

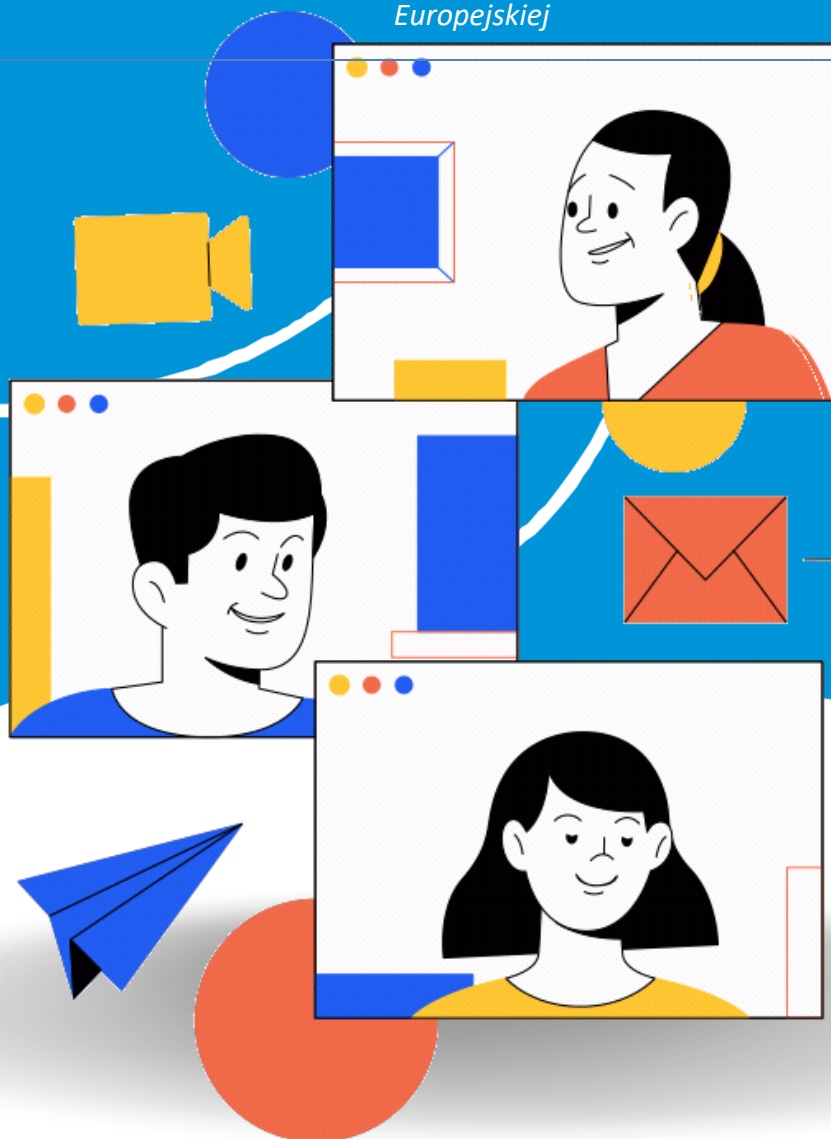


Dofinansowane przez  
Unię Europejską

# PRZEWODNIK

## “Asymilacja imigrantów w kontekście zawodowym”

Projekt numer 2022-1-PL01-KA210-VET-000084783 dofinansowany ze środków Unii Europejskiej



## STRATEGIE I PORADY DLA UŻYTKOWNIKÓW



i-IAP



cosvitec  
Università  
& Impresa



WIR

WIEDZA  
INNOWACJA  
ROZWOJ

**Partnerzy projektu:**

Lider: Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR (Polska)

Partner: COSVITEC CONSORTIUM COMPANY ARL (Włochy)

Sfinansowane ze środków UE.

Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA).

Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

# 1 WSTĘP

W coraz bardziej zglobalizowanym świecie integracja imigrantów na rynku pracy jest niezwykle ważnym zagadnieniem dla społeczeństw na całym świecie. W miarę jak populacje imigrantów wciąż rosną, zapewnienie ich pomyślnej asymilacji w sektorze zawodowym staje się kluczowe dla tworzenia inkluzywnych społeczeństw i maksymalizacji potencjału ekonomicznego. Włączenie migrantów, osób ubiegających się o azyl oraz osób posiadających międzynarodową ochronę na rynek pracy jest niezwykle ważnym osiągnięciem zarówno dla samych uchodźców, jak i dla ich społeczności przyjmujących. Dla migrantów dostęp do zatrudnienia jest kluczowym krokiem na drodze do ekonomicznej autonomii i pełnej integracji w społeczeństwie przyjmującym. Z drugiej strony, dla społeczeństwa ich włączenie na rynek pracy przynosi innowacje, sprzyja rozwojowi biznesu i wzbogaca relacje między pracownikami, przyczyniając się pozytywnie do wzrostu dochodów podatkowych i rozwoju systemu ekonomicznego. Jednakże istnieje wiele potencjalnych przeszkód, które mogą niepokoić pracodawców, takich jak skomplikowane procedury administracyjne związane z rekrutacją, różnorodność zezwoleń na pobyt i ich odnawianie, bariery językowe oraz trudności w uznawaniu kwalifikacji i umiejętności zdobytych za granicą. Świadome podejście do tych wyzwań jest niezbędne dla rozwoju struktury biznesowej, która potrafi docenić różnorodność i wspierać rozwój przedsiębiorstw. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR), w swoim wspólnym planie działania, podkreślają złożoność znalezienia wiarygodnych i aktualnych informacji na ten temat. Dlatego jednym z celów tego przewodnika jest dostarczenie doradcom zawodowym użytecznych odpowiedzi, które ułatwią rekrutację i integrację migrantów oraz osób ubiegających się o azyl, zgodnie z zaleceniami tych organizacji.

# 1.1 CEL I ZAKRES PRZEWODNIKA

Niniejszy podręcznik ma na celu dostarczenie kompleksowych informacji i praktycznych strategii ułatwiających integrację imigrantów na rynku pracy. Jest skierowany do menedżerów zasobów ludzkich, doradców zawodowych, centrów pracy, agencji zatrudnienia oraz operatorów organizacji sektora trzeciego zaangażowanych w doradztwo i pośrednictwo pracy dla imigrantów i uchodźców. Każdy rozdział, podzielony na różne wymiary, od ekonomicznych po społeczno-polityczne i związane z tożsamością, porusza kluczowe zagadnienia i wyzwania, przed którymi stają imigranci w procesie poszukiwania zatrudnienia w krajach przyjmujących.

Powiązanie między imigracją, emigracją a rynkiem pracy jest dobrze ugruntowanym i kluczowym aspektem, ponieważ polityki migracyjne przyjmowane przez rządy mogą mieć znaczący wpływ na gospodarkę narodową. Niestety, debata na temat takich polityk często bywa zniekształcana i zinstrumentalizowana, co prowadzi do mylnego postrzegania tego zagadnienia. Praca odgrywa fundamentalną rolę w społecznej i terytorialnej integracji jednostek, będąc kluczowym środkiem wspierania poczucia przynależności i włączenia w społeczność, w której żyją. Wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia, wraz z danymi na temat segregacji zawodowej, są ważnymi wskaźnikami odzwierciedlającymi stopień integracji społeczności imigrantów. Możliwość pracy nie tylko pozwala ludziom rozwijać poczucie własnej wartości i żyć niezależnie, ale także stanowi główną legalną drogę do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie przyjmującym.

Znaczenie włączenia na rynek pracy jest również uznawane na poziomie europejskim, co potwierdza uwzględnienie tego celu w Europejskiej Agendzie na rzecz Migracji oraz Planie Działań na rzecz Integracji Obywateli Krajów Trzecich, uruchomionych odpowiednio w 2016 i 2017 roku. Ponadto, inicjatywa Pracodawcy Razem dla Integracji, uruchomiona w 2017 roku, świadczy o zaangażowaniu Unii Europejskiej i pracodawców w wspieranie integracji imigrantów poprzez pracę.

# 1.2 Definicja asymilacji imigrantów w kontekście zawodowym

Współczesne migracje są złożonymi zjawiskami społecznymi, które wpływają na „każdy element, każdy aspekt, każdą sferę i każdą reprezentację układu ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturowego” społeczeństwa (Sayad, 1999). Z tego powodu, gdy omawiamy asymilację imigrantów w miejscu pracy, konieczne jest stosowanie podejść analitycznych i multidyscyplinarnych, korzystając z różnych narzędzi, aby zrozumieć kontekst, w którym te zjawiska występują, oraz jak z nim współdziałają. W tym kontekście niezbędna jest normatywna kontekstualizacja, a także zastosowanie teorii socjologicznych i ekonomicznych, które traktują migrację jako zjawisko społecznie usytuowane.

Gdy mówimy o asymilacji imigrantów w kontekście zawodowym, pierwszą ważną rzeczą jest analiza i zrozumienie definicji leżących u podstaw tego pojęcia, które jest bardzo złożone i trudne do pełnego uchwycenia.

Analizując znaczenia leżące u podstaw tego terminu, od ojców założycieli teorii włączania i asymilacji imigrantów, z pewnością znajdziemy dwóch wielkich autorów: Roberta E. Parka i Milтона Gordona. Autorzy ci znacząco przyczynili się do zrozumienia asymilacji imigrantów, w tym ich integracji w kontekście pracy. Ich teorie wpłynęły na sposób, w jaki badacze postrzegają proces asymilacji, i dostarczyły podstawy koncepcyjnej do badań nad tym zagadnieniem.

Park jest uważany za jednego z ojców założycieli socjologii miejskiej i teorii dotyczących asymilacji imigrantów. W swojej pracy rozwijał koncepcje takie jak cykl życia wspólnot etnicznych oraz proces „marginalizacji”, poprzez który imigranci stopniowo integrują się ze społeczeństwem przyjmującym. Choć nie dostarczył on konkretnej definicji asymilacji imigrantów w kontekście zawodowym, wprowadził kluczowe pojęcia pozwalające zrozumieć ten proces. Park opisał koncepcję „marginalności”, odnoszącą się do początkowego okresu, w którym imigranci znajdują się na marginesie społeczeństwa przyjmującego i jego rynków pracy, ale stopniowo się integrują i asymilują. Nie można również pominąć jego teoretyzowania na temat „cyklu życia wspólnot etnicznych”, podkreślając, jak te wspólnoty przechodzą przez etapy rozwoju, w tym ekonomiczną integrację swoich członków w sektorach pracy społeczeństwa przyjmującego.

Jeśli chodzi o Milтона Gordona, jednego z głównych autorów teorii asymilacji, nie dostarcza on jednej, jasnej definicji tego terminu; zamiast tego rozwija teorię siedmiu etapów, która stanowi ramy dla zrozumienia procesu asymilacji imigrantów jako całości, w tym w sferze zawodowej. Siedmiostopniowa teoria asymilacji Gordona opisuje proces, przez który imigranci asymilują się do społeczeństwa przyjmującego. Etapy te obejmują początkowy kontakt z nową kulturą, a następnie konflikty kulturowe i napięcia, prowadzące do społecznej i ekonomicznej marginalizacji. Następnie imigranci zaczynają przyjmować normy społeczeństwa przyjmującego, co prowadzi do pełnej asymilacji i ostatecznie do opanowania kultury przyjmującej.

Chociaż ci autorzy nie dostarczyli jednoznacznych definicji tego tematu, położyli podwaliny koncepcyjne dla rozwoju przyszłych teorii i definicji. Z pewnością, od wczesnych teoretyzacji, termin asymilacja wyłania się jako koncepcja wielowymiarowa, składająca się z różnych wskaźników i obiektów badań, które można podzielić na co najmniej dwa główne wymiary: aspekt strukturalny, który dotyczy głównie dostępu cudzoziemców do instytucji takich jak rynek pracy, szkoła, opieka zdrowotna, polityka i rozkład mieszkaniowy; oraz wymiar kulturowy i tożsamościowy, który odnosi się do stopnia bliskości między cudzoziemcami a rdzennymi mieszkańcami w postawach i orientacjach wartości.

Definiowanie asymilacji imigrantów w miejscu pracy jest kluczowe dla pełnego zrozumienia wyzwań i możliwości związanych z integracją na rynku pracy. Złożona definicja mogłaby obejmować koncepcję „akulturacji zawodowej”, odnoszącą się do procesu, w którym imigranci nabywają wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do adaptacji i sukcesu w nowym środowisku pracy. Proces ten dotyczy nie tylko opanowania umiejętności technicznych, ale także asymilacji norm organizacyjnych, praktyk i wartości społeczeństwa przyjmującego.

Co więcej, asymilację w kontekście zawodowym można również postrzegać jako proces budowania tożsamości zawodowej. Imigranci mogą być zmuszeni do zrównoważenia swojej kulturowej tożsamości pochodzenia z oczekiwaniami i normami panującymi w miejscu pracy w kraju przyjmującym, znajdując równowagę, która pozwoli im poczuć się włączonymi i docenianymi w miejscu pracy.

Teorie integracji i adaptacji społecznej, takie jak te zaproponowane przez Berry'ego (1997), mogą zaoferować użyteczne ramy koncepcyjne do zrozumienia różnych poziomów adaptacji imigrantów w kontekście zawodowym. Te teorie rozróżniają między asymilacją, integracją, separacją a marginalizacją, podkreślając różne strategie, jakie jednostki przyjmują w konfrontacji z nową kulturą i środowiskiem społecznym. Każdy rozdział tego podręcznika będzie eksplorował różne wymiary integracji imigrantów na rynku pracy, oferując teoretyczne wglądy, praktyczne strategie i rekomendacje, aby promować sukces zawodowy i włączenie społeczne. Od zarządzania wyzwaniem na rynku pracy po wdrażanie programów szkoleniowych językowych i kulturowych, celem jest dostarczenie menedżerom zasobów ludzkich, doradcom zawodowym, centrom pracy, agencjom zatrudnienia oraz pracownikom organizacji trzeciego sektora niezbędnych narzędzi do wspierania efektywnej i zrównoważonej integracji zawodowej.

