

Особенности рассмотрения трудовых споров

Институциональные аспекты применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров: анализ и оценка эффективности

Аннотация. На основе анализа действующего законодательного регулирования, а также материалов судебной практики рассмотрен институт медиации и дана оценка его эффективности. Проведенный анализ институциональных аспектов применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров и оценка их эффективности позволили выявить существующие проблемы, определить основные пути их решения и разработать научно обоснованные рекомендации по повышению доступности и результативности данных механизмов урегулирования конфликтов, что способствует укреплению социальной стабильности и снижению нагрузки на судебную систему.

Ключевые слова: медиация, примирительные процедуры, трудовые споры, разрешение трудовых споров, институциональные аспекты, эффективность, трудовое законодательство, альтернативное разрешение споров



**Алексей Александрович
АНДРЕЕВ,**
доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
aaandreev@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.083-092

Alexei A. ANDREEV

Associate professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law),

aaandreev@msal.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Institutional Aspects of the Application of Mediation and Conciliation Procedures in the System of Labor Dispute Resolution: Analysis and Evaluation of Effectiveness

Abstract. Based on an analysis of current legislation and case law, this paper examines the institution of mediation, allowing us to assess its current effectiveness in the Russian Federation. An analysis of the institutional aspects of the use of mediation and conciliation procedures in labor dispute resolution and an assessment of their effectiveness allowed us to identify

© Андреев А. А., 2026

existing problems, identify key solutions, and develop evidence-based recommendations for increasing the accessibility and effectiveness of these conflict resolution mechanisms, thereby strengthening social stability and reducing the burden on the judicial system.

Keywords: *mediation, conciliation procedures, labor disputes, labor dispute resolution, institutional aspects, efficiency, labor legislation, alternative dispute resolution*

Трудовые отношения, будучи фундаментальным элементом функционирования любого общества и его экономики, играют ключевую роль в обеспечении социальной стабильности и экономического развития, формируя основу производственных процессов и воспроизводства рабочей силы. Эффективное регулирование этих отношений, включая разрешение возникающих конфликтов, является необходимым условием для поддержания здоровой рабочей атмосферы и продуктивности, что, в свою очередь, напрямую влияет на конкурентоспособность предприятий и общее благосостояние граждан. Однако система разрешения трудовых споров в Российской Федерации сталкивается с рядом существенных проблем, свойственных традиционным методам, и в первую очередь в сфере судопроизводства.

К числу таких проблем следует отнести присущую судебному процессу длительность рассмотрения дел, его высокую затратность как для сторон, так и для государства, а также конфронтационный характер, нередко усугубляющий противоречия между работником и работодателем и приводящий к разрушению трудовых связей. Кроме того, формализм судебных процедур и их ориентация на строгое применение норм права не всегда позволяют учесть индивидуальные обстоятельства дела и интересы сторон, стремящихся к восстановлению рабочего процесса и сохранению деловых отношений. Эти недостатки традиционных подходов делают их менее привлекательными в условиях динамично меняющейся социально-экономической ситуации, требующей более гибких и быстрых механизмов урегулирования конфликтов¹.

В свете указанных ограничений наблюдается устойчивый рост интереса к альтернативным методам разрешения споров, среди которых особое место занимают медиация и примирительные процедуры, предлагающие внесудебные добровольные конфиденциальные форматы урегулирования разногласий. Возможность применения медиации в Российской Федерации, законодательно закрепленная с 2010 г., предоставляет сторонам конфликта шанс найти взаимоприемлемое решение при содействии независимого посредника, что особенно актуально для сферы трудовых отношений, где сохранение деловых связей нередко является приоритетом. Эта процедура, основанная на добровольном согласии сторон и направленная на выработку компромиссного соглашения,

¹ Кочанова Т. Медиация. Альтернатива суду или нерабочий механизм? // Трудовое право. 2023. № 5. С. 98—99.

выступает как эффективный инструмент, дополняющий, а иногда и заменяющий судебное разбирательство².

