

1. NŐK A MUNKAERŐPIACON

PROBLÉMAFELVETÉS, SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

VARGA JÚLIA

A fejlett országokban az elmúlt évtizedek egyik legjelentősebb munkaerőpiaci változása a férfiak és nők munkaerőpiaci szerepének közeledése volt. Jelentősen csökkentek a nemek közötti különbségek a munkaerőpiaci részvételben, foglalkoztatásban, a fizetett és otthoni munkaórák számában, a bérekben, iskolázottságban stb., ennek ellenére még mindig komoly eltérések figyelhetők meg a két nem helyzetében. A nők továbbra is kisebb arányban aktívak, túlréprezentáltak a részmunkaidős és időszakos foglalkoztatásban, az alacsony bérű szektorokban és foglalkozásokban, kisebb valószínűséggel önfoglalkoztatók, és nagyobb valószínűséggel dolgoznak alkalmazottként, kisebb arányban vezetnek vállalkozásokat, vagy dolgoznak vezető pozícióban, és továbbra is fennmaradtak a női–férfi kereseti különbségek.

A nemek közötti munkaerőpiaci különbségek okainak vizsgálata és a különbségek csökkentését elősegítő szakpolitikai megoldások keresése nemcsak a nemek közötti egyenlőség szempontjából érdemel figyelmet, hanem azért is, mert e különbségek hatással lehetnek az országok gazdasági növekedésének a lehetőségeire is. *Christiansen és szerzőtársai* (2016) érvelése szerint az öregedő európai társadalmakban, ahol a termelékenység növekedése is lassul, a női–férfi munkaerőpiaci különbségek csökkentése két csatornán keresztül hathat a növekedésre. Először a munkakínálat növelése, másodsor a vállalatok pénzügyi teljesítményének javítása révén. A második lehetőség felvetése azoknak az utóbbi években egyre nagyobb számban megjelent tanulmányoknak a kutatási eredményein alapul, amelyek azt vizsgálták, hogy hogyan hat a vállalatok teljesítményére, ha nők is vannak a vállalat igazgatótanácsában vagy felső szintű vezetői között. Az elsősorban az Egyesült Államokra vonatkozó kutatások eredményei szerint azoknak a vállalatoknak jobb a pénzügyi teljesítménye, amelyek vezetői között nők is vannak (*Adler*, 2001, *Carter és szerzőtársai*, 2003, 2010, *Erhardt és szerzőtársai*, 2003).

A nők aktivitási rátájának a férfiakhoz való teljes felzárkózása az európai munkaerő-állományt 6 százalékkal növelné *Christiansen és szerzőtársai* (2016) eredményei szerint, de ha a nemek közötti munkaórák különbsége is eltűnne, akkor a növekedés 15 százalékos volna. Az *OECD* (2012) számításai szerint a nők aktivitási rátájának felzárkózása a férfiakéhoz 12 százalékkal magasabb GDP elérését tenné lehetővé a következő 15 évben Európában, mint ha az aktivitási ráták változatlanok maradnak. Nagyjából hasonló nagyságrendű növekedési hatást mértek más munkák is. *Cuberes–Teignier* (2014) és (2016) szerint a nők kisebb arányú munkaerőpiaci és vállalkozási tevékenységekben való részvétele következtében az egy főre jutó jövedelem 10 százalékkal kisebb,

mint amekkora akkor lenne, ha a nők a férfiakkal azonos arányban lennének jelen a munkaerőpiacon, és vállalkoznának. A női aktivitás és foglalkoztatás arányának emelkedése nemcsak azonnali gazdasági előnyökkel jár, hanem a GDP növekedését közép- és hosszú távon is gyorsíthatja. Az OECD eredményei szerint az 1995 óta megvalósult gazdasági növekedés egynegyede annak volt köszönhető, hogy csökkent a férfiak és nők közötti különbség a foglalkoztatási rátákban (OECD, 2008, 2012).

