



**Глибокi знання
та практичнi
навички для
успiшного бiзнесу**

**PRIVATBANK
Business Platform**



Школа експорту: Особливості пошуку персоналу для роботи за кордоном: Польща, Чехія, Словаччина

Як ефективно знаходити та залучати персонал для роботи в Польщі, Чехії та Словаччині? Розкриємо секрети успішного рекрутингу на європейських ринках та сучасні тенденції найму. Дізнаєтеся, як обрати найкращі канали пошуку та побудувати довірливі стосунки з партнерами для довготривалої співпраці!

Загальний огляд ринків праці



Катерина Бабіч

Засновниця та CEO рекрутингової
агенції ManyHR
(<https://www.manyhr.pro/>)



Загальний огляд ринків праці

Ринок Польщі

Польща - одна із країн, що швидко розвиваються. За рівнем економічного розвитку Польща перебуває у третій десятці держав у світі. На світових ринках вона відома як постачальник вугілля, чорних і деяких кольорових металів, тканин, продукції сільського господарства та харчової промисловості.

Рівень безробіття в даний час нижчий середнього показника по ЄС, але є достатньо високим – у 2024 році безробіття досягало рівня 12%. У більш довгостроковій перспективі економічні показники Польщі мають поліпшитися.

Протягом останніх років залишається низьким рівень інфляції. Важливою тенденцією у розвитку економіки Польщі є зростання частки малого і середнього бізнесу, більше того, саме малий і середній бізнес є локомотивом економічного зростання. Інвестиційний клімат в Польщі дуже сприятливий, що дає цій країні можливість отримувати багато іноземних інвестицій в розвиток країни.

Війна в Україні — це величезна криза, яка поширилась і на сусідні країни. Польська економіка тримається міцно, але є серйозні проблеми, яких не уникнути, зокрема в тривалій перспективі.

У перші дні, відколи розгорілася війна, відбулися величезні пертурбації в компаніях, де працювали переважно українці. Станом на 2021 рік у Польщі було аж 2 мільйони працівників з України. Передовсім їх наймали логістичні та будівельні компанії: наприкінці лютого 2022 року в багатьох місцях Польщі будівництва зупинилися. Українці поверталися додому, щоб стати на захист батьківщини, а також рятувати свої сім'ї. Проте станом на 2024 ситуація стала значно кращою.

Натомість у протилежному напрямку хлинула хвиля біженців. На сьогодні кордон із Польщею перетнули майже 4 мільйони людей. Станом на початок червня в Польщі залишилися близько півтора-два мільйони біженців — решта повернулися в Україну або виїхали далі на захід.

За оцінками , близько 40 % цих людей — працездатного віку. За офіційними даними Міністерства сім'ї та соціальної політики Республіки Польща, до 25 травня на роботу оформилися 160 тисяч осіб (на підставі спеціального закону, що спростив працевлаштування українців у воєнний час). Реальне число набагато більше: чимало людей влаштувалися на роботу нелегально або за «старими» процедурами. Крім того, багато людей, приїхавши до Польщі, працюють на компанії, з якими були пов'язані ще в Україні: ідеться, наприклад, про міжнародні банківські групи чи корпорації. Також у Польщу прибули тисячі українських аїтівців і підприємців. Жінки з дітьми поселилися з чоловіками, які вже працювали в Польщі (у березні різко скоротилася пропозиція житла для оренди, що спричинило значне зростання цін).

Якими будуть зарплати у Польщі у 2025 році?

У 2025 році польська економіка продовжить відновлюватися після наслідків пандемії та війни в Україні, що вплинули на ринок праці. Прогнози свідчать про зростання заробітних плат, оскільки економіка адаптується до нових умов.

За даними аналітиків, середня заробітна плата в Польщі у 2025 році може зрости до 6,2 тисячі злотих (приблизно 1,4 тисячі євро) на місяць.

