

Теорія

ISSN 2078-7782

і практика

**У ПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ
СИСТЕМАМИ**

ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ

3'2025

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 3'2025
Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:
Романовський О. Г., чл.-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:
Сокол Є. І., чл.-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст. гол. редактора)
Товажянський Л. Л., чл.-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст. гол. редактора)
Андрущенко В. П., акад. НАПН України, д-р філос. наук
Бабасв В. М., акад. НАПН України, д-р наук з держ. упр.
Бойчук Ю. Д., чл.-кор. НАПН, д-р пед. наук
Биков В. Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук
Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)
Гліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)
Коваленко О. Е., д-р пед. наук
Копитов Р. А., д-р інж. наук (Латвія)
Кучабський О. Г., д-р наук з держ. упр. (Польща)
Луговий В. І., акад. НАПН України, д-р пед. наук
Масирова Р. Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)
Олав Аарна, д-р екон. наук (Естонія)
Сепно Холтта, д-р наук (Фінляндія)
Фетинюк В. д-р екон. наук (Молдова)

Держзвидання
Свідоцтво: **КВ №1174**
від **11.04.2024** р.

Засновники видання:
Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”,
Харківський національний педагогічний університет ім .Г. С. Сковороди,

Видається за рішеннями
Вчених рад, протоколи:
НТУ “ХПІ” № 10 від 26.09.2025
ХНПУ ім. Г. С. Сковороди № 11 від 15.09.2025

З М І С Т

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ**

<i>Поліщук Д. В., Ігнатюк О. А.</i> Аналіз термінологічного поля проблеми формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх викладачів вищої школи в умовах аспірантури технічного університету.....	3
<i>Романовський О. Г., Солодовник Т. О., Шаполова В. В.</i> Технології розвитку комунікативних та організаційних навичок у здобувачів вищої освіти у процесі професійної підготовки.....	18
<i>Khryunova A. L., Gorovyi D. A., Vorobiova Ye. V.</i> Preparatory stage of pedagogical technology for developing ecological competence for master's degree students in management.....	31
<i>Кравцова Н. В., Конкін В. М., Конкін В. В.</i> Взаємозв'язок між мотивацією та самоосвітньою компетентністю у здобувачів вищої технічної освіти.....	46

**ФІЛОСОФСЬКІ, АНТРОПОЛОГІЧНІ ТА ЗАГАЛЬНОМЕТОДИЧНІ
ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

<i>Середа Н. В., Шутова Н. А.</i> Метавесвіт як новий освітній простір для розвитку професійної компетентності майбутніх лікарів.....	61
<i>Лапузіна О. М., Грибко О. В., Гура Т. В.</i> Формування етичних засад у майбутніх надавачів освітніх та соціальних послуг.....	78
<i>Нестер А. А., Дробот О. С., Мітюк Л. О.</i> Особливості охорони праці громадян України в машинобудівній галузі Польщі.....	96
<i>Мороз С. А., Тищук О. М., Манчак І. Т., Мороз О. В., Терещенко А. А., Мороз В. М.</i> Матрична структура системи внутрішнього забезпечення якості: потенціали для підвищення ефективності публічного управління конкурентоспроможністю ЗВО.....	110

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ
ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ**

<i>Богдан Ж. Б., Білоконенко Г. В., Беляєва Н. Є., Голубев С. М.</i> Гендерні особливості самоефективності особистості.....	127
<i>Хазієв А. В.</i> Лідерські якості студентів-психологів та їх роль у досягненні успіху в майбутній професійній діяльності.....	151
<i>Кірсанов І. Ю.</i> Вплив соціального та емоційного інтелекту на ефективність майбутньої діяльності фахівців соціальної сфери.....	163

<i>Редакційна колегія:</i>	C O N T E N T S
Мороз В. М. , д-р наук з держ. упр. (<i>відповідальний секретар, заст. гол. ред. з держ. упр.</i>)	ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS
Бех І. Д. , акад. НАПН України, д-р психол. наук	<i>Polishchuk D. V., Ihnatiuk O. A.</i> Analysis of the terminological field of the problem formation of professional and pedagogical competence of future higher education teachers in the context of postgraduate studies at a technical university..... 3
Беспарточна О. І. , канд. пед. наук	<i>Romanovskyi O. G., Solodovnyk T. O., Shapolova V. V.</i> Technologies for developing communicative and organizational skills in problem statement..... 18
Большакова А. М. , д-р психол. наук	<i>Khrypunova A. L., Gorovyi D. A., Vorobiova Ye. V.</i> Preparatory stage of pedagogical technology for developing ecological competence for master's degree students in management..... 31
Гордієнко-Митрофанова І. В. , д-р психол. наук	<i>Kravtsova N. V., Konkin V. M., Konkin V. V.</i> Relationship between motivation and self-education competence in higher technical education students..... 46
Грень Л. М. д-р наук з держ. упр.	PHILOSOPHICAL, ANTHROPOLOGICAL AND GENERAL METHODOLOGICAL PARADIGMS OF MODERN EDUCATION
Євтушенко Н. В. д-р пед. наук	<i>Sereda N. V., Shutova N. A.</i> Metaverse as a new educational space for the development of professional competence of future doctors..... 61
Золотухіна С. Т. д-р пед. наук	<i>Lapuzina O. M., Grybko O. V., Hura T. V.</i> Formation of ethical principles in future providers of educational and social services..... 78
Ігнатюк О. А. , д-р пед. наук	<i>Nester A. A., Drobot O. S., Mitiuk L. O.</i> Features of occupational safety for Ukrainian citizens in the machine-building industry in Poland..... 96
Іонова О.М. , д-р пед. наук	<i>Moroz S. A., Tyshchuk O. M., Manczak I. T., Moroz O. V., Tereshchenko A. A., Moroz V. M.</i> Matrix structure of the system of the internal quality assurance: potentials for increasing the efficiency of public administration of the competitiveness of the higher education institutions..... 110
Кармінська-Бєлоброва М. В. , канд. наук з держ. упр.	PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM AND ITS CONTENT
Квасник О. В. , канд. пед. наук	<i>Bogdan Zh. B., Bilokononko H. V., Byelyayeva N. Ye., Golubiev S. M.</i> Gender peculiarities in self-efficacy of personality..... 127
Кузнєцов М. А. , д-р психол. наук	<i>Khaziyev A. V.</i> Leadership qualities of future psychologists — the key to professional success..... 151
Книш А. Є. канд. психол. наук	<i>Kirsanov I. Yu.</i> The influence of social and emotional intelligence on the efficiency of the future activities of social professionals..... 163
Лозовой В. О. , д-р філос. наук	
Ничкало Н. Г. , акад. НАПН України, д-р пед. наук	
Підбуцька Н. В. , заст. гол. ред., д-р психол. наук	
Поясок Т. Б. , д-р пед. наук	
Пономарьов О. С. , канд. техн. наук	
Резван О. О. , д-р пед. наук	
Рибалка В. В. , д-р психол. наук	
Сеник О. М. канд. психол. наук	
Савелюк Н. М. д-р. психол. наук	
Семенова А. В. д-р пед. наук	
Сисоєва С. О. , акад. НАПН України, д-р пед. наук	
Співак Л. М. , д-р психол. наук	
Тараросв Я. В. , д-р філос. наук	
Труш О. О. , канд. наук з держ. упр.	
Штефан Л. А. д-р пед. наук	
Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net	