Az európai országok többségében az 1970-es évektől kezdődően évről évre nőtt a nők aktivitási rátája, bár különböző induló szintekről és eltérő ütemben. Ez a folyamatos növekedés nem torpant meg a 2008–2009-ben kirobbant gazdasági világválság hatására sem. Mivel ugyanebben az időszakban a férfiak aktivitási rátája nem, vagy alig változott az EU28, illetve az EU15 országok átlagában, az aktivitási ráták különbsége csökkent a két nem között.¹ Magyarországon a többi tranzíciós országhoz hasonlóan más időbeli pályát járt be a nők aktivitási rátája. A szocialista rendszerben a nők aktivitási rátája jóval nagyobb volt, mint a fejlett országokban, majd az átmenet kezdetekor hirtelen nagyon lecsökkent (1990 és 1995 között 76 százalékról 50 százalékra), 2001 után kisebb hullámzással növekedni kezdett, de mivel a férfiak aktivitási rátája 2012 után gyorsabban nőtt, mint a nőké, ezért a két nem aktivitási rátájának különbsége Magyarországon 2012 után nőni kezdett.²

Egyéni szinten az életkor és az iskolázottság a legfontosabb meghatározói a nők munkaerőpiaci részvételének (lásd például *Anderson–Levine*, 1999, *Attanasio és szerzőtársai*, 2008, *Thévenon*, 2009, *Jaumotte*, 2004, *Fortin*, 2005, *Azmat és szerzőtársai*, 2006). A gyerekvállalás időben is és országoként is különböző mértékben hat a nők munkaerőpiaci aktivitására, ezek a különbségek a családpolitika változásához, valamint a nők munkaerőpiaci lehetőségeinek változásához és a változó attitűdökhöz köthetők (*Del Boca és szerzőtársai*, 2009, *Connolly és szerzőtársai*, 2006, *Vlasblom–Schippers*, 2006). Korábban a családi állapot is komoly hatással volt a női munkavállalás valószínűségére, de az újabb eredmények azt mutatják, hogy ez a hatás eltűnt (*Cipollone és szerzőtársai*, 2013). A partner munkaerőpiaci státusa viszont a legtöbb európai országban befolyásolja a női aktivitás alakulását, azok a nők, akiknek munkanélküli partnerük van, nagyobb valószínűséggel aktívak a munkaerőpiacon (*Thévenon*, 2009), bár a hatás is különböző országoként és a munkanélküliek ellátási rendszerének függvényében (*Bredtmann és szerzőtársai*, 2014).

A családpolitika, a támogatott gyermekellátások és a fizetett gyermekgondozási idő szignifikáns hatással vannak azoknak a nőknek a munkaerőpiaci részvételi döntésére, akiknek gyerekük van (*Paull–Taylor*, 2002, *Jaumotte*, 2003, 2004, *Sánchez-Mangas–Sánchez-Marcos*, 2008, *Cipollone és szerzőtársai*, 2013, *Del Boca és szerzőtársai*, 2009). A gyerekfelügyeleti lehetőségek elsősorban a kevésbé iskolázott nők döntésére hatnak, míg a részmunkaidős álláslehetőségek az iskolázottabb nők döntését befolyásolják.

1 A 20–64 éves férfiak aktivitási rátája az EU28 átlagában 2008 és 2017 között 83,1 százalékról 83,5 százalékra nőtt, az EU15 átlagában 84,2 százalékról 84 százalékra csökkent.

2 2017-ben Magyarországon a 20–64 éves korcsoportban a nemek közötti aktivitási ráták különbsége 15,3 százalékpont, az EU28 országokban és az EU15 országokban egyaránt 11,5 százalékpont volt az Eurostat adatai alapján.

Kiterjedt irodalom vizsgálta, hogy melyek a női aktivitás növekedésének magyarázatai. A nők javuló iskolázottsága és a növekvő bérek mellett más tényezők is a nők munkaerőpiaci részvételét segítették elő. Így a házimunka piaci helyettesítőihez való egyre könnyebb hozzáférés, a háztartási gépek (*Greenwood és szerzőtársai*, 2005), a fogamzásgátló tabletták fejlődése és elterjedése is hozzájárult a női munkaerő kínálatának növekedéséhez (*Goldin-Katz*, 2002, *Bailey*, 2006, *Bailey és szerzőtársai*, 2012). A munkaerő-kereslet foglalkozások szerinti összetételében végbement változásoknak következtében pedig nőtt a kereslet az irodai munkák iránt, ahol a nők nagyobb arányban dolgoznak (*Goldin*, 1990, *Oppenheimer*, 1976). Ugyanakkor azok a tanulmányok, amelyek a hagyományos közgazdasági modellek szokásos változóinak alakulásával próbálták megmagyarázni a női aktivitás időbeli növekedését (így a bérek, a háztartási jövedelmek, az iskolai végzettség vagy egyéb demográfiai változók változásának hatásával), azt találták, hogy az aktivitás változásának nagy hányada megmagyarázatlan maradt azokban a szakaszokban, amikor a női aktivitási ráta gyorsan nőtt. Ez arra utalhat, hogy a preferenciák megváltozásának és az egyéb nem megfigyelt hatásoknak komoly szerepe lehet a nők aktivitásának növekedésében (lásd erről *Blau-Kahn*, 2017).

