

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2024.70.76.014

**Правовые гарантии для работников
в США при расторжении трудового
договора по инициативе
работодателя: концептуальные аспекты**

Майстренко Григорий Александрович

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры уголовного права и процесса,
Открытый гуманитарно-экономический университет;
старший научный сотрудник,
Научно-исследовательский институт ФСИН,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15А;
e-mail: G.Maystrenko@yandex.ru

Майстренко Анна Григорьевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,
Российский университет нефти и газа им. И.М. Губкина;
доцент кафедры гражданского и предпринимательского права,
Всероссийская академия внешней торговли
Министерства экономического развития Российской Федерации,
119285, Российская Федерация, Москва, ул. Пудовкина, 4а;
e-mail: Annamajstrenko@yandex.ru

Аннотация

В статье раскрываются особенности применения законодательной базы США при увольнении работников работодателем в случаях сокращения их численности. Исследуются источники трудового права в США, такие как законы федеральные и штатов и прецедентное право (case или common law). Авторы указывают на ключевую роль Закона о трудовых отношениях (National Labor Relations Act). Подчеркивается важная роль актов Верховного суда США, неоднократно принимавшего постановления по спорам о незаконном увольнении работников. Констатируется значимость коллективного договора, заключаемого работодателем с профсоюзами, который обязателен в соблюдении всеми сторонами. Российское трудовое законодательство более развито и более направлено на регулирование прав работников, работодателей и трудовых отношений между ними по сравнению с трудовым правом США, которое даже не выделено в отдельную отрасль права, а является под отраслью предпринимательского права. Также, российский работодатель в большей степени ограничен в своих правах нежели американский. Ограничение прав работодателя позволяет защитить права работников, которые, по сравнению с работодателем, являются наименее защищенной стороной трудовых отношений.

Для цитирования в научных исследованиях

Майстренко Г.А., Майстренко А.Г. Правовые гарантии для работников в США при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: концептуальные аспекты // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 11А. С. 115-124. DOI: 10.34670/AR.2024.70.76.014

Ключевые слова

Работник, работодатель, увольнение, сокращение, заработная плата, выходное пособие, закон, право, США.

Введение

В достаточно нестабильной экономической ситуации, которая складывается в настоящее время, каждый день в государствах всего мира, работодатели увольняют значительное количество наемных работников в разных кампаниях. Чтобы смягчить социальные последствия столь масштабных сокращений, предприятиям приходится заблаговременно предупреждать работников о планируемом сокращении и выплачивать им компенсации, размер которых зависит не только от доброй воли их работодателя, но и от законов и степени активности профсоюзов. Однако, как правило, социальные гарантии, направленные на защиту сокращаемой рабочей силы, довольно часто нарушаются работодателем.

Основная часть

Согласно американскому закону WARN Act, компании, в которых работает 100 человек и более, обязаны предупреждать своих работников о закрытии производства и массовых сокращениях за 60 календарных дней. Исключение составляют забастовщики, временные работники и государственные служащие. Стоит отметить, что закон не применяется к ситуациям, когда на одном предприятии теряют работу менее 50 человек, либо число сокращаемых работников находится в пределах 50-499 человек, что составляет менее 33% работников данного предприятия, а также когда увольнение является временным и не будет превышать максимум полгода.

В некоторых случаях, можно уведомить работников менее чем за 60 дней. Такая возможность предусмотрена, если предприятие находится в тяжелом финансовом положении и сокращение определенного количества работников необходимо для поддержания его дальнейшей деятельности, либо если возникли непредвиденные или форс-мажорные обстоятельства [Назметдинов, 2011, с. 82].

В качестве примера рассмотрим процесс сокращения в крупнейшей IT-компании Microsoft, в которой были сокращено значительное число наемных работников, о чем они, в полном соответствии с WARN Act, были предупреждены об этом за 60 дней. Сокращенные работники получили два месячных заработка и выходное пособие, которое высчитывается в зависимости от времени пребывания в компании и квалификации [Microsoft to Cut Thousands of Jobs Across Divisions, [www...](#)].

Также, в США вопрос защиты прав работников в случае сокращения при банкротстве компании является достаточно актуальным, несмотря на то, что американские фирмы уже перешли рубеж финансово-экономического кризиса имевшего место по причине пандемии.

