

КРАТКИЙ ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПРАВООТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПО ПОВОДУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ ИНОСТРАННЫМИ РАБОТНИКАМИ УДАЛЕННО  
(ДИСТАНЦИОННО) С ПРИМЕНЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

Мнения, выраженные в данном обзоре представляют собой точку зрения автора и не обязательно отражают взгляды Международной организации по миграции (МОМ). Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем обзоре не означают выражения со стороны МОМ какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

МОМ придерживается принципа, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу и мигрантам, и обществу. В качестве межправительственной организации МОМ совместно со своими партнерами по международному сообществу осуществляет деятельность, направленную на: оказание помощи в решении оперативных задач в области миграции; разъяснение проблем, связанных с миграцией; поощрение социального и экономического развития посредством миграции; обеспечение уважения человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Краткий обзор подготовлен консультантом Бюро МОМ в Москве К.Д. Шевченко. Обзор представляет собой анализ и материалы, касающиеся передовой международной практики привлечения трансграничных дистанционных иностранных работников, использующих для работы информационно-коммуникационные технологии (цифровых кочевников).

Издатель: Международная организация по миграции  
Бюро Международной организации по миграции в Москве  
119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4  
Тел.: +7 495 660 77 82  
Эл. почта: [iommoscow@iom.int](mailto:iommoscow@iom.int)  
Веб-сайт: <https://russia.iom.int>

Компьютерная верстка: Поздоровкина О.Г.

© 2023 год, Международная организация по миграции (МОМ)

Все права защищены. Никакая часть настоящей публикации не может воспроизводиться, закладываться в поисковую систему или передаваться в любой форме или любыми средствами, включая электронные, механические, фотокопировальные, записывающие или иные средства, без получения предварительного письменного разрешения от издателя.

КРАТКИЙ ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПРАВООТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПО ПОВОДУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ ИНОСТРАННЫМИ РАБОТНИКАМИ УДАЛЕННО  
(ДИСТАНЦИОННО) С ПРИМЕНЕНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

Москва, 2023





## Содержание

Введение.....	4
Удаленная (дистанционная) работа: концепция, основные характеристики и классификация. Краткий анализ причин и условий, способствующих возникновению и развитию системы удаленного труда ...	5
Подходы и практика Европейского союза в сфере регулирования удаленной работы .....	8
Особенности визы цифрового кочевника.....	13
Обзор страновых практик регулирования и организации удаленной (дистанционной) работы.....	16
Хорватия .....	17
Греция .....	18
Исландия .....	21
Королевство Нидерландов.....	23
Бразилия .....	26
Малайзия .....	28
Намибия.....	30
Некоторые проблемные моменты осуществления трансграничной удаленной (дистанционной) трудовой деятельности с учетом международной практики и возможные пути решения .....	34
Перспективы, преимущества, и возможные направления развития удаленной (дистанционной) трудовой деятельности .....	36
Перспективы использования института дистанционной трудовой деятельности государствами-членами ЕАЭС и краткие выводы и рекомендации по его инкорпорированию в правовую систему ЕАЭС .....	39
Приложения .....	42
Рамочное европейское соглашение о телеработе от 16 июля 2002 г. ....	42
Закон Хорватии от 2 декабря 2020 г. № 133/2020 «Об иностранных гражданах» .....	46
Закон Хорватии от 2 декабря 2020 г. № 138/2020 «О внесении изменений в Закон «О налоге на доход» .....	46
Закон Греции от 4 сентября 2021 г. № 4825/2021 «Реформирование депортационных процедур и процедур возвращения граждан третьих государств, процедур привлечение инвесторов и цифровых кочевников, процедур выдачи разрешений на проживание и процедур предоставления международной защиты, положения о Министерстве миграции и убежища и Министерстве защиты граждан, и иные положения» .....	47
Список источников.....	49

## Введение

Согласно статистическим данным, приведенным в опубликованном в декабре 2021 года Международной организацией по миграции Докладе о миграции в мире 2022 года (*World Migration Report 2022*), по состоянию на 2019 год (последняя актуализированная информация) в мире насчитывалось 169 млн трудящихся-мигрантов, которыми в том же 2019 году было осуществлено международных денежных переводов на сумму 719 млрд долларов США<sup>1</sup>. Введенные в 2020 году с началом пандемии коронавируса COVID-19 государствами мирового сообщества многочисленные транспортно-логистические, социальные, иммиграционные и иные ограничения оказали весьма значительное влияние как на глобальный рынок труда в целом, так и на трудовую миграцию в частности, заставив заинтересованные стороны (государство, работодателей и работников) срочно пересматривать привычные устоявшиеся схемы и механизмы организации трудовой деятельности и адаптировать их к новой реальности.

В современных реалиях одной из актуальных, востребованных и перспективных форм выстраивания трудовых отношений между работником и работодателем, позволившей отчасти компенсировать негативные последствия пандемии коронавируса за счет поддержания определенного уровня занятости, явилась удаленная/дистанционная работа, под которой понимается выполнение работником трудовых обязанностей в месте, отличном от обычного места работы (как правило, места расположения работодателя). В то же время удаленная работа не является каким-то абсолютно инновационным феноменом, ведь впервые возможность осуществлять трудовые обязанности дистанционно появляется на рубеже 1970–1980-х годов, что было обусловлено развитием технологий, созданием условий для работодателя и работника быть на постоянной связи и общей тенденцией к повышению гибкости трудовых взаимоотношений, открывающим новые перспективы и возможности как для работодателя, так и для работника. В свою очередь за последнее десятилетие отмечается резкий рост численности работников, работающих на гибких условиях<sup>2</sup>, в том числе и удаленно. В настоящее время привлекательность такой формы занятости неуклонно возрастает. Так, например, по состоянию на 2022 год в мире количество лиц, работающих дистанционно с использованием телекоммуникационных технологий, по некоторым данным, достигало 35 млн человек<sup>3</sup>.

В этом плане государства-члены Евразийского экономического сообщества (ЕАЭС) не являются исключением, будучи активно вовлечены в международные трудовые отношения, они в последнее время все чаще сталкиваются с феноменом дистанционного трансграничного осуществления трудовой деятельности. Всестороннее изучение института удаленной работы и ознакомление с передовыми международными практиками являются необходимыми условиями для проведения экспертной оценки его практической востребованности и применимости на пространстве ЕАЭС и правовой регламентации такой деятельности в законодательстве ЕАЭС. С этой целью Департамент трудовой миграции и социальной защиты Евразийской экономической комиссии (ЕЭК) в марте 2023 года обратился в Бюро Международной организации по миграции в Москве, выразив заинтересованность в ознакомлении с международным опытом регулирования правоотношений между работодателями и работниками, выполняющими работы дистанционно и находящимися с

---

<sup>1</sup> <https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-EN.pdf>

<sup>2</sup> Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg//[Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age](https://publications.europa.eu/publication/10.2760/74101) (europa.eu)

<sup>3</sup> *Digital Nomad Statistics & Trends all Digital Nomads should know; Digital Nomads and the Rome I Regulation: An Overview - Global Workplace Law & Policy* (kluerlawonline.com)

работодателями в разных государствах. Результаты предпринятого Бюро МОМ в Москве аналитического исследования представлены в настоящем обзоре.

Основными целями и задачами Краткого обзора международного опыта практики регулирования удаленной трудовой деятельности были определены следующие:

1. На основании анализа различных источников предложить классификацию и описать основные характеристики существующих видов и форм удаленной/дистанционной работы.
2. Осуществить краткий сравнительно-правовой анализ страновых подходов и практик регулирования удаленной/дистанционной работы (на примере отдельных стран Европейского союза, Азии и Америки).
3. С учетом изучения международного опыта ознакомить специалистов ЕЭК с проблемными моментами, возникающими в связи с выполнением дистанционной работы.
4. Оценить перспективы использования института удаленной/дистанционной работы на пространстве ЕАЭС и, по результатам оценки, предложить конкретные рекомендации по его инкорпорированию в правовую систему ЕАЭС.

Обзор может быть использован в качестве справочного пособия по общей концепции, подходам и международным практикам регулирования и организации удаленной/дистанционной работы.

### Удаленная (дистанционная) работа: концепция, основные характеристики и классификация. Краткий анализ причин и условий, способствующих возникновению и развитию системы удаленного труда

В широком плане под «удаленной работой» понимается любая работа, выполняемая вне пределов обычного, традиционного рабочего места, чаще всего из места жительства работника или из иного места. Вместе с тем до настоящего времени на международном уровне не закреплено какого-либо единого, унифицированного, всеобъемлющего и общепризнанного определения, исчерпывающим образом описывающего феномен удаленной работы как вновь возникшей формы организации трудового процесса и правоотношений между работодателем и работником, хотя в различных исследованиях, посвященных данному феномену, предпринимаются попытки систематизации типичных форм и видов удаленной/дистанционной работы. Соответственно, сейчас как в научно-аналитической литературе, так и в нормативных правовых документах может одновременно встречаться несколько взаимозаменяемых терминов для определения удаленной/дистанционной работы – «телеработа», «мобильная работа», «гибкая занятость», «гибридная работа» и ряд других (см. *подробнее об этом ниже*). В то же время наряду с термином «удаленная/дистанционная работа» чаще всего в литературе употребляется термин «телеработа», который будет использоваться далее по тексту настоящего обзора в качестве синонимичного.

В таблице ниже приводится терминология, используемая в различных источниках для определения различных моделей удаленной/дистанционной работы.

**Таблица 1** *Формы и виды удаленной работы*<sup>4</sup>

<b>Вид, форма удаленной работы</b>	<b>Описание, характеристика</b>
<b>Удаленная работа</b>	Удаленная работа – это любая работа, выполняемая вне помещений работодателя независимо от применяемой технологии.
<b>Телеработа</b>	Телеработа – это форма организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий на основании трудового договора/трудовых правоотношений и на регулярной основе, при которой работа, которая может быть выполнена в помещении работодателя, выполняется вне пределов такого помещения.
<b>Удаленная работа с неполной занятостью</b>	Данная форма организации работы представляет собой сочетание удаленных рабочих дней и рабочих дней в офисе. Впервые такая форма была применена в начале 1970-х годов в США.
<b>Телеработа и мобильная работа с использованием ИКТ</b>	Данная форма организации работы предполагает обязательное использование ИКТ (смартфонов, ноутбуков, настольных компьютеров) для выполнения работы за пределами помещений работодателя. Эта форма охватывает все виды и формы телеработы, однако делает различие между работой, осуществляемой из дома или иного стационарного места, и мобильной работой, выполняемой с использованием ИКТ.
<b>Маневренная или «умная» работа</b>	Термин описывает гибкую систему занятости, которая позволяет работникам осуществлять трудовую деятельность удобным и эффективным образом без ограничений по времени и месту работы («в любое время, в любом месте») с использованием ИКТ в сети. Данные формы работы применяются, например, в Италии и Южной Корее.
<b>Гибкая организация работы</b>	Гибкая организация работы – это альтернативные варианты осуществления трудовой деятельности, при которых работа выполняется вне традиционных временных и территориальных границ стандартного рабочего дня.
<b>Виртуальная работа</b>	Виртуальная работа – это работа как на возмездной, так и безвозмездной основе, выполняемая с использованием комбинации цифровых и телекоммуникационных технологий и/или направленная на разработку контента для цифровых носителей.
<b>Мобильная виртуальная работа</b>	Этот термин используется для определения виртуальной работы, выполняемой при физическом перемещении (мобильно).
<b>Гибридная работа</b>	Это форма, при которой работа может выполняться частично в месте размещения работодателя, а частично из дома или иного другого места. (Термин получил распространение по окончании пандемии коронавируса COVID-19).

<sup>4</sup> Eurofound (2022), *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



Исходя из общей концепции удаленной работы и используемых дефиниций, можно выделить четыре ключевых характеристики, являющихся определяющими для института удаленной/дистанционной работы (телеработы):

1. **Технология.** Использование различных определений связано с развитием ИКТ за последние четыре десятилетия.
2. **Гибкое рабочее время.** Применение новых ИКТ для целей организации трудового процесса позволяет реорганизовать работу и способствует внедрению новых форм организации рабочего времени, когда работники получают большую автономность и менее ограничены в плане времени и места выполнения работы.
3. **Регулярность.** Данная характеристика определяет условия работы, при которых работа выполняется вне пределов помещения работодателя и при отсутствии регулярности (например, гибкие условия работы, периодическая мобильная работа с использованием ИКТ). Термин «гибридная работа» означает условия работы, при которых сочетаются, с определенной регулярностью, работа непосредственно в офисе работодателя и работа из дома или иных мест.
4. **Рабочее место и мобильность.** Помимо стационарной работы, выполняемой из дома, возникновение новых ИКТ дало возможность организовывать работу из любых подходящих мест (из дома, интернет-кафе, коворкингов, отелей и т.д.). Большинство современных терминов как раз и охватывает подходящие для удаленной работы места, помимо дома. Что касается вопроса мобильности, то некоторые термины (например, «телеработа» в контексте Рамочного соглашения ЕС по телеработе 2002 года) имеют узкую направленность и подразумевают только удаленную работу, выполняемую в определенном месте (особенно в случаях, когда работа может быть выполнена непосредственно в помещении работодателя), тем самым исключая виды работы, которые в силу особенностей труда требуют мобильности (например, мобильные медицинские работники или мобильные торговые агенты). Другие термины более широкие и охватывают работы, выполняемые с использованием ИКТ в мобильном режиме, тем самым учитывая мобильность как условие трудового процесса (например, мобильная виртуальная работа).

Распространенность телеработы существенно варьируется – от 2% до 40% занятых работников – в зависимости от страны, вида деятельности, сектора экономики и частоты вовлеченности работников в данную форму работы. Среди государств-членов Европейского союза средний показатель вовлеченности работников в телеработу составляет около 17%<sup>5</sup>. При этом распространенность телеработы в странах-членах ЕС до пандемии коронавируса была относительно невысокой с медленной тенденцией к росту. Ситуация кардинальным образом изменилась с началом пандемии COVID-19, когда телеработа становится нормой для всех видов профессий, в которых это вообще технически осуществимо. По оценкам Международной организации труда (МОТ) общее количество работников, работающих из дома, возросло с примерно 260 млн человек до пандемии до 558 млн человек во втором квартале 2020 года<sup>6</sup>. По оценкам Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Eurofound), в результате пандемии около 40% работников в ЕС перешли на полную

---

<sup>5</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

<sup>6</sup> Sergei Soares, Florence Bonnet, Janine Berg, and Rodrigo Labouriau, “From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working from Home during the COVID-19 Pandemic” (policy brief, ILO, Geneva, March 2021).

удаленную/дистанционную занятость<sup>7</sup>. Произошедшие изменения, помимо прочего, привели к существенному увеличению числа международных удаленных работников или так называемых цифровых кочевников, выполняющих работу дистанционно, физически находясь в другой стране, что в свою очередь оказывает влияние на иммиграционную политику<sup>8</sup>.

Прогнозируется, что работодатели продолжат и в дальнейшем демонстрировать гибкость в вопросе того, где будут работать их работники, что позволит оптимизировать трудовые процессы и послужит привлечению и удержанию работников, заинтересованных в удаленной/дистанционной работе. Компании уже сейчас предлагают широкий выбор вариантов телеработы, варьирующихся от периодической работы из дома в пределах одной страны до удаленной работы из другого государства в течение определенного количества рабочих дней в год. Многие как работодатели, так и работники видят большие перспективы и преимущества телеработы, среди которых, в частности, сокращение времени на дорогу до работы и обратно, возможность быть ближе к семье или переезд в регион с более низкими ценами на проживание и жилище<sup>9</sup>.

Работодатели и работники в странах ЕС успешно адаптировались к условиям телеработы, что в значительной мере обусловлено сокращением культурных, технологических и социальных барьеров. Телеработа прочно укоренилась и начинает затрагивать общую организацию трудового процесса и условия труда, а также влияет на баланс между работой и личной жизнью работников и их благосостояние. Изменение профиля европейских работников, включая продолжающееся старение европейских трудовых ресурсов и способы их участия в трудовой деятельности, привели к большей востребованности гибкого подхода как в части рабочего времени, так и места работы<sup>10</sup>.

В этой связи прежде, чем перейти к изучению страновых практик регулирования удаленной/дистанционной работы, целесообразным представляется обратиться к рассмотрению подходов и методов регулирования правоотношений, возникающих по поводу осуществления телеработы, реализуемых на уровне такого крупного межгосударственного объединения, как Европейский союз, чему будет посвящен следующий раздел настоящего обзора.

