РАЗДЕЛ I. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 316.334.2(476)

DOI: 10.18384/2310-6646-2020-1-8-18

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Демина В. В.¹, Заякина И. А.²

¹ *Московский педагогический государственный университет
119991, г. Москва, ул. Малая Пироговская, д. 1, стр. 1, Российская Федерация*

² *Акционерное общество «Оскольский электрометаллургический комбинат»
309515, г. Старый Оскол, просп. Алексея Угарова, д. 218, зд. 2, Российская
Федерация*

Аннотация. Цель. Основная цель работы – выявить причины и определить последствия появления дополнительной занятости как характеристики трудовой активности человеческих ресурсов в РФ.

Процедура и методы исследования. Авторами произведены анализ статистического материала (данных по распределению занятых в экономике по наличию дополнительной работы и готовности к дополнительной занятости за 1996–2017 гг.) и дана оценка динамики численности занятых по фактической продолжительности недели. При проведении исследования применены методы наблюдения, анализа, обобщения и интерпретации результатов.

Результаты проведённого исследования. Эмпирически проверено утверждение, что внедрение информационных технологий делает дополнительную занятость возможной, а низкий доход – необходимой. Выявлены причины, способствующие появлению дополнительной занятости, увеличению продолжительности рабочей недели, проанализированы последствия высокой трудовой нагрузки.

Теоретическая и практическая значимость. Авторами обобщены факторы, способствующие дополнительной занятости, данные по готовности к дополнительной занятости и проведён анализ количества занятых, имеющих две и более работ.

Ключевые слова: занятость, дополнительная работа, рабочее время, свободное время, цифровая экономика

EXTRA EMPLOYMENT AS A CHARACTERISTIC OF LABOR ACTIVITY

V. Demina¹, I. Zayakina²

¹ *Moscow Pedagogical State University*

1-1, Malaya Pirogovskaya st., Moscow, 119991, Russian Federation

² *Joint Stock Company "Oskol Electrometallurgical Plant"*

218- 2, Alexey Ugarov prosp., Stary Oskol, 309515, Russian Federation

Abstract. Aim. The aim of the study is to identify the causes and determine the consequences of extra employment as a characteristic of labour activity in the Russian Federation.

Methodology. The authors analyzed the statistical material (data on the distribution of extra-job employees and those who are ready for extra employment for 1996–2017), and estimated the dynamics of the number of employees by the actual length of the working week. During the study the methods of observation, analysis, generalization and interpretation of results were applied.

Results. The study empirically verified the statement that the introduction of information technology makes extra employment possible and low income necessary. The reasons contributing to the emergence of extra employment, increasing the length of the working week are identified, the consequences of high workload are analyzed.

Theoretical and Practical Implications. The authors summarized the factors contributing to extra employment, data on readiness for extra employment and analyzed the number of employees with two or more jobs.

Keywords: employment, extra job, working time, free time, digital economy

Переход к информационному и технологическому характеру производства, выводящий его в постиндустриальную стадию общественного развития, а также увеличение роли в экономике нематериальной сферы производства кардинально меняют объективное экономическое положение, а также содержание как рабочего, так и свободного времени работников. Промышленные и научные революции последних столетий осуществлялись для повышения производительности человеческого труда. Главным мотивом данного вектора развития человеческого производства служит всё более полное удовлетворение постоянно растущих потребностей. Одновременно рост производительности труда уменьшает

рабочее время, требующееся для производства единицы блага, и тем самым увеличивает свободное время общества. Возможность уменьшения рабочего времени или его продления сверх установленной нормы обеспечивают современные информационные технологии. Как следствие, с одной стороны, увеличивается потребность в активных работах, у которых несовпадение места работы и рабочего места, а также работа в любое время суток, т. е. нестандартные условия работы, не вызывают дискомфорта. С другой стороны, увеличивается предложение труда со стороны рабочих, особенно с низким уровнем заработной платы, готовых работать больше 40 ч/нед., т. е. дополнительной занятости.

Выделим несколько причин, способствующих дополнительной занятости.

Во-первых, сокращение времени работы на основном рабочем месте в связи с кризисной ситуацией на предприятии, в стране или в мире и переводом работника на 0,75, 0,5 или 0,25 ставки. Оставаясь без работы, не имея возможности полностью самореализоваться и испытывая снижение денежных доходов, работники вынуждены искать новые источники, обеспечивающие их жизнедеятельность, в виде дополнительной работы. Чем больше длительность вынужденного отпуска или работа в неполном режиме (данная тенденция отчётливо наблюдается в последние годы в вузах), приводящая к материальным трудностям, тем более вероятным становится включение человека во вторую занятость.