Из-за возросшего количества трудовых конфликтов, что связано как с объективными факторами, в частности экономическими, так и с перегруженностью судебной системы и приводит к снижению качества рассмотрения дел, возникает острая потребность в глубоком исследовании институциональных аспектов применения медиации и примирительных процедур именно в сфере трудовых отношений. Понимание того, как эти процедуры интегрированы в существующую систему, какие правовые, организационные и практические механизмы обеспечивают их функционирование, а также оценка их реальной эффективности становятся критически важными для совершенствования правоприменительной практики и адаптации трудового законодательства к современным реалиям.

Несмотря на законодательно закрепленную возможность применения медиации для урегулирования трудовых споров, практическое ее использование остается крайне ограниченным. Общее прямое предписание о возможности использования медиации закреплено в ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»³ (далее — Закон о медиации). Процедура является универсальной и нацелена на гармонизацию социальных отношений. Целесообразность медиации в контексте трудовых конфликтов отмечается и в научной литературе⁴, где признается ее потенциал для поиска взаимоприемлемых решений и сохранения рабочих связей.

Тем не менее анализ правоприменительной практики демонстрирует в целом крайне редкое использование медиации в Российской Федерации на сегодняшний день. Так, согласно официальной статистике арбитражных судов, в 2024 г. только 23 дела (из принятых к производству 1 113 081 дела) было завершено благодаря медиации⁵. Отметим, что в приведенных данных речь идет лишь о нотариально оформленных случаях. Вместе с тем это само по себе не свидетельствует об отсутствии интереса к данному правовому институту, а, напротив, подтверждает нереализованность его потенциала как эффективного способа досудебного урегулирования трудовых и иных споров.

И. А. Филипова указывает, что экономическая нецелесообразность, проявляющаяся в нежелании сторон нести дополнительные расходы на медиатора,

² Алдушина О. С. Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Вестник Донбасского государственного университета юстиции. 2024. № 2. С. 8—10.

³ СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Григорян А. М. Медиация в трудовых спорах: особенности применения // Лига медиаторов Поволжья. URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/140-mediatsiya-v-trudovuykh-sporakh> (дата обращения: 10.10.2025); Анисимов Л. Н. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9. С. 44—46.

⁵ Отчет о работе арбитражных судов Российской Федерации о рассмотрении дел из гражданских и административных правоотношений по первой инстанции // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде РФ. URL: https://cdep.ru/userimages/Statistika_2024/1AS-svod_vse_sudy-2024.xls (дата обращения: 10.10.2025).



чаще всего перевешивает выгоды для участников спора от внесудебного урегулирования, особенно в нестабильной экономической ситуации⁶. Однако следует отметить, что законодательные изменения, внесенные Федеральным законом от 08.08.2024 № 259-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах»⁷, предусматривают увеличение размеров государственных пошлин при обращении в суд. Данное обстоятельство приводит к росту стоимости судебного разбирательства, что, в свою очередь, может сделать процедуру медиации не столь значительно более затратной по сравнению с государственными судебными процедурами.

Недоверие к медиатору как к независимой стороне может быть вызвано и общим скептицизмом в отношении альтернативных способов разрешения конфликтов, и опасениями относительно нейтральности посредника. Другой фактор, препятствующий медиации, кроется в стремлении потерпевшей стороны к наказанию оппонента. Воспринимая судебное решение как более весомый инструмент восстановления справедливости и получения компенсации, люди чаще предпочитают судебный путь, нежели поиск примирения. Важным фактором является также неучастие в судебных заседаниях руководителей, обладающих полномочиями принимать решения, в том числе относительно предмета спора, что ограничивает возможность достижения реальных договоренностей на стадии, предшествующей судебному разбирательству.

Кроме того, имеет место разница в восприятии: стороны нередко придают судебному решению более высокий статус, чем определению о прекращении производства по делу, которое является результатом медиации, что формирует у них убеждение в том, что лишь судебное решение обладает подлинной юридической силой и окончательно разрешает спор. Наконец, отсутствие в законодательстве института обязательной медиации для определенных категорий трудовых споров лишает данную процедуру необходимого стимула к широкому применению, оставляя решение об обращении к ней на усмотрение сторон, которые нередко не готовы к такому шагу.

