Əmək münasibətlərində distant iş tendensiyası: Pandemiyadan günümüzə

*Gülnarə Fətullayeva**

Annotasiya
COVID-19 pandemiyası bir çox sahələrdə olduğu kimi əmək münasibətlərinə də ciddi təsir göstərmişdir. Pandemiya dövründə ənənəvi iş formalarından kənara çıxan distant iş modeli geniş yayılmış və zəruri bir iş üsuluna çevrilmişdir. Həmin vaxta qədər tətbiq olunsa da, bu dövrdə bütün dünyada geniş vüsət almağa başlayan distant iş (uzaqdan iş) sonralar zərurət halını keçərək gündəlik həyatımızda xüsusi yer tutmuşdur. Xüsusilə, bu il Azərbaycan Respublikasında COP29-un keçirilməsi bu məsələni ölkəmizdə yenidən aktual hala gətirmişdir. COP29 zamanı əmək funksiyasının icrasında yaranacaq çətinliklərin aradan qaldırılmasındaköməyimizə çatan distant iş rejiminin zəruriliyini sübut edir. Qeyd olunan zərurətə mütənasib olaraq dünyanın müxtəlif ölkələrində mövcud əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi distant işin hüquqi təbiətinə uyğunlaşdırılmışdır. Distant iş modeli işçilərə iş-həyat balansını saxlamağa kömək etdiyi halda, hüquqi qeyri-müəyyənliklər və əməyin mühafizəsi kimi məsələlər hüquqi tənzimləmə tələb edir. Məqalənin yazılması mövcud əmək bazarında işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının qorunması və distant işin qanunvericiliklə nizama salınmasının vacibliyini göstərməsi baxımından əhəmiyyətlidir. Məqalədə oxşar təcrübəyə malik ölkələr - İtaliya Respublikası və Türkiyə Respublikasının təcrübəsi təhlil edilmiş, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində sözügedən məsələnin tənzimlənməsinə dair konkret təkliflər irəli sürülmüşdür. Azərbaycan qanunvericiliyinin müasir iş mühiti ilə uyğunlaşması və əmək bazarındakı hüquqi boşluqların aradan qaldırılması üçün verilən bu təkliflər həm Əmək Məcəlləsi, həm də əmək müqaviləsini əhatə etməkdədir.

Abstract
The COVID-19 pandemic, as in many other fields, had a significant impact on labor relations. During the pandemic, the remote work model, which deviated from traditional work forms, became widespread and turned into a necessary method of working. Although it was practiced until that time, distance work (remote work), which began to gain momentum all over the world during this period, later became a necessity and occupied a special place in our daily lives. Particularly, this year's hosting of COP29 in the Republic of Azerbaijan has brought this issue back into focus in our country. COP29 has demonstrated the necessity of remote work in overcoming the challenges arising during the fulfillment of labor functions. In proportion to this necessity, the regulation of existing labor relations in different states in the world is adapted to the legal nature of distance work. While the remote work model helps employees maintain a work-life balance, issues such as legal ambiguities and labor protection require legal regulation. This article is important in demonstrating the need to protect the rights of employees and employers in the current labor market and to regulate remote work through legislation. The approach of countries with similar experience – the Italian Republic and the Republic of Turkey has been analyzed, and specific proposals have been put forward on the regulation of the issue in the legislation of the Republic of Azerbaijan. These proposals, aimed at aligning Azerbaijan's legislation with the modern

* Bakı Dövlət Universiteti, Hüquq fakültəsinin 2023-cü il bakalavr məzunu.

work environment and addressing legal gaps in the labor market, encompass both the Labor Code and employment contracts.

MÜNDƏRİCAT

Giriş..237

I. Distant (məsafədən) iş anlayışlarının hüquqi təhlili..................................239

II. Distant işin üstünlükləri və mənfi tərəfləri...241

III. Distant iş konsepti beynəlxalq qanunvericilikdə.......................................242

A. Türkiyə qanunvericiliyində uzaqdan işin tənzimlənməsi....................243

B. İtaliya qanunvericiliyində uzaqdan işin tənzimlənməsi 244

IV. Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində distant (məsafədən) iş məsələlərinin tənzimlənməsi 245

Nəticə..248

Giriş

COP29-un (BMT-nin İqlim Dəyişikliyi üzrə Çərçivə Konvensiyasının Tərəflər Konfransının 29-cu sessiyasının) bu il Bakı şəhərində keçirilməsi və bununla əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən verilmiş tapşırığa əsasən dövlət orqanlarında işçilərin 70 faizinin distant (məsafədən) işə keçid etməsi distant işin aktuallığını yenidən gündəmə gətirmişdir.[1] Yaxın keçmişə nəzər saldıqda oxşar məsələlərin COVID-19 pandemiyası dövründə də özünü göstərdiyini müşahidə etmək mümkündür. 2019-cu ilin dekabr ayından etibarən bütün dünyaya yayılmağa başlayan bu virusun təsiri özünü təkcə səhiyyə sahəsində deyil, o cümlədən insan amilinin olduğu, demək olar ki, bütün sahələrdə göstərmişdir.

Həmin dövrdə də müəyyən sahələrdə özünü göstərən distant iş, digər adı ilə məsafədən iş əmək funksiyasının tamamilə və ya qismən standart iş yerindən kənarda həyata keçirilməsinə səbəb oldu. Məsafədən iş anlayışı ilə əlaqədar müxtəlif anlayışları təhlil etməzdən əvvəl qeyd etmək lazımdır ki, nə beynəlxalq sənədlər, nə də müxtəlif dövlətlərin qanunvericiliyində vahid tərifə rast gəlinir və bu da öz növbəsində hüquqi tənzimlənmə zamanı qeyri-müəyyənliklərə səbəb olur.

İlkin olaraq "standart iş yerindən kənarda" deyildikdə işin yerinə yetirilməli olduğu alternativ məkanlar başa düşülür.[2] Müxtəlif mənbələrdə

[1] COP29-la əlaqədar dövlət orqanlarında (qurumlarında) iş rejimi dəyişəcək (2024), https://apa.az/cop29/cop29-la-elaqedar-dovlet-orqanlarinda-qurumlarinda-is-rejimi-deyisecek-858707 (son baxış 9 avqust 2024).

