

Пашаев Араз Надир оглу,

заочный докторант кафедры трудового и экологического права юридического факультета

Бакинского государственного университета

E-mail: araz.pashayev83@gmail.com

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.043.2026.542>

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В МИРЕ И ЕЕ НАУЧНОЕ ИЗУЧЕНИЕ

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, teleworking.

Удалённая работа существует с 1970-х годов, когда она получила развитие в информационной индустрии промышленно развитых стран, таких как США, и тогда возникло мнение о том, что это может стать будущей моделью организации труда. Поскольку ИКТ и коммуникационная инфраструктура (например, доступность широкополосного интернета) стали более эффективными в большинстве регионов мира, возможности удаленной работы существенно возросли. Однако прогнозы быстрого роста удаленной работы не оправдались, так как трудовые договоры об удаленной работе заключались редко и то в отношении отдельных работников.

Вторая мировая война сыграла значительную роль в раннем развитии удалённой работы, хотя и не в таком продвинутом виде, как сегодня.

Во время войны правительственные и военные операции часто требовали использования инструментов и методов удалённой коммуникации. После войны предприятия начали внедрять децентрализованные и гибкие методы работы, применявшиеся во время войны, в том числе используя новые технологии для координации работы [2, с. 12].

Последовавшая за этим эпоха холодной войны продолжала подчеркивать важность безопасной удаленной связи и операций, способствуя дальнейшему развитию технологий и практик, которые в конечном итоге стали основой современной удаленной работы.

Развитие удалённой работы во многом обусловлено технологическим прогрессом, который позволяет виртуальным сотрудникам работать из любой точки мира, используя облачные платформы, инструменты для совместной работы и видеоконференции [1, с. 53].

Гибкий график работы, влияние новых технологий и баланс между работой и личной жизнью на протяжении длительного времени находятся в центре научного внимания исследователей всего мира. Различные концепции удаленной работы, телеработы, работы на дому требуют изучения с междисциплинарным подходом. Дистанционная работа – это

не новое правовое явление, но наибольшее распространение она получила в период пандемии коронавируса COVID-19. Характерной чертой удаленной работы того периода было то, что такую работу выполняли практически все работники по распоряжению работодателя, по заранее согласованному графику, то есть в пределах установленного рабочего времени этой организации.

Введение такой работы помогло организациям «выстоять» в период коронавируса, сохранить рабочие места, а работникам получать заработную плату. Все же такая работа приводила к размыванию границ между рабочим временем и временем отдыха, «переработке» рабочих часов, что ставило под угрозу физическое и психическое состояние работников. Промышленная революция ознаменовала собой ещё одно важное изменение в ведении бизнеса. Массовое появление рабочих на фабриках и в офисах привело к тому, что работа всё больше отделялась от дома. Эта эпоха заложила основу для офисно-центричной модели работы, которая доминировала на протяжении веков [3].

В последние десятилетия проблематика удалённой работы, включая её правовые, экономические, организационные и социальные аспекты, активно исследуется в различных странах, таких как США, государства — члены Европейского Союза, Япония и Российская Федерация. Однако не во всех странах она закреплена законодательно, отсутствует также легальное определение такой работы, как например, в Украине отсутствуют специальные нормативные акты, регулирующие удалённый труд. До последнего времени отсутствовало нормативно-правовое регулирование такой работы и в Азербайджанской Республике.

Прообразом дистанционной работы являлась телеработа (telework).

Несмотря на раннее появление, удалённая работа начала приобретать настоящую популярность лишь с распространением доступных устройств и появлением Интернета. Компании начали экспериментировать с удалённой работой, открывая путь к гибкости в будущем.

Дальновидные компании начали осознавать потенциальные преимущества удалённой работы, включая экономию затрат на офисные помещения и возможность привлекать талантливых сотрудников из более широкого географического региона.

Кроме того, развитие информационных технологий и повышение значимости интеллектуального труда создали больше возможностей для удалённой работы, поскольку многие задачи можно выполнять без необходимости физического присутствия в офисе.

