

УДК 349.235:331.91

Режимы рабочего времени Соединенных Штатов Америки и Российской Федерации в сравнении с конвенциями Международной организации труда

Невротов Артем Андреевич

Студент,

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет
информационных технологий, механики и оптики,
197101, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Кронверкский проспект, 49;
e-mail: 19artem9898@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена актуальным вопросам в сфере Трудового права, а именно сравнительному анализу режимов рабочего времени в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки. Автор исследует существующие и действующие на данный момент конвенции Международной организации труда, проводит сравнительное исследование рабочего времени между США и РФ, выявляет отличия в правовом регулировании каждого режима рабочего времени между двумя федеративными странами, а также изучает соответствие законодательств двух стран конвенциям МОТ. Особое внимание обращается на большую применимость, активное и динамичное развитие режимов рабочего времени в современном мире, а также их фактическое закрепление международными и национальными нормами Трудового права. В соответствии с анализом трудовых норм, конвенций и фактической выработкой работниками определенных часов, определяется вектор развития современного трудового законодательства, предлагается внесение широких дополнений, направленных на правовое регламентирование каждого режима рабочего времени, и закрепление всех режимов рабочего времени на законодательном уровне.

Для цитирования в научных исследованиях

Невротов А.А. Режимы рабочего времени Соединенных Штатов Америки и Российской Федерации в сравнении с конвенциями Международной организации труда // Вопросы российского и международного права. 2017. Том 7. № 4А. С. 233-244.

Ключевые слова

Трудовое право, Российская Федерация, Соединенные Штаты Америки, Международная организация труда, рабочее время, режимы рабочего времени, правовое регулирование рабочего времени.

Введение

Цель исследования заключается в выявлении соответствия существующих норм, описывающих режимы рабочего времени, современным трудовым графикам работников и в вынесении предложений по достижению между работодателями и работниками социального партнерства и обеспечения высококачественных условий, влияющих на эффективность трудовой деятельности.

Актуальность темы исследования заключается в большой распространенности и применимости в современном мире различных режимов рабочего времени.

Для сравнения можно рассмотреть законодательную политику в сфере трудового права о рабочем времени двух стран, таких как Соединенные Штаты Америки и Российская Федерация. В качестве точки отсчета в сравнении трудовых законодательств двух стран предлагается изучить исследования Международной Организации Труда (МОТ), и рассмотреть их подробно в сфере разработки положений трудового законодательства.

Международная организация труда

Международная организация труда занимается исследованиями, регулированием, разработками и улучшениями положений как работников, так и работодателей. За данной организации числится целый ряд конвенций по модернизации законодательств стран в сфере трудового права с целью обеспечения защищенности участников трудовых правоотношений. Часть разработок и сравнительных анализов МОТ была сделана в отношении рабочего времени для разных категорий трудящихся. Конвенции по вопросам регулирования рабочего времени и его видов представлены в таблице 1.

Среди конвенций МОТ о режимах рабочего времени Российской Федерацией ратифицировано 3 из 11, в то время как Соединенные Штаты Америки не приняли ни одной из существующих конвенций. Это свидетельствует о заинтересованности России в качественном функционировании трудовых норм, защищающих как интересы работодателей, так и работников. Америка пока не стремится к ратификации конвенций.

Как можно заметить, конвенции МОТ касаются в основном таких видов режимов рабочего времени как ночной, полный и частичный, а также отдельно в некоторых рекомендациях встречаются упоминания о сверхурочной и сменной работе для определенных категорий работников. Описываемые в конвенциях режимы рабочего времени являются лишь частью

