

УДК 349.2

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАТИВНЫХ ПРОЦЕДУР В РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ,
ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

© 2016 г.

М.С. Власенко

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, Елец

vlaskomaria@mail.ru

Поступила в редакцию 01.12.2015

Рассмотрены проблемы применения медиации для разрешения трудовых споров, проанализировано законодательство о медиации. Обобщены точки зрения о препятствиях в распространении медиации в разрешении споров, возникающих из трудовых правоотношений, возможных мерах по её развитию; видах трудовых споров, подлежащих рассмотрению посредством медиации; проблемах медиативного соглашения по трудовым спорам.

Ключевые слова: медиация, медиативные процедуры, индивидуальный трудовой спор, способы разрешения трудовых споров, медиативное соглашение.

Состояние урегулирования трудовых споров в России до настоящего времени характеризовалось тем, что большинство из них рассматривалось и рассматривается непосредственно в судах без каких-либо предварительных попыток досудебного урегулирования, а для подавляющего большинства работников – из-за отсутствия комиссий по трудовым спорам в их организациях [1].

На основании Трудового кодекса РФ [2] (далее – ТК РФ) досудебное рассмотрение и разрешение трудовых споров входит в компетенцию следующих органов: комиссий по трудовым спорам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры; примирительных комиссий, посредников и трудовых арбитражей, рассматривающих коллективные трудовые споры.

Со дня вступления в силу Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ [3] (далее – Закон о медиации) к альтернативным (досудебным) способам разрешения трудовых споров добавилась и процедура медиации. Как следует из части 1 статьи 1 Закона о медиации, он разработан для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица – медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

В Законе о медиации и научной литературе медиацию принято относить к способам альтернативного урегулирования споров [4, 5]. В современном обществе медиация отвечает интересам и потребностям субъектов спорного правоотношения, так как позволяет разрешать

возникающие разногласия на взаимовыгодной основе без лишних денежных, временных и эмоциональных затрат. Поэтому следует согласиться с авторами, утверждающими, что медиация постепенно утрачивает «альтернативный» характер и все чаще применяется наравне и во взаимосвязи с иными способами защиты нарушенных субъективных прав [6]. Ц.А. Шамликашвили рассматривает медиацию не только как способ разрешения споров, отличный от иных методов альтернативного разрешения споров с привлечением третьей стороны в качестве посредника [7], но и как междисциплинарную науку, включающую в себя как общественные и гуманитарные, так и естественные и технические дисциплины [8].

Бесспорно мнение о том, что процедуру медиации следует рассматривать как комплексное научное направление и отдельный институт, требующий своей проработки и специалистами материального права, в том числе в области гражданского, семейного и трудового права [9].

Как отечественными, так и зарубежными исследователями науки в области трудового права, обращающимися к теме медиации, затрагиваются в основном следующие вопросы: виды трудовых споров, подлежащих рассмотрению посредством медиации; скудная практика рассмотрения трудовых споров посредством медиации и её причины; проблемы медиативного соглашения по трудовым спорам; применение медиативных технологий при урегулировании разногласий работника и работодателя, возникающих из трудовых правоотношений. Охарактеризуем вышеперечисленные вопросы.

Классифицировать все трудовые споры на виды можно по следующим трем основаниям:

- 1) по спорящему субъекту;
- 2) по виду спорного правоотношения;
- 3) по характеру спора.

В трудовом законодательстве различают индивидуальные и коллективные трудовые споры. Пункт 5 статьи 1 Закона о медиации содержит прямой запрет на применение медиации к коллективным трудовым спорам, а также к спорам, затрагивающим права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы. Но в то же время и не называет индивидуальные трудовые споры подпадающими под действие норм данного закона, так как индивидуальный трудовой спор отличен от коллективного не только субъектным составом, но и содержанием предмета спора. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, с точки зрения ТК РФ трудовой спор возникает только после того, как он передается на рассмотрение определенного органа, например комиссии по трудовым спорам или суда. Очевидно, что такая трактовка хоть и не исключает возможности применения процедуры медиации к трудовым спорам, но существенно ее ограничивает. Поэтому в Законе о медиации понятие «спор, вытекающий из трудовых отношений» должно пониматься шире, чем понятие «индивидуальный трудовой спор», закрепленное в ТК РФ. По существу, речь должна идти о трудовых конфликтах.

