

# AZ EGÉSZSÉGES (MUNKA)KÖRNYEZETHEZ FÜZŐDŐ JOG

Julesz Máté

PhD, tudományos kutató,  
Szegedi Tudományegyetem  
mate.julesz@freemail.hu

## *Antonovsky köpenye*

Számtalan tanulmány látott napvilágot Aaron Antonovsky szalutogenetikus elmélete nyomán. A hazai szakirodalom azonban nem vetekedhet a külföldivel, igaz, hazánk tudományos akciórádiuszához mérten, mi sem maradunk le más nemzetek szalutogenetikus munkásságától. A szalutogenezis alapvetően az egészség keletkezésével foglalkozik, az egészség keletkezésének okát kutatja, szemben a megbetegítő tényezők oldaláról közeletítő, patogenetikusan nézőponttal (Julesz, 2010, 2154–2157.). A két szempontrendszert akkor alkalmazzuk helyesen, ha a patogenetikusan nézőpontrendszert a szalutogenetikusan nézőpontrendszert nem helyettesíti, hanem kiegészíti. A szalutogenezis nem elvenni kíván a hagyományos szemlélet igazságából, hanem eddig árnyékban maradt okokra világít rá.

A szalutogenezis a munka világában talán a leginkább explicit módon a munkaegészségügy terén vizsgálható. Antonovsky és követői sem hagyták egészen figyelmen kívül ezt a területet, de az ő munkásságuk túlnyomórészt nem erre koncentrált. Igaz, Ming-Ching Luoh és A. Regula Herzog 2002-ben publikált kutatási eredménye olyan foglalkozás-egészségügyi kérdéskört is áttekintett, mint

a munkavégzés egészségre jótékony hatásmechanizmusát. Cikkükben bizonyították, hogy az általuk vizsgált idős személyek körében a munkavégzés önmagában is hozzájárult az egészségük megőrzéséhez, életük meghosszabbításához. Mindez pedig nem függött attól, hogy önkéntes vagy fizetett munkát végeztek (Luoh – Herzog, 2002, 490–509.). A munka tehát hozzájárul az egészségmegőrzéshez, ám – mint később látni fogjuk – az egészséges munkakörnyezetehz fűződő jog sem sérülhet. A „munka = egészség” képlet elvont igazságot takar. Az egészséges munkakörnyezet minden foglalkoztatott alapvető joga, de önmagában sem a munkavégzés, sem pedig az egészséges munkakörnyezetehz való jog nem nyújt garanciát az egészség megőrzésére.

A kutatások eredményeivel csínyján kell bánni. A munkaegészségügy terén végzett szociológiai tanulmányok általában a valóságnak csupán egy kis szeletét ragadják ki, és járnak körül. A teljes képet egy átfogó, multidiszciplináris áttekintéssel közelíthetjük meg a legpontosabban. A teljes képhez úgy a szociológiai, mint a jogi és a fiziológiai szempontrendszerek hozzátartoznak.

Luoh és Herzog tanulmányától függetlenül, Wolfgang Schneider 2010-ben, az *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin* fo-

lyóiratban publikált, *Psychische Gesundheit und Arbeit* című írásában rávilágított, hogy a munkanélküli lét pszichés és pszichoszomatikus betegség állapotát idézheti elő, mivel az ember társas lény, aki értelmes és eredményes elfoglaltságra vágyik. Így az egyén csak akkor bontakozhat ki a társadalom keretei közt, ha pszichoszociális szempontból teljes értékű individuummént, egyenlő jogokkal bíró munkavállalóként vehet részt a munkavégzés és produktivitás köré szerveződő társasjátékban (Schneider, 2010, 55–63.).

Minél kisebb egy ország, annál nehezebb az elméletek bizonyítása. Nagyobb a tévedés, az elszámítás veszélye, nehezebb gyakorlattal alátámasztani azt, amit egy több tízmilliós vagy több százmilliós országban a kutatók játszi könnyedséggel igazolnak adatgyűjtések tucatjaival.

Mindenesetre hazánkban is érzékelhető a szalutogenezis a munka világában. A szalutogenezis – tehát az egészség születése – Magyarországon is immanens a jogviszonyokból szótt gazdaság világában. A következő kérdés mindig fel lehet tenni: ha egészségre ártalmas környezetben munkát végzők közül többen betegednek meg, mint más, illetően ártalmas faktort nem hordozó munkahelyen, akkor valóban csak és kizárólag a patogén tényező hatását ismerhetjük fel? Ha más oldalról vizsgáljuk a hipotetikus példaként szereplő munkahelyet, lehet, hogy a patogenezist nemcsak például ionizáló sugárzás idézi elő, hanem egy feszült légkör, egy rigorózus vezető vagy épp a munkatársak személyes konfliktusa (irigység, megfelelni akarás, törtetés stb.).

