

МЕДИАЦИЯ И ПРАВО

Анатолий Соловьев¹

МЕДИАЦИЯ ПРИ РАБОТЕ С КОНФЛИКТАМИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И АДМИНИСТРАТИВНО-СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ, ИМЕЮЩИХ ХАРАКТЕР КОНФЛИКТА ПО ПОВОДУ ПРАВА

Аннотация. Статья затрагивает проблемы медиации при вмешательстве в трудовые споры коллективного характера по поводу права. Утверждается, что дружественных способов разрешения таких споров нет в силу их природы. Третье лицо, вмешивающееся в конфликты трудовых отношений, имеющие объективные признаки конфликта по поводу права, не обладает статусом судьи; оно не может определить степень вины и ответственности коллективного субъекта реально нарушившего права другого субъекта. Данное обстоятельство обуславливает проблему целесообразности применения процедуры медиации (посредничества) в конфликтах права (юридических). Одновременно автором затрагивается проблема ограничения понятий «медиация» и «посредничество».

Ключевые слова: конфликт; спор; медиация; посредничество; трудовые отношения; административно-служебные отношения.

Anatoliy Solovyev

MEDIATION IN DEALING WITH CONFLICTS IN THE SPHERE OF LABOR AND ADMINISTRATIVE-SERVICE RELATIONS, WHICH HAVE THE CHARACTER OF A CONFLICT OVER THE LAW

Abstract. The article touches on the problems of mediation in intervening in labor disputes of a collective nature over the law. It is argued that there are no amicable ways to resolve such disputes because of their nature. A third person who intervenes in labor conflicts, having objective signs of a conflict over the law, does not have the status of a judge; it can not determine the degree of guilt and responsibility of the collective entity that actually violated the rights of another entity. This circumstance makes it difficult to apply mediation procedures in conflicts of law (legal). At the same time, the problem of delineating the concepts of “mediation” and “conciliation” is discussed in the paper.

Keywords: mediation; conflict; dispute; conciliation; labor relations; administrative and service relations.

¹ © А.В. Соловьев, 2018.

Поводом для написания данной статьи послужила публикация Самира Гараева, в которой автор констатирует, что «мирные или дружественные способы разрешения конфликтов и споров пока не получили в России широкого признания и распространения» [Гараев: 2017], а далее представляет собственное видение легализации медиации в разных сферах общественной жизни современной России и перспективы ее развития.

В приведенной точке зрения на первый взгляд нет ничего, что должно было бы насторожить читателя, но это только на первый взгляд. Дело заключается в том, что «дружественными способами» конфликты или споры порой не могут быть разрешены по объективным причинам. Этому обстоятельству в большинстве случаев не уделяется должного внимания ни в науке, именуемой конфликтология, ни авторами, интересующимися проблематикой практического применения процедуры медиации или посредничества. Не уделяется должного внимания и проблеме отграничения понятий «конфликт» и «спор», но эта проблема должна рассматриваться отдельно, что уже было сделано нами ранее [Соловьев 2008; он же 2013].

Мы полагаем, что поскольку российский законодатель определил сферой применения медиации и трудовые отношения [ФЗ № 193-ФЗ], то необходимо обратить внимание на несколько существенных вопросов, связанных с природой конфликтов и результативностью использования третьим лицом — медиатором или посредником — процедуры медиации или посредничества в зависимости именно от природы конфликта.

Напомним, что в трудовом законодательстве конфликты подразделяются по следующим критериям: а) по субъектному составу лиц, выступающих в качестве сторон трудового спора (это – индивидуальные и коллективные споры); б) по природе самого конфликтного взаимодействия индивидуальных или коллективных субъектов.

Первый важный момент практики работы² с трудовыми конфликтами заключается в том, что они могут иметь коллективный характер, возникая, как в организациях, где отношения между наемными работниками регламентируются Трудовым кодексом РФ, так и в организациях, где заключаются служебные контракты о прохождении гражданами государственной или муниципальной службы [Ершова: 2008]. Причина состоит в том, в указанных организациях могут заключаться коллективные договоры, а в соответствии с ч. 1 ст. 398 ТК РФ («Основные понятия») предметом коллективного трудового спора могут быть ситуации двойственного характера [ТК РФ].

