

# Институт посредничества: опыт стран по всему миру

## Mediation Institute: Experiences from Countries Around the World

**Кузнецова А.Г.**

ГБПОУ г. Москвы «Колледж по подготовке социальных работников департамента труда и социальной защиты населения города Москвы»

e-mail: sdcloud@mail.ru

**Kuznetsova A.G.**

College for the training of medical workers of the Department of Labor and Social Protection of the city of Moscow

e-mail: sdcloud@mail.ru

### **Аннотация**

Целью статьи является изучение процесса внедрения института медиации. Предметом исследования является институт медиации, анализируемый с научной точки зрения и на основе положений зарубежного и украинского законодательства. Исследование базируется на общенаучных и специально-научных методах и приемах научного познания. Логико-семантический метод позволил определить содержание понятий «медиация» и «трудовой спор». Сравнительно-правовой метод позволил сопоставить доктринальные подходы к данному вопросу. Этот же метод позволил проанализировать законодательство по данному вопросу в США и ведущих европейских странах. Нормативно-догматический метод позволил интерпретировать содержание правовых норм отечественного и зарубежного законодательства, регулирующих вопрос медиации. Системно-структурный метод позволил выявить основные отличия медиации от других способов разрешения экономических споров. Методы анализа и синтеза позволили выявить основную цель медиации и основную задачу медиатора, а также ключевые преимущества этого института. Метод правового моделирования позволил разработать предложения по внедрению данного института. Исследования института медиации в США и ведущих европейских странах помогли разработать рекомендации по внедрению этого института, а также выявить вопросы, требующие дальнейшего рассмотрения и исследования. Актуальность / оригинальность. Определены понятия «медиация» и «гринмэйл». Определены основная цель медиации и основная задача медиатора, а также ключевые преимущества этого института. Подчеркивается, что общество готово к введению этого института, поскольку медиация является альтернативным способом разрешения споров, позволяющим решить ряд социально-экономических проблем.

**Ключевые слова:** зарубежный опыт, медиация, разрешение споров, законодательство, правовое регулирование.

### **Abstract**

The purpose of the article is to study the process of implementing the mediation institute. The subject of the study is the institute of mediation, which is analyzed from a scientific point of view and based on the provisions of foreign and Ukrainian legislation. The research is based on general scientific and special scientific methods and techniques of scientific cognition. The logical-semantic method allowed us to determine the content of the concepts of "mediation" and "labor dispute". The comparative legal method allowed us to compare the doctrinal approaches to this issue. The same method made it possible to analyze the legislation on this issue in the United States and leading European countries. The normative-dogmatic method allowed us to interpret the content of the legal

norms of domestic and foreign legislation regulating the issue of mediation. The system-structural method revealed the main differences between mediation and other methods of resolving economic disputes. The methods of analysis and synthesis allowed us to identify the main goal of mediation and the main task of the mediator, as well as the key advantages of this institution. The method of legal modeling allowed us to develop proposals for the implementation of this institution. Studies of the mediation institute in the United States and leading European countries have helped to develop recommendations for the implementation of this institution, as well as to identify issues that require further consideration and research. Relevance/originality. The concepts of "mediation" and "green-mail" are defined. The main purpose of mediation and the main task of the mediator, as well as the key advantages of this institution, are defined. It is emphasized that the society is ready to introduce this institution, since mediation is an alternative way of resolving disputes, which allows solving a number of socio-economic problems.

**Keywords:** foreign experience, mediation, dispute resolution, legislation, legal regulation.

Любое социально ориентированное демократическое государство мира обязано создавать условия, при которых каждый человек будет чувствовать себя защищенным во всех видах деятельности. В условиях мирового экономического кризиса, постоянных колебаний в экономике и роста безработицы вопрос защиты трудовых прав трудящихся стоит особенно остро. Международное трудовое право предусматривает ряд трудовых гарантий, среди которых одним из ключевых является возможность защиты своих прав в соответствии с законом. Однако высокая коррумпированность судов и значительная задержка в разрешении трудовых споров негативно сказываются на качестве защиты трудовых прав этим органом государственной власти. Поэтому возникают новые институты в сфере труда, среди которых посредничество играет важную роль во всем мире. Действительно, этот метод позволяет более эффективно и качественно разрешать трудовые споры. Однако, несмотря на всю прогрессивность, существует ряд проблемных вопросов, связанных с внедрением медиации. Между тем следует отметить, что в некоторых государствах институт медиации функционирует эффективно.