Egy munkahely nemcsak leterhelheti és kizsigerelheti a munkavállalókat, de javíthat is az életminőségükön, s így egészségükön is. Javíthat a jogbiztonság magasabb foka, az elbocsátások nem túl gyakorisága, a természet-

beni juttatások széles köre, továbbá a munkavállalói érdekképviselő és a vezetőség harmonikus és praktikus-rugalmas kooperációja, a cég által nyújtott szociális gondoskodás, a munkahigiéné és a foglalkozás-egészségügy átlagosnál magasabb színvonala, valamint számos olyan materiális és immateriális plusz, amely a munkavállalót előnyösebb helyzetbe hozza más cégek, szervek alkalmazottainál. Ez az előny közvetlenül a dolgozók egészséges környezethez való jogát teljesíti ki, de közvetve a foglalkoztatónak termel profitot.

### *A munkaegészségügy reformja*

Hatályos egészségügyi törvényünk (Eütv.), tehát az 1997. évi CLIV. törvény 53. §-a mind a munkahigiéné, mind a foglalkozás-egészségügy definíciójaként a patogenezist tekinti kiindulási pontnak. A gyakorlatban azonban a szalutogenezist is figyelembe kell venni, még ha a szalutogenetikus felfogás nem is felülírni, hanem csupán szubrogálni akarja a patogenetikus koncepciót.

A szalutogenetikus és a patogenetikus álláspontnak egyaránt helye lenne egészségügyi törvényünkben. Egy, az új alkotmány nyomán megfogalmazásra kerülő egészségügyi törvény kialakításakor érdemes volna mindkét szempontrendszeret implikálni a munkaegészségügybe (csakúgy, mint a többi szabályozási területen). Egy új törvényben a munkahigiéné feladata tehát nem pusztán „a munkakörnyezetből származó, egészségkárosító veszélyek és kockázatok előre látása, felismerése, értékelése és kezelése” lenne, hanem: a munkakörnyezetből származó, egészségkárosító veszélyek és kockázatok, valamint a testi-lelki egészség megőrzését segítő tényezők előnyös egyensúlyának fenntartása.

A foglalkozás-egészségügy nemcsak „a munkakörnyezeti kóroki tényezők okozta és

a munkavégzésből származó megterhelések, ill. igénybevétel vizsgálatával és befolyásolásával”, valamint a munkavállalók egészségi alkalmasságának vizsgálatával törődne, hanem a munkakörnyezet kóroki és egészségmegőrző hatásai közti, egymást kioltó, illetve semlegesítő tényezőkkel. Továbbá a dolgozók egészségi munkaalkalmasságának párhuzamos – pato- és szalutogenetikus – szempon-tú vizsgálatával.

Az Eütv. 55. §-ának a) pontja szerint „a foglalkozás-egészségügy feladata (egyebek mellett), hogy a munkahigiéné által feltárt adatok ismeretében elemezze az egyes munkakörnyezeti kóroki tényezők emberre kifejtett hatását, az ember válaszreakcióját”. Az „ember válaszreakciójában” rejlik az egészségügyi jogalkotás új iránya: a dolgozó válaszreakciója lehet pozitív vagy negatív, de sosem lesz tisztán és exkluzívan pozitív vagy negatív. A kutató munkakörnyezeti kóroki tényezők által kiváltott, várható negatív hatások mellett pozitív effektusokkal is szembeesül. A patogén faktorok mellett mindig felsorakoztathatók szalutogén tényezők is. Az utóbbiak pont úgy jelen vannak az „ember válaszreakciójában”, mint az előbbieik. Felszínes szemlélőként tehát nem tudhatjuk, hogy X dolgozó miért érzi magát rosszabbul, mint Y dolgozó. Mindaddig legalábbis nem, amíg nagyító alá nem vesszük az egészséges környezethez való alkotmányos jog teljes érvényesülési területét.