В.Н. Кудрявцев указывает на связь юридического конфликта с правовыми отношениями субъектов: «Особенность юридического конфликта заключается в том, что... он связан с исполнением (реализацией) либо нарушением тех или иных норм права и, соответственно, возникновением, изменением или прекращением правовых отношений между физическими или юридическими лицами» [10]. Кроме того, в соответствии с трудовым законодательством индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Некоторыми авторами высказывается мнение о том, что «если все заинтересованные члены трудового коллектива будут участвовать в процедуре медиации и будут допущены к принятию решения, то медиация возможна и при разрешении коллективного трудового спора» [11]. Если обратиться к главе 61 ТК РФ, которая регулирует порядок разрешения коллективных трудовых споров, то обнаружим, что она уже содержит нормы о регулировании примирительных процедур. Коллективный трудовой спор может разрешаться с помощью примирительной комиссии (ст. 402 ТК РФ) и с участием посредника (ст. 403 ТК РФ). Н.А. Князева также полагает, что нормы Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» должны применяться к процедуре посредничества (медиации) при разрешении как индивидуальных, так и коллективных споров с учетом особенностей, предусмотренных трудовым законодательством [12].

Под посредничеством при разрешении коллективного трудового спора понимается ведение переговоров сторонами при участии третьей нейтральной стороны (не имеющей отношения ни к одной из сторон конфликта) – посредника (посредников) [13]. В связи с наличием особого регулирования, закрепленного в главе 61 ТК РФ, коллективные трудовые споры были изъяты из действия Закона о медиации. Однако, в связи с тем что в ТК РФ отсутствует детальная регламентация процедуры с участием посредников, целесообразно было бы применить некоторые нормы Закона о медиации для её регулирования.

Предметом изучения трудового права России являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Таким образом, по правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на споры, вытекающие:

- 1) из трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);
- 2) иных, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

Пункт 2 статьи 1 Закона о медиации предполагает возможность применения медиации только к тем спорам, которые возникли из трудовых правоотношений, т.е. из трудового договора. Споры из отношений, непосредственно связанных с трудовыми, не могут быть урегулированы нормами Закона о медиации.

Исходя из такого критерия классификации, как характер трудового спора, под действие Закона о медиации подпадают споры о применении норм трудового законодательства, установленных им прав и обязанностей, а также споры

о законных интересах (об установлении новых или изменении существующих условий труда), возникающих из трудового правоотношения.

Следует согласиться с С.Ю. Головиной в том, что необходимо уточнить предмет регулирования в Законе о медиации. Одновременно в ТК РФ необходимо указать категории споров, которые не подлежат медиативному разрешению (разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, которые в силу ст. 231 ТК РФ рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства, и его территориальными органами, и др.) [14].

Нельзя не отметить тот факт, что законодатель не предусмотрел в Федеральном законе от 27.07.2010 г. № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)”» [15] дополнение Трудового кодекса РФ нормами, определяющими, как соотносятся предусмотренные Кодексом процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров с процедурами медиации.

В настоящее время на территории Российской Федерации имеются лишь единичные случаи применения процедуры медиации в урегулировании трудовых споров. С.Л. Тюльканов обобщает причины сложности развития медиативных процедур в России. К ним относятся следующие: социально обусловленные препятствия в распространении медиации; недостаточная информированность; недостаточное число профессиональных медиаторов и центров их подготовки, неравномерность их представленности по регионам; разобщённость провайдеров медиативных услуг и несформированность экспертного сообщества; несовершенство законодательства о медиации, юридические ограничения в её распространении [16]. Некоторые из перечисленных причин непосредственно можно отнести и к низким показателям разрешения трудовых споров посредством медиации, прежде всего это несовершенство законодательства о медиации. По мнению некоторых авторов, место медиации уже давно прочно занято процедурами урегулирования индивидуальных трудовых споров и необходима выработка правового механизма взаимодействия этих процедур [17].

И.В. Решетникова приходит к следующему выводу относительно низкой востребованности процедуры медиации: альтернативные судопро-

изводству формы защиты активно развиваются в странах с состязательным судопроизводством (наиболее яркие примеры – США и Великобритания); дешевизна и скорость медиации не являются определяющими в российской правовой реальности, так как присутствует жесткое регулирование процедуры рассмотрения дел в российской правовой доктрине [18].

Представляет интерес мнение С.В. Соловьевой и И.А. Филиповой о том, что медиация может успешно использоваться при заключении трудового договора, при прекращении трудовых отношений по причинам, зависящим от сторон договора, а также в процессе длящихся трудовых отношений, особенно в случае необходимости внесения изменений в уже заключенный трудовой договор [19]. Если процедура медиации в разрешении трудовых споров востребована мало, то целесообразно использовать медиативные технологии именно в процессе существования трудовых отношений.

