

BOKÁNYI ZITA – BAUER BÉLA

# A VÁLLALKOZÁSINDÍTÁS NEM FÉRFIPRIVILÉGIUM

## Társadalmi konszolidáció és társadalmi presztízs az EU-tagországokban

■ Magyarország 20. századi történetében három társadalmi konszolidáció zajlott le. Mindhárom folyamat történelmi fordulópontokhoz kapcsolódott (1920, 1948, 1990). A társadalmi, politikai gazdasági változások megszakították az addig „szokványos gondolkodási módot”, újrafogalmazódtak az egyes társadalmi rétegekkel kapcsolatos értékítéletek, az elvárások a különböző társadalmi csoportok, foglalkozások iránt. A társadalmi változást támogató és elfogadó csoportok értékrendszerére támaszkodott a hatalom, és ezen társadalmi csoportok mentén kialakult a társadalom új „hétköznapi tudása”. Az adott társadalmi rendszer a progresszív társadalmi csoportokon nyugodott, így tartva fent egy dinamikus egyensúlyi állapotot a hatalmon lévő elitcsoportok és a társadalom többi rétege között. Kibontakozhatott az a konszolidációs folyamat, amelyben a mértékadó társadalmi csoportok értékrendszere a döntő tényező: meghatározza a társadalmi értékítéleteket, a gazdasági szemléletet, a társadalmi mobilitást, azt, hogy adott társadalmi csoportok hogyan értékelik saját helyüket, szerepüket, valamint az intézményesített szocializáció legfontosabb eszközét, az oktatást.

### A rendszer-transzformáció hatása

■ Az 1980-as években meginduló és mai napig tartó rendszer-transzformáció a hagyományos, régiótól függő – nyugati-keleti – fejlődési sajátosságokat is felerősítette. A térségi sajátosságok tudati leképezése is különböző fejlettségi szinteket mutat. A rendszerváltás hatására egy új, az előzőtől eltérő szerkezetű társadalmi rendszer alakul ki Magyarországon, mellyel párhuzamosan új társadalmi cselekvési tér formálódott. Ez a társadalmi rendszerváltás az értékek, a tulajdonhoz való viszony, az emberi kapcsolatok területén is korszakováltást hozott. Olyan új fogalmakat és jelenségeket kell értelmezni, illetve újraértékelni, mint például öntevékenység, autonómia, hatékonyság, pluralizmus, illetve tulajdon, érték, tudás, bűn, büntetés, bűnhődés. Felmerül a kérdés, hogy az értékrendváltozás milyen horizontális, illetve vertikális folyamatokat fog át. A társadalmi rend változásával elinduló folyamatok horizontális hatására, a társadalom struktúráváltozásával egy időben egyes foglalkozási csoportok – így a vállalkozók – társadalmi státusa, illetve presztízse megváltozott. Az átalakuló struktúra következtében a társadalmi értékrend is folyamatos változásban van. Az értékrendi változások a különböző társadalmi csoportok attitűdváltásával is együtt járnak, így egyes hagyományosan meghatározó társadalmi csoportok hatása és szerepe a társadalmi hierarchiában megváltozik. A magyar társadalom jelenlegi állapotát alapvetően e változási folyamat határozza meg.

A rendszerváltó folyamat meghatározó szereplője „a vállalkozó” volt. Az elmúlt időszak során azonban ehhez a fogalomhoz egyre több negatív felhang is tapadt. Így aki ma saját erejéből, ügyességéből vállalkozóként kíván megélni, annak nem csupán a társadalmi-gazdasági környezettel, hanem egyfajta előítéllettel is meg kell küzdenie. Ennek az előítéletes megközelítésnek egyik kulcsszereplője a női vállalkozó.

