

ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ НА БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ТА ЗВІТНІСТЬ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

THE IMPACT OF EXTERNAL FACTORS ON ACCOUNTING AND PAYROLL REPORTING

Стаття аналізує облік оплати праці як регламентований і динамічний аспект бухгалтерського обліку в Україні. Розглянуто вплив змін нормативно-правової бази, особливо податкового законодавства, на облік оплати праці. Проаналізовано трансформацію вимог до звітності щодо даних про ЄСВ та ПДФО. Зроблено акцент на автоматизації обліку через зростання обсягів інформації та ризики ручних розрахунків. Окреслено проблеми оновлення вітчизняного програмного забезпечення, що не завжди відповідає потребам бізнесу. Описано податкові аспекти, зокрема зміни ставок ПДФО, військового збору та пропозиції щодо прогресивного оподаткування. Наголошено на податковій нерівності між зарплатами, доходами ФОП і резидентами Дія. City. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи оподаткування й обліку оплати праці в межах Національної стратегії доходів до 2030 року.

Ключові слова: оплата праці, бухгалтерський облік, зовнішні фактори, систему оподаткування, звітність підприємства.

The research addresses the dynamic and critical nature of payroll accounting as an integral part of enterprise management and administration. Payroll accounting not only ensures compliance with labor laws and the accuracy of financial reports but also serves as a vital tool for providing financial and non-financial data that inform managerial decisions. External factors, including changes in labor, tax, and financial legislation, significantly influence payroll accounting practices, creating challenges such as the risk of errors and the need for policy adaptation. The study highlights the significant impact of cyclical legislative changes, such as modifications to income tax rates, social security contributions, and reporting requirements, on payroll accounting. These changes affect both theoretical and practical aspects of accounting, emphasizing the necessity for robust organizational and methodological approaches, including the use of reliable software solutions to process large volumes of data efficiently. The research underscores the dependency of payroll accounting on external reporting systems and the implications of insufficient software updates and support, which can lead to delays, errors, and increased workload for accounting professionals. The article also reviews the effectiveness of Ukraine's taxation system, particularly the proposed shift from a proportional to a progressive income tax model as outlined in the National Revenue Strategy to 2030. While progressive taxation aims to enhance equity, its fiscal potential may be limited due to the concentration of wages around the average income level. The study evaluates the administrative burden of frequent legislative changes, exploring their destabilizing effects on payroll and general accounting systems. It concludes by calling for strategic reforms to stabilize the tax framework and improve the efficiency of payroll accounting practices, thus ensuring better compliance, reduced risks, and optimized resource allocation. One of the reasons for the low effectiveness of payroll tax reform is the favourable conditions for systemic businesses to use the simplified taxation system by registering employees as individual entrepreneurs. This allows for the replacement of real labour income with entrepreneurial income in order to reduce the tax burden.

Key words: labour remuneration, accounting, external factors, taxation systems, company reporting.

УДК 657:331.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.15-58>

Пінчук Т.А.¹

к.е.н., доцент,
Херсонський національний технічний
університет

Pinchuk Tetiana

Kherson National Technical University

Постановка проблеми. Бухгалтерський облік є невід'ємною складовою системи управління та адміністрування підприємства. Він виконує функцію збору, обробки, аналізу та надання інформації, яка є основою для прийняття управлінських рішень. Як частина процесу адміністрування, бухгалтерський облік забезпечує керівництво підприємства фінансовими та нефінансовими даними, що впливають на ефективність і стабільність роботи організації.

Бухгалтерський облік є важливим елементом економічної системи, без знання якого неможливе ефективне управління підприємством, тому організація обліку є одним із головних джерел отримання інформації необхідної для прийняття та реалізації управлінських рішень [1, с.10]. Облік оплати праці є елементом облікової системи підприємства, оскільки він забезпечує контроль за витратами на персонал, дотримання трудового законодавства та формування достовірної звітності для управління та зовнішніх користувачів.

