

# **OTDK-dolgozat**

**2025**

**Eszterházy Károly Katolikus Egyetem**  
**Gazdaság-és Társadalomtudományi kar**



**A Z generációs nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők vizsgálata, különös tekintettel az Észak-magyarországi szellemi foglalkoztatottakra**

**Exploring the factors that are affecting the position of generation Z women in the labour market, with special reference to the intellectual workforce of Northern Hungary**

**Készítette: Takács Boglárka**

Konzulens: Matiscsákné dr. Lizák Marianna

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.12.04.

# Tartalomjegyzék

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Bevezetés</b>                                                                | <b>1</b>  |
| 1.1. Témaválasztás aktualitása, motiváltsága                                       | 1         |
| 1.2. Kutatási célok, hipotézisek                                                   | 2         |
| 1.3. Módszertan                                                                    | 3         |
| <b>2. Szakirodalmi áttekintés</b>                                                  | <b>5</b>  |
| 2.1. A nők munkaerő-piaci helyzetének történelmi áttekintése                       | 5         |
| 2.1.1. A nők munkaerő-piaci részvétele és nehézségek a történelem során            | 6         |
| 2.2. Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon                                              | 7         |
| 2.2.1. A diszkrimináció és formái                                                  | 8         |
| 2.2.2. Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés, a nevelés hatása és a sztereotípiák  | 10        |
| 2.2.3. Meritokrácia és az „üvegfal-jelenség”                                       | 10        |
| 2.2.4. Életkor miatt történő hátrányos megkülönböztetés, avagy az „ageism”         | 11        |
| 2.3. A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők                           | 12        |
| 2.3.1. A nők munkaerő-piaci helyzete napjainkban                                   | 13        |
| 2.3.2. A kisgyermekes nők munkaerő-piaci helyzete                                  | 15        |
| 2.4. A célcsoport, a Z generáció bemutatása                                        | 16        |
| 2.4.1. A Z generáció jellemzői a munkaerőpiacon                                    | 17        |
| 2.4.2. A Z generáció elvárásai és motivációs tényezői a munkaerőpiacon             | 19        |
| 2.5. Munkaerő-piaci helyzet Észak-Magyarországon                                   | 20        |
| 2.5.1. Az Észak-magyarországi régió munkaerő-piaci elemzése KSH adatszűrés alapján | 22        |
| <b>3. A kérdőíves kutatás eredményeinek bemutatása</b>                             | <b>28</b> |
| 3.1. Demográfiai adatok                                                            | 28        |
| 3.2. A Z generációs nők karrier lehetőségei Észak-Magyarországon                   | 31        |
| 3.3. Álláskereséssel és munkahellyel kapcsolatos elvárások és motivációs tényezők  | 36        |
| 3.4. Z generációs nők esélyegyenlősége az Észak-magyarországi régióban             | 40        |
| <b>4. Hipotézisek vizsgálata</b>                                                   | <b>49</b> |
| <b>5. Összegzés</b>                                                                | <b>51</b> |
| <b>Irodalomjegyzék</b>                                                             | <b>54</b> |
| Egyéb források                                                                     | 55        |
| <b>Mellékletek</b>                                                                 | <b>57</b> |
| Táblázatok jegyzéke                                                                | 63        |
| Ábrajegyzék                                                                        | 64        |

# **1. BEVEZETÉS**

Napjaink rohamosan változó munkaerő-piaci helyzetében nem egyszerű feladat, hogy mindenki megtalálja azt a hivatást, amelyben kiteljesedhet, különösen, ha az érintett személy egy fiatal, pályakezdő nő. Szakdolgozatomban arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen akadályokkal kell szembenézniük, továbbá mik az elvárásaik és elképzeléseik a 20-as éveikben járó, a munka világába frissen belépő, de még karrierútjuk elején tartó, szellemi foglalkoztatott nőknek az Észak-magyarországi régió munkaerőpiacán. Mivel én is ebbe a demográfiai csoportba tartozom, szeretnék minél mélyebb és átfogóbb választ kapni erre a kérdésre. Nagyrészt a személyes kíváncsiság hajt, hogy minél jobban megismerjem a Z generációs nők munkaerő-piaci motivációit, kilátásait, lehetőségeit, illetve nehézségeit, amelyekkel mind szembe kell nézi a munkapiac hátrányból induló szereplőjeként.

## **1.1. Témaválasztás aktualitása, motiváltsága**

Véleményem szerint a nők munkaerő-piaci hátrányos helyzetét sajnos továbbra sem kell magyarázni, hogy miért aktuális és viszonylag sokat vitatott téma még napjainkban is. A történelem során számos nagy áttörést értek el a nők, hogy javítsanak munkaerő-piaci helyzetükön, azonban a mai napig érződik, hogy hátrányból indulnak már a munkába állás elején. A nemi megkülönböztetés mellett, ami érheti a nőket, szakdolgozatomban jelen van a kor alapú diszkrimináció is, hiszen pályakezdőként nem egyszerű a munka világába történő belépés és integráció, illetve hátrány az is, ha az Észak-magyarországi területen keres állást. Maga a témaválasztás indíttatása személyes, hiszen Z generációs, lassan friss diplomás pályakezdő nőként, aki egy Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei kisvárosban született és nőtt fel, és jelenleg is az Észak-magyarországi régióban lakik nem is találhattam volna a szívemhez közelebb álló témát. Véleményem szerint sajnos továbbra is megfigyelhető a nők hátrányos megkülönböztetése a foglalkoztatásban és szinte lehetetlennek látom, hogy a régióban a végzettségemnek megfelelő, szakmai fejlődést biztosító munkát találjak.

Dolgozatom első részében történelmi áttekintést adok a nők helyzetének alakulásáról, majd azt a mai napig befolyásoló tényezőkről, továbbá bemutatom a vizsgált demográfiai

csoportot és célterületet, ami az Észak-magyarországi régió. Szakirodalmi áttekintésemben megjelennek a diszkrimináció bizonyos formái a nőkkel, illetve a fiatal nőkkel szemben, továbbá sorra veszem, hogy milyen lehetőségei és elvárásai lehetnek a Z generációnak a munkaerőpiacon. Szekunder kutatásomban KSH adatbázisból történő saját szűréssel a célterület munkaerő-piaci mutatóit vizsgálom, továbbá korábbi, a témához releváns szakirodalmakat elemzek. Kérdőíves primer kutatásom célja pedig, mint említettem is, hogy átfogóbb képet kapjak a jelenlegi helyzetről, különös tekintettel az Észak- magyarországi régióban élő, szellemi munkakörben elhelyezkedő Z generációs nőkre.

## **1.2. Kutatási célok, hipotézisek**

Kutatásom célja megismerni, hogy milyen motivációkkal rendelkeznek a Z generációs, fiatal nők karrierútjukat illetően, milyen attitűd és gondolkodási irány a mérvadó esetükben, továbbá mi a véleményük, milyen hátrányos megkülönböztetés éri/fogja érni őket a munka világában? A célcsoport tehát a Z generációs, tehát 1995-2009. között született nők. Kutatásomban ismertetem a már dolgozó, illetve a munkavállalás előtt álló, szellemi foglalkoztatottak vagy szellemi munkakörbe készülők nők gondolkodásmódját. Továbbá szakdolgozatomban kiemelt figyelmet kap az Észak-magyarországi régió, melynek három vármegyéjének, vagyis Borsod-Abaúj-Zemplén-, Heves-, és Nógrád vármegyéjének az aktuális helyzetét mutatom be munkaerő-piaci szempontból.

Az átfogó célkitűzés megválaszolásához az alábbi kutatási kérdések kerültek azonosításra:

- Milyen hátrányt jelent a válaszadók véleménye szerint az életkoruk és a szakmai tapasztalat hiánya? Melyek az elhelyezkedést gátló főbb tényezők?
- Melyek a főbb elvárásaik pályakezdőként, milyen szempontok játszanak szerepet a munkahely választásban? Mennyire fontos a rugalmasság a vizsgált demográfiai csoportnak? Mi lehet döntő tényező egy munkahely kiválasztásakor?
- Vajon úgy gondolják a nők, hogy az Észak-magyarországi régióban nehezebben tudnak a szakmájukban elhelyezkedni?
- Mennyire lehetséges az általuk megfogalmazott elvárások és karriercélok megvalósítása az Észak-magyarországi régióban, látnak itt szakmai fejlődési lehetőséget?

Az alapkérdések és a szakirodalmi feldolgozás alapján a következő hipotézisek kerültek meghatározásra:

**H1:** A Z generációs nők szerint egy állásinterjú során a legjelentősebb gátló tényezőt az életkoruk jelenti, amelynek az oka abban keresendő, hogy családalapítás előtt állnak.

**H2:** Álláskereséskor, a Z generációs nők számára a legfontosabb tényező a rugalmasság, akár a munkaidő tekintetében, akár a munkavégzés helyében.

**H3:** A Z generációs nők úgy gondolják, hogy kisebb esélyük van megkapni ugyanazon megpályázott pozíciót, mint férfitársaiknak, illetve utána több idő feljebb kerülniük a ranglétrán.

**H4:** A fiatal, pályakezdő nők nem szeretnék az Észak-magyarországi régióban maradni, mivel nem elégszennének ki a karriercéliaikat az itt található szakmai lehetőségek.

### **1.3. Módszertan**

A szekunder adatelemzés során aktuális, a témához kapcsolódó szakcikkek és könyveket használtam fel, továbbá KSH adatokból saját adatszűrést végeztem. A téma kutatásához a szekunder adatgyűjtést és elemzést követően primer módszeren belül, a kérdőíves kutatást választottam. Elsődleges célom, hogy a választott témához megfelelő, számszerűsíthető adatokat szerezzek a vizsgált célcsoporttól, amely a célterületen belül azon Z-generációs nőket foglalja magában, akik valamilyen szellemi munkakörben dolgoznak vagy készülnek kilépni a munkaerőpiacra.

Az online kérdőív az Észak-magyarországi régió Z generációs női munkavállalók, vagy a munkaerőpiacra kilépő szellemi foglalkoztatottak körében (102 fő) került kitöltésre az Észak-magyarországi régióban. A kérdőívem négy nagyobb részre osztottam; az első részben ismerttettem a kitöltők demográfiai jellemzőit, a második rész tartalmazza a Z generációs nők karrier lehetőségeit Észak-Magyarországon, a harmadik részben az álláskereséssel és munkahellyel kapcsolatos elvárásokat és motivációs tényezőket vizsgáltam, az utolsó részben a nők esélyegyenlőségét kutattam az Észak-magyarországi régióban. Harmincnolc, a témához kapcsolódó kérdést tettem fel, melyből 31 zárt, 7 pedig nyitott, rövid szöveges választ igényelt, a kitöltés átlagos ideje 8-10 perc volt. Kérdőívem segítségével közelebb kerültem a generációm gondolkodásmódjához és megválaszolták

minden, a kutatásom során felmerült kérdésem. A válaszok beérkezése után minősítettem és kielemeztem az adatokat és a kapott eredmény alapján mérlegeltem a hipotéziseim relevanciáját.

## 2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Ebben a fejezetben bemutatom a nők munkaerő-piaci helyzetének történetét, kezdve egy történelmi áttekintéssel, majd áttérek napjaink -régóta fennálló- problémáira, melyek a nőket érintik. Kifejtem, hogy mely tényezők befolyásolják a nők munkába állását, mi az esélyegyenlőség és a diszkrimináció. Továbbá írok a hátrányos megkülönböztetés fajtáiról, különös tekintettel azokra, amelyek a fiatal nőket érintik. Végül bemutatom a Z generáció elvárásait és attitűdjét a munkaerőpiacon és az Észak-magyarországi régió helyzetét.

### 2.1. A nők munkaerő-piaci helyzetének történelmi áttekintése

„A nők helyzetének vizsgálata pontos látelleletet adhat a társadalom vagy egy szervezet gazdasági, politikai értékrendjéről, akár annak horizontális fejlődési trendjeit tekintjük, akár adott időben vertikálisan, a különböző közeli/távoli kultúrák össze hasonlításában. Talán ezért olyan időálló problémakör a modern társadalmakban, illetve azok reprezentatív intézményrendszerében az úgynevezett „nőkérdés”, hiszen a feltárt eredmények, hiányosságok diagnosztikus értékűek a társadalom/intézmény fejlettsége, alkalmazkodóképessége, változtatásra való hajlandósága tekintetében.” (Bolgár, 2016. 9-10. o.) A női jogokért vívott küzdelem egészen az 1789-es francia forradalomig vezethető vissza, de a 19-20. században vált égető problémává, ami a mai napig tart. A női mozgalomnak három hullámát tartja számon a szakirodalom. (Bolgár, 2016.)

A 20. század elejétől beszélhetünk az **első hullámról**, ami következménye a hirtelen iparosodásnak, az urbanizációnak, illetve az állam beavatkozásának egészségügyi és oktatás területeken. Mivel az ágazatok továbbra is a férfi munkaerőt részesítették előnyben, olyan radikális, erőszakos mozgalmak alakultak ki, mint például a szüfrazsett (The Suffragette) Emmeline Pankhurst vezetésével. A csoport legkiemelkedőbb eredménye, hogy 1930-tól minden 21 év feletti állampolgárnak biztosítottak szavazati jogot. (Bolgár, 2016.) Az 1960-as évek Egyesült Államából kiinduló **második hullám** feminista mozgalmainak az oka arra vezethető vissza, hogy a háborúk alatt minden területen magabiztosan helytálló nőket igyekeztek korlátozni. A második hullám főbb jellemzői:

„igénye abban állt, hogy a nők ne legyenek a magánszférára (otthon, háztartás, gyermeknevelés, reprodukció) korlátozva, hanem a férfiakkal egyenlő lehetőségekkel

elfoglalhassák a nyilvános szférát is, dolgozhassanak, és a vezető pozíciók is váljanak hozzáférhetővé számukra. (Antoni, 2010.)

A **harmadik hullám** szintén az Amerikai Egyesült Államokból indult az 1990-es években. Ezután is megfigyelhetőek voltak a fizetésbeli különbségek vagy éppen a karrier kérdése is, hiszen a nők továbbra is alkalmazotti szerepben voltak, a feljebb jutásuk a hierarchiában nehézkes volt (üvegplafon jelenség). (Bolgár, 2016.) **Napjaink** feminista mozgalmainak központi tematikája, hogy az eddig hallgatásba burkolózók felszólalnak, ilyen például az interneten elhíresült „#MeToo” mozgalom is, amelyet a hatalmas médiafigyelmet kapó Harvey Weinstein szexuális zaklatási ügye indított be. (Sturm, Atwater, Taylor, & Tringale, 2021.)

### 2.1.1. A nők munkaerő-piaci részvétele és nehézségek a történelem során

A 19. században végbement gazdasági fejlődés miatt **egyre több nő állt munkába**, így mind a szellemi, de a főleg a fizikai területeken a nők aránya megnőtt. Ez nagyrészt az iparosodásnak köszönhető, mivel a munkafolyamatok gépesítése miatt a könnyebb fizikai munkákra nőket és gyerekeket is tudtak alkalmazni főleg a kis-, és középiparokban, ahol rosszabbak voltak a munkakörülmények. Elsősorban fonó-, és szövőiparban, faiparban, ruházati, élelmezési- és évezeti iparban voltak nagyobb arányban foglalkoztatva. A nőket **kevesebb bérért, hosszabb munkaidőben dolgoztatták**, tehát **olcsó munkaerő** voltak, ezért a gyáriparosok abban az időszakban ellenálltak mindenféle törvénynek és kezdeményezésnek, ami a nők helyzetén igyekezett javítani. Ezek mellett mezőgazdasági őstermelésben vettek részt, ahol szintén könnyebb fizikai vagy házi munkákat végeztek el. Szellemi foglalkoztatottként először gyors-, és gépirókként tevékenykedtek a nők, mivel a bankokban, ügyvédi irodákban, gyárakban, üzletekben, a postán, a vasútnál majd a bíróságokon biztosítottak számukra nagyobb arányban munkát, és szintén kevesebb bérért dolgoztak, mint a férfiak. Jelenlétük jelentős volt még óvó-, és tanítónőkként is. Tanári pályán nem volt jellemző a jövedelem differenciálódás a nemek között. A nők alacsony bérezésének több oka is volt; kezdetben csak mellékkeresetként szolgáltak ezek a munkák vagy a szüleikkel együtt élő nőknek, vagy férjeik keresetkiegészítéseként szolgált. Mindezek mellett **hiányos volt a nők képzettsége, illetve a munkájuk értékét csökkentette a családalapítás is**. (Göndör, 2015.)

A 20. században a világháborúk alatt a nők magas arányban tevékenykedtek a hadiparban, lőszerket vagy fegyvereket gyártottak, és fontos szerepet vállaltak a betegápolásban is. Az 1960-as években **egyre többen kezdtek el dolgozni**-természetesen nem a szocialista blokkban-jogi, **politikai vagy orvostudományi területeken** is. Az 1990-es évek végére jelesen megnőtt a nők munkaerő-piaci részvétele és a **mai napig növekvő tendenciát mutat** a gazdasági aktivitásuk, azonban továbbra szembe kell nézniük az őket ért diszkriminációval, hiszen jelen van a nemek közti jövedelemdifferentiálódás, szexuális zaklatás, nemi alapú hátrányos megkülönböztetés és még sorolhatnám. (Gyimesi, 2023.)

## 2.2. Esélyegyenlőség a munkaerőpiacon

Az esélyegyenlőség, mint fogalom gyakran szóba kerül a munkaerőpiacon. Jelentését egyértelműen definiálta számos kutató mellett Forray (2013.) is, miszerint mindennemű diszkrimináció nélkül, egyenlő esélyeket kell biztosítani a különböző adottságokkal rendelkező embereknek. Senkit sem érhet hátrányos megkülönböztetés nemi, faji, etnikai hovatartozás, életkor, vallás vagy szexuális érdeklődés miatt. (Forray R., 2013.) Minden mai, modern demokráciában alapkövetelmény az egyenlőség, hiszen anélkül nem beszélhetünk jogállamiságról.

Különbséget teszünk azonban az **egyenlő esélyek (equity)** és az **esélyegyenlőség (equality)** biztosítása között. Az esélyegyenlőség az egyenlő hozzáférés azonos módon történő biztosítását, azaz az egyenlő bánásmódot jelenti. Magyarországon az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény előzi és akadályozza meg a hátrányos megkülönböztetés különböző formáit, mechanizmusait. „Az egyenlő esélyek (equity) biztosítása mindezen túlmutat. Azt mondja ki, hogy a hátrányt okozó különbségtétel kizárása szükséges, de nem elégséges feltétel a valódi esélyegyenlőség létrejöttéhez. Az elégséges feltételek kialakítása során figyelembe kell venni a társadalomban megmutatkozó különbségeket, és olyan intézkedéseket, cselekvéseket kell alkalmazni, amelyek társadalmi szinten és eszközökkel támogatottan teremtik meg mindenki számára a hozzáférést. Vagyis a társadalomban tenni kell azért, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévőknek is valóban lehetősége legyen a felkínált javakból részesülni. Az egyenlő esélyek (equity) megnevezés nem kellően különül el az esélyegyenlőség (equality) fogalmától, így az „equity” magyar megfelelőjeként a „méltányosság” került be a hazai diskurzusba. A

méltányosság fogalmába soroljuk tehát mindazokat az egyenlőtlenség ellensúlyozása érdekében megvalósuló tevékenységeket, melyek valódi hozzáférést eredményeznek a különböző szempontból egyenlőtlen helyzetben lévő személyek és csoportok számára”. (Varga, 2013.)

### **2.2.1. A diszkrimináció és formái**

A diszkrimináció az egyének vagy csoportok bizonyos jellemzői, vélt vagy valós tulajdonságai miatt történő igazságtalan vagy egyenlőtlen bánásmódját jelenti. (2003. évi CXXV. törvény)

**Jogilag öt típusát különböztetjük meg,** melyek a 2003. évi CXXV. törvény 8. §, 9. § és 10.§ szerint a következők:

1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés az Ebktv 8.§-ában fel vannak sorolva a következő védett tulajdonságok: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozás, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága). Akkor beszélünk közvetlen diszkriminációban, mikor valakit ezen tulajdonságok miatt ér kirekesztés.
2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés az, ha a törvény 8.§-ában feltüntetett tulajdonságok miatt egyes személyeket vagy csoportokat hátrányosabb helyzetbe hoznak, viszont látszólag megfelel az egyenlő bánásmód követelményének.
3. Zaklatásról akkor beszélünk, ha egy személy ellen emberi méltóságát sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartást tanúsítanak.
4. Jogellenes elkülönítés akkor következik be, amikor egyes személyeket vagy személyek csoportját jogellenesen elkülönítene.

