

SCHADT MÁRIA

A nemek közötti egyenlőtlenségek társadalmi meghatározottsága a felsőoktatásban, tudományos kutatásban

A modern társadalmakban az oktatás expanziója jelentősen átalakította a foglalkozási szerkezetet. Ezzel párhuzamosan a társadalmi struktúra rétegződésének elve egyre inkább a teljesítményelven alapuló foglalkozási sikerre (karrier), az esélyek kiterjesztésére, kiegyenlítésére épül.

Kérdés, és egyben kutatásunk célja annak feltárása, hogy az oktatási lehetőségek kibővülése által elérhető karrieresélyek egyformán érintették-e mindkét nemet, azaz változott-e a kutatás-fejlesztésben, és a tudományos életben meglévő hierarchia a férfiak és a nők között. Vajon a nők iskolai végzettségének emelkedése, a férfiaknál magasabb részvétele a felsőfokú oktatásban együtt járt-e a tudományos karrier megvalósításának nemek közötti esélyegyenlőségével?

A feltett kérdésekre adott válaszok a „Nők és férfiak esélyegyenlősége a kutatás-fejlesztésben Magyarországon a 20. századtól napjainkig” című Jedlik Ányos kutatói projekt kérdőívének elemzéséből levonható néhány következtetésén alapulnak!

A kérdőíves kutatás² kiinduló hipotézisei a következők voltak.

1. A kutatás-fejlesztés területén a nők és férfiak között nincs esélyegyenlőség. A hátrány az intézményi szinteken vertikális és horizontális szegregációt jelent a nők számára.
2. Azok vannak hátrányosabb helyzetben a kutatónők között akik:
 - férjezettek
 - van gyermekük
 - hátrányosabb családi, területi környezetből származnak
 - a férj, partner nem támogatja munkájukat
3. A nőkkel szemben a férfiakkal azonos elismerés érdekében:
 - nagyobb elvárások fogalmazódnak meg, illetve ugyanolyan eredmények eléréséhez sokkal több áldozatot kell hozniuk
 - a nők családon belüli konfliktusokkal, magánéleti kudarcokkal fizetnek a sikerekért

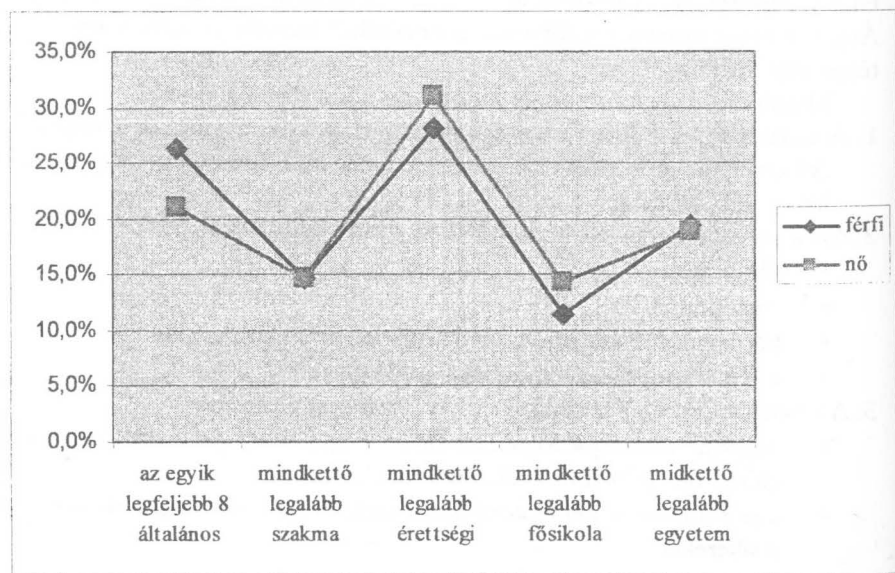
4. A tudományos fokozattal rendelkező női kutatók többsége tapasztalta, hogy nincs esélyegyenlőség a nők és a férfiak között a kutatás-fejlesztésben, míg a férfiaknak ilyen jellegű tapasztalata nincs, vagy alig érzékelhető.

Jelen dolgozatban a kérdőív kérdéseire adott válaszok közül azokat emeltük ki, amelyekkel az esélyek különbségét a tevékenységek eredményességét gátló tényezőket, illetve a siker, az eredmények elismerésének és az esélyegyenlőtlenség tapasztalatának nemek szerinti eltéréseit vizsgáltuk.

Kulturális erőforrások szerepe a foglalkozásban

A társadalmimobilitás-kutatások szerint a család kulturális tőkéje a nők esetében erősebb hatással van az iskolázottsági szintre és a foglalkozási struktúrába való betagozódásra, mint a férfiaknál (DiMaggio 1998). A megkérdezettek szüleinek iskolai végzettségét elemezve (1. ábra) megállapítható, hogy a mintába került felsőoktatásban-kutatásban foglalkoztatottak között a nők 33,2%-ának, míg a férfiak 30,9%-ának szülei legalább felsőfokú végzettséggel rendelkeztek, ami azt az általánosan érvényes tendenciát támasztja alá, mely szerint a nők iskolai végzettségét, karrierútját jobban befolyásolja a szülők kulturális tőkéje.

