

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/77-15>  
УДК 331.108:336.22:004

**Мартиненко В.І.**

аспірант,  
Вищий навчальний заклад  
«Університет економіки та права «КРОК»

**Martynenko Vladyslav**

Postgraduate Student,  
“KROK” University

## РОЛЬ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ У ФОРМУВАННІ СУЧАСНИХ HR-ПІДХОДІВ В ІТ-КОМПАНІЯХ

## THE ROLE OF TAX POLICY IN FORMING MODERN HR APPROACHES IN IT COMPANIES

*Дослідження присвячене аналізу впливу інноваційних податкових стратегій на трансформацію системи управління персоналом в ІТ-компаніях. Актуальність теми зумовлена необхідністю оптимізації витрат підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності в умовах глобальних економічних змін. Метою статті є виявлення взаємозв'язку між оптимізацією податкового навантаження та ефективністю HR-процесів, що дозволяє знизити витрати та покращити мотивацію співробітників. Дослідження базується на застосуванні аналітичних, порівняльних та синтетичних методів, що сприяють глибокому аналізу сучасних податкових моделей та їх впливу на кадрову політику. Отримані результати демонструють позитивний ефект інноваційних податкових підходів для забезпечення стабільності і розвитку ІТ-сектору, що має важливе практичне значення для вдосконалення управління персоналом.*

**Ключові слова:** податкові інновації, оптимізація HRM, управління персоналом, ІТ-компанії, кадрова політика.

*This study examines the transformative impact of innovative taxation strategies on human resource management in information technology companies. Its significance lies in the imperative for businesses to reduce tax liabilities while investing in talent development and operational efficiency. The primary objective is to clarify the relationship between optimized tax policies and HR effectiveness, focusing on improvements in employee retention, motivation, and productivity. Employing a comprehensive methodology that integrates quantitative analysis, comparative evaluation, and synthesis, the research scrutinizes various tax models—including traditional employment contracts, simplified regimes for individual entrepreneurs, and emerging gig contract frameworks such as those implemented under Diia City. Findings indicate that companies adopting innovative fiscal strategies achieve significant cost reductions, enabling the reallocation of funds toward advanced HR initiatives and technological enhancements, thereby fostering continuous improvement and competitiveness. Moreover, the integration of tax optimization measures contributes to a more flexible and adaptive organizational structure, which is critical in today's dynamic economic and regulatory environment. Nevertheless, challenges remain in balancing fiscal benefits against risks such as social insecurity, increased employee turnover, and the complexities of managing hybrid employment models. Overall, while tax optimization offers substantial advantages in cost efficiency and resource reallocation, it necessitates the development of robust HR strategies to mitigate inherent risks and ensure long-term workforce stability. The practical implications of this research provide a strategic blueprint for business leaders and policymakers seeking to align tax policy with human capital management, ultimately contributing to sustainable growth and enhanced competitiveness in the global marketplace. Furthermore, this research highlights the importance of creating synergistic relationships between financial optimization and human-centered workplace practices. Future studies should explore longitudinal outcomes of these strategies across diverse industry sectors and regulatory frameworks to establish more comprehensive best practices for the evolving digital economy.*

**Keywords:** tax innovations, HRM optimization, human resources management, IT companies, human resources policy.

**Постановка проблеми.** Індустрія інформаційних технологій (ІТ) є одним із найбільш динамічних секторів економіки України та світу. В Україні частка ІТ-галузі перевищує 4% ВВП, експорт ІТ-послуг у 2021 році сягнув понад \$6 млрд. Сектор налічує близько 300 тис. фахівців [1], а кількість ІТ-компаній перевищує 1600. У період 2019–2022 рр. число

ІТ-спеціалістів у 50 найбільших ІТ-компаніях України зросло більш ніж на 52%, що свідчить про стрімке зростання галузі та критичну роль людського капіталу в її розвитку. Водночас швидке масштабування бізнесу супроводжується викликами ефективного управління персоналом, зокрема утримання талановитих фахівців та контролю витрат на них. Одним

