

www.welcomeworkproject.eu

Вітальний стартовий набір для роботи



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

Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

Проект

Ласкаво просимо до роботи. Інтеграція у будівництві

www.welcomeworkproject.eu

Версія документа

Жовтень 2025 (оновлення)

Номер проекту

2023-2-PL01-KA220-VET-

000183170

Застереження

Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.



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/)

Партнери

Цей документ був розроблений партнерами проєкту Welcome Work





Зміст

Ключові можливості у будівельному секторі: Інтеграція біженців.....08

Біженці у будівельному секторі (кейс-стаді ЄС та 5 країн)
Огляд будівельної галузі в ЄС
Майбутні тенденції та нестача робочої сили
Ключові професійні ролі (наприклад, , маляр, електрик)
Потреби в навичках та прогалини в навчанні

Шляхи до будівельного сектору.....57

Основні навчальні шляхи та шляхи виходу на ринок праці
Визнання навичок і кваліфікацій
Національні системи: Данія, Франція, Ірландія, Польща, Іспанія

Цілісна підтримка інтеграції біженців.....82

Роль центрів професійної освіти та навчання

Кейс-стаді інклюзивних будівельних проєктів.....95

ЯК КОРИСТУВАТИСЯ ЦИМ ІНТЕРАКТИВНИМ СТАРТОВИМ НАБОРОМ

Легко орієнтуйтеся у стартовому наборі за допомогою нашого інтерактивного змісту, створеного для швидкого та інтуїтивного доступу. Просто натисніть на розділ або розділ, який вас найбільше цікавить, і ви одразу зможете перейти до потрібної інформації. Welcome Work Starter Kit — це комплексний і інтерактивний онлайн-ресурсний центр. Вона пропонує глибоке, самостійно розраховане навчання, ретельно розроблене для підтримки плавної інтеграції біженців у європейський будівельний сектор. Наповнений практичними інсайтами, найкращими практиками та індивідуальними інструментами, цей Starter Kit надає окремим особам та організаціям знання та стратегії для підтримки інклюзії та успіху в цій важливій галузі.

Примітка —
додаткову
інформацію можна
знайти у цифровій
версії, коли на
сторінці є наступна
іконка



Контекст і мета Starter Assembly

Зі зростанням кількості примусових переміщень, що характеризується дедалі нестабільнішою міжнародною ситуацією, занепадом багатосторонньої співпраці та зростанням авторитарних режимів, інтеграція біженців створює цінну можливість вирішити хронічну нестачу робочої сили у будівельному секторі.

Для кого потрібен стартовий набір?

Цей документ розроблений насамперед для керівників центрів професійної підготовки, тренерів, вчителів і допоміжного персоналу в Європейському Союзі, надаючи їм інструменти та знання, необхідні для суттєвого впливу на інтеграцію біженців.

Крім того, він слугує цінним орієнтиром для компаній будівельного сектору, а також для інших зацікавлених сторін, залучених до процесів рекрутингу та управління персоналом. Самі біженці також можуть безпосередньо отримати користь від керівництва та ресурсів, які надаються.

Орієнтований на широку та різноманітну аудиторію, Starter Kit приділяє особливу увагу забезпеченню педагогів центрів професійної підготовки експертизою та практичними навичками, необхідними для ефективного ведення біженців до змістовних і винагороджуючих можливостей працевлаштування у будівельному секторі.

Таким чином, вона має на меті покращити якість доступної інформації та покращити практики консультації у VET-центрах, що в кінцевому підсумку сприяє більш інклюзивній і підтримуючій інтеграції та шляхам працевлаштування.

Вміст стартового набору

Стартовий набір складається з трьох розділів.

Перший розділ надає огляд ситуації біженців у будівельному секторі та можливостей цього сектору, включаючи профілі ролей від загальних працівників, кваліфікованих керівників, менеджерів проєктів, інженерів тощо. а також традиційні кваліфікації та шляхи вступу. Також розглядаються основні виклики, переваги та недоліки сектору біженців. Другий розділ пропонує альтернативні шляхи до вступу, забезпечуючи педагогів інформацією про те, як розпізнати навички та кваліфікацію біженців з їхніх країн походження та «прискорити» їх у обраних професіях.

Третій розділ показує, як центри VET можуть надавати біженцям цілісну підтримку, включаючи свідчення та кейс-стаді, які підвищують їхню емпатію та усвідомлення того, як покращити керівництво та навчання для учнів з різних середовищ, долаючи несприятливі обставини.

Усі аудіовізуальні та інтерактивні матеріали розміщені на сайті Welcome Work, що забезпечує доступний доступ до всіх матеріалів.

Інструментарій має на меті надати центри професійної підготовки, тренерам, вчителям і допоміжному персоналу знання та навички, необхідні для того, щоб допомогти біженцям отримати винагороджувальну роботу у будівельному секторі. Таким чином, працівники професійної підготовки навчаються:

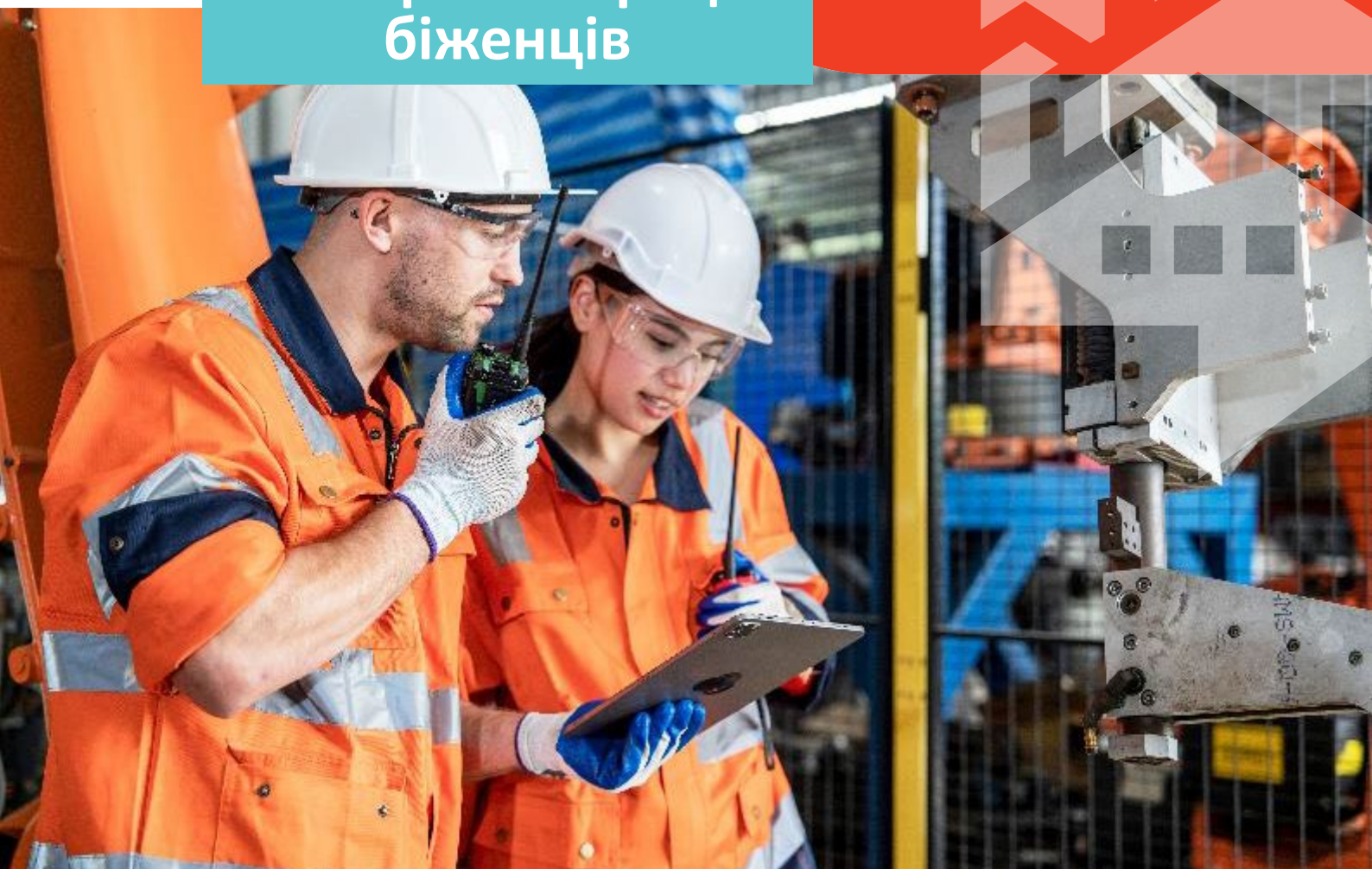
1. Розуміння спектра професій у будівельній екосистемі, відповідних кваліфікацій і профілів навичок.

2. Краща оцінка наявних навичок і просування персоналізованих, нетрадиційних шляхів навчання та/або працевлаштування.

3. Визначити конкретні бар'єри для входу та просування для некорінних жителів у будівельній галузі та як більш комплексний підхід до освіти може допомогти біженцям їх подолати.

01

Ключові можливості у будівельному секторі: Інтеграція біженців



1.1 Біженці та будівельний сектор

У ЄС проживає понад 7 мільйонів біженців (1,6% населення ЄС). З понад 4,3 мільйонами реєстрацій на тимчасовий захист у ЄС, найбільшу групу біженців становлять українці, які тікають від військового вторгнення Росії.

Біженці в будівельному секторі приїжджають з різних країн і часто не знають місцевої мови. Вони працюють на різних посадах: управлінських, кваліфікованих і простих. У деяких технічних професіях частіше зустрічаються мігранти певних національностей, які зазвичай пов'язані з конкретними країнами походження. Як і в секторі загалом, частка жінок-біженок у цьому секторі мінімальна. У цьому розділі представлено ситуацію біженців, які працюють у будівництві у п'яти країнах-партнерах, на основі інтерв'ю з будівельними компаніями, центрами професійної освіти та підготовки, НУО та самими біженцями.

Європейська комісія. (2024). Управління міграцією: прийом біженців з України.https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_en



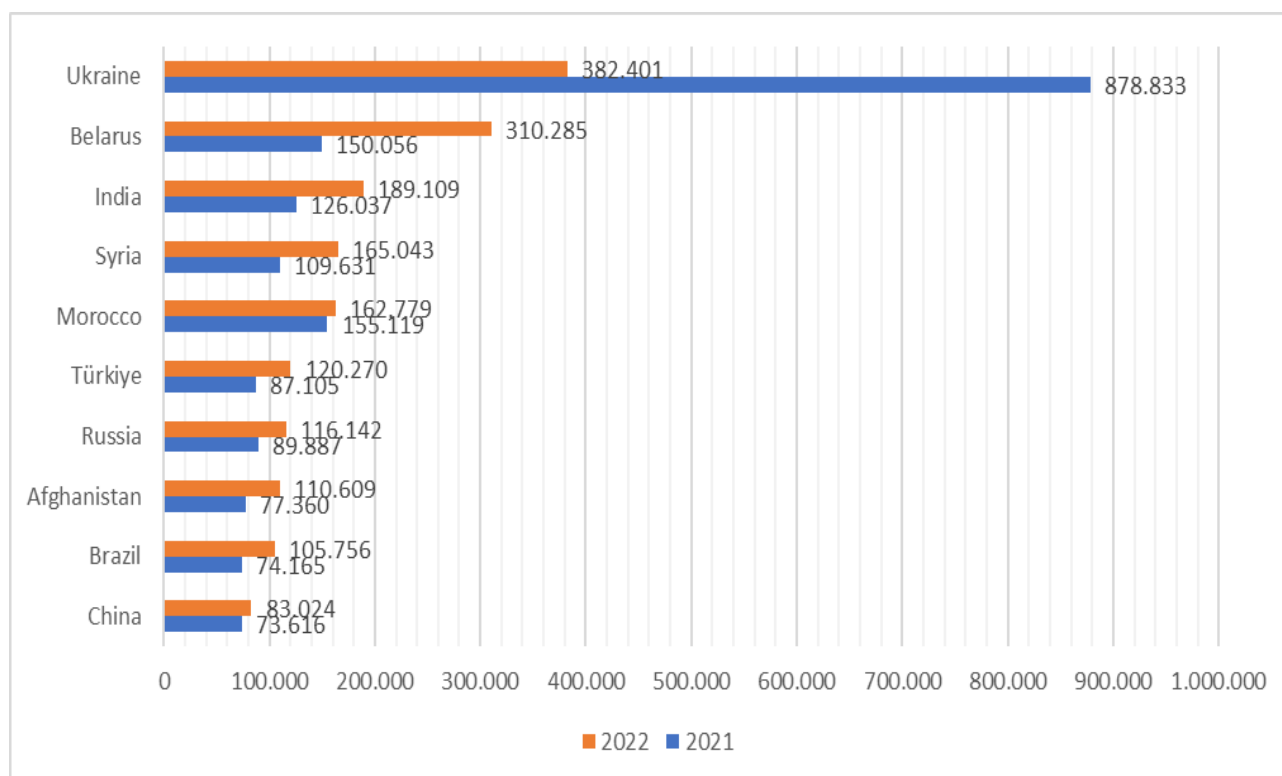
Огляд заявок на притулок та дозволів на проживання в ЄС



Кількість тих, хто вперше шукає притулку за країнами (загальна, % сума)

Європейський Союз -(27)	Європейський Союз -(27)	100
1.049.950	1.049.950	
Данія	2.380	0,2
Ірландія	13.220	1,3
Іспанія	160.470	15,3
Франція	145.210	13,8
Польща	7.720	0,7

Топ-10 національностей, які вперше будуть видані в державах-членах ЄС у 2022 році



Верховний комісар ООН у справах біженців (УВКБ ООН)



Верховний комісар ООН у справах біженців (УВКБ ООН) — це агентство ООН, відповідальне за захист і підтримку біженців, шукачів притулку, внутрішньо переміщених осіб та осіб без громадянства по всьому світу. Створена у 1950 році, вона діє більш ніж у 130 країнах, надаючи гуманітарну допомогу, захищаючи фундаментальні права та допомагаючи людям знаходити довгострокові рішення, такі як добровільне повернення, інтеграція або переселення. Два ключові ресурси, які варто відзначити, — це Центр допомоги УВКБ ООН та Пошук даних біженців. Центр допомоги УВКБ ООН надає практичну інформацію біженцям, шукачам притулку та особам без громадянства щодо доступу до захисту та допомоги в різних країнах. Він пропонує рекомендації щодо процедур надання притулку, прав і обов'язків, переселення, возз'єднання сімей та доступу до місцевих послуг, таких як охорона здоров'я та освіта. Центр допомоги доступний онлайн на <https://help.unhcr.org/>, де користувачі можуть обрати країну для отримання релевантної інформації кількома мовами. Ця платформа має на меті надати тим, хто змушений втекти, прямий доступ до надійної та актуальної інформації для підтримки їхнього захисту та інтеграції. Refugee Data Finder надає детальну картину кількості примусово переміщених осіб у світі — включаючи біженців, шукачів притулку, внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та осіб без громадянства. Вона містить дані про так званих «осіб, що викликають занепокоєння» — широку категорію, яка включає всіх, кого захищає УВКБ ООН. Категорія «біженців» включає осіб, які перетнули міжнародні кордони і були офіційно визнані відповідно до Конвенції 1951 року, Протоколу 1967 року або регіональних документів, що надають подібний захист. З іншого боку, «заяви на притулок» стосуються заявників на міжнародний захист, чії справи ще розглядаються.

Пошукова система фіксує перші висновки та рішення, дозволяючи вам відстежувати потоки безпеки та тенденції з часом. Вона розрізняє заявників, визнаних біженців і тих, кому було надано додатковий захист. Весь набір даних забезпечує надійну основу для розуміння масштабів і динаміки примусової міграції у світі та підтримує політику, засновану на доказах. Пошук даних біженців доступний онлайн за адресою <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/data-summaries>.

Біженці в Данії



Біженці в Данії стикаються з серйозними викликами, пов'язаними з інтеграцією на ринок праці, особливо у будівельному секторі. Ця галузь є важливою сферою працевлаштування біженців, пропонуючи відносно доступні робочі місця навіть для людей з обмеженою формальною кваліфікацією. Багато біженців у Данії працюють на посадах, які вимагають нижчих або фізичних навичок, часто працюючи некваліфікованими працівниками у фізично складних і небезпечних галузях будівельної галузі. Хоча цей сектор забезпечує працевлаштування, робота біженців зазвичай низькооплачувана, нестабільна і має значні ризики, включно з нещасними випадками та проблемами безпеки (картеллет BAT).

Мовні бар'єри є ключовою перешкодою, яка заважає багатьом біженцям просуватися в цьому секторі. Біженці часто не володіють данською мовою, що ускладнює доступ до посад, які вимагають вищої кваліфікації або можливостей для навчання. Ця мовна розрив також впливає на розуміння норм охорони праці та безпеки, що може призвести до більшої кількості аварій. Виробничі нещасні випадки не повідомляються серед мігрантів, включаючи біженців, через страх втрати роботи та недостатнє знання про їхні права. Дискримінація та нерівне ставлення є поширеними, і біженці повідомляють, що їх часто вважають одноразовою робочою силою, від якої очікують працювати довше в більш небезпечних умовах порівняно з громадянами Данії (BAT Kartellet) (BAT Kartellet).

Рівень зайнятості біженців з часом покращується, але розрив між корінними населенням Данська

працівники та біженці залишаються значущими. Дані показують, що навіть після 30 років проживання рівень працевлаштування біженців залишається приблизно на 25% нижчим, ніж у корінних данців. На цю невідповідність впливають різні фактори, зокрема обмежений доступ до програм розвитку навичок, мовне навчання та характер політики розповсюдження, яка розміщує біженців у регіонах з меншими економічними можливостями (Спільний центр даних).

Декілька політик спрямовані на покращення інтеграції біженців на ринок праці, таких як субсидовані програми працевлаштування та програми професійної підготовки. Однак цих ініціатив не завжди достатньо. Раннє професійне навчання іноді відбувається за рахунок вивчення мови, що може зашкодити довгостроковим можливостям працевлаштування. Існують також докази, що соціальні скорочення для заострення біженців до робочої сили мають лише короткострокові наслідки і можуть призвести до негативних наслідків, таких як зростання злочинності через зниження доходу (Спільний центр даних).

Біженці у Франції



У 2023 році. Франція отримала 142 649 заяв на притулок, більшість із яких були чоловіками (61,5%), а середній вік становив 33 роки. Більшість заявників були з Афганістану, Туреччини, Бангладеш, Конго та Гвінеї. Регіон Іль-де-Франс отримав найбільшу кількість заявок (27,6%), що створює житлові труднощі для заявників. Близько 20 000 осіб отримали статус біженця, і до кінця 2023 року Франція прийняла від 150 000 до 160 000 біженців. Біженці повинні підписати Республіканський інтеграційний договір (CIR), який включає навчання громадянству та до 600 годин безкоштовних курсів французької мови. Лише 15-20% біженців активні на ринку праці, і багато з них стикаються з мовними бар'єрами.

Можливості у французькому будівельному секторі

З 1,40 мільйонами робочих місць у 2022 році сектор будівництва та цивільного будівництва є одним із найбільших роботодавців у Франції. Хоча точних даних про зайнятість біженців у цьому секторі немає, можна припустити, що він є значним джерелом робочих місць для біженців. Біженці часто працюють на таких посадах, як фізична праця, некваліфіковані, кваліфіковані професії (наприклад, каменярство, сантехніка чи електромонтаж, особливо якщо мають попередній досвід), а також логістика і підтримка на будівельних майданчиках. Франція пропонує різноманітні програми для підтримки інтеграції біженців на ринок праці, зокрема в будівельній галузі. Наприклад, програма «Passerelle» допомагає біженцям здобувати навички, релевантні французькому ринку праці, і налагоджує зв'язок із потенційними роботодавцями. Незважаючи на зусилля уряду щодо регулювання сектору, багато

шукачів притулку працюють нелегально у будівельній галузі. Оцінюється, що від 20% до 30% працівників галузі можуть бути без документів, хоча ця цифра варіюється залежно від регіону та підсектору.

З 2015 року французьке законодавство вимагає, щоб працівники будівельних майданчиків мали професійне посвідчення особи. Ця професійна картка розроблена для боротьби з незаконною роботою та недобросовісною конкуренцією. Однак не всі керівники праці ретельно перевіряють ці картки на будівельних майданчиках. Крім того, багато мігрантів працюють у іноземних субпідрядників як відряджені працівники, залишаючись і працюючи у Франції до дев'яти місяців на рік, особливо ті, хто з Східної Європи.



Рисунок 1 – Топ-5 країн походження шукачів притулку у Франції у 2023 році (Джерело: OFPRA)

Біженці в Ірландії



Між 2008 і 2024 роками Ірландія подавала в середньому 360 заявок на місяць, з явним зростанням у 2024 році. Хоча ці показники менші, ніж у більших країнах ЄС, вони все одно створюють виклики для інклюзії та підтримки, особливо у сфері житла та соціальних послуг.

Рівень безробіття серед не ірландських громадян, особливо біженців, залишається вищим, ніж серед ірландських громадян. У 2022 році безробіття серед не ірландців становило 9%, порівняно з 8% серед ірландських громадян. Українські біженці, які прибули після російського вторгнення, стикалися з рівнем безробіття 36%, тоді як громадяни африканських країн мали рівень безробіття 15%.

Біженці в Ірландії часто працюють у будівельному секторі на низькокваліфікованих посадах, таких як столярство чи ручна праця, через труднощі з визнанням їхньої іноземної кваліфікації. Сертифікації у таких сферах, як обробка машин, гідравліка чи електромонтаж, часто вимагають повторної сертифікації в Ірландії, що може бути повільним і бюрократичним. Організації, такі як NARIC і QQI, допомагають у цьому процесі, але багато біженців мають труднощі з пошуком роботи, яка відповідає їхнім навичкам.

Можливості в ірландському будівельному секторі

Будівельна індустрія в Ірландії підтримує інтеграцію біженців на ринку таких вакансій, як Intreo Public Employment Services, які допомагають підбирати біженців із роботодавцями. Станом на червень 2024 року понад 44 000 людей відвідали заходи з працевлаштування Intreo, хоча 58% з них назвали мовний бар'єр основною перешкодою для пошуку роботи.

Перед тим, як працювати у будівельній галузі, біженці повинні Пройдіть

обов'язкове навчання, таке як «Safe Pass» та сертифікати ручного носіння, щоб забезпечити безпеку на робочому місці. Після працевлаштування біженцям платять практично так само, як і місцеві працівники, особливо в межах профспілкових ставок, але рівність оплати залежить від галузі та рівня кваліфікації.

Стабільність працевлаштування відносно стабільна після отримання сертифікатів біженцями, але мовні обмеження часто гальмують кар'єрний розвиток.

Незважаючи на зусилля з інтеграції біженців, мовні бар'єри залишаються ключовою проблемою, що впливає на безпеку, комунікацію та доступ до більш спеціалізованих ролей. Технічне навчання та сертифікація, особливо у сферах обробки машин, гідравліки та електромонтажу, також є ключовими для допомоги біженцям у переході від робіт, що вимагають нижчої кваліфікації. Біженці можуть мати навички, необхідні для вищих посад, але часто залишаються на низькооплачуваних посадах через сертифікацію та мовні бар'єри. Фінансовий тиск також змушує біженців отримувати негайну, низькооплачувану роботу, затримуючи їхню можливість знайти роботу, яка відповідає їхній кваліфікації.

значні можливості працевлаштування для біженців, зокрема у столярстві, каменярстві, робітничій та напівкваліфікованій роботі. Біженці часто працюють на посадах із нижчою кваліфікацією через те, що іноземні кваліфікації не визнаються, незважаючи на наявність технічного досвіду або рекомендацій у країнах походження. Ірландія також запровадила програми

Біженці в Польщі



Іноземна робоча сила у 2023 році представляла людей із понад 150 країн. Громадяни України становили значну більшість у цій групі, охоплюючи близько 69% від загальної кількості іноземців, які працюють щомісяця протягом року. (Джерело даних: Центральне статистичне управління). Найбільша кількість українців працює в Мазовії, Великопольській та Нижній Сілезії, згідно з даними Соціального страхування. Більшість людей з українським паспортом починали працювати у віці 30-39 років. Найчастіше вони обирають роботу в сфері адміністративних послуг і допоміжної діяльності, а також у промисловій обробці, будівництві та транспорті. [Ukraińcy na rynku pracy. Zasilają głównie przemysł, budownictwo i transport - Gospodarka - PR24.PL](#).

Можливості в польському будівельному секторі

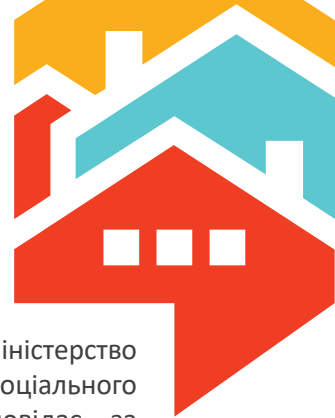
Будівельний сектор у Польщі, як і в інших європейських країнах, забезпечує можливості працевлаштування біженців, особливо у сфері фізичної праці та професій, таких як столярство, мулярство, сантехніка, малярство та електромонтаж. Однак біженці часто стикаються з перешкодами, такими як мовні бар'єри та невизнання своєї іноземної кваліфікації, що змушує багатьох із них працювати на менш кваліфікованих посадах. Незважаючи на попередній технічний досвід, багато біженців наймають для простих завдань, таких як ремонт, оздоблення та знесення. Проте зростає тенденція біженців, які прагнуть отримати кваліфікацію для посад у сферах високого попиту, таких як електротехніка та керування важкою технікою.

Зайнятість у польському будівельному секторі зазвичай стабільна, коли біженці отримують необхідні сертифікати. Крім того, володіння польською є необхідним для безпеки, комунікації та доступу до кращих посад у секторі. Рівень працевлаштування польськомовних біженців становить 82%, що значно вище за 50% серед тих, хто не має

мовних навичок, що підкреслює ключову роль мови у їхній професійній мобільності та просуванні по службі. 65% українських біженців працюють, але стикаються з багатьма викликами на польському ринку праці — Польський економічний інститут. Незважаючи на високий рівень зайнятості біженців у Польщі, сам будівельний сектор стикається з невизначеністю. Зарплати застигли, і зі скороченням галузі з'являється все менше можливостей. Хоча це обмежує перехід багатьох біженців на більш кваліфіковані посади, все ще зростає попит на спеціалізовані професії, такі як електротехніка та майстерність з машинобудуванням, що відкриває певні можливості для тих, хто прагне підвищити кваліфікацію.

Подолання мовних бар'єрів, забезпечення справедливого ставлення під час набору та визнання іноземних кваліфікацій є ключовими для збільшення участі біженців у секторі. За належної підтримки та навчання біженці можуть зробити значний внесок у подолання дефіциту робочої сили в польській будівельній галузі, особливо в регіонах, де потрібна кваліфікована робота.

