

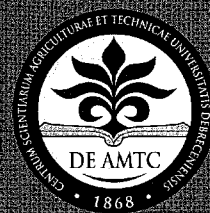
60933

DEBRECENI EGYETEM

**A**GRÁRTUDOMÁNYI  
KÖZLEMÉNYEK **33.**

ACTA AGRARIA DEBRECENIENSIS

2009

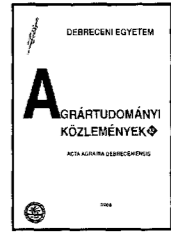


TARTALOM	Oldal	CONTENTS	Page
<i>Szabó G. Gábor</i> : Dr. Ihrig Károly: a tudós és az ember .....	5	<i>G. Gábor Szabó</i> : Dr. Károly Ihrig: the Scholar and the Person .....	5
<i>Barabásné Kárpáti Dóra</i> : Tudatmódosító szerek és iskolai tényezők vizsgálata vidéken élő fiatalok körében .....	11	<i>Dóra B. Kárpáti</i> : Psychoactive substance the examination of implements and school factors among young persons living on country .....	11
<i>Bácsné Bába Éva</i> : Az idő, mint a vezetői tevékenység erőforrása .....	19	<i>Éva B. Bába</i> : The time, than the resource of the managerial activity .....	19
<i>Béresné Mártha Bernadett</i> : Elméleti iskolák a foglalkoztatásról és a munkaerőről .....	25	<i>Bernadett B. Mártha</i> : Theoretical schools on employment and workforce .....	25
<i>Herczeg Adrienn</i> : A tőkeáttétel és nyereségesség kapcsolatának vizsgálata a társas mezőgazdasági vállalkozások körében .....	35	<i>Adrienn Herczeg</i> : The Connection of Capital Leverage and Profitability by the Corporate Agriculture Enterprises .....	35
<i>Kalmár Katalin – Kárpáti László</i> : Szolgáltatásmarketing hatékonyságvizsgálata egy magyar távközlési társaságnál .....	41	<i>Katalin Kalmár – László Kárpáti</i> : Efficiency evaluation of service marketing at a Hungarian telecommunication company .....	41
<i>Kotormán Annamária</i> : A mezőgazdasági vállalkozások válságához és fizetéseképtelenségéhez vezető okok vizsgálata .....	49	<i>Annamária Kotormán</i> : Analysis of the reasons for the crisis and insolvency of agricultural enterprises .....	49
<i>Magyar Zoltán</i> : Termékstratégia prioritások vizsgálata az észak-alföldi régió kisvállalkozásainak körében .....	55	<i>Zoltán Magyar</i> : A study of product strategy priorities at the small enterprises of the North-Alföld Region .....	55
<i>Noszkay Erzsébet</i> : Fejlődési pályára állítás vagy „újraélesztés”... (Elméleti és gyakorlati megközelítésű összehasonlítások a KKV-k és az érett vállalatok változás- és válságkezelésének folyamata kapcsán) ....	65	<i>Erzsébet Noszkay</i> : The launch on the way to development or the „revival”... (Comparisons of theoretical and practical approaches apropos of the change and crisis management process of smes and mature companies) ..	65
<i>Somogyi Sándor – Nebojša Novković – Čulibrk Zoran</i> : Stratégiai célok és résztvevők viszonyrendszerének vizsgálata a döntéselőkészítésben .....	71	<i>Sándor Somogyi – Nebojša Novković – Čulibrk Zoran</i> : Research of the interrelations between actors and strategic goals in decision making .....	71
<i>Szabó Andrea – Katonáné Kovács Judit</i> : A magyar Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv vizsgálata a RuralJobs kutatás keretében .....	77	<i>Andrea Szabó – Judit K. Kovács</i> : Analysis of the Hungarian National Action Plan for Employment in the Framework of RuralJobs International Project .....	77
<i>Nagy Ágoston</i> : A Debreceni Egyetem sportja és életminőségi összefüggései .....	87	<i>Ágoston Nagy</i> : Relationships of the sport and the life quality in the University of Debrecen .....	87
<i>Szilágyi Bernadett</i> : Ellentmondások a mezőgazdasági östermelők agrárpénzügyi szabályozásában .....	97	<i>Bernadett Szilágyi</i> : Contradiction in the agrofinancial regulation of agricultural producers .....	97
<i>Terjék László</i> : Az emberi tényezők munkavédelmi szempontú vizsgálata Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásában .....	109	<i>László Terjék</i> : Analysis of human factors in wiew of safety at some agricultural companies in Hajdú-Bihar county .....	109
<i>Terjék László</i> : A biztonsági kultúra és biztonsági légkör konceptualizálásának és operacionalizálásának lehetőségei a nemzetközi biztonságmenedzsment kutatásokban .....	117	<i>László Terjék</i> : Possibilities of conceptualization and operacioanlizaton of the safety culture and safety climate in the international safety management researches .....	117

## Az emberi tényezők munkavédelmi szempontú vizsgálata Hajdú-Bihar megye néhány mezőgazdasági vállalkozásában

Terjék László

Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma,  
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,  
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Debrecen  
terjek@agr.unideb.hu



### ÖSSZEFOGLALÁS

A szerző a cikkben a mezőgazdasági ágazat munkavédelmi helyzetének bizonyos emberi tényezőit vizsgálja. Így a munkabiztonság helyzetét illusztrálva 13 mezőgazdasági vállalkozás munkaerő-ellátottságát tárgyalja. A publikációban a szerző a munkabiztonságot befolyásoló emberi, pszicho-szociális tényezők közül a demográfiai tényezőket, az egyén munkakörének, munkájának kockázatészlelését, és kisebb mértékben a munkabiztonsággal kapcsolatos attitűdjének vizsgálatát célozta meg.