Довольно спорным сегодня представляется процесс выплат несостоятельными работодателями задолженностей по заработной плате и прочих компенсационных выплат, защиты прав работников на получение пенсий и на медицинское страхование, а также участие профсоюзов и иных. В США отдельное внимание уделяется антидискриминационным нормам, в том числе и при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата. Нормы, касающиеся запрета дискриминации, содержатся не только в Кодексе законов США и Своде постановлений федерального правительства [Code of Federal Regulations (CFR), [www...](#); U.S. Code: Table Of Contents. U.S. Code. US Law, [www...](#)], но и в нормативно-правовых актах, принимаемых на региональном уровне. Большинство коллективных договоров США включает расширенные положения об ограничении дискриминации на основании: расы, цвета кожи, вероисповедания, религии, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, физических и психических расстройств, возраста, политической принадлежности, участия в деятельности профсоюза и т.п. [Коллективный договор в США, [www...](#)]. Защитой от дискриминации пользовались и незаконные иммигранты до 2002 г., осуществлявшие трудовую деятельность на территории США. Однако Верховный Суд США рассмотрел дело *HoffmanPlasticCompounds, Inc. v. NationalLaborRelationsBoard* и установил, что иммиграционное законодательство США является приоритетным над нарушением трудовых прав работников со стороны работодателя, и поэтому работники не имеют права требовать выплаты задолженности по заработной плате в связи с нарушением норм трудового законодательства.

Важно отметить, что США предоставляет незначительный объем гарантий работникам, попавшим под сокращение. Заблаговременное предупреждение применяется не во всех случаях сокращения, а только если планируется уволить определенное количество работников, а также, срок предупреждения может быть сокращен, если предприятие находится в затруднительном положении. В качестве еще одной гарантии законодательство США предусматривает единую денежную выплату, которая, как видно из приведенной практики, зачастую нарушается работодателем. Также, в качестве гарантий выступают антидискриминационные запреты. Однако применяются они только в том случае, если в компании трудятся не менее 15 человек. Совершенно любой работник может быть сокращен, только если не будет доказано, что работодатель совершил увольнение в нарушении антидискриминационных норм, в том числе в отношении категории работников, достигших возраста 40 лет и старше. Законодательство США устанавливает определенные гарантии трудящимся, ссылаясь на закон о дискриминации, который защищает определенные категории и группы работников от незаконного увольнения [Назметдинов, 2016].

В США предварительные переговоры с представителем работников не установлены законодательно, но, несмотря на это, для работодателей, работники которых состоят в профсоюзе, такие переговоры об условиях увольнения являются обязательными. Законодательство требует, чтобы организации, в которых 100 и более работников подлежат сокращению, уведомляли государственные органы, такие как центр занятости США (EmploymentResourceCenter), а также администрацию занятости и обучения (Employment&TrainingAdministration (ETA)) в письменном виде и, соответственно, профсоюз за 60 дней до увольнения. Если работники не объединены в профсоюз, то уведомляют всех работников, к кому это относится. Работодатель обязан вести переговоры с представителями работников до достижения договоренности в отношении планируемого увольнения, а переговоры должны происходить прежде чем решение об увольнении будет исполнено [Батусова, 2017].

Однако, несмотря на то, что работодатель должен уведомить государственные органы и профсоюз, ему не требуется согласовывать данное решение о коллективном увольнении. Также отсутствует законодательное закрепление категорий лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе. Вместе с тем, коллективные договоры иногда могут содержать условия о возможности перевода на нижестоящую должность работников, которые подлежат сокращению, но это положение остается на усмотрение работодателя [Лебедева, 2006, с. 11].

Первое, что должен сделать работодатель, когда решает произвести массовое сокращение работников в компании и уже определился с организационной структурой – решить какие работники останутся в компании, а какие будут сокращены. Работодатель определяет критерии отбора, которые будут применяться для сравнения характеристик работников. В процессе принятия решения работодатель может использовать несколько факторов, включая производительность труда, опыт работы, возраст работника и т.д.

Далее, работодатель определяет, применяется ли в конкретной ситуации закон WARN Act, который обязывает его предупредить работников о закрытии предприятия или массовых увольнениях за 60 дней до даты фактического увольнения. Этот акт призван предоставить работникам и их семьям возможность приспособиться к предстоящей потере работы, вступить в программы обучения новым навыкам или искать другую работу. Работники, которые участвуют в забастовках или которые были «заперты» в трудовых спорах, а также штатные федеральные, государственные и местные правительственные служащие не защищаются настоящим законом при оформлении увольнения по сокращению.

