Дата поступления рукописи в редакцию: 08.08.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 01.10.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-9-354-360

СТАРИКОВА Мария Константиновна,
старший преподаватель кафедры трудового и экологического права, Юридический институт Сибирский федеральный университет, г. Красноярск,
e-mail: mstarikova@sfu-kras.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ГИБРИДНОЙ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. *Предметом исследования является гибридная занятость и возникающие в связи с данным форматом работы проблемы. В статье анализируются доктринальные источники, подтверждающие правовые проблемы, возникающие у работников, в связи с выполнением своей трудовой функцией. В статье исследуются актуальные вопросы по совершенствованию правового регулирования гибридной формы занятости в Российской Федерации, которая предполагает чередование периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте в офисе работодателя. Автор аргументирует возможность данного формата работы, но также указывает на правовые проблемы, которые могут возникать. Таковыми являются сложность учета рабочего времени и фиксации переработок; недостаточную урегулированность вопросов охраны труда при выполнении работы вне офиса; -риски дискриминации работников, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционном формате; отсутствие единых требований к оформлению условий гибридной занятости. Проведен анализ действующего трудового законодательства РФ, проанализированы классификации видов дистанционной работы, а также приведена концепция Дж. Ниллеса, которая заложила основу для регулирования дистанционной работы. Особое внимание уделено выявлению ключевых проблем правового регулирования, включая вопросы учета рабочего времени, разграничения рабочего и нерабочего времени, порядка взаимодействия работодателя и работника. Сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования гибридной занятости. В частности, закрепление минимальных стандартов организации гибридной работы; -развитие механизмов цифрового учета рабочего времени; -введение дополнительных гарантий работников, в том числе права на отключение; уточнение порядка компенсации расходов работников. Кроме того, автором обоснована необходимость закрепления дополнительных гарантий работников, развития цифровых механизмов учета рабочего времени и уточнения порядка взаимодействия сторон трудовых отношений.*

Ключевые слова: *дистанционная работа, гибридная занятость, цифровизация трудовых отношений, режим рабочего времени.*

STARIKOVA Mariia Konstantinovna,
Senior lecturer of the Department of Labor and Environmental Law, Law institute Siberian federal university, Krasnoyarsk

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF THE HYBRID FORM OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Annotation. *The subject of the study is hybrid employment and the problems that arise in connection with this format of work. The article analyzes the doctrinal sources confirming the legal problems that arise among employees in connection with the performance of their work function. The article examines current issues of improving the legal regulation of hybrid forms of employment in the Russian Federation, which involves alternating periods of performing a work function remotely and at a stationary workplace in the*

employer's office. The author argues for the possibility of this format of work, but also points out the legal problems that may arise. These include the difficulty of accounting for working hours and recording overwork; insufficient regulation of labor protection issues when working outside the office; -risks of discrimination against employees who work remotely; lack of uniform requirements for the design of hybrid employment conditions. The analysis of the current labor legislation of the Russian Federation is carried out, classifications of types of remote work are analyzed, and the concept of J. P. Blavatsky is presented. Niles, who laid the foundation for regulating remote work. Special attention is paid to identifying key issues of legal regulation, including issues of accounting for working hours, the distinction between working and non-working hours, and the order of interaction between an employer and an employee. Proposals have been formulated to improve the legal regulation of hybrid employment. In particular, the consolidation of minimum standards for the organization of hybrid work; -development of digital time tracking mechanisms; -introduction of additional guarantees for employees, including the right to disconnect; clarification of the procedure for compensation of employees' expenses. In addition, the author substantiates the need to consolidate additional guarantees for employees, develop digital mechanisms for recording working hours and clarify the procedure for interaction between the parties to an employment relationship.

Key words: *remote work, hybrid employment, digitalization of labor relations, working hours.*

Введение

Современный этап развития экономики характеризуется активным внедрением цифровых технологий во все сферы общественной жизни, включая сферу труда. Цифровизация способствует трансформации традиционных форм занятости и формированию новых моделей организации трудовых отношений. Одной из таких моделей является гибридная форма занятости, подразумевающая чередование периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте работодателя.

В последние годы гибридная занятость получила широкое распространение как в Российской Федерации, так и за рубежом. Данный формат работы позволяет работодателям оптимизировать производственные процессы, а работникам более гибко организовывать свое рабочее время. Вместе с тем, стремительное развитие гибридной занятости опережает темпы ее нормативного регулирования, что приводит к возникновению правовой и практических трудностей в сфере применения трудового законодательства.