**Таблица 1. Конвенции международной организации труда
о режимах рабочего времени**

№ Конвенции	Название Конвенции	Год принятия	Виды рабочего времени	Ратификация	
				РФ	США
1	Рабочее время в промышленности	1919	полный сверхурочный	Нет	
20	Ночная работа в булочных	1925	ночной	Нет	
30	Рабочее время в торговле и в учреждениях	1930	полный сверхурочный сменный	Нет	
46	Рабочее время в угольных шахтах	1935	полный сменный сверхурочный	Нет	
61	Сокращение рабочего времени в текстильной промышленности	1937	полный сверхурочный сменный	Нет	
79	Ночной труд подростков на непромышленных работах	1946	ночной	Да	Нет
89	Ночной труде женщин	1948	ночной	Нет	
90	Ночной труд подростков в промышленности	1948	ночной	Да	Нет
153	Продолжительность рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте	1979	полный сверхурочный	Нет	
171	Ночной труд	1990	ночной	Нет	
175	Работа на условиях неполного рабочего времени	1994	частичный	Да	Нет

Источник: International Labour Organization

всех существующих на сегодняшний момент расписаний дня рабочих, поэтому действующих конвенций МОТ явно не хватает для всестороннего регламентирования графиков трудового дня. Более того, все конвенции о режимах рабочего времени датируются XX веком, что уже означает их неактуальность в современной трудовой практики. Стоит заметить, что МОТ активно собирает информацию о современных видах рабочего времени для дальнейшего вынесения рекомендаций странам-участницам. Например, новый доклад МОТ: «Работа в любом месте в любое время и ее влияние на сферу труда» (Working anytime, anywhere: The effects on the world of work), где рассматривается дистанционный режим работы.

Трудовое право Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки

Чтобы лучше сравнить закрепление режимов рабочего времени двух стран необходимо разобраться в сущности регламентирования трудового права в США и РФ в целом. Американское Трудовое право признается самостоятельным и известна как подотрасль предпринимательского. Employment law и labor law – именно так называются разделы трудового права США. Первое переводится как индивидуальное, а второе – коллективное [Назметдинов, 2013, 6]. В России же трудовое право регламентировано в Трудовом кодексе РФ.

В обеих странах существуют и действуют схожие режимы рабочего времени: полный рабочий день, частичная занятость, гибкий график работы, разделение трудовой функции, сверхурочная работа, работа в выходные дни и ночное время, работа посменно и дистанционная работа.

Надо сказать, что законодательство Соединенных Штатов Америки децентрализованное. То есть, почти все трудовые права и обязанности работников и работодателей определяются на уровне соглашений и коллективных трудовых договоров.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки

Как в США, так и в РФ закреплена нормальная продолжительность рабочего времени, она составляет 40 часов в неделю. В Российской Федерации это отражается в статье 91 ТК РФ, а в Соединенных Штатах Америки – в Кодексе законов. В Америке штатам разрешено изменять нормальную продолжительность рабочего времени как в большую, так и в меньшую сторону. В свою очередь Международная организация труда Рекомендацией № 116 устанавливает 40 часовую рабочую неделю в качестве нормальной продолжительности рабочего времени [Лютов, 2010]. Поэтому можно утверждать, что законодательство РФ придерживается рекомендации МОТ в отличие от США. В обеих странах существуют отдельные положения в трудовом законодательстве, закрепляющие нормальную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий рабочих. Таблица 2 наглядно демонстрирует продолжительность рабочего времени по категориям трудящихся.

Таблица 2. Продолжительность рабочего времени в зависимости от категорий работников

Категории работников	Российская Федерация	Соединенные Штаты Америки
15-16 лет	5 часов/день	8 часов/день
16-18 лет	7 часов/день	8 часов/день
Ученики 14-16 лет	2,5 часов/день	3 часа/день
Ученики 16-18 лет	4 часа/день	8 часов/день
Инвалиды	не более 35 часов/неделю	устанавливается коллективным договором
Работающие со вредными и опасными условиями труда	1) при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов/день 2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов/день	устанавливается коллективным договором
Творческие работники	устанавливается коллективным договором	
Обычные работники	8 часов/день	8 часов/день

Как видно из приведенной таблицы, в Российской Федерации продолжительность рабочего времени для отдельных категорий трудящихся заметно ниже, чем в Соединенных Штатах Америки. Кроме этого для определенных американских работников продолжительность рабочего времени устанавливается коллективным договором.

