

История становления дистанционного труда в России: от первых законодательных инициатив до современных норм

И. А. Прасолова¹, Ю. Е. Василенко²

Алтайский государственный университет

пр. Социалистический 68, 656049, Барнаул, Россия. E-mail: ¹inna_prasolova@mail.ru,

²vasilenkojulia77@mail.ru

Актуальность исследования обусловлена высокой скоростью развития научно-технического прогресса, которая в свою очередь приводит к возникновению новых, нетипичных форм занятости. Мир труда претерпел значительные изменения, одним из которых стало активное распространение дистанционной работы. Развитие информационных технологий, растущая глобализация и изменения в организации труда привели к формированию нового типа занятости, не требующего постоянного присутствия работника на территории работодателя. В России вопрос дистанционного труда впервые стал предметом обсуждения на законодательном уровне в начале 2000-х годов, когда появление новых форм занятости стало актуальной задачей для правового регулирования. Первые законодательные инициативы были направлены на установление базовых прав и обязанностей участников удаленного трудового процесса, однако они не могли учесть всех особенностей такой работы. Несмотря на то, что гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» была введена в Трудовой кодекс РФ еще в 2013 году, особый интерес к дистанционному труду возник на фоне пандемии COVID-19, когда дистанционная занятость стала вынужденной необходимостью для многих работодателей. Это привело к ускоренному реформированию нормативной базы, касающейся удаленной работы, с целью адаптации законодательства к изменяющимся условиям труда. Введение новых норм позволило более точно урегулировать трудовые отношения в условиях дистанционной занятости, учитывая особенности рабочих процессов. Проведенное исследование позволило сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования трудового законодательства в области правового регулирования дистанционного труда.

Ключевые слова: дистанционная работа, история дистанционного труда, удаленная работа.

The History of Distance Working Development in Russia: from the First Legislative Initiatives to Modern Standards

I. A. Prasolova¹, Yu. E. Vasilenko²

Altai State University

68 Sotsialisticheski Str., 656049, Barnaul, Russia. E-mail: ¹inna_prasolova@mail.ru,

²vasilenkojulia77@mail.ru

The relevance of the study is due to the high pace of development of scientific and technological progress, which in turn leads to the emergence of new, atypical forms of employment. The world of work has undergone significant changes, one of which has been the active spread of distance working. The development of information technology, growing globalization and changes in the organization of work have led to the formation of a new type of employment that does not require the constant presence of the employee on the employer's premises. In Russia, the issue of distance working first became the subject of discussion at the legislative level in the early 2000s, when the emergence of new forms of employment became an urgent task for legal regulation. The first legislative initiatives were aimed at establishing the basic rights and obligations of participants in the distance working process, but they could not take into account all the features of such work. Despite the fact that Ch. 49.1 was introduced into the Labor Code of the Russian Federation back in 2013, special interest in remote work arose against the backdrop of the COVID-19 pandemic, when remote employment became a factual constraint for many employers. This has led to accelerated reform of the regulatory framework relating to distance working, with the aim of adapting legislation to changing working conditions. The introduction of new rules and regulations made it possible to more

accurately regulate labor relations in conditions of distance employment, taking into account the peculiarities of work processes. The conducted research allowed us to conclude that it is necessary to further improve labor legislation in the field of legal regulation of distance working.

Key words: distance working, history of distance working, telework.

Предпосылки возникновения дистанционного труда уходят своими корнями в глубокое прошлое. Идея того, что работа может быть выполнена на расстоянии, зародилась задолго до появления современных технологий. С древних времен люди использовали различные формы труда, которые могли выполняться удаленно. Например, Т. М. Гусева отмечает, что крестьяне, работающие на своих землях, занимались не только полевыми работами, но и переработкой урожая, и изготовлением товаров у себя дома. Ремесленники, такие как кузнецы, гончары и ткачи, также трудились в своих мастерских, зачастую расположенных дома, создавая продукцию, которая позже продавалась на рынке [Гусева 2021: 33].

Средневековые мастера часто выполняли заказы, не выходя из своих домов, поддерживая связь с клиентами через посредников или заказчиков. С. А. Содикова отмечает, что в средние века надомный труд был популярен среди женщин, которые на дому вязали, пряли и занимались ткачеством [Содикова 2024: 42]. Как правило, такие надомники сами добывали сырье, обрабатывали его дома и возвращали готовую продукцию заказчику. Это позволило им оставаться в привычной среде и поддерживать гибкий график, что стало своеобразным прообразом современного удаленного труда.