Растущий интерес к удалённой работе также привел к развитию первых инструментов удалённого сотрудничества, таких как электронная почта и системы досок объявлений (BBS), которые позволяли осуществлять асинхронное общение и обмен файлами.

Интернет стал ключевым фактором перехода к полной удалённой работе. Изначально он обеспечивал интеграцию информационных систем, а в настоящее время позволяет организовывать взаимодействие людей по всему миру в режиме реального времени. Возможности сети по передаче данных трансформировались из технологической новинки в необходимый элемент организации труда, обеспечивая не только передачу цифровой информации, но и обмен аудио- и видеосигналами высокого качества.

С развитием технологий широкополосной связи расширялись и возможности удалённой работы: виртуальные офисы становились всё более сложными и ориентированными на совместную работу. Такие инструменты, как

облачные вычисления, обеспечивают удалённый доступ к файлам и программному обеспечению, фактически нивелируя физические границы традиционного офиса.

В 1990-х годах развитие Всемирной паутины ещё больше ускорило внедрение удалённой работы, предоставив лёгкий доступ к информации и открыв новые формы общения. Электронная почта стала основным средством делового общения, обеспечивая мгновенное асинхронное взаимодействие в разных часовых поясах.

В начале 2000-х годов появились более продвинутые инструменты для совместной работы, такие как системы обмена мгновенными сообщениями, программное обеспечение для управления проектами и виртуальные частные сети (VPN). Эти инструменты позволили сотрудникам работать из любой точки мира, сохраняя безопасный доступ к сети и ресурсам своей компании.

Появившиеся в конце 2000-х годов платформы, такие как Skype, произвели революцию в сфере коммуникаций, сделав видеозвонки надёжными и недорогими. По мере расширения возможностей широкополосного доступа технологии видеоконференций эволюционировали в более сложные платформы, такие как Zoom и Microsoft Teams, которые стали неотъемлемой частью управления бизнесом.

В начале 2010-х годов наблюдался взрывной рост использования мобильных устройств: смартфоны и планшеты стали повсеместными. Эта мобильная революция позволила сотрудникам оставаться на связи и продуктивно работать практически из любого места, ещё больше размывая границы между работой и личной жизнью.

Видеоконференции стали обычным явлением с появлением таких платформ, как Skype, а позднее и Zoom. Эти инструмен-

ты сократили разрыв между традиционной офисной средой и новыми виртуальными рабочими пространствами, помогая поддерживать отношения внутри команд и обеспечивать соблюдение корпоративных стандартов. Многие команды также используют приложения для управления проектами, такие как Notion, чтобы обеспечить бесперебойный обмен задачами и обязанностями между членами команды [4].

Государственная поддержка сыграла решающую роль в легализации и продвижении удалённой работы, обеспечив её превращение в жизнеспособную и признанную модель занятости. Закон о развитии удалённой работы 2010 года стал ключевым законом в Соединённых Штатах, признав и институционализировав удалённую работу как жизнеспособную модель [5].

Пандемия COVID-19 в 2020 году стала значимым катализатором для повсеместного распространения удалённой работы. Пандемия ускорила внедрение технологий и методов удалённой работы, что привело к более устойчивым изменениям в работе компаний и выявила потенциал удалённой работы для повышения производительности, снижения накладных расходов и улучшения баланса между профессиональной и личной жизнью сотрудников. Многие компании сообщили о сохранении или даже повышении уровня производительности, несмотря на резкий переход на удалённую работу.

В то время как мир борется с потеплением климата, удалённая работа предлагает более экологичную альтернативу. Сокращение поездок на работу означает уменьшение углеродного следа, что согласует удалённую работу с целями экологической устойчивости.

Благодаря сокращению числа людей, совершающих поездки на работу, и уменьшению потребности в больших офисных поме-

щениях воздействие на окружающую среду со стороны традиционной офисной рабочей силы существенно снижается.

