

**A nők történelmi győzelme – és Claudia Goldiné****Czeglédi Pál és Futó Judit Edit**közgazdász, egyetemi tanár, Debreceni Egyetem;  
közgazdász, adjunktus, Debreceni Egyetem**1. Bevezetés**

A 2023-as gazdaságtudományi Nobel-émlékdíjat Claudia Goldin, amerikai közgazdász kapta, mégpedig azért, mert „előbbre vitte a nők munkapiaci eredményeinek megértését” (Nobel Prize, 2023a). Az alábbiakban azt fejtjük ki, hogy ez mit is jelent, s ezzel együtt betekintést nyújtunk a munkapiacra, illetve a férfiak és nők foglalkoztatottságában és fizetésében megfigyelhető különbségekre vonatkozó közgazdasági gondolkodásba. Írásunk címével Goldin munkásságának azt a három sajátosságát szándékoztuk megragadni, amelyet az itt következő áttekintésben is kifejtünk majd. Egyrészt azt, hogy Goldin gazdaságtörténeti kutatásokkal érdemelte ki a díjat, másrészt azt, hogy a nők munkapiaci helyzetével foglalkozik, ami hosszú távon a „győzelem”, vagyis a női-férfi egyenlőség felé halad. Harmadrészt, Goldin Nobel-díja a közgazdasági Nobel-díjak történetében is különleges.

A gimnáziumi „kalandozásoktól” eltekintve, amikor mikrobiológus akart lenni (MRU, 2018), Goldin pályája töretlenül felfelé ível, viszonylag zökkenőmentesen. A Chicagói Egyetemen doktorált, ami a közgazdaságtan 20. századi történetében kiemelt jelentőségű egyetem. Itt az a Robert Fogel volt a témavezetője (Nobel Prize, 2023b), aki 1993-ban maga is Nobelt kapott (Nobel Prize, 2023c), s akinek a témavezetője Simon Kuznets (Nobel Prize, 2023d), szintén Nobel-díjat kapott 1971-ben (Nobel Prize, 2023e). Chicagóban nagy hatást gyakorolt rá az 1992-es Nobel díjas, Gary Becker is (Margo, 2023), akinek közelítésmódja nyomot is hagyott Goldin kutatási módszerén. Goldint 1985-ben nevezték ki egyetemi tanárrá a Pennsylvaniai Egyetemen, 1990 óta pedig már a Harvardon dolgozik, amelynek a közgazdaságtan tanszékén ő volt az első kinevezett („tenured”) női professzor.

A sima életpálya ellenére különleges is a Nobel-díjasok sorában Goldin. Egyrészt azért, mert nő, és ő még csak a harmadik nő, aki közgazdasági Nobelt kap. Előtte csak Elinor Ostrom (2009) (Nobel Prize, 2023f) és Esther Duflo (2019) (Nobel Prize, 2023g) kapott Nobelt, s ráadásul mindketten megosztva. Goldin tehát az első olyan nő a világon, aki egyedül kap közgazdasági Nobel-díjat. Azért is különleges Goldin díja, mert gazdaságtörténész ritkán kap közgazdasági Nobelt, legutoljára, 1993-ban éppen Goldin témavezetője Robert Fogel kapott Douglas

North-szal megosztva (Kövér, 2005). Goldin azt a fajta gazdaságtörténetet műveli, amit *kliometriának* is neveznek (The Cliometric Society, 2023), s amely nem más, mint a közgazdaságtan elméleti és empirikus apparátusának gazdaságtörténeti kérdések megválaszolásában való alkalmazása.

Nagyon leegyszerűsítve, Goldin két változó mozgását vizsgálta hosszú távra vonatkozóan, azaz több évtizedes vagy több évszázados távlatban: a nők foglalkoztatottsági rátáját és a nők bérének a férfiak béréhez viszonyított mértékét. Gazdaságtörténeti adatok nem egyértelműen állnak rendelkezésre ezekre a változókra vonatkozóan, fel kell tárni őket, ezért Goldin eredményeinek jelentős részét éppen az ilyen adatok feltárása teszi ki. Munkássága tehát nem egy „nagy ötlet” vagy elméleti modell körül forog, hanem a kitartó, aprólékos történeti munkában áll. Ez nem azt jelenti, hogy az elméletre nem volt szüksége, vagy hogy elméletre ne lenne szükség a munkássága megértéséhez. Nagyon is kell hozzá elmélet, de Goldin megközelítésében a tudományos elmélet nem cél, hanem eszköz.

Közgazdászokról lévén szó, a fentiekén túl Goldin díjával kapcsolatban az egyik leginkább meglepő tény az, hogy mekkora konszenzus alakult ki arról, hogy megérdemelten kapta-e a díjat. Annak ellenére, hogy a közgazdasági Nobel-emlékdíjakat sokszor a közgazdászok egy csoportjának – ritkábban a közvéleménynek is<sup>1</sup> – fanyalgása, illetve ellenérzése fogadja, Goldin díjával kapcsolatban szinte semmilyen fanyalgással nem találkoztunk. Mind a „jobbos”, (Henderson, 2023), mind a „balos” (Evans, 2023) színezetű értékelések elismerően beszéltek róla<sup>2</sup>.

Miért ennyire egyöntetűen pozitív<sup>3</sup> a megítélése Goldin munkásságának közgazdász-körökben? Egyrészt az eredményei – ahogy rövidesen látni fogjuk – tekintélyt parancsolóak. A második ok az, hogy Goldin nem alkotott saját elméleti modellt, hanem a közgazdászok által legtöbbször használt elemzési kereten – a kereslet és kínálat modelljén – keresztül interpretálja az eredményeit, a kereslet és a kínálat modelljének hasznát pedig kevés közgazdász vonja kétségbe. Goldin munkássága ennek az elemzési eszköznek a hasznosságára vonatkozó meggyőződést erősíti. Harmadrészt, miközben a közgazdasági iskolákat egymástól elválasztó kérdés az, hogy a piacgazdaság működését lehet-e és kell-e állami beavatkozással

---

<sup>1</sup> Milton Friedman 1976-os díját például számos tiltakozás kísérte még Stockholmban is (Friedman – Friedman, 1998).

<sup>2</sup> A „jobboldali” és a „baloldali” közgazdászokra való utalást szokás azzal elütni, hogy vannak jobb- és baloldali fizikusok meg fogorvosok is, az ő esetükben mégsem szokás ezt hangsúlyozni. Nem biztos azonban, hogy ez ilyen egyszerű, mert a jobb- és baloldaliság részben arra vonatkozik, amivel a közgazdászok hivatásszerűen foglalkoznak: a piacok működésére.

<sup>3</sup> A szabályt erősítő kivétel McCloskey (2023).

javítani, Goldin nem jut egyértelmű következtetésre az állami beavatkozással kapcsolatban, és nem állítja, hogy a munkapiacra tapasztalható nemi egyenlőtlenségeket állami beavatkozással lehetne vagy kellene megszüntetni.

Amerikai kutató munkásságát mutatva be, a gazdaságtörténeti adatok és példák az USA-ra vonatkoznak. Goldin megközelítésmódja és módszerei azonban nem országspecifikusak, ezért érdemes az eredményeivel akkor is foglalkozni, ha a magyar gazdaságtörténet eltér az amerikaitól.