5. „Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.” (2003. évi CXXV. törvény)

A hátrányos megkülönböztetés különböző szinteken fordulhat elő, beleértve az intézményi, az interperszonális és a rendszerszintet. A 2003. évi CXXV. törvény III. fejezete szerint a következő területeken lehet különbözteti meg a diszkriminációt: foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele. (2003. évi CXXV. törvény)

A 2003. évi CXXV. törvény III. fejezén belül a 21. § terjed ki a foglalkoztatásra. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti, ha **a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz:**

1. „a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
2. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
3. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
4. a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan
5. a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
6. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
7. a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
8. az előmeneteli rendszerben;
9. a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során,
10. a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői

szabadság és a gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, vagy igénybevételével összefüggésben, valamint

11. a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételével összefüggésben.” (2003. évi CXXV. törvény)

### 2.2.2. Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés, a nevelés hatása és a sztereotípiák

Az szakmai és a magánéletben is meghatározó szerepet játszik a nevelés kérdése, amikor a nőket érintő, nemi alapú hátrányos megkülönböztetésről beszélünk. A vállalkozási tevékenység és az ahhoz szükséges társadalmilag elfogadott attitűdök mind a férfiakkal vannak asszociálva. Ilyen tulajdonságok például a határozottság, rátermettség, kockázatvállalás vagy racionalitás is („Egy férfi nem sír”). Ha egy nőt illetnek az előbb említett jelzőkkel, az sokszor negatív jelentéssel bír, hiszen a történelem során a „gyengébbik nemet” sokáig nem intellektusuk, hanem biológiai adottságaik alapján ítélték meg. A lányokba általában kiskoruktól kezdve **belenevelik az önfeláldozást, gondoskodást, alkalmazkodást, kedvességet vagy belátást és ezeket is tartja a társadalom a tipikusan nőies tulajdonságoknak**. Ennek „köszönhető”, hogy karrierútjukat sokszor sokkal szerényebbnek képzelik el férfi társaiktól, így alá tudják rendelni magukat a társadalmilag elvárt, előre kiosztott szerepeknek, családanyai feladatoknak és a férfi vezetőknek vagy partnereknek. Tehát hatalmas szerepet játszanak a szocializáció során kialakult nemi szerepek és sokszor elítélik azokat, akik ezektől eltérnek. (Keveházi, 2017.)

### 2.2.3. Meritokrácia és az „üvegfal-jelenség”

A görög eredetű meritokrácia olyan társadalmi berendezkedésre utal, mely szerint az egyén pozíciója a hierarchiában kizárólag a saját érdemeinek és tudásának köszönhető. (Szabó, 2006.) A vállalati világnak is ezen az elven kellene működnie, azonban a mai napig észlelhető az a jelenség, hogy a nőket hátrányos megkülönböztetés éri, sokszor a társadalmilag kialakított sztereotípiák miatt. Ugyan fiatal, pályakezdő értelmiségi nőkről végzem a kutatásom, viszont fontosnak tartom megemlíteni az **„üvegplafon-jelenséget”**, más néven vertikális szegregációt, amely mint egy láthatatlan akadály, a későbbiekben

meggátolja őket a feljebb lépésben karrierjük egy pontján. A metaforát először Hymowitz és Schellhardt használta 1986-ban egy Wall Street Journal cikkben. (Chelma & Fox Keller, 2017.) Ha sikerül is a feljebb lépés, akkor pedig kialakulhat az úgynevezett token helyzet. (Vida & Kovács, 2017.) Koncz Katalin (2010.) az „üvegplafon-jelenséget” úgy definiálta, mint egy „szerkezeti holtpon”-ot, vagyis az előmenetel végét a szervezetben. (Takács, 2020.)

Továbbá megfigyelhető az „**üvegfal-jelenség**” is, amely sokkal inkább érinti a pályakezdő Z generációt. De mit is jelent ez? „A jelenség során az figyelhető meg, hogy a nők nehezen tudnak nemi szerepükkel inkongruens pályákra átlépni. Például egy szervezeten belül a nők általában olyan pozíciókat töltenek be, ahol véges az előrelépési lehetőség, és ha át akarnak lépni egy stratégiailag előnyösebb pozícióba, „üvegfalakba” ütköznek.” (Kázmér-Mayer & Czibor, 2019. old.: 137.) Ezt más néven horizontális szegregációként is emlegetik. A harmadik fogalom pedig az „**üveglift-hatás**” pedig azt jelenti, hogy a nők által felülreprezentált szakmákban is férfi vezető van. (Takács, 2020.)

A szegregációt nem segíti, hogy a nők jelentős hányada a nő-domináns, vagyis feminin, a férfi munkaerő nagy része pedig a férfi-domináns, maszkulin foglalkozásokban vannak jelen. A nemek szerinti elkülönülés Koncz (2010.) szerint viszonylag zárt szegmentumokra tagolja a munkaerőpiacot, így bizonyos munkaköröket a nők, bizonyos munkaköröket pedig a férfiak „uralnak”. Számos kutató úgy tartja, hogy mivel a nemek képességei, fiziológiai adottságai különböznek egymástól, ez egy természetes jelenség. (Koncz, 2010.)

#### **2.2.4. Életkor miatt történő hátrányos megkülönböztetés, avagy az „ageism”**

Az „ageism”, vagy magyarosítva ageizmus fogalma még kevésbé ismert hazánkban, ezért nemzetközi tanulmányokra és kutatásokra kell támaszkodnom a fogalmi meghatározásnál. A tudományos szakirodalom általában követi Butler (Butler, 1975. in Bratt, Abrams, & Swift, 2020.) definícióját, amely szerint az ageism **"az emberek szisztematikus sztereotipizálása és megkülönböztetése azért, mert idősek"**. Mégis, számos kutatás bebizonyította, hogy a fiatalokat is sokszor életkoruk miatt diszkriminálják, melynek okai leginkább a már párszor említett előítéletekre, továbbá a **generációs különbségekre** vezethetőek vissza. (Bratt, Abrams, & Swift, 2020.) Fiatal nők esetében hatalmas hátrányt

jelenthet életkoruk, ugyanis ez a generáció a családalapítás küszöbén áll és ezt a munkaadó szervezetek is tudják. Míg egy férfitől egy állásinterjú során nem kérdezik meg, hogy mikorra tervez családot és gyermekeket, a nők esetében-ugyan nem lehetne-, de burkoltan mégis rákérdeznek.

### 2.3. A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők

Számos tényező befolyásolja egy egyén lehetőségeit, illetve esélyeit az elhelyezkedésben. „Munkaerőpiaci szempontból érthetjük alatta mindazokat, akik **bármilyen okból, bármilyen dimenzióban hátrányosabb pozícióban jelennek meg a munkaerőpiacon, mint a »normál« helyzetűek.** Hátrányt jelenthet a nem teljes értékű testi-szellemi állapot (fogyatékoság vagy megváltozott munkavégző képesség), a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák hiánya (hiányzó, vagy a munkaerőpiacon nem igényelt szakismeret), a szociális háttér (a munkára szocializálódás vagy alkalmasság hiánya), a kulturális háttér (a külső megoldásokra hagyatkozás, az állami segítségre várás, a kitörési szándék gyengesége), vagy a gazdaság periferikus jellegéből adódó hátrány (az adott térség gazdasága nem dinamikus, nem teremt munkahelyeket)” (Nagy, 2018., old.: 16.) Sajnos a munkaerőpiacon a mai napig hátrányos helyzetnek számít az is, ha valaki nő, hiszen számos kutatás kimutattatta, hogy jelentős különbségek vannak a nők és a férfiak foglalkoztatási aránya és bére között arról nem is beszélve, hogy korlátozottabbak számukra az előre lépési lehetőségek is. A 21. században fontos lenne, hogy az egyenlőség a gyakorlatban is egyenlőség legyen, hiszen elméletileg azonos munkáért azonos fizetés járna. Nemtől függetlenül azonos esélyekkel kellene indulni akármilyen pozícióért, de főleg vezetői pozíciókban jelent ez problémát, végül, de nem utolsó sorban pedig otthon nem kellene, hogy a társadalom által korábban meghatározott, „eleve kiosztott” szerepek legyenek. (Szántó, 2021.)

Koncz (2008.) szerint „a munkaerő-piaci pozicionális különbségeket – esélykülönbségeket – egyrészt az **indulási esélyegyenlőtlenségek,** másrészt az életpálya során megvalósuló mozgások iránya és mértékénymán létrejövő **helyzetkülönbségek** határozzák meg”. (Koncz, 2008., old.: 144.) Három tényezőre vezethető vissza a nők kedvezőtlenebb helyzete a munkaerőpiacon: **társadalmi, intézményi és egyéni.** Társadalmi tényező, hogy sajnos a nők kisebbségi csoportként vannak számontartva és kezelve, a hátrány pedig a nők

társadalmi helyzetéből és szerepeik sajátossága miatt következik be. Az utóbbi miatt úgy vélik, hogy mivel az anyai, háztartási szerepek vannak a nőknek ítélve, ezért a társadalom szerint jelentéktelenebb emberi tőkét akkumulálnak, mint a férfiak, tehát kevesebbet „termelnek”. A családalapítás miatt eleve arra készül a nők egy része, hogy pár évig kilépnek az aktív foglalkoztatottak közül és sokan emiatt az ehhez szükséges ismereteket preferálják szemben a férfiakkal, akik inkább a szakmai ismeretekre fókuszálnak és fontosabb számukra a karrier. Így bizonyos esetekben hátrányt jelenthet a szakképzettség-, a versenyképesség-, és a rugalmasság hiánya, illetve a szűkebb informáltság és gyengébb kapcsolati tőke. Felmerül emiatt a nemi szerep és a **munkamegosztás** is, mint befolyásoló tényező, hiszen az otthon falai között reprodukciós munkát végző nőre nem mondják azt, hogy dolgozik, tehát a piaci gyakorlat azt nem tekinti munkának. Sok esetben a munkamegosztás sem működik otthon, ez tovább gyengíti az amúgy is hátrányból induló nők munkaerő-piaci versenyképességét és tovább erősíti a szegregációt.

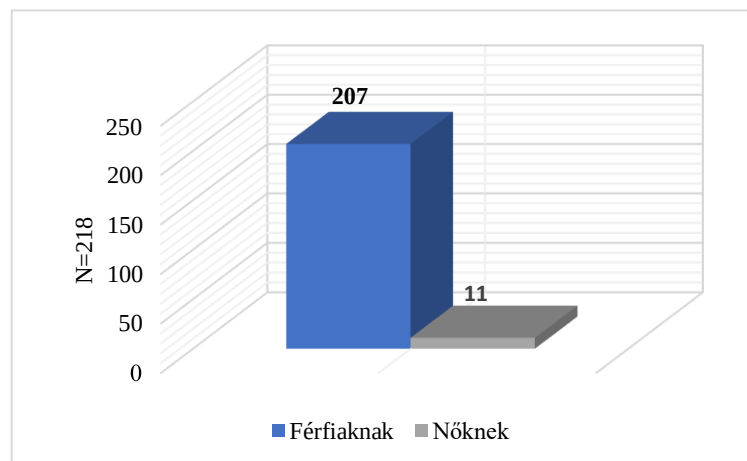
Fontos tényező a **közvetlen egyensúlyteremtés** is. Az egyensúlyteremtés szempontjából a munkaerő Koncz (2008.) szerint elsődleges (családfenntartó) és másodlagos (pótlólagos jövedelem) munkaerő-csoportokra tagolódik, a nők az utóbbiba tartoznak. Ez a folyamat lehet irreverzibilis, vagyis végesnek tekinthető a munkaerőpiacra való be-, vagy a háztartásba való visszalépés, illetve cirkulációs is, tehát ezek többször is ismétlődhetnek. Ezeket a folyamatokat akadályozza a nők munkanélkülisége. Befolyásoló tényezőnek tekinthető a nők kompetenciája is. Általában kevésbé teljesítményorientáltak és agresszívak, nem szeretnek nyílt hatalmat gyakorolni embertársaik felett és hiányzik sok nőből a versenyszellem. Kerülik a túlzott kockázatot, felelősséget és jóval óvatosabbak. Jelen tanulmányok szerint általánosítható, hogy a női tulajdonságok többsége jelenleg nem a sikeres vezetői modellnek kedvez. Egyes kutatók úgy gondolják, hogy ezek védekező reakciók az évszázados elnyomásra. Természetesen mindkét nemnél beszélhetünk jó és rossz vezetőkről is. (Koncz, 2008.)

### **2.3.1. A nők munkaerő-piaci helyzete napjainkban**

Cserni 2023-as kutatása a nők munkaerő-piaci helyzetét és az esélyegyenlőséget vizsgálta a 21. század, tehát napjaink vonatkozásában. 218 kitöltő válasza alapján kiderült, hogy nagy a társadalmi megosztottság az esélyegyenlőség kérdésében, hiszen fele-fele arányban

vokoltak igennel és nemmel a válaszadók. Az esélyegyenlőség jelenlétét viszont rögtön megcáfolja a többi kutatási kérdésre beérkezett válasz. A család és karrier összeegyeztethetőségének kérdésköréből kiderült, hogy a férfiak számára egyáltalán nem okoz gondot összeegyeztetni a munkavállalást a családalapítással, a nők esetében viszont magas volt azok aránya, akik az 5-ös Likert skálán a 2-es vagy 3-as értéket választották, miszerint ez összeegyeztethetetlen vagy nehezen összeegyeztethető. Cserni szerint ennek az oka, hogy bár a munkáltató szervezetek támogatják a fiatal nők visszatérését a munkaerőpiacra, ez mégsem olyan egyszerű szülés után. Itt megjelenik az általam kutatott kérdés, hogy az életkor alapján történő diszkrimináció fő oka vajon a családalapításban keresendő-e. Cáfolja továbbá a vitatott esélyegyenlőség kérdést az is, hogy a válaszadók szignifikánsan magasabb arányban választották azt, hogy **a férfiaknak sokkal nagyobb az esélye karrierépítésre, mint a nőknek.** (Cserni , 2023.)

1. ábra: Karrierépítési esélyek férfiaknak és nőknek



*Forrás: Cserni (2023.) kutatása alapján saját szerkesztés*

A nemek közötti bérkülönbség kérdésében is egyértelműn arra esett a többség-153 fő-választása, hogy a nők diszkriminációt szenvednek el és nincs egyenlő bérezés a nekem esetében. Érdekes és kicsit ellentmondásos, hogy a 65 személy közül, akik szerint egyenlő munkabért kapnak a nemek ugyanazon munkáért, a válaszadók túlnyomó többsége férfi. (Cserni , 2023.)

### 2.3.2. A kisgyermekes nők munkaerő-piaci helyzete

Dolgozatomban fontos szerepet kap a gyermekvállalás kérdése, hiszen úgy gondolom, hogy a Z generációnak ez jelenti a legnagyobb életkori hátrányt álláskereséskor, mivel a munkáltató szervezetek nem szívesen alkalmaznak olyan fiatal nőket, akik családalapítás előtt állnak vagy kisgyermekük van. Egy személyes beszélgetés alkalmával egy kisgyermekes ismerősöm megemlítette, hogy előző munkahelyén a következő kérdéseket tette fel a főnöke illetlenül; hogy mikor lesz kistestvér, ki lesz otthon a gyermekkel, ha éppen beteg, illetve mi lesz akkor ha esetleg lesz kistesvér és „felváltva” lesznek betegek a gyermekek. Ezzel szemben a férjének gratuláltak, hogy édesapa lett. Lipták és Matiscsákné (2018.) kutatása foglalkozik a kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzetéről és lehetőségeikről. A nők gyermekvállalása egy jobban kitolódik, (EU-28 átlagértéke 30 év) mely azzal magyarázható, hogy fontos számukra a karrier, illetve egy kényelmes, stabil anyagi háttér megteremtése is. Továbbá a nők számára **fontos a karrier-magánélet egyensúlyának megteremtése**, amely gyermekvállalás után nehezebb, ezt Cserni (2023.) kutatása is bizonyította. (Cserni, 2023.) Mindezek mellett a nőkre hárul az úgynevezett kettős teher, miszerint amellet hogy a munkahelyen, az otthoni háztartásban, gyermeknevelésben is meg kell felelniük. Ezek a terhek és nemi szerepek mind a társadalom által generáltak, és nem arról van szó, hogy a nők alkalmasabbak lennének például a takarításra.

Az **anyák munkaerő-piaci részvételi aránya ennek megfelelően jelentősen alacsonyabb**, mint társaiké, hiszen vagy inaktívak, vagy pedig csak részmunkaidős állásokat vállalnak a család érdekében. Lipták és Matiscsákné (2018.) kutatása alapján a gyermektelen, egy vagy két gyermeket nevelő nők 70-86%-ban vannak jelen a munkaerőpiacon, ezzel szemben a három vagy több gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája mindössze 48% volt 2016-ban. Az utóbbi adat okai közé sorolható a társadalmi sztereotípa, miszerint a kisgyermekes nők kevésbé rugalmasak és az átlagosnál többet fognak szabadságra vagy gyermekápolási táppénzre menni. Elmondható, hogy sok esetben azért nem, vagy csak később térnek vissza a munkaerőpiacra az anyák, mert amíg otthon voltak, munkáltatójuk felvett a helyükre egy másik munkavállalót, illetve sok esetben félnek. Félnek attól, hogy találkozzanak ismét a munkaadókkal, a kollégákkal, tartanak az előítéletektől, a konfliktushelyzetektől és attól, hogy több év otthonlét után nem képesek megfelelni a szakmai, technikai elvárásoknak. Továbbá kérdéses, hogy

hogyan fognak aranyközéputat találni a család és a karrier között, pedig egy nőtől jobban senki sem ért a multitaskinghoz. Azonban az utóbbi, kisgyermekeseknek megfelelő foglalkoztatáspolitikai nélkül (házánkban kevésbé elterjedt atipikus foglalkoztatás), hiányos családi, baráti támogatással és a gyermekellátóintézmények (bölcsőde, óvoda) kötött nyitvatartása mellett nehezen valósulhat meg. Akadtak az interjú során olyan alanyok is, akik tudatosan képezték magukat szakmailag a munkaerő-piaci reintegrációra, hogy megmutassák, hogy nem csak a gyermekneveléshez értenek. Egy nőnek és anyának ugyan úgy vannak, illetve lehetnek karriercéljaik, önmegvalósítási és elismerési igényeik. A kutatásból kiderült, hogy a nők szívesen dolgoznának részmunkaidőben, vagy rugalmas munkarendben, tehát mindenképpen **segítség lenne az atipikus foglalkoztatási forma.** (Lipták & Matiscsákné dr. Lizák, 2018.)

## 2.4. A célcsoport, a Z generáció bemutatása

Hogy tisztázzam a Z generáció jellemzőit, először ismertetni szeretném, hogy mi is maga a generáció, mint fogalom. „A Howe és Strauss (2000.) által végzett generációkutatás három kritériumot határoz meg, amelyek alapján generációról beszélhetünk. Az első az **"észlelt tagság"**, ami azt jelenti, hogy a személy egy csoport részének, tagjának érzi, érzékeli magát. A második kritérium az úgynevezett **"közös meggyőződések és viselkedési formák"**, tehát a közös meggyőződések és viselkedési formák, mint például a család, a karrier, a vallás vagy a politikai nézetek. Harmadszor, a **"közös történelem"**, amely tartalmazza mindazokat a történelmi eseményeket, amelyek gyermek- és serdülőkorukban történtek, és amelyek nagy hatással voltak a legtöbb csoporttag magánéletére. Elismerik, hogy a történelem generációkat alakít át és fordítva. Az ingához hasonló működést állapítanak meg: az ébredések és felfedezések időszaka a válságok és a történelem fejlődésének időszaka után következik.” (Csobanka, 2016) A 2000-es meg az első tanulmányok az új, „digitális bennszülött” generációról, melynek tagjai 1995. és 2009. között születtek.

1. táblázat: A Z generáció összehasonlítása a többivel

|                   | <b>Baby boomer<br/>1940-59</b>           | <b>X generáció<br/>1960-79</b>                                                             | <b>Y generáció<br/>1980-94</b>                                     | <b>Z generáció<br/>1995-2009</b>                                                         |
|-------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kontextus</b>  | Háború utáni<br>Diktatúra és<br>elnyomás | Politikai<br>változás<br>Kapitalizmus és<br>meritokrácia<br>Magyarországon<br>szocializmus | Globalizáció<br>Gazdasági<br>stabilitás<br>Internet<br>megjelenése | Mobilitás és<br>többféle valóság<br>Szociális<br>hálózatok<br>Digitális<br>bennszülöttek |
| <b>Viselkedés</b> | Idealizmus<br>Kollektivista<br>Lázadó    | Materialista<br>Versengő<br>Individualista                                                 | Globalista<br>Megkérdőjelezés<br>Önközpontúság                     | Realista<br>Multitasking<br>Globális<br>kapcsolatteremtés                                |
| <b>Fogyasztás</b> | Ideológia<br>Vinil és<br>filmek          | Státusz<br>Márkák és autók                                                                 | Élmények                                                           | Egyediség<br>Korlátlan                                                                   |

*Forrás: McKinsey & Company (2018.) alapján saját szerkesztés*

#### 2.4.1. A Z generáció jellemzői a munkaerőpiacon

A munkaerőpiacon megjelenő új, Z generáció értékrendbeli jellemzői jelentősen eltérnek az előző generációkhoz képest a munkahellyel és munkához való hozzáállással kapcsolatban is. Ezen tényezők kihívást és akár problémát is jelenthetnek a munkaadó szervezetek számára, viszont ezeket az akadályokat meg kell ugrani, hiszen ők a jövő munkavállalói, akik technológiai ismereteik, magas szintű nyelvtudásuk és intelligenciájuk miatt kulcsfontosságú szerepet játszanak a vállalatok versenyképességének megőrzésében. A generáció tagjainak fontos a szabadság és a rugalmasság, mivel a digitalizáció miatt bárhol képesek dolgozni, hiszen ebbe a világba születtek, ebben mozognak igazán otthonosan. Nem a szavak és érzelmek jellemzik őket és nem is terveznek hosszú távon, hanem munkahelyről van szó, tehát kevésbé lojálisak, mint elődjeik. Értékrendjüket hűen tükrözi, hogy két munkahely közül azt fogják választani, amely jobb a CSR stratégiával rendelkezik és még környezettudatos is. (Garai-Fodor, 2018.) Dr. Garai-Fodor 2017-es kutatása alapján a fiatal nők inkább „trendi munkavállalók”, ami azt jelenti, hogy fontos

számunkra a jó csapatszellem, a változatos és kreatív munkakör, illetve a társadalmi felelősségvállalás (CSR). Első helyen viszont az „extra ajánlatokra vadászók” végeztek, akiknek kiemelten **fontos a magas fizetés, természetesen egy rugalmas és jó munkahelyi környezetben.** (Garai-Fodor, 2018.)