## 2 Wymiar ekonomiczny

Debata na temat integracji pracowników zagranicznych na rynku pracy jest w centrum uwagi politycznej w wielu instytucjach i administracjach lokalnych. Oczywiście jest, że imigranci stali się nieodłączną częścią lokalnej społeczności i gospodarki. W konsekwencji, długoterminowa integracja tych osób wymaga stałej, a nie sporadycznej uwagi. Uderzająca jest różnica między znaczeniem tego zjawiska a sposobem, w jaki było ono dotychczas traktowane. Integracja zawodowa imigrantów odbywała się głównie spontanicznie i po cichu, z niewielkim zaangażowaniem instytucji i podmiotów rynku pracy. Pozwoliło to na silne oddziaływanie nieformalnych sieci, zwłaszcza tych tworzonych przez rodaków, na losy zatrudnienia nowoprzybyłych. Choć sieci te pomogły imigrantom znaleźć dostępne miejsca pracy, przyczyniły się również do wzmocnienia zjawisk segmentacji rynku pracy i specjalizacji etnicznej.

Niepewność wielu pracowników zagranicznych można przypisać kilku wzajemnie oddziałującym czynnikom, tworzącym środowisko niepewności zatrudnienia. Sytuacja ta wpływa nie tylko na zatrudnienie, ale również na ogólne doświadczenie bezrobocia.

Niedopasowanie, które często występuje między posiadanymi umiejętnościami a dostępnymi możliwościami pracy, przyczynia się do niepewności zatrudnienia, uniemożliwiając rozwój zawodowy i tworząc cykl niestabilności.

Ponadto, nieformalne mechanizmy pośrednictwa pracy, oparte na przynależności etnicznej zamiast umiejętności, ograniczają uznawanie umiejętności zdobytych zarówno we Włoszech czy w Polsce, jak i innych krajach. Tworzy to dodatkowe trudności dla wykształconych pracowników zagranicznych w legalnym uznaniu ich dyplomów i kwalifikacji. Ostatecznie, powstaje błędne koło, w którym niepewność zatrudnienia, brak możliwości rozwoju zawodowego i ograniczone uznawanie umiejętności przyczyniają się do utrzymywania imigrantów na niestabilnych pozycjach zawodowych. W odpowiedzi na to, nieustannie poszukują alternatywnych możliwości zatrudnienia w nadziei na poprawę swojej sytuacji zawodowej lub przynajmniej wynagrodzenia.

Jak wspomniano, wiele czynników przyczynia się do tej sytuacji. Bariery językowe, dyskryminacja w miejscu pracy i nieuznawanie kwalifikacji zdobytych za granicą to tylko niektóre z najczęstszych przeszkód. Jak wskazuje teoria kapitału ludzkiego Gary'ego Beckera, przedstawiona w jego książce z 1964 roku „Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, jednostki inwestują w szkolenie i edukację, aby zwiększyć swoje perspektywy przyszłych dochodów. Jednakże, jeśli ich umiejętności nie są uznawane w nowym środowisku pracy, ta inwestycja ryzykuje byciem daremną. Zgodnie z jego teorią, kapitał ludzki odgrywa kluczową rolę w analizowaniu różnic dochodowych między ludźmi z różnych okresów historycznych, regionów geograficznych czy zawodów. Becker przypisywał te różnice różnym poziomom kapitału fizycznego, wiedzy technologicznej i umiejętności. Edukacja była postrzegana jako proces akumulacji wiedzy, umiejętności i zdolności, które, po zastosowaniu w pracy, zwiększały produktywność. Becker zidentyfikował kapitał ludzki jako jakość wykonywanej pracy, którą można poprawić poprzez edukację. Obejmowało to wiedzę, umiejętności i kompetencje, które jednostki zdobywały, inwestując w edukację, traktując je jako rodzaj inwestycji. Zgodnie z Beckerem, wybór kontynuowania edukacji po obowiązkowej edukacji był oparty na racjonalnym obliczeniu oczekiwanych przyszłych kosztów i korzyści. Jeśli potencjalny wzrost dochodów przewyższał koszty edukacji, jednostka decydowała się kontynuować naukę; w przeciwnym razie przerywała edukację. Podsumowując, model Beckera sugerował, że decyzja o inwestowaniu w edukację była oparta na racjonalnej analizie kosztów i korzyści.



Wśród globalnych wyzwań związanych z integracją imigrantów na rynku pracy na pierwszym miejscu jest brak odpowiednich umiejętności językowych w języku kraju przyjmującego, co zmniejsza szanse na znalezienie pracy o około 50 procent. Aby przezwyciężyć tę przeszkodę, kluczowe jest promowanie nauki języka kraju docelowego już na wczesnym etapie procesu integracji.

Ponadto dyskryminacja w miejscu pracy jest niestety nadal powszechnym zjawiskiem, mającym negatywne konsekwencje dla możliwości zatrudnienia i dobrostanu imigrantów. Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy[1] podkreśla, że imigranci są dwa razy bardziej narażeni na dyskryminację niż pracownicy miejscowi. Zwalczanie tego zjawiska wymaga wspólnego wysiłku rządów, organizacji i obywateli poprzez kampanie uświadamiające, wprowadzanie surowszych przepisów antydyskryminacyjnych oraz promowanie kultury szacunku i włączenia społecznego.

Nieuznawanie zagranicznych kwalifikacji stanowi paradoks: z jednej strony kraje docelowe potrzebują umiejętności i wykwalifikowanej siły roboczej; z drugiej strony, kwalifikacje zdobyte za granicą często nie są uznawane, zmuszając imigrantów do ponownego kształcenia się lub przyjmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji. Według badań Banku Światowego[2] zjawisko to dotyka około 40% wykwalifikowanych imigrantów. Aby przezwyciężyć ten krytyczny problem, konieczne jest uproszczenie procedur uznawania zagranicznych kwalifikacji oraz promowanie współpracy między systemami edukacji i szkoleń różnych krajów.

Brak solidnej sieci społecznej w nowym kraju może utrudniać poszukiwanie pracy i integrację zawodową. Sieci wsparcia i kontakty społeczne ułatwiają dostęp do informacji, możliwości zatrudnienia oraz usług wsparcia. W tym sensie polityki integracyjne mające na celu wzmocnienie sieci społecznych imigrantów mogą być bardzo skuteczne[3].

Dostęp do kredytów i usług finansowych może być ograniczony dla imigrantów, szczególnie dla tych w sytuacji nieregularnej. Utrudnia to zakładanie przedsiębiorstw lub samozatrudnienie, ograniczając możliwości zatrudnienia i integracji ekonomicznej. Programy mikrokredytowe oraz środki wspierające przedsiębiorczość imigrantów mogą pomóc przezwyciężyć tę przeszkodę[4].

[1] <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>.

[2] <https://databank.worldbank.org/databases/migration>.

[3] <https://www.unhcr.org/refugee-statistics>.

[4] <https://www.imf.org/en/Publications/Search>.

## Case study- Włochy

We Włoszech starzejące się społeczeństwo i braki kadrowe w niektórych kluczowych sektorach stanowią okazję do integracji zawodowej imigrantów. Rzeczywiście, wkład imigrantów w gospodarkę włoską jest znaczący: w 2022 roku wygenerowali oni wartość dodaną wynoszącą około 120 miliardów euro. Niemniej jednak pozostają silne krytyczne kwestie:

- Starzejące się społeczeństwo i braki kadrowe: Imigracja może pomóc w zniwelowaniu luki demograficznej i zaspokojeniu zapotrzebowania na siłę roboczą w strategicznych sektorach, takich jak rolnictwo, opieka zdrowotna i budownictwo.
- Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród imigrantów: Pomimo ich wkładu w gospodarkę, imigranci we Włoszech często borykają się z wyższymi wskaźnikami bezrobocia niż ludność miejscowa.
- Segregacja zawodowa: Imigranci mają tendencję do koncentracji w pracy manualnej, niepewnej i nisko opłacanej, z trudnościami w dostępie do bardziej wykwalifikowanych stanowisk.
- Nierówności płacowe: Za te same umiejętności i kwalifikacje imigranci często zarabiają mniej niż pracownicy miejscowi.
- Wyzysk pracowników: Imigranci, zwłaszcza ci w sytuacji nieregularnej, mogą być bardziej narażeni na wyzysk i pracę na czarno.

Bezrobocie wśród Europejczyków i osób spoza Europy w Europie było przedmiotem dokładnej analizy Eurostatu, ujawniając znaczne dysproporcje w poziomach zatrudnienia w różnych grupach demograficznych. W 2019 roku, podczas gdy obcokrajowcy z Europy odnotowali wskaźniki bezrobocia porównywalne do obywateli urodzonych w danym kraju, nie dotyczyło to populacji spoza UE, która odnotowała wskaźnik 8,6%, czyli o 8,6 punktów procentowych wyższy niż dla rdzennych mieszkańców. Ta różnica jest również widoczna we Włoszech, gdzie bezrobocie jest szczególnie wyraźne wśród obcokrajowców. W latach 2017–2020 odsetek osób w wieku produkcyjnym bez pracy był najwyższy wśród obcokrajowców zamieszkałych w kraju.

We Włoszech szczegółowa analiza danych ujawniła, że społeczności obcokrajowców wykazują znaczne różnice w wskaźnikach bezrobocia. Na przykład, społeczności nigeryjska, tunezyjska i ghańska odnotowały jedne z najwyższych wskaźników bezrobocia, podczas gdy obywatele Bangladeszu, Filipin i Chin odnotowali niższe wskaźniki. Ponadto istnieją znaczne różnice ze względu na płeć, co potwierdza wysoki odsetek bezrobotnych kobiet wśród Egipcjanek w porównaniu do Filipinek.

Analizując uczestnictwo na rynku pracy, wynika, że społeczności obcokrajowców wykazują różne poziomy bierności zawodowej, z szczególnym uwzględnieniem Pakistanki, podczas gdy odsetek biernych zawodowo kobiet wśród Peruwianek

jest znacznie niższy.

Rozkład zawodowy odzwierciedla silną koncentrację pracowników zagranicznych na stanowiskach wykonawczych, przy ograniczonej obecności na stanowiskach kierowniczych. Ponadto odsetek pracowników zagranicznych z wykształceniem średnim jest wyższy niż wśród rdzennych mieszkańców, podczas gdy procent absolwentów uczelni wyższych jest znacznie niższy wśród obcokrajowców niż w populacji włoskiej.

Te wyniki podkreślają znaczenie ukierunkowanych polityk mających na celu zwalczanie nierówności na rynku pracy i w dostępie do edukacji dla społeczności zagranicznych, w celu promowania inkluzywnej i zrównoważonej gospodarki.

## Case study- Polska

Polska, podobnie jak wiele innych krajów europejskich, staje przed wyzwaniami związanymi ze starzejącym się społeczeństwem i brakami kadrowymi w kluczowych sektorach. Imigranci mogą odegrać istotną rolę w zaspokojeniu tych potrzeb. Z roku na rok wkład imigrantów w gospodarkę Polski jest bardziej zauważalny, jednak proces ich integracji zawodowej napotyka na liczne przeszkody.

Kluczowe Wyzwania jakie stoją przed Polską:

**Starzejące się Społeczeństwo i Braki Kadrowe** - Polska zmaga się z rosnącym odsetkiem ludności w wieku emerytalnym, co prowadzi do niedoborów siły roboczej w sektorach takich jak budownictwo, opieka zdrowotna, rolnictwo i technologie informacyjne. Imigranci mogą wypełnić luki na rynku pracy, szczególnie w sektorach, które wymagają dużej liczby pracowników fizycznych oraz specjalistów.

**Wysoki Wskaźnik Bezrobocia wśród Imigrantów** - Imigranci w Polsce często napotykają wyższe wskaźniki bezrobocia w porównaniu do lokalnej ludności. Wskaźnik bezrobocia wśród imigrantów spoza Unii Europejskiej jest szczególnie wysoki. Społeczności ukraińska, białoruska i wietnamska różnią się wskaźnikami bezrobocia, z Ukraińcami często lepiej zintegrowanymi na rynku pracy.

**Segregacja Zawodowa** - Imigranci w Polsce mają tendencję do pracy w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, często w niepewnych warunkach zatrudnienia. Trudności w uznawaniu zagranicznych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego prowadzą do ograniczonego dostępu do bardziej wykwalifikowanych stanowisk.

**Nierówności Płacowe** - Imigranci często zarabiają mniej niż lokalni pracownicy za te same umiejętności i kwalifikacje, co wynika m.in. z braku odpowiednich regulacji i świadomości praw pracowniczych.

**Wyzysk Pracowników** - Imigranci są bardziej narażeni na wyzysk, pracę na czarno i nieuczciwe praktyki zatrudnienia.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wskazują na znaczące różnice w wskaźnikach zatrudnienia wśród różnych grup imigrantów. W latach 2019-2021 wskaźniki bezrobocia były najwyższe wśród społeczności z krajów pozaeuropejskich, podczas gdy imigranci z Unii Europejskiej wykazywali niższe wskaźniki bezrobocia.

Aby skutecznie integrować imigrantów na rynku pracy i w pełni wykorzystać ich potencjał, Polska powinna podjąć następujące kroki:

**Polityki integracyjne:** Opracowanie programów wspierających uznawanie zagranicznych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

**Wsparcie zatrudnienia:** Tworzenie inicjatyw i programów wspierających zatrudnienie imigrantów w bardziej wykwalifikowanych zawodach.

**Ochrona praw pracowniczych:** Wzmocnienie regulacji i działań na rzecz ochrony praw

pracowniczych imigrantów, zwłaszcza tych w sytuacji nieregularnej.

Edukacja i szkolenia: Zwiększenie dostępu do edukacji i szkoleń zawodowych dla imigrantów, aby poprawić ich konkurencyjność na rynku pracy.

Promowanie takich działań przyczyni się do lepszej integracji imigrantów i wsparcia zrównoważonego rozwoju gospodarki Polski.

## 2.1 Zatrudnienie i proces asymilacji

Zatrudnienie, nierozzerwalnie związane z procesem asymilacji imigrantów w społeczeństwach przyjmujących, stanowi kluczowy krok w ich integracji ekonomicznej i społecznej. Jednak liczne badania podkreślają wyzwania i trudności, z jakimi borykają się imigranci w znalezieniu pracy odpowiedniej do ich umiejętności i kwalifikacji.

Badania Davida Carda podkreśliły, że imigracja może mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie i płace pracowników miejscowych, ponieważ umiejętności imigrantów mogą być komplementarne do umiejętności miejscowych, tworząc możliwości współpracy i wzrostu gospodarczego. Niemniej jednak, proces asymilacji zawodowej może być utrudniony przez kilka czynników.

