

6. EMBERI TŐKE, III. RÉSZ A NEM KOGNITÍV JELLEMZŐK SZEREPE

6.1. A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK FELÉRTÉKELŐDÉSÉNEK HATÁSA A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉRE

FAZEKAS KÁROLY

Az elmúlt évtizedekben a világ legtöbb országában javult a nők munkapiaci helyzete: növekedett beiskolázási hányaduk, nagyobb arányban jutottak be a közép- és a felsőfokú oktatásba. A munkaerőpiacra lépők között növekedett a közép- és felsőfokú végzettségűek aránya, jelentősen növekedett foglalkoztatásuk valószínűsége a felsőfokú végzettséget igénylő állásokban, csökkentek a férfiak és a nők közötti jövedelemkülönbségek (*Autor–Wasserman, 2013, Deming, 2017, Cortes és szerzőtársai, 2018*). Kevésbé változott viszont annak valószínűsége, hogy a nők vezetővé vagy vállalkozóvá váljanak, továbbra is nagyon magasak a férfiak és a nők közötti jövedelemkülönbségek a béreloszlás felső tartományában (*Cortes és szerzőtársai, 2018, Collischon, 2018*).

A nők munkaerőpiaci helyzetének javulása együtt járt a férfiak relatív helyzetének romlásával. Az Egyesült Államok munkaerőpiacán a bérek eloszlásában a medián körüli férfiak képzettsége, foglalkoztatási valószínűsége és reálbért-szintje abszolút mértékben is romlott az elmúlt évtizedekben. Ez a folyamat ma már olyan szembetűnő, hogy a témában nem csupán szakcikkek jelennek meg (*Jacob, 2002, Lai, 2010, Cortes és szerzőtársai, 2018*). Sikerkönyvek, esszék és blogbejegyzések sokasága tárgyalja a fiúk és férfiak iskolai, családi, munkahelyi kudarcainak okait, összefüggését a technológiai fejlődéssel, a demográfiai, társadalmi, politikai folyamatokkal (*Zimbardo, 2015, Farrel–Gray, 2018, Peterson, 2018, Smialek, 2018, Gross, 2018*). Ez a változás egy olyan időszakban ment végbe, amikor jelentős mértékben felértékelődnek a munkaerőpiacon a *nem kognitív készségek* hozamai (*Borghans és szerzőtársai, 2008, Deming, 2017, Deming–Kahn, 2017, Edin és szerzőtársai, 2017*). Ennek okait és következményeit összegeztük az előző évi Munkaerőpiaci tükör Közelkép fejezetében (*Fazekas, 2017. 150. o.*). Ebben az alfejezetben a témához kapcsolódó szakirodalom alapján bemutatjuk, miképpen függött össze a nem kognitív készségek felértékelődése a nők munkaerőpiaci helyzetének változásával.

A nemek szerinti munkaerőpiaci különbségek jellemzőivel és azok okaival foglalkozó empirikus közgazdasági kutatások leginkább az emberi tőke hatásaira koncentrálnak. A gond az, hogy a szakirodalomban szokásos változókkal (iskolai végzettség, az iskolai osztályzatok, kognitív készségeket mérő tesztek eredményei) a nemek szerinti különbségek jelentős része nem magyarázható

meg. Ezért is fontosak azok a próbálkozások, amelyek kiterjesztik az elemzéseket korábban nem vizsgált területekre, mint például a nem kognitív készségek, kulturális kontextusok, a szociális szerepekkel kapcsolatos preferenciák (Grove és szerzőtársai, 2011, Lundberg, 2017). Az emberi tőke munkaerőpiaci hatásaival foglalkozó elemzések az elmúlt években már rendszerint megkülönböztetik a munkavállalók kognitív és nem kognitív készségeit (Heckman és szerzőtársai, 2006, Borghans és szerzőtársai, 2008). A kognitív készségek teszik lehetővé a születésünk pillanatától ránk zúduló információk megértését és feldolgozását a tanulás során (például íráskészség, olvasási-szövegértési készség, számolási készség, értelmi intelligencia). A nem kognitív készségek viszont azt biztosítják, hogy motiváltak legyünk a tanulási vagy munkafeladatok elvégzésére, önbizalmat adnak kockázatok vállalására, versenyzésre készletnek, lehetővé teszik, hogy bízunk másokban, ha szükséges a feladatokat másokkal való hatékony együttműködésben végezzük.

