

УДК 331.5:338.46

Кочума Інна Юріївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри туризму і готельно-ресторанної справи

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Kochuma Inna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the

Department of Tourism and Hospitality

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

ORCID: 0000-0002-4416-3333

Красномовець Вікторія Анатоліївна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри туризму і готельно-ресторанної справи

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Krasnomovets Viktoriia

PhD, Associate Professor of the

Department of Tourism and Hospitality

Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

ORCID: 0000-0001-5806-8348

**ЗНИЖЕННЯ ТІНЬОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ТА ІМІДЖУ
ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ
DECREASE IN SHADOW EMPLOYMENT AS A TOOL FOR
ENSURING SOCIAL SUSTAINABILITY AND THE REPUTATION OF
ENTERPRISES IN THE HOSPITALITY**

Анотація. Вступ. Сучасні глобальні проблеми, такі як економічна нерівність та конфлікти, посилюються через війну в Україні. Війна призвела до значного погіршення економічної ситуації в країні, особливо постраждала сфера послуг. Для виживання бізнесу підприємства змушені економити, що призводить до погіршення умов праці та зростання тіньової зайнятості.

Тіньова зайнятість, в свою чергу, негативно впливає на соціальну стійкість, зменшує податкові надходження до бюджету та підриває репутацію підприємств. Така ситуація заважає сталому розвитку бізнесу та вимагає негайних дій. Необхідно провести глибокі дослідження взаємозв'язку між тіньовою зайнятістю та соціальною стабільністю для розробки ефективних стратегій. Вирішення цієї проблеми є ключовим для відновлення економіки України та забезпечення соціальної справедливості.

Мета. Метою дослідження є розвиток теоретико-методичних засад дослідження взаємозв'язку тіньової зайнятості та соціальної стійкості в сфері гостинності в контексті формування стратегії сталого розвитку та іміджевої стратегії галузі.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) системний підхід для аналізу взаємозв'язків між різними факторами, що впливають на рівень тіньової зайнятості та соціальну стійкість. Це дозволяє виявити причиново-наслідкові зв'язки і створити цілісну картину досліджуваної проблеми; 2) аналіз наукових публікацій, присвячених проблемі тіньової зайнятості, соціальної стійкості та сталого розвитку. Цей метод дозволяє визначити актуальність теми дослідження, проаналізувати попередні дослідження та сформулювати власну наукову позицію; 3) статистичний аналіз для ілюстрації висновків, що дозволяє кількісно оцінити масштаби проблеми та виявити тенденції розвитку.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: теоретичного узагальнення та групування (для характеристики сутності, недоліків тіньової зайнятості та особливостей її прояву у сфері гостинності, а також у впливі даного поняття на соціальну стійкість підприємства сфери гостинності);

Результати. У статті розглянуто взаємозв'язок між тіньовою зайнятістю та соціальною стабільністю, як інструменту забезпечення іміджу підприємств сфери гостинності у контексті концепції сталого розвитку. Проаналізовано причини поширення тіньової економіки в галузі, її вплив на працівників, підприємства та державу. Особлива увага приділяється впливу російської агресії на тіньову зайнятість в контексті перспектив повоєнного відновлення галузі гостинності. Визначено, що внаслідок російської агресії та економічної кризи в Україні спостерігається значне зростання тіньової зайнятості, особливо в сфері гостинності. Це пов'язано з бажанням підприємств зменшити витрати та уникнути податків. Внаслідок таких дій відбувається негативний вплив на соціальну стійкість підприємства та держави. Тіньова зайнятість призводить до зменшення податкових надходжень, погіршення умов праці, відсутності соціальних гарантій для працівників та, як наслідок, зниження соціальної стійкості як на рівні окремих громадян, так і всього суспільства.

На основі проведеного аналізу визначено, що для подолання проблеми тіньової зайнятості необхідний комплексний підхід, що включає як зміни в законодавстві, так і заходи зі зміцнення довіри до державних інституцій та підвищення обізнаності населення. Сформульовано також пропозиції щодо державної політики, спрямованої на легалізацію праці та підвищення соціальної відповідальності бізнесу з метою забезпечення соціальної стійкості на рівні підприємств сфери гостинності та держави в цілому, в рамках реалізації стратегії сталого розвитку.

Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на інших складових соціальної стійкості та їх впливу на імідж підприємства.

Ключові слова: *тіньова зайнятість, соціальна стійкість, підприємство, імідж підприємства, сфера гостинності, економіка.*

Summary. *Introduction. Today's global problems, such as economic inequality and conflicts, are aggravating because of the war in Ukraine. The war led to a significant deterioration of the economic situation in the country, the service sector was particularly affected. In order to survive, enterprises are forced to save money, which leads to the worsening of working conditions and the growth of shadow employment.*

Shadow employment, in turn, negatively affects social stability, reduces tax revenues to the budget and undermines the reputation of enterprises. Such a situation impedes the sustainable development of business and requires immediate action. In-depth research on the relation between shadow employment and social stability is needed to develop effective strategies. Solving this problem is a key to restoring Ukraine's economy and ensuring social justice.

The purpose of the work is the development of the theoretical and methodological foundations of the study of the relation between shadow employment and social stability in hospitality sector in the context of sustainable development strategy formation and an image strategy of the industry.

Proceedings and methods. Content of research: 1) a systematic approach for analyzing the relation between various factors affecting the level of shadow employment and social stability. This allows to identify cause-and-effect relation and create a complete picture of the investigated problem; 2) analysis of scientific publications devoted to the problem of shadow employment, social stability and sustainable development. This method allows to determine the relevance of the research topic, analyze previous research and formulate your own scientific

viewpoint; 3) statistical analysis to illustrate the conclusions, which allows to quantitatively assess the scale of the problem and identify development trends.

