

## МАРГИНАЛЬНЫЙ СЕГМЕНТ ОТРАСЛЕВОГО РЫНКА ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

© 2011 О. Ю. Дядин

*канд. пед. наук, доцент,  
зав. каф. менеджмента  
e-mail: [odadin@yandex.ru](mailto:odadin@yandex.ru)*

*Курский институт социального образования (филиал)  
Российского государственного социального университета*

Развивая теорию неоднородности рынка труда в отраслевом контексте, автор теоретически обосновывает и предлагает внутриотраслевую стратификационную схему занятости экономически активного населения.

В русле социологической парадигмы анализируется маргинальный сегмент отраслевого рынка труда, делается вывод о его атрибутивности процессам межотраслевых перемещений и профессиональной мобильности.

**Ключевые слова:** рынок труда, отрасль, стратификация, маргинальность, профессиональная мобильность.

Трансформация российского общества порождает важную социальную проблему, связанную с изменением социального положения многих групп экономически активного населения. Специфику процессу перестройки социальных структур российского общества придает то, что возникновение новой социальной решетки в существенной степени происходит через утрату данными социальными группами своего прошлого профессионального статуса.

Разрабатывая теорию отраслевой мобильности, мы столкнулись не только с проблемой выбора исследовательской парадигмы, но и с необходимостью разработки системы стратификационных показателей, адекватных современным российским реалиям. Традиционный для советской социологии классовый анализ общества по К. Марксу мало что проясняет. В России работодатели и наемные работники как классы «в себе» сформировались и в принципе могут стать полноценными классами – социальными субъектами, каждый из которых будет способен солидарно защищать свои интересы. Однако, как отмечают исследователи, пока этого нет. Трудовой кодекс утверждает трипатризм, а практика трудовых отношений убеждает в том, что, как и большинство российских законов, он остается на бумаге [Становление трудовых отношений...2004]. В силу этого концепция М. Вебера более адекватна, поскольку источник социального неравенства видится в рыночных, а не в производственных отношениях.

Развивая теорию эмерджентности Д. Блау – внезапности появления нового критерия социального неравенства в странах, претерпевающих социально-экономические трансформации, М.Ф. Черныш вводит понятие эмерджентных факторов – это «внешние структурообразующие признаки, которые в разные моменты могут «вклиниваться» в производство социального неравенства. К ним в пореформенной России М. Черныш относит территориальное деление, различия по поколениям, включенность в глобальное информационное пространство [Черныш 2005: 82–83]. На наш взгляд, список эмерджентных факторов можно смело дополнить положением на рынке труда, занимаемым индивидом, так как согласно М. Веберу именно неравный

рыночный обмен вследствие имущественных, социокультурных и властных различий представляется причиной неравных жизненных шансов [Вебер 2003: 141–148].

Выбор методологического подхода к анализу рынка труда, в рамках которого возможно взаимодействие с концепцией мобильности, имеет смысл основывать на базовом различии в понимании социального пространства, сложившегося в современной социологии.

Существует два основных подхода к пониманию социального пространства: субстанциалистский и структуралистский, различия между которыми можно свести к двум блокам: логике анализа социального пространства и представлению о единице социального пространства.

*Логика анализа социального пространства.* Если субстанциалистская традиция идет от распознавания, определения элементов социального пространства к описанию связей между ними, то структуралистский подход предполагает обратный путь – от социальных связей к описанию элементов, причем сущностные черты элементов определяются именно через социальные отношения, в которые они вовлечены.

*Представление о единице социального пространства.* Для субстанциалистского подхода это индивид, вступающий во взаимодействие с другими индивидами. В структуралистском понимании единицей социального пространства является статусная позиция. Индивиды только занимают статусные позиции [Ильин 2006: 58–74].

Структуралистский подход в большей степени соответствует нашим задачам, поскольку позволяет различать характеристики социальной позиции в сфере занятости и характеристики индивида. Социальные позиции конструируются в ходе сложных общественных взаимодействий и существуют на рынке труда независимо от индивида; мобильность же представляет собой процесс перемещения из одной позиции в другую. Каждую позицию мы можем описать системой параметров, не сводимых к сущностным характеристикам самого индивида, занимающего позицию.