Несмотря на большое количество научных исследований, в юридической литературе нет комплексного исследования по сравнительно-правовому анализу института медиации. Поэтому целью данной статьи является изучение процесса внедрения института медиации.

### **Изложение основного материала**

Прежде всего, следует определить, что такое институт медиации вообще? Термин «медиация» происходит от латинского слова «посредник», *mediatio*; то же значение имеет слово в английском, во французском (*médiation*). В социальной психологии ученые рассматривают медиацию как специфическую форму разрешения споров, конфликтов, примирения интересов (материалы курса подготовки медиаторов из кольских посадовцев; Гордиенко). Как отечественные, так и зарубежные ученые пытались определить сущность понятия «медиация». Например, А. Рау, Т. Шерман и С. Пеппет, исследуя альтернативное разрешение споров, определяют медиацию как процесс, в котором стороны при содействии нейтральной третьей стороны систематически предпринимают усилия по выяснению своих общих и различных точек зрения, исследуют возможности альтернативного разрешения споров и ищут компромиссы для достижения соглашения по разрешению собственного спора [20,26]. Мур утверждает, что медиация часто является вмешательством в переговоры или конфликт третьей стороны, которая не уполномочена принимать решение об урегулировании спора, но помогает сторонам разрешить спор добровольно. Более того, процедура медиации также должна способствовать восстановлению доверия и взаимного уважения между сторонами [25]. Медиация как технология разрешения конфликта с участием нейтральной третьей стороны. Большинство определяют медиацию как специфический подход к разрешению конфликта, при котором нейтральная третья сторона обеспечивает структурированный процесс оказания помощи конфликтующим сторонам прийти к взаимоприемлемому разрешению спорных вопросов [22].

Медиация – это процесс переговоров по разрешению спорного вопроса с участием нейтральной третьей стороны, медиатора, который ведет этот переговорный процесс, выслушивает доводы сторон по существу спора и активно помогает им понять собственные интересы, оценить возможность компромиссов и самостоятельно прийти к удовлетворительному решению. Если быть точным, то автор утверждает, что медиация является одним из так называемых альтернативных (внесудебных) способов разрешения споров, эффективность которого особенно высока во всех странах, где этот институт внедрен [5].

В исследованиях по разрешению конфликтов, согласно П.С. Прибутко, Ю.В. Михайленко и Л.М. Дубчак, «медиация» (от латинского mediation-посредничество) – это частное и конфиденциальное использование медиаторов для разрешения конфликтной ситуации. Это позволяет избежать длительных судебных разбирательств и непредсказуемых дополнительных затрат. Авторы подчеркивают, что медиация – это процесс урегулирования конфликта между двумя спорящими сторонами с участием третьей нейтральной стороны. Как альтернатива судебному разбирательству и другим силовым процедурам медиация имеет ряд преимуществ, важнейшим из которых является разрешение конфликта путем добровольного и справедливого решения сторон, которое в равной степени удовлетворяет заинтересованные стороны [12, 21].

Т.И. Шинкарь понимает медиацию как альтернативную судебному процессу форму досудебного или внесудебного разрешения споров и конфликтов, которая добровольно выбирается заинтересованными сторонами (или назначается уполномоченным органом) с целью достижения соглашения между ними и структурированная процедура которой требует присутствия третьего лица (беспристрастного и нейтрального медиатора.); взаимоприемлемый для сторон спора или конфликта, не уполномоченный принимать собственные решения за любую из спорящих сторон, но предназначенный оказывать профессиональную, всестороннюю (многостороннюю) помощь в справедливом разрешении / урегулировании конфликта / спора и посредством медиации выводить спорящие стороны к стабильному и конструктивному диалогу, который в конечном итоге приводит к компромиссному, стабильному и взаимоприемлемому для сторон соглашению о достижении предотвращения или уменьшения конфликта, устранения его детерминант, улучшения его разрешения, снижения затрат на разрешение конфликта / спора и / или отказ в судебном разбирательстве конфликта / спора, прекращение уже начатого производства и / или уменьшение общей суммы претензий [24].

