

Tisztelt Opponensek, kedves Kollégák!

Mindhárom bírálónak, Fodor Évának, Neményi Máriának és Spéder Zsoltnak szeretném megköszönni, hogy időt és energiát fordítottak az MTA doktori disszertációként benyújtott könyvem elolvasására. Megtisztelő, hogy ők értékelték a munkámat, akik nemcsak erre a könyvre, hanem egész tudományos pályámra is rálátnak. Köszönöm, hogy ennyire alapos bírálatot készítettek, köszönöm a megfogalmazott elismeréseket és kritikákat is. Az elismerések jólestek, a kritikai észrevételek pedig elemzéseim továbbgondolására ösztönöznek.

Köszönettel vettem, hogy értékelőim úgy látták, hogy a Gondolat Kiadónál megjelent könyv tudományos jelentősége kiemelkedő. Különösen jólesett, hogy úgy vélték, hogy könyvem a magyar nyelvű szakirodalomban az egyik alapl műnek is tekinthető. Ahogy a bírálók megjegyezték, az első fejezet kivételével a könyv legtöbb fejezete korábban már megjelent magyar vagy angol nyelven. Megnyugtató volt látni, hogy a genderrezsím koncepcióját tartalmazó első fejezetet mindhárman erős és központi elméleti keretnek tartották. A bírálók kiemelték a könyv nemzetközi összehasonlításokat tartalmazó részeinek fontosságát, különös tekintettel a Japánnal és Lengyelországgal való összevetésre. Ezzel egyszersmind ők is érvényesnek tekintik a genderrezsím koncepciójának használhatóságát, még ha további indikátorokat is szívesen látnának az összehasonlításokban. Mindannyian megemlézték azt is, hogy a nők vezetővé válásának akadályai strukturális eredetűek, de – ahogy a nemzetközi példák is rámutattak –, a kulturális tényezőknek is van jelentőségük. Szintén egybehangzóan fontosnak tartották a vezetők mindennapi megoldandó feladatai között a munka–magánélet kérdéskört, és ezzel összefüggésben külön kitértek a digitalizáció ambivalens hatására.

Bár a bírálók három különböző szakterületen dolgoznak, mégis hasonló pontokon jeleztek kritikákat, amelyeket így különösen megszívlelendőnek tartok. A bírálatra adott válaszómmal szeretném megmutatni, hogy komolyan veszem az észrevételeket. Teszem ezt azért is, hogy a jelen vita is hozzájáruljon a témában már meglévő tudás továbbfejlesztéséhez.

Válaszómban először a mindhárom bírálatban felmerülő kritikai megjegyzésekre szeretnék reagálni. Utána kitérek az opponensek specifikus észrevételeire, végül megválaszolom azokat a kérdéseket, amelyek az elkövetkező vitákra is hatással lehetnek. Ezek között vannak egyszerűen megválaszolható kérdések, de akadnak olyanok is, amelyek muníciót adhatnak az elkövetkező esztendőkre.

Az általános bírálói megjegyzések közé tartozik, hogy hangsúlyosabbá kellett volna tenni a disszertáció elméleti újdonságait. A szakmai újdonság explicit kiemelése kétségtelenül segíthette volna az olvasót az újdonságok azonosításában. Ezek az újdonságok egy külön dokumentumban, az MTA doktori értekezés téziseként olvashatók. A bírálatokat újra és újra elolvasva, a könyv egyes fejezeteire és állításaira visszatekintve szeretném a legfontosabb eredményeimet lényegre törően összefoglalni. Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy mindvégig igyekeztem a rendszerszintű megközelítésre törekedni és a nem Nyugat-centrikus példákat is beemelni a műbe.

A legfontosabb új eredmény minden bizonnyal a genderrezsím-fogalom elméleti és empirikus alkalmazása a magyarországi és a nemzetközi nemi egyenlőtlenségek vizsgálatában. (Annak ellenére is fontos eredmény lehet ez, hogy Spéder Zsolt a bírálatában további indikátorok bevonását javasolta.) Ez az összetett fogalom képes annak megragadására, hogy a történelmi változások során miként alakulnak az egyenlőtlenségi rendszerek az otthoni, a nemek közötti magánjellegű relációkból nyilvános és modern genderrezsimmé, adott esetben annak konzervatív demokratikus típusává. Fontosnak tartottam kiemelni, hogy amennyiben a nők munkaerőpiaci megjelenését elsősorban a piaci szükségszerűség mozgatja (szemben a jóléti állam vagy az intézményrendszer irányította folyamattal), akkor nem feltétlenül változik a nemek közötti egyenlőtlenség mértéke. Megtörténhet ugyanis, hogy a nők a korábbi időszakokhoz viszonyítva aktívabbak a munkaerőpiacon, mégis marginalizáltak maradnak a munka világában és más nyilvános szférában egyaránt.