Az aktivitási ráták közeledéséhez hasonlóan a férfiak és nők foglalkoztatási rátája is közeledett az elmúlt évtizedekben. Komoly különbségek mutatkoznak viszont a foglalkoztatási formákban. 2017-ben az EU28 átlagában a 20–64 éves nők 31,3 százaléka dolgozott részmunkaidőben, míg a férfiaknak mindössze 8,2 százaléka.³ Magyarországon ugyanakkor a részmunkaidős foglalkoztatás csekély arányú volt mindkét nem esetében, 2017-ben a 20–64 éves a férfiak 2,6, a nők 6,3 százaléka dolgozott részmunkaidőben.

A foglalkozási szegregáció továbbra is nagymértékű maradt. 2014-ben például az EU28 átlagában a foglalkoztatott nők 30 százaléka dolgozott olyan szektorokban, amelyekben túlnyomó többségben nők dolgoztak (oktatás, egészségügy, szociális ellátás). 2008 után a foglalkozási szegregáció pedig tovább nőtt, ami egyre növekvő mértékben járult hozzá a nemek közötti bérkülönbségek fennmaradásához.

A nemek közötti bérkülönbségek vizsgálata a férfiak és nők munkaerőpiaci lehetőségeit vizsgáló tanulmányok egyik kitüntetett témája, mivel a kereseti arányok gyakran jelzik, hogy hogyan értékelik gazdaságilag és társadalmilag az egyéneket. A bér emellett az egyének iskolázottságát, képzettségét, munkaerő-tapasztalatát és a várható jövőbeli részvételét összefoglaló statisztikai mérőszám is. A legtöbb tanulmány a bérkülönbség két részét különbözteti meg: a megmagyarázott és a nem megmagyarázott részt. Az első abból adódik, hogy a két nem különbözik egymástól mérhető tulajdonságaikban. A második részt viszont, általában munkaerőpiaci diszkriminációként azonosítják. A nemek közötti kereseti különbségek mérésekor és az eredmények értelmezésekor ugyanakkor fontos és összetett probléma a lehetséges szelek-

³ Eurostat.

ciós hatások kiszűrése (magyarul lásd erről *Lovász–Telegdy*, 2009). Amennyiben a bérkülönbségek nem magyarázhatók meg a termelékenységkülönbséggel, a diszkriminációs magyarázat megalapozott lehet (*Becker*, 1971, *Phelps*, 1972). *Becker* és más szerzők (például *Arrow*, 1973) azt feltételezték, hogy hosszú távon a verseny csökkenteni fogja a munkáltatói diszkriminációt, mivel a legkevésbé diszkrimináló vállalatoknak, amelyek több nőt foglalkoztatnak, alacsonyabbak lesznek a termelési költségei, és ezért kiszorítják az inkább diszkrimináló vállalatokat a piacról. Számos tanulmány vizsgálta, hogy hogyan hat a verseny növekedése a férfi–női kereseti különbségekre. *Black–Strahan* (2001) azt mutatta be, hogy a pénzügyi szektor deregulációját követően (amit a növekvő versenyként értelmeztek) csökkentek a bankszektorban a nemek közti kereseti különbségek. *Black–Brainerd* (2004) azt találta, hogy a nemzetközi kereskedelemnek való növekvő kitettség, vagyis a növekvő verseny csökkentette a látható bérkülönbségeket. *Lovász* (2009) 1986 és 2003 közötti magyar adatokon vizsgálta, hogy a rendszerváltás után megfigyelhető bérkülönbség-csökkenés mekkora része tudható be a megnövekedett verseny diszkriminációt csökkentő hatásának. Azt találta, hogy a verseny növekedése csökkentette a munkáltatók nők elleni diszkriminációját.