А.П. Гуськова и Д.В. Маткина утверждают, что медиация – это внесудебное урегулирование споров между субъектами с участием незаинтересованной стороны; один из неформальных способов разрешения конфликта; процесс, в котором стороны встречаются вместе с избранным, беспристрастным, нейтральным медиатором (арбитром), который помогает в переговорах выработать взаимоприемлемое, жизнеспособное решение при существующих между ними конфликтных интересах [3]. По словам С.Ф. Демченко, основные отличия традиционного судебного разбирательства от медиации заключаются в том, что судья выслушивает стороны и, исходя из соответствующих статей закона, принимает решение. Напротив, задача медиатора гораздо сложнее: помочь конфликтующим сторонам самостоятельно решить спорный вопрос [14]. Поэтому посредник должен обладать дополнительными специфическими знаниями. Уметь организовать процесс разрешения конфликта таким образом, чтобы его стороны были вовлечены в процесс добровольного творческого поиска такого решения своего спора, которое удовлетворило бы обе стороны и открыло бы новые возможности для их дальнейшего взаимодействия [4].

Стоит согласиться с М.М. Кузьминой, что основной целью медиации является ориентация на достижение соглашения, консенсуса, совместного решения, которое удовлетворит обе стороны конфликта. Основное отличие медиации от других методов разрешения экономических споров заключается в том, что она не направлена на поиск и доказательство правоты той или иной стороны.

Главная задача медиатора – сосредоточить усилия на укреплении способности сторон к медиации, на признании и принятии сторонами друг друга при всех различиях во взглядах.

Медиатор – это лицо, задачей которого является оказание помощи сторонам в достижении примирения в споре. Медиатор не имеет полномочий принимать решения, а его роль и значение в процессе медиации определяются следующими тремя позициями:

- 1) обеспечение обратной связи спорящим сторонам с тем, чтобы они могли понять перспективы разрешения спора и выяснить основные потребности и интересы друг друга в данном споре;
- 2) рационализация переговорного процесса сторон;
- 3) побуждение спорящих сторон к переговорам на основе принципиального подхода и поиску решений, в целом соответствующих их основным интересам, а в отдельных случаях и по просьбе сторон – внесение значимых предложений, направленных на стимулирование, направление сторон к достижению соглашения [10].

Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что медиация, как способ разрешения споров (конфликтов), может быть использована во многих сферах общественной жизни в зависимости от специфики и приобретенных особенностей. Поскольку в данной работе медиация рассматривается как механизм разрешения трудового спора, то последний должен быть определен. Трудовые споры – это разногласия, неразрешенные в ходе прямых переговоров между работником (персоналом) и работодателем относительно применения норм трудового законодательства, а также установления новых или изменения существующих условий труда. Моментом возникновения трудового спора является обращение в соответствующий орган, рассматривающий трудовые споры [17].

В исследовании трудового права, согласно П.А. Бущенко, А.М. Слюсарь и Н.М. Швеца под трудовыми спорами понимают разногласия, разрешаемые путем прямых переговоров между работником (его уполномоченным представителем) и работодателем (его уполномоченным органом) по вопросам применения норм трудового законодательства или установления или изменения условий труда, которые разрешаются в установленном законом порядке [1]. Трудовой спор – это требование прав одной стороны на трудовое правоотношение по реализации прав, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами, иными трудовыми договорами, решенное подведомственным органом в установленном законом порядке [6]. Трудовой спор – это неурегулированные разногласия, представленные на рассмотрение соответствующих компетентных органов, между субъектами трудовых и иных тесно связанных с ними правоотношений по поводу применения условий труда, установленных законом или иными правовыми актами, либо по поводу установления новых (изменения существующих) условий труда работников и государственных служащих, не закрепленных нормативными актами и разрешенных в установленном законом порядке [13].

Поэтому трудовые споры – это разногласия между работником и работодателем, возникающие в процессе работы, разрешение которых требует привлечения третьего лица (в данном случае медиатора). Подводя итог, можно сказать, что медиация – это, прежде всего, процесс мирного урегулирования разногласий, которые могут возникнуть между работником и работодателем. Такая деятельность осуществляется в соответствии с законом третьей беспристрастной стороной (медиаторами), обладающей специальными знаниями, умениями и навыками. Основной целью медиатора является установление диалога между спорящими сторонами и обеспечение его оперативного и эффективного разрешения на взаимовыгодных для спорящих сторон условиях. Поэтому преимуществами медиации являются:

- 1) это наиболее гражданский способ разрешения споров, с помощью которого стороны могут найти взаимопонимание и, возможно, продолжить совместную работу, т.е. в этом случае повышается способность удовлетворить потребности обеих спорящих сторон;
- 2) она позволяет значительно снизить нагрузку на суды и снизить судебные издержки;
- 3) это более эффективный способ разрешения трудовых споров;
- 4) согласно мировой практике, разрешение споров с помощью медиации приводит к 98% успешной реализации договоренностей самими сторонами;
- 5) способствует повышению уровня правосознания населения и доверия народа к правосудию. Однако, несмотря на преимущества, институт медиации, в том числе и разрешения

