

## **NAGY BEÁTA**

*Munkahelyi előmenetel (1993-94)*

A nők gazdasági vezetésben elfoglalt helyzetével kapcsolatos legutóbbi adatgyűjtés óta igen jelentős változások zajlottak le a munkaerőpiacon. A változások részben abban jelentek meg, hogy a kereskedelmi bankok korábbi, szinte korlátlanul tünő expanziója lelassult, sőt megállt és néhány bank megszűnt, ill. beolvadt más intézetbe. Jelentős veszteségek jelentek meg a korábban nagy presztízsű és prosperitású szektorban. (HVG, 1999. augusztus 14.)

A publicisztikában, de főleg a női közönséget megcélzó magazinokban rendre megjelennek a karriernők (rém)képei, akik általában az előrejutást és magányt választják a hagyományosnak mondható női életutak helyett.

Ugyanakkor nehezen összemérhetők a férfi és női munkahelyi karrierok: általában külön területeken mozognak a férfiak és nők, valójában csak ritkán egymás vetélytársai; ritkán hasonlíthatók egymáshoz a két nem lehetőségei is, a nők sokkal hamarabb beleütköznek az ún. láthatatlan üvegplafonba (Nagy, 1997).

## **MUNKAERŐPIACI SZEGREGÁCIÓ**

Mindennapi tapasztalatunk, hogy a férfiak és a nők ritkán dolgoznak ugyanolyan pozíciókban, ugyanazon a munkahelyeken. A nők többsége úgynevezett nőies, feminizálódott szakmában dolgozik. A férfiak és a nők által betöltött állások tehát igen erőteljesen elkülönülnek egymástól, szakkifejezéssel élve szegregálódnak. A szegregáció a gazdasági (és természetesen a társadalmi) élet minden területén élesen megjelenik, bármilyen szintű elemzést is alkalmazunk.

A történeti adatsor rámutat arra, hogy a foglalkoztatás mintái egyre hasonlóbakká válnak a Nyugat-Európában tapasztaltakhoz, tehát az aktív keresők túlnyomó része a szolgáltatásokban talál munkát (1. táblázat). Emellett mindvégig látható a két nem közötti szektorális különbség, amelynek mértéke meglehetősen stabilnak tűnik. Ugyancsak stabilitást mutat az utóbbi évek adatsora: a kilencvenes évek közepétől már nem történt lényegi változás a szektorok közötti elrendeződés tekintetében.

1. táblázat

**Az aktív keresők megoszlása gazdasági ág és nemek szerint, 1900-1997 (%)**

	1900		1910		1920		1930	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
ipar	16,6	9,6	19,3	14,6	18,3	9,8	22,3	14,2
mezőgazdaság	64,0	52,4	59,5	39,9	59,7	59,6	56,5	48,2
szolgáltatás	19,4	37,9	21,1	45,6	21,9	30,7	21,2	37,5
összesen	100,0	99,9	99,9	100,1	99,9	100,1	100,0	99,9

	1941		1950		1960		1970	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
ipar	23,5	17,6	24,1	15,8	37,4	27,7	46,7	39,6
mezőgazdaság	52,8	48,0	53,5	54,6	36,8	41,4	25,8	23,0
szolgáltatás	23,7	34,5	22,5	29,7	25,8	31,0	27,4	37,4
összesen	100,0	99,9	100,1	100,1	100,0	100,1	99,9	100,0

	1980		1990		1996		1997	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
ipar	45,6	37,6	42,6	32,5	38,7	25,1	39,5	24,9
mezőgazdaság	21,3	15,7	19,0	10,8	11,1	4,1	10,6	4,5
szolgáltatás	33,0	46,8	37,5	56,8	50,3	70,8	49,9	70,6
összesen	99,9	100,1	99,9	100,1	100,1	100,0	100,0	100,0

Forrás: 1900-1990: KSH (1992: 44) számított adatok.

1996: KSH (1996: 148) számított adatok.

1997: KSH (1998: 77-78) számított adatok.

