

УДК 347

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.13>

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ОСОБЛИВОЇ ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У МЕЖАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ДІЯ СІТІ

Тюра Ю.І.,

*доктор юридичних наук, доцент,**професор кафедри цивільного, господарського та екологічного права,**Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»,*

ORCID: 0000-0001-7732-3535

Махова Л.О.,

*старший викладач кафедри цивільного, господарського та екологічного права,**Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»*

ORCID: 0000-0003-1260-0014

Тюра Ю.І., Махова Л.О. Проблеми та перспективи правового регулювання платформної зайнятості як особливої форми реалізації права на працю у межах правового режиму Дія Сіті.

Стаття присвячена аналізу трансформації правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин в умовах розвитку гіг-економіки та функціонування спеціального правового режиму Дія Сіті в Україні. Актуальність дослідження зумовлена стрімким поширенням цифрових платформ і нестандартних форм зайнятості, що істотно змінюють традиційні уявлення про трудові відносини, соціальні гарантії та розподіл ризиків між роботодавцями й виконавцями.

У статті проаналізовано чинні положення закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» крізь призму відповідності європейським стандартам, зокрема Регламенту (ЄС) 2016/679 (GDPR). Обґрунтовано, що чинне правове регулювання захисту персональних даних у межах режиму Дія Сіті має переважно відсильний характер і не враховує специфіку масової обробки даних, алгоритмічного управління та транскордонних цифрових сервісів. З огляду на це запропоновано запровадження для резидентів Дія Сіті обов'язкової оцінки впливу на захист персональних даних (Data Protection Impact Assessment, DPIA) як інструменту превентивного управління ризиками та необхідної передумови для отримання рішення Європейської Комісії про адекватність рівня захисту персональних даних.

Окремий акцент зроблено на проблемі відсутності спеціалізованих вимог до ІТ-безпеки та аудиту інформаційної безпеки компаній-резидентів. Доведено доцільність переходу від суто фінансово-кадрового контролю до системного аудиту кібербезпеки із застосуванням міжнародних стандартів ISO/IEC 27001 та рекомендацій NIST. Також обґрунтовано потенціал інституціалізованого професійного саморегулювання як додаткового механізму балансування інтересів держави, бізнесу та фахівців.

Зроблено висновок, що удосконалення правового режиму Дія Сіті у запропонованих напрямках сприятиме підвищенню рівня захисту прав виконавців, зміцненню цифрової безпеки та збереженню інвестиційної привабливості України в умовах глобальної цифрової економіки.

Ключові слова: цифрова економіка, платформна зайнятість, правовий режим Дія Сіті, гіг-контракт, саморегулювання, захист персональних даних, оцінка впливу на захист даних (DPIA), інформаційна та кібернетична безпека.

Tiuria Yu.I., Makhova L.O. Problems and prospects of legal regulation of platform employment as a special form of realizing the right to work within the legal regime of Diia City.

The article is dedicated to analyzing the transformation of labor and related legal regulation under the conditions of the gig economy's development and the operation of the special legal regime, Diia City, in Ukraine. The relevance of the research is driven by the rapid spread of digital platforms and non-standard forms of employment, which significantly alter traditional perceptions of labor relations, social guarantees, and the distribution of risks between employers and performers.

The paper examines current provisions of the Law of Ukraine «On Stimulation of the Development of the Digital Economy in Ukraine» from the perspective of compliance with European standards,

particularly Regulation (EU) 2016/679 (GDPR). It is substantiated that the current legal regulation of personal data protection within the Diia City regime is predominantly referential in nature and does not adequately address the specifics of mass data processing, algorithmic management, and cross-border digital services. Based on that reasoning, the authors propose the introduction of a mandatory Data Protection Impact Assessment (DPIA) for Diia City residents as an instrument of preventive risk governance and as a necessary prerequisite for obtaining a decision of the European Commission on the adequacy of the level of personal data protection.

Special attention has been paid to the issue of the lack of dedicated requirements for IT security and information security audits applicable to resident companies. The expediency of transitioning from purely financial and personnel control to a systemic cybersecurity audit, utilizing international standards ISO/IEC 27001 and NIST recommendations, is proven. The potential of institutionalized professional self-regulation as an additional mechanism for balancing the interests of the state, business, and specialists is also substantiated.