A férfi–női kereseti különbségeket vizsgáló tanulmányok eltérő módszereket és sokféle adatforrást használtak fel elemzéseikhez, de e tanulmányokból általánosan látszó tendenciák is kirajzolódnak. Az egyik legfontosabb, hogy az utóbbi évtizedekben a nemek közötti bérkülönbség jelentősen csökkent a fejlett országokban. *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2005) 263 különböző – az 1960-as és 1990-es évek közötti – férfi–női kereseti különbségeket elemző tanulmány eredményeit vizsgálta meg metaanalízis segítségével. 1960 és 1990 között a nyers kereseti különbségek 65 százalékról 30 százalékra csökkentek. A csökkenés túlnyomó részben ahhoz volt köthető, hogy javult a nők iskolázottsága és munkaerőpiaci tapasztalata. Bár az egyes tanulmányok különböző módszereket és adatokat használtak, az eredmények egy része hasonló volt, mivel – mint korábban szó volt róla – a bérkülönbség megmagyarázatlan része nem csökkent az idővel.

Hasonló eredményeket mutatott be *Blau–Kahn* (2017), *Goldin* (2014) az Egyesült Államokra vonatkozóan, akik szintén azt találták, hogy – csökkenő bérkülönbségek mellett – a megmagyarázatlan bérkülönbség aránya az 1980 évek óta gyakorlatilag nem változott, sőt még nőtt is.

A nemek közötti iskolázottsági és a munkaerőpiaci tapasztalat hosszában mutatkozó különbségek csökkenése hozzájárult a bérkülönbségek csökkenéséhez, ugyanakkor a nemek közötti foglalkozási, iparági és szektorok szerinti szegregáció e bérkülönbségek fontos meghatározói maradtak. Jelenleg a foglalkozási és az iparági elkülönülés magyarázza a bérkülönbség felét az Egyesült Államokban (*Blau–Kahn*, 2017), és az európai országokban is ez a legfontosabb magyarázata a férfi–női bérkülönbségnek (*Boll és szerzőtársai*,

2017). A foglalkozási – és sok esetben az iparági – elkülönülés fontosságát már a nemek közötti bérkülönbségeket vizsgáló korai tanulmányok is vizsgálták (*Fuchs*, 1971, *Blinder*, 1973, *Oaxaca*, 1973, *Sawbill*, 1973, *Sorensen*, 1990, *Macpherson–Hirsch*, 1995). A nők és férfiak nemcsak különböző foglalkozásokban dolgoznak, hanem az adott foglalkozáson belüli hierarchia különböző szintjein foglalkoztatják őket.

A tranzíciós országokban, így Magyarországon is a női–férfi kereseti különbség jelentősen csökkent a rendszerváltást követően (lásd például *Kertesi–Köllő*, 1998; *Galasi*, 2000, *Brainerd*, 2000, *Newell–Reilly*, 2001). Ez akkor elsősorban annak a következménye volt, hogy az alacsony iskolázottságú és termelékenységtől elcsúszott nők kiszorultak a munkaerőpiacról (*Hunt*, 2000), de szerepet játszott a csökkenésben az is, hogy a verseny növekedése visszafogta a munkáltatók nőkkel szemben diszkriminációját (*Lovász*, 2009). A tranzíciós periódus kezdetére vonatkozóan ugyanakkor *Csillag* (2006) azt figyelte meg, hogy míg a késő szocializmusban a nemek foglalkozás szerinti összetételében mutatkozó különbségek jelentős részben hozzájárultak a bérkülönbségek fennmaradásához, addig a poszt szocialista átalakulás után már kevésbé élesen különült el a férfi és női munkák köre Magyarországon, és egy foglalkozás elnőiesedése nem járt alacsony bérekkel.