Біженці в Іспанії



У 2024 році Іспанія зафіксувала найбільшу кількість заяв на притулок в історії — 167 342 заявки, що на 2,54% більше, ніж у 2023 році. Це зростання продовжує тенденцію, що спостерігається з 2012 року, лише тимчасово перерваною пандемією COVID-19, незважаючи на постійні бар'єри для доступу до процедур. Крім того, було видано 51 375 позитивних рішень щодо надання статусу біженця або додаткового захисту. У 2024 році Іспанія надала міжнародний захист приблизно 423 004 людям, переважно з України, Венесуели, Сирії, Малі та Афганістану. До цієї кількості належать особи зі статусом біженця (Estatuto de refugiado), додатковим захистом (Estatuto de protección subsidiaria), тимчасовим захистом (Protección Temporal — переважно для громадян України) та захистом з гуманітарних причин (переважно для громадян Венесуели). Можливості працевлаштування в іспанському будівельному секторі

У будівельному секторі Іспанія пропонує численні можливості працевлаштування біженцям. Будівництво, як одна з найбільших галузей економіки країни, відіграє ключову роль як у будівництві нових будівель, так і у ремонтних і технічних роботах та реалізації інфраструктурних проєктів. Біженці часто знаходять роботу у різних професіях, m.in фізичній праці, сантехніці, електриці або загальній будівельній роботі. Однак багато з них стикаються з мовними труднощами та проблемами визнання кваліфікації, що ускладнює їм отримання краще оплачуваної роботи та повну інтеграцію на ринок праці.

Іспанський уряд підтримує інтеграцію біженців на ринок праці в рамках Національної системи прийому бенефіціарів міжнародного захисту (Sistema de Acogida de Protección Internacional – SAPI). Ця система надає початкову підтримку біженцям і шукачам притулку максимум 24 місяці. Серед послуг — вивчення мови та навички грамотності, розвиток компетенцій базова та професійна підготовка, адаптована до

потреб будівельного сектору. Міністерство соціальної інклюзії, соціального забезпечення та міграції відповідає за систему і реалізується через загальнонаціональну мережу неурядових організацій, які виступають безпосередніми постачальниками послуг. Крім того, місцеві органи влади та НУО часто пропонують додаткові мовні курси та професійну підготовку, зосереджуючись на ключових навичках, необхідних у різних будівельних професіях. Однак ефективність цих програм варіюється залежно від регіону, і біженці все ще потребують більш комплексної підтримки для подолання унікальних викликів, з якими вони стикаються.

Незважаючи на зусилля інтегрувати біженців у будівельний сектор, багато з них продовжують працювати в хитких і нестабільних умовах працевлаштування. Звіти свідчать, що біженці часто беруть низькооплачувані роботи, головним чином через обмежені мовні навички, відсутність знань про культуру праці та правову базу, що регулює працевлаштування, типи контрактів, мінімальну заробітну плату або права і обов'язки працівників. Крім того, існують занепокоєння щодо нерівного ставлення та дискримінації на ринку праці, особливо щодо жінок-біженок та осіб певних національностей. Щоб подолати ці проблеми, іспанському уряду необхідно впровадити політику, яка сприятиме справедливій оплаті праці та рівним можливостям для всіх працівників, незалежно від їхньої національності чи національності. Походження.

1.2 Будівельний сектор у ЄС

Будівельний сектор є фундаментальним для життя європейців, забезпечуючи якісне житло та інфраструктуру, необхідні для роботи всіх інших секторів. Цей сектор становить 5,8% валової доданої вартості в економіці загалом, і кожен п'ятнадцять працівник у ЄС працює у будівельному секторі. У Європі налічується 3,8 мільйона будівельних компаній із 13,6 мільйонами працівників, і щонайменше 27 мільйонів додаткових робочих місць залежать від результатів сектору. Втім, майбутнє галузі опиняється під загрозою через хронічний дефіцит робочої сили, адже 33,8% працівників у секторі старші за 50 років. Хронічний дефіцит робочої сили контрастує з амбітними цілями декарбонізації, визначеними в політиці ЄС. Наприклад, згідно з програмою Renovation Wave, до 2030 року планується провести 35 мільйонів енергоефективних ремонтів. Громадяни поза ЄС становлять 9,1% будівельної робочої сили в Європі, що робить цю країну одним із секторів із найвищою присутністю мігрантів у Європі.¹ Біженці становлять лише невелику частину робочої сили, залишаючи величезний кадровий резерв невикористаним. Тому будівельний сектор ЄС має навчати та інтегрувати біженців, якщо хоче мати стаке майбутнє.

	UE(27)	Іспанія	Польща	Франція	Ірландія	Данія
Зайнятість у будівництві (тисячі) Джерело: Eurostat, 2023.	13 633,4	1 387,6	1 285,0	1 791,0	160,3	186,2
Частка будівництва у загальній зайнятості Джерело: Eurostat, 2023.	6,8%	6,7%	7,6%	6,4%	6,2%	6,5%
% частки жінок у будівництві Джерело: Eurostat, 2023r.	10,5%	8,7%	8,1%	13,1%	8,0%	11,0%
# будівельні компанії (тисячі) Джерело: Eurostat, 2022.	3 841,9	400,0	413,9	563,1	70,5	36,8
Інвестицій Джерело: FIEC, 2023	1,683 mld euro	153 mld euro	N.A	359 mld euro	32 mld euro	21 mld euro
Валова додана вартість у будівництві як відсоток від загальної економіки Джерело: FIEC, 2023	5,8%	5,5%)	NA	5,5%	2,4%	5,5%

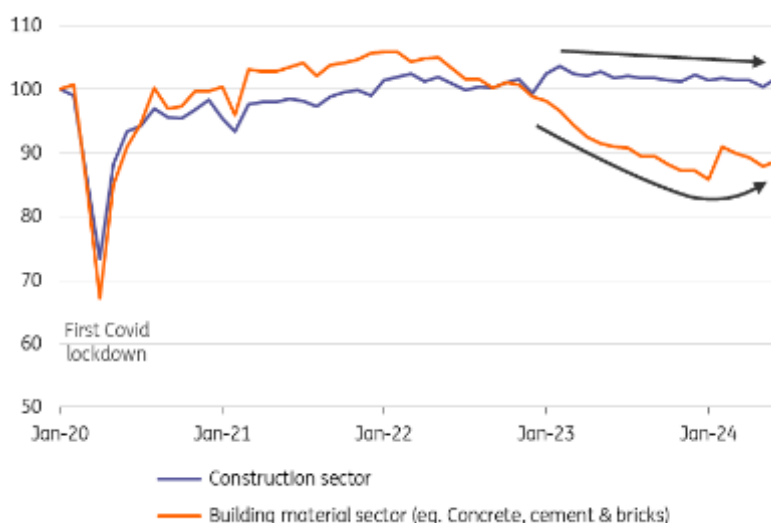
Таблиця 1. Огляд будівельного сектору в країнах-партнерах Welcome Work

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

1.3 Останні події та майбутні тенденції

Будівельний сектор постраждав від глобальної сейсмічної події війни в Україні, а також наслідків пандемії Covid-19. Очікується, що будівельний сектор ЄС зареєструє скорочення на 1,5% у 2024 році, що стало можливим завдяки оновленим даним та поточним економічним викликам.¹ Однак очікується, що зростання повернеться у 2025 році, підтримане збільшенням дозволів на будівництво та відновленням ринку житла. Інвестиції в інфраструктуру, особливо у цифрові та енергетичні переходи, продовжуватимуть зростати. Ціни на житло також знову зростають у багатьох країнах ЄС, що стимулює нові житлові проекти. Сектор матиме змішані регіональні показники, при цьому Польща та Іспанія демонструють сильний потенціал для майбутнього зростання.²

Останніми роками сектор спостерігає зростаючий інтерес до простого, функціонального та екологічного будівництва. Найважливіші тенденції, що формують сектор у найближчі роки, такі:



Діаграма 2. Розмір будівельного сектору в ЄС (індекс січень 2020 = 100, Південна Австралія, останні дані станом на червень 2024 року)



Енергоефективні,
пасивні та
інтелектуальні
будівлі

Індустріалізовані
будівельні системи

Кругле будівництво
та екологічні
будівельні
матеріали

Відновлювана
енергетика

Автоматизація та
роботизація

Передові будівельні
технології

1. ING. (2024). «Перспективи будівництва ЄС: сильне зниження цього року, ознаки відновлення у 2025 році». ІНГ Подумайте. <https://think.ing.com/articles/eu-construction-outlook-strong-decline-this-year-but-signs-of-recovery-for-2025/>. 2 вересня 2024 року

2. FIEC (2024). Статистичний звіт FIEC 2024. Видання 67.

1.4 Життєвий цикл будівництва

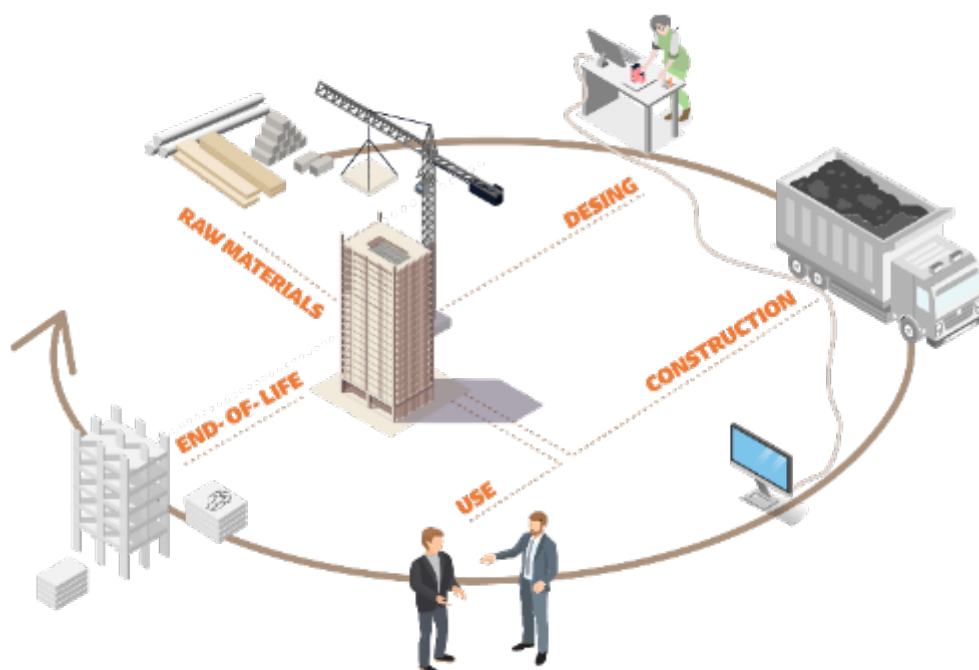


Рисунок 3. Схема життєвого циклу будівлі. Джерело: Проект зеленого зростання.

Рисунок 3 дає огляд життєвого циклу будівлі, окреслюючи ключові етапи закупівлі матеріалів для етапу завершення терміну служби. Кожен крок є критично важливим для забезпечення сталого та ефективного будівельного процесу.

Дотримуючись цих етапів життєвого циклу, зацікавлені сторони можуть сприяти більш ефективному, сталому та відповідальному підходу до проєктування, будівництва та управління будівлями.

З точки зору виробництва та бізнесу, будівельний сектор складається з чотирьох підсекторів:



Будівництво житла або
житлове будівництво

Нежитлове будівництво,
будівництво комерційних,
освітніх, культурних,
лікарняних будівель тощо.

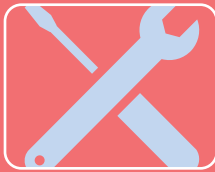
Реконструкція та
обслуговування будівель

Будівельні роботи, що
включають як будівництво,
так і обслуговування
інфраструктури, зокрема:
доріг, залізниць, дамби,
канали, аеропорти, порти
тощо.

1.5 Аналіз будівельного сектору



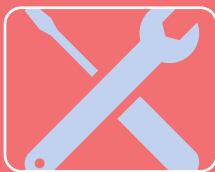
Дружній сектор — можливості для людей з різного походження, включаючи біженців



Стратегічний сектор — розвиток інфраструктури, що стимулює зростання та інновації



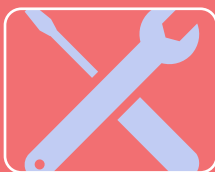
Пріоритет охорони здоров'я та безпеки — забезпечення захисту та добробуту працівників



Доступність і інклюзія — забезпечення рівних умов для всіх



Пропозиція рівної оплати за рівну працю



Технічні та інноваційні — використання найсучасніших практик



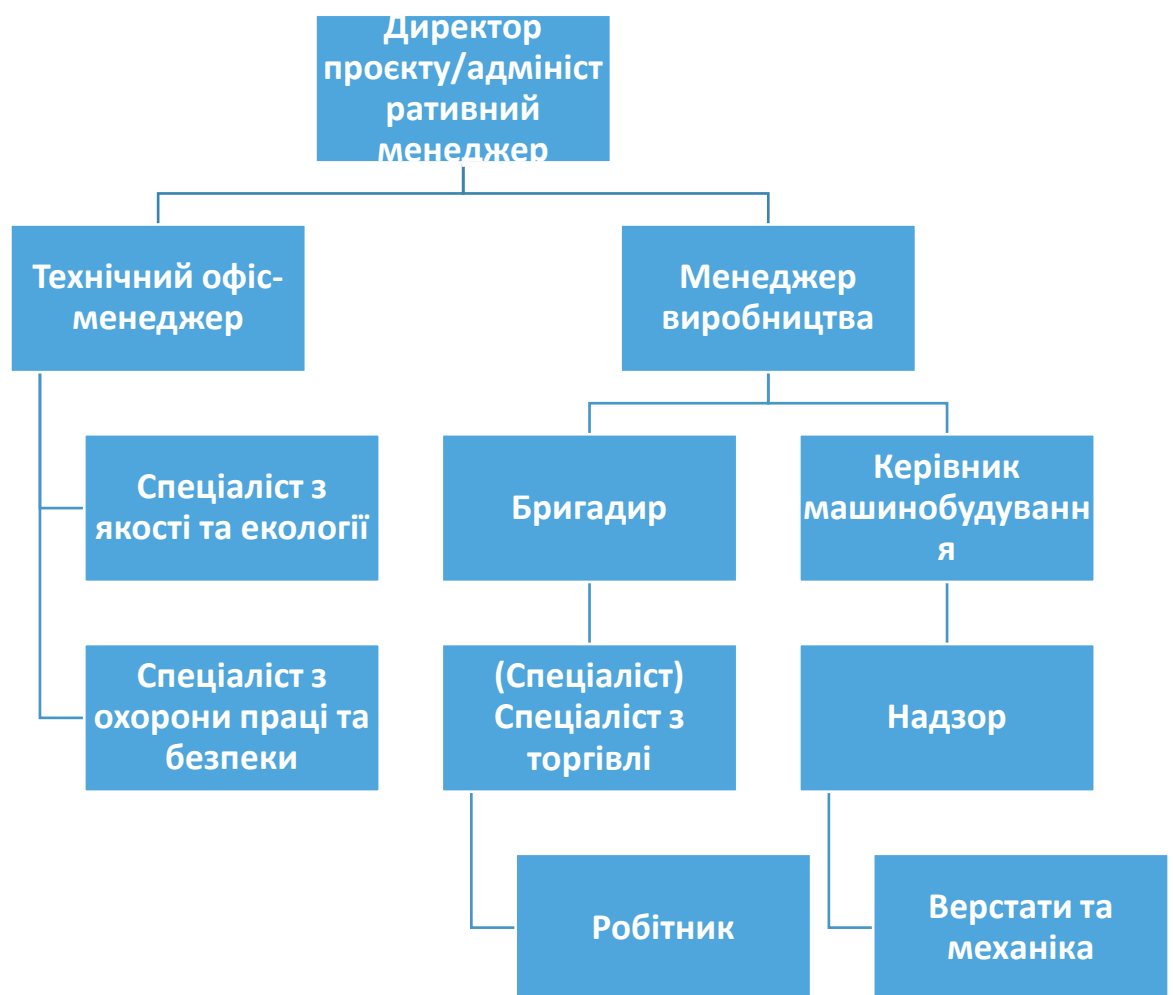
Кар'єрні можливості — пропозиція чудових кар'єрних шляхів

1.6 Люди на будівельному майданчику

Будівельні або інженерні проекти складаються, коли (державний або приватний) клієнт або забудовник доручає проєкт архітектурній або інженерній фірмі, уповноваженій на його розробку. Архітектурна або інженерна фірма, яка розробляє проєкт, відома як менеджер проєкту.

Цей проєкт виконує будівельна компанія, яка, у свою чергу, може передати частину роботи та діяльності меншим компаніям і незалежним фахівцям. Виключивши розробника та менеджера проєкту, агентів, залучених до проєкту, можна організувати наступним чином:

Організація будівельного майданчика, обов'язки та функції робочих станцій на будівельному майданчику значно відрізняються за розміром і залежать від типу робіт (будівельних робіт/будівель), обсягу роботи, наявного персоналу та їхньої складності.



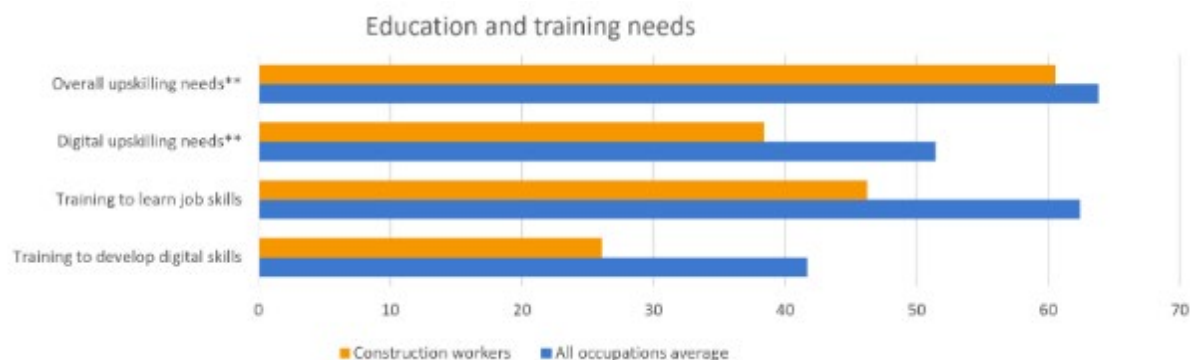
1.7 Стійкий дефіцит навичок у секторі

У ЄС будівельний сектор характеризується робочою силою з переважно професійною освітою. Близько 40% будівельників мають вищу освіту, а програми професійної освіти та навчання (VET) є ключовими в таких країнах, як Німеччина та Австрія, де 60-70% працівників мають професійну кваліфікацію. Вища освіта з управління будівництвом та цивільного будівництва є менш поширеною, але зростає особливо в таких країнах, як Швеція та Нідерланди.

Технічні прогалини в навичках зберігаються у багатьох різних професіях, і попит на м'які навички існує в галузі. Проте екологічні та цифрові навички стають дедалі важливішими. Наприклад, 40% компаній повідомляють про труднощі з пошуком працівників, які володіють новими технологіями, такими як моделювання інформації будівель (BIM). Розгорнути нові

Технології - w tym Автоматизація та використання індустріалізованих методів будівництва, таких як збірна підготовка, призведуть до змін у навичках, необхідних будівельникам у майбутньому. Зі зростанням популярності заходів Європейського зеленого курсу це також вплине на навички, необхідні будівельникам (наприклад, ті навички, що виникають через зміни у способі проектування та будівництва будівель).

Європейські уряди та організації зосереджуються на ініціативах з перепідготовки та підвищення кваліфікації, таких як фінансовані ЄС програми сталого будівництва та нових технологій. Також приділяється увага залученню молоді через програми стажування та кампанії для залучення молодих працівників до сектору, а також жінок.



Розриви в навичках:

15% працівників мають значні прогалини у навичках

10% працівників мають значні прогалини у цифрових навичках

Потреби в навчанні:

49% працівників потребують навчання технічним навичкам

43% працівників потребують навчання соціальним навичкам

Кваліфікація працівників:

27% працівників мають надмірну кваліфікацію

27% працівників мають низьку кваліфікацію

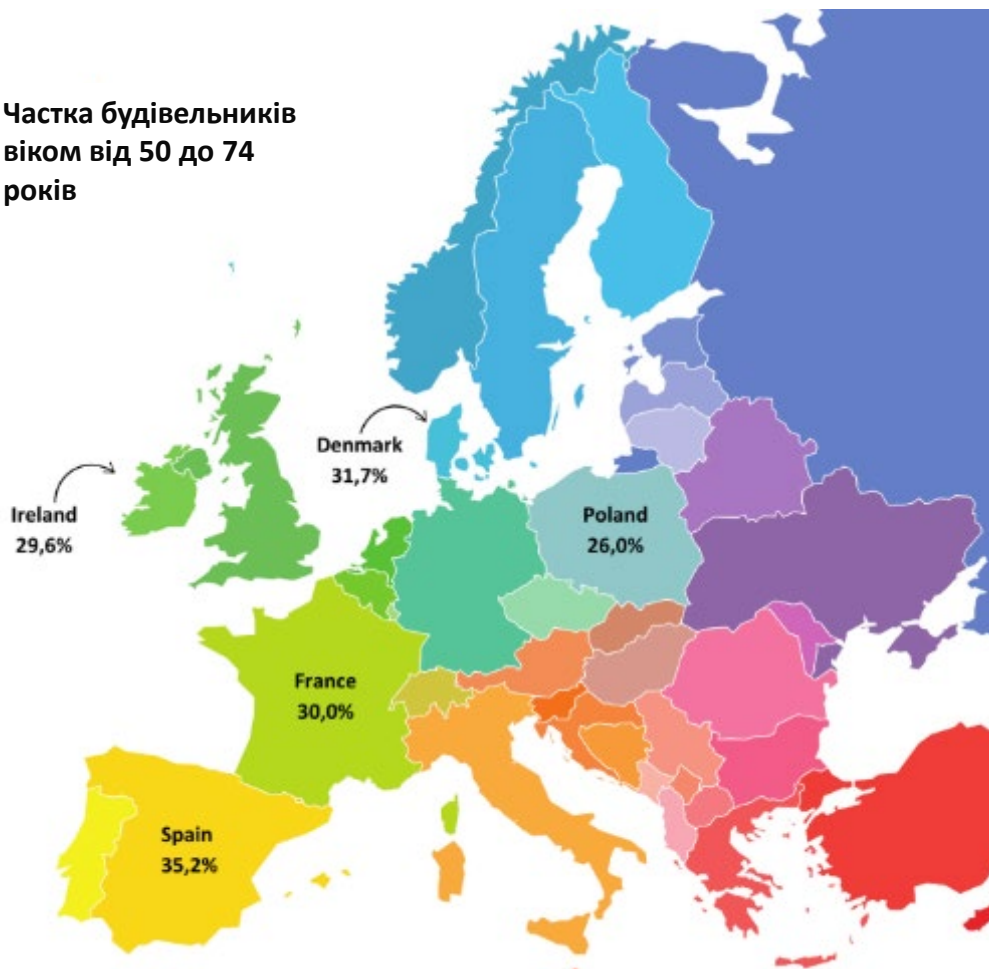
1.8 Зростаючий попит на працівників

Дефіцит робочої сили в будівельній галузі продовжить зростати в найближчі роки через старіння робочої сили. Нижче наведена карта показує відсоток будівельників віком від 50 до 74 років, враховуючи кілька регіональних відмінностей у Європейському Союзі (ЄС-27). Загалом 33,8% будівельників у ЄС належать до цього вікового діапазону, що свідчить про старіння робочої сили в галузі. Іспанія (35,2%) трохи перевищує середній показник по ЄС, що свідчить про особливо старшу робочу силу у будівельному секторі, тоді як Данія (31,7%) та Франція (30,0%) мають нижчий, але все ж значний відсоток. Ірландія (29,6%) та Польща (26,0%) мають найнижчу частку старших працівників, що свідчить про молодшу будівельну робочу силу. Ця варіація може відображати відмінності в динаміці ринку праці, пенсійній політиці та привабливості будівельного сектору для молодших працівників.

Зі старінням галузей деякі країни можуть зіткнутися з викликами, пов'язаними зі стабільністю робочої сили, передачею навичок і продуктивністю, що потенційно призведе до нестачі кваліфікованих працівників у найближчому майбутньому.

Останні прогнози зайнятості Cedefop вказують, що зайнятість у будівельному секторі знизиться приблизно на 1% між 2021 і 2035 роками. Це означало б скорочення зайнятості приблизно на 180 000 робочих місць. На практиці, через високий відсоток виходу на пенсію, попит на роботу все одно залишатиметься значним — за оцінками, щонайменше 7 мільйонів вакансій за цей період.

**Частка будівельників
віком від 50 до 74
років**



1.9.1 Муляр (каменяр, муляр)

Вимоги до роботи



Професіонали каменярства будують споруди, такі як фасадні стіни, перегородки та міська інфраструктура (наприклад, сади, площі), укладаючи цеглу, цементні блоки або камінь, часто використовуючи розчин для зчеплення та стійкості. У деяких випадках сухі кам'яні стіни будують без розчину. Крім того, їх можна зробити так, щоб бути видимими або покрити штукатуркою, штукатуркою, облицюванням тощо. Ці завдання вимагають технічних навичок для забезпечення як структурної цілісності, так і, якщо видно, візуальної якості роботи.

Технічні та м'які навички

Їхні обов'язки включають підготовку робочих місць і обладнання, будівництво кам'яних перегородок і огорож, а також встановлення додаткових компонентів, таких як еластичні стрічки та ізоляція, при цьому дотримання правил безпеки та технічних рекомендацій. Більш спеціалізовані робітники також володіють відкритою кладкою, такою як цегла, блок або камінь. Вони готують розчин і бетон, будують міцні конструкції, створюють спеціалізовані оздоблення та дотримуються стандартів охорони праці та екологічного середовища, дотримуючись інструкцій своїх керівників.

Необхідні м'які навички включають активну співпрацю з членами команди та іншими галузями, пропозицію покращень і самостійно розв'язання дрібних проблем. Практики повинні бути ввічливими, ефективно спілкуватися та ефективно застосовувати свої знання навчання.

Передумови та кваліфікації



Наступні слайди окреслюють передумови та кваліфікації, необхідні для кар'єри муляра (каменяра, блокувальника і муляра) у кількох європейських країнах, зокрема в Данії, Франції, Ірландії, Португалії та Іспанії. Кожна країна має свої шляхи — від учнівства до формальної освіти та досвіду роботи, адаптовані для того, щоб люди здобули технічні та м'які навички, необхідні для успіху у цій сфері.

Розуміючи ці вимоги, майбутні муляри можуть визначити відповідні кроки для входу в професію, поглиблення знань і ефективного внеску у розвиток будівельного сектору по всій Європі.

Муляр: Данія

У Данії стати муляром передбачає структурований освітній шлях, практичне навчання та розвиток базових технічних і фізичних навичок. Нижче наведено ключові складові, необхідні для успішного старту в кам'яній промисловості:

- **Освіта:** Початківці мулярі зазвичай вступають до програми професійної освіти та підготовки муляра (Murer), яка є частиною данської системи EUD (Erhvervsuddannelse). Ця програма поєднує шкільне навчання з професійною підготовкою, яка зазвичай триває від 3,5 до 4 років. Навчальна програма охоплює такі предмети, як будівельні технології, матеріалознавство та будівельні норми.
- **Стажування:** Значна частина навчання включає практичний досвід через стажування у сертифікованих будівельних компаніях. Це практичне навчання є ключовим для розвитку майстерності у кам'яних техніках та розуміння реальних робочих умов. Технічні навички: Учні набувають навичок читання та інтерпретації будівельних креслень, кам'яного робіт, кладки каменю, а також використання різних інструментів і матеріалів. Особлива увага приділяється точності, якості виконання та відповідності стандартам безпеки.
- **Сертифікати:** Після успішного завершення програми VET особи отримують сертифікат майстра (Svendegrøve), який офіційно визнає їх кваліфікованими мулярами. Ви можете подати заявку на додаткові сертифікації у спеціалізованих сферах або просунутих технік у цій сфері.
- **Знання іноземних мов:** Хоча це не завжди обов'язково, володіння данською дуже корисне, оскільки полегшує спілкування на робочому місці та розуміння технічної документації.