Работодателю, также, следует определить, не подпадают ли работники, в отношении которых планируется сокращение, под особо защищенную категорию работников. К таким категориям относятся работники одной расы, цвета кожи, национальности, возраста 40 лет и старше, пола, религии, гендерной принадлежности и т.д. Кроме того, суды зачастую относят к такой категории еще семейных работников. В случае, если под сокращение попадает непропорционально большой процент работников, относящихся к защищенному классу, работодателю необходимо документально подтвердить и обосновать такое сокращение, иначе он нарушает закон о дискриминации. Кроме того, работодателю необходимо выплатить сокращаемым работникам денежную компенсацию. В соответствии с американским законодательством при увольнении по любому основанию, в том числе и по сокращению, работнику должен быть выдан расчетный лист, второй экземпляр документа, подписанный работником, остается у работодателя. Работник в течение 6 месяцев после подписания расчетного листа может его оспорить.

В обязанности американского работодателя также входит выдача работнику рабочего свидетельства. В случае, если работодатель не выдал работнику такое свидетельство, ему грозит штраф за невыполнение этой обязанности. В свидетельство заносятся данные о приеме и увольнении работника, занимаемой им должности, переводах и т. д.

Последняя обязанность работодателя при сокращении работника — выдать работнику справку для предоставления в государственное бюро занятости, что позволит работнику реализовать свое право на получение денежных средств по безработице.

Рассмотрев порядок увольнения работника в связи с сокращением по праву США, можно сделать вывод о том, что на законодательном уровне порядок увольнения не урегулирован. Закон лишь обязывает работодателя предупредить работника о сокращении, но дальнейшие действия работодатель выполняет по своему усмотрению, произвольно в соответствии с локальными нормативными актами организации.

Как уже говорилось, работодатель, осуществляющий сокращение работников, должен

действовать, в первую очередь, в полном соответствии с Законом WARN Act, который устанавливает 60-дневный срок предупреждения работников о планируемом сокращении.

Если же работодатель пренебрегает данным законом и нарушает предписанные требования, то на него будут возложены штрафные санкции за несоблюдение настоящего закона. Работодатель, действующий в нарушении закона WARN Act несет ответственность перед каждым пострадавшим сотрудником, попавшим под сокращение. Так, работодатель будет вынужден выплатить работникам, пострадавшим от не в должном порядке осуществленного уведомления, денежную компенсацию за каждый день нарушения. Кроме того, работодатель обязан выплатить плановые пособия, предусмотренные коллективным договором, включая расходы на медицинское страхование, которые понес работник в результате потери рабочего места. Более того, работодателю придется выплатить штраф за не уведомление в размере не более 500 долларов за каждый день нарушения, но не более 30 000 долларов за предполагаемые 60 дней нарушения.

Как уже упоминалось ранее, при увольнении работников по сокращению, работодателю также стоит пристальное внимание уделить предотвращению дискриминирующих сокращений рабочей силы, для того, чтобы избежать судебных исков, связанных с дискриминацией. Иначе это грозит работодателю нарушением законов, направленных на защиту определенных категорий граждан.

Заявления в отношении нечестной трудовой практики могут быть инициированы профсоюзом, работником или самим работодателем. В США Национальное управление по вопросам трудовых отношений (US National Labor Relations Board) - независимое федеральное ведомство - выполняет функцию квазисудебного органа, т.е. несудебной инстанции обладающей полномочиями толковать закон. К его полномочиям относится принятие решений по заявлениям, подаваемым профсоюзами или работодателями в конкретной области нарушений обязательств других сторон [Capital Service, Inc. et al. v. National Labor Relations Board. 1954, www...].

Национальное управление по вопросам трудовых отношений включает в себя пять независимых членов, которые назначаются на определенный срок. Как правило, в этот орган назначаются профессиональные юристы, которые имеют достаточный практический опыт работы в сфере трудовых отношений.

Национальное управление по вопросам трудовых отношений функционирует в качестве апелляционного органа по делам, касающимся нечестной трудовой практики, и рассматривает дела в качестве апелляционного органа на решения административных судей, которые разрешают дела единолично и действуют под эгидой данного управления.

Процедура рассмотрения жалоб на нечестную трудовую практику занимает довольно много времени. Такому медленному процессу способствует правовой и формальный характер процедур.