A férfiak és nők átlagos keresetét vizsgáló tanulmányok mellett az utolsó évtizedben egyre több olyan kutatási eredmény született, amely a kereseti eloszlás különböző pontjain vizsgálta a különbségek alakulását. *Blau–Kabn* (2017) az Egyesült Államokra vonatkozóan mutatta be, hogy a nemek közötti bérkülönbségek nagyobbak a béreloszlás felső részén, és lassabban is csökkennek, mint a béreloszlás alsóbb részein. Ezek az eredmények megegyeznek más az Egyesült Államokra és egyéb országokra vonatkozó tanulmányok eredményével (*Kassenboehmer–Sinning*, 2014, *Arulampalam és szerzőtársai*, 2007). *Lovász* (2013) magyar adatok felhasználásával a béreloszlás különböző pontjain vizsgálódva azt találta, hogy a nők hátránya mind a köz-, mind a magánszektorban nagyobb a béreloszlások felső részén, ami ugyancsak az üvegplafon jelenséget támasztja alá. Számos tanulmány szerint a nőket kisebb valószínűséggel léptetik elő, mint az ugyanolyan jellemzőjű férfiakat (*Blau–DeVaro*, 2007, *Cobb–Clark* 2001, *McCue*, 1996, *Addison és szerzőtársai*, 2014). Akármilyen is az oka annak, hogy a nők kisebb valószínűséggel vannak a felsővezetők között, ez a tény is hozzájárul a férfiak és nők közötti kereseti különbségek fennmaradásához.

Az újabb kutatások egy része a nemek közötti pszichológiai jellemzők vagy a nem kognitív készségek különbségének hatását vizsgálta (*Heckman–Kautz*, 2012, *Nyhus–Pons*, 2011, *Cattan* 2014, *Fortin*, 2008, *Mueller–Plug*, 2006, *Semykina–Linz*, 2007). Az eredmények azt mutatták, hogy a nők a férfiaknál kisebb valószínűséggel kezdeményeznek béralkukat, vagy hajlandók versenyezni, illetve inkább kockázatkerülők, mint a férfiak, ami ugyancsak hozzájárulhat

a bérkülönbség fennmaradásához, vagy az eltérő tudományterület, vagy foglalkozás választásához (az ide vonatkozó kutatási eredmények összefoglalását lásd például, *Bertrand*, 2011, *Croson–Gneezy*, 2009). Ugyanakkor *Blau–Kahn* (2017) arra hívta fel a figyelmet, hogy az eddigi kutatási eredmények alapján a pszichológiai jellemzők a meg nem magyarázott bérkülönbségnek csak kis részét magyarázzák, valamint arra is, hogy mivel ezek a különbségek kísérleti kutatások eredményein alapulnak, több bizonyítékra van szükség annak megerősítéséhez, hogy e különbségek a kísérleti helyzeten kívül is megfigyelhetők.

Hivatkozások

- ADDISON, J. T.–OZTURK, O.–WANG, S. (2014): The Role of Gender and Sector in Promotion and Pay Over a Career. *Journal of Human Capital*, Vol. 8. No. 3. 280–317. o.
- ADLER, R. (2001): Women and Profits. *Harvard Business Review*, Vol. 79. No. 10. 30 o.
- ANDERSON, P.–LEVINE, P. (1999): Childcare and mothers' employment decisions, NBER Working Paper Series, No. 7058. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- ARROW, K. J. (1973): The Theory of Discrimination. Megjelent: *Aschenfelter, O.–Rees, A.* (szerk.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.
- ARULAMPALAM, W.–BOOTH, A. L.–BRYAN, M. L. (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60. No. 2. 163–186. o.
- ATTANASIO, O.–LOW, H.–SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2008): Explaining changes in female labour supply in a lifecycle model. *American Economic Review*, Vol. 98. No. 4. 1517–1551. o.
- AZMAT, G.–GUELL, M.–MANNING, A. (2006): Gender gaps in unemployment rates in OECD countries. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. No. 1. 1–37. o.
- BAILEY, M. (2006): More Power to the Pill. The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Lifecycle Labor Supply. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 121. No. 1. 289–320. o.
- BAILEY, M.–HERSHBEIN, J. B.–MILLER, A. R. (2012): The Opt-In Revolution? Contraception and the Gender Gap in Wages. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 4. No. 3. 225–254. o.
- BECKER, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Second edition. University of Chicago Press, Chicago.
- BERTRAND, M. (2011): New Perspectives on Gender. Megjelent: *Aschenfelter, O. C.–David Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4. Part B. Elsevier, Amsterdam, 1543–1590. o.
- BLACK, S. E.–STRAHAN, P. E. (2001): The Division of Spoils. Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *The American Economic Review*, Vol. 91. No. 4. 814–831. o.
- BLACK, S.–BRAINERD, E. (2004): Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination. *Industrial Labor Relations Review*, Vol. 57. No. 4. 540–559. o.
- BLAU, F. D.–DEVARO, J. (2007): New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations*, Vol. 46. No. 3. 511–550. o.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. (2017): The Gender Wage Gap. Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, Vol. 55. No. 3. 789–865 o.
- BLINDER, A. (1973): Wage Discrimination. Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 4. 436–455. o.
- BOLL, C.–JAHN, M.–LAGEMANN, A. (2018): The gender lifetime earnings gap – exploring gendered pay from the life course perspective. *Journal of Income Distribution*, Vol. 25. No. 1. 1–53. o.
- BRAINERD, E. (2000): Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 54. No. 1. 138–162. o.
- BREDTMANN, J.–OTTEN, S.–RULFF, C. (2014): [Husband's unemployment and wife's labor supply. The added worker effect across Europe](#). Ruhr Economic Paper, No. 484. Ruhr University Bochum.
- CARTER, D. A.–D'SOUZA, F.–SIMKINS, B. J.–SIMPSON, W. G. (2010): [The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance](#). *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 18. No. 5. 396–414. o.
- CARTER, D. A.–SIMKINS, B. J.–SIMPSON, W. G. (2003): [Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value](#). *Financial Review*, Vol. 38. No. 1. 33–53. o.
- Cattan, S. (2014): [Psychological Traits and the Gender Wage Gap](#). Institute for Fiscal Studies. Kézirat.

