



www.welcomeworkproject.eu

Welcome Work Starter Kit



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Co-funded by
the European Union

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

PROJECT

Witamy w pracy. Integracja w budownictwie

www.welcomeworkproject.eu

DOCUMENT VERSION

Styczeń 2025 r.

PROJECT NUMBER

2023-2-PL01-KA220-VET-000183170

DISCLAIMER

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Strona nadruku

Niniejszy dokument został opracowany przez Welcome Work Partners





Table of Contents

Kluczowe możliwości w sektorze budowlanym: Integracja uchodźców08

Uchodźcy w sektorze budowlanym (studia przypadków UE i 5 krajów)
Przegląd branży budowlanej w UE
Przyszłe trendy i niedobory siły roboczej
Kluczowe role zawodowe (np. murarz, malarz, elektryk)
Potrzeby w zakresie umiejętności i luki szkoleniowe

Ścieżki wejścia do sektora budowlanego.....57

Główne ścieżki szkoleniowe i ścieżki wejścia na rynek pracy
Uznawanie umiejętności i kwalifikacji
Systemy krajowe: Dania, Francja, Irlandia, Polska, Hiszpania

Holistyczne wsparcie integrujące uchodźców82

Rola ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego

Studia przypadków projektów budowlanych sprzyjających włączeniu społecznemu.....95

JAK KORZYSTAĆ Z TEGO INTERAKTYWNEGO ZESTAWU STARTOWEGO

Poruszaj się bez wysiłku po zestawie narzędzi dzięki naszemu interaktywnemu spisowi treści, zaprojektowanemu z myślą o szybkim i intuicyjnym dostępie. Wystarczy kliknąć na rozdział lub sekcję, która najbardziej Cię interesuje i od razu przejść do potrzebnych informacji.

Welcome Work Starter Kit to kompleksowe i interaktywne centrum zasobów online. Oferuje dogłębną, samodzielną naukę, skrupulatnie opracowaną w celu wsparcia płynnej integracji uchodźców z europejskim sektorem budowlanym. Ten zestaw narzędzi, pełen praktycznych spostrzeżeń, najlepszych praktyk i dostosowanych narzędzi, wyposaża osoby i organizacje w wiedzę i strategię wspierającą integrację i sukces w tej ważnej branży.

Uwaga - dodatkowe informacje można znaleźć w wersji cyfrowej, gdy na stronie znajduje się następująca ikona



Kontekst i cel zestawu startowego

W obliczu rosnącej liczby przymusowych wysiedleń, charakteryzujących się coraz bardziej niestabilnym krajobrazem międzynarodowym, erozją wielostronnej współpracy i wzrostem autokratycznych reżimów, integracja uchodźców stanowi cenną okazję do zaradzenia chronicznemu niedoborowi siły roboczej w budownictwie.

Dla kogo przeznaczony jest zestaw narzędzi?

Niniejszy zestaw narzędzi został zaprojektowany z myślą przede wszystkim o dyrektorach VET, trenerach, nauczycielach i personelu pomocniczym w Unii Europejskiej, zapewniając im narzędzia i wiedzę potrzebne do wywarcia znaczącego wpływu.

Ponadto służy on jako cenny przewodnik dla firm z sektora budowlanego, a także innych interesariuszy zaangażowanych w procesy rekrutacji i zasobów ludzkich, w tym osób odpowiedzialnych za księgowość. Sami uchodźcy mogą również bezpośrednio skorzystać z dostarczonych wskazówek i zasobów.

Skierowany do szerokiego i zróżnicowanego grona odbiorców, zestaw narzędzi kładzie szczególny nacisk na wyposażenie edukatorów VET w wiedzę specjalistyczną i praktyczne umiejętności wymagane do skutecznego kierowania uchodźców do znaczących i satysfakcjonujących możliwości zatrudnienia w sektorze budowlanym. W ten sposób ma on na celu podniesienie jakości dostępnych informacji i poprawę praktyk

Wewnątrz zestawu startowego

Zestaw startowy składa się z trzech rozdziałów.

Rozdział pierwszy przedstawia przegląd sytuacji uchodźców w sektorze budowlanym i możliwości tego sektora, w tym profile ról od robotników ogólnych, wykwalifikowanych pracowników nadzorujących, kierowników projektów, inżynierów itp. oraz tradycyjne kwalifikacje i drogi wejścia. Przedstawiono również główne wyzwania, zalety i wady sektora dla uchodźców.

Rozdział drugi przedstawia alternatywne ścieżki wejścia, wyposażając edukatorów w informacje o tym, jak uznawać umiejętności i kwalifikacje uchodźców z ich krajów pochodzenia oraz "przyspieszać" uchodźców do wybranych zawodów.

Rozdział trzeci pokazuje, w jaki sposób centra kształcenia i szkolenia zawodowego mogą zapewnić uchodźcom holistyczne wsparcie, w tym świadectwa i studia przypadków, które zwiększają ich empatię i świadomość tego, jak poprawić poradnictwo i nauczanie dla uczniów z różnych środowisk, pokonujących niekorzystne okoliczności.

Wszystkie materiały audiowizualne i interaktywne są zawarte na stronie Welcome Work, zapewniając przystępny sposób dostępu do wszystkich materiałów.

Objectives

Zestaw narzędzi ma na celu zapewnienie dyrektorom VET, trenerom, nauczycielom i personelowi pomocniczemu wiedzy i umiejętności potrzebnych do kierowania uchodźców do satysfakcjonującej pracy w sektorze budowlanym. Czyniąc to, personel VET nauczy się:

1. Zrozumienie zakresu zawodów w ekosystemie budowlanym, odpowiadających im kwalifikacji i profili umiejętności.

2. Lepsza ocena istniejących umiejętności i promowanie spersonalizowanych, nietradycyjnych ścieżek dalszej nauki i/lub zatrudnienia.

3. Rozpoznać konkretne bariery wejścia i awansu dla pracowników niebędących rodzimymi obywatelami w branży budowlanej oraz w jaki sposób bardziej holistyczne podejście do edukacji może pomóc uchodźcom w ich pokonaniu.

Kluczowe możliwości w sektorze budowlanym: Integracja uchodźców

01



1.1 Uchodźcy i sektor budowlany

W UE przebywa ponad 7 milionów uchodźców (1,6% populacji UE). Z ponad 4,3 milionami rejestracji do tymczasowej ochrony w UE, **Ukraińcy** uciekający przed inwazją wojskową Rosji **stanowią największą grupę uchodźców**.

Uchodźcy w sektorze budowlanym pochodzą z **różnych krajów pochodzenia i często nie znają lokalnego języka**. Są zatrudniani w **różnych zawodach umysłowych, wykwalifikowanych i podstawowych**. W niektórych zawodach technicznych bardziej prawdopodobne jest, że migranci z określonych narodowości są czasami powiązani z krajami pochodzenia. Podobnie jak w przypadku całego sektora, **udział uchodźców płci żeńskiej** w tym sektorze jest minimalny. Niniejsza sekcja przedstawia sytuację uchodźców pracujących w budownictwie w pięciu uczestniczących krajach partnerskich, wykorzystując wywiady przeprowadzone z firmami budowlanymi, ośrodkami kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacjami pozarządowymi i samymi uchodźcami.

Komisja Europejska. (2024). *Zarządzanie migracją: Przyjmowanie uchodźców z Ukrainy*.
https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_en



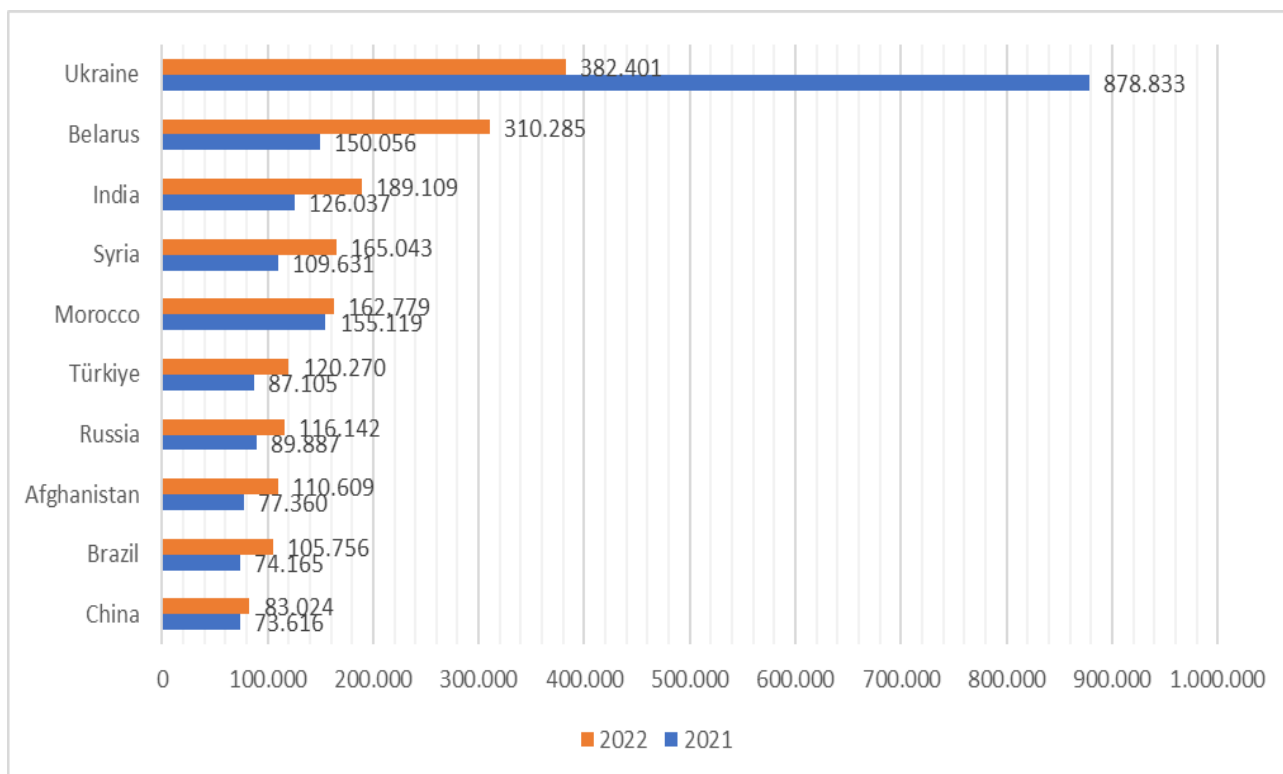
Przegląd wniosków o azyl i zezwoleń na pobyt w UE



Liczba osób ubiegających się o azyl po raz pierwszy według kraju (ogółem, % ogółem)

Unia Europejska -(27)	1.049.950	100
Dania	2.380	0,2
Irlandia	13.220	1,3
Hiszpania	160.470	15,3
Francja	145.210	13,8
Polska	7.720	0,7

10 najważniejszych narodowości, których dotyczą pierwsze zezwolenia na pobyt wydane w państwach członkowskich UE w 2022 r.



Uchodźcy w Danii



Uchodźcy w Danii stoją przed poważnymi wyzwaniami związanymi z integracją na rynku pracy, szczególnie w sektorze budowlanym. Branża ta jest istotnym obszarem zatrudnienia uchodźców, oferując stosunkowo dostępne możliwości pracy nawet dla osób o ograniczonych kwalifikacjach formalnych. Wielu uchodźców w Danii jest zatrudnionych na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji lub fizycznych, często pracując jako niewykwalifikowani robotnicy w wymagających fizycznie i niebezpiecznych branżach w budownictwie. Chociaż sektor ten zapewnia zatrudnienie, praca uchodźców jest zazwyczaj niskopłatna, niepewna i charakteryzuje się znacznym ryzykiem, w tym wypadkami i kwestiami bezpieczeństwa ([BAT Kartellet](#)).

Bariery językowe są kluczową przeszkodą, która uniemożliwia wielu uchodźcom awans w sektorze. Uchodźcom często brakuje biegłości w języku duńskim, co utrudnia dostęp do stanowisk wymagających wyższych kwalifikacji lub możliwości szkoleniowych. Ta luka językowa wpływa również na ich zrozumienie przepisów BHP, co może skutkować większą liczbą wypadków. Wypadki w miejscu pracy nie są zgłaszane wśród pracowników migrujących, w tym uchodźców, ze względu na obawy przed utratą pracy i niewystarczającą wiedzę na temat przysługujących im praw. Dyskryminacja i nierówne traktowanie są powszechne, a uchodźcy zgłaszają, że są często traktowani jako siła robocza jednorazowego użytku, od której oczekuje się dłuższych godzin pracy w bardziej niebezpiecznych warunkach w porównaniu z obywatelami Danii ([BAT Kartellet](#)) ([BAT Kartellet](#)).

Wskaźniki zatrudnienia uchodźców mają tendencję do poprawy w miarę upływu czasu, ale przepaść między rodzimymi duńskimi pracownikami a uchodźcami pozostaje znaczna. Dane pokazują, że nawet po 30 latach pobytu stopy zatrudnienia uchodźców pozostają o około 25% niższe niż w przypadku rodowitych Duńczyków. Na tę rozbieżność wpływają różne czynniki, w tym ograniczony dostęp do programów rozwoju umiejętności, szkolenia językowe i charakter polityki rozproszenia, która umieszcza uchodźców na obszarach o mniejszych możliwościach ekonomicznych ([Joint Data Center](#)).

Kilka polityk ma na celu poprawę integracji uchodźców na rynku pracy, takich jak subsydiowane programy zatrudnienia i programy szkoleń zawodowych. Jednak inicjatywy te nie zawsze są wystarczające. Wczesne szkolenie zawodowe czasami odbywa się kosztem nauki języka, co może zaszkodzić długoterminowym szansom na zatrudnienie. Istnieją również dowody na to, że cięcia socjalne mające na celu zachęcenie uchodźców do dołączenia do siły roboczej mają jedynie krótkoterminowe skutki i mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji, takich jak zwiększona aktywność przestępcza z powodu zmniejszonych dochodów ([Joint Data Center](#)).

Uchodźcy we Francji



W 2023 r. Francja otrzymała 142 649 wniosków o azyl, z czego większość stanowili mężczyźni (61,5%), a średnia wieku wynosiła 33 lata. Większość wnioskodawców pochodziła z Afganistanu, Turcji, Bangladeszu, Konga i Gwinei. Region Ile-de-France otrzymał największą liczbę wniosków (27,6%), co stwarza wyzwania mieszkaniowe dla wnioskodawców. Około 20 000 osób otrzymało status uchodźcy, a do końca 2023 r. Francja przyjęła od 150 000 do 160 000 uchodźców. Uchodźcy muszą podpisać republikański kontrakt integracyjny (CIR), który obejmuje szkolenie obywatelskie i do 600 godzin bezpłatnych kursów języka francuskiego. Tylko 15-20% uchodźców jest aktywnych na rynku pracy, a wielu z nich boryka się z barierami językowymi.

Możliwości we francuskim sektorze budowlanym

Z 1,40 mln miejsc pracy w 2022 r., sektor budownictwa i inżynierii lądowej jest jednym z największych pracodawców we Francji. Chociaż nie ma dokładnych danych dotyczących zatrudnienia uchodźców w tym sektorze, można założyć, że jest to znaczące źródło miejsc pracy dla uchodźców. Uchodźcy często pracują na stanowiskach takich jak praca fizyczna, stanowiska niewykwalifikowane, zawody wykwalifikowane (np. prace murarskie, hydrauliczne lub elektryczne, zwłaszcza jeśli mają wcześniejsze doświadczenie) oraz logistyka i wsparcie na placach budowy.

Francja oferuje różne programy wspierające integrację uchodźców na rynku pracy, w tym w branży budowlanej. Na przykład program "Passerelle" pomaga uchodźcom zdobyć umiejętności istotne dla francuskiego rynku pracy i łączy ich z

potencjalnymi pracodawcami.

Pomimo wysiłków rządu zmierzających do uregulowania tego sektora, wiele osób ubiegających się o azyl pracuje w budownictwie nielegalnie. Szacuje się, że od 20% do 30% pracowników w branży może być nieudokumentowanych, choć liczba ta różni się w zależności od regionu i podsektora.

Od 2015 r. francuskie prawo wymaga od pracowników zatrudnionych na budowach posiadania legitymacji zawodowej. Ta legitymacja zawodowa ma na celu zwalczanie nielegalnej pracy i nieuczciwej konkurencji. Jednak nie wszyscy nadzocy pracy rygorystycznie sprawdzają te karty na placach budowy. Ponadto wielu pracowników migrujących jest zatrudnianych przez zagraniczne firmy podwykonawcze jako pracownicy delegowani, przebywający i pracujący we Francji przez okres do dziewięciu miesięcy



Rysunek 1 - 5 najważniejszych krajów pochodzenia osób ubiegających się o azyl we Francji w 2023 r. (źródło OFPRA)

Uchodźcy w Irlandii



W latach 2008-2024 Irlandia składała średnio 360 wniosków miesięcznie, z wyraźnym wzrostem w 2024 roku. Choć liczby te są mniejsze niż w większych krajach UE, nadal stanowią wyzwanie dla integracji i wsparcia, szczególnie w zakresie mieszkalnictwa i usług socjalnych.

Stopy bezrobocia dla obywateli spoza Irlandii, zwłaszcza uchodźców, pozostają wyższe niż dla obywateli Irlandii. W 2022 r. bezrobocie wśród nie-Irlandczyków wyniosło 9%, w porównaniu do 8% wśród obywateli Irlandii. Ukraińscy uchodźcy, którzy przybyli po rosyjskiej inwazji, borykali się z 36% stopą bezrobocia, podczas gdy obywatele krajów afrykańskich doświadczyli 15% stopy bezrobocia.

Uchodźcy w Irlandii często wchodzi do sektora budowlanego na stanowiska wymagające niższych kwalifikacji, takie jak stolarstwo i praca fizyczna, ze względu na wyzwania związane z uznawaniem ich zagranicznych kwalifikacji. Certyfikaty w dziedzinach takich jak obsługa maszyn, hydraulika lub prace elektryczne często wymagają ponownej certyfikacji w Irlandii, co może być powolne i biurokratyczne. Organizacje takie jak NARIC i QQI pomagają w tym procesie, ale wielu uchodźców ma trudności z zapewnieniem pracy odpowiadającej ich umiejętnościom.

Możliwości w irlandzkim sektorze budowlanym

Branża budowlana w Irlandii oferuje znaczne możliwości zatrudnienia dla uchodźców, w szczególności na stanowiskach stolarskich, murarskich, robotniczych i pół-wykwalfikowanych. Uchodźcy często podejmują pracę na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji ze względu na nieuznanie zagranicznych kwalifikacji, pomimo posiadania doświadczenia technicznego lub referencji w swoich krajach pochodzenia. Irlandia wprowadziła również programy

wspierające integrację uchodźców na rynku pracy, takie jak Intreo Public Employment Services, które pomagają dopasować uchodźców do pracodawców. Do czerwca 2024 r. ponad 44 000 osób wzięło udział w wydarzeniach związanych z zatrudnieniem Intreo, chociaż 58% z nich wskazało bariery językowe jako główną przeszkodę w znalezieniu pracy.

Przed rozpoczęciem pracy w branży budowlanej uchodźcy muszą ukończyć obowiązkowe szkolenia, takie jak "Safe Pass" i certyfikaty ręcznego przenoszenia, aby zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy. Po zatrudnieniu uchodźcy otrzymują zasadniczo takie samo wynagrodzenie jak lokalni pracownicy, zwłaszcza w ramach umiarkowanych stawek, ale równość płac zależy od branży i poziomu umiejętności. Stabilność zatrudnienia jest stosunkowo bezpieczna po uzyskaniu przez uchodźców certyfikatów, ale ograniczenia językowe często utrudniają rozwój kariery.

Pomimo wysiłków na rzecz integracji uchodźców, bariery językowe pozostają kluczowym wyzwaniem, wpływając na bezpieczeństwo, komunikację i dostęp do bardziej wyspecjalizowanych ról. Szkolenia techniczne i certyfikacja, szczególnie w obszarach takich jak obsługa maszyn, hydraulika i prace elektryczne, mają również kluczowe znaczenie dla pomocy uchodźcom w wyjściu poza prace wymagające niższych kwalifikacji. Uchodźcy mogą posiadać umiejętności potrzebne na wyższych stanowiskach, ale często utknęli na niższych stanowiskach z powodu certyfikacji i barier językowych. Presja finansowa również zmusza uchodźców do natychmiastowej, gorzej płatnej pracy, opóźniając ich zdolność do uzyskania zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom.

Uchodźcy w Polsce



Siła robocza cudzoziemców w 2023 r. reprezentowała osoby pochodzące z ponad 150 krajów. Obywatele Ukrainy stanowili znaczącą większość w tej grupie, obejmując około 69% całkowitej liczby cudzoziemców zatrudnionych każdego miesiąca przez cały rok. (Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny). Najwięcej Ukraińców pracuje na Mazowszu, w Wielkopolsce i na Dolnym Śląsku - wynika z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Najwięcej osób z ukraińskim paszportem podjęło pracę w wieku 30-39 lat. Najczęściej wybierają oni pracę w obszarze usług administrowania i działalności wspierającej, a także w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie i transporcie. [Ukraińcy na rynku pracy. Zasilają głównie przemysł, budownictwo i transport - Gospodarka - PR24.PL.](#)

Możliwości w polskim sektorze budowlanym

Sektor budowlany w Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, zapewnia możliwości zatrudnienia uchodźców, szczególnie w zakresie pracy fizycznej i zawodów takich jak stolarstwo, murarstwo, hydraulika, malowanie i prace elektryczne. Jednakże uchodźcy często napotykają na przeszkody, takie jak bariery językowe i nieuznawanie ich zagranicznych kwalifikacji, co zmusza wielu z nich do pracy na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. Pomimo posiadania wcześniejszego doświadczenia technicznego, wielu uchodźców jest zatrudnianych do prostych zadań, takich jak remonty, prace wykończeniowe i rozbiórki. Niemniej jednak istnieje rosnący trend uchodźców poszukujących kwalifikacji do ról w obszarach o wysokim popycie, takich jak prace elektryczne i obsługa ciężkich maszyn.

Zatrudnienie w polskim sektorze budowlanym jest zwykle stabilne, gdy uchodźcy uzyskają wymagane certyfikaty. Co więcej, biegła znajomość języka polskiego jest niezbędna dla bezpieczeństwa, komunikacji i dostępu do lepszych ról w sektorze. Wskaźnik zatrudnienia uchodźców mówiących po polsku wynosi 82%, znacznie więcej niż 50% dla osób bez

umiejętności językowych, co podkreśla kluczową rolę, jaką język odgrywa w ich mobilności zawodowej i awansie. [65% ukraińskich uchodźców pracuje, ale stoi przed wieloma wyzwaniami na polskim rynku pracy - Polski Instytut Ekonomiczny](#)

Pomimo wysokiego wskaźnika zatrudnienia uchodźców w Polsce, sam sektor budowlany stoi w obliczu niepewności. Płace uległy stagnacji, a wraz z kurczeniem się branży pojawia się coraz mniej możliwości. Choć ogranicza to awans wielu uchodźców na bardziej wykwalifikowane stanowiska, nadal istnieje rosnące zapotrzebowanie na specjalistyczne zawody, takie jak prace elektryczne i obsługa maszyn, oferując pewne perspektywy dla osób pragnących podnieść swoje kwalifikacje.

Zniwelowanie barier językowych, zapewnienie sprawiedliwego traktowania podczas rekrutacji i uznawanie zagranicznych kwalifikacji mają kluczowe znaczenie dla zwiększenia udziału uchodźców w tym sektorze. Dzięki odpowiedniemu wsparciu i szkoleniom, uchodźcy mogą wnieść znaczący wkład w rozwiązanie problemu niedoboru siły roboczej w polskiej branży budowlanej, szczególnie w obszarach, w których istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników.

Uchodźcy w Hiszpanii



W 2023 r. Hiszpania odnotowała najwyższą w historii liczbę wniosków o ochronę międzynarodową, z 163 220 zgłoszeniami - wzrost o 37,3% w porównaniu z 2022 r. Wzrost ten kontynuuje trend z 2012 r., na krótko przerwany przez pandemię COVID-19, pomimo utrzymujących się barier w dostępie. Ponadto wydano 33 928 nowych wniosków o udzielenie tymczasowej ochrony, dzięki czemu łączna liczba przesiedlonych Ukraińców chronionych w Hiszpanii od lutego 2022 r. wzrosła do 200 154. Większość osób ubiegających się o azyl pochodziła z Wenezueli, Kolumbii i Peru.

Możliwości w hiszpańskim sektorze budowlanym

W sektorze budowlanym Hiszpania oferuje uchodźcom liczne możliwości zatrudnienia. Jako jedna z największych gałęzi przemysłu w kraju, budownictwo odgrywa istotną rolę w gospodarce, zarówno w zakresie budowy, renowacji i konserwacji budynków, jak i projektów infrastrukturalnych. Uchodźcy często znajdują pracę w różnych rolach, w tym w pracy fizycznej, hydraulice, pracach elektrycznych i ogólnych zawodach budowlanych. Wielu z nich napotyka jednak bariery językowe i trudności z uznaniem kwalifikacji, co może utrudniać im zdobycie lepszych stanowisk i pełną integrację z siłą roboczą.

Hiszpański rząd wprowadził kilka inicjatyw mających na celu ułatwienie integracji uchodźców na rynku pracy. Na przykład, program "Red de Acogida" (Sieć Recepcyjna) zapewnia zasoby i wsparcie dla uchodźców, w tym pomoc w znalezieniu pracy i szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb sektora budowlanego. Ponadto samorządy lokalne i organizacje

pozarządowe często oferują kursy językowe i szkolenia umiejętności, koncentrując się na podstawowych kompetencjach wymaganych w różnych branżach budowlanych. Skuteczność tych programów może się jednak różnić w zależności od regionu i potrzebne jest bardziej kompleksowe wsparcie, aby sprostać wyjątkowym wyzwaniom stojącym przed uchodźcami w branży budowlanej.

Pomimo wysiłków zmierzających do integracji uchodźców w sektorze budowlanym, wielu z nich nadal znajduje się w niepewnych warunkach pracy. Raporty wskazują, że uchodźcy często akceptują nisko płatne prace, głównie ze względu na ograniczone umiejętności językowe i pilną potrzebę zatrudnienia. Ponadto istnieją obawy dotyczące nierównego traktowania i dyskryminacji na rynku pracy, szczególnie w przypadku uchodźców płci żeńskiej i osób pochodzących z określonych środowisk narodowych. Aby zwalczyć te problemy, hiszpański rząd powinien wdrożyć politykę promującą sprawiedliwe płace i równe szanse dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich narodowości lub pochodzenia.

1.2 Sektor budowlany w UE

Sektor budowlany ma fundamentalne znaczenie dla życia Europejczyków, zapewniając wysokiej jakości mieszkania i infrastrukturę kluczową dla działalności wszystkich innych sektorów. Sektor ten odpowiada za 5,8% wartości dodanej brutto w całej gospodarce, a jeden na piętnastu pracowników w UE pracuje w sektorze budowlanym. W Europie działa **3,8 miliona firm budowlanych** zatrudniających **13,6 miliona pracowników**, a co najmniej 27 milionów dodatkowych miejsc pracy zależy od wyników sektora. Niemniej jednak przyszłość branży jest zagrożona **przez chroniczny niedobór siły roboczej**, przy czym 33,8% pracowników w sektorze ma więcej niż 50 lat. Chroniczny niedobór siły roboczej kontrastuje z **ambitnymi celami dekarbonizacji** określonymi w polityce UE. Przykładowo, zgodnie z programem Renovation Wave, do 2030 r. planowane jest przeprowadzenie 35 milionów energooszczędnych renowacji.

Obywatele spoza UE stanowią 9,1% siły roboczej w branży budowlanej w Europie, co czyni ją jednym z sektorów o **największej obecności migrantów w Europie**.¹ Uchodźcy stanowią jedynie ułamek siły roboczej, pozostawiając ogromną pulę talentów niewykorzystaną. W związku z tym sektor budowlany UE musi szkolić i integrować uchodźców, jeśli ma mieć zrównoważoną przyszłość.

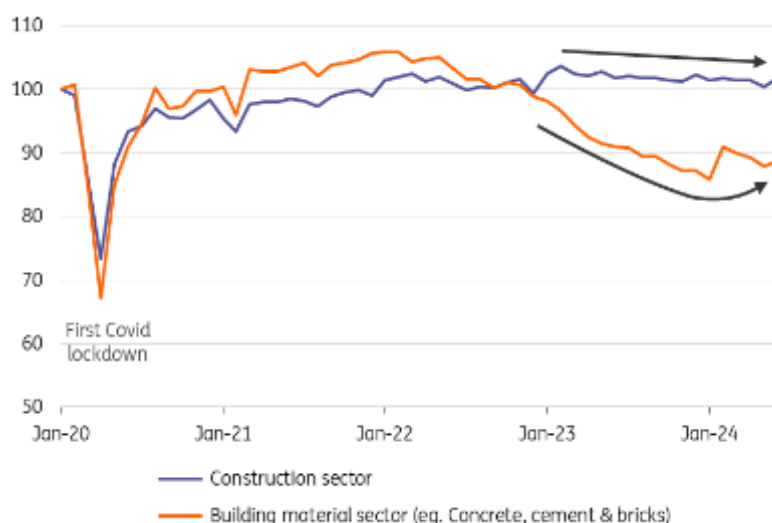
	UE(27)	Hiszpania	Polska	Francja	Irlandia	Dania
Zatrudnienie w budownictwie (w tysiącach) Źródło: Eurostat, 2023 r.	13 633,4	1 387,6	1 285,0	1 791,0	160,3	186,2
Udział budownictwa w całkowitym zatrudnieniu Źródło: Eurostat, 2023 r.	6,8%	6,7%	7,6%	6,4%	6,2%	6,5%
% udział kobiet w budownictwie Źródło: Eurostat, 2023 r.	10,5%	8,7%	8,1%	13,1%	8,0%	11,0%
# przedsiębiorstwa budowlane (w tysiącach) Źródło: Eurostat, 2022 r.	3 841,9	400,0	413,9	563,1	70,5	36,8
Inwestycje Źródło: FIEC, 2023	1,683 mld euro	153 mld euro	N.A	359 mld euro	32 mld euro	21 mld euro
Wartość dodana brutto w budownictwie w % gospodarki ogółem Źródło: FIEC, 2023	5,8%	5,5%)	NA	5,5%	2,4%	5,5%

Tabela 1. Przegląd sektora budowlanego w krajach partnerskich Welcome Work

1. Komisja Europejska. (b.d.). *Statystyki dotyczące migracji do Europy*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en

1.3 Ostatnie wydarzenia i przyszłe trendy

Na sektor budowlany wpłynęło globalne wydarzenie sejsmiczne, jakim jest wojna na Ukrainie, a także następstwa pandemii Covid-19. Sektor budowlany w UE ma odnotować spadek o 1,5% w 2024 r., spowodowany zrewidowanymi danymi i trwającymi wyzwaniami gospodarczymi.¹ Oczekuje się jednak, że wzrost powróci w 2025 r., wspierany przez zwiększoną liczbę pozwoleń na budowę i ożywienie na rynku mieszkaniowym. Inwestycje infrastrukturalne, w szczególności w transformację cyfrową i energetyczną, będą nadal rosły. Ceny domów również ponownie rosną w wielu krajach UE, pobudzając nowe projekty mieszkaniowe. Sektor odnotuje zróżnicowane wyniki regionalne, przy czym Polska i Hiszpania wykażą duży potencjał przyszłego wzrostu.²



Wykres 2. Wielkość sektora budowlanego w UE (indeks styczeń 2020 = 100, SA, ostatnie dane z czerwca 2024 r.)