Теорія і практика управління соціальними системами : щоквартальний науково-практичний журнал.
– Харків : НТУ “ХПІ”, 2025. – № 3. – 182 с.

Науково-практичному журналу “Теорія і практика управління соціальними системами” присвоєно категорію Б наказом МОН України № 886 від 02.07.2020 за спеціальностями 053 “Психологія”, 011 “Освітні, педагогічні науки”. За рішенням 1174 НРУ ПРiТ реєстрацію оновлено від 11.04.2024 та присвоєно ідентифікатор R30-03439.

У квітні 2013 р. часопис “Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а від квітня 2015 р входить до Publons is apart of Web of Science Group

Журнал “Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.2016 №241 як наукове фахове видання України з педагогічних наук.

Журнал “Теорія і практика управління соціальними системами” включено до “ICI Journals Master List” (Copernicus index) з індексом 66.78

Анатолій Нестер

доктор технічних наук, доцент, Хмельницький національний університет, доцент
кафедри будівництва та цивільної безпеки; Хмельницький, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1276-6068>;

E-mail: nesteranatol111@gmail.com

Ольга Дробот

кандидатка технічних наук, доцентка, Хмельницький національний університет,
доцентка кафедри трибології, автомобілів та матеріалознавства;

Хмельницький, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3709-6531>;

E-mail: pion12208@gmail.com

Людмила Мітюк

кандидатка технічних наук, доцентка, Київський політехнічний інститут ім. І.
Сікорського, доцентка кафедри охорони праці, промислової та цивільної безпеки;

Київ, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4914-2387>;

E-mail: luda2010703@gmail.com

**ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ В
МАШИНОБУДІВНІЙ ГАЛУЗІ ПОЛЬЩІ**

Анотація: у статті проаналізовано польську систему забезпечення охорони праці машинобудівних підприємств, розглянуто систему документів, яка повинна бути підготовлена роботодавцями причетними до процесів працевлаштування та направлених для зменшення травматизму та професійних захворювань. Визначено, що система встановлює основні принципи запобігання ризикам, інформування, навчання та участі працівників у процесі охорони праці. Особливо важливо відмітити достатньо широку гаму видів трудових договорів польської системи працевлаштування, що дещо ускладнює процес та підготовку працівників, а також необхідність залучення юристів. З'ясовано роль Національної інспекції праці (Państwowa Inspekcja Pracy – PIP), яка є центральним у системі контролю дотримання вимог охорони праці, проводить інспекційні перевірки, надає консультації та навчання роботодавцям і працівникам, а також бере участь у формуванні законодавства.

На основі проведеного дослідження та використовуючи досвід польської держави сформульовано висновок щодо удосконалення бази нормативно-правового регулювання охорони праці в Україні, що в результаті допоможе у реалізації ефективного контролю за дотриманням прав працівників на безпеку праці в машинобудівній галузі та взагалі в промисловості.

Ключові слова: нещасний випадок; розлад здоров'я; розслідування; медична допомога; травма.

Anatoliy Nester

doctor of technical sciences, associate professor, Khmelnytsky National University, associate professor of the department of construction and civil safety; Khmelnytsky, Ukraine;

E-mail: nesteranatol111@gmail.com

Olga Drobot

PhD in technical sciences, associate professor, Khmelnytsky National University, associate professor of the department of tribology, automobiles, and materials science; Khmelnytsky, Ukraine;

E-mail: pion12208@gmail.com

Liudmyla Mitiuk

PhD in technical sciences, associate professor, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, associate professor of the department of occupational safety, industrial and civil security; Kyiv, Ukraine;

E-mail: luda2010703@gmail.com

**FEATURES OF OCCUPATIONAL SAFETY FOR UKRAINIAN CITIZENS IN THE
MACHINE-BUILDING INDUSTRY IN POLAND**

Abstract: the article analyzes the Polish system of occupational safety in machine-building enterprises and examines the system of documents that must be prepared by employers involved in employment processes and aimed at reducing injuries and occupational diseases. It is determined that the system establishes the basic principles of risk prevention, information, training, and employee participation in the occupational safety process. It is particularly important to note the fairly wide range of types of employment contracts in the Polish employment system, which somewhat complicates the process and training of employees, as well as the need to involve lawyers. The role of the National Labor Inspectorate (Państwowa Inspekcja Pracy — PIP) has been clarified. It is central to the system of monitoring compliance with occupational safety requirements, conducts inspections, provides advice and training to employers and employees, and participates in the development of legislation.

Based on the research conducted and using the experience of the Polish state, a conclusion has been formulated on improving the regulatory framework for occupational safety in Ukraine, which will ultimately help to implement effective control over the observance of workers' rights to occupational safety in the machine-building industry and in industry in general.

Key words: accident; health disorder; investigation; medical care; injury.

Anatoliy Nester, Olga Drobot, Liudmyla Mitiuk, Gennadiy Nester

An extended abstract of the paper on the subject of:
“Features of occupational safety for Ukrainian citizens in the machine-building industry in Poland”

Problem setting. After the collapse of the Soviet Union, Ukrainian citizens had the opportunity to find employment abroad. The start of a large-scale war by the Russian Federation against Ukraine sharply increased the flow of citizens seeking refuge in neighboring countries from military actions called a “special military operation.” In order to survive abroad, Ukrainian citizens had to look for additional opportunities for employment, housing, and other needs. However, each country has its own laws and opportunities, and people need to know how they will be protected when applying for a job. Here are the results of looking into the issue of protecting Ukrainian citizens in Poland, which is close by in terms of territory, Slavic language, government system, and shared history.

