

- 10 . Іншина М. І., Костюка В.Л., Мельника В.П. Трудове право України: підручник. за загальною ред. вид 2-ге перероб. і доп. – Київ, Центр учбової літератури. 2021. 472 с.
11. Щербина В.І., Валуєва Н.О. Принципи сучасного трудового права. Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2011. №3. С.102 – 108
12. Пилипенка П. Д. Трудове право України: 5-те вид. перероб. і допов. К.: Ін Юре, 2014 р. 553 с.
13. Ризома URL<https://ukrlit.net/info/postmodernism/13.html> (дата звернення: 19.02.2022)
14. Ярошенко О.М. Трудове право: підручник.. 3-ге вид. перероб. і допов. Харків: Право, 2019 р. 544 с.
15. Венедіктов В.С. Трудове право України: підручник. К.: «Вид – во Людмила», 2021 р. 216 с.

УДК 349.2(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-03-02

Середа О. Г.

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ГЕНЕЗА ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В КРАЇНАХ АНГЛОСАКСОНСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті проведено комплексне історико-правове дослідження становлення та розвитку інституту медіації в низці країн англо-саксонської правової системи. Проаналізовано різні позиції та підходи науковців щодо дослідження медіації та проведення медіаційних заходів. Наголошується, що для успішного вітчизняного впровадження даного інституту, потрібно враховувати дані особливості й аналізувати накопичений іншими країнами досвід. Особливий інтерес у цьому плані являє собою досвід США як країни – родоначальниці медіації. Сучасна медіація в США представляє собою структурований процес, у ході якого спеціально запрошена особа (медіатор) допомагає сторонам конфлікту спробувати добровільно врегулювати суперечку, що дозволяє значно зменшити сторонам фінансове навантаження щодо розгляду спору. Медіація користується значною популярністю в США та використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Звертається увага, що пройшовши перевірку на ефективність у рамках правової системи США, альтернативні способи вирішення спорів почали розвиватися і в інших державах. На підставі проведеного аналізу, зазначається, що за своєю природою медіація на території Канади має приватний характер і розпочинається на підставі вільного волевиявлення сторін. Угоди про вирішення спору, укладені за результатами медіації, визнаються нормами права і мають юридичну силу судового рішення, а тому формалізація медіації не є необхідною умовою ефективності цієї

процедури. Досліджено правове регулювання медіації, як альтернативного способу вирішення спору, що давно відомий на території Великобританії. Не зважаючи на те, що всій території країни медіаційні процедури є відмінними одна від одної, на сьогоднішній день медіація застосовується у достатньо широкому колі цивільних та комерційних справ, а переважна більшість трудових спорів врегульовується до моменту звернення до суду чи в процесі судового розгляду. На підставі аналізу досвіду країн англосаксонської правової системи зазначається, що одним із засобів захисту трудових прав працівників є певний механізм позасудового врегулювання спорів, а саме медіація, яка є сучасним, демократичним та ефективним інструментом розв'язання розбіжностей між суб'єктами трудового права. Досягнення роботодавцем та працівниками взаємовигідних домовленостей у складній процедурі медіації дозволяє уникнути додаткових витрат на судовий розгляд і максимально швидко отримати бажаний результат.

Ключові слова: медіація, вирішення спорів, судовий розгляд, зарубіжний досвід, англосаксонська правова система.

