

питної води, дитячого харчування та знизилась дитяча смертність через зменшення випадків діареї.

Таким чином, багатопрофільний аналіз бідності свідчить, що скоротити бідність можна завдяки вивченню локального профіля бідності та розширенню доступу до чистих джерел енергії, інвестуванню у галузі критичної інфраструктури, що сприятимуть просуванню дій на захист клімату та покращення життєвих умов. Інтегрована стратегія бідності є критично важливою для майже 600 мільйонів бідних людей (у тому числі й для українців, обтяжених військовими діями), які не мають доступу до електроенергії та чистого палива для приготування їжі, та відповідних житлових умов.

Отже, інтегрована стратегія бідності включає надання рівних прав доступу до базових ресурсів, підтримку соціально незахищених верств населення та допомогу громадам, постраждалих від стихійних лих та воєнних конфліктів, що покликано сприяти скороченню бідності в усіх її формах.

Література

1. Про затвердження Методики комплексної оцінки бідності. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-17/ed20170518>.
2. Аналіз бідності у ширшому контексті, ніж рівень доходів, показує, де можна поліпшити ситуацію в охопленому кризою світі. URL: <http://surl.li/fpjcm>.
3. ПРООН В УКРАЇНІ. URL: <http://surl.li/fpjct>.

УДК 340

*Зінченко О. В., к.е.н., доцент
Смоляр М. В., здобувач спец. 071 облік і оподаткування
Київський національний університет технологій та дизайну*

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТРУДОВИХ КНИЖОК ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

У зв'язку з введенням воєнного стану в Україні зміни до трудового законодавства з питань кадрового адміністрування суттєво не вплинули на особливості зберігання та ведення трудових книжок працівників. Працівники хвилюються за трудові книжки, які можуть бути пошкоджені внаслідок руйнування приміщення роботодавця, де вони зберігаються. Роботодавці повинні зберігати трудові книжки в належному стані особливо в умовах дії воєнного стану. Тким чином, в роботодавців, і працівників у зв'язку із цим виникає низка питань щодо зберігання та ведення трудових книжок, особливо в умовах війни.

Роботодавці повинні зберігати паперові трудові книжки працівників на підприємстві. Згідно Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, від 29.07.1993 № 58 [1] трудові книжки видаються працівникам у разі їх звільнення, а відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видання трудових книжок покладається на керівника.

Відповідно до норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» [1], працівникам і їхнім роботодавцям надано п'ять років для переведення трудових книжок у електронний формат. Після чого паперова трудова книжка може бути передана на зберігання працівнику або ж за бажанням працівника, може вестися паралельно з електронною трудовою.

Таким чином у разі, якщо паперова трудова книжка відсканована чи оцифрована та відправлена до Пенсійного фонду України, вона може бути передана на зберігання працівнику відповідно до його письмової заяви та відповідного наказу.

Внаслідок широкомасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну, Указом Президента України № 69/2022 було оголошено загальну мобілізацію. У багатьох підприємств, працівники яких були мобілізовані, виникло питання, чи вносити запис про мобілізацію до трудових книжок таких працівників. Чіткої відповіді на це питання в Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [12] немає, що потребує дослідження нормативної бази.

Згідно із законодавством, за працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період (повний перелік наведено в ст. 119 КЗпП України), на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення працівника, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, на якому вони працювали на час призову.

Внаслідок цього, роботодавець повинен видати наказ про увільнення мобілізованого працівника від роботи на час проходження ним служби зі збереженням місця роботи, посади та середнього заробітку. Запис про мобілізацію до трудової книжки не вносять, оскільки це не передбачено нормативними актами.

Є працівники, які були вимушені евакуюватися в інші регіони України або за кордон. Якщо працівник, працевлаштований до 10.06.2021, його трудова зберігається в роботодавця, він хоче звільнитися і забрати трудову книжку, а роботодавець не має можливості видати йому трудову книжку, це не буде вважатися порушенням. В умовах дії воєнного стану сторона, яка не може виконати зобов'язання через обставини непереборної сили, звільняється від відповідальності за невиконання зобов'язань.

Відсутність трудової книжки може стати причиною відмови при майбутньому працевлаштуванні.

