*На правах рукописи*

**НАЗМЕТДИНОВ**

**Рустем Рафисович**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ**

Специальность 12.00.05 – Трудовое право;

право социального обеспечения

Автореферат диссертации

на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 2013

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

|  |  |
| --- | --- |
| **Научный руководитель** | доктор юридических наук,профессор, заслуженный юрист РФ**Лебедев Владимир Максимович** |
| **Официальные оппоненты** | **Шестерякова Ирина Владимировна**доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная юридическая академия»**Лютов Никита Леонидович**кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВПО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» |
| **Ведущая организация** | федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет». |

Защита состоится **«25» октября 2013 г. в 14 часов** на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 602.001.04 Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» по адресу: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д.90, ауд. 222.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений».

Автореферат разослан «23» сентября 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

кандидат юридических наук Гефтер Ю.А.

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

*Актуальность темы исследования* заключается в особом внимании российского законодателя к учету зарубежного, в частности американского опыта. Этим обстоятельством определяется необходимость системного исследования трудового права Соединенных Штатов Америки, которое проведено в данной диссертации.

Изучение системы трудового права США представляет интерес для России, поскольку она сложилась в условиях становления наемного труда как результат регулирования отношений между работодателем и наемными работниками, формирования способов правового опосредования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в федеративном государстве. В соответствии с Конституцией США исключительная законодательная власть Соединенных Штатов распространяется лишь на те территории, на которых расположено Правительство США либо различные военные объекты. Вопросы трудового законодательства не относятся к исключительной компетенции федерации. Отдельные штаты принимают законы, нередко ухудшающие правовое положение работников по сравнению с федеральным законодательством.

Российскими учеными предпринимались попытки исследовать отдельные аспекты трудовых отношений в Соединенных Штатах. Е.А. Исаевой, В.Г. Кауровым, Э.А. Кочкаровой, П.Е. Морозовым, Д.В. Черняевой исследований системы правового регулирования общественных отношений в сфере труда не проводилось. В диссертации впервые предпринята попытка выяснить место трудового права США в правовой системе этой страны, ее внутреннюю структуру в сравнении с Российской Федерацией.

Профсоюзы в США исключены из правотворческой деятельности на федеральном уровне и уровне штатов и не обладают правом законодательной инициативы. Государство вмешивается в процесс создания профсоюзов путем установления порядка проведения выборов, что противоречит конвенциям Международной организации труда. Большинство конвенций МОТ Соединенными Штатами не ратифицировано. Отказ от ратификации конвенций может быть обусловлен, в том числе, и несоответствием многих американских законов нормам международным права.

 Исследование подтверждает вывод о том, что по ряду вопросов американское законодательство о труде достаточно эффективно. Например, в области защиты от дискриминации. Законодателем США детально проработаны нормы, направленные на защиту дискриминируемых слоев населения. Также представляют интерес механизмы реализации соответствующих норм, обилие судебной практики по этой проблеме. В США нашел правовое закрепление действенный механизм разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, реализации которого способствует разветвленная система органов государственной власти, в частности, юрисдикционных органов.

*Целью диссертационного исследования* является формирование научного представления о системе трудового права США на основе изучения его истории, анализа системы, форм, содержания и практики применения норм трудового права США.

 Для достижения поставленной цели были постановлены следующие задачи: выявить влияние трудового права Англии на американское трудовое право; определить место трудового права США в правовой системе этой страны, его взаимосвязь с другими отраслями права США; проанализировать регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений, роль профсоюзных организаций, порядок их создания и деятельности; исследовать механизмы защиты работников от дискриминации и выявить их эффективность; определить особенности рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров и их влияние на развитие трудового права США; сравнить основные нормы трудового права США и России.

*Объектом исследования* являются индивидуальные и коллективные трудовые отношения в Соединенных Штатах.

*Предмет исследования –* нормы трудового права, решения юрисдикционных органов.

*Методологическая основа диссертационного исследования* определяется его целями и задачами. Диссертантом использовались общие (анализ, синтез, исторический и диалектический) и частные (функциональный, формально-юридический, сравнительно-правовой) методы научного познания.

*Теоретическую основу диссертационного исследования* составляют труды российских ученых: Э.М. Аметистова, И.Ю. Богдановской, Н.А. Бриллиантовой, М.О. Буяновой, В.Л. Гейхмана, Ю.А. Гефтер, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, О.А. Жидкова, И.Я. Киселева, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, Е.Е. Мачульской, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Х. Саидова, В.Н. Сафонова, Н.В. Сивачева, Г.С. Скачковой, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Т.А. Сошниковой, Е.А. Флейшиц, Э.Б. Френкеля, И.В. Шестеряковой, В.М. Шумилова и др., и американских ученых в области общей теории права, трудового и предпринимательского права: Tugrul Ansay, Dawn D. Bennett-Alexander, Susan Bisom-Rapp, Roger Blanpain, Richard C. Busse, David Scott Clark, Lance Compa, Robert N. Covington, Craig Clyde E., Slawson W. David, Dulles F.R., Foner P.S., Lawrence M. Friedman, Patrick Hardin, Laura P. Hartman, Bob Hepple, Harry J. Holzer, Herbert Hovenkamp, Robert J. Gelhaus, Michael Evan Gold, Robert A. Gorman, Raymond Legeais, Paul Moreno, David Neumark, James Oldham, John M. Scheb, Claire Sherman Thomas, etc.

*Научная новизна диссертационного исследования*. Диссертационная работа представляет собой первое в российской науке трудового права исследование системы трудового права США, истории его становления, определения места трудового права в правовой системе США.

В диссертации исследована структура трудового права США, правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений с учетом судебной практики.

На защиту выносятся следующие *наиболее значимые положения, отражающие новизну диссертации:*

1. Хотя правовая система США сформировалась под влиянием англо-саксонской правовой системы, она приобретает все большее сходство с правовыми системами стран романо-германской правовой семьи. Этот вывод сделан на основе анализа нормотворческой и правоприменительной практики.

