

MUNKAVÉDELMI FELADATOK MEGÍTÉLÉSE FOGYATÉKOS, ILLETVE MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁBAN

*THE JUDGEMENT OF LABOR PROTECTION TASKS IN THE
EMPLOYMENT OF THE DISABLED AND CHANGED CAPACITY
PEOPLE*

DAJNOKI KRISZTINA adjunktus

Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar, Vezetés- és
Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék

ABSTRACT

The research so called “Equality Human Research Management” aims to reveal the tasks, nature, processes and methods of employing and managing handicapped and changed capability employees. The labor protection of the disabled and changed capacity people appears to be a central task in the field of activity of human resource management. When we find an adequate job for the employee, than job related, labor protection regulations applied for the healthy ones will be the standards. Based on the result of questionnaire survey, of the labor protection tasks the supply of protective equipments and special labor protection tools are outstandingly emphasized. All the tasks examined indicated high means, which suggest that organizations examined try to realize all the modifications which are necessary for the employment of the handicapped and changed capacity people. Based on the results the increase of the role of labor protection education may be suggested, since the awareness of adequate information may prevent numerous job accidents.

1. Bevezetés

Az „EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment” kutatási program célja, hogy feltárja a fogyatékos személyek foglalkoztatásának és menedzselésének feladatait, sajátosságait, eljárásait, módszereit. A kutatás végső célja, hogy rávilágítson a humán erőforrás menedzsment területén azokra a tényezőkre, melyek fejlesztése, változtatása révén a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása nagymértékben elősegíthető, hiszen a munkavállalás

szempontjából nem az a fontos, hogy kinek milyen fogyatékosága van, hanem az, hogy milyen munkát szeretne és milyen munkát képes elvégezni.

A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavédelme központi feladatként jelenik meg a humán erőforrás gazdálkodás tevékenységterületében. Sokan azt gondolnák, hogy az adott munkavállalói csoportnál ez nagyon speciális, különleges feladatot és ismeretet vár el a HR szakemberektől, ugyanakkor, amennyiben megfelelő munkakört találtunk a munkavállalónak, úgy az adott munkakörhöz kapcsolódó – ép emberek esetében is alkalmazott – munkavédelmi előírások a mérvadóak, amelyek sok esetben csak odafigyelést jelentenek és nem feltétlenül plusz feladatot.

2. A munkavédelem szerepe, jelentősége

A biztonság és az ahhoz való igény, a társadalmi kultúra és struktúra minden szintjét és egységeit áthatja, kezdve az egyéntől a különféle szervezeteken át a nemzeti és nemzetközi struktúrákig, vagyis a helyitől a globális szintéig (Terjék – Dienné, 2011). A minőségbiztosítás, a munkahelyi egészségvédelem és munkahelyi biztonság, azaz a „klasszikus munkavédelem” kérdéskörei mind inkább a figyelem középpontjába kerülnek, figyelmet élveznek (Hajós és mtsai, 2008). A szervezet üzleti sikeréhez minőségi munkavégzés szükséges (Bácsné, 2010), amelynek elengedhetetlen feltétele a munkavédelmi feladatok betartása. A munkavédelem jelentőségét igazolják Vántus (2008) kutatási eredményei is, miszerint a fizikai és szellemi dolgozók elégedettségét olyan tényezők is befolyásolják, mint a baleset-elhárítás gyakorlata, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos, a baleset-megelőzési célú feltételek. A munkavédelmi követelmények Juhász (2008) alapján a munkavégzők teljesítményét is befolyásolhatják. A munkavédelem, illetve a munkavédelmi kockázat csökkentését Gulyás és Majó (2008) is hangsúlyozza.

A munkavédelem célja a munkát végző ember megóvása a munkavégzés során fellépő, életét, testi, szellemi épségét, munkavégző képességét veszélyeztető körülményekkel, ártalmakkal szemben (Pálinkás, 1999). A munkavédelem a szervezett munkavégzésére vonatkozó biztonsági és egészségügyi követelmények, továbbá a törvény céljának megvalósítására szolgáló törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása. A munkavédelem a következő területeket öleli fel (II):

- egészséges munkahelyek kialakítása, a megfelelő műszaki és higiéniai követelmények biztosítása,
- munkaeszközök,
- veszélyes anyagok,
- munkaszervezés és munkaidő,
- kiemelt csoportok védelme,
- munkavédelmi szervezet.