## **2. Kereslet és kínálat, nők és férfiak a munkapiacra**

Az alapvető tény tehát, amit Goldin munkássága segít megérteni, a (férfi bérekhez képesti) női bérek és a női foglalkoztatottság kapcsolatára vonatkozik. Míg a hosszú távon a női bérek – ha nem is egyenes ütemben, de – növekedtek a férfiakéhoz képest, a foglalkoztatottság nem mindig nőtt. Hogyan lehet az, hogy a női foglalkoztatottság különböző időszakokban különböző módon függött össze a férfi-női bérkülönbséggel? Ennek megértéséhez nem kellett új elméletet alkotnia Goldinnak, „csak” a közgazdászok kedvenc modelljét, a kereslet és kínálatot, kellett bölcsen értelmezve alkalmaznia, illetve az értelmezést rengeteg kutatómunkával alátámasztania.

Mit is jelent a kereslet és kínálat modellje a munkapiacra vonatkoztatva? Ezt ezért tartjuk szükségesnek itt röviden áttekinteni, mert a továbbiakban ennek az elemzési keretnek a segítségével és az itt következőkre visszautalva mutatjuk majd be Claudia Goldin főbb eredményeit.

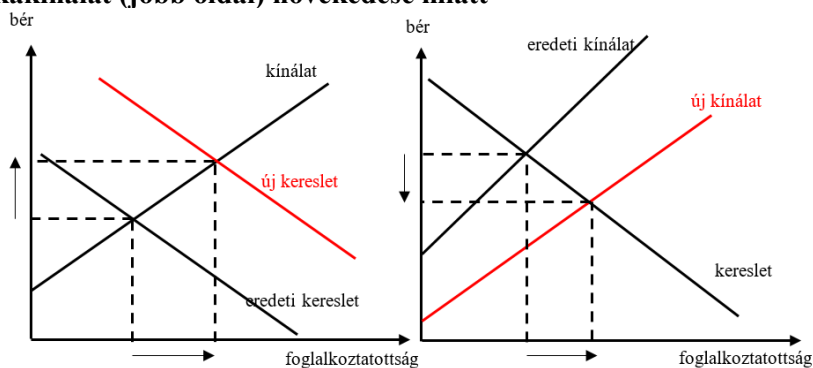
A kereslet és kínálat modellje az az elmélet, amit minden közgazdászhallgató megtanul, és ez az a modell, amelynek segítségével a közgazdászok általában nemcsak a viszonylag egyszerű javak piacáról, de az összetettebb piacokról is gondolkodnak, beleértve természetesen a munkapiacot. Az elmélet szerint egy jószág ára a piacon úgy alakul, hogy egyensúlyba hozza a piac keresleti és kínálati oldalát. A piacon azok a vásárlók támasztják a keresletet, akik hajlandók fizetni a jószág egységeiért, a kínálatot pedig azok az eladók, akik hajlandók azt a jószágot bizonyos árakon eladni. Magasabb árak mellett a vásárlók kevesebb egységet hajlandók vásárolni, az eladók meg többet szeretnének eladni, így jó eséllyel van olyan ár, amely mellett a két mennyiség – a keresett és a kínált – megegyezik, s ez az ár az egyensúlyi ár. Hasznossá azáltal válik az elmélet, hogy a segítségével azt állíthatjuk: az egyensúlyi ár jó közelítése a piaci árnak, feltéve hogy kormányzat nem akadályozza a piaci alkufolyamatot.

A kereslet és kínálat modellje a munkapiaci folyamatok megértésében is hasznos, de a munkapiac sajátosságait bele kell építenünk. A kereslet-kínálati modellt tipikusan az 1. ábrához hasonló formában illusztrálják. A függőleges tengelyen mérjük az „árat”, ami jelen esetben a (munka)bér, míg a vízszintes tengelyen

a „mennyiséget”, azaz a foglalkoztatottságot. A keresleti görbe azért negatív meredekségű, mert a vállalatok több embert hajlandók foglalkoztatni alacsonyabb bér mellett.

A kínálati magatartás bonyolultabb, ugyanis a bér változásának legalább két-fajta hatása van a munka kínált mennyiségére, vagyis az időnknek – ezzel tudásunknak, munkaerőnknek – arra a részére, amit hajlandóak vagyunk pénzért eladni a piacon. Egyrészt a nagyobb bér mellett több ösztönzőn van arra, hogy a „szabadidőnk” pénzre – végül is fogyasztási javakra – cseréljük, tehát a foglalkoztatás növekszik. Másrészt viszont nagyobb bér mellett kevesebb munkával is meg tudjuk szerezni ugyanazt a havi vagy éves jövedelmet, tehát kevésbé vagyunk munkára ösztönözve. Az előző, a helyettesítési, és az utóbbi, a jövedelmi hatás eredője mondja meg, hogy a kínálat görbe olyan pozitív meredekségű-e, mint amilyenek az 1. ábrán rajzoltuk, vagy esetleg „visszahajlik”<sup>4</sup>. A visszahajló esetet kivételesnek tekinthetjük, a női foglalkoztatottság alakulásának megértésében mégis van szerepe, ahogy rövidesen kiderül. A „szabadidő” természetesen itt többet jelent, mint amit a hétköznapi nyelvben értünk rajta<sup>5</sup>. A nők munkapiaci viselkedésének megértésében két olyan „időtöltést” érdemes kiemelni, ami a modell szerint „szabadidő”, de a hétköznapi nyelvben nem az: a gyereknevelést és a házimunkát.

### 1. ábra: A foglalkoztatottság növekedése a munkakereslet (bal oldal) és a munkakínálat (jobb oldal) növekedése miatt



*Forrás: saját szerkesztés*

<sup>4</sup> A helyettesítési és a jövedelmi hatás közötti különbség megértését talán segíti, ha elképzeljük, hogy almatermelőként több vagy kevesebb almát fogyasztanánk, ha megemelkedne az alma ára. Az, hogy az almát drágábban el lehet adni, arra ösztönöz, hogy kevesebbet fogyasszunk (helyettesítési hatás); az, hogy az almakészletünk értéke nagyobb, vagyis hogy gazdagabbak lettünk, arra ösztönöz, hogy többet fogyasszunk (jövedelmi hatás). A munkapiaci kínálat magyarázatában alma helyett szabadidő van.

<sup>5</sup> Pontosabb lenne piaci és nem piaci tevékenységekről beszélni (Becker 2007:160), a közgazdaságtanban mégis ez a szóhasználat terjedt el.

A foglalkoztatottság és a bér tehát mozoghat egy irányba és ellentétesen is, attól függően, hogy a foglalkoztatottság növekedését a kereslet vagy a kínálat növekedése okozza. Ha tehát azt szeretnénk megérteni, hogy miért változott a női foglalkoztatás és nők férfiakéhoz képesti bére, akkor azt kell azonosítanunk, mi változtatta meg a keresletet és a kínálatot a kérdéses időszakban.

Mi mozdíthatja el a keresletet vagy a kínálatot az 1. ábrán jelzett módokon? A keresletet hosszú távon elsősorban a technológiai javulás növelheti meg. Ha a munka termelékenysége megnövekszik a technológiai javulása miatt, akkor ugyanakkora bér mellett is megéri több embert alkalmazni, ezért az 1. ábra bal felének megfelelő változás történik a keresleti görbében.

A kínálat növekedésén azt értjük, hogy ugyanolyan bérek mellett többen vállalnának munkát, például azért, mert megváltozik a „szabadidó” értéke. Ha például elérhetőbbé válnak az otthoni gyereknevelés helyettesítői – a bölcsőde, óvoda, iskola minősége, elérhetősége javul –, akkor a nők munkakínálata növekszik, mert kevesebbet veszítenek azzal, ha munkát vállalnak.

