

5.2.5. Мировая экономика (экономические науки)

Научная статья

УДК 331.556.4

МЕЖДУНАРОДНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Резник Александр Анатольевич, Доктор экономических наук, Луганский государственный университет им. В. Даля, кафедра менеджмента и экономической безопасности, Россия, Луганск, reale676@mail.ru

Аннотация. Цифровизация занятости изменяет соотношение между международной миграцией специалиста и международным перемещением его трудовых услуг. Цель исследования состоит в выявлении новых форм мобильности высококвалифицированных кадров и определении их последствий для стран происхождения и принимающих юрисдикций, а также для национальной политики привлечения талантов. Методическую основу составили сравнительно-институциональный анализ, типологизация форм мобильности и сопоставление актуальных миграционных режимов ряда государств. Разграничены классическая трудовая миграция, циркулярная мобильность, трансграничная дистанционная занятость, временная удалённая работа из другой юрисдикции и цифровой нómáдизм. Показано, что дистанционная занятость не устраняет территориальную привязку работника, а усложняет её: местонахождение работодателя, фактическое место выполнения трудовой функции, налоговое резидентство и система социального страхования могут относиться к разным юрисдикциям. В этой связи используемая в работе категория «утечки умов 2.0» трактуется как аналитическое обозначение ситуации, в которой специалист физически сохраняет связь со страной проживания, но значительная часть его профессиональной деятельности ориентирована на внешний рынок. В отличие от классической эмиграции такой

формат не означает автоматической утраты национальной налоговой базы: специалист может продолжать уплачивать налог по месту резидентства и формировать внутренний потребительский спрос, хотя доступность его квалификации для локальных работодателей снижается. Систематизированы потенциальные эффекты программ привлечения цифровых кочевников, включая расширение спроса на местные услуги, развитие предпринимательских и профессиональных сетей, а также риски концентрации спроса на жильё и возникновения правовых коллизий. Сравнительный анализ современных режимов показывает наличие двух различных направлений международной конкуренции за квалифицированные кадры: интеграционного, ориентированного на включение специалиста в национальный рынок труда, и резидентского, предполагающего предоставление возможности проживания в стране при сохранении зарубежной занятости.

Ключевые слова: международная мобильность; высококвалифицированные специалисты; цифровизация труда; трансграничная дистанционная занятость; цифровые кочевники; человеческий капитал; международная трудовая миграция; утечка умов; циркуляция знаний; конкуренция за таланты.

Original article

INTERNATIONAL MOBILITY OF HIGHLY SKILLED PERSONNEL IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: NEW TRENDS AND CONSEQUENCES

**Reznik Alexander Anatolyevich, Doctor of Economics, Lugansk State University
named after V. Dahl, Department of Management and Economic Security,
Russia, Lugansk, reale676@mail.ru**

Abstract. The digitalisation of employment is changing the relationship between the international migration of professionals and the cross-border provision of their

labour. This study identifies emerging forms of highly skilled mobility and examines their implications for origin countries, host jurisdictions and talent-attraction policies. The methodological framework combines comparative institutional analysis, a typology of mobility arrangements and a comparison of selected contemporary migration regimes. The paper distinguishes conventional labour migration, circular mobility, cross-border remote employment, temporary remote work from another jurisdiction and digital nomadism. Remote work does not eliminate territorial attachment but makes it more complex: an employer's location, the place where work is physically performed, tax residence and social security affiliation may belong to different jurisdictions. The term "brain drain 2.0" is therefore used as an analytical concept describing a situation in which a professional remains physically connected to their country of residence while a substantial part of their professional activity is integrated into a foreign labour market. Unlike conventional emigration, such an arrangement does not automatically imply the loss of personal income tax revenue for the country of residence, since the worker may remain taxable there and continue generating domestic consumption, although their skills become less available to local employers. The study systematises the potential effects of digital nomad attraction policies, including additional demand for local services and professional networking alongside possible housing-market pressures and regulatory conflicts. A comparison of contemporary mobility regimes identifies two distinct forms of international competition for skilled professionals: an integration-oriented model aimed at incorporating migrants into the national labour market and a residence-oriented model allowing individuals to live in the host country while retaining foreign employment.

Keywords: international mobility; highly skilled professionals; digitalisation of work; cross-border remote work; digital nomads; human capital; international labour migration; brain drain; knowledge circulation; competition for talent.

Введение. Международная мобильность высококвалифицированных кадров традиционно рассматривалась как территориальное перемещение специалиста между национальными рынками труда. Работник покидал страну

происхождения, переезжал в страну назначения, вступал в трудовые отношения с местным либо транснациональным работодателем и постепенно включался в налоговые и социальные институты принимающего государства.

Цифровизация сделала эту модель одним из возможных вариантов.

Современные коммуникационные технологии позволяют специалисту участвовать в иностранном рынке труда без постоянного переезда. Всемирный банк рассматривает дистанционную занятость как формирующуюся альтернативу физической миграции, позволяющую искать работу за пределами национального рынка без изменения места проживания [14].

