

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.63>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗМІНИ КЛІМАТУ

Бурка А.В.,

*доктор філософії, доцент
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-8038-2958*

Бурка А.В. Захист трудових прав працівників в умовах зміни клімату.

У статті зазначається, що зміна клімату вже зараз має серйозний вплив на безпеку та здоров'я працівників у всіх регіонах світу, оскільки останні є одними з тих, хто найбільше наражається на виробничі ризики, пов'язані зі зміною клімату, проте часто не мають іншого вибору, як продовжувати працювати, навіть якщо умови є небезпечними.

Акцентується увага на тісному взаємозв'язку між зайнятістю та зміною клімату, оскільки наслідки глобального потепління дедалі більше впливають на ринки праці та змушують змінювати динаміку робочої сили, зокрема через процеси внутрішньої та зовнішньої трудової міграції. Разом з тим, у статті встановлено, що сектори відновлюваної енергетики починають адаптуватися до глобального потепління, розширюватися, потенційно створюючи нові робочі місця.

Виявлено, що посилення хвиль спеки, забруднення та поширення хвороб призводять до зростання витрат на охорону здоров'я працівників. Також наголошується на важливості ролі профспілок під час захисту трудових прав працівників в умовах кліматичних змін.

У статті проаналізовано досвід таких країн як Іспанія, Німеччина, Китай, Катар, Південна Африка щодо захисту прав працівників на фоні кліматичних змін та зазначено, що захист прав працівників (у кліматичному контексті) переважно носить фрагментарний характер.

Зроблено висновки, що: 1) зміна клімату – це не лише екологічна проблема, а й складний економічний виклик, який впливає на світову, місцеву економіку, зайнятість населення, правовий статус та здоров'я працівників; 2) явище зміни клімату (яке охоплює екстремальну спеку, суворі погодні явища, ультрафіолетове випромінювання, забруднення повітря та трансмісивні захворювання) породжує трудову міграцію, порушує існуючі пропорції працевлаштованих та безробітних на ринку праці, призводить до втрат робочих місць чи навіть закриття підприємств; 3) постійні кліматичні зміни, а особливо, високі температури, часто є причиною виробничого травматизму і як наслідок втрати працездатності; 4) через нові кліматичні умови працівники стають більш вразливими, адже ризик втрати роботи, зменшення доходів, втрати працездатності на постійній чи на тимчасовій основі зростає у геометричній прогресії.

Ключові слова: зміна клімату, робочі місця, зайнятість, працівники, захист трудових прав.

Burka A.V. Protecting workers' labor rights in the context of climate change.

The article notes that climate change is already having a serious impact on the safety and health of workers in all regions of the world, as they are among those most exposed to climate-related occupational risks, yet often have no choice but to continue working, even when conditions are hazardous.

It highlights the close link between employment and climate change, as the effects of global warming increasingly impact labor markets and are reshaping labor dynamics, particularly through internal and external labor migration. At the same time, the article finds that renewable energy sectors are beginning to adapt to global warming and expand, potentially creating new jobs, especially in more industrially developed countries.

It has been found that more frequent heat waves, increased pollution, and the spread of diseases lead to rising healthcare costs for workers. The article also highlights the important role of trade unions in protecting workers' labor rights in the context of climate change.

The article analyzes the experience of countries such as Spain, Germany, China, Qatar, and South Africa regarding the protection of workers' rights in the context of climate change and notes that the protection of workers' rights (in a climate context) is largely fragmented.

It has been concluded that: 1) climate change is not only an environmental problem but also a complex economic challenge that affects the global and local economies, employment, the legal status, and the health of workers; 2) the phenomenon of climate change (which includes extreme heat, severe weather events, ultraviolet radiation, air pollution, and vector-borne diseases) drives labor migration,

disrupts existing ratios of employed and unemployed individuals in the labor market, and leads to job losses or even business closures; 3) constant climate change, particularly high temperatures, is often the cause of workplace injuries and, consequently, loss of working capacity; 4) due to new climatic conditions, workers become more vulnerable, as the risk of job loss, reduced income, and permanent or temporary loss of working capacity is increasing exponentially.

Key words: climate change, jobs, employment, workers, protection of labor rights.