Bariery językowe stanowią jedną z głównych przeszkód, ograniczając dostęp imigrantów do określonych sektorów pracy i redukując możliwości kariery. Ponadto, dyskryminacja w miejscu pracy, oparta na uprzedzeniach etnicznych lub kulturowych, może negatywnie wpływać na szanse imigrantów na integrację i awans zawodowy. Kolejnym istotnym aspektem jest uznawanie zagranicznych kwalifikacji, które często nie są odpowiednio wartościowane lub uznawane w krajach przyjmujących. Może to prowadzić do zatrudniania imigrantów na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji, co skutkuje niewykorzystaniem ich umiejętności i negatywnie wpływa na ich integrację ekonomiczną i społeczną.

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych zjawisk w zakresie integracji zawodowej, szczególnie wśród imigrantów, jest zjawisko nadkwalifikacji. Jest to sytuacja, w której osoba poszukuje lub akceptuje pracę, która wymaga mniejszego przygotowania technicznego lub akademickiego, niż posiada. Są to zazwyczaj mniej prestiżowe i gorzej płatne prace, niż te, do których kandydat mógłby aspirować w teorii. To zjawisko jest szczególnie powszechne wśród imigrantów. W rzeczywistości, według raportu ISTAT, nadkwalifikacja jest częstsza wśród cudzoziemców niż wśród obywateli miejscowych z kilku powodów. Po pierwsze, muszą szukać zatrudnienia w kraju, którego języka często nie znają wystarczająco. Często ich umiejętności zawodowe nie są w pełni użyteczne w kraju przyjmującym lub ich kwalifikacje nie są uznawane. Brak użytecznych kontaktów społecznych do znalezienia pracy również odgrywa ważną rolę, podobnie jak brak znajomości lokalnego rynku pracy. Biorąc pod uwagę te elementy, jasne jest, że zjawisko nadkwalifikacji powinno być przejściowe, związane z samym procesem integracji. W rzeczywistości jednak rzadko tak jest i cudzoziemcy, we Włoszech i w Polsce jak i w pozostałych

krajach UE, utrzymują długoterminową niekorzystną sytuację zawodową w porównaniu do obywateli miejscowych.

Ukierunkowane polityki i programy są niezbędne do rozwiązania tych wyzwań i ułatwienia bardziej efektywnej asymilacji zawodowej imigrantów. Mogą one obejmować działania mające na celu poprawę dostępu do nauki języka i edukacji zawodowej, promowanie różnorodności i włączenia społecznego w miejscu pracy oraz wdrażanie bardziej przejrzystych i efektywnych procedur uznawania zagranicznych kwalifikacji.

Ostatecznie, przezwyciężenie barier w zatrudnieniu i ułatwienie procesu integracji ekonomicznej imigrantów przynosi korzyści nie tylko bezpośrednio zaangażowanym jednostkom, ale również przyczynia się do budowania bardziej inkluzywnych i odpornych społeczeństw.

## 2.2 Aktywizacja zawodowa imigrantów

Aktywizacja zawodowa imigrantów jest kluczowym filarem ułatwiającym ich wejście i sukces na rynku pracy. Teoria rynku pracy Petera Doeringera i Michaela Piore, znana jako „teoria segmentacji” lub „teoria dualistyczna” rynku pracy, została opracowana w latach 70. XX wieku w celu wyjaśnienia nierówności i różnic strukturalnych występujących w rynkach pracy. Teoria ta podkreśla znaczenie istnienia sieci społecznych i nieformalnych kontaktów w procesie poszukiwania i uzyskiwania pracy. Programy szkolenia zawodowego, kursy językowe i doradztwo zawodowe są kluczowymi narzędziami zwiększającymi szanse zatrudnienia imigrantów i wspierającymi ich pełną integrację ekonomiczną.

Jednakże, projektowanie i wdrażanie takich programów wymaga dogłębnego zrozumienia specyficznych potrzeb i wyzwań, z jakimi borykają się imigranci na rynku pracy. Ponadto, bliska współpraca między instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi i prywatnymi firmami jest niezbędna do zapewnienia skuteczności i trwałości takich inicjatyw, oferując zintegrowane i ukierunkowane wsparcie imigrantom na ich drodze do zatrudnienia i autonomii ekonomicznej.

## 2.3 Przekwalifikowanie się i integracja zawodowa

Zmiana umiejętności stanowi kluczowy proces integracji zawodowej imigrantów w krajach przyjmujących. Badania Alejandro Portesa i Rubéna G. Rumbauta skupiały się na koncepcji „rekonwersji” umiejętności, podkreślając zdolność imigrantów do dostosowania swojej wiedzy i kwalifikacji do kontekstu lokalnego rynku pracy. Taka adaptacja może wymagać znaczących wysiłków w zakresie dodatkowego szkolenia, nauki nowych technologii i dostosowania się do specyficznych praktyk zawodowych kraju przyjmującego. Dlatego niezbędne jest zapewnienie imigrantom dostępu do ukierunkowanych programów szkolenia zawodowego oraz możliwości kształcenia ustawicznego, aby wspierać skuteczny proces integracji zawodowej i umożliwić im nabycie niezbędnych umiejętności do konkurencyjnego i rozwoju na lokalnym rynku pracy.

## 2.4 Edukacja zawodowa imigrantów

Kształcenie zawodowe odgrywa kluczową rolę w integracji ekonomicznej imigrantów w społeczeństwach przyjmujących. Teoria „drugiej generacji” zaproponowana przez Richarda Albę i Victora Nee, oferuje dogłębne spojrzenie na proces międzypokoleniowego przekazywania kapitału ludzkiego i społecznego między imigrantami a następnym pokoleniem ich rodzin. To teoretyczne podejście podkreśla znaczenie inwestowania w zasoby edukacyjne imigrantów i ich potomków w celu promowania lepszej długoterminowej integracji ekonomicznej.

Projektowanie i wdrażanie programów szkolenia zawodowego i edukacji, specjalnie dostosowanych do potrzeb imigrantów, jest kluczowe dla poprawy ich perspektyw zatrudnienia i ułatwienia integracji w kluczowych sektorach lokalnej gospodarki. Programy te powinny być opracowywane z uwzględnieniem umiejętności i dotychczasowego doświadczenia imigrantów, jak również potrzeb i trendów lokalnego rynku pracy. Tylko w ten sposób można maksymalizować potencjał zawodowy imigrantów i kolejnych pokoleń.

## 2.5 Wsparcie imigrantów w adaptacji do środowiska pracy

Adaptacja imigrantów do środowiska pracy jest kluczowym krokiem na drodze do ich zawodowego sukcesu i ogólnego dobrostanu. Badania przeprowadzone przez Ruuda Koopmansa i Paula Stathama podkreśliły fundamentalną rolę sieci społecznych i organizacji społecznych w integracji imigrantów w kontekście pracy. Programy mentorskie, usługi doradztwa zawodowego oraz pomoc w znalezieniu zakwaterowania to tylko niektóre z inicjatyw, które mogą przyczynić się do stworzenia inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy dla imigrantów.

Ponadto, niezbędne jest promowanie kultury korporacyjnej, która ceni i szanuje różnorodność, uznając i doceniając różne doświadczenia i perspektywy imigrantów. To nie tylko sprzyja bardziej produktywnemu i stymulującemu środowisku pracy dla wszystkich pracowników, ale także pomaga w tworzeniu silniejszych i bardziej współpracujących więzi w zespole.

Podsumowując, integracja ekonomiczna imigrantów na rynku pracy nie polega jedynie na dostępie do możliwości zatrudnienia, lecz wymaga holistycznego podejścia, które obejmuje również ukierunkowaną edukację zawodową i ciągłe wsparcie podczas procesu adaptacji do rynku pracy. Tylko poprzez synergiczną współpracę między instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, prywatnymi firmami i lokalnymi społecznościami mogą zostać opracowane skuteczne polityki i programy, które wspierają zrównoważoną integrację ekonomiczną i przyczyniają się do długoterminowego wzrostu gospodarczego i dobrobytu społecznego.

## 3 Wymiar kulturowy

Integracja imigrantów na rynku pracy jest kluczowym zagadnieniem w badaniach nad migracją i włączeniem społecznym. Jednakże, poza czysto ekonomicznymi aspektami, równie ważne jest zbadanie kulturowego wymiaru tego procesu. Niniejszy rozdział ma na celu zbadanie, jak elementy kulturowe wpływają na dostęp imigrantów do zatrudnienia, rozwój kariery i udział ekonomiczny w społeczeństwach przyjmujących.

Aby zrozumieć tę złożoną dynamikę, zastosujemy podejście interdyscyplinarne, czerpiąc z teorii i perspektyw różnych dyscyplin akademickich. W szczególności przeanalizujemy teorię asymilacji Milтона Gordona, która bada proces, w którym imigranci integrują elementy kulturowe społeczeństwa przyjmującego do swojej tożsamości i codziennej praktyki.



Ta perspektywa pozwoli nam zbadać, w jaki sposób imigranci negocjują i reinterpretują wartości kulturowe, normy i praktyki w miejscu pracy, wpływając tym samym na swój sukces zawodowy.

Ponadto przeanalizujemy implikacje teorii różnorodności kulturowej, która podkreśla znaczenie uznawania i wartościowania różnic kulturowych między jednostkami oraz promowania inkluzywnego środowiska pracy, które szanuje różnorodność. Ta perspektywa umożliwi nam zbadanie, w jaki sposób polityki korporacyjne i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi mogą być modyfikowane, aby uwzględnić i w pełni wykorzystywać bogactwo różnorodnych perspektyw kulturowych obecnych w wieloetnicznych miejscach pracy.

Wreszcie, przyjmując teorię kapitału kulturowego Pierre'a Bourdieu, podkreślimy rolę zasobów kulturowych i symbolicznych w determinowaniu możliwości zatrudnienia i wyników zawodowych jednostek. Przez tę teoretyczną soczewkę zbadamy, w jaki sposób imigranci wykorzystują swoje zasoby kulturowe, językowe i społeczne, aby poruszać się po rynku pracy i osiągać sukces zawodowy, mimo wyzwań i dyskryminacji, z jakimi mogą się spotkać. Teoria kapitału kulturowego jest bowiem użyteczna w zrozumieniu, jak nierówności społeczne są utrwalane przez transmisję i akumulację zasobów kulturowych. Pojęcie kapitału kulturowego odnosi się do bogactwa wiedzy kulturowej, umiejętności, praktyk i przekonań, które jednostka posiada i które są zdobywane poprzez formalną i nieformalną edukację, interakcje rodzinne, uczestnictwo w grupach społecznych i inne doświadczenia kulturowe. Bourdieu wyróżnia trzy główne formy kapitału kulturowego:

1. Kapitał kulturowy ucieleśniony, który odnosi się do wiedzy, umiejętności i dyspozycji internalizowanych przez jednostki poprzez socjalizację i doświadczenia edukacyjne. Na przykład język, nawyki żywieniowe, preferencje artystyczne są przykładami kapitału kulturowego ucieleśnionego;
2. Kapitał kulturowy obiektywizowany, który odnosi się do materialnych obiektów kulturowych, które mogą być posiadane lub używane przez jednostki w celu podniesienia ich prestiżu lub statusu społecznego. Na przykład książki, dzieła sztuki, instrumenty muzyczne są przykładami kapitału kulturowego obiektywizowanego;
3. Kapitał kulturowy instytucjonalizowany, który odnosi się do kwalifikacji, stopni naukowych lub innych form formalnego uznania kompetencji i wiedzy kulturowej, takich jak dyplomy uniwersyteckie i certyfikaty szkoleń zawodowych.

Według Bourdieu, kapitał kulturowy nie jest równomiernie rozłożony w społeczeństwie, ale jest ściśle związany z kontekstem społecznym i zasobami ekonomicznymi dostępnymi dla danej osoby. Ludzie posiadający duże ilości kapitału kulturowego mają tendencję do posiadania większych możliwości i przewag w społeczeństwie, takich jak dostęp do wysokiej jakości edukacji,

prestiżowych zawodów i wpływowych relacji społecznych. Z kolei ci, którzy mają mniej kapitału kulturowego, mogą być w gorszej sytuacji społecznej i mieć ograniczony dostęp do zasobów i możliwości.

Podsumowując, niniejszy rozdział ma na celu zaoferowanie dogłębnej analizy kulturowego wymiaru integracji imigrantów na rynku pracy, integrując teorie i perspektywy z różnych dyscyplin w celu uzyskania bardziej kompleksowego i złożonego zrozumienia tego dynamicznego zjawiska.

## 3.1 Umiejętności językowe w miejscu pracy

Umiejętności językowe odgrywają kluczową rolę w zawodowej integracji imigrantów w kontekście pracy w społeczeństwach przyjmujących. Pomysł ten jest wspierany przez kilka teorii socjologicznych, które podkreślają znaczenie skutecznej komunikacji i opanowania języka kraju przyjmującego w celu wspierania integracji i sukcesu w miejscu pracy.

Teorie asymilacji, takie jak te proponowane przez Milтона Gordona, sugerują, że imigranci mają tendencję do integrowania się ze społeczeństwem przyjmującym poprzez stopniową adaptację do wartości, norm i instytucji tego społeczeństwa. W tym kontekście opanowanie języka kraju przyjmującego jest postrzegane jako kluczowy krok w kierunku integracji społecznej i zawodowej, ponieważ ułatwia dostęp do możliwości zatrudnienia i poprawia perspektywy mobilności społecznej. Z drugiej strony, teorie różnorodności kulturowej, takie jak te przedstawione przez Johna Berry'ego, podkreślają znaczenie utrzymywania i wzmacniania własnej kultury pochodzenia, jednocześnie współdziałając z dominującą kulturą. Jednak nawet w tym kontekście dobra znajomość języka kraju przyjmującego jest uważana za niezbędną do ułatwienia komunikacji i relacji międzykulturowych w miejscu pracy.

Imigranci posiadający silne umiejętności językowe są w stanie skuteczniej komunikować się z kolegami, przełożonymi i klientami, ułatwiając współpracę i koordynację działań zawodowych. Ponadto dobre umiejętności językowe pomagają imigrantom lepiej zrozumieć ukryte normy kulturowe w kontekście pracy i szybciej dostosować się do kultury organizacyjnej. Natomiast brak odpowiednich umiejętności językowych może stanowić znaczne przeszkody, ograniczając możliwości awansu zawodowego i aktywnego uczestnictwa w dynamice organizacyjnej. Trudności w skutecznej komunikacji mogą prowadzić do nieporozumień, izolacji społecznej i słabej integracji w środowisku pracy.

Dlatego kluczowe jest promowanie ukierunkowanych programów szkolenia językowego, które pomagają imigrantom rozwijać umiejętności językowe niezbędne do pełnej integracji w środowisku pracy i pełnego wykorzystania możliwości rozwoju zawodowego.