Решения Национального управления по вопросам трудовых отношений можно обжаловать в федеральные апелляционные суды, а затем и в Верховный суд США. Более того, Национальное управление не может обязать стороны выполнять свои решения. Если же стороны не намерены исполнять решение добровольно, то управлению необходимо обратиться в суды для получения предписания об исполнении, что предоставит неудовлетворенной стороне ограниченную возможность для апелляции.

В США при регулировании конфликтов в сфере труда активно используется медиация. Это связано с тем, что финансовые затраты лица, который обратился за защитой своих прав в суд, будут достаточно существенными, поскольку американское прецедентное право довольно

сложное, и требует услуг квалифицированного адвоката, и поэтому большинство споров разрешается в досудебном порядке, в том числе, с участием медиатора. Как показывает статистика примерно 90 % споров между работниками и работодателями разрешается путем применения процедур альтернативного урегулирования споров. Однако, как правило, сторонам все равно придется прибегнуть к услугам адвокатов, которые будут участвовать в процедуре выбора медиатора [Мотина, 2010, с. 143].

Использование процедуры медиации с целью урегулирования конфликтов в сфере труда в США широко распространено на практике. Медиация как средство регулирования трудовых споров зародилась именно в США [3]. Постоянные конфликты, возникающие между работодателями и профсоюзами, побудили Правительство США привлечь Министерство труда в качестве нейтрального посредника для урегулирования разногласий сторон. Так, с 1947 г. функционирует специальный орган — Федеральная служба по медиации и примирительным процедурам (Federal Mediation and Conciliation Service). Также, в США действуют и неправительственные некоммерческие организации, которые участвуют в урегулировании индивидуальных трудовых споров [Брониславский, 2012].

Американские работники, как правило, соглашаются на проведение процедуры медиации, поскольку, само законодательство фактически не защищает работника и, к тому же, судебная процедура требует значительных финансовых расходов. Даже сам судья иногда может порекомендовать обратиться к медиатору, что нередко и происходит. Как показывает практика, процесс медиации происходит гораздо проще чем судебная процедура и, более того, обходится дешевле сторонам трудового спора.

Таким образом, в США медиация используется при разрешении любых конфликтов в сфере труда. По общему правилу, услуги медиатора в США оплачиваются сторонами конфликта.

В американской судебной практике практически не встречаются трудовые споры, касающиеся требования работника о восстановлении на работе. В силу того, что работодатель вправе уволить работника по любому поводу, за исключением дискриминационных мотивов, то работники предпочитают не оспаривать решение работодателя и не вступать с ним в спор по поводу увольнения.

Сегодня опыт США возможно применить и в России. Несмотря на то, что российское трудовое законодательство является достаточно социально направленными защищает работников, существует немало пробелов, и процесс разрешения трудовых споров довольно непростой. Российский работодатель не обладает такой свободой увольнения работника как американский работодатель, но все равно находится в преимущественном положении по сравнению с работником. Фактически судебная практика по многим вопросам сложилась в пользу работников, но несмотря на это права работников продолжают нарушаться, а процессуальная сторона остается неурегулированной. Важно, также, отметить, что обращение в суд в России для работника является бесплатным. Если бы в США было законодательство аналогичное российскому, не было бы почвы для развития медиации. Именно неразвитость трудового законодательства США и отсутствие в нем институтов, направленных на защиту прав работников, а также специальных трудовых судов, по признанию американских юристов, привели к развитию посреднических процедур регулирования трудовых споров. Однако способ разрешения трудовых споров в качестве медиации зарекомендовал себя наилучшим образом. С момента появления возможности урегулировать трудовой спор на внесудебном уровне значительно уменьшилось время рассмотрения дел, предоставив работникам право на своевременное получение решения.