2. Выявлено, что критерием деления права на отрасли в Соединенных Штатах Америки, как и в России, является предмет правового регулирования – общественные отношения. Метод же сам по себе не является критерием для выделения отраслей. Он используется только в сочетании с предметом. Трудовое право вСША не выделяется в качестве самостоятельной отрасли права, считается подотраслью предпринимательского права. Исследование выявило, что система трудового права США включает две подсистемы: коллективное трудовое право (labor law) и индивидуальное трудовое право (employment law), каждая из которых состоит из правовых институтов. В коллективное трудовое право входят такие институты как коллективные договоры и коллективные трудовые споры, а в индивидуальное трудовое право – привычные для нас институты трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и др. Причем все институты (по сравнению с теми, что существуют в России) имеют «усеченный» характер, потому что в системе трудового права отсутствуют многие нормы, которые могли бы дополнить существующие институты. Так, в институте трудового договора присутствуют нормы о гарантиях при увольнении (в том числе для недопущения дискриминации), но отсутствуют жесткие нормы о порядке приема на работу, обязательности письменного трудового договора. В институте оплаты труда имеются нормы о минимуме, но нет норм о системах заработной платы и многих других. Таким образом, сравнение систем трудового права США и России показало, что в России система этой отрасли права, наполнение ее элементов (институтов) явно предпочтительнее.

Исходя из наличия указанных подсистем система трудового права США исследуется в соответствии с этими ее структурными частями и входящими в них основными институтами. В диссертации предпринята попытка уточнить место трудового права в правовой системе США, определить его взаимосвязь с другими отраслями и подотраслями права.

3. Соединенные Штаты Америки, являясь федеративным государством, четко не разграничивают полномочия между федерацией и входящими в него штатами. В законодательстве штатов нередко закрепляются нормы, ухудшающие правовое положение работников по сравнению с федеральным законодательством. В частности, это объясняется тем, что после войны за независимость в состав США вошли штаты, которые ранее являлись колониями других государств. В связи с этим при принятии Конституции США в ней были существенно расширены правомочия штатов.

4. С точки зрения международных трудовых стандартов в диссертации дается оценка деятельности профсоюзов в США в сфере труда. Выявлено, что некоторые нормы американского законодательства не отвечают требованиям конвенций МОТ, что приводит на практике к существенному нарушению трудовых прав работников. В Соединенных Штатах профсоюзы исключены из правотворческой деятельности на федеральном уровне и уровне штатов, не обладают правом законодательной инициативы. Все влияние профсоюзов сводится к коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

5. На основе анализа действующего американского законодательства в диссертации выделены следующие основные принципы трудового права США: свобода труда; запрет дискриминации; равенство прав всех работников вне зависимости от пола, расы, цвета кожи и иных факторов, не имеющих прямого отношения к выполнению трудовых функций; оплата труда в размере, не ниже гарантированного государством; обеспечение права работников на объединение в профсоюзы; право работника на защиту в специально созданных государственных органах (в Комиссии по обеспечению равных условий найма) и в случае недостижения положительного результата – в суде; сочетание в регулировании трудовых отношений федеральных нормативно-правовых актов, нормативно-правовых актов штатов, норм общего права и локальных нормативно-правовых актов.

6. Отмечена тенденция постепенного отказа Соединенных Штатов от применения найма «по желанию» (employment-at-will doctrine), в соответствии с которым трудовой договор может быть расторгнут в любой момент (по усмотрению одной из сторон). Конституция США не относит трудовое законодательство к исключительному ведению федерации. Штаты наделены правом принимать свои нормативно-правовые акты в сфере труда, которые содержат ограничения применения найма по желанию, что противоречит нормам федерального законодательства. Но в тех штатах, где не установлен запрет на его применение, стороны включают в коллективные или трудовые договоры оговорку о том, что трудовой договор нельзя расторгнуть в одностороннем порядке без уважительных причин.

7. В Соединенных Штатах на федеральном уровне и на уровне штатов не закреплены положения об установлении условий об испытании, а также не оговорен его срок. Отсутствие каких-либо правовых норм позволяет работодателю установить испытание любой продолжительности. Условие об испытании закрепляется в коллективном либо в трудовом договоре. В том случае, если испытательный срок закреплен в коллективном договоре, он распространяется на всех новых сотрудников.

8. Анализ Закона США о недопущении дискриминации по возрасту при трудоустройстве и практики его применения показал, что принятие этого Закона породило так называемую «обратную» дискриминацию. Поскольку его действие распространяется только на лиц старше 40 лет, при приеме на работу работодатель вынужден отдавать предпочтение работникам данной возрастной группы. Таким образом, лица, моложе 40 лет, подвергаются обратной дискриминации.

9. На основе анализа действующего законодательства и судебной практики Соединенных Штатов в работе предложено определение «компенсационной дискриминации». Под нею следует понимать узаконенный вид дискриминации, который выражается в приеме на работу только определенной категории работников с целью устранения гендерного, расового, возрастного или иного дисбаланса среди работников. В связи с отсутствием в законодательстве США легального определения «несправедливой практики в трудовых отношениях» в диссертации сформулировано определение этого понятия. Под несправедливой практикой в трудовых отношениях предложено понимать совершение работодателем или профессиональным союзом действий, запрещенных федеральными законами и законами штатов, существенно нарушающих трудовые права работников либо иным образом ограничивающих их.

10. С учетом опыта Соединенных Штатов выработан ряд предложений по совершенствованию российского законодательства. В том числе:

а) поскольку продолжительный срок действия коллективного договора вносит ясность, упорядоченность и стабильность в коллективные трудовые отношения и не позволяет работодателю в одностороннем порядке изменять его условия, представляется интересным опыт Соединенных Штатов Америки. В США на законодательном уровне ограничивается лишь минимальный срок действия коллективного договора - 3 года. Стороны не связаны жесткими рамками при установлении его срока действия. В связи с этим в Трудовом кодексе РФ предлагается закрепить не максимальный, а минимальный срок действия коллективного договора, продолжительностью не менее 3 лет.