Új, korábban figyelmen kívül hagyott területek bevonása a közgazdasági narratívákba természetesen üdvözlendő dolog. A közgazdasági elemzések számára azonban elengedhetetlen, hogy a kutatók a vizsgálatba bevont új jellemzőket azonos módon értelmezzék, koherens fogalmi rendszerbe rendezzék és a különböző kutatók által azonos módon értelmezett, standardizált módon mérni tudják azok minőségét (Zhou, 2016).

Hatalmas pszichológiai, szociológiai, közgazdasági irodalma van a férfiak és nők nem kognitív képességei között megfigyelhető különbségeknek és ezek iskolai, munkapiaci, életpályára gyakorolt hatásainak (Autor és szerzőtársai, 2016, Rosen és szerzőtársai, 2010). A témával foglalkozó elemzések általában azt mutatják, hogy a fiúk és a lányok között már koragyerekkorban jelentős különbségek vannak – rendszerint a lányok javára – a különböző nem kognitív készségek többségében, és ezek a készségkülönbségek jelentős hatással vannak a fiúk és a lányok iskolai sikereire és kudarcaira (Jacob, 2002, Feingold, 1994, Baron-Cohen és szerzőtársai, 2005; Koenig és szerzőtársai, 2011).

Különösen fontos megállapítás, hogy az óvodás és kisiskoláskorban megfigyelhető különbségek általában növekszenek az évek során (DiPrete–Jennings, 2012). Már kisiskoláskorban megfigyelhető, hogy a lányok fegyelmezettebbek, a fiúknál jobban képesek figyelmüket a tanulási feladatokra koncentrálni, és jobban motiváltak a jobb tanulási eredmények elérésében (Frenette–Zeman, 2007). Ennek eredménye azonban sokkal inkább megmutatkozik az iskolai osztályzatokban, mint a jobb teszteredményekben. Ez a különbség hívta fel a kutatók figyelmét az iskolai osztályzatokat végző tanárok szerepére ezen a területen. Feltételezhető, hogy a tanárok az egyes tanulók értékelésekor beszámítják a *nem kognitív készségek minőségét* is a *kognitív készségek minőségét* értékelő iskolai osztályzatokba. A kutatók részben éppen ezzel magyarázzák, hogy az iskolai eredmények sokkal pontosabb előrejelzést adnak a továbbtanulási arányokra, a lemorzsolódási valószínűségekre, sőt az iskola elvégzése után

a munkaerőpiaci sikerekre vagy kudarcokra, az egyének szociális jellemzőire, mint a tanulók kognitív készségeket mérő iskolai teszteredmények (*Cornwell és szerzőtársai*, 2011, *Martins* 2017). Ugyanakkor számos empirikus vizsgálat igazolja, hogy a fiúknak általában nagyobb az önbizalma, hajlamosabbak kockázatok vállalására és jobban teljesítenek erősen versenyző környezetben (*Altonji–Blank*, 1999). Ezek a különbségek részben magyarázzák, miért vannak a nőknél jóval nagyobb arányban férfiak vezetői pozíciókban (*Niederle–Vesterlund*, 2007, *Harrington* 2017, *Koenig és szerzőtársai*, 2011).

A szakirodalom szerint a koragyerekkorban a nemek között megfigyelhető nem kognitív készségkülönbségnek részben evolúciós okai vannak (*Baron-Cohen és szerzőtársai*, 2005), másrészt a szülői és családi, közösségi nevelés, korai kulturális hatások eredményei. A szülők, a családi lakóhelyi környezet szereplői már csecsemőkortól kezdve közvetítik a gyerekek számára az adott kultúrában elvárt nemi szerepekhez kapcsolódó elvárásokat. Ez egyben azt is jelenti, hogy a fiúk és a lányok számára a szülők és az iskola eltérő elvárásokat fogalmaznak meg, és eltérő mértékben igyekeznek fejleszteni a különböző nem kognitív készségeiket.

