

Paşayev Araz Nadir oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı

E-mail: araz.pashayev83@gmail.com

UOT 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.045.2026.331>

MƏSAFƏDƏN İŞ: YENİ DÜNYA TENDENSIYALARI

Açar sözlər: işçi, iş, əmək müqaviləsi, məsafədən iş, distant iş.

Ключевые слова: работник, работа, трудовой договор, удаленная работа, дистанционная работа.

Keywords: employee, job, employment contract, remote work.

Məsafədən iş global əmək bazarında dinamik şəkildə inkişaf edən bir yenilikdir (trenddir).

Qeyd etmək lazımdır ki, pandemiya dövründə və postpandemiya mərhələsində məsafədən iş demək olar ki, hər yerdə geniş yayılmışdır. Sonrakı mərhələdə isə fərqli bir tendensiya – işçilərin ofis məkanına geri qayıtması müşahidə olunur. Belə ki, işçilərin təxminən yarısı ofisdən kənar işləməyi üstün tutduğu halda, digər yarısı ofisə qayıtmaqda ısrar etmişdir [1].

Bundan başqa, bir çox işçilər işəgötürəndən hibrid – yəni həftənin müəyyən günlərində evdən, digər günlərdə və ya həftədə bir gün ofisdə işləməyi nəzərdə tutan iş qrafikinə müəyyən edilməsini xahiş etmişlər. Maraqlıdır ki, belə rejimin tətbiqində təkcə gənc işçilər deyil, həmçinin orta yaşlı, pensiya yaşına çatmaq üzrə olan şəxslər və pensiyaçılar da ısrar edirlər.

2025-ci ildə məsafədən işləyənlərin əməyinin tətbiqi sahəsində yeni tendensiyalar ortaya çıxmışdır. Belə ki, Zak Baniabassianın fikrincə,

2025-ci ildən etibarən çevik iş qrafiki müxtəlif sahələrdə geniş şəkildə tətbiq olunmağa başlayır və bu, əməkdaşların məmnunluq səviyyəsinə, şirkətlərin siyasətinə, kadrların seçilməsi strategiyalarına, eləcə də əmək məhsuldarlığının ümumi səviyyəsinə əhəmiyyətli təsir göstərir [3]. Məsələn, ABŞ-də 2025-ci ildə 32,6 milyondan çox insan məsafədən işləmişdir ki, bu da ölkənin ümumi işçi qüvvəsinin təxminən 22 faizini təşkil etmişdir. Məsafədən işin yayılma səviyyəsi regionlara görə fərqlənir. Bu göstərici Şimali Amerika, Böyük Britaniya və Avstraliyada ən yüksək olduğu halda, Asiya ölkələrinin əksəriyyətində daha aşağı səviyyədədir.

Tədqiqatçı həmçinin qeyd edir ki, məsafədən işləmək istəyi uzunmüddətli xarakter daşıyır. Belə ki, mütəxəssislərin təxminən 98%-i karyeralarının sonunadək ən azı natamam iş vaxtı ilə məsafədən işləmək niyyətində olduqlarını bildirirlər. Əməkdaşlar məsafədən iş şəraitində əmək məmnunluğu səviyyəsinin daha yüksək olduğunu qeyd edirlər. Belə ki, məsafədən işləyən əməkdaşlar daimi olaraq ofisdə çalışanlarla müqayisədə öz işlərindən 24% daha çox razıdırlar. Məsafədən iş stress səviyyəsinin azalmasına və işçinin əhval-ruhiyyəsinin yaxşılaşmasına kömək edir. Məsafədən işləyən mütəxəssislərin təxminən 79%-i stress səviyyəsinin azaldığını qeyd edir, 82%-i isə bildirir ki, çevik iş qrafiki onların psixi sağlamlığının yaxşılaşmasına səbəb olur [4].