Az ezeken a területeken végrehajtott intézkedések jelentős mértékben hozzájárulhatnak a munkahelyi egészség és biztonság kialakításához, illetve fenntartásához. A gyakorlatban a munkabiztonság alatt főként az olyan műszaki fejlesztéseket értjük, amelyek előremutató módon képesek megelőzni a munkabaleseteket, míg a munkaegészségügy az alkalmazottakat fenyegető ártalmak ismertetését jelenti, a foglalkozásból adódó, illetve azzal összefüggő betegségek megelőzése érdekében.

A fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban gyakran hivatkozunk az egyenlő bánásmód uniós és hazai követelményére. Az egyenlő munkahelyi bánásmód magában foglalja az egyenlőséget a munkaegészségügy és munkabiztonság területén is. A munkaegészségügyre és -biztonságra való hivatkozás nem lehet kifogás a fogyatékos emberek foglalkoztatásának megtagadására vagy további alkalmazásuk megszüntetésére. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az a munkahely, mely hozzáférhető és biztonságos a fogyatékos személyek számára, az az alkalmazottak, az ügyfelek és minden más személy számára is biztonságosabb és hozzáférhetőbb lesz (Dienesné – Szabó, 2007).

Ahol megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatnak, elkerülhetetlen, hogy a munkahelyet ne alakítsák át – legalább részben – az adott dolgozók igénye szerint, illetve munkavédelme végett. Eleve biztosítani kell, hogy a munkavállalók - pl. kerekesszékekkel - be tudjanak menni a munkahelyükre, és hogy a munkájukat el tudják végezni. (I2) Az Európai Unióhoz való csatlakozással szigorúbb munkavédelmi követelményeknek kell megfelelniük a munkahelyeknek. A munkahelyek munkavédelmi követelményeit meghatározó rendelet a Munkavédelmi törvényhez képest részletezi az alapkövetelményeket. A jogszabály kötelezően előírja, hogy azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat, a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságoknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell átalakítani, kialakítani. Rögzíti továbbá, hogy a megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket. Például látás-, vagy hallássérült munkavállaló esetén olyan jelzőberendezést kell kialakítani, amelynek a kibocsátott biztonsági és egészségvédelmi jelzéseit az érintett munkavállaló kellő pontossággal tudja érzékelni. (Dienesné, 2007)

Európa országainak jelentős részében mintegy 25-30 évvel ezelőtt már felismerték azt a tényt, hogy a megváltozott munkaképességűek, a fogyatékosokkal élő társadalom által történő eltartása sem az érintett személy, sem a társadalom részére nem jelent kedvező megoldást. E felismerés eredményeképpen kezdtek foglalkozni azokkal a lehetőségekkel, hogyan biztosítható a megváltozott munkaképességűek vagy fogyatékosokkal élő részére a munka világába történő – esetleg korlátozott mértékű – beilleszkedés, anélkül, hogy munkájuk során az egészségi kockázatuk meghaladná az átlagos képességű munkavállalókét, továbbá milyen

