

К ВОПРОСУ О МЕТОДИКЕ ВЫЯВЛЕНИЯ СЛОЯ ПРЕКАРИЕВ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА СТАНДАРТНОЙ И НЕСТАНДАРТНОЙ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

© 2017 Е. В. Маслова

Департамент труда и занятости населения Воронежской области

Сравнительный качественный анализ стандартной и нестандартной форм занятости является, по мнению автора, методической основой для выявления слоя прекариев. Проведенное региональное исследование с использованием социологических методов позволило определить методический подход к идентификации прекариата в числе нестандартно занятого экономически активного населения региона, описать количественные и качественные критерии прекаризации и доказать необходимость обязательной оценки по выделенным показателям двух групп потенциально прекариального населения – безработных и неформально занятых по устным договоренностям с работодателями. В статье показано, что алгоритм этой идентификации предполагает определенную последовательность действий и может быть описан математически на основе операции дизъюнкции в составе булевой алгебры.

Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, прекариат, безработица.

Интерес и российских, и зарубежных ученых к изучению прекаризации занятости в последние годы возрастает [1, 5, 11]. Немаловажной причиной этого стал признанный факт, что процессы прекаризации все более затрагивают уже и средний класс, в недавнем прошлом вполне благополучный [2, 10]. Однако практический аспект этих исследований до сих пор не получил должного развития. Наибольшие затруднения вызывает количественная сторона научных разработок, что обусловлено методологическими сложностями построения выборки. Прежде всего, причина кроется в отсутствии четких общепринятых критериев выделения категории «прекариат», в том, что понятийный аппарат явления прекаризации до сих пор не вполне сложился.

Слой прекариев формируется за счет представителей различных традиционных социальных групп, которые не имеют занятости или заняты в нестандартных формах, но при этом лишены гарантий занятости, достойного заработка и завоеванных трудящимися в индустриальную эпоху форм социальной защиты. Прекаризация, на наш взгляд, - это процесс формирования данного социального слоя (прекариата) за счет перераспределения сложившихся ранее социаль-

но-демографических страт экономически активного населения на основе постепенного вытеснения стандартизированных форм занятости различными нетипичными, нестандартными (нестандартными) и, главное, не защищенными законом, профсоюзами, социальной поддержкой государства и т. п. Считаем, что этот процесс носит характер прогрессирующей объективной тенденции, усиленной действием субъективных интересов, организационных принципов, мер регулирования отношений в данной сфере и т. п.

Важно отметить, что хотя нестандартная занятость и прекариат как ее носитель порождены одними и теми же глубинными причинами, знак равенства между ними ставить нельзя. Верно то, что каждый прекарий занят в нетрадиционной форме; но неверно, что каждый нетрадиционно занятый относится к социальному слою «прекариат».

Применение нестандартных форм занятости вскрывает противоречия интересов субъектов – участников трудовых отношений. Но объектом прекаризации являются работники. Поэтому, раскрывая отличие прекариата (прекаризации) от нестандартной занятости, мы делаем акцент на отрицательных последствиях определяемого явления для работника. Учет дополнительного критерия отрицательных последствий нестандартной занятости, ощущаемых самим работником, позволит определить их принадлежность к прекариату.

Маслова Елена Валерьевна – заместитель руководителя департамента труда и занятости населения Воронежской области, доцент Воронежского государственного университета, кандидат филол.наук, член-корреспондент Академии труда и занятости; evmas@yandex.ru.

А. М. Колот выделяет факторы потенциального и реального приобретения экономически активным человеком статуса «прекария» [6, с. 5]: отсутствие стабильной работы и неуверенность в завтрашнем дне; низкий уровень трудовых доходов из-за вынужденной нестандартной занятости; снижение уровня социальной защищенности; уход социально-трудовых отношений в «тень»; коррозия трудовых прав; полный или частичный демонтаж стандартного трудового договора.