б) опыт США позволяет сформулировать следующее предложение по закреплению в коллективном договоре условия об обязательном внесении взносов всеми работниками, в том числе и не состоящими в этой организации. Указанный опыт мог бы быть заимствован Российской Федерацией. Поскольку в настоящее время наблюдается сокращение численности членов профсоюзов, включение этого условия в коллективный договор способствовало бы повышению их независимости при защите интересов работников.

*Теоретическая и практическая значимость исследования* заключается в целенаправленном изучении системы трудового права такой страны как Соединенные Штаты Америки, позволяющего внести определенный вклад в теорию сравнительного правоведения, в возможности разработки на этой основе предложений по совершенствованию российского законодательства и практики его применения.

Материал диссертации использован в процессе преподавания курса «Трудовое право» в Национальном исследовательском Томском государственном университете, Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники и формировании спецкурсов «Сравнительное трудовое право», «Трудовое право Соединенных Штатов Америки».

*Апробация результатов исследования.* Диссертация обсуждена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета. Основные положения работы апробированы на Международных научно-практических конференциях в Томске (2007 г.) и Красноярске (2008г.), межрегиональных научных конференциях в Томске (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 гг.). По результатам исследования опубликовано тринадцать статей.

*Структура работы.* Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих 10 параграфов, заключения, списка использованных нормативно-правовых актов, литературы и судебной практики.

 **СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность выбранной темы, определяются объект, предмет, цели и задачи диссертационного исследования, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

**Первая глава «**Возникновение трудового права США и его место в правовой системе**»** содержит два параграфа, в которых исследуются основные исторические события, повлиявшие на возникновение трудового права США, а также определяется его место в правовой системе этой страны.

*В первом параграфе - «История становления трудового права в Соединенных Штатах Америки»* проведен анализ истории развития законодательства о труде в США, который позволил определить периодизацию основных исторических событий, повлиявших на становление индивидуального и коллективного трудового права США и провести его деление на три этапа: до объявления независимости США в 1776 г., с конца XVIII в. до 30-х годов XX в., с 30-х годов XX в. по настоящее время.

Для первого этапа характерно применение английских законов (Ордонанс 1349 г., Статут о рабочих 1351 г., Статут подмастерьев). В этот период начинает формироваться сохранившаяся с некоторыми ограничениями до настоящего времени доктрина найма «по желанию» (employment-at-will doctrine). Она предусматривает, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем либо работником по любой причине и в любой момент. В начале 1600 –х годов в США начинают появляться первые объединения наемных работников. На начальном этапе коалиции работников представляли собой объединения представителей одной профессии (сапожников, печатников, плотников, столяров, портных и ткачей). Однако наличие рабов, ограниченное количество лично свободных работников осложняло борьбу за их трудовые права. Объединения наемных работников скорее являлись исключением из правила, нежели общераспространенным явлением. В связи с этим говорить о возникновении коллективного трудового права на первом этапе невозможно.

Для второго этапа характерно развитие как индивидуального, так и становление коллективного трудового права. На этом этапе правовая система США приобретает самостоятельность, происходит постепенный отказ от применения английских законов и судебных прецедентов. В течение всего периода, несмотря на наличие законодательных ограничений, широко создаются профсоюзные организации.

Пик развития трудового права США приходится на третий этап, когда было принято большинство законов, регулирующих индивидуальные и коллективные трудовые отношения. Основными законами, опосредующими индивидуальные трудовые отношения, являются: Закон о справедливых условиях труда 1938г. (Fair labor standards act), Закон о равной оплате труда 1963 г. (Equal pay act), Закон о гражданских правах 1964 г. (Civil rights act 1964), Закон о дискриминации по возрасту при найме 1967 г. (Age discrimination in employment act), Закон о гигиене и безопасности труда на рабочем месте 1970г. (Occupational health and safety act), Закон об инвалидах 1990 г. (American with disabilities act of 1990), Закон об отпуске по семейным и медицинским обстоятельствам 1993 г. (Family and medical leave act). Коллективные трудовые отношения регулируются Законом Вагнера 1935 г. (Национальным законом о трудовых отношениях) (Wagner Act (National labor relation act)), Законом Тафта-Хартли 1947 г. (Законом о регулировании трудовых отношений) (Taft-Hartley act (Labor management relations act)) и Законом Лэндрама-Гриффина 1959 г. (Законом об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях) (Landrum-Griffin act of 1959 (Labor management reporting and disclosure act)).

*Во втором параграфе - «Место трудового права в правовой системе США»* проанализированы подходы к делению права на отрасли такими российскими и американскими учеными, как И.В. Дойников, В.М. Лебедев, П.Е. Морозов, Е.А. Флейшиц, У. Бернам, Алвин Л. Голдман, Роберто Л. Коррада, Р. Леже, Ж. Лион-Кан и др. Автор предпринял попытку доказать, что в основе деления права на отрасли в США лежит предметный признак (то есть те общественные отношения, которые объективно регулируются той или иной отраслью права). Трудовое право в США не признаносамостоятельной отраслью права. Оно состоит из двух крупных частей: индивидуального (employment law) и коллективного (labor law) трудового права, которые вместесоставляют подотрасль предпринимательского права.

В американской юридической литературе институт трудового договора «помещается» в рамках курса предпринимательского права, среди таких договоров, как договор страхования, присоединения. Это также свидетельствует о том, что трудовое право в США не является самостоятельной отраслью права. Нормы, регулирующие трудовые отношения, включены в Кодекс законов США (Титулы 5, 29, 39, 42, 45 и другие). На основании и во исполнение Кодекса законов США Министерство труда издает постановления, регулирующие финансовую и организационную деятельность профсоюзов, минимальный размер заработной платы и другие вопросы. Указанные постановления систематизируются путем включения в Кодекс федеральных нормативных актов (Code of Federal Regulations), в котором также публикуются иные постановления правительства и министерств. В отдельных штатах органы законодательной власти принимают законы, регулирующие трудовые отношения в пределах соответствующего штата. Например, в штате Висконсин существует единый кодификационный источник – «Законодательные акты штата Висконсин» («Wisconsin Statutes»), включающий нормы права, регламентирующие разнообразные общественные отношения. Отношениям между работником и работодателем посвящены главы 101 – 111. На уровне штатов существуют административные органы, которые на основании и во исполнение законов штатов издают обязательные правила в сфере регулирования труда. В штате Висконсин указанный административный орган называется Департаментом по развитию трудовых ресурсов (Wisconsin Department of Workforce Development). Поскольку трудовое законодательство не относится к предмету исключительного ведения США, в связи с чем отдельные штаты наделены правом принимать свои нормативные правовые акты по вопросам регулирования трудовых отношений, содержание которых не всегда соответствует требованиям федерального законодательства.