із суттєвих факторів витрат для ІТ-компаній є податкове навантаження на фонд оплати праці. За стандартних умов найму (відповідно до Кодексу законів про працю, КЗпП) роботодавець сплачує ~22% єдиного соціального внеску (ЄСВ) від фонду зарплат, а працівник сплачує 18% податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та 1,5% військового збору. Сукупно такі податкові відрахування становлять близько 41% фонду оплати праці, що суттєво збільшує витрати компаній на персонал. Для висококонкурентної ІТ-індустрії, де зарплати спеціалістів одні з найвищих на ринку, така податкова складова є стимулом до пошуку шляхів її оптимізації. Українські ІТ-компанії історично адаптувалися до високого податкового навантаження шляхом використання спрощеної системи оподаткування – оформлення співробітників як фізичних осіб-підприємців (ФОП) на єдиному податку. Оптимізація оподаткування через модель ФОП дозволяє знизити податкові витрати до 5% від доходу + фіксований ЄСВ (22% від мінімальної зарплати) замість стандартних ~41%. В результаті близько 87% українських ІТ-фахівців у 2022 році працювали саме за ФОП-моделлю, тоді як лише ~6% мали оформлення за трудовими договорами (КЗпП), а ~1% – у форматі гіг-контрактів [2]. Отже, переважна більшість персоналу ІТ-компаній де-факто не є найманими працівниками, а співпрацюють як незалежні підрядники. Ця практика суттєво вплинула на трансформацію системи управління персоналом: від моделей найму, мотивації і утримання кадрів до питань соціального захисту та лояльності співробітників. Актуальність проблеми підсилюється останніми змінами регуляторного поля. У 2021 році в Україні запроваджено спеціальний правовий режим «Дія City», який пропонує податкові стимули для ІТ-бізнесу (5% ПДФО, 1,5% військового збору та мінімальний ЄСВ для гіг-спеціалістів) за умови більш прозорого оформлення співробітників – через гіг-контракти або трудові договори. Цей режим покликаний зменшити надмірну неформальність у сфері найму, водночас зберігши податкові переваги. Станом на початок 2024 року резидентами «Дія City» стали понад 1520 компаній, у яких працює понад 96 тис. ІТ-фахівців (майже третина галузі) [3]. Таким чином, нині відбувається трансформація системи управління персоналом ІТ-компаній: перехід від суто ФОП-моделі до нових форм співпраці, що поєднують податкову оптимізацію із елементами стандартного найму. Цей процес супроводжується як можливостями (податкове стимулювання розвитку персоналу, легальний захист працівників), так і ризиками

(неприйняття змін частиною ІТ-спільноти, потреба адаптації HR-процедур). Постає проблемне питання: яким чином оптимізація оподаткування впливає на управління персоналом ІТ-компаній, та як забезпечити баланс між податковою вигодою і ефективною роботою з людським капіталом. З наукової точки зору, необхідно зрозуміти взаємозв'язок між податковою політикою підприємства і трансформаційними змінами в системі HR-менеджменту. З практичної – результати дослідження допоможуть ІТ-бізнесу вибудувати оптимальні моделі роботи з персоналом в умовах мінливого податкового середовища, а державі – вдосконалити механізми стимулювання галузі без шкоди для прав працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання оптимізації оподаткування підприємств, зокрема в ІТ-сфері, викликає значний науковий інтерес. З цього питання заслуговують на увагу праці таких дослідників, як Яковець Т. [4], Реверенда Н. та інші [5], Живко З.Б. і Родченко С.С. [6], а також роботи Железної Д. і Юрчишеної Л. [7]. Праці Огреніча Ю., Меньяйла В. та Забеліної Д. [8], вони висвітлюють практичні аспекти легальної мінімізації податкового навантаження та її вплив на управління персоналом. Незважаючи на численні дослідження окремих аспектів, систематизація тенденцій застосування податкових інструментів для стимулювання розвитку HR-практик в ІТ-компаніях потребує подальшого вивчення.

