

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2023.99.39.021

Трансформация занятости и социальной защиты трудовых мигрантов в процессе развития информационно-коммуникационных технологий

Шичкин Игорь Алексеевич

Кандидат экономических наук,
доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ
«Управление человеческими ресурсами»,
ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
117997, Российская Федерация, Москва, пер. Стремянный, 36;
e-mail: shichkinia@mail.ru

Аннотация

Данная статья посвящена исследованию миграционной проблематики в контексте развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Охарактеризованы ключевые тренды цифровой трансформации феномена трудовой миграции в разрезе виртуальной трудовой миграции, метавселенных, цифрового кочевничества и др. Проанализированы преимущества и недостатки платформенной занятости трудовых мигрантов. Представлен обзор зарубежных и российских мобильных приложений, разработанных для трудовых мигрантов. Охарактеризован потенциал технологий больших данных и искусственного интеллекта в процессе эффективного государственного мониторинга и управления миграционными потоками. Обозначены перспективы цифрового профилирования в сфере регулирования трудовой миграции. Приведены кейсы цифровизации в различных направлениях регуляторной политики в сфере трудовой миграции. Выделены основные выгоды и возможности цифровых технологий для трудовых мигрантов. Автором отмечается дефицит социальной защиты трудовых мигрантов как следствие цифровизации занятости.

Для цитирования в научных исследованиях

Шичкин И.А. Трансформация занятости и социальной защиты трудовых мигрантов в процессе развития информационно-коммуникационных технологий // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 11А. С. 201-215. DOI: 10.34670/AR.2023.99.39.021

Ключевые слова

Трудовые мигранты, занятость, социальная защита, цифровизация, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), виртуальная трудовая миграция, цифровое кочевничество, мобильные приложения.

Введение

Цифровизация занятости и интернационализация рынка труда влияют на динамику миграционных процессов. Разработка и внедрение информационных технологий в сфере трудовой миграции и социально-трудовых отношений способствует эффективному сбору, хранению, обработке, распространению информации, которая используется при планировании, координации, прогнозировании миграционных процессов и трудовых показателей. В современном мире информационно-коммуникационные технологии стали неотъемлемой частью миграционного процесса. Они влияют на все его этапы – от принятия решения о смене места жительства до интеграции в новое сообщество и установления связей с соотечественниками за границей.

Основная часть

В 2006 году выходит в свет научный труд под авторством А. Аниша – «Виртуальная миграция. Программирование глобализации» («Virtual Migration. The Programming of Globalization»), который стал первой серьезной попыткой концептуализации нового феномена. Виртуальная миграция отображает расширяющееся транснациональное пространство, где глобализация материализуется с помощью кода компьютерного программирования. Аниш опирается на социологию науки и теорию миграции для описания теоретических и практических аспектов виртуальной миграции. Он сочетает эти идеи с обширными этнографическими исследованиями в разных локациях Индии – в Дели, Гургаоне и Нойде, а также в Нью-Джерси.

Рабочие в Индии программируют приложения, преследуют должников по кредитным картам и продают мобильные телефоны, таблетки для похудения, банковские продукты компаний, базирующихся в других странах по всему миру. Хотя их навыки и рабочая сила мигрируют за границу, эти работники остаются гражданами Индии, живут и работают в этой стране. А. Аниш называет это явление «виртуальной миграцией», и в своем новаторском исследовании он исследует зарождающееся «транснациональное виртуальное пространство», в котором рабочая сила и огромные объемы кода и данных пересекают национальные границы, а сами работники физически не изменяют собственного местоположения. В отличие от миграции в США и физического труда в компании, индийские работники фактически мигрируют через киберпространство. Виртуальная миграция ставит индийских рабочих перед дилеммой между содействием экономическому росту и подчинением императивам системы, а не личным ценностям. Анализируя работу программистов в Индии, работающих в американской индустрии программного обеспечения, Аниш утверждает, что программный код, соединяющий разбросанных по всему миру работников через серверы баз данных и компьютерные экраны, является ключевой организационной структурой, стоящей за растущим явлением виртуальной миграции. Это «правило кода», утверждает он, является важным и малоизученным аспектом глобализации [Aneesh, 2006].

Виртуальное пространство становится все более популярным среди населения Земли. Согласно данным Gartner, к 2026 году порядка 25% людей будут проводить не менее одного часа в день в метавселенной. Они будут использовать виртуальное пространство для различных целей, таких как работа, обучение, развлечения и покупки. Метавселенная, в соответствии с

определением Gartner, представляет собой слияние расширенной физической реальности с цифровой, что приводит к созданию коллективного виртуального пространства. Устройства любого типа, начиная от планшетов и заканчивая головными дисплеями, обеспечивают постоянный доступ к этому пространству. Как предсказывает Gartner, виртуальная экономика метавселенной будет поддерживаться невзаимозаменяемыми токенами (NFT) и цифровыми валютами, поэтому никто не сможет ее монополизировать. Это приведет к расширению границ метавселенной и инкорпорации подавляющей части бизнес-среды, с которой ежедневно взаимодействуют потребители. Виртуальные офисы предоставят компаниям возможность обеспечить лучшее взаимодействие, совместную работу и связь со своими сотрудниками посредством иммерсивных рабочих пространств [Gartner Predicts..., www].

