

Ittzés Dávid: Egészség vagy munka? Az egészséges környezethez való jog megvalósulása a munkaviszonyban

Bevezető gondolatok

A környezetvédelem és az emberi jogok szerepe napjainkban egyre fontosabbá válik. Az egészséges környezethez való jog e két nagy területnek egy olyan határszelete, amely több jogterületet is érint, többek között nemzetközi jogi, alkotmányjogi, munkajogi, környezetjogi és büntető jogi vonatkozásban is.

Az egészséges környezethez való jog nem csupán egy elméleti emberi jog, hanem annak szükségyszerűen érvényesülnie kell mindennapjainkban, legjellemzőbben a munkahelyi környezetben. Arra a kérdésre, hogy miért is érdemes minderről beszélnünk, egyértelmű választ ad az a jelenség, hogy több időt töltünk munkahelyi környezetünkben, mint bárhol máshol. Így egyáltalán nem elhanyagolható szempont, hogy ott mennyire valósul meg az egészséges környezet, illetve ennek biztosítása kit terhel. A környezethez való jognak a munkajogi megközelítése lehetőséget ad a mindennapi élet során felmerülő, gyakorlati problémák és visszasságok áttekintésére. Ebben a tanulmányban arra törekszem, hogy újszerű szempontból vizsgáljam a sokszor még ma is megválaszolatlan kérdéseket, valamint a témának a megszokottól eltérő szemléletmóddal való megközelítése felhívja a figyelmet a felvázolt problémák megkerülhetetlenségére.

Az egészséges munkakörnyezet, mint alanyi jog, avagy megillet-e mindenkit az egészséges munkakörnyezet?

Az Európa Tanács keretében megalkotott Európai Szociális Charta a 3. és a 11. cikkében^[1] is található az egészséges munkakörnyezet és az egészség védelmét elősegítő rendelkezéseket.

A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog kialakítása érdekében szükséges biztonsági és egészségügyi szabályzatok kiadása, valamint a szabályzatok megtartásának ellenőrzése, e cél érdekében pedig konzultációk lefolytatása a munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervekkel. Az egészség védelméhez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására pedig megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy amennyire lehetséges, felszámolják és megelőzzék a betegeskedések okait és tanácsadási lehetőség biztosításával valamint e területen végzett oktatással növeljék az egyéni felelősségvállalást.

A környezethez való jog lényegét a következő igényekben kereshetjük: minden ember jogosult arra, hogy emberhez méltó tiszta környezetben éljen, ennek biztosítékaként az embernek joga van tudni a környezeti veszélyekről és jogosult arra, hogy aktívan részt vegyen a környezet minőségét érintő döntések meghozatalában.^[2] E három részterület képezi tehát e harmadik generációs jogosultság alapját. Ennek a jognak az élvezete azonban a társadalom különböző rétegeit más-más mértékben illeti meg.^[3] Az nagymértékben függ az illető egzisztenciájától, vagyoni háttérétől, emiatt nehezen érvényesíthető egyformán, ha egyáltalán lehet rá hivatkozni. Teljesen más szintű ugyanis a környezet, levegő, víz szennyezettsége vidéken, mint például egy zsúfolt, forgalmas nagyvárosban. Sőt városon belül is óriási különbségek vannak a peremterületek, vagy éppen egy központban elhelyezkedő paneltömb között, nem is beszélve az ingatlan- és telekárak közti különbségekről. Azonban tény, hogy az

emberi élet minősége és az egészséges életvitel lehetősége terén már pusztán a szerint is eltérések tapasztalhatóak, hogy milyenek a lakás, a munkahely, a lakóhely település belső és külső ökológiai viszonyai.[4]