В настоящее время в ТК РФ введена глава 49.1, посвященная некоторым особенностям регулирования дистанционной работы в РФ, однако вопросы, связанные с сочетанием дистанционного и очного труда, остаются недостаточно урегулированными. Так, появляются вопросы, регулирующие рабочее время работника, работающего при гибридной форме, время выхода на стационарное рабочее место, а также в сложностях разграничения рабочего и нерабочего времени при использовании цифровых средств коммуникации, поскольку такой работник не тратит время на дорогу до офиса и обратно. Тем самым, он может больше времени уделять выполнению своих трудовых обязанностей. Указанные обстоятельства нередко становятся причиной возникновения трудовых споров и снижения уровня правовой защищенности участников трудовых отношений, поскольку гибридная занятость уже стала устойчивым элементом современного рынка труда.

Основное исследование

В связи с цифровизацией, а также стремительным развитием информационно-коммуникационных технологий на сфере занятости, многие ученые, а также исследователи отразили в своих научных трудах основные проблемы, которые проявляются при трудоустройстве на дистанционный трудовой договор. Различные аспекты механизма работы виртуального рынка труда были рассмотрены такими российскими учеными как Васильева Ю. В., Касьянова Г. Ю., Орловский Ю. П., а также американским ученым Джеком Ниллесом.

Динамичное развитие цифровых технологий, внедрение и активное использование гражданами сети-Интернет, позволяют круглосуточно получать актуальные вакансии на современном рынке труда, путем использования общероссийской базы вакансий «Работа России», а также возможности трудоустройства работника, проживающего в другом городе и не появляющегося на территории работодателя, обусловили необходимость урегулирования дистанционной (удалённой) занятости, а также привели к предпосылке возникновения такой формы занятости, как дистанционная работа.

Все эти факторы существенно упростили возможность дистанционного общения между работодателем и работниками в различных сферах деятельности, а также доказали, что с помощью средств телекоммуникаций трудовые отношения представляются возможными [1].

Так, в законодательстве о внесении изменений в Трудовой кодекс цитируется понятие, предложенное А.В. Слеповым: «под удаленной

работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), а также вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя» [2].

Теперь, следует детально рассмотреть дистанционную работу как нетипичную форму занятости, которая в своё время появилась относительно недавно. Многие исследователи связывают активное внедрение и закрепление дистанционного формата труда, в связи с пандемией 2020 года-Covid-19. Так, Логинов М.Д. и Лопатина М.Д. в своей работе отражают, что важной практикой адаптации рынка труда в условиях активного распространения коронавирусной инфекции, выступил массовый перевод большинства работников на дистанционную работу, который до введения карантина действовал лишь в некоторых компаниях [3]. Определение «удаленной работы» введено в ТК РФ 1 января 2021 года в связи с внесением изменений в вопросе регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода сотрудника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Термин удаленной работы закреплен в гл. 49.1 ТК РФ. Данная глава подробно регулирует особенности работы дистанционных работников.

Дистанционный труд как нетипичная форма занятости в Российской Федерации появилась относительно недавно вместе с динамичным развитием информационно-коммуникационных технологий.

В зарубежных странах используется понятие телеработа или теледоступ (telework, telecommuting), который обозначает удаленную занятость.

Впервые понятие телеработа (дистанционная работа) зародилось еще в 1972 году в США. Основоположником термина - удаленная работа или дистанционная работа, является физик-инженер Джек Мэирс Ниллес. Смысл его концепции такова, что «сотрудникам не требуется находиться весь день в офисе, поскольку связь с ними можно держать с помощью современных средств коммуникации». В своей одноименной книге «Управление удаленной работой» Дж. Ниллес проиллюстрировал, что удаленная работа, несомненно, является корпоративной волной будущего на глобальном уровне, а также провел эксперимент, на базе университета Южной Калифорнии, доказывающие преимущества работы вне офиса, как правило дома.

По мнению автора А. А. Малышева, эволюция практики удаленной работы заключается в постепенном переходе от разрозненных теоретических экспериментов и вынужденных мер к массовому, законодательно урегулированному и экономически выгодному формату занятости, который становится полноценной альтернативой офисной работе [4].