Az adatok gyűjtésére kérdőíves adatfelvételt, irányított interjút, módszeres megfigyelést alkalmazott. Hét fokozatú (-3...0...+3) Likert-skálát (Malhotra, 2005) használt a különböző kérdések és a munkabiztonsággal kapcsolatos megfogalmazások értékeléséhez. Megállapította, hogy a vezetői kiválasztás szerint nem esik kellő hangsúly a szakirányú végzettségre. Kiemelte, hogy a mezőgazdasági dolgozók saját munkájukat nem tartják igazán veszélyesnek, bár a baleseti statisztikák nem igazolják ezt. A munkabiztonsággal, munkavédelemmel kapcsolatos attitűdök befolyásolhatják a dolgozók viszonyát a munkabiztonsághoz, a munkavédelmi szabályok betartásához. A majdnem-balesetek aránya a mezőgazdasági dolgozók körében aránylag magas értéket képvisel.

**Kulcsszavak:** munkavédelem-munkabiztonság, képzettség, értékrend, attitűdök, veszélyérzet, kvázi baleset

### SUMMARY

The author examined the human social influence factors of the occupational safety and health and number of workers at thirteen different agricultural firms. He'd measured at these enterprises the demographic characteristics and the risk sensibility of farm-labourers at scopes of activities and some related occupational safety and health attitudes from the psychosocial factors. He used questionnaire and personal guided interviews and methodical examinations. He used seven graded Likert-scale (-3...0...+3) (Malhotra, 2005) for qualification of answers. He established that selection by the leaders don't prefer the special skills. He stated that the examined farm-labourers have got a low risk sensibility, but the statistics of the accidents not certifies it. With the occupational safety and health related attitudes influence the relation to the occupational safety and health, and to comply with OSH rules. It was established that the rate of quasi-accidents is relative high at agricultural workers.

**Keywords:** safety and health at work, qualification, order of value, attitudes, risk sensibility, quasi-accident

### BEVEZETÉS ÉS IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A munka változó világában a mezőgazdasági ágazat sem mondhatja el magáról, hogy a változások nem érintették meg. Sőt egyes gazdasági elemzők azt vallják, hogy a mezőgazdaság egyértelmű vesztese a változásoknak, ezen belül az EU-s csatlakozásnak is. Tudjuk, hogy Magyarországon már 19 év telt el a politikai és gazdasági rendszerváltás óta. Ezen időszak alatt gyökeres változások mentek végbe mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon. Legszembetűnőbb adatok közé tartoznak a létszámadatok. A munkáltatói oldalról a rendszerváltás előtt 15-17 ezer, javarészt állami tulajdonú, gazdasági szervezet foglalkoztatta a 4,5 millió körüli munkavállalót. Ez napjainkra erősen átalakult, a regisztrált gazdasági vállalkozások, mint munkáltatók száma 1,1-1,2 millióra, a foglalkoztatottak száma 3,9 millióra változott. A mezőgazdaságra a konszolidált restrikció a jellemző, főleg ami a regisztrált munkavállalói oldalt jellemzi. A mezőgazdaságban foglalkoztatott aktív keresők létszáma a 17 év alatt 547,9 ezerről 93,9 ezerre csökkent. Természetesen ezek az adatok nem teljesen adják vissza mezőgazdasági ágazatban zajló folyamatokat, de trendet, iránymutatást adhatnak a konklúziók levonásához.

A munkaadói, mezőgazdasági vállalkozói oldal is igen kemény harcot vívott és vív a fennmaradásáért. Az állandó tökeszegény gazdálkodás nem mindig ad lehetőséget az új kihívások maradéktalan teljesítéséhez. A különböző termelő szférákban magas színvonalú minőségi követelményeknek kell eleget tenni. A mezőgazdaság munkavédelmi helyzete az elmúlt években mérsékelten javult, de még mindig sok a teendő. Többek között sok szakember véleménye az, hogy a mezőgazdasági termelési szférát a munkabalesetek kötelező bejelentési rendszere nem teljesen fedi le. A munkahelyi ártalmakból fakadó foglalkozási megbetegedések kivizsgálása, annak orvosi nyilvántartása, bejelentése problémákkal küszködik. Így a korábbi évek problémái továbbra is fennállnak, illetve fennállhatnak. A gazdálkodás szűkös körülmények között folyik. A gazdálkodók a rövidtávú fejlesztéseikben csak a kötelezően, vagy a minőségbiztosítási rendszerek (ISO 9001, ISO 14001, HACCP) által ajánlott és/vagy kötelezően előírt biztonságtechnikai beruházásokat hajtják végre.