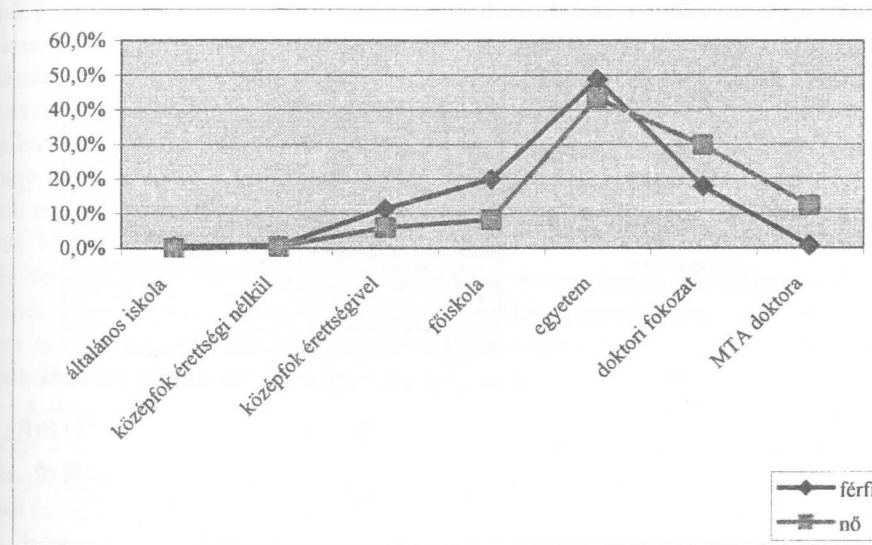
1. ábra: A szülők iskolai végzettsége nemek szerinti bontásban (N=1263)



A szülők foglalkozása szintén a nők tudományos pályára irányításában játszott nagyobb szerepet, mivel közöttük magasabb számban fordult elő, hogy legalább az egyik szülő tudományos területen dolgozott, vagy dolgozik, mint a férfiaknál (nők 26,1%, férfiak 20%).

A magasabb kulturális háttér nemcsak a szülői családban, hanem a jelenlegi házastársnál/élettársnál is a nők számára lehet fontosabb ahhoz, hogy a tudományos pályán érvényesülhessenek (2. ábra), mivel a mintába kerültek 93,7%-ának a partnere legalább főiskolai végzettséggel rendelkezett, míg a férfiaknál ez csak 87%. A tudományos fokozatot szerzett házastársak tekintetében a nők ugyancsak felülreprezentáltak a férfiakkal szemben, a legnagyobb különbség az MTA doktora fokozattal rendelkezők között volt a nők házastársai javára³.

2. ábra: Házastárs legmagasabb iskolai végzettsége, tudományos fokozata – nemek szerint (N=1066)



Magánélet-közélet, szerepegyeztetésekből adódó konfliktusok

A statisztikai adatok egyértelműen jelzik, hogy a különböző tudományterületeken foglalkoztatott nők karrierlehetőségei jelentősen elmaradnak az azonos végzettséggel rendelkező férfiakétól, annak ellenére, hogy a felsőfok expanziója a női hallgatók számának jelentős növekedésével járt együtt.

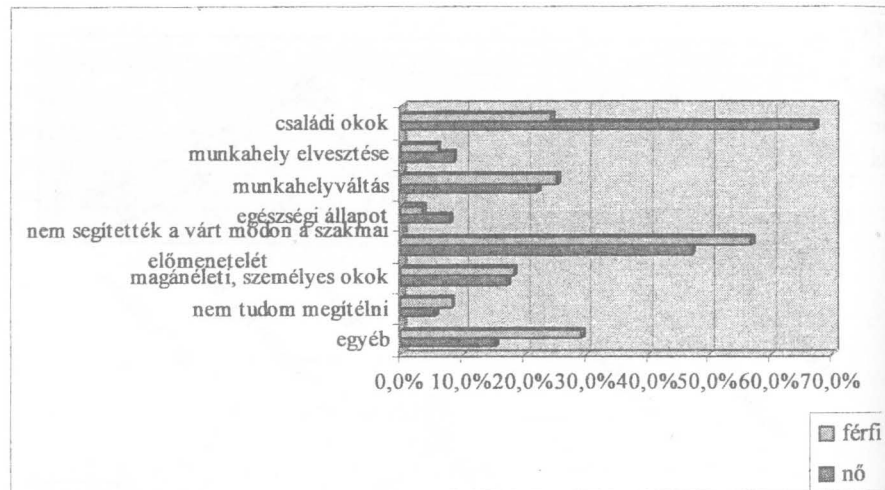
A kutatóktól megkérdeztük, milyen gyakran fordult elő velük, hogy a családi feladatok, és a gyermekek miatt nem tudták munkájukat az elvárások szerint elvégezni, ilyen lehetett például a tudományos konferenciákról való távollara-