В ситуациях, когда работодатель осознает наличие нарушений прав работника, включая некорректное оформление документации или несоблюдение требований законодательства, прибегнуть к помощи медиатора представляется более логичным и целесообразным, нежели вступать в длительное и ресурсозатратное судебное разбирательство, что нередко отмечается и в юридической науке⁸. В случае, когда уволенный сотрудник имеет высокие шансы на восстановление через суд из-за нарушенной работодателем процедуры, можно инициировать медиацию. В ходе переговоров, узнав о мотивации друг друга, стороны могут прийти к соглашению.

⁶ Филипова И. А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 95—96.

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Минкина Н. И. Медиация в защите трудовых прав: возможности и особенности применения // Законность и правопорядок. 2021. № 3 (31). С. 79—83.

Отдельно отметим, что право на заявление ходатайства о проведении медиации сохраняется у участников спора, даже если в суде уже началось его рассмотрение. Данная возможность закреплена в процессуальном законодательстве.

В случае решения о проведении примирительной процедуры суд выносит соответствующее определение. Данный документ предусматривает начало примирительной процедуры и при необходимости может включать отложение основного судебного разбирательства. Отложить судебное разбирательство можно не более чем на два календарных месяца, что коррелирует с положениями ч. 2 ст. 153.2 и ч. 1 ст. 169 Гражданского процессуального кодекса РФ. Указанная правовая норма свидетельствует о системной интеграции медиативных механизмов в рамках судопроизводства, направленной на содействие достижению сторонами мирового соглашения.

Так, в определении Автозаводского районного суда Нижнего Новгорода от 10.07.2025 по делу № 2-1995/2025 отмечено, что истец требовала признать недобросовестным поведение работодателя, выраженное в расторжении трудового договора по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, признать незаконным изданный приказ о прекращении трудовых отношений, восстановить ее на работе, а также взыскать компенсацию морального вреда в размере 40 000 рублей и задолженность по заработной плате за период с 20.11.2024 до момента восстановления на работе⁹. Данное дело наглядно демонстрирует ряд элементов применения медиации в контексте разрешения трудовых споров.

1. Добровольность и процессуальная интеграция медиации. Несмотря на инициирование судебного процесса, стороны добровольно приняли решение об обращении к медиации, что подтверждается их совместным заявлением о прекращении производства по делу в связи с достижением медиативного соглашения. Суд в соответствии с нормами ГПК РФ рассматривает и утверждает достигнутое соглашение как мировое соглашение.

2. Урегулирование спора, выходящее за рамки первоначальных требований. Медиативное соглашение, утвержденное судом, продемонстрировало гибкость процедуры, позволив сторонам разрешить конфликт на условиях, отличающихся от первоначальных исковых требований, что было бы невозможно без медиации. В результате произошло изменение основания увольнения истца с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (увольнение по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по инициативе работника). Таким образом, благодаря медиации удалось сохранить репутацию работодателя, избежать выплаты задолженности по заработной плате за период вынужденного прогула и в то же время удовлетворить потребность работника в формальном восстановлении трудовых прав путем признания предыдущей записи недействительной и внесения новой, соответствующей добровольному увольнению.

3. Значение внесения изменений в трудовую книжку (сведений о трудовой деятельности). В условиях, когда именно запись об увольнении по инициативе работодателя стала предметом спора, появляется обязательство ответчика

⁹ СПС «Гарант».



внести изменения в сведения о трудовой деятельности, признав запись на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ недействительной и сделать новую запись об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, стороны не только устранили негативные последствия недобросовестного, по мнению истца, поведения работодателя, но и формально закрепили достигнутое сторонами соглашение, облегчив дальнейшее трудоустройство работника.

4. Компенсация, не связанная напрямую с первоначальными требованиями. Условие о выплате ответчиком истцу денежных средств в размере 70 000 рублей, несмотря на формальное увольнение по инициативе работника, также стало следствием достигнутого компромисса. Данная сумма, вероятно, явилась результатом переговоров, направленных на компенсацию понесенных истцом издержек, моральных переживаний или иных неучтенных в первоначальном иске аспектов, связанных с прекращением трудовых отношений.

