

## **ВИРТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ**

Стремительное развитие всемирной экономической интеграции основано на использовании информационно-коммуникационных технологий, инноваций и самых последних научных знаний. Глобализация экономики вызвана прежде всего наличием информационного пространства и необходимостью управления им. Такие глобальные экономические изменения не могли не отразиться и на рынке труда, который также становится еще более информационным и мобильным.

Уже в конце 90-х годов прошлого века трансформацию трудовой миграции ускорили такие факторы, как массовое распространение информационных технологий, глобальная конкуренция, организация гибкой занятости [1, с. 19].

В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. отмечается, что в современных условиях глобализации, характеризующейся распространением новых технологий, обменом идеями, товарами и услугами, расширением капитальных и финансовых потоков, интернационализацией бизнеса и предпринимательской деятельности, а также перемещением лиц, происходят глубокие преобразования в сфере труда:

– с одной стороны, процесс экономического сотрудничества и интеграции продолжает помогать ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста и расширения занятости, и ускорять инновационные процессы в сфере разработки новой продукции и обмена идеями;

– с другой стороны, процесс глобальной экономической интеграции заставляет многие страны и отрасли сталкиваться с серьезными проблемами, связанными с неравенством в сфере доходов, хронически высокими уровнями безработицы и бедности, уязвимостью экономик перед внешними потрясениями, ростом как незащищенной занятости, так и неформальной экономики, оказывающей воздействие на трудовое правоотношение и на сферу той защиты, которую оно обеспечивает [2].

Благодаря глобализации экономики и цифровой революции появляется виртуальный рынок труда, позволяющий все большему числу лиц, работающих с информацией, трудиться дистанционно, не выходя из дома, независимо от того, где географически находятся их заказчики труда. Такая ситуация позволила многим исследователям говорить о виртуальной трудовой миграции.

Так, ученый из Великобритании А. Аниш указывает, что до появления виртуального рынка труда виртуальные работники вынуждены были бы становиться иммигрантами, но цифровая революция сняла эту необходимость, связав работника с работодателем через

компьютер и открыв в области трудовой миграции такую инновацию, как виртуальная трудовая миграция. Явление цифровой глобализации демонстрирует новое качество социальных явлений, которые до цифровой революции воспринимались иначе. Трудовая миграция была всегда, но выяснилось, что она может быть виртуальной, и это обстоятельство изменило не только представление о трудовой миграции, но и само общество [3, с. 62–63].

С нашей точки зрения с развитием технологий получил распространение виртуальный труд, содержащий только отдельные элементы миграции в виде выполнения работы для иностранного заказчика. Виртуальная трудовая миграция идет вразрез с традиционным пониманием трудовой миграции и слово «миграция» в данном контексте отношений трактуется очень широко. Согласно ст. 11 Конвенции № 97 О правах мигрантов 1939 г., пересмотренная в 1949 г. и приложений к ней под трудящимся-мигрантом понимается лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу [4]. То есть для трудового мигранта характерно два основных признака: территориальное передвижение между странами и выполнение работы по трудовому договору. В случае с виртуальным трудом такие признаки в большинстве отсутствуют.

Практика распространения виртуального труда позволила нам выявить следующие его модели:

1 Результатом процессов глобальной экономической интеграции является создание транснациональных корпораций, владеющих производственными подразделениями в нескольких странах. Достаточно назвать такие всемирно известные фирмы как Google, Microsoft и становится понятен масштаб их экономического развития. Деятельность таких транснациональных компаний основана на труде высококвалифицированных работников, спрос на которых создал глобальную конкуренцию и глобальный рынок труда.

Как правило в государствах создаются национальные фирмы, входящие в альянс компаний. В данном случае речь вообще не идет о миграции, это национальные субъекты хозяйствования, которые заключают трудовые договоры с работниками для реализации иностранных заказов.

2 Заключение трудового договора с иностранным нанимателем о выполнении работы дистанционно. Такие отношения в большей степени похожи на миграционные с оговоркой, что иностранному работнику не нужно пересекать государственные границы для выполнения работы. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. еще раз подчеркивает важность трудового правоотношения как средства обеспечения правовой защиты работников-мигрантов [2].

Именно заключение трудового договора и надлежащее оформление его условий является гарантом социальной защищенности виртуального трудящегося-мигранта. В настоящее время ст. 307-1 Трудового кодекса Республики Беларусь допускает выполнение работы дистанционно вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. В таком трудовом договоре помимо условий труда необходимо предусмотреть условия обмена между сторонами электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора [5].

Однако такое регулирование виртуального труда содержится только на национальном уровне, а на международном отсутствует, что и ставит под сомнение наличие такого феномена, как виртуальная трудовая миграция.

3 Выполнение работы по договорам гражданско-правового характера. Сюда следует отнести договоры подряда, аутсорсинг персонала, фриланс. При вышеуказанных отношениях вообще не приходится говорить о трудовой миграции и социальной защищенности, поскольку трудовой договор не заключается.

В результате исследования можно сделать следующие выводы:

1 Для информационного пространства характерно и возникновение новых отношений, признаками которых является наличие виртуального рынка труда и возможности трудиться удаленно для заказчиков из любой страны мира. Главным механизмом такого рынка становится информация. Любой гражданин, предметом труда которого является информация, может реализовать свои способности к труду посредством информационно-коммуникационных технологий.

2 Анализ международных норм и национального законодательства о цифровизации, условиях труда мигрантов позволяет нам сделать вывод, что в настоящее время международное законодательство отстает в развитии от национального. Провозгласив Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, МОТ традиционно стоит на защите прав мигрантов, которые могут пострадать от глобализации, но не закрепляет возможности развития труда мигрантов в информационном мире. Но этот процесс неизбежен и ждет своего решения.

### Список использованных источников

1 Черевичко, Т. В. Глобализация и современная миграция трудовых ресурсов / Т. В. Черевичко // Известия Саратовского ун-та. – 2009. – Т. 9. – Сер. Экономика. Управление. Право. – Вып. 1. – С. 16–22.

2 О социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Декларация Международной организации труда: принята на 97-й сессии Международной конференции труда, Женева, 10 июня 2008 г. // Test.safe-work.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://test.safe-work.ru/Bibl/BibOT/MOT/m080610.html>. – Дата доступа : 10.10.2020.

3 Аниш, А. Виртуальная миграция: цифровая глобализация / А. Аниш // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 8. Науковедение. – 2008. – С. 62–66.

4 О трудящихся-мигрантах: Конвенция МОТ № 97 1939 г. // КонсультантПлюс. Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

5 Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. [Электронный ресурс] // Электрон. копия эталонного банка данных правовой информации с информационно-поисковой системой «ЭТАЛОН»: версия 6.5 / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

**Н. П. Ковалёва**

*г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины*

### ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОЦЕДУРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

В настоящее время инвалиды составляют приблизительно 10 % населения мира. В Республике Беларусь официально зарегистрированные инвалиды составляют 5 % населения страны, в Российской Федерации – 9 %, в США инвалиды составляют почти пятую часть всех жителей. По данным органов по труду, занятости и социальной защите на учете в Республике Беларусь на 1 мая 2020 г. состоит 574 555 инвалидов.

Установление инвалидности относится к компетенции государственных медицинских учреждений здравоохранения – медико-реабилитационных экспертных комиссий (МРЭК). Следует отметить, что к компетенции МРЭК относится не только проведение медико – социальной экспертизы, но и организация учета инвалидности в целом по регионам и областям. Признание гражданина инвалидом принимается МРЭК по результату проведения медико – социальной экспертизы.