

Dr hab. Anna Barczak, prof. US

Uniwersytet Szczeciński

ORCID: 0000-0002-7412-719X

e-mail: anna.barczak@usz.edu.pl

Praca w dobie zmian klimatycznych

Employment in the area of climate change

Streszczenie

Celem artykułu jest charakterystyka wybranych zagadnień dotyczących zatrudnienia w czasach zmian klimatycznych. Jako tezę badawczą przyjęto, że wykonywanie pracy w dobie zmian klimatycznych stanowi z jednej strony zagrożenie dla pracowników, a z drugiej – wyzwanie dla rządów poszczególnych państw i pracodawców. Zaakcentowania wymaga problem, czy zmiany klimatyczne i podejmowane w tym zakresie działania doprowadzą z jednej strony do unicestwienia niektórych miejsc pracy, a z drugiej strony do tworzenia nowych miejsc pracy. W artykule w pierwszej kolejności poddano analizie terminy „praca” i „klimat”, następnie scharakteryzowano źródła prawa dotyczące tytułowego zagadnienia w wymiarze międzynarodowym, unijnym i krajowym, a także dokonano syntezy systemu organizacyjnego administrowania sprawami zatrudnienia w dobie zmian klimatycznych. Na zakończenie podjęta została próba oceny aktualnie funkcjonujących polskich regulacji prawnych z obszaru BHP w kontekście przeobrażeń klimatycznych. Do osiągnięcia wyżej wymienionych efektów naukowych zastosowano w pracy dwie metody badania prawa, tj. dogmatyczno-prawną i socjologiczną.

Słowa kluczowe

Klimat; zmiany klimatyczne; zatrudnienie; pracodawcy; pracownicy

JEL: F64; K31; K32

Abstract

The aim of the article is to characterize selected issues concerning employment in the era of climate change. The research thesis was adopted that performing work in the era of climate change constitutes, on the one hand, a threat to employees, and on the other – a challenge to the governments of individual countries and employers. The issue of whether climate change and the actions taken in this regard will lead, on the one hand, to the destruction of some jobs and, on the other hand, to the creation of new jobs requires emphasis. The article first analyzes the terms "work" and "climate", then characterizes the sources of law concerning the title issue in the international, EU and national dimension, and also synthesizes the organizational system for administering employment matters in the era of climate change. Finally, an assessment of the currently functioning Polish legal regulations in the area of health and safety in the context of climate transformations was made.

To achieve the above-mentioned scientific effects, two methods of studying law were used in the work, i.e. dogmatic-legal and sociological.

Keywords

climate; climate change; employment; employers; employees

Wprowadzenie

Zmiany klimatyczne spowodowały ekstremalne warunki pogodowe i klimatyczne na całym świecie, o czym świadczą wzrost częstotliwości i nasilenia fal upałów, intensywnych opadów, pożarów, susz i cyklonów tropikalnych. Ma to poważny wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, będących najczęściej pierwszymi narażonymi na te zagrożenia, często przez dłuższe okresy i z większą intensywnością niż ogół populacji (Kundze-

wicz, 2011, s. 39–49; Fankhauser, Sehleier & Stern, 2008, s. 421–429). Problem zmian klimatycznych w najbliższym czasie może potencjalnie podważyć globalne warunki wykonywanej pracy. Pracownicy nie będą mieli stabilności w zatrudnieniu, a pracodawca będzie borykał się z ich brakiem, przez co nastąpi utrata produktywności, zakłócenia w działalności gospodarczej i uszkodzenia infrastruktury (Satgar, 2018).

Zmiany klimatyczne, wpływając na wykonywaną pracę, stanowią jedno z głównych zagrożeń dla zdrowia pra-

cowników. Również praca musi się stale dostosowywać do pojawiających się epidemii wirusów, chorób niezakaźnych i innych zagrożeń dla zdrowia, jakie stwarzają zmiany klimatyczne (Krasna, Czabanowska, & Jiang, i in., 2020, s. 1–15). Najnowsze dowody z badań dotyczących analizowanego zagadnienia pozostają niejednolite. Nie ulega jednak wątpliwości, że oddziaływanie zmian klimatycznych będzie miało głęboki wpływ na europejskie rynki pracy, warunki pracy i jakość pracy (Parent-Thirion, Weber & Cabrita, 2024, s. 49).

W związku z powyższym rządy poszczególnych państw i pracodawcy winni realizować politykę rozwoju sektora energii odnawialnej oraz podejmować działania ograniczające emisję gazów cieplarnianych poprzez tworzenie nowych, zrównoważonych, zielonych miejsc pracy (Stoyanova, 2017, s. 374; Montt, Wiebe & Harsdorff i in., 2018, s. 519–556).

Celem opracowania jest podjęcie próby przedstawienia wybranych zagadnień dotyczących wykonywania pracy w czasach zmian klimatu. Jako tezę badawczą przyjęto, że wykonywanie pracy w dobie zmian klimatycznych stanowi z jednej strony zagrożenie dla pracowników, a z drugiej – wyzwanie dla rządów poszczególnych państw i pracodawców. Jest to zjawisko o charakterze globalnym wykraczające w zakresie podstaw prawnych poza prawo pracy.

Zaakcentowania wymaga problem czy zmiany klimatyczne prowadzą z jednej strony do unicestwienia niektórych miejsc pracy, a z drugiej strony do tworzenia nowych miejsc pracy?

Do osiągnięcia wyżej wymienionych efektów naukowych zastosowano w pracy dwie metody badania prawa, tj. dogmatyczno-prawną i socjologiczną. Analiza przedmiotowej problematyki została dokonana na tle rozwiązań w prawie polskim, z uwzględnieniem źródeł prawa międzynarodowego i unijnego.

Z uwagi na wymagania redakcyjne prezentowana tematyka nie wyczerpuje w pełni tytułowego zagadnienia, stanowiąc jedynie przyczynek do dyskusji.

Określenie pojęcia „praca” i „klimat”

W pierwszej kolejności rozważania należy rozpocząć od ustalenia kluczowych pojęć dla niniejszego opracowania, określających jego zakres przedmiotowy. Chodzi tu o terminy „praca” i „klimat”

Zarówno pojęcie „praca” jak i „klimat” są terminami pojemnymi, wieloznacznymi i w różny sposób ujmowanymi, dość dogłębnie przebadanymi w literaturze przedmiotu (Lewandowski, 2021, s. 159–174; Barczak, Kenig-Witkowska & Stoczkiewicz, 2024, s. 62–65 i cytowana tam literatura; Ciechanowicz-McLean (red.), 2009, s. 91–96; Karski, 2010, s. 436; Malucha, 2010, s. 54–56). Zarówno jeden, jak i drugi termin nie mają swoich definicji legalnych. Próby ich określenia podejmowane są w doktrynie prawa pracy oraz prawa ochrony środowiska (Drzeżdżon, 2015, s. 99–117; Barczak, Kenig-Witkowska & Stoczkiewicz, 2024, s. 62–65).