## AZ ÜVEGPLAFON-JELENSÉG

Az elmúlt évtizedekben az üveglafon kifejezést azon helyzet bemutatására alkalmazták, amikor a karrier megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás akadályát, de egyértelműen külső gátak jelennek meg. A nők számára sokkal előbb következik be az üveglafon megtapasztalása, mint a férfiak esetében. A nők azonos szakmai felkészültség esetén is lényegesen kisebb ívű munkahelyi karriert futnak be, mint a férfiak (Powell, 1988) Ebből adódik, hogy ugyan egyre több nő kerül szakértelmiségi és vezetői pozícióba, mégsem gyarapodik arányuk számottevően a felső szintű vezetők között.

Az egyenlőtlen karrierlehetőségek mögött a tényezők összetett, egymással összefüggő csoportja áll. A három fő magyarázó tényezőre itt csak röviden emlékeztetek:

### 1. A nemre visszavezethető tényezők

A nemekre összpontosító elméletek szerint mindenekelőtt a nők belső, személyes jellemzőire vezethető vissza az a tény, hogy közülük kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba. Személyes jellemzők lehetnek például az iskolai végzettség szintjében és jellegében tapasztalható tipikus nemek szerinti eltérések. Azonban a fejlett országokban a nők aránya a felsőfokú oktatásban eléri, sőt túlszárnyalja a férfiakét, noha jelentős szegregáció tapasztalható ezen a területen is (OECD, 1993).

Pontos statisztikai adataink vannak arra nézve, hogy az iskolai végzettség eltérése Magyarországon sem indokolhatja a férfiak és a nők karrierbeli különbségét (2. táblázat). Az

utóbbi évtizedekben jelentősen javult a gazdaságilag aktív női népesség iskolázottsági szintje, és 1990-ben az aktív keresők körében már magasabb volt a nők, mint a diplomás férfiak aránya. Ez a relatív előny azóta sem csökkent.

## 2. táblázat

### Az aktív keresők megoszlása legmagasabb iskolai végzettség és nemek szerint 1960-1997, %

	1980		1990		1997	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
6 osztálynál kevesebb	5,0	4,5	2,1	1,6	1,0*	0,9*
6-8 osztály	45,0	54,4	34,3	39,8	19,1**	24,2**
középiskola	41,3	33,8	51,7	45,9	65,8	58,5
diploma	8,7	7,3	11,9	12,7	14,1	16,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: 1960-1990: KSH (1992: 42) számított adatok.

1997: KSH (1997: 80) sorkatonák nélkül.

\* 8 általánosnál kevesebb.

\*\* általános iskola 8 osztálya.

## 2. A szervezet működésének tulajdonítható tényezők

A nemre összepontosító megközelítés figyelmen kívül hagyja a szervezetet, amely pedig strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségeivel elősegíti a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. Hiszen ha a szervezetekbe, cégekbe való bejutáskor a foglalkozások már eleve nemek szerint szegmentálódnak, akkor az jelentősen meghatározza, sőt behatárolja a további előrejutási lehetőségeket, kialakulnak olyan területek a munkaerőpiacon, amelyeket kizárólag férfiak foglalhatnak el.

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

A különböző tényezők kölcsönösen hatással vannak egymásra, a megközelítés lényege az interakciók hangsúlyozása. Az interakció a nemek jellemzői, a szervezeti kontextus és társadalmi-intézményi rendszer között zajlik. Az egyént változtatja a szituáció és a társadalmi rendszer, és ő is változtatja azokat. A három tényezőt úgy kell tekinteni, hogy együttesen meghatározzák az egyén attitűdjeit, ismereteit, valamint magatartását, és az idők során egymást is befolyásolják. (Faágenson, 1990)

## KARRIER MAGYARORSZÁGON: KÖZELEDÉS ÉS STABILIZÁCIÓ

A rendelkezésünkre álló adatsorok alapján (és a statisztikák szerint) az válik egyre nyilvánvalóbbá, hogy a kilencvenes évek során nem romlott a nők helyzete a gazdasági vezetők körén belül. Ez természetesen még nem jelenti azt, hogy a helyzet önmagában kitűnő lenne, hiszen még mindig sokkal kevesebb nő van a vezetői pozíciókban, mint amennyien képzettségük alapján potenciálisan ott jelen lehetnének. Tehát az ún. potenciális gazdasági vezetők között (elite pools) jóval magasabb a nők aránya, mint a ténylegesen vezetők között. .