dás stb. Ugyancsak rákérdeztünk arra is, hogy a foglalkozás általi leterheltség mennyiben gátolta őket abban, hogy elvárásaiknak megfelelően lássák el otthoni feladataikat. A családi feladatok szakmai karriert gátló tényezőivel a válaszadók 25,2%-ának egyszer sem kellett szembenéznie, ám az átlaghoz képest jelentős különbség tapasztalható a férfiak (32,6%) és a nők (21,1%) között.

A karrier megszakadására vonatkozó kérdésünkkel egyrészt a gyakoriságra, másrészt az okokra is rákérdeztünk. A válaszolók a karrier „néhányszor” történő megszakadását jelölték be a legnagyobb gyakorisággal (41,9%), ám itt is jelentős eltérés volt a férfiak (36,4%) és a nők (45%) válaszai között.

A konkrét okokat felsorakoztató kérdésünkre adott válaszok nemek szerinti különbségei jelentős eltéréseket mutatnak (3. ábra).

3. ábra: Mi volt az oka annak, hogy megállt vagy lelassult a karrierje? – nemi bontásban (N=743)



A „Mi volt az oka, annak, hogy megállt, vagy lelassult a karrierje” kérdésre a mintánkban szereplők több választ is adhattak. A karrier lelassulásának okait elemezve a családdal kapcsolatos teendők, az otthon, háztartás, gyermeknevelés egyértelműen a női karriert gátló tényezőként jelent meg. Azok között, akik arról számoltak be, hogy volt olyan időszak, amikor megszakadt tudományos pályáivuk, a családdal kapcsolatos feladatokra a férfiak egynegyede, míg a nők majdnem 70%-a hivatkozott. A családi okok a kérdőívet visszaküldők, tehát a teljes minta válaszadási arányában is a férfi-női karrier utak jelentős különbségét mutatja, mivel majdnem négyszeres a férfiakhoz viszonyítva a nők hátránya (9%-41,4%).

A családi kötelezettségek mellett leginkább gátló tényezőként azt említették, hogy a szakmai előmenetelhez nem kaptak az elvárásaiknak megfelelő segítséget, ám míg az előzőt a nők, ezt a negatívumot a férfiak említették jóval többen.

A munkahely elvesztése szintén a nőket érintette nagyobb arányban, míg a munkahelyváltás miatti karrierlassulás inkább férfiaknál fordult elő.

Összességében a karrier nagymértékű lelassulása inkább a nőkre jellemző, ami valószínű, hogy a családi feladatok ellátásának nemek közötti eltérésére, vagyis arra vezethető vissza, hogy még a tudományos pályán sem tudnak a nők megszabadulni „rendies”⁴ kötöttségeiktől.

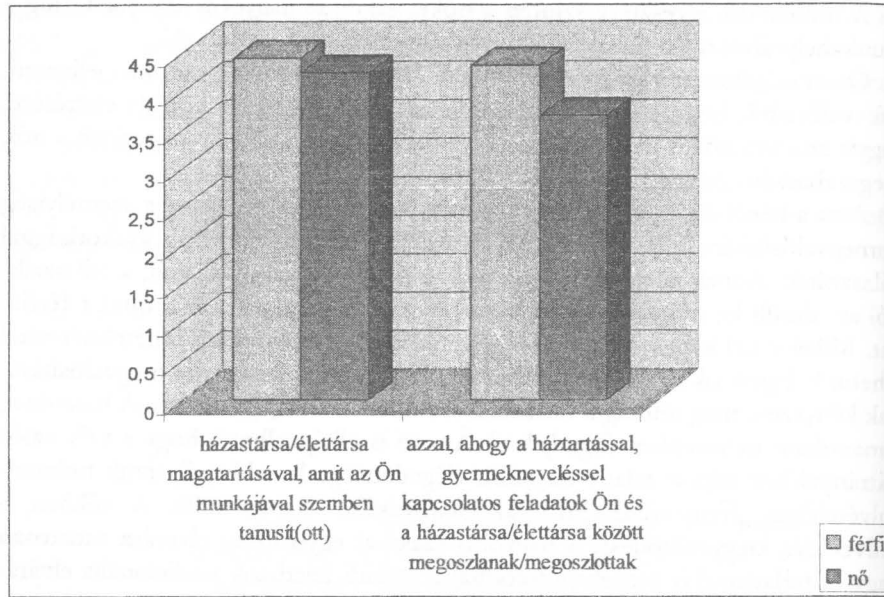
Arra a kérdésre, hogy ezek a megszakítások, karrierlassulások a személyiség önmegvalósítására milyen hatást gyakoroltak a férfiak nagyobb gyakorisággal válaszoltak. Annak ellenére, hogy a nők érintettsége nagyobb volt, a válaszaikból az derült ki, mintha ez őket kevésbé mélyen érintette volna, mint a férfiakat. Mivel ezzel kapcsolatban nem tettünk fel kérdéseket csak feltételezésekkel élhetünk. Egyik ok lehet, hogy társadalmunkban a sikeres karrier megvalósításának kényszere még mindig a férfiakkal szemben elvárás, így ők ennek lassulását, elmaradását nehezebben fogadják el. Ám az is elképzelhető, hogy a nők valós hátrányukhoz képest relatív nagyobb elégedettsége lassabb pályáivuk tudomásulvételéhez „természetesként” való felfogásához kapcsolódik. A nőkben, a művelődés kiegyenlítődése, a nagyobb szakmai egyenlőség elvárása tudatosan vagy öntudatlanul is összekapcsolódhat a családi feladatok tradicionális elvárások mentén történő teljesítésével, elfogadva ez utóbbi „természetes” gátló hatásait. Mivel a munkaerőpiac munkaerővel szembeni elvárásai a tudományos kutatás területén sem változtak a nők tömegesebb megjelenése előtti időszakhoz képest, ugyancsak alig változtak a férfiak családon belüli szerepei, ezek együttesen gátat jelentenek a női karrierutakban, ám a nők legtöbbször mintha elfogadnák ezeket az ambivalenciákat.