Основные критерии идентификации прекариата предложены О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровским и Е. Н. Гасюковой [12, с. 101-102]. Этот перечень, по нашему мнению, может быть положен в основу методологических разработок с учетом некоторых предлагаемых поправок. Таким образом, к критериям выделения прекариата относятся:

1. Самоидентификация работника в обществе и на рынке труда по позициям:

1.1. восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение;

1.2. невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни.

2. Отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости.

3. Нестабильность содержания труда.

4. Нестабильность среднемесячных заработной платы и дохода.

5. Отсутствие «подушки безопасности».

6. Низкая степень доступности социальных ресурсов (социального капитала).

7. Низкая позиция во властной иерархии общества и организации.

8. Длительность пребывания в условиях нестабильности.

Что касается «социального капитала», как понятия, неразрывно связанного с «прекариатом», то вслед за А. Н. Красиловой мы предлагаем считать, что уровень социального капитала индивида определяется через открывающиеся перед ним вследствие обладания определенным уровнем социального ресурса дополнительные возможности получения различных благ и услуг или достижения более высокого социально-экономического статуса [7, с. 165-166].

Полагаем, что качественный анализ нестандартной занятости в сравнении со стандартной в разрезе предложенных критериев идентификации прекариата является

важным шагом на пути совершенствования методологии исследований в данной сфере.

В декабре 2016 года нами организован и проведен в Воронежской области опрос стандартно и нестандартно занятого населения по авторскому инструментарию (размер выборки – 255 человек, выборка репрезентирует занятое население региона по таким параметрам, как пол, место жительства: городская/сельская местность, социальный статус: неквалифицированные рабочие, квалифицированные рабочие, квалифицированные специалисты, служащие их числа обслуживающего и технического персонала, руководители среднего и высшего звена).

Важным итогом данного проекта стало выявление вполне определенных различий между этими двумя категориями занятых с позиции их реакции на критерии прекаризации.

Во-первых, анализ отраслевой структуры обнаружил серьезные различия в занятости представителей указанных групп по отраслям экономики. В числе стандартно занятых преобладают работники здравоохранения (18,2 %) и образования (16,2 %), обрабатывающих производств реального сектора (18,2 %). Свыше половины работающих в условиях нестандартной занятости сосредоточено в торговле (25,6 %), в обрабатывающих производствах (14,1 %) и сельском хозяйстве (10,9 %). Характерно, что доля работающих неофициально в обеих группах почти одинакова (16,2 % и 17,9 % соответственно), но среди нестандартно занятых респондентов 11,5 % затруднились ответить на вопрос, оформлены ли их трудовые отношения. Среди стандартных работников доля таких почти вдвое ниже – 6 %.

Во-вторых, распространение среди обеих групп работников явлений и процессов, которые мы рассматриваем в качестве критериев прекаризации, также демонстрирует значительные различия.

Что касается распространенности в группах стандартно и нестандартно занятых граждан материальных и социальных гарантий, предоставляемых работодателями, необходимо отметить, что среди нестандартно занятых по сравнению с занятыми на условиях стандартных форм ниже доли получающих регулярную оплату труда (на треть), имеющих оплачиваемые отпуска (почти вдвое), оплачиваемые больничные листы (более чем вдвое), получающих систематические премии, доплаты и др. материальные

выплаты (в 9 раз), материальную помощь (в 8 раз).

По оценке опрошенных, работодатели перечисляют за нестандартно занятых работников необходимые платежи в пенсионный и др. страховые фонды только в 60 % случаев, не оплачивают им санаторно-курортное лечение, практически не компенсируют транспортные затраты в связи с трудовой деятельностью (в 1,3 % случаев), но при этом чаще компенсируют затраты на интернет и расходные материалы (в 71 % случаев). Последнее объясняется, в частности, тем, что именно в сфере IT наиболее распространены нестандартные формы занятости (дистанционная занятость, фриланс и т. п.). Интересно, что частота разовых материальных выплат примерно одинакова как среди стандартно, так и среди нестандартно занятых.