Одновременно классическая миграция не исчезает. Международные потоки работников сохраняют значительный масштаб, а государства продолжают адаптировать миграционную политику к дефициту кадров и конкуренции за квалифицированную рабочую силу [11, 12]. OECD отмечает, что многие страны одновременно ужесточают отдельные миграционные каналы и расширяют возможности для востребованных квалифицированных специалистов [11].

Поэтому происходящие изменения целесообразно характеризовать как диверсификацию форм международной мобильности человеческого капитала.

В результате становятся возможны ситуации, в которых специалист живёт и работает в стране работодателя; периодически перемещается между несколькими странами; остаётся в собственной стране, но работает на иностранного работодателя; временно выполняет работу из третьей страны; регулярно меняет страны проживания при сохранении дистанционного источника дохода.

Данное разнообразие приводит к расхождению четырёх пространственных характеристик:

- места проживания человека;
- места фактического выполнения работы;
- места нахождения работодателя или клиента;
- юрисдикции налогового и социального регулирования.

Проблема приобрела практическое значение и для международного налогового права. В ноябре 2025 г. OECD обновила комментарии к Model Tax Convention, отдельно уточнив обстоятельства, при которых работа сотрудника из домашнего офиса в другой стране может создавать налоговое присутствие работодателя [13].

Одновременно расширяется набор специальных миграционных инструментов. OECD фиксирует дальнейшее распространение цифровых виз: новые режимы появились в Италии и Турции в 2024 г., Болгарии в 2025 г., а ряд стран изменил уже существующие программы [11]. При этом сама OECD подчёркивает, что подобные программы пока остаются сравнительно маломасштабными и не заменяют основные каналы трудовой миграции.

Цель настоящего исследования состоит в систематизации новых форм международной мобильности высококвалифицированных кадров и определении экономических и институциональных последствий их распространения.

Для достижения цели решаются следующие задачи: формируется типология современных форм мобильности; уточняется экономическое содержание цифрового нomaдизма; анализируется феномен виртуальной ориентации человеческого капитала на иностранный рынок; сопоставляются инструменты государств, предназначенные для привлечения квалифицированных работников и удалённых иностранных специалистов.

Обзор литературы. Цифровая трансформация мировой экономики, ускоренная технологическими сдвигами и пандемией COVID-19, привела к изменению традиционных моделей международной мобильности квалифицированных специалистов, что отражено в научно-исследовательских работах А.М. Рябининой, Г.Д. Маматовой, Т.С. Кучкарова [5], [6]. Основное содержание этой трансформации заключается в переходе от преобладавшей модели физического переезда к смешанным и полностью дистанционным формам занятости. Данный процесс представляет собой усложнение и фрагментацию всей системы международной мобильности человеческого

капитала.

В работе необходимо различать международное перемещение человека и трансграничное предоставление им трудовых услуг.

Международная трудовая миграция предполагает физическое перемещение человека через государственную границу с целью осуществления трудовой деятельности или последующего включения в рынок труда принимающего государства.

Трансграничная дистанционная занятость может осуществляться без миграции: специалист физически остаётся в одной стране, а его работодатель или заказчик расположен в другой.

Цифровой номадизм сочетает обе характеристики. Человек физически перемещается между юрисдикциями, но его занятость не обязательно связана с рынком труда той страны, в которой он временно находится.

Поэтому понятия «удалённый работник», «международный трудовой мигрант» и «цифровой кочевник» не являются взаимозаменяемыми [9-11, 15].

Традиционная модель, которую можно обозначить как «физическая релокация», по мнению Н.Н. Масюк, О.С. Головановой, характеризовалась тесной взаимосвязью между местом выполнения трудовой функции, налоговым резидентством специалиста и его правовым статусом в принимающей стране [7]. Ей на смену приходят три основные конфигурации, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Формы международной мобильности высококвалифицированных специалистов в цифровой экономике

Форма мобильности	Физическое местонахождение работника	Связь с иностранным рынком труда	Миграционно-правовой статус	Основная институциональная проблема
Классическая трудовая миграция	Долгосрочно проживает в стране работодателя	Непосредственная занятость в принимающей стране	Рабочая виза, разрешение на проживание, EU Blue Card или иной трудовой статус	Интеграция в рынок труда, признание квалификации, долгосрочное резидентство
Циркулярная / проектная	Регулярно перемещается	Может работать на одну компанию	Сочетание краткосрочных	Координация миграционного

мобильность	между двумя или несколькими странами	либо участвовать в международных проектах	и долгосрочных разрешений; возможны специальные корпоративные режимы	статуса, налогового резидентства и социального страхования
Транс-граничная дистанционная занятость без миграции	Постоянно находится в стране проживания	Работает дистанционно на иностранного работодателя или заказчика	Миграционный статус отсутствует, поскольку граница не пересекается	Применимое трудовое право, налог работника, социальные взносы и возможное налоговое присутствие работодателя
Временная удалённая работа из другой страны	На ограниченный период переезжает в другую юрисдикцию	Сохраняет трудовые отношения с прежним работодателем	Туристический, специальный либо иной разрешённый режим в зависимости от законодательства	Допустимость работы, налоговые сроки пребывания, социальное страхование
Цифровой номадизм	Периодически меняет страну нахождения	Источник дохода обычно находится вне локального рынка труда страны пребывания	Digital Nomad Visa либо иной режим временного проживания	Несовпадение миграционного, трудового, налогового и социального статусов

Источник: составлено авторами на основе рассмотренных академических исследований.