В отличие от дистанционной (удаленной) работы, которая в российском законодательстве легально закреплена в главе 49.1 ТК РФ и предполагает выполнение трудовой функции вне стационарного рабочего места, которое определено и оборудовано работодателем, гибридная занятость не отменяет офисного присутствия, а предполагает его осознанное чередование с удаленными форматами. Если удаленная работа в ее «чистом» виде является альтернативой офисной работы, то гибридная — это синтез того и другого.

В отличие от фриланса, который, как отмечал А. А. Малышев, характеризуется отсутствием трудового договора, самостоятельной организацией труда и выполнением работ индивидуально без привлечения наемного труда, гибридная занятость предполагает сохранение трудовых отношений с работодателем, включенность в организационную иерархию и подчинение корпоративным регламентам.

В отличие от смешанной занятости, под которой в литературе понимается сочетание различных форм трудовой деятельности (например, наемного труда и предпринимательства), гибридная занятость относится к организационному формату выполнения работы в рамках единых трудовых отношений.

Проведённое исследование, опирающееся на разработанные концептологические основания, позволяет сформулировать ряд теоретических выводов и обозначить практические ориентиры для организаций, внедряющих гибридную форму занятости.

Значительное развитие правового регулирования дистанционной (удалённой) работы в Российской Федерации связано с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, которым были внесены комплексные изменения в трудовое законодательство, ориентированные на адаптацию правовых норм к условиям цифровизации экономики и трансформации трудовых отношений.

Так, анализ теоретических положений концепта «дистанционной работы» позволяет акцентировать, что с точки зрения социологии, труд представляет собой целенаправленную деятельность человека, направленную на создание материальных и духовных благ, а также оказание услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества [5].

Стремительное развитие дистанционной занятости началось в начале 2020 года, в связи

с масштабным введением ограничений, которое вызвано пандемией коронавирусной инфекции Covid-19. Именно, в данный период времени масштабная часть работников различных организаций была переведена на дистанционный режим работы.

После завершения пандемии многие работодатели вернулись к традиционным формам занятости, что было обусловлено сложностями перестройки производственных процессов и контроля за выполнением трудовых функций [6].

Собственно, дистанционная работа – это форма занятости, при которой работник, осуществляет свои трудовые обязанности за пределами офиса организации, используя информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сеть–Интернет, а также другие сети связи общего пользования для коммуникации со своим непосредственным руководителем. В трудовом законодательстве не закреплено, чтобы дистанционная работа занимала какой-то определенный процент рабочего времени, в течение которого работник должен выполнять свою трудовую функцию.

Следовательно, при гибридном формате работы, работник чередует следующие периоды рабочего времени: часть рабочей недели он находится на удаленной работе, осуществляя свою трудовую функцию из любой локации, где есть подключение к сети Интернет (дома, на даче, в кафе, парке, коворкинге), а оставшуюся часть рабочей недели находится на работе в офисе, т.е. на стационарном рабочем месте.

Появление дистанционной занятости в Российской Федерации связано с цифровой трансформацией, а также развитием трансграничных трудовых отношений.

В своих исследованиях М. В. Луданик, описывает, что первой сферой применения дистанционной работы был перевод специальных документов. Изначально, дистанционная занятость распространяла небольшое количество работников, поскольку в основном проявлялась именно в ИТ-сфере. Собственно, в 2014-2019 гг. количество работников в Российской Федерации, занятых на удаленной работе, не превышало и 2 % населения, тогда как в странах Европейского союза число дистанционных работников составляло - 17%, а в США количество работников уже достигло 37%.

Введение карантинных ограничений в 2020 г. привело к массовому переходу работников на удаленный режим работы, что дало возможность многим работодателям значительно снизить издержки, которые были связаны с организацией труда. К ним следует относить расходы на аренду, оплату коммунальных услуг, содержание офисной техники, а также оборудования и инфраструктуры [7].

Согласно данным Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, количество дистанционных работников в Российской Федерации достигает 1,5 млн. человек. Так, 35-45% работают полностью на удалённом формате, а 55-65% продолжают работать в смешанном режиме. Дистанционная занятость основывается на гибких социально-трудовых отношениях. Ключевая особенность состоит в том в том, что связь между работником и работодателем строится иначе, чем в классическом офисе. Стороны договариваются о формате: это может быть постоянная удалённая работа, временная (например, на полгода) или гибридная (чередование дистанционной работы и работой в офисе). При этом гибкость может проявляться и в других моментах: работник сам может определять режим рабочего времени (если это не предусмотрено в трудовом договоре), а взаимодействие с работодателем происходит через сеть-Интернет и другие телекоммуникационные сети [8].