Az egészséges környezethez való jog nem csupán egy elméleti emberi jog, hanem annak szükségszerűen érvényesülnie kell mindennapjainkban, legjellemzőbben a munkahelyi környezetben. A környezetvédelem és az emberi jogok szerepe napjainkban egyre fontosabbá válik. A környezet és ezen keresztül saját életterületünk romló állapota, és egészséges életmódra való esélyünk csökkenése, valamint az egyre szaporodó jelek mind több embert kell, hogy rádöbbenjenek, nem tartható fenn tovább az az életmód, amely a fogyasztói társadalmakra jellemző.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 169. sz. egyezménye[5] már a preambulumban kiemeli a környezet harmóniájának a fontosságát és kötelezi az államokat, hogy a környezet megóvása érdekében hozzanak különleges intézkedéseket. Mindezek ellenére a globalizáció az emberi jogi és környezeti hatásokon túl, a munkajogi helyzetet is negatívan befolyásolja. A globalizáció nagymértékben növelte például az egyenlőtlenséget a munkaerőpiacon, szemben a diszkrimináció-mentesség emberi jogi alapelvével. Ezt szemlélteti, hogy a multinacionális vállalatok által kínált bérek óriási különbséget mutatnak a beosztott munkavállalók és a menedzsment viszonylatában,[6] jóval nagyobbat, mint azt a képzettségbeli, vagy bármely egyéb tényező indokolná. Különösen kedvezőtlen hatással volt a globalizáció a nők helyzetére a fejlődő világban, ahol a nők tömeges munkába állása a városokba vándorlással párosult, s így a szegénység és kiszolgáltatottság miatt tömegesen váltak a prostitúció és az emberkereskedelem áldozataivá. A vállalatok nagyfokú mobilitásának következtében, sokszor az olcsó munkaerő, környezeti előnyök és kedvezmények teljes mértékű kihasználása után, a munkavállalókat hátra hagyva települnek tovább.

A nagy cégeknek tehát, láthatjuk, hogy éppen a rendkívül alacsony bérek, a nem biztonságos munkafeltételek és a környezetvédelem hiányának a fenntartása az érdeke, a még magasabb elérhető profit érdekében. Ez a szemléletmód nyilvánvalóan a környezeti értékek semmibe vételén és a munkafeltételek ellehetetlenülésén alapszik. A vezetésnek nem érdeke a hosszú távú együttműködés reményében a munkavállaló egészségének megőrzése, mivel a munkaerő könnyen pótolható fiatal, életerős munkavállalókkal. Azonban hosszútávon bármely cégnek megéri a tapasztalt, feladatát jól elvégző munkavállalóját megtartani. Így megtakaríthatják az új munkaerő betanításának költségeit és az ezzel járó kellemetlenségektől is megkímélhetik magukat. Az előbbi logika, mely a munkaerő pótolhatóságára épít, szöges ellentétben áll az államok érdekeivel is, mivel az így lebetegedett munkavállalók egészségügyi ellátásáról, betegszabadságáról, előrehozott-, vagy éppen rokkant nyugdíjáról, társadalombiztosítási és szociális ellátó rendszereik keresztül nekik kell gondoskodni. Ezek a költségek gyakran túlsúlyban vannak a megelőzés költségeihez képest.

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem az EU politikáinak az egyik legfontosabb, legnagyobb kihívásokat támaztó területe. Az EU számára komoly kihívást jelent, hogy a munkahelyeken zajló változások gyors ütemével lépést tartson. Az Európai Unió évek óta munkálkodik a munkahelyi egészség védelmén, és levegőnk, vizünk és élelmiszerláncunk különféle forrásokból származó szennyezésének megelőzésén. Ehhez nyújt segítséget az EU Egészségügyi Stratégiája (2008-2013) amelynek egyik fő elve éppen a polgárok védelme az egészséget fenyegető veszélyektől.

Az EU munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó politikájának jogalapja az EU-Szerződés 137. cikke, amely az EU-t hatáskörrel ruházza fel, hogy ezen a területen jogi rendelkezéseket állapítson meg. A 89/391/EGK irányelv megállapítja a megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem alapvető elveit. Az e területre vonatkozó egyéb EU-jogszabályok konkrét munkavédelmi kérdésekkel foglalkoznak, amilyen például a vegyi anyagok, a zajvédelem és a várandós munkavállalók ügye. Az európai politika célkitűzéseit és prioritásait részletesen a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkozó közösségi stratégia írja le.