W ostatnich latach sektor ten odnotował rosnące zainteresowanie prostym, funkcjonalnym i ekologicznym budownictwem. Najważniejsze trendy kształtujące sektor w nadchodzących latach to:



Energooszczędne, pasywne i inteligentne budynki

Uprzemysłowione systemy konstrukcyjne

Budownictwo o obiegu zamkniętym i ekologiczne materiały budowlane

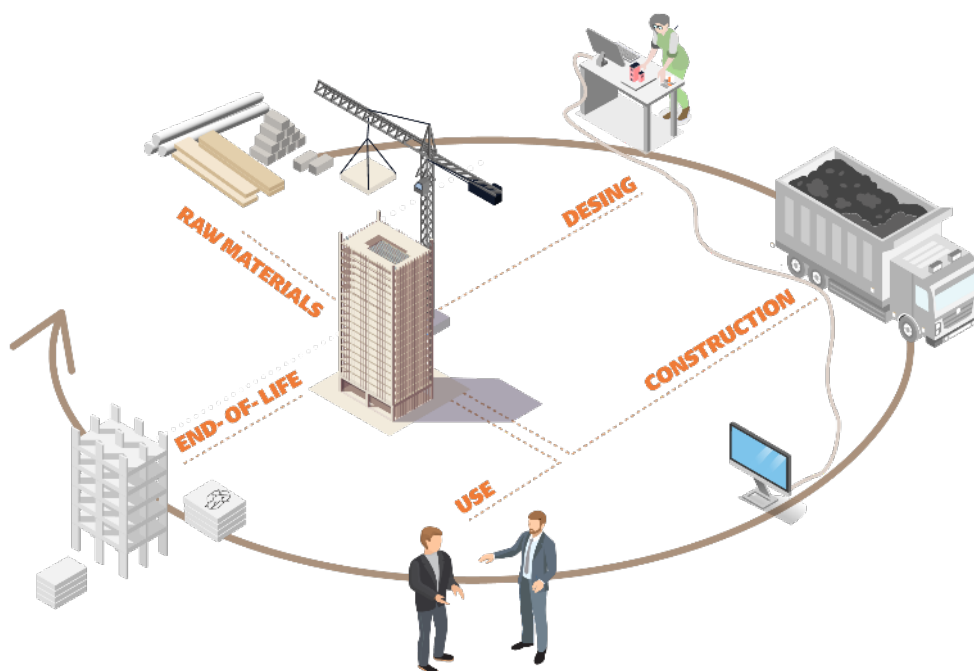
Energia odnawialna

Automatyzacja i robotyzacja

Zaawansowane technologie budowlane

1. ING. (2024). "Perspektywy budownictwa w UE: Silny spadek w tym roku, ale oznaki ożywienia w 2025 r.". ING Think. <https://think.ing.com/articles/eu-construction-outlook-strong-decline-this-year-but-signs-of-recovery-for-2025/>. 2 września 2024 r.
2. FIEC (2024). Raport statystyczny FIEC 2024. Wydanie 67.

1.4 Cykl życia budynku



Rysunek 3. Schemat cyklu życia budynku. Źródło: Projekt Green Growth.

Rysunek 3 przedstawia przegląd cyklu życia budynku, nakreślając kluczowe etapy związane z pozyskiwaniem materiałów do fazy wycofania z eksploatacji. Każdy etap ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia zrównoważonego i wydajnego procesu budowy.

Postępując zgodnie z tymi etapami cyklu życia, interesariusze mogą przyczynić się do bardziej wydajnego, zrównoważonego i odpowiedzialnego podejścia do projektowania, budowy i zarządzania budynkami.

Z produkcyjnego i biznesowego punktu widzenia sektor budowlany składa się z czterech podsektorów:



**Budownictwo mieszkaniowe
lub budownictwo
mieszaniowe**

**Budownictwo niemieszkalne,
budowa budynków
komercyjnych, edukacyjnych,
kulturalnych, szpitalnych itp.**

**Renowacja i konserwacja
budynków**

**Roboty budowlane, które
obejmują zarówno budowę, jak
i utrzymanie infrastruktury, w
tym: dróg, linii kolejowych,
zapór, kanałów, lotnisk, portów
itp.**

1.5 Analiza sektora budowlanego



Przyjazny sektor - Możliwości dla osób z różnych środowisk, w tym uchodźców



Sektor strategiczny - rozwój infrastruktury napędzającej wzrost i innowacje



Nadanie priorytetu zdrowiu i bezpieczeństwu - zapewnienie ochrony i dobrego samopoczucia pracowników



Dostępność i integracja - zapewnienie równych szans dla wszystkich



Oferowanie równego wynagrodzenia za taką samą pracę



Techniczne i innowacyjne - stosowanie najnowocześniejszych praktyk



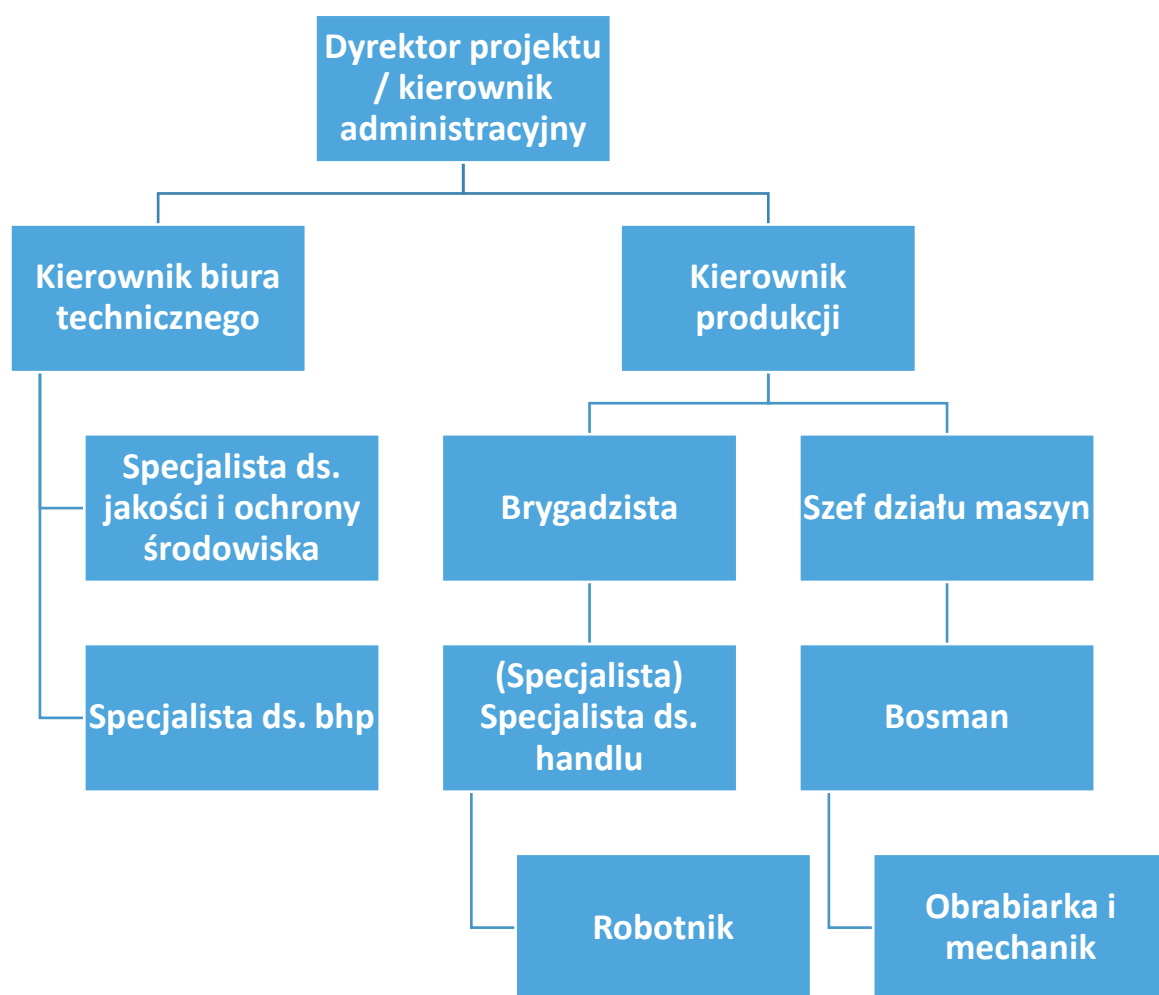
Możliwości kariery - oferowanie wspinających ścieżek kariery

1.6 Aktorzy na placu budowy

Projekty budowlane lub inżynieryjne są sporządzane, gdy (publiczny lub prywatny) klient lub deweloper zleca projekt firmie architektonicznej lub inżynieryjnej posiadającej uprawnienia do jego opracowania. Firma architektoniczna lub inżynieryjna, która opracowuje projekt, jest znana jako kierownik projektu.

Projekt ten jest realizowany przez firmę budowlaną, która z kolei może zlecić część prac i działań mniejszym firmom i niezależnym specjalistom. Wyłączając dewelopera i kierownika projektu, agentów zaangażowanych w projekt można zorganizować w następujący sposób:

Organizacja placu budowy, obowiązki i funkcje stanowisk pracy na placu budowy różnią się znacznie pod względem wielkości i zależą od rodzaju prac (roboty budowlane/budynki), ilości pracy, dostępnego personelu i jej złożoności.



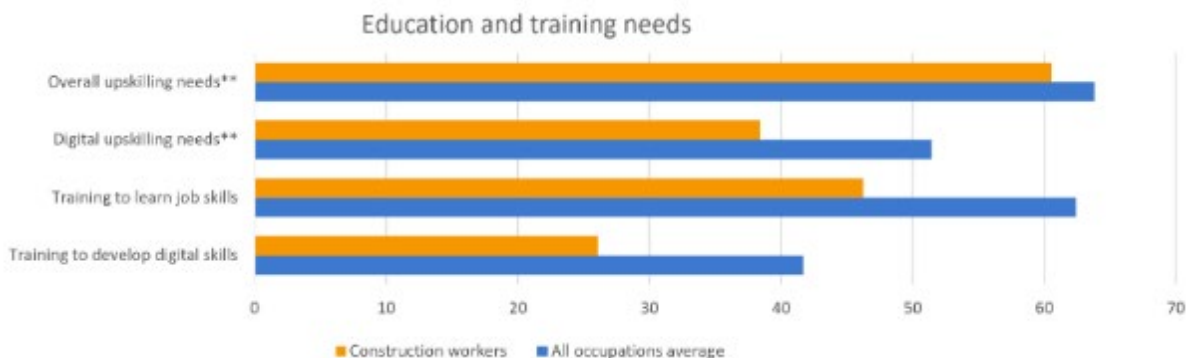
1.7 Utrzymujące się braki umiejętności w sektorze

W UE sektor budowlany charakteryzuje się siłą roboczą z przeważającym wykształceniem zawodowym. Około 40% pracowników budowlanych posiada wykształcenie policealne, a programy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) mają kluczowe znaczenie w krajach takich jak Niemcy i Austria, gdzie 60-70% pracowników posiada kwalifikacje zawodowe. Szkolnictwo wyższe w zakresie zarządzania budową i inżynierii lądowej jest mniej powszechne, ale rośnie, szczególnie w krajach takich jak Szwecja i Holandia.

Luki w umiejętnościach technicznych utrzymują się w wielu różnych zawodach, a w całej branży istnieje zapotrzebowanie na umiejętności miękkie. Niemniej jednak umiejętności ekologiczne i cyfrowe stają się coraz ważniejsze. Na przykład 40% firm zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników biegłych w nowych technologiach, takich jak modelowanie informacji o budynku

automatyzacji i stosowania uprzemysłowionych metod budowlanych, takich jak prefabrykacja - spowoduje zmiany w umiejętnościach wymaganych od pracowników budowlanych w przyszłości. W miarę jak środki w ramach Europejskiego Zielonego Ładu będą zyskiwać na popularności, wpłynie to również na umiejętności wymagane od pracowników budowlanych (np. te umiejętności, które wynikają ze zmian w sposobie projektowania i budowy budynków).

Europejskie rządy i organizacje koncentrują się na inicjatywach w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, takich jak finansowane przez UE programy w zakresie zrównoważonego budownictwa i nowych technologii. Kładzie się również nacisk na zaangażowanie młodzieży poprzez programy praktyk zawodowych i kampanie mające na celu przyciągnięcie młodych



Luki w umiejętnościach:

- 15% pracowników ma **znaczące braki w umiejętnościach**
- 10% pracowników ma **znaczące braki w umiejętnościach cyfrowych**

Potrzeby szkoleniowe:

- 49% pracowników potrzebuje **szkolenia w zakresie umiejętności technicznych**
- 43% pracowników potrzebuje **szkolenia w zakresie umiejętności społecznych**

Kwalifikacje pracownika:

- 27% pracowników **ma zbyt wysokie kwalifikacje**
- 27% pracowników **ma niskie kwalifikacje**

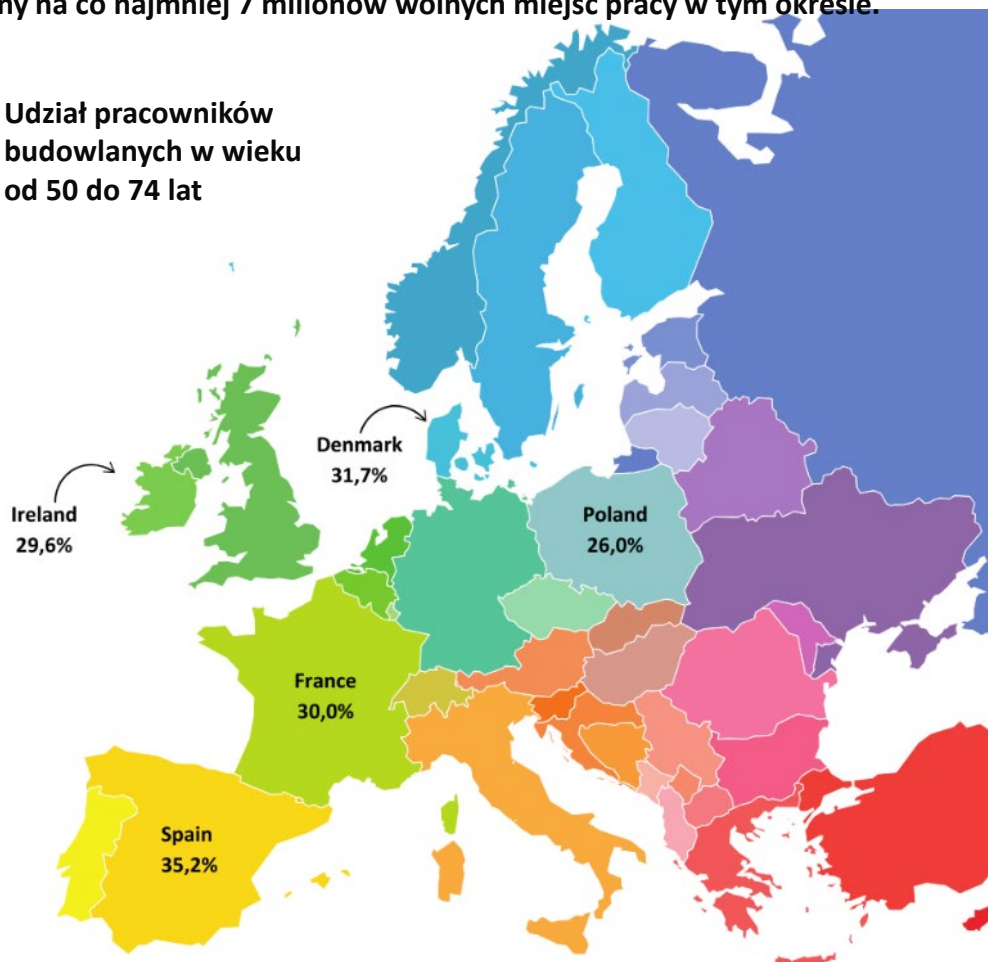
1.8 Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników

Niedobory siły roboczej w branży budowlanej będą nadal rosnąć w nadchodzących latach ze względu na starzejącą się siłę roboczą. **Poniższa mapa przedstawia odsetek pracowników budowlanych w wieku od 50 do 74 lat**, z uwzględnieniem kilku różnic regionalnych w Unii Europejskiej (UE-27). Ogólnie rzecz biorąc, 33,8% pracowników budowlanych w UE mieści się w tym przedziale wiekowym, co sugeruje starzenie się siły roboczej w całej branży. Hiszpania (35,2%) nieznacznie przekracza średnią UE, wskazując na szczególnie starszą siłę roboczą w budownictwie, podczas gdy Dania (31,7%) i Francja (30,0%) mają niższy, ale wciąż znaczący odsetek. Irlandia (29,6%) i Polska (26,0%) mają najniższy odsetek starszych pracowników, co pokazuje, że ich siła robocza w budownictwie jest młodsza. Zróżnicowanie to może odzwierciedlać różnice w dynamice rynku pracy, polityce emerytalnej i atrakcyjności sektora budowlanego dla młodszych pracowników.

W miarę starzenia się branży, niektóre kraje mogą stanąć w obliczu wyzwań związanych ze stabilnością siły roboczej, transferem umiejętności i produktywnością, co potencjalnie może doprowadzić do niedoboru wykwalifikowanych pracowników w najbliższej przyszłości.

[Najnowsze prognozy zatrudnienia Cedefop](#) wskazują, że zatrudnienie w sektorze budowlanym spadnie o około 1% w latach 2021-2035. Przełożyłoby się to na spadek zatrudnienia o około 180 000 miejsc pracy. W praktyce, ze względu na wysoki odsetek osób przechodzących na emeryturę, nadal będzie istniał znaczny **popyt na pracę, szacowany na co najmniej 7 milionów wolnych miejsc pracy w tym okresie.**

Udział pracowników budowlanych w wieku od 50 do 74 lat



1.9.1 Murarz (kamieniarz, murarz)

Wymagania dotyczące pracy



Specjaliści od murarstwa budują konstrukcje, takie jak ściany elewacyjne, ścianki działowe i infrastruktura miejska (np. ogrody, place), układając cegły, bloki cementowe lub kamienie, często używając zaprawy do łączenia i stabilności. W niektórych przypadkach ściany z suchego kamienia są budowane bez zaprawy. Ponadto mogą być one budowane tak, aby były widoczne lub pokryte tynkiem, tynkiem, okładziną itp. Zadania te wymagają umiejętności technicznych, aby zapewnić zarówno integralność strukturalną, jak i, jeśli są widoczne, wizualną jakość

Umiejętności techniczne i miękkie

Do ich obowiązków należy przygotowywanie przestrzeni roboczych i sprzętu, konstruowanie przegród murarskich i obudów oraz instalowanie elementów uzupełniających, takich jak taśmy elastyczne i izolacja, przy jednoczesnym przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i wytycznych technicznych. Bardziej wyspecjalizowani pracownicy są również biegli w odśnieżonym murze, takim jak cegła, blok lub kamień. Zajmują się oni przygotowywaniem zaprawy i betonu, wznoszeniem wytrzymałych konstrukcji, tworzeniem specjalistycznych wykończeń oraz przestrzeganiem norm BHP i środowiskowych, postępując zgodnie z instrukcjami przełożonych.

Wymagane umiejętności miękkie obejmują aktywną współpracę z członkami zespołu i innymi branżami, proponowanie ulepszeń i samodzielne rozwiązywanie drobnych problemów. Praktycy muszą okazywać szacunek, skutecznie się komunikować i dobrze wykorzystywać swoją wiedzę szkoleniową.

Wymagania wstępne i kwalifikacje



Poniższe slajdy przedstawiają wymagania wstępne i kwalifikacje niezbędne do kontynuowania kariery w zawodzie murarza (kamieniarza, boczkarza i murarza) w kilku krajach europejskich, w tym w **Danii, Francji, Irlandii, Portugalii i Hiszpanii**. Każdy kraj ma określone ścieżki, od praktyk zawodowych po formalną edukację i doświadczenie zawodowe, dostosowane do zapewnienia, że osoby fizyczne zdobędą umiejętności techniczne i miękkie niezbędne do odniesienia sukcesu w tej dziedzinie.

Rozumiejąc te wymagania, przyszli murarze mogą określić odpowiednie kroki, aby wejść do zawodu, budować swoją wiedzę i skutecznie przyczynić się do rozwoju sektora budowlanego w całej Europie.

Murarstwo: Dania

W Danii zdobycie zawodu murarza wiąże się z ustrukturyzowaną ścieżką edukacyjną, szkoleniem praktycznym oraz rozwojem podstawowych umiejętności technicznych i fizycznych. Poniżej przedstawiono kluczowe elementy niezbędne do udanego rozpoczęcia pracy w branży murarskiej:

- **Edukacja:** Aspirujący murarze zazwyczaj zapisują się do programu kształcenia i szkolenia zawodowego Murarz (Murer), który jest częścią duńskiego systemu EUD (Erhvervsuddannelse). Program ten łączy nauczanie szkolne ze szkoleniem zawodowym, trwającym zazwyczaj od 3,5 do 4 lat. Program nauczania obejmuje takie przedmioty jak technologia budowlana, materiałoznawstwo i przepisy budowlane.
- **Praktyki zawodowe:** Znaczna część szkolenia obejmuje praktyczne doświadczenie poprzez praktyki w certyfikowanych firmach budowlanych. To praktyczne szkolenie ma kluczowe znaczenie dla rozwijania biegłości w technikach murarskich i zrozumienia rzeczywistych środowisk pracy.
- **Umiejętności techniczne:** Stażyści nabywają umiejętności czytania i interpretowania rysunków budowlanych, murowania, układania kamienia oraz korzystania z różnych narzędzi i materiałów. Nacisk kładziony jest na precyzję, jakość wykonania i przestrzeganie standardów bezpieczeństwa.
- **Certyfikaty:** Po pomyślnym ukończeniu programu VET, osoby otrzymują świadectwo czeladnicze (Svendeprøve), oficjalnie uznające ich za wykwalifikowanych murarzy. Można ubiegać się o dodatkowe certyfikaty dla wyspecjalizowanych obszarów lub zaawansowanych technik w tej dziedzinie.
- **Znajomość języków obcych:** Choć nie zawsze jest to obowiązkowe, biegła znajomość języka duńskiego jest bardzo korzystna, ponieważ ułatwia komunikację w miejscu pracy i zrozumienie dokumentacji technicznej.



Masoneria: Francja

We Francji rozpoczęcie pracy w zawodzie murarza wymaga połączenia formalnego wykształcenia, umiejętności technicznych i zdolności fizycznych. Wymagania mają na celu zapewnienie, że osoby są dobrze przygotowane do wymagań tej roli, które obejmują precyzyjną pracę, przestrzeganie standardów bezpieczeństwa i opanowanie różnych technik budowlanych.

Poniżej przedstawiono kluczowe elementy niezbędne do udanego rozpoczęcia działalności w branży murarskiej we Francji:

- **Wykształcenie:** zazwyczaj wymagane jest wykształcenie **CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF poziom 3)** w dziedzinie murarstwa lub pokrewnej. Zazwyczaj uzyskuje się go po ukończeniu szkoły średniej zawodowej.
- **Umiejętności techniczne:** Biegłość w technikach murarskich, w tym rozumienie planów budowlanych, mieszanie i nakładanie zaprawy oraz dokładne układanie cegieł i bloków.
- **Zdolności fizyczne:** Dobra kondycja fizyczna i wytrzymałość są niezbędne do przenoszenia ciężkich materiałów i pracy w różnych warunkach. Wymagana jest precyzja w pomiarach, co wymaga dobrego wzroku.
- Chociaż określone certyfikaty nie zawsze są obowiązkowe, zdecydowanie zaleca się posiadanie **Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)** w zakresie murarstwa lub jego odpowiednika. Dodatkowe certyfikaty mogą być wymagane w przypadku określonych zadań lub przepisów bezpieczeństwa.



Masoneria: Irlandia

Preferowaną metodą jest przyuczenie do zawodu. Kamieniarz i kamieniarz musi posiadać umiejętność:

- Planowanie i organizacja
- Skuteczna komunikacja i rozwiązywanie problemów
- Praca samodzielna i w zespole
- Wykazywać pozytywne nastawienie i dostrzegać potrzebę utrzymywania dobrych relacji z klientami.
- Stosowanie dobrych praktyk w pracy.

Aby zostać praktykantem, należy przestrzegać poniższych zasad:

- ✓ Musisz uzyskać zatrudnienie jako praktykant w wybranym zawodzie.
- ✓ Pracodawca musi być zatwierdzony do szkolenia praktykantów.
- ✓ Pracodawca musi zarejestrować praktykanta w ciągu dwóch tygodni od rekrutacji.
- ✓ W niektórych rzemiosłach kandydaci do przyuczenia do zawodu muszą przejść test widzenia barwnego.

Minimalne wymagania do przystąpienia do programu to:

1. Stopień D z pięciu przedmiotów w egzaminie Junior Certificate Examination Departamentu Edukacji i Umiejętności lub jego zatwierdzony odpowiednik.
2. Pomyślne ukończenie zatwierdzonego kursu przygotowawczego.
3. Trzyletnie doświadczenie zawodowe zdobyte po ukończeniu szesnastego roku życia w odpowiedniej wyznaczonej działalności przemysłowej, którą SOLAS uzna za dopuszczalną.

*Źródło: [stonecutting-and-stonemasonry-a4-brochure.pdf \(storvblok.com\)](#)



Masoneria: Polska

Obecnie (stan na 2018 r.), aby pracować jako murarz, preferowane jest wykształcenie zawodowe (szkoła zawodowa, dawniej nazywana zasadniczą szkołą zawodową) w dziedzinach związanych z budownictwem.

Osoba może pracować jako murarz, jeśli:

- zostały przeszkolone w zawodzie,
- zdobył doświadczenie podczas pracy w terenie,
- ukończone szkolenie organizowane przez firmę specjalizującą się w pracach murarskich lub w specjalistycznym ośrodku szkoleniowym.

Czynniki ułatwiające wejście do zawodu murarza obejmują:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym, np. murarz-tylnkarz,
- certyfikat potwierdzający kwalifikację BD.14 "Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich"
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie murarz (lub zawodzie pokrewnym, np. murarz-tylnkarz), nadawany w ramach szkolnictwa rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez izby rzemieślnicze.

Dodatkowe korzyści z zatrudnienia murarza obejmują:

- Suplementy Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na wniosek przez Izby Rzemieślnicze i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne,
- kwalifikacje do obsługi maszyn i urządzeń murarskich,
- zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na wysokości*.

*Informacja o zawodzie: MURARZ (711202), Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 7-8



Masoneria: Hiszpania

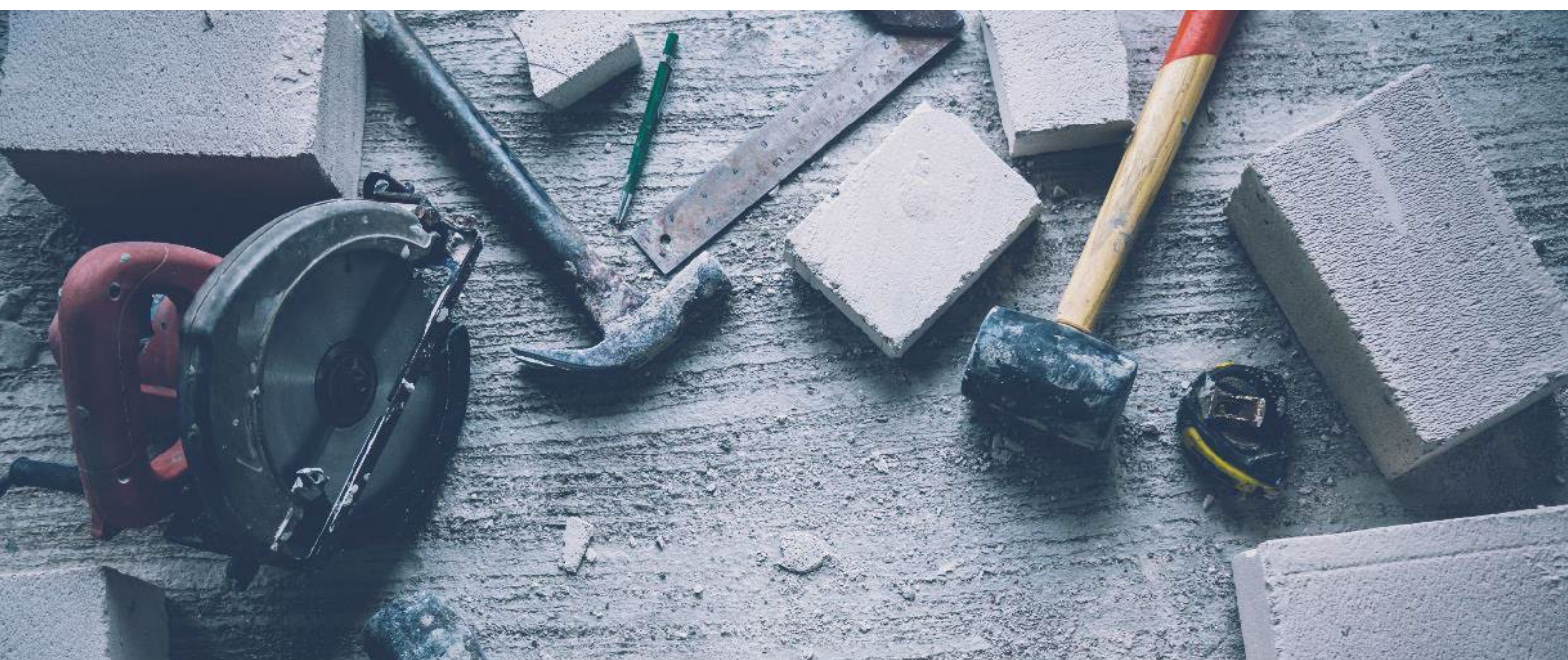
Od murarzy wymaga się spełnienia określonych standardów wejściowych, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), aby zapewnić bezpieczne i wydajne praktyki w zakresie prac murarskich i wykończeniowych. Dogłębne zrozumienie przygotowania zaprawy, niezbędne do konstruowania elementów fabrycznych, jest podstawowym wymogiem dla każdego murarza.