Az egészséges munkavállalói létezésnek alapfeltétele az egészséges környezet. Nemcsak a fizikai-vegyszerbiológiai, valamint műszaki úton mérhető, környezetállapotot befolyásoló hatásokat kell mérni, de a munkavállalót érő minden egyéb természetű, így például munkajogi, emberi jogi, közösségetikai, kulturális influáló erőket is. A munkavállaló testi-lelki egészségének integritásakor a befo-

lyásoló hatások összességének komplex elemzésére van szükség. A példaként felhozott ionizáló sugárzás mint patogén tényező hatását a gyakorlatban ellensúlyozhatják vagy legalábbis enyhíthetik az egészségteremtő közösségi élményhatások, a jól szervezett munkavégzés stb. A nem annyira szabályokhoz láncoló szervezés-vezetés azzal tesz a legtöbbet a munkaerő hatékony felhasználásáért, hogy az irányított munkavállalókat egyúttal rendszerszervezővé is teszi: a munkavállalók – racionális keretek között – meghatározhatják önmön munkavégzésük normáit, miközben a valóban *top-down* irányítást igénylő szabályozási területeken a normákat továbbra is az irányító személy vagy személyek szabják meg. Így például a munkavállaló viszonylag rugalmasan kezelheti a tér és idő munkajogi dimenzióit:

- ha a munkája eredményessége szempontjából előnyösebb, a munkahelyen kívül is végezheti teendőit;
- ha a munkáját úgy tudja hasznosabbá tenni, akkor például az ügyfelekkel való kapcsolatteremtéshez alkalmasabb korábbi vagy későbbi időpontban is kezdheti, és arányosan korábban vagy későbben fejezheti be a napi tevékenységét.

Az Antonovsky-féle felfedezés nyomán olyan elemzések sora került publikálásra, mint a patinás *Journal of Health and Social Behavior* lapjain 2008-ban, Rita Jing-Ann Chou és Stephanie A. Robert szerzőségével közölt analízis. A példaként felhozott cikkben a szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy a vizsgált foglalkoztatottak határozottan elégedettebbek voltak a munkájukkal, ha több instrumentális és emocionális támogatást kaptak a főnököktől, illetve a kollégáiktól. Ugyanakkor a túlzott leterheltség elvette a kedvüket a munkavégzéstől. Kor, nem, etni-

kum, iskolai végzettség, családi állapot és jövedelem, valamint túlterheltség és munkáltatói/kollegiális támogatottság szerint csoportosították a vizsgált személyeket. A szerzők maguk is számos korábbi cikkre hivatkoztak, és eredményeiket jórészt a korábban tapasztaltakkal vélték megegyezőnek (Chou – Robert, 2008, 208–222.). Chou és Robert tanulmánya voltaképp a munkavégzés mentális szalutogenezisét elemezte, tehát a munkavállalók köréből vett mintán demonstrálták, hogy a mentális egészség és elégedettség szintje különböző tényezők függvényében emelkedik, illetve esik.

### *Jog pro/kontra szalutogenezis*

Az egészséges munkakörnyezethez fűződő jogot le lehet vezetni az alkotmányban szereplő, egészséges környezethez való alapjogból. A testi-lelki egészség megőrzéséhez az egészséges munkakörnyezet éppúgy szükséges, mint az egészséges környezet más dimenziójú felfogásai.

Az egészséges környezet általában negatív megközelítésben tűnik fel. Azaz nem az egészséges környezetről, hanem éppen az egészségtelen környezetről hallunk, beszélünk. A munkakörnyezet kapcsán is az egészségtelenségre hívjuk fel a figyelmet. Ilyenkor azonban látenciában hagyjuk a szalutogenezist. Szalutogenetikuss szemlélet nélkül pedig nem lehet teljes képet kapni a valóságról. Mindig ott lesz a kérdés, hogy az A irodában dolgozók és a B irodában dolgozók egészségi állapota miért tér el egymástól akkor is, ha a munkakörnyezetük lényegében egyenlő feltételeket biztosít. A jó kutató addig keresi a választ, amíg be nem látja, hogy a munka-egészségügyi eltérések okát valójában nem is annyira a munkahelyen kell keresni. Könnyen lehet, hogy az A irodában tevékenykedők családi

élete megromlott: elváltak, és esetleg egyedül nevelik gyermekeiket. Ezzel szemben a B iroda dolgozói szabadidejüket családi programokkal töltik, s így rendszeresen új energiával feltöltődve térnek vissza munkahelyükre.

Számtalan olyan, a klasszikustól eltérő etiológiát követő oknyomozási szempont merülhet fel, melyek a szalutogenetikuss szemléletet egy kicsit Miss Marple és Hercule Poirot szellemi képességeihez mérik. A munka világában nem kell ennyire csavaros észjárás ahhoz, hogy felismerjük a munkavégzést hátráltató, valamint az azt elősegítő jogszabályi és kazuisztikus tendenciákat. A munkajogi viszonyokban a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető, a munka törvénykönyvében (Mt.), tehát az 1992. évi XXII. törvényben meghatározott szabályai (Mt. 3–4. §), továbbá az egyenlő bánásmód követelménye (Mt. 5. §) világosan determinálják a korrekt munkajogi joghasználat posztulátumait. Az ezektől eltérő jogi jelleget felmutató munkaviszony jogi természetű hátrányokat predestinál. A munkajogban tehát olykor tényleg elegendő az Mt. első oldalán írtakat összevetni a faktuális valósággal, hogy felismerjük a „kór” okát.

