

Nagy Beáta:
Karrier női módra

(elektronikus verzió, készült 2006-ban)

A tanulmány eredetileg nyomtatásban megjelent:
Nagy Beáta (1997): „Karrier női módra” in: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 1997*, Lévai Katalin, Tóth István György, (szerk.). Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Pp. 35–51.

Karrier női módra

Nagy Beáta

Bevezetés

Egyre több társadalomtudományi, szociológiai, politológiai cikk, és publicisztikai írás foglalkozik azzal a jelenséggel, hogy a fiatalabb generációk ambiciózus nőtagjai a férfiakéhoz mérhető munkahelyi sikereket, pályafutást kívánnak elérni. Megjelentek ezek a vélemények a nemzetközi és a hazai sajtóban egyaránt, különböző burkolt, vagy nyílt társadalmi értékítélettel.

Az írások egy része félti a nők, de – valljuk be – főleg a társadalom jövőjét, ha a férfiakkal kívánják összemérni felkészültségüket, szaktudásukat, „erejüket”. Miként fog alakulni társadalmunk jövője, ha a nők számára fontosabbá válik a kenyérkereset, mint a gyermekek nevelése? – teszik fel sokan az álságos kérdést, a gyermekek sorsáért érzett felelősséget egyedül a nők felelőségének tekintve.

A cikkek másik része örömmel üdvözli szerte a világon a nők arányának növekedését a szakértelmiségiek és a vezetők körében, és annak jelét látja benne, hogy az oktatási rendszer kibővülésének, a társadalmi szerepek változásának, az emancipációs törekvések eredményeként megjelent a vezetők egy új, immár nemcsak szórványos csoportja. Ezzel az új, női vezetői csoporttal szemben igen gyakran magas elvárások fogalmazódnak meg. Ugyanakkor felrémlik annak a reménye, hogy jelenlétükkel új vezetési stílus jelenik majd meg, amelyben sokkal fontosabbá válik majd például az alkalmazottakkal való kooperáció.

Szükséges hát megvizsgálnunk, beszélhetünk-e a mai Magyarországon olyan férfi és női munkahelyi karrierokről, amelyek egymással valójában összemérhetők lennének. Ugyanazon a „pályán” versengenek-e egymással férfiak és nők, ténylegesen egymás vetélytársai lennének? Ha ez így van, akkor a vészterhes jóslatok mögött a férfiak hatalmi pozícióinak féltése sejlik fel, a patriarchális alapon szerveződő társadalom egyik fő pillére, a munkaerőpiac inog meg ebben a tekintetben. Ha nem, akkor inkább annak okait kell keresni, hogy miért nem összemérhetők egymással a férfiak és a nők lehetőségei, miért ütköznek a nők az ún. láthatatlan üvegplafonba.

Ez férfi munka volt...

Mindennapi tapasztalatunk, hogy a férfiak és a nők ritkán dolgoznak ugyanolyan pozíciókban, ugyanazonokon a munkahelyeken. A nők többsége

ügynevezett nőies, feminizálódott szakmában dolgozik, gondoljunk például a pedagógus pályára, vagy az egészségügyi ápolók munkaköreire. A férfiak és a nők által betöltött állások tehát igen erőteljesen elkülönülnek egymástól, szakkifejezéssel élve szegregálódnak. A szegregáció a gazdasági (és természetesen a társadalmi) élet minden területén élesen megjelenik, bármilyen szintű elemzést is alkalmazunk. Álljon most itt egy történeti adatsor arra nézve, miként változott a gazdaság fő szektorai között a nemek szerinti eloszlás Magyarországon a népszámlálások adatai alapján!

1. táblázat

Az aktív keresők gazdasági ág és nemek szerint, 1900–1996 (%)

	1900		1910		1920		1930	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Ipar	16,6	9,6	19,3	14,6	18,3	9,8	22,3	14,2
Mezőgazdaság	64,0	52,4	59,5	39,9	59,7	59,6	56,5	48,2
Szolgáltatás	19,4	37,9	21,1	45,6	21,9	30,7	21,2	37,5
Összesen	100,0	99,9	99,9	100,1	99,9	100,1	100,0	99,9

	1941		1950		1960		1970	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Ipar	23,5	17,6	24,1	15,8	37,4	27,7	46,7	39,6
Mezőgazdaság	52,8	48,0	53,5	54,6	36,8	41,4	25,8	23,0
Szolgáltatás	23,7	34,5	22,5	29,7	25,8	31,0	27,4	37,4
Összesen	100,0	99,9	100,1	100,1	100,0	100,1	99,9	100,0

	1980		1990		1996	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Ipar	45,6	37,6	42,6	32,5	38,7	25,1
Mezőgazdaság	21,3	15,7	19,0	10,8	11,1	4,1
Szolgáltatás	33,0	46,8	37,5	56,8	50,3	70,8
Összesen	99,9	100,1	99,9	100,1	100,1	100,0

Forrás: Történeti statisztikai idősorok 1867–1992 I. kötet Népeség-népmozgalom Budapest, KSH 1992. 44. o. alapján számított adatok, 1996: Mikrocenzus, 1996 A népeség és a lakások jellemzői KSH, Budapest, 1996, 148. o. alapján számított adatok

Témánk szempontjából fontos a szakirodalomban is gyakorta említett kétfajta szegregáció, a vertikális és a horizontális elkülönítése. A horizontális szegregáció a fenti tényre utal, azaz a férfiak és a nők más-más gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban helyezkednek el. De gondolhatunk itt például az orvosi pályára, ahol a sebész és a nőgyógyász foglalkozását szinte kizárólag férfiak töltik be (nem véletlenül, hiszen ezekben a legnagyobb mértékű az anyagi siker), míg a gyermekgyógyászok között túlnyomó többségben vannak jelen a nők (és ezzel együtt az előző szakterületekhez képest a gyermekgyógyászok társadalmi presztízse és kereseti lehetősége jóval kisebb). A horizontális szegregáció azt jelenti tehát,

hogy az eltérő nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelés igénye következtében a férfiak és a nők más-más pályákon indulnak el. Ennek következtében ritkán mérettetnek meg egymással összehasonlítva, éppen ezért a nők ott képesek vezető állás betöltésére, ahol női beosztottak munkáját kell irányítaniuk, hiszen a társadalmi elvárások nehezen tűrik az „eredeti” szereposztás felrúgását. Mivel a nők fokozott munkába állása miatt a foglalkozások elnöiesedésének, a feminizálódásnak a folyamata általánosan és gyakorta megfigyelhető jelenség volt, számos elképzelés született arra nézve, hogyan is zajlott le a folyamat. Az egyik vélemény szerint a nők nagy számban benyomulnak egyes foglalkozásokba, leszorítják a kereseteket, és így a férfiak alig győznek menekülni a foglalkozásból. A másik álláspont viszont azt hangsúlyozza, hogy a nők már csak azokba a foglalkozásokba tudnak bejutni, amelyeket a férfiak – éppen az előnytelen jövedelmi lehetőségek, vagy a rossz (romló) társadalmi presztízs miatt nekik átengednek. (England, 1992)