## Подходы и практика Европейского союза в сфере регулирования удаленной работы<sup>11</sup>

Несмотря на то, что удаленная/дистанционная работа (телеработа) уже в течение нескольких десятилетий является распространенным явлением, на международном уровне проблематике удаленной работы и ее правовому обеспечению внимание практически не уделяется, за исключением Европейского союза. В 2002 году появился принятый по

---

<sup>7</sup>Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to//jrc120945\_policy\_brief\_-\_covid\_and\_telework\_final.pdf (europa.eu)

<sup>8</sup> K. Hooper, M. Benton, The Future of Remote Work Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems, International Migration Institute (2022).

<sup>9</sup> K. Hooper, M. Benton, The Future of Remote Work Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems, International Migration Institute (2022).

<sup>10</sup> Eurofound (2022), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>11</sup> Раздел подготовлен с использованием материалов следующих публикаций: Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva; Eurofound (2022), The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Eurofound (2022), Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg

инициативе ряда организаций, включая Конфедерацию европейских профсоюзов (ETUC), отдельный общеевропейский инструмент, устанавливающий принципы и ключевые подходы к организации телеработы, - *Рамочное соглашение о телеработе, 2002*<sup>12</sup> – который до настоящего времени остается основным руководящим документом ЕС в данной сфере правоотношений. Соглашение не является юридически обязывающим и носит рекомендательный характер. Тем не менее, большинство государств-членов ЕС имплементировало его положения посредством заключения национальных соглашений о социальном партнёрстве, а некоторые страны (например, Венгрия) включили положения Рамочного соглашения в свои национальные законодательства.

Рамочное соглашение формирует единые общеевропейские правовые основы и руководящие принципы, которым должна отвечать организация труда лиц, работающих в удаленном режиме, и которые должны реализовываться в соответствии с национальными законодательствами и практиками.

*Рамочное соглашение о телеработе* предусматривает следующие элементы:

- добровольный характер телеработы как для работника, так и для работодателя;
- гарантии того, что телеработники пользуются теми же правами относительно условий труда, что и сопоставимые работники, осуществляющие трудовую деятельность в помещении работодателя;
- принятие работодателем соответствующих установленным стандартам мер по защите используемых и обрабатываемых работником данных, а также обеспечение конфиденциальности телеработника (телеработник обязан соблюдать данные правила);
- обязанность работодателя по предоставлению и обслуживанию оборудования, необходимого для выполнения телеработы, за исключением случаев, когда работник делает выбор в пользу использования собственного оборудования;
- обязанность работодателя по защите здоровья и обеспечению безопасности работника в контексте выполнения им трудовых обязанностей в соответствии с применимым законодательством ЕС, национальным законодательством и коллективными договорами;
- организация работы, в особенности организация телеработником своего рабочего времени в соответствии с применимым законодательством, коллективными договорами и правилами компании, а также распределение нагрузки и применение производственных стандартов, эквивалентно нагрузке и стандартам, применимым к сопоставимым работникам, осуществляющим трудовую деятельность в помещении работодателя;
- меры по профилактике изолированности телеработника от остальных работников компании;
- доступ к возможностям обучения и карьерного роста, которые должны быть равными возможностям сопоставимых работников, осуществляющих трудовую деятельность в помещении работодателя;
- коллективные права телеработников должны быть равными с правами работников, осуществляющих трудовую деятельность в помещении работодателя (в особенности, не должно быть препятствий для общения с представителями работников);
- реализация положений соглашения и последующие меры.

Некоторые важные позиции документа рассмотрены ниже более подробно.

Само Рамочное соглашение – относительно небольшой документ, состоящий из 12 статей. В статье 1 «Общие положения» формулируется назначение соглашения, состоящее в

---

<sup>12</sup> [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)

формировании на европейском уровне общей основы, реализуемой сторонами соглашения. Здесь же отмечается, что термин «телеработа» подразумевает широкий и быстро эволюционирующий спектр обстоятельств и практик, и в этой связи соглашением предлагается определение телеработы, позволяющее охватить различные формы и виды регулярной телеработы.

В статье 2 соглашения «Определение и сфера применения» приводится дефиниция телеработы, под которой понимается: «... форма организации и/или выполнения работы с использованием информационной технологии на основании трудового договора/трудовых отношений, при которой работа, которая также может быть выполнена в помещении работодателя, выполняется вне такого помещения на регулярной основе». Соответственно, телеработником является «... лицо, выполняющее указанную выше телеработу».

Статья 3 «Добровольный характер» определяет, что «телеработа может быть заявлена как часть первоначальных должностных обязанностей либо быть результатом последующего добровольного соглашения». Если телеработа не является частью первоначальных должностных обязанностей, то работник может согласиться или отклонить соответствующее предложение работодателя. Аналогичным образом, если работник запрашивает режим телеработы, то работодатель вправе принять или отклонить такой запрос. Переход на телеработу, не изменяет статус занятости работника. Отказ работника от перехода на телеработу не может служить основанием для прекращения трудовых отношений или изменения требований и условий занятости такого работника.

Статья 4 «Условия занятости» гарантирует равенство прав телеработников с другими категориями работников.

Статья 5 «Защита данных», помимо указанного выше, устанавливает также обязанность работодателя информировать работника об ограничениях при использовании оборудования и инструментов (таких как интернет) и ответственности за несоблюдение требований.

В статье 6 «Конфиденциальность» оговаривается, что если в месте работы установлена система мониторинга (наблюдения), то такая система должна быть пропорциональна выполняемым задачам и соответствовать требованиям европейского отраслевого законодательства по вопросам визуального отображения.

Статья 7 «Оборудование» определяет, что все вопросы, касающиеся рабочего оборудования, ответственности и стоимости должны быть исчерпывающим образом решены до начала телеработы. Если телеработа выполняется на регулярной основе, то работодатель компенсирует или покрывает расходы, непосредственно связанные с работой, в частности, расходы на связь и коммуникацию. Работодатель обеспечивает телеработнику необходимую техническую поддержку. Работодатель несет материальную ответственность за утрату и повреждение оборудования и данных, используемых телеработником. Телеработник не должен заниматься сбором и распространением незаконного контента через интернет.

Статья 8 «Здоровье и безопасность» наделяет работодателя и/или соответствующих должностных лиц правом доступа к удаленному рабочему месту с целью установления соответствия применимым требованиям в области здравоохранения и безопасности. Если работа осуществляется из дома, такой доступ предоставляется на основании предварительного уведомления и с согласия телеработника.

Вместе с тем данное Рамочное соглашение, оставаясь единственным самостоятельным актом на уровне ЕС, посвященным вопросам телеработы, далеко не в полной мере отвечает современным условиям с точки зрения пробельности и фрагментарности его положений и сферы применения. Кроме того, соглашение не учитывает ряд новых тенденций рынка труда.

Так, нормы соглашения распространяются только на формальные трудовые правоотношения, подразумевающие регулярно выполняемую удаленную работу, тогда как на самом деле часто телеработа является неформальной и осуществляется на основе доверия. К тому же многие работники занимаются удаленной работой не регулярно, а лишь периодически или разово. Очевидно, что такие категории работников не подпадают под действие Рамочного соглашения в его действующей редакции.

Отдельно следует отметить еще один важный момент. Рамочное соглашение никак не затрагивает вопросы организации телеработы, когда работником выступает иностранный гражданин, и не проводит дифференциации удаленных работников по критерию их миграционного статуса. В этой связи следует считать, что Рамочное соглашение в равной степени применимо ко всем категориям работодателей и работников, включая иностранных работников, хотя участие в дистанционной работе иностранных граждан, находящихся с работодателем в разных государствах, может быть связано с возникновением новых правоотношений с точки зрения миграционного, трудового и иных отраслей законодательства, и потому требует дополнительного организационно-правового регулирования.

Европейские источники отмечают, что новые технологии, способные обеспечивать большой уровень гибкости трудовых отношений, не принимались во внимание, когда в 2002 году готовилось Рамочное соглашение о телеработе. Внедрение гибких условий работы, включая периодическую и мобильную телеработу, открывает широкие возможности для работников и работодателей. В результате сейчас на уровне ЕС оценивается соответствие Рамочного соглашения о телеработе запросам и потребностям рынка труда, бизнеса и работников. Предполагается, что по результатам ревизии будет предложено придать данному Рамочному соглашению юридически обязывающий характер путем принятия его в форме директивы.

На сегодняшний день Рамочное соглашение о телеработе является, по сути, единственным документом, адресным предметом правового регулирования которого выступает удаленная/дистанционная работа. Однако на уровне ЕС в последнее время появился ряд других нормативных актов и иных документов, положения которых отчасти распространяются на правоотношения, возникающие по поводу телеработы, и потому заслуживающих краткой характеристики в рамках настоящего обзора.

#### Правовые документы

1. *Директива Европейского Парламента и Совета 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г., касающаяся отдельных аспектов организации рабочего времени*<sup>13</sup>. Директива устанавливает пределы среднего рабочего времени в неделю (не более 48 часов) и минимальные периоды ежедневного отдыха (не менее 11 часов подряд в течение суток). Принимая во внимание, что Директива применяется ко всем секторам экономики, независимо от формы собственности (за исключением работников морского транспорта), следует обоснованно полагать, что ее нормы в равной степени распространяются и на правоотношения, связанные с телеработой.

2. *Директива Европейского Парламента и Совета (ЕС) 2019/1158 от 20 июня 2019 г. о соблюдении баланса между рабочим временем и личной жизнью для родителей и опекунов*<sup>14</sup>. Директива, в частности, направлена на обеспечение права работников из числа родителей и опекунов на получение гибких условий работы. Под «гибкими условиями работы» Директива понимает «возможность для работников адаптировать рабочие режимы,

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>

<sup>14</sup> COM/2017/0253 final//<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

в том числе путем использования удаленной работы, гибких рабочих графиков либо сокращенного рабочего времени». Удаленная работа в данном случае, как правило, представляет собой регулярно выполняемую работу из дома. Правом требования гибких условий наделяются работающие родители детей в возрасте до 8 лет и опекуны. В то же время под действие Директивы подпадают только те работники, с которыми имеется трудовой договор или установлены трудовые отношения, как это предусмотрено законодательством, коллективными договорами и сложившейся правоприменительной практикой государств-членов ЕС (статья 2 «Сфера действия»). Таким образом, Директива имеет весьма узкую направленность и фактически не распространяется на неформальные трудовые отношения, которые в подавляющем большинстве случаев как раз и являются характерной особенностью удаленной/дистанционной работы, на что уже указывалось выше.

3. *Директива Европейского Парламента и Совета (ЕС) 2019/1152 от 20 июня 2019 г. о прозрачных и предсказуемых условиях работы в Европейском союзе*<sup>15</sup>. Нормы документа также частично позволяют разрешить некоторые проблемы, связанные с телеработой. В частности, устанавливается, что трудовой договор должен содержать указания на место и режим работы, что должно обеспечить большую прозрачность и предсказуемость условий удаленной работы с самого начала трудовых отношений. Кроме того, Директива защищает работников от внезапных срочных требований работодателей путем установления нормы, согласно которой работник должен быть уведомлен заранее в разумные сроки о времени выполнения работы. Такой подход должен снизить непредсказуемость режимов нерегулярного рабочего времени и позитивно сказаться на балансе между работой и личной жизнью.

#### Иные документы

1. *Резолюция Европейского парламента 2019/2181(INL) от 21 января 2021 г. с рекомендациями Комиссии по вопросу «права на отключение от цифровых устройств»*<sup>16</sup>. Резолюция, в частности, констатирует, что

- масштабное использование цифровых технологий при осуществлении трудовой деятельности привело к возникновению культуры «всегда на связи, всегда в постоянной готовности», что нарушает фундаментальные права работников и ухудшает условия их работы (в части справедливой оплаты, ограничения рабочего времени, баланса между работой и личной жизнью, физического и ментального здоровья и благополучия);
- принятые в связи с пандемией COVID-19 меры изменили характер работы людей и продемонстрировали важность цифровых решений, включая схему работы из дома; как следствие, более трети работников в ЕС в период локдауна работали из дома, при этом 27% опрошенных заявили, что им приходилось работать в свободное время, чтобы выполнить требования работодателей;
- доля удаленной работы и телеработы возросла во время пандемии и, как ожидается, продолжит увеличиваться в дальнейшем;
- «право на отключение» является основополагающим правом и неотъемлемым элементом новых режимов работы в условиях новой цифровой эры; это право выступает инструментом социальной политики, обеспечивающим защиту прав всех работников.

В заключительной части Резолюция призывает Еврокомиссию провести оценку и урегулировать риски, связанные с необеспечением «права на отключение», путем принятия

---

<sup>15</sup>COM/2017/0797 final//<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

<sup>16</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html)

юридически обязательного документа (директивы), определяющего минимальные требования к удаленной работе, а также закрепляющего принцип добровольности удаленной работы и оговаривающего, что трудовые права, загруженность и условия работы телеработников должны быть идентичны тем, которые применяются в отношении обычных работников.

В настоящее время в ЕС идут обсуждения предложений Европарламента.

2. *Заключения Совета по телеработе от 3 июня 2021 г.*<sup>17</sup> Документ имеет рекомендательный характер и призывает государства-члены ЕС регулировать возможности и риски удаленной работы путем утверждения национальных планов и национальных стратегий либо включать эти вопросы в существующие или будущие стратегии. При этом отмечается, что широкое внедрение телеработы представляет собой новый и быстро развивающийся феномен, к которому национальные законодательства не успевают адаптироваться.

Несмотря на то, что нормативная основа ЕС в сфере удаленной работы проработана относительно слабо и ограничивается лишь приведенными документами, она, тем не менее, позволяет получить общее представление о концепции телеработы, реализуемой на уровне Европейского союза. Следует обратить внимание, что миграционная составляющая правоотношений, возникающих по поводу телеработы, не является фокусом внимания ЕС и не отражается в принятых на уровне этого межгосударственного объединения документах, в то время как на страновом уровне вопросы участия иностранных граждан в трудовых отношениях, осуществляемых в удаленном режиме и трансгранично, получили определенное развитие, особенно с началом пандемии коронавируса. Рассмотрению отдельных страновых практик регулирования телеработы будет посвящен следующий раздел обзора.

### Особенности визы цифрового кочевника<sup>18</sup>

Термин «цифровой кочевник», впервые появившись в 1997 году, подразумевал «стиль жизни, не привязанный к конкретному месту и основанный на использовании технологий». Удаленная работа позволяет получить доступ к более высокому качеству окружающей среды и выбирать более благоприятный налоговый режим. Факт получения дохода из иностранных источников является признаком, отличающим цифрового кочевника от иных категорий трудящихся-мигрантов, включая трансграничных работников и работников, направляемых в другие страны в порядке переводов внутри организаций/компаний. Цифровые кочевники - именуемые также трансграничными удаленными работниками – могут получать активный доход от деятельности, осуществляемой в пользу зарубежного работодателя, или будучи самозанятыми (лица, самостоятельно организующие свою работу и несущие личную ответственность за связанные с этим обязательства) за рубежом.

В то же время пока не существует единого унифицированного понятия «цифровой кочевник», и потому даже лица, получающие полупассивный или пассивный доход из-за рубежа, могут в соответствии с некоторыми новыми законодательными инициативами рассматриваться в качестве цифровых кочевников. Неодинаковость понятий и существующих страновых практик не позволяет определить даже примерное число цифровых кочевников в мире, но все свидетельствует в пользу его неуклонного роста.

---

<sup>17</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9131-2021-INIT/en/pdf>

<sup>18</sup> Раздел подготовлен с использованием материалов следующих публикаций: Should OECD countries develop new Digital Nomad Visas? [//\(oecd.org\)](https://www.oecd.org); Hooper Kate and Meghan Benton. 2022. The Future of Remote Work: Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems. Washington, DC: Migration Policy Institute.

Первые программы, предусматривающие введение виз цифрового кочевника, стали появляться в разных регионах мира, как уже было сказано выше, с началом пандемии коронавируса и введением блокирующих ограничений на мобильность населения, то есть в период 2020–2022 годов. Практика их реализации, по сути, только начала складываться, а на многие вопросы еще предстоит найти решение. В этой связи правоприменители в настоящее время, по сути, «тестируют» этот новый для них механизм, используя при этом несколько упрощенную модель и общие подходы.

Национальные миграционные законодательства большинства государств в крайне слабой степени регулируют удаленную трансграничную занятость иностранных работников. Как следствие, для лиц, желающих осуществлять работу в подобном режиме, возможности для этого весьма ограничены: существующие каналы легальной трудовой миграции, как правило, ориентированы на полную и очную занятость (т.е. физическое присутствие трудящегося-мигранта на рабочем месте в государстве работодателя) у одного работодателя. Какие-либо иные варианты, не требующие от работодателя выступать принимающей стороной (поручителем), фактически отсутствуют. Использование туристических или иных типов виз для выполнения удаленной работы, может попадать в так называемую «серую зону», поскольку многие государства устанавливают для держателей туристических виз запрет на осуществление трудовой деятельности в стране пребывания.