Lakin işəgötürənləri məsafədən işin gələcəkdə davam etdirilməsi ilə bağlı bəzi məsələlər na-

rahat edir. Belə ki, Google, Apple, Meta, Amazon və Microsoft da daxil olmaqla, bir sıra iri şirkətlər işçilərinin ofislərə qayıtmasını tələb etmişdir. Şirkət rəhbərlərini məsafədən işin korporativ mədəniyyətə və işəgötürənlə, eləcə də digər işçilərlə qarşılıqlı əlaqəyə təsiri narahat edir. 2023-cü ildə bir çox rəhbərlər əsas problemlər kimi korporativ mədəniyyətin zəifləməsi, kommunikasiya çətinlikləri və ofis xərclərini qeyd etmişlər. İşəgötürənlərin təxminən 21%-i bildirib ki, işçilərin ofisə qayıtmağa qarşı müqaviməti kifayət qədər güclü olmuşdur və bu vəziyyət onlara məsafədən iş siyasətinə yenidən baxmağa təşviq etmişdir [5].

K. Merritin fikrincə, əməkdaş çatışmazlığı ilə üzləşən işəgötürənlər çevik iş qrafikinə təklif edilməsindən faydalana bilirlər. Belə ki, iş üçün müraciət edən namizədlərin böyük əksəriyyəti hibrid iş qrafikinə üstünlük verdiyindən, hətta həftədə bir-iki gün məsafədən işin təklif edilməsi belə işə qəbul prosesini sürətləndirir və şirkətin yüksək ixtisaslı mütəxəssislər üçün cəlbediciliyini artırır [6].

Hesab edilir ki, məsafədən iş müasir dövrün səciyyəvi xüsusiyyətlərindən biridir. Yuxarıdakı fikrə qoşularaq qeyd etmək olar ki, məsafədən iş öz mövqelərini itirməyəcəkdir; belə ki, o, ailə vəzifəli olan şəxslər, əlilliyi olan insanlar, relyefi çətin ərazilərdə çalışanlar, habelə xəstə ailə üzvünə qulluq edən şəxslər və digər kateqoriyalar üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Lakin gənc mütəxəssislər üçün ofisdə işləməyi heç nə əvəz edə bilməz. Onların ixtisası mənimsəməsi, karyera qurması üçün bilavasitə iş mühitində fəaliyyət göstərməsi zəruridir və bunu evdən işləməklə tam şəkildə həyata keçirmək mümkün deyil.

Məsafədən işin müasir imkanları yeni bir anlayışın – “rəqəmsal köçərilər” (*digital nomads*) termininin formalaşmasına səbəb olmuşdur. Rəqəmsal köçərilər texnologiyalardan istifadə etməklə məsafədən işləyən və dünya səyahəti

edərək mobil həyat tərzini sürən şəxslərdir. Onların fəaliyyəti internetə çıxış olan istənilən məkandan gəlir əldə etmək imkanı ilə bağlıdır və onlar konkret bir fiziki iş yerinə bağlı olmurlar. Rəqəmsal köçərilərin səciyyəvi xüsusiyyətlərinə aşağıdakılar aid edilə bilər: dünyanın istənilən nöqtəsindən işləmək imkanı, ştatda olan işçi və ya frilanser statusunda fəaliyyət göstərmək, ölkələri tez-tez dəyişmək, habelə xüsusi rəqəmsal köçəri vizasını əldə etmək imkanı. Bir qayda olaraq, rəqəmsal köçərilər yüksək ixtisaslı işçilər olur.