Муляр: Франція

У Франції початок роботи муляром вимагає поєднання формальної освіти, технічних навичок і фізичних здібностей. Вимоги розроблені так, щоб забезпечити належну підготовку особи до вимог цієї ролі, серед яких точна робота, дотримання стандартів безпеки та опанування різних будівельних технік.

Нижче наведено ключові елементи, необхідні для успішного початку кам'яної промисловості у Франції:

- **Umieję**Освіта: Зазвичай потрібна освіта CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF level 3) у каменярстві або суміжній галузі. Зазвичай вона отримується після закінчення професійної середньої школи. Технічний: у кам'яних техніках, включно з розумінням планів будівель, майстерністю у змішуванні та нанесенні розчину, а також точним укладанням цегли та блоків. Фізичні здібності: Хороша фізична форма та витривалість є необхідними для роботи з важкими матеріалами та роботи в різних умовах. Потрібна точність вимірювань, що вимагає хорошого зору. Хоча певні сертифікати не завжди є обов'язковими, настійно рекомендується мати Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) з каменярства або його еквівалент. Додаткові сертифікати можуть знадобитися для конкретних завдань або правил безпеки.



Муляр: Ірландія

Переважає метод учнівства. Каменяр і каменяр повинні мати здібності:

- Планування та організація
- Ефективна комунікація та розв'язання проблем
- Незалежна та командна робота
- Демонструвати позитивне ставлення та усвідомлювати необхідність підтримувати добрі стосунки з клієнтами.
- Застосування хороших практик на роботі.

Щоб стати учнем, потрібно дотримуватися таких правил:

Вам потрібно знайти роботу учнем у обраній професії.

Роботодавець повинен отримати дозвіл на навчання учнів.

Роботодавець повинен зареєструвати учня протягом двох тижнів після набору.

У деяких професіях кандидати на учнівство повинні скласти тест на колірний зір.

Minimalne wymagania do przystąpienia do programu to:

1. Оцінка D з п'яти предметів на іспиті молодшого сертифіката Департаменту освіти та навичок або його затвердженому еквіваленті.
2. Успішне завершення затвердженого підготовчого курсу.
3. Три роки професійного досвіду, здобутого після шістнадцяти років у відповідній визначеній промисловій діяльності, яку SOLAS вважає прийнятною.

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



Муляр: Польща

Наразі (станом на 2018 рік) для роботи муляром переважає професійна освіта (професійна школа, раніше називалася базовою професійною школою) у сферах будівництва.

Людина може працювати муляром, якщо:

пройшов професійну підготовку,

здобув досвід, працюючи в цій сфері,

завершено навчання, організоване компанією, що спеціалізується на каменярстві, або у спеціалізованому навчальному центрі.

Фактори, що сприяють входу до професії муляра, включають:

диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію у суміжній шкільній професії, наприклад, муляр-штукатур,

сертифікат, що підтверджує кваліфікацію BD.14 «Виконання кам'яних та штукатурних робіт» сертифікат майстра або диплом магістра за професією муляра (або суміжної професії, наприклад, муляр-штукатур), який присуджується як частина ремісничої освіти після складання іспиту, організованого ремісничими палатами.

Додаткові переваги найму муляра включають:

додатки Eurpass (польською та англійською мовами), видані на запит Палат ремесел та регіональних екзаменаційних комісій,

кваліфікації для роботи з кам'яними машинами та обладнанням,

медична довідка, що підтверджує відсутність протипоказань для роботи на висоті*.

*Інформація про професію: МУЛЯР (711202), Розробка, доповнення та оновлення інформації про професії та її поширення за допомогою сучасних засобів комунікації - INFODORADCA+, Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики, Департамент ринку праці, Варшава 2018, с. 7-8



Муляр: Іспанія

Мулярі зобов'язані відповідати певним стандартам входу, особливо у сфері охорони праці та безпеки (OHS), щоб забезпечити безпечне та ефективне мурування та оздоблення. Глибоке розуміння підготовки розчину, що є необхідним для виготовлення заводських компонентів, є базовою вимогою для будь-якого муляра.



Ключові кваліфікації включають допоміжні кам'яні роботи для фабрик і дахів (EOC271_1), а також спеціалізовані навички та знання, пов'язані з кам'яними фабриками (EOC052_2). Основні навички професії включають виготовлення будівельних матеріалів для облицювання (UC0142_1), роботу з відкритими будівельними матеріалами (UC0143_2) та ефективну організацію кам'яних проектів (UC0141_2).

Ці кваліфікації та навички є невід'ємною частиною підтримки високих стандартів у кладковій роботі, забезпечуючи безпеку, точність і якість.

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



1.9.2 Садівник

Вимоги до роботи



Садівники встановлюють рослинні елементи та траву у різних зелених зонах, включно з садами та парками. Вони створюють дренажні та каналізаційні мережі, системи зрошення та міські зручності, такі як освітлення, лавки та фонтани. Сучасне садівництво включає зелені стіни та дахи, які забезпечують функціональні та екологічні переваги, такі як зниження шуму, кліматичний комфорт і покращення якості повітря. Вони також пов'язують міські зелені зони з природними просторами, що їх оточують, сприяючи розвитку зеленої інфраструктури. Загалом ці фахівці підвищують комфорт життя в місті та покращують якість життя.

Технічні та м'які навички

Їхні обов'язки включають підготовку майданчика шляхом прибирання та прибирання сміття, встановлення невеликої інфраструктури та заводів вручну або за допомогою дрібної техніки. Вони викопують ями та канали для інфраструктури та обробляють рослинні матеріали для збереження. Більш спеціалізовані фахівці відповідають за передове кондиціонування ґрунту за допомогою різного обладнання, підготовку субстратів і контейнерів для садів, посів або укладання дерну, а також посадку дерев, кущів і рослин.

Необхідні м'які навички включають командну роботу, пропозицію альтернативних рішень для підвищення продуктивності та автономію у вирішенні дрібних проблем. Вони також повинні піклуватися про простір, приміщення, матеріали та обладнання.

Передумови та кваліфікації

Щоб стати професійним садівником, потрібно поєднувати формальну освіту, практичне навчання та базові технічні навички. У Європі існують різні шляхи, адаптовані до потреб кожної країни. У наступних розділах ми розглянемо конкретні вимоги до Данії, Франції, Ірландії, Португалії та Іспанії.

Зазвичай початок роботи в цій професії вимагає професійної підготовки або стажування у садівництві чи ландшафтному дизайні, що охоплює такі теми, як догляд за рослинами, управління ґрунтами та сталий садівник. Сертифікати або дипломи у суміжних галузях настійно рекомендуються, а також практичний досвід, здобутий під час стажувань або практичних проєктів.

М'які навички, такі як командна робота, розв'язання проблем і увага до деталей, є надзвичайно важливими, а також велика увага до здоров'я та безпеки. Для просунутих посад часто потрібні додаткові кваліфікації, такі як керування машинами або екологічні методи садівництва.

Садівник — Данія



У Данії професія садівника вимагає поєднання формальної професійної освіти та практичного досвіду. Ця професія робить великий акцент на практичному навчанні, забезпечуючи людей навичками, необхідними для роботи як у державних, так і в приватних зелених зонах.

Ключові вимоги:

- Професійна освіта та навчання (VET): Більшість майбутніх садівників у Данії записуються на структуровану програму професійної підготовки, таку як Програма освіти зеленоохоронців і садівників (Greenkeeper- og Gartneruddannelsen). Зазвичай вона триває 3,5 роки і поєднує навчання в аудиторії з практичними стажуваннями у садових компаніях або громадських садах. Серед тем — догляд за рослинами, ландшафтний дизайн, системи зрошення та екологічна сталість.
- Стажування: Важливою частиною навчання є навчання на робочому місці в рамках стажування. Це дає змогу ознайомитися з реальними ситуаціями та допомогти стажерам розвивати навички догляду за парками, садами та спортивними майданчиками, дотримуючись стандартів безпеки та якості.
- Сертифікати: Після завершення програми VET кандидати отримують офіційну сертифікацію, яка визнається по всьому Європейському Союзу. Додаткові сертифікації можуть знадобитися для спеціалізованих ролей, таких як керування техніками або використання екологічно чистих ландшафтних методів.
- М'які навички: Командна робота, комунікація та навички розв'язання проблем мають вирішальне значення, оскільки садівники часто працюють із ландшафтними дизайнерами, дизайнерами та міськими планувальниками.



Щоб стати садівником у Франції, існує кілька шляхів, залежно від вашого рівня кваліфікації та типу садівництва, який ви хочете виконувати: від декоративного садівництва до ландшафтного дизайну.

Освітні вимоги:

CAP Agricole en Jardinier Paysagiste: Це базова професійна кваліфікація (Certificat d'Aptitude Professionnelle) для тих, хто хоче почати роботу у сфері садівництва та ландшафтного дизайну. Програма зазвичай триває два роки і охоплює базові садівничі навички, такі як догляд за рослинами, управління ґрунтами та використання садового обладнання. **Vas Pro Aménagements Paysagers:** Це більш просунута кваліфікація, яка проходить три роки. Вона орієнтована на людей, які хочуть розвиватися у сфері ландшафтного дизайну, зокрема у сфері проєктування та впровадження зелених зон. **BTSA Aménagements Paysagers:** Ця дворічна магістерська програма (Brevet de Technicien Supérieur Agricole) розроблена для тих, хто хоче спеціалізуватися на ландшафтному дизайні, управлінні зеленими зонами та складніших садівничих завданнях.

Стажкування та досвід роботи:

Багато садівничих робіт у Франції вимагають практичного досвіду, який можна отримати через стажування, стажування або роботу разом із досвідченими садівниками. Стажування часто є частиною програм CAP або Vas Pro і забезпечують практичне навчання на робочому місці. **Certyfikacja zawodowa:**

- Деякі муніципалітети або підприємства можуть вимагати спеціальні сертифікати, пов'язані з охороною праці, використанням хімікатів (для боротьби зі шкідниками) або спеціалізованою технікою.

Садівник Ірландія



В Ірландії, хоча формальний ступінь зазвичай не потрібен для кар'єри в садівництві, знання ландшафтного дизайну, садівництва та садівничих технік є дуже корисними. Практичний досвід і професійна підготовка часто цінуються роботодавцями у садівничому секторі.

Такі установи, як Teagasc (Управління сільського господарства та продовольчого розвитку), пропонують низку курсів з садівництва, спрямованих на забезпечення людей навичками, необхідними для галузі. Наприклад, сертифікат рівня 5 з садівництва включає 25 тижнів навчання в коледжі та навчання навичкам, поєднані з восьмитижневим практичним навчанням у садівничому підрозділі, затвердженому Teagasc. Ця програма охоплює різні аспекти садівництва, включно з доглядом за рослинами, управлінням ґрунтами та ландшафтным дизайном, забезпечуючи всебічну базу для майбутніх садівників. Крім того, Академія дизайну садів Ірландії пропонує акредитовані курси з дизайну саду та садівництва, орієнтовані на тих, хто прагне розширити свої знання та навички в цій галузі. Їхні програми розроблені так, щоб бути доступними, що дозволяє людям реалізувати свою пристрасть до садівництва та потенційно будувати кар'єру в цій галузі.

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

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



Огородник Польша

У Польщі, хоча спеціальні сертифікати, такі як OGR.02, не є обов'язковими у садівництві, практичні навички та досвід є необхідними. Від професіоналів очікується експертиза у кількох ключових сферах, зокрема:

Вирощування рослин:

Вирощування овочів, трав, їстівних грибів, декоративних рослин і фруктів. Керуйте підготовкою ґрунту, посадкою та контролем шкідників, щоб забезпечити високі врожаї та якість. Завдання, пов'язані зі збором врожаю та після збору врожаю:

Ефективно та обережно виконуйте збір врожаю для підтримки якості продукції.

Управління техніки зберігання для збереження свіжості та комерційної привабливості.

Управління продажем садівничої продукції на конкурентному ринку. Експлуатація та обслуговування машини:

Експлуатація та обслуговування малих тракторів та іншої садової техніки.

Використання машин для посадки, зрошення, добрива та збору врожаю.

Хоча формальні кваліфікації не є обов'язковими, ці практичні навички є необхідними для успіху у сфері садівництва. Участь у програмах професійної підготовки може ще більше покращити ці навички та підвищити працевлаштування.

На підставі: Посібник з професійного іспиту техніків. Огородник 314205, Освіта за основною навчальною програмою професійної освіти з 2019 року, Центральний екзаменаційний комітет, Варшава 2022



Садівник — Іспанія

В Іспанії для початку базового садівництва не потрібні спеціальні навички. Однак необхідні кваліфікації для ефективної роботи в садівництві та управлінні зеленими зонами включають:

- Допоміжні заходи: Виконання допоміжних завдань у розсадниках, садах і садових центрах (AGA164_1).
- Встановлення та обслуговування: Створення та утримання садів і зелених зон (AGA168_2).



Ключові пов'язані одиниці навичок (Unidades de Competencias Relacionadas) включають:

- Підтримка створення садів, парків і зелених зон (UC0521_1).
- Встановлення внутрішніх і зовнішніх садів, а також зелених зон (UC0531_2).

Ці кваліфікації та одиниці навичок дають вам базові знання та практичний досвід, необхідні для успішної кар'єри в садівництві та управлінні пасовищами.

Źródło: Generación Cambio

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

1.9.3 Маляр

Вимоги до роботи

Малярі готують поверхні, змішують фарби для різних потреб і наносять їх пензлями або валиками, щоб заповнити тріщини або наносити фарбу на стіни та інші предмети в домі, такі як меблі чи двері.

Технічні та м'які навички

Малярі відповідають за обробку та фарбування різних поверхонь і властивості різних фарб. Вони повинні володіти засобами індивідуального захисту, інструментами та обладнанням. Вони повинні володіти навичками підготовки та зберігання фарб, лаку та покриття відповідно до встановлених стандартів якості та безпеки, а також наносити ґрунтовки та захисні фарби за допомогою технік розпилення, валиків або пензлів. Необхідні м'які навички включають увагу до деталей, що є ключовим для визначення потреб у обробці поверхні та забезпечення високої якості нанесення фарби. Малярі повинні демонструвати сильну відданість дотриманню протоколів безпеки та підтримці безпечного робочого середовища. Ефективна співпраця з членами команди є надзвичайно важливою, особливо при встановленні захисного обладнання та дотриманні інструкцій. Малярі також повинні володіти навичками розв'язання проблем, щоб самостійно вирішувати дрібні проблеми під час фарбування, забезпечуючи плавну та ефективну роботу.

Передумови та кваліфікації

Щоб стати художником, зазвичай не потрібна формальна кваліфікація, але професійне навчання та практичний досвід настійно рекомендуються. Учніство є поширеним шляхом, який поєднує викладання в класі з практичними навичками підготовки поверхні, нанесення фарби та використання інструментів, таких як пензлі, валики та обладнання для розпилення.

Знання з охорони праці та безпеки є необхідними, особливо при безпечному поводженні з фарбами та хімікатами, а також у сфері м'яких навичок, таких як увага до деталей і командна робота. Сертифікації з передових технологій, хоча й не є обов'язковими, можуть підвищити перспективи працевлаштування та підтвердити експертизу.

У наступних розділах ми розглянемо конкретні вимоги та кваліфікації для художників у Данії, Франції, Ірландії, Португалії та Іспанії, надаючи уявлення про регіональні відмінності та можливості.

Маляр — Данія

У Данії професія художника передбачає структуровану програму професійної освіти та навчання, яка поєднує теоретичні заняття з практичним досвідом.

Ключові вимоги:

- **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА:** Майбутні художники зазвичай вступають до програми Painter (Maler), яка є частиною данської системи професійної освіти та підготовки. Ця програма зазвичай триває близько 3,5–4 років і включає як шкільну освіту, так і стажування. Вступ до VET зазвичай вимагає завершення обов'язкової освіти та отримання свідоцтва про закінчення школи з мінімальними балами з данської мови та математики. Стажування: Значна частина навчання включає практичний досвід через стажування у сертифікованих малярних компаніях. Це практичне навчання є обов'язковим і необхідним для розвитку навичок, необхідних у цій професії. Сертифікати: Після успішного завершення програми VET особи отримують сертифікат майстра, офіційно визнаючи їх кваліфікованими малярами. Ця сертифікація високо цінується роботодавцями і часто є необхідною для працевлаштування в цій галузі.
- **Сталий розвиток:** Завдяки акценту Данії на екологічно чистих практиках, малярів часто навчають використанню сталих матеріалів і екологічно чистих технік, що відображає прагнення країни до стандартів зеленого будівництва.



Маляр — Франція

- Освіта: Зазвичай потрібен CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF level 3) у сфері живопису, декору або суміжної галузі. Ці професійні кваліфікації здобувають після проходження відповідної навчальної програми.
- Технічні навички: Володіння техніками фарбування, підготовкою поверхні, змішуванням кольорів та нанесенням різних видів фарб і фінішів. Здатність досягати високоякісного покриття та ретельну підготовку поверхні.
- Сертифікації: Хоча конкретна сертифікація не завжди є обов'язковою, CAP з живопису чи декорування настійно рекомендується. Додаткові сертифікації, пов'язані з нормами охорони праці та безпеки, наприклад, для роботи з певними хімікатами або у високогірних місцях, також можуть знадобитися залежно від посади.

Додаткові кваліфікації, такі як ВТР (Brevet de Technicien Professionnel - level 4 EQF) або спеціалізоване навчання з декоративних технік, можуть бути корисними для кар'єрного зростання.



Маляр — Ірландія

Мінімальний вік, з якого учень може почати найм, — 16 років. Мінімальні вимоги до освіти такі:

Оцінка D з п'яти предметів на іспиті Департаменту освіти та навичок Junior Certificate Exam або затвердженому еквіваленту.

Успішне завершення затвердженого підготовчого курсу.

Три роки професійного досвіду, здобутого після шістнадцяти років у відповідній спеціалізованій промисловій діяльності, яку SOLAS вважає прийнятною.



Маляр — Польща

З 2018 року для можливості працювати будівельним маляром надається перевага професійному навчанню (професійно-технічному училищі, раніше відомому як базова професійна школа).

Людина може працювати будівельним маляром, якщо:

пройшов професійну підготовку,

здобув досвід через роботу,

Завершене навчання, організоване компанією, що спеціалізується на малярських роботах, або у спеціалізованому навчальному центрі.

Фактори, які сприяють вступу до професії будівельного маляра, включають:

диплом, що підтверджує професійну кваліфікацію у суміжній шкільній професії, наприклад, будівельний та оздоблювальник або технік з оздоблення будівництва, сертифікат, що підтверджує кваліфікацію BD.04 «Виконання монтажних, облицювальних і оздоблювальних робіт» у суміжній шкільній професії, наприклад, монтажник будівель і оздоблення робіт у будівництві або технік оздобічних робіт у будівництві,

Сертифікат майстра або ступінь магістра у суміжній професії, наприклад, маляр-оббивник або монтажник будівель і оздоблювальних робіт у будівельній галузі, отриманий після виконання формальних вимог і складання іспиту, організованого Ремісничими палатами.

Додаткові переваги найму будівельного маляра включають:

додатки Eurorpass (польською та англійською мовами), видані на запит Палат ремесел та регіональних екзаменаційних комісій,

кваліфікація для роботи з малярними машинами та обладнанням, роботи на висоті понад 3 метри та складання риштувань,

водійське посвідчення категорії B*.

*Źródło: Informacja o zawodzie: Malarz budowlany (713102) 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



Маляр — Іспанія

В Іспанії художники, а особливо спеціалісти з декоративного живопису, повинні знати, як готувати суміші, необхідні для досягнення бажаного фінішного або декоративного ефекту. Вони також повинні знати, як наносити ґрунтовки, ґрунтовки та покриття на всі типи поверхонь. Малярі повинні відповідати певним вимогам щодо охорони праці та безпеки (OHS) для фарбування та оздоблення.

Основна кваліфікація — декоративне живописне мистецтво у будівництві (EOC587_2). Споріднені одиниці майстерності (Unidades de Competencias Relacionadas) — це виконання декоративних фарбових обробок у будівництві (UC1934_2) та організація малярних робіт у будівництві (UC1935_2).

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



1.9.4 Гідравліка

Вимоги до роботи

Сантехніки встановлюють, ремонтують і обслуговують труби в житлових і комерційних будівлях. Вони роблять це, готуючи, ріжучи та з'єднуючи різні матеріали відповідно до різних вимог до монтажу. Вони встановлюють і розбирають санітарну техніку, радіатори та побутові системи кондиціонування, дотримуючись стандартів якості та безпеки. Сантехніки інтерпретують технічну документацію, готують матеріали та обладнання, а також дотримуються інструкцій з встановлення систем водопостачання, дренажу та опалення. Вони забезпечують належне обслуговування водопровідних труб, проводять перевірки безпеки та дотримуються гігієнічних норм. Крім того, сантехніки встановлюють радіатори, вентилятори та системи гарячої води, забезпечуючи правильну роботу та відповідність стандартам монтажу.

Технічні та м'які навички

Сантехніки повинні мати експертизу в монтажі труб, включаючи укладання, підготовку, обробку та збірку різних матеріалів для побутових систем водопостачання та дренажу. Вони повинні вміти читати та інтерпретувати технічні документи, готувати матеріали та обладнання, а також дотримуватися рекомендацій монтажу. Їхні обов'язки також включають встановлення та обслуговування санітарних споруд, систем опалення та кондиціонування повітря. Знання про безпеку та екологічні практики є необхідними для забезпечення відповідності під час монтажу та обслуговування.

Необхідні м'які навички включають увагу до деталей і точність для забезпечення правильної роботи та високої якості роботи. Навички усунення несправностей є ключовими для подолання несподіваних труднощів під час монтажу. Ефективна комунікація важлива для співпраці з членами команди та виконання інструкцій керівників. Сильне почуття відповідальності за безпеку та екологічні стандарти є необхідним, особливо при роботі зі складними системами. Командна робота та адаптивність також є необхідними в динамічному робочому середовищі.

Передумови

Стати сантехніком зазвичай передбачає поєднання професійної підготовки, стажування та практичного досвіду. Хоча точні вимоги відрізняються залежно від країни, від майбутніх сантехніків зазвичай очікують розвитку технічних навичок у монтажі труб, водопровідних і дренажних системах, а також опалювальних системах. Формальне навчання часто передбачає навчання читання технічних планів, дотримання правил безпеки та опанування використання спеціалізованих інструментів і матеріалів.

У наступних розділах ми розглянемо конкретні вимоги до вступу для сантехніків у Данії, Франції, Ірландії, Португалії та Іспанії, висвітлюючи шляхи та кваліфікації, необхідні для успіху в цій важливій та кваліфікованій професії.

A person is shown from the side, working on a white radiator. They are using a screwdriver to adjust a valve. The radiator is located near a window with white frames. The background is slightly blurred, showing a room with some furniture.

Сантехнік — Данія

У Данії професія сантехніка — це добре структурований процес, який поєднує професійну освіту, учнівство та акцент на практичних навичках. Це гарантує, що майбутні сантехніки здобудуть як технічні знання, так і досвід роботи, необхідні для професії.

Ключові вимоги:

- Майбутні сантехніки вступають до програми гідравліки та енергетичних технологій (VVS og Energiuddannelsen), яка є частиною Данської системи професійної освіти (EUD). Ця програма зазвичай триває від 3,5 до 4 років і поділяється на шкільну освіту та практичну підготовку. Навчальна програма школи охоплює базові предмети, такі як сантехніка, сантехніка, енергоефективні системи опалення та інтерпретація технічних креслень. Стажери також вивчають критично важливі галузеві норми безпеки та екологічні стандарти.
- Ключовою частиною програми є практичні стажування у сертифікованих сантехнічних компаніях. Стажування дозволяє студентам застосовувати теоретичні знання до реальних завдань, таких як встановлення та обслуговування водопровідних труб, систем опалення та обладнання для кондиціонування повітря. Ці практики також необхідні для навчання вирішенню проблем і управління часом у динамічному робочому середовищі.
- Після успішного завершення програми стажери отримують сертифікат майстра (Svendeprøve). Цей сертифікат є офіційною кваліфікацією, визнаною по всій Данії, і високо цінується роботодавцями. Він засвідчує, що особа відповідала необхідним стандартам компетентності та безпеки у сантехнічній професії.



Сантехнік – Франція

Освіта та підготовка: Зазвичай потрібен диплом CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - NQF level 3) з гідравліки або BEP (Brevet d'Études Professionnelles) у сфері встановлення енергетичних та кліматичних систем. Ці дипломи можна отримати у професійно-технічних школах або програмах учнівства. Кандидати з подвійною кваліфікацією (сантехнік-інженер з опалення, сантехнік-покрівельник або сантехнік-циннер) особливо популярні серед роботодавців. Гарне здоров'я є необхідною умовою для практики цієї професії. Сантехніки можуть переміщувати важкі деталі та працювати в незручних положеннях. Сантехніки повинні мати певні сертифікати, такі як Certificat de Compétence en Installation de Chauffage (CCIH). Крім того, важливо знати чинні французькі будівельні норми та стандарти.

Основні навички включають майстерність у встановленні, ремонті та обслуговуванні гідравлічних систем, сильні навички розв'язання проблем та знання правил безпеки. Технічні навички читання креслень та знання різних гідравлічних матеріалів і інструментів також мають значення. Рекомендується отримати водійське посвідчення, оскільки робота вимагає носити важкі інструменти.

Досвід: Практичний досвід через стажування або попередню роботу в цій сфері може бути дуже корисним.



Сантехнік — Ірландія

Мінімальний вік, з якого учень може почати найм, — 16 років. Мінімальні вимоги до освіти такі:

Оцінка D або «Досягнуто» з п'яти предметів на іспиті Junior Certificate Exam Department of Education and Skills або затвердженому еквіваленті.

Успішне завершення затвердженого підготовчого курсу.

Три роки професійного досвіду, здобутого після шістнадцяти років у відповідній спеціалізованій промисловій діяльності, яку SOLAS вважає прийнятною.

Вам потрібно знайти роботу учня у обраній професії. Ваш роботодавець має отримати дозвіл на навчання учнів і зареєструвати вас як учня протягом 2 тижнів після набору.

Пламмери повинні пройти тест на колірний зір.

*Джерело: Учнівство до професії сантехніка | Стажування у сферах будівництва, архітектури та нерухомості | [CareersPortal.pl](https://careersportal.pl)

Сантехнік — Польща



З 2018 року професійна освіта на рівні базової професійної школи (раніше називалася базовою професійно-технічною школою) з будівельним профілем віддають перевагу над роботою у сантехнічній сфері.

Професійні звання, кваліфікації та ліцензії, які потрібні/бажані для роботи сантехніком:

Можливо найняти некваліфікованого працівника сантехніком і навчити його в цій сфері.

Фактори, які сприяють входу в сантехнічну професію, включають:

Диплом, що підтверджує здобуття професійної кваліфікації у суміжній сфері, наприклад, монтажника мережевих та санітарних установок, після виконання формальних вимог і складання іспиту, організованого районними екзаменаційними комітетами.

Диплом, що підтверджує кваліфікацію BD.05 «Виконання робіт, пов'язаних із будівництвом, монтажем і експлуатацією санітарних мереж і установок» у суміжній професії монтажника мереж і санітарних монтажів.

Сертифікат майстра або ступінь магістра у суміжній професії, наприклад, монтажник сантехніки та сантехніки або монтажник мереж і сантехніки, який присуджується в рамках ремісничої підготовки після складання іспиту, організованого ремісничими палатами*.