It is concluded that the improvement of the Diia City legal regime in the proposed directions will contribute to increasing the level of protection of performers' rights, strengthening digital security, and maintaining Ukraine's investment attractiveness in the conditions of the global digital economy.

Key words: digital economy, platform employment, Diia City legal regime, gig contract, self-regulation, personal data protection, data protection impact assessment (DPIA), information and cybersecurity.

Постановка проблеми. Технологічні інновації кардинально змінюють усі сфери нашого життя. Висока швидкість та низька вартість обміну великими масивами даних стали фундаментом для стрімкого розвитку цифрової економіки. З'явилися платформи, що організують роботу в мережевому середовищі й надають споживачам доступ до товарів і послуг за вигідними умовами та у зручному форматі. Водночас цифрові платформи забезпечили нові ринкові можливості для бізнесу та створили додаткові канали доходу для працівників, зокрема тих, хто раніше не був залучений до ринку праці. Поява цифрових платформ не тільки оптимізувала бізнес-процеси, а й трансформувала саму сутність взаємовідносин між працівником і роботодавцем.

Поширення платформних механізмів взаємодії між замовниками та виконавцями спричинило формування нових форматів організації праці, для яких характерні підвищена гнучкість, дистанційний характер виконання робіт і використання алгоритмічних інструментів управління. Разом з тим така еволюція ринку праці поставила під сумнів дієвість класичних норм трудового права, зумовивши потребу у запровадженні спеціальних регуляторних механізмів, здатних поєднати інноваційний розвиток технологій з належним рівнем правового захисту учасників трудових відносин. Відповідно особливого значення набуває вивчення національних підходів до правового регулювання викликів гіг-економіки, зокрема спеціального правового режиму Дія Сіті в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика нестандартних форм зайнятості та специфіка роботи через цифрові платформи стали об'єктом наукових досліджень широкого кола авторів. Зокрема, загальні тенденції трансформації трудового законодавства в умовах цифровізації та виклики для соціально-трудова прав аналізували Я.В. Сімутіна та М.М. Шумило [1]. Правовий статус фрілансерів і гіг-працівників та проблеми захисту їхніх прав досліджували І.Ю. Слободян і Г.А. Шаповалова [2]. Перспективи гармонізації національного регулювання платформної праці зі стандартами *acquis* ЄС розглядав В.В. Самань [3]. Проте проблеми та перспективи правового регулювання платформної зайнятості як особливої форми реалізації права на працю у режимі Дія Сіті залишаються актуальними для подальших досліджень.

Метою статті є аналіз трансформації трудових відносин в умовах цифрової економіки та правової природи платформної зайнятості через призму функціонування правового режиму Дія Сіті з акцентом на виявлення прогалин у регулюванні гіг-контрактів і обґрунтування напрямів удосконалення законодавства шляхом розвитку професійного саморегулювання, адаптації до стандартів GDPR та запровадження обов'язкового аудиту інформаційної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Вважається, що пандемія COVID-19 значно прискорила процеси, які вже відбувалися у суспільстві та на ринку праці. Зросло використання цифрових платформ, хмарних обчислень, великих даних і алгоритмів. Усе це призвело до появи нових інноваційних форм роботи, які забезпечують підвищену гнучкість як для працівників, так і для бізнесу. Для багатьох людей, які у період пандемії втратили роботу, цифрові платформи праці стали єдиним засобом заробити хоча б якийсь дохід. Багато компаній змогли продовжити діяльність, вийти на нові ринки й знизити витрати саме завдяки таким платформам [4].

Відповідно до виконавчого резюме звіту з оцінки впливу, підготовленого Європейською Комісією у 2021 році до пропозиції Директиви Європарламенту та Ради про покращення умов праці

на цифрових платформах, у Європейському Союзі функціонувало понад 500 активних цифрових платформ праці, які залучили до роботи понад 28 мільйонів осіб. У документі також прогнозувалося до 2025 року подальше зростання кількості зайнятих у відповідному секторі до 43 мільйонів. Платформна зайнятість охоплює широкий спектр економічної діяльності – від виконання робіт «на місці», зокрема у сфері пасажирських перевезень і доставки до дистанційного надання онлайн-послуг, пов'язаних із програмуванням, перекладом та обробкою даних [5].