In the process of carrying out the research, the following scientific methods were used: theoretical generalization and grouping (to characterize the essence, disadvantages of shadow employment and the peculiarities of its manifestation in the sector of hospitality, as well as the impact of this concept on the social stability of enterprises in the sector of hospitality);

The results. The article reveals the relation between shadow employment and social stability, as a tool for ensuring the image of hospitality enterprises in the context of sustainable development concept. The reasons for the spread of the shadow economy in the industry, its impact on employees, enterprises and the state are analyzed. Special attention is paid to the impact of Russian aggression on shadow employment in the context of prospects for the post-war recovery of the hospitality sector. It was determined that as a result of Russian aggression and the economic crisis in Ukraine, there is a significant increase in shadow employment, especially in the hospitality sector. This is due to the desire of enterprises to reduce costs and avoid taxes. As a result of such actions, there is a negative impact on the social stability of the enterprise and the state. Shadow employment leads to a decrease in tax revenues, worsening working conditions, lack of social guarantees for workers and, therefore, a decrease in social stability both at the level of individual citizens and the entire society.

Based on the analysis, it was determined that a comprehensive approach is needed to overcome the problem of shadow employment, which includes both changes in legislation and measures to strengthen trust in state institutions and increase public awareness. Proposals regarding the state policy aimed at legalizing labor and increasing the social responsibility of business in order to ensure social stability at the level of hospitality enterprises and the state as a whole, within the framework of the implementation of the sustainable development strategy, were also formulated.

Perspective. In further scientific research, it is suggested to focus attention on other components of social stability and their impact on the image of the enterprise.

Key words: *shadow employment, social stability, enterprise, image of the enterprise, hospitality sector, economy.*

Постановка проблеми. Проблеми забезпечення соціальної стійкості в сучасному глобалізованому світі набувають все більш актуального значення. Особливо це пов'язано зі збільшенням у світі економічної нерівності, міграційними кризами, загостренням соціальних конфліктів. Для України ці проблеми особливо актуалізуються внаслідок російської агресії, що призвела до значного падіння рівня життя більшості українців та неспроможності підприємств та держави через брак коштів повною мірою виконувати свої соціальні зобов'язання.

Соціально-економічна криза та падіння доходів населення, цінова і курсова нестабільність, матеріальні та людські втрати через бойові дії та окупацію, в багатьох випадках, змушують бізнес шукати вихід в погіршенні умов праці своїх працівників.

Особливо це відчутно в сфері надання послуг і, насамперед, послуг гостинності, яка, ще не відновившись після пандемії COVID-19, зазнає нових значних втрат після повномасштабного вторгнення рф. В результаті багато підприємств галузі припинило своє існування, решта продовжує працювати в надскладних фінансово-економічних і безпекових умовах. Скорочення кількості працівників, у тому числі через міграцію та мобілізацію, фінансові труднощі часто призводить до підвищення інтенсивності праці персоналу, економії на оплаті праці, у тому числі, за рахунок виплати її у «конвертах», відмови від офіційного оформлення працівників.

Усе це призводить до зростання тіньової зайнятості, а відтак до зменшення надходжень до бюджету та посилення соціальної вразливості значної частини зайнятих, що несе загрозу для соціальної стійкості та іміджу підприємств, особливо сфери гостинності. Все це зумовлює потребу в глибокому дослідженні взаємовпливу тіньової зайнятості та соціальної стійкості, пошуку шляхів з вирішення цих проблем. Особливої актуальності набувають ці завдання в контексті реалізації стратегії сталого розвитку підприємств галузі через низку причин, які безпосередньо впливають на конкурентоспроможність, імідж і довготривалий успіх бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тіньова зайнятість, більшою чи меншою мірою, присутня в економіках усіх країн і галузей. Дослідження цього явища зазвичай проводяться на макрорівні, охоплюючи широкі аспекти його причин, проявів, типів та наслідків. Серед вітчизняних науковців, які зробили значний внесок у вивчення цієї проблематики, варто відзначити О. А. Грішнову, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, О. О. Коломієць, І. С. Кравченко, І. Л. Петрову, Л. Г. Ткаченко, Л. В. Шаульську, Н. С. Якимову та інших. Проте в українській та міжнародній науковій літературі спостерігається дефіцит досліджень тіньової зайнятості в окремих галузях, зокрема у сфері гостинності — одній з найдинамічніших та перспективних для післявоєнного відновлення економіки України. Враховуючи це, легалізація зайнятості в цій галузі повинна стати одним із пріоритетів державної політики та предметом активних наукових досліджень.

Вкрай слабо висвітлено в площині діяльності вітчизняних підприємств загалом, а у сфері гостинності взагалі відсутні, дослідження поняття соціальної стійкості як складової сталого розвитку. Поодиноким питанням дослідження щодо реалізації загальних аспектів сталого розвитку у сфері гостинності присвячені наукові праці Бунтової Н. В. [1] та Жука Ю. І. [2]. Соціальні аспекти розвитку сфері гостинності, зокрема соціальні інновації є предметом уваги Влащенко Н. М. [3]; питанням соціальної відповідальності

у сфері гостинності присвячено праці Зеленко О. О. [4-5], Александрової С. А. [6] та інших.

Водночас взаємозв'язок тіньової зайнятості та соціальної стійкості досі не був предметом аналізу вітчизняних науковців, що і зумовило вибір теми дослідження.

Мета статті – розвиток теоретико-методичних засад дослідження взаємозв'язку тіньової зайнятості та соціальної стійкості в сфері гостинності в контексті формування стратегії сталого розвитку та іміджевої стратегії галузі.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених тіньовій зайнятості та проблемам забезпечення соціальної стійкості поки що не існує єдиного, загальноприйнятого визначення цих понять, як і показників, які дозволяють достовірно їх виміряти та оцінити. Через повномасштабне вторгнення РФ отримання статистичних даних для аналізу тіньової зайнятості ускладнене. З 2022 р. Державною службою статистики вони не оприлюднюються, що значно ускладнює дослідження процесів, що там відбуваються.

