

TÖKÉS LÁSZLÓ

Javítja-e a női munkavállalók válság-állóságát a női döntéshozók jelenléte?

Nemi homofília és a *she-cession* jelenség

A nemek közötti munkapiaci egyenlőség világszerte egyre fontosabb kérdés. Az eléréséhez vezető útra a koronavírus-válság nagy akadályt gördetett: a recesszió a nőket súlyosabban érintette, mint a férfiakat; ezt a jelenséget *she-cession* néven dokumentálta az angol nyelvű irodalom. Jelen dolgozat a nemi homofília és a női reprezentáció találkozását mint a *she-cession* jelenség egy lehetséges enyhítő tényezőjét vizsgálja. A tanulmányban harminc ország vállalati szintű, kérdőíves adatait felhasználva a szerző először rámutat a jelenség létezésére. Majd különböző pszichológiai és szociológiai elméletek által alátámasztva teszteli a nemi homofília szerepét, és megmutatja, hogy a koronavírus-válságot övező gazdasági recesszió során a női döntéshozók nagyobb valószínűséggel részesítették előnyben nőtársaikat a munkaerő-felvétel és -megtartás során. A különbségek különbsége módszerét használva az eredmények alapján azoknál a vállalatoknál, ahol a felső vezető nő, a jelenség kevésbé vagy egyáltalán nem volt tapasztalható, vagyis a koronavírus-járvány első hulláma alatt nem csökkent a női alkalmazottak aránya. Az eredmények arra utalnak, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a vállalatvezetői dimenzióban mérsékelheti a munkavállalók szintjén jelentkező egyenlőtlenségeket is.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: E24, J16, J71.

Bevezetés

Az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) által megfogalmazott fenntartható fejlődési célok (*Sustainable Development Goals, SDGs*) arra irányulnak, hogy világszerte jobb és fenntarthatóbb jövőt teremtsenek az emberek számára. A cselekvési terv, amelyet minden tagország elfogadott, 17 különböző célt határoz meg. Az egyik ilyen cél (5. cél) a nemek közötti egyenlőség és a nők társadalmi, gazdasági szerepének erősítése. Az 5. pontban megfogalmazott célkitűzések közé tartozik a nők elleni erőszak és kizsákmányoló szokások (például érdekházasság) felszámolása, a háztartási

Tökés László János egyetemi adjunktus, Budapesti Corvinus Egyetem Közgazdaságtan Intézet (e-mail: laszlo.tokes@uni-corvinus.hu).

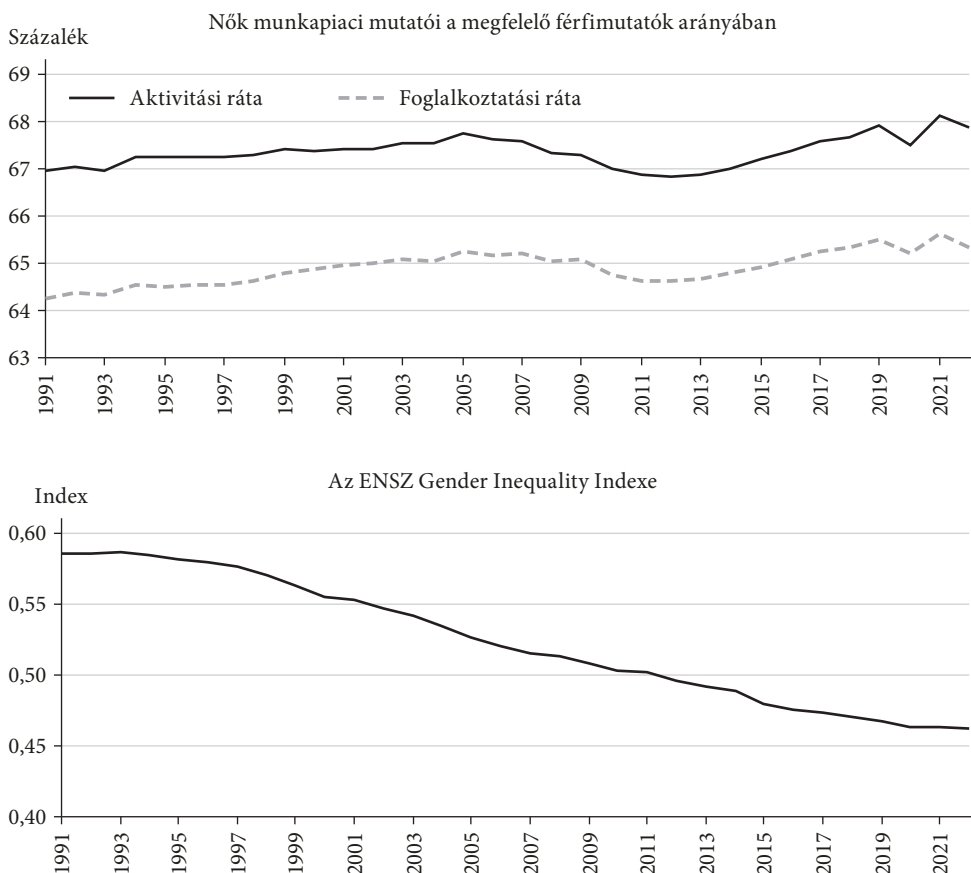
A kézirat első változata 2024. szeptember 18-án érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2025.2.141>

munka elismerése, a politikai részvétel növelése, valamint a gazdasági integráció és lehetőségek javítása. Az EB [2020] dokumentumban leírtak szerint az Európai Uniónak is van átfogó stratégiája a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolására. Ezen stratégia egyik fontos szempontja a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek csökkentése. Európai uniós tagorszádként Magyarország is megfogalmazott és megfogalmaz különböző stratégiákat, lásd például A Nők és a Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok, 2010–2021 című 1004/2010. (I. 21.) kormányhatározatot,¹ majd A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) című akciótervet.² Az elfogadott stratégiáknak is köszönhetően számos munkapiaci mutatóban látható némi fejlődés (1. ábra), de az is nyilvánvaló, hogy a cél eléréséhez hosszú még az út.

1. ábra

Nemi egyenlőtlenségek a világban



Forrás: saját szerkesztés Világbank- és UNDP-adatok alapján.

¹ <https://njt.hu/jogszabaly/2010-1004-30-22>.

² <https://kormany.hu/hirek/a-nok-szerepenek-erositese-a-csaladban-es-a-tarsadalomban-2021-2030-akcioterv-2025-26>.

Az 1. ábra felső részén a világszintű női aktivitási és foglalkoztatási ráták láthatók a megfelelő férfirátá százalékos arányában. Bár szabad szemmel kevésbé látványos, de megfigyelhető valamiféle nagyon lassú felzárkózás a női rátákban. A nők reprodukív egészségét, érvényesülését (amelyet az iskolázottsággal és a parlamenti részvétellel ragad meg az index) és munkaerőpiaci helyzetét egyszerre leíró nemek közötti egyenlőtlenségi index (*Gender Inequality Index*, *GII* – az 1. ábra alsó része) pedig nyilvánvaló javulást mutat: az index értéke az 1991-es 0,59-os értékről 2022-re 0,46-ra csökken, ami a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkenését jelenti (a mutató egy 0 és 1 közé normált kompozit index).