Подводя итог, можно сказать, что касается порядка и оформления процедуры сокращения

работников, то в США данный аспект осуществляется гораздо проще, чем в России. Решив произвести массовое увольнение, американский работодатель должен определить какие работники будут сокращены с учетом установленных работодателем критерием отбора: опыт работы, возраст работника или эффективность труда, и т. п. Работодатель определяет, будет ли применяться закон об уведомлении WARN Act, предоставляющий сокращаемым работникам дополнительную возможность узнать об уведомлении за 60 дней до даты фактического увольнения и приспособиться к предстоящей потере работы и начать искать новую работу. Работодатель должен особенно ответственно подойти к выбору сокращаемых работников, так как есть риск нарушить антидискриминационные нормы, поэтому очень важно проконтролировать, чтобы под сокращение не попал непропорционально большое количество работников, подпадающих под одну категорию. Каждый работник должен получить денежную выплату от работодателя, расчетный лист и рабочее свидетельство. Важно заметить, что процессуальные моменты сокращения могут быть осуществлены в произвольной форме, то есть работодатель не ограничен никакими рамками, установленными законом в отношении увольнения работников по сокращению. Не установлено конкретных сроков, в течении которых должно быть произведено то или иное действие, как например выплата денежных средств или выдача требуемых документов работнику. И как правило, нет обращений в суд в отношении неправильного оформления увольнения работника или нарушения процедуры. Работник может лишь сослаться на закон, противодействующий дискриминации, если докажет, что процедуры увольнения была совершена в нарушении данного закона.

Что касается ответственности работодателя, то можно сказать, что практически никогда работодателю не грозит никакая ответственность. Так как большинство контрактов заключаются в форме «atwill», то работник не вправе предъявить работодателю требования путем подачи иска в суд с целью взыскать денежную выплату или же требовать восстановления на работе. Если же сокращение было совершено в нарушении прав работников по дискриминационному мотиву, то профсоюз может отстаивать их права в суде, или путем обращения к медиатору.

Заключение

Таким образом, проанализировав вышеуказанную информацию, хочется сделать вывод о том, что российское трудовое законодательство более развито и более направлено на регулирование прав работников, работодателей и трудовых отношений между ними по сравнению с трудовым правом США, которое даже не выделено в отдельную отрасль права, а является под отраслью предпринимательского права. Также, российский работодатель в большей степени ограничен в своих правах нежели американский. Ограничение прав работодателя позволяет защитить права работников, которые, по сравнению с работодателем, являются наименее защищенной стороной трудовых отношений.

Библиография

1. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений зарубежных странах // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. – С. 132-143.
2. Брониславский Л. Трудовое право США: особенности защиты прав работников. Законодательные и правоприменительные аспекты, которыми руководствуются адвокаты [Электронный ресурс]. Адвокатская газета. 2012. 12 января. – URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/trudovoe-pravo-ssha-osobennosti-zashchity-prav-rabotnikov/> (дата обращения: 12.09.2023).
3. Зайцева Л.В. Посредничество как наиболее эффективный способ разрешения коллективного трудового спора //

- От социальных прав к социальному праву (VII Пашковские чтения): Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. СПб., 24-26 февраля 2016 г. / под ред. А.В. Кузьменко. – Красноярск: ООО "Центр социальных и правовых технологий", 2017. – С. 44-49.
4. Коллективный договор в США [Электронный ресурс]. JobGrade. 2023. 1 марта. – URL: <https://www.jobgrade.ru/2023/03/01/коллективный-договор-в-сша/> (дата обращения: 12.09.2023).
 5. Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования // Труд за рубежом. 2006. № 2. – С. 3-26.
 6. Мотина Е.В. Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом // Право. by. 2010. № 1. – С. 142-148.
 7. Назметдинов Р.Р. Защита от дискриминации в Соединенных Штатах Америки // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. № 2 (20). – С. 97-109.
 8. Назметдинов Р.Р. Место трудового права в правовой системе США // Вопросы правоведения. 2011. № 4 (12). С. 78-94.
 9. Capital Service, Inc. et al. v. National Labor Relations Board. 1954 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/347/501> (дата обращения: 12.09.2023).
 10. Code of Federal Regulations (CFR) [Электронный ресурс]. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_Federal_Regulations (дата обращения: 12.09.2023).
 11. Microsoft to Cut Thousands of Jobs Across Divisions - Reports [Электронный ресурс]. Reuters. 2023.01.17. – URL: <https://money.usnews.com/investing/news/articles/2023-01-17/microsoft-to-cut-thousands-of-jobs-sky-news> (дата обращения: 12.09.2023).
 12. U.S. Code: Table Of Contents. U.S. Code. US Law [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text> (дата обращения: 12.09.2023).
 13. Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988 [Электронный ресурс]. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Worker_Adjustment_and_Retraining_Notification_Act_of_1988 (дата обращения: 12.09.2023).