## A társadalmi elvárások rendszerének átalakulása

■ A fejlett gazdaságú, elsősorban európai országokban az elmúlt 30-40 év egyik legmeghatározóbb társadalmi folyamata a nők és a férfiak munkaerőpiaci szerepének megváltozása, átalakulása bizonyos munkakörökben közeledése, illetve a női munkavállalók presztízsének növekedése volt. Jelentősen csökkentek a különbségek a foglalkoztatásban, a bérekben, iskolázottságban. Ennek ellenére a nők továbbra is kisebb arányban aktívak, túlreprezentáltak az alacsony bérű foglalkozásokban, nagyobb valószínűséggel dolgoznak alkalmazottként, és – ami dolgozatunk szempontjából meghatározó – kisebb valószínűséggel önfoglalkoztatók, illetve kisebb arányban vezetnek vállalkozásokat, vagy dolgoznak vezető pozícióban.

A 20. század hetvenes éveitől az európai országokban folyamatosan emelkedett a nők aktivitási rátája, ez a folyamat a különböző induló szintek miatt eltérő ütemű volt. Ez a növekedés nem torpant meg a 2008-ban kialakult gazdasági világválság hatására sem. Ennek oka lehet, hogy ebben az időszakban a férfiak aktivitási rátája nem vagy alig változott az EU28, illetve az EU15 országokban. A szocialista rendszerben a nők aktivitási rátája jóval magasabb volt, mint a nyugat-európai, kapitalista gazdasági rendszerű országokban, majd az átmenet kezdetekor hirtelen nagyon lecsökkent (1990 és 1995 között 76 százalékról 50 százalékra), 2001 után kisebb hullámmal növekedni kezdett, de mivel a férfiak aktivitási rátája 2012 után gyorsabban nőtt, mint a nőké, a két nem aktivitási rátájának különbsége Magyarországon 2012 után nőni kezdett. Egyéni szinten az életkor és az iskolázottság, valamint a gyermekvállalás időpontja a legfontosabb meghatározói a nők munkaerőpiaci helyzetének, valamint részvételének. A gyerekvállalás időben is és országonként is különböző mértékben hat a nők aktivitására, ezek a különbözőségek a családpolitika változásához, valamint a nők lehetőségeinek változásához és a változó attitűdökhöz köthetők. (Del Boca és szerzőtársai, 2009; *Magyar családpolitikai rendelkezések 2010–2020*). A nők javuló iskolázottsága és a növekvő bérek mellett további 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 (Bailey 2006; Bailey és szerzőtársai 2012). A munkaerő-kereslet foglalkozások szerinti összetételében végbement változásoknak következtében pedig nőtt a kereslet az inrodai munkák iránt, ahol a nők nagyobb arányban dolgoznak (Goldin 1990; Oppenheimer 1976).

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. 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 nőket alkalmaztak (oktatás, egészségügy, szociális ellátás). 2008 után a foglalkozási szegregáció pedig tovább nőtt, ami egyre növekvő mértékben járult hozzá a nemek közötti bérkülönbségek fennmaradásához. A nők és férfiak nemcsak különböző foglalkozásokban dolgoznak, hanem az adott foglalkozáson belüli hierarchia különböző szintjein foglalkoztatják őket.

A volt szocialista országokban a női-férfi kereseti különbség jelentősen csökkent a rendszer-transzformációt 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 termelékenységu nők kiszorultak a munkaerőpiacról (Hunt 2000), de szerepet játszott a csökkenésben az is, hogy a verseny növekedése visszafogta a munkáltatók nőkkal szembeni diszkriminációját (Lovász 2009). A partner munkaerőpiaci státusa 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 eltérő országonként, társadalmi rétegenként 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 gyermekük van (Cipollone és szerzőtársai 2013; Del Boca és szerzőtársai 2009). A gyerekfelügyeleti lehetőségek elsősorban a kevésbé iskolázott nők döntésére hatnak, míg a részmunkaidős álláslehetőségek, az otthon végezhető munka (home-office) az iskolázottabb nők döntését befolyásolhatják jelentősebb mértékben. Korábbi időszakokban a családi állapot is komoly hatással volt a női munkavállalás valószínűségére, de ez a hatás megszűnni látszik (Cipollone és szerzőtársai 2013).