Mikáczó (2004) szerint a minőségbiztosítási rendszerek erős megelőző jelleggel bírnak, céljuk a munkamegosztás és munkafolyamatok összehangolása, újraegyesítése a folyamatok végeredményéért, minőségéért. Dienesné (1996), utalva az ágazat telepeinek állapotára, leírja, hogy a szarvasmarhatartó telepek rendkívül eltérő fejlettségi állapotot mutatnak. A dolgozóknak a tárgyi környezettel kapcsolatos negatív értékítéleteit a műszeres vizsgálatok is igazolják. Természetesen azóta sokat javult – de bizonyos ágazatokban konzerválódott – a helyzet. Wachtler (2000) szerint a mezőgazdasági gazdaságok többsége nem rendelkezik korszerű, és a munkavédelmi követelményeket is magába foglaló technológiákkal. A tőkeszegény gazdálkodás következtében a fennmaradásért való küzdelemben nehéz olyan költségeket betervezni, melyek nem közvetlenül gyakorolnak hatást a termelés sikerességére. Ilyenek lehetnek a munkavédelemmel kapcsolatos költségek is. Magda (2003) megjegyzi, hogy a magyar mezőgazdaság nehézségekkel küzd. Ezek: a szervezeti rendszer, a több mint másfél évtizeden keresztül elmaradó technikai, technológiai fejlesztés, valamint a tőke- és jövedelem kivonás. Így a munkabiztonságot befolyásoló tárgyi környezet a mezőgazdaságban erős technikai lemaradásban van, ezért e téren nagyon nehéz az előrelépés. Csizmár (2003) elmondja, hogy ma Magyarországon ugyanazok a követelmények védik a dolgozó ember egészségét és biztonságát, mint az Európai Unió országaiban. De nem csak a szabályokon múlik a dolgozó biztonsága, hanem az erkölcsi, belső normarendszeren, kultúrán is. Vagyis a biztonsági kultúra emberi tényezőjének valószínűleg meghatározó szerepe van a munkabiztonság fejlődésében. Izsó (2001) megállapítja, hogy fejlett biztonsági kultúráról akkor beszélünk, ha egy szervezetben a legfelső vezetéstől kezdve valamennyi alkalmazotti szinten folyamatosan törekednek a veszélyforrások feltárására és a kapcsolódó kockázatok csökkentésére.

A vezetés mindig a szervezet élén áll, képviseli, védi és működteti azt, úgy, ahogyan azt a szervezet fennmaradása, prosperitása megkívánja. A szervezet, mint közösségi rendszer, egyénekből tevődik össze, és az egyén a közösséggel kölcsönös interakcióban él. A vezetés tulajdonságai, belső szerkezete alakítja leginkább a szervezeti jellemzőket. A vezetés értékrendje alakítja ki a cégpolitikát, ezen belül a biztonságra való törekvést, a gazdasági érdek határait. Az értékrend többnyire az egyénekhez kapcsolódó tulajdonság, de természetesen léteznek különböző közösségi értékrendek is, melyek ugyanúgy hatással vannak az egyénekre. Andorka (2003) szerint az értékek befolyásolják az attitűdöket, vezetőknél a vezetői attitűdöket. Az attitűdők háttérében tehát értékek állnak, az attitűdők azt fejezik ki, hogy bizonyos értékek tudatos, vagy nem tudatos elfogadása milyen konkrét viselkedéseket és véleményeket eredményez. Tehát az attitűdön bizonyos szabályszerűséget kell érteni, mely az egyén predispozícióiban nyilvánul meg. Vagyis az

attitűdje az egyént meghatározott reakcióra készletti érzelmeiben, gondolataiban, cselekedeteiben. Mivel a vezetés értékrendje érdekeket generál, ami attitűdjeiben is megnyilvánul, az érdekek közvetítődnek a dolgozói szintekre, ott befogadásra kerülve (Lengyel és Szántó, 2003) a kollektív cselekvés logikája alapján, a dolgozói csoport annak megfelelően fog viselkedni. Így a vezetési szintek – mint felső, közép, és operatív – kapcsolata a dolgozói szinttel alapvetően befolyásolhatja a biztonságot. Meghatározza a biztonsági szabályok betartását, betartatását, annak szokásrendszerét, és végső soron biztonsági kultúráját. Úgy gondolom, hogy hipotetikus szinten a munkabiztonsággal, munkavédelemmel kapcsolatos vezetői attitűdök befolyásolhatják a dolgozók viszonyát a munkabiztonsághoz, a munkavédelmi szabályok betartásához, a biztonságos munkavégzéshez.

Természetesen dolgozói szinten is vizsgálni kell a munkavédelemmel kapcsolatos értékrendi elemeket, attitűdöket, viselkedést, meghatározó tényezőket. Mivel a dolgozó az, aki legközelebb van a veszélyes helyekhez, illetve legkisebb a veszélyforrásoknak, biztonságát egyéb tényezők is befolyásolják. A mezőgazdasági termelés sajátosságai közé tartozik, hogy a munkahelyek gyakran változnak. Például a növénytermesztésben gyakorlatilag minden szántóföldi tábla egy új munkahely. A munkacsoportok nem állandóak, a dolgozók térben gyakran igen nagy távolságokra dolgoznak egymástól. A munkafolyamatok, munkaműveletek változóak. A felmerülő problémák megoldása, legyen az műszaki, vagy technológiai probléma, gyakran a dolgozó szabad akaratára van bízva. Ez a szabad akarati tényező már önmagában is kockázatemelő tulajdonságokkal bír. Ehhez kapcsolódóan érdekes elmélet Izsó (2001) „kockázat-homeosztázis” elmélete. Eszerint az emberek egy bizonyos kockázati szintet elfogadnak, és úgy cselekszenek, hogy ezt a szintet folyamatosan megtartsák. Ha valamilyen okból az általuk észlelt kockázat nagysága megváltozik, akkor viselkedésüket úgy módosítják, hogy az érzékelt kockázati szint visszaálljon az eredeti szintre. Ennek a kialakulásában nagy jelentősége van az egyén képességeinek, képzettségének, tapasztalatának, életkorának, személyiségének, attitűdjeinek, motivációinak, értékrendi elemeinek, egészségi állapotának.