Существуют законодательные гарантии, которые делают процедуру медиации при разрешении трудовых споров более эффективным инструментом достижения взаимоприемлемого решения. Рассмотрим некоторые из них.

Добровольность. На основании ст. 21 ТК РФ работник *имеет право* на разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Если судебное разбирательство возникает по инициативе одной стороны трудового спора, то нельзя обязать стороны пойти к медиатору. Важно понимать, что принудительно ни работника, ни работодателя нельзя вовлечь в процедуру разрешения спора посредством медиации. Согласно п. 4 статьи 7 Закона о медиации проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации. При этом стороны могут самостоятельно либо через медиатора предлагать другой стороне урегулировать спор посредством данной процедуры. Во многих организациях действуют локальные акты или в трудовых договорах содержатся условия о том, что в случае разногласий между сторонами трудового отношения трудовой спор между ними будет регулироваться посредством медиации в досудебном и внесудебном порядке. Следует отметить, что во многих странах медиация является обязательным этапом рассмотрения трудового спора [20].

В этой связи интересным представляется заключение Е.А. Борисовой, исследовавшей процедуру медиации в зарубежных странах: обязательное направление судом сторон на медиацию, согласно выводам Апелляционного суда

Англии, изложенным в решении 2004 г., противоречит ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод [21].

Принцип равноправия. Данный принцип предполагает, что в ходе медиации стороны общаются друг с другом на равных. Несмотря на то что работник находится в подчинении работодателя и в ходе исполнения трудовых обязанностей подчиняется его воле, в ходе медиации сторонам следует абстрагироваться от статусов и общаться друг с другом как партнерам. Но на практике могут возникать проблемы участия в процедуре медиации представителей сторон. Присутствие представителей с той или иной стороны может не позволить урегулировать конфликтную ситуацию и примирить стороны, так как не получится достигнуть взаимоприемлемого решения непосредственно между работником и работодателем, на что как раз направлена процедура медиации по своей сути.

Анализ причин выхода из процедуры медиации и продолжения рассмотрения дела в судебном порядке показывает, что это, как правило, наблюдается в тех гражданских делах, в которых одной из сторон является юридическое лицо. Представляющий интересы юридического лица юрист-консульт, вступая в процедуру медиации, впоследствии должен донести до своего руководства суть процесса, а руководитель не всегда разделяет позицию своего подчинённого [22].

Принцип конфиденциальности. На практике именно принцип конфиденциальности делает медиацию наиболее предпочтительным способом разрешения трудового спора. По общему правилу в соответствии со ст. 10 Гражданского процессуального кодекса РФ трудовые споры рассматриваются в открытых судебных заседаниях. Лица, участвующие в деле, и граждане, присутствующие в открытом судебном заседании, имеют право в письменной форме, а также с помощью средств аудиозаписи фиксировать ход судебного заседания. В соответствии со статьей 5 Закона о медиации при проведении медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации, если стороны не договорились об ином. Медиатор не вправе разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при её проведении, без согласия сторон. Кроме того, стороны независимо от того, связано ли судебное разбирательство со спором, который являлся предметом процедуры медиации, не вправе ссылаться, если стороны не договорились об ином, в ходе судебного разбирательства на информацию о мнениях или предложениях, высказанных одной из сторон в отношении возможности урегу-

лирования спора, а также о признаниях, сделанных одной из сторон в ходе проведения процедуры медиации.

Законом предусмотрены специальные гарантии конфиденциальности именно с той целью, чтобы снять излишнее напряжение и направить усилия сторон на поиск взаимоприемлемого решения, а не на фиксацию доказательств для будущего судебного процесса. Медиатор также связан принципом конфиденциальности и может раскрывать информацию, относящуюся к процедуре медиации, только с согласия обеих сторон. Важно обратить внимание, что возможны ситуации, когда желание одной стороны, например работодателя, соблюсти принцип конфиденциальности делает медиацию наиболее предпочтительным средством урегулирования конфликта, по сравнению, предположим, с судебным разбирательством.

При рассмотрении трудового спора работнику, как одной из сторон, становится доступна масса информации, которую работодатель намерен не распространять, – начиная со штатного расписания и заканчивая персональными данными других работников – размерами оплаты труда, премирования, результатами аттестации сотрудников.

Необходимо уделить внимание вопросу правовых гарантий исполнения медиативного соглашения. Определяя природу медиативного соглашения, регулирующего спор, вытекающий из трудового правоотношения, или отдельные разногласия по данному спору, можно выделить следующие его признаки: во-первых, оно будет являться одним из способов регулирования отношений между субъектами отрасли трудового права; во-вторых, являться правовым актом, создающим права и обязанности для работника и работодателя; в-третьих, будет носить характер добровольной договорённости.