A jogi előnyök és a jogi hátrányok éppen úgy kiolthatják vagy kiegészíthetik egymást, mint bármely más, az eredményes munkavégzésre ható tényezők. Ha alaposabban körüljárjuk a munkakörnyezeti patogenezist és szalutogenezist, azt látjuk, hogy a jó és a rossz hatások mögött egyaránt jogilag értékelhető működés bújlik meg. A munkakörnyezeti egészségkárosító tényezők keletkezése és a munkavégzők válaszreakciója mind lefordítható a jog nyelvére. Jogilag releváns, hogy a munkakörnyezet miatt, kinek a közvetlen vagy közvetett hatására alterálódott, mint ahogy azt is ki lehet és ki is kell fejezni a jog

nyelvén, hogy az érintett dolgozó miként reagált az őt ért hátrányos vagy előnyös hatásokra. Hogy a munkavállaló győztesen vagy vesztesen kerül ki a sokszor váratlan villámcsapásként jelentkező munkajogi szituációból, az nagymértékben azon múlik, megteszi-e a lehetséges jogi lépéseket, vagy – a jogban kevésbé bízva – *de iure* erőtlennek bizonyul.

Számos konkrét helyzetben a hazai lakosság a jogot nem tekinti járható útnak, pedig a munka világában minden apró jogi cselekménynek nagyobb súlya van, mint életünk más területein. A munkajogi viszonyok minden más, jogilag releváns viszonynál is erőteljesebben mutatkoznak a lakosság létfenntartása és szociális autopoioézise során, hiszen a társadalom gazdasági alapcselekvéséről van szó. A lakosság kezét ugyan teljesen nem engedi el az állam, mégis biztosítja az önálló állampolgári magatartás lehetőségét. A munkavállaló tehát nem kerül ki a gazdasági relációk egészen szabadon formálódó vizeire. Nem, mert a munkaviszonyok mögött is ott van az állam jogvédő és kollektív/individuális jogbiztonságot nyújtó funkciója. Mégis, a munkát vállaló polgárok önmagukról gondoskodnak, önmagukért és családjukért kötnek és oldanak fel munkajogi viszonyokat.

A munka világában a legkisebb munkáltatói lépés és a legapróbb munkavállalói magatartás is figyelmet érdemel. Hogy a célt, azaz a munkaviszony két oldalán állók elégedettségét sikerül-e kiváltani, azt az adott jogi környezetben érvényesülő munkáltatói és munkavállalói viselkedés jogi értelmezése fogja eldönteni. Ha ehhez kell egy harmadik fél, tehát a jogban járatos, független és pártatlan szerv, személy közreműködése is, az jobbára a munkajogot használók tapasztalatlanságát vagy jogban való járatlanságát jelzi. A jogszabályok és az esetjog kellő ismeretében

minden jogi nézeteltérést külső segítség nélkül is rendezni lehet. Ekkor sérülne a munkavállaló és a munkaadó érdeke a lehető legkevésbé. Mivel ilyen ideális helyzet ritkán adódik, a valóságban a jogi típusú súrlódások negatív következményei hangsúlyosan szembeemennek a szalutogenezissel. Hátráltatják, kibebbítik, de nem törlik el.

### *Kisebbségek a munka világában*

Fokozott figyelmet igényelnek a nemzeti és etnikai kisebbségek szociális-gazdasági helyzetének munkahelyi torzulásai. Magyarországon is felmerült a roma lakosság és az afroamerikai lakosság szituációjának összevetése. Le kell szögezni, hogy, noha a felületes szemlélő felfedezhet hasonlóságokat, a realitás talaján maradvá csak távoli párhuzamokat, kivételes egyezőségeket mutathatunk ki.

Mindazonáltal érdemes felidézni Pamela Braboy Jackson és Quincy Thomas Stewart 2003-ban, a *Journal of Health and Social Behavior* hasábjain megjelent tanulmányát, melyben – egyebek mellett – az afroamerikai középosztályt (*bourgeoisie, professionals and officials*) a munka világában érő hátrányokat vették nagyító alá. A szerzők megállapították, hogy a fekete középosztály dolgozó tagjait gyakran éri munkahelyi negatív diszkrimináció, ami stresszhatásnak, s így megbetegedésnek teszi ki őket (Jackson – Stewart, 2003, 442–455.). Az amerikai fekete középosztály helyzetével ebből az aspektusból némiképp összehasonlíthatók a magyarországi roma középosztály munkahelyi megpróbáltatásai.