Опрос подтвердил, типичность частой смены работы среди нестандартно занятых: в этой группе в течение последних 5 лет не сменил работу ни разу лишь один из трех против 4/5 из группы стандартно занятых (рис. 1). Основными причинами нестабильной занятости являются ухудшение ситуации в экономике и на рынке труда, плохие условия труда и низкая зарплата, немотивированные работодателем увольнения, собственная низкая конкурентоспособность на рынке труда.



Рис. 1. Частота смены рабочих мест, в % к числу ответивших в группе

Сравнительный анализ изменений в содержании труда показывает, что нестандартно занятые меняют намного чаще занятых стандартно профессию, специализацию (разрыв в 3,3 раза); чаще незначительно – содержание труда в рамках неизменной профессии или специализации (на 11,6 %).

Напротив, неизменная специализация труда более характерна для стандартно занятых (рис. 2).



Рис. 2. Подверженность изменениям содержания труда, % к числу ответивших в группе

Показательна иерархия причин, побуждающих нестандартно занятых лиц к этим изменениям (табл. 1). Стремление к официальному оформлению трудовых отношений занимает вторую строчку в рейтинге. Характерно, что 3/4 нестандартно занятых испытывают трудности с работой постоянно или с нарастающей силой и поэтому вынуждены искать новую или менять ее содержание.

Таблица 1
Иерархия мотивов смены содержания труда нестандартно занятыми работниками

Подгруппа	Причина смены содержания труда	Рейтинг (% к числу ответивших / место в рейтинге)
Внутренние мотивы работника		
материальные	стремление заняться делом с более высокой оплатой	19,9 (1)
предпочтение официальной занятости	желание найти работу с официальным оформлением	16,7 (2)
повышение кон-	необходимость соответствовать	13,5 (3)

куренто-способности	требованиям времени	12,2 (4)
	желание повысить квалификацию, стать более конкурентоспособным	10,3 (5)
предпочтение свободного времени	стремление изменить социальный статус или заняться новым видом деятельности	5,1 (6)
	желание найти работу, предоставляющую больше свободного времени	
Внешние побуждения		
со стороны работодателя	требование работодателя	9,0 (7)

Показательны и разграничения в части уровня оплаты труда: почти у каждого второго нестандартно занятого жителя области среднемесячный доход ниже среднеобластного от 1,5 до 2,5 раз (среди стандартно занятых – у каждого 10-го). При этом среди первых работают в двух-трех местах 23 %, а среди вторых – только 18 %. Одновременно в числе нестандартно занятых оказалось больше и тех, чей доход превосходит в 2,5 раза средний по области.

Для характеристики стабильности жизни весьма важна оценка постоянства получаемых доходов. Сравнительный анализ по двум анализируемым группам респондентов представлен на рисунке 3.

Доля лиц со стабильными доходами среди стандартно занятых работников вчетверо выше, чем в группе нестандартно занятых, а лиц с доходами снижавшимися – втрое ниже. Каждый пятый представитель группы нестандартно занятых имел неустойчивые размеры и динамику доходов, а каждый седьмой вообще затруднился определить ответ на вопрос о стабильности своего дохода.