A hagyományos munkamegosztás karriert gátló továbbélésére utal az is, hogy a nők kevésbé elégedettek azzal a magatartással, ahogy házas társuk/élet társuk foglalkozásukat támogatja, illetve ahogy a férfiak bekapcsolódnak a családi feladatok ellátásába (4. ábra).

Jelentős a különbség a házas társal való elégedettség tekintetében a férfiak és a nők között az utóbbiak hátrányára. A válaszokat elemezve megállapítható, hogy a nők foglalkozásuk végzése közben kevésbé számíthatnak férjük támogatására, míg a nők továbbra is támogató környezetet jelentenek férjük számára.

Tehát az oktatásban és a kutatás területén érvényesülni kívánó nőknél is az jelenti az igazi hátrányt, hogy partnerük jóval kisebb gyakorisággal kapcsolódik be az otthoni feladatok ellátásába, mint ahogy az elvárható lenne.

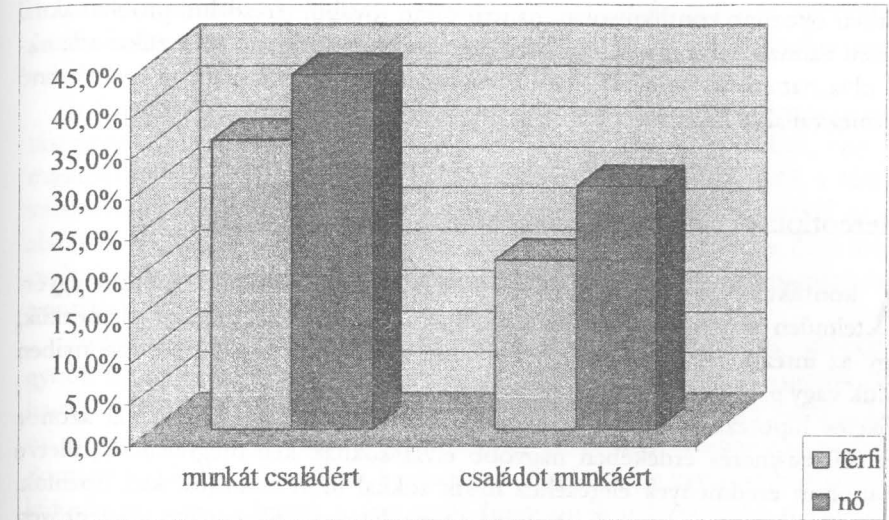
4. ábra: Ha háztárssal vagy partnerrel él együtt, mennyire volt elégedett az alábbiakkal? – nemi bontásban (N=1009 férfi, 974 nő)



Elemzésünkben arra következtethetünk, hogy a magyar helyzetre is igazak az amerikai kutatók hazájuk akadémiai szférájának vizsgálatából levont következtetései, melyek szerint „A tudományos karrier klasszikus formája a tradicionális férfiszerephez igazodik, akit az ugyancsak tradicionális szerepet betöltő felesége támogat”⁵.

