

НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

У. М. Станкова, uljana-st@yandex.ru

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. В статье отмечается отсутствие в российском трудовом законодательстве норм, направленных на защиту окружающей среды. Автором предпринята попытка осмыслить термин «экологизация» применительно к трудовому праву, а также определить направления экологизации регулирования трудового отношения не только в связи с исследованием охраны труда. Автор указывает на отсутствие у работников права отказаться от выполнения распоряжений работодателя по нарушению требований экологического законодательства. На основе анализа трудового и экологического законодательства, локальных нормативных актов, материалов судебной практики автором формулируются предложения о способах внедрения экологических норм в регулирование трудовых отношений. В исследовании уделено внимание проблеме взыскания с работников материального ущерба, причиненного нарушением экологических норм.

Ключевые слова: экологизация трудового правоотношения, материальная ответственность, «зеленая» занятость, «зеленая» работа, локальные нормативные акты, экологическая безопасность.

Для цитирования: Станкова У. М. Направления экологизации трудового правоотношения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2026. Т. 26, № 3. С. 113–120. DOI: 10.14529/law260315.

Original article
DOI: 10.14529/law260315

DIRECTIONS OF GREENING LABOR RELATIONS

U. M. Stanskova, uljana-st@yandex.ru

South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The article notes the absence of norms in Russian labor legislation aimed at protecting the environment. The author has made an attempt to comprehend the term “greening” in relation to labor law, as well as to determine the directions of greening regulation of labor relations, not only in connection with the study of labor protection. The author points out that employees do not have the right to refuse to comply with the employer's orders for violating the requirements of environmental legislation. Based on the analysis of labor and environmental legislation, local regulations, and judicial practice materials, the author formulates proposals on ways to introduce environmental standards into the regulation of labor relations. The study focuses on the problem of collecting material damage from employees caused by violation of environmental regulations.

Keywords: greening labor relations, material responsibility, green employment, green work, local regulations, ecological safety.

For citation: Stanskova U. M. Directions of greening labor relations. *Bulletin of the South Ural State University. Series “Law”*. 2026. Vol. 26. no. 3. pp. 113–120. (in Russ.) DOI: 10.14529/law260315.

Изменение климата и загрязнение окружающей среды поставили перед человечеством проблему сохранения природных ресурсов и создания благоприятной окружающей среды. Данный процесс обеспечивается законодательной деятельностью по разработке экологического законодательства. Экологические нормы активно проникают во все сферы жизнедеятельности человека. Все чаще используется термин «экологизация» в эконо-

мике и в законодательстве. Применительно к трудовым правоотношениям в литературе встречается употребление данного понятия, но, как правило, его содержание не раскрывается [10, с. 105–113]. В мировом сообществе экологизация напрямую касается трудовых правоотношений. Для российского трудового законодательства эта тенденция не характерна. Подходы к раскрытию содержания понятия «экология» разнообразны, включают ее

определение непосредственно как экологии – биологической науки, связанной с окружающей природной средой, так и с позиций взаимодействия общества и природы, то есть социэкологии [13, с. 331]. Одним из вариантов экологии стала экология труда как направление социальной экологии, в рамках которой осуществляется исследование взаимодействия человека и производственной среды [9; 2].

В последние годы популярно использование термина «экологизация» для различных сфер жизнедеятельности общества. Данный процесс предполагает внедрение механизмов, позволяющих обеспечить сохранность и восстановление окружающей среды. Подходы к определению термина «экологизация» исследованы в научной литературе [1, с. 202]. В юриспруденции экологизацию можно рассматривать как внедрение экологических требований в нормативные правовые акты. Трудовые отношения также не должны быть исключены из данного процесса, поскольку работники, осуществляя трудовую деятельность на производстве работодателя, оказывают непосредственное влияние на окружающую среду. Такое влияние может выражаться как в непосредственном взаимодействии в процессе трудовой функции с природными ресурсами, так и в воздействии производственных процессов на загрязнение окружающей среды и на истощение природных ресурсов.