В период становления постсоветского рынка труда самостоятельным предметом обсуждения и дискуссий стал также вопрос, какие категории населения становятся его субъектами. Как правило, основой разногласий становится положение населения, занятого работой по найму. В работах Н.А. Волгина [Волгин 2008: 13], Ю.Г. Одегова, С.А. Карташова [Карташов 1998: 8–10], Л.А. Костина [Костин 1998: 35] к субъектам рынка труда отнесены как активно ищущие работу, так и занятые по найму граждане, то есть практически все экономически активное население, за исключением занятых на условиях самозанятости. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин считают, что на рынке труда лица, охваченные стабильной занятостью, не представлены, так как их труд, будучи купленным, реализуется в сферу производства [Рофе 1998: 54].

В работах А.З. Котляра [Котляр 1998: 34–36; 2004: 153] обосновывается положение, что субъектом рынка труда человек остается вплоть до заключения контракта о найме, оформляющем куплю-продажу рабочей силы; при этом одним из главных аргументов становится разграничение производства и обращения как специфических сфер деятельности. Вместе с тем такое сужение границ рынка труда нам представляется нежелательным, так как из обсуждения практически исключается проблема социально-трудовых отношений уже в рамках организации. Человек, продавший свою рабочую силу работодателю на взаимовыгодных условиях, никогда не делает этого раз и навсегда, так как деятельность любой организации подвергается столь значительным и динамичным изменениям, что положение конкретного работника в ее рамках постоянно меняется.

Сохранение товарности рабочей силы и рыночного характера отношений между работодателем и наемным работником проявляется в наличии:

- реальной возможности расторжения трудового договора по инициативе работника или работодателя;
- переменной части общего трудового дохода (премии, штрафы), формирующейся под влиянием конкретных форм проявления трудовой активности работника.

Рассмотрение всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда позволяет теоретически обосновать внутриотраслевую стратификационную схему в русле теории неоднородности рынка труда.

В 50-х годах прошлого века Дж. Данлоп выдвигает предположение о существовании на внутри- и межфирменном уровнях параллельных структур, или кластеров, объединяющих однородные рабочие места; в каждом из таких кластеров складывается свой уровень оплаты труда [Dunlop 1957: 128–131]. В работах С. Керра [Kerr 1954: 98–110], А. Росса [Ross 1958: 914–915] и других появляется при описании рынка труда термин «балканизация», который в последующем заменяется синонимом «сегментация» рынка труда. Данный подход в начале 1970-х годов развивается в концепции дуального рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре.

Появление относительно обособленных внутренних рынков труда во многом вызывается, по П. Дерингеру и М. Пиоре, спецификой квалификации, требуемой для данного производства, и необходимостью профессиональной подготовки непосредственно на рабочих местах, а также обусловлено существованием неформальных внутрифирменных связей.

П. Дерингер и М. Пиоре вводят концепцию двойного рынка труда, выделяют его «первичный» и «вторичный» сегменты. Рабочие места на первичном рынке обладают по крайней мере несколькими из перечисленных характеристик: высокая зарплата, хорошие условия труда, стабильная занятость, наличие шансов на продвижение, соблюдение трудового законодательства. Рабочие места на вторичном рынке, как правило, отличаются более низкой зарплатой и отсутствием сопутствующих льгот, плохими условиями труда, высокой текучестью кадров, низкой вероятностью продвижения, неполным выполнением трудового законодательства [Doeringer 1985: 165–166].

Группы, занятые в первичных секторах внутреннего рынка труда, имеют немало преимуществ. Среди них, помимо приведенных выше, разнообразные премии, доплаты и формы участия в прибылях; внепроизводственные льготы от предприятия, гарантия занятости на длительную перспективу, удобные часы и дни работы, стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, гарантированное пенсионное обеспечение, обучение и переквалификация за счет предприятия, профессиональное и карьерное продвижение внутри предприятия, членство в профессиональных союзах, в подведомственных предприятию ассоциациях и клубах.