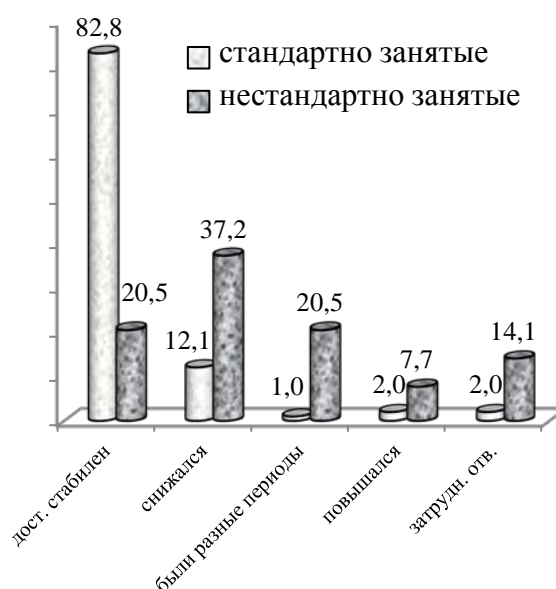


Рис. 3. Стабильность доходов, % к числу ответивших в группе

Оценка респондентами влияния доходов на уровень жизни (табл. 2) однозначно свидетельствует, что у занятых в нестандартных формах жизнеобеспеченность ниже, чем у занятых на условиях стандартной занятости.

Таблица 2
Связь дохода с уровнем жизни, % к числу ответивших в группе

Варианты ответов	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
Доход позволяет поддерживать привычный для семьи уровень и стиль жизни	85,9	9,6
Уровень жизни немного снижается, приходится покупать более дешевые продукты и вещи	8,1	34,6
Уровень жизни заметно снижается, приходится отказываться от ряда привычных благ, т. е. меняется и стиль жизни в худшую сторону	-	20,5
Уровень жизни растет	-	10,3
Затруднились ответить	4,0	16,7
Нет ответа	2,0	8,3

Наиболее велика разница по основной, обобщенной оценке: почти девяти из каждых десяти стандартно занятых получаемые доходы позволяют поддерживать в современных условиях привычный уровень и стиль жизни, тогда как лишь один из десяти нестандартно занятых дает аналогичную оценку своих доходов. Одновременно каждый третий из них считает, что уровень жизни немного снижается, а каждый пятый – что снижается значительно.

Результаты исследования показывают, что нестандартно занятым приходится урезать практически все статьи расходов, но в наибольшей степени – социально-культурные. Очевидно, к бедным могут быть отнесены те, кому приходится отказываться от покупки продуктов питания (12,2%), одежды и обуви (13,5%), оплаты обучения (7,7%) и лечения (4,5%).

Своеобразным резюме исследования является самооценка респондентами степени стабильности жизни (рис. 4.1. и 4.2).

Полученные данные свидетельствуют, что по позиции «положение достаточно стабильно» мнения работников, занятых на условиях стандартных и нестандартных форм занятости значительно разнятся. В современных условиях стандартные формы занятости дают работникам больше уверенности, что объясняется недостаточно разработанной нормативной и законодательной базой в отношении нестандартных форм занятости.