feltételek biztosítása szükséges ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékos személy adottságaik mellett munkájuk gazdasági eredményt is hozzon. Természetesen a foglalkoztatás lehetőségének biztosítása nem elegendő (1998. évi XXVI. és a 2003. évi CXXV. törvény). A munkakörnyezetüket olyan módon szükséges kialakítani, hogy megváltozott/fogyatékos adottságaik mellett legyenek képesek értelmes, értéket előállító munka végzésére. A fogyatékos személyek társadalomban történő esélyegyenlősítése szempontjából az egyik életfontosságú jog az akadálymentes, felismerhető és biztonságos, épített környezethez fűződik. Ezt az állami és munkáltatói kötelezettséget már az Európai Gazdasági Közösség megalakulásakor jogszabályba foglalták. Az Európai Unióhoz történő csatlakozás jogharmonizációs folyamatának kezdeti szakaszában e követelmény beépült az Munkavédelmi törvénybe. Ebből következően a magyar munkáltatóra is vonatkoznak azok a kötelezettségek, amelyek a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén az emberi test megváltozott tulajdonságainak megfelelő munkakörnyezet kialakítására érvényesek. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavégzés környezete illeszkedjen az adott munkavállaló megváltozott testi tulajdonságaihoz (Dienesné, 2007). A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól. A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók foglalkoztatására vonatkozóan a 33/1998. (VI.24.) NM rendelet fogalmazza meg a munkáltató kötelezettségeit, pontosítva azokat a terheléseket, amelyek fennállása esetén a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat foglalkoztatni nem, vagy csak korlátozásokkal szabad.

Ha a munkáltató fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű dolgozókat is alkalmaz, célszerű valamilyen formában őket is bevonni a munkavédelmi érdekképviselőbe. (Dienesné – Szabó, 2007) Számos olyan kockázatra, veszélyhelyzetre és megoldási módra hívhatják fel a munkáltató figyelmét, melyek megkönnyíthetik a baleset-elhárítást, megelőzhetik a foglalkozási megbetegedések kialakulását.

3. A kutatás anyaga és módszere

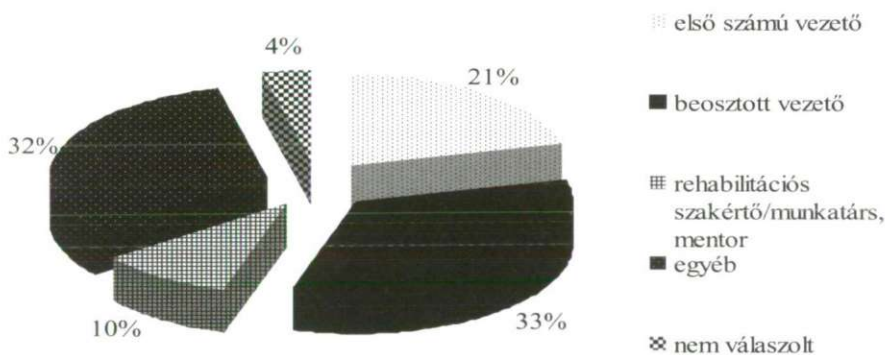
Vizsgálataimat a Debreceni Egyetem Vezetéstudományi Tanszéke (jelenleg Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet) által 1994-ben kidolgozott „A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata” című kutatási program keretében végeztem. Kutatási területem az „emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok” területéhez tartozó „esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM)” résztema. Az „EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM)” kutatást 2006-ban a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kara ezen belül az akkori néven Vezetési és Munkatudományi Tanszék indította el a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány (jelenleg Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány - FSZK) támogatásával elnyert pályázat kapcsán, melynek projekt

koordinátora voltam. A 4EM vizsgálatok a projekt zárása után is folytatódtak. Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment gyakorlatának részletes vizsgálatahoz a kérdőív mellett a mélyinterjú és az esettanulmány módszerét alkalmaztam.

A cikkben szereplő eredmények 458 kérdőív adatait mutatják, ami 117 szervezet különböző szintű vezetőinek, humánpolitikai, illetve rehabilitációs szakembereinek értékelése. A kérdőívet 48 különböző településen működő szervezet szakemberei töltötték ki. A mintában szereplő legtöbb, azaz 218 db kérdőívet Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szervezetek vezetői, alkalmazottai töltötték ki. A válaszadók közel egyharmada (170 fő) Hajdú-Bihar megyében dolgozik, míg a harmadik legtöbb adatot a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében működő szervezetek vezetői adták.

A válaszadók beosztás szerinti megoszlását az 1. ábra mutatja. A mintában a legnagyobb arányban beosztott vezetők szerepelnek (153 fő), függetlenül attól, hogy milyen szinten dolgozik az adott válaszadó. Ide sorolhatóak a műszakvezetők, osztályvezetők, valamint a csoportvezetők, projektvezetők, stb.