[2] International Labor Office, COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, 5

distant işin sinonimi kimi verilən teleiş anlayışı isə bəzi oxşarlıqlara malik olsa da, bir sıra fərqli cəhətlər bu konsepsiyaları bir-birindən fərqləndirir.[3] Belə ki, teleiş dedikdə, əmək funksiyalarının məhz informasiya-kommunikasiya texnologiyaları vasitələri ilə işəgötürənin iş yerlərindən kənarda (distant işdə olduğu kimi) həyata keçirilməsi başa düşülür. Teleişi distant (məsafədən) işdən fərqləndirən əsas cəhətlər teleiş formasında işləyən işçilərin coğrafi cəhətdən həmin iş yerindən xeyli uzaqda yaşaması, hər hansı zəruri hallarda işəgötürənin ofisinə gəlməsi halına yol verilməməsidir. Eyni zamanda teleiş zamanı işçinin işin icrası üçün adətən şəxsi alət və vasitələrindən istifadə etməsi də fərqləndirici xüsusiyyətlər arasındadır.[4]

Məsafədən iş təcrübəsi ənənəvi işçi-işəgötürən münasibətlərinin formasında dəyişikliklərə səbəb olmuş, bir növ işçinin işəgötürəndən olan "asılılığını" azaltmışdır.[5] Bu da öz növbəsində əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsində müəyyən dəyişiklikləri zəruri etmişdir. Bu səbəbdən Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (bundan sonra – BƏT) tərəfindən hazırlanan bələdçi sənədlərdən istifadə edərək müxtəlif ölkələrin qanunvericiliyində məsafədən iş tendensiyasına uyğun qaydada dəyişiklik və mövcud əmək müqavilələrinə düzəlişlər edilmişdir. Ortaya çıxan problemlərin həllinin labüdlüyünü nəzərə alaraq dövlətlər yaranmış münasibətləri hüquqi çərçivədə nizama salmağa cəhd etmişdirlər. Məqalədə İtaliya və Türkiyənin əmək qanunvericiliyi çərçivəsində araşdırılan bu məsələlər yerli qanunvericiliyə münasibətdə təhlil edilmişdir.

Milli qanunvericilikdə yalnız zərurət yarandığı hallarda Nazirlər Kabineti tərəfindən qəbul olunan müvafiq qərarlara əsasən müvəqqəti keçid edilən distant (məsafədən) işin uzunmüddətli tənzimlənməsi zərurəti mövcuddur. Bununla əlaqədar əmək qanunvericiliyinə məsafədən işin tənzimlənməsi ilə bağlı müvafiq təkliflər irəli sürülmüşdür. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsində qeyd olunan əsas anlayışlar hissəsinə distant (məsafədən) iş anlayışının daxil edilməsi, əməyin mühafizə qaydalarında müvafiq dəyişikliklərin edilməsi, o cümlədən tərəflərin məsuliyyəti ilə əlaqədar təkliflər verilmişdir. Bununla yanaşı, ənənəvi formada bağlanan əmək müqavilələrinə sonradan distant (məsafədən) işə keçidin mümkün olacağı hallar və tərəflərin müqavilə azadlığına uyğun razılaşmaları öz əksini tapmışdır.

Beləliklə, məqalənin birinci hissəsində distant (məsafədən) iş anlayışı hüquqi cəhətdən təhlil edilmiş, ikinci hissəsində isə bu konsepsiyanın müsbət

(2020). Burada bax: https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work (son baxış 21 aprel 2024).

[3] Remote Work vs. Telework - What's the Difference?, https://www.wrike.com/remote-work-guide/faq/remote-work-vs-telework/ (son baxış 23 aprel 2024).

[4] Yenə orada.

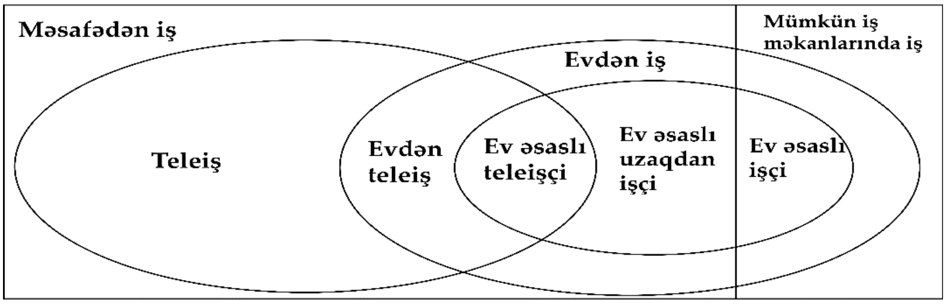
[5] The History of Remote Work: How It Became What We Know Today, https://www.crossover.com/blog/the-history-of-remote-work (son baxış 25 aprel 2024).

və mənfi cəhətlərinə nəzər salınmışdır. Məqalənin üçüncü hissəsində distant işin xarici qanunvericilik - Türkiyə Respublikası və İtaliya Respublikası əmək hüququ çərçivəsində hüquqi tənzimlənməsi araşdırılmışdır. Sonda isə xarici təcrübədə rast gəlinən oxşar müddəaların Azərbaycan qanunvericiliyinə daxil edilməsinin hüquqi aspektinə yer verilmişdir.

I. Distant (məsafədən) iş anlayışlarının hüquqi təhlili

Distant (məsafədən) iş anlayışının ilkin versiyası olan "telekommutasiya" anlayışı ilk dəfə 1973-cü ildə NASA-nın mühəndisi Cek Nilles tərəfindən istifadə edilmişdir. Bu ideyanın effektivliyinin yoxlanılması üçün ilk növbədə məhdud saylı işçi qrupu uzaqdan işləməyə başlamış, daha sonra 1983-ə qədər 5 nəfər olan bu say 2000-ə yüksəlmişdir.[6] Zaman keçdikcə artan xərclər və ətraf mühitlə bağlı narahatlıqlar işlərin uzun məsafələrə səyahət etmədən həyata keçirilməsini daha da zəruri etdi. Beləliklə, uzaqdan işləmək ideyası daha geniş yayıldı və 1990-cı illərdə isə Jeffrey Bier uzaqdan işə əlverişli şərait yaradan "rəqəmsal iş yeri" anlayışını irəli sürdü.[7] Artıq 2000-ci illərdə bəzi şirkətlər uzaqdan iş siyasətləri hazırlamağa başlamışdı.[8] Nəticədə, elm və texnologiyanın sürətli inkişafı həyatın bütün sahələrinə olduğu kimi, əmək münasibətlərinə də öz təsirini göstərmişdir.