A hazai roma lakosságból kikerülő munkavállalókat szintén emelt szintű stressz és egyéb egészségromboló hatások érik. Ezek részben az előítéletességből fakadó hátrányos megkülönböztetésből származnak. Nem teveszthetjük azonban szem elől, hogy a stressz

inkább az afroamerikai dolgozók esetében számít fő megbetegítő faktornak.

A roma fiatalok hazai közigazgatásban történő foglalkoztatására tett 2009-es akciókísérlet a romáknak a munka világában elfoglalt magyarországi helyzetére kívánta felhívni a figyelmet. A romák számaránya a közigazgatásban a népességen belül elfoglalt számarányukhoz képest jóval alacsonyabb. E fölött az adat fölött a többségi társadalom sokáig elsiklott, és, jóllehet senki sem vitatta az így kialakult helyzet visszasságát, nem sok lépés történt a szituáció amerikai típusú rendezésére. A baloldali kormány törekvése eleve rejtett magában szociális kontraproduktivitást: olyan, egyértelműen nem roma származású, de magát romának valló is elhelyezkedhetett a romáknak szánt akció keretében, aki így tudta elérni, hogy álláshoz jusson. Az akció mégis sikernek indult.

A politikai indíttatású munkajogi esélyegyenlősítési törekvéseket, akár Magyarországon, akár Észak-Amerikában, akár Nyugat-Európában vagy a világ valamely más pontján zajlanak is, többnyire tiltakozások, de legalábbis negatív kritikák kísérik. Alapvetően kijelenthető, hogy a politika csak igen távolról és inkonkrét jelleggel szólhat bele az esélyegyenlőség munkajogi alakításába. Ezt a távolságtartást a törvényi megfogalmazás, továbbá a törvényi felhatalmazáson alapuló kormányrendeleti vagy kollektív szerződésben történő megfogalmazás jelentheti. Ennél közvetlenebb módon nem avatkozhat ilyenmibe a politika, mert az már erős ellenérzéseket szokott kelteni. A „szokott kelteni” kifejezést konkrét tartalommal feltöltő esetek sora hosszú, és nemcsak Magyarországon találunk negatív kritikával illetett példákat. Az előnyben részesítés könnyen az érintettek hátrányára válhat, amennyiben olyan ingo-

ványos talajon akarják érvényesíteni, mint a politikai váltógazdálkodás. A kisebbségek munka-egészségügyi helyzetének javítása szempontjából a pszichés és a fizikai oldal egyformán fontos. A pszichés oldalt nem célszerű átpolitizált és túlmediatizált megoldásokkal erősíteni, mivel a politikumnál fontosabb szalutogenetikuss faktor a fizikai környezet munkahigiénés viszonyainak pártsemleges és etnikumsemleges javítása.

A politika jogi intervenciója a kisebbségek hátrányának ledolgozása során kedvelt, de eleve kudarcra ítélt *modus*, amennyiben a jogi normativitásban megnyilvánuló távolságtartás mellett a – véleményem szerint – szintén elvártan tekinthető inkonkrétság nem mérhető. Inkonkrétság alatt azt kell érteni, hogy konkrét személyek vagy közelebről (név szerint) meghatározható személyek csoportjai nem képezhetik politikai motivációjú esélyegyenlőségi aktusok személyi hatályát. A személyi hatály még egy Magyarországhoz hasonlóan alacsony lélekszámú ország esetében is kellően általános, *nomibus indefinitis* kell, hogy maradjon.

A kisebbségi szituációhoz lehet hasonlítani hazánkban a fogyatékosok, illetve más, a munka törvénykönyvében az esélyegyenlőségi terv kapcsán felsorolt személyek, és a felsorolásból kimaradt, de szintén ilyen hátrányt szenvedők patogenezisét a munka magyarországi világában. A hazai helyzethez képest sokszor nem is teljesen alaptalanul véljük jobbnak a munka USA-ban tapasztalható világát. A realitás ignoranciája azonban lényegesen felnagyítja az itthonról elképzelt amerikai munkajogot. A magyar munkajog fejlettsége nem tér el lényegesen az észak-amerikai ország munkajogi környezetétől. A jogok írott világa és a gyakorlat valósága viszont mutat még differenciát a két ország között.



