

ВИРТУАЛИЗАЦИЯ ТРАНСГРАНИЧНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

© 2022 г. И. П. Цапенко^{а,*}, И. В. Гришин^{а,**}

^аНациональный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений
им. Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия

*E-mail: tsapenko@bk.ru

**E-mail: i.grishin@inbox.ru

Поступила в редакцию 12.02.2022 г.

После доработки 06.03.2022 г.

Принята к публикации 23.03.2022 г.

Под виртуальной трудовой миграцией, или телемиграцией, в экспертном сообществе принято понимать удалённую работу или предоставление услуг, которые осуществляются в трансграничном формате. Присутствие слова “миграция” в данном термине логически побуждает к рассмотрению обозначаемого процесса в миграционном контексте. С позиции концепции миграционного перехода распространение виртуальной миграции можно трактовать как новое, порождённое многоплановыми цифровыми трансформациями звено в цепи преобразований мобильности. При такого рода миграции человек пересекает лишь виртуальные границы государств и, не покидая страны проживания, фактически трудится за её пределами, выполняет в дистанционном электронном режиме задачи зарубежного заказчика.

Краткосрочность и быстрая сменяемость большинства работ в киберпространстве придаёт этому процессу характер чрезвычайно интенсивной циркуляции, несвойственной традиционным трудовым отношениям. Пока эта модель занятости имеет ограниченное распространение, но она стремительно развивается, получив мощный импульс в условиях пандемии COVID-19, и в перспективе может приобрести значительный размах. Принося дивиденды работникам и работодателям, взаимодействующим на глобальных рынках цифровизированного труда, виртуальная миграция одновременно обостряет хронические дисбалансы и порождает новые источники социальной напряжённости. Они связаны в том числе с глобальной асимметрией социально-экономического и цифрового развития, возникновением новых факторов и сфер конкуренции работников на рынке труда, недостаточной социальной защищённостью исполнителей. Оптимизации развития виртуальной миграции могли бы способствовать комплексные регулятивные меры на уровне международных организаций, государств и компаний.

Ключевые слова: международная миграция населения, цифровые технологии, виртуальная миграция, телемиграция, мобильность, циркуляция, трансграничная удалённая занятость, платформы цифровизированного труда, международная торговля услугами, социальные дисбалансы и различия.

DOI: 10.31857/S0869587322090109



ЦАПЕНКО Ирина Павловна – доктор экономических наук, заведующая сектором ИМЭМО РАН.
ГРИШИН Игорь Владимирович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИМЭМО РАН.

Стремительное и масштабное проникновение цифровых технологий (ЦТ) во все сферы жизнедеятельности общества вызывает глубокие и многообразные трансформации. Серьёзные изменения происходят и в трансграничной трудовой мобильности населения. Яркой приметой цифровой эпохи служит распространение телемиграции, при которой работник, находясь в стране своего проживания, взаимодействует с зарубежным работодателем и фактически трудится в другой стране с использованием онлайн-платформ.

Телемиграция преобразует характер присутствия иностранцев на рынках труда, меняет представления о миграции и мигрантах и интегрируется в дискурс общественного развития и управления. Будучи чисто виртуальными, подобные

взаимодействия сопряжены с реальными физическими процессами, протекающими в мировой экономике. Мощный импульс развитию такого перераспределения рабочей силы придала пандемия COVID-19. Однако в силу новизны самого этого явления виртуальная миграция пока мало изучена.

С какими процессами в глобальной экономике и как сопряжена виртуальная миграция? Какие возможности и преимущества она открывает для работников и работодателей, особенно в современных условиях экономической и социальной нестабильности? Какую роль играет в сохранении и обострении существующих хронических дисбалансов и возникновении новых источников социальной дифференциации и напряжённости? Какое место занимает в глобальной экономике? Каковы перспективы и ограничения её дальнейшего развития? В предлагаемой статье предпринята попытка ответить на эти вопросы.

Анализ телемиграции как новой, особой формы трансграничной мобильности осуществлялся на основе теоретических положений о международной миграции населения в увязке и соотношении циркуляции работников в киберпространстве с их физическими передвижениями в условиях глобализации рынка труда. Авторы опирались на концептуальные конструкции и оценки цифровых трансформаций, предлагаемые зарубежными и отечественными исследователями. Использовались данные социологических обследований работников и аналитические материалы международных организаций, консалтинговых компаний и виртуальных бирж труда.

ПОНЯТИЙНОЕ ПОЛЕ И ФАКТОРЫ ВИРТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ

Предшествовавшие пандемии коронавируса десятилетия были отмечены разительными переменами в характере трансграничных передвижений населения: некогда наиболее распространённый поселенческий тип переезда отступил перед временной, всё чаще циркуляционной миграцией. Последнюю в свою очередь обгоняла в динамизме немиграционная (без смены страны проживания) мобильность, в частности международный туризм [1]. Теперь же под воздействием масштабной цифровизации современных обществ, ускоренной пандемией, точнее противоэпидемическими ограничениями людских потоков, набирает силу и обретает всё более заметный размах телемиграция, когда работник как бы уезжает в другую страну, в действительности этого не совершая.

Ключ к пониманию современных неординарных сдвигов даёт классическая концепция миграционного перехода, разработанная более полуве-

ка назад американским географом В. Зелинским [2] и получившая развитие в работах Х. Хааса [3], Р. Скелдона и других исследователей. Сквозь призму и в терминах этой концепции, увязывающей преобразования характера, форм и направлений людских передвижений с развитием общества¹, распространение виртуальной миграции можно трактовать как новое, вызванное к жизни цифровизацией звено в цепи трансформаций мобильности. Или же, используя выражение А.Г. Вишневого, как “составную часть глобального перехода к многомерной мобильности” [4]. Соответственно, в наблюдаемом в нынешнем столетии замедлении динамики долгосрочных людских передвижений, которое в условиях пандемии приняло характер резкого сжатия и даже временной остановки потоков, видится не столько затухание некоторых из них, сколько переход их части в иное – виртуальное – состояние. Краткосрочность и быстрая сменяемость большинства работ в гиг-экономике² придаёт этому процессу характер цифровой циркуляции исполнителей, что соответствует новому, связанному с цифровизацией этапу развития экономики. Народно-хозяйственная деятельность всё заметнее смещается из физического пространства в цифровое, а информация и информационно-коммуникационные технологии обретают всё более важную роль среди механизмов функционирования экономики.