Az előzőekben megfogalmazottak alapján is jól érzékelhető, hogy számos olyan társadalmi folyamat zajlott az elmúlt évtizedekben, melyek átalakították a korábbi évszázadok során meghonosodott struktúrákat a munka és a munkavégzés világában. Az ilyen folyamatok jelentős része a technológiai változások következménye, erre lehet példa bizonyos feladatok, munkafolyamatok egyszerűsödése vagy teljes függetlenedése az ember tevékeny részvételétől. A munkaerőpiacon történő változás jelentős része a munkamegosztás nemek közötti megosztásában jelenik meg, ahol a nők a 20. század közepéhez viszonyítva jelentősebb szerephez jutottak. Ezzel egyidejűleg a munkavégzés jellege is változott, szemponttá vált a 21. században a munka és a magánélet összehangolása, valamint a foglalkoztatottak felkészültsége és kiteljesedése.

Mindezek mentén kiemelt figyelmet érdemel egy kevésbé kutatott téma: a vállalkozó nők helyzete, mely számos értékkel szolgál. Ilyen érték a szabadság, a merev struktúrák és keretek hiánya, mely lehetővé teszi a kreativitás kibontakozását, melynek mentén az egyén önmaga ura lehet, saját terveit követheti, és önmaga elképzeléseit valósíthatja meg. A vállalkozásokkal kapcsolatos pozitív percepció, az, hogy létrehozásával értéket teremtenek, ezzel együtt lehetőséget biztosítanak másoknak, további munkahelyet teremtenek még több embernek. Ez a tény egyfajta presztízt is biztosít jelenkorunk vállalkozói számára. A vállalkozóvá válás a nők számára egy elfogadható karrierválasztás lehetőségét villantja fel, amely biztosítja a szabadságot, ami alkalmazottként nem adatik meg számukra, többek között azt a rugalmasságot a munkaidő és a munkavégzés helyének megválasztásában, amire a hagyományos szervezeti körülmények között ma még nincs vagy csak alig van rá lehetőség. Ez a megfontolás, mely fokozottan érvényesül a kisgyermekes anyáknál, vonzóvá teheti a vállalkozást mint életformát, habár a vállalkozói lét nem feltétlenül oldja meg, sőt akár súlyosbíthatja is a munka és a magánélet közötti diszharmóniát (Vajda 2014). A hölgyek esetében a személyes indíttatás leginkább a családi háttérrel jelenti. A családi kötődéseken kívül meghatározó a vállalkozást segítő tényezők, az egzisztencia és a pénz szerepe. A vállalkozói indíttatásnál meghatározó szempont az iskolai végzettség. Elsősorban a felsőfokú végzettségűeknél megjelenik egyfajta elkötelezettség az adott terület iránt, amely részben motivációs, részben pedig legitimációs eszköz arra, hogy saját magukat el tudják „képzelní” vállalkozónak. Az alacsonyabb végzettségűeknek nincs szükségük ilyen legitimációs eszközre, mivel szakmai indíttatásból mindig is következhetett a nagyobb jövedelem, a jobb életkörülmény. A magasabban kvalifikáltak főleg olyan területeken próbálnak vállalkozást beindítani, amely kapcsolatban áll végzettségükkel, vagy éppen fedi azt. A családi indíttatással összefüggésben a diplomás szülők vállalkozó, de még nem diplomás gyermekei általában a levelező vagy az esti felnőttoktatást veszik igénybe azon a szakirányon, amely a tervezett vagy éppen már működő vállalkozásuknak a legjobban megfelel. A vállalkozásuk mellett felsőoktatásban részt vevők leggyakrabban főiskolai (BA) végzettséget kívánnak szerezni, mivel ez egyrészt elegendő vállalkozói munkájuk magas szintű, diplomához méltó elvégzéséhez, másrészt ezzel eleget tesznek a szülői elvárásnak az iskolai végzettség területén. Az alacsonyabban kvalifikáltak vállalkozásának nem feltétlenül feltétele a szakirányú végzettség. Könnyen választanak olyan területet, amelyet alig ismernek vagy ismereteiket betanított alkalmazottként szerezték meg.