Режимы рабочего времени в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки

Кроме нормальной продолжительности рабочего времени существуют еще и специальные режимы трудового распорядка, которые широко применяются на сегодняшний момент. Понятие режима рабочего времени имеет недостаточную полноту формулировки, содержащейся в статье 100 ТК РФ, а в США на законодательном уровне и вовсе отсутствует определение. Представляется целесообразным определить понятие режима рабочего времени следующим образом: «Режим рабочего времени – это распределение нормы рабочего времени в течение календарного периода, порядок установления которого определяется в соответствии с нормами, регулирующими его конкретный вид» [Никитина, 2011, 6]. На данный момент существуют следующие режимы рабочего времени: полный рабочий день, частичная занятость, гибкий график работы, разделение работы, сверхурочная работа, работа в выходные дни, работа в ночное время, сменная работа, дистанционная работа. Более подробная информация о режимах рабочего времени приведена в таблице 3.

Таблица 3. Режимы рабочего времени

Вид рабочего времени	Российская Федерация	Соединенные Штаты Америки
Полный рабочий день (Full-time employment)	Полный рабочий день – это максимальная продолжительность ежедневной работы, определяемая ст. 94 ТК. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, рабочий день может быть также продлен.	Full-time employment – это максимальная продолжительность рабочего дня, определяемая работодателем при подписании трудового договора с работником и регулируемая законами * Максимальное рабочее время может быть увеличено, например, в штатах Миннесота и Канзас соответственно до 48 и 46 часов/неделю относительно нормальной продолжительности трудового дня.
Частичная занятость (Part-time employment)	По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя согласно ст. 93 ТК. Кроме этого, работодатель не вправе отказать в просьбе установления неполного рабочего дня некоторым категориям лиц. На людей, работающих по частичной занятости, не накладываются ограничения и сохраняются другие права.	Частичная занятость не регламентирована, она определяется между сторонами трудового договора (или их представителей). Под частичной занятостью подразумевается выполнение работником трудовой функции в определенное время в течение рабочего дня.

Продолжение Таблицы 3.

Гибкий график работы (Flexible schedules)	Согласно ст. 102 ТК работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Стоит добавить, что на основании ст. 105 ТК сам рабочий день может быть разделен на отдельные части так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала продолжительности ежедневной работы.	При гибком рабочем времени работники при определенных обстоятельствах обязаны отработать определенное количество часов и присутствовать в «основные часы» (core time).
Разделение работы (Job sharing)	Под разделением работы понимается выполнение обязанностей одной трудовой функции в определенный промежуток дня двумя и более сотрудниками в соответствии с трудовым договором или соглашением. Такой режим работы не санкционирован ни в РФ, ни в США, поэтому этот вопрос о предоставлении работнику подобного графика трудового дня находится в компетенции работодателя и закрепляется в коллективном договоре фирмы или предприятия.	
Сверхурочные работы (Overtime job)	Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.	Работодатель имеет право привлекать к сверхурочной работе работников без письменного согласия последних, так как нет положений в законодательстве о необходимости получения письменного согласия для выполнения работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. На законодательном уровне не закреплены также максимальные пределы указанных работ. К сверхурочным работам относятся любые виды работ, выполняемые за пределами определенного количества часов в течение дня или недели. Кроме этого, в законодательстве нет положения о стороне, от которой может исходить инициатива сверхурочных работ. То есть, сверхурочная работа может выполняться как по желанию работодателя, так и по инициативе самого работника.
Работа в выходные дни (Weekend work)	Работа в выходной или нерабочий праздничный день обсуждается с работодателем. Такая работа либо оплачивается не менее чем в двойном размере, либо согласно ст. 153 ТК работодатель предоставляет вместо рабочего выходного дня другой день для отдыха.	График выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением с работодателем. Если работник работал в выходной день (больше положенной стандартной 40-часовой рабочей недели), то это время обязано оплачиваться.

Продолжение Таблицы 3.