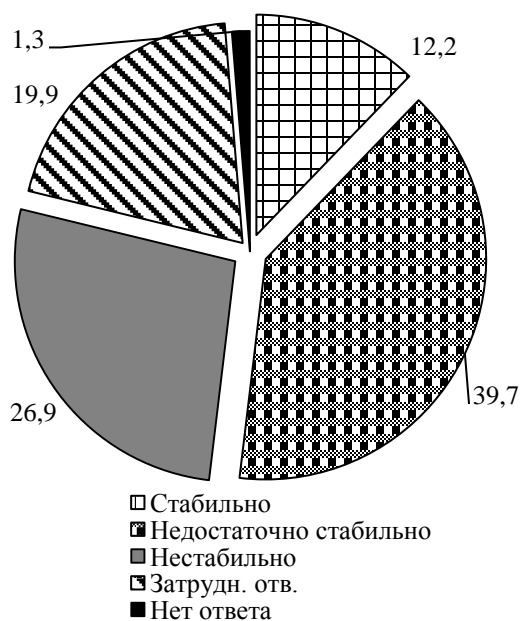


Рис. 4.1. Самооценка нестандартно занятых, в % опрошенных в группе

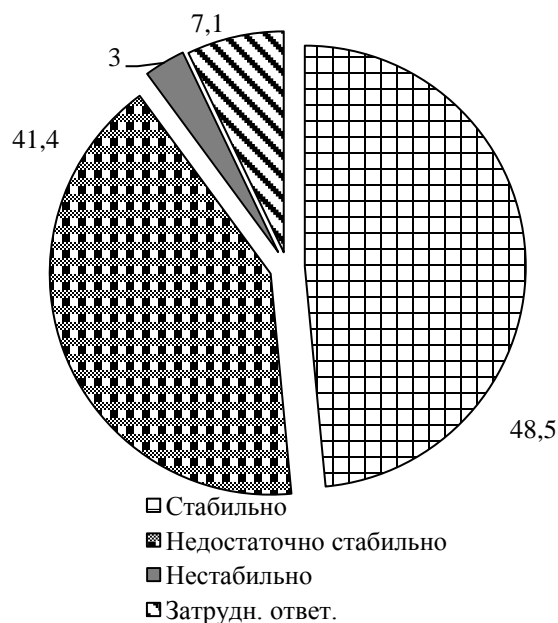


Рис. 4.2. Самооценка стандартно занятых, в % опрошенных в группе

Нами отмечены не только разные оценки стандартно и нестандартно занятых в ощущении нестабильности, но и дифференциация значимости факторов, вызывающих у респондентов это ощущение (табл. 3).

Таблица 3

Сравнительная оценка факторов, вызывающих ощущения нестабильности, в % к числу ответивших в группе

Факторы	Стандартно занятые	Нестандартно занятые
Нестабильность положения организации респондента	4,0	30,1
Отсутствие (недостаточность) социальной защиты работников в нашей стране	17,2	28,8
Нестабильность положения работника в организации	6,1	26,3
Сложное политическое и экономическое положение в стране	19,2	19,2
Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда	5,1	14,7
Беспокойство за детей, их образование и трудоустройство	21,2	11,5
Страх потерять здоровье	2,0	9,0

из-за работы		
Неверие в законы, в возможность отстоять свои трудовые права	2,0	6,4
Сложное политическое и экономическое положение в мире	7,1	1,3
Другое	12,1	7,1
Затруднились ответить	8,1	21,2
Нет ответа	0,0	1,3

Проведенное исследование, а также ряд предыдущих замеров [3, 8, 9] показали, что в большинстве случаев оценки стандартно и нестандартно занятых расходятся и качественно, и количественно. При этом нестандартно занятых в большей степени заботят факторы, имеющие непосредственное отношение к работнику и его месту работы. Среди факторов макросреды для работающих на условиях нестандартной занятости наиболее значима недостаточность социальной защиты работников. Кроме того, выявлена высокая доля неформально занятых среди работающих в нестандартных формах – 25,6 %, или каждый четвертый. Это прекарии с самой незащищенной занятостью.

Нестабильность занятости как свободный выбор отметили лишь 9 % респондентов. Из тех, кто определил ее как вынужденную, 45,5 % считают себя обладателями востребованной профессии/специальности и/или высокого уровня образования и квалификации. С невостребованностью профессии и низким уровнем образования эту форму занятости связали только 14,1 % опрошенных – очевидно, что основные причины ее не в этом.

Полагаем, что проведенное исследование может служить информационной основой для разработки методического подхода к идентификации прекариата в составе нестандартно занятого экономически активного населения. Его результаты позволили уточнить понятие прекаризации как процесса распространения вынужденной нестандартной занятости и соответствующих ей социально-трудовых отношений с набором негативных последствий для работника, ощущаемых им как ненадежность и незащищенность труда. Соответственно, прекариат – не просто нестандартная занятость, а ее вынужденные, незащищенные и ненадежные разновидности, при которых положение ее носителей ухудшается и становится нестабильным, негарантированным во всех аспектах: экономическом, правовом,

социальном, психологическом. Методологически неверно включать в состав прекариата работников, добровольно выбравших для себя нестандартную форму занятости.