Sajnálatos módon azonban bizonyítékok hosszú sora mutatja (lásd például az ENSZ jelentéseit: *UN* [2020a], [2020b], [2022]), hogy a koronavírus-járvány megállította az elmúlt néhány évtizedben megfigyelhető javuló trendeket, és veszélyeztette a nemek közötti egyenlőség számos rész célját. A világjárványt kísérő recesszió az egész lakosságot érintette, de a nőkre erősebb hatást gyakorolt. Ezt a jelenséget az angol nyelvű irodalom *she-cession* néven dokumentálja. A tanulmány e jelenség egy aspektusát vizsgálja. Harminc ország (részletek az adatok bemutatásánál) vállalati szintű adatait használva először azt mutatja be, hogy meg lehetett figyelni, hogy a női munkavállalókat valóban jobban sújtotta a koronavírus-járványt kísérő makrogazdasági visszaesés, azaz a nők aránya csökkent a vizsgált vállalatoknál. Ezután különböző, szociológiai és pszichológiai elméletek által alátámasztva fogalmazza meg, majd teszteli a tanulmány fő hipotézisét, amely szerint a koronavírus-járvány során a nemi homofília befolyásolta a női munkavállalók arányának változását: azokban a vállalatokban, ahol a felső vezető nő, kevésbé csökkent a női munkavállalók aránya a férfi felső vezető által vezetett vállalatokhoz képest, vagyis a vizsgált jelenség gyengébben vagy egyáltalán nem volt tapasztalható.

A tanulmány további felépítése a következő. Először áttekinti a szakirodalmat, egyrészt a *she-cession* jelenségére és okaira, másrészt a nemi homofíliára vonatkozó hipotézist megalapozó elméletekre koncentrálna. Majd részletesen ismerteti az adatokat, továbbá az alkalmazott módszertant. Ezt követően a koronavírus-járvány első hulláma során a munkaerőpiacon megfigyelhető *she-cession* jelenségre vonatkozó bizonyítékokat mutatja be, és elemzi a nemi homofília szerepét. Végül következtetéseket fogalmaz meg.

Szakirodalmi áttekintés

Számos tanulmány elemzi a koronavírus-járvány során kialakuló recesszió munkaerőpiaci következményeit, és dokumentálja azt a jelenséget, hogy a nőket súlyosabban érintette a válság, mint a férfiakat. Lásd például *Adams-Prassl és szerzőtársai* [2020] Németországra, *Albanesi–Kim* [2021], *Alon és szerzőtársai* [2020] és *Fabrizio és szerzőtársai* [2021] az Egyesült Államokra, *Andrew és szerzőtársai* [2022] Angliára, *Cueva és szerzőtársai* [2021] Perura, *Kikuchi és szerzőtársai* [2021] Japánra, *Köllő–Reizer* [2021] Magyarországra, a *Világbank* [2021] Vietnamba, valamint *Alwago* [2024] a visegrádi országokra, *Alon és szerzőtársai* [2022] és *Dang–Nguyen* [2021] pedig különböző, több

országos mintára vonatkozó elemzéseit. *Carli* [2020] és *De Paz Nieves és szerzőtársai* [2021] irodalom-összefoglaló írásaiban szintén említést tesznek a jelenségről. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet jelentése szerint a globális foglalkoztatás csökkenése 2019 és 2020 között a nők esetében 4,2 százalék (54 millió munkahely), a férfiak esetében pedig 3 százalék (60 millió munkahely) volt (*ILO* [2021]). A koronavírus-járvány által kiváltott, nőkre gyakorolt erősebb hatás öt alapvető okát tárgyalja a szakirodalom, ezek: az iparági összetétel, a foglalkozások összetétele, a gyermekgondozás és a háztartási feladatok, a részmunkaidős vagy ideiglenes munka, valamint az informális szektorban való részvétel.

1. Az első tényező az iparági összetétel: *Albanesi–Sahin* [2018] az OECD-országokban vizsgálta a munkanélküliség nemek szerinti különbségének ciklikus viselkedését, és azt találta, hogy a ciklikusság fő forrása az iparági összetétel: a recessziók azokat az iparágakat sújtják erősebben, ahol a férfiak felülreprezentáltak. Számos cikk azonban azt mutatja, hogy a koronavírus-járványt kísérő recesszió idején a helyzet éppen ellentétes, azaz a nők által dominált iparágakat érintette erősebben a válság. Empirikus bizonyítékokért lásd például *Alon és szerzőtársai* [2020], [2022], valamint *Casarico–Lattanzio* [2022].

2. A recesszió nőkre gyakorolt erősebb hatásának második potenciális forrása a foglalkozáseloszlás nemek közötti különbségei, ami természetesen erősen összefügg az előző pontban tárgyalt, iparági szinten megfigyelhető nemi heterogenitással. Az Egyesült Nemzetek Szervezetének tájékoztatója szerint a nők felülreprezentáltak a világjárványnak kitett foglalkozáskörökben: a vendéglátásban, a szálláshely-szolgáltatásban és más kapcsolódó iparágakban (*UN* [2020a]). *Albanesi–Kim* [2021] amerikai adatok alapján csoportosította a foglalkozásokat a rugalmasság (van-e lehetőség távmunkára, vagy sem) és a kapcsolatintenzitás (az ügyfelek vagy munkatársak fizikai közelsége) alapján, és arra mutatott rá, hogy a legveszélyeztetettebb kategóriákban a női munkavállalók dominálnak. Más tanulmányok (például *Alon és szerzőtársai* [2020], [2022], valamint *Mongey és szerzőtársai* [2021]) szintén a foglalkozási csatorna jelentősége mellett érvelnek, és mutatnak rá empirikus bizonyítékokat.

3. A recesszió nőkre gyakorolt erősebb hatásának harmadik lehetséges forrása, hogy a nők hagyományosan fontos szerepet játszanak a gyermekgondozásban és a háztartási munkában, így az iskolák és más kapcsolódó intézmények bezárása miatt megnövekedett gyermekgondozási igényekkel is alapvetően nekik kellett szembenéznük. Bár – ahogy *Alon és szerzőtársai* [2022] érvelt – a hatás erőssége természetesen függ olyan tényezőktől, mint az anyák munkaerőpiaci részvétele, valamint a bezárások időtartama és módja. E csatorna fontosságát a következő tanulmányok mutatják: *Andrew és szerzőtársai* [2022] Angliára, *Beauregard és szerzőtársai* [2022] Kanadára, valamint *Zamarro–Prados* [2021] az Egyesült Államokra vonatkozóan. A gyermekgondozás, a családtagok gondozása és a háztartási feladatok növekvő terhei szintén nehezítik, esetleg teljesen aláássák a nők munkaerőpiaci lehetőségeit.