Работа в ночное время (Night work)	Ночным временем считается время с 22:00 до 6:00. Время работы сокращается на час без переработки. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Согласно ст. 96 ТК есть категории лиц, которым запрещено работать в ночное время.	В соответствии с ночной работой признается работа, выполняемая в период с 18.00 до 06.00. Существует регулирование труда в ночное время отдельных категорий работников, например, несовершеннолетних.
Сменная работа (Shift work)	На основании ст. 103 ТК каждую смену работник осуществляет трудовую функцию в свое определенное время. График смены составляется с учетом мнения представительного органа работников и доводится до сведения не позднее месяца до введения в силу. Работа в течение двух смен запрещается.	В законодательстве закреплена лишь гарантия оплаты смены, причем оплата такой работы не отличается от стандартной рабочей оплаты. Все остальные аспекты сменной работы прописываются в коллективном трудовом договоре.
Дистанционная работа (Teleworking)	В ТК выделена отдельно целая глава 49.1 регулирования дистанционной работы. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно. По соглашению сторон сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться (в таких случаях трудовой стаж подтверждается экземпляром трудового договора - часть 6 ст. 312.2 ТК).	Важная особенность заключается в том, что вопросы телеработы на уровне законов регламентированы лишь для государственных служащих. Принятый в 2010 году закон ****, обязывает каждый исполнительный орган установить политику о телеработе, согласно которой работники, отвечающие соответствующим критериям и не имеющие дисциплинарных проступков, имеют возможность работать удаленно. «Телеработа» относится к организации гибкого графика работы, при котором работник выполняет обязанности и исполняет обязательства по такой должности работника, а также иную разрешенную деятельность, с одобренного рабочего места, в отличие от места, на котором бы в противном случае работал работник. Также обязано быть политика телеработы.

Обозначения, используемые в таблице 3:

* – Закон «О справедливых условиях труда» (The fair labor standards Act) 1938 г., Закон «Дэвиса – Бэйкона» (The Davis–Bacon Act) 1931 г.

** – § 5545 титула 5 Кодекса законов США

*** – § 570.35 титула 29 Кодекса федеральных нормативных актов США

**** – Закон «Об усовершенствовании телеработы» 2010 г.

Трудовое законодательство Российской Федерации закрепляет намного больше положений и норм в отличие от Соединенных Штатов Америки. Также из-за децентрализованности США некоторые штаты применяют свои законы в сфере трудового права, которые отягощают положение работника. В России же регионы не имеют права применять законы, которые идут вразрез с Трудовым кодексом и ухудшают положение работника.

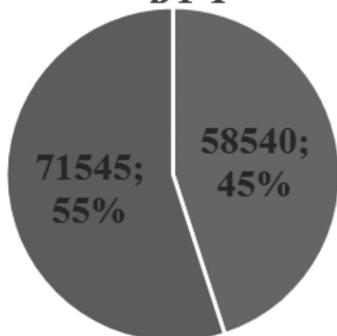
Фактическая применимость режимов рабочего времени в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки

Кроме правовой стороны сравнения двух стран, существует еще и иная сторона, которая заключается в фактически отработанном времени. На основании данных Международной организации труда за 2012 год можно составить диаграммы, показывающие процентное соотношение людей, отработавших менее нормальной продолжительности рабочей недели, и работников, выполнявших свою трудовую функцию 40 или более часов в неделю. Рисунки 1 и 2 (Источник: International Labour Organization Labour Force Survey) иллюстрируют соотношение количества работников в тысячах в отношении к фактически отработанным часам соответственно в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки.

Из данных предельно ясно видно, что и в США, и в РФ в полной мере представлены все виды рабочего времени, зависящие напрямую от отработанных часов. Другими словами, в той и другой стране режимы рабочего времени представлены в равной степени.

Исходя из представленных данных, можно заключить, что все разновидности графиков работы необходимы в равной регламентации. То есть, страны должны стремиться к закреплению в законодательстве норм, регулирующих все действующие режимы рабочего времени.