Термин “виртуальная миграция” был введён в научный оборот американским социологом индийского происхождения А. Анишем [5]. Как он полагает, физическая трудовая миграция, называемая им *body shopping*, становится анахронизмом, представляет “старую” экономику и воспроизводит мир, разделённый разного рода границами, барьерами и предрассудками. Напротив, виртуальная миграция, или “миграция без миграции” [5, р. 2], фактически не знающая подобных препятствий, стала новым каналом и символом глобализации. Распространение виртуальной миграции, олицетворяющей “новую экономику”, служит своего рода индикатором развитости, информативности народного хозяйства и качества используемого иностранного труда. В условиях эпидемии и закрытия территориальных границ государств проницаемость, открытость их ин-

¹ Ещё в 1970-е годы В. Зелинский предвидел, что в будущих суперразвитых обществах по мере улучшения систем коммуникации и логистики возможно свёртывание некоторых существующих форм мобильности и зарождение новых [2, р. 231].

² Гиг-экономика – система работы, при которой сотрудники не нанимают в штат, а привлекают как сторонних исполнителей на конкретные проекты, для выполнения определённых задач в оговоренные сроки. Её также называют платформенной экономикой краткосрочных контрактов, экономикой краудсорсинга.

формационного пространства придала дополнительные импульсы виртуальным потокам.

Ростки виртуальной мобильности, точнее её гибрида с физической мобильностью, были замечены ещё в 1990-е годы японским физиком Т. Макимото и британским писателем Д. Мэннерсом, выпустившими в 1997 г. книгу “Цифровой кочевник” [6]. Цифровые кочевники – это люди, которые не привязаны к какой-либо определённой территории, они могут постоянно перемещаться и работать или учиться в любом месте благодаря использованию “кочевнических технологий” – Интернета и мобильной связи. Цифровые номады живут под множеством “флагов” и считаются “людьми вселенной”. Их когорта включает фрилансеров, собственников компаний, топ-менеджеров “бизнеса без офиса”, высокооплачиваемых консультантов-экспертов, студентов и т.п. [7, 8].

В то же время феномен виртуальной миграции не соответствует принятому определению международной миграции населения, согласно которому главным критерием последней служит постоянная или временная смена страны проживания. Виртуальную миграцию можно считать миграцией лишь условно, в переносном смысле, поскольку это особый вид глобальной трудовой мобильности, который предполагает пересечение только виртуальных границ. Передвижения в киберпространстве обычно носят краткосрочный характер, нередко измеряясь днями и даже часами. Российский учёный Г.И. Глушенко пишет: “Появляются концептуально и юридически новые формы цифровой мобильности, ставящие под сомнение однозначность понимания правовых территорий и, следовательно, фундаментальных категорий регулирования и понимания миграции” [9, с. 59]. Вместе с тем виртуальная мобильность зачастую возникает на стыке или в сопряжении с физической миграцией и является виртуальной проекцией реальных экономических процессов.

Швейцарский экономист Р. Болдуин предпринимает попытку концептуализировать телемиграцию, рассматривая её как форму международной торговли услугами, при которой места производства и потребления услуг разделены в пространстве в соответствии с различиями в их стоимости [10, р. 2]. Точнее, цифровая циркуляция сопряжена с трансграничным предоставлением услуг в электронном виде (в рамках 1-го способа доставки услуг по Генеральному соглашению по торговле услугами – ГАТС). Подобный тип торговли услугами, в том числе заданиями и результатами их выполнения, интенсивно развивается в условиях революции торгуемости и порождает миграцию рабочих мест. Тем самым он становится драйвером встречных, зеркально отражающих такую миграцию виртуальных пото-

ков, и одновременно – альтернативой (зачастую тормозом) физической трудовой миграции.

Главными факторами виртуальной, как и физической, мобильности работников являются различия в социально-экономическом и демографическом развитии и состоянии рынков труда разных частей планеты, интеграционные процессы в мировом хозяйстве; важную роль играют мотивации и установки современных отходников в области профессиональной самореализации. Но, естественно, решающую роль в появлении и распространении телемиграции сыграли цифровые технологии. Их глобальное проникновение, расширение технических возможностей населения для онлайн-труда в режиме реального времени, повышение ценовой доступности информационных и телекоммуникационных сервисов для массовых слоёв позволяют людям работать в любое время суток и из любого места, в том числе из дома, и предоставлять услуги в трансграничном формате. Сжатие расстояний и понижение их значимости для реализации профессиональных компетенций работников способствуют делегации экономической деятельности (ослабление связи с конкретной территорией).

Основные предпосылки телемиграции заложены радикальными цифровыми трансформациями в экономике и социальной сфере, прежде всего преобразованиями в структуре и механизмах рынка труда, характере и способах выполнения работы, а также составе и типах работников [11]. ЦТ вызывают серьёзные сдвиги в спросе на рабочую силу, в частности, стремительный рост потребностей экономики в представителях новых, “цифровых”, профессий³, за которым не успевают образовательные системы. При автоматизации работ, выполняемых представителями многих массовых видов занятий, образуются “квалификационная яма” и острый дефицит штучных специалистов. Согласно опросу консалтингового центра “Manpower Group”, в конце 2021 г. 69% фирм испытывали трудности с наймом профессионалов [13]. Наличие заметных дисбалансов в некоторых сегментах рынка труда в условиях пандемии заостряет вопрос о необходимости использования труда зарубежных работников и актуализирует их привлечение по виртуальным каналам.

С размыванием классических производственных структур и формированием бизнес-моделей гиг-экономики, экономики талантов и т.п., функционирующих на основе использования ЦТ, связано возникновение гибких и нестандарт-

³ Согласно Атласу новых профессий 2020 г., в ближайшие 15–20 лет в России могут появиться такие профессии, как кибертехник умных сред, киберследователь, разработчик нанороботов, модератор шеринговых платформ, проектировщик нейроинтерфейсов [12].