Первая ситуация связана с понятием «конфликт интересов (экономический)», а вторая ситуация — с понятием «конфликт права (юридический)». Такая классификация была описана давно [Киселев 1999; Сивачев 1972].

Иными словами, в первом случае коллективный трудовой спор (ч. 1 ст. 398 ТК

² Выражение «работа с конфликтом» (Arbeit mit Konflikten) – это, согласно Ф. Глазлу, обобщающее понятие для осуществления всякого вида интервенций в конфликт [Глазл: 2002].

РФ) может возникнуть по поводу интересов или притязаний стороны работников или служащих по включению в коллективный договор того или положения, затрагивающего экономические, социальные и трудовые интересы указанных категорий граждан. В таком случае трудовой конфликт принято считать неисковым или возникшим по поводу интересов (экономических и др.)³.

Во втором случае коллективный трудовой спор (ч. 1 ст. 398 ТК РФ) может возникнуть по поводу права, т.е. недобросовестного выполнения ранее заключенного коллективного договора. При таком обстоятельстве имеют место объективные условия для квалификации коллективного трудового спора в качестве конфликта права (юридического).

Теоретически трудовой и служебный спор, в основе которого лежат экономические интересы личности или социальной группы, можно завершить или разрешить посредством применения консенсусных процедур — переговоров, рассмотрения спора с участием посредника или примирителя (медиатора). Но конфликт по поводу права (юридический) завершить с использованием тех же социальных технологий невозможно.

Если третье лицо, вмешивающееся в трудовые или служебные споры, сталкивается с ситуацией, когда имеются объективные признаки возникновения конфликта по поводу права, то это лицо не обладает статусом судьи (арбитра), чтобы определить степень вины и ответственности коллективного субъекта реально нарушившего условия коллективного договора (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Данное обстоятельство выводит нас на уровень проблемы целесообразности применения процедуры медиации (посредничества) в конфликтах по поводу права, включая и такой конфликт, как конфликт корыстных интересов [Соловьев: 2018].

С нашей точки зрения конфликт по поводу права или по поводу совокупности права и морали (например, при одновременном нарушении норм права и морали⁴) может быть урегулирован только посредством вмешательства в него в установленном законом порядке органов судебной власти. При этом в ходе судебного разбирательства от лица государства должен быть осуществлен анализ условий и причин конфликта. Кроме того, должно быть оценено и квалифицировано поведение каждого из субъектов трудовых или административно-служебных отношений, принявших в силу определенных обстоятельств характер конфликтных.

Внимательный читатель, очевидно, уже обратил внимание на тот факт, что нами в «противовес» многим конфликтологам и правоведам [Анцупов, Баклановский 2016; Дмитриев 2013; Князева 2016; Макаров, Лобок 2014; Шарков 2015] понятия «медиация» и «посредничество» не отождествляются⁵. Это обусловлено тем, что на практике вмешательство третьего лица в конфликт предполагает осуществление этим лицом некоего выбора самого процесса осуществления проце-

³ Существует достаточно широкое поле конфронтации интересов субъектов конфликтного взаимодействия [Соловьев 2018: 211].

⁴ Такой конфликт именуется нами «конфликт корыстных интересов».

⁵ И.Я. Киселев указывал на то, что различия между этими понятиями различаются, например, во Франции и Великобритании [Киселев 1999].

дур, направленных на скорое завершение конфликта. А выбор есть, так как лицо, вмешивающееся в конфликт, может занять активную позицию, но может занять и пассивную. Активная позиция потребует от этого лица больших «трудозатрат» для выполнения функций, необходимых для преодоления конфликта. Пассивная позиция позволит этому лицу всего лишь создать атмосферу для того, чтобы субъекты конфликтного взаимодействия самостоятельно нашли выход из проблемной ситуации, составляющей предмет конфликта.