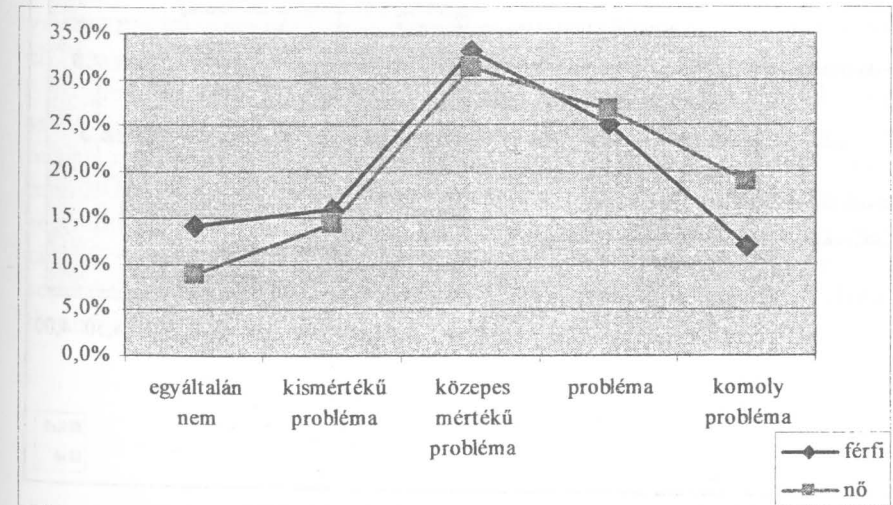
Mind a szakmai, mind a családi feladatok saját elvárásoknak megfelelő ellátása a nőknek okozott nagyobb problémát (5. ábra). Nekik kellett többször elhagyni szakmai utat, lemondani pályázatokban való részvételt, illetve az otthoni munkáknál is ők nyilatkoztak nagyobb gyakorisággal, hogy a munka miatt kevesebb idő jutott a családra, mint azt szeretnék volna. Az az általános megállapítás, hogy a kettős teher miatt az értelmiségi nők jelentős része úgy érzi, hogy sem nem jó anya, sem nem jó munkaerő, az oktatásban-kutatásban foglalkoztató nőkre is igaz.

5. ábra: A családot áldozta be a munkáért, vagy a munkát a csaláért? – nemek szerint (N=373 férfi, 632 nő)



A szerepegyeztetésekből és az eltérő szerepelvárásokból eredő konfliktusok is a nőknél jelentek nagyobb problémát (6. ábra).

6. ábra: Milyen mértékben jelentett problémát Önnek az, hogy munkája miatt kevesebb idő jutott a családjára, mint azt szeretné volna? – nemek szerint (N=398 férfi, 724 nő)



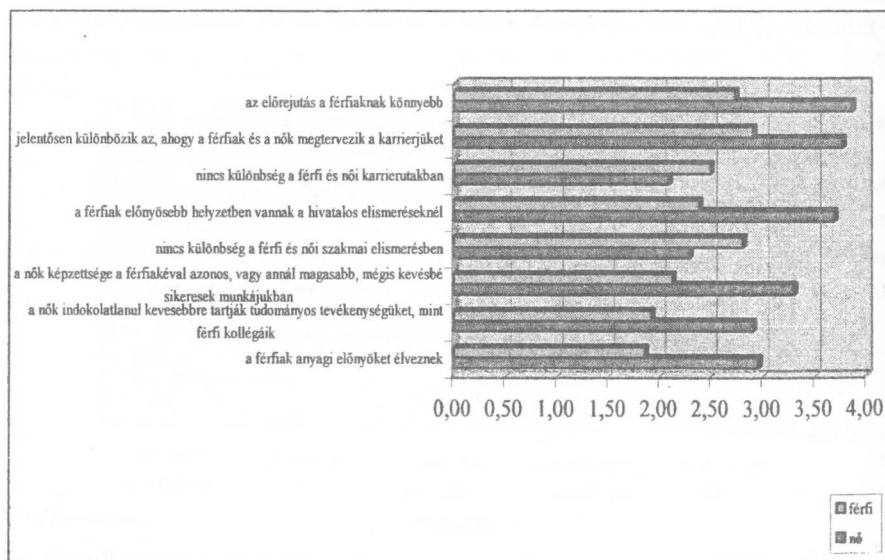
Valószínű, hogy a nők nagyobb problémaérzékenysége nagymértékben kihat a karrierút megszakítottságára, megerősítve az ezekre a kérdésekre adott válaszok nemek közötti különbségeit. Ugyanakkor ezek negatív hatásai nemcsak a nőkben okoznak konfliktusokat, hanem olyan további társadalmi problémáknál is jelen vannak, amiket a demográfiai eseményeket bemutató statisztikai adatokból olvashatunk ki, mint például a házasságkötések alacsony száma, a csökkenő gyermekvállalási kedv stb.

Sztereotípiák és esélyegyenlőtlenség

A konfliktusok nemek szerinti elemzéséből megállapítható, hogy azok egyértelműen a nők karrieresélyeit gátolják. A következőkben azt elemezzük, hogy az intézményen belüli nemekre vonatkoztatott sztereotípiák mennyiben segítik vagy gátolják az esélyegyenlőséget.