Recent research and publications analysis. Analysis of recent studies and publications on this issue, which is important for everyone, shows that there are authors in Ukraine, including experts and practitioners (G. Lesenko, M. Fedorenko, A. Alekseev), who are working on issues of occupational safety and health protection for workers. The works of such Ukrainian and Polish authors as K. Tkachuk, M. Khalimovsky, Yu. Polukarov, S. Vambol, B. Raczkowski, L. Skuza, Z. Lewandowski, T. Rutkowski, and others. However, despite the numerous works on occupational safety and constant public interest, the issue requires further research, studying the experience of foreign countries and modern enterprises in Ukraine and beyond.

Paper objective. The purpose of the article is to study the peculiarities of occupational safety of Ukrainian citizens employed in the machine-building industry in Poland, with an emphasis on the legal, organizational, and social aspects of ensuring safe working conditions. To achieve this goal, the article addresses the following tasks:

- analyze certain provisions of the Polish regulatory framework for occupational safety in the machine-building sector.
- to identify the specifics of the work activities of Ukrainian citizens in this industry.

- to examine the practical aspects of implementing occupational safety standards at enterprises with Ukrainian workers.

- to identify the main problems and risks faced by Ukrainian workers.

- to offer recommendations for improving working conditions and increasing the level of protection for Ukrainian citizens, drawing on the experience of the Polish state.

Paper main body. Occupational safety issues require special attention, especially from those who have left Ukraine due to military operations. Analytical research has been conducted on Polish regulatory documents in the field of occupational safety. An analysis of contracts and their impact on occupational safety issues at machine-building enterprises in Poland has been carried out. The relevance of the work is due to the large number of workers in Poland who are unaware of the specifics of occupational safety in this country.

The article presents an analysis of the Polish occupational safety system for machine-building enterprises, examines the system of documents that must be prepared by employers involved in employment processes and aimed at reducing injuries and occupational diseases, and establishes the basic principles of risk prevention, information, training, and employee participation in the occupational safety process. It is particularly important to note the fairly wide range of types of employment contracts in the Polish employment system, which somewhat complicates the process and training of employees, as well as the need to involve lawyers. The role of the National Labor Inspectorate (Państwowa Inspekcja Pracy — PIP) has been noted, which is central to the system of monitoring compliance with occupational safety requirements, conducts inspections, provides advice and training to employers and employees, and participates in the formation of legislation.

Based on the research conducted and using the experience of the Polish state, conclusions were made regarding the improvement of the regulatory framework for

occupational safety in Ukraine, which will ultimately help to implement effective control over the observance of workers' rights to occupational safety in the machine-building industry and in industry in general.

Conclusions of the research. *Based on an analysis of the works of Polish authors and specialists who have studied and worked on occupational safety issues in industry, we can conclude that there are currently different views and approaches to training workers in safe working practices and health protection. However, Polish documents provide for a fairly wide range of employment contracts, which somewhat complicates the choice for Ukrainian citizens working in Poland. An analysis of Polish legislation shows that workers are required to work for a longer period (not two weeks) depending on the*

duration of their job duties. Ukrainian employers should take note of this fact. At the same time, insurance companies are more widely used to make payments in the event of accidents. Ukraine can use Poland's experience to harmonize with EU directives, strengthen the regulatory functions of labor inspections, develop a culture of prevention, and digitize occupational safety processes. Ukrainian government officials need to use the experience of Ukrainian citizens working in Poland and adjust the national system of professional training of specialists, taking into account Ukraine's future accession to the European Union.

The scientific results obtained in the course of this research can be used to prepare citizens for Ukraine's accession to the European Union and expand employment opportunities.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Після розпаду Радянського Союзу у громадян України настала можливість працевлаштування за кордоном. Початок широкомасштабної війни Російської Федерації проти України різко збільшив потік громадян, які шукали прихистку в сусідніх державах від військових дій названих “спеціальною військовою операцією”. Для існування в умовах закордоння українським громадянам довелося шукати додаткові можливості працевлаштування, найму житла та інших потреб. Але в кожній державі свої Закони та можливості, а людині потрібно знати, як буде захищена його особа при прийомі на роботу. Тут викладені результати розгляду питання охорони праці українських громадян в Польській Республіці, яка є близькою за територією, словянською мовою, державним устроєм та спільною історією. За червень 2025 року кількість українців під тимчасовим захистом у Польщі зросла на 5,6 тис. Осіб — до 992,5 тис., що стало найбільшим місячним приростом серед

усіх країн ЄС (+0,6 %). Про це повідомляє аналітичний центр міжнародної компанії з працевлаштування Gremi Personal.

Обрана тематика є важливою для українського населення змушеного шукати порятунку за межами держави та не бідувати як це передбачено цілями сталого розвитку прийнятого ООН 15 вересня 2015 року. Не менш важливим є питання реформи освіти та науки у забезпеченні розвитку людського капіталу та отриманні економічної вигоди у вигляді сталого зростання й конкурентної економіки до чого прямує і Україна. Система освіти в Польщі повністю відповідає європейським стандартам, тому українські діти, які виїхали тимчасово до цієї держави нічого не втрачають, але значно розширюють свої можливості після здобуття освіти в Польщі, отримавши можливість працевлаштування, як в країні, так і в Європейському Союзі. Це дає змогу українським громадянам спокійно влаштуватись на роботу у державі тимчасового перебування, не хвилюючись за майбутнє своїх дітей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано

розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Аналіз останніх досліджень і публікацій з цієї важливої для кожної людини проблеми показує, що є в українській державі автори, серед яких експерти-практики (Г. Лесенко, М. Федоренко, А. Алексеев), працюють над проблемами охорони праці та збереження здоров'я працівників. Особливої уваги заслуговують роботи таких вітчизняних і польських авторів, як: К. Ткачук, М. Халімовський, Ю. Полукаров, С. Вамболь, Б. Ранчковський (B. Raczkowski), Л. Скуза (L. Skuza), З. Левандовський (Z. Lewandowski), Т. Рутковський (T. Rutkowski) та ін. Проте, незважаючи на численну кількість робіт із охорони праці та постійний суспільний інтерес, питання потребує подальших досліджень, вивчення досвіду зарубіжних країн та сучасних підприємств в Україні та за її межами.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналіз останніх досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів показують, що в кожній промислово розвинутій країні є проблеми пов'язані з питаннями охорони праці. Серед не вирішених або недостатньо вирішених проблем у сфері охорони праці, які залишаються актуальними в Україні, можна назвати масову релокацію працівників через військові дії, сезонність праці через що працівники часто не мають доступу до базового захисту праці. Ці явища як наслідок породжують відсутність страхування, відсутність надійного контролю за умовами праці, складність у фіксації нещасних випадків. Дослідження проблематики сфери охорони праці в Польській державі вимагає також зусиль українських фахівців у зв'язку з виїздом значної кількості громадян України через війну з Російською Федерацією.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження особливостей охорони праці громадян України, зайнятих у машинобудівній галузі Польщі, з акцентом