Рассмотрим, что понимают под процедурой медиации авторы, исследующие основные термины медиации в монументальном одноименном учебнике [Медиация 2016]. По мнению А.Д. Карпенко и А.Д. Давыденко, под процедурой медиации следует понимать правила и порядок действий по урегулированию спора при содействии медиатора. При этом подчеркивается, что «в качестве процедуры медиацию регулирует законодательство, от ее признания в приемлемым способом урегулирования определенных категорий правовых (выделено мной — А.С.) споров и до закрепления процессных последствий ее применения» [Медиация 2016].

Настораживает тот факт, что авторы приведенной точки зрения пишут о приемлемости процесса медиации для работы с определенными категориями правовых конфликтов и при этом не поясняют, чем правовой конфликт отличается от неправового. Иными словами, читателю не раскрывается суть понятия «правовой конфликт». Не ясно, можно ли отождествлять понятия «правовой конфликт» и «юридический конфликт»? (Подробнее см. [Кудрявцев 1997]).

На наш взгляд, понятие «правовой конфликт» может быть раскрыто двояко. Во-первых, под правовым конфликтом можно понимать конфликтное взаимодействие субъектов социальных отношений, когда их отношения и взаимодействия регламентированы определенной отраслью права (семейного, трудового, административного и др.). Во-вторых, под правовым конфликтом можно понимать конфликтное взаимодействие субъектов социальных отношений, вызванное нарушением или ущемлением прав одного из субъектов этих отношений.

Таким образом, нам представлено своеобразное понимание процедуры медиации, так как этимология слова «процедура» раскрывается как официальный порядок действий. Именно этого официального порядка действий лица, выполняющего процедуру медиации, и не содержит Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [ФЗ № 193-ФЗ]. Это обстоятельство не смущает А.Д. Карпенко и А.Д. Давыденко, т.к. они делают следующее пояснение: «В то же время медиация представляет собой не только предусмотренную правом процедуру, но и специальную технологию переговоров для работы с конфликтом. В качестве технологии медиация не подлежит регламентации. Она представляет собой лишь набор специальных приемов, навыков и умений» [Медиация 2016: 129-130].

Трудно разделить эту точку зрения А.Д. Карпенко и А.Д. Давыденко относительно процедуры медиации, т.к. ч. 3 ст. 8 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» предусмотрено правило, согласно которому соглашение о проведении процедуры

медиации должно содержать порядок проведения процедуры медиации⁶. Это означает, что на практике лицо, которое собирается осуществить процедуру медиации, до момента заключения указанного соглашения может услышать вопрос от одного из субъектов конфликта, касающийся сущности примирительной процедуры. А главное заключается в том, что под порядком процедуры медиации понимается не только сам процесс, но и порядок поведения лица, выступающего в качестве медиатора.

В чем правы А.Д. Карпенко и А.Д. Давыденко, так это в том, что в английском языке словом «mediation» обозначаются и медиация, и посредничество [Медиация 2016: 135-136]. Из-за этого осложняется понимание текстов на английском языке, посвященных урегулированию конфликтов, в том числе в сфере трудовых и административно-служебных отношений.

В ходе нашего обучения проблемам примирения в трудовых конфликтах, проводимого представителями Федеральной службы посредничества и примирения 7(ФСПП), было не только показано, что все примирительные процедуры в трудовых спорах (конфликтах) строятся на основе переговорного процесса, но и сущностное различие медиации и посредничества как процесса. Медиатор и посредник изначально выполняют разные функции: первый сопровождает процесс конфликтного взаимодействия и процесс поиска выхода из него самими сторонами спора (конфликта), а посредник ведет себя активно от стадии установления доверия до стадии формализации соглашения о завершении конфликтного взаимодействия или передачи предмета конфликта на рассмотрение трудового арбитра [Ростиашвили 1997].

