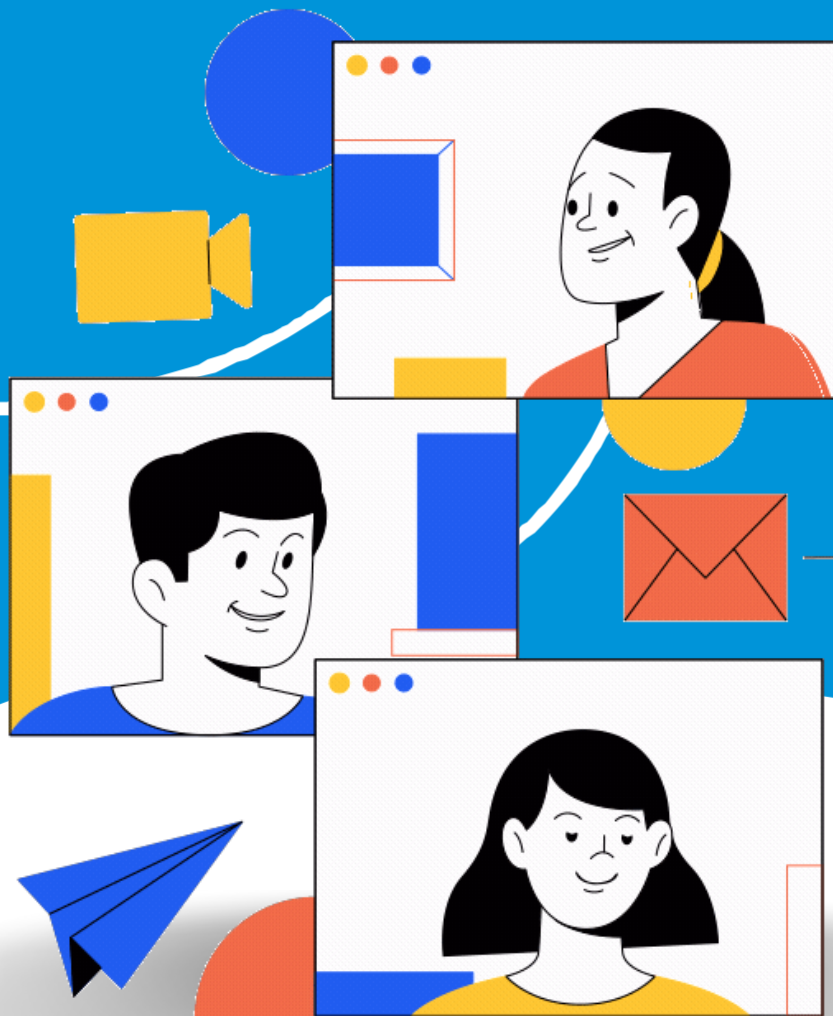




Co-funded by
the European Union

НАСТАНОВА

"Асиміляція іммігрантів у професійному контексті"



Проект номер 2022-1-PL01-KA210-VET-000084783, профінансований за рахунок коштів Європейського Союзу

СТРАТЕГІЇ ТА ПОРАДИ ДЛЯ КОРИСТУВАЧІВ



Партнери проєкту:

Лідер: Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR (Polska)

Партнер: COSVITEC CONSORTIUM COMPANY ARL (Włochy)

Профінансовано за рахунок коштів ЄС.

Висловлені погляди та думки належать виключно автору або авторам і не обов'язково відображають погляди та думки Європейського Союзу або Європейського виконавчого агентства з питань освіти і культури (EACEA).

Європейський Союз та EACEA не несуть за них відповідальності.

1 ВСТУП

У дедалі глобалізованішому світі інтеграція іммігрантів на ринку праці є надзвичайно важливим питанням для суспільств усього світу. У міру зростання кількості іммігрантів забезпечення їх успішної асиміляції в професійному секторі стає ключовим для створення інклюзивних суспільств і максимізації економічного потенціалу. Включення мігрантів, осіб, які шукають притулку, та осіб, які мають міжнародний захист, на ринок праці є винятковим досягненням як для самих біженців, так і для їхніх приймаючих громад. Для мігрантів доступ до працевлаштування є ключовим кроком на шляху до економічної автономії та повної інтеграції в приймаюче суспільство. З іншого боку, для суспільства їх включення на ринок праці приносить інновації, сприяє розвитку бізнесу та збагачує відносини між працівниками, що позитивно впливає на зростання податкових надходжень та розвиток економічної системи.

Однак існує багато потенційних перешкод, які можуть турбувати роботодавців, таких як складні адміністративні процедури, пов'язані з рекрутингом, різноманітність дозволів на проживання та їхнє поновлення, мовні бар'єри та труднощі визнання кваліфікацій і навичок, здобутих за кордоном. Усвідомлений підхід до цих викликів є необхідним для розвитку бізнесової структури, яка здатна цінувати різноманітність і підтримувати розвиток підприємств. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) та Верховний комісар ООН у справах біженців (UNHCR) у своєму спільному плані дій підкреслюють складність пошуку надійної та актуальної інформації з цього питання. Тому однією з цілей цього посібника є надання кар'єрним радникам корисних відповідей, які полегшать рекрутинг та інтеграцію мігрантів та осіб, які шукають притулку, відповідно до рекомендацій цих організацій.

1.1 ЦІЛЬ І ОБСЯГ ПОСІБНИКА

Цей посібник має на меті надати комплексну інформацію та практичні стратегії, які полегшують інтеграцію іммігрантів на ринок праці. Він спрямований на менеджерів з управління персоналом, кар'єрних консультантів, центри зайнятості, агенції з працевлаштування та операторів організацій третього сектору, які залучені до консультування та посередництва в працевлаштуванні іммігрантів та біженців. Кожен розділ, поділений на різні аспекти, від економічних до соціально-політичних та пов'язаних з ідентичністю, розглядає ключові питання та виклики, з якими стикаються іммігранти у процесі пошуку роботи в країнах, що їх приймають.

Зв'язок між імміграцією, еміграцією та ринком праці є добре усталеним і ключовим аспектом, оскільки міграційні політики, що приймаються урядами, можуть мати значний вплив на національну економіку. На жаль, дебати щодо таких політик часто спотворюються та використовуються в інструментальних цілях, що призводить до хибного сприйняття цього питання. Робота відіграє фундаментальну роль у соціальній та територіальній інтеграції осіб, будучи ключовим засобом підтримки почуття приналежності та включення до спільноти, в якій вони живуть. Показники зайнятості та безробіття, разом з даними про професійну сегрегацію, є важливими індикаторами, що відображають ступінь інтеграції спільноти іммігрантів. Можливість працювати не лише дозволяє людям розвивати почуття власної гідності та жити незалежно, але й є головним легальним шляхом до правильного функціонування у приймаючому суспільстві.

Важливість включення до ринку праці також визнається на європейському рівні, що підтверджується включенням цієї мети до Європейської програми з питань міграції та Плану дій з інтеграції громадян третіх країн, запущених відповідно в 2016 та 2017 роках. Крім того, ініціатива "Роботодавці разом за інтеграцію", запущена в 2017 році, свідчить про залучення Європейського Союзу та роботодавців до підтримки інтеграції іммігрантів через роботу.

1.2 Визначення асиміляції іммігрантів у професійному контексті

Сучасні міграції є складними соціальними явищами, які впливають на "кожен елемент, кожен аспект, кожна сферу та кожне уявлення економічного, соціального, політичного і культурного устрою" суспільства (Саяд, 1999). Саме тому, обговорюючи асиміляцію іммігрантів на робочому місці, необхідно використовувати аналітичні та міждисциплінарні підходи, застосовуючи різні інструменти для розуміння контексту, в якому відбуваються ці явища, і як вони взаємодіють із ним. У цьому контексті незамінним є нормативний підхід, а також застосування соціологічних та економічних теорій, які враховують міграцію як соціально обумовлене явище.

Говорячи про асиміляцію іммігрантів у професійному контексті, перше важливе завдання – аналіз і розуміння визначень, які лежать в основі цього поняття, яке є дуже складним і важким для повного охоплення.

Аналізуючи значення, що лежать в основі цього терміну, від засновників теорій включення та асиміляції іммігрантів, ми, безумовно, знаходимо двох великих авторів: Роберта Е. Парка та Мілтона Гордона. Ці автори значно сприяли розумінню асиміляції іммігрантів, включаючи їхню інтеграцію у професійний контекст. Їхні теорії вплинули на те, як дослідники уявляють собі процес асиміляції, і стали концептуальною основою для досліджень цієї теми.

Парк вважається одним із засновників міської соціології та теорій, що стосуються асиміляції іммігрантів. У своїх працях він розвивав такі концепції, як життєвий цикл етнічних спільнот та процес "маргіналізації", через який іммігранти поступово інтегруються в приймаюче суспільство. Хоча він не надав конкретного визначення асиміляції іммігрантів у професійному контексті, він запровадив ключові поняття, що дозволяють зрозуміти цей процес. Парк описав концепцію "маргінальності", яка стосується початкового періоду, коли іммігранти знаходяться на периферії приймаючого суспільства та його ринків праці, але поступово інтегруються та асимілюються. Не можна також оминати його теоретичні міркування про "життєвий цикл етнічних спільнот", підкреслюючи, як ці спільноти проходять етапи розвитку, включаючи економічну інтеграцію своїх членів у секторах праці приймаючого суспільства.

Що стосується Мілтона Гордона, одного з головних авторів теорій асиміляції, він не надає однозначного визначення цього терміну; натомість він розвиває теорію семи етапів, яка становить рамки для розуміння процесу асиміляції іммігрантів як цілого, включаючи професійну сферу. Семиетапна теорія асиміляції Гордона описує процес, через який іммігранти асимілюються до приймаючого суспільства. Ці етапи включають початковий контакт із новою культурою, далі культурні конфлікти та напруженість, що ведуть до соціальної та економічної маргіналізації. Після цього іммігранти починають приймати норми приймаючого суспільства, що веде до повної асиміляції та, зрештою, до опанування культури приймаючої країни.

Хоча ці автори не надали чітких визначень цієї теми, вони заклали концептуальні основи для розвитку майбутніх теорій і визначень. З впевненістю можна сказати, що з ранніх теоретичних розробок термін асиміляція виникає як багатовимірна концепція, що складається з різних індикаторів і об'єктів дослідження, які можна розділити на щонайменше два основні виміри: структурний аспект, який переважно стосується доступу іноземців до таких інституцій, як ринок праці, школа, охорона здоров'я, політика та житловий розподіл; та культурний і ідентифікаційний вимір, який стосується ступеня близькості між іноземцями та корінними жителями в установах та ціннісних орієнтаціях.

Визначення асиміляції іммігрантів у місці праці є ключовим для повного розуміння викликів і можливостей, пов'язаних із інтеграцією на ринку праці. Складне визначення могло б включати концепцію "професійної акультурації", що стосується процесу, в якому іммігранти набувають знання, уміння та компетенції, необхідні для адаптації та успіху в новому робочому середовищі. Цей процес стосується не тільки оволодіння технічними навичками, але й асиміляції організаційних норм, практик та цінностей приймаючого суспільства.

Більше того, асиміляцію у професійному контексті можна також розглядати як процес побудови професійної ідентичності. Іммігранти можуть бути змушені балансувати між своєю культурною ідентичністю походження та очікуваннями і нормами, що панують у робочому середовищі приймаючої країни, знаходячи баланс, який дозволить їм почуватися включеними та цінованими на робочому місці.

Теорії інтеграції та соціальної адаптації, такі як ті, що запропоновані Беррі (1997), можуть запропонувати корисні концептуальні рамки для розуміння різних рівнів адаптації іммігрантів у професійному контексті. Ці теорії розрізняють асиміляцію, інтеграцію, сепарацію та маргіналізацію, підкреслюючи різні стратегії, які індивіди застосовують у протистоянні новій культурі та соціальному середовищу. Кожен розділ цього посібника буде досліджувати різні аспекти інтеграції іммігрантів на ринку праці, пропонуючи теоретичні погляди, практичні стратегії та рекомендації для сприяння професійному успіху та соціальній інтеграції. Від управління викликами на ринку праці до впровадження мовних та культурних навчальних програм, метою є забезпечити менеджерів з управління персоналом, консультантів з кар'єри, центри зайнятості, агенції з працевлаштування та працівників організацій третього сектору необхідними інструментами для підтримки ефективної та стійкої професійної інтеграції.

