

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

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-481-1-41>

ІННОВАЦІЙНІ ПОДАТКОВІ СТРАТЕГІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

В сучасних умовах стрімкого розвитку ІТ-індустрії оптимізація оподаткування розглядається як важливий чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. Оптимізація оподаткування означає законне зниження податкового навантаження бізнесу шляхом використання податкових пільг, режимів та інших інструментів податкового планування [1]. Для ІТ-компаній, де основним активом є висококваліфікований персонал, особливого значення набуває оптимізація оподаткування витрат на оплату праці (заробітної плати та винагород фахівців). Ефективна податкова стратегія дозволяє компаніям зменшити витрати та спрямувати більше ресурсів на розвиток, зокрема на мотивацію і утримання персоналу [1]. Відтак, податкове планування стало невід'ємною частиною системи управління ІТ-підприємствами.

Трансформація управління персоналом ІТ-компаній під впливом податкових чинників проявляється передусім у зміні підходів до оформлення найму та трудових відносин. У традиційній моделі найму роботодавець несе значні витрати на податки та збори із фонду оплати праці: податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18%, єдиний соціальний внесок (ЄСВ) 22% (нараховується на зарплату, мінімум ~1430 грн у 2022 р.) та 1,5% військовий збір [2]. Сумарне податкове навантаження на фонд оплати праці перевищує 40% фонду оплати, що спонукає роботодавців шукати способи його

зменшення [2]. Саме тому більшість українських ІТ-компаній протягом останніх десятиліть застосовували схему співпраці з фахівцями як фізичними особами–підприємцями (ФОП) на спрощеній системі оподаткування. Такий підхід дозволяє сплачувати лише єдиний податок (як правило, 5% від доходу) та мінімальний ЄСВ, що є суттєво нижчим за стандартні податкові відрахування. Станом на 2022 р. близько 87% українських ІТ-фахівців працювали саме за ФОП-моделлю співпраці, тоді як лише ~6% мали оформлення за трудовими договорами, а ~1% – як гіг-контрактори [3]. Отже, переважна більшість персоналу ІТ-сектору зайнята не як штатні працівники, а як незалежні підрядники, що є прямим наслідком податкової оптимізації бізнесу. Для компаній це означає скорочення витрат на податки зі заробітних плат, а для самих фахівців – вищий рівень чистого доходу порівняно з наймом за трудовою книжкою.

Застосування моделі масового залучення ФОП-ів зумовило істотні зміни в системі управління персоналом ІТ-компаній. HR-менеджмент трансформувався, адаптуючись до умов, коли більшість команди – не наймані працівники, а контрагенти за цивільно-правовими угодами. По-перше, змінилася роль кадрової служби: замість традиційного кадрового діловодства (оформлення трудових книжок, відпусток, лікарняних тощо) акцент змістився на рекрутинг, розвиток та утримання талантів в умовах гнучких контрактів. По-друге, мотивація і лояльність персоналу тепер досягаються іншими методами, адже формально ФОПи не підпадають під дію стандартних соціальних пакетів і гарантій. Компанії змушені впроваджувати альтернативні стимули: добровільне медичне страхування, гнучкий графік, можливості професійного розвитку, неформальні бонуси тощо, аби утримати цінних фахівців. По-третє, організаційна культура та внутрішні комунікації набули ще більшого значення: щоб інтегрувати зовнішніх підрядників у команду, HR-служби створюють атмосферу, у якій контрактники відчують себе частиною компанії, незважаючи на відсутність формального трудового статусу. Таким чином, податкова оптимізація через

ФОП-моделі фактично породила гібридну модель управління персоналом, що поєднує риси штатної та аутсорсингової зайнятості. З одного боку, це забезпечує бізнесу значну економію на податках та гнучкість у залученні фахівців, з іншого – висуває нові виклики для менеджменту персоналу, пов'язані з утриманням та розвитком кадрів в умовах нестандартних трудових відносин.