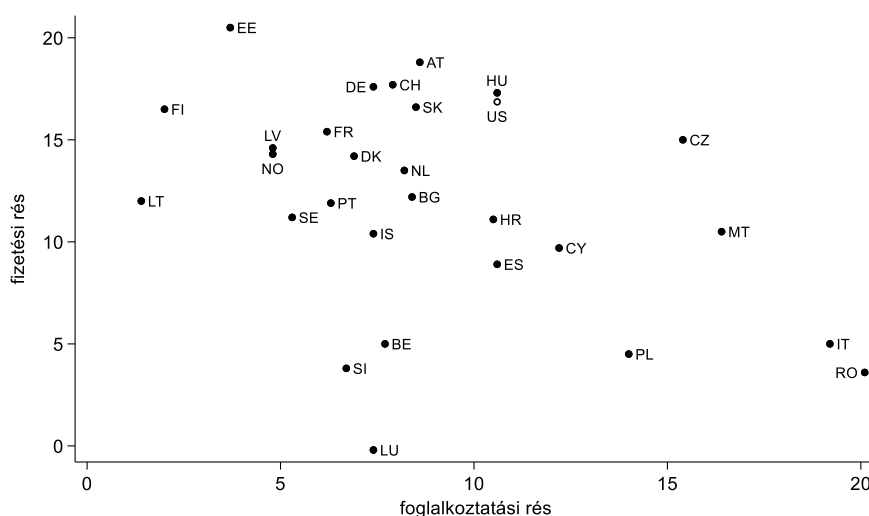
Mivel Goldin munkássága jelentős részben a diplomás nők helyzetére vonatkozik, érdemes még egy olyan tényezőt kiemelni, ami megváltoztatja a kínálatot: az iskolázottság növekedését. Ha többen szereznek diplomát, nagyobb lesz a diplomás nők kínálata a munkapiacra. De miért szereznek többen diplomát? A diplomaszerezés humán tőkébe való beruházás, tehát a jelenben való áldozathozatal a jövő érdekében, s ezért e döntést befolyásolja az, hogy milyennek látjuk a jövő munkapiacát. A humán tőkébe való beruházás vonzóbbá válik, ha könnyebb az elhelyezkedés, vagy megnövekszik annak az időszaknak a hossza, mialatt várhatóan foglalkoztatottak lehetünk, vagy magasabb bérré számíthatunk. A munkapiac jövőbeli állapota – legalábbis az, ahogyan a leendő munkavállalók ma elképzelik – befolyásolja a humán tőkébe való beruházás várható megtérülését s ezáltal az iskolázottságot.

### **3. Az időben U-alakú női foglalkoztatottság**

Nem kellene nagyon mély gazdaságtörténeti ismeretek ahhoz, hogy elhiggyük: a női foglalkoztatottság manapság sokkal magasabb, mint 100 éve, főleg a nyugati világban, még az USA-ban is, amelyre Goldin kutatásai leginkább koncentráltak. Elég saját generációnk tapasztalatait összehasonlítani saját szüleink, vagy még inkább saját nagyszüleink, dédszüleink generációjáéval, hogy lássuk: a gyereknevelés, a házi- és ház körüli munka kitöltötte a nők nagy részének felnőtt életét még a 20. század első felében is, és emellett sokszor nem volt állásuk. Ma azonban az a jellemző, hogy a nők a férfiakhoz hasonló mértékben állnak munkába.

Nincs azonban egyenlőség a munkapiacon a nők és a férfiak között. A 2. ábra az Európai Unió országaira vonatkozóan 2021-re mutatja azt a két mutatót, amelynek Amerikára vonatkozó magyarázata Goldin munkásságának is a középpontjában állt: a férfiak és nők közötti fizetési rést és a férfiak és a nők foglalkoztatási rátájának eltérését. A fizetési rés azt méri, hogy a nők fizetése hány százalékkal marad el a férfiakétól, a foglalkoztatási rés pedig azt, hogy a nők foglalkoztatási rátája hány százalékponttal van alatta a férfiakénak. Magyarországon például 2021-ben a nők foglalkoztatottsága körülbelül 11 százalékponttal volt kisebb a férfiakénál, és 17 százalékkal kerestek kevesebbet, s a magyar adat szinte hajszálpontosan megfelel az amerikaiaknak. Magyarország tehát ezzel nem lóg ki az európai mezőnyből, a „közép-európai bolyban” vagyunk, Németországhoz, Szlovákiához, Svájcához közel. Romániában például a foglalkoztatási rés jóval nagyobb, miközben a fizetési rés sokkal alacsonyabb. Az is megérne egy alaposabb elemzést, hogy az ábrán mintha negatív összefüggés látszana a foglalkoztatási rés és a fizetési rés között.

**2. ábra: Fizetési rés foglalkoztatási rés az EU országokban és az USA-ban 2021-ben<sup>6</sup>**



*Forrás: U. S. Bureau of Labor Statistics (2024a,b), Eurostat (2023a, b)*

<sup>6</sup> AT: Ausztria, BE: Belgium, BG: Bulgária, CH: Svájc, CZ: Csehország, CY: Ciprus, DK: Dánia, DE: Németország, EE: Észtország, ES: Spanyolország, FI: Finnország, FR: Franciaország, HU: Magyarország, HR: Horvátország, IS: Izland, IT: Olaszország, LV: Lettország, LT: Litvánia, LU: Luxemburg, , MT: Málta, NL: Hollandia, NO: Norvégia, PL: Lengyelország, PT: Portugália, RO: Románia, SE: Svédország, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia. Írországra és Görögországra nincs adat.

Ezt a tanulmányt azonban nem az európai adatok elemzésének szenteljük, csak illusztrációnak szánjuk őket Goldin munkásságának megértéséhez, s ebből a szempontból a 2. ábrán látható adatok két aspektusát érdemes kiemelni. Egyrészt azt, hogy a nők foglalkoztatása minden, a 2. ábrán feltüntetett országban alacsonyabb, mint a férfiaké, és a nők – Luxemburgot kivéve – mindenhol kevesebb keresnek is, mint a férfiak. Másrészt pedig azt, hogy az Egyesült Államokban tapasztalható fizetési és foglalkoztatási rés nem lóg ki az európai adatok közül. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az amerikai és az európai munkapiac fejlődése megfeleltethető lenne egymásnak, nem is beszélve a magyarról. Azt azonban állítjuk, hogy a Goldin által alkalmazott közgazdasági és kliometriai módszerek az európai és a magyar munkapiac megértésében is hasznosak, s ezért lehet fontos Goldin munkásságának tanulmányozása<sup>7</sup>

Jó okunk van feltételezni, hogy mindkét 2. ábrán szereplő mutató sokkal kisebb manapság, mint amekkora mondjuk 100 évvel ezelőtt volt. De nem kell feltételeznünk – legalábbis ami az Egyesült Államokat illeti –, mert Goldin feltárta az adatokat. Adatfeltárásának egyik látványos eredménye annak a megmutatása, hogy az az elmúlt száz évet megelőző száz nem olyan volt, mint az elmúlt száz. A női foglalkoztatottság a 19. században csökkent, és csak a 20. század elején indult meg a növekedés.