4. A recesszió nőkre gyakorolt erősebb hatásának negyedik lehetséges magyarázata a végzett munka típusához és a munkaszerződés jellegéhez kötődik. Amint azt az *Eurostat* [2009] tárgyalja, az ideiglenes és részmunkaidős foglalkoztatás a konjunktúra ingadozása szempontjából kockázatosabb foglalkoztatási forma.

Recesszióban a munkáltatók gyakran döntenek úgy, hogy nem hosszabbítják meg a kölcsönzött munkavállalók szerződését, vagy elbocsátják a részmunkaidős munkavállalókat. Ez volt a helyzet a koronavírus-járvány időszakban is, amint azt *Adams-Prassl és szerzőtársai* [2020] az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Németország adatai alapján megmutatta: a kölcsönzött munkavállalók nagyobb valószínűséggel veszítik el állásukat, mint a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők. Ez a jelenség a nőket is jobban sújtja, mivel – ahogy *Boniol és szerzőtársai* [2019], illetve korábban *Petrongolo* [2004] kimutatta – a nők felülreprezentáltak ezekben a foglalkoztatási módokban. *Kikuchi és szerzőtársai* [2021] japán adatokat elemezve azt találta, hogy az állományon kívüli munkavállalókat – részmunkaidősöket, ideiglenes munkavállalókat és hasonló, atipikus formában dolgozókat – erősebben érintette a koronavírus-járvány. A szerzők azt is megemlézték, hogy a nők felülreprezentáltak voltak az ilyen foglalkoztatási formákban.

5. Végül az informális szektorban való részvételben mutatkozó különbségek is számítanak. Van némi bizonyíték arra, hogy az informális gazdaság törékenyebb volt a koronavírus-járvány időszakában (például *Alvarez-Pizzinelli* [2021]). Bár globálisan az informális gazdaságban részt vevők nagyobb hányada férfi, de ahogy a *ILO* [2018] is beszámolt róla, az alacsony jövedelmű, illetve a közepes jövedelmű országok alsó sávjába tartozók esetében a nők felülreprezentáltak az informális szektorokban, így ezekben az országokban ez is az egyik lehetséges oka volt annak, hogy a recesszió a nőkre erősebb hatást gyakorolt.

Ez a tanulmány egy, az irodalomban bemutatott öt csatornán túli, hatodik lehetséges okot tárgyal: a női képviselet hiányát a cégek döntéshozói között. A pszichológia, a szociológia és a szervezeti demográfia területéről származó számos elmélet azt sugallja, hogy a vezetésben női képviselettel rendelkező cégek női alkalmazottai szolidaritásban, azaz kisebb negatív vagy éppen pozitív diszkriminációban reménykedhetnek. A következőkben a vonatkozó elméleteket tárgyalom röviden.

Az egyik kiindulópont a társas identitás elmélete (*social identity theory, SIT*). *Tajfel* [1978] a társas identitást úgy definiálja, mint

„...az egyén önismeretének az a része, amely egy társadalmi csoporthoz (vagy csoportokhoz) való tartozás ismeretéből származik, a tagsághoz kapcsolódó értékkel vagy érzelmi jelentőséggel együtt” (*Tajfel* [1978] 63. o.).

Scheepers-Ellemers [2019] szerint a társas identitás meghatározza a csoporton belüli és azon kívüli egyénnel kapcsolatos érzelmeket és viselkedést, így hatással lehet például a diszkriminációra. *Brown* [2000] leírása szerint a csoporttagok nagyobb valószínűséggel diszkriminálnak a saját csoportjuk és más csoportok között, és úgy gondolják, hogy a saját csoportjuk felsőbbrendű más csoportokkal szemben. *Wood-Eagly* [2015] pedig megjegyzi, hogy a társas identitás egyik lehetséges forrása a nem.

A tanulmány fő hipotézisének másik alapja a relációs demográfia elmélete (*relational demography theory, RDT*), amely *Tsui-O'Reilly* [1989] meghatározása szerint a csoportok tagjainak demográfiai jellemzőiből – például nem, életkor vagy rassz – indult ki. A *Riordan* [2000] áttekintő tanulmány a következőképpen írta le

a relációs demográfia fő gondolatát: egy egyén az alapján határozza meg egy társadalmi csoporthoz való hasonlóságát, hogy saját demográfiai jellemzői mennyire hasonlítanak a csoport demográfiai összetételéhez. Továbbá az erős demográfiai hasonlóság pozitív hatással van a csoporttal szembeni attitűdökre és viselkedésre. Tehát a relációs demográfia elméletére tekinthetünk úgy, mint a társas identitás elméletének megjelenésére speciális körülmények – például munkahelyi kapcsolatok – között. A társas identitás elmélete általános leírását adja annak, hogy adott csoporthoz tartozás hogyan befolyásolja a viselkedést és az identitást, míg a relációs demográfia elmélete ezen alapötleteket alkalmazza munkahelyi kapcsolatokra a demográfiai jellemzőket (mint például a nem) vizsgálva.

A tanulmány hipotézisének harmadik elméleti alapját pedig a Byrne [1971] által leírt hasonlóság-vonzalom paradigma (*similarity-attraction paradigm*, SAP) adta. Bizonyos szempontból ezen elmélet a legáltalánosabb a bemutatottak közül, a társas identitás elméletének és a relációs demográfia elméletének általános pszichológiai alapjait fektette le. Az elmélet szerint ha két egyén azonos jellemzőkkel (például demográfiai tulajdonságok, mint a nem) rendelkezik, akkor hasonlóság-vonzalom alakul ki, vagyis a két egyén között erősebb vonzalom jön létre, mint a különböző karakterisztikákkal jellemezhető egyének között.

Röviden összefoglalva tehát a bemutatott elméleteket és azok kapcsolatát: a SAP pszichológiai magyarázatot ad arra, hogy az észlelt hasonlóság hogyan erősíti az emberek közötti pozitív kapcsolatokat, a SIT beépíti ezt a mechanizmust a csoporton belüli tagok favorizálásának magyarázatába, az RDT pedig rámutat, hogy a demográfiai hasonlóságok és különbségek hogyan befolyásolják a munkahelyi kapcsolatokat.

Végül, a dolgozat címében is szereplő homofília kifejezés Lawrence–Shah [2020] definíciója szerint az a hajlam, hogy hasonló személyekkel alakítsunk ki kapcsolatot. Ridgeway–Smith–Lovin [1999] szerint a nemi homofília – vagyis az a tendencia, hogy a hálózati kapcsolatok inkább azonos neműek, mintsem ellenkező neműek között jön létre – már gyermekkorban kialakul, és felnőttkorban is releváns marad.