2 Економічний вимір

Обговорення інтеграції іноземних працівників на ринку праці є в центрі політичної уваги багатьох установ та місцевих адміністрацій. Очевидно, що іммігранти стали невід'ємною частиною місцевої спільноти та економіки. Відповідно, довгострокова інтеграція цих осіб потребує постійної, а не спорадичної уваги. Вражає різниця між значенням цього явища та способом, у який воно досі розглядалося. Професійна інтеграція іммігрантів відбувалася головним чином спонтанно та тихо, з невеликим залученням установ і суб'єктів ринку праці. Це дозволило неформальним мережам, особливо тим, що створені співвітчизниками, сильно впливати на долі працевлаштування новоприбулих. Хоча ці мережі допомогли іммігрантам знайти доступні робочі місця, вони також сприяли посиленню сегментації ринку праці та етнічної спеціалізації.

Невизначеність багатьох іноземних працівників можна приписати кільком взаємодіючим факторам, що створюють середовище невизначеності зайнятості. Ця ситуація впливає не тільки на зайнятість, але й на загальний досвід безробіття.

Невідповідність, яка часто виникає між наявними навичками та доступними можливостями працевлаштування, сприяє невизначеності зайнятості, унеможливаючи професійний розвиток і створюючи цикл нестабільності.

Крім того, неформальні механізми посередництва праці, засновані на етнічній приналежності замість навичок, обмежують визнання навичок, здобутих як у Польщі, так і в інших країнах. Це створює додаткові труднощі для освічених іноземних працівників у законному визнанні їхніх дипломів і кваліфікацій. Зрештою, утворюється порочне коло, у якому невизначеність зайнятості, відсутність можливостей для професійного розвитку та обмежене визнання навичок сприяють утриманню іммігрантів на нестабільних професійних позиціях. У відповідь на це вони постійно шукають альтернативні можливості працевлаштування в надії покращити свою професійну ситуацію або принаймні винагороду.

Як уже згадувалося, багато факторів сприяють цій ситуації. Мовні бар'єри, дискримінація на робочому місці та невизнання кваліфікацій, здобутих за кордоном, - це лише деякі з найпоширеніших перешкод. Як зазначає теорія людського капіталу Гері Беккера, представлена в його книзі 1964 року „Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education”, індивіди інвестують у навчання та освіту, щоб підвищити свої перспективи майбутніх доходів. Однак якщо їхні навички не визнаються в новому робочому середовищі, ця інвестиція ризикує бути марною. Згідно з його теорією, людський капітал відіграє ключову роль в аналізі доходних відмінностей між людьми з різних історичних періодів, географічних регіонів чи професій. Беккер приписував ці відмінності різним рівням фізичного капіталу, технологічних знань і навичок. Освіта розглядалася як процес накопичення знань, умінь і здібностей, які, будучи застосовані на роботі, підвищували продуктивність. Беккер визначав людський капітал як якість виконуваної роботи, яку можна покращити за допомогою освіти. Це включало знання, навички та компетенції, які індивіди здобували, інвестуючи в освіту, трактуючи їх як вид інвестицій. Згідно з Беккером, вибір продовження освіти після обов'язкової освіти ґрунтувався на раціональному розрахунку очікуваних майбутніх витрат і

вигод. Якщо потенційне збільшення доходів перевищувало витрати на освіту, індивід вирішував продовжити навчання; в іншому випадку переривав освіту. Підсумовуючи, модель Беккера припускала, що рішення про інвестування в освіту ґрунтувалося на раціональному аналізі витрат і вигод.

Серед глобальних викликів, пов'язаних з інтеграцією іммігрантів на ринку праці, на першому місці стоїть брак відповідних мовних навичок мовою приймаючої країни, що зменшує шанси на працевлаштування приблизно на 50 відсотків. Щоб подолати цю перешкоду, ключовим є сприяння вивченню мови країни призначення вже на ранньому етапі процесу інтеграції.

Крім того, дискримінація на робочому місці, на жаль, досі є поширеним явищем, що має негативні наслідки для можливостей працевлаштування та добробуту іммігрантів. Звіт Міжнародної організації праці[1] підкреслює, що іммігранти вдвічі частіше стикаються з дискримінацією, ніж місцеві працівники. Боротьба з цим явищем вимагає спільних зусиль урядів, організацій і громадян через просвітницькі кампанії, запровадження суворіших антидискримінаційних норм і сприяння культурі поваги та інклюзії.

Невизнання іноземних кваліфікацій становить парадокс: з одного боку країни призначення потребують навичок і кваліфікованої робочої сили; з іншого боку, кваліфікації, здобуті за кордоном, часто не визнаються, змушуючи іммігрантів перекваліфіковуватися або приймати роботу нижче своїх кваліфікацій. За даними Світового банку[2] це явище зачіпає близько 40% кваліфікованих іммігрантів. Щоб подолати цю критичну проблему, необхідно спростити процедури визнання іноземних кваліфікацій і сприяти співпраці між системами освіти та навчання різних країн.

Відсутність міцної соціальної мережі в новій країні може ускладнити пошук роботи та професійну інтеграцію. Мережі підтримки та соціальні контакти сприяють доступу до інформації, можливостей працевлаштування та послуг підтримки. У цьому сенсі політика інтеграції, спрямована на зміцнення соціальних мереж іммігрантів, може бути дуже ефективною[3].

Доступ до кредитів і фінансових послуг може бути обмеженим для іммігрантів, особливо для тих, хто перебуває у нерегулярній ситуації. Це ускладнює започаткування підприємств або самозайнятність, обмежуючи можливості працевлаштування та економічної інтеграції. Програми мікрокредитування та заходи підтримки підприємництва іммігрантів можуть допомогти подолати цю перешкоду[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>.

Дослідження випадку - Італія

В Італії старіння населення та нестача кадрів у деяких ключових секторах створюють можливість для професійної інтеграції іммігрантів. Насправді, внесок іммігрантів в італійську економіку є значним: у 2022 році вони створили додану вартість у розмірі близько 120 мільярдів євро. Проте залишаються значні критичні питання:

- Старіння населення та нестача кадрів: Імміграція може допомогти заповнити демографічний розрив і задовольнити потребу в робочій силі в стратегічних секторах, таких як сільське господарство, охорона здоров'я та будівництво.
- Високий рівень безробіття серед іммігрантів: Незважаючи на їхній внесок в економіку, іммігранти в Італії часто стикаються з вищими рівнями безробіття, ніж місцеве населення.
- Професійна сегрегація: Іммігранти мають тенденцію зосереджуватися на ручній, нестабільній і низькооплачуваній роботі, маючи труднощі з доступом до більш кваліфікованих посад.
- Нерівність в оплаті праці: За ті самі навички та кваліфікацію іммігранти часто заробляють менше, ніж місцеві працівники.
- Експлуатація працівників: Іммігранти, особливо ті, хто перебуває в нерегулярній ситуації, можуть бути більш схильними до експлуатації та неофіційної роботи.

Безробіття серед європейців та неєвропейців у Європі було предметом ретельного аналізу Євростату, який виявив значні диспропорції в рівнях зайнятості серед різних демографічних груп. У 2019 році, тоді як іноземці з Європи мали рівні безробіття, порівнянні з громадянами, народженими в даній країні, це не стосувалося населення з-за меж ЄС, яке відзначало рівень 8,6%, що на 8,6 відсоткових пунктів вище, ніж у корінних жителів. Ця різниця також помітна в Італії, де безробіття особливо виражене серед іноземців. У 2017–2020 роках частка осіб працездатного віку без роботи була найвищою серед іноземців, які проживали в країні.

В Італії детальний аналіз даних виявив, що громади іноземців демонструють значні відмінності в рівнях безробіття. Наприклад, нігерійська, туніська та ганська громади мали одні з найвищих рівнів безробіття, тоді як громадяни Бангладешу, Філіппін та Китаю мали нижчі рівні. Крім того, існують значні гендерні відмінності, що підтверджується високим відсотком безробітних жінок серед єгиптянок у порівнянні з філіппінками. Аналізуючи участь у ринку праці, видно, що громади іноземців демонструють різні рівні професійної бездіяльності, з особливим акцентом на пакистанок, тоді як частка жінок, які не працюють, серед перуанок значно нижча.

Розподіл зайнятості відображає сильну концентрацію іноземних працівників на виконавчих посадах, при обмеженій присутності на керівних посадах. Крім того, частка іноземних працівників з середньою освітою є вищою, ніж серед корінних жителів, тоді як відсоток випускників університетів є значно нижчим серед іноземців, ніж у італійському населенні. Ці результати підкреслюють важливість цільових політик, спрямованих на подолання нерівності на ринку праці та в доступі до освіти для іноземних громад, з метою просування інклюзивної та стійкої економіки.

Кейс-стаді - Польща

Польща, подібно до багатьох інших європейських країн, стикається з викликами, пов'язаними зі старінням суспільства та нестачею кадрів у ключових секторах. Іммігранти можуть відіграти важливу роль у задоволенні цих потреб. З кожним роком внесок іммігрантів в економіку Польщі стає більш помітним, однак процес їхньої професійної інтеграції стикається з численними перешкодами.

Ключові виклики, які стоять перед Польщею:

Старіюче суспільство та нестача кадрів - Польща бореться з зростаючим відсотком населення пенсійного віку, що призводить до нестачі робочої сили в таких секторах, як будівництво, охорона здоров'я, сільське господарство та інформаційні технології. Іммігранти можуть заповнити прогалини на ринку праці, особливо в секторах, які потребують великої кількості фізичних працівників та фахівців.

Високий рівень безробіття серед іммігрантів - Іммігранти в Польщі часто стикаються з вищими показниками безробіття порівняно з місцевим населенням. Рівень безробіття серед іммігрантів з-поза меж Європейського Союзу є особливо високим. Спільноти українців, білорусів і в'єтнамців відрізняються рівнями безробіття, причому українці часто краще інтегровані на ринку праці.

Професійна сегрегація - Іммігранти в Польщі мають тенденцію працювати в професіях, що вимагають низької кваліфікації, часто в нестабільних умовах зайнятості. Труднощі у визнанні іноземних кваліфікацій і професійного досвіду обмежують доступ до більш кваліфікованих посад.

Нерівність у заробітній платі - Іммігранти часто заробляють менше, ніж місцеві працівники за ті самі навички та кваліфікації, що частково пов'язано з відсутністю відповідних регуляцій і усвідомлення трудових прав.

Експлуатація працівників - Іммігранти більш вразливі до експлуатації, роботи на чорному ринку та нечесних практик працевлаштування.

Дані Головного статистичного управління (GUS) вказують на значні відмінності в рівнях зайнятості серед різних груп іммігрантів. У 2019-2021 роках рівні безробіття були найвищими серед спільнот з-поза меж Європи, тоді як іммігранти з Європейського Союзу мали нижчі рівні безробіття.

Щоб ефективно інтегрувати іммігрантів на ринку праці та повністю використати їхній потенціал, Польща повинна вжити таких заходів:

- Інтеграційні політики: Розробка програм, що підтримують визнання іноземних кваліфікацій і професійного досвіду.
- Підтримка зайнятості: Створення ініціатив і програм, що підтримують працевлаштування іммігрантів у більш кваліфікованих професіях.

- Захист трудових прав: Посилення регуляцій і заходів щодо захисту трудових прав іммігрантів, особливо тих, хто знаходиться в нерегулярній ситуації.
- Освіта і навчання: Збільшення доступу до освіти і професійного навчання для іммігрантів, щоб підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Сприяння таким заходам сприятиме кращій інтеграції іммігрантів та підтримці сталого розвитку економіки Польщі.

2.1 Зайнятість і процес асиміляції

Зайнятість, нерозривно пов'язана з процесом асиміляції іммігрантів у приймаючих суспільствах, є ключовим кроком в їхній економічній та соціальній інтеграції. Однак численні дослідження підкреслюють виклики і труднощі, з якими стикаються іммігранти у пошуку роботи, відповідної їхнім навичкам та кваліфікаціям.

Дослідження Девіда Карда підкреслили, що імміграція може мати позитивний вплив на зайнятість і заробітну плату місцевих працівників, оскільки навички іммігрантів можуть бути доповненням до навичок місцевих працівників, створюючи можливості для співпраці та економічного зростання. Тим не менш, процес професійної асиміляції може бути ускладнений кількома факторами.