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem az EU politikáinak az egyik legfontosabb, legnagyobb kihívásokat támaztó területe. Minden ötödik másodpercben munkahelyi balesetet szenved egy európai munkavállaló. Három és fél percenként pedig halálos kimenetelű munkahelyi baleset történik az EU-ban. A munkavállalóknak ismerniük kell a felmerülő kockázatokat és azt, hogyan kezeljék azokat. A munkahelyi balesetek és megbetegedések következményei az egész társadalomra terhet rónak, és a termelékenységet, így a versenyképességet is érintik. A közösségi jogszabályok a nemzeti szabályozással együtt jelentenek garanciát a munkavállalók egészsége és biztonsága megőrzésére munkavégzésük során. Ezt kell az új, 2007–2012 közötti, munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégiának a gyakorlatban megvalósítania, mely célja a munkahelyi balesetek 25%-os csökkentése. Ezt a célt egészíti ki, a legalább ilyen jelentős munkahelyi megbetegedések számának csökkentése. A tagállamok a lisszaboni stratégia keretében elismerték, hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonságpolitika nagyban hozzájárul a gazdasági növekedéshez és foglalkoztatáshoz. Az európai szociális modellnek is része a munkahelyi egészségvédelem és biztonság javítása. Egy céltudatos és érzékeny szociálpolitika nemcsak a termelékenység és a versenyképesség növekedéséhez járul hozzá, hanem támogatja a társadalmi kohéziót, elősegítve ezzel a társadalmi békét és a politikai stabilitást, amelyek nélkül nem létezik fenntartható fejlődés. A munkahelyi egészség és biztonság megteremtése és folyamatos biztosítása egyik feltétele a munkavállalók egészsége megőrzésének és védelmének. A megelőzés mint a legkifizetődőbb befektetés érdekében a megfelelő védelem elérése valamennyi munkahelyen jelentős és hosszú távú megtérülést, megtakarítást hozhat.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA) szintén ezen célok megvalósulását segíti elő: munkavédelemmel kapcsolatos információkat gyűjti össze, elemzi és ismerteti EU-szerte. Célja, hogy az európai munkahelyeket a kockázat megelőzés kultúrájának előmozdításával biztonságosabbá, egészségesebbé és hatékonyabbá tegye. Továbbá rendszeresen indít európai kampányt a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről. Az újabb tagállamokban pedig az Egészséges Munkahely Kezdeményezés is hozzá köthető.

A megelőzésre irányuló erőfeszítések sikeréhez kulcsfontosságú a munkahelyek egészségvédelmi és biztonsági rendszere, valamint az ezekért felelős egészségügyi és biztonsági szervek, illetve személyek együttműködési hajlandósága. Fontos annak biztosítása, hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági képzés mindig naprakész legyen.

Azonban fontos látnunk, hogy a változás megindításához, mindenképp az emberek gondolkodásmódjában szükséges a fenntarthatóság alapeszméjének megfelelő felfogást kialakítani. Napjainkban a fenntarthatóság kérdésköre elve nehezen megoldható feladatot jelent, így a rendszer átalakítása során ezekre a problémákra is érdemes lesz odafigyelni. Az Európai Unió elkötelezte magát a fenntartható fejlődés mellett. Azaz olyan fejlődés mellett,

amely lehetővé teszi a jövő generációi számára, hogy életminőségük jobb legyen. Ehhez gondos egyensúlyt kell fenntartani a gazdasági jólét, a társadalmi igazságosság és az egészséges környezet között.

Az egészségre káros munkakörnyezet hatásai

Ezen a már eleve nem egészséges helyzeten ront tovább a folyamatos stressz, mely a munka elvesztésének félelmétől, a bizonytalanságtól alakul ki, tehát az egyén és a környezete közötti nagy feszültségből. A stressz egy olyan sajátságos védekező állapot, amellyel az emberi szervezet a külvilágból érkező, számára veszélyes ingerekre reagál. Ne higgyük, hogy a munkahelyi stressz ritka jelenség. Egyre elterjedtebb és gyakoribb, melyet egy németországi kutatás is megerősít, miszerint a munkavállalók 56%-a nem tudja a szabadidejében levezetni az irodában felgyülemelő feszültséget. A feszültség egyre inkább része lett mindennapjainknak, mivel a környezetünk és a munkahelyi elvárások is folyamatosan változnak. A tartós, nem megfelelően kezelt stressz igen súlyos következményekkel járhat (egészségünkre, munkánkra, munkatársainkra és ezen keresztül a teljes munkahelyi környezetre is).^[7] Azonban ha csak „egészséges” mértékben van jelen, akkor olyan energiaforrást jelenthet, amely aktív cselekvésre, jobb munkára és a kihívásokkal való szembenézésre ösztönöz. Gyakran pont az váltja ki a káros stresszt, hogy a munkatársak közt sem megfelelő a kommunikáció a felgyülemlett feszültség miatt. A feladatok megoldásához nincs megfelelő segítség, nem világos az elvégzendő munka, vagy éppen az egészségtelen munkakörnyezet az, ami a kiváltó okok közt szerepelhet.