В качестве одного из современных трендов развития ИКТ во взаимосвязи с миграцией выступает феномен цифрового кочевничества (Digital Nomadism). Впервые термин «цифровой кочевник» (Digital Nomad) был упомянут в 1997 году в книге «Цифровой кочевник», написанной Цугио Макимото и Дэвидом Мэннерсом. В их книге среди прочего предсказывается изобретение единственного всемогущего коммуникационного устройства, которое позволит сотрудникам работать из любого места [Цифровые кочевники – это новые герои рабочего класса, www].

Американская компания, издатель справочников и лексических словарей Merriam-Webster, определяет цифрового кочевника как «человека, который во время путешествия за рубежом выполняет свою работу исключительно через Интернет» [Merriam-Webster: America's Most Trusted Dictionary, www]. Цифровые кочевники – это удаленные работники, включая самозанятых, фрилансеров и наемных работников. Спецификация термина не тождественна категории дауншифтинга и зачастую применяется для описания работы с использованием ИКТ в процессе путешествий либо передвижений между странами или внутри одной страны, которая не является страной происхождения кочевника. Для некоторых цифровых кочевников характерно одновременное участие в нескольких проектах, что позволяет им иметь более широкий круг заказчиков, обеспечивая себе достойный доход. В то время как у других цифровых кочевников есть формальные или устные договоренности с клиентами, гарантирующие определенный объем работы или оплачиваемые часы.

Цифровые кочевники в состоянии работать удаленно годами, месяцами или неделями. Они могут путешествовать по странам, а Интернет позволяет им оставаться на связи с работой, коллегами и клиентами. Их профессии различаются почти так же, как часовые пояса, в которых они живут и работают. Цифровые кочевники обычно считаются высококвалифицированными специалистами и продвинутыми пользователями цифровых технологий, многие из которых работают в таких областях, как компьютерное программирование и информационные технологии, веб-дизайн, творческие области, инженерия, финансы, цифровой и традиционный маркетинг. Однако этот список, безусловно, не является исчерпывающим, и характер работы, которую может выполнять цифровой кочевник, постоянно меняется, поскольку все больше людей делают карьеру в дороге.

Согласно опросу FlexJobs, проведенному в 2018 году, 22% цифровых кочевников зарабатывают от 50 000 до 99 999 долларов, но 60% зарабатывают менее 50 000 долларов в год [FlexJobs Digital Nomad Survey..., www]. Одно из преимуществ цифровых кочевников, обусловленное современным уровнем развития ИКТ, заключается в возможности выполнения

заданий и работ посредством ноутбуков, мобильных устройств и социальных сетей без привязки к стационарному рабочему месту. Цифровые кочевники могут позволить себе проживать в течение нескольких месяцев, работая в пляжном сообществе Коста-Рики, а затем переехать и временно устроиться на полставки в Берлине или Лондоне. Таким образом, им предоставляется свобода выбора, где жить и работать. Тем не менее, независимый от местоположения образ жизни, основанный на технологиях, подходит не всем. Может быть сложно оставаться на связи в районах с нестабильным Интернетом или мобильной связью, и еще сложнее научиться оставаться продуктивным, наслаждаясь новыми местами.

В начале 2020 года разразилась пандемия, границы стран закрылись и многие рабочие места стали удаленными, породив новое поколение цифровых кочевников. Для одних это ужесточило конкуренцию на рынке удаленной занятости, а другие кочевники были вынуждены вернуться домой к членам семьи вследствие введения ограничений на пересечение границ и пребывание иностранцев в стране. Обучение детей дома или в виртуальных классах распространено среди некоторых семей цифровых кочевников. Семьи либо индивиды, которые погружены в кочевой образ жизни и работают удаленно, нередко ведут собственные блоги, YouTube-каналы или рассказывают о своих приключениях в прочих социальных медиа. Кому-то из них удастся это делать на коммерческой основе и монетизировать повседневную жизнь цифрового кочевника. Какая-то доля цифровых кочевников после долгого периода скитаний окончательно перебирается в свои домашние офисы.

В процессе выполнения заказов и проектов у цифрового кочевника формируется клиентский портфель, который побуждает к занятости в статусе фрилансера на полную ставку из любой местности, которую он выберет для длительного проживания. При выверенном стратегическом подходе к местоположению цифровой кочевник может использовать в своих интересах разницу в курсах иностранных валют и стоимости жизни в разных странах, чтобы подобрать для себя наиболее оптимальное место, где заработанные средства позволят удовлетворять его потребности на протяжении более продолжительного периода времени, даже с учетом заниженных ожиданий по размеру дохода. Существует маломобильная категория цифровых кочевников, которая предпочитает оставаться на постоянном месте проживания после создания семьи. Высокомобильная группа цифровых кочевников вместе с семьями присоединяется к другим путешественникам-единомышленникам с детьми.

В целях проектирования индивидуальных профессиональных траекторий цифровых кочевников применяется индекс цифровых кочевников, позволяющий анализировать страны на основе скорости интернет-соединения и мобильной связи, ежемесячной арендной платы и наличия рабочих виз. В связи с появлением цифровых кочевников или техпатов (работников удаленных технологий) в ряде стран (на начало 2023 г. свыше 50) введена виза цифрового кочевника или, в некоторых случаях, разрешение на временное проживание. Данная виза дает обладателю право оставаться в стране и работать удаленно через компьютер/ноутбук у иностранного работодателя или предприятия. Эти визы обычно имеют продолжительность 12 месяцев и могут быть продлены на один или несколько лет в зависимости от страны, выдавшей визу [Digital Nomad Visa, www].