Однією з основних причин зростання заробітних плат є підвищення реальних доходів населення, що відбувається завдяки покращенню економічних умов. Уряди різних рівнів також працюють над підвищенням мінімальної зарплати, щоб забезпечити гідний рівень життя для всіх громадян. У 2025 році очікується, що мінімальна заробітна плата зросте до 4,500 злотих (приблизно 1,000 євро) на місяць, що ще більше підвищить купівельну спроможність поляків.

Важливим фактором, який вплине на ринок праці, є зростання попиту на кваліфіковані кадри, зокрема в таких сферах, як ІТ, медицина та інженерія. Спеціалісти в цих галузях можуть очікувати значно вищі зарплати, оскільки їхня експертиза буде високо оцінюватися на ринку. За прогнозами, професіонали **у сфері інформаційних технологій** можуть отримувати зарплати від 10,000 до 15,000 злотих на місяць, залежно від рівня кваліфікації.

Крім того, міжнародні компанії, які відкривають свої офіси в Польщі, можуть запропонувати конкурентоспроможні зарплати, що стимулюватиме подальший розвиток ринку праці. Це також сприятиме залученню **іноземних спеціалістів**, що підвищить рівень конкуренції на ринку та може призвести до ще більшого зростання заробітних плат.

**Кого шукають у
Польщі?**

Ринок Польщі

- 1 Високий попит на працівників у сферах виробництва, будівництва, логістики, обслуговування
- 2 Стабільне зростання економіки дає можливість створювати нові робочі місця, адже створюються нові бізнеси
- 3 Українські бізнеси продовжують релокуватись, а отже є попит на українців
- 4 Заробітна платня

На сьогодні в Польщі попит на фахівців різних галузей зростає, що пов'язано з розвитком економіки, інвестиціями в інфраструктуру та дефіцитом робочої сили через еміграцію поляків в інші країни ЄС. Ось основні напрямки, де шукають спеціалістів:

1

Будівництво і ремонт: На будівельників, інженерів, електриків, зварювальників, сантехніків, малярів та інших робочих спеціальностей великий попит. Це пов'язано з будівельним бумом та масштабними інфраструктурними проектами.

2

Логістика і транспорт: Польща є важливим логістичним хабом Європи, тому водії вантажівок, оператори складів, експедитори та менеджери логістичних процесів особливо затребувані.

3

Медицина і догляд: Лікарі, медсестри, фізіотерапевти, опікуни для літніх людей – затребувані професії. Багато польських медичних працівників виїжджають за кордон, тож у цій галузі є вакансії для іноземців.

4

Інформаційні технології: Розробники, аналітики даних, DevOps, кібербезпека і спеціалісти з машинного навчання користуються популярністю. Польща є домом для багатьох міжнародних ІТ-компаній, що відкривають офіси у Варшаві, Кракові, Вроцлаві та інших містах.

5

Sale-manadgare. Потребують у різних сферах. Має високий попит. Зазвичай такі вакансії мають можливість працевлаштовувати своїх кандидатів як на офісну роботу, так і на віддалені формати роботи.

6

Фінанси та банківська справа: Економісти, бухгалтери, фінансові аналітики, аудитори та податкові консультанти також є затребуваними спеціалістами, особливо у великих містах. Чимало міжнародних компаній відкривають фінансові відділи та центри підтримки саме у Польщі, тому знання англійської або іншої іноземної мови буде великим плюсом.



Макроекономічні показники 2024 року

1

Рівень безробіття: 3.1%

2

Середня зарплата 1300 євро

3

Населення: стабільний ріст, але значний рівень еміграції.

**Кого шукають у
Чехії?**

Ринок Чехії

1

Особливий попит на технічні спеціальності, IT-професії, а також працівники сфери послуг.

2

Низький рівень безробіття, що дає можливість залученню іноземців.