Поняття тіньової зайнятості в різних країнах і міжнародних організаціях інтерпретується по-різному. Паралельно використовуються також дефініції, «неформальна», «нелегальна», «прихована», «неспостережна» зайнятість. В ряді випадків вони ототожнюються, іноді – розглядаються в контексті загального і одиничного. На нашу думку, основною причиною існування цих розбіжностей є використання різних критеріїв класифікації.

Так, з огляду на підхід, що використовувати в країнах ОЕСР, де економіка поділяється на «спостережну» і «неспостережну», можна припустити, що відповідний поділ є справедливим і для зайнятості. З цієї точки зору, «тіньова зайнятість» це зайнятість у її такій складовій частині як «тіньове виробництво». Відповідно вона охоплює ті види діяльності, які в

економічному сенсі є виробничими і цілком законними, але навмисно приховуються від органів державної влади з метою: «ухилення від сплати податків, внесків на соціальне страхування; ухилення від необхідності слідувати певним, передбаченим законодавством, стандартам, таким як: мінімальні розміри оплати праці, максимальна тривалість робочого дня, стандартам безпеки і санітарним нормам тощо; ухилення від проходження певних адміністративних процедур, таких як заповнення статистичної звітності або інших адміністративних форм» [7, с. 123].

На відміну від іншого елемента неспостережної економіки (і, відповідно, зайнятості), – «зайнятість у незаконному виробництві», тобто виробництві товарів і послуг, які заборонені законом (наприклад, виробництво і продаж наркотиків, торгівля краденими речами, проституція, контрабанда тощо), або які виробляються без відповідного дозволу, тіньова зайнятість передбачає зайнятість в легальній сфері. При цьому, мають місце умисні порушення, насамперед, податкового, трудового законодавства та інших регуляторних актів, які пов'язані з додатковими витратами для виробника. Також до неспостережної зайнятості, згідно підходом ОЕСР, належить «праця домашніх господарств для власного кінцевого споживання» у виробництві, яке не враховується через обмеження і помилки статистичного спостереження» [7, с. 150].

Таким чином, в основі класифікації зайнятості на основі методології ОЕСР лежать такі критерії як: спостережуваність, легальність, регулювання та тип економічної діяльності. З цієї точки зору, тіньова зайнятість це праця за наймом у виробництві дозволених товарів та послуг, яка, однак, не підлягає державному регулюванню та спостереженню з причини умисних дій роботодавця чи самого працівника в напрямку приховування її наявності. Тобто в даному випадку ми отримуємо досить звужене розуміння тіньової зайнятості.

Інший критеріальний підхід щодо класифікації зайнятості враховує ступінь формалізації діяльності зайнятого, дотримання законодавчих вимог щодо реєстрації трудових відносин працівника, вимог безпеки і гігієни праці, соціальних гарантій, сплати податків та необхідних внесків до соціальних фондів тощо [8].

З цього погляду зайнятість, як і економіка загалом, поділяється на формальну і неформальну, хоча, слід зазначити, що, в багатьох країнах, у тому числі в ЄС, поки що немає законодавчо чи нормативно закріпленого визначення «неформальна зайнятість». Натомість в деяких консультативних документах цієї організації використовується термін «незадекларована зайнятість», що трактується як «законні, за характером, оплачувані, але незадекларовані в органах державної влади, види діяльності» [9]. При цьому, відсутність декларації може бути цілком законною, у зв'язку з тим, що деякі види діяльності (наприклад, праця в домашньому господарстві чи хобі) такої декларації не потребують. ОЕСР для позначення такого виду зайнятості використовує термін «прихована зайнятість», тобто праця, «яка хоча і не є незаконною сама по собі, але не була задекларована в одному або кількох адміністративних органах» [10].

Водночас, в Повідомленні ЄК №628 від 24 жовтня 2007 р. «Посилення боротьби з недекларованою зайнятістю» незадекларована зайнятість чітко пов'язується з шахрайством у сфері оподаткування та/або соціального захисту працівників [7, с. 167]. В цьому контексті трактовка незадекларованої зайнятості органу ЄС збігається зі змістом тіньової економіки та тіньової зайнятості, що пропонує ОЕСР, хоча на практиці перелік видів незадекларованої праці є набагато ширшим.

Важливо також відзначити, що в економічній літературі часто використовуються терміни «неформальний» та «тіньовий» як взаємозамінні. Проте міжнародні угоди, такі як Система національних рахунків (SNA93), чітко розрізняють ці поняття. Неформальний сектор характеризується

виробничими одиницями, які не зареєстровані, але їхня діяльність є законною (самозайняті особи, сільськогосподарські робітники або працівники, зайняті на неповний робочий день). В цьому контексті, за винятком зайнятості у незаконному виробництві, вона відповідає підходу ОЕСР до визначення неспостережуваної зайнятості.

Керівні принципи щодо визначення неформальної зайнятості були ухвалені на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці 2003 року, згідно з якими до неформально зайнятих належать не тільки ті, хто працює у неформальному секторі, але й працівники формального сектора без соціальних гарантій. Згідно Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, затверджених наказом Держстату (№ 16 від 23.01.2013), нею охоплені: «зайняті на підприємствах неформального сектору (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо); безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору; наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного» [11].

Отже, на нашу думку неформальна зайнятість є ширшим поняттям, ніж тіньова зайнятість. Остання передбачає трудову діяльність, що дозволена законом, але здійснюється з порушенням трудового законодавства. В цьому контексті частина самозайнятих, а також безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору, діяльність яких не підпадає під обов'язкову реєстрацію через незначні обсяги чи з інших причин, під визначення тіньової зайнятості не підпадає. З іншого боку, індивідуальні підприємці, які працюють без патенту,

відповідають ознакам тіньової зайнятості. Однак частка усіх перелічених категорій настільки мала в загальній кількості зайнятих, що вбачається цілком логічним не брати її до уваги і визначати обсяг тіньової зайнятості на основі статистичних даних щодо зайнятості неформальної.