Ключевым вектором изменений является разрыв традиционной триады «работа – резидентство – налогообложение». Это создает принципиально новые вызовы для национальных регуляторных систем. Гибридная модель, поддерживаемая многими транснациональными корпорациями, трансформирует «утечку умов» в «циркуляцию умов», хотя и с сохраняющимся дисбалансом в пользу развитых экономик. Как считает Е.В. Киричёр, радикальной формой выступает модель цифрового номадизма, которая институционализируется через создание целевых визовых режимов. Она представляет собой модель, при которой временный резидент проживает в принимающей стране, а его экономическая деятельность формально осуществляется за её пределами [8].

Представленная типология показывает, что цифровизация усложняет пространственную организацию занятости.

Для классического мигранта место проживания и место труда, как правило, совпадают. В случае трансграничной удалённой работы эти элементы могут разделяться. При цифровом номадизме к ним добавляется временное нахождение в третьей юрисдикции.

Поэтому исходную формулу «разрыв триады работа - резидентство - налогообложение» целесообразно расширить.

В настоящем исследовании используется конструкция: работник → место фактической работы → работодатель → налоговое резидентство → социальное страхование → миграционный статус.

Местонахождение иностранного работодателя не определяет государство, в котором должен уплачиваться налог на доход работника.

В международных ситуациях необходимо учитывать внутренние правила налогового резидентства; фактическое место выполнения трудовой функции; срок пребывания в каждой стране; условия соглашения об избежании двойного налогообложения; статус работодателя и наличие местного подразделения; правила удержания налога; самостоятельные нормы социального страхования.

В соответствии с общей логикой статьи 15 OECD Model Tax Convention государство, в котором физически выполняется работа, при определённых условиях может получать право налогообложения соответствующей части трудового дохода. При этом соглашение может сохранять исключительное право государства резидентства, если выполняется совокупность предусмотренных условий, включая временной критерий и характеристики работодателя [13].

Поэтому специалист, постоянно проживающий в стране А и дистанционно работающий на компанию страны Б, не становится налогоплательщиком страны Б только вследствие нахождения там работодателя.

Иностранному работодателю в определённых случаях может потребоваться регистрация, удержание налога или выполнение иных

обязанностей в стране нахождения работника.

Отдельно решается вопрос социального страхования. Его территориальные критерии могут не совпадать с правилами подоходного налога, что создаёт возможность одновременного возникновения обязательств в нескольких юрисдикциях при отсутствии соответствующего международного соглашения [13, 15].

Специальные визы для цифровых кочевников представляют институциональный ответ на положение, которое традиционные миграционные режимы регулировали неполно: иностранный гражданин физически находится на территории государства, но получает основной доход от работодателя или клиентов за его пределами.

Современные исследования показывают значительную неоднородность таких программ.

J. Bednorz выделяет различные государственные подходы к привлечению digital nomads и показывает, что во многих случаях их появление связано прежде всего с туристической и территориальной политикой [9].

К. Koskela и Р. Beckers различают среди мотивов государств туристическую политику, привлечение высокодоходных временных резидентов и более долгосрочную миграционную стратегию [10].

Таким образом, цифровой номад не должен классифицироваться как высококвалифицированный трудовой мигрант.

Часть программ действительно ориентирована на специалистов технологического сектора. Другие главным образом привлекают лиц с подтверждённым иностранным доходом независимо от профессии.

Принципиальное различие заключается в отношении к национальному рынку труда. Классическая высококвалифицированная иммиграция направлена на удовлетворение внутреннего спроса на квалифицированные кадры, тогда как цифровая виза во многих случаях позволяет человеку проживать в стране при условии сохранения внешнего источника занятости.

Поэтому государство может конкурировать одновременно за два разных ресурса:

1) за труд специалиста - когда предполагается его занятость в национальной экономике;

2) за присутствие и расходы специалиста - когда его профессиональная деятельность остаётся связанной с внешним рынком.

Однако экономические эффекты подобной политики носят неоднозначный и асимметричный характер. Их можно дифференцировать по уровням и секторам (таблица 2).

Таблица 2 - Потенциальные эффекты привлечения цифровых кочевников для принимающей территории

Канал воздействия	Возможный положительный эффект	Возможный риск	Условие получения устойчивого результата
Потребительский спрос	Дополнительные расходы на жильё, питание, транспорт, связь, досуг и профессиональные услуги	Рост цен в локальных сегментах с ограниченным предложением	Достаточная ёмкость рынка жилья и услуг
Туризм и сезонность	Увеличение продолжительности пребывания и спроса вне традиционного туристического сезона	Повышение зависимости отдельных территорий от внешнего мобильного спроса	Диверсифицированная местная экономика
Предпринимательство	Международные профессиональные контакты, возможность запуска проектов и сотрудничества с местными компаниями	Эффект может оставаться внутри закрытых экспатских сообществ	Механизмы взаимодействия с местным бизнесом и инновационной средой
Налоговые поступления	Возможны поступления от потребления, а при возникновении налогового резидентства — также прямое налогообложение	Несовпадение визового и налогового режимов увеличивает сложность администрирования	Чёткое определение налогового статуса