Динаміка поширення платформних моделей бізнесу підтверджується й глобальними економічними показниками. За даними аналітичного звіту Business Research Insights обсяг світового ринку гігової економіки у 2025 році досяг 582,2 млрд доларів з прогнозом зростання до 2178,4 млрд доларів до 2034 року з середньорічним темпом приросту на рівні 15,79 %. Провідні позиції у структурі відповідного ринку займають найбільші економіки світу: у 2025 році обсяг ринку гігової зайнятості у Сполучених Штатах Америки оцінювався у 191,1 млрд доларів, у державах Європи – 145,1 млрд доларів, у Китаї – 171,7 млрд доларів [6].

Наведені показники наочно ілюструють глобальний характер платформної зайнятості та її стрімке розширення, що безпосередньо пов'язано з процесами цифровізації економіки, автоматизації управлінських функцій і алгоритмізації організації праці. Унаслідок цього відбувається глибинна трансформація системи трудових відносин, у межах якої класична модель найму на підставі трудового договору з повною або частковою зайнятістю поступово витісняється платформними та гіг-моделями залучення праці, побудованими на короткострокових, проектних або разових трудових завданнях, і реалізуються за посередництвом цифрових платформ.

Класичне трудове право історично ґрунтувалося на моделі організації праці, для якої характерними є чітке розмежування робочого часу і часу відпочинку, робочого місця і приватного простору, а також ієрархічна підпорядкованість працівника роботодавцю. Цифрова економіка розмиває ці межі. Впровадження цифрових платформ і алгоритмічного управління породжує нові форми взаємодії, в яких працівник формально виступає незалежним підрядником або самозайнятою особою, але фактично перебуває під постійним контролем алгоритмів платформи щодо доступу до завдань, темпів і способів виконання роботи, системи рейтингів і розміру винагороди.

На сьогодні відсутнє міжнародно узгоджене визначення чи термінологія для позначення платформної економіки. У науковій літературі та нормативних документах вживаються різні терміни: «економіка співпраці», «економіка вільного заробітку», «економіка спільного споживання», «економіка однорангових мереж», «гіг-економіка», «економіка на вимогу» або «платформна економіка». Однак найпоширенішим є саме термін «платформна економіка», оскільки він найточніше відображає ключову особливість цього явища – організацію економічної діяльності через цифрові (онлайн) платформи, що забезпечують взаємодію між користувачами, споживачами та виконавцями послуг [7].

У цьому контексті доцільно звернутися до напрацювань вітчизняних дослідників. В аналітично-рекомендаційних матеріалах «Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі», підготовлених представниками Державної установи «Інститут економіки і прогнозування Національної академії наук України» (2024), гіг-економіка розглядається як один із сегментів нової економіки, що втілює риси «економіки прекарної зайнятості».

За їхньою оцінкою цей феномен на сьогодні має такі концептуальні характеристики:

- цифрові платформи виступають технологіями та спеціалізованими програмами, призначеними для надання послуг на запит клієнтів;
- поняття «клієнти» охоплює широке коло суб'єктів – фізичних осіб, підприємців і компаній, оскільки будь-хто з них може виступати отримувачем послуг;
- категорія «індивідуальні надавачі послуг» включає різні типи гіг-працівників та форми нестандартної праці, не пов'язаної з традиційним розумінням зайнятості; короткостроковість відносин є ознакою тимчасового характеру праці, що дозволяє працівникам фокусуватися на навичках, необхідних саме для її виконання [8].

Водночас сам термін «gig есопому» має позаекономічне походження та запозичений з музичної індустрії, у межах якої поняттям «gig» традиційно позначали разові або короткострокові виступи музикантів на різних майданчиках. У сучасному контексті він характеризує фрагментовані, проєктні форми праці, які дедалі активніше поширюються у цифровому середовищі [6].