на правові, організаційні та соціальні аспекти забезпечення безпечних умов праці. Для досягнення поставленої мети у статті вирішуються такі завдання:

- проаналізувати окремі положення нормативно-правової бази Польщі щодо охорони праці в машинобудівній сфері;
- визначити специфіку трудової діяльності громадян України у зазначеній галузі;
- дослідити практичні аспекти реалізації норм охорони праці на підприємствах з українськими працівниками;
- виявити основні проблеми та ризики, з якими стикаються українські працівники;
- запропонувати рекомендації щодо покращення умов праці та підвищення рівня захисту українських громадян із використанням досвіду Польської держави.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За даними польського інституту соціального страхування (Zakład Ubezpieczeń Społecznych ZUS) станом на кінець третього кварталу 2024 року в Польщі було працевлаштовано до 800 тис. українців, які покинули межі України через військові дії російської держави. Однак потрібно відмітити, що це не зменшило лідерства українських громадян серед іноземних працевлаштованих, хоча загальна кількість працюючих у Польщі і зменшилась. Цей факт обумовлений наступними причинами:

- поверненням частини українців у межі своєї держави;
- переїздом до інших країн Європи, де виявились кращі умови працевлаштування;
- конкурентним тиском з боку працівників як Європейського Союзу, так і Глобального Півдня.

Однак українські громадяни мають гарну та сучасну освіту, спільний історичний досвід та географічну

близькість. В той же час в Польській державі досить проста процедура працевлаштування. Конкуренція на ринку праці створює умови для покращення освіти українцям в їхньому бажанні пристосуватись до умов сучасного ринку праці [9].

Початок трудових відносин вимагає від польського роботодавця укладення з громадянином України чи іншої держави письмового договору, наприклад “Umowa o pracę” (трудовий договір). Найнятий працівник повинен отримати від роботодавця один екземпляр підписаного сторонами договору. Таке правило є обов’язковим не тільки для трудових договорів, але й цивільно-правових договорів (таких, як договір доручення, договір про виконання конкретного завдання та інші).

В обов’язки польського роботодавця входить також порядок надання іноземному громадянину екземпляру договору з перекладом на мову, яка повинна бути зрозумілою для іноземця. Невиконання вимог укладення договору з іноземним громадянином перед початком виконання трудових обов’язків веде до накладання немалого штрафу в розмірі до 30000 злотих, а це приблизно півзарплатні (У 2025 році середня зарплата в Польщі очікується на рівні 8673 злотих брутто (приблизно 6300–6500 злотих нетто) [11].

Дуже важливим моментом є той факт, що договір повинен містити в обов’язковому порядку таку інформацію:

- сторони договору, тобто дані іноземного працівника і роботодавця, а у випадку роботодавця, який є агентством працевлаштування — окрім даних самого агентства, також дані фірми, в якій виконуватиметься праця;

- дата укладення договору;

- вид договору (серед цього наприклад, трудовий договір, договір доручення), а також період дії договору (наприклад, тимчасовий договір — окреслений кінцевою датою, або безстроковий договір);

- умови праці, тобто вид роботи, яку має виконувати працівник, місце (приміщення, населений пункт) виконання праці, сума оплати за працю з вказаними елементами, серед яких розмір ставки, термін початку та закінчення праці.

Варто пам’ятати при цьому, що громадянин України, який легально прибув до Польщі з причин загрози життю через воєнні дії і залишається на території держави, має право до виконання праці за умови, що роботодавець протягом 7 днів від дня працевлаштування українського жителя повідомить місцеве управління праці про працевлаштування іноземного громадянина. Роботодавець при цьому може і повинен використати сторінку www.praca.gov.pl [11]. Повідомлення містить дані роботодавця та іноземця, вид договору (наприклад: договір підряду, договір про допомогу при роботі в саду і т.д.), посаду або вид запропонованої праці, місце виконання праці, часовий вимір роботи і винагороду за працю. Вони стосуються всіх громадян-іноземців, які легально перебувають на території польської держави, хто має статус біженця. В такому випадку немає необхідності отримувати дозвіл на працевлаштування у місцевих відділках управління праці. Цивільно-правові договори та трудові договори є рівноцінними з точки зору польського законодавства, однак трудовий договір надає найширші права, які прописані у Кодексі праці. Кодекс праці вимагає уточнення місця праці, час її виконання та керівництво процесом роботодавця. В таких випадках працівник має встановлений час роботи, яку має виконувати особисто, а роботодавець має контролювати перебіг робіт. Тобто тут не важлива назва договору, а лише спосіб виконання. В будь-якому випадку вимоги забезпечення безпечних умов праці, які контролює Національна інспекція праці, Держсанепідгляд, Управління технічної інспекції, інші органи державного нагляду, повинні бути виконані роботодавцем. Не

менш важливо, що з дня прийняття на роботу працівник повинен пройти навчання з охорони праці [2].

Регламент цього навчання в польській державі визначає детальні правила навчання з питань охорони праці, обсяг навчання, вимоги та зміст навчальних програм, які мають бути застосовані, правила та методику документування навчання, випадки, коли роботодавці або найняті працівники можуть бути звільнені від певних видів навчання. Інструктаж з охорони праці найнятого працівника проводиться під час робочого періоду за рахунок роботодавця [6].

Первинний інструктаж та інструктаж на робочому місці, відповідно так і в українському нормативному документі, оформлюються в спеціальній картці інструктажу з охорони праці, а періодичний інструктаж — у формі відповідного свідоцтва про проходження працівником інструктажу з охорони праці. При цьому працівник і роботодавець можуть пройти навчання в окремій сторонній організації. При роботі на території іншого підприємства працюючий у відрядженні (тут можуть попросити представити документ на поточний періодичний інструктаж із охорони праці або первинний інструктаж) працівник має виконувати вимоги, які ставляться до працюючих на данному підприємстві [7].

Але при виконанні певної роботи можуть виникати ситуації пов'язані з виникненням нещасного випадку.

