

NYERGES ÉVA

*egyetemi tanársegéd**SZE Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Kar*

Szükségmegoldás vagy elkerülhetetlen jövő? Digitális megoldások a munka világában a COVID-19 járvány hatásának összefüggéseiben

ABSZTRAKT

A COVID-19 világméretű járvány a mindennapi munkavégzés és munkaügyi folyamatok tekintetében is markáns változásokat hozott. Kiugróan megnőtt a távmunka aránya, és a digitális munkaeszközök használata általánossá vált. A munkavállalók távoli hozzáférés útján, felhőalapú megoldások és változatos applikációk használatával végzik feladataikat, sok esetben részben vagy egészében távmunkában. Bizonyos munkakörökben mindennappossá váltak az online konferenciák, a munkatársak között hibrid formában vagy teljes távmunkában történik a kapcsolattartás, amelyhez elengedhetetlenek a modern IT-megoldások. De vajon a digitális megoldások a munkavégzésben szükségképpen kialakultak volna, és a világméretű járvány hatása csak felerősítette és előrehozta-e azokat, vagy önmagában a pandémia okozta változás idézte elő a digitalizáció robbanásszerű elterjedését? A válaszhoz az alábbi kérdőíves kutatás eredményei vihetnek közelebb.

Kulcsszavak: digitalizáció ■ elektronikus nyilatkozatok ■ munkaügyi digitalizáció
■ COVID-19 ■ távmunka

I. BEVEZETŐ

A COVID-19 járvánnyal összefüggő gazdasági és társadalmi hatások egyik legkézzelfoghatóbb jelensége a mindennapi munkavégzés megváltozása volt. Számos munkakörben – részben vagy egészében – általánossá váltak az IT-megoldások. A munkavállalók távoli hozzáférés útján, felhőalapú megoldások és változatos applikációk használatával, sok esetben részben vagy egészében távmunkában végzik feladataikat.

A digitalizáció és a modern információtechnológia mára a munka világát is áthatja. Alapjaiban változtak meg munkavégzési szokásaink és a foglalkoztatási formák egyaránt. A mindennapi munkavégzés és annak formái sok tekintetben átalakultak, sőt az IT-fejlesztések új munkakörö-

ket, új munkavégzési formákat is életre hívtak. Nem csupán a COVID-19 világjárvány hatásainak tudható be az a jelenség, hogy egyre többen végzik feladataikat távmunkában, és számos feladat elvégzése kizárólag IT-rendszerek, illetve infokommunikációs eszköz használatával lehetséges. A munkavégzési formák változása mellett a digitalizáció hatásai a munkaügyi ügyvitelben is tetten érhetők, e téren is egyre elterjedtebbek az elektronikus megoldások.

Vajon a digitális megoldások a munkavégzésben szükségképpen kialakultak volna, és a világjárvány hatása csak felerősítette és előrehozta-e azokat, vagy önmagában a pandémia okozta változás idézte elő a digitalizáció robbanásszerű elterjedését? Tény, hogy lényegesen megváltoztak a munkafeltételek és munkaeszközök a munkakörök egy jelentős részében. De vajon a munkavállalók – vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatottak – ellenzik vagy üdvözlik-e a digitális megoldásokat és a megváltozott munkavégzés elektronikus módszereit? Inkább pozitív, vagy inkább negatív a fogadtatása az új tendenciáknak?

A fenti kérdések joggal merülhetnek fel, és – noha pontos választ valószínűleg nem kaphatunk – a munkavállalók közvetlen megkérdezésével közelebb juthatunk a jelenség megítéléséhez. E célból egy kérdőíves kutatás indult útjára 2022 nyarán, részben az alábbi fő kérdéskörökben:

- Ad.1.: A kutatás vizsgálta, hogy a digitális megoldások miként hatják át a mindennapi munkavégzést, mely elektronikus eszközök segítik a munkafeladatok hatékony, munkahelyhez nem kötött elvégzését.
- Ad. 2.: A kutatás megvizsgálta a digitális megoldások elfogadottságát, az ehhez fűződő munkavállalói attitűdöt, azaz a „felhasználói élményt”.