Kluczowe kwalifikacje obejmują pomocnicze operacje murarskie dla fabryk i dachów (EOC271_1), a także specjalistyczne umiejętności i wiedzę związane z fabrykami murarskimi (EOC052_2). Podstawowe jednostki umiejętności dla zawodu obejmują konstruowanie materiałów budowlanych do okładzin (UC0142_1), pracę z odsłoniętymi materiałami budowlanymi (UC0143_2) oraz efektywne organizowanie projektów murarskich (UC0141_2).

Te kwalifikacje i umiejętności są integralną częścią utrzymywania wysokich standardów w pracach murarskich, zapewniając bezpieczeństwo, precyzję i jakość.

Źródło: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.2 Ogrodnik

Wymagania dotyczące pracy



Ogrodnicy instalują elementy roślinne i trawę na różnych terenach zielonych, w tym w ogrodach i parkach. Tworzą oni sieci odwadniające i kanalizacyjne, systemy nawadniające i udogodnienia miejskie, takie jak oświetlenie, ławki i fontanny. Nowoczesne ogrodnictwo obejmuje zielone ściany i dachy, które oferują korzyści funkcjonalne i środowiskowe, takie jak redukcja hałasu, komfort klimatyczny i poprawa jakości powietrza. Łączą one również miejskie tereny zielone z otaczającymi je przestrzeniami naturalnymi, przyczyniając się do rozwoju zielonej infrastruktury. Ogólnie rzecz biorąc, specjaliści ci zwiększają komfort życia w mieście i poprawiają jakość życia.

Umiejętności techniczne i miękkie

Do ich obowiązków należy przygotowanie terenu poprzez czyszczenie i usuwanie gruzu, instalowanie małej infrastruktury i roślin ręcznie lub za pomocą małych maszyn. Kopiają doły i rowy pod infrastrukturę i zarządzają materiałem roślinnym w celu konserwacji. Bardziej wyspecjalizowani specjaliści są odpowiedzialni za zaawansowane kondycjonowanie gruntów przy użyciu różnych urządzeń, przygotowywanie podłoży i pojemników do ogrodów, sianie lub układanie darni oraz sadzenie drzew, krzewów i roślin.

Wymagane umiejętności miękkie obejmują pracę zespołową, proponowanie alternatywnych rozwiązań w celu poprawy wyników pracy oraz autonomię w rozwiązywaniu drobnych problemów. Powinni również dbać o przestrzeń, obiekty, materiały i sprzęt.

Wymagania wstępne i kwalifikacje

Zostanie profesjonalnym ogrodnikiem wymaga połączenia formalnej edukacji, praktycznego szkolenia i podstawowych umiejętności technicznych. W całej Europie istnieją różne ścieżki, dostosowane do potrzeb każdego kraju. W poniższych sekcjach przeanalizujemy konkretne wymagania dla **Danii, Francji, Irlandii, Portugalii i Hiszpanii**.

Zazwyczaj rozpoczęcie pracy w tym zawodzie wymaga odbycia szkolenia zawodowego lub praktyk w zakresie ogrodnictwa lub kształtowania krajobrazu, obejmujących takie tematy jak pielęgnacja roślin, zarządzanie glebą i zrównoważone ogrodnictwo. Certyfikaty lub dyplomy w pokrewnych dziedzinach są wysoce zalecane, wraz z praktycznym doświadczeniem zdobytym podczas staży lub praktycznych projektów.

Umiejętności miękkie, takie jak praca zespołowa, rozwiązywanie problemów i dbałość o szczegóły mają kluczowe znaczenie, wraz z silnym naciskiem na zdrowie i bezpieczeństwo. Dodatkowe kwalifikacje, takie jak obsługa maszyn lub ekologiczne techniki ogrodnicze, są często wymagane na zaawansowanych stanowiskach.

Ogrodnik - Dania

W Danii zawód ogrodnika wymaga połączenia formalnej edukacji zawodowej i praktycznego doświadczenia. Zawód ten kładzie duży nacisk na szkolenie praktyczne, wyposażając osoby w umiejętności niezbędne do pracy zarówno w publicznych, jak i prywatnych terenach zielonych.

Kluczowe wymagania:

- **Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET):** Większość aspirujących ogrodników w Danii zapisuje się do zorganizowanego programu kształcenia zawodowego, takiego jak Greenkeeper and Gardener Education Programme (Greenkeeper- og Gartneruddannelsen). Trwa on zazwyczaj 3,5 roku i łączy naukę w klasie z praktycznymi praktykami w firmach ogrodniczych lub ogrodach publicznych. Poruszane tematy obejmują pielęgnację roślin, projektowanie krajobrazu, systemy nawadniania i zrównoważony rozwój środowiska.
- **Praktyki zawodowe:** Istotnym elementem szkolenia jest nauka w miejscu pracy w ramach praktyk zawodowych. Zapewnia to ekspozycję na rzeczywiste scenariusze i pomaga stażystom rozwijać umiejętności w zakresie utrzymania parków, ogrodów i terenów sportowych przy jednoczesnym przestrzeganiu norm bezpieczeństwa i jakości.
- **Certyfikaty:** Po ukończeniu programu VET kandydaci otrzymują formalną certyfikację, uznawaną w całej Unii Europejskiej. Dodatkowe certyfikaty mogą być wymagane w przypadku specjalistycznych ról, takich jak obsługa maszyn lub stosowanie ekologicznych technik kształtowania krajobrazu.
- **Umiejętności miękkie:** Praca zespołowa, komunikacja i umiejętności rozwiązywania problemów mają kluczowe znaczenie, ponieważ ogrodnicy często współpracują z architektami krajobrazu, projektantami i urbanistami.

Ogrodnik - Francja



Aby zostać ogrodnikiem we Francji, istnieje kilka ścieżek, w zależności od poziomu kwalifikacji i rodzaju prac ogrodniczych, które chcesz wykonywać, od ogrodnictwa ozdobnego po projektowanie krajobrazu.

Wymagania edukacyjne:

- CAP Agricole en Jardinier Paysagiste: Jest to podstawowa kwalifikacja zawodowa (Certificat d'Aptitude Professionnelle) przeznaczona dla osób chcących rozpocząć pracę w dziedzinie ogrodnictwa i kształtowania krajobrazu. Program trwa zazwyczaj dwa lata i obejmuje podstawowe umiejętności ogrodnicze, takie jak pielęgnacja roślin, zarządzanie glebą i korzystanie ze sprzętu ogrodniczego.
- Bac Pro Aménagements Paysagers: Jest to bardziej zaawansowana kwalifikacja, której ukończenie zajmuje trzy lata. Jest skierowana do osób, które chcą rozwijać się w zakresie kształtowania krajobrazu, w tym projektowania i wdrażania terenów zielonych.
- BTSA Aménagements Paysagers: Ten dwuletni program studiów podyplomowych (Brevet de Technicien Supérieur Agricole) jest przeznaczony dla osób, które chcą specjalizować się w projektowaniu krajobrazu, zarządzaniu terenami zielonymi i bardziej złożonymi zadaniami ogrodniczymi.

Praktyki zawodowe i doświadczenie zawodowe:

- Wiele prac ogrodniczych we Francji wymaga praktycznego doświadczenia, które można zdobyć poprzez staże, praktyki lub pracę u boku doświadczonych ogrodników. Praktyki zawodowe są często częścią programów CAP lub Bac Pro i zapewniają praktyczne szkolenie w miejscu pracy.

Certyfikacja zawodowa:

- Niektóre gminy lub firmy mogą wymagać specjalnych certyfikatów

Ogrodnik - Irlandia



W Irlandii, podczas gdy formalny dyplom nie jest zazwyczaj wymagany do kontynuowania kariery w ogrodnictwie, posiadanie wiedzy z zakresu pielęgnacji terenu, ogrodnictwa i technik ogrodniczych jest bardzo korzystne. Praktyczne doświadczenie i szkolenia zawodowe są często cenione przez pracodawców w sektorze ogrodniczym.

Instytucje takie jak Teagasc, Urząd ds. Rozwoju Rolnictwa i Żywności, oferują szereg kursów ogrodniczych zaprojektowanych w celu wyposażenia osób w umiejętności niezbędne w branży. Na przykład poziom 5 Certificate in Horticulture obejmuje 25 tygodni pracy w college'u i szkolenia umiejętności, w połączeniu z ośmiotygodniowym okresem praktycznej nauki w zatwierdzonej przez Teagasc jednostce ogrodniczej. Program ten obejmuje różne aspekty ogrodnictwa, w tym pielęgnację roślin, zarządzanie glebą i projektowanie krajobrazu, zapewniając kompleksowe podstawy dla początkujących ogrodników.

Ponadto Garden Design Academy of Ireland oferuje akredytowane kursy z zakresu projektowania ogrodów i ogrodnictwa, skierowane do osób pragnących poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności w tej dziedzinie. Ich programy są zaprojektowane tak, aby były dostępne, umożliwiając osobom realizowanie swojej pasji do ogrodnictwa i potencjalne rozpoczęcie kariery w branży.

Źródła - <https://www.teagasc.ie/education/teagasc-colleges/botanic-gardens-college-of-horticulture/courses/level-5-in-horticulture>

<https://www.gardendesignacademy.ie/>

W Polsce, podczas gdy konkretne certyfikaty, takie jak OGR.02, nie są obowiązkowe w ogrodnictwie, niezbędne są praktyczne umiejętności i doświadczenie. Od profesjonalistów oczekuje się wiedzy specjalistycznej w kilku kluczowych obszarach, w tym:

Uprawa roślin:

- Uprawa warzyw, ziół, grzybów jadalnych, roślin ozdobnych i owoców.
- Zarządzanie przygotowaniem gleby, sadzeniem i zwalczaniem szkodników w celu zapewnienia wysokich plonów i jakości.

Zadania związane ze zbiorami i po zbiorach:

- Wykonywanie operacji zbiorów w sposób wydajny i ostrożny w celu zachowania jakości produktu.
- Zarządzanie technikami przechowywania w celu utrzymania świeżości i przydatności do sprzedaży.
- Obsługa sprzedaży produktów ogrodniczych na konkurencyjnym rynku.

Obsługa i konserwacja maszyn:

- Obsługa i konserwacja małych ciągników i innego sprzętu ogrodniczego.
- Używanie maszyn do sadzenia, nawadniania, nawożenia i zbiorów.

Chociaż formalne kwalifikacje nie są wymagane, te praktyczne umiejętności są niezbędne do odniesienia sukcesu w dziedzinie ogrodnictwa. Udział w programach szkolenia zawodowego może dodatkowo zwiększyć te umiejętności i poprawić szanse na zatrudnienie.

Ogrodnik - Hiszpania

W Hiszpanii do rozpoczęcia podstawowych prac ogrodniczych nie są wymagane żadne konkretne umiejętności. Jednak niezbędne kwalifikacje do efektywnej pracy w ogrodnictwie i zarządzaniu terenami zielonymi obejmują:



- Działalność pomocnicza: Wykonywanie zadań pomocniczych w szkółkach, ogrodach i centrach ogrodniczych (AGA164_1).
- Instalacja i konserwacja: Zakładanie i pielęgnacja ogrodów i terenów zielonych (AGA168_2).

Kluczowe powiązane jednostki umiejętności (Unidades de Competencias Relacionadas) obejmują:

- Wspieranie zakładania ogrodów, parków i terenów zielonych (UC0521_1).
- Instalowanie wewnętrznych i zewnętrznych ogrodów i terenów zielonych (UC0531_2).

Te kwalifikacje i jednostki umiejętności zapewniają podstawową wiedzę i praktyczne doświadczenie potrzebne do udanej kariery w ogrodnictwie i zarządzaniu terenami zielonymi.

Źródło: Generación Cambio

<https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>

1.9.3 Painter

Wymagania dotyczące pracy

Malarze przygotowują powierzchnie, mieszają farby do różnych potrzeb i nakładają je za pomocą pędzli lub wałków, aby wypełnić pęknięcia lub nałożyć kolor na ściany i inne przedmioty w domu, takie jak meble lub drzwi.

Umiejętności techniczne i miękkie

Malarze są odpowiedzialni za obróbkę i malowanie różnych powierzchni oraz właściwości różnych farb. Muszą być biegli w obsłudze sprzętu ochrony osobistej, narzędzi i maszyn. Powinni posiadać umiejętności w zakresie przygotowywania i przechowywania mieszanek farb, lakierów i powłok zgodnie z ustalonymi standardami jakości i bezpieczeństwa, a także nakładania podkładów i farb ochronnych przy użyciu technik natryskowych, wałków lub pędzli.

Wymagane umiejętności miękkie obejmują dbałość o szczegóły, kluczową dla identyfikacji potrzeb w zakresie obróbki powierzchni i zapewnienia wysokiej jakości aplikacji farby. Malarze muszą wykazać się silnym zaangażowaniem w przestrzeganie protokołów bezpieczeństwa i utrzymywanie bezpiecznego środowiska pracy. Efektywna współpraca z członkami zespołu jest kluczowa, zwłaszcza przy instalowaniu środków ochronnych i przestrzeganiu instrukcji. Malarze powinni również posiadać umiejętności rozwiązywania problemów, aby samodzielnie rozwiązywać drobne kwestie podczas procesu malowania, zapewniając płynne i wydajne operacje.

Zostanie malarzem zazwyczaj nie wymaga formalnych kwalifikacji, ale szkolenie zawodowe i praktyczne doświadczenie są wysoce zalecane. Praktyki zawodowe są powszechną ścieżką, łączącą nauczanie w klasie z praktycznymi umiejętnościami w zakresie przygotowania powierzchni, nakładania farby i korzystania z narzędzi, takich jak pędzle, wałki i sprzęt natryskowy.

Niezbędna jest wiedza na temat zdrowia i bezpieczeństwa, w szczególności w zakresie bezpiecznego obchodzenia się z farbami i chemikaliami, a także umiejętności miękkie, takie jak dbałość o szczegóły i praca zespołowa. Certyfikaty w zakresie zaawansowanych technik, choć nie są obowiązkowe, mogą zwiększyć perspektywy zatrudnienia i wykazać się specjalistyczną wiedzą.

W kolejnych sekcjach przeanalizujemy konkretne wymagania wstępne i kwalifikacje dla malarzy w **Danii, Francji, Irlandii, Portugalii i Hiszpanii**, oferując wgląd w regionalne różnice i możliwości.

Malarz - Dania

W Danii zdobycie zawodu malarza wiąże się z ustrukturyzowanym programem kształcenia i szkolenia zawodowego, który łączy zajęcia teoretyczne z doświadczeniem praktycznym.

Kluczowe wymagania:

- **KSZTAŁCENIE ZAWODOWE:** Aspirujący malarze zazwyczaj zapisują się do programu Malarz (Maler), który jest częścią duńskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Program ten trwa zazwyczaj około 3,5 do 4 lat i obejmuje zarówno edukację szkolną, jak i praktyki zawodowe. Przyjęcie do VET zazwyczaj wymaga ukończenia obowiązkowej edukacji i świadectwa ukończenia szkoły z minimalnymi ocenami z języka duńskiego i matematyki.
- **Praktyki zawodowe:** Znaczna część szkolenia obejmuje praktyczne doświadczenie poprzez praktyki w certyfikowanych firmach malarskich. To praktyczne szkolenie jest obowiązkowe i niezbędne do rozwijania umiejętności wymaganych w tym zawodzie.
- **Certyfikaty:** Po pomyślnym ukończeniu programu VET, osoby otrzymują świadectwo czeladnicze, oficjalnie uznające ich za wykwalifikowanych malarzy. Certyfikat ten jest wysoko ceniony przez pracodawców i często niezbędny do zatrudnienia w tej branży.
- **Zrównoważony rozwój:** Dzięki duńskiemu naciskowi na praktyki przyjazne dla środowiska, malarze są często szkoleni w zakresie stosowania zrównoważonych materiałów i technik przyjaznych dla środowiska, odzwierciedlając zaangażowanie kraju w ekologiczne standardy budowlane.



Malarz - Francja

- **Wykształcenie:** Zazwyczaj wymagany jest CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF poziom 3) w malarstwie i dekoracji lub pokrewnej dziedzinie. Te kwalifikacje zawodowe uzyskuje się po ukończeniu odpowiedniego programu szkoleniowego.
- **Umiejętności techniczne:** Biegłość w technikach malarskich, przygotowaniu powierzchni, mieszaniu kolorów i nakładaniu różnych rodzajów farb i wykończeń. Zdolność do osiągnięcia wysokiej jakości wykończeń i skrupulatnego przygotowania powierzchni.
- **Certyfikaty:** Podczas gdy konkretna certyfikacja nie zawsze jest obowiązkowa, posiadanie CAP w malarstwie lub dekoracji jest zdecydowanie zalecane. Dodatkowe certyfikaty związane z przepisami BHP, takie jak te dotyczące pracy z niektórymi chemikaliami lub w wysoko położonych miejscach, mogą być również wymagane w zależności od stanowiska.

Dla awansu zawodowego korzystne mogą być dalsze kwalifikacje, takie jak BTP (Brevet de Technicien Professionnel - poziom 4 EQF) lub specjalistyczne szkolenie w zakresie technik dekoracyjnych.



Malarz - Irlandia

Minimalny wiek, w którym można rozpocząć zatrudnienie praktykanta to 16 lat. Minimalne wymagania dotyczące wykształcenia to:

- Stopień D z pięciu przedmiotów w egzaminie Junior Certificate Examination Departamentu Edukacji i Umiejętności lub zatwierdzony odpowiednik.
- Pomyślne ukończenie zatwierzonego kursu przygotowawczego.
- Trzyletnie doświadczenie zawodowe zdobyte po ukończeniu szesnastego roku życia w odpowiedniej wyznaczonej działalności przemysłowej, którą SOLAS uzna za dopuszczalną.



Malarz - Polska

Od 2018 roku preferowane jest wykształcenie zawodowe (szkoła zawodowa, wcześniej znana jako zasadnicza szkoła zawodowa) w dziedzinach związanych z budownictwem, aby móc pracować jako malarz budowlany.

Osoba może pracować jako malarz budowlany, jeśli:

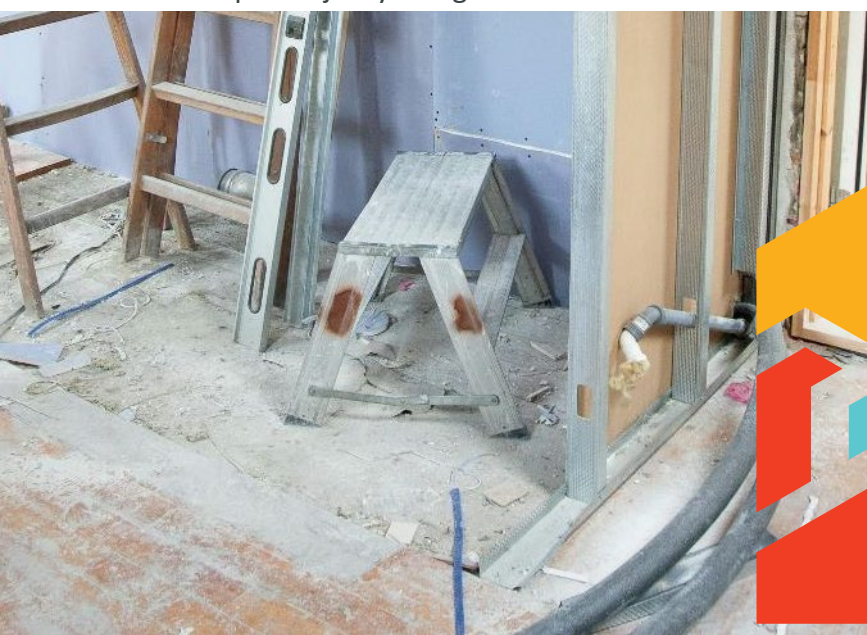
- zostały przeszkolone w zawodzie,
- zdobył doświadczenie poprzez pracę,
- ukończone szkolenie zorganizowane przez firmę specjalizującą się w pracach malarskich lub w specjalistycznym ośrodku szkoleniowym.

Czynniki ułatwiające wejście do zawodu malarza budowlanego obejmują:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w pokrewnym zawodzie szkolnym, takim jak monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie lub technik robót wykończeniowych w budownictwie,
- świadectwo potwierdzające kwalifikację BD.04 "Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych" w pokrewnym zawodzie szkolnym, np. monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie lub technik robót wykończeniowych w budownictwie,
- świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie pokrewnym, takim jak malarz-tapeciarz lub monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, uzyskane po spełnieniu wymogów formalnych i zdaniu egzaminu organizowanego przez izby rzemieślnicze.

Dodatkowe korzyści wynikające z zatrudnienia malarza budowlanego obejmują:

- Suplementy Europass (w języku polskim i angielskim), wydawane na wniosek przez Izby Rzemieślnicze i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne,
- kwalifikacje do obsługi maszyn i urządzeń malarskich, pracy na wysokości powyżej 3 metrów oraz montażu rusztowań,
- prawo jazdy kategorii B*.



uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej RADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,



Malarz - Hiszpania

W Hiszpanii malarze, a w szczególności specjaliści od malowania dekoracyjnego, muszą wiedzieć, jak przygotować mieszanki niezbędne do uzyskania pożądanych efektów wykończeniowych lub dekoracyjnych. Muszą również wiedzieć, jak nakładać podkłady, warstwy bazowe i wykończeniowe na wszystkie rodzaje powierzchni. Malarze muszą spełniać określone wymagania wstępne związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) w zakresie malowania i wykończeń.



Podstawową kwalifikacją jest malowanie dekoracyjne w budownictwie (EOC587_2). Powiązane jednostki umiejętności (Unidades de Competencias Relacionadas) to wykonywanie dekoracyjnych wykończeń malarskich w budownictwie (UC1934_2) i organizowanie prac malarskich w budownictwie (UC1935_2).

Źródło: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.4 Hydraulik

Wymagania dotyczące pracy

Hydraulicy instalują, naprawiają i konserwują rury w budynkach mieszkalnych i komercyjnych. Robią to poprzez przygotowywanie, cięcie i łączenie różnych materiałów zgodnie z różnymi wymaganiami instalacyjnymi. Montują i demontują urządzenia sanitarne, grzejniki i domowe systemy klimatyzacji, przestrzegając standardów jakości i bezpieczeństwa. Hydraulicy interpretują dokumentację techniczną, przygotowują materiały i sprzęt oraz postępują zgodnie z instrukcjami instalacji systemów zaopatrzenia w wodę, odwadniania i ogrzewania. Zapewniają właściwą konserwację przewodów wodnych, przeprowadzają kontrole bezpieczeństwa i przestrzegają przepisów dotyczących higieny. Ponadto hydraulicy instalują grzejniki, wentylatory i systemy ciepłej wody, zapewniając prawidłowe funkcjonowanie i przestrzeganie norm instalacyjnych.

Umiejętności techniczne i miękkie

Hydraulicy muszą posiadać wiedzę specjalistyczną w zakresie instalacji rur, w tym układania, przygotowywania, manipulowania i montażu różnych materiałów do domowych systemów zaopatrzenia w wodę i odwadniania. Powinni być biegli w czytaniu i interpretowaniu dokumentów technicznych, przygotowywaniu materiałów i sprzętu oraz przestrzeganiu wytycznych dotyczących instalacji. Do ich obowiązków należy również instalacja i konserwacja urządzeń sanitarnych, systemów ogrzewania i klimatyzacji. Znajomość praktyk w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska jest niezbędna do zapewnienia zgodności podczas instalacji i konserwacji.

Wymagane umiejętności miękkie obejmują dbałość o szczegóły i precyzję w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania i wysokiej jakości pracy. Umiejętności rozwiązywania problemów są kluczowe dla radzenia sobie z nieoczekiwanymi wyzwaniami podczas instalacji. Skuteczna komunikacja jest ważna dla współpracy z członkami zespołu i wykonywania poleceń przełożonych. Silne poczucie odpowiedzialności za standardy bezpieczeństwa i ochrony środowiska jest niezbędne, zwłaszcza podczas pracy ze złożonymi systemami. Praca zespołowa i zdolność adaptacji są również niezbędne w dynamicznych środowiskach pracy.

Zostanie hydraulikiem zazwyczaj wiąże się z połączeniem szkolenia zawodowego, praktyk zawodowych i praktycznego doświadczenia. Chociaż dokładne wymagania różnią się w zależności od kraju, od aspirujących hydraulików oczekuje się zazwyczaj rozwijania umiejętności technicznych w zakresie instalacji rur, systemów wodnych i odwadniających oraz systemów grzewczych. Formalne szkolenie często obejmuje naukę czytania planów technicznych, przestrzegania przepisów bezpieczeństwa oraz opanowania korzystania ze specjalistycznych narzędzi i materiałów.

W kolejnych sekcjach przeanalizujemy konkretne wymagania wstępne dla hydraulików w **Danii, Francji, Irlandii, Portugalii i Hiszpanii**, podkreślając ścieżki i kwalifikacje niezbędne do odniesienia sukcesu w tym niezbędnym i wykwalifikowanym zawodzie.

Hydraulik - Dania

W Danii zdobycie zawodu hydraulika jest dobrze zorganizowanym procesem, który łączy w sobie edukację zawodową, praktyki i nacisk na umiejętności praktyczne. Zapewnia to, że początkujący hydraulicy rozwijają zarówno wiedzę techniczną, jak i doświadczenie zawodowe wymagane w tym zawodzie.

Kluczowe wymagania:

- Aspirujący hydraulicy zapisują się do programu hydrauliki i technologii energetycznej (VVS og Energiuddannelsen), będącego częścią duńskiego systemu edukacji zawodowej (EUD). Program ten trwa zazwyczaj od 3,5 do 4 lat i jest podzielony na edukację szkolną i szkolenie praktyczne. Szkolny program nauczania obejmuje podstawowe przedmioty, takie jak instalacje wodno-kanalizacyjne, instalacje wodno-kanalizacyjne, energooszczędne systemy grzewcze i interpretacja rysunków technicznych. Stażyści uczą się również przepisów bezpieczeństwa i norm środowiskowych krytycznych dla branży.
- Kluczową częścią programu są praktyczne praktyki w certyfikowanych firmach hydraulicznych. Praktyki pozwalają studentom na zastosowanie wiedzy teoretycznej w rzeczywistych zadaniach, takich jak instalacja i konserwacja rur wodociągowych, systemów grzewczych i urządzeń klimatyzacyjnych. Praktyki te są również niezbędne do nauki rozwiązywania problemów i zarządzania czasem w dynamicznym środowisku pracy.
- Po pomyślnym ukończeniu programu stażyści otrzymują certyfikat czeladnika (Svendeprøve). Certyfikat ten jest formalną kwalifikacją uznawaną w całej Danii i jest wysoko ceniony przez pracodawców. Zaświadcza on, że dana osoba spełniła wymagane standardy kompetencji i bezpieczeństwa w zawodzie hydraulika.



Hydraulik - Francja

Wykształcenie i szkolenie: zazwyczaj wymagany jest dyplom CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - poziom NQF 3) w dziedzinie hydrauliki lub BEP (Brevet d'Études Professionnelles) w dziedzinie instalacji systemów energetycznych i klimatycznych. Dyplomy te można uzyskać za pośrednictwem szkół zawodowych lub programów praktyk zawodowych. Kandydaci z podwójnym wykształceniem (hydraulik-inżynier instalacji grzewczych, hydraulik-dekarz lub hydraulik-ziner) są szczególnie popularni wśród pracodawców.

Dobry stan zdrowia jest warunkiem koniecznym do wykonywania tego zawodu. Hydraulicy mogą przenosić ciężkie części i pracować w niewygodnych pozycjach. Hydraulicy muszą posiadać określone certyfikaty, takie jak Certificat de Compétence en Installation de Chauffage (CCIH). Ponadto kluczowa jest znajomość aktualnych francuskich przepisów i norm budowlanych.

Niezbędne umiejętności obejmują biegłość w instalowaniu, naprawianiu i utrzymywaniu systemów hydraulicznych, silne umiejętności rozwiązywania problemów i znajomość przepisów bezpieczeństwa. Ważne są również umiejętności techniczne w zakresie czytania planów oraz znajomość różnych materiałów i narzędzi hydraulicznych. Uzyskanie prawa jazdy jest wysoce zalecane, ponieważ praca wymaga przenoszenia ciężkich narzędzi.

Doświadczenie: posiadanie praktycznego doświadczenia poprzez praktyki lub wcześniejszą pracę w tej dziedzinie może być bardzo korzystne.



Hydraulik - Irlandia

Minimalny wiek, w którym można rozpocząć zatrudnienie praktykanta to 16 lat. Minimalne wymagania dotyczące wykształcenia to:

- Stopień D lub "Osiągnięty" z pięciu przedmiotów w egzaminie Junior Certificate Examination Departamentu Edukacji i Umiejętności lub zatwierdzony odpowiednik.
- Pomyślne ukończenie zatwierdzonego kursu przygotowawczego.
- Trzyletnie doświadczenie zawodowe zdobyte po ukończeniu szesnastego roku życia w odpowiedniej wyznaczonej działalności przemysłowej, którą SOLAS uzna za dopuszczalną.

Musisz zdobyć pracę jako praktykant w wybranym zawodzie. Twój pracodawca musi być zatwierdzony do szkolenia praktykantów i musi zarejestrować Cię jako praktykanta w ciągu 2 tygodni od rekrutacji. Plummers muszą przejść test widzenia kolorów.

*Źródło: [Przyuczenie do zawodu hydraulika](#) | [Przyuczenie do zawodu w sektorze budownictwa, architektury i nieruchomości](#) | [CareersPortal.pl](#)

Hydraulik - Polska

Od 2018 roku do pracy w zawodzie hydraulika preferowane jest wykształcenie zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (dawniej zwanej zasadniczą szkołą zawodową) o profilu budowlanym.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i licencje wymagane/preferowane do pracy w charakterze hydraulika:

- Możliwe jest zatrudnienie niewykwalifikowanego pracownika jako hydraulika i przeszkolenie go w tym zakresie.

Czynniki ułatwiające wejście do zawodu hydraulika obejmują:

- Dyplom potwierdzający uzyskanie kwalifikacji zawodowych w pokrewnej dziedzinie, np. monter sieci i instalacji sanitarnych, po spełnieniu wymogów formalnych i zdaniu egzaminu organizowanego przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne.
- Dyplom potwierdzający kwalifikację BD.05 "Wykonywanie robót związanych z budową, montażem oraz eksploatacją sieci i instalacji sanitarnych" w pokrewnym zawodzie monter sieci i instalacji sanitarnych.
- Świadectwo czeladnicze lub dyplom mistrzowski w zawodzie pokrewnym, np. monter instalacji i urządzeń sanitarnych lub monter sieci i instalacji sanitarnych, przyznawany w ramach kształcenia rzemieślniczego po zdaniu egzaminu organizowanego przez izby rzemieślnicze*.