Eyni zamanda nəzərə almaq lazımdır ki, informasiya-kommunikasiya texnologiyalarından istifadə etməklə transsərhəd distant iş institutunun (rəqəmsal köçərilik) tətbiqi təcrübəsi cəmi bir neçə il əhatə edir və hələ formalaşma mərhələsindədir. Rəqəmsal köçərilərin sosial-iqtisadi xüsusiyyətləri və onun qəbul edən cəmiyyətlərə potensial təsiri hələ kifayət qədər öyrənilməmiş qalır. Həmçinin dövlətlər üzrə hərtərəfli qiymətləndirmənin aparılmasına imkan verən obyektiv statistik məlumatlar mövcud deyildir ki, bu da bütövlükdə dövlətlərin iqtisadiyyatına təsirin, cəmiyyətin innovativlik və rəqəmsallaşma səviyyəsinin yüksəlməsinin, eləcə də yerli insan potensialının inkişafının qiymətləndirilməsini çətinləşdirir. Bütün bu müsbət gözləntilər hələ ki əməyin təşkilinin bu formasına dair praktik təcrübə toplandıqca qiymətləndirilməlidir [6]. K.Xuper və M.Bertonun fikrincə, yaxın dövrdə (1–2 il ərzində) rəqəmsal köçərilərin cəlb olunduğu ölkələr üzrə beynəlxalq təcrübənin sistemli monitorinqi aparılmalıdır. Bu zaman müsbət və mənfi cəhətlərin müəyyənləşdirilməsi məqsədilə xüsusilə həmin fəaliyyətin hüquqi tənzimlənməsi, rəqəmsal köçəriləri qəbul edən dövlətlərin sosial-iqtisadi və miqrasiya vəziyyətinə təsiri, eləcə də bu sahədə beynəlxalq əməkdaşlıq məsələlərinə diqqət yetirilməlidir. Monitorinqin nəticələri rəqəmsal köçərilik institutunun dövlət qanunvericiliyinə tətbiqinin məqsədəuyğunluğu məsələsinin həl-

lində nəzərə alınmalıdır. Səmərəliliyin sübut edilməsi, rəqəmsal köçərinin qəbul edən dövlətin iqtisadi inkişafına və insan potensialının formalaşmasına əhəmiyyətli töhfə verməsi, onun ixtisaslarının tələbatlı olması, eləcə də qəbul edən dövlətin marağının mövcudluğu şəraitində rəqəmsal köçəri statusunun daimi yaşayan xarici vətəndaş statusuna dəyişdirilməsi və gələcəkdə vətəndaşlıq əldə etməsi perspektivi ilə bağlı məsələnin araşdırılması məqsəduyğun ola bilər. Eyni zamanda, öyrənilmiş beynəlxalq təcrübə göstərir ki, bu cür yanaşma hələlik daha çox istisna xarakteri daşıyır və norma hesab edilmir; rəqəmsal köçəri statusu qəbul edən dövlətdə daimi yaşamaq və naturalizasiya hüququna iddia etmək imkanı vermir. Bununla belə, rəqəmsal köçərilik üzrə belə təcrübənin öyrənilməsi bir sıra səbəblərə görə rəqəmsal köçərilər üçün cəlbədicə dövlət kimi çıxış edən Azərbaycan Respublikası üçün də maraqlı ola bilər.

Bu baxımdan, rəqəmsal köçərilər üçün vizaların verilməsi və yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin əmək bazarına cəlb edilməsi məqsədilə müvafiq milli qanunvericilik hazırlayıb qəbul etmiş Estoniya, Macarıstan, Malta, Portuqaliya və İspaniya dövlətlərinin təcrübəsini nəzərə almağa dəyər [7]. Bu sahədə oxşar qanunvericiliyin mövcudluğuna baxmayaraq, hər bir ölkə özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir. Məsələn, Portuqaliya və İspaniya əlverişli vergi mexanizmləri ilə seçilir və Estoniya ilə yanaşı, yerli müştərilərlə işləmək baxımından daha yüksək çeviklik təmin edirlər. Malta bu kateqoriyadan olan işçilərin ailə üzvləri ilə birləşmə imkan yaratdığı halda, Macarıstan belə imkanı nəzərdə tutmur ki, bu da açıq şəkildə daha gənc işçilərə üstünlük verilməsi siyasətini əks etdirir.

Məsafədən iş sayəsində mümkün olmuş və hələ yeni formalaşmağa başlayan daha bir istiqaməti də qeyd etmək olar. Bu, 2018-ci ildə fəaliyyətə başlayan Beynəlxalq Ticarət Mərkəzi (BTM) və Norveç Qaçqınlar Şurasının

(NQS) birgə layihəsidir. Layihə rəqəmsal frilans üzrə təlim proqramını özündə ehtiva edir. Bu layihə müxtəlif ölkələrdən olan qaçqınların məşğulluğuna dəstək göstərmək və onların gəlirlərinin artırılması məqsədilə yaradılmışdır. Layihə Keniya Respublikasının Dadaab şəhərində təşkil olunmuşdur [8]. Əhəmiyyətli məqam ondan ibarətdir ki, məsafədən iş qaçqınlara gəlir əldə etmək və ya əlavə iş yeri qazanmaq, yeni biliklərə yiyələnmək və yeni fürsətlər əldə etmək imkanı yaradır.