*Джерело: Інформація про професію: Сантехнік (712601) Розробка, доповнення та оновлення інформації про професії та її поширення за допомогою сучасних засобів комунікації - INFODORADCA+, Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики, Департамент ринку праці, Варшава 2018, с. 7-8

Сантехнік — Іспанія

Сантехнічні помічники повинні вміти тлумачити технічну документацію, керувати ручними та електричними гідравлічними інструментами (наприклад, труборізами, регульованими ключами, молотками для дроблення тощо), готувати необхідні матеріали та дотримуватися детальних інструкцій з монтажу систем водопостачання, дренажу та опалення.

Сантехніки повинні відповідати певним вимогам щодо охорони праці та безпеки (OHS) для встановлення та обслуговування сантехніки. Базові кваліфікації включають допоміжні сантехнічні роботи (IMA367_1, рівень 1) та встановлення і обслуговування систем водопостачання та евакуації в будівлях (IMA753_2, рівень 2).

Відповідні одиниці навичок (Unidades de Competencias Relacionadas) для першого кваліфікаційного рівня включають виконання допоміжних робіт з монтажу та обслуговування гідравлічних труб і фітінгів (UC1154_1), виконання допоміжних робіт з монтажу та обслуговування додаткового гідравлічного обладнання та систем (UC2587_1) та виконання допоміжних робіт з монтажу та обслуговування санітарного обладнання та кранів (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%2Fbusqueda-de-cualificaciones



1.9.5 Електрик

Вимоги до роботи

Електрики встановлюють, обслуговують і ремонтують електричні системи та лічильники в будівлях і спорудах. Вони складають плани проводки та встановлюють пристрої та обладнання. Електрики мають експертизу в різних електричних системах, інструментах та правилах безпеки.

Технічні та м'які навички

Електрики повинні мати навички читання та інтерпретації планів електропроводки та технічної документації. Вони використовують різноманітні ручні та тестові інструменти для вимірювання електричних параметрів, встановлення та усунення несправностей лічильників, а також проведення тестів для забезпечення функціональності системи. Знання електричних правил, правил електропроводки та використання захисного обладнання є надзвичайно важливим. Електрики також повинні бути кваліфікованими у встановленні та обслуговуванні комунального обладнання, дотримуючись стандартів охорони праці та безпеки.

Обов'язкові м'які навички включають увагу до деталей і розв'язання проблем, які є ключовими для успішної діагностики та усунення електричних проблем. Комунікативні навички є необхідними для консультування клієнтів щодо правильного використання електрообладнання та енергоспоживання. Електрики повинні демонструвати командну роботу та адаптивність у динамічному середовищі, а також мати сильні організаційні навички, щоб підтримувати точну документацію та відстежувати прогрес робіт. Відданість безпеці є критично важливою для забезпечення відповідності та захисту як працівників, так і клієнтів під час монтажу та ремонту.

Передумови

Професія електрика зазвичай передбачає проходження програми професійної підготовки або стажування для здобуття технічних знань і практичного досвіду. Майбутні електрики повинні розвивати навички в електричних системах, електропроводці, правилах безпеки та користуванні спеціалізованими інструментами. Конкретні вимоги відрізняються від країни до країни, але більшість включають формальне навчання, досвід роботи та сертифікацію для забезпечення відповідності національним стандартам безпеки.

У наступних розділах ми розглянемо конкретні вимоги для електриків у Данії, Франції, Ірландії, Португалії та Іспанії, підкреслюючи унікальні кваліфікації та шляхи в кожному регіоні.

Електрик — Данія

У Данії професія електрика вимагає проходження структурованої програми професійної освіти та навчання (VET), яка поєднує теоретичні заняття з практичним досвідом.

Розглянемо **Ключові вимоги**:

Майбутні електрики зазвичай записуються на програму підготовки електриків, яка є частиною данської системи професійної освіти та підготовки. Ця програма зазвичай триває від 4 до 5 років і включає як шкільну освіту, так і стажування.

Значна частина навчання включає практичний досвід через стажування у сертифікованих компаніях. Це практичне навчання є необхідним для розвитку навичок, необхідних для цієї професії. Після завершення програми VET люди отримують сертифікат майстра, офіційно визнаючи їх кваліфікованими електриками. Ця сертифікація високо цінується роботодавцями і часто є необхідною для працевлаштування в цій галузі.

Програма пропонує різноманітні напрямки, включно з чотирирічною програмою підготовки електриків, 4,5-річною програмою та 5-річною програмою навчання електриків EUX, яка поєднує професійну підготовку з другим циклом середньої освіти.



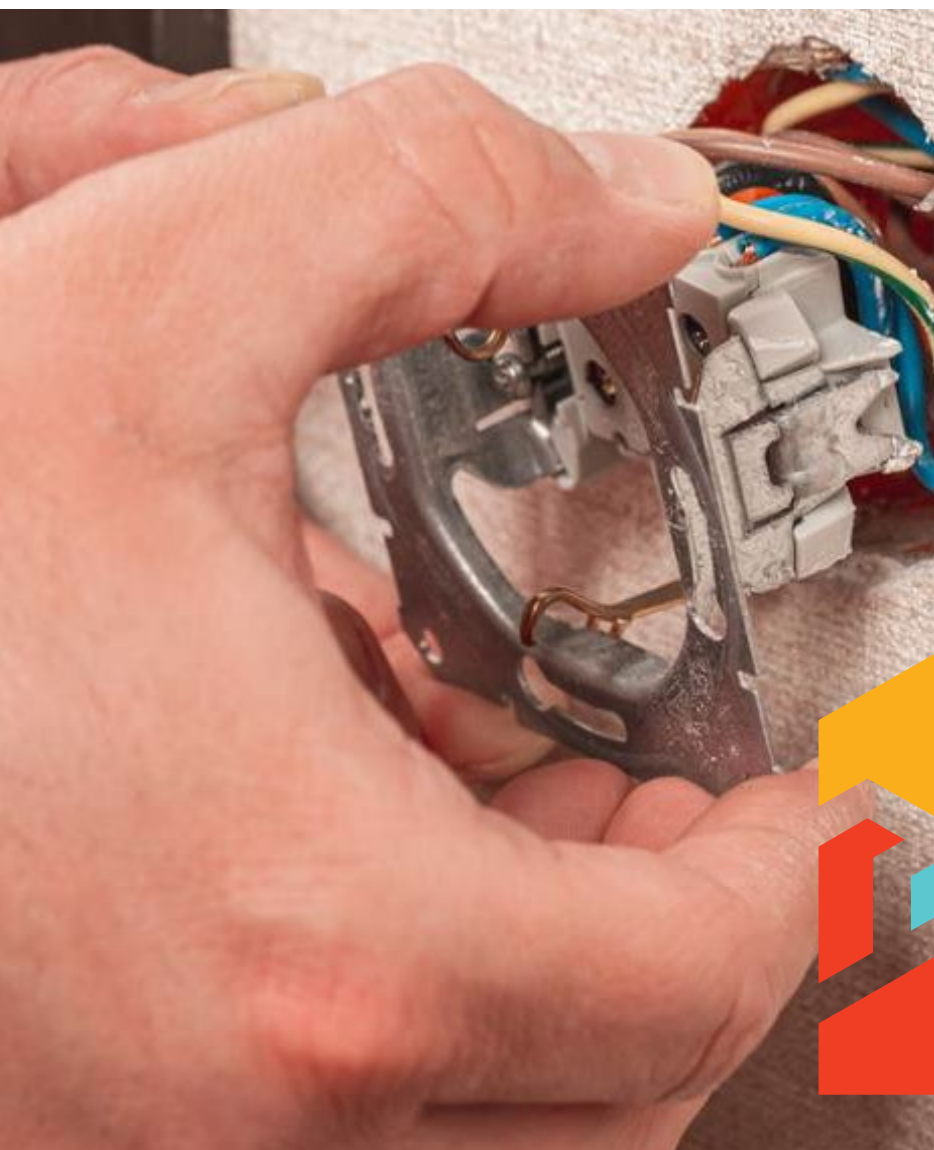
Електрик — Франція

Оскільки професія електрика є дуже технічною, у Франції потрібен диплом: CAP (NQF level 3) Електроенергія або BEP (Brevet d'Études Professionnelles) — професії з електроенергією та підключеними середовищами. Ці кваліфікації можна отримати у професійно-технічних школах або на стажуваннях.

Сертифікація Habilitation Electrique є надзвичайно важливою, оскільки вона гарантує, що електрик навчений безпечній роботі з електричними системами. Електрики повинні дотримуватися суворих стандартів безпеки, щоб запобігти електричним небезпекам і забезпечити безпечні умови праці. Це включає знання правил, таких як NF C 15-100, які регулюють електромонтажі у Франції.

Ключові навички включають вміння встановлювати, обслуговувати та ремонтувати електричні системи, сильні навички розв'язання проблем, а також вміння читати й інтерпретувати електричні схеми й плани. Крім того, знання різних електричних інструментів і обладнання є необхідними.

Практичний досвід, отриманий під час стажування або попереднього досвіду роботи в цій сфері, є дуже корисним і іноді необхідним на більш просунутих посадах. Володіння французькою є необхідним для ефективної комунікації з клієнтами, розуміння інструкцій з безпеки та інтерпретації технічної документації.



Електрик — Ірландія

Мінімальний вік, з якого учень може почати найм, — 16 років.
Вимоги до електриків такі:

- Оцінка D або «Досягнуто» з п'яти предметів на іспиті Junior Certificate Exam Department of Education and Skills або затвердженому еквіваленті.
- Успішне завершення затвердженого підготовчого курсу.
- Три роки професійного досвіду, здобутого після шістнадцяти років у відповідній спеціалізованій промисловій діяльності, яку SOLAS вважає прийнятною.

Вам потрібно знайти роботу учня у обраній професії. Ваш роботодавець повинен отримати дозвіл на навчання учнів і зареєструвати вас як учня протягом 2 тижнів після початку працевлаштування.

Для цього стажування потрібно скласти тест на колірний зір, затверджений SOLAS.

*Джерело: Electrical Practices | Стажування у сфері будівництва, архітектури та нерухомості | [CareersPortal.pl](https://careersportal.pl)



Електрик — Польща

Щоб стати електриком, можна навчатися у професійному училищі або технічному училищі. Електрик також може здобути вищу інженерні освіти, що забезпечує вищу компетентність і майбутні кваліфікації. Також прийнятно відвідувати курси, організовані різними центрами освіти для дорослих, хоча ці курси зазвичай зосереджені на вузьких сферах. Тому при виборі курсу рекомендується пройти більше ніж один. Однак, щоб займатися професією, потрібно скласти іспит перед Центральною екзаменаційною комісією.

Кваліфікації SEP:

Важливо знати, що робота з живим електрообладнанням вимагає кваліфікації SEP, які також необхідні для працевлаштування електриком. Кваліфікації SEP поділяються на три основні групи:

G1 - Курси електротехніки

G2 - Енергетичні курси

G3 - Тарифи на газ* Źródło: [Jakie są wymagane uprawnienia zawodowe elektryków? \(buduj-sie.pl\)](http://buduj-sie.pl)



Електрик — Іспанія



Для ефективного виконання цих завдань електрики повинні відповідати певним вимогам щодо охорони праці та безпеки (OHS) для електромонтажів. Основна кваліфікація — це встановлення та обслуговування низьковольтних електроінсталяцій (ELE257_2, рівень 2). Суміжні навички (Unidades de Competencia Relacionadas) включають встановлення низьковольтних електромонтажів у будівлях (UC0820_2), обслуговування низьковольтних електроінсталяцій у будівлях (UC0821_2), встановлення низьковольтних електроінсталяцій у промислових умовах (UC0822_2) та обслуговування низьковольтних електроінсталяцій у промислових умовах (UC0823_2).

Źródło: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)



Основні виклики, пов'язані з інтеграцією біженців у будівельний сектор



Мовні бар'єри

Визнання іноземних
кваліфікацій

Фінансовий тиск

Бюрократичні перешкоди та
недостатня інтеграційна
політика

Основні чинники, що впливають на включення біженців у будівельний сектор



Програми
професійної
підготовки та
наставництва

Державна
політика та
програми
інтеграції

Участь
роботодавців
і профспілок



Переваги та недоліки сектору будівництва для біженців



Плюси	Недоліки
Praca zespołowa: Prace budowlane wymagają współpracy z innymi pracownikami, brygadzystami i kierownikami produkcji, oferując możliwość budowania relacji i doskonalenia umiejętności komunikacyjnych.	Суворі умови праці: Фізичний характер будівельних робіт і їхня вразливість до погодних умов можуть бути особливо складними.
Різноманітні завдання: сектор пропонує широкий спектр завдань, що робить його менш монотонним і відкриває можливості для диверсифікації навичок.	Зміна робочого місця: Зміна робочого місця означає, що працівники змушені добиратися на роботу, іноді на великі відстані, щоб дістатися до будівельних майданчиків.
Кар'єрний розвиток: Існує багато можливостей для біженців спеціалізуватися в різних галузях і розвиватися в цій галузі. Стабільність працевлаштування відносно стабільна, коли біженці отримують необхідні сертифікати. Попит на будівельників зростає в найближчі роки через велику кількість працівників, що виходять на пенсію, а також збільшення ремонтних робіт і нестачу житла.	Ризики для безпеки: деякі завдання пов'язані з високими ризиками для здоров'я та безпеки, що може бути складно контролювати, особливо для тих, хто не знайомий із місцевими протоколами безпеки.
Винагороджувальна праця: Біженці можуть пишатися тим, що долучаються до сталих інфраструктурних проєктів, які приносять користь суспільству.	Нестабільне працевлаштування: Біженці часто стикаються з нестандартними формами працевлаштування, включно з неповним або тимчасовим роботою, які забезпечують меншу стабільність роботи.
<i>"У довгостроковій перспективі, думаю, це буде дуже корисно для них... сума грошей, витрачених в Ірландії протягом наступних 20 років, наздоженить будівельну галузь." Ірландський будівельний роботодавець</i>	Вразливість до експлуатації: Біженці більш вразливі до примусових або експлуаторських умов праці, особливо на посадах, де відсутній належний нагляд або захист працівників.

"У довгостроковій перспективі, думаю, це буде дуже корисно для них... сума грошей, витрачених в Ірландії протягом наступних 20 років, наздоженить будівельну галузь." Ірландський будівельний роботодавець



Розділ 1 - Висновок

Будівельний сектор у ЄС стикається з хронічним дефіцитом робочої сили: 33,8% працівників старше 50 років, тоді як біженці становлять лише невелику частину робочої сили, залишаючи значний кадровий резерв невикористаним.

Біженці часто працюють у фізично складних і небезпечних професіях у будівельній галузі, де посади зазвичай низькооплачувані та нестабільні, а мовні бар'єри обмежують доступ до навчання та просування.

Участь жінок-біженок залишається мінімальною, що підкреслює необхідність більш інклюзивного підходу до гендерної нерівності у секторі.

Зелені та цифрові навички стають дедалі важливішими: 40% будівельних компаній повідомляють про труднощі з пошуком працівників, які володіють новими технологіями, такими як моделювання інформації будівель (BIM).

Оскільки сектор прагне провести 35 мільйонів енергоефективних реконструкцій до 2030 року в рамках Хвилі оновлення, інтеграція біженців є не лише стратегією інтеграції, а й необхідним кроком для досягнення кліматичних цілей ЄС.

Вимоги до кваліфікації значно відрізняються залежно від професії та країни.

Професії, такі як муляр або асистент маляра, часто вимагають базових професійних навичок і підготовки з безпеки на робочому місці. З іншого боку, висококваліфіковані професії, такі як електрики та сантехніки, вимагають формальної професійної підготовки, національних сертифікацій і, у багатьох випадках, ліцензування або дотримання певних стандартів безпеки.

Ця диференціація означає, що шляхи інтеграції мають бути адаптовані не лише до досвіду людини, а й до конкретних навичок, сертифікатів і мовних вимог кожної професії.

02

Шляхи до будівельного сектору



2.1 Шляхи до будівельного сектору



Будівельний сектор пропонує багато шляхів для в'їзду біженців та іммігрантів, які шукають роботу.

Ідеальний спосіб для біженців потрапити до сектору полягає у визнанні іноземних кваліфікацій і досвіду, що дозволяє новачкам легше потрапити в сектор. Мовні курси та культурна орієнтація допоможуть адаптуватися до місцевого робочого середовища та забезпечити працевлаштування. Проте біженці часто не мають легалізованої та стандартизованої документації, що дуже ускладнює визнання кваліфікації та досвіду, навіть якщо вони мають кваліфікацію та досвід у цій сфері.

Професійно-технічна освіта

Професійна підготовка або технічні школи надають необхідні навички та сертифікати для різних ролей у галузі. Наприклад, вони пропонують спеціалізоване навчання у таких сферах, як столярство, мурування, сантехніка та електротехніка.

Стажування та практичне навчання поєднують викладання в класі з практичним досвідом роботи, дозволяючи людям заробляти гроші під час навчання. З іншого боку, у рамках навчання на робочому місці роботодавці проводять навчання нових працівників, особливо для посад, які не вимагають формальної кваліфікації, але вимагають специфічних навичок і досвіду.

Вища освіта

Для тих, хто шукає просунуті або спеціалізовані ролі у будівництві, вища освіта у сферах цивільного будівництва, архітектури чи управління будівництвом є корисною. Дипломи в цих сферах відкривають двері до ролей у сфері управління проєктами, дизайну та консалтингу.

Сертифікація та ліцензування

Деякі посади в будівельній галузі вимагають спеціальних сертифікатів або ліцензій. Прикладами є: Будівельні сертифікати: Для спеціалізованих

таких сфер, як зварювання, встановлення систем опалення, вентиляції та кондиціонування або управління проєктами.

Ліцензування: Обов'язкове для електриків, сантехніків та інших фахівців, які повинні відповідати регуляторним стандартам.

Тимчасова та сезонна зайнятість

Будівельна галузь часто наймає тимчасових або сезонних працівників, що ідеально підходить для тих, хто шукає короткострокову роботу. Ці посади часто не вимагають довгострокових зобов'язань і можуть надати цінний досвід.

Індустрійні навчальні програми

Різноманітні навчальні програми та майстер-класи зосереджені на конкретних аспектах будівельних робіт, таких як практики безпеки, нові технології або заходи сталого розвитку. Ці програми можуть підвищити кваліфікацію та можливість працевлаштування.

Будівельний сектор пропонує різноманітні шляхи входу, адаптовані до різних навчальних умов, рівнів досвіду та кар'єрних прагнень. Чи то формальна освіта, стажування, вища освіта чи навчання на робочому місці — існує багато шляхів для людей, які хочуть побудувати успішну кар'єру в цій динамічній галузі. Для іммігрантів і біженців цей сектор є важливим шляхом до інтеграції та працевлаштування, часто з можливістю розвитку навичок і кар'єрного розвитку.

У наступних розділах ми розглянемо конкретні шляхи входу у будівельний сектор Данії, Франції, Ірландії, Польщі та Іспанії, включаючи визнання та акредитацію навичок, програми професійної освіти та навчання, а також кар'єрне консультування.



Визнання навичок та акредитація в Данії



Данія пропонує структурований процес визнання та акредитації іноземних кваліфікацій, що є ключовим для інтеграції біженців у будівельний сектор. Нижче наведено основні кроки та доступні ресурси:

Оцінка іноземних кваліфікацій

Данське агентство вищої освіти та науки надає безкоштовні оцінювання для порівняння іноземних освітніх кваліфікацій із данськими стандартами. Це допомагає роботодавцям зрозуміти цінність і важливість міжнародних кваліфікацій у данському контексті. Біженці та інші іноземні працівники можуть використовувати цю послугу для ефективної демонстрації своїх навичок і освіти.

Визнання регульованих професій

Деякі професії в будівельному секторі регулюються законом і вимагають офіційного визнання перед працевлаштуванням. Данська інспекція праці (Arbejdstilsynet) затверджує такі посади, як:

Працівники з видалення азбесту

Персонал з обслуговування ліфтів

Зварювальники

Риштування (для риштувань довжиною понад 3 метри)

Оператори кранів

Оператори навантажувача

Інженери з холодильного обладнання

Іноземні працівники або їхні роботодавці повинні подавати заявку на визнання, якщо ця посада передбачає конкретні юридичні або безпекові вимоги.

Етапи процесу визнання

Процес визнання зазвичай включає:

Кандидати повинні надати документи, що підтверджують свою освіту, сертифікати та відповідний досвід роботи.

Сертифікати та дипломи перевіряються на автентичність і відповідність данським стандартам.

У деяких випадках кандидатам може знадобитися пройти практичні або теоретичні тести для підтвердження своєї експертизи.

Кандидати, які успішно пройшли процес набору, отримують офіційний документ визнання, що дозволяє їм працювати в Данії.

Позиції для початківців

Біженці можуть бути зобов'язані пройти навчання з охорони праці та безпеки, часто організоване місцевими профспілками або роботодавцями. Організації часто співпрацюють із службами підтримки біженців, щоб запропонувати навчання, адаптоване до їхніх потреб, а муніципалітети або програми ринку праці можуть фінансувати початкове навчання та стажування на некваліфікованих або напівкваліфікованих посадах. Хоча володіння данською мовою не завжди обов'язкове, базові комунікативні навички є ключовими для безпечної співпраці на місці. Профспілки, такі як 3F (Об'єднана федерація данських працівників), також підтримують біженців через програми готовності до роботи.

Визнання навичок і акредитація у Франції



Сертифікати

Усі навчальні організації внесені до списку Міністерства праці Франції. Усі навчальні курси, які мають право на персональний навчальний рахунок, сертифіковані. Ці сертифікати внесені до RNCP або RS, у двох національних каталогах під юрисдикцією France Compétences.

Rozpoznanie umiejętności

Оцінка навичок — це спосіб аналізу професійних і особистих навичок, здібностей і мотивацій для підтримки проекту розвитку кар'єри та, де це доречно, навчання. Має право на фінансування з персонального навчального рахунку і має бути здійснене стороннім постачальником послуг. Французька система включає схеми VAE (validation d'acquis d'expérience). Вона дає змогу будь-якій особі, що займається професійним життям, отримати професійний сертифікат, підтверджуючи свій професійний та/або непрофесійний досвід.

Акредитація навичок у будівельному секторі

У Франції навички та кваліфікації у будівельному секторі часто акредитуються такими організаціями, як Qualibat, Qualifelec та OPQIBI. Ці організації видають сертифікати та забезпечують відповідність професіоналів галузевим стандартам. Проходження адміністративних і бюрократичних процесів сертифікації та визнання кваліфікацій може бути складним і трудомістким, особливо для тих, хто не знайомий із системою.

Дотримання французьких будівельних норм і стандартів, таких як NF C 15-100 для електромонтажів, є обов'язковим. Ці стандарти забезпечують безпеку, якість і послідовність будівельних практик.

Іноземні фахівці, які бажають працювати у Франції, можуть зіткнутися з труднощами у визнанні їхніх кваліфікацій і досвіду. Цей процес може включати переклад, оцінку еквівалентності та валідацію відповідними французькими органами. Процес оцінки еквівалентності іноземних кваліфікацій здійснюється різними французькими агентствами, такими як ENIC-NARIC (Європейська мережа інформаційних центрів у Європейському регіоні). Ці агентства оцінюють, чи відповідають іноземні кваліфікації стандартам французьких сертифікатів.

Кар'єрне консультування

Консультативні центри VAE (Point Relais Conseil) допомагають кандидатам аналізувати релевантність їхнього проекту VAE з огляду на їхній досвід, пояснювати процес, допомагати обрати сертифікати, що відповідають їхньому досвіду, за потреби перенаправляти їх до інших підходів і інформувати про можливості фінансування.

Нарешті, Conseil en évolution professionnelle (CEP) — це безкоштовна, універсальна та персоналізована державна послуга, яка дозволяє кожному оцінити своє професійне становище. Закон від 5 вересня 2018 року призвів до реорганізації середовища операторів, які надають цю послугу:

France Travail, місцеві місії, Car Emploi та Арес продовжують надавати поради з розвитку кар'єри для зацікавлених аудиторій;

Мережа Avenir Actifs, створена France Compétences у контексті державних закупівель, відповідає за консультації щодо кар'єрного розвитку працівників і самозайнятих (за винятком працівників державного сектору).



Визнання навичок та акредитація в Ірландії

Деякі початкові посади у будівництві не вимагають жодних кваліфікацій, тоді як інші вимагають проходження відповідного курсу, ступеня або стажування. Кожна робоча станція має свої вимоги та шляхи доступу.

Способи почати працювати в будівельній галузі Ірландії

Зареєструватися як учень

Стажування забезпечує навчання на робочому місці в поєднанні з класною освітою. Вони ідеально підходять для заробляння під час навчання і можуть служити до 4 років. Оцінювання включає тести на робочому місці та модульні іспити в класі. Стажування поділяються на дві категорії:

Ремісничі професії: столярство, сантехніка, автомобільна механіка та електротехніка.

Нові стажування: Запроваджено у 2016 році, охоплюючи такі сфери, як ІКТ, фінанси, гостинність, сільське господарство, розробка програмного забезпечення, бухгалтерський облік, шеф-кухар, управління фермою та цифровий маркетинг.

Вимоги: Заявники повинні бути не молодші за 16 років і мати мінімальну оцінку D з 5 предметів Junior Cycle або еквівалент. Якщо ці вимоги не виконані, заявники все одно можуть зареєструватися, якщо:

Вони пройдуть затверджений підготовчий курс і пройдуть співбесіду.

Вони повинні бути щонайменше 18 років, мати щонайменше 3 роки відповідного досвіду роботи та успішно пройти співбесіду.

Післяшкільна школа

Університети, коледжі та технічні установи пропонують курси з будівництва, архітектури, геодезії та суміжних ІТ-напрямків. Основний маршрут — це Центральний офіс подачі заявок (CAO). Альтернативи включають:

Курси дипломного сертифіката завершення (PLC): денні курси тривалістю 1-2 роки, підтверджені QQI (Quality and Qualifications Ireland). Ці кваліфікації (рівні 5/6) дозволяють перейти до рівня 7/8 у вищій освіті.

Очні курси: Заявки подаються безпосередньо до університету, оминаючи CAO. Багато університетів і приватних закладів пропонують цю опцію, яка не базується на конкуруючих балах CAO.

Позиції для початківців

Для тих, хто шукає швидкий старт, посади, як-от робітничі працівники, дозволяють отримати досвід і розвивати навички на місці. Потрібні певні кваліфікації, але поглиблені знання не завжди є необхідними. Більшість роботодавців вимагають картку Схеми сертифікації будівельних навичок (CSCS) для підтвердження обізнаності з безпеки. Хоча це юридично не обов'язково, це галузевий стандарт.

Щоб отримати грін-картку CSCS, потрібно пройти один із наступних курсів:

CITB Site Safety Plus: підвищення обізнаності про охорону праці та безпеку (1 день).

Нагорода QCF Level 1/SCQF Level 4: Охорона праці та безпека в будівельному середовищі (1-5 днів).

Курс IOSH Safe Work: (1 день).

Крім того, ви повинні пройти тест на здоров'я, безпеку та довкілля, щоб переконатися, що відповідаєте стандартам безпеки для роботи на будівельних майданчиках.



Визнання навичок і акредитація в Польщі

Визнання та акредитація навичок у будівельному секторі в Польщі може набувати різних форм. Деякі з них описані нижче:

1. Формальна освіта та професійна підготовка

Професійні школи (Етап I Професійна школа): Для початкових посад у будівельному секторі професійна підготовка відіграє ключову роль у підготовці людей до роботи. Ці заклади надають спеціалізовану підготовку з будівельних дисциплін, таких як каменярство, столярство та сантехніка, що завершується офіційно визнаними кваліфікаціями, які є невід'ємною частиною доступу до робочих місць у галузі.