Programy te powinny być zaprojektowane nie tylko w celu poprawy podstawowych umiejętności językowych, ale także aby zapewnić głębsze zrozumienie kultury i norm społecznych kraju przyjmującego, co przyczyni się do większej inkluzji i spójności społecznej w miejscu pracy.

## 3.2 Różnice kulturowe i adaptacja zawodowa

Różnice kulturowe odgrywają kluczową rolę w adaptacji zawodowej imigrantów w wielokulturowych miejscach pracy. Koncepcja ta znajduje odzwierciedlenie w teorii różnorodności kulturowej, która podkreśla znaczenie uznawania i szanowania różnych perspektyw kulturowych obecnych w środowisku pracy, aby promować klimat współpracy i inkluzji. Teoria różnorodności kulturowej opiera się na idei, że różnorodność kulturowa w organizacji może prowadzić do szeregu korzyści, w tym zwiększonej kreatywności, innowacyjności i umiejętności rozwiązywania problemów. Teoretycy tacy jak Geert Hofstede i Edward Hall przyczynili się do tego spojrzenia, analizując różnice kulturowe poprzez identyfikację wymiarów kulturowych, takich jak koncepcja czasu, zarządzanie konfliktami i koncepcja przestrzeni osobistej.

Jednak różnice kulturowe mogą również generować napięcia i nieporozumienia w miejscu pracy, zwłaszcza w kontekstach charakteryzujących się odmiennymi normami i praktykami zawodowymi. Może to prowadzić do konfliktów interpersonalnych, słabej komunikacji i trudności w osiąganiu wspólnych celów. Dla imigrantów może to być szczególnie trudne, ponieważ muszą poruszać się po złożonej dynamice środowiska pracy, jednocześnie dostosowując się do nowych norm kulturowych. Imigranci muszą zatem umieć dostosować swoje zachowania i oczekiwania do obowiązujących norm kulturowych w organizacji. Wymaga to elastyczności, otwartości i umiejętności uczenia się międzykulturowego.

Teorie takie jak kompetencja międzykulturowa Milтона Bennetta dostarczają ram do zrozumienia tego procesu adaptacji, sugerując, że jednostki przechodzą przez szereg etapów, od ignorancji kulturowej do świadomości i kompetencji międzykulturowej. Wsparcie ze strony kolegów i przełożonych jest kluczowe w tym procesie adaptacji. Programy zwiększające świadomość kulturową i zarządzanie różnorodnością mogą pomóc w ułatwieniu integracji imigrantów w środowisku pracy poprzez promowanie wzajemnego zrozumienia, skutecznej komunikacji i budowania pozytywnych relacji między kolegami z różnych środowisk kulturowych.

Ponadto inkluzywne przywództwo i promowanie kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność mogą przyczynić się do stworzenia harmonijnego i inkluzywnego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się cenieni i szanowani.

## 3.3 Wsparcie językowe i ich znaczenie dla integracji zawodowej

Kursy językowe są podstawowym środkiem ułatwiającym zawodową integrację imigrantów w krajach przyjmujących. Teoria asymilacji podkreśla znaczenie nabywania umiejętności językowych kraju przyjmującego jako części procesu asymilacji kulturowej i społecznej. Kursy językowe oferują imigrantom możliwość rozwijania umiejętności językowych niezbędnych do skutecznej komunikacji w miejscu pracy, poprawiając ich zdolność do współpracy z kolegami, rozumienia instrukcji i wykonywania zadań z sukcesem. Ponadto kursy językowe mogą przyczynić się do poprawy pewności siebie i poczucia własnej wartości imigrantów, umożliwiając im czuć się pewniej w środowisku pracy i skutecznie radzić sobie z wyzwaniami językowymi, które mogą napotkać. Dlatego inwestowanie w ukierunkowane programy szkolenia językowego jest niezbędne do promowania zawodowej integracji imigrantów i zapewnienia, że mogą oni w pełni korzystać z możliwości rozwoju i awansu na rynku pracy w społeczeństwach przyjmujących.

## 4 Wymiar socjo- polityczny

Celem tego rozdziału jest dokładne przyjrzenie się złożonemu wzajemnemu oddziaływaniu czynników społeczno-politycznych i integracji imigrantów na rynku pracy, badając teorie, polityki i dynamikę społeczną, które wpływają na ten proces. Według T. Alexandra Aleinikoffa i Douglasa Klusmeyera, podkreślenie potrzeby zapewnienia równych możliwości uczestnictwa ekonomicznego i politycznego dla imigrantów i ich rodzin jest kluczowe dla inkluzywnego i równego społeczeństwa. Podejście to opiera się na teoriach i perspektywach badających polityki obywatelstwa, prawa obywatelskie i dostęp do zatrudnienia dla imigrantów w społeczeństwach przyjmujących. Jednym z głównych teoretycznych odniesień w tym kontekście jest teoria sprawiedliwości społecznej Johna Rawlsa, która podkreśla znaczenie sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska, w którym wszyscy mają dostęp do tych samych możliwości osobistego i zawodowego spełnienia. Dotyczy to także imigrantów i ich rodzin, którzy powinni cieszyć się tymi samymi prawami i możliwościami, które są zagwarantowane obywatelom miejscowym.

Polityki obywatelstwa, regulujące dostęp do obywatelstwa i związanych z nim praw, odgrywają kluczową rolę w wpływaniu na integrację imigrantów w społeczeństwach przyjmujących. Teorie obywatelstwa, takie jak te rozwijane przez T. H. Marshalla, badają, jak obywatelstwo jest związane z uczestnictwem ekonomicznym i politycznym oraz dostępem do praw socjalnych. Tak więc, inkluzywne i niedyskryminacyjne polityki mogą sprzyjać ekonomicznej integracji imigrantów, pozwalając im na dostęp do godnego zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego.

Ponadto, polityki praw obywatelskich odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu, że imigranci nie są poddawani dyskryminacji lub nierówności w kontekście zatrudnienia. Teorie takie jak prawa człowieka i prawa mniejszości, promowane przez autorów takich jak Amartya Sen i Iris Marion Young, podkreślają znaczenie ochrony podstawowych praw i zwalczania strukturalnych nierówności, które mogą ograniczać dostęp imigrantów do pracy i możliwości zatrudnienia. Podsumowując, analiza polityk obywatelskich i praw obywatelskich dostarcza kluczowej perspektywy na to, jak imigranci mogą w pełni integrować się na rynkach pracy w społeczeństwach przyjmujących. Zapewnienie równych możliwości uczestnictwa ekonomicznego i politycznego jest niezbędne do promowania inkluzyjnego i sprawiedliwego społeczeństwa, w którym wszyscy, niezależnie od pochodzenia, mogą w pełni przyczynić się do życia społeczności i czerpać z tego korzyści.

Wreszcie, zbadamy rolę polityk publicznych w rozwiązywaniu wyzwań społeczno-politycznych związanych z integracją imigrantów na rynku pracy. Przeanalizujemy polityki takie jak ochrona praw pracowników imigrantów, dostęp do opieki społecznej i zdrowotnej, oraz środki przeciwdziałania dyskryminacji i promowania inkluzji społecznej. Przez tę soczewkę zbadamy, jak polityki publiczne mogą pozytywnie wpływać na integrację imigrantów na rynku pracy i promować bardziej równe, inkluzywne i wspierające społeczeństwo.

W ostatnich latach globalny charakter migracji został szeroko uznany, co wymaga zintegrowanych polityk przewyższających fragmentację odpowiedzi na potrzeby integracji i inkluzji pracowników imigrantów. Bliskie powiązanie między ekonomicznymi, społecznymi, kulturowymi i administracyjnymi wymiarami pracy zagranicznej wymaga holistycznego podejścia, z koherentnymi politykami i operacyjną koordynacją. Dlatego rozwój polityk pracy i zatrudnienia w kontekście migracyjnym musi odbywać się w ramach ogólnych polityk integracji społecznej, powierzonych głównie władzom lokalnym. Te podmioty są teraz odpowiedzialne nie tylko za polityki opieki społecznej, ale także za promowanie rozwoju gospodarczego i zatrudnienia na swoim terenie. Kluczowym krokiem w kierunku inkluzji jest rozszerzenie zwykłych środków politycznych na imigrantów, eliminowanie dyskryminacji i zapewnienie im równego dostępu do mieszkań, opieki zdrowotnej, edukacji i usług społecznych. Ponadto, konieczne są specjalne interwencje, aby sprostać specjalnym potrzebom imigrantów i usunąć przeszkody w pełnym dostępie do usług.

Świadomość, że imigranci stanowią stabilną część społeczeństwa, wymaga nowej logiki interwencji, mniej tymczasowej i bardziej ustrukturyzowanej, która sprzyja ciągłości i stabilności zintegrowanych działań w średnim i długim okresie. Wymaga to strategicznej i operacyjnej koordynacji pomiędzy publicznymi i prywatnymi podmiotami na danym terenie. Jeśli chodzi o konkretne interwencje związane z pracą dla pracowników imigrantów, konieczne jest rozwiązanie problemu segregacji zawodowej, zależności od nieformalnych sieci, niepewności prawnej i kontraktowej, a także dewaluacji umiejętności zawodowych i dekwalfikacji zawodowej.

Podsumowując, analiza społeczno-politycznego wymiaru integracji imigrantów na rynku pracy, badająca złożoną interakcją pomiędzy czynnikami politycznymi, społecznymi i ekonomicznymi, które kształtują to kluczowe zjawisko dla spójności społecznej i dobrobytu współczesnych społeczeństw.

## 4.1 Interakcje społeczne a sukces zawodowy imigrantów

Interakcje społeczne odgrywają kluczową rolę w sukcesie zawodowym imigrantów w krajach przyjmujących. Według teorii interakcji społecznej George'a Herberta Meada, relacje i interakcje z innymi członkami społeczeństwa wpływają na kształtowanie tożsamości i zachowań jednostek. Dlatego wsparcie społeczne i sieci relacji mogą sprzyjać integracji zawodowej imigrantów, oferując możliwości mentoringu, doradztwa oraz wsparcia emocjonalnego podczas poszukiwania pracy i jej utrzymania.

Jednocześnie bariery społeczne, takie jak dyskryminacja i izolacja, mogą utrudniać sukces zawodowy imigrantów, ograniczając ich możliwości dostępu do pracy i awansu zawodowego. Dlatego kluczowe jest promowanie polityk i programów, które wspierają inkluzywne i przyjazne środowisko pracy, gdzie imigranci mogą czuć się cenieni i wspierani w swojej ścieżce kariery.

## 4.2 Działania wspierające integrację zawodową

Działania polityczne odgrywają kluczową rolę we wspieraniu zawodowej integracji imigrantów w kontekście rynku pracy. Polityki te mają na celu nie tylko zapewnienie równego dostępu do możliwości zatrudnienia dla wszystkich obywateli, niezależnie od ich pochodzenia etnicznego lub narodowego, ale także usuwanie barier strukturalnych i przeciwdziałanie formom dyskryminacji w świecie pracy.

Polityki włączenia społecznego stanowią kluczowy filar w tym kontekście. Skupiają się one na usuwaniu barier, które uniemożliwiają imigrantom dostęp do możliwości zatrudnienia z powodu uprzedzeń lub dyskryminacji na tle etnicznym lub narodowym. Polityki te obejmują środki legislacyjne mające na celu zwalczanie dyskryminacji w miejscu pracy, a także programy podnoszące świadomość i szkolenia promujące inkluzywną kulturę organizacyjną sprzyjającą różnorodności.

Równolegle, polityki szkolenia zawodowego odgrywają równie istotną rolę w przygotowywaniu imigrantów do lokalnego rynku pracy. Polityki te obejmują programy szkoleniowe z zakresu języka i kultury, jak również specjalistyczne kursy zawodowe dla kluczowych sektorów lokalnej gospodarki. Ponadto ważne jest promowanie transferowalności umiejętności nabytych za granicą oraz uznawanie kwalifikacji edukacyjnych i zawodowych zdobytych za granicą, aby ułatwić integrację zawodową imigrantów.

Polityki wspierające zatrudnienie odgrywają kluczową rolę w ułatwianiu dostępu imigrantów do rynku pracy i zachęcaniu ich do kontynuacji zatrudnienia. Polityki te obejmują programy doradztwa zawodowego, usługi pośrednictwa pracy oraz zachęty dla firm zatrudniających pracowników imigrantów. Ponadto niezbędne jest zapewnienie ochrony praw pracowniczych imigrantów oraz udzielanie im wsparcia i pomocy w przypadku jakichkolwiek trudności w miejscu pracy.

Wreszcie, kluczowe jest, aby polityki wspierające zawodową integrację imigrantów były projektowane i wdrażane w sposób inkluzywny, aktywnie angażując imigrantów i ich społeczność w proces podejmowania decyzji. Zapewni to, że polityki będą odpowiadać na rzeczywiste potrzeby i aspiracje zawodowe imigrantów, przyczyniając się tym samym do większej spójności społecznej i harmonijnego współistnienia w społeczeństwie przyjmującym.

## 4.3 Rola instytucji publicznych w procesie asymilacji

Instytucje publiczne odgrywają kluczową rolę w ułatwianiu procesu asymilacji imigrantów w krajach przyjmujących. Zgodnie z teorią instytucjonalizmu Douglasa Northa, instytucje mają znaczący wpływ na zachowania i interakcje jednostek w społeczeństwie. Dlatego zadaniem instytucji publicznych jest tworzenie regulacyjnego i instytucjonalnego środowiska, które sprzyja integracji i włączeniu imigrantów na rynek pracy oraz do społeczeństwa jako całości.

Aby promować asymilację imigrantów, instytucje publiczne muszą przyjąć ukierunkowane polityki i programy, które odnoszą się do specyficznych wyzwań, z jakimi mogą się spotkać imigranci w trakcie procesu integracji. Mogą to obejmować polityki przyjęcia, które ułatwiają imigrantom dostęp do podstawowych usług, takich jak mieszkalnictwo, opieka zdrowotna i edukacja, a także środki wspierające integrację językową i kulturową.

Ponadto, instytucje publiczne muszą inwestować w szkolenia zawodowe i orientację zawodową dla imigrantów, zapewniając im niezbędne umiejętności i wiedzę, aby mogli z powodzeniem wejść na lokalny rynek pracy. Programy te mogą obejmować kursy językowe, specyficzne szkolenia zawodowe dla kluczowych sektorów lokalnej gospodarki oraz usługi pośrednictwa pracy, które pomagają imigrantom znaleźć i utrzymać zatrudnienie odpowiednie do ich umiejętności i aspiracji.