Pais (2013.) szerint **a következőkkel lehet jellemezni a digitális bennszülött generációt, ami a munkához való hozzáállásukon és elvárásaikon is meglátszik:**

1. „A személyi szabadság nagyon fontos számukra
2. Társas életüket a nyilvánossággal folyamatosan megosztják
3. Elődjeiknél sokkal gyorsabb ritmusban élnek
4. Nem a szavak és érzelmek jellemzik őket elsősorban
5. A változástól nem félnek, mert hozzászoktak, ebbe születtek bele
6. Kevésbé lojális fogyasztók
7. Inkább magukban, mint a körülöttük lévő világban bíznak
8. Praktikus szemlélet jellemző rájuk
9. Inkább okosak, mint bölcsek
10. Bátrak és kezdeményezők
11. A szabályok betartására kevésbé mutatnak hajlandóságot
12. Az elektronikus szerkezeteket profin kezelik” (Pais, 2013., old.: 11-12.)

2. táblázat: A Z generáció SWOT-elemzése

| SWOT elemzés   |                                                                                 |                                                                                                 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Belső tényezők | Erősségek                                                                       | Gyengeségek                                                                                     |
|                | Digitális műveltség<br>Multitasking<br>Praktikus gondolkodás<br>Kreativitás     | "Inkább okosak, mint bölcsek"<br>Szabályok betartásának hiánya<br>Lojalitás<br>Monotonitástűrés |
| Külső tényezők | Lehetőségek                                                                     | Veszélyek                                                                                       |
|                | Kommunikáció<br>Igény a fejlődésre<br>Igény a tapasztalatszerzésre<br>Kihívások | Túl magas, irreális elvárások<br>Türelmetlenség                                                 |

*Forrás: Pais (2013.) alapján saját szerkesztés*

#### 2.4.2. A Z generáció elvárásai és motivációs tényezői a munkaerőpiacon

„Az alkalmazottak, akik hordozzák a tudást, az egyik legfontosabb erőforrások napjaink hiperkompetitív üzleti környezetében, következtetésképpen az egyéni motiváció, a teljesítmény és a hűség kritikussá válik” (Pálffy , 2021., old.: 118.)

A digitalizáció és a folyamatosan az online térben történő kapcsolattartás ellenére kiemelkedően fontos szerepet játszik a Z generáció lojalitásának megőrzésében a személyes kommunikáció. Az munkatársi kapcsolatok mellett fontos az emberközpontú, határozott és jó kommunikációs készségekkel rendelkező vezetőség is. Fontos továbbá, hogy mit képvisel a szervezet, hiszen ha nem tud azonosulni a vállalat céljaival a munkavállaló, akkor nem lehet lojalitásra számítani. A Z-k számára izgalmas, változatos éskreatív munkát kell adni, mivel a monotonitás szintén megöli a fiatal munkavállalók hűségét a cég felé. Fontos megemlíteni magát a **tapasztalatszerzést is és a gyors előrelépési lehetőséget biztosítását** is. Ha nincs lehetőségük a vállalatban belül fejlődni és nem látják előre, hogy milyen fejlődési lehetőségeket, képzéseket biztosít a munkaadó, akkor hamar új munkahelyet fognak keresni. (Pálffy , 2021.)

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara 2020-ban országos felmérést végzett a Z generáció körében a munkához való hozzáállásukról, hogy mik az elvárásaik, mely tényezők motiválják őket. A kutatásból kiderült, hogy a generáció nem hazudtolta meg a „digitális bennszülött” elnevezést, hiszen elsődleges tájékozódási platformjuk ha álláskeresésről van szó, az internet, legyen szó online forrásokról vagy közösségi médiáról. Az biztosan megállapítható, hogy a válaszadók 84%-a utánanézett a cégnek jelentkezés előtt és az álláshirdetésben legelőször a munkabért nézik meg és érdekes, hogy csak ezt követően olvassák el a pontos munkakört, feladatokat és a munkavégzés helyét. A kutatás egyik kérdése volt az is, hogy mi volt a munkahely váltás oka és szinte fej-fej mellett az első helyen 42 szavazattal a **„nem volt lehetőség az előrelépésre, fejlődésre”**, 41 szavazattal második helyen, pedig a „máshol több fizetést és vonzóbb juttatásokat ígertek” végzett. Ugyan ez országos felmérés volt, viszont a H4 hipotézisemre enged következtetni, miszerint azért váltanak a fiatalok, mert az adott munkahely vagy környezet nem elégíti ki a karriercéljaikat.

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara kutatásában feltette azt a kérdést is a Z generációhoz, hogy „Milyen munkaidőben dolgoznál szívesen?”. A válaszadók szignifikánsan magas arányban, (66%) azt válaszolta, hogy **rugalmas munkaidőben**, így a H2 hipotézisem egy részét igazolja, hogy a fiatalok számára fontos kritérium a rugalmasság. A Z-k számára meghatározó továbbá a munka-magánélet egyensúlyának fenntartása, a versenyképes jövedelem, illetve a társas kapcsolatok. (Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, 2020.)

## 2.5. Munkaerő-piaci helyzet Észak-Magyarországon

Észak-Magyarország hazánk Észak-keleti részén található és három vármegyét ölel fel: Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád vármegye. A régióban három megyei jogú város található: Miskolc, Eger és Salgótarján. Területe 13429 km<sup>2</sup>, lélekszáma pedig 1093790 főre tehető (melyből 565 104 fő nő). (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

**Borsod-Abaúj-Zemplén** vármegyében a 19. században megindult az iparosodás, ez leginkább a bányászat, kohászat és nehézgép gyártás fellendülésével járt. Ezt a fejlődő tendenciát először megtörte a szocializmus torz gazdaságpolitikája (vas és acél országa), majd a rendszerváltás okozta piaci változások. Az ágazatok sorra szűntek meg, így a lakónépesség száma is erősen lecsökkent, mivel a szakmunkások és a felsőfokú végzettségűek egy része az ország más tájaira vándorolt. A térségben meghatározó szereppel bír munkaerő-piaci szempontból az ipar, azon belül is a feldolgozóipar. (Kocziszký & Szendi, 2021. ) Jelenleg kiemelkedő a térségben a kazincbarcikai BorsodChem szerepe foglalkoztatás szempontjából. Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében a Központi Statisztikai Hivatal 2022. III. negyedéves adatai alapján a vármegyében a gazdaságilag aktívak száma a 15-74 éves népesség körében 299,9 ezer fő volt. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (továbbiakban: NFSZ) szerint a vármegyében 2022-ben havonta átlagosan 35,3 ezer álláskeresővel álltak kapcsolatban, melyből a nők aránya 50,6 %-ot, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők csekély 3,3%-ot, továbbá a nyilvántartott pályakezdők száma pedig átlagosan 3 ezer főt, vagyis 8,7%-ot tett ki a nyilvántartott álláskeresők közül. (EURES, 2023.)

**Heves** vármegye adottságai miatt alapvetően mezőgazdasági jellegű termelést folytatott, ami a mai napig meghatározó szerepet tölt be, gondoljunk csak a híres borvidékekre. Az iparosodás csak később, a 20. század folyamán kezdett fellendülni és a külföldi tulajdonú multinacionális vállalatok (például a maklári Bosch) húzóágazata a térségnek. (Kocziszky & Szendi, 2021. ) 2022. III. negyedévében a KSH adatai szerint a foglalkoztatottak száma gazdaságilag aktív népesség körében 129,2 ezer fő volt. A munkanélküliek száma a vizsgált időszakban 7,3 ezer fő volt. A diplomás álláskeresők száma 556 fő volt. (EURES, 2023.)

**Nógrád** vármegyében a 19. században szintén a nehézipar volt a meghatározó, ami erősen a vármegyeszékhely, Salgótarján térségére koncentrálódott. Az ipar leépülésével párhuzamosan csökkent a vármegye foglalkoztatottsága, ezzel együtt pedig a lélekszáma is. (Kocziszky & Szendi, 2021. ) Nógrád vármegye a fontosabb gazdasági mutatók alapján jelentős munkaerő-piaci hátrányban van. A vármegyében az előző (2021.) évihez képest kedvezőbb adatok születtek, hiszen a térségben működő ipari termelő és építőipari vállalkozások teljesítménye növekedett, viszont a 8,2%-os munkanélküliségi rátájával a terület a vármegyék közötti rangsorban sajnos a legmagasabb maradt 2022. III. negyedévében. Az NFSZ szerint havonta átlagosan 10 272 fő álláskeresőt tartottak nyilván 2022-ben, amiből a pályakezdők átlagos száma 757 fő, vagyis 7,4% volt. (EURES, 2023.)

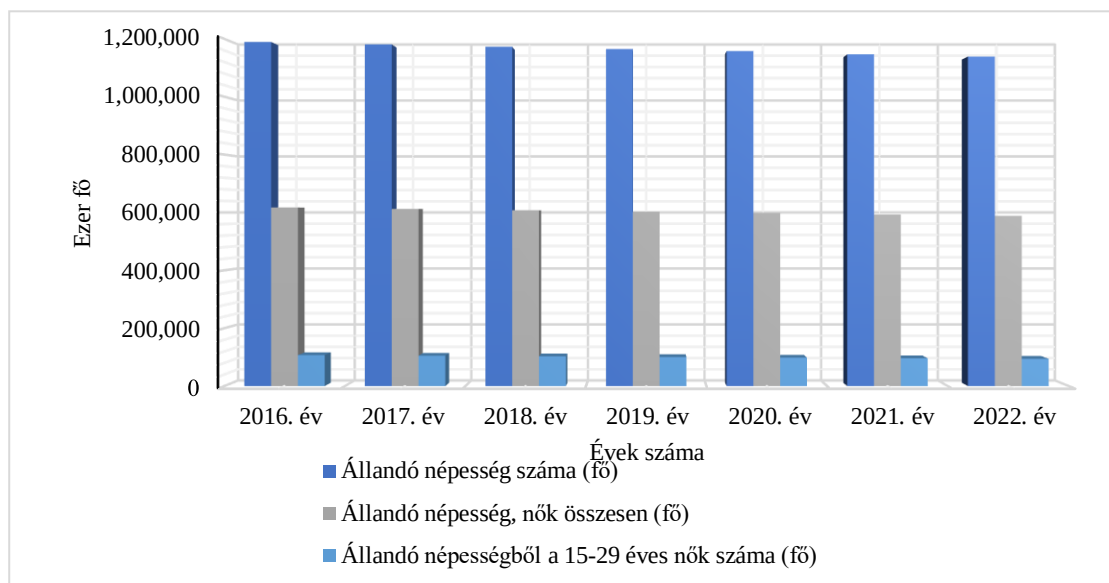
A Központi Statisztikai Hivatal „Fókuszban a vármegyék” térségi összehasonlítása alapján a főbb munkaerőpiaci mutatók szerint **a régió 2022-ben összességében rosszabbul teljesített, mint az országos átlag.** Az Észak-magyarországi régióból Nógrád-, és Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében a **munkanélküliségi ráta** 8,1%-kal, illetve 7,4%-kal jóval magasabbnak bizonyult a 3,9%-os országos átlaghoz képest. Egyedül Heves vármegyében alakult kedvezőbben a maga 3,8%-val a munkanélküliség. A **foglalkoztatási ráta** országos átlaga 74,5% volt, ezt bizony a régió egyik vármegyéjének sem sikerült sajnos megugrania. A legrosszabbul Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye teljesített 68,8%-kal, majd ezt követte Nógrád vármegye 70,8%-kal, végül 72,4%-kal Heves vármegyének sem sikerült felzárkóznia az országos átlaghoz. Ez nem csoda, hiszen az **aktivitási ráta** is alacsonyabb volt a régióban, mint az országos (77,6%) átlag. Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében 74,3%, Heves vármegyében 75,3%, Nógrád vármegyében pedig az országos átlagtól 0,6%-kal lemaradva kerekén 77,0% volt az aktivitási arány. A **nyilvántartott álláskeresők számában** kiemelten rosszul teljesített a régió. Míg az országos átlag 3,6% volt, addig

országosan a legrosszabb átlagot Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye hozta 8,6%-kal, majd öt követte Nógrád vármegye 8,1%-kal. Heves vármegyében is 5,5% volt a nyilvántartott álláskereső aránya. Sajnos **a bérek is nagyon le vannak maradva az országos átlaghoz képest**, ami 2022-ben a KSH felmérései alapján nettó 342 984 Ft volt. Nógrádban mindössze 265 437 Ft, Borsodban 271 297 Ft, Heves vármegyében pedig 314 155 Ft volt a havi nettó, egy főre jutó átlagkereset. (Központi Statisztikai Hivatal, 2022.)

### 2.5.1. Az Észak-magyarországi régió munkaerő-piaci elemzése KSH adatszűrés alapján

A KSH éves településstatisztikai adatai alapján 2022-ben az állandó népesség száma az Észak-magyarországi régióban 1 138 496 fő volt, amelyből a nők száma 588 033 főt tett ki.

2. ábra: Az állandó népesség és a nők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között

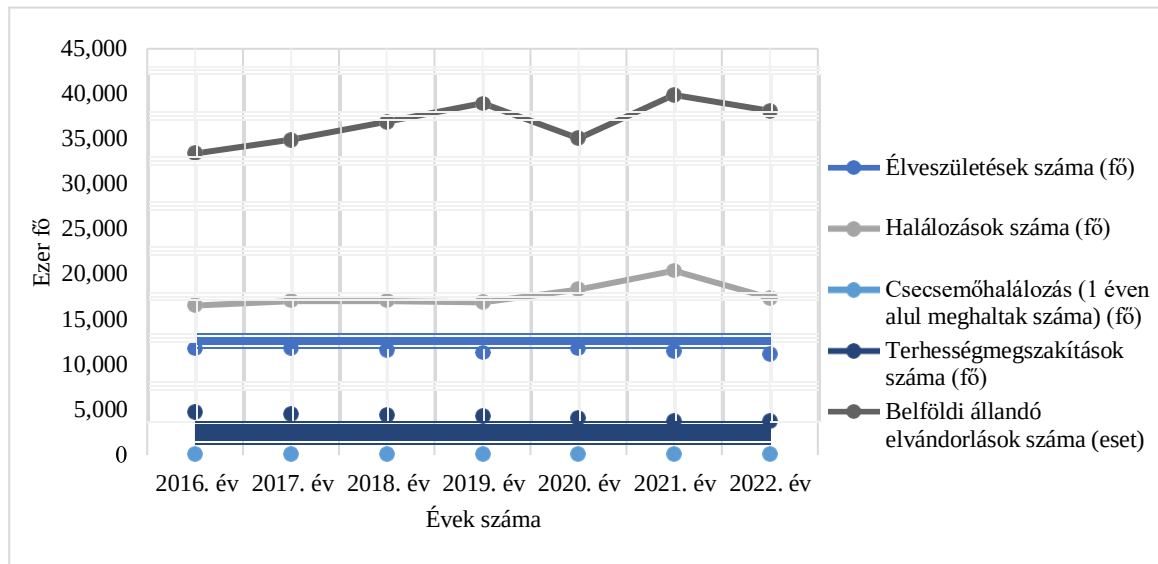


*Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az oszlopdiagram jól mutatja a népesség számának (ezer fő) változását az elmúlt években. Látható, hogy a 2016-tól 2022-ig terjedő időszakban megfigyelt az a népesség, azon belül pedig a nők vizsgált korcsoportjának száma is csökkenő tendenciát mutat a célterületen. A kérdés az, hogy ennek vajon mik lehetnek az okai? (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

A következő ábrán látható részletesen, hogy mely mutatók befolyásolják a népesség demográfiai összetételét az Észak-magyarországi régióban:

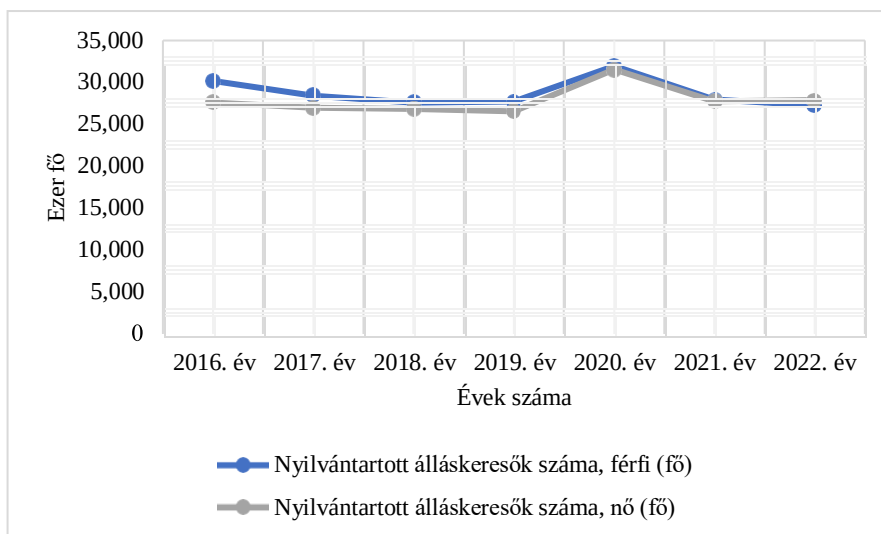
3. ábra: Az állandó népesség alakulásának (ezer fő) mutatói az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között



Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés

Megfigyelhető, hogy a régióban a népességfogyás egyik legfőbb oka az elvándorlás, amelyet szintén számos egyéb tényező befolyásolhat, például az alacsony bérek, nem megfelelő életszínvonal, korlátozott lehetőségek, mind szakmai, mind magánéleti perspektívából. A H4 hipotézisemre enged következtetni a nagy arányú elvándorlás, ami véleményem szerint a fiatalabb generációt érinti a legjobban. Primer kutatásomból választ szeretnék kapni, hogy ez vajon a korlátozott szakmai lehetőségek következménye-e. A folyamatosan csökkenő tendencia másik fő oka, hogy a régióban a halálozások száma meghaladja az amúgy is csökkenő élveszületések számát. Az utóbbi tényező és az egyre növekvő elvándorlások számának kombinációjával tehát nem meglepő, hogy az Észak-magyarországi régió népessége egyre jobban fogyatkozik. Egyedül a terhességmegszakítások számában figyelhető meg pozitív változás, amely szemmel láthatóan kevesebb lett az elmúlt éveket vizsgálva, bár itt felmerül a kérdés, hogy vajon pénzügyi okok, anyagi gondok állhatnak-e ennek hátterében. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

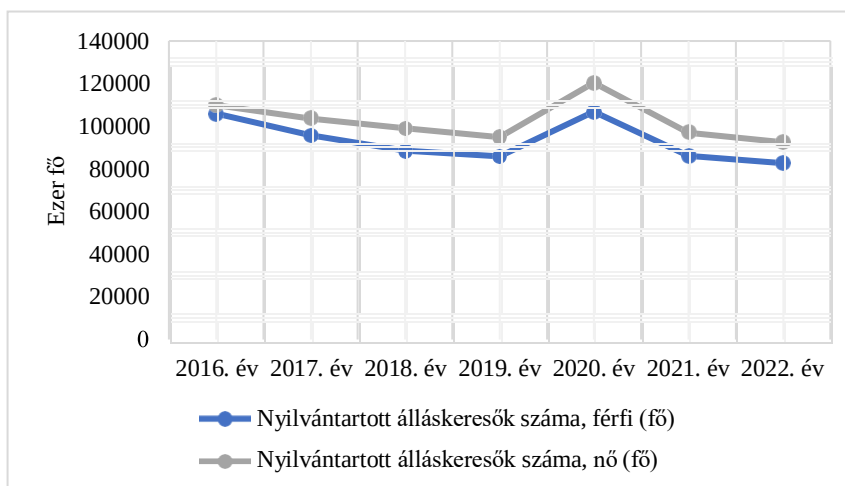
4. ábra: Nyilvántartott álláskeresők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között



*Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés*

Központi Statisztikai Hivatal kimutatásai alapján a férfi nyilvántartott álláskeresők számát összehasonlítva a női nyilvántartott álláskeresőkkal látható, hogy kevesebb volt-egészen a tavalyi évig-a munkanélküli nők száma. Lehetséges, hogy ennek az oka arra vezethető vissza, hogy javult a női munkavállalók megítélése a munkaerőpiacon? Megállapítható továbbá az is, hogy folyamatosan csökkent az elmúlt években a munkanélküliség, egyedül 2020-ban volt egy nagyobb kiugrás, viszont a pandémia miatt ez a jelenség országos szinten megfigyelhető volt. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

