



HISTORY OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF REMOTE WORK

Abdukarimova Diyora Sanjarovna

Master's student at TSUL in the direction of "Labor Law"

Email: kurbanovadiyora82@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11071454>

ARTICLE INFO

Received: 18th April 2024

Accepted: 25th April 2024

Online: 26th April 2024

KEYWORDS

History, period of development, remote work, telecommunications, information technology, remote work, evolution, labor relations, Internet, mobility, globalization, pandemic.

ABSTRACT

Remote work has become an integral part of the modern labor market, but its history and development extend over a long time. This article examines the history of the formation and evolution of remote work from its origins to modern trends. The key stages in the development of this form of employment are examined, including technological, social and economic factors that formed and changed the demand for remote work.

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Абдукаримова Диёра Санжаровна

Магистрант ТГЮУ по направлению «Трудовое право»

Электронная почта: kurbanovadiyora82@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11071454>

ARTICLE INFO

Received: 18th April 2024

Accepted: 25th April 2024

Online: 26th April 2024

KEYWORDS

История, период развитие, дистанционная работа, телекоммуникации, информационные технологии, удаленная работа, эволюция, трудовые отношения, интернет, мобильность, глобализация, пандемия.

ABSTRACT

Дистанционная работа стала неотъемлемой частью современного трудового рынка, но ее история и развитие простираются на протяжении длительного времени. В данной статье исследуется история становления и эволюция дистанционной работы от ее зарождения до современных тенденций. Рассматриваются ключевые этапы развития этой формы занятости, включая технологические, социальные и экономические факторы, формировавшие и изменявшие спрос на дистанционный труд.

История становления и развития дистанционной работы представляет собой увлекательный путь эволюции рабочих практик, начиная с древних времен и простираясь до современных технологических достижений.



С самых древних времен люди вынуждены были осуществлять трудовую деятельность на расстоянии от своих рабочих мест, будь то торговые агенты, послы или дипломаты, выполняющие свои обязанности в удаленных местах.

Дистанционная работа впервые зародилась в Соединенных Штатах Америки в качестве системы "удаленной работы". Историю развития дистанционной работы условно можно разделить на три периода.

Первый период: 1970 год - начало 1980-х годов. Термин «дистанционная работа» был впервые выдвинут Джеком Ниллсом в 1970-х годах, его исследования проводились во время первого международного нефтяного кризиса, который привел к значительным потерям энергии в государственных и частных транспортных системах.

В 1972 году Джек Ниллсон высказал идею, что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии, и ввел новый термин телекоммьютинг ("telecommuting") который в переводе означает работа удаленно, на расстоянии, не выходя из дома.

Джек Ниллсон рассматривал термин telecommuting как альтернативу работе в офисе и способ решения транспортных проблем за счет использования телекоммуникаций¹.

В 1973 году, будучи консультантом Космической Программы ВВС США Джек Ниллсон работал из Лос-Анджелеса для Вашингтона, округ Колумбия, не выезжая из города. Именно тогда он предложил работать, не выходя из дома, посредством получения заданий по телефону или других средств связи².

Именно в это время началось расцветание сотовой связи, что стимулировало распространение практики телеработы.

Определение телеработы понимается как «работа, проводимая в месте, где работник, удаленный от центральных офисов или производственных помещений, не имеет личного контакта с другими сотрудниками, но в состоянии общаться с ними с использованием новых технологий»³.

В конце 1970-х годов Фрэнк Скифф, руководитель специального Комитета по экономическому развитию США, развивал идеи Джека Ниллсана, введя новое понятие «flexiplace» или «гибкое рабочее место». Эксперт опубликовал статью в газете The Washington Post с провокационным названием «Работа из дома экономит бензин» («Working at Home Can Save Gasoline»), где описал все преимущества домашней работы, прогнозируя возможные возражения и подчеркивая важность технологического прогресса⁴.

¹ <http://orlovvadim.ru/knigi/udalennaya-monographiya.pdf>

² Маматханов, А. (2011). Из истории развития надомного труда (удаленной работы). *Экономика и финансы (Узбекистан)*. №4-5. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-razvitiya-nadomnogo-truda-udalennoy-raboty> (дата обращения: 20. (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

³ Gillespie, Richardson and Cornford, 1995; Huws, Podro, Gunnarsson, Weijers, Arvanitaki and Trova, 1996; Wikström, Lindén and Michelson, 1997; Kerrin and Hone, 2001. Quote by: Dr. Cath Sullivan. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. [Электронный ресурс]. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-005X.00118/abstract>. (дата обращения: 07.03.2017).

⁴ Working at Home Can Save Gasoline [Электронный ресурс]. URL: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (дата обращения 18.12.2021).