Слід зазначити, що у багатьох країнах у сфері гостинності тіньова зайнятість є досить поширеною. Для діяльності готелів, ресторанів, туристичних агенцій та інших підприємств галузі часто притаманна сезонність, використання робочої сили низької кваліфікації, низькі зарплати, гнучкий графік роботи, що створює сприятливі умови для виникнення тіньових трудових відносин. Наприклад, в період «високого сезону», свят, фестивалів та інших подій, що приваблюють до дестинації туристів, додаткові працівники можуть залучатись без офіційного оформлення. Це дозволяє підприємству економити на витратах, податках, соціальних виплатах.

При цьому працівники змушені погоджуватись на такі умови, через брак інших альтернатив. Це особливо притаманно територіям, де туризм, індустрія відпочинку та розваг є основними галузями. Крім того, можливість роботи за гнучким графіком на підприємствах гостинності часто приваблює в галузь шукачів додаткового підробітку, а також такі соціально вразливі групи як студенти, мігранти, тимчасово переміщені особи, які теж часто погоджуються на нелегальне працевлаштування через небажання проходити формальні процедури, або через брак доступу до офіційного ринку праці та низьку обізнаність про свої трудові права. Тіньовій зайнятості в Україні сприяє також низька офіційна зарплата в секторі гостинності (61% від середнього рівня по економіці у 2021 р.) [12]. Це дає підставу роботодавцям для зменшення оподаткування пропонувати працівникам неофіційну оплату праці (так звані «конверти»), що також можна кваліфікувати як тіньову зайнятість, так як в цьому випадку частина відпрацьованого робочого часу залишається у «тіні».

Окремо слід відзначити такий каталізатор тіньової зайнятості в Україні, на третьому році війни, як небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватись через побоювання мобілізації. Так 28,3% готелів і ресторанів вказали цю причину як основну, з-поміж тих, що зумовлювали у 2023 р. труднощі у підборі персоналу. Найбільше – серед опитуваних (40%) у Луганській області (при цьому 50% взагалі мали проблеми з набором персоналу і 40% з них відмітили серед причин – дефіцит кадрів), 29,5 % – у Львівській, 27,3% – у Миколаївській [13]. Логічно припустити, що принаймні більша частина цих чоловіків стала ресурсом для тіньової зайнятості.

Хоча у 2023 р. спостерігалось незначне перевищення кількості претендентів на роботу у сфері гостинності, що звернулись до Державної служби зайнятості (2989 осіб) над запропонованою кількістю вакансій (2888 осіб), а в якості безробітних було зареєстровано 2567 особи [14], 29,2% опитаних роботодавців галузі скаржились на посилення дефіциту кадрів [13].

Поширенню тіньової зайнятості у вітчизняній сфері гостинності сприяє також брак жорсткого контролю підприємств з боку державних органів (особливо під час війни), а також корупція, що є тривалою значною проблемою в Україні. Згідно вітчизняного законодавства перевірки щодо нелегального працевлаштування здійснюється Державною службою України з питань праці (Держпраці). Також в цьому можуть брати участь податкові органи. Санкції за використання нелегальної праці є досить жорсткими. Так, за кожного працівника, який працює без належного оформлення трудових відносин, передбачено штраф розміром 10 мінімальних заробітних плат (на 2024 рік – 80 тис. грн) та 30 мінімальних заробітних плат у разі повторного виявлення порушення [15; 16]. Також відповідальність передбачена для посадових осіб (директорів, власників бізнесу), які допустили порушення трудового законодавства:

адміністративна (у вигляді штрафу на суму від 2-х тис. до 3-х тис. неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [17] та кримінальна (якщо нелегальне працевлаштування супроводжувалось систематичними та грубими порушеннями трудових прав) [18]. Однак, як свідчить практика, ризики потрапляння під санкції та їх обсяг не створюють достатніх стимулів для бізнесу для відмови від практики порушень трудового законодавства.

Слід зазначити, що динаміка тіньової зайнятості в Україні, а особливо в сфері гостинності досить чутливо реагує на зміну ринкової кон'юнктури (рис. 1). У передкризовий 2019 рік стрімке зростання галузі викликало як загальне зростання зайнятості в ній, що перевищувало його темпи в цілому по Україні, так і неформальної, приріст якої склав 15.5 % (при тому, що в економіці її скорочення становило -2,3%).