Дистанционная работа является такой формой осуществления трудовой деятельности, при которой выполнение профессиональных обязанностей осуществляется вне территории работодателя при сохранении трудовых отношений. Следует отметить, что дистанционная занятость может охватывать как работников, работающих по основному месту работы, так и на работников, трудоустроенных по внутреннему или внешнему совместительству. Так, в классификации видов дистанционной работы, предложенной А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой с учётом современных условий, следует выделить такие формы, как постоянная дистанционная работа, временная (в том числе непрерывная в течение определённого периода), а также комбинированные формы, предполагающие чередование дистанционной и стационарной занятости.

Анализ преимуществ и недостатков дистанционной работы показывает её противоречивый характер. По мнению А. В. Плотникова и Д. С. Брагиной, к числу преимуществ дистанционной занятости относятся экономия времени и финансовых ресурсов работников, повышение гибкости организации труда, возможность совмещения профессиональной деятельности с личной жизнью, а также расширение возможностей трудоустройства независимо от географического положения [9]. В то же время дистанционная работа имеет ряд недостатков, включая снижение уровня коммуникации между сотрудниками, ограниченные возможности обмена профессиональным опытом, трудности самоконтроля и организации рабочего времени, наличие отвлекающих факторов, а также замедление карьерного роста и профессионального развития. Таким образом,

дистанционная занятость является устойчивым и динамично развивающимся элементом на социально-экономические процессы. Вышеперечисленное обстоятельство обуславливает необходимость дальнейшего исследования данного концепта, а также совершенствования механизмов его правового регулирования, в том числе в контексте развития гибридных форм занятости.

Гибридная форма занятости, предполагающая сочетание дистанционной работы, в последние годы получила широкое распространение, однако её правовое регулирование в Российской Федерации остаётся недостаточно проработанным. Несмотря, на закрепление возможности дистанционной работы в Трудовом кодексе Российской Федерации, в частности, в ст. 312.1, многие аспекты гибридной занятости остаются в зоне правовой неопределенности, что обуславливает возникновение практических трудностей в правоприменении и повышает риск трудовых споров. На практике часто возникает проблема взаимодействия дистанционного работника и работодателя, поскольку такой работник не всегда может получить полный объем информации и не всегда имеет возможность принимать личное участие в корпоративной жизни организации.

Следовательно, по-прежнему частой проблемой остается налаживание эффективного взаимодействия между гибридными работниками и работодателем, а также недопущение дискриминации таким работников. Совмещение удаленной работы с присутствием в офисе порождает разницу в доступе к информации, вовлеченности в корпоративную жизнь организации, а также дальнейшей перспективы карьерного роста, что на практике нередко отражается в неравном при распределении премий. Кроме того, необходимо конкретно закреплять условия гибридной работы в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, так как на практике могут встречаться такие трудности, как неопределенность точного режима рабочего времени, оснащение всей необходимой компьютерной техникой, связанной с выполнением трудовой деятельности вне офиса организации, а также вопросы связанные с компенсацией затрат, понесенных работником при выполнении данной работы. Таким образом, несмотря на введение гл. 49.1 в ТК РФ, закрепляющую дистанционную работу, правовое регулирование гибридной занятости практически отсутствует. Наличие указанных проблем свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования правового регулирования гибридной занятости.

В целях устранения выявленных проблем правового регулирования гибридной формы занятости в Российской Федерации необходимо уточнить особенности выполнения трудовой функции в условиях сочетания дистанционной и стационарной работы. По нашему мнению, следует дополнить ст. 312.1 ТК РФ следующей нормой, предусматривающей возможность выполнения трудовой функции в смешанном формате, через чередование периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте в офисе, находящемся под контролем работодателя. Кроме того, данный режим выполнения работы должен быть прописан в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. Также, следует закрепить статью в главе 49.1 ТК РФ, направленную на совершенствование гибридного режима работы. Так, данная статья должна регламентировать особенности выполнения трудовой функции при гибридной занятости. В соответствии с данной нормой стороны трудового договора обязаны определить продолжительность и (или) периодичность дистанционной работы, условия чередования дистанционного и стационарного форматов, а также особенности взаимодействия работника и работодателя при выполнении трудовой функции дистанционно.