A másik fontos eredmény annak bemutatása, hogy a szocializmus öröksége a mai napig fellelhető a munka világában: Magyarországon a nők szinte kizárólag teljes munkaidőben dolgoznak, amit általában egy hosszú, akár hároméves fizetett gyermekgondozási szabadság szakít meg. A teljes munkaidős foglalkoztatást fontos hangsúlyozni, hiszen a munkahelyi érvényesülés egyik elengedhetetlen feltétele a folyamatos, teljes állású munkavégzés, ami a (szintén egésznapos) kisgyermekkorai gondozási intézményrendszer elérhetőségével lehetővé teszi, hogy a nők vezetői karriert futhassanak be. Ez a két tényező jelentős hatással van a nők munkaerőpiaci megjelenésére. Ugyanakkor a házimunka és a gondoskodási munka túlnyomó részét nők végzik az otthon keretein belül, és a nők tömegei számára ez olyan nagy feladatot jelent, ami strukturálisan is gátat szab a női ambícióknak.

A harmadik újdonságot az jelenti, hogy az egyenlőtlenségi rendszerek nemcsak makroszinten, hanem a szervezetekben is világosan tetten érhetők. Az egyes egyenlőtlenségi dimenziók

egyenlőtlenségi rezsimmé állnak össze, amelyek a szervezet működése során nemcsak létrejönnek, hanem folyamatosan újra is termelődnek. Ezek az egyenlőtlenségi rezsimek a nemek, az osztály- és az etnikai hovatartozás dimenziói mentén, az interszekcionalitás koncepcionális keretén belül vizsgálhatók a legalaposabban. A Joan Acker által leírt egyenlőtlenségi rezsimek meghúzódnak a munkaszervezetekben, és magától értetődővé vagy láthatatlanná teszik a férfi-női hierarchiát, amit a gyermekvállalás tovább individualizál és naturalizál. Ezért van még mindig jelentős, az életút során egyre távoluló bérrel a férfi és női munkavállalók között, és ezért van kevés nő a felsőszintű vezetői pozíciókban.

A negyedik fontos eredmény a női vezetők helyzetének poszt-szocialista, illiberális kontextusban való elhelyezése a lengyel és magyar összehasonlításon keresztül. Az államszocializmusban a nők mindkét országban magasabb szintű vezetői pozíciókat töltöttek be, mint a nyugat-európai vagy észak-amerikai nők, meghatározó részét képezték a teljes állásban dolgozóknak, és az időszak végére hasonló szintű képzettséget értek el, mint a férfiak. A demokráciára és a piacgazdaságra való áttéréssel, az Európai Unióhoz való csatlakozással, majd pedig a populista jobboldali kormányok hatalomra kerülésével a nők általános gazdasági helyzete romlott, és meglehetősen alacsony szinten maradt az arányuk a vállalati igazgatóságokban: 2021-ben Magyarországon 9,4%, Lengyelországban 24,7% volt. Ennek oka az lehet, hogy Lengyelországban az illiberális időszak később kezdődött és rövidebb is volt, továbbá az érdekképviseleti csoportok sikeresebbek voltak a női menedzserek megszervezésében, mint magyar társaik. Lengyelország a magyarországinál nagyobb sikereket ért el abban is, hogy ténylegesen megnövelje a nők jelenlétét az igazgatótanácsokban. Sok egyéb mellett, a kvótákról szóló lengyelországi vita és a szoft, nem kötelező szakpolitikai intézkedések is pozitív hatásúak voltak, és felhívták a figyelmet az üzleti élet vezető pozícióiban a nemek között fennálló egyenlőtlenségre és annak gazdasági költségeire.