BƏT-nin hazırladığı ilkin reqlament və qaydalar[9] bu sahədə ilkin təcrübənin yaranması və müvafiq anlayışların fərqləndirilməsi üçün başlıca sənədlər hesab olunur. Həmin təlimatlarda distant (məsafədən) iş anlayışına daxil olan 4 anlayış fərqləndirilmişdir – distant (məsafədən) iş anlayışının özü, teleiş, evdən iş və ev əsaslı iş.[10] Qeyd olunan anlayışlardan ən böyük əhatə dairəsinə malik olan məsafədən iş anlayışıdır ki, digər anlayışlar onun alt qrupu qismində çıxış edirlər. Aşağıdakı diaqrama nəzər saldıqda da məsafədən işin digər əlaqəli anlayışları əhatə etdiyini müşahidə etmək



[6] Yenə orada.
[7] Susan Patricia Williams & Petra Schubert, *Designs for the Digital Workplace*, 138 Procedia Computer Science 478, 479 (2018). .
[8] Yuxarıda istinad 5.
[9] Daha ətraflı bax: International Labour Office, COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Essential Labour Force Survey Content and Treatment of Special Groups (Rev. 1) (2020); Yuxarıda istinad 2.
[10] Yuxarıda istinad 1, 1.

mümkündür.[11] Onun altqrupu qismində teleiş və evdən iş çıxış edir ki, onlar da öz aralarında müxtəlif əsaslarla altqruplar formalaşdırır.

Bundan əlavə, sözügedən reqlamentdə rəqəmsal iş yeri anlayışı da fərqləndirilmişdir. Belə ki, rəqəmsal iş yerinin əsas fərqləndirici xüsusiyyətləri qismində iş yeri kimi texnoloji platformanın mövcudluğu, insanlarla işin daha rahat qurulması üçün şəraitin yaradılması və bu sahədə özünəməxsus təşkilati strategiyaya əməl olunması çıxış edir.[12] Bu kontekstdən çıxış edərək rəqəmsal iş yeri anlayışını fərdi qaydada müəyyən edilmiş təşkilati strategiyaya uyğun texnoloji platforma üzərindən əmək funksiyalarının icrası kimi izah etmək olar.[13] Rəqəmsal işin özünəməxsusluğu işin məhz platforma üzərində qurulmasıdır ki, bununla bağlı hüquqi tənzimlənmələrdə də fərqli qaydada nəzərdə tutulmalıdır.

Distant (məsafədən) işin hüquqi tənzimləməsindən bəhs edən zaman həmin tənzimlənmənin zəruriliyinə də nəzər salmaq lazımdır. Belə ki, istər mülki, istərsə də əmək qanunvericiliyinin ən təməl prinsiplərindən biri müqavilə azadlığıdır. Bu prinsipin tarixinə nəzər saldıqda aydın olur ki, o, Adam Smitin əsasını qoyduğu liberal iqtisadiyyat nəzəriyyəsinə[14] əsasən, "icazə verin, etsinlər, icazə verin, keçsinlər" şüarı ilə özünü göstərmişdir.[15] Müqavilə azadlığının təməlində tərəflərin sərbəst iradə ifadəsi durur. Bununla belə, dövlətlər güclərindən istifadə edərək müqavilə azadlığının da sərhədini müəyyən edir və bir növ tərəflərin sərbəstliyini məhdudlaşdırır. Bunun səbəbi dövlətlərin fərdlərin azadlığı ilə ictimai maraqların qorunması, müqavilənin "zəif tərəfinin" müdafiə olunması və iqtisadi stabilliyin təmin olunması arasında balans yaratma niyyətidir.

Bu prinsipin yaranmasından sonrakı dövrlərdə müqavilələr hüququnu delikt hüququmdan fərqləndirən əsas əlamət qismində məhz iradə azadlığı çıxış etmişdir.[16] Həmin müqavilələr hüququna daxil olan sahələrdən biri kimi əmək hüququnda da işçi-işəgötürən arasındakı münasibətlərin iradə azadlığı əsasında qurulması nəzərdə tutulmuşdur. Belə olan halda dövlətlərin əsas öhdəliyi əmək münasibətləri üçün çərçivə normativ baza yaratmaqdır ki, digər məsələlər tərəflərin müqavilə azadlığı prinsipinə uyğun qaydada həyata keçirilsin.

Hazırda bir çox ölkələrin əmək qanunvericiliyi ənənəvi iş yeri anlayışı ilə əlaqədar münasibətləri tənzimləsə də, distant (məsafədən) iş ilə əlaqədar

---

[11] Yuxarıda istinad 2, 7.

[12] Williams & Schubert, yuxarıda istinad 7, 479.

[13] Yenə orada, 480.

[14] Liberal iqtisadiyyat nəzəriyyəsi dedikdə, dövlətin iqtisadiyyat sahəsinə müdaxiləsinin minimum həddə olması və azad sahibkarlığın dəstəklənməsini ehtiva edən nəzəriyyə başa düşülür.

[15] Gülnar Atakişiyeva, *Müqavilə azadlığı prinsipi və Bona fide. Sərhədsiz müqavilə azadlığı?*, 2 Bakı Dövlət Universiteti Tələbə Hüquq Jurnalı 38, 39 (2015).

[16] Yenə orada, 41.

tənzimlənmələrdə müəyyən gerilik müşahidə olunur. Beləliklə, BƏT tərəfindən təqdim olunan sənədlər əsasında dövlətlər yerli qanunvericiliklərinə müvafiq anlayışları uyğunlaşdıraraq daxil etməli, tərəflərin müqavilə azadlığına müdaxilə etmədən ümumi tənzimlənmə mexanizmi formalaşdırmalıdırlar.

Bu zaman distant (məsafədən) iş anlayışının qanunvericiliklərə daxil edilməsinin özünəməxsus müsbət və mənfi cəhətləri nəzərə alınmalıdır. Qanunlara müvafiq əlavə və düzəlişlər zamanı həmin cəhətlər də hərtərəfli araşdırılaraq dövlətlərdə mövcud əmək münasibətləri tendensiyalarına uyğunlaşdırılmalıdır.

