

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*Жадан Олександр Васильович,
д.держ.упр., проф.,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків
ORCID 0000-0001-8088-355X*

УДК 351.83

doi: 10.34213/tp.20.04.20

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРОФСПІЛОК В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтю присвячено питанню визначення перспективних напрямів розвитку профспілок в умовах трансформації системи регулювання соціально-трудоових відносин. Проаналізовано кількісні та якісні характеристики функціонування профспілкового руху в Україні та світі. Виявлено сучасні тенденції трансформаційних процесів у сфері соціально-трудоових відносин, серед яких: поширення нестандартних форм зайнятості; зростання адаптивності й різноманіття соціально-трудоових відносин; підвищення рівня автономності і незалежності працівників; згортання сфери стабільної зайнятості; великі масштаби поширення запозиченої праці та тимчасової зайнятості серед молоді; стрімке збільшення обсягів неофіційної зайнятості. Виокремлено найбільш імовірні сценарії розвитку профспілок на майбутнє.

Ключові слова: профспілки, система регулювання соціально-трудоових відносин, ринок праці, колективні переговори, представництво сторін.

Постановка проблеми. Останнім часом сфера праці зазнає стрімких змін. Унаслідок скорочення зайнятості в обробних галузях, поширення нестандартних і адаптивних форм праці, розвитку неформальної економіки в поєднанні зі змінами трудового законодавства і моделей поведінки працівників, обмеженнями і порушеннями прав профспілок, чисельність їх скоротилася в більшості країн світу. Соціально-трудоові відносини в сучасному світі характеризуються нестабільністю сфери праці, що спричиняє багатоаспектний вплив на світовий профспілковий рух.

У цих умовах профспілки опинились перед двома головними проблемами: цифрова економіка та її перетворюючий вплив на працю і соціально-трудоові відносини, а також соціальний поділ робочої сили на працівників зі стабільною і добре оплачуваною роботою та працівників з нестабільною, низькооплачуваною чи випадковою роботою або взагалі без роботи. Така ситуація зумовлює необхідність пошуку нових форм діяльності та стимулів розвитку профспілок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітним аспектам розвитку профспілкового руху в Україні та світі присвячено численні праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких: Н. Банкер, Е. Гід-

денс, В. Нікіфоров, Г. Осовий, О. Плахотнюк, О. Ситніченко, В. Смолярчук, О. Вільямсон, К. Волтер, Р. Фрімен, М. Яровенко та ін. Високий рівень активності досліджень у цій сфері актуалізував проблему пошуку шляхів розвитку профспілок у нових умовах функціонування соціально-трудової сфери.

Мета статті полягає у визначенні перспектив розвитку профспілок в умовах трансформації системи регулювання соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Причини виникнення профспілок пов'язано з асиметрією реальних прав найманих працівників і роботодавців на ринку праці. Якщо працівник відмовляється від запропонованих керівництвом умов, то він ризикує бути звільненим і стати безробітним. Якщо ж керівництво відмовляється від вимог працівника, то воно може його звільнити і найняти нового, майже нічого не втративши. Щоб домогтися певного вирівнювання реальних прав, працівник повинен мати можливість у конфліктній ситуації заручитися підтримкою колег по роботі. Керівництву немає необхідності реагувати на окремі виступи і протести працівників. Але коли вони об'єднуються і підприємству загрожує масовий простій, то роботодавець змушений не тільки вислухати вимоги робітників, але і певним чином на них відреагувати. Таким чином, профспілка дала працівникам ту владу, якої вони були позбавлені, діючи поодиночі. Тому однією з головних вимог профспілок був перехід від індивідуальних трудових угод до колективних договорів підприємця з профспілкою, що виступає від імені всіх її членів.

З плином часу функції профспілок дещо змінилися. У наші дні профспілки впливають не тільки на наймачів, але і на фінансову й законодавчу політику уряду.