Некоторые государства уже предпринимают определенные шаги по модернизации своих национальных миграционных систем с целью включения в них положений, регламентирующих удаленную работу. Это могут быть как поэтапные изменения существующих миграционных каналов, так и создание самостоятельных каналов миграции, ориентированных именно на привлечение удаленных работников. Так, если по состоянию на середину 2022 года в мире насчитывалось порядка 25 стран, запустивших соответствующие национальные программы, то на март 2023 года это число увеличилось до 54 государств<sup>19</sup>, расположенных в Европе, Африке, Азии и Латинской Америке. Еще целый ряд стран изучают такую возможность.

С расширением географии применения виз цифровых кочевников государствам приходится предлагать более привлекательные условия получения таких виз, чтобы выигрывать конкуренцию за человеческие ресурсы. Это может включать скидку на продление визы (Барбадос) или ускоренный процесс рассмотрения заявления на получение визы, когда ответ гарантировано дается в течение минимального времени (например, 5 дней). Некоторые программы идут еще дальше, предусматривая освобождение от уплаты подоходного налога (Коста-Рика) либо более выгодные возможности для путешествия (Эстония). В последнее время также стали появляться проекты по привлечению цифровых кочевников в отдельные регионы внутри государства приема, расположенные вне пределов основных городских агломераций - так, инициатива Хорватии «Долина цифровых кочевников в Задаре» предлагает удаленным работникам из числа иностранных граждан пакет услуг, в который входят размещение (платное), свободное рабочее пространство (коворкинг) и различные мероприятия.

Характеристики виз:

○ **Разрешение на проживание и осуществление удаленной/дистанционной работы в интересах работодателя, расположенного в другом государстве.** Как часть процесса получения визы, от соискателей может требоваться предоставление письменного подтверждения занятости. Некоторые визовые программы распространяются также и на

---

<sup>19</sup> <https://nomadgirl.co/countries-with-digital-nomad-visas/>



фрилансеров, от которых могут потребоваться доказательства, что их клиенты находятся в другом государстве (например, визы, выдаваемые Эстонией, Грузией, Мальтой, Сейшелами; самозанятых работников; и/или владельцев, партнеров либо акционеров организаций (компаний), расположенных в других государствах.

- **Запрет на осуществление трудовой деятельности в стране фактического проживания (работа на местную компанию) либо открытие местного бизнеса.** Однако из этого правила существует исключение – Эстония разрешает держателям виз цифрового кочевника ограниченно осуществлять трудовую деятельность в стране при условии, что удаленная/дистанционная работа остается основной целью их пребывания в Эстонии.

- **Требование о подтверждении наличия достаточных средств для покрытия расходов, возникающих во время проживания в стране.** Некоторые программы устанавливают минимальные требования к доходам, тогда как другие требуют от заявителя подтвердить, что у них имеется определенная сумма средств на банковском счете. Как правило, все программы требуют от заявителей наличия медицинского страхования на период их пребывания в стране, в ряде случаев необходимо, чтобы медицинская страховка содержала специальные положения, касающиеся COVID-19.

- **Возможность проживания совместно с близкими членами семьи.** Некоторые визы цифрового кочевника предоставляют семьям удаленных работников право проживать с ними, при условии, что заявитель может подтвердить наличие достаточных финансовых средств для обеспечения членов своей семьи. На основании обращения им выдается отдельная виза на тех же условиях, что и основному заявителю. Выдача виз близким членам семьи (супруг, несовершеннолетние дети или иждивенцы и т.д.) может быть обусловлена повышенными требованиями к уровню дохода либо увеличенной пошлиной за рассмотрение обращения. Но не все страны предлагают такую возможность (например, Панама).

- **Категории лиц.** Несмотря на то, что данная категория виз ориентирована, в основном, на удаленных работников, привлекаемых организацией, расположенной за пределами страны приема, некоторые виды виз цифровых кочевников распространяются и на другие категории лиц, например, на самозанятых, фрилансеров, частных предпринимателей и даже студентов. Так, в программы, реализуемые на Багамах и Бермудах, включены студенты при условии, что они могут подтвердить наличие средств для обеспечения своего пребывания в стране. Программа в Кабо Верде имеет узкую направленность и распространяется только на граждан европейских и североамериканских государств, граждан Сообщества португалоговорящих стран и Экономического сообщества западноафриканских государств. Грузия принимает по визе удаленного работника граждан из списка, включающего 95 стран.

- **Сроки проживания.** Визы цифровых кочевников в общем случае рассматриваются как визы, дающие ограниченную по времени возможность проживать в стране. При этом срок такого временного проживания может варьироваться и составлять от 3 месяцев (Аруба), 6 месяцев (Исландия), 1 года (Хорватия и ОАЭ) и до 2 лет (Антигуа и Барбуда). Хотя некоторые программы предусматривают возможности для продления действия визы, общее понимание заключается в том, что владельцы виз цифрового кочевника в конечном итоге должны вернуться в страну происхождения. Однако существует и ряд исключений из этого правила – например, Бермуды рассматривают варианты для многолетнего проживания, при этом некоторые цифровые кочевники уже используют иные иммиграционные возможности для получения статуса постоянного проживания в стране (например, через получение специального экономического инвестиционного сертификата).

В заключение следует отметить, что введение в практический оборот виз цифрового кочевника — это попытка государства создать понятную и предсказуемую правовую основу, направленную на урегулирование правового статуса удаленных/дистанционных работников и противодействие злоупотреблениям при использовании туристических виз. До пандемии

многие страны не учитывали туристов, занимающихся фрилансом, выполняющих удаленную/дистанционную работу или получающих пассивные доходы от иной деятельности. С ростом объемов удаленной работы виза цифрового кочевника может стать средством формализации той активности, которая рядом государств хоть и рассматривается как незаконная, однако не имеет приоритетного значения с точки зрения правоохранительных органов и потому редко завершается привлечением нарушителей к ответственности, как по причине недостаточности государственных ресурсов, так и слабости доказательной базы.

## Обзор страновых практик регулирования и организации удаленной (дистанционной) работы

В настоящем обзоре представлен наиболее репрезентативный практический опыт зарубежных государств в сфере регулирования и управления телеработой. Подобный опыт может представлять интерес для Евразийской экономической комиссии и государств-членов ЕАЭС с точки зрения оценки возможности использования и адаптации такого опыта к современным потребностям Сообщества с учетом современного состояния и перспектив развития общего рынка труда ЕАЭС, и выработке на основе такого опыта руководящих подходов и принципов регулирования удаленной/дистанционной работы в правовом поле ЕАЭС.

Исследуемые страны представляют различные регионы мира и принадлежат к разным правовым системам, что дает возможность продемонстрировать разнообразие существующих на сегодняшний день моделей государственного регулирования и организации удаленной работы.

С учетом целевого предмета обращения Евразийской экономической комиссии и специфики деятельности Международной организации по миграции, акцент при изучении международного опыта сделан, главным образом, на регулировании трудовых отношений, возникающих в связи с удаленной/дистанционной работой, осуществляемой иностранным работником трансгранично, то есть, когда иностранный работник находится и осуществляет трудовую деятельность за пределами государства, являющегося местом юридической регистрации привлекающего его работодателя. В наибольшей степени выбранному критерию соответствует цифровое кочевничество.

Всего в обзоре представлен анализ правоприменительной практики 7 государств – Хорватии, Греции, Исландии, Королевства Нидерландов (Аруба и Кюрасао), Бразилии, Малайзии и Намибии. Подбор стран осуществлялся с тем расчетом, чтобы страновая правоприменительная практика была наиболее репрезентативна за счет широкого географического охвата. С этой целью в обзор включены государства, принадлежащие как к разным континентам (Европа, Южная Америка, Азия, Африка), так и к различным правовым системам. Кроме того, аналитический материал по каждой стране структурирован для удобства ознакомления с ним и упрощения поиска ответов на интересующие вопросы. Для наглядности в конце раздела информация по указанным странам представлена в табличной форме.

## Хорватия

Хорватия начала официально выдавать иностранным гражданам визы цифрового кочевника с 1 января 2021 года. Вопросы выдачи виз цифрового кочевника регулируются нормами Закона Хорватии от 2 декабря 2020 г. № 133/2020 «Об иностранных гражданах»<sup>20</sup>. В законе термин «цифровой кочевник» встречается всего дважды. В соответствии с подпунктом 43 пункта 1 статьи 3 «Основные понятия» Закона «цифровой кочевник – это гражданин третьего государства, привлеченный к трудовой деятельности или выполняющий работу с использованием коммуникационных технологий в пользу какой-либо организации или собственной организации, не зарегистрированной в Хорватии, и не выполняет работу или предоставляет услуги работодателям в Хорватии». Статья 57 «Временное проживание» устанавливает, что временное разрешение выдается гражданину третьего государства, намеревающемуся проживать либо проживающему в Хорватии в качестве цифрового кочевника. Обращение для получения разрешения на проживание в качестве цифрового кочевника может быть направлено гражданином третьего государства после истечения 6 месяцев с момента истечения срока действия ранее выданного разрешения на проживание цифрового кочевника.

Таким образом, по своей сути хорватская виза цифрового кочевника является не столько визой удаленного работника, сколько разрешением на временное проживание.

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
<p>Чтобы обратиться за получением визы соискатель должен отвечать следующим критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>не являться гражданином государств-членов ЕС или Европейской экономической зоны (государства-члены ЕС, Лихтенштейн, Норвегия, Исландия и Швейцария);</li> <li>соответствовать требованию о минимальном уровне дохода;</li> <li>выполнять работу/оказывать услуги в интересах организации, расположенной за пределами Хорватии;</li> </ul>	<p>При обращении за визой необходимы следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>заполненная форма заявления о выдаче визы. Бланки форм доступны на сайтах посольств Хорватии или сайте МВД Хорватии;</li> <li>действующий паспорт. Срок действия паспорта должен истекать не ранее, чем через 3 месяца после истечения срока действия визы цифрового кочевника;</li> <li>доказательство цели въезда. Это может быть документ, подтверждающий работу, выполняемую в интересах работодателя или иностранного гражданина с использованием коммуникационных технологий. Может потребоваться предоставить трудовой договор с иностранным работодателем. В случае, если соискатель является индивидуальным предпринимателем, необходимо предоставить подтверждение регистрации.</li> </ul>	<p>Соискатель должен доказать, что в состоянии обеспечивать себя в течение всего срока проживания. Правительство Хорватии определило, что финансовые средства цифрового кочевника должны соответствовать как минимум 2,5-кратной среднемесячной зарплате, рассчитанной для предыдущего года. На 2023 год среднемесячный доход цифрового кочевника должен быть 2 539 евро.</p>	<p>Виза выдается на срок до 1 года. Продление срока действия визы не предусмотрено. Для получения новой визы цифрового кочевника соискатель обязан выехать из Хорватии и вправе обратиться за получением новой визы по истечении 6 месяцев со дня завершения срока действия предыдущей. Количество обращений за визой цифрового кочевника не ограничено. Виза выдается в течение 3 – 4 недель с момента обращения.</p>	<p>Данная виза дает право близким членам семьи цифрового кочевника проживать совместно с ним по основанию «воссоединение семьи». Члены семьи указываются в заявлении на получение визы. Для подтверждения родства предоставляются переведенные и нотариально заверенные свидетельства о заключении брака,</p>	<p>Законодательство Хорватии не предусматривает для цифровых кочевников и членов их семей социального обеспечения и/или предоставления им каких-либо социальных услуг. Более того, согласно Закону «Об обязательном медицинском страховании и защите здоровья иностранных граждан в Хорватии» цифровые кочевники</p>	<p>В соответствии с изменениями, внесенными в налоговое законодательство Хорватии в декабре 2020 года, цифровые кочевники освобождены от уплаты подоходного налога на доходы, полученные от независимой работы или деятельности, осуществленной в интересах не зарегистрированного в стране работодателя. При этом следует иметь в виду, что исключение действует только в отношении доходов,</p>	<p>Обратиться за получением визы можно в а) консульство/посольство Хорватии в стране соискателя, б) онлайн или в) непосредственно в полицию, если соискатель находится на территории Хорватии. Обращение за визой из страны гражданства соискателя имеет то преимущество, что в этом случае соискатель (если не требуется виза на въезд в Хорватию) фактически может временно проживать в Хорватии в течение 15 месяцев (90 дней в качестве туриста и еще 12 месяцев в статусе цифрового кочевника)<sup>22</sup>. Пошлины за получение визы составляют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>при обращении в консульство/посольство:</li> <li>55 евро – временная виза,</li> <li>60 евро – виза цифрового кочевника,</li> </ul>

<sup>20</sup> Представлен только на национальном языке.

<sup>22</sup> <https://www.schengenvisa.info/digital-nomad-visa/croatia/>

<p>○ не осуществлять трудовую деятельность в интересах работодателей или заказчиков, зарегистрированных в Хорватии.</p>	<p>○ доказательство требуемого минимального уровня ежемесячного дохода;</p> <p>○ медицинская страховка. Страховой полис должен быть действителен в течение всего срока пребывания в стране;</p> <p>○ документ об отсутствии судимости. Документ выдается национальными компетентными органами государства гражданства соискателя визы либо государства, в котором соискатель проживал не менее 1 года до въезда в Хорватию;</p> <p>○ подтверждение временного адреса проживания в Хорватии. В качестве такого подтверждения может быть представлен договор аренды, заключенный с хорватским собственником, или бронь на жилье.</p>	<p>Ограничений по источнику дохода нет – это может быть доход от работы, пенсия, инвестиции и т.д. При отсутствии регулярного месячного дохода цифровой кочевник должен иметь на банковском счету сумму не менее 30 741 евро (среднемесячный доход, умноженный на 12 месяцев)<sup>21</sup>. В качестве подтверждения наличия необходимых финансовых средств могут выступать:</p> <p>○ выписка из банка с указанием общей суммы на год;</p> <p>○ выписка из банка, показывающая необходимый регулярный месячный доход;</p> <p>○ платежные ведомости за последние 6 месяцев, показывающие необходимый регулярный месячный доход.</p>		<p>свидетельство о рождении ребенка. Для каждого дополнительного члена семьи установленный минимальный уровень месячного дохода увеличивается на 10%.</p>	<p>исключены из системы обязательного медицинского страхования. Как следствие, эта категория иностранных граждан и члены их семей обязаны заключать частные договоры медицинского страхования, действительные на весь период их временного проживания в стране.</p>	<p>полученных от выполненной работы, и не распространяется на пассивный доход, что обязывает цифрового кочевника декларировать и уплачивать в Хорватии налог на пассивный доход, полученный в период действия визы. Освобождение от уплаты подоходного налога в Хорватии не исключает обязанности уплачивать подоходный налог в стране гражданства цифрового кочевника.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 310 евро – разрешение на временное проживание;</li> <li>○ при онлайн обращении:</li> <li>● 45 евро – административные расходы,</li> <li>● 30 евро – разрешение на временное проживание;</li> <li>○ при обращении в полицию:</li> <li>● 45 евро – временная виза,</li> <li>● 10 евро – административные расходы,</li> <li>● 30 евро – разрешение на временное проживание.</li> </ul>
---	--	--	--	---	---	---	--

## Греция

Греческая программа выдачи виз для цифровых кочевников начала функционировать с сентября 2021 года со вступлением в силу Закона от 4 сентября 2021 г. № 4825/2021 «Реформирование депортационных процедур и процедур возвращения граждан третьих государств, процедур привлечения инвесторов и цифровых кочевников, процедур выдачи разрешений на проживание и процедур предоставления международной защиты, положения о Министерстве миграции и убежища и Министерстве защиты граждан, и иные положения». Статья 11 Цифровые кочевники Закона регламентирует вопросы и условия выдачи виз цифровым кочевникам и членам их семей. При этом Закон не оперирует самостоятельным термином «цифровой кочевник», вместо этого соответствующее определение приводится в статье 11

<sup>21</sup> <https://www.expatincroatia.com/digital-nomad-visa-croatia/#tax>

опосредованно: «гражданам третьих государств, самозанятым либо работающим по найму, выполняющим работу удаленно с использованием ИКТ в интересах работодателей или заказчиков за пределами Греции (цифровые кочевники), выдается виза на срок до двенадцати (12) месяцев»<sup>23</sup>. Таким образом, греческая виза цифрового кочевника предоставляет право временного проживания и осуществления трудовой деятельности предпринимателям, фрилансерам, удаленным/дистанционным работникам и даже самозанятым лицам.

Программа реализуется Министерством миграции и иностранных дел Греции. Цель программы привлечь в страну дистанционных работников и постоянных инвесторов<sup>24</sup>.