Медиативное соглашение подлежит исполнению только на основе принципов добровольности и добросовестности сторон, следовательно, никаких юридических гарантий на законодательном уровне не введено. В качестве одного из возможных вариантов решения этого вопроса можно рассмотреть обязательное нотариальное удостоверение медиативного соглашения. Как утверждают В.В. Ярков и И.Г. Медведев, «...нотариальное удостоверение соглашения, достигнутого сторонами в результате обращения к посреднику, будет способствовать созданию эффективной процедуры исполнения таких соглашений, без ущерба их юридическому качеству. В то же время у сторон остаётся возможность обращения в суд за принудительным исполнением соглашения об урегулирова-

нии спора. Нотариальная форма удостоверения и исполнения соглашения об урегулировании спора будет выступать как один из вариантов, который не превалирует и не замещает другие возможности сторон» [23].

Вследствие существования законодательных гарантий, которые делают процедуру медиации при разрешении трудовых споров более эффективным инструментом достижения взаимоприемлемого решения, а также отсутствия возможности досудебного порядка рассмотрения трудовых споров в большинстве организаций, медиация как способ урегулирования трудовых споров является одним из наиболее перспективных направлений. Несовершенство законодательства о медиации (отсутствие закреплённого порядка проведения процедуры медиации, ограничение видов трудовых споров, подлежащих разрешению посредством медиации; отсутствие возможности принудительного исполнения медиативного соглашения; несогласованность сроков проведения медиации и сроков рассмотрения дел в судах общей юрисдикции) делает применение этой процедуры затруднительным.

Список литературы

- Новиков А.О. О совершенствовании внесудебного рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2005. № 2. С. 159.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. 7 января. № 1.
- Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 31. Ст. 41621.
- Маврин О.В. Медиация как элемент модернизации института альтернативного разрешения споров в гражданском обществе современной России // Духовная сфера общества. 2012. № 9. С. 102–104.
- Геворкян Т.В. Медиация как один из альтернативных способов разрешения споров и ее влияние на правовую культуру общества // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5: Юриспруденция. 2014. № 4. С. 155–158.
- Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2010. С. 12.
- Шамликашвили Ц.А. Медиация в современной правовой практике // Психологическая наука и образование. 2014. № 2. С. 17.
- Шамликашвили Ц.А. Медиация как междисциплинарная наука и социально значимый институт // Психологическая наука и образование. 2014. № 2. С. 7.
- Пель М. Приглашение к медиации: практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации. М.: Изд-во ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2009. 400 с.
- Юридическая конфликтология. Ч. 2. Юридический конфликт: сферы и механизмы / Отв. ред. В.Н. Кудрявцев. М., 1994. С. 5.
- Комментарий к Федеральному закону от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (постатейный) / Под ред. Е.В. Тихонова, М.Е. Старостина, О.В. Лазарева // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
- Князева Н.А. Сфера применения процедуры медиации в трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. Июнь 2014 г. № 6.
- Ланцов А.Ф. Особенности альтернативных методов разрешения коллективных трудовых споров в России // Третейский суд. 2001. № 1. С. 76.
- Головина С.Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6.
- Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)”» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2010. № 31. Ст. 4163.
- Тюльканов С.Л. Становление медиации в Российской Федерации // Психологическая наука и образование. 2014. № 2. С. 24–40.
- Абайдельдинов Т.М., Макрушин А.О. Некоторые особенности применения медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 59.
- Решетникова И.В. И снова о медиации. Какой ей быть в России? // Закон. 2014. № 1.
- Соловьева С.В., Филипова И.А. Возможности медиации при заключении и прекращении трудового договора // Евразийский юридический журнал. 2014. № 8. С. 188–191.
- Коровяковский Д.Г. Процедура медиации в России и Великобритании: сравнительно-правовая характеристика // Российский судья. 2014. № 12. С. 23–25.
- Борисова Е.А. Российская процедура медиации: концепции развития // Вестник гражданского процесса. 2011. № 1. С. 12–20.
- Интеграция медиации в гражданское судопроизводство: Учебно-методическое пособие. Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2014. С. 25.
- Ярков В.В., Медведев И.Г. Нотариат и медиация // Нотариальный вестник. 2008. № 9. С. 13–21.