*Szociális szolidaritás  
és egészséges (munka)környezet*

Az egészséges munkakörnyezethez való jog – a fent írtak szerint – több mint egyszerű jogosultság. A környezetért tenni is kell, tehát kötelezettséget is keletkeztet a lakosság részéről. A munkavégzéssel érintett lakosság a társadalom fő eltartója. A nem dolgozó társadalmi tényezők mások munkája révén juthatnak hozzá a szociálpolitika nyújtotta előnyökhöz. Ezért különösen fontos, hogy, míg az egészséges munkakörnyezet minden dolgozó jogosultságának számít, addig az egészséges munkakörnyezet fenntartásának, megőrzésének kötelessége nemcsak a dolgozókat, hanem minden állampolgárt és állampolgárnak nem minősülő lakost érint. Alkotmányos értelemben az egészséges munkakörnyezet egy szűkebb társadalmi csoport – a munka világában aktívak – jogaként fogható fel, míg a foglalkoztatottak mellett az eltartott családtagok és a *lato sensu* eltartott idősek, rokkantak stb. állampolgári, illetve lakossági aktív vagy passzív cselekvése révén őrizhető meg.

Az egészséges munkakörnyezethez való jog az egészséges környezethez fűződő alapjog része. Ezt lényegében az új alkotmány újszerű megfogalmazása sem változtatja meg [vö. az új alkotmányban a munkaegészségügy mint alkotmányos jog a xvii. cikk (3) bekezdésében, a testi és lelki egészséghez való alkotmányos jog a xx. cikkben, valamint az egészséges környezethez fűződő alkotmányos jog a xxi. cikkben]. Hogy ez az alkotmányos jogi részterület mekkora gyakorlati jelentőséggel bír, azt elsősorban a társadalom gazdasági életében betöltött szerepe határozza meg. Ez folytonosan változik, de alapvető jelentőségét sosem veszíti el. Az egészséges környezethez való alapjog régi és új alkotmányunk

értelmében is több részterülettel válik teljes egészé. A környezetnek az emberi élet minden cselekvési területén egészségesnek kell maradnia. Ezért az érintettek maguk is kötelesek tenni; maguk is kötelesek szolidárisak lenni embertársaikkal, lakótársaikkal. Az egészség megőrzése, s így az egészséges környezet megőrzése a szolidaritás princípiuma köré szerveződik.

A szolidaritás kapcsán óhatatlanul is felmerül a társadalmi igazságosság kérdésköre. Társadalmi igazságosság nélkül pedig nem beszélhetünk olyan alapvető emberi és társadalmi szükségletekről, mint a munkához való jog, a környezeti igazságosság, az esélyegyenlőség vagy az egyenlő bánásmód. A társadalom keretei közt egy közösség formálódik, melynek tagjai lényegében kockázatközösségben élnek egymással: a megszorultakon segítenek a tehetősebbek, a munkanélkülieken segítenek a munkavállalók, a betegeknek segítenek az egészségesek. A társadalmi igazságosság lényege ennek a – pillanatnyi helyzetnek megfelelően formálódó – kockázati közösségnek az elsősorban gazdasági, másodsorban szociális fundamentumú működtetése. Az egészséges környezet joga a munkakörnyezeten kívül a szabadidős környezetet, a természeti és az épített környezetet, a lakó- és az ipari környezetet, valamint a lokális és a globális környezetet is jogvédelemnek tekinti.

*Az egészséges (munka)környezethez való jog  
alapjogi megerősítése*

A környezetvédelem és az egészségvédelem összefüggésrendszere régi és új alkotmányunkban is megjelenik. Az alkotmány eddig az alapjogok kizárólagos katalógusának minősült, de – új alkotmányunk szellemiségéből következtethetően – a jövőben *extra constitutionem* is megengedetté válik az alapjogok

körének bővítése. Ez azért is különösen fontos, mivel hatályos alkotmányunk eddig nem tartalmazta például az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányába foglalt összes emberi jogot, mint akár a lakhatáshoz fűződő jogot. Mivel hatályos alkotmányunk például ez utóbbi jogot nem tartalmazta, e tekintetben alkotmánybíráskodásunk is elutasító volt. Az új, az Országgyűlés által 2011. április 18-án elfogadott, majd a *Magyar Közlönyben* április 25-én közzétett alaptörvényben a lakhatáshoz való jog már benne van, de kimaradtak más emberi jogok, mint például a ruházatkódás.

Fontos, hogy alkotmányos jogot *extra constitutionem*, az alkotmányból folyó, konstitucionális felhatalmazás alapján, legális (azaz *lex*-be foglalt módon) is lehessen alkotni. Ennek azonban további jogi garanciái és korlátai kell, hogy legyenek. Az alkotmányra való visszavezethetőség mellett a nemzetközi jog emberi jogi anyagát is fel kell tudni hívni. Az egészséges élelemhez és a megfelelő ruházathoz való jog a lakhatáshoz való jog mellett tűnik fel a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 11. cikkelyében. Ezek a munka szocioökonómiai világába integrálódni akaró polgárok számára szintén elengedhetetlen jogok.

