

# **OTDK-dolgozat**

**2025**

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM  
TERMÉSZETTUDOMÁNYI KAR  
FÖLDRAJZI ÉS FÖLDTUDOMÁNYI INTÉZET

**TOLNA VÁRMEGYEI NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE**  
**THE POSITION OF FEMALE LABOUR IN TOLNA COUNTY**



37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia  
Fizika, Földtudományok és Matematika szekció

Témavezető: Dr. MÁTÉ ÉVA  
adjunktus

Készítette: OROSZI FANNI (S07CSV)  
FÖLDRAJZ SZAK (BSc)

PÉCS, 2025

# Tartalomjegyzék

|                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ABSZTRAKT .....</b>                                                                                | <b>4</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                                                                  | <b>5</b>  |
| <b>I. GENDER KÉRDÉS AZ EURÓPAI UNIÓ BELÜL .....</b>                                                   | <b>6</b>  |
| I.1. A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGKÖZELÍTÉSE AZ EURÓPAI UNIÓBAN .....                           | 6         |
| I.2. A GYERMEKVÁLLALÁS ÉS GYEREKNEVELÉS HATÁSA A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉRE AZ EURÓPAI UNIÓBAN..... | 7         |
| <b>II. A NŐK JOGI HELYZETÉNEK TÖRTÉNELMI FEJLŐDÉSE MAGYARORSZÁGON .....</b>                           | <b>9</b>  |
| II.1. A NŐI JOGOK ALAPJAI A KORAI MAGYAR TÁRSADALOMBAN .....                                          | 9         |
| II.2. KÖZÉPKORI JOGRENDSZER ÉS A NŐK SZEMÉLYI JOGAI .....                                             | 9         |
| II.3. A MAGYAR FEMINISTA MOZGALMAK KIALAKULÁSA ÉS FEJLŐDÉSE .....                                     | 10        |
| II.4. A NŐK JOGAI ÉS TÁRSADALMI HELYZETE A 20. SZÁZADBAN .....                                        | 11        |
| II.5. A RENDSZERVÁLTÁSTÓL A 21. SZÁZADIG: A NŐK JOGI ÉS TÁRSADALMI HELYZETÉNEK ALAKULÁSA              | 13        |
| <b>III. MAGYARORSZÁG NEMZETKÖZI ÖSSZEHOSONLÍTÁSBAN: A GENDER EGYENLŐ(TLEN)SÉG STÁTUSZA.....</b>       | <b>14</b> |
| III.1. AZ EIGE GENDER EQUALITY INDEX ÉS MAGYARORSZÁG HELYZETE .....                                   | 14        |
| III.2. A NEMEK KÖZÖTTI KÜLÖNBBSÉGEK A VEZETŐI SZEREPEKBEN ÉS A FOGLALKOZTATÁSBAN .....                | 14        |
| <b>IV. A VIDÉKISÉG ÉS A NŐI FOGLALKOZTATÁS EGYENLŐTLENSÉGE KÖZTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....</b>               | <b>22</b> |
| IV.1. A FALU ÉS VÁROS FOGALMA: TELEPÜLÉSSZERKEZETI KÜLÖNBBSÉGEK ÉS JELENTŐSÉGTÖBBLET....              | 22        |
| IV.2. A HAGYOMÁNYOS TELEPÜLÉSSZERKEZET HATÁSA A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉRE VIDÉKEN                  | 23        |
| <b>V. CÉLOK ÉS MÓDSZEREK .....</b>                                                                    | <b>25</b> |
| V.1. A DOLGOZAT CÉLKITŰZÉSEI .....                                                                    | 25        |
| V.2. MÓDSZEREK.....                                                                                   | 26        |
| <b>VI. EREDMÉNYEK .....</b>                                                                           | <b>27</b> |
| VI.1. TOLNA VÁRMEGYE JÁRÁSAINAK FOGLAKOZTATÁSI CSOPORTJAINAK ELEMZÉSE .....                           | 27        |
| VI.2. TAMÁSI JÁRÁS FOGLAKOZTATÁSI CSOPORTJAINAK NEMI ELEMZÉSE.....                                    | 29        |
| VI.3. SZEKSZÁRDI JÁRÁS FOGLAKOZTATÁSI CSOPORTJAINAK NEMI ELEMZÉSE .....                               | 31        |
| VI.4. TAMÁSI ÉS A SZEKSZÁRDI JÁRÁS ÖSSZEHOSONLÍTÁSA.....                                              | 33        |
| <b>VII. KONKLÚZIÓK.....</b>                                                                           | <b>35</b> |
| VII.1. EREDMÉNYEK ÖSSZEGZÉSE .....                                                                    | 35        |
| VII.2. ELEMZÉS ÉS ÉRTÉKELES .....                                                                     | 37        |
| <b>VIII. IRODALOMJEGYZÉK .....</b>                                                                    | <b>38</b> |
| <b>IX. ÁBRAJEGYZÉK .....</b>                                                                          | <b>41</b> |

## **ABSZTRAKT**

A magyarországi nemek közötti egyenlőség jelentős gazdasági és társadalmi relevanciával bír, különösen a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata szempontjából. Az elmúlt évtizedekben az Európai Unió tagállamaiban, így Magyarországon is, számos kezdeményezés született a nemek közötti egyenlőség előmozdítására. Azonban a foglalkoztatási adatok továbbra is jelentős különbségeket mutatnak a nők és férfiak között, főként a foglalkozási csoportok nemi arányait és a jövedelmi szakadékokat illetően. A kutatás célja a nemek közötti különbségek és azok mértékének vizsgálata a foglalkoztatásban, különös tekintettel Tolna vármegye járásaira, kiemelve a Tamási és a Szekszárdi járás demográfiai és gazdasági sajátosságait.

A kutatás statisztikai másodelemzés módszerével készült és széles körű szakirodalmi háttérre támaszkodik, hogy átfogó képet nyújtson a vizsgált témáról. A vizsgálat a foglalkoztatási adatok elemzésével arra keresi a választ, hogy milyen nemi és milyen mértékű különbségek figyelhetők meg a nők és férfiak foglalkoztatottságában. Kiemelt figyelmet fordít a rurális térségekben lévő sajátosságokra, például a demográfiai tényezőkre, az oktatási szintekre, valamint az ágazati különbségekre.

A kutatás eredményei rávilágítanak arra, hogy a helyi gazdasági tényezők és a demográfiai jellemzők hogyan befolyásolják a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségeket. Kiemelt szerepet kapnak azok a megállapítások, miszerint a rurális térségek sajátos kihívásai, mint például a tradicionális nemi szerepek, tovább mélyíthetik ezeket a különbségeket.

*Kulcsszavak:* gender, esélyegyenlőség, bérszakadék, munkaerőpiac, nemi szegregáció

## ABSTRACT

*Gender equality in Hungary holds significant economic and social relevance, particularly in examining the labour market position of women. Over the past decades, numerous initiatives have been launched in European Union member states, including Hungary, to promote gender equality. However, employment data continue to reveal notable disparities between men and women, particularly regarding gender ratios in occupational groups and the income gap.*

*The research aims to explore gender-based differences and their extent in employment, with a specific focus on the districts of Tolna County, highlighting the demographic and economic characteristics of the Tamási and Szekszárd districts.*

*This study employs secondary statistical analysis and draws on an extensive body of literature to provide a comprehensive overview of the topic. By analysing employment data, it seeks to answer questions about the nature and scale of gender disparities in employment. Particular attention is given to the unique characteristics of rural areas, such as demographic factors, education levels, and sectoral differences.*

*The findings highlight how local economic factors and demographic characteristics influence gender inequalities in employment. Special emphasis is placed on the observation that the unique challenges of rural areas, such as traditional gender roles, can exacerbate these disparities.*

*Keywords: gender, equality, income gap, labour market, gender segregation*

# **I. GENDER KÉRDÉS AZ EURÓPAI UNIÓN BELÜL**

## **I.1. A nemek közötti esélyegyenlőség megközelítése az Európai Unióban**

Az Európai Unió egyik fő humán stratégiája a nemek közötti egyenlőség megvalósítása a bel és külpolitikáiban a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése (Debusscher, 2012). A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének megközelítését a nemzetközi közösség, az ENSZ 1995-ös pekingi női konferenciája után vetette fel, amely válasz volt a „Women is Development” (WID) megközelítésre, fejlesztési stratégiára. A WID azt a célt szolgálta, hogy a nők aktív részvétele és interakciója a fejlesztési folyamatokban növekedjen, ami elengedhetetlen a gazdasági fejlődéshez (Miller & Razavi, 1995). Mivel a nők helyzetének javítását elkülönítve próbálták kezelni a társadalmi struktúra fejlesztése nélkül, ennek javított változata lett a GAD, vagyis a „Gender and Development” megközelítés. Ez utóbbi nemcsak a nők helyzetére, hanem a nemek közötti viszonyok átformázására, alakítására is összpontosít.

Az EU országai a nemek közötti egyenlőség szintje tekintetében nagyfokú változatosságot mutatnak. Dánia, Finnország, Franciaország, Hollandia és Svédország a leginkább előremutató tagállamok ezen a téren. Ezzel szemben Görögország, Olaszország, Portugália és a legutóbb csatlakozott tagállamok - néhány kivételtől eltekintve - kevésbé fejlettek (Lopez-Martinez et al., 2021). A különbségek egy része abban áll, hogy az északi, kontinentális, angolszász és mediterrán csoportok közötti határok meglehetősen elmosódtak, valamint abban, hogy az EU-hoz később csatlakozott keleti országok többsége más csoportot alkot. Néhány déli ország, például Spanyolország, köztes helyet foglal el a nemek közötti egyenlőségi rangsorban, mivel a nők később léptek be a munkaerőpiacra (Lopez-Martinez et al., 2021). Ennek oka az, hogy a spanyol kormány csak a 20. század végére dolgozta ki azokat az intézkedéseket, amely a nőket érintve segítik a munka és a családi élet összeegyeztetését, egyre elterjedtebbé vált az a tény, hogy a házimunka nem csak a nők feladatkörébe tartozik (Millán-Vázquez de la Torre et al., 2015). A legnagyobb áttörést az 1978-as demokratikus alkotmány jelentette, amely biztosította a nemek közti egyenlőséget, és a munkaerőpiacra való belépést, azonban a társadalmi normák változása lassú folyamat, mint ahogy az az összes volt szocialista országról elmondható.

Mindezek alapján már egyértelművé vált, hogy a nemi megkülönböztetés a munkaerőpiaci részvételben és az ott elfoglalt pozícióban mutatkozik meg. Amikor nemi megkülönböztetésről beszélünk a munkaerőpiacon belül, a következő szempontokat kell figyelembe venni: bérszakadék, foglalkozási szegregáció, üvegplafon és ragacsos padló jelenség, munkahelyi diszkrimináció, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb aránya a nők körében. Ezt követi az a sztereotípia, miszerint a női természettudósok, matematikusok, és egyéb reál tudományágakkal kapcsolatos munkák nem „női” munkák, szóval biztosan nem is jók benne. Politikai és döntéshozatali pozíciók esetében férfi többletet láthatunk, amelyről a későbbiekben is szó lesz, illetve a vezető pozíciók maskulin jellegéről is (European Institute for Gender Equality, 2024).

## **I.2. A gyermekvállalás és gyereknevelés hatása a nők munkaerőpiaci helyzetére az Európai Unióban**

A nők munkaerőpiaci helyzetére a több tényező közül, a gyerekvállalás, gyereknevelés hat a legerősebben. Az Európai Unió tagállamai jelentős összegeket fordítanak a családok támogatására, a gyermekvállalás ösztönzésére és a gyermekneveléssel járó költségek enyhítésére, azonban ennek a támogatásnak a mértéke országonként eltérő. A családi támogatások lehetnek pénzbeli juttatások, adókedvezmények, illetve ide tartozik a gyermekgondozási szabadság is, vagyis a GYES. Azonban ez utóbbinak az igénybevételének nemek szerinti megoszlása továbbra is jelentős eltérést mutat az uniós országokban. Általánosságban elmondható, hogy elsősorban a nők veszik igénybe, viszont Svédország és Dánia kiemelkedő értékeket mutat, ugyanis élen járnak a nemek közti egyenlőség előmozdításában, ahol a férfiak is egyre nagyobb arányban vállalnak szerepet a gyereknevelésben (European Institute for Gender Equality, 2024; Orosz, 2024). Kutatásom során nem találtam az Európai Unió országokról olyan adatot, amelyek megmutatják a pontos nemi arányt a gyermekgondozási szabadság részvevőiről.

Összegezve, a nőket érintő megkülönböztetés az élet számos területén érzékelhető, dolgozatomban pedig az eddig elhangzott szempontok alapján fogom megvizsgálni a magyar nők munkaerőpiaci helyzetét. Vizsgálatom során hangsúlyt fektetek a Tolna vármegyében élő nőkre, mivel ebben a vármegyében minden munkaerőpiaci érték nem csak az Európai Unió, hanem a magyarországi átlagos foglalkoztatás alatt teljesít. Emellett Tolna vármegye településeinek jelentős része rurális jellegű, az emberek

nagyrészt falvakban vagy kisvárosokban élnek, ahol a nők jellemzően alárendelt munkaerőpiaci helyzetben vannak (G. Fekete, 2019).

## **II. A NŐK JOGI HELYZETÉNEK TÖRTÉNELMI FEJLŐDÉSE MAGYARORSZÁGON**

### **II.1. A női jogok alapjai a korai magyar társadalomban**

Ahhoz, hogy a magyarországi nők munkaerőpiaci helyzetének alakulását és változását megértsük, tisztában kell lennünk a nők jogainak kialakulásával, és megszilárdításának eseménysorozatával.