Сучасні вчені, які займаються проблемами профспілок, виділяють дві основні функції їх: захисну (взаємини “профспілка – адміністрація”) і представницьку (взаємини “профспілка – держава”). Деякі економісти додають до цих двох ще і третю функцію, економічну – турботу про підвищення ефективності виробництва [2].

Сфера праці постійно змінюється під впливом демографічних змін, технічного прогресу, глобальної економічної інтеграції, міграції та політики. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), чисельність працівників у віці 15 років і старше становить у світі 3 млрд. З них майже 2 млрд, або 61,2 %, працюють переважно на неформальних підприємствах, які не мають офіційної реєстрації, і є самостійними працівниками, причому деякі з них зайняті у формальному секторі на прихованих або непостійних робочих місцях [7]. За оцінками МОП, безробітними в світі є 192 млн людей, що є наслідком потрясінь, викликаних фінансовою кризою 2008 р., які все ще тривають. При цьому справжні масштаби безробіття набагато вище, оскільки офіційна статистика недооцінює рівень поширення безробіття в тих регіонах і країнах, де немає адекватного страхування від безробіття. У більшості регіонів частка участі населення в робочій силі фактично переживає стагнацію або скорочення і не повернулася до рівня, що спостерігався до 2008 р. [8].

За даними МОП, у світі з 3 млрд зайнятих членами профспілок є 516 млн, або 17 % [7]. Якщо виключити профспілки Китаю (а також Білорусі та Куби), загальна чисельність профспілок у світі складе 214 млн людей, а рівень охоплення ними за чисельності зайнятих понад 2,2 млрд – приблизно 10 %. Якщо не брати до уваги самозайнятих, сімейних працівників і роботодавців та взяти до уваги тільки 1,8 млрд тих, хто працює за найманням (1,1 млрд без урахування Китаю, Білорусі та Куби), то рівень охоплення профспілками

складе 27 %. Отже, членом профспілки є приблизно кожен десятий зайнятий і кожен шостий із тих, хто працює у формальному секторі.

За даними фахівців служби інформаційно-аналітичного забезпечення НБУВ, в Україні зареєстровано 143 всеукраїнські професійні спілки та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок. Існують ще обласні, регіональні профспілки та об'єднання профспілок обласного, регіонального статусу, а також місцеві профспілки та об'єднання профспілок місцевого статусу. Найчисельнішими серед всеукраїнських профспілок є профспілки агропромислового комплексу та профспілки працівників освіти і науки, членами яких є студентська та учнівська молодь, а також непрацюючі пенсіонери, які не припинили свого членства у профспілках після завершення трудової діяльності [3].

Кінець ХХ ст. охарактеризувався поступовим відходом від стандартних соціально-трудових відносин, які були нормою у великих організаціях, серед представників робітничих професій в галузях, охоплених профспілковим рухом, і службовців, які обіймають управлінські та офісні посади. Занепад цих відносин як норми і моделі для підприємств, які не мають профспілок, відбувався паралельно зі скороченням формального сектору. Стандартна зайнятість становила нормативну основу законів і підзаконних актів, які захищали працівників від надмірної тривалості робочого дня і небезпечних умов праці, забезпечували право вступати до профспілок і вести колективні переговори, а також давали соціальні гарантії, такі як соціальне і пенсійне страхування [10].

У країнах з високими доходами соціально-трудові відносини стали більш різноманітними і варіюються від постійної або стабільної формальної зайнятості до різних нестандартних форм, зокрема неповної зайнятості, роботи за строковим трудовим договором, запозиченої праці, роботи за викликом і різних форм самозайнятості. Зростання адаптивності й різноманіття також спричинило зміни в організації робочого часу, поширення мобільних моделей зайнятості та віддаленої роботи. В умовах деяких із цих нових форм організації праці працівники стають автономними, незалежними або самозайнятими, надходять у розпорядження агентств тимчасового наймання, відряджаються в інші країни за тимчасовим контрактом або переводяться з кадрового складу великих підприємств і компаній на роботу до більш дрібних і менш стабільних їхніх постачальників.