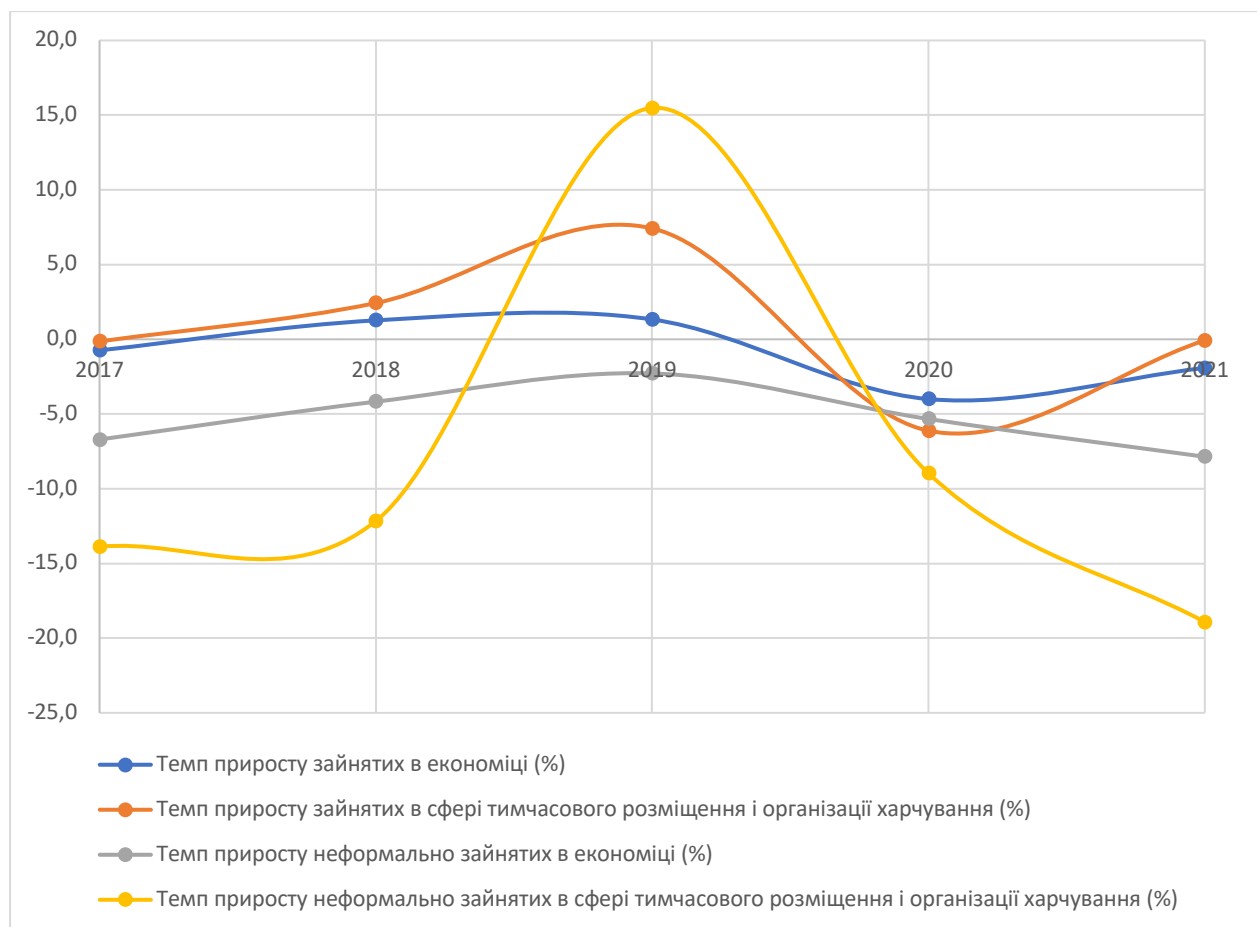


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих та неформально зайнятих в економіці та в сфері тимчасового розміщення і організації харчування

Джерело: узагальнено авторами на основі [14]

Початок пандемії COVID-19 призвів до значного падіння попиту на послуги гостинності, на що галузь відреагувала скороченням, насамперед, тіньового сегмента ринку праці. Так, якщо у 2020 р. падіння кількості зайнятих в економіці склав -4%, неформально зайнятих -5,3%, то в сфері тимчасового розміщування і організації тимчасового харчування скорочення було більш відчутним, сягнувши -6,1% та -9%, відповідно.

У 2021 р. тенденція скорочення неформальної зайнятості продовжилась, при тому, що кількість зайнятих в галузі практично залишалась незмінною, а в економіці зменшення кількості зайнятих склало -2%. Таким чином, можна говорити про тенденцію, що полягає в більшій чутливості як зайнятості, так і тіньової зайнятості в сфері гостинності до коливань ділової активності, порівняно з економікою в цілому [19].

Дані свідчать, що під час кризи в Україні відбувається стрімке скорочення тіньової зайнятості в сфері гостинності, що значною мірою гальмує падіння там показників зайнятості. На практиці це означає, що десятки тисяч людей, втрачають роботу, не отримуючи, при цьому, тієї соціальної підтримки, що належить звільненому працівнику, який офіційно працював за наймом. Цілком закономірно, що це становить суттєву загрозу соціальній стійкості як для галузі так і для країни.

На жаль, поки що недоступні статистичні дані для аналізу тих процесів у сфері зайнятості (у тому числі, тіньової), що мали місце після початку повномасштабної агресії РФ 2022 р. Можна лише за деякими опосередкованими даними скласти уявлення про ситуацію в галузі. З одного боку, в ній на 27% відбулось скорочення кількості підприємств (на 43% юридичних осіб; на 21% – фізичних). З іншого, – лише за два квартали 2024 р. податкові надходження від сфери гостинності на 25% перевищили показники 2021 р, сягнувши 1,3 млрд. грн. (при цьому, 65% з цих надходжень забезпечили готелі). У 2023 р. на 13%. зросла загальна кількість платників податків, які займаються туристичною діяльністю (юридичних осіб – на 4%,

фізичних – на 17%) [20]. Все це свідчить про певне пожвавлення ділової активності в сфері гостинності.

Цілком логічним буде припущення про зростання попиту в галузі на працю внаслідок даних процесів і, насамперед, в тіньовому її сегменті. Ці ж тенденції, якщо не вжити відповідних заходів, будуть продовжуватись і після війни, створюючи ризики зниження соціальної стійкості.

Слід зазначити, що в короткостроковій перспективі тіньова зайнятість, збільшуючи доходи після оподаткування, може частково сприяти виживанню населення в умовах кризи, особливо якщо офіційний сектор не може забезпечити достатню кількість робочих місць та соціальну підтримку. В довгостроковій – нестабільність таких доходів послаблює соціальну стійкість через зменшення соціальної захищеності і стійкості (рис. 2).