3

Рівень зп залежить від регіону в Чехії, зокрема у Празі та інших великих містах рівень доходу буде вищим

На ринку праці Чехії попит на фахівців зростає у зв'язку з розвитком промисловості, технологій та низьким рівнем безробіття. Ось найбільш затребувані професії:

1

Інженери та технічні спеціалісти: Шукають інженерів з машинобудування, електротехніків, інженерів-конструкторів, фахівців з автоматизації, а також операторів виробничого обладнання. Ці професії затребувані в автомобільній і важкій промисловості, яка активно розвивається в Чехії.

2

ІТ-фахівці: Чехія має великий попит на програмістів, розробників, фахівців з кібербезпеки, системних адміністраторів, DevOps, а також спеціалістів з обробки даних та машинного навчання. У великих містах, таких як Прага і Брно, розміщуються офіси міжнародних ІТ-компаній, що створюють нові робочі місця.

3

Логістика і транспорт: Через розташування Чехії в центрі Європи, логістика є важливою галуззю. Потрібні водії вантажівок, працівники складів, експедитори та менеджери логістичних ланцюгів. Великий попит також на механіків для обслуговування транспортних засобів.

2

Будівництво: Чехія активно розбудовує інфраструктуру, тому потрібні будівельники, електрики, зварювальники, муляри та інші спеціалісти з будівельних професій. Інженери-будівельники і архітектори також є затребуваними, оскільки зростає кількість масштабних проектів.

3

Фінанси та бухгалтерія: В Празі та Брно потрібні фахівці з фінансів, податкові консультанти, бухгалтери та аудиторі, особливо у міжнародних компаніях і банках. Знання англійської або іншої іноземної мови буде додатковою перевагою.



Макроекономічні показники 2024 року

- 1 Рівень безробіття: 2.5%
- 2 Середня зарплата 1600 євро
- 3 Населення: стабільна демографія, привабливість для робітників з країн СНД.

**Кого шукають у
Словаччині?**

Ринок Словаччини

- 1 Ринок Словаччини схожий на польський та чеський, там також великий попит на робочі спеціальності
- 2 Великий запит на IT-спеціальності, банківську сферу, логістичну сферу
- 3 Тут надають перевагу молодим людям або з невеликим досвідом
- 4 Заробітна платня може бути меншою, ніж в Чехії та Польщі

На ринку праці Словаччини попит на фахівців зростає у зв'язку з розвитком промисловості, технологій та низьким рівнем безробіття. Ось найбільш затребувані професії:

Фахівці з продажу

1

Хороші "менеджери з продажу" цінуються в усі часи: саме вони є тим локомотивом, який рухає будь-який бізнес вперед. Заробітна плата продавника-новачка стартує з мінімальної. Однак в більшості випадків роботодавець пропонує вигідну систему бонусів, яка прямо залежить від кількості продажів.

2

ІТ-фахівці: Словаччина має великий попит на програмістів, розробників, фахівців з кібербезпеки, системних адміністраторів, DevOps, а також спеціалістів з обробки даних та машинного навчання..

3

Лікарі - Схоже, сама потрібна професія в усі часи. Пандемія показала, наскільки вразливим може бути суспільство при нестачі кваліфікованого медичного персоналу. При цьому, також гостро спостерігається нестача фахівців наукового профілю: біологів, вірусологів, біоінженерії.

4

Digital-маркетинг - Найбільш динамічно сьогодні розвивається сфера маркетингу, і особливо це стосується просування бізнесу в інтернеті. В умовах жорсткої конкуренції в онлайні, багато компаній змушені створювати свій штаб інтернет-маркетологів.

5

Менеджмент - Управління складними, великими проектами, побудова відносин в команді і визначення ролей, розподіл обов'язків, комунікація всередині команди і з замовником - всім цим займаються project- і product-менеджери, бізнес-аналітики, scrum- і agile-менеджери.

Макроекономічні показники 2024 року

1

Рівень безробіття: 5%

2

Середня зарплата 1200 євро

3

Населення: зниження народжуваності, високий попит на трудових мігрантів.