Według Słownika Języka Polskiego „praca” ma siedem określeń (Szymczak, red., 1998, s. 865). Należy zwrócić uwagę na pierwsze i czwarte znaczenie. Według pierwszego ujęcia „praca” to „świadoma, celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa”. Z kolei czwarte znaczenie określa pracę jako „zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku; posada, zarobkowanie”. Z powyższego wynika, że praca jest podstawową czynnością człowieka (Drzeżdżon, 2015, s. 99–117). Dla niniejszego opracowania istotne jest znaczenie „praca” w nauce prawa pracy. Aby ustalić to pojęcie, należy odwołać się do jego cech, uregulowanych w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm. (dalej jako: k.p.). Najistotniejszymi cechami pracy są: dobrowolność (art. 10–11 k.p.); osobiste świadczenie pracy (art. 25 § 1 k.p.); odpłatność (84 k.p.) i podporządkowanie (art. 100 § 1 k.p.). Na użytek tego opracowania przyjmuje się następujące rozumienie pojęcia „praca”, zgodnie z którym „praca” to forma zatrudnienia, charakteryzująca się powyższymi cechami. Stronami są pracodawca i pracownik, mający określone prawa i obowiązki, wynikające z przepisów obowiązujących na poziomie międzynarodowym, unijnym i krajowym na czele z Konstytucją RP.

Określenie „klimat” w Słowniku Języka Polskiego natomiast oznacza „charakterystyczny dla danego obszaru zespół zjawisk i procesów atmosferycznych, kształtujących się pod wpływem właściwości fizycznych i geograficznych tego obszaru, określony na podstawie wyników wieloletnich obserwacji” (Szymczak, red., 1998, s. 874). Obecnie obserwujemy narastającą niestabilność i zaburzenie równowagi, która utrzymywała się przez długie okresy dziejów Ziemi (Pinkas, 2022, s. 28).

O ile pojęcie „klimat” doczekało się definicji w języku potocznym, o tyle termin ten nie został precyzyjnie określony ani w języku prawnym, ani w języku prawniczym (Barczak, Kenig-Witkowska & Stoczkiewicz, 2024, s. 62). W ustawie z 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 54 ze zm. (dalej jako: u.p.o.ś.) klimat jest traktowany jako jeden z elementów przyrodniczych środowiska. Przepis art. 3 pkt 39 u.p.o.ś. stanowi bowiem, że pod pojęciem „środowisko” należy rozumieć „ogół elementów przyrodniczych, w tym także przekształconych w wyniku działalności człowieka, a w szczególności powierzchnię ziemi, kopalin, wody, powietrze, krajobraz, klimat oraz pozostałe elementy różnorodności biologicznej, a także wzajemne oddziaływanie pomiędzy tymi elementami”.

Fundamentem prawa ochrony klimatu jest prawna ochrona powietrza. Polska jest krajem mającym najbardziej zanieczyszczone powietrze w Europie (Sakson-Boulet, 2020, s. 147)¹. Szczególnie źle przedstawia się sytuacja z emisją tlenków azotu, wykazująca tendencję wzrostową, co jest spowodowane głównie rozwojem motoryzacji oraz użytkowaniem starych samochodów sprowadzanych masowo z Europy Zachodniej. Dane statystyczne wykazują, że w Polsce system ochrony powietrza nie funkcjonuje najlepiej².

Źródła prawa w zakresie wykonywanej pracy w dobie zmian klimatycznych

Podstawową cechą demokratycznego państwa prawnego (art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.; Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze sprost. i zm.) jest to, że zasadniczym regulatorem działania państwa i społeczeństwa, także w obszarze stosunków pracy i spraw socjalnych oraz klimatu, jest prawo. Konstytucja RP w wielu uregulowaniach określa formę prawa, a zwłaszcza czyni to w rozdziale III zatytułowanym „Źródła prawa” (Baran, Książek, 2017, s. 646 i n.).

Aby zobaczyć, jak przepisy prawne odnoszą się do tytułowej kwestii, należy zwrócić uwagę na wybrane akty prawne, mające wpływ na relację pracownik-pracodawca w kontekście przeobrażeń klimatycznych. Poza analizą pozostaje problematyka m.in. praw człowieka uregulowana w prawie międzynarodowym, wpływająca pośrednio na relację pracownik-pracodawca w dobie zmian klimatu (Barański, Piszczek, 2024, s. 3 i n.; Stoczkiewicz, 2021).

Z regulacji konstytucyjnej wynika, że przewiduje ona istnienie systemu formalnych źródeł prawa, na który składają się: 1) akty powszechnie obowiązujące, 2) tzw. wewnętrzne źródła prawa, 3) specyficzne źródła prawa. Nadto należy pamiętać o „niepisanym” źródle prawa, których Konstytucja RP nie wyklucza; chodzi tu zwłaszcza o prawo zwyczajowe. Można powiedzieć, że regulacja konstytucyjna dostarcza pewien w miarę zamknięty i dosyć zwarty system formalnych źródeł prawa.

Źródła prawa pracy i prawa ochrony środowiska dotyczące wykonywanej pracy w dobie zmian klimatycznych charakteryzuje dualizm. Z jednej strony wyróżnić należy źródła dotyczące prawnej ochrony klimatu, z drugiej – źródła dotyczące wykonywanej pracy, regulujące prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Regulacje te wzajemnie przenikają się.

Systemy prawne dotyczące wykonywanej pracy w kontekście zmian klimatycznych są dość obszerne. Charakteryzują się wielopoziomowością, wielowarstwowością i mulitcentrycznością (Łętowska, 2005, s. 3; Kalisz, 2007, s. 35).

Jak wykazano powyżej system prawa dotyczący wykonywanej pracy w kontekście zmian klimatycznych ma charakter wielopoziomowy. Składają się na niego trzy reżimy prawne, tj.: prawo międzynarodowe, prawo unijne, prawo krajowe na czele z Konstytucją RP. Konstytucja RP określa zakres obowiązywania prawa międzynarodowego i unijnego w krajowym porządku prawnym (art. 91)³. Zgodnie z art. 91 ust. 1 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. Z kolei art. 91 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje, że umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową. W przypadku obowiązywania prawa unijnego

w polskim porządku prawnym zastosowanie ma art. 91 ust. 3 Konstytucji RP, normujący, że jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą Polską umowy konstytuującej organizację międzynarodową, prawo przez nią stanowione jest stosowane bezpośrednio, mając pierwszeństwo w przypadku kolizji z ustawami. Na straży tych postanowień stoi Trybunał Konstytucyjny (Walczak, 2017, s. 786–810).

Jeżeli chodzi o międzynarodowe prawo ochrony klimatu oraz prawo pracy to możemy wyróżnić **źródła *hard law* i źródła *soft law***.

Źródła *hard law* dotyczące ochrony klimatu tworzą: Ramowa Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu sporządzona w Nowym Jorku 9 maja 1992 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 53, poz. 238), Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu sporządzony w Kioto 11 grudnia 1997 r. (Dz.U. z 2005 r., Nr 203, poz. 1684 ze zm.), poprawka z Doha⁴, porozumienie paryskie z 2015 r.⁵, decyzje Konferencji Stron podjęte w ramach tych umów międzynarodowych oraz praktyka prawna rozwinięta na ich podstawie (Stoczkiewicz, 2021; Barczak, Kenig-Witkowska, & Stoczkiewicz, 2024).