The article provides a comprehensive historical and legal study of the formation and development of the institution of mediation in a number of states of the common law system. Different positions and approaches of scientists regarding mediation research and conducting mediation activities are analyzed. It is emphasized that for the successful domestic implementation of this institute, it is necessary to take into account these features and analyze the experience accumulated by other countries. Of special interest in this regard is the experience of the USA as the country that is the originator of mediation. Modern mediation in the United States is a structured process in which a specially invited person (the mediator) helps the parties to the conflict to try to voluntarily settle the dispute, which allows the parties to significantly reduce the financial burden of the dispute. Mediation is very popular in the USA and is used to resolve any conflicts in the field of work. It should be noted that, having passed the effectiveness test within the framework of the US legal system, alternative methods of dispute resolution have begun to develop in other countries as well. On the basis of the conducted analysis, it is noted that by its nature, mediation in the territory of Canada is of a private nature and is initiated based on the free will of the parties. Dispute resolution agreements concluded as a result of mediation are recognized by law and have the legal force of a court decision, and therefore the formalization of mediation is not a necessary condition for the effectiveness of this procedure. The legal regulation of mediation as an alternative method of dispute resolution, which has long been known in Great Britain, is studied. Despite the fact that mediation procedures are different throughout the country, today mediation is used in a fairly wide range of civil and commercial cases, and the vast majority of labor disputes are settled before going to court or during the trial. Based on the analysis of the common law states, it is noted that one of the means of protecting the labor rights of employees is a certain mechanism for out-of-court settlement of disputes, namely mediation, which is a modern, democratic and effective tool for resolving differences between subjects of labor law. Achieving mutually beneficial agreements by the employer and employees in a complex mediation procedure allows you to avoid additional costs for court proceedings and obtain the desired result as quickly as possible.

Key words: mediation, dispute resolution, judicial review, foreign experience, common law.

Постановка проблеми. В сучасних умовах медіаційні процедури в трудових відносинах, особливо в процесі вирішення трудових спорів (конфліктів) набувають все більшої популярності. В зарубіжних країнах медіація вже давно є одним із засобів відновлення довіри до процесу узгодження інтересів роботодавців та працівників, є основним методом альтернативного вирішення спорів на досудовому етапі та під час судового розгляду, сприяє досягненню соціального миру в суспільстві, сприяє відновленню виробничої сфери й запровадженню новітніх технологій тощо

Як показує досвід іноземних країн, а саме, за основу взято становлення інституту медіації в країнах англосаксонської правової системи, медіація може бути ефективним механізмом врегулювання спорів. Високі судові збори та високі погодинні ставки юристів, тривалість судового процесу є характерними атрибутами традиційної системи врегулювання спорів у таких країнах. За цих умов популярність альтернативних механізмів вирішення спорів невпинно зростає. При цьому медіація є вигідною не лише приватним особам, але й урядам держав, оскільки популяризація медіації дає змогу зменшити навантаження на судову систему, зменшити витрати на її утримання тощо.

Наразі медіація в національній правовій системі – це феномен, зміст якого не завжди зрозумілий, а концепції його застосування практично не вироблені. Аналіз досвіду інших країн з цього питання має на меті суттєво полегшити процес імплементації медіаційних процедур. Адже проблеми із уведенням останнього в юридичне середовище, які існують сьогодні в Україні, в більшості було вже опрацьовано іншими державами, що потребує окремого висвітлення. На сьогоднішній день медіація застосовується у достатньо широкому колі цивільних та комерційних справ, у сімейних спорах. Так, наприклад, переважна більшість трудових спорів врегульовується до моменту звернення до суду чи в процесі судового розгляду.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Окремі питання запровадження інституту медіації у трудовому праві були предметом наукових пошуків В. М. Андріїва, Н. Б. Болотіної, С. Я. Вавженчука, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецької, Н. М. Галкіної, Ю. М. Гришиної, О. Ю. Дрозда, Т. А. Занфірової, С. І. Запари, М. І. Іншина, Д. Є. Кутоманова, К. Ю. Мельника, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, А. М. Слюсара, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. Варто відзначити, що у своїх наукових працях учені лише частково розглядали проблемні питання імплементації вказаного інституту.

Мета статті полягає у проведенні історико-правового дослідження поняття медіації (посередництва) як альтернативної процедури вирішення індивідуальних трудових спорів на прикладах країн англосаксонської правової системи, що дозволить напрацювати ефективні шляхи впровадження даної процедури з урахуванням історичного розвитку.