Постановка проблеми. Зміни клімату стали результатом індустріалізації, урбанізації та використання викопного палива, що спричинило накопичення парникових газів в атмосфері. Сьогодні зміна клімату – це не лише екологічна проблема, а й питання прав людини та працівників, а точніше захисту прав людини та працівників в умовах кліматичних змін. Вже зараз в усіх регіонах світу можна прослідкувати серйозний вплив змін клімату на безпеку та здоров'я працівників. Така ситуація обумовлена тим, що останні є одними з тих, хто найбільше наражається на виробничі ризики, пов'язані зі зміною клімату, проте часто не мають іншого вибору, як продовжувати працювати, навіть якщо умови є небезпечними. Глобальні заходи захисту безпеки та гігієни праці не встигають за змінами ризиків, пов'язаних зі зміною клімату, що призводить до смертності та захворюваності працівників. Найчастіше мова йде про такі наслідки зміни клімату для здоров'я працівників як: тепловий удар, втома, носова кровотеча, проблеми психічного здоров'я (тривога та депресія), хронічні захворювання, такі як рак та ниркова недостатність, та проблеми репродуктивного здоров'я (безпліддя) [1].

Численні статистичні дані лише в черговий раз підкреслюють рівень та масштаби проблеми. До прикладу, проведений у 2019 році Міжнародною Організацією Праці (далі МОП) аналіз показав, що продовження глобального потепління може спричинити втрати до 3,8% загальної кількості робочих годин до 2030 року, що еквівалентно 136 мільйонам робочих місць із повним робочим днем – та економічним втратам у розмірі 2 400 мільярдів доларів [2]. А за даними 2022 року ці показники вже становили 2,2% загального робочого часу, що еквівалентно 80 мільйонам повних робочих місць [3]. Також за оцінками МОП щонайменше 2,41 мільярда працівників у світі щорічно стикаються з впливом надмірної спеки [4]. Звіт та технічні рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі ВООЗ) та Всесвітньої метеорологічної організації (далі ВМО) 2025 року доповнюють висновки нещодавніх звітів МОП, у яких зазначається, що понад 2,4 мільярда працівників у світі піддаються впливу надмірного тепла, що призводить до понад 22,85 мільйона виробничих травм щороку [5].

Такі дані вкотре демонструють вплив кліматичних змін на правовий статус працівників, сферу зайнятості та трудові відносини в цілому та водночас підкреслюють необхідність об'єднання зусиль для розробки та впровадження ефективних заходів щодо пом'якшення наслідків та адаптації для захисту працівників у всьому світі.

Мета статті: дослідити існуючий взаємозв'язок між зміною клімату, зайнятістю населення та правовим становищем працівників на ринку праці.

Стан опрацювання проблематики. Питання впливу кліматичних змін, в тому числі і глобального потепління на трудову міграцію, зайнятість населення, погіршення правового становища працівників і необхідності у зв'язку з цим створення нових механізмів захисту прав працівників, покращення безпеки праці активно досліджується представниками зарубіжної науки. В Україні, на жаль, це питання не є предметом широких досліджень чи дискусій. Серед закордонних науковців можна виділити праці Софії Андерсон, Леві Баррі С., Девіда Дж. Дурі,

Кора Рулофса, Відіастіаніна Ніндрі Сулістя, К'ельстрема Торда, Анубхава Чаудрі, Твісс Шеннон та багатьох інших.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість та зміна клімату тісно пов'язані, оскільки наслідки глобального потепління дедалі більше впливають на ринки праці та змушують змінювати динаміку робочої сили. МОП також наголошує на тому, що загрози, пов'язані з кліматичними змінами, є особливо серйозними для тих, хто вже стикається з соціально-економічними проблемами, зокрема жінки, особи з інвалідністю, молодь, корінні та племенні народи, а також трудові мігранти [6].

Оскільки зміна клімату призводить до більш екстремальних погодних явищ, таких як урагани та посухи, багато працівників можуть опинитися під загрозою втрати роботи, особливо у вразливих галузях, таких як сільське господарство, туризм, рибальство. Наслідки можуть спричинити внутрішню та зовнішню трудову міграцію. Остання в свою чергу часто зумовлює зниження рівня заробітної плати, так як трудові мігранти у пошуках будь-якої роботи, згодні працювати і за меншу оплату праці, ніж «місцеві» працівники. Така ситуація з однієї сторони вигідна для роботодавців (через зменшення витрат на фонд оплати праці), а з іншої – посилює невдоволення та ворожнечу між категоріями працівників, порушує існуючий баланс на національних ринках праці та може звести нанівець досягнення Цілей сталого розвитку [7]. І навпаки, вжиття заходів для боротьби з

зміною клімату та перехід до циркулярної економіки можуть створити до 2030 року додатково сто мільйонів робочих місць [3].