В той же час бухгалтерський облік є динамічною системою, яка взаємодіє із зовнішнім середовищем. Зовнішні фактори впливають на методику, принципи, організацію обліку та вимоги до складання фінансової та інших видів звітності. Зокрема, постійне оновлення трудового, податкового та фінансового законодавства створює ризики помилок і вимагає додаткових ресурсів для адаптації облікової політики. Негативний вплив зовнішніх факторів на облік оплати праці та зарплатну звітність є серйозним викликом для підприємств. Ефективна адаптація до змін та впровадження сучасних рішень дозволяють зменшити ризики і підвищити ефективність облікової системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковці й податкові консультанти приділяють достатньо уваги змінам в оподаткуванні оплати праці. Часто такі дослідження присвячені ефективності наповнення державного бюджету та впливу на економічну систему країни в цілому. Так,

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9413-3549>

наприклад, К. Швабій [2] зупинявся у своїх дослідженнях на ефективності та доцільності застосування прогресивної шкали податку з доходів фізичних осіб. М. Петечук [3] демонструє дисбаланс в оподаткуванні оплати праці найманого працівника та фізичної особи – підприємця на спрощеній системі оподаткування. Але зміни податкового законодавства є лише одним із факторів впливу на стан бухгалтерського обліку оплати праці та зарплатну звітність. Комплексна ж оцінка впливу зовнішніх факторів на процес бухгалтерського обліку оплати праці науковцями не проводилася.

Постановка завдання. Метою статті є оцінка негативного впливу зовнішніх факторів на процес обліку оплати праці на підприємстві з метою пошуку ефективних шляхів протистояння та мінімізації його наслідків.

Виклад основного матеріалу дослідження. З бухгалтерської точки зору оплата праці напевно є наймасовішим та звичним для бухгалтера об'єктом обліку. Це твердження буде справедливим незалежно від розмірів організації, наявності у неї матеріальних ресурсів чи виконуваних організацією функцій. Дійсно, перед будь-яким суб'єктом підприємницької діяльності, будь-якою бюджетною організацією, які у процесі своєї діяльності використовують працю найманих працівників, безумовно постає необхідність таку працю оплачувати.

Як жодна інша сфера обліку, оплата праці суворо регламентована великою кількістю нормативних документів, які регулюють окремі її аспекти, зокрема:

- документальне оформлення трудових відносин та виконаної роботи;
- розрахунок заробітної плати, утримань та нараховувань;
- відображення у фінансовій, статистичній, податковій, звітності тощо.

Попри таку зарегульованість обліку оплати праці, ця сфера обліку знаходиться у постійному русі та змушена регулярно перелаштовуватися під впливом зовнішніх змін, головним чином, – змін в оподаткуванні оплати праці та змін у вимогах зовнішніх користувачів звітної інформації.

Мова йде не лише про зміни розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, які щорічно вносяться законами про Державний бюджет України. Вітчизняні бухгалтери, особливо ті, хто прийшов у цю професію ще до початку 2000-х років, можуть навести багато прикладів інших, більш глобальних змін, інколи циклічного характеру, серед яких:

- прогресивна шкала оподаткування податком з доходів фізичних осіб змінювалася на фіксовану ставку податку, та навпаки;
- збори до Фонду соціального страхування, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та до

Пенсійного фонду об'єднувалися у єдиний соціальний внесок; ставка єдиного соціального внеску в свою чергу також переглядалася у бік зменшення;

- річна персоніфікована звітність до Пенсійного фонду змінювалася на щомісячну, потім на щоквартальну об'єднану звітність з ПДФО та ЄСВ, яка з 2025 року знову стала щомісячною;

- на додачу до ПДФО з'явився військовий збір, а нещодавно його ставка була підвищена, тощо.

Спробуємо оцінити вплив таких змін на облік оплати праці та на бухгалтерський облік як систему у теоретичних та практичних аспектах.

З теоретичної точки зору бухгалтерський облік як система рахунків є самодостатньою досконалою системою протягом вже більше, ніж п'яти століть, ще з часів обґрунтування подвійного запису Лукою Пачолі. Тому теоретично ця система в повній мірі здатна забезпечити, зокрема, й потреби обліку оплати праці.

З методологічної точки зору облік оплати праці включає відображення витрат по нарахованій заробітній платі та заборгованості по розрахунках з працівником. З моменту впровадження національних стандартів бухгалтерського обліку цей аспект також не викликає питань, оскільки стандарти не залишили «білих плям» у методології формування в бухгалтерському обліку інформації про витрати підприємства на оплату праці, інформації про розрахунки з оплати праці, та про її розкриття у фінансовій звітності.