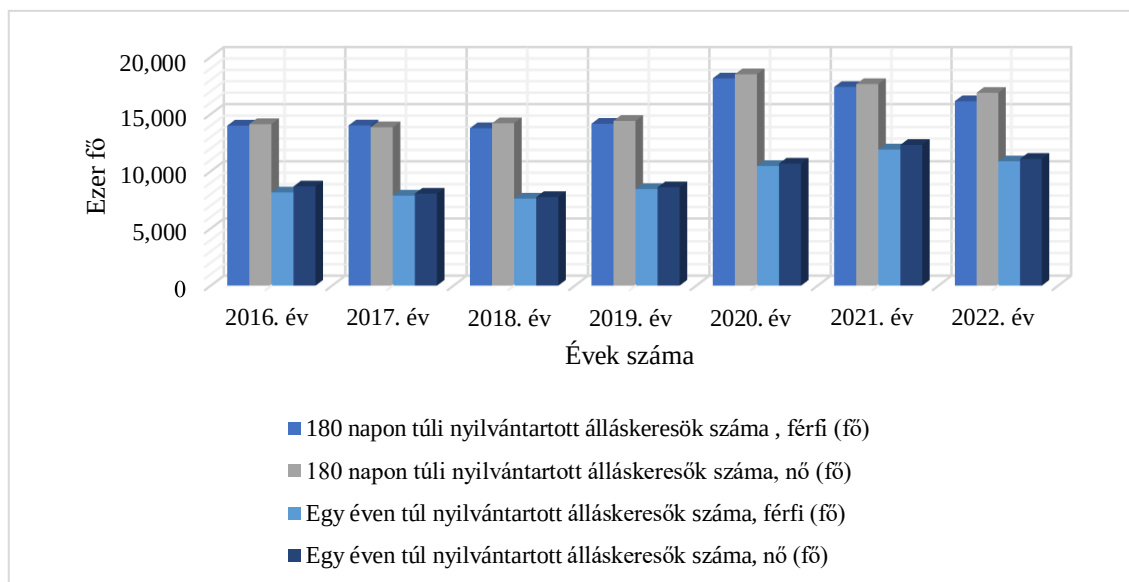
5. ábra: Nyilvántartott álláskeresők számának alakulása (ezer fő) országosan (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között



*Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés*

Látszik, hogy ebből a szempontból sajnos az országos foglalkoztatottság szerint a női nyilvántartott női álláskeresők száma az elmúlt években végig magasabb volt, mint a férfiaké, ráadásul szinte ugyan ott tart, mint 2019-ben. Viszont az országos munkanélküliségi ráta 2022. végén 3,9% volt, ezzel szemben a KSH STADAT szerint az Észak-magyarországi régiónak a vizsgált időszakban az országos átlag felett, 6,0% volt a munkanélküliségi rátája. A 15-24 éves korosztályon belül 2022. végén 34 ezer munkanélküli szerepelt a nyilvántartásban, amely az összes munkanélküli jelentős, 17,8%- át tette ki, munkanélküliségi rátájuk pedig 11,0% volt. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

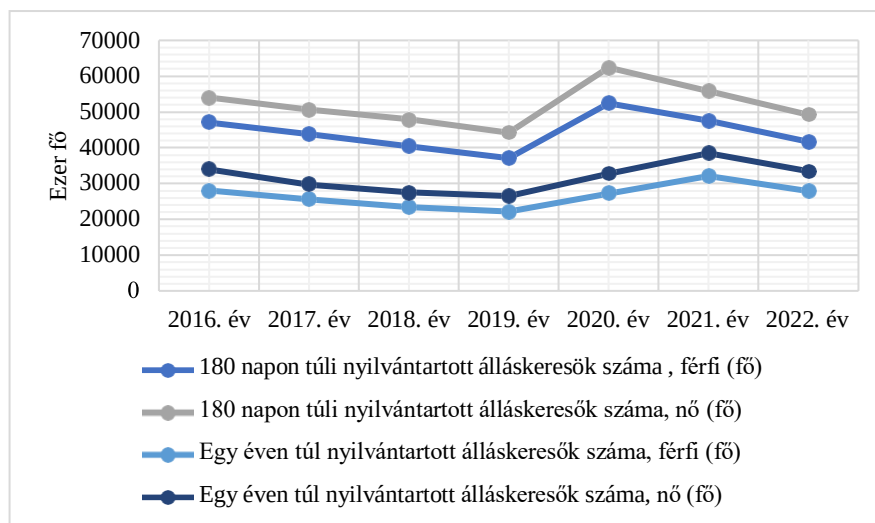
6. ábra: 180 napon, illetve 1 éven túl nyilvántartott álláskeresők számának (ezer fő) alakulása az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között



*Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés*

Ha megfigyeljük a 6. ábrát, sajnos már nem olyan kedvező az a statisztika, mint ami az 5. ábrán látható, hiszen annak ellenére, hogy az elmúlt években ugyan több férfi álláskeresőt tartottak nyilván, de nekik, ahogy a diagramok is mutatják, kevesebb időbe telik elhelyezkedni. Ez a statisztikai kimutatás, bár nem kimondottan a pályakezdő, Z generációs nők szerepelnek benne, arra a feltételezésre ad okot, hogy beigazolódik a H3 hipotézisem első része, mi szerint a nőknek általánosságban kevesebb esélyük van megkapni ugyanazon pozíciót, mint a férfi álláskeresőknek. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

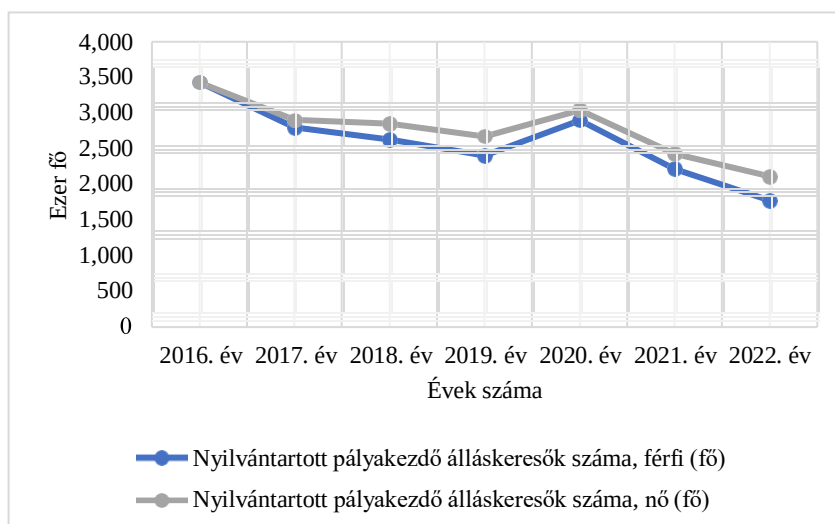
7. ábra: 180 napon, illetve 1 éven túl nyilvántartott álláskeresők számának (ezer fő) alakulása országos szinten (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között



Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés

Sajnos az országos adat is azt a feltételezésemet támasztja alá, mi szerint a nőknek kevesebb esélyük van megkapni az általuk megpályázott állást, hiszen mind a 180 napon, mind az 1 éven túli álláskeresők szempontjából szignifikánsan magasabb arányban vannak jelen a nők. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

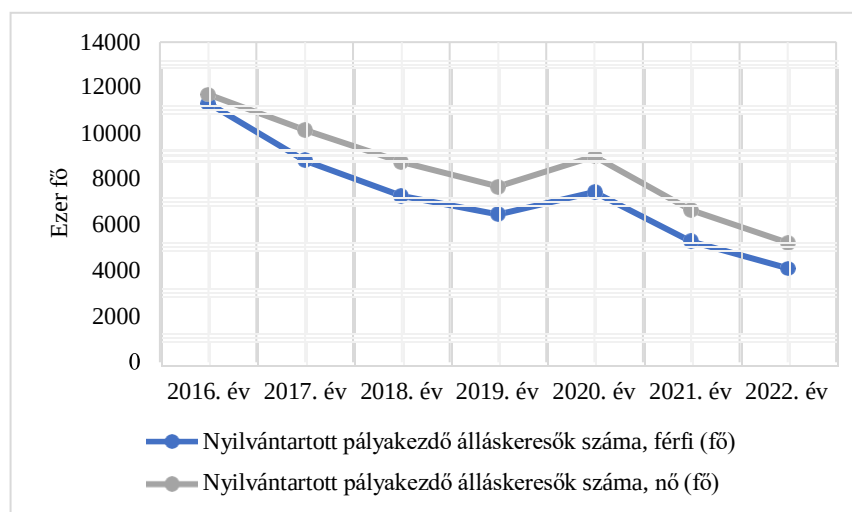
8. ábra: Nyilvántartott pályakezdők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között



Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés

Az Észak-magyarországi régióban a nyilvántartott női pályakezdők helyzete sem a legjobb, hiszen a diagramon egyértelműen látható, hogy a férfiaknál kedvezőtlenebb helyzetben vannak. Pozitívum lehet viszont, hogy az elmúlt években csökkent a számuk mindkét nem esetében. Felmerül a kérdés, hogy vajon milyen okokra vezethető vissza az, hogy több a női pályakezdő álláskereső. Ugyan javulhatott a nők megítélése a piacon, viszont a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján arra következtettek, hogy a régióban továbbra is a férfiaknak kedvez a munkaerő-piaci helyzet. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

9. ábra: Nyilvántartott pályakezdők számának alakulása (ezer fő) országos szinten (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között



*Forrás: ksh.hu (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az országos statisztika szintén csökkenő tendenciát mutat a nyilvántartott álláskereső pályakezdők esetében, viszont sajnos megfigyelhető itt is -mint eddig minden előző diagramon- , hogy a nők továbbra is rosszabb helyzetben vannak, mint a férfiak. A nőket továbbra is diszkriminálhatják a munkaadó szervezetek nemük, a tapasztalat hiánya (bár pályakezdők esetében a férfiak sem rendelkeznek nagyobb szakmai tapasztalattal) vagy éppen az életkoruk miatt. A Z generációs nőknél véleményem szerint az életkor jelentheti a legnagyobb gátló tényezőt az elhelyezkedés kapcsán, hiszen ebben a korban pont gyermekvállalás előtt, vagy családalapítás közben állnak és ezt a munkáltatók is tudják. (Központi Statisztikai Hivatal, 2023.)

### 3. A KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

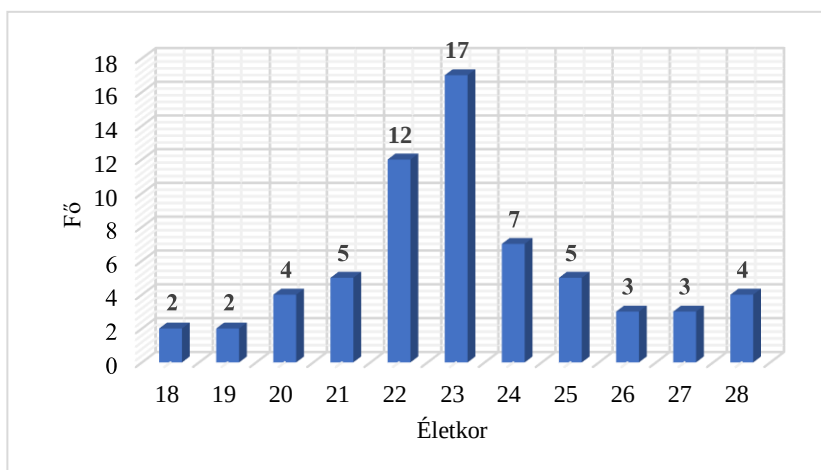
A nők esélyegyenlőségét és munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők kutatására irányult kérdőívem 38 kérdést tartalmazott négy témakörben. Az első témakör a kitöltők demográfiai adatait gyűjtötte össze 8 kérdéssel. A második témakör az Észak- magyarországi régió munkaerő-piaci lehetőségeit vizsgálta, melyben 11 kérdést tettem fel. A harmadik témakör a Z generációs nők munkaerő-piaci elvárásait és motivációs tényezőit vizsgálta 4 kérdéssel, az utolsó, negyedik témakör a nők esélyegyenlőségét vizsgálta 15 kérdéssel.

#### 3.1. Demográfiai adatok

A kérdőívet **összesen 102 fő** töltötte ki, melyből nemek szerint **95 fő nő**, 7 fő pedig férfi. A **kitöltők átlag életkora 26 év, a módusz pedig 23**. A családi állapot nagyon megoszló, 77,4%, tehát a túlnyomó többség van vagy élettársi vagy „sima” kapcsolatban, esetleg már házas, a kitöltők 22,6%-a pedig egyedülálló. 87 válaszadónak nincs gyermeke, 7 főnek egy, 5 főnek kettő és 3 főnek három vagy több gyermeke van. Terület szerinti megoszlás alapján **102-ből 78 kitöltés, vagyis 76,5% a vizsgált célterületről**, tehát az Észak- magyarországi régióból érkezett. A kitöltők 56,9%-nak „egyéb város” az állandó lakhelye, 18,6% faluban vagy községben lakik, az utóbbi statisztikától nem sokkal lemaradva 17,6%-ban vármegyeszékhelyen laknak, végezetül a kérdezettek 6,9%-a a fővárosban lakik. Középfokú végzettséggel 59 fő, felsőfokú végzettséggel pedig 42 fő rendelkezik.

Annak érdekében, hogy a kutatásomban 100%-ban csak az adott célcsoport szerepeljen a vizsgált célterületről, a továbbiakban csak a tőlük kapott eredményekkel dolgoztam, így biztosítottam, hogy valós válaszokat kapjak hipotéziseimre. Ennek fényében a 64 fő választ elemeztem és mindenki Z generációs, tehát 1995-2009 között született nő.

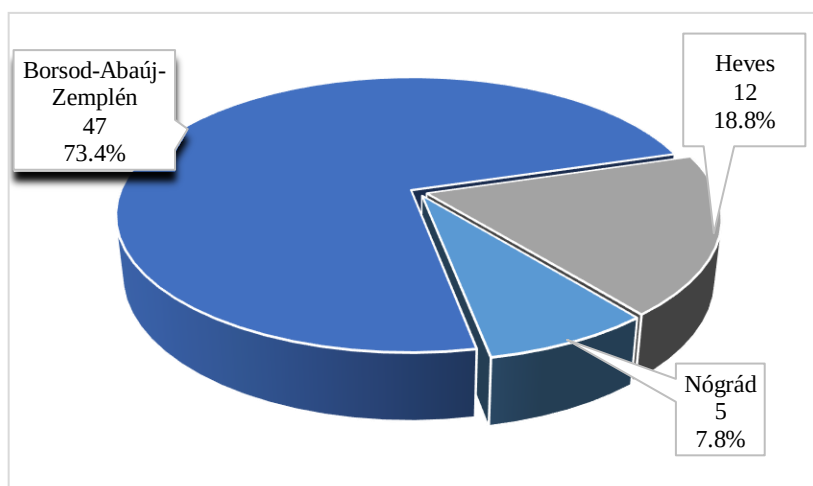
10. ábra: Kitöltők életkor szerinti megoszlása



*Forrás: Saját kutatás(2023.) alapján saját szerkesztés*

Élekor szerint kiugróan magas a 22, 23 évesek aránya. A kitöltők átlag életkora 23 év, a módusz szintén 23, tehát ahogy az ábrán is látható az a leggyakrabban előforduló elem, a legtöbb kitöltés a 23 évesektől érkezett. A családi állapot viszonylag megoszló, bár 48,8%-kal szignifikánsan magasabb a kapcsolatban lévők aránya. Élettársi kapcsolatban a kitöltők 21,9% van, 12,5% házas, illetve 17,2% egyedülálló. A kitöltők 90,6%-nak, tehát 58 főnek nincs gyermeke, 4 főnek 1-2 év közötti, 2 főnek pedig 1-3 év közötti kisgyermekük van. A területi megoszlást az alábbi diagram jól szemlélteti:

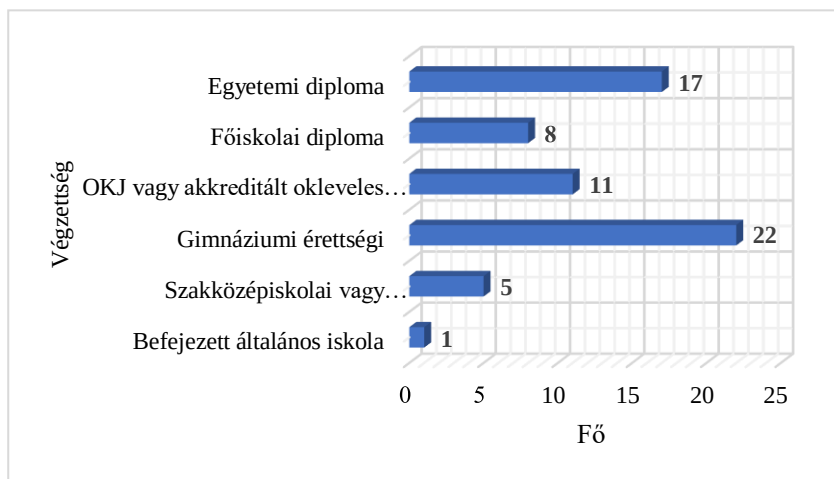
11. ábra: Kitöltők terület szerinti megoszlása



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A válaszadók 62,5%-a egyéb városban, 25%-a faluban vagy községben és mindössze 12,5%-a lakik a régió valamely vármegyeszékhelyén.

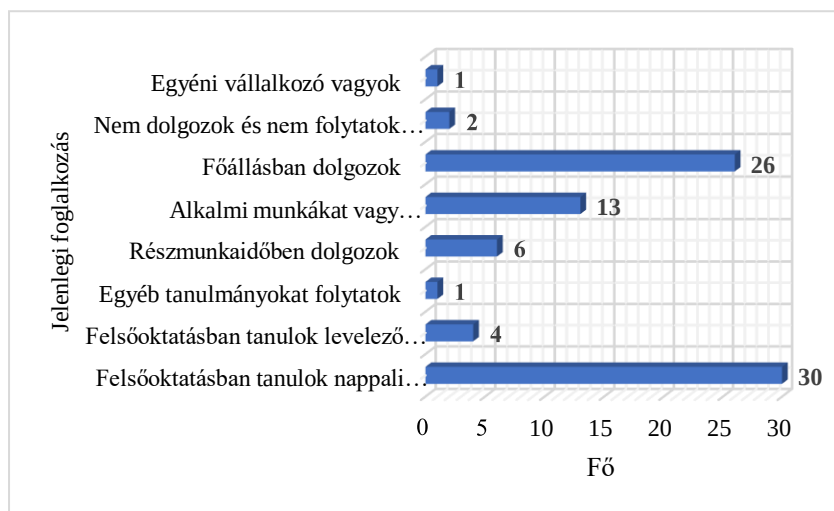
12. ábra: Kitöltők végzettség szerinti megoszlása



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A 11. ábrán látható, hogy szinte fele-fele arányban oszlik meg azok száma, akik valamilyen középfokú vagy felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Jelenlegi foglalkozásukat tekintve sok felsőoktatásban tanuló jelölte meg azt a lehetőséget, hogy vagy részmunkaidőben dolgozik, vagy alkalmi és diákmunkákat vállal, levelező tagozatosok pedig mind főállásban dolgoznak. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagyrésze főállásban dolgozik, vagy jelenleg levelező tagozaton tanul és mellette dolgozik.

13. ábra: Kitöltők jelenlegi foglalkozása



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A fenti tényezők miatt kutatásomban megjelennek az elvárások, amik a Z generációs nőkben fogalmazódnak meg egy munkával kapcsolatban, illetve az, hogy mik motiválják őket, milyen attitűdökkel rendelkeznek, továbbá mit gondolnak a nők mostani, munkaerő- piaci helyzetéről. A másik oldalról pedig jelen vannak azok, akik már dolgoznak, így válaszaikban az őket ért tapasztalatok jelennek meg a nőket befolyásoló tényezőkkel, továbbá a motivációs eszközökkel és elvárásokkal kapcsolatban.

### 3.2. A Z generációs nők karrier lehetőségei Észak-Magyarországon

Kíváncsi voltam, hogy vajon mennyire tudatos a nők pályaválasztása, mennyire olvasnak vagy kérdeznak utána a lehetőségeknek és a fizetésnek továbbtanulás, vagy álláskeresés előtt.

3. táblázat: Pályaválasztás tudatossága karrier szempontjából

| <b>A pályaválasztása során tájékozódott arról, hogy a megszerzett végzettséggel milyen lehetőségei lesznek a munkaerőpiacon?</b> |                           |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------|
| Igen, a felsőoktatás előtt                                                                                                       | Igen, a középiskola előtt | Nem        |
| 49 fő, 76,5%                                                                                                                     | 9 fő, 14,1%               | 6 fő, 9,4% |

*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Ahogy az várható volt, a válaszadók túlnyomó többsége, vagyis 76,5%-a felsőoktatás előtt tájékozódott arról, hogy milyen karrierlehetőségei lehetnek az általa választott pályával, az OKJ bizonyítvánnyal, szakgimnáziumi vagy technikumi végzettséggel rendelkezők (14%) pedig a középiskola előtt tájékozódtak munkaerő-piaci kilátásaikról. 6 fő, vagyis a kitöltők 9,4%-a nem érezte szükségesnek, hogy előzetes információkat szerezzen.

A következő kérdésem az volt, hogy ha tájékozódtak, akkor jelöljék meg azokat a lehetőségeket, ahol ezt megtették.

4. táblázat: Tájékozódási platformok karrier szempontjából

| Hol tájékozódott arról, hogy milyen lehetőségei lesznek a megszerzett végzettséggel? |                         |               |           |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------|-----------|-------------|
| Online                                                                               | Ismerős/barát/családtag | Állásportálon | Pedagógus | Állásbörzén |
| 49 fő                                                                                | 41 fő                   | 15 fő         | 12 fő     | 4 fő        |

*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Látható, hogy az online tér mellett nagyon fontosak a generációnak a személyes, társas kapcsolatok, tehát a család vagy barátok véleménye, tanácsa.