Magyarországon a nők munkaerőpiaci helyzete – bár egyre több intézkedés születik annak érdekében, hogy ne így legyen – eltér a férfi munkavállalókéétól. A magyar kormány által foganatosított rendelkezések és törvények ugyan segítik a családalapítást és a gyermekvállalást, ennek ellenére főleg a kisgyermekes nőket éri diszkrimináció

a munkaerőpiacon, az ő körükben a legnagyobb az inaktivitás aránya, továbbá a képzetlenek, nyugdíj előtt állók, sőt a gyermekvállalás előtt álló fiatal nőket is éri hátrányos megkülönböztetés (Vajda 2014). A különböző életszakaszban lévő nőket más-más sztereotípiákkal bélyegzik meg, a gyermektelen nőket azért nem alkalmazzák, mert hosszú távon nem lehet rájuk építeni, hiszen előbb utóbb gyermeket fognak szülni, a kisgyermekes anyák a gyermek miatt nem számítanak megbízható munkaerőnek; ha a gyermek megbetegszik, a nő szabadságot fog kivenni. A nyugdíj előtt álló nőket pedig már túl idősnek gondolják, valamint nincsenek korszerűen kiképezve minden munkakörre. Állásinterjúkon léteznek bizonyos tiltott kérdések, pl. a gyermekszámra, gyerekvállalásra vonatkozó, amelyek az elbeszélgetések harmadában-felében elhangzanak. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság felmérései azt mutatják, hogy az életkor a második, a női nemhez tartozás a negyedik leggyakoribb diszkriminációs tényező (Vajda 2014).

Habár az 1980-as évek óta felsőfokú végzettséggel rendelkezők között több a nő, mint a férfi, nem figyelhető meg a nők előnye a munkaerőpiacon. Vezető pozíciókban az arányuk csupán 40,3 százalék; ahogy haladunk a szakképzettséget nem igénylő fizikai munkák felé, jelenlétük egyre inkább nő (Vajda 2014). Ez a felsőoktatás előnytelen szerkezetére utal, ugyanis vannak olyan területek, amelyek elnőiesedtek, ezáltal korlátozottak a kilátásaik a munkaerőpiacon. 2003-as adatok alapján ilyen elnőiesedett terület volt az egészségügyi, a bölcsészeti, a tanító- és óvóképzés, valamint a szociális terület (Nagy 2006).

Bár a társadalmi normák jelentősen változtak, azt továbbra is nehezen fogadják el, ha egy nő tölt be csúcspozíciót; változatlanul a férfiakat fogadják el vezetőnek. Ez az előítéletesség is jelzi – a javadalmazások különbözőségét is ide értve –, hogy miként értékelik gazdaságilag és társadalmilag a nőket. A bér azonban emellett az egyének iskolázottságát, képzettségét, munkaerő-tapasztalatát és a várható jövőbeli részvételét összefoglaló statisztikai mérőszám is.