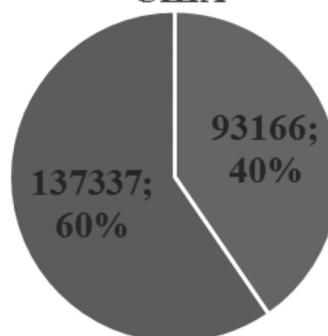
**Соотношение работники/часы
в РФ**



■ менее 40 часов ■ 40 часов и более

Рисунок 1. Соотношение количества работников в тысячах в отношении к фактически отработанным часам в Российской Федерации

**Соотношение работники/часы в
США**



■ менее 40 часов ■ 40 часов и более

Рисунок 2. Соотношение количества работников в тысячах в отношении к фактически отработанным часам в Соединенных Штатах Америки

Заключение

В заключение хотелось подвести анализ трудового права двух стран к итогу. В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплено большое количество положений и норм, регулирующих различные вопросы рабочего времени, например, работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ), максимальная продолжительность сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ), нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) и другие. Более того, на региональном уровне запрещены к принятию те акты, которые ухудшают положение работника (ст. 5, 8 ТК РФ). К тому же, Россия стремится принять больше конвенций МОТ, защищающих положение участников трудового права. Такой вектор развития законодательства способствует улучшению состояния работников и работодателей.

В Соединенных Штатах Америки нет четких гарантий трудовых прав работников на федеральном уровне. К тому же, из-за больших полномочий штатов в установлении своих правовых норм в трудовых вопросах приводит зачастую к ухудшению ситуации для работников. Стоит также отметить, что большинство норм закрепляются не на федеральном и региональном уровне, а в коллективных договорах. Также США закрепили лишь малую часть конвенций МОТ. Все эти факты, безусловно, влияют на состояние рабочих, которое может быть ухудшено работодателем.

На основании этого можно утверждать, что российские работники наиболее полно защищены со стороны законодательства, нежели американские.

Если рассматривать конвенции Международной организации труда в сравнении с двумя странами, то можно с уверенностью сказать о неактуальности действующих на данный момент конвенций МОТ относительно регламентирования и закрепления всех существующих на данный момент режимов трудового дня. Сегодня в конвенциях МОТ отражается лишь полный, ночной, частичный, сменный и сверхурочный труд, и полностью неучтенные такие виды режимов как гибкий график, разделение работ, работа в выходные дни и дистанционный труд.

Режимы рабочего времени играют важную роль в жизни как работников, так и работодателей, потому что при правильном подобранном режиме работник может приносить больше пользы предприятию. Одновременно работник должен быть уверен в своей защищенности от излишней эксплуатации работодателем, зная свои права о соответствующем режиме рабочего времени.

В связи с высокой актуальностью аспектов трудового права, касающихся режимов рабочего времени, предлагается проведение большого количества исследований и анализа материалов по вопросам графиков трудового времени с целью разработки соответствующих конвенций по регулированию и закреплению в законодательствах стран положений и определений всех существующих на данный момент режимов рабочего времени. Кроме этого, необходимо внести широкие дополнения в нормы регулирования режимов рабочего времени, позволяющие обеспечить защиту интересов работников и предотвратить ухудшение положения. Также стоит на законодательном уровне стран

закрепить все существующие виды режимов рабочего времени, что внесет ясность и прозрачность при выборе работника подходящего ему трудового распорядка.

Библиография

1. Гефтер Ю.А. Правовое регулирование труда в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 67-72.
2. Либлик К. Понятие и режимы рабочего времени в США: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. 2010. № 4. С. 1-12.
3. Лютов Н.Л. Рабочее время и время отдыха: международно-правовое регулирование // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 12. С. 30-41.
4. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2013. 55 с.
5. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. 192 с.
6. Морозов П.Е. Некоторые проблемы индивидуального трудового права США в условиях глобализации // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2011. № 5. С. 155-159.
7. Назметдинов Р.Р. Правовое регулирование рабочего времени в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. №5. С. 63-66.
8. Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. 27 с.
9. Никитина Н.Р. Режим рабочего времени и его виды: правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 23 с.
10. Чайка Л.Н. Трудовой договор в зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. 231 с.