Второй период: начало 80-х - середина 90-х годов. В это время происходит интенсивное развитие технологической инфраструктуры.

В 1980 году в Европе – во французском городе Марне-ля-Валле – основан первый телецентр. Телецентр – это общественное место, где все желающие могут пользоваться компьютером, интернетом и другими цифровыми технологиями, позволяющими собирать информацию, создавать её, обучаться и общаться с другими людьми, совершенствуя при этом собственные навыки работы с компьютером⁵. Телецентры играли важную роль в развитии дистанционной работы. Основные преимущества телецентров включало в себя географическую доступность, наличие современной инфраструктуры и оборудования, создание профессиональной среды, снижение издержек для компаний, повышение гибкости и мобильности сотрудников, а также развитие сообщества. Местные власти были основными инициаторами создания этих телецентров, а финансирование проектов было обеспечено за счет средств из местных бюджетов.

Основные цели телепроектов в 80-х годах включали уменьшение затрат на коммуникации и бензин, снижение расходов на содержание офисов и оборудования, а также повышение комфорта и производительности труда сотрудников.

В 1989 году американский Президентский совет по совершенствованию управления дал добро на внедрение пилотных проектов дистанционной работы во всех федеральных агентствах США.

Считается, что компания IBM была одной из первых компаний, которые перевели своих работников на дистанционный формат работы⁶.

Использование удаленных рабочих в федеральных агентствах было официально одобрено в 1993 году. Также в это время был организован Европейский форум по телеработе для продвижения идей дистанционного труда в Европейском сообществе.

В 2010 году в США издан «Закон об улучшении телеработы» («Telework Enhancement Act of 2010»), который был призван закрепить право работников на гибкую работу. Такое соглашение предоставило сотруднику право выполнять свои должностные обязанности в согласованном месте, отличном от того, из которого сотрудник работал бы при стандартных условиях договора⁷.

Третий этап: с середины 90-х годов и до наших дней, характеризуется взрывным ростом индустрии дистанционной работы, превратившейся в ключевой элемент развитого информационного общества⁸.

С развитием информационно-коммуникационных технологий в 1980-1990-х годах удаленная работа приобрела новые аспекты. Появление компактных и удобных в использовании беспроводных устройств, таких как компьютеры и мобильные телефоны, позволило работникам трудиться практически в любом месте. Это привело к

5 OTRS – Leading Open-Source Help Desk and ITILV3 compatible IT Service Management Software [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.otrs.com/ru/> (дата обращения: 04.04.2012).

⁶ Useem J. When working from home doesn't work. IBM pioneered telecommuting. Now it wants people back in the office [Электронный ресурс] // The Atlantic. 2017. November. URL: https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/11/when-working-from-home-doesnt-work/540660/?utm_source=feed (дата обращения: 29.10.2021).

⁷ Telework Enhancement Act of 2010 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (дата обращения 20.01.2022).

⁸ <http://orlovvadim.ru/knigi/udalennaya-monographiya.pdf>



появлению концепции мобильного офиса, который изменил традиционную структуру удаленной работы, расширив возможности выбора места труда.

Сначала нишу удаленного сотрудничества начали заполнять экономисты и бухгалтеры, затем дизайнеры, переводчики, архитекторы, журналисты, программисты, системные администраторы, копирайтеры, специалисты по маркетингу и рекламе, операторы мобильной связи и многие другие непроеизводственные профессии⁹.

1996 год стал переломным моментом для удаленной работы. В это время создались технологические, организационные и финансовые условия, способствующие ее активному развитию. Внедрение Интернета на широкую аудиторию стало ключевым технологическим фактором для массового применения удаленной работы.

Интернет стал мощным инструментом для обмена информацией в режиме реального времени, открывая новые возможности для сотрудничества и взаимодействия.

В период с 1990 по 2000 годы наблюдался заметный рост практики телеработы, который сопровождался расширением возможностей Интернета, развитием мобильной связи и беспроводных коммуникационных систем. Особое внимание уделялось первым попыткам законодательного урегулирования концепции "гибкого рабочего места".

В последние десятилетия Узбекистан стал свидетелем быстрого развития информационно-коммуникационных технологий и их влияния на формы занятости. Дистанционная работа, или работа на удалёнке, выделяется как одно из ключевых направлений изменения сферы труда в стране.

В начале 1990-х годов, в период после распада Советского Союза, Узбекистан столкнулся с необходимостью адаптации к новым экономическим условиям. Этот период характеризовался первыми шагами в развитии информационных технологий и постепенным внедрением доступа к интернету и электронной почте.