II. Distant işin üstünlükləri və mənfi tərəfləri

Distant (məsafədən) işin dövlətlərin əmək qanunvericiliklərinə daxil edilməsini labüd edən bəzi amillər mövcuddur. Onlar sözügedən anlayışın və hüquqi tənzimlənmənin daxil edilməsinin üstünlükləri kimi çıxış etsələr də, digər amillər hər sahədə olduğu kimi, burada da mənfi cəhətlərin mövcudluğunu göstərir.

Məlumdur ki, distant iş işçilər üçün daha yaxşı iş-həyat balansının qurulmasına dəstək olur. Belə ki, o, fərdlərə işə gediş-gəliş saatlarında vaxt itirməyərək gündəlik məşğuliyyətlərinə daha çox zaman ayırmaq imkanı verir. Bununla əlaqədar nəqliyyat, yemək və əlaqəli digər xərclərin də azaldığını nəzərə alaraq işçilərin ümumi xərclərində azalmalar müşahidə olunur. Bir şirkət üzərində aparılmış araşdırmaya əsasən, distant işə keçdikdən sonra işçilərin iş görmə məmnuniyyəti orta hesabla 5,3%-dən 7,5%-ə yüksəlmişdir.[17] Bu artımda əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən bir sıra maddələr – iş və istirahət vaxtının tənzimlənməsi, iş rejiminin çevikliyi və gündəlik iş saatlarının bölüşdürülməsi kimi məsələlərin, əsasən, işçidən asılı olması da, şübhəsiz, böyük rol oynamışdır. Həmçinin əlilliyi olan və ya hər hansı xəstəlikdən əziyyət çəkən şəxslər üçün də bu formada işləmək olduqca əlverişli üsuldur. Buna baxmayaraq, həmin məsələlərin dəqiq tənzimlənməsinin özünəməxsus çətinlikləri mövcuddur. Tərəflər arasında bağlanmış əmək müqavilələrində dəqiq müəyyən olunmadığı hallarda sui-istifadə hallarının olacağı və sübutetmə probleminin ortaya çıxacağını güman etmək çətin deyildir.

İşəgötürən tərəf üçün üstünlüklərdən biri işçilərin əmək funksiyalarını icra etməsi üçün davamlı bir məkana ehtiyacın olmaması və bununla bağlı olaraq məkan xərclərindən azad olmaqdır. Eyni zamanda uzaq məsafədən yüksək ixtisaslı kadrların cəlb edilməsi işgüzar məhsuldarlığın bilavasitə artıra bilər. Bununla yanaşı, bəzi hallarda razılaşdıraraq alət və təchizatların işçi

[17] Solveiga Blumberga & Tatiana Pylinskaya, *Remote Work Advantages and Disadvantages on the Example in It Organisation*, NORDSCI Conference Proceedings 275, 279 (2019).

tərəfindən qarşılanması əlavə xərcləri azaltdığından işəgötürənin gəlirinin artmasına səbəb ola bilər.[18]

Əks mövqedən yanaşarsaq, əmək funksiyalarının tam və vaxtında yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan alət və avadanlıqların əskikliyi məhsuldarlığı azalda bilər.[19] Eyni zamanda yaxşı formalaşmış komanda mühitinin olmaması və tapşırıqların icrası zamanı işçilərə effektiv nəzarət etmənin çətinliyi işəgötürən üçün problemlərə səbəb olacaqdır.[20] Digər tərəfdən distant (məsafədən) iş sistemi işçilərin sosial həyatına mənfi təsir göstərərək onları daha depresiv ruh halına sala bilər.[21]

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən belə nəticəyə gəlmək mümkündür ki, ənənəvi əmək münasibətlərində olduğu kimi, məsafədən (distant) iş zamanı da müəyyən üstünlüklər və çatışmayan cəhətlər mövcuddur. Görülən işin təbiətindən, yaranan münasibətlərin həcmindən asılı olaraq işçi-işəgötürən arasında qarşılıqlı razılığa əsasən distant və ya ənənəvi iş mühitinə qərar verilməlidir.

III. Distant iş konsepti beynəlxalq qanunvericilikdə

COVID-19 pandemiyasının mövcud olduğu dövrdə müxtəlif dövlətlərin təcrübəsinə daxil olan distant iş konseptini bir növ aydınlaşdırmaq məqsədilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən bülleten xarakterli yazılar dərc olunmağa başlandı. Həmin yazılarda distant iş, teleiş, evdən iş və ev əsaslı iş anlayışları aydınlaşdırılmış, müxtəlif statistikalar öz əksini tapmışdır.[22] Müxtəlif dünya ölkələri sözügedən bülletenlərə uyğun olaraq öz qanunvericiliklərini bu sahədə inkişaf etdirmişdir. Məqalədə 2 ölkə - Türkiyə Respublikası və İtaliya Respublikası qanunvericiliyinin araşdırılmasının bir sıra xüsusiyyətləri vardır. Belə ki, İtaliya Respublikası ilə 2002-ci il 9 dekabr tarixində imzalanmış əmək və sosial müdafiə sahəsindəki Niyyət Protokolu iki dövlət arasında bu sahədə münasibətlərin inkişafına baza rolunu oynamışdır.[23] Türkiyə Respublikası ilə isə 6 mart 2007-ci ildə qüvvəyə minmiş "Azərbaycan Respublikası ilə Türkiyə Respublikası arasında iqtisadi əməkdaşlıq üzrə birgə hökumətlərarası komissiyası"nın mövcudluğu və hər il baş tutan görüşlər müvafiq sahədə əməkdaşlığın sübutudur. Adıçəkilən hər iki dövlət əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi cəhətdən Azərbaycan

---

[18] Remote Work – Advantages and Disadvantages (2020), https://www.spica.com/blog/remote-work-advantages-disadvantages (son baxış 25 aprel 2024).
[19] Yenə orada.
[20] Yenə orada.
[21] Yenə orada.
[22] Yuxarıda istinad 2, 10.
[23] Daha ətraflı bax: Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi ilə İtaliya Respublikasının Əmək və Sosial Siyasət Nazirliyi arasında əməkdaşlıq barədə Niyyət protokolu. Burada bax: https://sosial.gov.az/storage/pages/9729/italiya-niyyet-protokolu.pdf (son baxış 9 may 2024).