A nem kognitív készségek felértékelődése az elmúlt években igen eltérően hatott a nők és a férfiak munkapiaci helyzetére (*Deming*, 2017, *Sheikh*, 2015). Ez a folyamat részben a technológiai fejlődés sajátosságával függ össze. A számítógép-vezérelt, automatizált, újabban pedig a mesterséges intelligencia által irányított termelési, szolgáltatási rendszerek terjedésével az alacsony iskolai végzettséget, fizikai erőt, kézügyességet igénylő rutin feladatok és a magas iskolai végzettséget, fejlett kognitív készségeket igénylő analitikus feladatok aránya csökkent, az érzelmi intelligenciát, nem kognitív készségeket igénylő feladatok aránya viszont emelkedett. A rendelkezésünkre álló adatok azt mutatják, hogy ehhez a változáshoz a nők és a férfiak igen eltérő mértékben tudtak alkalmazkodni. 1981 és 2015 között a rutin feladatokat végző női alkalmazottak száma közel 60 százalékról 35 százalék alá süllyedt, a nem rutin analitikus feladatokat végzők száma stagnált, miközben a szociális készségeket igénylő feladatokat végző nők aránya 48 százalékról 65 százalék fölé emelkedett az Egyesült Államokban (*Seikh*, 2015). Nem csupán az figyelhető meg, hogy növekszik a munkapiacra a szociális készségeket igénylő álláshelyek száma, de az is jellemző, hogy ezekben az állásokban egyre nagyobb arányban nőket foglalkoztatnak.

A nem kognitív készségek érvényesülésében óriási szerepük van a kulturális beidegződéseknek, nemi sztereotípiáknak, melyek az élet első pillanatától kezdve befolyásolják a készségek fejlődését, az iskolázottság, a foglalkoztatottság, a bérek nemek szerinti különbségeinek alakulását. Jó példa erre a matematikai, természettudományos ismereteket, a nemzetközi szakirodalomban STEM betűszóval (*science, technology, engineering, mathematics*) jelzett – a természettudományi, a műszaki, az informatikai és a matematikai – készségeket igénylő álláshelyeken foglalkoztatott nők számának alakulása. *Deming* (2017) szá-

mításai szerint legnagyobb mértékben a jó szociális készségeket és jó kognitív készségeket például jó természettudományi, matematikai jártasságot *egyaránt* igénylő feladatok aránya növekedett az Egyesült Államok munkaerőpiacán az elmúlt években. Az iskolai teszteredmények viszont általában azt mutatták, hogy a lányok STEM-készségei rosszabbak, és a STEM-tárgyakban a lányok rosszabb osztályzatokat kaptak a fiuknál. A kutatások azonban arra utalnak, hogy ezek a különbségek nem biológiai adottságokból, sokkal inkább már a koragyerekkortól érvényesülő nevelési, kulturális hatásokból származnak. Megfelelően ösztönző környezetben a lányok STEM-eredményei semmivel nem rosszabbak a fiukénál. A nők növekvő foglalkoztatási valószínűségük és emelkedő béreik a STEM-állásokban már az iskolában egyre nagyobb arányban arra ösztönzik a lányokat, hogy fejlesszék STEM-készségeiket.

A nők munkaerőpiaci pozícióinak változása nem csupán az eltérő készség-hatásokkal járó technológiai változások eredménye. Ez a változás egy kétség-telenül nagyon összetett, több tényező által befolyásolt folyamat, a változá-soknak jelentős részben társadalmi, demográfiai okai vannak. A szolgáltatások arányának – ezen belül is a személyi, egészségügyi, időskori szolgáltatásokban dolgozók arányának – növekedésével növekszik az olyan munkafeladatok ará-nya, melyekhez empátia, fejlett érzelmi intelligencia szükséges. Mivel a nők ilyen jellegű készségei általában fejlettebbek a férfiak készségeinél, könnyeb-ben és sikeresebben tudják ellátni ezeket a feladatokat.