трудовых споров, остается слабо развитым, а его реализация постоянно тормозится, все попытки «узаконить» его остаются на уровне законопроектов. Однако мировая практика показывает, что реализация медиации важна, поскольку 85% споров с медиатором проходят успешно. Учитывая положительный зарубежный опыт внедрения медиации, в первую очередь следует упомянуть Соединенные Штаты Америки (далее – США), поскольку на протяжении многих лет эта страна демонстрировала эффективное функционирование рассматриваемого института.

Вся правовая система США направлена на обеспечение добровольного разрешения споров во внесудебном порядке, более того, судья может прервать судебное разбирательство и посоветовать сторонам работать с медиатором. В США пилотные программы медиации с участием добровольных посредников начались в начале 1970-х годов в нескольких крупных городах. Они были настолько успешны, что сотни других программ были проведены по всей стране в течение следующих двух десятилетий, и сегодня практика медиации широко распространена в США. Американская арбитражная ассоциация, которая приняла свои Правила арбитража и медиации, используемые также внутренним арбитражем, очень влиятельна [19].

Правовой основой медиации в США является Единый Закон о медиации 2001 г. и местные акты, такие как Правила медиации Окружного суда Соединенных Штатов по Западному округу штата Мичиган. Этот правовой акт объединил 2,5 тыс. различных законов, регулирующих медиацию в разных штатах. Он содержит основные понятия и термины процедуры медиации [18]. Следует также отметить, что Закон законодательно установил, что медиация стала неотъемлемой и растущей частью процессов разрешения споров в государственных учреждениях, программ разрешения споров в сообществах, коммерческих и хозяйственных организациях, а также среди частных спорящих сторон.

В Великобритании процедура медиации была установлена известным Джоном Хардингом (проект в Ковентри) и членом-основателем Консорциума по реституционному правосудию Мартином Райтом (проект в Вулверхэмптоне). В 1981 г. National Victim Support опубликовала Первый обзор развития британской медиации, а в 1984 г. была создана новая общественная организация the FIRM, недавно переименованная в Mediation U.K., которая координировала региональную практику медиации [16]. Кроме того, инициативы по медиации реализуются такими общественными организациями, как Национальный консорциум по поддержке и ресоциализации правонарушителей Face to Face (Йорк). Их деятельность привлекла внимание Министерства внутренних дел, которое начало оказывать организационную и финансовую поддержку соответствующим проектам. Эти проекты финансируются из местных бюджетов, а также благотворительными организациями (например, Благотворительным фондом Джозефа Роунтри) [2].

Во Франции услуги медиации предоставляются общественными организациями, а медиаторы должны быть аккредитованы прокурором, после чего они могут заключить договор с Министерством юстиции Франции об оказании услуг медиации. Они бесплатны для участников процесса и оплачиваются из государственного бюджета [15]. В Австрии посреднические услуги предоставляются Департаментом Министерства юстиции и Ассоциацией пробации и социальной работы. Ассоциация является независимым частным учреждением, субсидируемым Министерством юстиции и имеет собственную систему управления и контроля качества предоставляемых услуг. В Австрии медиаторы должны иметь квалификацию в области права, социальной работы или психологии и проходить обязательное обучение по программам медиации [9].

Бесспорно, в Германии посредничество было «импортировано» из США. В нашей стране практика коммерческой медиации пока не получила широкого распространения, но ей удалось сформировать профессиональное сообщество медиаторов и экспертов, практикующих в области альтернативного разрешения споров, кроме того, в настоящее время тема медиации актуальна и находится в постоянном обсуждении в самых широких кругах. В Германии наряду с внесудебной медиацией набирает популярность судебная медиация, поскольку она гармонично интегрирована в систему правосудия. С 2004 г. судебная медиация успешно раз-

вивается в виде модельных проектов, реализуемых под контролем органов юстиции Германии в судах ряда земель страны [11].