Концептуально важным для темы исследования является анализ теории и практики правового регулирования труда в США, что позволило автору прийти к выводу о том, что Соединенные Штаты постепенно отказываются от правила жесткого соблюдения прецедента (stare decisis), когда судьи при вынесении решений связаны с ранее принятыми по аналогичным делам решениями. В работе также подчеркнуто, что наряду с кодификацией действующего американского законодательства и отказом от принципа stare decisis происходит постепенное сближение англо-саксонской и романо-германской правовых систем.

В этом параграфе раскрываются основные принципы трудового права США: свобода труда (этот принцип наиболее ярко проявляется в сформировавшейся в США доктрине найма «по желанию»); запрет дискриминации при трудоустройстве (в американском законодательстве большое внимание уделяется запрету дискриминации в трудовых отношениях); равенство прав всех работников вне зависимости от пола, расы, цвета кожи и иных факторов, не имеющих прямого отношения к выполнению трудовых функций; оплата труда в размере не ниже гарантированного государством; сочетание в регулировании трудовых отношений федеральных нормативно-правовых актов, нормативно-правовых актов штатов, норм общего права и локальных нормативно-правовых актов; обеспечение права работников на объединение в профсоюзы; право работника на защиту его трудовых прав в специально созданных государственных органах, а в случае недостижения положительного результата – в суде.

**Вторая глава «Коллективное трудовое право»** объединяет три параграфа, посвященных субъектам коллективного трудового права, коллективным договорам и порядку разрешения коллективных трудовых споров.

В *первом параграфе - «Профсоюзы и работодатель как субъекты коллективного трудового права»* анализируются основные субъекты коллективного трудового права. В Законе Вагнера закрепляется легальное определение профессионального союза (labor organization), под которым понимается любая организация, агентство, комитет по представлению интересов работников (employee representation committee) или проекты, в которых принимают участие работники (plan, in which employees participate), основной целью которых является взаимодействие с работодателем в рамках примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров, установлении размера оплаты труда, рабочего времени, а также иных условий труда на рабочем месте. Указанное определение представляется не совсем точным, поскольку из него непонятно, на каком уровне могут создаваться профсоюзы, какие работники могут входить в его состав. Попытка американского законодателя перечислить цели создания профсоюза так же не вполне обоснована, так как они не ограничиваются разрешением коллективных трудовых споров, оплатой труда и установлением рабочего времени. Наиболее удачным представляется определение профсоюза, закрепленное в российском законодательстве. Под профессиональным союзом понимается добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).Работники в Соединенных Штатах имеют право участвовать в коллективно-договорных отношениях только через своих представителей.

В США для создания профсоюза работники должны заручиться поддержкой большинства членов, так называемой группы представителей профсоюзов, для ведения переговоров с предпринимателями (bargaining unit – переговорная группа). Она представляет собой объединение наемных работников, принадлежащих к одной профессии или отдельной отрасли (например, работники ремонтно-производственного сектора или водители большегрузных автомобилей). Переговорная группа должна состоять из двух или более работников, имеющих «общие интересы».

В Законе Вагнера отсутствует легальное определение понятия «несправедливой практики трудовых отношений» («unfair labor practice»). В нем лишь перечисляются действия, которые составляют несправедливую практику. Следует отметить, что указанная практика может иметь место как со стороны работодателя, так и со стороны профессионального союза. На основе анализа действующего законодательства в диссертации формулируется определение «несправедливой практики в трудовых отношениях» - это совершение работодателем или профессиональным союзом действий, запрещенных федеральными законами, существенно нарушающих трудовые права работников либо иным образом ограничивающих их.

В работе подвергнут исследованию дискутируемый в американской литературе вопрос о принятии проекта закона о свободе выбора работников (Employee Free Choice Act, H.R. 1409 & S.560). Он предусматривает внесение в Закон Вагнера ряда существенных изменений. Указанная поправка к Закону Вагнера касается порядка проведения выборов при создании профсоюзной организации. В случае её одобрения процедура тайного голосования будет отменена, что существенно затруднит проведение выборов. В ст. 2 (6) законопроекта предусмотрено, что обращение (петиция) о создании профсоза, направляемая в Национальное управление по трудовым отношениям (НУТО, The National Labor Relations Board, NLRB), может быть подписана работником, группой работников или профсоюзной организацией, действующей от их имени. Петиция должна включать условие о представлении интересов работников конкретной профсоюзной организацией, а НУТО будет проводить проверку поданной петиции. Национальное управление по трудовым отношениям выясняет большинство ли работников данного работодателя поставило свою подпись в поддержку профсоюзной организации (valid authorization), и тогда выборы не проводятся. Действующее американское законодательство в сфере коллективно-договорного регулирования трудовых отношений не соответствует конвенциям МОТ, поскольку предусматривает прямое вмешательство государства не только в порядок создания, но и деятельности профессиональных союзов.

В параграфе также анализируются особенности регулирования коллективных трудовых отношений в сфере государственной службы. С целью урегулирования трудовых отношений в государственном секторе было создано Федеральное управление по трудовым отношениям (Federal Labor Relations Authority). Фактически данный квази-судебный орган выполняет те же функции (рассматривает споры, вытекающие из коллективных трудовых отношений), что и НУТО (The National Labor Relations Board, NLRB), только в отношении государственных федеральных служащих.