A vertikális szegregáció a foglalkozási hierarchiában való előrejutási lehetőségeket foglalja magában, azt a jelenséget, hogy a beosztási szinteken egyre feljebb haladva, akkor is jelentősen csökken a nők aránya, ha megfelelő formális képzettséggel rendelkeznek, és a pozíció betöltésére formálisan megfelelő szakemberek között sem kisebb az arányuk, mint a férfiaké. A közgazdászok között például igen magas a nők aránya, mivel a főiskolai képzésből kikerülők kétharmad része nő, a vezető pozíciókban ehhez képest kevés női vezetővel találkozhatunk.

A gazdasági élet első szintű vezetői székeiben pedig egyáltalán nincsenek jelen a nők. Semmi kétség, hogy a világon egyetlen olyan ország sem létezik, ahol a nők lennének többségben a vezetői posztokon. Az is jól ismert példa, hogy az elnöiesedett pedagóguspályán az iskolaigazgatói székbe – ha egyáltalán van a tantestületben – akkor máris férfi kerül.

Ugyanakkor feltétlenül szét kell választanunk két fontos kérdést. Az egyik azzal foglalkozik, miképpen lehetne a szegregáció mértékét csökkenteni, és egyre több nőnek bekerülnie a korábban férfiak számára fenntartott területekre. Emlékezzünk a szélsőségesnek tekinthető példára, a traktoroslány figurájára! Azt azonban világosan látnunk kell, hogy a szegregáció csökkenése egy idő után átcsaphat az ellenkező végletbe, és egyre több szakma elkezd feminizálódni, elnöiesedni, amely végül is újra a szegregáció növekedéséhez vezet. (Koncz, 1994)

Megítélésem szerint ennél talán fontosabb feltenni azt a kérdést, vajon miért kisebb a nőies foglalkozásokban elérhető kereset? Miért nem esik egyenlő megítélés alá a férfiak és a nők által elvégzett munka? Miért kell egy nőnek kétszer annyit teljesítenie, hogy férfitársaihoz hasonlóan értékeljék munkáját? Ennek okát az a Magyarországon nem kellőképpen felismert jelenség képezi, hogy a nők által végzett tevékenységeket a társadalom kulturálisan erőteljesen alulértékeli. (Kilbourne et al, 1994) Itt óhatatlanul felmerül a házimunka problematikája. A magyar nyelv a munka

szó alatt keresőtevékenységet ért. Ezáltal kiszorul a kategóriából az a hatalmas tevékenység-halmaz, amelyet (szinte kizárólag) a nők fizetetlen, és lássuk be, nem nagyon megbecsült házimunkaként végeznek. Az időmérleg vizsgálatok adatai megmutatták, hogy a háztartás ellátásával kapcsolatos munkákat csaknem 3/4 részben a nők végzik. Ez az arány az utóbbi 20 esztendőben nem változott. (Frey, 1996)

Kinek mi áll élete középpontjában?

Amikor a férfiak és a nők keresőtevékenysége szóba kerül, kimondva-kimondatlanul ott rejlik az, hogy a pénzkeresés a közvélekedés szerint más-más jelentéssel bír a férfiak és a nők számára. (Tóth, 1995) A férfiak által betöltött gazdasági és társadalmi szerep vizsgálatokor mindenkor a keresőtevékenység áll az elemzés középpontjában, amely munka meghatározza a (férfi) ember általános döntéseit. Ezzel szemben a nők esetében a kiinduló tézis az marad, hogy számukra elsődleges fontossággal a család bír, és ennek rendelik alá minden egyéb gazdasági és társadalmi tevékenységüket. Az általános feltételezések szerint a nők „igazi” szerepe a feleség státusza, a keresőtevékenység pedig másodlagos, kiegészítő jelleggel bír, ezzel szemben a férfiak életének középpontjában a foglalkoztatás, a munka áll, és minden egyéb tevékenységet ez szervez meg.

A kétféle megközelítési lehetőség már rámutat arra a kérdésre is, hogy a társadalmi megítélés szerint vajon kiből lehet megfelelő vezető, és gyakorlatilag nem kérdőjelezi meg a hagyományos háztartási munkamegosztás tradicionális alapjait, sőt azt tovább erősíti. (Feldberg–Glenn, 1984)

Az üvegplafon, azaz miért könnyebb a férfiaknak karriert befutniuk?

Adódik hát a kérdés, hogy milyen magyarázatokat találhatunk arra nézve, hogy a nők azonos szakmai felkészültség esetén is lényegesen kisebb eséllyel futnak be munkahelyi karriert mint a férfiak. Az tudható az egyre terjedelmesebb hazai és nemzetközi szakirodalomból, hogy az elmúlt évtizedekben jelentősen nőtt a női vezetők aránya a fejlett országok gazdaságában. Az is tény ugyanakkor, hogy ez a változás kevésbé érte el a felső szintű vezetői pozíciókat, ahol a nők továbbra is csak szórványosan képesek bekerülni, ritkaságszámba megy egy-egy női top manager feltűnése. (Powell, 1988)

A férfiak és a nők vezetésben elfoglalt helyzetével kapcsolatos szakirodalom három fő összetevőjét tünteti fel az esélyegyenlőtlenségek kialakulásának:

- a nemre visszavezethető tényezők
- a szervezet működésének tulajdonítható tényezők

- A nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő szempontok.

Tekintsük át röviden, hogy mit is rejtenek ezek a felsorolt szempontok, és ezek a tényezők miként aktivizálódnak a férfiak és nők karrierjei közötti esélykülönbségeknek kialakulása során!