Továbbá feltettem azokat a kérdéseket is, miszerint tájékozódtak-e az elérhető munkabérről, és ha igen, akkor mely platformokon:

5. táblázat: Pályaválasztás tudatossága fizetés szempontjából

| A pályaválasztása során tájékozódott arról, hogy a megszerzett végzettséggel milyen fizetéssel számolhat? |                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------|
| Igen, a felsőoktatás előtt                                                                                | Igen, a középiskola előtt | Nem          |
| 42 fő, 65,6%                                                                                              | 8 fő, 12,5%               | 14 fő, 21,9% |

*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Nem meglepő itt sem az az eredmény, amely a 3. táblázatban látható, miszerint a nők többsége felsőoktatás előtt tájékozódott az elérhető bérrel. Viszont annál meglepőbb számomra, hogy 14 fő úgy választott szakot, illetve szakmát, hogy nem tájékozódott előzetesen semmilyen platformon a fizetésről, amely egy kimondottan fontos, meghatározó tényező szokott lenni pályaválasztásnál.

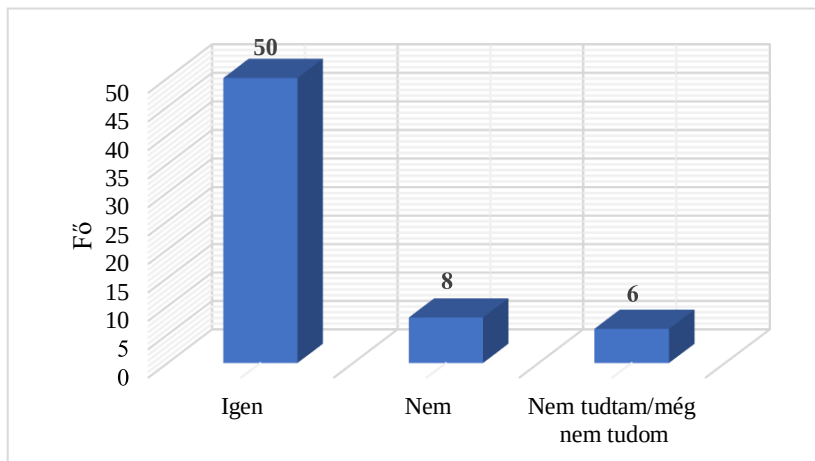
6. táblázat: Tájékoztató platformok fizetés szempontjából

| Hol tájékozódott arról, hogy a megszerzett végzettséggel milyen fizetéssel számolhat? |                         |               |           |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------|-----------|-------------|
| Online                                                                                | Ismerős/barát/családtag | Állásportálon | Pedagógus | Állásbörzén |
| 50 fő                                                                                 | 25 fő                   | 18 fő         | 5 fő      | 4 fő        |

*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az „online bennszülött” elnevezést nem hazudtolta meg a generáció, hiszen szignifikánsan magasabb azok aránya, akik az online források valamelyikén olvastak utána a bérnek. Ezt tendenciát követi, pont úgy, mint a 4. táblázatban az ismerősök, barátok vagy család válaszlehetőség.

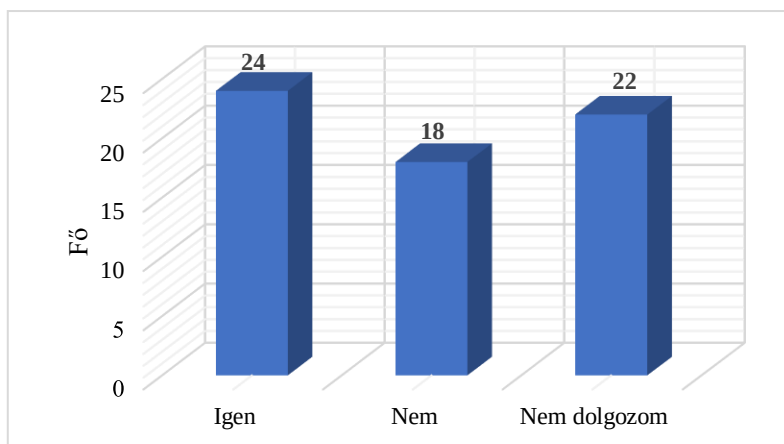
14. ábra: A végzettsége, képesítése megszerzését követően a szakmájában szeretett volna/szeretne elhelyezkedni?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

50 fő választotta az „Igen” lehetőséget, amikor megkérdeztem, hogy az általuk választott szakmában szeretnének-e vagy szerettek-e volna elhelyezkedni. Mindössze 8 fő válaszolta, hogy nem, 6 fő pedig hogy még nem tudja, vagy esetleg nem tudott elhelyezkedni. Ezt követte az a kérdés, hogy amennyiben jelenleg dolgoznak, ténylegesen a szakmájukban helyezkedtek-e el:

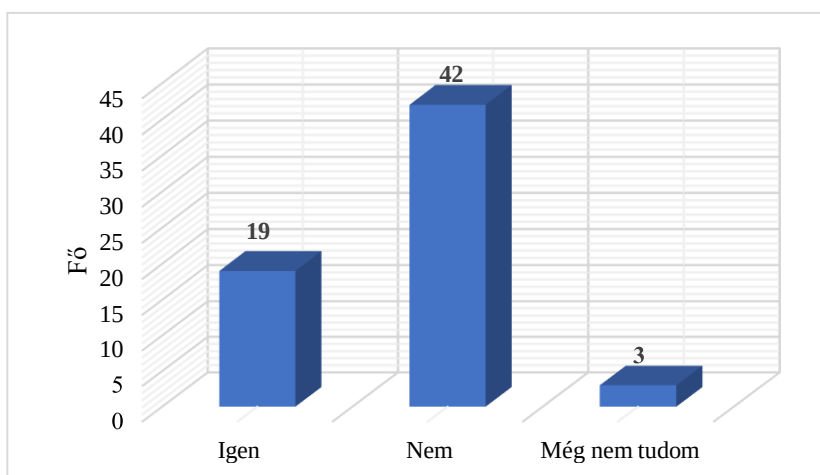
15. ábra: Ha jelenleg dolgozik, akkor a végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedett el?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az diagram jól mutatja, hogy ennél a kérdésnél már sokkal inkább megoszlanak az eredmények, mint az utóbbinál, ugyanis 24 fő ugyan a végzettségének megfelelő munkakörben tudott elhelyezkedni, viszont 18 főnek ez nem sikerült, a következő diagramok pedig választ adnak ennek okaira.

16. ábra: El tudja képzelni, hogy állandó lakhelyén helyezkedik el?

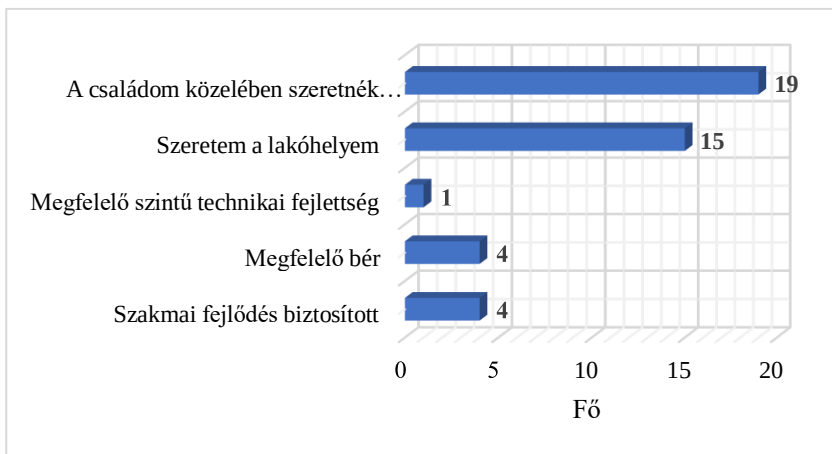


*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

42 „Nem”-el egyértelmű, hogy a Z generációs nők nem szeretnék állandó lakóhelyükön maradni, ezzel beigazolódott a H4 hipotézisem első fele. Számos oka lehet, hogy miért nem tudják elképzelni, hogy lakóhelyükön telepednek le. Egyik ilyen tényező lehet az, hogy 62,5% egyéb városban, 25% pedig faluban vagy községben lakik, ahol nincs túl sok

munkalehetőség. Meglepő számomra, hogy a 19 főből akik „Igen”-el válaszoltak, 12 Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei egyéb városban lakik, ahol -mint kazincbarcikai lakos- véleményem szerint egyáltalán nincs munkalehetőség, és ha esetleg mégis sikerül elhelyezkedni, nem biztosított a szakmai fejlődés és a bérek is alacsonyabbak.

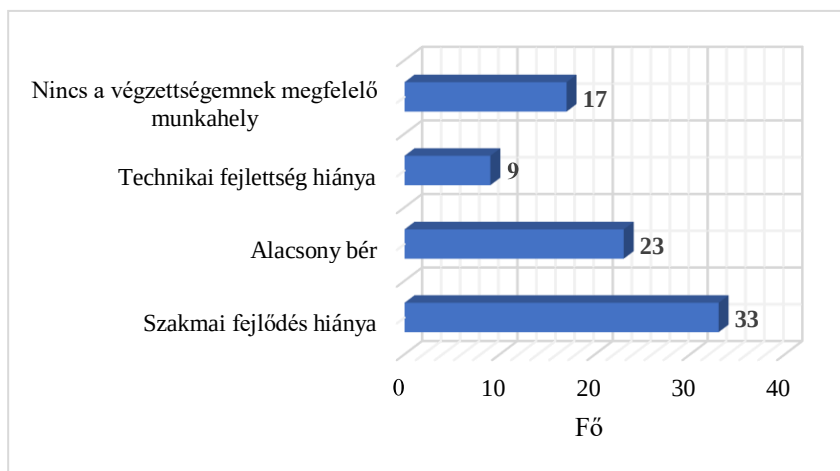
17. ábra: Ha a lakóhelyén szeretne maradni, annak mi az oka?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A fenti diagramon látható, hogy a legnagyobb tartóerő a család a nők körében, hiszen a 19 főből 19-en azért (is) maradnának az állandó lakóhelyükön, hogy a családjuk közelében maradhassanak. Számos kutatás bebizonyította, hogy a nőknek a legtöbb esetben fontos szereppel bír a család-karrier közötti egyensúly, így ez az eredmény nem meglepő.

18. ábra: Ha nem szeretne az állandó lakóhelyén maradni, annak mi az oka?



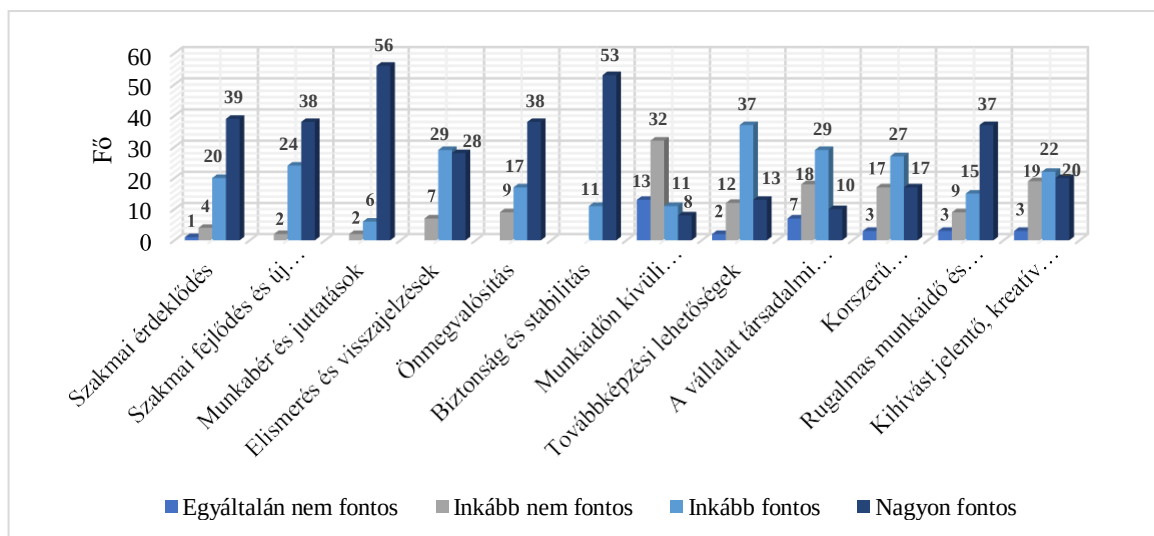
*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

33 fő, tehát a kitöltők 51,6%-a szerint nincs biztosítva a szakmai fejlődés, ezért nem szeretnének vagy nem tudnak állandó lakóhelyükön elhelyezkedni. Ezzel az eredménnyel **beigazolódott a H4 hipotézisem, mi szerint „A fiatal, pályakezdő nők azért nem szeretnének az Észak-magyarországi régióban maradni, mivel nem elégítenék ki karriercéljaikat az itt található szakmai lehetőségek.”** Ezt a statisztikát követi 23 válasszal az alacsony bér, ami a régióban sajnos nagyon jellemző, illetve a kevés munkalehetőség miatt 17 válasszal, hogy nem találnak a pályakezdők a végzettségüknek megfelelő munkahelyet. Azok közül, akik az utóbbi lehetőséget választották, a többség még nem dolgozik, vagy nem a végzettségének megfelelő munkakörben tudott csak elhelyezkedni. Ezek a tények és statisztikák sajnos mind hozzájárulnak a népesség folyamatos csökkentéséhez a régióban, mivel ahogy a 3. ábrán is látható, folyamatosan nő az állandó belföldi elvándorlások száma a KSH adatai alapján.

### **3.3. Álláskereséssel és munkahellyel kapcsolatos elvárások és motivációs tényezők**

Több kérdést is feltettem az elvárásokkal és motivációs tényezőkkel kapcsolatban, hogy megismerjem a generációm női tagjainak gondolkodását. Számos kutatás és cikk (pl. a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara 2020-as felmérése) -főleg a pandémia után, mikor népszerűbb lett a home office- azt állította, hogy kiemelkedően fontos tényező lett a rugalmasság a munkaerőpiacon. Kíváncsi voltam, hogy vajon mennyire élvez prioritást álláskeresésnél, ha fel van tüntetve a hirdetésben, hogy rugalmas munkalehetőséget biztosít a munkahely akár a munkavégzés helyében, akár a munkaidőben. Vajon 2023-ban is ennyire fontos lenne? Illetve a kisgyermekes vagy családalapítás előtt álló nők döntését mennyire befolyásolhatja a rugalmasság, mik számukra a legfontosabb, legnagyobb motiváló erővel bíró tényezők?

19. ábra: Ön mi alapján választott vagy választana munkát, mennyire fontosak az alábbi tényezők?

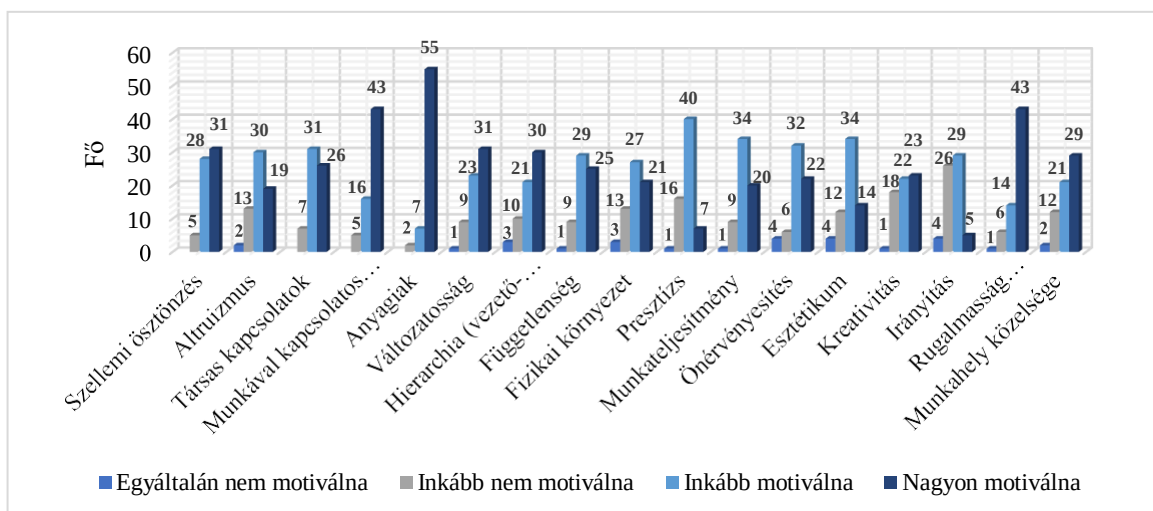


*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Munkahely választás szempontjából érdekes, hogy a legfontosabb 56 szavazattal a **munkabér és juttatások** és csak második helyen áll 53 fő válaszával a biztonság és stabilitás. Tehát szívesebben választana egy magasabb kockázattal járó állást a Z generációs nők többsége azzal szemben, hogy van egy stabil és biztos munkája, kicsit kevesebb fizetéssel. 39 fő szerint nagyon fontos a szakmai érdeklődés, illetve 38-38 szavazattal a szakmai fejlődés és önmegvalósítás. Ezeket követi a rugalmas munkaidő és munkakörnyezet, amely 37 fő szerint nagyon fontos. Ez meglepő eredmény számomra, ugyanis a friss kutatások és szakcikkek nagy része állította, hogy a Z generációnak mindennél fontosabb a rugalmasság. Illetve úgy gondolom, hogy a nőknek ez kimondottan fontos lehet, amennyiben tervben van a családalapítás, hiszen az atipikus foglalkoztatás ez esetben csak előnyükre válhat. Sokkal egyszerűbb elkezdeni a munkaerőpiacra a reintegrációt home officeből egy kisgyermek mellett. A legkevésbé fontos tényezők a CSR, tehát a kutatásom által kapott eredmény megcáfolta Garai-Fodor (2018.) kutatását, illetve a munkaidőn kívüli programok.

Ezt követően, hogy felmérjem a motivációs tényezőket, segítségül hívtam a **Super-féle munkaérték kérdőívet**, amely 15 értékkört különböztet meg, ezt egészítettem ki a rugalmassággal és a munkahely közelségével.

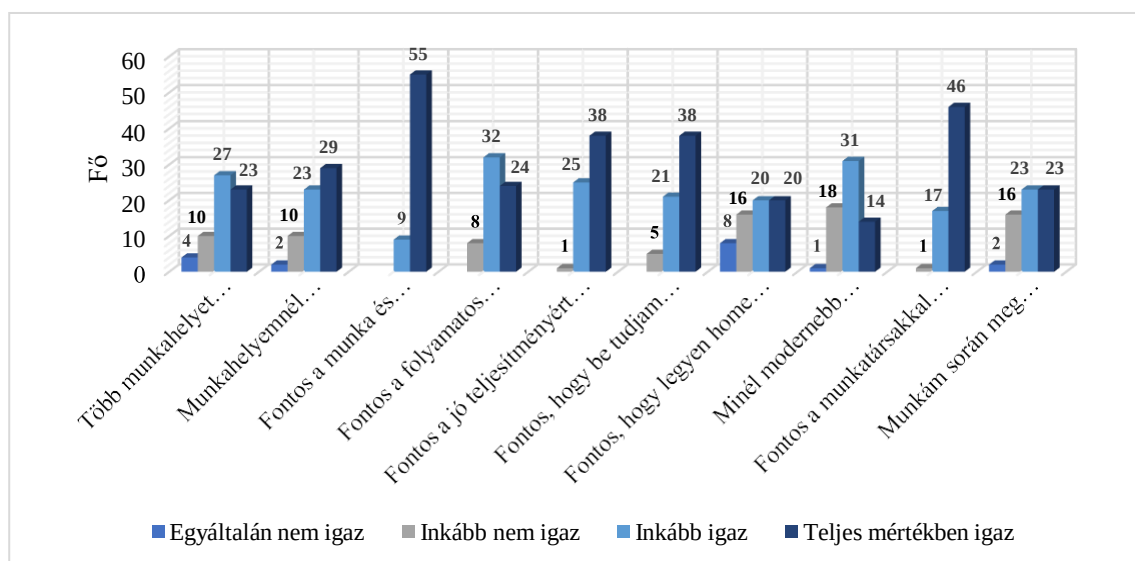
20. ábra: Önt milyen mértékben motiválnák az alábbi tényezők?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az előző eredményekhez hasonlóan, a legnagyobb motivációs erővel bíró tényező a Z generációs nők körében az **anyagiak** 55 fő szavazatával, majd 43-43 fővel a második helyen áll a motivációs tényezők körében a **munkával kapcsolatos biztonság**-pont, mint a munkahely választásának legfontosabb szempontjainál-, illetve a rugalmasság akár a munkaidőben, akár a munkakörnyezetben. Tehát ebből arra következtetnek, hogy nem elvárás a rugalmasság, viszont viszonylag nagy motivációs erővel bíró tényező a fiatal nők számára. Továbbá fontosnak bizonyul a szellemi ösztönzés, a hierarchia, tehát a vezető- beosztott viszony kedvező megítélése, a változatosság, illetve a munkahely közelsége is.

21. ábra: Az alábbi állítások mennyire igazak Önre?