Організаційно-методичний аспект: необхідно зауважити, що як сам розрахунок заробітної плати, так і складання зарплатних звітів вирізняються трудомісткістю, необхідністю обробки великих обсягів інформації в обмежені строки. При цьому звітні дані для Пенсійного фонду включають персоніфіковані нарахування внесків на заробітну плату та по договорах цивільно-правового характеру. Податкові дані відображають персоніфіковані суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і суми утриманого з них податку (ПДФО та ВЗ), тобто виплати будь-яким фізичним особам, включно з фізичними особами-підприємцями.

Зрозуміло, що в умовах обробки великих обсягів даних успішне ведення обліку оплати праці та подання зарплатної звітності можливе лише із застосуванням відповідних таким вимогам, надійних програмних продуктів. Ручний розрахунок заробітної плати через свою трудомісткість та підвищений ризик припущення помилок свого часу став одним з каталізаторів автоматизації бухгалтерського обліку в цілому. Чим більша за розмірами структура, тим більше вона залежить від використовуваних облікових систем.

Необхідно відмітити, що бухгалтерське програмне забезпечення зазвичай містить гнучкі

налаштування показників мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму й розміру податкової соціальної пільги, переліку утримань й нарахувань, розмірів відсоткових ставок податків та зборів, тощо.

Але практикуючі бухгалтери за роки своєї роботи пам'ятають неодноразові моменти появи нових видів зарплатної звітності, коли бухгалтер та програмне забезпечення не були готові до таких непередбачених змін, до нових вимог, до нерегульованих технічних та методичних моментів, до складних алгоритмів коригування. Наприклад, вимоги щодо подачі персоналізованої звітної інформації по внесках до Пенсійного фонду України з 2000 року змінювалися наступним чином:

- вперше ми подали персоналізовану звітність у 2000 році (за звітні періоди 1998–1999 років). Тоді вона була річною;
- з 2011 року ця звітність стала місячною;
- з 2021 року персоналізована звітна інформація по нарахуванню ЄСВ увійшла до квартальної так званої об'єднаної звітності з ПДФО та ЄСВ.
- з 2025 року звітний період об'єднаної зарплатної звітності змінився з квартального на місячний.

При цьому самі форми звітності та порядок їх заповнення змінювалися ще частіше.

В даному випадку ми спостерігаємо періодичну зміну вимог зовнішнього користувача інформації – Пенсійного фонду України – щодо форми і строків подання персоналізованої інформації по нарахованих внесках. Якщо ще врахувати, що розрахунок оплати праці технічно здійснюється в обліковій програмі, а подача звітності здійснюється засобами іншої інформаційної системи (електронного Кабінету платника податків, або ж спеціалізованої програми подачі звітності), то ми розуміємо, що доопрацювання програмного забезпечення, налаштування аналітичних розрізів обліку, напрацювання бухгалтером практичного досвіду складання таких нових видів звітності може зайняти у підприємства не один звітний період. Ці зміни можуть негативно впливати на якість облікової та звітної інформації, на навантаження бухгалтера, навіть на плінність кадрів штату бухгалтерії тощо.

Насьогодні ризик впливу таких непередбачуваних факторів на роботу бухгалтера не зменшується, оскільки загострюється проблема використовуваного облікового програмного забезпечення. Після десятиріч абсолютного домінування на ринку облікових програм сімейства 1С/BAS, на ринок пробиваються вітчизняні облікові продукти, які об'єктивно не завжди можуть конкурувати з надійністю та масштабованістю 1С програм. Тому складається ситуація, що нові вітчизняні програми ще мало розповсюджені та не встигли довести свою зручність та надійність, а тому

неохоче використовуються бухгалтерами, а старі 1С продукти вже не підтримуються розробниками. Кількість кваліфікованих 1С програмістів, які власними силами могли б обслуговувати та застаріле програмне забезпечення та підтримувати його в робочому стані, з кожним роком також зменшується.

Податковий аспект: часті зміни нормативної бази, особливо коли вони мають циклічний характер, наводять на думку про недосконалість державних механізмів справляння податку з доходу фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску, та спроби їх невдалого реформування. А з точки зору організації обліку часті зміни нормативної бази можуть бути для обліку таким самим дестабілізуючим фактором, як і часті зміни форм звітності.

Бухгалтер регулярно відчуває на своїй роботі вплив змін законодавчої бази, та змушений під ці зміни підлаштовуватися. Коли ці зміни не припиняються, або навіть стають циклічними, напевно можна говорити, що прийняті законодавцем закони не працюють належним чином, не виправдовують очікувань.