A 3. ábra a nők foglalkoztatási rátájának ezt az U-alakú jellegét mutatja stilizált módon és a Goldin által feltárt adatok alapján. A foglalkoztatottság 19. századbeli csökkenése azért nem triviális, mert a század első feléből származó adatok megbízhatatlanok – voltak, mielőtt Goldin ki nem igazította őket. Goldin (1990) különböző archív forrásokat feltárva és összekombinálva megmutatta, hogy minél távolabbra megyünk vissza az időben, annál pontatlanabbak az addig ismert adatok, és lefelé torzítanak. Mihez kezdjünk például azzal, hogy a foglalkozása valakinek „feleség”? Goldin kimutatta, hogy a „feleség” sokszor a férje műhelyében, vagy a családi gazdaságban „foglalkoztatott” nőt jelent, tehát ha nem tekintjük őt aktívnak, akkor tévedünk, s ezzel lefelé torzítjuk a női foglalkoztatási adatokat.

A női foglalkoztatottság 19. századi csökkenésének több oka van. Az egyik a szektorális változás, amelynek során a mezőgazdaság felől az ipar felé tolódott el a foglalkoztatás, s emiatt a „munkának” tekintett tevékenységek az otthonon kívülre kerültek – a nők meg maradtak otthon a házimunkával együtt, ami a statisztikákban nem jelent foglalkoztatottságot.

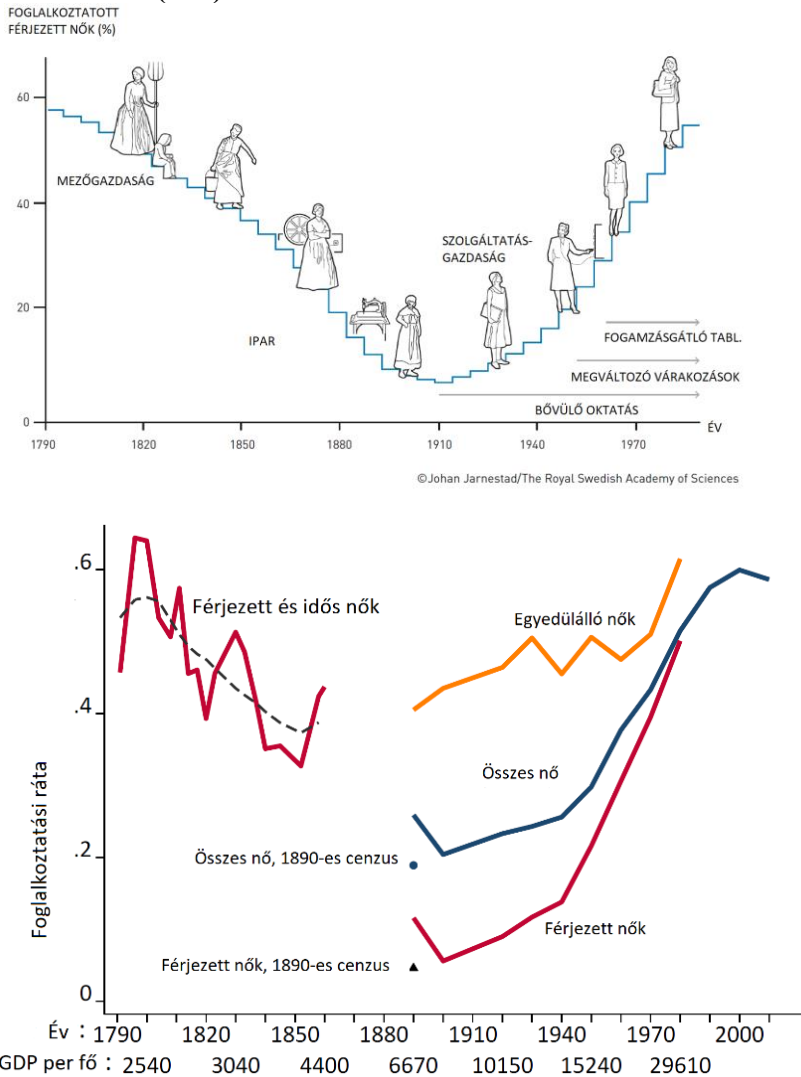
A másik ok, hogy a 2. részben említett jövedelmi hatás túlkompenzálta a helyettesítési hatást, visszafordítva a munkakínálatot. Ez egyrészt azért történhetett meg, mert a női munka stigmának számított (Goldin, 1994). Az ipari munka

---

<sup>7</sup> A nőknek a magyar munkapiaci helyzetével kapcsolatos elemzéseket talál az érdeklődő olvasó a Fazekas–Szabó–Morvai (2018) kötetben.

fizikailag megterhelő és „koszos” volta miatt a társadalom rosszallására számíthatott az a férj, aki a felesége piaci jövedelme nélkül nem tudta eltartani a családját. Másrészt, a férjzett nők kevésbé képzettek voltak még a 20. század első negyedében is az átlagnál, ezért a helyettesítési hatás nem volt nagyon erős (Goldin, 2006). A női munkakínálat visszahajló jellege miatt a technológiai haladás tehát csökkentette a női foglalkoztatást, ahogyan a 4. ábrán illusztráltuk.

### 3. ábra: Az időben U-alakú női foglalkoztatottság stilizált ábrája (felül) és történelmi adatok (alul)



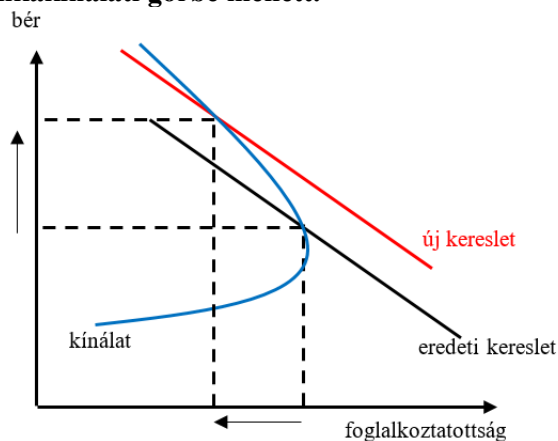
Forrás: The Nobel Committee (2023a, b)



A 20. század második harmadában azonban jelentős változások történtek a munkapiacra, s ezért a női foglalkoztatásban is. A 35-44 éves nők foglalkoztatottsága 10-ről 25 százalékra nőtt 1930 és 1950 között, a férjezett nőké még gyorsabban (Goldin, 2006. 5). Mi ennek az oka? Egyrészt a technológiai változás megnövelte a keresletet. Az információs technológiai fejlődésnek köszönhetően megváltozott az irodai munka jellege, amely fizikailag könnyebb és tisztább lett. Az irodai technológiák e változásának eredményeképpen vált ebben az időszakban az irodai munka női dominanciájává.

Másrészt nőtt a kínálat is. Egyik oka ennek az volt, hogy a női munka stigmájellege kezdett visszaszorulni, s egyre több nő szerzett diplomát. Eltűntek az úgynevezett házassági tilalmak (*marriage bar*) is, amelyek sok szakmában megtiltották a férjezett nők alkalmazását, vagy előírták, hogy a női alkalmazottakat házasságkötésük után el kell bocsátani (Goldin, 2021. 74-82). A munkapiaci kínálatot megnövelő másik tényező a háztartási munka gépesítése s ezáltal könnyebbé válása: általánossá vált a lakásokba bevezetett folyó víz, a vízöblítéses WC, terjedni kezdett a hűtő, a mosógép és a porszívó<sup>8</sup> (Goldin, 2021. 52).