*Źródło: Informacja o zawodzie: Hydraulik (712601) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 7-8

Hydraulik - Hiszpania

Pomocnicy hydraulików muszą wiedzieć, jak interpretować dokumentację techniczną, obsługiwać ręczne i elektryczne narzędzia hydrauliczne (tj. obcinaki do rur, klucze nastawne, młotki do kruszenia itp.), przygotowywać niezbędne materiały i postępować zgodnie ze szczegółowymi instrukcjami instalacji systemów zaopatrzenia w wodę, odwadniania i ogrzewania.

Hydraulicy muszą spełniać określone wymagania wstępne związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) w zakresie instalacji i konserwacji wodno-kanalizacyjnej. Podstawowymi kwalifikacjami są pomocnicze operacje hydrauliczne (IMA367_1, poziom 1) oraz montaż i konserwacja instalacji wodociągowych i ewakuacyjnych w budynkach (IMA753_2, poziom 2).

Powiązanyimi jednostkami umiejętności (Unidades de Competencias Relacionadas) dla pierwszego poziomu kwalifikacji jest wykonywanie czynności pomocniczych przy montażu i konserwacji rur i kształtek hydraulicznych (UC1154_1), wykonywanie czynności pomocniczych przy montażu i konserwacji uzupełniającego sprzętu i systemów hydraulicznych (UC2587_1) oraz wykonywanie czynności pomocniczych przy montażu i konserwacji urządzeń sanitarnych i kranów (UC1155_1).

Źródło: INCUAL

https://incual.educacion.gob.es/web/extranet/detallecualificacion?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_assetEntryId=11867436&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_redirect=%2Fweb%2Fextranet%2Fbusquedade-cualificaciones



1.9.5 Elektryk

Wymagania dotyczące pracy

Elektrycy instalują, konserwują i naprawiają systemy elektryczne i liczniki elektryczne w budynkach i konstrukcjach. Wykonują plany okablowania oraz instalują urządzenia i sprzęt. Elektrycy posiadają wiedzę specjalistyczną w zakresie różnych systemów elektrycznych, narzędzi i przepisów bezpieczeństwa.

Umiejętności techniczne i miękkie

Elektrycy muszą posiadać umiejętności czytania i interpretowania planów okablowania elektrycznego i dokumentacji technicznej. Używają różnych narzędzi ręcznych i testowych do pomiaru parametrów elektrycznych, instalowania i rozwiązywania problemów z miernikami oraz przeprowadzania testów w celu zapewnienia funkcjonalności systemu. Znajomość zasad elektrycznych, przepisów dotyczących okablowania i stosowania sprzętu ochronnego ma kluczowe znaczenie. Elektrycy muszą być również biegli w instalowaniu i konserwacji sprzętu użytkowego przy jednoczesnym przestrzeganiu norm bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wymagane umiejętności miękkie obejmują dbałość o szczegóły i umiejętność rozwiązywania problemów, które są kluczowe dla skutecznego diagnozowania i naprawiania problemów elektrycznych. Umiejętności komunikacyjne są niezbędne do doradzania klientom w zakresie prawidłowego korzystania ze sprzętu elektrycznego i zużycia energii. Elektrycy muszą wykazać się umiejętnością pracy zespołowej i adaptacji w dynamicznych środowiskach, a także silnymi umiejętnościami organizacyjnymi, aby prowadzić dokładną dokumentację i śledzić postęp prac. Zaangażowanie w bezpieczeństwo ma kluczowe znaczenie dla zgodności z przepisami i ochrony zarówno pracowników, jak i klientów podczas instalacji i napraw.

Zostanie elektrykiem zazwyczaj wiąże się z ukończeniem programu kształcenia zawodowego lub praktyk zawodowych w celu zdobycia wiedzy technicznej i praktycznego doświadczenia. Aspirujący elektrycy muszą rozwijać umiejętności w zakresie systemów elektrycznych, okablowania, przepisów bezpieczeństwa i korzystania ze specjalistycznych narzędzi. Konkretno wymagania różnią się w zależności od kraju, ale większość z nich obejmuje formalne szkolenie, doświadczenie zawodowe i certyfikację w celu zapewnienia zgodności z krajowymi normami bezpieczeństwa.

W następnych sekcjach przeanalizujemy konkretne wymagania wstępne dla elektryków w **Danii, Francji, Irlandii, Portugalii i Hiszpanii**, podkreślając unikalne kwalifikacje i ścieżki w każdym regionie.

Elektryk - Dania

W Danii zawód elektryka wymaga ukończenia ustrukturyzowanego programu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), który łączy zajęcia teoretyczne z doświadczeniem praktycznym.

Kluczowe wymagania:

- Aspirujący elektrycy zazwyczaj zapisują się do **programu szkolenia elektryków**, który jest częścią duńskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Program ten trwa zazwyczaj od 4 do 5 lat i obejmuje zarówno edukację szkolną, jak i praktyki zawodowe.
- Znaczna część szkolenia obejmuje praktyczne doświadczenie poprzez praktyki w certyfikowanych firmach. To praktyczne szkolenie jest niezbędne do rozwijania umiejętności wymaganych w tym zawodzie.
- Po pomyślnym ukończeniu programu VET, osoby otrzymują świadectwo czeladnicze, oficjalnie uznające ich za wykwalifikowanych elektryków. Certyfikat ten jest wysoko ceniony przez pracodawców i często niezbędny do zatrudnienia w tej branży.
- Program oferuje różne ścieżki, w tym 4-letni program szkolenia elektryków, 4,5-letni program oraz 5-letni program szkolenia elektryków EUX, który łączy szkolenie zawodowe z wykształceniem średnim II stopnia.



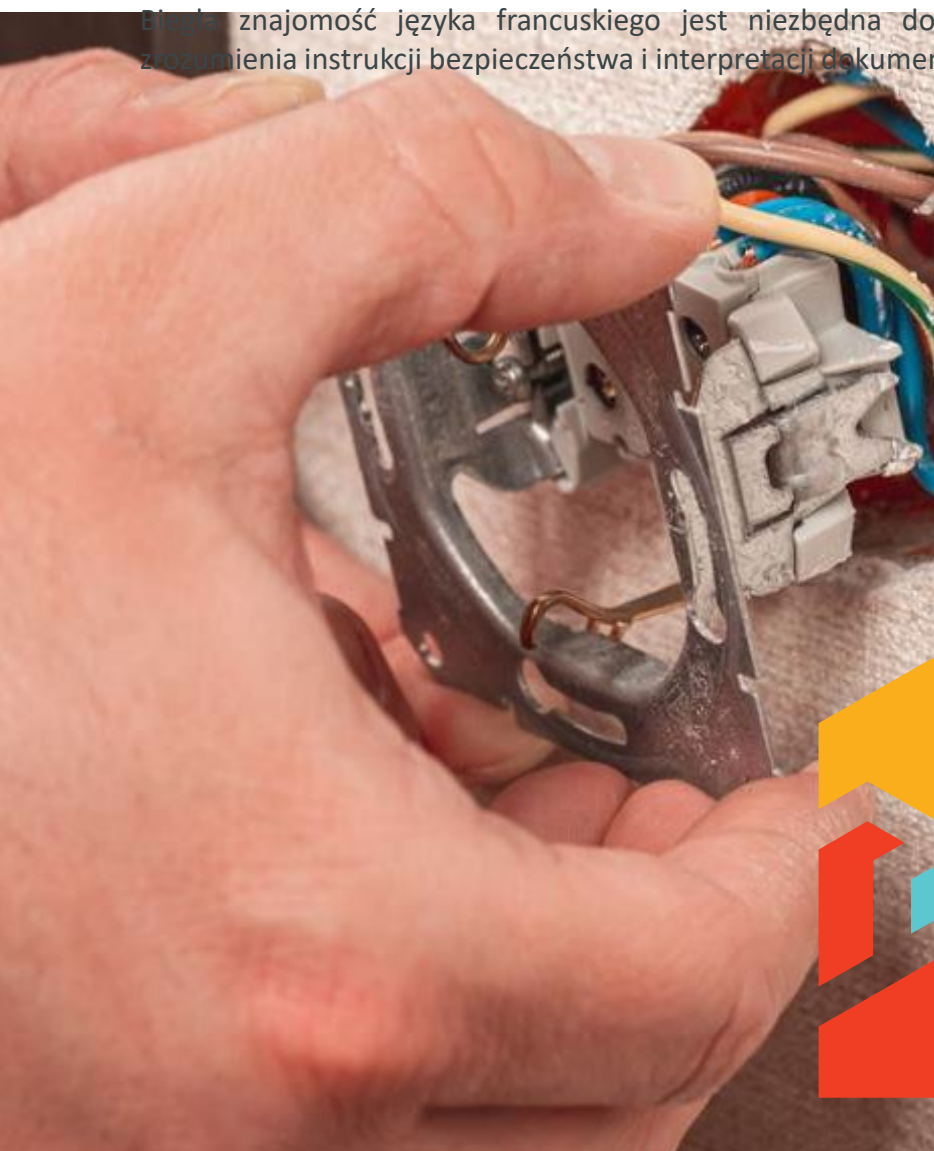
Elektryk - Francja

Ponieważ zawód elektryka jest bardzo techniczny, we Francji wymagany jest dyplom: CAP (NQF poziom 3) Electricity lub BEP (Brevet d'Études Professionnelles) Trades in Electricity and Connected Environments. Kwalifikacje te można uzyskać w szkołach zawodowych lub na praktykach.

Certyfikacja Habilitation Electrique ma kluczowe znaczenie, ponieważ gwarantuje, że elektryk jest przeszkolony w zakresie bezpiecznej pracy z systemami elektrycznymi. Elektrycy muszą przestrzegać surowych norm bezpieczeństwa, aby zapobiegać zagrożeniom elektrycznym i zapewnić bezpieczne warunki pracy. Obejmuje to znajomość przepisów, takich jak NF C 15-100, które regulują instalacje elektryczne we Francji.

Kluczowe umiejętności obejmują zdolność do instalowania, konserwacji i naprawy systemów elektrycznych, silne umiejętności rozwiązywania problemów oraz biegłość w czytaniu i interpretowaniu schematów elektrycznych i planów. Ponadto niezbędna jest znajomość różnych narzędzi i sprzętu elektrycznego.

Praktyczne doświadczenie zdobyte podczas praktyk lub wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej dziedzinie jest bardzo korzystne, a czasami wymagane na bardziej zaawansowanych stanowiskach. Biegła znajomość języka francuskiego jest niezbędna do skutecznej komunikacji z klientami, zrozumienia instrukcji bezpieczeństwa i interpretacji dokumentacji technicznej.



Elektryk - Irlandia

Minimalny wiek, w którym można rozpocząć zatrudnienie praktykanta to 16 lat. Wymagania dla elektryków są następujące:

- Stopień D lub "Osiągnięty" z pięciu przedmiotów w egzaminie Junior Certificate Examination Departamentu Edukacji i Umiejętności lub zatwierdzony odpowiednik.
- Pomyślne ukończenie zatwierzonego kursu przygotowawczego.
- Trzyletnie doświadczenie zawodowe zdobyte po ukończeniu szesnastego roku życia w odpowiedniej wyznaczonej działalności przemysłowej, którą SOLAS uzna za dopuszczalną.

Musisz zdobyć pracę jako praktykant w wybranym zawodzie. Twój pracodawca musi być zatwierdzony do szkolenia praktykantów i musi zarejestrować Cię jako praktykanta w ciągu 2 tygodni rekrutacji.

W przypadku tego stażu wymagane jest zdanie testu widzenia kolorów zatwierzonego przez SOLAS.

*Źródło: [Praktyki elektryczne | Praktyki w sektorze budownictwa, architektury i nieruchomości | CareersPortal.pl](#)



Elektryk - Polska

Aby zostać elektrykiem, można podjąć naukę w szkole zawodowej lub technikum. Elektryk może również ukończyć wyższe studia inżynierskie, które zapewniają większe kompetencje i przyszłe kwalifikacje. Dopuszczalne jest również uczestnictwo w kursach organizowanych przez różne ośrodki kształcenia dorosłych, aczkolwiek kursy te zazwyczaj skupiają się na wąskich dziedzinach. Dlatego wybierając kurs, warto ukończyć więcej niż jeden. Aby jednak wykonywać zawód, należy zdać egzamin przed Centralną Komisją Egzaminacyjną.

Kwalifikacje SEP:

Ważne jest, aby wiedzieć, że praca z urządzeniami elektrycznymi pod napięciem wymaga uprawnień SEP, które są również niezbędne do zatrudnienia jako elektryk. Kwalifikacje SEP dzielą się na trzy główne grupy:

- G1 - Kursy elektryczne
- G2 - Kursy energetyczne
- G3 - Kursy gazu*

Źródło: [Jakie są wymagane uprawnienia zawodowe elektryków? \(buduj-sie.pl\)](http://buduj-sie.pl)



Elektryk - Hiszpania



Aby skutecznie wykonywać te zadania, elektrycy muszą spełniać określone wymagania wstępne związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) dla instalacji elektrycznych. Podstawową kwalifikacją jest montaż i konserwacja instalacji elektrycznych niskiego napięcia (ELE257_2, poziom 2).

Powiązane jednostki umiejętności (Unidades de Competencia Relacionadas) obejmują montaż instalacji elektrycznych niskiego napięcia w budynkach (UC0820_2), konserwację instalacji elektrycznych niskiego napięcia w budynkach (UC0821_2), montaż instalacji elektrycznych niskiego napięcia w środowiskach przemysłowych (UC0822_2) oraz konserwację instalacji elektrycznych niskiego napięcia w środowiskach przemysłowych (UC0823_2).

Źródło: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)



Główne wyzwania związane z włączeniem uchodźców do sektora budowlanego



Bariery językowe

Uznawanie zagranicznych kwalifikacji

Presja finansowa

Przeszkody biurokratyczne i niewystarczająca polityka integracji

Główne czynniki wpływające na włączenie uchodźców do sektora budowlanego



Szkolenia
zawodowe i
programy
mentorskie

Polityka
rządowa i
programy
integracyjne

Zaangażowanie
pracodawców i
związków
zawodowych



Plusy i minusy sektora budowlanego dla uchodźców



Plusy	Wady
<p>Praca zespołowa: Prace budowlane wymagają współpracy z innymi pracownikami, brygadzystami i kierownikami produkcji, oferując możliwość budowania relacji i doskonalenia umiejętności komunikacyjnych.</p>	<p>Trudne warunki pracy: Fizyczny charakter prac budowlanych i podatność na warunki pogodowe mogą być szczególnie wymagające.</p>
<p>Zróżnicowane zadania: Sektor oferuje szeroką gamę zadań, dzięki czemu jest mniej monotony i zapewnia możliwości dywersyfikacji umiejętności.</p>	<p>Zmiana miejsca pracy: Zmieniające się miejsce pracy oznacza, że pracownicy muszą dojeżdżać do pracy, czasami na duże odległości, aby dostać się na plac budowy.</p>
<p>Rozwój kariery: Istnieje wiele możliwości dla uchodźców, aby specjalizować się w różnych branżach i rozwijać się w sektorze. Stabilność zatrudnienia jest stosunkowo bezpieczna, gdy uchodźcy uzyskają niezbędne certyfikaty. Zapotrzebowanie na pracowników budowlanych wzrośnie w nadchodzących latach, ze względu na dużą liczbę pracowników przechodzących na emeryturę oraz wzmożone prace remontowe i brak mieszkań.</p>	<p>Zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa: Niektóre zadania wiążą się z wysokim ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa, co może być trudne do opanowania, zwłaszcza dla osób niezaznajomionych z lokalnymi protokołami bezpieczeństwa.</p>
<p>Nagradzająca praca: Uchodźcy mogą być dumni z tego, że przyczyniają się do realizacji trwałych projektów infrastrukturalnych, które przynoszą korzyści społeczeństwu.</p>	<p>Niepewne zatrudnienie: Uchodźcy często mają do czynienia z niestandardowymi formami zatrudnienia, w tym w niepełnym wymiarze godzin lub na stanowiskach tymczasowych, które oferują mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia.</p>
<p><i>"W dłuższej perspektywie myślę, że będzie to dla nich bardzo korzystne... ilość pieniędzy wydawanych w Irlandii w ciągu najbliższych 20 lat nadrobi zaległości w budownictwie".</i></p> <p><i>Irlandzki pracodawca budowlany</i></p>	<p>Podatność na wyzysk: Uchodźcy są bardziej podatni na przymusowe lub wyzyskujące warunki pracy, szczególnie na stanowiskach, na których brakuje odpowiedniego nadzoru lub ochrony pracowników.</p>

Rozdział 1 - Wnioski



Sektor budowlany w UE boryka się z chronicznym niedoborem siły roboczej, ponieważ 33,8% pracowników ma ponad 50 lat, podczas gdy uchodźcy stanowią tylko ułamek siły roboczej, pozostawiając znaczną pulę talentów niewykorzystaną.

Uchodźcy są często zatrudniani w wymagających fizycznie i niebezpiecznych zawodach w budownictwie, gdzie role są zwykle nisko płatne i niepewne, a bariery językowe ograniczają dostęp do szkoleń i awansu.

Udział uchodźców płci żeńskiej pozostaje minimalny, co podkreśla potrzebę bardziej inkluzywnego podejścia do kwestii nierówności płci w tym sektorze.

Umiejętności ekologiczne i cyfrowe stają się coraz ważniejsze, a 40% firm budowlanych zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników biegłych w nowych technologiach, takich jak modelowanie informacji o budynku (BIM).

Ponieważ celem sektora jest przeprowadzenie 35 milionów energooszczędnych renowacji do 2030 r. w ramach fali renowacji, integracja uchodźców jest nie tylko strategią integracji, ale także niezbędnym krokiem do osiągnięcia celów klimatycznych UE.

Potrzeby w zakresie kwalifikacji różnią się znacznie w zależności od zawodu i kraju.

Zawody takie jak murarz lub pomocnik malarza często wymagają podstawowych umiejętności zawodowych i szkolenia w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Z kolei zawody wymagające wysokich kwalifikacji, takie jak elektrycy i hydraulicy, wymagają formalnego wykształcenia zawodowego, krajowych certyfikatów oraz, w wielu przypadkach, licencji lub zgodności z określonymi normami bezpieczeństwa i

To zróżnicowanie oznacza, że ścieżki integracji muszą być dostosowane nie tylko do pochodzenia danej osoby, ale także do konkretnych umiejętności, certyfikatów i wymagań językowych każdego zawodu.

02

Ścieżki wejścia do sektora budowlanego





2.1 Ścieżki wejścia do sektora budowlanego

Sektor budowlany oferuje wiele dróg wejścia dla uchodźców i imigrantów poszukujących pracy.

Idealny sposób wejścia uchodźców do sektora obejmuje **uznawanie zagranicznych kwalifikacji i doświadczenia**, umożliwiając nowoprzybyłym łatwiejsze wejście do sektora. **Kursy językowe i orientacja kulturowa** mogą pomóc w dostosowaniu się do lokalnego środowiska pracy i zapewnieniu zatrudnienia. Niemniej jednak, uchodźcy często nie posiadają zalegalizowanej i znormalizowanej dokumentacji, co sprawia, że uznanie kwalifikacji i doświadczenia jest bardzo trudne, nawet jeśli są wykwalifikowani i doświadczeni w danej dziedzinie.

Edukacja zawodowa i techniczna

Szkolenia zawodowe lub szkoły techniczne zapewniają niezbędne umiejętności i certyfikaty dla różnych ról w branży. Oferują one na przykład specjalistyczne szkolenia w takich dziedzinach jak stolarstwo, murarstwo, hydraulika i elektryka.

Praktyki zawodowe i szkolenia w miejscu pracy

Praktyki zawodowe łączą nauczanie w klasie z praktycznym doświadczeniem zawodowym, umożliwiając osobom zarabianie podczas nauki. Z drugiej strony, w ramach szkolenia w miejscu pracy, pracodawcy zapewniają szkolenia nowym pracownikom, zwłaszcza na stanowiskach, które nie wymagają formalnych kwalifikacji, ale wymagają określonych umiejętności i doświadczenia.

Szkolnictwo wyższe

Dla osób poszukujących zaawansowanych stanowisk lub specjalistycznych ról w budownictwie, korzystne jest wyższe wykształcenie w dziedzinach takich jak inżynieria lądowa, architektura lub zarządzanie budową. Stopnie naukowe w tych dziedzinach mogą otworzyć drzwi do ról w zarządzaniu projektami, projektowaniu i doradztwie.

Niektóre stanowiska w branży budowlanej wymagają określonych certyfikatów lub licencji. Przykłady obejmują:

- **Certyfikaty budowlane:** Dla wyspecjalizowanych obszarów, takich jak spawanie, instalacja HVAC lub zarządzanie projektem.
- **Licencjonowanie:** Wymagane dla elektryków, hydraulików i innych specjalistów, którzy muszą spełniać standardy regulacyjne.

Zatrudnienie tymczasowe i sezonowe

Branża budowlana często zatrudnia pracowników tymczasowych lub sezonowych, co może być idealnym rozwiązaniem dla osób poszukujących krótkoterminowych możliwości zatrudnienia. Stanowiska te często nie wymagają długoterminowych zobowiązań i mogą zapewnić cenne doświadczenie.

Branżowe programy szkoleniowe

Różne programy szkoleniowe i warsztaty koncentrują się na konkretnych aspektach prac budowlanych, takich jak praktyki bezpieczeństwa, nowe technologie lub środki zrównoważonego rozwoju. Programy te mogą zwiększyć umiejętności i szanse na zatrudnienie.

Sektor budowlany oferuje zróżnicowane ścieżki wejścia, dostosowane do różnych środowisk edukacyjnych, poziomów doświadczenia i aspiracji zawodowych. Niezależnie od tego, czy chodzi o edukację formalną, praktyki zawodowe, szkolnictwo wyższe, czy szkolenie w miejscu pracy, istnieje wiele ścieżek dla osób, które chcą budować udaną karierę w tej dynamicznej branży. Dla imigrantów i uchodźców sektor ten stanowi ważną drogę do integracji i zatrudnienia, często z możliwościami rozwoju umiejętności i kariery.

W kolejnych sekcjach przeanalizujemy konkretne ścieżki wejścia do sektora budowlanego w Danii, Francji, Irlandii, Polsce i Hiszpanii, w tym uznawanie i akredytację umiejętności, programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz



Uznawanie umiejętności i akredytacja w Danii

Dania oferuje ustrukturyzowany proces uznawania i akredytacji zagranicznych kwalifikacji, co ma kluczowe znaczenie dla integracji uchodźców w sektorze budowlanym. Poniżej znajdują się kluczowe kroki i dostępne zasoby:

Ocena kwalifikacji zagranicznych

Duńska Agencja Szkolnictwa Wyższego i Nauki zapewnia bezpłatne oceny w celu porównania zagranicznych kwalifikacji edukacyjnych z duńskimi standardami. Pomaga to pracodawcom zrozumieć wartość i znaczenie międzynarodowych kwalifikacji w duńskim kontekście. Uchodźcy i inni zagraniczni pracownicy mogą skorzystać z tej usługi, aby skutecznie zademonstrować swoje umiejętności i wykształcenie.

Uznanie dla zawodów regulowanych

Niektóre zawody w sektorze budowlanym są regulowane przez prawo i wymagają oficjalnego uznania przed zatrudnieniem. Duński Urząd Inspekcji Pracy (Arbejdstilsynet) zajmuje się zatwierdzaniem takich stanowisk jak:

- Pracownicy usuwający azbest
- Personel zajmujący się konserwacją wind
- Spawacze
- Rusztowania (dla rusztowań powyżej 3 metrów)
- Operatorzy dźwigów
- Operatorzy wózków widłowych
- Inżynierowie chłodnictwa

Pracownicy zagraniczni lub ich pracodawcy muszą ubiegać się o uznanie, jeśli dana rola wiąże się ze szczególnymi wymogami prawnymi lub bezpieczeństwa.

Kroki w procesie uznawania

Proces uznawania zazwyczaj obejmuje:

- Kandydaci muszą przedstawić dokumentację dotyczącą ich wykształcenia, certyfikatów i odpowiedniego doświadczenia zawodowego.
- Certyfikaty i dyplomy są sprawdzane pod kątem autentyczności i zgodności z duńskimi standardami.
- W niektórych przypadkach kandydaci mogą być zobowiązani do zdania testów praktycznych lub teoretycznych w celu zweryfikowania swojej wiedzy specjalistycznej.
- Kandydaci, którzy pomyślnie przeszli proces rekrutacyjny, otrzymują formalny dokument uznania, umożliwiający im wykonywanie zawodu w Danii.

Stanowiska dla początkujących

Uchodźcy mogą być zobowiązani do ukończenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, często prowadzonego przez lokalne związki zawodowe lub pracodawców. Organizacje często współpracują z usługami wsparcia dla uchodźców, aby oferować szkolenia dostosowane do ich potrzeb, a gminy lub programy rynku pracy mogą finansować wstępne szkolenia i staże na stanowiskach niewykwalifikowanych lub częściowo wykwalifikowanych. Chociaż biegła znajomość języka duńskiego nie zawsze jest wymagana, podstawowe umiejętności komunikacyjne są kluczowe dla bezpiecznej współpracy na miejscu. Związki zawodowe, takie jak 3F (Zjednoczona Federacja Duńskich Pracowników), również wspierają uchodźców poprzez programy gotowości do pracy.

Uznawanie umiejętności i akredytacja we Francji



Certyfikaty

Wszystkie organizacje szkoleniowe znajdują się na liście francuskiego Ministerstwa Pracy. Wszystkie kursy szkoleniowe kwalifikujące się do osobistego konta szkoleniowego są certyfikowane. Certyfikaty te są wymienione w RNCP lub RS, dwóch krajowych katalogach podlegających France Compétences.

Rozpoznawanie umiejętności

Ocena umiejętności to sposób analizy umiejętności zawodowych i osobistych, predyspozycji i motywacji w celu wsparcia projektu rozwoju kariery i, w stosownych przypadkach, szkolenia. Kwalifikuje się do finansowania z osobistego konta szkoleniowego i musi być przeprowadzona przez zewnętrznego usługodawcę. Francuski system obejmuje programy VAE (validation d'acquis d'expérience). Umożliwia on każdej osobie zaangażowanej w życie zawodowe uzyskanie certyfikatu zawodowego poprzez walidację jej doświadczenia zdobytego w ramach działalności zawodowej i/lub pozazawodowej.

Akredytacja umiejętności w sektorze budowlanym

We Francji umiejętności i kwalifikacje w sektorze budowlanym są często akredytowane przez organy takie jak **Qualibat**, **Qualifelec** i **OPQIBI**. Organizacje te wydają certyfikaty i zapewniają, że specjaliści spełniają standardy branżowe. Poruszanie się po administracyjnych i biurokratycznych procesach certyfikacji i uznawania kwalifikacji może być skomplikowane i czasochłonne, szczególnie dla osób niezaznajomionych z systemem.

Przestrzeganie francuskich przepisów i norm budowlanych, takich jak **NF C 15-100** dla instalacji elektrycznych, jest obowiązkowe. Normy te zapewniają bezpieczeństwo, jakość i spójność praktyk budowlanych.

Zagraniczni specjaliści chcący pracować we Francji mogą napotkać wyzwania związane z uznaniem ich kwalifikacji i doświadczenia. Proces ten może obejmować tłumaczenie, ocenę równoważności i walidację przez odpowiednie władze francuskie. Proces oceny równoważności zagranicznych kwalifikacji jest zarządzany przez różne francuskie agencje, takie jak **ENIC-NARIC** (Europejska Sieć Centrów Informacji w Regionie Europejskim). Agencje te oceniają, czy zagraniczne kwalifikacje spełniają standardy francuskich certyfikatów.

Doradztwo zawodowe

Centra doradcze VAE (Point Relais Conseil) pomagają kandydatom przeanalizować znaczenie ich projektu VAE w świetle ich doświadczenia, wyjaśniają proces, pomagają im wybrać certyfikaty, które odpowiadają ich doświadczeniu, przekierowują ich, jeśli to konieczne, do innych podejść i informują ich o możliwościach finansowania.

Wreszcie, Conseil en évolution professionnelle (CEP) to bezpłatna, powszechna i spersonalizowana usługa publiczna umożliwiająca każdemu podsumowanie swojej sytuacji zawodowej. Ustawa z 5 września 2018 r. doprowadziła do reorganizacji krajobrazu operatorów świadczących tę usługę:

- France Travail, lokalne misje, Cap emploi i Apec nadal są operatorami doradztwa w zakresie rozwoju kariery dla zainteresowanych nimi odbiorców;
- Sieć Avenir Actifs, działająca na zlecenie France Compétences w ramach zamówienia publicznego, jest odpowiedzialna za doradztwo w zakresie rozwoju kariery dla pracowników i osób samozatrudnionych (z wyłączeniem pracowników sektora publicznego).



Uznawanie umiejętności i akredytacja w Irlandii

Niektóre podstawowe stanowiska w budownictwie nie wymagają żadnych kwalifikacji, podczas gdy inne wymagają od kandydatów ukończenia odpowiedniego kursu, stopnia naukowego lub praktyki zawodowej. Każde stanowisko ma określone wymagania i ścieżki dostępu.

Sposoby na rozpoczęcie pracy w branży budowlanej w Irlandii

Zarejestruj się jako praktykant

Praktyki zawodowe zapewniają naukę w miejscu pracy połączoną z edukacją w klasie. Są idealne do zarabiania podczas nauki i mogą trwać do 4 lat. Oceny obejmują testy w miejscu pracy i modułowe egzaminy w klasie. Praktyki zawodowe dzielą się na dwie kategorie:

- Zawody rzemieślnicze: Stolarstwo, hydraulika, mechanika samochodowa i praktyki elektryczne.
- Nowe praktyki zawodowe: Wprowadzone w 2016 r., obejmujące takie obszary jak ICT, finanse, hotelarstwo, rolnictwo, rozwój oprogramowania, księgowość, szef kuchni, zarządzanie gospodarstwem i marketing cyfrowy.

Wymagania: Kandydaci muszą mieć co najmniej 16 lat i minimum ocenę D z 5 przedmiotów Junior Cycle lub równoważną. Jeśli te kwalifikacje nie są spełnione, kandydaci nadal mogą się zarejestrować, jeśli:

- Ukończą zatwierdzony kurs przygotowawczy i przejdą rozmowę oceniającą.
- Muszą mieć ukończone 18 lat, co najmniej 3 lata odpowiedniego doświadczenia zawodowego i pomyślnie przejść rozmowę kwalifikacyjną.