Az ötödik kiemelendő kutatási eredmény annak bebizonyítása, hogy bár a vezetők arról számoltak be, hogy számukra a legfontosabb a családi élet, és csak azután következik a munka, végül saját maguk, az interjúk többnyire a munkaszervezetek mohó jellegét igazolták. Az interjúk bizonyítékot szolgáltatottak arra, hogy a vállalatok igyekeznek kisajátítani a munkavállalók idejét, amit a legtöbb válaszadó teljesen természetes jelenségnek tartott. Ugyanakkor a női interjúalanyok jellemzően éles kritikával illették a társadalom elvárásait az intenzív anyasággal kapcsolatban. A férfi vezetők, bár beszéltek a családi élet fontosságáról, általában alig tudtak abban részt venni, megerősítve a karrier és a gondoskodási munka

aszimmetrikus helyzetét. A menedzseri munka-magánélet kutatáson belül, legjobb tudásom szerint, mind a társastámogatás, mind a digitalizáció szerepe kevés figyelmet kapott a korábbiakban. Mindkét területen azt találtam, hogy a női vezetők – függetlenül társadalmi és anyagi pozíciójuktól – nem mentesülnek a nőkkel szembeni hagyományos társadalmi elvárások alól, sőt bizonyos fokig ők maguk is hozzájárulnak annak reprodukálásához. A digitális eszközök is elősegítették, hogy a munka világa gyarmatosítsa a magánszférát, még ha a vezetők egyenrangúnak feltételezték is a kettőt, és úgy vélték, hogy a döntés az ő kezükben van. A mobileszközök nyújtotta rugalmasság és kontroll azt a percepciót erősíti, hogy a feszültségek és határok menedzselhetők, miközben eltereli a figyelmet a munka intenzívebbé és extenzívebbé válásáról.

A disszertációval egyes állításaival kapcsolatosan megfogalmazott kritikák és kommentek bőven adnak szellemi muníciót az elkövetkező esztendőkre. Az egyik legizgalmasabb kérdés, hogy miként lehetett volna a történeti kontextust a jelenleginél árnyaltabban és komplexebb módon figyelembe venni. Itt a bírálatok elsősorban a szocializmus időszakának megítélésére, a második gazdaságnak a nemi egyenlőséget esetleg csökkentő hatására, illetve a rendszerváltás után bekövetkező nagyvállalati gyarmatosítás következményeire vonatkoztak.

1. Az államszocializmus időszakának megítélése

A szocialista emancipáció és annak megítélése is ambivalens. Éppen ezért is kerül elő a kérdés a mostani vitában, a rendszerváltás után 35 évvel, és nem véletlenül publikált erről többek között Ferge Zsuzsa vagy opponenseim, Neményi Mária és Fodor Éva az 1990-es évektől kezdve, vagy végzett történeti kutatást az államszocializmuson belüli emancipáció megvalósulásáról sok történész.

A disszertációban céлом semmiképp sem a korszak normatív értékelése, hanem a strukturális hatások feltárása volt. Ahogy a dolgozatban és a tézisekben is jeleztem, a közép-európai országokban a szocializmus időszakában a nők teljes munkaidőben való foglalkoztatottsága, továbbá bizonyos gondoskodási és ellátási feladatok társadalmosítása jóval az északi országok előtt megtörtént. A szocializmusban a nők foglalkoztatása azonban ellentmondásos volt: gazdasági és ideológiai szükség volt a nők munkaerőpiaci bevonására és integrációjára, de fennmaradt a tradicionális női gondoskodási felelősség is.

A strukturális változások tehát jelentősek voltak, és lehetővé tették sok nő számára, hogy a közéletben és a munka világában emancipáltabbak legyenek, mint az korábban elképzelhető volt. Neményi Mária kérdésére tehát az a válaszom, hogy beszélhetünk arról, hogy valódi közéleti emancipáció zajlott szélesebb női munkavállalói csoportokban. Ugyanakkor az emancipációt a magánéletben sokkal korlátozottabban lehetett látni. Jellemző maradt az otthoni feladatok egyenlőtlen megosztása, és a férfiak is csak korlátozottan voltak érdekeltek a nők otthoni emancipációjában. A családon belüli hagyományos munkamegosztás kiemelten fontos gátja volt a női egyenlőségnek és a nagyobb mértékű női munkaerőpiaci egyenlőségnek a szocializmusban és ma is az. Ennek az ambivalens helyzetnek a magyarázata csak részben kulturális, hiszen strukturális tényezők, például a női keresetek másodlagos szerepe és - azzal szorosan összefüggve - a feminizált foglalkozások alulértékelése is meghatározó volt benne.