Саме ця етимологія підкреслює тимчасовий і нестабільний характер відносин у гіг-економіці, де працівники виконують окремі завдання без довгострокових зобов'язань з боку платформи чи замовника. Така модель, хоча й забезпечує гнучкість, посилює прекарність зайнятості, розмиваючи традиційні гарантії, передбачені класичним трудовим правом.

Поряд із декларованою гнучкістю у виборі режиму та обсягу трудової діяльності платформна модель організації праці супроводжується зниженням рівня трудової й соціальної захищеності вико-

навців. Особи, залучені до гіг-зайнятості, здебільшого не охоплюються повним комплексом трудових і соціальних гарантій, притаманних класичним трудовим правовідносинам, зокрема щодо оплачуваних відпусток, медичного страхування чи захисту від необґрунтованого припинення співпраці. За таких умов відбувається фактичне перенесення соціальних і економічних ризиків від платформ і замовників на самих працівників, посилюючи прекарний (нестабільний) характер їхньої праці. Водночас така модель платформної зайнятості актуалізує проблему правильної правової кваліфікації платформних відносин – зокрема, визначення, чи є виконавці незалежними підрядниками, чи все ж працівниками, які потребують повноцінного трудового захисту.

Як зазначає Яна Сімутіна у монографії «Соціально-трудова права і виклики цифровізації» проблема осмислення нових підходів до розуміння трудових відносин набула особливої актуальності у світі через поширення нестандартних форм залучення до праці, зростанням прихованих трудових відносин та масштабуванням незадекларованої зайнятості. Авторка стверджує, що тривалий час правове регулювання ключових інститутів трудового права ґрунтувалося на уявленні про «типового» працівника як особу, залучену до стабільної роботи на конкретному підприємстві, заводі чи фабриці [1].

Нова бізнес-модель платформної економіки дозволяє організовувати робочі процеси без інвестування в капітальні активи чи укладання трудових договорів з працівниками. Платформи виконують функцію посередників між виконавцями завдань і клієнтами, координуючи весь процес за допомогою алгоритмічних систем управління.

Проте працівники цифрових платформ часто стикаються з обмеженою кількістю добре оплачуваних завдань, що ускладнює забезпечення гідного і стабільного доходу й підвищує ризики робочої бідності. Крім того, такі працівники, як правило, позбавлені можливості брати участь у колективних переговорах або інших механізмах, здатних забезпечувати захист їхніх прав та інтересів і сприяти вирішенню нагальних питань.

Водночас у контексті глобальної трансформації трудових відносин, зумовленої розвитком цифрової економіки й поширенням платформної зайнятості, особливе значення для України має національний досвід впровадження законодавчих ініціатив. Важливим етапом на шляху до цього став проєкт «Цифрова адженда України – 2020» (Концептуальні засади), розроблений у 2016 році за ініціативою Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. Зазначений проєкт визначив стратегічні орієнтири цифрової трансформації економіки, серед яких ключовими було визнано стимулювання економічного зростання, залучення інвестицій, розширення можливостей реалізації людського капіталу, а також розвиток інноваційних, креативних і цифрових індустрій та бізнесу, що безпосередньо пов'язано з формуванням і поширенням платформних моделей зайнятості [9].

Подальша інституціоналізація цифрової трансформації в Україні була закріплена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 року № 67-р, яким схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018 – 2020 роки і затверджено план заходів щодо її реалізації. У Концепції цифровізація визначається як інструмент глибинної трансформації наявних і формування нових галузей економіки, а також модернізації ключових сфер життєдіяльності на засадах ефективності та технологічної інноваційності. Цифрові технології у багатьох секторах є основою продуктивних і виробничих стратегій. Їх перетворювальна сила змінює традиційні моделі бізнесу, виробничі ланцюги та процеси, зумовлює появу нових продуктів і послуг, платформ та інновацій [10].

Разом з цим реалізація цілей, задекларованих у Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України, актуалізувала комплекс проблем, безпосередньо пов'язаних з поширенням платформних моделей організації праці, оскільки стрімкий розвиток платформ випереджає здатність трудового та соціального законодавства адаптуватися до нових форматів трудових відносин.