Mindezen kérdésekhez kapcsolódóan természetesen vizsgálandó az a jogszabályi környezet, amely a munkavégzést szabályozza, mégpedig annak tükrében, hogy miként illeszkednek a megváltozott munkavégzési szokások a hatályos szabályozás adta keretekhez.

II. A KUTATÁS KERETEI

1. A kérdőív legfontosabb adatai

A kérdőív 2022 nyarán, elektronikus formában indult útjára, és jelen cikk írásáig 85 válaszadó töltötte ki. A minta korosztály, végzettség és munkakör szempontjából egyaránt rendkívül heterogén, így a relatíve kis számú kitöltöttség mellett is meggyőző képet ad a vizsgált témában.

A kérdőív mindösszesen tizenkét kérdést tartalmaz, amelyből a négy demo-

gráfiai jellegű adat megadásán túl nyolc érdemi kérdésre felelnek a válaszadók. Az érdemi, kutatási kérdések közül négy kérdés az otthoni munkavégzés (táv-munka vagy home office) jelenségére kérdez rá. További négy kérdés a digitális megoldások alkalmazására kíváncsi a mindennapi munkavégzés során, összehasonlítva a világvilágjárvány előtti és az azt követő időszakot.

Jelen írás – terjedelmi okok miatt – kifejezetten a digitális eszközök vonatkozásában megállapított tapasztalatokra fókuszál, a távoli munkavégzés tapasztalatairól más keretek között számolunk be.

2. A kérdőív tapasztalatai

A munkavállaló elégedettség feltárása elengedhetetlen minden olyan kutatásban, amely olyan eszközök, munkamódszerek vagy munkakörülmények vizsgálatát tűzi ki célul, amely a foglalkoztatásban új, vagy a korábbiaktól lényegesen eltérő. A munkavégzés során az egyik kulcsfogalom ugyanis a munkavállalói elégedettség és ösztönzésmenedzsment, melynek célja és eredménye is egyben a motiváció. A munkavállalói motiváció ebben az értelemben egyet jelent viselkedésének befolyásolásával, irányításával, mégpedig üzlet vagy más célok megvalósulása érdekében. A munkavállalók motivációja pedig kizárólag akkor lehet sikeres, ha a motiváció mögötti tartalom is ismert a motiváló számára.^[1] A munkavállalói hozzáállás pozitív előmozdítása magas fokon célorientált és tudatos szervezést igényel, amely a gazdasági érdekeket képes összehangolni az egyéni, munkavállalói szükségletekkel, a vállalati hatékonyságot a pszichés tényezőkkel.

Az ösztönzésmenedzsment – mint tudomány – azoknak az elméleteknek és módszereknek a rendszerbe foglalt összessége, amelyek által a munkavállalók motiváltsága – ezáltal munkavégzésük hatékonysága – mozgítható elő.

A kapcsolódó tudományos irodalom az ösztönzésmenedzsment fő alkotóelemeiként az ösztönzési politikát, az ösztönzési stratégiát és az ösztönzés eszközrendszerét, gyakorlatát nevezi meg. Az ösztönzési politika az ösztönzés küldetését és alapelveit fogalmazza meg, nevezetesen azt, hogy milyen szempontok mellett igyekszik ellentételezni a munkatársai teljesítményét a munkáltató. E célok megvalósításának hosszú távú felépítését azután az ösztönzési stratégia adja meg. Az ösztönzési rendszer mindezek konkrét megvalósulása, vagyis olyan szabályok és eljárások összessége, melyekkel a munkáltatói szervezetben végül kézzel fogható eredménnyé válhat a munkavállalók ösztönzése.^[2] A motiváció és ösztönzés egyik alapköve a munkavállalói vélemények megismerése, hiszen ezen ismeretek hiányában aligha képzelhető el célorientált és elégedettséget kiváltó munkaszervezés.

[1] László – Óhegyi – Poór, 2013, 52.

[2] László – Óhegyi – Poór, 2013, 55-57.

A következőkben a kutatás legfőbb adatai és megállapításai kerülnek ismertetésre. Elsőként az általános adatokra vonatkozó statisztika olvasható, majd azt követően a digitális eszközök használatával kapcsolatos munkavállalói tapasztalatok, illetve az azokkal való munkavállaló elégedettség kérdésére adott válaszok kerülnek ismertetésre.