Мовні бар'єри є однією з головних перешкод, обмежуючи доступ іммігрантів до певних секторів роботи і зменшуючи кар'єрні можливості. Крім того, дискримінація на робочому місці, заснована на етнічних або культурних упередженнях, може негативно впливати на шанси іммігрантів на інтеграцію і професійний розвиток. Ще один важливий аспект стосується визнання закордонних кваліфікацій, які часто не оцінюються належним чином або не визнаються у приймаючих країнах. Це може призвести до працевлаштування іммігрантів на посади, що не відповідають їхнім кваліфікаціям, що призводить до невикористання їхніх навичок і негативно впливає на їхню економічну і соціальну інтеграцію.

Одним з найпоширеніших явищ у сфері професійної інтеграції, особливо серед іммігрантів, є явище надкваліфікації. Це ситуація, коли людина шукає або погоджується на роботу, яка вимагає меншої технічної або академічної підготовки, ніж вона має. Зазвичай це менш престижна і менш оплачувана робота, ніж та, на яку кандидат міг би претендувати в теорії. Це явище особливо поширене серед іммігрантів. Фактично, згідно з доповіддю ISTAT, надкваліфікація є частішою серед іноземців, ніж серед місцевих громадян з кількох причин. По-перше, вони змушені шукати роботу в країні, мову якої часто не знають достатньо. Часто їхні професійні навички не повністю застосовні в приймаючій країні або їхні кваліфікації не визнаються. Відсутність корисних соціальних контактів для пошуку роботи також відіграє важливу роль, як і відсутність знань про місцевий ринок праці. Враховуючи ці елементи, зрозуміло, що явище надкваліфікації має бути тимчасовим, пов'язаним з самим процесом інтеграції. Однак на практиці це рідко трапляється, і іноземці, як в Італії, так і в Польщі, а також в інших країнах ЄС, продовжують залишатися в довгостроковій невикористаній професійній ситуації порівняно з місцевими громадянами.

Цільові політики і програми необхідні для вирішення цих викликів і полегшення більш ефективної професійної асиміляції іммігрантів. Вони можуть включати заходи щодо поліпшення доступу до мовного навчання і професійної освіти, просування різноманітності і соціальної інтеграції на робочому місці, а також впровадження більш прозорих і ефективних процедур визнання закордонних кваліфікацій.

Зрештою, подолання бар'єрів на шляху до працевлаштування і сприяння процесу економічної інтеграції іммігрантів приносить користь не тільки безпосередньо залученим особам, але й сприяє побудові більш інклюзивних і стійких суспільств.

2.2 Професійна активація іммігрантів

Професійна активація іммігрантів є ключовим аспектом, що полегшує їхнє входження і успіх на ринку праці. Теорія ринку праці Пітера Дерінгера та Майкла Піоре, відома як "теорія сегментації" або "дуалістична теорія" ринку праці, була розроблена в 1970-х роках для пояснення нерівностей і структурних відмінностей, які існують на ринках праці. Ця теорія підкреслює значення існування соціальних мереж та неформальних контактів у процесі пошуку та отримання роботи. Програми професійного навчання, мовні курси та професійне консультування є ключовими інструментами, які підвищують шанси на працевлаштування іммігрантів і підтримують їхню повну економічну інтеграцію.

Однак проектування та впровадження таких програм вимагає глибокого розуміння специфічних потреб та викликів, з якими стикаються іммігранти на ринку праці. Крім того, тісна співпраця між державними установами, неурядовими організаціями та приватними компаніями є необхідною для забезпечення ефективності та стійкості таких ініціатив, пропонуючи інтегровану та цілеспрямовану підтримку іммігрантам на їхньому шляху до працевлаштування та економічної автономії

2.3 Перекваліфікація та професійна інтеграція

Зміна навичок є ключовим процесом професійної інтеграції іммігрантів у приймаючих країнах. Дослідження Алехандро Портеса і Рубена Г. Румбаута зосереджувалися на концепції "реконверсії" навичок, підкреслюючи здатність іммігрантів адаптувати свої знання і кваліфікації до контексту місцевого ринку праці. Така адаптація може вимагати значних зусиль у вигляді додаткового навчання, освоєння нових технологій і пристосування до специфічних професійних практик приймаючої країни. Тому необхідно забезпечити іммігрантам доступ до цілеспрямованих програм професійного навчання та можливостей безперервної освіти, щоб підтримати ефективний процес професійної інтеграції та надати їм необхідні навички для конкуренції та розвитку на місцевому ринку праці.

2.4 Професійна освіта іммігрантів

Професійна освіта відіграє ключову роль в економічній інтеграції іммігрантів у приймаючих суспільствах. Теорія «другого покоління», запропонована Річардом Альбою і Віктором Ні, пропонує глибокий погляд на процес міжпоколінного передачі людського і соціального капіталу між іммігрантами та наступним поколінням їхніх сімей. Цей теоретичний підхід підкреслює важливість інвестування в освітні ресурси іммігрантів та їхніх нащадків для сприяння кращій довгостроковій економічній інтеграції.

Проектування та впровадження програм професійної освіти і навчання, спеціально адаптованих до потреб іммігрантів, є ключовими для покращення їхніх перспектив працевлаштування та полегшення інтеграції у ключових секторах місцевої економіки. Ці програми повинні розроблятися з урахуванням навичок та попереднього досвіду іммігрантів, а також потреб і тенденцій місцевого ринку праці. Тільки таким чином можна максимізувати професійний потенціал іммігрантів і наступних поколінь.

2.5 Підтримка іммігрантів у адаптації до робочого середовища

Адаптація іммігрантів до робочого середовища є ключовим кроком на шляху до їхнього професійного успіху та загального добробуту. Дослідження, проведені Руудом Копмансом і Полом Стетемом, підкреслили фундаментальну роль соціальних мереж і громадських організацій в інтеграції іммігрантів у робочий контекст. Програми наставництва, послуги професійного консультування та допомога у пошуку житла – це лише деякі з ініціатив, які можуть сприяти створенню інклюзивного та дружнього робочого середовища для іммігрантів.

Крім того, необхідно сприяти розвитку корпоративної культури, яка цінує та поважає різноманітність, визнаючи та цінуючи різні досвіди та перспективи іммігрантів. Це не лише сприяє більш продуктивному та стимулюючому робочому середовищу для всіх співробітників, але також допомагає у створенні міцніших та більш співпрацюючих зв'язків у команді.

Підсумовуючи, економічна інтеграція іммігрантів на ринку праці полягає не лише у доступі до можливостей працевлаштування, але й вимагає цілісного підходу, який включає цілеспрямовану професійну освіту та постійну підтримку під час процесу адаптації до ринку праці. Тільки через синергетичну співпрацю між державними установами, неурядовими організаціями, приватними компаніями та місцевими громадами можна розробити ефективні політики та програми, які підтримують стійку економічну інтеграцію та сприяють довгостроковому економічному зростанню та суспільному добробуту.

3 Культурний вимір

Інтеграція іммігрантів на ринку праці є ключовим питанням у дослідженнях міграції та соціальної інтеграції. Однак, окрім суто економічних аспектів, не менш важливим є дослідження культурного виміру цього процесу. Цей розділ має на меті дослідити, як культурні елементи впливають на доступ іммігрантів до зайнятості, розвиток кар'єри та економічну участь у приймаючих суспільствах.

Для розуміння цієї складної динаміки ми застосуємо міждисциплінарний підхід, використовуючи теорії та перспективи різних академічних дисциплін. Зокрема, ми проаналізуємо теорію асиміляції Мілтона Гордона, яка досліджує процес, у якому іммігранти інтегрують культурні елементи приймаючого суспільства у свою ідентичність та повсякденну практику.

Ця перспектива дозволить нам вивчити, як іммігранти ведуть переговори та переосмислюють культурні цінності, норми та практики на робочому місці, що впливає на їхній професійний успіх.

Крім того, ми проаналізуємо імплікації теорії культурного розмаїття, яка підкреслює важливість визнання та цінування культурних відмінностей між індивідами та сприяння інклюзивному робочому середовищу, яке поважає різноманітність. Ця перспектива дозволить нам дослідити, як корпоративні політики та практики управління людськими ресурсами можуть бути модифіковані, щоб враховувати та повністю використовувати багатство різних культурних перспектив, присутніх на багатонаціональних робочих місцях.

Нарешті, приймаючи теорію культурного капіталу П'єра Бурдьє, ми підкреслимо роль культурних і символічних ресурсів у визначенні можливостей працевлаштування та професійних результатів індивідів. Через цю теоретичну лінзу ми дослідимо, як іммігранти використовують свої культурні, мовні та соціальні ресурси для орієнтації на ринку праці та досягнення професійного успіху, незважаючи на виклики та дискримінацію, з якими вони можуть стикатися. Теорія культурного капіталу є корисною для розуміння того, як соціальні нерівності закріплюються через передачу та накопичення культурних ресурсів. Поняття культурного капіталу стосується багатства культурних знань, навичок, практик і переконань, якими володіє людина і які набуваються через формальну та неформальну освіту, сімейні взаємодії, участь у соціальних групах та інші культурні переживання. Бурдьє виділяє три основні форми культурного капіталу:

1. Втілений культурний капітал, що стосується знань, навичок і схильностей, які інтерналізуються індивідами через соціалізацію та освітні переживання. Наприклад, мова, звички харчування, художні вподобання є прикладами втіленого культурного капіталу;
2. Об'єктизований культурний капітал, що стосується матеріальних культурних об'єктів, які можуть бути власністю або використовуватися індивідами для підвищення їхнього престижу чи соціального статусу. Наприклад, книги, твори мистецтва, музичні інструменти є прикладами об'єктизованого культурного капіталу;
3. Інституціоналізований культурний капітал, що стосується кваліфікацій, наукових ступенів чи інших форм офіційного визнання культурних знань і компетенцій, таких як університетські дипломи та сертифікати професійної підготовки.

Згідно з Бурдьє, культурний капітал не розподілений рівномірно в суспільстві, а тісно пов'язаний із соціальним контекстом і економічними ресурсами, доступними для людини. Люди, які володіють значними обсягами культурного капіталу, мають тенденцію до більшого доступу до можливостей і переваг у суспільстві, таких як доступ до якісної освіти, престижних професій та впливових соціальних зв'язків. З іншого боку, ті, хто має менше культурного капіталу, можуть бути в гіршому соціальному становищі та мати обмежений доступ до ресурсів і можливостей.

Підсумовуючи, цей розділ має на меті запропонувати глибокий аналіз культурного виміру інтеграції іммігрантів на ринку праці, інтегруючи теорії та перспективи з різних дисциплін для отримання більш комплексного та складного розуміння цього динамічного явища.

3.1 Мовні навички на робочому місці

Мовні навички відіграють ключову роль у професійній інтеграції іммігрантів у контексті роботи в приймаючих суспільствах. Ця ідея підтримується кількома соціологічними теоріями, які підкреслюють важливість ефективної комунікації та оволодіння мовою приймаючої країни для сприяння інтеграції та успіху на робочому місці.

Теорії асиміляції, такі як ті, що пропонує Мілтон Гордон, припускають, що іммігранти мають тенденцію інтегруватися в приймаюче суспільство шляхом поступової адаптації до цінностей, норм і інституцій цього суспільства. У цьому контексті оволодіння мовою приймаючої країни розглядається як ключовий крок до соціальної та професійної інтеграції, оскільки це полегшує доступ до можливостей працевлаштування і покращує перспективи соціальної мобільності. З іншого боку, теорії культурного різноманіття, такі як ті, що представлені Джоном Беррі, підкреслюють важливість підтримання і зміцнення власної культури походження, одночасно взаємодіючи з домінуючою культурою. Однак навіть у цьому контексті гарне володіння мовою приймаючої країни вважається необхідним для полегшення комунікації і міжкультурних відносин на робочому місці.