Певною реакцією законодавця на виклики цифрової трансформації, у тому числі пов'язаних з платформною зайнятістю, стало ухвалення закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року № 1667-IX. Цим актом запроваджено спеціальний правовий режим Дія Сіті як сукупність норм, спрямованих на формування сприятливих умов для розвитку ІТ-індустрії, залучення інвестицій та стимулювання інновацій у цифровій сфері [11].

Закон не містить прямого визначення поняття «цифрової економіки», проте стимулює її розвиток через запровадження спрощених процедур для резидентів Дія Сіті – компаній, що здійснюють діяльність у сфері цифрових послуг, розроблення програмного забезпечення та суміжних видів діяльності. Ключовим елементом, прямо пов'язаним з платформною зайнятістю, стало впровадження гіг-контрактів як особливого виду цивільно-правових договорів між резидентами Дія Сіті та гіг-спеціалістами (фізичними особами, які виконують роботи чи надають послуги як незалежні виконавці, без статусу підприємця). Така договірна модель ґрунтується на засадах гнучкої зайнятості, за яких сторони самостійно визначають істотні умови співпраці, зокрема строки виконання робіт, їх

обсяг, розмір винагороди й порядок припинення договірних відносин, без застосування положень Кодексу законів про працю України та без ризику перекваліфікації відносин у приховані трудові. Водночас гіг-контракти частково знижують прояви прекарності завдяки передбаченому законом обов'язковому соціальному страхуванню (на випадок пенсії, тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів), а також мінімальним гарантіям, зокрема праву на відпустку тривалістю не менше 17 робочих днів після шести місяців співпраці, компенсації витрат, індексації доходу і захисту від дискримінації [10].

Однак гіг-контракт не піддається однозначній кваліфікації ані як класичний цивільно-правовий договір, ані як трудовий договір у традиційному розумінні. За своєю правовою природою він має гібридний характер: формально зберігає цивільно-правову основу, але на практиці регулює відносини у сфері праці й слугує інструментом упорядкування нестандартних форм трудової зайнятості.

Разом із тим така модель не позбавлена суттєвих недоліків. Правовий режим відносин, що виникають на підставі гіг-контракту, на відміну від трудових правовідносин, врегульованих трудовим договором, не передбачає розгалуженої системи пільг і додаткових гарантій для соціально вразливих категорій осіб (молоді, одиноких матерів, осіб з інвалідністю тощо). Законодавчий захист у межах цієї моделі поширюється переважно на вагітних жінок, тоді як інші категорії працівників, які у класичному трудовому праві користуються підвищеним рівнем соціального захисту, залишаються поза межами спеціального правового регулювання. Крім того, відсутні інституційні механізми захисту соціально-економічних інтересів виконавців, зокрема через колективне представництво інтересів та укладення колективних договорів для врегулювання виробничих, трудових і соціально-побутових питань [1].

Можливим і раціональним шляхом розв'язання окресленої проблеми є запровадження інституціо-аналізованого механізму професійного саморегулювання у межах правового режиму Дія Сіті. Відповідні передумови для цього вже закладені у розділі IV закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який визначає засади самоврядування резидентів Дія Сіті як форму їх самоорганізації, спрямовану на розвиток цифрової економіки, координацію спільних дій та захист інтересів учасників встановленого режиму. Норми статей 14–15 передбачають можливість утворення об'єднань резидентів у формі неприбуткових організацій і покладають на них завдання з популяризації правового режиму, розвитку людського капіталу та участі у формуванні державної політики [11]. Водночас потенціал цього розділу може бути істотно розширений шляхом цілеспрямованого закріплення механізмів професійного саморегулювання. Зокрема, доцільним видається створення у межах Дія Сіті реєстрів професійних спільнот і асоціацій, наділення їх статусом інституційних партнерів держави та залучення до розроблення стандартів професійної етики (наприклад, правил поведінки під час взаємодії з клієнтами, вимог щодо запобігання конфлікту інтересів, обов'язку добросовісної та прозорої комунікації, заборони недобросовісних практик, таких як введення замовників в оману щодо строків або результатів виконання робіт та ін.), формування кваліфікаційних вимог (як-от визначення мінімального рівня освіти або професійної підготовки, вимог до практичного досвіду, наявності підтверджених навичок у відповідній сфері тощо) та запровадження процедур сертифікації виконавців (проходження професійного тестування, оцінювання портфоліо виконаних проєктів, перевірку рекомендацій та ін.). Крім того об'єднання можуть бути залученими до формування критеріїв доброчесності та якості професійної діяльності – зокрема щодо дотримання професійних норм, стандартів обслуговування клієнтів, безпеки даних і конфіденційності. При цьому представників професійних спільнот варто залучати до моніторингу дотримання таких критеріїв резидентами. Такі професійні об'єднання могли б функціонувати як офіційні партнери Міністерства цифрової трансформації України та виконувати функцію інституційного посередника між державою і професійними спільнотами, на кшталт асоціації IT-спеціалістів, фрілансерів чи галузевих гільдій (наприклад, аналогічно до IT Ukraine Association чи Freelancers Union).