Számos tanulmány vizsgálja a fent említett elméletek megjelenését nemi kontextusban, és talál erős bizonyítékot a nemi homofília létezésére. Grissom és szerzőtársai [2012] például amerikai adatokkal elemezte a tanár–igazgató kapcsolatokat, és azt találta, hogy bár a nemi kongruencia nem számít a férfi igazgatók által irányított iskolákban, a női vezetésű iskolák esetében igen. Az ilyen iskolákban a női tanárok elégedettebbek, és fluktuációs hajlandóságuk is alacsonyabb. Az üzleti környezetre összpontosítva is van az elméletekre bizonyíték. Bae és szerzőtársai [2016] amerikai felmérési adatokat elemezve arra a következtetésre jutott, hogy a nemek közötti különbözőség negatívan befolyásolja az egyének szervezeti befogadását, vagyis azt, hogy az adott munkavállaló mekkora hatást képes gyakorolni a saját munkavégzését befolyásoló döntésekre. Ezt tulajdonképpen megerősítette Tsui–O'Reilly [1989] eredménye: a szerzőpáros megmutatta, hogy a nemek közötti hasonlóság számít a felettes-beosztott viszonyban. A felettesükkel megegyező nemű beosztottak jobb teljesítményt nyújtanak, és a felettes jobban kedveli őket, mint az ellenkező nemű beosztottakat. Hatmaker–Hassan [2023] egy amerikai kormányzati ügynökségtől gyűjtött felmérési adatokat használt, és azt találta, hogy a női alkalmazottak jellemzően több

támogatást kapnak a női vezetőktől, mint a férfiaktól. Choi [2019] pedig rámutatott, hogy a nemek közötti kongruencia a felettes-beosztott viszonyban erősítheti a felettes és a beosztott közötti kapcsolatot, és hogy a felettesek távollétük esetében nagyobb valószínűséggel delegálják hatáskörüket azonos nemű beosztottakra. Érdeemes továbbá megemlíteni egy 1999-es Táрки-elemzést, amely magyar adatokat felhasználva rámutat, hogy a nemen alapuló hasonlósági elv családi és nem családi kapcsolatokban is fontos, utóbbiakban pedig kiemelten nagy szerepe van (Albert-Dávid [1999]), megerősítve ezzel egy korábbi, szintén magyar elemzést (Angelusz-Tardos [1991]), amely a különböző társadalmi szűrők, többek között a nem szerepét hangsúlyozta a személyes kapcsolatok alakulásában.

A bemutatott elméletek és empirikus eredmények tehát jól alátámasztják a tanulmány fő hipotézisét, amely szerint a nők képviselete a vállalat vezetésében segíthet enyhíteni azt a jelenséget, hogy a nőket súlyosabban érintette a válság: a női döntéshozók nagyobb valószínűséggel részesítenek előnyben más nőket a férfiakkal szemben a toborzás és megtartás során. A tanulmány két fő vizsgált fogalma a *she-cession* és a nemi homofília. Az előbbi jelenség arra utal, hogy a recesszió erősebben hat a nőkre, mint a férfiakra, a nemi homofília pedig a hasonlók választását jelenti. Az itt használt pontos definíciók a következők: a *she-cession* jelenség a nők arányának csökkenése az állandó, teljes munkaidős munkavállalók között, a nemi homofília pedig arra a hipotetizált jelenségre utal, amikor a női felső vezetők a női munkavállalókat preferálják a munkaerő-megtartás és -felvétel során a férfi munkavállalókkal szemben.

Adatok

A tanulmány által használt adatok két forrásból származnak. Egy részük az Európai Újjáépítési és Fejlesztési Bank és a Világbank által közösen végzett Üzleti környezet és vállalkozási teljesítmény felmérésből (*Business Environment and Enterprise Performance Survey*, BEEPS) származik. A BEEPS egy vállalati szintű felmérés, amely a magánszektor reprezentatív mintájára terjed ki. A felmérésben csak az öt vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok vehetnek részt. A tanulmány a BEEPS utolsó hullámát használja, amelynek adatait 2018 és 2020 között gyűjtötték.

A második és egyben fő adatforrás a koronavírus-járványra vonatkozó *Follow-up* felmérés, amely telefonos interjúkon alapul, és a BEEPS 2018–2020-as hullámában részt vevő országok vállalatainak körében készült. Ezeknek a felméréseknek a célja, hogy pillanatfelvételt adjanak a koronavírus-járvány magánszektorra gyakorolt hatásáról. A felméréseket a BEEPS 2018–2020-as hullámának teljes mintájával végezték, így a vizsgált országok magánszektorára nézve is reprezentatívnak tekinthetők. A tanulmány a koronavírus-járványra vonatkozó felmérés első körét használja, amely 2020 második felére összpontosít, amikor az első tömeges lezárásokat bevezették.

A koronavírus-járványra vonatkozó *Follow-up* felméréseket a világ számos országában végezték: a felmérések 45 gazdaság 23 897 vállalatára terjedtek ki. Az eredeti adattáblából a mintaszelekció és az adatkorlátok miatt az alábbi megfigyeléseket eltávolítottam:

- 3234 egyéni vállalkozót, mivel a tanulmány a munkavállalók helyzetét elemzi;
- 3715 vállalatot, amelyek nem töltötték ki a koronavírus-felmérés 1. körét;
- 7127 vállalatot, amelyek esetében regressziós változók hiányzó értéket vettek fel.

A végső elemzési mintában így 9827 vállalat szerepel 30 különböző országból. A mintában szereplő országok (és zárójelben a vállalatok száma) a következők: Albánia (270), Azerbajdzsán (45), Bosznia és Hercegovina (178), Bulgária (565), Ciprus (166), Csehország (404), Észak-macedóniai Köztársaság (87), Észtország (237), Fehéroroszország (396), Görögország (511), Grúzia (398), Horvátország (165), Jordánia (217), Kazahsztán (571), Lengyelország (487), Lettország (212), Litvánia (193), Magyarország (729), Málta (203), Marokkó (285), Moldova (246), Mongólia (245), Montenegró (107), Olaszország (439), Örményország (370), Portugália (751), Románia (595), Szerbia (141), Szlovákia (315), valamint Szlovénia (299). Látható tehát, hogy a mintában (2019–2020-as besorolásukat tekintve) alapvetően magas jövedelmű, illetve a közepes jövedelmű országok felső sávjába tartozó gazdaságok szerepelnek. Három ország (Marokkó, Moldova és Mongólia) van csupán, amelyek a közepes jövedelmű országok alsó sávjába tartoznak.

A függő változó minden modellben a nők aránya az állandó, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között. A fő magyarázó változó egy kétértékű változó, amely megmutatja, hogy az adott cég felső vezetője nő, vagy sem. 1817 olyan cég van, amelynek felső vezetője nő, és 8010 olyan, amelynek felső vezetője férfi. Az 1. táblázat a regressziós modellekben használt változók legfontosabb leíró statisztikáit mutatja.