На международном уровне активно внедряются модели «зеленой» экономики и «зеленой» занятости, что является одним из вариантов экологизации трудовых правоотношений. Международная организация труда (далее – МОТ) в своих докладах «Продвижение охраны труда в зеленой экономике» [5] и «Применение международных трудовых норм 2025» [4, с. 22] рассматривает «зеленую» занятость не только с позиций уменьшения вредного воздействия на окружающую среду в процессе труда, но и с точки зрения обеспечения работникам достойного труда и гарантированной занятости. Право на труд, по мнению экспертов МОТ, связано с правом на здоровую окружающую среду. При этом достойный труд может быть обеспечен уменьшением выбросов в атмосферу, отходов производства и уменьшением потребления ресурсов, а также соблюдением требований охраны труда и выплатой достаточной заработной платы.

Под «зелеными» рабочими местами с самого начала понимались только те, выполне-

ние трудовой функции на которых предполагало оздоровление экологии и снижение вредного воздействия на окружающую среду. К «зеленым» рабочим местам может быть отнесена деятельность по созданию экологических чистых продуктов, по сохранению и бережению природных ресурсов, ликвидации накопленного экологического ущерба, ведению органического земледелия, по переработке отходов и их использованию в новом производстве и т.п. [3, с. 218–219]. В литературе констатируется отсталость систем обращения с отходами в нашей стране [6, с. 12], поэтому деятельность по их переработке должна развиваться. На сегодняшний день «елеными» являются также рабочие места, на которых используются экологически чистые и ресурсосберегающие технологии.

Обозначенный выше подход МОТ к определению «зеленых» рабочих мест иллюстрирует широкое понимание данного понятия, а не только в аспекте непосредственной защиты окружающей среды. В целом «зеленая» занятость невозможна вне игнорирования норм о достойном и безопасном труде работников. В этом, как нам видится, проявляется подход к пониманию экологизации законодательства с точки зрения чистоты соблюдения трудовправовых стандартов регулирования труда.

Именно в этом контексте существуют исследования «социального загрязнения», «токсичности внутриорганизационной среды». В числе факторов такого загрязнения авторы называют нарушение и ненадлежащее исполнение трудового законодательства, массовые сокращения, прекаризацию занятости, флексибилизацию персонала, токсические технологии управления персоналом, токсическое рабочее место, токсическое руководство, токсический персонал, цифровизацию рабочего места, цифровые технологии управления персоналом [18, с. 23]. Очевидно, что в данном случае термин «загрязнение» употребляется не в связи с воздействием на окружающую природную среду и не как «наличие пятен», «засорение», «марание», а, скорее, как обозначение нарушений требований законодательства, как наличие злоупотреблений правом и неэтичного поведения субъектов трудовых отношений.

Сказанное выше свидетельствует о том, что термин «экологизация» в трудовых правоотношениях не ограничивается исключи-

тельно охраной окружающей среды при взаимодействии человека и природы. Экологизация трудовых правоотношений предполагает как безопасность работника в процессе его трудовой деятельности, так и реализацию других прав работника. Защита и сохранение окружающей среды обеспечивают здоровье индивидуума. Вклад в сохранение здоровья вносят безопасные условия труда на рабочем месте и благоприятная экологическая обстановка в регионе проживания и в месте выполнения работником работы. Размышления приводят к категории качества трудовой жизни работника [14, с. 24–35], которая должна обеспечиваться такими показателями, как здоровье работника; достойная заработная плата и безопасные условия труда; подходящие для работника режимы труда и отдыха; психологическая обстановка на рабочем месте и возможность карьерного роста, работа в соответствии со своей профессиональной квалификацией и т.д. Выполнение работы в экологически неблагоприятной обстановке приведет к снижению качества трудовой жизни работника.

Поэтому можно говорить о макро- и микроуровне экологизации. На макроуровне экологизация включает в целом экологические нормы в области охраны окружающей среды применительно к местности, в которой расположено производство работодателя, а также нормы, направленные на снижение вредного воздействия его производства на окружающую среду. В данном случае речь идет о прямом воздействии экологических норм, предполагается их соблюдение работодателем как собственником производства. На микроуровне экологизации трудовых правоотношений действуют экологические нормы, обеспечивающие качество трудовой жизни работника и безопасность труда работника. Здесь экологические нормы проявляются через влияние безопасности условий выполнения работы на работника и на окружающую его среду.

Определим возможные направления экологизации трудовых правоотношений.

Первое направление – экологизация рабочего места. Экологизация рабочего места работника должна предполагать защиту работников от воздействия на них неблагоприятных факторов внешней среды в месте выполнения работы. В трудовом законодательстве такая защита обеспечивается охраной труда.

Анализ экологического законодательства позволяет сделать вывод о том, что экологическая безопасность шире, чем охрана труда, так как первая направлена на сохранение и восстановление природной среды для благоприятной жизни человека и развития экономики (ст. 1 Федерального закона от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»). Охрана труда сведена к более узкой задаче – к сохранению жизни и здоровья работника. Статья 41 ТК РФ предусматривает включение в коллективный договор обязательств об экологической безопасности. При этом в ТК РФ больше нет подобных требований. Отсутствуют они и в большинстве коллективных договоров. Верховный Суд РФ в своем решении от 12 декабря 2024 г. № АК-ПИ24-856 даже аттестацию работников определил как способ снижения риска причинения вреда окружающей среде, жизни и здоровью людей.

Экологизация рабочего места также может обеспечиваться и другими способами, направленными на снижение вредного воздействия человеческой жизнедеятельности на окружающую среду. В частности, переход на электронный документооборот позволит сократить расходование бумаги; офисы с естественным освещением способствуют экономии электроэнергии; теплоизоляция помещений предотвращает потери тепла; современные и эффективные системы вентилирования воздуха позволяют снизить затраты на кондиционирование в летнее время; озеленение рабочих мест улучшает психоэмоциональное состояние работников. Через нормы локальных нормативных актов можно повлиять на формирование у работников экологических привычек: разделение отходов на работе, снижение использования пластика (например, одноразовой посуды) и др. Таким образом, экологизация рабочего места обеспечивается принятием работодателем мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, и мер для защиты окружающей среды.

Закрепление и реализация информационных экологических прав выступают в качестве следующего направления экологизации. В законодательстве закреплено право на благоприятную окружающую среду и достоверную информацию о ее состоянии (ст. 42 Конституции РФ и Федеральный закон «Об охране окружающей среды»). В настоящий момент эко-

логическое законодательство предусматривает размещение информации о состоянии окружающей среды в информационных системах органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, а также органами местного самоуправления. В Основах государственного развития экологической политики на период до 2030 года, утвержденной Президентом РФ от 30 апреля 2012 г., предусматриваются повышение информационной открытости предприятий по их негативному воздействию на окружающую среду и снижение такого воздействия. В числе механизмов по решению задач экологической политики названы: повышение экологической и социальной ответственности бизнеса; формирование у всех слоев населения экологического мировоззрения; обеспечение доступности информации об окружающей среде и мерах по ее охране. Все вышесказанное приводит к обоснованности информирования собственных работников не только об условиях труда на рабочем месте, но и об экологической безопасности и экологической обстановке в месте размещения предприятия работодателя. Поэтому можно выделить второе направление экологизации – экологическое информирование субъектов трудовых правоотношений. В ст. 216.2 ТК РФ закреплено право работника на получение информации об условиях и охране труда, но нет информационных обязанностей работодателя по сообщению об экологической безопасности работников на предприятии работодателя. Представляется, что в процессе выполнения трудовых обязанностей работник должен иметь представление не только об условиях труда непосредственно на его рабочем месте, но и в целом об экологической обстановке на территории, где располагается производственный объект работодателя. Такое информирование было бы вкладом в достижение обозначенных выше задач экологической политики государства. В процессах экологического информирования и повышения экологической культуры могут быть задействованы и представительные органы работников.

Третье направление экологизации – внедрение экологических норм в локальные нормативные акты работодателя. Несмотря на указание в ст. 41 ТК РФ на возможность включения в коллективные договоры обязательств по экологической безопасности, редкие коллективные договоры содержат соот-

ветствующие условия [17, с. 420–425]. На практике находим у ПАО «Газпром» утвержденную экологическую политику, которая доводится до сведения каждого работника. В ней организация берет на себя обязательства по вовлечению работников в снижение экологических рисков и улучшение показателей охраны окружающей среды, по повышению компетентности и осознанности роли работников в обеспечении охраны окружающей среды [19]. Защита окружающей среды включена в Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром» [8] и в Политику ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и производственной безопасности, дорожного движения. Производственная безопасность компании предусматривает меры профилактики профессиональных заболеваний. Их снижение достигается как внедрением новых современных технологий выполнения работы, предоставлением эффективных средств индивидуальной и коллективной защиты, так и оптимизацией трудового процесса за счет снижения времени воздействия на работников вредных производственных факторов. Закреплены меры по предупреждению нарушений производственной безопасности. У каждого работника есть возможность обратиться в профсоюз по поводу таких происшествий, а также есть право сформулировать предложения по совершенствованию системы производственной безопасности. Работникам гарантируется отсутствие преследования за сообщение сведений о рисках причинения вреда их здоровью и других опасностях на рабочем месте и о действительной организации производственной безопасности [12]. Такой опыт регулирования является позитивным, особенно если данные нормы будут подкреплены в локальных нормативных актах работодателя обязательностью их соблюдения и применением ответственности. Представительные органы работников также могут уделять больше внимания вопросам экологической безопасности при обсуждении проектов коллективных договоров. Внедрение экологических требований свидетельствует о формировании социально ответственного работодателя. Как отмечается в литературе, идея социальной ответственности воплощается в идеях спонсорства, благотворительности и деловой активности [15, с. 87]. Представляется, что направленность бизнеса на сохранение жизни и здоровья персонала также отражает его социальную ответственность.

На сегодняшний день во всем мире наблюдается ориентация людей на обеспечение экологичности их жизнедеятельности. Организации и предприниматели, пропагандирующие экологизацию, более интересны в качестве работодателей для потенциальных претендентов на работу, заинтересованных в защите окружающей среды. Осуществление экологизации рабочего места и повышение информированности о таких действиях работодателя способствуют формированию экологического имиджа работодателя.

Экологизация трудового законодательства также предполагает борьбу с экологическими правонарушениями в процессе исполнения трудовой функции. И это – четвертое направление экологизации трудовых отношений. Очевидно, что причинение вреда окружающей природной среде возможно непосредственно самим работником по его вине и по распоряжению работодателя. В Постановлении Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» указано, что именно директор отвечает за недобросовестное или неразумное исполнение своих обязанностей по контролю за работниками и причиненные этим убытки. Интересно Определение Верховного Суда РФ от 30 ноября 1999 г. № 49-В99пр-18, в котором ситуация была связана с поручением руководителем работнику незаконной вырубке леса; дело было направлено на новое рассмотрение для выяснения виновности работника в совершении данного правонарушения и правомерности применения к нему дисциплинарного взыскания. Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики по вопросам применения законодательства об охране окружающей среды от 24 июня 2022 г. указал, что основанием для взыскания с работодателя ущерба, причиненного окружающей среде, является использование его работником орудий для лова водных биоресурсов, запрещенных законодателем. Верховный Суд РФ в Определении от 30 января 2019 г. № 308-ЭС18-25008 отметил, что вред окружающей среде, причиненный работником, не освобождает работодателя от ответственности, так как он должен контролировать работы, выполняемые на земельном участке, предоставленном работодателю в аренду. Именно работодатель должен принять все меры по недопущению совершения его работниками

нарушения. Также на практике работодатель уделяет недостаточно внимания безопасному ведению работ, что приводит к травматизму [11, с. 44] и может повлечь нарушение экологических требований.

Другой аспект проблемы – размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. По нормам приказа Минсельхоза России от 31 марта 2020 г. № 167 «Об утверждении Методики исчисления размера вреда, причиненного водным биологическим ресурсам» размер вреда может включать в себя упущенную выгоду и определяется по установленным таксам с помощью установленных методик. Нормы ТК РФ не предполагают взыскания с работника упущенной выгоды, взыскание же прямого действительного ущерба в полном размере, возможно только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ. При доказанности виновных действий работника по причинению ущерба окружающей природной среде могут быть применены п. 4, 5, 6 ст. 243 ТК РФ. Конституционный Суд РФ в определении от 21 ноября 2022 г. № 3146-О не увидел противоречия между требованием закона о возмещении вреда окружающей среде в течение двадцати лет и нормой ч. 4 ст. 392 ТК РФ о годичном сроке обращения в суд с требованием о возмещении работниками ущерба. Возможно, в отношении возмещения ущерба, причиненного окружающей среде, может быть поставлен вопрос об отходе от классических норм о материальной ответственности работника с целью ужесточения такой ответственности. Этот вопрос требует дальнейшего детального исследования.

Нередко нарушение требований по охране окружающей природной среды санкционировано работодателем. В связи с этим возникает проблема, связанная с правом работника отказаться от выполнения трудовой функции, если ее осуществление причиняет вред окружающей среде. Отказ от исполнения подобного распоряжения работодателя может быть расценен последним как нарушение дисциплины труда. Часть 3 ст. 2 Федерального закона от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» предусматривает, что работники таких организаций вправе не выполнять противоречащие законодательству указания своих непосредственных

руководителей, без наступления негативных правовых последствий такого отказа. В других нормативных актах не встречается права на такой отказ. В ст. 216.1 ТК РФ предусмотрен отказ только от выполнения работы в случаях возможных опасностей для жизни и здоровья работников, но не предусмотрен соответствующий отказ от противоправных распоряжений работодателя. Однако противоправные требования работодателя влекут причинение ущерба окружающей среде и привлечение работников к ответственности. Поэтому отсутствие подобного права у работников является серьезным упущением законодателя, которое должно быть исправлено включением права на такой отказ.

Следующее направление экологизации – внедрение экологических обязанностей в трудовые функции работников. В законодательстве закрепляются специальные требования в отношении объектов, оказывающих негативное воздействие на состояние окружающей среды. Лица, осуществляющие деятельность на таких объектах, должны обеспечивать производственный контроль на своих предприятиях. Для этой цели работодателю необходимо создать службу производственного контроля или назначить ответственного работника. Закреплены требования к квалификации и обязанностям данного работника в Правилах организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности, утвержденных постановлением Правительства РФ от 18 декабря 2020 г. № 2168, профессиональном стандарте «Специалист по экологической безопасности (в промышленности)», утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 сентября 2020 г. № 569н.

Таким образом, в трудовом законодательстве отсутствуют прямые нормы, предусмат-

ривающие экологические требования. Косвенно можно подводить к экологизации требования об охране труда, однако содержание охраны труда уже, чем требования экологической безопасности. На практике коллективные договоры редко содержат требования об экологической безопасности.

Анализ законодательства и практики позволяет выделить следующие направления экологизации трудовых отношений: экологизация рабочего места; экологическое информирование субъектов трудовых правоотношений, включение экологических норм в локальные нормативные акты работодателя; борьба с экологическими правонарушениями; внедрение экологических норм и требований в трудовые обязанности работников.

Негативное влияние окружающей среды на здоровье человека, нарушения требований экологического законодательства доказывают необходимость внедрения отдельных экологических норм и требований в трудовые правоотношения. Включение экологических информационных прав в трудовое законодательство поспособствовало бы достижению целей экологической политики государства. В трудовом законодательстве могут быть предусмотрены следующие информационные экологические права: информирование работников о состоянии окружающей среды и экологической безопасности в месте выполнения работы; право работников отказаться от выполнения работы, противоречащей требованиям экологических норм. Цели экологизации могут быть достигнуты включением экологических норм в локальные нормативные акты работодателя. Обозначенные направления экологизации в регулировании трудовых отношений окажут дополнительное положительное воздействие как на работодателя, так и на работника, а также будут способствовать формированию экологической культуры сторон трудового отношения.

Список источников

1. Абанина Е. Н. Экологизация как процесс достижения устойчивого развития // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2018. № 3. С. 200–206.
2. Ведяшкин С. В. Понятие и структура экологии труда (правовой аспект) // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 337. С. 104–106.
3. Войкина Е. А, Потравный И. М. Зеленая занятость и рынок труда в условиях формирования экологически ориентированной экономики // Вестник СПбГУ. Экономика. 2018. Т. 34. Вып. 2. С. 217–240.
4. Доклад комитета экспертов МОТ «Применение международных трудовых норм 2025». Международная организация труда. 2025. 61 с. URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/application-international-labour-standards-2025>.

5. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2012. «Продвижение охраны труда в зеленой экономике». URL: <https://www.ilo.org/ru/publications/>.
6. Дубовик Д. М. Сравнительно-правовой анализ регулирования обращения с отходами в РФ и странах ЕАЭС: пути гармонизации для перехода к экономике замкнутого цикла // *European and Asian Law Review*. 2025. Т. 8. № 4. С. 10–18.
7. Зоимова Э. М. Понятие и принципы «зеленой» экономики // *АНИ: Экономика и управление*. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 13–17.
8. Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром» от 25 февраля 2014 г. № 2309. URL: <file:///C:/Users/Пользователь/Documents/экологизация%20трудовых%20отношений%20статья/2014-02-25-codex-of-corporate-ethics-edit-2024-10-29-ru.pdf>.
9. Лебедев В. М. Экология труда // *Правовые проблемы укрепления российской государственности*. Томск, 1999. Ч. 2. С. 242–245.
10. Нургалиева Е. Н. Экологизация трудового законодательства: проблемы и перспективы // *Вестник Евразийского национального университета им. Л. Н. Гумилева. Серия «Право»*. 2022. № 4 (141). С. 105–113.
11. Порываев А. А. Создание и ликвидация службы охраны труда в организациях отдельных стран Евразийского экономического Союза // *European and Asian Law Review*. 2024. Т. 7. № 4. С. 42–56.
12. Производственная безопасность ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/about/production/safety/>.
13. Розенберг Г. С. Еще раз к вопросу о том, что такое экология? // *Биосфера*. 2010. Т. 2. С. 324–335.
14. Роик В. Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. М.: Проспект, 2024. 488 с.
15. Русак О. В. Социальная ответственность субъектов хозяйствования в контексте концепции сервисного государства: о некоторых направлениях развития в Республике Беларусь // *European and Asian Law Review*. 2024. Т. 7. № 4. С. 84–93.
16. Семёко Г. В. Экологизация рынка труда в условиях перехода к «зеленой» экономике // *Экономические и социальные проблемы России*. 2022. № 1. С. 148–170.
17. Станскова У. М. Экологизация трудовых отношений через систему локальных нормативных актов работодателя // *Университетские правовые диалоги «Право и экология»: материалы Международной научно-практической конференции*. Челябинск, 2021. С. 420–425.
18. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения (кол. монография) / под ред. А. Э. Федоровой. Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. 178 с.
19. Экологическая политика ПАО «Газпром». URL: https://www.gazprom.ru/f/posts/73/278066/environmental_policy.pdf Spisok literatury.

References

1. Abanina E. N. [Greening as a process of achieving sustainable development]. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii [Bulletin of the Saratov State Law Academy]*, 2018, no. 3, pp. 200–206. (in Russ.)
2. Vedyashkin S. V. [The concept and structure of labor ecology (legal aspect)]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University]*, 2010, no. 337, pp. 104–106.
3. Voykina E. A, Potravnyy I. M. [Green employment and the labor market in the context of the formation of an environmentally oriented economy]. *Vestnik SPbGU. Ekonomika [Bulletin of St. Petersburg State University. Economy]*, 2018, Vol. 34, Vyp. 2, pp. 217–240. (in Russ.)
4. *Doklad komiteta ekspertov MOT «Primenenie mezhdunarodnykh trudovykh norm 2025»*. *Mezhdunarodnaya organizatsiya truda*, 2025, 61 p. [Report of the ILO Committee of Experts "Application of International Labour Standards 2025". International Labour Organization]. Available at: www.ilo.org/resource/conference-paper/application-international-labour-standards-2025.
5. *Doklad MOT k Vsemirnomu dnyu okhrany truda 2012. «Prodvizhenie okhrany truda v zelenoy ekonomike»* [The ILO report on World Labor Protection Day 2012. "Promotion of labor protection in the green economy"]. Available at: www.ilo.org/ru/publications/prodvizhenie.

6. Dubovik D. M. [Comparative legal analysis of waste management regulation in the Russian Federation and the EAEU countries: ways of harmonization for the transition to a closed-loop economy]. *European and Asian Law Review*, 2025, Vol. 8, no. 4, pp. 10–18. (in Russ.)
7. Zomonova E. M. [The concept and principles of the "green" economy]. *ANI: Ekonomika i upravlenie [ANI: Economics and Management]*, 2016, Vol. 5, no. 1 (14), pp.13–17. (in Russ.)
8. *Kodeks korporativnoy etiki PAO «Gazprom» ot 25 fevralya 2014 g. № 2309* [Gazprom's Code of Corporate Ethics No. 2309 dated February 25, 2014]. Available at: C:/Users/Pol'zovatel'/Documents/ekologizatsiya%20trudovykh%20otnos-heniy%20stat'ya/2014-02-25-codex-of-corporate-ethics-edit-2024-10-29-ru.pdf.
9. Lebedev V. M. [Ecology of labor]. *Pravovye problemy ukrepleniya rossiyskoy gosudarstvennosti [Legal problems of strengthening Russian statehood]*, Tomsk, 1999, Ch. 2, pp. 242–245. (in Russ.)
10. Nurgalieva E. N. [Greening of labor legislation: problems and prospects]. // *Vestnik Evraziyskogo natsional'nogo universiteta im. L.N. Gumileva. Seriya Pravo [Bulletin of the L. N. Gumilyov Eurasian National University. Pravo Series]*, 2022, no. 4 (141), pp. 105–113. (in Russ.)
11. Poryvaev A. A. [Creation and liquidation of labor protection services in organizations of individual countries of the Eurasian Economic Union]. *European and Asian Law Review*, 2024, Vol. 7, no. 4, pp. 42–56. (in Russ.)
12. *Proizvodstvennaya bezopasnost' PAO «Gazprom»* [Industrial safety of Gazprom PJSC]. Available at: www.gazprom.ru/about/production/safety/.
13. Rozenberg G. S. [Once again, what is ecology?]. *Biosfera [Biosphere]*, 2010, Vol. 2, pp. 324–335. (in Russ.)
14. Roik V. D. *Trud i kachestvo trudovoy zhizni: praktika i teoriya regulirovaniya v zapadnykh stranakh i Rossii: monografiya* [Labor and the quality of working life: practice and theory of regulation in Western countries and Russia: monograph]. Moscow, 2024, 488 p.
15. Rusak O. V. [Social responsibility of business entities in the context of the concept of a service state: some areas of development in the Republic of Belarus]. *European and Asian Law Review*, 2024, Vol. 7, no. 4, pp. 84–93. (in Russ.)
16. Semeko G. V. [Greening the labor market in the context of the transition to a "green" economy]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye problemy Rossii [Economic and social problems of Russia]*, 2022, no. 1, pp. 148–170. (in Russ.)
17. Stanskova U. M. *Ekologizatsiya trudovykh otnosheniy cherez sistemu lokal'nykh normativnykh aktov rabotodatelya* [Greening of labor relations through the system of local regulations of the employer]. *Universitetskie pravovye dialogi «Pravo i ekologiya»: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii [University Legal dialogues "Law and Ecology": materials of the International Scientific and Practical Conference]*. Chelyabinsk, 2021, pp. 420–425. (in Russ.)
18. Fedorova A. E. *Transformatsiya trudovykh otnosheniy: faktory sotsial'nogo zagryazneniya (kol. monografiya)* [Transformation of labor relations: factors of social pollution (col. monograph)]. Ekaterinburg, 2019, 178 p.
19. *Ekologicheskaya politika PAO «Gazprom»* [Gazprom's Environmental Policy]. Available at: www.gazprom.ru/f/posts/73/278066/environmental_policy.pdf Spisok literatury.

Информация об авторе

Станскова Ульяна Михайловна, кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Information about the author

Ulyana M. Stanskova, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Theory of State and Law, Labor Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Поступила в редакцию 15 апреля 2026 г.

Received April 15, 2026.