Modes of working hours of the United States of America and the Russian Federation in comparison with the conventions of the International Labor Organization

Artem A. Nevrotov

Student,

Saint-Petersburg National Research University of Information Technologies,

Mechanics and Optics,

197101, 49, Kronverskii av., Saint-Petersburg, Russian Federation;

e-mail: 19artem9898@mail.ru

Abstract

The article is devoted to actual questions of Employment law, namely the comparative analysis of working time regimes of the Russian Federation and the United States of America. The author explores the existing and current conventions of the International Labor Organization, conducts a comparative study of working time between the USA and Russia, detects the differences in the law regulation of each mode of working time between two federative countries and explores the conformity of the legislations of two countries to the ILO conventions. A particular attention is drawn to big applicability, the active and dynamic development of modes of working time and their actual consolidation of international and national standards of Employment law. According to the analysis of labor standards, conventions and the actual situation of production workers certain hours, determined the vector of development of modern labor legislation, offers a wide introduction of additions aimed at law regulation of each mode of working time, and securing all modes of working time at the legislative level. In connection with the high relevance of the aspects of labor law relating to working hours regimes, it is proposed to conduct a large number of studies and analysis of materials on the timetables for the development of relevant conventions to regulate and consolidate in the laws of countries provisions and definitions of all currently available working hours.

For citation

Nevrotov A.A. (2017) Rezhimy rabocheho vremeni Soedinennykh Shtatov Ameriki i Rossiiskoi Federatsii v sravnenii s konventsiyami Mezhdunarodnoi organizatsii truda [Modes of working hours of the United States of America and the Russian Federation in comparison with the conventions of the International Labor Organization]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 7 (4A), pp. 233-244.

Keywords

Employment law, Russian Federation, The United States of America, International Labour Organization, working time, modes of working time, law regulation of working time.

References

1. Chaika L.N. (2010) *Trudovoi dogovor v zarubezhnykh stranakh. Doct. Dis.* [Labor contract in foreign countries. Doct. Dis.]. Moscow.
2. Gefter Yu.A. (2009) Pravovoe regulirovanie truda v Soedinennykh Shtatakh Ameriki [Legal regulation of labor in the United States of America]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Labor law for the personnel officer], 9, pp. 67-72.
3. Liblik K. (2010) Ponyatie i rezhimy rabocheho vremeni v SShA: traditsii i novatsii [The concept and modes of working time in the US: traditions and innovations]. *Sravnitel'noe trudovoe pravo* [Comparative Labor Law], 4, pp. 1-12.

4. Lyutov N.L. (2013) *Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava* Doct. Dis. [Efficiency of the norms of international labor law: author's abstract. Doct. Dis.]. Moscow.
5. Lyutov N.L. (2015) *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiiskoe trudovoe zakonodatel'stvo* [International labor standards and Russian labor legislation]. Moscow: Tsentr sotsial'no-trudovykh prav Publ.
6. Lyutov N.L. (2010) *Rabochee vremya i vremya otdykha: mezhdunarodno-pravovoe regulirovanie* [Working hours and rest time: international legal regulation]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Labor law for the personnel officer], 12, 30-41.
7. Morozov P.E. (2011) *Nekotorye problemy individual'nogo trudovogo prava SShA v usloviyakh globalizatsii* [Some problems of the individual labor law of the USA in the conditions of globalization]. *Biznes v zakone. Ekonomiko-yuridicheskii zhurnal* [Business in the law. Economic and legal journal], 5, pp. 155-159.
8. Nazmetdinov R.R. (2013) *Pravovoe regulirovanie rabochego vremeni v Soedinennykh Shtatakh Ameriki* [Legal regulation of working time in the United States of America]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Labor law for the personnel officer], 5, pp. 63-66.
9. Neverova A.S. (2014) *Sravnitel'no-pravovoe issledovanie zakonodatel'stva ob okhrane truda Rossiiskoi Federatsii i Soedinennykh Shtatov*. Doct. Dis. [Comparative-legal study of legislation on labor protection of the Russian Federation and the United States. Doct. Dis.]. Moscow.
10. Nikitina N.R. (2011) *Rezhim rabochego vremeni i ego vidy: pravovoi aspekt*. Doct. Dis. [The mode of working time and its types: the legal aspect: the author's abstract. Doct. Dis.]. Moscow.