Ważne jest również, aby instytucje publiczne podejmowały działania mające na celu zapewnienie uczciwości i przejrzystości w procesach rekrutacji i awansu zawodowego, w celu zapobiegania dyskryminacji i ułatwienia imigrantom dostępu do równych możliwości zatrudnienia. Mogą to obejmować polityki monitorowania i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, a także wdrażanie środków afirmatywnych mających na celu promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy.

Wreszcie, instytucje publiczne powinny współpracować z sektorem prywatnym, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz lokalnymi społecznościami, aby zapewnić zintegrowane i skoordynowane podejście do integracji imigrantów na rynku pracy i w społeczeństwie jako całości. Może to obejmować tworzenie partnerstw publiczno-prywatnych w celu opracowywania programów szkoleniowych i integracji na rynku pracy, a także organizację wydarzeń społecznościowych i inicjatyw, które wspierają wymianę kulturową i integrację społeczną imigrantów.

Złożona interakcja między czynnikami społeczno-politycznymi a integracją



imigrantów na rynku pracy ma szczególne znaczenie. Według najnowszych danych Narodowego Instytutu Statystycznego (ISTAT), bezrobocie wśród imigrantów było wyższe niż wśród obywateli włoskich w 2020 roku, wynosząc około 12 procent, w porównaniu do 9 procent dla ludności rodzimej. Ta różnica podkreśla wyzwania, które nadal występują w procesie włączania imigrantów na włoski rynek pracy. Ponadto, ISTAT zauważył, że bezrobocie ma tendencję do wzrostu wraz z długością pobytu w kraju, co sugeruje obecność dodatkowych barier dla imigrantów na włoskim rynku pracy.

Włoskie polityki publiczne próbowały sprostać tym wyzwaniom poprzez szereg działań i programów. Na przykład Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wdrożyło programy szkoleń zawodowych dla imigrantów, aby poprawić ich umiejętności i zwiększyć możliwości zatrudnienia. Niemniej jednak, nadal istnieją istotne wyzwania związane z dostępem do usług społecznych i zdrowotnych, a także z dyskryminacją w miejscu pracy.

Natomiast polska polityka publiczna stanęła w obliczu wojny i napływu imigrantów (głównie kobiet z dziećmi) w związku z konfliktem zbrojnym, rozwiązaniem stało się nadawanie obywatelom ukraińskim przyjeżdżającym na teren UE (Polski) numeru Pesel, który upoważnia do możliwości korzystania z świadczeń socjalnych i zdrowotnych, jednak nie rozwiązało to problemu integracji z rynkiem pracy imigrantów ukraińskich.

Skuteczne rozwiązanie tych wyzwań wymaga ciągłego zaangażowania instytucji publicznych, we współpracy z sektorem prywatnym, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i lokalnymi społecznościami. Niezbędne jest, aby polityki były projektowane i wdrażane w sposób inkluzywny, uwzględniając specyfikę kulturową i potrzeby imigrantów w kontekście krajowym. Tylko poprzez zintegrowane i skoordynowane podejście możliwe będzie promowanie bardziej sprawiedliwego, inkluzywnego rynku pracy, przyczyniając się tym samym do spójności społecznej i dobrobytu całego społeczeństwa.

# 5 Wymiar tożsamościowy

W kontekście zawodowej asymilacji imigrantów, wymiar tożsamości odgrywa fundamentalną rolę. Zgodnie z teorią tożsamości społecznej Tajfela i Turnera (1979), tożsamość grupowa wyłania się poprzez postrzeganie przynależności i interakcje między członkami tej samej grupy. Dlatego kluczowe jest stworzenie inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy, które wspiera silne poczucie wspólnoty. Baker (2018) podkreśla, że środowisko pracy, w którym pracownicy czują się częścią spójnej wspólnoty, sprzyja dobrostanowi psychicznemu i produktywności. Praktyczne sugestie promujące poczucie wspólnoty w miejscu pracy obejmują organizowanie aktywności społecznych, angażowanie pracowników w decyzje firmy oraz tworzenie przestrzeni do dzielenia się wspólnymi zainteresowaniami i hobby. W kolejnych rozdziałach postaramy się dostarczyć praktycznych porad dla praktyków oraz wskazówek, jak uwzględnić ten ważny koncept w procesie asymilacji imigrantów w kontekście pracy w kraju przyjmującym.

## 5.1 Poczucie wspólnoty w miejscu pracy

Koncepcja poczucia wspólnoty w miejscu pracy jest kluczowa dla wszystkich pracowników. Literatura na ten temat pokazuje, jak przynależność do organizacji koreluje z zaangażowaniem w pracę, wydajnością i satysfakcją zawodową. Ostatnio badania podkreślają rolę, jaką przynależność odgrywa na poziomie osobistym jako czynnik ochronny przed stresem. Identyfikowanie się z wyższą jednostką, taką jak organizacja lub grupa, zaspokaja podstawowe ludzkie potrzeby przynależności i bezpieczeństwa. Z tych przesłanek wynika, że w pracy z migrantami ta koncepcja staje się kluczowa dla zrozumienia i promowania asymilacji imigrantów w kontekście zawodowym.

Zgodnie z teorią tożsamości społecznej Tajfela i Turnera (1979), tożsamość grupowa rozwija się poprzez postrzeganie przynależności i interakcję między członkami tej samej grupy. Oznacza to, że gdy pracownicy czują się częścią spójnej wspólnoty w miejscu pracy, są bardziej skłonni do identyfikowania się z organizacją i aktywnego angażowania się w swoją pracę. W kontekście przyjmowania i włączania imigrantów, tworzenie środowiska pracy sprzyjającego silnemu poczuciu wspólnoty staje się jeszcze bardziej istotne. Badanie przeprowadzone przez Ellemers et al. (2012) wykazało, że poczucie przynależności do organizacji może pomóc zmniejszyć uczucia wyobcowania i izolacji wśród imigrantów w miejscu pracy, ułatwiając tym samym ich proces integracji.

Baker (2018) podkreśla, że inkluzywne i przyjazne środowisko pracy, w którym pracownicy czują się częścią spójnej wspólnoty, sprzyja dobrostanowi psychicznemu i produktywności. Koncepcję tę wspierają badania przeprowadzone przez Haslama et al. (2014), które wykazały, że poczucie wspólnoty w miejscu pracy jest pozytywnie skorelowane z satysfakcją zawodową i wydajnością organizacji.

Jak więc stworzyć poczucie przynależności w miejscu pracy, aby promować

integrację imigrantów? Z pewnością istnieje wiele czynników wpływających na poczucie przynależności, takich jak fizyczna i geograficzna bliskość, podobieństwo między współpracownikami pod względem idei, uczuć, zainteresowań, przekonań, wartości, stylów życia czy potrzeb, identyfikacja z innymi członkami grupy lub celami grupy, umiejętność dzielenia się różnorodnością i traktowania jej jako wartości dodanej, przekonanie, że w jedności siła, umiejętność integrowania własnej różnorodności z różnorodnością innych, docenianie komplementarności i traktowanie grupy jako znacznie więcej niż sumy jej jednostkowych członków. Wreszcie, kluczowe jest traktowanie każdego członka organizacji jako osoby i sprawienie, by czuł się wartościowy.

Wśród działań i aktywności, które mogą być realizowane w kontekście pracy, aby zwiększyć poczucie przynależności imigrantów, można wymienić:

1. Oferowanie możliwości rozwoju zawodowego dla imigrantów, takich jak programy rozwoju kariery i inwestycje w szkolenia językowe i zawodowe. Upewnij się, że każda osoba czuje się wartościowa i wspierana w swojej ścieżce zawodowej, niezależnie od pochodzenia.
2. Zaspokajanie potrzeb psychologicznych imigrantów: Zapewnij, że imigranci czują się szanowani i doceniani w swoim środowisku pracy, oferując możliwości samorealizacji i osobistego osiągnięcia. Promuj inkluzywne środowisko pracy, które zaspokaja potrzeby psychologiczne związane z szacunkiem, przynależnością i osobistym spełnieniem.
3. Efektywna komunikacja: Utrzymuj otwartą i przejrzystą komunikację z imigrantami, dostarczając jasnych i dostępnych informacji na temat polityki firmy, możliwości rozwoju kariery i dostępnych usług wsparcia.
4. Budowanie zespołu: Organizuj działania budujące zespół, które sprzyjają interakcji i spójności między imigrantami a ich współpracownikami, takie jak wydarzenia kulturalne, wielokulturowe kolacje firmowe czy aktywności sportowe. Przestrzenie dedykowane integracji, gdzie imigranci mogą się socjalizować i nawiązywać kontakty z kolegami z pracy.
5. Promowanie dobrostanu indywidualnego i organizacyjnego: Twórz klimat pracy sprzyjający dobrostanowi imigrantów, oferując wsparcie psychologiczne, usługi doradcze i programy pomocowe w celu radzenia sobie z wszelkimi wyzwaniami związanymi z adaptacją i integracją w środowisku pracy.
6. Wzmacnianie przynależności do grupy firmowej: Promuj poczucie przynależności do zespołu i organizacji, zachęcając imigrantów do aktywnego uczestnictwa w życiu firmy i podejmowania ról przywódczych oraz odpowiedzialności. Upewnij się, że imigranci czują się integralną częścią grupy firmowej, a ich opinie i wkład są cenione i szanowane.

Podsumowując, promowanie silnego poczucia wspólnoty w miejscu pracy nie tylko zwiększa dobrostan psychiczny i produktywność pracowników, ale jest także fundamentalne dla efektywnej asymilacji imigrantów w kontekście zawodowym. Inwestowanie w tworzenie inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy może przynieść liczne korzyści zarówno imigrantom, jak i całej organizacji.

## 5.2 Identyfikacja narodowa i zawodowa imigrantów

Tożsamość narodowa, będąca kalejdoskopem przynależności, dumy i wyzwań, nierozzerwalnie splata się z zawodową drogą imigrantów. Z jednej strony, przywiązanie do ojczyzny może dawać imigrantom poczucie przynależności, dumy i odporności w obliczu trudności. Z drugiej strony, bycie postrzeganym jako "obcy" lub "inny" może prowadzić do dyskryminacji, uprzedzeń i przeszkód w awansie zawodowym. Jak podkreślają Tajfel i Turner (1979) w teorii tożsamości społecznej, grupa, do której się należy, kształtuje zachowanie i aspiracje zawodowe. Imigranci, oscylujący między identyfikacją z krajem pochodzenia a krajem przyjmującym, poruszają się w morzu oczekiwań i samoidentyfikacji.

Berry (1997), badając wpływ tożsamości narodowej na adaptację migracyjną, podkreśla znaczenie równowagi: docenianie swoich korzeni bez rezygnacji z możliwości oferowanych przez nową rzeczywistość.

Ta delikatna równowaga wymaga strategii adaptacyjnych i inteligencji międzykulturowej. Nie można również pominąć różnych wyzwań, z jakimi mogą się spotkać imigranci w nowym kraju, które w połączeniu z osobistymi uczuciami dezorientacji i trudnościami po przyjeździe stają się ogromnymi przeszkodami. Należy wziąć pod uwagę etykiety nadawane przez stereotypy i uprzedzenia związane z ich narodowością lub pochodzeniem etnicznym. Uprzedzenia mogą wpływać na decyzje dotyczące zatrudnienia, awansu i wynagrodzenia, ograniczając możliwości kariery i utrudniając integrację z nowym środowiskiem pracy. Dodając do tego brak biegłości w języku lokalnym, bariery językowe oraz dyskryminację wynikającą ze stereotypów, konieczne jest opracowanie skutecznych strategii, które staną się kompasem do nawigowania i konfrontacji z tymi wyzwaniami i przeszkodami.

Bauman (2001) omawiał koncepcję "poczucia wspólnoty", podkreślając, że budowanie więzi społecznych i tworzenie sieci wsparcia jest kluczowe dla indywidualnego i zbiorowego dobrostanu. W kontekście imigrantów, utrzymywanie więzi z dziedzictwem kulturowym może być kluczowe dla wzmacniania poczucia przynależności i tożsamości. Jak sam Bauman sugeruje, dobrą strategią do rozwiązania tego problemu i wdrożenia inicjatyw korporacyjnych w różnych miejscach pracy jest promowanie relacji z kolegami, mentorami i innymi profesjonalistami w swojej dziedzinie, jednocześnie uznając i doceniając tło kulturowe poszczególnych członków jako siłę i wartość dodaną dla firmy.

Kluczową rolę w tym procesie odgrywają operatorzy, którzy prowadzą i wspierają jednostki na bardziej inkluzywnej ścieżce. Operatorzy w terenie mogą podejmować różne działania wspierające imigrantów w utrzymaniu więzi z dziedzictwem kulturowym i rozszerzaniu ich sieci, gdy integrują się z społeczeństwem przyjmującym. Na przykład, mogą organizować wydarzenia kulturalne i festiwale celebrujące tradycje i różnorodność imigrantów, promować tworzenie grup wsparcia lub stowarzyszeń kulturalnych, gdzie imigranci mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i podtrzymywać więź z dziedzictwem kulturowym. Ponadto, oferowanie kursów w języku ojczystym i kultury może być niezwykle pomocne w umożliwieniu imigrantom utrzymania i rozwijania ich kompetencji językowych i kulturowych, które często są postrzegane jako główne przeszkody w integracji ze społecznością i rynkiem pracy.

Te inicjatywy nie tylko wzmacniają poczucie przynależności i tożsamości imigrantów, ale mogą również przyczynić się do lepszej integracji ze społeczeństwem przyjmującym. Uznając wyzwania i możliwości związane z tożsamością narodową, zarówno imigranci, jak i pracodawcy mogą współpracować na rzecz stworzenia bardziej inkluzywnego i wspierającego środowiska pracy, sprzyjającego zawodowemu sukcesowi wszystkich.

## 5.3 Wsparcie tożsamości kulturowej a integracja zawodowa

W coraz bardziej zglobalizowanym i połączonym świecie docenianie różnorodności kulturowej oraz wsparcie dla zawodowej integracji osób o migracyjnym pochodzeniu stanowią kluczowe wyzwania dla współczesnych społeczeństw. Promowanie inkluzywnych środowisk pracy, które szanują tożsamość kulturową, jest niezbędne zarówno dla indywidualnego i zbiorowego dobrostanu, jak i dla wzrostu i innowacyjności firm.