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Греческая виза цифрового кочевника выдается иностранным гражданам, не являющимся гражданами государств-членов ЕС, Европейской экономической зоны и Шенгенской зоны. При этом соискатель должен соответствовать следующим требованиям и критериям: <ul style="list-style-type: none"> <li>о минимальном ежемесячном доходе;</li> <li>выполнять работу в интересах организации/заказчика, расположенных за пределами Греции;</li> <li>работать с использованием ИКТ (например, Wi-Fi, мобильные устройства и т.д.);</li> </ul>	Для обращения за визой необходимо предоставить следующий набор документов: <ul style="list-style-type: none"> <li>корректно заполненная форма заявления на получение визы. Официальный бланк можно скачать на сайте МИД Греции;</li> <li>действительный паспорт. Паспорт должен оставаться действительным как минимум еще 6 месяцев после окончания срока действия визы цифрового кочевника;</li> <li>доказательство работы по найму (трудовой договор и письмо, подтверждающее, что соискатель может выполнять работу с использованием ИКТ);</li> <li>декларационное заявление. Этим документом соискатель подтверждает свое намерение обратиться за визой цифрового кочевника и осуществлять удаленную работу в Греции. Также подтверждается, что соискатель не будет осуществлять трудовую деятельность в интересах греческих организаций в течение срока пребывания в стране. В декларации также указывается информация о работе/организации соискателя и приводится финансовая информация;</li> <li>подтверждение наличия необходимых финансовых средств;</li> </ul>	Соискатель визы должен подтвердить месячный доход в размере не менее 3 500 евро. Если доход получен от работы по найму или оказания независимых услуг, то в расчет принимается только «чистый доход», то есть сумма, оставшаяся после вычета всех налогов, должна быть не менее 3 500 евро. В качестве подтверждения наличия необходимых финансовых средств могут выступать: <ul style="list-style-type: none"> <li>актуальные выписки с банковских счетов;</li> <li>платежные ведомости от организации;</li> <li>трудовой договор с указанием размера зарплаты;</li> <li>иные документы.</li> </ul>	Греческая виза цифрового кочевника выдается на срок 12 месяцев (1 год). Допускается однократное продление визы еще на 1 год. Таким образом максимальный общий срок непрерывного временного проживания цифрового кочевника в Греции может составлять 2 года. Снова обратиться за визой можно только через 2 года после истечения срока действия ранее выданной визы цифрового кочевника. Количество обращений за визой не ограничено. Виза в соответствии с Законом выдается в течение 10 дней с момента обращения, однако реальный срок может быть несколько	Близкие члены семьи цифрового кочевника имеют право проживать совместно с ним в течение всего времени действия визы цифрового кочевника. Обращение на получение разрешения на временное проживание для члена семьи подается одновременно с обращением на получение визы цифрового кочевника. Список членов семьи, имеющих право проживать совместно с цифровым кочевником, ограничен следующими лицами:	Законодательство о Греции не предусматривает для «цифровых кочевников» и членов их семей социального обеспечения и/или предоставления им каких-либо социальных услуг или льгот.	В течение первых 6 месяцев (183 дней) держатели виз цифрового кочевника освобождаются от уплаты любых налогов в Греции, начиная с седьмого месяца цифровой кочевник становится налоговым резидентом Греции и обязан уплачивать подоходный налог. В то же время согласно греческому налоговому законодательству, цифровые кочевники пользуются льготой, освобождающей половину (50%) получаемого месячного дохода от налогообложения. Эта льгота распространяется на цифровых кочевников, предполагающих временно проживать	Обратиться за получением визы можно только через посольство/консульство Греции в стране гражданской принадлежности соискателя. Направить заявление на получение визы с приложением необходимых документов можно следующими способами: <ul style="list-style-type: none"> <li>лично, по почте, на электронный адрес посольства.</li> </ul> Пошлины за получение визы составляют соответственно 75 евро – за рассмотрение обращения и 150 евро – административный сбор. Пошлины являются невозвратными.

<sup>23</sup> <https://www.workfromcrete.gr/wp-content/uploads/2021/09/WorkfromCrete-Greek-National-DN-Visa-Law-4825.2021-Article-11-not-official-translation.pdf>

<sup>24</sup> <https://www.atlys.com/country/greece/greece-digital-nomad-visa#what-are-the-eligibility-requirements-for-the-greece-digital-nomad-visa>

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ работать только удаленно/дистанционно;</li> <li>○ не осуществлять трудовую деятельность в организациях, зарегистрированных в Греции;</li> <li>○ самозанятый иностранный гражданин не должен быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя в Греции.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ подтверждение места проживания в Греции. Могут быть представлены договор аренды, гостиничная бронь или документ, устанавливающий право собственности на жилое помещение в Греции;</li> <li>○ действующий договор расширенного медицинского страхования. Медицинская страховка должна покрывать все расходы, возникающие во время поездки и пребывания в Греции;</li> <li>○ действительный обратный авиабилет. Обратный билет является подтверждением того, что по окончании срока пребывания в Греции соискатель вернется в государство происхождения. При этом физически приобретать обратный билет не требуется, достаточно предоставить подтверждение его бронирования;</li> <li>○ сертификат об отсутствии судимости. Документ выдается национальными компетентными органами государства гражданства соискателя или органами государства, в котором соискатель прожил не менее 1 года до въезда в Грецию;</li> <li>○ медицинский сертификат. Сертификат должен быть выдан признаваемой организацией здравоохранения государства происхождения соискателя и подтверждать, что соискатель здоров и не страдает контагиозными заболеваниями, представляющими опасность для граждан Греции;</li> <li>○ документ об оплате пошлины за выдачу визы.</li> </ul>		<p>больше (от 2 недель до месяца). Виза выдается Министерством миграции и убежища.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ супруг/супруга</li> <li>○ дети до 18 лет;</li> <li>○ дети старше 18 лет, являющиеся иждивенцами цифрового кочевника в силу материальных или медицинских причин. Родство и иждивенческий статус должны быть подтверждены документально. Совместное проживание членов семьи предьявляет повышенные требования к месячному доходу цифрового кочевника: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ на 20% - на супруга/супругу;</li> <li>○ на 15% - на каждого ребенка.</li> </ul> <i>Например:</i> если цифровой кочевник планирует привезти супругу, то общая сумма (3 500 евро) увеличивается на 20% и составит 4 200 евро в </li> </ul>	<p>в Греции в течение не менее 2 лет<sup>26</sup>. Освобождение от уплаты подоходного налога в Греции не освобождает от обязанности уплачивать подоходный налог в стране гражданства или постоянного проживания цифрового кочевника.</p>	
---	---	--	--	--	--	--

<sup>26</sup> <https://visaguide.world/digital-nomad-visa/greece/>

				<p>месяц. Если же предполагается совместное проживание с супругой и одним ребенком, то минимальная сумма составит уже 4 725 евро в месяц<sup>25</sup>. Учитываются «чистые» финансовые средства, т.е. после вычета налогов.</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

## Исландия

Исландия, страна с достаточно высоким уровнем жизни, занимающая лидирующие места в мире по уровню безопасности (согласно *Глобальному рейтингу миролюбия*<sup>27</sup>) и благосостояния, стала одной из первых стран Шенгенской зоны, введшей в обращение специальную визу, предназначенную для удаленных работников<sup>28</sup> (называемая «долгосрочная виза») и начавшую реализацию программы привлечения цифровых кочевников. Правовую основу деятельности по предоставлению статуса цифрового кочевника составляют Закон Исландии № 80/2016 «Об иностранных гражданах» и Правила в отношении иностранных граждан № 540/2017<sup>29</sup>. Реализация программы выдачи виз цифровых кочевников отнесена к компетенции Управления по иммиграции Исландии.

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Исландская виза цифрового кочевника выдается иностранному гражданину, который отвечает следующим условиям и критериям: ○ не является гражданином	Для обращения за получением визы необходимо представить следующий набор документов: ○ заполненное заявление на выдачу визы цифрового кочевника. Бланк необходимо скачать с официального сайта Управления по иммиграции Исландии, заполнить и распечатать; ○ квитанция об оплате пошлины за выдачу визы;	Соискатель исландской визы должен подтвердить месячный доход в размере не менее 7 300 евро. В качестве подтверждения может быть представлена копия трудового договора с	Предельный срок действия исландской визы цифрового кочевника составляет 180 дней. При этом срок действия визы зависит от государства, гражданином которого является соискатель, и время для	Супругам и детям в возрасте до 18 лет дистанционных работников могут выдаваться долгосрочные визы как членам семьи. В то же время для	Исландская виза не предусматривает выдачу цифровому кочевнику и пребывающим с ним совместно членам семьи номера	Цифровые кочевники освобождены от налогообложения в Исландии, поскольку срок их предельного пребывания в стране не превышает 183 дней, и они не являются	Заявление на получение визы с приложением необходимых документов подается только на бумажном носителе путем направления по обычной почте в Управление по иммиграции Исландии. Невозвратная пошлина за рассмотрение и обработку обращения составляет примерно 88

<sup>25</sup> <https://www.atlys.com/country/greece/greece-digital-nomad-visa>

<sup>27</sup> <https://citizenremote.com/visas/iceland-digital-nomad-visa/>

<sup>28</sup> Там же.

<sup>29</sup> Оба документа представлены только на национальном языке.

<p>государств-членов ЕС, Европейской экономической зоны или Европейской ассоциации свободной торговли (входят: Исландия, Лихтенштейн, Норвегия и Швейцария);</p> <p>○ является гражданином государства, с которым у Исландии заключен договор о взаимных безвизовых поездках граждан;</p> <p>○ в течение последних 12 месяцев не получал долгосрочную исландскую визу;</p> <p>○ цель пребывания в Исландии заключается в выполнении удаленной/дистанционной работы в качестве работника иностранной организации или самозанятого лица;</p> <p>○ не выполняет работу в пользу организаций/заказчиков, зарегистрированных в Исландии;</p> <p>○ не имеет намерения долгосрочно проживать в Исландии;</p> <p>○ имеет требуемый месячный доход не ниже минимально</p>	<p>○ действительный паспорт (представляется копия). Паспорт должен быть действительным не менее 90 дней после окончания срока действия визы цифрового кочевника;</p> <p>○ полис медицинского страхования. Медицинская страховка (на сумму не менее 14 600 евро на человека) должна покрывать весь период пребывания в Исландии;</p> <p>○ документы, подтверждающие цель пребывания в Исландии (письмо от иностранного работодателя с подтверждением того, что соискатель будет выполнять работу удаленно/дистанционно в Исландии; документ, подтверждающий, что соискатель зарегистрирован как самозанятый работник в стране гражданства, постоянного проживания или (осуществления трудовой деятельности);</p> <p>○ подтверждение соответствия месячного дохода, получаемого от удаленной/дистанционной работы установленному минимальному уровню;</p> <p>○ документ, подтверждающий отсутствие судимости. Выдается национальными компетентными органами государства гражданства соискателя.</p>	<p>указанием месячного заработка. Самозанятые работники предоставляют информацию о работе, которую они будут выполнять в Исландии, и о размере вознаграждения за такую работу (например, копия договора подряда).</p>	<p>от места обращения за получением визы. Виза может иметь следующие сроки действия:</p> <p>○ если соискатель обращается за получением визы из страны своего гражданства и не въезжает в Исландию пока виза не одобрена, срок действия визы составляет 180 дней;</p> <p>○ если соискатель обращается за получением визы из страны своего гражданства, но въехал в любое из государств Шенгенской зоны до одобрения визы, срок действия визы составляет 180 дней минус количество дней, проведенных в другом государстве Шенгенской зоны;</p> <p>○ если соискатель обращается за получением визы с территории государства Шенгенской зоны, срок действия визы составляет не более 90 дней.</p> <p>Виза выдается только в момент физического прибытия в Исландию. Соответственно течение срока действия визы начинается с момента ее выдачи (т.е. со дня приезда цифрового кочевника в страну).</p>	<p>получения долгосрочной визы члены семьи должны отвечать такому требованию как происхождение из страны, с которой Исландией заключен договор о взаимных безвизовых поездках граждан. В противном случае виза не выдается.</p> <p>Для получения визы супругом необходимо предоставить свидетельство о заключении брака и подтвердить совместное проживание в течение не менее 1 года.</p> <p>На ребенка необходимо представить свидетельство о рождении, на ребенка в возрасте 6 – 16 лет – документы об образовании. При совместном проживании с супругом минимальный месячный доход цифрового кочевника должен</p>	<p>социального страхования, соответственно им не предоставляются услуг социального обеспечения.</p>	<p>налоговыми резидентами. Освобождение от налогообложения в Исландии не освобождает от обязанности уплачивать подоходный налог в стране гражданства цифрового кочевника.</p>	<p>евро и уплачивается до направления заявления в Управления по иммиграции Исландии. Оплата производится по реквизитам только банковским платежом.</p>
--	---	---	---	---	---	---	--



установленного Законом.			Исландская виза цифрового кочевника дает право пребывания в других государствах Шенгенской зоны до 90 дней в течение 180-дневного периода <sup>30</sup> . Продление визы не предусмотрено. Обращение за получением новой визы допускается не ранее, чем через 1 год после истечения срока действия ранее выданной визы цифрового кочевника.	составлять не менее 9 300 евро.			
-------------------------	--	--	---	---------------------------------	--	--	--

### Королевство Нидерландов

Практика Королевства Нидерландов по реализации концепции цифрового кочевничества заметно отличается от подходов других европейских государств. Непосредственно само Королевство Нидерландов не осуществляет выдачу виз цифровым кочевникам, а вот две заморские территории – голландские карибские острова Аруба и Кюрасао, входящие в состав Королевства Нидерландов, активно привлекают цифровых кочевников и выдают соответствующие визы. Таким образом, ключевой особенностью данного подхода является локализация, «привязка» цифровых кочевников к конкретным регионам внутри страны.

### Аруба

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Для получения визы соискатель должен соответствовать следующим условиям: • являться гражданином определенного государства: ○ граждане США, Великобритании, Ирландии и	Соискатель визы предоставляет: ○ действительный паспорт; ○ обратный билет; ○ подтверждение достаточного уровня дохода на период пребывания на острове; ○ подтверждение того, что соискатель выполняет работу дистанционно (договор или иные документы); ○ полис медицинского страхования, действительный на период пребывания на Арубе;	Не установлен.	Срок действия визы составляет 90 дней (3 месяца). Виза не продлевается.	Четкие критерии не установлены. В то же время детям до 12 лет виза для въезда на Арубу не требуется.	Соответствующая информация отсутствует.	Держатели виз цифрового кочевника на Арубе освобождены от уплаты подоходного налога, так как не являются налоговыми резидентами.	Заявление на получение визы с приложением необходимых документов подается лично в посольство/консульство Королевства Нидерландов в стране гражданства соискателя. Размер пошлины за выдачу визы варьируется и зависит от страны подачи заявления. Для граждан некоторых государств предусмотрено освобождение от

<sup>30</sup> <https://island.is/en/get-long-term-visa-for-remote-workers>

<p>государств Шенгенской зоны должны обратиться за получением визы цифрового кочевника, если они предполагают пребывать на Аруба более 30 дней;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Афганистана, Белиза, Камбоджи, Китая, Египта, Фиджи, Филиппин, Лаосской Народной Демократической Республики, Кувейта, Ирака, Ирана, Мьянмы, Катара, Уганды, Саудовской Аравии, Южной Африки, Объединенной Республики Танзания, Таиланда, Боливарианской Республики Венесуэла и Вьетнама;</li> <li>○ лица, прибывшие из Многонационального о Государства Боливия, Китая, Кубы, Доминиканской Республики, Гаити, Ямайки и Перу, въезжают в Арубубез визы, если имеют действительную многократную визу для въезда в США, Великобританию, Ирландию либо государства Шенгенской зоны;</li> <li>● выполнять работу для иностранного</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ документ, подтверждающий отсутствие судимостей;</li> <li>○ подтверждение размещения на Аруба (например, договор аренды жилья);</li> <li>○ сертификат о вакцинации против желтой лихорадки (такой сертификат требуется для въезда в Королевство Нидерландов и, соответственно, на Аруба);</li> <li>○ мотивационное письмо (соискатель предоставляет документ, объясняющий цель пребывания).</li> </ul>						<p>уплаты пошлины (например, для граждан США). Срок рассмотрения заявления четко не установлен и также может значительно варьироваться в зависимости от страны обращения.</p>
---	--	--	--	--	--	--	---

работодателя, зарегистрированного за пределами Арубы.							
---	--	--	--	--	--	--	--

### Кюрасао

Виза цифрового кочевника в Кюрасао носит название «временное разрешение на пребывание для цифровых кочевников/удаленных работников» и доступна в рамках программы «В Кюрасао как дома»<sup>31</sup>. Программа реализуется с февраля 2021 года и ее услугами, помимо цифровых кочевников могут пользоваться также и инвесторы.

