



# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Н.А. Князева\*

## СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ПРАВА

**Аннотация:** В статье на основе сравнительного анализа процедур медиации и посредничества при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров сделан вывод об их единой правовой природе и необходимости их единообразного регулирования. Вместе с тем обращено внимание на то, что особенности метода правового регулирования и характера трудовых отношений требуют некоторых особенностей правового регулирования процедуры медиации (посредничества) в этой сфере. Автором предложено собственное понимание места посредничества в системе процедур рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров и содержания прав сторон спора на обращение к этой процедуре. Также проанализирована возможность и целесообразность применения процедуры медиации при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и сделан вывод о неэффективности этой формы защиты при разрешении индивидуальных трудовых споров о праве, но необходимости и обязательности применения этой процедуры при урегулировании индивидуальных трудовых споров об интересе.

**Ключевые слова:** юриспруденция, трудовое право, защита трудовых прав, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, медиация, посредничество, медиабельность спора, примирительные процедуры, споры об интересе.

**DOI:** 10.7256/1994-1471.2014.6.10303

Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ<sup>1</sup> была введена новая процедура урегулирования споров – медиация. Данная процедура согласно частям 2 и 5 статьи 1 указанного Федерального закона применяется при разрешении споров, возникающих из трудовых отношений, за исключением коллективных трудовых споров.

Под процедурой медиации согласно статье 2 этого Закона, понимается способ урегулирования спора при содействии медиатора (независимого лица, привлекаемого сторонами в каче-

стве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимовыгодного решения. Суть данной процедуры состоит в том, что посредник, используя определенную методiku, профессиональный опыт, специальные знания, психологические приемы, оказывает сторонам содействие в ведении переговоров и способствует достижению между ними взаимоприемлемого соглашения<sup>2</sup>.

Вместе с тем статьями 401 и 403 ТК РФ в числе процедур рассмотрения и разрешения кол-

<sup>1</sup> Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

<sup>2</sup> См.: Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. М., ОАО «Издательский дом “Городец”», 2005. С. 70.

© Князева Наталья Александровна

\* Аспирантка кафедры трудового права, Воронежский государственный университет [Knyazhna-Nataly@yandex.ru]

394018, Россия, г. Воронеж, ул. Кирова, д. 22.



лективного трудового спора предусмотрено их рассмотрение и разрешение с участием посредника. Посредничество – это деятельность третьего, нейтрального лица в целях оказания помощи сторонам конфликта в уменьшении их разногласий и достижении соглашения<sup>3</sup>. В юридической литературе обращается внимание на вспомогательную роль посредника, который, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора, а стороны в результате либо принимают согласованное решение, либо составляют протокол разногласий и переходят к следующей стадии рассмотрения коллективного трудового спора<sup>4</sup>. Функции посредника состоят в том, чтобы, применяя приемы убеждения и апеллируя к здравому смыслу, помочь сторонам достичь взаимоприемлемого компромисса, при этом посредник не навязывает свое решение, а лишь изыскивает и предлагает все возможные варианты примирения<sup>5</sup>.

Сравнительный анализ процедур медиации и посредничества при рассмотрении коллективных трудовых споров позволяет сделать вывод о том, что их сущность одинакова, и главное их различие состоит в возможности третьей стороны предложить варианты разрешения спора. Однако, представляется, это различие носит чисто формальный характер, так как на практике третьей стороне, участвующей в урегулировании спора, очень сложно удержаться от того, чтобы предложить какие-то варианты разрешения спора. Кроме того, следует отметить, что в XX веке медиация возникла в связи с необходимостью разрешения коллективных трудовых споров<sup>6</sup>.

В связи со сказанным, представляется, норма части 5 статьи 1 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» не вполне обоснована. Идентичные по своему содержанию процедуры должны иметь одно название и в целом должны быть урегулированы единообразно. Так, думается, общими должны быть термины, отражающие

существо этих процедур, принципы, на которых строятся эти процедуры, минимальные требования к посредникам (медиаторам), сущность и порядок исполнения достигнутых соглашений. Вместе с тем с учетом специфики существа и субъектного состава коллективных трудовых споров, посредничество может иметь некоторые особенности, установленные трудовым законодательством.