В совершенно ином положении находятся депривилегированные группы, попадающие во вторичные сегменты рынка труда. Они часто лишены многих, а иногда и всех, перечислявшихся выше привилегий. Для них характерна простая и кратковременная профессиональная подготовка, чаще всего непосредственно на рабочих местах. На них стараются всячески экономить, при случае ущемляют их права, они же в первую очередь пополняют ряды безработных. Таким образом, мы имеем дело со стратификацией занятых, при которой одни группы оказываются расположенными выше других по целому набору показателей.

В последующем теории неоднородности рынка труда начинают активно использоваться социологами. Появляется также другое стратификационное деление рынка труда на «ядро» и «периферию», где главным критерием выступают уже не условия труда и оплаты, а стабильность занятости. К «ядру» относятся постоянные (штатные) работники, занятые на условиях длительного или даже пожизненного найма, имеющие полный

рабочий день и полную рабочую неделю. «Периферию» же составляют занятые по краткосрочным договорам и без договоров, работающие неполное время без гарантии сохранения места в периоды экономического спада.

Ядерно-периферийная модель сегментированного рынка труда, разработанная Ч. Лидбитером, описана В. Радаевым [Радаев 2008: 308]. В модели присутствуют четыре концентрических круга:

1. Ядро – занятые полное рабочее время.
2. Периферия – занятые неполное рабочее время, а также самозанятые и занятые в домашнем хозяйстве.
3. Краткосрочные безработные (в пределах одного года).
4. Долгосрочные безработные (более одного года).

Более сложная модель сегментированного рынка труда предложена Дж. Аткинсоном, автором теории гибкой занятости [Atkinson 1984]. Данная модель представляется автором в виде трех концентрических кругов, которые к тому же поделены на сегменты:

1. Ядро.
2. Первая и вторая периферийные группы.
3. Внешняя периферия.

В ядре, по мнению Аткинсона, находятся группы первичного рынка труда – занятые полное рабочее время и в периоды неблагоприятной экономической конъюнктуры испытывающие на себе приемы функциональной гибкой занятости. Последняя означает приспособление наличной рабочей силы к изменяющимся потребностям производства без осуществления массовых приемов и увольнений – путем переобучения работников, освоения ими смежных профессий, их командирования на другие места работы, изменения режима рабочего времени и т.п.

Первая периферийная группа включает тех, кто занят полное рабочее время, но подвержен методам численной гибкой занятости. Эти группы занятых сокращаются в периоды экономических спадов и привлекаются вновь при появлении потребностей в расширении конкретных производств. Отсутствие гарантий постоянной занятости позволяет Аткинсону относить их к сегменту вторичного рынка труда.

Вторая периферийная группа в рамках фирмы, использующей системы гибкой занятости, включает в себя целый веер относительно менее обустроенных групп, а именно:

- работающих на краткосрочных контрактах;
- занятых неполное рабочее время;
- обучающихся за счет общественных субсидий;
- делящих с кем-то свое рабочее место;
- работающих с отложенным наймом.

Внешнюю периферию образуют группы работников, большинство из которых вовсе не числится в списках занятых данной фирмы и используется как внешняя дополнительная рабочая сила. К ним относятся:

- работающие по субподряду (субконтракту);
- нанятые через трудовые агентства временные работники;
- самозанятые (самостоятельные работники);
- привлеченные со стороны.

Многие из этих лиц привлекаются на сдельно-подрядную работу на условиях срочных трудовых договоров и не могут претендовать на более продолжительную занятость. Таким образом, первая и вторая периферийные группы образуют два сегмента вокруг внутреннего ядра. Внешняя периферия еще более удалена от привилегированных групп и примыкает в виде разорванных сегментов. С помощью периферийных групп

работодатели регулируют общее количество занятых в зависимости от конъюнктуры рынка, а мобильность рабочей силы между сегментами ограничена.

Таким образом, в нашем распоряжении оказываются минимум три разных модели стратификации, которые при исследовании отраслевого рынка труда будут выглядеть следующим образом:

– внутренний и внешний отраслевые рынки труда, различающиеся по способам заполнения рабочих мест (внутри отрасли по отраслевым стандартам или извне – по рыночным, конкурентным схемам);

– первичный отраслевой и вторичный отраслевой рынки труда, различающиеся по степени привилегированности условий труда, уровню его оплаты, престижности выполняемых работ;

– «ядро» и «периферия» отраслевого рынка труда, различающиеся по характеру занятости: полноте, продолжительности и стабильности.