Во-вторых, неудовлетворительный для трудящихся уровень оплаты труда при полной занятости. Снижение реальных доходов в связи с постоянным ростом цен заставляет многих работников искать возможности подработки. Опережение темпами роста инфляции темпов роста заработной платы вынуждает человека жертвовать своим свободным временем, трудоустраиваясь на вторую, а порой и на третью или четвёртую работу [2; 4].

В данном случае работник, отработав 40-часовую рабочую неделю на основном месте занятости, берёт сверхурочную работу или трудоустраивается в другую компанию, и его рабочая неделя увеличивается. Работа свыше стандартных 40 ч в неделю характеризуется сверхзанятостью. Данные о продолжительности фактической рабочей недели подтверждают,

что в 2017 г. к сверхзанятым относилось 6 % от общей численности занятых в возрасте 15–72 лет¹.

В-третьих, стремление соответствовать вызовам современного общества приводит к необходимости применения информационных технологий, позволяющих реализовать себя в новом виде деятельности, способствующем реализации потребности работников в самосовершенствовании, самоутверждении, в профессиональном интересе, поиске дополнительных знакомств и связей и т. д.

В-четвёртых, в случае высокого риска потери работы, неуверенности в завтрашнем дне дополнительная занятость становится запасным вариантом² [7; 9; 10].

Развитие цифровой экономики, повышая производительность труда, сокращает рабочее время общества в целом и работника в отдельности. Повышение производительности труда, по мысли ещё классиков трудовой теории стоимости, не должно повышать заработной платы. Но увеличение свободного времени даёт пространство для этого в рамках дополнительной занятости. Здесь надо обратить внимание на два момента. Во-первых, в литературе можно встретить предположение, что если индустриальная революция однонаправленно действовала на рынок труда, уменьшая количество рабочих мест, то цифровая (постиндустриальная и т. п.) экономика, высвобождая работника, создаёт одновременно но-

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. М., 2018. 142 с.

² Лайкам К. Э. Труд и занятость в России: стат. сб. М.: 2017. 261 с.

вое рабочее место. Правда, достоверной статистики на эту тему немного, как и детального описания этого феномена [6]. Если это предположение верно, развитие цифровой технологии даёт возможность найти высвобождаемому работнику новую работу, а тем, кто остался на работе, но желает повысить заработок, – реальные возможности дополнительного рабочего места. Если же данная гипотеза дальнейшее развитие производства не подтвердит, то мы будем наблюдать не только рост безработицы, но и снижение дополнительной занятости.

Что касается низких доходов и увеличения необходимости дополнительного заработка, то статистика даёт доказательств этой вроде бы очевидной истины. В частности, в последние годы произошло снижение средней заработной платы россиян в долларовом исчислении под влиянием инфляции¹.

Показатели Федеральной службы государственной статистики (ФСГС) о количестве дополнительно занятых нельзя считать точными, т. к. работники не всегда трудоустраиваются официально на предприятие, а достаточно часто используют случайные заработки. Это приводит к увеличению неформального сектора занятости, являющегося менее технологичным и не требующего специальных компетенций [1; 3; 8]. К неофициальным, неоформленным трудовым договором, как правило, относятся: услуги населению по строительству, ремонту, пошиву; профессиональная деятельность по заказу (установление программ на

компьютер, ремонт, перевод документов на другой язык); репетиторство; торговля товарами домашнего производства; посредническая деятельность; брокерство. Трудоустройство на почасовую работу в статистике отражается не всегда. Официальная статистика отражает такие виды дополнительной занятости, как совместительство по основному месту работы, совместительство на дополнительной работе.

В настоящее время представители государственной власти, ведущие политики и экономисты поднимают вопрос о сокращении рабочего времени при достижении соответствующего уровня производительности труда.

Но проблема в том, что в нашей стране средняя продолжительность рабочего дня по данным института социологии РАН составляет 9,5 ч вместо стандартных 8 ч, что в большой степени выходит за рамки установленного времени по ТК РФ [5].

Если посмотреть на приведённые ФСГС данные о продолжительности рабочей недели, можно увидеть, что в 2015 г. в среднем каждый второй житель России работал почти на 17 % больше, чем предполагается при законодательно установленной 40-часовой рабочей неделе. Получается, что большая часть работающего населения страны работает сверх нормы, т. е. более 8 ч/день и более 40 ч/нед.²

По данным специалистов Российской академии народного хозяйства и госу-

¹ Средняя заработная плата в России по годам // VisaSam.ru. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/sredniaya-zarplata-v-rossii-pogodam.html#i-3> (дата обращения: 14.12.2019).