Empirikus elemzések sokasága bizonyítja, hogy a koragyerekkorban elért készség szintek meghatározzák a későbbi életszakaszokban elért életeseményei-ket (*Cunha–Heckman*, 2008, *Cunha és szerzőtársai*, 2010). A koragyerekkor-ban mérhető nemek szerinti nem kognitív készség szint-különbségek későbbi hatásainak empirikus elemzésére leginkább a fejlődő országokból vannak pél-dák (*Lavado és szerzőtársai*, 2014, *Nakajima és szerzőtársai*, 2016). Indoné-zia rurális vidékein végzett kutatások eredményei például azt mutatják, hogy már a koragyerekkor elején jobbak a lányok kognitív és nem kognitív kész-ségei a fiukénál. A készség szintek alakulására a környezet minőségi mutatói mellett hatással volt koragyerekkori fejlesztési programokban való részvétel, a koragyerekkori fejlesztő intézmény minősége, a szülők nevelési módszerei. A fejlett és fejlődő országokban végzett elemzések egyaránt azt mutatják, hogy már az óvodai években mérhető előnye van a lányoknak a nem kognitív kész-ségek tekintetében, és ez az előny az alapfokú oktatás éveiben végig megmarad. Jó példa erre az Ausztráliában és Kanadában egyaránt a koragyerekkori nem kognitív készségek mérésére használt Early Development Instrument (EDI) vizsgálat eredményei. Ezek alapján különösen nagyok a különbségek a gyere-kek kooperációs készsége és normakövetési hajlandósága, valamint érzelmi stabilitása tekintetében. (*Australian Government*, 2013, *Janus–Duku*, 2007).

Az elmúlt évek világszerte érvényesülő társadalmi változása, hogy a nők is-kolai végzettsége egyre inkább és egyre több társadalmi csoportban meghalad-

ja a férfiak iskolai végzettségét. Az Egyesült Államokban a hatvanas években kétszer annyi férfi, mint nő kapott egyetemi szintű végzettséget, ma az alapszintet (BA) elérő nők száma több mint 30 százalékkal haladja meg a férfiak számát. Számos empirikus elemzés bizonyította, hogy a nők részvételi aránya a felsőfokú oktatásban döntően azok jobb nem kognitív készségeivel magyarázható. Ez nem csupán azt jelenti, hogy a jobb nem kognitív készségekkel rendelkező nők, jobb teszteredményeket értek el a középiskolában, így ők nagyobb arányban jutottak be az egyetemekre. *Jacob* (2002) már az ezredfordulón gyűjtött adatok alapján azt találta, hogy a középiskolai teszteredményekre való kontrollálás után is erősen szignifikáns marad a nem kognitív készségeknek a hatása. Ez a folyamat Magyarországon is megfigyelhető volt ebben az időszakban (*Székelyi és szerzőtársai*, 1998).

A nemek szerinti bérkülönbségek jellemzőivel és azok okaival a Közelkép 2.1. alfejezete foglalkozik. Ismeretes, hogy azonos kognitív készségekkel rendelkező férfiak és nők igen eltérő foglalkozás, munkahely választási mintázattal és eltérő bérszínvonallal rendelkeznek. A kutatók a munkahelyeken megfigyelt nemek szerinti bérkülönbségeket a nőkkel szembeni diszkrimináció mellett gyakran az eltérő foglalkozási szerkezettel indokolják (*Cobb-Clarc*, 2011). Ha ez így van, akkor az is valószínűsíthető, hogy a férfiak és nők eltérő nem kognitív készségei a foglalkozásválasztáson keresztül valamilyen mértékben magyarázatot adnak a nemek szerinti bérkülönbségekre. A témával foglalkozó empirikus elemzések azt mutatják, hogy ez valóban így van, a hatás szignifikáns, de nem túl erős. A férfiak és nők nagyon hasonló nem kognitív készségekkel nagyon eltérő foglalkozásokat választanak. A nők általánosan alacsonyabb relatív béreinek oka azonban nemcsak a férfi és női foglalkozásválasztások különbségében rejlik, hanem abban is, hogy a nők ugyanabban a foglalkozásban is kevesebbet keresnek a férfiaknál.