Известно, что медиация и посредничество как процедуры, направленные на завершение конфликтов по поводу интересов (экономических), строятся на поиске компромисса между сторонами конфликтного взаимодействия. В основе этих процедур лежит социальный диалог или переговоры, что позволяет найти точку пересечения интересов каждой из сторон конфликта. Именно на основе этих социальных технологий субъекты конфликтного взаимодействия могут достичь консенсуса, согласовать противоположные интересы и достичь завершения конфликта интересов.

Что касается процессуального различия медиации и посредничества, то оно «выводится» из сущностного поведения лица, осуществляющего медиацию или посредничество. Согласно теории социального конфликта, медиатор — это лицо, пассивно вмешивающееся в конфликт, т.е. сопровождающее конфликтное взаимодействие субъектов тех или иных общественных отношений.

Полномочия медиатора ограничены; ему дозволено разьяснять субъектам кон-

⁶ См. Собрание законодательства РФ, 2010. № 31. Ст. 4162.

⁷ Автор статьи имеет сертификат об обучении Basic mediation skills under the auspices of the Federal Mediation and Conciliation Service (выдан 06.03.1995).

Federal Mediation and Conciliation Service — федеральное правительственное агентство в США, созданное в 1947 г. и являющееся генеральным провайдером медиации в сфере конфликтов в промышленности, трудовых, между правительственными структурами и обществом и т.д. — *Примеч. ред.*

фликтного взаимодействия суть процедуры, содействовать процессу общения сторон в рамках этических норм поведения, принимать участие в согласовании ими противоположных интересов и выработке ими решения проблемы, лежащей в основе конфликта. Единственной активной «фазой» поведения медиатора является «нотариальное» заверение факта завершения конфликта, при условии обоюдного согласия сторон конфликтного взаимодействия.

Медиатор не является ни посредником, ни третейским судьей (арбитром). В его функциональные обязанности не входят задачи:

- 1) исследовать природу конфликта и его предмет;
- 2) искать пути решения проблемы, приведшей субъектов административно-служебных и трудовых отношений к конфликтному взаимодействию;
- 3) анализировать поведение субъектов административно-служебных и трудовых отношений на предконфликтной стадии взаимодействия и определять, что является юридическим фактом начала конфликта;
- 4) предлагать сторонам конфликта собственное предложение⁸, которое, по его мнению, может привести к завершению конфликта;
- 5) предлагать сторонам конфликта проект «мирового» соглашения.

Нельзя не обратить внимания на содержание п. 5 ст. 11 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Ею предусмотрено следующее: «Медиатор не вправе вносить, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора».

По смыслу приведенной нормы лицо, вмешивающееся в конфликт и называемое российским законодателем «медиатор», на практике может столкнуться с двумя ситуациями, от которых зависит дальнейшая модель поведения названного лица и то, какую конфликтологическую процедуру ему предстоит выполнять. Рассмотрим обе ситуации.

Итак, ситуация первая: субъекты конфликтного взаимодействия не имеют никакого представления о процедуре медиации или по какой-либо другой причине, но они не договорились о том, что медиатор (см. п. 5 ст. 11 ФЗ-193⁹) имеет право вносить предложения об урегулировании спора (в терминологии законодателя). Все в этой ситуации просто, так как лицу, вмешивающемуся в конфликт, предстоит сопровождать процесс конфликтного взаимодействия субъектов тех или иных общественных отношений. Сама процедура будет носить характер медиации.

Ситуация вторая: субъекты конфликтного взаимодействия имеют надежды на то, что в ходе процедуры медиации, лицо, осуществляющее ее, окажет им активную помощь в урегулировании спора и по этой причине они договорились о том, что медиатор (см. п. 5 ст. 11 ФЗ-193) имеет право вносить предложения об урегулировании спора (в терминологии законодателя). В этой ситуации все сложнее по той причине, что указанное соглашение субъектов конфликтного взаимодействия в принципе изменяет характер предстоящей процедуры. В этом случае она (про-

⁸ Такую функцию выполняет посредник [Глазл 2002].

⁹ См. Собрание законодательства РФ, 2010. № 31. Ст. 4162.