Исходя из сущности процедуры посредничества (медиации), полагаем, не вполне верно действующее трудовое законодательство определяет место посредничества в системе процедур рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Согласно нормам действующего трудового законодательства посредничество является одним из этапов примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров. В юридической литературе высказано мнение о том, что поскольку участие посредника в урегулировании коллективного трудового спора не имеет самостоятельного значения, а лишь обслуживает процесс переговоров между сторонами, его нельзя рассматривать как самостоятельный этап урегулирования спора, а следует предоставить возможность привлечения посредника на любом этапе переговоров между сторонами<sup>7</sup>.

Но с таким подходом в полной мере согласиться нельзя. Посредничество – это самостоятельная форма защиты прав и законных интересов работников, оно осуществляется в определенном порядке и имеет своей целью урегулирование спора и восстановление нарушенного права или законного интереса, либо устранение препятствий в их реализации; результатом посредничества должно стать соглашение сторон об урегулировании спора, либо протокол разногласий; в любом случае вся процедура посредничества и ее завершение имеют юридическое оформление, а целью использования этой процедуры является защита прав и законных интересов. Потому верным представляется решение законодателя, установившего в статье 4 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиации)» право сторон обращаться к процедуре медиации в любое время, в том числе и тогда, когда спор уже рассматривается в каком-либо юрисдикционном органе. Полагаем, и стороны коллективного трудового спора должны быть вправе в любое время перейти к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, в том числе и тогда, когда спор находится на рассмо-

<sup>3</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука, 1978. С. 122.

<sup>4</sup> См. например: Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010.

<sup>5</sup> См.: Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука, 1978. С. 122.

<sup>6</sup> См.: Зайцева Л. В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №1.

<sup>7</sup> См.: Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики: дисс. ... канд. юрид. наук. СПб., 2000. С. 169.



трени примирительной комиссии или трудового арбитража, при этом данные процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров должны приостанавливаться на срок, определенный сторонами в соглашении о переходе к процедуре рассмотрения трудового спора с участием посредника, но не более, чем на 3 месяца. Кроме того, полагаем, посредничество по соглашению сторон может быть использовано и до рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии. Для всего этого следует внести соответствующие изменения в главу 61 ТК РФ.

Медиация – по своей юридической природе явление частноправовое и, следовательно, регулируется частноправовым, диспозитивным методом. Трудовое же право – частнопубличная отрасль права, регулирование которой осуществляется на основе сочетания императивного и диспозитивного метода. Эта особенность трудового права как отрасли права и трудовых отношений не позволяет согласиться с возможностью столь «мягкого» регулирования одной из форм защиты прав работников. Представляется, трудовое законодательство должно содержать некоторые особенности процедуры медиации как по коллективным, так и по индивидуальным трудовым спорам<sup>8</sup>, на что необходимо указать в статье 1 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Дискуссионным до настоящего времени остается вопрос о самой возможности применения процедуры медиации для разрешения индивидуальных трудовых споров.

В зарубежных странах, как правило, создаются специализированные государственные организации и органы, осуществляющие урегулирование споров, вытекающих из трудовых отношений, в том числе участвующие в процедурах примирения и посредничества. И посредничество в урегулировании трудовых споров в некоторых странах обязательно. В Великобритании примирительные процедуры с участием посредника при урегулировании индивидуальных трудовых споров являются обязательными: любая жалоба, поданная в Трудовой трибунал, регистрируется и автоматически направляется в Службу консультации, примирения и арбитража, и только если спор не может быть разрешен с помощью примирительной процедуры, дело направляется

обратно в Трудовой трибунал<sup>9</sup>. В странах же континентальной Европы медиация по трудовым спорам применяется реже, что связано с развитой эффективной системой трудовой юстиции<sup>10</sup>. Однако, например в Германии председатель в предварительном слушании обязан предпринять попытку примирить стороны, и только если невозможно достичь договоренности, суд собирается в полном составе и рассматривает дело по существу<sup>11</sup>.