Respublikasına yaxın olsa da, həmin ölkələrdə qanunvericiliyə düzəlişlər artıq edilmişdir. Aşağıdakı hissələrdə həmin ölkələrdə distant işin inkişaf tarixi və tənzimlənmə aspektləri araşdırılmışdır.

A. Türkiyə qanunvericiliyində uzaqdan işin tənzimlənməsi

Türkiyə Respublikasında distant (məsafədən) iş anlayışı 10 mart 2021-ci ildən etibarən əmək qanunvericiliyinə daxil edilmişdir.[24] 16 maddədən ibarət olan Uzaqdan iş idarəetmə Qaydaları (Uzakdan Çalışma Yönetmeliği) əmək müqaviləsinin forma və məzmununu, iş yerinin müəyyən olunmasını, alət və vasitələrin təmini və istifadəsi, iş vaxtının müəyyən edilməsi və digər əlaqəli məsələləri tənzimləyir. Qanun uzaqdan işə anlayış verərək qeyd edir ki, uzaqdan iş dedikdə, "işçinin işəgötürən tərəfindən müəyyən edilmiş öhdəlikləri yerinə yetirməsi ilə əlaqədar öz evində və ya texnoloji alətlərin vasitəsilə iş yerindən kənarda icra etdiyi və yazılı olaraq rəsmiləşdirilən əmək münasibəti" başa düşülür.[25]

Bundan əlavə, Qanunun 6-cı maddəsi əmək münasibətləri başlamazdan əvvələ şamil olunaraq əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar lazım olduğu təqdirdə uyğun iş yerinin hazırlanması, alət və vasitələr ilə təmin olunma öhdəliyinin tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunmasını qeyd etmişdir.[26] Bu maddəyə uyğun olaraq Qanunun davamında sözügedən öhdəlik əmək müqaviləsində başqa qayda nəzərdə tutulmadığı hallarda, işəgötürənin üzərinə qoyulmuşdur. Uzaqdan iş ilə əlaqədar yaranmış, mal və xidmətlərin istehsalı və işlərin görülməsi üçün nəzərdə tutulan xərclər işəgötürən tərəfindən qarşılanaraq işçi ilə razılaşdırılmalı və əmək müqaviləsində öz əksini tapmalıdır.[27]

Əməyin mühafizəsindən bəhs edən 12-ci maddədə qeyd olunduğu kimi, işəgötürən işçinin təhlükəsiz iş mühitində işləməsinə əmin olmalı, lazım olan hallarda təlimlər keçməli və bunlarla əlaqədar lazımi tədbirləri görməlidir.[28] Əlavə olaraq, bu maddə distant formada yerinə yetirilməyən işlərin konkret dairəsini müəyyən etməklə yarana biləcək risklərin bir növ qarşısını alır.[29]

Son olaraq, Qanunun 14-cü maddəsi əmək münasibətləri ilkin olaraq ənənəvi formada yarandıqdan sonra uzaqdan işə keçid məsələsini tənzimləyir. Həmin maddəyə əsasən, istər işçi, istərsə də işəgötürən uzaqdan

[24] Uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirleyen uzaktan çalışma yönetmeliği yürürlüğe girdi (2021), https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/uzaktan-calismanin-usul-ve-esaslarini-belirleyen-uzaktan-calisma-yonetmeligi-yururluge-girdi/ (son baxış 9 may 2024).

[25] "Uzaktan çalışma yönetmeliği", mad. 4 (2021). Burada bax: https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5. (son baxış 5 may 2024).

[26] Yenə orada, mad. 6.

[27] Yenə orada, mad. 7.

[28] Yenə orada, mad. 12.

[29] Yenə orada, mad. 13.

işə keçid ilə əlaqədar yazılı təşəbbüs verə bilər. İşçi tərəfindən yazılı təşəbbüs gəldiyi hallarda işəgötürən 30 iş günü müddətində qərarını işçiyə bildirməlidir.[30]

Beləliklə, Türkiyə Respublikasının adıçəkilən qanunu bu sahədə yaranmış münasibətlərə çərçivə xarakterli hüquqi tənzimlənmə gətirərək nizama salma funksiyasını icra edir.

B. İtaliya qanunvericiliyində uzaqdan işin tənzimlənməsi

İtaliya Respublikasının qanunvericiliyində ağıllı iş (hibrid uzaqdan iş) konsepsiyası 2017-ci ildən tətbiq olunaraq işəgötürən-işçi arasında yaranan əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini həyata keçirdi.[31] 2017-ci ildə qəbul olunmuş fərmana əsasən, uzaqdan işin qadınlara (analıq məzuniyyətindən sonrakı 3 il ərzində) və sağlamlıq imkanları məhdud uşaqları olan işçilərə tətbiq olunması məcburi idi.[32] 2020-ci ildə pandemiyanın mövcud olduğu vaxtlarda *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* (Qeyri-sahibkarın özünüməşğulluğunun müdafiəsi və iş vaxtı və məkanının çevik təşkilinin təşviqinə yönəlmiş tədbirlər) adlı 81/2017 nömrəli Fərmanına müvafiq olaraq, yeni qanun qəbul edilmişdir.[33] Həmin qanun distant işin əhatə dairəsini genişləndirərək istənilən əmək münasibətinə tətbiqinə icazə vermişdir.[34]

İtaliya Respublikasında pandemiya dövründə qüvvədə olan uzaqdan işin tənzimlənməsi barədə 2020-ci ildə qəbul edilmiş "sadələşdirilmiş ağıllı iş"[35] fərmanı 1 aprel 2024-cü ildən etibarən qüvvədən düşmüşdür. İtaliya hökuməti 81/2017 nömrəli yuxarıda adıçəkilən fərman ilə uzaqdan iş sahəsini tənzimləyən qanunvericiliyi təsdiqləmişdir.[36] Həmin qanunvericilik aktına əsasən, Türkiyə qanunvericiliyi ilə oxşar qaydada, işəgötürənin üzərinə uzaqdan işləyəcək hər bir işçi ilə fərdi uzaqdan iş müqaviləsi bağlamaq öhdəliyi qoyulmuşdur. Bundan başqa, Türkiyə qanunvericiliyindən fərqli olaraq, işəgötürən üçün konkret öhdəlik qoymadan müqavilə üzrə işçilərin vəzifə təlimatları, təchiz olunacaq avadanlıqların siyahısı və digər