Помимо экологических преимуществ, удалённая работа также способствует социальной устойчивости, способствуя здоровому балансу между работой и личной жизнью и снижая стресс, связанный с ежедневными поездками на работу и обратно. Сотрудники отмечают более высокую удовлетворённость работой и улучшение самочувствия, когда могут работать из дома.

Распространение удалённой работы также открывает возможности трудоустройства для жителей отдалённых или недостаточно обслуживаемых районов, способствуя большему экономическому равенству и доступу к трудоустройству.

В целом, в XXI веке удаленная работа достигла своего расцвета благодаря технологическому прогрессу, изменению культуры труда и глобальным вызовам, таким как пандемия COVID-19 и глобальное потепление.

Поскольку предприятия и сотрудники адаптируются к новому способу работы, будущее удаленной работы выглядит многообещающим, при этом продолжают внедряться инновации и стратегии, направленные на повышение ее эффективности и устойчивости.

Широкое распространение возможности удалённой работы меняет общественные нормы. Например, развитие городов может переместить многих работодателей из крупных деловых центров в сторону планирования, ориентированного на жилые районы.

С уменьшением потребности в огромных офисных зданиях города могут перепрофилировать эти пространства под жильё, зелёные зоны или общественные центры, способствуя созданию более комфортной городской среды. Пригороды и сельские районы могут разрастаться, поскольку удалённые работни-

ки ищут более доступные варианты жилья за пределами традиционных мегаполисов.

Семейная динамика также может измениться по мере того, как работа из дома станет более распространённой, позволяя родителям проводить больше времени с детьми. Гибкость работы вне офиса также может способствовать более справедливому распределению домашних обязанностей, способствуя гендерному равенству как в профессиональной, так и в бытовой сфере. Образование и здравоохранение — другие сферы, которые, вероятно, пострадают от тенденции работы вне офиса.

Аналогичным образом, может стать более распространённой интеграция услуг телемедицины, предлагающих удобные решения в области здравоохранения, которые вписываются в графики удалённых работников.

С экономической точки зрения, работа онлайн может способствовать формированию более инклюзивного рынка труда, предоставляя возможности для жителей отдалённых или малообеспеченных районов.

Растущая распространённость удаленной работы в последние годы может быть обусловлена несколькими факторами, включая технологический прогресс, глобализацию, изменение демографической ситуации в рабочей силе, пандемии и стихийные бедствия, а также экономию корпоративных средств.

История удалённой работы — свидетельство человеческой изобретательности и способности адаптироваться. То, что изначально было необходимостью для выживания, превратилось в сложное, технологичное явление, которое продолжает стирать границы между работой и личной жизнью.

Если заглянуть в будущее, становится ясно, что работа на дому останется центральным элементом нашей меняющейся рабочей среды, обещая в ближайшие годы еще

большую гибкость, эффективность и интеграцию.

По мере развития удалённой работы её роль в формировании будущего рынка труда будет только возрастать. Развитие искусственного интеллекта и автоматизации ещё больше повысит производительность удалённой работы, позволяя выполнять более сложные задачи удалённо.

Интеграция искусственного интеллекта в процессы удалённой работы также будет стимулировать инновации, позволяя сотрудникам сосредоточиться на стратегических и творческих задачах. Этот сдвиг потребует от организаций постоянной адаптации своих кадровых стратегий для полного раскрытия потенциала технологий.

Удалённая работа может создать по-настоящему глобальную рабочую силу, разрушая географические барьеры и способствуя разнообразию, равенству и инклюзивности. Используя разнообразные таланты, организации могут повысить свою инновационность и конкурентоспособность, одновременно внося вклад в более инклюзивную глобальную экономику. Для достижения этой цели заинтересованные стороны должны сотрудничать для решения таких проблем, как цифровое неравенство, дефицит квалифицированных кадров и культурные барьеры. Правительства,

компании и образовательные учреждения должны совместно разрабатывать политику и программы, способствующие внедрению удалённой работы и обеспечивающие широкое распространение её преимуществ.