Также, необходимо дополнить главу 49.1 ТК РФ статьей, посвященной особенностям учета рабочего времени при гибридной занятости. При этом взаимодействие работодателя с работником вне установленного рабочего времени, закрепленного в трудовом договоре, не может признаваться привлечением к сверхурочной работе. Однако, фактическое выполнение трудовой функции по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени необходимо учитывать, а также выплачивать компенсацию. Регистрация и оплата данного времени должны определяться коллективным договором организации, локальным нормативным актом или трудовым договором.

ТК РФ предусматривает случаи, когда взаимодействие работодателя и дистанционного работника, поступающего на дистанционную работу, может осуществляться путем обмена электронными документами. При этом необходимо соблюдать требования законодательства к видам электронной подписи и порядку её применения согласно ст. 5 Закона № 63-ФЗ. Обеспечение работников электронными подписями является обязанностью работодателя. В зависимости от организации можно выделить следующие виды: простая электронная подпись, усиленная неквалифицированная электронная подпись, усиленная квалифицированная электронная подпись.

Одной из ключевых проблем является учет рабочего времени работников, осуществляющих трудовую функцию в гибридном режиме. В условиях дистанционной занятости существенно усложняется разграничение рабочего времени и нерабочего времени, что связано с исполь-

зованием цифровых средств коммуникации и отсутствием физического контроля со стороны работодателя. На практике работодатели нередко применяют электронные системы учета рабочего времени, однако судебная практика свидетельствует о том, что такие системы не всегда позволяют объективно оценить фактический объем выполненной работы. Так, суды учитывают не только формальные показатели активности, но и содержание выполняемых задач, а также факты взаимодействия работника с работодателем вне установленного рабочего времени (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2020 по делу № 88-19758/2020). В частности, в судебной практике имеются случаи признания сверхурочной работы на основании переписки работника с работодателем в вечернее время при отсутствии четко закрепленного режима рабочего времени в трудовом договоре (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.09.2025 по делу № 88-00221/2025).

Серьёзные сложности возникают и в сфере охраны труда. В соответствии с действующим законодательством работодатель несёт ответственность за обеспечение безопасных условий труда, в том числе при выполнении работником трудовой функции вне территории работодателя. Однако в условиях дистанционной и гибридной занятости осуществление фактического контроля за состоянием рабочего места работника затруднено.

Закрепление положения о том, что взаимодействие работодателя с работником вне рабочего времени само по себе не означает привлечение к сверхурочной работе, одновременно с обязанностью учитывать фактическое выполнение трудовой функции по инициативе работодателя, способствует формированию более сбалансированного подхода к оценке трудовой деятельности работников. Это, в свою очередь может существенно снизить количество трудовых споров, связанных с переработками. Соответственно, следует отметить, что в гл. 49.1 ТК РФ не закреплено так называемое «право на отключение», предусматривающее возможность работника не осуществлять трудовую деятельность и не отвечать на сообщения работодателя, полученные на корпоративную рабочую почту и рабочий телефон вне установленного трудовых договором рабочего времени. В условиях цифровизации данное право приобретает особое значение и уже активно обсуждается в зарубежной правовой практике [10]. Следовательно, дополнительного внимания требует вопрос компенсации расходов работников, связанных с использованием личного оборудования, средств связи и иных ресурсов при выполнении трудовой функции дистанционно.

Заключение

Проведённое исследование позволило комплексно проанализировать правовое регулирование гибридной формы занятости в Российской Федерации и выявить ключевые тенденции его развития в условиях цифровой трансформации экономики. В ходе исследования установлено, что гибридная занятость представляет собой закономерный этап эволюции трудовых отношений, обусловленный развитием информационно-коммуникационных технологий, изменением характера труда и потребностей участников трудовых отношений. Данная форма занятости сочетает в себе преимущества дистанционной и традиционной (стационарной) работы, однако требует более детального и системного правового регулирования. Анализ действующего трудового законодательства показал, что, несмотря на наличие норм, регулирующих дистанционную работу, гибридная занятость не получила самостоятельного и комплексного нормативного закрепления. Это приводит к возникновению правовой неопределенности, выражающейся в отсутствии единых подходов к определению режима рабочего времени, порядка взаимодействия сторон, условий вызова работника на рабочее место, а также в сложности разграничения рабочего и нерабочего времени.