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Требования, которым должен соответствовать соискатель визы, программой «В Кюрасао как дома» не определены, следовательно, круг лиц, которые могут претендовать на получение визы, неопределенно широк. Фактически любой иностранный гражданин может обратиться и получить визу цифрового кочевника. Единственное и неременное условие – виза выдается только тем, кто намерен выполнять работу в пользу работодателя/заказчика, зарегистрированного за пределами Кюрасао, с	Для обращения за визой представляются следующие документы: <ul style="list-style-type: none"> <li>заполненная форма заявления. Бланк скачивается с официального сайта программы «В Кюрасао как дома»;</li> <li>квитанция об уплате пошлины за визу;</li> <li>действительный паспорт. Срок действия паспорта не должен истекать ранее, чем через 6 месяцев после истечения срока действия визы;</li> <li>подтверждение занятости от работодателя. Необходимо представить трудовой договор или иные документы, подтверждающие, что соискатель будет работать удаленно;</li> <li>подтверждение материальной и финансовой обеспеченности;</li> <li>полис медицинского страхования, признаваемый в Кюрасао и действительный в период пребывания на острове;</li> <li>справка об отсутствии судимости;</li> <li>подтверждение размещения на Кюрасао (договор аренды жилья или иные действительные документы);</li> <li>сертификат о вакцинации против желтой лихорадки;</li> <li>обратный авиабилет;</li> </ul>	Программой не установлен какой-то конкретный уровень дохода. Решается в каждом случае индивидуально. Требуется доказать финансовую состоятельность. От соискателя требуется представить актуализированные банковские выписки. В выписках должно быть указано имя соискателя, баланс счетов и дата выписок.	Срок действия визы цифрового кочевника составляет 6 месяцев с возможностью продления еще на 6 месяцев. В общей сложности цифровой кочевник может непрерывно пребывать на Кюрасао до 12 месяцев (1 год). Независимо от срока пребывания, цифровой кочевник не наделяется статусом постоянно проживающего лица.	Члены семьи могут пребывать совместно с цифровым кочевником. Для этого достаточно указать данные на членов семьи в заявлении на получение визы. Какие-либо специальные требования к членам семьи программа не устанавливает.	Соответствующая информация отсутствует.	Программа «В Кюрасао как дома» предусматривает освобождение держателей виз цифрового кочевника от уплаты подоходного налога в течение всего времени пребывания на острове независимо от срока пребывания.	Обращение на получение визы направляется онлайн на портал программы «В Кюрасао как дома». Если иностранный гражданин находится на Кюрасао в качестве туриста, он также имеет право обратиться за получением визы цифрового кочевника и после положительного решения изменить правовой статус, не покидая острова. Рассмотрение обращения, как правило, занимает около 2 недель. Размер невозвратной пошлины за визу составляет 294 доллара США и уплачивается банковским переводом.

<sup>31</sup> <https://athomeincuracao.com/faq/>

использованием ИКТ, что подтверждается наличием действующего договора/контракта.	<ul style="list-style-type: none"> <li>мотивационное письмо (соискатель предоставляет документ, объясняющий цель пребывания).</li> </ul>						
--	--	--	--	--	--	--	--

## Бразилия

Бразилия стала первой страной Южной Америки, запустившей программу выдачи виз цифровых кочевников. Страна оперативно откликнулась на происходящие глобальные изменения характера трудовых отношений и рост объемов телеработы принятием 24 января 2022 года Нормативной резолюции Национального иммиграционного совета при Министерстве юстиции и общественной безопасности № 45<sup>32</sup>, заложившей правовые основы деятельности по привлечению в Бразилию цифровых кочевников и наделившей иностранных граждан, имеющих трудовые отношения с организациями, зарегистрированными за пределами национальной территории, правом пребывания в Бразилии на основании специальной временной визы. В соответствии с параграфом 2 статьи 1 Нормативной резолюции под цифровым кочевником понимается «иммигрант, способный осуществлять трудовую деятельность в Бразилии в интересах иностранного работодателя дистанционно и с использованием информационно-коммуникационных технологий».

Таким образом, бразильская виза цифрового кочевника фактически представляет собой разрешение не временное проживание (с этой точки зрения бразильский подход к регулированию института удаленной/дистанционной работы схож с хорватским).

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Визу цифрового кочевника может получить любой иностранный гражданин независимо от государства происхождения. Для получения визы от соискателя требуется соответствовать минимальному набору требований: <ul style="list-style-type: none"> <li>являться удаленным/дистанционным работником, включая фрилансеров и самозанятых</li> </ul>	Для обращения за получением визы представляется пакет следующих документов: <ul style="list-style-type: none"> <li>заполненное заявление на получение визы (бланк необходимо скачать с официального сайта посольства/консульства Бразилии в стране соискателя визы);</li> <li>действительный паспорт (срок действия паспорта не должен истечь ранее истечения срока действия визы);</li> <li>справка об отсутствии судимостей (выдается компетентными органами государства происхождения соискателя);</li> <li>медицинская страховка, действительная на территории Бразилии в течение всего срока временного пребывания;</li> <li>свидетельство о рождении;</li> </ul>	Соискатель визы обязан подтвердить месячный доход, получаемый из зарубежных источников, в размере не менее 1 400 евро или 1 500 долларов США, либо наличие средств на депозитном счете в банке на сумму не менее 17 000 евро или 18 300 долларов США. В качестве подтверждения могут быть представлены выписки из банка за последние 3 месяца	Первоначально виза выдается на срок до 1 года с возможностью ее продления без выезда из страны еще на 1 год. Общий срок временного проживания по визе цифрового кочевника составляет до 2 лет. После этого держатель визы цифрового кочевника имеет право обратиться за получением иных видов виз для продления своего пребывания в Бразилии.	Нормативная резолюция № 45 не регламентирует вопросы статуса членов семьи цифрового кочевника и, соответственно, не устанавливает каких-либо требований к ним (включая финансовые). В то же время члены семьи могут быть включены в обращение на получение визы	Виза не дает права пользования всем спектром социального обеспечения. В то же время держатели бразильских виз цифрового кочевника наделены, наравне с резидентами страны (включая иностранных граждан), правом доступа к услугам	В течение первых 183 дней (6 месяцев) временного проживания в Бразилии цифровой кочевник освобождается от уплаты подоходного налога. После этого он приобретает статус налогового резидента в Бразилии и становится субъектом налогообложения.	Заявление на получение визы с приложением всех необходимых документов направляется/представляется: <ul style="list-style-type: none"> <li>в посольство/консульство Бразилии в стране гражданства/происхождения соискателя по почте или при личном визите;</li> <li>если соискатель уже находится в Бразилии в качестве туриста – в подразделение Министерства юстиции и общественной безопасности, до истечения туристической визы. Теоретически можно обратиться за получением визы цифрового кочевника и после истечения срока действия туристической визы – Бразилия достаточно толерантно относится к</li> </ul>

<sup>32</sup> Представлена только на национальном языке // <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cnig-mjisp-n-45-de-9-de-setembro-de-2021-375554693>

<p>(необходимо представить трудовой договор или иной документ, подтверждающий выполнение работы для зарубежного работодателя/заказчика);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ подтвердить минимальный установленный уровень дохода;</li> <li>○ не осуществлять трудовую деятельность в Бразилии.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ подтверждение финансовой состоятельности;</li> <li>○ квитанция об оплате пошлины за выдачу визы;</li> <li>○ декларация, подтверждающая, что удаленная работа осуществляется с использованием ИКТ;</li> <li>○ документы, подтверждающие статус цифрового кочевника (трудовой договор с иностранным работодателем, гражданско-правовой договор с иностранным заказчиком, иные документы)<sup>33</sup>.</li> </ul>	<p>или платежные квитанции.</p>		<p>цифрового кочевника либо обратиться за получением специальной визы для воссоединения семьи.</p>	<p>государственной системы здравоохранения<sup>34</sup>.</p>	<p>подобным нарушениям миграционного законодательства, – но при этом придется заплатить штраф в размере примерно 2 000 долларов США<sup>35</sup>.</p> <p>Срок рассмотрения обращения на получение визы значительно варьируется от 2 - 5 рабочих дней до нескольких недель в зависимости от государства гражданства соискателя.</p> <p>Срок действия визы начинается с момента одобрения заявления на получение визы.</p> <p>После прибытия в Бразилию на основании одобренной визы цифровой кочевник обязан зарегистрироваться в органах Федеральной полиции Бразилии, где он пройдет процедуру дактилоскопирования и фотографирования. Виза цифрового кочевника дает право на получение национальной миграционной регистрационной карты (CRNN), действительной в течение 6 месяцев. По истечении месяца выдается разрешение на временное проживание, действительное уже в течение 1 года.</p> <p>Пошлина за выдачу визы составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ при обращении в консульство/посольство Бразилии в стране гражданства соискателя – 120 евро;</li> <li>○ при обращении во время пребывания соискателя в Бразилии – 30 евро.</li> </ul>
---	--	---------------------------------	--	--	--	--

<sup>33</sup> <https://www.gov.br/mre/pt-br/embaixada-helsinque/consular-services/visas/digital-nomad-visa-vitem-xiv>

<sup>34</sup> <https://nomadgirl.co/brazil-digital-nomad-visa/>

<sup>35</sup> <https://oliveiralawyers.com/services/cross-border/digital-nomad-visa/>

## Малайзия

Позиционируя себя в качестве одного из крупнейших мест сосредоточения цифровых кочевников в Юго-Восточной Азии, Малайзия с 1 октября 2022 года начала реализацию собственной программы виз для цифровых кочевников, официально именуемую «De Rantau Nomad Pass»<sup>36</sup>. Фактически малайзийская виза цифрового кочевника представляет собой специальное разрешение на временное проживание иностранных граждан в стране с правом осуществления ряда видов трудовой деятельности. В свою очередь программа «De Rantau Nomad Pass» является частью более крупной инициативы, имеющей целью создание в Малайзии сообщества цифровых кочевников, ориентированных на определенные продукты и услуги, и придание импульса развитию в стране цифровой экономики<sup>37</sup>. Целевая аудитория программы – высококвалифицированные работники, привлекаемые в экономику. Отличительной особенностью программы является тот факт, что ее услугами могут воспользоваться не только иностранные граждане – цифровые кочевники, но и граждане Малайзии.

Программе оказывает поддержку специальный государственный орган – Малайзийская корпорация цифровой экономики, задача которой продвижение цифровой экономики<sup>38</sup>.

Программа «De Rantau Nomad Pass» различает два типа цифровых кочевников: 1) цифровые фрилансеры и независимые подрядчики (контрактеры) и 2) удаленные штатные работники (с частичной или полной занятостью).

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Визу цифрового кочевника может получить любой иностранный гражданин независимо от государства происхождения. Для получения визы соискатель должен соответствовать следующим условиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ быть старше 18 лет;</li> <li>○ работать в цифровой сфере, главным образом, в областях IT, цифрового</li> </ul>	Соискатель обязан предоставить следующий комплект документов <sup>40</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ заполненное онлайн заявление на получение визы (бланк доступен на официальном сайте Малайзийской корпорации цифровой экономики);</li> <li>○ действительный паспорт. Срок действия паспорта должен быть не менее 14 месяцев на день обращения за получением визы;</li> <li>○ актуализированное резюме (CV), подтверждающее опыт работы и квалификацию в цифровой сфере;</li> <li>○ подтверждение необходимого минимального уровня месячного или годового дохода;</li> <li>○ документ о высшем образовании;</li> <li>○ подтверждение удаленной/дистанционной трудовой деятельности;</li> </ul>	Минимальный размер подтвержденного дохода соискателя визы - иностранного гражданина - должен составлять не менее 2 000 долларов США в месяц или 24 000 долларов США в год. Для признания цифровым кочевником гражданина Малайзии необходимо подтвердить годовой доход в размере не менее 7 683 долларов США <sup>41</sup> .	Срок действия визы составляет от 3 до 12 месяцев с возможностью ее продления еще на 12 месяцев. В общей сложности срок временного проживания цифрового кочевника в Малайзии может составлять до 2 лет. В отличие от туристической визы данный вид визы является многократной, то есть дает право ее держателю неоднократно	Программа предусматривает возможность совместного проживания близких членов семьи цифрового кочевника (супруг/супруга, несовершеннолетние дети до 18 лет/ребенок инвалид (без ограничения по возрасту)). Степень родства требует документально	Участие в программе «De Rantau Nomad Pass» и получение малайзийской визы цифрового кочевника не предоставляет иностранным гражданам каких-либо прав на получение и пользование услугами государственного социального обеспечения.	Согласно малайзийской налоговой системе налогообложению подлежат только те доходы, которые были получены в Малайзии, таким образом, с любого дохода, полученного от зарубежных источников, подоходный налог не исчисляется и не уплачивается. Однако если цифровой кочевник работает по договору с организацией, зарегистрированной	Обращение за получением визы возможно только онлайн при нахождении соискателя за пределами Малайзии. Заявление с приложением требуемых документов направляется на официальный портал программы «De Rantau Nomad Pass». Срок рассмотрения обращения составляет около 4 недель, ответ дается в электронном виде. При положительном решении виза цифрового кочевника оформляется в течение недели с момента принятия решения и выдается соискателю по прибытии в Малайзию. Пошлина за рассмотрение обращения на получение визы составляет 221 доллар США для

<sup>36</sup> <https://nomadgirl.co/malaysia-digital-nomad-visa/>

<sup>37</sup> <https://www.ivisa.com/malaysia/digital-nomad-visa>

<sup>38</sup> <https://www.aseanbriefing.com/news/malaysia-issues-digital-nomad-visa/>

<sup>40</sup> <https://visaguide.world/digital-nomad-visa/malaysia/>

<sup>41</sup> <https://visaguide.world/digital-nomad-visa/malaysia/>

<p>маркетинга и производства контента, разработки программных продуктов, кибербезопасности, цифровых валют и искусственного интеллекта<sup>39</sup>;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ подтвердить наличие соответствующего образования (как правило, высшего);</li> <li>○ подтвердить минимальный установленный уровень дохода;</li> <li>○ удаленные работники не в праве осуществлять трудовую деятельность в пользу работодателей, зарегистрированных в Малайзии;</li> <li>○ фрилансеры и независимые подрядчики (контракторы) могут выполнять работу как для иностранных, так и местных работодателей/заказчиков (в этом состоит существенное отличие малайзийского подхода к концепции «цифрового кочевничества»).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• цифровой фрилансер/независимый подрядчик представляет действующий контракт на проект, продолжительностью от 3 месяцев (допускается предоставление нескольких контрактов от разных компаний). Работодателем/заказчиком может быть как иностранное лицо, так и резидент Малайзии;</li> <li>• удаленный штатный работник представляет действующий трудовой договор сроком от 3 месяцев и выше, заключенный с работодателем, зарегистрированным за пределами Малайзии;</li> <li>○ справка об отсутствии судимости;</li> <li>○ медицинская страховка, которая должна покрывать все расходы, возникающие во время пребывания в Малайзии в связи с лечением как самого цифрового кочевника, так и пребывающих совместно с ним членов семьи. Минимальная сумма страхового покрытия не установлена;</li> <li>○ персональное обязательство. Представляет собой декларацию, подтверждающую, что соискатель обязуется соблюдать условия визы и законодательство Малайзии (бланк доступен онлайн).</li> </ul>	<p>В качестве подтверждения могут быть представлены следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ трудовой договор или договор подряда с указанием размера заработной платы;</li> <li>○ платежные ведомости либо выписки о доходах соискателя;</li> <li>○ банковские выписки как минимум за последние 3 месяца и выписка из банка о годовом доходе<sup>42</sup>.</li> </ul>	<p>пересекать границу Малайзии.</p>	<p>подтверждения. Члены семьи указываются в заявлении на получение визы.</p>		<p>в Малайзии, то в этом случае подоходный налог взимается. При этом действует прогрессивная налоговая шкала.</p>	<p>основного заявителя и 109 долларов США для каждого из членов его семьи. Если обращение отклонено, заявителю возвращается 75% уплаченной пошлины.</p>
---	---	---	-------------------------------------	--	--	---	---

<sup>39</sup> <https://citizenremote.com/visas/malaysia/>

<sup>42</sup> <https://citizenremote.com/visas/malaysia/>

## Намибия

Расположенная на юго-западе континента, Намибия стала первой африканской страной, которая с октября 2022 года приступила к реализации национальной программы выдачи виз цифровых кочевников. Привлекая цифровых кочевников, правительство Намибии стремится не только повысить туристическую привлекательность страны, но также и диверсифицировать местный бизнес и экономику<sup>43</sup>. Программа курируется Управлением по инвестициям и развитию Намибии.