#### 4. ábra. A kereslet növekedésének hatása a foglalkoztatottságra és a bérére visszahajló munkakínálati görbe mellett.



Forrás: saját szerkesztés

Az 1950 és a késő 70-es vége közötti éveket Goldin (2006. 6-8) külön periódusként értelmezi, amelyben olyan változások történtek, amelyek elültették a 70-es évek végétől kezdődő ún. csendes forradalom gyökereit. A női foglalkoztatás azon akadályai, amelyek az előző periódusban elkezdtek lebomlani, végképp a

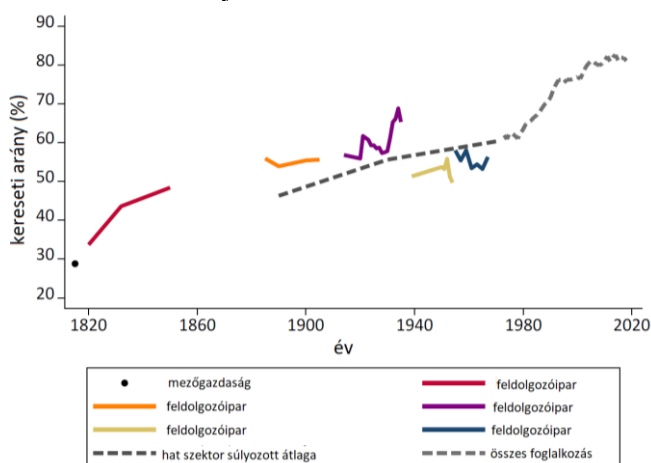
<sup>8</sup> Emlékeztet, hogy az 1931-ben készült Hyppolit, a lakáj c. filmben is van már porszívó, igaz nagypolgári otthonban „Székely (1931. 31:20”

múlté lettek, a női kínálati görbe visszahajló jellege megszűnt, sőt sokkal rugalmasabbá (laposabbá) vált az előzőekhez képest. A keresletet továbbra is húzta a technológiai haladás.

Az előbbi megjegyzés részben meg is magyarázza, hogy miért lassult le ebben az időszakban a női bérek férfi bérekhez való felzárkózása. A kereslet ugyanúgy növekedett a technológia javulása és „nőiesedése” miatt – a fizikai erő egyre kevésbé határozta meg a termelékenységet –, de közben a kínálat ellaposodott, s ezért a kereslet növekedése kisebb hatással volt a bérekre.

Az 5. ábrán az is látszik, hogy a 19. században gyorsabb volt a női bérek felzárkózása, mint a 20. század első kétharmadában. A 19. századi felzárkózás gyorsabb volta részben azzal magyarázható, hogy a feldolgozóipari kétkezi munkában viszonylag könnyen lehet mérni a termelékenységet, így „nincs szükség” nemi diszkriminációra, vagyis arra, hogy a munkáltatók a nemük alapján következtessenek a munkavállalók termelékenységére<sup>9</sup>.

### 5. ábra: A női-férfi kereseti arány az USA-ban hosszú távon



Forrás: *The Nobel Committee (2023a. 12.)*

Megjegyzés: a különböző színnel jelölt „feldolgozóipar” adatsorok abban különböznek, hogy az adatok forrása más.

A szolgáltatásokban – az irodai munkában vagy az oktatásban, például – azonban nehezebb mérni a termelékenységet, ami nagyobb teret enged a nemi diszkriminációnak, akár a munkáltató diszkrimináció iránti preferenciája, akár más magyarázza azt. A 70-es évektől kezdve újra felgyorsult a férfi-női fizetési rés csökkenése. Ez az időszak azonban – ahogy Goldin (2006) rámutatott – annyi egyéb

<sup>9</sup> A preferencia alapú diszkriminációt ez természetesen nem zárja ki.

szempontból is különbözik az azt megelőzőktől, hogy érdemes külön részben tárgyalni, már csak azért is, mert Goldin is külön figyelmet szentelt ennek az időszaknak.

#### 4. A csendes forradalom

Az 1970-es évek vége felé kezdődő időszakot Goldin a 60-as évek „hangos forradalmától” megkülönböztetendő nevezi „csendes” forradalomnak. A 60-as években történt ugyanis a legtöbb olyan politikai és formális jogi változás, amely a nők egyenjogúságát célozta. Goldin (2023) az 1879 és 2019 közötti időszakra vonatkozóan 155 társadalmi vagy gazdasági, politikai, munkahelyi, vagy a nők saját testével kapcsolatos jogokat érintő eseményt számol össze<sup>10</sup>, amelyek jelentős része (45%-a) az 1963 és 1973 közötti 10 évben történt. Ekkorra a közvélemény is a legtöbb kérdésben támogató volt a nők egyenlő bánásmódját tekintve.

Ebben a politikai „harcban” nem teljesen egyértelműen konzervatív kontra liberálisok kérdésről volt szó. A női jogegyenlőség Amerika sok államában az 1960-as évekig szemben állt a nőket védő munkajogi szabályozással, például azazal, hogy a nők munkaideje rövidebb legyen, mint a férfiaké. Ezért azok a politikusok, akik támogatták az utóbbit, nem támogatták a női jogegyenlőséget megalapozó törvényeket. Miután azonban a nőket védő törvényeket megszüntették, ez az akadály elhárult a jogegyenlőséget támogató törvények elől.

Goldin (2023) tanulmánya arra a meglepő tényre is rámutat, hogy a nők ügyeit tekintve a nők maguk megosztottabbak, mint a férfiak: a „tradicionalista” (protestáns, nem aktív, házasságban, diplomával nem rendelkező) nők tradicionalistábbak, mint a „tradicionalista” férfiak, a nem-tradicionalista nők viszont még kevésbé tradicionalisták, mint a nem-tradicionalista férfiak.

A nők bérének felzárkózása e hangos forradalom után kezdett tehát felgyorsulni. Pusztán emiatt azonban nem kellene elkülöníteni a nők munkapiaci történetének többi szakaszától. Goldin (2006. 8.) két olyan tulajdonságát azonosítja a csendes forradalomnak, amely miatt ezt mégis érdemes megtenni: a nők várakozásainak megváltozott horizontját, illetve az identitás és a munka viszonyának megváltozását.

A várakozási horizont megváltozása arra vonatkozik, hogy mekkora esélyt tulajdonítanak a fiatal nők annak, hogy 35 évesen foglalkoztatottak legyenek. A „csendes forradalmárok” szüleit – mint az előbb láttuk – meglepetésként érte e valószínűség megnövekedése, és ebből tanulva maguk a „csendes forradalmárok” már fel lehettek arra készülve, hogy nem pusztán a háztartást vezetik és anyák lesznek majd felnőttkoruk jelentős részében, hanem munkavállalók is. Hogyan

---

<sup>10</sup> Az itt idézett tanulmány éppen aznap került fel a National Bureau of Economic Research (NBER) honlapjára, Miért győztek a nők címmel, amelyen bejelentették Goldin Nobel-díját.

lehet erre felkészülni? Többet kell iskolába járni. Ha hosszabb ideig van lehetőségünk „beszedni” a nagyobb humán tőkéből származó nagyobb jövedelmet, akkor jobban megéri beruházni. A nők felsőoktatásban való részvétele a 80-as és 90-es évek Amerikájában meredeken növekedett. Ahogy Goldin (2006:10-11) rámutat, míg a 60-as évek végi Amerikában minden huszadik jogi oktatásba bekerülő hallgató volt nő, addig a 2000-es évek elején már minden második.