- CHRISTIANSEN, L.–LIN, H.–PEREIRA, J.–TOPALOVA, P.–TURK, R. (2016): Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance. Evidence from Europe IMF Working Paper, Vol. 16. No. 50. 1–29. o.
- CIPOLLONE, A.–PATACCHINI, E.–VALLANTI, G. (2014): [Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors](#). IZA Journal of Economic Labour Studies, Discussion Paper, No. 7710.
- COBB-CLARK, D. A. (2001): Getting Ahead: The Determinants of and Payoffs to Internal Promotion for Young U.S. Men and Women. Megjelent: *Polachek, S. W.* (szerk.): Research in Labor Economics. Vol. 20. Elsevier Science, JAI, Amsterdam, 339–372. o.
- CONNOLLY, S.–ALDRICH, M.–O'BRIEN, M.–SPEIGHT, S.–POOLE, E. (2016): [Britain's slow movement to a gender egalitarian equilibrium: parents and employment in the UK 2001–13](#). Work, Employment and Society, Vol. 30. No. 5. 838–857. o.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. (2009): Gender Differences in Preferences. Journal of Economic Literature, Vol. 47. No. 2. 448–474. o.
- CUBERES, D.–TEIGNIER, M. (2014): Gender Inequality and Economic Growth. A Critical Review Journal of International Development, Vol. 26. No. 2. 260–276. o.
- CUBERES, D.–TEIGNIER, M. (2016): Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market. A Quantitative Estimate. Journal of Human Capital, Vol. 10. No. 1. 1–32. o.
- CSILLAG MÁRTON (2006): „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól napjainkig. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2006. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Budapest, 2006, 100–107. o.
- DEL BOCA, D.–PASQUA, S.–PRONZATO, C. (2009): [Motherhood and market work decisions in institutional context. A European perspective](#). Oxford Economic Papers, Vol. 61. Suppl. 1. 147–171. o.
- ERHARDT, N. L.–WERBEL, J. D.–SHRADER, C. B. (2003): [Board of Director Diversity and Firm Financial Performance](#). Corporate Governance: An International Review, Vol. 11. No. 2. 102–111. o.
- FORTIN, N. M. (2005): Gender role attitudes and the labourmarket outcomes of women across OECD countries. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 21. No. 3. 416–438. o.
- Fortin, N. M. (2008): The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States. The Importance of Money Versus People. Journal of Human Resources, Vol. 43. No. 4. 884–918. o.
- FUCHS, V. R. (2003): A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségekről. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest.
- GALASI PÉTER (2000): Női–férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- GOLDIN, C. (1990): Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women. New York, Oxford University Press.
- GOLDIN, C. (2014): [A Grand Gender Convergence. Its Last Chapter](#). American Economic Review, Vol. 104. No. 4. 1091–1119. o.
- GOLDIN, C.–KATZ, L. F. (2002): The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. Journal of Political Economy, Vol. 110. No. 4. 730–770. o.
- GREENWOOD, J.–SESHADRI, A.–YORUKOGLU, M. (2005): Engines of Liberation. Review of Economic Studies, Vol. 72. No. 1. 109–133. o.
- HECKMAN, J.–KAUTZ, T. (2012): Hard Evidence on Soft Skills. Adam Smith Lecture. Labour Economics, Vol. 19. No. 4. 451–464. o.
- HUNT, J. (2002): The Transition in East Germany: When is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? Journal of Labor Economics, Vol. 20. No. 1. 148–169. o.
- JAUMOTTE, F. (2003): Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries. OECD Economics Department Working Papers No. 376. OECD, Párizs.
- JAUMOTTE, F. (2004): Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries- OECD Economic Studies, No. 37. OECD, Párizs.
- KASSENBOEHMER, S. C.–SINNING, M. G. (2014): Distributional Changes in the Gender Wage Gap. ILR Review, Vol. 67. No. 2. 335–361. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1998) Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. II. rész. Közgazdasági Szemle, 45. évf. 7–8. sz. 621–652. o.
- LOVÁSZ ANNA (2009): A verseny hatása a női–férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 149–158. o.
- LOVÁSZ ANNA (2013): Jobbak a nők esélyei a közzsférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 7–8. sz. 814–836. o.
- LOVÁSZ ANNA–TELEGDY ÁLMOS (2009): Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 46–66. o.
- MACPHERSON, D. A.–HIRSCH, B. T. (1995): Wages and Gender Composition, Why Do Women's Jobs Pay Less? Journal of Labor Economics, Vol. 13. No. 3. 426–471. o.