Натомість, сектори відновлюваної енергетики починають адаптуватися до глобального потепління, розширюватися, потенційно створюючи нові робочі місця, особливо в більш промислово розвинених країнах. Однак менш заможні країни можуть мати труднощі з використанням цих можливостей та стикатися з більшими проблемами зайнятості, а отже, і нести на собі основний тягар втрати робочих місць та міграційного тиску [8].

Згідно зі звітом Світового банку «Робочі місця в умовах зміни клімату: аналітика зі звітів Групи Світового банку про клімат та розвиток країн (CCDR), що охоплюють 93 економіки», інвестиції у підвищення стійкості до зміни клімату можуть принести користь, еквівалентну 150 мільйонам робочих місць до 2050 року.

Також зазначається, що наслідки зміни клімату негативно вплинуть на зайнятість, що потенційно в еквіваленті може дорівнювати втраті 43 мільйонів робочих місць до 2050 року у 49 країнах, і ця цифра зростає до 260 мільйонів, якщо екстраполювати її на всі країни з низьким і середнім рівнем доходу.

Для максимізації створення робочих місць та управління переходами на ринку праці у звіті закликається до цілеспрямованої політики, включаючи інвестування в людський капітал, покращення бізнес-середовища, сприяння перерозподілу працівників та захист вразливих людей і громад [9].

Посилення хвиль спеки, забруднення та поширення хвороб можуть призвести до зростання витрат на охорону здоров'я працівників [10]. ВООЗ зазначає, що збільшення кількості спекотних періодів також призводить до проблем зі здоров'ям у вразливих верствах населення в країнах, що розвиваються, таких як діти, люди похилого віку та малозабезпечені верстви населення. У звіті і технічних рекомендаціях від 2025 року під назвою «Зміна клімату та тепловий стрес на робочому місці», які базуються на п'яти десятиліттях досліджень і доказів, підкреслено, що здоров'я та продуктивність працівників серйозно зазнають впливу підвищення температури. Продуктивність праці падає на 2–3% із підвищенням температури на один градус вище 20°C, а ризики для здоров'я включають тепловий удар, зневоднення, дисфункцію нирок та неврологічні розлади, всі з яких перешкоджають довгостроковому здоров'ю та економічній безпеці [5].

Агентство з охорони навколишнього середовища США визначило п'ять ключових наслідків для здоров'я цих «кліматичних небезпек»: 1) Погіршення здоров'я, пов'язане з теплом – тепловий удар та теплове виснаження є очевидною небезпекою для працівників, які піддаються впливу екстремальної спеки, але втома в результаті роботи за високих температур також є ризиком, оскільки збільшує ймовірність помилок, що на деяких роботах може призвести до травм або смерті; 2) Респіраторні захворювання – якість повітря погіршуватиметься в міру загострення кліматичної кризи: збільшення кількості лісових пожеж та пилу від посух призведе до збільшення кількості забруднювачів повітря. Водночас підвищення температури змінить тривалість весняного та літнього сезонів, що, своєю чергою, загострить таку проблему, як астма, для деяких працівників, які працюють на свіжому повітрі; 3) Вплив на фізичне та психічне здоров'я – для людей на передовій, таких як пожежники та медичні працівники, фізичні та психологічні наслідки екстремальних погодних явищ, ймовірно, будуть важкими; 4) Хвороби – з підвищенням температури збільшується кількість комах, що означає більш небезпечні інфекції від комарів, кліщів та інших комах-переносників хвороб; 5) Вплив, пов'язаний із пестицидами – внаслідок збільшення кількості комах, ймовірно, використовуватиметься більше пестицидів, що вплине на сільськогосподарських працівників, які зазнають впливу токсичних хімікатів [11].