Porównując powyższe regulacje prawne należy wskazać, że jedynie porozumienie paryskie z 2015 r., i to tylko w preambule, nawiązuje do tworzenia godnej pracy i wysokiej jakości miejsc pracy w dobie zmian klimatycznych. Pozostałe wyżej wskazane akty nie zwracają uwagi na zależności między pracą a zmianami klimatycznymi.

Zwrócenia uwagi wymagają także COP (z ang. *Conference of the Parties*), gdzie stronami są kraje, które podpisały pierwsze porozumienie klimatyczne ONZ w 1992 r. Dwudziesta ósma sesja Konferencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (COP28) z 2023 r. wyznaczyła krytyczny moment nasilenia potrójnego kryzysu planetarnego, na który składają się wzajemnie powiązane i kaskadowe skutki zmiany klimatu, utraty różnorodności biologicznej i zanieczyszczenia. W tym kluczowym momencie istnieje coraz większa potrzeba podjęcia ambitnych działań i globalnej współpracy w napiętym międzynarodowym kontekście politycznym. Z kolei (COP29) z 2024 r. – zawarta tam umowa ma utrzymać „boom” czystej energii i ochronić miliardy istnień. Pomoże wszystkim krajom dzielić się ogromnymi korzyściami z odważnych działań na rzecz klimatu: więcej miejsc pracy, silniejszy wzrost, tańsza i czystsza energia dla wszystkich.

Z kolei **źródła *soft law* dotyczące ochrony klimatu** obejmują rezolucję „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”⁶, przyjętą w 2015 r. Agenda zawiera 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, które dzielą się na 5 obszarów. To tzw. 5xP: ludzie, planeta, dobrobyt, pokój, partnerstwo. Dla każdego celu rozpisano konkretne zadania do osiągnięcia do 2030 roku – łącznie to 169 zadań. Do każdego z zadań Agendy przyporządkowano wskaźniki mierzące postępy ich realizacji – razem 231 wskaźników. Za ich raportowanie odpowiadają rządy poszczególnych państw członkowskich ONZ. Dzięki temu na całym świecie są

stale monitorowane postępy w osiąganiu celów. Unia Europejska również przygotowała własny unijny zestaw wskaźników Agendy 2030 dla krajów UE, które raportuje Eurostat. Niestety, mamy jeszcze długą drogę do pokonania do osiągnięcia celów, jak wskazują raporty⁷.

W przypadku źródeł prawa **dotyczących wykonywanej pracy** na poziomie międzynarodowym o charakterze **hard law** należy wspomnieć o dwóch konwencjach przyjętych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP)⁸, tj. nr 155 z 1981, dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz nr 187 z 2006 r., której przedmiotem są struktury promujące bezpieczeństwo i higienę pracy. Powyższe konwencje stanowią plan stopniowej realizacji podstawowej zasady i prawa w pracy (FPRW), bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym poprzez ochronę pracowników przed zagrożeniami w miejscu pracy i ryzykiem związanym ze zmianami klimatycznymi.

Aktami **soft law** przyjmowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy są raporty globalne. Na uwagę zasługują trzy raporty, tj. z 2019 r. zatytułowany „Praca na cieplejszej planecie: wpływ stresu cieplnego na produktywność i godną pracę”⁹, z 2024 r. „Zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w zmieniającym się klimacie”¹⁰ oraz obejmujący lata 2024–2026 „Powszechna ochrona socjalna na rzecz działań na rzecz klimatu i sprawiedliwej transformacji”.

Jeżeli chodzi o **prawo unijne dotyczące prawa ochrony klimatu oraz prawa pracy** to możemy wyróżnić **prawo pierwotne i wtórne**. W zasadzie tylko prawo wtórne odnosi się do tytułowej kwestii. Jest to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1119 w sprawie ustanowienia ram na potrzeby osiągnięcia neutralności klimatycznej i zmiany rozporządzeń (WE) nr 401/2009 i (UE) 2018/1999 (Europejskie prawo o klimacie)¹¹ oraz dyrektywa Rady 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy¹².

Kolejnym krokiem, zawierającym zagadnienia związane z pracą w kontekście zmian klimatycznych jest nowa strategia UE na rzecz wzrostu tzw. **Europejski Zielony Ład** z 2019 r.¹³. Strategia ta stanowi, że celem UE jest jej przekształcenie w sprawiedliwe i prosperujące społeczeństwo żyjące w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce, która w 2050 r. osiągnie zerowy poziom emisji gazów cieplarnianych netto i w ramach której wzrost gospodarczy będzie oddzielony od wykorzystania zasobów naturalnych – ochrona, zachowanie i poprawa kapitału naturalnego UE oraz ochrona zdrowia i dobrostanu obywateli przed zagrożeniami i negatywnymi skutkami związanymi ze środowiskiem.

Na uwagę zasługują też akty mające charakter nie-normatywny. Są to:

1) opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji¹⁴; punkt 33 opinii określa, że należy uwzględnić wpływ zmiany klimatu na warunki pracy i na środki ochrony pracowników.

2) opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Nadzwyczajna sytuacja po COVID-19: kształt nowej macierzy wielostronnej¹⁵; w 2018 r. MOP przedstawiła szereg badań dotyczących ogólnego potencjalnego wpływu Porozumienia Paryskiego, transformacji ekologicznej i umiejętności, umiejętności potrzebnych w bardziej ekologicznej przyszłości i wpływu ocieplenia klimatu na warunki pracy¹⁶.

Jeśli chodzi natomiast o krajowy system przepisów w relacji praca a zmiany klimatyczne to należy wskazać następujące źródła prawa powszechnie obowiązującego, tj.: **Konstytucja RP** – art. 5 (stanowiący ochronę środowiska funkcją państwa), art. 24 (gwarantujący, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i że państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywanej pracy), art. 66 (gwarantujący m.in. prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), art. 67 (gwarantujący prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego), art. 68 (gwarantujący prawo do ochrony zdrowia), art. 74 (gwarantujący bezpieczeństwo ekologiczne i ochronę środowiska), art. 86 (wprowadzający obowiązek dbałości o stan środowiska) (Breczko, 2021, s. 419; Habuda, 2019, s. 108; Kuźniar, 2021, s. 202); **Kodeks pracy** – art. 15 (gwarantujący zapewnienie przez pracodawcę pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), art. 16 (gwarantujący zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników), art. 207 (wprowadzający podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP), art. 283 (ustalający katalog wykroczeń związanych z BHP) oraz **Kodeks karny**¹⁷ – art. 160 (wprowadzający przestępstwo w przypadku narażenia człowieka na niebezpieczeństwo), art. 218 (wprowadzający przestępstwo w przypadku złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika), art. 220 (wprowadzający przestępstwo w przypadku narażenia życia albo zdrowia pracownika), art. 221 (wprowadzający przestępstwo w przypadku niezawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową), a także **załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów** z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1836), w którym to akcie zwraca się uwagę na choroby wywołane działaniem wysokich albo niskich temperatur otoczenia, takie jak udar cieplny albo jego następstwa, wyczerpanie cieplne albo jego następstwa oraz odmrożyny. Na uwagę zasługują również **specyficzne źródła prawa pracy**, a w nich głównie układy zbiorowe prawa pracy oraz regulaminy pracy.