**Метою статті** є аналіз впливу оптимізації оподаткування на трансформацію системи управління персоналом ІТ-компаній в Україні з метою визначення ефективних механізмів зниження витрат на оплату праці та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Дослідження охоплює порівняльний аналіз альтернативних моделей співпраці (оформлення за трудовим договором, ФОП та гіг-контракти) для розробки практичних рекомендацій щодо удосконалення HR-практик в умовах економічної нестабільності та змін податкового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** ІТ-компанії, працюючи в Україні, мають декілька альтернативних моделей оподаткування трудових доходів, які по-різному впливають на витрати бізнесу і формат відносин з працівниками. Класична модель найму за трудовим договором (КЗпП) супроводжується найбільшим податковим навантаженням на фонд оплати праці – сумарно близько 40–42% (табл. 1). Натомість модель співпраці з фахівцями як ФОП (третя група єдиного податку) дозволяє легально знизити податки до приблизно 5–7%

від фонду оплати (5% єдиного податку + ЄСВ із мінімальної зарплати). Спеціальний режим «Дія City» запровадив гіг-контракт – проміжну форму між наймом і підрядом, – за якої оподаткування практично аналогічне ФОП-моделі (5% ПДФО + 1,5% військовий збір, ЄСВ з мінімальної бази), але правовий статус спеціаліста ближчий до найманого працівника.

Таким чином, більшість ІТ-компаній в останні роки надавали перевагу моделі ФОП для співпраці з фахівцями. Це підтверджується статистичними даними: станом на 2022 р. приблизно 87% ІТ-спеціалістів в Україні працювали як ФОП, тоді як лише 6% мали класичне працевлаштування [2]. Причина – суттєва економія коштів за рахунок уникнення сплати ПДФО та повного ЄСВ із високих зарплат. Для самих фахівців така схема теж вигідна в короткостроковому періоді, оскільки вони отримують більший чистий дохід (адже податок 5% сплачується зазвичай компанією-договорником як частина компенсаційного пакета). Втім, недоліком є відсутність державних соціальних гарантій (пенсійних відрахувань із реальної зарплати, страхування на випадок безробіття чи нещасного випадку тощо) та формальний статус підприємця з необхідністю самостійно вести облік і звітність. Оптимізація оподаткування через масове використання ФОП-моделі обумовила трансформацію HR-процесів у ІТ-компаніях. HR-служби були вимушені адаптувати свої політики під формат

співпраці з «контракторами», які юридично не є штатними співробітниками. Зокрема, компанії добровільно запровадили ряд внутрішніх соціальних гарантій та бенефітів, щоб компенсувати відсутність формальних: оплачувані відпустки, лікарняні дні, медичне страхування, програми навчання – усе це тепер надається на основі корпоративної політики, а не вимоги закону. Таким чином, HR-менеджмент трансформувався у бік більшої гнучкості та індивідуалізації: умови співпраці з кожним спеціалістом можуть визначатися контрактом, і компанія сама встановлює стандарти турботи про персонал, виходячи зі своєї культури та можливостей. Важливою рисою стало те, що, попри відсутність формального підпорядкування у ФОП (який є незалежним підприємцем), на практиці корпоративна культура і принципи командної роботи залишилися подібними до традиційних. Компанії продовжують інвестувати в розвиток команд, мотивацію, утримання талантів, оскільки конкуренція за ІТ-фахівців дуже висока. Оптимізація оподаткування дала змогу спрямувати зекономлені кошти на підвищення зарплат і бонусів, що позитивно вплинуло на мотивацію кадрів та дозволило українським ІТ-компаніям залишатися конкурентними на глобальному ринку праці. З іншого боку, легкість розірвання відносин у випадку ФОП (відсутність складних юридичних процедур звільнення) породжує і зворотний бік – фахівці можуть швидше