Цифровые визы кочевников, некоторые с дополнительными налоговыми льготами, были созданы в том числе для того, чтобы обратить вспять утечку умов в странах, которые испытывают отток высококвалифицированных специалистов в течение длительного периода

времени. Налогообложение цифровых виз кочевников является неоднозначным. Некоторые страны ожидают уплаты налогов обладателями цифровых виз кочевников, в других предусмотрены налоговые вычеты или специальные ставки, а в некоторых вообще отсутствуют какие-либо налоговые обязательства. Страны с цифровыми визами кочевников и нулевым налогом предполагают, что держатели виз по-прежнему уплачивают налоги в своей стране, и поэтому они не облагаются налогом данную категорию работников. В большинстве стран, предоставляющих цифровые визы кочевников, их обладателям необходимо приобретение частной медицинской страховки, при этом они освобождены от внесения страховых взносов в национальную систему социального обеспечения.

Следовательно, цифровые кочевники относятся к категории тех, кто работает удаленно, выполняя свои обязанности вне традиционного офиса. Тем не менее, существует четкое различие между фрилансером и цифровым кочевником, поскольку не каждый человек, работающий из дома или за его пределами, испытывает стремление к перемещениям и путешествиям, которое является характерной чертой цифровых кочевников. Под термином «цифровой кочевник» мы можем обозначить категорию мобильных профессионалов, выполняющих свою работу удаленно посредством информационно-коммуникационных технологий в странах, гражданами которых они не являются. Цифровое кочевничество относится к образу жизни, который ведут мобильные профессионалы, независимые от местоположения.

Феномен цифрового кочевничества имеет ряд преимуществ и недостатков (табл. 1).

По мере увеличения возможностей для удаленной работы концепция номадизма в цифровую эпоху, по всей видимости, будет только набирать широкую популярность. Преимущества в виде гибкого распределения времени, смены рабочих пространств и избавления от необходимости считать оставшиеся дни отпуска во время путешествий по миру являются мощными стимулами для выбора такого образа жизни. Однако достижение успеха с подобным образом жизни предполагает не только дисциплинированность и знание основ тайм-менеджмента, но и навыки в области управления финансами, построения профессиональных взаимоотношений и социальных связей.

Как показали недавние исследования в области гиг-экономики, цифровые платформы стали критически важной инфраструктурой рынка труда, интегрируя мигрантов в низкооплачиваемые сегменты. Мигранты имеют возможность быстро входить в рабочий процесс, скачав и зарегистрировавшись в специализированном приложении. После прохождения нескольких вопросов для подтверждения своей квалификации они могут начать работать и пользоваться преимуществами таких возможностей, как гибкий график, самостоятельность в действиях и доступ к международной клиентской базе. Однако для успешного использования этих возможностей необходимо обладать определёнными цифровыми компетенциями и навыками ведения бизнеса.

Цифровые платформы могут стать ключевым инструментом для получения мигрантами оплачиваемой занятости, помогая им соотнести свои умения с требованиями на новых рынках труда. В то время как мигранты из третьих стран уже присутствуют в странах, которые были выбраны ими для приложения собственного труда, для потенциальных мигрантов перед переездом за рубеж актуален вопрос получения рабочих виз. В ракурсе возрастающих сложностей проникновения на зарубежный рынок труда цифровые платформы предоставляют

возможность оплачиваемой занятости для мигрантов без необходимости прохождения комплексных миграционных процедур.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки цифрового кочевничества

Основные выводы	Преимущества	Недостатки
Цифровой кочевник – лицо, занятое удаленно с использованием ИКТ в странах, гражданством которых оно не обладает	Свобода от традиционных лимитирующих офисных форматов	Возможны высокие издержки, связанные с путешествиями на регулярной основе
Цифровой кочевник может работать в кафе, гостиничном номере, хостеле, коворкинге и т.д., поскольку он не привязан к какому-то одному месту	Возможность путешествовать и познавать новые культуры	Возможно, придется работать в режиме многозадачности с клиентами в нескольких часовых поясах
В результате пандемии 2020 года и введения ограничительных мер наблюдается значительное увеличение доли удаленных работников. Некоторые из них приняли решение стать цифровыми кочевниками, переехав в другие страны, где они могут продолжать свою работу	Остается больше времени на собственное развитие	Одиночество или социальная изоляция от семьи и друзей
Молодежь не всегда является основной возрастной категорией цифровых кочевников. В дороге могут работать и учиться целые семьи, включая и старшее поколение. Outsīe сообщает, что средний возраст их участников составляет 35 лет, а 65% участников были одиноки либо разведены	Возрастает контроль над своим временем	Требует высокой самоорганизации и обеспечения баланса между личной жизнью и работой в дороге

Источник: составлено автором.