Розглянемо основні елементи, пов'язані з нещасними випадками іноземних громадян. Нещасний випадок — це непередбачена подія, яка призвела до тілесних ушкоджень або смерті застрахованого, але виникла не з його вини. Таке формулювання в цілому відбиває реальність сьогодення. При цьому важливо визначати та розділяти нещасний та страховий випадки. Страховий випадок — це подія, точно описана в страховому документі, що є

підставою для виплат. Нещасний випадок може бути таким, але не страховим. Тут потрібно пам'ятати, що у людини немає страховки або на неї не поширюється дія поліса. Нещасні випадки в Польщі мають тенденцію до зниження, але їх кількість все рівно турбує профспілки. Використовуючи дані 2023 року (кількість загиблих на роботі працівників становила 168 осіб; постраждало — понад 68000 співробітників (це в середньому 188 осіб кожного календарного дня), встановлено, що найбільш травмонебезпечною галуззю є будівництво, але машинобудування також має серйозні проблеми [1].

Слід конкретизувати поняття “нещасний випадок”. Тут все залежить від виду страхування. Серед таких випадків розглядаються наступні: отруєння продуктами горіння, утоплення, падіння, ураження електричним струмом, виробничі травми, отруєння. Можуть бути введені і додаткові параметри, властиві для специфіки робіт, що виконуються на виробництві: вибухові речовини, вогнепальна зброя тощо. До нещасних випадків не будуть віднесені такі, що сталися: внаслідок умисного злочину застрахованого; при керуванні автомобілем або іншим рухомим механізмом внаслідок алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння; при спробі суїциду; спробі завдати собі тілесних ушкоджень; при впливі на застрахованого лікувальних та/або діагностичних засобів (в т.ч. ін'єкцій), якщо їх застосування не було пов'язане зі страховим випадком [3].

Виробничі травми (випадки одноразового відшкодування), нескладні питання вирішуються, як правило, за 1–1,5 місяці. На оскарження рішення надається 14 днів із моменту повідомлення. Усі потенційні виплати постраждалому прописуються у страховому полісі чи закріплені на законодавчому рівні. Величина виплат залежить від ступеня каліцтва чи набутого захворювання. У

випадках добровільного страхування може бути призначена одноразова компенсація втрати здоров'я, життя чи матеріальних збитків. Суми можуть бути індивідуальними, але навіть безкоштовний адвокат у Польщі зможе включити до переліку додаткові компенсаційні заходи. Можливі такі приклади: випадок, компенсація, смерть, втрата близького (компенсація моральної шкоди), втрата годувальника, зокрема аліменти та підтримка сім'ї загиблого (компенсація матеріальних втрат), витрати на похорон, у т.ч. перевезення тіла, каліцтво, захворювання.

Відшкодування лікування та реабілітації потерпілого, включаючи транспортні витрати, купівля спеціальних засобів, включаючи спеціальний транспорт, у разі втрати звичної рухливості компенсація втрачених доходів та втраченої вигоди (наприклад, якщо робота стала неможливою внаслідок інвалідності), виплати на ремонт або купівлю нового автомобіля, який постраждав у ДТП, — все це невеликий приклад можливості різних виплат, які завжди очевидні непрофесіоналам. Насправді таких випадків значно більше.

Що стосується соціального страхування та виплат із цього фонду при нещасних випадках на виробництві, то вони закріплені законодавчо, і можуть призначатися як у вигляді постійних виплат, так і як разові компенсації [4].

Існують юридичні нюанси, з яких саме фондів виплачується допомога потерпілому. Відбувається це не з фонду, що покриває витрати на лікарняні, а за рахунок роботодавця, але на 100 % розрахункової бази з першого дня непрацездатності. Здається, що в цій ситуації все просто, і кожен зможе отримати належну йому суму. На жаль, це помилка.

При призначенні одноразових виплат до обліку йде відсоток стійкої та тривалої втрати здоров'я. За кожний такий відсоток виплачується фіксована сума. Величина одноразової компенсації

непостійна, і останнє десятиліття стабільно зростає. На даний момент вона становить 20 % середньої заробітної плати. Наприклад, з 1 квітня 2024 року такі величини (дані розміри одноразової компенсації за нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання застосовуються до 31 березня 2025 року): 1431 злотих за кожний відсоток стійкого чи довготривалого порушення здоров'я, 1431 злотих за кожний відсоток стійкого чи довготривалого погіршення здоров'я внаслідок збільшення цього погіршення не менше, ніж на 10 процентних пунктів, 25044 злотих за повну непрацездатність застрахованої особи та нездатність до самостійного існування, 25044 злотих за рішення про повну непрацездатність та нездатність жити самостійно внаслідок погіршення стану здоров'я пенсіонера (Закон про соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (*ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*)).

Для точного розрахунку польський інститут соціального страхування (ZUS) залучає спеціальних медичних експертів (або сформовану з них комісію), які визначають два головні параметри: чи є втрата здоров'я стійкою та тривалою. Якщо п. 1 підтверджується, то який відсоток втрати здоров'я. Очевидно, що на цьому етапі можливі розбіжності. Якщо справа супроводжується юристом, можна досягти великих виплат, у т.ч. у досудовому порядку.

Пенсія з непрацездатності. Слід знати, що існує мінімальна пенсія в Польщі з непрацездатності й та сама пенсія, але через нещасний випадок на виробництві. Величини цих виплат відрізняються — з нещасного випадку вона на 20 % вища. Наприклад, дані щодо мінімальних виплат непрацюючого пенсіонера (всі зазначені тут і далі виплати слід розглядати як орієнтовні, схильні до постійних змін). Тип виплат Брутто.

Як висновок можна відмітити, що краще ніколи не хворіти! Але страхуватись від нещасних випадків необхідно, і зробити це потрібно заздалегідь, правильно обравши тип полісу та випадки виплат. Якщо страховий випадок настав, а ситуація ускладнена обставинами, можна спробувати вирішити її самостійно. Однак у цьому випадку можливі помилки та відмови. Найкраще довіряти цю роботу професіоналам [8].

Роботодавець (платник податків) повинен обчислювати і відраховувати від винагородження громадянина України певну суму на соціальне страхування і страхування здоров'я, а також податок від доходу. Відрахування повинні проводитись від реального винагородження. Заборонено виплачувати повне або часткове винагородження без відрахування податків. Польські закони, що гарантують мінімальну вартість винагородження за виконання праці або виконання послуг стосуються також іноземців, в тому числі українців. Якщо іноземець працевлаштований на основі трудового договору, його заробітня плата не може бути нижчою, ніж встановлена кожного календарного року мінімальна заробітня плата. У випадку договору доручення та договору про надавання послуг, щорічно встановлюється мінімальне винагородження за годину.