A témával foglalkozó elemzések többé-kevésbé egybehangzó eredményei szerint az életkori, végzettségi hatásoktól megtisztított adatokban is körülbelül 20 százalékos bérelőny mutatható ki a férfiak javára. Az adatokból egyértelműen látható, hogy a nem kognitív készségek eltéréseinek jelentős szerepük van ezeknek az eltéréseknek a magyarázatában. Összességében a nem kognitív készségek bevonása az elemzésbe növeli a nemek szerinti bérkülönbségek okait feltáró modellek magyarázó erejét (*Fortin*, 2008, *Nikolaou*, 2012, *Yamaguchi*, 2012). A nők jobb nem kognitív készségei valóban javítják a nők bérhelyzetét. Mindazonáltal a férfi–női bérkülönbségek fele nem magyarázható meg sem a kognitív, sem a nem kognitív készségekkel (*Brenzel–Laible*, 2016).

A nemek szerinti bérkülönbségek nagyobb része kétségtelenül nem az adott foglalkozásra jellemző bérekhez, hanem az adott vállalatban belül, a vezetési hierarchiában betöltött pozícióhoz kapcsolódik (*Collischon*, 2018). Azt a tényt, hogy azonos kognitív készségekkel rendelkező nők a férfiaknál lényegesen alacsonyabb eséllyel válnak vezetővé, a szakirodalomban gyakran üveg-

plafon-jelenségnek hívják. A jelenségre részben magyarázatot adnak a nem kognitív készségekben mért különbségek: például a nőknek általában alacsonyabb a kockázatvállalási készségük, az önbecsülésük és az önbizalmuk. (Harrington, 2017, *Chen és szerzőtársai*, 2017.) Ez a kapcsolat azonban nagyon függ attól, hogy a mért készségkülönbségek az adott munkaerőpiacon milyen kulturális közegben érvényesülnek. Például a vezetők kiválasztásával foglalkozó döntéshozók milyen készségkülönbségeket tételeznek fel a férfiak és a nők között, függetlenül attól, hogy az adott esetben ezek a készségkülönbségek léteznek-e, vagy sem.

A vezetői pozíciókat betöltő nők és férfiak nem kognitív készségkülönbségeivel foglalkozó kutatások eredményei szerint ezek a különbségek jelentős hatással vannak a vezetővé válás valószínűségére. *Barrett–Staneva* (2017) eredményei arra ugyanakkor utalnak, hogy az extrovertáltabb férfiak nagyobb valószínűséggel válnak vállalatvezetőkkelé, mint az extrovertáltabb nők. *Harrington* (2017) négy nem kognitív készségcsoport hatását elemzi (nem kognitív személyiségjegyek, önbizalom, önértékelés, kockázatvállalási készség) a vezetővé válás valószínűségére. Az eredmények azt mutatják, hogy a magabiztosság, az önbizalom, a magas kockázati tolerancia növeli a vezetővé válás valószínűségét szignifikáns, de nem túl erős mértékben.

Ismeretes, hogy a nők jelentős mértékben alulreprezentáltak a vállalkozók között. A szakirodalom szerint ennek erőteljes kulturális okai vannak a különböző társadalmakban. Kétségtelen, hogy a fejlett országokban jelentős szerepe van a nők alulreprezentáltságában a nem kognitív készségekben való eltéréseiknek. *Koellinger és szerzőtársai* (2013) 17 országra kiterjedő vizsgálatának eredményei szerint ennek oka nem a férfiak és nők által tulajdonolt vállalkozások túlélési rátájának különbségeiben, hanem a férfiak és nők eltérő vállalkozási hajlandóságában van. Ennek oka pedig jelentős részben abban keresendő, hogy a nők önbizalma és kockázatvállalási készsége általában alacsonyabb a férfiak ilyen jellegű készségénél (*Segal*, 2014).