A vezetőkre fókuszáló kutatások azt bizonyítják, hogy a nőknél jelentősebb magánéleti áldozattal jár az, ha vezetőkké akarnak válni. Az üveglafon jelenség megátolja a nőket az előrejutásban, a női vezetők egy részének reakciója erre az önállóvá válás (Nagy 2006). Mindemellett az alulfoglalkoztatottságra is kiút a nők számára a vállalkozás-alapítás. A rendszerváltás után jelentős mértékben megnövekedett a kis- és közép-vállalkozások, egyéni cégek, kft-k száma. Ennek egyik oka, hogy hirtelen bővültek a lehetőségek, a másik ok pedig, hogy nőtt a munkanélküliség, és egyre nehezebb volt alkalmazottként elhelyezkedni. A saját vállalkozás alapítása inkább a nőket ösztönözte, a férfiak önfoglalkoztatására alig volt hatással (Scharle 2000). Tehát az a sztereotípiá, hogy a vállalkozásalapítás inkább férfiprivilegium, megdőlt, hiszen a nők nagy számban alapítottak és alapítanak ma is cégeket. (Vajda 2014). A kétezres évek második felében a vállalkozók között a nők aránya 32 százalék volt. Ők azok, akik kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak; inkább kis-, illetve, mikrovállalkozásba kezdenek; két területen vannak leginkább jelen: a kereskedelmi, valamint a szolgáltatási téren (Horváth 2006). Alacsony vállalkozói aktivitást eredményez a nők körében a hagyományos nemi szerepeken alapuló neveltetésük, a sztereotípiák, előítéletek és az ebből származó önbizalomhiányuk, továbbá a háztartással és családdal kapcsolatos terheltségük. Ezenfelül többségük kényszerként éli meg a vállalkozóvá válást; az önfoglalkoztatást akkor választják, amikor munkanélkülivé válnak, továbbá mikor alkalmazotti viszonyból „alvállalkozóvá” kényszerülnek (Laczkó 2012; Horváth 2006). Mégis a kényszer ellenére is a nők megkaphatják vállalkozóként azt a rugalmasságot (munkaidőben, munkahelyszínen), amit alkalmazottként nem élvezhettek, ez főleg a kisgyermekes anyák számára lehet vonzó (az apáknál nem), de a vállalkozói életforma akár nehezítheti is a munka és magánélet közti harmóniát (Vajda 2014).

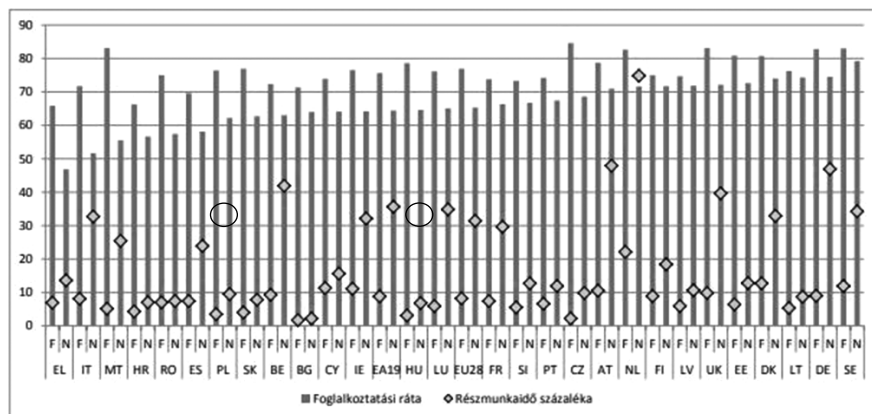
Koncz (2006) háromféle női karriertípust különböztetett meg: a) azok a nők, akik főállású anyák; ennek hátránya, hogy nem rendelkeznek önálló jövedelemmel, és ez összefügg a kiszolgáltatottsággal; b) a második kategóriába azok a nők tartoznak, akik a munkaerőpiaci karrier elsődlegességét vallják, tehát a karriert tartják fontosabbnak; ezek a nők általában iskolázottak, egyedülállóak vagy gyermektelenek, vagy a gyermekük születését követően sem szakítják meg karrierjüket; hátrány ennél a típusnál, hogy

gondot jelent a családi szerep zavartalan ellátása, továbbá a munka túlhajszolásából adódóan állandó stressz, később pedig kiégés is lehet a következménye; előnyt jelent viszont az önálló jövedelem, az önmegvalósítás és a magas presztízs; c) a harmadik kategória a kettős kötődésű karrier; azok a nők, akik ebbe a típusba tartoznak, mind a családi karriert, mind a munkaerőpiaci karriert előnyben részesítik, tehát anyák, akik ellátják a családgondozási feladatokat, és mellette dolgozó nők is – általában kötetlen vagy részmunkaidőben.