В Соединенных Штатах противодействие созданию профсоюзов происходит путем использования консалтинговых фирм, распространения аудио-, видео- и печатной продукции, направленной на дискредитацию профсоюза и т.п.

Во *втором параграфе - «Порядок заключения и содержание коллективного договора»* рассматривается понятие коллективного договора, его содержание, порядок изменения и расторжения. Под коллективным договором (collective bargaining agreement) в американской юридической литературе понимается соглашение, заключенное в письменной форме между работодателем и профессиональным союзом, устанавливающее порядок найма и содержащее положения, относящиеся к размеру оплаты труда, рабочему времени и иным условиям труда. В Соединенных Штатах на законодательном уровне ограничивается лишь минимальный срок действия коллективного договора. Он составляет три года. Анализ же коллективных договоров показывает, что срок их действия составляет обычно от трех до шести лет.

Закон Вагнера не предусматривает детальную процедуру заключения коллективного договора. Указанный пробел в законодательстве призван восполнить Проект закона о свободе выбора работников, который до настоящего момента не принят. Порядок проведения коллективных переговоров зависит от сторон, участвующих в переговорах, а отдельные требования к коллективным договорам сформулированы и закреплены на федеральном уровне. В Соединенных Штатах не существует конкретного рекомендованного перечня условий коллективного договора, что позволяет сторонам коллективных трудовых отношений включать в него любые условия, не противоречащие действующему законодательству и сложившейся судебной практике. В коллективный договор нельзя включать положение о «закрытом цехе» (close shop agreement), которое в качестве необходимого условия для трудоустройства требует обязательного вступления в профсоюз.

Практика показывает, что в коллективном договоре можно предусматривать положение о предприятии с единственным представителем (agency shop clause), в соответствии с которым на работников, не являющихся членами профсоюза, будет возлагаться обязанность по уплате взносов, а также по возмещению профсоюзу затрат, связанных с защитой интересов всех работников. В связи с этим предлагается учесть этот опыт и в Российской Федерации.

В *третьем параграфе - «Порядок разрешения коллективных трудовых споров»* рассматривается понятие «коллективный трудовой спор», дается характеристика органов, разрешающих коллективные трудовые споры.

Под коллективным трудовым спором (labor dispute) в США понимается любое разногласие относительно сроков, условий занятости, связанное с объединением или представлением интересов лиц при проведении переговоров, при установлении, изменении сроков или условий занятости независимо от того, состоят ли стороны в непосредственном подчинении (работник-работодатель). Указанное определение представляется неточным и достаточно размытым. Так, из него не ясно, чьи интересы представляются профсоюзом и по каким вопросам. Представляется, что определение коллективного трудового спора, закрепленное в ст.398 ТК РФ, является наиболее полным и четким.

Основными органами, наделенными полномочиями по разрешению коллективных трудовых споров выступают Национальное управление по трудовым отношениям (НУТО), Служба посредничества и примирения, Национальный совет по урегулированию конфликтов на железнодорожном транспорте, Национальный совет по медиации и др.

В Соединенных Штатах участникам коллективных трудовых споров предоставлена широкая возможность выбора способов урегулирования возникших разногласий. Этому способствует разветвленная система государственных органов, содействующих разрешению споров, возникающих в сфере труда. Представляется обоснованным выделение специализированных органов по рассмотрению коллективных трудовых споров в наиболее важных отраслях экономики США. Специализированные органы при разрешении спора учитывают специфику работы того или иного предприятия, просчитывают последствия принятых решений. Это способствует полному, всестороннему и своевременному рассмотрению возникшего разногласия.

Анализ законодательства США позволил сделать вывод об отсутствии, в нашем понимании, системы социального партнерства, т.к. ни на федеральном, ни на региональном уровне не заключаются соглашения, направленные на согласование интересов работников и работодателей при участии органов государственной власти и органов местного самоуправления.

**Третья глава «Индивидуальное трудовое право»** включает в себя шесть параграфов, в которых исследуются его основные институты: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, защита от дискриминации и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

*В первом параграфе - «Трудовой договор»* анализируется определениепонятия «трудовой договор», его виды, порядок заключения, изменения и расторжения. Особое внимание уделяется характеристике сторон трудового договора (работника и работодателя), приводится соответствующая судебная практика.

В отличие от Российской Федерации, в Соединенных Штатах отсутствует легальное определение трудового договора. В юридической литературе под ним понимается соглашение между работником и работодателем об условиях найма. На основании указанного определения невозможно сделать вывод о существенных условиях трудового договора и отграничить его от гражданско-правового договора. В связи с отсутствием легального определения трудового договора, в США на законодательном уровне не закреплены права и обязанности работников и работодателей. Поэтому их основные права автором выявлены путем изучения действующего федерального и регионального законодательства. Среди основных прав работника можно выделить: право на защиту от дискриминации; на выплату компенсации за сверхурочные работы; право на отдых; право на расторжение трудового договора в любой момент и по любой причине, а у работодателя одно из основных прав – это право на расторжение трудового договора в любой момент и без наличия каких-либо причин.

В США могут заключаться 3 вида трудового договора (employment contract): письменный (be an express, writing contract), устный (oral contract), подразумеваемый (implied contract). В законодательстве США отсутствуют нормы, которые бы обязывали работника и работодателя заключить его в письменной форме. Письменная форма договора имеет место тогда, когда стороны составили единый документ и прописали в нем условия занятости работника. Договор в устной форме считается заключенным тогда, когда работник и работодатель оговорили вид поручаемой работнику работы, время ее начала, размер заработной платы. Недостатком данного договора является то, что в случае возникновения спора работнику сложно будет доказать его условия, что снижает возможность защиты работником своих нарушенных прав. Подразумаваемый договор, в отличие от письменного, не представляет собой единого документа, подписанного сторонами. Фактически, он состоит из письменных и устных обещаний работодателя, данных работнику при заключении трудового договора. На практике вопрос о наличии данного договора возникает обычно только при расторжении трудового договора. Наиболее распространена устная и подразумеваемая форма договора. При этом на стороны не возлагается обязанность подтверждать факт его заключения. Обязательная письменная форма трудового договора предусмотрена лишь при найме моряков для работы на большегрузных судах.