A koragyerekkorban a nem kognitív készségek tekintetében kialakuló nemi különbségek erős hatással vannak a gyermekek beiskolázási arányaira, a középfokú oktatásból való kihullás arányaira, a felsőfokú oktatásba való bekerülés esélyeire. (*Cunha–Heckman*, 2008, *Cunha és szerzőtársai*, 2010, *Cornwell és szerzőtársai*, 2011, *DiPrete–Jennings*, 2012). A tapasztalatok azt mutatják, hogy a gyermekek kognitív képességei inkább a korai években, míg a szocio-emocionális képességek a későbbi életkorokban is fejleszthetők (*Cunha–Heckman*, 2008, *Almlund és szerzőtársai*, 2011, *Kautz és szerzőtársai*, 2014).

A nem kognitív készségek felértékelődése átrendezi a férfiak és nők munkaerőpiaci pozícióit, kétségtelenül javítja a nők foglalkoztatási esélyeit, csökkenti a bérekben megfigyelhető lemaradásukat. Ez a folyamat azonban erősen kontextusfüggő, nem vonatkoztatható el a társadalom kulturális jellemzőitől. A nők és a férfiak munkaerőpiaci pozícióinak javulása végső soron attól függ,

hogy a társadalom miképpen ismeri fel a gazdaság fejlődéséhez szükséges készségek technológiai forradalom által generált átalakulását, mennyiben képes az egyéni személyiségjegyekhez, nemzeti adottságokhoz alkalmazkodva fejleszteni ezeket a készségeket megszületésünk pillanatától egész életünk során.

Látva a nem kognitív készségek felértékelődését, a férfiak jelentős hátrányát e készségek tekintetében, fontos, hogy az iskolai, felnőttkori képzési programok figyelembe vegyék ezeket a sajátosságokat, és a tantervi programokban, a tanári munka értékelésében, a tanárképzés során nagyobb súlyt kapjon a nem kognitív készségek fejlesztése.