[30] Yenə orada, mad. 14.
[31] Yenə orada.
[32] Remote working in Italy: new laws, obligations, and essential considerations (2022), https://www.peoitaly.com/blog/remote-working-in-italy-new-laws-obligations-and-essential-considerations.html (son baxış 29 aprel 2024).
[33] Daha ətraflı bax: Legge del 22/05/2017 n. 81 (2017). Burada bax: https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommario&id=%7B9872E708-F077-4699-AB74-F9DAECD29C24%7D (son baxış 11 aprel 2024).
[34] Yenə orada.
[35] Sadələşdirilmiş ağıllı iş dedikdə, hibrid formada əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsi başa düşülür.
[36] Marco Biasi, *Covid-19 and Labour Law in Italy,* 11 European Labour Law Journal 306, 310 (2020).

texniki/təşkilati işlər barədə məlumatlar qeyd edilməlidir.[37] Daha sonra işəgötürən tərəfindən həmin avadanlıq, alət və vasitələrin sazlığı dəyərləndirilərək risklər analiz edilməlidir. Bununla yanaşı, İtaliya qanunvericiliyi özünəməxsus yanaşma göstərərək sosial təcridolunma, psixoloji zərərlərin qarşısının alınması üçün müvafiq hərəkətlərin edilməsini də işəgötürənin öhdəliyi kimi müəyyən etmişdir.[38] Həmçinin işəgötürən işçilərinin uzaqdan işləyəcəyi və həmin müddətin nə qədər davam edəcəyi barədə məlumatları Əmək Nazirliyi tərəfindən müəyyən edilmiş onlayn platformaya (electronic communication in the form issued by the Ministry of Labour) yerləşdirməlidir.[39] Əks halda qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada inzibati cərimə tətbiq olunur. Müqayisə üçün bildirməliyik ki, Türkiyə qanunvericiliyində bununla əlaqədar birbaşa göstəriş nəzərdə tutulmamışdır.

Yuxarıda qeyd olunanlara əlavə olaraq digər dövlətlərin qanunvericilik aktlarına münasibətdə İtaliya qanunvericiliyi daha humanist mövqedən çıxış edərək uzaqdan iş münasibətlərinin tənzimlənməsində aşağıda qeyd olunan şəxslərə üstünlük verir:

- öhdəsində 12 yaşadək uşağı olan şəxslərə;
- əlilliyi olan şəxslərin valideynlərinə;
- xəstəlikdən əziyyət çəkən, həmçinin yaşlı şəxslərə;
- əlilliyi olan ailə üzvünə qulluq edən şəxslərə.[40]

Beləliklə, istər Türkiyə, istərsə də İtaliyada uzaqdan işin tənzimlənməsində artıq qüvvəyə minmiş və tətbiq olunan qanunvericilik aktları mövcuddur. Bu da uzaqdan iş münasibətlərinin dövlət tərəfindən mühafizəsi və tənzimlənməsinin zəruriliyini göstərir.

IV. Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində distant (məsafədən) iş məsələlərinin tənzimlənməsi

Yerli qanunvericilikdə distant (məsafədən) iş anlayışının daxil edilməsi sahəsində ilkin təşəbbüs qismində "Azərbaycan Respublikasında informasiya cəmiyyətinin inkişafına dair Milli Strategiyanın həyata keçirilməsi üzrə 2016-2020-ci illər üçün Dövlət Proqramı"nda[41] nəzərdə tutulmuş tədbirlər planı çıxış edir. Həmin proqrama əsasən teleiş üzrə dünya təcrübəsinin öyrənilməsi və onun tətbiqi mexanizmləri ilə bağlı təkliflərin hazırlanması Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (bundan sonra – ƏƏSMN) və Nəqliyyat, Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyinə həvalə edilmişdir. Sonrakı dövrlərdə sözügedən məsələnin aktuallığı qüvvəsini qorumuş və

[37] Yenə orada.
[38] Yuxarıda istinad 32.
[39] Yenə orada.
[40] Biasi, yuxarıda istinad 36, 309.
[41] Daha ətraflı bax: Azərbaycan Respublikasında informasiya cəmiyyətinin inkişafına dair Milli Strategiyanın həyata keçirilməsi üzrə 2016–2020-ci illər üçün Dövlət Proqramı (2016).

qeyd olunan Nazirliklərin internet saytlarında yerləşdirilməyə başlanılmışdır. ƏƏSMN-nin internet saytında 18 iyul 2019-cu il tarixli xəbərdə - "Distant (məsafədən) iş – əmək funksiyalarının elektron, proqram-texniki vasitələr əsasında evdə yerinə yetirilməsi forması" və "Teleiş – əmək funksiyalarının telekommunikasiya vasitələri əsasında evdə yerinə yetirilməsi forması"[42] kimi anlayışların Əmək Məcəlləsinə daxil ediləcəyi qeyd edilmişdir.

Növbəti il COVID-19 pandemiyasının geniş vüsət aldığı dövrdə Nazirlər Kabineti tərəfindən qəbul edilmiş qərarlara əsasən, işəgötürənlər üzərinə işə cəlb edilməyən işçilərin mümkün hallarda öz evində, habelə distant (məsafədən) iş və ya teleiş formasında işləmək öhdəliyi müəyyən olunmuşdur.[43]

Sonrakı dövrdə məsələnin aktuallığı azalmış, 2022-ci ilin əvvəlində ƏƏSMN "AmCham Azərbaycan" ilə əməkdaşlıq edərək bu sahədə qanunvericiliyin müasir əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılmasının zəruriliyini bildirmişdir. Həmçinin bu məsələ ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi barədə qanun layihəsinin üzərində işlədiklərini və daxil ediləcək yeni anlayışlara uyğun qaydada ƏM-in digər maddələrinə də düzəlişlərin olacağını qeyd etmişdilər.[44] Bununla belə, indiyədək müvafiq dəyişikliklər edilməmişdir.