A nemre visszavezethető tényezők

A nemekre összpontosító elméletek szerint mindenekelőtt a nők belső, személyes jellemzőire vezethető vissza az a tény, hogy közülük kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba. Milyen jellegzetességekre is kell itt gondolni? Személyes jellemzők lehetnek például az iskolai végzettség szintjében és jellegében tapasztalható tipikus nemek szerinti eltérések. Az esélyegyenlőtlenség valódi okai azonban nem vezethetők vissza arra a leggyakrabban hangoztatott indokra, hogy a férfiak iskolázottsági színvonala jóval meghaladja a nőkéét. A fejlett országokban például a nők aránya a felsőfokú oktatásban eléri, sőt túlszárnyalja a férfiakét. (OECD, 1993) Azt azonban meg kell jegyezni, hogy az adatokon belül is erőteljes szóródás van, azaz a lányok jelentősen felülreprezentáltak a főiskolai hallgatók között, illetve gyakrabban végeznek ún. nőkhöz „jobb illő”, oktatással, ápolással kapcsolatos, ill. bölcsészeti stúdiumokat.

Pontos statisztikai adataink vannak arra nézve, hogy az iskolai végzettség eltérése Magyarországon sem indokolhatja a férfiak és a nők karrierbeli különbségét. Az utóbbi évtizedekben jelentősen javult a gazdaságilag aktív női népesség iskolázottsági szintje, és 1990-ben az aktív keresők körében már magasabb volt a női, mint a férfi diplomások aránya.

2. táblázat

Az aktív keresők legmagasabb iskolai végzettség és nemek szerint, 1960–1995 (%)

	1960		1970		1980		1990		1995	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
6 osztálynál kevesebb	22,7	19,2	12,6	9,1	5,0	4,5	2,1	1,6	1,4	1,2
6-8 osztály	66,7	70,6	57,9	66,2	45,0	54,4	34,3	39,8	19,9**	25,3**
Középiskola	6,8	8,2	23,4	20,9	41,3	33,8	51,7	45,9	64,0	57,2
Diploma	3,8	2,0	6,1	3,8	8,7	7,3	11,9	12,7	14,7	16,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: 1960–1990: Történeti statisztikai idősorok 1867–1992 I. kötet, Népeség-népmozgalom, Budapest, KSH 1992 42. o. alapján számított adatok
1995: Magyar Statisztikai Évkönyv 1995, KSH, Bp., 1996 72. o. – a gyesen, gyeden lévők és a sorkatonák nélkül

* 8 általánosnál kevesebb

** általános iskola 8 osztálya

A nők iskolázottságának emelkedése, és relatív hátrányuk ledolgozása azonban nem pusztán a szocialista ideológia erőltetett emancipációs törekvéseinek tudható be, hanem visszanyúlik szocializmust megelőző korszakra. (Szelényi-Aschaffenburg, 1993)

Az egyéni tényezők fontosságát hangsúlyozó érvelések jelentős része általában ennél komplexebb álláspontot képvisel, több teret engedve a szociálpszichológiának és a belső tényezőknek. A kora kisgyermekkorai szocializációtól kezdődően egymástól jelentősen eltérő nemi szerepekre készítik fel a fiúkat és a lányokat. (Buda, 1985) A lányok esetében az empátia, az odafigyelés, altruizmus, önfeláldozás, az alkalmazkodóképesség állandóan és hangsúlyozottan jelen van az elsajátítandó szerepek között. Ezzel szemben a fiúknál sokkal fontosabb például az önérvényesítés, agresszivitás, karriervágy, versenyszellem.

Ugyanakkor tudjuk, hogy annak a menedzsernek vannak jó esélyei az előrejutásra, aki agresszív, erőteljes, racionális, kompetitív, határozott, magabiztos és független. A nőket azonban a nemi szerepek elsajátítása során éppen ezekkel ellenkező tulajdonságokra nevelik. A nők tehát ebből a szempontból már „hátránnyal” indulnak. Emellett (és részben ezek következtében) a nők magatartása, céljai, az önmagukhoz, a családhoz, a karrierhez, a szervezethez való viszonyuk is pontosan ellentétes azzal, amit a felső szintű vezetői pozíció megkíván. A nőket tehát többnyire olyan jellemzők elsajátítására szocializálják, amelyek nem egyeztethetők össze a menedzseri szerep igényeivel, és ezzel csökkentik annak lehetőségét, hogy a szervezet felső fokaira jussanak. A szervezet felső szintjeire eljutó nők éppen ezért a siker, az elismertség érdekében általában a magatartások és attitűdök férfi modelljét alkalmazzák és kevés helyet engednek nőiességüknek. (Kovalainen, 1990)

Emellett az a feltevés is empirikus megerősítésre talált, hogy a nők saját munkájuknak, képességeiknek kevesebb jelentőséget tulajdonítanak, és kevesebb az önbizalmuk, mint amennyit a feladat megkíván. A nők teljesítményüket hajlamosak igen gyakran „külső tényezőknek” tulajdonítani, azt mondják például, hogy éppen szerencsésük volt, vagy hogy egyszerű volt a feladat. (Hennig-Jardim, 1976) (Nagy, 1995)

A szervezet működésének tulajdonítható tényezők

Mint láthattuk, az előző megközelítés a magatartást, célokat és attitűdöket tekintette magyarázó erejűnek a nemek eltérő esélyeinek szempontjából. Nem figyelt azonban arra a helyzetre, amelyben a férfiak és a nők dolgoznak, tehát magára a szervezetre. A szervezet strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségei ugyanis elősegítik a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. Hiszen ha a szervezetekbe, cégekbe való bejutáskor a foglalkozások már eleve nemek szerint szegmentálódnak, akkor az jelentősen meghatározza, sőt behatárolja a további előrelépési lehetőségeket, kialakulnak olyan területek a munkaerőpiacon, amelyeket kizárólag férfiak foglalhatnak el.

Történetileg sem tekinthetők azonban a szervezetek „nemekre semleges” (gender blind) intézményeknek, hiszen már a századfordulón, a női munkaerő tömegesen a bürokratikus szervezetek alsó szintjeire áramlott, és ott a mechanikus irodai munkákat végezte. A munkáltatók szívesen alkalmaztak olcsó női munkaerőt, mindeközben meghatározták a fehérgalléros női munkaerő férfiaknak alárendelt pozícióját. A férfiak karrierjét nagyban segítették a feleségek is, akik megteremtették annak a lehetőségét, hogy a férfiak több időt szenteljenek a „szervezetnek”: Angliában például több bankszervezetben még az '50-es évek végén is létezett a férjzett nők munkaerőpiaci korlátozása, a „marriage bar”, amely arra kényszerítette a nőket, hogy házasságkötés után teljesen visszavonuljanak a munkaerőpiacról. Ebben az időszakban a nőket női foglalkozásokra választották ki, a férfiakat pedig karrierre. (Crompton, 1989)

Napjainkra ugyan jelentősen megváltozott a bürokratikus szervezeti modell, azonban pusztán az a tény, hogy egyre több nő kerül a szervezetekbe, még nem jelenti azt, hogy a szervezet kevésbé lenne patriarchális mint korábban volt. A nők még mindig távol vannak a valódi szervezeti hatalomtól.