Человеческий капитал	Передача знаний и международных деловых практик	Ограниченный эффект при кратком пребывании и низкой социальной интеграции	Профессиональные сообщества, мероприятия, коворкинги и инновационные центры
Жилищный рынок	Рост спроса может стимулировать инвестиции в арендную и сервисную инфраструктуру	Давление на долгосрочную аренду и усиление пространственного неравенства	Жилищная политика и контроль дисбалансов краткосрочной аренды
Имидж территории	Позиционирование страны или города как современной территории с развитой цифровой средой, открытой для международного сообщества	Маркетинговый эффект может не превращаться в реальные инвестиции	Связь визовой политики с долгосрочной экономической стратегией
Административная модернизация	Развитие электронных визовых и государственных сервисов	Увеличение сложности координации миграционных, налоговых и социальных органов	Межведомственный обмен данными и единые цифровые процедуры

Источник: разработано авторами.

Исследование ситуации в Малаге показывает, что политика привлечения удалённых иностранных работников может накладываться на уже существующую напряжённость на рынке краткосрочной аренды, поэтому её влияние на жилищный рынок целесообразно рассматривать как локальный риск.

Цели государств различаются.

Для туристической экономики главным эффектом может быть расширение несезонного спроса. Для технологического центра - привлечение международных профессиональных сетей. Для государства, стремящегося к долгосрочной иммиграции предпринимателей, временный рабочий режим способен выполнять функцию входного канала.

Современные сравнительные исследования подтверждают такую неоднородность государственных мотивов [9, 10].

Организация и методология исследования. Исследование построено как сравнительно-институциональный анализ новых форм международной мобильности квалифицированного труда.

Информационная база включает академические исследования международной миграции профессионалов [4, 9, 10, 15, 16], материалы OECD и ILO [11-13], а также официальные документы отдельных государств, характеризующие действующие режимы привлечения высококвалифицированных работников и удалённых специалистов [17-21].

Работа выполняется в три этапа.

На первом этапе разграничиваются физическая международная миграция и трансграничная мобильность трудовой услуги. На этой основе выделяются классическая трудовая миграция, циркулярная мобильность, трансграничная дистанционная работа, временная мобильность и цифровой нómадизм.

На втором этапе проводится анализ последствий для страны происхождения. Для этого используется авторская категория «утечка умов 2.0», позволяющая описать внешнюю ориентацию профессиональной деятельности без обязательной физической эмиграции.

На третьем этапе сопоставляются пять типов национальных инструментов:

- германская EU Blue Card как механизм непосредственного привлечения квалифицированной рабочей силы;
- португальский режим проживания удалённых работников;
- нидерландский Orientation Year как канал закрепления молодых квалифицированных специалистов;
- Virtual Work Residence в ОАЭ;
- чешская Digital Nomad Programme.

Выбор указанных случаев обусловлен стремлением представить различные функции миграционной политики.

Результаты исследования и их обсуждение. Термин «утечка умов 2.0» используется в настоящей работе как авторская аналитическая категория. Он

характеризует ситуацию, при которой квалифицированный специалист физически продолжает проживать в стране происхождения, но его труд преимущественно используется иностранными компаниями или заказчиками.

Такая модель принципиально отличается от классической эмиграции.

При физическом отъезде одновременно сокращаются непосредственное предложение труда, внутреннее потребление человека и потенциальная налоговая база, хотя возможны денежные переводы, последующее возвращение и диаспорные эффекты.

При виртуальной внешней занятости специалист сохраняет физическое присутствие. Его расходы на жильё, товары и услуги продолжают формировать локальный спрос. В зависимости от налогового законодательства он также может сохранять обязанность уплаты налога на доход в стране проживания.

Основная потеря страны происхождения может возникать по другому каналу: квалифицированный специалист становится экономически менее доступным для национальных работодателей, поскольку его альтернативная стоимость определяется глобальным, а не локальным рынком труда.

Это способно усиливать разрыв заработной платы между локальными и иностранными работодателями; затруднять найм специалистов национальными цифровыми компаниями; увеличивать стоимость квалифицированного труда внутри страны.

Одновременно остаются потенциальные положительные эффекты.

Специалист получает доступ к международным технологиям, управленческим практикам и профессиональным сетям, при этом продолжая находиться в локальной среде. Это создаёт более благоприятные предпосылки для передачи знаний коллегам, запуска собственных проектов и формирования международных заказов, чем при полном физическом разрыве со страной происхождения [4, 14, 16].

Вместе с тем модель «утечки умов 2.0» может иметь и положительные эффекты, которые систематизированы в таблице 3.

