

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-493-1-117>

**THE PHENOMENON OF DIGITAL NOMADISM
IN THE CONTEXT OF FREEDOM OF MOVEMENT OF WORKERS
AND NEW FORMS OF EMPLOYMENT**

**ФЕНОМЕН ЦИФРОВОГО НОМАДИЗМУ
У КОНТЕКСТІ СВОБОДИ ПЕРЕСУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ТА НОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ**

Sofilkanych O. V.

*Candidate of Law,
Associate Professor at the Department
of Criminal Law and Procedure
State Educational Institution "Uzhgorod
National University"
Uzhgorod, Ukraine*

Софілканич О. В.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри кримінального права
та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний
університет»
м. Ужгород, Україна*

Malesh P. V.

*Graduate of the Faculty of Law
State Educational Institution "Uzhgorod
National University"
Uzhgorod, Ukraine*

Малеш П. В.

*випускниця юридичного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний
університет»
м. Ужгород, Україна*

Сучасний етап розвитку глобальної економіки характеризується глибокою цифровою трансформацією виробничих процесів, ринку праці та форм організації трудової діяльності. Одним із найбільш показових проявів цих процесів є феномен цифрового номадизму, який поєднує свободу пересування із використанням цифрових інструментів для здійснення професійної діяльності незалежно від конкретної територіальної юрисдикції. Для України, яка перебуває в умовах повномасштабної війни та одночасно формує стратегію післявоєнного відновлення, питання правового та економічного осмислення цифрової мобільності набуває не лише теоретичного, а й стратегічного значення.

Цифровий номадизм у науковому дискурсі розглядається як відносно нова соціально-економічна категорія, що виникла на перетині дистанційної зайнятості, транснаціональної мобільності та індивідуалізації праці. Попри широку популяризацію цього терміна у медійному просторі, у правовій науці відсутнє уніфіковане визначення цифрового номада. Узагальнено під ним розуміють особу, яка використовує цифрові технології для дистанційної роботи, має автономію у виборі місця виконання трудових функцій та здійснює регулярні переміщення між різними державами або регіонами.

Водночас із юридичної точки зору ключовими залишаються критерії правового статусу: характер підпорядкування, наявність чи відсутність трудового договору, податковий резидентський статус, участь у системі соціального страхування. Саме ці параметри визначають межі застосування трудового, міграційного та податкового законодавства.

У межах сучасної типології можна виокремити щонайменше п'ять моделей цифрового номадизму: фрилансери, підприємці, наймані працівники, експериментальні номади та так звані «couch-номади», які планують перехід до мобільної форми зайнятості. Кожна з цих категорій має різний рівень економічної інтеграції, податкових зобов'язань і соціальних гарантій. Найбільш поширеною моделлю залишається фрилансер, який укладає цивільно-правові контракти та зберігає високий ступінь автономії. Натомість наймані цифрові номади перебувають у трудових відносинах із конкретним роботодавцем, що актуалізує питання визначення робочого часу, підпорядкованості та застосування імперативних норм трудового права.

На рівні Європейського Союзу відсутній спеціальний наднаціональний статус цифрового номада, однак нормативна база щодо свободи пересування працівників створює загальні передумови для розвитку цифрової мобільності. Статті 45–49 Договору про функціонування ЄС гарантують свободу пересування працівників і свободу надання послуг, що дозволяє громадянам держав-членів здійснювати професійну діяльність в іншій державі без дискримінації [1]. Регламент № 492/2011 та Директива 2014/54/ЄС конкретизують механізми реалізації цих прав [2], а Директива 2004/38/ЄС встановлює правила перебування громадян Союзу на території інших держав-членів [3].

Адаптація трудового права до цифрової епохи відбувається через прийняття спеціальних актів вторинного права ЄС. Зокрема, Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці встановлює мінімальні стандарти інформування працівників щодо істотних умов трудових відносин [5]; Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс між професійним і приватним життям визнає гнучкі форми організації праці [5]; Директива (ЄС) 2023/970 посилює принцип рівної оплати праці [6]; а проєкт Директиви про покращення умов праці на цифрових платформах формує критерії визначення статусу платформених працівників та обмежує алгоритмічне управління. Сукупність цих актів створює нормативне середовище, у межах якого цифрові працівники отримують базові гарантії соціального захисту [7].

Вагоме значення для тлумачення правового статусу працівників у цифровій економіці має практика Суду ЄС. У справі C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi проти Uber Systems Spain SL* Суд

визнав, що платформа Uber здійснює контроль над умовами надання послуг, а тому її діяльність не може розглядатися виключно як інформаційне посередництво [8]. У справі C-692/19 Yodel Delivery Network Ltd окреслено критерії відмежування самозайнятості від прихованих трудових відносин, акцентуючи на відсутності підпорядкування як ключовій ознаці незалежного статусу [9].

В Україні нормативна база щодо дистанційної праці зазнала змін у 2021–2023 роках через оновлення Кодексу законів про працю України, яким передбачено можливість дистанційної та надомної роботи, а також укладення електронних трудових договорів. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» («Дія.City») запровадив спеціальний режим для ІТ-сектору та легалізував гіг-контракти, проте не створив універсальної моделі для мобільних працівників. Відсутність чітко визначеного правового статусу цифрового номада зумовлює фрагментарність регулювання, особливо у сфері оподаткування та соціального страхування.

У контексті післявоєнного відновлення Україна потенційно може запропонувати конкурентні переваги для цифрових номадів: високий рівень ІТ-компетенцій, розвинуті цифрові сервіси держави, інтеграцію до європейського правового простору, відносно помірну вартість життя та значний інвестиційний потенціал у сфері реконструкції інфраструктури. Проте реалізація цього потенціалу потребує системного реформування трудового, податкового та міграційного законодавства із забезпеченням балансу між гнучкістю та соціальною безпекою.

Узагальнюючи, слід констатувати, що цифровий номадизм є не тимчасовим трендом, а складовою структурної трансформації ринку праці. Для України його осмислення має подвійне значення: з одного боку, як елемент гармонізації з правом ЄС та інтеграції у спільний економічний простір; з іншого – як інструмент залучення людського капіталу й приватних інвестицій у період післявоєнної модернізації.

Література:

1. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union (Articles 45–49). 2012. URL: http://data.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj
2. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32011R0492>
3. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their

family members to move and reside freely within the territory of the Member States. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32004L0038>

4. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

5. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

6. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 on pay transparency. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

7. Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work (COM/2021/762 final). 2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>

8. CJEU. Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017. Case C-434/15. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>

9. CJEU. Uber France SAS. Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 April 2018. Case C-320/16. URL: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-320/16>

10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

11. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>