Отже, спробуємо скласти власну бухгалтерську думку про ефективність оподаткування оплати праці та доцільність частих змін.

Наприкінці грудня 2023 року уряд схвалив Національну стратегію доходів до 2030 року [4]. Документ передбачає низку суттєвих реформ, зокрема у сфері податкової політики, які спрямовані на формування ефективної моделі податкової системи України і забезпечення зростання ролі податків для держави. Частина цієї стратегії присвячена реформі оподаткування доходів громадян (ПДФО).

Пропонується перехід від пропорційної (застосування однієї ставки податку) до прогресивної (застосування вищих ставок податку до вищих доходів) моделі оподаткування. Окрім цього, пропонується скасувати використання неоподаткованого мінімуму доходу громадян – соціальної податкової пільги, натомість запровадивши цільову допомогу для найменш соціально захищених верств населення, яке працює.

Національна стратегія також містить пропозиції з реформи спрощеної системи оподаткування (єдиного податку), що може бути важливим чинником для розрахунку потенційного фіскального ефекту від реформи ПДФО, адже ці два елементи податкової системи пов'язані між собою [5].

У зв'язку з цим цікавими є думки окремих експертів щодо ефективності пропонованих змін.

На думку Костянтина Швабія [2], у більшості країн світу податок на доходи фізичних осіб зі зростаючою шкалою ставок, обґрунтованими елементами податку (стандартні та персональні вирахування з бази оподаткування, пільги, платники)

є одним з ключових складових податкової системи, адже забезпечує прогресивність (справедливість) самого податку та в цілому системи оподаткування.

Разом з тим, потрібно звернути увагу на те, що реакція платників податків може бути різною, не завжди позитивною як щодо стимулів діяльності економічних агентів, так й для доходів бюджету.

По-перше, запровадження прогресивної шкали ставок виключно до трудових доходів в Україні не має достатнього фіскального потенціалу. Іншими словами, «гра може не вартувати свічок».

Довгострокова тенденція зростання концентрації розподілу заробітних плат на рівні близько середньої в економіці та незначна частка трудових доходів, до яких можуть застосовуватись підвищена ставка/ставки податку, вказують на цей факт.

За даними вибірки 2020 р., більш як 98% усіх заробітних плат знаходиться в інтервалі від найменшої до 10 мінімальних заробітних плат.

Частки трудових доходів в інтервалі від найменшого до середнього заробітку у 2020 р. становила більше 80%.

Саме тому концентрації розподілу заробітних плат в інтервалі від середньої і нижче по економіці засвідчує обмежений фіскальний потенціал запровадження прогресивної шкали ставок ПДФО.

По-друге, альтернативна система оподаткування доходів породжує ризики, що можуть бути суттєвою загрозою фіскальної ефективності податку з прогресивною шкалою ставок.

Ймовірність такого сценарію розвитку подій зростатиме, якщо гранична нормативна ставка ПДФО буде досить високою.

Крім того, не існує чітких формальних критеріїв розмежування трудових та підприємницьких доходів. Є підстави вважати, що у випадку запровадження ПДФО з прогресивною шкалою ставок на загальній системі буде спостерігатись значна «міграція» високооплачуваних найманих

працівників у бік спрощеної системи оподаткування. Виняток тут може становити лише державна служба, яка з юридичних причин несумісна зі статусом ФОП, та працівники, заробітні плати яких фінансуються за рахунок коштів державного бюджету.

Ми погоджуємося з експертом в широко використовуваний бізнесом підміні фактично трудових доходів підприємницькими. Ми вважаємо, що в нашій державі фактично виникла податкова дискримінація, дисбаланс в оподаткуванні заробітної плати як форми отримання доходу у порівнянні з іншими альтернативними формами зайнятості. Однією з таких альтернативних форм можна вважати дохід фізичної особи – підприємця, що є платником єдиного податку.

Оскільки головним бенефіціаром спрощеної системи є ІТ-галузь, то ще однією альтернативою звичайному офіційному працевлаштуванню ІТ-спеціаліста можна вважати дохід спеціаліста по гіг-контракту Дія. Сіті [6].