1. táblázat

A függő változó és a fontosabb magyarázó változók leíró statisztikái

Változó	Átlag	Medián	Szórás
FÜGGŐ VÁLTOZÓ			
A nők aránya az állandó, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között	0,395	0,333	0,287
FŐ MAGYARÁZÓ VÁLTOZÓ			
Női felső vezető kétértékű változó (1 = nő, 0 = férfi)	0,185	–	–
KONTROLLVÁLTOZÓK (VÁLLALATI SZINTŰ JELLEMZŐK)			
Alapítás éve	1997	2000	17
Foglalkoztatottak száma 2019-ben	84,9	25	251,7
Tulajdonos	5 kategória (belföldi magán, állami, külföldi magán, egyéb, illetve nem ismert)		
Iparág	11 kategória (egyéb feldolgozóipar, egyéb szolgáltatások, élelmiszerek és italok, textilipar, feldolgozóipar, fémfeldolgozási termékek, gépek és berendezések, kiskereskedelem, nemfém ásványi termékek, ruházati termékek, szállodák)		

Forrás: saját számítások.

Az 1. táblázat azt mutatja, hogy a mintában szereplő vállalatok mintegy 19 százalékát női felső vezető vezet, a női alkalmazottak átlagos aránya pedig 39,5 százalék. A kontrollváltozókra tekintve látható, hogy a vállalatok átlagos életkora 22 év, az alkalmazottak átlagos száma 2019-ben pedig 85 fő, viszonylag magas szórással. A vállalatok többsége (87,9 százalék) hazai magántulajdonosok tulajdonában van, bár néhány más tulajdonostípus is képviselteti magát: a vállalatok 7,9 százaléka külföldi tulajdonban van, 1,1 százaléka állami tulajdonú, 1,6 százaléka egyéb tulajdonostípusú, 1,4 százalékról pedig nem ismert a tulajdonosi háttér. A mintában szereplő cégek 11 különböző ipárból származnak: fémfeldolgozási termékek (7,0 százalék), élelmiszerek és italok (11,5 százalék), ruházati termékek (3,2 százalék), feldolgozóipar (11,6 százalék), gépek és berendezések (6,7 százalék), nemfém ásványi termékek (1,3 százalék), egyéb feldolgozóipar (13,2 százalék), egyéb szolgáltatások (22,6 százalék), kiskereskedelem (21,5 százalék), szállodák (0,6 százalék) és textilipar (0,7 százalék).

Módszertan

Elsőként a *she-cession* jelenség meglétét tesztelem az állandó, teljes munkaidős női alkalmazottak arányának változása alapján. Ha a koronavírus-járvány első lezárási hulláma során a nők aránya csökken, akkor azt a *she-cession* jelenséggént definiálom.

Másodszor, a tanulmány a különbségek különbsége becslési megközelítést alkalmazza annak érdekében, hogy megvizsgálja a női felső vezető jelenlétének hatását a női alkalmazottak arányának változására, azaz keresi a nemi homofília bizonyítékát. A női felső vezetőjű vállalatokat kezelt vállalatoknak, míg a férfi felső vezetőjű vállalatokat kontrollvállalatoknak tekintem. A kezelést megelőző időszak a 2019-es év (amely a világjárvány előtti utolsó év), míg a kezelést követő időszak 2020 második fele, amikor a legtöbb országban az első tömeges lezárások bekövetkeztek. A becslési egyenlet a következő:

$$femprop_{i,t} = \alpha + \beta_1 \times Covid_t + \beta_2 \times femtop_i + \beta_3 \times Covid_t \times femtop_i + \gamma \times X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

ahol a függő változó ($femprop_{i,t}$) az állandó, teljes munkaidős női alkalmazottak aránya az i -edik vállalatnál t -ben; a $Covid_t$ egy kétértékű változó, amely a járványidőszakot ragadja meg (2020 második fele = 1, egyébként 0); a $femtop_i$ szintén egy kétértékű változó, amely 1-gyel egyenlő, ha az i -edik vállalat felső vezetője nő, egyébként 0; $X_{i,t}$ pedig a következő, cégszintű jellemzők vektora: alapítás éve, tulajdonosi háttér megragadó kétértékű változók (belföldi magán, állami, külföldi magán, egyéb, illetve nem ismert), a foglalkoztatottak száma 2019-ben, iparági kategóriák és ország kétértékű változók. A γ az ezen változókhoz tartozó együtthatók vektora. Az $\varepsilon_{i,t}$ pedig a hibatag. A β_3 a nemi homofília hipotézisét tesztelő együttható, amely megragadja a különbségek különbsége hatását.

Az (1) egyenletnek négy különböző verzióját került becsülni meg:

- pooled OLS, egyedül a koronavírus-járvány kétértékű változójával a jobb oldalon a *she-cession* jelenség tesztelésére,
- három különböző specifikáció a nemi homofília tesztelésére:

1. pooled OLS a vállalati kontrollok (X) nélkül,
2. pooled OLS a vállalati kontrollok (X) bevonásával (ideértve az ország fix hatást is),
3. vállalati fix hatásokat tartalmazó fix hatásos specifikáció.

A vállalati fix hatások a vállalat szintjén időben állandó hatásokat kiszűrik, ezzel is csökkentve a kihagyott változók okozta endogenitási problémát a modellben. Ilyen hatásokra fontos példa lehet az iparági szintű illeszkedés hiánya, amelynek alapjait *Heilman* [1983] írta le. Vannak olyan iparágak, amelyekhez a sztereotípiák alapján olyan tulajdonságokat társítunk, amelyeket alapvetően férfiasnak tekintünk. Ezen sztereotípiák hozzájárulnak a női nem adott iparágban való alulreprezentáltságához, esetleg negatív diszkriminációjához. Hasonló jelenségek akár cégszinten is megfigyelhetők, egyes vállalatok a nők számára kedvezőbb, vonzóbb feltételeket biztosítanak, mint mások, ahogyan arra *Sorkin* [2017] rámutatott. A vállalati fix hatások ezen problémát is orvosolják, amennyiben az adott vállalati tulajdonság időben állandó.

Eredmények

Az eredményeket két részre bontottam. Az első részben megmutatom, hogy a használt adatokban megfigyelhető a *she-cession* jelenség, majd pedig a nemi homofília hipotézisére vonatkozó eredményeket mutatom meg. A második részben pedig megvizsgálom, hogy a nemi homofília erőssége korrelál-e különböző országszintű nemi egyenlőtlenségi mutatókkal.

A she-cession jelenség és a nemi homofília tesztelése

A 2. táblázat az (1) egyenlet becslésének eredményeit mutatja a korábban ismertetett specifikációk mellett, elsőként bizonyítékot szolgáltatva a *she-cession* jelenség meglétére, majd a mögötte meghúzódó heterogenitás, pontosabban nemi homofília létezésére. A modellek függő változója a nők aránya az állandó, teljes munkaidős munkavállalók között, a fő magyarázó változók pedig a következők: egy kétértékű változó, amely megmutatja, hogy az adott cég felső vezetője nő vagy férfi, egy járványidőszakot jelölő kétértékű változó, valamint e két kétértékű változó interakciója, azaz a különbségek különbségét megragadó változó. A nemi homofiliát tesztelő 1. specifikáció nem kontrollál semmilyen vállalati jellemzőre, míg a 2. specifikációban vállalati szintű kontrollok és ország fix hatások szerepelnek. A 3. specifikáció a vállalati szintű fix hatásokat is tartalmazza.