Gurdézi perzsa író magyarokról szóló írásából juthatunk információkhoz az ősmagyar nők „jogi” helyzetéről, pontosabban a házasság jogi folyamatában elfoglalt szerep által. A házasság akkoriban egy adásvételi szerződésen alapult, melyben a vőlegény, vagy pedig annak édesapja, illetve a menyasszony apjának vételárát fizetett, általában ez a fizetség marhákból, pénzből, háztartási tárgyakból állt, cserébe a vevő megkapta a menyasszonyt. Kijelenthetjük, hogy az „eladásra” szánt nőt tulajdonképpen áruként kezelték, amelyre az „ara” szó is utal, ugyanis az „áru” szóval rokon eredetű (Máday, 1913). Hasonló kifejezés a vőlegény, melyet régen „vevőlegénynek” is neveztek (Máday, 1913), egyértelművé téve azt, hogy a férfi a vevő, a nő pedig a tárgy, amit eladásra kínáltak. A pásztornépekre és a régi magyarokra jellemző patriarkális szervezetű társadalom szokásaihoz hűen a leányrablás is gyakori jelenség volt (ami egyébként egyes Közép-ázsiai országban még ma is hétköznapi gyakorlatok része) (Hofmann & Chi, 2022), aminek következtében Szent István és Kálmán királyok törvényes intézkedést kezdeményeztek (Máday, 1913). Máday írásából az is kiderül, hogy a régi családfő, vagyis a leendő vőlegény apja saját fia és annak menyasszonya felett is uralkodott, amiből azt a tényt állapíthatjuk meg, hogy a nőknek nem csak férjüknek kell megfelelni és egyfajta hódolatot mutatni, hanem apósuknak is, illetve az összes körülöttük lévő férfinak. Az akkori felfogás alapján talán természetes folyamatnak és helyzetnek tekintették ezt a nők, ettől függetlenül mind lelkileg, mind fizikailag kimerítő életút állt előttük, hiszen eleinte rabszolga, majd cseléd szerepet voltak kénytelenek betölteni. Az alá-fölé rendelést az is bizonyítja, hogy a nőknek tilos volt ebédnél vagy vacsoránál az asztalhoz ülni, ebből származik a régi magyar közmondás: „Hagyj valamit a lányok asztalára is” (Máday, 1913).

### **II.2. Középkori jogrendszer és a nők személyi jogai**

A kezdeti idők feudális magyar jogrendszerében (Árpád-ház korában), a női személyjog abban teljesedett ki, hogy állandóan egy férfi gyámsága alá voltak vetve, azonban fontos kihangsúlyozni, hogy a tizenhatodik életévük betöltését követően minden

vagyonukkal szabadon rendelkezhettek (Gáspár, 2021). Míg a nők már tizenhat éves koruk óta „teljeskorúnak” számítottak, addig a férfiak csak a huszonnegyedik életévüket betöltve számítottak felnőttkorúnak. Kiemelendő intézkedésnek számít a fiúsítás, amelyet a király abban az esetben indítványozott, ha valamelyik nemesnek nem lett fiú leszármazottja, ezzel kockára téve az örökölt tárgyak és értékek magántulajdonban maradását.

A folyamatos törvényhozások következtében az figyelhető meg, hogy kis mértékben erősödő női jogok születtek, például a vallás szabad megváltoztatása tizennyolc éves kor után. Ezen kívül nőtt a nők cselekvési képessége, illetve az iparjog is tartalmazta, hogy a tizenhatodik életévüket betöltött nők (a férfiak esetében húsz év) iparüzleti engedélyt kérhettek (Máday, 1913).

A családjogon belül négy jogfélét különíthetünk el, amelyek a nőket érintette: házasság, anyai, elvált és özvegy női, illetve politikai (Máday, 1913). A középkori jogrendszerekben még a nők cselekvésképtelenségét, és a nemi gyámságot hangsúlyozták, ebbe beletartozott az is, hogy a feleség házasság után férje nevét és rangját felveszi, illetve a férj köteles eltartani a feleségét. Az anyai jogokat illetően, mind a gyerek, mind az anya az apa magántulajdonát képezte, mindaddig, amíg a családfő meg nem halt. Az elvált és özvegy nők jogai vagyoni elosztásról szóltak. A férj halála esetén a nő megtarthatta a fennmaradt vagyont, válásnál pedig a döntés azon múlt, hogy kinek a hibájából kezdeményezték az eljárást. Ami pedig a választójogot illeti, a magyar özvegyeknek a megyei tisztviselőválasztásnál és az országos követválasztásnál voltak szavazati jogaik.

### **II.3. A magyar feminista mozgalmak kialakulása és fejlődése**

Máday Andor szerint a magyar feminizmusnak négy korszaka van. Az elsőt (1825-ig) a francia forradalommal járó reformtörekvésekkel köti össze, amelyek nagy hatással voltak a magyar nőkre, érdeklődni kezdtek a közügyek és a politika, illetve saját jogaik iránt. Magyarországon is léteztek már a 19. század elején jótékony célú női egyesületek, elsőnek tekinthetjük 1817-ben Pesten megalakult Pesti Jóltévő Asszonyi Egyesületet (Kéri, 2019).

A második korszak (1825-1867) a nemzeti újjáébredéssel függ össze, az emberek elkezdtek foglalkozni a feminizmus témakörével és kérdéseivel, ebben a korszakban például nőegyletek alakultak ki. Eleinte ezek az egyletek olyan célokat tűztek ki, mint például a jótékonykodás, alsóbb társadalmi rétegek segítése. Ezek tagjai lehettek felsőbb társadalmi réteghez tartozó nők, illetve vallásfelekezet tagjai is (Kéri, 2019). 1861. márciusában jött létre a Magyar Gazdasszonyok Országos Egyesülete, amely a női

hívások betöltését tűzte ki célul, valamint árvaházakat, bölcsődéket, óvodákat állítottak fel, ezzel összefonva a halott hősök hátrahagyott gyermekeinek nevelését, segítségét.

Az ezt követő harmadik korszak (1868-1880) meghatározó személye Veres Pálné Beniczky Hermin volt, a magyar nőnevelés úttörőjének is emlegetik, illetve az Országos Nőképző Egylet alapítójának. Célja a lányok alsó- és középfokú oktatásának kiterjesztése, végül 1895-ben a nők egyetemre kerülését segítette. Sikerei között szerepel tagintézetek megnyitása, melyekben egy elemi és három felsőbb osztály működött leányok számára. A legsikeresebb felsőbb leányiskolájuk 1869-ban Budán tizennégy növendékkel nyílt meg, majd huszonöt év múlva már kilencszáz növendékük volt, majd 1896-ban ez az iskola alakult át az ország első magyar leánygimnáziumává (Kéri, 2019). Az 1870-es évek elején a háziipari és a gyáriipari munkakörben dolgozó nők száma növekedésbe kezdett, majd összefogásuk eredménye az Országos Nőiparegylet lett. Céljukat összefoglaló vázlatukban a következők szerepeltek: női ipari iskola létrehozása, a képzett növendékek álláskeresésének segítése, nők által készített termékek árusításának biztosítása, önálló vállalkozások létrehozásának támogatása.

A negyedik korszakban (1896-1904) az öntudatos, feminista csoportok összetömörülése és külföldi példák hatására megalakult 1904-ben a Feministák Egyesülete Magyarországon is (Máday, 1913). Kezdetben 342, majd 1910-re már 700 tagja volt az egyesületnek. Elnöke Glücklich Vilma, aki egyben a legelső egyetemre beiratkozott nő volt Magyarországon, illetve az első női orvos, aki praktizált hazánkban<sup>1</sup>. Szervezetük belépett a Nemzetközi Választójogi Szövetségbe, illetve igyekeztek minél több, a közéletben híres, neves férfi támogatót találni (tudósokat, újságírókat), végül Lukács György volt közoktatásügyi miniszter elnökletével létrehozták a Férfiliga a Nők Választójoga Érdekében nevű szervezetet (Kéri, 2019). A magyar szervezet tagjainak kemény erőfeszítéseinek eredménye az International Women's Suffrage Alliance tagszervezetté válása lett.

#### **II.4. A nők jogai és társadalmi helyzete a 20. században**

Az első és második Világháború között, illetve után Magyarországon és egész Európában a feminista törekvések gyengültek a háborúk okozta gazdasági és társadalmi nehézségek miatt, egy kivétellel: az Egyesült Királyságban 1918-ban elfogadták a 30 év

---

<sup>1</sup> Életét, illetve életművének jelentőségét Szécsi Noémi dolgozza fel több ízben kultúrtörténeti írásaiban, illetve regényeiben is.

feletti nők szavazati jogát és a teljes, férfiakkal azonos minőségű szavazati jogot is 1928-ban (Monori, 2011). 1918-ban Magyarországon a nők részleges választójogot nyertek, a Károlyi Kormány alatt választójogot azok kaphattak, akik elmúltak huszonnégyszáz évesek, minimum hat éve magyar állampolgárok és írni, olvasni is tudnak. A Horthy-korszakban a nők szavazati joga csorbításokon esett át, a Feministák Egyesületének egykori vezetői emigrációba kényszerültek. A két világháború között előtérbe kerültek a hagyományos női szerepet propagáló, háborúpárti női szervezetek, melyeket a MANSZ, vagyis a Magyar Nők Nemzeti Szövetsége fogott össze. 1944-ben betiltották a Feministák Egyesület gyűléseit, amely illegálisan működött tovább, ami mártírhalált is követelt (Antoni, 2014). 1945-ben azonban három nagy fordulat történt: a nők elnyerték a cenzustól mentes általános választójogot, és 1949-ben pedig elfogadottá vált a nők egyenjogúsága, a harmadik azonban kevésbé pozitív szabályozás, hogy végleg betiltották a Feministák Egyesületét.

Ennek ellenére az 1950-es évek végére minden olyan követelést törvénybe foglaltak, amiért már a század elején még küzdeni kellett, például egyetemek korlátozás nélküli megnyitása a női hallgatók előtt, családjogi reform, vagy a nyugdíjak rendezése (Pető, 1998). Európa szerte ekkor indult meg a gender-elmélet kialakulása, amelyet Simone de Beauvoir „A második nem” című munkája inspirálta. A ’60 és ’70-es években a nők már nem eltartott háziasszonyok voltak, nem volt kötelező gyereket vállalni, illetve javarészt dolgoztak, ezzel elvéve bizonyos munkahelyi szerepköröket a férfiak elől (Monori, 2011). Ennek következménye pedig az lett, hogy napi nyolc óra munka után még a háztartásbeli munkát is el kellett végezniük, ekkor már megjelent a ma is elterjedt gyereknevelési forma, a nyugdíjas nagyszülő, konkrétabban nagymama vállalta a gyermekfelügyeletet., emellett bevezették a GYES-t.

Az eddig elért reformok tehát jó hatást gyakoroltak a női jogegyenlőség eléréséhez, azonban mindez nem elsősorban a nőknek volt köszönhető, hanem a Rákosi-korszak nehézipari fejlesztéseinek. Nagy szükség volt munkaerőre, amibe a nőket is bevonták, attól függetlenül, hogy ez férfiaknak fenntartott munkakör volt (Acsády, 2002). A szocialista iparosítás későbbi szakaszaiban egyre több női munkahely jött létre. Ezek könnyűipari létesítmények voltak, varrodák, cipőgyárak, élelmiszeripari stb., melyek célja a női ipari munkások foglalkoztatása, illetve az ipari szektor térbeli kiterjesztése is volt egyben.

## **II.5. A rendszerváltástól a 21. századig: A nők jogi és társadalmi helyzetének alakulása**

A rendszerváltás időszakában társadalmi szervezetek, nőegyesületek jelentek meg, emellett a felsőoktatási rendszerben is elindult egyfajta érdeklődés a feminizmus témája iránt, ami ekkor úttörő jelentőségű kezdeményezésnek számított (Acsády, 2022). Azonban a legtöbb édesanyát támogató intézkedést megszüntették, leépítésre kerültek például a bölcsődék. 1998-ban a gyermekgondozási segélyt újra életre hívták, és a kedvezményezettek körét kibővítették a nagyszülőkre.

A XXI. században a feminizmus virágkorát éli. A régebbi korokból az a jellemző, miszerint egy nőnek egyszerre kell anyának, háziasszonynak, feleségnek és nőnek lennie, továbbra is elvárt, bár nem jogi kötelezettség, mint egyes Közel-Keleti országokban. Ettől függetlenül ugyanakkor ezt felváltja a verbális, illetve a lelki abúzus, ami a nőkkel szemben gyakorolt társadalmi elvárásokból fakad. Aki a közösségi hálót követi, az tudhatja, hogy rengeteg ember foglalkozik már a feminizmussal és indítanak kampányokat, ezek között sok olyan híresség szerepel, mint például Angelina Jolie és Emma Watson. A digitalizációnak és a végtelen mennyiségű adatbázisnak köszönhetően, egyértelműen látszik az adatokból, hogy a nemek közötti egyenlőség még mindig nem valósult meg, a nemi alapú diszkrimináció, az „üvegplafon” és a „ragacsos padló” nevezetű jelenségek ugyan láthatatlanok, mégis bizonyított, hogy átszövik a mindennapokat.