Что касается нашего государства, то в Советском Союзе также имела место работа вне территории работодателя. Однако такая работа существенно отличалась от современного дистанционного труда. Экономика была централизована, и рабочий процесс в основном проходил на государственных предприятиях, помимо этого научно-техническое развитие государства не позволяло организовать дистанционную работу в современном ее понимании, поскольку на тот момент еще не было интернета и высокой компьютеризации. Поэтому работа вне места нахождения работодателя сводилась в основном к надомному труду. Такой труд в основном использовался для специфических групп населения, а также в некоторых отраслях производства.

Е. С. Заиченко отмечает, что впервые надомный труд получил свое закрепление в КЗоТ РСФСР 1922 г. и постановлениях СНК РСФСР, где использовался термин «квартирники». Согласно постановлению СНК РСФСР от 2 июля 1923 г. «Об изъятиях по распространению Кодекса законов о труде на квартирников», квартирниками считались лица, выполняющие у себя на дому работу по найму, исключительно личным трудом (не используя наемного труда, в том числе труда учеников) и из материалов работодателя. На указанных лиц не распространялись, в частности, правила о нормах выработки, времени начала и окончания рабочего дня, для них были предусмотрены некоторые дополнительные основания прекращения договора и т. д. [Заиченко 2011: 109].

Е. А. Позднякова, О. А. Тарнавский подчеркивают, что одним из характерных признаков квартирников являлся элемент, показывающий, для кого выполнялись заказы на дому. Так, например, это не касалось заказов, которые хотя и выполнялись на дому, но предназначались исключительно для личных нужд рабочего или служащего, а также членов его семьи [Позднякова, Тарнавский 2021: 298].

Далее, Постановлением СНК РСФСР от 15 ноября 1928 г. «Об условиях труда квартирников» в законодательство были внесены некоторые изменения и дополнения. В частности, Е. С. Заиченко отмечает, что допускалось участие в работе квартирника членов его семьи, работа могла выполняться не только из материалов, выданных нанимателем в натуре, но и из приобретенных надомником, а также из подсобных материалов надомника, изменились некоторые правила об увольнении, устанавливались новые правила об оплате простоев, порядке предоставления отпуска [Заиченко 2011: 111].

КЗоТ РСФСР 1971 г., пришедший на смену КЗоТ РСФСР 1922 г., не содержал определение понятия надомников, а также квартирников. В нем были лишь общие нормы о трудовых договорах, правах и обязанностях работников, которые распространялись в том числе и на надомников.

Позже было принято Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников». Данный документ установил в п. 1 определение понятия надомного труда, согласно которому «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с объединением, комбинатом, предприятием, учреждением, организацией, колхозом о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемом предприятием, либо приобретаемых за счет средств этого предприятия. Администрация может разрешать надомникам изготовление изделий для предприятия из собственных материалов и с использованием личных механизмов и инструментов. Перечень видов собственных материалов и количество изготавливаемых из них изделий, а также порядок предоставления сырья и материалов определяются в отраслевой инструкции». В п. 2 было закреплено, что «на надомников распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с особенностями, установленными настоящим Положением. Труд надомников регулируется отраслевыми инструкциями, коллективным и трудовым договорами». (Приказом Минтруда России от 29 декабря 2016 г. № 848 данное постановление признано не действующим.)

Можно выделить основные категории работников, надомный труд которых был востребован в СССР:

1. Труд людей с ограниченными возможностями. В Советском Союзе надомный труд активно использовался для людей с инвалидностью, которым было трудно работать на заводах или других производственных предприятиях.

Специальные организации помогали обеспечить их работой, которую они могли выполнять дома. Зачастую это была сборка мелких деталей или шитье, что позволяло людям с ограниченными возможностями вносить вклад в экономику. Ф. И. Мирзабалаева справедливо отмечает, что расширение надомного труда и на сегодняшний день может оказать положительное воздействие на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями [Мирзабалаева 2012: 66].

2. Надомный труд женщин. Женщины, особенно матери с маленькими детьми, также могли выполнять работу на дому. Преимущественно это были виды труда, связанные с текстильной промышленностью: шитье, вязание, вышивание и обработка тканей. Государство поощряло занятость женщин, поэтому в некоторых случаях создавались условия для выполнения производственных задач дома, что позволяло им совмещать работу и уход за детьми.

3. Работники кооперативов и артелей. В советские годы существовали ремесленные кооперативы и артели, в которых мастера занимались производством товаров в своих домах или небольших мастерских. Они изготавливали мебель, сувениры, текстильные изделия, а также продукцию для повседневного потребления. Работая в кооперативах, мастера могли сохранять определенную автономию и работать частично на дому, хотя их деятельность оставалась под контролем государства. Однако, как отмечает А. М. Белоновская, артельные предприятия нередко организовывались на государственных заводах (в тех случаях, когда жизнеспособность предприятия невозможно было поддержать за счет государственных средств) [Белоновская 2010: 92].