Szkolenie w szkole policealnej

Uniwersytety, szkoły wyższe i instytucje techniczne oferują kursy z zakresu budownictwa, architektury, geodezji i pokrewnych dziedzin IT. Główną drogą jest Centralne Biuro Aplikacji (CAO). Alternatywy obejmują:

- Kursy poświadczające ukończenie studiów (PLC): Kursy w pełnym wymiarze godzin trwające 1-2 lata, walidowane przez QQI (Quality and Qualifications Ireland). Kwalifikacje te (poziom 5/6) umożliwiają przejście na poziom 7/8 w szkolnictwie wyższym.
- Kursy bezpośrednie: Aplikacje składane są bezpośrednio do uczelni, z pominięciem CAO. Wiele uniwersytetów i instytucji prywatnych oferuje tę opcję, która nie opiera się na konkurencyjnych punktach CAO.

Stanowiska dla początkujących

Dla osób poszukujących szybkiego startu, stanowiska takie jak robotnicy pozwalają zdobywać doświadczenie i rozwijać umiejętności bezpośrednio na miejscu. Wymagane są pewne kwalifikacje, ale zaawansowana wiedza nie zawsze jest konieczna. Większość pracodawców wymaga karty Construction Skills Certification Scheme (CSCS), aby wykazać się świadomością w zakresie bezpieczeństwa. Chociaż nie jest to prawnie wymagane, jest to standard branżowy.

Aby uzyskać Zieloną Kartę CSCS, należy zaliczyć jeden z poniższych kursów:

- CITB Site Safety Plus: Świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (1 dzień).
- QCF Level 1/SCQF Level 4 Award: Health & Safety in a Construction Environment (1-5 dni).
- Kurs IOSH Bezpieczna praca: (1 dzień).

Ponadto wymagane jest zdanie testu BHP i ochrony środowiska, aby upewnić się, że spełniasz normy bezpieczeństwa dotyczące pracy na placach budowy.

Uznawanie umiejętności i akredytacja w Polsce



Uznawanie i akredytacja umiejętności w sektorze budowlanym w Polsce może przybierać różne formy. Niektóre z nich opisano poniżej:

1. Edukacja formalna i szkolenia zawodowe

- **Szkoły zawodowe (Branżowa Szkoła I stopnia):** W przypadku stanowisk początkowych w sektorze budowlanym, edukacja zawodowa odgrywa kluczową rolę w przygotowaniu osób do pracy. Instytucje te zapewniają specjalistyczne szkolenia w dyscyplinach związanych z budownictwem, takich jak murarstwo, stolarstwo i hydraulika, kończące się uzyskaniem formalnie uznanych kwalifikacji, które są integralną częścią dostępu do możliwości zatrudnienia w branży.
- **Szkoły techniczne (Technikum):** Instytucje te oferują bardziej zaawansowane programy edukacyjne, łączące umiejętności praktyczne z wiedzą teoretyczną w dziedzinach takich jak inżynieria lądowa i zarządzanie budową. Absolwenci szkół technicznych często zajmują stanowiska nadzorcze lub techniczne w sektorze, wyposażeni w kompleksowe zrozumienie zarówno operacyjnych, jak i zarządczych aspektów budownictwa.

2. Certyfikacja i licencjonowanie zawodowe

- **Certyfikaty SEP (Stowarzyszenie Elektryków Polskich):** Prace elektryczne w Polsce wymagają posiadania określonych uprawnień, w szczególności uprawnień SEP (Stowarzyszenia Elektryków Polskich). Certyfikaty te upoważniają pracowników do obsługi instalacji elektrycznych pod określonymi limitami napięcia i są warunkiem wstępnym zatrudnienia na stanowiskach elektrycznych w sektorze budowlanym.
- **Uprawnienia budowlane:** Licencja zawodowa przyznawana inżynierom i architektom, jest niezbędna dla tych, którzy chcą nadzorować lub projektować projekty budowlane. Polska Izba Inżynierów Budownictwa zarządza procesem licencjonowania, który obejmuje zarówno wymagania edukacyjne, jak i pomyślne zdanie formalnego egzaminu.
- **Certyfikaty branżowe:** Określone zawody w sektorze budowlanym, takie jak spawanie lub obsługa dźwigów, wymagają od pracowników uzyskania uznanych certyfikatów wydanych przez akredytowane instytucje edukacyjne lub branżowe. Certyfikaty te weryfikują zdolność pracownika do obsługi specjalistycznych maszyn lub wykonywania określonych zadań. OPERATOR ŻURAWIA - Operatorem żurawia może zostać wyłącznie osoba, która uzyskała odpowiednie uprawnienia, nadane przez Urząd Dozoru Technicznego w wyniku zdania egzaminu państwowego. Egzamin składa się z części teoretycznej i praktycznej i musi być poprzedzony szkoleniem na operatora żurawia wieżowego. Wyspecjalizowane ośrodki szkoleniowe dysponują własnym sprzętem szkoleniowym i organizują egzaminy UDT. Do szkolenia na operatora żurawia wieżowego może przystąpić osoba, która ukończyła 18 lat i posiada zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do obsługi urządzeń transportu bliskiego oraz pozytywną opinię z badań psychologicznych. Po zdaniu egzaminu przed Inspektorem UDT kandydaci otrzymują uprawnienia do obsługi żurawi wieżowych kategorii Ż I. Szkolenie na operatora żurawii wieżowych obejmuje takie zagadnienia jak budowa żurawii i ich mechanizmów, napęd i sterowanie, urządzenia przeładunkowe, zabezpieczenia, zasady obsługi oraz montaż i transport żurawii. Nie zabraknie również ogólnych informacji na temat stalowych konstrukcji nośnych, dozoru technicznego i produkcji żurawii. Z tego powodu szkolenie [na operatora żurawii wieżowych](#) jest szczególnie polecane absolwentom szkół zawodowych i technicznych ([Czego dotyczy szkolenie na operatora żurawii wieżowych?](#)).

Uznawanie umiejętności i akredytacja w Hiszpanii



W Hiszpanii system uznawania i akredytacji umiejętności ma na celu poświadczanie kompetencji zawodowych zdobytych poprzez doświadczenie zawodowe lub uczenie się pozaformalne. Proces ten jest zarządzany przez każdą **Comunidad Autónoma** i składa się z następujących etapów:

- 1. Wniosek (Solicitud):** Kandydaci składają formalny wniosek o ocenę ich umiejętności. Muszą dostarczyć dokumentację potwierdzającą ich doświadczenie i szkolenie związane z zawodem.
- 2. Faza doradcza (Asesoramiento):** Na tym etapie doradca, często profesjonalista z danego sektora, dokonuje przeglądu dokumentacji kandydata, weryfikuje jego kwalifikacje i określa, czy spełnia on wymagane kompetencje zawodowe. Doradca pomaga również kandydatom zidentyfikować wszelkie luki w ich doświadczeniu, które mogą wymagać dalszych dowodów.
- 3. Ocena (Evaluación):** Kandydaci mogą zostać poproszeni o zademonstrowanie swoich umiejętności w praktyce lub poprzez dodatkowe testy, jeśli ich dokumentacja nie w pełni weryfikuje wymagane kompetencje. Ten etap jest kluczowy dla kandydatów, którzy nie posiadają formalnej certyfikacji, ale zdobyli znaczną wiedzę specjalistyczną poprzez pracę lub nieformalne szkolenia.
- 4. Akredytacja (Acreditación):** Zdający otrzymują oficjalny certyfikat, uznawany w całym kraju, który potwierdza ich umiejętności w zakresie zatrudnienia lub dalszej edukacji. Certyfikat ten może poprawić perspektywy zatrudnienia i umożliwić awans zawodowy.
- 5. Plan szkoleniowy (Plan de Formación):** Kandydaci, którzy nie spełniają wszystkich wymaganych kompetencji, otrzymują dostosowany do ich potrzeb plan szkoleniowy, aby pomóc im osiągnąć pełną kwalifikację. Szkolenie to ma na celu uzupełnienie braków zidentyfikowanych podczas fazy doradztwa i oceny.

Każda Comunidad Autónoma (rząd regionalny) zarządza procesem akredytacji, a kandydaci mogą ubiegać się o nią za pośrednictwem instytucji edukacyjnych lub zawodowych w danym regionie. Akredytacja umiejętności w budownictwie jest szczególnie ważna ze względu na przepisy bezpieczeństwa i zapotrzebowanie na certyfikowanych specjalistów w różnych branżach, takich jak prace elektryczne. Wielu z tych pracowników nabywa umiejętności w miejscu pracy, co sprawia, że proces ten jest niezbędny do uznania ich wiedzy specjalistycznej bez formalnego wykształcenia. W praktyce oznacza to, że możliwość certyfikacji kompetencji nie jest dostępna przez cały czas.

Kto może się zgłosić?

- Osoby, które nabyły kompetencje poprzez doświadczenie zawodowe lub uczenie się pozaformalne (np. praktyki zawodowe, szkolenia w miejscu pracy).
- Kandydaci muszą zazwyczaj wykazać się co najmniej 3-letnim doświadczeniem zawodowym w sektorze, zarówno w Hiszpanii, jak i w krajach pochodzenia. Istnieją jednak pewne różnice między regionami.

Kto przeprowadza proces: Akredytowane instytucje edukacyjne i zawodowe, regionalne ośrodki szkoleniowe lub inne upoważnione podmioty w każdej **Comunidad Autónoma** nadzorują proces, który jest stale otwarty dla kandydatów. Ośrodki te dysponują przeszkolonymi doradcami i ewaluatorami, którzy oceniają kandydatów.

Czas trwania: Czas potrzebny na ukończenie procesu może się różnić w zależności od liczby kandydatów i złożoności zawodu. Zazwyczaj trwa to kilka miesięcy, szczególnie w przypadku zawodów o wysokim popycie, takich jak zawody budowlane.

VET w budownictwie Dania



Duński system kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) zapewnia ustrukturyzowaną i elastyczną ścieżkę dla osób pragnących wejść do sektora budowlanego. System podzielony jest na dwa podstawowe etapy: program podstawowy i program główny. Program podstawowy składa się z dwóch kursów. Pierwszy z nich, kurs podstawowy 1, wprowadza uczniów w różne dziedziny zawodowe, wspierając ich w wyborze konkretnej ścieżki szkoleniowej. Kurs podstawowy 2 koncentruje się następnie na wybranym obszarze zawodowym i kończy się egzaminem, który kwalifikuje uczniów do przejścia do programu głównego. Program główny łączy edukację szkolną z praktykami zawodowymi w firmach budowlanych, zapewniając uczniom zdobycie zarówno wiedzy teoretycznej, jak i praktycznego doświadczenia. Czas trwania programów VET wynosi zazwyczaj od dwóch do pięciu lat, w zależności od wybranej specjalizacji i indywidualnych postępów.

Wymagania wstępne dla programów VET obejmują ukończenie obowiązkowej edukacji i minimalną ocenę 02 z języka duńskiego i matematyki z egzaminu kończącego szkołę średnią I stopnia (Folkeskole). Znajomość języka duńskiego jest niezbędna, ponieważ zajęcia prowadzone są głównie w tym języku. Kluczową cechą systemu jest jego podwójne podejście, integrujące naukę w klasie z praktykami w miejscu pracy. Zapewnia to, że absolwenci są wyposażeni w umiejętności i doświadczenie wymagane do spełnienia wymagań branży budowlanej.

Dla dorosłych w wieku 25 lat i starszych Dania oferuje alternatywną ścieżkę poprzez szkolenie zawodowe dla dorosłych (EUV). Program ten jest dostosowany do osób z wcześniejszym doświadczeniem zawodowym lub kwalifikacjami edukacyjnymi i często pozwala na krótszy czas trwania szkolenia poprzez uznanie istniejących kompetencji. Absolwenci VET mogą albo bezpośrednio wejść na rynek pracy, albo skorzystać z możliwości kształcenia wyższego, takich jak Program Wyższych Egzaminów Technicznych (HTX), który ułatwia dostęp do zaawansowanej edukacji technicznej.

Wsparcie jest również dostępne dla studentów zagranicznych i osób z zagranicznymi kwalifikacjami. Potencjalni uczestnicy mogą skonsultować się ze szkołami zawodowymi w celu oceny ich kwalifikowalności, choć ogólnie wymagana jest znajomość języka duńskiego. Ogólnie rzecz biorąc, duński system kształcenia i szkolenia zawodowego ma na celu stworzenie wykwalifikowanej siły roboczej dla sektora budowlanego, równoważąc edukację teoretyczną z praktycznym szkoleniem, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych potrzeb i środowisk uczących się.

Źródło - <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark?.com>





VET w budownictwie Francja

Sektor budowlany i inżynierii lądowej obejmuje ponad 500 000 firm we Francji. W obliczu zmian w przepisach, technikach i technologii, sektor budowlany i inżynierii lądowej musi stale dostosowywać się do ewolucji swoich zawodów i kwalifikacji oraz zaspokajać potrzeby zatrudnienia wynikające z dużych projektów. Szkolenia zawodowe są niezbędną dźwignią konkurencyjności firm budowlanych i inżynierskich.

Czas trwania szkoleń budowlanych różni się w zależności od poziomu kwalifikacji. CAP to dyplom, którego przygotowanie zajmuje 2 lata, zazwyczaj po trzeciej klasie szkoły średniej (poziom 3 EQF), Bac Professionnel zajmuje 3 lata, BTS zajmuje 2 lata po Bac, BUT zajmuje 3 lata po Bac, Licence Professionnelle zajmuje 1 rok po Bac+2, a tytuł magistra lub dyplom inżyniera zajmuje 2 lub 3 lata po Licence.

We Francji istnieje kilka programów oferujących dostęp do szkoleń podczas kontraktu zawodowego:

- CIF (Congé Individuel de Formation): dostępny dla pracowników sektora prywatnego zatrudnionych na stałe w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, z co najmniej dwuletnim stażem pracy w firmie.
- CPF (Compte Personnel de Formation): dla wszystkich rzemieślników, osób poszukujących pracy lub pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony z co najmniej rocznym stażem pracy w firmie.
- VAE (Validation d'Acquis d'Expérience): dostępny dla osób poszukujących pracy w celu uzyskania kontraktu na profesjonalizację szkolenia w branży budowlanej.

Główni aktorzy:

- **OPCO (operatorzy umiejętności)** : Termin ten został wprowadzony przez ustawę o reformie kształcenia zawodowego z dnia 1 kwietnia 2019 r. Operator umiejętności jest organizacją zatwierdzoną przez państwo. Jego misja obejmuje różne zagadnienia związane z kształceniem i formacją zawodową. La première mission d'un OPCO est le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. W sektorze budowlanym Constructyus jest wiodącym OPCO.
- Organizacje szkoleniowe: AFPA, Batys Compétences, Greta, AFTRAL (specjalizująca się w szkoleniach z zakresu obsługi maszyn budowlanych). Organizacje te zapewniają szkolenia prowadzące do uzyskania kwalifikacji, z których mogą korzystać zarówno studenci, jak i praktykanci, a także podczas ścieżek kariery zawodowej w celu podniesienia umiejętności (szczególnie w odniesieniu do kwestii transformacji energetycznej).
- Nowe organizacje szkoleniowe specjalizujące się w technikach budownictwa ekologicznego, często zaangażowane w programy społeczne związane z programami integracji zawodowej: organizacje te mogą obejmować kursy francuskiego w ramach programu szkoleniowego. Przykłady: APIJ [Association](#), [Edifice Formation](#).





Kształcenie i szkolenie zawodowe w budownictwie w Irlandii

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) w Irlandii

Irlandzki system kształcenia i szkolenia zawodowego działa głównie w sektorze państwowym, z udziałem prywatnych dostawców. Jest on podzielony na cztery sektory: szkolnictwo podstawowe, średnie, dalsze kształcenie i szkolenie (FET) oraz szkolnictwo wyższe. Poniżej znajduje się przegląd kluczowych komponentów:

Zarządzanie i finansowanie

- Sektor FET jest zarządzany przez 16 rad ds. edukacji i szkoleń (ETB) w całym kraju, a nadzór nad nimi sprawuje SOLAS, irlandzki urząd ds. dalszej edukacji i szkoleń.
- Programy te są finansowane ze środków publicznych, z dodatkowym wsparciem z Europejskiego Funduszu Społecznego.
- W sektorze szkolnictwa wyższego odpowiedzialność za kształcenie i szkolenie zawodowe spoczywa na Urzędzie ds. Szkolnictwa Wyższego, który koncentruje się na uniwersytetach, instytutach technologicznych i innych instytucjach szkolnictwa wyższego.

Ścieżki dostępu i kwalifikacje

Większość uczniów rozpoczyna programy VET po ukończeniu szkoły średniej II stopnia na poziomie NFQ 4/5 (EQF 3/4). Mniejsza liczba osób może rozpocząć naukę na niższych poziomach (NFQ Levels 2/3). Kluczowe ścieżki obejmują:

- **Szkolenie dla praktykantów**
 - Łączy szkolenie poza miejscem pracy (prowadzone przez ETB lub instytuty technologii) z nauką w miejscu pracy (u pracodawcy).
 - Prowadzi do kwalifikacji na poziomie NFQ 5 lub 6 (EQF 4 lub 5).
 - Koncentruje się głównie na sektorze budowlanym i inżynieryjnym.
- **Kursy poświadczające ukończenie szkoły (PLC)**
 - Realizowane w kolegiach ETB lub szkołach drugiego stopnia, koncentrujące się na wiedzy technicznej, podstawowych umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym.
 - Prowadzi do kwalifikacji na poziomie NFQ 5 lub 6 (EQF 4 lub 5).
- **Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie wyższym**
 - Wprowadzone w 2016 r. programy te łączą szkolenia online i poza miejscem pracy z pracą u pracodawcy.
 - Prowadzi do wyższych kwalifikacji na poziomach NFQ od 6 do 9 (EQF od 5 do 7).

Programy dodatkowe

- Nagrody częściowe
 - Oferowane na poziomach NFQ od 3 do 6 (EQF od 2 do 5).
 - Idealny dla osób uczących się po raz drugi lub poszukujących edukacji w niepełnym wymiarze godzin.
- Inicjatywa na rzecz powrotu do edukacji (BTEI)
 - Zapewnia elastyczne kursy w niepełnym wymiarze godzin łączące szkolenia ogólne i zawodowe.
- Youthreach
 - Skierowany do osób przedwcześnie kończących naukę w wieku 15-20 lat, zapewniający edukację głównie na poziomach NFQ od 3 do 6.

*Źródło: [System kształcenia i szkolenia zawodowego w Irlandii \(europa.eu\)](http://System%20kszta%20cenia%20i%20szkolenia%20zawodowego%20w%20Irlandii%20(europa.eu))



VET w budownictwie Polska

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) ma trzy poziomy zarządzania: krajowy (ministerstwa), regionalny (kuratorzy oświaty, głównie w zakresie nadzoru pedagogicznego) i okręgowy (szkoły zarządzające). Ministerstwo Edukacji i Nauki nadzoruje średnie i wyższe kształcenie i szkolenie zawodowe, wspierane przez inne ministerstwa odpowiedzialne za zawody. Partnerzy społeczni doradzają decydentom w zakresie koniecznych zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Ministerstwo jest wspierane przez organ konsultacyjny, Radę Dyrektorów Szkół Zawodowych, utworzoną w 2018 r.

Od września 2017 r. polski system edukacji przechodzi gruntowną restrukturyzację, która ma zostać zakończona w roku szkolnym 2022/23. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest realizowane głównie w ramach szkolnych programów na poziomie średnim II stopnia i policealnym. Programy szkół średnich II stopnia łączą kształcenie ogólne i zawodowe. Uczniowie mogą zdobywać kwalifikacje zawodowe w następujących dziedzinach

- 3-letnie programy branżowe pierwszego stopnia (*branżowe szkoły I stopnia*, ISCED 353) prowadzące do uzyskania dyplomu kwalifikacji zawodowych w zawodzie jednokwalifikacyjnym (po zdaniu państwowych egzaminów zawodowych). Absolwenci mogą zapisać się na drugi rok ogólnych programów szkół średnich II stopnia dla dorosłych lub na drugi etap programu sektorowego;
- 2-letnie programy *branżowe II stopnia* (ISCED 354), uruchomione w roku szkolnym 2020/21. Rozwijają one kwalifikacje zawodowe uzyskane w ramach programów sektorowych pierwszego stopnia. Kształcenie ogólne odbywa się w trybie dziennym, wieczorowym lub zaocznym. Absolwenci mogą uzyskać świadectwo ukończenia szkoły średniej II stopnia (*matura*) zapewniające dostęp do szkolnictwa wyższego;
- 5-letnie zawodowe szkoły średnie II stopnia (*technika*, ISCED 354) prowadzące do uzyskania dyplomu kwalifikacji zawodowych w zawodach składających się z dwóch kwalifikacji po zdaniu państwowych egzaminów zawodowych. Absolwenci mogą uzyskać świadectwo ukończenia szkoły średniej II stopnia (*matura*) dające dostęp do szkolnictwa wyższego;
- 3-letnie specjalne programy szkolenia zawodowego (*szkoły specjalne przysposabiające do pracy*, ISCED 243) dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) prowadzące do uzyskania świadectwa szkolenia zawodowego;
- zajęcia *przysposabiające do pracy* dla uczniów ze SPE w wieku 15 lat i starszych już w szkole podstawowej (*oddziały przysposabiające do pracy*).

Na poziomie policealnym kwalifikacje zawodowe uzyskuje się w programach szkolnych trwających od 1 do 2,5 roku (*szkoły policyjne*, ISCED 453). Programy *kolegiów pracowników służb społecznych* (ISCED 554) są częścią szkolnictwa wyższego. Łączą one naukę w szkole i szkolenie w firmie, prowadząc do uzyskania dyplomu na poziomie 5 ERK. Uczniowie powinni posiadać świadectwo *maturalne*. Uczenie się w miejscu pracy (WBL) jest obowiązkowe dla wszystkich programów zorientowanych na kształcenie i szkolenie zawodowe. Odbywa się w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia ustawicznego, ośrodkach szkolenia zawodowego lub może być organizowane częściowo lub w całości przez pracodawcę, w tym praktyki zawodowe. Wyróżniającą się formą jest szkolenie w miejscu pracy (staż) trwające od 4 do 12 tygodni, w zależności od zawodu; jest ono obowiązkowe w przypadku zawodowych szkół średnich II stopnia, szkół policealnych i programów sektorowych drugiego stopnia.

Kształcenie dorosłych, ustawiczne i pozaszkolne kształcenie i szkolenie zawodowe są dostępne w centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz szkołach kształcenia i szkolenia zawodowego:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe oparte na programach nauczania dla kwalifikacji w danym zawodzie; słuchacze mogą przystąpić do państwowego egzaminu zawodowego i uzyskać świadectwo kwalifikacji zawodowej;
- kursy umiejętności zawodowych oparte na podstawie programowej kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym efekty uczenia się dla kwalifikacji lub wspólne efekty uczenia się dla wszystkich zawodów;
- minimum 30-godzinne kursy umiejętności ogólnych oparte na ogólnym programie nauczania;
- kursy teoretyczne dla pracowników młodocianych;

Kształcenie i szkolenie zawodowe w budownictwie w Hiszpanii



W Hiszpanii system kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) jest przede wszystkim zarządzany przez Ministerstwo Edukacji i Kształcenia Zawodowego (MEFP), które określa podstawowe ramy dla treści i mechanizmów. Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (MITES) nadzoruje umiejętności związane z pracą, podczas gdy wspólnoty autonomiczne zarządzają regionalną adaptacją systemu, umożliwiając im opracowanie do 45% programów nauczania w oparciu o lokalne potrzeby. Kształcenia i Szkolenia Zawodowe, w skład której wchodzi związek zawodowy i przedstawiciele biznesu, oraz Krajowy Instytut Kwalifikacji Zawodowych (INCUAL), który prowadzi Krajowy Katalog Kwalifikacji Zawodowych (NCPQ).

Pomimo struktury systemu, około 10,5 miliona pracowników nie posiada formalnej akredytacji swoich umiejętności zawodowych. Akredytację można uzyskać poprzez formalne szkolenie lub uznanie wcześniejszej nauki i doświadczenia. To ostatnie umożliwia osobom gromadzenie częściowych kwalifikacji, wspierając uczenie się przez całe życie i podnosząc kwalifikacje zawodowe. System VET działa za pośrednictwem zarejestrowanych ośrodków, z których większość jest publiczna, i oferuje kwalifikacje sklasyfikowane jako podstawowe, średnie lub wyższe, koncentrując się głównie na rodzinach zawodowych, takich jak budownictwo i roboty budowlane (EOC - Edificación y Obra Civil), instalacja i konserwacja (IMA - Instalación y Mantenimiento), energia i woda (ENA - Energía y Agua) oraz elektryczność i elektronika (ELE - Electricidad y Electrónica).

Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie podstawowym jest skierowane do osób bez wykształcenia średniego, oferując podstawowe umiejętności w obszarach takich jak renowacja budynków i utrzymanie mieszkań. Średni poziom VET zapewnia szkolenia techniczne dla studentów szkół policealnych, z popularnymi kwalifikacjami, w tym chłodnictwem i instalacjami do produkcji ciepła. Wyższy poziom kształcenia i szkolenia zawodowego przygotowuje osoby do pełnienia zaawansowanych ról, takich jak technicy ds. efektywności energetycznej i energii odnawialnej, często związanych z pojawiającymi się potrzebami przemysłu. Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia zawodowego, przy czym w ostatnich latach sytuacja uległa minimalnej poprawie.

Kursy specjalizacyjne, wprowadzone w celu uwzględnienia innowacji w sile roboczej, koncentrują się na obszarach takich jak modelowanie informacji o budynku (BIM) i audyt energetyczny, podczas gdy certyfikaty zawodowe są zgodne z NCPQ i umożliwiają modułowe, elastyczne szkolenia. Niedawno uchwalona ustawa 3/2022 integruje systemy edukacji i zatrudnienia w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, mając na celu usprawnienie ścieżek szkoleniowych.

Kształcenie i szkolenie zawodowe ukierunkowane na zatrudnienie, nadzorowane przez MITES i wspierane przez Państwowe Publiczne Służby Zatrudnienia (SEPE) i Państwową Fundację na rzecz Szkolenia w Miejscu Pracy (FUNDAE), ma na celu podnoszenie umiejętności zatrudnionych i bezrobotnych pracowników. Inicjatywy szkoleniowe obejmują szkolenia korporacyjne na żądanie, programy dotowane przez rząd oraz szkolenia dualne łączące edukację z doświadczeniem w miejscu pracy. Wspólne komisje sektorowe, takie jak Wspólna Komisja Sektora Budowlanego, identyfikują priorytetowe obszary szkoleniowe, kładąc nacisk na efektywność energetyczną, energię odnawialną i nowoczesne techniki budowlane.

Chociaż liczba osób zapisanych na kształcenie i szkolenie zawodowe wzrosła, liczba absolwentów posiadających kwalifikacje budowlane spadła. Instytucje publiczne dominują w zakresie szkoleń na wszystkich poziomach, a prywatni dostawcy są bardziej aktywni w wyspecjalizowanych dziedzinach, takich jak energia odnawialna. Ogólnie rzecz biorąc, system

Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności w Danii



Doradztwo zawodowe w Danii

• Wskazówki dla studentów:

- Doradztwo zawodowe w Danii odgrywa kluczową rolę w pomaganiu studentom w poruszaniu się po możliwościach w sektorze budowlanym. Doradcy udzielają wskazówek na temat dostępnych programów zawodowych, praktyk i ścieżek kariery, zapewniając uczniom zrozumienie ich możliwości. Oferując dostosowane porady, pomagają uczniom dostosować ich wybory edukacyjne do ich osobistych zainteresowań i potrzeb branżowych, umożliwiając im podejmowanie świadomych decyzji dotyczących ich przyszłej kariery.

• Wsparcie dla osób poszukujących pracy:

- Dla osób pragnących wejść lub awansować w sektorze budowlanym, usługi doradztwa zawodowego koncentrują się na identyfikacji umiejętności, które można przenieść, zrozumieniu wymagań rynku i zbadaniu możliwości zatrudnienia. Doradcy pomagają również w praktycznych zadaniach, takich jak pisanie CV, wypełnianie podań o pracę i przygotowywanie się do rozmów kwalifikacyjnych, pomagając osobom poszukującym pracy skutecznie pozycjonować się na konkurencyjnym rynku pracy.

Uznawanie umiejętności w sektorze budowlanym

Uznawanie umiejętności w Danii zapewnia, że pracownicy spełniają standardy kompetencji wymagane dla ich ról w sektorze budowlanym. Kluczowe elementy tego procesu obejmują:

• Kwalifikacje zawodowe:

- Dania przyznaje kwalifikacje zawodowe poprzez zorganizowane programy edukacyjne i szkoleniowe oferowane w szkołach zawodowych. Kwalifikacje te weryfikują zdolność pracownika do wykonywania specjalistycznych zadań budowlanych, takich jak stolarstwo, murarstwo, hydraulika i instalacje elektryczne. Certyfikacja wymaga ukończenia zajęć teoretycznych i szkolenia praktycznego, często w ramach modelu kształcenia dualnego.

• Certyfikaty rzemieślnicze:

- Tytuły takie jak Wykwalifikowany Rzemieślnik (Faglært) są przyznawane osobom, które ukończyły szkolenie zawodowe i wykazały swoje umiejętności poprzez formalne oceny. Certyfikaty te, uznawane w całym kraju, są uważane za niezbędne do wykazania się wiedzą specjalistyczną i są często wymagane przez pracodawców w sektorze budowlanym.

• Licencje zawodowe:

- Niektóre stanowiska w branży budowlanej, takie jak elektrycy i operatorzy dźwigów, wymagają licencji zawodowych w celu zapewnienia zgodności z normami bezpieczeństwa i standardami technicznymi. Licencje są wydawane po ukończeniu akredytowanych szkoleń i egzaminów certyfikacyjnych, zapewniając zgodność z surowymi duńskimi przepisami dotyczącymi miejsca pracy.

• Uznawanie zagranicznych kwalifikacji:

- Dania ułatwia uznawanie zagranicznych kwalifikacji za pośrednictwem Duńskiej Agencji Szkolnictwa Wyższego i Nauki. Agencja ocenia i zatwierdza kwalifikacje zgodnie z duńskimi standardami, umożliwiając wykwalifikowanym pracownikom migrującym wejście na rynek pracy w budownictwie. Ten proces uznawania ma zasadnicze znaczenie dla integracji uchodźców i innych pracowników międzynarodowych, pomagając wypełnić luki w kwalifikacjach i kompetencjach.

• Suplement Europass:

- Suplement Europass jest szeroko stosowany w Danii do standaryzacji i opisu kwalifikacji

Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności we Francji



Wszystkie organizacje szkoleniowe znajdują się na liście francuskiego Ministerstwa Pracy. Wszystkie kursy szkoleniowe kwalifikujące się do osobistego konta szkoleniowego są certyfikowane. Certyfikaty te są wymienione w RNCP lub RS, dwóch krajowych katalogach podlegających France Compétences.

Ocena umiejętności jest sposobem analizy umiejętności zawodowych i osobistych, predyspozycji i motywacji w celu wsparcia projektu rozwoju kariery i, w stosownych przypadkach, szkolenia. Kwalifikuje się do finansowania z osobistego konta szkoleniowego i musi być przeprowadzona przez zewnętrznego usługodawcę.