В реальности все рассмотренные типологии довольно сложно переплетаются между собой. Так, в пределах внутриотраслевых рынков труда можно обнаружить как первичные, так и вторичные сегменты. За счет внешнеотраслевого рынка труда могут заполняться как «ядро», так и «периферия» отраслевой зоны занятости. А периферийные группы работников иногда бывают наняты на более выгодных условиях по сравнению с постоянно занятыми. Хотя чаще первые все же находятся в депривилегированных условиях и относятся ко вторичному рынку труда. Использование какой-либо одной модели не вполне отвечает задачам нашего исследования, поскольку все они построены применительно к отдельной организации, а не к отрасли в целом.

С точки зрения А. Турена, в настоящий момент мы переживаем переход от вертикального общества, которое принято называть классовым, к горизонтальному, где наиболее важно понимать не то, внизу люди или наверху, а в центре они или на периферии, то есть сейчас речь идет не о понятиях «верх–низ», а о понятиях «внутри–вне» [Touraine 1991].

Т.С. Карабчук, изучая непостоянную занятость в контексте социальной стратификации, приходит к следующему выводу: «Определение рабочего места как постоянного (защищенного законом или коллективным договором) или временного (с фиксированным сроком занятости и потому социально незащищенного) становится такой же важной характеристикой социального статуса, как профессия или заработная плата» [Карабчук 2009: 56]

Исходя из вышеизложенного, в русле теории неоднородности рынка труда нами предлагается следующая стратификационная схема отраслевого рынка труда:

- первичный отраслевой рынок труда;
- вторичный отраслевой рынок труда;
- маргинальный отраслевой рынок труда.

Если говорить о критериях отнесения индивидов к первичному и вторичному сегменту отраслевого рынка труда, то они в принципе определяются довольно просто по аналогии с первичным и вторичным рынком труда в дуальной концепции рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре, изложенной выше.

На критериях же отнесения индивидов к сегменту маргинального рынка труда следует остановиться более подробно. Мы разделяем позицию В.Г. Николаева, который считает, что мобильность должна учитываться как один из существенных контекстов маргинальности и «маргинальность всегда проявляется на конкретных интеракционных сценах, и этих сцен так же много, как и мест, которые могут посещаться человеком» [Николаев 2010: 360].

На наш взгляд, в самом общем плане явления маргинальности связаны с процессами социальной мобильности, происходящими под влиянием кризисов,

структурных сдвигов в обществе. Вместе с тем феномен маргинальности относится к характеристике состояния личности, которая подвергается определенным испытаниям, вызванным переходом индивидов из одной социально-профессиональной группы в другую. Отсюда сложились две основные точки зрения на маргинальность. Согласно первой, маргиналы – это люди, имеющие одновременную принадлежность к двум несхожим социальным реалиям – двум разным расам, этносам, культурам как мировоззренческим и поведенческим системам. Согласно второй, маргиналы есть изгой общества – гонимые и обездоленные.

Основной критерий, определяющий состояние маргинальности индивида или группы – это состояние, связанное с периодом перехода, представляемого как кризис. Этот критерий был описан «классиками» концепции – Р. Парком и Э. Стоунквистом. При этом следует отметить, что значимость ситуации перехода, изменения социального положения личности или группы определяется длительностью во времени, а также кардинальностью трансформации социальной среды.

Другой базовый критерий (или группа критериев) – неопределенность социального положения, невключенность или неполная включенность в социальные структуры или группы. Сегодня одно из основных направлений маргинального положения личности или группы – неопределенность самоидентификации личности (группы) при попытке самоотнесения к общепринятым, «нормативным» социальным группам. Еще одним критерием следует назвать статусную несогласованность (рассогласованность, несовместимость). Она отражает противоречия в статусных позициях в результате изменения социального положения.

Несмотря на то что проблематика маргинальности пришла в социологию именно в связи с исследованием миграции и проблем, возникающих у человека в новой среде [Park: 1928], объединения концепций маргинальности и мобильности не произошло. Можно говорить только о взаимном использовании двух этих подходов, которое носит в основном инструментальный характер.