A nők vezetésben betöltött szerepére vonatkozó korábbiakban tett megállapítások továbbra is érvényesek (Nagy, 1997). Összefoglalóan tekintjük át melyek is ezek:

A legfontosabb szerepet továbbra is az iskolai végzettség tölti be. A kilencvenes évek adatai megmutatták, hogy a nők a férfiakat is felülmúló arányban kapcsolódtak be a felsőoktatásba. Ez azonban továbbra sem jelent azonos értékű és azonos módon értékesülő tudásanyagot, mivel a szegregáció itt is erőteljesen jelen van: más-más tudásanyagot közvetítő tanintézményekben tanulnak a fiúk és a lányok. A 3. táblázat azt mutatja meg, hogy a kilencvenes évek során néhány, témánk szempontjából releváns felsőoktatási intézményen belül hogyan oszlott meg a fiúk és a lányok pályaválasztási preferenciája, azaz a diplomát szerzők között mekkora volt a fiúk és a lányok aránya. Mindvégig azt figyelhettük meg, hogy a lányok csupán a műszaki pályákon alulreprezentáltak a diplomát szerzők körében. A 3. táblázat egyértelműen mutatja továbbra is, hogy a közgazdászpálya elnöiesedettnek számít, amely több évtizedes múltra tekint vissza. Az is látható ugyanakkor, hogy a közgazdasági főiskolák elkezdtek veszíteni erőteljes feminizáltságukból, és a lányok aránya a végzettek között fokozatosan csökkenni kezdett.

Hogyha tehát a férfi-női karrieregyenlőtlenségek körében a nemre jellemző tényezők közül az iskolai végzettséget vesszük vizsgálat alá, éppen a nők igen előnyös helyzetét kell hangsúlyozni. Azonban az ily módon felhalmozott tudásanyag egy nőt sokkal ritkábban készítet arra, hogy tudatosan szemlélje pályafutását, esetleg meg is tervezze azt. Emögött pedig nagy részt a nemek közötti szocializációs különbségek rejlenek magyarázatként.

### 3. táblázat

#### Az egyetemi, főiskolai oklevelet szerzett nők aránya (%)

	1990	1991	1993	1995	1997
Állam- és Jogtudományi Egyetem	48,0	48,1	49,0	51,7	54,9
Közgazdaságtudományi Egyetem	50,5	50,3	47,9	51,6	50,1
Műszaki egyetemek	18,8	20,0	19,9	18,0	21,6
Műszaki főiskolák	15,4	16,0	18,2	25,5	28,8
Közgazdasági Főiskolák	74,8	71,2	65,5	66,3	66,3
Államigazgatási Főiskola	80,7	80,8	61,6	58,8	65,7

Forrás:

A hallgatók aspirációi és elképzelései világosan reagálnak a munkaerőpiaci mozgásokra. Ennek nyilvánvaló példáját adják a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem diákjai, akiknek nemek szerinti összetétele jelentősen módosult a pálya presztízisének és kereseti lehetőségeinek változásaival (4. táblázat). Ennek az alapvető változásnak az előszele már érezhető volt az egész felsőoktatásban végzett diákok nemi megoszlásán is, hiszen a közgazdasági főiskolák erőteljes feminizáltsága némiképp enyhült. A lányok aránya ezekben az oktatási intézetekben az 1990-ben tapasztalt háromnegyedről öt év alatt kétharmadra csökkent, persze még így is fenntartva a pálya

erőteljes feminizáltságát (3. táblázat). Ez a női “többlet” feltehetően az elkövetkezendő években is segíteni fogja a nőket abban, hogy ne csökkenjen arányuk a gazdasági vezetők között.

4. táblázat

**Az első évfolyamra beiratkozott nappali tagozatos egyetemi hallgatók száma és a lányok aránya az adott tanév első félévében**

Tanév	Első évfolyamra beiratkozottak száma	Lányok (%)	Fiúk
1993/94	694	46,4	53,6
1994/95	697	37,4	62,6
1995/96	771	38,5	61,5
1996/97	775	41,8	58,2
1997/98	821	45,2	54,8

Forrás: Nagy, 1999

A gazdasági elit vizsgálata során.<sup>1</sup> egyértelművé vált, hogy a bekerüléshez egyre fontosabb az egyetemen, főiskolán megszerzett közgazdász végzettség. 1993-ban még azt tapasztaltuk, hogy elsősorban a legnagyobb expanziót felmutató szektorokban volt fontos a közgazdasági végzettség, ezzel szemben az állami vállalatok vezetőire (akik a minta átlagát messze felülmúlva férfiak voltak) még mindig a műszaki végzettség volt jellemző (Nagy, 1995). 1993-ban még csak a női vezetők többsége (2/3), 1997-ben pedig már a férfi és női vezetők egyaránt túlnyomó része volt közgazdász. Ugyanakkor a műszaki végzettség elenyésző jelentőséggel bírt a gazdasági elitbe való bejutás során. Az 1997-es elitben már csak 20% volt a műszaki karrierpályát felmutatók aránya.