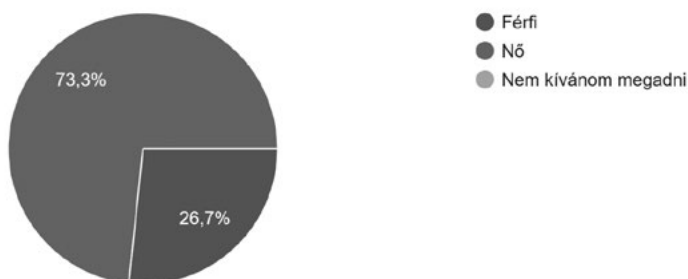
a. A válaszadók általános adatai

- Nemek szerinti megoszlás

A válaszadók mindegyike megadta nemét, a mintában szereplők 73,3 százaléka nő, 26,7 százaléka férfi.

Neme

75 válasz



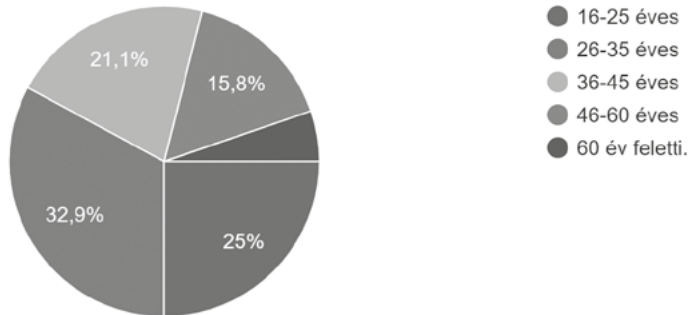
1. ábra: A válaszadók nem szerinti megoszlása
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

- A válaszolók életkora

A mintában az aktív munkavállalói réteg megfelelő megoszlással szerepel, amely tükrözi a munkavállalók általános korfáját. A legnagyobb arányban a 26 és 60 közötti korosztály töltötte ki a kérdéseket, akik a válaszadók mintegy 70 százalékát tették ki. Elenyésző számban, 5,3 százalékban válaszoltak 60 év feletti korosztályba tartozó személyek, de az egyéb válaszok alapján feltételezhető, hogy e válaszadók az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben vagy nyugdíjasként aktív munkavállalóként dolgoznak a munkaerőpiacon.

Életkora

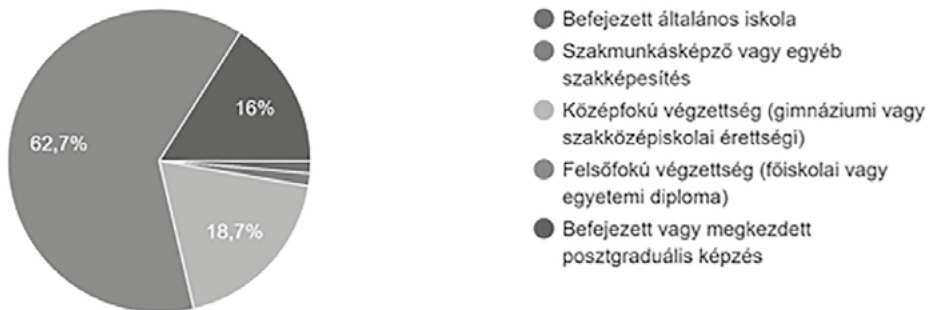
76 válasz



2. ábra: A válaszadók életkora
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

- Iskolai végzettség

A minta legnagyobb részét, összesen 78,7 százalékot a diplomás munkavállalói réteg teszi ki. Ebből 62,7 százalék felsőfokú végzettséggel rendelkezik, míg további 16 százalék megkezdett vagy befejezett posztgraduális képzésben vett/vesz részt. A diplomás munkavállalók réteg a kutatás szempontjából mérsékelten felülreprezentáltak, amely ténynek a digitális eszközök használata tekintetében jelentősége lehet, különösen a munkaköri adatok összefüggésében. A minta további nagyobb szeletét a középfokú végzettséggel rendelkezők adják (18,7 százalék), és elenyésző számban töltötték ki a kérdőívet az általános iskolát vagy szakmunkásképzőt végzett válaszadók (mindkét csoport 1,3 százalékban adott választ).