Francuski system obejmuje programy VAE (validation d'acquis d'expérience). Umożliwia to każdej osobie zaangażowanej w życie zawodowe uzyskanie certyfikatu zawodowego poprzez walidację jej doświadczenia zdobytego w ramach działalności zawodowej i/lub pozazawodowej.

Centra doradcze VAE (Point Relais Conseil) pomagają kandydatom przeanalizować znaczenie ich projektu VAE w świetle ich doświadczenia, wyjaśniają proces, pomagają im wybrać certyfikaty, które odpowiadają ich doświadczeniu, przekierowują ich, jeśli to konieczne, do innych podejść i informują ich o możliwościach finansowania.

Wreszcie, Conseil en évolution professionnelle (CEP) to bezpłatna, powszechna i spersonalizowana usługa publiczna umożliwiająca każdemu podsumowanie swojej sytuacji zawodowej. Ustawa z 5 września 2018 r. doprowadziła do reorganizacji krajobrazu operatorów świadczących tę usługę:

- France Travail, lokalne misje, Cap emploi i Apec nadal są operatorami doradztwa w zakresie rozwoju kariery dla zainteresowanych nimi odbiorców;
- Sieć Avenir Actifs, działająca na zlecenie France Compétences w ramach zamówienia publicznego, jest odpowiedzialna za doradztwo w zakresie rozwoju kariery dla pracowników i osób samozatrudnionych (z wyłączeniem pracowników sektora publicznego).

Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności w Irlandii



Irlandia posiada rozwinięty system wsparcia poradnictwa zawodowego w całym systemie edukacji i szkoleń, w tym w szkolnictwie ponadpodstawowym, szkolnictwie wyższym oraz dalszej edukacji i szkoleniach. Na poziomie rządu centralnego istnieje kilka wydziałów w [Departamencie Edukacji](#), które są w pewnym stopniu zaangażowane w poradnictwo zawodowe. Jednak [Indecon Review of Career Guidance](#) (2019) stwierdza, że nie istnieje wyraźny strukturalny mechanizm organizacyjny, który koordynowałby różne obszary zaangażowane w poradnictwo zawodowe.

[Usługa poradnictwa \(i informacji\) edukacyjnego dla dorosłych](#), świadczona w ramach Departamentu Edukacji Dalszej i Wyższej, Badań, Innowacji i Nauki, jest usługą dostępną dla wszystkich osób powyżej 18 roku życia, a także dla osób powyżej 16 roku życia, które nie uczą się w pełnym wymiarze godzin. Usługa traktuje priorytetowo osoby, które obecnie nie są zatrudnione, ale jest dostępna dla wszystkich. Usługa wspiera ludzi w odkrywaniu ich dalszej edukacji i opcji szkoleniowych podczas opracowywania osobistego planu rozwoju.

Usługa oferuje indywidualne doradztwo edukacyjne, informacje o lokalnych i krajowych kursach, pomoc w składaniu wniosków o przyjęcie na studia oraz informacje o źródłach finansowania.

[Ustawa o edukacji z 1998 r.](#) (sekcja 9c) wymaga, aby szkoły "wykorzystywały dostępne zasoby w celu" zapewnienia uczniom "dostępu do odpowiedniego poradnictwa, aby pomóc im w wyborze kierunku kształcenia i kariery zawodowej".

[Higher Education Authority](#) (HEA) jest ustawowym organem planowania i rozwoju polityki szkolnictwa wyższego w Irlandii, w tym polityki poradnictwa zawodowego w tym sektorze. Przy wsparciu HEA, uniwersytety i instytuty technologiczne bezpośrednio zapewniają studentom wsparcie w zakresie poradnictwa zawodowego.

Ramy poradnictwa zawodowego dla dorosłych leżą głównie w gestii [Inicjatywy Poradnictwa Edukacyjnego dla Dorosłych \(AEGI\)](#), która jest zapewniana przez 16 [Rad Edukacji i Szkoleń](#) (ETB). [SOLAS](#) jest odpowiedzialny za finansowanie usług poradnictwa dla dorosłych FET. Poradnictwo zawodowe w kolegiach po uzyskaniu świadectwa ukończenia szkoły średniej jest świadczone w ramach modelu przydzielania poradnictwa po ukończeniu szkoły podstawowej. Niektórzy uczestnicy FET będą również zaangażowani w kwestie kariery i opcji z [usługą Intreo DEASP](#).

Poradnictwo w Irlandii jest praktykowane w sposób holistyczny i integracyjny i obejmuje obszary poradnictwa społecznego/osobistego, poradnictwa zawodowego i poradnictwa edukacyjnego.

[Inicjatywa Poradnictwa Edukacyjnego dla Dorosłych](#) (AEGI) za pośrednictwem lokalnych biur AEGS oferuje bezstronne poradnictwo indywidualne i grupowe.

[Lokalne Służby Zatrudnienia](#) (LES) są częścią publicznych służb zatrudnienia Intreo. LES zapewnia lokalną bramę lub punkt dostępu do pełnego zakresu usług i udogodnień, które są dostępne, aby pomóc osobom poszukującym pracy w wejściu lub powrocie do zatrudnienia. Może to obejmować zapewnienie intensywnego spersonalizowanego poradnictwa prowadzącego do opracowania osobistego planu rozwoju i doradztwa zawodowego.

W Irlandii środki wspierające zatrudnienie młodzieży obejmują połączenie wstępnej oceny, poradnictwa zawodowego i planowania kariery, edukacji i szkoleń lub doświadczenia zawodowego, mające na celu zwiększenie zdolności młodych ludzi do uzyskania zatrudnienia.

Głównymi użytkownikami usług poradnictwa i doradztwa zawodowego w Irlandii są uczniowie szkół średnich, studenci trzeciego stopnia i osoby poszukujące pracy.

Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności w Polsce



Doradztwo zawodowe:

- Studenci mogą korzystać z doradztwa zawodowego i ofert pracy w akademickim biurze karier - oznacza to jednostkę działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów uczelni, prowadzoną przez uczelnię lub organizację studencką, do której zadań należy w szczególności: a) dostarczanie studentom i absolwentom uczelni informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, b) gromadzenie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy i staże zawodowe, e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. [Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#). W Szczecinie studenci mogą korzystać z: [Biuro Karier ZUT, Strona główna - Akademickie Biuro Karier](#)
- Dla osób, które chcą rozpocząć pracę w branży budowlanej, doradztwo zawodowe oferuje Powiatowy Urząd Pracy. Powiatowy Urząd Pracy to instytucja, która zajmuje się pomocą w poszukiwaniu pracy dla osób bezrobotnych. Do innych zadań urzędów pracy należy organizowanie szkoleń, które pomogą podnieść kwalifikacje, aktywizowanie osób bezrobotnych do aktywnej pracy. Powiatowe Urzędy Pracy istnieją w każdym mieście. [Zadania Powiatowego Urzędu Pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#). Na przykład w Szczecinie osoby fizyczne mogą korzystać z: [Strona główna | WORTAL](#)

Uznawanie umiejętności w sektorze budowlanym

W Polsce uznawanie umiejętności obejmuje kilka kluczowych aspektów:

- **Kwalifikacje zawodowe:** W Polsce kwalifikacje zawodowe są przyznawane osobom, które ukończyły określone programy edukacyjne i zdały odpowiednie egzaminy (kończące szkoły zawodowe, technika). Kwalifikacje te są niezbędne do potwierdzenia zdolności pracownika do wykonywania określonych zadań budowlanych.
- **Certyfikaty rzemieślnicze:** Tytuły takie jak **Czeladnik (Journeyman)** i **Mistrz (Master)** są przyznawane wykwalifikowanym rzemieślnikom, którzy wykazali się biegłością w swoich zawodach poprzez formalne oceny. Certyfikaty te, wydawane **przez polskie izby rzemieślnicze**, są wysoko cenione i oznaczają wysoki poziom wiedzy i doświadczenia. Izby Rzemieślnicze działają na określonym obszarze jednego województwa lub jego części i zrzeszają cechy rzemieślnicze oraz spółdzielnie rzemieślnicze z danego terenu. Izby organizują i prowadzą współpracę z partnerskimi organizacjami samorządu rzemiosła za granicą, realizując projekty m.in. w zakresie szkolenia i doskonalenia zawodowego. Nadzór nad działalnością komisji egzaminacyjnych izb rzemieślniczych sprawuje [Związek Rzemiosła Polskiego](#).
- **Licencje zawodowe:** Niektóre stanowiska w sektorze budowlanym wymagają licencji lub certyfikatów zawodowych. Na przykład elektrycy potrzebują **certyfikatów SEP** do pracy z instalacjami elektrycznymi, a operatorzy ciężkich maszyn wymagają licencji do obsługi sprzętu takiego jak dźwigi.
- **Krajowe Centrum Akredytacji** w ramach Systemu Certyfikacji Kwalifikacji zapewnia profesjonalną organizację i kompleksową realizację wieloetapowych procesów walidacji (egzaminowania) i certyfikacji (nadawania) kwalifikacji rynkowych oraz Krajowe Centrum Akredytacji w ramach Systemu Certyfikacji Kwalifikacji zapewnia organizację i kompleksową realizację wieloetapowych procesów walidacji (egzaminowania) i certyfikacji (nadawania) kwalifikacji rynkowych oraz kompetencji zawodowych, niezależnie od metod, za pomocą których zostały one nabyte przez kandydata. Regionalne Ośrodki Walidacji, Egzaminowania i Certyfikacji to akredytowane jednostki terenowe - regionalne przedstawicielstwa, działające w imieniu KCA, organizujące procesy nadawania kwalifikacji, monitorujące prawidłowość i weryfikujące wyniki procesów walidacji prowadzonych przez Instytucje Walidujące. [Krajowe Centrum Akredytacji \(KCA\) - System Certyfikacji Kwalifikacji KCA](#)

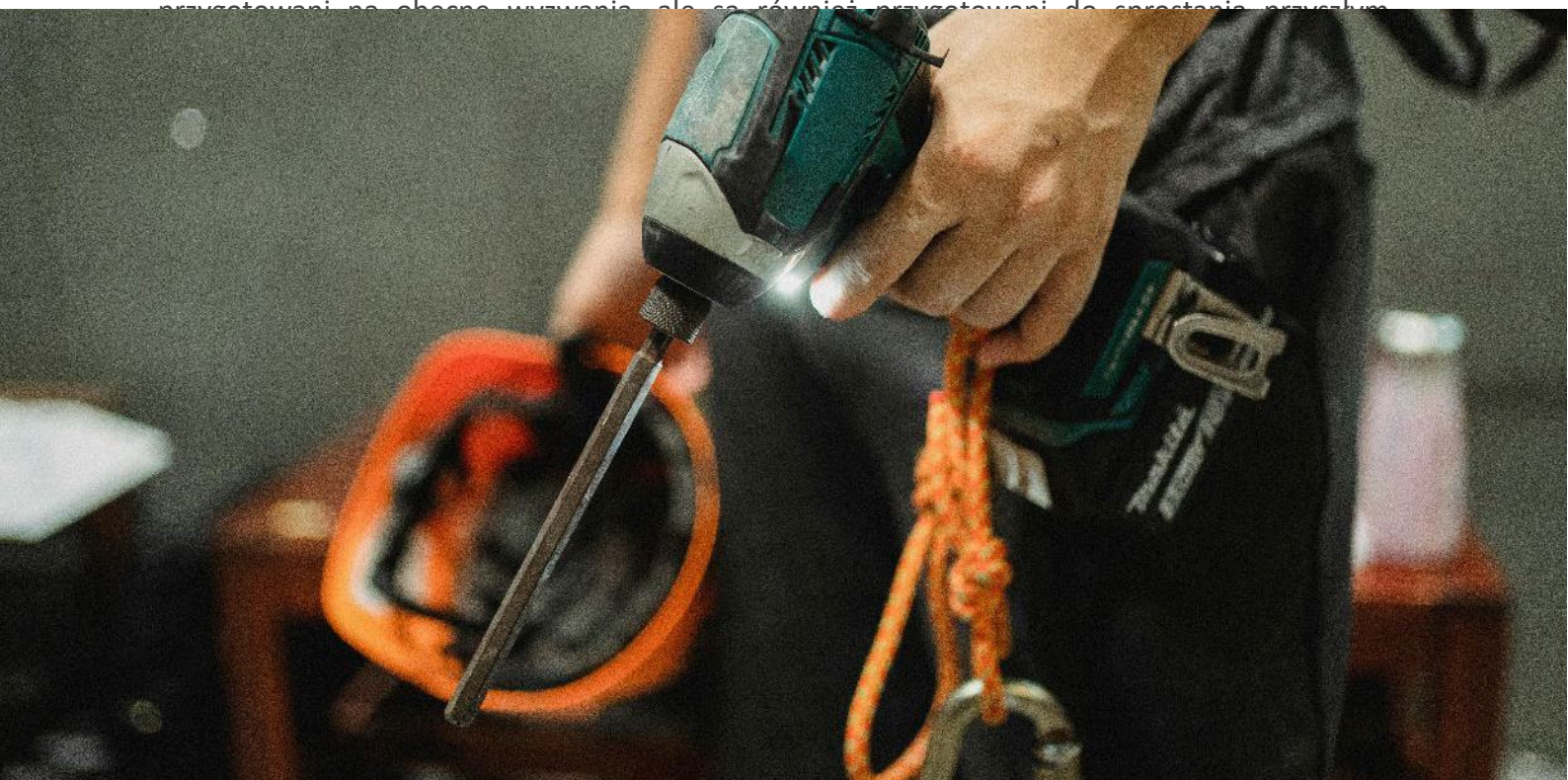
Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności w Hiszpanii



Doradztwo zawodowe w sektorze budowlanym jest przede wszystkim wspierane przez sieć instytucji, w tym publiczne służby zatrudnienia, ośrodki szkoleniowe i organizacje branżowe, takie jak **Fundación Laboral de la Construcción (FLC)**. Podmioty te współpracują ze sobą, aby pomóc poszczególnym osobom w wejściu do sektora, awansie i zmianie pracy. Publiczne służby zatrudnienia zapewniają ogólne informacje na temat możliwości zatrudnienia, szkoleń zawodowych i certyfikatów wymaganych na określonych stanowiskach, podczas gdy FLC oferuje specjalistyczne porady dostosowane do branży budowlanej. FLC odgrywa znaczącą rolę, biorąc pod uwagę jego doświadczenie w zaspokajaniu potrzeb sektora w zakresie umiejętności, dostosowywaniu się do potrzeb krajowego i europejskiego rynku pracy oraz promowaniu rozwoju kariery poprzez szeroką ofertę szkoleniową.

Charakterystyczną cechą hiszpańskiego systemu doradztwa zawodowego w budownictwie jest nacisk na certyfikację i podnoszenie kwalifikacji, zgodnie z wymogami **Porozumienia w sprawie pracy w budownictwie (Convenio General del Sector de la Construcción)**. Umowa ta nakłada na pracowników obowiązek szkolenia i akredytacji zawodowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Doradztwo zawodowe często kładzie nacisk na uzyskanie certyfikatów, takich jak **Profesjonalna Karta Budowlana (TPC)**, która jest niezbędna do udowodnienia, że pracownicy przeszli obowiązkowe szkolenia BHP. Doradcy prowadzą również pracowników przez ciągły rozwój zawodowy, aby dotrzymać kroku postępom, takim jak energooszczędne renowacje, cyfryzacja i nowe praktyki w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Ponadto system jest wspierany przez inicjatywy regionalne i finansowanie z programów UE w celu zaspokojenia lokalnych potrzeb i priorytetów zielonej transformacji. Doradztwo zawodowe obejmuje narzędzia takie jak cyfrowe platformy pracy, obserwatoria rynku pracy i partnerstwa ze związkami zawodowymi w celu zapewnienia zgodności z prawami pracowników i wymaganiami sektorowymi. Takie holistyczne podejście zapewnia, że pracownicy są nie tylko przygotowani na obecne wyzwania, ale są również przygotowani do sprośnięcia przyszłych



Doradztwo zawodowe i przegląd uznawania umiejętności w Hiszpanii cd.

Rozpoznawanie umiejętności

Oficjalny proces akredytacji może być przeprowadzony na dwa sposoby: poprzez formalne szkolenie oraz poprzez oficjalną akredytację umiejętności zawodowych nabytych poprzez doświadczenie zawodowe lub szkolenie pozaformalne lub nieformalne.

Druga ścieżka została uregulowana w [2009 r.](#) i zmodyfikowana w [2021 r.](#) w celu przyspieszenia procesu, a tym samym zwiększenia liczby osób posiadających oficjalną akredytację swoich umiejętności zawodowych, a także w celu zaspokojenia potrzeb różnych sektorów w zakresie walidacji.

Jednym z celów tych procedur jest umożliwienie ludziom kontynuowania edukacji i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oferując możliwości uzyskania skumulowanej częściowej akredytacji, w celu ukończenia szkolenia prowadzącego do uzyskania odpowiednich kwalifikacji zawodowych lub certyfikatu zawodowego.

Możliwe jest akredytowanie jednostek umiejętności, które są częścią kwalifikacji kształcenia i szkolenia zawodowego lub certyfikatu zawodowego, a jeśli to konieczne, wymagane szkolenie wskazane przez komisję oceniającą może zostać podjęte w celu uzyskania pełnej kwalifikacji.

Ten wykres przedstawia akredytację Skills proces.

Źródło: [TodoFP, Ministerstwo Edukacji i Kształcenia Zawodowego.](#)

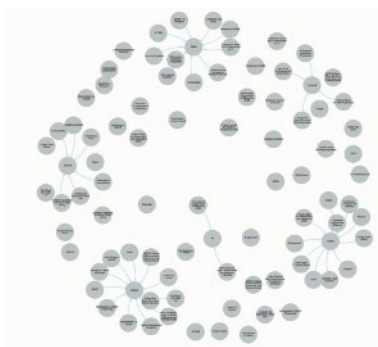


Repozytorium usług wsparcia dla uchodźców



Mapowanie głównych organizacji świadczących usługi językowe, mieszkaniowe i szkoleniowe dla uchodźców.

Kliknij na mapę KUMU, aby dowiedzieć się więcej o organizacjach i usługach świadczonych uchodźcom. <https://embed.kumu.io/d6e3b625dac375d4743f451570eff521>



Organizacja	Kraj	Usługa
Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR)	Wszystkie	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Wsparcie prawne Szkolenia językowe Mieszkalnictwo Szkolenia zawodowe i zatrudnienie Centra zasobów rodzinnych
Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji (IOM)	Wszystkie	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Wsparcie prawne Szkolenia językowe Mieszkalnictwo Szkolenia zawodowe i zatrudnienie Centra zasobów rodzinnych
Program podstawowej edukacji integracyjnej (IGU)	Dania	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie językowe
Program szybkiej ścieżki do zatrudnienia	Dania	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Samopomoc i program powrotu	Dania	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Wsparcie rozwoju lokalnego Mieszkalnictwo Wsparcie prawne
Program Przyjaciele Wskazują Drogę	Dania	Ogólne wsparcie dla uchodźców Wsparcie psychospołeczne Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Wsparcie rozwoju lokalnego
Halage	Francja	Wsparcie rozwoju lokalnego Szkolenia zawodowe i zatrudnienie
Francuski Urząd ds. Imigracji i Integracji (OFII)	Francja	rzecznictwo i ochrona praw człowieka ogólne wsparcie dla uchodźców zakwaterowanie informacje szkolenia językowe wsparcie prawne wsparcie psychospołeczne szkolenia zawodowe i zatrudnienie

Repozytorium usług wsparcia dla uchodźców



Organizacja	Kraj	Usługa
Pole Emploi - France Travail	Francja	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie językowe Informacje
QIOZ	Francja	Szkolenie językowe
Francja Terre d'Asile	Francja	Obudowa Wsparcie prawne
Fédération Française du Bâtiment (Francuska Federacja Budownictwa)	Francja	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka
Chantier Ecole & GRAFIE	Francja	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Informacje
Refugies.info	Francja	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Mieszkalnictwo Szkolenie językowe Wsparcie prawne
Soliguide	Francja	Informacje
Watizat	Francja	Informacje
NASC	Irlandia	Pomoc humanitarna
Irlandzka Rada ds. Uchodźców	Irlandia	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Wsparcie prawne
Doras	Irlandia	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka
Rada Imigrantów Irlandii	Irlandia	Rzecznictwo i ochrona praw człowieka
First Rung Life Skills Ltd	Irlandia	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Leitrim Development Company	Irlandia	Wsparcie rozwoju lokalnego Rzecznictwo i ochrona praw człowieka
Rada Gminy Leitrim	Irlandia	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Rada Gminy Roscommon	Irlandia	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Partnerstwo Roscommon LEADER	Irlandia	Wsparcie rozwoju lokalnego Szkolenia zawodowe i zatrudnienie Szkolenia językowe Wsparcie opieki nad dziećmi Centra zasobów rodzinnych
MSLETB (Mayo, Sligo & Leitrim Education and Training Board)	Irlandia	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
GRETB (Rada Edukacji i Szkoleń Galway & Roscommon)	Irlandia	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Polski Czerwony Krzyż	Polska	Pomoc humanitarna
Fundacja Ocalenie	Polska	Wsparcie prawne Wsparcie psychospołeczne Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Helsińska Fundacja Praw Człowieka (HFH)	Polska	Wsparcie prawne

Repozytorium usług wsparcia dla uchodźców



Organizacja	Kraj	Usługa
Fundacja dla migrantów Dobry Start	Polska	Ogólne wsparcie dla uchodźców
Caritas Polska	Polska	Wsparcie rozwoju lokalnego Szkolenia zawodowe i zatrudnienie Szkolenia językowe Wsparcie opieki nad dziećmi Ośrodki pomocy rodzinie Mieszkalnictwo Wsparcie prawne Wsparcie psychospołeczne Pomoc humanitarna Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Ogólne wsparcie dla uchodźców
Polska Akcja Humanitarna	Polska	Wsparcie rozwoju lokalnego Szkolenia zawodowe i zatrudnienie Szkolenia językowe Wsparcie opieki nad dziećmi Ośrodki pomocy rodzinie Mieszkalnictwo Wsparcie prawne Wsparcie psychospołeczne Pomoc humanitarna Rzecznictwo i ochrona praw człowieka Ogólne wsparcie dla uchodźców
Solidarni z Ukrainą	Polska	Pomoc humanitarna
Siepomaga.pl	Polska	Pomoc humanitarna
Związek Ukraińców w Polsce Oddział Szczecin	Polska	Ogólne wsparcie dla uchodźców Centra zasobów rodzinnych
Mi-Gracja	Polska	Wsparcie prawne Wsparcie psychospołeczne Szkolenie językowe Wsparcie w opiece nad dziećmi
Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie	Polska	Wsparcie prawne
Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie	Polska	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Wsparcie prawne
Fundación Laboral de la Construcción (FLC)	Hiszpania	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Hiszpański Komitet Pomocy Uchodźcom (CEAR)	Hiszpania	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Fundación CEPAIM	Hiszpania	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
ACCEM	Hiszpania	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Cruz Roja Española	Hiszpania	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Fundación Don Bosco	Hiszpania	Szkolenie językowe Mieszkalnictwo Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
URDA Hiszpania	Hiszpania	Szkolenie językowe
Madryt dla uchodźców	Hiszpania	Szkolenie językowe
Koalicja Tent España	Hiszpania	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie zawodowe i zatrudnienie

Przegląd praktycznych programów szkoleniowych w zakresie warunków pracy (AFEST)

Dokument zatytułowany "A Brief Guide to AFEST" ([dostępny tutaj](#)) zawiera kompleksowy przegląd AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), co tłumaczy się jako "formalne szkolenie w miejscu pracy". Przewodnik jest osadzony w kontekście europejskich inicjatyw promujących rozwój umiejętności, w szczególności w odpowiedzi na zmieniające się rynki pracy.

Przewodnik pochodzi z programu Erasmus+, który wspiera różne inicjatywy edukacyjne i szkoleniowe w całej Europie.

AFEST, francuski program szkoleniowy sformalizowany ustawą z września 2018 r., koncentruje się na podnoszeniu umiejętności pracowników, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach. Ma on na celu poprawę dostępu do szkoleń zawodowych dla pracowników o ograniczonych możliwościach kształcenia ustawicznego.



Przewodnik zapewnia ustrukturyzowaną metodologię wdrażania programów AFEST w organizacjach. Jest przeznaczony dla liderów biznesu, trenerów i konsultantów, którzy chcą zintegrować szkolenia oparte na pracy z formalnymi narzędziami pedagogicznymi.

Główne cechy AFEST:

- **Ramy szkoleniowe:** AFEST to formalny program szkoleniowy, który obejmuje ustrukturyzowane działania i fazy refleksji mające na celu rozwijanie określonych umiejętności. Różni się od nieformalnego szkolenia w miejscu pracy, które nie ma z góry określonych celów.
- **Prawo do popełniania błędów:** Metodologia kładzie nacisk na uczenie się poprzez doświadczenie, w którym uczniowie wykonują zadania niezależnie, rozumiejąc, że popełnianie błędów jest częścią procesu uczenia się.
- **Fazy refleksji:** Po zajęciach w miejscu pracy uczestnicy angażują się w sekwencje refleksyjne z mentorami, aby ocenić swoje wyniki i skonsolidować efekty uczenia się.

AFEST zapewnia dostosowane do potrzeb podejście do nauki, szczególnie korzystne dla pracowników z mniejszymi możliwościami tradycyjnego szkolenia. Sprzyja szybszemu nabywaniu umiejętności, poprawia organizację miejsca pracy i usprawnia współpracę między pracownikami i menedżerami.

Ujawnianie niewidzialnych umiejętności

Kontekst teoretyczny - wpływ Bernarda Stieglera

Bernard Stiegler, francuski filozof, był głęboko zainteresowany relacjami między technologią, społeczeństwem i ludzkimi możliwościami. Jego prace często koncentrowały się na sposobach, w jakie rozwój technologiczny wpływa na ludzkie zachowanie i myślenie, szczególnie w kontekście późnego kapitalizmu i ery cyfrowej. Jednym z kluczowych argumentów Stieglera jest to, że aby społeczeństwo mogło się pozytywnie rozwijać, istnieje krytyczna potrzeba ujawnienia i kultywowania "niewidzialnych" zdolności lub umiejętności jednostek. Zdolności te, często nierozpoznane lub słabo rozwinięte, są niezbędne do poruszania się i kształtowania złożoności współczesnego życia.

Stiegler argumentował, że we współczesnych społeczeństwach wiele ludzkich umiejętności i potencjałów pozostaje ukrytych, przyćmionych przez dominację kultury konsumpcyjnej, zautomatyzowanych systemów i utowarowienia wiedzy. Prowadzi to do tego, co opisał jako formę "proletaryzacji", w której jednostki są pozbawione wiedzy, kreatywności i autonomii, stając się biernymi konsumentami lub zwykłymi funkcjonariuszami w systemach produkcji. Dla Stieglera jest to poważny problem, ponieważ ogranicza zdolność jednostek do wnoszenia znaczącego wkładu w zmiany społeczne.

Aby temu zaradzić, Stiegler opowiedział się za procesem "farmakologicznego" myślenia, w którym technologia jest postrzegana zarówno jako trucizna, jak i lekarstwo. Uważał, że społeczeństwo musi aktywnie angażować się w krytyczną relację z technologią, ujawniając i pielęgnując zdolności, które pozwalają jednostkom uczestniczyć w życiu demokratycznym i transformacji społecznej. Zdolności te obejmują umiejętności poznawcze, inteligencję emocjonalną, zdolności techniczne i zbiorowe formy wiedzy.

Kluczowe dla tej idei jest pojęcie indywidualizacji, procesu, dzięki któremu jednostki nie tylko rozwijają swoje osobiste zdolności, ale także przyczyniają się do zbiorowej ewolucji społeczeństwa. Stiegler podkreślił, że technologie, w szczególności narzędzia cyfrowe, można wykorzystać do wspierania nowych form uczenia się, kreatywności i współpracy. Jednak aby tak się stało, społeczeństwo musi nadać priorytet edukacji, trosce i uwadze, a nie zwykłej konsumpcji produktów technologicznych.

Ujawniając i wspierając te niewidzialne zdolności, Stiegler dostrzegł potencjał nowej formy ekonomii politycznej - takiej, która ceni rozwój człowieka ponad maksymalizację zysku. Zmiana ta wymagałaby ponownego przemyślenia roli instytucji, takich jak szkoły i media, w kultywowaniu wiedzy i umiejętności, które umożliwiają jednostkom przyczynianie się do wspólnego dobra. Ostatecznie Stiegler wierzył, że tylko poprzez rozpoznanie i pielęgnowanie tych ukrytych zdolności społeczeństwo może sprostać wyzwaniom automatyzacji, kryzysu środowiskowego i nierówności społecznych, prowadząc do bardziej zrównoważonej i sprawiedliwej przyszłości.

Ujawnianie niewidzialnych umiejętności

Kontekst teoretyczny - wpływ Bernarda Stieglera

Według Institut de Recherche et d'Innovation (IRI) i Bernarda Stieglera, postęp technologiczny wyprzedza ewolucję systemów społecznych, wymykając się spod kontroli władzy politycznej i publicznej. Historycznie rzecz biorąc, to niedopasowanie między postępem technologicznym a adaptacją społeczną jest charakterystyczne dla rewolucji przemysłowych. Nowością w obecnej erze jest jednak to, że regulacje, ustawodawstwo i wiedza stale się otwierają, utrudniając społeczeństwu nadążanie za innowacjami. Automatyzacja, na przykład, doprowadzi do stopniowego zaniku powtarzalnych miejsc pracy, jednocześnie tworząc możliwości odrodzenia pracy w nowych formach.

IRI podkreśla konieczność współpracy władz lokalnych, krajowych i gospodarczych z instytucjami szkolnictwa wyższego w celu skutecznego reagowania na wyzwania związane z automatyzacją rynku pracy. Współpraca ta powinna mieć na celu otwarcie nowych perspektyw dla zatrudnienia i pracy.

Cel: uczynienie miast odpornymi ośrodkami miejskimi

Halage, organizacja z bogatym doświadczeniem, uważa, że eksperymentalne projekty, które już są realizowane, mogą generować rozwiązania tworzące miejsca pracy w rozwijających się sektorach miejskich na większą skalę. Istnieje potrzeba sformalizowania innowacyjnych programów szkoleniowych, które obecnie nie są finansowane w ramach szkoleń zawodowych. Wysiłki te przewidują upadek tradycyjnych miejsc pracy i zmieniają sposób organizacji życia miejskiego pod kątem rozwoju lokalnego i zrównoważonego rozwoju środowiska. Trzy projekty ilustrują tę sytuację:

- **SAS Les Alchimistes:** Firma współzałożona przez Halage, przekształcająca zbieranie i przetwarzanie odpadów organicznych w model gospodarki o obiegu zamkniętym w Île-de-France i poza nią.
- **SCIC Cité PHARES:** Kolektyw stowarzyszeń, spółdzielni i tradycyjnych przedsiębiorstw, zatrudniający 700 osób, z budżetem w wysokości 14 milionów euro.
- **LIL'Ô:** Projekt mający na celu przywrócenie bioróżnorodności i rozwój ogrodnictwa miejskiego na terenie przemysłowym o powierzchni 3,6 hektara, zlokalizowanym w strefie Natura 2000.