В умовах зменшення торговельних бар'єрів, зниження транспортних витрат та скасування регулювання ринків товарів і праці підприємствам стало простіше переносити виробництво до інших країн шляхом розвитку глобальних систем поставок. Це, у свою чергу, призвело до згорання сфери стабільної зайнятості у розвинених країнах. Найбільше скорочення зайнятості відбулося у промислових галузях, де конкуренція з Китаєм була найгострішою [4], причому зони, подібні американському "іржавому поясу", з'явилися в багатьох промислово розвинених країнах. Це справило глибокий вплив на велику кількість профспілок і робочу силу, що бере участь у них. У країнах, що розвиваються, глобалістські тенденції також не сприяють зростанню профспілок. Зазвичай їх позиціонують як засіб залучення іноземних інвестицій, упродовження нових технологій і створення робочих місць, нерідко за рахунок заходів податкового стимулювання та ослаблення трудового законодавства, у результаті чого профспілки іноді взагалі не можуть залучати працівників. В умовах відсутності профспілок, що представляють працівників, навіть ті норми законодавства, які продовжують діяти в ослабленому вигляді, часто не виконуються [9].

На сучасному ринку праці значну частину молоді зайнято на тимчасових роботах. Хоча строковий трудовий договір може дати людям, які виходять на ринок праці, можливість отримати першу оплачувану роботу, а роботодавцям – дібрати персонал, сегментація ринків праці й жорсткий захист “кадрових” співробітників від звільнення нерідко позбавляють найманого працівника шансів досягти стабільної зайнятості. В Європі підприємствам стало простіше – напяму або через біржу праці – “відрядити” працівників до іншої країни для виконання тимчасової роботи. В останні десятиліття різні форми запозиченої, субпідрядної або договірної праці значно поширилися і в азіатських країнах.

У такій ситуації профспілки активніше і все з більшим успіхом залучають до своїх лав самозайнятих працівників і тих, хто працює на умовах тимчасової та неповної зайнятості. У країнах ОЕСР кожна з двох останніх груп становить 13 % членів, а самозайняті – 2–3 % без урахування сільського господарства [7].

Невисокі показники членства у профспілках тимчасових працівників зумовлені не тільки їх меншим прийомом і більш частим виходом через зміну роботи: це також наслідок нехтування ними з боку профспілок. Хоча європейські профспілки по-різному відреагували на поширення нерегулярної праці, їхній підхід мав у собі певні загальні риси. Спочатку вони прагнули не представляти інтереси таких працівників, а протидіяти поширенню нестандартних форм зайнятості, вимагаючи заборони їх. Коли це не вдалося, профспілки змінили свою позицію і перейшли до стратегії участі і представництва.

Ще одна причина зміни курсу профспілок полягає в тому, що запозичена праця і тимчасова зайнятість стали реальністю для переважної більшості молодих працівників. В умовах старіння членів, особливо в промисловості, профспілкам терміново необхідно залучати до своїх лав більше молоді, приділяючи увагу, наприклад, проблемам переходу від навчання до трудового життя й поширення нетипових форм зайнятості. Це стало однією з причин зміни ставлення японських профспілок до тих, хто працює на умовах неповної зайнятості, переважно жінок і молодих людей, які мають обмежені гарантії захисту зайнятості.

Поняття неформальної економіки з'явилося в 1970-х рр. для опису нерегульованого і незахищеного ринку праці в країнах, що розвиваються. Тенденції останнього часу, що призвели до поширення неофіційної зайнятості та нестандартних соціально-трудова відносин, вивели неформальну економіку за межі світу, що розвивається. У багатьох розвинених країнах є своя “тіньова економіка” з неофіційним і незахищеним ринком праці [8]. Згідно з визначенням МОП, неформальна економіка - це “будь-яка економічна діяльність працівників і економічних одиниць, яка - за законом або на практиці - не охоплюється або в недостатній мірі охоплюється формальними механізмами” [1].