Поддержка экосистемы цифровых платформ как законного инструмента обеспечения оплачиваемой занятости для мигрантов позволяет обеспечивать потребности и нужды мигрантских домохозяйств. Во многих индустриях, включая IT-сферу, программирование, веб-дизайн и интернет-торговлю, сохраняется устойчиво высокий спрос на данные услуги. Кроме того, ожидается увеличение потребности в услугах, связанных с низкоквалифицированным трудом, таким как курьерская доставка еды, спрос в которой может возрасти на 15% в ближайшие три года. В настоящее время наблюдается широкое разнообразие сфер деятельности, в которых работники занимаются уборкой, строительством, присмотром за детьми, садоводством и т.д. При этом получают оплату наличными, не оформлены официально и не имеют социальных гарантий, таких как выплаты по болезни или пенсионное обеспечение. Платформенный бизнес далеко не всегда позиционирует себя в качестве прямого работодателя, исполняющего обязательства по отношению к работникам платформы. В ряде стран уже внедрены механизмы, направленные на легализацию определенных видов труда, таких как

строительные работы и уборка, что способствует выводу этих работ из тени и обеспечению социальной защиты работников. В Швеции, если заказчик нанимает исполнителя для выполнения работ по ремонту, переоборудованию, расширению или уборке, техническому обслуживанию и стирке, то получает налоговую скидку в виде вычета на стоимость рабочей силы [Шведская налоговая служба..., www]. В Бельгии заказчики могут оплачивать услуги стирки, глажки и уборки через программу «Titres Services», которая субсидируется государством и обеспечивает сотрудникам достойные условия труда, включая социальное страхование и оплачиваемый отпуск [Ходжсон, 2020].

Несмотря на то, что в некоторых странах страхование по безработице для мигрантов является дискуссионным вопросом, на наш взгляд, это было бы вполне уместно. Благодаря пособию по безработице мигранты смогли бы покрывать свои минимальные жизненные расходы во время поиска новой работы. Кроме того, особенно важно обеспечить доступ к медицинскому обслуживанию и образованию для работающих мигрантов, чтобы их дети получали необходимый уход и питание. Платформенная экономика должна следовать тем же правилам, что и традиционная экономика. Важно, чтобы платформы несли ответственность за уплату налогов, социальные отчисления и обеспечение достойных условий труда. Напротив, в случае, когда платформы просто предоставляют потенциальным заказчикам и исполнителям цифровую площадку для поиска друг друга, не следует ожидать от них комплексной социальной защиты. Эту функцию связи следует воспринимать без притязаний на обеспечение социальных гарантий.

Целесообразно принятие Кодекса поведения, охватывающего права работников и условия труда, а также налоговые, социальные и административные вопросы. На национальном рынке возрастет доверие мигрантов к платформенной экономике, а также бизнесу и клиентам. Показательным примером кодекса поведения в Великобритании является Хартия, принятая членами торговой организации Sharing Economy UK [Экономика совместного пользования в Великобритании, www]. В странах назначения платформенная экономика предоставляет мигрантам новые возможности для входа на рынок труда, одновременно сокращая препятствия и предлагая большую гибкость. Законодателям необходимо обеспечить защиту мигрантов от экстремальных форм прекаризации труда, которая характеризуется ограниченными правами, нестабильными доходами и отсутствием социальной защиты. В противном случае мигранты останутся на обочине рынка труда в маргинализированном сегменте при отсутствии всяческих перспектив повышения уровня жизни.

Сбор и анализ информации о пользователях в сети Интернет стал неотъемлемой частью современных технологий. Массивы данных о пользователях, которые аккумулируются в цифровых дневниках, представляют ценность для специалистов. Информация, собранная о пользователях, систематизируется с помощью цифрового профилирования – инновационного инструмента, который предполагает сбор и анализ информации об интернет-пользователях. Базируясь на сборе и систематизации данных, существующих в Интернете, цифровое профилирование мигранта выявляет все доступные точки данных и формирует о нем более полную картину.

Потенциал цифрового профилирования в сфере регулирования трудовой миграции огромен, поскольку предоставляет пользователям необходимую информацию для разработки и реализации управленческих решений. Это касается как поддержки государственной миграционной политики, так и найма персонала в организации. Государственные институты и

неправительственные организации могут использовать цифровые профили мигрантов для повышения эффективности миграционной политики [Шичкин, Мирзабалаева, Миргород, 2021].

В целях регулирования трудовой миграции, повышения качества миграционной статистики, обеспечения точности моделирования и прогнозирования территориальных перемещений трудовых ресурсов в последние годы все чаще прибегают к технологии больших данных. Исследователи миграционных процессов активно используют широкий спектр источников больших данных, таких как данные мобильной связи, Интернета и различных датчиков (например, спутниковые снимки). Для анализа внутренней и международной миграции учитывается детализация звонков, совершаемых с мобильных телефонов. Эти данные в сочетании с информацией, размещенной пользователями в социальных сетях, позволяют лучше понять процесс интеграции мигрантов в новой стране. Используя активность пользователей в социальных сетях, таких как Facebook, Twitter и VK, а также информацию о местонахождении, можно определить направления и масштабы международной миграции, в том числе проанализировать ее с точки зрения параметров возраста, пола, уровня квалификации и сферы деятельности.

В сфере миграции наблюдается расширение применения технологий искусственного интеллекта (ИИ). Проверка документов мигрантов при пересечении границы и обработка заявлений на визу стали проще благодаря использованию ИИ. Кроме того, ИИ помогает более точно выявлять потенциальные угрозы безопасности и обеспечивает эффективный контроль при пересечении границы. Активация чат-ботов на базе ИИ предоставляет мигрантам информационно-консультативные услуги в принимающей стране. В будущем ИИ повысит эффективность системы выдачи разрешений на работу и оптимизирует ряд ключевых государственных услуг для трудовых мигрантов. Между тем ИИ создает некоторые проблемы для мигрантов, в том числе опасения по поводу отслеживания перемещений или действий, а также нарушения прав мигрантов. Технологии искусственного интеллекта, управляемые данными, также играли центральную роль в борьбе с COVID-19. Многие правительства по всему миру внедрили меры мониторинга общественного здравоохранения, такие как приложения для отслеживания мобильных телефонов и цифровые паспорта здоровья. Такие меры ограничивали права мигрантов на передвижение и работу. В связи с этим важно проанализировать возможные пути минимизации негативных последствий использования ИИ в миграции, чтобы обеспечить более высокие выгоды от мобильности как для трудовых мигрантов, так и для государства.