Megváltozott az is, ahogyan a nők a saját állásukra tekintettek. Goldin (2006; 2021. 115–120.) szerint ekkor alakult ki a nők körében is az, hogy a munkájuk az identitásuk része lett. A nyugati világban legalább a reformáció óta (Weber, 1995. 70–93) szokás „hivatásról” beszélni és a munkát erkölcsi tartalommal felruházni. Valami ilyesmit ért Goldin (2006) is azon – az identitás közgazdaságtanának (Akrelof – Kranton, 2000.) tanulságait felhasználva –, hogy a nők egyre inkább hajlamosak voltak saját identitásukat a munkájukon keresztül megélni, és jobban ragaszkodtak az állásukhoz. Ez a ragaszkodás közgazdasági nyelven azt jelenti, hogy a bérnövekedésnek, illetve a bércsökkenésnek a 2. részben említett jövedelmi és helyettesítési hatása is lecsökkent.

A csendes forradalom részét képezi a fogamzásgátlás forradalmának hatása is, aminek Goldin – Katz (2002) külön tanulmányt szentelt. A „pirula” elterjedése ugyanis lehetővé tette, hogy a nők kis költséggel – a szexről való lemondás nélkül – halaszthassák el a gyermekvállalást, így jobban tudtak tervezni. Az előrelátás képességének e megnövekedése miatt a humán tőkébe való beruházás kevésbé kockázatos, hiszen kisebb az esélye annak, hogy – egy be nem tervezett gyerek miatt, mondjuk – nem tudják befejezni az egyetemet, vagy a karrierjüket kell megszakítaniuk. Ennek hatására megnőtt az első házasságkötés kori életkor (Goldin – Katz, 2002. 10; Goldin, 2021. 118).

Két változó együttmozgásából persze soha nem lehet a kettő közötti okságra vagy az okság irányára következtetni. Miért ne állhatna e mögött az, hogy a képzetesebb és nagyobb keresetű nők tudatosabban tervezik meg az életüket, s ezért az okság nem a „pirulától” megy az iskolázottság felé, hanem fordítva? Sok más empirikus kutatáshoz hasonlóan, mint például a szintén Nobel-díjas David Card egyik írásában (Card – Krueger, 1992.), itt is ki lehetett használni az Egyesült Államok föderatív berendezkedéséből adódó sajátosságokat – azt, hogy különböző államok különböző időpontban és mértékben liberalizálták a fogamzásgátló tabletták kereskedelmét, ami lehetővé tette az ok-okozati hatások ökonometriai kimutatását.

### **5. Készenléti szülők és készenléti munkavállalók**

A nők – ahogy maga Goldin (2023) mondja – győztek. Amerikában legalábbis a jogegyenlőség formális korlátai, a stigmák, az informális korlátok eltűntek. A csendes forradalom azonban nem csökkentette nullára a női-férfi fizetési rést. Mi

az akadálya annak, hogy teljes mértékben megszűnjön a férfiak és a nők között jövedelemkülönbség?

Az egyik ok az lehet, hogy a nők nagyobb arányban választanak kisebb fizetéssel járó foglalkozást. Tegyük fel, például, hogy mindenki vagy mérnök, vagy tanár, és a mérnökök kétszer annyit keresnek, mint a tanárok! Továbbá, tegyük fel, hogy a nőknek 80 százaléka tanár és 20 százaléka mérnök, míg a férfiaknál ugyanez a két arány 40 és 60! Ekkor, ha a tanári és mérnöki szakmán belül nincsenek is férfi-női bérkülönbségek, a nők átlagos keresete csak háromnegyede a férfiakénak.

Goldin (2014) azonban megmutatta, hogy az állások közötti effajta önszelekció – az 1970 és 2010 közötti – Amerikában a bérkülönbségeknek csak a harmadát tudja magyarázni. Marad tehát kétharmad, amit sem az önszelekció, sem a nők munkapiaci megkülönböztetése nem magyaráz. Akkor mi magyarázza? Goldin (2014) szerint az, hogy sok magas jövedelmű állás ún. mohó állás (*greedy job*), ami fokozott rendelkezésre állást követel meg a munkavállalótól. Az ilyen mohó állások esetén nem lineáris az összefüggés a jövedelem és a munkaidő között: több mint kétszer annyit keres, aki kétszer annyit dolgozik, s emiatt a részmunkaidő is kevésbé vonzó.

Nem minden foglalkozás mohó, és időben is változhat, hogy melyik mohó és melyik nem. Jellemzően azok a foglalkozások mohók, ahol olyan ügyfelekkel dolgozunk, akiket nem lehet átadni egy másik munkatársnak, s ezért az egyik munkavállaló nem helyettesíthető könnyen egy másikkal. Az orvosához vagy ügyvédjéhez ragaszkodik az ügyfele – mert ő ismeri a „történetét” –, míg a bolti eladójához sokkal kevésbé. Nincs szükség személyes ismeretre vagy hosszan tartó kapcsolatra ahhoz, hogy tisztességesen kiszolgáljanak az élelmiszerüzletben, míg az ügyvédi irodában vagy az orvosi rendelőben más a helyzet. Ha viszont egy ügyfél ragaszkodik a saját orvosához, ügyvédjéhez, befektetési bankárához, akkor az az ügyvéd, orvos vagy befektetési bankár keres majd többet, aki mindig az ügyfelei rendelkezésére tud állni.

A családon belül is szükség van azonban valakire, aki a gyerekek rendelkezésére áll. Mindkét szülő tehát nem lehet rendelkezésre álló munkavállaló, az egyiküknek rendelkezésre álló szülőnek kell lennie. Ha az utóbbi általában a nő, akkor meg is magyaráztuk azt, hogy miért tér el a nők és a férfiak jövedelme. Goldin (2014) meg is mutatja, hogy a bérkülönbségek jellemzőbbek azoknak a foglalkozásoknak az esetében – mint a jogász, pénzügyi, vagy az orvosi szakma –, ahol ez a rendelkezésre állás különösen fontos<sup>11</sup>, és kisebb azokon a területeken – informatika, matematika, természettudomány –, ahol kevésbé.

---

<sup>11</sup> A rendelkezésre állás mértékét a foglalkozások olyan osztályozása szerint méri (Goldin 2014. 1107.), amely figyelembe veszi, hogy mekkora „időnyomással” jár az adott állás,

Ezzel visszajutottunk a férfi-női bérkülönbségek legmélyebb okához, a családon belüli munkamegosztáshoz.<sup>12</sup> A családon belül is átváltás van az egyenlőség és a hatékonyság között, ezek szerint: vagy családon belüli egyenlőséget érünk el azzal, hogy mindkettőnk rugalmas munkaidejű állásban dolgozik, és beérjük kevesebb jövedelemmel, vagy egyikünk lesz a rendelkezésre álló munkavállaló, a másik a rendelkezésre álló szülő, és így több jövedelmet érünk el.