Több vállalkozásfejlesztési politikai döntés született mind Magyarországon, mind Európában az elmúlt években. A női vállalkozóknak gyakorlati támogatást is nyújtanak a nemek közti egyenlőség növelését megcélözva. Ilyen például az Európai Hálózat a Női Vállalkozók Támogatására (WES), ez 31 országra tejed ki, tanácsadás és gyakorlatok megosztása folyik. 2009-ben a Női Vállalkozók Nagyköveteinek Európai Hálózata célul tűzte ki, hogy növeljék a vállalkozási hajlandóságot, ezeknek eszköze például, hogy workshopokon, eseményeken keresztül sikeres női vállalkozókat mutattak be, akik megosztották tapasztalataikat, saját példájukon át ösztönözték a nőket, valamint gyakorlati támogatást nyújtanak olyan nők számára, akik vállalkozást szeretnének indítani (Vajda 2014).

Európa 2020 projekt egyik célkitűzése a 75 százalékos foglalkoztatottsági ráta elérése a 20-64 évesek körében, ami fellendíti a gazdaságot. A cél elérése érdekében folyamatos erőfeszítésekre van szükség főleg annak érdekében, hogy a nemek közti különbségeket csökkentsék, továbbá olyan modell kiépítését célozzák meg, amelyben a nők és férfiak egyenlő mértékben felelősek a családgondozási feladatok ellátásáért és a kereső tevékenységért.

*A 20-64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája és a részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékaránya nemek (F/N) szerinti bontásban 2016-ban.*



1. Forrás: Európai szemeszter

Az összes európai tagállamban alacsonyabb a nők foglalkoztatási rátája, mint a férfiaké, a tagállamok között pedig nagymértékűek az eltérések. 2016-ban a nemek közötti foglalkoztatási különbség az EU 28 tagállamát összesen nézve 11,5 százalékpont volt, a férfiak 76,8 százalékos foglalkoztatási rátával, a nők 65,3 százalékos foglalkoztatási rátával rendelkeznek. Iskolázottság tekintetében Magyarországon felülmúlják a nők a férfiakat, és ez igaz a tagállamokra is. A nemek közötti foglalkoztatási különbségek Görögországban, Olaszországban, Máltán – itt a legnagyobb 27,6 százalékpont –, Horvátországban, Spanyolországban és Romániában a legjelentősebb, itt a nőknek 60 százalék vagy az alatti a foglalkoztatási rátájuk. Ezeknek az országoknak előregedő a társadalma, a tagállamok többségében a munkaképes korú népesség várhatóan csökkenni fog, idetartozik még Litvánia, Németország, Magyarország és Lengyelország is. A nők alacsony foglalkoztatottságának oka lehet, hogy hagyományosan rájuk hárul a gyerme-

kek nevelése, az idős korúak ellátása. Azoknak a nőknek, akik ebbe a kategóriába tartoznak, átlagosan 8 százalékponttal alacsonyabb a foglalkoztatási rátájuk a gyermekeketlen nőkkel szemben. Magyarországon a különbség több mint 30 százalékpont. Az ábrán látható, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás nemek közti különbsége továbbra is jelentős. 2016-ban az EU28-ban a foglalkoztatott nők 31,4 százaléka dolgozott részmunkaidőben, míg a férfiak körében ez az arány 8 százalék. A szülők tekintetében az anyák 39 százaléka, míg az apák csupán 6 százaléka dolgozik részmunkaidőben.