Mindenképpen feltűnő azonban, hogy kiegyenlítődött a férfiak és a nők között korábban még tapasztalható nemek szerinti képzettség az iskolai végzettség tekintetében, és ebből a szempontból legalábbis kisebb mértékű a nemek közötti szegregáció, mint korábban volt (5. táblázat). A kiegyenlítődés pedig úgy zajlott le, hogy a közgazdasági diplomával rendelkezők aránya emelkedett a férfiak körében.

<sup>1</sup> 1990-ben Lengyel György és Rozgonyi Tamás vezetésével a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Szociológia Tanszéke és az MTA Szociológiai Intézete folytatta a reprezentatív adatfelvételt a gazdasági elit körében. A vizsgálatban három alminta szerepelt: 1. a gazdaságirányítás (Országos Tervhivatal, Pénzügyminisztérium és Ipari Minisztérium) felső szintű vezetői 2. bankok 3. állami iparvállalatok felső szintű vezetői. A kérdésekre 371 fő válaszolt, közülük 61 nő. A reprezentatív minta 1993-ban is az előbb felsorolt szegmensekből állt: 1. gazdaságirányítás (Pénzügyminisztérium, Ipari Minisztérium felső szintű vezetői és az ÁVÜ igazgatói) 2. 300 fő feletti feldolgozóipari állami vállalatok reprezentatív mintája 3. 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató nagybankok felső szintű vezetői. A minta kiegészült az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató feldolgozóipari magánvállalatok reprezentatív mintájával. (A minta 4. szegmense a Parlament gazdasági ügyekért felelős bizottságainak tagjaiból állt, azonban az összehasonlíthatóság kedvéért ezt nem vontam be az elemzésbe.) Az 1997-es reprezentatív minta ugyanezekből az alcsoportokból állt. A parlamenti szegmens most sem került feldolgozásra.

5. táblázat

**A gazdasági elit tagjainak legmagasabb iskolai végzettsége nemek szerint(%)**

	1993		1997	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Középiskola	(9) 3,6	(2) 3,9	(2) 1,4	(0) 0,0
Felsőfokú műszaki	(105) 42,0	(9) 17,6	(32) 21,3	(6) 19,4
Felsőfokú közgazdasági	(103) 41,2	(35) 68,6	(89) 59,3	(20) 64,5
Felsőfokú egyéb	(33) 13,3	(5) 9,8	(27) 18,0	(5) 16,1
Összesen	(250) 100,0	(51) 100,0	(150) 100,0	(31) 100,0

Forrás: saját számítás.

Ugyancsak kiegyenlítődtek az arányok a két nem között abban a tekintetben, hogy milyen módon szereztek diplomát. A gazdasági elitben 1997-ben mindkét nemnél 80% volt a nappali tagozaton végzetek aránya, míg 15-16% az estin végzeteké. A korábbi vizsgálatban a férfiak körében jóval nagyobb volt a nappali tagozaton végzetek hányada, mint a nők körében (74% vs. 60%).

6. táblázat

**A nők jelenléte a gazdasági elitben, 1990-1997 (N, %)**

Szegmens	1990		1993		1997	
	N	%	N	%	N	%
Minisztérium	19	19	14	30	19	26
Bank	14	19	16	26	7	23
Állami vállalat	28	14	15	12	-	-
Magánvállalat	-	-	6	9	5	6
Összesen	61	16,4	51	16,9	31	17,1

Forrás: saját számítás.

Mivel az 1993-as és 1997-es adatok meglepő hasonlóságot és stabilitást mutatnak a nemek helyzete és pozícionáltsága szempontjából (lásd 6. táblázat), szükségesnek tartom megismételni azokat az okokat, amelyek amögött vannak, hogy nemzetközi összehasonlításban még mindig viszonylag magasnak tekinthető a nők aránya egyes szegmensekben a bankszektorban és a minisztériumokban (Nagy, 1997).