ных форм краткосрочной занятости, придающее виртуальной миграции характер цифровой циркуляции. В первую очередь речь идёт о телеработе, платформенной занятости по проекту, запросу и т.п., которые сосуществуют с традиционными видами труда. Благодаря ЦТ получает распространение офшорный онлайн-аутсорсинг услуг, особенно в сферах информационных технологий, бизнес-процессов и бизнес-аналитики, а также управления. Он предполагает наём с помощью Интернета внештатных, в том числе заёмных, зарубежных работников и оказание ими услуг заказчикам, не являющимся резидентами стран проживания/нахождения работников [14, 15].

Цифровизация экономики также способствует созданию условий для изменения системы трудовых отношений, массового замещения организованного наёмного труда индивидуализированным самостоятельным и быстрого увеличения когорты работников, которые всё чаще выступают в качестве независимых подрядчиков, фрилансеров, а не штатного персонала, занятого полный день [14, 16, 17]. Более того, формируется работник нового типа, который “должен не только быть специалистом в той или иной области, но и самостоятельно управлять своим временем, организовывать рабочий процесс, вести финансовую деятельность и отчётность”, обладать “способностью к самообучению, готовностью работать в условиях незнакомой культуры, неопределённости и стресса” [17, с. 35, 36].

Взаимодействие удалённых участников виртуальной миграции осуществляется преимущественно на платформах (в информационных системах) цифровизированного (по форме реализации) труда. Там совершаются глобальные транзакции между продавцами труда в странах с его низкой стоимостью и покупателями с высоким уровнем заработной платы, что при подобных ценовых разрывах позволяет обеим сторонам получать выигрыш на международном рынке информационных и т.п. услуг в отсутствие физической миграции [18, 19]. По цифровым каналам работники и работодатели создают временные производственные сети и партнёрства и поддерживают коммуникации, тем же способом исполнители передают заказчикам продукты своего труда в цифровой форме.

В числе наиболее популярных платформ цифровизированного труда, исчисляемых ныне тысячами, — *Freelancer.com*, крупнейшая мировая площадка фриланса и краудсорсинга, объединявшая в конце 2021 г. более 55 млн пользователей практически из всех стран мира, *Upwork*, ведущая международная торговая система в сфере профессиональных услуг (в 2018 г. — 16 млн зарегистрированных фрилансеров), *Crowdfunder*, *Amazon Mechanical Turk (AMT)* и др.

Среди виртуальных, как и реальных, мигрантов чётко прослеживается дифференциация по сферам занятости, в частности, по двум сегментам онлайн-занятости зарубежных работников (хотя и строго не разграниченных), которые различаются по сложности и масштабности производственных задач, уровню квалификации исполнителя и размеру вознаграждения: микротруд и фриланс [15].

Микротруд (*microwork* — по названию соответствующей платформы *Microworkers*) предполагает фрагментацию задания на микрозадачи, которые могут быть выполнены за очень короткий срок и быстро сменяют друг друга. Виртуальная циркуляция работников отличается чрезвычайной интенсивностью, гораздо более высокой, нежели в физическом пространстве. Для выполнения таких видов деятельности, как, например, удаление запрещённого контента из социальных сетей, ввод данных, транскрипция слов, категоризация изображений, запись образцов реплик и т.п., обычно требуются варьирующиеся наборы, как правило, элементарных компетенций без привязки к конкретной профессии, в первую очередь базовый уровень грамотности и навыков работы с числами. Поэтому эти так называемые безворотничковые [16, с. 16] микроработники относятся к относительно низкооплачиваемым категориям.

Онлайн-фриланс (*online freelancing*) — это сектор профессиональных услуг. Их исполнители оказываются в рамках более крупных и трудоёмких проектов с макрозадачами, которые выполняются за более длительный срок, требуют наличия у работников развитых и, соответственно, выше ценящихся компетенций в конкретных областях. Например, в таких, как графический дизайн, программирование, веб-разработка и веб-дизайн, создание мультимедиа, написание технических отчётов, редактирование, перевод текстов на другие языки, исследования и др.

Распространению виртуальной трудовой миграции, опирающемуся на известные преимущества телетруда (возможность более производительного использования времени работника, сбалансированного сочетания им работы с личной и семейной жизнью, экономия работодателей на издержках и т.п.) [20], способствует и целый ряд других обстоятельств. Согласно выдвинутой американским журналистом Т. Фридманом идее “плоского мира”, благодаря Интернету открываются безграничные возможности плодотворного и полноправного взаимодействия людей в мировой экономике в реальном времени [21]. Расширяется доступ населения планеты к глобальному банку предложений работы, которая может выполняться по всему миру, в любом его уголке, подключённом к Сети. Профессионалы могут за-

ниматься более высокооплачиваемым, интересным и перспективным трудом в привычной для них социальной среде, не порывая связей на родине. Выполнение небольших и несложных заданий, не требующих специальных навыков, позволяет держаться на плаву менее образованным и уязвимым слоям, включая частично занятых и безработных, особенно в депрессивных регионах и менее развитых странах [18, 19].

Облегчение доступа работодателей, в том числе представляющих небольшие фирмы, к глобальному пулу талантов и исполнителей, расширение возможностей оперативного выбора наиболее подходящих кандидатов, лучших экспертов на требуемый срок без зачисления их в штат и создания международных команд работников сулит решение кадровых проблем компаний. Использование таких “альтернативных” работников в составе смешанных трудовых коллективов позволяет более рационально распределять задачи между исполнителями и сосредоточивать ресурсы на главных направлениях бизнес-деятельности, что повышает её манёвренность и гибкость [15].

Новый подход к управлению персоналом избавляет работодателей от расходов, связанных с организацией зарубежных филиалов на территориях концентрации одарённых специалистов и высококлассных экспертов или же с оплатой переезда востребованных иностранных работников в страну трудоустройства. Кроме того, подобная практика создаёт условия для усиления культурного разнообразия персонала, которое, как показывают исследования, способствует росту инновационности и производительности труда, а также повышает привлекательность компании в глазах её потенциальных зарубежных сотрудников [22]. Всё это в конечном счёте позитивно сказывается на эффективности и конкурентоспособности бизнес-деятельности.