Основні вимоги роботодавців до кандидатів

Технічні навички

(високий рівень кваліфікації потрібен в галузях виробництва, будівництва, ІТ)

Soft Skills

(висока адаптивність, готовність до навчання, особливо важливо для нових ринків)

Soft Skills

(вміння працювати в команді, комунікабельність)

Знання мови



**Статистика та прогнози: дані
про рівень безробіття,
середню зарплату,
демографічні тенденції**

До 2035 року в Польщі може бути втрачено понад два мільйони працівників, тобто близько однієї восьмої нинішнього рівня зайнятості – підраховує Польський економічний інститут.



**Де шукати
працівників?**

- 1 Найкраще звернутись до фахівців, рекрутингові агенції швидко та якісно надають свої послуги
- 2 LinkedIn, Jooble, Pracuj.pl (Польща), Profesia.sk (Словаччина), Jobs.cz (Чехія)
- 3 Використання соціальних мереж, профільних груп, чатів оголошення

Переваги та недоліки LinkedIn

LinkedIn – професійна мережа

Цільова аудиторія: Спеціалісти, топ-менеджери, фахівці високої кваліфікації.

Переваги:

Широкі можливості для пошуку та фільтрації кадрів.
Мережа рекомендацій, зворотній зв'язок.

Недоліки: Обмежений доступ до контактів у безкоштовній версії, висока конкуренція.

Функціонал: Публікація вакансій, перевірка профілів кандидатів, можливість особистих контактів.

Pracuj.pl, Jobs.cz, Profesia.sk – регіональні портали

Pracuj.pl:

Фокус на ринку Польщі, широкий вибір спеціалізованих галузей.
Доступний інтерфейс для локалізації кандидатів.

Jobs.cz:

Популярний серед чеських компаній, підтримка міжнародних вакансій.
Висока якість кандидатів, можливості для рекрутингових кампаній.

Profesia.sk:

Найбільш поширений ресурс у Словаччині, ефективний для локального найму.
Перевага в репутації серед словацьких професіоналів.

Переваги та недоліки платформ

Платформа	Переваги	Недоліки
<u>LinkedIn</u>	Глобальна база кандидатів	Висока конкуренція
Pracuj.pl	Популярність у Польщі	Переважно локальні кандидати
Jobs.cz	Якісні кандидати в Чехії	Вартість преміум функцій
Profesia.sk	Репутація на локальному ринку	Обмежений міжнародний доступ

Агенції з працевлаштування

Типи агенцій:

- Загальні агенції для широкого ринку.
- Нішеві агенції, що спеціалізуються на конкретних галузях (ІТ, медицина, фінанси).

Роль агенцій: Надання доступу до релевантних кандидатів, економія часу на пошук, професійний відбір.

Важливість вибору: Відбір надійної агенції забезпечує ефективний пошук і залучення спеціалістів, мінімізує ризики.

Критерії вибору надійної агенції

- Ліцензії та сертифікати: Перевірка легітимності роботи агенції, наявність ліцензій на працевлаштування.
- Репутація на ринку: Відгуки клієнтів, рейтинг в галузі.
- Спеціалізація та досвід: Оцінка досвіду в релевантній галузі бізнесу.
- Прозорість комісій: Ясність у питанні комісій та оплати за послуги.

Умови співпраці з агенціями

Типові умови договорів:

- Комісія від місячної заробітної плати кандидата.
- Можливість повторного підбору в разі невідповідності кандидата.

Додаткові послуги:

- Навчання нових співробітників, адаптаційні тренінги.
- Послуги з оформлення документів, допомога з перекладами.
- Переваги: Мінімізація ризиків, супровід у процесі адаптації.

Професійні події та Виставки

Значення для бізнесу: Налагодження прямих контактів, залучення спеціалістів через особисті знайомства.

Приклади подій:

Виставки HR Ехро, форуми для професіоналів у різних галузях.