цедура), по своей сути, приобретает характер традиционного посредничества и требует от лица, вмешивающегося в конфликт, активного поведения и выполнения функции посредника в полном объеме, начиная от налаживания доверительных отношений с конфликтующими сторонами и всестороннего анализа конфликта.

Таким образом, в первой ситуации будет иметь место процедура медиации или сопровождения процесса примирения с ролью миротворца (conciliation) [Глазл 2002]. Во второй же ситуации будет иметь место процедура посредничества с ролью посредника (mediation) [Глазл 2002], которая требует от вмешивающегося лица активного и конструктивного поиска возможности скорого завершения конфликта.

Из вышеизложенного можно сделать только один вывод: развитию медиации как правового института прежде всего должны предшествовать отработка понятийного аппарата, а также увязка его с существующей теорией и практикой социального конфликта.

Литература

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017). [Электронный ресурс.] — Режим доступа: <https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/>.

ФЗ № 193-ФЗ — закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс.] — Режим доступа: <https://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>.

Анцупов, Баклановский 2016 — Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях: учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016.

Гараев 2017 — Гараев С. Медиация в России: легализация и перспективы развития // Вестник Федерального института медиации. 2017. № 4. С. 48-54. [Электронный ресурс.] — Режим доступа: http://fimvestnik.ru/wp-content/uploads/2017/12/Гараев_4_2017.pdf.

Глазл 2002 — Глазл Ф. Конфликт-менеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта / пер. с нем. Калуга: Духовное познание, 2002. 516 с.

Дмитриев 2013 — Дмитриев А.В. Конфликтология: терминологический словарь. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: СПбГУП, 2013. 80 с.

Ершова 2008 — Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М.: Статут, 2008. 293 с.

Киселев 1999 — Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.

Князева 2016 — Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: монография. М.: Юрлитинформ, 2016. 176 с.

Кудрявцев 1997 — Кудрявцев В.Н. Понятие юридического конфликта // Основы кон-

фликтологии: Учебное пособие / А.В. Дмитриев, Ю.Г. Запрудский, В.П. Казимерчук, В.Н. Кудрявцев; под ред. В.Н. Кудрявцева. М.: Юрист, 1997.

Макаров, Лобок 2014 — *Макаров Е.И., Лобок Д.В.* Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга: учеб. пособие. СПб.: СПбГУП, 2014. 215 с.

Медиация 2016 — Медиация: Учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. СПб.: Редакция журнала «Третьейский суд»; М.: Статут, 2016. 470 с.

Ростиашвили 1997 — *Ростиашвили К.Д.* Государственные органы посредничества и примирения в США. М.: Наука, 1997. 98 с.

Сивачев 1972 — *Сивачев Н.В.* Правовое регулирование трудовых отношений в США. М.: Юридическая литература, 1972. 337 с.

Соловьев 2013 — *Соловьев А.В.* Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе: природа и способы преодоления. Учебное пособие / А.В. Соловьев. (Электронная версия). М.: СП Гарант, 2013. 244 с.

Соловьев 2018 — *Соловьев А.В.* Конфликты на государственной службе: типология и управление: учебно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018. 296 с.

Соловьев 2008 — *Соловьев А.В.* Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера: Монография: в 2 частях. Ч. I. Конфликтный потенциал социально-трудовой сферы. М.: РАПС, 2008. 272 с.

Шарков 2015 — *Шарков Ф.И.* Общая конфликтология: Учебник для бакалавров / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский / под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф.И. Шаркова. М.: Дашков и К^о, 2015. 237 с.

References

TK RF — Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 29.07.2017) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.10.2017). [Elektronnyi resurs.] — Rezhim dostupa: [https:// legalacts. ru/kodeks/TK-RF/](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/).

FZ № 193-FZ — zakon ot 27.07.2010 № 193-FZ (red. ot 23.07.2013) «Ob al'ternativnoi protsedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (protsedure mediatsii)» [Elektronnyi resurs.] — Rezhim dostupa: <https://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>.