Михайло Петечук у своєму дослідженні [3] провів розрахунки та зробив за їх результатами наступні висновки: «Уявімо трьох українців: вчителя інформатики і двох молодих айтівців. Один із айтівців оформлений як ФОП 3-ї групи, а другий працює через гіг-контракт Дія Сіті. Усі троє платять абсолютно однакову суму державі у вигляді податків і зборів (формально ЄСВ сплачує роботодавець, але це нюанси), проте на руки отримують абсолютно різні суми. Вчитель на руки отримує в 5,4 раза менше, ніж резидент Дія Сіті, і в 7,2 раза менше, ніж ФОП» (табл. 1).

Станом на початок 2024 року вчитель із зарплатою на руки 12 000 грн. сплачував державі понад 6000 грн. ФОП цю суму в бюджет платить, заробляючи близько 86 000 грн [2].

Щоб розуміти, наскільки значною є проблема, наведемо дані зі звіту Асоціації ІТ Україна за 2022 рік, згідно з яким у 2021 році майже 80% працівників ІТ-галузі були оформлені як ФОП 3-ї групи

Таблиця 1

Порівняння систем оподаткування фізичних осіб

Податок на доходи фізичних осіб (заробітна плата)	ФОП 3-ї групи	Дія Сіті
Ставка податку		
18%	5%	5%
Військовий збір		
1,5%	немає	1,5%
Єдиний соціальний внесок		
22%	1760 грн. (ЄСВ із суми мінімальної зарплати)	1760 грн. (ЄСВ із суми мінімальної зарплати)
Річні обмеження		
Немає	8 285 700 грн.	240 000 євро (9 348 240 грн. у 2024 р.)

Джерело: складено автором за [3]

[7]. Загалом у 2021 році в Україні налічувалося 707,5 тис. ФОП 3-ї групи, з них майже 244 тис., тобто третина, – працівники ІТ-компаній. Саме працівники, а не підприємці, про це практично прямо заявляє Асоціація ІТ Ukraine. Кількість ФОП 3-ї групи зростає, попри повномасштабне вторгнення, значний вплив населення і загальне падіння ВВП.

Наслідками існуючої розглянутої проблеми є:

- Негативний вплив на інвестиційну привабливість України через нерівність конкурентних умов між тими, хто працевлаштовує працівників офіційно, і тими, хто уникає оподаткування, використовуючи систему ФОП.

- Несправедливість в оподаткуванні доходів громадян. Ті, хто працює на загальній системі, платять значно більшу частку своїх доходів у вигляді податків та ЄСВ, ніж ті, хто оформлений як ФОП чи працює за гіг-контрактом Дія City. Хоча всі живуть в одній державі й користуються її послугами.

- Стимулювання корупції. Якщо паралельно існує кілька систем і використання однієї з них значно вигідніше для підприємця, попри сумнівну законність, це стимулює бізнес до корупції, бо легше і вигідніше дати хабаря перевіряльнику, ніж чітко дотримуватися правил.

- Недоотримання державним бюджетом доходів, що необхідні для функціонування будь-якої держави. Кошти, яких бракує, держава повинна позичати. Таким чином ця незбалансованість систем оподаткування та їх застосування краде гроші в наступних поколіннях, яким доведеться повертати ці позики [3].

З цього можемо зробити висновок, що поки держава фактично дозволяє бізнесу такі лояльні умови перебування на спрощеній системі оподаткування під виглядом ФОП і заплющує очі на підміну трудових доходів підприємницькими, будь які маніпуляції з зарплатними податками та ЄСВ не будуть мати сенсу, оскільки не забезпечать бюджету очікуваних надходжень.

Відповідно, для бухгалтера це означатиме лише нові й нові зміни в оподаткуванні й звітності оплати праці, на які доведеться реагувати.

Висновки. Наразі на всесвітньому рівні спостерігається глобальне незадоволення робочої сили поточними платіжними програмами, тобто умовами оплати праці. В той же час в Україні головним чинником впливу на робочу силу та оплату праці є стрімке скорочення працездатного населення в умовах протистояння повномасштабному вторгненню росії.

Облік оплати праці в технічному плані пов'язаний з необхідністю обробки великих обсягів інформації та формування в обмежені строки персоналізованої звітності щодо нарахованих

внесків та утриманих податків. У зв'язку з цим якість облікової інформації з оплати праці та відповідність вимогам може бути забезпечена лише з використанням доведеного та адаптованого до періодичних зовнішніх змін облікового програмного забезпечення.