### **III. MAGYARORSZÁG NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁSBAN: A GENDER EGYENLŐ(TLEN)SÉG STÁTUSZA**

#### **III.1. Az EIGE Gender Equality Index és Magyarország helyzete**

Mielőtt rátérnék Magyarország gender kérdéseire, fontos megvizsgálni Európában elfoglalt helyét, és összehasonlítani a körülötte lévő országok adataival. A European Institute for Gender Equality (EIGE) által mért Gender Equality Index a gender szemlélet vizsgálatával a nők és férfiak helyzetét vizsgálja az élet gazdasági és szociális szférájában (Léber, 2015). Ez utóbbi nem csak a nők helyzetét vizsgálja meg, hanem a férfiakat ért hátrányokat is figyelembe veszi és befolyásolja az index értékét. Az index hat területet vizsgál meg: munka, pénz, tudás, idő, hatalom, egészség, ezek értéke 1-től 100-ig terjedhet (1-teljes egyenlőtlenség, 100-teljes egyenlőség). Az Európai Unió 2023-as adatai alapján az index jelenlegi értéke 70,2 pont, az ezt megelőző méréshez képest 1,6 pont javulás történt, ami a 2020 óta bekövetkezett növekedés elsősorban a nemek közötti egyenlőség javulásának köszönhető (+ 3,6 pont) (European Institute for Gender Equality, 2024). A változás időbeli mérésének négy kategóriát különítettek el: felzárkózó, kiegyenlítő, túlteljesítő és a lassabb ütemű javulás. Magyarország a lassabb ütemű kategóriába tartozik, bár javultak az index pontjai, az EU átlagtól jelentősen elmarad, az itt mért jelenlegi érték: 57,3 pont. Ezzel a pontszámmal az EU tagállamai között a 26. helyet foglalja el a Gender Equality Index alapján. Hasonló helyzetben van Cseh-, Észt-, Lett-, Lengyelország, illetve Szlovákia és Románia is. Ezek alapján jól látszik, hogy Európa posztoszocialista országai birkóznak meg nehezebben a nemek közti egyenlőségek kialakításával, úgy is, hogy a szocializmusban több országban egyenlőbbek voltak a bérek, mint a piacgazdaságban (Fodor & Horn, 2015; Ukhova, 2021).

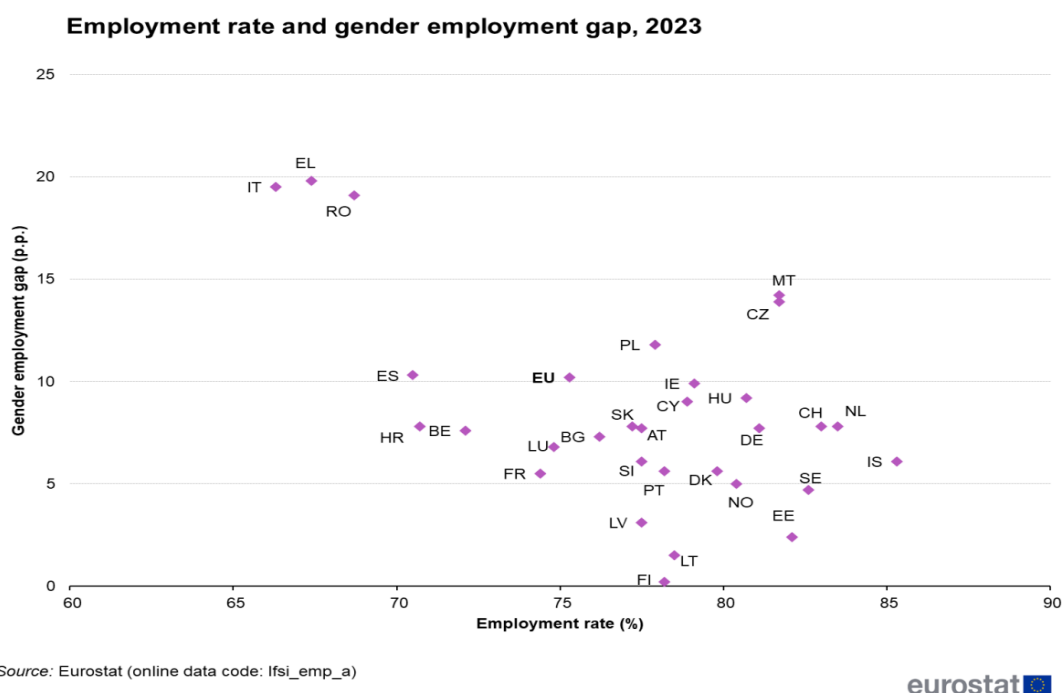
#### **III.2. A nemek közötti különbségek a vezetői szerepekben és a foglalkoztatásban**

Az első táblázat a hatalom kategórián belül mutatja a miniszterek, parlamenti képviselők és a helyi önkormányzatok tagjainak nemek szerinti eloszlását, ahol egyértelműen látszik, hogy Magyarországon és az Európai Unión belül is nem, vagy éppen eléri a férfiak számának a felét.

1. táblázat: Politikai résztvevők nemi aránya Magyarországon és az Európai Unió értékeihez képest (EIGE, 2024)

| Terület | Miniszterek aránya (%) |       | Parlamenti képviselők aránya (%) |       | A regionális közgyűlések/helyi önkormányzatok tagjainak aránya (%) |       |
|---------|------------------------|-------|----------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------|-------|
|         | Nő                     | Férfi | Nő                               | Férfi | Nő                                                                 | Férfi |
| HU      | 0                      | 100   | 14                               | 86    | 15                                                                 | 85    |
| EU      | 35                     | 65    | 33                               | 67    | 31                                                                 | 69    |

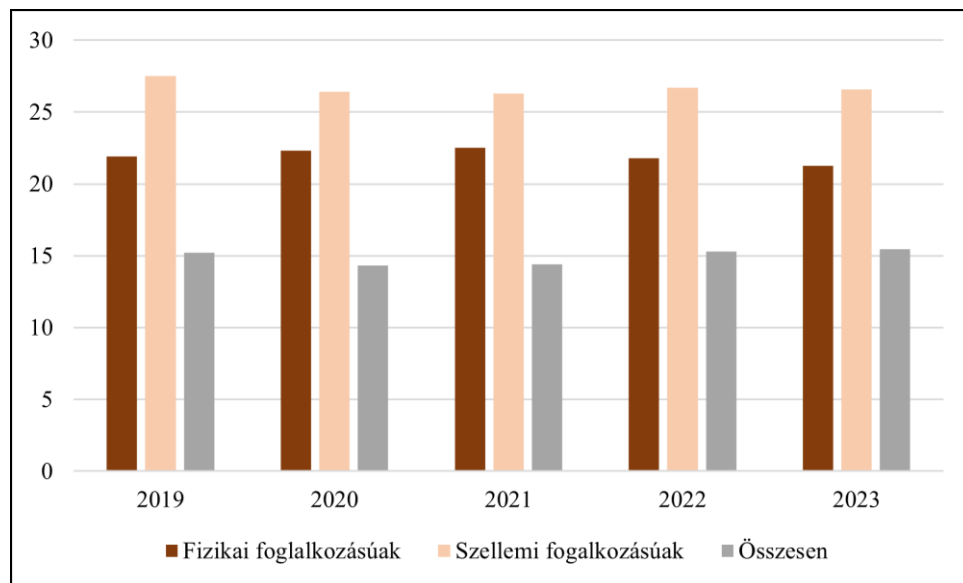
Amit még érdemes megvizsgálni az EU-n belül, az a foglalkoztatási ráták közötti különbség. Az első ábrán a 20-64 éves férfiak és nők foglalkoztatási különbsége látható, amely 2023-ban 10,2 százalékpont volt, ami azt jelenti, hogy 10,2%-kal több férfit foglalkoztatnak, mint nőt, vagyis 10,2%-kal kevesebb nő aktív kereső. Az EU tagállamaihoz képest az látható, hogy Magyarország az EU átlag alatti értékkel rendelkezik és a középmezőnyben helyezkedik el.



1. ábra: A 20 és a 64 év közötti férfiak és nők foglalkoztatási különbsége (EUROSTAT, 2023)

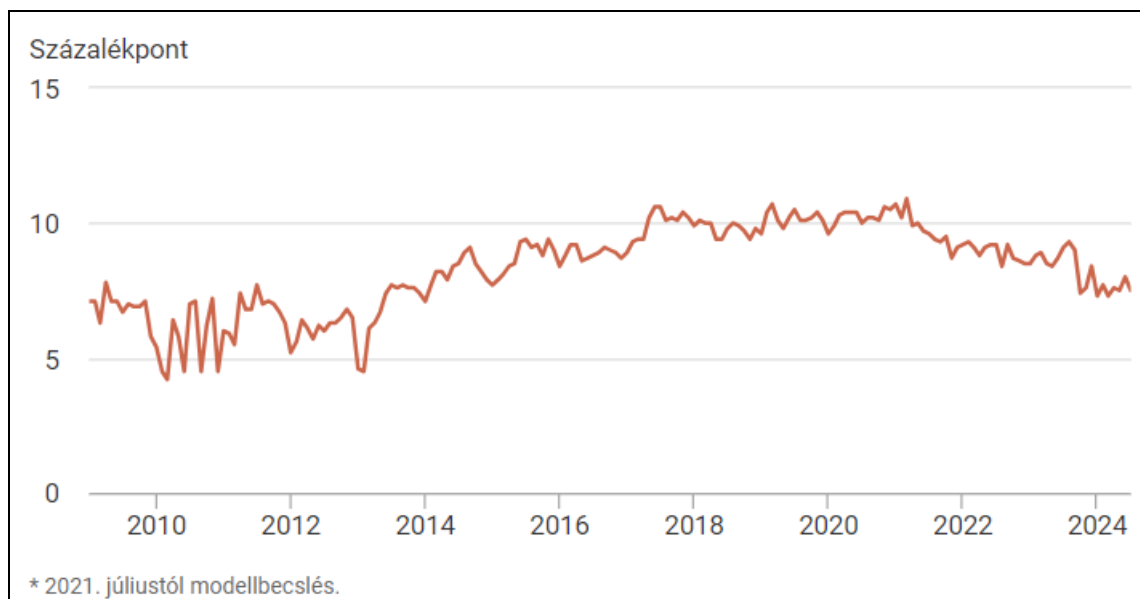
Magyarországon a nők átlagosan 15,5%-kal keresnek kevesebbet a férfiaknál, vagyis a teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés 15,5% (statista). Az második ábrát a KSH adataiból készítettem, és egyértelműen látható rajta a nők és férfiak szellemi és fizikai foglalkozásuk átlagkeresete közötti rés.

Mindkét foglalkozási kör esetében minimális változás látható, pontosabban 2019 óta a fizikai foglalkozásúak közötti rés 21,9%-ról 21,3%-ra, a szellemi foglalkozásúak esetében pedig 27,5%-ról 26,6%-ra csökkent, azonban, ha a két ágat egyszerre vesszük figyelembe, akkor a 2019-es adatokhoz képest, 2023-ra három tizeddel nőtt a különbség. Ez az érték elenyészőnek tűnhet, azonban a további adatokat figyelembe véve a nők javára szinte alig történik javulás. Az alábbi ábrán a szürke oszlop, vagyis az „összesen” kategória, nem csak a fizikai és szellemi foglalkozásúak átlaga.



2. ábra: A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés Magyarországon 2019 és 2023 között [%] (KSH)

Mielőtt rátérnék a további adatokra, fontos feltenni a kérdést, hogy a nemek közötti egyenlőség milyen gazdasági erővel bír és milyen hatást gyakorol arra. A 21. században már nem csak méltányossági kérdésnek számított a nemek közti egyenlőség és a jogegyenlőség, a Nemzetközi Valutaalap (IMF) kutatása szerint a meglévő egyenlőtlenség csökkentésével akár 8%-kal növekedhetne a feltörekvő piacok és fejlődő gazdaságok GDP-je. Ennél is nagyobb haszonnal járna a nemek közötti egyenlőtlenség teljes felszámolása, ami átlagosan 23%-kal növelné ezen országokban a GDP-t (Calviño et al., 2024) és csökkenne a foglalkoztatási ráta különbsége a férfiak és a nők között. A KSH adatai alapján elmondható, hogy a férfiak javára a foglalkoztatási ráta különbsége Magyarországon 7,5%.

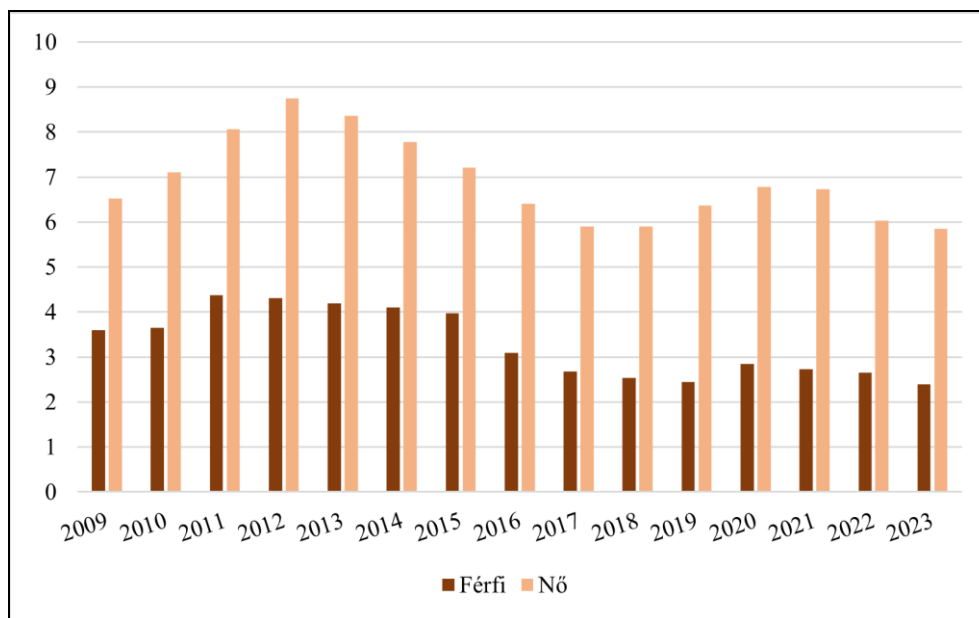


3. ábra: Foglalkoztatási ráta különbsége a férfiak javára Magyarországon 2010 és 2024 között (KSH)

A harmadik ábrán egy viszonylag változékony „görbe” látható, ami azt jelenti, hogy szinte mindig változásban van a foglalkoztatási ráta különbsége, 2009 óta nem beszélhetünk egyetlen stabil állapotról sem. A legjobbnak számító adat 2010 márciusában volt (4,2%), ezt megközelítette még 2013 februárjában (4,5%), ami a közelmúltat illeti, 2024 márciusában volt a legalacsonyabb, 7,3%. Egyértelműen szembeűnő az, hogy 2013 óta a különbség drasztikusan, majd fokozatosan emelkedik, 2021 májusában kezdődik meg egy enyhe csökkenés, viszont 2023 augusztusában megint hirtelen megemelkedik. Azt azonban fontos kiemelni, hogy a gyerekvállalás miatt a női foglalkoztatási ráta alacsonyabb, a férfiakkal szembeni különbség a gyermekek számával növekszik. Ezt a témakört vizsgálva, felmerül a kérdés, hogyan lehet egyensúlyt találni az anyaság és a munka között.