Antsupov, Baklanovskii 2016 — *Antsupov A.Ya., Baklanovskii S.V.* Konfliktologiya v skhemakh i kommentariyakh: uchebnoe posobie. 4-e izd., pererab. i dop. Moscow: Prospekt, 2016.

Garaev 2017 — *Garaev S.* Mediatsiya v Rossii: legalizatsiya i perspektivy razvitiya // Vestnik Federal'nogo instituta mediatsii. 2017. № 4. S. 48-54. [Elektronnyi resurs.] — Rezhim dostupa: http://fimvestnik.ru/wp-content/uploads/2017/12/Garaev_4_2017.pdf.

Glazl 2002 — *Glazl F.* Konflikt-menedzhment. Nastol'naya kniga rukovoditelya i konsul'tanta / per. s nem. Kaluga: Dukhovnoe poznanie, 2002. 516 p.

Dmitriev 2013 — *Dmitriev A.V.* Konfliktologiya: terminologicheskii slovar'. 2-e izd., ispr. i dop. Saint Petersburg: SPbGUP, 2013. 80 p.

Ershova 2008 — *Ershova E.A.* Trudovye pravootnosheniya gosudarstvennykh grazhdanskikh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v Rossii. Moscow: Statut, 2008. 293 p.

Kiselev 1999 — *Kiselev I.Ya.* Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe трудовое право. Uchebnik dlya vuzov. Moscow: Delo, 1999. 728 p.

Knyazeva 2016 — *Knyazeva N.A.* Pravovye sredstva i formy zashchity trudovykh prav rabotnikov: monografiya. Moscow: Yurlitinform, 2016. 176 p.

Kudryavtsev 1997 — *Kudryavtsev V.N.* Ponyatie yuridicheskogo konflikta // Osnovy konfliktologii: Uchebnoe posobie / A.V. Dmitriev, Yu.G. Zaprudskii, V.P. Kazimerchuk, V.N. Kudryavtsev; pod red. V.N. Kudryavtseva. Moscow: Yurist, 1997.

Makarov, Lobok 2014 — *Makarov E.I., Lobok D.V.* Trudovye konflikty: istoriya, teoriya, metody monitoringa: ucheb. posobie. Подробнее о технологии и методах профайлинга см. [Профайлинг 2016]. — Примеч. ред.: SPbGUP, 2014. 215 p.

Mediatsiya 2016 — *Mediatsiya: Uchebnik / pod red. A.D. Karpenko, A.D. Osinovskogo.* SPb.: Redaktsiya zhurnala «Treteiskii sud»; Moscow: Statut, 2016. 470 p.

Rostiashvili 1997 — *Rostiashvili K.D.* Gosudarstvennye organy posrednichestva i primireniya v SShA. Moscow: Nauka, 1997. 98 p.

Sivachev 1972 — *Sivachev N.V.* Pravovoe regulirovanie trudovykh otnoshenii v SShA. Moscow: Yuridicheskaya literatura, 1972. 337 p.

Solov'ev 2013 — *Solov'ev A.V.* Konflikt korystnykh interesov na gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhbe: priroda i sposoby preodoleniya. Uchebnoe posobie / A.V. Solov'ev. (Elektronnaya versiya). Moscow: SP Garant, 2013. 244 p.

Solov'ev 2018 — *Solov'ev A.V.* Konflikty na gosudarstvennoi sluzhbe: tipologiya i upravlenie: uchebno-prakticheskoe posobie. 2-e izd., pererab. i dop. Moscow: Prospekt, 2018. 296 p.

Solov'ev 2008 — *Solov'ev A.V.* Preodolenie trudovykh konfliktov kollektivnogo kharaktera: Monografiya: v 2 chastyakh. Ch. I. Konfliktnyi potentsial sotsial'no-trudovoi sfery. Moscow: RAPS, 2008. 272 p.

Sharkov 2015 — *Sharkov F.I.* Obshchaya konfliktologiya: Uchebnik dlya bakalavrov / F.I. Sharkov, V.I. Speranskii / pod obshch. red. zasl. deyat. nauki RF F.I. Sharkova. Moscow: Dashkov i K°, 2015. 237 p.