У Звіті про майбутнє робочих місць за 2023 рік технологічний прогрес, цифровізація та зосередженість на сталому розвитку називають основними рушійними силами для найшвидше зростаючих професій. Ефективний перехід до нульових викидів може призвести до створення понад 300 мільйонів нових робочих місць у світі до 2050 року. До них належать посади в секторах відновлюваної енергетики, таких як сонячна та вітрова енергетика, а також сталє сільське господарство та лісове господарство. Хоча цей перехід пропонує значний потенціал економічного зростання та створення робочих місць, він також створює труднощі. Працівникам у галузях, що занепадають, знадобиться належне навчання та підтримка для успішного переходу. Інвестиції в навчальні та освітні програми, спрямовані на декарбонізацію та сталий розвиток, матимуть вирішальне значення для підтримки робочої сили [8].

Міжнародна конфедерація профспілок (далі МКП) наголошує на життєво важливій ролі профспілок у боротьбі з тепловим стресом та підкреслює необхідність організованої праці для захисту працівників від цієї небезпеки, спричиненої зміною клімату. Зі зростанням зміни клімату роль профспілок у відстоюванні безпечних умов праці ще ніколи не була такою важливою. Працівники повинні мати право та свободу об'єднуватися, щоб їхні голоси були почуті, їхня безпека була гарантована, а їхнє здоров'я було захищено.

МКП закликає всі уряди та роботодавців взяти на себе зобов'язання щодо вдосконалення політики та практики боротьби з тепловим стресом шляхом соціального діалогу та колективних переговорів. Профспілки повинні бути невід'ємною частиною цих обговорень, щоб забезпечити актуальність та ефективність політики, спрямованої на боротьбу зі швидкозростаючим впливом теплового стресу на працівників [12].

Як приклад підтримки робочої сили в умовах кліматичних змін варто проаналізувати досвід Іспанії. У 2024 році, після руйнівної поведні уряд країни запровадив так званий «трудоий щит». Насамперед було введено оплачувану «кліматичну відпустку» тривалістю до чотирьох днів з можливістю продовження, яка застосовується, коли працівники не можуть отримати доступ до свого робочого місця через розпорядження державних органів або серйозні ризики, пов'язані з погодними умовами. Якщо дистанційна робота виявиться неможливою після закінчення цього періоду, існують положення про призупинення контракту або скорочення робочого часу, що підкріплюється заходами захисту доходів.

Також на роботодавців було покладено обов'язок інформувати працівників про стихійні лиха та несприятливі погодні умови відповідно до чинних протоколів інформації та консультацій щодо охорони здоров'я та безпеки. Крім цього у колективних договорах повинні бути включені плани дій, що передбачають конкретні заходи щодо запобігання ризикам стихійних лих та екстремальних погодних явищ. В свою чергу уряд взяв на себе зобов'язання розробити комплексне регулювання захисту працівників від ризиків, пов'язаних зі зміною клімату, протягом дванадцяти місяців, що є безпрецедентним у Європі [4].

Підходи до охорони здоров'я та безпеки праці, що застосовуються в інших країнах, пропонують додаткові варіанти політики для розгляду. Китай зобов'язує встановлювати перерви на відпочинок, проводити заходи щодо охолодження приміщень та надавати субсидії за роботу в умовах високих температур (вище 35°C), тоді як Коста-Рика доповнює стандартні заходи захисту моніторингом здоров'я нирок. Німеччина встановлює обмеження щодо температури в приміщеннях та вимоги до вентиляції, а Катар забороняє роботу на відкритому повітрі, коли температура за вологим термометром перевищує 32,1°C. У Південній Африці роботодавці повинні забезпечувати медичний моніторинг та плани акліматизації, коли тепловий стрес перевищує безпечні пороги [13].

Загалом можна помітити, що захист прав працівників (у кліматичному контексті) переважно носить фрагментарний характер. Існуючі стандарти, рекомендації у сфері охорони праці та техніки безпеки не враховують усі існуючі на сьогоднішній день кліматичні ризики. Хоча розробка надійного правового захисту працівників є життєво важливим компонентом адаптаційних зусиль [4].

Висновки. Враховуючи все вище зазначене, можна зробити висновок, що сьогодні зміна клімату – це не лише екологічна проблема, а й складний економічний виклик, який впливає на світову, місцеву економіку, зайнятість населення, правовий статус та здоров'я працівників.