Z kolei **akty sektorowe prawa ochrony środowiska** w prawie polskim nie zawierają przepisów dotyczących warunków zatrudnienia w dobie zmian klimatycznych.

W tym miejscu należy wspomnieć także o dokumencie, jakim jest **Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności**¹⁸, którego celem jest wzmocnienie polskiej gospodarki oraz uczynienie, że będzie ona łatwiej znosić różne kryzysy. Plan składa się z 57 inwestycji

i 54 reform. Obszarami wsparcia są między innymi środowisko, a w tym zielona energia i energochłonność oraz rozwój gospodarki, a w tym odporność i jej konkurencyjność.

Przepisy prawa polskiego prawa pracy w kontekście zmian klimatycznych wymagają zmian w tym zakresie, aczkolwiek analizując regulacje Kodeksu pracy można wskazać, że zawierają one pewne fundamentalne podstawy dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), mogące mieć zastosowanie do ochrony praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców w kryzysie klimatycznym (o czym dalej). Brakuje jednak w tych regulacjach m.in. maksymalnej temperatury, w której może być wykonywana praca. Ustalona za to jest jej minimalna wysokość, zależna od wykonywanej pracy. Aktualnie trwają prace w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nad nowelizacją przepisów BHP. W ocenie ministerstwa obecne przepisy nie chronią pracowników w wystarczającym stopniu¹⁹.

Należy przychylić się do tego stanowiska, z tym zastrzeżeniem, że poszukiwanie nowych rozwiązań legislacyjnych w tym zakresie powinno pojawić się dużo wcześniej.

System organizacyjny administrowania sprawami zatrudnienia w kontekście zmian klimatycznych

Kolejnym wymagającym analizy zagadnieniem jest przedstawienie systemu organizacyjnego administrowania sprawami zatrudnienia w dobie zmian klimatycznych. Zaznaczyć należy, że kwestie te również będą przedstawione bardzo ogólnie. Uwaga zostanie zwrócona na najważniejsze zagadnienia, wymagające dalszych badań.

Pod pojęciem systemu organizacyjnego należy rozumieć przemysłane i oparte na przyjętych wcześniej założeniach struktury organizacyjne, zbudowane w oparciu o świadomie przyjęte koncepcje podziału kompetencji między organy te struktury tworzące, w sposób mający na celu zapewnienie skuteczności ich działania, osiągania pewnych celów społecznych (Górski, 2012, s. 14).

Jest to ważny element przeobrażeń klimatycznych, wpływających na wykonywaną pracę. Bez skutecznie działającego systemu administrowania tytułowymi zagadnieniami nie można mówić o tworzeniu dla tej administracji zadań oraz odpowiedzialnej jej organizacji i podziale kompetencji. Kwestie te powinny służyć optymalizacji wykonywania zadań w zakresie prawa pracy w dobie przeobrażeń klimatycznych, a tym samym realizacji założonych celów klimatycznych i ochrony pracy, dla osiągnięcia których zadania mają być wykonywane.

Jeżeli chodzi o system organizacyjny administrowania wykonywaną pracą w dobie zmian klimatycznych to należy wskazać, że systemy prawa międzynarodowego, unijnego oraz krajowego nie wypracowały jednego modelu prawnego tej organizacji. Funkcjonujące układy organizacyjno-kompetencyjne uwzględniają specyfikę zadań, które miałyby być przez te struktury wykonywane,

aczkolwiek podlegają one ciągłym zmianom. Brak stabilności w tym zakresie jest wynikiem m.in. rozwoju badań nad zmianami klimatycznymi i wynikającego stąd wpływu na zatrudnienie.

W systemie prawa międzynarodowego i unijnego podmiotami mającymi wpływ na organizację administrowania pracą w dobie zmian klimatycznych są przede wszystkim państwa członkowskie ONZ i UE oraz organizacje międzynarodowe. Na uwagę zasługuje działalność:

- 1) Organizacji Narodów Zjednoczonych,
- 2) Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu (IPCC), który jest organem ONZ zajmującym się oceną nauki związanej ze zmianami klimatu,
- 3) Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- 4) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju,
- 5) Unii Europejskiej²⁰, a w jej ramach w szczególności działalność:

– Europejskiego Komitetu Regionów – reprezentuje władze lokalne i regionalne z całej Unii Europejskiej i doradza w sprawie nowych przepisów, które mają wpływ na miasta i regiony (70% całego prawodawstwa UE),

– Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Pracy i Zdrowia – agencja Unii Europejskiej, która ma za zadanie gromadzić i rozpowszechniać wiedzę i informacje z zakresu bhp, w szczególności dotyczące dobrych praktyk,

– Komisji Ochrony Środowiska Naturalnego, Zdrowia Publicznego i Bezpieczeństwa Żywności Parlamentu Europejskiego,

– Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Zwrócić należy szczególną uwagę na przedsięwzięcia podejmowane przez MOP. Mottem przyświecającym jej działaniu jest sprawiedliwe przejście w kierunku gospodarek i społeczeństw zrównoważonych środowiskowo. Według MOP natura i praca są ze sobą nierozdzielnie związane, a nasze życie zależy od środowiska naturalnego. Zmiana klimatu i degradacja środowiska już zakłócają pracę i źródła utrzymania milionów ludzi. Badania MOP pokazują, że wdrożenie Porozumienia Paryskiego w sprawie zmian klimatycznych może spowodować zysk netto w wysokości 18 mln miejsc pracy do 2030 r.

Międzynarodowa Organizacja Pracy wzywa w szczególności do opracowania programu prac na rzecz sprawiedliwej transformacji, który zapewni spójność polityki między pracami UNFCCC dotyczącymi sprawiedliwej transformacji, wytycznymi MOP dotyczącymi sprawiedliwej transformacji i rezolucją MOP w sprawie sprawiedliwej transformacji. Program prac dotyczący ścieżek sprawiedliwej transformacji (JTWP)²¹ ma na celu ułatwienie sprawiedliwego przejścia krajów w kierunku niskoemisyjnej i odpornej na zmianę klimatu przyszłości poprzez działania, które również przyczyniają się do zmniejszania nierówności zarówno wewnątrz krajów, jak i między nimi. Program prac dotyczący ścieżek sprawiedliwej transformacji będzie wspierać dzielenie się wiedzą i rozwój najlepszych praktyk w zakresie działań klimatycznych zgodnie ze sprawiedliwą transformacją. Jego celem jest zachęcanie do rozmów między krajami i innymi zainteresowanymi stronami – takimi jak decy-

denci, organizacje pozarządowe i społeczności lokalne – w celu opracowania skuteczniejszych sposobów realizacji sprawiedliwych przemian w sferze społeczno-gospodarczej i środowiskowej. Wdrażanie JTWP w roku 2024 i później, zakłada, że program prac na rzecz sprawiedliwej transformacji musi uwzględniać, że walka ze zmianą klimatu oznacza walkę z nierównościami na świecie.