3. ábra: A válaszadók iskolai végzettsége
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

- A válaszadók munkaköre

Munkakör tekintetében a szellemi tevékenységűek teszik ki a minta legnagyobb részét, 79 százalékot; 57,9 százalékuk beosztottként, 21,1 százalékuk vezetőként végzi tevékenységét. Ezt az adatot a végzettségi adattal együttesen célszerű értelmezni, amely alapján megállapítható, hogy a minta csaknem 79 százalékban a diplomával rendelkező, szellemi tevékenységet végző személyek munkavégzési szokásairól ad hiteles képet, annak ellenére, hogy a kérdőív nem célzott, és bármely válaszadó számára nyitott.

További 15,8 százalék vállalkozóként, szabadúszóként vagy egyéb önfoglalkoztatotként nevezte meg magát, és mindösszesen 5,4 százalékuk végez fizikai munkát.

Munkaköre

76 válasz



4. ábra: A válaszadók munkaköre
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

b. A kutatás érdemi kérdései

A digitális munkaeszközök használatára vonatkozóan négy kérdés szerepel a kutatásban. A minél átfogóbb kép megismerése érdekében az előre megadott válaszlehetőségek mellett a válaszolóknak lehetőségük van szabadszavas mezőben válaszolni, illetve újabb válaszlehetőséget rögzíteni.

A kérdések arra irányulnak, hogy miként változott a munka világa az elektronikus, digitális munkaeszközök használata tekintetében a COVID-19 járvány megjelenése óta. Emellett a felhasználói élményre is rákérdezett a kérdőív. Az utóbbi hónapok-évek tapasztalatai alapján arra vonatkozó következtetést kívánunk levonni, hogy a munkavállalók inkább üdvözlnek, vagy inkább ellenzik-e ezeket az eszközöket. Vajon nehézséget okoz-e a különböző online platformok, felületek, távoli hozzáférés és applikációk használata a mindennapokban, vagy a munkavállalók könnyen elsajátítják-e a használatukat? Szívesen élnek-e a digitális vívmányok adta lehetőségekkel?

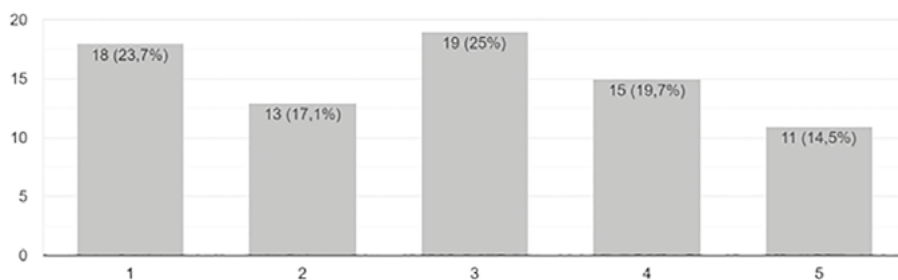
- A COVID-19 járvány megjelenését megelőzően mennyire volt jellemző a munkavégzése(d) során a digitális megoldások alkalmazása?

A kérdés kiegészítéseként néhány példa is szerepel egy felsorolásban, amely szerint ide értendő minden munkavégzéssel összefüggő program, applikáció, elektronikus kapcsolattartás vagy online konferencia is (Zoom, Google Meet, MS Teams, Skype stb.).

A válaszolók 1 és 5 közötti értékek közötti skálán jelölhették válaszukat, amelyből az 1. érték az egyáltalán nem jellemző, az 5. érték a nagyon jellemző választ jelenti.

Az ábrán látható, hogy a válaszok szórása viszonylag egyenletes, minden érték 10 feletti voksot kapott. A két szélső értékre fókuszálva: korábban egyáltalán nem használt digitális platformokat a válaszolók 23,7 százaléka, de 14,5 százaléka napi munkavégzésének már a járvány előtt is része volt valamilyen online felület.