Таблица 3 - Последствия физической и виртуальной внешней мобильности высококвалифицированных кадров для страны происхождения

Направление воздействия	Классическая физическая эмиграция	Трансграничная дистанционная занятость при сохранении проживания в стране	Итоговая интерпретация
Доступность специалиста для национального работодателя	Существенно снижается вследствие физического отъезда	Снижается вследствие ориентации работника на более высокооплачиваемый внешний рынок	Отрицательный эффект возможен в обоих случаях
Налог на доход	Может переходить преимущественно в систему страны назначения в зависимости от резидентства и договора	Может сохраняться в стране проживания; зависит от национального права и налогового соглашения	Виртуальная занятость не равнозначна автоматической потере PIT
Социальные взносы	Обычно связаны с системой страны занятости с учётом международных соглашений	Возможна сложная комбинация правил страны проживания и работодателя	Требуется отдельное определение применимой системы
Внутреннее потребление	Существенная часть расходов переносится в принимающую страну	В основном сохраняется в стране проживания	Виртуальная занятость способна поддерживать локальный спрос
Возврат на общественные инвестиции в образование	Возможна значительная внешняя реализация накопленного капитала	Человеческий капитал физически остаётся внутри страны, но используется внешним рынком	Воздействие при виртуальной модели более неоднозначно
Циркуляция знаний	Возникает через диаспоры, возвращение и транснациональные сети	Возможна непосредственно через профессиональное окружение и локальные команды	Потенциал виртуальной модели выше, но не гарантирован
Международные профессиональные сети	Формируются посредством эмиграционной диаспоры	Формируются без обязательного территориального разрыва	Обе модели способны создавать сетевой капитал
Стартапы и предпринимательство	Возможны в стране назначения либо после возвращения	Возможны непосредственно в стране проживания	Зависит от деловой среды и доступа к капиталу

Интеграция в глобальные цепочки услуг	Через мигрировавших специалистов и диаспору	Через экспорт профессионального труда и международные команды	Трансграничная дистанционная занятость может выступать формой экспорта профессиональных услуг без физической эмиграции специалиста
Главный риск	Длительная физическая потеря кадрового ресурса	Рост разрыва между глобальной и локальной стоимостью квалифицированного труда	Государственная политика должна различать два типа потерь

Источник: разработано авторами.

Сопоставление показывает, что «утечка умов 2.0» нельзя трактовать ни как улучшенную версию классической эмиграции, ни как её полный эквивалент. Противоречивость этой модели состоит в том, что специалист остаётся в стране, тогда как значительная часть его профессионального потенциала используется на внешнем рынке.

С точки зрения мировой экономики это означает, что страна происхождения сохраняет часть эффектов, связанных с внутренним потреблением специалиста, его налоговыми платежами и профессиональными сетями, но одновременно конкурирует за его труд с работодателями, способными предлагать оплату на уровне другого национального рынка.

Тем самым цифровизация создаёт новую форму международной конкуренции - конкуренцию за труд без обязательной конкуренции за физическое перемещение работника.

Однако реализация этого потенциала требует целенаправленной государственной политики: формирования привлекательных условий для легализации и частичной репатриации доходов таких специалистов (специальные налоговые режимы, например, «налог на профессиональный доход»); создания институциональной и физической инфраструктуры (технопарки, акселераторы, высокоскоростной интернет) для использования

индивидуального человеческого капитала в коллективных предпринимательских инициативах; развития связей между диаспорой и локальным рынком через систему грантов, совместных исследовательских программ и бизнес-инкубаторов.

Таким образом, «утечка умов 2.0» представляет собой вызов, который при отсутствии грамотной политики способствует усилению фискальных и кадровых дисбалансов. При наличии же продуманной стратегии она может быть трансформирована в инструмент «циркуляции умов» и катализатор развития национальной цифровой экономики.

Глобальный дефицит IT-специалистов обострил конкуренцию между странами, что привело к появлению широкого спектра специализированных режимов мобильности. Их сравнительный анализ позволяет выявить ключевые стратегические подходы и их эффективность (таблица 4).

Таблица 4 - Современные модели привлечения квалифицированных и дистанционных иностранных специалистов

Страна	Инструмент	Основная целевая группа	Ключевые параметры	Отношение к национальному рынку труда	Долгосрочная логика
Германия	EU Blue Card	Высококвалифицированные работники, включая IT-специалистов	Для дефицитных профессий и соответствующего IT-маршрута порог в 2026 г. — €45 934,20 в год; IT-специалист без формального диплома может использовать путь при наличии требуемого профессионального опыта [17]	Предполагается занятость у работодателя в Германии	Интеграционная: ПМЖ для Blue Card возможен через 27 месяцев при A1 или через 21 месяц при B1
Португалия	Режим для удалённых работников / digital nomads	Работники и независимые специалисты, дистанционно работающие на лиц или организации за пределами Португалии	Требуется подтверждение отношений с зарубежным работодателем/клиентом и среднемесячного дохода не ниже четырёх гарантированных минимальных месячных зарплат [18]	Основная деятельность изначально связана с внешним рынком	Резидентская модель с возможностью дальнейшего перехода в общий режим проживания при соблюдении законодательства
Нидерланды	Orientation Year for Highly Educated Persons	Недавние выпускники и исследователи	Разрешение действует один год; в течение orientation year имеется свободный доступ к рынку труда, после чего	Полная ориентация на поиск работы в национальной экономике	Интеграционная модель закрепления молодых квалифицирован-

			для Highly Skilled Migrant действует отдельный, в том числе сниженный, зарплатный критерий [19]		ных кадров
ОАЭ	Virtual Work Residence	Лица, работающие дистанционно на компанию за пределами ОАЭ	Разрешение на один год; требуется подтверждение зарубежной занятости и дохода не менее \$3 500 в месяц [20]	Не предназначено для обычной занятости на локальном рынке	Резидентско-потребительская модель без автоматического перехода к постоянному статусу
Чехия	Digital Nomad Programme	Определённые категории иностранных удалённых работников и фрилансеров, преимущественно в цифровых профессиях	Иностранный работник должен соответствовать установленным профессиональным и страновым критериям; программа предусматривает оформление соответствующего разрешения и целевой срок обработки до 45 дней [21]	Занятость может сохраняться у работодателя или осуществляться в форме самостоятельной деятельности	Сочетание привлечения иностранного дохода, знаний и предпринимательской активности

Источник: разработано авторами.