#### ANYAG ÉS MÓDSZER

Publikációm előzetes saját vizsgálatokon és statisztikai feldolgozásokon alapul. A munkabiztonság helyzetét illusztrálva, saját forrásból, 13 mezőgazdasági vállalkozás munkaerő-ellátottságát, a munkavédelmi feladatok ellátásának személyi feltételeit vizsgáltam, melyből néhány objektív felmérést adok közre. Az adatok gyűjtésére irányított interjú, módszeres megfigyelést, valamint kérdőíves adatfelvételt alkalmaztam. Az attitűdök és értékek az értékrend minőségi elemei, ezért, hogy kvantitatív értékeket tudjak nekik adni, a kérdőív

direkt zárt kérdéseire a munkavédelmi attitűdök, és értékek felmérésére hét fokozatú skálát alkalmaztam. Ez (Malhotra, 2005) egy olyan kiegyensúlyozott skála, amely -3-tól +3-ig pontoz, és egyben diszkrét értékeket ad az attitűdöknek és/vagy az attitűdre utaló indikátor fogalmaknak. Ez a skálátípus, az attitűdök mérésére is, széles körben alkalmazott Likert-skála, olyan megjelenési változatban, ami alkalmas a munkavédelmi attitűdök vizsgálatára. A kérdőív 165 kérdést tartalmaz, ami jóval több információt jelent, mint ami jelen publikáció keretei közé beférne. Az adatok kiértékelésére matematikai-statisztikai módszereket vettem igénybe, és eredményeimet ábrákban, táblázatokban foglaltam össze.

#### 1. Munkabiztonság és az emberi tényezők

Az utóbbi években a munka- és környezeti biztonság iránt egyre fokozódó és szélesedő társadalmi igény tapasztalható. Megnőtt az emberi tényezők vizsgálatának a szerepe. Az emberi megbízhatóság összetett problémaköre áthatja a termelés egész vertikumát, a tervezéstől kezdve az üzemeltetésen keresztül a képzésig, jogi szabályozásig. A biztonságot befolyásoló tényezők igen összetettek, több szintre oszthatók. A vezetés szintjén fontos tényezővé válik a munkabiztonság fejlődésében a cégpolitika, a biztonsági orientációk a biztonsággal kapcsolatos vezetői attitűdök, a termelési nyomás, vezetési stílus, jutalmazási rendszer, stb. Dolgozói szinten aktuális téma a fiatal pályakezdekők biztonságos munkakezdése, a fiatalok kockázatokkal szembeni kitettsége, a fiatalok ez irányú képzése, felvilágosítása. A fizikai környezet szintjén például a víz-izomrendszeri ártalmakat befolyásoló tényezők vizsgálata, azokkal szembeni dolgozói magatartási ajánlások, a felvilágosítás kidolgozása, stb. De szinteket képvisel a termék minősége, maga a munka- és a szociális környezet is. A dolgozói szinten, mint az egyén képességei – érzékszervi és fizikai jellemzői, szenzomotoros képességei, tudatossága, tapasztalata, képzettsége, életkora, személyisége, attitűdje, motivációja, egészségi állapota, a dolgozó „baleseti hajlama”, munkahelyi elégedettsége – lehetnek lényegesek. E szintek közül a munkabiztonságot befolyásoló emberi orientációs tényezőket vizsgáltam, a vezetői és a dolgozói szinteken.

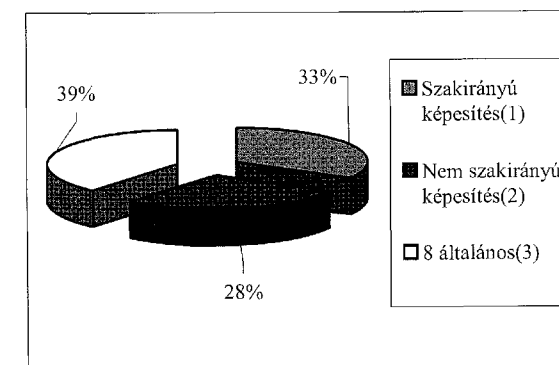
#### 2. A vizsgált dolgozói réteg néhány demográfiai tulajdonsága

A munkaerő minőségi jellemzőit vizsgálva a következő a helyzet. A képzettségi színvonalra nézve a 13 mezőgazdasági vállalkozás 929 alkalmazottjának 763 fizikai dolgozójáról megállapítottam, hogy a dolgozók 39,00%-a 8 általános iskolai, vagy ettől alacsonyabb végzettségű. Őket általában betanított munkásként alkalmazzák, vagy szakképesítést nem igénylő munkakörben dolgoznak, illetve rendelkeznek tanfolyami végzettségekkel, ami elegendő ismeretet nyújt munkájuk elvégzéséhez. A nemek aránya 90%-ban a

férfiak túlsúlyát mutatja, vagyis a fizikai állomány 10%-a nő. A szakmunkások 61,00%-os részarányban képviseltetnek, viszont ebből a munkakörüket szakirányú végzettséggel ellátók aránya 33,00%. Tapasztalataim szerint ez leginkább az állattenyésztési ágazatra érvényes, ahol állatgondozóként kőműves, ács, szobafestő, stb. képzettséggel rendelkező fizikai munkások látják el a feladatokat. Ez arra utalhat, amit Berde (1999) is megállapított, hogy a vezetőknél a munkaerő-felvétel alapja a kreativitás, a munkafeladatnak, munkakörnek való megfelelés, és nem a végzettség.

Az összes fizikai dolgozó vonatkozásában a szakirányú képzettséget az 1. ábra mutatja be. Az ábrából az is kiténik, hogy a mintavételben szereplő 763 fizikai dolgozó több mint fele rendelkezik szakmai képzettséggel. Ez örvendetes jelenség, mivel még öt évvel ezelőtt fele-fele arányban dolgoztak 8 általánost végzettek, és a szakmunkások. A szakirányú való megfelelés elbírálása bizonyos csoportosításokat vett igénybe. Például, ha növénytermesztést nézzük, akkor ott leginkább a gépesített technológia üzemeltetésére, javítására, karbantartására alkalmas szakmákat kell vizsgálnunk, melyből igazán bő a választék a gépész szakmacsoporton belül, nem korlátozható le a szakirányú végzettség csupán a növénytermesztő gépész szakmára. Azonban még így is a szakmunkások közel fele nem szakirányú végzettségű. Bár az elmúlt évekhez képest ez is javuló tendenciát mutat. Ez utóbbinak, vagyis a szakirányú végzettség hiányának az lehet a hátránya, hogy a szaktudáshoz nem illeszkedő munkakörök bizonyos szintig még jobban emelhetik a munkabiztonságot befolyásoló kockázatok.