Hazánkban az elmúlt években javult a nők munkaerőpiaci helyzete, mégis a foglalkoztatási rátájuk tartósabban alacsony a férfiakénál és az EU átlagnál is. Ennek oka az, hogy a kisgyermekes nők nehezen, vagy egyáltalán nem tudnak visszatérni a munka világába, a számos család- és foglalkoztatáspolitikai eszköz ellenére sem (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018). Az is kiderül, hogy a GYES már nem a kieső jövedelmet pótolja, hanem az alacsony végzettségű és kevés munkatapasztalattal rendelkező nők számára munkanélküli és szociális segélyként működik (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018). Rugalmas megoldás lehetne a részmunkaidős munkahelyek számának növelése, mivel a dolgozni akaró nők be tudnak továbbra is kapcsolódni a már meglévő projektekbe. Esettanulmányokból kiderül, hogy már az is nagy előrelépést jelent, ha akár csak négy

vagy hatórás foglalkozáson részt vesznek az anyukák, ezáltal nem esnek ki a „köztudatból”, a munkatársak és főnökök látják azt, hogy gyerekvállalás után és közben, még mindig valamilyen szinten be akarnak kapcsolódni a projektekbe. A negyedik ábrán jól látszik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak túlnyomó többségben nők, azonban a másik megállapítható tény az, hogy csökken a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma.



4. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül Magyarországon 2009 és 2023 között [%] (KSH)

A munkanélküliségi ráta az Európai Unióban 6%, míg Magyarországon 4,2%, ezen belül a KSH friss adatai alapján, a két nem esetében egyenlő ez az érték (4,2-4,2%). 2016-ban az EU-ban a munkanélküliségi ráta nők körében 8,7, a férfiak esetében pedig 8,4% volt, ezt a különbséget nagyban befolyásolja az, hogy melyik szülő áll munkába a gyermekvállalás után, a legjellemzőbb a nők által igényelt gyermekgondozást segítő ellátás.

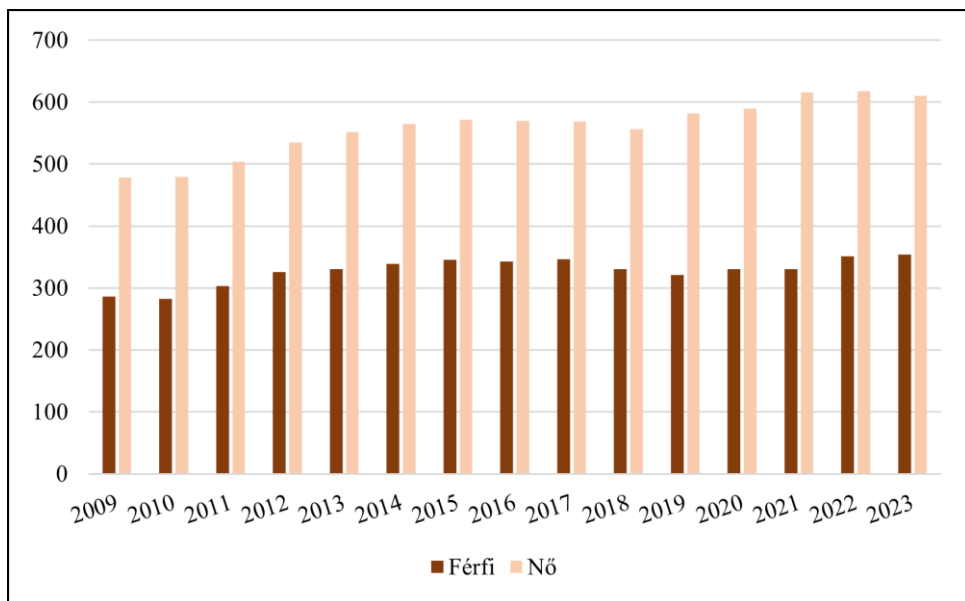
Koncz Katalin 2016-os tanulmányában a női karrirerutakat mutatja be, melyben három típust különít el: családi karrier, munkaerő-piaci karrier és kettős kötődésű karrier. Az utóbbi kettő kategóriába tartozó nőkre egyaránt jellemző az esélyegyenlőség hiánya a munkaerőpiacon, amely azt eredményezi, hogy a férfiakénál gyengébb munkaerőpiaci pozíciókban foglalnak helyet.

A nők munkaerőpiaci helyzetét tovább vizsgálva a szegregáció két típusa is megjelenik: a horizontális és a vertikális. A horizontális szegregáció esetében azt értjük, hogy a nők más gazdasági szektorokban, ágazatokban kezdik meg a pályafutásukat, mint a férfiak. Illetve, ahol nem emelkednek a bérek, onnan a férfiak elmennek és más munkát

keresnek, a nők jellemzően megmaradnak az eddigi munkakörükben, és kialakulnak „női” foglalkozások. A vertikális szegregáció a foglalkozási ranglépcsőn, hierarchiában való előrehaladás lehetőségeit, illetve korlátait jelenti. A két nem esetében elmondható, hogy míg a képzett, diplomával rendelkező férfiak akadályok nélkül haladnak felfelé a hierarchia lépcsőin, miközben ugyanezekkel a végzettségekkel rendelkező nők pedig korlátok közé szorúlnak, és csökken az arányuk a magasabb pozíciókat betöltöttek között (Lipták & Matiscsákné Lizák, 2018).

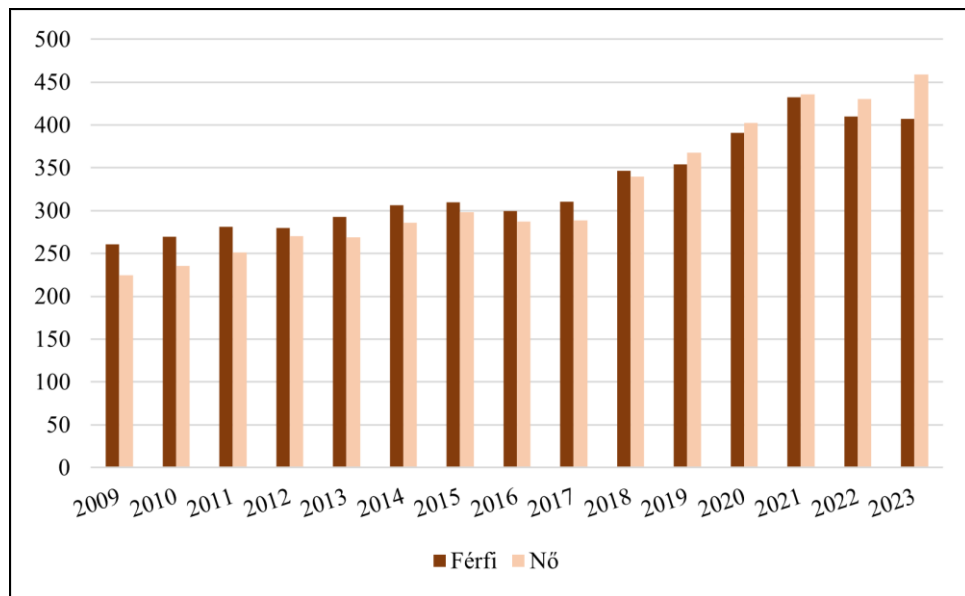
A pályák elnőiesedésének oka a munkaerőpiac kontraszelektív mechanizmusa, amely azt jelenti, hogy az alacsonyabb teljesítményű munkavállalókat részesítik előnyben, a tehetséges embereket pedig nem engedik kiemelkedni, előre lépni, így a nők a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba kerülnek, ahol nagyobb a kockázata az átlagosnál alacsonyabb béreknek, állásbiztonságnak és az elszegényesedésnek (Koncz, 2006). A karriermobilitás különbségeinek alapvető eleme, hogy a nőket és férfiakat nagyon különböző ágazatokban látjuk. Női munkavállalók nagyobb számban vannak jelen a szociális szférában, humán foglalkozásokban, például adminisztrációs ügyekkel foglalkoznak, az ügyfelekkel kommunikálnak, vagy a szolgáltatások és könnyűipar körében nagy számban foglalnak helyet, általában pedig mindezekhez alacsony bér társul (Ilyés & Lőrincz, 2022).

A KSH adatiból láthatjuk, hogyan alakult 2009 óta napjainkig az iskolázottság. Az 5. ábrán egyértelműen látszik, hogy az alapfokú diplomával rendelkező nők száma jelentősen magasabb a férfiak számához képest.



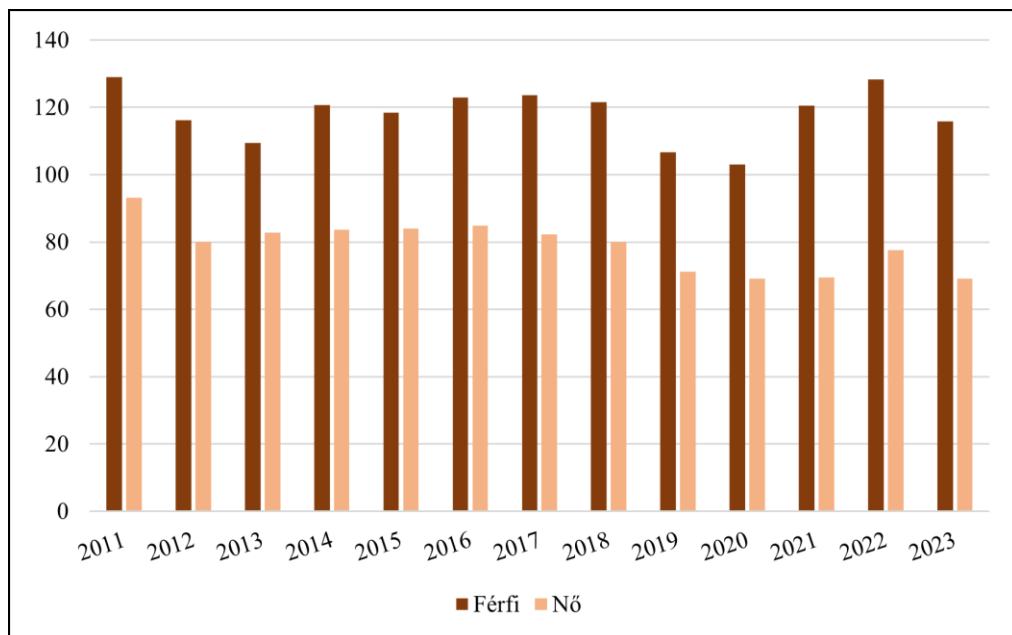
5. ábra: Felsőfokú végzettséggel, főiskolai vagy alapképzéssel rendelkezők száma Magyarországon 2009 és 2023 között [ezer fő] (KSH)

A 6. ábra esetében a mesterfokú diplomával rendelkező nők és férfiak között nem nagy a különbség, viszont megállapítható, hogy 2019 óta a nők többségbe kerültek és növekszik a számuk, a férfiak esetében pedig 2021 óta lassú csökkenés figyelhető meg.



6. ábra: Felsőfokú végzettséggel, egyetemi vagy mesterképzéssel rendelkezők száma Magyarországon 2009 és 2023 között [ezer fő] (KSH)

Az alábbi ábrák vizsgálata után feltételezhető lenne, hogy mivel több a felsőfokú végzettséggel rendelkező nő a férfiakhoz képest, ezért a vezető pozícióban is magas számban jelen lesznek, azonban ezt a 7. ábra megcáfolja.



7. ábra: Gazdasági, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, törvényhozók Magyarországon 2011 és 2023 között [ezer fő] (KSH)

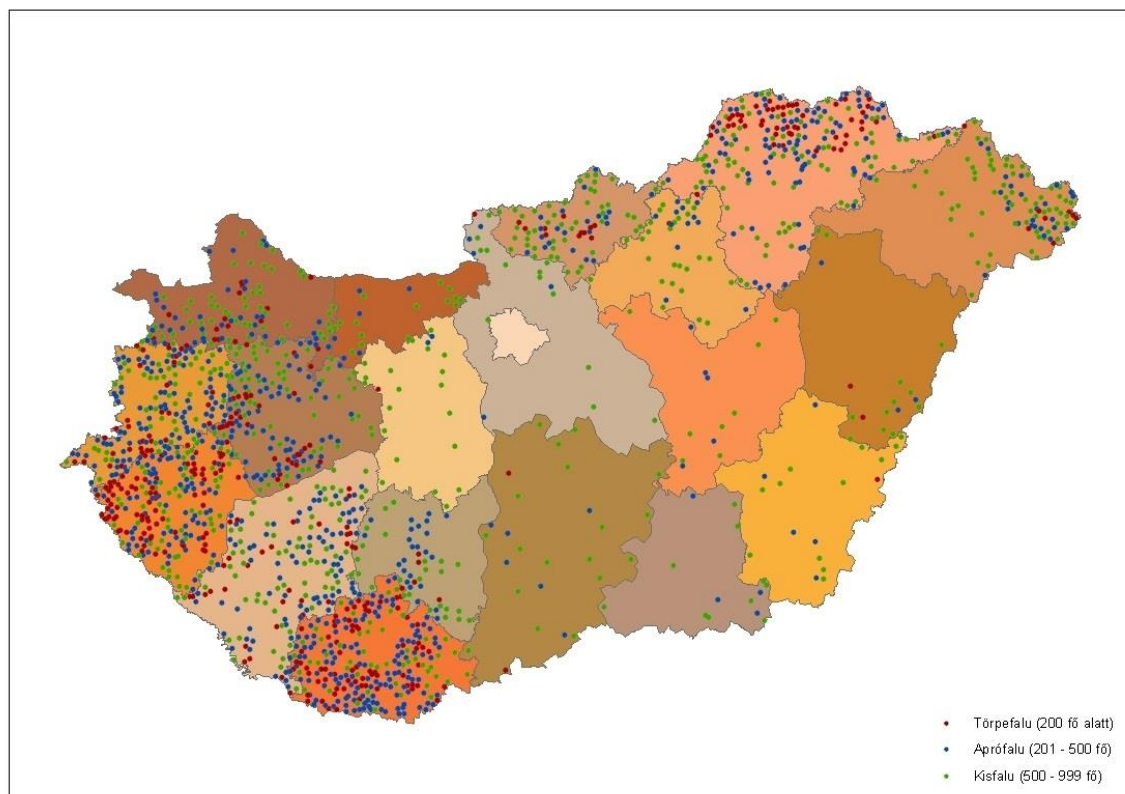
Amellett, hogy több a magasabb pozícióban lévő férfi, a vezető nők száma 2022 után csökkenésnek indult. Ez jól szemlélteti, hogy az üvegplafon jelenség jelen van Magyarországon. Emellett figyelembe kell venni az „üvegfal” jelenséget is, amely a horizontális szegregáció tényét emeli ki, hiszen a választott szakterületek között az átjárhatóság is korlátozott, kevés az esély arra, hogy egy „nőies” pályáról, például egy HR-területről vagy számvitelről áttérjenek olyan szakterületre, amely után lehetőség lenne az előrejutáshoz (Nagy, 2009). Egyes szervezetkutatók szerint nem elég csak az üvegplafon metaforával megjelenített akadályra fókuszálni, mivel a női vezetők előrejutási folyamata nem lineáris, hanem inkább labirintus szerű (Eagly & Carli, 2007).