1. ábra: A válaszadók beosztás szerinti megoszlása
Figure 1. The division of respondents by positions



Forrás: Saját vizsgálatok, n=458

A második legnagyobb arányt az egyéb kategória képviseli. Ide az a 145 válaszadó sorolható, akik kapcsolatban vannak megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos munkavállalókkal, de nem konkrét vezetői beosztásban dolgoznak (pl. asszisztensek, ügyintézők, közvetlen munkatársak). A vizsgált minta 21%-át első számú vezetők alkotják (ügyvezető, telephelyvezető, elnök), majd ezt követi 46 fővel a rehabilitációs szakértők, mentorok, személyi, illetve szociális segítők csoportja.

A válaszadók nemenkénti megoszlását tekintve elmondható, hogy közel kétharmada nő (298 fő), míg 34%-uk férfi. Ez részben annak köszönhető, hogy a vizsgált szervezetekben a válaszadók között a humánpolitikai, illetve rehabilitációs szakemberek leggyakrabban hölgyek voltak, illetve több középszintű vezető is a hölgyek köréből került ki.

A vizsgálatok kiterjedtek a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatokra is. A válaszadók több mint egyharmada, azaz 157 fő 1-5 éves, 28%-a 6-10 év közötti tapasztalattal rendelkezik és mindössze 41 fő jelölte meg, hogy kevesebb, mint 1 éve van kapcsolata megváltozott munkaképességű személlyel. Ennek két oka volt. Az egyik, hogy nemrég került a válaszadó a szervezethez, a másik, hogy csak a rehabilitációs hozzájárulás összegének változása miatt kezdett el a szervezet megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni, így még csak néhány hónapos tapasztalattal rendelkeznek a foglalkoztatás terén. Ugyanakkor az eredmények alapján a válaszadók egyötöde már több mint 10 éve kapcsolatban van fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalóval.

4. Munkavédelmi feladatok megítélése

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során fontos szerepet tölt be a munkavédelem, mely a baleset megelőzés legfőbb módja. Az összesítő eredmények alapján megállapítható, hogy a minősítések homogének, valamennyi átlagérték 3,8 és 4,2 között mozog (2. ábra). Ez azt jelentheti, hogy a vizsgált szervezetek valamennyi felsorolt munkavédelmi feladatot alkalmaznak, illetve fontosnak tartanak a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók biztonsága érdekében.

2. ábra: Munkavédelmi feladatok értékelése a fogyatékos személyek foglalkoztatásában

Figure 1. The evaluation of labor protection tasks in the employment of the handicapped



Forrás: Saját vizsgálatok, n=458

A válaszadók szerint a legjelentősebb és a leggyakoribb munkavédelmi feladat a fogyatékos munkaerő foglalkoztatása során a védőeszközök és a speciális munkaeszközök biztosítása. A harmadik legmagasabb átlagminősítést egyrészt a munkakörök átalakítása, egyszerűsítése kapta, ami szintén fontos teendő, amit természetesen már a fogyatékos alkalmazottak felvételekor meg kell valósítani, ugyanakkor azonos átlagértéket mutat a munkabiztonsági információ hozzáférhető formában való nyújtása is.

A lehetséges válaszok közül a munkahely átalakítása és az oktatás mutatja a legalacsonyabb átlagértéket a vizsgált szervezetek munkavédelmi feladatai között, ugyanakkor a minősítések átlagértéke alapján egyértelműen kiemelkedő értéket képviselnek. Ennek ellenére a munkavédelmi oktatás szerepét célszerű lenne növelni, mivel megfelelő informáltság mellett a munkahelyi baleset megelőzés is fokozható lenne. A munkavédelmi oktatás jelentőségét a beillesztés során Móra (2011) is hangsúlyozza. A munkahely átalakítás, mint feladat pedig azért kaphatott alacsonyabb értéket, mert a vizsgált szervezeteknél a munkahelyek átalakítása már megtörtént, vagyis akadálymentesítettek, így ezt a tényezőt a többihez képest, már kevésbé tartják problémának.