² Количество работающих граждан в России на 2018 год. Сколько работают официально? // Политгид: [сайт]. URL: <https://polit-gid.ru/5700kolichество-rabotajushhih-grazhdan-v-rossii-na-2018-god-skolko-rabotajut-oficialno> (дата обращения: 14.12.2019).

³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований).

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)¹.

Рис. 1. Численность занятых в возрасте 15–72 лет по фактической продолжительности рабочей недели с нормальной трудовой нагрузкой (31–40 ч)

Fig. 1. Number of employed persons aged 15–72 by actual working week duration with normal work load (31–40 hours)

дарственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) стало известно, что в 2017 г. граждан России, которые работали более 40 ч, приблизительно 56 %, а граждан, работающих более 60 ч/нед., – 12 %. Поэтому можно сказать, что продолжительность занятости населения по сравнению с предыдущими годами увеличилась¹.

В России, по данным официальной статистики, в 2017 г. общий уровень занятости составил 65,5 %². На рис. 1,

дований рабочей силы). 2018: стат. сб. М., 2018. 142 с.

¹ Лайкам К. Э. Труд и занятость в России: стат. сб. М., 2017. 261 с.

Прокопенко П. Жители России стали больше работать и меньше зарабатывать // RELRUS: [сайт]. URL: <https://relrus.ru/63682-zhiteli-rossii-stali-bolshe-rabotat-i-menee-zarabatyvat.html> (дата обращения: 14.12.2019).

² Россия в цифрах. 2019: стат. сб. М., 2019. С. 87.

2 представлена динамика численности занятых в возрасте 15–72 лет по фактической продолжительности рабочей недели в 1997–2017 гг.³.

Анализ продолжительности рабочей недели свидетельствует, что 6–10 % трудящихся работает официально более 40 ч/нед., что также подтверждают вышеприведённые данные. Для экономики, стремящейся к росту производительности труда на основе информационных технологий и к сокращению рабочего дня при сохранении уровня оплаты труда, эта ситуация чревата потенциальным отсутствием базы для этого перехода.

³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. М., 2018. 142 с.

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)¹.

Рис. 2. Численность занятых в возрасте 15–72 лет по фактической продолжительности рабочей недели с трудовой нагрузкой менее 30 ч и более 41 ч

Fig. 2. Number of employed persons aged 15–72 by actual working week with work load less than 30 hours and more than 41 hours

Согласно данным ФСГС самая высокая численность занятых на двух и более работах наблюдалась в 1999 г. и составляла 6 % от общего количества занятых в экономике (в 1996 и 1998 г. соответственно 1,3 и 1,1 %). При этом количество работающих на двух и более работах с 1996 г. по 2015 г. увеличилось в 2,5 раза. Начиная с 2001 г. эта цифра не превышала 3,8 %, снизившись к 2017 г. до 2,25 %, а количество находящихся в поиске дополнительной работы с 1996 по 2017 г. увеличилось с 2,5 % от всего занятых до 7,1 %. За период с 2007 по 2017 г. доля имеющих две и более работ сократилась с 3,7 % до 2,3 % от числа занятых в экономике. Таким образом, почти 10 % занятого населения страны официально имеет

вторичную занятость или находится в поисках дополнительной работы.

Тенденция увеличения количества трудящихся, имеющих две и более работы, за анализируемый период не была постоянной, данный вид занятости сократился к 1998 г. и резко возрос в 1999 г., что объясняется последствиями экономического кризиса. С 2000 г. происходит постепенное снижение занятых на двух и более работах согласно официальной статистике.

Данные, отражённые на рис. 3, позволяют сделать выводы, что при увеличении трудящихся, работающих неполное рабочее время, увеличивается и число находящихся в поиске дополнительной занятости. Ситуация на рынке труда, характеризующаяся дополнительной занятостью, противоположна ситуации неполного рабочего дня.

При анализе приведённой выше статистики, возникает вопрос, почему с

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. М., 2018. 142 с.

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)¹.

Рис. 3. Численность занятых по наличию дополнительной работы и работающих неполное рабочее время

Fig. 3. Number of extra and part-time employees

каждым годом количество работников, трудящихся свыше установленной нормы, растёт в период экономического роста и незначительно сокращается лишь в период экономического спада?! Скорее всего, ответом на данный вопрос является то, что многие россияне уверены, что высокая продолжительность рабочего дня ведёт к увеличению заработной платы.