Minden egyéb értékkategóriába is érkezett válasz, a középértéket például 25 százalékuk jelölte meg. Az „1” érték (azaz „egyáltalán nem”) válasz figyelmen kívül hagyása esetén a maradék 76,3 százalék azon válaszadók aránya, akik valamilyen arányban már dolgoztak elektronikus platformokon. Ebből egyértelműen az a következtetés vonható le, hogy a munkavállalók kisebb vagy nagyobb mértékben már a 2020. évet megelőzően is használtak valamilyen digitális eszközt. A digitalizációs tendencia tehát a munkavégzés körében is egyértelműen elindult a világjárvány miatti változások előtt is.



5. ábra: Digitális megoldások használata a COVID-19 járványt megelőzően
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

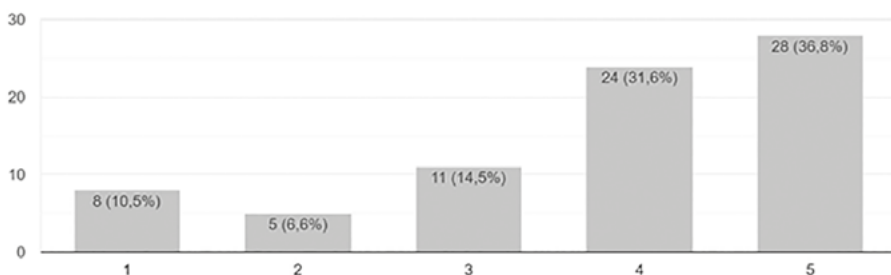
- A COVID-19 járvány megjelenése óta mennyire jellemző a munkavégzése(d) során a digitális megoldások alkalmazása?

A következő kérdés már a járvány utáni időszakra fókuszál, azaz a tartós változásokra. A fenti kérdés mellett egy kiegészítő mondat is orientálja a válaszadót, mégpedig, hogy változott-e a munkavégzés a tekintetben, hogy több

a használt IT-eszköz, jellemzőbb-e a munkavégzéshez szükséges programok, applikációk használata, az elektronikus kapcsolattartás vagy online konferenciák, stb. A válaszolók ez alkalommal is 1 és 5 közötti értékek közötti skálán jelölhették válaszukat, amelyből az 1. érték az egyáltalán nem jellemző, az 5. érték a nagyon jellemző választ jelenti.

A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy kiugró mértékben megemelkedett a digitális eszközök használata az utóbbi néhány évben. A skála pozitív végpontját („nagyon jellemző”) 36,8 százalék jelölte, és további 31,6 százalék a 4. értéken („jellemző”) helyezte el a választ. Ez a mindösszesen 68,4 százalékos arány már önmagában, az átlagos érték figyelembevétele nélkül is markáns eszközhasználatot mutat.

A kérdőív azon kérdéseinek értékeléséből, amely a használatra vonatkozik, arra lehet következtetni, hogy a járvány miatti korlátozások miatt szinte szükségszerűen bevezetett IT-eszközök használata a pandémiát követően nagy arányban fennmaradt. Az applikációk, digitális platformok számos olyan lehetőséget nyújtanak, amely a napi munkavégzést kényelmesebbé, rugalmasabbá teszi, és ezeket az előnyöket vélhetően nem kizárólag a korlátozások áthidalása során lehet kiaknázni. A napi kapcsolattartás mára személyesen is kivitelezhető, mégis a munkaszervezés részévé vált az online konferenciák tartása. További példa lehet az elektronikus dokumentumok előállítás, amelyben szintén tapasztalható a növekedés. A papír alapú szerződéskötés és nyilatkozattétel a járvány okozta korlátozások idején egyértelműen elnehezült, így gyakoribbá váltak az elektronikus úton tett nyilatkozatok, akár digitális aláírás használata mellett, akár más, egyedi azonosítást megkövetelő módszerrel. Ezek a megoldások nem kívánják meg a nyilatkozattevők személyes jelenlétét, így kényelmes és gyors megoldást kívánnak. Noha a személyes találkozás, a papír alapú dokumentumok saját kezű aláírása mára különösebb akadályba nem ütközik, az elektronikus nyilatkozattétel mégis gyakoribbá vált, annak nyilvánvaló előnyei miatt.