Eagly és Carlie szerint a legfőbb akadályokból négy darab van. A labirintus az előítéletekkel kezdődik, amelyek előnyben részesítik a férfiakat, hamarabb léptetik elő őket, abban az esetben is, ha „nőies” környezetről van szó, pl.: oktatás, gondozás. A második akadály a vezetőkkel szembeni ellenállásból következik, a sikeres női menedzsereket kevésbé fogadják el, mivel kellemetlennek, önzőnek érzik őket. A harmadik a vezetési stílus, ugyanis a nőknek egyszerre kell „nőiesnek”, empatikusnak lenniük, ugyanakkor elvárt az is, hogy határozottságot sugalljanak, férfi vezetőkhez hasonló kisugárzásúak legyenek. Az utolsó, ami talán a legnehezebb a nők életében, az a magánélet és a munka összeegyeztetése. Még mindig a nők azok a személyek, akik félbeszakítják a karrierjüket, azzal a célból, hogy összhangba hozzák az említett két dolgot.

## IV. A VIDÉKISÉG ÉS A NŐI FOGLALKOZTATÁS EGYENLŐTLENSÉGE KÖZTI ÖSSZEFÜGGÉSEK

### IV.1. A falu és város fogalma: Településszerkezeti különbségek és jelentőségtöbblet

Ahhoz, hogy megértsük a Magyarországon jelen lévő nemek közti különbség negatív hatásait, illetve ennek kialakulási feltételeit, olyan alapvető kérdéseket kell megvizsgálni, mint például Magyarország településszerkezete. Hazánk településhálózatát leginkább az aprófalvak határozzák meg, főként a Dél-, és Nyugat-dunántúli, illetve az Észak-magyarországi régióban (8. ábra) (Beluszky et al., 2019).



8. ábra: Kisfalvak, törpefalvak és aprófalvak Magyarországon (2011)

A térképet készítette: Horváth Balázs, VÁTI Nonprofit Kft

A „falu”, mint fogalom, nagyon összetett és nehéz pontos, a valóságot tükröző definíciót adni, összehasonlítva a „város” fogalmával, könnyebben érthetővé válik. A legegyszerűbb megközelítési szempont az a település mérete, népességszáma, népsűrűsége (Csatári, 2004). Ennél komplexebb megközelítés a központi funkciók és a foglalkoztatási szerkezet kérdése. A településföldrajz azt a települést tekinti városnak, amely a területi munkamegosztásban a központi, magasabb szintű, nem hétköznapi funkciókra

specializálódott (a megfogalmazás Mendöl Tibortól származik). Más megfogalmazásban, a városnak jelentőségtöbblete van, szerepkörei szerint ellátja a vonzáskörzetébe tartozó települések lakosságát is, közép- és felsőszintű szolgáltatásokkal (Pirisi & Trócsányi, 2019). A falusi foglalkoztatási szerkezetre hagyományosan leginkább a mezőgazdasággal kapcsolatos munkakörök, míg a városi szerkezetre az egyéb gazdasági ágban folyó termelésre specializálódás jellemző, legfőképp a tercier szektoron belül (T. Kovács, 2010; Pirisi et al., 2016). Azonban a tudományos megközelítés mellett nem szabad figyelmen kívül hagyni a települések helyi kultúráját, vallásait, szokásait, beszélt nyelvét. Hagyományosan egy faluban az előbb felsorolt tényezők azonosak, vagyis azonos vallású, nyelvű emberek élnek, ez a kulturális homogenitás különbözteti meg a városi heterogenitástól.

#### **IV.2. A hagyományos településszerkezet hatása a nők munkaerőpiaci helyzetére vidéken**

A már említett homogenitás lesz az egyik kiváltó oka a nemek közti egyenlőtlenségnek, amit tehát a hagyományokhoz, szokásokhoz való ragaszkodás eredményez. Korábban szó volt arról, hogy a 19-20. század fordulóján a nők jelentős arányban még mindig háztartási alkalmazottként (cselédként) kapcsolódtak be a társadalmi munkamegosztásba (Molnárné, 1979). Az 1960-as években a háztáji munka nagyobb részét nők végezték, majd ahogy erősödött a háztáji gazdaságok árutermelő jelleme, egyre több férfi kezdett időt szánni az ilyen jellegű munkára. Ebből is az következtethető, hogy amint a női erőfeszítések általi munka eredményessé vált, a férfi munkavégzők is figyelmet kerítettek a háztáji munkákra, mivel a férfi kereső munka volt az elsődleges, a női kisegítő munka pedig a másodlagos (Jelenszky Fábán, 2009).

A háztáji gazdálkodás példája mellett, a rendszerváltást követő körülmények, szintén a férfi felsőbbrendűségét mutatta. A beszűkült munkalehetőségek mindkét nemet érintették, azonban újra felértékelődtek a hagyományos női férfi szerepek, ezzel együtt a függőségi viszonyok (D. Kovács et al., 2006), főleg a falvakban, ahol nagyon kevés a munkalehetőség (Lipták, 2019).

Napjaink vidéki foglalkoztatása továbbra is válságban van a rurális tereket érintő gazdasági válság és strukturális nehézségek miatt. A rendszerváltozás óta nem sikerült a mezőgazdaságot kiváltó gazdasági tevékenységeket teremteni, ezért a foglalkoztatottság alacsony maradt (Bihari & Kovács, 2006). Viszont a vidéki közösségekben továbbra is a tradicionális munkaerőpiaci értékek érvényesülnek, mint például a nők háztartási

munkához kötése, munkahelyük jelentőségének alábecsülése (Csurgó & Megyesi, 2016). Ezzel szemben a férfiak foglalkoztatásában sok helyen fontos marad a fizikai erő, a kétkezi munka értéke. Alapvető konfliktust okoz ugyanakkor, hogy a rendelkezésre álló munkalehetőségek általában nem állnak összhangban ezekkel az értékekkel, jellemző marad a vidéki munkanélküliség jelensége. Mindez egy sajátos demográfiai környezetben, ahol a fiatalabb korosztályokból arányaiban több nő költözik el a vidékről, mint férfi, így az aktív korosztályokban létrejövő enyhe férfitöbblet képezi a vidéki munkanélküliség jelentősebb hányadát (Lipták & G. Fekete, 2011).

## V. CÉLOK ÉS MÓDSZEREK

### V.1. A dolgozat célkitűzései

Az eddigi feltárt ismeretek elengedhetetlenek voltak a kutatási témám megértéséhez, valamint ahhoz, hogy a dolgozatomban kitűzött specifikus kérdésekre választ kapjak. Érdeklődésem fókuszában kiemelt helyet foglal el a vidéki településhálózat, ahol véleményem szerint még ma is jóval tradicionálisabb a munkaerőpiac foglalkoztatási szerkezete, mint a városi terekben. A kutatás mintaterületének kiválasztása során ezért olyan területi egységet kerestem, ami a hasonló területi egységek szintjén az átlagnál rurálisabb jegyekkel rendelkezik, például a járások népsűrűsége vagy a települések jogállása alapján. Így esett a választásom Tolna vármegyére, ami nem minősül az ország leginkább rurális vármegyéjének (összevetve például Békés vármegyével), vagy a leginkább városhiányos területének (amire jobb példa lehetne Nógrád vármegye), viszont az országos átlagtól elmarad, illetve jól fejlett településrendszerrel rendelkezik. A kutatás szempontjából az is fontos volt, hogy a vizsgált területi egységen belül összevethetők legyenek az urbanizáltabb és a rurálisabb területek, ami szintén megfeleltethető Tolna vármegye járásaira.

Általános célom a Tolna vármegyei nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, különös tekintettel a járások közötti különbségekre. Elemzésem során összehasonlítom a különböző foglalkoztatási csoportok nemi összetételét, majd ezek alapján következtetéseket vonok le a munkaerőpiaci egyenlőtlenségekre vonatkozóan.

Specifikus célom annak feltárása, hogy a nemek közti különbségek megfigyelhetőek-e a foglalkoztatási adatokban, és ennek van-e bármilyen kapcsolata a rurális térségekkel, különösen Tolna vármegye vidékies jellegével.

- Milyen nemek közti és milyen mértékű különbség figyelhető meg a foglalkoztatási adatokban?
- Milyen demográfiai és gazdasági tényezők befolyásolhatják a nemek közti foglalkoztatási különbséget a rurális térségekben, jelen esetben Tolna vármegyében?
- Melyik ágazatokban figyelhetőek meg a legnagyobb nemi különbségek a foglalkoztatásban?

## V.2. Módszerek

Dolgozatomban kvantitatív kutatási módszert alkalmaztam, ami a Magyarországon elérhető, hiteles foglalkoztatási statisztika másodelemzését jelentette. Az adatok forrásai között szerepelnek például a Központi Statisztikai Hivatal (KSH), valamint az Eurostat adatbázisai is.

A vizsgált időszak elsősorban 2014-2024 közötti intervallum, azonban ahol a téma szempontjából indokolt volt, a 2009-ig visszamenő adatokat is felhasználtam. A kutatás területi egysége Magyarország, ezen belül Tolna vármegye, amely hat járásra bontható: Bonyhádi, Dombóvári, Paksi, Szekszárdi, Tamási és Tolnai járás. Vizsgálatom során külön figyelmet fordítok a járások összehasonlítására, melyeket halmozott sávdigramban jelenítek meg, továbbá hasonló módszerekkel elemzem a legelmaradottabb és a vármegyében található legfejlettebb járást, előbbi a Tamási, utóbbi a Szekszárdi járás.

Adataimat alapvetően a munkaerőpiac témaköréhez megfelelően válogattam össze, ezen belül fő szempont a nemek közti különbségek, a foglalkoztatási arányok, részmunkaidős foglalkozásokban résztvevők megoszlása volt. Szerepelnek olyan adatok is, mint például a vezetői szerepekben és magasabb pozícióban foglalkoztatott nők és férfiak aránya, politikai szereplők nemi összetétele. Ezen kívül vizsgáltam a két nem közötti különbségeket iskolázottság alapján (felsőfokú végzettség, főiskola, egyetem, alapképzés, mesterképzés).

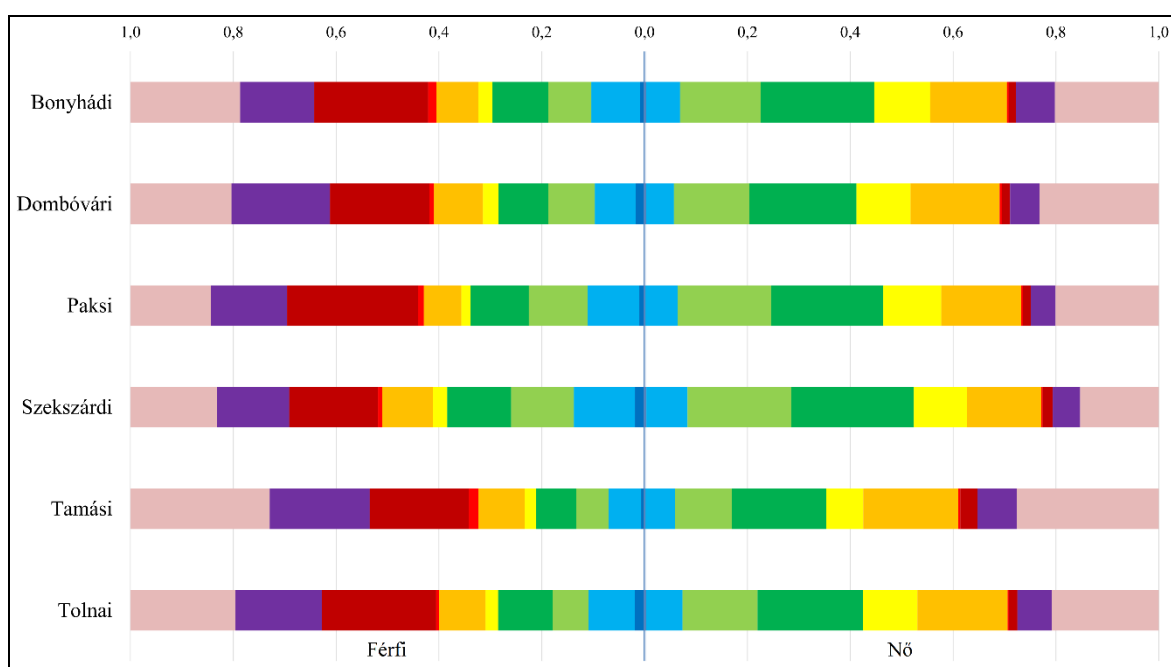
Az adatfeldolgozás során elsősorban Microsoft Excel programot használtam, amely segítségével statisztikai elemzéseket végeztem, mint például átlagok, megoszlások, trendek számítása. Az elkészült diagramok többsége (halmozott sáv- és oszlopdiagramok) szintén Excelben készült, mivel ezek alkalmasak a vizsgált adatok vizuális bemutatására.