Кто может получить визу цифрового кочевника	Какие документы необходимы для получения визы	Размер минимального уровня дохода	Срок действия визы и возможности ее продления/возобновления	Могут ли члены семьи пребывать совместно с цифровым кочевником?	Социальное обеспечение	Налогообложение	Обращение за получением визы и размеры платежей
Требования к соискателям визы одни из самых простых и легко выполнимых среди всех стран, привлекающих «цифровых кочевников». Соискателем может выступать иностранный гражданин: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ любого государства;</li> <li>○ способный подтвердить доход не ниже минимально установленного уровня месячного дохода;</li> <li>○ работающий удаленно, независимо от профессии или квалификации.</li> </ul>	Для получения намибийской визы соискатель представляет следующий набор документов <sup>44</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ заполненное заявление на получение визы (бланк заполняется онлайн на официальном портале Управления по инвестициям и развитию);</li> <li>○ действительный паспорт (срок действия паспорта не оговаривается);</li> <li>○ свидетельство о рождении;</li> <li>○ медицинский сертификат. Бланк сертификата скачивается одновременно с заявлением на выдачу визы с официального портала Управления по инвестициям и развитию. Сертификат требуется как для соискателя, так и на каждого члена его семьи;</li> <li>○ рентгенологическое исследование (на предмет отсутствия заболевания туберкулезом). Бланк исследования скачивается одновременно с заявлением на выдачу визы с официального портала Управления по инвестициям и развитию. Рентгенологическое исследование требуется как для соискателя, так и на каждого члена его семьи;</li> <li>○ медицинская страховка, покрывающая расходы на здоровье в течение всего срока пребывания в Намибии;</li> </ul>	Соискатель должен подтвердить ежемесячный доход в размере не менее 2 000 долларов США. При этом источником финансовых средств должна выступать именно удаленная/дистанционная работа, а не накопления (пенсионные или иные). Подтверждением дохода служат платежные ведомости и выписки из банка за последние 6 месяцев (несмотря на то, что такая выписка является стандартным требованием, 6-месячный срок превышает среднее принятое значение, которое как правило, составляет не более 3 месяцев).	Виза цифрового кочевника выдается на срок до 6 месяцев, продление визы на сегодняшний момент не предусмотрено.	Программа предусматривает возможность совместного пребывания членов семьи держателя визы цифрового кочевника. Для этого необходимо заполнить и подать отдельное заявление на получение визы для каждого следующего с цифровым кочевником члена семьи. Кроме того, программа предъявляет дополнительные требования к членам семьи. Так, супруг/супруга цифрового кочевника	Получение визы цифрового кочевника не предоставляет иностранному гражданину и членам его семьи каких-либо прав в сфере социального обеспечения в Намибии.	В настоящее время отсутствует детальная информация о налоговых льготах, предоставляемых держателям намибийских виз цифрового кочевника <sup>46</sup> . Однако, руководствуясь общепринятым подходом к вопросам налогообложения и принимая во внимание, что виза выдается на срок до 6 месяцев (т.е. держатель визы не приобретает статуса налогового резидента Республики Намибия), следует полагать, что цифровые кочевники освобождены от уплаты подоходного налога.	Подать заявление на получение визы с приложением копий необходимых документов возможно только посредством направления на электронную почту (nomadvisa@nipdb.com). Программа курируется Управлением по инвестициям и развитию Намибии. Рассмотрение обращения занимает порядка 4 недель, положительный ответ направляется на электронную почту соискателя, указанную им в заявлении на получение визы. Сбор за выдачу визы составляет около 62 долларов США и уплачивается по прибытию в аэропорт Намибии, после чего соискателю выдается виза цифрового кочевника, срок действия которой начинается с момента фактической выдачи.

<sup>43</sup> <https://nomadsembassy.com/namibia-digital-nomad-visa/>

<sup>44</sup> <https://citizenremote.com/visas/namibia-digital-nomad-visa/> ; <https://nomadgirl.co/namibia-digital-nomad-visa-requirements-process/>

<sup>46</sup> <https://nomadgirl.co/namibia-digital-nomad-visa-requirements-process/>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ подтверждение необходимого уровня месячного дохода;</li> <li>○ выписки из банка за последние 6 месяцев;</li> <li>○ письмо от работодателя. Трудоустроенный цифровой кочевник представляет письмо от своего работодателя с указанием характера работы и разрешением работодателя выполнять такую работу удаленно/дистанционно;</li> <li>○ справка об отсутствии судимости, выданная компетентными органами государства гражданства соискателя;</li> <li>○ документы о профессиональной квалификации. Эти документы требуются не всегда (факультативное требование), однако могут понадобиться;</li> <li>○ трудовой договор. Иногда может потребоваться предоставить трудовой договор (факультативное требование).</li> </ul>			<p>должен/должна подтвердить ежемесячный доход в размере не менее 1 000 долларов США, а на каждого несовершеннолетнего ребенка сумма ежемесячного дохода цифрового кочевника увеличивается на 500 долларов США. Таким образом, например, чтобы претендовать на получение намибийской визы, семья из четырех человек (сам соискатель, его супруг/супруга и двое детей) должна иметь ежемесячный доход в размере не менее 4 000 долларов США<sup>45</sup>.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>45</sup> <https://nomadgirl.co/namibia-digital-nomad-visa-requirements-process/>

Для удобства и наглядности некоторые значимые черты и характеристики изученных национальных программ привлечения цифровых кочевников сведены в таблицу:

Таблица 2 Характеристики программ

Страна или территория	Название визы/программы	Кто может получить визу	Срок действия визы	Уровень дохода	Совместное проживание членов семьи	Возможность местного трудоустройства
Хорватия	Виза цифрового кочевника	Иностранные граждане, работающие для организаций за пределами Хорватии либо самозанятые	До 1 года	2 539 евро в месяц; 30 741 евро в год	Да	Нет
Греция	Виза цифрового кочевника	Иностранные граждане, работающие для организаций за пределами Греции либо самозанятые	До 1 года с возможностью продления еще на 1 год	3 500 евро или 3 700 долларов США в месяц	Да	Нет
Исландия	Долгосрочная виза	Иностранные граждане из государств, с которыми установлен безвизовый режим, работающие для организаций за пределами Исландии	До 6 месяцев (180 дней)	7 300 евро или 7 700 долларов США в месяц	Да, при условии, что они являются гражданами государства, с которым установлен безвизовый режим	Нет
Аруба	One Happy Workation	Иностранные граждане ряда строго определенных стран, работающие для организаций за пределами Аруба	До 3 месяцев (90 дней)	Нет	Да	Нет
Кюрасао	В Кюрасао как дома	Иностранные граждане, работающие для организаций или оказывающие услуги заказчикам за пределами Кюрасао	До 6 месяцев с возможностью продления еще на 6 месяцев	Нет	Да	Нет

Бразилия	Виза цифрового кочевника	Иностранцы граждане, работающие для организаций или оказывающие услуги заказчикам за пределами Бразилии	До 1 года с возможностью продления еще на 1 год	1 400 евро или 1 500 долларов США в месяц или 17 000 евро или 18 300 долларов США на счету	Да	Нет
Малайзия	De Rantau Nomad Pass	Иностранцы граждане – штатные сотрудники иностранных компаний с высшим образованием занятые в IT сфере; Иностранцы граждане – фрилансеры и независимые подрядчики	От 3 до 12 месяцев с возможностью продления еще на 12 месяцев	2 000 долларов США в месяц или 24 000 долларов США в год – для иностранных граждан 7 683 долларов США в год для граждан Малайзии	Да	Да для фрилансеров и независимых подрядчиков
Намибия	Виза цифрового кочевника	Иностранцы граждане, работающие удаленно, независимо от профессии и квалификации	До 6 месяцев (180 дней)	2 000 долларов США в месяц	Да	Нет

Как продемонстрировал проведенный анализ страновых практик, принципиальных различий в подходах различных государств к организации деятельности в области цифрового кочевничества и привлечения удаленных работников на основании специальных виз цифровых кочевников не наблюдается. Несмотря на то, что для анализа специально подбирались страны, расположенные в разных регионах мира с различными уровнем социально-экономического развития и иммиграционной ситуацией, и принадлежащие к различным правовым системам современности, что предполагало наличие особенностей и каких-то специфических характеристик реализуемых ими программ виз цифровых кочевников, на практике оказалось, что все без исключения отобранные для исследования государства в основе своей используют общую усредненную концепцию цифрового кочевничества, а отличия их программ незначительны (касаются, главным образом, размера уровня финансового обеспечения, дающего право на участие в соответствующей программе, а также вариаций на тему срока действия соответствующей визы), не носят принципиального значения и не дают возможности говорить об уникальности подхода того или иного государства к данному вопросу, равно, как и выделить какие-либо необычные и интересные параметры реализуемых национальных программ.

Такая ситуация логично объясняется тем обстоятельством, что в глобальном плане институт удаленной/дистанционной работы (телеработы или цифрового кочевничества) получил свое активное развитие всего пару лет назад. С учетом продолжающегося расширения географии использования модели цифрового кочевничества следует предположить, что по мере развития соответствующей практики и наработки методов и способов организационно-правового регулирования трансграничной телеработы, будет происходить постепенная модификация реализуемой сейчас концепции цифрового кочевничества в сторону ее усложнения, будут совершенствоваться подходы и методы регулирования этой деятельности, будут появляться национально-ориентированные модели регулирования (учитывающие интересы и особенности государств), а само правовое регулирование станет менее рамочным и более глубоким и детальным.

### Некоторые проблемные моменты осуществления трансграничной удаленной (дистанционной) трудовой деятельности с учетом международной практики и возможные пути решения

- Как уже отмечалось, среди плюсов цифрового кочевничества одним из основных указывается рост местного потребления и вклад в экономику стран, зависящих от туризма. Однако вклад цифровых кочевников в экономику принимающих стран по определению, весьма ограничен: ведь большинство государств полностью исключает возможность получения доходов из местных источников. Доступ цифровых кочевников на местный рынок труда или полностью запрещен или требует получения дополнительного разрешения на работу. Цифровые кочевники не являются частью национального рынка труда и, таким образом, получая доход от зарубежных источников, могут внести вклад в экономику принимающих стран только за счет участия в местном потреблении. При этом их доходы и, соответственно, траты относительно невелики и вряд ли могут оказать серьезное влияние на экономику принимающих стран.

- Далеко не все цифровые кочевники осуществляют деятельность, которую можно отнести к инновационной. Работа на фриланс-платформе предполагает широкий спектр различных заданий, которые не обязательно могут рассматриваться как особо инновационные либо создающие позитивные побочные эффекты для местных бизнес экосистем. Например, доход от удаленной работы может поступать от видов деятельности, которые могут не соответствовать целям политики привлечения цифровых кочевников (азартные игры, порнография, многоуровневые схемы рыночных сделок и т.д.). В этой связи в процессе обработки заявления на получение визы цифрового кочевника требуется проверка не только получаемых доходов, но и характера и сферы деятельности заявителя, что в свою очередь требует дополнительных немалых временных и человеческих ресурсов.

- Лицензирование. В ряде стран некоторые виды профессий подлежат лицензированию или регистрации в специальном органе, что требует прохождения дополнительного тестирования или сертифицирования. Это создает определенные сложности для работников, ищущих удаленную занятость. В то же время в большинстве случаев отсутствует ясность относительно условий получения лицензии или разрешения на выполнение удаленной работы. Поэтому эта ситуация относится к «серой зоне» правового регулирования и требует дополнительной проработки.

- Одним из источников дополнительных доходов называются сборы и пошлины за выдачу виз. Размеры пошлин варьируются, как правило, от 100 до 1 000 евро. Очевидно, что эти поступления не являются значительными, особенно с учетом того, каких затрат требует

качественная полноценная проверка поступающих заявлений на получение визы цифрового кочевника.

- Институт цифрового кочевничества потенциально может конфликтовать с иными легальными каналами трудовой миграции, создавая почву для нарушений и злоупотреблений. В частности, принимающее государство, руководствуясь идеей вовлечения их в местный трудовой рынок, может предоставлять держателям виз цифровых кочевников право на ограниченную или периодическую трудовую занятость в стране, однако такой подход подрывает существующие механизмы управления трудовой миграцией в традиционном ее понимании.

- Визы цифровых кочевников могут некорректно использоваться работодателями, чтобы уклоняться от выполнения иммиграционных требований и условий. Работодатель, направляющий работника в другую страну, обязан четко определить соответствующий статус такого работника, учитывая, что эмиграция и командирование – это две правовые категории с соответствующими разными правовыми последствиями. Временное направление работника за рубеж в подразделения или филиалы международной компании для выполнения краткосрочных заданий является внутрикорпоративным переводом, и, соответственно, такой работник не вправе выступать получателем визы цифрового кочевника (даже в случае удаленной частичной занятости или удаленной полной занятости). Говоря в целом, предприятия и организации, привлекающие цифровых кочевников, должны обеспечить соответствие требованиям применимого трудового и налогового законодательства.

- Защита персональных данных. С ростом числа удаленных работников и увеличением объемов информации, сохраняемой в электронных базах данных, возрастают и риски несанкционированного доступа к персональным данным и нарушения в этой области. Поскольку отсутствуют общепринятые нормативы и стандарты, работодатели могут столкнуться с рисками работы онлайн или в трансграничном режиме. Негативные последствия могут затрагивать информацию, касающуюся как работника, так и заказчика.

- Защита работника. Удаленные работники могут оказаться вне правового поля в вопросах обеспечения их прав. Виза, устанавливая временный статус иностранного гражданина, не предоставляет ему все те права, которые гарантирует полноценная трудовая или деловая виза; равно как и не предусматривает возможности автоматического изменения действующего миграционного статуса (например, периоды временного проживания по визе цифрового кочевника не суммируются и не учитываются при обращении за статусом постоянного проживания). Также при дистанционной работе затруднено исполнение законодательства по вопросам здравоохранения и безопасности, одновременно поднимаются вопросы ответственности в связи с травмой, полученной при дистанционной работе, или возмещения вреда собственности, которая используется для работы (персональный компьютер, смартфон и т.д.). Поэтому для них необходимо наличие страхового медицинского полиса, покрывающего все возможные медицинские расходы, связанные с заболеванием или травмой, в течение всего периода пребывания в стране. Это требование обусловлено тем, что цифровые кочевники являются, по определению, работниками зарубежных организаций (работодателей), которые не уплачивают взносы в фонды социального страхования государства временного пребывания удаленного работника.

- Вопросы налогообложения и фискальной политики. В соответствии с большинством (но не со всеми) программами и схемами виз цифровых кочевников, цифровые кочевники считаются налоговыми резидентами по истечении 183 дней. Учитывая, что некоторые страны предоставляют полное освобождение цифровых кочевников от налогообложения как неотъемлемую часть их соответствующих программ, существует риск,

что такие программы могут привести к своего рода «налоговой конкуренции» между странами.

Кроме того, следует помнить, что у индивидуальных налогоплательщиков, коими являются цифровые кочевники, имеются обязательства по уплате налогов в государствах их происхождения, которые довольно трудно контролировать, так как межгосударственный механизм такого контроля в настоящее время объективно не выработан в связи с отсутствием на международном уровне каких-либо договоров по вопросам цифрового кочевничества.

Вопросы налогообложения в еще большей степени затрагивают штатных работников предприятий и организаций. Так, для фирм и компаний привлечение к трудовой деятельности удаленных работников из-за рубежа может создавать обязательство по уплате корпоративных налогов в иностранной юрисдикции. Если работник становится налоговым резидентом в другой стране, то от работодателя может потребоваться уплата налога на доходы физических лиц и взносов в систему социального обеспечения в этой стране. В целом, это дает основание полагать, что модель цифрового кочевничества в большей степени подходит самозанятым/фрилансерам, чем штатным работникам, что в свою очередь потенциально может выступать стимулом к переходу на самозанятость.

Может также возникать риск двойного налогообложения. Доход удаленного штатного работника может рассматриваться как полученный в месте выполнения работы, тем самым приводя к ситуации, когда такие работники будут являться субъектом налогообложения как в государстве трудоустройства, так и в государстве, где они удаленно трудятся. Именно поэтому некоторые программы виз цифровых кочевников предлагают полное освобождение от налогообложения такого работника в принимающей стране. Удаленная работа в течение продолжительных временных периодов также ставит вопрос о платежах в систему социального обеспечения принимающего государства, должен ли такие платежи делать работодатель.