Сравнение показывает, что государства фактически используют не одну, а несколько моделей конкуренции за мобильный человеческий капитал.

Германия и Нидерланды заинтересованы прежде всего в том, чтобы специалист стал участником внутреннего рынка труда. Поэтому привлекательность их режима определяется не только простотой въезда, но и траекторией профессиональной и долгосрочной интеграции.

Португалия, ОАЭ и чешская программа в рассматриваемой части допускают иной вариант: иностранный гражданин физически находится в стране, но сохраняет профессиональную ориентацию на внешний рынок.

Следовательно, скорость выдачи визы сама по себе недостаточна для оценки эффективности режима.

Необходимо сначала определить цель политики.

Если государство стремится устранить дефицит ИТ-кадров, ключевое значение имеют доступ к национальному рынку труда, признание квалификации, возможности семейной миграции и путь к долгосрочному проживанию.

Когда задача состоит в привлечении удалённых иностранных работников, важнее условия легального пребывания, налоговая определённость, цифровая

инфраструктура и качество городской среды.

Цифровизация разделяет международную конкуренцию за человеческий капитал на два взаимосвязанных рынка.

Первый - рынок привлечения человека.

Государство стремится добиться физического переезда специалиста, его занятости у национального работодателя и последующего закрепления в стране.

Второй - рынок привлечения присутствия без локального трудоустройства.

Государство заинтересовано в том, чтобы специалист проживал на его территории, использовал местную инфраструктуру и потреблял услуги, сохраняя внешний источник дохода.

Эти модели не являются прямыми заменителями.

Первая помогает закрывать кадровый дефицит.

Вторая прежде всего обеспечивает поступление в местную экономику потребительских расходов за счёт доходов, получаемых на внешнем рынке, а передача знаний зависит от степени интеграции такого резидента в местные профессиональные и предпринимательские сети [9-11].

Тем самым государство может конкурировать либо за самого работника как фактор производства, либо за его присутствие в стране при сохранении дохода, получаемого на внешнем рынке.

При трансграничной дистанционной занятости проблема не ограничивается миграционным и налоговым статусом.

Отдельно необходимо определить, в какой стране работник участвует в системе социального страхования и получает права на пенсионное обеспечение; медицинское страхование; выплаты при временной нетрудоспособности; страхование от безработицы; пособия, связанные с занятостью.

Данные права могут регулироваться иначе, чем налог на доход.

А. К. Webb показывает, что цифровой нómáдизм ставит более общий вопрос о соотношении трансграничной мобильности и территориально организованных систем социальной солидарности [15].

Выводы. Основной результат исследования заключается в выявлении перехода от модели, где мобильность человеческого капитала почти полностью предполагала физический переезд, к системе, в которой территориальное перемещение человека и международное перемещение его труда могут происходить независимо друг от друга.

В работе выделены классическая трудовая миграция, циркулярная мобильность, трансграничная дистанционная занятость, временная удалённая работа из другой страны и цифровой номадизм.

Их разграничение позволило уточнить исходный тезис о разрыве между физическим местонахождением специалиста, его экономической деятельностью и юрисдикционной принадлежностью.

В цифровой экономике значимыми становятся как минимум четыре самостоятельные характеристики: место нахождения работника, место фактического выполнения работы, юрисдикция работодателя и налогово-социальный статус.

Особое внимание уделено авторской категории «утечки умов 2.0».

Основной риск заключается в виртуальной внешней ориентации человеческого капитала: национальные компании конкурируют за находящегося внутри страны специалиста с иностранными работодателями, формирующими предложение заработной платы на более широком рынке.

Одновременно данный формат способен создавать положительные эффекты - передачу знаний, доступ к международным профессиональным сетям, зарубежные заказы и предпринимательские инициативы. Однако данные эффекты зависят от качества национальной деловой и инновационной среды.

Анализ режимов Digital Nomad Visa также показывает необходимость отказаться от представления о них как об универсальном инструменте привлечения ИТ-кадров.

Часть государств использует их преимущественно для расширения спроса и привлечения высокодоходных временных резидентов; другие связывают

дистанционную мобильность с предпринимательской или долгосрочной миграционной политикой [9-11].

В результате в современной мировой экономике формируются две модели конкуренции за высококвалифицированный человеческий капитал:

- конкуренция за физическое и профессиональное включение специалиста в национальный рынок труда;
- конкуренция за территориальное присутствие специалиста, продолжающего получать доход из внешней экономики.