Jeżeli chodzi o system organizacyjny administrowania pracą w dobie zmian klimatycznych w systemie prawa polskiego to należy wskazać, że jest on zróżnicowany, wpływa na niego wiele czynników. W ich obrębie wyróżnić należy: władzę ustawodawczą, władzę wykonawczą, władzę sądowniczą, instrumenty prawne stosowane przez organy tych władz do realizacji polityki klimatycznej, instytucje finansowe systemu zarządzania sprawami ochrony klimatu, instytucje kontrolne, organizacje ekologiczne, przedsiębiorców, związki zawodowe.

Pierwszym i najważniejszym czynnikiem jest organizacja administracji publicznej, zajmującej się sprawami ochrony klimatu i pracą. Administracja publiczna, podobnie jak źródła prawa w zakresie pracy w dobie zmian klimatu, jest rozdrobniona. Funkcjonuje na poziomie rządowym i samorządowym. Szczególną rolę odgrywa minister właściwy ds. klimatu i środowiska, oraz wspomagający go Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy, a także minister właściwy ds. pracy oraz wspomagający go Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. W tej strukturze pojawia się również czynnik społeczności akademickiej (tj. Młodzieżowa Rada Klimatyczna – organ doradczy i opiniotwórczy działający przy Ministrze Klimatu i Środowiska). Należy także pamiętać o społeczności obywatelskiej (tj. prawie udziału w postępowaniach legislacyjnych i administracyjnych z zakresu ochrony środowiska – w postaci składania uwag i wniosków; uprzywilejowanej pozycji organizacji ekologicznych – w postępowaniu administracyjnym występujących na prawach strony). Wspomnieć wypada również o Krajowym Ośrodku Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBIZE). Upraszczając, status prawny KOBIZE jest wątpliwy, w szczególności kontrowersje budzi koncepcja powierzenia wykonywania zadań KOBIZE Instytutowi Ochrony Środowiska w Warszawie.

W zakresie instytucji finansowych należy głównie zwrócić uwagę na fundusze ekologiczne (NFOŚiGW, WFOŚiGW) i banki (np. Bank Ochrony Środowiska). Fundusze są zobowiązane do finansowania ochrony środowiska i gospodarki wodnej. Szeroka egzemplifikacja finansowania tych zadań przez fundusze wynika z art. 400a u.p.o.ś. Na uwagę zasługuje również art. 401d u.p.o.ś., który wprowadza autonomiczne rozwiązania odnoszące się do sposobów wydatkowania środków stanowiących przychód NFOŚiGW, a pochodzących z tytułu sprzedaży jednostek przyznanej emisji. W zasadzie brak podstaw systemowych do wyszczególnienia tego źródła przychodu w odrębnym przepisie, a przyczyną takiego rozwiązania jest wejście w życie ustawy o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji (Gruszecki, 2022, s. 1368–1370).

Jeżeli chodzi o rolę sądów²² i ich wpływ na przestrzeganie przepisów w zakresie wykonywanej pracy w dobie zmian klimatycznych, to niestety ta kwestia nie jest przedmiotem ich działalności orzeczniczej. Do tej pory przed żadnym sądem polskim nie toczyła się sprawa z zakresu prawa pracy w związku ze zmianami klimatycznymi.

Instytucje kontrolne natomiast to przede wszystkim Państwowa Inspekcja Pracy, Najwyższa Izba Kontroli, Inspekcja Ochrony Środowiska i Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie związków zawodowych w proces adaptacji do zmian klimatu, działających na poziomie europejskim (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) oraz krajowym. W 2020 r. pojawił się „Przewodnik dla związków zawodowych – Adaptacja do zmian klimatu w kontekście świata pracy”²³.

Wyzwania i zagrożenia dla wykonywanej pracy w dobie zmian klimatu a polskie rozwiązania legislacyjne

Zmiany klimatyczne i ich wpływ na wykonywaną pracę mają charakter globalny. W związku z tym, że mamy różnorodność stref czasowych, borykających się z różnymi symptomami pogody, które coraz częściej przybierają ekstremalne rozmiary (np. długotrwała susza, powódź, cyklony, pożary), to wykonywanie pracy w poszczególnych regionach Ziemi stanowi duże zagrożenie dla pracownika oraz wyzwanie dla pracodawcy i rządu określonego państwa. Zagrożenia i wyzwania mają charakter różnorodny, zależny od danej strefy klimatycznej. W związku z tym pracownik i pracodawca będą mieli zróżnicowane prawa i obowiązki, w zależności od miejsca wykonywania pracy, i powstających tam źródłach zagrożeń i wyzwań. Tak samo będą różne rozwiązania legislacyjne. Rodzi się pytanie, czy można wypracować uniwersalne prawne uprawnienia i zobowiązania o charakterze międzynarodowym, które będą obowiązywały strony stosunku pracy we wszystkich regionach świata, w dobie przeobrażeń klimatycznych? Odpowiedź jest trudna, gdyż cały czas są prowadzone badania, mające określić jak zmiany klimatyczne wpływają na relację pracownik–pracodawca. Badania te niestety są wielorakie (Barański, Piszczek, 2024, s. 3–10).

Jedno nie ulega wątpliwości, że jeżeli takie działania nie zostaną szybko podjęte, to wiele miejsc pracy może zostać unicestwionych (np. w określonych regionach Ziemi: w rolnictwie – znikną pewne uprawy roli i roślin, a także zniknie hodowla niektórych zwierząt). Wysokie temperatury i silne opady mogą być ograniczeniem dla wykonywania pracy na zewnątrz. Praca będzie nieproduktywna, pracownicy zrezygnują z wykonywanej pracy i wyemigrują za jej poszukiwaniem do innych regionów świata. Kwestia uchodźstwa klimatycznego może doprowadzić do tego, że skala takiej migracji będzie tak wiel-

ka, że niektóre państwa nie będą mogły zapanować nad tym zjawiskiem. W ten sposób możemy mieć do czynienia z rozprzestrzenianiem się niepewności w zakresie zatrudnienia i wzrostu bezrobocia (Barański, Jaworska, 2022, s. 17).

W każdej wykonywanej pracy pracownik winien wykonywać pracę w czystym i niezanieczyszczonym środowisku. Pracodawca z kolei winien przestrzegać przepisów prawa ochrony środowiska, i jeżeli jego działalność ma niekorzystny wpływ na stan środowiska, powinien temu zapobiegać. Obowiązkiem jego jest stworzenie odpowiednich przepisów w zakresie BHP. W każdym państwie winny znajdować się instytucje, które będą stały na straży przestrzegania przepisów prawa ochrony środowiska w związku z prawem pracy. Pracownicy powinni być w odpowiednim czasie informowani o pojawiających się zagrożeniach i wpływających stąd praw i obowiązków. Pracodawca winien w tym celu wykorzystywać dostępną w dzisiejszych czasach najnowszą technologię, a tym samym prowadzić edukację ekologiczną wśród pracowników, która podnosiłaby ich świadomość w zakresie zagrożeń.