Но дополнительный доход чаще всего несоразмерен дополнительным трудовым затратам. Иначе знакомый процесс производства абсолютной прибавочной стоимости невозможен. Правда, на ряде

предприятий, в т. ч. и государственных (бюджетных организаций), это производство выходит за все мыслимые рамки юридических законов. Причины:

- напряжённость на рынке труда (товарный дефицит развитого социализма сменился дефицитом рабочих мест капитализма с видимым оттенком феодального строя);

- стремление ряда руководителей работодателей «выжать всё» из работника и боязнь трудящихся потерять средства к существованию приводят к тому, что увеличивается интенсивность труда, а работодатель отказывается платить в данном случае в теоретически обязательной пропорции;

- при отсутствии общественного контроля слабость и соглашательство

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. М., 2018. 142 с.

профсоюзов в ряде случаев вообще создаёт возможность увеличения рабочего времени без роста зарплаты.

Ещё один путь – насильственный перевод работников на неполную занятость с соответствующим уменьшением зарплаты, уменьшение срока периодичности прохождения конкурсов при временном трудовом контракте (например, у педагогов высшего образования срок трудового договора сократился с трёх лет до одного года).

Всё, о чём было сказано выше, отмечено как в научной, так и в публицистической литературе. Но почти ничего не пишут об изменении потребительского поведения в России. Большая часть населения, особенно молодёжь, от накопления сбережений для покупки необходимых товаров перешла к активному «потреблению кредитов» для использования товаров здесь и сейчас. Цифры по кредитам свидетельствуют о «закредитованности населения»¹. Необходимость выплаты значительных сумм по кредитам заставляет работника, даже хорошо оплачиваемого, выполняющего работу по душе, искать дополнительный заработок. Причина перехода к типам демонстративного потребления (тип «престижное потребление», тип «следование за лидером» и т. п.) – объективный капитализм (общество потребления), иначе кризисы перепроизводства похоронят сам способ производства. Здесь возникает несколько проблем:

1. *Исследование типов потребителей* (менеджмент, маркетинг) и выявление тех из них, которые склонны к

потреблению, превышающему доход на основной работе.

2. *Исследование будущих потребностей* и выявление в них необходимых, требующих дополнительных средств, и так называемых симулятивных. Ещё много лет назад в характеристику капитализма создание этих псевдопотребностей и их удовлетворение включались в качестве атрибутов.

3. *Исследование структуры ценностей*. В социалистическом обществе материальные потребности были в общественном сознании вторичными по сравнению с духовными потребностями. Мещанство, вещиизм не поощрялись. Сегодня иерархия ценностей в России значительно изменилась, т. е. приближается к «общемировой». Один экс-министр сформулировал задачу системы нашего образования как «воспитание грамотного потребителя». Но грамотность эта заключается в умении сопоставлять цену и качество товара, находить наилучшие условия кредитования и т. п. Разбираться в истинной пользе самоудовлетворяемой потребности, в её реальности (в противоположность симулятивной) потребитель не обучают. Да это и не нужно капиталистическому производству. Главное – реализация производственных товаров и услуг с максимальной выгодой. Согласимся, что при такой системе ценностей (поддерживаемой рекламой) дополнительная работа может потребоваться профессионалам разных уровней оплаты труда. Это усложняет исследование зависимости уровня дополнительной занятости от уровня оплаты труда.

Но главная сложность – объём неформальных трудовых отношений. И особенно большая их доля находится в

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/folder/11192> (дата обращения: 14.12.2019).

поле именно дополнительной занятости. Это одна из причин, по которым многие предпочитают внутреннюю дополнительную занятость на основной работе, поскольку она более формализована.

Увеличение продолжительности рабочей недели (или же превышение нормативного показателя) приводит к негативным последствиям, а именно:

- к увеличению смертности рабочего населения в связи с перегрузкой;
- к снижению социальной активности граждан;
- к снижению качества жизни;
- к увеличению численности неработающего населения;
- к снижению качества человеческих ресурсов из-за высокой трудовой нагрузки.

Научно-технический прогресс, внедрение информационных технологий в производственный процесс мате-

риальной и нематериальной сфер деятельности приводит к сокращению рабочего времени на выполнение функциональных обязанностей (операций), но при этом не отражается на росте заработной платы, а следовательно, на материальном благополучии работников.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод, что когда речь заходит о причинах роста дополнительной занятости в нашей стране, то очевидными предпосылками этого процесса сразу представляются два феномена: развитие цифровой экономики, делающей дополнительную занятость *возможной*; и низкий доход на основной работе, делающий дополнительную занятость *необходимой*.