Odporne miasta zależą od przekształcenia naszego stosunku do wiedzy, wzmacniając pozycję dzisiejszych i przyszłych obywateli. Nie ma jednej bazy wiedzy ani jednej instytucji edukacyjnej zaspokajającej potrzeby zatrudnienia. Każda osoba musi raczej mieć możliwość ujawnienia i zmobilizowania swojej wiedzy i umiejętności w miejscu pracy.

Kluczowe wyzwania: Wzmocnienie pozycji słabszych

Często osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji są definiowane przez to, czego im brakuje: umiejętności zawodowych, wykształcenia, mieszkania, zdrowia, znajomości języka itp. Jednakże, pomimo ich słabego statusu, posiadają oni wiedzę i umiejętności życiowe, które są niedoceniane. IRI twierdzi, że upodmiotowienie obejmuje ⁸⁰ rozwijanie zdolności poprzez działania związane z pracą, a

Rozdział 2 - Wnioski



Uznawanie zagranicznych kwalifikacji i doświadczenia jest kluczem do szybkiego wprowadzenia uchodźców do wybranych przez nich zawodów, ale w praktyce dostęp do nich jest często ograniczony i skomplikowany.

Programy kształcenia zawodowego i technicznego zapewniają niezbędne umiejętności i certyfikaty, ale często muszą im towarzyszyć kursy językowe i orientacja kulturowa, aby były skuteczne dla uchodźców.

Praktyki zawodowe i szkolenia w miejscu pracy oferują cenne połączenie nauki w klasie i praktycznego doświadczenia, umożliwiając osobom zarabianie podczas nauki.

Branżowe programy szkoleniowe koncentrujące się na obszarach takich jak bezpieczeństwo, zrównoważony rozwój i budownictwo cyfrowe mogą zwiększyć szanse na zatrudnienie i pomóc uchodźcom wyjść poza stanowiska podstawowe.

Praca tymczasowa i sezonowa może oferować początkowy dostęp do rynku pracy, ale może również prowadzić do stagnacji, jeśli nie jest połączona z możliwościami rozwoju kariery i rozwoju umiejętności.

03

Holistyczne wsparcie integrujące uchodźców





Zapewnienie całościowego wsparcia dla integracji uchodźców

Pomyślna integracja uchodźców w sektorze budowlanym wymaga czegoś więcej niż tylko możliwości zatrudnienia; wymaga kompleksowego, skoncentrowanego na osobie podejścia, które odnosi się zarówno do wyzwań zawodowych, jak i społecznych. Wielu uchodźców napotyka bariery wykraczające poza znajomość języka i umiejętności, w tym ograniczony dostęp do mieszkań, sieci społecznych i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, z których wszystkie mogą wpływać na ich zdolność do zabezpieczenia i utrzymania zatrudnienia.

W niniejszym rozdziale zbadano, w jaki sposób ośrodki kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), pracodawcy, związki zawodowe i organizacje społeczne mogą współpracować w celu zapewnienia uchodźcom całościowego wsparcia. Łącząc doradztwo zawodowe, dostosowane szkolenia, mentoring i pomoc społeczną, inicjatywy te zapewniają, że uchodźcy nie tylko wejdą na rynek pracy, ale także będą się na nim rozwijać. Poprzez praktyczne przykłady, niniejszy rozdział podkreśla skuteczne strategie wspierania długoterminowej integracji, odporności i rozwoju zawodowego w sektorze budowlanym w Danii, Francji, Irlandii, Polsce i Hiszpanii.



Wiedza na temat kwestii administracyjnych związanych ze statusem "uchodźcy" i innymi statusami w Danii

Dania oferuje kilka programów wspierających integrację uchodźców ze społeczeństwem i rynkiem pracy. Jedną z godnych uwagi inicjatyw jest **program Integration Basic Education (IGU)**, którego celem jest ułatwienie uchodźcom i członkom ich rodzin wejścia na rynek pracy. Uczestnicy programu IGU są zatrudniani na co najmniej 25 godzin tygodniowo i biorą udział w 20-tygodniowym szkoleniu w ciągu dwóch lat. Szkolenie obejmuje kształcenie zawodowe, lekcje języka duńskiego i inne niezbędne kursy umiejętności. Program skierowany jest do osób w wieku od 18 do 40 lat, które przebywają w Danii krócej niż pięć lat. (migrant-integration.ec.europa.eu)

Oprócz inicjatyw rządowych, organizacje pozarządowe odgrywają kluczową rolę we wspieraniu integracji uchodźców. Na przykład **Duński Czerwony Krzyż** wdraża różne innowacyjne projekty mające na celu zwiększenie integracji społecznej osób ubiegających się o azyl i uchodźców. Jednym z takich projektów jest program "Szybka ścieżka do zatrudnienia", który pomaga osobom ubiegającym się o azyl w znalezieniu pracy lub stażu. Inną inicjatywą jest "Buddy Programme", w ramach którego nowo przybyli uchodźcy są łączeni w pary z lokalnymi wolontariuszami, którzy zapewniają praktyczne wskazówki, orientację kulturową i pomoc w budowaniu lokalnych sieci. (redcross.eu)

Ponadto **Duńska Rada ds. Uchodźców (DRC)** pomaga uchodźcom i przesiedleńcom od 1956 roku. DRC oferuje szereg usług, w tym pomoc prawną, doradztwo i wsparcie w dostępie do edukacji i zatrudnienia. Ich wysiłki mają na celu zapewnienie uchodźcom godnego życia i pozytywnego wkładu w duńskie społeczeństwo. (pro.drc.ngo)



Wiedza na temat kwestii administracyjnych związanych ze statusem "uchodźcy" i innymi statusami we Francji

Semantyczne nieporozumienia wpływające na rynek pracy

We Francji panuje powszechne mylenie uchodźców z migrantami. Migrant to osoba mieszkająca poza swoim krajem z jakiegokolwiek powodu, podczas gdy uchodźca jest zmuszony do ucieczki i korzysta z międzynarodowej ochrony z powodu zagrożenia życia. Tymczasem osoba ubiegająca się o azyl to ktoś, kto ubiega się o status uchodźcy, ale nie został jeszcze uznany za uchodźcę.

W języku potocznym termin "uchodźca" jest często używany do opisanego każdego, kto ucieka ze swojego kraju ojczystego, mimo że ramy prawne rozróżniają osoby ubiegające się o azyl, uchodźców i osoby, których wnioski o azyl zostały odrzucone. Termin "migrant" jest często używany w dyskursie politycznym i często niesie ze sobą negatywne konotacje, podczas gdy konkretna kwestia uchodźców jest rzadziej podkreślana.

System przyjmowania uchodźców we Francji

System przyjmowania uchodźców we Francji jest zarządzany głównie przez organizacje publiczne, które określają status uchodźcy, zapewniają wsparcie społeczne - w tym zakwaterowanie - oraz integrują nowo przybyłych ze społeczeństwem i rynkiem pracy.

Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) jest odpowiedzialny za integrację uznanych uchodźców i osób ubiegających się o azyl. Działa również w celu zwalczania nielegalnego zatrudnienia i wspiera osoby, których wnioski o azyl zostały odrzucone. **Francuski Urząd Ochrony Uchodźców i Bezpaństwowców (OFPRA)** rozpatruje wnioski o azyl i przyznaje status uchodźcy. Chociaż jest nadzorowany przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, zachowuje funkcjonalną niezależność. W ostatnich latach nastąpiła zmiana w kierunku outsourcingu rozpatrywania wniosków o azyl do krajów trzecich, co jest kontrowersyjną praktyką. **Cour National du Droit d'Asile (CNDA)** rozpatruje odwołania od decyzji azylowych.

Kilka organizacji pozarządowych, takich jak **France Terre d'Asile, Emmaüs i La Cimade**, zapewnia wsparcie prawne, społeczne i psychologiczne. Na poziomie lokalnym **gminy** odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu usług mieszkaniowych i integracyjnych, często współpracując z organizacjami pozarządowymi w celu pomocy uchodźcom.

Programy wsparcia i integracji społecznej

Podczas ubiegania się o azyl osoby ubiegające się o azyl mają dostęp do świadczeń socjalnych, w tym opieki zdrowotnej, zakwaterowania i edukacji. Mogą oni zostać umieszczeni w państwowych ośrodkach recepcyjnych lub tymczasowych kwaterach, choć niedobór mieszkań - szczególnie w regionie paryskim - pozostaje poważnym problemem.

Po uznaniu za uchodźcę, osoby uzyskują oficjalny dostęp do rynku pracy i są uprawnione do świadczeń socjalnych zapewnianych przez rząd. Obejmują **one wsparcie finansowe (ADA - Aide à la Demande d'Asile)**, opiekę zdrowotną i kursy językowe. OFII prowadzi również programy integracyjne, takie jak **kursy języka francuskiego, orientacja kulturowa i pomoc w zatrudnieniu**. Lokalne gminy i organizacje pozarządowe wspierają uchodźców poprzez pomoc mieszkaniową, pomoc prawną i usługi środowiskowe.

Uchodźcy na rynku pracy - prawo do pracy

Osoby ubiegające się o azyl mogą pracować tylko **sześć miesięcy** po złożeniu wniosku o azyl. Jednakże znalezienie zatrudnienia w tym okresie jest trudne, ponieważ pracodawcy często wahają się ze względu na niepewność co do wyników procedury azylowej. Osoby, którym przyznano status uchodźcy, uzyskują pełne prawa do pracy, podobnie jak legalni rezydenci, co pozwala im w pełni uczestniczyć w rynku pracy bez ograniczeń.

Integracja rynku pracy i wsparcie zatrudnienia

Francuski rząd oferuje różne **programy sektora publicznego** w celu ułatwienia uchodźcom dostępu do zatrudnienia. Obejmują **one kursy języka francuskiego, szkolenia zawodowe i dostosowane do potrzeb usługi zatrudnienia**. Organizacje pozarządowe, takie jak Halage, prowadzą **programy integracji zawodowej**, które nie wymagają zatrudnienia w określonych lokalizacjach, zapewniając uchodźcom większą elastyczność. Pracodawcy zatrudniający uchodźców mogą **otrzymać wsparcie**

Wiedza na temat kwestii administracyjnych związanych ze statusem "uchodźcy" i innymi statusami w Irlandii

Aby zostać uznanym za uchodźcę, musisz być osobą, która ze względu na uzasadnioną obawę przed prześladowaniem z powodu:

- Wyścig
- Religia
- Narodowość
- Opinia polityczna
- Przynależność do określonej **grupy** społecznej
- przebywa poza państwem, którego jest obywatelem, i nie jest w stanie lub, z powodu takiej obawy, nie chce korzystać z ochrony tego państwa, lub bezpieczeństwa, który przebywając poza państwem swojego poprzedniego miejsca zwykłego pobytu z tych samych powodów, o których mowa powyżej, nie jest w stanie lub, z powodu takiej obawy, nie chce do niego powrócić.

Jeśli zostanie podjęta decyzja, że nie jesteś uchodźcą, możesz kwalifikować się do ochrony uzupełniającej, jeśli istnieją istotne podstawy, aby sądzić, że w przypadku powrotu do kraju pochodzenia/kraju poprzedniego zwykłego pobytu groziłoby Ci realne ryzyko doznania poważnej krzywdy.

Jest to status zbliżony do statusu uchodźcy. Jest on przyznawany w przypadku, gdy dana osoba nie kwalifikuje się jako uchodźca, ale IPO uzna, że grozi jej realne ryzyko doznania poważnej krzywdy w kraju pochodzenia.

Dokładna definicja stanowi, że osoba kwalifikująca się do ochrony uzupełniającej to osoba

- który nie jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- który nie kwalifikuje się jako uchodźca,
- w odniesieniu do którego wykazano istotne powody, by sądzić, że w przypadku powrotu do kraju pochodzenia/kraju poprzedniego miejsca zwykłego pobytu groziłoby mu rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy, i który nie jest w stanie lub, ze względu na takie ryzyko, nie chce korzystać z ochrony tego kraju; oraz
- który nie jest wykluczony z kwalifikowalności do ochrony uzupełniającej z pewnych powodów

Jeśli Biuro Ochrony Międzynarodowej zaleci, że nie jesteś uprawniony ani do statusu uchodźcy, ani do ochrony uzupełniającej, Minister rozważy, czy udzielić Ci pozwolenia na pozostanie w Państwie (Irlandii) z innego powodu (na przykład ze względu na Twoją sytuację rodzinną lub osobistą).

Zezwolenie na pobyt będzie również realizowane w Biurze Ochrony Międzynarodowej.

*Źródło: [Ochrona międzynarodowa i zezwolenie na pobyt - Biuro Ochrony Międzynarodowej \(ipo.gov.ie\)](https://ipo.gov.ie)

Osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową mają prawo do pracy po sześciu miesiącach oczekiwania na decyzję Departamentu Sprawiedliwości w ich sprawie. Muszą ubiegać się o pozwolenie na pracę, które nazywa się *Labour Market Access* (LMA) i trwa rok. Otrzymanie listu z pozwoleniem może zająć do 120 dni. Odnowienie tego pozwolenia może zająć 60 dni, więc muszą rozpocząć proces miesiąc wcześniej, ale mogą kontynuować pracę przez cztery tygodnie po wygaśnięciu.

[Dostęp do rynku pracy](#)

Wiedza na temat kwestii administracyjnych związanych ze statusem "uchodźcy" i innymi statusami w Polsce

Cudzoziemiec otrzymuje status uchodźcy, jeśli z powodu uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia ze względu na rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne lub przynależność do określonej grupy społecznej, nie może lub nie chce ubiegać się o ochronę w tym kraju.

- Status uchodźcy nadaje się również małoletniemu dziecku cudzoziemca, który uzyskał status uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli dziecko urodziło się na tym terytorium.
- Prześladowanie, o którym mowa w ust. 1, musi:
- ze względu na swój charakter lub powtarzalność stanowi poważne naruszenie praw człowieka, w szczególności tych praw, których nie można wyłączyć na podstawie art. 15 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. poz. 284, z późn. zm.), lub
- być skumulowanym wynikiem różnych działań lub zaniechań, w tym naruszeń praw człowieka, których skutki są równie poważne jak prześladowania, o których mowa w pkt 1.

Źródło: Dz.U.2023.1504 t.j. Wersja od: 1 lipca 2024 r.

Rodzaj zezwolenia na pobyt udzielanego cudzoziemcom, którzy z obawy przed prześladowaniem, np. z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, nie mogą lub nie chcą korzystać z ochrony kraju pochodzenia. W Polsce status uchodźcy nadaje Szef Urzędu do [Spraw Cudzoziemców](#) w Warszawie - [Urząd do Spraw Cudzoziemców - Portal Gov.pl](#).

Legalizacja pobytu w Polsce dla uchodźców z Ukrainy

Pobyt danej osoby w Polsce uznaje się za legalny do 30 września 2025 r., jeśli spełnia ona jeden z poniższych warunków:

- Są obywatelami Ukrainy posiadającymi *Kartę Polaka*, którzy opuścili Ukrainę 24 lutego 2022 r. lub później, legalnie wjechali do Polski i zamierzają pozostać w kraju.
- Są członkami najbliższej rodziny obywatela Ukrainy posiadającego Kartę Polaka, który opuścił Ukrainę 24 lutego 2022 r. lub później, legalnie wjechał do Polski i zamierza pozostać w kraju.

Do zalegalizowania pobytu lub uzyskania statusu uchodźcy nie są wymagane żadne wnioski. Legalność pobytu wynika z przepisów prawa. Ochrona udzielana jest od dnia przyjazdu do Polski, a nie od dnia złożenia wniosku o nadanie numeru PESEL.

Przyznane prawa:

- Dostęp do rynku pracy.
- Prowadzenie działalności gospodarczej

Dostęp do korzyści finansowych i pozafinansowych (z PESEL UKR):

- Świadczenia alimentacyjne (500+),
- Świadczenie "Dobry Start",
- Jednorazowy zasiłek pieniężny w wysokości 300 zł na osobę na podstawowe potrzeby (np. żywność, odzież, środki higieny, koszty mieszkaniowe),
- Świadczenia rodzinne,
- Rodzinny Kapitał Opiekuńczy,
- Dopłaty do kosztów opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych lub u dziennych opiekunów,
- Dostęp do opieki zdrowotnej
- Dostęp do edukacji i usług publicznych

Wiedza na temat kwestii administracyjnych związanych ze statusem "uchodźcy" i innymi statusami w Hiszpanii

Hiszpański system przyjmowania uchodźców jest zarządzany przez Ministerstwo Integracji, Zabezpieczenia Społecznego i Migracji, we współpracy z Comunidades Autónomas (regionami) i organizacjami pozarządowymi, takimi jak Cruz Roja i CEAR. Po przybyciu i rozpatrzeniu wniosku o ochronę międzynarodową, rząd może uznać, że uchodźcy wymagają lub nie programów wsparcia, ale nie jest to przewidziane dla wszystkich uchodźców. W rzeczywistości wielu z nich nie jest objętych programami wsparcia. Program wsparcia dla uchodźców jest podzielony na trzy fazy:

- **Pierwsze przyjęcie:** Zapewnia tymczasowe zakwaterowanie, wyżywienie, opiekę zdrowotną i wsparcie psychologiczne.
- **Druga faza:** Koncentruje się na szkoleniach, nauce języka i pomocy w zatrudnieniu.
- **Faza autonomii:** Wspiera uchodźców w zapewnieniu mieszkania, znalezieniu zatrudnienia i pełnej integracji ze społeczeństwem.

Organizacje pozarządowe, takie jak Cruz Roja, CEAR i ACCEM, odgrywają kluczową rolę we wszystkich trzech fazach, zarządzając lokalnymi projektami integracyjnymi i zapewniając ukierunkowane usługi wsparcia dla uchodźców i migrantów. Podobnie, Comunidades Autónomas odgrywają kluczową rolę w uzupełnianiu wysiłków krajowych poprzez zarządzanie konkretnymi regionalnymi programami integracji i włączenia społecznego. Regiony te pomagają koordynować usługi takie jak edukacja, opieka zdrowotna i usługi socjalne, które są niezbędne do integracji uchodźców. Wspólnoty Autonomiczne ułatwiają również naukę języków obcych i inicjatywy w zakresie zatrudnienia za pośrednictwem lokalnych zasobów. Współpracują one z Ministerstwem Integracji i organizacjami pozarządowymi, zapewniając, że regionalne potrzeby i możliwości są dostosowane do krajowych strategii promowania integracji uchodźców.

Dostawcy usług w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia, tacy jak Fundación Laboral de la Construcción, działają poprzez silne lokalne sieci z organizacjami pozarządowymi, aby zapewnić ukierunkowane szkolenia i wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy dla uchodźców i innych słabszych grup społecznych. Większość działań łączy w sobie budowanie potencjału i informowanie o przedsiębiorstwach poszukujących pracowników, pomagając w integracji uchodźców.

W Hiszpanii proces zatrudniania uchodźców różni się w zależności od ich statusu prawnego:

- Osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową: Po sześciu miesiącach od złożenia wniosku mogą legalnie pracować, korzystając z "tarjeta roja".
- Uchodźcy (beneficjenci ochrony międzynarodowej): Mogą pracować od razu z ważnym dowodem tożsamości cudzoziemca (TIE).
- Beneficjenci ochrony tymczasowej: Mogą pracować w okresie ochrony bez ograniczeń.

Zatrudnienie jest dozwolone we wszystkich sektorach i regionach Hiszpanii. Więcej informacji można znaleźć [na stronie internetowej Ministerstwa Integracji](#).

Inni migranci mogą uregulować swój status poprzez mechanizmy takie jak "arraigo social" i "arraigo laboral", które przyznają prawo pobytu na podstawie więzi społecznych lub historii pracy. Nowszą ścieżką, "arraigo por formación", pozwala nieudokumentowanym migrantom na uzyskanie tymczasowego pobytu poprzez zapisanie się na szkolenie zawodowe. Minimalna długość wymaganych kursów nie jest jednolita i różni się w zależności od Comunidad Autónoma (regionu). Po ich ukończeniu migranci mogą ubiegać się o pozwolenie na pracę. Ta legalna ścieżka ma na celu integrację migrantów z siłą roboczą, jednocześnie wyposażając ich w umiejętności niezbędne na rynku pracy.

Polityka integracji zawodowej - Dania



Duńska polityka integracji zawodowej jest zakorzeniona w modelu **flexicurity**, który łączy elastyczność rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym. Podejście to pozwala pracodawcom na dostosowanie siły roboczej do potrzeb, jednocześnie zapewniając pracownikom siatkę bezpieczeństwa i możliwości rozwoju umiejętności. Model ten jest wspierany przez **aktywną politykę rynku pracy (ALMP)**, która ma na celu utrzymanie wysokich wskaźników zatrudnienia i ułatwienie szybkich zmian dla osób poszukujących pracy.

ALMP w Danii obejmują różne inicjatywy, w tym usługi pośrednictwa pracy, szkolenia zawodowe i programy edukacyjne. Działania te mają na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób, w szczególności tych, które stoją przed wyzwaniem związanym z wejściem lub powrotem na rynek pracy. Duński rząd inwestuje znaczne środki w te programy, odzwierciedlając zaangażowanie w mobilność społeczną i efektywność rynku.

W ostatnich latach Dania wdrożyła reformy mające na celu promowanie szybszej integracji uchodźców i migrantów na rynku pracy. Reformy te koncentrują się na przyspieszeniu możliwości zatrudnienia i zmniejszeniu zależności od świadczeń socjalnych. Jednak niektóre polityki spotkały się z krytyką za potencjalne wspieranie podziałów społecznych. Na przykład podejście rządu do integracji imigrantów w niektórych dzielnicach zostało opisane jako forma inżynierii społecznej, mająca na celu zlikwidowanie enklaw imigrantów i wymuszenie integracji z duńskim społeczeństwem. gzeromedia.com





Polityka integracji zawodowej - Francja

Od lat 80. rząd francuski wdraża programy integracji zawodowej. Programy te są opracowywane w sektorach zawodowych, które wymagają nisko wykwalifikowanej siły roboczej, takich jak ogrodnictwo, sprzątanie, gotowanie, usługi logistyczne i konserwacyjne. Zostały one również wdrożone w sektorze budowlanym, szczególnie w zakresie prac wykończeniowych (malowanie, ścianki działowe, podłogi).

Są one wdrażane przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego, które najpierw uzyskują oficjalną akredytację służb państwowych. Organizacje te rekrutują osoby w oparciu o kryteria podatności na zagrożenia (niepełnosprawność, niski poziom wykształcenia, długotrwałe bezrobocie, beneficjenci dotacji społecznych).

Pracownicy ci będą korzystać ze specjalnych umów krótkoterminowych, które mogą być przedłużane do maksymalnego okresu 2 lat. Umowa o pracę obejmuje zmniejszony tygodniowy wymiar godzin (standardowa francuska umowa na pełny etat wynosi zwykle 35 godzin tygodniowo), który obejmuje dedykowane godziny na wsparcie społeczne: kursy językowe, szkolenia, spotkania towarzyskie, aby pomóc w kwestiach administracyjnych (mieszkanie, zdrowie, przygotowanie do emerytury...). Pracownicy objęci programami integracyjnymi są nadzorowani przez doradców technicznych, którzy pomagają im opanować niezbędne umiejętności w miejscu pracy. Doradcy techniczni współpracują z zaangażowanymi doradcami społecznymi i opracowują najlepsze ramy dla pracowników, aby uzyskać autonomię i wzmocnienie pozycji podczas programu integracji zawodowej.

Procedury zamówień publicznych zostały opracowane jako mechanizm wspierający mobilizację pracowników objętych integracją zawodową poprzez klauzule społeczne. Klauzule te wymagają od firm odpowiadających na publiczne zaproszenie do składania ofert zarezerwowania minimalnej ilości czasu pracy dla osób objętych programami integracji zawodowej, takimi jak programy integracji zawodowej. Klauzule społeczne są coraz częściej stosowane w zamówieniach publicznych, ale także w dużych kontraktach prywatnych, jako część dobrych praktyk CSR.

W 2010 roku 2,5% zamówień publicznych o wartości 90 000 EUR lub wyższej zawierało klauzule społeczne, a w 2011 roku odsetek ten wzrósł do 4,1%. W 2011 r. 646 podmiotów z 5560 stosujących procedury zamówień publicznych zadeklarowało stosowanie klauzuli społecznej w zamówieniach². Niedawne włączenie klauzul społecznych do większości procedur publicznych związanych z Igrzyskami Olimpijskimi potwierdziło ten postęp. Program ESS 2024, prowadzony przez stowarzyszenie Les Canaux, miał na celu pomoc podmiotom ekonomii społecznej w uzyskaniu dostępu do kontraktów na Igrzyska Olimpijskie i Paraolimpijskie (JOP) w Paryżu w 2024 roku. W szczególności celem było poinformowanie struktur GSS o różnych kontraktach JOP, niezależnie od tego, czy zostały one uruchomione bezpośrednio, czy jako podwykonawcy, oraz pomoc w odpowiedzi na nie, czasami poprzez zachęcanie ich do tworzenia konsorcjów w celu połączenia



Polityka integracji pracy - Irlandia

Istnieją luki w zakresie wsparcia integracji na rynku pracy dla wnioskodawców w Irlandii. Nie ma ani konkretnej polityki, ani strategii wspierającej integrację na rynku pracy obywateli państw trzecich; nie ma też strategii dostosowanej do wspierania integracji na rynku pracy osób ubiegających się o ochronę międzynarodową. Strategia integracji migrantów, która działała w latach 2017-2021, była skierowana do obywateli EOG i spoza EOG, w tym beneficjentów ochrony międzynarodowej, migrantów ekonomicznych i osób posiadających status prawny do pozostania w Irlandii (Department Justice and Equality, 2017). Osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową zasadniczo nie wchodziły w jej zakres, z wyjątkiem przypadków, gdy działania dotyczyły usług publicznych świadczonych wnioskodawcom w ramach polityki publicznej, na przykład obowiązkowej edukacji. Osoby ubiegające się o ochronę międzynarodową posiadające zezwolenie na dostęp do rynku pracy mogą korzystać z usług dostępnych za pośrednictwem Głównych Publicznych Służb Zatrudnienia (Intreo). Jednak ze względu na ich status pobytu obowiązują pewne ograniczenia; na przykład w odniesieniu do środków skierowanych do osób długotrwale bezrobotnych.

Zgodnie z badaniem przeprowadzonym przez Michaela Polakowskiego i Emly Cunniffe, w badaniu tym nie zidentyfikowano żadnych konkretnych ogólnokrajowych struktur zarządzania wspierających integrację na rynku pracy osób ubiegających się o ochronę międzynarodową w Irlandii. Niemniej jednak, kluczowi interesariusze zaangażowani we wspieranie tej integracji w szerszym zakresie obejmują departamenty i agencje rządowe odpowiedzialne za rynek pracy, zdrowie, edukację i ochronę socjalną. Poza organami rządowymi, Irlandzka Komisja Praw Człowieka i Równości (IHREC) i większość organizacji pozarządowych (NGO) odgrywają ważną rolę we wspieraniu integracji na rynku pracy osób ubiegających się o ochronę międzynarodową, przy czym większość organizacji pozarządowych zapewnia projekty na małą skalę, skierowane specjalnie do osób ubiegających się o ochronę międzynarodową, które chcą wejść na rynek pracy.

Chociaż nie zidentyfikowano żadnych konkretnych protokołów ani synergii w zakresie wspierania integracji na rynku pracy osób ubiegających się o ochronę międzynarodową, zainteresowane strony współpracują za pośrednictwem różnych forów, aby wspomóc ten proces. Program integracji społecznej i aktywizacji społeczności (SICAP) odgrywa kluczową rolę w działaniach integracyjnych na poziomie lokalnym. W 2022 r. Departament ds. Dzieci, Równości, Niepełnosprawności, Integracji i Młodzieży (DCEDIY) wprowadził nowe fundusze dla organizacji społecznych w celu wspierania integracji tej grupy.

Badania i wywiady z interesariuszami uwypukliły kilka wyzwań, w tym brak skoordynowanego programu krajowego, a większość dostosowanego wsparcia opiera się na krótkoterminowych projektach prowadzonych przez 91 organizacje pozarządowe. Inne wyzwania obejmują ograniczony dostęp do lokalnego rynku pracy i niedostateczną

Źródło:

[INTEGRACJA Z RYNKIEM PRACY OSÓB UBIEGAJĄCYCH SIĘ O OCHRONĘ MIĘDZYNARODOWĄ W IRLANDII \(emn.ie\)](#)

Zobacz także;

[Irishimmigration.ie/regularisation-of-long-term-undocumented-migrant-scheme/](#)

[Zatrudnianie - międzynarodowa ochrona - wnioskodawcy - przewodnik dla pracodawców](#)

[Zatrudnianie uchodźców i azyl](#)

[-seekers-reference-guide-hr-departments](#)

[Wspólna inicjatywa Program System wspierania uczniów](#)

[Tus-community-work-placement-initiative/](#)

[IHREC - Irlandzka Komisja Praw Człowieka i Równości](#)



Polityka integracji pracowników - Polska

W przeszłości Polska nie posiadała kompleksowej strategii migracyjnej, co w dużej mierze wynikało z jej wcześniejszego statusu kraju o ujemnym saldzie migracji. Jednak obecne przejście w kierunku trwałego dodatniego salda migracji okazało się znaczącym i trwałym zjawiskiem. Ta zmiana demograficzna ma coraz większe znaczenie dla sprostania wyzwaniom związanym ze starzeniem się społeczeństwa, co sprawia, że sformułowanie kompleksowej strategii migracyjnej jest jednym z najpilniejszych priorytetów dla państwa.

W latach 2015-2020 Polska doświadczyła transformacji z "rynku pracodawcy" w "rynek pracownika", co stanowiło krytyczny moment na przygotowanie się na rosnące zainteresowanie imigracją, zwłaszcza z Azji i Afryki. Niemniej jednak, wojna na Ukrainie wyraźnie ujawniła wady braku spójnej polityki migracyjnej, ponieważ reakcja Polski na napływ ukraińskich uchodźców była w dużej mierze improwizowana i reaktywna. Scenariusz ten podkreśla straconą szansę na opracowanie kompleksowych rozwiązań migracyjnych w tym kluczowym okresie transformacji rynku pracy.