Согласно статистике, надомных работников в СССР было около 1000 на каждой из фабрик [Заиченко 2011: 111]. Это примерно 10-15% от общей численности трудоспособного населения. Центральное планирование требовало концентрации рабочих на производственных площадках для выполнения пятилетних планов. Сфера надомного труда оставалась вспомогательной и применялась преимущественно в легкой промышленности. К тому же отсутствие современных технологий ограничивало возможность эффективного контроля и координации надомной работы.

Таким образом можно сделать вывод, что советский опыт надомного труда стал одной из первых попыток адаптации работы на расстоянии. Однако он отличался от современного дистанционного труда отсутствием информационно-телекоммуникационных сетей связи. Как отмечает А. Маматханов, современный дистанционный труд появился с середины 1990-х гг. XX века, поскольку именно в тот период времени начал повсеместно распространяться интернет [Маматханов 2011: 91]. При этом С. Ю. Чуча выделяет следующие предпосылки для законодательного закрепления дистанционного труда в России: научно-технический прогресс, развитие экономики и реформа законодательства, позволившая дистанционное оформление трудовых отношений [Чуча 2021: 65].

Соответственно, становление дистанционного труда стало результатом влияния множества социально-экономических, технологических и культурных факторов. В свою очередь перечисленные факторы создали условия для перехода от традиционного офисного формата работы к более гибким и адаптивным моделям, что продолжает формировать новую реальность рынка труда.

Дистанционная работа в России получила законодательное закрепление только 5 апреля 2013 г. посредством принятия Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 14.03.2022 г. № 60-ФЗ, который дополнил ТК РФ новой главой 49.1, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников.

А. А. Малышев отмечает, что изначально в дистанционном формате преимущественно работали: программисты (51%), дальше – сотрудники служб поддержки клиентов (38%), дизайнеры (27%), аналитики (15%) и сотрудники финансового департамента (15%) [Малышев 2018: 39].

Как справедливо указывает Ю. Б. Носова, распространение в 2020 году новой коронавирусной инфекции на практике показало, что трудовое законодательство не было готово к сложившейся ситуации [Носова 2022: 137]. Как следствие, коронавирусная инфекция стала новым толчком к развитию дистанционного труда.

По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, за время пандемии число работающих удаленно выросло в 8 раз. На практике у работодателей возникли проблемы перевода персонала на дистанционную работу, поскольку ситуация в каждой из отраслей оказалась по-своему уникальной, а регулирование дистанционной сферы труда все еще находилось в стадии разработки и совершенствования [Позднякова 2019: 154].

В связи с этим был принят Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

До внесения изменений гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» включала всего 5 статей 312.1-312.5. В ее новой редакции практически все нормы претерпели изменения, а также к ним были добавлены новые статьи (312.6-312.9 ТК РФ). Подобные действия со стороны законодателя были направлены, в первую очередь, на устранение целого ряда правовых неопределенностей.

Одной из наиболее значимых поправок ФЗ № 407-ФЗ стало установление легального определения понятия дистанционной работы в ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ. Введение данного определения стало важным шагом для юридического разграничения надомного и дистанционного труда как разных видов занятости. До реформы в практике существовали проблемы, связанные с тем, что работодатели путали надомную и дистанционную работу при оформлении документации (Решение Дзержинского районного суда г. Волгограда Волгоградской области от 31 октября 2016 г. по делу № 2-13320/2016).

Согласно ч. 1 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), «дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного

обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования». Исходя из анализа данного в ТК РФ определения понятия, можно сделать вывод, что современная дистанционная работа осуществляется с использованием информационно-телекоммуникационных сетей. Как подчеркивает О. Н. Альхименко, именно интернет для современного общества стал важным элементом инфраструктуры рынка труда [Альхименко 2012: 64].

Далее, одной из новелл является дополнение ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ классификацией дистанционной работы на постоянную, временную и периодическую.

Помимо этого, новая норма ст. 312.9 ТК РФ позволила устанавливать режим временной дистанционной (удаленной) работы как по соглашению сторон, так и в силу: производственной необходимости; из-за производственной аварии, несчастных случаев на производстве, катастроф, эпидемий и иных исключительных случаев. В таких ситуациях работодатель может ввести режим временной дистанционной работы в упрощенном порядке – путем издания локального нормативного акта.