В разных странах мира функционируют мобильные приложения для трудовых мигрантов. Например, приложение Shuvayatra в Непале предназначено для предоставления трудящимся-мигрантам полезной информации и ресурсов, связанных с миграционными рисками, политикой и регулированием. Чат-бот в Facebook, известный как «Мисс миграция», помогает направлять потенциальных бирманских рабочих-мигрантов к источникам миграционной информации, историям других мигрантов и необходимым контактам с государственными органами. Электронные системы найма, такие как система разрешений на работу в Южной Корее, централизованная система управления иностранными работниками в Малайзии и индийская система eMigrate помогают автоматизировать и оптимизировать процедуры получения разрешений на работу и найма путем объединения всех необходимых заинтересованных сторон в единую цифровую платформу. Аналогичные усилия предпринимаются в Шри-Ланке и Непале. Приложения Pravasi Rojgar и Karma-Setu, связывают миллионы перемещенных

внутренних мигрантов в Индии с вакантными рабочими местами по возвращению домой вследствие карантина Covid-19. Голосовые инструменты сотрудников, такие как Apprise Audit, используются для мониторинга условий труда на промышленных предприятиях в Азии. Работники могут самостоятельно сообщать о нарушении правил по охране здоровья, несвоевременной оплате труда, о проживании в тесных общежитиях без свободы передвижения. На Филиппинах Управление социального обеспечения иностранных работников (OWWA) управляет Электронной системой регистрации дел и реагирования (e-CARES), где трудящиеся-мигранты могут регистрировать свои жалобы. Система e-CARES классифицирует характер жалобы трудящегося-мигранта, относит дело к соответствующему зарубежному почтовому отделению, и позволяет мигрантам отслеживать ход дела в онлайн-режиме.

Цифровая инициатива, созданная для поддержки мониторинга кадровых агентств, получила наименование «Советник по подбору персонала». Данная веб-платформа содержит список тысяч агентств в Гонконге (Китай), Индонезии, Малайзии, Непале, Филиппинах, Катаре, Саудовской Аравии, Сингапуре и других странах. Платформа предназначена для защиты трудящихся-мигрантов от неправомерных практик найма путем предоставления им информации об агентствах по трудоустройству в стране их происхождения и назначения. Трудящиеся-мигранты могут оценить агентства по трудоустройству, описать свой опыт и узнать о правах. Правительства стран-участников предоставили список лицензированных агентств, профсоюзов и организаций гражданского общества, которые поддерживают устойчивость платформы, проводя информационно-разъяснительную работу по информированию трудящихся-мигрантов об их правах.

Мобильное приложение «Умные домашние работники» было разработано Фондом содействия труду и занятости (FLEP) в Таиланде с целью предоставления информационной и консультативной поддержки мигрантам, которые заняты в качестве домашних работников. Это приложение также предлагает мигрантам направления в агентства помощи. Информация о разрешениях на работу, правах домашних работников и других вопросах занятости предоставляется с помощью анимации и других доступных для восприятия форматов. В дополнение к мобильному приложению «Умные домашние работники» у FLEP есть страница в Facebook «Сеть домашних работников в Таиланде», групповая поддержка (Line@: Hello Volunteer) и горячая линия для связи с домашними работниками.

В Российской Федерации активно осуществляются национальные проекты и государственные программы, которые имеют целью содействовать развитию информационной инфраструктуры, внедрению цифровых технологий и платформенных решений в процессе предоставления государственных услуг в сфере миграции [Василенко и др., 2022]. В России мигранты могут воспользоваться функциональными возможностями онлайн-сервисов для оформления электронных приглашений, не прибегая к посещению отделений Главного управления по вопросам миграции МВД России. Функционирует международная цифровая платформа «Работа без границ», которая предоставляет онлайн-сервисы для поиска работы и подбора персонала на территории стран ЕАЭС. В процессе разработки находится проект единой информационной платформы учёта иностранных граждан, которая будет включать цифровые профили, содержащие информацию о правовом статусе иностранца, его биометрические данные, а также сведения о месте проживания и работе. Реализация данного проекта позволит расширить список миграционных услуг, предоставляемых в электронном виде, а также

функционально дополнит единый портал государственных услуг Российской Федерации.

Возможности предоставляемой IT-Аксимой информационной системы, созданной российской компанией GLK-IT на основе блокчейн-технологии, включают контроль за процессами, связанными со сбором, обработкой и хранением результатов экзаменов, необходимых иностранным гражданам для получения гражданства, временного проживания, вида на жительство, разрешения на работу или патента. Для иностранных граждан, получающих патент в миграционных центрах России, существует мобильное приложение «Мигрант Сервис», которое помогает избежать очередей и дополнительных платежей. С помощью данного приложения можно отслеживать статус готовности документов и получать уведомления о необходимости оплаты авансовых платежей НДС. Юридическую и медицинскую онлайн-консультацию предлагает приложение «М-Неф. Помощь мигрантам», которое ориентировано на обеспечение информированности трудовых мигрантов относительно специфики текущего миграционного законодательства РФ и его изменениях. Специально для граждан Узбекистана, Таджикистана, Молдовы, Азербайджана и Украины в России разработано мобильное приложение «Migrant», которое помогает разобраться в миграционных вопросах. В приложении предусмотрены онлайн-сервисы, включая проверку наличия запрета на въезд в Россию, юридическую поддержку, поиск арендного жилья (хостел и комнаты), перевод денег на родину, оформление патента на работу и поиск работы для мигрантов из стран СНГ [Шичкин, 2022].