Іммігранти, які мають сильні мовні навички, здатні ефективніше спілкуватися з колегами, керівниками та клієнтами, сприяючи співпраці та координації професійних дій. Крім того, хороші мовні навички допомагають іммігрантам краще розуміти приховані культурні норми у робочому контексті і швидше адаптуватися до організаційної культури. Натомість, відсутність відповідних мовних навичок може стати значною перешкодою, обмежуючи можливості професійного зростання і активної участі в організаційній динаміці. Труднощі в ефективній комунікації можуть призводити до непорозумінь, соціальної ізоляції та слабкої інтеграції в робоче середовище.

Тому ключовим є сприяння цільовим програмам мовного навчання, які допомагають іммігрантам розвивати мовні навички, необхідні для повної інтеграції в робоче середовище та повного використання можливостей професійного розвитку.

Ці програми повинні бути розроблені не тільки для покращення базових мовних навичок, але й для забезпечення глибшого розуміння культури і соціальних норм приймаючої країни, що сприятиме більшій інклюзії та соціальній згуртованості на робочому місці.

3.2 Культурні відмінності та професійна адаптація

Культурні відмінності відіграють ключову роль у професійній адаптації іммігрантів у багатокультурних робочих місцях. Ця концепція відображена в теорії культурного різноманіття, яка підкреслює важливість визнання та поваги різних культурних перспектив, присутніх на робочому місці, для сприяння співпраці та інклюзії. Теорія культурного різноманіття ґрунтується на ідеї, що культурне різноманіття в організації може призвести до ряду переваг, включаючи підвищену креативність, інноваційність та здатність вирішувати проблеми. Теоретики, такі як Гірт Хофстеде та Едвард Холл, сприяли цьому погляду, аналізуючи культурні відмінності через визначення культурних вимірів, таких як концепція часу, управління конфліктами та концепція особистого простору.

Однак культурні відмінності також можуть створювати напруженість та непорозуміння на робочому місці, особливо в контекстах, що характеризуються різними нормами та професійними практиками. Це може призвести до міжособистісних конфліктів, поганої комунікації та труднощів у досягненні спільних цілей. Для іммігрантів це може бути особливо складно, оскільки вони повинні орієнтуватися у складній динаміці робочого середовища, одночасно адаптуючись до нових культурних норм. Іммігранти

повинні вміти адаптувати свою поведінку та очікування до існуючих культурних норм в організації. Це вимагає гнучкості, відкритості та навичок міжкультурного навчання.

Теорії, такі як міжкультурна компетентність Мілтона Беннетта, надають рамки для розуміння цього процесу адаптації, припускаючи, що індивіди проходять через ряд етапів, від культурної невігластва до усвідомлення та міжкультурної компетентності. Підтримка з боку колег і керівників є ключовою в цьому процесі адаптації. Програми, що підвищують культурну обізнаність і управління різноманіттям, можуть допомогти полегшити інтеграцію іммігрантів у робоче середовище, сприяючи взаєморозумінню, ефективній комунікації та побудові позитивних відносин між колегами з різних культурних середовищ.

Крім того, інклюзивне лідерство та сприяння організаційній культурі, відкритій для різноманітності, можуть сприяти створенню гармонійного та інклюзивного робочого середовища, в якому всі працівники відчувають себе цінними та шанованими.

3.3 Підтримка мовних навичок та їхнє значення для професійної інтеграції

Мовні курси є основним засобом, що сприяє професійній інтеграції іммігрантів у країнах, що приймають. Теорія асиміляції підкреслює важливість набуття мовних навичок країни, що приймає, як частини процесу культурної та соціальної асиміляції. Мовні курси надають іммігрантам можливість розвивати мовні навички, необхідні для ефективної комунікації на робочому місці, покращуючи їх здатність співпрацювати з колегами, розуміти інструкції та успішно виконувати завдання. Крім того, мовні курси можуть сприяти підвищенню впевненості та самооцінки іммігрантів, дозволяючи їм почуватися більш впевнено в робочому середовищі та ефективно долати мовні виклики, з якими вони можуть зіткнутися. Тому інвестування в цілеспрямовані програми мовного навчання є необхідним для сприяння професійній інтеграції іммігрантів і забезпечення того, щоб вони могли повною мірою скористатися можливостями розвитку та просування на ринку праці в суспільствах, що їх приймають.

4 Соціально-політичний вимір

Метою цього розділу є детальне дослідження складної взаємодії соціально-політичних чинників та інтеграції іммігрантів на ринку праці, досліджуючи теорії, політики та соціальну динаміку, які впливають на цей процес.

Згідно з Т. Александером Алейніковим та Дугласом Клусмейером, підкреслення необхідності забезпечення рівних можливостей економічної та політичної участі для іммігрантів та їхніх сімей є ключовим для інклюзивного та рівноправного суспільства. Цей підхід базується на теоріях та перспективах, які досліджують політику громадянства, громадянські права та доступ до працевлаштування для іммігрантів у приймаючих суспільствах. Одним із головних теоретичних посилянь у цьому контексті є теорія соціальної справедливості Джона Роулза, яка підкреслює значення справедливого та інклюзивного середовища, в якому всі мають доступ до однакових можливостей для особистого та професійного розвитку. Це також стосується іммігрантів та їхніх сімей, які повинні користуватися такими ж правами та можливостями, що й місцеві громадяни.

Політика громадянства, яка регулює доступ до громадянства та пов'язаних з ним прав, відіграє ключову роль у впливі на інтеграцію іммігрантів у приймаючих суспільствах. Теорії громадянства, такі як ті, що розроблені Т. Х. Маршаллом, досліджують, як громадянство пов'язане з економічною та політичною участю, а також з доступом до соціальних прав. Таким чином, інклюзивна та недискримінаційна політика може сприяти економічній інтеграції іммігрантів, дозволяючи їм отримати доступ до гідного працевлаштування та можливостей для професійного розвитку.

Крім того, політика громадянських прав відіграє ключову роль у забезпеченні того, щоб іммігранти не зазнавали дискримінації або нерівності в контексті працевлаштування. Теорії, такі як права людини та права меншин, просунуті авторами, такими як Амартія Сен та Іріс Маріон Янг, підкреслюють значення захисту основних прав та боротьби зі структурними нерівностями, які можуть обмежувати доступ іммігрантів до праці та можливостей працевлаштування. Підсумовуючи, аналіз політики громадянства та громадянських прав надає ключову перспективу на те, як іммігранти можуть повністю інтегруватися на ринках праці в приймаючих суспільствах. Забезпечення рівних можливостей економічної та політичної участі є необхідним для просування інклюзивного та справедливого суспільства, в якому всі, незалежно від походження, можуть повністю сприяти життю громади та отримувати з цього користь.

Нарешті, ми розглянемо роль публічної політики у вирішенні соціально-політичних викликів, пов'язаних з інтеграцією іммігрантів на ринку праці. Ми проаналізуємо політику, таку як захист прав працівників-іммігрантів, доступ до соціального та медичного забезпечення, а також заходи щодо боротьби з дискримінацією та сприяння соціальній інклюзії. Через цю призму ми дослідимо, як публічна політика може позитивно впливати на інтеграцію іммігрантів на ринку праці та сприяти більш рівному, інклюзивному та підтримуючому суспільству.

Останніми роками глобальний характер міграції був широко визнаний, що вимагає інтегрованих політик, які долають фрагментацію відповідей на потреби інтеграції та інклюзії працівників-іммігрантів. Тісний зв'язок між економічними, соціальними, культурними та адміністративними аспектами праці іноземців вимагає цілісного підходу з узгодженою політикою та оперативною координацією. Тому розробка політики праці та працевлаштування в контексті міграції повинна здійснюватися в рамках загальної політики соціальної інтеграції, дорученої головним чином місцевим органам влади. Ці суб'єкти тепер відповідають не тільки

за політику соціального забезпечення, але й за просування економічного розвитку та працевлаштування на своїй території. Ключовим кроком до інклюзії є розширення звичайних політичних заходів на іммігрантів, усунення дискримінації та забезпечення рівного доступу до житла, медичного обслуговування, освіти та соціальних послуг. Крім того, необхідні спеціальні втручання для задоволення особливих потреб іммігрантів та усунення перешкод на шляху повного доступу до послуг.

Усвідомлення того, що іммігранти є стабільною частиною суспільства, вимагає нової логіки втручання, менш тимчасової та більш структурованої, яка сприяє безперервності та стабільності інтегрованих дій у середньо- та довгостроковій перспективі. Це вимагає стратегічної та оперативної координації між державними та приватними суб'єктами на місцях. Що стосується конкретних втручань, пов'язаних з працею для працівників-іммігрантів, необхідно вирішити питання професійної сегрегації, залежності від неформальних мереж, правової та контрактної невизначеності, а також девальвації професійних навичок та професійної декваліфікації.

Підсумовуючи, аналіз соціально-політичного виміру інтеграції іммігрантів на ринку праці досліджує складну взаємодію між політичними, соціальними та економічними чинниками, які формують це ключове явище для соціальної згуртованості та добробуту сучасних суспільств.

4.1 Соціальні взаємодії та професійний успіх іммігрантів

Соціальні взаємодії відіграють ключову роль у професійному успіху іммігрантів у країнах, що приймають. Відповідно до теорії соціальної взаємодії Джорджа Герберта Міда, стосунки та взаємодія з іншими членами суспільства впливають на формування ідентичності та поведінки індивідів. Тому соціальна підтримка та мережі відносин можуть сприяти професійній інтеграції іммігрантів, пропонуючи можливості для наставництва, консультування та емоційної підтримки під час пошуку роботи та її збереження.

Водночас соціальні бар'єри, такі як дискримінація та ізоляція, можуть ускладнювати професійний успіх іммігрантів, обмежуючи їхні можливості доступу до роботи та кар'єрного зростання. Тому ключовим є просування політик і програм, які підтримують інклюзивне та сприятливе робоче середовище, де іммігранти можуть відчувати себе цінними та підтримуваними у своєму кар'єрному шляху.

4.2 Дії на підтримку професійної інтеграції

Політичні заходи відіграють ключову роль у підтримці професійної інтеграції іммігрантів у контексті ринку праці. Ці політики мають на меті не лише забезпечити рівний доступ до можливостей працевлаштування для всіх громадян, незалежно від їх етнічного чи національного походження, але й усунути структурні бар'єри та протидіяти формам дискримінації у світі праці.

Політики соціального включення є ключовою основою в цьому контексті. Вони зосереджуються на усуненні бар'єрів, які унеможливають доступ іммігрантів до можливостей працевлаштування через упередження чи дискримінацію на етнічному чи національному ґрунті. Ці політики включають законодавчі заходи, спрямовані на боротьбу з дискримінацією на робочому місці, а також програми підвищення обізнаності та навчання, які сприяють інклюзивній організаційній культурі, що підтримує різноманітність.

Поряд із цим, політики професійного навчання відіграють важливу роль у підготовці іммігрантів до місцевого ринку праці. Ці політики включають програми навчання з мови та культури, а також спеціалізовані професійні курси для ключових секторів місцевої економіки. Крім того, важливо сприяти трансферу навичок, здобутих за кордоном, та визнанню освітніх і професійних кваліфікацій,

здобутих за кордоном, щоб полегшити професійну інтеграцію іммігрантів.

Політики, що підтримують працевлаштування, відіграють ключову роль у полегшенні доступу іммігрантів до ринку праці та заохоченні їх до продовження зайнятості. Ці політики включають програми професійного консультування, послуги посередництва на ринку праці та стимули для компаній, що наймають іммігрантів. Крім того, необхідно забезпечити захист трудових прав іммігрантів та надавати їм підтримку і допомогу у разі виникнення будь-яких труднощів на робочому місці.

Нарешті, важливо, щоб політики, спрямовані на підтримку професійної інтеграції іммігрантів, були розроблені та реалізовані інклюзивно, активно залучаючи іммігрантів та їхні громади до процесу прийняття рішень. Це забезпечить, що політики будуть відповідати на реальні потреби та професійні прагнення іммігрантів, сприяючи тим самим більшій соціальній згуртованості та гармонійному співіснуванню в приймаючому суспільстві.

4.3 Роль державних інституцій у процесі асиміляції

Державні інституції відіграють ключову роль у полегшенні процесу асиміляції іммігрантів у приймаючих країнах. Відповідно до теорії інституціоналізму Дугласа Норта, інституції мають значний вплив на поведінку та взаємодії індивідів у суспільстві. Тому завданням державних інституцій є створення регуляторного та інституційного середовища, яке сприяє інтеграції та включенню іммігрантів на ринок праці та в суспільство загалом.