Технічні школи (технічні школи): Ці заклади пропонують більш просунуті освітні програми, поєднуючи практичні навички з теоретичними знаннями у таких сферах, як цивільне будівництво та управління будівництвом. Випускники технічних шкіл часто займають керівні або технічні посади в галузі, маючи всебічне розуміння як операційних, так і управлінських аспектів будівництва.

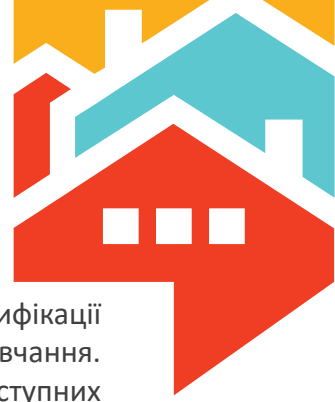
2. Професійна сертифікація та ліцензування

Сертифікати SEP (Асоціація польських електриків): Електротехнічні роботи в Польщі потребують певних дозволів, зокрема дозволів SEP (Асоціація польських електриків). Ці сертифікати дозволяють працівникам експлуатувати електричні установки за певних обмежень напруги і є обов'язковою умовою для працевлаштування на електротехнічних посадах у будівельному секторі.

Ліцензії на будівництво: Професійна ліцензія, видана інженерам та архітекторам, є необхідною для тих, хто хоче контролювати або проектувати будівельні проекти. Польська палата цивільних інженерів керує процесом ліцензування, який включає як освітні вимоги, так і успішне складання офіційного іспиту.

Галузеві сертифікації: Специфічні професії в будівельному секторі, такі як зварювальник або оператори кранів, вимагають від працівників отримання визнаних сертифікатів, виданих акредитованими навчальними або промисловими установами. Ці сертифікати підтверджують здатність працівника керувати спеціалізованим обладнанням або виконувати конкретні завдання. **ОПЕРАТОР КРАНА** — Лише особа, яка отримала відповідні дозволи, надані Управлінням технічної інспекції в результаті складання державного іспиту, може стати оператором крана. Іспит складається з теоретичної та практичної частини і має передувати навчання для роботи оператором баштового крана. Спеціалізовані навчальні центри мають власне навчальне обладнання та організовують іспити UDT. Особа, якій не менше 18 років, яка має медичну довідку, що підтверджує відсутність протипоказань до експлуатації обладнання для обробки матеріалів, а також позитивну оцінку психологічних тестів, може пройти навчання на оператора баштового крана. Після складання іспиту перед інспектором UDT кандидати отримують право експлуатувати баштові крани категорії Ż 1. Навчання операторів баштових кранів охоплює такі питання, як конструкція кранів та їх механізмів, привод і керування, обладнання для обробки, захист, правила експлуатації, а також складання та транспортування кранів. Також буде загальна інформація про сталеві несучі конструкції, технічний нагляд і виробництво кранів. З цієї причини навчання оператора баштових кранів особливо рекомендується випускникам професійно-технічних шкіл (Що охоплює навчання оператора баштових кранів?).

Визнання навичок та акредитація в Іспанії



В Іспанії система визнання та акредитації навичок розроблена для сертифікації професійних компетенцій, здобутих через досвід роботи або неформальне навчання. Цей процес керується кожною автономною комітетою і складається з наступних етапів:

Заявка (Solicitud): Кандидати подають офіційну заявку на оцінку своїх навичок. Вони повинні надати документи, що підтверджують свій досвід і підготовку, пов'язану з професією.

Фаза консультування (Asesoramiento): На цьому етапі консультант, часто професіонал у галузі, переглядає записи кандидата, перевіряє його кваліфікацію та визначає, чи відповідає він необхідним професійним рівням. Консультант також допомагає кандидатам виявити прогалини в їхньому досвіді, які можуть потребувати подальшого навчання.

Оцінка (Evaluación): Кандидатів можуть попросити продемонструвати свої навички на практиці або через додаткові тести, якщо їхня документація не повністю підтверджує необхідні компетенції. Цей етап є критично важливим для кандидатів, які не мають формальної сертифікації, але здобули значний досвід через роботу або неформальне навчання.

Акредитація (Акредитація): Учасники отримують офіційний сертифікат, визнаний по всій країні, який підтверджує їхні навички для працевлаштування або подальшої освіти. Ця сертифікація може покращити перспективи працевлаштування та сприяти професійному зростанню.

План навчання (Plan de Formación): Кандидати, які не відповідають усім необхідним вимогам, отримують індивідуальний навчальний план, щоб допомогти їм досягти повного досвіду. Це навчання розроблене для заповнення прогалин, виявлених під час етапу консультування та оцінювання.

Кожен Comunidad Autónoma (регіональний уряд) керує процесом акредитації, і заявники можуть подавати заявку через освітні або професійно-технічні заклади регіону. Акредитація навичок у будівництві є особливо важливою через вимоги безпеки та необхідність сертифікованих фахівців у різних галузях, таких як електротехніка. Багато з цих працівників набувають навичок на робочому місці, тому цей процес є необхідним для визнання їхньої експертизи без формальної освіти. На практиці це означає, що можливість сертифікації компетентності доступна не завжди.

Хто може подати заявку?

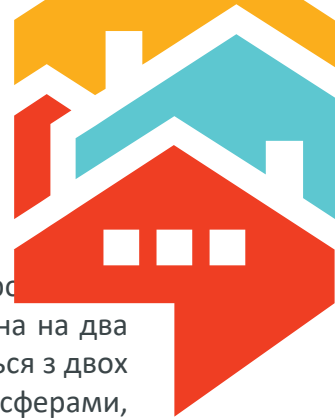
Люди, які здобули компетенції через досвід роботи або неформальне навчання (наприклад, стажування, навчання на робочому місці).

Кандидати зазвичай повинні продемонструвати щонайменше 3 роки професійного досвіду у секторі, як в Іспанії, так і в країнах походження. Однак між регіонами існують певні відмінності.

Хто здійснює процес акредитації: Акредитовані навчальні та професійні заклади, регіональні навчальні центри або інші уповноважені органи кожної автономної комітету контролюють процес, який постійно відкритий для кандидатів. Ці центри мають навчених консультантів і оцінювачів, які оцінюють кандидатів.

Тривалість: Час, необхідний для проходження процесу акредитації, може варіюватися залежно від кількості кандидатів та складності професії. Зазвичай це займає кілька місяців, особливо для високозатребуваних робіт, таких як будівельні роботи.

Професійна підготовка у будівництві Данія



Данська система професійної освіти та навчання (VET) забезпечує структурований та гнучкий шлях для тих, хто бажає увійти у будівельний сектор. Система поділена на два базові етапи: базову програму та основну програму. Базова програма складається з двох курсів. Перший, Базовий курс 1, знайомить студентів з різними професійними сферами, підтримуючи їх у виборі конкретного навчального шляху. Основний курс 2 потім зосереджується на обраній вами професійній сфері і завершується іспитом, який дає студентам право перейти до основної програми. Основна програма поєднує шкільну освіту з стажуванням у будівельних компаніях, забезпечуючи здобуття як теоретичних знань, так і практичного досвіду. Тривалість програм VET зазвичай становить від двох до п'яти років, залежно від обраної спеціалізації та індивідуального прогресу.

Вимоги до вступу до програм VET включають завершення обов'язкової освіти та мінімальний бал 02 з данської мови та математики на іспиті Upper Secondary School Leaving Exam (Folkeskole). Знання данської є необхідним, оскільки заняття переважно проводяться цією мовою. Ключовою особливістю системи є її подвійний підхід, що поєднує навчання в класі з практиками на робочому місці. Це гарантує, що випускники мають навички та досвід, необхідні для задоволення вимог будівельної галузі.

Для дорослих віком від 25 років і старше Данія пропонує альтернативний шлях через професійне навчання для дорослих (EUV). Ця програма адаптована для тих, хто має попередній професійний досвід або освітню кваліфікацію, і часто дозволяє скоротити тривалість навчання, визнаючи наявні компетенції. Випускники VET можуть безпосередньо вийти на ринок праці або скористатися можливостями вищої освіти, такими як програма вищих технічних іспитів (HTX), яка полегшує доступ до поглибленої технічної освіти.

Підтримка також доступна для іноземних студентів та тих, хто має іноземну кваліфікацію. Потенційні учасники можуть консультуватися з професійно-технічними школами для оцінки своєї відповідності, хоча знання данської зазвичай є необхідним. Загалом, данська система професійної освіти та навчання має на меті створити кваліфіковану робочу силу для будівельного сектору, поєднуючи теоретичну освіту з практичною підготовкою, враховуючи різні потреби та навчальні умови.

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



Професійна підготовка у будівництві у Франції



Сектор будівництва та цивільного будівництва включає понад 500 000 компаній у Франції. У зв'язку зі змінами в нормативах, технологіях і технологіях, будівельний та цивільний сектор має постійно адаптуватися до розвитку своїх професій і кваліфікацій і задовольняти потреби у працевлаштуванні, що виникають через великі проекти. Професійна підготовка є незамінним важелем для підвищення конкурентоспроможності будівельних та інженерних компаній.

Тривалість навчання з будівництва залежить від рівня кваліфікації. CAP — це диплом, підготовка якого триває 2 роки, зазвичай після третього року старшої школи (рівень EQF 3), Bac Professionnel — 3 роки, BTS — 2 роки після Bac, ALE — 3 роки після Bac, License Professionnelle — 1 рік після Bac+2, а ступінь магістра або диплом інженера — через 2 або 3 роки після отримання ліцензії.

У Франції існує кілька програм, які пропонують доступ до навчання під час професійного контракту:

CIF (Congé Individuel de Formation): доступний для працівників на повний або неповний робочий день у приватному секторі, з принаймні двома роками стажу в компанії.

CPF (Compte Personnel de Formation): для всіх ремісників, шукачів роботи або постійних працівників із щонайменше одним роком стажу в компанії.

VAE (Validation d'Acquis d'Expérience): доступна для шукачів роботи для отримання контракту на професіоналізацію навчання у будівельній галузі.

Головні актори:

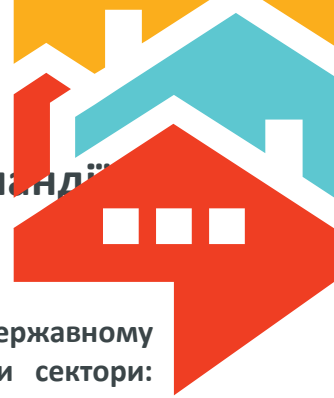
OPCO (Оператори навичок): Цей термін було запроваджено Законом про реформу професійної освіти від 1 квітня 2019 року. Оператор навичок — це організація, затверджена штатом. Її місія охоплює різні питання, пов'язані з освітою та професійною підготовкою. La première mission d'un OPCO est le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. У будівельному секторі Constructys є провідним OPCO.

Навчальні організації: AFPA, Batys Compétences, Greta, AFTRAL (спеціалізуючись на навчанні роботи з будівельною технікою). Ці організації надають навчання, що веде до отримання кваліфікацій, які можуть використовувати як студенти, так і учні, а також під час кар'єрного шляху для підвищення кваліфікації (особливо щодо енергетичного переходу).

Нові навчальні організації, що спеціалізуються на техніках зеленого будівництва, часто беруть участь у соціальних програмах, пов'язаних із програмами професійної інтеграції: ці організації можуть включати курси французької мови до програми навчання. Приклади: Асоціація APIJ, Формування Будівлі.



Професійна освіта та підготовка у будівництві в Ірландії



Професійна освіта та підготовка (VET) в Ірландії

Ірландська система професійної освіти та навчання працює переважно в державному секторі за участі приватних постачальників. Вона поділена на чотири сектори: початкова, середня, безперервна освіта та навчання (FET) та вища освіта. Нижче наведено огляд ключових компонентів:

Управління та фінансування

Сектор FET управляється 16 Радами з освіти та навчання (ETB) по всій країні та контролюється SOLAS — Ірландським органом безперервної освіти та навчання.

Ці програми фінансуються з держави, за додаткової підтримки Європейського соціального фонду.

У секторі вищої освіти відповідальність за професійну освіту та підготовку лежить на Управлінні вищої освіти, яка зосереджується на університетах, технологічних інститутах та інших закладах вищої освіти.

Ścieżki dostępu i kwalifikacje

Більшість учнів починають програми VET після завершення старшої середньої освіти на рівні NFQ 4/5 (EQF 3/4). Менша кількість людей може почати навчання на нижчих рівнях (NFQ Levels 2/3). Основні шляхи включають:

Навчання у стажуванні

Вона поєднує навчання на робочому місці (яке проводяться ETB або технологічними інститутами) з навчанням на робочому місці (у роботодавця).

Вона веде до кваліфікації рівня NFQ 5 або 6 (EQF 4 або 5).

Вона головним чином зосереджена на будівельному та інженерному секторах.

Курси Сертифіката про завершення (PLC)

Проводиться в коледжах ETB або школах другого рівня, з акцентом на технічні знання, базові навички та досвід роботи.

Вона веде до кваліфікації рівня NFQ 5 або 6 (EQF 4 або 5).

Вищий рівень професійної освіти та підготовки

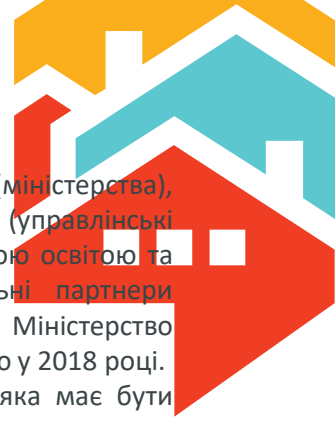
Запроваджені у 2016 році, ці програми поєднують онлайн- та поза офісом навчання з роботою на роботодавця.

Вона веде до вищих кваліфікацій на рівнях NFQ 6–9 (EQF 5–7).

Programy dodatkowe

- Часткові винагороди
- Пропонується на рівнях NFQ 3–6 (EQF від 2 до 5).
- Ідеально підходить для тих, хто навчається вдруге або шукає навчання на неповний робочий день.
- Ініціатива повернення до освіти (BTEI)
- Вона пропонує гнучкі неповні курси, які поєднують загальну та професійну підготовку.
- Youthreach
- Орієнтована на випускників ранніх шкіл віком від 15 до 20 років, надаючи освіту переважно на рівнях NFQ з 3 по 6.
- *Джерело: Система професійної освіти та навчання в Ірландії (europa.eu)

Професійна підготовка в будівництві Польщі



Професійна освіта та підготовка (ПТО) має три рівні управління: національний (міністерства), регіональний (куратори освіти, переважно у сфері педагогічного нагляду) та районний (управлінські школи). Міністерство освіти і науки здійснює нагляд за середньою та вищою професійною освітою та підготовкою, за підтримки інших міністерств, відповідальних за професії. Соціальні партнери консультують політиків щодо необхідних змін у професійній освіті та підготовці. Міністерство підтримується консультативним органом — Радою директорів професійних шкіл, створеною у 2018 році. З вересня 2017 року польська система освіти проходить ґрунтовну реструктуризацію, яка має бути завершена у навчальному році 2022/23. Професійна освіта та підготовка здебільшого надаються в рамках шкільних програм на середньому та післяшкільному рівнях. Програми старшої середньої школи поєднують загальну та професійну освіту. Студенти можуть здобути професійні кваліфікації у таких сферах

3-річні секторні програми першого циклу (етап I галузеві професійні школи, ISCED 353), що ведуть до отримання диплома про професійну кваліфікацію за спеціальністю з однією кваліфікацією (після складання національних професійних іспитів). Випускники можуть вступати на другий рік загальних програм старшої середньої школи для дорослих або на другий етап галузевої програми;

Дворічні секторні програми другого циклу (ISCED 354), запущені у навчальному році 2020/21. Вони розвивають професійні кваліфікації, отримані в рамках галузевих програм першого циклу. Загальна освіта проходить у денному, вечірньому або заочному форматі. Випускники можуть отримати атестат про середню освіту другого рівня (*matura*), що забезпечує доступ до вищої освіти;

5-річна професійна вища середня освіта (технічна освіта, ISCED 354), що веде до отримання диплома про професійну кваліфікацію, що складається з двох кваліфікацій після складання національних професійних іспитів. Випускники можуть отримати свідоцтво про закінчення середньої школи другого рівня (*matura*), що дає доступ до вищої освіти;

трирічні спеціалізовані професійні навчальні програми (спеціальні професійні навчальні заклади, ISCED 243) для учнів з особливими освітніми потребами (SEN), що ведуть до отримання сертифіката професійної підготовки;

класи, які готуються до роботи для учнів з СОП віком від 15 років, які вже навчаються у початковій школі (класи готуються до роботи).

На післяшкільному рівні професійні кваліфікації отримують у шкільних програмах тривалістю від 1 до 2,5 років (поліцейські школи, ISCED 453). Програми Коледжів соціальних працівників (ISCED 554) є частиною вищої освіти. Вони поєднують навчання та навчання в компанії, що веде до отримання диплома EQF рівня 5. Учні повинні мати атестат про середню освіту. Навчання на робочому місці (WBL) є обов'язковим для всіх програм, орієнтованих на професійну освіту та навчання. Вона проходить у шкільних майстернях, центрах безперервного навчання, центрах професійної підготовки або може бути організована частково або повністю роботодавцем, включаючи стажування. Відмінною формою є навчання на робочому місці (стажування), яке триває від 4 до 12 тижнів, залежно від професії; Вона є обов'язковою для професійних старших середніх шкіл, післяшкіл та секторальних програм другого рівня. Освіта для дорослих, професійна освіта та навчання для дорослих, безперервна та позашкільні професійні освіта та навчання доступні у центрах безперервного навчання, практичних навчальних центрах, центрах безперервної професійної освіти та навчання, а також у школах професійної освіти та професійної підготовки:

кваліфікацію професійних курсів на основі навчальних програм для кваліфікації у певній професії; студенти можуть скласти державний професійний іспит і отримати сертифікат професійної кваліфікації; курси професійних навичок, засновані на навчальній програмі VET, включаючи навчальні результати для кваліфікацій або спільні навчальні результати для всіх професій;

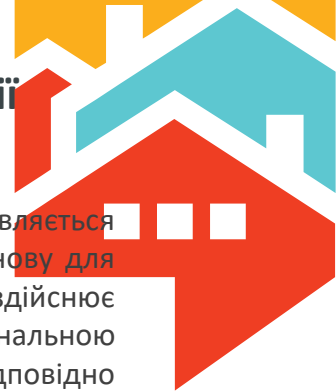
мінімум 30 годин курсів загального рівня навичок за загальною навчальною програмою;

теоретичні курси для неповнолітніх працівників;

З 2016 року кваліфікації на основі навчальних програм, отримані на курсах, які пропонують навчальні компанії та інші неформальні навчальні заклади, можуть бути включені до Інтегрованого реєстру кваліфікацій.

Джерело: база даних VET у Європі | Професійна освіта та підготовка в Європі | Польща | CEDEFOP

Професійна освіта та підготовка у будівництві в Іспанії



В Іспанії система професійної освіти та навчання (VET) переважно управляється Міністерством освіти та професійної підготовки (MEFP), яке визначає базову основу для змісту та механізмів. Міністерство праці та соціального забезпечення (MITES) здійснює нагляд за професійними навичками, тоді як автономні громади керують регіональною адаптацією системи, що дозволяє їм розробляти до 45% навчальних програм відповідно до місцевих потреб. Освіта та професійна підготовка, до складу якої входять профспілки та представники бізнесу, а також Національний інститут професійної кваліфікації (INCUAL), який веде Національний каталог професійних кваліфікацій (NCPQ).

Незважаючи на структуру системи, близько 10,5 мільйона працівників не мають офіційної акредитації своїх професійних навичок. Акредитацію можна отримати через формальне навчання або визнання попередніх знань і досвіду. Останній дозволяє людям здобути часткові кваліфікації, підтримуючи навчання протягом усього життя та підвищуючи їхню професійну кваліфікацію. Система VET працює через зареєстровані центри, більшість з яких є державними, і пропонує кваліфікації як базові, середні або вищі, зосереджуючись переважно на професійних сферах, таких як будівництво та цивільні роботи (EOC - Edificación y Obra Civil), монтаж і обслуговування (IMA - Instalación y Mantenimiento), енергетика та водопостачання (ENA - Energía y Agua) та електроенергія та електроніка (ELE - Electricidad y Electrónica).

Професійна освіта та підготовка на базовому рівні орієнтовані на людей без середньої освіти, надаючи базові навички у таких сферах, як ремонт будівель та обслуговування житла. Середній рівень VET надає технічну підготовку для студентів вищої освіти, з популярними кваліфікаціями — холодильні та теплогенераційні установки. Вищий рівень професійної освіти та підготовки готує людей до просунутих ролей, таких як техніки з енергоефективності та відновлюваної енергетики, часто пов'язані з новими промисловими потребами. Жінки досі недостатньо представлені на всіх рівнях професійної освіти та підготовки, з мінімальним покращенням останніми роками.

Спеціалізовані курси, впроваджені для врахування інновацій у робочій силі, зосереджені на таких сферах, як моделювання інформації про будівлі (BIM) та енергетичний аудит, тоді як професійні сертифікації відповідають вимогам NCPQ і дозволяють модульне, гнучке навчання. Нещодавно ухвалений Закон 3/2022 інтегрує системи освіти та працевлаштування у професійну освіту та навчання з метою покращення навчальних шляхів.

Професійна освіта та підготовка, орієнтована на працевлаштування, під наглядом MITES та за підтримки Державної служби державного працевлаштування (SEPE) та Національного фонду навчання на робочому місці (FUNDAE), має на меті підвищити кваліфікацію працівників як зайнятих, так і безробітних. Ініціативи навчання включають корпоративне навчання на вимогу, державні субсидовані програми та подвійне навчання, яке поєднує освіту з досвідом роботи на робочому місці. Спільні секторні комітети, такі як Спільний комітет з будівельного сектору, визначають пріоритетні напрямки навчання з акцентом на енергоефективність, відновлювану енергетику та сучасні будівельні технології.

Хоча кількість людей, які навчаються у професійній освіті та підготовці, зросла, кількість випускників із будівельною кваліфікацією зменшилася. Державні установи домінують у навчанні на всіх рівнях, а приватні постачальники більш активні у спеціалізованих сферах, таких як відновлювана енергетика. Загалом, система VET в Іспанії продовжує розвиватися, реагуючи на потреби промисловості та просуваючи сталий розвиток через кваліфікації, орієнтовані на енергетику та цифрові технології.

Джерело: Fundación Laboral de la Construcción, «Status Quo. Дослідження сучасного стану будівельного сектору». (липень 2024).

Кар'єрне консультування та огляд визнання навичок у Данії

Кар'єрний консалтинговий бізнес у Данії

- Поради для учнів:
- Кар'єрне консультування в Данії відіграє ключову роль у допомозі студентам орієнтуватися у можливостях у будівельному секторі. Консультанти надають поради щодо доступних кар'єрних програм, стажувань і кар'єрних шляхів, щоб студенти розуміли свої можливості. Надаючи індивідуальні поради, вони допомагають студентам адаптувати освітні вибори до особистих інтересів і потреб галузі, що дозволяє їм приймати обґрунтовані рішення щодо майбутньої кар'єри.
- Підтримка для шукачів роботи:
- Для тих, хто прагне увійти в будівельний сектор або просунутися в ньому, професійні консультації зосереджені на визначенні навичок, які можна передати, розумінні ринкових вимог та дослідженні можливостей працевлаштування. Консультанти також допомагають з практичними завданнями, такими як написання резюме, заповнення заявок на роботу та підготовка до співбесід, допомагаючи шукачам ефективно позиціонувати себе на конкурентному ринку праці.

Визнання навичок у будівельному секторі

Визнання навичок у Данії гарантує, що працівники відповідають стандартам компетентності, необхідним для їхніх ролей у будівельному секторі. Ключові елементи цього процесу включають:

Кваліфікації:

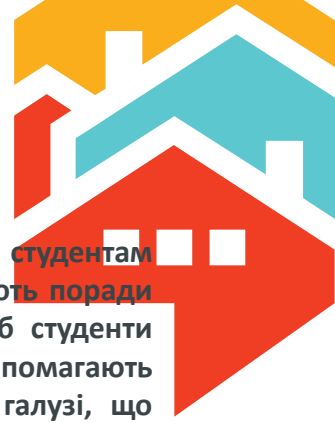
Данія надає професійні кваліфікації через структуровані освітні та навчальні програми, що пропонуються у професійних школах. Ці кваліфікації підтверджують здатність працівника виконувати спеціалізовані будівельні роботи, такі як столярство, мурування, сантехніка та електромонтаж. Сертифікація вимагає проходження теоретичних курсів і практичної підготовки, часто в рамках моделі подвійної освіти. Сертифікати ремесла:

Звання, такі як Кваліфікований ремісник (Faglært), присуджуються особам, які завершили професійну освіту та продемонстрували свої навички через формальні оцінювання. Ці сертифікати, які мають національне визнання, вважаються необхідними для демонстрації експертизи і часто вимагають роботодавці у будівельному секторі.

Професійні ліцензії:

Деякі посади в будівельній галузі, такі як електрики та оператори кранів, вимагають професійних ліцензій для забезпечення відповідності стандартам безпеки та технічним стандартам. Ліцензії видаються після завершення акредитованих навчальних та сертифікаційних іспитів, що забезпечує відповідність суворим трудовим нормам Данії.

- **Uznawanie zagranicznych kwalifikacji:**
 - Данія сприяє визнанню іноземних кваліфікацій через Данське агентство вищої освіти та науки. Агентство оцінює та валідує кваліфікації відповідно до данських стандартів, дозволяючи кваліфікованим мігрантам входити на ринок будівельної праці. Цей процес визнання є необхідним для інтеграції біженців та інших міжнародних працівників, допомагаючи заповнити прогалини у навичках і компетенціях.
 - Додаток Europass:
 - Додаток Europass широко використовується в Данії для стандартизації та опису професійних і технічних кваліфікацій, що підвищує прозорість і порівнянність між країнами ЄС. Цей інструмент допомагає роботодавцям розуміти та цінувати кваліфікації, отримані за межами Данії, підтримуючи мобільність кваліфікованих працівників у ЄС.



Кар'єрне консультування та перегляд визнання навичок у Франції



Усі навчальні організації внесені до списку Міністерства праці Франції. Усі навчальні курси, які мають право на персональний навчальний рахунок, сертифіковані. Ці сертифікати внесені до RNCP або RS — двох національних довідників під юрисдикцією France Compétences.

Оцінка навичок — це спосіб аналізу професійних і особистих навичок, здібностей і мотивацій для підтримки проекту розвитку кар'єри та, де це доречно, навчання. Має право на фінансування з персонального навчального рахунку і має бути здійснене стороннім постачальником послуг.

Французька система включає схеми VAE (validation d'acquis d'expérience). Це дає змогу будь-якій особі, що займається професійним життям, отримати професійний сертифікат, підтверджуючи свій професійний та/або непрофесійний досвід.

Консультативні центри VAE (Point Relais Conseil) допомагають кандидатам аналізувати релевантність їхнього проекту VAE з огляду на їхній досвід, пояснювати процес, допомагати обрати сертифікати, що відповідають їхньому досвіду, за потреби перенаправляти їх до інших підходів і інформувати про можливості фінансування.

Нарешті, Conseil en évolution professionnelle (CEP) — це безкоштовна, універсальна та персоналізована державна послуга, яка дозволяє кожному оцінити своє професійне становище. Закон від 5 вересня 2018 року призвів до реорганізації середовища операторів, які надають цю послугу:

- France Travail, місцеві місії, Cap Emploi та Арес продовжують надавати поради з розвитку кар'єри для зацікавлених аудиторій;
- Мережа Avenir Actifs, створена France Compétences у контексті державних закупівель, відповідає за консультації щодо кар'єрного розвитку працівників і самозайнятих (за винятком працівників державного сектору).