A stressz következményei igen súlyosak: megkétszerezik bármely betegség kockázatát, a stresszel terhelt munkavállaló pedig nem képes tanulni és alvászavarokkal is küzdhet. A stressz az olcsó munkaerőből eredő versenyelőnyök következtében a munkajogi követelmények és szociális ellátórendszerek színvonalának csökkenéséhez vezethet. Riasztó adat, hogy a Munka- és Életkörülmények Javításáért Alapítvány (Dublin) 2001-ben 1000 fővel végzett kutatásai alapján a megkérdezett európai dolgozók 28%-a panaszkodott a stresszre (Magyarországon 25%-uk), 33%-a hátfájásra, 27%-a felső végtagi izomfájdalmakra.^[8] Feszültséget okozhat a nagy felelősség, az előremenetel, az elbocsátástól való félelem, a sportolási lehetőség hiánya és az egészségtelen munkafeltételek. Éppen ezért az Európai Bizottság intézkedéseket hozott a munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére. A Tanács 89/391/EK irányelve tartalmazza a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó alapvető előírásokat. Az irányelv legfontosabb előírásait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény ülteti át a magyar jogrendbe. Az egészségtelen élet- és munkafeltételek következményeként beálló megbetegedések és halálozások számának drasztikus emelkedésére hívja fel a figyelmet hazánkban a KSH 2008-as kutatása.^[9] A halálokok közül a keringési rendszer betegségei a leggyakoribbak, a halálozások több mint fele emiatt következik be. Ezt követik a daganatos megbetegedések, 21-25%-os részesedéssel. A daganatos megbetegedések okozta halálozások aránya a vizsgált időszak (1980-2007) kezdetétől 2004-ig szinte folyamatosan emelkedett, majd az ezt követő években mérsékelt csökkenés volt tapasztalható. A keringési betegségek következtében meghaltak aránya 1995-ig csökkent, majd kisebb ingadozásokkal azóta is 50-52% körüli értéket képviselnek. Ezekon kívül jelentős még az emésztő- és légző rendszeri megbetegedések miatti halálokok. Különösen annak fényében riasztóak e fenti adatok, hogy hazánkat, mint „öngyilkos nemzetet” is szokták emlegetni, érte ezalatt, hogy több éven keresztül vezettük, vagy az élmezőnyben helyezkedtünk el az öngyilkosságok arányát tekintve. Ez számszerűen kifejezve 1949-ben 2210 öngyilkosságot jelent és bár a '80-as években ez a szám 4000 fő fölé is kúszott, de a 2000-es évekre ismét visszatért és azóta is

tartja a 2400 körüli szintet évente. Ezzel szemben a daganatos betegségek miatti halálozások száma csaknem megháromszorozódott a 60 év alatt (12.200-32.700), a keringési rendszer betegségeinek száma pedig több mint kétszeresére emelkedett (28.200-66.500). Jól látható tehát, hogy mi is jelenti az igazi veszélyt az életünkre.