A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókkal eltöltött kapcsolati idő alapján végzett értékelés jelentős eltéréseket mutat (3. ábra). A legtapasztaltabb válaszadók, akik már több mint 20 éve kapcsolatban állnak az érintett munkavállalói csoporttal a legfontosabb munkavédelmi feladatnak a munkahely-, valamint a munkakörök átalakítását, egyszerűsítését értékelték. Az átalakítással és egyszerűsítéssel nagymértékben fokozható a szervezeti hatékonyság, mivel a fogyatékos személyek is képesek a legtöbb munkafolyamat ellátására, csupán a körülmények módosítására van szükség zavartalan munkavégzésük érdekében.

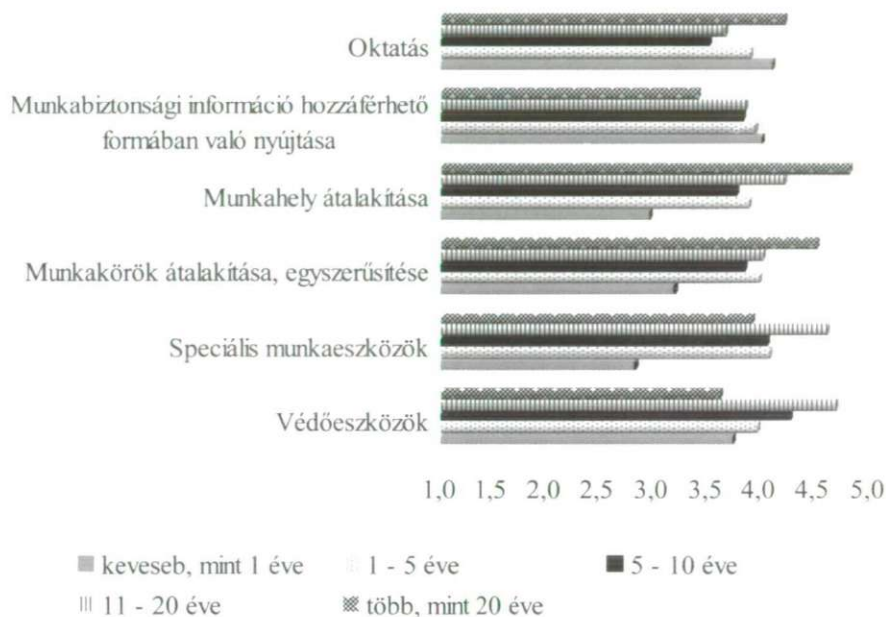
A 11-20 éves tapasztalattal rendelkező válaszadók a védő-, illetve speciális munkaeszközök biztosítását ítélték a legfontosabbnak, melynek a fogyatékos személyek foglalkoztatásában különösen a mozgás- és látássérültek szempontjából kiemelkedő szerepe van, hiszen esetükben maga a helyváltoztatás is nehézségekbe ütközhet.

A 6-10 éves, illetve 1-5 éves kapcsolattal rendelkező válaszadók minősítései viszonylag homogének. Az előbbieknél a védőeszközök, utóbbiaknál a speciális munkaeszközök szerepe kapta a legmagasabb átlagértéket.

Azok a válaszadók, akik kevesebb, mint egy éve kerültek kapcsolatba fogyatékos munkavállalókkal az oktatás és a munkabiztonsági információ hozzáférhető formában való nyújtását értékelték a legmagasabbra, ami valószínűleg tapasztalatlanságuknak tudható be, így természetes, hogy a munkavédelem során e két tényező szerepét találták a legfontosabbnak.

A munkavédelmi feladatok magas átlagpontjai arra utalnak, hogy a vizsgált szervezetek igyekeznek minden, a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű alkalmazottak foglalkoztatásához szükséges módosítást véghezvinni. A munkavédelmi feladatok megítélését Oláh és mtsai (2010) szerint a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, a munkaügyi bírság mértéke, a munkaügyi hatóságok és társzerveik szűrő ellenőrző munkája is befolyásolja.