Виклад основного матеріалу. У юридичній літературі незалежно від галузевої належності правових відносин питання щодо дослідження медіації, відповідних суб'єктів та правил, послідовних відповідних процедур у межах проведення медіаційних заходів висвітлюються з різних позицій та базуються на різних підходах. Необхідно акцентувати увагу на тому, що більшість дослідників методологічно виходить з того, що назва категорії «медіація» є похідною від з латинського терміну «*mediatio*» – певне посередництво; крім того, синонімічне значення досліджуваної категорії має витоки з англійської мови «*mediation*» та вживається у французькій мові «*médiation*» [1, с. 166].

Визнані фахівці в питаннях медіації Р. Рідлі-Дафф та А. Беннетт визначають її як процедуру, за допомогою якої неупереджена третя сторона вирішує, яким чином можна розв'язати конфлікт. У процедурі медіації саме сторони спору, а не медіатори, визначають умови досягнутої угоди [2].

Існує також підхід до розуміння самої медіації, який передбачає, що медіація є способом сприяння при переговорах, що передбачає втручання у вирішення спору третьою стороною, яка має обмежені або невідні повноваження щодо прийняття рішень.

Такий дослідник, як А. Джерами, переконливо доводить, що медіація є певною процедурою вирішення спорів. При цьому акцентується увага, що метою медіації є досягнення добровільного та погодженого результату. Крім того, цей правник доводить, що в процесі здійснення медіації завжди повинні бути відсутні повноваження у того суб'єкта, який проводить медіаційні процедури, нав'язувати ті чи інші обов'язкові до виконання рішення сторонам спору, заборона будь-якого тиску тощо [3, с. 442]. На його думку, медіація є важливою узгоджувальною процедурою, а в окремих випадках певним визначеним процесом щодо вирішення спору. При цьому суб'єкт медіатор професійно консулює сторони спору з метою досягнення ними компромісу. Зазвичай досягнений компроміс має задовольнити потреби конфлікуючих сторін на підставі взаємних поступок та компромісів.

Медіація як процедура альтернативного регулювання спору проходить етап становлення в українській практиці. Використання медіації в Україні не є масовим, але поступово вона набуває популярності серед юристів. Для успішного вітчизняного впровадження даного інституту, потрібно враховувати дані особливості й аналізувати накопичений іншими країнами досвід. Особливий інтерес у цьому плані являє собою досвід США як країни – родоначальниці медіації.

Така медіація, яку ми знаємо її зараз, бере свій початок з минулого століття. У цей період західні суди ставали все більш завантаженими. Тоді виникло питання про необхідність використовувати інші методи врегулювання конфліктів між людьми. Ще в 30-х рр. ХХ ст. Роско Паунд написав книгу «Про причини загального невдоволення організацією правосуддя». У цій роботі автор піднімав питання завантаженості судів: які причини ситуації, що склалася, хто був винен у цьому і чи можливо створити систему судочинства, здатну змінити ситуацію [4].

Два документи з числа матеріалів Паундської конференції становлять політичну платформу руху АВС у США та інших країнах світу. У своїй доповіді Верховний Суддя У. Бергер попереджав, що американське суспільство «досягло тієї точки, коли наша система правосуддя – як на рівні штатів, так і на федеральному рівні — може буквально розвалитися на частини ще до кінця цього століття, незважаючи на значне збільшення кількості суддів і адміністраторів та величезні фінансові вливання». Він виділив найсерйозніші проблеми судової системи — дуже високі судові витрати, тривалі терміни розгляду справ, надмірна легалізація та формалізація процедур, що вимагають великих витрат на юридичне обслуговування громадян, і запропонував звернутися до неформальних альтернатив [5].

Другим основним документом була доповідь професора Ф. Сандера, який представив ідею «будинку правосуддя з багатьма дверима». У такому суді спеціальний службовець попередньо переглядав би позови, що надійшли до суду, і пропонував би сторонам обрати з безлічі варіантів такий метод вирішення спорів, який найповніше задовольняв би їхні потреби в конкретному спорі [6, с. 1].