Məsafədən iş və rəqəmsal köçərilik işçilərin bacarıqları, ümumilikdə isə əmək funksiyası və işçinin səlahiyyətləri barədə təsəvvürləri dəyişir. Bu cür əmək fəaliyyəti rəqəmsal savadlılıq, süni intellektlə, məsafədən çalışan işçilərlə işləmə bacarıqları tələb edir. Dünya İqtisadi Forumunun (DİF) məlumatlarına görə, 2030-cu ilədək mövcud bacarıqların təxminən 39%-nin əmək bazarında rəqabətqabiliyyətli qalmaq üçün transformasiyaya məruz qalması zəruri olacaqdır [2]. Analitik düşüncə, dayanıqlılıq, çeviklik və texnoloji savadlılıq kimi bacarıqlar getdikcə ən vacib bacarıqlara çevrilir.

Rəqəmsal köçərilik kimi tanınan məsafədən (distant) məşğulluq modelinin tətbiqi üzrə beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi göstərir ki, əmək münasibətlərinin və işəgötürənlə işçilər arasında qarşılıqlı əlaqənin bu forması innovativ xarakter daşımaqdan tədricən və kifayət qədər sürətlə gündəlik reallığa çevrilir. Bu əmək modelindən istifadə etməklə maraqlı olan ölkələrin coğrafiyasının fəal şəkildə genişlənməsi isə dövlətlərin xaricdən rəqəmsal köçərilərin cəlb edilməsində müəyyən perspektivlər və faydalılıq gördüyünü təsdiq edir. Əgər ilkin mərhələdə rəqəmsal köçərilik əsasən iqtisadiyyatı beynəlxalq turizm axınından ciddi dərəcədə asılı olan dövlətlər üçün səciyyəvi idisə, sonradan bu təşəbbüsə nə ənənəvi turizm istiqamətləri sırasında yer alan, nə də kifayət qədər inkişaf etmiş sənaye və iqtisadiyyata malik olmayan dövlətlər deyil, əksinə,

məhz inkişaf etmiş sənaye və iqtisadi potensiala malik dövlətlər də qoşulmağa başlamışdır. Bütün bunlar onu göstərir ki, informasiya-kommunikasiya texnologiyalarından istifadə etməklə transsərhəd əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi institutu orta və uzunmüddətli perspektivdə qanuni əmək miqrasiyasının müstəqil bir kanalına çevrilə, eləcə də iqtisadi artımın və sosial inkişafın amillərindən biri ola bilər [3].

Aydın görünür ki, Azərbaycan Respublikasının qanunvericisinə yalnız distant işin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı Əmək Məcəlləsinə əlavə və dəyişikliklər etmək kifayət etməyəcək, eyni zamanda ölkə səviyyəsində yeni səlahiyyətlərin formalaşdırılmasına dair ayrı-ayrı normativ hüquqi aktlara əlavələr etməsi də tələb olunacaq. Bundan əlavə, işəgötürənlər məsafədən işləyən işçilər üçün vəzifə təlimatları kimi yerli norma-

tiv aktları qəbul etməli və yeni səlahiyyətləri dəqiqləşdirməlidirlər.

Məsafədən iş həmçinin yeni ixtisasların sayının artmasını stimullaşdırmışdır; bunlara peşəkar İKT (Big Data) üzrə mütəxəssislər, süni intellekt mühəndisləri və virtual əməkdaşlıq üzrə ekspertlər daxildir. Bu vəzifələr texniki biliklərin və çevik bacarıqların, məsələn, effektiv ünsiyyət və məsafədən iş şəraitinə uyğunlaşmaq (adaptasiya olmaq) qabiliyyətinin birləşməsinə tələb edir.