Вважаючи неформальний сектор економіки тимчасовим явищем, а також складним для себе фронтом діяльності, профспілки тривалий час ігнорували або недооцінювали це явище [6]. Першою реакцією профспілок на зростання неформального сектору було відторгнення. Але в умовах сучасного ринку праці відбувається поступове зближення багатьох гібридних форм організації неформальних працівників з офіційним профспілковим рухом. Багато профспілкових конфедерацій вже почали приймати до своїх лав працівників неформального сектору економіки.

Знаковим явищем сучасного світу став бурхливий розвиток економіки платформ, під якими розуміються онлайн-системи, що надають комплексні типові рішення для взаємодії між користувачами, включаючи комерційні трансакції [5].

Розвиток економіки платформ породжує цілу низку проблем для законодавства про працю та соціальне забезпечення, профспілкового руху і колективних переговорів. Цифрові платформи-посередники, подібні Uber, Deliveroo, TaskRabbit, ClickWork або Fiverr, кардинально змінюють соціально-трудова відносини. Одні спеціалізуються на послугах, які можна надавати дистанційно в будь-якій точці світу (наприклад, послуги редагування, графічного дизайну), інші обслуговують окремі місцевості або надають послуги, що вимагають фізичної присутності (доставка їжі, прибирання приміщень, послуги таксі, фотографування). Спільною рисою таких форм зайнятості є те, що вони дозволяють людям діяти автономно поза законодавчо визначених традиційних структур і в умовах відсутності максимальної тривалості робочого часу, мінімального розміру оплати праці або встановлених зобов'язань.

Роботодавцям не потрібно інвестувати у виробничі приміщення або забезпечувати працівників інструментом. Якщо за підрядної роботи можливість контролю втрачається, то дистанційну роботу можна зробити прозорою, встановивши електронний нагляд за працівниками.

Реакція профспілок на поширення економіки платформ була достатньо передбачуваною: висування вимог щодо переведення незалежних підрядників до категорії працівників за найманням. Але зараз уже зрозуміло, що такий підхід не завжди працює і не є переконливим для кожного проєктного працівника. Інший підхід полягає в тому, щоб домогтися поширення базових норм законодавства про працю та соціальне забезпечення на всіх працівників незалежно від їхнього статусу і наділення всіх їх однаковими правами на об'єднання і ведення колективних переговорів. У цьому випадку у платформ і підприємств буде менше спокуси переводити працівників з найдорожчої категорії працівників за найманням у незалежні підрядники.

Глибокий аналіз змін, що відбуваються останнім часом у соціально-трудова сфері, дозволив фахівцям МОП спрогнозувати чотири можливих сценарії розвитку профспілок у майбутньому [2].

Перший передбачає поступову маргіналізацію профспілок у разі продовження поточних тенденцій, що характеризуються скороченням участі у профспілках та зменшення значення їх або припиненням впливу на процеси формування нових ринків праці. Це є результатом неухильного процесу лібералізації та подолання капіталом своєї залежності від праці, національних держав та міжнародних зобов'язань.

За другим сценарієм, прогнозується дуалізація профспілкового представництва і політики. Замість поступового згасання профспілки обстоюють свої позиції, чинячи опір там, де вони зараз сильні (серед працівників великих підприємств, кваліфікованих працівників і працівників ручної праці у промисловості й логістиці, фахівців у державному секторі та сфері соціальних послуг). В умовах зростання нестабільності праці це означає ще більш різкий поділ підприємств на ті, де діють профспілки, і ті, де вони відсутні, за поступового скорочення частки перших.

Третій сценарій передбачає заміщення, тобто профспілки поступово заміщуються іншими формами громадського представництва та інститутами,

передбаченими законодавством (гарантованим мінімальним розміром оплати праці та прожиткового мінімуму, комітетами зі встановлення розміру заробітної плати, трудовими радами, радами з питань продуктивності праці, арбітражними органами), ініціативами роботодавців (системами участі працівників в управлінні підприємством, етичними кодексами, моделями участі й розподілу прибутку), бізнес-моделями (юридичними фірмами, кадровими агентствами-посередниками, консультантами) і більш-менш стихійними періодичними формами соціальної та громадської дії.