Hivatkozások

- ALMLUND, M.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–KAUTZ, T. (2011): [Personality Psychology and Economics](#). IZA Discussion Paper, No. 5500. Institute for the Study of Labor (IZA).
- ALTONJI, J. G.–BLANK, R. M. (1999): [Race and gender in the labor market](#). Megjelent: *Ashenfelter, O. C.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Volume 3. Part C. 3143–3259. o. Elsevier.
- AUSTRALIAN GOVERNMENT (2013): [A snapshot of early childhood development in Australia 2012 Australian Early Development Index \(AEDI\) national report](#). Australian Government, Canberra.
- AUTOR, D.–FIGLIO, D.–KARBOWNIK, K.–ROTH, J.–WASSERMAN, M. (2016): [Family disadvantage and the gender gap in behavioral and educational outcomes](#). National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. 22267.
- AUTOR, D.–WASSERMAN, M. (2013): [Wayward Sons. The Emerging Gender Gap in Labor Markets and Education](#). NEXT Research Paper Series. Third Way.
- BARON-COHEN, S.–KNICKMEYER, R. C.–BELMONTE, M. K. (2005): [Sex Differences in the Brain](#). *Science*, Vol. 310. No. 5749. 819–823. o.
- BARRETT, G.–STANEVA, A. (2017): [Gender pay gap and returns to cognitive and non-cognitive skills: Evidence from Australia](#). Conference paper. School of Economics, University of Sydney. Australian Conference of Economists.
- BORGHANS, L.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–WEEL, B. (2008): [The Economics and Psychology of Personality Traits](#). *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, NBER Working Paper No. 13810. Vol. 43. No. 4.
- BRENZEL, H.–LAIBLE, M. (2016): [Does Personality Matter? The Impact of the Big Five on the Migrant and Gender Wage Gaps](#). IAB-Discussion Paper, No. 26.
- COBB-CLARK, D. A.–TAN, M. (2011): [Noncognitive Skills, Occupational Attainment, and Relative Wages](#). *Labour Economics*, Vol. 18. No. 1. 1–13. o.
- COLLISCHON M. (2018): [Can Personality Traits Explain Glass Ceilings?](#) SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW. Berlin, SOEPpaper No. 965.
- CORNWELL, C. M.–MUSTARD, D. B.–PARYS J. V. (2011): [Non-cognitive Skills and the Gender Disparities in Test Scores and Teacher Assessments: Evidence from Primary School](#). IZA Discussion Paper, No. 5973.
- CORTES, G. M.–JAIMOVICH, N.–SIU, H. E. (2018): [The “End Of Men” and Rise Of Women in the High-Skilled Labor Market](#). NBER Working Paper Series, No. 24274.
- CHEN, W.–GROVE, W. A.–HUSSEY, A. (2017): [The role of confidence and noncognitive skills for post-baccalaureate academic and labor market outcomes](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 138. 10–29. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J. (2008): [Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and non-cognitive skill formation](#). *The Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 738–782. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J.–SCHENNACH, S. M. (2010): [Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation](#). *Econometrica*, Vol. 78. No. 3. 883–931. o.
- DEMING, D. J. (2017): [The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market](#). *Quarterly Journal of Economics* Vol. 132. No. 4. 1593–1640. o.
- DEMING, D. J.–KAHN, L. B. (2017): [Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals](#). NBER Working Paper, No. 2332.
- DIPRETE, T. A.–JENNINGS, J. L. (2012): [Social and behavioral skills and the gender gap in early educational achievement](#). *Social Science Research*, Vol. 41. No. 1. 1–15. o.
- EDIN P.–FREDRIKSSON, P.–NYBOM, M.–ÖCKERT, B. (2017): [The Rising Return to Non-Cognitive Skill](#). IZA DP. No. 10914.
- FARREL, W.–GRAY J. (2018): *The Boy Crisis: Why Our Boys Are Struggling and What We Can Do About It*. BenBella Books.