*Статья поступила
в редакцию 17.12.2019*

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева Н. В., Сазонов А. А. Анализ степени влияния цифровой экономики на формирование основных трендов на рынке труда и социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 28–36.
2. Демина В. В. Маневрирование рабочим временем – особенность современной экономической системы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2018. № 4. С. 13–20. DOI: 10.18384/2310-6646-2018-4-13-20
3. Демина В. В. Трансформация социально-экономического содержания рабочего и свободного времени в постиндустриальной экономике: дис. ... докт. экон. наук. М., 2012. 206 с.
4. Демина В. В., Усачева И. Ю. Теоретическое осмысление современного характера труда применительно к условиям информационного общества // Современные проблемы горно-металлургического комплекса. Наука и производство: материалы конференции. Т. 2. Старый Оскол, 2017. С. 199–204.
5. Денисова Ю. С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // СоцИс. 2004. № 5. С. 100–107.
6. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 4–2. С. 177–179.
7. Кученкова А. В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 73–83.

8. Разумов А. А. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). М.: Дашков и Ко, 2017. 171 с.
9. Таранова Е. В. Вторичная занятость в экономическом поведении белорусов // Социологический альманах. 2010. № 4. С. 68–77.
10. McDowell L., Batnitzky A., Dyer S. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector // International Journal of Urban and Regional Research. 2009. Vol. 33. Iss. 1. P. 3–25.

REFERENCES

1. Alekseeva N. V., Sazonov A. A. [The study of digital economy impact on the formation of the main trends in the labour market and labour relationships in the Russian Federation]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2019, no. 2, pp. 28–36.
2. Demina V. V. [Maneuvering working time – a feature of the modern economic system]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2018, no. 4, pp. 13–20. DOI: 10.18384/2310-6646-2018-4-13-20
3. Demina V. V. *Transformatsiya sotsialno-ekonomicheskogo soderzhaniya rabochego i svobodnogo vremeni v postindustrialnoi ekonomike: dis. ... dokt. ekon. nauk* [The transformation of the socio-economic aspect of working and free time in the post-industrial economy: D. Thesis in Economics]. Moscow, 2012. 206 p.
4. Demina V. V., Usacheva I. Yu. [Theoretical understanding of the contemporary nature of work in relation to the information society]. In: *Sovremennyye problemy gorno-metallurgicheskogo kompleksa. Nauka i proizvodstvo : materialy konferentsyi. T. 2* [Modern Problems of Mining and Metallurgical Complex. Science and Production]. Stary Oskol, 2017, pp. 199–204.
5. Denisova Y. S. [Labor Overload as a Trend in Workflow]. In: *SotsIs*, 2004, no. 5, pp. 100–107.
6. Koznov A. B. [The impact of digitalization on the labour market]. In: *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [International Journal for Humanities and Natural Sciences.], 2019, no. 4–2, pp. 177–179.
7. Kuchenkova A. V. [Secondary employment in the context of the processes of precarization in the Russian labor market]. In: *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2019, no. 9, pp. 73–83.
8. Razumov A. A. *Nestandartnaya zanyatost kak forma ispolzovaniya rabochego vremeni (rossiiskii i zarubezhnyi opyt)* [Non-Standard Employment as a Form of Working Time (Russian and Foreign Experience)]. Moscow, Dashkov and Co Publ., 2017. 171 p.
9. Taranova E. V. [Secondary employment in the economic behavior of the Belarusians]. In: *Sotsiologicheskii almanakh* [Sociological Almanac], 2010, no. 4, pp. 68–77.
10. McDowell L., Batnitzky A., Dyer S. Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector. In: *International Journal of Urban and Regional Research*, 2009, vol. 33, iss. 1, pp. 3–25.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Демина Вера Викторовна – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и менеджмента Московского педагогического государственного университета;

e-mail: demina-vera@yandex.ru

Заякина Ирина Александровна – кандидат экономических наук, ведущий специалист Акционерного общества «Оскольский электрометаллургический комбинат»;
e-mail: zayakina.ia@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vera V. Demina – Doctor of Economics, professor at the Department of Economical Theory and Management, Moscow Pedagogical State University;
e-mail: demina-vera@yandex.ru

Irina A. Zayakina – PhD in Economics, leading expert, Joint Stock Company “Oskol Electrometallurgical Plant”;
e-mail: zayakina.ia@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Демина В. В., Заякина И. А. Дополнительная занятость как характеристика трудовой активности человеческих ресурсов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2020. № 1. С. 8–18.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-1-8-18

FOR CITATION

Demina V. V., Zayakina I. A. Extra Employment as a Characteristic of Labor Activity. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2020, no. 1, pp. 8–18.
DOI: 10.18384/2310-6646-2020-1-8-18