Analizując polskie przepisy prawa pracy i prawa ochrony środowiska w dobie przeobrażeń klimatycznych od razu rodzi się pytanie: czy obowiązujące regulacje z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy są odpowiednie przy uwzględnianiu zmian klimatycznych?

Przepisy prawne dotyczące rozważanych zagadnień nie posiadają unormowań *expressis verbis* odnoszących się do wykonywanej pracy w zakresie przeobrażeń klimatycznych. Polskie prawo pracy jest przestarzałe, często nie nadąża za zmianami, jakie dokonują się we współczesnym świecie. Rozwiązania legislacyjne w tym zakresie winny zawierać instrumenty prawne funkcjonalne i kompletne, sprawne, nieuciążliwe dla stron stosunku zatrudnienia. Aby prawo było funkcjonalne reakcja ustawodawcy powinna być szybka na zmieniającą się rzeczywistość. Wydaje się, że to właśnie przepisy prawa pracy w pierwszej kolejności winny zawierać unormowania prawne dotyczące tytułowej problematyki.

Kodeks pracy normuje jednak pewne fundamentalne przepisy BHP, które mogą być odpowiednie przy uwzględnieniu zmieniających się warunków klimatycznych. W literaturze przedmiotu podniesiono, że pod pewnymi względami przepisy prawa pracy są jednocześnie przepisami ochrony środowiska. Najbardziej oczywistym przykładem są właśnie przepisy dotyczące BHP (Barański, Piszczek, 2024, s. 7–8).

Przykładem tego typu rozwiązań legislacyjnych są art. 15 i 16 k.p. Ten pierwszy przepis stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Uszczegółowienie tego obowiązku ma miejsce w dziale dziesiątym Kodeksu pracy zatytułowanym „Bezpieczeństwo i higiena pracy”. Z kolei ten drugi przepis wskazuje, że pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników (Jaśkowski, Maniewska, 2024, art. 15 i 16; Gersdorf, Ostaszewski, Raczkowski & Zwolińska, Rączka 2024, art. 15 i 16). Ważne zna-

czenie ma również art. 207 k.p. Tutaj w szczególności ma zastosowanie § 1 i 2 (pkt 1 i 3) oraz § 21 k.p. W myśl przywołanych przepisów pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, a koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Na podstawie powyższych regulacji pracownik może oczekiwać od pracodawcy stosowania się do proklimitycznych rozwiązań wprowadzanych przez pracodawcę w toku pracy. Niedostosowanie się pracodawcy do wskazanych powyżej obowiązków prowadzi do popełnienia wykroczenia z art. 283 k.p., a także do przestępstwa z art. 220 k.k., który przewiduje karę za narażenie życia albo zdrowia pracownika. Zastosowanie mają także inne przepisy k.k. Są to regulacje wprowadzające kary za niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową (art. 221 k.k.), za narażenie człowieka na niebezpieczeństwo (art. 160 k.k.) oraz za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika (art. 218 k.k.).

Oczywiście pracownik ma też pewne zobowiązania wobec pracodawcy, wymagające od niego stosowania się do przepisów BHP, obowiązujących w miejscu pracy, a mających odesłanie również do podejmowania prawidłowych postaw ukierunkowanych na ochronę środowiska w miejscu pracy. Kwestie te są przedmiotem działu dziesiątego k.p., w którym to znajduje się rozdział II zatytułowany „Obowiązki pracownika”. W art. 100 k.p. wskazano kilka obowiązków pracownika, mogących mieć związek z działaniami na rzecz klimatu (np. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy). Obowiązki te zostały rozwinięte w art. 210 k.p. dotyczącym prawa powstrzymania się od wykonywania niebezpiecznej pracy i art. 211 k.p., który określa podstawowe obowiązki pracownika w zakresie BHP. Niedostosowanie się pracownika do wytycznych pracodawcy może być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Priorytetami wykonywanej pracy w kontekście zmian klimatycznych powinny być kształtowanie i doskonalenie zawodowe pracowników oraz rozwój bazy instytucjonalnej. Oznacza to, że rządy poszczególnych państw powinny wspierać biznes i przedsiębiorczość, pracodawcy winni tworzyć zielone miejsca pracy oraz organizować zielone szkolenia dla pracowników, zapewniać tymczasowe wsparcia pracownikom w okresach kryzysu i wpro-

wadzać eko-innowacje (Martinez-Fernandez, Hinojosa & Miranda i in., 2010, s. 39).

Dobrym rozwiązaniem w budowaniu sprawiedliwości klimatycznej mogłaby być zielona umowa o pracę. Idea ta była podniesiona w literaturze przedmiotu (Zbucka-Gargas M., Jannotti da Rocha C., Jevaux G. A., 2022, s. 17 i n.).

Podsumowanie

Konstatując, globalne środki ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy z trudem nadążają za zmieniającymi się zagrożeniami wynikającymi ze zmian klimatycznych. Praca w dobie tych zmian stanowi z jednej strony zagrożenie dla pracowników, a z drugiej wyzwanie dla rządów poszczególnych państw, organizacji międzynarodowych i pracodawców. Zmiany klimatyczne miały i nadal będą mieć szkodliwy wpływ na zdrowie ludzkie, bezpieczeństwo i warunki pracy. Zwrócenia uwagi wymaga także fakt, że pracownik i pracodawca jako ludzie i przedsiębiorcy są przyczyną zmian klimatycznych, które to później stanowią odpowiednio dla nich zagrożenie i wyzwanie w miejscu wykonywanej pracy.

Odpowiadając na tezę postawioną we wstępie niniejszego opracowania, należy wskazać, że powyższe czynniki z jednej strony niestety wpłyną poważnie na wykonywaną pracę, prowadząc do unicestwienia wielu miejsc pracy w różnych regionach Ziemi. Z drugiej natomiast przeobrażenia klimatyczne mogą doprowadzić do tworzenia nowych miejsc pracy, w takich branżach, jak OZE, energetyka jądrowa czy elektromobilność²⁴. To z kolei będzie przyczyną do tworzenia nowych tzw. zielonych regulacji, wcześniej nieznanych w ustawodawstwie polskim. Przykładem może być idea tzw. zielonej umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga to, że istnieje wiele elementów składających się na rozwiązanie zagadnień dotyczących wpływu zmian klimatycznych na warunki wykonywanej pracy. Bez dobrze zorganizowanej administracji z zakresu prawa pracy i prawa ochrony środowiska, działającej legalnie, nie jest możliwe usunięcie zagrożeń dotyczących pracownika oraz wpłynięcie na pracodawcę, aby podjął się rozwiązań w zakresie wykonywania przez niego zadań, które stawia przed nim współczesność związana z przeobrażeniami klimatycznymi.