A technológiai változások ezt a dilemmát is megkönnyíthetik. A multinacionális vállalatok térnyerését nem az egyenlőség diadalának szokás tekinteni, de Goldin (2014; 2021) megmutatja, hogy legalább egy szakma esetében ez a benyomás hamis. A gyógyszerész szakma ugyanis mohó állásból lett rugalmas. Évtizedekkel ezelőtt – legalábbis Amerikában – a gyógyszerészek szakmája hasonló volt az orvosokéhoz az ügyfelekkel való kapcsolattartás szempontjából: a vásárlók elvárták, hogy mindig ugyanaz a gyógyszerész foglalkozzon velük. Másrészt, a gyógyszerészek tulajdonosai is voltak saját patikájuknak. A nagyvállalatok térnyerésével és az információs technológia fejlődésével azonban helyettesíthetővé váltak a gyógyszerészek, és ezzel megszűnt e foglalkozás „mohó” jellege. Egyrészt a nagyvállalatok alkalmazottá tették a korábban tulajdonos gyógyszerészeket, meghatározott munkaidővel, sztenderdizált gyógyszerekkel. Másrészt, az információs technológia fejlődése lehetővé tette, hogy az egyik gyógyszerész ugyanúgy ismerje egy ügyfél történetét, mint egy másik. Nincs értelme ugyanahhoz a gyógyszerészhez ragaszkodni. Egy ilyen állás jobban összeegyeztethető a készenléti szülő helyzettel, például azért mert részmunkaidőben dolgozva nem vesztjük el a jövedelmünk aránytalanul nagy részét.

A mohó állások eltűnni nagy valószínűséggel nem fognak, hiszen a társadalomnak szüksége van azokra, akik rendelkezésre tudnak állni bármikor. Ebből azonban nem következik, hogy a férfi-női fizetési rés sem tűnhet el. Ha véletlenszerű lenne, hogy a férfi vagy a nő vállal nagyobb jövedelemmel, de kisebb egyéb hasznokkal járó állást, akkor nem lenne fizetési rés. Annak, hogy ez még sincs így, s hogy a férfiak hajlamosabbak ilyen állásokat vállalni, talán mélyebb oka is lehet a diszkriminációnál vagy társadalmi berögződéseknél. Tullock – McKenzie (2012b) és Frank – McKenzie (2006) például a párválasztás sajátosságaira és a „párválasztási piacon” folyó versenyre vezeti vissza a fizetési rést, s vonja le azt a következtetést, hogy emiatt aligha várhatjuk, hogy előbb-utóbb eltűnik.

---

menyire kell másokkal kapcsolatban lenni és kapcsolatot építeni, mennyire strukturált vagy strukturálatlan a munka, és mekkora a döntési szabadság.

<sup>12</sup> Közgazdasági szempontból a házasság mint két fél közötti szerződés legnyilvánvalóbb magyarázata a specializációból és a méretgazdaságosságból származó előnyök kihasználása. Így a férfi és női „szerepeket” egyszerűen a hatékonyság magyarázza (Tullock – McKenzie 2012a).

## 6. Karrier vagy család?

Eddigi munkásságának mintegy összefoglalójaként Goldin (2021) a diplomás (amerikai) nők öt generációja között tesz különbséget azzal a céllal, hogy megértjük az elmúlt jó 100 év munkapiaci fejleményeit. Röviden, a „karrier vagy család” generációját követte az „előbb állás, majd család” generációja, amit felváltott az „előbb család azután állás” időszak, majd jött az „előbb a karrier, majd a család”, végül pedig a „karrier és család” szakasz. Az egyes generációk azonosítása és időbeli elhelyezése az amerikai sajátosságokat tükrözi, a magyar nők különböző generációit biztosan más évszámokhoz kellene kötni. A generációknak tulajdonított döntési helyzetek azonban univerzálisak.

A 19. század végén, 1878 és 1897 között születetteknek még választaniuk kellett a karrier és a család között. Tehát aki a karriert választotta, az nagyrészt lemondott arról, hogy családja legyen. A diplomás nők felének nem volt gyermeke.

A következő generáció, a 20. sz. elején, 1897 és 1923 között születettek mindebből okulva lemondtak a karierről, és beérték azzal, hogy „csak” állásuk legyen, de miután ezt elérték, elfogadták azt, hogy családalapítás után már nem dolgoznak. A 20. század első harmadában csökkent a gyermeket nem vállaló diplomás nők aránya.

A 20. század második negyedében (1924 és 1943 között) születettek fordítva gondolkodtak, mert azt tanulták meg a szüleiktől, hogy a családalapítás az állásukról való lemondással jár. Nem akartak lemondani arról sem viszont, hogy családjuk legyen. A munkapiaci korlátozások enyhülése miatt meg is teheték, hogy a családalapítás után menjenek el dolgozni.

A harmadik csoport tagjai, a 20. század közepe táján (1944-1957) születettek – éppen azon okulva, hogy az előző generációbeliek karriert nem tudtak építeni, csak állásban lenni – karrierként, élethosszig tartó hivatásként akartak a munkájukra tekinteni és olyan lehetőséget kerestek, ahol ezt megtehetik. A fent emlegett csendes forradalom gyermekeiről van itt szó. Ehhez az időszakhoz tartozik a válás liberalizálása is, ami azért fontos, mert a válás megkönnyítése kockázatosabbá tette azt, hogy a férjünk vagy a gyerekeink humán tőkéjébe ruházzunk be, ne a sajátunkba (Barzel – Allen, 2023:44-48).<sup>13</sup> Ez a generáció tehát karriert akart építeni a családalapítás előtt. Sokszor azonban kicsúszott az időből, a gyermekvállalás elmaradt, s emiatt a gyermektelen diplomás nők aránya a 30-as évektől kezdve egészen a 60-as évekig növekedett.

Az 1958 és 78 között született ötödik generáció tagjai az orvosi technológiai és a társadalmi változásoknak is köszönhetően jobban össze tudták egyeztetni a karriert a családdal, mint bármely más generációbeli nők eddig, ezért a gyermektelenség arányának a növekedése is megállt. A gyermektelenség arányának ez a

---

<sup>13</sup> Mi van, ha ott maradunk képzetlenül két-három gyerekkel egyedül, mert a már képzett férjünk elvált tőlünk, hiszen most más megteheti egyoldalúan is?

megtorpanása az idősebb, negyvenes korosztályban hamarabb megtörtént, mint a huszonéves korosztályban, ami annak a jele, hogy a gyermekvállalási kor kitolódott. Az 1980-as években ugyanakkora volt (70 százalék) a gyermektelen huszonéves diplomás nők aránya, mint 70 évvel azelőtt, a negyvenes korosztályban viszont csak fele annyi (40 helyett 20 százalék). A világ szerencsésebb felén tehát enyhülni látszik a karrier és a család közötti ellentmondás.

## 7. Összegzés

A férfi-női munkapiaci egyenlőtlenségeknek Goldin munkásságából kibontakozó narratívája tehát – ahogy egy Nobel-díjastól elvárható – nem feleltethető meg valamilyen politikai ideológiának. Az egyenlőtlenségek csökkentéséhez kellett a politikai harc és az állami beavatkozás, de az állami beavatkozás sokszor az – elvileg a nőket védő – korlátozások leépítését célozta, másrészt pedig az akadályok nemcsak formálisak és nemcsak piaciak: a társadalmi normákból és a technológiákból, iparági sajátosságokból adódnak.