Розвиваючись, капіталізм формував нову групу людей, яка впливає на процес виробництва – профспілки. Часто в них входили люди освічені, грамотні, які розуміють, як і що можна вимагати від роботодавця. Це призвело до того, що почастишали випадки виникнення трудових спорів. Тоді вперше при Міністерстві праці США в 1947 р. був створений спеціальний державний орган – Федеральна служба США по медіації та процедурах примирення (Federal Mediation Conciliation Service, FMCS), яка діє і сьогодні. Саме в рамках даного процесу і виник термін «медіація» [7, с. 227].

Роджер Фішер і Уільям Юрі опублікували результати дослідження під назвою «*Getting to Yes*». Суть полягала в тому, що в більшості випадків під час ведення переговорів сторони представляють свої вимоги, демонструючи позиції. Оскільки позиції зазвичай діаметрально протилежні, то конфлікт не має рішення на користь усіх сторін. Фішер і Юрі запропонували іншу систему вирішення спорів. Відповідно до цієї системи за кожною позицією ховаються інтереси сторін, і якщо виявити їх, то можливе врегулювання конфлікту за системою «*win-win*», тобто коли обидві сторони залишаються у вигаши. Цьому процесу повинна була сприяти медіація. Так, медіація остаточно зайняла свою нішу в системі альтернативних способів вирішення спорів [8].

У 1990 р. Конгрес США прийняв закон про реформування цивільного судочинства, згідно з яким на федеральні суди було покладено обов'язок сприяти застосуванню альтернативних форм вирішення спорів. На виконання цього обов'язку багато процесуальних кодексів штатів встановили досить широкі права суддів з примусу сторін спору до попереднього звернення до медіатора. Паралельно медіація розвивалася і в позасудових справах. Сьогодні медіація є невід'ємною частиною американської правової культури [9].

Наступні роки ознаменувалися стрімким зростанням кількості медіацій, арбітражних процедур, мінісудів, процедур експертної оцінки та інших схем АВС практично у всіх галузях права в США, в тому числі й у сфері публічних правовідносин. На початку XXI ст. у США вже існувала серйозна законодавча база для медіації, діяли сотні організацій, що надають послуги АВС, практикували тисячі професійних медіаторів. У всіх без винятку штатах були засновані програми судової медіації, які передбачали цілий набір моделей медіації – від добровільної до суворо обов'язкової [10, с.43].

Сучасна медіація — це досить структурований процес, що має певні правила. Згідно з Уніфікованим законом США «Про медіацію» 2001 р. медіація означає «процес, в якому медіатор сприяє налагодженню спілкування та переговорів між сторонами, щоб допомогти їм досягти добровільної домовленості щодо їхнього спору» [11]. Саме цей акт став взірцем законодавчого регулювання медіації і для інших зарубіжних країн.

Використання процедури медіації для врегулювання конфліктів у сфері праці в США дуже поширене на практиці. Американські працівники часто погоджуються на процедуру медіації, тому що, по-перше, законодавство слабо захищає працівника і, по-друге, судова процедура вимагає значних витрат. Причому суддя може порекомендувати звернутися до медіатора, що нерідко і відбувається. Як показує практика, медіація простіша за судові процедури і набагато дешевше коштує сторонам спору. Таким чином, у США медіація використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Послуги медіатора в США за загальним правилом оплачуються сторонами конфлікту навпіл.