Előzetes hipotéziseink között szerepelt, hogy a nőknek a férfiakéval azonos mértékű elismerés érdekében nagyobb elvárásoknak kell megfelelniük, illetve ugyanolyan eredmények eléréséhez nekik sokkal több áldozatot kell hozniuk. Feltételeztük azt is, hogy a diszkrimináció meglétének tudatosulása is jelentősen különbözik a nemek szerint.

7. ábra: Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel átlagosan? – nemi bontásban (N=1141)



A kérdőívet kitöltőknek egy ötfokozatú skálán kellett bejelölni, hogy mennyire értenek egyet a felsorolt állításokkal. Annak ellenére, hogy a válaszok az átlag körül jelennek meg az egyes kérdéseknél különbség van a férfiak és nők között. A férfiak inkább a nemek közötti esélyegyenlőséggel, a karrierépítés „nemsemleges” voltával, míg a nők az őket hátrányosan érintő diszkriminációval értenek inkább egyet.

A fenti megállapításokból egyértelműen látszik, hogy hipotézisünk bizonyítást nyert. Az egy munkahelyen dolgozók attól függően, hogy férfiak, vagy nők, másként látják a nők társadalmi és anyagi megbecsültségét. A nők a férfiakét valamivel az átlag felettinek, míg a férfiak saját helyzetüket valamivel az átlag alattinak értékelik. Ugyanakkor elhanyagolható különbség van a nők megbecsültségét jelző válaszokra vonatkozóan, mind anyagi, mind presztízs szempontjából mindkét nem rosszabbnak tartja a férfiakénál.

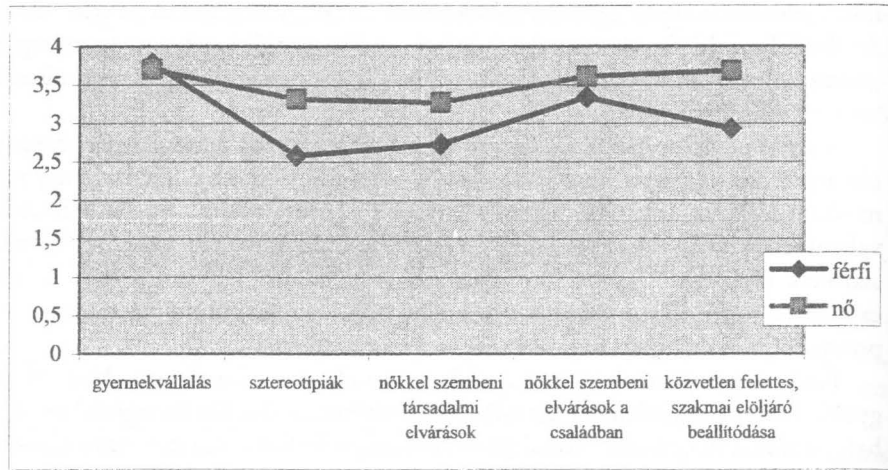
Tudományterületenként nem sokban térnek el a vélemények. Minden nagyobb tudományterületen a két nem közti eltérés az első két kategóriában található, a nők a magukénál sokkal jobbnak érzik a férfiak helyzetét mind társadalmi, mind anyagi megbecsültség tekintetében. Ettől eltérő eredmény az orvostudomány területén dolgozóktól kaptunk, itt mind a négy kategóriában jelentős a különbség, vagyis a férfiak is úgy érzik, hogy a nők helyzete jobb mind a társadalmi, mind az anyagi megbecsültség tekintetében.

Korcsoportos vizsgálat esetén az derült ki, hogy a fiatalok és az időskorúak értenek egyet, az egyes kategóriáknál, míg a középkorúak esetén mind a négy kategória jelentősen eltér egymástól.

Összevont státusz szerint az egyetemi tanárok, docensek és adjunktusok (illetve az ezzel egyenértékű fokozatokkal rendelkezők) esetén a nemek véleménye szintén az első két kategóriában oszlik meg. A tudományos tanácsadók, valamint a tanársegédek (illetve az ezzel egyenértékű fokozattal rendelkezők) véleményei csak az első, tehát társadalmi megbecsültség szempontjából térnek el.

Mind a szakmai, mind a családi feladatok saját elvárásoknak megfelelő ellátása a nőknek okozott nagyobb problémát (5. ábra). Nekik kellett többször elhagyni szakmai utat, lemondani pályázatokban való részvételt, illetve az otthoni munkáknál is ők nyilatkozták nagyobb gyakorisággal, hogy a munka miatt kevesebb idő jutott a családra, mint azt szerették volna. Az az általános megállapítás, hogy a kettős teher miatt az értelmiségi nők jelentős része úgy érzi, hogy sem nem jó anya, sem nem jó munkaerő, az oktatásban-kutatásban foglalkoztatott nőkre is igaz.