Сравнение действующих режимов Германии, Португалии, Нидерландов, ОАЭ и Чехии демонстрирует использование обеих моделей.

Дополнительным результатом исследования является уточнение налогового аспекта цифровой мобильности. Работа на зарубежную компанию не означает автоматической уплаты налога на доход физического лица в стране работодателя. Налоговая юрисдикция определяется фактическими обстоятельствами и применимыми национальными и международными правилами [13].

Обновление OECD Model Tax Convention 2025 г. дополнительно показывает, что дистанционная работа способна создавать обязательства на уровне иностранной компании, если деятельность работника формирует соответствующее присутствие [13].

Поэтому дальнейшее развитие международной мобильности требует согласования миграционных режимов не только с рынком труда, но также с налоговым и социальным регулированием.

В более широком плане цифровизация формирует новый тип международной мобильности труда: квалификация специалиста может использоваться на внешнем рынке без его физического перемещения между странами.

Этот процесс целесообразно рассматривать как одну из наиболее значимых трансформаций современного глобального рынка высококвалифицированного

труда.

Список литературы

1. Алиев И. М., Резникова О. С., Шаповалова И. М. Трансформационные процессы для трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики // Век качества. – 2022. – №. 1. – С. 223-237.
2. Белова Л. Г. Тенденции международной миграции высококвалифицированных специалистов в условиях формирования многополярного мира // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – №. 12. – С. 314-318.
3. Стрельцов И. С. Интеграция в профессиональном образовании: поиск эффективных моделей в условиях глобализации // Наука и практика в образовании: электронный научный журнал. – 2025. – Т. 6. – №. 2. – С. 84-89.
4. Рубинская Э. Д. Концептуально-методологический подход к анализу международной миграции профессионалов // ДЕМИС. Демографические исследования / DEMIS. Demographic Research. – 2024. – Т. 4. – №. 2. – С. 9-20.
5. Рябинина А. М. Технологии интернационализации высшего образования в современных условиях // Государственное управление. Электронный вестник. – 2022. – №. 94. – С. 225-246.
6. Маматова Г. Д., Кучкаров Т. С. Актуальность концепции «Цифровой университет»: литературный обзор отечественных и зарубежных исследований // Информатика. Экономика. Управление / Informatics. Economics. Management. – 2024. – Т. 3. – №. 1. – С. 0101-0158.
7. Масюк Н. Н., Голованова О. С. Трансформация методов управления человеческим капиталом в условиях цифровизации // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2022. – Т. 11. – №. 1 (38). – С. 26-30.
8. Киричѐк Е. В. Сущностная характеристика и особенности интеллектуальной миграции в Российской Федерации // Труды Академии управления МВД России. – 2025. – №. 2 (74). – С. 43-51.
9. Bednorz J. Working from Anywhere? Work from Here! Approaches to Attract

- Digital Nomads // *Annals of Tourism Research*. – 2024. – Vol. 105. – Article 103715. DOI: 10.1016/j.annals.2023.103715.
10. Koskela K., Beckers P. Typologizing Digital Nomad Visas: Comparing Policy Rationales from Tourism to Wealth Accumulation to Immigration // *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. – 2024. – Vol. 26. – No. 5. – P. 407–425. DOI: 10.1080/13876988.2024.2343696.
11. OECD. *International Migration Outlook 2025*. – Paris: OECD Publishing, 2025. – 442 p. DOI: 10.1787/ae26c893-en.
12. International Labour Organization. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*. 4th ed. – Geneva: ILO, 2024. – 87 p. DOI: 10.54394/ESKI5420.
13. OECD. *The 2025 Update to the OECD Model Tax Convention*. – Paris: OECD Publishing, 2025. – 88 p. DOI: 10.1787/5798080f-en.
14. World Bank. *Migration: Leveraging Human Capital in the East Asia and Pacific Region – A Companion Piece to the World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies*. – Washington, DC: World Bank, 2025.
15. Webb A. K. Digital Nomadism and the Challenge to Social Citizenship // *Global Policy*. – 2024. – Vol. 15. – No. 2. – P. 301–313. DOI: 10.1111/1758-5899.13377.
16. Белова Л. Г. Состояние и перспективы привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в российскую экономику в современных условиях // *Экономические системы*. – 2024. – Т. 17. – № 1 (64). – С. 122–131.
17. Federal Government of Germany. *EU Blue Card // Make it in Germany*. – 2026.
18. Alto Comissariado para as Migrações. *Law on Foreign Nationals: What Has Changed? Living in Portugal*. – Lisbon, 2024.
19. Immigration and Naturalisation Service of the Netherlands. *Residence Permit for Orientation Year*. – 2026.
20. UAE Government. *Residence Visa for Working Outside the UAE*. – 2026.
21. Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic. *The Digital Nomad*

Program. – Prague, 2024.

22. Díaz-Parra I., España E., Jover J. When It Rains, It Pours. Digital Nomads, Platform Real Estate, and the Housing Crisis in Málaga // Digital Geography and Society. – 2026. – Vol. 10. – Article 100156. DOI: 10.1016/j.diggeo.2026.100156.