Ezen túlmenően a dolgozatom alapját képezte a téma szempontjából releváns magyar és nemzetközi szakirodalom feldolgozása és a források megfelelő hivatkozása.

## VI. EREDMÉNYEK

### VI.1. Tolna vármegye járásainak foglalkoztatási csoportjainak elemzése

A statisztikai másodelemzésem első eredményét a lent látható színes ábra mutatja, amely a Tolna vármegye járásainak foglalkozási csoportjainak megoszlását mutatja nemi bontásban. A központi vonaltól jobbra a nők, balra pedig a férfiak adatai láthatóak. Az 9. ábra alatt látható 2. táblázatban jelöltem a különböző színek jelentéseit, az adatokat a TeIR oldaláról gyűjtöttem, majd Excelben ábrázoltam őket diagrammon.



9. ábra: Tolna vármegye foglalkoztatási csoportjai női és férfi lebontásban 2023-as adatok alapján (TeIR)

2. táblázat: Foglalkoztatási csoportok jelmagyarázata (TeIR)

|  |                                                                   |
|--|-------------------------------------------------------------------|
|  | Fegyveres szervek foglalkozásai                                   |
|  | Gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók      |
|  | Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások    |
|  | Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások |
|  | Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások              |
|  | Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások                       |
|  | Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások                   |
|  | Ipari és építőipari foglalkozások                                 |
|  | Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők                           |
|  | Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások             |

Ha összehasonlítjuk a hat járás adatait, akkor látható, hogy a színek közül, a zöld és a bordó színek adják a legszélesebb sávokat. A zöld színek olyan foglalkozásokat jelentenek, amelyek minimum középfokú, de leginkább felsőfokú végzettséget igényelnek, míg a bordó fizikai munkát jelent, ipari és építőipari foglalkozásokat.

A jobb oldali oszlopban, vagyis a nők adatai között megfigyelhető, hogy a zöld színek dominálnak és a legtöbb járás esetén ezekben a foglalkoztatási csoportban dolgozik a legtöbb nő. Vannak azonban kivételek, mint például a Tamási járás, ahol a rózsaszín csoport a legmagasabb arányú, ami pedig a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat jelöli. A Tamási járás esetében az is megfigyelhető, hogy a többi járáshoz képest, nagyobb arányban vállalnak fizikai munkát a nők, ezt a lila szín mutatja. A nők kategóriájában a zöldet a sárga árnyalatai követik, vagyis az irodai, ügyviteli, valamint a kereskedelmi és szolgáltatási szektorban dolgozók. Ezek a foglalkoztatási főcsoportok megfelelnek a női foglalkoztatással szemben állított sztereotípiáknak is, miszerint a kereskedelemben és az ügyviteli munkakörökben elsősorban nőket foglalkoztatnak.

A férfiak esetében az figyelhető meg, hogy a többség fizikai erőt igénylő munkakörben helyezkedik el, ez esetben a bordó szín dominál, illetve megjelenik a piros szín is, vagyis a mezőgazdasági ágazatokban dolgozók, arányuk viszont ez elenyésző. A nők esetében a mezőgazdaságban foglalkozók aránya olyan alacsony, hogy meg sem jelenik járási szinten (legalábbis a grafikonon nem látható). A bal oszlopnál maradvá, a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök szinte megegyező arányban vannak a világoskék színnel, vagyis a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók kategóriájával. Jól látható, hogy vezető pozícióban sokkal inkább férfiak találhatók minden járás esetében, ugyanakkor az is jól látszik, hogy a városiasabb járások esetében jóval magasabb a vezető beosztású férfiak aránya (Szekszárdi és Bonyhádi járások), mint a kevésbé urbanizált járások esetében. A Tamási és a Tolnai járásokban például szinte azonos a világoskék színnel jelölt főcsoport aránya a női és a férfi foglalkoztatásban. Ez jelentheti önmagában azt is, hogy a kisebb városokkal rendelkező járásokban kevesebb az igazgatási munkakör, viszont, ha ez helytálló, úgy a következtetés az, hogy a magasabb pozíciójú és presztízsű munkahelyeket ebben a kategóriában a férfiakat foglalkoztatják, a nőket egyre kevésbé.

A két nem eredményeit összehasonlítva, az alábbi következtetésekre jutok: annak ellenére, hogy több nő dolgozik magasabb végzettséget igénylő munkakörökben, a férfiak esetében a gazdasági, igazgatási, törvényhozók csoportja nem növekszik egyenesen arányosan a zöld színekkel jelölt kategóriákkal. Az egyik feltételezésem, hipotézisem,

miszerint a magasabb felsőfokú végzettséggel rendelkezők, (ami a vezetői szerepkörök betöltéséhez alapvető lenne) nagyobb arányban helyezkednek el olyan foglalkozási csoportban, ami gazdasági és igazgatási ügyekkel foglalkozik, illetve könnyebben szereznek vezetői pozíciót, nem igazolódott be. Ehelyett az eredmények azt mutatják, hogy a férfiak esetében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya egyenlően növekszik a vezetői pozíciókkal, ellenben a nőkkel, ahol, annak ellenére, hogy több felsőfokú végzettséggel rendelkező személy van, a vezető pozíciókat betöltött helyek száma nem növekszik arányosan.

Megfigyelhető az is, hogy elkülönülnek a „férfias” és „nőies” munkakörök. Férfias munkának számítanak például: élelmiszer-, könnyű-, építő-, kézmű-, fém- és villamosipari dolgozók, gépkezelők, összeszerelők és járművezetők. Nőies foglalkozások pedig: egészségügyi, szociális szolgáltatási foglalkozások, oktatók, pedagógusok, jogi és társadalomtudományi, irodai és ügyviteli, kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások.

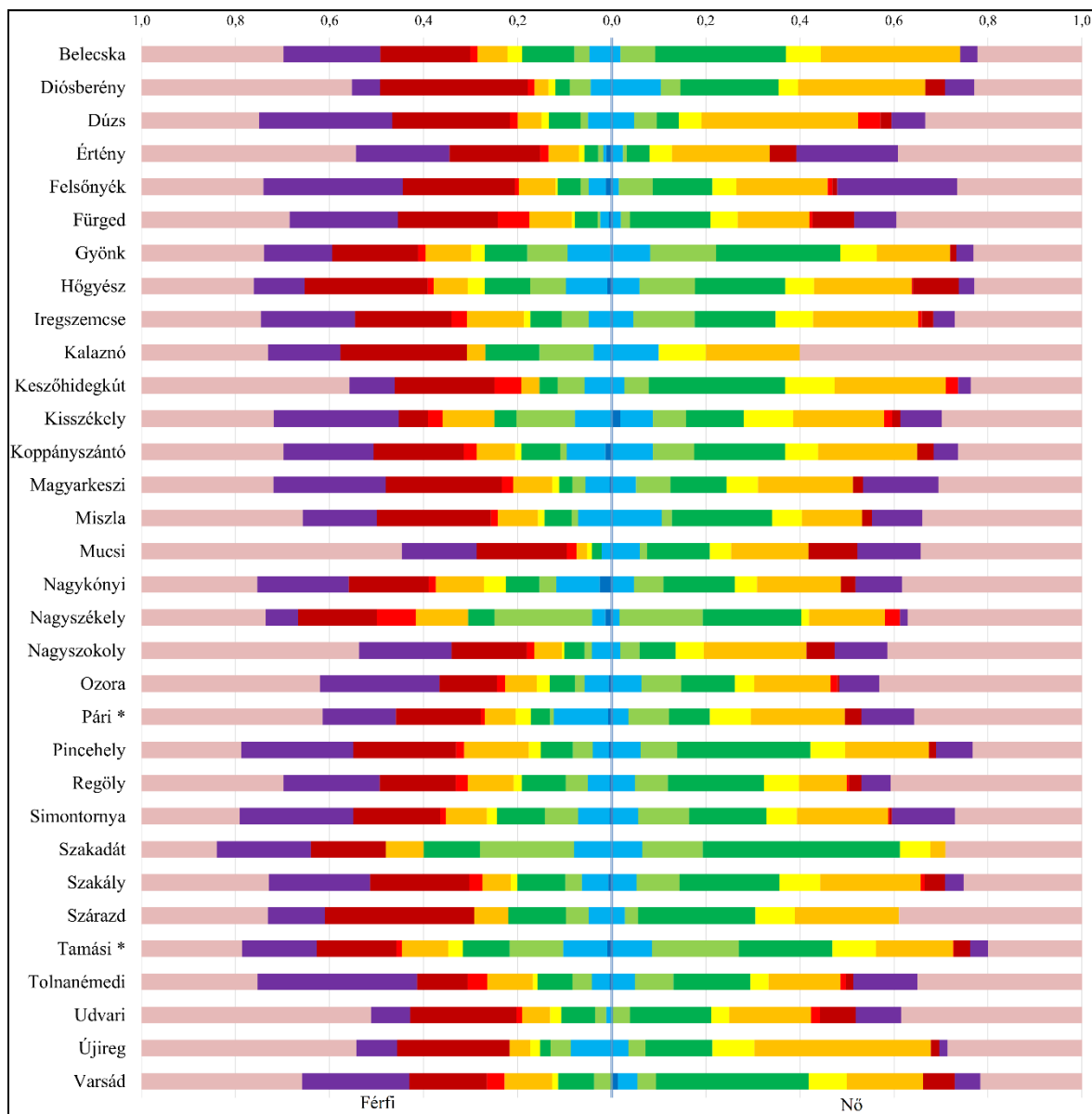
Összességében elmondható, hogy a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók foglalkozási csoportjában a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők kevésbé tudnak érvényesülni, mint a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező férfiak.

Mivel a vizsgálatom során arra is keresem a választ, hogy van-e összefüggés a rurális terek és a foglalkoztatási különbségek között, a járások közül kiválasztottam a legelmaradottabb járást (Tamási járás) és a viszonylag legfejlettebbet (Szekszárdi járás). A Tamási járásról elmondható, hogy inkább a rurális jellegnek felel meg, ahol számos kis- és aprófalú található. A Szekszárdi járás Tolna vármegyében a legurbánusabbnak mondható, még úgy is, hogy a székhely is csupán 29 707 lakossal rendelkezett 2024. január elsején (KSH Helyiségnévtár).

A két járás behatóbb vizsgálatához a járási bontásban bemutatott foglalkoztatási főcsoportokat bemutató ábrához hasonló készült, a Szekszárdi és Tamási járások települési bontásával.

## **VI.2. Tamási járás foglalkoztatási csoportjainak nemi elemzése**

Az tizedik ábrán a Tamási járás településeinek foglalkoztatási csoportjai láthatóak, bal oldalon a férfiak, jobb oldalon pedig a nők eloszlása figyelhető meg.



10. ábra: Tamási járás foglalkoztatási csoportjai női és férfi lebontásban 2023-as adatok alapján (TeIR)

Általánosságban elmondható, hogy néhány település kivételével a legtöbb embert a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokban alkalmazzák, a lakosság népességéhez képest a legnagyobb arányban Mucsin van a férfiak esetében (55%), míg Kalaznón a nők 60%-a az említett munkakörben dolgozik. A rurális jelleget tehát ez is igazolja, több szakirodalomból és kutatási anyagból kiderül, hogy ezekre a területekre az alacsony képzettségű vagy képzettséggel nem rendelkezők nagyobb arányban előfordulnak, a képzettséggel rendelkezőknél (Ritter, 2018), mindezt az adatok is jól alátámasztják.

A gazdasági, igazgatási csoportokat megfigyelve, az látható, hogy viszonylag kiegyenlített, a járásban a legtöbb férfi, aki ebben a munkakörben helyezkedik el, az Páriban lakik (11%), a nők esetében ez 10-10% Diósberényben és Kalaznón. Kalaznó

település helyzete nagyon érdekes, hiszen már említettem, hogy a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásoknál a nők 60%-a megtalálható, míg a gazdasági, igazgatási kategóriában ez az érték 10%, a férfiaknál pedig 4%, annak ellenére, hogy a férfiak esetében megjelennek a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozások (zöld színek), a nőknél viszont nem.