Elsőként Rosabeth Moss Kanter (1977) tárta fel milyen szerepet játszanak a szervezeti, strukturális tényezők a nemek szerinti esélyek és lehetőségek szempontjából. Az általa vizsgált nagy gazdasági szervezet felső szintjén szinte csak férfiak dolgoztak, a vezetésben a nők – összességükben tekintve – szinte csak jelképes szerephez jutottak, ennek következtében a szervezeti hatalmuk is kevés volt. Ennek a jelképes, szimbolikus szerepnek a leírására használta Kanter a „token” (= szimbólum, jelkép) kifejezést. Azokat a csoportokat, ill. személyeket illetik ezzel a névvel, akik egy közösségen belül elenyésző, 10-15%-os kisebbségben vannak. Esetünkben tehát a nők alkotják a tokenek csoportját. (Nemcsak a nem, hanem bármilyen más szembeutó jellemző pl. faj, etnikum alapján is végbemehet ez az elkülönülés.) A tokenizmus (tokenism) egyik legfontosabb jellemzője, hogy a tokenek a domináns csoport ellenőrzése alatt állnak. Mivel kevesen vannak, inkább társadalmi csoportjuk képviselőikért, nem pedig individuumokként jelennek meg. Kis arányuknál – és így többnyire kis számuknál – fogva nehéz egymással szövetséget kötniük, így ez az állapot (elszigeteltségük, izoláltságuk) önfenntartó jelenséggé válik. A „token”-pozíció számos nehézséget róhat ki a kisebbségben lévő csoport tagjaira: állandó rivaldafényben és teljesítménykényszer alatt kell dolgozniuk, ezzel is különbözve a domináns csoport tagjaitól, továbbá kirekesztődnek a „fiúklub” társalgásából.

Magyar vállalatvezetőkkel készített interjúkból kiderült, hogy a női gazdasági szakemberek és főleg a vezetők női mivoltukból eredően állandó bizonyítási kényszer alatt élnek. „Ahhoz, hogy elfogadjanak és értékeljenek, szakmán belül is többet kellett produkálnom férfikollégáimnál. Ez nem panasz. Ez realitás.” (Bossányi–Forgács, 1983:167.)

A nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő szempontok

„A GOS megközelítés szerint a nők magatartása és korlátozott szervezeti előrelépése visszavezethető nemükre, a szervezeti kontextusra és/vagy arra a nagyobb társadalmi és intézményi rendszerre, amelyben tevékenyen vesznek részt.” (Fagenson, 1990:271.) A különböző tényezők kölcsönösen hatással vannak egymásra, a megközelítés lényege az interakciók hangsúlyozása. Az interakció a nemek jellemzői, a szervezeti kontextus és társadalmi-intézményi rendszer között zajlik. Az egyént változtatja a szituáció és a társadalmi rendszer, és ő is változtatja azokat. A három tényezőt úgy kell tekinteni, hogy együttesen meghatározzák az egyén attitűdjeit, ismereteit és magatartását, és az idők során egymást is befolyásolják.

A GOS- megközelítés tehát új távlatokat nyit meg a nők szervezetben elfoglalt pozícióinak elemzése előtt. A nők kisebb mértékű karrier-orientáltságát például a következő tényezők összehatásaként foghatjuk fel: „(1) a nők a férfiakkal ellentétben nem tanultak meg célokat felállítani és előre tervezni és/vagy (2) korlátozott előrelépési arányuk miatt inkább csak a feladatra figyelnek és/vagy (3) mivel mint nőket nem sokszor veszik őket komolyan a társadalomban, kevés figyelmet és erőfeszítést fordítottak arra, hogy segítsék őket a szervezeten belüli előrelépésben.” (Fagenson, 1990:272.)

A karrier alakulása csak összetett modellben értelmezhető, hiszen az egyéni, a szervezeti és a társadalmi tényezők egymással kölcsönhatásban állnak, és együttesen befolyásolják a karriermintát. A különböző tényezők eltérő erősségűek a karrier különböző szakaszaiban. (Fagenson, 1990)

Karrier Magyarországon

Amikor karriert befutó egyénekről beszélünk, általában két fontos csoport jut eszünkbe, a menedzserek és a vállalkozók. Egyszersmind ők azok, akik az utóbbi években a figyelem középpontjába kerültek, és a társadalom többsége igen gyakran irigylésre méltó jellegzetességet tulajdonít nekik: igen jelentős anyagi fogyasztási szintet, magas életszínvonalat, nagy társadalmi presztízst, amelyeket a státuszszimbólumok használata még nyomatékosabbá tesz.

A továbbiakban azt szeretném bemutatni, hogyan alakult az említett két csoport társadalmi összetétele Magyarországon. Kik is ezek a vállalkozók és menedzserek? Milyenek a női vállalkozók és a női menedzserek? Képesek-e a nők a férfiakéhoz mérhető sikert elérni?

A gazdasági vezetők

Magyarországon az elmúlt években nem romlott a nőknek a vezetésben elfoglalt helyzete. Milyen okok húzódnak meg e mögött a nők számára kedvezőnek

mondható tendencia mögött akkor, amikor kiéleződött a munkaerőpiaci verseny? Ugyanakkor természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az ún. potenciális gazdasági vezetők között (elite pools) jóval magasabb a nők aránya.

A nők vezetésben betöltött változatlan szerepe mögött néhány igen fontos tényező húzódik meg, amelyeknek elemzésére mindeddig nem fordítottak kellő figyelmet a kutatók. Melyek is ezek?

Az egyik igen fontos szempont az iskolai végzettség folyamatos emelkedése. Miként a 2. táblázat adatai is jelzik, a nők a férfiakat is felülmúló arányban kapcsolódtak be a felsőoktatásba. Azonban azt már említettem, jelentős mértékű szegregáció volt tetten érhető, más-más tudásanyagot közvetítő tanintézményekben tanulnak fiúk és a lányok. A 3. táblázat megmutatja, hogy néhány felsőoktatási intézményen belül hogyan oszlott meg a fiúk és lányok pályaválasztási preferenciája. (Azért fontosak ezek az intézmények, mert főleg ezekből kerülhetnek ki azok a személyek, akiknek a legnagyobb esélyük van a gazdasági élet irányító pozícióinak betöltésére.)