A fizetési rést sem lehet egyszerűen a nemi diszkriminációval magyarázni, feltéve hogy az utóbbin azt értjük, hogy a munkáltatók egyszerűen nem szeretnek nőket alkalmazni. Az olyan típusú diszkriminációt ugyanis, amelyik nem a termelékenységbeli különbségeken alapul – ahogy Goldin egyik tanára, Becker (1971) megmutatta – bünteti a piac. Ha a termelékenységbeli különbségek nélküli diszkrimináció lenne az egyetlen magyarázat a férfi-női bérkülönbségekre – érvel például Caplan (2022. 113–124) –, akkor az a vállalkozó, aki csak nőket alkalmaz, nagyobb profitot érne el, mint egy olyan, aki csak férfiakat. Claudia Goldin munkássága részletesen alátámasztja azt is, hogy valóban nem működnek a pusztán a diszkriminációra építő magyarázatok.

Ha nem a törvény, a munkáltatók vagy a társadalmi normák általi megkülönböztetés az oka a férfiak és a nők közötti munkapiaci különbségeknek, hanem a családon belüli munkamegosztás, akkor kell-e ellene tenni valamit egyáltalán, és ha igen, kinek? A rendelkezésre álló szülő kevesebbet keres, a rendelkezésre álló munkavállalóhoz viszont kevésbé ragaszkodik a gyereke. Az erősebb gyerek-szülő kapcsolatban megjelenő nem pénzbeli „jövedelem” nem kompenzálja a rendelkezésre álló szülőt a kisebb piaci jövedelemért? Nehéz kérdések, amelyekre a választ minden társadalomnak magának kell megtalálnia. A világ legtöbb társadalmában persze messze van attól, hogy ezek a kérdések legyenek a legsürgetőbbek a férfi-női egyenlőtlenséget tekintve, de Goldin munkásságának köszönhetően jobban értjük azt is, hogy hogyan vezet az út idáig.

## Hivatkozások

- Akerlof, G. A. – Kranton, R. E. (2000): Identity and Economics. *Quarterly Journal of Economics* Vol. 115, Issue 3, 715–753.
- Barzel, Y. – Allen, D. W. (2023): *The Economic Analysis of Property Rights*. Cambridge.



- Becker, G. S. (2007): *Economic Theory*. New Brunswick NJ.
- Becker, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Chicago.
- Caplan, B. (2022): *Don't Be a Feminist: Essays on Genuine Social Justice*. Fairfax, Virginia.
- Card, D. – Krueger, A. B. (1992): Does school quality matter? Returns to education and the characteristics of public schools in the United States. *Journal of Political Economy*, Vol. 100, No. 1, 1–40.
- Eurostat (2023a): Gender pay gap in unadjusted form [sdg\_05\_20]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table), utolsó letöltés: 2023.12.23.
- Eurostat (2023b): Gender employment gap [tesem060]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table>, utolsó letöltés: 2023.12.23.
- Evans, A. (2023): Claudia Goldin: Nobel. Blogbejegyzés a The Great Gender Divergence blogon, <https://draliceevans.substack.com/p/claudia-goldin-nobel>
- Fazekas Károly – Szabó-Morvai Ágnes (2018): *Munkaerőpiaci Tükör 2017*. Budapest.
- Frank, S. A. – McKenzie, R. B. (2006): The Male-Female Pay Gap Driven by Coupling between Labor Markets and Mating Markets. *Journal of Bioeconomics* Vol. 8, Iss. 3, 269–274.
- Friedman, M. – Friedman, R. (1998): One week Stockholm., <https://www.hoover.org/research/one-week-stockholm> utolsó letöltés: 2023.12.23.
- Goldin, C. (1990): *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford.
- Goldin, C. (1994): The U-shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. NBER Working Paper No. 4707, <https://www.nber.org/papers/w4707> utolsó letöltés: 2023.12.21.
- Goldin, C. – Katz, L.K. (2002): The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*. 2002; August, 110(4):730–770
- Goldin, C. (2006): The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *AEA Papers and Proceedings*, 2006; May, 1–21.
- Goldin, C. (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. 104 (4) :1091–1119.
- Goldin, C. (2021): *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton NJ, 2021
- Goldin, C. (2023): Why women won? NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 31762 <http://www.nber.org/papers/w31762> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Henderson, D. R. (2023): Claudia Goldin Deserves That Nobel Prize. *Wall Street Journal*, október 9. <https://www.wsj.com/articles/claudia-goldin-nobel-prize-for-gender-pay-gap-research-a90fd904> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Kövér Görgy (2005): Robert William Fogel. In: Bekker Zsuzsa (szerk.), *Közgazdasági Nobel-díjasok 1969–2004*. Budapest., 557–570.
- Margo, R. A. (2023): The Intellectual Family Tree of Nobel Winner Claudia Goldin?? <https://www.promarket.org/2023/10/26/the-intellectual-family-tree-of-nobel-winner-claudia-goldin/> utolsó letöltés 2023.11.21.

- McCloskey, D. N. (2023): Nobel 2023. Weekly column in Folha De S. Paulo, Brazil, translated into Portuguese for the Newspaper. <https://twitter.com/DeirdreMcClosk/status/1712850089276793272/photo/1> utolsó letöltés 2023.11.21.
- MRU (2018): Women in Economics: Claudia Goldin. Marginal Revolution University, <https://learn.mru.org/women-economics-series-claudia-goldin/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023a): The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Mon. 22 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/summary/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023b): The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1993. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Mon. 22 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/summary/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023c): Robert W. Fogel – Facts. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Thu. 25 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1993/fogel/facts/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023d): Simon Kuznets – Facts. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Thu. 25 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1971/kuznets/facts/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023e): The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1971. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Thu. 25 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1971/summary/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023f): Elinor Ostrom – Facts. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Thu. 25 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2009/ostrom/facts/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Nobel Prize (2023g): Esther Duflo – Facts – 2019. NobelPrize.org. Nobel Prize Outreach AB 2024. Thu. 25 Jan 2024. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2019/duflo/facts/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Székely István (1931): Hyppolit, a lakáj. <https://onvid.hu/video/157318430/hyppolit-a-lakaj-online-teljes-film-1931>
- The Cliometric Society (2023): What is Cliometrics? <https://www.cliometrics.org/about/what-is-cliometrics/> utolsó letöltés 2023.11.21.
- The Nobel Committee (2023a): To Claudia Goldin, For having advanced our understanding of women’s labor market outcomes. The Committee for the Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/advanced-economic-sciencesprize2023.pdf> utolsó letöltés 2023.11.21.
- The Nobel Committee (2023b): History helps us understand gender differences in the labour market. The Prize in economic sciences 2023, Popular Science Background, The Royal Swedish Academy of Science, <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economic-sciencesprize2023.pdf> utolsó letöltés 2023.11.21.

- Tullock, G. – McKenzie, R. B. (2012a): Marriage, Family, and Divorce. In: Tullock, G., McKenzie, R. B.: *The New World of Economics, Sixth Edition* (pp. 109-122). Berlin, Heidelberg.
- Tullock, G. – McKenzie, R. B. (2012b): Why Men Earn More on Average than Women—And Always Will. In: Tullock, G., McKenzie, R. B.: *The New World of Economics, Sixth Edition* (pp. 447-464). Berlin, Heidelberg.
- U. S. Bureau of Labor Statistics (2024a): Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Household Data, Annual Averages, Employment status of the civilian noninstitutional population 16 years and over by sex, 1983 to date, <https://www.bls.gov/cps/cpsaat02.htm> utolsó letöltés 2023.11.21.
- U. S. Bureau of Labor Statistics (2024b): Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Household Data, Annual Averages, Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by selected characteristics <https://www.bls.gov/cps/aa2021/cpsaat37.htm> utolsó letöltés 2023.11.21.
- Weber, M. (1995): *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Budapest.