8. ábra: A nőket mi hátráltatja? – nemi bontásban (N=1271)



Ez a tevékenység az, amit az időmérleg vizsgálatok adatai szerint már a férfiak is nagyobb számban gyakorolnak a családdal kapcsolatos feladatok közül. A köztött munkaidő csökkenése miatt megnövekedett szabadidejük terhére a férfiak gyermeknevelésben szereznek tapasztalatokat, ez a tevékenységük befolyásolhatja a nők hátrányos helyzetének megtapasztalását, elismerését.

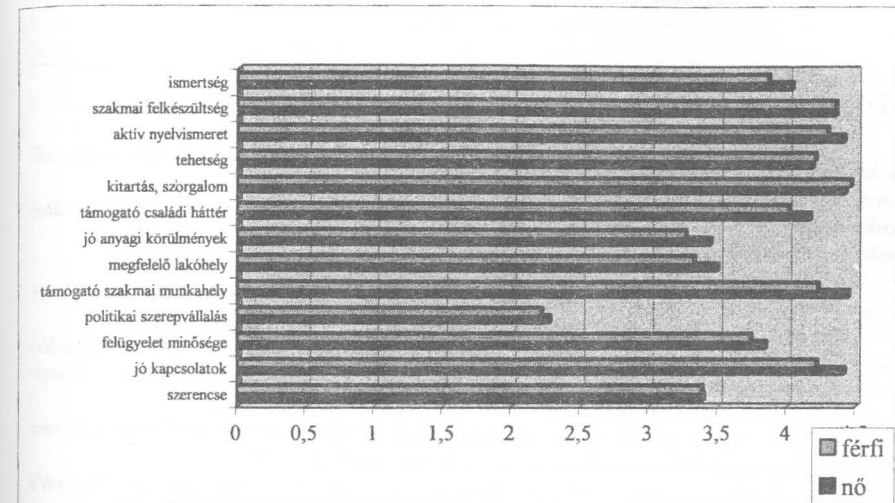
A tudományos tevékenység-siker nemek szerinti különbségei

A tudományos kutatómunka egyike a legmagasabb presztízsű foglalkozásoknak, talán ennek is köszönhető, hogy a különböző tudományterületeken kutató nők karrierútja, lehetőségei tele vannak ellentmondásokkal. Az oktatói és tudományos pálya egy tipikusan foglalkozás köré szerveződő életút: a szakmai siker vizsgákon, dolgozatokon-publikációkon, egyéni megmérettetéseken, egyéni karriermintákon keresztül valósul meg. A nők a férfiakhoz viszonyítva a tudományos kutatásban és a karrier lehetőségében hátrányosabb helyzetben vannak, ami az intézményi szinteken vertikális és horizontális szegregációban jelenik meg. Az egyes tudományterületek között a férfiak és nők megoszlása jelentősen eltérő, a nem tradicionálisan női kutatási területen dolgozók magasabb presztízsűek, magasabb jövedelemmel rendelkeznek.

Ugyanakkor kérdőíves vizsgálatunkból az is kiderült, hogy a tudományos kutatás követelményrendszerének a nők kevésbé tudnak megfelelni, mint a férfiak, mivel a magánéleti feladatok, a család és a karrier összeegyeztetése kisebb szakmai sikereket, kevesebb publikációt, ezzel a tudományos versenyben történő lemaradást eredményez. Kutatásunk eredményei egybevágóak az amerikai

kutatók nemek közötti karrierekülönbségeit publikáló megállapításaival (Long 2001).

9. ábra: Mitől függ a tudományos siker? – nemi bontásban ((N: 1271)



Az egyes kérdésekre adott értékekben szignifikáns különbség van az ismertség, nyelvismeret, családi háttér, anyagi körülmények, lakóhely, a támogató szakmai munkahely és a jó kapcsolatok tekintetében a férfiak és nők válaszai között. A siker elérésében ezeket a dimenziókat a nők fontosabbnak tartják.

Ám nemcsak ezek, hanem a környezet ama társadalmi, kulturális tényezői is befolyásolják a szakmai sikereket, amelyek a két nemnek a kulturális tőke megszerzését, oktatással kapcsolatos lehetőségeit meghatározzák (Di Maggio 1998, Andorka 1982). A hátrányosabb társadalmi környezetből érkező kutatók között a nőknek tehát további hátrányokkal kell számolniuk.

Magyarországon a történeti sajátosságok is nagymértékben hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőségek tradicionális elvárások mentén történő továbbéléséhez. A tradicionális szerepelvárások főleg a nemekre vonatkozó sztereotípiákra a férfi-női szerepek megosztottságára épülnek. Annak ellenére, hogy elvi síkon a nemek esélyegyenlőségének megteremtése evidenciaként van jelen, a hagyományos felfogás továbbélését erősíti az, hogy míg a férfiak szakmai mobilitása, karrierje egybeesik a családi mobilitással, addig a nők mobilitása, karrierje éppen ellentétes a hagyományos női szerepekkel.