Таким образом, телемиграция предполагает циркуляцию работников в цифровом пространстве. Она сопряжена с реальными процессами в мировой экономике и осуществляется посредством трансграничной удалённой занятости и международной торговли услугами. Открываемые виртуальной миграцией возможности для работников и работодателей способствуют дальнейшей глобализации рынка труда.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВИРТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ

Из-за отсутствия методологии и отлаженных механизмов сбора данных о виртуальной миграции, усугубляемого дефицитом сведений о контрагентах на платформах цифровизированного труда, большим числом таких платформ, множе-

ственностью регистраций пользователей и выполняемых работ, пока нет систематизированной статистики виртуальной миграции. Тем не менее о тенденциях в этой области можно судить по результатам опросов крупных консалтинговых компаний, данным о трансграничной занятости конкретных фирм, числу международных контрактов, заключённых на трудовых платформах, и экспертным оценкам.

Зарубежные исследования позволяют говорить о том, что пока масштабы распространения виртуальной миграции довольно скромные, как и её роль в мировой экономике. Согласно оценкам сотрудников Оксфордского университета, в 2020 г. в мире на платформах онлайн-фриланса были зарегистрированы 163 млн пользователей, из которых когда-либо работали на такой основе 14 млн (в том числе на заказчиков из своей страны) и только 3.3 млн занимались подобной деятельностью активно (заработали по меньшей мере 1 тыс. долл. или выполнили как минимум 10 заданий/проектов) [23]. По разным данным, с помощью цифровых платформ находят работу (в том числе на родине) примерно 1–3% трудоспособных жителей стран Севера [24, р. 32], на Юге гораздо меньше.

В кадровой политике компаний зарубежный аутсорсинг обычно служил лишь дополнением к иммиграции. Как свидетельствуют данные обследований “Manpower Group”, в 2018 г. в качестве средства преодоления дефицита талантов 33% руководителей предприятий назвали иммиграцию, а 16% – аутсорсинг у других компаний и из-за границы [25]. Но при жёстких антиковидных ограничениях мобильности трансграничная удалённая занятость всё чаще становится заменителем иностранного труда в стране заказчика. На это, в частности, указывает массовый перевод на надомный труд маятниковых приграничных мигрантов стран ЕС.

Приведённые в докладе МОТ 2021 г. результаты анализа контрактов в сфере онлайн-фриланса говорят о значительном росте объёмов трансграничной торговли услугами этого типа в 2010-е годы [26]. В долгосрочную стратегию бизнес-деятельности всё органичнее вписывается тенденция к замещению части физической миграции виртуальной. Появились компании, в том числе довольно крупные, которые функционируют в формате полностью удалённой и распределённой деятельности (рассредоточенной в Сети между исполнителями работ [14]). Такой подход к управлению персоналом особенно активно внедряется в ЦТ и ИТ, особенно в разработке программного обеспечения.

Так, более 1.5 тыс. сотрудников компании “GitLab”, занимающейся интеграцией ПО и позиционирующей себя как крупнейшую в мире



Рис. 1. Доля лиц, желающих переехать с целью работы в другую страну, и доля лиц, желающих работать на зарубежного заказчика удалённо, %
Составлено по [22, 27]

полностью удалённую организацию, живут и работают в 66 странах, включая Россию⁴. Порядка 1.8 тыс. занятых в компании “Automattic”, специализирующейся на разработке и обслуживании программного обеспечения веб-сайтов, трудятся удалённо в 90 странах, население которых говорит на 114 языках; в их числе более 10 работников живут в России⁵. В полностью удалённой компании тайм-трекинг-команды ПО “Toggl” команда из более чем 80 человек распределена по более чем 40 странам⁶. Маркетинговая компания “Buffer” представляет собой полностью распределённую команду из 85 человек, работающих удалённо в 15 странах⁷.

Глобальные интернет-опросы, проводимые международной консалтинговой компанией “BCG” примерно в 190 странах и охватывающие порядка 200 тыс. человек, среди которых преобладают люди в возрасте 25–49 лет с дипломом бакалавра или магистра, свидетельствуют об ослаблении намерений физической эмиграции в пользу виртуальной. По результатам этих обследований, в мире в целом доля лиц, желающих переехать за рубеж с целью работы (включая уже трудоустроившихся там), снизилась с 64% в 2014 г. до 57% в 2018 г., а затем — до 50% в 2020 г. (Эмиграционные намерения россиян были не столь сильны и относительно стабильны, вероятно, вследствие санкций западных государств.) В том же ковидном 2020 г. 57% всех опрошенных на планете хотели бы удалённо работать на иностранного заказчика, не являющегося резидентом страны их проживания, что заметно превы-

шало долю лиц, желавших работать за рубежом, физически там находясь (50%) (рис. 1). Удалённая занятость особенно привлекательна для респондентов, имеющих опыт деятельности в области цифровых технологий и аналитики, а также в сферах ИТ и на инженерно-технологическом поприще. Наибольший интерес к трансграничной удалённой работе проявляли жители стран Латинской Америки и Тропической Африки (80–84% опрошенных), сталкивающиеся с серьёзными трудностями при иммиграции в страны Севера (рис. 2).

География потоков виртуальной и реальной миграции фактически совпадает, отражая общность главных движущих сил этих видов мобильности, которая проецирует и воспроизводит глобальную асимметрию по оси Север–Юг. Показательно, что список стран, наиболее привлекательных с точки зрения респондентов “BCG” для трансграничной удалённой работы (США, Австралия, Канада, Германия, Великобритания), практически полностью совпадает с рейтингом центров притяжения физических мигрантов. Главное, что привлекает при выборе страны и заказчика в сценарии полностью удалённой работы, — это размер вознаграждения, содержание работы, надёжность заказчика.

Данные опросов “BCG” соответствуют результатам других исследований. Согласно оценкам американских экономистов, основными реципиентами виртуальных офшорных мигрантов как по числу заключённых работодателями контрактов на платформе *Upwork* в 2015 г., так и объёму выплаченного ими вознаграждения были богатые англоязычные страны: США, Австралия и Великобритания. Рейтинг поставщиков удалённой рабочей силы по числу контрактов возглавляли Филиппины, Индия, Бангладеш, располагающие значительным англоговорящим населением.