Варто вказати, що медіація користується значною популярністю в США. Без медіаторів у сфері економіки, політики, бізнесу в цій країні не проходить жоден серйозний

переговорний процес, а також випускаються журнали, що висвітлюють проблеми медіації. Крім того, у США існує Національний інститут вирішення конфліктів, який займається розробкою нових методів медіації, а також діють приватні і державні служби медіації. В Сполучених Штатах медіація вважається змагальним підходом до вирішення конфліктів і спорів. Основна роль медіатора полягає в тому, щоб забезпечити взаємодію між сторонами, допомогти їм сконцентрувати увагу на реальних аспектах спору і запропонувати варіанти вирішення проблеми, що задовільняють інтереси і потреби відповідних сторін, він діє як міст між сторонами, допомагаючи згладити нерівності, що впливають на рішення сторін [12]. Важливо зазначити, що медіація не замінює отримання юридичної консультації. Медіацію можна розглядати як процедуру, що забезпечує взаємодію з іншою стороною, а також таку, що просто організує думки особи з приводу конфлікту в потрібному напрямі і визначає його ставлення до цього конфлікту. Сьогодні медіація в Америці використовується в безлічі сфер, оскільки стійкий, гнучкий і ефективний характер цієї процедури дозволяє використовувати її для вирішення широкого кола конфліктів: від конфліктів, пов'язаних з правами споживачів, до конфліктів у публічній сфері [13, с.371].

Медіація в Сполучених Штатах Америки являє собою добровільний процес, у ході якого спеціально запрошена особа (медіатор) допомагає сторонам конфлікту спробувати добровільно врегулювати суперечку. Багато експертів вважають, що без запровадження альтернативних способів вирішення конфліктів економіка США сьогодні була б паралізована. На сьогодні понад 90% спорів у США вирішуються шляхом медіації та інших альтернативних способів вирішення конфліктів. Понад 2000 юридичних фірм взяли на себе зобов'язання пропонувати сторонам медіацію. Компанії часто включають у контракти та трудові договори пункт про медіацію, тобто обов'язкову процедуру перед направленням справи до суду. Завдяки цьому суди звільняються від значного обсягу справ, які нерідко вирішуються роками [14, с.19].

Пройшовши перевірку на ефективність у рамках правової системи США, альтернативні способи вирішення спорів почали розвиватися і в інших державах.

З кінця ХХ ст. медіація та інші процедури АВС почали активно поширюватися в усьому світі. Країни прецедентного права, такі як Канада, Велика Британія, Австралія і Нова Зеландія, швидко підхопили рух АВС і створили у себе інститути АВС, подібні до тих, які існують у США.

На території Канади правовий статус інституту медіації в цілому подібний до американського, однак існують відмінності у системі його правового регулювання. Першочергово слід зазначити, що в Канаді медіація уперше стала використовуватись, як спосіб вирішення колективних та приватних спорів, що виникали із трудових правовідносин. Використання медіації в інших категоріях спорів було рідкісним явищем, оскільки вирішення відповідних спорів за допомогою такої процедури не узгоджувалось із традиціями правової культури, спрямованими, передусім, на судовий розгляд справи. В наступні роки інститут медіації суттєво розширив свій правовий статус та значення, через що почав сприйматись, як оптимальний варіант вирішення спору не тільки в трудовій, але й інших правових галузях – адміністративній, господарській, сімейній тощо [15, с.68].

За своєю природою медіація на території Канади має приватний характер і розпочинається на підставі вільного волевиявлення сторін. Згідно з таким підходом ця процедура безпосередньо стосується лише сторін і не впливає на інтереси органів державної влади. Угоди про вирішення спору, укладені за результатами медіації,

визнаються нормами права і мають юридичну силу судового рішення. Тому формалізація медіації не є необхідною умовою ефективності цієї процедури. Однак із метою стимулювання зацікавленості потенційних сторін спору процедурою медіації органи державної влади Канади розробляють та забезпечують реалізацію відповідних заохочувальних заходів. Наприклад, у провінції Квебек формалізація медіації жодним чином не вплинула на ідею добровільної участі сторін у цій процедурі. Норми Цивільного процесуального кодексу вимагають згоду сторін на участь у спільному засіданні з метою мирного вирішення спору. Суддя може запропонувати сторонам вирішити спір за допомогою медіації, схилити їх до такого варіанту, але не має повноваження скерувати сторони до участі у медіації порядку [16].