A nők előtt ott áll a lehetőség, hogy vállalkozást indítsanak, sikeres vezetők legyenek a gyermekvállalás mellett. Magyarországon számos befolyásos és sikeres nővel kétkedhet, amiről minden évben a Forbes listát ad ki *Az 50 legbefolyásosabb magyar nő* címmel üzlet, média, közélet és kultúra kategóriákkal. Az üzleti kategóriában alapvetően a számok döntenek, a vállalat mérete, alkalmazottjainak száma, és mekkora az árbevétele a cégnek. A lista élén 2018-ban Dávid Ilona állt – ahogy egy évvel korábban is ő foglalt helyet a dobogó első fokán – a MÁV Zrt. elnök vezérigazgatója 2012 óta, továbbá két gyermek édesanyja, karrierjét a Sparnál kezdte könyvelőként. A lista második helyén Hegedűs Éva áll, a Gránit Bank elnök vezérigazgatója, valamint résztulajdonosa. Főosztályvezetőként 29 éves korában ment el szülni, szintén két gyermek édesanyja (<https://forbes.hu/uzlet/>).

## ■ IRODALOM

- Bailey, M.: *More Power to the Pill. The Impact of Contraception* 2006. 1. 289–320.
- Bailey, M. – Hershebin, J. B. – Miller, A. R.: *The Opt-In Revolution? Contraception and the Gender Gap in Wages*. American Economic Journal: Applied Economics 2012. 3. 225–254.
- Bauer Béla: *A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága*. Új Pedagógiai Szemle 1998. 7–8. sz. 54–65.
- Bredtmann, J. – Otten, S. – Rulff, C.: *Husband's unemployment and wife's labor supply*. The added worker effect across Europe. Ruhr Economic Paper 2014. 484. Ruhr University Bochum.
- CDC Centers for Disease Control and Prevention statisztikái <https://www.cdc.gov/nchs/fastats/births.htm>
- CDC Centers for Disease Control and Prevention statisztikái: Average age of mother at first birth: United States and each state, 2006 [https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db21\\_table2.pdf](https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db21_table2.pdf)
- Cipollone, A. – Patacchini, E. – Vallanti, G.: *Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors*. IZA Journal of Economic Labour Studies, Discussion Paper 2014. 7710.
- Connolly, S. – Aldrich, M. – O'Brien, M. – Speight, S. – Poole, E.: *Britain's slow movement to a gender egalitarian equilibrium: parents and employment in the UK 2001–13*. Work, Employment and Society 2016. 5. 838–857.
- Csillag Márton: *„Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól napjainkig*. In: Fazekas Károly – Kézdi Gábor (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Bp., 2006. 100–107.
- Del Boca, D. – Pasqua, S. – Pronzato, C.: *Motherhood and market work decisions in institutional context*. A European perspective. Oxford Economic Papers 2009. 1. 147–171.
- Európai szemeszter – tematikus tájékoztató: *Nők a munkaerőpiacon*. Elérhető: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_hu.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hu.pdf) (Letöltés ideje: 2019. február 13.)
- EUROSAT adatbázisa <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00017&language=en>
- Galasi Péter: *Női-férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996*. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Bp., 2000.
- Górány Z.: *A női vállalkozók motivációi*. In: *Társadalmi és gazdasági trendek, kölcsönhatások a 21. században*. Selye János Egyetem, Komárno, 2017. 103–110.
- Goldin, C.: *Understanding the Gender Gap*. An Economic History of American Women. Oxford University Press, New York, 1990.
- Goldin, C.: *A Grand Gender Convergence*. Its Last Chapter. American Economic Review, 2014. 4. 1091–1119.
- Goldin, C. – Katz, L. F.: *The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions*. Journal of Political Economy 2002. 4. 730–770.
- Greenwood, J. – Seshadri, A. – Yorukoglu, M.: *Engines of Liberation*. Review of Economic Studies 2005. 1. 109–133.
- Horváth Anna: *Kényszerpálya, véletlen vagy tudatos választás? Női vállalkozók Magyarországon a rendszerváltástól napjainkig*. Előadás. Vállalkozónői konferencia Elérhető: <https://seed.hu/files/attachments/vallalkozonoi-konferencia-2006/anna.pdf> (Letöltés ideje: 2019. február 13.)
- Kertesi Gábor – Köllő János: *Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben*. II. rész. Közgazdasági Szemle 1998. 7–8. sz. 621–652.