⁴ <https://about.gitlab.com/company/team/>

⁵ <https://automattic.com/about/>

⁶ <https://toggl.com/jobs/>

⁷ <https://buffer.com/about>

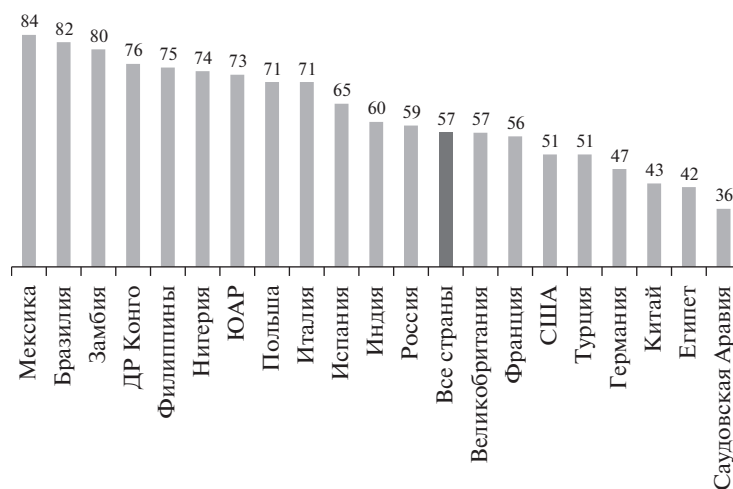


Рис. 2. Доля желающих работать удалённо на заказчика, являющегося резидентом другой страны, среди респондентов, 2020 г., %
Составлено по [22]

Примечательно, что западные страны включены в трансграничную торговлю услугами одновременно и как продавцы, и как покупатели [28].

Данные Международной организации труда указывают на расширение географии виртуальной миграции в 2010-е годы при неизменности магистральных направлений потоков из более бедных в более богатые страны [26]. Это подтверждают оценки сотрудников Оксфордского университета: в 2020 г. 41% мирового спроса на онлайн-труд фрилансеров приходился на США, 8% – на Великобританию, 16% – на остальные страны Европы (в первую очередь Германию), 6% – на Индию, 3% – на всю Африку [29]. Наиболее крупными донорами телемигрантов остаются страны Южной и Восточной Азии, которые располагают развитой ИКТ-инфраструктурой и массовыми когортами работников, обладающих требуемой квалификацией и знанием иностранных языков [26]⁸, хотя немало таких специалистов имеется и в регионах Севера. По расчётам Р. Болдуина на основе данных о числе лиц, искавших работу в ноябре–декабре 2020 г. на трудовых онлайн-платформах, среди этой категории пользователей площадки *Freelancer* на Индию приходилось 25.5%, Бангладеш – 19.1, Пакистан – 11.7, РФ – 3.6, Украину – 2.7. На бирже *Upwork* США

⁸ Весьма показателен пример Филиппин: в 2016 г. выполнение работ в формате онлайн-аутсорсинга приносило доходы в размере 7% ВВП (по сравнению с ничтожными размерами в 2000 г.), в него было вовлечено 1.1 млн работников (рост занятости на 1000% в сопоставлении с 2000 г.), а их заработки вдвое превышали национальный уровень в соответствующих видах деятельности. Согласно исследованию компании онлайн-платежей “PayPal” 2018 г., 60% филиппинских фрилансеров в сфере услуг работали на США [цит. по: 10, p. 20].

формировали 23.4% предложения удалённого труда, Украина – 15.9, Филиппины – 4.9, Россия – 4.8, Индия – 4.7% [30, p. 23]. При этом существует и страновая специализация виртуальных мигрантов на тех или иных занятиях: например, индийских – на разработке ПО и ведении бизнес-процессов, британских – на бухгалтерском учёте и аудите, юридических и консалтинговых услугах, стран Тропической Африки – на вводе данных и переводе [17]. Таким образом, нынешние потоки виртуальных мигрантов отражают новое разделение труда, формирующееся в киберпространстве.

Хотя в сфере виртуальной занятости и онлайн-торговли услугами доминирует англоязычный сегмент в силу ведущей роли английского языка как лингва франка, особенно в Интернете, развиваются также рынки, функционирующие на основе китайского, арабского, испанского и русского языков. Согласно оценкам *Upwork* и других источников, Россия входит в число стран с наиболее динамично расширяющейся деятельностью отечественных платформ цифровизированного труда и ростом клиентских рынков онлайн-аутсорсинга национальных компаний. В русле мировых трендов в русскоязычном интернет-пространстве выделяются два сегмента онлайн-занятости – фриланс и микротруд.

На российском рынке удалённого фриланса действуют как площадки общей направленности – *FL.ru* (в 2019 г. число пользователей 1.5 млн), *Kwork.ru* (1.5 млн) и др., так и специализированные порталы, например в области копирайта [31]. В 2018 г. в этом сегменте цифровизированного труда среднего и высшего уровня квалификации были представлены заказчики и исполнители из более чем 100 стран, в первую очередь из России, Украины, Белоруссии и Казахстана; свыше 38%

всех контрактов, сформированных на платформе *FL.ru*, были заключены между работниками и работодателями из разных стран [32, р. 36]. Острота структурных диспропорций современных рынков труда способствует росту востребованности подсобных ресурсов и соответственно числа их пользователей.

Среди отечественных информационных ресурсов в области микрозаданий выделяется *toloka.yandex.ru* (в 2019 г. 4 млн пользователей, в том числе с Украины, из Белоруссии, Казахстана и Узбекистана). Они доступны людям, обладающим базовыми навыками в области ИКТ и знающим в том или ином объёме русский язык при отсутствии специальной квалификации. В силу распространения технологий искусственного интеллекта (ИИ), роста популярности крауд-маркетинга, продвижения продуктов в социальных сетях потребности российских компаний в более дешёвых проектных зарубежных исполнителях, вероятно, будут увеличиваться.