Якщо іноземець працює на основі дозволу на роботу, заяви про працевлаштування іноземця, дозволу на тимчасове перебування і роботу або повідомлення роботодавця про надання праці громадянину України — його винагородження не може бути нижче, ніж вказане у вищевказаних документах.

У Польщі існує три хаби, де один із них для допомоги українцям HelpNowPL. Хаб інформує українців, як отримати доступ до ліків від вірусного гепатиту та ментальну допомогу, а також успішно консулює, надає допомогу та інформацію щодо різних соціальних запитів. Часто їх задачею є допомога адаптуватись в новій країні.

Перш ніж громадянин України зможе працювати, він зобов'язаний надати роботодавцеві копію дійсного документу, що дає йому право перебувати на території Польщі. Відповідно до Закону про допомогу українським біженцям з 24 лютого 2022 року дозвіл на тимчасове перебування отримують всі громадяни України, у яких є паспорт з відміткою про в'їзд, від вищезазначеної дати. Тобто паспорт із отриманим після в'їзду дозволом на перебування з номером PESEL UKR. PESEL UKR — це спеціальний документ для українців у Польщі, що підтверджує їхній статус біженця і надає: можливість легального перебування на території Польщі, право на працевлаштування, соціальні виплати та доступ до медицини. Саме він відкриває доступ до ринку праці. Якщо у громадянина немає жодного документа з фотографією, який міг би підтвердити особу, необхідно звернутись до найближчого Генерального Консульства України у Польщі [5].

Варто знати, щоб отримати консультацію з працевлаштування, можна звернутись до місцевого відділення Служби зайнятості. фахівці працюють над тим, щоб надати тимчасовим біженцям комплексну допомогу, яка передбачає з'ясування ситуації майбутнього робітника, визначення компетенцій, підбір вакансій, інформування щодо варіантів розвитку кар'єри. Подібні послуги можуть надавати також центри планування і розвитку кар'єри. Щоб отримати консультацію телефоном, варто зателефонувати на інфолінію Zielona Linia або за номером відповідного центру. Крім цього, шукачі роботи мають доступ до сайту Zielona Linia, Центральної бази даних вакансій, мобільного додатку ePraca та порталів із пошуку роботи (як-от Aplikuj.pl – <https://www.aplikuj.pl/>), через які можна здійснювати пошук роботи самостійно.

У Польщі існує декілька видів договорів, що укладаються між

робітником та роботодавцем. Якщо домовленість було укладено усно або в письмовій формі, в якій відсутні дані сторін чи підпис, праця вважається нелегальною й карається законом. Як саме, залежить від конкретної ситуації, але найчастіше, це штраф для обох сторін (керівника підприємства та робітника).

Види трудових договорів у Польщі можуть бути представлені наступним рядом:

- Umowa o pracę (трудоий договір);
- Umowa zlecenie (договір

доручення);

- Umowa o dzieło (договір підряду);
- Umowa B2B (це для фізичних

осіб-підприємців);

• Umowa zlecenie z podmiotem gospodarczym (договір доручення з суб'єктом господарювання);

• Umowa o praktyki studenckie i absolwenckie (договір про стажування студентів та аспірантів);

В нашій статті ми розглядаємо два найпопулярніші види трудових договорів у Польщі:

• трудовий договір (umowa o pracę), що регулюється Трудовим кодексом;

• договір доручення (umowa zlecenia), що регулюється Цивільним кодексом;

Трудовий договір (umowa o pracę) — контракт, що фіксує трудові відносини відповідно до Трудового законодавства Республіки Польща. Це важливо, оскільки інший документ як різновид цивільно-правових контрактів керується Цивільним кодексом. Трудовий договір може бути укладений на пробний термін, що дозволяє роботодавцю впевнитись у кваліфікаціях працівника, зрозуміти, чи підходить людина для виконання певної роботи, а працівнику натомість дозволяє ближче ознайомитись з умовами праці.

Трудовий договір із усіх різновидів оформлення трудових відносин найбільше захищає права працівника, що є його великою перевагою:

• працівник має право на вихідну допомогу;

• заробітна плата не може бути меншою за мінімальну, тобто 3490 zł брутто;

• роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу. Передбачена оплата за понаднормову працю: 100 % — за роботу в нічний час, у неділю, святкові дні, які не є робочими днями; 50 % — за понаднормову роботу в робочі дні;

• розірвання договору з попереднім повідомленням: 2 тижні, якщо працівник працював менше 6 міс.; 1 місяць, якщо працівник працював не менше 6 міс.; 3 місяці, якщо працівник працював не менше 3 років;

• право на відпустку: 21–26 днів — основна щорічна відпустка (кількість днів залежить від стажу роботи); від 14 до 37 тижнів — відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; від 2 до 6 тижнів — відпустка для догляду за дитиною для батька;

• право на отримання допомоги по безробіттю;

• обов'язкове соціальне страхування: оплата лікарняних, страхування від нещасних випадків, медичне страхування.

Для працівника трудовий договір є найбільш бажаним, оскільки він передбачає максимальні гарантії в межах польського законодавства. Також будь-які зміни можна вносити до трудового договору лише за згодою працівника. Таким чином, роботодавець обмежений низкою норм Трудового законодавства і не в праві змінювати умови праці в односторонньому порядку.

З мінусів можна виділити те, що роботодавець неохоче оформляє трудові відносини за допомогою трудового договору, оскільки це накладає на нього більшу відповідальність у порівнянні з договором доручення [3].

Договір доручення (umowa zlecenia) — контракт, що фіксує трудові відносини відповідно до Цивільного законодавства Республіки Польща. Особливості договору: оплата працівнику тарифікується погодинно, не передбачається виплати та премії за понаднормові години роботи. До

того ж, кількість таких понаднормових годин не лімітована.

Особливості договору доручення:

- метою договору є надання працівником конкретної послуги або системи послуг;

- не виплачуються лікарняні;

- погодинна ставка, яка не може бути меншою ніж 22,80 zł брутто/год, а від 1 липня 2023 23,50 zł брутто/год;

- не надається жодний вид відпусток;

- розірвання сторонами договору у будь-який момент, без попереднього повідомлення;

- відсутні такі пункти, як: умови праці, оплата праці, відпустка, страхування, зміни умов Договору;

- передбачається право на отримання допомоги по безробіттю після припинення трудових відносин.

Таким чином, потрібно пам'ятати, що з перспективи працівника найкраще заключати трудовий договір, адже він найбільше піклується про нього. Натомість, якщо у працівника короткотривала проектна робота, то краще обрати договір доручення. В даному випадку перевагою є відсутність попереднього повідомлення працівником (від 2 тижнів до 3 місяців) про розірвання трудових відносин.