A fentiekben vázolt tendenciákkal függ össze az is, hogy hogyan tekinthetünk a női vezetők jelenlétére és elismerésére Magyarországon. Nagy általánosságban persze hasonló a helyzet nálunk is, mint az USA-ban, Finnországban vagy Norvégiában, azaz a nők alulreprezentáltak a befolyásos gazdasági döntéshozatói pozíciókban, de ha a genderrendszer egészét vesszük figyelembe, akkor az egyes országokban nagyon eltérően tekintenek a kérdés létjogosultságára és "menedzselésére". Ahogy azt a disszertációban is kifejtettem, ha a munkaerőfelmérés adataiból indulunk ki, nagy arányban vannak női vezetők Magyarországon. Ugyanakkor egyrészt horizontálisan és vertikálisan is nagyarányú a nemi szegregáció, másrészt a rendszerváltozások tapasztalt, nemzetközileg magas női felső vezetői arány messze több lehetőséget rejtett magában, mint ami végül megvalósult. Különösen érvényes ez a legmagasabb pozíciókra nézve. Ez a jelenség tükröződik a nemi sztereotípiavizsgálatokban is: A Special Eurobarometer 545 2024-es adatai szerint a magyar társadalom az Európai Unió átlagához képest negatívabb a női vezetők képességeivel kapcsolatban (EU, 2024). Azzal az állítással, hogy a nők túl emocionálisak ahhoz, hogy jó vezetők legyenek, a magyar kérdezettek 42%-a, az EU összes válaszadójának 21%-a értett egyet. Azzal az állítással, hogy a női vezetőknek nincs elég autoritásuk ahhoz, hogy elfogadják őket, a magyar válaszadók 41%-a értett egyet, míg az EU-s átlag 23% volt. Ez ugyan egy kislétszámú minta, de a legutóbbi adatok szerint a fiatalok az idősebb generációhoz hasonló attitűdöket vallottak ezekben a kérdésekben.

2. A második gazdaság hatása az otthoni egyenlőtlenségre

A második gazdaság és az informális struktúra otthoni egyenlőtlenséget csökkentő hatásának lehetőségére és a differenciáltabb megközelítés igényére hívta fel a figyelmet Spéder Zsolt. Ez

valóban releváns kiegészítés lehet a szocializmus második szakaszának megértéséhez. Köszönöm a bírálatában javasolt szociológiai és antropológiai munkákat. Nagyon fontosnak tartom a történeti tapasztalatok árnyalt figyelembevételét, még ha a jelen disszertáció egészének fő fókusza a vezetői pozíció, nem a teljes nemek szerinti munkamegosztás volt. A gazdaságszociológiai érdeklődésemnek – és a nógrádi vidéken szerzett másfél évtizedes fiatalkori élményeimnek – köszönhetően nekem is megvannak a tapasztalataim a második gazdaság meghatározó jelenlétéről a vidéki háztartások és családok életében. Tapasztalatom teljesen egybevágott Kertesi Gábor és Sziráczi György 1983-as megállapításaival, akik rámutattak, hogy a munkaerőpiacba kevésbé integrálódott nők sokkal erősebben kötődtek a családi gazdaságok feladataihoz és az ott elvégzendő munkákhoz, mint a munkaerőpiacon náluk jobban integrálódott női munkavállalók, tehát volt egy belső differenciálódás. Ezen túlmenően nemcsak a női munkavállalók különböző csoportjai között, hanem a nők és férfiak munkaerőpiaci kötődése között is voltak eltérések. Ahogy a szerzők írják: „A férfi és női munkavállaló viselkedése így sajátos módon, aszimmetrikusan alkalmazkodik egymáshoz: a férfi munkavállaló főmunkahelyén elért jövedelmét tekinti a családi létbiztonság bázisának, (...) a munkahellyel rendelkező női munkavállaló pedig a családi kisgazdaságban végzett munkáját tekinti tevékenysége alapjának... teljesítményét alárendeli a kisgazdaságban kamatoztatható munkavégzés lehetőségeinek.” (Kertesi–Sziráczi, 1983: 58). Az informális hatalmi mechanizmusok szerepének vizsgálata az államszocializmusban, különös tekintettel a nemek aspektusára, véleményem szerint új kutatási horizontokat nyit ki. Abban minden bizonnyal egyetértünk a bírálómmal, hogy az otthoni munka elvégzésének, legyen szó a háztáji munkáról vagy házimunkáról, kitüntetett szereplői voltak a nők.