6. ábra: Digitális megoldások használata a COVID-19 járványt követően
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

Az elektronikus nyilatkozatok jogi háttere kapcsán érdemes rövid kitekintést tenni. Az írásbeliség követelményét nem kizárólag a papír alapú dokumentum előállítása elégítheti ki. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) legális alapot teremt ugyanis az elektronikus dokumentumok alkalmazására is, anélkül, hogy annak formáit meghatározná. A törvény alapján írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése olyan elektronikus dokumentumban történik, amely kielégíti a következő hármas követelményt: alkalmas arra, hogy a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan tartalommal visszaidézhető legyen belőle, abból a nyilatkozattevő személye egyértelműen beazonosítható, és a nyilatkozattétel időpontja is megállapítható.^[3]

Egyre általánosabb, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti kommunikáció jelentős része elektronikus úton történik. Vélhetőleg ez a felismerés tette szükségessé, hogy a jogalkotó – az Mt. fentebb is idézett 22. § (2) bekezdésében – rögzítse az elektronikus dokumentumba foglalás lehetőségét, amely a törvény szerint kielégíti az írásbeliség követelményét. A munkajogviszony alanyai között ugyanis óhatatlanul felmerül a jognyilatkozatok elektronikus dokumentumba foglalásának szükségessége.^[4]

- Mi a véleménye azokról a digitális eszközökről, programokról, amelyeket a munkavégzése során használ?

A munkavállalói attitűd, a „felhasználói élmény” olyan kérdése a témának, amellyel kapcsolatban elengedhetetlen az első kézből származó tapasztalat gyűjtése. Ezért a következő kérdés kifejezetten a munkavállaló mint felhasználó véleményét kutatja, és kiegészült egy felsorolással is az eszközök tekintetében, úgy mint elektronikus kapcsolattartás, online konferenciák, programok, applikációk stb.

A munkavállalói elégedettséget és a jelenségre adott reakciókat azért fontos vizsgálni, mert a mindennapok során különböző és nagyon eltérő véleményeket lehet látni-hallani a felhasználóktól. A munkavállalók mind pozitív, mind negatív véleményt egyaránt megfogalmaznak a megváltozott munkavégzés és a digitális megoldások kapcsán is. Ennek közelítőleg valós arányát kizárólag statisztikai úton lehet megismerni, hiszen a számosság ismerete nélkül minden vélemény egyedi és elszigetelt.

A kérdőív e kérdése megfelelő differenciálást tett lehetővé az elégedettség mérésére. A válaszok figyelemre méltóak a kutatás szempontjából, hiszen túlnyomórészt kedvező tapasztalatokról és értékelésről számolnak be.

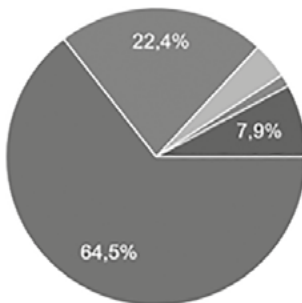
- A kitöltők elsőprő főlényel választották az abszolút pozitív értékelést, hiszen 64,5 százalékuk úgy válaszolt, hogy szereti az új IT-megoldásokat, amelyek sokkal gyorsabbá és egyszerűbbé teszik a munkáját.
- Ezt a meggyőző választ a rangsorban egy olyan válaszlehetőség követi, amely szintén inkább üdvözli, semmint ellenzi a digitális eszközök használatát. A válaszadók 22,4 százaléka úgy válaszolt, hogy alapvetően sze-

[3] Czirók – Nyerges, 2018, 33-38.

[4] Petrovics, 2016, 9-13.

reti az új IT-megoldásokat, de egy-egy új program vagy eszköz használatának megtanulása nehézséget okoz számára. Látható, hogy az átmenet, a kezdeti nehézségek ellenére még ebben a válaszadói csoportban is kedvező a digitális megoldások megítélése.