Obecne polskie przepisy z zakresu prawa pracy, mimo że wprost nie uwzględniają związku między klimatem a wykonywaną pracą to jednak mogą być po części wykorzystywane do usuwania zagrożeń klimatycznych niebezpiecznych dla życia i zdrowia pracownika, a stanowiących wyzwanie dla pracodawcy.

W systemie prawa polskiego winny być jednak podjęte działania zmierzające do przejrzystej polityki klimatycznej. Powinna ona cechować się stabilnością i strategicznym podejściem, gdzie administracja będzie bardziej sprawna. Te cechy natomiast winny wpłynąć na wykonywaną pracę.

Wyższe temperatury prowadzą do zmniejszenia wydajności pracowników oraz podwyższenia ryzyka zmęczenia, co może skutkować potencjalnym „spadkiem czujności”. To z kolei może zwiększyć częstotliwość występowania kilku rodzajów wypadków przy pracy, takich jak: ryzyko potknięcia się, zderzeń/uderzeń lub innych zakłóceń w obrębie przemieszczania się, upadków z wysokości; zagrożenia związane ze spadającymi przedmiotami, obsługą urządzeń mechanicznych, zagrożenia drogowe związane z przemieszczaniem się do miejsca pracy w obrębie zakładu, zagrożenia związane z obchodzeniem się z substancjami chemicznymi lub elektrycznością, itp.

Przypisy/Notes

¹ Materiały źródłowe strony internetowej Europejskiej Agencji Środowiska (2024, July 6). <https://www.eea.europa.eu/publications/air-quality-in-europe-2020-report>.

² Materiały źródłowe strony internetowej Inspekcji Ochrony Środowiska (2024, July 17) <https://powietrze.gios.gov.pl/pjp/content/show/1002321>.

³ Według art. 91 ust. 1 Ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. 2. Umowa międzynarodowa ratyfikowana za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie ma pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli ustawy tej nie da się pogodzić z umową. 3. Jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą Polską umowy konstytuującej organizację międzynarodową, prawo przez nią stanowione jest stosowane bezpośrednio, mając pierwszeństwo w przypadku kolizji z ustawami.

⁴ Poprawka z Doha do Protokołu z Kioto z 8 grudnia 2012 r. Materiały źródłowe https://treaties.un.org/doc/source/docs/Doha_Decision1_CMP.8-E.pdf [dostęp: 26.09.2024]. Polska zaakceptowała poprawkę w dniu 28 września 2018 r. (2024, September 26) Materiały źródłowe https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtidsg_no=XXVII-7-c&chapter=27&clang=fr.

⁵ Porozumienie Paryskie do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu, sporządzonej w Nowym Jorku w dniu 9 maja 1992 r., przyjęte w Paryżu 12 grudnia 2015 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 36).

⁶ Materiały (2024, October 10) <https://www.unic.un.org.pl/strony-2011-2015/zrownowazony-rozwoj-i-cele-zrownowazonego-rozwoju/2860>.

⁷ Materiały. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/16817926/KS-05-23-188-EN-N.pdf/3b2ee0b2-5bc8-d139-ed93-af99827dc50a?version=2.0&t=1688373164670> (2024, October 10).

⁸ MOP. <https://www.ilo.org/> (2024, October 8).

⁹ MOP. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-warmer-planet-effect-heat-stress-productivity-and-decent-work> (2024, January 7).

- ¹⁰ MOP. <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate> (2024, October 7).
- ¹¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1119 z 30 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia ram na potrzeby osiągnięcia neutralności klimatycznej i zmiany rozporządzeń (WE) nr 401/2009 i (UE) 2018/1999 (Europejskie prawo o klimacie) (Dz.Ur.UE L 243, s. 1).
- ¹² Dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy – dyrektywa ramowa (Dz.Ur.UE L 183, s. 1).
- ¹³ <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/green-deal/> (2024, October 7).
- ¹⁴ Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji (Dz.U.UE.C.2020.440.42 z 2020.12.18).
- ¹⁵ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego "Nadzwyczajna sytuacja po COVID-19: kształt nowej macierzy wielostronnej (Dz.U.UE.C.2020.364.53 z 2020.10.28).
- ¹⁶ "Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work", Genewa, MOP, 2019 r.
- ¹⁷ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 17 ze zm.).
- ¹⁸ <https://www.kpo.gov.pl/strony/o-kpo/o-kpo/informacje/> (13, January, 2024).
- ¹⁹ <https://www.termia.pl/prawo/Zmiany-klimatyczne-wymagaja-zmian-w-przepisach-prawa-pracy,57341.html> (13, January, 2024).
- ²⁰ Zaznaczyć należy, że oczywiście wszystkie organy UE mają wpływ na politykę klimatyczną w zakresie wykonywanej pracy. W tym miejscu wskazano organy i instytucje mające w szczególności wpływ na tytułowe zagadnienie.
- ²¹ <https://www.jetknowledge.org/news/just-transition-work-programme-everything-you-need-to-know/> (2024, October 29).
- ²² Chodzi o sądy powszechne, zwane "sądami pracy", Sąd Najwyższy, sądy administracyjne i Trybunał Konstytucyjny.
- ²³ https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_PL.pdf (2024, November 29).
- ²⁴ Konfederacja Lewiatan, Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku, https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf (January, 2024).