1. Ezekon a területeken erőteljes feminizálódás jellemző. Továbbra is azokon a területeken van nagyobb esélyük a nőknek a vezetővé válásra, ahol az alkalmazottak döntő többsége nő. A vezető pozíciókba bejutó nőknek tehát általában női versenytársakkal kell megküzdeniük, másrészt pedig túlnyomórészt női beosztottakat kell irányítaniuk.

2. A bank szektor és a minisztériumok igényelték átlagon felül a közgazdász képzettséget, amelyet a nők közül igen sokan megszereztek.

Továbbra is megmaradt azonban a korábbi makacs vertikális szegregáció: a nők a gazdasági eliten belül szinte kizárólag csak a második vonalban képesek pozíciókat szerezni! Akárcsak 1993-ban, az 1997-es vizsgálat idején sem töltöttek be a nők a vállalati szférában vezérigazgatói vagy műszaki vezérigazgató helyettesi pozíciót.

A gazdasági szervezet mindenféle rejtett módon képes terelni a belépő női és férfi munkavállalókat, hogy a nekik, ill. még inkább a szervezet elvárásának "megfelelő" pozíciókat töltsék be.

Több évtizedre visszatekintve igazolják a kutatást, hogy noha a nők a szervezeti hierarchia alacsonyabb szintjeire jutnak el, mint a férfiak, mégis jobban "rámegy" a családi életük a szakmai pályafutás építésére. Ez az állítás legegyszerűbben és persze némileg leegyszerűsítve a családi állapot mutatóival ellenőrizhető.

A gazdasági elit megkérdezett tagjainak családi állapota világosan mutatja, hogy a nők esetében sokkal erősebben érvényesül a különböző társadalmi szerepek konfliktusa (munkavállalás vs. reprodukciós feladatok vs. háztartási teendők).

Ennek okaként azt is felröhajthatjuk, hogy a társadalmi vélekedésben a férfié a család eltartásának a feladata, míg a nők életében a hangsúly az otthoni szférán van. Amennyiben tehát egy nő meg akar felelni a társadalom által támasztott elvárásoknak, és egyszersmind szakmai elképzeléseit sem kívánja feladni, akkor egyszerre általában többféle feladattal kell megbirkóznia, mint hasonló beosztású férfi kollégájának.

#### 7. táblázat

##### **A családi állapot mutatói a gazdasági elit körében, 1993 és 1997 (%)**

	1993		1997	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Hajadon/nőtlen	(11) 4,4	(3) 5,9	(6) 4,0	(3) 10,0
Házass, élettársal él	(224) 89,6	(36) 70,6	(132) 88,0	(22) 73,3
Özvegy	(0) 0,0	(1) 2,0	(1) 0,7	(3) 10,0
Elvált	(15) 6,0	(11) 21,6	(11) 7,3	(2) 6,7
Összesen	(250) 100,0	(51) 100,0	150 100,0	(30) 100,0

Forrás: saját számítás.

A családi állapot mutatóit szemlélve szintén a stabilitás az első feltűnő jelenség (7. táblázat). Noha tudtuk, hogy minden vizsgált időszakban és régióban igen látványos eltérések adódnak a férfi és a női vezetők helyzete között. A két vizsgált időszakban egyaránt azt láttuk, hogy a férfiak körében kiugróan magas a házasság aránya. A nők esetében 1993-ban feltűnően magas volt az elváltak aránya, míg 1997-ben a hajadonok és az özvegyek csoportja növekedett meg. (Azonban a nagyon kis esetszám miatt az okokat illetően messzemenő következtetésre nem lehet jutni.) A számok és arányok azonban kitaróan azt mutatják, hogy a férfiak esetében továbbra is sokkal kedvezőbb a házassági piac, mint a nők esetében. Ugyanakkor ismételt hangsúlyozni kell, hogy a válás nem feltétlenül a karrier következménye, hanem annak előfeltétele is lehet. (Nagy, 1995)

A szakmai pályafutás során a családi háttér általában fontos karriertényező. Miként az már az 1993-as vizsgálatból kiderült, a menedzserek meglepően kevés esetben vesznek igénybe fizetett háztartási segítséget, tehát maguk a nők (ill. a feleségek) végzik el ezeket a háztartási munkákat (8. táblázat). Érthető ezért, hogy a megkérdezett gazdasági vezetők a női karriernek legfőbb akadályának általában a nők vállára háruló többes terhet említik, amely a keresőtevékenységen túl a feleség, az anya szerepét is felöleli, és ezzel együtt szinte teljesen "természetesen" a házimunkákat. (Nagy, 1995) Egyértelmű azonban az elmozdulás, amely a két vizsgálati időpont között történt; hiszen a fizetett háztartási segítséget igénybe egyáltalán nem vevők aránya jelentősen csökkent.