Огляд кар'єрного орієнтування та визнання навичок в Ірландії



Ірландія має добре розвинену систему підтримки кар'єрного консультування по всій системі освіти та навчання, включаючи середню освіту, вищу освіту, а також подальшу освіту і підготовку. На рівні центрального уряду в Департаменті освіти є кілька департаментів, які певною мірою займаються кар'єрним орієнтуванням. Однак огляд кар'єрної орієнтації Indecon (2019) зазначає, що немає чіткого структурного організаційного механізму, який би координував різні сфери кар'єрного консультування.

Служба консультування (та інформаційного консультування для дорослих), яку надає Департамент подальшої та вищої освіти, досліджень, інновацій та науки, доступна всім особам віком від 18 років, а також для осіб старше 16 років, які не навчаються повний робочий день. Сервіс надає пріоритет тим, хто наразі не працює на роботі, але доступний для всіх. Сервіс допомагає людям відкривати можливості подальшої освіти та навчання, одночасно розробляючи план особистісного розвитку.

Сервіс пропонує індивідуальне освітнє консультування, інформацію про місцеві та національні курси, допомогу з подачею заявки на вступ до коледжу та інформацію про джерела фінансування.

Закон про освіту 1998 року (розділ 9с) вимагає від шкіл «використовувати доступні ресурси, щоб» надати учням «доступ до відповідного керівництва, щоб допомогти їм обрати освітні та кар'єрні шляхи».

Управління вищої освіти (HEA) є статутним органом для планування та розробки політики вищої освіти в Ірландії, включно з політикою кар'єрного консультування в секторі. За підтримки HEA, університети та технологічні інститути безпосередньо надають студентам підтримку кар'єрного орієнтування.

Рамки кар'єрного консультування для дорослих переважно є відповідальністю Ініціативи освітнього консультування для дорослих (AEGI), яку забезпечують 16 освітніх і навчальних рад (ETB).

SOLAS відповідає за фінансування послуг з консультування дорослих FET. Кар'єрне консультування в коледжах після отримання сертифіката про закінчення середньої школи надається за моделлю призначення консультацій після закінчення початкової школи. Деякі учасники FET також будуть залучені до кар'єрних та опційних питань у службі Intreo DEASP.

Консультування в Ірландії здійснюється цілісно та інклюзивно і охоплює сфери соціального/особистого консультування, кар'єрного консультування та освітнього консультування.

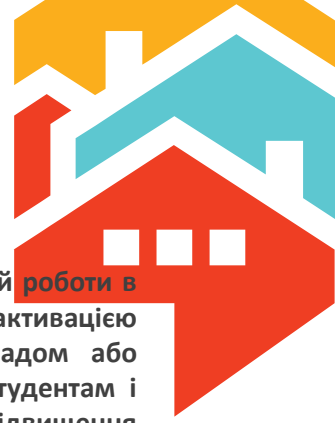
Ініціатива освітнього консультування для дорослих (AEGI) пропонує неупереджене індивідуальне та групове консультування через місцеві офіси AEGS.

Місцеві служби зайнятості (LES) є частиною державних служб зайнятості Intreo. LES забезпечує місцевий шлюз або точку доступу до повного спектра послуг і зручностей, які допомагають шукачам роботи входити або повертатися до роботи. Це може включати надання інтенсивних персоналізованих консультацій, що веде до розробки плану особистісного розвитку та кар'єрного консультування.

В Ірландії заходи підтримки працевлаштування молоді включають поєднання початкового оцінювання, кар'єрного консультування та планування кар'єри, освіти та навчання або досвіду роботи, спрямовані на підвищення здатності молоді до працевлаштування.

Основними користувачами консультаційних та професійних консультацій в Ірландії є учні середніх шкіл, учні третього циклу та шукачі роботи.

Кар'єрне консультування та перегляд визнання навичок у Польщі



Кар'єрне консультування:

Студенти можуть отримати користь від кар'єрного консультування та пропозицій роботи в офісі академічної кар'єри — це означає підрозділ, що займається професійною активацією студентів і випускників університету, керований вищим навчальним закладом або студентською організацією, завдання яких включають, зокрема: а) надання студентам і випускникам університету інформації про ринок праці та можливості підвищення професійної кваліфікації, б) збір, класифікацію та надання пропозицій про роботу, стажування та стажування, в) ведення бази даних студентів і випускників університетів, зацікавлених у пошуку роботи, г) допомога роботодавцям у пошуку відповідних кандидатів для вакансій і стажувань, д) допомога в активному пошуку роботи. Оголошення Маршала Сейму Республіки Польща від 10 березня 2022 року про оголошення консолідованого тексту Закону про сприяння зайнятості та інституції ринку праці. У Щецині учні можуть користуватися: WUT, Home - Academic Career Office

Для тих, хто хоче почати працювати у будівельній галузі, кар'єрне консультування пропонує Окружне управління праці. Районне управління праці — це установа, яка надає допомогу у пошуку роботи безробітним. Інші завдання трудових бюро включають організацію тренінгів, які допоможуть підвищити кваліфікацію, залучити безробітних до активної роботи. Районні офіси праці існують у кожному місті. Завдання Районного управління праці — Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики — Портал Gov.pl. Наприклад, у Щецині особи можуть використовувати: Home | ВОРТАЛ

Визнання навичок у будівельному секторі

У Польщі визнання навичок включає кілька ключових аспектів:

Професійні кваліфікації: У Польщі професійні кваліфікації присуджуються особам, які завершили спеціальні освітні програми та склали відповідні іспити (випускники професійних училищ, технологій). Ці кваліфікації необхідні для підтвердження здатності працівника виконувати певні будівельні завдання.

Сертифікати ремесла: Титули, такі як Майстер і Майстер, присуджуються кваліфікованим майстрам, які продемонстрували кваліфікацію у своїй професії через формальні оцінювання. Ці сертифікати, видані польськими ремісничими палатами, високо цінуються і свідчать про високий рівень знань і досвіду. Ремісничі палати працюють у певній зоні одного воєводства або його частини і об'єднують ремісничі гільдії та ремісничі кооперативи з певної території. Палати організовують та здійснюють співпрацю з партнерськими організаціями ремісничого самоврядування за кордоном, реалізуючи проекти у сфері навчання та професійного розвитку m.in. Діяльність екзаменаційних комітетів Ремісничих палат контролюється Польською ремісничою асоціацією.

Професійні ліцензії: Деякі посади у будівельному секторі вимагають ліцензій або професійних сертифікатів. Наприклад, електрикам потрібні сертифікати SEP для роботи з електромонтажами, а оператори важкої техніки — ліцензії для експлуатації обладнання, такого як крани. Національний центр акредитації в межах Системи сертифікації кваліфікацій забезпечує професійну організацію та комплексне впровадження багатоетапних процесів валідації (іспиту) та сертифікації (присудження) ринкових кваліфікацій, а Національний центр акредитації в межах Системи сертифікації кваліфікацій забезпечує організацію та комплексне впровадження багатоетапних процесів валідації (іспиту) та сертифікації (присудження) ринкових кваліфікацій і професійних компетенцій, незалежно від методи, якими кандидат їх здобув. Регіональні центри валідації, тестування та сертифікації є акредитованими польськими підрозділами — регіональними представництвами, які діють від імені КСА, організовують процеси присудження кваліфікацій, контролюють коректність і перевіряють результати процесів валідації, що проводяться валідаційними установами. Національний центр акредитації (КСА) - Система сертифікації кваліфікації КСА

Огляд кар'єрного консультування та визнання навичок в Іспанії



Кар'єрне консультування у будівельному секторі переважно підтримується мережею установ, включаючи державні служби зайнятості, навчальні центри та галузеві організації, такі як Фонд Laboral de la Construcción (FLC). Ці структури працюють разом, щоб допомогти людям входити в сектор, просуватися та змінювати роботу. Державна служба зайнятості надає загальну інформацію про можливості працевлаштування, професійну підготовку та сертифікації, необхідні для конкретних посад, тоді як FLC надає спеціалізовані консультації, адаптовані до будівельної галузі. FLC відіграє значну роль завдяки своєму досвіду у задоволенні потреб сектору у навичках, адаптації до потреб національного та європейського ринку праці, а також сприянні розвитку кар'єри через широкий спектр навчальних програм.

Характерною рисою іспанської системи професійного консультування у будівництві є акцент на сертифікації та підвищенні кваліфікації відповідно до вимог Угоди про роботу в будівництві (Convenio General del Sector de la Construcción). Ця угода вимагає від працівників проходження професійного навчання та акредитації з охорони праці та безпеки (OSH). Кар'єрне консультування часто наголошує на сертифікатах, таких як Професійна будівельна картка (TPC), яка є необхідною для підтвердження обов'язкового навчання з охорони праці та безпеки. Консультанти також допомагають співробітникам постійно розвиватися професійно, щоб не відставати від таких нововведень, як енергоефективні ремонти, цифровізація та нові практики сталого розвитку.

Крім того, система підтримується регіональними ініціативами та фінансуванням програм ЄС для задоволення місцевих потреб і пріоритетів зеленого переходу. Кар'єрне консультування включає такі інструменти, як цифрові трудові платформи, обсерваторії ринку праці та партнерство з профспілками для забезпечення дотримання прав працівників і галузевих вимог. Такий цілісний підхід гарантує, що працівники не лише готові до сьогодишніх викликів, а й готові відповідати на вимоги завтрашнього дня в динамічній галузі.

Кар'єрне консультування та огляд визнання навичок в Іспанії cd.

Розпізнавання навичок

Офіційний процес акредитації може здійснюватися двома способами: через формальне навчання та через офіційну акредитацію професійних навичок, здобутих через досвід роботи або неформальне чи неформальне навчання.

Другий напрямок було врегульовано у 2009 році та змінено у 2021 році для прискорення процесу та збільшення кількості осіб з офіційною акредитацією професійних навичок, а також для задоволення потреб валідації різних секторів.

Однією з цілей цих процедур є надання людям здобуття освіти та професійної кваліфікації, надаючи можливості отримати кумулятивну часткову акредитацію для завершення навчання, що веде до відповідної професійної кваліфікації або професійного сертифіката.

Можливо акредитувати одиниці навичок, які є частиною кваліфікації з професійної освіти та навчання, або професійного сертифіката, і, за потреби, необхідно пройти необхідне навчання, визначене оцінювальним комітетом, для отримання повної кваліфікації.

Ця діаграма показує акредитацію Skills процес.

Джерело: TodoFP, Міністерство освіти та професійної підготовки.

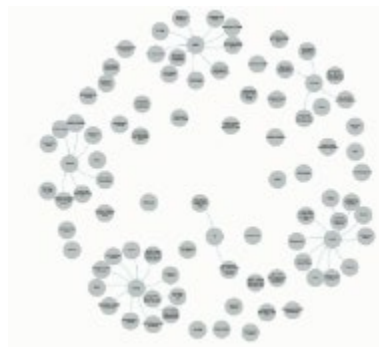


Сховище служб підтримки біженців



Картографування основних організацій, що надають мовні, житлові та навчальні послуги для біженців. [Натисніть на карту KUMU, щоб дізнатися більше про організації та послуги, які надаються біженцям.](#)

<https://embed.kumu.io/d6e3b625dac375d4743f451570eff521>



Організація	Краї	Услуга
Верховний комісар ООН у справах біженців (УВКБ ООН)	Всі	Адвокація та захист прав людини Юридична підтримка Мовне навчання Житло Професійне навчання та працевлаштування Сімейні ресурсні центри Примітка: Доступні послуги відрізняються залежно від країни.
Міжнародна організація з міграції (IOM)	Всі	Адвокація та захист прав людини Юридична підтримка Мовне навчання Житло Професійне навчання та працевлаштування Сімейні ресурсні центри Примітка: Доступні послуги відрізняються залежно від країни.
Програма інтегративної початкової освіти (IGU)	Данія	Професійне навчання та працевлаштування Мовна підготовка
Програма швидкого працевлаштування	Данія	Професійна підготовка та працевлаштування
Програма самопомоги та повернення	Данія	Професійне навчання та працевлаштування Підтримка місцевого розвитку Житло Юридична підтримка
Друзі показують шлях	Данія	Загальна підтримка біженців Психосоціальна підтримка Адвокація та захист прав людини Підтримка місцевого розвитку
Перевезення	Франція	Підтримка місцевого розвитку Професійна підготовка та працевлаштування
Французьке управління з питань імміграції та інтеграції (OFII))	Франція	Адвокація та захист прав людини Загальна підтримка біженців Житло Інформація Мовна підготовка Юридична підтримка Психосоціальна підтримка Професійне навчання та працевлаштування

Сховище служб підтримки біженців



Організація	Країна	Служба
Rôle Emploi — Французька Travail	Франція	Професійне навчання та працевлаштування Мовне навчання Інформація
QIOZ	Франція	Мовна підготовка
Франс Терр д'Асіль	Франція	Шасі Юридична підтримка
Fédération Française du Bâtiment (Французька федерація будівництва)	Франція	Адвокація та захист прав людини
Шантьє Еколь і GRAFIE	Франція	Професійне навчання та працевлаштування Інформація
Refugies.info	Франція	Професійне навчання та працевлаштування Житло Мовне навчання Юридична підтримка
Soliguide	Франція	Інформація
Watizat	Франція	Інформація
NASC	Ірландія	Гуманітарна допомога
Ірландська рада біженців	Ірландія	Адвокація та захист прав людини Юридична підтримка
Дорас	Ірландія	Адвокація та захист прав людини
Імміграційна рада Ірландії	Ірландія	Адвокація та захист прав людини
First Rung Life Skills Ltd	Ірландія	Szkolenie zawodowe i zatrudnienie Szkolenie zawodowe i zatrudnienie
Компанія розвитку Лейтрім	Ірландія	Підтримка місцевого розвитку Адвокація та захист прав людини
Муніципальна рада Лейтріма	Ірландія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та працевлаштування
Рада боро Роскоммон	Ірландія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та працевлаштування
Партнерство Roscommon LEADER	Ірландія	Підтримка місцевого розвитку Професійне навчання та працевлаштування Мовне навчання Підтримка догляду за дітьми Центри сімейних ресурсів
MSLETB (Рада освіти та навчання Мейо, Слайго та Лейтріма)	Ірландія	Професійна підготовка та працевлаштування
GRETB (Рада освіти та навчання Голвея та Роскоммону)	Ірландія	Професійна підготовка та працевлаштування
Польський Червоний Хрест	Ірландія	Гуманітарна допомога
Фонд Ocalenie	Ірландія	Юридична підтримка Психосоціальна підтримка Мовне навчання Житло Професійна підготовка та працевлаштування
Гельсінський фонд з прав людини (HEN)	Ірландія	Юридична підтримка

Сховище служб підтримки біженців



Organizacja	Kraj	Usługa
Фонд Good Start для мігрантів	Польща	Загальна підтримка біженців
Caritas Poland	Польща	Підтримка місцевого розвитку Професійне навчання та працевлаштування Мовне навчання Підтримка догляду за дітьми Центри підтримки сімей Житло Юридична підтримка Психосоціальна підтримка Гуманітарна допомога Адвокація та захист прав людини Загальна підтримка біженців
Польська гуманітарна діяльність	Польща	Підтримка місцевого розвитку Професійне навчання та працевлаштування Мовне навчання Підтримка догляду за дітьми Центри підтримки сімей Житло Юридична підтримка Психосоціальна підтримка Гуманітарна допомога Адвокація та захист прав людини Загальна підтримка біженців
Солідарність з Україною	Польща	Гуманітарна допомога
Sieromaga.pl	Польща	Гуманітарна допомога
Союз українців у Польщі Відділення Щецин	Польща	Загальна підтримка біженців Центри сімейних ресурсів
Мі-Грейс	Польща	Юридична підтримка Психосоціальна підтримка Мовне навчання Підтримка догляду за дітьми
Офіс Західно-Поморського воєводства в Щецині	Польща	Юридична підтримка
Районне управління праці в Щецині	Польща	Професійне навчання та працевлаштування Юридична підтримка
Fundación Laboral de la Construcción (FLC)	Іспанія	Професійне навчання та працевлаштування Професійна підготовка та працевлаштування
Hiszpański Komitet Pomocy Uchodźcom (CEAR)	Іспанія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та zatrudnienie
Іспанський комітет допомоги біженцям (CEAR)	Іспанія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та zatrudnienie
ACCEM	Іспанія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та zatrudnienie
Cruz Roja Española	Іспанія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та zatrudnienie
Fundación Don Bosco	Іспанія	Мовне навчання Житло Професійна підготовка та zatrudnienie
URDA Hiszpania	Іспанія	Мовна підготовка
Madryt dla uchodźców	Іспанія	Мовна підготовка
Koalicja Tent España	Іспанія	Професійне навчання та працевлаштування Професійна підготовка та працевлаштування

Огляд програм навчання з практичних умов праці (AFEST)

Документ під назвою «Короткий посібник з AFEST» (доступний [тут](#)) надає всебічний огляд AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), що перекладається як «формальне навчання на робочому місці». Посібник інтегрований у контекст європейських ініціатив для сприяння розвитку навичок, зокрема у відповідь на зміну ринків праці.

Посібник походить із програми Erasmus+, яка підтримує різні освітні та навчальні ініціативи по всій Європі.

AFEST, французька навчальна програма, формалізована законом від вересня 2018 року, зосереджена на підвищенні навичок працівників, особливо у малих і середніх підприємствах. Вона має на меті покращити доступ до професійної підготовки для працівників із меншими можливостями для навчання протягом усього життя.



Посібник містить структуровану методологію впровадження програм AFEST в організаціях. Він розроблений для бізнес-лідерів, тренерів і консультантів, які хочуть інтегрувати навчання на робочому місці з формальними педагогічними інструментами.

Основні особливості AFEST:

Навчальна рамка: AFEST — це формальна навчальна програма, яка включає структуровані заходи та фази рефлексії для розвитку конкретних навичок. Це відрізняється від неформального навчання на робочому місці, яке не має заздалегідь визначених цілей.

Право на помилки: методологія наголошує на досвідному навчанні, коли учні самостійно виконують завдання, розуміючи, що помилки є частиною навчального процесу.

Фази рефлексії: Після занять на робочому місці учасники беруть участь у рефлексивних послідовностях із наставниками, щоб оцінити свою роботу та закріпити результати навчання.

AFEST пропонує індивідуальний підхід до навчання, особливо корисний для працівників із меншою кількістю традиційних можливостей для навчання. Вона сприяє швидшому набуттю навичок, покращує організацію робочого місця та покращує співпрацю між працівниками та керівниками.

Виявлення невидимих здібностей

Теоретичний контекст — вплив Бернарда Стіглера

Бернар Стіглер, французький філософ, глибоко цікавився взаємозв'язком між технологією, суспільством і людськими можливостями. Його робота часто зосереджувалася на тому, як технологічний розвиток впливає на людську поведінку та мислення, особливо в контексті пізнього капіталізму та цифрової епохи. Один із ключових аргументів Стіглера полягає в тому, що для процвітання суспільства існує критична потреба розкривати та розвивати «невидимі» здібності чи здібності окремих людей. Ці здібності, часто невизнані або недорозвинені, є необхідними для орієнтації та формування складнощів сучасного життя.

Стіглер стверджував, що в сучасних суспільствах багато навичок і потенціалу людей залишаються прихованими, затіненими домінуванням споживацької культури, автоматизованих систем і товаризації знань. Це призводить до того, що він описав як форму «пролетаризації», коли індивіди позбавлені знань, творчості та автономії, стаючи пасивними споживачами або просто функціонерами у виробничих системах. Для Стіглера це серйозна проблема, оскільки обмежує здатність окремих людей робити значущий внесок у соціальні зміни.

Щоб вирішити це, Стіглер запропонував процес «фармакологічного» мислення, у якому технології розглядаються одночасно як отрута і ліки. Він вважав, що суспільство має активно взаємодіяти з технологіями, виявляючи та розвиваючи здібності, які дозволяють людям брати участь у демократичному житті та соціальних трансформаціях. Ці здібності включають когнітивні навички, емоційний інтелект, технічні здібності та колективні форми знань.

Центральним у цій ідеї лежить концепція індивідуації — процес, у якому люди не лише розвивають свої особисті здібності, а й сприяють колективній еволюції суспільства. Стіглер наголосив, що технології, зокрема цифрові інструменти, можуть використовуватися для підтримки нових форм навчання, творчості та співпраці. Однак для цього суспільство має надавати пріоритет освіті, турботі та увазі, а не просто споживанню технологічних продуктів.

Розкриваючи та підтримуючи ці невидимі здібності, Стіглер побачив потенціал нової форми політичної економії — такої, що цінує людський розвиток вище за максимізацію прибутку. Ця зміна вимагатиме переосмислення ролі інституцій, таких як школи та медіа, у формуванні знань і навичок, які дозволяють людям робити внесок у спільне благо. Зрештою, Стіглер вважав, що лише визнаючи та розвиваючи ці приховані здібності, суспільство зможе подолати виклики автоматизації, екологічної кризи та соціальної нерівності, що веде до більш сталого та справедливого майбутнього.

Виявлення невидимих здібностей

Теоретичний контекст — вплив Бернарда Стіглера

За даними Інституту досліджень та інновацій (IRI) та Бернарда Стіглера, технологічний прогрес випереджає еволюцію соціальних систем, уникаючи контролю політичної та публічної влади. Історично ця невідповідність між технологічним прогресом і соціальною адаптацією була характерною для промислових революцій. Однак новинкою в нинішню епоху є те, що регулювання, законодавство та знання постійно відкриваються, ускладнюючи суспільству встигати за інноваціями. Наприклад, автоматизація призведе до поступового зникнення повторюваних робочих місць, створюючи можливості для відродження роботи у нових формах. IRI наголошує на необхідності співпраці місцевих, національних та економічних органів влади з вищими навчальними закладами для ефективного реагування на виклики, пов'язані з автоматизацією ринку праці. Ця співпраця має бути спрямована на відкриття нових перспектив для працевлаштування та праці.

Мета: зробити міста стійкими міськими центрами

Halage, організація з великим досвідом, вважає, що експериментальні проекти, які вже реалізуються, можуть створити рішення, які створять робочі місця у зростаючих міських секторах у більшому масштабі. Існує потреба формалізувати інноваційні навчальні програми, які наразі не фінансуються професійною підготовкою. Ці зусилля передбачають занепад традиційних робочих місць і зміну способу організації міського життя для місцевого розвитку та екологічної сталості. Три проекти ілюструють цю ситуацію:

SAS Les Alchimistes: компанія, співзасновна Халажем, яка трансформує збір і обробку органічних відходів у модель циркулярної економіки на острові Іль-де-Франс та за його межами.

SCIC Cité PHARES: Об'єднання асоціацій, кооперативів і традиційних підприємств, з працевлаштуванням 700 осіб, бюджетом 14 мільйонів євро.

LI'Ô: Проект з відновлення біорізноманіття та розвитку міського садівництва на промисловому майданчику площею 3,6 гектара, розташованому в зоні Natura 2000.

Стійкі міста залежать від трансформації нашого ставлення до знань, надаючи можливості сучасним і майбутнім громадянам. Не існує єдиної бази знань чи єдиного навчального закладу, який би задовольняв потреби у працевлаштуванні. Натомість кожна людина повинна вміти розкривати та мобілізувати свої знання та навички на робочому місці.

Ключові виклики: Розширення можливостей

Часто найбільш вразливі визначаються тим, чого їм бракує: професійних навичок, освіти, житла, здоров'я, мовних навичок тощо. Однак, незважаючи на низький статус, вони володіють знаннями та життєвими навичками, які недооцінюються. IRI стверджує, що розширення прав і можливостей передбачає розвиток спроможностей через діяльність, пов'язану з роботою, а не лише здобуття навичок, необхідних для працевлаштування. Хоча компетенції, орієнтовані на працевлаштування, можуть обмежувати людей заздалегідь визначеними завданнями, справжнє розширення можливостей сприяє творчості, розв'язванню проблем і інноваціям у громадах.

Розділ 2 - Висновок



Визнання іноземних кваліфікацій і досвіду є ключем до швидкого знайомства біженців із обраними ними професіями, але на практиці доступ до них часто обмежений і складний.

Програми професійної та технічної освіти надають необхідні навички та сертифікати, але часто їх потрібно супроводжувати мовними курсами та культурною орієнтацією, щоб бути ефективними для біженців.

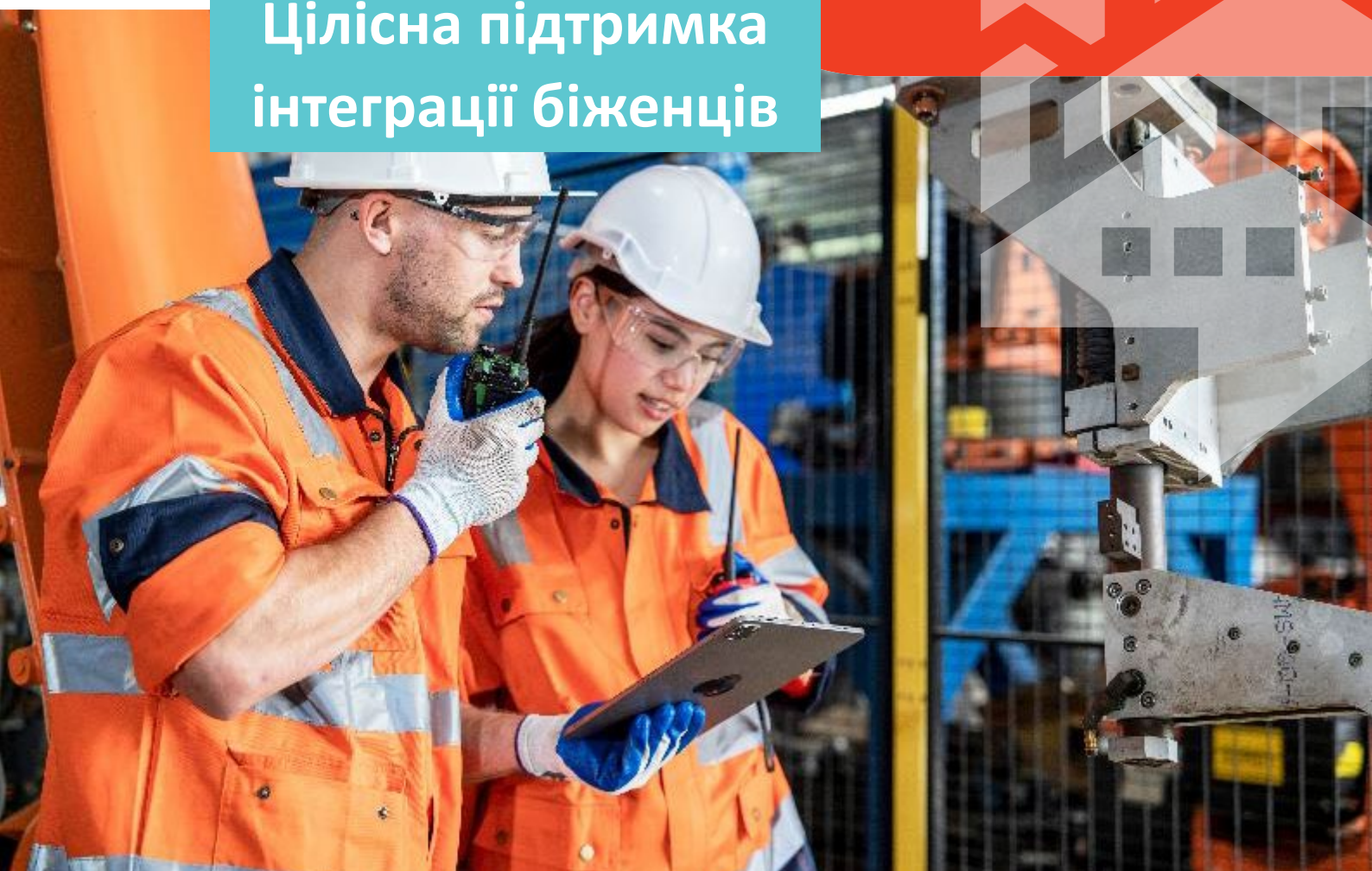
Стажування та навчання на робочому місці пропонують цінне поєднання навчання в аудиторії та практичного досвіду, дозволяючи людям заробляти гроші під час навчання.