Еще одной рассматриваемой европейской страной является Бельгия. Бельгийский закон «О медиации» от 22 июня 2005 г. определяет медиацию как процесс, позволяющий людям, вовлеченным в конфликт, по их добровольному согласию активно участвовать в решении проблем, возникающих в результате преступления, с помощью беспристрастного третьего лица в условиях полной конфиденциальности; закон подчеркивает конфиденциальность процедуры. Бельгийское правительство намеренно говорит о процессе посредничества, а не о процедуре. Бельгийский закон был принят под влиянием Рекомендаций Совета Европы по медиации в уголовных делах и основополагающего Решения Совета министров Европейского союза, и многие положения этих правовых норм автоматически перешли в законодательные положения. Это касается таких принципов медиации, как добровольность, конфиденциальность, непосредственность, нейтральность медиатора и доступность медиации, ее допустимость на всех стадиях уголовного процесса и автономия в рамках уголовного правосудия [23]. В Бельгии почти все медиаторы являются профессионалами и должны соответствовать высоким профессиональным требованиям. Все медиаторы должны иметь образование в области социальной работы не ниже уровня колледжа. Личностные качества также важны для профессии медиатора, такие как умение работать самостоятельно, знание закона. Для участия в посреднической деятельности каждый заявитель сдает письменный тест и проходит собеседование. Медиатор должен не только осуществлять медиацию, но и постоянно информировать и сотрудничать с судебными и правоохранительными органами для стимулирования передачи их дел на медиацию [18]. Стоит отметить, что медиация является чрезвычайно важной составляющей правовой системы Польши. Первая попытка ввести медиацию в польское законодательство была связана с принятием нового Уголовного кодекса, который вступил в силу 1 сентября 1998 г. Фактически один год был отведен на подготовку практиков по применению нового уголовного права. Однако даже после закрепления медиации в законодательстве мнения практиков относительно ее применения разошлись из-за отсутствия ясности законодательных положений, в частности, кто должен предлагать медиацию и определять сроки ее проведения [8]. Большое внимание уделяется подготовке медиаторов в Польше. Польский центр медиации, созданный в 2000 г., играет важную роль в координации медиации и подготовке необходимых специалистов, хотя история этой ассоциации восходит к 1992 г. В настоящее время Польский центр медиации насчитывает более 1000 членов и более 50 филиалов и подразделений по всей стране и занимается медиацией во всех сферах общественной жизни (включая семейную, образовательную, гражданскую, экономическую, трудовую, социальную, уголовную, дела о несовершеннолетних правонарушителях, коллективные споры) с согласия судов, прокуратуры, полиции, частных лиц, компаний и других учреждений. Польский центр медиации активно продвигает медиацию в Польше как альтернативу разрешению конфликтов и споров [7].

Аналогичные положения есть и в законах других стран, в частности:

- В Австрии профессиональным медиатором может быть лицо, достигшее возраста 28 лет, имеющее установленную законом профессиональную квалификацию, пользующееся доверием и заключившее договор страхования гражданской ответственности [9].
- В Албании медиатором может быть лицо, имеющее диплом об окончании университета, достигшее возраста 25 лет, прошедшее курс обучения, имеющее лицензию, зарегистрированное в реестре медиаторов и не имеющее судимости за совершение умышленного преступления [9].
- В Казахстане профессиональный медиатор обязан иметь высшее образование, достичь 25 лет, пройти профессиональную подготовку, быть включенным в реестр профессиональных медиаторов; непрофессиональным медиатором может быть лицо, достигшее 40-летнего возраста и данные которого зарегистрированы в качестве непрофессионального медиатора [9].

## **Заключение**

Поэтому следует отметить, что ключевой проблемой института медиации является нерешительность и непоследовательность действий отечественного законодателя. В то время как большинство стран постоянно и эффективно совершенствуют соответствующее законодательство о медиации, а также разрабатывают новые методы и т.д.; в Украине законодатель практически не продвинулся вперед, избегая решительных шагов. Таким образом, проблемы института медиации в Украине свидетельствуют о противоречивом отношении украинских властей к этому институту. С одной стороны, в стране постоянно разрабатываются законопроекты в этой области, и ученые этим вопросом интересуются. С другой стороны, нерешительность законодателя относительно принятия Закона Украины «О медиации» является неопределенной, поскольку только принятие закона позволит выявить практические проблемы в этой сфере и определить вектор дальнейших действий. Складывается впечатление, что таким образом власти боятся потерять контроль над обществом, которое могло бы решить большое количество проблемных вопросов без вмешательства государства, что, в свою очередь, приводит к потере средств на коррупцию со стороны государственных органов. Однако сегодня украинское общество готово к внедрению этого института, поскольку медиация – это альтернативное разрешение споров, позволяющее решить ряд социально-экономических проблем.