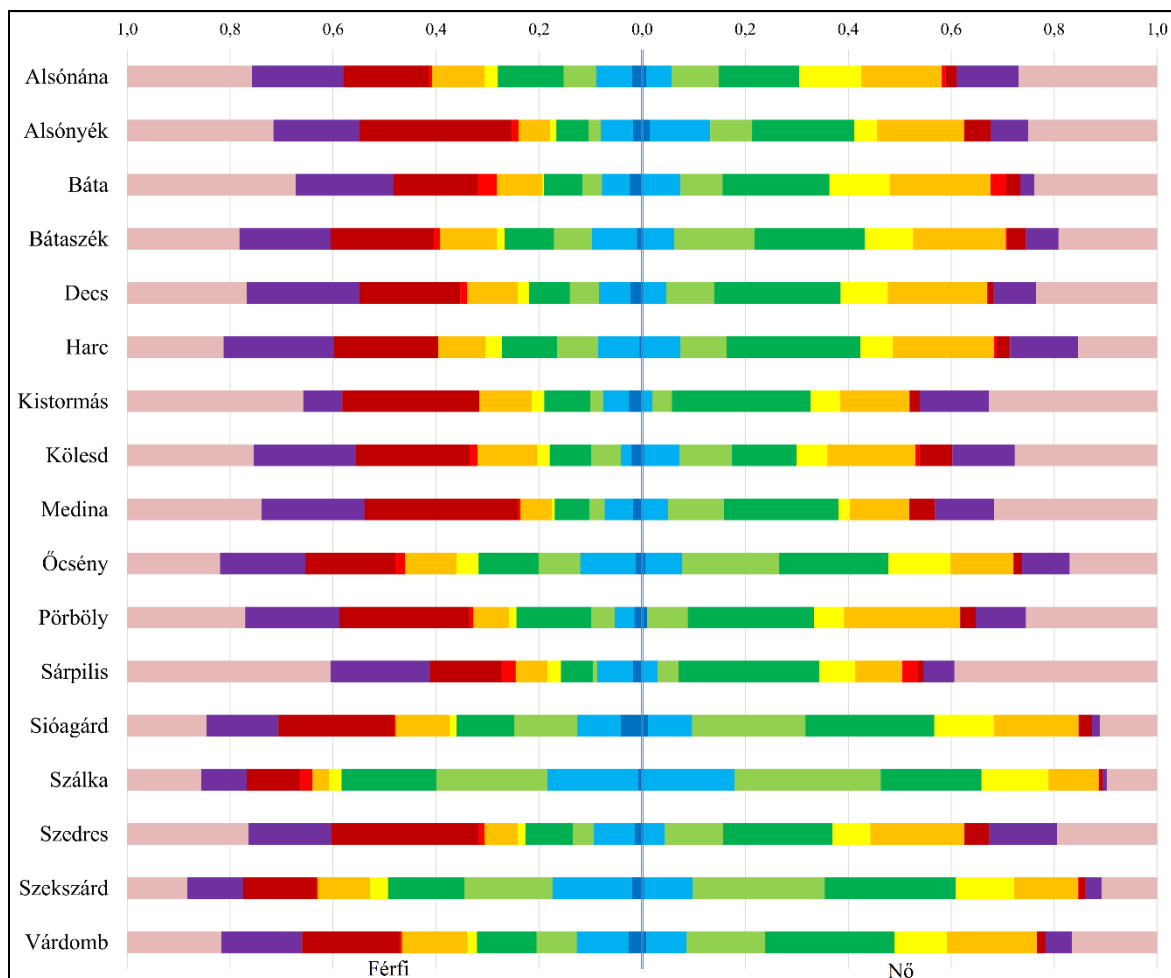
A felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben (legfőképp a sötétzöld szín) az egész járásban minden településen magasabb arányban foglalkoztatnak nőket, mint férfiakat. A lakosságszámhoz képest a legtöbb férfi Nagyszékelyben, Szakadátban és Szárazdon él, akik a fent említett foglalkozási csoportokban dolgoznak. Nagyszékely kapcsán fontos megemlíteni, hogy ez egy nagyon kicsi, 367 fős (KSH) település, amelyet erdős területek és mezőgazdasági földek vesznek körül, azonban a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozási csoportban a férfiak csupán 8%-a dolgozik. Ennek ellenére ez a 8% a legnagyobb érték a férfiak körében ebben a foglalkoztatási főcsoportban a Tamási járásban.

A legtöbb felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben a tamási nők 19%-a dolgozik, érdekes, hogy Tamási, mint járásszékhely, a lakosság népességéhez képest csak a nők esetében jelenik meg ebben a kategóriában, mint „élvonalbeli”. A legnagyobb különbség az egyéb felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásoknál látható, a férfiak legmagasabb értéke 12-12% Szakadátban és Szárazdon, míg a nőké pedig 42%, szintén Szakadátban.

A sárga színek, vagyis az irodai munka, és a kereskedelmi szolgáltatások esetében is megjelenik egy nagyobb eltérés a nők és férfiak között, szépen kirajzolódik, hogy az említett foglalkozási csoportok tagjai túlnyomóan nők, tehát megjelenik a tipikus „női” munkakör. A tipikus „férfi” foglalkozások pedig megjelennek a bordó és lila színeknél, ezek többsége fizikai erőt igénylő munkákat jelent.

### **VI.3. Szekszárdi járás foglalkoztatási csoportjainak nemi elemzése**

Végül az utolsó színes ábrán a szekszárdi járás foglalkozási csoportjai láthatóak, ahol szintén kirajzolódnak a férfias és nőies munkakörök ugyanazokban a kategóriákban, amik a járási szintnél is megjelentek.



11. ábra: Szekszárdi járás foglalkoztatási csoportjai női és férfi lebontásban 2023-as adatok alapján (TeIR)

A gazdasági, igazgatási, törvényhozók kategóriájában a lakosság arányához képest Szálka esetében egyenlőségről beszélhetünk, mind a férfiak, mind a nők esetében 18% a foglalkoztatottság ebben a foglalkoztatási csoportban. Szálka adatait figyelve, látható, hogy a zöld színek is hosszabb sávokat alkotnak, a férfiak aránya 22%, a nőké 28%, illetve az egyéb felsőfokú végzettségű foglalkozások körében is kiemelkedő helyzetben van. Az imént említett foglalkozási csoportok a Szekszárdi járásban Szálkán mutatják a legmagasabb értéket mindkét nem esetében. Szálka településen tehát az ott lakó népességhez képest, a legtöbb ember felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben dolgozik, amelyek főként Szekszárdon érhetőek el, illetve mivel Szekszárd közvetlen szomszédjában helyezkedik el, így a szuburbanizációs hatás alatt is áll.

Az irodai és ügyviteli foglalkozások esetében megszűnik az azonos arány, a nők esetében a legmagasabb arány 13% Szálka női lakosságában, míg a legmagasabb férfi érték az 4% Öcsényben. Ha nem a legmagasabb értékeket vizsgáljuk, akkor is egyértelmű, hogy a nők körében elterjedtebb ez a kategória, tipikus „női” munkakör. Hasonló helyzetről beszélhetünk a bordó és lila színeknél, vagyis az ipari és építőipari

foglalkozások, illetve a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportoknál is, annyi különbséggel, hogy itt a férfiak mutatnak magasabb értékeket, vagyis megjelennek a „férfi” munkák. A legnagyobb foglalkozási csoport a lakosság arányához képest Sárpilisén figyelhető meg, ahol mindkét nem 39%-a szakképzettséget nem igénylő munkakörben dolgozik.

#### **VI.4. Tamási és a Szekszárdi járás összehasonlítása**

Összehasonlítva a két járást, az adatok alapján érzékelhető, hogy míg a Tamási járás rurálisabb jellegű, addig a Szekszárdi járás urbánusabb. Az urbánus jelleg (vagy annak hiánya) megnyilvánul például abban, hogy a népesség számához képest, a gazdasági, igazgatási foglalkoztatási csoportokban, illetve a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben több férfi és nő dolgozik a Szekszárdi járásban, mint a Tamási járásban. Ezzel ellentétben a Tamási járásban több férfi és nő vállal munkát ipari, építőipari, gépkezelő, összeszerelő, járművezető, illetve szakképzettséget nem igénylő munkakörökben. Ezek alapján megállapítható, hogy míg a Tamási járásban a fizikai munkákban betöltött állások dominálnak, addig a Szekszárdi járásban a szellemi tudást igénylő munkák vannak döntő többségben.

A legtöbb betanított munkással rendelkező falu a Tamási járásban Kalaznó és Mucsi, a Szekszárdi járásban pedig Sárpilis és Kistornás. Sárpilis kivételével ezek a települések viszonylag közel vannak egymáshoz és a körülöttük lévő települések, mint például Hőgyész és Szakadát, nagyobb arányú felsőfokú végzettséget igénylő munkákat betöltő személyekkel rendelkeznek. Sárpilis esete azért érdekes, mert Szekszárd közvetlen közelében van, hasonlóan, mint Szálka, mégsem jelennek meg a szuburbanizált területek jellemzői. A két járás értékeinél is látható az elmaradás különböző mértéke, a Tamási járás esetén a legnagyobb érték a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben Kalaznón a nők 60%-ot mutatnak, ugyanez a Szekszárdi járásban nők és férfiak esetén csak 39% Sárpilisén.

A legtöbb szellemi foglalkozású foglalkoztatott a Tamási járásban Nagyszékely, illetve Szakadát, a Szekszárdi járásban pedig Szálka településeken található, itt mindkét nem hasonló adatokat mutat (22-28%), illetve a nők 27%-kal Sárpilisén is jelen vannak. Számomra érdekes mindkét járás esetében, hogy a népesség arányához képest a gazdasági, igazgatási és a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók aránya nem a járásszékhelyekben koncentrálódik, hanem a környező településekről ingázóknál. Egy kivétel jelenik meg, a felsőfokú végzettséget igénylőknél a Tamási járás települései közül a

nők 19%-a helyezkedik el az említett munkakörökben, a járásban ez a legnagyobb érték a kategóriában.

Azt is érdemes megemlíteni, hogy mindkét járás kiváló minőségű termőföldekkel és erdőterületekkel van körülvéve, ennek ellenére a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkoztatási csoportokban elért számok elenyészőek. A lakónépességhez képest a Tamási járásban Nagyszékelyben a férfiak 8%-a foglalkozik mezőgazdasággal vagy erdőgazdasággal, a járás települései között ez a legnagyobb érték, a Szekszárdi járás települései közül Bátán a férfiak 4%-os mezőgazdasági foglalkoztatása a legmagasabb.

A nők munkaerőpiaci helyzetét tekintve az figyelhető meg, hogy mindkét járásban viszonylag kiegyenlített a gazdasági és igazgatási foglalkoztatási csoportban lévők aránya, de a legtöbb településen, ha nem is sokkal, de meghaladja a férfiak aránya a nők arányát. Az összegyűjtött adatokból azonban az látszik, hogy több nő rendelkezik felsőfokú végzettséggel, lehet ez országos, vagy Tolna vármegyei érték, mindkét esetben a nők vannak többségben (KSH). Ennek ellenére a gazdasági, igazgatási és a vezetői pozíciókban mégis több a férfiak által betöltött állás, pozíció.

Ezek alapján megállapítható, hogy azok a nők, akik rendelkeznek bármilyen felsőfokú végzettséggel, nem tudnak olyan mértékben érvényesülni a munkaerőpiacon, mint azok a férfiak, akik esetleg nem rendelkeznek felsőfokú végzettséggel. A tipikus „női”, illetve „férfi” munkák pedig még mindig jelen vannak mindegyik járás esetében. A feltételezésem, miszerint minél magasabb fokú végzettséggel rendelkezik egy személy, annál magasabb és igazgatási, gazdasági foglalkoztatási csoportban helyezkedik el, hamisnak bizonyult, illetve az is, hogy a hagyományokból eredő tradicionális férfi és női munkák csak a vidéki, és rurális területekhez köthető. A két járás összevetése során is csupán annyi különbséget sikerült kimutatni a városiasabb Szekszárdi járás javára, hogy ott magasabb a felsőfokú végzettséget igénylő munka, valamint az igazgatási és vezetői beosztású foglalkoztatott. Azonban a rurálisabb Tamási járás és az urbánusabb Szekszárdi járás között a foglalkoztatásban egyéb különbséget nemigen sikerült kimutatni.

## VII. KONKLÚZIÓK

A kutatásom célja az volt, hogy feltárjam a munkaerőpiacon megjelenő nemek közötti egyenlőtlenséget Magyarországon, különös tekintettel Tolna vármegye járásaiban, azon belül pedig kiemelve a Tamási, illetve a Szekszárd járást. A gyűjtött adatok és a másodlagos statisztikai elemzésem során megvizsgáltam, hogy milyen tényezők befolyásolják a nők és férfiak közötti foglalkoztatási különbségeket, összekapcsolva a rurális térségek gazdasági és demográfiai sajátosságaival.

A vizsgálat során kiemelt figyelmet kapott a foglalkozási csoportokon belüli nemi szegregáció, valamint ismerttettem a hazánkban megjelenő „nőies” és „férfias” munkaköröket. A nemek közötti egyenlőtlenség vizsgálatával olyan témák merültek fel, mint például a részmunkaidős foglalkozások nemi aránya, női vezetők száma a férfiakéhoz képest, nők a politikában, EIGE index Európai Unió és hazai szinten, foglalkoztatási ráta, hagyományos nemi szerepek fennmaradásának következményei, illetve a felsőfokú, illetve egyéb végzettséggel rendelkezők nemi aránya.

A kutatás egyik fő célkitűzése, hogy feltárja a rurális területek speciális munkaerőpiaci kihívásait, amelyek még inkább felerősítik a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Ez az elemzés rávilágít a meglévő társadalmi-gazdasági különbségekre, ezzel hiteles képet nyújtva a hétköznapiakban viszonylag láthatatlan problémáról.

### VII.1. Eredmények összegzése

A vizsgálat eredményei rávilágítottak a nemek közötti foglalkoztatási különbségekre Tolna vármegye munkaerőpiacán, kiemelve a Tamási és Szekszárdi járást. A statisztikai adatok elemzése során megállapítható, hogy még mindig jelen vannak a tradicionális „férfi” és „női” munkák. A járásokat és településeiket vizsgálva azt láthatjuk, hogy a hagyományos mezőgazdaság és erdőgazdaság már a rurális tereken is nagyon kis arányban fordulnak elő, jellemzően inkább az ipari, gépkezelő, összeszerelő jellegű foglalkozások nevezhetők „férfias” munkaköröknek, míg a „nőies” foglalkozások maradtak az irodai, ügyviteli, egészségügyi és oktatási szektorban, illetve a kereskedelmi és szolgáltató szektorban lévő munkák.

