzák nyilvánosságra a kutatás végén a jogsertő eseteket, és az egyes megfigyeléseket anonim módon rögzítik).

Míg a pszichológiai kísérletekben a helyzetek szimuláltak, a megfigyelések esetében – hasonlóan a diszkriminációteszteléshez – *valós* viselkedést vagy tevékenységet figyel meg a kutató, a jelenség természetes közegében.

## Következtetések és ajánlások

Láttuk, hogy csaknem 20 évvel ezelőtt egy diszkriminációtesztelésre épülő pályázati anyagot Svédországban először elutasítottak a felmerülő etikai problémák miatt, mert érvrendszere nem volt meggyőző a bírálók számára. Azóta Svédországban is, csakúgy, mint a legtöbb EU-államban életbe lépett az etnikai diszkriminációt szabályozó új törvény, és számos diszkriminációtesztelést alkalmazó kutatás lezajlott. A kétségek többsége alaptalannak bizonyult. Az esetleges jogi következmények megfelelő adatkezeléssel (nem készül hangfelvétel, csak tesztkérdőívet töltenek ki a tesztelők) és az anonimitás biztosításával elkerülhetők.

Összegezve a pro- és a kontra érveket, az etikai szempontból problémásnak tartott kérdések területén, az ezekre adott megoldási módok a következőkben foglalhatóak össze:

- a tesztelők „elveszik” mások elől a helyet, azaz például azért nem hívnak be egy egyébként esélyes jelentkezőt, mert a tesztelőt behívták;
- a munkáltató/lakáskiadó idejét „raboljuk” a kutatással, de ez nem jelentős kár, feltéve, ha „elég sokan” jelentkeznek, tehát nem kell a visszavonulás után újra meghirdetni az adott pozíciót, lakást. A veszteségek minimalizálásának érdekében fontos, hogy alaposan megtervezzük a „kivonulási stratégiát”. 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 fáradozásaikat, elnézést kérünk az esetleges kellemetlenségeikért, valamint biztosítjuk őket arról, hogy kérésükre a kutatás eredményeiről összefoglaló beszámolót küldünk nekik;
- kisebbségi tesztelőket ért pszichés károk és a többséget is érintő „kiégés” kezelése szupervízióval és rendszeres esetmegbeszéléssel megoldható.

Megmutattuk, hogy a tesztelés megfelelő megvalósítása és a módszer szisztematikus alkalmazása rendkívüli körültekintést, óvatosságot és szervezést igényel.

A NEKI ajánlása (2004) azokat a szempontokat tartalmazza, amelyeket szem előtt kell tartanunk a tesztelés gyakorlati megvalósítása során a tesztelők, a teszthelyszínek megfelelő kiválasztásakor:

- Soha ne teszteljünk olyan helyen, ahol tudomásunk van arról, hogy előfordult már fizikai bántalmazás is.
- Ne küldjünk ki például tesztelőt olyan szórakozóhelyre, ahol a bejáratnál szolgálatot teljesítő biztonsági őrök bántalmaztak már romákat azért, mert azok mindenáron be akartak jutni a szórakozóhelyre.
- Csak olyan tesztelővel dolgozzunk, aki biztosítani tudja, hogy érzelmentesen, elfogulatlanul viselkedik a tesztelés során, és betartja az instrukcióinkat.
- Amennyiben tesztelési adatbázisunkba új személyt veszünk fel, győződjünk meg arról, hogy személyisége alkalmassá teszi a feladat elvégzésére.
- Ne teszteljünk olyan személlyel, akinek korábban konfliktusa volt a vizsgált szórakozóhelyen vagy munkahelyen.

Az anonimitás biztosítása a társadalomtudományos célú tesztelések-nél alapszabály, a jogi célúaknál azonban nem megvalósítható, mert a tanúvallomások bizonyítékként szolgálnak a jogi eljárás során.

Fontos továbbá annak tisztázása, hogy mely terület tesztelhető „biztonságosan”. Etikai és jogi szempontból a legérzékenyebb terület az egészségügy és az igazságszolgáltatás. Ugyanis azzal, hogy feleslegesen veszünk igénybe egészségügyi szolgáltatásokat, anyagi károkat okozhatunk a rendszernek, és 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 (pl. tájékozódás háziorvosok körzetébe való bejelentkezéssel kapcsolatban), és a valódi interakciókat inkább beavatkozásmentes módszerrel, leginkább nem részt vevő megfigyeléssel tanulmányozzuk.

Mindent összegezve, mivel a diszkriminációs esetek leleplezésének leghatékonyabb módja a tesztelés, és eddigi tapasztalataink szerint jelentős károkat okoz (a védett tulajdonságú csoportoknak anyagi, önértékelésbeli, pszichés károkat), ezért a hasznokat és károkat mérlegelve az utóbbiak elhanyagolhatóak az előbbiekhöz képest. Fontos azonban szem előtt tartani a felsorakoztatott etikai aggályokat, és ezért minden esetben kellő körültekintéssel kell eljárni, különösen ügyelve arra, hogy a tesztelés minél kisebb veszteséget, kellemetlenséget okozzon a diszkriminációt *nem* folytató munkáltatók, lakástulajdonosok, illetve a szolgáltatás tényleges igényelők (pl. valós jelentkezők az állás- vagy lakás hirdetésre) számára.

## Irodalom

- Banton, Michael (1997): A diszkriminációtesztelés etikai kérdései (Eredeti cím: The ethics of practice-testing). *New community* 23 (3) pp. 413–420
- Discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries (2000): (Ed: Roger Zegers de Beijl) ILO, Geneva.
- Gyenis Ágnes (2004): Az élet sűrűjében, HVG október 16, 124–125 old.
- NEKI, (2004): Tesztelés. elérhető: <http://www.neki.hu/kiadvanyok/teszteles/Teszteles.htm>
- Otlakán, Krisztián (2007a): Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók – I *Munkaiügyi Szemle* 51 március, 25–28 old.
- Otlakán, Krisztián (2007a): Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók – II *Munkaiügyi Szemle* 51 április, 32–36 old.
- Otlakán Krisztián, Sik Endre, Simonovits Bori, Szabó Endre (2006): Munkahelyi diszkrimináció a kis- és középvállalkozások körében. Kézirat, Társaság, Budapest.
- Pálosi Éva, Sik Endre és Simonovits Bori (2007): Diszkrimináció a plázában, *Szociológiai Szemle*, 2007/3–4. pp. 135–149.
- Sik Endre és Simonovits Bori (2006) A diszkrimináció-tesztelés módszeréről *Esély* 4. sz. 72–85. old.
- Sik Endre és Simonovits Bori (2008): Egyenlő bánásmód és diszkrimináció. Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Rióport 2008*, 363–382. Budapest: Társaság.
- Wallraff, G. (1986): *Legalul*. Magvető, Budapest.