Спеціалізовані галузеві заходи: ІТ-форуми, медичні конференції.

Переваги: Можливість оцінки кандидатів особисто, розширення нетворкінгу.



Процес відбору кандидатів – етапи підбору кандидатів

Цільовий пошук кандидатів:

- Визначення чітких вимог, враховуючи специфіку роботи за кордоном
- Використання персоналізованих підходів, щоб виділити свою пропозицію на тлі інших

1

Методи рекрутингу:

- Прямий рекрутинг
- Headhunting для висококваліфікованих кандидатів
- Рекрутингові агенції з досвідом

2

Виклики у процесі найму

Конкуренція за таланти

Культурні бар'єри

Мовні бар'єри

Складність в адаптації

Виявлення та аналіз потреби у процесі добору персоналу

Перед тим, як розпочати пошук співробітника для нової позиції, важливо відповісти на запитання **«Чому ми збираємося розпочати процес підбору персоналу?»**

Керівнику кожного відділу кадрів саме з нього варто розпочинати проходження етапів закриття вакансії. Розширення штату співробітників ніколи не може бути необґрунтованим чи неаргументованим. Чисельне зростання персоналу не має бути самоціллю, воно потрібно для закриття потреб бізнесу.

Якщо на даному етапі розвитку компанія не може дозволити собі найняти нового співробітника або ефект, який він повинен мати в колективі, сумнівний і не відповідає поставленим тактичним цілям, найм краще відкласти. В іншому випадку необхідно приступити до наступного кроку.

Визначення профілю кандидата

Перед тим, як оголосити пошук, необхідно визначитися з тим, а кого ми шукаємо?

Для керівництва компанії може бути важливо, щоб:

- співробітник був різнобічним і виконував відразу кілька функцій або був дуже досвідченим в одному вузькому секторі;
- був професіоналом чи навпаки, тільки починав свій шлях у професії;
- мав ідеальне резюме або відмінні рекомендації;
- говорив кількома мовами на рівні, достатньому для усного спілкування, або міг похвалитися рівнем просунутим рівнем англійської.

Зрозуміло, фахівця необхідно своєю чергою також чимось зацікавити. Його мотивація також частина профілю. Пам'ятайте, що переваги співпраці з вами мають бути насамперед правдивими.

Це може бути:

1. робота у відомій, стабільній на ринку компанії;
2. робота в компаніях, що швидко розвиваються;
3. робота у команді кваліфікованих спеціалістів;
4. можливості кар'єрного зростання;
5. конкурентоспроможний компенсаційний пакет тощо.

Якщо ми не знаємо, кого шукаємо, то знайти таку людину буде складно. Тільки після складання профілю кандидата можна переходити безпосередньо до наступного кроку – добору претендентів.

Попередній відбір кандидатів

Ми підійшли до однієї з найчутливіших фаз процесу відбору. Під час її проходження розумно керуватися відповіддю на запитання **«За якими критеріями ми скорочуємо кількість кандидатів, щоб полегшити їхню ретельну оцінку?»**.

На основі характеристик ідеального профілю найменш відповідні претенденти будуть зняті з розгляду. Вже цьому етапі розумно використовувати як професійне тестування, і всілякі види для скринінгу особистості.

Звичайно ж, цікавитись знаком зодіаку кандидата — це перебір, але враховувати рівень емоційного інтелекту майбутнього співробітника досить розумно.

Відбір персоналу

Результатом попереднього відбору персоналу є ретельно відібране коло кандидатів, які, як передбачається, по-різному підходять для оголошеної посади. Наступним кроком у процесі відбору буде їхня серйозніша перевірка.

Важливо, щоб кожен претендент отримав своєчасну відповідь від компанії, навіть якщо це буде відмова. За даними соціальних досліджень, 84% кандидатів очікують особистої відповіді електронною поштою. Але 52% роботодавців дають фідбек менше, ніж половині претендентів.