Распространение и доступность современных мессенджеров, таких как Whatsapp, Viber, Telegram, Facebook Messenger, Skype и др., обеспечивают трудовым мигрантам каналы коммуникации с родственниками, демпфируя издержки дистанционной семьи. Вышеперечисленные мессенджеры, наряду с популярными социальными медиа (YouTube, VK, Facebook, Telegram, ОК и т.д.), позволяют трудовым мигрантам использовать их в своей профессиональной деятельности, поддерживать социальные контакты, получать информацию, обучаться, наполнять досуг, а также иметь доходное занятие.

Очевидно, что цифровые технологии играют значимую роль в содействии безопасной, упорядоченной, достойной трудовой миграции и обеспечении защиты прав трудящихся-мигрантов на каждом этапе жизненного цикла найма. Различные области политики и регулирования трудовой миграции, обсуждавшиеся на Форумах АСЕАН по трудовым мигрантам, были сгруппированы MOT в восемь кластеров (табл. 2) [Digitalization to promote decent work for migrant workers in ASEAN, www].

Таблица 2 – Цифровизация в различных направлениях регуляторной политики в сфере трудовой миграции

Кластеры рекомендаций Форума АСЕАН по трудовым мигрантам	Примеры
Распространение информации, инструктаж перед отъездом и услуги поддержки мигрантам	<ul style="list-style-type: none"> • Информационная работа и распространение информации среди потенциальных трудящихся-мигрантов в Facebook, Line, WhatsApp и других онлайн-платформах. • Онлайн-обучение перед отъездом
Справедливый найм мигрантов	<ul style="list-style-type: none"> • Правительственные базы данных для управления миграционными процедурами. • Онлайн-платформы для прямого найма. • Платформы для сравнения кадровых агентств.

Кластеры рекомендаций Форума АСЕАН по трудовым мигрантам	Примеры
Обеспечение достойных условий труда мигрантов	<ul style="list-style-type: none"> • Организация, создание сетей и распространение информации с использованием Facebook, Line, WhatsApp и других онлайн-платформ. • Цифровые средства инспекции труда. • Услуги онлайн-переводов и платежей, цифровые кошельки. • Обучение навыкам онлайн
Облегчение доступа к механизмам возмещения ущерба и службам поддержки мигрантов	<ul style="list-style-type: none"> • Приложения службы поддержки. • Службы онлайн-поддержки, например, посредством консультаций по Skype. • Базы данных для управления благосостоянием мигрантов, включая жалобы, помощь и обучение
Эффективные стратегии возвращения и реинтеграции	<ul style="list-style-type: none"> • Онлайн-оценка навыков и обучение. • Базы данных для управления благосостоянием мигрантов, включая услуги по реинтеграции
Кампании общественного образования мигрантов	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение кампаний в социальных сетях на Facebook, YouTube, Twitter, Instagram и т.д.
Сбор, обмен и анализ данных о трудовой миграции	<ul style="list-style-type: none"> • Административные данные, взятые из баз данных управления.

Источник: составлено автором по данным МОТ.

Несмотря на то, что использование цифровых технологий, особенно интеллектуальных мобильных технологий, среди рабочих-мигрантов растет, некоторая доля существующих и потенциальных трудящихся-мигрантов не имеет доступа к технологиям или не может использовать их надлежащим образом в своих интересах. Многие мигранты могут быть не в состоянии позволить себе смартфоны, возможность доступа в Интернет или к онлайн-платформе. Необходимо расширить доступ рабочих-мигрантов к технологиям и повысить их способность осмысленно использовать их в своих интересах.

Обеспечение надежности информации и услуг, предоставляемых в Интернете, является еще одной серьезной задачей, связанной с максимальным использованием преимуществ цифровизации для обеспечения достойного труда для трудящихся-мигрантов. Улучшение качества связи значительно увеличивает источники информации и спектр услуг, доступных для трудящихся-мигрантов и потенциальных рабочих-мигрантов, но контролировать их качество очень сложно.

Использование недостоверной информации и недобросовестных онлайн-сервисов в худшем случае может привести к торговле людьми или эксплуатации трудящихся-мигрантов. Распространение дезинформации может означать, что трудящиеся-мигранты не могут реализовать или заявить о своих правах, получить доступ к услугам. Кроме того, это может повлечь возникновение риска или паники, что приведет к массовым перемещениям людей. Одним из вариантов решения вышеуказанной проблемы является проведение занятий по цифровой грамотности и онлайн-безопасности в процессе подготовки к отъезду за рубеж и непосредственно для уже занятых трудящихся-мигрантов.

Многие платформы занятости и цифровые сервисы, которыми пользуются трудящиеся-мигранты, хранят их персональные данные (профили участников, формы заявлений, трудовые договоры). Учитывая, что использование сканирования радужной оболочки глаза и отпечатков пальцев стало более распространенным способом контроля за перемещением людей, риски,

связанные с защитой конфиденциальности, также распространяются на биометрические данные трудящихся-мигрантов. Необходимо четко регламентировать сбор, хранение и использование персональных и биометрических данных трудовых мигрантов. Это особенно важно, когда частные компании участвуют в разработке и обслуживании государственных цифровых платформ для управления миграцией.