1. ábra: A képzettség %-os megoszlása a vizsgált vállalkozások fizikai dolgozói állományában



Forrás: saját feldolgozás(4)

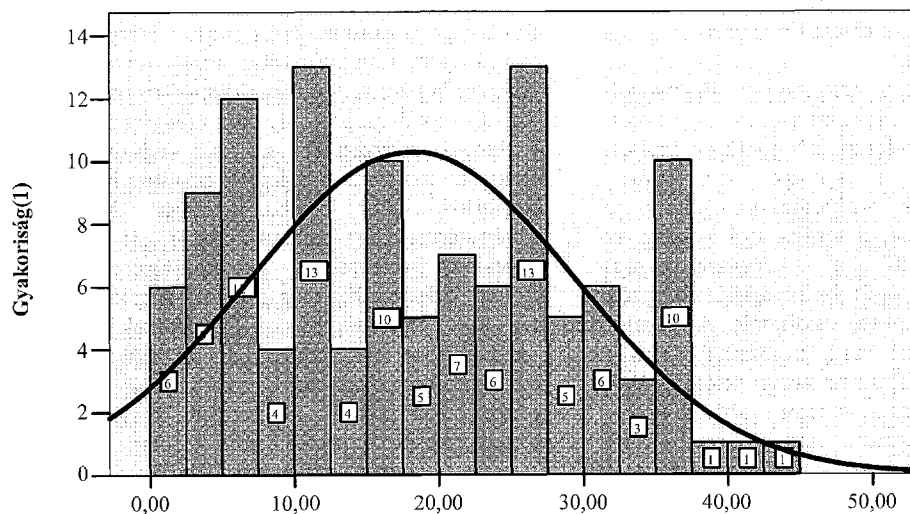
Figure 1: Distribution of the skills at the manual workers in the examined company  
Special skilled(1), skilled(2), unskilled(3), source: of data own results(4)

A szakmai tapasztalat vizsgálatának alapját a szakmában eltöltött évek száma adta. A fenn említett 13 mezőgazdasági vállalkozás 763 fizikai dolgozójából 116 fő töltött ki dolgozói interjú lapot,

ami információt adott erről a kérdéskörrel. E mintasokaság demográfiai összetétele hasonló az összes, 763 fizikai dolgozóból álló sokasághoz. A nem szerinti összetétel: 89,7% férfi, 10,3% nő. A szakmai tapasztalatot illusztrálva, a vizsgált 116 fizikai munkakörben dolgozó alkalmazott átlagosan 18,17 éves tapasztalattal rendelkezik. Ez a viszonylag magas érték jelzi, hogy a dolgozók többsége munkája elvégzéséhez nagy tapasztalattal bír. Valamint ha feltételezzük azt, hogy munkakörüket első munkába állásuk óta nem változtatták, ami egyébként jellemző a vidéki lakosságra, akkor a vizsgált dolgozói réteg

átlagéletkora 35-45 év közé eshet. A dolgozók szakmában eltöltött éveinek gyakorisági eloszlását a 2. ábra mutatja be. Az ábrából kitűnik, hogy az eloszlás görbéje kis mértékben bal oldali aszimmetriát mutat, valamint a szórás (standard deviation) és az átlag (mean) viszonya 61,87%, kissé szélsőséges ingadozást fejez ki. A 116 dolgozó, kor szerinti összetételét vizsgálva, az átlagos életkor értéke 40,1 év, ami azt jelenti, hogy a dolgozók többsége a 30-45 éves korosztályba tartozik. A kor szerinti gyakorisági eloszlást a 3. ábra mutatja be.

2. ábra: A dolgozók szakmában eltöltött éveinek gyakorisági eloszlása

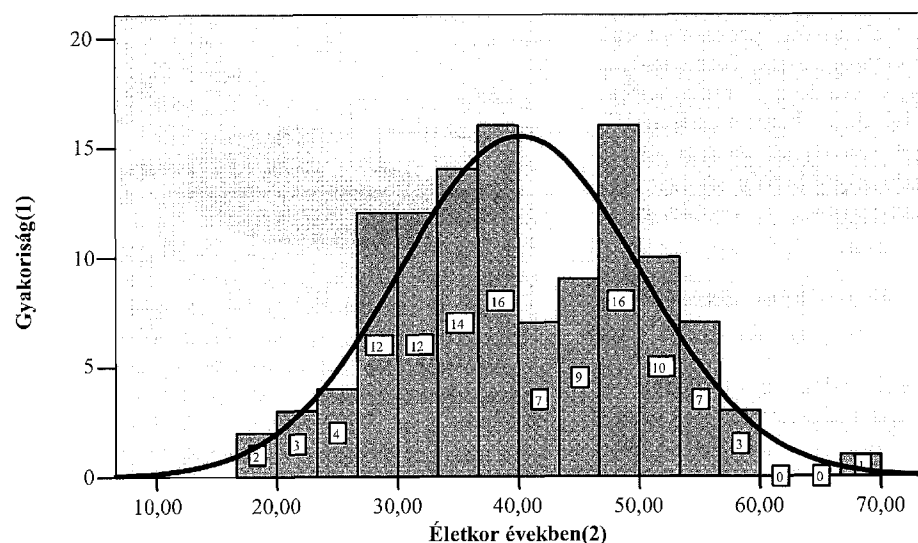


Mean = 18,1724  
Std. Dev. = 11,24454  
N = 116

Forrás: saját feldolgozás(2)