В американском законодательстве нет традиционных, в российском понимании оснований для расторжения трудового договора. В США сформировалась и продолжает (с некоторыми ограничениями) действовать доктрина найма «по желанию» (employment-at-will doctrine). Если стороны не оформили трудовой договор в письменной форме, то считается, что он заключен «по желанию» (at-will) и стороны по любой причине могут расторгнуть его без предварительного уведомления. Некоторые штаты (Монтана, Пуэрто-Рико, Виргинские острова) ограничили применение доктрины найма «по желанию» на своей территории. Изучение особенностей применения этой доктрины позволило сделать вывод о том, что в настоящее время ряд штатов, ограничив у себя ее действие, внесли в нее существенные изменения. Существует запрет на увольнение работника, связанного с нарушением государственной (общественной) политики (public policy). В связи с отсутствием легального определения государственной (общественной) политики, а также её содержания, она, как правило, находит свое закрепление в законодательстве отдельных штатов или создается судами в форме прецедента. Она имеет место в том числе и в тех случаях, когда действия работника, послужившие причиной увольнения, были обусловлены верностью важным общечеловеческими ценностям и моральным принципам. Вторым исключением из указанной доктрины является защита доносителей. Под «доносительством» подразумевается сообщение работником в компетентные органы о неправомерных действиях работодателя. В случае увольнения доносителя он восстанавливается по решению суда.

Условие об испытании при приеме на работу (probation period) регулируется в США также на локальном уровне, например, в коллективных либо трудовых договорах. Продолжительность срока испытания варьируется, как правило, от двух до шести месяцев. Стороны трудового договора могут при его заключении предусмотреть условие об испытании при приеме на работу и его сроке. Как правило, испытание устанавливается вновь принятым на работу сотрудникам. Особенностью предварительного испытания в США является то, что профсоюз имеет право участвовать в переговорах с работодателем о сроках испытания. Анализ коллективных договоров показывает, что условие об испытании встречается редко (из двадцати изученных договоров только в трех имеется условие об испытании и установлен его срок).

С целью упорядочения прекращения трудовых отношений в Соединенных Штатах в августе 1991 года Комиссия по обеспечению единообразия законодательства штатов опубликовала Примерный (типовой) закон об увольнении (ПЗУ) (the Model Uniform Employment Termination Act). Цель принятия этого закона – стремление обобщить законы штатов о расторжении трудового договора. Он предлагает штатам варианты решения споров с учетом интересов всех сторон. Его положения носят рекомендательный характер.

*Во втором параграфе - «Рабочее время. Время отдыха»* рассматриваются правовые нормы о рабочем времени и времени отдыха, а также судебная практика по данным категориям дел. В США на федеральном уровне правовые гарантии закрепляются в Законе о справедливых условиях труда 1938 г. (Fair Labor Standards Act, FLSA). Закон устанавливает, что нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более сорока часов в неделю. Как показало исследование практики, закрепление в FSLA 40-часовой рабочей недели в действительности не ограничивает право работодателя на привлечение работников к работе за ее пределами. Выполнение работы сверх 40 часов в неделю оплачивается работодателем не менее, чем в полуторном размере.

Под рабочей неделей (workweek) в США понимается установленный и периодически повторяющийся период времени продолжительностью 168 часов (семь 24-часовых периодов). Рабочая неделя не всегда совпадает с календарной. Она может начинаться с любого дня недели и с любого времени. В Соединенных Штатах не применяется суммированный учет рабочего времени, при котором переработка (за пределами нормальной 40-часовой рабочей недели) в течение одной недели компенсируется недоработкой в другой. Запрет на его применение содержится в §778.104 Титула 29 Кодекса федеральных нормативных актов. Работы, выполняемые за пределами 40 часов в неделю, подлежат оплате как сверхурочные работы.

В диссертации проанализированы особенности правового регулирования времени отдыха работников в США: перерывы для питания, праздничные дни и отпуск. Количество нерабочих праздничных дней в Соединенных Штатах в общей сложности составляет 10 дней в году. В тех случаях, когда нерабочий праздничный день выпадает на субботу или воскресенье, то предшествующая ему пятница либо следующий за ним понедельник также является выходным днем. На уровне штатов либо на локальном уровне перечень нерабочих праздничных дней по инициативе работодателя может быть расширен. Несмотря на то, что нерабочие праздничные дни предоставляются только для государственных служащих, работодатели включают в содержание коллективных договоров указанные выше государственные праздники.

Под отпуском в юридической литературе США понимается свободное от работы время, исчисляемое в днях, которое работник может использовать по своему усмотрению. В Соединенных Штатах на федеральном уровне отсутствуют гарантии, предоставляющие работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск. По данным Бюро трудовой статистики на март 2011 г. средняя продолжительность оплачиваемого отпуска для федеральных государственных служащих составила 8 дней, для госслужащих штата и муниципальных служащих – 11 дней, для работников занятых в частном секторе экономики – 8 дней (в сфере обслуживания минимальная – 5 дней, в сфере образования максимальная – 12 дней). В основном, положения об ежегодных оплачиваемых отпусках закрепляются в Соединенных Штатах на локальном уровне.

*В третьем параграфе - «Заработная плата»* проводится анализ правовых норм, связанных с расчетом и выплатой заработной платы, а также судебная практика по данной категории дел.

Одним из основных институтов трудового права Соединенных Штатов является институт заработной платы. На федеральном уровне отсутствует запрет на снижение гарантий по выплате заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда. По состоянию на 1 января 2013 г. МРОТ в Соединенных Штатах составляет 7,25 доллара в час. Некоторые штаты устанавливают свой размер минимальной оплаты труда. Одни штаты (Колорадо) определяют его размер при помощи формулы расчета прожиточного минимума (cost of living formula) и распространяют указанные требования только на предприятия торговли, сферу оказания услуг, коммерческую сферу деятельности, предприятия общественного питания и медицинские учреждения. Другие штаты (Миннесота) при определении размера оплаты труда исходят из финансового положения предприятия. Третьи (Арканзас, Джорджия) распространяют требования о выплате заработной платы не ниже МРОТ, закрепленного на федеральном уровне, но только на предприятиях с определенным количеством работников.