Отдельное внимание законодатель уделил оплате труда дистанционных работников, установив в ст. 312.5 ТК РФ дополнительную гарантию удаленным работникам, согласно которой «выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы».

Обновленные нормы ст. 312.3 ТК РФ конкретизируют порядок взаимодействия работника и работодателя в дистанционном режиме. В частности, поправки закрепляют: возможность использования электронного документооборота между сторонами трудового договора (в том числе для обмена документами, заявлениями, ознакомления с локальными нормативными актами); возможность использования работником личного имущества и необходимость компенсации расходов работника на такое использование.

Помимо этого, в трудовое законодательство впервые введена норма ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ: «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». Данная норма косвенно гарантирует право работника на неприкосновенность времени отдыха. Право на отдых установлено ст. 37 Конституции РФ, однако фактическое размывание границ между рабочим и личным временем стало характерной чертой в условиях развития удаленной работы и цифровых технологий. Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ, режим рабочего времени для дистанционного работника может быть как четко фиксирован, так и нет. В связи с чем особенно уязвимы сотрудники в тех ситуациях, когда на основании ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ работодатель не устанавливает им фиксированный режим рабочего времени.

В такой ситуации гарантии неприкосновенности времени отдыха приобретают особую значимость. Они становятся не только инструментом сохранения физического и психологического здоровья работников, но и основой для поддержания баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Особенно это касается работников с сокращенным рабочим временем, поскольку нормы ст. 92 ТК РФ и ст. 94 ТК РФ носят императивный характер, устанавливая предельную сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (несовершеннолетние, инвалиды и т. д.).

В связи с чем представляется возможным внесение дополнений в ст. 312.4 ТК РФ путем включения императивной нормы, обязывающей работодателей устанавливать конкретный режим рабочего времени для всех категорий работников, которым установлено сокращенное рабочее время. Такое изменение обеспечило бы возможность контролировать реализацию права указанных сотрудников на сокращенную продолжительность рабочего дня в условиях дистанционной работы.

Еще одной, не менее важной поправкой, внесенной Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ, стала ст. 312.8 ТК РФ, предусматривающая дополнительные основания для расторжения трудового договора с дистанционными работниками.

Согласно ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ, «трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя».

Формулировка, указанная в представленной выше норме, подвергается критике в литературе. Ю. Б. Носова считает, что законодатель предусмотрел слишком длительный срок для невыхода на связь. В том случае, если работник будет отвечать на запросы работодателя раз в два дня, его нельзя будет уволить по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ [Носова 2022: 137].

Ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ устанавливает, что «трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».

Эта норма была введена относительно недавно, поэтому судебная практика по ее применению пока не сложилась. Предположительно, примером таких ситуаций могут служить случаи, когда работник переезжает в регионы с особыми климатическими условиями, предусматривающими выплату надбавок в соответствии со ст. 10 Закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. Переезд в такие районы приводит к невозможности выполнения работником своих обязанностей на прежних условиях трудового договора, так как, в частности, условия оплаты труда будут подлежать изменению.

Реформа трудового законодательства в сфере дистанционного труда преследовала цель урегулировать массовый переход на дистанционный формат работы, устранить пробелы в законодательстве и обеспечить баланс интересов работников и работодателей. Внесенные изменения сделали регулирование дистанционного труда более гибким, прозрачным и адаптированным к вызовам цифровой экономики. Поправки стали важным шагом в адаптации российского законодательства к современным реалиям, а также к растущему распространению удаленного формата работы.

Дистанционный труд стал важным этапом в истории трудовых отношений, оказав значительное влияние на многие аспекты жизни общества. Вместе с тем в дореволюционный и советский период истории развития России формально дистанционный труд не существовало. Можно лишь выделить предпосылки, которые впоследствии создали основу для его появления. В частности, можно рассматривать надомный труд как прообраз современного дистанционного труда, хотя тогда он не был связан с использованием современных технологий.

Только в постсоветский период, с развитием рыночной экономики и широким внедрением информационных технологий, дистанционный труд стал формироваться как отдельная категория трудовых отношений. Сегодня он играет ключевую роль в модернизации экономики и изменении подходов к организации работы.

Современные нормы законодательства об удаленном труде отражают стремление государств адаптировать правовые системы к изменяющимся условиям рынка труда и развитию цифровой экономики. Однако развитие законодательства о дистанционном труде требует балансирования между инновационностью, социальной справедливостью и адаптацией к будущим вызовам. В связи с чем можно сделать вывод, что правовое регулирование дистанционного труда в будущем неизбежно будет продолжать эволюционировать, отражая изменения в технологической среде, потребностях общества и экономических реалиях.