Бухгалтерський облік оплати праці в методологічному та методичному плані в умовах використання інформаційних систем є стабільною самодостатньою системою, чого не можна сказати про систему зарплатної звітності для зовнішніх користувачів. Персоналізованій зарплатній податковій звітності та звітності до соціальних фондів притаманні періодичні, іноді циклічного характеру, зміни існуючих та поява нових звітних форм. Звісно, такі зміни впливають на стабільність робочого процесу бухгалтерії, вимагаючи від бухгалтера та спеціалістів технічної підтримки своєчасного реагування.

Зміни в оподаткуванні як один з основних чинників впливу на бухгалтерський облік оплати праці та зарплатну звітність, тривалий час не досягають покладених на них державою очікувань. Однією з причин неефективності реформування оподаткування оплати праці на сьогодні є лояльні умови перебування системного бізнесу на спрощеній системі оподаткування під виглядом ФОП, тобто можливість підміни фактично трудових доходів підприємницькими з метою мінімізації оподаткування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бондаренко Н.М. Теоретичні основи організації обліку на підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. 4. С. 10–14.
2. Швабій К. Податок на високі зарплати. Чи є сенс запроваджувати в Україні? *Економічна правда*. 2024. URL: <https://surl.li/azcsry>
3. Петечук М., Гебура О., Кельм Н. Чому ФОП мають платити менші податки, ніж інші? Не мають (Точка зору). *Texty.org.ua*. 2024. URL: <https://surl.li/lhcepl>
4. Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 р. № 1218-р. Дата оновлення: 27.12.2023. URL: <https://surl.li/zadgmd> (дата звернення 25.12.2024).
5. Задорожня Л., Маршалок Т. Прогресивне оподаткування: перспективи повернення до добре забутого. *Укрінформ*. 2024. URL: <https://surl.li/fuuwoj>
6. Гіг-контракт: що це таке, особливості та відмінності від ФОПу. Адвокатське об'єднання «Бачинський та партнери». 2024. URL: <https://legalaid.ua/ua/shho-take-gig-kontrakt/>
7. Do IT Like Ukraine 2022. IT Ukraine Association. 2022. URL: https://itukraine.org.ua/files/reports/2022/DoITLikeUkraine2022_EN.pdf

REFERENCES:

1. Bondarenko N. M. (2014) Teoretychni osnovy orhanizatsii obliku na pidpriemstvi [Theoretical foundations of organization of accounting at the enterprise]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia "Ekonomichni nauky" – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series "Economic Sciences"*, vol. 4, pp. 10–14.
2. Shvabii K. (2024) Podatok na vysoki zarplaty. Chy ye sens zaprovadzhuvaty v Ukraini? [Tax on high salaries. Does it make sense to implement in Ukraine?]. *Ekonomichna pravda – Economic truth*. Available at: <https://surl.li/azcsry> (accessed January 15, 2025)
3. Petechuk M., Hebura O., Kelm N. (2024) Chomu FOP maiut platyty menshi podatky, nizh inshi? Ne maiut (Tochka zoru). [Why should FOPs pay lower taxes than others? Don't Have (Point of View)]. *Texty.org.ua*. Available at: <https://surl.li/lhcepl> (accessed January 15, 2025)
4. Pro skhvalennia Natsionalnoi stratehii dokhodiv do 2030 roku (2023) [On the approval of the National Income Strategy until 2030]. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 27.12.2023 r. № 1218-r. Available at: <https://surl.li/zadgmd> (accessed January 15, 2025)
5. Zadorozhnia L., Marshalok T. (2024) Prohresyvne opodatkuvannia: perspektyvy povernennia do dobre zabutoho [Progressive taxation: prospects of returning to the well-forgotten]. *Ukrinform – Ukrinform*. Available at: <https://surl.li/fuuwoj> (accessed January 15, 2025)
6. Hih-kontrakt: shcho tse take, osoblyvosti ta vidminnosti vid FOPu (2024) [Gig contract: what it is, features and differences from FOP]. *Advokatske ob'iednannia "Bachynskiyi ta partnery" – Law association "Bachynskiyi and partners"*. Available at: <https://legalaid.ua/ua/shho-take-gig-kontrakt/> (accessed January 15, 2025)
7. Do IT Like Ukraine 2022. IT Ukraine Association. 2022. Available at: https://itukraine.org.ua/files/reports/2022/DoITLikeUkraine2022_EN.pdf (accessed January 15, 2025)