Явище зміни клімату (яке охоплює екстремальну спеку, суворі погодні явища, ультрафіолетове випромінювання, забруднення повітря та трансмісивні захворювання) породжує трудову міграцію, порушує існуючі пропорції працевлаштованих та безробітних на ринку праці, призводить до втрат робочих місць чи навіть закриття підприємств. Постійні кліматичні зміни, а особливо, високі температури, часто є причиною виробничого травматизму і як наслідок втрати працездатності. Тому можна стверджувати, що через нові кліматичні умови працівники стають більш вразливими, адже ризик втрати роботи, зменшення доходів, втрати працездатності на постійній чи на тимчасовій основі зростає у геометричній прогресії.

Очевидно, що така ситуація має спонукати уряди країн, міжнародні організації об'єднати свої зусилля у напрямку перегляду існуючих стандартів у сфері охорони праці, умов праці та розроблення нових, додаткових гарантій, насамперед, для тих категорій працівників, які найбільше зазнають впливу від кліматичних ризиків (мова йде про працівників сільського господарства, рибної, енергетичної промисловості, туризму, лісового господарства). У цьому контексті доцільно говорити про додаткові види відпусток, підвищену оплату праці, скорочення тривалості робочого дня чи тижня, моніторинг стану здоров'я у вигляді частіших медичних оглядів та збільшення соціального пакету (за рахунок коштів роботодавця чи страхових внесків), використання інноваційних технологій, які зменшують негативний вплив на здоров'я працівників (останні, щоправда, потребуватимуть значних інвестицій). Також варто ще додати, що робота щодо оновлення чи розробки нових стандартів/вимог/рекомендацій повинна проходити у тісній співпраці з роботодавцями, працівниками, профспілками та експертами з охорони здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. P. Habibi, G. Moradi, A. Moradi, A. Heydari. The impacts of climate change on occupational heat strain in outdoor workers: a systematic review. *Urban Climate*, 36 (2021).

2. Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work. International Labour Office – Geneva, ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_711919.pdf (дата звернення: 01.03.2026).
3. ILO message brief for COP27. Climate action with jobs and a just transition for all. *The International Labour Organization (ILO)*: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/climate-action-jobs-and-just-transition-all> (дата звернення: 02.03.2026).
4. Climate change adaptation means rights for workers. Marouane Laabbas-el-Guennouni and Kalina Arabadjieva. 2024. *Social Europe*: веб-сайт. URL: <https://www.socialeurope.eu/climate-change-adaptation-means-rights-for-workers> (дата звернення: 02.03.2026).
5. WHO, WMO issue new report and guidance to protect workers from increasing heat stress. *World Health Organization (WHO)*: веб-сайт. URL: <https://www.who.int/news/item/22-08-2025-who-wmo-issue-new-report-and-guidance-to-protect-workers-from-increasing-heat-stress> (дата звернення: 02.03.2026).
6. Ensuring safety and health at work in a changing climate. Global report. 2024. *The International Labour Organization (ILO)*: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate> (дата звернення: 02.03.2026).
7. What are the Sustainable Development Goals? *United Nations' lead agency on international development*: веб-сайт. URL: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals> (дата звернення: 02.03.2026).
8. The Future of Jobs Report 2023. *World Economic Forum*: веб-сайт. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (дата звернення: 02.03.2026).
9. World Bank. 2025. Jobs in a Changing Climate: Insights from World Bank Group Country Climate and Development Reports Covering 93 Economies. URL: <http://hdl.handle.net/10986/43941> (дата звернення: 02.03.2026).
10. The Economic Impact of Climate Change on Workers. *Climate Finance Action*: веб-сайт. URL: <https://www.climatefinanceaction.org/blog/the-economic-impact-of-climate-change-on-workers> (дата звернення: 02.03.2026).
11. 3 ways the climate crisis is impacting jobs and workers. *World Economic Forum*: веб-сайт. URL: <https://www.weforum.org/stories/2023/10/climate-crisis-impacting-jobs-workforce/> (дата звернення: 02.03.2026).
12. Workers' fundamental right to organise is crucial in combating heat stress. *The International Trade Union Confederation*: веб-сайт. URL: <https://www.ituc-csi.org/Workers-fundamental-right-to-organise-is-crucial-in-combating-heat-stress> (дата звернення: 02.03.2026).
13. Workplace Heat Protections Across the Globe. *NRDC (the Natural Resources Defense Council)*: веб-сайт. URL: <https://www.nrdc.org/bio/teniope-adewumi-gunn/workplace-heat-protections-across-globe> (дата звернення: 02.03.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 3.03.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026
Дата публікації: 3.04.2026