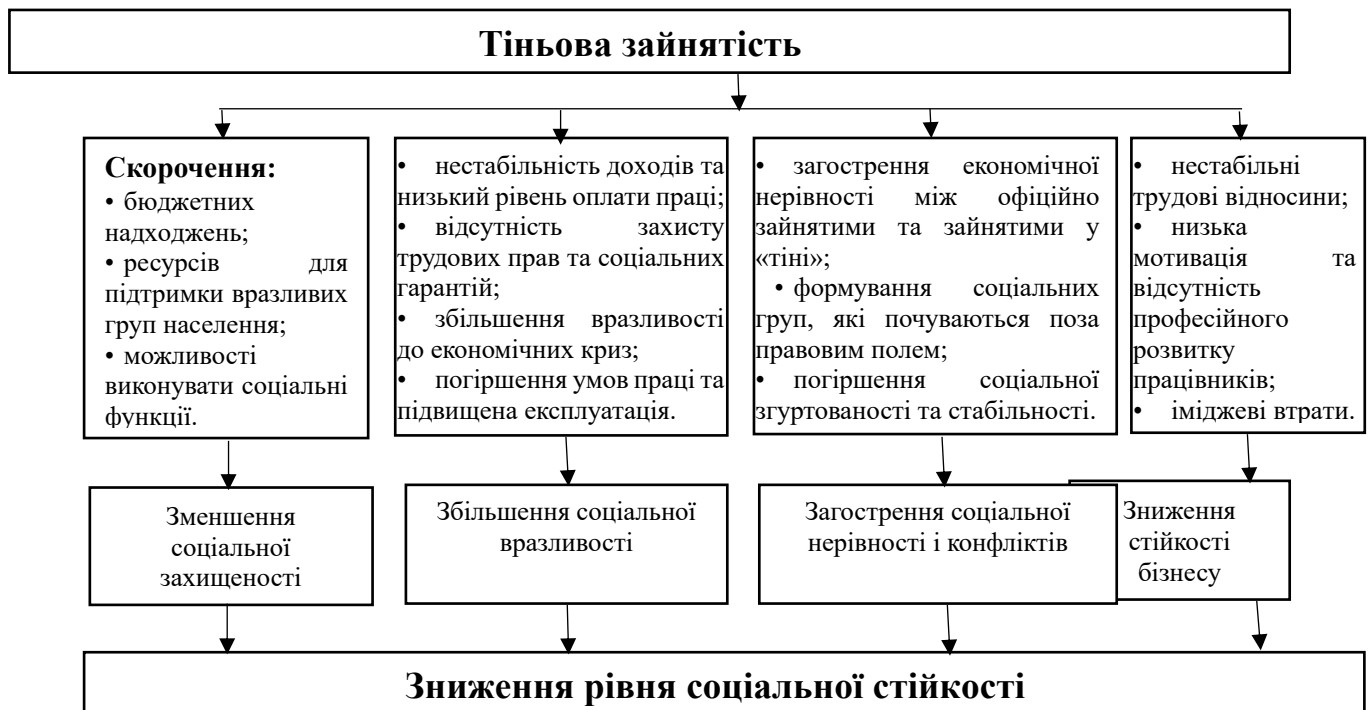


Рис. 2. Вплив тіньової зайнятості на соціальну стійкість

Джерело: розроблено авторами

Насамперед, це пов'язано з зменшенням податкових надходжень до бюджету, що скорочує можливості державі в повному обсязі виконувати свої соціальні функції, зокрема щодо розвитку соціальної інфраструктури, забезпечення соціальних гарантій і соціального страхування. Таким чином,

нестача ресурсів для підтримки соціально вразливих груп населення, що виникає внаслідок тонізації зайнятості, знижує соціальну стійкість.

Тіньова зайнятість, зазвичай, пов'язана з низькою та нестабільною оплатою праці. Це збільшує соціальну вразливість працівників під час криз. В таких працівників немає стабільного джерела доходу, захисту трудових прав, соціальних гарантій, вони першими втрачають роботу у разі несприятливої ринкової кон'юнктури. Тіньова зайнятість посилює економічну нерівність між тими, хто працює легально, та тими, хто змушений працювати у тіні, що також загострює соціальні конфлікти. Усе це вкрай негативно впливає на загальний рівень соціальної стійкості та довіри в суспільстві, що є важливим фактором соціальної стійкості.

Працівникам, що працюють без належно оформлених договірних відносин з роботодавцем практично неможливо повноцінно захистити свої права у разі трудового конфлікту чи порушення трудової угоди. Їх можуть змушувати до понадурочних робіт, або до праці у шкідливих чи небезпечних умовах, без належного відшкодування, піддавати іншим формам експлуатації. Для них недоступні базові соціальні гарантії, такі як оплата тимчасової непрацездатності, відпустки та компенсації, у разі нещасних випадків на роботі, не відбуваються накопичення до пенсійного фонду.

Також тіньова зайнятість сприяє розвитку нелегальних або напівлегальних форм праці, що може призвести до формування соціальних груп, які відчують себе поза правовим полем суспільства. Це може знижувати соціальну згуртованість, що є важливою складовою соціальної стійкості.

Для підприємств сфери гостинності, де задоволення клієнтів є ключовим фактором успіху, використання робочої сили в режимі «тіні» може мати також негативні значні іміджеві втрати. З одного боку, такі працівники, розглядаючи таку роботу як вимушену, до того ж низькооплачувану і нестабільну, не мають належної мотивації до якісної

праці, професійного росту, не отримують підтримку роботодавця в підвищенні кваліфікації, часто шукають додаткових джерел доходів від клієнтів, у тому числі й протизаконних, що може завдати шкоди репутації закладу. Відповідним буде у багатьох з них ставлення до матеріальної бази підприємства, у тому числі, до його (часто дороговартісного) обладнання. При цьому роботодавець сам виявляється заручником відсутності легальних договірних відносин з працівником. Отримати компенсацію, у разі його псування, буде неможливо без самовикриття щодо участі у нелегальних схемах найму.

З іншого боку, українське суспільство, рухаючись у бік більшого сприйняття європейських цінностей стає більш вимогливим щодо соціальної відповідальності бізнесу. Навіть співпраця з підприємствами, які виявляться замішаними у справах щодо використання нелегальної праці може стати причиною не лише додаткових перевірок контролюючих органів, але й іміджевих втрат, а відтак і фінансових збитків.