Хотя виртуальные и физические потоки могут существовать как дополняющие друг друга элементы в параллельных пространствах, в условиях пандемии телемиграция всё чаще выступает в роли субститута, протекая в альтернативном пространстве. Распространение виртуальной миграции, даже в англоязычном сегменте, пока невелико, однако стремительное расширение глобальной сферы цифровизированного труда указывает на рост её масштабов.

ПРОБЛЕМЫ ВИРТУАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В соответствии с прогнозами разных организаций и учёных ожидается дальнейшее расширение телемиграции. Американский исследователь У. Митчелл в начале второго десятилетия XXI в., ещё до пандемии, предвидел умножение цифровых номадов и других категорий телеработников по мере развития и распространения информационных технологий [33].

Важную роль в развитии виртуальной миграции может сыграть совершенствование машинного перевода и развитие переводческих платформ на основе ИИ, которые не только снизят стоимость переводческих услуг, но и уменьшат препятствия взаимодействию между говорящими на разных языках людьми. С цифровизацией экономики и активизацией использования в ближайшие десятилетия так называемого удалённого интеллекта (УИ), предполагающего удалённое управление работой (теле)роботов, в том числе из-за границы, связывается расширение в перспективе дистанционного оказания разнообразных услуг. Примером могут служить управление производственными процессами, погрузочно-

разгрузочными и транспортными средствами, проведение спасательных и иных операций с использованием беспилотных летательных аппаратов, обслуживание и ремонт бытовой техники, телехирургия, уход за пациентами и пожилыми, уборка номеров в гостиницах, стрижка газонов [10, р. 7]. В замещении телеработами части мало-квалифицированных иностранных работников и ограничении физической миграции последних видятся возможности сдерживания ксенофобии и социокультурных противоречий в принимающих странах [34].

В то же время развитие виртуальной миграции сопряжено с рядом реальных ограничений, противоречащих идее “плоского мира”. Оно сталкивается с барьерами на планетарном рынке цифровизированной работы, возможности которой на практике отнюдь не безграничны [19], и порождает серьёзные социальные вызовы.

Первое. Виртуализация миграции имеет технико-технологические пределы, отражающие общий уровень социально-экономического развития и профессиональную структуру занятости. Эти границы задаются возможностями перевода труда в удалённый онлайн-формат. Согласно оценкам экспертов МОТ и других исследователей, в мире в целом только 18% работников занимаются трудовой деятельностью, которую можно осуществлять в телережиме. В странах с высоким уровнем дохода доля такой категории лиц достигает 27%, а с низким — всего 12%. Этот показатель составляет 34–37% в США, 31 — в Швеции и Великобритании, 29 — в Германии, 28 — во Франции, 25 — в Испании, 24 — в Италии и лишь 6% в странах Тропической Африки. Наиболее широкими возможностями дистанционной занятости располагают профессионалы, занимающиеся интеллектуальной деятельностью, наименьшими — работники физического труда и низкой квалификации [35, 36]. Это сказывается на различной вовлечённости отдельных социальных групп в виртуальную миграцию и крене профессионального состава последней в сторону специалистов.

Второе. Телемиграции из менее развитых регионов, особенно из Африки, препятствует дефицит квалификации и языковых навыков работников (при несовершенстве современного машинного перевода), недостаточный уровень развития инфраструктуры для качественного выполнения работ.

Третье. При существенных национальных различиях в области трудовых отношений, налогообложения и социального обеспечения пока не сформированы единые международные правила и механизмы регулирования виртуальной миграции, что привносит стихийность в этот процесс, ограничивает его управляемость. Вследствие законодательных лагун и дефицита контроля циф-

ровые работники, подобно недокументированным физическим мигрантам, страдают от отсутствия многих государственных социальных гарантий и обязательств работодателей (например, касающихся профессионального развития работников) [19]. И в целом — от рекоммодификации рабочей силы в сегменте онлайн-труда (после ряда десятилетий её декоммодификации на всём рынке труда)⁹.

Кроме того, исполнители нередко сталкиваются со случаями необоснованного отказа в приёмке выполненной работы, невыплаты вознаграждения и т.п.¹⁰ А компании, в свою очередь, испытывают сложности с налоговой и иной отчётностью.

Чёрвёртое. Платформенные работодатели предпочитают нанимать сограждан, а в случае привлечения иностранцев отдают предпочтение выходцам из стран с близкими языками и культурой во избежание проблем, связанных с межкультурными коммуникациями. Они также выбирают кандидатов из географически близких государств, о которых располагают большей информацией. Это порождает разные виды дискриминации работников из бедных стран [38]. Сегрегации платформенных работников способствуют избыток их предложения и высокая конкуренция на глобальном рынке труда, ограниченные возможности их торга с работодателем. Всё это в большей мере касается сферы микротруда [19], что ограничивает потенциал виртуальной миграции в улучшении положения уязвимых слоёв и развитии отстающих территорий.

Пятое. Телемиграция “облачных талантов”, как и физическая миграция, несёт определённые угрозы занятости высококвалифицированных специалистов в развитых регионах мира и способна стать фактором усиления недовольства местного населения. В условиях напряжённых рынков рабочей силы принимающих стран требуется упорядочение использования онлайн-труда работников за рубежом, внесение законодательных изменений, касающихся возможного

введения разрешений на трансграничное предоставление услуг по аналогии с иммиграционными.

Шестое. Децентрализация бизнес-деятельности по странам в разных часовых поясах (например, компания “Toggl” действует в 19 часовых поясах, “Buffer” — в 10) сопряжена с организационными сложностями, иногда угрожающими временной парализацией работы, нередко обращается для сотрудников необходимостью работать в ночные часы.

Седьмое. При передаче данных через государственные границы может возникать угроза информационной безопасности.

Восьмое. Поскольку нет чётких правил и оптимальных механизмов, регулирующих заработки офшорных онлайн-работников, выплату и перевод им вознаграждения, немалая часть виртуальных мигрантов оказывается в невыгодных и некомфортных условиях. Некоторые платформы, например *Upwork* и *Fiverr*, предоставляют сервисы проведения платежей, а также налоговой отчётности, арбитража в случае споров, взимая за это с фрилансеров 15–20% их вознаграждения.