A 2011-es alaptörvény Nemzeti Hitvallása írja: „Felelősséget viselünk utódainkért, ezért anyagi, szellemi és természeti erőforrásaink gondos használatával védelmezzük az utánunk jövő nemzedékek életfeltételeit.” A hitvallás az alkotmányjogi komparatiztika nyelvén preambulomot jelent. Helytelen szemlélet szerint az alkotmányok preambuluma Európa-, de mondhatjuk, hogy világ-szerte az alkotmányjogi lektűr kategóriájába sorolhatnák. Ez az általános hozzáállás helytelen, hiszen többről van bennük szó, mint üres

lektűrökben. A Nemzeti Hitvallás igazán akkor aktivizálódik majd, amikor az alkotmányértelmezés során a hitvallásban foglaltakat vesszük figyelembe. Kétség esetén a hitvallás szellemiségével koherens explikációhoz kell folyamodni. A Nemzeti Hitvallásban elhelyezett egyértelmű környezetvédelmi utalás közelebb viheti a jogértelmezést végzőt az „ökoszociális piacgazdasághoz”, mint ha az „ökoszociális piacgazdaság” kifejezés szerepelne helyette a konstitucionális szövegben.

Fontos kitérni a 2011-es alkotmány megváltozott környezetszemléletére az új alkotmány XX. cikke kapcsán. A régi alkotmány 70/D. §-a a testi és lelki egészséghez való jogot a következőkben látta megtestesülni:

- munkavédelem,
- egészségügyi intézmények és orvosi ellátás megszervezése,
- rendszeres testedzés biztosítása,
- az épített és a természetes környezet védelme.

Új alkotmányunk a testi-lelki egészséghez való jogot a következő intézmények révén kívánja realizálni:

- genetikailag módosított élőlényektől mentes mezőgazdaság,
- az egészséges élelmiszerekhez és az ivóvízhez való hozzáférés biztosítása,
- a munkavédelem és az egészségügyi ellátás megszervezése,
- a sportolás és a rendszeres testedzés biztosítása,
- a környezet védelme.

Az új alkotmány a GMO-kkal kapcsolatban alkotmányosan elutasító hozzáállást mutat, ami az európai trendnek megfelel. Igaz, vannak tudományos vélemények, melyek nem tartják egészen indokoltnak a GMO-k abhorreszkálását. Az élelem és ivóvíz kérdése kimaradt a régi alkotmányból, jöllehet az Emberi



Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 25. cikke az egészség és a jólét biztosítékát látta az élelemhez való emberi jog megfogalmazásában. A munkavédelem és az egészségügyi ellátás konceptuális összevonása indokolt, hiszen a munkavédelem a munkabiztonságot, a foglalkozás-egészségügyet és a munkahigiénét jelenti, tehát a munkavédelem és az egészségügyi ellátás korábbi alkotmányos szétválasztása és külön mederbe terelése nem volt tovább fenntartható. Míg a régi alkotmány a testedzésről szólott csak, addig az új alkotmány emellett a sportot is magában foglalja. Ez abból következik, hogy a régi alkotmány testedzésre vonatkozó szövegébe a jogértelmezés beleértette a sporttörvény szerinti valamennyi sporttevékenységet [2004: I. tv. 1. § (2) bek.]. Tehát nemcsak a szabadidő eltöltéseként kötetlenül vagy szervezett formában űzött, hanem a versenyszerűen végzett testedzés is alkotmányos védelmet kapott. A régi alkotmány szövege szerint, félreérthetően úgy is lehetett magyarázni a sporttevékenységet, hogy a versenyszerű sport nem tartozik az alkotmányos alapértékek közé. Ez az értelmezésbeli konfliktushelyzet az új alkotmányszöveggel elhárul. Mind a régi, mind az új alkotmányszövegben a környezet védelme is helyet kap a testi-lelki egészség biztosításakor. Míg a régi alkotmány kettébontotta a környezetvédelmet az épített és a természetes környezet védelmére, addig az új alkotmány megszövegezői feleslegesnek tartották az értelmező szószaporítást. A környezetvédelem egyértelműen jelenti az épített és a természetes környezet védelmét is. Alkotmányos szinten nincs tehát szükség ilyen tautológiára.