A műszaki pályák kivételével a lányok egyik intézményben sem alulreprezentáltak a diákok körében. A táblázat egyértelműen mutatja a közgazdaszpálya elnöiesedésének tényét is, amely több évtizedes múltra tekint vissza. A gazdasági rendszer átalakulásával párhuzamosan pedig éppenséggel igen erőteljesen előtérbe kerültek azok a szakterületek, ahol a nők arányaikat tekintve egyáltalán nem voltak a férfiakhoz képest hátrányos helyzetben. Jelentősen megnövekedett a közgazdasági és a jogi pálya súlya, és ugyanakkor – legalábbis általánosságban – lényegesen veszítettek korábbi fontosságukból a műszaki diplomák. Azok a tényezők, amelyekre korábban tehát a elnöiesedés tendenciája volt jellemző, most előnyként jelennek meg, és segítenek stabilizálni a nők helyzetét a gazdasági vezetők csoportján belül. Hogyha tehát a férfi-női karrieregyenlőtlenségek körében a nemre jellemző tényezők közül az iskolai végzettséget vesszük vizsgálat alá, éppen a nők igen előnyös helyzetét kell hangsúlyozni. Azonban az ily módon felhalmozott tudásanyag egy nőt sokkal ritkábban készítet arra, hogy tudatosan szemlélje pályafutását, esetleg meg is tervezze azt. Emögött magyarázatként pedig igen nagy részben rejlenek a nemek közötti szocializációs különbségek.

3. táblázat

Az egyetemi, főiskolai oklevelet szerzett nők aránya (%)

	1990	1991	1993
Állam- és Jogtudományi Egyetem	48,0	48,1	49,0
Közgazdaságtudományi Egyetem	50,5	50,3	47,9
Műszaki egyetemek	18,8	20,0	19,9
Műszaki főiskolák	15,4	16,0	18,2
Közgazdasági Főiskolák	74,8	71,2	65,5
Kereskedelmi és Vendéglátóipari Főiskola	68,5	68,5	66,6
Államigazgatási Főiskola	80,7	80,8	61,6

Forrás: Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató,
Felsőoktatás 1990/91 Bp., 1991 155., 160. o.
Felsőoktatás 1991/92 Bp., 1992 150-173. o.
Felsőoktatás 1992/93 Bp., 1993 139-156. o.

Ha megnézzük az 1993-as gazdasági elit vizsgálat adatait, egyértelművé válik a felsőfokú közgazdasági végzettség esélynövelő hatása az elitbe való bekerülés során, ugyanakkor a műszaki pálya „hátrébb csúszása”. (A továbbiakban a gazdasági elitre vonatkozó adatok ebből az 1993-as vizsgálatból származnak.)

4. táblázat

A gazdasági elit tagjainak legmagasabb iskolai végzettsége, 1993 (%)

	Férfi	Nő	Összesen
Középiskola	(9) 3,6	(2) 3,9	(11) 3,7
Felsőfokú műszaki	(105) 42,0	(9) 17,6	(114) 37,9
Felsőfokú közgazdasági	(103) 41,2	(35) 68,6	(138) 45,8
Felsőfokú egyéb	(33) 13,3	(5) 9,8	(38) 12,6
Összesen	(250) 100,0	(51) 100,0	(301) 100,0

Forrás: saját számítás

Különösen nagy magyarázóerővel bír a jelenség akkor, ha különböző vizsgált szegmensekben nézzük meg a legmagasabb befejezett iskolai végzettséget. Azt jelzik az adatok ugyanis, hogy a legnagyobb expanziót felmutató szektorokban fontos a közgazdasági végzettség megléte, ezzel szemben az állami vállalatok vezetőire (akik a minta átlagát messze felülmúlva férfiak) még mindig a műszaki végzettség volt jellemző. (Nagy, 1995)

A nők jelenléte a gazdasági elitben (1990, 1993)

Szegmens	1990		1993	
	Számuk	Arányuk	Számuk	Arányuk
Minisztérium	19	19	14	30
Bank	14	19	16	26
Állami vállalat	28	14	15	12
Magánvállalat	–	–	6	9
Összesen	61	16,4	51	16,9

Forrás: saját számítás

Összességében a gazdasági elitben belül 1993-ban két szegmensben voltak a minta átlagát meghaladó arányban jelen a nők: a bankszektorban és a minisztériumokban. Ezen jelenség mögött két fontos ok húzódik meg:

1. Ezen szegmensek adminisztratív szervezeteiben erőteljes feminizálódás jellemző. Azokon a területeken van nagyobb esélyük a nőknek a vezetővé válásra, ahol az alkalmazottak döntő többsége nő. A vezető pozíciókba bejutó nőknek tehát általában női versenytársakkal kellett megküzdeniük, másrészt pedig túlnyomórészt női beosztottakat kell irányítaniuk.

2. Ezen szegmensek igényelték átlagon felül a közgazdász képzettséget, és a nők már pályájuk elején ebbe az irányba terelődtek. Igen sok mai női felsőszintű gazdasági vezető kezdte a pályáját a Magyar Nemzeti Bankban vagy a Pénzügyminisztériumban. (Nagy, 1995)

A statisztikai átlagok mögött azonban most is igen lényeges jellegzetességek rejlenek. Nemcsak a szegmensek között fontos ugyanis a nemi arányok eltérése, hanem az is jellemző, hogy a nők még a gazdasági elitben belül is csak a második vonalban képesek pozíciókat szerezni! Jellemző módon nem töltenek be a nők a vállalati szférában vezérigazgatói vagy műszaki vezérigazgató helyettesi pozíciót. A bankok és vállalatok vezetésén belül ezentúl egyaránt tipikusnak mondható munkamegosztás, hogy a nők a számvitelért felelősek. Ezek a sajátosságok rámutatnak arra, milyen rejtett módon képes terelni a szervezet a belépő női és férfi munkavállalókat, hogy a nekik, ill. még inkább a szervezet elvárásának „megfelelő” pozíciókat töltsék be.

Nézzük meg azt is, hogy vajon mekkora árat kell fizetniük az egymással csak nagyon nehezen összemérhető karrierért a férfiaknak és a nőknek! Ez azért fontos, mert általában a női reprodukciós feladatokat nevezik meg a kérdezettek, ha a férfiak és nők közötti karrieregyenlőtlenség okairól kérdezik őket.