Figure 2: Distribution of years in the professional practice of workers  
Frequency(1), source: of data own results(2)

3. ábra: A dolgozók életkor szerinti gyakorisági eloszlása



Mean = 40,1466  
Std. Dev. = 9,94616  
N = 116

Forrás: saját feldolgozás(3)

Figure 3: Distribution of the workers' age  
Frequency(1), age in years(2), source: of data own results(3)

Az ábrából a fentiekben túl még megállapítható, hogy a harmonikus eloszláshoz képest, a mintasokaságban a 40-46 éves korosztályba tartozók kisebb létszámban vannak jelen, közel 50%-kal, mint ami kívánatos lenne. Azt feltételezve, hogy a mintasokaság korösszetétele reprezentatív, akkor 10-12 év elteltével a görbén jobboldali aszimmetria lesz feltételezhető. Jelenleg a görbe lefutásában így is viszonylagos standardizáltság figyelhető meg, majdnem tökéletes harang görbe. A szórás (standard deviation) és az átlag (mean) viszonya 24,77% viszont a korösszetételben mutatja a változékonyságot. A vizsgált fizikai dolgozók iskolai végzettségét az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat

A fizikai dolgozók végzettség szerinti megoszlása

Iskolai végzettség(1)	Gyakoriság, fő(2)	Megoszlás, %(3)
8 általános(4)	33	28,4
Nem szakirányú szakmunkás(5)	21	18,1
Szakirányú szakmunkás(6)	47	40,5
Érettségi(7)	15	12,9
Összesen(8)	116	100,0

Forrás: saját feldolgozás(9)

Table 1: Distribution of the workers by qualification

Qualification(1), frequency/head(2), distribution/percent(3), elementary school(4), skilled(5), special skilled(6), high-school graduation(7), total(8), source: of data own results(9)

A táblázatból kitűnik, hogy a szakmával rendelkezők kétharmadot képviselnek a mintasokaságból, valamint a vizsgálatban résztvevő 13 mezőgazdasági vállalat összes fizikai dolgozójának képzettségi arányai hozzávetőlegesen hasonlóak a konkrétan megkérdezettek arányaival. Itt is, ugyanúgy, szembetűnő, hogy elég jelentős a nem szakirányú végzettséggel dolgozók létszáma. Ennek az okát nehéz megmagyarázni, hiszen egyrészt a munkaerőpiacon alapvetően túlkínálat van, de a vezetői, munkaadói elvárások, és a nyújtott bérszínvonal erősen relatívá teszi ezt a túlkínálatot. A munkahelyi munka minőségi jellegének megoszlását a 2. táblázat szemlélteti.

A két táblázatból, illetve annak összehasonlításából kitűnik, hogy a 8 általánost végzetek arányához (28,4%) képest jóval kevesebb az ő kompetenciájukhoz illő beosztás (15,5%). A két táblázat jól mutatja, hogy a vizsgált dolgozói rétegben a nyolc általánost végzetek közel fele szakmunkást igénylő beosztásban dolgozik. Ez is alátámaszthatja a fenn említett megállapítást, miszerint a vezetői elvárások a munkaerő kiválasztásában a munkakörnek való megfelelés a mérvadó. De természetesen a munkabér-megtakarítás motiváló ereje sem elhanyagolható.

2. táblázat

A munkahelyi munka minőségi jellegének megoszlása

A munkahelyi munka jellege(1)	Gyakoriság, fő(6)	Megoszlás, %(7)
Segéd- és/vagy betanított munka(2)	18	15,5
Szakmunka(3)	38	32,8
Szakirányos szakmunka(4)	60	51,7
Összes(5)	116	100,0

Forrás: saját feldolgozás(8)

Table 2: Distribution of the work's quality

Character of the work(1), unskilled work and/or semiskilled work(2), skilled work(3), special skilled work(4), total(5), frequency/head(6), distribution(7), source: of data own results(8)

A fenn említett tényezők, így a vizsgálatban szereplők végzettsége, kor szerinti megoszlása, és a munkakörnek és annak megfelelő képzettség viszonya mintegy alapadottságoknak tekinthetők. Vagyis nem feltétlen okai egy munkabaleset és/vagy kvázi baleset létrejöttének. Viszont az sem igaz, hogy egyetlen tényezőre lehetne visszavezetni egy balesetet, vagy veszélyes helyzetet. A balesetek kivétel nélkül többtényezős okokra vezethetők vissza. Az emberi tényezők „csak” egyike az okoknak. Ez a tényező hangsúlyossága általában attól függ, hogy a munkafolyamatokban, technológiákban milyen szerepet kap az emberi közreműködés. Más a súlya egy automatizált technológiában, és más egy „manufaktúrában”. A fejlődés az automatizálás irányába halad, és le is vonhatnánk a következtetést, hogy az emberi tényezők egyre kisebb jelentőségűvé válnak a biztonságban. Talán ez így is lesz, de akkor sem zárhatók ki. A biztonságot és egészséget befolyásoló emberi tényezők egy minőségileg magasabb szintre fognak emelkedni, amelyben – valószínűleg – megnő az egyénnel kapcsolatos elvárások és felelőségek színvonala is, és így az egyén által okozható kár és baleset nagysága, súlyossága is.

Jelen esetben arra nézve, hogy a megkérdezetteknek a munkabalesetekkel kapcsolatban milyen az érintettsége, a 3. táblázat foglalja össze.