Tradycyjny model integracji oparty na asymilacji, który wymaga od imigrantów porzucenia swojej tożsamości kulturowej na rzecz asymilacji do dominującej kultury, jest coraz częściej kwestionowany. Takie podejście ryzykuje marginalizacją jednostek, utrudniając pełne wykorzystanie ich potencjału i tworząc bariery dla integracji społecznej i ekonomicznej. W przeciwieństwie do tego modelu, proponuje się nowy paradygmat inkluzywnej integracji, który ceni różnorodność kulturową i promuje wzajemny szacunek. W tym modelu imigranci nie są zobowiązani do rezygnacji ze swojej tożsamości, lecz są zachęceni do utrzymywania i dzielenia się swoją kulturą ze społeczeństwem przyjmującym.

Wyjaśnijmy podstawowe terminy. Tożsamość kulturowa stanowi fundamentalny element tożsamości jednostki. Obejmuje język, religię, tradycje, wartości i przekonania, które definiują osobę oraz jej poczucie przynależności do wspólnoty. Dla imigrantów tożsamość kulturowa może być źródłem siły i odporności, pomagając im radzić sobie z wyzwaniami integracji w nowym kraju. Wsparcie tożsamości kulturowej imigrantów nie tylko promuje ich dobrostan indywidualny, ale może również przynieść znaczące korzyści dla miejsca pracy i społeczeństwa jako całości.

Kiedy imigranci czują się doceniani i szanowani za swoją kulturę, są bardziej zmotywowani, produktywni i kreatywni. Ponadto różnorodność kulturowa może prowadzić do nowych pomysłów, innowacyjnych rozwiązań i lepszego zrozumienia rynków globalnych. Ważne jest, aby pamiętać, że zawodowa integracja imigrantów jest złożonym procesem, który wymaga aktywnego wsparcia ze strony organizacji i kolegów z pracy. Wspieranie tożsamości kulturowej imigrantów nie tylko ułatwia ich integrację zawodową, ale może również sprzyjać większej kreatywności i innowacyjności w miejscu pracy.

Według teorii multikulturalizmu, promowanie różnorodności kulturowej w miejscu pracy może prowadzić do większej kreatywności i innowacyjności (Schneider & Northcraft, 1999). Oznacza to, że docenianie różnorodnych perspektyw kulturowych imigrantów nie tylko wzbogaca środowisko pracy, ale może również prowadzić do bardziej innowacyjnych i elastycznych rozwiązań na dynamicznie zmieniających się rynkach globalnych. Aby wspierać tożsamość kulturową imigrantów w miejscu pracy, ważne jest promowanie inkluzywnych polityk firmowych oraz programów szkoleniowych z zakresu międzykulturowości. Programy te mogą pomóc kolegom z pracy zrozumieć i docenić różnorodne kultury reprezentowane w firmie, tworząc atmosferę wzajemnego szacunku i zrozumienia.

Dodatkowo, oferowanie imigrantom możliwości dzielenia się swoją kulturą i tradycjami z kolegami z pracy może przyczynić się do stworzenia bardziej inkluzywnego i przyjaznego środowiska pracy. Na przykład organizowanie wydarzeń kulturalnych, takich jak tradycyjne festiwale czy tematyczne kolacje, może ułatwić wymianę doświadczeń i budowanie bliższych więzi między członkami zespołu. Z empatycznego punktu widzenia ważne jest, aby uznać, że imigranci mogą napotykać unikalne wyzwania w procesie integracji zawodowej. Poczucie bycia docenionym i szanowanym w środowisku zawodowym może mieć znaczący wpływ na ich motywację i satysfakcję z pracy.

Można stwierdzić, że wspieranie tożsamości kulturowej imigrantów nie tylko przyczynia się do ich integracji zawodowej, ale także może prowadzić do większej kreatywności i innowacyjności w miejscu pracy. Inwestowanie w inkluzywne polityki firmowe oraz programy szkoleniowe z zakresu międzykulturowości jest więc nie tylko aktem empatii, ale także szansą na promowanie bogatszej kultury firmy, która jest elastyczna wobec wyzwań współczesnego globalnego świata.

## 5.4 Rola wsparcia psychologicznego w integracji zawodowej

Wsparcie psychologiczne w procesie integracji zawodowej odgrywa fundamentalną rolę w ułatwianiu efektywnej asymilacji imigrantów. Zgodnie z teorią radzenia sobie z trudnościami Lazarusa i Folkman (1984), strategie radzenia sobie, czyli mechanizmy, które ludzie stosują do zarządzania stresem i wyzwaniami, znacząco wpływają na postrzeganie stresu przez jednostki oraz ich zdolność do adaptacji. W tym kontekście, zapewnienie indywidualnego doradztwa psychologicznego jest kluczowym krokiem w pomaganiu imigrantom w pokonywaniu trudności związanych z adaptacją kulturową i zawodową (Pedersen, 2017).

Analiza inicjatyw i specyficznych usług oferowanych we Włoszech i w Polsce ukazuje, że oba kraje stosują multidyscyplinarne podejścia, angażując różne centra, instytucje i organizacje w świadczenie usług. We Włoszech kluczowe organizacje i instytucje oferujące usługi wsparcia psychologicznego dla imigrantów obejmują:

- Centra Przyjęć i Integracji (CAI): CAI oferują usługi orientacyjne, szkoleniowe i wsparcia psychologicznego dla imigrantów, pomagając im w znalezieniu pracy i integracji społecznej.
- Publiczne Usługi Zdrowotne: Publiczne usługi zdrowotne zapewniają indywidualne i grupowe doradztwo psychologiczne dla imigrantów, zwracając szczególną uwagę na traumy i trudności związane z adaptacją kulturową.
- Organizacje Pozarządowe (NGO): Wiele organizacji pozarządowych działa, aby zapewnić wsparcie psychologiczne dla imigrantów, często koncentrując się na specyficznych kategoriach osób, takich jak kobiety, nieletni czy ofiary handlu ludźmi .

Podobnie w Polsce wsparcie psychologiczne dla imigrantów jest zapewniane przez sieć organizacji i instytucji, w tym:

- Centra Integracji Cudzoziemców: Centra te oferują usługi orientacyjne, szkoleniowe oraz wsparcie psychologiczne dla imigrantów, pomagając im w znalezieniu pracy i integracji społecznej.
- Organizacje pozarządowe (NGO): Różne NGO w Polsce zapewniają wsparcie psychologiczne dla imigrantów, często koncentrując się na specyficznych kategoriach osób, takich jak kobiety, nieletni czy ofiary dyskryminacji.
- Publiczne usługi zdrowotne: Publiczne usługi zdrowotne w Polsce oferują indywidualne i grupowe doradztwo psychologiczne dla imigrantów, zwracając szczególną uwagę na traumy i trudności związane z adaptacją kulturową czy wojną.

Jak wspomniano wcześniej, integracja różnych podejść teoretycznych może dodatkowo wzbogacić zrozumienie, w jaki sposób wsparcie psychologiczne może ułatwić zawodową integrację imigrantów. Na przykład teoria rezyliencji sugeruje, że dostarczanie jednostkom zasobów psychologicznych, społecznych i materialnych może pomóc im pokonać wyzwania i adaptować się do nowych kontekstów (Masten, 2001). W tym sensie doradztwo psychologiczne można postrzegać jako narzędzie do rozwijania tych zasobów i wzmacniania rezyliencji imigrantów w procesie integracji zawodowej.

Jak podkreślono w przewodniku, kontekst organizacyjny odgrywa fundamentalną rolę w skutecznym wdrażaniu wsparcia psychologicznego dla imigrantów. Dlatego uwzględnienie kontekstu organizacyjnego jest kluczowe dla pełnego zrozumienia, jak wsparcie psychologiczne może być skutecznie wdrożone. Organizowanie programów wsparcia psychologicznego w miejscu pracy stanowi okazję do stworzenia zdrowszego i bardziej wspierającego



środowiska pracy. Programy te mogą obejmować indywidualne lub grupowe sesje doradztwa, warsztaty dotyczące strategii radzenia sobie ze stresem oraz promowanie kultury korporacyjnej, która ceni dobrostan psychiczny pracowników imigranckich.

We Włoszech i w Polsce inicjowane są różne działania mające na celu promowanie bardziej inkluzywnego środowiska pracy i wspieranie dobrostanu psychicznego pracowników imigrantów. Na przykład we Włoszech ustawa nr 244 z 2007 roku wymaga od firm zatrudniających więcej niż 15 pracowników opracowania planu zwalczania dyskryminacji, który często obejmuje środki wsparcia psychologicznego dla imigrantów. W Polsce rząd uruchomił różne inicjatywy promujące różnorodność i inkluzję w miejscu pracy, w tym szkolenia dla pracowników z zakresu wrażliwości międzykulturowej oraz świadczenie usług wsparcia psychologicznego dla imigrantów.

Innym ważnym czynnikiem jest szkolenie kolegów z pracy i przełożonych na temat znaczenia wsparcia psychologicznego, ponieważ może to przyczynić się do stworzenia klimatu zrozumienia i wsparcia w organizacji. Poprzez podnoszenie świadomości i edukację można zmniejszyć stygmatyzację związaną z poszukiwaniem pomocy psychologicznej, sprzyjając środowisku, w którym imigranci czują się zachęceni do szukania wsparcia, gdy tego potrzebują.

Podsumowując, wsparcie psychologiczne podczas integracji zawodowej imigrantów jest niezbędne do promowania pozytywnej adaptacji i pełnego uczestnictwa w kontekście pracy. Integrując różnorodne perspektywy teoretyczne i promując środowisko organizacyjne, które ceni dobrostan psychiczny, można stworzyć bardziej inkluzywny i zrównoważony kontekst dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich pochodzenia.

Należy zauważyć, że dostęp do wsparcia psychologicznego dla imigrantów może być utrudniony przez różne bariery, w tym:

- Ograniczona znajomość dostępnych usług: Wielu imigrantów nie jest świadomych usług wsparcia psychologicznego oferowanych w kraju przyjmującym.
- Stygmatyzacja związana z poszukiwaniem pomocy psychologicznej: W niektórych kulturach poszukiwanie pomocy psychologicznej jest nadal postrzegane jako oznaka słabości.
- Trudności językowe: Brak umiejętności językowych może utrudniać komunikację z profesjonalistami zdrowia psychicznego.

Aby przezwyciężyć te bariery, ważne jest:

- Promowanie świadomości i informacji o dostępnych usługach wsparcia psychologicznego.
- Zwalczanie stygmatyzacji związanej z poszukiwaniem pomocy psychologicznej poprzez kampanie informacyjne i szkolenia.
- Oferowanie usług wsparcia psychologicznego w wielu językach, aby zapewnić dostępność dla wszystkich imigrantów.

Można stwierdzić, że wsparcie psychologiczne jest fundamentalnym elementem integracji zawodowej imigrantów. Inwestowanie w skuteczne i dostępne usługi wsparcia psychologicznego jest inwestycją w przyszłość kraju przyjmującego oraz w budowanie bardziej inkluzywnego i wspierającego społeczeństwa.

# 6 Narzędzia i porady dla doradców zawodowych

Doradcy zawodowi odgrywają kluczową rolę we wspieraniu imigrantów na drodze do integracji zawodowej. Ważne jest, aby proces integracji obejmował trzy fundamentalne wymiary:

**Wymiar strukturalny:** Odnosi się do zdolności prowadzenia godnego życia wraz z rodziną, w tym posiadania pracy, miejsca zamieszkania i dostępu do usług publicznych. Kluczowe elementy tego wymiaru to:

**Dostęp do zatrudnienia:**

Wspieranie imigrantów w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia odpowiadającego ich umiejętnościom, ułatwiając ich integrację na lokalnym rynku pracy.

**Mieszkanie:**

Pomoc imigrantom w znalezieniu bezpiecznego i dostępnego miejsca zamieszkania, zapewniając odpowiednie warunki życia.

**Dostęp do usług publicznych:**

Informowanie i wspieranie imigrantów w dostępie do podstawowych usług publicznych, takich jak opieka zdrowotna, edukacja i zabezpieczenia społeczne.

**Sfera relacyjna:**

Odnosi się do zdolności nawiązywania dobrych relacji w kontekście społecznym, w tym do bycia akceptowanym, unikania dyskryminacji oraz możliwości włączenia się w sieci społeczne i sąsiedzkie, które obejmują także rodzimą ludność. Aby wspierać pozytywny rozwój w sferze relacyjnej, działania powinny koncentrować się na:

**Promowanie interakcji społecznych:** Zachęcanie imigrantów do udziału w aktywnościach społecznych i kulturalnych, ułatwiających interakcje z lokalną ludnością oraz budowanie sieci społecznych i sąsiedzkich.

**Zwalczanie dyskryminacji:** Podnoszenie świadomości wśród lokalnej ludności na temat multikulturalizmu i międzykulturowości, walka z uprzedzeniami i dyskryminacją wobec imigrantów.

**Ułatwianie włączenia społecznego:** Promowanie inicjatyw mających na celu ułatwienie integracji imigrantów z lokalną społecznością, tworzenie atmosfery gościnności i wzajemnego szacunku.

**Wymiar osobisty:**

Odnosi się do nabywania niezbędnych umiejętności, aby w pełni zintegrować się ze społeczeństwem przyjmującym, takich jak odpowiednie umiejętności językowe i motywacja do podejmowania niezbędnych kroków w celu pełnego uczestnictwa w życiu społecznym kontekstu przyjmującego.

Ze względu na złożoność i indywidualność tego wymiaru, ważne jest podejmowanie działań, takich jak omówione w poprzednich rozdziałach, w tym:

**Ocena umiejętności:** Ocena umiejętności i kwalifikacji imigrantów, identyfikowanie ich mocnych stron i luk w szkoleniu.

**Kursy językowe:** Oferowanie bezpłatnych lub przystępnych cenowo kursów językowych w celu poprawy umiejętności językowych imigrantów, ułatwiając ich komunikację i integrację w kontekstach społecznych i zawodowych.

**Szkolenia zawodowe:** Zapewnienie szkoleń i kursów rozwoju zawodowego, aby dostosować umiejętności imigrantów do potrzeb lokalnego rynku pracy.

**Orientacja zawodowa:** Pomoc imigrantom w wyborze najodpowiedniejszej ścieżki kariery na podstawie ich umiejętności i aspiracji, pomagając im określić realistyczne cele zawodowe.

**Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej:** Wyposażenie imigrantów w umiejętności i narzędzia potrzebne do skutecznego przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, poprawiając ich umiejętności prezentacji i komunikacji.