APPLICATION OF MEDIATORY PROCEDURES IN THE SETTLEMENT OF DISPUTES ARISING FROM EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS*M.S. Vlasenko*

The article deals with the application of mediation to resolve labor disputes and presents an analysis of legislation on mediation. A summary is given of the points of view on the obstacles to mediation in the settlement of disputes arising from labor relations, on the possible measures to develop mediation, on the types of labor disputes to be addressed through mediation, and on the problems of the mediation agreement on labor disputes.

Keywords: mediation, mediation procedures, individual labor dispute, labor dispute settlement methods, mediation agreement.

References

1. Novikov A.O. O sovershenstvovanii vnesudebno-gorassmotreniya trudovyh sporov v Rossijskoj Federacii // Tretejskij sud. 2005. № 2. S. 159.
2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 g. № 197-FZ // Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. 2002. 7 yanvara. № 1.
3. Federal'nyj zakon «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)» ot 27 iyulya 2010 g. // Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. 2010. № 31. St. 41621.
4. Mavrin O.V. Mediatsiya kak ehlement modernizacii instituta al'ternativnogo razresheniya sporov v grazhdanskom obshchestve sovremennoj Rossii // Duhovnaya sfera obshchestva. 2012. № 9. S. 102–104.
5. Gevorkyan T.V. Mediatsiya kak odin iz al'ternativnyh sposobov razresheniya sporov i ee vliyanie na pravovuyu kul'turu obshchestva // Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5: Yurisprudenciya. 2014. № 4. S. 155–158.
6. Kalashnikova S.I. Mediatsiya v sfere grazhdanskoj yurisdikcii: Avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. Ekaterinburg, 2010. S. 12.
7. Shamlikashvili C.A. Mediatsiya v sovremennoj pravovoj praktike // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. 2014. № 2. S. 17.
8. Shamlikashvili C.A. Mediatsiya kak mezhdisciplinarnaya nauka i social'no znachimyj institut // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. 2014. № 2. S. 7.
9. Pel' M. Priglasenie k mediatsii: prakticheskoe rukovodstvo o tom, kak ehffektivno predlozhit' razreshenie konflikta posredstvom mediacii. M.: Izd-vo OOO «Mezhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya», 2009. 400 s.
10. Yuridicheskaya konfliktologiya. Ch. 2. Yuridicheskij konflikt: sfery i mekhanizmy / Otv. red. V.N. Kudryavcev. M., 1994. S. 5.
11. Kommentarij k Federal'nomu zakonu ot 27.07.2010 g. № 193-FZ «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)» (postatejnyj) / Pod red. E.V. Tihonova, M.E. Starostina, O.V. Lazareva // SPS «Konsul'tantPlyus». 2011.
12. Knyazeva N.A. Sfera primeneniya procedury mediacii v trudovom prave // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. Iyun' 2014 g. № 6.
13. Lancov A.F. Osobennosti al'ternativnyh metodov razresheniya kollektivnyh trudovyh sporov v Rossii // Tretejskij sud. 2001. № 1. S. 76.
14. Golovina S.Yu. Problemy primeneniya mediacii pri razreshenii trudovyh sporov // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. 2013. № 6.
15. Federal'nyj zakon ot 27.07.2010 g. № 194-FZ «O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona “Ob al'ternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)”» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 02.08.2010. № 31. St. 4163.
16. Tyul'kanov S.L. Stanovlenie mediacii v Rossijskoj Federacii // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. 2014. № 2. S. 24–40.
17. Abajdel'dinov T.M., Makrushin A.O. Nekotorye osobennosti primeneniya mediacii pri razreshenii individual'nyh trudovyh sporov v Respublike Kazahstan // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2014. № 4. S. 59.
18. Reshetnikova I.V. I snova o mediatsii. Kakoj ej byt' v Rossii? // Zakon. 2014. № 1.
19. Solov'eva S.V., Filipova I.A. Vozmozhnosti mediacii pri zaklyuchenii i prekrashchenii trudovogo dogovora // Evrazijskij yuridicheskij zhurnal. 2014. № 8. S. 188–191.
20. Korovyakovskij D.G. Procedura mediacii v Rossii i Velikobritanii: sravnitel'no-pravovaya harakteristika // Rossijskij sud'ya. 2014. № 12. S. 23–25.
21. Borisova E.A. Rossijskaya procedura mediacii: koncepcii razvitiya // Vestnik grazhdanskogo processa. 2011. № 1. S. 12–20.
22. Integratsiya mediacii v grazhdanskoe sudoproizvodstvo: Uchebno-metodicheskoe posobie. Elec: EGU im. I.A. Bunina, 2014. S. 25.
23. Yarkov V.V., Medvedev I.G. Notariat i mediatsiya // Notarial'nyj vestnik. 2008. № 9. S. 13–21.