Źródło: Paweł Strzelecki, Stanisław Kluz, Polska polityka migracyjna Uwarunkowania i rekomendacje, [Fundacja Przyjazny Kraj](#), Warszawa kwiecień 2024, s. 7-9 [Raport Polska-polityka-migracyjna_Fundacja-Przyjazny-Kraj_QT_16042024.pdf \(przyjaznykraj.pl\)](#)

W dniu 15 października 2024 r. Rada Ministrów RP przyjęła dokument "Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo" (Uchwała nr 120), określający kompleksową strategię migracyjną na lata 2025-2030. Strategia ta redefiniuje podejście Polski do zarządzania migracjami, kładąc nacisk na zaostrzenie przepisów w celu ograniczenia napływu niepożądanych osób w obliczu rosnącej dynamiki migracji, w tym z Ukrainy. Strategia nadaje priorytet kontroli i bezpieczeństwu, ale budzi obawy co do jej wdrożenia. Kluczowe priorytety obejmują:

- **Bezpieczeństwo:** Szczegółowe kontrole migracji dotyczące celów wjazdu, skali napływu i krajów pochodzenia.
- **Dostęp terytorialny:** Przejrzysta polityka wizowa z zasadami selektywnej migracji i większą autonomią konsularną.
- **Dostęp do ochrony:** Zreformowane procedury azylowe w celu zapobiegania nadużyciom przy jednoczesnym zachowaniu względów humanitarnych i nadzoru parlamentarnego nad tymczasowymi zawieszeniami.
- **Dostęp do rynku pracy:** Koncentruje się na uzupełnianiu niedoborów siły roboczej bez tworzenia nowych wyzwań rynkowych lub umożliwiania składania nieuczciwych podań o pracę.
- **Migracja edukacyjna:** Przepisy zapobiegające nadużywaniu edukacji do celów pobytowych i zapewniające przejrzyste procesy internacjonalizacji.
- **Integracja imigrantów:** Pierwsza polityka wspierająca integrację imigrantów przy jednoczesnym zachowaniu spójności społecznej i polskich norm.
- **Obywatelstwo i repatriacja:** Zasady nabywania obywatelstwa polskiego i repatriacji osób polskiego pochodzenia, w tym odniesienia do programu Karta Polaka.
- **Polska diaspora:** Wzmocniona współpraca z diasporą i inicjatywy wspierające powracających migrantów.

Strategia ta odnosi się do luk w dotychczasowych politykach migracyjnych, zapewniając jasne cele do wdrożenia w dwóch fazach: 2025-2027 i 2028-2030. ["Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo"](#)

Polityka integracji zawodowej - Hiszpania



- **Szkolenie w zakresie budownictwa w ramach krajowego systemu przyjmowania uchodźców:** Ministerstwo Integracji oferuje szkolenia w zakresie kluczowych umiejętności budowlanych, takich jak murarstwo i prace elektryczne, w celu zwiększenia szans uchodźców na zatrudnienie.
- **Fundación Laboral de la Construcción (FLC):** Współpracuje z organizacjami pozarządowymi i prowadzi programy szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa pracy i certyfikacji, ułatwiając uchodźcom integrację w sektorze budowlanym.
- **Programy Integracji Pracowniczej prowadzone przez Czerwony Krzyż i CEAR:** Zapewniają szkolenia techniczne i doradztwo w zakresie zatrudnienia w budownictwie, wraz ze stażami zawodowymi i wsparciem w poszukiwaniu pracy.
- **Uznawanie umiejętności i certyfikatów:** Władze regionalne i FLC ułatwiają uznawanie umiejętności nabytych przez uchodźców w ich krajach ojczystych, umożliwiając im uzyskanie niezbędnych certyfikatów zawodowych w sektorze.



Rozdział 3 - Wnioski



Centra kształcenia i szkolenia zawodowego odgrywają kluczową rolę we wspieraniu integracji uchodźców, oferując dostosowane do ich potrzeb kursy szkoleniowe. Niemniej jednak, samodzielne kursy nie są wystarczające. Integracja wymaga szerszego podejścia łączącego szkolenie umiejętności z doradztwem osobistym i zawodowym.

Kluczowe jest wsparcie w zakresie kariery i przedsiębiorczości: pomoc w tworzeniu CV, poszukiwaniu pracy, zrozumieniu procesów rekrutacyjnych i odkrywaniu możliwości samozatrudnienia.

Szkolenie w zakresie świadomości kulturowej i miejsca pracy pomaga uchodźcom w poruszaniu się po lokalnych normach, oczekiwaniach i stylach komunikacji.

Wsparcie prawne, psychospołeczne i mieszkaniowe jest często niezbędne do usunięcia barier, które uniemożliwiają uczestnictwo w szkoleniach lub pracę. Uchodźcy często nie mają dostępu do zalegalizowanych lub standardowych dokumentów potrzebnych do uznania umiejętności, co często stanowi powtarzającą się barierę w całej UE.

Uchodźcy często borykają się z krzyżującymi się wyzwaniami - w tym dyskryminacją, niepewnymi warunkami mieszkaniowymi i problemami ze zdrowiem psychicznym - które wpływają na ich zdolność do nauki i pracy, ale są one często pomijane.

Wspólne podejście obejmujące organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacje pozarządowe, pracodawców i służby publiczne zapewnia bardziej integracyjne i zrównoważone ścieżki rozwoju w sektorze budowlanym.

Zrozumienie praw i obowiązków ma kluczowe znaczenie. Prawo pracy i normy bezpieczeństwa pracy różnią się w zależności od kraju, dlatego pracownicy socjalni i specjaliści ds. orientacji muszą udzielać ukierunkowanych informacji.

04

Wyzwania
w
związku z

sprzyjających
włączeniu
społecznemu



Sektor budowlany jest istotnym motorem wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy w całej Europie, ale pozostaje sektorem, w którym integracja społeczna uchodźców pozostaje wyzwaniem. Uchodźcy nadal są niedostatecznie reprezentowani lub mają do czynienia z niepewnymi warunkami pracy. Jednak w odpowiedzi na te wyzwania, różne inicjatywy w całej Europie starały się promować włączenie społeczne poprzez ich integrację, poprawę warunków pracy i zapewnienie, że projekty budowlane przyczyniają się do szerszej równości społecznej.

Niniejszy rozdział zawiera różne studia przypadków, które podkreślają innowacyjne podejścia do integracji społecznej w sektorze budowlanym w różnych krajach europejskich. W Irlandii inicjatywy koncentrowały się na integracji ukraińskich uchodźców z siłą roboczą poprzez modułowe projekty mieszkaniowe, zwalczając bariery językowe, uznawanie kwalifikacji i systemowe przeszkody w zatrudnieniu. Podejście Polski obejmowało uznawanie umiejętności i szkolenia zawodowe, aby pomóc uchodźcom, w tym osobom takim jak Roman, były ukraiński strażnik graniczny, w podjęciu stabilnej pracy w budownictwie. Francuski projekt PHARES zaprezentował model współpracy łączący integrację społeczną ze zrównoważonym budownictwem, podczas gdy duński model flexicurity i aktywna polityka rynku pracy odegrały kluczową rolę w umożliwieniu uchodźcom wejścia na rynek pracy. Hiszpania wykorzystwała zarówno inicjatywy szkoleniowe prowadzone przez rząd, jak i wspierane przez organizacje pozarządowe, takie jak Fundación Laboral de la Construcción, aby ułatwić zatrudnienie uchodźców pomimo utrzymujących się wyzwań związanych z niepewnymi warunkami pracy. We wszystkich studiach przypadków pojawia się wspólny temat: konieczność współpracy wielu zainteresowanych stron, dostosowanych szkoleń i wspierających polityk, aby zapewnić pomyślną integrację uchodźców w sektorze budowlanym



Projekt renowacji, Francja, l'Ile-Saint-Denis.

Projekt budowlany PHARES

Pôle d'Hospitalité des Activités à Rayonnement Ecologique et Solidaire (P.H.A.R.E.S) znajduje się w samym sercu Ile-Saint-Denis. Został założony w 2001 roku przez stowarzyszenie Halage, z zamiarem stworzenia skrzyżowania inicjatyw gospodarczych i stowarzyszeń dzielących te same wartości solidarności, innowacji obywatelskich i ekologii. Obecnie obiekt zajmuje powierzchnię 1350 m² i jest przeznaczony dla GSS, przyjmując prawie 150 użytkowników pracujących codziennie w ramach kilkunastu struktur stowarzyszeniowych, spółdzielczych i przedsiębiorczych, które umożliwiają zatrudnienie ponad 400 pracowników na ścieżkach integracyjnych w całym regionie Ile de France.

W 2014 r. ten wspólny projekt został ustrukturyzowany w formie SCIC, który obecnie zrzesza 21 członków w jednym college'u i jest współzarządzany przez trzech członków-wolontariuszy.

W 2021 r. stowarzyszenie Halage rozpoczęło duży projekt renowacji i podniesienia wysokości budynku. Projekt ten powstał w wyniku uświadomienia sobie, że PHARES ma dziś do czynienia ze starzejącym się budynkiem zbudowanym w latach 70. XX wieku, z przestarzałym wyposażeniem (ogrzewanie olejowe, bardzo słaba izolacja, brak naturalnego światła) i niewystarczającą przestrzenią, aby zaspokoić potrzeby lokalnych stowarzyszeń, dla których dostęp do ziemi jest głównym wymogiem.

Halage (właściciel budynku) i SCIC połączyły siły z firmą Bellevilles zajmującą się nieruchomościami, aby wesprzeć ten projekt na zasadzie współwłasności. Rozbudowa obiektu, częściowo finansowana przez Programme d'Investissement Avenir (PIA) Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU), ma pomóc w sprostaniu wyzwaniom rozwojowym stojącym przed strukturami SSE.

Prace przewidziane dla PHARES początkowo opierały się na fazie konsultacji, aby zaproponować demonstracyjne miejsce pracy, promujące i waloryzujące podmioty zaangażowane w integrację zawodową, gospodarkę o obiegu zamkniętym i zrównoważone budownictwo. Podejście "100% SSE" ma na celu wspieranie lokalnego zatrudnienia, co przyczyni się między innymi do integracji uchodźców na rynku pracy dzięki lokalnym stowarzyszeniom zatrudniającym tego typu osoby.



Zdjęcie istniejącego budynku (Halage)

Projekt budowlany PHARES

Kolejne kroki projektu PHARES

- Zima 2024 r. - wyznaczenie wszystkich firm pracujących na terenie zakładu oraz ustanowienie partnerstw między tradycyjnymi firmami a ETTI w celu optymalizacji planów szkoleniowych i ścieżek kariery pracowników.
- Opracowanie, przed rozpoczęciem prac, programów szkoleń w miejscu pracy (FEST). Sesje szkoleniowe poświęcone temu projektowi są planowane dzięki partnerstwu z siecią Chantier Ecole.
- Marzec 2025 r. - rozpoczęcie prac na 18 miesięcy. Inauguracja obiektu planowana jest na jesień 2026 roku.

Podczas budowy

- Koordynacja spotkań monitorujących w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ścieżek kariery zaangażowanych pracowników, we współpracy ze wszystkimi partnerami społecznymi, w celu zapewnienia najlepszych zmian w ich rozwoju zawodowym.
- Utworzenie platformy technicznej, która umożliwi placówce korzystanie z kursów kwalifikacyjnych i wstępnych w zakresie zrównoważonego budownictwa.
- Tworzenie partycypacyjnych miejsc pracy dla niektórych projektów rozwojowych, pomoc w rozpowszechnianiu know-how w sektorze zrównoważonego budownictwa: tynkowanie ziemi, siew na zielonych dachach, budowa mebli wewnętrznych i zewnętrznych itp.



*Perspektywa projektu renowacji
(Halage)*

Irlandia - Uchodźcy z Ukrainy pracujący przy budowie domów modułowych

Niniejsze studium przypadku podkreśla wyzwania, sukcesy i możliwości związane z integracją uchodźców w irlandzkim sektorze budowlanym, rozwiązując problem niedoboru siły roboczej, jednocześnie wspierając wrażliwe populacje.

Kluczowe wyzwania

- Bariery językowe: Podstawowa znajomość języka angielskiego jest niezbędna dla zapewnienia bezpieczeństwa i produktywności.
- Uznawanie kwalifikacji: Wiele umiejętności uchodźców pozostaje nierozpoznanych, co prowadzi do niedostatecznego zatrudnienia.
- Dostęp do szkoleń: Proces uzyskiwania obowiązkowych certyfikatów jest utrudniony przez brak dostosowanych kursów i tłumaczy.
- Bariery systemowe: Złożone procedury i ograniczona świadomość spowalniają proces integracji.
- Strategie sukcesu
- Wsparcie pracodawcy: Programy mentorskie pomagają wypełnić luki komunikacyjne.
- Programy szkoleniowe: Lokalne organizacje zapewniają kursy techniczne i lekcje języka angielskiego.
- Sprawiedliwe traktowanie: Równe wynagrodzenie sprzyja zaufaniu i lojalności wśród pracowników-uchodźców.
- Zaangażowanie społeczne: Udział w lokalnych szkołach i zajęciach sportowych ułatwia integrację.

Możliwości

- Szybka ścieżka uznawania: Dostosowane kursy pomostowe dla zagranicznych kwalifikacji.
- Rozszerzone szkolenie językowe: Zajęcia wieczorowe i online przeznaczone dla sektora budowlanego.
- Inwestycje rządowe: Zwiększone finansowanie tłumaczy ustnych i programów szkoleniowych.
- Kampanie uświadamiające: Jasne informacje na temat programów wsparcia dla uchodźców i pracodawców.

Wnioski

Integracja uchodźców w irlandzkim sektorze budowlanym jest możliwa, jeśli



Program wprowadzania uchodźców, Norwegia

Program wprowadzający to kompleksowa inicjatywa szkoleniowa w Norwegii, mająca na celu wyposażenie uchodźców w wieku od 18 do 55 lat w umiejętności i wiedzę niezbędne do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym lub edukacyjnym. Program ten jest szczególnie dostosowany do potrzeb osób objętych tymczasową ochroną zbiorową i mieszkających w gminach, które zawarły umowy z Dyrekcją ds. Integracji i Różnorodności (IMDi). Integracji i Różnorodności (IMDi). Udział w programie jest dobrowolny, jednak jeśli uczestnik znajdzie zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin (od 30 do 40 godzin tygodniowo), oczekuje się, że przedłoży pracę nad program. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin może być zintegrowane ze strukturą programu.

Struktura i treść programu

Program wprowadzający to zobowiązanie w pełnym wymiarze godzin, odzwierciedlające standardowy tydzień pracy i może trwać do dwóch lat, z możliwością przedłużenia w określonych okolicznościach. Podstawowe elementy programu obejmują:

- **Szkolenie z języka norweskiego:** Uczestnicy otrzymują instrukcje mające na celu osiągnięcie biegłości w języku norweskim, ułatwiającej skuteczną komunikację w życiu codziennym i zawodowym.
- **Edukacja obywatelska:** Ten komponent zapewnia wgląd w norweskie społeczeństwo, obejmując takie tematy, jak normy kulturowe, prawa i obowiązki oraz system opieki społecznej, pomagając w ten sposób uczestnikom w pewnym poruszaniu się w nowym środowisku.
- **Doradztwo zawodowe i doświadczenie zawodowe:** Dostosowane do indywidualnych środowisk i aspiracji, obejmuje doradztwo zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy oraz możliwości odbycia praktyk zawodowych lub staży w celu zdobycia praktycznego doświadczenia na norweskim rynku pracy.
- **Wsparcie edukacyjne:** Dla osób nieposiadających formalnego wykształcenia lub potrzebujących uznania kwalifikacji program oferuje ścieżki dalszej edukacji, w tym kursy umożliwiające ukończenie szkoły średniej lub przygotowanie do studiów wyższych.

Indywidualne planowanie

Każdy uczestnik współpracuje z doradcą programu w celu opracowania spersonalizowanego planu, który określa konkretne cele i kroki niezbędne do ich osiągnięcia. Plan ten uwzględnia wcześniejsze wykształcenie, doświadczenie zawodowe i osobiste aspiracje danej osoby, zapewniając, że program jest odpowiedni i skuteczny dla każdego uczestnika.

Wsparcie finansowe

Uczestnicy są uprawnieni do świadczenia wprowadzającego, które zapewnia wsparcie finansowe w trakcie trwania programu. Zgodnie z najnowszymi wytycznymi, roczne świadczenie jest równe dwukrotności podstawowej kwoty ubezpieczenia społecznego, przy czym uczestnicy poniżej 25 roku życia otrzymują dwie trzecie tej kwoty. Świadczenie to podlega opodatkowaniu i ma na celu pokrycie kosztów utrzymania, umożliwiając uczestnikom skupienie się na podróży integracyjnej bez obciążeń finansowych.

Prawa i obowiązki

Choć udział w programie jest dobrowolny, od osób, które się na niego zdecydują, oczekuje się przestrzegania jego wymogów, w tym obecności i aktywnego uczestnictwa w zaplanowanych działaniach. Nieobecności bez ważnych powodów mogą prowadzić do potrąceń z zasiłku wprowadzającego. Uczestnicy mają również prawo do urlopów i zwolnień z ważnych powodów, takich jak choroba lub obowiązki rodzinne, zgodnie z regulaminem programu.

Droga Romana do polskiego sektora budowlanego

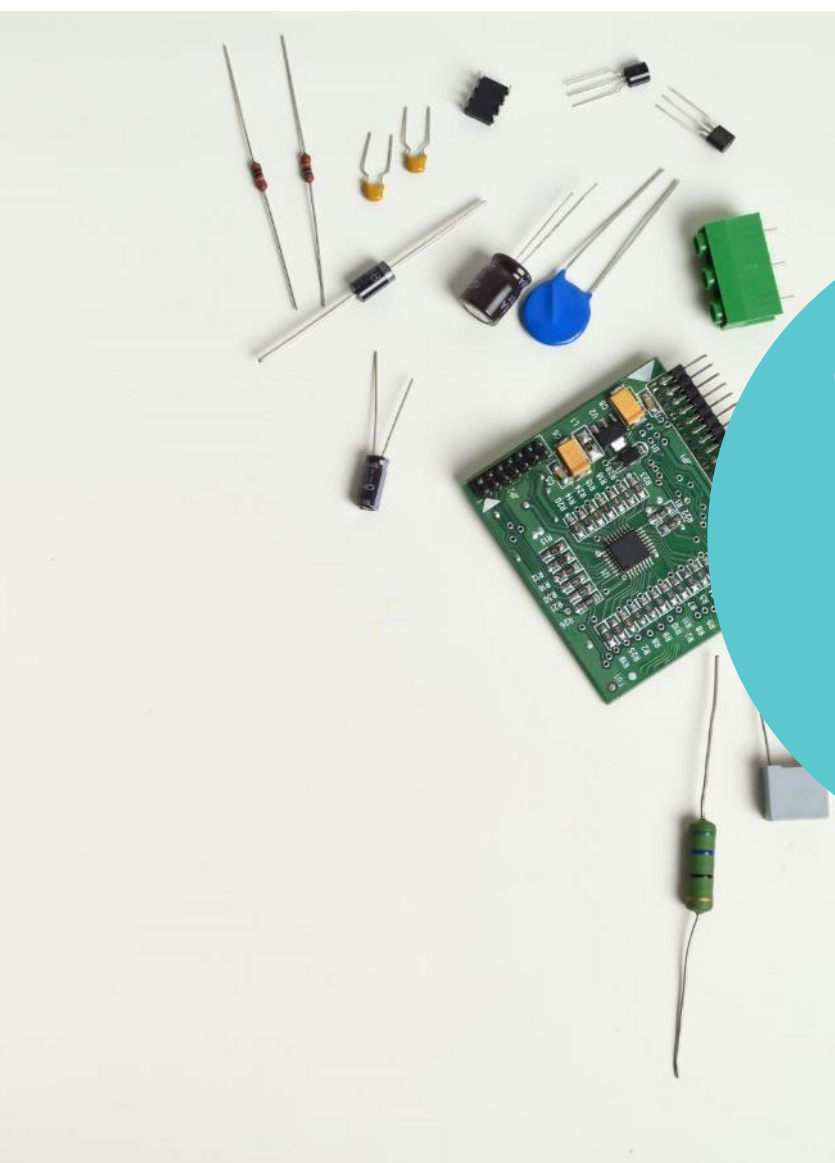
Roman, 49-latek z Charkowa na Ukrainie, poświęcił 25 lat swojego życia służbie w Straży Granicznej Ukrainy. W wieku 45 lat przeszedł na emeryturę i postanowił przenieść się do Polski.

Chcąc poprawić swoją sytuację finansową i poszerzyć perspektywy zawodowe, Roman podjął dodatkowe kształcenie jako elektryk. Od czterech lat pracuje w tym zawodzie w Polsce.

Jego pierwszy pracodawca w Polsce, Kariera na Plus Ltd., odegrał kluczową rolę w jego transformacji. Firma zapewniła mu możliwość zdobycia nowego zawodu i stabilnego, legalnego zatrudnienia. Dodatkowo wsparła go w legalizacji pobytu, znalezieniu zakwaterowania i integracji z lokalnym rynkiem pracy. Roman pracuje teraz zarówno z polskimi kolegami, jak i Ukraińcami. Z czasem osiągnął biegłość w postugiwaniu się językiem polskim, w tym terminologią zawodową specyficzną dla jego pracy.

Legalne zatrudnienie zapewniło mu również korzyści, takie jak płatne dni urlopu, umożliwiające podróżowanie i dalsze poznawanie polskiej kultury.

Patrząc w przyszłość, Roman planuje zakup mieszkania i ostatecznie osiedlenie się na stałe w Polsce.



Mój pierwszy pracodawca (i obecny) odegrał kluczową rolę w mojej integracji na polskim rynku pracy w budownictwie. Firma zapewniła mi możliwość zdobycia nowego zawodu i stabilnego, legalnego zatrudnienia. Planuję zakup mieszkania i docelowo osiedlenie się na stałe w Polsce".



Droga Yunióra do hiszpańskiego sektora budowlanego

Podróż Yunióra w sektorze budowlanym rozpoczęła się wcześniej w Wenezueli, gdzie w wieku 16 lat zaczął pracować, aby utrzymać rodzinę w czasie spowolnienia gospodarczego w kraju. Początkowo jako robotnik pomagający murarzom, Yuniór nauczył się podstaw budownictwa, mieszając beton i kładąc fundamenty. Wraz ze wzrostem obowiązków rosły też jego umiejętności, choć jego praca skupiała się głównie na budynkach mieszkalnych, powszechnych w jego regionie.

Pomimo rosnącego doświadczenia w budownictwie, Yuniór ostatecznie skupił się na elektronice i telekomunikacji. Pod wpływem swojego szwagra, inżyniera elektryka, podjął studia na kierunku inżynierii elektronicznej, specjalizując się w systemach zasilania i automatyki. Po ukończeniu studiów pracował w telekomunikacji, zdobywając cenne doświadczenie w systemach elektrycznych. Jednak wraz z pogłębianiem się kryzysu gospodarczego w Wenezueli, niestabilność skłoniła Yunióra do poszukiwania możliwości za granicą. W wieku 22 lat podjął trudną decyzję o wyjeździe z ojczyzny do Kolumbii.

W Kolumbii sytuacja Yunióra pozostawała trudna. Przybył do Medellín z nadzieją na zbudowanie stabilnego życia, ale realia bycia migrantem w zmagającej się z trudnościami gospodarce szybko dały o sobie znać. Początkowo Yuniór był bezdomny, spał w parkach i walczył o znalezienie pracy. Przez 18 dni żył na ulicy, doświadczając głodu i niepewności. Ostatecznie, z pomocą przyjaciela, Yuniór znalazł pracę w restauracji, pracując na długie zmiany za minimalne wynagrodzenie. Praca zapewniała pewną stabilność, ale była daleka od jego doświadczenia w telekomunikacji i budownictwie.

Po kilku miesiącach pracy w branży restauracyjnej, Yuniór powrócił do sektora budowlanego. Jego pierwsza praca polegała na ciężkiej pracy, rozładowywaniu ciężarówek wypełnionych 50-kilogramowymi workami cementu i wykonywaniu innych wymagających fizycznie zadań. Choć praca była daleka od ideału, zapewniała bardziej stały dochód niż jego poprzednia praca. Z czasem Yuniór powrócił do swojej specjalizacji, pracując jako asystent elektryka. Choć brakowało mu formalnego uznania jego umiejętności, zaczął zdobywać praktyczne doświadczenie w zakresie systemów elektrycznych, w tym instalacji średniego, niskiego i wysokiego napięcia. Jednak Yuniór często spotykał się z dyskryminacją jako migrant z Wenezueli, a niektórzy kolumbijscy koledzy niechętnie uczyli go bardziej zaawansowanych umiejętności, obawiając się, że może zabrać im pracę.

Pomimo tych wyzwań, wytrwałość Yunióra opłaciła się. W końcu znalazł pracę w firmie elektrycznej w Kolumbii, gdzie dalej specjalizował się w okablowaniu strukturalnym i instalacjach telekomunikacyjnych. Ta rola pozwoliła mu ugruntować swoją wiedzę, ale gdy sytuacja polityczna i gospodarcza Kolumbii pogorszyła się, Yuniór zaczął ponownie rozważać wyjazd. Z pomocą przyjaciół zaoszczędził wystarczająco dużo pieniędzy, aby przenieść się do Hiszpanii w 2021 r., co od dawna było jego celem ze względu na hiszpańskie korzenie jego rodziny.



"Musiałem spać 18 dni na ulicy w Medellín. Moją poduszką była walizka, materacem tektura, a kocem noc". - Yuniór, wenezuelski uchodźca i pracownik budowlany



Droga Yunióra do hiszpańskiego sektora budowlanego

W Hiszpanii Yuniór stanął przed znajomymi wyzwaniami jako migrant. Pomimo wieloletniego doświadczenia w Wenezueli i Kolumbii, musiał zaczynać od zera w obcym systemie. Jego pierwsza praca pojawiła się dzięki przypadkowemu spotkaniu za pośrednictwem aplikacji społecznościowej, gdzie został zatrudniony jako asystent elektryka. Wynagrodzenie było niskie, a narzędzia i metody różniły się od tych, których używał w Ameryce Południowej. Jednak Yuniór szybko się przystosował, zdeterminowany, by ponownie zaistnieć w hiszpańskim sektorze budowlanym.

Hiszpański przemysł budowlany zapewnił Yuniórowi możliwości pracy, ale podobnie jak wielu migrantów, miał do czynienia z niższymi płacami i mniejszą ochroną w porównaniu z lokalnymi pracownikami. Uznając potrzebę sformalizowania swoich kwalifikacji, Yuniór zapisał się na kursy oferowane przez Fundación Laboral de la Construcción. Ukończył certyfikaty w zakresie elektryczności niskiego napięcia, zewnętrznych systemów kompozytowych izolacji termicznej, obsługi wózków widłowych i innych specjalistycznych dziedzin, które pomogły mu dostosować swoje umiejętności do hiszpańskich standardów i zwiększyć jego szanse na zatrudnienie.

Yuniór musiał również przejść przez powolny biurokratyczny proces uzyskiwania statusu prawnego w Hiszpanii. Czekał na rozpatrzenie wniosku o azyl, pracował w niepewnych warunkach. Nawet po otrzymaniu pozwolenia na pobyt nadal napotykał przeszkody związane z jego statusem migranta. Jednak Yuniór nadal koncentrował się na rozwoju swojej kariery, pracując na różnych stanowiskach w budownictwie, jednocześnie kontynuując szkolenie.

Yuniór wraz z rodziną przesiedlił się do Cáceres, małego miasteczka w południowo-zachodniej Hiszpanii. Pierwszą rzeczą, jaką zrobił, było skontaktowanie się z lokalną Fundación Laboral de la Construcción w celu znalezienia pracy, ponieważ organizacja ta świadczy usługi w zakresie zatrudnienia.

Doświadczenia Yunióra w trzech krajach - Wenezueli, Kolumbii i Hiszpanii - podkreślają wyzwania, przed którymi stoi wielu migrantów i uchodźców. Jego historia odzwierciedla realia wielokrotnego rozpoczynania od nowa, często w środowiskach, w których jego umiejętności były niedoceniane lub nieuznawane. Jednak dzięki wytrwałości i ciągłej nauce Yuniór był w stanie odbudować swoją karierę w hiszpańskim sektorze budowlanym. Jego pomimo dyskryminacji i trudnych warunków prawnych i społecznych.

"To był mój pierwszy dzień pracy w Hiszpanii, zostawił mi wszystkie narzędzia elektryczne i powiedział, że wróci po południu... Skończyłem w cztery godziny". Yuniór, uchodźca i wenezuelski pracownik budowlany.



Yuniór i jego koledzy na kursie dotyczącym zewnętrznych systemów kompozytowych izolacji termicznej w Fundación Laboral de la Construcción w Madrycie - marzec 2024 r.

Rozdział 4 - Wnioski



Skuteczne projekty budowlane sprzyjające włączeniu społecznemu obejmują współpracę między gminami, ośrodkami szkoleniowymi, pracodawcami i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu stworzenia dostępnych, wspieranych ścieżek zatrudnienia.

Inicjatywy te koncentrują się nie tylko na dostępie do miejsc pracy, ale także na długoterminowej integracji poprzez mentoring, coaching, wsparcie językowe i uznanie istniejących umiejętności.

Sieci wsparcia rówieśniczego i wzorce do naśladowania o wspólnym pochodzeniu pomagają budować zaufanie, motywację i poczucie przynależności wśród pracowników-uchodźców.

Niektóre projekty wykorzystują narzędzia cyfrowe do śledzenia umiejętności i efektów uczenia się, pomagając uchodźcom udokumentować ich doświadczenie i uniknąć powtarzania szkolenia po przeniesieniu się do innego kraju UE.

Czy wiesz, że...

W 2022 r. na unijnym rynku pracy zatrudnionych było 9,93 mln obywateli spoza UE, spośród 193,5 mln osób w wieku od 20 do 64 lat, co stanowiło 5,1% ogółu.

42,4 mln osób urodziło się poza UE (9% wszystkich mieszkańców UE).

Nielegalna migracja w UE, wynosząca 326 217 osób, stanowi stosunkowo niewielki odsetek w porównaniu z legalną migracją, która wynosi 3 454 684 osób.

27,3 miliona to obywatele spoza UE (6% całkowitej populacji UE)

20% wszystkich zezwoleń na pobyt w UE ma pracować(2022).

Pod koniec 2021 r. w UE mieszkało mniej niż 10% wszystkich uchodźców na świecie i tylko ułamek osób wewnątrznie przesiedlonych. Do końca 2022 r., w wyniku wojny na Ukrainie, odsetek uchodźców mieszkających w UE wzrósł do ponad 20%.

15% zezwoleń na pobyt wynika z azylu (2022 r.).

Stopa zatrudnienia w UE w populacji w wieku produkcyjnym jest wyższa dla obywateli UE (77,1%) niż dla osób spoza UE (61,9%) w 2022 roku.

Obywatele spoza UE stanowią 9,1% siły roboczej w branży budowlanej



www.welcomeworkproject.eu

Follow our journey