Ne legyen kétségünk afelől, hogy ezeknek az adatoknak a legfőbb oka az, hogy élet- és munkafeltételeink nem egészségesek és sokszor a munkavédelem megfelelő eszközeiről sem gondoskodnak a munkaadók kellő körültekintéssel. A stressz, az egészségtelen táplálkozás, az állandó rohanás mind hozzájárulnak ezekhez a szomorú eredményekhez. A sportolás és mozgás hiányáról nem is beszélve, melyért nem csupán az időhiánnyal küzdő munkavállaló tehető felelőssé, hanem sok hazai munkaadó is, akik nem fordítanak rá kellő figyelmet. Érdekes volt megtapasztalnom norvégiai és egyesült államok-beli ösztöndíjaim során, hogy milyen kiemelt figyelmet fordítanak a munkáltatók, egyetemek a foglalkoztatottak sportolására, milyen nagy mértékben ösztönzik azt. Sok nagyobb nyugat-európai vállalatnál – lassan itthon is elterjedőben van -, hogy a munkavállalók számára külön építenek uszodát, fitness termet, vagy legalábbis természetbeni juttatásként havi bérletet kapnak. Ezek használatát pedig nem ritkán munkaidőben is engedélyezik, mert több kutatás is alátámasztja, hogy a mozgás következtében felgyorsul a vérkeringés, nő a koncentráció- és teljesítő képesség, s ennek következtében hatékonyabbá válik a munkavégzés. Ennek a rendszernek a meghonosítása kétségtelenül javíthatná a keringési betegségekkel összefüggő halálozások statisztikáját.

Lehetséges megoldások

Ezekre a problémákra is gondolva hirdette meg az ENSZ Főtitkára 1999-ben a Global Compact programot, hogy ezen vállalatok tevékenységét emberi jogi keretek közé szorítsa, mivel a felelősségre vonás lehetősége nem kellően hatékony. Ennek keretében vállalták, hogy olyan üzletpolitikát és magatartási kódexet alakítanak ki, amelyek figyelembe veszik a nemzetközi emberi jogi és munkajogi követelményeket, s ennek megfelelő, egészséges munkakörülményeket és munkafeltételeket biztosítanak az általuk foglalkoztatottak számára. Továbbá az üzletpolitika részévé tehetik, hogy csak olyan államokban fektetnek be, amelyek tiszteletben tartják az alapvető emberi jogokat.[\[10\]](#) Joggal tehetjük fel a kérdést, hogy miért csatlakoznak ehhez a nagyvállalatok, miért éri meg nekik? Elsősorban azért, mert az üzleti szférában is egyre erősebb a felismerés, hogy az emberi jogok előmozdításával és egészséges, kellemes munkafeltételek biztosításával az üzleti- és egyéni munkateljesítmény is jelentősen javulhat. Ha tehát az alkalmazottak jól érzik magukat, tisztességesen és méltósággal kezelik őket, akkor hatékonyabban dolgoznak. Ezen túlmenően a fogyasztók egyre növekvő tudatossága is elősegíti, hogy tiszteletben tartsák a dolgozók minimális jogait (gondoljunk csak a „fair trade” kampányokra és termékekre) és a környezetvédelmi szempontokat is. Annak érdekében, hogy mindez a nemzetközi normaalkotásban is megjelenjen, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet tölt be különösen fontos szerepet azzal, hogy tripartit szervezeti és döntéshozatali rendszerével biztosítja a munkaadói érdekek és tapasztalatok megjelenítését, így a vállalatok „önkéntes jogkövetése” (bár csak soft law jellegű normákról van szó) jobban biztosítható.[\[11\]](#)

Érdekes gondolatot vet fel, Dr. Marie Puybaraud, a Johnson Controls Global WorkPlace Solutions vezetője, aki szerint 15 év múlva rá sem ismerünk majd irodánkra, ugyanis nem lesz olyanunk. Már most is egyre többen kezdik felismerni, hogy az emberek munkakedvét, eredményességét mennyire meghatározza környezetük: hogy milyen emberek vesznek körül bennünket, hogy milyen a hely hangulata, atmoszférája és hogy milyen a technológia, amit

használunk. A legtöbb embernek legalább négy-öt négyzetméternyi helyre van szüksége ahhoz, hogy komfortosan érezze magát, ami viszont a hagyományos munkakörnyezetben túl drága, megvalósíthatatlan. Puybaraud szerint ezért másfél évtized múlva már kávézókból, közterekről, otthonról fogunk dolgozni időnk legnagyobb részében, olyan helyekről, ahol szívesen tartózkodunk és ahol kedvünkre találkozhatunk kedvelt kollégáinkkal. Mindez jelentősen növeli majd a produktívitasunkat. Ez azonban nyilvánvalóan csak az atipikus munkaviszonyok előretörésével valósulhat meg. Azaz a részmunkaidő és a távmunka tipikussá válásával, amely megvalósulását különféle eszközökkel felülről is szükségesnek tartom támogatni. Ez a jelenség már megkezdődött a hazánktól fejlettebb nyugat-európai államokban, mint például Németországban.