Державне регулювання також реагує на зазначені тенденції, адже масова оптимізація податків через ФОП означає втрату частини бюджетних надходжень та певну тінізацію найму. Протягом 2000-х та 2010-х років в Україні неодноразово обговорювалися ініціативи щодо зміни умов оподаткування ІТ-сфери, щоб залучити її до загальної системи оподаткування без втрати конкурентних переваг [4]. Кульмінацією цих зусиль стало впровадження спеціального правового режиму Дія City. У 2021 році прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» №1667-IX від 15.07.2021 р., який заклав правову основу для функціонування режиму Дія City та ввів нові підходи до оформлення трудових відносин у ІТ-галузі [6]. Зокрема, резидентам Дія City запропоновано альтернативні моделі співпраці з фахівцями: окрім традиційних трудових договорів або контрактів з ФОП, дозволено укладати гіг-контракти – особливий вид цивільно-правового договору, доступний лише для резидентів Дія City [5; 6]. Гіг-контрактори фактично залишаються незалежними підрядниками, проте для них встановлено аналогічні податкові умови, що й для штатних працівників Дія City: 5% ПДФО, ЄСВ у розмірі 22% від мінімальної зарплати та 1,5% військового збору [2]. Такий рівень оподаткування спеціалістів Дія City є помірним і близьким до навантаження на ФОП, але при цьому гіг-спеціалісти отримують базові соціальні гарантії (захист трудових прав, внески до системи соціального страхування тощо). Для компаній-резидентів Дія City гіг-контракти надають можливість офіційно показувати весь обсяг виплат фахівцям і водночас уникати надмірних податкових витрат, а також спрощують адміністративні процедури оформлення співпраці [6]. Отже, поява режиму Дія City стала новим етапом трансформації

управління персоналом: від повної переваги неформальних ФОП-відносин галузь поступово переходить до більш збалансованої моделі, що поєднує гнучкість контракторів із прозорістю та соціальною захищеністю найманих працівників.

Висновки. Оптимізація оподаткування виступає потужним чинником, який визначає практики управління персоналом ІТ-компаній. В Україні податкові стимули (спрощена система для ФОП) зумовили формування унікальної моделі найму, коли більшість фахівців співпрацюють з компаніями як підрядники, а не як штатні співробітники. Така модель забезпечила компаніям значне зниження податкових витрат та гнучкість у залученні кадрів, однак поставила перед HR-службами нові завдання: підтримання лояльності, розвиток корпоративної культури та соціальної взаємодії у розподілених командах контракторів. Наразі відбувається подальша трансформація управління персоналом під впливом змін у регуляторному полі: запровадження спеціальних режимів на кшталт Дія City сигналізує поступовий перехід до більш цивілізованих форм співпраці, що поєднують переваги податкової оптимізації із забезпеченням соціальних гарантій. Таким чином, для сталого розвитку ІТ-галузі необхідним є баланс між фіскальною привабливістю режимів найму та ефективним управлінням людським капіталом. Керівники ІТ-компаній мають враховувати податкові фактори при формуванні HR-стратегії, одночасно дбаючи про мотивацію та добробут фахівців. Подальше дослідження впливу податкових умов на продуктивність та стабільність ІТ-персоналу є перспективним напрямом, результати якого сприятимуть вдосконаленню як податкової політики, так і практик управління персоналом у високотехнологічному секторі.

Література:

1. Оліховський В.Я. Шляхи оптимізації податкового навантаження на оплату праці. *Бізнес Інформ*. 2014. № 6. С. 218–222.
2. Податки працівників Дія.City. Finevolution. 2022. URL: <https://finevolution.com.ua/taxation-employees-diia-city/> (дата звернення: 26.02.2025).

3. Редакція DOU. Скільки айтивців в Україні: +32 тисячі ІТ-ФОПів за рік згідно з Мін'юстом. *DOU.ua*. 2023. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/how-many-devs-in-ukraine-2023/> (дата звернення: 26.02.2025).
4. SK – Оподаткування ІТ-галузі. URL: <https://sk.ua/uk/opodatkuvannya-it-galuzi/> (дата звернення: 26.02.2025).
5. Christmann M., Luo A. Gig Economy: What It Means for HR. *Eddy HR Encyclopedia*. 2023. URL: <https://eddy.com/hr-encyclopedia/gig-economy/> (дата звернення: 26.02.2025).
6. Офіційний сайт Дія.City: Низькі податкові ставки та альтернативна модель найму. URL: <https://city.diia.gov.ua/> (дата звернення: 26.02.2025).