Подолання тіньової зайнятості в умовах війни у сфері гостинності та в економіці загалом, повинно стати ключовим завданням для забезпечення соціальної стійкості, а відтак забезпечення іміджу підприємства. На рівні підприємства високий рівень соціальної стійкості визначається наявним пакетом соціальних гарантій, соціального страхування, справедливим рівнем оплати праці та т.п., що можливо лише за умов офіційного та легального працевлаштування. На рівні держави соціальна стійкість визначається справедливою сплатою за працівників податків, зборів та внесків; поширенням соціальних гарантій та норм соціальної політики.

Це потребує системних реформ і впровадження комплексних заходів у різних напрямках. Основні заходи повинні бути спрямовані на поліпшення умов ведення бізнесу, створення прозорих і зрозумілих правил, а також на зниження бар'єрів для легальної зайнятості в трудовій сфері. Часто підприємства, зокрема в галузі гостинності, вимушені використовувати

тіньову працю через складність процедур офіційного працевлаштування та звільнення працівників. Суттєві штрафи навіть за незначні порушення, помилки в розрахунках заробітної плати, відрахувань або податків, а також додаткова звітність, яка потребує витрат на бухгалтерське обслуговування, спонукають багатьох підприємців, особливо дрібних, до ухилення від офіційних трудових відносин.

Контроль з боку держави повинен зберігатися, але фокус має зміщуватися на допомогу у запобіганні помилкам, надання консультацій та підтримку в цифровізації цих процесів. У разі систематичних порушень, повторних правопорушень або значних фінансових зловживань необхідно посилювати відповідальність.

Також слід заохочувати працівників до офіційного працевлаштування шляхом зміцнення довіри до державних інституцій та впевненості, що сплачені податки будуть використовуватися належним чином, а не стануть джерелом збагачення окремих осіб. Військові події посилили патріотичні настрої серед населення, тому важлива інформаційна кампанія, яка пропагує дотримання трудового законодавства як внесок у підтримку національної оборони та наближення перемоги. Необхідна також співпраця держави з громадськими організаціями, ЗМІ та суспільством у виявленні й вирішенні проблем тіньової зайнятості.

Реформа мобілізації може включати підвищення мотивації до добровільної служби через підвищення матеріальної винагороди, соціального захисту військовослужбовців та їх сімей, а також надання альтернативних форм виконання військового обов'язку, наприклад, у формі грошових виплат чи волонтерської діяльності. Це знизить корупцію та надасть додаткові джерела фінансування, водночас дозволяючи людям, які не можуть або не хочуть брати до рук зброю, внести свій вклад у посилення обороноздатності країни.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, тіньова зайнятість є серйозною проблемою, яка негативно впливає на соціальну стійкість підприємства, його імідж та економіку в цілому. Детінізація зайнятості — це складне завдання, яке потребує комплексного підходу і взаємодії уряду, бізнесу та громадянського суспільства. Без постійного вдосконалення політики в цьому напрямку неможливо забезпечити соціально-економічну та військову безпеку, що може мати катастрофічні наслідки в умовах російської агресії.

Зниження тіньової зайнятості та зміцнення соціальної стійкості є особливо важливими для формування позитивного іміджу підприємств сфери гостинності. Це підвищує довіру клієнтів та партнерів, знижує фінансові та юридичні ризики, а також сприяє стабільному розвитку бізнесу. Соціальна стійкість стає невід'ємною частиною успішної іміджевої стратегії, що допомагає компаніям досягати конкурентних переваг у напрямі реалізації концепції сталого розвитку.

Література

1. Бунтова Н. В. Основні напрями і технології сталого розвитку в індустрії гостинності та туризму. *Інтелект XXI*. 2020. № 3. С. 22-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/int_XXI_2020_3_6 (дата звернення: 24.10.2024).

2. Жук Ю. І., Бухта І. О. Гостинність і сталий розвиток: синергія для успішного туристичного сектору. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Екологія*. 2023. Вип. 28. С. 112-120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhNU_2023_28_12 (дата звернення: 24.10.2024).

3. Влащенко Н. М. Соціальні інновації в індустрії гостинності: тенденції, закордонний досвід, вітчизняні реалії. *Економічний простір*.

2017. № 118. С. 87-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/есpros_2017_118_10 (дата звернення: 24.10.2024).

4. Зеленко О. О., Сергієнко К. В. Формування екологічної відповідальності провайдерів послуг гостинності на засадах соціального діалогу. *Часопис економічних реформ*. 2023. № 4. С. 72-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2023_4_14 (дата звернення: 24.10.2024).

5. Зеленко О. О. Сучасні виклики сфери гостинності України. *Часопис економічних реформ*. 2021. № 2. С. 94-101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2021_2_15 (дата звернення: 24.10.2024).

6. Александрова С. А., Оболенцева Л. В., Ковальов П. О. Проблема соціальної відповідальності підприємств готельного господарства в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2014. № 2(1). С. 148-151. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirprp_2014_2\(1\)_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirprp_2014_2(1)_32) (дата звернення: 14.10.2024).

7. Пищуліна О., Юрочко Т. Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки. К.: Центр Разумкова, Видавництво "Заповіт". 2019. 219 с.

8. Report of the Conference International Labour. Office, Geneva. 2003. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/icls-17.pdf> (дата звернення: 14.10.2024).

9. UNSPECIFIED (1998). *Communication from the Commission on undeclared work. COM (98) 219 final, 7 April 1998*. [EU Commission – COM Document]. URL: <http://aei.pitt.edu/5111> (дата звернення: 14.10.2024).

10. Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy. *OECD Employment Outlook*. 2004. Р. 232. URL: <https://www.oecd.org/employment/emp/34846912.pdf> (дата звернення: 14.10.2024).

11. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення: Наказ Державної служби статистики України від 23.01.2013 № 16. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 14.10.2024).

12. Праця України. 2021 р. К.: Державна служба статистики України 2022. 208 с. URL: <http://surl.li/clgsee> (дата звернення: 14.10.2024).

13. Труднощі у підборі працівників у 2023 р. *Державна служба зайнятості*. URL: <http://surl.li/jrjtqb> (дата звернення: 14.10.2024).

14. *Державна служба зайнятості: офіційний сайт*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/stat/statfile> (дата звернення: 14.10.2024).

15. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.10.2024).

16. Про зайнятість населення : Закон України. Ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 14.10.2024).

17. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 14.10.2024).

18. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. Редакція від 07.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 14.10.2024).

19. Пасєка С.Р., Кочума І. Ю. Детінізація зайнятості в сфері гостинності в умовах воєнного стану: безпековий аспект. *Вісник Черкаського національного університету. Серія: економічні науки*. 2023. № 1-2. С. 22-33.

20. *Державне агентство розвитку туризму України: офіційний сайт*. URL: <http://surl.li/aluptp> (дата звернення: 14.10.2024).

References

1. Buntova N. V. (2020). Osnovni napriamy i tekhnolohiii staloho rozvytku v industrii hostynnosti ta turyzmu [The main directions and technologies of sustainable development in the hospitality and tourism industry]. *Intelekt XXI*. № 3. pp. 22-26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/int_XXI_2020_3_6 [in Ukrainian].
2. Zhuk Yu. I., Bukhta I. O. (2023). Hostynnist i stalyy rozvytok: synerhiia dlia uspishnoho turystychnoho sektoru [Hospitality and sustainable development: synergies for a successful tourism sector]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriya: Ekolohiia*. Vyp. 28. pp. 112-120 [in Ukrainian].
3. Vlashchenko N. M. (2017). Sotsialni innovatsii v industrii hostynnosti: tendentsii, zakordonnyi dosvid, vitchyzniani realii [Social innovations in the hospitality industry: trends, foreign experience, domestic realities]. *Ekonomichnyi prostir*. № 118. pp. 87-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2017_118_10 [in Ukrainian].
4. Zelenko O. O., Serhiienko K. V. (2023). Formuvannia ekolohichnoi vidpovidalnosti provaideriv posluh hostynnosti na zasadakh sotsialnoho dialohu [Formation of environmental responsibility of hospitality service providers on the basis of social dialogue]. *Chasopys ekonomichnykh reform*. № 4. pp. 72-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2023_4_14 [in Ukrainian].
5. Zelenko O. O. (2021). Suchasni vyklyky sfery hostynnosti Ukrainy [Modern challenges of the hospitality industry in Ukraine]. *Chasopys ekonomichnykh reform*. № 2. pp. 94-101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2021_2_15 [in Ukrainian].
6. Aleksandrova S. A., Obolentseva L. V., Kovalov P. O. (2014). Problema sotsialnoi vidpovidalnosti pidpriemstv hotelnoho hospodarstva v suchasnykh umovakh [The problem of social responsibility of hotel enterprises in modern conditions]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva*. № 2(1). pp. 148-151. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2\(1\)_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2(1)_32) [in Ukrainian].

7. Pyshchulina O., Yurochko T. (2019). Instytutysiine seredovyshe neformalnykh trudovykh vidnosyn v Ukraini: masshtaby, dynamika, naslidky [Institutional Environment of Informal Labour Relations in Ukraine: Scale, Dynamics, and Consequences]. K.: Tsentr Razumkova, Vydavnytstvo "Zapovit". 219 p. [in Ukrainian].
8. Report of the Conference International Labour. Office, Geneva. 2003. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/icls-17.pdf>.
9. UNSPECIFIED (1998) *Communication from the Commission on undeclared work. COM (98) 219 final, 7 April 1998*. [EU Commission – COM Document]. URL:<http://aei.pitt.edu/5111>.
10. Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy. *OECD Employment Outlook*. 2004. P. 232. URL: <https://www.oecd.org/employment/emp/34846912.pdf>.
11. Metodolohichni polozhennia shchodo vyznachennia neformalnoi zainiatosti naselennia [Methodological provisions for determining informal employment of the population]: Nakaz Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy vid 23.01.2013 № 16 . URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
12. Pratsia Ukrainy [Labour of Ukraine]. 2021 r. K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy 2022. 208 p. URL: <http://surl.li/clgsee> [in Ukrainian].
13. Derzhavna sluzhba zainiatosti. Trudnoshchi u pidbori pratsivnykiv u 2023 r. [State Employment Service. Difficulties in recruiting employees in 2023]. URL: <http://surl.li/jrjtqb> [in Ukrainian].
14. *Derzhavna sluzhba zainiatosti – State Employment Service*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/stat/statfile> [in Ukrainian].
15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Labour Code of Ukraine]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

16. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy [On Employment of the Population: Law of Ukraine]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> [in Ukrainian].

17. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [Code of Ukraine on Administrative Offences]: Zakon Ukrainy vid 07.12.1984 № 8073-Kh. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> [in Ukrainian].

18. Kryminalnyi kodeks Ukrainy vid 05.04.2001 [Criminal Code of Ukraine of 05.04.2001]. Redaktsiia vid 07.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> [in Ukrainian].

19. Pasiaka S.R., Kochuma I. Yu. (2023). Detinizatsiia zainiatosti v sferi hostynnosti v umovakh voiennoho stanu: bezpekovyi aspekt [De-shadowing of employment in the hospitality sector under martial law: security aspect]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu. Serii: ekonomichni nauky*. № 1-2. pp. 22-33 [in Ukrainian].

20. *Derzhavne Ahentstvo Rozvytku Turyzmu Ukrainy – State Agency for Tourism Development of Ukraine*. URL: <http://surl.li/aluptp> [in Ukrainian].