- MCCUE, K. (1996): Promotions and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, Vol. 14. No. 2. 175–209. o.
- MUELLER, G.–PLUG, E. J. S. (2006): Earnings Effects of Personality. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60. No. 1. 3–20. o.
- NEWELL, A.–REILLY, B. (2001): The gender pay gap in the transition from communism. Some empirical evidence. *Economic Systems*, Vol. 25. No. 4. 287–304. o.
- NYHUS, E. K.–PONS, E. (2012): Personality and the Gender Wage Gap. *Applied Economics*, Vol. 44. No. 1. 105–118. o.
- OAXACA, R. (1973): Male-Female Wage Differences in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o.
- OECD (2008): [Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women](#). OECD, Párizs.
- OECD (2012): [Closing the gender gap. Act now](#). OECD, Párizs.
- OPPENHEIMER, V. (1976): *The Female Labor Force in the United States. Demographic and Economic Factors Governing Its Growth and Changing Composition*. Greenwood Press, Westport, CT.
- PAULL, G.–TAYLOR, J. (2002): *Mothers' employment and childcare use in Britain*. Institute for Fiscal Studies, London.
- PHELPS, E. S. [1972]: *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *American Economic Review*, Vol. 62. No. 4. 659–666. o.
- SÁNCHEZ-MANGAS, R.–SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2008): Balancing family and work. The effect of cash benefits for working mothers. *Labor Economics*, Vol. 15. No. 6. 1127–1142. o.
- SAWHILL, I. V. (1973): The Economics of Discrimination against Women: Some New Findings. *Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 3. 383–396. o.
- SEMYKINA, A.–LINZ, S. J. (2007): Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, Vol. 28. No. 3. 387–410. o.
- SORENSEN, E. (1990): The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue. *Journal of Human Resources*, Vol. 25. No. 1. 55–89. o.
- THÉVENON, O. (2009): [Increased Women's Labour Force Participation in Europe. Progress in the WorkLife Balance or Polarization of Behaviours?](#) *Population*, Vol. 64. No. 2. 235–272. o.
- VLASBLOM, J. D.–SCHIPPERS, J. (2006): Changing dynamics in female employment around childbirth. *Work, Employment and Society*, Vol. 20. No. 2. 329–347. o.
- WEICHELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19. No. 3. 479–511. o.