A megkérdezettek 25,9%-ának volt már munkabalesete eddig. Ezen kívül 7,8%-nak volt már része munkabaleset kivizsgálásban, amiben nem ő volt a szenvedő alany. Az érintettség frissességére, időbeli közelségére rákérdezve, a megkérdezettek 6,9%-a szenvedett munkabalesetet az elmúlt egy éves időszakban. Ez a munkabalesetek arányában 26,6%.

A felmérés e részéből megállapítható, hogy az érintettség valamilyen formában, a vizsgált dolgozói rétegben mintegy egyharmados arányt képvisel. Ez a további attitűdvizsgálatokhoz nyújt csoportosítási lehetőségeket.

3. táblázat

**A munkabalesetben való érintettség a megkérdezettek viszonylatában**

Kérdés(1)	Értékek(2)	Gyakoriság(3)	Megoszlás, % (4)
Volt-e már munkabalesete?(5)	Nem(6)	68	74,1
	Igen(7)	30	25,9
	Összes(8)	116	100
Közre kellett-e működnie olyan munkabaleset(ek) kivizsgálásában, amelyben nem volt szenvedő alany?(9)	Nem(6)	107	92,2
	Igen(7)	9	7,8
	Összes(8)	116	100
Volt-e munkabalesete az elmúlt évben?(10)	Nem(6)	108	93,1
	Igen(7)	8	6,9
	Összes(8)	116	100

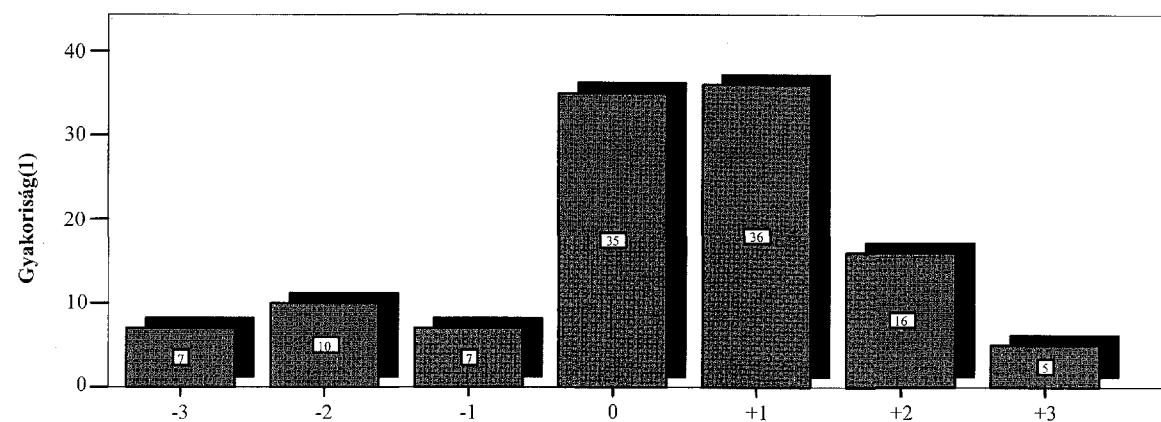
Forrás: saját feldolgozás(11)

Table 3: Stakeholding by accident at work of the interviewee Question(1), values(2), frequency(3), distribution/percent(4), have you ever meet accident at work?(5), no(6), yes(7), total(8), have you instrumental in inquiry of accident at work, when you weren't stakeholder?(9), have you meet accident at work in the last year?(10), source: of data own results(11)

**3. A munkakör veszélyességének szubjektív megítélése**

Az attitűdök felmérése fontos támpont a munkabiztonsággal kapcsolatos viselkedések, predispozíciók és orientációk értelmezéséhez. Ezzel összefüggésben felmértem a dolgozók saját munkájuk, munkakörük veszélyességéhez tartozó megítélését.

4. ábra: Mennyire tartja veszélyesnek munkáját általában, az egyéb ágazatokban levő munkához képest? (-3 teljesen biztonságos...+3 a legveszélyesebb)



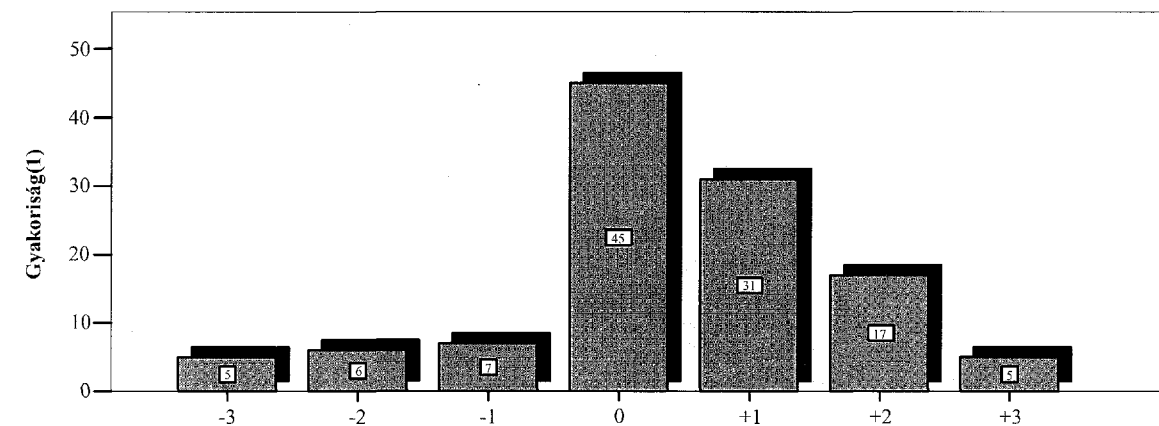
Forrás: saját feldolgozás(2)