Bibliografia/References

- Baran K., Książek, D. (2017). Pojęcie, systematyka i hierarchia prawa pracy. W: Baran K., *System prawa pracy. T. 1 Część ogólna*. Wolters Kluwer.
- Barański, M., Jaworska, K., A. Piszczek (2022). Labour law in the era of climate transformation. *Praca i Zabezpieczenia społeczne*, (8). DOI 10.33226/0032-6186.2022.8.3
- Barański M., Piszczek A. (2024). Employees' Right to a Pollution-Free Working Environment in the Context of Articles 2 and 8 of the ECHR. *Praca i Zabezpieczenia społeczne*, (6). DOI: 10.33226/0032-6186.2024.6.2
- Barczak, A. (Red.), Kenig-Witkowska, M. M. (Red.), Stoczkiewicz, M. (Red.). (2024). *Współczesne wyzwania prawa ochrony klimatu*. Wolters Kluwer.
- Breczko, A. (2021). Prawo do godnej przyszłości oraz prawo do życia w czystym powietrzu w świetle wartości i zasad konstytucyjnych. *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*, (5). DOI 10.15804/ppk.2021.05.33.
- Ciechanowicz-McLean, J. (Red.). (2009). *Leksykon ochrony środowiska*. C.H. Beck.
- Drzeżdżon, W. (2015). Praca jako fundamentalna czynność człowieka: studium interpretacyjne, *Studia Gdańskie. Wzjęcie i rzeczywistość*, (12).
- Fankhauser, S., Schelleier, F. & Stern, N. (2008). Climate change, innovation and jobs, *Climate Policy*, (8).
- Gersdorf, M., Ostaszewski, W., Raczkowski, M. & Zwolińska, A., Rączka, K. (2024). *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, art. 15 i 16.
- Górski, M., (2012). System organizacyjny administrowania sprawami ochrony środowiska w Polsce – analiza krytyczna, W: Ura E (Red.), Stelmasiak J. (Red.), Pieprzny S. (Red.). *Ocena modelu prawnego organizacji ochrony środowiska w Polsce i na Słowacji*. RS Druk Rzeszów.
- Gruszecki, K. (2022). *Prawo ochrony środowiska*. Komentarz. Wolters Kluwer.
- Habuda, A. (2019). The Right to the Environment in the Republic of Poland. *Studia Prawnoustrojowe*, (44).
- Jaśkowski, K., Maniewska, E. (2024). *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, art. 15 i 16. Wolters Kluwer.
- Jendrośka, J. (Red.). (2012). *Leksykon prawa ochrony środowiska*, Wolters Kluwer.
- Kalisz, A. (2007). Multicentryczność systemu prawa polskiego a działalność orzecznicza Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Prawa Człowieka. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (4).
- Karski, L. (2010), Istota praw zmian klimatu, W: Karski L., Grochowska I. (Red.), *Zmiany klimatu a społeczeństwo*, C.H. Beck.
- Kenig-Witkowska, M. M. (2024). Ochrona klimatu i prawa człowieka – perspektywa dogmatycznoprawna synergii dwóch systemów ochrony. W: Barczak A. (Red.), Kenig-Witkowska M.M. (Red.), Stoczkiewicz M. *Współczesne wyzwania prawa ochrony klimatu*, Wolters Kluwer.
- Krasna, H., Czabanowska, K. & Jiang, S. i in. (2020). The Future of Careers at the Intersection of Climate Change and Public Health: What Can Job Postings and an Employer Survey Tell Us?. *International. Journey Environmental Research. Public Health* (17). DOI 10.3390/ijerph17041310.
- Kundzewicz, Z. W. (2011). Zmiany klimatu, ich przyczyny i skutki – obserwacje i projekcje, *Landform Analysis* (15).
- Kuźniar, D. (2021). Prawo do zdrowego środowiska jako konstytucyjnie gwarantowane prawo podmiotowe, *Przegląd Prawa Konstytucyjnego* (3). DOI 10.15804/ppk.2021.03.13.
- Lewandowski, R. (2021). Praca jako wartość w życiu człowieka, *Szkola – Zawód – Praca* (22).
- Lisicka, H., Macek, I. & Radecki, W. (1999). *Leksykon ochrony środowiska. Prawo i Polityka*, Wydawnictwo Prawo Ochrony Środowiska.
- Łętowska, E. (2005). Multicentryczność współczesnego systemu prawa i jej konsekwencje. *Państwo i Prawo*, (4).
- Malucha, M. (2010). Przyczyny zmian klimatu. Próba eksplikacji głównych problemów. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (140).

- Martinez-Fernandez, C., Hinojosa, C. & Miranda, G. I in. (2010). Labour Market Implications of Addressing Climate Change, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers* (02).
- Montt, G., Wiebe, K. S. & Harsdorff, M. i in. (2018). Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal, *International Labour Review*, (4).
- Parent-Thirion, A., Weber, T. & Cabrita, J. (2024). *Working conditions and sustainable work. Job quality side of climate change*. Eurofound.
- Pinkas, A. (2022). Ochrona klimatu determinantem integracji systemu energetycznego. *Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis*, (11).
- Sakson-Boulet, A. (2020). Prawo do korzystania z czystego środowiska a zanieczyszczenie powietrza w Polsce, *Przegląd Zachodni*, (4).
- Satgar, V. (2018). *The climate crisis. South African and Global Democratic Eco-Socialist Alternatives*, Wits University Press.
- Stoczkiewicz, M. (2021). *Prawo ochrony klimatu w kontekście praw człowieka*, Wolters Kluwer.
- Stoyanova, Z. (2017). Impact of Climate Change Related Policies on the Sector of Green Jobs, *Trakia Journal of Sciences*, (4).
- Szymczak, M. (Red.). (1998). *Słownik Języka Polskiego A-K, L-P*. PWN.
- Walczak, K. (2017). Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy. W: Baran K., *System prawa pracy. T. 1 Część ogólna*. Wolters Kluwer.
- Zbucka-Gargas, M., Jannotti da Rocha, C., Jevaux, G. A. (2022). Telework and its fundamentalism in contemporary society: incipient ideas about the green labor contract as the epicentral matrix of climate justice, *Praca i Zabezpieczenia Społeczne*, (2). DOI 10.33226/0032-6186.2022.7.6

Anna Barczak, Profesor na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego; autorka i współautorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa ochrony środowiska, w tym: „Model gospodarowania odpadami komunalnymi w Polsce i Niemczech. Analiza prawnoporównawcza”, „Kontrola podmiotów korzystających ze środowiska”, „Zadania samorządu terytorialnego w zakresie ochrony środowiska”; Redaktor Naczelna Czasopisma „Studia Administracyjne” WNUS; Kierownik Zespołu Badawczego Prawa Ochrony Środowiska; Kierownik Studiów Podyplomowych Prawo Ochrony Środowiska; of Counsel w ZIEMSKI&PARTNERS KANCELARIA PRAWNA Kostrzewska, Kołodziejczak i Wspólnicy sp.k.

Anna Barczak, Professor at the Faculty of Law and Administration of the University of Szczecin; author and co-author of several dozen publications in the field of environmental protection law, including: "The model of municipal waste management in Poland and Germany. Comparative legal analysis", "Control of entities using the environment", "Tasks of local government in the field of environmental protection"; Editor-in-Chief of the Journal "Studia Administracyjne" WNUS; Head of the Environmental Protection Law Research Team; Head of Postgraduate Studies in Environmental Protection Law; of Counsel at ZIEMSKI&PARTNERS LAW OFFICE Kostrzewska, Kołodziejczak i Wspólnicy sp.k.



ZAPOWIEDŹ

ANNA GÓRAL
ŚCIEŻKI KARIERY KADR KULTURY
W INSTYTUCJACH PUBLICZNYCH.
UWARUNKOWANIA I LOGIKI ZARZĄDZANIA

Autorka omawia uwarunkowania i mechanizmy kształtujące ścieżki kariery kadr kultury pracujących w publicznych instytucjach kultury w Polsce. Złożoność tego zjawiska organizacyjnego pokazuje dzięki zastosowanej strategii badawczej – instrumentalnemu studium przypadku. W procesie interpretacji danych empirycznych autorka sięga do teorii neoinstytucjonalnej i zjawiska konkurujących logik instytucjonalnych. Pokazuje, że w dziedzinie zarządzania ścieżkami kariery kadr kultury dochodzi do spotkania co najmniej trzech logik instytucjonalnych: logiki kultury, profesjonalizmu oraz menedżeryzmu, które

konkurują ze sobą w praktyce zarządzania karierą w publicznych instytucjach kultury. Każda z tych logik wnosi do codzienności pracy w publicznych instytucjach kultury nie tylko różne praktyki i metody działania, lecz także odmienne sposoby myślenia, wartościowania i postrzegania rzeczywistości, w istotny sposób wpływając na kształt ścieżek kariery kadr kultury.

Więcej informacji na: www.pwe.com.pl