Згідно з четвертим сценарієм, профспілки знаходять способи зміцнити процес оновлення профспілкового руху, подолати поточні тенденції, відновити свої сили, поширити свій вплив за межі наявної членської бази та охопити різні сегменти “нової нестабільної робочої сили” цифрової економіки.

Перший і третій сценарії дещо подібні до унітарної системи координат у сфері соціально-трудових відносин і управління людськими ресурсами (УЛР), яка передбачала неухильний занепад “зовнішніх” профспілок через те, що керівництво підприємств усе більш ефективно виконує свої функції з гармонізації відносин і зміцнення довіри в рамках виробництва, а також у зв’язку з поширенням ортодоксальних теорій ліберального ринку, які передбачають наявність освічених і свідомих працівників, що не потребують колективних переговорів і представництва. Ця гармонійна картина суперечить реаліям праці та життя безлічі працівників в умовах сучасного капіталізму. У другому і четвертому сценаріях передбачається, що компенсаторна сила у формі колективних дій працівників не тільки необхідна, але і вже існує, нехай і на абсолютній іншій основі. У другому сценарії профспілки витрачають свої сили на захист уже охоплених ними груп працівників на користь слабших, які за всієї складності їхнього охоплення більше за інших мають потребу в колективній організації та захисті. Четвертий сценарій взагалі пропонує діяти від зворотного, оскільки виходить із того, що відродження профспілок - подолання поточної тенденції скорочення членства - залежить від оновлення їх, зокрема від їхньої політики, інститутів і коаліцій, що збільшують охоплення слабших і вразливих категорій учасників ринку праці.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Проаналізувавши перспективи розвитку профспілок в умовах трансформації системи регулювання соціально-трудових відносин, можна дійти висновку, що сценарії майбутнього профспілкового руху можуть реалізуватись у різних комбінаціях і формах прояву. Дії профспілок можуть кардинально відрізнятись навіть в одних і тих же країнах, але в різних галузях (державному і приватному секторах; промисловості та сфері послуг, серед найманих працівників і самозайнятих; в альтернативній економіці та у сфері дистанційних платформ) і відбуватись у різних поєднаннях: дуалізм як засіб не допустити маргіналізації; заміщення як причина і джерело нахнення для процесу оновлення; оновлення як “подолання кордонів” дуалізації. Отже, залучати нових членів з числа працівників як традиційної, так і нової економіки стає складніше, ніж підтримувати зв’язки, що існують, і для того, щоб залучати нових членів або створювати інші форми активної участі, потрібно діяти по-іншому, нехай і з колишньою метою - об’єднання та вираження солідарності трудящих. Тому змінювати необхідно не цілі, а засоби досягнення їх.

Список використаних джерел

1. Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи подолання. *Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/wcms_630069.pdf (дата звернення: 12.11.2020).
2. Профсоюзи на распутье. Рабочий документ МОТ/ACTRAV. Женева : МОТ, 2020. 86 с.
3. Тарасенко Н. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. *Резонанс*. 2016. № 62. С. 3–15. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/rezonans/2016/rez62.pdf> (дата звернення: 14.11.2020).
4. Autor D., Dorn D., Hanson G. H. The China Shock: Learning from labor market adjustment to large changes in trade. *Annual Review of Economics*. 2016. № 8. P. 205–240. URL: <http://economics.mit.edu/files/11675> (дата звернення: 12.11.2020).
5. David S. Evans, Richard L. Schmalensee. Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms. *Harvard Business Review*, 2016. № 5. P. 17–25.
6. Gallin D. Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation. *Antipode*. Geneva : Global Labour Institute, 2001. № 33 (3).
7. International Labour Office (ILO). World Economic and Social Outlook. *Trends 2018*. Geneva: ILO, 2018. URL: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018> (дата звернення: 15.11.2020).
8. IPSP. Rethinking Society for the 21st Century. *Report of the International Panel on Social Progress*. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. Vol. 1, chapter 7.
9. Murray M. EPZs are strategies for economic development. *Small Business Forum*, 2018. URL: <https://www.thebalancesmb.com/export-processing-zones-epz-2221273> (дата звернення: 15.11.2020).
10. Stone K. V., Arthurs. H. Rethinking employment regulation: After the standard contract of employment. New York : Russell Sage Foundation Press, 2013.