При пошуку роботи в оголошеннях можна зустріти поняття “брутто” і “нетто”, які стосуються заробітної платні. Багато працівників-українців не знають різницю між ними, отже не можуть коректно розрахувати свій заробіток. Різниця в тому, що зарплата “брутто” означає, що сума винагороди вказана до відрахування податків. Зазвичай польські роботодавці вказують саме її. Потрібно пам'ятати, що “на руки” працівник отримає менше, ніж вказана сума брутто. Зарплата “нетто” — це сума після вирахування всіх податків і соціальних внесків. Потрібно звертати увагу на те, яка зарплата вказана у вакансії чи договорі про працевлаштування [3].

Отримуючи дохід за виконану роботу, кожен іноземець зобов'язаний заплатити податок. Оподаткуванню в Польщі підлягає весь дохід іноземців, якщо вони живуть, працюють та користуються банківськими послугами в Польщі. Достатньо однієї виконаної умови, щоб роботодавець міг утримувати відсотки з доходу та перераховувати їх до Податкової служби. Страхові внески можуть бути обов'язковими (закріплені в умовах трудового договору) або добровільними (у випадку цивільно-правових договорів).

При роботі в Польщі виникає питання, що робити коли стається нещасний випадок. Вирушаючи за кордон і, безперечно, сподіваючись на краще, можна потрапити і в неприємні ситуації нещасних випадків. Які страхові виплати можна отримати, як правильно оформити поліс, куди звертатися при настанні страхового випадку — ці та інші питання постають обов'язково перед кожним працівником. Нещасний випадок — це непередбачена подія, яка призвела до тілесних ушкоджень або смерті застрахованого, але виникла не з його вини. Це досить спрощене формулювання, але в цілому відбиває реальність. Варто розділяти нещасний та страховий випадки. Останній — це подія, точно описана в страховому полісі, як підстава для виплат. Тобто, випадок може бути нещасним, але не страховим, якщо на нього не поширюється дія поліса або страховки немає зовсім. Кількість нещасних випадків у Польщі постійно знижується, з іншого — їх ще дуже багато. Так, за даними профспілок, у 2023 році: кількість загиблих на роботі працівників становила 168 осіб; постраждало — понад 68 000 співробітників (це в середньому 188 осіб кожного календарного дня). Найбільш травмонебезпечною галуззю є будівництво. Там само зареєстровано й максимальну кількість порушень норм охорони праці та техніки безпеки [3].

Залежно від виду страхування можуть трохи відрізнятися параметри нещасних випадків, зокрема при автокатастрофі відшкодуванню підлягає як втрата життя чи здоров'я людини, так, можливо, і компенсація за розбите авто.

У загальносвітовій практиці нещасні випадки ділять на 5 основних груп, однак у деяких окремих галузях можуть використовувати не всі з них. Наприклад, у Польщі, щодо виробничих травм, застосовуються лише 3 пункти: легкі, важкі, що стали причиною смерті, групі, але з важкими наслідками. Медичне страхування від нещасних випадків за кордоном із одного боку, просте: є страховка, що включає цей вид захисту, будуть виплати, а якщо страхування немає — немає й відшкодування. Для громадян деяких країн страховка при туристичній поїздки перестала бути обов'язковою. Але її відсутність позбавить постраждалого компенсаційних виплат, які можуть здійснюватися ZUS — це державна установа, яка забезпечує адміністрування соціальних внесків та виплат у Польщі. Вона контролює всі питання, пов'язані зі страховими внесками, пенсіями, виплатами з непрацездатності, допомогою при хворобі та вагітності, підтримкою для людей, які втратили працездатність. Соціальне страхування оплачує роботодавець, і серед випадків, що компенсуються, є й нещасні, але не всі типи договорів мають наявність таких виплат.

Надійний спосіб захисту у випадках виробничих травм — це добровільне страхування, проте доступне не всім категоріям іноземців. Як видно, при неофіційному працевлаштуванні отримати відшкодування у разі нещасних випадків може бути вкрай складно. Необхідно обов'язково передбачити всі можливі нюанси заздалегідь.

Маса деталей у договорі про страхування, на які слід звертати увагу та прописувати до підписання, нюанси покриття витрат, специфіка оформлення

документів, методи отримання компенсацій та багато іншого. Все це становить справжні складнощі для непідготовлених людей, а будь-яка страхова компанія, як комерційна організація, обов'язково скористається приводом, щоб не здійснювати виплати. Але існує таке поняття, як Асистанс (Асистанс — це підтримка власника страхового поліса, спрямована на вирішення наслідків страхової події, такої як ДТП, надання екстреної медичної допомоги тощо). За фактом, це представник організації-посередника між страховою компанією та медичними установами, який покликаний консультувати та допомагати іноземцеві, який перебуває за кордоном. Договір укладається не між Асистансом та застрахованим, а між Асистансом та страховою компанією. Іноземець повинен тільки вибрати поліс, в якому послуги Асистансу передбачені та дізнатися про його контактні дані в країні перебування. Краще сфотографувати або закачати скан-копію самого поліса, щоб його номер та параметри завжди були під рукою. Якщо отримана травма на роботі в Польщі дозволяє не вдаватися до невідкладної допомоги, спочатку зв'яжіться з Асистансом — він сам зв'яжеться з лікарнею та домовиться про прийом та оформлення документів так, щоб пізніше не виникло проблем із компенсацією. Якщо допомога потрібна термінова, викликайте невідкладну допомогу, але при першій же нагоді зв'яжіться з Асистансом [10].

Усі призначені лікарями способи лікування, лікарські препарати та процедури повинні узгоджуватися з Асистансом, оскільки далеко не всі вони покриваються страховкою. У той же час Асистанс може запропонувати альтернативу, компенсація якої можлива. Потрібно погодити з Асистансом всі оформлені документи, довідки, рецепти — неправильно заповнені папери можуть призвести до відмови у компенсації. При цьому "неправильність" оформлення може

бути саме з погляду страхової компанії, тоді як лікар, з погляду місцевого законодавства, зробить усе правильно. Отже, головне питання — куди звернутися при нещасному випадку — вирішується просто-звернутися необхідно до лікаря. Але вибір клініки, методів лікування, медичних препаратів, оформлення документів краще доручити Асистансу. Найчастіше використовується лише обов'язкове державне страхування, яке поширюється на нещасні випадки з виробництва. Але спочатку необхідно усунути загрозу здоров'ю, а потім вирішувати фінансові питання. Насамперед згадаємо, що польське законодавство визначає три форми виробничих травм.