Міністерство юстиції у провінції Онтаріо визнало обов'язкову медіацію одним з ключових елементів реформування цивільного судочинства. Основною причиною рішення про реалізацію проєктів, які передбачали обов'язкову участь сторін у медіації, стало бажання удосконалити характер вирішення спорів. У цій сфері провінції Онтаріо та Квебек мали подібну проблему: судовий розгляд справи тривав занадто довго. З огляду на ще було прийнято рішення зобов'язати сторони шукати можливі шляхи виходу із конфліктної ситуації на початкових етапах розвитку їхнього спору і таким чином зберігати час та заощаджувати державні кошти. Подібний проєкт було розроблено та застосовано у провінції Саскачеван, де судді скеровують сторони до участі у медіації на імперативних засадах вже на початку судового процесу [15, с.69].

Досить своєрідним є зарубіжний досвід Великої Британії в галузі правового регулювання інституту медіації при вирішенні трудових спорів. Медіація, як альтернативний спосіб вирішення спору відомий на території цієї держави досить давно. Зокрема, договірний характер вирішення спорів з'явився ще за часів середньовіччя та в наступні віки продовжував еволюціонувати. Однак, варто відмітити, що по всій території країни медіаційні процедури є відмінними одна від одної. Пояснюється це історичними особливостями розвитку Великої Британії, яка і досі об'єднує в своєму складі одразу декілька самостійних в окремих питаннях внутрішньої політики територій. Так, наприклад, медіація в Шотландії є виключно добровільною процедурою. У даний час медіаційні послуги незалежні від суду, проте суди Шотландії відіграють певну роль у зверненні сторін до медіації. Так, у справах щодо невеликих претензій та по спрощених судових провадженнях сторони повинні намагатись провести переговори та забезпечити врегулювання позову на першому (попередньому) слуханні справи. У комерційних та цивільно-процесуальних справах (зокрема трудових) правила судочинства передбачають, що на попередньому слуханні справи суд повинен прагнути забезпечити оперативне вирішення спору. Серед повноважень, наданих суду для реалізації завдань оперативності, може бути й застосування будь-якої процедури, яка, на думку, шерифа, призведе до швидшого вирішення позову, включаючи й альтернативні способи вирішення спорів [17].

У Північній Ірландії концепція альтернативних суду способів вирішення спору, в тому числі й медіації, була розроблена та набула поширення протягом останнього десятиліття. На сьогоднішній день медіація застосовується у достатньо широкому колі цивільних та комерційних справ, у сімейних справах. Так, наприклад, переважна більшість трудових спорів врегульовується до моменту звернення до суду чи в процесі судового розгляду. В свою чергу, на території Англії та Уельсу в законодавчих актах закріплено обов'язок суду заохочувати сторони до медіації при проведенні судового розгляду. Суд

зобов'язаний займатися активним управлінням справами, що передбачає заохочення сторін до використання альтернативних процедур вирішення спору, якщо суд визнає це прийнятним, та сприяння у застосуванні таких процедур [18 с.174].

Висновки. Виходячи з широкого кола проаналізованого досвіду країн англосаксонської правової системи можна зазначити, що одним із засобів захисту трудових прав працівників є певний механізм позасудового врегулювання спорів, що власне і є медіацією, яка є сучасним, демократичним та ефективним інструментом розв'язання розбіжностей між суб'єктами трудового права. Досягнення роботодавцем та працівниками взаємовигідних домовленостей у складній процедурі медіації дозволяє уникнути додаткових витрат на судовий розгляд і максимально швидко отримати бажаний результат.

Дослідження показало, що запровадження медіації у національних правових системах в більшості випадків відбувалось шляхом прийняття цільового нормативного акту, який: по-перше, визначає сфери застосування медіації; по-друге, зміст медіації, як альтернативної процедури судового розгляду; по-третє, вимоги до медіаторів – професійних посередників.