Щоб сприяти асиміляції іммігрантів, державні інституції мають прийняти спрямовані політики та програми, які стосуються специфічних викликів, з якими можуть стикатися іммігранти під час процесу інтеграції. Це можуть бути політики прийому, які полегшують іммігрантам доступ до основних послуг, таких як житло, охорона здоров'я та освіта, а також заходи, що підтримують мовну та культурну інтеграцію.

Крім того, державні установи повинні інвестувати в професійне навчання та орієнтацію для іммігрантів, забезпечуючи їх необхідними навичками та знаннями, щоб вони могли успішно вийти на місцевий ринок праці. Ці програми можуть включати мовні курси, спеціалізовані професійні тренінги для ключових секторів місцевої економіки та послуги посередництва у працевлаштуванні, які допомагають іммігрантам знайти та зберегти роботу, відповідну їхнім навичкам та амбіціям.

Важливо також, щоб державні установи вживали заходів для забезпечення справедливості та прозорості в процесах найму та просування по службі, щоб запобігти дискримінації та полегшити іммігрантам доступ до рівних можливостей працевлаштування. Це можуть бути політики моніторингу та протидії дискримінації на робочому місці, а також впровадження позитивних заходів, спрямованих на просування різноманітності та інклюзії на робочому місці.

Нарешті, державні установи повинні співпрацювати з приватним сектором, організаціями громадянського суспільства та місцевими громадами, щоб забезпечити інтегрований та скоординований підхід до інтеграції іммігрантів на ринку праці та в суспільстві загалом. Це може включати створення державно-приватних партнерств для розробки програм навчання та інтеграції на ринку праці, а також організацію громадських заходів та ініціатив, які підтримують культурний обмін та соціальну інтеграцію іммігрантів.

Складна взаємодія між соціально-політичними факторами та інтеграцією іммігрантів на ринку праці має особливе значення. За останніми даними Національного інституту статистики (ISTAT), безробіття серед іммігрантів було вищим, ніж серед італійських громадян у 2020 році, становлячи приблизно 12 відсотків, порівняно з 9 відсотками серед місцевого населення. Ця різниця підкреслює виклики, які все ще існують у процесі включення іммігрантів на італійський ринок праці. Крім того, ISTAT зазначив, що безробіття має тенденцію до зростання з часом перебування в країні, що свідчить про наявність додаткових бар'єрів для іммігрантів на італійському ринку праці.

Італійська державна політика намагалася впоратися з цими викликами через низку заходів та програм. Наприклад, Міністерство праці та соціальної політики впровадило програми професійного навчання для іммігрантів, щоб поліпшити їхні навички та збільшити можливості працевлаштування. Однак все ще існують значні виклики, пов'язані з доступом до соціальних та медичних послуг, а також з дискримінацією на робочому місці.

Тим часом польська державна політика зіткнулася з війною та впливом іммігрантів (здебільшого жінок з дітьми) у зв'язку з військовим конфліктом. Рішенням стало надання громадянам України, які приїжджають на територію ЄС (Польщі), номера PESEL, який дозволяє користуватися соціальними та медичними послугами, але не вирішує проблему інтеграції українських іммігрантів на ринку праці.

Ефективне вирішення цих викликів вимагає постійного залучення державних установ у співпраці з приватним сектором, організаціями громадянського суспільства та місцевими громадами. Необхідно, щоб політика була розроблена та реалізована в інклюзивний спосіб, враховуючи культурні особливості та потреби іммігрантів у національному контексті. Тільки через інтегрований та скоординований підхід можливо сприяти створенню більш справедливого та інклюзивного ринку праці, тим самим сприяючи соціальній згуртованості та добробуту всього суспільства.

5 Вимір ідентичності

У контексті професійної асиміляції іммігрантів вимір ідентичності відіграє фундаментальну роль. Відповідно до теорії соціальної ідентичності Таджфела і Тернера (1979), групова ідентичність формується через сприйняття належності та взаємодії між членами однієї групи. Тому важливо створити інклюзивне та дружнє робоче середовище, яке підтримує сильне почуття спільноти. Бейкер (2018) підкреслює, що робоче середовище, в якому працівники відчують себе частиною згуртованої спільноти, сприяє психічному добробуту та продуктивності. Практичні пропозиції щодо сприяння почуттю спільноти на робочому місці включають організацію соціальних заходів, залучення працівників до прийняття рішень компанії та створення просторів для обміну спільними інтересами та хобі. У наступних розділах ми надамо практичні поради для практиків та рекомендації щодо того, як враховувати цей важливий концепт у процесі асиміляції іммігрантів у контексті роботи в приймаючій країні.

5.1 Відчуття спільноти на робочому місці

Концепція відчуття спільноти на робочому місці є ключовою для всіх працівників. Література з цього питання показує, як приналежність до організації корелює з залученістю до роботи, продуктивністю та професійною задоволеністю. Останні дослідження підкреслюють роль, яку відіграє приналежність на особистому рівні як захисний фактор від стресу. Ідентифікація з вищою одиницею, такою як організація чи група, задовольняє основні людські потреби в приналежності та безпеці. З цих передумов випливає, що в роботі з мігрантами ця концепція стає ключовою для розуміння та сприяння їхній асиміляції в професійному контексті. Відповідно до теорії соціальної ідентичності Таджфела і Тернера (1979), групова ідентичність розвивається через сприйняття приналежності та взаємодію між членами однієї групи. Це означає, що коли працівники відчують себе частиною згуртованої спільноти на робочому місці, вони більш схильні ідентифікуватися з організацією та активно залучатися до своєї роботи. У контексті прийому та інтеграції мігрантів, створення робочого середовища, яке сприяє сильному відчуттю спільноти, стає ще більш важливим. Дослідження, проведене Ellemers et al. (2012), показало, що відчуття приналежності до організації може допомогти зменшити почуття відчуженості та ізоляції серед мігрантів на робочому місці, тим самим полегшуючи процес їх інтеграції.

Бейкер (2018) підкреслює, що інклюзивне та привітне робоче середовище, де працівники відчують себе частиною згуртованої спільноти, сприяє психологічному благополуччю та продуктивності. Цю концепцію підтримують дослідження Haslama et al. (2014), які показали, що відчуття спільноти на робочому місці позитивно корелює з професійною задоволеністю та продуктивністю організації.

Як же створити відчуття приналежності на робочому місці, щоб сприяти інтеграції мігрантів? Безумовно, існує багато факторів, що впливають на відчуття приналежності, таких як фізична та географічна близькість, схожість між колегами за ідеями, почуттями, інтересами, переконаннями, цінностями, стилями життя чи потребами, ідентифікація з іншими членами групи або її цілями, здатність ділитися різноманітністю та розглядати її як додану вартість, переконання, що в єдності сила, здатність інтегрувати власну різноманітність з різноманітністю інших, оцінка комплементарності та розгляд групи як значно більшої, ніж сума її індивідуальних членів. Нарешті, ключовим є ставлення до кожного члена організації як до особистості та забезпечення того, щоб він відчував себе цінним.

Серед заходів та активностей, які можуть бути реалізовані в контексті роботи для підвищення відчуття приналежності мігрантів, можна виділити:

Пропонування можливостей професійного розвитку для мігрантів, таких як програми розвитку кар'єри та інвестиції в мовні та професійні тренінги. Переконайтеся, що кожна людина відчуває себе цінною та підтриманою у своїй професійній діяльності, незалежно від походження.

Забезпечення психологічних потреб мігрантів: гарантуйте, що мігранти відчують себе поважаними та цінними у своєму робочому середовищі, пропонуючи можливості для самореалізації та особистих досягнень. Сприяйте інклюзивному робочому середовищу, яке задовольняє психологічні потреби, пов'язані з повагою, приналежністю та особистим задоволенням.

Ефективна комунікація: підтримуйте відкриту та прозору комунікацію з мігрантами, надаючи чітку та доступну інформацію щодо політики компанії, можливостей розвитку кар'єри та доступних послуг підтримки.

Формування команди: організуйте командні заходи, які сприяють взаємодії та згуртованості між мігрантами та їх колегами, такі як культурні заходи, багатокультурні корпоративні вечери або спортивні активності. Призначте місця для інтеграції, де мігранти можуть спілкуватися та налагоджувати контакти з колегами.

Сприяння благополуччю індивідуального та організаційного: створіть робочий клімат, що сприяє благополуччю мігрантів, пропонуючи психологічну підтримку, консультаційні послуги та програми допомоги для подолання будь-яких викликів, пов'язаних з адаптацією та інтеграцією в робочому середовищі.

Зміцнення приналежності до групи компанії: сприяйте відчуттю приналежності до команди та організації, заохочуючи мігрантів активно брати участь у житті компанії та приймати керівні ролі та відповідальність. Переконайтеся, що мігранти відчують себе невід'ємною частиною групи компанії, а їхні думки та внесок цінуються та поважаються.

Підсумовуючи, сприяння сильному відчуттю спільноти на робочому місці не лише підвищує психологічне благополуччя та продуктивність працівників, але й є фундаментальним для ефективної асиміляції мігрантів у професійному контексті. Інвестування в створення інклюзивного та привітного робочого середовища може принести численні переваги як мігрантам, так і всій організації.

5.2 Ідентифікація національна та професійна імігрантів

Національна ідентичність, будучи калейдоскопом приналежності, гордості та викликів, нерозривно переплітається з професійним шляхом імігрантів. З одного боку, прихильність до батьківщини може давати імігрантам почуття приналежності, гордості та стійкості перед труднощами. З іншого боку, сприйняття їх як "чужих" або "інших" може призводити до дискримінації, упереджень та перешкод у кар'єрному зростанні. Як підкреслюють Таджфел і Тернер (1979) у теорії соціальної ідентичності, група, до якої людина належить, формує її поведінку та професійні амбіції. Імігранти, балансуючи між ідентифікацією з країною походження та країною, що приймає, рухаються в морі очікувань і самоідентифікації.

Беррі (1997), досліджуючи вплив національної ідентичності на міграційну адаптацію, підкреслює важливість рівноваги: цінування своїх коренів без відмови від можливостей, які пропонує нова реальність.

Цей делікатний баланс вимагає адаптивних стратегій та міжкультурного інтелекту. Не можна також оминати різні виклики, з якими можуть зіткнутися іммігранти в новій країні, що разом з особистими почуттями дезорієнтації та труднощами після прибуття стають величезними перешкодами. Необхідно враховувати ярлики, які накладаються стереотипами та упередженнями, пов'язаними з їхньою національністю чи етнічним походженням. Упередження можуть впливати на рішення щодо працевлаштування, просування по службі та заробітної плати, обмежуючи кар'єрні можливості та ускладнюючи інтеграцію в нове робоче середовище. Додаючи до цього відсутність вільного володіння місцевою мовою, мовні бар'єри та дискримінацію, що виникає внаслідок стереотипів, необхідно розробити ефективні стратегії, які стануть компасом для навігації та протидії цим викликам та перешкодам.

Бауман (2001) обговорював концепцію "почуття спільноти", підкреслюючи, що побудова соціальних зв'язків та створення мереж підтримки є ключовими для індивідуального та колективного добробуту. У контексті іммігрантів підтримання зв'язків із культурною спадщиною може бути важливим для зміцнення почуття приналежності та ідентичності. Як зазначає сам Бауман, доброю стратегією для вирішення цього питання та впровадження корпоративних ініціатив на різних робочих місцях є сприяння встановленню відносин з колегами, наставниками та іншими професіоналами у своїй галузі, одночасно визнаючи та цінуючи культурний бекграунд окремих членів як силу та додану цінність для компанії.

Ключову роль у цьому процесі відіграють оператори, які ведуть та підтримують осіб на більш інклюзивному шляху. Оператори на місцях можуть вживати різних заходів для підтримки іммігрантів у збереженні зв'язків з культурною спадщиною та розширенні їхніх мереж під час інтеграції в приймаюче суспільство. Наприклад, вони можуть організовувати культурні заходи та фестивалі, які відзначають традиції та різноманіття іммігрантів, сприяти створенню груп підтримки або культурних асоціацій, де іммігранти можуть ділитися своїм досвідом та підтримувати зв'язок з культурною спадщиною. Крім того, пропонування курсів рідної мови та культури може бути надзвичайно корисним для надання іммігрантам можливості зберігати та розвивати свої мовні та культурні компетенції, які часто сприймаються як основні перешкоди для інтеграції в суспільство та на ринок праці.