3. ábra: Munkavédelmi feladatok megítélése kapcsolati idő alapján
Figure 3. The evaluation of labor protection tasks by contact time



Forrás: Saját vizsgálatok, n=458

A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavédelmének alapját részben a megfelelő munkakör jelenti, ahol a munkakörhöz kapcsolódó, ép emberek esetében alkalmazott munkavédelmi előírások a mérvadóak. Ugyanakkor a munkahelyre vonatkozóan is tehetők fontosabb előírások, javaslatok az érintett munkavállalói csoport sajátosságait figyelembe véve:

- (előzetesen) meg kell vizsgálni, hogy mely munkahelyek, munkák, munkafolyamatok felelnek meg a megváltozott munkaképességű dolgozók számára
- fel kell mérni az adott megváltozott munkaképességű alkalmazott egyéni képességeit, lehetőségeit, korlátait
- szükség esetén fel kell becsülni az ilyen helyek fogyatékos munkavállalókra gyakorolt (megnövekedett) kockázatát
- a megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállaló adottságait figyelembe kell venni a munkahelyek kialakításánál
- az ajtókat, átjárókat, szintbeli különbségeket, áthidalókat, lépcsőket, zuhanyzókat, mosdókat, WC-eket, valamint a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságok figyelembe vételével kell ki- illetve átalakítani (akadálymentesítés 1.)
- ki kell alakítani a kommunikációs akadálymentesítést (akadálymentesítés 2.): biztosítani kell, hogy valamennyi fogyatékos munkavállaló mindazokhoz az

információkhoz a számára megfelelő formában hozzá tudjon jutni, amelyekhez ép társai is hozzájuthatnak

- biztosítani kell azokat az eszközöket és szükség esetén személyeket, amik/akik a fogyatékos és a nem fogyatékos személyek közötti kommunikációt segítik
- biztosítani kell a fogyatékos munkavállaló személyek számára az általuk megismert és felismerhető, a biztonságos munkavégzésükhöz szükséges jelzéseket
- szükség esetén fel kell készíteni a fogyatékos munkavállaló közvetlen főnökét és/vagy munkatársait és/vagy beosztottait a vele történő együttműködés, kommunikáció speciális formáira
- javasolt kikérni a fogyatékos személyek érdekeit védő szervezetek álláspontját, ajánlásait a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazását illetően
- célszerű bevonni a fogyatékos személyt is munkavédelmi érdekképviseletbe
- technológiai változásoknál meg kell vizsgálni, hogy ezek a változások érintik-e, és ha igen, hogyan a fogyatékos munkavállalót.

A mélyinterjú tapasztalatok alapján elmondható, hogy minden munkavállaló számára kötelező a munka-alkalmassági vizsgálat. Az egyik vizsgált szervezetnél például a megváltozott munkaképességűek esetében ez annyiban tér el az egészséges munkavállalókétól, hogy erre két év helyett évente kerítenek sort.

Az egyik vizsgált kft. igazgatója elmondta, hogy gyakorlati tapasztalata alapján az ő szervezetükben a munkavédelem területén semmilyen változást, változtatást nem jelentett az, hogy megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos (siket, siketnéma) személyeket foglalkoztatnak. Természetesen náluk is történtek apróbb balesetek, de ezek függetlenek voltak attól, hogy a munkavállaló ép-e, vagy van valamilyen fogyatékosága. Véleménye szerint a fogyatékos, megváltozott munkaképességű dolgozók esetében a munkavédelem alapja az odafigyelés, észrevétel nélkül.