Проте, у цій ситуації є такі можливі варіанти:

1. Якщо працівник перебуває в трудових відносинах, його трудова книжка залишилась у роботодавця, він може влаштуватися на іншу роботу за сумісництвом. Після закінчення війни, доступ роботодавця до кадрової документації буде відновлено і працівник зможе отримати оригінал трудової книжки.

2. Якщо працівник вже звільнився на момент залишення місця проживання або згодом і в нього немає із собою трудової книжки, доцільно розглянути такі варіанти:

Відповідно до ст. 24 КЗпП України, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Якщо трудова книжка працівника оцифрована та подана до Пенсійного фонду України (ПФУ) але якщо ні, в персональному кабінеті застрахованої особи на порталі ПФУ в розділі «Електронна трудова книжка» починаючи з 1998 року відображаються відомості про трудові відносини працівника за основним місцем роботи за даними персоніфікованого обліку ПФУ.

Інструкцією № 58 [1] передбачена можливість оформлення дублікату трудової книжки. Відповідно до вимог розділу 5 Інструкції, його оформлення здійснюється, за останнім місцем роботи. У разі відновлення доступу до трудової книжки записи з дублікату про періоди роботи переносяться до трудової книжки, а дублікат анулюється. У будь-якому разі відсутність трудової книжки не є підставою для відмови в прийнятті на роботу.

Незважаючи на воєнний стан в Україні ведення обліку трудових книжок має здійснюватися у відповідності до вимог чинного законодавства.

Література

1. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>.

УДК 339.972

Дендеберя Д., студентка 4-го курсу

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИПЛОМАТІЇ В УКРАЇНІ

В цілому економічна дипломатія в наш час має неабияку ефективність завдяки технологічному розвитку, зміні орієнтирів та виходу на новий рівень свого розвитку. Проте все ще існують певні перешкоди, які заважають бути більш ефективною.

Характеризуючи основні шляхи підвищення економічної дипломатії саме в Україні, варто виділити інші особливі моменти, які є ключовими саме для нашої країни. Аналізуючи ситуацію в Україні, варто зазначити, що ми повинні надалі вдосконалювати механізм міжнародної співпраці для ефективної координації економічної дипломатії. Міністерство закордонних справ має посилювати свої функції в галузі економічної дипломатії, покращувати свою обізнаність, збалансовувати політичну та економічну дипломатію та стимулювати інтеграцію політики та економіки, як сприяння економіці за допомогою політичних засобів, так і підтримка політики за допомогою економічних засобів [1, с. 45]. Дослідження цього питання показують, що корисно брати приклад із провідних держав, а саме із США, Великої Британії та європейських країн. Для них економічна дипломатія лежить в основі управління державою та є надзвичайно важливою для міжнародної політики. Незважаючи на прогрес, який був досягнутий, в Україні все ще залишаються певні виклики для подальшого розвитку економічної дипломатії. Це включає відсутність ресурсів і фінансування досліджень, а також обмежені можливості для академічного та політичного обміну з вченими і практиками з інших країн.

Першочергово для того, щоб підвищити ефективність економічної дипломатії, необхідно попрацювати над багатьма факторами. Спочатку ми маємо привести нормативно-правову базу у відповідність до європейських стандартів. Мова йде не лише про закони та нормативно-правові акти у сфері дипломатичного регулювання, а й такі як створення перспективних умов для внутрішнього виробника для експортування та створення сприятливих умов для іноземного виробника із захистом окремих пріоритетних сфер економіки для вітчизняного виробника. Це стосується багатьох аспектів, зокрема рівня оподаткування та можливостей в Україні в цілому.

Важливим принципом сьогодення також є співпраця бізнесу та держави. Підприємства також є важливим гравцем економічних рішень. Існують навіть транснаціональні компанії, котрі вже використовують власні версії економічної дипломатії, бо мають значний досвід співпраці з урядами [2, с. 3–6]. Тому важливою характеристикою сучасної економічної дипломатії є важливість координації дій та просування інтересів громадян, бізнесу та уряду. Створивши економічну систему, яка заснована на правових нормах, демократичному суспільстві, справедливості та важливості додержання правил, посилюватиме імідж країни та підвищуватиме авторитет на міжнародній арені. Привабливість України як міжнародного центру для введення