Таблиця 1

## Порівняння основних моделей залучення персоналу в ІТ-секторі

| № п/п | Критерій                      | Трудовий договір (КЗпП)                                                             | ФОП (3-я група ЄП)                                                                                    | Гіг-контракт (Дія City)                                                                     |
|-------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Правовий статус               | Штатний працівник, трудова книжка                                                   | Підприємець (самозайнята особа)                                                                       | Гіг-спеціаліст контракт з резидентом Дія City                                               |
| 2     | Податкове навантаження        | ~41,5% (18% ПДФО + 1,5% військовий збір з зарплати; 22% ЄСВ за рахунок роботодавця) | ~5% єдиний податок + мінімальний ЄСВ (близько 1320 грн/міс)                                           | 5% ПДФО + 1,5% військовий збір; мінімальний ЄСВ (як для ФОП)                                |
| 3     | Соціальні гарантії            | Всі гарантії КЗпП: оплачувані відпустки, лікарняні, страховки від держави (ФСС)     | Не гарантуються законом (залежить від умов договору з компанією)                                      | Частково забезпечуються умовами контракту (імітація трудових гарантій, але гнучко)          |
| 4     | Легкість розірвання співпраці | Обмежена (захист КЗпП, необхідність попередження, вихідна допомога)                 | Висока гнучкість (договір підряду можна припинити за умовами в договорі)                              | Помірна гнучкість (передбачені договором умови, спрощено порівняно з КЗпП)                  |
| 5     | Контроль підпорядкування      | Пряме підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку компанії                    | Самостійний виконавець, формально поза внутрішнім розпорядком (де-факто може інтегруватися в команду) | Певне підпорядкування компанії (передбачено контрактом, але без оформлення трудової книжки) |
| 6     | Поширеність в ІТ              | ~6% персоналу                                                                       | ~87% персоналу                                                                                        | ~1% персоналу                                                                               |

Джерело: складено автором на основі джерела [2]



змінювати роботу, не ризикуючи втратити компенсацій чи стаж. Це спричиняє високу плинність кадрів: за даними опитувань, у IT-секторі середня тривалість роботи фахівця на одному місці становить лише ~2 роки, а частота переходів між компаніями більша, ніж у традиційних галузях [5]. Тому HR-відділи сфокусувалися на побудові лояльності не стільки через юридичну прив'язку, скільки через ціннісні та матеріальні стимули: цікаві проекти, можливості кар'єрного зростання, додаткові бонуси (страхування, навчання, гнучкий графік, віддалена робота тощо).

Варто відзначити, що рішення щодо моделі оподаткування персоналу переглядаються компаніями під впливом зовнішніх чинників, зокрема економічних криз, пандемії, воєнних дій. Так, під час кризи 2020 року, спричиненої пандемією COVID-19, значна частка IT-компаній вживала заходів оптимізації витрат на персонал. Згідно з даними опитування, 36% вітчизняних IT-компаній під час корона-кризи оптимізували витрати на персонал, зокрема шляхом призупинення підвищення зарплат та скасування бонусів. Ще 40,5% скоротили адміністративні витрати (оренду офісів тощо). Такий антикризовий менеджмент підтверджує, що в умовах падіння доходів бізнес прагне скоротити передусім змінні витрати, до яких належать і податки на фонд оплати праці. У 2020 р. держава запроваджувала податкові послаблення (відстрочки по ЄСВ, канікули для ФОП) аби підтримати бізнес. Як наслідок, багато компаній втримали персонал, не вдаючись до масових звільнень, що дозволило IT-сектору швидко відновитися та навіть збільшити експорт послуг попри кризу.