3. A szocializmus alatti, majd a rendszerváltás utáni nagyvállalati kolonizáció

Bár a magánélet vállalati kolonizációjával kapcsolatos gondolatmenet csak a disszertáció utolsó részében került vizsgálatra, úgy vélem, hogy az egész műben meghatározó kérdés. Azért is fontos ez a kérdés, mert a rendszerváltás során lezajlott gazdasági és társadalmi folyamatok egészét kevés társadalomtudományi kritika övezte az 1990-es évek elején. Az államszocializmusban meghatározó munkahelyek összeomlásával egyidőben a multinacionális vállalatok ellenállás nélkül váltak dominánssá, egyszersmind elhárították a gondoskodással kapcsolatos felelősséget. Elvárásaikban a tehermentes munkavállaló alakja jelent meg, így a reprodukív feladatokat végző nők még inkább másodlagos munkaerőpiaci pozícióba kerültek. A disszertációban igyekeztem rámutatni arra, hogy a globális szervezeti normák

internalizációja fontos része a nők szervezeti pozíciójának megértésében. Úgy vélem, hogy a könyvben implicit módon jelen van a gondolat, de valószínűleg érdemes lesz a kérdésnek a további kutatásaimban nagyon figyelmet szánni. Ez egybeesik Neményi Mária azon megjegyzésével, hogy a menedzsernők (és szélesebb értelemben a munkavállaló nők) egyszerre vannak kitéve a globális tőke és a patriarchális elvárások által fenntartott elnyomásnak.

Fodor Éva felvetette, hogy "érezhető-e és ha igen, akkor hogyan az államszocializmus vagy a multinacionális vállalatok esetén a nemzetközi intézményrendszeri és értékrendi "kolonizáció" hatása abban, ahogy a nők és férfiak a munka és magánélet összehangolásáról beszélnek". A disszertációban a kérdést csak a multinacionális vállalatok kontextusában elemeztem, amelyek a munkaidőrezsimek, az elvárásrendszer, a vállalati politikák révén egyaránt erős kolonizáló hatással bírtak a munkáról vagy a munka és magánélet összehangolásáról szóló beszédmódra is. Az államszocializmus esetében az a feltételezésem, hogy a munka sokkal kevésbé sajátította ki a dolgozók magánéletét és így az összehangolási kérdést. Fontos lenne szisztematikusan megvizsgálni, hogy beszéltek-e a munkavállalók, és ha igen, hogyan, a munka és a magánélet viszonyáról az államszocializmusban.

A fent vázolt három nagy kérdésen túlmenően a bírálatokban vannak további fontos megjegyzések, amelyekre reflektálni szeretnék. Neményi Mária hiányérzetére reagálva úgy vélem, hogy a genderrezsimek sokkal átfogóbb elméleti háttérrel biztosítják a női vezetői pozíciók megértéséhez, mint a Bourdieu-féle férfiuralom megközelítése. Megítélésem szerint míg a férfiuralom meglehetősen statikus és univerzalizálja a társadalmi tapasztalatokat, a genderrezsimek elmélete pontosan és jól operacionalizálhatóan leírja a társadalmi struktúra egészét, továbbá lehetőséget ad a történeti változások dinamikus megértésére is. Ebben az elméleti keretrendszerben a patriarchátus változatlanul fontos elemzési szempont, és módot ad a társadalmi intézményrendszer kritikájára is. A patriarchátust könyvemben nem statikus, hanem strukturálisan újratermelő, dinamikus viszonyrendszerként használtam.