Существует ряд факторов объективного и субъективного характера, определяющих медиабельность спора. Среди ученых нет единого подхода к определению этих факторов и, как правило, они ограничиваются их перечислением. Среди таких факторов называют, в частности, следующие: конфликт является сдержанным (существует возможность преодолеть эмоциональность и наладить коммуникацию между сторонами), участники спора состоят в длительных отношениях и желают их сохранить, стороны способны вести равноправные переговоры, отсутствуют императивные предписания относительно порядка урегулирования подобного рода споров; в то же время медиация невозможна в случаях, когда возник спор относительно толкования или применения закона, необходима государственная защита субъективного права, имеется существенный дисбаланс в статусах и полномочиях сторон<sup>12</sup>. Кроме того, отмечается, что альтернативные формы разрешения споров, в число которых входит и медиация, не являются подходящими для споров, содержащих сложные правовые вопросы, они более применимы в вопросах установления фактов, но не права<sup>13</sup>.

Однако в трудовых спорах, очевидно, не все эти требования выполняются. С одной стороны, анализ судебной практики позволяет прийти к заключению о том, что работники, желая сохранить трудовые отношения, в суды за защитой своих прав до расторжения трудового договора не обращаются. И с точки зрения возможности

<sup>9</sup> См.: Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: ИнфотропикМедия, 2011. С. 195.

<sup>10</sup> См.: Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: ИнфотропикМедия, 2011. С. 196.

<sup>11</sup> См.: Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров : [сайт]. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> (дата обращения: 31. 04. 2013 г.)

<sup>12</sup> См.: Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: ИнфотропикМедия, 2011. – С. 92–93.

<sup>13</sup> См.: Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. М., ОАО «Издательский дом “Тороец”», 2005. С. 53.

<sup>8</sup> См.: Михайлов А. В. К вопросу о методах правового регулирования отношений в сфере медиации // Развитие медиации в России: теория, практика, образование : сб. ст. / под ред. Е. И. Носыревой, Д. Г. Фильченко. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 55–56.



дальнейшего сохранения трудовых отношений после урегулирования спора, конечно, применение медиации имеет смысл. Кроме того, низкий уровень правосознания и правовой культуры, а также неосведомленность об имеющихся у работодателя документах зачастую делают позицию работника в споре небезупречной, что также препятствует обращению работников в юрисдикционные органы. И этот фактор также может быть побудительным мотивом обращения к процедуре медиации.

С другой стороны, в трудовых отношениях имеет место значительное неравенство сторон: во-первых, работник фактически подчинен работодателю, находится в экономической зависимости от него; во-вторых, у сторон неравные возможности доступа к информации и документам, касающимся предмета спора. Таким образом, на работника может быть оказано давление со стороны работодателя, он может быть введен в заблуждение относительно своих прав и обязанностей и таким образом фактически работник может быть принужден согласиться на компромисс, который будет противоречить его интересам. В связи с этим в юридической литературе высказываются обоснованные сомнения о возможности применения процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров о праве<sup>14</sup>. Вместе с тем специалисты в сфере медиации обращают внимание еще на то, что работодатели готовы вести переговоры только с высококвалифицированными специалистами, либо с топ-менеджерами, которые обладают достаточной информацией, чтобы навредить работодателю<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> См. например: Забрамная Е. Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 396–401; Прасолова И. А. Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых споров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 401–407.

<sup>15</sup> См.: Фатеев В. В. Особенности медиации как одного из способов альтернативного урегулирования споров // Сборник материалов Пятой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 20–21 мая 2011 года, Москва / под общ. ред. Е. В. Крючковой, Ю. Е. Островской, С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2012. С. 70; Енютина Г. Е., Печеник К. А. Приглашение к медиации. Медиативные технологии разрешения трудовых конфликтов: практика. Законопроект о сроках исковой давности. Концепция передачи кейсов из судов ГИТ. Обзор российского и иностранного опыта // Сборник материалов Шестой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 28–29 мая 2012 года, Москва / под общ. ред. С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2013. С. 33–34.