В то же время немалая часть из указанных препятствий не относится к числу непреодолимых. Национальное законодательство актуализируется применительно к удалённой, в том числе платформенной занятости. В пандемийные годы Германия, Швейцария, Франция, Австрия, Люксембург и Бельгия приняли специальные налоговые документы, в соответствии с которыми работа на дому в интересах зарубежного заказчика, выполняемая в стране проживания из-за антиковидных ограничений, приравнивается к труду в стране работодателя, регулируемому принятыми в ЕС правилами. При этом на трансграничную удалённую занятость на дому допускалось выделять до 25% рабочего времени по контракту с иностранным нанимателем [39]. Однако пока отсутствуют правила налогообложения удалённой трудовой деятельности, осуществляемой в третьей стране (например, в заграничном доме или же в условиях “застревания” за рубежом) [40].

МОТ добивается соблюдения ранее принятых норм, которые применимы к современным условиям удалённой занятости. В 2020 г. Всемирный экономический форум принял Хартию принципов хорошей работы платформ. Компании стремятся обеспечить условия для нормального графика работы в разных часовых поясах. Например, совещания устраиваются в совпадающие интервалы рабочего времени. В случаях, когда предпочтительнее асинхронная коммуникация, “Git-Lab”, например, вносит текущие сведения о совершаемых операциях и принимаемых решениях в сетевые информационные материалы для сотрудников. Имея в виду страновые различия в культурных основаниях экономической деятель-

⁹ Декоммодификация рабочей силы — понижение роли заработной платы в воспроизводстве рабочей силы через наращивание госфинансирования социальных услуг (здравоохранение, образование, социальное страхование и др.), их выведение за пределы рыночного распределения жизненных благ. Рекоммодификация рабочей силы — процесс обратный декоммодификации. О концепции растоваривания рабочей силы см. [37, с. 86–88].

¹⁰ Хотя Россия считается одной из наиболее продвинутых стран в регулировании удалённой занятости (положения о которой были внесены в Трудовой кодекс РФ в 2013 г.), отношения по контрактам (если таковые заключаются) на платформах пока остаются вне поля регулирования трудовых отношений. Не регламентированы гарантии и стандарты в сфере труда и социального обеспечения, ответственность сторон за невыполнение обязательств по контракту и др.

ности, компании создают условия для плавного вхождения в коллектив представителей разных культур. В этих целях “Automattic” практикует продолжительный испытательный срок по временному контракту перед наймом работника, “GitLab” использует дружелюбные интерфейсы для погружения кандидата в корпоративную культуру. Урегулированию проблем информационной безопасности призвано способствовать обучение компаниями работников правилам определённой страны, касающимся работы с данными. При установлении размеров вознаграждения за труд “Automattic” стремится платить всем сотрудникам в соответствии с занимаемой должностью независимо от страны нахождения [22].

Увеличению контингентов виртуальных мигрантов способствуют создание крупных национальных площадок онлайн-труда, обеспечение платформенным работникам социальной защиты, а порой и налоговых льгот. Например, в Бангладеш от налогов освобождаются заработки занятых в рамках онлайн-аутсорсинга, в Малайзии — доходы от надомного труда. Для продвижения трансграничной деятельности трудовых платформ, в частности российских в постсоветских странах, требуются комплексные меры. Необходимы информационные и рекламные кампании, распространение успешных практик и личных примеров фрилансеров, работающих на российских платформах. В рамках межгосударственных консультаций и соглашений со странами СНГ напрашивается увязка вопросов миграции и аутсорсинга специалистов в рамках более широкого подхода к миграционной политике, предполагающего выгоды для всех участников, расширение практики обучения в процессе работы малоквалифицированных исполнителей, создание механизмов для перевода платежей на льготных условиях.

Заслуживает внимания практика растущего числа государств, в том числе в Европе (Германия, Исландия, Испания, Норвегия, Португалия, Хорватия, Чехия, Эстония и др.), Карибском бассейне и других регионах в области привлечения цифровых номадов. Эти государства, обладающие благоприятной экосистемой для дистанционной работы на заказчиков из третьих стран и близко расположенные к основным клиентским странам, ввели специальные визы, предполагающие упрощение административных процедур, связанных с профессиональной деятельностью иностранных высококвалифицированных цифровых работников, а порой и предоставление последним налоговых льгот.

* * *

Распространение виртуальной циркуляции рабочей силы как новой формы глобальной мо-

бильности, частично замещающей некоторые физические потоки, органично вписывается в концепцию миграционного перехода. Своим возникновением и развитием этот глобальный процесс обязан многоплановым цифровым трансформациям, в первую очередь в производственной деятельности, на рынке труда и в торговле услугами. Хотя масштабы виртуальной миграции пока скромны, её интенсивное развитие указывает на перспективы заметного усиления этого явления.

В условиях антиковидных ограничений мобильности телемиграция превратилась в ресурс, который востребован как работниками, ориентированными на выполнение проектов для зарубежных заказчиков, так и работодателями, нуждающимися в иностранных кадрах. Неся блага участникам, виртуальная миграция одновременно заостряет хронические дисбалансы и порождает новые источники социальной дифференциации и напряжённости. В том числе между: платформенными работодателями и работниками, особенно с Юга; виртуальными мигрантами и физическими работниками; лицами, занятыми в разных сегментах и территориальных пространствах цифровизированного труда.

Таким образом, расширение виртуальной миграции сопряжено как с немалыми ограничениями и серьёзными вызовами, так и перспективами оптимизации рынка труда в новых условиях. Предпринимаемые на разных уровнях усилия по введению телемиграции в регулируемое русло позволяют рассчитывать на её дальнейшее развитие в рамках более благоприятных сценариев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Цапенко И.П. Трансграничная мобильность населения: обновление формата // Вестник РАН. 2018. № 11. С. 992–1002; Tsapenko I.P. Cross-Border Mobility: Updating the Format // Herald of the Russian Academy of Sciences. 2018. № 5. P. 369–378.
2. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. 1971. № 61 (2). P. 219–249.
3. De Haas H. Migration Transitions: A theoretical and empirical inquiry into the developmental drivers of international migration // IMI Working Paper. 2010. № 24. P. 1–15.
4. Вишневецкий А.Г. Глобальный миграционный переход: ретроспектива и перспектива // Доклад на конференции “Миграция: новые тенденции и направления”. 26–27 октября 2017 г. М.: НИУ ВШЭ, 2017.
https://isp.hse.ru/data/2017/11/02/1158432012/Вишневецкий_Глобальный%20миграционный%20переход.ppt
5. Aneesh A. Virtual Migration: The Programming of Globalization. Durham: Duke University Press, 2006.
6. Makimoto T., Manners D. Digital Nomad. New York: Wiley, 1997.