Yuxarıda qeyd olunanları nəzərə alaraq yerli qanunvericilikdə distant işin tənzimlənməsi sahəsində təkliflər nəzərdən keçirilə bilər. Məlumdur ki, Azərbaycan Respublikasından (bundan sonra - AR) əmək qanunvericiliyi sahəsində yaranan münasibətlərin tənzimlənməsi üçün əsas mənbə qismində 1999-cu ildə qüvvəyə minmiş Əmək Məcəlləsi (bundan sonra – ƏM) çıxış edir. ƏM-in əsas anlayışlardan bəhs edən 3-cü maddəsində işçiyə verilmiş anlayışa nəzər saldıqda "*işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs*" tərifi ilə qarşılaşırıq.[45] Anlayışın əvvəlində də qeyd olunduğu kimi, istənilən fiziki şəxs (qanunvericiliklə müəyyən olunmuş yaş həddinə çatmış və fəaliyyət qabiliyyətli) şəxsən özü istənilən işəgötürənlə yazılı qaydada əmək müqaviləsi bağlaya bilər. Fikrin davamında qeyd olunmuş müvafiq iş yeri ifadəsinin qanunvericilikdə anlayışını elə həmin maddənin 8-ci hissəsində müəyyən edə bilirik. Belə ki, ƏM-ə əsasən, iş yerinə *işçinin haqqı ödənilməklə*

---

[42] İşçilərin distant iş və ya teleiş formasında işləməsinin hüquqi əsasları yaradılır (2019), https://sosial.gov.az/media/xeberler/2501 (son baxış 8 may 2024).
[43] Daha ətraflı bax: Azərbaycan Respublikasının ərazisində xüsusi karantin dövründə iş rejiminin tənzimlənməsi barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı (2020).
[44] Azərbaycanda distant iş rejiminin tətbiqi ilə bağlı qanunvericiliyə dəyişiklik ediləcək (2022), https://apa.az/social/azerbaycanda-distant-is-rejiminin-tetbiqi-ile-bagli-qanunvericiliye-deyisiklik-edilecek-680633 (son baxış 15 aprel 2024).
[45] Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, mad. 3 (1999).

vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer[46] olaraq anlayış verilmişdir. Anlayışdan da məlum olduğu kimi, iş yerini tərəflər əmək müqaviləsində qeyd edərək öncədən razılaşdırır və əsas təyinatı qismində işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirildiyi yer olaraq başa düşülür. Distant (məsafədən) işin ənənəvi əmək münasibətlərindən əsas fərqlərindən biri qismində çıxış edən iş yeri anlayışının əhatə dairəsini bir qədər genişləndirmək məqsədəuyğundur. Sözügedən anlayışa virtual mühit[47] ifadəsini əlavə edərək iş yerini sadəcə fiziki mühit kimi deyil, həmçinin virtual formada mövcud olan yer kimi də başa düşmək olar.

Bundan əlavə, ƏM-in tətbiq edildiyi iş yerlərindən bəhs edən 4-cü maddəyə müvafiq qaydada düzəlişlərin edilməsi labüddür. Həmin maddənin 2-ci bəndində qeyd olunan "Bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir"[48] anlayışını dar anlamda təfsir etsək, əmək funksiyalarını öz evindən fərqli yerdə icra edən və öz istehsal vasitələrindən istifadə edən işçilərə ƏM şamil olunmamalıdır. Bunun qarşısını almaq məqsədilə sözügedən maddəni genişləndirərək "Tərəflərin qarşılıqlı razılığına əsasən, əmək müqaviləsində qeyd olunan formada və əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsi üçün münasib olan digər yerdə fəaliyyət göstərən işçilərə də şamil edilir" kimi yazmaq daha məqsədəuyğun olardı.

Əmək müqaviləsinin məzmunundan bəhs edən 43-cü maddədə qeyd olunan şərt və məlumatlarla bağlı bölmələrə də distant işin xarakterinə uyğun məsələlərin daxil edilməsi mütləqdir. Belə ki, işçinin əmək şəraitinin şərtlərindən hesab olunan əməyin mühafizəsi məsələsi əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı böyük əhəmiyyət kəsb edir. Hazırkı ƏM-in 9-cu bölməsi bütövlükdə əməyin mühafizəsinə həsr olunmuş və bununla bağlı əsas öhdəlikləri işəgötürənin üzərinə qoymuşdur.[49] Nəzərə alsaq ki, distant işin tətbiqi zamanı əmək funksiyalarının yerinə yetirildiyi yer qismində ənənəvi iş yeri olmayacaq, bu zaman həmin məsələlər əmək müqaviləsində birbaşa qeyd olunmalıdır. Əlavə olaraq, əməyin mühafizəsi məsələsinin təkmilləşdirilməsi təkcə ƏM-ə deyil, o cümlədən 12 fevral 1999-cu il tarixli "Müəssisə, idarə və təşkilatlarda əməyin mühafizəsi xidməti işinin təşkilinə dair tövsiyələr" adlı Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollegiyasının Qərarına da düzəlişlər edilməlidir. Təklif olunan düzəlişlər isə aşağıda qeyd olunan məsələləri əhatə edəcəkdir: İşçi və işəgötürənin qarşılıqlı razılığına əsasən əməyin mühafizəsi ilə əlaqədar müddəalar əmək müqaviləsində öz əksini tapmalıdır. Bununla əlaqədar əmək müqaviləsində başqa hallar nəzərdə tutulmadıqda, əmək funksiyasının

[46] Yenə orada.
[47] Yuxarıda istinad 7, 480.
[48] Yuxarıda istinad 45, mad. 4.2.
[49] Yenə orada, mad. 207.

yerinə yetirilməsi zamanı tələb olunan alət, vasitə və digər təchizatlar işəgötürən tərəfindən təmin edilməli və təhvil-təslim aktı (mütləq qaydada mövcud sazlıq vəziyyəti, istifadə qaydaları, məlumatın mühafizəsi ilə əlaqədar şərtlər daxil edilməlidir) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