- Mindössze 3,9 százalék nyilatkozott úgy, hogy számára sok nehézséget okoz az új IT-megoldások megtanulása és használata, és sokkal egyszerűbbek voltak a hagyományos módszerek és eszközök. A kérdőív anonimitása és aggregált adatai miatt arra vonatkozóan nem lehet egyértelmű párhuzamot vonni, hogy ezek a nehézségek összefüggenek-e korosztályi vagy esetleg végzettségi adatokkal. A kutatás szempontjából azonban e réteg sem elhanyagolható, hiszen a digitális készségek, felhasználói ismeretek fejlesztése során a jövőben kiemelt figyelmet kell szentelni azon munkavállalók kompetenciáira, akik az átlagoshoz képest nagyobb támogatást igényelnek.
- Egészen elenyésző, 1,3 százalék volt azok aránya, akik kifejezetten ellenzik az új IT-eszközök használatát, és – válaszuk szerint – lehetőség szerint nem alkalmazzák azokat.
- A kutatás e kérdésének szempontjából pedig értékelésen kívül esik a válaszadók 7,9 százalékos aránya, akik azt a választ jelölték, hogy a munkájuk során nem használnak digitális megoldásokat, IT-eszközöket, mert a munkakörükben vagy munkahelyükön ez nem jellemző. A digitális munkaeszközök természetesen nem minden munkakörben, munkahelyen alkalmazhatók, sok esetben – bizonyos fizikai vagy egyéb tevékenységek területén – eleve kizárt a használatuk. Ám ha szélesebb körben, és kissé a jövőbe tekintve gondolkodunk a kérdésen, akkor elképzelhető az applikáció vagy közösségi média-használat a tisztán fizikai alkotótevékenység körében is (példa lehet az applikációalapú házhozszállítás vagy online marketingtevékenység egy szakács vagy belsőépítész, szobafestő esetében).



- Szeretem az új IT-megoldásokat, sokkal gyorsabbá és egyszerűbbé teszik a m...
- Alapvetően szeretem az új IT-megoldásokat, de egy-egy új program...
- Sok nehézséget okoz az új IT-megoldások megtanulása és használá...
- Kifejezetten ellenzem az új IT-eszközök használatát, és lehetőség szerint nem...
- Munkám során nem használok digitális megoldásokat, IT-eszközöket, mert a...

7. ábra: A digitális eszközökkel kapcsolatos munkavállalói elégedettség
(Forrás: a szerző saját szerkesztése)

- A kitöltők egyéni, szabadon megfogalmazott véleményei

A kutatásban hangsúlyos szerepet kapott a munkavállalók szubjektív véleményének megismerése, hiszen az egyéni és egyedi véleményeket teljes körűen nem lehet felmérni kizárólag előzetesen megadott válaszok, érték kategóriák alapján. Az egyéni vélemények megismerése céljából szabadszavas rovatban az alábbi kérdésre válaszolhattak a kitöltők:

„A COVID-19 világjárvány megjelenése óta számos munkakörben és munkahelyen megváltozott a munkavégzés: általánossá vált a részleges vagy teljes távmunka, és sok digitális megoldást kezdtünk el használni. Ha a fentiekén túl bármely egyéb észrevétele, véleménye van a jelenséggel kapcsolatban, ossza meg velünk röviden!”

A kérdőív komplexitásának okán a kérdés mind a távoli munkavégzés, mind a digitális eszközök kapcsán kialakult véleményre vonatkozott. A kérdésre mintegy két tucat válasz érkezett, amelyek közül – a teljesség igénye nélkül – néhányat kiragadunk:

- „Sokféle platform, sok beállítás, nehézség, ha a partnerek nem megfelelő sávzélességgel rendelkeznek.”
- „Az online eseményeken nagyon sok ember csak hallgat. Nehezebb interaktívan tartani az egyeztetéseket. A másik gond, hogy sokan használják a home officet szabadság helyett. Lenne ez-az amit elintéznék, akkor már a többit otthonról dolgozám, stb.”
- „A hivatalos találkozók könnyebbek elektronikus formában, de hiányzik a személyes kontaktus.”
- „Fontos az edukáció az új eszközök, az új munkavégzés tekintetében.”
- „Ami érdekes, hogy pl. a (...) kapcsolattartásban a telefont felváltották a különböző Teams, WebEx megoldások használata, ami COVID előtt is hasznos lett volna, mégsem használtuk.”