5. Роль медиатора и привлечение сторонних организаций. Привлечение профессионального медиатора и проведение процедуры медиации на основании соглашения о ее проведении подчеркивает институциональный аспект медиации, поскольку существуют специализированные организации, обеспечивающие проведение данной процедуры. Срок проведения медиации (с 08.07.2025 по 11.07.2025) указывает на оперативность процесса, характерную для медиации, позволяющей достичь соглашения в относительно короткий период.

6. Разъяснение правовых последствий и процессуальные гарантии. Перед утверждением мирового (медиативного) соглашения и прекращением производства по делу Суд разъяснил сторонам правовые последствия данных процессуальных действий, предусмотренные ст. 173, 220, 221 ГПК РФ. Такое разъяснение является обязательным элементом судопроизводства и обеспечивает информированность сторон о необратимости их решения, в частности о невозможности повторного обращения в суд с тождественным иском после прекращения производства по делу. Такая процедура гарантирует осознанность выбора сторон и предотвращает злоупотребление процессуальными правами.

7. Интеграция медиативного соглашения в правовое поле через институт мирового соглашения. Медиативное соглашение, достигнутое после передачи спора на рассмотрение суда, может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством, как это предусмотрено ч. 3 ст. 12 Закона о медиации. Пункт 1 ч. 1 ст. 153.7 ГПК РФ также подтверждает, что результатом примирения может стать мировое соглашение, охватывающее все или часть заявленных требований. В судебном акте делается акцент на ст. 153.9 ГПК РФ, согласно которой мировое соглашение должно быть заключено в письменной форме и подписано сторонами или их уполномоченными представителями.

Таким образом, медиативное соглашение, достигнутое в рамках судебного процесса и интегрированное в правовое поле посредством института мирового соглашения, является эффективным инструментом для всестороннего разрешения трудовых споров. Оно позволяет сторонам выйти за рамки формальных исковых требований, трансформируя правовой статус и достигая взаимоприемлемых компромиссов, включая компенсационные выплаты и изменение оснований увольнения. Институционализация медиации, оперативный характер процедуры

и обязательный судебный контроль над содержанием соглашения обеспечивают его законность, добровольность и процессуальные гарантии, способствуя не только урегулированию конфликта, но и сохранению деловой репутации сторон, а также устранению препятствий для дальнейшей профессиональной деятельности работника.

Статья 7 Закона о медиации содержит право на указание медиативной оговорки в трудовых договорах, а также в локальных актах компаний. Информированность работника о намерении работодателя инициировать переговорный процесс, направленный на досудебное урегулирование спора, имеет существенное значение для предотвращения обращения в суд. Осознание работником возможности конструктивного диалога, идентификация компетентных должностных лиц для ведения переговоров и понимание эффективных методов мирного разрешения конфликта могут мотивировать его к выбору внесудебного порядка урегулирования спора до инициирования официального судебного разбирательства.

Существует два вида соглашений в сфере медиации, закрепленных в ст. 8 Закона о медиации:

- соглашение о применении процедуры медиации;
- соглашение о проведении процедуры медиации.

Первый тип соглашения, именуемый «соглашение о применении медиации», носит предварительный характер. Его заключение направлено на формализацию намерений сторон приступить к процедуре медиации в случае возникновения разногласий. Включение данной медиативной оговорки в текст трудового договора может быть обусловлено информированностью работника о деловой репутации работодателя, включая его приверженность к разрешению трудовых споров посредством примирительных процедур. Следует подчеркнуть, что такая оговорка представляет собой декларацию о намерениях и не порождает юридических обязательств сторон по обязательному участию в медиативной процедуре¹⁰.

Медиативная оговорка, включенная в трудовой договор, нередко призвана стимулировать работника к первоначальному обращению за разрешением трудового спора через медиацию, но обязательной она не является. Такой подход подразумевает, что стороны, даже при наличии подписанного трудового договора с медиативной оговоркой или отдельного соглашения о применении медиации, сохраняют за собой право отказаться от данной процедуры в реальной конфликтной ситуации. Данное обстоятельство подчеркивает принцип добровольности медиации, который подразумевает зависимость ее реализации от волеизъявления сторон на всех этапах.