Важкі, серед них основні випадки цього типу: втрата слуху; позбавлення можливості говорити; втрата зору; інші ушкодження, що порушують основні функції організму; душевний розлад, що призвів до недієздатності; невиліковна недуга, що загрожує життю; спотворення тіла.

Смертельні. До цього типу належать випадки, коли смерть настала не тільки миттєво, а й протягом наступних 6 місяців з моменту події, яка і спричинила загибель.

Колективні. Ситуації, коли постраждали два або більше осіб.

Рішення про компенсації ухвалюється через ZUS. При цьому оплата тимчасової непрацездатності (лікарняного) не виключає додаткової одноразової компенсації. Визнання виробничої травми — це непростий процес роботи спеціальної комісії. Важливим моментом є настання події, зокрема вона трапилася під час або у зв'язку з виконанням співробітником своїх звичайних обов'язків чи розпоряджень начальства або інцидент стався під час або у зв'язку з виконанням працівником діяльності для роботодавця, у тому числі якщо на це не було дано прямої команди, або якщо під час події працівник перебуває у розпорядженні роботодавця, між місцем знаходження цього роботодавця (його

представника) та місцем виконання зобов'язання, що впливає із трудових відносин. Іншими словами, травма, отримана в результаті дій так чи інакше пов'язаних із виконанням працівником своїх обов'язків, може вважатися виробничою. Решту деталей буде визначено комісією. Відмова виплат при нещасному випадку явище доволі часте. Тобто правильно підготувати документи для отримання компенсацій зможе далеко не кожен. Причинами цього можуть стати: невірно поставлений діагноз, несвоєчасне звернення, неправильно підібрані лікарські препарати. Проконсультуватися у таких випадках можна в Інспекції праці.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На підставі аналізу праць польських авторів та спеціалістів, які вивчали та працюють із проблемами охорони праці в промисловості, можемо стверджувати, що сьогодні існують різні погляди та напрями у підготовці працюючих до безпечної праці та збереження здоров'я. Але в польських документах передбачається досить широкий перелік трудових договорів, що дещо утруднює вибір працюючим українським громадянам в польській державі. Аналіз польського законодавства показує, що робітник має обов'язок відпрацювати довший строк (не 2 тижні) залежно від строку виконання трудових обов'язків. Українські роботодавці мають звернути увагу на цей факт. При цьому для проведення виплат при настанні нещасних випадків більш широко використовується страхові організації. Україна може використати польський досвід для гармонізації з директивами ЄС, посилення контролюючих функцій інспекцій праці, розбудови культури профілактики, цифровізації процесів охорони праці. Урядовцям української держави потрібно використати досвід працюючих в Польщі українських громадян та корегувати національну систему професійної підготовки фахівців із

врахуванням майбутнього вступу України до Європейського Союзу.

Науковий результат, отриманий в процесі цих досліджень, може бути

використаний для підготовки громадян при вступі України до Європейського Союзу та розширення можливостей для працевлаштування.

Список літератури:

1. Praktyczny komentarz z przykładami. *Kodeks pracy*. 641 с.
2. Abramowski M. BHP. *Obowiązki pracodawcy*. Warszawa: wyd. C. H. Beck, 2015. 806 с.
3. Cieszkowski T. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Warszawa, 2015. 288 с.
4. KrzyśkówB., OrdysińskiSz., PawłowskaZ., Pęciłło-Pacek M. *Badaniewypadkówprzypracy*. Warszawa, 2015. 164 с.
5. Peselukr у Польщі в 2025 році: Основні питання. URL: 2018ua/ru/status-pesel-ukr-v-polshe-v-2025-hodu-osnovnye-voprosy-y-otvety.
6. Rączkowski B. Szkoleniewstępnebp. *Instruktaż ogólny*. 76 с.
7. Rączkowski B. BHP w praktyce (z suplementem elektronicznym). *ODDK*. 2018. 1080 с.
8. Sadłowska-Wrzesińska J. Kultura bezpieczeństwa pracy. *Aspra*. 2018. 254 с.
9. Хто витісняє українців на ринку праці Польщі. *Статистика*. URL: <https://glavcom.ua/world/observe/khto-vitisnjaje-ukrajintsviv-na-rinku-pratsi-polshchi-statistika--1038200.html>.
10. Що таке страховий асистанс? URL: <https://itg.ua/tpost/p7lz4s3gi1-scho-take-strahovii-asistans>.
11. Як легально працевлаштувати іноземця. URL: <https://www.pip.gov.pl/ua/dla-robotodavciv/yak-lehalno-pratsevlashtuvaty-inozemtsia#:~:text=>

References:

1. Praktyczny komentarz z przykładami. *Kodeks pracy*. 641 p.
2. Abramowski M. BHP. *Obowiązki pracodawcy*. Warszawa: wyd. C. H. Beck, 2015. 806 p.
3. Cieszkowski T. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Warszawa, 2015. 288 с.
4. KrzyśkówB., OrdysińskiSz., PawłowskaZ., Pęciłło-Pacek M. *Badaniewypadkówprzypracy*. Warszawa, 2015. 164 p.
5. Peselukr u Polshchi v 2025 rotsi [Peselukr in Poland in 2025]. Osnovni pytannia. Available at: 2018ua/ru/status-pesel-ukr-v-polshe-v-2025-hodu-osnovnye-voprosy-y-otvety.
6. Rączkowski B. Szkoleniewstępnebp. *Instruktaż ogólny*. 76 p.
7. Rączkowski B. BHP w praktyce (z suplementem elektronicznym). *ODDK*. 2018. 1080 с.
8. Sadłowska-Wrzesińska J. Kultura bezpieczeństwa pracy. *Aspra*. 2018. 254 p.
9. Khto vytisniaie ukrajintsviv na rynku pratsi Polshchi [Who is displacing Ukrainians from the Polish labor market]. *Statystyka*. Available at: <https://glavcom.ua/world/observe/khto-vitisnjaje-ukrajintsviv-na-rinku-pratsi-polshchi-statistika--1038200.html>.
10. Shcho take strakhovyi asystans? [What is insurance assistance?]. URL: <https://itg.ua/tpost/p7lz4s3gi1-scho-take-strahovii-asistans>.
11. Yak lehalno pratsevlashtuvaty inozemtsia [How to legally employ a foreigner]. Available at: <https://www.pip.gov.pl/ua/dla-robotodavciv/yak-lehalno-pratsevlashtuvaty-inozemtsia#:~:text=>

Стаття надійшла до редакції 30.07.2025.