Крупный теоретик информационного общества М. Кастельс прямо связывает вынужденную мобильность с маргинальностью как состоянием социальной напряженности и неблагополучия: «Основная масса родовой рабочей силы не имеет постоянного места работы, циркулируя между различными источниками занятости (которая носит главным образом случайный характер). Миллионы людей постоянно находят и теряют оплачиваемую работу, часто включены в неформальную деятельность, причем значительное их число вовлечено в низовые структуры криминальной экономики. Более того, потери стабильной связи с местом работы, слабые позиции работников при заключении контрактов приводят к более высокому уровню кризисных ситуаций в жизни их семей: временной потере работы, личным кризисам, болезням, пристрастию к наркотикам/алкоголю, потере сбережений, кредита. Многие из этих кризисов связаны друг с другом, порождая спираль социального исключения, идущую вниз, к тому, что я назвал «черными дырами» информационного капитализма, из которых очень трудно выбраться» [Кастельс 2000: 501].

Исторически сложилось так, что концепции маргинальности и мобильности развивались в русле разных методологических традиций. Наиболее сильные теории социальной мобильности возникли в русле структурно-функционального подхода, и основные вопросы, на которые старались дать ответ исследователи мобильности, – это вопросы динамики макроструктур: какие потоки мобильности преобладают в обществе, какие макрофакторы определяют направление и интенсивность этих перемещений. Концепция же маргинальности зародилась в рамках Чикагской школы, символического интеракционизма и развивалась, по крайней мере в наиболее продуктивных вариантах, в

русле микросоциологии. В центре ее внимания – человек в ситуации маргинальности, и фокус исследования направлен скорее на психологическое состояние, ролевые конфликты личности. Поэтому при попытке совместного рассмотрения маргинальности и мобильности возникает проблема методологической совместимости двух концепций. Необходим взаимоперевод терминов, поиск точек соприкосновения.

Своеобразным методологическим «мостиком» может служить работа А. Митчелла, в которой рынки анализируются с позиции культуры [Митчелл 2004: 431–444]. Преимущество данного подхода состоит в том, что понимание рынков как культур позволяет избавиться от атомизированного представления о рынке труда, согласно которому индивиды осуществляют трансакции, не встречая на своем пути никаких препятствий. Когда люди взаимодействуют на рынке труда, они социально укоренены в сетях общественных отношений и культурно укоренены в смысловой системе норм, правил и когнитивных сценариев, поэтому рынок труда в целом и отраслевой в частности одновременно стимулирует и ограничивает действия участников посредством сокращения числа альтернатив.

Именно представление нами социального пространства отраслевого рынка труда в виде концентрических кругов вокруг ядра составляет новизну изучения отраслевой мобильности через феномен маргинальности. Перспективность объединения концепций связана с тем, что совместное рассмотрение проблем маргинальности и мобильности, на наш взгляд, позволит адекватно описать процессы отраслевой мобильности в условиях российского транзитивного общества.

Заслуживающими внимания в переосмыслении понятия маргинальности, адаптации и конкретизации его смысла к современным условиям России являются работы И.П. Поповой. Общей причиной возникновения маргинальных явлений И.П. Попова считает изначально хаотичное и почти неуправляемое движение общества к другой, пока еще не определенной социально-экономической и политической системе с новой социальной структурой в условиях общего кризиса и радикального реформирования. Данный процесс автор называет маргинальной ситуацией. В этих условиях существенно изменяются характеристики социальных субъектов, приобретающих маргинальный статус. Специфика состоит в том, что они не исключаются полностью из социально-экономических, политических и социокультурных связей и отношений, но их положение и роли в них существенно и резко изменяются. От того, какова степень трансформации, деформации или разрушения этих структур, зависит степень и характер маргинализации [Попова 1999].

Актуальность проблемы изучения маргинальных групп в структуре занятости И.П. Попова обуславливает следующими факторами, принимающими характер парадоксов.

1. Структура занятости по основным своим параметрам подверглась кардинальному разрушению в связи с кризисом, выталкиванием социально-профессиональных групп, которые могли и должны были бы стать ресурсом ее качественной и рациональной перестройки.