Реалізація зазначених ініціатив дозволила б перетворити самоврядування резидентів Дія Сіті з переважно декларативного інструменту координації на дієвий механізм ко-регулювання, здатний забезпечити баланс між відкритістю правового режиму, інноваційним розвитком цифрової економіки та належним рівнем професійної відповідальності її учасників.

Подібні механізми професійного саморегулювання вже застосовуються у низці іноземних юрисдикцій і демонструють ефективність у поєднанні інноваційного розвитку з захистом публічних і приватних інтересів. Наприклад:

– у Франції та Іспанії (згідно з директивами ЄС про платформну роботу) професійні асоціації платформ, як-от France Digitale, залучаються до розроблення кодексів етики та процедур сертифікації у співпраці з органами публічної влади [12].

– в Естонії з її цифровим урядом (e-Residency) галузеві гільдії IT беруть участь у встановленні кваліфікаційних вимог і контролі професійної діяльності фрілансерів, подібно до запропонованої моделі [13].

– у США Freelancers Union та подібні організації здійснюють сертифікацію й лобіюють стандарти, що інтегрується з державним регулюванням гіг-економіки, допомагаючи уникнути хаосу в секторах на кшталт Uber чи Upwork [14].

Діяльність резидентів правового режиму Дія Сіті як представників ІТ сфери за своєю природою нерозривно пов'язана з обробкою значних масивів даних і різних видів інформації, включно з персональними даними користувачів, комерційною таємницею, результатами інтелектуальної діяльності, інформації про клієнтів і контрагентів. Станом на грудень 2025 року кількість компаній-резидентів перевищила 3 тисячі, а сукупний обсяг їх виручки сягнув понад 267 млрд грн, що своєю чергою свідчить про масштаб і системне значення цього режиму для національної економіки [15]. Використання компаніями-резидентами цифрових платформ, алгоритмічного управління, хмарних технологій і розподілених інформаційних систем об'єктивно підвищує ризики несанкціонованого доступу, витоків інформації, кібератак і зловживань даними. У таких умовах забезпечення належного рівня інформаційної та кібернетичної безпеки набуває системоутворюючого значення не лише для стабільного функціонування правового режиму Дія Сіті й захисту прав та інтересів резидентів і споживачів, але й для збереження довіри інвесторів і підвищення конкурентоспроможності України у глобальній цифровій економіці.

Чинний закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» містить окремі положення, спрямовані на врегулювання питань обробки та захисту даних у межах правового режиму Дія Сіті. Зокрема, обробка персональних даних у реєстрі Дія Сіті здійснюється відповідно до закону України «Про захист персональних даних», а порядок їх оброблення може додатково визначатися умовами гіг-контракту або внутрішніми документами резидента. Крім того, на гіг-спеціалістів покладається обов'язок не допускати розголошення персональних даних, що стали їм відомі у зв'язку з виконанням гіг-контракту, причому такий обов'язок зберігає чинність і після припинення відповідних договірних відносин [11]. Водночас зазначене правове регулювання має переважно відсильний характер і фактично ґрунтується на загальних положеннях національного законодавства про захист персональних даних, яке наразі потребує подальшої гармонізації з правом Європейського Союзу, насамперед з вимогами Регламенту (ЄС) 2016/679 (GDPR).