Ввиду отсутствия статистики прекариата и учитывая результаты проведенного исследования, считаем, что методика идентификации прекариата может базироваться на данных опроса по апробированной нами анкете, которые позволили уточнить критерии прекариата и их содержательные характеристики.

Для критерия «Самоидентификация работника в обществе и на рынке труда» содержательная характеристика по позиции «восприятие занятости как вынужденно нестабильной и ухудшающей положение»: оценили жизнь в целом как нестабильную – 26,9 %, из них с вынужденно нестабильной занятостью – 59,6 % (следовательно, воспринимают занятость как вынужденно нестабильную, ухудшающую положение 16 %); высок прогнозируемый риск дальнейшего усиления нестабильности – 19,2 %. По позиции «невозможность сохранять привычный образ и стиль жизни»: уровень жизни заметно снижается, стиль жизни меняется в худшую сторону у 20,5 %; приходится отказываться от покупки привычных продуктов питания (12,2 %), новой одежды и обуви (13,5 %), оплаты лечения и процедур по поддержке здоровья (4,5 %).

Критерий «Отсутствие, нестабильность или недостаточность гарантий занятости» имеет следующие содержательные характеристики: недостаточность социальной защиты работников (28,8%), неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда (14,7%), неверие в законы и возможность отстоять трудовые права (6,4%).

По критерию «Нестабильность содержания труда» содержательная характеристика такова. Изменилось содержание труда: в рамках неизменной профессии или специализации – 32,7%; в рамках новой профессии или специализации – 23,7%. Доминирующие мотивы при этом: требование работодателя (9%), материальные стимулы (19,9%), желание найти работу с официальным оформлением, легализовать неформальную занятость (16,7%).

Критерий «Нестабильность заработной платы и дохода, их низкий размер» в качестве содержательной характеристики имеет нестабильность дохода (снижался, были разные периоды – 57,7%), материальное по-

ложение ниже прожиточного минимума (16 %), материальное положение ниже уровня бедности в оценке респондентов (21,8 %).

Содержательными характеристиками критерия «Отсутствие “подушки безопасности”» являются отсутствие в собственности земли, др. недвижимости (80,1 %), отсутствие финансовых сбережений (87,2 %), невозможность продать что-то из недвижимости и др. имущества (93,6 %), опыт ведения личного подсобного хозяйства (51,3 %), владение несколькими профессиями/специальностями (17,3 %), умение рисковать, адаптироваться к ситуации (14,7 %).

Для критерия «Низкая степень доступности социальных ресурсов (социального капитала)» содержательные характеристики - семья ничем не располагает для помощи в жизнеустройстве (39,7 %), отсутствие возможностей дружеских, соседских связей и др. социальных отношений взаимопомощи и поддержки (41 %), возможность финансовой поддержки (10,3 %), возможность помощи в подборе нового места работы, получения востребованной специальности (5,5 %), возможность получить временное жилье на период поиска работы (7,5 %).

Критерий «Низкая позиция во властной иерархии общества и организации» имеет содержательные характеристики: нестабильность положения работника в организации (26,3 %), отсутствие официального оформления занятости (25,6 %), невысокий должностной статус и невозможность рассчитывать на поддержку организации в трудной ситуации (19,2 %), отсутствие связей, которые помогли бы при нестабильной ситуации (37,8%).

Наконец, для критерия «Длительность пребывания в условиях нестабильности, частота смены рабочих мест» содержательная характеристика такова: длительность от 5 лет и более – смена рабочего места более 3-х раз (44 %), из них 4-5 раз – 10,3 %, более 5 раз – 17,3 %.

Результаты исследования, которые могут быть рассмотрены как информационная составляющая для введения показателей прекариата, позволили уточнить формулировку критериев идентификации прекариата, дополнив четвертый из них определением «низкий уровень дохода», а восьмой – «частота смены рабочих мест».

Предлагаемая методика позволяет оценить нестабильность занятости и жизни в целом нестандартно занятого населения в разрезе критериев прекаризации и сформировать

перечень показателей, наиболее комплексно и полно характеризующих выделенные критерии прекаризации.