Ahogy az a 2. táblázat második oszlopában látható, a világjárvány kétértékű változója negatív és statisztikailag szignifikáns, ami a *she-cession* jelenség meglétét mutatja az elemzett vállalatok esetében: a koronavírus-válságban a nők aránya az állandó, teljes munkaidős munkavállalók között alacsonyabb volt, mint korábban. A fő hipotézisünket tekintve pedig elmondható, hogy a koronavírus-járvány és a női felső vezető változók interakciós tagjának becslült együtthatója pozitív és

2. táblázat

Regressziós eredmények

Változó	<i>She-cession</i> megléte	Nemi homofília tesztelése		
		1. specifikáció	2. specifikáció	3. specifikáció
Covid-19	-0,003* (0,002)	-0,005*** (0,002)	-0,005*** (0,002)	-0,005*** (0,002)
Női felső vezető	–	0,205*** (0,008)	0,158*** (0,007)	–
Covid-19 × Női felső vezető	–	0,011** (0,004)	0,011** (0,004)	0,011** (0,004)
Vállalati jellemzők	Nem	Nem	Igen	–
Ország fix hatás	Nem	Nem	Igen	Igen
Vállalati fix hatás	Nem	Nem	Nem	Igen
R^2	0,000	0,081	0,251	0,001
N	19 654	19 654	19 654	19 654

Megjegyzés: az (1) egyenlet becsléséből kapott eredmények. A vállalati szinten klaszterizált standard hibák zárójelben.

*** 1 százalékos, ** 5 százalékos, * 10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: saját számítás.

statisztikailag szignifikáns, ami a nemi homofília meglétére utal (1. specifikáció): a nők aránya az állandó, teljes munkaidős munkavállalók között kevésbé csökken (pontosabban, a megfelelő együtthatókat összeadva látható, hogy valójában növekszik) a női felső vezetővel rendelkező cégeknél, mint a férfivezetésű cégeknél. Az eredmények robusztusak a megfigyelt vállalati szintű jellemzőkre (2. specifikáció) és a vállalati fix hatásokra (3. specifikáció) kontrollálva.

Összefoglalva, az alapmodell a világjárvány első hulláma során a munkaerőpiac dinamikájában a *she-cession* jelenségre utaló bizonyítékokat mutat. Az átlagos hatás mögött azonban jelentős heterogenitás húzódik meg: a női képviselőt a döntéshozatalban a nők hátrányos *she-cession* hatásának csökkenését eredményezi, tehát nemi homofília mutatkozik. Az eredmények robusztusak a különböző specifikációk tekintetében.

A nemi homofília erőssége és különböző nemi egyenlőtlenségi mutatók közötti kapcsolati mintázatok

Egy érdekes gyakorlatként a nemi homofília tesztelésére vonatkozó 3. specifikációt (amelyben vállalati fix hatások is szerepelnek) lefuttattam országonként, és megvizsgáltam, hogy a homofiliát megragadó interakciós tagra becsült standardizált β együttható mutat-e kapcsolatot különböző, a nemek közötti egyenlőtlenséget országszinten leíró mutatószámokkal. A 3. táblázat e vizsgálat főbb leíró statisztikáit,

valamint a kapcsolati mintázat erősségét megragadó lineáris korrelációs együtthatókat mutatja. Az adatok elérhetőségének korlátai miatt egyes mutatók esetében nem tudtam a teljes, 30 országot tartalmazó mintát használni. Az Elemszám elnevezésű oszlop tartalmazza az erre vonatkozó információt.

3. táblázat

Nemi homofília és egyenlőtlenségi mutatók

Változó (X)	Elemszám	Átlag	Szórás	Corr(X, β)
Interakciós tag standardizált bétája (β)	30	0,015	0,035	–
Nemek közötti egyenlőtlenségi index (GII)	30	0,182	0,101	–0,219
Nők aránya a nemzeti parlamentben (százalék)	30	25,234	7,667	0,137
Nők aránya vezetői pozícióban (százalék)	26	35,827	8,939	–0,041
Nemek közötti bérkülönbség a férfiak átlagbéreinek arányában (százalék)	26	–18,266	8,667	–0,339*
Nemek közötti rés az informális foglalkoztatásban (százalék)	22	57,166	98,628	0,185

Megjegyzés: az egyes változók nem érhetők el az összes vizsgált országra, ezért különböznek a mintaelemszámok. Az egyenlőtlenségi mutatók a 2019-es és 2020-as évek egyszerű szám-tani átlagai.

*** 1 százalékos, ** 5 százalékos, * 10 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: saját számítás.

Az ENSZ által megalkotott – a már a dolgozat első részében is említett – Nemek közötti egyenlőtlenségi index (*Gender Inequality Index, GII*) kompozit mutatóként a nemek közötti egyenlőtlenségeket méri három dimenzióban: reprodukív egészség, érvényesülés és munkaerőpiac. A GII értéke 0 (nők és férfiak közötti teljes egyenlőség) és 1 (a két nem közötti egyenlőtlenség a mért dimenziókban) közé esik. A nők képviselőiben való megjelenését két mutatóval számszerűsíttem: a Világbank által közölt adatok a parlamentben, míg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által definiált mutató az ISCO-08-as rendszer szerinti vezetői foglalkozáskategóriában mutatja meg a nők arányát. A Nemek közötti bérkülönbségek mutatóját szintén az ILO által közzétett adatokból számoltam ki, és azt mutatja, hogy a nők és férfiak átlagos havi keresetének különbsége hány százaléka a férfiak átlagos havi keresetének (vagyis a negatív szám a nők bérhátrányát jelzi). Végül, egy jóval kisebb mintára, de szintén elérhető az informális foglalkoztatásbeli különbség is: az indikátor azt mutatja, hogy a nők és férfiak informális foglalkoztatásban részt vevő aránya közötti százalékpontos eltérés hány százaléka a férfiak mutatójának (a pozitív szám tehát a nők informális foglalkoztatásban való felülreprezentáltságát jelzi).

Látható, hogy a regressziós β -k és az egyes nemek közötti egyenlőtlenségi mutatók közötti korrelációs együtthatók minden esetben gyenge (sőt hipotézisvizsgálat szempontjából statisztikailag nem szignifikáns) kapcsolatra utalnak, egyetlen kivételként a bérkülönbség említendő, ahol egy 10 százalékon szignifikáns, a gyengénél

valamelyest erősebb kapcsolati mintázat mutatkozik a vizsgált mintán. Az eredmények tehát nem teljesen egységesek, de alapvetően azt mutatják, hogy a nemi homofília nem korrelál a nemek közötti egyenlőtlenség különböző mutatóival, azok között jól megragadható kapcsolati mintázat nincs. Ez alapján tehát azt mondhatjuk, hogy a nemi homofília a vizsgált kérdésben általános jelenségnek tekinthető, nem igazán függ attól, hogy egyébként az adott országban milyen erős nemek közötti egyenlőtlenségek figyelhetők meg.