2. Дефицит качественной рабочей силы, необходимой для новых экономических условий, диктует необходимость пользоваться имеющимися ресурсами в связи с перспективой старения рабочей силы в ближайшие десятилетия.

3. Отсутствие среднего класса в структуре общества, обычно представляемого высокопрофессиональными, обеспеченными слоями, – и необходимость такового для стабилизации общественных отношений.

Эти три парадокса, составляющие стержень современных проблем общества, заставляют обратиться к его активной части, структурообразующей систему занятости.

Особое значение приобретает маргинальность как состояние, сопровождающее переход человека из одной социально-профессиональной группы в другую, происходящий вынужденно и существенно изменяющий характеристики социально-профессионального статуса.

Этот переход может объективно носить характер как социального восхождения, так и социального нисхождения. В общем, содержание этого процесса представляет собой либо смену профессионально-квалификационной группы, либо изменение такой важной составляющей социально-профессионального статуса, как доход, социальный престиж.

Критерии маргинальности социально-профессиональных групп по И.П. Поповой:

- наиболее глубокие, принципиальные изменения в социальном положении, происходящие в основном вынужденно, под влиянием внешних обстоятельств;
- неопределенность, неустойчивость положения, потенциальная поливекторность социальных траекторий;
- внутренняя и внешняя противоречивость положения, вызванная статусной несовместимостью и социокультурной переориентацией [Попова 1998: 112].

Таким образом, в состав маргинального отраслевого рынка труда мы включаем следующие категории работников:

- стажеры и практиканты;
- работающие по краткосрочным контрактам;
- работающие на условиях устной договоренности;
- работники, получившие уведомление об увольнении;
- работники в период испытательного срока;
- другие категории работников, чье место на отраслевом рынке труда в настоящее время недостаточно четко определено или в ближайшее время может резко измениться.

В качестве эмпирического показателя, позволяющего оценить примерный размер маргинального сегмента рынка труда в регионе, могут служить официальные статистические показатели – процент принятых и процент выбывших из отрасли в течение года к среднесписочной численности. Существенное превышение этих показателей над структурным изменением числа занятых в отрасли свидетельствует о большом маргинальном отраслевом рынке труда. Социальный смысл этого показателя заключается в том, что индивиды, неудовлетворенные трудом в организации, покидают ее в надежде трудоустроиться на более, как они полагают, высокостатусном рабочем месте, однако на новом месте в большинстве случаев все повторяется.

В Курской области к таким отраслям относятся: оптовая и розничная торговля (принято 61,1/выбыло 63,3 в процентах к среднесписочной численности); связь (56,5/59,5); строительство (38,8/40,9). К наименее маргинализированному отраслевому рынку можно отнести: государственное управление и обеспечение военной безопасности (11,2/9,6); образование (12,5/11,6); добыча полезных ископаемых (13,1/15,5) [Сводный статистический ежегодник ... 2009: 86].

Официальные статистические данные необходимо скорректировать на величину дополнительной неофициальной занятости. По данным исследования, проведенного А.Г. Дроздовым, в Курске масштабы вовлеченности работающих жителей в дополнительную занятость оказались еще большими, чем по данным ВЦИОМ.

Основная работа в подавляющем большинстве случаев (94%) осуществляется на предприятии или в организации, то есть в формальном секторе экономики. Дополнительная же работа в 6 раз чаще, чем основная, осуществляется в виде самозанятости. Но даже когда дополнительная работа осуществляется на предприятии, в 18% случаев люди на них не оформляются, то есть речь идет о неформальной (точнее

неформализованной) занятости. Ее сущность состоит в том, что факт трудоустройства работником никак не оформляется: ни по контракту, ни по договору, а лишь по устной договоренности между работником и работодателем [Дроздов 2008: 104–105].

Таким образом, для общества, находящегося в стадии трансформационных преобразований, при которых, в частности, происходит смена отраслевой структуры занятости, неизбежным является размывание сложившейся решетки социально-трудовых отношений, что связано с исчезновением (преобразованием) тех или иных групп и слоев, с изменением роли тех из них, которые сохраняются и в новой социальной структуре, с изменением (деформацией) норм, стандартов, ценностей, типов поведения на рынке труда. Этот тип социальной мобильности отличает высокий уровень маргинальности, которая приобретает относительно самостоятельный и зачастую устойчивый и самодовлеющий характер.