Повномасштабна війна в Україні з 2022 року стала ще одним фактором, що вплинув на податкові та кадрові стратегії IT-компаній. З одного боку, уряд впровадив безпрецедентні податкові послаблення воєнного часу: було дозволено усім ФОП добровільно сплачувати єдиний податок за ставкою лише 2% від доходу (замість 5%), а також тимчасово звільнив ФОП від сплати ЄСВ за себе [9]. Це дало можливість IT-бізнесу ще більше скоротити податкові витрати в критичний період. Значна частина IT-ФОП скористалися цією можливістю у 2022–2023 рр., що сприяло збереженню фінансової стійкості компаній та виплат зарплат навіть при падінні економіки. З іншого боку, війна загострила проблему мобільності кадрів: багато IT-спеціалістів виїхали за кордон або стали працювати віддалено з інших країн. Це створило юридичні колізії щодо їх статусу – деякі продовжували оформлення ФОП в Україні, сплачуючи єдиний податок,

хоча фізично перебували поза юрисдикцією України. HR-служби вимушені були розробляти нові політики щодо віддалених працівників, зокрема підтримки тих, хто релокувався, та взаємодії з тими, хто приєднався до Збройних Сил. Крім того, воєнний стан мотивував частину великих IT-компаній долучитися до режиму «Дія City» заради отримання переваг, не пов'язаних напряду з податками – а саме бронювання співробітників від мобілізації. Резиденти «Дія City» отримали право на бронь ключових IT-спеціалістів, що було суттєвим чинником для бізнесу в умовах масштабної мобілізації чоловіків. Опитування показали, що 63% прихильників «Дія City» серед IT-фахівців підтримують цей режим саме через можливість бронювання від призову [3]. Таким чином, податковий режим вплинув і на HR-стратегію в частині ризик-менеджменту персоналу: компанії приймали рішення про приєднання до спецрежиму, зважаючи не лише фінансові вигоди, а й фактор збереження команди. За результатами 2023 року можна спостерігати цікаву тенденцію: хоча більшість IT-спеціалістів усе ще працюють як ФОП, частка гіг-контракторів почала зростати. Кількість резидентів «Дія City» стрімко збільшилась – з ~400 компаній на початку 2022 р. до понад 1500 на кінець 2023 р. [3]. Відповідно, все більше фахівців отримують пропозиції перейти на гіг-контракти або навіть трудові договори з тими ж податковими ставками 5% (умова резидентства). Проте суспільство IT-спеціалістів реагує на ці зміни неоднозначно. Згідно з опитуванням DOU (2024), 58% IT-фахівців висловлюються проти режиму «Дія City» і побоюються, що його впровадження може призвести до скасування звичної моделі ФОП та спрощеного податку. Головні причини занепокоєння – недовіра до держави та неприйняття нового податкового закону, який регулює спецрежим. Лише 27% опитаних повністю підтримують «Дія City», решта – нейтральні або не визначились [3]. Ці результати сигналізують HR-менеджерам, що при впровадженні будь-яких змін у формах співпраці необхідно враховувати думку і мотивацію персоналу. Якщо компанія вирішує перейти від ФОП-моделі до гіг-контрактів, потрібно комунікувати з командою, пояснювати вигоди (збереження податкової ставки 5%, можливі нові бонуси, гарантії тощо) і згладжувати перестороги (що не планується підвищення податків чи обмеження свободи, яку давав ФОП). Комплексний аналіз свідчить, що оптимізація оподаткування стала потужним чинником трансформації всієї системи управління персоналом IT-компаній зі своїми недоліками (табл. 2).