Особую категорию составляют работники, получающие чаевые. Чаевые представляют собой денежную сумму, которую работник получает от покупателя (клиента) в качестве подарка или вознаграждения за выполнение какой-либо работы (услуги). Чаевые не входят в стоимость товара, которую уплачивает клиент. Уплата чаевых, их размер зависят только от покупателя. К чаевым относится денежная сумма (в том числе банковские чеки). Иные подарки, такие как билеты в театр, товары и т.п., чаевыми не считаются. Закон о справедливых условиях труда позволяет работодателю выплачивать работникам, получающим чаевые, заработную плату в размере не ниже 2,13 доллара за час работы. При этом размер чаевых и базовый оклад в совокупности должны быть не ниже уровня МРОТ, установленного на федеральном уровне. Сверхурочные работы указанной категории работников оплачиваются не ниже, чем в полуторном размере. Работнику не обязательно получать чаевые лично. На тех предприятиях, где заключено соглашение о разделе чаевых (tip-pooling arrangement), чаевые делятся на всех работников. При этом работодатель не имеет права аккумулировать и распределять чаевые. Для этого назначается специальный работник.

Во многих штатах действуют законы, в соответствии с которыми заработная плата должна выплачиваться два раза в месяц. При этом разрыв между выплатами не может составлять более 16 дней. По закону штата Коннектикут выплата заработной платы должна производиться еженедельно. И только с разрешения государственного органа по труду зарплату могут выдавать с большей периодичностью, но не реже одного раза в месяц, при определении периодов выплаты заработной платы учитывается мнение работников.

Заработная плата в США может выплачиваться как в денежной, так и в натуральной форме. Предельный размер выплат в натуральной форме не ограничивается. Единственным условием является то, чтобы цена на товары, передаваемые в счет заработной платы, была разумной (fair value).

*В четвертом параграфе - «Защита от дискриминации в Соединенных Штатах»* рассматриваются понятие «дискриминация» и основные ее виды, проводится анализ основных законов и судебных решений по делам, связанным с дискриминацией по полу, возрасту и иным основаниям.

Несмотря на детально проработанное законодательство в сфере защиты от дискриминации, в США отсутствует ее легальное определение.В американской литературепод дискриминацией понимается: 1) действие закона или установленной практики, что предоставляет привилегии определенной группе или отказывает в привилегиях другой группе вследствие расы, возраста, пола, национальности, религии или инвалидности; 2) отказ одинаково относиться ко всем; 3) действие законов, принятых на уровне штата, которые ставят местные интересы выше интересов других штатов.

Высока эффективность правовой нормы, запрещающей размещение объявлений дискриминационного характера. В практике найма считается незаконным: распечатывать, публиковать объявления или рекламные материалы, связанные с трудоустройством, где указываются предпочтения, ограничения, особые условия работы для лиц определённой религии, расы, цвета кожи, пола, национальности. Исключение составляют те случаи, когда эти характеристики непосредственно указывают на необходимые профессиональные качества отдельного работника.

Дискуссионным является вопрос о компенсационной дискриминации (affirmative action). На основе анализа действующего законодательства и судебной практики в диссертации предложено следующее определение компенсационной дискриминации. Под нею следует понимать узаконенный вид дискриминации, который выражается в приеме на работу только определенной категории работников с целью устранения гендерного, расового, возрастного или иного дисбаланса среди работников. Противники компенсационной дискриминации ссылаются на то, что она вызывает обратную дискриминацию тех работников, которым на законодательном уровне не предоставляется защита. Необходимо иметь в виду, что компенсационная дискриминация не может охватывать абсолютно всех работников. Она применяется лишь в отношении 20% работников. Кроме того, положительный эффект от компенсационной дискриминации можно проследить на практике. Так, по данным Бюро переписи населения, постепенно увеличивается число трудоустроенных меньшинств.

*В пятом параграфе - «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров»* исследуетсясистема органов, разрешающих индивидуальные трудовые споры, их полномочия, а также стадии рассмотрения трудовых споров.

В американском законодательстве отсутствует легальное определение понятия индивидуального трудового спора, оно интерпретируется на практике. В диссертации сделан вывод, что под индивидуальным трудовым спором понимается неурегулированное разногласие между работодателем и работником, связанное с допущением дискриминации в отношении последнего на основании расовой или религиозной принадлежности, цвета кожи, пола (включая беременность), национального происхождения, возраста (для лиц, старше 40 лет), инвалидности, генетической информации (genetic information), а также по иным основаниям, рассматриваемое в специально созданном государственном органе (Комиссии по обеспечению равных условий найма) либо в окружном суде.В работе отмечается детально проработанная процедура его рассмотрения,особенностью которой является широкое распространение досудебного порядка урегулирования спора. В случае возникновения спора, связанного с дискриминацией работника по признаку расовой принадлежности, цвета кожи, религиозной принадлежности, пола (включая беременность), национального происхождения, возраста (для лиц, старше 40 лет), инвалидности, генетической информации (genetic information) либо ответными мерами (местью) работодателя (retaliation), работник не может сразу обратиться в суд. Прежде его дело должна рассмотреть Комиссия по обеспечению равных условий найма (КОРУН, Equal Employment Opportunity Commission, EEOC). В случае возникновения индивидуального трудового спора по иным основаниям, работник может сразу обратиться с иском в окружной суд. В Соединенных Штатах ограничены сроки для подачи жалоб и исковых заявлений. Работники, не являющиеся государственными служащими, должны подать жалобу в течение 180 дней с момента нарушения работодателем его прав. Для государственных служащих этот срок составляет 45 дней. Срок для обращения с исковым заявлением в суд составляет два года со дня, когда имело место нарушение прав работника. В случае умышленного нарушения указанный срок увеличивается до трех лет.