Співбесіда, як і раніше, залишається найбільш поширеною процедурою при прийомі на роботу. Останнім часом вона поступається першій, адже оцінити технічну сторону кандидата дозволяє резюме чи тестове завдання.

На перше місце виходить інтерв'ю з компетенцій, що дозволяє оцінити рівень ефективності кандидата в різних ситуаціях.

На відміну від ситуаційного (кейс) інтерв'ю, коли кандидату проектується гіпотетична ситуація та пропонується змодельовати свою поведінку, інтерв'ю з компетенцій оцінює лише його реальний досвід.

Грамотно підібрані питання для інтерв'ю дозволяють сформулювати повну думку про співробітника, дізнавшись його з різних боків. Причому самі питання мають бути поведінковими, пов'язаними з компетенціями, що перевіряються.

Ухвалення рішення про завершальний етап процесу відбору

Фахівці, які відповідають за оцінку заявок та проведення відповідних співбесід, отримують дуже приблизне уявлення про те, що може запропонувати кожен претендент. Однак для того, щоб остаточне рішення було максимально об'єктивним, доцільно підготувати низку звітів про процес відбору із зазначенням сильних та слабких сторін кожного кандидата. Саме завдяки ним відбувається остаточне рішення щодо підбору персоналу.

Як скласти вакансію, щоб зацікавити кандидата?

Опис вакансії можна порівняти з рекламним оголошенням, що має привабити потрібних кандидатів. Тому в ньому має бути менше про компанію та її вимоги, а більше – про кандидата та його потреби. Зараз на ринок вийшло багато гарних фахівців: щоб зібрати ці «вершки», вам треба виділитися на фоні конкурентів та дати зрозуміти пошукачам, чи підходить їм робота у вашій компанії.

«Пропорція інформації у вакансії має бути такою: близько 20% можна витратити на опис компанії, вимог та обов'язків, 80% – на детальну презентацію винагороди та умов роботи майбутнього співробітника, – рекомендує експерт. – Якщо ви бачите, що на вакансії відгукується дуже багато кандидатів, які не підходять, – напишіть про вимоги як про особливі чи складні умови роботи». Це дозволить відсіяти частину пошукачів. Наприклад, якщо компанія шукає кур'єрів, варто описати, наскільки робота складна: потребує витривалості, доводиться спілкуватися з різними людьми, зокрема в поганому настрої, тощо.

Винагорода

Експерт наводить приклад двох вакансій великих підприємств з одного міста. Обидва шукають різноробів із середньою освітою, без досвіду роботи. «Перша компанія розгорнуто розповідає про лідерські позиції на міжнародному ринку, а кандидатам пропонує «повний соціальний пакет». А що саме до нього входить – не пояснює, можна хіба що здогадуватися.

Друга детально розписує саме винагороду, все до деталей: графік роботи «з – до», безкоштовний обід, медичне страхування, 24 робочих дні відпустки плюс шість додаткових, розмір заробітної плати та дати, коли її виплачують. Як думаєте, яка компанія отримає більше відгуків від кандидатів?».

Простий і зрозумілий текст

Коли складаєте вакансії для «блакитних комірців», уникайте складних конструкцій, канцеляризмів, термінів, які не стосуються роботи майбутніх працівників.

«Якщо ви залучаєте молодих людей – бажано вибрати неформальний стиль: допустиме звернення на «ти», вітаються креативні прийоми, звичні для певного колективу слова. Передавайте особливості культури та стиль спілкування за допомогою опису вакансії, а не просто вказуйте, що у вас «дружній колектив».

Використовуйте ШІ

Не бійтесь використовувати ШІ. Це допоможе та пришвидшить ваші бізнес-процеси та роботу. Як мінімум допоможе написати хороший опис вакансії та оптимізувати роботу рекрутера.