8. táblázat

**Fizetett háztartási segítség alkalmazása a gazdasági elitek családjában, 1993 és 1997 (%)**

	1993		1997	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő
Nincs	(207) 82,8	(32) 62,7	(94) 62,7	(15) 48,4
Rendszertelen	(18) 7,2	(3) 5,9	(27) 18,0	(12) 38,7
Rendszeres	(25) 10,0	(16) 31,4	(29) 19,3	(4) 12,9
Összesen	(250) 100,0	(51) 100,0	(150) 100,0	(31) 100,0

Forrás: saját számítás.

## ÖSSZEFOGLALÁS

A társadalmi és gazdasági változások kezdete óta eltelt csaknem 10 esztendő óta tekintve a nők munkahelyi előmenetelére a stabilitás volt a jellemző. A tanulmányban figyelemmel kísért csoport, a gazdasági elit körében nem csökkent a nők aránya, hanem továbbra is a vezetők 1/6-át teszik ki.

Ennek legfőbb oka az oktatásban, és különösen a felsőoktatásban megfigyelhető nemek szerinti erőteljes elkülönülés volt. A közigazgatás pályája feminizáltsága az ellenkező irányú tendenciák megjelenése dacára is folyamatosnak tekinthető, és biztosíthatja, hogy jelentős számú nő kerüljön gazdasági vezető pozíciókba. Hangsúlyozni kell ugyanakkor, hogy ez csak viszonylagosan előnyös helyzetet jelent, hiszen ez az arány csak a felsőoktatásban tapasztalható erőteljes női felülreprezentáltság mellett valósulhatott meg, és továbbra is csak bizonyos megszorításokkal hasonlíthatók össze a férfi és női karriernek.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Fagenson, Ellen A. (1990) The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases in: Journal of Business Ethics 9: pp. 267-274.  
 HVG 1999. augusztus 14. Melléklet (Bankbajok).  
 Kanter, Rosabeth Moss (1977) Men and Women of the Corporation Basic Books, New York.  
 Felsőoktatás 1995/96 Bp, 1997 144-145. o.



- KSH (1998) Magyar Statisztikai Évkönyv 1997, KSH, Bp. 1998.
- KSH (1996) Mikrocenzus, 1996 A népesség és a lakások jellemzői KSH, Budapest, 1996.
- MKM (1991) Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Felsőoktatás 1990/91, Bp, 1991
- MKM (1992) Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Felsőoktatás 1991/92, Bp, 1992.
- MKM (1993) Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Felsőoktatás 1992/93, Bp, 1993.
- MKM (1997) Művelődés és Közoktatásügyi Minisztérium Statisztikai Tájékoztató, Felsőoktatás 1995/96, Bp, 1997.
- Oktatási Minisztérium Statisztikai Tájékoztató Felsőoktatás 1997/98 Bp., 1998 146-147. o.
- Nagy Beáta (1995) Nők a gazdaságban: a menedzserek, Kandidátusi értekezés
- Nagy Beáta (1997) Karrier női módra in Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről 1997. TÁRKI-Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
- Nagy Beáta (1999) "Tűzoltó leszél s katona" -a budapesti közgazdászhallgatók társadalmi összetételének és motivációjának változásai a kilencvenes évek közepén in: Közgazdasági Szemle 1999. január
- OECD (1993) From Higher Education to Employment, Synthesis Report, Paris.
- Powell, Gary N. (1988) Women & Men in Management, Sage, London.
- KSH (1992) Történeti statisztikai idősorok 1867-1992 I. kötet Népesség-népmozgalom, Budapest, KSH 1992.
- Vrannai Katalin: Nők a felső vezetésben. Külső pályán in: Figyelő, 1999. március 4. 9. szám.