Összefoglalás

A nők tartós munkaerőpiaci hátrányban vannak a férfiakkal szemben. Jelentős nemek közötti egyenlőtlenségek vannak a foglalkoztatás, a bérek, a munkahelyek és a szerződések típusa, valamint a háztartási munka és a gyermekvállalás terheinek elosztása terén, ami a nőket a munkaerőpiacon sérülékenyebbé teszi, lásd például a tanulmány elején bemutatott beszédes adatokat. Bár történt némi fejlődés a nők egyenjogúsága felé, helyzetük még mindig messze nem egyenlő. Amint bemutattam, a koronavírus-járvány által kiváltott recesszió *she-cession* jellegű volt, ami azt jelenti, hogy a válság a női munkavállalókat súlyosabban érintette, mint a férfiakat. Sajnálatos módon ez a recesszió veszélybe sodorta a nők munkapiaci egyenjogúságának törekény pozitív tendenciáit.

A *UN Women* [2020] jelentése három cselekvési tervet javasol a nők támogatására: 1. a nemi szempontokat is figyelembe vevő szociális védőrendszerbe történő beruházás, 2. a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés kiterjesztése, valamint 3. a nők munkaerőpiaci helyzetében régóta fennálló egyenlőtlenségek megfordítása.

E tanulmány eredményei a munkaerőpiaci helyzet javításának szempontjából relevánsak: a nők vállalati döntéshozatalban való részvétele javíthatja a női munkavállalók válságállóságát, ezáltal erősítheti munkaerőpiaci stabilitásukat, munkaerőpiaci egyenlőségüket. Vagyis a nők vállalati irányításban való képviseleti jogának kiterjesztése eredményeim alapján kívánatos szakpolitikai beavatkozás lehet. Az Európai Unió országait tekintve vannak ehhez kapcsolódó biztató jelek. Például, 2022 végén lépett hatályba az Európai Parlament és a Tanács új irányelve (2022/2381. irányelv), amely a nemek közötti egyensúly javítását írja elő a vállalati döntéshozatal szintjén (EU [2022]). Az Európai Unió tagállamaiban működő, tőzsdén jegyzett vállalatoknak 2026. június 30-ig az alábbi két célkitűzés egyikét kell teljesíteniük:

- az alulreprezentált nem tagjai a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 százalékát töltsék be;
- az alulreprezentált nem tagjai az összes igazgatói pozíció legalább 33 százalékát töltsék be, beleértve az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat is.

Az *EB* [2022] által kiadott tájékoztató alapján a tőzsdén jegyzett legnagyobb vállalatok igazgatótanácsaiban a női tagok aránya 2022 októberében 32,2 százalék volt. Ez a 2016-os 23,3 százalékhoz képest nagymértékű növekedés (*EC* [2016]), de még mindig elmarad

a 40 százalékos célértéktől, ráadásul az arány országonként jelentősen eltér. Jelen dolgozat eredményei tehát empirikus bizonyítékot szolgáltatnak az ilyen jellegű kvóták bevezetésének hasznosságára. Rámutatnak továbbá arra is, hogy a nemek közötti egyenlőség megteremtését célzó különböző szakpolitikai beavatkozások szorosan összefüggnek, és az egyik dimenzió javítása jótékonyan hathat más célok elérésére is.

Hivatkozások

- ADAMS-PRASSL, A.–BONEVA, T.–GOLIN, M.–RAUH, C. [2020]: Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, Vol. 189. 104245. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>.
- ALBANESI, S.–KIM, J. [2021]: Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35. 3–24. o. <https://doi.org/10.1257/jep.35.3.3>.
- ALBANESI, S.–ŞAHIN, A. [2018]: The gender unemployment gap. *Review of Economic Dynamics*, Vol. 30. 47–67. o. <https://doi.org/10.1016/j.red.2017.12.005>.
- ALBERT FRUZZSINA–DÁVID BEÁTA [1999]: A bizalmas kapcsolatokról. Megjelent: *Szívós Péter–Tóth István György* (szerk.): *Tárki Monitor jelentések: Növekedés alulnézetben*. <https://www.socialnetwork.hu/cikkek/m99fej42.pdf>.
- ALON, T.–DOEPKE, M.–OLMSTEAD-RUMSEY, J.–TERTILT, M. [2020]: This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession. NBER Working Paper, No. 27660. <https://doi.org/10.3386/w27660>.
- ALON, T.–COSKUN, S.–DOEPKE, M.–KOLL, D.–TERTILT, M. [2022]: From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, No. 36. 83–151. o. <https://doi.org/10.1086/718660>.
- ALVAREZ, J.–PIZINELLI, C. [2021]: COVID-19 and the Informality-Driven Recovery: The Case of Colombia's Labor Market. IMF Working Paper, WP/21/235. <https://doi.org/10.5089/9781513597805.001>.
- ALWAGO, W. O. [2024]: Gender labor market outcomes during the COVID-19 pandemic: Evidence of she-cession in the Visegrád countries. Megjelent: *Sávai Mariann* (szerk.): *Green and Digital Transitions: Global Insights into Sustainable Solutions*. Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged, 233–261. o. <https://doi.org/10.14232/gtk.gdtgiss.2024.14>.
- ANDREW, A.–CATTAN, S.–DIAS, M. C.–FARQUHARSON, C.–KRAFTMAN, L.–KRUTIKOVA, S.–PHIMISTER, A.–SEVILLA, A. [2022]: The gendered division of paid and domestic work under lockdown. *Fiscal Studies*, Vol. 43. 325–340. o. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12312>.
- ANGELUSZ RÓBERT–TARDOS RÓBERT [1991]: A magyarországi kapcsolathálózatok néhány sajátossága. Megjelent: *Angelusz Róbert–Tardos Róbert* (szerk.): *Hálózatok, stílusok, struktúrák*. ELTE Szociológiai Intézet – Magyar Közvéleménykutató Intézet, Budapest, 55–73. o.
- BAE, K. B.–SABHARWAL, M.–SMITH, A. E.–BERMAN, E. [2016]: Does Demographic Dissimilarity Matter for Perceived Inclusion? Evidence from Public Sector Employees. *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 37. 4–22. o. <https://doi.org/10.1177/0734371x166671367>.
- BEAUREGARD, P.–L.–CONNOLY, M.–HAECK, C.–MOLNÁR, T. L. [2022]: Primary school reopenings and parental work. *Canadian Journal of Economics*, Vol. 55. 248–281. o. <https://doi.org/10.1111/caje.12566>.