Ці ініціативи не лише зміцнюють почуття приналежності та ідентичності іммігрантів, але також можуть сприяти кращій інтеграції в приймаюче суспільство. Визнаючи виклики та можливості, пов'язані з національною ідентичністю, як іммігранти, так і роботодавці можуть співпрацювати для створення більш інклюзивного та підтримуючого робочого середовища, що сприяє професійному успіху всіх.

5.3 Підтримка культурної ідентичності та професійна інтеграція

У все більш глобалізованому та взаємопов'язаному світі цінування культурного різноманіття та підтримка професійної інтеграції людей з міграційним походженням є ключовими викликами для сучасних суспільств. Сприяння інклюзивним робочим середовищам, які поважають культурну ідентичність, є необхідним як для індивідуального та колективного добробуту, так і для зростання та інновацій компаній.

Традиційна модель інтеграції, заснована на асиміляції, яка вимагає від іммігрантів відмови від своєї культурної ідентичності на користь асиміляції в домінуючу культуру, дедалі частіше ставиться під сумнів. Такий підхід ризикує маргіналізацією осіб, ускладнюючи повне використання їх потенціалу та створюючи бар'єри для соціальної та економічної інтеграції. На противагу цій моделі пропонується нова парадигма інклюзивної інтеграції, яка цінує культурне різноманіття та сприяє взаємній повазі. У цій моделі іммігранти не зобов'язані відмовлятися від своєї ідентичності, а заохочуються до збереження та обміну своєю культурою із суспільством, що приймає.

Пояснимо основні терміни. Культурна ідентичність є фундаментальним елементом особистої ідентичності. Вона включає мову, релігію, традиції, цінності та переконання, які визначають особу та її почуття приналежності до спільноти. Для іммігрантів культурна ідентичність може бути джерелом сили та стійкості, допомагаючи їм справлятися з викликами інтеграції в новій країні. Підтримка культурної ідентичності іммігрантів не тільки сприяє їхньому індивідуальному добробуту, але може також принести значні переваги для робочого місця та суспільства загалом.

Коли іммігранти відчують, що їхню культуру цінують і поважають, вони стають більш мотивованими, продуктивними та креативними. Крім того, культурне різноманіття може призвести до появи нових ідей, інноваційних рішень та кращого розуміння глобальних ринків. Важливо пам'ятати, що професійна інтеграція іммігрантів є складним процесом, який вимагає активної підтримки з боку організацій та колег по роботі. Підтримка культурної ідентичності іммігрантів не тільки полегшує їхню професійну інтеграцію, але також може сприяти більшій креативності та інноваційності на робочому місці.

Згідно з теорією мультикультуралізму, сприяння культурному різноманіттю на робочому місці може призвести до більшої креативності та інноваційності (Schneider & Northcraft, 1999). Це означає, що цінування різноманітних культурних перспектив іммігрантів не лише збагачує робоче середовище, але може також призвести до більш інноваційних та гнучких рішень на динамічно змінюваних глобальних ринках. Для підтримки культурної ідентичності іммігрантів на робочому місці важливо сприяти інклюзивним політикам компаній та програмам навчання з міжкультурної взаємодії. Такі програми можуть допомогти колегам по роботі зрозуміти та цінувати різноманітні культури, представлені в компанії, створюючи атмосферу взаємної поваги та розуміння.

Крім того, надання іммігрантам можливості ділитися своєю культурою та традиціями з колегами по роботі може сприяти створенню більш інклюзивного та дружнього робочого середовища. Наприклад, організація культурних заходів, таких як традиційні фестивалі або тематичні вечери, може полегшити обмін досвідом та побудову тісніших зв'язків між членами команди. З емпатичної точки зору важливо визнати, що іммігранти можуть стикатися з унікальними викликами в процесі професійної інтеграції. Почуття того, що їх цінують і поважають у професійному середовищі, може мати значний вплив на їх мотивацію та задоволення роботою.

Можна стверджувати, що підтримка культурної ідентичності іммігрантів не тільки сприяє їхній професійній інтеграції, але й може призвести до більшої креативності та інноваційності на робочому місці. Інвестування в інклюзивні політики компаній та програми навчання з міжкультурної взаємодії є не лише актом емпатії, але й можливістю сприяти багатшій культурі компанії, яка є гнучкою до викликів сучасного глобального світу.

5.4 Роль психологічної підтримки в професійній інтеграції

Психологічна підтримка відіграє фундаментальну роль у полегшенні ефективної асиміляції іммігрантів. Згідно з теорією подолання труднощів Лазаруса та Фолкмана (1984), стратегії подолання, тобто механізми, які люди використовують для управління стресом і викликами, значно впливають на сприйняття стресу та їх здатність адаптуватися. У цьому контексті надання індивідуального психологічного консультування є ключовим кроком у допомозі іммігрантам подолати труднощі, пов'язані з культурною та професійною адаптацією (Pedersen, 2017).

Аналіз ініціатив і специфічних послуг, що пропонуються в Італії та Польщі, показує, що обидві країни використовують мультидисциплінарні підходи, залучаючи різні центри, інституції та організації для надання послуг. В Італії ключові організації та інституції, що надають психологічну підтримку для іммігрантів, включають:

Центри прийому та інтеграції (CAI): CAI пропонують орієнтаційні послуги, навчання та психологічну підтримку іммігрантам, допомагаючи їм знайти роботу та інтегруватися в суспільство.

Громадські служби охорони здоров'я: Громадські служби охорони здоров'я надають індивідуальне та групове психологічне консультування іммігрантам, звертаючи особливу увагу на травми та труднощі, пов'язані з культурною адаптацією.

Неприбуткові організації (НПО): Багато НПО працюють для надання психологічної підтримки іммігрантам, часто зосереджуючись на певних категоріях осіб, таких як жінки, неповнолітні або жертви торгівлі людьми.

Подібним чином у Польщі психологічну підтримку для іммігрантів надають мережа організацій та інституцій, включаючи:

Центри інтеграції іноземців: Ці центри пропонують орієнтаційні послуги, навчання та психологічну підтримку іммігрантам, допомагаючи їм знайти роботу та інтегруватися в суспільство.

Неприбуткові організації (НПО): Різні НПО в Польщі надають психологічну підтримку іммігрантам, часто зосереджуючись на певних категоріях осіб, таких як жінки, неповнолітні або жертви дискримінації.

Громадські служби охорони здоров'я: Громадські служби охорони здоров'я в Польщі пропонують індивідуальне та групове психологічне консультування іммігрантам, звертаючи особливу увагу на травми та труднощі, пов'язані з культурною адаптацією або війною.

Як зазначено раніше, інтеграція різних теоретичних підходів може додатково збагачити розуміння того, як психологічна підтримка може сприяти професійній інтеграції іммігрантів. Наприклад, теорія резилієнтності припускає, що надання особам психологічних, соціальних та матеріальних ресурсів може допомогти їм подолати виклики та адаптуватися до нових контекстів (Masten, 2001). У цьому сенсі психологічне консультування можна розглядати як інструмент для розвитку цих ресурсів та зміцнення резилієнтності іммігрантів у процесі професійної інтеграції.

Як підкреслено в цьому посібнику, організаційний контекст відіграє фундаментальну роль у ефективному впровадженні психологічної підтримки для іммігрантів. Тому врахування організаційного контексту є ключовим для повного розуміння того, як психологічна підтримка може бути ефективно реалізована. Організація програм психологічної підтримки на робочому місці є можливістю створити здоровіше та більш підтримуюче робоче середовище. Ці програми можуть включати індивідуальні або групові сесії консультування, семінари з управління стресом та сприяння корпоративній культурі, яка цінує психічне благополуччя працівників-іммігрантів.

В Італії та Польщі ініціюються різні заходи з метою сприяння більш інклюзивному робочому середовищу та підтримці психічного благополуччя працівників-іммігрантів. Наприклад, в Італії закон № 244 від 2007 року вимагає від компаній, які наймають понад 15 працівників, розробити план боротьби з дискримінацією, який часто включає заходи психологічної підтримки для іммігрантів. У Польщі уряд запровадив різні ініціативи, спрямовані на просування різноманітності та інклюзії на робочому місці, включаючи навчання працівників міжкультурної чутливості та надання послуг психологічної підтримки для іммігрантів.

Іншим важливим фактором є навчання колег по роботі та керівників щодо значення психологічної підтримки, оскільки це може сприяти створенню клімату розуміння та підтримки в організації. Підвищення обізнаності та освіти може зменшити стигматизацію, пов'язану з пошуком психологічної допомоги, сприяючи середовищу, де іммігранти відчують себе заохоченими звертатися за підтримкою, коли це необхідно.

Підсумовуючи, психологічна підтримка під час професійної інтеграції іммігрантів є необхідною для сприяння позитивній адаптації та повноцінної участі в контексті роботи. Інтегруючи різноманітні теоретичні перспективи та сприяючи організаційному середовищу, яке цінує психічне благополуччя, можна створити більш інклюзивний та стійкий контекст для всіх працівників, незалежно від їх походження.

Варто зазначити, що доступ до психологічної підтримки для іммігрантів може бути ускладнений через різні бар'єри, включаючи:

Обмежене знання про доступні послуги: Багато іммігрантів не знають про послуги психологічної підтримки, які пропонуються в країні прийому.

Стигматизація, пов'язана з пошуком психологічної допомоги: В деяких культурах пошук психологічної допомоги досі вважається ознакою слабкості.

Мовні труднощі: Відсутність мовних навичок може ускладнити спілкування з професіоналами охорони психічного здоров'я.

Щоб подолати ці бар'єри, важливо:

Підвищувати обізнаність та інформувати про доступні послуги психологічної підтримки.

Боротися зі стигматизацією, пов'язаною з пошуком психологічної допомоги, через інформаційні кампанії та навчання.

Пропонувати послуги психологічної підтримки кількома мовами, щоб забезпечити доступність для всіх іммігрантів.

Можна стверджувати, що психологічна підтримка є фундаментальним елементом професійної інтеграції іммігрантів. Інвестиції в ефективні та доступні послуги психологічної підтримки є інвестицією в майбутнє країни прийому та в побудову більш інклюзивного та підтримуючого суспільства.

6 Інструменти та поради для кар'єрних консультантів

Кар'єрні консультанти відіграють ключову роль у підтримці іммігрантів на шляху до професійної інтеграції. Важливо, щоб процес інтеграції охоплював три основні виміри:

Структурний вимір: стосується здатності забезпечити гідне життя для себе та своєї родини, включаючи наявність роботи, житла та доступ до громадських послуг. Ключові елементи цього виміру включають:

Доступ до зайнятості:

Підтримка іммігрантів у пошуку відповідної роботи, що відповідає їхнім навичкам, сприяючи їх інтеграції на місцевому ринку праці.

Житло:

Допомога іммігрантам у пошуку безпечного та доступного житла, забезпечуючи належні умови для життя.

Доступ до громадських послуг:

Інформування та підтримка іммігрантів у доступі до основних громадських послуг, таких як охорона здоров'я, освіта та соціальне забезпечення.

Реляційний вимір:

Стосується здатності встановлювати хороші стосунки в соціальному контексті, включаючи прийняття, уникнення дискримінації та можливість інтеграції в соціальні та сусідські мережі, що включають також місцеве населення. Для підтримки позитивного розвитку в реляційній сфері дії повинні зосереджуватися на:

Сприяння соціальним взаємодіям:

Заохочення іммігрантів до участі в соціальних та культурних заходах, що сприяють взаємодії з місцевим населенням та побудові соціальних та сусідських мереж.

Боротьба з дискримінацією:

Підвищення обізнаності серед місцевого населення про мультикультуралізм та міжкультурність, боротьба з упередженнями та дискримінацією щодо іммігрантів.

Сприяння соціальній інтеграції:

Сприяння ініціативам, спрямованим на полегшення інтеграції іммігрантів у місцеву громаду, створення атмосфери гостинності та взаємної поваги.