З огляду на наведене, доцільним видається внесення змін до закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» для адаптації його положень до вимог Регламенту (ЄС) 2016/679 (GDPR). Зокрема, йдеться про запровадження для резидентів правового режиму Дія Сіті обов'язкової Data Protection Impact Assessment (DPIA) – оцінки впливу обробки персональних даних на права і свободи фізичних осіб.

Проведення DPIA є обов'язковим у випадках, коли певний вид обробки, зокрема з застосуванням нових інформаційних технологій, а також з урахуванням характеру, обсягу, контексту та цілей такої обробки, може спричинити високий ризик для прав і свобод фізичних осіб. Його основна мета – надати бізнесу інструменти для виявлення та усунення ризиків, пов'язаних з обробкою персональних даних, ще на ранніх стадіях розробки цифрових продуктів чи сервісів, а також забезпечити дотримання імперативних вимог GDPR [16].

У діяльності резидентів Дія Сіті транскордонний обмін даними є повсякденною практикою, оскільки дані передаються та обробляються з використанням соціальних мереж, хмарних і регіональних сховищ, а також сторонніх цифрових сервісів й платформ. Тому впровадження DPIA створить правові передумови для подальшого отримання рішення Європейської Комісії про адекватність рівня захисту персональних даних (adequacy decision), що, у свою чергу, полегшить експорт українських ІТ-послуг на європейський ринок.

Саме рішення про адекватність покликане забезпечити, щоб транскордонні трансфери даних відбувалися в контрольованому та захищеному режимі, мінімізуючи ризики для конфіденційності. Водночас правове регулювання у сфері захисту даних спрямоване не лише на охорону інформації як такої, а й на гарантування суб'єктивних прав користувачів, зокрема права на доступ до даних, відкликання згоди, їх виправлення або видалення [17]. Рішення щодо адекватності даних забезпечує збереження цих прав навіть при передачі даних до іншої країни чи регіону, що є особливо актуальним для режиму Дія Сіті в умовах глобальної цифрової економіки України.

Як логічне продовження запропонованих ініціатив щодо удосконалення правового режиму Дія Сіті варто звернути увагу на ще одну системну законодавчу прогалину – відсутність спеціалізованих вимог до ІТ-безпеки та аудиту інформаційної безпеки компаній-резидентів. Чинний механізм контролю відповідності, передбачений частинами третьою – п'ятою статті 13 закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», зосереджений переважно на перевірці фінансових і кадрових критеріїв, зокрема дотримання мінімального рівня середньої місячної винагороди (не менше 1200 євро) та чисельності фахівців (не менше дев'яти осіб). Водночас питання кібербезпеки й системного управління інформаційними ризиками фактично залишаються поза ме-

жами обов'язкової перевірки, попри те, що діяльність резидентів об'єктивно пов'язана з інтенсивною обробкою даних і використанням складної цифрової інфраструктури.

З метою усунення зазначеної прогалини доцільним видається доповнення статті 13 закону вимогою щодо обов'язкового незалежного аудиту IT-безпеки та систем управління інформаційною безпекою резидентів Дія Сіті з застосуванням міжнародно визнаних стандартів, зокрема ISO/IEC 27001 або рекомендацій NIST. Запровадження регулярної (наприклад, щорічної) сертифікації у сфері інформаційної безпеки не лише посилить захист від кіберзагроз і витоків даних, а й підвищить довіру з боку іноземних партнерів та інвесторів.

Висновки. Таким чином проведене дослідження дало змогу виявити низку ключових проблем у правовому регулюванні спеціального режиму Дія Сіті в умовах цифровізації економіки та поширення гіг-форм зайнятості, які мають як теоретичне, так і практичне значення й безпосередньо впливають на права та інтереси учасників таких правовідносин.

Сучасні процеси цифровізації та розвиток платформних моделей організації праці зумовили становлення гіг-економіки як альтернативи класичним формам зайнятості. Виконання роботи на основі короткострокових або проєктних завдань забезпечує гнучкість для бізнесу, але одночасно посилює прекарність трудової зайнятості через перенесення економічних ризиків з цифрових платформ на самих виконавців.