7. *Арпентьева М.* Современные трансграничные миграции и цифровой номуадизм // От века бронзового до века цифрового: феномен миграции во времени. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2018. С. 64–76.
8. *Кужелева-Саган И.П.* Общие контуры онтологии образования в эпоху нового кочевничества // Научно-педагогическое обозрение. 2020. № 29 (1). С. 200–213.
9. *Глуценко Г.И.* Развитие виртуальной миграции в контексте цифровизации // ДЕМИС. Демографические исследования. 2021. № 2. С. 57–64.
10. *Baldwin R., Forslid R.* Globotics and Development: When Manufacturing is Jobless and Services are Tradable // NBER Working Paper. 2020. № 26731. P. 1–42.
11. *Садовая Е.С., Сауткина В.А., Зенков А.Р.* Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН, 2019.
12. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Интеллектуальная литература, 2020.
13. Manpower Group Employment Outlook Survey. 2021. Q4. https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_MEOS_Q4_2021_Global_Report.pdf
14. *Thomas T., Ray K.* Online outsourcing and the future of work // Journal of Global Responsibility. 2019. № 10 (3). P. 226–238.
15. *Kuek S. et al.* The Global Opportunity in Online Outsourcing. Washington, DC: World Bank, 2015.
16. *Садовая Е.* Социальные вызовы цифровой экономики: Россия в глобальном контексте // Мировая экономика и международные отношения. 2021. № 65 (9). С. 14–24.
17. *Сауткина В.А.* Международный рынок фриланса: перспективы развития // Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН. 2020. № 3. С. 35–43.
18. *Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V.* Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods // Transfer: European Review of Labour and Research. 2017. № 23. P. 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
19. *Graham M., Anwar M.* The global gig economy: Towards a planetary labour market? // First Monday. 2019. № 24 (4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913> <https://doi.org/10.5210/fm.v24i4.9913>
20. *Гусев А.Б., Юревич М.А.* Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19 // Вестник МГИМО-университета. 2021. № 14 (1). С. 148–173.
21. *Фридман Т.* Плоский мир. Краткая история XXI века. М.: АСТ, 2006.
22. *Kovács-Ondrejčková O. et al.* Decoding Global Talent 2021. Onsite and Virtual. BCG, March 2021. <https://web-assets.bcg.com/cf/76/00bde345b09397d1269119e6f1/bcg-decoding-global-talent-onsite-and-virtual-mar-2021-rr.pdf>
23. *Kässi O., Lehdonvirta V., Stephany F.* How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. [ver.4] // Open Research Europe. 2021. № 53(1). P. 1–27. <https://doi.org/10.12688/openreseurope.13639.4>
24. *Schwellnus C. et al.* GIG Economy Platforms: Boon Or Bane? // Economics Department Working Papers. 2019. № 1550. P. 1–33. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/fdb0570b-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2Ffdb0570b-en&mimeType=pdf>
25. Solving the Talent Shortage. Build, Buy, Borrow and Bridge. Talent Shortage Survey 2018. Manpower Group. 2018. [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)
26. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021.
27. *Strack R. et al.* Decoding Global Talent 2018. Russia Faces a Talent Conundrum. BCG, JUNE, 2018. <https://www.bcg.com/publications/2018/russia-faces-talent-conundrum-global-talent>
28. *Horton J., Kerr W., Stanton Ch.* Digital Labor Markets and Global Talent Flows // NBER Working Paper. 2017. № 23398. P. 1–42. <http://www.nber.org/papers/w23398>
29. *Stephany F. et al.* Distancing Bonus Or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID–19// Tijdschrift voor economische en sociale geografie. 2020. № 111 (3). P. 561–573. <http://doi.org/10.1111/tesg.12455>
30. *Baldwin R., Cárdenas J., Fernández C.* Telemigration and digitally enabled service exports: opportunities for Colombia. TASC, 2021. <https://repository.graduateinstitute.ch/record/299035>
31. *Shevchuk A., Strebkov D.* Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019 // ILO Working Paper. 2021. № 38. P. 1–59.
32. *Shevchuk A., Strebkov D., Tyulyupova A.* The Geography of the Digital Freelance Economy in Russia and Beyond // Topologies of Digital Work: How Digitisation and Virtualisation Shape Working Spaces and Places / Ed. by *M. Will-Zocholl and C. Roth-Ebner*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2021. P. 19–50.
33. *Митчелл У. Дж.* Я++: Человек, Город, Сети. М.: Strelka Press, 2012.
34. Towards 2035 – Strategic Foresight (Making Migration and Integration Policies Future Ready). OECD, 2020. <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-strategic-foresight.pdf>
35. *Baldwin R., Dingel J.* Telemigration and development: On the offshorability of teleworkable jobs // NBER Working Paper. 2021. № 29387. P. 1–24.
36. Working from Home: Estimating the worldwide potential. ILO brief. 2020, April. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travel/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf
37. *Гришин И.* Шведская модель общественного развития: дихотомия рынок–политика // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 11. С. 86–95.
38. *Lehdonvirta V. et al.* The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging economy microproviders // Journal of Management. 2019. № 45. P. 567–599. <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
39. *Medeiros E. et al.* Covidfencing Effects on Cross-Border Deterritorialism: the Case of Europe // European Planning Studies. 2020. № 29 (5). P. 962–982.
40. *Günsel S.* When cross-border workers are working from home. 20.07.2021. <https://www.ebnerstolz.de/en/coronavirus-border-crosser-home-office-328729.html>