- BONIOI, M.–MCISAAC, M.–XU, L.–WULIJI, T.–DIALLO, K.–CAMPBELL, J. [2019]: Gender Equity in the Health Workforce: Analysis of 104 Countries. WHO Working Paper, No. 1. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf>.
- BROWN, R. [2000]: Social identity theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 30. 745–778. o. [https://doi.org/10.1002/1099-0992\[200011/12\]30:6%3C745::aid-ejsp24%3E3.0.co;2-o](https://doi.org/10.1002/1099-0992[200011/12]30:6%3C745::aid-ejsp24%3E3.0.co;2-o).
- BYRNE, D. [1971]: The attraction paradigm. Academic Press, New York.
- CARLI, L. L. [2020]: Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 35. 647–655. o. <https://doi.org/10.1108/gm-07-2020-0236>.
- CASARICO, A.–LATTANZIO, S. [2022]: The heterogeneous effects of COVID-19 on labor market flows: evidence from administrative data. *The Journal of Economic Inequality*, Vol. 20. 537–558. o. <https://doi.org/10.1007/s10888-021-09522-6>.
- CHOI, S. [2019]: Breaking Through the Glass Ceiling: Social Capital Matters for Women's Career Success? *International Public Management Journal*, Vol. 22. 295–320. o. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1425225>.
- CUEVA, R.–DEL CARPIO, X.–WINKLER, H. [2021]: The Impacts of COVID-19 on Informal Labor Markets: Evidence from Peru. World Bank Working Paper, No. 9675. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9675>.
- DANG, H.-A. H.–NGUYEN, C. V. [2021]: Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World Development*, Vol. 140. 105296. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105296>.
- DE PAZ NIEVES, C.–GADDIS, I.–MULLER, M. [2021]: Gender and COVID-19: What Have We Learnt, One Year Later? World Bank Working Paper, No. 9709. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-9709>.
- EB [2020]: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Az egyenlőség-központú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. Európai Bizottság, Brüsszel, COM(2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152>.
- EB [2022]: Gender Balance on Corporate Boards: Driving up gender equality and breaking the glass ceiling. https://commission.europa.eu/document/download/1f1ac9fd-94d1-426d-b46d-8b8dbcbcea841_en?filename=Gender_Balance_on_Corporate_Boards__2_.pdf.pdf.
- EC [2016]: Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling. Fact sheet, European Commission Directorate-General for Justice and Consumers, https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=46280.
- EU [2022]: Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről. HL, L315/44. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>.
- EUROSTAT [2009]: The impact of the crisis on employment. *Statistics in focus*, 79/2009. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/ks-sf-09-079>.
- FABRIZIO, S.–GOMES, D. B. P.–TAVARES, M. M. [2021]: COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children. IMF Working Paper, No. 2021/058.
- GRISSOM, J. A.–NICHOLSON-CROTTY, J.–KEISER, L. [2012]: Does My Boss's Gender Matter? Explaining Job Satisfaction and Employee Turnover in the Public Sector. *Journal of Public*

- Administration Research and Theory, Vol. 22. 649–673. o. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus004>.
- HATMAKER, D. M.–HASSAN, S. [2023]: When do women receive managerial support? The effects of gender congruence and the manager-employee relationship. *Public Management Review*, Vol. 25. 22–41. o. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1937683>.
- HEILMAN, M. E. [1983]: Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5. 269–298. o.
- ILO [2018]: Women and men in the informal economy: a statistical picture. 3. kiadás. International Labour Organization, Genf, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm.
- ILO [2021]: Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery. International Labour Organization, Genf, https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_814499/lang--en/index.htm.
- KIKUCHI, S.–KITAO, S.–MIKOSHIBA, M. [2021]: Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 59. 101117. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2020.101117>.
- KÖLLŐ JÁNOS–REIZER BALÁZS [2021]: A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére. *Közgazdasági Szemle*, 68. évf. 4. sz. 345–374. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2021.4.345>.
- LAWRENCE, B. S.–SHAH, N. P. [2020]: Homophily: Measures and Meaning. *Academy of Management Annals*, Vol. 14. 513–597. o. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0147>.
- MONGEY, S.–PILOSSOPH, L.–WEINBERG, A. [2021]: Which workers bear the burden of social distancing? *The Journal of Economic Inequality*, Vol. 19. 509–526. o. <https://doi.org/10.1007/s10888-021-09487-6>.
- PETRONGOLO, B. [2004]: Gender segregation in employment contracts. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 2. No. 2–3. 331–345. o. <https://doi.org/10.1162/154247604323068032>.
- RIDGEWAY, C. L.–SMITH-LOVIN, L. [1999]: The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*, Vol. 25. 191–216. o. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.191>.
- RIORDAN, C. M. [2000]: Relational demography within groups: Past developments, contradictions, and new directions. *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 19. 131–173. o. [https://doi.org/10.1016/s0742-7301\[00\]19005-x](https://doi.org/10.1016/s0742-7301[00]19005-x).
- SCHEEPERS, D.–ELLEMERS, N. [2019]: Social Identity Theory. Megjelent: *Sassenberg, K.–Vliek, M. L. W. (szerk.): Social Psychology in Action: Evidence-Based Interventions from Theory to Practice*. Springer International Publishing, Cham, 129–143. o. https://doi.org/10.1007/978-3-030-13788-5_9.
- SORKIN, I. [2017]: The Role of Firms in Gender Earnings Inequality: Evidence from the United States. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, Vol. 107. 384–387. o. <https://doi.org/10.1257/aer.p20171015>.
- TAJFEL, H. [1978]: Social categorization, social identity and social comparisons. Megjelent: *Tajfel, H. (szerk.): Differentiation between social groups*. Academic Press, London, 61–76. o.
- TSUI, A. S.–O'REILLY, C. A. [1989]: Beyond Simple Demographic Effects: The Importance of Relational Demography in Superior-Subordinate Dyads. *The Academy of Management Journal*, *Academy of Management*, Vol. 32. 402–423. o. <https://doi.org/10.2307/256368>.
- UN [2020a]: Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. United Nations, <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-impact-covid-19-women>.

- UN [2020b]: From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19. United Nations, <https://doi.org/10.18356/f837e09b-en>.
- UN [2022]: Government responses to COVID-19: Lessons on gender equality for a world in turmoil. United Nations, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/government-responses-to-covid-19-lessons-on-gender-equality-for-a-world-in-turmoil>.
- UN WOMEN [2020]: From insight to action: Gender equality in the wake of COVID-19. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf>.
- VILÁGBANK [2021]: The Labor Market and the COVID-19 Outbreak in Vietnam. World Bank, Washington, DC, Working Paper, <https://hdl.handle.net/10986/35990>.
- WOOD, W.–EAGLY, A. H. [2015]: Two Traditions of Research on Gender Identity. Sex Roles, Vol. 73. 461–473. o. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0480-2>.
- ZAMARRO, G.–PRADOS, M. J. [2021]: Gender differences in couples' division of childcare, work and mental health during COVID-19. Review of Economics of the Household, Vol. 19. 11–40. o. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7>.