Рекомендації

1

Чітко розуміти локальні ринки та обирати правильні інструменти для пошуку

2

Підтримувати співробітника у процесі адаптації



Легалізація працевлаштування

- 1 Польща (наявність карти побуту або робочої візи)
- 2 Чехія (робоча віза або короткострокова трудова карта, для висококваліфікованих спеціалістів – синя карта)
- 3 Словаччина (дозвіл на роботу на посвідка на проживання для працівників з третіх країн)
- 4 Різні типи контрактів: від тимчасових до постійних

Візові вимоги та робочі дозволи в Польщі, Чехії та Словаччині

Польща: Для громадян країн, що не входять до ЄС, потрібна робоча віза та дозвіл на роботу.

Чехія: Іноземці потребують візи та дозволу на роботу, отримати який можна після підтвердження вакансії на ринку праці.

Словаччина: Робоча віза необхідна для іноземців, також обов'язковий дозвіл на роботу.

Процедура отримання візи

Необхідні документи:

Польща: Запрошення на роботу, страховий поліс, підтвердження житла.

Чехія: Контракт на роботу, підтвердження проживання, поліс.

Словаччина: Трудовий контракт, підтвердження житла, медичний поліс.

Терміни: Процедура може тривати від кількох тижнів до кількох місяців залежно від країни.

Можливі проблеми: Помилки у документах, додаткові вимоги, затримки через великий попит.

Типи робочих дозволів

Польща:

Короткострокові дозволи: до 6 місяців на сезонні роботи.

Довгострокові дозволи: до 3 років для постійних робіт.

Чехія:

Синя карта: для висококваліфікованих спеціалістів, дозволяє проживати і працювати.

Трудова карта: дозволяє працювати на конкретній посаді в конкретного роботодавця.

Словаччина:

Сезонний дозвіл: для тимчасових робіт, до 6 місяців.

Дозвіл на довгострокову роботу: тривалість до 2 років, можливість продовження.

Трудові договори

Вимоги до трудового договору:

Умови праці: робочий графік, тривалість контракту, відпустка.

Рівень зарплати: чітко вказані виплати, соціальні виплати, компенсації.

Обов'язки роботодавця і працівника: формалізація відповідальності сторін.

Мета: Забезпечити захист прав як роботодавця, так і працівника через чіткі домовленості.

Основні положення трудового договору

Умови праці: графік роботи, виплата понаднормових годин.

Заробітна плата: ставка, система виплат (щомісячна або погодинна).

Обов'язки сторін: роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці, працівник - виконувати свої завдання.

Мета: Складання трудового договору згідно з нормами країни для уникнення подальших проблем.

Типові помилки при складанні трудових договорів

Неповний опис обов'язків: нечітке визначення посадових завдань створює ризик конфліктів.

Відсутність положень про розірвання договору: важливо передбачити умови розірвання.

Ігнорування місцевого законодавства: важливо врахувати законодавчі вимоги Польщі, Чехії чи Словаччини.

Рекомендація: Залучити юриста для коректного складання договору.

Соціальні гарантії та захист прав працівників

Польща:

Обов'язкове медичне страхування, доступ до медичних послуг.
Пенсійне страхування, допомога з безробіття.

Чехія:

Медичне обслуговування для працівників, страхування від нещасних випадків.
Право на оплачувану відпустку та лікарняний.

Словаччина:

Соціальне страхування (медичне, пенсійне), компенсації.
Доступ до безкоштовної медицини для легальних працівників.

Практичні поради для роботодавців

1. Вивчайте локальне трудове законодавство: у кожній країні різні вимоги та обов'язки.
2. Консультуйтеся з юристами: щоб скласти коректні договори і уникнути проблем.
3. Дотримуйтеся соціальних стандартів: забезпечення медичного страхування та умов праці.
4. Корисні контакти: інспекції праці, урядові служби для захисту прав працівників.

**Буду рада бачити
вас у себе в друзях**



Катерина Бабіч

Засновниця та CEO рекрутингової
агенції ManyHR
(<https://www.manyhr.pro/>)