Галузеві навчальні програми, орієнтовані на такі сфери, як безпека, сталий розвиток і цифрове будівництво, можуть підвищити працевлаштування та допомогти біженцям перейти за межі базових посад.

Тимчасова та сезонна робота може надати початковий доступ до ринку праці, але також може призвести до застійного стану, якщо не поєднати її з можливостями розвитку кар'єри та навичок.

03

Цілісна підтримка інтеграції біженців





Надання цілісної підтримки інтеграції біженців

Успішна інтеграція біженців у будівельний сектор вимагає не лише можливостей працевлаштування; Вона вимагає комплексного, орієнтованого на людину підхід, який вирішує як професійні, так і соціальні виклики. Багато біженців стикаються з бар'єрами, що виходять за межі мови та навичок, зокрема обмежений доступ до житла, соціальних мереж і підтримки психічного здоров'я, що може впливати на їхню здатність знайти та зберегти роботу.

У цьому розділі розглядається, як центри професійної освіти та навчання (VET), роботодавці, профспілки та соціальні організації можуть співпрацювати для надання комплексної підтримки біженцям. Поєднуючи кар'єрне консультування, індивідуальне навчання, наставництво та соціальну допомогу, ці ініціативи гарантують, що біженці не лише виходять на ринок праці, а й процвітають на ньому. На практичних прикладах у цьому розділі висвітлено ефективні стратегії підтримки довгострокової інтеграції, стійкості та професійного розвитку у будівельному секторі Данії, Франції, Ірландії, Польщі та Іспанії.



Знання адміністративних питань, пов'язаних зі статусом «біженця» та іншими статусами в Данії

Данія пропонує кілька програм для підтримки інтеграції біженців у суспільство та ринок праці. Однією з помітних ініціатив є програма інтеграції базової освіти (IGU), яка має на меті полегшити біженцям та членам їхніх родин вихід на ринок праці. Учасники IGU працюють мінімум 25 годин на тиждень і проходять 20 тижнів навчання протягом двох років. Навчання включає професійну підготовку, уроки данської мови та інші необхідні курси навичок. Програма орієнтована на людей віком від 18 до 40 років, які проживають у Данії менше п'яти років. (migrant-integration.ec.europa.eu)

Окрім урядових ініціатив, НУО відіграють ключову роль у підтримці інтеграції біженців. Наприклад, Данський Червоний Хрест реалізує різні інноваційні проекти для підвищення соціальної інклюзії шукачів притулку та біженців. Одним із таких проектів є програма Fast Track to Employment, яка допомагає шукачам притулку знайти роботу або стажування. Ще однією ініціативою є «Програма дружби», де новоприбулих біженців об'єднують із місцевими волонтерами, які надають практичні поради, культурну орієнтацію та допомагають у створенні місцевих мереж. (redcross.eu)

Крім того, Данська рада у справах біженців (ДПК) надає допомогу біженцям та переміщеним особам з 1956 року. DRC пропонує широкий спектр послуг, включаючи юридичну допомогу, консультації та підтримку у доступі до освіти та працевлаштування. Їхні зусилля спрямовані на те, щоб біженці жили гідно і робили позитивний внесок у данське суспільство. (pro.drc.ngo)



Знання адміністративних питань, пов'язаних зі статусом «біженця» та іншими статусами у Франції

Семантичні непорозуміння, що впливають на ринок праці

У Франції існує поширена плутанина між біженцями та мігрантами. Мігрант — це особа, яка живе за межами своєї країни з будь-якої причини, тоді як біженець змушений тікати і користується міжнародним захистом через ситуацію, що загрожує життю. Тим часом шукач притулку — це людина, яка подає заявку на статус біженця, але ще не визнана біженцем.

У повсякденній мові термін «біженець» часто використовується для опису будь-кого, хто тікає зі своєї країни, хоча правова база розрізняє шукачів притулку, біженців і тих, чиї заявки на притулок були відхилені. Термін «мігрант» часто використовується в політичному дискурсі і має негативні конотації, тоді як конкретне питання біженців менш підкреслене.

Система прийому біженців у Франції

Система прийому біженців у Франції переважно управляється державними організаціями, які визначають статус біженця, надають соціальну підтримку — включно з житлом — та інтегрують новоприбулих у суспільство та ринок праці.

Офіс французької імміграції та інтеграції (OFII) відповідає за інтеграцію біженців і шукачів притулку. Вона також працює над боротьбою з незаконним працевлаштуванням і підтримує людей, чиї заявки на притулок були відхилені. Французьке управління захисту біженців і осіб без громадянства (OFPRA) розглядає заяви на притулок і надає їм статус біженця. Хоча він перебуває під наглядом Міністерства внутрішніх справ, зберігає свою функціональну незалежність. Останніми роками спостерігається зсув у напрямку аутсорсингу обробки заяв на притулок третім країнам, що є суперечливою практикою. Cour National du Droit d'Asile (CNDA) розглядає апеляції проти рішень про надання притулку.

Кілька НУО, таких як France Terre d'Asile, Emmaüs та La Cimade, надають юридичну, соціальну та психологічну підтримку. На місцевому рівні муніципалітети відіграють ключову роль у наданні житла та інтеграційних послуг, часто співпрацюючи з НУО для допомоги біженцям.

Програми підтримки та соціальної інклюзії

При подачі заявки на притулок шукачі притулку мають доступ до соціальних пільг, включно з медичним страхуванням, житлом та освітою. Їх можна розмістити у державних приймальних центрах або тимчасовому житлі, хоча нестача житла — особливо в регіоні Парижа — залишається серйозною проблемою.

Після визнання біженцями особи отримують офіційний доступ до ринку праці та мають право на соціальні виплати, які надає уряд. Серед них — фінансова підтримка (ADA - Aide à la Demande d'Asile), медичні та мовні курси. OFII також реалізує інтеграційні програми, такі як курси французької мови, культурна орієнтація та допомога з працевлаштуванням. Місцеві муніципалітети та НУО підтримують біженців через житлову допомогу, юридичну допомогу та громадські послуги.

Біженці на ринку праці — право на працю

Шукачі притулку можуть працювати лише шість місяців після подання заяви на притулок. Однак знайти роботу в цей період складно, оскільки роботодавці часто вагаються через невизначеність щодо результату процедури надання притулку. Ті, хто отримав статус біженця, отримують повні права на працю, так само як і легальним мешканцям, що дозволяє їм повністю брати участь у ринку праці без обмежень.

Інтеграція на ринку праці та підтримка зайнятості

Французький уряд пропонує різноманітні програми державного сектору для полегшення доступу біженців до працевлаштування. Серед них — курси французької мови, професійне навчання та індивідуальні послуги з працевлаштування. НУО, такі як Halage, реалізують програми професійної інтеграції, які не потребують працевлаштування в конкретних місцях, надаючи біженцям більшу гнучкість. Роботодавці, які наймають біженців, можуть отримувати фінансову підтримку та податкові пільги, включаючи звільнення від внесків на соціальне забезпечення на перші кілька місяців роботи.

Знання адміністративних питань, пов'язаних із «біженцем» та іншими статусами в Ірландії

Щоб вважатися біженцем, ви повинні бути особою, яка через обґрунтований страх бути переслідуваною через:

- Релігія
- Національності
- Політична думка
- Належність до певної соціальної групи

перебуває поза межами штату, громадянином якого він є, і не може або, з будь-якої іншої причини, не бажає користуватися захистом цієї держави, або є безгромадянською особою, яка, проживаючи поза межами свого колишнього постійного місця проживання з тих самих причин, що згадалися вище, не може або, через такий страх, не бажає повернутися туди.

Якщо буде вирішено, що ви не є біженцем, ви можете претендувати на додатковий захист, якщо є вагомі підстави вважати, що ви будете під реальним ризиком серйозної шкоди, якщо повернетесь до країни походження/країни попереднього постійного проживання.

Це статус, схожий на статус біженця. Вона надається, якщо особа не відповідає статусу біженця, але IPO вважає, що вона реально ризикує зазнати серйозної шкоди у своїй країні походження.

Точне визначення стверджує, що особа, яка має право на субсидіарний захист, є особою

- який не є громадянином держави-члена Європейського Союзу,
- який не підпадає під статус біженця,
- щодо тих, кому було доведено переконливі підстави вважати, що він або вона буде під реальною загрозою серйозної шкоди, якщо повернеться до своєї країни походження/колишнього постійного місця проживання, і хто не може або, через такий ризик, не бажає користуватися захистом цієї країни;
- що не виключається з права на додатковий захист з певних причин

Якщо Офіс міжнародного захисту рекомендує, що особа не має права ні на статус біженця, ні на додатковий захист, Міністр розглядатиме можливість дозволити їй залишатися в Державі (Ірландія) з іншої причини (наприклад, через сімейні чи особисті обставини).

Дозвіл на проживання також буде оформлюватися в Міжнародному офісі захисту.

*Джерело: Міжнародний захист і дозвіл на проживання — Офіс міжнародного захисту (ipo.gov.ie)

Заявники на міжнародний захист мають право працювати після шести місяців очікування рішення Міністерства юстиції щодо їхньої справи. Вони повинні подати заявку на дозвіл на роботу, який називається доступом до ринку праці (LMA) і діє протягом року. Отримання листа-дозволу може зайняти до 120 днів. Цей дозвіл може поновлюватися за 60 днів, тому процес має починатися на місяць раніше, але може продовжувати діяти ще чотири тижні після закінчення терміну дії.

Доступ до ринку праці



Знання адміністративних питань, пов'язаних зі статусом «біженця» та іншими статусами в Польщі

Іноземцю надається статус біженця, якщо через обґрунтований страх бути переслідуваним у своїй країні походження за ознакою раси, релігії, національності, політичних переконань або належності до певної соціальної групи він або вона не може або не хоче подати заявку на захист у цій країні.

- Статус біженця також надається неповнолітній дитині іноземця, яка отримала статус біженця в Республіці Польща, якщо дитина народилася на цій території.
- Переслідування, згадане в пункті 1, повинен:
- через свою природу або повторюваність вона становить серйозне порушення прав людини, зокрема тих, які не можуть бути виключені відповідно до статті 15(2) Конвенції про захист прав людини та основних свобод, укладеної в Римі 4 листопада 1950 року (Journal of laws of 1993, пункт 284 з поправками), або
- бути сукупним результатом різних дій або бездіяльності, включаючи порушення прав людини, наслідки яких такі ж серйозні, як і переслідування, згадане в пункті 1.

Джерело: Journal of Laws 2023.1504 t.j. Версія від: 1 липня 2024 року

Тип дозволу на проживання видається іноземцям, які через страх переслідувань, наприклад, через расу, релігію, національність, політичні переконання, не можуть або не хочуть користуватися захистом своєї країни походження. У Польщі статус біженця надається керівником Офісу у справах іноземців у Варшаві — Офіс у справах іноземців — Портал Gov.pl.

Легалізація перебування в Польщі для біженців з України

Перебування особи в Польщі вважається законним до 30 вересня 2025 року, якщо вона відповідає одній із наступних умов:

- Вони є громадянами України, які залишили Україну 24 лютого 2022 року, легально в'їхали до Польщі та мають намір залишитися в країні.
- Вони є членами найближчої родини громадянина України, який має Польську картку і виїхав з України 24 лютого 2022 року або пізніше, легально в'їхав до Польщі та має намір залишитися в країні.

Для легалізації вашого перебування або отримання статусу біженця не потрібні заявки. Законність призупинення впливає з положень закону. Захист надається з дня прибуття до польської мови, а не з дати подання заявки на номер PESEL UKR.

Надані права:

- Доступ до ринку праці.
- Ведення бізнесу

Доступ до фінансових та нефінансових пільг (від PESEL UKR):

- Виплати за утримання (800+),
- Благодійний захід «Гарний початок»,
- Одноразова грошова надбавка у розмірі 300 злотих на особу для базових потреб (наприклад, їжа, одяг, гігієнічні засоби, житлові витрати),
- Сімейні пільги,
- Столиця сімейного догляду,
- Субсидії на витрати на догляд за дітьми в дитячих садках, дитячих клубах або денних доглядачах,
- Доступ до медичної допомоги
- Доступ до освіти та державних послуг

Легальне проживання в Польщі | Департамент у справах іноземців



Знання адміністративних питань, пов'язаних зі статусом «біженця» та іншими статусами в Іспанії

Система прийому біженців в Іспанії управляється Міністерством соціальної інклюзії, соціального забезпечення та міграції у співпраці з регіональними органами влади (Comunidades Autónomas) та мережею з понад 20 неурядових організацій. Після прибуття і обробки вашої заявки на міжнародний захист уряд може вирішити, що біженці потребують або не потребують підтримки за програмами допомоги, але не всі біженці покриваються. Насправді багато з них не беруть участі у програмах усиновлення та підтримки.

Програма підтримки біженців поділена на три етапи:

Етап перший – Передгоспіталізація: забезпечує короткострокове екстрене житло для найбільш нужденних шукачів притулку та покриває їхні базові потреби.

Етап другий – Інтеграція: включає розміщення у приймальних центрах та підтримку інтеграції, включно з вивченням мови та грамотності, соціальною та психологічною підтримкою, навчанням і допомогою у пошуку роботи.

Етап третій – Самодостатність: допомагає біженцям у пошуку житла, роботи та досягненні незалежності в житті.

НУО, такі як Cruz Roja, CEAR та ACCEM, відіграють ключову роль на всіх трьох етапах, очолюючи проекти місцевої інтеграції та надаючи цільову підтримку біженцям і мігрантам. Регіональні органи влади (Comunidades Autónomas) також роблять важливий внесок, впроваджуючи регіональні інтеграції та соціальні програми. Ці регіони координують такі послуги, як освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога, які є необхідними для інтеграції біженців. Автономні громади також підтримують ініціативи з вивчення мов і працевлаштування, використовуючи місцеві ресурси.

Постачальники послуг професійної підготовки та працевлаштування, такі як Fundación Laboral de la Construcción, працюють через міцні місцеві мережі разом із НУО, пропонуючи професійну підготовку та допомогу біженцям та іншим групам, які перебувають під загрозою виключення. Більшість заходів поєднують розвиток компетенцій із наданням інформації про компанії, які шукають працівників, що підтримує інтеграцію біженців.

Працевлаштування біженців в Іспанії

Процедура працевлаштування біженців в Іспанії залежить від їхнього юридичного статусу:

- Заявники на міжнародний захист можуть приступити до роботи через шість місяців після подання заявки, що зазначено в документах заявника.
- Біженці та особи, які підпадають під субсидіальний захист (бенефіціари міжнародного захисту), можуть працювати одразу після отримання дійсної картки на проживання іноземця (TIE).
- Особи під тимчасовим захистом можуть працювати протягом періоду цього захисту без обмежень.
- Особи з дозволом на проживання та роботу з гуманітарних причин можуть працювати на основі TIE, який дійсний один рік і може бути поновлений на наступні періоди.

Працевлаштування дозволено у всіх секторах і регіонах Іспанії. Більше інформації доступно на сайті Міністерства соціальної інклюзії (<https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones/iniciativas-para-la-insercion-laboral>).

Інші мігранти можуть регулювати свій статус за допомогою механізмів, таких як «arraigo social» (через соціальні зв'язки) та «arraigo laboral» (через трудову історію), які дозволяють їм отримати дозвіл на проживання. Новішим шляхом є «arraigo por formación», який дозволяє нелегальним мігрантам отримати тимчасовий дозвіл на проживання, записавшись на професійне навчання. Мінімальна тривалість обов'язкових курсів не є однорідною і варіюється від автономної спільноти до іншої. Після завершення навчання мігранти можуть подати заявку на дозвіл на роботу. Цей правовий механізм має на меті інтегрувати мігрантів на ринок праці та забезпечити їх необхідними професійними навичками.

Політика професійної інтеграції — Данія



Політика професійної інтеграції Данії базується на моделі гнучкості, яка поєднує гнучкість ринку праці з соціальним забезпеченням. Такий підхід дозволяє роботодавцям адаптувати персонал до своїх потреб, одночасно надаючи працівникам соціальну підтримку та можливості для розвитку навичок. Ця модель підтримується активною політикою ринку праці (ALMP), яка має на меті підтримувати високий рівень зайнятості та сприяти швидким змінам для шукачів роботи.

ALMP у Данії включає різноманітні ініціативи, зокрема послуги з працевлаштування, професійну підготовку та освітні програми. Ці заходи мають на меті підвищити працевлаштування людей, особливо тих, хто стикається з викликами, пов'язаними з входом або поверненням на ринок праці. Уряд Данії значно інвестує в ці програми, що відображає свою відданість соціальній мобільності та ефективності ринку.

Останніми роками Данія впровадила реформи для сприяння швидшій інтеграції біженців і мігрантів на ринок праці. Ці реформи спрямовані на прискорення можливостей працевлаштування та зменшення залежності від соціальних виплат. Однак деякі політики критикували за потенційне сприяння соціальним розколам. Наприклад, підхід уряду до інтеграції іммігрантів у деяких районах описують як форму соціальної інженерії, спрямовану на руйнування іммігрантських анклавів і примусове інтегрування в данське суспільство. gzeromedia.com





Політика професійної інтеграції — Франція

З 1980-х років французький уряд впроваджує програми професійної інтеграції. Ці програми розробляються у професійних секторах, які потребують низькокваліфікованої робочої сили, таких як садівництво, прибирання, кулінарія, логістика та обслуговування. Вони також впроваджені у будівельному секторі, особливо у сфері оздоблення робіт (фарбування, перегородки, підлоги).

Їх реалізують організації громадянського суспільства, які спочатку отримують офіційну акредитацію державних служб. Ці організації набирають людей на основі критеріїв вразливості (інвалідність, низький рівень освіти, довготривале безробіття, отримувачі соціальних субсидій).

Ці працівники отримуватимуть користь від спеціальних короткострокових контрактів, які можуть бути продовжені до максимум 2 років. Трудовий договір передбачає зменшену тижневу кількість годин (стандартний французький повний контракт зазвичай становить 35 годин на тиждень), що включає виділені години для соціальної підтримки: мовні курси, тренінги, соціальні зустрічі для допомоги з адміністративними питаннями (житло, охорона здоров'я, підготовка до пенсії тощо). Працівники, які охоплюють програми інтеграції, перебувають під наглядом технічних консультантів, які допомагають їм опанувати необхідні навички на робочому місці. Технічні консультанти співпрацюють із відданими радниками громади та розробляють найкращу структуру для здобуття автономії та розширення можливостей під час програми професійної інтеграції.

Процедури державних закупівель були розроблені як механізм підтримки мобілізації працівників, охоплених професійною інтеграцією, через соціальні положення. Ці положення вимагають від компаній, які реагують на публічний тендер, зарезервувати мінімальний робочий час для осіб, які охоплені програмами професійної інтеграції, такими як-от програми професійної інтеграції. Соціальні положення дедалі частіше використовуються у державних закупівлях, а також у великих приватних контрактах як частина добрих практик КСВ.

У 2010 році 2,5% державних контрактів вартістю €90,000 або більше включали соціальні положення, а у 2011 році цей відсоток зріс до 4,1%. У 2011 році 646 суб'єктів із 5560, що застосовували процедури державних закупівель, заявили про використання соціальної статті у закупівлях². Нещодавнє включення соціальних положень у більшість публічних процедур, пов'язаних з Олімпійськими іграми, підтвердило цей прогрес. Програма ESS 2024, яку керує асоціація Les Canaux, мала на меті допомогти соціальним економічним організаціям отримати контракти на Олімпійські та Паралімпійські ігри 2024 року в Парижі (JOP). Зокрема, метою було інформувати структури GSS про різні контракти JOP, незалежно від того, чи були вони започатковані напряму, чи як субпідрядники, а також допомогти у відповіді, іноді заохочуючи їх формувати консорціуми для об'єднання навичок. Окрім очевидного позитивного впливу на зайнятість знедолених груп, це допомогло підвищити видимість усіх учасників і підвищити обізнаність про ці програми ІНТЕГРАЦІЇ (див. відео тут).



Політика інтеграції праці — Ірландія

В Ірландії існують прогалини в підтримці інтеграції на ринку праці для заявників. Немає ні конкретної політики, ні стратегії для підтримки інтеграції громадян третіх країн на ринок праці; Також немає стратегії, спрямованої на підтримку інтеграції заявників на міжнародний захист на ринок праці. Стратегія інтеграції мігрантів, яка діяла з 2017 по 2021 рік, була спрямована на громадян ЄЕЗ та поза межами ЄЕЗ, включно з бенефіціарами міжнародного захисту, економічними мігрантами та особами з легальним статусом для перебування в Ірландії (Міністерство юстиції та рівності, 2017). Заявники на міжнародний захист зазвичай не підпадали під міжнародний захист, за винятком випадків, коли йдеться про державні послуги, що надаються заявникам за державною політикою, таких як обов'язкова освіта. Заявники на міжнародний захист, які мають дозвіл на доступ до ринку праці, можуть скористатися послугами, доступними через Головну службу державного працевлаштування (Intreo). Однак через статус проживання існують певні обмеження; наприклад, щодо заходів, спрямованих на довгострокових безробітних.

Згідно з дослідженням Майкла Полаковскі та Емлі Канніфф, це дослідження не виявило жодних конкретних загальнонаціональних структур управління, які підтримують інтеграцію заявників на міжнародний захист в Ірландії на ринок праці. Проте ключовими зацікавленими сторонами, які підтримують цю інтеграцію загалом, є урядові відомства та агентства, відповідальні за ринок праці, охорону здоров'я, освіту та соціальний захист. Поза державними органами Ірландська комісія з прав людини та рівності (IHREC) та більшість неурядових організацій (НУО) відіграють важливу роль у підтримці інтеграції заявників на міжнародний захист на ринку праці, причому більшість НУО реалізують маломасштабні проекти, спеціально спрямовані на заявників на міжнародний захист, які бажають вийти на ринок праці.

Хоча конкретних протоколів чи синергій для підтримки інтеграції заявників на міжнародний захист на ринку праці не визначено, зацікавлені сторони співпрацюють через різні форуми, щоб допомогти цьому процесу. Програма соціальної інтеграції та активації громад (SICAP) відіграє ключову роль у інтеграційних заходах на місцевому рівні. У 2022 році Департамент дітей, рівності, інвалідності, інклюзії та молоді (DCEDIY) запровадив нові кошти для громадських організацій для підтримки включення цієї групи.

Дослідження та інтерв'ю зі зацікавленими сторонами виявили кілька викликів, зокрема відсутність скоординованої національної програми, а більшість індивідуальної підтримки базується на короткострокових проектах, очолюваних НУО. Інші виклики включають обмежений доступ до місцевого ринку праці та нестачу персоналу, при цьому кандидати часто працюють на низькокваліфікованих посадах, незважаючи на вищу кваліфікацію.

Джерело:
ІНТЕГРАЦІЯ ЗАЯВНИКІВ НА МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ НА РИНКУ ПРАЦІ В ІРЛАНДІЇ (emn.ie)

Див. також;
Irishmigration.ie/regularisation-of-long-term-undocumented-migrant-scheme/
Найм — міжнародний захист — Кандидати — Посібник для роботодавців
Працевлаштування біженців і надання притулку
-шукачі-референс-гід-ен-департаменти
Спільна ініціатива Програми підтримки студентів
Тус-спільнота-робота-стажування/
IHREC — Ірландська комісія з прав людини та рівності



Політика інтеграції працівників — Польща

Раніше Польща не мала комплексної міграційної стратегії, що значною мірою було зумовлено її попереднім статусом країни з негативним міграційним балансом. Однак нинішній перехід до стійкої позитивної мережі міграції виявився значним і тривалим явищем. Ця демографічна зміна стає дедалі важливішою для вирішення викликів старіння населення, що робить розробку комплексної міграційної стратегії одним із найнагальніших пріоритетів країни.

Між 2015 і 2020 роками Польща пережила трансформацію з «ринку роботодавця» до «ринку працівників», що стало критичним моментом для підготовки до зростаючого інтересу до імміграції, особливо з Азії та Африки. Проте війна в Україні чітко виявила недоліки відсутності послідовної міграційної політики, оскільки реакція польщів на наплив українських біженців була здебільшого імпровізованою та реактивною. Цей сценарій підкреслює втрачену можливість розробити комплексні міграційні рішення у цей вирішальний період трансформації ринку праці.

Джерело: Павло Стшелецький, Станіслав Клуза, Умови та рекомендації польської міграційної політики, Фонд дружньої країни, Варшава, квітень 2024, с. 7-9 Raport_Polska-polityka-migracyjna_Fundacja-Przyjazny-Kraj_QT_16042024.pdf (przyjaznykraj.pl)

15 жовтня 2024 року Рада Міністрів Республіки Польща ухвалила документ «Відновлення контролю. Забезпечити безпеку» (Резолюція No 120), яка визначає комплексну стратегію міграції на 2025-2030 роки. Ця стратегія переосмислює польський підхід до управління міграцією з акцентом на посилення регулювання для обмеження припливу небажаних людей на тлі зростаючої динаміки міграції, зокрема з України. Стратегія надає пріоритет контролю та безпеці, але викликає занепокоєння щодо її реалізації. Основні пріоритети включають:

- **Безпека:** Детальні перевірки міграції пунктів прибуття, масштабів надходження та країн походження.
- **Територіальний доступ:** прозора візова політика з вибірковими міграційними правилами та більшою консульською автономією.
- **Доступ до захисту:** реформування процедур надання притулку для запобігання зловживанням, зберігаючи гуманітарні міркування та парламентський нагляд за тимчасовими призупиненнями.
- **Доступ до ринку праці:** Зосереджений на заповненні нестачі робочої сили без створення нових ринкових викликів або дозволу на шахрайські заявки на роботу.
- **Освітня міграція:** законодавство для запобігання зловживанню освітою в житлових цілях та забезпечення прозорих процесів інтернаціоналізації.
- **Інтеграція іммігрантів:** перша політика, що підтримує інтеграцію іммігрантів при збереженні соціальної згуртованості та польських норм.
- **Громадянство та репатріація:** Правила отримання польського громадянства та репатріації осіб польського походження, включно з посиланнями на програму «Карта поляка».
- **Польська діаспора:** посилена співпраця з діаспорою та ініціативи з підтримки повертаючих мігрантів.

Ця стратегія усуває прогалини в існуючих міграційних політиках, встановлюючи чіткі цілі для реалізації у два етапи: 2025-2027 та 2028-2030 роки. "Відновити контроль. Запевнити безпеку" - Стратегія міграції 2025 - 2030 - Канцелярія прем'єр-міністра - Портал Gov.pl 93

Політика професійної інтеграції — Іспанія



- Навчання з будівництва за Національною системою прийому біженців: Міністерство інтеграції пропонує навчання ключовим будівельним навичкам, таким як мурування та електромонтаж, щоб підвищити працевлаштовність біженців.
- Fundación Laboral de la Construcción (FLC): співпрацює з НУО та проводить навчальні програми з охорони праці та сертифікації, сприяючи інтеграції біженців у будівельний сектор.
- Програми професійної інтеграції, реалізовані НУО, що беруть участь у Національній системі прийому для бенефіціарів міжнародного захисту: пропонують технічне навчання та кар'єрне консультування у будівельному секторі, а також стажування та підтримку у пошуку роботи.
- Визнання навичок і сертифікатів: Регіональні органи влади та FLC сприяють визнанню навичок, здобутих біженцями у їхніх країнах, що дозволяє їм отримувати необхідні професійні сертифікати у галузі.