Кроме того, трудовые споры – это, как правило, споры о праве, то есть, работник требует либо восстановить права, принадлежащие ему по закону или договору, либо устранить препятствия в реализации этих прав. Как правило, законодательно определены конкретные способы защиты прав работников, и работник имеет право на восстановление его права в полном объеме. Целью же процедуры медиации является достижение взаимоприемлемого решения, компромисса. Таким образом, обращаясь к процедуре медиации, работник отказывается от части своих прав, что, на наш взгляд, нельзя признать справедливым. Следовательно, в результате проведения процедуры медиации по индивидуальному трудовому спору о праве спор может быть урегулирован, разногласие устранено, но права работника могут так и остаться нарушенными, а возможность их защиты – потеряна. Потому, по нашему мнению, сложно говорить об эффективности медиации как формы защиты трудовых прав работников.

Несколько иная ситуация складывается в случае трудовых споров об интересе. В юридической литературе высказываются сомнения о возможности применения процедуры медиации и к ним, так как работодатель экономически более сильная сторона, и в соглашении будут превалировать интересы экономически более сильной стороны, то есть, работодателя<sup>16</sup>. Но, представляется, очевидно такие споры невозможно разрешить на основании материальных норм права, поскольку их предметом являются разногласия, возникшие из противоположных интересов работодателя и работника по вопросам, не урегулированным законом, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договором. Потому, очевидно, «трудовой спор об интересе по своей природе предполагает примирительно-посреднические процедуры. Примирительно-посреднические органы рассматривают трудовой спор в согласительном порядке по принципу целесообразности, поэтому здесь важно найти общее компромиссное решение, которое устраивает конфликтующие стороны»<sup>17</sup>. Именно такой посреднической формой разрешения споров является

<sup>16</sup> См.: Забрамная Е. Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 399.

<sup>17</sup> Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. С. 765.





медиация. Исходя из изложенного, представляется, это единственная, кроме прямых переговоров между работником и работодателем, форма защиты законных интересов работников.

Однако до настоящего времени в ТК РФ отсутствует указание на возможность использования посредничества при разрешении индивидуальных трудовых споров. Полагаем, этот пробел следует ликвидировать, дополнив статью 382 ТК РФ указанием на медиацию как форму разрешения индивидуального трудового спора. Кроме того, полагаем, целесообразно закрепить, что переговоры с участием посредника в целях урегулирования индивидуального трудового спора об интересе является обязательным.

Таким образом, полагаем, 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. В статьях 382 404 ТК РФ следует установить, что процедура посредничества (медиации) регулируется Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. А Министерству труда и социальной защиты, полагаем, следует принять Положение об особенностях альтернативной процедуры урегулирования споров с участием посредника (процедуры медиации) при урегулировании трудовых споров, которое должно распространяться как на индивидуальные, так и на коллективные трудовые споры.

#### Библиография:

1. Енютина Г. Е., Печеник К. А. Приглашение к медиации. Медиативные технологии разрешения трудовых конфликтов: практика. Законопроект о сроках исковой давности. Концепция передачи кейсов из судов ГИТ. Обзор российского и иностранного опыта // Сборник материалов Шестой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 28–29 мая 2012 года, Москва / под общ. ред. С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2013. С. 27–34.
2. Забрамная Е. Ю. К вопросу о применении медиации по трудовым спорам // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 396–401.
3. Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров: [сайт]. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> (дата обращения: 31.04.2013 г.).
4. Зайцева Л. В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. №1.
5. Калашникова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: ИнфотропикМедия, 2011. – 304 с.
6. Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука, 1978. – 240 с.
7. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010.
8. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 938 с.
9. Михайлов А. В. К вопросу о методах правового регулирования отношений в сфере медиации // Развитие медиации в России: теория, практика, образование : сб. ст. / под ред. Е. И. Носыревой, Д. Г. Фильченко. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 49–57.
10. Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. М., ОАО «Издательский дом “Гордец”», 2005. – 317 с.
11. Прасолова И. А. Медиация как альтернативный способ урегулирования трудовых споров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 401–407.
12. Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры : проблемы теории и практики : дисс. ... канд. юрид. наук. СПб., 2000. – 226 с.
13. Фатеев В. В. Особенности медиации как одного из способов альтернативного урегулирования споров // Сборник материалов Пятой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 20–21 мая 2011 года, Москва / под общ. ред. Е. В. Крючковой, Ю. Е. Островской, С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2012. С. 69–70.