A vélemények tartalmunkban meglehetősen vegyes töltetűek, többen felhívják a figyelmet az esetleges nehézségekre, amelyek a digitális platformok, programok használatának elsajátítása során merülnek fel. Emellett az online megbeszélések kapcsán az egyik kitöltő rámutat a személyes kontaktus hiányára, ami a jövőbeli munkavégzés szempontjából ugyancsak fontos felvetés. Ez utóbbit azonban álláspontom szerint sokkal inkább a távoli munkavégzés kutatási kerekein belül célszerű vizsgálni.

Érdekes azonban figyelembe venni, hogy a szubjektív vélekedés eltérő jellege részben az emberi természet sokszínűségéből is adódik, ilyen módon nem csupán a digitális eszközök megítélése, hanem bármely egyéb jelenség kapcsán hasonlóan alakul. A munkavállalói érdekek és értékek ugyanis erősen eltérőek az egyéni képességek, személyiség, környezeti helyzet és sok egyéb tekintetben is. Az emberi cselekvés mozgatórugói több különböző tényezőtől adódnak össze: Roóz ide sorolja az életjellemzőket, a személyiséget (melynek része az észlelés és érzékelés), a magatartásformákat, a motivációt és nem utolsósorban a képességeket.^[5]

[5] Roóz, 2006, 27.

III. ÖSSZEGZÉS

A digitális megoldások használata a napi munkavégzés során a munkakörök egy jelentős részében markánsan megjelent. A kutatás rámutatott, hogy a tendencia már a COVID-19 világiárvány megjelenése és az azt követő korlátozások miatti gazdasági-társadalmi változások előtt is megkezdődött, átütő mértékben azonban ténylegesen a pandémia során terjedt el. Fontos azonban, hogy a munkáltatók és munkavállalók – az újdonsággal járó nehézségek ellenére – jellemzően felismerték a digitalizáció munkaügyi előnyeit, hiszen nyilvánvalóan elősegíti a rugalmasabb, gyorsabb, optimalizált munkavégzést. Emellett – a távoli munkavégzéssel ötvözve – a munka és magánélet egyensúlyára, integrációjára is áldásos hatást gyakorolhat.

A digitalizáció tehát egyszerre jelent követelményt és eszközrendszert is, amely természetesen a munkaviszonyokban is érezheti hatását, amely lényegesen megkönnyítheti nemcsak a munkáltatók, hanem a munkavállalók életét is. Különösen igaz lehet ez a nagy számú, akár több ezer főt foglalkoztató gazdasági szereplők esetében. A munkajogi nyilatkozatok, dokumentumok papíralapú előállítás, nyilvántartása és nyomon követése ugyanis jelentős ügyterhet jelent, emellett fenntarthatósági, környezettudatossági aggályokat is felvet.^[6]

Fontos kihangsúlyozni, hogy munkavállalói szempontból is előnyös a kényelmes, digitalizált rendszerek használata, hiszen a munkavállalói elégedettségre is kedvező hatással lehet az, ha az ügyintézés gyors és gördülékeny. A munkahelyi elégedettség növelése pedig előmozdítja a hatékony munkavégzést,^[7] a fejlett információs megoldások tehát kölcsönös előnyöket ígérnek.^[8]

IRODALOM

- László Gyula – Óhegyi Katalin – Poór József (2013): A rugalmasság fogalma és aspektusai. In: Poór József (szerk): *Rugalmas ösztönzés rugalmas juttatások*. Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- Czirók Andrea – Nyerges Éva (2018): Digitalizáció a munkajogban: Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára. In: *Munkajog*. 2018/3. sz.
- Petrovics Zoltán (2016): Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban. In: *HR & Munkajog*. 2016/10. sz.
- Roóz József (2006): *Az emberi erőforrás-menedzsment alapjai*. Perfekt Gazdasági, Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt., Budapest.
- Visontay-Szabó Katalin (2013): A munkahelyi környezet pszichológiai hatása. In: *Opuscula Szegediensia 5. A munkajogi és Szociális Jogi Doktoranduszok és Pályakezdő Oktatók Ötödik Konferenciájának Kötete*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged.

[6] Czirók – Nyerges, 2018, 35.

[7] Visontay-Szabó, 2013, 97.

[8] Czirók – Nyerges, 2018, 35.