Особистий вимір:

Стосується набуття необхідних навичок для повної інтеграції в приймаюче суспільство, таких як відповідні мовні навички та мотивація до здійснення необхідних кроків для повноцінної участі в соціальному житті приймаючого контексту. Через складність та індивідуальність цього виміру важливо вживати дій, таких як обговорено в попередніх розділах, включаючи:

Оцінка навичок:

Оцінка навичок та кваліфікацій іммігрантів, визначення їх сильних сторін та прогалин у навчанні.

Мовні курси:

Пропонування безкоштовних або доступних мовних курсів для покращення мовних навичок іммігрантів, полегшуючи їх спілкування та інтеграцію в соціальних і професійних контекстах.

Професійне навчання:

Забезпечення тренінгів та курсів професійного розвитку для адаптації навичок іммігрантів до потреб місцевого ринку праці.

Кар'єрна орієнтація:

Допомога іммігрантам у виборі найбільш відповідної кар'єрної траєкторії на основі їхніх навичок та прагнень, допомагаючи їм визначити реалістичні професійні цілі.

Підготовка до співбесід:

Оснащення іммігрантів навичками та інструментами, необхідними для ефективного проходження співбесід, покращуючи їхні навички презентації та спілкування.

Ці послуги мають на меті допомогти іммігрантам зрозуміти місцевий ринок праці, визначити професійні можливості та розвивати необхідні навички для досягнення успіху. Додатково кар'єрні консультанти надають інформацію про корисні онлайн-ресурси для пошуку роботи, такі як сайти з вакансіями, платформи для професійного нетворкінгу та державні портали, присвячені працевлаштуванню. Завдяки цим інструментам іммігранти можуть досліджувати професійні можливості, створювати професійні профілі та встановлювати контакти з потенційними роботодавцями.

Для максимальної вигоди від послуг, які пропонують кар'єрні консультанти, іммігранти можуть брати участь у безкоштовних семінарах, інформаційних сесіях та індивідуальних коучингових послугах. Ці можливості дозволяють їм набути ключових навичок, покращити свої презентаційні здібності та розширити свою професійну мережу.

6.1 Індивідуальний підхід до кар'єрного консультування іммігрантів

Індивідуальний підхід до кар'єрного консультування є необхідним для полегшення професійної асиміляції іммігрантів. Такий підхід враховує попередній професійний та особистий досвід особи, мовні та культурні компетенції, а також специфічні професійні прагнення, створюючи персоналізоване портфоліо, яке включає оцінку навичок, аналіз професійної та особистої історії, чітке визначення сильних сторін, слабкостей та прагнень, а також оцінку для розуміння, які області потребують покращення, щоб забезпечити успішну інтеграцію на ринку праці та у приймаючому контексті (Zunker, 2012). Завдяки глибокому розумінню потреб і цілей кожного іммігранта, консультанти можуть розробити адаптовані стратегії, що підтримують їх професійний успіх (Walsh & Herpner, 2006).

Ефективна комунікація з кар'єрними консультантами є ключовою для максимізації переваг індивідуального підходу (Baker, 2018). Іммігранти повинні відверто говорити про свій досвід, навички та амбіції, щоб консультанти могли надати цілеспрямовану та актуальну підтримку (Zunker, 2012). Зазвичай необхідні етапи цих шляхів включають:

Оцінка: Перший етап включає оцінку навичок, професійного досвіду та професійних прагнень іммігранта.

Встановлення цілей: Разом з іммігрантом консультант визначає професійні цілі, які потрібно досягти.

Розробка плану дій: Консультант розробляє персоналізований план дій, щоб допомогти іммігранту досягти його цілей.

Моніторинг та підтримка: Консультант відстежує прогрес іммігранта та надає постійну підтримку під час процесу професійної інтеграції.

Приклади персоналізованих стратегій включають індивідуальне планування кар'єри, пошук цілеспрямованих навчальних можливостей та підтримку при переході до нових професійних секторів (Walsh & Herpner, 2006). Ці стратегії розроблені таким чином, щоб відповідати унікальним потребам кожної особи та максимізувати їхні шанси на успіх на локальному ринку праці (Zunker, 2012).

6.2 Інструменти підтримки процесу асиміляції іммігрантів

Іммігранти можуть скористатися низкою інструментів та ресурсів для підтримки їх асиміляції та інтеграції на ринку праці. Вони включають:

1. Мовне навчання та громадянська освіта:

Вивчення мови приймаючої країни є першим кроком у процесі інтеграції: Недостатні мовні навички можуть обмежити доступ до інформації, ускладнити використання послуг, вираження потреб, а також встановлення соціальних контактів і відчуття приналежності до місцевої громади. Крім того, мовні навички є основною вимогою для запису на курси навчання або виходу на ринок праці.

Ініціативи, які були визнані ефективними у сфері мовного навчання, мають на меті: Покращення обсягу, якості та доступності існуючих послуг. Використання інноваційних або більш ефективних методів навчання.

2. Мовна та культурна медіація:

Відіграє вирішальну роль в інтеграції іммігрантів на робочому місці. Ця послуга діє як міст між різними мовами та культурами, присутніми на робочому місці, сприяючи ефективній комунікації, взаєморозумінню та створенню інклюзивного робочого середовища.

Також допомагає у вирішенні конфліктів, надає підтримку та орієнтацію для іммігрантів у їхні перші дні роботи та сприяє атмосфері поваги та співпраці серед усіх працівників, незалежно від їхнього культурного чи мовного походження.

3. Інформація та доступ до місцевих послуг:

Знання про доступні в певній місцевості послуги (охорона здоров'я, РАЦС, шкільна система для неповнолітніх і курси для дорослих, а також банки та пошти, торгові центри, місця культурного інтересу тощо) є стратегічною ланкою у відновленні автономії людей, які щойно прибули до нового контексту.

Щоб підтримати іммігрантів у цьому процесі, фахівці з професійної інтеграції можуть використовувати такі стратегії:

Надання детальної інформації: Пропонування іммігрантам комплексної та актуальної інформації про місцеві послуги, доступні в їхньому місці проживання. Це може включати інформацію про доступ до медичних послуг, освіти, соціальної допомоги та інших послуг.

Орієнтація та допомога у доступі: Допомога іммігрантам у розумінні процесу отримання доступу до державних послуг, надання практичної підтримки та вказівок. Це може включати допомогу у заповненні форм, призначенні зустрічей та навігації по урядових веб-сайтах.

Співпраця з місцевими агентствами: Встановлення співпраці з місцевими агентствами та організаціями, що надають послуги для іммігрантів, для полегшення плавного та безперешкодного доступу. Така співпраця може сприяти більш ефективній координації та кращій відповіді на потреби іммігрантів.

Персоналізація підтримки: Адаптація наданої підтримки до конкретних потреб іммігрантів та їхнього рівня володіння мовою і знань про місцеву культуру. Це може вимагати індивідуального підходу, щоб забезпечити повне використання доступних послуг.

Оновлення та постійна підтримка: Інформування іммігрантів про зміни та розвиток місцевих послуг і надання їм постійної підтримки з часом, щоб забезпечити, що вони можуть користуватися необхідними послугами для свого добробуту та інтеграції у приймаюче суспільство.

4. Онлайн-ресурси:

Мовні та культурні курси, вебінари з навчання та практичні посібники з культурної адаптації: Важливі для іммігрантів, які бажають здобути мовні та культурні навички та краще зрозуміти місцевий контекст праці. Ці ресурси пропонують гнучкість і доступність, дозволяючи іммігрантам навчатися самостійно та адаптувати навчання до своїх потреб і розкладів.

Урядові веб-сайти, такі як Імміграційний портал: Надають корисну інформацію про бюрократичні процедури, права іммігрантів і доступні ресурси.

Групи підтримки та онлайн-спільноти на соціальних платформах: Можуть об'єднувати іммігрантів з іншими в аналогічній ситуації та надавати підтримку та практичну інформацію.

5. Участь у професійних асоціаціях, мережевих групах і соціально-культурних заходах:

Надає іммігрантам можливість встановлювати контакти у своїй сфері інтересів і знаходити професійні можливості. Через активну участь у заходах і мережевих зустрічах іммігранти можуть розширювати свою професійну мережу, отримувати доступ до прихованих кар'єрних можливостей і знаходити наставників та підтримку на своєму професійному шляху.

6.3 Дослідження випадків: Практичні приклади ефективних заходів

На основі інструментів для інтеграції та асиміляції іммігрантів на робочому місці, нижче аналізуються та підкреслюються деякі міжнародні дослідження випадків, в яких зазначені стратегії були стратегічно використані та інтегровані з метою інтеграції та асиміляції іммігрантів.

Випадок з практики в Італії: "Prima-Vera Campania: До професійної інтеграції іноземців у Кампанії".

На основі інструментів для інтеграції та асиміляції іммігрантів на робочому місці, нижче наводимо деякі міжнародні приклади, де зазначені стратегії були стратегічно використані та інтегровані для сприяння інтеграції та асиміляції іммігрантів.

Проект "Prima-Vera Campania: До професійної інтеграції іноземців у Кампанії" має на меті збільшення кількості громадян третіх країн (ОУК), залучених до політики зайнятості, пропонованої послугами регіону Кампанія, шляхом впровадження спеціальних навчальних програм, майстер-класів, заходів на ринку праці, оцінки навичок, завдяки важливим культурним партнерам для досягнення конкретних цілей, таких як збільшення та/або покращення можливостей працевлаштування та інтеграції залучених осіб.

Проект спрямований на громадян, які легально перебувають на території Італії, зокрема:

- Осіб віком від 18 до 33 років, що походять з третіх країн, зокрема Албанії, Бангладеш, Кот-д'Івуару, Еритреї, Гани, Індії, Малі, Марокко, Нігерії, Пакистану, Сенегалу, Сомалі, України.
- Біженців та осіб, які мають міжнародний або гуманітарний захист, які перебувають у приймальних центрах по всьому регіону.
- Жінок, які перебувають у стані соціальної ізоляції або інших вразливих груп.
- Неповнолітніх іноземців без супроводу / нових дорослих.
- Операторів, які займаються політикою праці, імміграцією та культурними цінностями.

Цілі проекту:

- Збільшити кількість іноземців - легально перебуваючих на території регіону - поінформованих та залучених до активної політики праці, також за допомогою послуг мовної медіації.
- Полегшити доступ до можливостей працевлаштування через впровадження спеціальних навчальних програм, майстер-класів, підбору вакансій, оцінки навичок, стажувань з культурними партнерами.
- Збільшити та/або покращити можливості працевлаштування.
- Сприяти інтеграції та протидіяти дискримінації, просуваючи соціально-економічний внесок іммігрантів.
- Підвищувати кваліфікацію операторів з міжкультурної перспективи.

Основні інструменти, які використовуються у проекті:

- Навчання
- Індивідуальна підтримка та консультування
- Мовна та культурна медіація
- Інформація про активну політику праці
- Експериментування з заходами щодо пропозиції/попиту на ринку праці.

Цей випадок з практики підкреслює важливість залучення широкого кола акторів та ресурсів для ефективного сприяння інтеграції іммігрантів на ринку праці. Проект, який базується на 14 місцевих суб'єктах/культурних інституціях та державних службах зайнятості, таких як Центри зайнятості, демонструє, наскільки важливо впроваджувати інноваційні та багаторівневі стратегії. Завдяки використанню основних інструментів, визначених у літературі, мета полягає у забезпеченні ефективної асиміляції іммігрантів на ринку праці приймаючої країни. Крім того, залучення широкого кола соціальних акторів з державного та приватного секторів сприяє успіху проектів та заходів, пропагуючи інклюзивний та співпраціний підхід, що враховує потреби та перспективи всіх зацікавлених сторін.

Приклад Польщі: Програма "Migrant Info Point" (MIP)

Програма "Migrant Info Point" (MIP) є ініціативою, керованою Польським фондом сприяння міжнародному співробітництву (PFBCI), яка має на меті забезпечення практичної підтримки та інформації для іммігрантів у Польщі, включаючи осіб, які шукають роботу. Програма використовує низку онлайн та офлайн інструментів, щоб полегшити доступ мігрантів до інформації та ресурсів, необхідних для інтеграції на польському ринку праці.

Цілі програми:

- Забезпечення практичної підтримки та інформації для іммігрантів у Польщі, включаючи осіб, які шукають роботу.
- Полегшення доступу мігрантів до інформації та ресурсів, необхідних для інтеграції на польському ринку праці.