Egy másik megoldást segítő eszköz lehet a dohányfüstmentes éttermek, pubok, egyéb vendéglátó-ipari létesítmények és szórakozóhelyek gondolata, amely már egyes EU-s országokban meg is valósult (ilyen Nagy-Britannia, Ír-, Spanyol-, Olasz- és Franciaország). Az Európai Bizottság ezt a munkahelyek biztonságossá alakításával indokolta, melybe beletartozik a füstmentes levegő is, a munkavállalók egészsége érdekében.^[12] Mivel az ott dolgozók különösen nagy veszélynek vannak kitéve a passzív dohányzás miatt, mely évente 80.000 ember haláláért felelős. Továbbá a Bizottság számításai szerint a rák miatti halálozások 25 és a teljes halálozás 15%-a tulajdonítható a dohányzásnak. Annak érdekében, hogy mindez jogszabályi formában is mielőbb, lehetőleg 2009-ben megjelenjen, fontos az erről szóló vitát már most megindítani. A fenti tényekre alapozva láthatjuk, hogy ebből az aspektusból is rendkívül fontos előre mozdítani az egészséges környezet kialakítását, mert a késlekedés komoly következményekkel fog járni.

Záró gondolatok

Az egyén egészséges környezethez való joga, a jövőben kiterjedhet a környezetre nézve káros munka elvégzésének megtagadására is.^[13] Ez azonban igen komoly munkavállalói tudatosságot és a környezeti értékek iránti elkötelezettséget, társadalmi, szakszervezeti összefogást és érdekérvényesítési képességet kíván meg a munkavállalók védelme érdekében. Jelen körülmények között azonban, rövidtávon, nem látszik megvalósíthatónak. De a mind hamarabbi előrelépés érdekében meg kell kezdeni a konzultációt a munkáltatók, munkavállalók és érdekképviselői szerveik között, valamint érdekeltté kell tenni a munkaadókat is különféle módszerekkel, hogy érezzék felelősségüknek és érdeküknek a munkavállalók egészségének megőrzését. Komoly eredményeket csak ezen az úton haladva érhetünk el.

Úgy gondolom, hogy egy ilyen témában végzett országos szinten is reprezentatív hazai és nemzetközi összehasonlító kutatás, új és érdekes szempontokkal szolgálhat, mely részben jobban rávilágíthat az egészséges munkakörnyezet megvalósulására, ill. annak akadályaira mind egyéni, mind vállalati szinten is. Ennek sikeressége, teljesen új megközelítési módot adhat e jognak és hiányosságainak, valamint olyan megoldási javaslatok is szülehetnek, melyek jelentősen könnyíthetik e cél elérését.

Felhasznált irodalom:

1. Az Aarhus-i Egyezmény, 1998.
2. A demográfiai folyamatok regionális különbségei, 1980-2007. KSH, Budapest, 2008.
3. Az Európai Szociális Charta, 1961.

4. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 169. sz. egyezménye a foglalkoztatáspolitikáról, 1989.
5. Brunczel Balázs, A fenntartható fejlődés egy lehetséges forgatókönyve, eVilág, 2004. márc., 13-15.
6. Eff Lajos, Hogyan lehet alkotmányos jog az egészséges környezethez való emberi jog? *Ökotáj*, 1992/1. <http://www.epa.oszk.hu/00000/00005/00001/oko-ide3.html>
Letöltés: 2009. szeptember 2.
7. Elitsa Vucseva, Brussels wants EU-wide smoking ban in pubs and cafés, <http://euobserver.com/851/27002>, Letöltés ideje: 2009. szeptember 3.
8. Kaponyi Erzsébet, A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira, *Acta Humana*, 2005/1. 53-68.
9. Kardos Gábor, Emberi jogok egy új korszak határán, T-Twins Kiadó, Budapest, 1995., 60.
10. Kondorosi Ferenc, A fenntartható fejlődés és az emberi jogok, *Jogtudományi Közlöny*, 2006/6. 199-207.
11. Kondorosi Ferenc, A Fenntartható fejlődés és a globalizáció kihívásai az emberi jogok szempontjából, *Fenntartható Fejlődés – Fenntartható Jogállam*, *Acta Humana Studiosorum*, *Emberi Jogok Magyar Központja Közalapítvány*, Budapest, 2005., 69-70.
12. Majtényi Balázs, *Nemzetközi környezetvédelmi jog*, Budapest, 2001., 32.
13. Plette Richárd, A munkahelyi stressz és következményei, *Munkajog, kérdések és válaszok*, IV. évf. 2008/7. 33-36.
14. Soós Juliánna Katalin, A stressz kettős (építő és romboló) természete, és ennek érvényesülése a team munkában, *Munkaügyi Szemle*, 2008/3. 26-31.
15. Szabó Gábor, *Globalizáció és az emberi jogok*, *Acta Humana*, 2002/48. 45.