Usługi te mają na celu pomóc imigrantom zrozumieć lokalny rynek pracy, zidentyfikować możliwości zawodowe i rozwijać umiejętności niezbędne do odniesienia sukcesu. Dodatkowo, doradcy zawodowi dostarczają informacji o przydatnych zasobach online do poszukiwania pracy, takich jak strony z ofertami pracy, platformy networkingowe dla profesjonalistów oraz rządowe portale poświęcone zatrudnieniu. Dzięki tym narzędziom imigranci mogą eksplorować możliwości zawodowe, tworzyć profesjonalne profile oraz nawiązywać kontakty z potencjalnymi pracodawcami.

Aby maksymalnie wykorzystać korzyści płynące z usług oferowanych przez doradców zawodowych, imigranci mogą uczestniczyć w bezpłatnych warsztatach, seminariach informacyjnych oraz spersonalizowanych usługach coachingowych. Te możliwości pozwalają im na zdobycie kluczowych umiejętności, poprawę zdolności prezentacyjnych oraz rozszerzenie swojej sieci zawodowej.

## 6.1 Indywidualne podejście do doradztwa zawodowego imigrantów

Indywidualne podejście do doradztwa zawodowego jest niezbędne dla ułatwienia zawodowej asymilacji imigrantów. Takie podejście uwzględnia przeszłe doświadczenia zawodowe i osobiste jednostki, kompetencje językowe i kulturowe oraz specyficzne aspiracje zawodowe, tworząc spersonalizowane portfolio, które obejmuje ocenę umiejętności, analizę historii zawodowej i osobistej, jasne określenie mocnych stron, słabości i aspiracji oraz ewaluację w celu zrozumienia, które obszary wymagają poprawy, aby zapewnić pomyślną integrację na rynku pracy i w kontekście przyjmującym (Zunker, 2012). Dzięki głębokiemu zrozumieniu potrzeb i celów każdego imigranta, doradcy mogą opracować dostosowane strategie wspierające ich sukces zawodowy (Walsh & Heppner, 2006).

Efektywna komunikacja z doradcami zawodowymi jest kluczowa dla maksymalizacji korzyści płynących z indywidualnego podejścia (Baker, 2018).

Imigranci powinni otwarcie mówić o swoich doświadczeniach, umiejętnościach i ambicjach, aby doradcy mogli zapewnić celowe i istotne wsparcie (Zunker, 2012). Zazwyczaj niezbędne fazy tych ścieżek to:

Ocena: Pierwsza faza obejmuje ocenę umiejętności, doświadczeń zawodowych i aspiracji zawodowych imigranta.

Ustalanie celów: Razem z imigrantem doradca definiuje cele zawodowe do osiągnięcia.

Opracowanie planu działania: Doradca opracowuje spersonalizowany plan działania, aby pomóc imigrantowi osiągnąć jego cele.

Monitorowanie i wsparcie: Doradca monitoruje postępy imigranta i zapewnia ciągłe wsparcie podczas procesu integracji zawodowej.

Przykłady spersonalizowanych strategii obejmują indywidualne planowanie kariery, wyszukiwanie ukierunkowanych możliwości szkoleniowych oraz wsparcie w przejściu do nowych sektorów zawodowych (Walsh & Heppner, 2006). Strategie te są zaprojektowane tak, aby odpowiadać unikalnym potrzebom każdej jednostki i maksymalizować ich szanse na sukces na lokalnym rynku pracy (Zunker, 2012).

## 6.2 Narzędzia wspierające proces asymilacji imigrantów

Imigranci mogą skorzystać z szeregu narzędzi i zasobów wspierających ich asymilację i integrację na rynku pracy. Obejmują one:

1. Szkolenie językowe i edukacja obywatelska:

Nauka języka kraju przyjmującego jest pierwszym krokiem w procesie integracji: Niedostateczne umiejętności językowe mogą ograniczać dostęp do informacji, utrudniać korzystanie z usług, wyrażanie potrzeb oraz nawiązywanie kontaktów społecznych i poczucie przynależności do lokalnej społeczności. Ponadto, umiejętności językowe są podstawowym wymogiem do zapisywania się na kursy szkoleniowe lub wejścia na rynek pracy.

Inicjatywy, które zostały zgłoszone jako skuteczne w zakresie szkolenia językowego, mają na celu: Poprawę zakresu, jakości i dostępności istniejących usług. Wykorzystanie innowacyjnych lub bardziej efektywnych metod nauczania.

2. Mediacja językowa i kulturowa:

Odegra zasadniczą rolę w integracji imigrantów w miejscu pracy. Usługa ta działa jako most między różnymi językami i kulturami obecnymi w miejscu pracy, ułatwiając skuteczną komunikację, promując wzajemne zrozumienie i pomagając w tworzeniu inkluzywnego środowiska pracy.

Pomaga również w rozwiązywaniu konfliktów, zapewnia wsparcie i orientację dla imigrantów w ich pierwszych dniach pracy oraz przyczynia się do klimatu szacunku i współpracy wśród wszystkich pracowników, niezależnie od ich kulturowego czy językowego pochodzenia.

3. Informacja i dostęp do lokalnych usług:

Znajomość dostępnych w danym obszarze usług (opieka zdrowotna, urzędy stanu cywilnego, system szkolny dla nieletnich i kursy dla dorosłych, ale także banki i poczty, centra handlowe, miejsca zainteresowania kulturalnego itp.) jest strategicznym ogniwem w odzyskiwaniu autonomii osób, które dopiero co przybyły do nowego kontekstu.

Aby wspierać imigrantów w tym procesie, specjaliści ds. włączenia zawodowego mogą przyjąć następujące strategie:

**Dostarczanie szczegółowych informacji:** Oferowanie imigrantom kompleksowych i aktualnych informacji na temat lokalnych usług dostępnych w ich miejscu zamieszkania. Może to obejmować informacje na temat dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji, pomocy społecznej i innych usług.

**Orientacja i pomoc w dostępie:** Pomoc imigrantom w zrozumieniu procesu uzyskiwania dostępu do usług publicznych, zapewniając praktyczne wsparcie i wskazówki. Może to obejmować pomoc w wypełnianiu formularzy, umawianiu wizyt i nawigacji po stronach rządowych.

**Współpraca z lokalnymi agencjami:** Nawiązywanie współpracy z lokalnymi agencjami i organizacjami, które świadczą usługi dla imigrantów, w celu ułatwienia płynnego i bezproblemowego dostępu. Taka współpraca może sprzyjać bardziej efektywnej koordynacji i lepszej odpowiedzi na potrzeby imigrantów.

**Personalizacja wsparcia:** Dostosowanie oferowanego wsparcia do specyficznych potrzeb imigrantów oraz ich poziomu znajomości języka i kultury lokalnej. Może to wymagać indywidualnego podejścia, aby zapewnić pełne wykorzystanie dostępnych usług.

**Aktualizacje i ciągłe wsparcie:** Informowanie imigrantów o zmianach i rozwoju usług lokalnych oraz oferowanie ciągłego wsparcia w czasie, aby zapewnić, że mogą korzystać z potrzebnych usług dla ich dobrostanu i integracji ze społeczeństwem przyjmującym.

#### 4. Zasoby online:

**Kursy językowe i kulturowe, webinary szkoleniowe oraz praktyczne przewodniki po adaptacji kulturowej:** Są wartościowe dla imigrantów, którzy chcą zdobyć umiejętności językowe i kulturowe oraz lepiej zrozumieć lokalny kontekst pracy. Zasoby te oferują elastyczność i dostępność, pozwalając imigrantom na samodzielną naukę i dostosowanie jej do własnych potrzeb i harmonogramów.

**Rządowe strony internetowe, takie jak Portal Imigracyjny:** Dostarczają użytecznych informacji na temat procedur biurokratycznych, praw imigrantów i dostępnych zasobów.

**Grupy wsparcia i społeczności online na platformach społecznościowych:** Mogą łączyć imigrantów z innymi w podobnej sytuacji i dostarczać wsparcia oraz praktycznych informacji.

#### 5. Udział w stowarzyszeniach zawodowych, grupach networkingowych i aktywnościach społeczno-kulturowych:

Oferuje imigrantom możliwość nawiązywania kontaktów w swojej dziedzinie zainteresowań i znalezienia możliwości zawodowych. Poprzez aktywny udział w wydarzeniach i działaniach networkingowych, imigranci mogą rozszerzać swoją sieć zawodową, uzyskiwać dostęp do ukrytych możliwości kariery i znajdować mentorów oraz wsparcie w swojej drodze zawodowej.

## 6.3 Case Studies: Praktyczne przykłady skutecznych działań

Na podstawie narzędzi do integracji i asymilacji imigrantów w miejscu pracy, poniżej analizujemy i podkreślamy niektóre międzynarodowe studia przypadków, w których wspomniane strategie zostały strategicznie wykorzystane i zintegrowane w celu integracji i asymilacji imigrantów.

### Case Study Włochy: "Prima-Vera Campana: Ku integracji zawodowej obcokrajowców w Kampanii".

Na podstawie narzędzi do integracji i asymilacji imigrantów w miejscu pracy, poniżej analizujemy i podkreślamy niektóre międzynarodowe studia przypadków, w których wspomniane strategie zostały strategicznie wykorzystane i zintegrowane w celu integracji i asymilacji imigrantów.

Projekt "Prima-Vera Campana: Ku integracji zawodowej obcokrajowców w Kampanii" ma na celu zwiększenie liczby OUK - Obywateli Krajów Trzecich - zaangażowanych w polityki zatrudnienia oferowane przez usługi regionu Kampania poprzez uruchomienie specyficznych ścieżek szkoleniowych, warsztatów, interwencji w zakresie podaży/popytu na rynku pracy, ocen umiejętności, dzięki ważnym partnerom kulturowym w celu osiągnięcia konkretnych celów, takich jak zwiększenie i/lub poprawa możliwości zatrudnienia i integracji zaangażowanych osób.

Projekt jest skierowany do obywateli regularnie przebywających na terytorium Włoch, w tym:

- Osób w wieku od 18 do 33 lat, pochodzących z krajów trzecich, w tym Albanii, Bangladeszu, Wybrzeża Kości Słoniowej, Erytrei, Ghany, Indii, Mali, Maroka, Nigerii, Pakistanu, Senegalu, Somalii, Ukrainy.

- Azyłanci i osoby posiadające międzynarodową lub humanitarną ochronę, przebywające w ośrodkach recepcyjnych rozmieszczonych na terenie całego regionu.
- Kobiety w warunkach marginalizacji społecznej lub innych wrażliwości.
- Nieletni cudzoziemcy bez opieki / nowo dorośli.
- Operatorzy zajmujący się polityką pracy, imigracją oraz dobrami kultury materialnej i niematerialnej.

#### Cele projektu:

- Zwiększenie liczby obcokrajowców - regularnie przebywających na terenie regionu - poinformowanych i zaangażowanych w aktywne polityki pracy, również poprzez usługi mediacji językowej.
- Ułatwienie dostępu do możliwości zatrudnienia poprzez uruchomienie specyficznych ścieżek szkoleniowych, warsztatów, dopasowywania ofert pracy, ocen umiejętności, staży z partnerami kulturalnymi.
- Zwiększenie i/lub poprawa możliwości zatrudnienia.
- Zachęcanie do integracji i przeciwdziałanie dyskryminacji, promowanie wkładu społeczno-ekonomicznego imigrantów.
- Podnoszenie umiejętności operatorów w perspektywie międzykulturowej.

#### Główne narzędzia używane w projekcie to:

- Szkolenia
- Indywidualne wsparcie i doradztwo
- Mediacja językowa i kulturowa
- Informacje o aktywnych politykach pracy
- Eksperymentowanie z interwencjami dotyczącymi podaży/popytu na rynku pracy.

To studium przypadku podkreśla znaczenie angażowania szerokiej gamy aktorów i zasobów, aby skutecznie promować integrację imigrantów na rynku pracy. Projekt, który opiera się na 14 lokalnych podmiotach/institucjach kulturalnych oraz publicznych usługach zatrudnienia, takich jak Centra Zatrudnienia, demonstruje, jak kluczowe jest przyjęcie innowacyjnych i wielopoziomowych strategii. Dzięki wykorzystaniu podstawowych narzędzi zdefiniowanych w literaturze, celem jest zapewnienie efektywnej asymilacji imigrantów do rynku pracy kraju przyjmującego. Ponadto, angażując szeroką gamę aktorów społecznych zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, celem jest zapewnienie sukcesu projektów i działań, promując inkluzywne i współpracujące podejście, które uwzględnia potrzeby i perspektywy wszystkich zaangażowanych stron.

### **Case Study Polska: "Migrant Info Point" (MIP) Program**

Program Migrant Info Point jest inicjatywą zarządzaną przez Polską Fundację na rzecz Współpracy Międzynarodowej (PFBCI), mającą na celu zapewnienie praktycznego wsparcia oraz informacji dla imigrantów w Polsce, w tym dla osób poszukujących zatrudnienia. Program wykorzystuje szereg narzędzi online i offline, aby ułatwić migrantom dostęp do informacji i zasobów niezbędnych do integracji na polskim rynku pracy.



- Zapewnienie praktycznego wsparcia oraz informacji dla imigrantów w Polsce, w tym dla osób poszukujących zatrudnienia.
- Ułatwienie migrantom dostępu do informacji i zasobów niezbędnych do integracji na polskim rynku pracy.

Grupa docelowa:

- Imigranci poszukujący zatrudnienia w Polsce.
- Polscy pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem wykwalifikowanych imigrantów.

Działania programu:

- Platforma internetowa: Zarządzanie dedykowaną stroną internetową, zawierającą praktyczne przewodniki, zasoby informacyjne oraz użyteczne linki, które pomagają imigrantom zrozumieć wymagania prawne dotyczące pracy w Polsce, poszukiwania pracy i dostępu do usług publicznych.
- Seminaria i warsztaty: Organizacja wydarzeń w różnych miastach Polski, mających na celu dostarczenie imigrantom szczegółowych informacji na temat poszukiwania pracy, przygotowania CV, praw pracowniczych i regulacji podatkowych. Zapewnienie możliwości spotkania ekspertów branżowych i tworzenia sieci zawodowych.
- Indywidualne wsparcie: Świadczenie spersonalizowanego doradztwa i pomocy dla imigrantów potrzebujących wsparcia w zakresie poszukiwania pracy, wypełniania dokumentów lub rozwiązywania problemów administracyjnych związanych z imigracją i zatrudnieniem.