Незважаючи на те, що сучасний світ складається з великої кількості національних правових систем, кожна з яких відображає правове становище конкретної держави. Різниця між правовими системами багатьох країн може стати набагато меншою, якщо виходити не з конкретних правових норм, а із більш-менш постійних елементів, які використовуються для створення, тлумачення, оцінки норм. Саме тому, враховуючи викладені відомості, а також беручи до уваги важливість та позитивність зарубіжного досвіду з питання запровадження інституту медіації, слід наголосити, що процедура медіації повинна бути абстрактно формальною. Тобто, на законодавчому рівні необхідно встановити базові вимоги до процесу медіації, які будуть мати вигляд непорушних установ, але в той же час не створюватимуть зайвих рамок для учасників медіаційного процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Леко Б. А., Чуйко Г. В. Медіація: підручник. Чернівці: Книги – XXI. 2011. 518 с.
2. Ridley-Duff R. J., Bennett A. J. Mediation: developing a theoretical frame work for understanding alternative dispute resolution : paper to British Academy of Management, University of Sheffield, 14–16 September. P. 4. URL: http://shura.shu.ac.uk/2617/1/28_-_Mediation_-_Development_a_Theoretical_Framework_%28BAM_Submission%29.pdf (дата звернення 15.03.2022).
3. Gerami A. Bridging the Theory-and-Practice Gap: Mediator Power in Practice. Conflict Resolution Quarterly. 2009. Vol. 26, № 4. P. 433–451.
4. Roscoe Pound. The Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice. URL: <https://law.unl.edu/RoscoePound.pdf> (дата звернення 15.03.2022).
5. National Conference on the Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice, The Pound Conference / A. Lea Levin and Russell R. Wheeler eds. 1976. 377 p.
6. Menkel-Meadow C. Mothers and Fathers of Invention: The Intellectual Founders of ADR II Ohio St. J.on Disp. Resol. 2000. N 16. P. 1-37.
7. Кисельова Т. Правове регулювання відносин із надання послуг медіації в зарубіжних країнах. Право України. 2011. № 11-12. С. 225-234.
8. Roger Fisher, William Ury. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. 2012. 224 p.

9. Federal Mediation and conciliation enter. A Timeline of Events in Modern American Labor Relations. URL: <https://www.fmcs.gov> (дата звернення 15.03.2022).
10. Мельничук Ю.І., Калінін В.В. Порівняльна характеристика впровадження інституту медіації в зарубіжних країнах та Україні. Молодий вчений. 2019. № 12.1 (76.1). С. 42-45.
11. The Uniform Mediation Act (Enacted by NCCUSL on August 16, 2001) URL: https://higherlogicdownload.s3-external-1.amazonaws.com/UNIFORMLAWS/UMA_Final%20Act_20032.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAVRDO7IEREB57R7MT&Expires=1675172389&Signature=5220a8VJbR3amWc2NZV3Wns24DU%3D (дата звернення 15.03.2022).
12. Steffek F. The Relationship between Mediation and Other Forms of Alternative Dispute Resolution. URL: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/571395/IPOL_IDA%282016%29571395_EN.pdf
13. Xavier A. Mediation is here to stay! Indian Yearbook of International Law and Policy. 2009. P. 363–378.
14. Апалькова І. С. Медіація в Сполучених Штатах Америки. Альтернативні способи вирішення цивільних спорів: матеріали круглого столу (Одеса, 29 березня 2021 р.). НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2021. 285с.
15. Поліщук М.Я. Розвиток та поширення медіації як способу вирішення цивільно-правових спорів у межах правової системи Канади. Право і суспільство. 2016. № 2. С. 67-71.
16. Code of Civil Procedure. URL: [document/cs/ https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/c-25.01](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/c-25.01) (дата звернення 15.03.2022).
17. The Cross-Border Mediation (Scotland) Regulations 2011 No. 234 URL: <https://www.legislation.gov.uk/ssi/2011/234/contents/made> (дата звернення 15.03.2022).
18. С'єдіна І.І. Медіація в цивільно-правових спорах: досвід Великобританії. Наше право. 2017. №4. С.172-178.