Koncz Katalin: *Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők*. Munkaügyi Szemle 2006. 9. 28–35. Elérhető: <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Koncz.pdf> (Letöltés ideje: 2019. február.13.)

Kriston László: *Akik háztartás helyett multit vezetnek*. Piac&Profit 2015. [https://piacesprofit.hu/kkv\\_cegblog/haztartas-helyett-multit-vezetnek/](https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/haztartas-helyett-multit-vezetnek/) (Letöltés ideje: 2019. február 14.)

Lovász Anna: *A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között*. In: Fazekas Károly – Lovász Anna – Telegdy Álmos (szerk.): *Munkaerőpiaci tükkör*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Bp., 2009. 149–158.

Uő.: *Jobbak a nők esélyei a köz- és magán-szférában?* A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magán-szférában. Közgazdasági Szemle 2013. 7–8. sz. 814–836.

Lovász Anna – Telegdy Álmos: *Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások*. In: Fazekas Károly – Lovász Anna – Telegdy Álmos (szerk.): *Munkaerőpiaci tükkör*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Bp., 2009. 46–66.

Nagy Beáta: *„Nők a vezetésben”*. In: *Szerepváltozások*. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Elérhető: <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a964.pdf> (Letöltés ideje: 2019. február 13.)

OECD: *Gender and sustainable development*. Maximising the economic, social and environmental role of women. OECD, Paris, 2008.

OECD: *Closing the gender gap*. Actnow. OECD, Paris, 2012.

Oppenheimer, V.: *The Female Labor Force in the United States*. Demographic and Economic Factors Governing Its Growth and Changing Composition. Greenwood Press, Westport, CT. (1976)

Pongrácz Tiborné: *A család és a munka szerepe a nők életében*. In: Pongrácz Tiborné – Spéder Zsolt (szerk.): *Népesség – értékek – vélemények*. (Kutatási jelentések 73, KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Bp., 2002.)

Scharle Ágota: *Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon*. Közgazdasági Szemle 2000. 250–274. Elérhető: <http://efolyoirat.oszk.hu/00000/00017/00058/pdf/scharle.pdf> (Letöltés ideje: 2019. február 14.)

Szalma Ivett – Matysiak Anna: *A nők munkapiaci stratégiai és a második gyermek vállalása Lengyelországban és Magyarországon*. Demográfia 2012. 2–3. sz. 172–195.

Thévenon, O.: *Increased Women's Labour Force Participation in Europe*. Progress in the Work Life Balance or Polarization of Behaviours? Population 2009. 2. 235–272.

Vajda Róza: *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők*. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. In: *A nőtlen évek ára*. Magyar Női Érdekvédelem Szövetség, Bp., 2014. 99–151. Elérhető: <http://real.mtak.hu/25164/> (Letöltés ideje: 2019. február 14.)

Varga Júlia: *Nők a munkaerőpiacon: Problémafelvetés, szakirodalmi áttekintés*. In: *Munkaerőpiaci tükkör 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Bp., 2018. 45–52. Elérhető: <http://real.mtak.hu/88604/> (Letöltés ideje: 2019. február 14.)

Vlasblom, J. D. – Schippers, J.: *Changing dynamics in female employment around childbirth*. Work, Employment and Society 2006. 2. 329–347.

Zsótér Boglárka: *Változó női szerepek: munkavállalás és családi élet összeegyeztetése a fejlett országokban*. Esély 2010. 4. sz.121–124.