В результате исследования выявлены основные проблемы правового регулирования гибридной занятости, включая:

сложность учета рабочего времени и фиксации переработок;

недостаточную урегулированность вопросов охраны труда при выполнении работы вне офиса;

риски дискриминации работников, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционном формате;

отсутствие единых требований к оформлению условий гибридной занятости.

В ходе проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования гибридной занятости, включающие:

закрепление минимальных стандартов организации гибридной работы;

развитие механизмов цифрового учета рабочего времени;

введение дополнительных гарантий работников, в том числе права на отключение;

уточнение порядка компенсации расходов работников.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что гибридная занятость является устойчивым элементом современного рынка труда, требующим дальнейшего нормативного развития. Реализация предложенных мер позволит повысить уровень правовой определенности, обеспечить баланс интересов работников и работодателей, а также адаптировать трудовое зако-

нодательство к условиям цифровой экономики.

Список литературы:

[1] Полякова М.В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда в Российской Федерации // Прогрессивная экономика. 2025. № 5. С. 266–279. DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266..

[2] Янков К. В. Подходы к измерению и прогнозированию удаленной занятости // Проблемы прогнозирования. 2021. № 4(187). С. 89-99. DOI: 10.47711/0868-6351-187-89-99/.

[3] Логинов Д. М., Лопатина М. В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // Народонаселение. — 2021. — Т. 24. — № 4. — С. 107 121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.8..

[4] Ефимов В.А. Дистанционная работа: понятие и особенности регулирования труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 6. С. 56–60. https://doi.org/10.24158/spp.2023.6.7..

[5] Закалюжная Н .В . Новая концепция занятости и развитие тру довых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т.16. № 2. С. 139–164. DOI:10 17323/2072-8166 .2023 .2 .139 .164.

[6] Сайфутдинова В.М. Трудовой договор с дистанционным работником // Право и государство: теория и практика. 2024. № 9(237). С. 385-388.

[7] Балабанова Е.С., Молчанова Д.А. Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2022. Т. 15. Вып. 1. С. 3–25.

[8] Вашаломидзе Е.В. Передовые практики организации и внедрения дистанционных форм занятости. Социально-трудовые исследования. 2023;52(3):122-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-122-129..

[9] Цхададзе Н. В. Дистанционная занятость в России: преимущества, недостатки и перспективы развития // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 2. С. 224–231.

[10] Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2022. № 6. С. 85-96. DOI: 10.15211/vestnikieran620228596..

References:

[1] Polyakova M.V. Impact of digital transformation on the labor market in the Russian Federation // Progressive economy. 2025. № 5. S. 266-279. DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266..

[2] Yankov K.V. Approaches to measuring and predicting remote employment // Forecasting problems. 2021. № 4(187). S. 89-99. DOI: 10.47711/0868-6351-187-89-99/.

[3] Loginov D.M., Lopatina M.V. Remote employment during the coronavirus crisis: the scale of distribution and the effectiveness of implementation // Population. — 2021. - T. 24. — № 4. - S. 107 121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.8..

[4] Efimov V.A. Remote work: the concept and features of labor regulation // Society: sociology, psychology, pedagogy. 2023. № 6. S. 56-60. https://doi.org/10.24158/spp.2023.6.7..

[5] Hardened N.V. A new concept of employment and the development of tru business relations in the digital age // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2023. T.16. № 2. S. 139-164. DOI:10 17323/2072-8166 .2023 .2 .139 .164.

[6] Sayfutdinova V.M. Labor contract with a remote worker // Law and state: theory and practice. 2024. № 9(237). S. 385-388.

[7] Balabanova E.S., Molchanova D.A. Labor in conditions of remote and hybrid employment (on the example of employees of IT companies) // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2022. VOL. 15. No. 1. S. 3-25.

[8] Vashalomidze E.V. Best practices of organization and implementation of remote forms of employment. Social and labor studies. 2023;52(3):122-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-122-129..

[9] Tskhadadze N.V. Remote employment in Russia: advantages, disadvantages and development prospects // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2025. № 2. S. 224-231.

[10] Kolesov D.I. The problem of the "right to disconnect": European experience // Scientific and Analytical Bulletin of IE RAS. 2022. № 6. S. 85-96. DOI: 10.15211/vestnikieran620228596..