23. Sánchez-Vergara J. I., Orel M., Capdevila I. “Home Office Is the Here and Now.” Digital Nomad Visa Systems and Remote Work-Focused Leisure Policies // World Leisure Journal. – 2023. – Vol. 65. – No. 2. – P. 236–255. DOI: 10.1080/16078055.2023.2165142.

References

1. Aliev I. M., Reznikova O. S., Shapovalova I. M. Transformatsionnye protsessy dlya trudovykh resursov v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki // Vek kachestva. – 2022. – №. 1. – S. 223-237.

2. Belova L. G. Tendentsii mezhdunarodnoi migratsii vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov v usloviyakh formirovaniya mnogopolyarnogo mira // Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. – 2022. – №. 12. – S. 314-318.

3. Strel'tsov I. S. Integratsiya v professional'nom obrazovanii: poisk effektivnykh modelei v usloviyakh globalizatsii // Nauka i praktika v obrazovanii: elektronnyi nauchnyi zhurnal. – 2025. – T. 6. – №. 2. – S. 84-89.

4. Rubinskaya E. D. Kontseptual'no-metodologicheskii podkhod k analizu mezhdunarodnoi migratsii professionalov // DEMIS. Demograficheskie issledovaniya / DEMIS. Demographic Research. – 2024. – T. 4. – №. 2. – S. 9-20.

5. Ryabinina A. M. Tekhnologii internatsionalizatsii vysshego obrazovaniya v sovremennykh usloviyakh // Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik. – 2022. – №. 94. – S. 225-246.

6. Mamatova G. D., Kuchkarov T. S. Aktual'nost' kontseptsii «Tsifrovoy universitet»: literaturnyi obzor otechestvennykh i zarubezhnykh issledovaniy // Informatika. Ekonomika. Upravlenie / Informatics. Economics. Management. – 2024. – T. 3. – №. 1. – S. 0101-0158.

7. Masyuk N. N., Golovanova O. S. Transformatsiya metodov upravleniya

chelovecheskim kapitalom v usloviyakh tsifrovizatsii // Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie. – 2022. – T. 11. – №. 1 (38). – S. 26-30.

8. Kirichek E. V. Sushchnostnaya kharakteristika i osobennosti intellektual'noi migratsii v Rossiiskoi Federatsii // Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii. – 2025. – №. 2 (74). – S. 43-51.

9. Bednorz J. Working from Anywhere? Work from Here! Approaches to Attract Digital Nomads // Annals of Tourism Research. – 2024. – Vol. 105. – Article 103715. DOI: 10.1016/j.annals.2023.103715.

10. Koskela K., Beckers P. Typologizing Digital Nomad Visas: Comparing Policy Rationales from Tourism to Wealth Accumulation to Immigration // Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice. – 2024. – Vol. 26. – No. 5. – P. 407–425. DOI: 10.1080/13876988.2024.2343696.

11. OECD. International Migration Outlook 2025. – Paris: OECD Publishing, 2025. – 442 p. DOI: 10.1787/ae26c893-en.

12. International Labour Organization. ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force. 4th ed. – Geneva: ILO, 2024. – 87 p. DOI: 10.54394/ESKI5420.

13. OECD. The 2025 Update to the OECD Model Tax Convention. – Paris: OECD Publishing, 2025. – 88 p. DOI: 10.1787/5798080f-en.

14. World Bank. Migration: Leveraging Human Capital in the East Asia and Pacific Region – A Companion Piece to the World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies. – Washington, DC: World Bank, 2025.

15. Webb A. K. Digital Nomadism and the Challenge to Social Citizenship // Global Policy. – 2024. – Vol. 15. – No. 2. – P. 301–313. DOI: 10.1111/1758-5899.13377.

16. Belova L. G. Sostoyanie i perspektivy privlecheniya inostrannykh vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov v rossiiskuyu ekonomiku v sovremennykh usloviyakh // Ekonomicheskie sistemy. – 2024. – T. 17. – № 1 (64). – S. 122–131.

17. Federal Government of Germany. EU Blue Card // Make it in Germany. – 2026.

18. Alto Comissariado para as Migrações. Law on Foreign Nationals: What Has

Changed? Living in Portugal. – Lisbon, 2024.

19. Immigration and Naturalisation Service of the Netherlands. Residence Permit for Orientation Year. – 2026.

20. UAE Government. Residence Visa for Working Outside the UAE. – 2026.

21. Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic. The Digital Nomad Program. – Prague, 2024.

22. Díaz-Parra I., España E., Jover J. When It Rains, It Pours. Digital Nomads, Platform Real Estate, and the Housing Crisis in Málaga // Digital Geography and Society. – 2026. – Vol. 10. – Article 100156. DOI: 10.1016/j.diggeo.2026.100156.

23. Sánchez-Vergara J. I., Orel M., Capdevila I. “Home Office Is the Here and Now.” Digital Nomad Visa Systems and Remote Work-Focused Leisure Policies // World Leisure Journal. – 2023. – Vol. 65. – No. 2. – P. 236–255. DOI: 10.1080/16078055.2023.2165142.

Статья поступила в редакцию 24.02.2026; одобрена после рецензирования 02.04.2026; принята к публикации 30.06.2026.

The article was submitted 24.02.2026; approved after reviewing 02.04.2026; accepted for publication 30.06.2026.