Mi tehát a siker ára? A leggyakrabban említett áldozat a családi háttér kiegyensúlyozottsága. Már jeleztem, hogy a közvélekedés szerint a férfiak és a nők életében máshol és más fontossággal helyezkedik el a keresőtevékenység. Ebből fakadóan a társadalom számára teljesen magától értetődő tény, hogy a férfiak futnak be karriert. A szakmai sikerek előkészítésében azonban feledhetetlen szerepe van annak a segítségnek, amelyet a család, legtöbbször a

feleség végez el, aki biztosítja a békés családi hátteret. A (férfi) menedzser karrierje tehát többnyire több ember együttes munkálkodásának eredménye. A női karriernek legfőbb akadályának általában a nők vállára háruló többes terhet említik, amely a keresőtevékenységen túl a feleség, az anya szerepét is felöleli, és ezzel együtt szinte teljesen „természetesen” a házimunkákat. (Nagy, 1995)

6. sz. táblázat

A családi állapot mutatói a gazdasági elit körében, 1993

	Férfi	Nő	Összesen
Hajadon/nőtlen	(11) 4,4	(3) 5,9	(14) 4,7
Házias	(224) 89,6	(36) 70,6	(260) 86,4
Özvegy	(0) 0,0	(1) 2,0	(1) 0,3
Elvált	(15) 6,0	(11) 21,6	(26) 8,6
Összesen	(250) 100,0	(51) 100,0	(301) 100,0

Forrás: saját számítás

A családi állapot mutatóiban minden vizsgált időszakban és régióban igen látványos eltérések adódnak a férfi és a női vezetők helyzete között. A családi élet és a karrier összehangolása lényegesen nagyobb nehézséget okoz a nők, mint a férfiak számára. Éppen a fentebb említett okok miatt: a férfiak körében kiugróan magas a házások, míg anők esetében feltűnően magas az elváltak aránya. A férfiak esetében tehát sokkal kedvezőbb a házassági piac, mint a nők esetében. Az interjúk adatfelvételek ugyanakkor arra is rámutattak, hogy a válás nem feltétlenül a karrier következménye, hanem igen gyakran annak előfeltételét képezi. (Nagy, 1995) Az elvált nők általában szándékosan nem mennek újra férjhez, hanem új, egalitáriusabb alapon elrendezett párkapcsolatokban élnek.

Még az igazán karrier-centrikus, pályájukat gondosan építgető magyar női gazdasági vezetők körében sem úgy vetődik fel kérdésként, hogy választaniuk kellene a gyermekvállalás és a szakmai pályafutás között. Arra viszont a fiatalabb korcsoportoknál egyértelmű jelek találhatók, hogy nem vállalnak egynél több gyermeket, és általában igen rövid időre szakítják meg a munkájukat, fél év után már vissza is mennek dolgozni, illetve a gyermek mellett különböző megbízásokat vállalnak.

A legutóbbi gazdasági elitvizsgálat eredményei megerősítik tehát az elméleti magyarázatok feltevéseit: a férfiak és a nők karrierjei közötti különbségek több tényező egymásra hatása révén alakul ki: a nem, a szervezet és a társadalom által megfogalmazott szerepek és elvárások együttesen odavezetnek, hogy a nők még azonos képességek és tudás esetén is úgymond predestinálva vannak arra, hogy alacsonyabbra íveljen a pályafutásuk.

A vállalkozók

A női vállalkozók jelenléte a nyugati országok gazdasági életében még ha csak kis súlyt képvisel is, felhívja a figyelmet olyan lényeges változásokra, amelyek az elmúlt évtizedekben zajlottak. Miközben a női munkaerő általában kedvezőtlen pozíciókat foglal el a munkaerőpiacon, vannak olyan területek, ilyenek a vállalkozások is, ahol már nemcsak arról van szó, hogy a nők egyre több gazdasági területre jutnak be, hanem azt is jelzik ezek a tendenciák, hogy megváltozott a nők számára a kereső munka társadalmi jelentése, nem tekinthetők már pusztán a munka tartalék-hadseregének.

A nemzetközi és magyar adatok egyaránt azt mutatják, hogy eltérő motivációk jelennek meg a férfiak és a nők döntései mögött, amikor elszánják magukat a vállalkozás létrehozására, és így vállalkozási szándékukat is különböző módon valósítják meg.

Az elmúlt esztendőkből egyre több közvéleménykutatási adat jelzi, hogy a nők munkavállalási motivációi lényegesen megváltoztak: a korábbi, elsősorban gazdasági indítékok mellett egyre fontosabb szerepet játszik az önmegvalósítás, a képességek és a szaktudás felhasználásának és fejlesztésének igénye. Különösen élesen kerül ez az új jelenség a viták keresztjébe akkor, amikor recesszió lép fel, és a nőknek a munkával kapcsolatos várakozásai igen magasak maradnak.

Az utóbbi évtized fejleménye az, hogy a külföldi kutatások kiemelten foglalkoznak a női vállalkozók aspirációival is, és nem veszik őket „egyneműnek” férfi társaikkal. Ezek az új kutatások folyamatosan hangsúlyozzák két tényező fontosságát, mint amelyek talán a leginkább meghatározzák a nők megjelenését a vállalkozói csoporton belül:

- otthoni, háztartási tényezők;
- előnytelen munkaerőpiaci helyzet, (Goffee–Scase 1985)

A női vállalkozásokról szóló első klasszikus mű, Goffee és Scase (1985) tanulmánya két dimenzió mentén alkotja meg a női vállalkozók típusait: egyrészt ragaszkodás a konvencionális nemi szerepekhez, másrészt a vállalkozói ideálokhoz. Annak függvényében, hogy a két dimenzióban milyen elveket tartanak magukhoz közel állónak a kérdezettek, a női vállalkozók 4 fő típusát különböztették meg. (7. táblázat)

7. táblázat

A női vállalkozók típusai

		Ragaszkodás a nemi tradicionális szerepekhez	
		magas	csekély
Ragaszkodás a vállalkozói ideálokhoz	magas	konvencionális	innovatív
	csekély	otthonhoz kötődő (domestic)	radikális

Forrás: Goffee–Scase 1985: 55.

Amennyiben a fenti tipológia érvényességét elfogadjuk, feltételezhetjük hogy legtöbbször a konvencionális és az otthonhoz kötődő vállalkozói típusba tartoznak, bár a fejlett feminista mozgalommal rendelkező országokban a másik két típus is előfordulhat.