Əmək qanunvericiliyinə əlavə və dəyişikliklər edərkən, qanunverici dünya təcrübəsini nəzərə almalıdır. Bir çox ölkələr həm müsbət, həm də mənfi təcrübələr toplamışdır ki, bu da, dəyişikliklərin edilməsi zamanı qanunvericinin həmin təcrübələri daha dərinlən öyrənməsini və onlara əsaslı yanaşmasını tələb edir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Charles L., Xia S., Coutts A.P. Digitalization and Employment. A Review. International Labour Organization 2022 // https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf
2. How Remote Work is Redefining Global Employment Dynamics// <https://talenteum.com/how-remote-work-is-redefining-global-employment-dynamics/>
3. Краткий обзор международного опыта регулирования правоотношений, возникающих по поводу трудовой деятельности, осуществляемой иностранными работниками удалено (дистанционно) с применением современных коммуникационных технологий. М., 2023,с.42
4. Baniabbasian Z. 50+ Important Remote Work Statistics of 2025// <https://www.yomly.com/remote-work-statistics/>
5. Exploring the gig economy: Challenges and opportunities A self-guided resource. ISBN 9789220421796 (web PDF) DOI: <https://doi.org/10.54394/NMBW0887>. International Labour Organization 2025.
6. Merritt K. Remote Work Statistics and Trends for 2025// <https://www.roberthalf.com/us/en/insights/research/remote-work-statistics-and-trends>
7. Hooper K., Meghan B. The Future of Remote Work. Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems. 2022// https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022_final.pdf OVERVIEW: DIGITAL NOMAD POLICIES IN THE EUROPEAN CONTEXT//
8. Meet the refugees working as digital nomads// <https://www.intracen.org/news-and-events/news/meet-the-refugees-working-as-digital-nomads>

Пашаев Араз Надир оглу,
заочный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: НОВЫЕ МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

РЕЗЮМЕ

В статье дистанционная работа характеризуется как новшество, которое активно развивается на рынке труда во всём мире, и показывается, что как в период пандемии, так и на постпандемическом этапе дистанционная работа получила широкое распространение повсеместно. В 2025 году появились новые тенденции в сфере применения труда дистанционных работников. В статье эти новые тенденции подробно анализируются и показывается, что дистанционная работа и в будущем не утратит своих позиций. Это связано с тем, что данный вид занятости имеет особое значение для лиц с семейными обязанностями, людей с инвалидностью, работников, проживающих в районах со сложным рельефом, а также лиц, ухаживающих за больными членами семьи, и других категорий.

Однако для молодых специалистов работа в офисе не может быть полностью заменена. В статье также отмечается, что современные возможности дистанционной работы способствовали формированию нового понятия — «цифровые кочевники» (digital nomads). Цифровые кочевники — это лица, которые, используя технологии, работают дистанционно и ведут мобильный образ жизни, путешествуя по миру. Обобщая изложенное, в статье делается вывод о том, что при принятии норм, регулирующих дистанционную работу, либо при их совершенствовании законодатель должен глубоко изучать и учитывать мировой опыт.

Pashayev Araz Nadir,
Part-time doctoral student of the Department of Labour
and Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University

REMOTE WORK: NEW GLOBAL TRENDS

SUMMARY

The article characterizes remote work as an innovation that is actively developing in labor markets around the world and shows that remote work became widespread everywhere both during the pandemic period and in the post-pandemic stage. In 2025, new trends have emerged in the application of remote workers' labor. These new trends are analyzed in detail in the article, and it is demonstrated that remote work will not lose its position in the future. This is because this type of work is of particular importance for persons with family responsibilities, people with disabilities, workers living in areas with difficult terrain, as well as individuals caring for sick family members and other categories.

However, for young professionals, office work cannot be fully replaced. The article also notes that the modern possibilities of remote work have led to the formation of a new concept — “digital nomads.” Digital nomads are individuals who, by using technology, work remotely and lead a mobile lifestyle while traveling around the world. Summarizing the above, the article concludes that when adopting regulations related to remote work or improving them, the legislator should thoroughly study and take into account international experience.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 02.04.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 07.04.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 10.04.2026