Program "Migrant Info Point" (MIP) w Polsce jest pozytywnym przykładem w dziedzinie integracji zawodowej imigrantów. Jego skuteczność wynika z połączenia jasnych celów, dobrze zdefiniowanych grup docelowych oraz ukierunkowanych działań, które przełożyły się na wymierne rezultaty. Dzięki wykorzystaniu narzędzi cyfrowych i praktycznych inicjatyw, MIP z powodzeniem zapewnia znaczące wsparcie dla imigrantów poszukujących zatrudnienia, ułatwiając im dostęp do zasobów i informacji niezbędnych do integracji na polskim rynku pracy. Aktywne zaangażowanie uczestników oraz zapewnienie indywidualnej pomocy przyczyniły się do stworzenia sprzyjającego środowiska dla asymilacji i integracji imigrantów. Sukces MIP podkreśla znaczenie dobrze skonstruowanych programów skoncentrowanych na specyficznych potrzebach imigrantów, pokazując, że przy odpowiednim podejściu możliwa jest pozytywna i trwała integracja zawodowa.

# 7 Podsumowanie i rekomendacje

## 7.1 Kluczowe wnioski

W poprzednich rozdziałach szczegółowo przeanalizowaliśmy różne wymiary związane z procesem integracji imigrantów na rynku pracy, podkreślając szereg wyzwań i krytycznych kwestii, z którymi te osoby muszą się zmierzyć w swojej drodze do asymilacji w kraju przyjmującym. Od czynników wpływających na zatrudnienie po przeszkody związane z uznawaniem zagranicznych kwalifikacji, zbadaliśmy złożone dynamiki determinujące sukces lub porażkę integracji zawodowej i ekonomicznej imigrantów. Analiza ujawniła, że niezbędne jest uwzględnienie nie tylko wyzwań związanych z zatrudnieniem i uznawaniem kwalifikacji, ale także wymiaru tożsamości oraz wsparcia psychologicznego. Poniżej przedstawiamy zalecenia dla praktyków, profesjonalistów z tej dziedziny oraz wszystkich zainteresowanych poprawą praktyk i ścieżek imigrantów w kraju przyjmującym.

## 7.2 Rekomendacje dla doradców zawodowych i instytucji wspierających asymilację zawodową imigrantów

Na podstawie wyników uzyskanych z analizy sytuacji ekonomicznej imigrantów w Rozdziale 2, możemy nakreślić szereg zaleceń dla doradców zawodowych oraz instytucji działających w dziedzinie imigracji:

**Szkolenia językowe i zawodowe:**

Ważne jest promowanie dostępu do programów szkoleń językowych i zawodowych od wczesnych etapów procesu integracji, aby podnosić kwalifikacje imigrantów i zwiększać ich szanse na zatrudnienie. Kursy językowe są fundamentalne dla ułatwienia integracji zawodowej imigrantów w krajach przyjmujących, jak omówiono w Rozdziale 3 i szczegółowo w Rozdziale 6. Wiele krajów, w tym Włochy i Polska, oferuje takie usługi. Teoria asymilacji podkreśla znaczenie zdobywania umiejętności językowych kraju przyjmującego jako części procesu asymilacji kulturowej i społecznej. Kursy językowe dają imigrantom możliwość rozwijania niezbędnych umiejętności językowych do efektywnej komunikacji w miejscu pracy, zwiększając ich zdolność do współpracy z kolegami, rozumienia instrukcji i skutecznego wykonywania obowiązków. Ponadto kursy językowe mogą poprawić pewność siebie i poczucie własnej wartości imigrantów, umożliwiając im czuć się bardziej bezpiecznie w środowisku pracy i skutecznie radzić sobie z wyzwaniami językowymi, które mogą napotkać.

Dlatego inwestowanie w ukierunkowane programy szkoleń językowych jest kluczowe dla promowania integracji zawodowej imigrantów i zapewnienia, że mogą oni w pełni korzystać z możliwości rozwoju i awansu na rynkach pracy społeczeństw przyjmujących.

#### Promowanie różnorodności i inkluzji:

Promowanie różnorodności i inkluzji jest kluczowe, aby zapewnić uczciwe, pełne szacunku i produktywne środowisko pracy. Aktywne zaangażowanie firm i pracodawców w przyjmowanie polityk i praktyk sprzyjających różnorodności i inkluzji w miejscu pracy jest niezbędne do przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i segregacji zawodowej. Podejście to jest innowacyjne, ponieważ podkreśla znaczenie tworzenia środowiska pracy, które odzwierciedla różnorodność otaczającego społeczeństwa. Uznając i ceniąc różnice w pochodzeniu, kulturach i doświadczeniach, firmy mogą zwiększyć zdolność do przyciągania różnorodnych talentów i stymulowania innowacji. Ponadto promowanie atmosfery akceptacji i wzajemnego szacunku sprzyja spójności wśród pracowników i zwiększa zadowolenie z pracy. Formalność tego podejścia jest widoczna w jego strukturze i profesjonalnym języku, mającym na celu przekazanie jasnego i przekonującego przesłania do interesariuszy korporacyjnych i decydentów. Jasna i precyzyjna formułacja proponowanych polityk i praktyk podkreśla znaczenie traktowania różnorodności i inkluzji jako centralnych elementów strategii firmy, a nie jedynie dodatkowych opcji.

#### Uznawanie zagranicznych kwalifikacji:

Wspieranie uproszczenia procedur uznawania zagranicznych kwalifikacji oraz promowanie współpracy między właściwymi organami i instytucjami edukacyjnymi w celu zapewnienia uczciwej oceny umiejętności imigrantów. Jak wcześniej wspomniano, kluczowe jest, aby kraje przyjmujące stosowały uproszczone procedury i promowały wielopoziomą współpracę między właściwymi organami i instytucjami edukacyjnymi. Jest to niezbędne do zapewnienia uczciwej oceny umiejętności imigrantów, pozwalając im w pełni wykorzystać swoje kwalifikacje i wykształcenie. Podejście to nie tylko ułatwia imigrantom dostęp do rynku pracy, ale również pomaga zaspokoić potrzeby talentów w społeczeństwach przyjmujących oraz w pełni wykorzystać potencjał zasobów ludzkich z różnych środowisk. Ponadto przejrzysty i skuteczny proces uznawania kwalifikacji może zmniejszyć nierówności i promować większą spójność społeczną, sprzyjając inkluzywnemu i respektującemu różnorodność środowisku pracy.

Wsparcie psychologiczne i społeczne:

Oferowanie usług wsparcia psychologicznego i społecznego imigrantom, aby pomóc im pokonać przeszkody emocjonalne i relacyjne, które mogą wpływać na ich proces integracji ekonomicznej i społecznej. Zapewnienie takich usług przyczynia się do dobrostanu emocjonalnego i relacyjnego imigrantów oraz może również przyspieszyć i ułatwić ich pełną integrację ekonomiczną i społeczną w społeczeństwie przyjmującym. Inwestowanie w te usługi odzwierciedla konkretne zobowiązanie do stawienia czoła wyzwaniom związanym z imigracją i promowania inkluzywnego i wspierającego środowiska dla wszystkich członków społeczności.

Kluczowe aspekty do rozważenia przy projektowaniu indywidualnych ścieżek:

Analiza specyficznych potrzeb: Przed wdrożeniem usług, przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb psychologicznych i społecznych imigrantów jest niezbędne. Może to obejmować ocenę wyzwań emocjonalnych i relacyjnych, z jakimi borykają się imigranci podczas procesu integracji, takich jak izolacja społeczna, stres kulturowy, brak wsparcia rodzinnego, dyskryminacja i lęk związany z poszukiwaniem pracy.

Dostępność usług: Zapewnienie, że usługi wsparcia psychologicznego i społecznego są dostępne dla imigrantów, zarówno pod względem lokalizacji geograficznej, jak i godzin otwarcia, jest fundamentalne. Może to obejmować otwieranie centrów wsparcia w społecznościach z dużą liczbą imigrantów lub integrację usług doradczych w placówkach publicznych i miejscach pracy.

Kulturowa wrażliwość: Dostawcy usług wsparcia psychologicznego i społecznego muszą być wrażliwi na różnice kulturowe i językowe imigrantów. Wymaga to odpowiednich umiejętności kulturowych i językowych oraz dogłębnego zrozumienia kontekstu migracyjnego i specyficznych wyzwań, z jakimi borykają się imigranci w procesie integracji.

Oferowanie spersonalizowanych usług: Każdy imigrant może mieć unikalne potrzeby i wyzwania, dlatego usługi wsparcia powinny być spersonalizowane, aby odpowiadać na ich specyficzne wymagania. Może to obejmować indywidualne doradztwo, terapię grupową, wsparcie rodzinne, mentoring i doradztwo prawne. Wsparcie psychologiczne powinno być uzupełnione działaniami promującymi empowerment imigrantów:

Oprócz bezpośredniego wsparcia, ważne jest promowanie empowermentu imigrantów, pomagając im rozwijać wewnętrzne zasoby i umiejętności zarządzania, aby radzić sobie z wyzwaniami i osiągać cele integracyjne. Oznacza to wyjście poza jedynie dostarczanie bezpośredniego wsparcia; obejmuje również dostarczanie narzędzi i zasobów, które umożliwiają imigrantom rozwijanie większej autonomii i zdolności do zarządzania wyzwaniami, z jakimi się spotykają w procesie integracji. Podejście to ma na celu wzmocnienie wewnętrznych zasobów jednostek, pozwalając im zdobyć pewność w swoich umiejętnościach i aktywnie dążyć do celów integracyjnych i zawodowych.

Promowanie empowermentu imigrantów można osiągnąć poprzez szereg ukierunkowanych interwencji, w tym programy szkoleniowe mające na celu zwiększenie ich umiejętności i wiedzy, edukację na temat praw i dostępnych możliwości w miejscu pracy, doradztwo zawodowe, aby pomóc im identyfikować odpowiednie ścieżki kariery, oraz zachęcanie do aktywnego udziału w lokalnej społeczności. Podejście to nie tylko zapewnia imigrantom praktyczne narzędzia do radzenia sobie z codziennymi wyzwaniami, ale również przyczynia się do promowania poczucia autonomii i przynależności, które są kluczowe dla satysfakcjonującej integracji w kontekście zawodowym i społecznym społeczeństwa przyjmującego.

Sieć współpracy i koordynacji:

Aby zoptymalizować wpływ usług świadczonych imigrantom, kluczowe jest ustanowienie skutecznej sieci współpracy i koordynacji, obejmującej agencje rządowe, organizacje non-profit, usługi społeczne, centra zdrowia psychicznego, instytuty edukacyjne i firmy. To synergiczne podejście zapewnia zintegrowaną i spójną odpowiedź na różnorodne potrzeby imigrantów, unikając nakładania się lub luk w oferowanych usługach. Taka sieć tworzy środowisko, w którym zasoby i umiejętności każdego podmiotu mogą być maksymalizowane, promując większą efektywność w udzielaniu pomocy imigrantom i ułatwiając ich integrację w społeczeństwie przyjmującym.

Podsumowując, szczegółowa analiza różnych wymiarów wpływających na proces integracji imigrantów na rynku pracy podkreśla złożoność tego procesu oraz liczne wyzwania, z jakimi borykają się imigranci podczas swojej drogi asymilacyjnej. Od czynników wpływających na zatrudnienie po przeszkody związane z uznawaniem zagranicznych kwalifikacji, od dynamiki tożsamości po potrzebę wsparcia psychologicznego i społecznego, konieczne jest podejście do tych kwestii w sposób zintegrowany i wielowymiarowy.

## 7.3 Perspektywy rozwoju zawodowego imigrantów w pracy doradcy zawodowego

Patrząc w przyszłość rozwoju zawodowego imigrantów, należy wziąć pod uwagę następujące perspektywy:

**Inwestycje w edukację i szkolenia ustawiczne:**

Promowanie inwestycji w edukację i szkolenia ustawiczne, aby zapewnić imigrantom niezbędne umiejętności do dostosowania się do zmian na rynku pracy oraz umożliwić im dostęp do bardziej wykwalifikowanych i stabilnych możliwości kariery.

**Partnerstwa publiczno-prywatne:**

Zachęcanie do tworzenia partnerstw publiczno-prywatnych w celu opracowywania programów i inicjatyw, które ułatwią imigrantom wchodzenie na rynek pracy oraz promowanie współpracy między sektorem publicznym, sektorem prywatnym i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

**Aktywne polityki inkluzyjne:**

Wdrażanie aktywnych polityk inkluzyjnych, które zachęcają imigrantów do pełnego uczestnictwa w rynku pracy i życiu społecznym poprzez oferowanie wsparcia ekonomicznego, szkoleń oraz spersonalizowanych usług.

Podsumowując, skuteczne stawienie czoła wyzwaniom związanym z ekonomiczną integracją imigrantów wymaga zbiorowego zaangażowania i dalekowzroczności. Dzięki ukierunkowanym politykom, strategicznym inwestycjom oraz otwartemu i inkluzyjnemu dialogowi możemy stworzyć bardziej odporne i prosperujące społeczeństwa, w których każda osoba ma możliwość przyczynienia się do własnego oraz wspólnego dobrobytu.

# Bibliografia

- Bauman, Z. (2001). *Community: Seeking Safety in an Insecure World*. Cambridge: Polity Press.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-68.
- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2012). Social Identity Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 379-398). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2014). *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence, and Power*. New York: Psychology Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Pedersen, D. M. (2017). *Counseling Across Cultures*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Schneider, B., & Northcraft, G. B. (1999). Three Social Dilemmas of Workforce Diversity in Organizations: A Social Identity Perspective. *Human Relations*, 52(11), 1445-1468.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Baker, S. D. (2018). *Workplace Culture in Academic Libraries: The Early 21st Century*. New York: Routledge.
- Baker, S. D. (2018). *Workplace Culture in Academic Libraries: The Early 21st Century*. New York: Routledge.
- Fouad, N. A., & Arredondo, P. (2007). *Career Counseling Across the Lifespan: Community, School, and Higher Education*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hachey, J.-M. (2015). *The Global Career Workbook*. Toronto, ON: University of Toronto Press.
- Kuper, A. (2002). *The Cultural Transition: Human Experience and Social Reality*. London: Harvard University Press.
- Storti, C. (2017). *The Art of Crossing Cultures*. Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing.
- Walsh, W. B., & Heppner, M. J. (2006). *The Handbook of Career Counseling for Women*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zunker, V. G. (2012). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- IQ Netzwerk: Integration through Qualification
- Federal Office for Migration and Refugees (BAMF)
- Sayad, A. 1999, *La double absence*, Editions du Seuil, Paris, trad. it. *La doppia assenza*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2002.