A vállalkozásokról szóló nemzetközi tanulmányokban kitüntetett helyen szerepel az önállóság megteremtése, mint a vállalkozás létrehozásának legfőbb indoka. Természetesen nem feledkeznek el a gazdaságban felfedezhető strukturális okokról sem, amelyek nagyban meghatározzák az egyének lehetőségeit a foglalkoztatásban és az önfoglalkoztatásban egyaránt. Ezzel szemben és ehhez képest Magyarországon lényegesen nagyobb meghatározó erővel bírnak a külső körülmények, a gazdasági és társadalmi struktúra feltételei.

Milyen megjelenési formái vannak a külső tényezők meghatározó erejének? Hogyan lehet a fenti állítás érvényességét bizonyítani?

1. A kijelentés egyik legfontosabb bizonyítékát az az adat jelzi, amely arra utal, hogy az utóbbi esztendőben alapított magyar vállalkozások egyre növekvő arányban jöttek létre valamilyen külső, kényszerítő hatás nyomása alatt, és ezzel összefüggésben csökken a pozitív motivációk szerepe a vállalkozás alapításban.

2. Már a fentiekben felsorolt tények is előrevetítik a magyar vállalkozásoknak azt a „specialitását”, hogy a 1990 és 1993 között megnőtt körökben a mellékállásban működtetett vállalkozások aránya. Ez annak köszönhető, hogy a nők esetében az 1990 óta alapított vállalkozások 36%-a, a férfiak esetében 27%-a működik mellékállásban, míg az 1990 előtt alapított vállalkozásoknál a megfelelő arány 10% illetve 17%. Itt máris érdemes tehát felhívni a figyelmet arra a nemek szerinti jellegzetes eltérésre, hogy a nők sokkal ritkábban főállású vállalkozók, mint a férfiak. Ez arra utalhat, hogy a nők különösen nem szívesen adják fel a viszonylagos biztonságot jelentő alkalmazotti státuszukat.

3. A külső körülmények között egyre nagyobb szerepet játszanak a megélhetési gondok, és az 1990 után alapított vállalkozások létrehozásában egyre fontosabb motivációt jelent. Az egyének/családok elsősorban fogyasztásra felhasználható jövedelmeiket szeretnék növelni, illetve ezzel párhuzamosan és összefüggésben adóterheiket csökkenteni. A magyar vállalkozások jelentős részének létrehozását tehát egészen egyszerűen mint túlélési stratégiát értelmezhetjük, amelynek nem a növekedés a (legfőbb) kívánatos célja, hanem egyfajta alternatíva a családok életszínvonalának radikális süllyedésével szemben.

A vállalkozási indítékok szemrevételezéssel adódik az a következtetés, hogy nagyon kicsi a magyar vállalkozások mérete, különösen az egyéni vállalkozóké: a foglalkoztatottak számát, a bevételt és az elért nyereséget szemlélve bizonyítékot kaphatunk az állításra. További jellemző a nagymértékű „önkiszákmányolás”, amelyet legegyszerűbben a munkaórákkal mérhetünk.

Az utóbbi évekre vonatkozó statisztikai adatok rámutatnak arra a jellegzetességre, hogy a vállalkozóként feltüntetett csoportnak mindössze egyharmadát alkotják a nők, és ha a társas vállalkozásokban érintetteket vizsgáljuk, akkor ez az arány tovább csökken. (8. táblázat) (Az 1993-as vizsgálat adatain belül nagyobb volt az ilyen jellegű arányeltolódás, feltehetően amiatt, hogy ott a mellékállású és nyugdíj mellett vállalkozók adatai is szerepeltek.) A nők tehát még a férfiaknál tapasztalt értéket is alulmúlják a társas vállalkozásban való részvétel szempontjából, amely jelenség azért fontos, mert a társas vállalkozások az 1993-as adatok szerint nagyobb nyereségre képesek szert tenni, és sokkal jobbak a túlélési esélyeik. A statisztikai adatok ugyanakkor azt is jelzik, hogy a segítő családtag státuszát, amely általában erőteljes alárendelt státuszt is kifejez, túlnyomó többségben nők foglalják el.

8. táblázat

A foglalkoztatottak száma foglalkoztatásuk jellege szerint, nemenként

A foglalkoztatás jellege	Férfi			Nő		
	1993	1994	1995	1993	1994	1995
Alkalmazásban álló	1 577,3	1 568,7	1 560,9	1 510,3	1 476,5	1 418,0
Szövetkezet tagja	91,4	70,5	57,9	42,7	32,8	26,3
Társas vállalkozás tagja	127,5	118,1	117,6	69,6	56,6	50,3
Vállalkozó	210,6	225,4	243,7	98,5	103,5	108,0
Segítő családtag	13,5	13,3	13,5	28,9	27,1	26,6
Összesen	2 020,3	1 996,0	1 993,6	1 750,0	1 696,5	1 629,2

Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 1995 KSH Budapest, 1996 4.8. sz. táblázat 69. o.

Miként a munkaerőpiac is szegmentálódott, ugyanúgy erőteljesen elválnak egymástól a férfi és női vállalkozások szférái: a nők egyértelműen a kereskedelmet részesítik előnyben, és csak ritkábban vállalkoznak innovatív területeken. Ez pedig számtalan „veszélyforrást” jelenthet a női számára, hiszen a kereskedelem igen munkaintenzív, az átlagosnál magasabb a piaci verseny, továbbá a túlélési esélyek itt a legkisebbek. Az 1993-as vállalkozómintát nyomon követve 1996-ban a kereskedelmi vállalkozások 49,7%-a megszűnt, miközben az átlagos megszűnési arány egyharmados volt. (Czakó, 1997: 13.)

„Sikeres” női vállalkozókkal készített interjúk bizonyították, hogy azok a nők képesek eredményesen vállalkozni, akik már a kilencvenes évek legelején elkezdtek. Ezek a vállalkozók nem vágtak bele számukra teljesen ismeretlen ágazatokba, szakmákba, hanem a képzettségi, szakképzettségi profiljuknak megfelelő területeken vállalkoztak, így csökkentették a hozzá nem értésből akadó rizikót, továbbá kamatoztathatták korábbi ismereteiket. (Nagy, 1996)

Összefoglalás

A fentiekben bemutatott empirikus adatok és elméleti megközelítések arra igyekeztek rávilágítani, hogy milyen összetett, komplex módon formálódik a férfiak és a nők karrieresélye a különböző társadalmi és gazdasági feltételek között, és ez a folyamat miként vezet arra az eredményre, hogy a nők számára sokkal kisebb annak az esélye, hogy a férfiakéhoz mérhető karriert, és vele együtt társadalmi elismertséget érhessenek el.