Цільова група:

- Іммігранти, які шукають роботу в Польщі.
- Польські роботодавці, зацікавлені у працевлаштуванні кваліфікованих іммігрантів.

Діяльність програми:

- Інтернет-платформа: Управління спеціалізованим веб-сайтом, що містить практичні посібники, інформаційні ресурси та корисні посилання, які допомагають іммігрантам зрозуміти правові вимоги щодо працевлаштування в Польщі, пошуку роботи та доступу до державних послуг.
- Семінари та майстер-класи: Організація заходів у різних містах Польщі, спрямованих на надання іммігрантам детальної інформації про пошук роботи, підготовку резюме, трудові права та податкові правила. Забезпечення можливостей зустрічі з галузевими експертами та створення професійних мереж.
- Індивідуальна підтримка: Надання персоналізованих консультацій і допомоги для іммігрантів, які потребують підтримки у пошуку роботи, заповненні документів або вирішенні адміністративних питань, пов'язаних з імміграцією та працевлаштуванням.

Програма "Migrant Info Point" (MIP) у Польщі є позитивним прикладом у сфері професійної інтеграції іммігрантів. Її ефективність пояснюється поєднанням чітких цілей, добре визначених цільових груп та орієнтованих заходів, які призвели до конкретних результатів. Завдяки використанню цифрових інструментів та практичних ініціатив, MIP успішно забезпечує значну підтримку іммігрантів, які шукають роботу, полегшуючи їм доступ до ресурсів та інформації, необхідних для інтеграції на польському ринку праці. Активне залучення учасників та надання індивідуальної допомоги сприяли створенню сприятливого середовища для асиміляції та інтеграції іммігрантів. Успіх MIP підкреслює важливість добре спланованих програм, орієнтованих на специфічні потреби іммігрантів, показуючи, що за належного підходу можлива позитивна та стійка професійна інтеграція.

7 Підсумки та рекомендації

7.1 Ключові висновки

У попередніх розділах ми детально проаналізували різні аспекти, пов'язані з процесом інтеграції іммігрантів на ринку праці, підкресливши низку викликів та критичних питань, з якими ці люди стикаються на шляху до асиміляції в приймаючій країні. Від чинників, що впливають на працевлаштування, до перешкод, пов'язаних із визнанням іноземних кваліфікацій, ми дослідили складну динаміку, яка визначає успіх або невдачу професійної та економічної інтеграції іммігрантів. Аналіз показав, що необхідно враховувати не лише проблеми, пов'язані з працевлаштуванням і визнанням кваліфікацій, але й аспекти ідентичності та психологічної підтримки. Нижче подаємо рекомендації для практиків, професіоналів у цій галузі та всіх, хто зацікавлений у покращенні практик і шляхів іммігрантів у приймаючій країні.

7.2 Рекомендації для консультантів з питань працевлаштування та установ, які підтримують професійну асиміляцію іммігрантів

На основі результатів аналізу економічного становища іммігрантів у Розділі 2, ми можемо визначити низку рекомендацій для консультантів з питань працевлаштування та установ, що працюють у сфері імміграції:

Навчання мови та професійне навчання:

Важливо сприяти доступу до програм мовного та професійного навчання на ранніх етапах процесу інтеграції, щоб підвищити кваліфікацію іммігрантів і збільшити їхні шанси на працевлаштування. Мовні курси є фундаментальними для полегшення професійної інтеграції іммігрантів у приймаючих країнах, як це обговорювалося у Розділі 3 та детально в Розділі 6. Багато країн, включаючи Італію та Польщу, пропонують такі послуги. Теорія асиміляції підкреслює важливість набуття мовних навичок приймаючої країни як частини процесу культурної та соціальної асиміляції. Мовні курси надають іммігрантам можливість розвивати необхідні мовні навички для ефективного спілкування на робочому місці, підвищуючи їхню здатність співпрацювати з колегами, розуміти інструкції та ефективно виконувати обов'язки. Крім того, мовні курси можуть покращити впевненість у собі та самооцінку іммігрантів, дозволяючи їм відчувати себе більш захищеними в робочому середовищі та ефективно справлятися з мовними викликами, з якими вони можуть зіткнутися. Тому

інвестування в цілеспрямовані програми мовного навчання є ключовим для сприяння професійній інтеграції іммігрантів і забезпечення того, щоб вони могли повністю користуватися можливостями розвитку та кар'єрного зростання на ринках праці приймаючих суспільств.

Сприяння різноманітності та інклюзії:

Сприяння різноманітності та інклюзії є ключовим для забезпечення справедливого, шанобливого та продуктивного робочого середовища. Активне залучення компаній та роботодавців до впровадження політик і практик, що сприяють різноманітності та інклюзії на робочому місці, є необхідним для протидії явищам дискримінації та професійної сегрегації. Такий підхід є інноваційним, оскільки підкреслює важливість створення робочого середовища, яке відображає різноманітність навколишнього суспільства. Визнаючи та цінуючи відмінності у походженні, культурах та досвіді, компанії можуть підвищити здатність залучати різноманітні таланти та стимулювати інновації. Крім того, сприяння атмосфері прийняття та взаємної поваги сприяє згуртованості серед працівників та підвищує задоволення від роботи. Формальність цього підходу проявляється у його структурі та професійній мові, спрямованій на передачу чіткого та переконливого послання до корпоративних зацікавлених сторін і осіб, які приймають рішення. Чітке та точне формулювання запропонованих політик і практик підкреслює важливість розгляду різноманітності та інклюзії як центральних елементів стратегії компанії, а не лише додаткових опцій.

Визнання закордонних кваліфікацій:

Сприяння спрощенню процедур визнання закордонних кваліфікацій та просування співпраці між відповідними органами та навчальними закладами з метою забезпечення справедливої оцінки навичок іммігрантів. Як вже згадувалося раніше, важливо, щоб приймаючі країни застосовували спрощені процедури та сприяли багаторівневій співпраці між відповідними органами та навчальними закладами. Це необхідно для забезпечення справедливої оцінки навичок іммігрантів, дозволяючи їм повністю використовувати свої кваліфікації та освіту. Такий підхід не тільки полегшує іммігрантам доступ до ринку праці, але також допомагає задовольнити потреби у талантах у приймаючих суспільствах та повністю використовувати потенціал людських ресурсів з різних середовищ. Крім того, прозорий та ефективний процес визнання кваліфікацій може зменшити нерівність і сприяти більшій соціальній згуртованості, сприяючи інклюзивному та шанобливому робочому середовищу.

Психологічна та соціальна підтримка:

Надання послуг психологічної та соціальної підтримки іммігрантам для допомоги їм у подоланні емоційних та соціальних перешкод, які можуть впливати на їхній процес економічної та соціальної інтеграції. Забезпечення таких послуг сприяє емоційному та соціальному добробуту іммігрантів, а також може прискорити та полегшити їхню повну економічну та соціальну інтеграцію у приймаючому суспільстві. Інвестування в ці послуги відображає конкретне зобов'язання протистояти викликам, пов'язаним з імміграцією, та сприяти інклюзивному та підтримуючому середовищу для всіх членів громади.

Ключові аспекти, які слід враховувати при проектуванні індивідуальних шляхів:

Аналіз специфічних потреб: Перед впровадженням послуг необхідно провести детальний аналіз психологічних та соціальних потреб іммігрантів. Це може включати оцінку емоційних та соціальних викликів, з якими стикаються іммігранти під час процесу інтеграції, таких як соціальна ізоляція, культурний стрес, відсутність сімейної підтримки, дискримінація та страх перед пошуком роботи.

Доступність послуг: Забезпечення того, щоб послуги психологічної та соціальної підтримки були доступні для іммігрантів як з географічної точки зору, так і за робочим часом, є фундаментальним. Це може включати відкриття центрів підтримки у громадах з великою кількістю іммігрантів або інтеграцію консультативних послуг у державні установи та робочі місця.

Культурна чутливість: Постачальники послуг психологічної та соціальної підтримки повинні бути чутливими до культурних та мовних відмінностей іммігрантів. Це вимагає відповідних культурних та мовних навичок, а також глибокого розуміння контексту міграції та специфічних викликів, з якими стикаються іммігранти в процесі інтеграції.

Надання персоналізованих послуг: Кожен іммігрант може мати унікальні потреби та виклики, тому послуги підтримки повинні бути персоналізовані, щоб відповідати їхнім специфічним вимогам. Це може включати індивідуальні консультації, групову терапію, сімейну підтримку, наставництво та юридичне консультування.

Психологічна підтримка повинна доповнюватися заходами, що сприяють розширенню можливостей іммігрантів:

Окрім безпосередньої підтримки, важливо сприяти розширенню можливостей іммігрантів, допомагаючи їм розвивати внутрішні ресурси та навички управління, щоб справлятися з викликами та досягати інтеграційних цілей. Це означає вихід за межі лише надання безпосередньої підтримки; також включає надання інструментів та ресурсів, які дозволяють іммігрантам розвивати більшу автономію та здатність керувати викликами, з якими вони стикаються в процесі інтеграції. Такий підхід має на меті зміцнення внутрішніх ресурсів осіб, дозволяючи їм здобути впевненість у своїх здібностях та активно прагнути досягати своїх інтеграційних та професійних цілей. Сприяння розширенню можливостей іммігрантів можна досягти за допомогою низки цілеспрямованих втручань, включаючи навчальні програми, спрямовані на підвищення їхніх навичок та знань, освіту про права та доступні можливості на робочому місці, професійне консультування для допомоги у виборі відповідних кар'єрних шляхів, а також заохочення до активної участі у місцевій громаді. Такий підхід не лише надає іммігрантам практичні інструменти для подолання щоденних викликів, але також сприяє почуттю автономії та приналежності, які є ключовими для задовільної інтеграції у професійний та соціальний контекст приймаючого суспільства.

Мережа співпраці та координації:

Для оптимізації впливу послуг, що надаються іммігрантам, важливо створити ефективну мережу співпраці та координації, що охоплює урядові агенції, некомерційні організації, соціальні служби, центри психічного здоров'я, навчальні заклади та компанії. Такий синергійний підхід забезпечує інтегровану та узгоджену відповідь на різноманітні потреби іммігрантів, уникнення дублювання або прогалин у наданих послугах. Така мережа створює середовище, в якому ресурси та навички кожного суб'єкта можуть бути максимізовані, сприяючи більшій ефективності у наданні допомоги іммігрантам та полегшуючи їх інтеграцію у приймаючому суспільстві.

Підсумовуючи, детальний аналіз різних вимірів, що впливають на процес інтеграції іммігрантів на ринку праці, підкреслює складність цього процесу та численні виклики, з якими стикаються іммігранти під час своєї асиміляційної подорожі. Від факторів, що впливають на працевлаштування, до перешкод, пов'язаних з визнанням закордонних кваліфікацій, від динаміки ідентичності до необхідності психологічної та соціальної підтримки, необхідно підходити до цих питань у спосіб, що інтегрує та враховує всі аспекти.

7.3 Перспективи професійного розвитку іммігрантів у роботі консультанта з працевлаштування

Дивлячись у майбутнє розвитку професійної кар'єри іммігрантів, слід врахувати такі перспективи:

Інвестиції в освіту та безперервне навчання:

Сприяння інвестиціям в освіту та безперервне навчання, щоб забезпечити іммігрантам необхідні навички для адаптації до змін на ринку праці та надати їм доступ до більш кваліфікованих і стабільних можливостей кар'єрного зростання.

Партнерства між державним і приватним секторами:

Заохочення створення партнерств між державним і приватним секторами для розробки програм і ініціатив, які полегшать іммігрантам вихід на ринок праці, а також сприяння співпраці між державним сектором, приватним сектором і організаціями громадянського суспільства.

Активна інклюзивна політика:

Впровадження активної інклюзивної політики, яка заохочує іммігрантів до повноцінної участі на ринку праці та в суспільному житті через надання економічної підтримки, навчання та персоналізованих послуг.

Підсумовуючи, ефективне подолання викликів, пов'язаних з економічною інтеграцією іммігрантів, вимагає колективної зацікавленості та далекоглядності. Завдяки цілеспрямованій політиці, стратегічним інвестиціям та відкритому й інклюзивному діалогу ми можемо створити більш стійкі та процвітаючі суспільства, де кожна людина має можливість сприяти як власному добробуту, так і добробуту спільноти в цілому.

Бібліографія

- 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.