Új alkotmányunk nyomán a környezetvédelem és az egészségvédelem új alapjogokkal, támogató-erősítő alkotmányos jogokkal egészül ki. Az egészséges munkakörnyezethez

való jog várhatóan nem szűkülni, hanem, az alapjogi jogalkotás táguló keretei között, valamint – ennek nyomán – az alkotmánybíráskodás szélesebb körű értelmezési lehetőségei miatt inkább bővülni fog.

Új környezetvédelmi és egészségügyi törvényeinkben a munka és az egészség összefüggésrendszere a környezetvédelem és az egészség kapcsán további elvi biztosítékokkal egészülhet ki. Ilyen lehet például a munkahigiéné és a foglalkozás-egészségügy fentebb tárgyalt újradefiniálása, vagy az egészséges környezethez fűződő jog kiterjesztése a természeti és az épített környezeten túl az immateriális környezet társadalometikai, jogszociológiai és valláskulturális szövetére is. Az utóbbi területek a testi egészségen túl a lelki egészség karbantartását, és ekként a munkaegészségügy színvonalának pszichoszociális javítását is magukkal hozhatják.

#### *Nem minden tetszetős megszövegezés jó példa*

Az egészséges környezethez való alkotmányos jog nemcsak hazai, de számos külföldi alapjogi törvény textsába is beágyazódik. A környezet védelme kapcsán egymástól eltérő koncepciókkal, de azonos vagy nagyon hasonló zöldjogi szándékkal fogalmaznak Európa alkotmányai. Érdekes tény, hogy nemcsak a fejlettebbnek tekintett országok alkotmányaiban van jelen a zöld gondolat. Számos elmaradottnak tekintett országban – Afrikában, Ázsiában is – találunk fejlett jogérzékkel megalkotott környezetvédelmi alkotmányos passzusokat. Elég, ha az 1982-es kínai alkotmány 26. cikkelyére, az 1999. évi nigériai alkotmány 20. cikkelyére, a 2004-ben megreformált 1999. évi nigériai alkotmány 27. cikkelyére gondolunk, de szintén itt lehetne hivatkozni például az 1972-es, azóta többször módosított észak-koreai alkotmány 57. cik-

kelyére. Az észak-koreai alkotmány hatályos szövegének 57. cikkelye *expressis verbis* a népnek kíván egészséges környezetet és egészséges munkakörnyezetet biztosítani. Az üzbég alkotmány 50. cikkelye állampolgári kötelességként határozza meg a környezet védelmét. A türkmén alkotmány 10. cikkelye – többek közt – a természeti környezet megóvásáról, és az egyes társadalmi csoportok, valamint a nemzeti és etnikai csoportok közti egyenlőség megteremtéséről rendelkezik: mindezt a kormányzat felelősségének tekinti.

Meglepő, hogy például a nigeri vagy az észak-koreai alkotmányozó hatalom jogérzése mennyire a fejlett világ jogi kívánalmait látta velünk. Az ok az aránylag kis jogal-

kotói csoport külföldi, főleg nyugati jogi fakultásokon szerzett jogász végzettségében keresendő. A jogérzék azonban nem állhat meg a jogalkotók jogérzékénél: a jogalkalmazásban is hasonló jogérzetre, sőt jogtudatra volna szükség. Az alkotmányok ezen országokban a kifelé mutatott imázst jelentik. Mint azt a nehezen, szatellitok révén, menekültek elbeszéléseiből és más hasonló módon kiismert megbízható és valós kép jelzi, a jogi realitás az alkotmány és a tények erős kontrasztját mutatja.

Kulcsszavak: *környezetvédelmi alkotmányjog, környezeti jogszociológia, munka-egészségügyi jog, szalutogenezis, emberi jogok*

#### IRODALOM

- Chou, Rita Jing-Ann – Robert, Stephanie A. (2008): Workplace Support, Role Overload, and Job Satisfaction of Direct Care Workers in Assisted Living. *Journal of Health and Social Behavior*, 49, 2, 208–222.
- Jackson, Pamela Braboy – Stewart, Quincy Thomas (2003): A Research Agenda for the Black Middle Class: Work Stress, Survival Strategies, and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 3, 442–455.
- Julesz Máté (2010): Szociális ökológia szalutogenetikus nézőpontból. *Orvosi Hetilap*, 151, 52, 2154–2157.
- Luoh, Ming-Ching – Herzog, A. Regula (2002): Individual Consequences of Volunteer and Paid Work in Old Age: Health and Mortality. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 4, 490–509.
- Schneider, Wolfgang (2010): Psychische Gesundheit und Arbeit. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 45, 2, 55–63. <http://www.aerztekammer-bw.de/25/10praxis/85arbeitsmedizin/1002.pdf>