Zhadan O. V.,

*Doctor of Public Administration, Professor, Professor of of Personnel Management and Labor Economic Department, KRI NAPA, Kharkiv
ORCID 0000-0001-8088-355X*

**PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF TRADE UNIONS
IN THE TRANSFORMATION OF THE SYSTEM
OF REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS**

The article is devoted to the issue of determining promising directions of trade union development in the conditions of transformation of the system of regulation of social and labor relations. Quantitative and qualitative characteristics of the functioning of the trade union movement in Ukraine and the world are analyzed. Modern tendencies of transformational processes in the sphere of social and labor relations are revealed. In high-income countries, social and labor relations have become more diverse and range from permanent or stable formal employment to various non-standard forms, including part-time employment, fixed-term employment, borrowed labor, call work and various forms of self-employment. The growth of adaptability and diversity has also led to changes in the organization of working time, the spread of mobile models of employment and remote work. Under some of these new forms of labor organization, workers become autonomous, independent, or self-employed, placed on temporary employment agencies, seconded to other countries on a temporary contract, or transferred from large enterprises to smaller, less stable suppliers. It is determined that the scenarios of the future trade union movement can be realized in various combinations and forms of manifestation. The actions of trade unions can differ dramatically even in the same countries, but in different sectors (public and private sector; industry and services, among employees and the self-employed; in the alternative economy and in the field of remote platforms) and occur in different combinations: dualism as a means to prevent marginalization; substitution as a reason and source of inspiration for the renewal process; renewal as “overcoming the boundaries” of dualization. Therefore it is necessary to change not the purposes, and means of their achievement.

Keywords: trade unions, system of regulation of social and labor relations, labor market, collective negotiations, representation of the parties.

References

1. Nezadeklarovana pratsya v Ukrayini: kharakter, masshtaby ta shlyakhy podolannya. *Proekt YES-MOP zmitsnennya administratsiyi pratsi z metoyu pokrashchennya umov pratsi i podolannya nezadeklarovanoi pratsi*: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/wcms_630069.pdf [in Ukrainian].
2. Profsoyuzy na rasputye. Rabochiy dokument MOT/ACTRAV (2020). Zheneva: MOT [in Russian].
3. Tarasenko, N. (2016). Profspilky v Ukrayini yak chynnyk sotsialno-politychnoho rozvytku: istorychnyy dosvid, suchasnyy stan i perspektyvy. *Rezonans*, 62, 3-15 [in Ukrainian].
4. Autor, D., Dorn, D., Hanson, G.H. (2016). The China Shock: Learning from labor market adjustment to large changes in trade. *Annual Review of Economics*, 8, 205-240. URL: <http://economics.mit.edu/files/11675>.
5. David, S. Evans, Richard L. Schmalensee (2016). Matchmakers: The New Economics of Multisided Platforms. *Harvard Business Review*, 5, 17-25.
6. Gallin, D. (2001). Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation. *Antipode*, 33 (3). Geneva: Global Labour Institute.
7. International Labour Office (ILO). (2018). World Economic and Social Outlook. *Trends 2018*. Geneva: ILO. URL: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018>.
8. IPSP. (2018). Rethinking Society for the 21st Century. *Report of the International Panel on Social Progress, vol. 1, chapter 7*. Cambridge: Cambridge University Press.
9. Murray, M. (2018). EPZs are strategies for economic development. *Small Business Forum*. URL: <https://www.thebalancesmb.com/export-processing-zones-epz-2221273>.
10. Stone, K.V., Arthurs, H. (2013). Rethinking employment regulation: After the standard contract of employment. New York: Russell Sage Foundation Press.

Надійшла до редколегії 19.11.2020 р.