## References:

1. Enyutina G. E., Pechenik K. A. Priglasenie k mediatsii. Mediativnye tekhnologii razresheniya trudovykh konfliktov: praktika. Zakonoproekt o srokakh iskovoi давности. Kontseptsiya peredachi keisov iz sudov GIT. Obzor rossiiskogo i inostrannogo opyta // Sbornik materialov Shestoi konferentsii Assotsiatsii «Yuristy za trudovye prava». 28-29 maya 2012 goda, Moskva / pod obshch. red. S. G. Kolganovoi. M.: NP «Yuristy za trudovye prava», 2013. S. 27–34.
2. Zabravnaya E. Yu. K voprosu o primeneniі mediatsii po trudovym sporam // Mezhdunarodnoe, rossiiskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i sotsial'nom obespechenii: sovremennoe sostoyanie (sravnitel'nyi analiz) /pod red. K. N. Gusova. M.: Prospekt, 2011. S. 396–401.
3. Zabravnaya E. Yu., Shmeleva N. S. Obzor sistem razresheniya trudovykh sporov, primenyaemykh v razvitykh stranakh // Trudovoi arbitrazhnyi sud dlya razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov : [sait]. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/> (data obrashcheniya: 31.04.2013 g.).
4. Zaitseva L. V. Mediativnye tekhnologii v trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnosheniyakh // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2012. № 1. SPS «Konsul'tantPlyus».
5. Kalashnikova S. I. Mediatsiya v sfere grazhdanskoi yurisdiksiі. M.: InfotropikMediya, 2011. 304 s.
6. Kiselev I. Ya. Trudovye konflikty v kapitalisticheskom obshchestve: sotsial'no-pravovye aspekty. M.: Nauka, 1978. 240 s.
7. Kurennoi A. M. Pravovoe regulirovanie kollektivnykh trudovykh sporov: nauchno-prakticheskoe posobie. M.: Yustitsinform, 2010. SPS «Konsul'tantPlyus».
8. Lushnikova M. V. Ocherki teorii trudovogo prava. SPb.: Izd-vo R. Aslanova «Yurid. tsentr Press», 2006. 938 s.
9. Mikhailov A. V. K voprosu o metodakh pravovogo regulirovaniya otnoshenii v sfere mediatsii // Razvitie mediatsii v Rossii: teoriya, praktika, obrazovanie : sb. st. / pod red. E. I. Nosyrevoi, D. G. Fil'chenko. M.: Infotropik Media, 2012. S. 49–57.
10. Nosyreva E. I. Al'ternativnoe razreshenie sporov v SShA. M., OAO «Izdatel'skii dom “Gorodets”», 2005. 317 s.
11. Prasolova I. A. Mediatsiya kak al'ternativnyi sposob uregulirovaniya trudovykh sporov // Mezhdunarodnoe, rossiiskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i sotsial'nom obespechenii: sovremennoe sostoyanie (sravnitel'nyi analiz) /pod red. K. N. Gusova. M.: Prospekt, 2011. S. 401–407.
12. Safonov V. A. Kollektivnye trudovye spory : problemy teorii i praktiki : diss. ... kand. yurid. nauk. SPb., 2000. 226 s.
13. Fateev V. V. Osobennosti mediatsii kak odnogo iz sposobov al'ternativnogo uregulirovaniya sporov // Sbornik materialov Pyatoi konferentsii Assotsiatsii «Yuristy za trudovye prava». 20–21 maya 2011 goda, Moskva / pod obshch. red. E.V. Kryuchkovoі, Yu. E. Ostrovskoi, S. G. Kolganovoi. M.: NP «Yuristy za trudovye prava», 2012. S. 69–70.

*Материал поступил в редакцию 24 ноября 2014 г.*