Таблиця 2

**Ключові позитивні та негативні ефекти оптимізації оподаткування**

| № п/п | Позитивні ефекти                                                                                                                                                           | Негативні ефекти                                                                                                                                                         |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Вища чиста винагорода: Економія на податках дозволяє виплачувати співробітникам більше «на руки», що підвищує їх конкурентоспроможність.                                   | Соціальна незахищеність: Відсутність державних гарантій (страхування, пенсійні відрахування) може знизити довіру та мотивацію співробітників.                            |
| 2     | Інвестиції в розвиток: Заощаджені кошти спрямовуються на навчання, сертифікації та розширення соціальних пакетів, що зміцнює бренд роботодавця.                            | Підвищена текучість кадрів: Легкість зміни роботи для ФОП спричиняє високу мобільність, що збільшує витрати на пошук і адаптацію нових спеціалістів.                     |
| 3     | Гнучкість HR-процесів: Модель ФОП дозволяє оперативно масштабувати або скорочувати команду відповідно до проєктних потреб.                                                 | Управління змішаними форматами: Різні форми зайнятості (штат, ФОП, гіг-контракти) ускладнюють уніфікацію HR-політик і ведення документації.                              |
| 4     | Підприємницьке мислення: Співробітники, працюючи як незалежні підрядники, розвивають фінансову грамотність і культуру партнерства, що позитивно впливає на продуктивність. | Репутаційні та правові ризики: Агресивна оптимізація може стати предметом суспільної критики та посилення контролю з боку державних органів, що впливає на стабільність. |

Джерело: сформовано автором на основі [3; 5]

Підсумовуючи, оптимізація оподаткування для ІТ-компаній – це «палка з двома кінцями», яка з одного боку дала значні ресурси для розвитку персоналу та бізнесу, а з іншого поставила нові завдання для HR у сфері підтримки балансу між гнучкістю і стабільністю.

**Висновки.** Оптимізація оподаткування виступає ключовим чинником трансформації HR-системи в ІТ-компаніях. Використання комбінованих моделей зайнятості (штат, ФОП, гіг-контракти) дозволяє знизити витрати на оплату праці та забезпечити вищу чисту винагороду, що сприяє інвестиціям у розвиток персоналу. Прозорі комунікації щодо змін

податкової політики, інтеграція фінансових показників у HR-аналітику та тісна співпраця з державою і галузевими асоціаціями створюють сприятливе правове середовище для впровадження інноваційних кадрових стратегій. Регулярний моніторинг задоволеності персоналу дозволяє вчасно реагувати на можливі проблеми, пов'язані із змінами форм зайнятості. Загалом, ефективне управління персоналом в умовах податкових змін залежить від інтеграції фіскальних інструментів із сучасними HR-практиками, що сприяє утриманню талановитих спеціалістів і забезпечує сталий розвиток галузі.

**Список використаних джерел:**

1. Ukraine Tech Industry 2022: IT Exports Volume, Talent Pool and More (огляд звіту IT Ukraine Association). *Rinf.tech* 2022. URL: <https://www.rinf.tech/ukraine-it-industry-2022/> (дата звернення: 15.02.2025).
2. Кількість айтівців-ФОПів за рік зросла на 32 тисячі, або на 13%. *Finbalance*: веб-сайт. URL: <https://finbalance.com.ua/news/kilkist-aytivtsiv-fopiv-za-rik-zroslo-na-32-tisyachi-abo-na-13> (дата звернення: 10.02.2025).
3. Жахалов Я. У 2024 році резиденти Дія City сплатили 18 млрд гривень податків. Скільки всього резидентів. *DOU.ua*: веб-сайт. URL: <https://dou.ua/lenta/news/taxes-from-residents-diia-city/> (дата звернення: 10.02.2025).
4. Яковець Т. Оптимізація податкового навантаження підприємства: законодавчі передумови в контексті європейського досвіду. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-60>
5. Реверенда Н., Смірнов С., Харатон І. Особливості управління персоналом підприємств ІТ-сфери. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-80>
6. Живко З.Б., Родченко С.С. Податкове навантаження: сутність, методи вимірювання та оцінка рівня. *Економічний простір*. 2020. № 158. С. 86–90. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/158-4>
7. Железнова Д., Юрчишена Л. Механізм оптимізації податкового навантаження в системі корпоративного податкового менеджменту. *Фінанси, облік, банки*. 2018. № 1 (23). С. 60–68. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2296.2018.1.8>
8. Огреніч Ю., Меньяло В., Забеліна Д. Податкове планування та прогнозування на підприємствах: теоретико-методичні засади, особливості та напрями вдосконалення. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 4 (51). С. 104–112. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-51-4>