Розділ 3 - Висновок

Центри професійної освіти та підготовки відіграють ключову роль у підтримці інтеграції біженців, пропонуючи індивідуальні навчальні курси. Проте курси з власним темпом недостатньо. Інтеграція вимагає ширшого підходу, який поєднує навчання навичкам із особистим і кар'єрним консультантом.

Підтримка кар'єри та підприємництва є ключовою: допомога зі створенням резюме, пошуком роботи, розумінням процесів рекрутингу та пошуком можливостей самозайнятості.

Культурна обізнаність і навчання на робочому місці допомагають біженцям орієнтуватися в місцевих нормах, очікуваннях і стилях спілкування.

Юридична, психосоціальна та житлова підтримка часто є необхідною для усунення бар'єрів, які заважають брати участь у навчанні чи роботі. Біженці часто не мають доступу до легалізованих або стандартизованих документів, необхідних для визнання навичок, що часто є постійною перешкодою в ЄС.

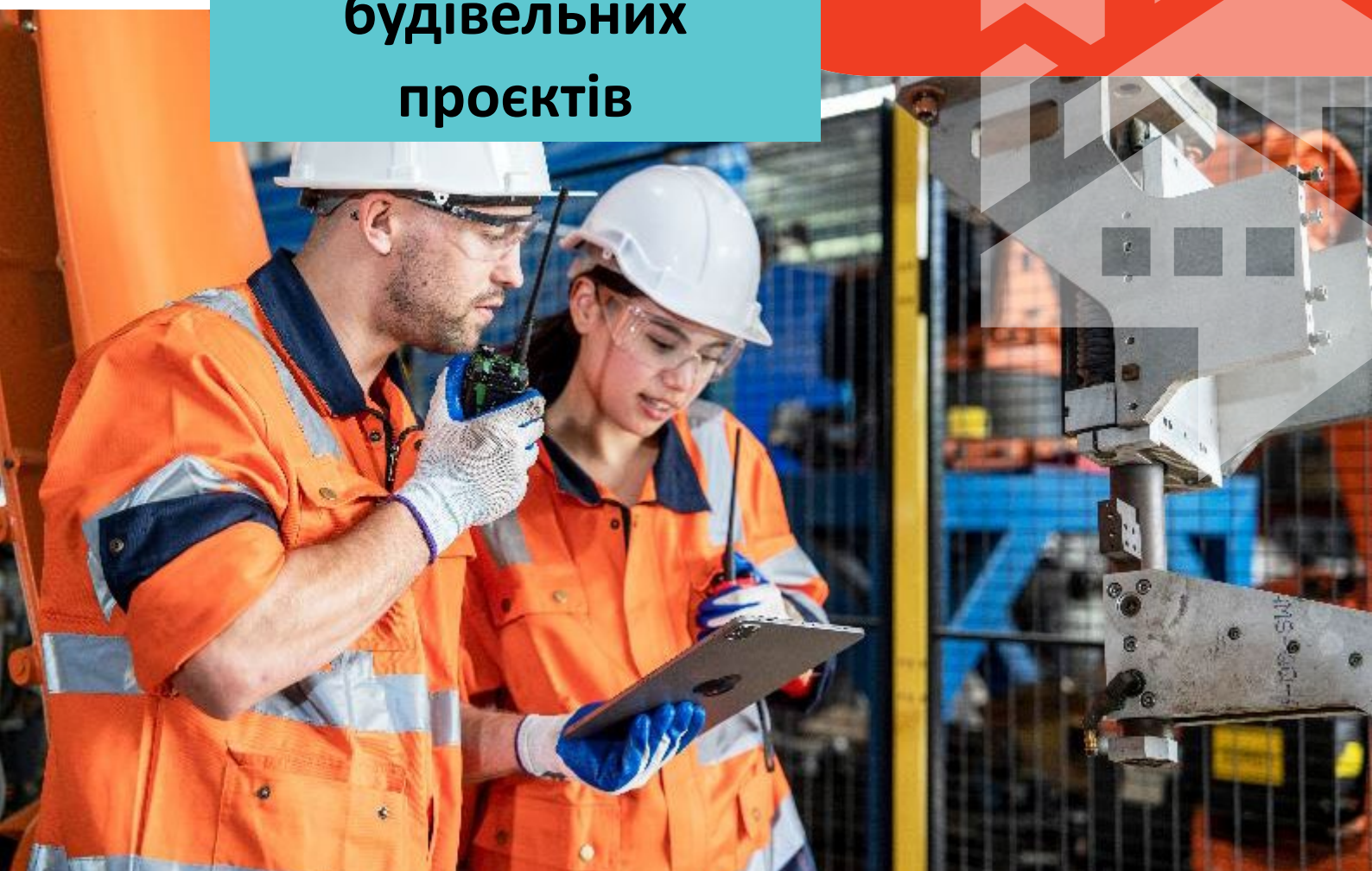
Біженці часто стикаються з перетинаючими викликами — зокрема дискримінацією, нестабільним житлом і психічними проблемами — які впливають на їхню здатність навчатися та працювати, але їх часто ігнорують.

Спільний підхід, що залучає постачальників VET, НУО, роботодавців та державних служб, забезпечує більш інклюзивні та сталий розвиток у будівельному секторі.

Розуміння своїх прав і обов'язків є надзвичайно важливим. Трудове законодавство та стандарти охорони праці відрізняються від країни до країни, тому соціальні працівники та спеціалісти з орієнтації повинні надавати цільову інформацію.

04

Кейс-стаді інклюзивних будівельних проєктів



Будівельний сектор є важливим рушієм економічного зростання та створення робочих місць по всій Європі, але це сектор, де соціальна інтеграція біженців залишається викликом. Біженці й надалі недостатньо представлені або стикаються з нестабільними умовами праці. Однак у відповідь на ці виклики різні ініціативи по всій Європі прагнули сприяти соціальній інклюзії шляхом її інтеграції, покращення умов праці та забезпечення того, щоб будівельні проєкти сприяли ширшій соціальній рівності.

У цьому розділі наведено різні кейс-стаді, які висвітлюють інноваційні підходи до соціальної інклюзії у будівельному секторі різних європейських країн. В Ірландії ініціативи були спрямовані на інтеграцію українських біженців у робочу силу через модульні житлові проєкти, подолання мовних бар'єрів, визнання кваліфікацій та системних бар'єрів для працевлаштування. Підхід Полша включав визнання навичок і професійну підготовку, щоб допомогти біженцям, зокрема таким людям, як Роман, колишній український прикордонник, знайти стабільну роботу в будівельній галузі. Французький проєкт PHARES представив модель співпраці, що поєднує соціальну інклюзію зі сталим будівництвом, тоді як данська модель гнучкості та активна політика ринку праці відіграли ключову роль у забезпеченні виходу біженців на ринок праці. Іспанія використовувала як урядові, так і підтримувані НУО з навчання, такі як Фонд праці будівель, щоб полегшити працевлаштування біженців, незважаючи на постійні виклики нестабільних умов праці. Спільна тема проявляється у всіх кейс-стаді: необхідність багатосторонньої співпраці, індивідуального навчання та підтримуючих політик для забезпечення успішної інтеграції біженців у будівельний сектор

Будівельний проєкт PHARES

Pôle d'Hospitalité des Activités à Rayonnement Ecologique et Solidaire (P.H.A.R.E.S) розташований у самому серці Іль-Сен-Дені. Вона була заснована у 2001 році асоціацією Halage з метою створення перехрестя економічних ініціатив і асоціацій, які поділяють ті ж цінності солідарності, громадянських інновацій та екології. Наразі об'єкт займає площу 1350 м² і присвячений GSS, приймаючи майже 150 користувачів, які щодня працюють у десятку асоціаційних, кооперативних і підприємницьких структур, що дозволяють працевлаштовувати понад 400 працівників на інтеграційних шляхах по всьому регіону Іль-де-Франс.

У 2014 році цей спільний проєкт був структурований у вигляді SCIC, який наразі об'єднує 21 учасника в одному коледжі і спільно керується трьома волонтерами.

У 2021 році асоціація Halage розпочала масштабний проєкт з реконструкції та підвищення висоти будівлі. Цей проєкт виник із усвідомлення того, що PHARES тепер стикається з застарілою будівлею, збудованою у 1970-х роках, з застарілим обладнанням (нафтове опалення, дуже погана ізоляція, відсутність природного освітлення) і недостатнім простором для задоволення потреб місцевих об'єднань, для яких доступ до землі є основною вимогою. Halage (власник будівлі) та SCIC об'єдналися з агентством нерухомості Bellevilles для підтримки цього проєкту на основі спільної власності. Розширення об'єкта, частково фінансоване Програмою інвестицій (PIA) Національного агентства урбаністичної реновації (ANRU), має на меті допомогти вирішити виклики розвитку, з якими стикаються структури CE3.

Робота, запланована для PHARES, спочатку базувалася на етапі консультацій для пропозиції демонстраційного робочого місця, просування та оцінювання тих, хто залучений до професійної інтеграції, циркулярної економіки та сталого будівництва. Підхід «100% CE3» спрямований на підтримку місцевої зайнятості, що, зокрема, сприятиме інтеграції біженців на ринок праці через місцеві асоціації, які працевлаштовують таких людей.



Zdjęcie istniejącego budynku (Halage)

Будівельний проєкт PHARES

Наступні кроки проєкту PHARES

- Зима 2024 — призначення всіх компаній, що працюють на майданчику, та встановлення партнерств між традиційними компаніями та ЕТПІ для оптимізації навчальних планів і кар'єрних шляхів працівників.
- Розробка програм навчання на робочому місці (FEST) перед початком роботи. Навчальні сесії, присвячені цьому проєкту, заплановані завдяки партнерству з мережею Chantier Ecole.
- Березень 2025 — початок робіт на 18 місяців. Відкриття об'єкта заплановано на осінь 2026 року.

Під час будівництва

- Координація моніторингових зустрічей на робочому місці, з особливим акцентом на кар'єрні шляхи працівників, у співпраці з усіма соціальними партнерами, щоб забезпечити найкращі зміни у їхньому професійному розвитку.
- Створення технічної платформи, яка дозволить закладу отримати вигоду від кваліфікаційних та вступних курсів зі сталого будівництва.
- Створення робочих місць для окремих проєктів розвитку сприяє поширенню знань у секторі сталого будівництва: штукатурка землі, посів зелених дахів, виготовлення внутрішніх і зовнішніх меблів тощо.



*Perspektywa projektu renowacji
(Halage)*

Ірландія — біженці з України працюють над будівництвом модульних будинків

Цей кейс-стаді висвітлює виклики, успіхи та можливості інтеграції біженців у ірландський будівельний сектор, вирішуючи проблеми дефіциту робочої сили та підтримуючи вразливі групи населення.

Ключові виклики Мовні бар'єри: базові знання англійської є необхідними для безпеки та продуктивності.

Визнання кваліфікацій: Багато навичок біженців залишаються невизнаними, що призводить до неповної зайнятості.

Доступ до навчання: Процес отримання обов'язкових сертифікатів ускладнений відсутністю індивідуальних курсів і перекладачів.

Системні бар'єри: складні процедури та обмежена обізнаність уповільнюють процес інтеграції.

Стратегії успіху

Підтримка роботодавця: програми наставництва допомагають подолати прогалини в комунікації.

Навчальні програми: Місцеві організації пропонують технічні курси та уроки англійської мови.

Справедливе ставлення: Рівна оплата сприяє довірі та лояльності серед працівників-біженців.

Соціальна активність: Участь у місцевих школах та спортивних заходах сприяє інтеграції.

Можливості

Прискорене визнання: індивідуальні перехідні курси для іноземних кваліфікацій.

Розширене мовне навчання: вечірні та онлайн-заняття для будівельного сектору.

Державні інвестиції: збільшення фінансування перекладачів і програм підготовки.

Кампанії з підвищення обізнаності: чітка інформація про програми підтримки біженців і роботодавців.

Додатків

Інтеграція біженців в ірландський будівельний сектор може вирішити проблеми нестачі робочої сили та сприяти більш інклюзивній робочій силі. Співпраця між роботодавцями, урядом та громадськими організаціями є необхідною для довгострокового успіху.



Програма прийому біженців, Норвегія

Програма вступу — це комплексна навчальна ініціатива в Норвегії, яка має на меті забезпечити біженців віком від 18 до 55 років навичками та знаннями, необхідними для активної участі у професійному чи освітньому житті. Ця схема особливо адаптована до потреб людей, які перебувають під тимчасовим колективним захистом і проживають у муніципалітетах, які мають контракти з Директоратом інтеграції та різноманіття (IMDi). Інклюзія та різноманіття (IMDi). Участь у програмі є добровільною, однак якщо учасник знаходить повну зайнятість (30–40 годин на тиждень), він повинен подати роботу за програмою. Неповний робочий день можна інтегрувати в структуру програми.

Структура та зміст програми *Edukacja obywatelska*: Ten komponent zapewnia wgląd w norweskie społeczeństwo, obejmując takie Програма вступу є повним робочим днем, що відображає стандартний робочий тиждень і може тривати до двох років, з можливістю продовження у певних випадках. Основні елементи програми включають:

Норвезьке мовне навчання: Учасники отримують інструкції, спрямовані на досягнення володіння норвезькою, сприяючи ефективному спілкуванню у повсякденному та професійному житті. **tematy**, такі як культурні норми, права та обов'язки, а також система соціального забезпечення, що допомагає учасникам впевнено орієнтуватися у новому середовищі.

Кар'єрне консультування та досвід роботи: адаптований до індивідуальних умов і прагнень, включає кар'єрне консультування, допомогу у пошуку роботи, а також можливості стажування або стажування для здобуття практичного досвіду на норвезькому ринку праці. **Освітня підтримка:** Для тих, хто не має формальної освіти або потребує визнання кваліфікації, програма пропонує шляхи подальшої освіти, включаючи курси для завершення середньої школи або підготовки до вищої освіти.

Індивідуальне планування

Кожен учасник працює з програмним консультантом, щоб розробити персоналізований план, який окреслює конкретні цілі та кроки, необхідні для їх досягнення. Цей план враховує попередню освіту, досвід роботи та особисті прагнення особи, забезпечуючи, що програма є доцільною та ефективною для кожного учасника.

Фінансова підтримка

Учасники мають право на вступну пільгу, яка забезпечує фінансову підтримку протягом усієї програми. Згідно з останніми рекомендаціями, річна виплата дорівнює вдвічі більшій основній сумі соціального забезпечення, а учасники віком до 25 років отримують дві третини цієї суми. Ця пільга оподатковується і призначена для покриття витрат на життя, дозволяючи учасникам зосередитися на командуванні без фінансового тягаря.

Права та обов'язки

Хоча участь у програмі є добровільною, ті, хто обирає брати участь, повинні дотримуватися її вимог, включаючи участь і активну участь у запланованих заходах. Відсутності без вагомих причин можуть призвести до відрахувань із надбавки за індукцію. Учасники також мають право на відпустку та відпустку з важливих причин, таких як хвороба або сімейні обов'язки, відповідно до умов програми.

<https://www.regjeringen.no/en/topics/immigration-and-integration/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>



Шлях Романа до польського будівельного сектору

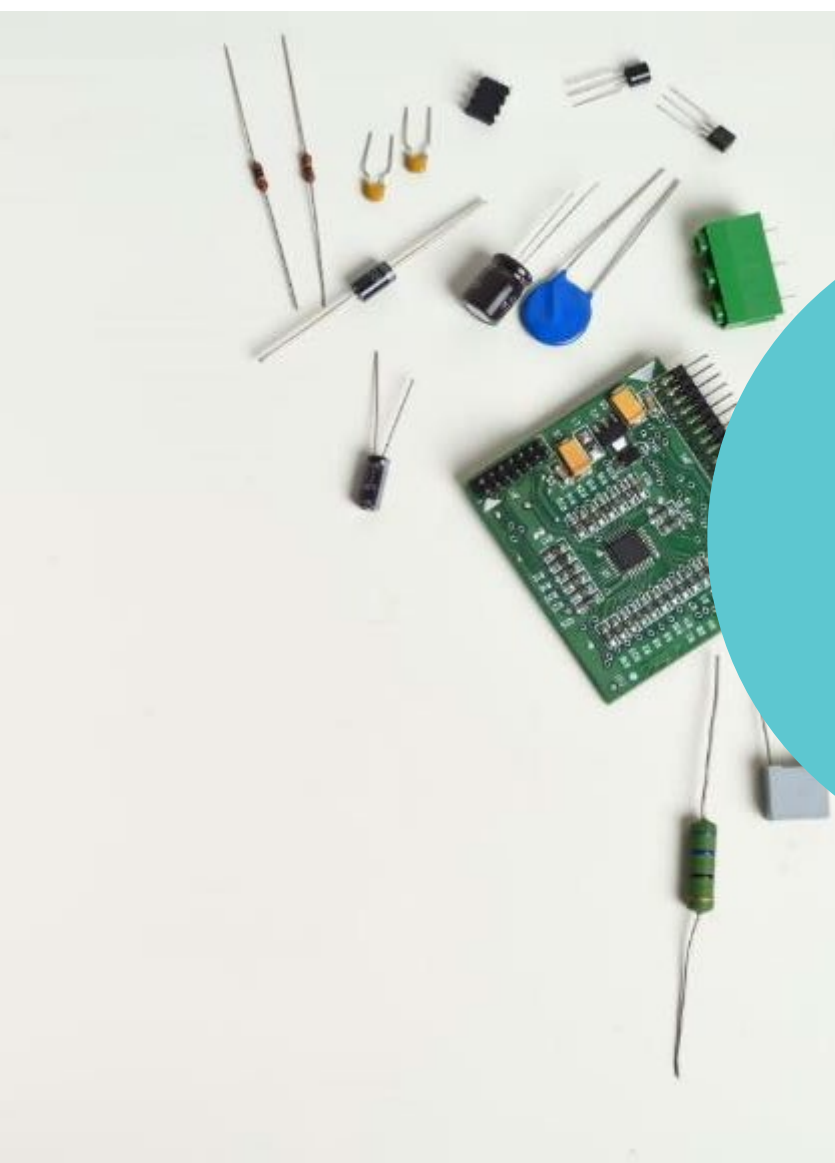
Роман, 49-річний уродженець Харкова, Україна, присвятив 25 років свого життя службі в Прикордонній охороні України. У 45 років він вийшов на пенсію і вирішив переїхати до Польщі.

Щоб покращити своє фінансове становище та розширити кар'єрні перспективи, Роман пройшов додаткову підготовку електрика. Він працює в цій професії в Польщі вже чотири роки.

Його перший роботодавець у Польщі, фірма Kariera na Plus ., відіграв ключову роль у його трансформації. Компанія надала йому можливість отримати нову професію та стабільну, легальну роботу. Крім того, вона підтримувала його у легалізації перебування, пошуку житла та інтеграції на місцевий ринок праці. Роман зараз працює як з польськими колегами, так і з українцями. З часом він опанував польську мову, включаючи професійну термінологію, характерну для його творчості.

Легальна працевлаштування також надавала йому пільги, такі як оплачувані відпустки, що дозволяло подорожувати та глибше досліджувати польську культуру.

Дивлячись у майбутнє, Роман планує купити квартиру і зрештою остаточно оселитися в Польщі.



Мій перший роботодавець (і нинішній) відіграв ключову роль у моїй інтеграції на польський ринок праці в будівельній галузі. Компанія дала мені можливість знайти нову професію та стабільну легальну роботу. Я планую купити квартиру і зрештою остаточно оселитися в Польщі.»



Шлях молодого чоловіка до іспанського будівельного сектору

Шлях молодого чоловіка у будівельному секторі розпочався рано у Венесуелі, де він почав працювати у 16 років, щоб утримувати сім'ю під час економічного спаду країни. Спочатку працюючи робітником, допомагаючи мулярам, хлопець опановував основи будівництва, змішуючи бетон і закладаючи фундаменти. Зі зростанням його обов'язків зростали й навички, хоча його робота була зосереджена переважно на житлових будівлях, поширених у його регіоні. Незважаючи на зростаючий досвід у будівництві, хлопець зрештою зосередився на електроніці та телекомунікаціях. Під впливом свого швагра, інженера-електрика, він вивчав електронну інженерію, спеціалізуючись на системах енергетики та автоматизації. Після закінчення навчання він працював у сфері телекомунікацій, здобувши цінний досвід у електричних системах. Однак із загостренням економічної кризи у Венесуелі нестабільність спонукала хлопця шукати можливості за кордоном. У 22 роки він прийняв складне рішення залишити батьківщину і поїхати до Колумбії.

У Колумбії становище хлопця залишалося складним. Він приїхав до Медельїна з надією побудувати стабільне життя, але реалії мігранта в умовах економічних труднощів швидко дали про себе знати. Спочатку хлопець був бездомним, спав у парках і намагався знайти роботу. Протягом 18 днів він жив на вулиці, відчуваючи голод і невпевненість. Зрештою, за допомогою друга, хлопець знайшов роботу в ресторані, працюючи довгі зміни за мінімальну зарплату. Ця робота забезпечувала певну стабільність, але вона була далекою від його досвіду в телекомунікаціях і будівництві.

Після кількох місяців роботи в ресторанній індустрії повернувся до будівельної сфери. Його першою роботою була важка праця — розвантаження вантажівок, наповнених мішками цементу вагою 50 кілограмів, і виконання інших фізично важких завдань. Хоча робота була далекою від ідеальної, вона забезпечувала більш стабільний дохід, ніж попередня робота. З часом повернувся до своєї спеціалізації, працюючи помічником електрика. Хоча він не мав офіційного визнання своїх навичок, він почав здобувати практичний досвід у електричних системах, зокрема у середньої, низької та високовольтній установці. Однак часто стикався з дискримінацією як мігрант із Венесуели, і деякі колумбійські колеги неохоче навчали його більш просунутим навичкам, побоюючись, що він може зайняти їхню роботу.

Незважаючи на ці труднощі, наполегливість дала результат. Згодом він знайшов роботу в електротехнічній компанії в Колумбії, де продовжував спеціалізуватися на структурованих кабелях і телекомунікаційних установках. Ця роль дозволила йому закріпити свої знання, але з погіршенням політичної та економічної ситуації в Колумбії почав замислюватися над відходом. За допомогою друзів він накопичив достатньо грошей, щоб переїхати до Іспанії у 2021 році, що давно було його метою через іспанське походження родини.



"Мені довелося спати на вулиці в Медельїні 18 днів. Моя подушка була валізою, матрац — картонним, а ковдра — ніччю.» - Юніор, венесуельський біженець і будівельник



Шлях до іспанського будівельного сектору

В Іспанії хлопець зіткнувся з знайомими викликами як мігрант. Незважаючи на багаторічний досвід у Венесуелі та Колумбії, йому довелося починати з нуля в чужій системі. Його перша робота виникла після випадкової зустрічі через додаток соціальних мереж, де його взяли на роботу помічником електрика. Оплата була низькою, а інструменти та методи відрізнялися від тих, що він використовував у Південній Америці. Однак швидко пристосувався, рішуче налаштований відновити себе в іспанському будівельному секторі.

Іспанська будівельна галузь надала робочі місця, але, як і багато мігрантів, він стикався з нижчою зарплатою та меншим захистом порівняно з місцевими працівниками. Усвідомлюючи необхідність формалізації своїх кваліфікацій, записався на курси, які пропонував Фонд *Fundación Laboral de la Construcción*. Він здобув сертифікації з низьковольтної електроенергії, зовнішніх композитних теплоізоляційних систем, експлуатації навантажувача та інших спеціалізованих галузях, що допомогло йому підняти свої навички до іспанських стандартів і підвищити працевлаштування.

Хлопець також мусив пройти повільний бюрократичний процес отримання легального статусу в Іспанії. Чекаючи на розгляд заяви про притулок, він працював у складних умовах. Навіть після отримання дозволу на проживання він продовжував стикатися з перешкодами, пов'язаними зі своїм міграційним статусом. Однак продовжував зосереджуватися на розвитку кар'єри, працюючи на різних посадах у будівництві, одночасно продовжуючи навчання.

Його родина переїхали до Касереса, невеликого містечка на південному заході Іспанії. Перше, що він зробив — звернувся до місцевого *Fundación Laboral de la Construcción*, щоб знайти роботу, оскільки ця організація надає послуги з працевлаштування.

Досвід у трьох країнах — Венесуелі, Колумбії та Іспанії — підкреслює виклики, з якими стикаються багато мігрантів і біженців. Його історія відображає реальність багаторазового початку, часто в середовищах, де його навички недооцінювали або не визнавали. Однак завдяки наполегливості та постійному навчанню зміг відновити свою кар'єру в іспанському будівельному секторі. Його шлях є свідченням стійкості мігрантів, які, незважаючи на дискримінацію, юридичні бар'єри та економічні труднощі, продовжують сприяти розвитку громад, до яких приєднуються.

"Це був мій перший робочий день в Іспанії, він залишив мені всі електроінструменти і сказав, що повернеться вдень... Я закінчив за чотири години.» Юніор, біженець і венесуельський будівельник.



Юніор та його колеги на курсі з зовнішніх композитних теплоізоляційних систем у *Fundación Laboral de la Construcción* у Мадриді — березень 2024 року.



Розділ 4 - Висновок

Успішні проекти інклюзивного будівництва передбачають співпрацю між муніципалітетами, навчальними центрами, роботодавцями та організаціями громадянського суспільства для створення доступних, підтримуваних шляхів працевлаштування.

Ці ініціативи зосереджені не лише на доступі до роботи, а й на довгостроковій інтеграції через наставництво, коучинг, мовну підтримку та визнання наявних навичок.

Мережі підтримки та приклади для наслідування з спільним досвідом допомагають будувати довіру, мотивацію та відчуття приналежності серед працівників-біженців.

Деякі проекти використовують цифрові інструменти для відстеження навичок і результатів навчання, допомагаючи біженцям документувати свій досвід і уникати повторення навчання після переїзду до іншої країни ЄС.

Ти знав, що...

У 2022 році на ринку праці ЄС працювало 9,93 мільйона громадян поза межами ЄС із 193,5 мільйона осіб віком від 20 до 64 років, що становить 5,1% від загальної кількості.

42,4 мільйона людей народилися поза межами ЄС (9% від загального населення ЄС).

Нерегулярна міграція в ЄС — 326 217 осіб, що становить відносно невелику частку порівняно з легальною міграцією, яка становить 3 454 684 особи.

27,3 мільйона — громадяни не ЄС (6% від загальної частини населення ЄС)

20% усіх дозволів на проживання в ЄС стосуються роботи (2022).

Наприкінці 2021 року в ЄС проживало менше 10% усіх біженців у світі та лише невелика частина внутрішньо переміщених осіб. До кінця 2022 року, внаслідок війни в Україні, відсоток біженців, які проживають у ЄС, зріс до понад 20%.

15% дозволів на проживання пов'язані з притулком (2022)¹

Громадяни, що не є членами ЄС, становлять 9,1% будівельної робочої сили

Рівень зайнятості в ЄС серед працездатного населення вищий серед громадян ЄС (77,1%), ніж серед громадян не ЄС (61,9%) у 2022 році.



www.welcomeworkproject.eu

Слідкуйте за нами:

