

Роль резидентов свободного порта Владивосток в реализации международных трудовых стандартов

Предметом исследования выступают вопросы обеспечения международных трудовых стандартов на предприятиях свободного порта Владивосток в сложившихся обстоятельствах: отрицательный прирост населения; рост миграционных потоков из стран Центральной Азии, Китая и Кореи и соответствующее увеличение трудовых мигрантов на предприятиях резидентов свободного порта Владивосток; неполная ратификация Российской Федерацией международных стандартов в сфере труда и международных стандартов защиты прав коренных народов; установление специального режима свободного порта Владивосток на территориях традиционного обитания и природопользования коренных малочисленных народов Дальнего Востока.

Целью исследования является определение роли резидентов свободного порта Владивосток в национальном правовом механизме обеспечения международных трудовых стандартов. С целью получения наиболее достоверных научных результатов был использован ряд общенаучных (системно-структурный, формально-логический и герменевтический методы) и специальных юридических методов познания (сравнительно-правовой и формально-юридический). Использование этих методов имело комплексный характер. Результатами исследования выступают положения о необходимости включения резидентов свободного порта Владивосток в систему совместной ответственности участников глобальной цепи поставок и использования ими одной из имеющихся моделей: модель индивидуальной ответственности или модель совместной ответственности компаний перед работниками на предприятии.

Полученные результаты могут использоваться для качественных совершенствований институционально-нормативных и социально-экономических условий развития Дальнего Востока, а также отдельных зон с особым экономическим режимом функционирования. Автор пришел к выводам о наличии трудностей, которые стоят на пути ратификации и дальнейшей имплементации международных стандартов труда: коррупция, несовершенные правовые и институциональные механизмы, отсутствие политической воли к разрешению проблем. Решение сложившихся проблем видится в активном участии компаний-резидентов в обеспечении прав работников на их предприятиях, расположенных в особых экономических зонах.

Ключевые слова и словосочетания: свободный порт Владивосток, миграция, международные трудовые стандарты, коренные народы, коррупция, глобальная цепочка поставок, концепция индивидуальной ответственности компании, концепция совместной ответственности компаний.

E.V. Gorian

Vladivostok State University of Economics and Service
Vladivostok, Russia

The role of residents of the free port of Vladivostok in implementation of international labor standards

The subject of the study is the enforcement of international labor standards at the enterprises of the free port of Vladivostok in the circumstances of negative population growth; the growth of migratory flows from the countries of Central Asia, China and Korea, and the corresponding increase of labor migrants at enterprises of the residents of the free port of Vladivostok; incomplete ratification of international labor standards and international standards for the protection of indigenous peoples' rights by Russian Federation; the establishment of a special regime for the free port of Vladivostok in the territories of traditional habitat and nature management of the indigenous peoples of the Far East.

The purpose of the study is to determine the role of the residents of the free port of Vladivostok in the national legal mechanism for ensuring international labor standards. In order to obtain the most reliable scientific results, a number of general scientific (system-structural, formal-logical and hermeneutical methods) and special legal methods of cognition (comparative legal and formal-legal methods) were used. The use of these methods was complex. The results of the study are provisions on the need to include residents of the free port of Vladivostok in the system of joint responsibility of participants in the global supply chain and using one of the available models: a model of individual responsibility or a model of shared responsibility of companies to employees in the enterprise.

The obtained results can be used for qualitative improvements of institutional and regulatory and socio-economic conditions for the development of the Far East, as well as for certain zones with a special economic regime of functioning. The author came to conclusions about the difficulties that exist in the way of ratification and further implementation of international labor standards: corruption, imperfect legal and institutional mechanisms, the lack of political will to resolve problems. The author sees the solution to the existing problems in the active participation of resident companies in securing the rights of workers in their enterprises located in special economic zones.

Keywords: Vladivostok free port, migration, international labor standards, indigenous peoples, Corruption, global supply chain, the concept of company's individual responsibility, the concept of companies' shared responsibility.

Одним из направлений внутренней политики Российской Федерации с 2012 года является развитие Дальневосточного федерального округа в части установления зон с особым экономическим режимом (далее – ОЭЗ), введения льготного режима налогообложения и выдачи земельных участков его жителям. Как известно, территории с особым экономическим режимом набирают всё большую популярность в государствах, поставивших цель привлечь инвестиции и вывести экономику на более высокий уровень. Современные модели таких территорий варьируются от зон экспортной переработки в странах с развивающейся экономикой до различных

типов свободных зон и гибких процедур ввоза в большинстве крупных торговых стран. Науке и практике известны многочисленные терминологические определения подобных режимов: особые экономические зоны (КНР, РФ), свободные промышленные зоны (Ирландия), зоны свободного экспорта, квалификационные промышленные зоны (Иордания, Египет), свободные зоны (Объединенные Арабские Эмираты), зоны обработки беспошлинного экспорта (Республика Корея), внешнеторговая зона (США) и проч. Общей для всех этих видов характеристикой является специальный таможенный режим, предусматривающий беспошлинный экспорт и отсроченное взимание таможенных пошлин и акцизных сборов в сочетании с другими инвестиционными стимулами. Специальные процедуры позволяют предпринимателям продлять сроки формального таможенного оформления ввоза иностранных товаров, уведомляя об этом таможенные органы и оставляя товар на такой территории. Товар экспортируется без уплаты таможенных пошлин и определенных акцизных сборов, а товары, продаваемые на внутреннем рынке, облагаются налогом при поступлении на него. Деятельность резидентов в зоне порто-франко может варьироваться от складского хранения до производства комплектующих или готовой продукции.

Большие надежды на развитие Дальневосточного федерального округа правительство связывает с режимом ОЭЗ, получившим название «Свободный порт Владивосток» (далее – СПВ). Территория, на которую распространяется этот режим, охватывает районы Приморского, Камчатского, Хабаровского краев, Сахалинской области и Чукотского автономного округа. На сегодняшний день резидентами СПВ уже стали более 150 компаний, предоставляющих 21 тысячу рабочих мест. Несмотря на оптимистичные прогнозы управляющей компании АО «Корпорация развития Дальнего Востока» об увеличении количества рабочих мест до 51 тысячи к 2020 году [9], отток трудоспособной части населения продолжается, что компенсируется притоком трудовых мигрантов, представленных выходцами из стран Центральной Азии, Китая и Кореи [7, с. 18]. Уровень нелегальной миграции в регионе достаточно высокий, поскольку возможность получения работы для иностранцев ограничивается квотами на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квотами на выдачу разрешений на работу. Отсутствие эффективного контроля со стороны уполномоченных государственных органов, а также их коррумпированность, слабые санкции в отношении работодателей, нанимающих нелегальных мигрантов – все эти факторы способствуют росту нелегальной миграции в регионе. Хотя законодательство упрощает порядок получения иностранными гражданами разрешения на работу путем отмены квот и не требует от работодателей-резидентов СПВ получения специальных разрешений (ст. 13.6) [6], тем не менее, механизмы государственного контроля за нелегальной миграцией в СПВ так и не выработаны. Это позволяет работодателям-резидентам СПВ массово привлекать к работе на своих предприятиях трудовых мигрантов, которые в силу ряда причин уязвимы к трудовой эксплуатации и рабству, хотя для регулирования трудовых отношений в СПВ используется законодательство РФ о труде.

В российской научной литературе практически отсутствуют специальные исследования, посвященные вопросам реализации международных трудовых стандартов на предприятиях в особых экономических зонах [1] и в целом на территории свободного порта Владивосток в частности. Кроме того, не уделяется внимание вопросам обеспечения прав коренных малочисленных народов, проживающих на территориях, на которые распространяется режим особой экономической зоны. Все вышесказанное определяет актуальность темы исследования.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регулирующие деятельность резидентов СПВ в сфере международных трудовых стандартов и стандартов защиты прав человека, а также вопросы обеспечения международных трудовых стандартов на предприятиях свободного порта Владивосток в сложившихся обстоятельствах: отрицательный прирост населения; рост миграционных потоков из стран Центральной Азии, Китая и Кореи и соответствующее увеличение трудовых мигрантов на предприятиях резидентов свободного порта Владивосток; неполная ратификация Российской Федерацией международных стандартов в сфере труда и международных стандартов защиты прав коренных народов; установление специального режима свободного порта Владивосток на территориях традиционного обитания и природопользования коренных малочисленных народов Дальнего Востока. Целью исследования является определение роли резидентов свободного порта Владивосток в национальном правовом механизме обеспечения международных трудовых стандартов.

С целью получения наиболее достоверных научных результатов будет использоваться ряд общенаучных (системно-структурный, формально-логический и герменевтический методы) и специальных юридических методов познания (сравнительно-правовой и формально-юридический методы). Использование этих методов будет иметь комплексный характер.

Международные организации издают разной степени рекомендации, касающиеся защиты труда в ОЭЗ. Например, ВТО в Правилах и практике применения экспортной политики не делает отдельный акцент на правах трудящихся [16]. В 1996 г. на Сингапурской Министерской конференции ВТО члены организации подтвердили свою приверженность соблюдению международно признанных основных трудовых стандартов и назвали МОТ «компетентной организацией» для разработки таких стандартов. В Сингапурской декларации министров члены ВТО: (1) подтверждают свою поддержку работе МОТ по продвижению «международно-признанных трудовых стандартов»: праву на организацию и ведение коллективных переговоров, защиту от принудительного труда, запрет детского труда, включая «худшие формы детской эксплуатации», приемлемые условия труда, включающие минимальную оплату, продолжительность работы, безопасность труда и здоровья; (2) верят, что экономический рост, развитие и дальнейшая либерализация торговли будут способствовать продвижению этих стандартов; (3) отказываются от использования трудовых стандартов для протекционистских целей; (4) отмечают, что ВТО и Секретариат МОТ продолжают уже сложившееся сотрудничество [15].

МОТ подготовила ряд докладов, посвященных условиям труда в ОЭЗ. Ни один из них, однако, не содержит актуальных данных о государствах, где законы допускают различные трудовые стандарты в зонах свободной торговли. В докладе 2008 г. МОТ исследовала практику деятельности транснациональных корпораций в странах-участницах соглашений о свободной торговле. Было указано, что такие компании неравномерно реализуют свои трудовые стандарты. Хотя условия труда в ОЭЗ иногда лучше, чем в целом по стране, плохие условия труда с точки зрения сверхурочной работы, обеспечения безопасности труда и здоровья, заработной платы и свободы ассоциации остаются проблемой всех зон [12, с. 62].

Международной организацией труда были разработаны и утверждены соответствующие механизмы обеспечения прав трудящихся мигрантов, многие развивающиеся страны их ратифицировали, однако де-факто права трудящихся продолжают нарушаться. Это можно объяснить как несовершенством национальных механизмов, так и нежеланием государств терять инвесторов, размещающих предприятия на их территории и устанавливающих частные стандарты труда, а также фактическим отсутствием механизмов контроля над их деятельностью.

Россия ратифицировала все восемь фундаментальных конвенций МОТ, посвященных основополагающим правам и принципам в сфере труда. Что касается четырех приоритетных конвенций МОТ, то Россия ратифицировала всего три: Конвенцию № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г., Конвенцию № 122 о политике в области занятости 1964 г. и Конвенцию № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм 1976 г. Эти конвенции вместе с Конвенцией № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве 1969 г. выделены в особую группу с целью содействия их ратификации максимально большим количеством государств – участников МОТ.

Особого внимания заслуживает применение в СПВ международных трудовых стандартов, закрепленных в четырех технических конвенциях: Конвенция № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 г., Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями 1981 г., Конвенция № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя 1982 г., Конвенция № 169 о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах 1989 г., из которых Российская Федерация ратифицировала всего лишь первые две.

На территории СПВ проживают коренные народы, для обеспечения и защиты чьих прав МОТ разработала дополнительные гарантии, направленные на охрану лиц, принадлежащих к соответствующим народам, их институтов, собственности, труда, культуры и окружающей среды. Статья 5 Конвенции № 169 предусматривает обязанность государства: а) признавать и охранять социальные, культурные, религиозные и духовные ценности и практику коренных народов и должным образом учитывать характер проблем, с которыми они сталкиваются как группы и как отдельные лица; б) уважать неприкосновенность ценностей, практики и институтов указанных народов; в) проводить политику, направленную на смягчение

трудностей, переживаемых указанными народами в связи с новыми условиями жизни и труда, с участием соответствующих народов и в сотрудничестве с ними. При применении вышеуказанных положений всякий раз, когда рассматриваются вопросы о принятии законодательных или административных мер, которые могут непосредственно затрагивать коренные народы, правительства должны проводить с ними консультации с использованием соответствующих процедур, посредством которых указанные народы могут свободно и по крайней мере в неменьшей степени, чем другие группы населения, участвовать в принятии на всех уровнях решений в выборных учреждениях и в административных и иных органах, ответственных за политику и программу, которые их касаются [4].

Существующая государственная и региональная политика не учитывает интересы коренных народов (далее – КМН), более того, их права и законные интересы являются объектом постоянных нарушений со стороны местных органов власти. Например, в сфере традиционного рыболовства нарушается принцип приоритетности в предоставлении водных биологических ресурсов в местах компактного проживания КМН и ограничение в праве добычи и разнообразия водных биологических ресурсов и ведения традиционного рыболовства. Формирование рыбопромысловых участков в местах компактного проживания КМН (Тернейском, Ольгинском и Лазовском районах) невозможно, поскольку при формировании промышленных участков (участков под разведение марикультур и проч.) условия конкурсов не содержат ссылки на приоритетное право коренных народов, установленное федеральным законодательством [2, с. 134]. Представители коренных народов не обеспечиваются охотничьими угодьями в достаточном объеме, например, в 2012 году охотничьи угодья в местах компактного проживания КМН составляли всего один процент, остальная часть угодий была закреплена для спортивной и любительской охоты за иными лицами, для которых охота не является основой традиционного образа жизни и осуществления традиционной хозяйственной деятельности. Кроме того, территории проживания ежегодно уменьшаются по причине их незаконного захвата лесозаготовительными компаниями (п. 1.10) [3]. Как видно из этих примеров, права коренных народов нарушаются при обычном правовом режиме, а специальный правовой режим СПВ, предусматривающий выделение резидентам земельных участков, не являющихся территориями традиционного природопользования в силу сложности получения этого статуса и саботирования усилий коренных народов местными властями, усложнит и так непростую ситуацию, сложившуюся на Дальнем Востоке.

Выполнение положений Конвенции № 169 позволило бы защитить права коренных народов на ведение традиционного образа жизни, а исконную среду их обитания – от распространения на нее режима СПВ. Однако Российская Федерация до сих пор не ратифицировала Конвенцию № 169, что объясняется несоответствием ее ключевых положений (устанавливающих понятия «коренной народ», «земля» и проч.) законодательству, в частности, Конституции РФ и Федеральному закону от 30.04.1999 № 82-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации».

Сложно обстоят дела и в сфере применения международных трудовых стандартов в сфере миграции. Российская Федерация отказывается ратифицировать Конвенцию №97 о работниках-мигрантах (пересмотренную в 1949 г.) и Конвенцию №143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения. Эти инструменты устанавливают систему гарантий прав мигрантов, что позволяет более эффективно разрабатывать и реализовывать политику в сфере миграции. Однако специалисты в сфере трудового права полагают, что ратификация таких конвенций преждевременна, поскольку в нынешних экономических условиях необходима приоритетная защита именно национального рынка труда [5, с. 96]. С ними трудно согласиться, поскольку количество иммигрантов в России растет, а отсутствие действенных гарантий их прав является одной из причин трудовой эксплуатации и рабства.

На наш взгляд, своим отказом имплементировать международные трудовые стандарты и стандарты прав коренных народов Российская Федерация становится в один ряд с развивающимися государствами, которые находят различные предлоги для неприсоединения к указанным инструментам. Поэтому последнее время существует тенденция продвижения института корпоративной ответственности компаний, составляющих цепочку производства. Компании, размещающие производство в государствах, где не действует система международных трудовых стандартов, реализуют политику обеспечения прав трудящихся (в том числе мигрантов) на собственных предприятиях и за свой счет. Поддерживает их в этом начинании Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которая в 2011 г. издала обновленные Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий рекомендации по ответственному ведению бизнеса в контексте глобализации (далее – Принципы). Согласно этому документу компании, осуществляющие деятельность в государствах-членах ОЭСР, обязаны осуществлять «должную осмотрительность» для соблюдения ими и их поставщиками согласованных стандартов «надлежащего корпоративного поведения» (good corporate behavior). В частности, они обязаны: 1) уважать права человека, то есть избегать ущемления прав человека и других лиц, рассматривать негативные воздействия прав человека на лица, с которыми они ведут деятельность; 2) в рамках своей деятельности не вызывать или способствовать негативному воздействию на права человека и предотвращать такое воздействие, когда оно происходит; 3) искать пути для предотвращения или смягчения негативного воздействия на права человека, которое возникает непосредственно в результате их хозяйственной деятельности, продукции или услуг, даже если они не участвуют в этих последствиях; 4) проводить политику приверженности к уважению прав человека; 5) проводить комплексную проверку прав человека в соответствии с их объемом, характером и контекстом деятельности и тяжести рисков негативного воздействия прав человека; 6) обеспечить или сотрудничать посредством законных процессов в восстановлении негативного воздействия на права человека там, где они определяют, что они привели или способствовали этим воздействиям [8]. Раздел IV Принципов, посвященный правам человека, в значительной степени опирается

на Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, одобренные Советом по правам человека ООН [10].

На сегодняшний день сложилось два разных подхода к социально ответственной цепочке поставок (*socially responsible global supply chain*) [11]. Так, Всемирный экономический форум (ВЭФ) в последнее время выступает за подход «совместной ответственности», заключающийся в координации действий компаний, местных органов власти и международных организаций. В противовес ему корпорация Nike выбрала стратегию, которая подчеркивает индивидуальную ответственность компании в странах и предприятиях, где он может обеспечивать, контролировать международные стандарты труда и обеспечения прав человека. Исследователи задались вопросом: насколько решение Nike ограничить свою ответственность странами и предприятиями является разумной и приемлемой политикой? [11, с. 312]. Для ответа на этот вопрос они привели пример компании Levi Strauss & Co. В 1993 г. руководство компании было поставлено перед выбором: размещать производственные мощности в Китае или нет, учитывая проблему с обеспечением прав человека. Сделав выбор в пользу КНР, они разработали и начали использовать корпоративный «подход принципиальной аргументации» (*principled reasoning approach*), основывающийся на этических ценностях компании и недавно принятых универсальных принципах сорсинга¹. Подобный «подход принципиальной аргументации» может использоваться другими компаниями как способ принятия решения в случае, если они решат использовать модель совместной ответственности [13]. Поэтому решение Nike ограничить свою ответственность собственными предприятиями не снимает реальной проблемы, требующей от компаний обязательств по осуществлению коллективных действий для защиты трудовых прав работников предприятий [14].

Приведенный пример иллюстрирует развитие нового механизма обеспечения прав трудящихся – ключевую роль играют непосредственно компании, реагирующие на мировую тенденцию социально осознанного потребления: потребители из развитых стран делают выбор в пользу продукции, произведенной без нарушения прав человека и без причинения ущерба окружающей среде. Последние тенденции свидетельствуют о все более активном участии компаний в обеспечении прав трудящихся на своих предприятиях, расположенных в большинстве своем в ОЭЗ. Компании используют один из разработанных подходов – индивидуальная ответственность или совместная ответственность для достижения указанной цели. Трудности создают непосредственно государства, на территории которых находятся предприятия: коррупция, несовершенные правовые и институциональные механизмы, отсутствие политической воли к разрешению проблем стоят на пути ратификации и дальнейшей имплементации международных стандартов труда.

Вышеуказанные аргументы позволяют сделать следующие выводы, которые можно использовать для качественных совершенствований институционально-нормативных и социально-экономических условий развития Дальнего Востока, а также отдельных зон с особым экономическим режимом функционирования.

¹ Сорсинг – оптимизация процессов закупочной деятельности компании, направленных на получение экономии и повышение рентабельности.

Участие резидентов СПВ в глобальной системе корпоративной ответственности является неотвратимым, поскольку служит повышению конкурентоспособности производителей. Именно на резидентов СПВ ложится груз ответственности за реализацию международных трудовых стандартов, поскольку коррупция, несовершенные правовые и институциональные механизмы, отсутствие у государства политической воли к разрешению проблем стоят на пути ратификации и дальнейшей имплементации международных стандартов труда. На сегодняшний день резиденты СПВ могут стать основными гарантами прав человека в сфере труда, принимая активное участие в обеспечении прав работников на своих предприятиях.

1. Горян Э.В. Обеспечение прав женщин, занятых на производстве в свободных экономических зонах: международные стандарты и зарубежный опыт // Международное право и международные организации. 2016. №4–1. С. 446–456. DOI: 10.7256/2226-6305.2016.4.20009
2. Горян Э.В. Роль Уполномоченного по правам человека в субъекте федерации в региональном правовом механизме обеспечения прав коренных народов (опыт Приморского края) // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2016. Т. 8, №4(35). С. 129–139.
3. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Приморском крае в 2012 году // Уполномоченный по правам человека в Приморском крае: официальный сайт. URL: <http://ombu.primorsky.ru/articles.php?id=1552> (дата обращения 01.04.2017).
4. Конвенция № 169 о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах 1989 г. // International Labour Organisation: официальный сайт. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c169_ru.htm (дата обращения 01.04.2017).
5. Лютов Н.Л. Перспективы ратификации РФ конвенций МОТ / Н.Л. Лютов // Трудовое право. 2010. №2 (120). С. 89–96.
6. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 07.03.2017) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ (дата обращения: 01.04.2017).
7. Приморье в цифрах. 2015: Краткий статистический сборник. Владивосток: Приморскстат, 2016. 70 с. // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю: официальный сайт. URL: http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/resources/3bace60048d5150bb432f4f7eaa5adf2/Пк+в+цифрах+2015.pdf (дата обращения 01.04.2017).
8. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий. Рекомендации по ответственному ведению бизнеса в контексте глобализации // The Organisation for Economic Co-operation and Development: официальный сайт. URL: <http://mneguidelines.oecd.org/text/MNEGuidelinesRussian.pdf> (дата обращения 01.04.2017).
9. Сводная статистика: Свободный порт Владивосток // Акционерное общество «Корпорация развития Дальнего Востока»: официальный сайт. URL: <http://erdc.ru/> (дата обращения 01.04.2017).
10. Guiding Principles on Business and Human Rights (2011) // The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: официальный сайт. URL: <http://www.>

- ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN (дата обращения 01.04.2017).
11. Hemphill T.A., White G.O. III. The World Economic Forum and Nike: Emerging ‘Shared Responsibility’ and Institutional Control Models for Achieving a Socially Responsible Global Supply Chain? // *Business and Human Rights Journal*. 2016. No 1. Pp. 307–313. DOI:10.1017/bhj.2016.3
 12. Milberg W., Amengual M. Economic Development and Working Conditions in Export Processing Zones: A Survey of Trends / W. Milberg, M. Amengual. – Geneva, 2008 // International Labour Organisation: официальный сайт. URL: <http://ilo.org/public/french/dialogue/download/wp3englishfinal.pdf> (дата обращения 01.04.2017).
 13. Paine L.S., Katz J.P. Levi Strauss & Co.: Global Sourcing (A) // Harvard University Graduate School of Business Administration Case #9-395-f, November 1994 (revised February 1997). Boston: Harvard Business School Press. Pp. 127–128.
 14. Posner M.S. Disney and Other Big Brands Need to Address the Real Challenges to Outsourcing // *The New York Times*, (2 May 2013). URL: <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2013/05/02/when-does-corporate-responsibility-mean-abandoning-ship/disney-and-other-big-brands-need-to-address-the-real-challenges-to-outsourcing> (дата обращения 01.04.2017).
 15. Singapore WTO Ministerial 1996: Ministerial Declaration WT/MIN(96)/DEC // World Trade Organisation: официальный сайт. URL: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm (дата обращения 01.04.2017).
 16. WTO Rules and Good Practice on Export Policy (March, 1997) // World Trade Organisation: официальный сайт. URL: https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ptpr9701.pdf (дата обращения 01.04.2017).

Транслитерация

1. Goryan E.V. Obespechenie prav zhenshchin, zanyatykh na proizvodstve v svobodnykh ekonomicheskikh zonakh: mezhdunarodnye standarty i zarubezhnyi opyt, *Mezhdunarodnoe pravo i mezhdunarodnye organizatsii*, 2016, No 4–1, pp. 446–456. DOI: 10.7256/2226-6305.2016.4.20009
2. Goryan E.V. Rol’ Upolnomochennogo po pravam cheloveka v sub’ekte federatsii v regional’nom pravovom mekhanizme obespecheniya prav korennykh narodov (opyt Primorskogo kraja), (The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service) *Territoriya novikh vozmozhnostei. Vestnik Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i servisa*, 2016, Vol. 8, No 4(35), pp. 129–139.
3. Doklad o deyatelnosti Upolnomochennogo po pravam cheloveka v Primorskom krae v 2012 godu. *Upolnomochennyi po pravam cheloveka v Primorskom krae: ofitsial’nyi sait*, <http://ombu.primorsky.ru/articles.php?id=1552>
4. Konventsiya № 169 o korennykh narodakh i narodakh, vedushchikh plemennoi obraz zhizni v nezavisimykh stranakh 1989 g., *International Labour Organisation : ofitsial’nyi sait*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c169_ru.htm
5. Lyutov N.L. Perspektivy ratifikatsii RF konventsii MOT, *Trudovoe pravo*, 2010, No 2(120), pp. 89–96.

6. O pravovom polozhenii inostrannykh grazhdan v Rossiiskoi Federatsii : federal'nyi zakon ot 25.07.2002 № 115-FZ (red. ot 07.03.2017), *SPS «Konsul'tantPlyus»*, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/.
7. Primor'e v tsifrakh. 2015: Kratkii statisticheskii sbornik. – Vladivostok: Primorskstat, 2016. – 70 p., *Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Primorskomu krayu : ofitsial'nyi sait*, http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/resources/3bace60048d5150bb432f4f7eaa5adf2/Пк+в+цифрах+2015.pdf
8. Rukovodyashchie printsipy OESR dlya mnogonatsional'nykh predpriyatii. Rekomendatsii po otvetstvennomu vedeniyu biznesa v kontekste globalizatsii (2011), *The Organisation for Economic Co-operation and Development: ofitsial'nyi sait*, <http://mneguidelines.oecd.org/text/MNEGuidelinesRussian.pdf>
9. Svodnaya statistika: Svobodnyi port Vladivostok, *Aksionernoe obshchestvo «Korporatsiya razvitiya Dal'nego Vostoka» : ofitsial'nyi sait*, <http://erdc.ru/>.
10. Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), *The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: ofitsial'nyi sait*, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.
11. Hemphill T.A., White G.O. III. The World Economic Forum and Nike: Emerging 'Shared Responsibility' and Institutional Control Models for Achieving a Socially Responsible Global Supply Chain? *Business and Human Rights Journal*, 2016, No 1, pp. 307–313. DOI:10.1017/bhj.2016.3
12. Milberg W., Amengual M. Economic Development and Working Conditions in Export Processing Zones: A Survey of Trends, Geneva, 2008, *International Labour Organisation: ofitsial'nyi sait*, <http://ilo.org/public/french/dialogue/download/wp3englishfinal.pdf>.
13. Paine L.S., Katz J.P. Levi Strauss & Co.: Global Sourcing (A), *Harvard University Graduate School of Business Administration Case #9-395-f*, November 1994 (revised February 1997). Boston: Harvard Business School Press, pp. 127–128.
14. Posner M.S. Disney and Other Big Brands Need to Address the Real Challenges to Outsourcing, *The New York Times*, (2 May 2013): <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2013/05/02/when-does-corporate-responsibility-mean-abandoning-ship/disney-and-other-big-brands-need-to-address-the-real-challenges-to-outsourcing>.
15. Singapore WTO Ministerial 1996: Ministerial Declaration WT/MIN(96)/DEC, *World Trade Organisation*, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.
16. WTO Rules and Good Practice on Export Policy (March, 1997), *World Trade Organisation*, https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ptpr9701.pdf.

© Э.В. Горян, 2017

Для цитирования: Горян Э.В. Роль резидентов свободного порта Владивосток в реализации международных трудовых стандартов // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2017. Т. 9, № 2. С. 13–23.

For citation: Gorian E.V. The role of residents of the free port of Vladivostok in implementation of international labor standards, *The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service*, 2017, Vol. 9, No 2. Pp. 13–23.

Дата поступления: 05.04.2017.