A szerző a DE-ÁJK V. évfolyamos hallgatója

[1] Article 3 – The right to safe and healthy working conditions: With a view to ensuring the effective exercise of the right to safe and healthy working conditions, the Contracting Parties undertake:

1. to issue safety and health regulations;
2. to provide for the enforcement of such regulations by measures of supervision;
3. to consult, as appropriate, employers' and workers' organisations on measures intended to improve industrial safety and health.

Article 11 – The right to protection of health: With a view to ensuring the effective exercise of the right to protection of health, the Contracting Parties undertake, either directly or in co-operation with public or private organisations, to take appropriate measures designed inter alia:

to remove as far as possible the causes of ill-health;

to provide advisory and educational facilities for the promotion of health and the encouragement of individual responsibility in matters of health;

to prevent as far as possible epidemic, endemic and other diseases.

[2] Majtényi Balázs, Nemzetközi környezetvédelmi jog, Budapest, 2001., 32.

[3] Az Aarhus-i Egyezmény preambuluma kimondja, hogy „mindenkinek joga van ahhoz, hogy egészségének és jólétének megfelelő környezetben éljen, továbbá mind egyénileg, mind pedig másokkal együttesen kötelessége a környezet védelme és javítása a jelenlegi és a jövőbeli generációk javára is.” Tehát a szöveg nem egyforma biztosítást garantálja a környezetnek, hanem azt függővé teszi az egyén egészségétől és jólététől. Aarhus, 1998. június 25.

[4] Eff Lajos, Hogyan lehet alkotmányos jog az egészséges környezethez való emberi jog? Ökotáj, 1992/1.

<http://www.epa.oszk.hu/00000/00005/00001/oko-ide3.html> Letöltés: 2009. szeptember 2.

[5] A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 169. sz. egyezménye a foglalkoztatáspolitikáról, 1989.

[6] Szabó Gábor, Globalizáció és az emberi jogok, *Acta Humana*, 2002/48. 45.

[7] Soós Juliánna Katalin, A stressz kettős (építő és romboló) természete, és ennek érvényesülése a team munkában, *Munkaügyi Szemle*, 2008/3. 26.

[8] Plette Richárd, A munkahelyi stressz és következményei, *Munkajog, kérdések és válaszok*, IV. évf. 2008/7. 33-36.

[9] A demográfiai folyamatok regionális különbségei, 1980-2007. KSH, Budapest, 2008.

[10] Kondorosi Ferenc, A Fenntartható fejlődés és a globalizáció kihívásai az emberi jogok szempontjából, *Fenntartható Fejlődés – Fenntartható Jogállam*, *Acta Humana Studiosorum*, Emberi Jogok Magyar Központja Közalapítvány, Budapest, 2005. 69-70.

[11] Kaponyi Erzsébet, A multinacionális vállalatokra vonatkozó szabályozási kísérletek, különös tekintettel az ILO és az OECD deklarációira, *Acta Humana*, 2005/1. 53-68.

[12] Elitsa Vucheva, Brussels wants EU-wide smoking ban in pubs and cafés, <http://euobserver.com/851/27002>, Letöltés ideje: 2009. szeptember 3.

[13] Kardos Gábor, Emberi jogok egy új korszak határán, T-Twins Kiadó, Budapest, 1995., 60.