Həmçinin işçinin öz evində əmək funksiyalarını yerinə yetirən zaman baş verməsi güman edilən hadisələrin dairəsi müəyyən edilərək işəgötürən-işçi arasında məsuliyyətin bölünməsi nəzərdən keçirilməlidir.[50] Ənənəvi münasibətlərdən fərqli olduğundan məsuliyyəti müəyyən edən faktların əmək müqavilələrində dəqiq əhatə dairəsinin göstərilməsi bu sahədə yaranması ehtimal olunan mübahisələrin qarşısını ala bilər. Buna nümunə olaraq işçinin işdən kənar edilməsindən bəhs edən ƏM-in 62-ci maddəsinə[51] işçinin iş saatlarında müvafiq elektron yoxlanış sistemində tərəflərin müəyyən etdiyi müddətdən az fəaliyyət göstərməsi halları əlavə edilə bilər. Bununla yanaşı, ƏM-in 72-ci maddəsində sadalanan "əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar"ın distant mühitdə də mümkünlüyü nəzərə alınaraq əmək müqaviləsində ümumi formada vurğulana bilər: "Distant şəkildə fəaliyyət göstərən işçinin ... əməlləri müəssisədaxili işlərin gedişatına, yaxud müəssisənin nüfuzuna ciddi xələl gətirərsə, işçinin iş yerindən kənarlaşdırılması, yaxud fəaliyyətinə xitam verilməsi mümkündür".

Qeyd olunanlardan əlavə olaraq bildirilməlidir ki, ənənəvi qaydada bağlanmış əmək müqavilələri əmək münasibətləri yarandıqdan sonra distant formada işə keçid edə bilməlidir. Bununla əlaqədar qanunvericilikdə sui-istifadə hallarının qarşısını almaq üçün bəzi konkret əsasları:

1) Yaxın ailə üzvünün uzunmüddətli xəstəliyi;
2) Yeni yaşayış yerinə köçmək ilə əlaqədar gediş-gəliş məsafəsinin artması;
3) 3 yaşa qədər uşağa təkbaşına baxmaq;
4) Tərəflərin qarşılıqlı formada yazılı razılaşdığı digər hallar. – əlavə etmək məqsədəuyğun olardı.

Nəticə etibarilə distant (məsafədən) işin dünya təcrübəsində geniş istifadəsi yerli qanunvericiliyə müvafiq dəyişikliklərin edilməsini zəruri edir. ƏM-ə və əlaqəli qanunvericilik aktlarına əlavə və dəyişikliklər edərək sürətli inkişaf edən əmək bazarında istər işçilərin, istərsə də işəgötürənlərin öhdəlik və hüquqlarını nizama salmaq mümkündür.

Nəticə

COVID-19 pandemiyasından sonra COP-29 tədbirinin ölkə ərazisində keçirilməsi ilə əlaqədar aktuallığını yenidən qazanmış distant (məsafədən) işin hüquqi tənzimlənməsi qanunvericilikdə bir boşluq kimi qalmağa davam

[50] Svetlana Golovina & Svetlana Shuraleva, *The Distant Work Impact on the Quality of Working Life: Law Aspects*, 134 SHS Web of Conferences 1, 2 (2022).
[51] Yuxarıda istinad 45, mad. 62.

edir. Ölkəmizdə xüsusilə də hər hansı fors-major hallarda gündəmə gələn distant (məsafədən) iş məsələsinin yerli qanunvericilikdə tənzimlənməməsi isə olduqca önəmli problemdir. Bu səbəbdən istər beynəlxalq səviyyədə, istərsə də fərqli dövlətlərin bu sahədə qəbul etdikləri qanunvericilik aktları yerli qanunvericilikdə də sözügedən məsələlərin tənzimlənməsini labüd etmişdir.

Pandemiya ilə əlaqədar olaraq dövlət orqanlarında işçilərin böyük hissəsinin məsafədən işə keçidi distant işin müvəqqəti həll yolu olmadığını, əksinə uzunmüddətli bir iş modeli kimi qəbul edilməsinin vacibliyini göstərdi. Hazırda bu iş rejiminin tənzimlənməsindəki boşluqlar iş yeri anlayışından əməyin mühafizəsi və müqavilə azadlığına qədər müxtəlif hüquqi sahələri əhatə edir və işçilərin standart iş yerindən uzaqda əmək funksiyalarını yerinə yetirməsiylə əmək münasibətlərinin yenidən qurulması zərurətini ortaya qoyur.

Ümumilikdə, distant iş beynəlxalq mühitdə bir çox ölkə qanunvericiliyinin çatışmazlığı olaraq qalsa da, Türkiyə və İtaliya qanunvericiliklərində distant işin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində əhəmiyyətli addımlar atılmışdır. Sözügedən ölkələrdə distant işin tənzimlənməsi işçilərin hüquqlarını qorumaqla yanaşı, işəgötürənlərin də hüquqi öhdəliklərini aydın şəkildə müəyyən etməklə fəaliyyətlərinin davamlılığını təmin edir. Bu təcrübələr Azərbaycan Respublikasında da ağlabatan yanaşmanın və hüquqi çərçivənin yaradılması üçün nümunə rolu oynaya bilər.

Məqalədə Azərbaycan Respublikasın əmək qanunvericiliyinə distant iş anlayışının inteqrasiyasına dair konkret təkliflər irəli sürülmüşdür. Əmək Məcəlləsinə təklif edilən dəyişikliklər işçi və işəgötürən arasında bağlanacaq müqavilələrdə distant işin şərtlərinin dəqiq göstərilməsini və əməyin mühafizəsi ilə bağlı məsuliyyətlərin müəyyən olunmasını nəzərdə tutur. Xüsusilə əmək müqavilələrində distant işə keçid halları, əmək şəraiti və işçinin təhlükəsizliyinin təmin olunması ilə bağlı məsələlərin əhatə edilməsi zəruridir. İnkişafda olan münasibətlərin hüquqi çərçivəsinin müəyyən olunmasında məqalədə qeyd edilmiş təkliflər nəzərdən keçirilə və daha yaxşı forması əmək qanunvericiliyinə daxil edilə bilər.

Sonda qeyd etmək lazımdır ki, distant işin tənzimlənməsi yalnız hüquqi boşluqları doldurmaqla kifayətlənməyəcək, həmçinin işçi və işəgötürənlərin əmək münasibətlərində qarşılıqlı faydalı və səmərəli əməkdaşlığın təmin olunmasına xidmət edəcəkdir. Bu sahədə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi Azərbaycanın əmək bazarında dəyişən tələblərə cavab vermək və qlobal iş modellərinə uyğunlaşmaq üçün mühüm bir addım olacaqdır.