5. Összefoglalás

A munkavédelmi feladatok, szabályok betartása egyaránt fontos valamennyi szervezetben. A humán erőforrás gazdálkodás funkcióin belül a munkavédelem kiemelt szerepének megítélése leginkább a szervezet tevékenységétől, valamint a munkaköri sajátosságoktól függ. Az eredmények alapján a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek munkavédelmének alapját a megfelelő munkakörben való alkalmazás jelenti. Amennyiben jól strukturáltak a munkafeladatok, megfelelő a munkavégzés körülménye, eszköze és az elvégzendő feladatok összhangban vannak a munkakört betöltő személy kompetenciával, sajátosságaival (megváltozott munkaképességével, fogyatékoságával), úgy a munkabalesetek is elkerülhetőek. A vizsgált szervezetek többségében a munkavédelem kapcsán inkább elővigyázatosságról, picit több odafigyelésről beszélhetünk. A kérdőíves vizsgálat során valamennyi felsorolt munkavédelmi feladat magas átlagértéket mutat, ami arra enged következtetni, hogy a szervezetek igyekeznek minden, a

fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű alkalmazottak foglalkoztatásához szükséges módosítást véghezvinni. A feladatok közül kiemelt jelentőségű a védőfelszerelések és a speciális munkavédelmi eszközök biztosítása. Az eredmények alapján a munkavédelmi oktatás szerepének növelése javasolható, mivel a kellő információ birtokában számos munkahelyi baleset megelőzhető.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába Éva (2010): Az időtényező szerepe tartalmi vezetési feladatokban. A Virtuális Intézet Közép-Európa kutatására Közleményei II.(2-3(No.3-4)) pp. 126-133.
- Dienesné Kovács Erzsébet (2007): Munkavédelmi kérdések, problémák megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek alkalmazásánál, „Agrárgazdaság, Vidékfejlesztés és Agrárinformatika” (AVA-3) nemzetközi konferencia DVD kiadványa, Debrecen, 2007
- Dienesné Kovács Erzsébet – Szabó Miklós (2007): Munkavédelem. In: Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. (Szerk.: Berde Cs. – Dajnoki K.) Debreceni Campus Kht., Debrecen, 185-207.p.
- Gulyás László – Majó Zoltán (2008): Egy szegedi nagyvállalat humán erőforrásmenedzsment tevékenységének jellemzői a rendszerváltás után. Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 247-254. p. ISBN: 978-963-9822-08-5
- Hajós László – Mikáczó Andrea – Csehné Papp Imola (2008): Minőség tudatos vezetők képzésének alternatívái „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben” c. nemzetközi konferencia kiadványa, Debrecen, 259-267. p.
- Juhász Csilla (2008): Teljesítménymenedzsment vizsgálatok„Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 320-325. p. ISBN: 978-963-9822-08-5
- Móré Mariann (2011): Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedem. A beillesztés kommunikációs összefüggései. V. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl, Közép-Európai Közlemények (KEK) 2011/4. szám (IV. évfolyam 4. szám.) No15, Kaposvár
- Oláh Judit – Pakurár Miklós – Cehla Béla (2010): Ukrán állampolgárok foglalkoztatási jellemzői Magyarországon - különös tekintettel az Észak-Alföldi Régióra. Munkaügyi Szemle. 54. évf. IV. 91-97.p.
- Pálinkás J.: Munkavédelem. In: Emberi erőforrás menedzsment. (Szerk.: Pálinkás J.) LSI Oktatóközpont, Budapest, 1999. 239-246. p.
- Perlaki Géza – Varga István – Takács Lajos – Wágner Károly – Bodor Zoltán – Jávor Éva – Lakatos Anna – Vitézné Kerek Gertrúd (2010): Akadálymentes munkahelyek speciális munkavédelme, Mahadi Kft., Budapest, 21-26. p.

Terjék László – Dienesné Kovács Erzsébet (2011): A biztonsági kultúrának, mint a szervezeti tőke egyik elemének a vizsgálata. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei folyóirat III. évfolyam 1-2. szám (No 5-6.), Szeged, 223. p

Vántus András (2008): A dolgozói megelégedettség vizsgálata és eredményei. „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 568-573. p. ISBN: 978-963-9822-08-5

I1 <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=feature&id=34380>

I2 <http://munkaugyilevelek.hu/2002/05-06/rehabilitáltak-a-munkahelyen/>