Удалённая работа меняет глобальную динамику занятости, меняя способы и место выполнения работы. Эта трансформация, обусловленная технологиями, экономическим давлением и демографическими изменениями, открывает возможности для роста, инноваций и инклюзивности. Однако она также создаёт проблемы, для преодоления которых требуются коллективные действия.

Инвестируя в цифровую инфраструктуру, продвигая инициативы по переподготовке кадров и формируя культуру доверия и сотрудничества, организации могут раскрыть весь потенциал удалённой работы. Тем самым они могут создать более справедливое и устойчивое будущее труда, где возможности доступны всем, независимо от местоположения.

Дистанционная работа позволила сформировать новые научные подходы к этому феномену, в результате чего появились новые междисциплинарные исследования, которые охватывают трудовое право, административное право, гражданское право, налоговое право, право социального обеспечения.

Список использованной литературы:

1. Нагибина Н.И. Удаленная работа: эволюция, анализ, перспективы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, – 2019. № 4 (43), – с. 50-59
2. «Цифра» и искусственный интеллект на службе дипломатии: аналитический доклад / Под редакцией Е.С. Зиновьевой. – М.: МГИМО-Университет, – 2024. – 68 с.
3. Mažonaitė G. The Technological Revolution: The History of Remote Work. 10 July, 2024/<https://www.mysteriumvpn.com/blog/history-of-remote-work>
4. Newport C. Why Remote Work Is So Hard—and How It Can Be Fixed/ May 26, 2020/<https://www.newyorker.com/culture/annals-of-inquiry/can-remote-work-be-fixed>
5. Telework Enhancement Act of 2010// <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722>

Paşayev Araz Nadir oğlu,
Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və
ekologiya hüququ kafedrasının qiyabi doktorantı

**DÜNYADA DİSTANT MƏŞĞULLUĞUN YAYILMASI
VƏ ONUN ELMİ ARAŞDIRILMASI**

XÜLASƏ

Məqalədə qeyd olunur ki, distant iş münasibətlərinin geniş yayılması işçi səriştələrinin məzmunu və strukturuna dair yeni konseptual yanaşmanın formalaşmasına səbəb olmuşdur. Bu kontekstdə analitik təfəkkür, stresə davamlılıq, adaptivlik, rəqəmsal və texnoloji savadlılıq kimi kompetensiyalar əmək bazarının əsas tələbləri sırasında çıxış edir.

Bundan əlavə, distant məşğulluq forması yeni və perspektivli peşə istiqamətlərinin yaranmasını şərtləndirir ki, bu da öz növbəsində işəgötürənlər tərəfindən işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlanması və ixtisasartırma proseslərinə innovativ və sistemli yanaşmaların tətbiqini zəruri edir. Bu baxımdan, insan kapitalının davamlı inkişafı və rəqabətqabiliyyətliliyinin təmin edilməsi distant əmək münasibətlərinin mühüm institusional elementlərindən biri kimi çıxış edir.

Pashayev Araz Nadir,
External Doctoral Candidate, Department of Labor and
Environmental Law, Faculty of Law, Baku State University

**THE SPREAD OF REMOTE EMPLOYMENT IN THE WORLD
AND ITS SCIENTIFIC STUDY**

SUMMARY

The article notes that the widespread expansion of remote employment relations has led to the formation of a new conceptual approach to the content and structure of employee competencies. In this context, competencies such as analytical thinking, stress resilience, adaptability, and digital and technological literacy emerge as key requirements of the labor market.

Moreover, the remote employment model contributes to the emergence of new and promising professional fields, which, in turn, necessitates the implementation of innovative and systematic approaches by employers to vocational training, retraining, and advanced professional development of employees. From this perspective, the sustainable development of human capital and the enhancement of its competitiveness constitute one of the essential institutional elements of remote labor relations.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 18.02.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 20.02.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 22.02.2026