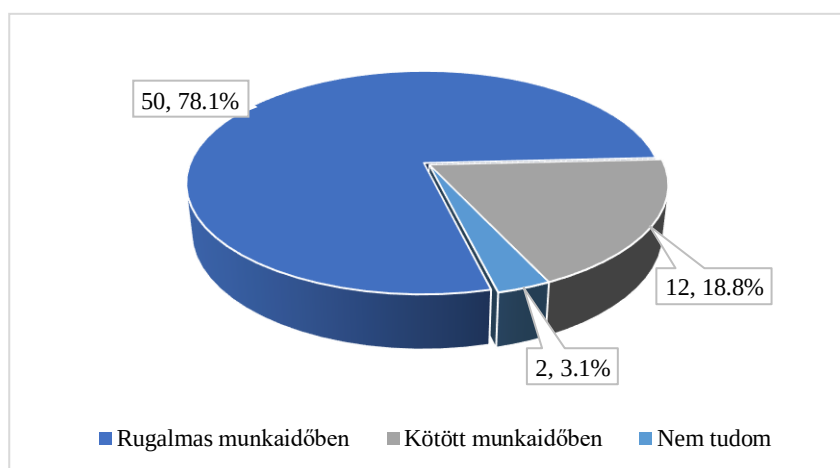


*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Egyértelműen látszik a diagram alapján, hogy a **munka-magánélet egyensúlya a legfontosabb** 55 fő szerint. Ezt számos kutatás bizonyította, hogy a nőknek ez mindennél fontosabb tényező egy boldog, harmonikus élethez, tehát ez az eredmény nem meglepő. Ezt követi 46 szavazattal a társas kapcsolatok, majd 38-38 szavazattal a jó teljesítményért járó elismerés és az, hogy be tudják osztani a saját munkaidejüket. Az, hogy több munkahelyet szeretnének kipróbálni, minél nagyobb karriert szeretnének befutni, a folyamatos visszajelzés és a saját ötletek megvalósítása a középmezőnyben foglal helyet, a modern technológia fontossága pedig utolsó helyen végzett bár igaz, hogy ez inkább munkakör függő, hiszen amíg egy IT szektorban dolgozó számára ez kimondottan fontos tényező lehet, addig egy más, kevésbé a technológia köré orientálódott szektorban ez kevésbé fontos. A home office lehetőség mindössze 20 fő számára fontos. Ezek alapján kijelenthető, hogy az atipikus foglalkoztatási formák közül az Észak- magyarországi régióban élő, Z generációs nők körében népszerűbb a kötetlen munkarend, mint a home office, azonban egyik sem annyira fontos. Az utóbbi három kérdés válaszainak kiértékelése után kijelenthető, hogy bár viszonylag fontos a rugalmasság, mégsem az áll az első helyen, így a **H2 hipotézisemet, mely így szól, hogy;**

**„álláskereséskor, a Z generációs nők számára a legfontosabb tényező a rugalmasság, akár a munkaidő tekintetében, akár a munkavégzés helyében” elvetem.**

22. ábra: Milyen munkaidőben szeretne dolgozni?



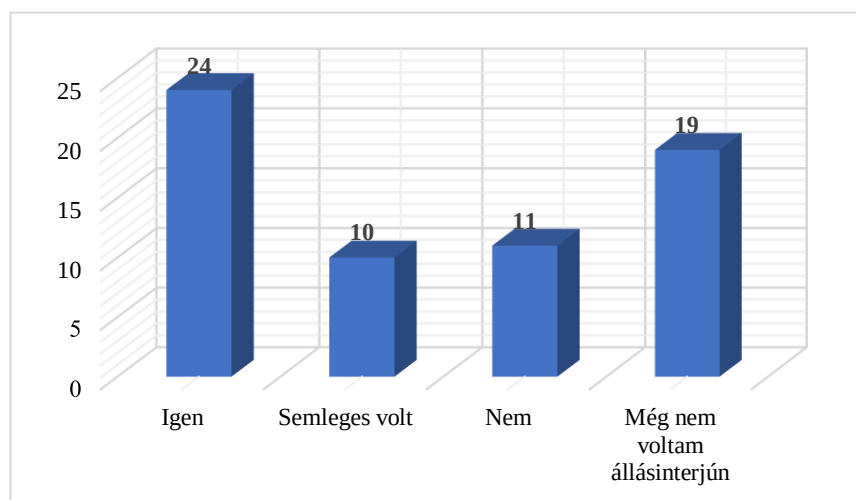
*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Kicsit ellentmondásos eredményeket szül a téma utolsó kérdése, mely szerint annak ellenére, hogy kevésbé fontos a rugalmasság, 50 fő, tehát a Z generációs nők 78,1%-a abban szeretne dolgozni.

### 3.4. Z generációs nők esélyegyenlősége az Észak-magyarországi régióban

A kérdőívem ezen részében felmértem, hogy hogy élik meg az esélyegyenlőséget a nők a vizsgált régióban. Ha volt részük diszkriminációban, az mely területen vagy területeken érintette őket. Mit gondolnak arról, hogy mik a legnagyobb gátló tényezők, amelyek befolyásolhatják munkaerő-piaci elhelyezkedésüket, illetve milyen esélyeket látnak karrierjük szempontjából egy esetleges feljebb lépésre a hierarchiában.

23. ábra: Pozitív élmény volt Ön számára az állásinterjú?

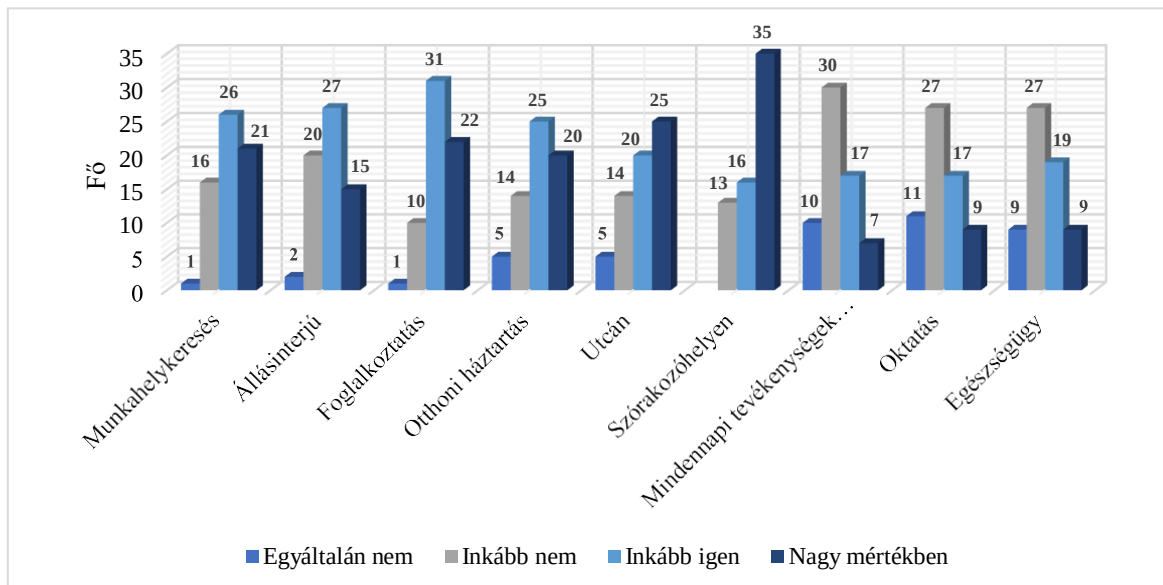


*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Első kérdésem az állásinterjúval kapcsolatos volt, bár a többség (24 fő) pozitív vagy semleges (10 fő) élménnyel távozott, 11 fő számára negatív nyomokat hagyott. A következő kérdésem az okokra irányult, a pozitív között többek között olyanok voltak, hogy „partnerként kezelték már az első perctől kezdve”, „kicsit tartottam eleinte az állásinterjútól, azonban ezzel a feladattal való megbirkózás, az interjú pozitív eredménye, akihívás érzet önmagammal szemben támasztott egészséges elvárások miatt, majd az ezen elvárások megugrása”, illetve több válasz dicsérte a HR-esek kedvességét, odafigyelését ésszakmai felkészültségét. A negatív tapasztalatok közül több az interjúztató szakmai hozzá nem értése és a nőket érintő diszkrimináció miatt történt, ugyanis olyan válaszok érkeztek, hogy: **„Máshogy bántak velem, mikor megemlítettem, hogy vannak gyermekeim.”**, „Kisgyermekem miatt lekezelőek voltak.” és "Ki lesz otthon a gyerekekkel, ha beteg?". Egy HR-esnek nem szabad az előbb elhangzott kérdéseket feltenni, továbbá szakmailag profin, egyenlően és objektívan kell kezelni minden interjú alanyt. Ezek a válaszok előrevetítik a

H1 hipotézisem beigazolódását, miszerint a legnagyobb gátló tényező a családalapítás a fiatal nők számára.

24. ábra: Milyen mértékben figyelhető meg a nők diszkriminációja az alábbi területeken?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Ezt a kérdést két részletre osztottam válaszlehetőségek alapján. A munkaerőpiacon 22 szavazat alapján a **foglalkoztatás során** tapasztalják a hátrányos megkülönböztetést legnagyobb mértékben, majd 21 válasszal a munkahelykeresés alatt a különböző elvárások miatt, végül 15 szavazattal az állásinterjúk során tapasztalják legkevésbé az esélyegyenlőség hiányát. Mindkét kategóriából kiemelkedik a **szórakozóhely**, hiszen 35 főalapján ott teljes mértékben megfigyelhető a nemi alapú diszkrimináció. Ezt jöveti 25 válasszal az utcán történő, majd 20 válasszal az otthoni háztartásban történő hátrányos megkülönböztetés. Sajnálattal láttam, hogy a nők nagy része továbbra is úgy érzi, hogy otthon is diszkriminálva vannak, ami sokszor a nevelésből fakad és/vagy a társadalom által a történelem során kialakított hagyományos nemi szerepekből, mely szerint a nők helye a konyhában van, nevelje a gyermeket, takarítson, a szava kevesebbet ér, hiszen „nem ő hordja a nadrágot a háznál” és mindezek mellett feleljen meg az őt alkalmazó munkáltató szervezetnél is.

A következő kérdésem rövid, saját válasz kifejtését igénylő volt, hiszen kíváncsi voltam arra, hogy a fiatal nők saját szavukkal mondják el a legnagyobb gátló tényezőt, amelyek az elhelyezkedés során érinti, érintheti őket. A kapott válaszok alapján szófelhőt csináltam:

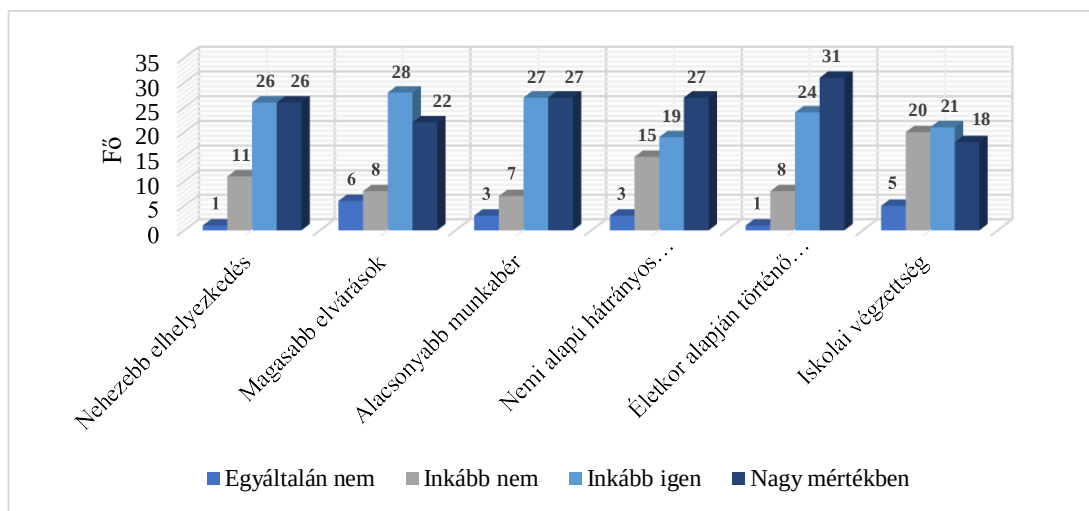
25. ábra: Legnagyobb gátló tényezők elhelyezkedés során-szófelhő



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Ahogy látható, a legtöbb válasz a **gyermekvállalást és családalapítást** „okolja” sajnos. Sokak szerint a maga a tény, hogy nőnek született, mint nem, a legnagyobb gátló tényező, mások pedig az ellenkező nemet okolták a diszkrimináció miatt. Sokak véleménye szerint az életkor és az azzal járó tapasztalathiány hátráltatja az elhelyezkedést. Ezek alapján feltételezem H1 hipotézisem második felének beigazolódását, miszerint az a tény jelenti a legnagyobb gátló tényezőt elhelyezkedés során, hogy családalapítás előtt vagy közben állnak a fiatal nők.

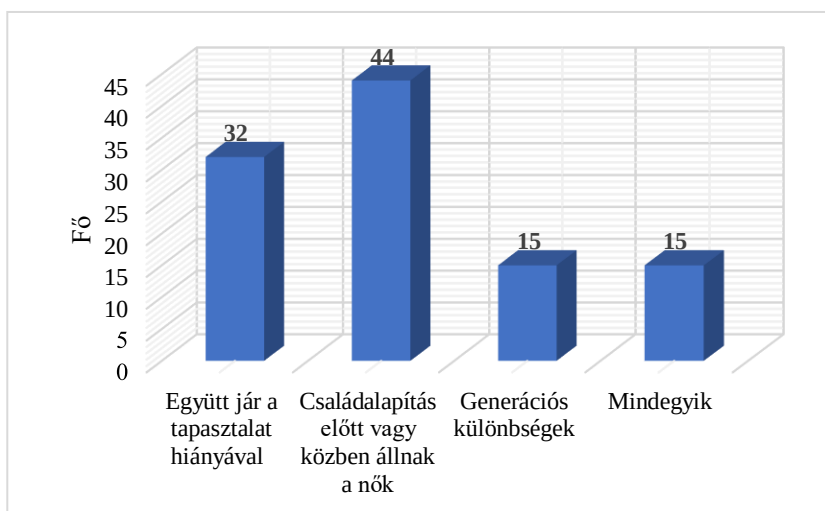
26. ábra: Az alábbi tényezők milyen mértékben figyelhetők meg a pályakezdő női munkavállalók diszkriminációja terén?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A pályakezdők diszkriminációja terén a kitöltők szerint az **életkor alapján történik legnagyobb mértékben a hátrányos megkülönböztetés**, ez 35 fő választ jelenti. 27-27 és 26 szavazattal a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés, az alacsonyabb munkabér és a nehezebb elhelyezkedés is jellemző sajnos. 22 fő szerint a magasabb elvárások, 18 fő szerint pedig az iskolai végzettség is nagy mértékben befolyásolja az elhelyezkedést. Az előbbi, rövid válaszadást igénylő kérdésből készített szófelhő, melyben a legtöbb válasz a gyermekvállalásra esett, illetve az utóbbi diszkriminációra irányuló kérdés eredményei szerint beigazolódik a H1 hipotézisem. Az utóbbi tényezők közül álláskeresés vagy elhelyezkedés során 31 fő találkozott életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel, tehát ismét a hipotézisnek kedvez ez az arány, továbbá 27 fő találkozott alacsonyabb munkabérrel, 23 fő nehezebben tudott elhelyezkedni, 15 főnek az iskolai végzettsége okozott nehézséget, 14-14 fő pedig nemi alapú hátrányos megkülönböztetéssel és magasabb elvárásokkal is találkozott pályakezdőként. 8 szerencsés személy egyikkel sem találkozott elhelyezkedés során, egyikük ezzel indokolta: „Egyik sem, az én munkakörömben nem sokat tapasztalom a megkülönböztetést részben a cég felfogása miatt, részben a munkakörülmények miatt(full-remote, így a családok anyukák ésapukák egyaránt egyenlő lehetőségekkel indulnak).” Úgy gondolom, hogy minél több cégnek kellene ennyire rugalmasnak és nyitottnak lenni a pályakezdők, illetve fiatal szülőkkel, anyákkal szemben.

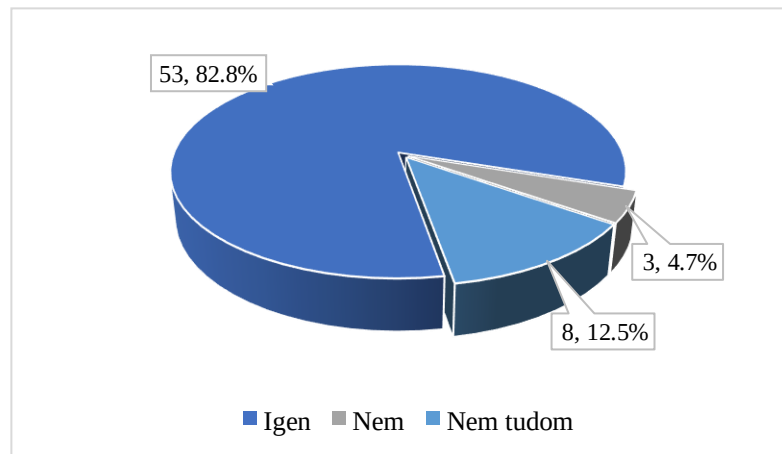
27. ábra: Életkor alapján milyen hátrányos megkülönböztetés éri a nőket?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Kíváncsi voltam, hogy életkor alapján a tapasztalatok vagy vélemények szerint mely gátló tényezők figyelhetők meg, illetve milyen mértékben. 44 fő válasza alapján egyértelmű, hogy a családalapítás lehetősége vagy maga a család hátráltatja a nőket elhelyezkedésük során. Ezzel az eredménnyel már biztosan **beigazolódtott a H1 hipotézisem, amely úgy szól, hogy: „A Z generációs nők szerint egy állásinterjú során a legjelentősebb gátló tényezőt az életkoruk jelenti, amelynek az oka abban keresendő, hogy családalapítás előtt állnak.”**. 32 válasz érkezett a tapasztalathiányra, 15 pedig a generációs különbségekre, amely szintén meg tudja nehezíteni az elhelyezkedést, továbbá szintén 15 fő szerint mindegyik jellemző.

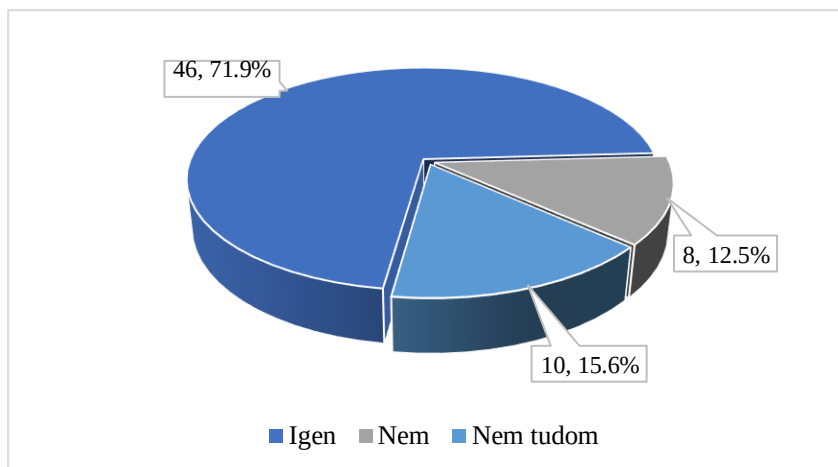
28. ábra: Ön szerint igaz, hogy a férfiak könnyebben helyezkednek el, könnyebben kapják meg ugyanazon munkát, mint a nők?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Egyértelmű, hogy **a diszkrimináció a mai napig jelen van a foglalkoztatásban** a vizsgált célcsoport szerint, hiszen 53 fő, vagyis 82,8% szerint könnyebben megy a férfiaknak az elhelyezkedés, ezzel szemben csupán 3 fő, vagyis a Z generációs nők 4,7% szerint indulnak ugyan olyan esélyekkel, mint a férfitársaik. Ezzel a H3 hipotézisem első fele beigazolódtott, miszerint a nők nehezebben tudnak elhelyezkedni, kevesebb eséllyel kapják meg ugyanazon munkát, mint férfitársaik. Ez a tény visszavezethető akár a H1 hipotézisemre is, hogy a munkaadó szervezetek kevésbé szívesen alkalmaznak fiatal nőket életkorukból és az azzal járó családalapításból adódóan.