Литература

- Альхименко О. Н. Дистанционная занятость: понятие, содержание и современные особенности / Вопросы структуризации экономики. - 2012. - № 3. - С. 64-67.
- Белоновская А. М. Оценка значимости исторического опыта производственных кооперативов (артелей) в современной хозяйственной практике / Экономический журнал. - 2010. - № 18. - С. 91-97.
- Гусева Т. М. Промысловая деятельность крестьянского сословия в пореформенный период (на примере Темниковского уезда Тамбовской губернии) / Вестник НИИ Гуманитарных наук при правительстве Республики Мордовия. - 2021. - № 1 (57). - С. 31-38.
- Заиченко Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Труды Института государства и права РАН. - 2011. - № 2. - С. 108-118.
- Малышев А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. - № 3 (28). - С. 33-40.
- Маматханов А. Из истории развития надомного труда (удаленной работы) / Экономика и финансы (Узбекистан). - 2011. - № 4-5. - С. 88-94.
- Мирзабалаева Ф. И. Проблемы трудоустройства инвалидов на региональном рынке труда / Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. - 2012. - № 5. - С. 62-66.
- Носова Ю. Б. Дистанционный труд: достижения и несовершенства современного трудового законодательства / Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. - 2022. - № 3. - С. 133-142.
- Позднякова Е. А. Права трудящихся защищает КЗоТ / Российское законодательство 1920-х годов. Монография. - М., 2019. - С. 152-169.
- Позднякова Е. А., Тарнавский О. А. Выполнение работником работы вне места нахождения работодателя: история и современность / Образование и право. - 2021. - № 8. - С. 297-305.
- Содикова С. А. Эволюция вязального ремесла в средневековой средней Азии / Историк (Муаррих). - 2024. - № 2 (37). - С. 41-46.
- Чуча С. Ю. Модернизация правового регулирования дистанционного труда в России: предпосылки, условия, перспективы / Вестник ОмГУ. Серия. Право. - 2021. - № 2. - С. 64-73.

References

- Alkhimenko, O. N. (2012). Distance employment: concept, content and modern features. *Issues of economic structuring*, 3, 64-67 (in Russian).
- Belonovskaya, A. M. (2010). Assessing the significance of the historical experience of production cooperatives (artels) in modern economic practice. *Economic Journal*, 18, 91-97 (in Russian).
- Chucha, S. Yu. (2021). Modernization of legal regulation of remote work in Russia: prerequisites, conditions, prospects. *Bulletin of Omsk State University. Series. Right*, 2, 64-73 (in Russian).

-
- Guseva, T. M. (2021). Commercial activity of the peasant class in the post-reform period (on the example of Temnikovsky district of Tambov province). *Bulletin of the Research Institute of Humanities under the Government of the Republic of Mordovia*, 1 (57), 31-38 (in Russian).
- Malyshev, A. A. (2018). Evolution of the practice of remote work in Russia and abroad. *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*, 3 (28), 33-40 (in Russian).
- Mamathanov, A. (2011). From the history of the development of home work (remote work). *Economics and Finance (Uzbekistan)*, 4-5, 88-94 (in Russian).
- Mirzabalaeva, F. I. (2012). Problems of employment of disabled people in the regional labor market. *Bulletin of the Dagestan State University. Series 3: Social Sciences*. 2012, 5, 62-66 (in Russian).
- Nosova, Yu. B. (2022). Distance work: achievements and imperfections of modern labor legislation. *Scientific notes of the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky. Legal sciences*, 3, 133-142 (in Russian).
- Pozdnyakova, E. A. (2019). The rights of workers are protected by the Labor Code. *Russian lawmaking of the 1920s. Monograph. Moscow*, 152-69 (in Russian).
- Pozdnyakova, E. A., Tarnavsky, O. A. (2021). Work performed by an employee outside the location of the employer: history and modernity. *Education and Law*, 8, 297-305 (in Russian).
- Sodikova, S. A. (2024). The evolution of knitting craft in medieval Central Asia. *Historian (Muarrikh)*, 2 (37), 41-46 (in Russian).
- Zaichenko, E. S. (2011). Work of homeworkers in Russia: history of the development of legal regulation. *Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences*, 2, 108-118 (in Russian).
-

Citation:

Прасолова И. А., Василенко Ю. Е. История становления дистанционного труда в России: от первых законодательных инициатив до современных норм // Юрислингвистика. – 2025. – 35. – С. 32-37.

Prasolova I. A., Vasilenko Yu. E. (2025) The History of Distance Working Development in Russia: from the First Legislative Initiatives to Modern Standards. *Legal Linguistics*, 35, 32-37.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0. License