Документом, инициирующим проведение процедуры медиации, является соглашение о медиации, которое заключается сторонами после достижения консенсуса относительно намерения урегулировать конкретный спор посредством данного внесудебного метода. Для эффективного запуска медиативного процесса необходимо заблаговременное согласование сторонами кандидатуры медиатора или компетентной организации, ответственной за организацию и проведение

¹⁰ Степанова И. А. Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept. 2018. № 4. С. 120.



процедуры, а также определение порядка, сроков и финансового обеспечения медиативных мероприятий.

В контексте трудовых отношений разработка и имплементация локальных нормативных актов, регулирующих вопросы применения медиации с последующей отсылкой к ним в трудовых договорах работников представляется весьма перспективной практикой. Такой подход способствует повышению предсказуемости процедур разрешения трудовых споров.

Особую значимость приобретает вопрос о сроках проведения медиации, которые, согласно общим правилам, не должны превышать 60 дней, а в отдельных случаях могут быть продлены до 180 дней. Эта продолжительность, особенно применительно к спорам, переданным на медиацию уже после возбуждения дела в суде, требует дополнительных процессуальных гарантий, а именно законодательного установления правила о приостановлении течения срока исковой давности в случае заключения работником и работодателем соглашения о применении медиации или непосредственно о ее проведении. Отсутствие таких норм в ТК РФ фактически делает невозможным проведение полноценной медиации по трудовым спорам в установленные законом сроки без риска пропуска работником срока исковой давности, вынуждая стороны обращаться в суд.

Сравнивая медиацию с традиционным судебным разрешением трудовых споров, следует отметить принципиальные отличия, определяющие их природу и эффективность. Судебное разрешение, являющееся формализованным процессом, основано на применении норм права к установленным фактам, в то время как медиация представляет собой гибкую внесудебную процедуру, направленную на достижение сторонами добровольного взаимоприемлемого соглашения при содействии нейтрального посредника. В отличие от суда, медиатор не выносит решения по существу спора, а помогает выстроить диалог, способствуя выявлению интересов и формулированию оптимального решения, которое может выходить за рамки строго юридического подхода. Длительность, затратность и конфронтационный характер судебных разбирательств, как правило, контрастируют с оперативностью, меньшей стоимостью и партнерским подходом, присущими медиации, что делает последнюю более привлекательной для сохранения деловых отношений и минимизации негативных последствий конфликта.

Помимо судебного разбирательства, существуют иные институты, направленные на урегулирование трудовых споров, например, комиссии по трудовым спорам (КТС). Комиссии, являясь обязательным досудебным органом для большинства индивидуальных трудовых споров, функционируют на основе принципов коллегиальности и применения трудового законодательства, вынося решения, имеющие обязательную силу, что делает их сходными с судебными решениями¹¹. Однако КТС, как и суд, нередко характеризуется формализмом и склонностью к поиску виновных, что не всегда способствует полному восстановлению гармоничных трудовых отношений. Медиация же, в отличие от КТС, не ставит целью определение виновного и применение санкций, а фокусируется на поиске взаимного согласия,

¹¹ См.: Драчук М. А., Обухова Г. Н. Некоторые вопросы порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Право и государство: теория и практика. 2025. № 3. С. 311—314.

что позволяет сторонам сохранить контроль над результатом и найти решение, удовлетворяющее их актуальные интересы, а не только формальные права.

Одним из существенных препятствий на пути широкого внедрения медиации в практику разрешения трудовых споров является недостаточная информированность сторон трудовых отношений о возможностях данной процедуры. Многие работники и работодатели, привыкшие к традиционным методам разрешения конфликтов, просто не осведомлены о существовании и преимуществах медиации как эффективного инструмента урегулирования разногласий. Это незнание порождает недоверие к процедуре, которая воспринимается как нечто новое, непроверенное или даже сомнительное. Привычка к конфронтационным методам, укоренившаяся в обществе и культуре разрешения споров, также играет немаловажную роль, затрудняя переход к партнерскому диалогу и поиску компромиссных решений, присущих медиации¹².

Таким образом, для эффективного применения медиации в трудовых спорах необходимо, чтобы механизм привлечения медиатора и сама процедура проведения медиации были понятны и отработаны, что достигается, в частности, через интеграцию медиативных процедур в корпоративную культуру компаний, позволяя проводить медиацию в более сжатые сроки (например, до 30 дней).