Поздние 1990-е - начало 2000-х годов принесли более активное внедрение интернета и других средств связи в бизнес-среду и общество Узбекистана. В это время компании начали осознавать потенциал дистанционной работы, особенно в сфере информационных технологий.

С середины и до конца 2000-х годов можно наблюдать появление специализированных компаний в IT-секторе и стартапов, что стимулировало рост интереса к удаленной работе в Узбекистане. Правительство также начало активно поддерживать цифровизацию экономики, что способствовало развитию инфраструктуры для дистанционной работы.

Дистанционная работа стало более популярной среди молодых специалистов и предпринимателей, открывая новые возможности для трудовых отношений и экономического развития.

Согласно частью 1 статьи 5 Конституции Республики Узбекистан, гарантируется свобода труда, право каждого распоряжаться своими способностями к труду,

⁹ Артемов Н.М., Ежова Н.Ф., Мухина Ю.В. Дистанционный труд как веяние времени: правовое регулирование дистанционного труда, практика и перспективы (на англ. яз.). // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2021. № 10. С. 29.



реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда¹⁰. Конституционный принцип свободы труда гарантирует каждому гражданину возможность заключения трудового договора на равных условиях без дискриминации.

Пандемия COVID-19, вынужденные карантинные меры и кризис, вызванный пандемией COVID-19, стал значительным стимулом для распространения дистанционной работы во многих странах, включая Узбекистан. Ограничения на перемещения и пребывание в общественных местах, введенные в целях борьбы с распространением вируса, вынудили многие компании и организации перейти на дистанционный режим работы. Это привело к резкому увеличению числа работников, занятых на удаленке, и значительно ускорило процесс широкого распространения дистанционной работы в Узбекистане.

Республика Узбекистан, подобно многим странам мира, ввела режим чрезвычайного положения для предотвращения распространения пандемии, что оказало значительное воздействие на организацию трудовых отношений. Многие предприятия столкнулись с необходимостью сокращения штата сотрудников, отправки их в бессрочные отпуска, сокращения рабочего времени или перевода на удаленный формат работы. В этот период важным стало разработка эффективной правовой базы, направленной на защиту прав работников и учитывающей возможные угрозы в будущем.

С 2020 по 2023 годы в Узбекистане был проведен интенсивный анализ и изучение дистанционной работы в связи с ее массовым распространением во время пандемии. Первыми нормативными актами, регулирующими дистанционную работу в стране, стали нормативно-правовые документы УП-№5969 Республики Узбекистан от 19 марта 2020 года «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений», Приказ Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, зарегистрировано 28.03.2020 г., рег. номер 3228 «Об утверждении положения о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер». Кроме того, в апреле 2023 года вступила в силу новая редакция Трудового кодекса, в которой содержатся нормы, регулирующие трудовые отношения дистанционных работников, ранее в старом кодексе данная норма не регулировалась.

Анализируя хронологическую эволюцию дистанционной работы, можно утверждать, что история этого явления неразрывно связана с процессом распространения и усовершенствования информационно-телекоммуникационных технологий.

Подводя итог вышесказанному, можно сформулировать следующие заключения:

1. На развитие дистанционного труда повлияли различные факторы, включая изменение форм организации труда, глобализацию, экономические кризисы,

¹⁰ 28.10.2022. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (lex.uz)



технологические изменения и высокую конкуренцию на рынке. Развитие средств сотовой связи, Интернет, а также цифровизация способствовали этому процессу.

2. Изучая хронологию развития трудового законодательства, направленного на регулирование дистанционного труда, мы не можем не отметить важность периода пандемии COVID-19. В этот период были собраны значительные объемы эмпирических данных по применению данной формы организации труда.

References:

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023г.
2. Артемов Н.М., Ежова Н.Ф., Мухина Ю.В. Дистанционный труд как веяние времени: правовое регулирование дистанционного труда, практика и перспективы (на англ. яз.). // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2021. № 10. С. 29.
3. Маматханов, А. (2011). Из истории развития надомного труда (удаленной работы). Экономика и финансы (Узбекистан). №4-5. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-razvitiya-nadomnogo-truda-udalennoy-raboty> (дата обращения: 20. (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
4. Telework Enhancement Act of 2010 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf> (дата обращения 20.01.2022).
5. Gillespie, Richardson and Cornford, 1995; Huws, Podro, Gunnarsson, Weijers, Arvanitaki and Trova, 1996; Wikström, Lindén and Michelson, 1997; Kerrin and Hone, 2001. Quote by: Dr. Cath Sullivan. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. [Электронный ресурс]. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-005X.00118/abstract>. (дата обращения: 07.03.2017).
6. <http://orlovvadim.ru/knigi/udalennaya-monographiya.pdf>