A nők és férfiak lehetnek azonos képzettségű, képességű emberek, mégis szélsőségesen egyenlőtlen felállásban és terhekkal tudják a követelményeket teljesíteni, a nők kettős megterhelés alatt végzik munkájukat, így karrierjük megvalósítása a magánszférából származó és a magánszférába beemelt ellent-

mondásokkal jár együtt. A kutató nőknél valószínűbb, hogy ez a magánélet rovására történik.

Ám a férfiakéhoz hasonló lehetőségek hiányát annak ellenére, hogy mindennapi munkájukban jól érzékelik, nem strukturális okokra, hanem az egyéni sorsokból, illetve a sztereotípiákból vezetik le.

Irodalom

- Andorka Rudolf – Kulcsár Rózsa (1976): A KSH 1973. évi társadalmi mobilitás vizsgálatának első eredményei. *Szociológia*, (4)2: 183-201.
- Andorka Rudolf (1982): Az iskolai végzettség hatása a mobilitásra. In uő.: *A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon*. Budapest: Gondolat, 216-248.
- Beck, Ulrich (2003): *A kockázat-társadalom*. Budapest: Századvég.
- DiMaggio, Paul (1998): A kulturális tőke és az iskolai teljesítmény. In Róbert Péter (szerk.): *A társadalmi mobilitás*. Budapest: Új Mandátum, 198-218.
- Falussy Béla (2002): Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2001*. Budapest: TÁRKI, 198-221.
- Hochschild, Arlie Russell (1975): Inside the Clockwork of Male Careers. In Florence Howe (szerk.): *Women and the Power to Change*. New York: McGraw Hill, 4-80.
- Koncz Katalin (2008): *Nők a munkaerő-piacon*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Women's Studies Központ.
- Leahy, Erin (2006): Gender Differences in Productivity research Specialization as a Missing Link. *Gender & Society*, 20(6): 754-780.
- Long, J. Scott (2001): *From Scarcity to Visibility. Gender Differences in the Careers of Doctoral Scientists and Engineers*. Washington, DC: National Academy of Sciences.
- Mollenhauer, Klaus (1974): Szocializáció és iskolai eredmény. In Ferge Zsuzsa (szerk.): *Az iskola szociológiai problémái*. Budapest: KJK, 189-216.
- Nagy Beáta: (2001): *Női menedzserek*. Budapest: AULA.

Jegyzetek

¹ A kutatás 2007 januárjában indult és 2009. november végén fejeződött be, öt egyetemi és akadémiai partner részvételével. A konzorcium vezetője Groó Dóra, a Tudományos és Technológiai Alapítvány igazgatója, tudományos vezető: Palasik Mária, habilitált egyetemi docens, BME, a további partnerek: MTA Társadalomkutató központ, Politikatörténeti Intézet és a PTE Szociológia Tanszéke. Ez utóbbi intézményből Péntek Eszter és Póty Zsuzsanna vettek részt a kutatásban.

² A nemek közötti esélyek egyenlőtlenségének a kutatás-fejlesztésben való méréséhez választott kérdőíves vizsgálatunk reprezentatív mintán történt, a mintavétel alapjául szolgáló adatbázist az MTA Társadalomkutató Központ állította össze a Köztestületi névsorban szereplők listájából. A tudományos kutatásban dolgozó nőknél a mintaválasztás teljes körű volt, 2.100 fő került be a megkérdezettek közé, férfiakból reprezentatív mintát képeztünk, minden tizedik került be a mintába. A 2.037 fő a teljes férfi minta 31,8%-a. A kiküldött 4.137 kérdőív közül összesen 1.411 érkezett vissza. A 34%-os visszaküldési arány online kérdőív esetén nem tekinthető rossznak. Az adattisztítás után végül 1.271 kérdőívet elemeztünk, a mintában 447 férfi (34,2%) és 824 nő (64,8%) van. Megállapítható, hogy a nők nagyobb hányada mutatott hajlandóságot a válaszadásra.

³ Ez utóbbi abból is adódik, hogy bár a diplomások 53%-a nő, az MTA 273 doktora között jelenleg csak 10 a nő.

⁴ „A nemek közötti »rendi« szereposztástól való megszabadulás sohasem csak az egyik oldalt – a nőket – érinti. Csak annyira haladhat előre, amennyire a férfiak is megváltoztatják önértelmezésüket és viselkedésüket. Ez nemcsak a foglalkoztatási rendszerbe beépített akadályokból tűnik ki, hanem a hagyományos »női munkák« – napi munka, gyermeknevelés, családi munka – másik tengelye kapcsán is” (Beck 2003: 191).

⁵ Az idézet Arlene Russel Hochschild *Inside the Clockwork of Male Careers* című 1975-ös művéből való, Long, J. Scott (2001: 123) alapján.