9. Зміни для ІТ: частина платіжних аспектів. *Ligazakon*: веб-сайт. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/analytics/215365\\_t-galuz-pd-chas-vyni-dyacity-opodatkovannya-fop-robota-za-kordonom](https://jurliga.ligazakon.net/ru/analytics/215365_t-galuz-pd-chas-vyni-dyacity-opodatkovannya-fop-robota-za-kordonom) (дата звернення: 20.02.2025).

### References:

1. Rinf.tech. (2022). Ukraine Tech Industry 2022: IT Exports Volume, Talent Pool and More. Available at: <https://www.rinf.tech/ukraine-it-industry-2022/> (accessed February 15, 2025).
2. Finbalance. (2023). Kilkist aityvtsiv-FOPiv za rik zroslo na 32 tysiachi, abo na 13% [The number of IT specialists-individual entrepreneurs increased by 32 thousand, or 13% during the year]. Available at: <https://finbalance.com.ua/news/kilkist-aytivtsiv-fopiv-za-rik-zroslo-na-32-tisyachi-abo-na-13> (accessed February 10, 2025).
3. Zhakhlov, Ya. (2024). U 2024 rotsi rezydentiv Diia City splytyly 18 mlrd hryven podatkov. Skilky vsogo rezydentiv [In 2024, Diia City residents paid 18 billion hryvnias in taxes. Total number of residents]. DOU.ua. Available at: <https://dou.ua/lenta/news/taxes-from-residents-diia-city/> (accessed February 10, 2025).
4. Yakovets, T. (2021). Optymizatsiia podatkovoho navantazhennia pidpriemstva: zakonodavchi peredumovy v konteksti yevropeiskoho dosvidu [Optimization of the tax burden of the enterprise: legislative prerequisites in the context of European experience]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-60>
5. Reverenda, N., Smirnov, S., & Kharaton, I. (2024). Osoblyvosti upravlinnia personalom pidpriemstv IT-sfery [Features of personnel management of IT enterprises]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-80>
6. Zhyvko, Z. B., & Rodchenko, S. S. (2020). Podatkove navantazhennia: sutnist, metody vymiriuvannia ta otsinka rivnia [Tax burden: essence, measurement methods and level assessment]. *Ekonomichniy prostir*, vol. 158, pp. 86–90. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/158-4>
7. Zhelieznova, D., & Yurchyshena, L. (2018). Mekhanizm optymizatsii podatkovoho navantazhennia v systemi korporatyvnoho podatkovoho menedzhmentu [Mechanism of tax burden optimization in the corporate tax management system]. *Finansy, oblik, banky*, vol. 1(23), pp. 60–68. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2296.2018.1.8>
8. Ohrenich, Yu., Meniailo, V., & Zabelina, D. (2024). Podatkove planuvannia ta prohnozuvannia na pidpriemstvakh: teoretyko-metodychni zasady, osoblyvosti ta napriamy vdoskonalennia [Tax planning and forecasting at enterprises: theoretical and methodological principles, features and directions of improvement]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, vol. 4 (51), pp. 104–112. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-51-4>
9. Ligazakon. (n.d.). Zminy dla IT: chastyna platizhnykh aspektiv [Changes for IT: part of payment aspects]. Available at: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/analytics/215365\\_t-galuz-pd-chas-vyni-dyacity-opodatkovannya-fop-robota-za-kordonom](https://jurliga.ligazakon.net/ru/analytics/215365_t-galuz-pd-chas-vyni-dyacity-opodatkovannya-fop-robota-za-kordonom) (accessed February 20, 2025).