В качестве количественных критериев прекаризации предлагаются: значение величины среднемесячного дохода (равно или ниже величины установленного прожиточного минимума), длительность пребывания в состоянии нестабильной занятости (5 лет и более), смена работником рабочих мест (4-5 и более раз в течение 5 лет), снижение уровня и стиля жизни работника и его семьи (в пределах максимального значения одного из трех выделенных показателей)

Мы полагаем, что методика идентификации прекариата должна учитывать необходимость обязательной оценки по предложенным показателям двух групп потенциально прекариального населения – безработных и неформально занятых по устным договоренностям с работодателями. Такая оценка представителей обеих названных групп необходима потому, что их фактический статус, уровень благосостояния и стабильности занятости могут отличаться от формального [4]. При этом очевидно, что обследование неформально занятых на предмет их прекаризации весьма затруднительно, и рассматриваемая методика может их охватывать лишь на добровольной или случайной основе.

Алгоритм идентификации прекариата предполагает определенную последовательность действий и может быть описан математически на основе операции дизъюнкции в составе булевой алгебры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков В. Н. Неустойчивость занятости как современная проблема и исследовательская категория / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 66-78.
2. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
3. Колесникова О. А. Особенности и проблемы Воронежского рынка труда / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. - Воронеж, 2013. – № 10. – С. 268-271.
4. Колесникова О. А. Перспективные направления и меры по содействию перехода от неформальной занятости к формальной / О. А. Колесникова // Инновационные до-

минанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). – Воронеж, 2016. – С. 124-127.

5. Колосова Р. П. Современные подходы к экономике труда / Р. П. Колосова, В. Н. Бобков // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 25-37.

6. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекарнизации / А. М. Колот // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 11 (189). – С. 93-101.

7. Красилова А. Н. Социальный капитал как инструмент анализа неравенства в российском обществе / А. Н. Красилова // Мир России. – 2007. – № 4. – Т. XVI. – С. 160-180.

8. Маслова Е. В. Проблемы прекарнизации занятости в оценках работающего населения / Е. В. Маслова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2017. – № 1. – С. 70-73.

9. Маслова Е. В. Прекарнизация занятости в России: социологический аспект /

Е. В. Маслова // Первый Международный конгресс православных ученых. Евангельские ценности и будущее православного мира. «Наука и православие: стратегия развития». 20-26 февраля 2017 г., Великое Тырново, Болгария. – Воронеж: ИСТОКИ, 2017. – С. 97-99.

10. Маслова Е. В. Распространение нестандартных отношений в сфере занятости: причины, объемы, тенденции / Е. В. Маслова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). 26 мая 2017 г. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2017. – С. 240-245.

11. Черкасов В. Е. Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики / В. Е. Черкасов, Е. В. Ваховский // Вестник ПАГС. – 2012. – № 2. – С. 205-212.

12. Шкаратан О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99-110.

TO THE QUESTION ABOUT THE TECHNIQUE OF REVEALING LAYER PRECARIAS BASED ON THE ANALYSIS OF STANDARD AND NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

© 2017 E. V. Maslova

The Department of labor and employment of the population of the Voronezh region

A comparative qualitative analysis of standard and non-standard forms of employment is, in the author's opinion, the methodological basis for the identification of layer precarias. A regional research using sociological methods allowed to determine the methodological approach to the identification of the precariat in the number of unconventionally employed economically active population of the region, to describe the quantitative and qualitative criteria of precarization and to prove the necessity of compulsory assessment by the indicators of the two groups potentially precarious population – the unemployed and informally employed on verbal agreements with employers.

The article shows that the algorithm of this identification suggests a sequence of actions and can be mathematically described on the basis of the operation of disjunction in the composition of Boolean algebra.

Key words: labor market, nonstandard employment, the precariat, unemployment.