Spéder Zsolt hiányolta az idősoros adatelemzéseket. Az adatok nagyobb időtávra vonatkozó elérhetősége és összehasonlíthatósága mindig nagy kihívást jelent, amikor a vezetők kérdését elemezzük, ugyanis az idősoros adatgyűjtés lehetősége roppant korlátozott. Összesen két összehasonlítható adatbázis van, amelyeket fel is használtam a könyvben. Az egyik adatbázis a munkaerőfelmérésből származik: itt az elemzett vezetői kategória nagyon tág. Az ezeket az adatokat bemutató 5. fejezetben látható, hogy milyen nagymértékű szegregáció jellemzi a vezetők csoportját: a foglalkozási csoportok, szektorok, iparágak mentén nagyon eltérő a női és

férfi vezetők jelenléte. A másik adatbázis a tőzsdén jegyzett vállalatok igazgatóságára vonatkozik, és itt az EIGE gyűjti az adatokat. Mivel a magyar tőzsdén nem jegyeznek sok vállalatot, ezért viszonylag kisszámú a nyilvántartott elnökségi tagok száma is. Az igazgatósági tagokról nagyon korlátozottan lehet elemzést készíteni.

Ezen túlmenően az egyes szervezetekben egyedi, hogy kit tekintenek felső- vagy középszintű vezetőnek, ami gátat szab a szervezetek összehasonlíthatóságának. Ezért is gyakori, hogy a vezetőkről szóló elemzések kvalitatív kutatáson alapulnak. A kvalitatív kutatás célja nem a társadalmi trendek megállapítása, hanem sokkal inkább a mechanizmusok feltárása. Ahol a rendelkezésemre álltak makroszintű adatok, ott azokat beépítettem az elemzésbe. Amikor tehát a női vezetők arányának stagnálásáról vagy visszaeséséről írtam, akkor több tényező együttes értelmezésére törekedtem. Ugyanakkor érdemes lett volna pontosítani, hogy a relatív pozícióvesztést milyen indikátorok mentén tudnám bizonyítani, például az egyetemet végzettekhez vagy a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz viszonyított arányokkal.

Egyetértek bírálóimmal, hogy az interszekcionális szemléletmód nélkülözhetetlen a nemi viszonyok megértéséhez. Erre Neményi Mária expliciten utalt is. Szintén ő hiányolja a magyar nyelvű szakirodalmi munkák és feminista törekvések szélesebb körének bemutatását. A hazai szakirodalom szándékaim ellenére háttérbe szorult, mert a nemzetközi publikációs logika valóban erősen befolyásolja, hogy milyen kutatásokra hivatkoznak a szerzők. Fodor Éva további külföldi szakirodalmat ajánlott a szervezeti nemi viszonyok újratermelődéséhez kapcsolódóan. Ez a fontos írás eddig elkerülte a figyelmemet. A szakirodalmi hiányosságokra vonatkozó megjegyzések jelzik, hogy milyen ellentmondásos elvárásoknak kell(ene) egyszerre megfelelni a félperifériás akadémiában dolgozó kutatóknak.

Szintén releváns és sokunkat foglalkoztató kérdés a GYED extra mögött meghúzódó családpolitikai vagy foglalkoztatáspolitikai szándékok értelmezése. Mindenképpen szeretném aláhúzni a jelenség komplexitását és hogy jelenleg még kevés elemzés áll a rendelkezésünkre a kérdéstről. Fókuszomban nem a demográfiai következmény, hanem a genderrezsime gyakorolt hatás felvázolása állt. Az igénybevétel rugalmasságának felvetését és annak implikációjáról szóló ötleteket köszönöm Spéder Zsoltnak.

Összességében az építő kritikákat figyelembe véve azt az állításomat szeretném megerősíteni, hogy a nők vezetővé válásának útjában álló akadályok strukturális és kulturális eredetűek, és intézményileg beágyazottak. A könyvben bemutatott genderrezsime fogalma képes lehet ennek

az összetett helyzetnek a feltárására. Még egyszer köszönöm az alapos és konstruktív bírálatokat. Bízom benne, hogy az opponensek elfogadják a válaszaimat és hogy a mai szakmai vita hosszabb távon is inspirálni fogja a szociológiai kutatásokat.

Irodalom:

EU (2024). *Special Eurobarometer 545 – Gender Stereotypes*. Publications Office of the European Union. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

Kertesi Gábor–Sziráczi György (1983). *A munkaerőpiac strukturálódása Magyarországon*. Bp., MTA Szociológiai Kutató Intézet.

Budapest, 2026. április 7.

dr. Nagy Beáta