Legal guarantees for workers in the United States upon termination of an employment contract at the initiative of the employer: conceptual aspects

Grigorii A. Maistrenko

PhD in Law,
Associate Professor of Department of Civil and Entrepreneurial Law,
All-Russian Academy of Foreign Trade;
Senior Researcher,
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,
125130, 15a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: G.Maistrenko@yandex.ru

Anna G. Maistrenko

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines,
Gubkin University;
Associate Professor of Department of Civil and Entrepreneurial Law,
Russian Foreign Trade Academy
of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation,
119285, 4a, Pudovkina str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Annamajstrenko@yandex.ru

Abstract

The article reveals the features of the application of the US legislative framework when dismissing employees by an employer in cases of reduction in their number. Explores the sources of labor law in the United States, such as federal and state laws and case law (case or common law). The authors point to the key role of the National Labor Relations Act. The important role of acts of the US Supreme Court, which has repeatedly adopted decisions on disputes regarding the illegal dismissal of workers, is emphasized. The importance of the collective agreement concluded by the employer with trade unions, which is obligatory for compliance by all parties, is stated. Russian labor legislation is more developed and more aimed at regulating the rights of workers, employers and labor relations between them compared to US labor law, which is not even separated into a separate branch of law, but is under the branch of business law. Also, a Russian employer is more limited in its rights than an American employer. Limiting the rights of the employer makes it possible to protect the rights of employees, who, compared to the employer, are the least protected party to the labor relationship.

For citation

Maistrenko G.A., Maistrenko A.G. (2023) Pravovye garantii dlya rabotnikov v SShA pri rastorzenii trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelya: kontseptual'nye aspekty [Legal guarantees for workers in the United States upon termination of an employment contract at the initiative of the employer: conceptual aspects]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (11A), pp. 115-124. DOI: 10.34670/AR.2024.70.76.014

Keywords

Employee, employer, dismissal, reduction, wages, severance pay, law, law, USA.

References

1. Батусова Е.С. Модели правового регулирования коллективных увольнений зарубежных странах. // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2017. № 1. – С. 132-143.
2. Брониславский Л. Трудовое право США: особенности защиты прав работников. Законодательные и правоприменительные аспекты, которыми руководствуются адвокаты [Электронный ресурс]. *Адвокатская газета*. 2012. 12 января. – URL: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/trudovoe-pravo-ssha-osobennosti-zashchity-prav-rabotnikov/> (дата обращения: 12.09.2023).
3. Зайцева Л.В. Посредничество как наиболее эффективный способ разрешения коллективного трудового спора // *От социальных прав к социальному праву (VII Пашковские чтения): Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции*. СПб., 24-26 февраля 2016 г. / под ред. А.В. Кузьменко. – Красноярск: ООО "Центр социальных и правовых технологий", 2017. – С. 44-49.
4. Коллективный договор в США [Электронный ресурс]. *JobGrade*. 2023. 1 марта. – URL: <https://www.jobgrade.ru/2023/03/01/коллективный-договор-в-сша/> (дата обращения: 12.09.2023).
5. Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования // *Труд за рубежом*. 2006. № 2. – С. 3-26.
6. Мотина Е.В. Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом // *Право.by*. 2010. № 1. – С. 142-148.
7. Назметдинов Р.Р. Защита от дискриминации в Соединенных Штатах Америки // *Вестник Томского государственного университета. Право*. 2016. № 2 (20). – С. 97-109.
8. Назметдинов Р.Р. Место трудового права в правовой системе США // *Вопросы правоповедения*. 2011. № 4 (12). С. 78-94.
9. *Capital Service, Inc. et al. v. National Labor Relations Board*. 1954 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/347/501> (дата обращения: 12.09.2023).
10. Code of Federal Regulations (CFR) [Электронный ресурс]. – URL:

- https://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_Federal_Regulations (дата обращения: 12.09.2023).
11. Microsoft to Cut Thousands of Jobs Across Divisions - Reports [Электронный ресурс]. Reuters. 2023.01.17. – URL: <https://money.usnews.com/investing/news/articles/2023-01-17/microsoft-to-cut-thousands-of-jobs-sky-news> (дата обращения: 12.09.2023).
12. U.S. Code: Table Of Contents. U.S. Code. US Law [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text> (дата обращения: 12.09.2023).
13. Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988 [Электронный ресурс]. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Worker_Adjustment_and_Retraining_Notification_Act_of_1988 (дата обращения: 12.09.2023).