Запровадження в Україні правового режиму Дія Сіті та ухвалення закону № 1667-IX стали інструментами реалізації державної політики у сфері цифрової економіки та соціального захисту. Гіг-контракт як гібридна правова конструкція поєднує цивільно-правову основу з елементами трудових гарантій (соціальне страхування, право на перерви тощо), проте не забезпечує розгалуженої системи пільг для соціально вразливих категорій осіб, таких як молодь або особи з інвалідністю.

З огляду на те що чинне законодавство охоплює лише окремі аспекти функціонування правового режиму Дія Сіті, постає потреба у переході від виключно державного контролю до моделі професійного саморегулювання. Формування професійних спільнот із запровадженням офіційного реєстру таких об'єднань та наділення їх функціями розробки етичних стандартів, кваліфікаційних вимог і сертифікації виконавців дозволить збалансувати інтереси держави, бізнесу та фахівців.

Обробка великих обсягів даних у діяльності резидентів Дія Сіті актуалізує необхідність посилення правового регулювання у сфері захисту персональних даних і кібербезпеки. Перехід від формального фінансово-кадрового контролю до системного підходу, що включає аудит IT-безпеки та впровадження обов'язкової оцінки впливу на захист персональних даних (DPIA), є необхідною передумовою гармонізації національного законодавства з вимогами GDPR та інтеграції українського IT-сектору до єдиного цифрового ринку ЄС.

У перспективі подальший розвиток правового режиму Дія Сіті має ґрунтуватися на запровадженні регулярної сертифікації систем управління інформаційною безпекою за міжнародними стандартами (зокрема ISO/IEC 27001), а також на посиленні ролі інституційних посередників у сфері саморегулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутиної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
2. Слободян І.Ю., Шаповалова Г.А. Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні. *Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми*. 2025. № 6. <https://doi.org/10.70651/3083-6018/2025.6.15>.
3. Самань В.В. Щодо перспектив правового регулювання платформної зайнятості з метою приведення у відповідність законодавства України з Acquis ЄС. *Legal Bulletin*. 2025. № 16. С. 90–97. <https://doi.org/10.31732/2708-339X-2025-16-B11>.
4. The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office: International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>.
5. DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT accompagnant le document: Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme: EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>.
6. Gig Economy Market Size, Share, Growth, and Industry Analysis, By Type (Asset Sharing Services, Transportation Services, Professional Services, Household and Miscellaneous Services, Others), By Application (Transportation, Accommodation, Food and Beverage, Entertainment, Others), Regional Insights and Forecast From 2026 To 2035: Business Research Insights. URL: <https://www.businessresearchinsights.com/market-reports/gig-economy-market-102503>.

7. Соціально-економічна та правова адаптація до умов цифрової економіки / Ю.І. Тюрю, Ю.І. Романішина. Матеріали XIII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь: наука та інновації», Дніпро, 12-14 листопада 2025 р. (у 3-х томах) / Національний технічний університет «Дніпровська політехніка». Дніпро: НТУ «ДП», 2025. Том 2. 378 с. С. 215 – 218. URL: <https://rmv.nmu.org.ua/ua/arkhiv-zbirok-konferentsiy/molod-nauka-ta-innovatsii-2025/molod-2025-vol2.pdf>.
8. International Labour Organization., and European Union. 2023. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.
9. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0): Торгово-промислова палата України. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.
10. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-%D1%80>.
11. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1667-20>.
12. Who are we? France Digitale. URL: <https://francedigitale.org/>.
13. Professional corporate services in Estonia : Magrat OÜ. URL: <https://magrat.eu/>.
14. Freelancers Union. URL: <https://freelancersunion.org/>.
15. Резидент Дія Сіті: Liga360. URL: <https://topics.ligazakon.net/679b7dac74eab903764bbb5d/2025-12-10>.
16. DPIA: privacy інструмент, який недооцінюють: Legal IT Group. URL: <https://legalitgroup.com/dpia-privacy-instrument-yakij-nedootsinyuyut/>.
17. What is Adequacy Decision?: Securiti. URL: <https://securiti.ai/glossary/adequacy-decision>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 12.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026

© Тюрю Ю.І., Махова Л.О., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0