Вместе с тем в судебной практике встречается позиция, основанная на п. 2 ст. 2 и п. 3 ст. 7 Закона о медиации, согласно которой наличие в договоре медиативной оговорки не является препятствием для обращения в суд, так как медиация — один из альтернативных способов урегулирования спора, а не обязательный досудебный порядок¹³.

Однако, наряду с преимуществами института медиации, существуют и определенные сложности и проблемы, связанные в первую очередь с его законодательным регулированием, что снижает его эффективность как возможного способа внесудебного разрешения трудовых споров. К ним относится, во-первых, возмездный характер процедуры, вследствие чего медиатор чаще привлекается работодателем, что может вызывать у работников недоверие, сомнение в его беспристрастности и восприятию его не как нейтрального посредника, а как представителя работодателя.

Во-вторых, существенным недостатком является необязательность решения, принятого и даже оформленного в ходе медиации, что снижает стимулы сторон к добросовестному участию в процессе и достижению устойчивых соглашений, поскольку любая из сторон может впоследствии оспорить такое решение непосредственно в судебном порядке. Так, пункт 1 ст. 4 Закона о медиации предоставляет возможность в настоящий момент обратиться в суд одной из сторон медиативного соглашения, даже несмотря на то, что стороны ранее заключили соглашение о применении процедуры медиации и приняли на себя обязательство не обращаться в суд за разрешением спора в течение определенного периода. Однако такое положение можно преодолеть, если одна из сторон посчитает

¹² Абакумова Е. Б. Медиация как альтернативный способ урегулирования споров // Вестник арбитражной практики. 2024. № 3 (112). С. 4—5.

¹³ Степанова И. А. Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept = Правовая парадигма. 2018. Т. 17. № 4. С. 121.



свои права нарушенными, что позволит ей обратиться в суд ранее оговоренного срока. Соответственно, хотя формально суд признает силу такого соглашения, но с момента обращения к нему с иском одной из сторон данное медиативное соглашение фактически можно считать аннулированным.

Кроме того, в действующем законодательстве РФ не урегулирован вопрос исполнимости медиативных соглашений, достигнутых сторонами без обращения в суд и не утвержденных им в качестве мирового соглашения. Так, в пункте 2 ст. 12 Закона о медиации закреплено, что такое соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон, но при этом отсутствует нормативная правовая регламентация порядка его принудительного исполнения.

В-третьих, очень высокие требования к кандидатуре медиатора и малое количество квалифицированных кадров на рынке медиативных услуг ограничивают доступность процедуры и ее качество, особенно в узкоспециализированных сферах, к которым относятся в том числе те или иные трудовые споры.

Несмотря на указанные ограничения, институт медиации, зарекомендовавший себя в последние годы как эффективный инструмент разрешения споров, заслуживает дальнейшего развития, и было бы логичным внесение норм о его применении непосредственно в ТК РФ для его интеграции в систему урегулирования трудовых споров.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абакумова Е. Б.* Медиация как альтернативный способ урегулирования споров // Вестник арбитражной практики. — 2024. — № 3 (112). — С. 3—8.
2. *Алдушина О. С.* Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Вестник Донбасского государственного университета юстиции. — 2024. — № 2. — С. 7—15.
3. *Анисимов Л. Н.* Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2012. — № 9. — С. 44—53.
4. *Григорян А. М.* Медиация в трудовых спорах: особенности применения // Лига медиаторов Поволжья. — URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/140-mediatsiya-v-trudovykh-sporakh>.
5. *Драчук М. А., Обухова Г. Н.* Некоторые вопросы порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Право и государство: теория и практика. — 2025. — № 3. — С. 311—314.
6. *Кочанова Т.* Медиация. Альтернатива суду или нерабочий механизм? // Трудовое право. — 2023. — № 5. — С. 97—105.
7. *Минкина Н. И.* Медиация в защите трудовых прав: возможности и особенности применения // Законность и правопорядок. — 2021. — № 3 (31). — С. 79—83.
8. *Степанова И. А.* Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept = Правовая парадигма. — 2018. — Т. 17. — № 4. — С. 117—124.
9. *Филипова И. А.* Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. — 2016. — № 6. — С. 93—99.