На уровне штатов и органов местного самоуправления действуют свои правоприменительные органы, рассматривающие жалобы о нарушении трудовых прав работников. Большинство из этих органов заключили договоры с КОРУН о том, что они будут именоваться агентство «706» (“706” agency). Данные агентства рассматривают жалобы о дискриминации на основании соглашения с КОРУН о распределении работ (work-sharing agreement).

Примечательно, что Титул VII Закона о гражданских правах закрепляет правило о том, что все споры между сторонами, если это возможно, будут регулироваться путем проведения переговоров. Муниципальные (местные) агентства («706») выполняют функцию фильтра, рассматривая менее сложные дела. Если жалоба неудовлетворительно рассмотрена на местном уровне, ее со временем передают в КОРУН, а в случае необходимости – в суд. Агентства штатов и местные агентства имеют свои процедуры рассмотрения жалоб, которые схожи с процедурами, применяемыми КОРУН. Если по месту жительства работника сформировано агентство «706», то работник может подать жалобу в течение 300 дней, а не в течение 180 (как при подаче заявления в КОРУН). По существу, обращение работника с жалобой в указанное агентство увеличивает срок для ее предъявления. Приняв жалобу, КОРУН в течение 10 дней официально извещает об этом работодателя (ответчика).

В настоящее время в Соединенных Штатах применяются обязательные арбитражные соглашения (mandatory arbitration agreement). Они заключаются между работодателями и работниками, как правило, при трудоустройстве. По условиям арбитражного соглашения (в случае возникновения спора) работник должен будет обратиться не в суд, а к арбитру. Такие соглашения существенно ухудшают права работников, поскольку они отказываются от судебной защиты своих прав.

В диссертационной работе отмечено, что в США урегулирование индивидуальных трудовых споров допускается и на локальном уровне. Практически во всех коллективных договорах находит закрепление процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров (grievance procedure). В рамках указанных процедур могут быть рассмотрены споры, возникающие в связи с привлечением к дисциплинарной ответственности и увольнением работника. Процедура рассмотрения состоит, как правило, из трех этапов. Сначала разногласие рассматривается непосредственным руководителем (immediate supervisor). В случае, если спор не урегулирован, дело передается вышестоящему руководителю. На последующем этапе дело рассматривается заместителем директора либо директором. Чтобы исключить затягивание процедуры рассмотрения спора, в коллективном договоре четко прописываются сроки рассмотрения жалобы на каждом этапе.

В **заключении**диссертации сформулированы основные положения и выводы, явившиеся результатом исследования.

**Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:**

**Публикации в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией для опубликования результатов диссертационных исследований:**

1. Назметдинов Р.Р. Система трудового права Соединенных Штатов Америки // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – №333. – С. 99-100. – 0,28 п.л.
2. Назметдинов Р.Р. Место трудового права в правовой системе США // Всероссийский научный журнал «Вопросы правоведения». – 2011. – № 4. – С. 78-94. – 1,05 п.л.
3. Назметдинов Р.Р. Правовое регулирование рабочего времени в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2013. – №5. – С. 63-66. – 0,32 п.л.

**Иные опубликованные работы по теме диссертации:**

1. Назметдинов Р.Р. Правовое регулирование труда несовершеннолетних (сравнительный анализ законодательства США и РФ) // Охрана прав несовершеннолетних и развитие альтернативных наказаний: сравнительно-правовые аспекты. – Томск: изд-во Печатная мануфактура, 2008. – С. 163-166. – 0,2 п.л.
2. Назметдинов Р.Р. Контроль за применением рабочей силы по трудовому законодательству США и РФ // Правовые проблемы укрепления российской государственности: сборник статей. – Ч. 39. – Томск: изд-во Том. ун-та, 2008. – С. 139-141. – 0,1 п.л.
3. Назметдинов Р.Р. Закон Лэндрама-Гриффина (Закон «Об отчетности и раскрытии фактов в трудовых отношениях») // Российское правоведение: трибуна молодого ученого. – Томск: изд-во «ТМЛ-Пресс», 2008. – С. 85-86. – 0,1 п.л.
4. Назметдинов Р.Р. Урегулирование трудовых споров в США // Сравнительное правоведение: наука, методология, учебная дисциплина: материалы международной научно-практической конференции. В 2 ч. – Ч. 2. – Красноярск: ИПК СФУ, 2008. – С. 74-78. – 0,2 п.л.
5. Назметдинов Р.Р. Трудовые права работников (Сравнительно-правовой анализ) // Российское правоведение: Трибуна молодого ученого: сборник статей. Вып. 9. / Отв. ред. В.А. Уткин. – Томск: Томский государственный университет, 2009. – С. 113-114. – 0,1 п.л.
6. Назметдинов Р.Р. Дискриминация в сфере труда (сравнительно-правовой анализ) // Правовые проблемы укрепления российской государственности: сборник статей. – Ч. 42. / Ред. Б.Л. Хаскельберг, В.М. Лебедев, Г.Л. Осокина. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2009. – С.134-136. – 0,1 п.л.
7. Назметдинов Р.Р. Правовое положение работника по законодательству США // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. ст. – Ч.48 / Ред. Б.Л. Хаскельберг, В.М. Лебедев, Г.Л. Осокина. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. – С.128-130. – 0,1 п.л.
8. Назметдинов Р.Р. Источники трудового права США // Российское правоведение: Трибуна молодого ученого: сборник статей. – Вып. 11. / Отв. ред. В.А. Уткин. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. – С. 176-177. – 0,1 п.л.
9. Назметдинов Р.Р. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в США // Актуальные вопросы частного права : сборник статей. – Томск: Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2012. – С. 29-35. – 0,3п.л.
10. Назметдинов Р.Р. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в Соединенных Штатах // Правовые проблемы укрепления российской государственности: сборник статей. – Ч. 52. / Ред. В.М. Лебедев, Г.Л. Осокина, В.С. Аракчеев и др. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2012. – С. 89-90. – 0,1 п.л.