В результате проведенного исследования миграционной проблематики в контексте развития информационно-коммуникационных технологий следует выделить ключевые тренды цифровой трансформации феномена трудовой миграции (рис. 1).

Виртуальная трудовая миграция	<ul style="list-style-type: none"> • Развивается транснациональное виртуальное пространство, в рамках которого исполнители работ и услуг реализуют трудовые функции без физического изменения собственного местоположения в пространстве
Метавселенная	<ul style="list-style-type: none"> • Формируется коллективное виртуальное пространство, создаваемое путем объединения расширенной физической реальности с цифровой, посредством иммерсивных рабочих пространств в виртуальных офисах
Цифровое кочевничество (Digital Nomadism)	<ul style="list-style-type: none"> • Возрастают темпы миграционной подвижности мобильных профессионалов, которые хотя бы часть года работают удаленно с помощью ИКТ в стране, отличной от страны их проживания
Платформенная занятость	<ul style="list-style-type: none"> • Расширение сферы приложения труда мигрантов в странах и регионах назначения, при одновременном снижении входных барьеров на рынке труда
Технологии «Больших данных» (Big Data)	<ul style="list-style-type: none"> • Использование в мониторинге миграционных процессов способствует повышению качества миграционной статистики и эффективности государственной политики в сфере миграции
Искусственный интеллект	<ul style="list-style-type: none"> • Применяется для оформления разрешительной документации, контроля за незаконным пересечением границ, предоставления информационно-консультационных услуг мигрантам и др.
Цифровое профилирование	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает значительным потенциалом, как для сопровождения государственной миграционной политики, так и в контексте найма персонала в организации
Мобильные приложения	<ul style="list-style-type: none"> • Реализуют широкий перечень утилитарных сервисов для мигрантов в дистанционном формате без необходимости физического контакта с операторами государственных и частных услуг
Социальные медиа и мессенджеры	<ul style="list-style-type: none"> • Современные средства и каналы коммуникации обеспечивают трудовым мигрантам возможности для связи и получения информации

Рисунок 1 – Тренды цифровой трансформация феномена трудовой миграции

Источник: составлено автором

Информационно-коммуникационные технологии постепенно видоизменяют наше традиционное представление о феномене миграции, открывая ранее недоступные возможности и перспективы.

Заключение

Миграционные процедуры в процессе развития ИКТ подвергаются оптимизации и становятся более прозрачными. Человеческий фактор при принятии решений о предоставлении разрешительных документов мигрантам может быть сведен к минимуму благодаря использованию цифровых технологий. В некоторых случаях мигрантам уже не требуется личное посещение государственных органов, предоставляющих миграционные услуги. Распространение онлайн-сервисов в сфере миграции принесло ощутимую пользу иностранным рабочим в виде экономии их времени и средств. Тем не менее, иммигранты, которые по-прежнему не готовы пользоваться миграционными услугами в цифровом формате, прибегают к услугам посреднических агентств.

Цифровая трансформация имеет огромное значение для развития экономики страны и повышения уровня жизни населения, включая трудовых мигрантов. При этом полностью воспользоваться этими преимуществами смогут лишь те работники-мигранты, которые владеют цифровыми технологиями и способны применять их в своей работе. Поэтому, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда, мигрантам необходимо на протяжении всей карьеры совершенствовать свои цифровые навыки, при этом государственные институты должны активно поддерживать их в этом процессе.

Библиография

1. Василенко И.И., Золкин А.Л., Гарбузова Т.Г., Атаева Л.Б. Влияние современных технологий на эффективность систем поддержки принятия решений // Экономика и предпринимательство. 2023. № 10(159). С. 1366-1371.
2. Ходжсон Г. Аналитический бриф. Миграция и платформенная экономика. 2020. URL: https://www.icmpd.org/file/download/48132/file/Policy%20Brief_%20Migration%20and%20the%20Platform%20Economy%20RUS.pdf.
3. Цифровые кочевники – это новые герои рабочего класса. URL: <https://travcave.ru/articles/czifrovye-kochevniki-novye-geroi-rabochego-klassa>.
4. Шведская налоговая служба (2020). Вот так работают Rot- и Rut-льготы [Så här fungerar Rotoch Rutavdraget]. URL: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrottochrutavdraget.4.d5e04db14b6fef2c866097.html>.
5. Шичкин И.А. Возможности использования информационно-коммуникационных технологий в сфере трудовой миграции // Материалы XIV Международной научно-практической конференции «Достойный труд – основа стабильного общества». Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2022. С. 46-50.
6. Шичкин И.А., Мирзабалаева Ф.И., Миргород Е.Е. Цифровое профилирование как инновационный инструмент регулирования трудовой миграции // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 12. С. 1459-1472. DOI: 10.18334/et.8.12.114035.
7. Экономика совместного пользования в Великобритании (2020) [Sharing Economy UK]. URL: <https://www.sharingeconomyuk.com>.
8. Aneesh A. Virtual migration: The programming of globalization. Durham; L.: Duke univ. press, 2006. 208 p.
9. Digital Nomad Visa. URL: <https://visaguide.world/digital-nomad-visa>.
10. Digitalization to promote decent work for migrant workers in ASEAN. International Labour Organization, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_713546.pdf.
11. FlexJobs Digital Nomad Survey: Insights into the Remote Lifestyle. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-digital-nomad-survey-insights-remote-lifestyle>.
12. Gartner Predicts 25% of People Will Spend At Least One Hour Per Day in the Metaverse by 2026. URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-02-07-gartner-predicts-25-percent-of-people-will-spend-at-least-one-hour-per-day-in-the-metaverse-by-2026>.
13. Merriam-Webster: America's Most Trusted Dictionary. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/digital%20nomad>.