Tolna vármegye rurális térségeiben a demográfiai tényezők, mint például az idős lakosság, fiatalabb népesség elvándorlása, az alacsonyabb iskolai végzettséggel, vagy szakképzettséggel nem rendelkezők betelepülése, szintén hozzájárulnak a nemek közötti

foglalkoztatási különbségekhez. A Tamási és a Szekszárdi járás példái is azt mutatják, hogy a helyi gazdasági szerkezet, amely még támaszkodik a mezőgazdasági és kisebb ipari létesítményekre, elsősorban a férfiaknak kínál munkalehetőséget, ellentétben a nőkkel, akik gyakran szorulnak részmunkaidős, vagy nem hivatalos (fekete) foglalkozásba, amely egyértelműen hosszútávon függővé teszi a megélhetésüket egy másik személy keresetéhez, ezáltal kiszolgáltatottabbá válnak. A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányát megfigyelve Magyarországon 2023-ban az látható, hogy kétszer annyi nő dolgozott részmunkaidőben, mint férfi, ez a családi kötelezettségekhez vezethető vissza, miszerint jellemzően az anyukák maradnak GYES-en a gyermekekkel. Amennyiben idős személyekről, családtagokról kell gondoskodni, szintén a nők vállalják ezt a feladatot, emellett még mindig érzékelhetőek a tradicionális férfi és női szerepek, amelyek magával hordozzák a kulturális elvárásokat. A nők munkaerőpiacra való visszatérése GYES után nehezebb, ami részben a munkáltatókat kötelező politikai és jogi környezet hiányára, részben pedig az előbb említett hagyományos női szerepekhez vezethető vissza. Ez utóbbi különösen igaz a vizsgált rurális térségekben, ahol a meglévő munkahelyek rugalmassága és elérhetősége korlátozott.

A kutatás egyik fontos megállapítása, hogy az ágazatok közötti nemi szegregáció tükröződik az előrelépési lehetőségekben is. A foglalkoztatási főcsoportokat lebontó színes ábrákon kiválóan látszódott, hogy annak ellenére, hogy több nő dolgozik olyan foglalkoztatottsági csoportban, amely felsőfokú végzettséget igényel, a gazdasági, igazgatási, vezető pozíciókban nem növekszik ezzel párhuzamosan az arányuk. Ellenben a férfiakkal, akiknél kisebb az arány a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben, mégis kissé nagyobb mértékben találhatók meg a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői, vezető pozíciókban.

Összességében elmondható, hogy a női nem Tolna vármegye munkaerőpiacán kevésbé tud érvényesülni a végzettségükhöz megfelelő ágazatokban, a férfiakkal ellentétben. Ezzel szemben az egyéb foglalkoztatási csoportok esetében nagyon tradicionális a megoszlás, a férfiak jelentősebb arányban fizikai munkakörökben dolgoznak, míg a nők kereskedelmi és ügyviteli pozíciókban. Ez egyfelől értelmezhető úgy is, hogy a munkaerőpiac őrzi a hagyományos struktúrát, másfelől érdemes azt is figyelembe venni, hogy a fizikai munkahelyek alacsonyabb jövedelmet is jelentenek, szemben bizonyos kereskedelmi vagy ügyviteli munkakörökkel. Tehát a vizsgált járásokban a nők alacsonyabb presztízsű, de potenciálisan jövedelmezőbb munkakörökben

dolgoznak, szemben a férfiak többségével, akik alacsonyabb jövedelmű állásokban fordulnak elő.

## **VII.2. Elemzés és értékelés**

Az eddig feltárt demográfiai és gazdasági tényezők szoros kapcsolatban állnak a nemek közötti foglalkoztatási különbségek kialakulásával. Tolna vármegye azonban a már sokat emlegetett két járás rurális és urbánus térségei jól példázzák, hogy a helyi gazdasági és társadalmi adottságok miként hatnak a munkaerőpiac nemek szerinti megoszlására.

A vidéki térségek demográfiai sajátosságai (már fentebb említettem) jelentős hatást gyakorolnak a foglalkoztatási lehetőségekre, például az idősebb korosztály nagyobb arányban jelenik meg a helyi munkaerőpiacon, amely szűkíti a fiatalok, különösen a nők karrierlehetőségeit.

A helyi gazdaság mezőgazdasági vagy ipari szerkezete hagyományosan maszkulin jellegű, az elérhető munkák jellemzően fizikai munkát igényelnek, amelyek a nők számára nem minden esetben megfelelő. Azokban a szektorokban, amikben a nők többsége dolgozik, mint például iskolák, szociális vagy egészségügyi intézmények, a vidéki területeken minimális arányban fordulnak elő, ezzel csökkentve a nők foglalkoztatási arányát.

Mindezek mellett még figyelembe véve a már említett gyermekvállalás és munkaerőpiaci összefüggéseket, illetve a szektorális különbségeket és strukturális problémákat, összességében az mondható el, hogy a nők számára elérhető lehetőségek nem csak mennyiségi, hanem minőségi szempontból is korlátozottak, különösen a rurális területeken. Ez hosszútávon nem csak az egyének, hanem a helyi gazdaság és társadalom fejlődését is akadályozza.

## VIII. IRODALOMJEGYZÉK

- Acsády, J. (2002). „Kellett nekünk feminizmus?": "Nyugati" gondolatok hazai fogadtatása. In A zárva várt Nyugat: Kulturális globalizáció Magyarországon (pp. 167–186). Sík Kiadó.
- Acsády, J. (2022). A hazai feminizmus története iránti érdeklődés megújulása– A kutatások tétje és a szakmai együttműködések kérdése. (pp. 100-116). TK Szociológiai Intézet.
- Antoni, R. (2014). A magyarországi feminista megmozdulások története. (pp. 19-29.). Phoenix PT.
- Beluszky, P., Bajmócy, P., & Csatári, B. (2019). Magyarország településeinek dinamikai típusai napjainkban. In Alföldi kaleidoszkóp (pp. 30–45).
- Bihari, Z., & Kovács, K. (2006). Lejtők és csúszdák, avagy a foglalkoztatási esélyek térbeli egyenlőtlensége az ezredfordulón. *Tér És Társadalom*, 20(4), 49–66.
- Calviño, N., Georgieva, K., & Renaud-Basso, O. (2024). A nemek közötti egyenlőség gazdasági ereje.
- Csatári, B. (2004). Rurality in Hungary in general. In A. Kovács (Ed.), *New Aspects of Regional Transformation and the Urban-Rural Relationship: XIII. Polish-Hungarian Geographical Seminar Tokaj* (pp. 65–73). Centre for Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences.
- Csurgó, B., & Megyesi, B. (2016). Képzelt különbségek: a városi és vidéki közösségek, társas kapcsolatok kvantitatív vizsgálata. *Socio.Hu*, 48. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2016.3.48>.
- Debusscher, P. (2012). Mainstreaming Gender in European Union Development Policy in the European Neighborhood. (pp. 322-344.)
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*.
- European Institute for Gender Equality. (2024). Gender Equality Index.
- Fodor, É., & Horn, D. (2015). "Economic Development" and Gender Equality: Explaining Variations in the Gender Poverty Gap after Socialism. *Social Problems*, 62(2), 286–308. <https://doi.org/10.1093/socpro/spv007>
- G. Fekete, É. (2019). The Role of Women in the Development of Rural Areas in a Post-socialist Hungary. *Analele Universitatii de Vest Din Timisoara Seria Geografie*, 19, 27–38.
- Gáspár, G. (2021). Házassági formák és női vagyoni jog a magyar társadalomfejlődés korai szakaszában. *Acta Sociologica - Pécsi Szociológiai Szemle*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15170/AS.2021.7.1.2>
- Hofmann, E. T., & Chi, G. (2022). Bride kidnapping and gendered labor migration: evidence from Kyrgyzstan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(11), 2493–2514. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1931062>

- Ilyés, V., & Lőrincz, L. (2022). Női és férfi karrierutak Magyarországon. Foglalkozási mintázatok szerepe a vezetői bérek és béregyenlőtlenségek alakulásában. *Szociológiai Szemle*, 32.(3.), 57–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2022.3.3>
- Jelenszky Fábíán, I. (2009). Gender alapú társadalomföldrajzi elemzés az Ormánság példáján.
- Kéri, K. (2019). Nőegyletek a dualizmus kori Magyarországon. *Civil Szemle*, XVI. (2.), 21–30.
- Koncz, K. (2006). A felzárkózás elmaradása: a magyar nők munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle*, 84.(7), 651–674.
- Kovács, D., Kovács, K., & Váradi, M. M. (2006). A nők helyzete vidéken – vidéki nők. *In A Falu*. XXI. (3). (pp. 43-53.).
- Kovács, T. (2010). A paraszti gazdálkodás és társadalom átalakulása. L'Harmattan Kiadó.
- Léber, P. (2015). Nők helyzete, női jogok érvényesülése Európában.
- Lipták, K. (2019). The importance of social innovations in rural areas. *DETUROPE: THE CENTRAL EUROPEAN JOURNAL OF REGIONAL DEVELOPMENT AND TOURISM*, 11(3), 160–174.
- Lipták, K., & G. Fekete, É. (2011). Post-modern values and rural peripheries. *Journal of Settlements and Spatial Planning*, 2, 1–6.
- Lipták, K., & Matiscsákné Lizák, M. (2018). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány*, 49(3), 41–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.03.05>
- Lopez-Martinez, M., Prudencio, J. R. P., & Manuel, de M. M. (2021). Gender equality models in the European Union.
- Máday, A. (1913). A magyar nő jogai a múltban és jelenben. Athenaeum Irod. és Nyomdai R.-T.
- Millán-Vázquez de la Torre, M. G., Santos-Pita, M. del P., & Pérez-Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.
- Miller, C., & Razavi, S. (1995). From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse.
- Molnárné, V. J. (1979). A nők szerepének változása a munkamegosztás rendszerében. *Szociológiai Szemle*, 2., 161–172.
- Monori, G. (2011). Esélyegyenlőség és feminista jog - a női jogok pragmatikus érvényesülése.
- Nagy, B. (2009). Nők és férfiak a vezetésben. *In Szerepváltozások: Jelentés a férfiak és nők helyzetéről*. TÁRKI. (pp. 52-64.).
- Orosz, A. (2024). Amikor az apa megy GYES-re – Az apasági szabadság igénybevételének szabályozása és hatása. (pp. 244-256.).
- Pető, A. (1998). Nőhistóriák. Seneca Könyvkiadó Kft.

- Pirisi, G., Kiss, B., & Máté, É. (2016). A kisvárosok szerepe a munkaerő-ingázásban. *TERÜLETI STATISZTIKA*, 56(4), 415–437.
- Pirisi, G., & Trócsányi, A. (2019). Fejezetek a társadalomföldrajz világából. Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar Földrajzi és Földtudományi Intézet Földtudományok Doktori Iskola - Publikon
- Ritter, K. (2018). Vidéki foglalkoztatás mint a vidék gazdasági biztonságának alapja. Nemzeti Köszolgálati Egyetem.
- Ukhova, D. (2021). How class shapes gender inequality at home. Three essays on the gender division of unpaid work in post-socialist contexts. Bremen International Graduate School of Social Sciences.

## IX. ÁBRAJEGYZÉK

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ÁBRA: A 20 ÉS A 64 ÉV KÖZÖTTI FÉRFIAK ÉS NŐK FOGLALKOZTATÁSI KÜLÖNBSÉGE (EUROSTAT, 2023).....                                               | 15 |
| 2. ÁBRA: A TELJES MUNKAIDŐBEN ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓ NŐK ÉS FÉRFIAK BRUTTÓ ÁTLAGKERESETE KÖZÖTTI RÉSZ MAGYARORSZÁGON 2019 ÉS 2023 KÖZÖTT [%] (KSH) | 16 |
| 3. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁSI RÁTA KÜLÖNBSÉGE A FÉRFIAK JAVÁRA MAGYARORSZÁGON 2010 ÉS 2024 KÖZÖTT (KSH).....                                        | 17 |
| 4. ÁBRA: A RÉSZMUNKAIDŐBEN FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYA A 15–64 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAKON BELÜL MAGYARORSZÁGON 2009 ÉS 2023 KÖZÖTT [%] (KSH) .....  | 18 |
| 5. ÁBRA: FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGGEL, FŐISKOLAI VAGY ALAPKÉPZÉSEL RENDELKEZŐK SZÁMA MAGYARORSZÁGON 2009 ÉS 2023 KÖZÖTT [EZER FŐ] (KSH).....        | 19 |
| 6. ÁBRA: FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGGEL, EGYETEMI VAGY MESTERKÉPZÉSEL RENDELKEZŐK SZÁMA MAGYARORSZÁGON 2009 ÉS 2023 KÖZÖTT [EZER FŐ] (KSH).....       | 20 |
| 7. ÁBRA: GAZDASÁGI, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐK, TÖRVÉNYHOZÓK MAGYARORSZÁGON 2011 ÉS 2023 KÖZÖTT [EZER FŐ] (KSH) .....                | 20 |
| 8. ÁBRA: KISFALVAK, TÖRPEFALVAK ÉS APRÓFALVAK MAGYARORSZÁGON (2011) .....                                                                      | 22 |
| 9. ÁBRA: TOLNA VÁRMEGYE FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTJAI NŐI ÉS FÉRFI LEBONTÁSBAN 2023-AS ADATOK ALAPJÁN (TeIR).....                                 | 27 |
| 10. ÁBRA: TAMÁSI JÁRÁS FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTJAI NŐI ÉS FÉRFI LEBONTÁSBAN 2023-AS ADATOK ALAPJÁN (TeIR).....                                  | 30 |
| 11. ÁBRA: SZEKSZÁRDI JÁRÁS FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTJAI NŐI ÉS FÉRFI LEBONTÁSBAN 2023-AS ADATOK ALAPJÁN (TeIR).....                              | 32 |
|                                                                                                                                                |    |
| 1. TÁBLÁZAT: POLITIKAI RÉSZTVEVŐK NEMI ARÁNYA MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ ÉRTÉKEIHEZ KÉPEST (EIGE, 2024) .....                           | 15 |
| 2. TÁBLÁZAT: FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTOK JELMAGYARÁZATA (TeIR) .....                                                                             | 27 |