### Литература

1. Буценко П.А., Слюсарь А.М., Швец Н.М. Трудовые споры и порядок их рассмотрения: учебное пособие / под ред. В. В. Жернакова. 2013.
2. Головка Л.В. Альтернативы уголовному преследованию в современном английском праве. Правоведение. – 1998. – №3. – С. 103-112.
3. Гуськова А.П., Маткина Д.В. Медиация в уголовном процессе. Российский суд. – 2009. – 2. С. 10-18.
4. Демченко С.Ф. Медиация и соблюдение общественного порядка как составляющие функционирования модельных хозяйственных судов. Висник господарського судочинства. – 2009. – 5. – С. 48.
5. Иванова С.П. Концепции управления человеческими ресурсами организации / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // В сборнике: Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых. Материалы Международной научно-практической конференции. Материалы Круглого стола. – 2020. – С. 372-377.
6. Иванова С.П. Методологические основы формирования кадровой политики на примере Украины / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Экономика. Социология. Право. – 2020. – № 1 (17). – С. 34-41.
7. Иванова С.П. Проблемы деинституционализации традиционных атрибутов и гендерных стереотипов / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 66-2. – С. 313-316
8. Иванова С.П. Событийность в социально-патриотическом воспитании молодёжи / А.И. Мясоедов, С.П. Иванова // Научный журнал «Дискурс». – 2018. – 11 (25). – С. 86-92.
9. Кармаза О. Институт медиации: основные концепции развития. Підприємництво, гостеприимство і парво. – 2017. – № 2. – С. 24-28.
10. Кузьмина М.Н. Юридический конфликт: теория и практика разрешения. – Москва: Юрлитинформ, 2008.
11. Мясоедов А.И. Донорское поведение "третьего сектора": под управлением сострадания / А.И. Мясоедов // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. – 2020. – Т. 6. – № 2. – С. 50-62. DOI: 10.18413/2408-932X-2020-6-2-0-5
12. Мясоедов А.И. Интеллектуальный капитал в свете креативности и конкурентоспособности: обзор нематериальных активов организаций на примере Украины / А.И. Мясоедов // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2020. – Т. 9. – № 2. – С. 57–68.

13. *Мясоедов А.И.* Корпоративное волонтерство в социальной миссии крупных предприятий // Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования. – 2021. – Т. 7. – № 1. – С. 44-55. DOI: 10.18413/2408-932X-2021-7-1-0-4
14. *Мясоедов А.И.* Регионализация религии в России / А.И. Мясоедов // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2017. – № 16 (16). – С. 140–146.
15. *Мясоедов А.И.* Формирование инновационной модели проектного финансирования в современных условиях / А.И. Мясоедов // Студенческий электронный журнал СТРИЖ. – 2020. – № 3 (32). – С. 124-127.
16. *Нестор Н.В.* Посредничество в уголовном процессе Соединенного Королевства Великобритании. Биюлетен Министерства юстиции Украины. – 2014. – № 12. – С. 144-148.
17. *Ортынский В.Л., Грищук В.К., Мацька М.А.* Основы государства и права Украины: учеб. пособие. 2008.
18. *Подковенко Т.О.* Институт медиации: зарубежный опыт и украинские перспективы. Актуальные проблемы правознавства. – 2016. – № 1. – С. 26-31.
19. *Подольяк С.А.* Медиация как альтернативный метод разрешения конфликтов в экономике. Судова апеляция. – 2012. – № 2. – С. 134-139.
20. *Полищук М.Я.* Понятие медиации как альтернативного метода разрешения споров. Держава и право. Юридические и политические науки. – 2014. – № 65. – С. 134-139.
21. *Прибутко П.С., Михайленко Р.В., Дубчак Л.М.* 2010. Конфликтология: учебное пособие.
22. *Пряжникова Е.Ю.* Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 452 с.
23. *Сосура О.О.* Медиация как альтернативное разрешение споров. Часопис Академии адвокатов Украины. – 2014. – 4(25). – С. 59-65.
24. *Шынкар Т.И.* Зарубежный опыт правового обеспечения медиации и возможности ее практики в Украине. Наше право. – 2016. – № 2. – С. 54-58.
25. *Moore Ch.W.* Процесс посредничества. Практические стратегии разрешения конфликтов (3-е изд.). Сан-Франциско. 2003.
26. *Rau A.S., Sherman E.F. Reppert, S.R.* Процессы разрешения споров: роль юристов (3-е изд.). Нью-Йорк. 2002.