Transformation of employment and social protection of migrant workers during information and communication technologies development

Igor' A. Shichkin

PhD in Economics,
Associate Professor of Basic Department of the Chamber of Commerce
and Industry of the Russian Federation
«Human Resource Management»,
Leading Researcher at Scientific Center of Labour Economics,
Plekhanov Russian University of Economics,
117997, 36 Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: shichkinia@mail.ru

Abstract

This article is devoted to research on migration issues in the context of information and communication technologies (ICT) development. These key trends in the digital transformation of the labour migration phenomenon are characterized in the context of virtual labour migration, metaverses, digital nomadism, etc. Some advantages and drawbacks of platform employment for labour migrants are analyzed. An overview of foreign and Russian mobile applications developed for labour migrants is presented. The potential of Big Data and artificial intelligence technologies in the process of effective government monitoring and management of migration flows is characterized. The main prospects for digital profiling in labour migration regulation are outlined. There are cases of digitalization in various areas of regulatory policy in the field of labour migration. The main benefits and opportunities of digital technologies for migrant workers are highlighted. The author notes the lack of social protection for migrant workers as a consequence of the digitalization of employment.

For citation

Shichkin I.A. (2023) Transformatsiya zanyatosti i sotsial'noi zashchity trudovykh migrantov v protsesse razvitiya informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologii [Transformation of employment and social protection of migrant workers during information and communication technologies development]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (11A), pp. 201-215. DOI: 10.34670/AR.2023.99.39.021

Keywords

Labour migrants, employment, social protection, digitalization, information and communication technologies (ICT), virtual labour migration, digital nomadism, mobile applications.

References

1. Aneesh A. (2006) Virtual migration: The programming of globalization. Durham; L.: Duke univ. press.
2. Digital Nomad Visa. Available at: <https://visaguide.world/digital-nomad-visa> [Accessed 12/12/2023].
3. Digitalization to promote decent work for migrant workers in ASEAN (2019). International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_713546.pdf [Accessed 12/12/2023].

4. FlexJobs Digital Nomad Survey: Insights into the Remote Lifestyle. Available at: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-digital-nomad-survey-insights-remote-lifestyle> [Accessed 11/12/2023].
5. Gartner Predicts 25% of People Will Spend At Least One Hour Per Day in the Metaverse by 2026. Available at: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-02-07-gartner-predicts-25-percent-of-people-will-spend-at-least-one-hour-per-day-in-the-metaverse-by-2026> [Accessed 22/12/2023].
6. Hodgson G. (2020) Analiticheskii brif. Migratsiya i platformennaya ekonomika [Analytical brief. Migration and the platform economy]. Available at: https://www.icmpd.org/file/download/48132/file/Policy%2520Brief_%2520Migration%2520and%2520the%2520Platform%2520Economy%2520RUS.pdf [Accessed 12/12/2023].
7. Merriam-Webster: America's Most Trusted Dictionary. Available at: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/digital%20nomad> [Accessed 12/12/2023].
8. Sharing Economy UK. Available at: <https://www.sharingeconomyuk.com> [Accessed 12/12/2023].
9. Shichkin I.A. (2022) Vozmozhnosti ispol'zovaniya informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologii v sfere trudovoi migratsii [Possibilities of using information and communication technologies in the field of labour migration]. In: Materialy KhIV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Dostoinyi trud – osnova stabil'nogo obshchestva» [Proc. Int. Conf. «Decent work is the basis of a stable society»]. Ekaterinburg: Ural State Economic University, pp. 46-50.
10. Shichkin I.A., Mirzabalaeva F.I., Mirgorod E.E. (2021) Tsifrovoe profilirovanie kak innovatsionnyi instrument regulirovaniya trudovoi migratsii [Digital profiling as an innovative tool for regulating labour migration]. *Ekonomika Truda* [Labour Economics], 8 (12), pp. 1459-1472. DOI: 10.18334/et.8.12.114035.
11. Shvedskaya nalogovaya sluzhba (2020). Vot tak rabotayut Rot- i Rut-I'goty [Så här fungerar Rotoch Rutavdraget] [Swedish Tax Administration (2020). This is how Rot and Rut benefits work [Så här fungerar Rotoch Rutavdraget]]. Available at: <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterochbostad/rotochrutarbete/saharfungerarrotochrutavdraget.4.d5e04db14b6fef2c866097.html>.
12. Tsifrovye kochevniki – eto novye geroi rabochego klassa [Digital nomads are the new heroes of the working class]. Available at: <https://travcave.ru/articles/czifrovye-kochevniki-novye-geroi-rabochego-klassa>.
13. Vasilenko I.I., Zolkin A.L., Garbuzova T.G., Ataeva L.B. (2023) Vliyanie sovremennykh tekhnologii na effektivnost' sistem podderzhki prinyatiya reshenii [The influence of modern technologies on the effectiveness of decision support systems]// *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and entrepreneurship]. № 10(159). S. 1366-1371.