- FAZEKAS KÁROLY (2017): **Merre halad a kereslet? A nem kognitív készségek felértékelődése.** Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2016. MTA KRTK KTI, Budapest, 150–159. o.
- FEINGOLD, A. (1994): **Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis.** *Psychological Bulletin*, Vol. 116. No. 3. 429–456. o.
- FORTIN, N. M. (2008): **The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People.** *Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 884–918. o.
- FRENETTE, M.–ZEMAN, K. (2007): **Why are Most University Students Women? Evidence Based on Academic Performance, Study Habits and Parental Influences.** Statistics Canada, Analytical Studies Branch Research Paper Series, No. 303.
- GROSS, G. (2018): **We are failing our boys. Part 1.** Technology time is not without consequence. Thrive – Global.
- GROVE, W. A.–HUSSEY, A.–JETTER, M. (2011): **The Gender Pay Gap Beyond Human Capital. Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes.** *Journal of Human Resources*, Vol. 46 No. 4. 827–874. o.
- HARRINGTON, N. P. (2017): **Making the Male Manager: Can Non-Cognitive Skills Explain the Glass Ceiling?** Senior Projects, Spring, No. 123.
- HECKMAN, J. J.–STIXRUD, J.–URZUA, S. (2006): **The Effects Of Cognitive and Noncognitive Abilities On Labor Market Outcomes and Social Behavior.** *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. No. 3. 411–482. o.
- JACOB, B. A. (2002): **Where The Boys Aren't. Non-Cognitive Skills, Returns to School And The Gender Gap in Higher Education.** NBER Working Paper, No. 8964.
- JANUS, M.–DUKU, E. (2007): **The school entry gap. Socio-economic, family, and health factors associated with children's school readiness to learn.** *Early Education and Development*, Vol. 18. No. 3. 375–403. o.
- KAUTZ, T.–HECKMAN, J. J.–DIRIS, R. WEEL, B.–BORGHANS, L. (2014): **Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success.** NBER Working Paper, No. 20749.
- KOELLINGER, P.–MINNITI, M.–SCHADE CH. (2013): **Gender Differences in Entrepreneurial Propensity.** *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 75. No. 2. 213–234. o.
- KOENIG, A. M.–EAGLY, A. H.–MITCHELL, A. A.–RISTIKARI, T. (2011): **Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms.** *Psychological Bulletin*, Vol. 137. No. 4. 616–642. o.
- LAI, F. (2010): **Are boys left behind? The evolution of the gender achievement gap in Beijing's middle schools.** *Economics of Education Review*, Vol. 29. No. 3. 383–399. o.
- LAVADO, P.–VELARDE, L.–YAMADA, G. (2014): **Cognitive and Non-cognitive Skills and Wages. The Role of Latent Abilities on the Gender Wage Gap in Peru, Young Lives.** University of Oxford. WP No. 118.
- LUNDBERG, S. (2017): **Non-Cognitive Skills as Human Capital.** Megjelent: *Hulten, C. R.–Ramey, V. A.* (szerk.): Education, Skills, and Technical Change: Implications for Future US GDP Growth. NBER Book Series Studies in Income and Wealth, University of Chicago Press.
- MARTINS, P. S. (2017): **(How) Do Non-Cognitive Skills Programs Improve Adolescent School Achievement? Experimental Evidence.** IZA Working Paper, No. 10950.
- NAKAJIMA, N.–JUNG, H.–PRADHAN, M.–HASAN, A.–KINNEL, A.–BRINKMAN, S. (2016): **Gender Gaps in Cognitive and Non-Cognitive Skills in Early Primary Grade. Evidence from Rural Indonesia.** Policy Research Working Paper, No. 7833. World Bank, Washington, DC.
- NIKOLAOU, D. (2012): **Direct and Indirect Effects of Non-cognitive Skills on the Gender Wage Gap.** The Ohio State University. Working Paper.
- NIEDERLE, M.–VESTERLUND, L. (2007): **Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too Much?** *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122. No. 3. 1067–1101. o.
- PETERSON, J. (2018): **12 szabály az élethez. Így kerüld el a káoszt! 21. Század Kiadó, Budapest.**
- ROSEN, J. A.–GLENNIE, E. J.–DALTON B. W.–LENNON, J. M.–BOZICK, R. N. (2010): **Noncognitive Skills in the Classroom: New Perspectives on Educational Research.** RTI Press Research Triangle Park, NC.
- SEGAL, C. (2014): **Women, Character and Competition.** Megjelent: *Reebs, R. W.* (szerk.): Essays on Character & Opportunity. Brookings. Center On Children And Families. | The Character & Opportunity Project, 25–28. o.
- SHEIKH, S. B. (2015): **Non-Cognitive Skills and Labor Market Success.** North Hall, 3047, Department of Economics. University of California, Santa Barbara. Kézirat.
- SMIALEK, J. (2018): **How Demand for Social Skills Helps Women at Work.** *Eco Pulse*. Bloomberg, február 6.
- SZÉKELYI MÁRIA–CSEPELI GYÖRGY–ÖRKÉNY ANTAL–SZABADOS TÍMEA (1998): **Válaszúton a magyar oktatási rendszer. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.**
- YAMAGUCHI, S. (2012): **Changes in Returns to Task-Specific Skills and Gender Wage Gap.** Department of Economics, McMaster University.
- ZIMBARDO, P. (2015): **Man Disconnected. How technology has sabotaged what it means to be male.** Ebury Publishing, kindle edition (Kindle Location 58).
- ZHOU, K. (2016): **Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability.** Background paper prepared for the 2016. Global Education Monitoring Report. D/GEMR/MRT/2016/ P1/5.