### Перспективы, преимущества, и возможные направления развития удаленной (дистанционной) трудовой деятельности

Очевидно, что в ближайшие годы, благодаря происходящим технологическим и общественным изменениям, будет наблюдаться дальнейший рост объемов удаленной/дистанционной работы. Все указывает на то, что организация трудовой деятельности в удалённом режиме будет становиться повседневной практикой. Так, например, исследование, проведенное Гарвардской бизнес-школой, показывает, что переход к модели удаленной работы продолжит ускоряться, и все большее число стран будет стремиться привлекать лучших работников и тем самым стимулировать развитие своей экономики<sup>47</sup>. Как отмечается в указанном исследовании, *«совершенно ясно, что цифровые кочевники, и удаленные работники в целом, могут быть благом для любой экономики: они производят денежные траты, способствуют взаимодействию и стимулируют инновации – это беспроигрышная стратегия как для самих цифровых кочевников, так и для экономик стран, которые они выбирают местом жительства и работы»*.

Считается, что телеработа с использованием ИКТ является привлекательной как для работодателей, так и для работников и принимающих обществ в силу ряда причин, среди которых не последнее место занимает потенциальное улучшение для работника баланса между работой и личной жизнью, в том числе и за счет снижения временных затрат на

---

<sup>47</sup> <https://hbr.org/2022/05/how-digital-nomad-visas-can-boost-local-economies?ab=hero-subleft-2&ref=benjamindada.com>

поездки к месту работы и обратно. Визы цифровых кочевников предоставляют бóльшую свободу и вариативность, чем традиционные разрешения на работу, в частности работники, получившие визу цифрового кочевника в ЕС, имеют возможность свободного перемещения по странам Шенгенской зоны сроком до 90 дней включительно в каждый 180-дневный период. Визы цифрового кочевника, помимо права постоянного проживания, обеспечивают также и другие преимущества, такие как выдача фискального кода, без которого затруднительно заключить договор аренды жилья, открыть счет в банке или приобрести транспортное средство.

В свою очередь работодатель экономит на аренде офиса, оплате коммунальных услуг и иных связанных платежах; может создавать новые рабочие места, привлекать и удерживать работников и даже способствовать росту экономики периферийных регионов.<sup>48</sup>

Визы цифровых кочевников дают ряд преимуществ принимающим странам и местным сообществам. Появляется возможность привлечения в страну лиц, способных увеличить объемы местного потребления. Пандемия крайне негативно ударила по традиционным туристическим направлениям. Некоторые страны ввели программы виз цифровых кочевников как часть стратегии восстановления, стремясь привлечь большее число приезжих при минимизации рисков распространения заболевания (за счет регулирования численности приезжих и их более тщательной проверки). В отличие от туристов, к цифровым кочевникам и удаленным работникам предъявляется требование о стабильном и регулярном доходе, соответствующем их более длительному периоду пребывания в стране. Потенциальная покупательная способность цифровых кочевников рассматривается в качестве дополнительного источника поступлений в бюджет принимающего государства. Например, необходимый месячный доход для цифровых кочевников варьируется от 2 000 евро (Венгрия) и 3 500 евро (Эстония и Греция) до 6 000 евро (Исландия).

Визы позволяют компенсировать пробелы и недочеты иммиграционной политики. Виза цифрового кочевника обеспечивает предсказуемую правовую основу для деятельности удаленных работников и предотвращает злоупотребление туристическими визами. До пандемии многие страны, по сути, игнорировали действия со стороны туристов по фрилансу, удаленной работе или управлению пассивным доходом. С учетом ожидаемого увеличения объемов дистанционной работы виза цифрового кочевника может стать инструментом формализации тех действий, которые в некоторых странах являлись до недавнего времени незаконными, но за которые редко привлекали нарушителей к ответственности по причине недостаточности ресурсов или доказательств.

Высококвалифицированные цифровые кочевники действуют как своего рода катализатор обмена знаниями и ресурсами между различными регионами, принося пользу как самим себе, так и организациям, в которых они работают, и принимающим странам. А также виза цифрового кочевника может рассматриваться в качестве инструмента для привлечения талантов, которые в перспективе могут изменить правовой статус и остаться в стране. Наконец, цифровые кочевники могут играть роль в развитии предпринимательства и создании технологических кластеров по всему миру.<sup>49</sup>

Однако, в конечном счете, распространение явления удаленной работы в долгосрочной перспективе будет зависеть от широкого спектра различных факторов, включая влияние на производительность и условия труда, а также вклад в достижение более общих

---

<sup>48</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)

<sup>49</sup> <https://hbr.org/2022/05/how-digital-nomad-visas-can-boost-local-economies?ab=hero-subleft-2&ref=benjamindada.com>

целей, таких как цифровизация. В связи с этим, действиям по переходу к более широкому использованию удаленной работы должна предшествовать оценка потенциальных плюсов и минусов для производительности труда, качества работы, а также влияния на баланс между работой и личной жизнью и психическое здоровье работников. В то же время следует отметить, что преимущества удаленной работы могут быть недоступны неквалифицированным или неподготовленным работникам. Это утверждение справедливо, по крайней мере, в отношении лиц, занятых ручным трудом или с низкими навыками владения цифровыми технологиями, которые еще до пандемии коронавируса находились в низкооплачиваемых сегментах рабочей силы. В среднесрочной перспективе существует риск углубления такого неравенства, поскольку эти работники наиболее уязвимы с точки зрения потери работы, сокращения рабочего времени и неопределенности уровня доходов.<sup>50</sup>

Следует учитывать, что удаленная работа не является отдельным явлением, и поэтому для ее эффективного урегулирования требуется комплексный подход, а не просто разовые корректировки существующей политики. В связи с этим даже визы, специально разработанные для удаленных работников, о которых говорилось выше, не способны отразить все еще нечеткие и размытые реалии гибридной или удаленной работы. Например, если виза цифрового кочевника полностью удовлетворяет фрилансеров, то она может вызвать отторжение у штатных сотрудников международных компаний из-за ограничений или запретов на работу в принимающей стране. Более того, удаленная работа может не согласовываться с некоторыми направлениями государственной политики, начиная с регулирования трудовых и экономических отношений и заканчивая вопросами социального обеспечения, и, таким образом, фактически находится вне правового поля. В особенности такой риск высок для иммиграционной политики, которая направлена скорее на решение вопросов восполнения внутреннего дефицита трудовых ресурсов и востребованных навыков, чем на привлечение в страну высококвалифицированных специалистов, выполняющих работу в пользу работодателей из других стран. Этот комплекс проблем свидетельствует о том, что государствам необходимо разрабатывать стратегии удаленной работы с учетом мнения как соответствующих компетентных государственных органов, так и неправительственных организаций, занятых в миграционной сфере<sup>51</sup>.

С потенциальным ростом численности работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно в пользу работодателя, расположенного за пределами государства их пребывания (проживания), связанные с этим проблемы правового регулирования, будут становиться все более отчетливыми и требовать решения. При этом особую сложность будут представлять вопросы налогового законодательства и законодательства в сфере социальной защиты.<sup>52</sup>

Вопросы, связанные с визами цифровых кочевников, могут являться частью государственных стратегий по привлечению мигрантов с востребованными квалификациями, по развитию предпринимательства либо по экономическому развитию отстающих регионов (сельских, отдаленных или испытывающих демографические сложности). Однако сейчас рано судить о том, получится ли в перспективе у этих виз оправдать возлагаемые на них ожидания и смогут ли они повлиять на иммиграционные системы с точки зрения долгосрочных изменений характера и места осуществления трудовой деятельности. Но одно понятно уже

---

<sup>50</sup> [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

<sup>51</sup> Hooper Kate and Meghan Benton. 2022. The Future of Remote Work: Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems. Washington, DC: Migration Policy Institute.

<sup>52</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>



сейчас – модель цифрового кочевничества, предполагающая свободное трансграничное перемещение работников, может создавать достаточно серьезные проблемы для работников и работодателей с точки зрения знания и соблюдения ими иммиграционного и налогового законодательства, а также законодательства в сфере социального обеспечения многочисленных национальных юрисдикций.<sup>53</sup>

### Перспективы использования института дистанционной трудовой деятельности государствами-членами ЕАЭС и краткие выводы и рекомендации по его инкорпорированию в правовую систему ЕАЭС

Изучение международного опыта реализации модели удаленной/дистанционной занятости, известной как цифровое кочевничество, позволяет сделать вывод, что такая форма организации трудовых отношений и взаимодействия между работодателями и работниками из инновационной постепенно и довольно быстро превращается в повседневную реальность, а активно расширяющаяся география стран, заинтересованных в использовании этой трудовой модели, свидетельствует о том, что государства видят определенную перспективу и полезность в привлечении цифровых кочевников из-за рубежа. И если в начале цифровое кочевничество было присуще, главным образом, тем государствам, экономика которых имеет значительную зависимость от международного турпотока, то позже к этой инициативе стали присоединяться и те государства, которые не только не относятся к традиционным туристическим направлениям, но и которые имеют достаточно развитую промышленность и экономику. Все это говорит в пользу того, что институт трансграничного осуществления трудовой деятельности с использованием информационно-коммуникационных технологий в средне- и долгосрочной перспективах может трансформироваться в самостоятельный канал легальной трудовой миграции и стать одним из факторов экономического роста и социального развития.

Принимая во внимание, что ЕАЭС представляет собой межгосударственное образование, в формате которого решаются, в первую очередь, задачи комплексного экономического развития региона в целом и государств-членов, идея использования модели дистанционной трудовой деятельности может оказаться востребованной и продуктивной и способствовать как развитию экономики стран-членов ЕАЭС за счет ускорения цифровизации, так и повышению человеческого потенциала за счет привлечения высококвалифицированных специалистов в области высоких технологий из других стран или их перераспределения непосредственно внутри ЕАЭС. Как представляется, привлечение на долгосрочной основе специалистов, в том числе из третьих стран, обладающих востребованными квалификациями и навыками, может обеспечить ЕАЭС преимущество перед другими странами в конкуренции за глобальные таланты и, таким образом, в некоторой степени будет способствовать социальному развитию, развитию инновационных технологий и цифровизации, и, в конечном счете, будет оказывать положительное влияние на экономику Сообщества.

В то же время необходимо учитывать, что практика реализации института трансграничной дистанционной работы с использованием информационно-коммуникационных технологий (цифровое кочевничество) насчитывает не более нескольких лет и еще только нарабатывается. Остаются недостаточно изученными социально-экономические характеристики цифрового кочевничества и его потенциальное влияние на принимающие общества. Отсутствуют и необходимые для всесторонней оценки объективные статистические данные по странам, которые бы позволили оценить влияние на экономику

---

<sup>53</sup> Hooper Kate and Meghan Benton. 2022. The Future of Remote Work: Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems. Washington, DC: Migration Policy Institute.

государств в целом, повышение уровня инновационности и цифровизации общества, и развитие локального человеческого потенциала. Все эти позитивные ожидания еще только предстоит оценить по мере накопления практического опыта использования данной формы организации труда.

В этой связи по итогам краткого обзора могут быть сделаны следующие предложения и рекомендации общего характера:

В течение ближайшего периода (1 - 2 года) проводить систематизированный мониторинг страновых международных практик привлечения цифровых кочевников, уделяя особое внимание вопросам правового регулирования этой деятельности, влияния цифровых кочевников на социально-экономическую и иммиграционную ситуацию в принимающих государствах и международного сотрудничества в данной сфере, с целью определения положительных сторон и недостатков. Результаты мониторинга учитывать при решении вопроса о целесообразности имплементации института цифрового кочевничества в формате ЕАЭС.

Принимая во внимание тот факт, что интерес к такой форме организации трудовой деятельности как цифровое кочевничество проявляет все большее число стран, справедливо видя в этом определенные социально-экономические перспективы и возможности повышения конкурентоспособности за счет привлечения высококвалифицированных трудовых ресурсов, может быть рекомендовано на уровне ЕЭК изучить возможность разработки в форме рекомендательного или модельного документа ЕАЭС основных принципов, подходов и стандартов по организации деятельности по привлечению и использованию дистанционных иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в трансграничном режиме с использованием информационно-коммуникационных технологий, а также общих требований, предъявляемых к таким работникам, сроков их привлечения и критериев оценки эффективности их привлечения.

Целесообразным представляется приступить к проработке правового миграционного статуса цифрового кочевника, учитывая, что он может являться как гражданином государства-члена ЕАЭС, так и гражданином третьего государства. При этом может быть рекомендовано отразить следующие вопросы: право на сопровождение членами семьи; право на свободное перемещение и выбор места пребывания/временного проживания в пределах территории ЕАЭС в период действия статуса цифрового кочевника; разрешенные и неразрешенные виды цифровой удаленной деятельности; возможности местного трудоустройства; вопросы налогообложения и доступа к системе социального обеспечения и здравоохранения в государствах-членах ЕАЭС; контроль за пребыванием/временным проживанием и осуществлением дистанционной работы со стороны уполномоченных органов. Этот перечень вопросов не является исчерпывающим. Правовой статус цифрового кочевника в ЕАЭС может быть оформлен рамочным документом (например, соглашением или статутом).

При доказанной эффективности, существенном вкладе цифрового кочевника в экономическое развитие и человеческий потенциал принимающего государства, востребованности его квалификаций, и заинтересованности принимающего государства, может быть полезным изучение вопроса о возможности изменения статуса цифрового кочевника на статус постоянно проживающего иностранного гражданина с перспективой дальнейшего получения гражданства. В то же время изученный международный опыт свидетельствует, что такой подход пока является скорее исключением, чем нормой, и статус цифрового кочевника не дает права претендовать на постоянное проживание в принимающем государстве и натурализацию.

Также может быть предложено уже сейчас начинать проработку с государствами-членами ЕАЭС комплекса вопросов межгосударственного взаимодействия по реализации института цифрового кочевничества, включая вопросы миграции, налогообложения и социального обеспечения цифровых кочевников.

## Приложения

### Европейский союз (Конфедерация европейских профсоюзов)

Рамочное европейское соглашение о телеработе от 16 июля 2002 г.

*(неофициальный перевод)*

#### **1. Общие положения**

В соответствии с Европейской стратегией занятости Европейский совет призвал социальных партнеров к обсуждению соглашений, направленных на модернизацию организации работы, включая гибкие схемы работы, имея целью повысить производительность и конкурентоспособность, а также обеспечить необходимый баланс между гибкостью и безопасностью. Европейская комиссия... призвала социальных партнеров начать переговоры по вопросу телеработы. 20 сентября 2001 года Конфедерация европейских профсоюзов... объявила о намерении начать переговоры, направленные на принятие соглашения, реализуемого государствами-членами ЕС и государствами-участниками Европейской экономической зоны. Таким образом предполагалось внести вклад в подготовку к переходу к экономике, основанной на знаниях ...

Телеработа охватывает широкий и быстро меняющийся спектр обстоятельств и практик. По этой причине социальные партнеры предложили определение телеработы, которое покрывает разные формы регулярной телеработы.

Социальные партнеры рассматривают телеработу как способ, с одной стороны, для компаний и государственных организаций усовершенствовать организацию труда, а с другой стороны, для работников совмещать работу и социальную жизнь, тем самым предоставляя им большую автономию при выполнении своих обязанностей. Если Европа желает получить максимум от информационного общества, ей следует поощрять эту новую форму организации работы таким образом, чтобы сочетать гибкость и безопасность, и повышать качество рабочих мест ...

Настоящее добровольное Соглашение направлено на установление на европейском уровне общих рамок, реализуемых государствами-членами в соответствии с национальными процедурами и практиками в сфере управления и труда ...

Реализация настоящего Соглашения не создает оснований для снижения общего уровня защиты, предоставляемой работникам в рамках настоящего Соглашения ...

Настоящее Соглашение не затрагивает право социальных партнеров заключать на соответствующих уровнях, включая европейский уровень, договоры, уточняющие и/или дополняющие настоящее Соглашение, таким образом, чтобы учитывать потребности соответствующих социальных партнеров.

#### **2. Определение и сфера действия**

Телеработа – это форма организации и/или выполнения работы, использующая информационную технологию, в контексте заключенного трудового договора/трудовых отношений, при которой работа, которая может быть выполнена в помещении/территории работодателя, выполняется за пределами такого помещения/территории на регулярной основе.

Настоящее Соглашение распространяется на телеработников. Телеработником является любое лицо, выполняющее телеработу, как определено выше.

#### **3. Добровольный характер**

Телеработа является добровольной для работника и работодателя. Телеработа может являться частью изначального описания трудовых обязанностей, а может стать результатом последующего добровольного соглашения.

В обоих случаях работодатель предоставляет работнику необходимую информацию в письменной форме ..., включая информацию о применимых коллективных договорах, описание работы, которую требуется выполнить, и т.д. Особенности телеработы, как правило, требуют дополнительной письменной информации (например, к какому подразделению причислен телеработник, кто является его непосредственным руководителем или к кому он может обратиться с вопросами личного характера, направления отчетов и т.д.).