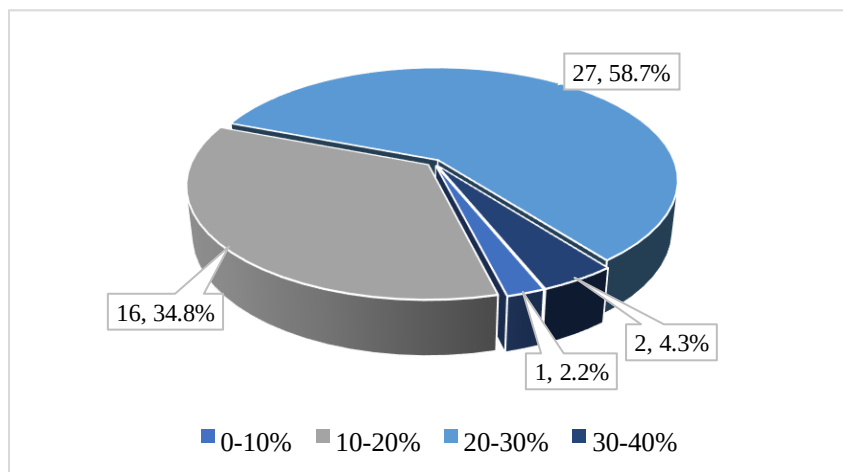
29. ábra: Ön szerint igaz-e az az állítás, hogy a női munkavállalók ugyanazon munkáért kevesebb bért kapnak?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Arra a kérdésre is egyértelmű a válasz, hogy a nők kevesebb fizetést kapnak-e ugyanazon munkáért, mint a férfiak, hiszen a többség, vagyis 71,9% szerint ez igaz sajnos, mindössze 8 fő szerint nem. Érdekes lehet, hogy mit gondolnak, vajon hány százalékos eltérés lehet a két nem fizetése között:

30. ábra: Mit gondol, hány százalékkal kapnak kevesebb bért a nők?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

A többség, vagyis 27 fő, 58,7% szerint 20-30%-os, 16 fő, a kitöltők 34,8%-a szerint 10-20%-os, bár 1 fő szerint ez maximum 10%-os lehet, viszont 2 fő úgy gondolja, hogy akár 30-40%-os eltérés is lehet a fizetések között. Az EUROSTAT szerint a nemek közötti bérszakadék így alakult 2021-ben az Európai Unió tagállamaiban:

31. ábra: Nemek közötti bérszakadék, 2021.

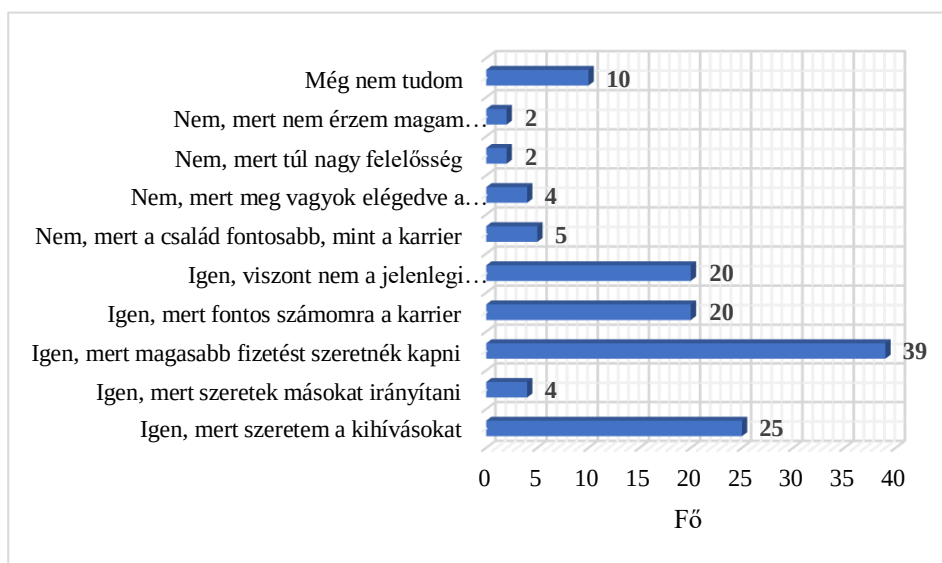
**The unadjusted gender pay gap  
by economic control (%), 2021**

|             | Public | Private |
|-------------|--------|---------|
| Belgium     | 1.1    | 8.1     |
| Bulgaria    | 11.0   | 13.6    |
| Czechia(*)  | 12.2   | 19.5    |
| Denmark     | 10.8   | 13.7    |
| Germany     | 9.2    | 22.1    |
| Spain       | 8.4    | 13.4    |
| Croatia     | 10.7   | 13.9    |
| Italy       | 5.5    | 15.5    |
| Cyprus      | -0.2   | 19.3    |
| Latvia      | 15.6   | 15.5    |
| Lithuania   | 9.7    | 14.3    |
| Hungary     | 17.2   | 16.9    |
| Netherlands | 11.1   | 19.2    |
| Poland      | -0.6   | 13.0    |
| Portugal    | 15.0   | 13.4    |
| Romania(*)  | 1.7    | 10.2    |
| Slovenia    | 5.1    | 10.8    |
| Slovakia    | 12.3   | 18.4    |
| Finland     | 17.1   | 16.4    |
| Sweden      | 7.8    | 10.1    |
| Iceland     | 10.3   | 13.9    |
| Norway      | 6.8    | 18.0    |
| Switzerland | 15.5   | 18.5    |

Forrás: europa.eu (2023.) [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels\\_vary\\_significantly\\_across\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU)

Látható, az eurostat adatok alapján, hogy 16 fő helyesen tippelt, ugyanis Magyarországon a közférában 17,2%, a privát szektorban pedig 16,9% volt a nemek közti bérszakadék a legfrissebb (2021.) adatok alapján, amely sajnos 4,2%, illetve 3,9%-kal az EU-s átlag (13,0%) felett van. (europa.eu, 2023.)

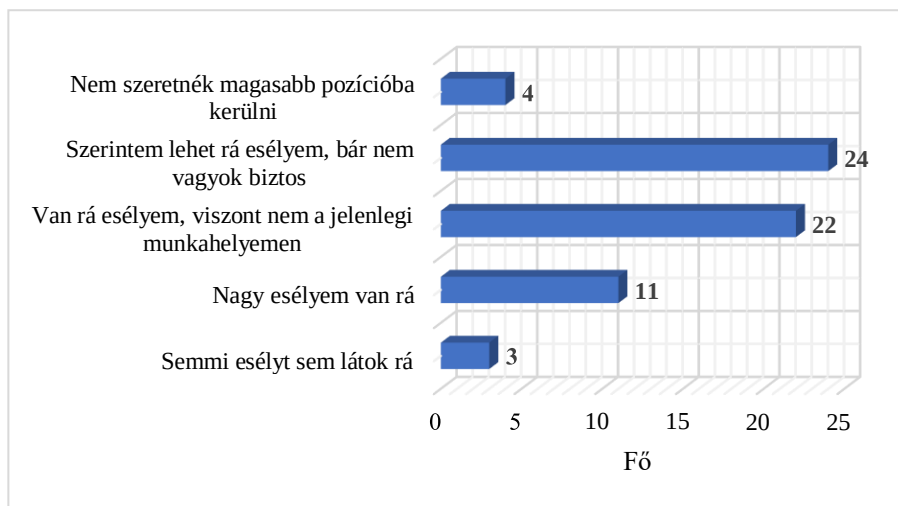
32. ábra: Ön szeretne magasabb pozícióba kerülni munkahelyén?



Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés

Ebből a kérdésből kiderült, hogy **a nők nagyobb százaléka igenis szeretne feljebb kerülni a ranglétrán, ha nem létezne az üvegplafon-jelenség**, amit korábban már kifejtettem. A legnagyobb motivációs tényező a kutatásom korábbi eredményeiből kiindulva nem meglepő módon a magasabb fizetés. 25 fő szereti a kihívásokat és ezer (is) kerülne szívesen egy magasabb pozícióba, 20 fő számára fontos a karrier, illetve szintén 20 fő szeretne feljebb lépni a hierarchiában, viszont nem a jelenlegi munkahelyén, az irányítás miatt csupán 4 fő szeretne magasabb pozícióba kerülni. Kevesebben voltak azok, akik nem szeretnék feljebb lépni, az elsődleges ok a család volt, 4 fő meg van elégedve a pozíciójával és fizetésével, további 2-2 fő szerint túl nagy felelősséggel járna és/vagy nem alkalmasak mások irányítására.

33. ábra: Ön szerint mennyi esélye van arra, hogy 5 éven belül egy magasabb pozícióban legyen?

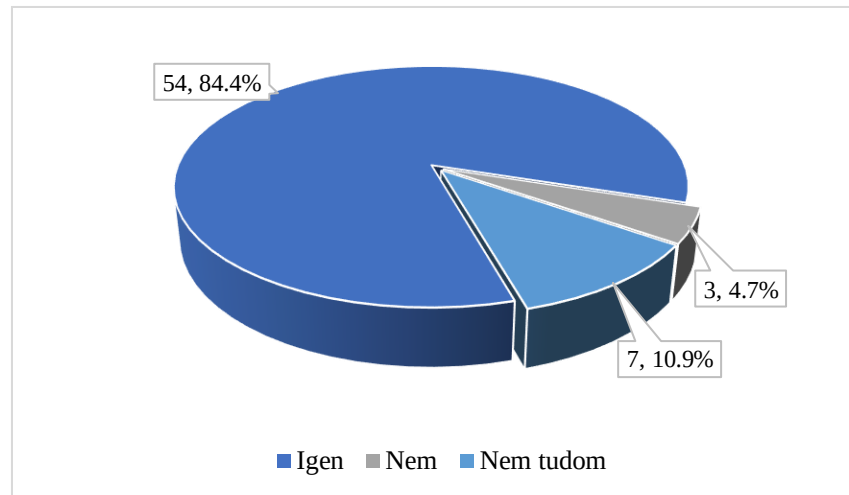


*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Kíváncsi voltam, hogy hogyan látják a fiatal nők karrier lehetőségeiket 5 éven belül. 24 fő eléggé bizonytalan volt, hiszen azt választották, hogy szerintük lehet rá esély, bár ez nem biztos. Ezzel szemben kicsit kevesebb mint a fele, 11 fő szerencsére nagy esélyt lát egy magasabb pozícióra az elkövetkezendő 5 évben. 22 fő úgy gondolja, hogy lehet rá esélye, viszont nem az aktuális munkahelyénél. Ennek számos oka lehet, például sok egyetemi hallgató töltötte ki a kérdőívet, emiatt ők amennyiben nem levelező tagozaton folytatják tanulmányaikat, akkor gyakornokként, vagy „sima” diákként dolgozhatnak, másrészt a főállásukat nem becsülik meg eléggé vagy esetleg ők terveznek munkahelyet váltani, mert nem látnak fejlődési lehetőséget a cégen belül. 3 fő sajnos semmi esélyt sem lát erre, 4 fő

pedig nem is szeretne magasabb pozícióba kerülni a fentebb említett okok valamelyike miatt.

34. ábra: Ön szerint egy férfinak magasabb esélye van 5 éven belül magasabb pozícióba kerülni, mint egy nőnek?



*Forrás: Saját kutatás (2023.) alapján saját szerkesztés*

Az utolsó kérdésem arra irányult, hogy vajon a férfiaknak több esélye van-e magasabb pozícióba kerülni szintén 5 éven belül. 54 fő, vagyis a Z generációs nők 84,4%-a szerint egyértelműen igen, mindössze 3 fő, 4,7% szerint nem indulnak magasabb esélyekkel, 7 fő, vagyis 10,9% nem tudja. Ezek alapján sajnos még mindig nagyon érzik a nők a foglalkoztatásban jelen lévő hátrányos megkülönböztetést az Észak-magyarországi régióban (is). A most, illetve a 28. ábrán található adatokkal **beigazolódott a H3 hipotézisem, amely úgy szól, hogy: „A Z generációs nők úgy gondolják, hogy kisebb esélyük van megkapni ugyanazon megpályázott pozíciót, mint férfitársaiknak, illetve utána több idő feljebb kerülniük a ranglétrán.”**

## 4. HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA

A szekunder, illetve primer kutatás során szerzett eredmények birtokában elvégzem a felállított hipotézisek vizsgálatát.

**H1: A Z generációs nők szerint egy állásinterjú során a legjelentősebb gátló tényezőt az életkoruk jelenti, amelynek az oka abban keresendő, hogy családalapítás előtt állnak.** A hipotézisem teljes mértékben beigazolódott, hiszen a primer kutatás eredményei bizonyították, hogy a Z generációs nők szerint az életkoruk jelenti a legnagyobb gátló tényezőt álláskeresés során, amit egy páran azzal magyaráztak, hogy a munkáltató szervezetek már máshogy bántak velük amikor megemlégették, hogy van kisgyermekük, vagy a gyermektelen nők már sajnos arra számítanak, hogy életkorukból kiindulva kevésbé szívesen fogják őket alkalmazni, mivel családalapítás előtt állnak.

**H2: Álláskereséskor, a Z generációs nők számára a legfontosabb tényező a rugalmasság, akár a munkaidő tekintetében, akár a munkavégzés helyében.** A hipotézisem elvetem. Az előzetes kutatásokból, szakcikkekből, továbbá abból a tényből kiindulva, hogy az atipikus foglalkoztatás véleményem szerint megkönnyíti a nők helyzetét akár a munkaerő-piaci reintegrációban, akár abban, hogy kisgyermek mellett is tudjanak dolgozni, úgy gondoltam, hogy a rugalmasság egy mérvadó, esszenciális szempont álláskereséskor. A primer kutatás azonban bebizonyította, hogy az első helyen a munkabér, majd a biztonság és stabilitás állnak.

**H3: A Z generációs nők úgy gondolják, hogy kisebb esélyük van megkapni ugyanazon megpályázott pozíciót, mint férfitársaiknak, illetve utána több idő feljebb kerülniük a ranglétrán.** A hipotézis teljes mértékben beigazolódott. Egyértelmű, hogy a nők a mai napig érzik a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatásban, akár álláskereséskor, akár már egy szervezet tagjaként. Szignifikánsan magasabb volt azok aránya, akik szerint kevesebb esélyük van megkapni egy pozíciót, továbbá 5 éven belül véleményük szerint férfi kollégáiknak több esélye van feljebb kerülni a hierarchiában egy magasabb pozícióba.

**H4: A fiatal, pályakezdő nők nem szeretnék az Észak-magyarországi régióban maradni, mivel nem elégténék ki a karriercéljaikat az itt található szakmai**

**lehetőségek.** A hipotézisem elfogadom. Saját tapasztalatból írtam ezt a hipotézist és sajnos a minta nagy része egyetért vele. Úgy gondolják, hogy nem éri meg az Észak- magyarországi régióban maradni, hiszen egyáltalán nincsenek biztosítva a szellemi foglalkoztatottak számára a szakmai fejlődési lehetőségek, a térség nem elégíti ki az egyének karriercéljait.

## 5. ÖSSZEGZÉS

Szakedolgozatomban a Z generációs pályakezdő, vagy éppen a munka világába kilépő szellemi foglalkoztatott nők munkaerő-piaci helyzetét vizsgáltam, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra. Dolgozatom első részében történelmi áttekintést végeztem, mely során bebizonyosodott, hogy már az emberiség korai szakaszában kialakult a nemek közötti szegregáció és diszkrimináció. A tipikusan férfi, és tipikusan, „előre elrendelt” női szerepek sajnos nem változtak eleget a történelem során, hiszen a társadalmilag létrehozott elvárások és a nevelés miatt általánosan elfogadott lett, hogy a nőknek otthon van a helye, vezesse a háztartást és nevelje a gyermeket, majd később dolgozzon is mellette, míg a férfiak feladata a munkában kimerül(t). Sok esetben napjainkban sincs ez máshogy. Megállapítást nyert, hogy a törvényi tiltás ellenére közvetett vagy közvetlen formában, nyíltan vagy burkoltan, de jelen van a diszkrimináció. Az Észak-magyarországi régió aktuális helyzetének kutatása során egyértelmű, hogy a régió nagyon le van maradva az ország többi részétől foglalkoztatási viszonylatban.

Korábbi szacikkek és kutatások (Lipták & Matiscsákné dr. Lizák 2018.) már bebizonyították, hogy a kisgyermekes nők hátrányból indulnak a munkaerőpiacon. Primer kutatásom során kíváncsi voltam, hogy ezt a diszkriminációt mennyire érzik azok a nők (is), akik családalapítás előtt állnak. A kisgyermekes válaszadók, illetve a még gyermektelen, de fiatal nők szignifikánsan magas arányban arról számoltak be, hogy **az életkoruk hátráltatja őket a legjobban, amelynek mindkét fél szerint a családalapításban keresendő az oka.** Tehát ezek miatt **elfogadásra került a H1 hipotézisem;** A Z generációs nők szerint egy állásinterjú során a legjelentősebb gátló tényezőt az életkoruk jelenti, amelynek az oka abban keresendő, hogy családalapítás előtt állnak. Úgy gondolom, hogy ebben talán a még szigorúbb törvényi szabályozások segíthetnének, hiszen a jelenlegi törvények nem bírnak kellő visszatartóerővel a jogsértések megakadályozására. Továbbá már gyermekkortól fokozatosan meg kellene tanítani – hiszen fontos szerepet játszik a nevelés-, hogy az évszázadok során kialakult társadalmi elvárások napjainkban már elavultak és akkor lehet, hogy nem kérdezné meg a munkáltató csak a nőtől, hogy „Ki fog otthon maradni a gyermekkel?”, hanem egyértelmű lenne, hogy a gyermeknevelés és az otthoni háztartás nem egy eleve, előre elrendelt női

szerep, hanem a férfiaknak is ugyan úgy jelen kellene lennie egy gyermek életében, illetve biológiaiilag semmi sem akadályozza meg őket abban, hogy takarítsanak vagy főzzenek.

Bebizonyosodott, hogy a szekunder kutatás során olvasott korábbi szakcikkék és kutatások már viszonylag elavultnak mondhatók, hiszen a pandémia után kiemelten fontosnak tartották a rugalmasságot az egyre népszerűbb atipikus foglalkoztatás miatt. Úgy gondoltam, hogy a fiatal, szellemi foglalkoztatott nőknek ez továbbra is fontos, hiszen gyermekvállaláskor home officeból vagy kötetlen munkaidőben egyszerűbb dolgozni. Az álláskereséssel és munkahellyel kapcsolatos motivációs tényezők szempontjából azonban a primer kutatásom során megállapításra került, hogy a Z generációs fiatal nőknek **nem prioritás a rugalmasság**. Sokkal fontosabb és nagyobb motivációs erővel bíró tényező a munkabér és az azzal kapcsolatos biztonság és stabilitás. Bár kicsit ellentmondásos, hogy a kitöltők nagyobb százaléka rugalmas munkarendet preferálja a kötöttel szemben. Továbbá fontosak számukra a szociális kapcsolatok a kollégákkal és a vezetővel vagy vezetőkkel, illetve a szellemi ösztönzés és a jó munkáért járó elismerés. Mindezek miatt **elvetem a H2 hipotézisem**: A Z generációs nők szerint egy állásinterjú során a legjelentősebb gátló tényezőt az életkoruk jelenti, amelynek az oka abban keresendő, hogy családalapítás előtt állnak.

Esélyegyenlőség szempontjából még mindig van hova fejlődnie a régióknak (is), hiszen a témában olvasott szekunder, illetve a saját kérdőíves kutatásom alapján sajnálatos módon a mai napig érzik a nők a hátrányos megkülönböztetést az élet minden egyes területén, köztük a munkaerőpiacon is. A nők minden területen érzik a diszkriminációt, legyen szó álláskeresésről, állásinterjúról vagy magáról a foglalkoztatásról. Jelen vannak a fizetésbeli különbségek (**gender pay gap**) is, nagyrészt 10-20% között, tehát a nők ugyanazon munkát még mindig kevesebb bérért végzik el. Végezetül, de nem utolsósorban, a nők úgy érzik, hogy **kisebb esélyük van megkapni egy megpályázott állást**, továbbá az „üvegplafon-hatás” miatt **nehezebb számukra a szervezetben való feljebb lépés** is, mint a férfiaknak. Ezek miatt **elfogadásra került a H3 hipotézisem**; A Z generációs nők úgy gondolják, hogy kisebb esélyük van megkapni ugyanazon megpályázott pozíciót, mint férfitársaiknak, illetve utána több idő feljebb kerülniük a ranglétrán. Jelen esetben is a szigorúbb törvényi szabályozást javasolnám, hiszen nincs jogi következménye, ha egy munkáltatónál ugyanazon munkáért a nők kevesebb munkabért kapnak, mint a férfiak.