Маргинальные процессы данного типа являются имманентно присущими этапу формирования новой социально-отраслевой структуры, без которых процесс структурных преобразований социальной системы в принципе невозможен. Можно говорить лишь о более или менее безболезненном переходе к новому обществу, о степени адаптации социальных групп к новой системе социального устройства на всех уровнях его функционирования: индивида, профессиональной группы, отраслей как социальных институтов.

### **Библиографический список**

*Вебер М.* Сословия и классы // Вестник Московского университета сер. 18. Социология и политология. 2003. № 4. С. 141–148.

*Волгин Н.А.* Усиление социальной направленности экономики России (актуальные проблемы, вопросы теории и практики). М.: Изд-во РАГС, 2008, 281 с.

*Дроздов А.Г.* Российский рынок труда: стратификационные особенности (региональный аспект). Курск: ООО «Учитель», 2008. 278 с.

*Ильин В.И.* Теория социального неравенства (структуралистско-конструктивистская парадигма). Сыктывкар: Сыктывкар. ун-т; М.: Ин-т социологии РАН, 2006. 348 с.

*Карабчук Т.С.* Непостоянная занятость и социальная стратификация // Социологический журнал. 2009. №3. С.55–77.

*Карташов С.А., Одегов Ю.Г.* Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998. 694 с.

*Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.

*Костин Л.* По поводу некоторых понятий теории рынка труда // Человек и труд, 1998. № 12. С. 33–36.

*Котляр А.* О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33–41.

*Котляр А.* Еще раз в поддержку критики расширительной трактовки рынка труда // Вопросы экономики. 2004. №9. С.151–154.

*Митчелл А.* Рынки как культуры: этнографический подход: Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М.: «Росс. политич. Энцикл.». 2004. 680 с.

*Николаев В.Г.* Человек маргинальный // Вопросы социальной теории: научный альманах. 2010. Том IV. Человек в поисках идентичности / под ред. Ю.М. Резника и М.В. Тлостановой. М.: Ассоциация «Междисциплинарное общество социальной теории». 2010. С.354–372.

*Попова И.П.* «Новые» маргинальные группы в структуре занятости: подходы к исследованию. Социальное развитие в современной России: проблемы и перспективы. М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1998. С. 109–112.

*Попова И.П.* Новые маргинальные группы в российском обществе (теоретические аспекты исследования) // Социол. исслед. 1999. № 7. С. 62–71.

*Радаев В.В.* Экономическая социология: учеб. пособие для вузов. М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2008. 602 с.

*Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1998. 160 с.

Сводный статистический сборник курской области 2009: статистический сборник. Курск, 2009. 471 с.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. Дебарделебен, С. Климовой, В. Ядова. М.: Акад. проект, 2004. 320 с.

*Черныш М. Ф.* Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе. М.: Гардарики, 2005. 314 с.

*Atkinson J.* Flexibility, Uncertainty and Manpower Management Brighton: University of Sussex, Institute of Manpower Studies, IMS Report No. 89, 1984.

*Dunlop J.* The Task of Contemporary Wage Theory / Taylor G., Pierson F. (eds.) New Concepts in Wage Determination. N/ Y.: McGraw-Hill, 1957. P. 156–198.

*Doeringer P. B., Piore M. J.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. New York, Sharpe, 1971, Second edition. 1985.

*Kerr C.* The Balkanization of Labor Markets / Bakke W. et. Al. Labor Mobility and Economic Opportunity. Cambridge, Technology-Press of MIT, 1954. P. 92–110.

*Park R.E.* Human migration and the marginal man // American Journal of Sociology. Chicago, 1928. Vol. 33, N 6. P. 881–893.

*Ross A.M.* Do We Have a New Industrial Feudalism? // American Economic Review, December 1958. Vol. XLVIII, No 5. P. 903–920.

*Touraine A.* Face a l'exclusion // Esprit. 1991. № 141. P. 7–13.