Если телеработа не является частью изначального описания трудовых обязанностей, а работодатель предлагает телеработу, работник вправе принять такое предложение или отклонить его. Если работник высказывает пожелание перейти на телеработу, работодатель вправе согласиться с таким запросом или отклонить его.

Переход на телеработу как таковую, поскольку не изменяет способа, которым работа выполняется, не затрагивает и не изменяет статуса занятости телеработника. Отказ работника от выбора телеработы не является основанием для прекращения трудовых отношений либо изменения условий занятости такого работника.

Если телеработа не является частью изначального описания трудовых обязанностей, то решение о переходе на телеработу имеет обратную силу (является обратимым) на основании индивидуального и/или коллективного договора. Обратимость подразумевает возврат к работе в помещении/на территории работодателя по запросу работника или работодателя. Условия обратимости определяются индивидуальным и/или коллективным договором.

#### **4. Условия занятости**

Относительно условий занятости, телеработники пользуются теми же правами, гарантированными применимым законодательством и коллективными договорами, что и работники, осуществляющие трудовую деятельность в помещении/на территории работодателя. Вместе с тем для того, чтобы учесть особенности телеработы, может потребоваться заключение дополнительных коллективных и/или индивидуальных соглашений.

#### **5. Защита данных**

Работодатель отвечает за принятие соответствующих мер, особенно в отношении программного обеспечения, для обеспечения защиты данных, используемых и обрабатываемых телеработником в профессиональных целях.

Работодатель информирует телеработника о всех применимых законодательных требованиях и правилах компании по защите данных.

Телеработник обязан соблюдать указанные правила.

Работодатель информирует телеработника, в частности, о:

- любых ограничениях по использованию цифрового оборудования или инструментов (например, интернет),
- санкциях в случае несоблюдения требований.

#### **6. Уважение частной жизни**

Работодатель уважает частную жизнь телеработника. В случае установления в месте выполнения работы любой мониторинговой системы, такая система должна быть пропорциональна задаче и соответствовать требованиям Директивы 90/270 о средствах визуального наблюдения.

#### **7. Оборудование**

Все вопросы, касающиеся рабочего оборудования, ответственности и затрат должны быть четко разрешены до начала телеработы.

В общем случае работодатель отвечает за предоставление, установку и обслуживание оборудования, необходимого для регулярной телеработы, за исключением случаев, когда телеработник использует собственное оборудование.

Если телеработа выполняется на регулярной основе, работодатель компенсирует или покрывает расходы, непосредственно связанные с работой, в особенности расходы на коммуникацию и связь.

Работодатель предоставляет телеработнику соответствующую техническую поддержку.

Работодатель несет ответственность в соответствии с национальным законодательством и коллективными договорами в части, касающейся выплат за утрату или повреждение оборудования и данных, используемых телеработником.

Телеработник должен бережно относиться к предоставленному оборудованию, и не собирать и распространять незаконной контент через интернет.

#### **8. Здоровье и безопасность**

Работодатель несет ответственность за защиту здоровья и обеспечение безопасности телеработника в контексте выполнения им трудовых обязанностей в соответствии с Директивой 89/391 и соответствующими производными директивами, национальным законодательством и коллективными договорами.

Работодатель информирует телеработника о политике компании в области защиты здоровья и обеспечения безопасности телеработника в контексте выполнения им трудовых обязанностей, в частности, о требованиях к средствам визуального наблюдения. Телеработник обязан правильно выполнять указанные требования в области здравоохранения и безопасности.

С целью проверки правильности исполнения применимых требований в области здравоохранения и безопасности, работодатель, представители работников и/или соответствующие должностные лица вправе иметь доступ к месту телеработы в рамках, установленных национальным законодательством и коллективными договорами. Если телеработник работает из дома, то такой доступ должен предварительно быть с ним согласован. Телеработник вправе требовать проведения инспекционных визитов.

#### **9. Организация работы**

В рамках применимого законодательства, коллективных договоров и правил компании телеработник самостоятельно организует свое рабочее время.

Нагрузка и исполнительские стандарты, устанавливаемые для телеработника, должны быть эквивалентны нагрузке и исполнительским стандартам сопоставимых работников, выполняющих трудовые обязанности в помещении/на территории работодателя.

Работодатель принимает меры по недопущению изоляции телеработника от остальных работников компании, такие, например, как предоставление телеработнику возможности встречаться с коллегами на регулярной основе и обеспечение доступа к информации о компании.

#### **10. Подготовка и обучение**

Телеработники имеют такой же доступ к подготовке и обучению и возможностям развития карьеры, как и сопоставимые работники, выполняющие трудовые обязанности в помещении/на территории работодателя, и оцениваются по тем же критериям, что и другие работники.

Телеработники получают соответствующую подготовку и обучение по использованию предоставленного им технического оборудования и особенностям данной формы организации труда. Непосредственный руководитель телеработника и его ближайшие коллеги также могут нуждаться в подготовке и обучении по данной форме работы и управлению ею.

#### **11. Вопросы коллективных прав**

Телеработники обладают теми же коллективными правами, что и работники, выполняющие трудовые обязанности в помещении/на территории работодателя. Не допускается чинить препятствия в общении с представителями работников.

В отношении их применяются одинаковые условия участия в выборах в органы представителей работников или осуществления представительской функции ... Подразделение, к которому телеработник приписан в целях реализации своих коллективных прав, должен быть определен с начала осуществления телеработы.

Представители работников информируются и с ними проводятся консультации по вопросу перехода на телеработу в соответствии с европейским и национальным законодательствами, коллективными договорами и существующими практиками.

## **12. Имплементация и последующие действия**

В соответствии со статьей 139 Соглашения, настоящее Европейское рамочное соглашение будет имплементировано ... в соответствии с процедурами и практиками управления и трудовой деятельности государств-членов.

Имплементация будет выполнена в течение 3 лет с момента подписания настоящего Соглашения.

Организации-члены будут докладывать об имплементации настоящего Соглашения в специальную группу, создаваемую сторонами-подписантами под эгидой Комитета по социальному диалогу. Указанная специальная группа подготовит совместный отчет о принятых мероприятиях по имплементации. Отчет будет подготовлен в течение 4 лет с момента подписания настоящего Соглашения.

...

Стороны-подписанты проведут пересмотр Соглашения через 5 лет после даты подписания в случае запроса одной из сторон-подписантов.

## Хорватия

Закон Хорватии от 2 декабря 2020 г. № 133/2020 «Об иностранных гражданах»

*(выдержки, неофициальный перевод)*

### «...Термины

...

#### Статья 3

(1) Некоторые термины в целях настоящего Закона имеют следующее значение:

...

43) цифровой кочевник – гражданин третьего государства, исполняющий трудовые обязанности либо выполняющий работу с использованием коммуникационной технологии для компании, либо компании, собственником которой он является, которая не зарегистрирована в Хорватии, и не выполняющий работу либо оказывающий услуги работодателям в Хорватии.

...

### **Временное проживание**

#### Статья 57

(1) Временное пребывание разрешается гражданину третьего государства, который намеревается проживать в Хорватии с целью:

...

11. проживания в качестве цифрового кочевника

...

(4) Заявление на временное проживание с иными целями либо с целью проживания в качестве цифрового кочевника может быть направлено иностранным гражданином после 6 месяцев с момента истечения срока действия разрешения на временное проживание, выданное для проживания в иных целях либо с целью проживания в качестве цифрового кочевника.»

Закон Хорватии от 2 декабря 2020 г. № 138/2020 «О внесении изменений в Закон «О налоге на доход»

*(выдержки, неофициальный перевод)*

### «... Статья 9

(1) Подоходный налог не уплачивается на:

...

26. поступления физических лиц, полученные в результате выполнения работы или действий в пользу работодателя, который не зарегистрирован в Хорватии, на основании приобретенного статуса цифрового кочевника в соответствии со специальным правовым регулированием.»



## Греция

Закон Греции от 4 сентября 2021 г. № 4825/2021 «Реформирование депортационных процедур и процедур возвращения граждан третьих государств, процедур привлечение инвесторов и цифровых кочевников, процедур выдачи разрешений на проживание и процедур предоставления международной защиты, положения о Министерстве миграции и убежища и Министерстве защиты граждан, и иные положения»

*(выдержки, неофициальный перевод)*

### «...Статья 11 «Цифровые кочевники»

Гражданам третьих государств, самозанятым или работающим по трудовому договору, которые осуществляют трудовую деятельность дистанционно с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в интересах работодателей или заказчиков, находящихся за пределами Греции (цифровые кочевники), выдается виза на срок до двенадцати (12) месяцев.

- i) Национальная виза выдается лицу при условии, что заявитель представил лично либо направил по электронной почте или заказным письмом в уполномоченный консульский отдел Греции, который в течение десяти (10) дней со дня получения соответствующего обращения обязан сообщить о принятом решении и завершить процедуру выдачи визы по принципу «одного окна», ... следующие документы:
  - a) официальное заявление с указанием намерения проживать в стране на основании национальной въездной визы в целях осуществления дистанционной работы и с принятием обязательства не выполнять в какой бы то ни было форме работы или оказывать услуги работодателям, зарегистрированным и расположенным в Греции,
  - b) трудовой договор или гражданско-правовой договор или подтверждение занятости у работодателя, физического или юридического лица, зарегистрированного за пределами территории Греции, заключенный на неопределенный срок либо, в случае срочного договора, - на срок не менее срока действия выдаваемой национальной визы, или
  - c) трудовой или гражданско-правовой договоры, заключенные на неопределенный срок, либо, в случае срочного трудового договора, - на срок не менее срока действия выдаваемой национальной визы; если гражданин третьего государства является самозанятым, то договоры, заключенные более, чем с одним работодателем, зарегистрированным за пределами Греции; или
  - d) информацию о статусе заявителя в действующем предприятии, а также информацию о наименовании, месте регистрации, о сфере деятельности и целях предприятия в случае, если иностранный гражданин является его собственником, а предприятие зарегистрировано за пределами территории Греции;
  - e) доказательство, что он/она имеют достаточные финансовые средства, со стабильным уровнем дохода, чтобы покрывать расходы на проживание в период пребывания в стране, не создавая нагрузку на национальную систему социального обеспечения. Размер достаточных финансовых средств устанавливается в три тысячи пятьсот (3 500) евро в месяц и подтверждается:
    - i) трудовым договором или договором на выполнение проекта либо подтверждением занятости в случае работы по найму, оказания услуг или разработки проекта; или
    - ii) выпиской из банка в зависимости от

обстоятельств. Если источником достаточных финансовых средств являются услуги или работы, выполняемые по гражданско-правовому договору, указанный минимальный размер средств определяется как чистый доход, исчисленный после уплаты необходимых налогов в государстве, для резидента которого работа выполнялась;

f) указанный размер увеличивается на двадцать процентов (20%) на супруга/супругу или партнера и на пятнадцать процентов (15%) на каждого ребенка. Размер достаточных финансовых средств может быть пересмотрен на основании совместного министерского решения...

g) пошлина за национальную визу составляет семьдесят пять (75) евро.

II. Указанных выше граждан третьих государств могут сопровождать члены их семьи, которым на основании заявления выдается отдельная виза, срок действия которой не может превышать срок действия визы основного заявителя. Во время пребывания в Греции супруг/супруга или партнер и члены семьи кормильца не могут осуществлять трудовую деятельность по найму или участвовать в любой форме в экономической деятельности в стране.

Члены семьи означает: а) супруг/супруга или лицо, с которым гражданин третьего государства заключил соглашение о совместном проживании, б) ребенок в возрасте до 18 лет; с) не состоящий в браке ребенок в возрасте до 18 лет супруга/супруги или партнера при условии, что указанный гражданин третьего государства является законным опекуном...».

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Источники на английском языке

Andy Stofferis, Malaysia Digital Nomad Visa, 2023 <https://citizenremote.com/visas/malaysia/>

At home in Curacao programme <https://athomeincuracao.com/>

Armando Do Preez, Greece Digital Nomad Visa – visa requirements for remote work in Greece, 2022 <https://www.atlys.com/country/greece/greece-digital-nomad-visa>

Ayman Falak Madina, Malaysia Issues Digital Nomad Visa: What are the Requirements, 2022 <https://www.aseanbriefing.com/news/malaysia-issues-digital-nomad-visa/>

Brazil Digital Nomad Visa <https://www.gov.br/mre/pt-br/embaixada-helsinque/consular-services/visas/digital-nomad-visa-vitem-xiv>

Brazil Digital Nomad Visa <https://oliveiralawyers.com/services/cross-border/digital-nomad-visa/>

Carolyn Boston, Brazil Digital Nomad Visa – Process and requirements, 2023 <https://nomadgirl.co/brazil-digital-nomad-visa/>

Croatia Digital Nomad Visa <https://www.schengenvisainfo.com/digital-nomad-visa/croatia/>

Digital Nomad Statistics & Trends all Digital Nomads should know

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time [EUR-Lex - 32003L0088 - EN \(europa.eu\)](#)

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union [EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU [EUR-Lex - 32019L1158 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Draft Council conclusions on telework, 2021 [pdf \(europa.eu\)](#)

Eurofound Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

Eurofound and the ILO Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Eurofound Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, 2022.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

Eurofound The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, 2022.  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>

European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)) [pdf \(europa.eu\)](#)

Framework agreement on telework, European Trade Union Confederation  
[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) .

Greece Digital Nomad Visa [Greece Digital Nomad Visa - Eligibility and Requirements \(visaguide.world\)](#)

Greek Digital Nomad Visa Law 4825/2021, Article 11 [WorkfromCrete Greek-National-DN-Visa-Law-4825.2021-Article-11-not-official-translation.pdf](#)

How to apply for the digital nomad residence permit in Croatia: Guide for 2023  
<https://www.expaticroatia.com/digital-nomad-visa-croatia/>

Iceland Digital Nomad Visa <https://citizenremote.com/visas/iceland-digital-nomad-visa/>

Iceland long-term visa [Long-term visa for remote work | Ísland.is \(island.is\)](#)

IOM, World Migration Report, 2022, [WMR-2022-EN.pdf \(iom.int\)](#)

Kate Hooper Megan Benton The Future of Remote Work Digital Nomads and the Implications for Immigration Systems. - Washington: International Migration Institute, 2022,  
[https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpi-remote-work-2022_final.pdf)

Malaysia Digital Nomad Visa <https://www.ivisa.com/malaysia/digital-nomad-visa>

Carolyn Boston, Malaysia Digital Nomad Visa, De Rantau Nomad Pass- How to apply, 2022 [Malaysia Digital Nomad Visa, De Rantau Nomad Pass - How to Apply \(nomadgirl.co\)](#)

Carolyn Boston, Namibia Digital Nomad Visa – requirements and process, 2022  
<https://nomadgirl.co/namibia-digital-nomad-visa-requirements-process/>

Malaysia Digital Nomad Visa [Malaysia Digital Nomad Visa - Requirements and How to Apply \(visaguide.world\)](#)

Nadia Dardon, Namibia Digital Nomad Visa, 2023 [Malaysia Digital Nomad Visa - Requirements and How to Apply \(visaguide.world\)](#)

OECD, Migration policy debates №27, July 2022 [\[Title\] \(oecd.org\)](#)

Prithwiraj Choudhury How Digital Nomad Visas can boost local economies, Harvard Business Review, 2022 [How “Digital Nomad” Visas Can Boost Local Economies \(hbr.org\)](https://hbr.org/2022/01/how-digital-nomad-visas-can-boost-local-economies)

Sergei Soares Florence Bonnet, Janine Berg, and Rodrigo Labouriau From Potential to Practice: Preliminary Findings on the Numbers of Workers Working from Home during the COVID-19 Pandemic // policy brief. - Geneva: ILO, March 2021, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_777896.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_777896.pdf)

Resolution of Brazil #45 of 9 September 2021  
[in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cnig-mj-sp-n-45-de-9-de-setembro-de-2021-375554693](https://in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cnig-mj-sp-n-45-de-9-de-setembro-de-2021-375554693)

Stan Bruurs Digital Nomads and the Rome I Regulation: An Overview - Global Workplace Law & Policy, 2022, <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/12/14/digital-nomads-and-the-rome-i-regulation-an-overview/>

Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to// policy brief: Joint Research Center, 2020, [jrc120945\\_policy\\_brief - covid and telework final.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

Tracey Johnson, 54 countries with Digital Nomad Visas – the ultimate list, 2023  
[Namibia Digital Nomad Visa: How to Apply in 3 Steps \(nomadsembassy.com\)](https://nomadsembassy.com/namibia-digital-nomad-visa-how-to-apply-in-3-steps)



119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4  
Тел.: +7 (495) 660-77-82  
Эл. почта: [iommoscow@iom.int](mailto:iommoscow@iom.int) Веб-сайт: <https://russia.iom.int/>