Összességében azt láthatjuk tehát, hogy a makroszinten kiegyenlítettnek tűnő iskolázottsági helyzet szükséges, de nem elégséges feltétele az egyenlő esélyeknek. Vizsgálatunk pontosan lehatárolt gazdasági területre terjedt ki, ám ezen belül is teljesen nyilvánvalóvá váltak a nemek közötti éles társadalmi különbségek.

Az egyenlőtlenségek okai mélyebben keresendők, a férfiakkal és a nőkkel szemben megfogalmazódó társadalmi elvárásokban, és az ezekkel összefüggésben álló, magukat makacsul tartó előítéletekben, amelyek például a függetlenségre vágyó nő figurájával szemben fogalmazódnak meg.

A női munkavállalók és velük együtt természetesen az elemzett két csoport tagjai is csak igen szerényen képesek képviselni szakmai érdekeiket. A szakszervezeti tagságon belül elenyésző részt képviselnek a női tagok, amelyek már ennek következtében is sokkal kevésbé hajlamosak megjeleníteni a speciális női érdekeket.

Ugyanakkor ezeknek a kérdéseknek, sokszor láthatatlan „csapdáknak” általában még maguk az érintettek sincsenek tudatában, nem ismerik fel idejekorán annak szükségességét, hogy nemük speciális társadalmi helyzetéről tudásanyagokat sajátítsanak el, és az esélyegyenlőtlenségeket szinte minden egyes generációnak újra és újra a saját magának kell megtapasztalnia. A körkörös folyamat elmozdításában igen fontos szerepet játszhatnak a különböző nőszervezetek, amelyek tudatosítják a problémát a nők egyes speciális csoportjaiban. Hasonlóan hasznos lehetne a nemek kapcsolatával foglalkozó kurzusok fokozott elterjedése és általánosabbá válása a felsőoktatásban, sőt már a középfokú oktatási szinten.

Irodalom

- Bossányi Katalin–Forgács T. Katalin (1983) *Vállalatvezetők és érdekeltség* Kossuth Kiadó, Budapest
Különösen: Interjú Krauth Pálnéval, a Pamutfonóipari Vállalat vezérigazgatójával
- Buda Béla (1985) *Női szerep – női szocializáció – női identitás* in: Koncz K. (szerk.) *Nők és férfiak, Hiedelmek és tények*, MNOT-Kossuth, Budapest
- Crompton, Rosemary (1989) „Women in Banking: Continuity and Change Since the Second World War” in: *Work, Employment and Society* Vol. 3. No. 2. 141–156. o.
- Czakó Ágnes (1997) *Vállalkozások 1996* in: Lengyel György (szerk.) *Megszűnt és működő vállalkozások*, MVA Kutatási Füzetek 7. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Budapest

- Czakó Ágnes–Kuczai Tibor–Lengyel György–Vajda Ágnes (1994) *Vállalkozások és vállalkozók*, 1993 KSH Budapest
- England, Paula (1992) *Comparable Worth, Theories and Evidence*, Aldine de Gruyter, New York
- Fagenson, Ellen A. (1990) *The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases* in: *Journal of Business Ethics* 9: 267–274. o.
- Feldberg, Roslyn–Glenn, Evelyn Nakano, Male and female: job versus gender models in the sociology of work in: Siltanen, Janet – Stanworth, Michelle (eds.) *Women and the Public Sphere – A critique of sociology and politics*, Hutchinson, London, 1984
- Felsőoktatás 1990/91, Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Bp, 1991
- Felsőoktatás 1991/92, Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Bp, 1992
- Felsőoktatás 1992/93, Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Bp, 1993
- Frey Mária (1996) *A nők helyzete a munkahelyen és a háztartásban* in: Munkácsy Ferencné (szerk.) *Foglalkoztatás, jövedelmi viszonyok, munkakörülmények*, Struktúra-Munkaügyi Kiadó, Bp.
- Gallie, Duncan – Marsh, Catherine – Vogler, Carolyn (1995) *Social Change and the Experience of Unemployment*, Series Social change and economic life initiative, Oxford Univ. Pr., New York
- Goffee–Scase (1985) *Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs* Allen & Unwin, London
- Hennig, Margaret–Anne Jardim (1976) *The Managerial Woman* Pocket Books, New York
- Jahoda – lazarsfeld – Zeisel (1975) *Die Arbeitslosen – Marienthal*, Edition Suhrkamp, Frankfurt
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation* Basic Books, New York
- Kilbourne, England, Farkas (1994) „Returns to Skill, Compensating Differentials and Gender Bias” in: *American Journal of Sociology* November
- Koncz Katalin, *A bővülő foglalkoztatás ára: a pályák elnőiesedése* Társadalmi Szemle 1995/3.
- Kovalainen, Anne (1990) „How do male and female managers in banking view their work roles and their subordinates?” in: *Scandinavian Journal of Management* vol. 6.No.2.
- Magyar Statisztikai Évkönyv 1994 KSH Bp, 1995
- Magyar Statisztikai Évkönyv 1995, KSH, Bp. 1996
- Martin, Roderick -Wallace, Judith (1984) *Working Women in Recession – Employment, Redundancy and Unemployment*, Oxford Univ. Pr., New York
- Nagy Beáta (1995) *Nők a gazdaságban: a menedzserek, Kandidátusi értekezés*
- Nagy Beáta (1996) *Siker kicsiben és nagyban – magyar női vállalkozók és menedzserek életútjai* in: Laczkó Zsuzsa és Soltész Anikó szerk. *A nők munkaerőpiaci helyzete Magyarországon -a vállalkozás mint alternatíva* SEED, Budapest
- OECD (1993) *From Higher Education to Employment*, Synthesis Report, Paris
- Powell, Gary N.(1988) *Women & Men in Management*, Sage, London
- Szelényi Szonja – Karen E. Aschaffenburg (1983) *Volt-e a szocialista reformoknak eredménye? Osztálykülönbségek az iskolai végzettségben Magyarországon* in: *Szociológiai Szemle* 1993/2.
- Történeti statisztikai idősorok 1867–1992 I. kötet *Népesség-népmozgalom*, Budapest, KSH 1992
- Tóth Olga (1995) *Attitűdváltozások a női munkavállalás megítélésében* in: *Szociológiai Szemle* 1995/1. 71-86. o.