Figure 4: What is your opinion about risk of your job generally, compare to other industrial jobs? (-3 totally safe...+3 most dangerous) Frequency(1), source: of data own results(2)

Azzal kapcsolatban, hogy munkájukat, munkakörüket hova helyeznék, általánosan, ha össze kellene hasonlítani a többi gazdasági ágazatban folyó munkákkal, az eredményt a 4. ábra szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy a mezőgazdasági dolgozók a munkájukat az átlagostól kicsit veszélyesebbnek ítélik meg, az átlag érték +0,30, de ez mégsem olyan mértékű, ami az országos baleseti statisztikai adatokból következne. Amiből is kiderül, hogy az összes ágazathoz képest, a halálos kimenetelű munkabaleseteket tekintve, a mezőgazdaság évről évre az „előkelő” második, harmadik helyet foglalja el. Az emberek között eltérő a mindennapok veszélyével kapcsolatos megítélés, a veszélyhez, kockázathoz tartozó attitűd. Egyes tevékenységeket kockázatosabbnak ítélnék meg, másokat biztonságosabbnak. Más a kockázathoz való hozzáállásunk, ha önként vállaltuk, más, ha kényszerűen, más, ha megszokott, és más, ha hirtelen bukkan elő, de akkor is más, ha kiismerhető, és más, ha látens, vagy ha ellenőrizhető, vagy ha nincs kezünkben a kockázat kezelésének lehetősége.

Hasonló hozzáállás tükröződik a saját munka, vállalkozáson belüli összehasonlításában, melyet az 5. ábra szemléltet. A megkérdezett dolgozók inkább középre, az átlagos értékre, helyezik saját munkájuk veszélyességi szintjét a vállalkozáson belüli munkakörökhöz képest. Az átlag érték +0,39, ami erős, 0,786 értékű, korrelációt jelez az előző értékkel. Vagyis a két dolgozói megítélés a munkakörük veszélyességét illetően általános és konkrét megközelítésben szinte ugyanaz. Igaz, egy kicsit a közelebbi, vállalkozáson belüli viszonyítási alpnál maga az érték magasabb. Összességében megállapítható, hogy a dolgozók nem tartják veszélytelennek munkájukat, de nem is tartják azt kimagaslóan veszélyesnek.

5. ábra: A vállalaton belüli többi munkához képest mennyire tartja veszélyesnek saját munkáját? (-3 teljesen biztonságos ... +3 a legveszélyesebb)



Forrás: saját feldolgozás(2)

Figure 5: What is your opinion about dangerous of your job compare to staff's job inside of your company? (-3 totally safe ...+3 most dangerous) Frequency(1), source: of data own results(2)

A balesetek bekövetkezéséről, vagy legalábbis annak veszélyéről nem csupán a ténylegesen megtörtént balesetek statisztikai tájékoztatnak, hanem azoknak a veszélyes helyzeteknek, kvázi baleseteknek gyakoriságai, amik a dolgozót nap-mint nap érik. Ezért szükségesnek gondoltam arra rákérdezni, hogy a dolgozó saját megítélése szerint került-e már veszélyes helyzetbe, és milyen gyakorisággal. A kérdezőbiztosi konceptualizálásnál a veszélyes helyzet definícióját a bármilyen testi sérüléssel járó esetleges balesetekre korlátoztam, függetlenül annak súlyosságától.

Ennek eredményeképp a dolgozók 88,8%-a válaszolta azt, hogy volt már kvázi balesete. A dolgozók 52,60%-a nyilatkozik arról, hogy munkájában évente egy-két alkalommal kerül veszélyes helyzetbe, illetve történik vele kvázi baleset. A többi dolgozóval havi, heti, illetve napi rendszerességgel fordul elő kvázi baleset. Egy főre kivetítve átlagosan évente 24,50 kvázi baleset fordul elő. Ez aránylag magas értéknek mondható.

**IRODALOM**

Andorka R. (2003): Bevezetés a szociológiába, Osiris Kiadó, Budapest, 633.  
 Berde Cs. (1999): A vezetői elvárások az alkalmazásában. Tiszántúli Mezőgazdasági Tudományos Napok, Ökonómiai szekció. Debrecen, 47-50.  
 Csizmár G. (2003): Plenáris ülés, felszólalás, XI. Munkavédelmi-munkabiztonsági Oktatási Ankét, 2003. január 23-24. Gyöngyös, 5-7.  
 Dienesné K. E. (1996): Tejtermelő tehenészeti telepek munkahelyi szerveztségének vizsgálata. Doktori értekezés, Mosonmagyaróvár, 22.  
 Izsó L. (2001): A munkabiztonság pszichológiai tényezői In: Klein S. (szerk.) Munkapszichológia, SHL Hungary Kft. Budapest, 587., 596.  
 Lengyel Gy.-Szántó Z. (2003): A gazdasági élet szociológiája, Aula Kiadó, Budapest, 79.  
 Magda S. (2003): A magyar mezőgazdaság az Európai Unió csatlakozás küszöbén. Gazdálkodás, XLVII. évf. 6. sz. különi kiadása 2.  
 Malhotra N. K. (2005): Marketingkutató. Akadémiai Kiadó Rt., Budapest, 331-359.  
 Mikáczó A. (2004): A minőségbiztosítás és a munkabiztonság szerepe a baromfi-feldolgozóipari vállalkozások körében. IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok, Gyöngyös, 248.  
 Wachtler I. (2000): Foglalkozási megbetegedések alakulása a 90-es évtizedben. Gazdálkodás, XLIV. évf. 2. sz. 11.