Statisztikai adatok vizsgálatán keresztül mutattam be az Észak-magyarországi régió helyzetét a foglalkoztatás szempontjából, amely sajnálatos módon előrevetítette a H4 hipotézisem első felének beigazolódását, mivel az elmúlt években -bár egyre kedvezőbb tendenciát mutattak az adatok- nem következett be látványos javulás, kiugróan magas az állandó belső elvándorlás számos okból kifolyólag. A szakirodalmi elemzés és kérdőíves primer kutatásom során be is bizonyosodott, hogy az Észak-magyarországi régióban továbbra is kedvezőtlen a helyzet, nem biztosítanak elég munkahelyet, kevés a fizetés, illetve **a térség munkaerő-piaci adottságai nem elégítik ki a nők karriercéljait**, nincs lehetőség szakmai fejlődésre, ezen okokból kifolyólag nem is szeretnének állandó lakóhelyükön maradni, tehát továbbra is csak nőni fog az elvándorlók száma. A szekunder és primer kutatás által kapott adatok miatt **elfogadásra került a H4 hipotézisem**; „A fiatal, pályakezdő nők nem szeretnének az Észak-magyarországi régióban maradni, mivel nem elégítenék ki a karriercéljaikat az itt található szakmai lehetőségek.” Sajnos a régióban nincs elég munkahely, így nem csoda, hogy szinte „menekülnek” innen a fiatalok. Véleményem szerint több munkahelyet kellene nyitni, amely fokozatosan biztosítaná a magasabb életszínvonalat is, amely akár a nettó bérek növekedését is jelenthetné.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Bolgár, J. (2016.). Fragmentumok a nők esélyegyenlőségéről. *Társadalom és Honvédelem*, 9-10.o.
- Bratt, C., Abrams, D., & Swift, H. J. (2020.). Supporting the Old but Neglecting the Young? The Two Faces of Ageism. *Developmental Psychology*, 1-11.o.
- Bratt, C., Swift, H., Abrams, D., Vauclair, C.-M., & Marques, S. (2018). Forrás: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2017-47508-001.pdf>
- Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara. (2020.). Y és Z generációs életstílus és munkához való hozzáállás riport. Budapest.
- Chelma, K., & Fox Keller, E. (2017.). *Cultures without Culturalism: The Making of Scientific Knowledge*. Duke University Press.
- Cserni, V. (2023.). Nők helyzete a munkaerőpiacon, esélyegyenlőség a 21. században, A nők énmárkaépítése a munkaerőpiacon. *Új Munkaügyi Szemle*, 4-6.o.
- Csobanka, Z. E. (2016). The Z Generation. *Acta Educationis Generalis*, 63-76.o.
- Dr. Garai-Fodor, M. (2018.). Munkahely-választási preferenciák szerinti Z generációs klaszterek jellemzői. Budapest.
- Dr. Pais, E. R. (2013.). Alapvetések a Z generáció tudomány kommunikációjához. Pécs.
- Forray R., K. (2013.). Esélyegyenlőség a mai Magyarországon. Pécsi Tudományegyetem BTK NTI Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Baranya Vármegye, Magyarország.
- Dr. Göndör, É. (2015.). Munka és család a munkajog tükrében. Győr: UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft.
- Gyimesi, K. (2023.. március 8). Nők a munkaerőpiacon: a női munkavállalás rövid története.
- Kázmér-Mayer, S., & Czibor, A. (2019.). Nemi különbségek hatása a vezetési stílusra. *replika*, 133-143.o.
- Keveházi, K. (2017.). Nem-ügy, Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalkozási szférában. Budapest, Pest Vármegye, Magyarország.
- Kocziszky, G., & Szendi, D. (2021. ). Quo vadis Észak-Magyarország? A régió lehetséges fejlődési pályáinak ex-ante vizsgálata. *Területi Statisztika*, 5-6.o.
- Koncz, K. (2008.). A nők munkaerő-piaci pozícióját meghatározó tényezők. In K. Katalin, *Nők a munkaerő-piacon*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies. 144.o.
- Koncz, K. (2010. 88. évfolyam 10—11. szám). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle*, 1083-1085.o.

- Lipták, K., & Matiscsákné dr. Lizák, M. (2018.). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány*, 41-51.o.
- Matiscsákné dr. Lizák, M. (2012.). *Emberi erőforrás gazdálkodás*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- Nagy, J. (2018.. február 22.). Foglalkoztatáspolitikai. Budapest, Pest Vármegye, Magyarország.
- Pálffy, Z. (2021.). A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken. *XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete*. Győr: Szent István Egyetem., 116-122. o.
- Sturm, R. E., Atwater, L. E., Taylor, S. N., & Tringale, A. (2021.). The era of #MeToo and what managers should do about it. *Business Horizons*.
- Szabó, M. C. (2006.). Közszerológati Online Lexikon.
- Szántó, G. (2021.). Az üvegplafon egy önbeteljesítő jóslat?! - Karrierlehetőségek vizsgálata a női munkavállalók körében. *Régiókatatás Szemle*, 99-100.o.
- Takács, I. (2020.). Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztő. *Metszetek - Társadalomtudományi folyóirat*, 66-70.o.
- Varga, A. (2013.). *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Vida, K., & Kovács, M. (2017.). A token helyzet és a meritokrácia illúziója: a kivétel erősíti a szabályt? In *Társadalmi nemek*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó., 141- 154.o.

## Egyéb források

- Antoni, R. (2010.. május 18.). *Nőkért.hu*. Forrás: Nőkért.hu: <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes> Letöltés ideje:2023. szeptember 02.
- EURES. (2023. 07. 13.). Munkaerő-piaci információk: Magyarország. [https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-hungary\\_hu](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-hungary_hu) Letöltés ideje: 2023.szeptember 15.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2022.). *ksh.hu*. Forrás: ksh.hu: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/fol/hu/fol0006.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/fol/hu/fol0006.html) Letöltés ideje: 2023. szeptember 29.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2023.). *ksh.hu*. Forrás: ksh.hu: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/nep/hu/nep0034.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0034.html) Letöltés ideje: 2023. szeptember 29.

Központi Statisztikai Hivatal. (2022.). Fókuszban a vármegyék-Térségi összehasonlítás.  
Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/224/index.html> Letöltés ideje: 2023. november 05.

McKinsey&Company. (2018.). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. Forrás:  
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/consumer%20packaged%20goods/our%20insights/true%20gen%20generation%20z%20and%20its%20implications%20for%20companies/generation-z-and-its-implication-for-companies.pdf>  
Letöltés ideje: 2023. október 23.

netjogtar.hu. (2003.). 2003. évi CXXV. törvény .  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv> Letöltés ideje: 2023. szeptember 20.

Szabó, M. C. (2006.). Közzolgálati Online Lexikon. <https://lexikon.uni-nke.hu/szocikk/meritokracia/> Letöltés ideje: 2023. szeptember 10.

## MELLÉKLETEK

1. Neme?
  - Nő
  - Férfi
  - Nem szeretnék válaszolni
  - Egyéb:
  
2. Életkora? (rövid szöveges válasz)
  
3. Családi állapota?
  - Egyedülálló
  - Házasság
  - Özvegy
  - Élettársi kapcsolatban
  - Kapcsolatban
  - Elvált
  
4. Hány gyermeke van?
  - 1
  - 2
  - 3 vagy több
  - Nincs gyermekem
  
5. Ha van gyermeke mennyi idős / mennyi idősök? (rövid szöveges válasz)
  
6. Melyik vármegyében lakik? (legördülő lista)
7. Az Ön állandó lakhelyének típusa
  - Főváros
  - Vármegyeszékhely
  - Egyéb város
  - Falu/község
  
8. Legmagasabb iskolai végzettsége?
  - Befejezetlen általános iskola
  - Befejezett általános iskola
  - Szakmunkásképző vagy szakiskolai bizonyítvány
  - Szakközépiskolai vagy szakgimnáziumi érettségi
  - Gimnáziumi érettségi
  - OKJ vagy akkreditált okleveles képzés vagy technikum

- Főiskolai diploma
  - Egyetemi diploma
  - Posztgraduális
  - Doktori fokozat
9. A pályaválasztása során tájékozódott arról, hogy a megszerzett végzettséggel milyen lehetőségei lesznek a munkaerőpiacon?
- Igen, a középiskola választás előtt
  - Igen, a felsőoktatás választás előtt
  - Nem
10. Ha az előbb igennel válaszolt, hol tájékozódott?
- Ismerős/barát/családtag
  - Pedagógus
  - Állásportálon
  - Állásbörzén
  - Online
  - Egyéb: saját válasz
11. A pályaválasztása során tájékozódott arról, hogy a megszerzett végzettséggel milyen fizetéssel számolhat?
- Igen
  - Nem
12. Ha az előbb igennel válaszolt, hol tájékozódott?
- Ismerős/barát/családtag
  - Állásportálon
  - Állásbörzén
  - Online
  - Egyéb: saját válasz
13. Ön jelenleg mivel foglalkozik? (Többet is megjelölhet.)
- Felsőoktatásban tanulok nappali tagozaton
  - Felsőoktatásban tanulok nappali tagozaton levelező képzésben
  - Egyéb tanulmányokat folytatok:
  - Részmunkaidőben dolgozok
  - Alkalmi munkákat vagy diákmunkát vállalok
  - Főállásban dolgozok
  - Nem dolgozok és nem folytatok tanulmányokat

14. A végzettsége, képesítése megszerzését követően a szakmájában szeretett volna / szeretne elhelyezkedni?

- Igen
- Nem
- Nem tudtam / Még nem tudom

15. El tudja képzelni, hogy állandó lakhelyén helyezkedik el?

- Igen
- Nem
- Még nem tudom

16. Ha nemmel válaszolt, annak mi az oka?

- Szakmai fejlődés hiánya
- Alacsony bér
- Technikai fejlettség hiánya
- Nincs a végzettségemnek megfelelő munkahely
- Egyik sem
- Nem releváns
- Egyéb: saját válasz

17. Ha igennel válaszolt, annak mi az oka?

- Szakmai fejlődés
- Megfelelő bér
- Megfelelő szintű technikai fejlettség
- Szeretem a lakóhelyem
- A családom közelében szeretnék maradni
- Egyik sem
- Nem releváns
- Egyéb: saját válasz

18. Ha jelenleg dolgozik, akkor a végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedett el?

- Igen
- Nem
- Nem dolgozom
- Egyéb: saját válasz

19. Ha dolgozik, milyen szakterületen és milyen beosztásban? (rövid szöveges válasz)

20. Ön mi alapján választott vagy választana munkát, mennyire fontosak az alábbi tényezők? (Kérem, hogy 1-4-ig terjedő skálán minősítse az alábbi tényezőket, hogy 1=Egyáltalán nem fontos, 4=Nagyon fontos)

- Szakmai érdeklődés

- Szakmai fejlődés és új készségek megszerzése
- Munkabér és juttatások
- Elismerés és visszajelzések
- Önmegvalósítás
- Biztonság, stabilitás
- Munkaidőn kívüli programok
- Továbbképzési lehetőségek
- A vállalat társadalmi felelősségvállalása (CSR)
- Korszerű számítástechnikai eszközök
- Rugalmas munkaidő és munkakörnyezet (home office lehetőség)
- Kihívást jelentő, kreatív feladatok

21. Önt milyen mértékben motiválnák az alábbi tényezők? (Kérem, hogy 1-4-ig terjedő skálán minősítse az alábbi tényezőket, hogy 1=Egyáltalán nem motiválna, 4=Nagyon motiválna)

- Szellemi ösztönzés
- Altruizmus (önzetlenség)
- Társas kapcsolatok
- Munkával kapcsolatos biztonság
- Anyagiak
- Változatosság
- Hierarchia (vezető-beosztott viszony kedvező megítélése)
- Függetlenség
- Fizikai környezet
- Presztízs
- Munkateljesítmény
- Önérvényesítés
- Esztétikum
- Kreativitás
- Irányítás
- Rugalmasság (munkaidő, munkavégzés helye, pl.: home office)
- Munkahely közelsége

22. Az alábbi állítások mennyire igazak Önre? (Kérem, hogy 1-4-ig terjedő skálán minősítse az alábbi tényezőket, hogy 1=Egyáltalán nem igaz, 4=Teljes mértékben igaz)

- Több munkahelyet szeretnék kipróbálni pályafutásom során
- Munkahelyemnél szeretnék minél nagyobb karriert befutni
- Fontos a munka és magánélet egyensúlya
- Fontos a folyamatos visszajelzés
- Fontos a jó teljesítményért járó elismerés
- Fontos, hogy be tudjam osztani a saját munkaidőm
- Fontos, hogy legyen home office lehetőség

- Minél modernebb technológiával szeretnék dolgozni
- Fontos a munkatársakkal és a felettesekkel való jó kapcsolat
- Munkám során meg szeretném valósítani a saját ötleteimet

23. Ön milyen munkaidőben szeretne dolgozni?

- Kötött munkaidőben
- Rugalmas munkaidőben
- Nem tudom

24. Pozitív élmény volt Ön számára az állásinterjú?

- Igen
- Nem
- Semleges volt
- Még nem voltam állásinterjún

25. Ha az előbb igennel válaszolt, annak mi az oka? (rövid szöveges válasz)

26. Ha az előbb nemmel válaszolt, annak mi az oka? (rövid szöveges válasz)

27. Ha az előbb azt válaszolta, hogy semleges, annak mi az oka? (rövid szöveges válasz)

28. Ön szerint milyen mértékben figyelhető meg a fiatal nők diszkriminációja az alábbi területeken? (Kérem, hogy 1-4-ig terjedő skálán minősítse az alábbi tényezőket, hogy 1=Egyáltalán nem, 4=Nagy mértékben)

- Munkahelykeresés
- Állásinterjú
- Foglalkoztatás
- Otthoni háztartás
- Utcán
- Szórakozóhelyen
- Mindennapi tevékenységek közben (pl.: bevásárlás)
- Oktatás
- Egészségügy

29. Ön szerint mi a legnagyobb gátló tényező a fiatal nők elhelyezkedésénél? (rövid szöveges válasz)

30. Véleménye szerint az alábbi tényezők milyen mértékben figyelhetők meg a pályakezdő női munkavállalók diszkriminációja terén? (Kérem, hogy 1-4-ig terjedő skálán minősítse az alábbi tényezőket, hogy 1=Egyáltalán nem, 4=Nagy mértékben) nehezebb elhelyezkedés

- Magasabb elvárások
- Alacsonyabb munkabér
- Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés
- Életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés
- Iskolai végzettség

31. Ön a fenti tényezők melyikével találkozott álláskeresés/elhelyezkedés során?

- magasabb elvárások
- Alacsonyabb munkabér
- Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés
- Életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés
- Iskolai végzettség
- Egyik sem
- Mindegyik

32. Az életkor alapján Ön szerint milyen hátrányos megkülönböztetés éri a nőket?

- Együtt jár a tapasztalat hiányával
- Családalapítás előtt vagy közben állnak a nők
- Generációs különbségek
- Mindegyik
- Egyik sem
- Egyéb: saját válasz

33. Ön szerint igaz, hogy a férfiak könnyebben helyezkednek el, könnyebben kapják meg ugyanazon munkát, mint a nők?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

34. Ön szerint igaz-e az az állítás, hogy a női munkavállalók ugyanazon munkáért kevesebb bért kapnak?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

35. Ha igennel válaszolt, mit gondol, hány százalékkal kapnak kevesebb bért a nők?

- 0-10%
- 10-20%
- 20-30%
- 30-40%
- Egyik sem
- Egyéb:

36. Ön szeretne magasabb pozícióba kerülni munkahelyén?

- Igen, mert szeretem a kihívásokat
- Igen, mert szeretek másokat irányítani
- Igen, mert magasabb fizetést szeretnék kapni
- Igen, mert fontos számomra a karrier
- Igen, viszont nem a jelenlegi munkahelyemen
- Nem, mert a család fontosabb, mint a karrier
- Nem, mert meg vagyok elégedve a jelenlegi fizetésemmel és helyzetemmel
- Nem, mert túl nagy felelősség
- Nem, mert nem érzem magam alkalmasnak arra, hogy másokat irányítsak
- Még nem tudom
- Egyéb:

37. Ön szerint mennyi esélye van arra, hogy 5 éven belül egy magasabb pozícióban legyen?

- Semmi esélyt sem látok rá
- Nagy esélyem van rá
- Van rá esélyem, viszont nem a jelenlegi munkahelyemen
- Szerintem lehet rá esélyem, bár nem vagyok biztos
- Nem szeretnék magasabb pozícióba kerülni

38. Ön szerint egy férfinak magasabb esélye van 5 éven belül magasabb pozícióba kerülni, mint egy nőnek?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

## Táblázatok jegyzéke

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. táblázat: A Z generáció összehasonlítása a többivel .....        | 17 |
| 2. táblázat: A Z generáció SWOT-elemzése.....                       | 18 |
| 3. táblázat: Pályaválasztás tudatossága karrier szempontjából.....  | 31 |
| 4. táblázat: Tájékoztató platformok karrier szempontjából.....      | 32 |
| 5. táblázat: Pályaválasztás tudatossága fizetés szempontjából ..... | 32 |
| 6. táblázat: Tájékoztató platformok fizetés szempontjából .....     | 33 |

## Ábrajegyzék

|                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ábra: Karrierépítési esélyek férfiaknak és nőknek .....                                                                                                                | 14 |
| 2. ábra: Az állandó népesség és a nők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között.....                                            | 22 |
| 3. ábra: Az állandó népesség alakulásának (ezer fő) mutatói az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között .....                                                  | 23 |
| 4. ábra: Nyilvántartott álláskeresők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között .....                                            | 24 |
| 5. ábra: Nyilvántartott álláskeresők számának alakulása (ezer fő) országosan (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között .....                                     | 24 |
| 6. ábra: 180 napon, illetve 1 éven túl nyilvántartott álláskeresők számának (ezer fő) alakulása az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között.....               | 25 |
| 7. ábra: 180 napon, illetve 1 éven túl nyilvántartott álláskeresők számának (ezer fő) alakulása országos szinten (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között ..... | 26 |
| 8. ábra: Nyilvántartott pályakezdők számának alakulása (ezer fő) az Észak-magyarországi régióban 2016-2022. évek között .....                                             | 26 |
| 9. ábra: Nyilvántartott pályakezdők számának alakulása (ezer fő) országos szinten (kivéve Észak-Magyarország) 2016-2022. évek között .....                                | 27 |
| 10. ábra: Kitöltők életkor szerinti megoszlása .....                                                                                                                      | 29 |
| 11. ábra: Kitöltők terület szerinti megoszlása.....                                                                                                                       | 29 |
| 12. ábra: Kitöltők végzettség szerinti megoszlása .....                                                                                                                   | 30 |
| 13. ábra: Kitöltők jelenlegi foglalkozása .....                                                                                                                           | 30 |
| 14. ábra: A végzettsége, képesítése megszerzését követően a szakmájában szeretett volna/szeretne elhelyezkedni? .....                                                     | 33 |
| 15. ábra: Ha jelenleg dolgozik, akkor a végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedett el?.....                                                                        | 34 |
| 16. ábra: El tudja képzelni, hogy állandó lakhelyén helyezkedik el? .....                                                                                                 | 34 |
| 17. ábra: Ha a lakóhelyén szeretne maradni, annak mi az oka?.....                                                                                                         | 35 |
| 18. ábra: Ha nem szeretne az állandó lakóhelyén maradni, annak mi az oka? .....                                                                                           | 35 |
| 19. ábra: Ön mi alapján választott vagy választana munkát, mennyire fontosak az alábbi tényezők? .....                                                                    | 37 |
| 20. ábra: Önt milyen mértékben motiválnák az alábbi tényezők? .....                                                                                                       | 38 |
| 21. ábra: Az alábbi állítások mennyire igazak Önre? .....                                                                                                                 | 38 |
| 22. ábra: Milyen munkaidőben szeretne dolgozni? .....                                                                                                                     | 39 |
| 23. ábra: Pozitív élmény volt Ön számára az állásinterjú? .....                                                                                                           | 40 |
| 24. ábra: Milyen mértékben figyelhető meg a nők diszkriminációja az alábbi területeken? .....                                                                             | 41 |
| 25. ábra: Legnagyobb gátló tényezők elhelyezkedés során-szófelhő.....                                                                                                     | 42 |
| 26. ábra: Az alábbi tényezők milyen mértékben figyelhetők meg a pályakezdő női munkavállalók diszkriminációja terén? .....                                                | 42 |
| 27. ábra: Életkor alapján milyen hátrányos megkülönböztetés éri a nőket? .....                                                                                            | 43 |
| 28. ábra: Ön szerint igaz, hogy a férfiak könnyebben helyezkednek el, könnyebben kapják meg ugyanazon munkát, mint a nők? .....                                           | 44 |
| 29. ábra: Ön szerint igaz-e az az állítás, hogy a női munkavállalók ugyanazon munkáért kevesebb bért kapnak? .....                                                        | 45 |
| 30. ábra: Mit gondol, hány százalékkal kapnak kevesebb bért a nők? .....                                                                                                  | 45 |
| 31. ábra: Nemek közötti bérszakadék, 2021.....                                                                                                                            | 46 |
| 32. ábra: Ön szeretne magasabb pozícióba kerülni munkahelyén? .....                                                                                                       | 46 |
| 33. ábra: Ön szerint mennyi esélye van arra, hogy 5 éven belül egy magasabb pozícióban legyen? .....                                                                      | 47 |
| 34. ábra: Ön szerint egy férfinak magasabb esélye van 5 éven belül magasabb pozícióba kerülni, mint egy nőnek?.....                                                       | 48 |

## NYILATKOZAT

Alulírott **Takács Boglárka**, büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy az általam benyújtott, „**A Z generációs nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők vizsgálata, különös tekintettel az Észak-magyarországi szellemi foglalkoztatottakra**” című szakdolgozat (diplomamunka) önálló szellemi termékem. Amennyiben mások munkáját felhasználtam, azokra megfelelően hivatkozom, beleértve a nyomtatott és az internetes forrásokat is.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozat elektronikus példánya a védés után az Eszterházy Károly Egyetem könyvtárába kerül elhelyezésre, ahol a könyvtár olvasói hozzájuthatnak.

Kelt: Eger, 2023 év 12. hó 03. nap.



.....

aláírás

## Konzultációs nyilatkozat

Hallgató neve: **Takács Boglárka**  
Szak, szakirány: **emberi erőforrások szak**  
Konzulens tanár neve: **Matiscsákné dr. Lizák Marianna**

### Az első személyes konzultáció

Időpont: **2022. 12.06.**  
Téma: **szakdolgozati téma pontosítása. Kérő-  
dalomból átlátszó.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

### A második személyes konzultáció

Időpont: **2023. 05. 15.**  
Téma: **Primer kutatás áttekintése. Kutatási-  
módszertan véglegesítése.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

### A harmadik személyes konzultáció

Időpont: **2023. 11. 11.**  
Téma: **A szakdolgozat véglegesítése. Tézis-  
formai követelmények átlátszó.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

A nyilatkozatot a szakdolgozathoz kötelezően csatolni kell!